

続いて行われたパネルディスカッションでは、村上総合労働局長のコーディネーターで、それぞれの取り組み報告とともに、障がい者雇用の意義、今後の課題、労働組合の役割をテーマに意見が交わされた。

### 石原康則

電機神奈川福祉センター理事長



電機連合神奈川地協では、障がいのある子を持つ組合員からの相談をきっかけに、労働組合活動の一環として障がい者雇用問題への取り組みをスタート。カンバ活動を行うとともに、1995年、社会福祉法人電機神奈川福祉センターを設立。障がい福祉事業の自立支援事業、就労支援事業などを行っている。

毎年、約2万人が特別支援学校を卒業するが、一般企業への就職者は3割弱で、6割は障がい福祉サービス（就労移行支援、就労継続支援A型・B型）を利用する。センターは、この就労系福祉サービスから一般就労への移行を支援し、定着させるという機能を担っている。障がい者雇用の意義は、企業が社会的責任を果たし、ダイバーシティ、共生社会を実現していくことだ。障がい者が賃金を得て働くことの意味は大きい。その矛盾を現場から強く訴えた。そして、障がいが重くても、実習や雇用を受け入れられる体制づくりが便利でチャレンジしていきたい。

本人や家族にとつても、社会にとつても、その意義は大きい。

課題は、仕事をつくること。障がいが重くともできる作業工程の多くは、ロボットによる自動化や海外生産に移行している。消費者としては、安価なモノが買えるといつ恩恵があるが、多少コストが上がつても、障がい者雇用の場を生み出せれば、社会全体としてはメリットがあるのではないか。国からは法定雇用率を守れという縛りが強くなる一方で、仕事を奪うような動きがある。その矛盾を現場から強く訴えた。そして、障がいが重くても、実習や雇用を受け入れられる体制づくりが便利でチャレンジしていきたい。

### 佐藤貴美子

NTT労働組合NTT持株グループ本部・持株組合副会長（クラルティ部会）  
NTTクラルティは、特例子会社として2004年に設立。2017年6月1日現在、社員数は322名、うち障がい者は267名。連結グループ各社で障がい者雇用率は2・3%を維持。ユーバーサル情報サイト「ゆうゆうゆう」の運営、紙媒体文書の電子化、料金センターの受付、リサイクル紙による手漉き紙の製造・カレンダー製作、オフィスマッサージなど、障がい特性を活かした業務を行っている。また、東京バルーンピックの強化選手でもある社員が

講師を務める障がい理解研修やイベントなども実施。

私は、32歳の時に関節リウマチと診断されて人工関節となり、身体障害者手帳を持っている。中途採用でNTTクラルティに入社し、営業を担当することも、組合活動にも参加。障害者雇用促進法などの法制度が整備され、特例子会社の仕組みが定着したことでも私も含め多くの障がい者が企業に雇用されるようになっている。NTT労組クラルティ部会は、組合員数203名、うち障がい者は184名。職場対話会では、要約筆記や手話通訳などを入れている。レク活動も活発で仲間との交流を深めている。

山梨県の塩山ファクトリーでは、重度の知的障がいの社員が自らの能力を發揮し、地域で自立した生活を送りながら働いている。障がいのある人が、能力を適正に發揮し、地域で自立した生活が送れる社会になる。それが障がい者雇用の意義だと思つ。

今後の課題は、法定雇用率引き上げへの対応と定着支援。個々の特性を考慮した業務の選択、合理的配慮の提供のために、精神保健福祉士の配置なども考えている。労働組合としても、障がい者が安心して働き続けられる会社をめざして、労使が一体となって取り組みを進めていきたい。

生き生き働くその姿は、私たちのやりがいにもなっている。最近、労働契約型ながら福祉サービス事業である就労継続支援A型事業所が急増しているが、ここで抱え込んでしまうと一般就労への道が閉ざされる懸念がある。本来の趣旨から外れた運営が行われている事業所もあり、注視が必要だ。

課題は、その賃金だ。最低賃金が引き上げられると労働時間を短縮して調整するケースが少なくない。また、労働組合の組織化も進んでいない。

労働組合は、働く仲間として、障がいを持つ人の悩みを聞き、その権利を擁護し、労働条件の改善に取り組んでほしい。法定雇用率の達成は事業主の責任とされているが、私は労使の責務だとと思つ。まず、自らの職場の雇用率を把握し、取り組み事例の共有を進めてほしい。

### 金森美智子

連合三重副会長  
三重県では、障がい者雇用率が全国最下位を記録したことから、政労使の三重県雇用創造懇話会で連合三重が課題提起し、取り組みをスタート。企業に障がい者を雇用しない理由

スティップアップアップカブエコット・菜の来場者数は、2年半で6万4000人。2号店もオープンした。成功の力は、行政だけでなく、企業、労働組合、障がい者団体など、オール三重で取り組んだこと。その体制として「障がい者雇用推進協議会」を設置し、各実務責任者による運営会議も置いた。障がい者雇用の意義は、多様な理解が生まれ組合員の成長につながることだ。同じ働く仲間として職場に障がい者が多いことで、みんなの意識が変わってくる。日常のさまざまな場面でも、障がいを持つ人々と交流しサポートできるようになる。県内の雇用率が伸びているが、1人採用したところが、2人目、3人目と増やしていくことがわかった。課題は、ゼロ企業への働きかけだ。それぞの職場で、労使協議などのテーマに挙げ積極的に議論していく。また労働組合活動においても、手話通訳など合理的な配慮を積極的に提供していかなければと思っている。

