概　　要

1　目　的

急速な人口の高齢化に伴い、雇用障害者についても高齢化の進展が見られる中で、事業所に雇用されている障害者、とりわけ重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下これらを「重度障害者等」という。）の加齢・高齢化の状況とそれに対応した継続雇用の取り組みや課題について把握することにより、障害者の雇用の安定に資する。

2　方　法

（１）アンケート調査は、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会員 291 事業所を対象に、障害者の加齢・高齢化とそれに伴う能力低下による雇用の継続上の問題とその措置状況について調査を行った。

（２）ヒアリング調査は、アンケート調査の回答があった 256 事業所中、60 歳以上の障害者を雇用している事業所から選定した 30 事業所を対象に、障害者の定年・再雇用制度の導入状況、加齢・高齢化に対応した企業の取り組みや課題等について調査を行った。

3　結果及び分析

（１）アンケート調査

①　重度障害者等の加齢・高齢化により雇用継続に「問題が生じている」と回答のあった事業所は、全回答 256 事業所中 78 事業所（30.5%）となっている。

②　過去３年間に能力低下による退職者が「いた」と回答のあった事業所は、全回答 256 事業所中 62 事業所（24.2%）となっている。障害種類別では、重度身体障害者が 25 事業所 40 人、知的障害者が 39 事業所 86 人、精神障害者が６事業所６人となっている。

③　重度障害者等の雇用継続のために「何らかの措置を講じている」と回答のあった事業所は、全回答 256 事業所中 110 事業所（43.0%）となっている。

④　加齢・高齢化に対応する措置の内容については、「より軽い作業に配置転換させる」27.2%、「勤務時間、勤務日数等を少なくする」22.3%、「事業所外の福祉サービスへの移行ができるよう関係者との相談を進める」12.7%、「職場の設備を改善する」９.９%、「最低賃金の減額許可を受ける」９.３%の順となっており、これら加齢・高齢化のに対応する措置は、先ず、従業員の負担を軽減する配慮を行い、次いで福祉サービスとの連携、職場設備の改善等の方向に向けられていることがわかる。雇用の継続に問題が生じている 78 事業所には 190 人の障害者が雇用されている。

また、雇用・就労継続のために何らかの措置を講じている 110 事業所においては延べ 323 件の措置が講じられている。

（２）ヒアリング調査

①　定年制を設けている事業所は、調査対象 30 事業所中 28 事業所で、定年年齢 60 歳が 23 事業所、63 歳が２事業所、65 歳が３事業所となっている。しかし、いずれの事業所も、働く意思があり健康であれば、65 歳までの就労が可能という実態であった。また、

定年制を設けず、働く意思と能力があれば、何歳までも上限なく働けるという事業所も２事業所あった。

② 50 歳以上の重度障害者等の勤続年数をみると、平均 14.8 年で、勤続 20 年台が分布の中心となっている。

③ これら障害者の雇用継続のために講じられている措置としては「勤務時間や勤務日数の短縮」、「軽作業への配置転換」を行って、障害者の負担の軽減を図っているところがそれぞれ 30 事業所中 10 事業所ずつと最も多くなっている。

④ 能力低下に関する問題点・課題としては、能力低下は筋力、集中力、判断力、意欲に顕著に表われるが、これらの対応に多くの事業所で苦慮している。

また、内部障害者や車いすの障害者で症状の悪化によりやむなく退職という事例も散見される。

対応策としては、配置転換や作業内容の見直し、グループ作業における工夫、勤務時間短縮、補助具の開発等、様々な工夫が行われている。

⑤ 雇用継続に関する意見・要望としては、「高齢障害者の退職後の受け皿を保証してほしい」「障害者が退職後も安定した生活が送れるよう雇用と福祉との連携体制を構築してほしい」という声が多く聞かれる。

（３）考察

今回の命題に対し行ったアンケート結果によると、調査対象事業所のおよそ３分の１から「問題あり」と回答があり、それらの問題を抱える障害者は 190 人である。

一方、雇用・就労継続のために何らかの措置を講じている事業所は 110 事業所あり、延べ 323 件の措置が講じられている。

このように雇用継続のための措置が講じられていることでも明らかなように、加齢・高齢化による能力低下に対し各事業所各様の措置がとられている。

なお、30 事業所に対するヒアリング調査では、健常者、障害者の区別なく、健康であれば、65 歳まであるいはそれ以上の長期の就労が可能なものの、加齢・高齢化は、障害者にとっては特に負担が大きく、各事業所ともその対応に苦慮する姿が見られる。

一方、日常から障害者の適性や能力を把握することにより、個々の障害者に応じた職場作りへの腐心や工夫を行う事業所も見受けられ、福祉への移行だけを対応策としない事業主の意気込みも感じられる。

障害者が退職後も安定した生活を送るためには、障害者自身の健康管理や事業所の取り組みと、福祉施設との連携協力が必要であり、地域における相互の連携体制の構築がぜひとも必要である。

はじめに

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構は、高齢者及び障害者の職業の安定、その他福祉の増進等を図るために各種の業務を行っておりますが、その一環として障害者の職域開発及び雇用管理に関する研究調査を積極的に進めております。

本研究「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用のあり方に関する研究調査」においては、今後の企業における高齢の障害者の積極的な活用に向けて、障害者の加齢・高齢化に対応した効果的な継続雇用のあり方について分析し、その情報を提供することで、障害者雇用の継続、問題解決に資することを目的として、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会に委託して実施いたしました。

本研究調査の実施にご協力いただきました方々に心から感謝申し上げるとともに、この報告書が障害者の雇用促進、雇用継続のために活用されることを期待しております。

平成２２年３月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

はしがき

（社）全国重度障害者雇用事業所協会は、平成 21 年度、独立行政法人高齢･障害者雇用支援機構の委託を受け、障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関するアンケート調査及びヒアリング調査を実施いたしました。

近年、雇用障害者の高齢化が進み、障害者も健常者同様に 60 歳定年、65 歳までの継続雇用が当たり前になるような企業の取り組みが求められていますが、一方で、障害者は健常者に比べ加齢・高齢化による能力の低下が著しいのではないかと、障害者の定年延長、継続雇用に消極的な意見もないわけではありません。

本研究調査は、こうしたことを踏まえ、障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方について実態を把握するとともに好事例を収集し、それらを広く事業主に周知・普及することにより、障害者の継続雇用の促進に資することを目的とするものです。

関係する事業所の皆様にはご多用にもかかわらずアンケート調査へご回答をいただいたほか、ヒアリング調査についても多くのご協力を賜りましたことを改めて深く感謝申し上げる次第です。

最後にこの研究調査については、調査の設計・分析からヒアリング調査の実施、さらに報告書の執筆に至るまで、重多事業所雇用問題研究会の専門調査員である、小倉修一郎、山﨑喜男、中島克、高橋匡、畠山千蔭各氏に格別のご尽力をいただきました。特記して感謝の意を表する次第です。

社団法人　全国重度障害者雇用事業所協会
会長　栗原　敏郎

重多事業所雇用問題研究委員

研究委員

国立身体障害者リハビリテーションセンター総長	（座長）	岩谷　力
埼玉県立大学 保健医療福祉学部社会福祉学科教授		朝日　雅也
文部科学省 初等中等教育局 特別支援教育課課長		斎藤　尚樹
厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課課長		奈尾　基弘
厚生労働省 社会・援護局 障害福祉課課長		中島　誠
(社福)全日本手をつなぐ育成会常務理事		大久保常明
(社福)南高愛隣会 福祉工場コロニーエンタープライズ理事長		田島　良昭
都立青鳥特別支援学校校長		岩井　雄一
(財)日本知的障害者福祉協会会長		小板　孫次
(社)日本経済団体連合会 労政第二本部労働基準グループ長		輪島　忍
サポート21代表		村岡　正次
(株)大協製作所代表		栗原　敏郎
(株)ダイキンサンライズ摂津代表取締役社長		應武　善郎
和光産業(株)代表取締役		加藤　勇
(株)東出家具店代表取締役社長		東出　昇
(社)全国重度障害者雇用事業所協会相談役		若林　之矩
(社)全国重度障害者雇用事業所協会専務理事		井口　治

専門調査員

	小倉修一郎
	山﨑　喜男
	中島　克
(財)雇用開発センター 参与	高橋　匡
東京経営者協会コンサルタント	畠山　千蔭

オブザーバー

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構理事長代理	五月女英介
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター統括研究員	川村　博子

目　　次

第１章　研究調査の目的と方法
１　目的…… 3
２　方法…… 3

第２章　障害者の加齢･高齢化に対応した継続雇用の在り方に関するアンケート調査結果
１　加齢・高齢化に伴う能力低下による雇用継続の問題 …… 7
２　過去３年間の能力低下による退職の状況 …… 7
３　雇用・就労の継続のために講じた措置 …… 7
４　雇用・就業の問題が生じている人数と措置の状況 …… 8
５　障害種類別の措置内容…… 9

第３章　ヒアリング調査結果
１　概要 …… 13
(1)　調査対象事業所 …… 13
(2)　高齢障害者等の雇用状況 …… 13
(3)　加齢・高齢化に対応した雇用継続のための措置…… 14
(4)　加齢・高齢化に関する問題点及び課題…… 14
(5)　雇用継続に関する意見・要望…… 14
２　事業所ヒアリング調査結果 …… 15

第４章　考　察…… 153

第1章　調査研究の目的と方法

1　目　的

障害者雇用を推進するために取り組むべき課題の一つに、加齢・高齢化への対応がある。

急速な人口の高齢化に伴い、障害者についても高齢化の進展が見られる中で、企業に雇用される障害者、とりわけ重度障害者等の加齢・高齢化の状況と、それに対応した継続雇用の取り組みや課題を調査し、重度障害者等にとっての加齢・高齢化への対応方法を探り、これら障害者の雇用の安定に資することを目的とするものである。

2　方　法

（1）アンケート調査

①　対象事業所：社団法人全国重度障害者雇用事業所協会会員事業所 291 事業所

②　実施時期：平成 21 年８月（６月現在の状況）

③　調査方法：郵送によるアンケート調査

④　調査の内容

イ　重度障害者等の加齢・高齢化に伴う能力低下による雇用継続上の問題

ロ　重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労のために講じた措置の状況

⑤　回収状況等：回答事業所 256 事業所（回収率 88.0%）

（2）ヒアリング調査

①　対象事業所：アンケート調査で回答のあった 256 事業所中、障害者の加齢・高齢化に対応し、何らかの措置を講じ、あるいは、講じようとしている 30 事業所

②　実施時期：平成 21 年 10 月～11 月

③　調査方法：訪問による事例調査

④　主な調査事項

イ　高齢障害者の定年制と定年後の雇用制度

ロ　高齢障害者の雇用状況

ハ　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

ニ　重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

ホ　重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

第2章　障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関するアンケート調査結果

1　加齢・高齢化に伴う能力低下による雇用継続の問題

現在、重度障害者等の加齢・高齢化に伴う能力低下により、雇用の継続に問題が生じているかどうかについては、「問題が生じていない」が全回答 256 事業所中 69.5%（178 事業所）、「問題が生じている」は 30.5%（78 事業所）とでなっている。

問題が生じている 78 事業所 190 人について障害種類別にみると、重度身体障害者が 32.6%（30 事業所 62 人）、知的障害者が 64.7%（55 事業所 123 人）、精神障害者は 2.6%（４事業所５人）となっており、知的障害者が多い。（11 事業所は複数回答）（図１－１、図１－２）

図1－1 加齢・高齢化に伴う雇用継続 （256 事業所）

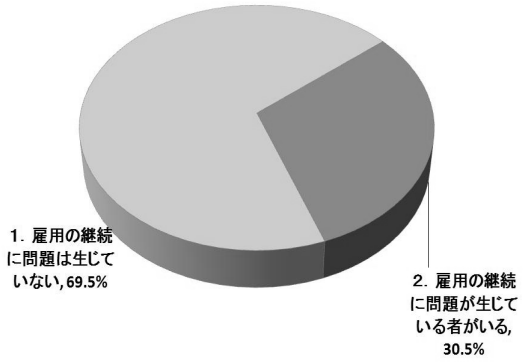
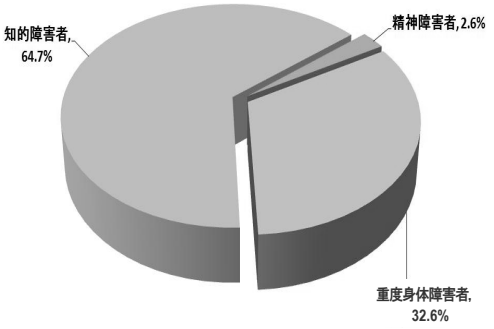


図 1－2 加齢・高齢化に伴う雇用継続 障害種類別
障害者数190人 (複数回答)



2　過去３年間の能力低下による退職の状況

過去３年間における能力低下による退職者の有無については、75.8%（194 事業所）の事業所が「いなかった」、24.2%（62 事業所）の事業所が「いた」と回答している。「退職者がいた」と回答した 62 事業所 132 人について、障害種類別にみると、重度身体障害者が 30.3%（25 事業所 40 人）で、知的障害者が 65.2%（39 事業所 86 人）で、精神障害者は４.５％（６事業所６人）となっており、知的障害者に退職者が多い。（８事業所は複数回答）（図２－１、図２－２）

図2－1 過去3年間の能力低下による退職状況
（256 事業所）

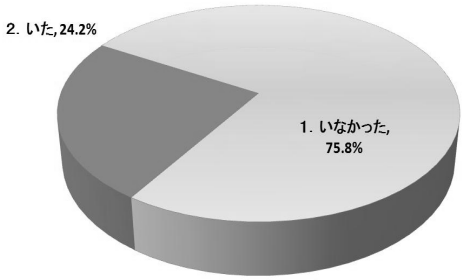
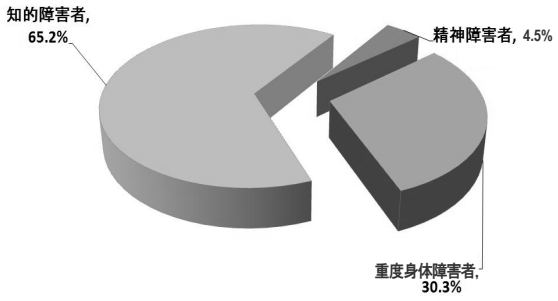


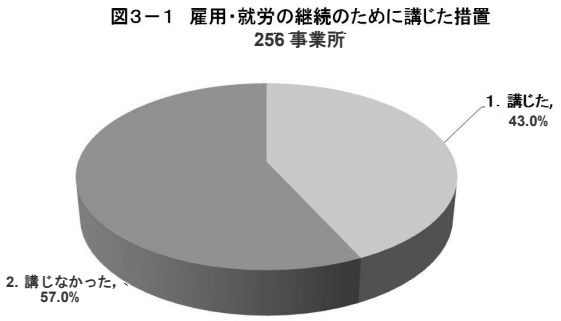
図2－2　過去3年間の能力低下による退職状況
障害種類別 障害者数132人 (複数回答)

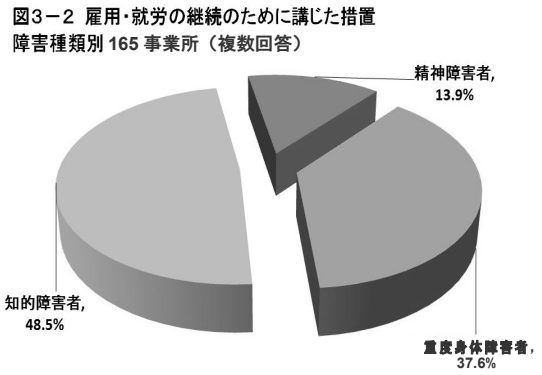


3　雇用・就労の継続のために講じた措置

重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労の継続のために何らかの措置を講じたかどうかについては、「講じた」が 43.0%（110 事業所）、「講じなかった」が 57.0%（146

事業所）となっている。措置を講じたとする 110 事業所について障害種類別にみると、重度身体障害者が 37.6%（62 事業所）、知的障害者が 48.5%（80 事業所）、精神障害者が 13.9%（23 事業所）となっており、知的障害者に対する措置を講じているところが多い。（55 事業所は複数回答）（図３－１、図３－２）

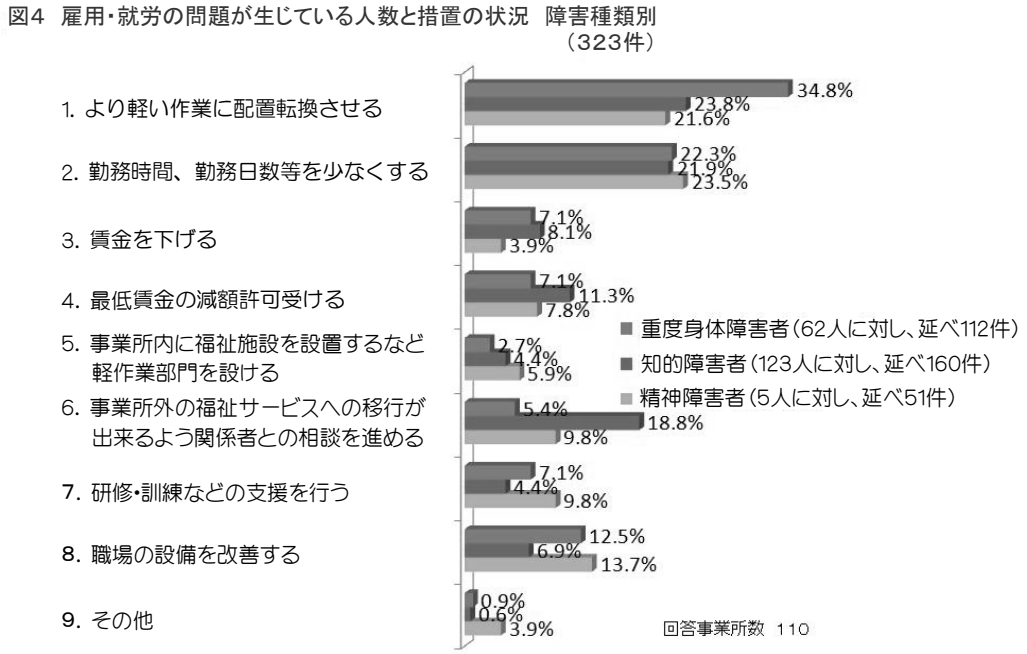




4　雇用・就業の問題が生じている人数と措置の状況

雇用・就業の継続上の問題が生じている事業所は 78 事業所であり、総計 190 人の障害者が雇用されている。（図１－１、図１－２参照）

また、雇用・就労継続のために何らかの措置を講じている 110 事業所においては、延べ 323 件の措置が講じられている。１人あたりに講じている措置数の平均を障害種類別にみると、重度身体障害者に対して１.８件、知的障害者に対して１.３件、精神障害者に対して 10.２件と、精神障害者１人あたりに対して取られた措置数が最も多く、次いで知的障害者、重度身体障害者の順となっている。（図４）



5　障害種類別の措置内容

雇用継続のために講じた措置の内容を障害種類別にみると、重度身体障害者に対しては、

「より軽い作業に配置転換させる」が最も多く 34.8%、次いで「勤務時間、勤務日数を少なくする」が 22.3%、「職場の設備を改善する」が 12.5%の順となっている。

知的障害者に対して最も多いのは「より軽い作業に配置転換させる」23.8%、「 勤務時間、勤務日数を少なくする」が 21.9%と２位までは重度身体障害者と同じであるが、３位には「事業所外の福祉サービスへの移行の相談」18.8%となっている。

また、精神障害者に対しての措置は、「勤務時間、勤務日数を少なくする」が 23.5%、次いで 「より軽い作業に配置転換させる」21.6%、「職場の設備を改善する」13.7%の順となっている。

これら重度障害者等全体でみると、「より軽い作業に配置転換させる」27.2%、「勤務時間、勤務日数を少なくする」22.3%、「事業所外の福祉サービスへの移行の相談」12.7%、「職場の設備を改善する」9.9%、「最低賃金の減額許可を受ける」9.3%の順となっていて、これら加齢・高齢化に対応する措置としては、先ず、従業員の負担を軽減する人事労務管理上の配慮を行い、次いで、福祉サービスとの連携、職場設備の改善に向けられていることがわかる。（図４参照）

第3章　ヒアリング調査結果

1　概　要

（1）調査対象事業所

アンケート調査結果等を基に、60 歳以上の障害者を雇用する事業所の中から、地域、業種等を勘案して 30 事業所を選定した。

地域は、北海道２事業所、東北２事業所、関東・甲信越９事業所、中部４事業所、近畿７事業所、中国・四国４事業所、九州・沖縄２事業所となっている。

業種は、クリーニング・リネンサプライ８事業所、栽培飼育食品３事業所、印刷・製本２事業所、金属製品・機械器具２事業所、電気機器２事業所、卸・小売業・飲食店２事業所、その他、窯業・土石製品、情報処理サービス、繊維・衣服、清掃リサイクル等が 11 事業所である。

従業員規模は、従業員数 20～29 人１事業所、30～49 人４事業所、50～99 人９事業所、100～299 人 10 事業所、300 人以上６事業所となっている。

事業所の形態は、株式会社 23（うち特例子会社７）、有限会社４、社会福祉法人３となっている。

（2）高齢障害者等の雇用状況

－健康であれば 65 歳までの就労が可能で雇用も安定－

調査対象事業所に勤務する障害者の障害種類は、知的障害者 50.2%、肢体不自由者 19.9%につづき、内部障害者 14.9%、聴覚言語障害者 9.7%、精神障害者 3.2%、視覚障害者 2.0%であり、知的障害者と肢体不自由者で全体の７割を占めている。

定年年齢は、60 歳が 23 事業所、63 歳が２事業所、65 歳が３事業所、定年年齢に上限を設けていないところが２事業所見られた。

定年後の再雇用制度については、65 歳までとしている事業所が 13 事業所と最も多く、その大部分は１年契約の嘱託やパートタイマーとしての雇用であるが、健康であれば定年前と全く変わらない勤務条件という再雇用制度もあった。一方、定年後の雇用制度に上限年齢を設けておらず、障害者、健常者にかかわらず 65 歳までの就労が事実上可能となっている事業所も多かった。

これら雇用切り替えの時期には、いずれも本人の希望を聞いたり、健康状態を確かめる等、本人の状況を尊重するところが多い。

50 歳以上の重度障害者等の平均勤続年数は、全 30 事業所の平均では 14.8 年となっている。この勤続年数の分布状況をみると、勤続 30 年台が３事業所、20 年台が３事業所、10 年台が 17 事業所、10 年未満が７事業所となっている。

