

開催日 2025/9/2
意見交換「障がい者雇用についての困りごと」
方法：グループディスカッション（付箋に困りごとを書いてもらい、テーマに沿って議論してもらう）
【テーマ】①雇用環境の整備 ②採用と育成 ③社内理解促進

グループ	話された内容
A	・どのように雇用先を探していけたら良いか分からない（学校関係） ・担当者（管理者）の人数（大学） ・当センターではご来所される方が50代後半の方が増えています。これまでの経験を活かして・・・事務 エンジニア 専門職○障雇用はあるのでしょうか？（職業センター支援側） ・相談の受け方「ジンモン」のようになってしまう・・・（企業） ※定着・離職を防ぐ ・現状、採用時、離職者が多く定着をどのように改善すべきか 1年後 精神51％ 身体40％ 知的30％→本人or企業 ・定着率向上に向け（特に精神手帳）（大学） ・企業等の合理的配慮について具体的に成果につながった内容をお聞かせ下さい ・定着に向けてアフタフォローはどうすれば良いか？学校との連携がとれたのは良かった（学校関係） ・雇用された後のスキルや対応できる仕事の幅によって○障の方の賃金を含めたスキルアップはあるのでしょうか？（職業センター支援側） ・「配慮」と「甘え」の境界（企業） ・他の人との作業を行うのが苦手な人への対応方法（作業）
B	採用と育成について議論した。 【困り感】 ・高等部卒業までに本人の働くことについて見直しや意欲の持たせ方 ・自己理解を深める機会の不足 ・8時間勤務は難しい ・養護学校の重度化不登校の増加 ・雇用率確保のために仕事を作る苦勞 ・重度・軽度の障害レベルに関係なく作業内容は同じ ・本人と取り囲む環境により本人の就労が困難になるときに難しさを感じる。 ・本人が就労支援の必要性を感じていないので、支援がしにくい。断られる。 ・本人が興味のあることと、進路先のマッチング ・仕事量は多くあるが人を雇用できない。親会社との課題 ・スタッフの高齢化 ・業務の切り出し方が不十分 ・雇用形態の処遇に関する制度見直し、整備 【良い点】 ・就労したときに比べ1年後、二年後の成長が見えてくると感じると支援の楽しみを感じる ・就業体験受け入れから採用につながった ・生徒が自分に合うと感じた職場が見つかる強い ・業務認定制度、改善提案制度等によりやる気を出す社員が増えた ・実習を通して発見、自分の良い点を見つけること、強み ・10年前に入社した事務補助スタッフのできる業務が大幅に増えた ・外（他者、他分室）を見たくなる社員が増えた ・社員が工場の方より仕事を受けてくる ・従業員、準管理者の困りごとへのアドバイス対応をするPSW（精神保健福祉士）のフォローあり
C	◎環境 ・視覚障害 準備 ・マニュアル どこまでこまかく作成したらよいのか？ ・障がい社員 同士のコミュニケーション ・支援スタッフと障がい者社員のあいしょう ・ストレスを爆発させる社員への対応 ・精神 どこまで強く指導したらよいのかわからない ・作業の間違ひに対して自分は正しいという意識（思い込み）によるコミュニケーションの難しさ。ミスに対する指導 ◎社内 ・業務負荷調整の難しさ ・ぶっちゃけどれくらい社内の理解 受け入れの環境 ・社内理解の促進 特別支援学校なので大丈夫だと思っています ・体調面 目に見えない ◎育成 ・採用と育成 ○障雇用の採用はあるが有期限 ・将来のキャリアパス ・健常者と同じ対応になってしまう ・求められる力（スキル）＝これから、いま

D	・障害者雇用 対応の仕方と対応の方法 踏み込んで聞きたいことがコンプライアンスに引っかかる ・入社後も育てて行く環境 ・定着率が悪い特に若い方は高い ・若年者は保護者から会社へのクレームが来るので、対応が必要
E	・知的障害の方 手順書を渡すが自分流で作業をしてしまう。どのような働き方をすると良いか？ ・毎日、リセットしてしまう方への支援 繰り返して同じ手順を伝えていく支援を行う ・P C 業務について ・ハローワークでの採用か？ ・会社としての求人票の出し方も工夫？ ・法定雇用率ありきでの採用について ・仕事を切り出し、これだったらやってもらえるかなと考えたが、業務支援担当としてのジレンマを感じていた時もある ・仕事の細分化を行い、この作業なら任せられるかなと考えた ・罰金払っても良いか～ ・働き・暮らし応援センターさんに相談することも！！ ・会社のトップが障害者雇用に理解があると良い！！ ・単純な作業、環境作業どう切り出すか（PC関係） ・どのような仕事なら任せられるか？ ・環境の配慮を行う
F	・合理的配慮の現場で働く社員の理解して頂く ・現場への配慮研修の検討 ・生成AIの台頭 ・一緒に仕事をしていて、大変のがわかりにくいことがある ・積極的な声かけを好んでいるか、実は居やがているか見分けられないときがあった ・クリエイティブなスキルのいる仕事、マッチング ・上部の障害理解が薄い時の反応 ・生徒の取り組みのPRを強く企業が知らないことが多い ・障害者本人自身が障害の事を知られたくない時の対応はどのようなものがあるか ・御社としてどのような人材を求めているか ・外国人と障害者言葉のは？意思疎通は？ ・企業側から求める人材とは ・現場の方への理解等はどのようにされているのか。
G	・職場のバリアフリー化 視覚障害の方への点字ブロック設置 ・製造工程に配慮したが、仕事内容についていけない ・生産性を上げるミッションがあるが、工程に入れると生産性が下がる ・職域拡大の進め方 ・仕事内容の切り崩しの進め方（他部門との連携） ・精神的に不安定で休み勝ち。1人として考えられない ・人材不足 ハローワークや大学HPで募集を行うが、、応募が少ない、、 ・障害者の定着について 採用できたのに短期間で退職されてしまう