

（対 3 参考人）

＜誰もがイキイキと働けるための環境整備『障がい者に対する就労支援の強化・充実』について＞

問 『人間の究極の幸せは、人に愛されること、人にほめられること、人の役に立つこと、人から必要とされること・・・人間の幸せは、働くことによって手に入れることができる――。このシンプルな真理に気づかせてくれたのは、彼ら知的障がい者でした。』（日本理化学工業(株)会長・大山泰弘著『働く幸せ―仕事でいちばん大切なこと―』）。何度聞いても感銘を受ける言葉。これが「居場所と出番」というキーワードとなり我が党の綱領に入ったことは知る人ぞ知る事実。

自分は労働組合出身だが、自組織（電機連合）も「誰もがイキイキと働けるための環境整備『障がい者に対する就労支援の強化・充実』」を運動方針の柱の一つに長年掲げている。例えば、電機連合神奈川地方協議会では 1991 年に社会福祉法人設立の決議をして、1996 年に「知的障害者通所授産施設『ぼこ・あ・ぼこ』」を開所。現在も石原康則理事長のもと、「障害者の社会的自立」「地域福祉の充実」「福祉に対する啓発」の 3 つの想いを掲げ、熱く楽しく頑張っている。

また、加盟組合の会社「トランスコスモス」さんの特例子会社「トランスコスモス・アシスト」さんでは発達障がい者を積極的に雇用して、その高い集中力を活かして、会議などの録音データからの文字おこし業務などをおこなったり、群馬の「パナソニック・ハートファーム・アソシエイツ」さんでは胡蝶蘭（こちょうらん）事業を行って、「世界四大デザイン賞」の一つと言われる「グッドデザイン賞」も受賞したりしている。

参考人に伺いたいのは「障がい者に対する就労支援の強化・充実」について。

この 4 月から「障がい者雇用促進法」の法定雇用率が「発達障がい者を含む精神障がい者も雇用義務の対象に加わり、法定雇用率も 2.0%から 2.2%に引き上げ」られたが、やはり重要なのは、雇用促進と就労後の定着支援に向けた環境整備を進めることで、企業側の担い手の育成や専門性の向上が不可欠と考える。

そうした支援者の強化・充実には、障がい者本人に対する業務遂行能力の向上のための支援や、その上司などを対象とした社内啓発などの活動を行う「ジョブコーチ（職場適応援助者）」が効果的だが、現状では、企業在籍型（ジョブコーチ）職場適応援助者の養成研修の実施団体が限られていて受講が難しいなどの問題がまだまだ存在している。

このように障がい者の方を「社会につなぐ」「その支援を行う」役割の人たちを「応援する」「人数を増やす」ことなどが、実際に「誰もがイキイキと働ける社会」を実現していくことに効果があると思うが、この辺りについて参考人のご経験や思うところがあれば教えて頂きたい。