一方、事業所ごとに最長勤続者の年数をみると、30 年台以上が９事業所、20 年台が 11 事業所、10 年台が８事業所、10 年未満が２事業所となっており、このうち 40 年以上の勤務者がいる事業所も３事業所見られる。

なお、勤続年数は、事業所の創業年や従業員の採用時の年齢にも関連するため、高齢者の平均勤続年数の長短が、必ずしも従業員の定着状況には結びつかないことに留意する必要がある。

（３）加齢・高齢化に対応した雇用継続のための措置

－負担の軽減と健康管理がカギ－

加齢・高齢化への対応のために講じている措置の内容をみると、「勤務時間や勤務日数を少なくする」、「軽作業へ配置転換する」がともに 10 事業所と、従業員の負担の軽減のための措置を講じているところが最も多く、「職場設備を改善する」が４事業所であり、このうちの１事業所はあらかじめ従業員の受け入れに合わせて作業工程の機械化を図っている。また、「賃金を下げる」が３事業所、「ジョブコーチをつける」等研修・訓練にかかる支援が３事業所あった他、「福祉施設を事業所内に設ける」（２事業所）、「福祉施設との連携を行う」（２事業所）等も見られる。

一方、「雇用継続のための措置を何も講じていない」ところは５事業所であり、日頃から本人の適性や意思能力を重視し、適正配置と周囲の支えにより能力低下は起きていないというところもる。

定年前にやむを得ず退職した事例は、病気や障害の進行によるものが大半を占める。

（４）加齢・高齢化に関する問題点及び課題

－作業能力の低下に各事業所各様の工夫－

加齢・高齢化に伴う日常の作業において見られる能力低下は、筋力、集中力、意欲、判断力の面で最も顕著に現れている。作業の能力低下は、作業ミス等につながり、仕事の流れを遅らせる要因ともなるものである。

このような能力低下には、多くの事業所で対応に苦慮し、様々な工夫が行われている。具体的には、粘り強く指導すること、配置転換や作業の見直し、補助具の開発、個々のペースの尊重、マンツーマン指導、グループ作業等である。

課題としては、能力が低下した障害者の支援をはじめ、自立の支援、家族との意思疎通、支援機関との連携等があげられている。

（５）雇用継続に関する意見・要望

－退職後の受け皿等福祉機関との連携が重要－

雇用継続に関する意見・要望に対し回答のあった 32 件についてみると、最も多かったのは福祉に関する 10 件で、定年退職後（再雇用後を含む）の受け皿が保証されていることへの要望、福祉機関との連携の重要さに関する指摘が見られた。その他、退職後の自立を支援するため自社の寮に住まわせる事業所、さらに退職後の受け入れのため寮を増設する事業所、自社工場近くにグループホームの設立を考えている事業所等もあった。

※　事業所ヒアリング調査結果における個別事例の分類方法

原則として、事例Ａについては「重度障害者等（重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者）であって、60 歳以上の者」（１事業所当たり２人まで）、事例Ｂについては「重度障害者等（重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者）であって、加齢・高齢化に対応した雇用の継続のための措置を講じている者」としている。

2　事業所ヒアリング調査結果

調査結果１　マルカツ武市商事有限会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 39 年３月　包装資材仕入れ販売を個人創業

・昭和 44 年４月　マルカツ武市商事有限会社設立

・昭和 56 年９月　厚生労働省指定重度障害者多数雇用事業所モデル工場完成

・平成 12 年６月　美唄市東５条北 11 丁目に本社移転

②　事業内容

・ポリエチレン等プラスチックフイルムの印刷、製袋、ストロー製造、包装資材・機材総合卸

③　資本金

40 百万円

④　従業員数

従業員総数 30 人・・・うち障害者 16 人（うち重度 11 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者	内　訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	30人	人	２人	７人	９人	10人	１人	１人
B 非障害者(健常者) 数	14人		2	3	5	3		1
C 障害者数	16人（11）人			4	4	7	1	
肢体不自由者	５人（３）人				1	3	1	
内部障害者	１人（１）人					1		
知的障害者	10人（７）人			4	3	3		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度がある。

・定年後再雇用された者は、現在１人。特に対象者の選定基準は設けていない。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・常用雇用として、１年ごとに契約更新する。

・給与は退職時の 60 パーセント程度と考えているが、現在の対象者については、本人と相談したところ、当社の経営状況を理解し、また、年金との関係もあり 12 万６千円（退職時、26 万５千円）で合意している。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

再雇用を希望しない者はいない。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は１人であり、肢体不自由者（右下肢切断２種４級）である。重度障害に該当しないが、その状況は、事例Ａ－１のとおりである。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は８人であり、平均勤続年数は 22 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

62 歳の肢体不自由者で、28 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

雇用継続の取り組み

①　加齢・高齢化に伴う能力低下により、知的障害者３人について雇用継続に課題が生じている。ただし、過去３年間に加齢・高齢化に伴う能力低下により退職した者はいない。

②　雇用継続のため、より軽い作業に配置転換したり、作業しやすいよう職場の設備改善に努めている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

重度障害者等の加齢・高齢化の問題は、作業効率の低下や不良品を発見する力の低下、勤務時間中の通院回数の増加等に現れている。特に不良品を発見する力の低下については品質の問題、ひいてはクレーム対策にもつながる。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

最近仕事量が減少して経営を圧迫してきている。対策のひとつとして、本年４月から全社員について時間給に変更した。

仕事量を確保するため、5 年間官公需の確保を働きかけてきたが今のところ実績がない。障害者雇用数に応じて仕事を確保できる仕組みを作ってほしい。また、障害者雇用率に応じた消費税の減免措置を検討してほしい。

（５）まとめ

①　障害者 16 人のうち８人が 50 歳以上であり、加齢・高齢化の問題に直面している。また、仕事量の減少が経営を圧迫しており、時間給に変更しても追いつかない状況にある。このような状況下にあって、加齢・高齢化に対する工夫に務めている一方で、社員の給与を下げることが難しいこともあり、社長がみずから給与を大幅にカットする等、苦慮している状況がうかがわれる。

② 加齢・高齢化により能力が低下し、雇用の継続が困難になった人が出てきたときには、福祉施設等と連携し、本人事業所双方にとって最善の方策をとることができるとよい旨の意見が見られる等、福祉機関との連携の重要性がうかがわれる。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　62歳
障害の種類・程度		肢体不自由（右下肢切断）・２種４級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 常用雇用 【勤務年数】28年勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 常用雇用
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】12万６千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】26万５千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 工場・肥料袋の製造・１日７時間勤務 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 工場製造課長・肥料袋の製造・１日７時間勤務
能力低下の状況 いつごろから どのように		加齢に伴い徐々に体調不良が見られ、作業能力が低下してきた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	作業しやすいように作業環境を工夫している。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	経営状況をよく理解して仕事に取り組んでいる。
今後の見通し等		知的障害者のリーダーとして工場において欠かせない戦力であるため、雇用継続したいと考えている。

調査結果２　株式会社マルセンクリーニング

（１）事業所の概要

① 沿革

・昭和 32 年 ５月　個人創業
・昭和 37 年 ５月　株式会社マルセンクリーニング設立
・昭和 61 年 11 月　釧路市星が浦に工場新設（第一、第二、第三工場）
・平成 17 年 10 月　第四工場新設
・平成 19 年 １月　釧路クリーニング工場取得（第五工場）
・平成 19 年 ２月　ＮＥＤＯ技術開発機構と「地域バイオマス熱利用フィールドテスト事業」共同研究契約

② 事業内容

リネンサプライ、クリーニング、おしぼりリース、布団・絨毯・ダストコントロール、ユニホーム等販売

③ 資本金

10 百万円

④ 従業員数

従業員総数 122 人・・・うち障害者 24 人（うち重度９人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	122人	２人	８人	34人	26人	35人	12人	５人
B 非障害者(健常者)数	98人	1	3	26	23	29	12	4
C 障害者数	24人（９）人	1	5	8	3	6		1
聴覚言語障害者	２人（２）人			2				
肢体不自由者	５人（１）人			1		3		1
知的障害者	17人（６）人	1	5	5	3	3		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤ 高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した年度の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度が就業規則により定められている。
・その対象者の選定基準は、勤続年数、職務遂行能力、本人の希望である。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・常用雇用として、１年ごとの再雇用契約により 65 歳まで雇用している。

・給与は退職時のおおむね 80 パーセントとしている。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無、その理由

再雇用を希望しなかった障害者はいない。今までに再雇用した障害者は２人で、１人は、65 歳（勤続 40 年）で昨年末退職した。もう１人は現在 65 歳で再雇用中である。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

該当者なし。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は７人であり、平均勤続年数は、11 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

51 歳の知的障害者で、21 年 10 ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　雇用継続の取り組み

過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により、雇用継続ができず、退職した者はいない。なお、作業能力の低下が認められた場合、配置転換や担当作業の見直し等により作業負担の軽減を図っている。

②　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労継続措置状況は、事例Ｂ－１、Ｂ－２、Ｂ－３のとおりである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

重度障害者等が、加齢・高齢化により作業能力の低下が認められた場合、配置転換や担当作業の見直し等の措置を講じ、作業負担の軽減を図っている（給与は下げない）。これに伴い、軽減した分の作業を誰かが補完する必要が生じ、結果としてパートを雇用する等人件費が増加することから、若干経営上の課題になっている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

重度障害者等が加齢・高齢化により作業能力が低下し、経営を圧迫する段階になっても何らかの工夫をして雇用継続した場合には一定の助成措置を講じてほしい。現行の助成制度より手厚くなれば、継続雇用や新規雇用を行う企業が増加すると考える。

（５）まとめ

①　65 歳の定年後も関連会社でさらに雇用継続することを予定している等、障害者の生活に配慮した対応がなされている（事例Ｂ－２）。

②　ハローワークからの依頼により、50 歳代の肢体不自由者を雇用している。まだ雇用して１年に満たないが、単身で生活が苦しい実情を考慮し、社員全員の給与の昇級を抑えている状況下で、特別昇給させている（事例Ｂ－３）。他の社員もそのことを受け入れており、障害者の仕事面だけでなく、生活面もふまえた理解の重要性がうかがわれる。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　51歳
障害の種類・程度		知的障害
雇用形態・勤続年月		常用雇用　21年10ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　12万円
仕事（作業）の内容		シーツ・枕カバー・テーブルクロス等の整理（投入の準備）及びシーツローラーへの投入作業。（立ち作業、前かがみ）
能力低下の状況 いつごろから どのように		２年ほど前から腰痛を頻繁に訴えるようになり、作業速度の低下が認められた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	シーツ・枕カバー・テーブルクロスの整理は水分を含んでいるため整理する際に腰に負担がかかると判断し、比較的腰に負担がかからないシーツローラーへの投入作業を中心に作業するよう配慮した。
	障害者自身やその家族などの取り組み	以前と比較し腰痛の訴えがなくなり、本人も前向きに取り組んでいる。実家から通勤しており特に問題がないため、家族に連絡する必要はない。
今後の見通し等		今後腰痛を訴えた場合には、さらに配置転換を検討する。本人から特段の申し出がない限り、定年まで雇用する予定である。

事例　Ｂ－２		
性別・年齢		男性　65歳
障害の種類・程度		肢体不自由（下肢）
雇用形態・勤続年月		常用雇用（パート）21年７ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　13万円
仕事（作業）の内容		白衣・シーツ等の洗濯物の顧客別の整理及び仕分け作業。（定年前は主任を務めていた）
能力低下の状況 いつごろから どのように		今年５月に胃潰瘍を患い入院し、１ヶ月半後に職場復帰をした。洗濯物の整理・仕分け作業速度が遅くなり、伝票発行の作業にミスが認められた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	本人の体調を考慮し、顧客別の伝票発行等の特に神経を使う作業は別社員が行うこととし、洗濯物の整理及び仕分け作業のみとした。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	現在、スムーズに作業しているため仕事面においては特に問題はないが、生活面において、単身でアパート暮らしであるため、健康管理が課題である。
今後の見通し等		定年は65歳であるが、定年退職後、健常者５～６人について、関連会社で再雇用している。障害者としては初めてのケースになるが同様に定年退職後も関連会社で再雇用する予定である。処遇はパート雇用で時間給となり、月11万～12万円程度である。

事例　Ｂ－３		
性別・年齢		男性　51歳
障害の種類・程度		肢体不自由（右上肢３級及び体幹機能障害）重度
雇用形態・勤続年月		常用雇用　11ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　14万円
仕事（作業）の内容		作業衣、白衣等の洗濯物の検品・包装・伝票発行・発送準備を行う作業。
能力低下の状況 いつごろから どのように		入社当初は、シーツローラーへの投入作業を行っていたが、トライアル雇用中の３ヶ月目頃から他の社員と比較し投入速度の低下が認められた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	トライアル雇用中に行っていたシーツローラーへの投入作業は、機械や洗濯物の輻射熱で体力が消耗するため、体調等を考慮し、作業衣、白衣等の洗濯物の検品、包装、発送準備を行う作業に配置転換を行った。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	前向きに作業し、ミスも無くなっている。
今後の見通し等		非常に前向きに仕事に取り組んでいるため、経済的に厳しい状況にあることを考慮し、年度途中に特別昇給（約１万５千円）した。 今後についても、本人の努力を考慮し、昇給を考える。

調査結果３　社会福祉法人共生福祉会萩の郷福祉工場

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 37 年　５月　　財団法人共生福祉会設立
・昭和 40 年 11 月　　社会福祉法人共生福祉会設立
・昭和 41 年　６月　　身体障害者入所授産施設（西多賀ワークキャンパス）開設
・昭和 48 年　１月　　共生福祉会館（ライフセンター）開設
・昭和 50 年　４月　　萩の郷工場　開設（定員 60 人）印刷・製造部門
・平成　６年　５月　　福祉部門（はぎのさとユニティ）事業開始
・平成 10 年　４月　「萩の郷工場」から「萩の郷福祉工場」へ工場名変更（定員 70 人）

②　事業内容

・印刷事業部門
デジタル製版・カラーオフセット印刷・製本・ホームページ作成・ＰＤＦデータ作成
・製造事業部門
自動車関連精密部品の切削加工・精密測定・組立加工
・福祉事業部門（はぎのさとユニティ）
各種介護用品販売・修理・レンタル、住宅の新築・増改築の相談・注文住宅の新築・増改築の相談・受注

③　従業員数

従業員総数 79 人・・・うち障害者 36 人（うち重度 25 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	79 人	１人	17 人	17 人	21 人	11 人	６人	６人
B 非障害者(健常者)数	43 人		9	9	13	5	2	5
C 障害者数	36 人（ 25）人	1	8	8	8	6	4	1
聴覚言語障害者	５人（ ４）人			2	3			
肢体不自由者	28 人（ 19）人		7	5	5	6	4	1
内部障害者	２人（ ２）人	1	1					
知的障害者	１人（ ０）人			1				

（平成 21 年６月１日現在）

④　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無
定年制あり。

(ロ) 定年年齢等
65 歳。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無
定年は 65 歳であるが、60 歳のときに本人の希望を聞き、退職希望がなければその

まま継続している。

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

65 歳以上の人については固有の技術を持つ人を再雇用している。給与水準は定年時の水準の 70%。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

いない。共生福祉会が併営する授産施設に行く人もいない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は５人である。いずれも固有の技術を持っているため再雇用しており、特に問題なく就業している。

ニ　50 歳以上障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 11 人で、平均勤続年数は 11.2 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

30 年。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

殆どが身体障害者（36 人中 35 人）であり、個々の状況を見ながら

イ より軽い作業への配置転換

ロ 勤務時間・勤務日数の短縮

ハ 最低賃金の減額許可申請

ニ 事業所内における軽作業部門の設置

等により対応しているが、退職し、授産施設等へ移籍するケースは今のところない。（事例Ｂ－１、Ｂ－２）

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

① 加齢・高齢化による体力の低下や精神面の変化が生じることが多い。

② 内部疾患を有しペースメーカー等を装着している人は通院が多い傾向が見られる。

③ 加齢・高齢とともに、家族・親戚等がいなくなり、連絡先がない（あるいは不明）という人もいる。

これらの問題に関しては全て総務（労務）が担当しており、徹底的に面倒をみるよう指示している。

施設は、生活していく上での日常管理を行うことが重要である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

自立支援法のもとでは福祉工場は「訓練の場」の位置づけである。そのような位置づけであると、例えば 35 年働いている人について、福祉工場で訓練を行っているに過ぎず社会参加しているとまでいえない、と受け取られる可能性もあり、障害者の感情に対し配慮していないことにもつながりかねない。

（５）まとめ

身体障害者入所授産施設として開設（昭和 41 年）された経緯から、肢体不自由者が中心であり年齢構成も広い。

経験年数に伴い一人ひとりの技術力は着実に向上している一方、加齢・高齢化とともに体力面は低下し、精神面にも変化が見られるようになるため、軽作業への配置転換、勤務時間・日数の短縮、最低賃金の減額特例許可申請等の配慮や対策が必要になっている。福祉工場も一般の企業と同じ土俵で競争せざるを得ないことから、経営上は負荷が大きくなる。

このような観点から、平成６年には新たに福祉事業部門、自動車関係精密部品切削加工部門も開設し拡大に努めているが、自動車産業の低迷もあり、同部門の配置人員の大幅な縮小を余儀なくされている。

このような状況の中で、福祉工場は「訓練の場」として位置づけられていることから、トライアル雇用が利用できず、また永年勤続した人の高齢化に伴う配置換えにも限界があり、さらに退職後の受け皿も不十分である等、経営上の課題が多く見られる。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　53 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脊椎損傷）　１種１級
雇用形態・勤続年月		職員　30 年７ヶ月
役職名・給与（月額）		職員　16 万円
仕事（作業）の内容		事務一般
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		能力面の低下は特に見られないが、体力低下が見られる。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・本人の意思を尊重する内容で進めている。 ・看護師・医師等もおり、健康状態や身体機能の維持を図るようにしている。 ・仕事上特別な措置は行っていない。
	障害者自身やその家族などの取り組み	・特になし。 ・自活することを念頭に、取り組んでもらう。
今後の見通し等		体調を管理しながら、職員としての仕事に取り組んでもらう。

事例　Ｂ－２		
性別・年齢		男性　41 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脳性麻痺）　１種２級
雇用形態・勤続年月		職員　21 年８ヶ月
役職名・給与（月額）		職員　16 万円
仕事（作業）の内容		ＮＣ機械オペレーター
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		体調維持は問題ない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	本人の意思を尊重。 技能があり、特に配慮するようなことはない。
	障害者自身やその家族などの取り組み	家族とは連絡をとっており、本人は年に一度実家に帰省している。
今後の見通し等		現状では考えていない。（現状維持でよいのではと思っている）

調査結果４　株式会社高秀（たかしゅう）

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 33 年　　高秀（あん摩・針・灸）治療院創業
・昭和 49 年　　有限会社高秀設立
・平成　7 年 11 月　「株式会社高秀」に社名変更
・平成　8 年 12 月　「ほぐれ～る」仙台駅前店開店
　　スクール事業「仙台メディカルアロマセラピースクール」開校
・平成 18 年 10 月　ヨガスクール「ヨガッコ」開校

②　事業内容

マッサージ事業
・店舗「ほぐれ～る」でのあん摩・指圧マッサージ、アロマセラピートリートメント施術
スクール事業
・Yogacco：ヨガインストラクター養成のためのスクール運営事業
・メディカルアロマセラピースクール：アロマセラピスト・アロマセラピーインストラクター養成、アロマセラピーを生活の中に取り入れる一般向けレッスンスクール、市民センター・専門学校・施設等へのインストラクター派遣等

③　資本金

10 百万円

④　従業員数

従業員総数 35 人・・・うち障害者 16 人（うち重度 12 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	35 人	人	7 人	10 人	5 人	7 人	5 人	1 人
B 非障害者(健常者)数	19 人		4	7	2	3	3	
C 障害者数	16 人（ 12）人		3	3	3	4	2	1
視覚障害者	16 人（ 12）人		3	3	3	4	2	1

（平成 21 年 6 月 1 日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制なし。

(ロ) 定年年齢等

なし。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

なし。

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

なし。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

定年延長・再雇用制度等はないため、高齢者で勤務を希望しない人のみが退職している。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の重度身体障害者（視覚障害者）は３人在職している。

そのうち 70 歳の社員（契約社員）は特に能力の低下は見られず、定期的な健康状態の聞き取りを行っている程度である。

また、62 歳の社員（契約社員）も技術レベルが高く、能力の低下は見られないため、本人の希望する限り勤務させたいと考えている。（事例Ａ－１、Ａ－２）

ニ　50 歳以上障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は７人で、平均勤続年数は９年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

14 年。社歴に比して勤続年数が短い理由は、15 年以上の永年勤務者が同僚とともに独立したことによる。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

① 本人の希望により早番のみにしている。

② 勤務時間を短縮している。（５時間／日 → ４時間／日）

③ 施術を３本（３人）で打ち切り、１本と１本の間を 30 分間空けている。

④ 社長が定期的に状況をチェックしている。

⑤ 別の店舗で勤務する際には送迎している。（事例Ｂ－１）

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

① 加齢に伴い基本的にスキルは向上していくが、高齢化に伴う体力低下により施術時間が短くなり、１日あたりの勤務時間も次第に短くなる傾向が見られる。

しかし、一方では、70 歳を超えている社員で能力低下が見られず、売上げ１位を持続している男性社員、60 歳代でも売上げ上位に入る女性社員等もおり、若い社員に辞めてもらうこともある。

② 全て正社員雇用となっているが（就業規則上の休職期間は２年）、特に中途障害者の場合、スキルや体力面では問題がなくても、やがてメンタル面に課題が生じることがある。

また、年配の視覚障害者で点字が読める人は半数いるが、視野狭窄から全盲となった場合には点字が読めない人が多く、普段対話が少ないと業務にかかる情報が入ってこないため、コミュニケーション不足になりがちである。相互理解を深めるために、視覚障害者と普段からコミュニケーションを多くとるということが重要である。

③ 若い人は支援機関で訓練し働く意欲があるが、高齢者の中には意欲が低下し、指圧マッサージで収入が月 10 万円以下になる人もおり、足裏マッサージを導入したにもかかわらず希望者が少なく、また、音声ソフトの使用を勧めても希望者は１人のみという例もあった。

④　企業である以上利益を出す必要があるが、給与の他にフロント費用が別にかかり、経営上負担となっているものの、助成金の対象にはなっていない。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

