

パネルディスカッション「障害者の雇用を支えるために」

司会者：野口 勝則（千葉障害者職業センター 所長）

パネリスト（五十音順）

：多田康一郎氏（千葉県立特別支援学校市川大野高等学園 教諭/就労支援コーディネーター）

：長澤 京子氏（独立行政法人国立がん研究センター東病院 ジョブコーチリーダー/障害者職業生活相談員）

：中島 一重氏（社会福祉法人 桐友学園 障害者支援施設 沼南育成園就労支援センター 就労支援部長）

：藤尾 健二氏（障害者就業・生活支援センター 千葉障害者キャリアセンター センター長）

司会（野口）：こんにちは。

今ご紹介いただきました千葉障害者職業センターの野口でございます。

では、まず本日のパネリストの方のご紹介をさせていただきます。私に近い方から、順番に、ご紹介いたします。

まず国立がん研究センター東病院ジョブコーチリーダーの長澤京子様です。長澤様は、障害者の相談員としてもご活躍いただいております。

そのお隣が教育機関からということで、千葉県立特別支援学校の市川大野高等学園の多田康一郎先生です。多田様は、就労支援コーディネーターという役割も担っておいでになります。

続いて、社会福祉法人桐友学園障害者支援施設、沼南育成園就労支援センターの中島一重様です。

最後に障害者就業生活支援センター、千葉障害者キャリアセンター、センター長の藤尾健二様です。（拍手）

司会（野口）：以上の4名の方にパネリストをお願いしております。よろしく願いいたします。

ここで当パネルディスカッションの狙いと、進め方について説明をさせていただきたいと思えます。



テーマは「障害者の雇用を支えるために」ということで、その狙いを発表論文集の8ページに書いてございます。

皆様御存じのように、障害者の雇用数とか実雇用率は年々伸びております。先週厚生労働省から発表になりました本年6月1日現在の雇用者数、雇用率も過去最高を更新しており、障害者雇用はその意味では進んでいると思えます。ただ、企業別の実雇用率の違いですとか、精神障害者等への効果的な就労支援のあり方、あるいは就労者の増加による定着支援のニーズの増加、あるいは新たに障害者雇用に取り組む企業の支援ニーズの増加の問題もあり、まだまだ課題は

残されております。そうした状況を背景に、どうしていくかということのを就労支援機関の活動を中心に考えようと思っております。

そのため本ディスカッションでは、雇用する立場の方、支援機関の方の合わせて4名のパネリストからテーマに沿ったお話をいただき、支援機関、関係者がどのような役割を果たすべきかなどについて、議論を深めていきたいと思っております。

ここで私から障害者の就労に関する基本的な事項について説明します。

まず、民間企業における障害者の雇用状況は、着実に伸びてきております。去年の数字ですけれども、雇用率で言うと、1.76、雇用者数で、約41万人の方が調査対象の企業で働いていらっしゃいます。ただ、41万人というのは雇用率計算上の数で実数とは異なります。今年は率が1.82で、雇用者数は約43万人ですので、去年より2万人ほど増えているという状況です。

しかし、企業の従業員数の規模別によって雇用率というのは違っており、規模の大きなところでは伸びているのですが、そうでないところでは、今少しという現状があります。

もう一つ、従業員の規模別に法定雇用率を達成している企業の割合というのを見ると、4割ぐらいのところでは達成しているのですが、達成していないところもまだまだ多いという状況です。ですから、まだ雇っていただける余地がある、とは言いませんが、我々のような立場からはもっと雇っていただきたいと思う状況です。

続いて、じゃあ、企業の方がどんなことを困っていらっしゃるかについてです。

以前当機構で行った過去3年以内に初めて障害者を雇った中小企業110社への調査では、初めて障害者を雇用するに当たって困ったことはどんなことかの質問に、「従事作業の設定、作業内容や作業手順の改善」という答えが一番多くて52.7%、次いで「障害を踏まえた労働条件の設定」、「支援者の指導や配置」といったものがあります。