製造現場は、危険な作業も多い。実習生受け入れには不安があつたが、そなへん、障がい者を雇用し、現在、知的障がい者、精神障がい者、計7名が、健常者と同じ製造現場で働いている。

中小企業。事業所は神奈川県、静岡県に10拠点あり、社員総数は133名。養護学校の生徒の職業実習受け入れをきっかけに、障がい者を雇用し、現在、知的障がい者、精神障がい者、計7名が、健常者と同じ製造現場で働いている。

スティップアップアップカブエコット・菜の来場者数は、2年半で6万4000人。2号店もオープンした。成功の力は、行政だけでなく、企業、労働組合、障がい者団体など、オール三重で取り組んだこと。その体制として「障がい者雇用推進協議会」を設置し、各実務責任者による運営会議も置いた。障がい者雇用の意義は、多様な理解が生まれ組合員の成長につながることだ。同じ働く仲間として職場に障がい者が多いことで、みんなの意識が変わってくる。日常のさまざまな場面でも、障がいを持つ人々と交流しサポートできるようになる。県内の雇用率が伸びているが、1人採用したところが、2人目、3人目と増やしていくことがわかった。課題は、ゼロ企業への働きかけだ。それぞの職場で、労使協議などのテーマに挙げ積極的に議論していく。また労働組合活動においても、手話通訳など合理的な配慮を積極的に提供していかなければと思っている。

伊藤正貴  
株式会社 栄和産業代表取締役  
栄和産業は、トンネル掘削車のリベルカーやショベルカーのエンジンフレードなどの部品を製作する中小企業。事業所は神奈川県、静岡県に10拠点あり、社員総数は133名。養護学校の生徒の職業実習受け入れをきっかけに、障がい者を雇用し、現在、知的障がい者、精神障がい者、計7名が、健常者と同じ製造現場で働いている。

### 村上陽子

連合総合労働局長



連合は、2013年に成立した改正障害者雇用促進法について、合理的配慮の提供を義務化し、長年の課題であった精神障がい者の雇用を義務つけたことを高く評価し、取り組み方針もとりまとめている。来年4月には、法定雇用率が引き上げる。まず、自分の職場の障がい者雇用率が何%なのか、それは現行の法定雇用率の2・0%を達成しているのか確認してほしい。そして、労使協議の場で、雇用率引き上げへの準備新たに算定基礎に入る精神障がい者への対応、また、合理的配慮提供の対応状況など、話し合ってほしい。合理的配慮については、何が必要なのかは当事者でないとわからない部分がたくさんある。労働組合としても、その二つのを把握する取り組みを進めてほしい。

まず、職場の雇用率の把握を！  
吉住正男 連合雇用対策局長



2018年4月から、民間企業の法定雇用率が2・2%に引き上

特例子会社は、雇用の場を確保して、法定雇用率が達成されているかを確認し、その上で差別的取り扱いや不利な取り扱いがないか、合理的配慮が提供されているか、労使で確認する取り組みを徹底してほしい。

今日は、現場からさまざまなお意見をいただいた。地域や職場を持ち帰つて、さらなる雇用の促進や定着の取り組みに活かしてほしい。連合としても、こうして議論し意見交換する場をこれからも積み上げ、政策に反映していきたい。

特例子会社は、雇用の場を確保して、法定雇用率が達成されるかを確認し、その上で差別的取り扱いや不利な取り扱いがないか、合理的配慮が提供されているか、労使で確認する取り組みを徹底してほしい。

今日は、現場からさまざまなお意見をいただいた。地域や職場を持ち帰つて、さらなる雇用の促進や定着の取り組みに活かしてほしい。連合としても、こうして議論し意見交換する場をこれからも積み上げ、政策に反映していきたい。

実際に雇用して気づかされたのは、障がいを持つ人も「働きたい、働いて貰いたい」と思っていることだ。最近入社したAさんは、地域の福祉作業所で仕事をしていたが、報酬は1日140円だったという。その後が、今は1日4時間働いて納税者になつている。支えられる側が支える側になる。

実際に雇用して気づかされたのは、障がいを持つ人も「働きたい、働いて貰いたい」と思っていることだ。最近入社したAさんは、地域の福祉作業所で仕事をしていたが、報酬は1日140円だったという。その後が、今は1日4時間働いて納税者になつている。支えられる側が支える側になる。

伊藤正貴 株式会社 栄和産業代表取締役  
栄和産業は、トンネル掘削車のリベルカーやショベルカーのエンジンフレードなどの部品を製作する中小企業。事業所は神奈川県、静岡県に10拠点あり、社員総数は133名。養護学校の生徒の職業実習受け入れをきっかけに、障がい者を雇用し、現在、知的障がい者、精神障がい者、計7名が、健常者と同じ製造現場で働いている。