重度障害者等の加齢・高齢化のみにかかわる問題ではないが、助成金の申請に伴う必要書類が多すぎるため、簡素化してほしい。

（５）まとめ

現在は視覚障害者を 16 人雇用しているが、事業基盤の拡充のため、アロマセラピートトリートメント施術やヨガインストラクターやアロマセラピーインストラクター等の養成のためのスクール事業、インストラクター派遣事業等も展開している。

しかし、主たる業務のマッサージ事業においては、若手の社員は体力・気力はあるが、40 歳代後半あたりから低下しはじめる傾向があり、また、高い技術をもつ社員は独立していく等、利益を出していかなければならない企業経営という観点からは、なかなか厳しい環境におかれている。

重度障害者等の加齢・高齢化に対しては、就労継続が可能となるよう勤務時間・勤務日数の短縮、研修・訓練、設備の改善等の配慮を行っているが、基本的には個々人のやる気次第であり、個人差が大きい。現に、当社における売上げ 1 位を出しているのは 70 歳を超えた人であり、技術に加え、客との対話を通じた言葉使いや知識の習得に努めているため、客から指名を受けることが多く、実績をあげている。また、視覚障害者中心の事業であることを踏まえ、社員の能力（心身両面）向上のため、研修・訓練の機会や音声ソフトの導入等の配慮に努めているが、この点についても個々人の意欲や向上心に左右される面が大きい状況がうかがわれる。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　70 歳
障害の種類・程度		視覚障害　５級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 契約社員 【勤務年数】９年３ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 なし 【給与（月額）】　23 万円／平均（歩合によるため）
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ほぐれ～る一番町店 マッサージ業務 シフト表による
能力低下の状況 いつごろから どのように		特に見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	定期的な健康状態の聞き取り。
	障害者自身やその家族などの取り組み	障害者自身の健康管理。
今後の見通し等		特になし。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		女性　62 歳
障害の種類・程度		視覚障害　６級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 契約社員 【勤務年数】８年２ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 なし 【給与（月額）】13 万円／平均（歩合によるため）
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ほぐれ～る駅前店 マッサージ業務 シフト表による
能力低下の状況 いつごろから どのように		特になし。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	勤務時間の短縮（11：00～17：00）
	障害者自身やその家族などの取り組み	障害者自身の健康管理。
今後の見通し等		技術が高度な社員のため、本人の希望する限り勤務させたい。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		女性　61 歳
障害の種類・程度		視覚障害　１級
雇用形態・勤続年月		契約社員　10 年５ヶ月
役職名・給与（月額）		マッサージ師　８万５千円（平成 21／６～８月分平均）
仕事（作業）の内容		店舗内での指圧マッサージ
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		・意欲はあるが、50 歳代後半から長時間の施術に耐えられない状況となる。 ・指圧に力が入らないため、20 歳代の人であると４本は対応可能であるが、本人は３本で１本あたり平均１時間が限界であり、２本でもきつい場合がある。 ・その結果、常連客が減り、社員待遇ではあるが収入が少なくなっている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・本人の希望により、早番のみにしている。 （通常の勤務形態／10：00～７、８時間、13：00～22：00、14：00～22：00 等） ・ 勤務時間の短縮をしている。（５時間／日 → ４時間／日） ・ 施術を３本（３人）で打ち切り、１本と１本の間を 30 分間空けている。 ・ 社長が定期的に状況をチェックしている。 ・ 他の店舗で勤務する際には送迎している。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特になし。
今後の見通し等		周囲の社員等の配慮（負担）が増えているため、雇用継続については検討中である。

調査結果５　ＳＭＢＣグリーンサービス株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成　２年　３月　　旧住友銀行の特例子会社として泉サービス株式会社を設立
・平成　３年　４月　　東京本社（千葉県習志野市）開設
・平成　３年 11 月　　大阪本社（大阪府東大阪市）開設
・平成　５年　４月　　多摩営業所（東京都多摩市）開設
・平成 13 年　７月　　「ＳＭＢＣグリーンサービス株式会社」に社名変更
・平成 20 年 12 月　　神戸支社（兵庫県神戸市）開設
・平成 21 年　２月　　鰻谷営業所（大阪府大阪市）開設

②　事業内容

銀行業務の受託

・手形、小切手帳の印刷作成
・各種依頼書等、書類のマイクロフイルム撮影と保管
・預金等の出入表作成、口座照会
・景品の袋詰め、包装

③　資本金

30 百万円（三井住友銀行全額出資）

④　従業員数

従業員総数 218 人・・・うち障害者 174 人（うち重度 113 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	218人	10人	43人	49人	52人	51人	７人	６人
B 非障害者(健常者)数	44人				7	26	5	6
C 障害者数	174人（113）人	10	43	49	45	25	2	
視覚障害者	２人（０）人			2				
聴覚言語障害者	40人（36）人		10	9	10	9	2	
肢体不自由者	78人（53）人	2	10	25	31	10		
内部障害者	13人（８）人		1	4	2	6		
知的障害者	40人（16）人	8	22	9	1			
精神障害者	１人（うち手帳所持者数 0人）				1			

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・継続雇用制度規程が定められている。

・その対象者の選定基準は、健康状態、勤労意欲、過去の仕事ぶり、勤務能力である。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・嘱託として、１年ごとの契約更新により 63 歳まで継続雇用する。今後、法令に沿い年金支給開始年齢に準じ 65 歳まで延長する。

・給与は退職時の 80 パーセント、賞与は支給しない。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

ここ２年間で、定年になった３人全員が継続雇用を希望している。そのうち１人は、体調不良により１年後に退職。１人は、２年後に新しい仕事（美容室経営、手話教師）をするため退職する意向である。したがって、63 歳までの継続雇用は、１人の見込みである。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は２人であり、聴覚言語障害者である。そのうち重度障害者は１人である。その状況は、事例Ａ－１のとおりである。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 27 人で、平均勤続年数は、８.８年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

61 歳の聴覚言語障害者（軽度）で、17 年 11 ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　雇用継続の取り組み

イ 過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により、雇用継続ができず、 退職した者はいない。

ロ 雇用継続のため、次のような取り組みを行っている。

(イ) より軽い作業に配置転換したり、勤務日数の軽減を行っている。

(ロ) 障害が進行してきた場合には、軽い作業に配置転換するだけでなく、通勤手段の変更、勤務時間の短縮、ジョブコーチや専門家への支援要請等を講じている。

(ハ) 徹底的な体調回復について進言しているケースもある。

②　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労継続措置状況は、事例Ｂ－１のとおりである。なお、知的障害者についてはまだそのような問題は生じていない。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

重度障害者の加齢・高齢化の問題については、高齢、障害の進行、加齢による二次障害の発生の３つで考えている。そのうち、障害の進行すなわち重症化と加齢による二次障害

の発生が大きな問題である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

障害の進行や加齢による二次障害の発生により、企業として雇用継続が困難になったとき、企業の外で円滑に受け入れてくれる場が必要であると考える。

（５）まとめ

① 過去１年間の障害者の採用数は 55 人であるが、採用時の年齢は 50 歳以上が８人いる等、幅広い年齢層から採用している。

② 様々な配慮を行いながら、加齢・高齢・重度化の見られる障害者の雇用継続に努めているが、特例子会社なので雇用継続に取り組むのは当たり前であるという考えのもと、日常的に困難な問題に前向きに取り組んでいる。

③ それでもなお、障害者の加齢・高齢・重度化により企業での一般雇用が困難となった場合、企業の以外の場所で就労したり生活できる仕組みの構築が急がれる。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		女性　61歳
障害の種類・程度		聴覚言語障害　重度
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 嘱託 【勤務年数】14年６ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】18万９千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】23万５千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 多摩センターで部署は定年前と変わらず、また職務も勤務時間も定年前と変わらない。（パソコンを使った名前照会、７時間半） 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 同上
能力低下の状況 いつごろから どのように		特に見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	定年前と変わらない。
	障害者自身やその家族などの取り組み	定年前と変わらない。
今後の見通し等		本人は 62 歳で新たに自分で事業を行いたい意向がある（美容室開業・手話の指導）。

事例　B－1		
性別・年齢		男性　40歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脳性麻痺）　重度（車いす使用）
雇用形態・勤続年月		正社員　16年６ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　17万８千円
仕事（作業）の内容		口座の出入表の資料チェック
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		一日の仕事量は、他の社員の１割程度となっている。 今年２月は１日53件処理できたが、現在は30件程度である。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・加齢と障害の進行により仕事の処理量が著しく低下し、配置転換も困難な状況である。 ・車いす用のトイレを新たに増設した。
	障害者自身やその家族などの取り組み	障害の進行によることから本人の努力では対応が困難である。
今後の見通し等		現在の仕事の継続は困難である。 本人は継続したい意向であるが、定年までの雇用継続について今後検討を要する。

調査結果６　朝日容器株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 27 年１月　　創業
・昭和 29 年　　石油缶再生工場建設
・昭和 32 年４月　　株式会社に改組、葛飾工場建設
・昭和 38 年　　浦和工場建設
・昭和 41 年　　平塚工場建設
・昭和 53 年　　本社移転
・昭和 54 年　　栃木工場建設
・平成　８年　　鹿島工場建設

②　事業内容

・鋼製ドラム缶の再生加工、売買、リース
・その他これに付帯する一切の業務
・新ドラム缶の販売及びリース

③　資本金

80 百万円

④　従業員数

従業員総数 210 人・・・うち障害者 61 人（うち重度 34 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	210 人	１人	36人	59人	39人	42人	22人	11人
B 非障害者(健常者)数	149 人		20	27	31	39	22	10
C 障害者数	61 人（34）人	1	16	32	8	3		1
視覚障害者	１人（１）人					1		
肢体不自由者	１人（　）人			1				
内部障害者	１人（１）人							1
知的障害者	58 人（32）人	1	16	31	8	2		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度の規定が定められている。
・会社側と本人の双方の希望による。

（ロ）定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・嘱託として１年ごとの契約更新。

・賃金は、原則として最低賃金の額。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

該当する障害者はまだいない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

70 歳の重度身体障害者（人口透析による内部障害）が１人在職していたが、９月末で退職した。長年にわたり健常者として勤務していたが、１年前に腎臓の疾病により入院し休職しており、勤務の継続が困難という理由で退職したため、本事例調査の対象外とする。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は３人で、平均勤続年数は、30.2 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

56 歳の知的障害者で、勤続年数は 40 年６ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

長期にわたる障害者雇用経験から、社内の障害者受け入れ体制が相応にできており、特別な措置を講じなくても、障害者は自然な形で職場に順応しており、定着率も極めて高い。

知的障害者の場合は、家庭の果たす役割が大きいため、家庭との連携を大切にしている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

雇用している障害者は、ほとんど知的障害者である。仕事がうまくできるようになることが定着の第一歩と考えており、雇用後は、仕事を覚えるまで粘り強く繰り返し指導することとしている。仕事を身体で覚えているため、加齢による能力低下は感じていない。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

知的障害者で 50 歳代の社員が２人おり、やがて定年年齢に近づくが、本人達が希望すれば再雇用したいと考えている。

障害者は退職後も自立した生活ができるようにすることが重要という社長の方針のもとに、福祉機関には頼らず、会社の寮を生活の場として提供し、自立指導にも努めている。

（５）まとめ

①　初代社長が昭和 32 年に設立した当時より４人の知的障害者を雇用しており、知的障害者の雇用経験が長い。また、現在は社員の３分の１近くである 58 人の知的障害者を雇用しており、知的障害者がなくてはならない存在となっている。

②　知的障害者は、加齢による能力低下が著しいと言われるが、特にそのような状況は見られず、本人達が希望すれば、定年後もぜひ再雇用したいということである。

知的障害者は、仕事を覚え周囲から必要な存在であることが認められれば、辛い仕事で

もすすんで行う様子が見られ、それが能力の維持、向上につながっているとも考えられる。

③　障害者の雇用継続について「何ら措置を講じていない」という背景には、長年にわたる障害者雇用のノウハウの蓄積があり、会社ぐるみで受け入れ態勢が整っているという状況がうかがわれ、知的障害者雇用のモデル企業のひとつといえよう。

調査結果７　東京グリーンシステムズ株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成　４年 12 月　　東京グリーンシステムズ株式会社（東京都・多摩市・ＣＳＫの第三セクターによる特例子会社）設立

・平成　５年　４月　　売店・喫茶・ビジネスサービス事業開始

・平成　６年　４月　　名刺作成事業開始

・平成　７年　１月　　馬引沢サンガーデンオープン（～平成 14 年９月）、グリーンビジネス事業開始

・平成 14 年 11 月　　桜ヶ丘サンガーデン開設（～平成 19 年５月）

・平成 15 年　５月　　ＣＳＫ青山ビルに売店オープン

・平成 19 年　６月　　ＣＳＫ多摩センター完成に伴い本社移転

②　事業内容

・グリーンビジネス（フラワーギフトの販売、観葉植物レンタル）

・ＷＥＢ制作(法人・公共団体向けのホームページ制作、メンテナンス）

・名刺制作（ＣＳＫグループ、東京都・多摩市・ハローワーク各所・特別支援学校等の名刺を受注作成）

・ＣＳＫグループ内ビジネス（売店運営、メール集配、ＣＳＫ多摩センターの農園ＨＶ、庭園管理、清掃）

③　資本金

１億円（東京都 20%、多摩市 20%、ＣＳＫホールデイングス 60%）

④　従業員数

従業員総数 95 人・・・うち障害者 54 人（うち重度 21 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	95人	人	21人	30人	26人	14人	４人	人
B 非障害者(健常者)数	41人		8	8	12	10	3	
C 障害者数	54人（21）人		13	22	14	4	1	
視覚障害者	４人（２）人			2	2			
聴覚言語障害者	５人（２）人					4	1	
肢体不自由者	12人（９）人		1	4	7			
内部障害者	２人（１）人		1	1				
知的障害者	26人（７）人		11	13	2			
精神障害者	５人（うち手帳所持者数　５人）			2	3			

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・継続雇用（再雇用）制度が定められている。

・その対象者の選定は、仕事内容等により個別に決める。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・１年ごとの契約により 65 歳を上限として再雇用する。

・勤務時間は、フルタイム、短時間勤務等本人と協議して決める。

・給与は仕事内容等により個別に決めるが、フルタイムの場合は退職時の 60～80 パーセント程度である。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無、その理由

再雇用を希望しなかったケースはある。その理由は、次のとおりである。

・60 歳の定年まで働けば十分である。

・61 歳まで再雇用で働いたが、他の会社で働いてみたいから。

・62 歳まで再雇用で働いたが、これ以上は、体力的に無理だから。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は１人であり、聴覚言語障害者である。現在 62 歳でフルタイム勤務である。定年までグループリーダーをしており、メールの集配業務等を行っている。特に問題がなければ 65 歳まで再雇用する予定である。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は５人であり、全員聴覚言語障害者である。平均勤続年数は、10 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

62 歳の聴覚言語障害者で、17 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　雇用継続の取り組み

イ 過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により、雇用継続ができず、退職した者はいないが、現在、知的障害者１人について雇用継続に問題が生じている。

ロ 雇用継続のため、より軽い作業に配置転換したり、カウンセリング等を行っている。

②　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労継続措置状況は、事例Ｂ－１のとおりである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

重度障害者の加齢・高齢化の問題については、障害の進行等にどのように対応したらよ

いかが課題である。例えば、どの仕事をどの程度させたらよいか。勤務時間や勤務日数を短縮することが妥当と考えるが、これに伴い賃金が下がるため本人や家族が認めたがらないときどうしたらよいか。障害者がメンタル面で不安定になったときどのようにサポートしたらよいか、等である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

障害者が定年になる前に障害の進行や加齢による能力低下により、企業として雇用継続が困難になったとき、障害者が作業所等への就労に円滑に移行する社会的システムを構築することが必要である。

（５）まとめ

障害者が加齢・重度化により雇用継続が困難になったとき、障害者が定年前であっても作業所等で就労できるシステムを構築する必要がある。障害者の雇用継続問題を企業のみの問題にするのではなく社会全体の課題ととらえ、雇用と福祉の連携を一層進めていくことが重要である。

事例　B－1		
性別・年齢		女性　40歳
障害の種類・程度		知的障害
雇用形態・勤続年月		正社員（フルタイム）　16年10ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　14万４千円
仕事（作業）の内容		・売店スタッフ（接客・発注・補充） ・社内メールの集配
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		５年前くらいから徐々に作業能力が低下してきている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	作業を軽減するとともに、社内のジョブコーチによるサポートや社外のカウンセラーによるカウンセリングを行っている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	勤務時間や勤務日数の短縮について家族と話し合っている。
今後の見通し等		作業能力に応じた仕事のやり方について検討していきたい。

調査結果８　東急リネンサプライ株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 37 年 11 月　東京ヒルトンホテル株式会社他東急系各社と東洋紡績株式会社の共同出資にて設立
・昭和 38 年　３月　蕨工場開設
・昭和 44 年　７月　東京急行電鉄株式会社の子会社となる。相模工場開設
・昭和 46 年　７月　配送センター開設
・昭和 52 年　１月　東京急行電鉄株式会社所有の株式全株を、株式会社東急ホテルチェーンが取得。株式会社東急ホテルチェーンの子会社となる。
・昭和 57 年 10 月　ユニフォームレンタルサービス開始
・昭和 61 年 10 月　ダストコントロールサービス開始（リースキン）
・平成 14 年　７月　千葉東急リネンサプライ株式会社、横浜リネンサプライ株式会社東海リネンサプライ株式会社を吸収合併
・平成 18 年 11 月　蕨工場を閉鎖

②　事業内容

・各種繊維製品並びに付属品の製造、貸付、販売及び洗濯
・ドライクリーニング及びランドリー
・クリーニング機械器具並びに資材、物品の販売及び貸付
・清掃用具、清掃用品、衛生用具、衛生用品の販売及び貸付
・室内装飾の企画、設計、施工並びに室内用品の販売及び貸付
・不動産の賃貸及び倉庫業
・浴場、娯楽施設及び飲食店の経営

③　資本金

１億２千万円

④　従業員数

従業員総数 619 人・・・うち障害者 25 人（うち重度５人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	619人	12人	61人	107人	149人	176人	72人	42人
B 非障害者(健常者)数	594人	11	61	100	140	170	71	41
C 障害者数	25人（５）人	1		7	9	6	1	1
聴覚言語障害者	４人（２）人	1		1			1	1
肢体不自由者	３人（０）人				1	2		
内部障害者	１人（１）人					1		
知的障害者	16人（２）人			6	8	2		
精神障害者	１人（うち手帳所持者数 1人）					1		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・就業規則により再雇用制が定められている。

・その対象者の選定基準は、特に定められていない。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・再雇用は、１年単位の契約とし、契約を更新しないことがある。

・再雇用の上限は、原則として満 65 歳である。

・再雇用に関するその他の事項は、雇用契約書による。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

再雇用を希望しなかった障害者はいない。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は２人であり、聴覚言語障害者である。そのうち重度障害者は１人である。その状況は、事例Ａ－１のとおりである。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は８人であり、平均勤続年数は、14 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

58 歳の内部障害者（重度）で、31 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

雇用継続の取り組み

イ　過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により、雇用継続ができず、退職した者はいない。

ロ　雇用継続のため、特別な取り組みは行っていないが、あえていえば、仕事の指導を日常的に行っていることである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

現在のところ、特に問題はない。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

重度障害者等の雇用継続について特に意見・要望はない。

（５）まとめ

雇用している障害者は 25 人で、そのうち 40 歳代９人、50 歳代６人、60 歳代２人である。一般的にいえば重度障害者等の加齢・高齢化に伴う能力低下による雇用継続に問題が全く生じていないとはいえないが、過去３年間に雇用継続ができず退職した者もいないし、雇用継続のための措置についても特に講じていない状況である。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		女性　65歳
障害の種類・程度		聴覚言語障害（両側感音性難聴）重度
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 パート 【勤務年数】６年勤務（９月15日退職） 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】パート
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員（パート） 【給与（月額）】14万９千円（2009年９月） 【継続雇用の場合、定年前の給与】 パートにつき現在の給与とほぼ同額
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ランドリー課品川工場・クリーニング補助業務 9:00～17：30 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 ランドリー課品川工場・クリーニング補助業務 9:00～17：30
能力低下の状況 いつごろから どのように		
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	日常的な仕事面の指導。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	
今後の見通し等		９月に65歳になったため、退職した。

調査結果９　株式会社大滝

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 41 年 10 月　　創業
・昭和 45 年　５月　　工場設立
・昭和 53 年　５月　　株式会社大滝おしぼり（資本金 2 百万円）設立
・昭和 60 年　５月　　足立区に本社設立
・平成　２年　７月　　東京第二工場新設
・平成　８年 10 月　　「株式会社大滝」に社名変更
・平成 14 年　４月　　茨城工場新設
・平成 19 年　４月　　さいたま市に浦和工場開設

②　事業内容

・おしぼり、マット、モップレンタル
・各種紙おしぼり、洗剤、タオル、名入商品等販売
・店舗清掃全般、業務用エアコン清掃
・ファッションホームクリーニング全般

③　資本金

50 百万円

④　従業員数

従業員総数 322 人・・・うち障害者 55 人（うち重度 29 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	322 人	３人	202 人	76 人	33 人	５人	３人	人
B 非障害者(健常者)数	267 人		189	61	15	2		
C 障害者数	55 人（29）人	3	13	15	18	3	3	
聴覚言語障害者	１人（１）人			1				
肢体不自由者	３人（１）人					2	1	
知的障害者	51 人（27）人	3	13	14	18	1	2	

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年年齢は 60 歳である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度の規定が定められている。
・会社側と本人双方の希望による。

・１年ごとの契約更新する他は、正社員と同じ。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

働くことができれば、すべて再雇用を続ける。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

これまで該当する障害者はいなかった。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は３人（知的障害者２人、肢体不自由者１人）で、そのうちの１人の状況は事例Ａ－１のとおりである。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は６人で、平均勤続年数は 13 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

59 歳の知的障害者で 28 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

勤務時間や勤務日数の調整、最低賃金減額を受ける等を考えているが、能力低下等の事例は生じていない。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

①　40 歳代で能力低下が生じることもあり、能力差については賃金額で対応してはいるが、対応しきれない場合の対策に苦慮することがある。このような場合ハローワーク等においても相談にのってもらいにくい実情がある。

②　勤務中に大きな事故は起きていないが、高齢障害者にとって転倒や物との衝突が起きやすい。これらを防ぐ方法のひとつとして、職場では基本的にマイペースで行うことのできる作業を考えるのがよいのではないか。この方法により、個々の障害者の持つ能力が発揮・発掘されることもある。

③　定期検診後の自己健康管理が難しく、雇用管理上の優先課題である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