また、実際に雇用されて、一定期間たった後、障害者雇用の感想はどうでしたか、という問いに「一口に障害といっても個人差があることがわかった」という、当たり前と言えば当たりの意見が最も多かったです。次に「職務内容や施設、設備、人的支援等の環境を整備すれば、障害があっても能力を発揮して働けることもわかった」、「大規模なハード面の改善がなくても、工夫すれば受け入れが可能であることがわかった」という意見も少なくありません。一方で「想定していた以上に配慮が必要であると感じた」という答えもありました。

次に、就労支援機関等に向けた声になりますが「障害者の定着や新たな雇用に当たって必要な支援は何か」。一番多いのが「採用経路、求職者についての情報の提供」、どうやって障害者を採用していいのか、そこがわからないということです。当センターにも、障害者を採用したいと思うけど、どこに行けばいいかわからないとの相談があります。

二番目に多いのが、「職場定着、さらにその後の職業生活の持続の段階における外部の支援機関等からの支援」とあり、就労支援機関、あるいは送り出しの機関に対して支援を求めていらっしゃる。

三番目が「障害者雇用に関する法律制度についての詳細な情報の提供」ですが、制度がよくわからないということですね。

最後に先の調査などに基づく生の声をみてみますと、「雇用したいが、何から準備していいかわからない」、「経営トップの理解が得られない」あるいは逆に「現場の理解が得ら

れない」、「対人業務や専門的な仕事しかうちにはない」、「なかなかできる仕事がない」、「求人出してもいい人がいない」、「忙しいのでサポートができない」、「病気や障害のことがわからない」、「何かあったらどうしていいか不安」というような声がありました。

また、一般社団法人障害者雇用企業支援協会の方にお話を聞きしたら、「仕事は企業が教えるので、その前の基本的な部分、意欲ですとか社会生活については育ててから企業に送り出してほしい」、「企業の現場を理解した上で支援をして欲しい」とのお話でした。そして「障害を理解してほしい」、「ハードルを下げてください」ということだけを言われるのではちょっと困るということですね。次いで「個人情報の保護というのは大事だとは思いますが、雇うに当たっての必要な情報をわかりやすく伝えてほしい」、そして就労支援機関には、「福祉とか医療とか教育機関とのバッファーになってほしい」。「精神障害者については、医療機関とのつなぎ役が大切なのでこれを担ってほしい」というご意見がありました。一方で「企業が担うべき役割も当然ある。何もかも支援機関が引き受けることは無理でしょう。全て引き受けるということはすべきではない。役割分担を考えたほうが良い」というようなご意見もありました。

以上、ディスカッションに当たり、情報提供させていただきました。

では、パネリストの皆様からお話をいただきます。

トップバーターは東病院の長澤様です。長澤様には、障害者を雇用する側の立場でお話をお願いをしております。

それでは、長澤様、よろしくお願いいたします。

長澤：今、ご紹介に与りました、独立行政法人国立がん研究センター東病院から参りました長澤京子と申します。

私の立場をまずお話しさせていただきますと、病院でがんの患者さんの就職相談に乗ったりする立場ではなく、病院に障害者を直接雇用しまして、その障害のある方に対してお仕事の指導や支援をする立場にあります。病院で、独立行政法人ではありますが、今回この場では企業側、雇用側の立場として、私にできる限りのお話をさせていただければと思います。

野口さんからもお話があったと思いますけれども、今日いらっしゃる方々の中には、これから障害者雇用を始めようという方もいらっしゃるのとこと、一度、企業を取り巻く障害者雇用の現状を整理してみたいなと思います。申し上げるまでもないことではありますが、



法改正や経済状況、社会環境がどんどんと変わって、障害者も多様性の時代になっているところです。今までできていた雇用の形が、現在はちょっと難しくなってきたり、また新たな形、仕組みをつくっていかなければいけない時期に来ているかなというのが、日々感じるところであります。

これまでの障害者雇用の形や、その歴史などはもちろん尊重しますが、多様性に応じたいろいろな形の、そしてまた将来的に精神障害の方や難病患者の方など、いろいろな方が働けるような仕組みを社会全体で全員参加で考えていかなければいけない時期だと考えています。さらに雇用する組織も、産業や職種で見ると今まで製造業とかが主流だったり、

