

職リハレポート No.4

2013.3

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

第20回職業リハビリテーション研究発表会の概要

平成24年11月26日、27日の2日間、千葉市美浜区の幕張メッセで「第20回職業リハビリテーション研究発表会」が開催されました。今年度は「障害者の雇用とその継続のために～企業と支援ネットワークの役割～」を統一的主题に企業、労働、福祉、医療、教育等の関係者、950人のご参加をいただきました。本レポートでは特別講演、パネルディスカッション、テーマ別パネルディスカッションの要旨をご紹介します。

【目次】

1	特別講演「障害者雇用における企業と支援機関の役割、連携について」	3
	講師：秦 政 氏 (特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長)	
2	パネルディスカッション「就労支援ネットワークのさらなる強化、発展のために」	16
	司会者：谷口 大司 (静岡障害者職業センター 所長)	
	パネリスト： (五十音順) 小田島 守 氏 (岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら 副所長)	
	鈴木 良尚 氏 (厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 障害者雇用専門官)	
	関野 之法 氏 (株式会社カネボウ化粧品 生産技術部門小田原工場製造部 就業推進係長)	
3	テーマ別パネルディスカッション I 「中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割」	29
	司会者：野中 由彦 (障害者職業総合センター 主任研究員)	
	パネリスト：尾崎 正秀 氏 (五十音順) (株式会社大山どり 製造部工場長 / 株式会社大山どりーむ 代表取締役)	
	笹川 俊雄 氏 (埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長)	
	土井 善子 氏 (有限会社思風都 代表取締役会長)	

4 テーマ別パネルディスカッションⅡ

「職リハネットワークによる高次脳機能障害者の早期復職支援を目指して」 41

司会者： 加賀 信寛

(障害者職業総合センター職業センター 開発課長)

パネリスト： 泉 忠彦 氏
(五十音順)

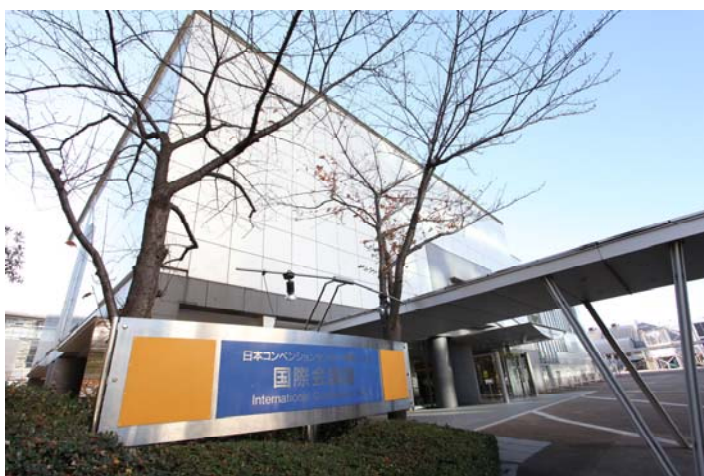
(神奈川総合リハビリテーションセンター神奈川リハビリテーション病院職能科 科長)

柴本 礼 氏

(イラストレーター 『日々コウジ中』作者)

田谷 勝夫

(障害者職業総合センター 特別研究員)



【幕張メッセ 国際会議場】



【当機構理事長のご挨拶】



【口頭発表】



【ポスター発表】

特別講演 「障害者雇用における企業と支援機関の役割、連携について」

講師 秦 政 氏

特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長

《リクルートで特例を立ち上げた》

＜秦が取り組んできた障害者雇用の23年＞

私は長年リクルートで仕事をしてきました。1989年（平成元年）リクルートの特例子会社設立の準備に入り、2001年まで12年間経営に携わりました。さかのぼると1965年に大学を出て、今日までおよそ48年間働いていますが、気づくとその半分が障害者雇用の仕事です。障害者雇用の仕事が私の職業人生の中で一番大きなウェイトを占めることを思うと、不思議であるとともに如何にこの仕事に魅力を感じていたのかを実感いたします。

現在、日本には350社を超える特例子会社があります。私が設立に関わったリクルートオフィスサポート（当時はリクルートプラスという社名でした）は、全国で29番目にできた古い会社です。当時のリクルートは障害者雇用が極端に遅れていました。私は普通のサラリーマンで特例子会社設立の役を担えと社長に言われたとき、法定雇用率の存在すら知りませんでした。当時の民間企業の法定雇用率は1.6%でしたがリクルートは0.13%、雇用している人が7人、不足数114人という絶望的状态で何の対応もできていませんでした。全く経験がない中で、先達企業の見学や話を聞き、いろいろ学びながらやって参りました。



秦 政 氏

＜ご参考：リクルートオフィスサポート概要－1・2＞

いまリクルートの特例子会社は30億円近い売上げになり、社員250人の中で140名超の障害者が働いています。雇用率は2%を超え、利益も出るようになりました。その意味で特例子会社として成果は上げています。しかし、課題や問題がないかと言えば、今も課題は多く残されています。例えば、当時親会社に7人いた障害者が、現在は3人しかいません。つまりリクルートの障害者雇用の実態は特例子会社が担っています。特例子会社は障害者雇用を目的に設立された会社だという考え方があるかもしれませんが、しかし「特例」という言葉にあるように、本来、企業は自身の努力で障害者を受け入れ、能力を開発し経営に参画させるのが本来の姿です。特例子会社は昔も今もこれからもだからこそ「特例」なのです。このままでいいのか、親会社にもう一度気づいてもらいたい。それが私のやり残した仕事です。

会社を立ち上げた2年目にある方と出会い、その方の成長が私にとって今日までこの仕事を続けてこれた原点にあります。1991年の6月、初夏のころだったと記憶しています。若い女性が会社を訪ねてき

ました。彼女は顔が隠れるぐらい大きなマスクをして、両手に手袋をしていました。季節にふさわしくない様子なので、どうしたのかと提示された障害者手帳のコピーを見たところ「火傷による上下肢障害、障害等級1級」とありました。差支えなければと話を聞いたところ、九州出身で主婦をしていたときに火災に遭い、自宅が焼失、彼女自身も全身火傷を負ったのです。20代の若い女性でしたから、ケロイドが残った自分の顔を人に見られたくないと、大きなマスクをしていたのだと思います。もっと厳しかったのは、火傷で右手親指を除き人さし指以下、第1関節より上の指を欠損していたことでした。

話を進めると、働く意欲はあり、能力も高く、障害がなければいろいろな仕事ができることは想像できましたが、立ち上げたばかりの会社で指を失った人にどんな仕事が任せられるのか、正直イメージがつかめませんでした。私は「ごめんなさいね、あなたは指を失ってしまったけど、何ができる？」と聞いたのです。すると彼女は「私は専業主婦でしたから働いた経験もないし、この状態なのでこれというものはないのですが、強いて言えば、ワープロなら打てます」。「どうやってキーボードを操作するの？」と聞くと、「親指が残っていますから、親指でキーボードを叩きます。鉛筆の消しゴムがついている部分を持って伝票をめくることもできます。こうして資料を見ながら入力操作ができます」と話してくれました。「なるほど、確かに打てるね。でもいくら頑張っても、十本の指を使って入力する人には勝てないじゃない。悪いこと言わないから、ワープロで飯食う考え方はやめようよ」。今振り返ると随分ひどいことを言ったと思います。でも、そのとき私はそう言ったのです。彼女は「おっしゃるとおりです。自分にも限界があると思います。でも、今何ができるかと問われれば、私には今そのぐらいのことしか思いつかないのです」こう正直に言ってくれました。会社の管理職連中は、彼女は優秀だし、障害がなければぜひ採用したい、でもさすがにうちの会社で今の彼女は無理だという話だったのです。

私には特例子会社でこの人一人くらいを生かせないでどうするのだという気持ちもあり、何とか彼女を採りたかったのです。「あなたにその気があるなら、簿記の資格を取って経理にチャレンジしてみない？」これは本当に思いつきだったのです。彼女はたくさんの会社に断られ、ハローワークからも就職



は難しいからまず手に職をつけてから挑戦するようアドバイスされていたそうです。でも彼女にはそんな余裕はありません。ひとりで生きていけないといけない。「その気があるなら簿記の資格を取って経理を」と言った言葉が彼女には救いだったのでしょう。「ぜひお願いします」ということで彼女を採用しました。彼女は経理を知りませんから、入社して先輩にイロハを教わり、夜は簿記学校に通い半年後に簿記の資格を取りました。その後2、3年する中で、彼女に経理を教えていた先輩社員は事情があって会社を離れ、それからは彼女が一人で経理を担うようになりました。そのころ彼女に変化が現れました。それまで彼女は朝会社に来てデスクに座り、仕事でもマスクはとらずにパソコンに向かって仕事をして、昼食はお弁当をデスクで食べ、仕事が終わったらアパートに帰る繰り返しでした。ところが、経理を任せられ自信がついたとき彼女の顔からマスクがとれたのです。昼食を近所の喫茶店や食堂に同僚と一緒に食べに行くようになりました。会社は中央区の勝どきにあり、隅田川を越えると銀座です。時に銀座へショッピングに行き、芝居や映画を見に行くようになりました。仕事を任せられ自信が生まれた時、彼女の人生が変わったのです。それから少しして、半ばあきらめていた再婚も果たしました。

私が会社を離れたのは2001年。当時会社の売り上げは10億を超えたぐらいです。社員が110名ぐらい。その時点で彼女は会社の売掛・売上げ管理、社員の使う経費の管理、決算を一人でこなしていました。こうなるともう会社にとっては欠かせない人材です。「あなたに何ができますか?」「ワープロなら打てます」、「わかった、でも無理せずあなたのできるスピードでいいからね」とワープロだけを任せていたらどうだったでしょうか。いくら努力してもスピードが求められる仕事で指が使えなければ限界があり、彼女はとっくに潰れていたと思います。「人は周囲の理解と支えによって無限に力を発揮できる」というのは、まさに彼女を通して学んだことです。皆さんが日々関わる方たちも、同僚の理解や支援、そして適切な訓練によって無限に広がる能力を持っている人だとすれば、その「伸びしろ」をどう具現化し社会に機能するよう導き出すかが、障害者雇用の原点だと思います。

＜社内コンセンサスを得るために＞

当時、親会社は障害者雇用が極端に遅れていましたから、特例子会社を設立しても理解が進む訳ではありません。少しでも障害のある社員を理解してほしいと願い、手作りビデオをつくり、昼と夕方に社内報として放映しながら、親会社の社員の理解を促しました。一万数千人が集まる武道館の入社式では、社員全員を壇上に上げ紹介しました。

今、リクルート全体の雇用率は1.8%を超えました。しかし、親会社の理解がどこまで進んだかというと残念ながらまだ疑問です。「リクルートの障害者雇用は?」と問われれば「特例子会社があり2%を超えている」と役員全員が回答するでしょう。それが当然だと思っています。特例子会社は雇用だけがミッションではないのに、そうなっているのが現実です。

《企業を取り巻く環境変化と障がい者雇用》

＜障害者雇用制度の変遷－法定雇用率と障害者数の推移＞

日本経済は不況から脱却できず、デフレからも抜け出せません。国が老いてきて、65歳以上人口が3,070万人、人口比24.2%になると発表されました。私がリクルートで特例子会社を立ち上げた当時の

65歳以上人口は12%です。つまり8人に1人が65歳以上だったのが今は4人に1人が65歳。加えて少子化に歯止めがかからない。こういう厳しい経済環境の中で企業は障害者雇用を迫られています。

この間、障害者雇用の制度も変わってきています。知的障害者の雇用義務化がなされ、障害者雇用率が1.6%から1.8%に引き上げられました。短時間労働者が雇用率にカウントされるようになり、除外率縮小が2回行われました。さらに、平成25年4月には民間企業の雇用率が2.0%に引き上げられます。あわせて、精神障害者の雇用義務化議論が最終段階に入り、研究会では雇用義務化が適当という文言が盛り込まれ、今後国会の審議を経て、雇用義務化がなされていくと思います。時期の問題は別にして近い将来必ず義務化がなされます。単純計算をすれば現行の1.8%が2.0%に引き上げ、さらに2.2%、場合によっては2.3%ぐらいに引き上げられてもおかしくありません。

<日本の経済力推移と障がい者雇用>

新興国が急速に力をつけてきたことや、世界のマーケットに乗り遅れた問題もあり、グローバル経済の中で日本は遅れをとっています。世界は毎年7,800人規模で人口が増加しています。人口増加地域にはマーケットがあります。一方、日本は成熟し人口が減り始めています。商売をするため需要のあるところに出ていくのは必然です。加えて、円高やエネルギーの問題もあります。こうしたことが重なると、物を作り海外を相手に商売する企業は、わざわざ原材料を日本に運んで加工してまた運んで売るより、現地で作って販売したほうが効率もいいわけです。労働コストも抑制できるかもしれない。となると製造業を中心にどんどん出ていく。製造業傘下の関連企業までその影響が出てくる。

かつて東京大田区は中小零細企業がたくさんあり、地域の障害者を多数受け入れてくれていました。ところがある会社はなくなり、ある会社はかろうじて存続しているものの、障害者雇用を継続できなくなった。このことで多くの障害者が施設に戻される現象も起きています。こうしたことを考えると、ますます日本の企業と経済は閉塞状態に陥ってきている。GDPが下がるなか、企業は努力し、障害者雇用率は改善しています。去年のデータでは障害者雇用率は1.69%まで上がっています。わかりやすく言えば来年の引き上げを想定し、早手回しに雇用をしているから上がってきているわけです。

<雇用義務のある企業では雇用が進展しているが>

平成24年度の障害者雇用数は、従業員規模56人以上の企業で38万人を超え1.69%まで上がっています。厚生労働省が5年毎に行う障害者雇用実態調査では、従業員5人以上の法人で雇用される障害者数は、平成5年に42万7,000人でした。平成10年は51万6,000人。ところが平成15年は49万6,000人に減りマイナストrendです。さらに平成20年には44万8,000人に減っている。まさしくこれは、日本経済を取り巻く環境変化の中で小さな企業が生き残りに精いっぱい、障害者雇用ができなくなっていることを示しています。雇用義務のある企業が雇用責任を果たすのは当然ですが、同時に雇用義務がない企業も改めて国の状況を捉えたとき、自分たちに何ができるか考えこの数字を引き上げないと日本の障害者雇用は増えないと思います。障害者の働く場があるのであれば、就労を可能にする環境整備をすることがこれからは求められています。

日本の99.2%は中小企業です。私は三重県出身ですが、三重県では従業員56人以上の会社は11%で

す。残りの89%は雇用義務のない会社です。11%の企業が頑張っても限りがあります。55人以下の企業が雇用できるのは精々1人か2人でしょう。でもそういう企業が会社の近くに住んでいる障害者を迎え家から通える範囲で職場が提供できれば、この数は増えるでしょうし、地域の活性化にも繋がります。これこそ日本が目指す方向だと思います。

<参考：社会保障（対国民所得比）の推移>

昨年の社会保障給付費は109兆円です。直近10年で21兆円増えています。さらに10年さかのぼると40兆円の増です。何を意味するかというと、高齢化に伴う年金、医療、介護に莫大なコストがかかっている。それらを総合して今後社会保障給付費はすごい勢いで増えていく。これは恐らく歯止めがかからないし、「国の老い」とリンクしているわけです。

<人口統計にみる日本の未来>

統計的にも人口減少が始まりました。労働人口の減少もリンクしますから1年先、3年先、5年先を考えると労働力減少が起きると思います。影響はどこに及ぶでしょうか。中小零細企業から順にボディーブローのように効いてくる。大手企業はすぐそのダメージを受けないかもしれませんが、いずれ人口減少、高齢化、労働人口減少が重なれば、深刻な労働力不足の時代が来る。障害者雇用がなぜ求められるかは自明の理です。彼らを戦力にしない限り日本の成長発展はないのです。

<<現在の障がい者雇用と課題>>

<雇用対象の障がい者が変わってきた>

厚生労働省の発表では日本の障害者は744万人います。うち半分が身体障害者、ついで精神障害者、知的障害者ですが、就業年齢に限定すると365万人です。就業年齢の身体障害者は130数万人。知的障害者が34万人。一方、精神障害者は200万人近くいます。ところが、雇用状況調査で多いのは身体障害者で次いで知的障害者。精神障害者はまだ伸びていません。単年の数字で見れば精神障害者の増加が顕著ですが絶対数では少ない状況です。

企業にとって身体障害者の雇用は職域や日常マネジメント、育成問題等々ある程度ノウハウがある。簡単に言えば身体的な部分の配慮ができれば日常のマネジメントはできる。知的障害者は平成10年に雇

用義務化されて以降、企業内でノウハウが蓄積され、能力の引き出し方や職域設計が図られてきて、企業側の抵抗はなくなってきた。しかし、精神障害者はまだハードルが高いわけです。

もともと企業に障害者はあまりいませんでした。中途で障害者になる方はいましたが、外から障害者を受け入れる経験は直近20年ぐらいの事象です。産業社会は障害のない人たちだけで事業活動がなされてきた。一方福祉の世界には障害者がいて、2つの世界には大



きな隔たりがあった。職場に障害者がいないわけですから、企業は彼らに何ができ、どんな配慮が必要なのかわからないのです。また、1998年以降メンタル疾患での自殺者が3万人を超えた状態が続いている。余裕を失った社会でストレスを抱え通常勤務が困難になった人がどの職場にもいて、企業は精神障害者と聞いた瞬間、自社で対応に苦慮する休職中のメンタル疾患の人たちが思い浮かび、“同じような人を新たに採ってどうする！”となる。会社のトップがこう言えば、その瞬間に会社はフリーズします。これからさらに雇用率が上がる時、身体障害者は枯渇状態、知的障害者も限りがあるとすれば、どんな形であれ精神障害者を受け入れ、戦力にしなければ雇用率達成は望めないことを自覚すべきです。

<障がい者雇用市場は大混乱の様相>

企業からすれば、できることは全部した、これ以上何をしろと言うのかと怨嗟の声も聞こえます。「いい人」がいればいくらでも採る、でも「いい人、欲しい人」がないという声がある。「欲しい人」とはどんな人かと言うと、非常に曖昧で「あれこれでき、コミュニケーションが図れ、自分で判断できる人」。しかし、そう都合の良い人は採れません。そういう可能性は秘めていても経験がないので、すぐその域までは達しない。時間をかけて育ててくださいと言うと、我が社に育てる余裕はない、即戦力なら採るけど育てることはできない。むしろ支援者側で育てて欲しいとなります。

社会の構造が変わる中、事業主には、精神障害、発達障害、難病、高次脳機能障害者を受け入れることが求められます。これからの時代、日常の社員管理の場面で想定外のことが起き、きちんと対応しないと管理する側、される側でズレが起き、最終的には離職につながります。会社は一人一人の様子を今まで以上に細心の注意を払いながら見て雇用しなければなりません。