①　雇用継続をしている過程では、能力低下や持病の悪化等から従事作業へ影響が生じる場合もあるが、対応策を知りたい。

②　ハローワークから紹介を受け採用した後、作業能力の低下が見られた場合、ハローワークを含め障害者にかかわりのある機関から月１回程度でも本人の勤務状況を見に来てほしい。

③　今後も一人ひとりの体力、気力等を見て対応したい。

（５）まとめ

特に高齢の障害者にとって、能力が発揮されるためには、個々の状況に応じた作業方法をとることが重要である。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　61歳
障害の種類・程度		知的障害
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員 【勤務年数】23年11ヶ月 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 常用 【給与（月額）】 12万円 【継続雇用の場合、定年前の給与】 12万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 洗い場でのおしぼり選別 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 勤務時間　9:00～17:00
能力低下の状況 いつごろから どのように		大きな能力低下は見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	特に行っていない。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	将来については、福祉機関への相談を考えている。
今後の見通し等		現在は健康であるが、体力、気力等を見て対応したい。

調査結果１０　株式会社大協製作所

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 29 年 11 月　　創業
・昭和 38 年 10 月　　現在地に協同組合の工場団地を建設し工場を移転
・昭和 38 年 11 月　　株式会社不二化学工業所を設立
・昭和 40 年　3 月　　社名を「株式会社大協製作所」に変更
・昭和 52 年 11 月　　第２工場新設
・昭和 55 年 12 月　　第１工場の全面増改築、その後順次レイアウトの改善、ラインの自動化を実施
・平成７年　９月　　福島工場稼動　その後福島工場に第２、第３工場新設

②　事業内容

・自動車機能部品（ﾄﾞｱロック、シートスライド他）を中心にした電気亜鉛鍍金、カチオン電着塗装、バレル研磨処理加工
　これに付帯する組立作業

③　資本金

41 百万円

④　従業員数

従業員総数 68 人・・・うち障害者 39 人（うち重度 15 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	68 人	2 人	16 人	28 人	12 人	7 人	3 人	0 人
B 非障害者(健常者)数	29 人		7	12	4	4	2	
C 障害者数	39 人（15）人	2	9	16	8	3	1	
知的障害者	39 人（15）人	2	9	16	8	3	1	

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・全社員同一の再雇用制度あり。
・選定基準は働く意思があり、作業能力が認められ、勤務態度が良好なこと。

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・１年契約の嘱託社員、原則勤務時間は変わらず（事情により短時間勤務も可能）。
・賃金は能力に応じるが、最低賃以上の額である。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

有り。その理由は、60 歳の定年まで働くことが目標でそれ以上働く意思がなかったこと、また施設から通っていて年金等で生活のめどがついたことによる。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

重度の知的障害者（男性 63 歳）が１人、勤務日数と勤務時間を短縮して勤務している（事例Ａ－１）

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は４人で、平均勤続年数は 35 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

63 歳の知的障害者で勤続年数は 40 年 11 ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　現在定年に関係なく、継続雇用にやや問題が生じている知的障害者が２人いる。１人は勤務時間を６時間に短縮し、もう１人は出勤しても症状が悪化したときは休ませ、家族や医師と相談し通院を勧める等の指導を行っている。

②　過去３年間に能力低下で退職した人が１人いるが、ケースワーカーに相談し家族の了解を得て作業所に通所することとなった。（事例Ｂ－１）

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

①　雇用している知的障害者については、個人差はあるものの、30 歳代後半から意欲の減退、体力の低下、作業能力の低下等が見られる。60 歳定年まで元気で働き続けることのできる障害者の方が相対的には少ない。

②　勤務意欲や作業能力の低下が著しく最低賃金の水準の仕事量を維持できない場合には、家族やグループホームの職員と相談し、利用できる福祉機関等を探す努力をしているが、時間と労力を要している。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

企業にとって雇用後に加齢・高齢化、重度化により能力の低下した社員を雇用し続けることは負担であり悩みとなっている。継続雇用が難しくなった場合には障害者を福祉施設等での就労に移行することができれば、より多くの企業が障害者雇用に積極的になり雇用率も上がるのではないかと思う。大企業より中小企業の雇用率が上がらない一番の原因はその点にあるのではないか。

（５）まとめ

①　初代の社長が創業から５年後の昭和 34 年に１人の知的障害者を雇用したのが始まりで、以来 50 年近く障害者雇用の促進に注力してきた重度障害者多数雇用事業所の草分け的なリーダー企業である。

②　製造業において知的障害者の働く場が減少しているにもかかわらず、最先端の自動化機

械やシステムを導入し、製品の高度化と作業の平準化を図り、安全で能率的な作業体制を作り上げ知的障害者の職域を拡大している。長年蓄積したノウハウを活かし、経営状況が厳しい自動車関連業界にあって、常に多数の障害者を安定して雇用し続けている経営力は多方面から高く評価されている。

③　社長みずからが障害者一人ひとりとのコミュニケーションをよく行い、働きやすい職場環境を作っているため、社員も定年まで働き続けることを目標にして頑張っている。障害者が社内で大きな戦力となって経営に貢献していることが長期安定雇用につながっていると思われる。

④　福島工場においては地元行政、福祉機関と協力して就業継続支援Ａ型事業所を創設し、生活の安定と就労が難しくなった時の受け入れ態勢を整えているが、地域と密着した障害者雇用の好事例といえる。

⑤　社員の状況に合わせ個別対応で継続雇用の努力を重ねているが、一企業だけでの努力では限界がある。定年に関係なく働くことが難しくなった人が安心して次のステップに移行できる受け皿作りが求められており、それが障害者雇用の促進に結びつくと考えられる。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　63 歳
障害の種類・程度		知的障害　重度
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】嘱託 【勤務年数】40 年 11 ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】役職なし 【給与（月額）】 時給 770 円（原則週４日、一日 6 時間勤務） 【継続雇用の場合、定年前の給与】12 万９千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 塗装工場で部品の吹付塗装作業 原則週４日、一日６時間勤務 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 塗装工場で部品の吹付塗装作業
能力低下の状況 いつごろから どのように		63 歳になった頃から。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	労働時間の短縮。
	障害者自身やその家族などの取り組み	施設において管理。
今後の見通し等		本人に働く意志と能力があれば、65 歳まで雇用する予定。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		女性　39 歳
障害の種類・程度		知的障害　B2
雇用形態・勤続年月		正社員　18 年７ヶ月
役職名・給与（月額）		役職なし　13 万５千円
仕事（作業）の内容		部品を引っ掛ける作業および並べる作業。
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		今年３月頃、精神的に落ち着かなくなり作業が不安定になった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	体調が悪いときは休ませたり通院を勧める等、医師や家族と何度も話し合い就労継続の努力を重ねている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	精神科の病院に通院している。
今後の見通し等		様子を見ながら個別に検討する。

調査結果１１　株式会社スタッフサービス･ビジネスサポート

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成 12 年　３月　株式会社スタッフサービスの特例子会社として設立

・平成 14 年　４月　親会社の持株会社制移行に伴い株式会社スタッフサービス・ホールディングスの特例子会社となる

・平成 15 年 10 月　福岡事業所開設

・平成 20 年　９月　大手町センター開設

※障害者雇用に係る関連会社として株式会社スタッフサービス・フロンティアがある。

②　事業内容

スタッフサービスグループの事務処理代行サービス及び付帯する支援事業

・印刷･製本・グラフィックデザイン

・給与計算･社会保険業務

・給与明細の発行・発送、タイムカードの発送

・印刷物、物品の梱包･発送

・コール業務

③　資本金

50 百万円

④　従業員数

従業員総数 375 人・・・うち障害者 362 人（うち重度 274 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	375 人	２人	56人	112 人	111 人	83 人	11人	人
B 非障害者(健常者)数	13 人		2	5	4	2		
C 障害者数	362 人（274）人	2	54	107	107	81	11	
視覚障害者	５人（０）人		1	2	1	1		
聴覚言語障害者	20 人（17）人		2	4	9	5		
肢体不自由者	92 人（42）人		15	29	27	19	2	
内部障害者	212 人（211）人	1	17	61	69	55	9	
知的障害者	26 人（４）人	1	18	7				
精神障害者	７人（うち手帳所持者数 7人）		1	4	1	1		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

・定年制あり。就業規則で定められている。

・現状は個別事情に配慮した弾力的な運用が行われている。

(ロ) 定年年齢等

・定年は、障害者の有無にかかわらず、社員一律 60 歳である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・定年後再雇用規程が定められている。

・本人が希望し再雇用規程に定められた諸条件を満たすもの。

（３年以上勤務者、健康状態、出勤状況、人事考課等の条件が定められている）

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・再雇用の契約期間は１年間、条件を満たす延長希望者は１年毎の更新が可能で上限年齢は 65 歳まで。

・労働時間はシフト制を適用し週 30 時間（透析等通院必要者は別途定める）以上。

・賃金は時給制とし、賞与、退職金はなし。

・現状は個別対応により定年前と同条件で雇用継続を実施しているケースがある。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

なし（体調不十分で就労継続できず退職したケースがある）。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

肢体不自由者２人と内部障害者９人がいる。（事例Ａ－１）

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 92 名で平均勤続年数は、４年８ヶ月である。

(ロ) 最も長い勤続年数

最も長い勤続年数は設立当初から勤務している社員で９年５ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

採用の時から個々の障害状況に応じた職務配置や勤務時間等の配慮をしているため、加齢･高齢化に対応した雇用･就労継続のための特別な措置は講じていない。むしろ、今までは本人に就労継続の希望があり、会社も必要と認めたものには従来と同条件で就労の機会が与えられ、個々の状況に応じ弾力的に運用されていた。

平成 22 年からは親会社をはじめグループ全体の就業規則を同一にするため、新たな再雇用制度が施行されることになっている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

特に重度障害者等だけを取り上げて問題にすることはない。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

特になし。

（５）まとめ

①　人材派遣を事業とするスタッフサービスグループの特例子会社で、内部障害者の雇用を中心に進めている事業所である。

② 「日本で最大・最良・最高の障害者雇用の特例子会社をめざす」を掲げ、障害者雇用を進めるとともに、職場環境・就労支援体制・仕事の完成度を向上するための様々な取り組みを全社一丸となって推進している。

③ 人工透析が必要な内部障害者が多いことから、一人ひとりの負担を軽減するためのワークシェアリングを導入している。勤務時間は平均６時間、9：00～15：00 と、10：00～18：30 のシフト制を導入し、透析治療の翌日は 10：00～18：30 のシフトを設定する等の配慮をしている。また、産業医による月１回の健康相談を実施し社員の健康管理を徹底して行っている。

④ 社員同士は勿論､トップと社員とのコミュニケーションをよくし現場の意見を吸い上げ、「人に仕事を合わせる」という発想から受託業務をまず分解し、個々人の強みを活かして再構築を行っている。あわせて、作業手順を標準化し、いつでも仕事の交代ができる体制を作り上げており、シフト制を上手く機能させる工夫がなされている。

⑤ 地域とのネットワークを大切にし、設立当初から地元のハローワークや相模原クリニック、神奈川県と相模原市の腎友会をはじめ各機関との密接な連携を保っている。

⑥ 平成 20 年来の不況により人材派遣業の親会社も派遣人員の減少と言う直接的な影響を受け当社へ委託する事務量も減少してきている。このような厳しい業界環境の中にあってグループ全体の力強い支援と協力の下、一層の効率化と体質強化を図りながら、現在 362 人障害者を雇用している。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		女性　60 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（左下肢機能障害）
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員 【勤務年数】６年９ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】役職なし 【給与（月額）】約 24 万円（時間給にて支払）
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 職務内容：給与処理関連業務 勤務時間：週 37.5 時間 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 配置・職務内容ともに変更なし 勤務時間：週 37.5 時間
能力低下の状況 いつごろから どのように		特になし。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	60 歳以降、通勤の負担を軽減するため、勤務日数を週４日に減らしたい旨の申し出あり。
	障害者自身やその家族などの取り組み	通勤時の混雑等による負担軽減のため、出社時間を 10 時としている。
今後の見通し等		

調査結果１２　新潟県基準寝具株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 38 年　５月　　本社工場設立

・昭和 43 年　４月　　障害者採用（４月）、入院精神障害者の病院外訓練の委託・退院者の雇用開始

・昭和 63 年 12 月　　在宅介護用品のレンタル・販売業務開始

・平成　４年　１月　　シルバーマーク認定業者となる

・平成　５年 10 月　　医療関連サービスマーク認定業者となる

②　事業内容

・医療関連サービス事業

病院施設用品の洗濯・消毒（寝具、白衣類、手術リネン、患者私物、マットレス等）

リース・販売（寝具類、おむつ類、タオル類、衣類、ユニフォーム類、カーテン（防災）、その他病院・施設向けベッド、周辺機器、車椅子、特殊浴槽等福祉機器、事務機器等）

・福祉用具関連サービス事業

在宅者向け福祉用具のレンタル・販売、消毒・洗浄・抗菌加工・修理、住宅改修

③　資本金

10 百万円

④　従業員数

従業員総数 114 人・・・うち障害者 35 人（うち重度８人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	114 人	人	７人	26 人	28 人	34 人	14 人	５人
B 非障害者(健常者)数	79 人		3	15	22	23	11	5
C 障害者数	35 人（８）人		4	11	6	11	3	
視覚障害者	１人（　）人				1			
聴覚言語障害者	３人（３）人			1		1	1	
肢体不自由者	１人（１）人				1			
知的障害者	30 人（４）人		4	10	4	10	2	

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制なし。

(ロ) 定年年齢等

なし。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

定年はないものの、生産性・品質に問題がある場合やラインが止まる状況になれば

継続雇用は難しい。

（ロ）定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

なし。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

定年がないため本人が「辞めたい」というだけであるが、障害者からの申出はない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は３人（聴覚言語障害者１人、知的障害者２人）であり、聴覚言語障害者は特に能力の低下もなく平常勤務をしている。知的障害者は体力・作業能力に低下が見られるため、より軽い作業に配置転換をした。（事例Ａ－１）

ニ　50 歳以上障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 14 人であり、平均勤続年数は 21.6 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

41 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

定年制はないが、事業所外の福祉サービスへの移行について、関係者との相談を進めている。（事例Ｂ－１）

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

①　筋力・集中力低下による火傷や負傷の心配がある。

②　長時間の立ち仕事に耐える体力の維持が課題である。

③　作業能力の低下に対してより軽い作業に替えるといっても限度がある。
（知的障害者の場合、早い人は 30 歳代から作業能力の低下が見受けられる）
これらについて親との面接も行っている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

①　色々なモデルケースを紹介してほしい。

②　職場の「受け入れる側」への理解を求める啓蒙活動が必要。

③　効率よく収益を上げるという企業本来の利潤追求は障害者雇用とは相反するが、障害者が働きやすい環境は健常者にとっても働きやすい職場でもある。多くの高齢者が社会と関わって行けるようワークシェアリングをやっても社会保障が確立できるような行政のバックアップが必要である。

（５）まとめ

代々の経営者は、障害者とともに働き、ともに学び、ともに歩むとの精神のもと、福祉と経済の共存を目指す経営を行ってきたが、次第に社員の高齢化が進み、障害によっては加齢に伴なう能力の低下も見られるようになっているため、効率経営による利潤追求という企業本来の目的との間で新たな課題を抱えている。

加齢・高齢化に伴い作業能力の低下が見られるようになった障害者に対しては、作業の組み合わせや手順等を工夫しながらより軽い作業に配置転換をする等、長く働き続けられるよう配慮をしているが、一企業が全てを担うのではなく、今後の進展によっては外部の福祉サービス機関に移行する等、障害者が長く社会と関わって行けるよう制度面・行政面のサポートも必要である。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　62 歳
障害の種類・程度		聴覚言語障害
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員　フルタイム 【勤務年数】10 年４ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】13 万６千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ローラー。 ローラー機にかける前の仕分け。 かけやすいように下準備をする。仕上がり品をたたむ。
能力低下の状況 いつごろから どのように		今現在、特に能力が低下したという状況は見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	作業内容を変えず、長く継続することで熟練となり、仕事を任せられる。障害により、孤立しないよう意識してコミュニケーションをとり、体調を見る。視覚で情報を伝えるカードを作成し利用する。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	規則正しい生活をする。体力維持のため軽い運動を生活に取り入れる。
今後の見通し等		顕著な能力の低下が見受けられたとき、まずは負担の少ない作業に配置転換させる。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　62 歳
障害の種類・程度		知的障害
雇用形態・勤続年月		正社員　32 年２ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員 11 万７千円
仕事（作業）の内容		プレス作業 襟・袖口等部分的なプレス機仕上げ。
能力低下の状況 いつごろから どのように		数ヶ月くらい前から体力も作業のスピードも低下し、時間内に仕上がらず、配達に間に合わない等支障が出てきた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・事業所外の福祉サービス（ＮＰＯ法人自治支援の会Ｇ＆Ｔ）へ移行し、より軽い作業に配置転換を実施する。 ・単純作業になりすぎないよう、作業の組み合せ・手順を工夫する。
	障害者自身やその家族などの取り組み	・規則正しい生活習慣を心掛ける。 ・余暇の充実等メンタルケアを考える。
今後の見通し等		福祉サービスへ移行後、しばらくは様子を見る。

調査結果１３　株式会社きものブレイン

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 51 年　創業、呉服販売業を開始
・昭和 53 年　法人設立
・昭和 58 年　きもののアフターケア事業を開始
・昭和 63 年　株式会社きものブレイン設立
・平成５年　重度障害者施設の労働省の認定工場として本社工場設立
・平成８年　夢ファクトリー（上川町）開設
・平成 12 年　きものリサイクル事業開始
・平成 17 年　プレタ事業開始

②　事業内容

・きものアフターケア
　きもの丸洗い、お手入れ、しみ抜き、黄変抜き、柄の修正、色焼け直し、金箔修正、紋入れ、しあわせガード、シルクパック、海外手縫い、国内手縫い、洗い張り、寸法直し、仕立て直し
・ビフォア加工
　ガード、修正、縫製の一貫加工
・きもの販売
・テキスタイルラボ
　インクジェット染色、超撥水ドリームケア
・きものアフターケア診断士講座

③　資本金

90 百万円

④　従業員数

従業員総数 233 人・・・うち障害者 24 人（うち重度 16 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	233 人	３人	57 人	57 人	50 人	50 人	14 人	２人
B 非障害者(健常者)数	209 人	3	53	48	44	48	11	2
C 障害者数	24 人（16）人		4	9	6	2	3	
聴覚言語障害者	４人（３）人			1	2		1	
肢体不自由者	７人（５）人			3	1	1	2	
内部障害者	３人（３）人			1	2			
知的障害者	10 人（５）人		4	4	1	1		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。

（ロ）定年年齢等

60 歳。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

65 歳までの再雇用制度あり。

勤怠状況、働きたいという意欲、本人の能力により選定する。

（ロ）定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

正（準）社員からパートへの移行が通常であるが、本人の能力と会社にとっての必要から社員のまま継続した例もある。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

なし。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は３人（聴覚言語障害１人、肢体不自由２人）であり、聴覚言語障害者は事例Ａ－１のとおり。肢体不自由者は体調に配慮し、担当職務を変更して働いている（事例Ａ－２）。

ニ　50 歳以上障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は５人（聴覚言語障害１人、肢体不自由３人、知的障害１人）であり、平均勤続年数は 11.4 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

19 年。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

一人ひとりの状況を見ながら、

①　より軽い作業に配置転換。

②　勤務時間・勤務日数を少なくする。

③　作業に応じて賃金を見直す、等の措置を講じつつ雇用・就労の継続を図っている。（事例Ｂ－１）

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

企業経営の立場（観点）からは生産性を考慮せざるを得ず、本人の能力に応じて給与（報酬）を支払うのは当たり前のことではあるが、どこまで雇用を続けていくことができるかを考える必要がある。また、障害者を雇用している以上企業経営を続けていかなければとも思う。

能力があり、いきいきと働いている人については年齢に制限はないが、就労意欲の低下や勤務態度に課題のある人の雇用継続について悩んでいる。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

高齢化し、能力低下の見られる社員の「その先の受け皿」がない。

（５）まとめ

60 歳以上の障害者は３人（聴覚障害者１人、肢体不自由者２人）となっているが、それぞれに加齢・高齢化とともに職務の処理能力の低下やトラブルが見られ、企業経営の観点からは課題となっている。

基本的に、能力がありいきいきと働いている人については年齢に制限はないと考えているが、就労意欲の低下や勤務態度に課題が見られる人についての雇用の継続は難しい。しかし、本人の今後を考えれば何らかの配慮をしながら雇用を継続していかざるを得ないという状況と思われる。

障害者が様々な職務に分散配置されて他の社員とともに働いていることから相互にサポートできる体制にある。しかも職務（作業）内容が多岐にわたっているため、能力に応じて担当替え等を行うことにより、高齢者の雇用を可能にしている面もある。一方、加齢・高齢化により能力が低下した社員が退職せざるを得なくなった場合には、その先の「受け皿」となる制度的な保障がないことに不安がある。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　65 歳
障害の種類・程度		聴覚言語障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 パート社員（時間給） 【勤務年数】10 年５ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 準社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】10 万２千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】　16 万３千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 加工部修正班　５時間 50 分勤務 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 加工部修正班　７時間 50 分勤務（8：30～17：30　休憩を含む）
能力低下の状況 いつごろから どのように		平成 11 年に入社、すじ汚れ（しみ汚れ）等難しい仕事をこなしていたが、５年ほど前からベンジン取り扱い上の不注意により、発火させてしまうことがあった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	周りの火気をチェックするようにし、複数人で担当する体制にした。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	特になし。
今後の見通し等		65 歳までの再雇用が原則であるが、後継者が育っていないため、今後の対応を決めかねている。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　61 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脳性麻痺）２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 パート社員（時間給） 【勤務年数】20 年勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】５万７千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】８万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 たとう紙ひも付け及び伝票つづり等の雑役 ７時間 50 分勤務　（8：30～17：30　休憩を含む） 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 機械加工班からたとう紙製造班へ（まきとり作業・加工補助からたとう紙製造へ）　７時間 50 分勤務
能力低下の状況 いつごろから どのように		40 歳代後半から体調不良になり、１年休職をした。
雇用を続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	担当職務の変更。
	障害者自身やその家族などの取り組み	夫婦で勤務している。（妻 50 歳、給与８万６千円）
今後の見通し等		もう１年くらい様子を見ることにしている。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		女性　36 歳
障害の種類・程度		知的障害　重度
雇用形態・勤続年月		パート社員 17 年８ヶ月
役職名・給与（月額）		４万６千円
仕事（作業）の内容		タオルたたみ、たとう紙製造
能力低下の状況 いつごろから どのように		いつ頃からかは不明であるが、暴言や、生産枚数をごまかすことといった行動が見られた。（家庭においては問題はない様子）
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・指導担当者をつけた。（担当者に対しては暴言を発しない） ・家庭とも話し合い、状況の把握に努めている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特になし。
今後の見通し等		最終的には作業所の利用も検討していく必要がある。