事務が主流だったりしたところが、当院のような病院でも障害者雇用をするということで、障害者を雇用する組織が多様化しています。当たり前とっては当たり前ですけども、組織は1つとして同じ組織はないわけですよ。ある組織ではこうだったけれども、この組織では違うとかいうこともあります。これに対して支援機関の方々が支援するに当たり、この前支援した組織ではこうだったからこうすればできるんじゃないかという、決めつけ的なやり方をしてしまうと、実は難しいということが出てくるのではないかと、ということを感じております。

皆さまがお持ちの論文集の中に4枚ほど載せている文章は、ちょっと一考察として書いたものです。雇用する組織が望む支援というのを考えたときに、最初の入り口のところで、組織の情報収集をきちんとしておかないと、なかなかマッチした支援にならず、障害者雇用も継続的にはできないこととなると思います。

先ほどの野口さんの資料でもいろいろ出てきたかと思うんですけども、雇用側は主体性を持たないといけないと思っております。支援機関の人が何でもやってくれると思っていると、それは支援機関の人たちは何十人、何百人の障害者を支えていかなければいけない立場です。全ての要求に応じていると潰れてしまいます。やはり支援機関の人にやっていただく部分と、雇用側がやっていかなければいけないところは、きちんと整理し連携していかなければならないと思っております。雇用側は主体性をもち、障害者を職員として雇ったからには、その職員を組織の一員として育てていくのは自分のところだという意識が必要だと思っております。

私のような雇用側のジョブコーチがこういう場で話すことは、なかなかないと聞いております。雇用側の支援者として、企業側の思いと、障害者にどう接したらよいかなどの支援機関側の思いの両者を理解できやすい立場と思っております。その上で、雇用側の立場で御話するとすれば、やはり、自分の組織の理念などがあるわけですから、障害のある人にもその理念に沿った形でそこにいてもらいたいと思うわけですね。

例えば病院でしたら、患者さんのためにという気持ち、特にがんセンターはそれをスローガンに掲げています。患者さんのためにという気持ちがないと、やはり職員としては困ってしまう。そういう部分は必ず身につけてほしいですね。

あと、清潔などに関しても病院の場合は絶対的に必要となります。そういう清潔感などに関しては、ちょっと譲れないものがあります。それと同じように、各企業、各雇用側には、これだけはこの譲れない理念などが必ずあると思うので、それに関しては採用するときに主張していいと思うんですね。そういうことを支援機関の人たちとじっくり情報交換しながら、よい雇用を進めていきたいなと思っております。そのような点については必ず雇用側が主体性を持つべきだと思います。障害者雇用を始める際も、こうだったらいいと思えますよ、こうしたらいいじゃないですかという意見に、「はいはい」と受け身でいると、将来的には何か課題が出てきてしまうと感じております。

仕事のことなのでですけども、当院の業務は切り出しなども私がしました。中小企業の方々などから、障害者雇用に取り組もうとする時に、「でも仕事がないんだけど」という相談を、電話やメールでよく受けるんです。わざわざ作り出さなくても、今その職場で猫の手も借りたい業務がないかあぶり出し、あるのであれば少しずつ切り出して、それに対応できる障害のある人を採用すれば良いのではないかと思います。当院では、看護師さんが

今まで夜勤中などにしていた免許のいらぬ業務を、「猫の手も借りたい業務はありませんか」というキーワードで切り出し、障害者にしてもらっています。

なぜ雇用するかということについてですが、「障害者を採用するにはコストがかかる」という意見もよく聞きますし、実際短期的に見れば彼らを教育するのに時間がかかるわけです。でも、長期的に見ると今まで無駄をしていた部分が、明らかになることもあります。例えば当院では、患者さんが治療に使用するテープなどを下準備としてカットし届けているのですが、障害者がそれを担当することになって、納品する枚数を数えたり在庫を管理するようになったところ、実は今まで使っていたほどカットしなくても間に合うことが分かるなど、発注などでのコスト削減にもつながりました。それから組織は、ずっと継続していると硬直化してきますので、そういうところに新しい視点が入ってくるということは、実は組織の発展につながるのだと思います。