《企業から見た支援機関への提言》

<なぜ今、“障がい者雇用”が求められるのか>

なぜ障害者雇用が求められるのでしょうか。法律で規定されている、労働力が必要、社会的責任（CSR）、コンプライアンス、国の福祉財源の枯渇。立場によって見方は違うと思います。法律があるというのはハローワークの立場。労働力が必要というのは企業です。

企業がなぜ人を採用するかというと事業活動をしているからです。企業は人・物・金を投下して事業目的を達成し、得られた利潤をさらに再投下するスパイラルで動いています。企業にとって人材は障害の有無に関係なく、事業活動に寄与することを前提にしています。経費を圧縮し冬の時代を乗り越えようとする企業にとって人は減らしたいぐらいです。こんな中で法律がありますといっても解決にはなりません。社会的責任、CSR、コンプライアンス、ダイバーシティ。これらは理想の姿、でもそこまでのゆとりがないのが企業の現実です。こう考えると共生社会というキーワードが出てきます。さまざまな人がこの国を構成し全ての人がこの国の安定、成長に関わることを求められている。その一つとして障害者雇用が求められると整理しないと、法律があるという迫り方では企業は対応できないと思います。

<なぜ企業は障がい者雇用に悩むか？>

企業は「不況でもう、障害者雇用などとんでもない、勘弁してよ」と言います。「では景気がよくな

ったら人を採るのですね」と切り返せます。「任せる仕事がない、思いつかない」「でも同業の企業では、障害者雇用をしていますね参考になりませんか」という切り返しもあります。「経験がなくとにかく不安、とくに精神障害者となると踏み切れない」。でも「不安は経験しない限り解消できませんね、一度トライしてみましょうよ」と伝えることが必要です。「戦力として期待できない、持ち出しも多い」「何でそう思うの。そう簡単に結論出さないでよ」「いや、障害者雇用をした瞬間から人件費を中心に費用が発生し、それだけのアウトプットを返してくれればいいけど、本当にできるのか、結局持ち出しが続くとすれば、経営的観点からもすべきではないし、株主に説明がつかない」と言う人もいます。「それは決めつけ過ぎていませんか？もう少し広く見たら、本当に障害者は能力がないのでしょうか」と突き詰めないといけません。「前に採用したけれど、結果うまくいなくてやめてしまった。もうこりごり」という企業もあります。でもやめたのは本人だけの問題でしょうか。会社側に課題はなかったのでしょうか。

障害者がやめる理由を聞いてみると、「周囲と同じ仕事をして同じ成果を上げているつもりなのに、障害のない人と賃金の差がある。身分も違う。どうしても納得がいかない」「障害のない人たちは、いろんな仕事を経験し仕事の幅や経験を広げていく一方、私は5年前からずっと同じ仕事。もっといろいろな仕事にチャレンジしたい」。あるいは「仕事をするために勉強の機会が欲しいけれど、なかなか会社は応えてくれない」等の答えが返ってきます。こうしたことが重なると「結局、会社が欲しいのは私ではなく、私の持つ手帳が欲しいのですね。私を採用すると雇用率が改善できるからなのです」。こんなふうに本人が感じてしまうとすれば、もう二度と関係修復はできないでしょう。企業にはそのような意図はないのですが、結果的にそう感じたとすれば、説明が不足か、本人の思いを聞く方法がまずかったか、あるいはもともと制度的に障害者と障害がない者を分けてしまい、その説明がなかったせい、さまざまな要因が考えられます。

一人の障害者の採用が難しいいうえに些細な理由でやめていく人がいる時代です。これからの障害者雇用は間違いなく売り手市場で、実態は別にして首都圏では表面上魅力的な求人が並んでいます。転職したらもう少しいい生活が送れる、もっとチャンスが広がるかもと気持ちが揺れるのは障害の有無に関係なく、皆が思うことです。いかに彼らにとってこの会社、この職場で働き続けることが幸せなのか実感してもらい、マネジメントが必要です。

<障害当事者・家族の“働く”への本音>

障害者や家族が本当に企業で働きたいと思っているのか疑問に思うことがあります。もし私の感じ方が当たっているとすれば、企業がいくら努力をし、国が制度を整えても、働きたい人が市場に出なければマッチングは叶いません。

これは全て保護者の方からのメッセージです。「企業で働くのは大変厳しいと聞く。いつ首になるかわからない。賃金だって上がらない。厳しい環境に子供を出して苦勞させたくない、子供につらい思いをさせたくない。この子一人ぐらい親が守ります。うちの子は企業で働く力がない、障害も重いし、本人の居場所は就労継続B型、強いて言えば就労継続A型、こうしたところが精一杯で、企業のハードルは高過ぎます」と。しかし、国が老い、財源が枯渇し、従来型の福祉が高齢者へシフトされるなか、障害者への福祉予算がどこまで約束されるか疑問です。消費税を含め増税しないと財源がありません。100

兆円の予算を組むのに税収は40数兆円しかなく残り50数兆円は借金しないと今年度予算さえ回していかない中でどうするのか。

働くことにネガティブなイメージが先行するのは残念なことです。働くことは素晴らしいことです。働くことは楽しいし、感謝される喜びや評価される楽しさがあって人は頑張れる。3日か4日前の新聞に出ていたのですが、人間は褒められると生産性が上がるそうです。データ入力も20%ぐらい効率が上がるということです。昔からの教えで「3つ叱って、5つ褒め、7つ教えて人は育つ」。褒めたり叱ったりしながらいろんなことを教えられ人は育つと考えれば、企業こそがその場所です。企業はさまざまな年齢や立場の人が一つの組織を構成し、その中でもまれ、先輩の身ぶりそぶりを見ながら学ぶことができる。

私は先日、ある特別支援学校で話す機会をいただきました。その学校は幼児部と小学部しかありません。ですから就職はまだ6年から8年先にあり準備はそれからという考えもあります。でも、私がお伝えしたのは小さいころから家庭で経験することが結果的に働く動機づけになるということです。家庭で父さん母さんに褒められること、自分が家庭の一員であると感じることが働く意識付けにつながるそんな話をしました。家庭には布団や寝巻きを畳む、着がえる、新聞をとりに行く、掃除する、洗濯物を畳むといろいろ仕事があります。一つ一つは小さな作業ですが、家庭を営む上で必要不可欠な仕事だとすれば、家庭の中で一定の役割を担うことができるわけです。

私は、戦前に三重県の田舎で生まれ育ちました。親は公務員でしたが、近隣は農家で農繁期になるともう猫の手も借りたいぐらい忙しいわけです。子供も農家に行くと何か手伝いの仕事がありました。手伝うとお駄賃がもらえます。いい仕事をするとうプラスアルファでボーナスも出る。本人はお駄賃目当てだけれど、農家に手伝いに行き、感謝され、一定の役割を担う自信が得られたのだと思います。今は時代が変わり、お駄賃というよりお小遣いが定額でお父さんの給料日になると自動的に本人に届く。自分の努力と関係なく落ちてくる。やはり働いて金を稼ぐことは、大事な教育ではないかと思うと、家庭には子供たちの「伸びしろ」を信じて小さいうちからそういう訓練をしてほしいと思います。

<支援者（支援機関・教育機関）はどう考える？>

会場には支援者の方がたくさんいらっしゃいます。厳しい経済環境の中で企業のハードルは高く、なかなか成果につながらないと耳にします。支援機関の人たちが「企業は障害者を雇用する義務があります。障害者には働く権利があります。だから障害者雇用を進めるのは当然です。企業にもっと努力を求めたい」と。しかし、企業は誰でもいいですというわけにはいきません。人一人を雇用すれば、初年度から人件費を中心に、人件費関連費用、あるいは本人育成の管理費用を含め、少なくとも1人400万円ぐらい経費がかかります。直接人件費は百数十万としても、少なくともその倍以上はかかる。人を受け入れるのは、もとがとれなければやっていけません。法律があるから努力するにしても、義務という言葉だけで迫られては困るわけです。

一方、無理やり企業に就労させなくてもいいという意見もあります。B型や在宅、福祉で支えることは必要なことです。しかし将来にわたり本当に福祉だけで支え続けられるのでしょうか。

就労するか否かは本人や家族が決めること。支援者は家庭の方針に従いますという方もいます。でも、

皆様は就労支援の専門家です。少なくとも家庭を啓発し情報提供する責任があります。決定権はないとしても、家庭や本人に一定の情報提供をし、誤解があれば改める努力が求められるのではないのでしょうか。

企業によっては理解がなく、好き勝手言って困る場合もあるでしょう。中には無理難題を言う企業もあります。でも、それは良くあること。相手企業を本気で思うのなら、真正面からぶつからないといけません。こじれたら二度と企業が会ってくれないという不安も分かりますが、企業側に明らかな誤解や決めつけがあれば、それを解き明かさないと、いつまでも企業は成長しないし、支援者にもマイナスになるわけで、気づかせるのも支援者の責任です。そうした積み重ねが企業と支援者の信頼関係構築に繋がってゆくものと信じています。

《障がい者雇用の要諦とは》

＜秦の経験からの気づき＞

一人の障害者の確保が難しい時代です。さらに精神障害者が雇用義務化されると、採用した人の定着マネジメントは従来と異なる努力や配慮が求められます。どれだけ社内が一丸となって対応できるか考えていただきたいと思います。採用した人を離職させないためには、やはり日常のマネジメントと同時に、会社側に瑕疵がないか振り返る必要があります。私は離職について本人に半分、会社側に半分、責任があると思います。

雇用率が上がり、未達成のままだと企業名を公表されるリスクが高まります。追い込まれると、あれこれ言う暇なく、雇用を優先せざるを得ません。やむを得ないことですが、受入れ環境が整わないまま任せる仕事も未整備のまま、社内理解も乏しい中採用すると、瞬間的にマッチングしても、継続はできません。採用した限り会社の戦力にする。そのことを第一義に取り組まないとは育たず定着しないと思います。

能力発揮、動機づけの問題、評価とその報い方。特に評価を見直してほしいと思います。評価とは賃金アップや昇進ではありません。本人が成長するために必要な育成ポイントを明らかにすることです。バブル崩壊以降、日本企業の一般的な経営は成果主義となり、評価が当然の時代に入りました。しかし、障害者雇用の場面ではなかなか評価が機能しません。「みな同じ作業をしているから差のつけようがない」という言葉も耳にします。しかし、評価とは差をつけるのが目的ではなく、必要な育成ポイントを明らかにすることです。同じ作業をすれば、みな同じ成果を出すかというところではありません。なぜA君ができてB君はできないのか。仕事の理解が欠けていたり、他に関心が向いていたり、個人的課題があって仕事に集中できない等の背景を評価します。昇進昇格は後の問題で、評価をしっかりとすることで会社はこれだけのことを期待している、ここまでできれば評価は変わると明解に伝えることができれば、「会社は自分を見て、期待してくれている」と奮い立つのではないのでしょうか。

＜企業への提言＞

企業には支援機関に頼らない自前のノウハウを蓄積して頂きたいと願います。私がこの世界に入った1989年頃には、ジョブコーチ制度などありませんでした。今のような支援機関もありません。頼れるの

はハローワークと地域障害者職業センターだけでした。会社で日々発生する課題、トラブルの全てにハローワークが応えてくれるわけではありませんし、職業センターが全てのノウハウを持っているわけでもありません。だから、私たちは日々起きたトラブルに向き合い解決してきました。失敗も山ほどし、そのことで人を失ったこともあります。でも、そうして自分たちで日々課題に向き合っているいろいろやったから、稚拙ではあったが会社にノウハウが貯まり継承されていったわけです。

今は一声かければすぐ支援者が来てくれます。困ったとき教えてと言えば、すぐさまざまな情報が提供されます。ありがたいことです。けれど、実際招集される人たち、例えば就業・生活支援センターや移行支援事業所、職業センターも数多くの企業を抱えていて、一社一社の課題に対応するマンパワーはありません。ないけれど要請があれば行かざるを得ない。限られた職員で訓練し就労支援して送り出し、今度は欠員を補充するために新たな利用者を確保する。送り出した先からいつまでも、困ったことがあったら来てくれと言われる。関係をこじらすと、後々受け入れてもらえないかもしれないから対応する。訓練もしないといけない、新しい利用者確保もしないといけない。こんなこと限られた人数で出来るわけありません。

企業の皆さんには支援機関が抱える根源的な悩みや課題、限界をわかっていたいただきたいし、自前のノウハウを蓄積するようお願いしたいのです。障害があっても社員なのです。自社の社員を自分たちがマネジメントできなくてどうするのかと言いたいのです。本当に困ったとき専門家の助けをかりることは必要です。でも何でも困ったら支援機関を呼んでいたら、支援機関がいくつあっても足りません。

なぜ障害者雇用を行うか社内コンセンサスをもう一度つくり上げてください。法律があるから、CSR、コンプライアンス、それだけは障害者雇用をする明快な答えにはなりません。障害者が採用され配属される現場は、ぎりぎりのヘッドカウントで成果を求められています。一人当たりの生産性を強く求められる中に、社会経験の浅い人を受け入れてください、法律があり会社が決めた方針ですから、現場で一人前の社員に育ててくださいと言われてもゆとりがないわけです。現場に理解がないのではなく、新たな仕事に悲鳴を上げているのだから、もう一度何故障害者雇用なのか、会社や現場にどうプラスになるのか、全社的なコンセンサスをつくり上げないと、社内はぎくしゃくしたままだと思います。キーマンはやはり会社トップです。トップが本気で全社を巻き込み啓発しないと進みません。

雇用率達成が障害者雇用の目的。それを聞いた瞬間、雇用される障害者はどう感じるでしょうか。私なら「勘弁してよ。俺を採用するのはそれだけの目的かと」反発します。「おまえの働きを期待してる」と言われてこそ、人は奮い立つのではないのでしょうか。会社は人・物・金を投下しながら事業目的を達成していく生き物です。重要なキーワードである人材で言えば、障害の有無を超え会社の戦力になってもらわないと、本当の意味の事業目的の達成にはならないわけで、雇用率達成は一つの通過点にすぎない。やはり戦力になって初めて合格点と言えるのではないのでしょうか。

障害者を迎え、機能する戦力に磨き上げる、まさにこのことが問われていると思います。その環境は自社でつくるしかないと思います。私はいろいろな企業から相談を持ちかけられます。おおむね皆さんが私に求めてくるのはハウツーです。どうしたらうまくいきますか。私は、各々の会社を知らないのに、こうしたらうまくいくなどとは言えないのです。せいぜい私が言えるのは、「なぜ皆様の会社は障害者雇用をするのですか」と。「法律があるからです」。「では法律がなかったら?」「いや、法律はあるのだから」

ら」といたちごっこ。まずは社内コンセンサスをつくり上げていくことをぜひ考えてほしいと思います。

《就労支援ネットワークの充実・強化の仕組みづくり》

ネットワークの充実・強化ですがそもそもネットワークとは何でしょうか。これも非常に曖昧な概念です。福祉の世界ではネットワークという言葉が大好きです。単独機関には限界がありますから、手を組むのは必要ですが、そもそも何を達成するための連携でしょうか。目的が明解でないと、曖昧なまま人が集まり会議を開いて終わることになりかねません。

自律支援協議会が全国にあります。これは法律で決まっている組織です。実際私がいくつかの協議会に参加して感じるのは、地域にあるさまざまな立場の方が漏れなく参加しています。しかも各職場の責任者です。しかし、さて今日何を議論するのか、何を決めるのかが曖昧で、事務局から提示された議案が説明され終わる。何月何日に某機関の責任者に参集いただき、滞りなく会議終了と報告書だけできる。私には不思議で仕方ありません。何か決めなければ皆で議案を出してもいいのですが、その姿も見えません。

何を達成したいのか明確であればネットワークのメンバーも変わってくるはずですが。最近ある県から私に依頼が来ました。地域の移行支援事業所と就業・生活支援センター、ほかの支援機関も含めて研修会を開きたいとのことですが、メンバーに企業が入っていません。就労を議論するのに送り出す側だけで議論して何が決まるのでしょうか。相手の事情や課題、要望を知らずに一方的に議論して何が決まるのでしょうか。企業と一緒に議論し、初めて地域の就労が進むのではないのでしょうか。「やるなら企業も加えましょう」と提案すると「いや、こういう勉強会に企業は来ません」。「来ないなら来させればいいでしょう」こう申し上げてもう一回その企画を練り直していただきました。受入側企業と送出す側の移行支援事業所、就業・生活支援センターにハローワーク、特別支援学校が入ってもいいわけです。場合によっては家族が入ってもいいわけです。そうした人たちが地域の雇用をどう活性させるか、何が課題か、どんな仕事が考えられるか議論して初めて本当に生きた議論、本当のネットワークができると思います。

私の出身の三重県は全国で一番障害者雇用率の低い県です。今年と去年がぶりから2番目、その前の2年間は全国最下位でした。昨年三重県のある圏域から企業30社を集めるので講義をと依頼がありました。全国最下位の県でそんなちまちましたセミナーなどやめましょう。県内8つの圏域が一緒になり、知事を巻込んで大きなイベントをしましょうと言いましたが、そんなことできませんと言われました。そのとき申し上げたのは、企業に話をするだけではなにも変わりません。来場者は会場を出た瞬間忘れてしまうものです。この県でどうやって障害者雇用を自分の課題として考えるようになるかという、さまざまな立場の人が集まり議論しないといけません。最初懐疑的だった三重県の人が少しずつ意識を変え、まだ小さな芽ですが、中小企業の経営者がリーダーシップをとって、地域の就労支援の関係者を束ね、四日市地域での雇用拡大を議論する会が生まれました。こうしたことを全国でしていただきたいのです。地域の皆さんは地域の産業や特性を熟知しているから、その地域の中で議論し地域の雇用をどう生み出すか、議論していただきたいのです。別に日本全体の話をする必要はありません。

《今後に向けて求めたいこと》

＜自ら機会を創りだし、機会によって自らを変える＞

「自ら機会を創り出し機会によって自らを変えよ」という言葉は、ある年代までのリクルート社員にとって本当に心を揺さぶられるメッセージでした。機会は人がくれるものではなく自分で作り出すもの。自分で作り出した機会を捉え自分を変えよと、リクルート創業者の江副は私たちに教えたのです。

機会はみな均等にあるのです。でも、それを機会と捉えるか単なる流れと見過ごすかによって人の行動が変わります。「CHANGE」という言葉と「CHANCE」という言葉。2つの言葉はスペリングが似ています。後ろから2つ目の「G」が「C」にかわると、変化が機会に変わる。さまざまな変化をチャンスと捉えるか、課題と捉えるかで人の行動は変わります。高齢化、人口減少、原発、エネルギー不足、食料、さまざまな問題があります。でも、これは課題であると同時に日本が変わる中で起きる変化であると捉えると、新たなチャンスが生まれ、面白い仕事がたくさんつくれる気がするのです。