調査結果１４　だるま屋商事株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 37 年５月　だるま屋百貨店が病院基準寝具の委託業者となる

・昭和 43 年７月　だるま屋百貨店より分離独立して営業開始

・昭和 50 年８月　春江工場新設

・平成元年７月　新社屋新設、工場増設、本社を現在地へ移転

②　事業内容

・リネンサプライ

・病院寝具リース

・ふとん丸洗い

・リースキン

・紙おむつ・介護ウェアー販売

③　資本金

40 百万円

④　従業員数

従業員総数 124 人・・・うち障害者 14 人（うち重度８人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	124 人	１人	８人	19 人	26 人	32 人	19 人	19 人
B 非障害者(健常者)数	110 人		6	15	24	29	17	19
C 障害者数	14 人（８）人	1	2	4	2	3	2	
聴覚言語障害者	２人（２）人					2		
肢体不自由者	４人（１）人				1	1	2	
知的障害者	６人（５）人	1	1	3	1			
精神障害者	２人（うち手帳所持者数 2人）		1	1				

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

継続雇用制度規定が定められている。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

契約社員として、１年ごとの契約更新としている。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

今までのところ再雇用を希望しなかった事例はない。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の身体障害者は２人であり、そのうち１人が重度障害者（２級）である。その事例は、事例Ａ－１のとおりである。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は５人で、平均勤続年数は 18 年２ヶ月である。

(ロ) 最も長い勤続年数

聴覚障害者で、勤続年数は 27 年７ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

社員の約半数が 50 歳以上で、障害者は 14 人中５人が 50 歳以上である。皆はそれぞれの適性に合った業務で能力を発揮している。障害者・高齢者との区別なく働きやすい環境であるよう配慮している。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

平成 21 年は、２人の退職者があった。１人は 20 年勤務した 41 歳の女性で、40 歳過ぎた頃から集中力が全くなくなり、生産性が大きくダウンしたため。もう１人は、20 年勤務の 52 歳男性で、手術により２度の入退院後は作業能率が大きく減退し、退職を余儀なくされたものである。いずれも本人、ご家族の納得を得ての退職であった。

加齢・高齢化の問題にしっかり取り組むとともに、障害の有無にかかわらず第一に健康であること、健康に配慮することが雇用継続のカギと考えている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

企業の方針として、日常の意識の上では健常、障害の区別無く働ける環境・風土づくりが大切と考えている。このことが社員の長期雇用につながる理由であると考えている。

（５）まとめ

①　本人が希望し、かつ健康である限り何歳までも雇用継続を続けている。

②　現在、従業員の 57%が 50 歳以上であり、65 歳以上も 17%と高齢者が企業の大きな戦力となっている。過去には、健常者であって 80 歳まで勤務した人もおり、健康であれば永く働きやすい職場である。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　61 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（全身疼性麻痺）及び言語障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 正社員 【勤務年数】23 年 3 ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 同じ
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】13 万 5 千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】13 万 5 千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ふとん部（ふとん洗濯作業及び前処理） 平日 8:30～17:10　土曜隔週休み 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 同じ
能力低下の状況 いつごろから どのように		２～３年前から体力が弱まりがちであり力作業の能率が低下している。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	長年経験のある仕事を続けているため普段は支障がないようだが、特に力を要する作業は周囲の同僚がカバーするようにしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	本人は身体を動かす仕事は健康によく、仕事を続けていきたいと希望している。
今後の見通し等		身体に負担のかからない部署への配置換えも視野にあり、雇用と業務全体のバランスを踏まえ考えていきたい。

調査結果１５　社会福祉法人Ａ工場

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成　６年８月　社会福祉法人認可

・平成　７年８月　身体障害者福祉工場運営開始

・平成 19 年　　障害者就労継続支援Ａ型施設へ移行

②　事業内容

・眼鏡部品製造

・モーター部品製造

・印刷

・リネンサプライ

③　従業員数

従業員総数 61 人・・・うち障害者 47 人（うち重度 13 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	61 人	５人	15人	15人	16人	９人	１人	人
B 非障害者(健常者)数	14 人		1	5	4	3	1	
C 障害者数	47 人（13）人	5	14	10	12	6		
視覚障害者	１人（　）人		1					
聴覚言語障害者	１人（１）人				1			
肢体不自由者	14 人（８）人		3	3	6	2		
内部障害者	３人（３）人		1			2		
知的障害者	23 人（１）人	5	8	7	3			
精神障害者	５人（うち手帳所持者数 3人）		1		2	2		

（平成 21 年６月１日現在）

④　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度の規定が定められている。

・本人が再雇用を希望すれば、個別に相談して決定する。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・パートタイマーとして１年ごとの契約更新。

・賃金は原則として最低賃金の額。ただし、作業能力評価を行い、最低賃金の減額特

例許可を申請する場合もある。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

これまでに希望しなかった者が２人いたが、いずれも健康上の理由である。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

該当者はいない。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は６人で、平均勤続年数は 10 年２ヶ月である。

(ロ) 最も長い勤続年数

48 歳の体幹機能障害者（１級）で、勤続年数は 13 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　雇用継続の取り組み。

過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により雇用継続ができず、退職した者はいない。雇用継続のために、より軽度な作業への配置転換や、勤務時間に配慮する等の措置を行っている。

②　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況の事例はＢ－１及びＢ－２のとおりである。知的障害者については、まだそのような問題は生じていない。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

知的障害者の場合は、加齢による能力低下はあまり見られていないが、重度身体障害者は、加齢とともに作業能力の低下が見られる者が多い。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

障害者就労継続支援Ａ型施設であり、労働法が全面的に適用されている。そのため、従業員を当施設から一般雇用へ、あるいは就労継続支援Ｂ型施設（授産施設）へといっても、それは退職を勧奨することになりかねない。つまり、労働法が適用される以上、通過施設ではなく完結施設という位置づけになるのではないかという考え方もある。

福祉工場と労働法の適用のあり方について、方向性が見い出せるとよい。

（５）まとめ

①　地元市が設置し、社会福祉法人が運営する就労継続支援Ａ型施設であり、宿泊施設も完備した恵まれた環境にある。事業も、重度障害者等の就労に適した多種多様の事業を行っている。

②　身体障害者福祉工場としてスタートしたが、最近は就労可能な身体障害者の応募が減ってきたため、知的障害者中心の採用が多くなっている。

③　重度の肢体不自由者を多数雇用しており、加齢とともに就労が困難と思える者も見られている。本人に働く意思がある以上、配置転換や勤務時間の短縮等の措置を講じながら雇用継続に努めることとしている。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　54 歳
障害の種類・程度		内部障害　１級
雇用形態・勤続年月		正社員　10 年
役職名・給与（月額）		一般社員　12 万円
仕事（作業）の内容		電装部品（小型モーター）の加工
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		10 年前に、病気により重い荷物が持てないようになり、前の会社を辞めて当社に就職した。その頃から作業能力に低下が見られていた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	本人は以前はプラスチック関係の仕事に長年勤務しており、仕事に対する考え方、物の見方はしっかりしているが、病気後は下半身が悪くなり、杖がないと歩けない状況であり、座って手先で行える作業に従事させている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	本人は満足しているようである。
今後の見通し等		本人は最近、病状の悪化が進んでおり、病院へ行く機会も多くなってきており、継続雇用について心配している。

事例　Ｂ－２		
性別・年齢		男性　48 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脳性麻痺による体幹機能障害）　１級（車いす使用）
雇用形態・勤続年月		正社員　13 年
役職名・給与（月額）		一般社員　６万円（半日のパートタイマー）
仕事（作業）の内容		建築資材部品の組立作業
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		・５年位前から手腕の力が弱まり、手動車いすから電動車いすに変えた。 ・電機部品の組立のロボットオペレーターとして採用し、現在は手作業の仕事に変えているが、手指の力が弱まり、作業量は健常者の５分の１程度になっている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・本人の身体に合うように、握るだけ、押えるだけというような単純な作業となるよう、組立機器の改善を図った。 ・賃金対能力比が合わなくなってきている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	本人は、働く意欲を示しており、自分に合った仕事をもっと増やしてほしいと希望するが、会社側としては、困難さを感じている。
今後の見通し等		事業所としては、事業所以外の福祉サービスの利用を視野に入れた方が本人のためと考えている。 事業所の寮で生活しているが、問題は事業所を辞めると退寮しなくてはならないため、宿泊施設を有する福祉施設等を探す必要がある。

調査結果１６　株式会社レンティック中部

（１）事業の概要

①　沿革

・昭和 27 年６月　　寝具販売店（半場ふとん店）創業
・昭和 40 年７月　　有限会社中部リネンサプライ設立
・昭和 57 年１月　　株式会社中部リネンサプライ設立（組織変更）
・平成 17 年３月　　株式会社中部リネンサポート（特例子会社）設立
・平成 17 年６月　　株式会社レンティック中部に社名変更

②　事業内容

・シーツ、タオル、クロス、ユニホームレンタル・リネンサプライ
・寝具、家電，介護関連品レンタル
・リースキン、マット、ハウスケア
・ファーマシー事業

③　資本金

99 百万円

④　従業員数

従業員総数 464 人　うち障害者　56 人（うち重度　31 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	464 人	7 人	67 人	111 人	75 人	172 人	24 人	8 人
B 非障害者(健常者)数	408 人	6	56	87	58	169	24	8
C 障害者数	56 人（31）人	1	11	24	17	3		
聴覚言語障害者	１人（１）人			1				
肢体不自由者	４人（１）人				4			
内部障害者	２人（１）人				1	1		
知的障害者	49 人（28）人	1	11	23	12	2		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は 60 歳の誕生日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度の規定が定められている。
・本人の申し出による。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・嘱託として 65 歳まで１年ごとの契約更新。
・賃金は定年前と同じ。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由。
体力の限界、家庭の事情により希望しない者はいる。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況。
該当者はいない。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数
50 歳以上の障害者は３人で、平均勤続年数は 12 年。

(ロ) 最も長い勤続年数
54 歳の障害者で勤続年数は 16 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

平成 21 年９月に退職し、現在、措置を講じている者はいない。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

①　明らかな体力低下が見られ、作業動作が緩慢になり、職場移動（工場内の移動等）時の転倒等につながるケースがある。
ただし、職場の作業の種類によっては、高い能力を維持している者もいる。

②　工場内作業中の労災事故は発生していないが、聴覚障害者が自転車通勤途上、車の突事故に合い怪我をした例があり、以来、通勤用送迎バス（助成を受け購入）を利用している。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

①　今後、障害者の加齢・高齢化対策として,工場事業場の近くに自社でグループホームを作り、障害者に入居してもらうことができればいいと考えている。

②　加齢・高齢化のみに対応するものではないが、障害者の安定した職場と作業を確保するため特例子会社の設立も考えている。

（５）まとめ

雇用する障害者の 86%は知的障害者となっているが、障害種別に関係なく雇用しようとする姿勢がある。現在、従業員中 50 歳以上の障害者は少なく、加齢・高齢化への対応はこれからである。職場での障害者雇用には、一定割合の指導者を配置することが必要であり、このことは加齢・高齢化への対応にもつながると考えている。また、地域において環境の保持や障害者自立支援をサポートしようとする社会貢献には常に前向きな企業である。

調査結果１７　日東電工ひまわり株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成 12 年５月　　設立
・平成 13 年２月　　日東電工ひまわり株式会社が障害者特例子会社に認定される
・平成 15 年３月　　人に優しい街づくり賞受賞（愛知県）

②　事業内容

・各種テープ類切断・包装・梱包
・テキスト・パンフレット各種印刷
・各種リサイクル作業

③　資本金

20 百万円

④　従業員数

従業員総数 50 人・・・うち障害者 38 人（うち重度 14 人）

年齢層区分 / 従業員の区分		合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
			19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数		50 人	人	17 人	８人	８人	８人	９人	人
B 非障害者(健常者)数		12 人				2	3	7	
C 障害者数		38 人（ 14）人		17	8	6	5	2	
	聴覚言語障害者	３人（ ２）人		1	1	1			
	肢体不自由者	11 人（ ４）人		1	5	1	3	1	
	内部障害者	１人（ ）人						1	
	知的障害者	19 人（ 8）人		15	2	1	1		
	精神障害者	４人（うち手帳所持者数 4人）				3	1		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

60 歳となる月の末日。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

再雇用制度はない。今後、親会社の 65 歳までの再雇用制度を検討のうえ、当社にふさわしい制度として１年内に実施する計画である。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

現在はなし。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

該当者はいない。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

対象予定者は平成 21 年９月末に退職したため、該当者はいない。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は７人で平勤続年数は 5.5 年。

（ロ）最も長い勤続年数

57 歳の知的障害者で勤続年数は８年 10 ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

重度障害者等に対する雇用継続のための措置を講じている者の状況は事例Ｂ－1 のとおりである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

① 加齢・高齢化による歩行困難、聴力低下、体力低下等を危惧しているが、企業としての支援の程度や介入の仕方が難しい。

② 聴覚障害者を含め聴力の低下が心配である。中には「よく聴こえる」と自己主張する例があり、どこまで支援すべきか悩みもある。

③ 有事に備え肢体不自由者の緊急避難用車いすを整備したが、オストメイト対策も必要なのではないかと考えている。

④ 知的障害者同士の交流を進めることに限界を感じることもあるが、丹念に行うことで交流を図っていきたい。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

加齢・高齢化だけに対応するものではないが、様々な障害者の仕事を見つけるため、トップセールスを実行するつもりである。例えば授産場の製品を自社や自社グループ工場等で自主販売するシステムで雇用の場を作ることを検討している。

（５）まとめ

障害者の作業場への配置は、基本的に本人の適性を見極め、それに合った作業役割を分担してもらうこととしている。併せて「自立への意欲ある障害者」と「障害者に理解ある高齢者」が互いに助け合い、目的を達成し、ひいては社会貢献することを経営理念としている。社歴から障害者の加齢・高齢化問題に直面するところまでには至っていないが、経営理念にあるように、高齢者の特性と障害者の適性を組み合わせた職場づくりは、これからの高齢者と障害者にとって必要な職場の創造につながるものと考えている。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　57 歳
障害の種類・程度		知的障害
雇用形態・勤続年月		正社員　８年 10 ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員 17 万 2 千円
仕事（作業）の内容		・袋づくり ・軽作業
能力低下の状況 いつごろから どのように		能力低下が生じた訳ではないが、49 歳の入社時より、わずかに歩行困難が見られた（障害の合併とは考えていない）。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・杖をついた歩行のため座位軽作業に配置。 ・持病の定期通院には、障害者支援員、介護ヘルパーと連携。
	障害者自身やその家族などの取り組み	・年１回、保護者と懇談会。 ・毎年、夏期に家族を交えた懇親会を開き、健康維持管理等話し合っている。
今後の見通し等		健康が維持されているため、引き続き雇用が継続できる。

調査結果１８　株式会社エルアイ武田

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成　７年　６月　武田薬品工業株式会社が医薬品業界では初の特例子会社として設立
・平成　７年 10 月　本社での業務開始
・平成 10 年 10 月　吹田地区清掃業務開始
・平成 11 年　４月　十三地区洗濯業務開始
・平成 11 年　９月　細断業務開始
・平成 12 年　１月　清掃業務開始
・平成 15 年 10 月　Ｍビル複写業務開始

②　事業内容

・清掃業務、洗濯業務、細断業務
・組版･印刷･複写･データ入力業務、包装補助業務

③　資本金

20 百万円

④　従業員数

従業員総数 59 人・・・うち障害者 47 人（うち重度 40 人）

年齢層区分／従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	59 人	人	７人	21 人	９人	18 人	３人	１人
B 非障害者(健常者)数	12 人				4	6	1	1
C 障害者数	47 人（40）人		7	21	5	12	2	
聴覚言語障害者	19 人（19）人		2	3	2	10	2	
肢体不自由者	５人（３）人			2	1	2		
内部障害者	１人（　）人			1				
知的障害者	21 人（18）人		5	14	2			
精神障害者	１人（うち手帳所持者数 1人）			1				

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、63 歳の誕生日前日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度はあるが運用上まだ実施していない。
・例外として外部から採用した健常者で 65 歳の嘱託社員が１人いる。

（ロ）定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

対象者の選定基準等詳細について検討中であり、平成 22 年４月までに策定予定。

(ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

再雇用制度はまだ実施していない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の重度障害者は２人でともに聴覚障害者で別紙１（事例Ａ－１、Ａ－２）に記載のとおりである。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 14 人で平均勤続年数は７年 10 ヶ月である。

（平均勤続年数が短いのは清掃業務に応募してくる聴覚障害者は高齢者が多く、採用時の年齢が 50 歳以上の者が大半であるため）

（ロ）最も長い勤続年数

創業時から勤務する 59 歳の聴覚障害者で勤続年数 14 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　障害者のもつ個々の特性に対しては緻密な対応をし、継続雇用に努めているが障害者を特別扱いしていない。過去３年間に能力低下により雇用の継続ができず退職した者はいなかった。

②　高齢化ではないが障害の進行、二次障害の発生により雇用の継続に問題が生じている者に対し勤務時間の短縮、勤務時間の変更、通勤手段の変更等様々な対応をしてきた。

病状の進行に伴い日常的な通院、検査入院から自宅療養へと進行し残念ながら現在休業中である。（事例Ｂ－１）

③　知的障害者の中で 30 代後半ながら自閉症や発達障害者の中にやや作業能力の低下傾向が見えるが、支援機関と連携をとることで特に支障なく業務についている人がいる。しかし将来的には問題が発生する可能性があると思っている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

①　現状特に大きな悩みや問題はない。

②　障害者の場合は生活支援体制がしっかりしていることが働き続けられる大前提である。特に知的障害者の場合、将来身寄りがなくなり、一人になった場合の受け入れ態勢がないことが心配である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

①　福祉から就労への動きは活発になってきたが、就労から福祉への受け入れ態勢が整っていない。この点が改善されれば一般企業でももっと採用を増やすことができる。

②　特に生活能力が低く、肉親がいない人のサポート体制を充実し、将来の生活に備えて働いている障害者が入居できるグループホームを整備してほしい。

（５）まとめ

① 「働く障害者を愛する会社」を経営理念にし、障害者の社会的自立の支援に取り組んでいる。過去１年間、採用が６人、退職が５人である。退職者は全員聴覚障害者で自己都合による１人以外４人は全員定年退職者である。その後現在までに３人の聴覚障害者を採用しているが、清掃業務で採用する聴覚障害者は 50 歳以上の高齢者が多く、高齢者雇用の促進にも貢献している。

② またこの間、知的障害者２人と精神障害者１人を吹田地区での新規業務受託に備え教育訓練期間を考えて早めに採用した。職場内での体系的な教育や訓練に加え、業務に直結した打ち合わせ会や反省会を常時開催する等きめ細かな指導により社員のスキルアップを図り、働くことに対する喜びややる気を醸成して定着率を高めている。

③ 親会社の経費節約や、業務の変更等により、従来安定していた印刷、コピー等の業務は大幅に減少する中で、職域開拓に努めた。親会社の研修施設の清掃業務を新たに受託したのに加え、ベットメイキング業務という新規事業にも積極的に取り組んでいる。

④ 最も人数が多い知的障害者は平均年齢が 30 歳代前半と若く、社内での加齢･高齢化の問題はまだ深刻化していないが今後の問題として関心を持っている。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		女性　62 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　１級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員 【勤務年数】10 年 10 ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】チームリーダー 【給与（月額）】16 万 7 千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 清掃グループチームリーダー 清掃業務 勤務時間　7:30～16:00
能力低下の状況 いつごろから どのように		特に感じられない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	特になし。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特になし。
今後の見通し等		体力気力とも充実しており、63 歳の定年まではリーダーとして頑張ってもらう。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		女性　62 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員 【勤務年数】12 年６ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】13 万６千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 清掃グループ 清掃業務 勤務時間　7:30～16:00
能力低下の状況 いつごろから どのように		特に能力低下は見られないが病気がちで体調不良（腰痛）が多い。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	体調不良が多いため安全衛生の取り組みやビデオによる勉強会等を通じて生活指導を行っている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	体調管理に対する本人の自覚がやや欠けている。
今後の見通し等		働く意欲はあることから体調管理を指導しながら定年まで雇用する。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　48 歳
障害の種類・程度		身体障害　１級
雇用形態・勤続年月		正社員（短時間勤務）　９年９ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　９万９千円
仕事（作業）の内容		細断業務 （大型シュレッダーで機密書類を裁断する仕事）
能力低下の状況 いつごろから どのように		平成 11 年　９月　入社。 平成 13 年　７月　体力の衰えにより電車通勤が無理になる。 平成 15 年 12 月　慢性Ｃ型肝炎再発し、毎週インターフェロン注射。 平成 17 年 10 月　通常勤務ができなくなる。 平成 18 年 11 月　検査入院以降、毎週インターフェロン注射。 平成 20 年 10 月　再入院後自宅療養。その後も、毎週通院インターフェロン注射。 平成 21 年　７月　休業。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	平成 13 年　７月　電車通勤から車通勤に切り替え。 社内では電動車いす、リフト付き台車を導入。 平成 17 年 10 月　短時間勤務（9:00～16:45）に切り替え。 本人が社会保険に加入を希望したため週 30 時間以上勤務とした。 その他　・就労・支援センターや車椅子支援団体等を紹介したが本人が積極的な対応をせず。 ・同僚の障害者が仕事の手伝いや協力をしても感謝の気持ちが見られず、対人関係に課題が見られた。
	障害者自身やその家族などの取り組み	家族（母）にも再三相談してきたが進展は見られない。
今後の見通し等		働く意思があれば極力支援し継続雇用に勤めるが現状厳しい状況。

調査結果１９　株式会社万代

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 24 年　万代油脂工業として創業

・昭和 28 年　株式会社に組織変更

・昭和 37 年　万代油脂工業株式会社から分離、株式会社万代百貨店を設立

・昭和 62 年　100 店舗達成

②　事業内容

・食料品、住居関連商品、酒類等を販売するスーパーマーケット

③　資本金

57.2 百万円

④　従業員数

従業員総数 14,749 人・・・うち障害者 57 人（うち重度 22 人）

従業員の区分＼年齢層区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	14,749 人	2,475 人	2,353 人	2,231 人	3,015 人	3,736 人	937 人	2 人
B 非障害者(健常者)数	14,692 人	2,474	2,338	2,210	3,008	3,727	933	2
C 障害者数	57 人（22）人	1	15	21	7	9	4	
視覚障害者	１人（　）人					1		
聴覚言語障害者	１人（　）人					1		
肢体不自由者	15 人（８）人	1	3	4	1	3	3	
内部障害者	９人（６）人		1		3	4	1	
知的障害者	30 人（８）人		11	16	3			
精神障害者	１人（うち手帳所持者数 1人）			1				