このようなことはお金を出しても買えないものなので、障害のある人が来ることによって、新しい視点が得られたりするというのは、企業にとってのメリットなのではないかと思っています。

最後になりましたが、医療機関での障害者雇用についてです。医療機関の数が約 5 万厚労省のホームページに掲載されていました。データの読み取りは少し乱暴なのですが、1 法人に 1 人障害者を採用すると 5 万人の雇用が創出できることとなります。医療機関での障害者雇用が進むといいなと思って、当院でも取組に力を入れている次第です。同じように中小企業のある業種の 1 カ所のところが頑張ればモデルケースになれば、その事例を参考に、どんどん広がっていくので、障害者雇用の発展に寄与できるかなと思います。

それから企業版のピアカウンセリングというか、同業種の間で支援者のネットワークができればいいなと思っています。

時間が押してるということなので、ちょっと飛び飛びの話で、申しわけないです。情報共有と役割分担で目標達成。障害者雇用は企業だけではありませんし、もちろん支援機関だけではありませんし、もちろん当事者の障害者がいないとできないですけれども、社会全体が全員参加で協力し合ってやることで発展していきますし、私のその論文形式の文章にも書いてありますけれども、累犯障害者や障害者孤立死なども、そういうのも、労働の場の欠如が課題の一因になっていると思うので、障害者雇用が促進されると社会全体にもよい影響があると考えております。私どもも雇用側としてこれからも頑張っていきたいと思っていますので、ぜひよろしくお願いいたします。

(拍手)

司会 (野口) : ありがとうございます。

続きまして、市川大野学園の多田先生、よろしくお願いいたします。

多田 : 改めまして、皆さんこんにちは。

私、千葉県立特別支援学校、市川大野高等学園で就労支援コーディネーターをしております多田と申します。10分少々おつき合いをいただけたらと思います。



特別支援学校の取り組みと定着支援のこれからということで、大きく2つ、まず本校のことを含めつつ千葉県の就労支援ネットワークの取り組みについて、後半に「定着支援の今、これから」という、この二本立てでお話をさせていただけたらと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

まず本校についてです。千葉県では平成23年3月に県立特別支援学校整備計画というものをつくりまして、生徒増加への対応、過密化解消、高等部の専門学科、または職業コースなどの設置の一環で、平成24年4月に開校した県内2校目の専門学科設置の高等特別支援学校でございます。ちなみに、1校目は流山高等学園、こちらが15年ほど前に開校して1校目、本校2校目で定員288名、4学科、今年度3年生を初めて1期生として送り出す、その一步手前にいるという学校でございます。

取り組みの特徴といたしましては、市川大野高等学園版デュアルシステムと名づけまして、インターンシップだけではなく、専門教科の実習時間中にデュアル実習、学校の正門を出て歩いて3分から30分程度の会社、それぐらいの範囲の会社の方々のご協力をいただきながら実習を行い、本物の働く力、社会生活、職業生活との接点をより多くする。この実習に教員がついていくわけですが、その中で教員が企業の方へ行くと人材育成を学ぶという、教員ジョブコーチの視点などを「デュアルシステム」として位置づけて取り組ませていただいております。1年生はコース別に12社のご協力、2年生は選択制ということで8社のご協力をいただいております。

インターンシップの期間というのは、1年生後期から3年生まで計レギュラーで5回なのですが、そのほかに年間を通じて企業のさまざまな職種に触れられるというところが、生徒の経験として非常にプラスになっているのではないかと考えております。

そして、キャリア教育の概念ですけれども、こちらは進路指導を進めていく上で、自己理解、自己選択、自己決定というものを、専門教科、各教科、デュアル実習、あとインターンシップ、そういうものと総合的に含めて、職業的、社会的自立を目指すということについて簡単に説明をしています。

続きまして、千葉県の就労支援ネットワークについてです。私、学校の進路指導主事とは別に就労支援コーディネーターの役割を担っております。この就労支援コーディネーター、平成23年度に千葉県では配置が始まりました。1年目は、県内10校11名の配置でした。今年度4年目となりますが、現在40校中、知的障害のある方の通う市立、県立含めて24校26名が配置をされております。配置の目的は、効率的な就労支援体制の構築、あとは特別支援学校の現場実習、企業就労の底上げを一番大きなテーマとして設置されました。