高齢化に伴い年配者の買い物難民が増えています。買い物代行業が隆盛ですが、お年寄りには別に買物を代わって欲しいわけではないのです。一緒にお店に行き、品物を選び、買物がしたいのです。だとすれば買物を手伝う仕事があるのではないのでしょうか。農家も高齢化し平均年齢65歳以上で、TPP云々ありますが、その前に労働人口が不足したら日本の農業はもう消滅します。食糧自給や安全の問題を考えると、農業にはたくさん働く場所がある。農家に障害者雇用を求めても負担が大きいけれど、仕組みをつくれれば可能なのです。農家に適切なタイミングで労働力を提供するシステムがビジネスになれば、全国津々浦々に絵が描けるわけです。世の中こんなサービスがあったらうれしい、こんなことで困っていると見渡せば、大きなビジネスはなくても、地域毎にたくさんのスモールビジネスがつかれる。このことこそが地域活性化、地域での雇用創出に繋がると思います。

＜どこにも存在する中小企業とその団体＞

日本の産業構造は99.2%が中小企業です。親しくさせていただいている京都でA型の事業所を起こした土井善子さんが明日のパネルディスカッションに出演されます。お話をぜひ聞いていただきたいのですが、土井さんは「中小企業は地域の理解があって商いを続けてきた。これからもこの地を離れることはできない。世話になった地域にできる恩返しの一つが、地域の障害者を雇用すること。たくさんは雇用できないけれど1人か2人の雇用ならできる」とおっしゃる。これがまさに中小企業家同友会の経営者の発信なのです。熱い思いをお持ちの方たちと地域で議論していけば、新たな雇用創出、雇用の芽はたくさんつくれるはずですよ。

＜在宅就業も大事な選択肢のひとつ＞

最後に伝えたいのは在宅就業も大事な選択肢ということです。私は以前から在宅雇用をもっと一般的なワークスタイルにしたいと思っていました。残念ながら在宅雇用は企業に定着していません。マネジメントや職務創出、セキュリティや労務管理。在宅雇用のメリットがどうしても表に出てこないのですが、実際就業困難な人たち、通勤困難な人たち、親の介護等で会社へ時間が割けない人たち、働く意欲がありながら制約のある人たちに在宅で働く仕組みをつくり出すことができれば、大きな雇用創出に

なると思います。

会議が始まる前、神奈川県リハビリテーション病院の泉さんと話をしていたら、泉さんのところで7名、在宅雇用が実ったというお話を伺いました。（泉さんも明日パネルディスカッションに出られます。）以前から泉さんは、在宅雇用について神奈川県労働局に働きかけてきた経緯があり、報告を聞き、やっと実り始めたと嬉しく思いました。ぜひ在宅雇用も企業の選択肢に入れていただきたいし、支援者や当事者の皆さんは、在宅就労を働き方の一つとして心にとめていただきたいと思います。

<おわりに>

高齢化の時代、労働力不足は間違いなく深刻になります。本来外国人労働者の受け入れを含めて労働力確保をすべきだったのですが、日本にはなじまない仕組みなのでしょう。代わって、国内で十分働く意欲、力のある障害のある人たちを社会の戦力、企業の戦力にしていくことは、企業にもメリットのあることだし、国にとっても大きなプラスになることだと思います。国家財政の高齢者シフトは避けようがありません。多分一部は税でカバーするのですが、不足部分は国民一人一人が担わないといけない時代に入っています。

その意味では、障害者を福祉だけでは支え切れない時代に入っています。そう捉えた上で、ちょっとした配慮や気配り、期待によって、大きく伸びる「伸びしろ」を持つ人がたくさんいることをもう一度見ていただきたい。精神障害者の問題で言えば、統合失調症の人を受け入れることを通して会社のメンタルヘルスにも生かせるのではないかと信じています。私もこの後は参加者の一人としてお話を聞きたいと思います。私のつたない話を長時間にわたりおつき合いいただき、ありがとうございました。これで終わります。（拍手）

パネルディスカッション 「就労支援ネットワークのさらなる強化、発展のために」

司会者： 谷口 大司 （静岡障害者職業センター 所長）

パネリスト： 小田島 守 氏（岩手中部障がい者就業・生活支援センター しごとネットさくら 副所長）
（五十音順）

鈴木 良尚 氏（厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課 障害者雇用専門官）

関野 之法 氏（株式会社カネボウ化粧品 生産技術部門 小田原工場 製造部 就業推進係長）

【谷口】平成19年の厚生労働省研究会報告書「障害者の就労支援の推進に関する研究会報告書ーネットワークの構築と就労支援の充実をめざしてー」が一貫した総合的支援提供のために就労支援ネットワークの構築が必要と提言し5年が経過しています。この間、障害者雇用促進法の改正、障害者自立支援法、発達障害者支援法の施行、学校教育法改正等があり、障害者就業・生活支援センターの設置拡大、福祉施設の機能別再編等様々な施策が施行され、雇用障害者数の増加、障害者の実雇用率上昇などが見られます。障害者雇用は着実に進展し、社会資源も徐々に整備され始めていますが、就労支援ネットワークが十分機能しない、地域格差があるという意見もあります。今日は就労支援ネットワークの強化、発展のためにどうすればよいか討議します。



谷口 大司

まずネットワークの必要性や意義についてですが、神奈川県立保健福祉大学の松為教授は就労支援ネットワークのメリットを次のように指摘しています。

ライフステージ（特別支援学校から就職、就労移行支援事業所に通いながら再就職、障害を開示しての就職等、さまざまなニーズに応じてそれぞれ異なるステージ）を通じて必要な時期に適切な支援が受けられる。さまざまな課題に対して（例えば、求職活動や実習、職場適応、生活面の課題について）適切な分野の支援を受けることが可能である。さらに、どの窓口どの機関でも必要な支援に結びつく。こうしたことで安心感を持って、利用者がさまざまなステップにチャレンジでき、ニーズに合った就労が可能になる。支援者にとってもネットワークが構築されることで各分野の「就業支援」に関するイメージの共有化が図られ、事業主との間で話がしやすくなります。また、ともするとライフステージ毎に分断されがちな支援もネットワークにより一貫した支援が可能になります。最初に支援を求める分野によって、支援の方向性が規定される傾向があるという課題もネットワークは解決します。ですから、様々なニーズに応えるために支援者はネットワークを構築することが重要です。

これらことを共通の理解としながら、パネリストの皆さんからの発表を聴いていただければと思います。

では、厚生労働省の鈴木さんをお願いします。

【鈴木】厚生労働省の鈴木です。平成23年11月から平成24年7月まで厚生労働省で開催していた「地域の就労支援のあり方に関する研究会」の報告書が8月にまとまりましたので、現状の課題、今後の方向性等について報告書の内容を紹介します。



鈴木 良尚 氏

まず障害者雇用情勢ですが雇用障害者数は9年連続増加の約38万人、実雇用率は1.69%、ハローワークを通じた就職件数は平成23年度約6万件と過去最高を更新しています。各種制度改正や障害者就業・生活支援センター、移行支援事業所等も大幅に増加しています。一方、実雇用率はいまだ法定雇用率1.8%に届いていません。平成25年4月から2.0%に引き上げられますが、大企業に比べ中小企業の取り組みが遅れている現状があり、中小企業への支援強化が求められています。

「地域の就労支援の在り方に関する研究会」では、地域の就労支援のあり方、中小企業が障害者雇用に取り組むための支援、各地域の就労支援機関に求められる役割とネットワークの構築、充実・強化、特別支援学校、医療機関等に対する支援、就労支援を担う人材の育成等幅広い問題について、有識者や就労支援の最前線にいる方々にお集まりいただき、障害者団体に対するヒアリングを含め、9回にわたり検討いただき、その結果をまとめたものになります。

まず障害者を取り巻く状況ですが、就労支援機関の増加、地域のネットワークの構築が進んでいます。また、企業における雇用障害者数も増加していますが、中小企業の実雇用率の低迷、中小企業に対する支援の強化が必要と指摘されています。従来、支援機関は身体障害者や知的障害者の支援が中心でしたが、最近は精神障害者や発達障害者など、従来築き上げたノウハウ、手法では対応が難しい方々の支援件数が増加しています。障害特性の多様化や医療機関との連携が必要であること、雇入れ支援だけでなく、長期にわたる職場定着支援も大きな課題となっているのが特徴です。

障害者の就労支援を考える場合、ともすると障害者や支援機関の視点に偏りがちですが、雇用するのは企業ですから、企業が何を不安に思っているか理解し、企業の不安解消のために何をすべきかを考える必要があります。障害者雇用の経験が乏しい中小企業は経験も情報もないために障害者雇用が進められない面があります。企業への情報提供等や中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援が必要です。支援機関、特別支援学校等による継続的支援、特に雇入れ前、雇入れ後、職場定着後の各ステージに応じた支援の提供が必要です。例えば雇入れ前であれば先進企業の見学や活用可能な支援制度に関する情報提供、正しい理解の促進、職域開発といったアドバイス、職場実習等が有効です。雇入れ後の定着過程であれば、支援する上司の交代や職務変更、キャリアアップといった職場における変化、長く働く中で生じる生活面の課題で職場不適應を起し離職する場合がありますので、就業面だけではなく、生活面での課題を踏まえた継続した支援が必要です。加齢による職業能力の低下が生じる場合もありますので、年齢や能力に応じた働き方等の受け皿づくりも必要です。また、企業自身の

サポート力を強化すること、企業が継続的に学ぶ機会を提供することが必要であると指摘されています。各機関が果たすべき役割として、障害者就業・生活支援センターは地域の就労支援のネットワークの中心的役割を果たすことが求められると指摘されています。特に、職場定着に重点を置いた支援、職場定着支援に係るコーディネーターの役割が求められています。就労移行支援事業所には職場定着支援とともにアセスメントの質の向上が求められています。

「関係機関とのネットワークの構築、充実強化」は、障害者一人一人の希望に応じた就職を実現し、障害者雇用企業を支えるために1つの機関が頑張るのではなくて、雇用、福祉、教育、医療の各分野が連携することが不可欠です。自立支援協議会等がより機能するよう、就労支援機関のほか企業や経済団体等が参加することが期待されます。厚生労働省障害者雇用対策課の調査では、自立支援協議会の下に就労支援部会が設置されている割合は約半数の51%です。今後、就労支援部会の設置が増えることが重要ですし、協議会にはハローワークや障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、医療機関、さらには特例子会社、重度障害者多数雇用事業所、地域の企業、経済団体が参加することが重要です。

また、支援者間のネットワークでは、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の役割が重要です。障害者就業・生活支援センターは全ての障害福祉圏域に設置されているわけではありませんので、こうした地域で障害者就業・生活支援センターの機能が提供されることが必要です。また、ネットワークの構築は利用者から見て使い勝手のよい仕組みを作ることが重要です。地域の就労支援機関や特別支援学校、企業、それぞれが役割、目的を持っていますが、互いに相手の価値観を踏まえ相互理解を図ることが重要です。

特別支援学校や医療機関に対する支援についての提言もされています。特別支援学校は就業体験や企業実習の受け入れ先確保、教員の専門性の確保・向上、教員のみならず保護者の企業理解を進める支援が必要とされています。大学等から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害の方も多くなっていますので、ハローワークが高等教育機関の就労支援部門と連携し、発達障害のある学生へ就労支援を行うことが必要と提言されています。さらに、精神障害者の就職支援には医療機関との連携が重要ですが、医療機関にとって就労支援は必ずしも優先順位が高いとは限りません。支援機関自らが出向き、医療機関の立場を理解しつつ、積極的に連携を図り、患者の方々に対する効果的な周知広報を図ることが必要とされています。

最後に「就労支援を担う人材育成」の問題です。就職希望の障害者は精神障害者、発達障害者、難治性疾患患者、高次脳機能障害者の方等が増加しています。多様な障害に対応できる人材育成、専門性の確保、質の向上が重要です。また、就労支援は障害者支援に偏りがちですが、企業理解が足らず、結果的に職場定着が進まない場合があります。企業実習の機会等を通じて企業理解を進めることが必要です。また、障害特性の多様化が進んでいるのでアセスメント力の強化も課題です。報告書は非常に幅広く地域の就労支援のあり方に関して提言がなされていますが、簡単に紹介しました。

【谷口】ありがとうございました。続いて事業主の立場から関野さんお願いします。

【関野】株式会社カネボウ化粧品小田原工場の関野です。当社の障害者雇用と支援体制、支援機関との連携、また定着支援について説明します。

当社はノーマライゼーションの考え方のもと企業の社会的責任として障害者雇用を進めてきました。



関野 之法 氏

社会的責任は言葉で言うほど簡単なことではありませんが、カネボウ化粧品は法定雇用率だけでなく、障害者に対し社会参画の場を提供すべきとの考えから雇用を進めています。また、定年まで働いていただけるよう、小田原工場内に支援係を新設し、支援体制を整えています。雇用に当たっては、工場内で作業の切り出しを行い実習時の作業を決めて、特別支援学校や地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターから実習生を受入れ、実習またはトライアル雇用を経て雇用をしています。

カネボウ化粧品全体の雇用状況ですが、全国で156名の障害者が働いています。雇用率は2.17%です。私が在籍する小田原事業場内には、工場と研究所、スタッフ部門があり、16名の障害者が在籍しています。雇用率は3.04%、16名中12名が小田原工場内で働いています。2007年7月、小田原工場内に在籍する12名の障害者の支援充実を目的に支援係、就業推進係という係を新設し、特例子会社とは異なる体制で支援を行うこととしました。現在私は第2号ジョブコーチとして活動しています。障害者が安心して仕事に取り組み、会社へ定着できるようご本人やご家族、一緒に働く従業員の支援をしています。工場で働く12名は身体障害3名、うち2名が高次脳機能障害の方です。発達障害が1名、残り8名が知的障害で、8名中5名の方が職業上重度です。

工場は化粧品充填から包装まで生産ラインで流れ作業を行っています。約8時間勤務で、2時間弱を区切りとし、4回作業場所が変わります。作業マッチングを基本に生産ラインの特徴と障害特性を考慮し、得意なことを生かせる生産ラインで作業をしています。工場の支援はOJTが基本です。各障害者が作業する場所で健康状態や作業状況を確認し、課題がある場合、スキル向上の支援を行うか職場環境を改善します。そのほか、毎日コミュニケーションタイムを設け、相談をしています。一緒に働く従業員が障害特性を理解し、ナチュラルサポートを行えるようさまざまな情報を伝える活動も計画的に行っています。支援機関、医療機関、産業医との連携を強化し、健康管理を進めています。

最近、よくあるのは生活習慣が悪いために職業生活に影響が出るケースです。帰宅後や休日の過ごし方が不規則なために寝不足で遅刻や体調不良を起こします。食生活が悪く体調不良になったり、早退や急な休みが増加します。家庭での規則正しい生活、安定した食生活など健康管理が大きな課題です。そのほか、通勤途上や交友関係、金銭管理など、会社外の課題について支援が必要と感じています。

工場では社内の支援体制を構築し、家庭との連携も積極的に進め、できるだけ企業内で問題解決を図る努力をしていますが、生活面の課題改善には限界を感じています。支援機関との連携も進めていますが、生活面の支援、通勤途上のトラブル等については、支援機関でもどこまで踏み込めるのか、どれほど支援していただけるのか疑問があり、連携がうまくいかないこともあります。

いままで特別支援学校から多くの卒業生を雇用し手探りで定着支援を進めてきましたが、特別支援学校は、卒業後の相談先が不明確になりがちです。雇用後に課題が生じた場合、どこへ相談すればよいのか、企業が困惑しないよう情報提供していただきたいと思えます。もっと支援機関と連携してほしいで

すし、実習や雇用開始時にはジョブコーチ支援が受けられる体制をとって欲しいと思います。

支援機関から障害者を雇用する場合、トライアル雇用やジョブコーチ支援を受け、障害者の作業マッチングを中心に支援を受けるのですが、支援機関によって支援内容が異なります。雇用前の準備段階から雇用後の管理体制、万が一のときの対応まで一連の基礎的支援について、ガイドブック等を使いながらタイムリーにアドバイスいただければ企業としては助かります。また、学校、支援機関を問わず、どこから紹介された方であっても、同じ内容の支援を提供いただきたいと思います。特に雇用前の従業員のナチュラルサポート教育は重要と感じていますし、障害特性に関する基礎知識や就労に必要なコミュニケーション方法、指示の出し方、雇用後の管理、評価や課題発生時の対応方法、支援機関への連絡方法など、一連の情報を提供いただくとよいと思います。

企業は障害者の方が職場定着できるよう努力しなければなりません。支援機関から学んだノウハウを生かし、社内で自立した支援体制を作ることが必要です。しかし、本当に困ったときは、やはり支援機関と連携します。一方、学校や支援機関は、障害者の方が雇用される際には企業に対して基礎的な障害の情報や支援ノウハウをしっかりと提供いただき、企業が安心して雇用できるようタイムリーな支援を提供する必要があると思います。通勤途上や生活面の課題に対してどのように対処するのか、明確にしておく必要があります。そこが、先ほどから言われているネットワークを構築するということだと思えます。企業も障害者の方も継続して途切れることなく支援が受けられるネットワークづくりが、職場定着の大きなポイントだと思います。

【谷口】 障害者雇用に積極的に取り組んでおられるカネボウ化粧品様に取り組みの様子をご紹介いただきました。

続いて、就労支援機関の立場で小田島さんをお願いします。

【小田島】 支援機関の立場から取り組み状況を紹介します。私どものセンターは平成 20 年度 4 月に岩手県内 6 番目の障害者就業・生活支援センターとして開設されました。岩手県内には 9 つ福祉圏域があり、現在は全てに就業・生活支援センターがあります。対象エリアは花巻・北上・遠野市、西和賀町の 3 市 1 町、人口 23 万 2,000 人程度のエリアです。

圏域内の就労支援機関はハローワーク、就労移行支援事業所、A 型、B 型、特別支援学校、相談支援事業所、精神科医療機関があります。センターの設置状況は北上市から委託されている精神障害者を中心とした相談支援事業所「相談支援センターさくら」と障がい者就業・生活支援センター「しごとねっとさくら」の 2 つの事業所が併設され、名前を「サポートセンターさくら」としています。しごとネットさくらの職員数は 5 名です。平成 23 年度の実習あっせんは 25 件。これは 20 年の開所以来一番いい記録だったのですが、平成 24 年度は 4 月から 9 月までの上半期で 36 件と非常に伸びています。様々な要因がありますが、ネットワークを結び「種まき」をしてきた効果が出てきたと考えています。