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、正社員は 63 歳、パートナー社員は 65 歳である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・正社員を対象に再雇用制度が定められている。

・本人が希望し企業側が必要と認めたもの。

（ロ）定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・パートナー社員として契約更新

・賃金は、時間給に変更

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

なし。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

肢体不自由者３人（事例Ａ－１、Ａ－２）と内部障害者１人がいる。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 13 人で、平均勤続年数は、11 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

59 歳の障害者で勤続年数は 36 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

定年は、障害の有無に関係なく正社員が 63 歳、パートナー社員が 65 歳である。障害者の雇用継続に対しても特別な措置は講じていない。ほとんどの障害者は店舗での勤務であり本人の適性・能力を見て勤務場所や時間、勤務日数は個別に店舗ごとで相談し決めている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

加齢・高齢化についてはそれほど問題としていない。むしろ平成 22 年度から週 20 時間以上 30 時間未満のパートタイマーが常用雇用数に算入されるため、平成 22 年 6 月までに約 10 人の障害者を採用する予定であり、その対応に苦慮している。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

短期間に多数の障害者を増員するのは現在の経営環境の中で厳しく、行政はじめ各機関の協力を希望する。

（５）まとめ

① 「地域の人々の幸せに貢献し、より選ばれる企業」になれるよう全社一丸で取り組んでいる。従来から障害者雇用の実績はあったが、平成 11 年からは行政の指導と協力を仰ぎ、新店舗の出店にあわせ地域に密着した障害者雇用を積極的に推進している。

② 障害者の職域は店頭での商品の陳列や運搬から買い物カゴやカートの整理、駐車場や駐輪場の整理や清掃に加え、最近では回収容器のリサイクル分別等様々な業務に広がっている。商品センターや物流センター等のバックヤードではなく、お客様と直接接する店舗で障害特性に応じた対応がとられている。

③ 障害者の雇用継続については「特別な措置を講じていない」ということながら、店長を先頭に現場でともに働く障害者の理解を深めるため、良いコミュニケーション作りに取り組んでいる。

④ 顧客から時に苦情等、指摘されることがあるが、地域に根ざした障害者雇用の取り組みに対し理解と励ましを得ている。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　62 歳
障害の種類・程度		右上肢機能障害　３級　　左下肢機能障害　４級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】パートナー社員（雇用保険加入） 【勤務年数】９年８ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】９万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ・店舗での自転車整理、清掃業務 ・一日４～５時間
能力低下の状況 いつごろから どのように		加齢に伴う能力低下は感じられない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	特になし。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特になし。
今後の見通し等		65 歳の定年までは継続雇用の予定。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　61 歳
障害の種類・程度		左肩関節・左肘関節・左手関節・左手指の軽度機能障害
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】パートナー社員（雇用保険・社会保険加入） 【勤務年数】９年１ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】16 万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ・店舗での自転車整理、カート・買い物カゴの整理 ・駐車場・駐輪場の清掃業務 ・一日６～７時間
能力低下の状況 いつごろから どのように		加齢に伴う能力低下は特に感じられない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	特になし。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特になし。
今後の見通し等		65 歳の定年までは継続雇用の予定。

調査結果２０　株式会社ダイキ

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 55 年　７月　株式会社ダイヘンの 100%出資の子会社として設立される

・昭和 57 年 12 月　絶縁物加工の田川工場完成

・昭和 58 年　７月　株式会社ダイヘンの特例子会社として認可され現在に至る

※社長は非常勤でその他役員は株式会社ダイヘンから派遣されている

②　事業内容

・変圧器用絶縁物の切断加工（株式会社ダイヘン及びダイヘングループ向け）

・スイミングスクール・マンション及び駐車場経営（一般向け）

③　資本金

50 百万円

④　従業員数

従業員総数 40 人・・・うち障害者 12 人（うち重度９人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	40 人	人	５人	４人	７人	７人	12 人	５人
B 非障害者(健常者)数	28 人		2	2	5	5	9	5
C 障害者数	12 人（９）人		3	2	2	2	3	
視覚障害者	人（　）人							
聴覚言語障害者	９人（９）人		2	1	2	2	2	
内部障害者	１人（　）人						1	
知的障害者	２人（　）人		1	1				

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・全社員同一の再雇用制度あり。

・選定基準は健康で引き続き働く意思が明確かつ勤務態度が良好で会社が必要と認めたもの。

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・１年契約の嘱託社員（原則 65 歳まで。運用上は年齢制限なし）。

・労働条件は親会社株式会社ダイヘンのシニア社員制度に準ずる（シニア社員制度では

賃金は職務内容・仕事のレベルに応じた水準で決められている）。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

なし。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

重度の聴覚障害者が２人（事例Ａ－１、Ａ－２）と軽度の内部障害者が１人の計３人である。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は５人で、平均勤続年数は、15 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

53 歳の聴覚障害者で勤続年数は 23 年である（事例Ｂ－１）。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

① 障害の有無にかかわらず働く意思と能力があれば、定年後は運用上年齢制限を設けず再雇用をしている。

② 聴覚障害者とのコミュニケーション向上のために社員全員で手話勉強会を開催したり、公的資格の取得支援や業務改善提案制度を活用する等して、社員の「やる気とやる腕」を育てる職場作りをしている。そのため社員の定着率がよく障害者 12 人中５人が 50 歳以上となっている。

③ 高齢の障害者には健康管理面でもきめ細かく対応し、軽作業へのシフト、人間ドック受診の補助や通院するための時間配慮等を行っている。

④ 長年障害者雇用に携わり一人ひとりの社員特性をよく把握している前工場長を障害者の職業コンサルタントとして採用し、職場内での作業面の指導にとどまらず生活面や健康面での支援・アドバイスを実施している。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

① 作業能力低下については、障害内容や年齢にもよるが個人差が大きい。健常者に比べ障害者の場合は本人の持っている特性の差が大きく、一人ひとりに合わせたマンツーマンによる支援・指導が必要不可欠である。

② 手作業で困難な作業について､専用機械を導入することによって作業者の負荷を軽減し、品質を向上させ、障害者ができる仕事の範囲を広げてきた。高齢者が多くなるためさらに安全で負担を少なくして仕事ができるよう環境整備を工夫していく必要がある。

③ 家族のいない高齢の聴覚障害者の生活支援の問題が心配である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

企業での職業生活における支援と企業外での日常生活における支援の双方が連携することにより、より一層の雇用の継続につながると思われる。

（５）まとめ

① 障害者雇用に対する考え方として「障害者のやる気とやる腕を育て、明るい職場で社会に貢献」を「経営理念」に掲げ、経営幹部を筆頭に社員全体の努力と協力で障害者の持っている能力を最大限伸ばし発揮させる様々な取り組みがなされている。

② 社内に職業コンサルタントをはじめ、第２号職場適応援助者や障害者のリーダー等を配置し、仕事面のみならず日常生活面の相談や指導にあたり、通常時と違う言動・行動が見受けられるときは家族や支援者と連絡を取り合い情報交換しながら適切な対応をとる体制を作り上げている。

③ 障害者の加齢・高齢化の問題は個人差があり現状では大きな問題として捉えていない。体力的に衰えが見られる者にはより負担の軽い軽作業に配置する等の様々な対策を実施している。むしろ障害の有無や年齢よりも本人の働く意志と能力が問題であり、本人が希望するのであれば雇用継続のために最大限の配慮をしている。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　64 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】　嘱託社員（１年ごと契約） 【勤務年数】20 年７ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】　一般社員 【給与（月額）】14 万４千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】　21 万２千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 田川工場で絶縁物の機械加工と軽作業 AM8：30～PM5：00（7.75H/日） 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 田川工場で絶縁物の機械加工 勤務時間は同じ
能力低下の状況 いつごろから どのように		２年ほど前から視力が低下し、体力も徐々に落ちてきている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・体力に見合った軽作業の比率を高めている。 ・視力低下に関しては通院の際の時間配慮とともに、診断内容や本人の要望を良く聞き無理のないよう対処している。
	障害者自身やその家族などの取り組み	・本人は一人住まいであり、兄とは普段行き来がないため、今後日常生活における支援が必要になる。
今後の見通し等		・本人と相談しながら作業の引継ぎをしていく。 ・職業コンサルタントによる支援を強化する。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		女性　61 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】嘱託社員（１年毎契約） 【勤務年数】20 年６ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】13 万９千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】 21 万９千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 田川工場で絶縁物の手加工による軽作業 AM8：30～PM5：00（7.75H/日） 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 田川工場で絶縁物の切断･組立加工 勤務時間は同じ
能力低下の状況 いつごろから どのように		2005 年５月、精神科の病院に約１ヶ月入院。親を亡くしてから精神的に不安定な状態が現れている。体力的には足が弱まり通勤には杖を使用している。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	・対人交流が苦手なため、グループ作業は避け一人作業を担当させている。手話でコミュニケーションができるように聴覚障害者の女性リーダーをつけている。 ・足が弱いため作業移動の少ない軽作業にシフトしている。 ・通院や所用については本人の要望を尊重し時間的配慮をしてる。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	本人は継続勤務を望んでおり家族も引き続き勤務するよう勧めている。
今後の見通し等		精神的に不安定になることがあり、再入院の事態にならないよう職業コンサルタントや第２号職場適応援助者が支援し、まずは 65 歳迄の勤務を目指す。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　53 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　１級
雇用形態・勤続年月		正社員　23 年６ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　26 万７千円
仕事（作業）の内容		・絶縁紙の機械加工 ・スリッターによる切断加工 ・耳折り機による折り曲げ加工
能力低下の状況 いつごろから どのように		・現在のところ作業に支障をきたす程ではないが、２～３年前から徐々に体力（１日 7.75 時間勤務の持続力）が低下している。 ・健康診断ではアルコールを減らすよう指導されている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	健康診断結果に基づく健康管理 ・産業医・看護師から指導・アドバイスを受け、通院のための時間の配慮をしている。 ・酒・タバコを減らすよう呼びかけている。（ビール１本/日、タバコ３本/日） ・職場リーダー制と必要資格取得によるレベルアップ。 ・職場のリーダーとして指導的な仕事をしている。 ・障害者でクレーン操作の公的資格を取得した第１号であり、社内技能認定も取得しているため仕事に対する自信とやりがいを持たせさらに上のレベル（責任者）を目指すよう指導している。 ・提案制度を活用し仕事上の工夫やヒントを提案させ表彰している。
	障害者自身やその家族などの取り組み	・健康面については健康診断結果に基づき家族と連携し、協力しながら体調維持管理を行っている。
今後の見通し等		・今後の高齢化に備え自分自身が健康維持に努めるとともに、企業としてはその時点の体力に見合った作業配分をする必要があると思われる。 ・引き続き職業コンサルタント、第２号職場適応援助者の支援を行うことで継続雇用に努めたい。

事例　Ｂ－２		
性別・年齢		男性　36 歳
障害の種類・程度		知的障害　Ｂ２
雇用形態・勤続年月		正社員　10 年 10 ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　17 万 2 千円
仕事（作業）の内容		・絶縁紙の耳折り加工 ・絶縁紙のニス塗り ・絶縁物の運搬
能力低下の状況 いつごろから どのように		・現状能力低下は認められないが、日々の業務の中で行動や言動が不安定でバラつきが見られるようになった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・毎月の定期通院の時間配慮と服薬の確認等の健康管理を行う。 ・社内の様々な制度を積極的に活用しやる気を起こさせる。 ①提案制度‥提案すれば表彰され認められるため、提案を出すことに積極的になり自信を持つようになった。 ②公的資格取得の報奨制度‥社内の知的障害者として初のホイスト運転資格を取得し、作業評価が上がり仕事への取り組みがより積極的になった。
	障害者自身やその家族などの取り組み	・家族と会社との連携を密にしながら、体調管理を推進する。 ・家族の理解と協力を得ながら適性に応じたスキルアップを図り、本人のやる気を醸成する。
今後の見通し等		・心身の健康管理（服薬管理）に気をつけ、適性にあった作業を行ってもらう。 ・きめ細かな職業コンサルタントや職場適応援助者の支援を継続してゆく。

調査結果２１　阪神友愛食品株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 61 年６月　コープこうべ（当時・灘神戸生活協同組合）の特例子会社として兵庫県・阪神７市１町との第３セクター方式で設立

・昭和 62 年４月　工場竣工、能力開発センター併設開始

・平成６年 11 月　レトルト工場完成

・平成８年 11 月　65 歳までの再雇用制度導入

・平成 21 年９月　株式会社協同食品センターの製品の生産受託

・平成 21 年 10 月 西宮市障害者就労生活支援センターの事業運営を受託

②　事業内容

・生産事業部門・・農産素材の包装加工とレトルト総菜食品の製造及び他社製品の受託生産

・能力開発センター・・知的障害者の職業能力開発

・西宮市障害者就労生活支援センター「アイビー」の受託運営

③　資本金

83.35 百万円

④　従業員数

従業員総数 34 人・・・うち障害者 23 人（うち重度 21 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	34 人	人	１人	10 人	13 人	５人	５人	人
B 非障害者(健常者)数	11 人			2	5		4	
C 障害者数	23 人（21 人		1	8	8	5	1	
聴覚言語障害者	５人（５）人			1	1	2	1	
肢体不自由者	10 人（10）人			2	5	3		
内部障害者	１人（１）人			1				
知的障害者	５人（５）人		1	3	1			
精神障害者	２人（うち手帳所持者数 2人）			1	1			

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、正社員は 60 歳、定時社員は 65 歳である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度の規定が定められている。
・希望者全員が対象となる。選定基準は明文化していないが、職務遂行能力や健康状態を考慮している。

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）
・定時社員として１年ごとの契約更新。
・現在労働時間は１日６時間週５日勤務。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由
これまではいない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況
現在は定時社員として働いている聴覚障害者が１人いる。（事例Ａ－１）

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数
50 歳以上の障害者は６人で、平均勤続年数は、19 年６ヶ月である。

(ロ) 最も長い勤続年数
62 歳の聴覚障害者で勤続年数 22 年６ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

① 正社員として一日８時間・週５日間の 40 時間勤務が困難になった場合は、定時社員として週 35 時間、状況によってはそれ以下の短時間勤務に変更している。

② できる仕事が限定され、職務が広がりにくいが、働く意欲があれば労働条件等を個別によく相談し、極力継続雇用に努めている。（事例Ｂ－１）

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

① 重度障害者がほとんどであるため、加齢･高齢化の他、障害の進行等が職務遂行のスピードや正確さに影響し、生産性が低下する場合が見られる。

② 長年勤務していてもできる仕事が限られ、職域拡大が難しいことが課題である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

① 重度障害者を長期に亘り継続雇用している企業に対し、職務能力が低下した障害者や病気が回復し現場復帰した障害者に対する支援制度（助成金）があれば良い。

② 定年後、退職した後の生活面を心配しているが、企業では限界があることから働けなくなった後の支援体制をきちんとしてほしい。

（５）まとめ

知的障害者のための能力開発を行い、職業的な自立や積極的な社会参加の実現を図るために能力開発センターを併設しているが、さらに平成 21 年 10 月からは、地元の西宮市から就労生活支援センターの運営を受託し、地域の障害者の自立と雇用促進、雇用継続に積極的に取り組んでいる。

また、地元の消費動向が変化し、従来の主力製品である農産素材加工品やレトルト食品

の売上が減少したため、平成 21 年９月から７人の出向社員を受け入れて新たな水煮食品の受託生産を開始した。こうして工場の生産設備の稼動率を向上させ経営の安定化を図るとともに働く障害者の個々の状況に応じた対応をし、雇用の継続に努めているといえる。

事例　Ａ－１	
性別・年齢	女性　62 歳
障害の種類・程度	聴覚障害　2 級
※雇用形態・勤続年月	【現在の雇用形態】定時社員 【勤務年数】22 年６ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】　正社員
※役職名・給与（月額）	【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】約 10 万円～12 万円（時給 870 円） 【継続雇用の場合、定年前の給与】約 20 万
※仕事（作業）の内容	【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 生産工場の製造メンバー　箱詰・計量担当、一部出荷も担当 10：30～17：30　一日６時間・週５日勤務 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 生産工場の製造主任　出荷・箱詰・計量担当 9：00～18：00　一日８時間・週５日勤務
能力低下の状況 いつごろから どのように	時に腰が痛いという程度であり、特段能力の低下は見られない。
雇用を継続するための取り組み **事業所における取り組み、配慮、工夫など**	定時社員移行を機に、勤務時間を短縮し勤務日を一部変更した。
雇用を継続するための取り組み **障害者自身やその家族などの取り組み**	
今後の見通し等	65 歳までは継続勤務可能と思われる。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　42 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脳性麻痺　脳原性運動機能障害）　２級
雇用形態・勤続年月		正社員　18 年９ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　15 万５千円
仕事（作業）の内容		包装した製品の検品 シールチェック・異物チェック・日付チェック等。
能力低下の状況 いつごろから どのように		2003 年 10 月　両側変形性膝関節症・両側大腿筋肉痛で 10 日間程休む。 2008 年１月～2009 年５月　頚椎症性脊髄症・両変形性股関節症の手術と療養のため長期休暇をとる。 2009 年５月　職場復帰、復帰直後は週３日・半日勤務とし体力の回復を見ながら週３日勤務に延長した。 2009 年９月　週５日の通常勤務となる。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	・障害の進行のため勤務困難の際は休暇をとるよう指導。 ・入院・手術に伴う休暇や療養に必要な長期休暇制度を利用。 ・本人の職場復帰に対する強い意思を尊重し勤務時間等を配慮。 ・手術退院後は医師の許可を得て車通勤を許可。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	
今後の見通し等		本人の意思を尊重したいが、通常勤務の負担が大きいようであれば、定時社員への移行を検討したい。

調査結果２２　株式会社いくせい

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 62 年６月　　設立

・平成２年　６月　　福祉の店運営受託、ポートアイランド清掃事業受託
　　空き缶リサイクルセンター事業の一部を受託

・平成 18 年３月　　本社移転

②　事業内容

・公園等の園地管理等

・資源リサイクルセンターにおける手選別作業その他

③　資本金

15 百万円

④　従業員数

従業員総数 221 人、うち障害者 171 人（うち重度 137 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	221 人	２人	17 人	71 人	55 人	45 人	18 人	13 人
B 非障害者(健常者)数	50 人		1	7	4	13	12	13
C 障害者数	171 人（137）人	2	16	64	51	32	6	
知的障害者	171 人（137）人	2	16	64	51	32	6	

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年年齢は満 60 歳である。

ロ　定年後の再雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・継続雇用制度の規定が定められており、現在は 63 歳まで継続雇用している。

・継続雇用制度を改定する予定である。平成 22 年４月から 64 歳まで、平成 23 年４月から 65 歳まで継続雇用とする。

・本人の希望による。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

１年ごとの更新となる。初めの１年は従前通りとし、２年目以降は本人の希望や体力等によって相談の上、労働条件を変更して雇用する。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由。

再雇用を希望しなかった者はいない。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者が勤務している場合

60 歳以上の勤務者は６人ですべて知的障害者である。その状況は事例Ａ－１、Ａ－２のとおりである。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 38 人で、平均勤続年数は 17 年である。

（ロ）最も長い勤続年数

62 歳の知的障害者で、勤続年数は 22 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

加齢･高齢化に対応して､本人の能力に応じた適正配置や勤務日数の短縮等の措置を講じて、雇用の継続に努めている。その状況は事例Ｂ－１のとおりである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

出勤の意欲は見られるが、足がふらつく等身体機能に影響が出る場合がある。また、永年続けてきた経験のある作業であっても、指示しないと動けない状況が見られる。

（２）のような措置を講じても作業継続が困難になった場合は退職勧奨もやむを得ないと考えている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

60 歳以上の障害者については、雇用率の算定上ダブルカウント（ダブルカウントしている者はトリプルカウント）できないか。

（５）まとめ

中途で退職するケースはほとんど無く、定着率は高い。その理由としては、知的障害者に適した多様な職種(作業)を有する事業を行い、個々に応じた配置をしていること、一人ひとりに対応したマニュアルを作成し、きめ細かい相談指導体制がとられていること等が考えられる。

また、行政や地域の支援機関と連携し、サポート体制を整備していることも要因といえよう。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　62 歳
障害の種類・程度		知的障害
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 週３日勤務（５分の３勤務） 【勤務年数】22 年６ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】６万１千円（時間給制） 【継続雇用の場合、定年前の給与】　10 万９千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 環境整備、園地管理業務　9:00～17:00 の７時間勤務 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 環境整備、園地管理業務　9:00～17:00 の７時間勤務
能力低下の状況 いつごろから どのように		58 歳～59 歳頃から作業能力や体力低下の傾向が現れた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・定年直後、フルタイム就労としたところ、出勤し仕事には就くが､持続力や注意力が低下する傾向が見られるようになった。そのため勤務日数を減らし、負担の軽減に務めた。 ・森林での作業そのものに危険はないが、移動中の事故が起きないよう注意を払っている。 ・身辺処理に課題が出てきており指導員がサポートしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	両親と３人家族であり、常に現場の様子を両親に伝えてきたが、両親も高齢化したため、現在では妹（後見人）と連絡をとっている。
今後の見通し等		現状のままで継続雇用する予定である。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　63 歳
障害の種類・程度		知的障害
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 フルタイム 【勤務年数】22 年６ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】10 万１千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】 10 万９千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ポートアイランド事業所配属、清掃作業 勤務時間 8:00～16:00 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 森林植物園事業所配属、環境整備、園地管理作業 勤務時間 9:00～17:00
能力低下の状況 いつごろから どのように		高度かつ重労働の刈払機作業に永年問題なく従事してきたが、58 歳頃から能力低下の傾向が見られるようになった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	継続雇用３年目となり、体力も低下してきたため、配属先を変更し園地管理から清掃作業とした。この結果、通勤時間が短縮し、刈払機を使用することもなくなり、本人の負担は軽減した。
	障害者自身やその家族などの取り組み	家族と連絡をとり相談や悩みを聞いている。
今後の見通し等		平成 22 年３月で継続雇用期間が終了する。退職後の進路決定については地域支援センターとの連携し検討する予定である。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　50 歳
障害の種類・程度		知的障害
雇用形態・勤続年月		週３日勤務（５分の３勤務）　22 年６ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　６万１千円
仕事（作業）の内容		清掃・除草（園地管理業務） 墓園のゴミを回収し、４種類に分別する作業。
能力低下の状況 いつごろから どのように		能力の低下はあまり感じないが、体力の低下が感じられる。 また、最近意欲の低下が見られる。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	・５年ほど前に、両親の介護が必要との申し出があり、５分の３勤務（水、木、金の週３日勤務）としている。 ・現在介護の必要はなくなったが、体力の低下により週３日勤務のペースが合っているため、そのままの勤務としている。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	現在、両親ともに他界。現在は本人と同居中の姉と連絡をとっている。
今後の見通し等		現在の条件で継続雇用する予定である。