学校の進路指導主事でございますと、進路指導計画を作成したり、インターンシップの計画を作成したりということがメインにはなりますが、就労支援コーディネーターの主な役割は大きく以下の5つです。

まず「学校間連携」。職業科職業コース、どこの学区であっても、県内で通ってこられればいい、入学選抜に合格すればいいということで、学区校との重なりが出てくる場面が見られるようになりました。そのため、学校間連携として就労支援コーディネーターの連絡協議会であるとか、県内東葛飾、葛南、北総、真ん中の千葉、南東の南房総・東上総と、

この5つの地区で、それぞれネットワーク会議を行っております。その中で、就労にかかわる情報の共有としまして、事業所一覧、職場開拓企業リストというものを、昨年度全県の学校が過去に職場開拓をして、実習○、△、×であったというものを全部取りまとめいたしました。数字で言うと、1万6000社ほどのデータです。こういうものをまとめたりですか、就職希望者リスト、各校で就職の希望者が何市のどこに在住をして、どのような職種で就労を希望しているか。特に本校のような職業科ですと、本校、市川市にあります、遠くは茂原市ですか、君津市ですか、全然学区と違うところから来ています。そういう際に、このデータによって就労支援コーディネーターは、違う学校けれども、自分の地区にどれだけ就職希望者がいるかというのを把握することができる。このようなものを情報共有として取りまとめております。

また、実習、採用につきましては、企業窓口校を設定いたしました。全ての企業ではございませんけれども、取りまとめを34社、企業と情報を一本化して各校に情報を発信する情報発信の企業は25社ございます。私は取りまとめを4社、情報発信3社を担当しております。このような形で効率化を図っております。

課題への対応としまして、「就労支援マニュアル」を作成しました。就労支援コーディネーターができて、最初立ち位置が非常に難しかったです。学校の進路指導をやるのか、こういう外に向けた仕事をするのか、実際には今でもごちゃごちゃしてるところはありますけれども、一応業務を分けて対応できるように、マニュアルを作成いたしました。

あと現在取り組んでいるのが、実習の様式の統一です。依頼書も契約書も評価表も「何でこんなばらばらなんだ」という多くの声を企業の方にいただき、就労支援を進める上で評価というのは、学校が違っても方向性は同じだという考えのもとに、今年度一杯を目途に統一を図り、来年度あたりから統一書式を用いる予定としております。

最後に「理解、啓発」ですけれども、今年度各地区で企業と特別支援学校をつなぐセミナーというものを開催しております。労働局に講演をいただき、それぞれの地区でそれぞれの地域性をもとに取り組んでおります。

学校間連携の充実ということで、過去10年、15年前は各学校が職場開拓した企業を囲い込み、そこに他の学校が電話1本でもしようものなら、「あんなのとこ何やってるんだよ、うちがずっと関わっている会社だ」というような、本当に変な言い方ですが、縄張り争いをしてきた時代がございました。それが全ての学校で全ての情報をオープンにすることで、それぞれの学校と企業の関わり、これを他校でも把握することができる。企業情報が欲しいときには一声かけることで済むこととなります。私のところによくある電話が、「多田ちゃん、何で電話したかわかる」と。前任校の先輩で同じ就労支援コーディネーターをやっている方が、「どういう職種の企業か」と、こちらの情報提供を求めてきたり、あるいは「どこかいいところないか」という相談の電話があったり、困ったときのギブ・アンド・テーク、こういうところが非常にうまく進んできているというか、き始めたところだと思っています。

そして、2番目には「職場開拓の効率化」ということで、事業所リストでそれぞれの学校の開拓歴を検索できるようになりました。そうすることでぶつかり合いというのが、非常に減ってきていると思います。

それと地区内、例えば私、市川の高等学園は葛南地区という地区ですけれども、その中で職場開拓、分担をして、それぞれの学校は、「いっぱいリスト上がってきてるけど、どこを開拓しよう」などなどという相談をして進めている場合もございます。