小田島 守 氏

従来、知的障害者更生施設でありがちなパターンは、ご本人が施設を利用し作業を通して力がつく、施設と太いつながりがある企業へ実習に行き、実習先で認められるとそのままその会社に就職する。これがよくあるパターンだと思います。施設職員は通常業務を抱えていますので、新たな実習先を開拓することはとても困難なのです。この場合、本人の「就職したい」というニーズは叶えていますが、得意不得意や好き嫌い、興味関心という面がないがしろにされています。うちの施設で実習できるのはこの企業だから、頑張れという状況だと思います。

一方、雇用経験のない企業からみれば、障害者雇用の仕組みや障害者への関わり方がわからない、障害者雇用を考えたいけれど踏み切れない等の不安要素があると思います。関野さんから話がありましたが、障害者をすでに雇用している企業は、生活面のサポートを誰が行うのか、通勤時のトラブル発生時の窓口はどこか等、雇用すればこそ感じる疑問や課題があると思います。障害者の就労は本人を中心に様々な立場で課題や疑問が存在するわけですが、見方を変えると、地域に本人がいて、支援機関も存在し、企業も存在する。お互いに地域の資源と考えれば、ネットワークができると思います。

岩手中部地区での日常的なネットワークの母体は地域自立支援協議会です。しごとネットさくらは、3市と1町で構成されていますが、地域自立支援協議会は花巻、北上、遠野、西和賀がそれぞれ独立して4協議会が存在しています。4つの自立支援協議会はそれぞれ地域性がありますが、障害者の就職をどうするかという点では同じ方向を向いて活動がされます。本人や支援者のスキルアップ講座の開催。工場見学会。企業開拓。今年実習が伸びている背景に、こうした「種まき」の成果が出ていると考えます。先進施設や企業、就職している本人の話聞く等、様々な角度で制度の学習会や講演会を行っています。

どうしても忘れられない22年度の事例を紹介します。就労支援ネットワークが窓口になり企業に情報発信、企業開拓、実習調整する機運が高まり、就労部会も一所懸命動き回りました。ある日、企業から実習や雇用を検討する旨話しがありました。各就労部会員の事業所に情報をおろしたところ、うちにも就職したい人がいると10人くらい就労移行事業所やB型事業所、相談支援事業所から希望者が上がりました。履歴書だけでは物足りないので、セールスポイントやウイークポイント、配慮事項等を添えて出しました。企業の方はたくさんの履歴書を見て、1人に絞るのは難しいと悩まれました。そこでこの際2人ずつペアで実習しようという話しになり、従業員の皆様もいい方たちで、ふだんの業務プラスアルファのところでは本人に付き添ったり、仕事を教えてくれたりしていただきました。

しかし、残念ながら最初の2人はトライアル雇用のラインに乗れず、次の方という話になりました。このあたりから雲行きが怪しくなり、2組目も頑張ったのですが雇用に至りませんでした。延べ5カ月、複数の知的障害や精神障害の方がペアで実習をしました。結局、トライアル雇用に1人進んだのですが就職には至らず、3組目の実習開始頃、出過ぎたことですが従業員向けに研修会をしたいと会社に申し入れました。障害特性の勉強、本日のテーマは知的障害についてですと、従業員さんの仕事が終わった後、集まっていたら、私たちが40分程度話しをして、最後に意見交換をしました。もうこの局面になると、さながら組合の団体交渉みたいで険悪なムードになり、ある従業員が支援者に「あなたたちは私たちがこれだけやってきているのに、まだ理解が足りないとおっしゃるわけですか。一所懸命やっています、これ以上押しつけられたらもちません」という話になり、従業員に辞められたら困ると人事の方

も顔色が変わり、結果的に收拾がつかなくなり、雇用の話はだめになりました。支援者は障害者の立場から就職支援を行います。けれど障害者雇用はそれだけでは進みません。支援者のスキルアップが必要ですし働くのは本人ですから本人のスキルアップも必要です。そして企業への情報発信・協力要請と調整も必要になります。

いろいろ就労部会で話し合いを続けながら、企業への情報発信や協力要請の形を整えようと、「協力事業所情報シート」をつくって蓄積しています。企業へ挨拶し「種まき」をしながら、どんな協力をしてもらえるか回答シートを頂いて回っています。今回は情報提供のみ、再訪問、見学受入、実習受入れ、就職相談可等と回答されたシートを部会でファイリングします。花巻、北上でもシートが集まるのは年に10社くらいです。たった10社ですが、1年2年で10社、20社、10年頑張れば100社になると思うと、本当に強力な情報シートになると期待しています。

先ほどの失敗事例を生かし、職業準備性を視覚的に把握できるようにしています。履歴書は「やる気は満々です」「立ち仕事頑張ります」「笑顔だけは自信あります」等といろいろ書くわけですが、履歴書だけではどれくらい仕事ができるかわかりません。そこで、視覚的に把握しやすいようレーダーチャートを作り、就職希望者の個人プロフィール表をつくりました。これを履歴書代わりに会社に提出し、実習受入れ時の目安にします。支援者評価は本人と確認しながら行います。実習終了後、企業からも同じ項目の評価をいただきます。比較すると出来るところ、不足しているところ、支援者と企業側で評価が異なる点等がわかりやすく、実習終了後、たとえ就職に結びつかなくとも、その後の訓練や作業に目的が見だしやすいメリットがあります。プロフィール表は挨拶、コミュニケーション、指示理解、「報・連・相」、時間行動、身だしなみ、健康管理、持続性、スピード、正確性、文章理解、記録文章作成という12項目です。評価レベルは1から4で、4は良好、3はおおむね良好です。2は課題あり、1は不可です。レーダーチャートが3から4に膨らまないと実習は無理じゃないかと、就労部会の中で相互に牽制できるようにもなりました。

今年度力を入れているのはマッチング会議です。実習受入れ企業が出てくると、プロフィール表を見ながらマッチング会議を行い一番いい方を推薦します。最近はマッチングが適切にできるようになり、本人が地域の資源を知り支援者・支援機関と徐々につながる関係ができ、自立支援協議会を窓口としたワンストップ機能が、企業に安心感を提供できると思います。さらに、実習や就職時に緊急連絡先等、相談窓口を明示し、企業に安心してもらうと思っています。不安定だった本人と企業だけの関係を、本人のスキル向上や生活環境の調整、ネットワークの介入により本人と企業への調整でバランスがとれるトータルサポートを考えています。フォーマル・インフォーマル機能を駆使し、



本人が生活しやすい地域生活、就労生活を支えていきたいと思っています。合い言葉は「ネットワークでストレスフリー！」です。

【谷口】ありがとうございました。次に私の方から「地域障害者職業センターにおける就労支援ネットワークへの支援」について説明させていただきます。

地域障害者職業センターの業務は大きく分けて、障害者支援と事業主支援、関係機関への支援があります。障害者支援は相談・評価、職リハ計画策定、準備支援、ジョブコーチ支援等々を通じて、就職・雇用を促進するための支援、職場定着支援を行っています。

事業主支援は事業主支援計画に基づきジョブコーチ支援等々を活用しながら、障害者雇用を進めていただくための支援を行っています。関係機関への支援は職リハに関する技術的助言・援助を行い、協同支援等を行いながら就業支援のノウハウ等々を伝えています。

ネットワークにはいくつかの構造が考えられます。担当者レベルの対応はマイクロ・ネットワークです。障害者への直接支援、各カウンセラーや支援機関職員が1人の障害者や事業主のために支援する活動です。その上にメゾ・ネットワークがあり、これは組織としての対応です。その上にマクロ・ネットワークがあり、企業組織や経営者団体、障害者団体あるいは都道府県行政機関等々が含まれる広範囲のネットワークを指します。

マイクロ・ネットワークは障害者、事業主、関係機関等の利用者中心の支援です。メゾ・ネットワークは障害者支援をするために地域障害者職業センターとしていかに組織的に動くかが大切です。メゾ・ネットワークにおける事業主支援は、障害者を雇用する事業主に障害者の雇用管理や企業の従業員の方々への研修等々を行い、企業として障害者を雇用する際の支援をいかに進めるかということになります。組織と組織のつながりを進めることで、その先には障害者、あるいは企業担当者がいます。関係機関支援では、関係機関の皆さんが障害者支援をする際に地域障害者職業センターとして職員研修や各関係機関の方針等々について助言・援助を行い、さらに大きなメゾ・ネットワークになります。最後にマクロ・ネットワークです。これは都道府県レベルよりさらに広範囲で行うことを考えるわけです。

ネットワーク構築のための基本的要件ですが、各機関がネットワークの目的や目標を共有化することが必要です。次に就業支援の質を確保。これは、各関係機関が支援をする際、それぞれの支援の内容や

質が変わると、職場定着に影響がありますので、どの機関が支援しても同じ支援ができるよう支援の質を確保することが必要です。各種支援の調整ですが、1つの関係機関だけで全ての支援を行うことは難しいため、関係機関毎に役割を調整しながら進めることが大切になります。これらの内容について、地域全体で共通の理解を持ちながら支援を進めていくと、ネットワーク支援ができます。

障害者職業センターは関係機関に対す



る助言・援助業務を実施しています。これは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の第22条の第五に「障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと」として位置づけられています。関係機関に対する助言は、具体的内容として支援計画策定、これは障害者や事業主支援が含まれますが、これらの計画をもとにして助言を行います。それから職業リハビリテーションの内容・方法に関する助言。関係機関相互がどう連携したらいいか、どのように連絡していくかについて助言をしています。個別に各機関を訪問することもありますし、ケース会議等々を通じて担当者へ助言することもあります。各支援機関、就労支援機関からの要請で職員研修を実施することもあります。

職リハ支援方法に関する援助ですが、関係機関の皆さんと一緒に事業所へいく、ジョブコーチ支援を同時に行う等々をとおして支援方法について勉強していただくなど、就労移行支援機関の職員の皆さんが就労支援するための能力を高めるための支援を地域障害者職業センターとして進めています。

以上でパネリストの皆さんからの発表を終わらせていただき、これから発表していただいた内容を踏まえながら討議を進めていきたいと思えます。

まず、障害者や企業のニーズに応えるためにどのようなネットワークが必要か、生活支援へのニーズが強いと関野さんから指摘がありましたが、具体的に教えていただけますか。

【関野】 現在働いている方で、お母様の体調が悪く、食生活も悪いため体調不良を起こしている方がいて、安定的就労が難しくなってきました。会社と自宅は離れていますので、今後どう生活を安定させ、会社に定着していただけるかが課題です。

【小田島】 関野さんの話を伺いながら、ある知的障がいの方を思い起こしました。企業で就労していたのですが、会社から岩手障害者職業センターに連絡が入り、体重増加によって呼吸が苦しくなり作業中に居眠りが頻発し、改善されなければ雇用継続は困難との話になりました。障害者職業センターから連絡を受け、改善策を検討しました。80キロだった体重が130キロ近くまでなり尋常ではない増加状況でした。これでは職業生活はおろか日常生活の遂行も危惧されます。聞けば家庭で4食、夜食も食べており、通勤途上もコンビニでパンを食べる、家族も危機感に乏しく、どんぶり飯を出していたということです。

会社からは、半年から1年以内で大幅に体重を減らさないと雇用継続は難しいと宣告されました。睡眠時無呼吸症候群の問題等もあり、職業センターのカウンセラーから通院を勧められた経緯も判明し、医療面のフォローや生活習慣の改善が必要でグループホームを利用することになりました。市役所や相談支援専門員、グループホーム、共同生活事業所の支援員が集まり、体重改善されるまでという有期限でグループホームを利用しました。1年の生活で120キロ台の体重が100キロまで改善されました。無呼吸症候群も医療のフォローを受け、就業・生活支援センターの職員や共同生活事業所の職員が通院に付き添い、定期的に会社に報告し、会社は会社で月1回、体重測定をしてくださいました。こうしてその方はグループホームで過ごしなが、会社で戦力となって働いています。

【谷口】 関野さん生活支援があると企業も障害者の職場定着が進めやすくなりますか。

【関野】 はい。当社はできるだけ自社で支援しようとしており、生活面も家庭と連携を強めていますが、深く立ち入れない部分があります。企業でできない部分は支援機関にお願いしないと職場定着が見えま

せんので、家庭の支援をしていただけると心強いと思います。

【谷口】鈴木さん、関野さんは、生活支援について相談先に悩む時期があったようですが、各支援機関が果たす役割についてどのような理解が進んでいると思われますか。

【鈴木】お二人からあった生活支援の課題は、障害者雇用が進んできたことで新たな課題として浮かび上がってきたものだと思います。生活面のフォローは企業だけではできない部分ですので、どう役割分担するのか、報告書では障害者就業・生活支援センターが中心になる必要があるとされています。ただし、障害者就業・生活支援センターは体制的に厳しい現状もあります。グループホームを活用したり、市町村とも連携するなど、まさに地域全体で企業や障害者を支えるという観点で役割を整理する必要があります。

カネボウのように障害者雇用に対して熱心な企業であればあるほど、できるだけ社内支援の道を探ると思いますが、生活面の問題、家庭の問題に立ち入るとなると、企業が関与するのは難しいと思います。その中で、支援機関やネットワークがどのように支援するか、各地域に応じて、それぞれの状況に応じて支援することが重要だと思います。

【谷口】企業は採用時にどのような支援があると採用がスムーズに進められますか。

【関野】従業員に対して実習前にある程度情報提供を行うのですが、特別支援学校の生徒を雇用した際は、基本的な話をあまりせず、実習をして、安全面が確保され作業ができれば、雇用する流れでした。ですから、その後に課題が発生した場合、その都度社内で対処してきました。泰先生の話でも企業は障害者雇用について雇用管理ノウハウを蓄積すべきだという話がありました。でも、基礎的情報や支援ノウハウを事前に伝えていただければ、雇用経験が少ない企業も、障害者雇用を進められるのではないかと感じています。

【谷口】企業は、雇用時に情報提供があると非常にスムーズだという話がありましたが、就労支援機関の皆さんはそれぞれ実態としていかがでしょうか。

【小田島】岩手県内でも十数カ所の特別支援学校があるわけですが、各支援学校でスタンスは違います。例えば、学校を卒業して就職するとき「障害者就業・生活支援センターさん、あとよろしくお願ひします」的なニュアンスで引き継がれるケースもあります。高等部3年生になり、本格的に実習する際にハローワークで本人、家族、学校の先生、そして就業・生活支援センターが集まり、顔合わせをする場合もあります。顔合わせをすると、卒業するタイミングでほんとに引き継がれるのと違い、一緒に並走、伴走する感じなので、企業も安心だと思います。

就労移行や継続B型施設のスタンスもそれぞれ異なります。もともと就労支援に熱心だった施設もあれば、どちらかといえば施設内作業、日中活動の充実を中心にしてきた施設もあります。看板はB型や就労移行が掲げられサービスも同じように見えますが、中身は結構違うと思います。職業準備性を高めることが施設のプログラムに入っているところと、そうではないところ、就職活動のメイン支援としてハローワークへ行ってみようかというところもあります。

企業実習、就職の際には、ウイークポイントの明示や支援があれば対応できること等をしっかり申し添えながら推薦できるといいと思います。しかし現実には目の前に実習や、就職があると、支援者も本人も飛びついてしまいます。本来自分たちがやるべきことをやってないというのは、反省しなければい

けないと思っています。

【谷口】ここからフロアの皆さんのご意見、ご提言等をお聞きします。

【参加者①】企業の人事グループで障害者採用を担当しています。知的障害者の場合は、特別支援学校の先生、保護者等、ネットワークがありますが、当社にはホームページを見て精神障害者の方が応募されます。私どもでは全国都道府県の店に精神障害の方が応募されたら、ご本人にどんなネットワークがあるのか確認するよう指示しています。都道府県にある障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターに登録しているか、どんな支援機関を利用しているか確認し、支援機関の関与がない場合、応募をお断りしています。なかには支援機関への存在を知らない方がいます。自分は今まで働いてきて病気になったが、主治医の先生も働いて大丈夫だと言うので、働きたいとおっしゃいます。当社があなたについて病院以外から情報を得ようとしたとき、どこへ聞けばよいのですかと聞くと、特にありませんという回答が多いのです。実際精神障害者には支援機関の存在が浸透していないと思うのですが、いかがでしょうか。

【鈴木】身体障害者や知的障害者の方であれば、特別支援学校在学中にハローワークや障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等の支援機関が関わるわけですが、精神障害者、特に途中で手帳を取得された方の場合、就労支援機関が関与していない方も多く大きな課題だと認識しています。医療機関に通院されている方に障害者就業・生活支援センターやハローワーク等の支援を周知しなければいけませんし、就労支援機関が関わることで企業も安心できるのは事実です。ハローワークに問い合わせいただければ障害者就業・生活支援センターにつながるはずですが、仕事を求める精神障害者は急増していますので、こういった医療機関に対する周知等を進めたいと思います。

【参加者①】企業は応募者を選考するために、どうしても支援機関からいただくプロフィールを重視します。ハローワークや障害者職業センターを訪ねてくださいと言っても、今日訪ねてきた方を1週間後に紹介しろというのは無理ですよ。「この方について自信を持って勧められるのですかと聞くと、先週来た人の人となり把握するのは無理です」となります。企業が求める顔の見える関係をつくり、その生活支援センターからプロフィールが出せる関係づくりをして、それから応募してくださいと話す、少なくとも3カ月、半年、何らかの訓練を経なければできないという状況です。私どもは精神障害者の応募が非常に多いものですから、47都道府県に向けて標準的な基準を人事部から出しています。地域によって温度差があるし関係づくりがされてない方が多いです。ネットワークを進めるのなら、スピード感をもって早急に進めて欲しいと思います。よろしくお願いします。

【谷口】ありがとうございます。お聞きいただいたとおり、積極的に取り組まれている企業の場合、ネットワークの重要性もご理解いただいているかと思います。企業のニーズに就労支援機関がどう応えるか、考え直さないといけないと感じたところです。

【参加者②】特例子会社の経営に携わるものです。企業は医療情報等を得る段階で個人情報という壁に遮られます。本当に大事な必要なことは伝えて欲しいのです。事故が起きてから「実は…」と支援者に言われても企業には不信感しか残りませんし、支援者との間に大きな溝ができるだけです。就労開始前、場合によっては開始後でもいいのですが、必要な情報をきちんと伝えていただきたいと思います。

企業実習についていろいろ話題に出ました。岩手の失敗事例も参考になりましたが、中小企業は失敗

事例を踏まえながら、実習をいかに受け入れるか検討するのではないかと思います。私は、実習前に企業見学会を進めてほしいと思います。企業見学を通して実習するのがとてもよいという提案です。神奈川県では「雇用部会」を中心に、企業同士の見学会も行っています。実り多い前例もありますので、企業同士、もしくは企業実習前にしっかり見学スケジュールを中小企業まで落とし込み、情報が伝わればよりよいと思います。また、実習を進めるに当たっては、小田島さんが示されたレーダーチャートのように、標準的な評価表を数点ご提示いただくようなシステムを作っていただけるとよいと思います。