調査結果２３　ウインナック株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・平成　６年８月　　株式会社ウインナック設立
・平成　８年３月　　工場竣工、本社を工場内に移転
・平成 11 年４月　　トナーリサイクル事業開始
・平成 13 年　　模型飛行機用プラグ受託生産開始
・平成 16 年　　ダイカスト鋳造事業開始

②　事業内容

・自動車部品と金型製造
・レーザープリンターのリサイクルトナーカートリッジ再生事業

③　資本金

50 百万円

④　従業員数

従業員総数 86 人・・・うち障害者 37 人（うち重度 36 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	86 人	人	25人	27人	16人	16人	１人	１人
B 非障害者(健常者)数	49 人		10	22	11	6		
C 障害者数	37 人（36）人		15	5	5	10	1	1
聴覚言語障害者	13 人（13）人		1	2	2	7	1	
肢体不自由者	10 人（10）人		1	2	3	3		1
知的障害者	14 人（13）人		13	1				

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年年齢は 60 歳である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度の規定が定められている。
・希望すれば再雇用に応じられる。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

賃金の見直しはあるが、定年前とほぼ同じ条件で 65 歳まで、１年ごとの嘱託契約となる。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由。

再雇用を希望しなかった障害者はいない。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は、聴覚障害者と肢体不自由者がそれぞれ１人である。その状況は事例Ａ－１、Ａ－２のとおりである。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 12 人で、平均勤続年数は９年である。

（ロ）最も長い勤続年数

56 歳の障害者で勤続年数は 14 年である。

（２）重度身体障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

現在、加齢・高齢化に対応した措置を講じる必要性は生じていないが、作業能力が低下した場合の措置の一つとして過去に実績のある梅干しのパック作業の復活を考えている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

①　加齢・高齢化は作業における集中力の低下、不良品の増加という形で現れる。

②　通院が必要な者については、勤務時間に配慮することが必要となっている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

①　会社が障害者のためにどのような仕事を確保していくかということが重要である。

②　加齢・高齢化に伴い能力の低下が見られたときに、福祉と連携することが重要である。

（５）まとめ

自動車関連部品製造を中心に業務を進めており、景気の悪化に伴い知的障害者、聴覚障害者を主とした職場の開発が急務となっており、障害者の高齢・加齢化対応と併せて当面の問題となっている。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　65 歳
障害の種類・程度		肢体不自由（脊髄疾病による体幹機能障害）　2 級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 嘱託 【勤務年数】13 年８ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】18 万 2 千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】21 万５千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 加工課　鋳造商品のバリ取り　8:30～17：30 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 加工課　鋳造商品のバリ取り　8:30～17：30
能力低下の状況 いつごろから どのように		能力低下は見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	疲れやすくフルタイム勤務は厳しいという声もあり、この 12 月に退職を勧奨することとしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	
今後の見通し等		本年 12 月退職を勧奨する予定である。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　61 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　２級　　言語機能喪失　３級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 嘱託 【勤務年数】８年４ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】17 万７千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】 20 万２千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 鋳造課　湯口切　8:30～17：30 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 鋳造課　湯口切　8:30～17：30
能力低下の状況 いつごろから どのように		特に見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	特に講じていない。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特に講じていない。
今後の見通し等		現状のまま継続雇用する予定である。

調査結果２４　三共レンタルサービス有限会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 38 年５月　　三共レンタルサービス創業

・平成　２年４月　　三共レンタルサービス有限会社設立

②　事業内容

・おしぼり、タオル、玄関マットのリース

・紙おしぼりの販売

③　資本金

10 百万円

④　従業員数

従業員総数 35 人・・・うち障害者 26 人（うち重度 25 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	35 人	２人	５人	12 人	９人	３人	２人	２人
B 非障害者(健常者)数	９人		2	4	1	1	1	
C 障害者数	26 人（25）人	2	3	8	8	2	1	2
視覚障害者	１人（１）人			1				
聴覚言語障害者	３人（３）人					1		2
知的障害者	21 人（21）人	2	3	7	7	1	1	
精神障害者	１人（うち手帳所持者数 1人）				1			

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は 65 歳である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

本人が希望し、能力があれば引き続き雇用する。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

定年時と同じ雇用形態・労働条件で雇用する。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由。

該当者はいなかった。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の重度障害者は３人で、その状況は事例Ａ－１、Ａ－２のとおりである。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は５人で平均勤続年数は 17 年６ケ月である。

（ロ）最も長い勤続年数

51 歳の知的障害者で勤続 25 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

現在、加齢・高齢化に対応して措置を講じる必要性は生じていないが、普段から従業員の体調に留意している。また、作業に慣れた高齢の障害者は新人の作業指導を自発的に行っている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

加齢・高齢化に伴い、視力や集中力の低下等による検品ミスが多くなってくる。

また、体力の低下により１日（フルタイム）の仕事が困難な場合は早退させることがあり、体力面で無理をさせないよう心がけている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

① 加齢・高齢化に対応し、作業の機械化が効果的な場合があるが、これら機械化に合った作業を円滑にする補助機や設備等への助成を望みたい。

② 高齢の障害者の作業には、個々の実績を見ないで、その作業場全体で成果を見ることが大切だと思う。

（５）まとめ

加齢・高齢化に対応し、作業補助機を工夫することによってミスを防いでいる。また、個々の業績に目を向けるのではなく、グループとして成果を評価する職場の姿勢が働く意欲や定着につながっているといえる。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		女性　62 歳
障害の種類・程度		知的障害（重度）
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員 【勤務年数】23 年２ヶ月勤務
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】７万円程度
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 製造部　おしぼりの加工　１日６時間程度
能力低下の状況 いつごろから どのように		55 歳頃から記憶力の低下が目立つようになった。また、感情の起伏も激しくなった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	簡単なこともホワイトボードに書いて、忘れることがないようにチェックしている。作業内容を書いたメモを渡す等を心がけている。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	通勤（社会福祉法人バス送迎）をしているが、１ヶ月に１回程度、近くに住む姉の所に泊めてもらうのを楽しみにしている。
今後の見通しなど		これ以上、能力が低下したり健康的に問題が出てくると、仕事を続けることが困難になると思われる。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		女性　66 歳
障害の種類・程度		聴覚障害（読唇可）１級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】正社員 【勤務年数】22 年 10 ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】８万円 【継続雇用の場合、定年前の給与】 ８万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 勤務時間のみ　　本人の体力（希望）に合わせる 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 製造部　おしぼり、タオルの加工　１日６時間
能力低下の状況 いつごろから どのように		60 歳をすぎた頃から、検品能力の低下、体力の低下が感じられる。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	本人の体調にあわせて、シフトを考える。
	障害者自身やその家族などの取り組み	健常者の夫がサポートしている。
今後の見通し等		今の仕事を減らして、体力的に負担を軽くし、新しく入った従業員の指導をするようにしたいと考えている。

調査結果２５　和光産業株式会社

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 48 年　６月　　会社設立

・昭和 52 年 12 月　　労働省より重度障害者多数雇用事業所に認定され指定モデル工場建設、本社を現在地に移転

・昭和 63 年　８月　　鳥取工場開設

・平成　５年 12 月　　東出雲工場開設

・平成 14 年 10 月　　ブロック工場開設

・平成 20 年　９月　　出雲工場開設

②　事業内容

・コンクリート二次製品の製造販売

・土木工事の請負、施工、管理並びに測量設計

③　資本金

23.3 百万円

④　従業員数

従業員総数 62 人・・・うち障害者 24 人（うち重度 15 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	62人	人	14人	11人	16人	15人	６人	人
B 非障害者(健常者)数	38人		8	8	10	9	3	
C 障害者数	24人（15）人		6	3	6	6	3	
肢体不自由者	１人（１）人				1			
内部障害者	１人（１）人						1	
知的障害者	22人（13）人		6	3	5	6	2	

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳到達日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・就業規則により再雇用制度が定められている。

・再雇用の選定基準は特にない。現在のところ希望者全員が再雇用されている。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・常用雇用として、１年ごとの契約更新により 65 歳まで継続雇用する。

・給与は職務遂行能力により決定する。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

現在まで再雇用を希望しなかった障害者はいない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は３人であり、内部障害者（重度）１人、知的障害者（重度）２人である。その状況は、事例Ａ－１、Ａ－２のとおりである。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は９人で、平均勤続年数は、31 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

58 歳の知的障害者（重度）で、勤続年数 36 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　雇用継続の取り組み

イ　過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により雇用継続ができず、退職した知的障害者が３人いる。

ロ　雇用継続のため、次のような取り組みを行っている。

・より軽い作業に配置転換する。

・賃金を下げたり、最低賃金の減額特例許可を受ける。

・事業所外の福祉サービスへの移行ができるよう関係者との相談を進める。

②　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労継続措置状況は、事例Ｂ－１のとおりである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

現在のところ特に問題はない。ただし雇用障害者 24 人のうち 40 歳代６人､50 歳代６人、60 歳代３人、それぞれが雇用年数が長くベテランになっていることから、今後、加齢・高齢化現象が一度に現れた時どうするかが課題である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

65 歳まで雇用継続することにしているが、企業として雇用が困難になったとき、また、65 歳以上になったとき、障害者が安心して生活できるところが必要であり、その受け入れ体制の整備が重要な課題であると考える。

（５）まとめ

障害者のライフサイクルの視点に立った自立支援を行うべきであるとの考えのもと、平成 10 年９月社会福祉法人若幸会を設立し、グループホーム・ケアホームとしてワコウハウス、ワコウホーム、わこう寮を、知的障害者授産施設としてわこう苑を、知的障害者通所更生施設としてわこうの里を設置してきている。このようにみずから雇用と福祉の連携に

取り組みながら障害者の雇用・就労継続に努めており、状況の変化に応じた取り組みがなされている。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　64歳
障害の種類・程度		知的障害　重度
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 常用雇用 【勤務年数】36年４ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 常用雇用
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】18万９千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】22万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 推進事業部・農耕作業 8：00～17：00 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 東出雲工場・製品置き、積み込み、手直し等 8：00～17：00
能力低下の状況 いつごろから どのように		50代後半から判断力の低下や体力の低下が見られ、積み込み作業等にミスが多くなった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・製品置き場に製品名の書いてある札を立てる等、置き場を間違えないように配慮した。 ・今年度から、これまでの作業より軽度な農耕作業に配置がえを行い、指導者の目が届くようにしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特にない。
今後の見通し等		来年65歳になるため、今後の対応について検討中である。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　62歳
障害の種類・程度		内部障害　重度 ペースメーカー使用
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 常用雇用 【勤務年数】36年４ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 常用雇用
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 常務取締役 【給与（月額）】53万円 【継続雇用の場合、定年前の給与】52万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 推進事業部・農耕作業指導者 8：00～17：00 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 本社工場・島根地区工場責任者・推進事業部・農耕作業 8：00～17：00
能力低下の状況 いつごろから どのように		平成20年からペースメーカー使用、平成20年３月身体障害者手帳を取得した。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	重労働を避け、負担の少ない推進事業部に配置換えしている。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	特にない。
今後の見通し等		本人も意欲があり、雇用継続する予定である。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　58歳
障害の種類・程度		知的障害　重度
雇用形態・勤続年月		常用雇用　36年４ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　15万２千円
仕事（作業）の内容		型枠掃除　油ふき・型枠組はずし
能力低下の状況 **いつごろから** **どのように**		数年前から体力や判断力の低下が目立ってきた。また、理解力が低下し、それが原因となるトラブルがときどき起きている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・機械を使用する等危険の伴う作業を避け、型枠清掃等軽度の作業をさせるよう配慮している。 ・理解力が低下し、こちらが話している内容を理解できない場合がある。このため、わだかまりが生じることがあり、周囲の人や指導者に対応方法を伝えるようにしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	本人は能力低下の自覚が乏しい。また、家族は遠方におり会えない状況にある。
今後の見通し等		本人の能力とやる気を考慮し通所更生施設への入所を視野に入れて検討する。

調査結果２６　有限会社トモニー

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 62 年４月　有限会社トモニー創業（社会福祉法人Ｇ荘の利用者に対する各種サービスの提供）

・平成 12 年４月　「さんかく岡山」に喫茶コーナー「トモニーさんかく」出店

・平成 15 年４月　岡山県立福祉の郷の環境整備受託により「トモニー福祉の郷」事業所開設

・平成 18 年４月　社会福祉法人旭川荘共同洗濯場受託

・平成 19 年６月　旭川児童院、睦学園、旭川療育園の衣類管理業務受託

・平成 20 年５月　株式会社トモニー・きずな設立（障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス事業、就労継続支援Ａ型事業、就労移行支援事業実施）

②　事業内容

料飲食喫茶店、日用品・食料品等販売、環境整備、洗濯（ランドリー）、汚物洗濯（ベントリー）、給食運搬

③　資本金

３百万円

④　従業員数

従業員総数 62 人・・・うち障害者 25 人（うち重度 22 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19 歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65 歳以上
A 従業員総数	62人	人	５人	14人	９人	11人	８人	15人
B 非障害者(健常者)数	37人			6	3	8	6	14
C 障害者数	25人（ 22）人		5	8	6	3	2	1
③肢体不自由者	２人（ １）人					1		1
⑤知的障害者	23人（ 21）人		5	8	6	2	2	

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

(ロ) 定年年齢等

定年は、障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した年度の３月末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

・定年延長制度がある。

・対象者は、希望者全員である。

(ロ) 定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・65 歳まで雇用延長する。

・給与は１年ごとに評価して定める。最低賃金の見直しに準じているのが実情である。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

定年延長を希望しなかった障害者はいない。

ハ　重度障害者であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は３人であり、肢体不自由者１人（重度）、知的障害者２人（重度）である。その状況は、事例Ａ－１、Ａ－２のとおりである。

ニ　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は６人で、平均勤続年数は、13 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

50 歳の知的障害者(重度)で、22 年６ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　雇用・就労継続の取り組み

イ　過去３年間に、加齢・高齢化に伴う能力低下により雇用継続ができず、退職した者は、重度身体障害者２人、知的障害者５人、精神障害者１人である。

ロ　雇用・就労継続のため、事業所内に福祉軽作業部門を設けている。また、株式会社トモニー・きずなを設立し障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス事業、就労継続支援Ａ型事業、就労移行支援事業を実施している。

②　重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

重度障害者等の加齢・高齢化に対応した雇用・就労継続措置状況は、事例Ｂ－１、Ｂ－２、Ｂ－３のとおりである。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

重度障害者等の加齢・高齢化の問題については、一事業所の工夫、配慮だけでは対応することが困難であり、株式会社トモニー・きずなを設立し障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス事業、就労継続支援Ａ型事業、就労移行支援事業を実施している。

今後は、全重協岡山支部やＡ型事業所協議会等関係機関と連携を図りながら、その円滑な運営に努めることが課題である。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

当社で雇用継続が困難になった障害者が、他の企業で働くことができる場合がある。逆に、他の企業で働くことが困難になった障害者が、当社では十分働くことができる場合がある。すなわち、雇用の場を替えることにより雇用継続の可能性が生まれることがあるので、そのような機会を与えることができるシステムを作る必要がある。

（５）まとめ

①　従業員 62 人のうち 60 歳以上が 23 人（障害者 3 人、非障害者 20 人）おり、そのうち 65 歳以上が 15 人（障害者 1 人、非障害者 14 人）である。障害の有無にかかわらず雇用継続

のための取り組みを行い、多くの高齢者が勤務している。

② 障害者の雇用継続については、みずから指定障害者福祉サービス事業を実施し、能力に応じた環境を用意し、障害者就業・生活支援センターをはじめ、他の関係機関と連携し生活面の支援体制を整備している。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　62歳
障害の種類・程度		知的障害　重度
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】常用雇用 【勤務年数】19年３ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 常用雇用
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員（役職制度なし） 【給与（月額）】13万円 【継続雇用の場合、定年前の給与】14万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 地域の公園等の掃除、洗濯 8：30～17：15 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 地域の公園等の掃除、洗濯 8：30～17：15
能力低下の状況 いつごろから どのように		60歳頃から体力、集中力が低下し、掃除等仕事が雑になった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	職業コンサルタントと相談している。また、毎日朝礼の時、何か困ったことがないかと声をかけ、面談もしている。 ３年～５年先までの個別支援計画を作成したいと考えている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	妻が重度障害者であり、連携がとることがむずかしい。
今後の見通し等		障害者就業・生活支援センターや他の関係機関と連携し、食事や掃除の支援をするため、月20時間程度の社会福祉ヘルパーの派遣を検討したい。 短時間で農業の手伝いができないか関係企業と相談したい。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　60歳
障害の種類・程度		知的障害　重度
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】常用雇用 【勤務年数】１年勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 常用雇用
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】10万円 【継続雇用の場合、定年前の給与】10万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 洗濯　8：30～17：15 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 洗濯　8：30～17：15
能力低下の状況 いつごろから どのように		社会性に乏しく全般的な生活支援が必要である。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・地域自立支援協議会と連携し、月20時間の生活介護をヘルパーに依頼している。夕食の支援を週３回依頼している。 ・ 障害者就業・生活支援センターと連携し、ヘルパーの来ない日の夕食支援の他、週３回立ち寄るようにしている。 ・本人の金銭管理については、社会福祉協議会が管理している。
	障害者自身やその家族などの取り組み	家族とは連絡が取れないため支援は期待できない。
今後の見通し等		65歳まで雇用継続する予定である。それまでに簡単な食事を作れるように支援したい。

事例　Ｂ－１		
性別・年齢		男性　54歳
障害の種類・程度		肢体不自由者（上下肢）　うつ病
雇用形態・勤続年月		常用雇用　14年３ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　18万円
仕事（作業）の内容		洗濯工場での機械操作（ボタンを押す）、運搬。
能力低下の状況 いつごろから どのように		１年前から他の従業員との連携がとれなくなってきた。不眠を訴え、体力の低下が著しくなってきている。
雇用を継続するための取り組み	事業所における取り組み、配慮、工夫など	医療機関と連携し、勤務時間の短縮等を検討している。
	障害者自身やその家族などの取り組み	一人暮らしで家族とは連絡とれない。
今後の見通し等		短時間勤務にするか、Ａ型事業所の利用を検討するか、本人と相談していきたい。また障害者就業・生活支援センターへの登録についても検討したい。

事例　Ｂ－２		
性別・年齢		男性　54歳
障害の種類・程度		知的障害者（重度）
雇用形態・勤続年月		常用雇用　14年１ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　10万円
仕事（作業）の内容		洗濯物を機械に入れたり出す作業。
能力低下の状況 いつごろから どのように		５年前から腰が痛い等様々な体力低下を訴えてきている。また虚言が多くなってきた。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	整骨院や整形外科等医療機関に相談するとともに家族と話し合っている。家族は少しでも長く勤務できることを希望していることから、休日の過ごし方等について支援している。
	障害者自身やその家族などの取り組み	同上。
今後の見通し等		・現在の職務の継続は困難と思われる。 ・職務遂行能力が低下しており、福祉機関や障害者就業・生活支援センターと連携しながら今後について検討していきたい。

事例　B－３		
性別・年齢		女性　50歳
障害の種類・程度		知的障害者（重度）
雇用形態・勤続年月		常用雇用　22年６ヶ月
役職名・給与（月額）		一般社員　10万円
仕事（作業）の内容		室内清掃。
能力低下の状況 いつごろから どのように		同僚とのトラブルが多くなってきた。時間の感覚がわからなくなり、目が覚めると、早い時間でも出勤する。生活面では、食べることに関する抑制がきかなくなっている。
雇用を継続するための取り組み	事業所における取り組み、配慮、工夫など	一人で作業をすれば戦力になるが、グループで作業するとトラブルになりやすいため、仕事の与え方を工夫している。また出勤の時間が早いため、出勤時と退社時に面談の時間を設け、仕事のこと等を毎日報告させている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	
今後の見通し等		生活支援が特に重要になってきており、関係機関と相談していきたい。

調査結果２７　株式会社広島リネンサプライ

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 43 年　５月　　株式会社広島リネンサプライ設立

・昭和 44 年 11 月　　病院基準寝具工場として認定、専門工場建設

・昭和 51 年　５月　　労働省指定心身障害者モデル工場認可により工場を増設

・平成　元年　４月　　福山工場設立

②　事業内容

・ホテルリネンサプライ

・病院寝具・病衣リース、クリーニング

・ユニフォームレンタル

・ビル関係総合管理業務

③　資本金

30 百万円

④　従業員数

従業員総数 108 人・・・うち障害者 29 人（うち重度 10 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上
A 従業員総数	108 人	１人	11人	21人	20人	27人	15人	13人
B 非障害者(健常者)数	79 人		9	9	13	23	14	11
C 障害者数	29 人（ 10）人	1	2	12	7	4	1	2
視覚障害者	２人（　）人			1			1	
聴覚言語障害者	１人（ １）人					1		
肢体不自由者	３人（ １）人				2			1
内部障害者	１人（　）人							1
知的障害者	21 人（ ８）人	1	2	10	5	3		
精神障害者	１人（うち手帳所持者数 1人）			1				

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は､障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・再雇用制度が規定で定められている。

・希望者は全員再雇用している。

・再雇用の年齢の上限は設けていない。本人が希望すれば何歳でも再雇用しており、現に 65 歳以上の従業員 13 人（うち障害者２人）が在職している。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・嘱託として１年ごとの契約更新である。

・賃金は、最初は定年前と同一であるが、徐々に減額している。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

ほとんどの者が再雇用を希望しており、希望しない障害者はこれまでいない。

ハ　重度障害者であって 60 歳以上の者の勤務の状況

60 歳以上の身体障害者は３人いるが、いずれも中度（３～４級）の障害であり、該当者はいない。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は７人で、平均勤続年数は 21 年１ヶ月である。

（ロ）最も長い勤続年数

61 歳の視覚障害者で 32 年５ヶ月である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

障害者雇用の歴史は長く、定着率も非常に高い。クリーニングはグループ作業であり、各部署ごとに責任者を置いて作業の指示を徹底させているため、仕事もスムーズに流れるようになっている。特に雇用継続措置を講じているということはない。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