また、3番目ですが「企業窓口校」です。これができたおかげで現場実習先の確保、調整というのが、それぞれの学校で同じことをしなくても済むようになり、雇用にかかわる情報の共有と交渉の一本化ができました。る企業の方にすると、県内の十数校からお願いに行くということがなく、スムーズに進んできていると感じております。

課題としましては、「職場開拓先がない」ということが全くないわけではないですけれども、大体学校の教員、目をつける企業は何となく同じで、折り込み求人であったり、職安からいただく障害者求人であったり、どこかの学校がもう開拓済みということが、この8月には8割ぐらいありました。このため、職場開拓の方法はちょっと考えないといけないなと思っているところと、窓口校ができたことでのデメリットで、長い時間をかけて関係を築いてきた学区校と企業の関係性が多少変化をしてきていることがあります。具体的には「あそこずっと昔からつき合いあるんだけど、窓口通さなきゃだめ？」みたいな話になってきているというような問題も出てきております。

また、これは、半分学校に対する、身内に対する愚痴になってしまうんですけど、「こういうところで実習ができますよ」というところに安易に頼り過ぎてはいないか」という疑問を持っています。各校しっかり進路指導を行った上で職種とのマッチング、通勤等々というのをそれぞれの学校で、本校も含めてですが、徹底していかなければいけないなと感じております。

在学中からの移行支援、定着支援の流れということで、モデル図、まだ完成途中ではあるのですけれども、定着支援は在学中からの移行支援も含めたものというモデル図をつけています。

定着支援ですが、特別支援学校の定着支援、千葉県はおおむね期間は3年間です。この「3年間」とずっと言われてきて何かなと思っていたのですけれども、卒業生の定着適応状況調査というものが卒業後3年間、ABCDEの評価と、どういう企業から転職をして企業に行った、就労移行の事業所から企業就労をした、逆に企業を離職して就労移行に行ったなどなど、異動についてまで卒業後3年間、報告の義務がございます。ですので、概ね3年間というところなのかなと感じております。

学校の強みとしては、卒業生の関係性が築けていること、あと本人に対する指導支援のノウハウを少なからずとも持っているところと考えております。学校の弱みとしましては、定着支援の校務分掌としての位置づけはありますが専任ではなく、ほかの進路指導と一緒にであったり、企業支援の視点、ノウハウを持ち合わせている者も少なかったりということ。あと職員の頻繁な異動があること。3年から5年、長くても10年では必ず異動してしまうということ、これが弱みかなと考えております。

学校で、今は何ができているか、というところで、本校はまだないのですけれども、継続的な職場実習を行うことで就労先とのつながりを維持する、また卒業生の中では同窓会、青年学級、学校祭等での継続したかわりを持っているのではないかと考えております。できてないことについては、本校3年後には約300人の状況把握が必要になってきます。

しかし、では約300社、訪問して状況を把握することができるか、やらなければいけないとするとどうしたら良いかと言う点に、苦慮しております。工夫が必要かなということ、学校支援から地域移行へのタイミング、この難しさも感じております。

あと関係機関連携として「登録者の増加による各センターの動き」と記載しました。なかなかそこまで気持ちが回らないのですが、学校外の動きにも敏感になっていかなければいけない、そのように考えております。

今後の展望ですけれども、学校としてはやはり学齢期にしっかり職業準備性の部分が身に着くような取り組みをもっともっとやらなければいけないのかなというところと、定着支援については何かあったら飛んでいって支援をするということではなく、限られた人数、時間で行っていかねばならないということが予測されるので、できるだけ早い段階で企業のナチュラルサポート、企業の方がよりよく卒業生を支援できるようにすることを支援する、ここを目指す仕組みと取り組みが必要なのかなと考えております。

最後に、大切なことというのは、藤尾さんのほうも日ごろからおっしゃっているのですが、けれども、「顔の見える関係づくり」、日ごろから顔と顔が見える関係づくり、これは続けていかなければいけないかなと。学校と企業、学校と関係機関、そして組織名と組織名だけではなく、最後は人と人のつながり、こちらを何とかつくり、それを2番目として「維持する」こと。学校は異動で担当が間違いなくかわります。そこを維持する仕組みというものもしっかりつくっていく、こういうことが定着支援の中でのネットワーク、そして何か事が起こった場合に連携した取り組みへとつながる一番の近道ではないかと考えております。