機構にもお願いがあります。ジョブコーチ研修を続けるのであれば、職業生活相談員の資格認定講習が各地で行われているように、地域障害者職業センターで受講できるよう検討をお願いします。個人的費用や有給をとる必要があること等、様々な負担を考えると、幕張だけでなく各地の公的機関で実施してほしいと思います。

【谷口】 ありがとうございます。個人情報の問題ですが鈴木さんいかがですか。

【鈴木】 企業として、配慮事項や症状について詳細な情報が欲しいという意見があるのは事実です。一方で、個人情報の取扱いは非常に難しい問題です。特に障害者ご本人が想定していた範囲以上に個人情報が広く提供された場合の影響は大きいものです。各機関や障害者ご本人、保護者も含め個人情報の提供範囲について同意が得られればよいのですが、それがなければ、なかなかすべてを開示することはできない状況です。

職場実習に先立ち企業見学を実施する話ですが、まさに企業を知るという観点から、企業見学は障害者雇用の経験が少ない企業にも重要です。学校、保護者、障害者ご本人、福祉施設、支援機関職員にとっても重要だと思いますので、厚生労働省としても進めていきたいと思っています。

【谷口】 個人情報の保護は、私ども機構も十分注意しているところですが、障害者職業センターの利用者には、知り得た情報を必要に応じて関係機関に提供しますと、口頭あるいは書面でご了解いただいています。また関係機関にも公的な依頼文があれば内容をお渡しすることが可能です。障害者職業センターの場合「こういうことはお伝えしましょう」とご本人に確認、了解を得た上で、企業の方にお伝えしています。これは職業センターであれば地域差なしに行っています。また、雇用上配慮が必要なこと、伝えておいたほうがよい医療情報についてもご本人の了解のもと企業にお伝えしています。

ジョブコーチ研修について都道府県レベルでお願いしたいというご要望ですが、今ここで私がお答えすることはできませんが、担当者に伝えたいと思います。

厚生労働省、カネボウ、しごとネットさくら、障害者職業センターから取組み状況と、ネットワークのあり方の話しをしました。ネットワークは必要で、企業ニーズ、障害者ニーズとしてあるということは、皆さんにご理解いただけたのではないかと思います。また、鈴木さんからは平成19年には少なかつた施設が、平成24年には整備され、社会資源は充実しつつある。今後は質が問われるというご指摘がありました。各機関が頑張るのも大切ですが、各機関の範疇を超えることについては、ネットワークを結ぶことが大切です。ネットワークを結ぶ目的は障害者雇用をいかに進めるかですので、就労支援機関、職リハ機関、行政機関等々がそれぞれネットワークを結んでいかに障害者雇用を進めていくかが大切だと思います。

ネットワークの構築とは、例えばどの機関に質問してもニーズに応じた支援を提供してくれる機関に

関する情報が得られ、具体的な支援に結びついていくことが大切です。各福祉圏域でこのような就労支援ネットワークが構築されることを期待したいと思います。

本日のディスカッションの内容を参考にいただきながら、各地域でそれぞれ就労支援ネットワークの構築に向けて、より一層ご努力いただきながら、職業リハビリテーションの目的である障害者の雇用と職場定着に向けて、全員一丸となって進めていただければと思います、この会を終わりたいと思います。

(拍手)

テーマ別パネルディスカッション I 「中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割」

司会者：野中 由彦（障害者職業総合センター 主任研究員）
パネリスト：尾崎 正秀 氏（株式会社大山どり 製造部工場長 / 株式会社大山どり一む 代表取締役）
（五十音順）
笹川 俊雄 氏（埼玉県障害者雇用サポートセンター センター長）
土井 善子 氏（有限会社思風都 代表取締役会長）

【野中】障害者雇用が進展する中、中小企業の取り組みは遅れがちです。背景には障害者雇用の経験やノウハウ不足、支援機関の活用方法がわからない、実際に提供される支援と企業の求める支援にずれがある等が考えられますが、支援者が関わり方を変えることで改善される部分もあります。中小企業の望む支援や今後の望ましい体制について、将来あるべき姿に焦点をあて討議を進めます。なお、本会では「支援機関」の定義をハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、その他支援機関すべての総称とします。また「中小企業」の定義は従業員 300 人以下の企業とします。

パネリストの方々をご紹介します。鳥取の株式会社大山どりの尾崎正秀さん、京都の有限会社思風都の土井善子さん、埼玉県障害者雇用サポートセンターの笹川俊雄さんです。

まず私から中小企業の障害者雇用の状況を説明します。企業規模別の障害者雇用状況は 56 人～299 人規模が伸び悩んでいます。雇用達成企業の割合も 1,000 人以上の大企業が大きく伸びているのに対し、300 人未満の中小企業は伸び悩んでいます。来年 4 月から民間企業の法定雇用率が 2.0%へ引き上げられ、雇用義務が生じる事業主の範囲も従業員 56 人以上から 50 人以上へとかわります。さらには精神障害者の雇用義務化について審議会がスタートしました。ハローワークの新規求職申込件数は精神障害者が増加、知的障害者は微増、身体障害者は横ばいです。さらに発達障害者の求職者が増加する状況で中小企業の障害者雇用はしばらく動きが激しく、支援ニーズも高いと言えます。

中小企業が障害者雇用に取り組む課題として、企業が求める障害者像と支援機関の支援する障害者に隔たりがあると言われていています。企業就労が比較的容易な身体障害者や作業遂行能力が高い知的障害者が次々雇用されるなか、支援機関利用者は重度で企業就労が困難な人たちです。企業の期待する支援と支援機関のサービスがマッチしないとも言われます。これらをどう接近させるか。また、支援機関は企業支援のノウハウや人材育成力をどう高めるか。課題は山積しています。まず株式会社大山どり製造部工場長・株式会社大山どり一む代表取締役尾崎正秀さんから、地方の中小企業で障害者雇用に取り組ん



野中 由彦

でいる話をいただきます。どうぞよろしく申し上げます。

【尾崎】「大山どり」の工場長と平成23年度に作った「大山どり一む」の取締役をしている尾崎と申します。「大山どり一む」は鳥取県米子市にあります。従業員は11月1日現在29名、障害者は16名です。内訳は肢体不自由1名、知的障害7名、精神障害8名です。トリの飼育、孵卵、生産、鶏肉加工製造を一貫して行っている企業で、従業員数は親会社で200名強、グループ会社4社で、併せて350名ぐらいの企業です。



尾崎 正秀 氏

私はもともと関西出身でこの会社に入社して5年になります。妻の実家が鳥取ということもあり、ハローワークの紹介で40才過ぎて「大山どり」に再就職しました。今まで営業畑が多かったのですが、配属されたのは総務でした。地方の中小企業というのは保守的で、やることがたくさんあるのに手を付けないもどかしさに入社したてにも関わらず上司にいろいろ進言しました。攻める総務を掲げて、その当時会社には人事制度がなかったので、私が担当すると手を挙げました。

私が人事を始めたとき障害者就業・生活支援センターから障害者の実習依頼がありましたが、正直障害者雇用までは考えていませんでした。最初は偏見もあり、せっかく紹介いただいたけれど、実習は受けても雇用は難しいと思っていました。これは私だけで

はなく会社全体の雰囲気でした。けれど驚いたことに、この方の担当者が100キロぐらいあるボディビルダーで、普段ものすごくおっかない人なのですが、慣れないながらも手取り足取り、優しく一所懸命教えるので、仕事が全然できなかつた知的障害者も気づくと少しはかどるようになっていました。担当者が一所懸命教えたことと、知的障害者が仕事を覚えようと努力したことから、気づけば一部の仕事は健常者より効率よくできるようになりました。これは業務を狭めて特化すれば、戦力になるかもしれないと考え、就業・生活支援センターと話しをし、もっと雇用を拡げることになりました。

会社の人事戦略を進めるなかで、まず会社の業務を洗い出し、自分たちが本来特化すべき業務を絞りました。それ以外は基本的に付帯業務です。けれど付帯業務がたくさんあるのが私たちの会社で、これを切り出せば障害者も雇えると思いました。仕事はたくさんあり、仕事をしたい障害者もたくさんいます。けれど私が素人ということもあり、なかなか上司や現場を説得できません。ジレンマを抱えながら2年で4人雇用しました。

そんななか、障害者職業生活相談員資格認定講習があり、私も講習を受講しました。カリキュラムに鳥取県内で2社しかない特例子会社の見学がありました。特例子会社の名前は聞いたことがありましたが、大企業が作るイメージしかありませんでした。けれど中小企業がつくっていけない訳はないし、当時「大山どり」は米子市に加えて徳島、三重など他県に進出していたこともあり、これはトップを説得するよい材料だと思いました。私たちは福祉関係ではなく、事業会社なので儲けないと納得されません。だからどうしたら会社にプラスになるのかと企画を練って上司を説得し特例子会社を作りました。平成23年に1年間かけて12人の雇用計画をたて目標を達成しました。

会社の名前は「大山どり」と「ドリーム」を掛け合わせて私が命名しました。就業・生活支援センターから2番目に紹介頂いた方が、真夏の暑い時期にもらった初めての給料で、出身作業所に差し入れのジュースをたくさん買い、給料袋を持って行き、仲間に向かって「仕事はすごく楽しいよ」と話をしたそうです。この話に私たちはいたく感動しました。私たちは仕事（夢）は用意しました。しかし障害者の方は夢を叶えるだけではなく、自分の仲間によい影響、夢を与えてくれました。このときから名前を考えて「大山どりーむ」としました。ただ単に障害者を雇用する、親会社にプラスになるというだけではなく、周囲によい影響を与える会社を作れるのではないかと感じ、「夢を描き 夢を叶え 夢を与える」というコーポレートメッセージを作り、そういう会社になろうと思って名前をつけました。

「大山どりーむ」は「大山どり」の業務を請負っています。大山どりの専門業務は鶏肉加工や飼育ですが、付帯業務として鶏は捕まえる作業や運搬作業、鶏舎掃除があります。他にも加工工場は手袋交換を1日4回するので、たくさんの洗濯作業があります。制服も毎日洗わないといけません。こうした作業を本社の従業員ではなく「大山どりーむ」が請け負えないか考えています。実際今やっているのは清掃業務が主力です。ユニフォームの洗濯はまだ請け負えていません。処理工場では100人超の従業員が働いていますので毎日100枚、ヤッケやエプロンを合わせると150枚、200枚の洗濯物があります。食品会社のユニフォームは高熱殺菌が必要です。だから、ボイラーをつなぎ熱殺菌できる業務用の洗濯機を買わないといけません。親会社に頼ることもできますが、私たちは自主独立で親会社を超える目標を掲げていますので、自分たちが稼いだお金で洗濯機を買う計画を立てています。

いまは親会社の業務に依存していますが、コスト計算があれば、将来は清掃、メンテナンス、洗濯等外部の業務を請負うつもりです。洗濯は洗濯機の購入代金や電気代、人件費を計算し請負えると算段しています。米子市は食品会社、食品工場が多数あるところなので仕事はあると思います。会社設立時の中期経営計画に盛り込んでいますが、それ以外に農業と食品加工の販売ルートをつくる計画を立てています。いろいろな所で夢を語っていますので、応援してあげるよという人たちが出てきていますので、後は私の力次第かなと考えています。

障害者雇用の問題ですが順風満帆ではなく苦勞しています。障害について私たちは素人なので、何もわからず雇用を進めています。だから予期せぬトラブルが発生します。最初に起こるのは健常者とのトラブルです。健常者の中にも、障害があるのが判っているので、ある程度は許容するけれど、堪忍袋の緒が切れることがあります。私たちも苦勞したのは「障害」なのか「性格からくる甘え」なのかが判らないことに苦勞しました。想定していなかった障害者同士のトラブルもあります。ふだんおとなしい方が暴言を吐き暴力を振るう、脅迫とか会社が知らないところでことが起きていました。言葉数が少ない方がストレスをため欠勤するケースもあります。もっと踏み込まないといけないと反省させられました。精神障害者が欠勤し退職した例もあります。車の運転中に交通事故に遭い、事故といってもコツンと当てただけなのですが、それが理由で出勤できなくなりました。障害者同士結婚している夫婦の仲が悪くなり、奥さんに話を聞いてもらえないと精神的にまいってしまった例もあります。家族の理解がなく、就労が続かなくなった例などまだまだ定着にはいろいろ模索中です。けれど、少しずつ私たちも勉強してこまできました。これからも雇用できるようステップアップしたいと思います。

【野中】障害者について全くわからない状態から、わずか5年で12人を雇用する特例子会社まで立ち上

げたお話でした。雇用のきっかけは就労支援機関から依頼されたとのこと。支援機関の支援を受けながら今まで発展したけれど、いまだに悩み、苦勞、トラブルが絶えないということです。

それでは土井さんにお話を伺います。土井さんはみずから経営する企業で障害者雇用に取り組むかわら、地域の中小企業支援を組織的に行う取組みもされています。それでは有限会社思風都代表取締役会長の土井善子さんをお願いします。

【土井】 京都から来た土井です。思いを風に乗せて都を駆けめぐるという意味と、魚のシーフードを合わせ持つ名前で、レストランを経営しています。外国にはシーフードレストランがありましたが、京都で魚料理を食べさせる店は割烹料理屋や寿司屋しかない時代にこれからはシーフードだと思い、京都でレストランを立ち上げ 26 年になります。



土井 善子 氏

お客様が恐る恐る入ってきて「シーフードって何や、ドッグフードなら知ってるけど」と言われた時はちょっと早まったかなと思いました。しかし、アトピーの子を連れてお母さんが「うちの子に食べさせるものはないですか」と訪ねて来て、バブルの時代にお金を出しても食べさせるものがなく「うちの子はかろうじて魚と野菜が食べられるので、何か食べさせていただけませんか」とおっしゃいます。口から入るものは命を守るものなのに、命を害するとはなんということだと思い、

真剣に食と向き合い、医師と連携してシーフードレストランを経営してきました。お店は金閣寺近くにあり、観光地に大きなレストランがたくさんある中、中小零細の店がつぶれなかったのは、「食」を 26 年間うたいつづけてきたからです。今でこそ安心・安全は当たり前ですが、おかげで地域の方から認められ、観光のお客様からもおいしいと言われる店づくりをしてきました。

ところで京都は 99.9%が中小企業です。85%の雇用は中小企業が担っており、たくさんの仲間がいる京都中小企業家同友会に入会しています。1社では難しいことを力を合わせてやろうとしています。中小企業家同友会は 47 都道府県にあり、全国では 4 万 5,000 社、京都は 1,500 社が参加しています。経済団体では京都だけですが障害者問題委員会があり、障害者を取り巻く諸問題を考えています。障害者一人一人の違いを認識したら、中小企業でも障害者を雇えると思います。10 年前障害者は軽度も重度の方も一緒に封筒貼りやお菓子詰めの作業をしていました。私は企業家ですから「この人たちもつたいのないな、十分働けるのに障害があると作業所で仕事せなあかんのか、この人たちを生かせる場所があったらいいのに」と思っていました。

あるとき老健施設の理事長から食堂を手伝って欲しいと声がかかったので、施設の 1 階を借り、以前から交流のある作業所と共同でレストランをする提案をして「お山のれすとらんパズル」を立ち上げました。お客様は主に施設職員ですが、地域の方も利用するレストランです。作業所の方たちは漢字も数字も読めない知的障害者でしたからいろいろ工夫をしました。10 ぐらいあるテーブルを赤、青、黄、緑と色で分け、料理も 3 品から始め、半分はバイキングにして、メインの料理が間違いなく出せるよう色分けしました。料理は 1 品ワンコインの 500 円です。レジのおつりも大きいコインは 1 つ、小さいコイ

ンは5枚とか、マークで覚えてもらい、料理の手伝いもみんなが動ける仕組みを作りました。すると1カ月もしないうちに、「いらっしやいませ、ありがとうございます、何しましょうか」など敬語もできるようになり、「やっぱりこの人たちは働けるんや」と実感しました。

それから思風都のレストランでも障害者を雇うことになり、職場実習から始め聴覚障害の方を雇用しました。次は精神障害の方。社員7名とパートを合わせて15名しかいない店で障害者を2名雇用しています。思風都は35品目のランチバイキングをして15年になります。お昼には150人ぐらいのお客様でござったがえします。障害があるとか言ってもらえないのでとにかく働いてもらっています。聴覚障害の方でも当然お客さんに「お箸はどこですか」と聞かれます。初めはびっくりして「何か言うてはる？」みたいな感じでしたが、さすがに3年目になるとお客さんが何を言っているかわかるようになりました。最近では声も出るようになり「何の料理ですか」と聞かれ「小松菜です」とやりとりできます。お客さんも「この方は聞こえない方」とわかってくださり歩み寄ってくれます。料理だけでなく、働く人にも安心・安全、それが社風として生まれ、思風都は障害のある人が働いている店、体に優しい料理を出す店ということが地域の方々に浸透しています。

しかし、障害者を雇うのは、私たちの規模では1人か2人が限界です。そこで何かよい方法はないかと考え、中小企業家同友会の会員企業が集まって、NPO法人中小企業家コンソーシアム京都という就労継続A型を立ち上げました。ここは雇用が目的ではないのです。障害者が力をつけ、自信をつけ、そのあと中小企業で働けることを目的として、大学と一緒に産学福が連携して「レストランあむりた」を作りました。「あむりた」は「命に通じる水」というサンスクリット語で、この店にふさわしいと学長が命名しました。学校ですから学生さんの教育を兼ねたレストランにして、まずは学生さんの食と健康に責任を持つ。人の育成とおいしい料理を食べてもらうのです。

「あむりた」は、立命館大学と佛教大学が並んでいる二条駅の1階にあり、平成23年4月から始めました。客席は200席。学生さん80人から始まり、今年は120名、来年は300名、400名ぐらいになります。従業員は思風都から料理長とパン職人が各1人、それ以外はみんな障害者や福祉施設職員です。ランチバイキングで現在15人の障害者が働いています。大学が機械も一流のものを入れてくれています。ここまで大学と中小企業が1年かけて打ち合わせをしてきました。

「あむりた」で就職も可能ですが、それではこの地域に働く障害者が増えません。中小企業に障害者を雇用してくださいとお願いしたら、うちは難しいとか仕事がないと言われる。そこで「あむりた」で障害者も働く力があることを見ていただきます。バイキングはお客様の健康づくりを担っていますが、障害者の仕事づくりにもなります。単品料理と違い、バイキングは仕込みがたくさんあるので仕事づくりに大変向いています。だし巻き卵を作っているのも障害者ですが私より上手に巻きます。この方に続けとほかの方も挑戦していますが、なかなかここまでは到達しません。注文を受けたり、レジも全部障害者が担当しています。学食なので昼12時10分から40分は一気に100人から200人ぐらいのお客さんが来ますが今のところパニックにならず上手にこなしています。