身体障害者は少なく、知的障害者が大多数を占めている。加齢により身体能力の低下は若干見られるものの、個人差もあり、特に悩みや問題点等感じていない。

クリーニングの作業工程は流れ作業のように見えるが、１人１人の作業が次々と流れていく形とは違って、数人のグループで処理しているため、グループ内でお互いにカバーし合いながらバランスをとって作業を進めており、多少の能力低下があってもうまく対応できている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

若干能力が低下した者がいたとしても、適材適所の配置に努めており、本人が希望すれば何歳になっても雇用継続を行っている。意見や要望は特にない。

（５）まとめ

①　60 歳を過ぎると、体力や意欲が若干低下する者も見られるが、その場合は比較的軽作業へ配置転換することとしている。また、最低賃金の減額特例許可を申請する場合もある。

もし、作業への負担が大きくなった場合は、福祉事務所と協議し、系列の社会福祉法人の授産施設等への入所をすすめるようにしており、障害者にとって生涯安心して働ける職場といえよう。

② 従業員全体の生産性向上を図るため、新鋭機械の導入による作業の効率化、省力化、簡素化に努めており、このことも障害者に働きやすい職場になっている要因であろう。

調査結果２８　社会福祉法人清風会

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 47 年８月　社会福祉法人清風会設立認可
　　身体障害者福祉工場　吉田工場設立
・昭和 63 年４月　知的障害者福祉工場　みつや工場設立
・平成　８年４月　精神障害者福祉工場　サンライフ設立
・平成 19 年　３福祉工場が就労継続支援Ａ型施設へ移行

②　事業内容

・病院・ホテル・福祉施設のリネンサプライ
・クリーニング

③　従業員数

従業員総数 343 人・・・うち障害者 136 人（うち重度 23 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	343 人	４人	30 人	97 人	94 人	88 人	22 人	８人
B 非障害者(健常者)数	207 人	2	21	51	46	67	12	8
C 障害者数	136 人（23）人	2	9	46	48	21	10	
聴覚言語障害者	６人（６）人		1	1	2	1	1	
肢体不自由者	27 人（６）人			2	11	8	6	
知的障害者	82 人（11）人	1	7	33	28	10	3	
精神障害者	21 人（うち手帳所持者数 19 人）	1	1	10	7	2		

（平成 21 年６月１日現在）

④　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。就業規則で定められている。

（ロ）定年年齢等

定年は障害の有無にかかわらず、60 歳に到達した月の末日である。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

・定年後 65 歳までの再雇用の規定が定められている。
・定年後の再雇用の雇用基準は各施設ごとに定められているが、その内容はおおむね次のとおりである。
　★ 引き続き勤務することを希望する者。
　★ 作業評価表により 60 点以上の評価を受けた者。
　★ 過去３年間に無断欠勤がない者。

（ロ）定年後の雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・１年更新のパートタイマー。
・賃金は個別に話し合いにより決定。（最低賃金はクリアする）

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無。その理由

ほとんどの者が再雇用を希望している。中には健康上の理由で再雇用を希望しない者もいたが、その場合は、当法人の授産施設等へ入所をすすめている。

ハ　重度障害者等であって、60 歳以上の者の状況

60 歳以上の重度障害者等は 10 人（重度身体障害者７人、知的障害者３人）であり、そのうち２人は事例Ａ－１、Ａ－２のとおりである。

二　50 歳以上の障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 31 人で平均勤続年数は 14 年４ヶ月である。

(ロ) 最も長い勤続年数

63 歳の体幹機能障害者（重度）で勤続年数 35 年である。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

当社は就労継続Ａ型事業所であり、一般雇用が困難な重度障害者等を受け入れる施設である。そのため、施設全体が障害者の就労継続を図るために能力に応じた適材適所への配置等各種の配慮を行っている。賃金も作業能力評価により個々人ごとに設定している。

もし、作業能力評価基準に達しない者がいた場合は、当法人の授産施設等への移行をすすめることとしている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

就労継続支援Ａ型施設であるため、障害の非常に重い人しか入社してこない。したがって、加齢に伴って能力低下が見られることはやむを得ないことであると思っている。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

法人は、就労継続支援Ｂ型施設も運営しており、Ａ型施設に空きがあるとＢ型施設から年に２～３人移行している。Ａ型施設から一般雇用への移行については、なかなか困難な状況である。

身体障害者福祉工場としてスタートしたが、最近は、身体障害者の入社希望が少なく、一方、知的障害者と精神障害者の受け入れが多くなってきている。身体障害者をいかにして確保していくかが課題となっている。

（５）まとめ

社員は、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者と多様であるが、各人の適性能力に配慮したグループ化を行い、互いに能力をカバーし合いながら作業能率の向上が図られるよう工夫している。それでも一定の評価基準に達しない場合は、授産施設等への利用をすすめるシステムができており、加齢による能力低下については、特に問題意識は持っていない。

事例　Ａ－1		
性別・年齢		男性　62 歳
障害の種類・程度		先天性による聴覚障害（１級）
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】パートタイマー 【勤務年数】 10 年４ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】 一般社員 【給与（月額）】13 万６千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】15 万２千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 回収リネン選別作業 （月～金 8:30～17：00）(土 8：30～14：45） 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 リネン品仕上げ作業、出荷準備作業 （月～金 8：30～17：00）
能力低下の状況 いつごろから どのように		定年前と変わらず元気に勤務しており、特に作業能力の低下は見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	特になし。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特になし。
今後の見通し等		体力的、能力的にも問題ないため、契約を継続していきたい。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		男性　61 歳
障害の種類・程度		知的障害　療育手帳Ｂ
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】パートタイマー 【勤務年数】22 年勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 正社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】10 万８千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】12 万９千円
仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 ロールアイロナー流し・シーツを機械にかける。 月～金 8：30～17：00　土 8：30～14：45 【定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 ロールアイロナー流し・シーツを機械にかける。 月～金 8：30～17：00　土 8：30～14：45
能力低下の状況 いつごろから どのように		57 歳前後より、肩・腰・足の痛みを訴え、長い時は１週間まるまる続けて休む様になった。有休の範囲内（40 日）でなんとかおさまってはいたものの半日有給休暇が増えていった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	身体の負担を軽くするため「さばき」の作業から「流し」の作業に配置換えし、焦ることなく自分のペースで作業ができるようにした。また、休憩時間や始業前を利用して、医務室にある電気治療器の利用を勧め、今では１日２回毎日通っている。
	障害者自身や その家族などの 取り組み	・電気治療を毎日欠かさず、２回行っており、また最近は弱い痛みを感じると、早めに休養するよう努めている。 ・弟が年に３回面会に来ている。
今後の見通し等		精神的にも、肉体的にも就労継続支援Ａ型の利用の限界に近い状態と思われる。住まいを変えることなく、通所授産施設を利用してのんびりした作業と楽しい生活を送ってもらいたいと考えている。

調査結果２９　株式会社安河内綜合食品

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 25 年２月　創業
・昭和 52 年５月　株式会社設立
・昭和 56 年　　初めて聴覚障害者２人雇用、以後知的障害者も雇用開始
・昭和 60 年　　現在地に工場移転

②　事業内容

豆腐及び油揚げの製造・販売

・カット豆腐（もめん豆腐、ソフト豆腐、絹ごし豆腐、焼き豆腐）
・充填豆腐（絹豆腐、袋豆腐）
・厚揚げ（三角、四角、さいころ、絹揚げ）
・油揚げ（三角、すし揚げ、将軍揚げ）
・豆腐加工品（湯葉）
・豆乳各種
・にがり各種

③　資本金

30 百万円

④　従業員数

従業員総数 27 人・・・うち障害者 22 人（うち重度 11 人）

年齢層区分 / 従業員の区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内　訳						
		19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65 歳以上
A 従業員総数	27 人	人	６人	８人	５人	２人	３人	３人
B 非障害者(健常者)数	５人			3			1	1
C 障害者数	22 人（11）人		6	5	5	2	2	2
聴覚言語障害者	６人（６）人				1	1	2	2
知的障害者	16 人（５）人		6	5	4	1		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

（イ）定年制の有無

定年制あり。

（ロ）定年年齢等

60 歳。

ロ　定年後の雇用制度の状況

（イ）定年延長・再雇用制度等の有無

あり。

勤続３年以上、直近３年間の出勤率が 90%以上、健康診断で問題がないことを選定基準としている。

（ロ）定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

嘱託社員として 65 歳まで１年更新契約、労働条件は本人との話し合いによる。

（ハ）定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

定年延長、再雇用を希望しない障害者はいない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の者は４人(聴覚障害者)である。うち 66 歳の者（社員）は、やや体力的な低下は見られるものの、責任感があり仕事ぶりがしっかりしているため、現在も社員として働いている。（事例Ａ－１、Ａ－２）

また、64 歳の者（社員）は記憶力が低下してきたため、清掃や作業手伝い等の単純作業を増やして雇用を継続している。

ニ　50 際以上障害者の勤続年数

（イ）平均勤続年数

50 歳以上の障害者は６人で、平均勤続年数は 14 年である。

（ロ）もっとも長い勤続年数

28 年。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

それぞれの作業において個々人の変化に対して周りで支える対応をとっているため、特定の従業員についての事例としては捉えにくい。全従業員に目配りできる体制の下で障害者の雇用を行ってきたため、高齢者も安心して働ける職場となっている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

今後、知的障害者が定年を迎えることとなる。社員に対しては、日頃から「３つの仕事はできるように」と指導しているものの、60 歳を過ぎて新たな仕事を覚えるということは困難と思われ、職務内容等を容易に変更できないことが心配である。

また、知的障害者の親族も同じく高齢化を迎え、学校・サポートセンター等地域の支援機関とのつながりを持っていない障害者の今後のサポート体制が心配である。

地域の資源は比較的充実しているため、支援センターに登録していない人は採用していない。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

①　年齢による能力の判断基準等はないのだろうか。

②　著しく能力が低下した従業員でも、家族がいない者については、会社は解雇に踏み切れない。

③　障害者が退職した後の受け入れ先（寮等）を増やしてほしい。

④　この頃、大きい問題を起こす従業員が増えたが、問題が起きたときの相談窓口がない。

（５）まとめ

障害者雇用は、人手が足りずにハローワークに相談し、聴覚障害者の紹介を受けたこと

がきっかけであった。定年制度については最近になって見直しを行ったが、基本的には嘱託社員として再雇用となり、定年延長・再雇用を希望しない従業員はいない。

障害別にみると、知的障害者は 40 歳前後から落ち着きが出てくるようであるが、仕事ぶりにおいては向上する一方でやや頑固になる傾向がある。また聴覚障害者は能力の変化が少ないが、体力的には相応に低下すると感じており、それらについて配慮している。

60 歳を超えた高齢障害者（聴覚障害）の場合のように、体力的にも作業能力的にも低下が見られ、作業内容・勤務時間等について配慮してはいるが、仕事ぶりは真面目で、依然欠かせない人材となっている例もある。

これまでの経営の実績と事業規模から全従業員に目配りできる体制の下で障害者の雇用を行ってきたため、障害者も高齢者も安心して働ける職場となっているといえよう。今後さらに能力低下がある場合や、退職後の受け入れ先が制度的にも保障されていないということが、高齢障害者を雇用している他業種・他社と同様、経営上の大きな課題となっている。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		男性　64 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】社員 【勤務年数】26 年８ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】11 万７千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】12 万７千円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 勤務時間　6：00～13：40 手造り豆腐製造の補助作業(豆腐ができてからのパック詰め) 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 勤務時間　6：00～13：40（変更なし） 大豆の釜場作業
能力低下の状況 いつごろから どのように		１年ほど前から記憶力の低下が目立ち、豆腐のきり忘れ・厚さ違いや数の間違いがたびたび見られるようになった。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	現在は、本人の作業後にミスがないか確認することが必要になったため、単純作業（清掃、手伝い等）を増やしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	特にない。
今後の見通し等		65 歳になった時点で嘱託社員への移行を本人に相談するつもりである。

事例　Ａ－２		
性別・年齢		女性　66 歳
障害の種類・程度		聴覚障害　２級
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】社員 【勤務年数】28 年８ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】一般社員 【給与（月額）】12 万１千円 【継続雇用の場合、定年前の給与】13 万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 勤務時間　8：00～15：40 職務内容　製品の包装作業、生地（きじ）の加工作業 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 勤務時間　8：00～15：40 職務内容　製品の包装作業、生地（きじ）の加工作業
能力低下の状況 いつごろから どのように		２、３年ほど前よりも仕事のペースが落ちたように思う。体力的な低下が見られ、かつては 15 段積んでいた製品の棚が、今では 12 段に落ちている。しかし、責任を持ってしっかり取り組んでもらっている。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における 取り組み、配慮、 工夫など**	体力低下を考慮し、残業（冬は 17～18：00 まで）を減らしている。家族が家に一人でいることを心配していたため、アルバイトとして働いてもらうようにした。（家族も聴覚障害者）
	障害者自身や その家族などの 取り組み	特になし。
今後の見通し等		特になし。

調査結果３０　有限会社二幸食鳥松元工場

（１）事業所の概要

①　沿革

・昭和 44 年１月　法人へ組織変更、有限会社二幸食鳥設立
・昭和 44 年　　錦江工場開設
・昭和 54 年　　松元工場開設
・昭和 62 年　　配送センター（鹿児島市）開設
・平成８年　　小野工場開設
・平成 12 年　　新栄工場開設
・平成 14 年　　谷山工場開設

②　事業内容

・食鳥処理業及び食肉加工・販売業

③　資本金

3 百万円

④　従業員数

従業員総数 129 人・・・うち障害者 38 人（うち重度 18 人）

従業員の区分＼年齢層区分	合　計 ( )はそのうち重度障害者数	内訳 19歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60～64 歳	65歳以上
A 従業員総数	129 人	人	12 人	12 人	23 人	53 人	21 人	８人
B 非障害者(健常者)数	91 人		4	5	15	42	17	8
C 障害者数	38 人（ 18）人		8	7	8	11	4	
聴覚言語障害者	９人（ ９）人				5	3	1	
肢体不自由者	５人（　）人		1		1	2	1	
内部障害者	３人（ １）人					1	2	
知的障害者	18 人（ ８）人		7	5	2	4		
精神障害者	３人（うち手帳所持者数 3人）			2		1		

（平成 21 年６月１日現在）

⑤　高齢障害者の雇用状況

イ　定年制の状況

(イ) 定年制の有無

定年制あり。

(ロ) 定年年齢等

60 歳。

ロ　定年後の雇用制度の状況

(イ) 定年延長・再雇用制度等の有無

定年延長・再雇用制度はある。特に選定基準はなく、本人にやる気があれば体力と作業効率を見て決定する。

(ロ) 定年後の再雇用制度の内容（雇用形態、労働条件等）

・定年までパート雇用が主であり、61 歳以降もパート雇用である。
・障害者のうち、社員は２人（係長及び主任）。
・労働条件については、時間短縮や職域変更は検討できるが、今まで殆どない。
・パート社員については最低賃金を適用。職務遂行能力がある社員については昇給し、将来に備えて貯蓄させている。
・定年後再雇用にあたって賃金は殆ど変わらない。

(ハ) 定年延長・再雇用を希望しない障害者の有無・その理由

現状はいない。

ハ　重度障害者等であって 60 歳以上の者の状況

60 歳以上の障害者は４人であるが、今のところ能力の低下等は見られない。（事例Ａ－１）

（聴覚言語障害１人、肢体不自由１人、内部障害２人）

ニ　50 歳以上障害者の勤続年数

(イ) 平均勤続年数

50 歳以上の障害者は 15 人で、平均勤続年数は 11.2 年である。

(ロ) 最も長い勤続年数

20 年。

身体障害（下肢に麻痺がある）・主任・当初から正社員採用。

（２）重度障害者等に対する雇用・就労継続措置状況

①　特に講じていない。

②　６年前から各作業工程において機械化を行っている。

（３）重度障害者等の加齢・高齢化に関する問題及び課題

加齢・高齢化による変化は知的障害者の方が早いようであるが、作業能力の低下は見られない。また、内部障害者（人工透析・心臓）の場合には定年前後にかかわらず、本人の体調次第での出勤としているため、能力の低下とはいえない。

しかし、今後さらに高齢化した場合、事業所独自で施設を持つこともできず、「これから先」の問題が大きい。

（４）重度障害者等の雇用継続に関する意見・要望

雇用継続が困難になった場合の受け入れ先について制度的な保証を早急に求めたい。

（５）まとめ

当初ハローワークからの紹介で採用していたが、現在は、知的障害者・精神障害者のいずれについても、当社の業務内容を十分理解している障害者就業・生活支援センターが予め適性・能力等を見極めたうえで当社につないでくるため、マッチングができている。

また、新卒者については職場実習を実施し、作業状況や適応状況を確認している。

障害別には、聴覚障害者の場合、体力・理解力があるため工場作業には問題はなく、相

談員８人のうち手話のできる１人を専任に指名していることから、コミュニケーションもとれている。

知的障害者の場合は、周囲の社員の理解が大切であり、必要な情報は伝えているため、ナチュラルサポートはできている。精神障害者については一時出社しなくなった者もいたが、現在は復職し支障なく働いている。

当社においては、各人が期間内に一定の作業量をこなしてくれればよいとの弾力的対応をとり、管理者及び相談員が現場巡回を必ず行うことにより、円滑な業務運営を実現している。

このような経営方針と業務運営により、現状においては障害者の加齢・高齢化による作業能力の低下という問題が具体的に表面化してはいない。今後さらに高齢化が進んだ場合、どのように対処すべきか、受け入れ先はあるのかは、他社と同様大きな課題といえる。

事例　Ａ－１		
性別・年齢		女性　60 歳
障害の種類・程度		聴覚言語障害
※雇用形態・勤続年月		【現在の雇用形態】 パート社員 【勤務年数】３年 11 ヶ月勤務 【継続雇用の場合、定年前の雇用形態】 パート社員
※役職名・給与（月額）		【現在の役職】なし 【給与（月額）】12 万円 【継続雇用の場合、定年前の給与】12 万円
※仕事（作業）の内容		【現在の配置先・職務内容・勤務時間】 鶏のもも肉解体・自動解体機械への投入、８時間勤務 【継続雇用の場合、定年前の配置先・職務内容・勤務時間】 鶏のもも肉解体・自動解体機械への投入、８時間勤務
能力低下の状況 いつごろから どのように		能力の低下は今のところ見られない。
雇用を継続するための取り組み	**事業所における取り組み、配慮、工夫など**	・専任相談員が手話ができるためにコミュニケーション不足がない環境を保っている。 ・連絡・相談・報告等も確実に行われており、働きやすい職場作りを構築している。 ※連絡事項に対しては、絵を使って理解しやすくしている。
	障害者自身やその家族などの取り組み	地域の障害者就業・生活支援センターの協力により、本人・家族との連絡等は雇入れ時より記録されており、対応できるようにしている。
今後の見通し等		・この事例の方に限らず、元気であれば 70 歳以上でも 80 歳でも働いてもらうことを希望している。 ・障害を持った人が働きやすい職場は、健常者も働きやすい。

第4章　考　察

継続雇用への取組み

高齢化社会を迎え、「生涯現役社会」という言葉も聞かれるようになり、あらゆる職場で年齢にせきかかわらず能力を発揮し続けられるような仕組みづくりが必要となっている。

今回のアンケート調査によると、雇用している障害者の加齢・高齢化により能力低下の問題が生じているとする事業所の割合は３割にすぎず、また、今回事例調査を行った対象事業所は、いずれも 50 歳以上の障害者を雇用しており、さらに、定年後も再雇用によって 60 歳以上の障害者を雇用しているところが多く見られている。

このことを可能にしている要因として、今回の調査からは次のことが考えられる。

① 制度面で、60 歳以上の定年制と定年後の再雇用制度を採用していること。あるいは、定年制を設けていないこと。

② 障害者の作業をサポートするために必要な設備・機械器具を導入していること。あるいは、職場設備を改善していること。

③ マニュアルの作成やグループでの作業等、各個人の特性や能力に応じた柔軟な労務管理がなされていること。

④ 勤務時間の短縮や職務内容の変更等、加齢・高齢化による負担を軽減する対応が図られていること。

⑤ 同じ事業所で働く健常者と障害者、あるいは障害種類の異なる障害者同志が、相互に補い合う職場環境が築かれていること。

⑥ 職場でのコミュニケーションが確保されていること。

⑦ 障害者が働くことについて、地域社会や顧客の理解と支援が得られていること。

⑧ 能力低下や状況の変化により、現在働いている事業所での就労継続が困難となった場合、他の事業所との調整を行い受け入れ先を検討していること。

これらの要因の中で最も重視すべきことは、「⑤同じ事業所で働く健常者と障害者、あるいは障害種類の異なる障害者同志が、相互に補い合う職場環境が築かれていること」であると思われる。

こうした事業所は、障害者の加齢・高齢化への対応策を特に講じていないと回答していることが多いが、そのこと自体が加齢・高齢化する障害者を比較的多数雇用する結果となっているといえよう。

このような自然なサポートがあたりまえになるためには、経営者の考え方はもちろんのこと、見学や職場実習生の受け入れ、従業員に対する教育・訓練、外部支援機関との連携、家族との連携等が積み重なった結果と思われる。

福祉との連携

一方、加齢・高齢化に対応し、勤務時間の短縮や職務内容の変更を行い継続雇用への取り組みをしたにもかかわらず、勤務継続が困難になったときの福祉への移行が事業所にとっても大きな課題となっている。

今回の調査では、事業所自ら事業所内に福祉施設を設置する等の措置を講じ、体力や作業遂行力に適した働き方に移行させている事例が多く見られた。

他の事業所からも、このような状況に対応した福祉サイドとの連携等施策の拡充を望む声が多く聞かれている。雇用障害者の加齢・高齢化に伴い、地域で支えるネットワークづくりがますます重要になっているといえよう。

今回の調査対象事業所は、いずれも重度障害者多数雇用事業所であり、かつ、50 歳以上の高齢者を比較的多数雇用している事業所ばかりであった。いずれの事業所においても、障害者雇用についての考え方、取り組みの姿勢については他の事業所にとっても参考となるところが多いと思われる。

平成２１年度：研究調査報告書　通刊２７２号

障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究

平成２２年３月　発行

編集兼発行所　独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
〒105-0022　港区海岸 1-11-1 ニューピア竹芝ノースタワー
電話　：03-5400-1625 （雇用開発推進部）
FAX　：03-5400-1608
URL: http://www.jeed.or.jp/