以上で発表を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。(拍手)

司会(野口)：ありがとうございました。では、続きまして、沼南育成園の中島様、お願いします。

中島：こんにちは。千葉県柏市にあります社会福祉法人桐友学園障害者支援施設、沼南育成園から来ました中島です。



私がこれから沼南育成園就労支援センターでの取り組みということについて、お話をさせていただくのですが、障害者雇用を新たに始めようと思っている企業の担当の方や、また現状で障害者雇用にかかわっておられる方が、お近くの就労移行支援事業所を見学しに行ってみようかなというように思っただけならば、と思います。

まず簡単にですが、就労移行支援事業所というのはどういうところか。障害者福祉サービスの一つの事業であって、障害をお持ちの方が2年の有期限の中で、企業など一般就労を目指すために訓練支援を受けるという事業サービスになります。就労をするための準備訓練機関といったところでしょうか。

次に、沼南育成園就労支援センターの概要です。私たちの施設は、ことしで創立50周年を迎える施設ですが、もともとは入所施設のみの運営でした。福祉制度、法律が変わっていく中で事業体系を変えて、今では10個の事業をやっております。平成18年障害者自立支援法が施行されて、現の障害者総合支援法が施行され、就労支援の強化がうたわれ、

また地域の多様なニーズに応えるため、私の施設でも就労系の事業を始めることとしました。

平成21年10月から就労継続のB型を、25年1月、就労移行支援事業を始めております。利用されている方は主に知的障害がある方です。平成21年の就労継続のB型立ち上げから、5年間で一般就労をした方が12名。余り数が多くはないのですが、皆さん現在のところ、離職をせずに就職、お仕事を続けられています。

先ほどもお話をしましたが、就労移行支援事業は一応2年間の期限で就職をさせなくてはならないという制度になります。その期限の中で対象者の生活、作業能力やコミュニケーション能力を含めた社会性を見きわめ、就職へ導けるように支援するということです。

その能力を見きわめるために、沼南育成園は通所施設ではあるのですが、利用されている方々に仕事をする場所、職場ですよと位置づけて、作業を通した作業能力の向上はもちろん、指示の受け方や報告の徹底といった作業を遂行するに当たってのルールから、対人関係の築き方、コミュニケーションのとり方などの訓練、支援を行っております。

では、沼南育成園就労支援センターでは何をしているかということ、まず現在は5社の企業さんと契約を交わして、センター内では3社、施設外で2社の作業を受けております。

施設外のほうですけれども、施設外就労という制度上の名称がありますが、実際に企業に出向いて仕事をさせてもらっております。企業に行く際に、職員、支援者が同伴し、企業内での作業が円滑に進むように支援しております。施設外のメリットですが、外で働いているというプライドであったり、また工賃の面で少し上がる、などから利用者の働くモチベーションになります。

企業側にとってのメリットは、私たちのような福祉事業所に作業をアウトソーシングすることでコストの部分でメリットがあると考えられます。また施設外就労を実際にやっていて、その後雇用をしていただいたというケースもあり、雇用へのルートの一つにもなっていますが、企業の方に施設外就労に行っている利用者の仕事ぶりを実際に見ていただき、働けると判断していただいてから、雇用できることになります。

施設外就労の様子ですが、資料にいくつか写真をつけています。全て許可を得ています。これは薬関係、ドラッグメーカーの物流部門です。各ドラッグストアから薬の返品が80車分ベルトコンベヤーで入ってくるのですが、それを箱詰めしていく作業です。ベルトコンベヤーは30メートルぐらいありますかね。これを6人で走り回って作業をしております。

こちらはアパレル関係の物流部門の倉庫での作業です。衣類の袋出し、洋服の袋出しですが、店頭で、店舗の店員さんが袋から出さずに品出しができるように、商品発送前にこの作業を行います。

続きまして、センター内の作業です。これは紙袋ですけど、紙袋をつくる、製品にするという単純な作業です。もう一つが工事資材のバーコードのシールを張る作業です。これは自治体のごみ袋です。私たち柏市なんですけど、柏市だったり全国のいろいろな自治体のごみ袋があります。それをごみ袋を折って袋詰めをして、お店に出せるような製品にする作業です。