【野中】 ありがとうございます。中小企業家同友会が作業所と交流し障害者問題を考える。いろいろ歩み寄りがあったのですね。支援者が障害者に歩み寄り、障害者も歩み寄り、さらにはお客さんも歩み寄り。それを土台に中小企業家同友会がNPOを立ち上げ産業、行政、学校、福祉が協働でネットワー

クができる。就労支援ネットワークに最初から企業が入り、中小企業主導で就労継続A型事業所を立ち上げたという、大変珍しい事例です。では、続いて公共施設として全国初の企業支援に特化した支援を行う立場から笹川さんにお話をいただきます。

【笹川】 私は 37 年間小売業の世界にいて、特例子会社では身体、知的、聴覚、発達障害の方と一緒に仕事をしてきました。縁あって昨年から現在の職場に勤務しており、今日は企業支援の立場から話をしたいと思います。

サポートセンターは埼玉県産業労働部就業支援課の設置した組織で今年 6 目目を迎えます。場所は京浜東北線北浦和駅から徒歩で 10 分、浦和合同庁舎内にあります。全国初の企業支援に特化した組織で、民間企業の障害者雇用推進を目的としています。9 人の職員は全て障害者雇用に関わってきた企業出身者です。

事業は 4 つあり 1 つは雇用創出事業、特に企業支援です。企業見学、セミナーや指導員研修、企業内研修等の支援をしています。2 つ目が就労のコーディネート事業。職場見学や実習、支援者会議を行っています。3 つ目が企業ネットワークの構築と運営事業。特例子会社のネットワーク作りや毎年各地域で 10 回ほどの企業情報交換会を開催しながら輪を広げています。相談事業につきましても昨年は 1,300 件、実質 400~500 社の企業の相談に対応しています。企業規模では、約 6 割が中小企業です。支援者会議は昨年 113 社 137 回行い、採用後に課題が発生した場合、サポートセンター、企業、就労支援機関等で集まり解決の場を持っています。セミナーは年 2 回開催していますが、昨年はさいたまスーパーアリーナで 1 万 2,000 人強の方が来場された障害者ワークフェアがあり、同時開催でセミナーを実施したり、また特例子会社連絡会やテーマ別研究会等も開催しています。

障害者雇用サポートセンターという組織は埼玉県独自の取組みのため、イメージがわからないかと思いますが、障害者の雇用を検討する企業に県内 15 あるハローワーク、また障害者就業・生活支援センターや各市町村の就労支援センターと連携しながら支援を行っています。埼玉県は障害者就業・生活支援センターが 10 カ所あり、さらにそれに先駆け市町村の就労支援センターは平成 10 年頃から支援を実施しており、現在 41 カ所設置されています。埼玉県は北部に秩父連峰があり 12 月には夜祭がある風光明媚な地域で、南部は東京との行き来が多く昼夜間の人口差が全国 1 位です。東京に本社を持つ大手企業が事業所を展開するケースが多く、中小企業の割合は 85%となっています。埼玉県の障害者実雇用率の全国順位は、昨年 47 位と最下位でしたが、今年は 1.62%で過去最高の 39 位までに改善しています。障害者職業紹介における就職状況も全国同様、過去最高件数の 2,114 件で、精神障害者が知的障害者の件数を抜いたのが大きな変化のポイントです。

埼玉労働局とも一緒にプロジェクトを組みながら、未達成企業を訪問し雇用率の改善努力をしています。障害者実雇用率の伸び率は 0.11%で全国 1 位、また法定雇用率達成企業割合の伸び率も 4.9%で、全国 3 位になっています。ただし、従業員数 56 人から 299 人規模の企業が 85%と申し上げたのですが、未達成企業数では 87%あります。不足数では全体の不足数を超えてしまっており、中小企業の支援がこ



笹川 俊雄 氏

れからの最大課題です。就職件数は2,114件ですが、不足人数を見た場合2,114件の就職件数がありながら1,000人以上の不足があります。県外に本社がある企業も支援しており、首都圏の雇用を担っている面もありますが、県内に本社がある企業の雇用推進や職場定着が課題となっています。

最近では雇用率達成指導の基準見直し、労働契約法の施行、企業にとって活用し易かったトライアル雇用の厳格化、機構の納付金制度の助成金改定等の動きや、また障害者雇用率の2%への引上げ、精神障害者雇用義務化の検討、さらには「障がい者制度改革推進会議」による差別禁止条約締結に向けた動きもあり、合理的配慮も視野に入れておく必要があります。平成27年には従業員100人以上規模の企業に納付金が課せられることも決まっています。従って平成25、26、27年に向けて、企業は障害者雇用推進の準備を進めておく必要があります。

中小企業の支援では「経営環境が厳しく正社員も雇用できないのに障害者にどんな仕事を任せればいいのか分からない」という声がありますが、担当者が全てを抱えている場合もありますので、ワンストップサービスやコーディネート、コンサルティング支援が求められます。平成25年以降を踏まえ、企業からは身体障害者の求人の動きが出ていますが、身体障害者で実際に働ける方を探すことは難しい状況です。若い方でバリアフリーの対応がなくても働ける人はなかなかいませんし、いたとしてもご自身で就職活動をされているケースが多いと思います。企業は利益を出さないと雇用継続はできません。東日本大震災後、一寸先は闇という中で経営課題はたくさんあります。例えば、人事担当者の業務では要員計画が主で、その一環として障害者雇用が取り上げられる関係になります。また相反しますが企業価値が求められている時代であり、直近ではISO26000ができて、ガイドライン化されています。コンプライアンスも浸透してきていますが、不祥事等が発生すると再強化される課題です。

支援事例を3つ紹介します。1つ目の事例は秩父に所在地を置き、きのこの栽培、販売を行っています。従業員は55名で、知的障害者を5名雇用しています。雇用経緯は特別支援学校からの実習依頼で、トップの理解と現場の協力もあり今日に至っています。

2つ目の事例は、朝霞市のリラクゼーション関係の会社です。従業員133名。小売業で店舗はテナントのため、障害者の職務を創り出すことが非常に難しい環境にあります。しかし、雇用を進めていき



い意向を持ちサポートセンター主催のセミナーに参加され、支援する中で一緒に職域の切り出しをしました。精神障害者の方のパソコン業務を提案したのですが、最初は難しいのではという不安もありましたが、実際訓練中の方々の状況を見ていただき職場見学や実習を経てうまくマッチングして現在も仕事を続けられています。

3つ目の事例は、所沢市で生産用機械器具や菓子製造をしている会社です。従業員300名超、初めての障害者雇用

で身体、知的、精神と3障害の方が働いています。企業情報交換会に担当者が参加され、見学会後の懇親会がきっかけとなり結果的にトップやスタッフの皆さんに他社見学に参加していただくことができ、障害者雇用の取組みを開始することになり、それからとんとん拍子に話が進み現在に至っています。

以上は担当者の熱意とトップの理解が重要という例で紹介しました。尾崎さんの話にあったようにトップを説得して、雇用推進のために何をすべきかという視点を持つことが大切です。初めは私自身も全くの素人でした。他社を見学し、セミナーに参加して勉強しました。「百聞は一見に如かず」で、職場見学や職場実習を推進し、実際に障害者の方が働く姿を見てもらうことが良いと思います。地域のネットワークについてですが、埼玉県は、特例子会社を核としたネットワーク作りを進めてきました。そのネットワークを中心に裾野を拡大し、地域や人と人とのつながりを広げています。昨日、ミクロ・ネットワークの話があり、神奈川県立保健福祉大学の松為先生からお聞きした話では、障害者雇用を進めていくうえで「目的、情報、想い、ノウハウの共有」が大切とのことでした。当サポートセンターでも想いを大事にしています。情報交換会も一つの方法で、1回の名刺交換ではなかなか胸襟は開けません。お互いに一緒に悩みながら輪を広げていきたいと思っています。

【野中】 ありがとうございます。多岐にわたる論点を提示していただきました。企業の求める支援としてワンストップサービス、コーディネート、コンサルティング。また、企業も支援機関も人と人とのつながりが大事だというお話もありました。さて、これから「中小企業が期待する支援と就労支援ネットワークの役割」について、過去や現在ではなく、これからどうすればよいかという視点で話を進めます。まず、中小企業あるいは障害者に支援機関が知られていない状況があるということをお聞きします。いかがでしょうか。

【尾崎】 障害者や高齢者の支援に関わる方々は皆さん本当に熱心だと思うのですが、支援機関があり過ぎていまだに名前を覚えられません。就業センター？生活センター？よくわかりません。それ以外に県や国から高齢者や障害者を雇用してほしいと訪問されることもあります。そこで、私たちは最初に障害者を雇用する際、ある障害者就業・生活支援センターとしか話をしないと決めました。そのセンターの担当者を窓口にするので、ハローワークだろうが、労働局長だろうが、どなたでもそのセンターの担当者を通してほしい、それ以外私は話を聞かないと言いました。彼がいいと言ったら雇用する、彼がいいと言わない限り雇わないと勝手に決めてここまでできました。

生活面で不安を抱えたり、問題がある障害者は多いので、生活支援をするセンターは能力や人員等を増強して欲しいと思います。聞けば一人の支援者が100人も200人も障害者を担当しているそうです。鳥取だけかもしれないですが、そんなこと正直できないですよね。担当者の数を増やせばよいというものではないと思いますが、もっと質の高いサービスをしようと思ったら、支援能力を高めて、私たちと想いを共通にもってもらえば、きっと障害者雇用は進むと思います。

【野中】 要するに窓口一本化ですね。その方は地域の他機関の方と連絡調整するわけですね。確かに、ヒアリングで訪問した企業の中でうまくいっているところはコーディネートが上手ですね。笹川さんワンストップサービスについていかがですか。

【笹川】 私もこの仕事に携わり始めたとき、どこに相談すればよいのか分かりませんでした。職業生活相談員の講習会でいただいたガイドブックを見て探したのですが、どの機関がどんな仕事をしているの

か分かりません。先輩企業にずいぶん教えていただきました。中小企業が雇用の相談をするのはハローワークですから、ハローワークからさらに地域の支援機関につながればいいですね。

【野中】土井さんはどちらかというとコーディネートする方ですがいかがですか。

【土井】最初はあちこちから頼まれて本当に大変。中小企業を知ってほしいと月1回の障害者問題委員会出席を案内しました。頼むだけではなく一緒に考えましょうと提案し、いま委員会は企業が10名から15名、特別支援学校の先生やハローワーク、支援機関の方が20名ぐらい、毎月40名ぐらいで話を進めています。中小企業の障害者雇用事例を聞いて課題を一緒に解決することで、中小企業の雇用がスムーズに動き始めています。

【野中】企業と支援機関、人と人とのつながり作りをしてきたのですね。尾崎さんは、人と人とのつながりに思いがあると思うのですが、ご紹介ください。

【尾崎】ハローワークも生活支援センターも、特別支援学校の先生も、私たちが特例子会社を設立すると決めると「大変だからやめとけ」という顔をしました。「だけど始めるからには応援しようじゃないか」と設立までの1年間、半年の審査期間がありますので、本当に皆さんに支援していただきました。私も夢を語り、支援者も夢を語り、方向が一致してきます。みなさんに支えられてできた会社ですし、今後支えてもらわないとだめになる会社だと思います。

【野中】人と人とのつながりがなかったら今はないということですね。笹川さん、企業と支援機関の人と人とのつながりはどんなふうにすれば効果的でしょうか。

【笹川】困ったときに相談して助けられたケースはとてもありがたいと思います。当時、東京にはネットワークができていて、ことあるごとに来ていただき状況を見ていただいたのを覚えています。企業支援を通して支援者がパイプを太くしてくれていることが企業にも分かって頼りになります。学校の先生方ともつながりがあったのですが1・2年で担当者が変わります。特別支援学校の卒業生を長く支援するにはやはり地域で支援することが重要です。

【野中】尾崎さんのように、順調に見える企業でもいまだに悩みや苦勞、トラブルで絶えず困っている。こうしたことに応える支援機関になって欲しいと思うのですが、支援機関が支援能力を備えるためにはどうすればよいのでしょうか。研究発表にありましたが支援機関の70%が社会福祉法人を母体としています。職員の80%は企業で働いた経験がない人たちです。こう言うと元も子もないのですが、企業で働いたことのない人が企業で働く人を支援できるのでしょうか。人材育成は大きな課題だと思うのですが笹川さんいかがですか。

【笹川】そのとおりだと思います。私の場合は小売業に従事してきて障害者雇用支援の世界に入ったわけですが、就労支援の皆様はどちらかといえば専門に学んできた方が多いと思います。実際支援で企業に入っ



たとき、企業風土を知り担当者と話しながら、どういう支援がよいのか分かると次のステップに進めます。どうすればよいかというと企業を実際に見ることだと思います。企業見学や情報交換会の開催をしていますが、実際、支援者の方も企業に積極的に入り込めば、一步踏み出せると思います。ただ、それだけでは足りません。スキルの向上はご本人の問題です。たまたま聴覚障害者の支援を依頼した時に、支援者の方が手話ができなかったため支援にたどりつかないケースがありました。知識や技能をどう習得するか、企業にとって頼りがいがないとつながりも深まらないと思います。

【野中】 土井さん、支援者が企業をよく知り、企業担当者にアドバイスできるようになるためには、どうしたらいいと思いますか。

【土井】 精神障害者の人の支援では支援機関のアドバイスが助かりました。ただ、A型施設では、職員は支援者ですが働く人たちの給料を生み出す必要があります。でも、それ以外の支援者は障害特性をよく知った方で、企業が困ったときに的確な指摘をしてくれると助かると思います。

【野中】 専門領域が違うので、協力し合う関係がつくられるとよいのでしょうか。でも、笹川さんのところは企業で働いた経験がある人だけで支援しているわけですね。その立場から社会福祉法人が母体になった「企業で働いたことがない人たち」にこれから企業支援、中小企業の雇用促進を進めていただくためには、どのようなことを希望されますか。

【笹川】 特別支援学校から研修の依頼を受けた経験がありましたが、現在日数は少し増えているようですが、当時は1日程度なのです。1日ではちょっと分からないのではないかと思います。本来、生徒の皆さんがどんなところで働くのか、先生自身がたくさん経験した上で選択するのが良いと思います。そういう観点から言うと支援者も企業に研修に行かれると良いと思います。特例子会社は受入れの協力体制があると思いますので、そういう機会や場を多く持つと良いと思います。

【野中】 ありがとうございます。もう一方の課題として中小企業の障害者雇用の決め手はトップだという話がありました。アプローチ方法が大きな課題ですが、尾崎さんいかがでしょうか。

【尾崎】 経営者が「何で障害者を雇わないといけないのか」という人だと大変だと思います。だけど、どの社長でもそれぞれ思いというものがあります。大山どりの社長がよく言うのは地域貢献です。では何をもって地域貢献かという雇用だといいます。雇用を生み出すことこそ最大の地域貢献。だから私が攻めたのはそこです。社長に通じるように一所懸命説得するしかないですね。難しいと思うのですがやはり最後は熱意です。私が「どりーむ」の社長をしているのも「そこまで言うならおまえ責任とれ」と言われたからです。もともと私は社長になる気など全然なく実務を担当するつもりだったのですが、「どりーむ」に本社の社長や役員は一切名前を連ねておらず、私と部下の女性1名が2名で立ち上げています。

私はこう見えてもロマンチストで夢を語ります。夢を語るだけなら誰でもできます。語る以上実現するしかないです。だから、有言実行、言ったことは必ずやろうと思っています。今までの5年間、この会社に入って言ったことは全部形にしてきたつもりです。事業会社は会社に利益を与えて何ぼです。失敗もたくさんありますが、今後も夢を織り交ぜながらトップを説得し続けていきます。

【野中】 熱意だけではなく数字を用意するとか、計算も必要でしょうか。

【尾崎】 福祉の会社ではないので利潤を上げないといけません。社長は「税金払わん会社は悪や、そん

な会社はつぶれちまえ」と。だから、絶対利益を出してきちんと税金を納めたいと思います。その上で発展し雇用を生み出し、地域に貢献する。利益を出すために「どりーむ」があるとどんなメリットがあるか説明します。品質管理の人間と一緒になぜ食品会社は洗濯しないといけないのか、いかに衛生面の管理が大切かをお客様にアピールします。本社の従業員は忙しくてできないし外部委託も難しい。専用洗濯機で洗うのはクリーニング屋には絶対できません。鶏舎の清掃も従業員が片手間にやっていると遅れがちになります。「どりーむ」は専門部隊を作り決まった日程やスケジュールで鶏舎の清掃をします。皆さんピンとこないかもしれませんが、鶏舎は清掃で手を抜くと必ず病気が発生します。だから、必ず決まった手順で水洗いや泡洗浄、消毒をして、極力菌が少ない状態で乾燥させないといけないのです。それによって鶏にどれだけメリットが出るのか計算して、その結果利益につながると説得します。

【野中】 私たち研究者が聞いた話では、中小企業の経営者が障害者雇用を試みようと思う瞬間は、別の中小企業経営者から話を聞いたときだということです。そういう点で中小企業家同友会ではまさに互いに障害者雇用について意見交換し学び合っていると思いますが、いかがでしょうか。

【土井】 中小企業同友会は理念をつくる会ですので、まず経営指針書を作ります。特に障害者を雇用するときは理念が必要です。社員と一緒に理念が共有できるか。いくら社長に熱意があっても、社長だけが勝手にやったら空回りします。社員と一緒に理念を共有する会社なら、障害者の方も安心して幸せに働けると思います。支援者の方にいつも言うのですが、ただ送り出すだけではなく、その会社がどういう理念を持って、社員とどのように共有しているかを見ることが大事です。

【野中】 なるほど、企業理念を築き上げるところに障害者雇用という単語も含める。笹川さんは経営トップへの働きかけをたくさんしてこられたと思いますが、いかがですか。

【笹川】 組織に所属する社員が、経営トップの会長や社長に話を上げるのは大変勇気が要ることです。中小企業の場合、担当者が本当に雇用の必要性や情報を正しく伝えているのか疑問に思うこともあります。障害者のイメージについても身体障害者は分かるけれど、知的障害者や精神障害者については分からないのではないかと思います。ですから現場を見てもらうとイメージも変わります。会社にメリットがあるかどうかという視点でトップは判断しますので、障害者雇用のメリットを説得できないと突破口は開けませんし、トップが決めれば会社はその決定に従って動きます。実際、私たちが支援する企業で、トップが障害者雇用を決断していただいたことで動きだした会社もありました。きっと社長の琴線に触れる何かがあったのだと思います。

【野中】 ありがとうございます。最後にどうしても議論したいのがマッチングの問題です。支援機関がサポートする障害者は企業就労がもともと難しく、重度の障害があったり精神障害や発達障害などの理解されにくい人たちにとって、マッチングにはどうしても互いに歩み寄りが必要だと思うのですがいかがですか。

【笹川】 重要なのは職場見学や実習をして、好き嫌いを試す機会を持つことです。支援機関は実習可能な企業をたくさん作る必要があります。たとえ雇用されなくても実習を受けた方にとっては経験になります。最終的に企業と求職者との関係は選ぶという視点では対等ですし、企業が雇用するには各社それぞれの基準があることも事実です。

【土井】 精神障害者を受け入れるとき、丁寧に長い期間職場実習を行い、本人が行けると言うまで待つ

てからトライアル雇用を行い、本人に全部決めてもらった事例があります。

【野中】 本人を主人公にして丁寧にやっていく、できれば企業との接触の機会を増やしていくということですね。やはりワンストップサービス、コーディネート支援、コンサルティング支援などのキーワードが印象に残りました。障害者雇用に取り組む中小企業と地域の就労支援機関が接近し、互いにできること、できないことを正しく知って、力を合わせる時代になればと思います。ありがとうございました。

テーマ別パネルディスカッションⅡ 「職リハネットワークによる高次脳機能障害者の早期復職支援を目指して」

司会者： 加賀 信寛 （障害者職業総合センター職業センター 開発課長）

パネリスト： 泉 忠彦 氏（神奈川総合リハビリテーションセンター 神奈川リハビリテーション病院職能科 科長）
（五十音順）

柴本 礼 氏（イラストレーター 『日々コウジ中』作者）

田谷 勝夫 （障害者職業総合センター 特別研究員）

【加賀】本会のテーマは「職リハネットワークによる高次脳機能障害者の早期復職支援を目指して」ですが、議論を広げるために「早期」という言葉は「円滑」という意味に、「復職」は現職復帰に加え新しい職場に「再就職」することを含めて討議したいと思います。

パネリストを紹介します。当事者家族の立場からイラストレーターの柴本さんです。柴本さんのご主人は、「くも膜下出血」で倒れたあと医療リハ、障害者職業総合センターの職場復帰支援プログラムを受講され、就業・生活支援センターや障害者職業センター、ハローワークの支援のもと再就職し、現在も勤務されています。当時のご苦勞を『日々コウジ中』という本で紹介され、読まれた方もたくさんいると思います。今日はご家族の立場から高次脳機能障害者の職場復帰や支援体制等についてお話をいただきます。

神奈川リハビリテーション病院職能科科長の泉さんです。泉さんは長年高次脳機能障害のリハビリテーションに携わり、就労移行段階で職リハ機関と連携しながら職場復帰支援をされています。今日は円滑な職場復帰支援を展開するためのネットワークの充実、発展という視点からお話をいただきます。

障害者職業総合センター特別研究員田谷さんです。高次脳機能障害者の職リハに関する基礎研究で数々の知見を構築されています。今日はこれまでのさまざまな研究結果に基づき、職場復帰支援を円滑に進めるための諸課題や展望についてお話をいただきます。

さっそくパネリストからご発言をいただきたいところですが、障害者職業総合センター職業センター（以下「職業センター」という。）では高次脳機能障害者の職場復帰支援に関する技法開発を手がけており、新たな取り組みも始めていますので、はじめにご紹介します。

職場復帰支援プログラムは復職支援と就職支援2つの支援プログラムから構成され、3～4カ月間にわたり共通の目標に向けトレーニングをします。休職者と求職者のトレーニングには違いがあり、休職



加賀 信寛

者は復職後従事しそうな職務を職業センターのスタッフが分析し実際の職務に近い作業課題を用意します。これを要素トレーニングと呼んでいます。休職者の多くが事務補助領域で復職するためパソコンの作業課題に取り組みます。加えて復職後の就業条件、受入態勢の整備等も職業センターのスタッフが企業の方と相談します。

一方、求職者の場合、就職支援プログラムを受講いただく時点で就職先が決まっている方はいませんので、要素トレーニングに取り組む機会はなく、企業担当者との相談も地域障害者職業センターのカウンセラーやハローワークの方にお問い合わせすることになります。求職者トレーニングは対処できそうな職務領域の目安をつけることが目標になります。求職者は事務補助領域に的を絞ってトレーニングすることはできないので、就職活動の方針を検討するため作業体験を重視します。この取り組みと成果は実践報告書や支援マニュアルに取りまとめてあります。当機構のホームページでPDFファイルをダウンロードできますのでぜひお目通しいただければと思います。

さて、平成24年度からの新たな取り組みを紹介します。職業リハビリテーション導入プログラムという支援プログラムです。このプログラム試行の経緯やプログラムの概要は職業センターの職員が午前中に口頭発表をしました。「第20回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集」の176ページに掲載されていますので詳しくはそちらをご覧ください。私からは要旨のみを紹介します。

休職者の復職支援や求職者の就職支援プログラムを円滑に進めるためには、支援対象者が服薬や食生活の管理をして健康状態を良好に保つことが必要です。また、職業リハビリテーショントレーニングを受ける動機づけも必要です。しかし、これまで支援プログラムを受講した高次脳機能障害者の中には健康管理の意識が稀薄でトレーニングの動機づけも十分でない方がいました。こうした方々には支援プログラム前に個別支援を数ヶ月実施する必要があります。職業センターでは年間15名の方を受け入れています。過去5年の受講者を確認したところ、半数近くにこうした傾向が認められました。職リハ移行のためには何らかのサービスが必要だと考え、医療リハと職リハを結ぶ新たな職業リハビリテーション導入プログラムの試行を開始しました。

1日数時間から5時間程度、週5日の活動が可能になる水準まで状態を引き上げ、復職支援プログラム、就職支援プログラムに移行するのがこのプログラムの目標です。実施内容は作業体験①「バランス食生活」、作業体験②「グリーンアレンジ」です。この内容は高次脳機能障害関連学会でリハビリテーション技法として報告されたものを参考にしており、医療リハの技法を職リハ分野に援用しながら効果を検証しようとしています。

導入プログラムは構成要素を支援ツールとして切り出し、各支援機関のニーズに応じて活用したいと考えています。現在、プログラムを受けている方は2名で効果の分析にはもう少し事例を蓄積しないと行けません。来年度もプログラムは継続試行します。簡単ですが導入プログラムの概要を紹介しました。それでは各パネリストから発言をいただきます。

【柴本】みなさんはじめまして柴本です。この会に私が招かれ光栄です。これまで当事者や家族が発言する機会はなかったと聞いており、今日は当事者や家族の期待を背負って来ました。私が書いた『日々コウジ中』と『続日々コウジ中』は小学生でも読めるよう分かりやすく書いています。お読みでない方はぜひ読んでいただけると当事者や家族が就労に辿り着くまでの苦労やその後に突き当たる問題等をご

理解いただけるとと思います。

私の夫は2004年9月に「くも膜下出血」を2回起こし、高次脳機能障害になりました。急性期病院で3カ月、回復期病院で1年半過ごし、その後障害者就業・生活支援センターや東京障害者職業センターを経て、障害者職業総合センターで8月2日から10月24日の12週間訓練を受けました。訓練が終わる前からハローワークと一緒に就職活動に入り、高次脳機能障害の人は40社ぐらい受けるのが平均だと言われましたが、縁あって10社目で就職が決まり今は就労6年目に入っています。定着している良い例だと思います。

夫の症状は「てんこ盛り」の高次脳機能障害ですが、体の麻痺がないので見た目は普通です。夫は大学卒業後、銀行に7年勤務した後、MBAを取得し外資系コンサルタント会社等で10年勤めました。その後起業して1年後に倒れました。高次脳機能障害になり何もわからなくなってしまった時期が2年ぐらいありました。働き盛りで倒れ、身体麻痺もないので生命保険が認められず、情報不足だったのが一番の問題でした。何をしていたかわからず、手続もたくさんあってすごく苦労しました。急性期病院入院中は家族も比較的自由に動けるので、その間にパンフレットをいただき、必要な書類や手続を知ることができたらと思います。そうすればこんなに苦労はしなかったと思います。

「病院は各都道府県に在籍する高次脳機能障害支援コーディネーターに患者が出たことを知らせる」必要があります。家族がいる人は苦労しながらも家族会にたどり着き、時間はかかってもなんとか情報を得ることができますが、問題は家族がいない方です。また軽度の高次脳機能障害者には障害年金や障害者手帳が出ません。ですから情報や援助が得られない方々への支援をお願いしたいと思います。

では、どうすればいいのか。高次脳機能障害者の情報があるのは急性期病院です。役所の窓口は患者や家族が手続に訪れるまで分かりません。だから、病院から支援をスタートしてほしいし、特に家族がいない方は支援拠点機関、全国の都道府県にあるコーディネーターにつなげることが大切です。病院でも高次脳機能障害と診断されない例を聞きます。それでは話が始まらないので高次脳機能障害と診断する医師が増えてほしいと思います。

夫は2年4カ月で再就職しました。夫の場合モデル的な例で、家族会や知人には「希望の星」だと言われますが、もっとたくさんの方が就労できるようになってほしいと思います。

私がぶつかった問題は3つあり1つは情報不足、その次が経済的困難です。夫は43歳で倒れました。大会社に勤めていたわけでもないし、重度の身体障害が残らなかったのに生命保険が認められず傷病手当金も雀の涙、休業手当もなく、経済的にかなり追い詰められました。生命保険が認められる重い失語症の方とか、重い身体障害の方はここまで経済的困難はないのかもしれない。見た目が普通で、体の麻痺もない、ただ頭の中だけが障害を負い、生命保険が認められない人は、やはり就労しか経済的困難から救ってくれる道はないわけです。障害年金もありますが、それでは足りませんのでここでも就労は大事です。



柴本 礼 氏

もう1つの問題は周囲の理解不足です。役所の担当者は高次脳機能障害について知らないことが多く、もっと勉強してほしいと思います。周りは障害の状況がわからず、家族はどんどん孤立します。とてもつらく、私もうつになりました。うつからどう抜け出したかと言うと夫の就労でした。もうどうしようもなく、にっちもさっちもいかないときに就職できたことが転機になり、全てがうまくいくようになりました。障害者枠で雇用され、最初はとても働ける感じではなかったのですが、勤めるうちにどんどんよくなりました。夫がいない間は私も仕事ができ、経済的不安も少しずつ解消しました。まだ大変ですが、就労がどれだけ大事かということをもっと感じました。夫が就労でき私も元気になったことで、友達や今まで関係が難しかった人たちとの関係も改善しました。だから、就労は本当に本人とその家族を救います。

私は世田谷区のしおりを見ていろいろな支援機関を探しました。ここは違う、あそこも違う。たどり着いたのが障害者就業・生活支援センターのアイキャリアでした。アイキャリアの担当の方が東京障害者職業センターを紹介してくださいました。

夫は孤独で寂しくて社会的接点がほしいだろうな、と思っていたのですが、身体障害者手帳がないため行き場がありませんでした。高齢者のケアセンターも43才では早いし、東京障害者職業センターに通っていた時も私について来るだけで何も理解していない状態でしたが、担当者の尽力もあり障害者職業総合センターで訓練を受けることができました。メモリーノートを使うように助言され、それでも書かずに、結局いまだに使えないのですが、それでもなんとか周囲の支えで就職ができて、職場に定着しています。

就職できた理由はタイミングや運もありますが、大事なのは企業のトップの方の考え方だと思います。夫の会社は障害者雇用に取り組んだ最初が夫でした。夫を見て、人事担当者はこの人をこの会社に入れる使命があると思ってくださいました。運だと思いますが夫の人柄がよかったこともあると思います。私もそれで結婚したのですがとても優しく穏やかでまじめです。

就職に必要なことは、企業トップの考え方や上司や同僚の理解、支えだと思います。本人側の要素としてはまじめで休まない、体力がある、時間どおりの勤務ができる、周囲と円満な人間関係を築くことができる等が大事です。家族も会社と密なコミュニケーションをとるとよいと思います。私はメールをしたり、会社を訪問したりしています。

先月会社を訪問し、常務さん、人事担当の方、同僚の方とお話しました。最初は、マニュアルを見ない、すぐ休む、暴言を吐くなど結構問題があったのですが、今は問題がなくなったそうです。「できることとできないこと」がわかったからだと言うのです。夫は記憶力が乏しく病識がないのでマニュアルを見ません。自分はできると思っているからいつまでたっても反省しないのです。メモをとらず、人をメモがわりにしますが、周囲の方も慣れてきたようです。記憶が必要な仕事は頼まず、作業量を配慮してくれます。会社の姿勢なのだと思いますが、優しい助け合いの気持ちがある会社で、夫は定年まで働いていいと言われているのでありがたいです。夫の次に既に発達障害、視覚障害、聴覚障害の方を雇い、これからは知的障害の方を雇う計画があるようです。

またジョブコーチも利用しています。普通、ジョブコーチ支援は1回で終わるのですが、夫は異動や仕事の内容が変わったので支援を受けました。最近6年ぶりにジョブコーチ支援を受けました。マニユ

アルをどうしても見ないのでどうしたらいいか相談し、最終的には夫には郵便物仕分けは複雑で難しいという結論になりました。夫は体を使う仕事が好きなので、雑巾の洗濯や給茶機管理の仕事は責任を持ってやっています。会社も高次脳機能障害に詳しくなり、周りの理解があれば仕事は長続きします。見えない障害と言われる障害ですが、家族にはよく見える障害です。本当に単純で次はこうすると思うと本当にそうするので、家族と同じ目線で接してくださると高次脳機能障害者の就労は可能だと思います。

健康管理は降圧剤を服用しています。高血圧からくも膜下になったので、降圧剤は今でも毎日服用しています。欠勤がなく有給がたまっているので休みなさいと言われていています。会社には皆さんより 30 分くらい早く出社しているので、常務さんに、出社すると必ず夫が来ているので安心感があるとほめられました。それを聞いた夫も喜んで毎日早く出社しています。このように本人も努力し、家族もコミュニケーションを図りながら支えています。

働きざかりの方が高次脳機能障害になった場合、経済的に非常に困りますし、情報不足で社会から孤立してつらい思いをするので、ぜひ高次脳機能障害者の就職支援をお願いします。就労すれば家族や本人も生き生きと暮らせるし、納税できるので国にもいいと思います。とにかく我が家だけが好事例ではいけないと思います。就職できない方が 6、7 割と言われていていますので、ぜひチャンスを与えて欲しいと思います。ジョブコーチ支援も利用できますし、ぜひ雇用を検討していただきたいと思います。

【加賀】メモリーノートを利用していないのは残念ですが、メモリーノートを使わなくてもセルフマネジメントできているということですね。では泉さんお願いします。

【泉】私は神奈川リハビリテーション病院のリハビリテーション局職能科で就労支援をしています。障害者の就労支援にはいくつかの柱がありますが、今日は本人支援と家族支援の話をしたいと思います。まずは「医療機関からのダイビング」です。私どもの病院に来る方は外傷性脳損傷の方が多いです。交通事故や転落事故、くも膜下出血で受傷をすると救急救命センターに運ばれ急性期医療を受けます。脳梗塞がごく軽い方だと 2 週間ぐらいで ICU を出て一般病棟に移るようです。それから私どもの病院へ来ます。ところが、高次脳機能障害が残っていても身体障害がなければすぐに復職ないし再就職します。その後何が起きるかという、電話の内容が覚えられない、疲れやすい、周囲が自分を無視する、成績が伸びない、もうだめだとなります。



泉 忠彦 氏

これは脳の機能障害と環境の相互作用と考えます。病院では脳機能障害の影響、失語症や注意障害、記憶障害などについて PT（理学療法士）、OT（作業療法士）、ST（言語聴覚士）とリハビリテーションの医師が診療やリハビリテーションを行います。リハビリテーション期間中の移動は見当識障害がある方も多いため送迎が付きます。ところが家庭や地域生活、職業生活では付き添いがつくとは限りません。復職すると通勤はひとりです。家族が送迎する場合がありますが企業は単身通勤を望みます。労働者が単独で通勤しないと、災害時に通勤労災に該当するかどうか審査を受けないといけないからです。

ひとりで行動すると頭で情報を処理しなければいけません。

会社にはそれぞれ文化がありますし、休職前の仕事でも新しい機械の導入、人事異動による環境変化等がありますので混乱が起きるわけです。ですから就労支援や復職支援は脳の機能障害と人的、物理的環境の相互作用の影響を視野に入れるのが職能科の基本的考え方です。

急性期医療、医学的リハ、社会的リハ、職リハの段階でそれぞれアプローチ、支援内容は違います。医学リハのときから地域生活や地域生活へ移行するための支援、就労支援を行います。病院ではリハビリテーション専門医の診断や神経心理学的評価、身体的評価を行い、本人と家族にケースワーカーが同席してモンテラ（告知と説明）を行います。数値で表されたことが復職や就職時にどう影響するか、体験的に知っていただく手順をします。生活への影響や代償手段の活用を覚えること、復職のために職場の環境調整が必要なことを知っていただき、医学的リハから社会リハ、職業リハに連続、継続的に支援するのが役割です。

入院中はOTやPTが中心です。でも社会リハの段階の外来になると環境が変わるわけですから、送迎なしの状況で通院します。生活リズムを整え、交通機関を利用し、体力を養う、就寝起床時間を決めるとか面接を通して行います。外来の場合、小学校の夏休みの宿題のようで申しわけないのですが起床就寝の時間を聞きます。2時間面談しても仕事の話は最後の15分ぐらいでほとんどは生活のことを聞きます。例えば、日課をこなす、料理を作る、交通機関を利用する等々を勧めます。満員電車での通勤は体力が必要です。注意力、記憶力など情報処理を伴う活動も大切です。最近は認知訓練の教材があり、間違い探しや数唱も結構出ています。それらの利用に加え、電話に出て正確に家族に伝言する、お店へ買い物に行き商品を探す等、実生活で記憶力や注意力を使う機会を意識的に持つようお願いします。

職能科では医学的リハの段階で簡単な作業テストを受けていただき、個別の訓練を行います。訓練室は事務系の訓練と物づくりの訓練の2つに分かれています。就労支援はほとんどが事務系です。中途障害者が多いので、外回りや生産ラインに戻る方もいますが、多くの場合、会社側が事務系に配置転換することが多いのです。個別プログラムは医学的リハとしてポジティブフィードバックをします。「できましたね、すごいですね」「これとこれができますね」という声かけは自信につながります。

社会リハの段階になるとグループ訓練を行います。実務系の模擬職場や園芸もやりますし、紙折りで作品を作ったり、封入作業や宛て名貼りをします。

職リハ段階では実践プログラムを開始します。訓練室内だけでのリハビリテーションではなく職場内でリハビリテーションを進めます。復職する場合、職場内訓練をお願いします。うつ病の復職支援プログラムを用意している会社には利用をお願いしますし、プログラムがない場合、私どもの職場リハビリテーションプログラムを紹介します。

このプログラムではいきなり8時間ではなく、週に1回2時間ぐらいとかその方に応じた形でリハビリテーションを開始します。それから復職、再就職と進みます。ここではやはりネットワークが必要です。病院ではジョブコーチ支援ができませんし、職場開拓もできません。私どもは厚木地域なので厚木のハローワークにお願いして神奈川県内の障害者求人の情報を送ってもらい、病院でも閲覧できるようにしています。ハローワークでの求職登録や職業相談にも同行します。

神奈川県には障害者就業・生活支援センターがあり、県独自事業で地域就労援助センター事業があります。もちろん障害者職業センターとも連携します。連携で一番重要なのが情報の渡し方です。情報は

病院の医師が本人や家族に書面で渡します。神経心理学のテスト結果や私たちが書いた評価を渡します。渡すということは、きちんと説明し理解していただくということなので、かなりの労力を使います。情報は就労支援機関で活用いただかないと意味がありません。高次脳機能障害が復職することは難しいことを説明し、本人の協力のもと情報を提供します。リハビリテーション医には支援会議に入ってもらいます。さらに社会保障制度の手続、家庭経済をどうするか。その辺の相談、手続はケースワーカー、高次脳機能障害の支援コーディネーターが行います。高次脳機能障害者の復職、就労支援は医療段階から始めないといけません。医療情報は支援機関にとっても重要な情報なので得意、不得意の部分を正確に伝えることが、重要だと思っています。

【加賀】 厚木のハローワークから求人情報を紙ベースで提供いただいているとのことですが、提供後、その情報をどう生かしているのですか。病院で職場開拓をしているのですか。

【泉】 職場開拓はできません。利用者に見ていただく形です。こういう仕事につきたいと相談があったとき、私どもが実際このような職があると提示する形で利用しています。

【加賀】 ご本人への情報ツールとして利用しているのですね。では田谷さんお願いします。

【田谷】 高次脳機能障害に限らず、障害者が仕事につき職場定着するために必要な要件として元職業能力開発総合大学校教授の佐藤宏先生が『職リハ入門』という専門書に書かれています。まず基本は障害者雇用率や法的な環境整備です。高次脳機能障害者の場合、手帳取得ができないために雇用率に算定されないという問題がありました。しかし、最近は精神障害者の手帳がとれるようになり随分改善されました。地域生活の環境整備も大切です。就職しても土日や盆、正月といった休暇に生活が乱れ仕事もうまくいなくなる場合があります。家族の管理、単身者ならば周囲に見守る体制があることで、職業生活が安定するということです。



田谷 勝夫

高次脳機能障害者の支援で過去の十数年を振り返ると、家族会ができたことが大きなターニングポイントになりました。名古屋の総合リハビリテーションセンターが「みずほ」というOB会を立ち上げ家族会に発展しました。前後して神奈川リハビリテーション病院に「ナナの会」ができ、北海道に「コロポックル」、この3つが一緒になって全日本脳外傷友の会ができました。一方、脳外傷友の会だけではなく、東京都にはTKKという家族会があり、今23、4の団体が加盟していてマガジンや情報を発信しています。

さて、家族会ができ、モデル事業が始まりました。この事業は医療機関が高次脳機能障害に目を向けるきっかけになったもので画期的でした。当時日本で先進的な12カ所の医療機関が参加したのですが、診断基準をつくり、診断もレッテル貼りに終始しては意味がないので、どんな支援をしたらいいかプログラムを確立しようと思いました。神奈川リハビリテーション病院のように医療から就労まで一貫した支援ができる機関は全国的には珍しく、全国展開のためにどうすべきか考えられました。各都道府県には病院があり更生施設もある、障害者職業センターもある、皆が一緒になれば神奈川や名古屋と同じ機能

が果たせるだろうと三重モデルというモデルが脚光を浴びました。三重モデルのポイントは支援機関を結ぶために支援コーディネーターを置いて、コーディネートをし、コーディネーターは利用者が次にどこへ行くか考えます。モデル事業は医療から就労までの一貫した支援、切れ目ない支援を目標としていますので、必要があれば就労、福祉へと、能力に応じた支援を継続するようにしたわけです。

障害者自立支援法が施行されると各都道府県に拠点機関が作られました。拠点機関には支援コーディネーターが配置され、行き場所がわからず埋もれていた人が、医療機関でも患者団体でも市町村でも、その人のニーズ、必要に応じて支援するよう定められています。今は全都道府県に拠点機関があり、支援コーディネーターも複数いる時代です。家族会や拠点機関情報もインターネットでわかります。

「医療機関における高次脳機能障害者の就労支援」の現状です。2005年の調査ですから少し古くなりますが主な医療機関がどのような高次脳機能障害者の支援をしているか調査しました。一般病院、大学病院、公立病院、リハセンター、272カ所から回答を得ましたが、対応できるというところが多数です。ところが、どんな対応をしているか尋ねると、評価と訓練までが圧倒的に多く、就労支援をしているところは非常に少数です。就労支援は医療機関の職務外という認識で、これは今も変わらないかもしれません。医療機関が就労支援をしても診療報の点数になりません。しかし、民間病院で就労支援をしている病院もあります。なぜその病院では就労支援ができるのか尋ねるとトップの理解です。トップが保険点数に関わらず、スタッフの望む支援をさせるという病院がありました。

モデル事業が終了したのは平成18年です。普及事業を開始して1年後の状況とその後を比較したところ、評価・診断だけで終わるところは減り、訓練して就労支援をするところが若干増えています。就労支援まではできないけれど必要があれば専門機関を紹介するというところも増えています。中でも障害者職業センターと十分な協力体制をとっているところが少しずつ増えています。

さて障害者職業センターを利用する高次脳機能障害者数を調査すると、モデル事業後はその実施地域の利用数が多くなりました。事業を導入すれば地域の高次脳機能障害者へ目が届き、医療支援が終われば職業センターの利用が多くなります。平成23年度のデータでは医療機関から障害者職業センターへの紹介は800人ぐらい。一番のポイントは障害者手帳です。従来身体障害者手帳しか取得できなかった人が

精神障害者の手帳を取得するようになってきました。障害者職業センター利用後の就職状況は2002年度が33%、2007年度は47%、2012年が56%です。利用者が増えればノウハウも蓄積され、様々な取組みの可能性が高くなります。ジョブコーチ支援をすると70%から90%まで就職可能性が上がります。

障害者職業センターには



ノウハウが蓄積されはじめていますが、高次脳機能障害で困っている人、就労支援の必要な人が、地域障害者職業センターに結びつかないと支援できません。今から15年、20年前、医療機関調査は障害者職業センターの存在を知らない、逆に障害者職業センターも病院の存在を知らない状態でした。5年前、10年前になると、一応障害者職業センターの存在は知っている、障害者職業センターも病院の存在は知っている、互いの存在は認めるけれど詳しくは知らないという状況です。最近もそういう段階の地域が多いわけですが、神奈川県の場合、神奈川リハビリテーション病院と神奈川障害者職業センターの関係がうまくいっています。どんな関係かと言うと病院で「この人は障害者職業センターにいずれ紹介しよう」という人がいると、障害者職業センターのカウンセラーが病院の会議に呼ばれ、一体的支援ができる関係になっている。そこまでいけば、どういう人を送ったら障害者職業センターが支援できるかわかりますので、互いが必要なときに必要な支援ができる体制になっています。

さて、先ほど障害者職業センターを利用すると6割ぐらいが仕事につけ、ジョブコーチ支援があれば9割が就職できると話しました。全国的な調査結果では3割ぐらいが仕事についています。ただし、その3割のうち雇用関係（労働契約を結ぶ雇用関係）がある就労は3分の2で、3分の1はいわゆる福祉的就労の人です。雇用契約があればそれなりの給料や賃金が得られますが、雇用契約のない働き方は月1万程度の収入しかありません。これではとても自活できません。

30年近く高次脳機能障害者の支援・研究に携わってきましたが、ここ10年の進展には目を見張るものがあります。特に医療リハの分野で理解は進み、職リハでもノウハウがたまってきました。非常に結構なことですが、今申し上げたように仕事に就いたとしても、雇用契約の有無、医療機関との連携もまだ互いに知らない地域もあり地域差があります。これが全国で同じレベルまで向上すればいいと思っています。

【加賀】 ありがとうございます。パネリスト同士、確認したいことはありますか。

【泉】 ネットワークという話で田谷さんに伺いたいのですが、医療機関から就労支援機関に移行することが重要だと思うのですが、医療機関が障害者職業センターや就業・生活支援センターを利用する例が増えてきたという調査はあるのですか。

【田谷】 発表論文集454ページの図2です。病院は急性期3カ月、回復期3カ月、合わせて6カ月しか利用できない。支援がもう少し必要な人も次につなげないといけない。引続き医療支援が必要ななら他の医療機関を紹介するし、福祉的支援が必要なら福祉機関を紹介する。就労ならば障害者職業センターや就業・生活支援センター。2005年調査と2007年調査を比べると、2007年のほうが1.5倍近くに増えていて、それだけ理解が進んだといえます。

【泉】 そうした場合、医療情報を支援機関に伝えることはいかがでしょうか。

【田谷】 そこまでは調べていないので



すが、職業センターには医療機関からどのような情報が欲しいか聞いています。すると検査結果の数値だけではなく、その数値が日常生活や職業生活にどんな影響を与えるのか、どんなことが困るのか、そうしたレベルの説明や情報が欲しいという意見があがっています。

【加賀】 泉さん、医療機関から提供いただいた医療情報や障害情報は、その後職リハ機関で支援に活かされていると感じますか。

【泉】 神経心理学的な結果は患者さんの苦手を示す基本情報なので、活かされています。また、どういう行動を示しますという行動観察も役立つと思います。

【加賀】 泉さん、今後、医療機関と職リハ機関が連携する際、どんなことに留意すれば情報共有ができると思いますか。

【泉】 私どもでは交流会をしています。障害者職業センターで新しい職員の方には病院を見学していただきます。病院職員も障害者職業センターを訪問して教えていただき、共通言語が生まれます。どういう人が支援対象者なのか、どういう手法かわからないと書類を渡しただけでは理解が進みません。ケースカンファレンスも、カンファレンス自体は1ケースでも、帰りがけに別のケースの情報交換をします。共通言語は単に評価内容がわかるだけではなく、互いの職場がどういうアプローチを行い、どういう仕事の進め方をしているのか、得意は何か、理解し合うことだと思います。

【加賀】 単に心理テストの数値の解釈ができればいいという話ではないのですね。ありがとうございます。田谷さんご意見は。

【田谷】 全くおっしゃるとおりです。ただ、高次脳機能障害者は何月何日に交通事故や病気になって入院したということが明らかで必ず医療機関が検査を行います。ですから医療情報が読めないといけません。障害者職業センターのカウンセラーは、検査内容や検査数値が何を意味するかを最低限理解しないとダメです。私が研修を担当しているのですが、これまで病院ではバラバラの検査をしていました。ところがモデル事業で注意障害はこの検査、記憶障害・言語障害はこの検査とある程度検査バッテリーが絞られました。カウンセラーも最低限知っておけばよいという共通言語ができたわけです。あとは、逆にワークサンプルが病院でも使われるようになると相互理解が深まると思います。

【柴本】 私は講演で全国を回っています。東京や神奈川と地方では地域差があります。家族会活動に差があるし病院や行政の支援体制にも差があります。支援コーディネーターを増員し、スキルアップして欲しいと思います。ある地域では「支援コーディネーターに相談しても何もつながらない」と聞きます。企業の方からも同様の声があります。

【加賀】 フロアに支援コーディネーターの方がいらっしゃるかもしれません。その方には耳の痛い話だと思います。

【田谷】 でも、ご家族の意見としてはそうだといいことですね。

【加賀】 もしいらっしゃったら反論やコメントをいただきたいのですが…。いらっしゃらないようですので私から質問します。さきほど家族には情報が入らないし、どこで何をすればいいかわからず孤立するという話がありました。情報不足を補う手立てはありますか。

【柴本】 私は急性期病院や回復期病院に家族会や病院、職業訓練の情報が記載されたパンフレットを置いて欲しいと思います。

【加賀】パンフレットを置くだけで違いますか。

【柴本】違います。ただ、医師が高次脳機能障害と診断してくれないとダメです。診断されない病院にはパンフレットもないと思うのでそこをどうしたらいいか病院の問題ですが。

【田谷】拠点機関は県民に広く伝える役割がありますので、本来拠点機関は広報しないといけないし、実際ホームページでは閲覧できるのですが。

【柴本】拠点機関が示す高次脳機能障害に対応しているという病院へ行っても、実際には高次脳機能障害は診断できないと言われる例もあり、中身が伴わない問題があります。

【加賀】フロアの皆さんからも意見や質問を受けたいと思いますがいかがでしょうか。

【参加者①】企業で人事を担当しています。私の会社は全国に店舗を持っていて高次脳機能障害の方も雇用しています。リハビリテーションセンターから紹介され、ステップアップ雇用につなげて、実際に雇用するといろいろ問題が起きます。企業は問題が起きたときどこに相談すればいいのか、非常に悩ましい問題です。ジョブコーチ支援がありますがジョブコーチには質があります。非常にいいジョブコーチと出会える場合とそうでない場合があり、地域差もあります。ジョブコーチを頼んだときにジョブコーチは企業と家族やご本人との調整がうまく図れているのでしょうか。

また、私の会社の場合リハビリテーションセンターの紹介で高次脳の方を雇用したにもかかわらず、なかなか本人と会社の調整をリハビリテーションセンターの方ができませんでした。企業はCSRもあり雇用した方が職場に定着していただきたいと考えています。でも、ご本人の特性を企業に伝え企業と調整を図ることが支援機関にもできないケースがあり、その辺の制度や質、教育体制がどのぐらい進んでいるのか伺いたいと思います。

【田谷】企業が障害者を雇用する場合、障害者枠で雇用するので支援者が一緒に同行されると思います。支援機関は障害者の就労支援を専門にしているわけですから、まずは問い合わせることです。当然教育面でも障害者職業総合センターはジョブコーチ研修や就業・生活支援センターの支援員研修をしています。最低限の知識や技術は習得しているはずです。

【加賀】ジョブコーチに限らず支援機関の質についてのご指摘かと思います。精神障害者や発達障害者は障害者職業センターの利用が多く、支援機会も多いため自然と支援スキルが高まります。高次脳機能障害者は地域差がありますが、利用件数が格段に少なく臨床経験が乏しいのではというご指摘でこれは専門家として真摯に受けとめたいと思います。人材育成やコンピテンシーは私たちが高次脳機能障害者の支援を進めるために、どんな研修、臨床経験を積む必要があるかという非常に大きな課題だと思います。

【参加者①】おっしゃるとおりで、企業は障害者を雇用した以上長く勤務して欲しいと思っています。これは建て前でも何でもありません。でも相談時に専門家の方が対応できないと企業は本当に困ります。だからジョブコーチの教育はどうなっているのか質問しました。

【加賀】十分でない部分がありますが、決して諦めているわけではありませんので、これからしっかりスキルの構築をしていきたいと思っています。

【参加者②】回復期病床を持つ民間のリハビリテーション病院で作業療法士をしています。障害者職業センターの方が病院に求める、検査値の値だけではなく作業や仕事をする際の影響を知りたいという話はなるほどと思いました。しかし、検査はできても、その後を見据えた助言ができないのが実態です。民

間病院スタッフに対して学習の機会はあるのでしょうか。

【田谷】障害者職業総合センターでは医療、福祉、教育機関の支援者を対象に実践セミナーをしています。これは医療、教育機関等と職業の連携をスムーズにするために、職リハ知識を付与する目的で企画されています。精神、知的、高次脳とコースがありますので、実践セミナーに参加するとよいと思います。あと、医療機関が医療点数以外である就労支援を行えないという件ですが、訓練時にPTやOTの方がどんな場面で問題行動を起こしたか、「指示が入りにくい」等の情報をいただくと助かります。

【参加者②】日常生活レベルの情報提供はできるのですが職業生活場面となると…。

【田谷】それはもう病院ではわかりませんね。だから日常生活場面でいいと思います。

【参加者②】研修で3日間千葉に出てくるのは、地方勤務の者には難しいのですが。

【泉】職業センターに基礎的研修を行う業務があります。私の病院も職業センターの方に来ていただき、職業評価や職業準備性、メモリーノートの使い方を講義してもらいました。そうした形であれば職業センターに相談できると思います。

【加賀】研修や講義と大上段にふりかぶるのではなく、意見交換しましょうというアプローチだと障害者職業センターも比較的気軽に相談にのれると思います。

【参加者③】横浜市内の病院でリハビリ科の医師をしています。病院機能を考えると病院は在宅に戻すことを目的にしている、その後の社会復帰支援まではできません。私はリハビリ科の医師として社会復帰支援まで考え、高次脳患者さんを診ていますが、一般的にはADLを自立させ、身体機能の障害がない人は高次脳機能障害があってもそのまま退院させます。すると患者さんはどこにも相談できないまま在宅状態になることが多いわけです。神奈川リハビリテーション病院を紹介することもあります、全員が行けるわけではありません。職リハに携わる方に知っていただきたいのは、柴本さんがおっしゃるように高次脳機能障害がありどこに相談していいかわからない人が潜在的に相当数いるということです。私はリハ医としてその人たちを救いたいと思いますがなかなか大きな問題です。

【加賀】ありがとうございました。医療リハと職リハをつなぐ体系的なプログラム、あるいは中間的施設がしっかり地域で根ざせばいいというご要望でお伺いしました。

【参加者④】障害者職業センターの職員です。リハビリテーション病院からの紹介で、入院中から関与し、職場復帰のためのリハ出勤にこぎ着けている方がいます。再就職や復職支援は障害者職業センターでも全て、期待に応えられるというわけではありませんが、まずご相談いただきたいと思います。休職中の方の場合、休職期限がありますので、事業所と調整や折衝をする際にはご利用いただければありがたいと思います。

【加賀】もう少し議論を続けたいところですが、時間になりましたので終了します。パネリストの皆さんからいろいろ提言をいただきましたが、皆さんからちょうだいした提言を実行に移すためには、いろいろ課題があることを確認できたと思います。ご参加の皆様のご専門領域や職種は多様かと思いますが、職種や専門性の垣根を超え問題認識を共有する機会になればと思います。最後にパネリストの皆さんにもう1度大きな拍手をお願いします。どうもありがとうございました。(拍手)