沼南育成園就労支援センターにおける雇用促進に向けた取り組みですが、センター内の

取り組みとして、利用者を企業へ移行する際に情報提供するため、障害特性だったり健康状態だったり、作業能力の把握を行っています。

そして、就労意欲を開花させることです。これを支援することは一番難しく、一人一人働くことに対して、どこのやる気スイッチを押せばいいか異なるわけです。働くこと目的であったり、あなたが必要ですといった、役に立っていますよといった評価であったり、はたまた働くことで得る報酬、お金であったりさまざまです。中には開花させなくても、就労意欲が備わっている方も利用されていますが、そのような場合就職ができない理由として、生活の場面でいろいろと問題があったりすることがあります。

あとは社会性を育てる。ハローワークへの同行とか合同面接会への参加、あと就職活動ですね。これらを通じて、一番大切にしていることは、社会性を育てることです。

センター内での作業を通して、基本的な職場でのルールとかを支援し、施設外就労の場面では、外部での作業となるため、実際そこで働いている社員の方やパートの方とのコミュニケーションを通して、施設内とは違った環境、コミュニティで支援を行うことで、その場に合った社会性の構築に取り組んでいます。生活の場としては、職業生活はふだんの日常の生活があつてのものだと考えておまして、生活が安定しないと働くことは難しいと思っております。このため、ご家族のご協力を得ながら健康管理や余暇の部分の充実を図っていただいております。また、働くことの準備段階のところ、公共交通機関の使用の仕方、電話の使用の仕方とか、電話のお話の仕方、また社会資源の利用方法など支援しております。

社会性とは何んぞやというと、人が生きていくために当然必要になるものから、仕事をする上で特に必要になるものまで広範囲に及びます。どのような場面でもきちんと適応できるよう、あらゆる角度から支援を行っております。

就労移行支援事業を進める上での課題と展望ですが、まず課題です。「利用者の支援、訓練方法の工夫」ですね。一人一人の障害特性や性格を理解して、その方に合った支援を行うことはもちろん、作業や生活の中で伝えたいことを本人にどのように伝えるか、あるいは作業であったらツールを使ったり、さまざまな技法を使ったり、あとはコミュニケーションの部分ですと、適切な言い方、言い回しだったり、まだまだ工夫を要することがたくさんあるのではないかなと思っております。

そして次に、「支援者のスキル向上」ですね。ちょっと上とニュアンスというか、リンクする部分もあると思いますが、障害がある方の雇用を支えるために利用者の支援もそうですが、企業へのアプローチや定着支援の進め方、あと障害者雇用を取り巻く法律や制度の知識なども、支援者のスキルとして含まれるのではないかなと思っております。

さらに他機関との連携強化、これはハローワークや障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、就労移行支援事業所など、各関係機関の役割に応じて関係をつくっていかねばならないと思っております。

そして、企業、社会、地域へのアナウンスですね。これは当たり前ですが、障害がある方が世の中にはいますよと。障害の重さ、程度に関係なく、その方たちが地域で暮らすことができるように支援することが障害者福祉、私たちの仕事だと思っております。社会や地域、ここで言うならば企業に受け入れていただくために、私たちのような障害者施設が

もっと情報を発信していく役目があると思っております。

うちの展望です。1人でも多くの利用者を就職につなげ、施設外や企業で働くことのすばらしさを実感してもらいたい、と思っております。加えて、企業が求める人材、長く勤めることのできる人材ということを念頭において支援し、働く力を一人一人に身につけてもらいたいと思っております。

企業や他の機関に求めることは、対象者の可能性を最大限に発揮できるような環境づくりを企業の方にお願ひしたいと思っております。さらに情報交換、相談や連絡がスムーズに行われるような体制づくり、この部分は私たちもやっていかなければいけないのですが、企業の方にも協力を願ひしたいと思ひます。

キャリアパスや給与アップなど、取り組まれている企業さんがあると思うのですが、対象者の方々、障害があるの方々、皆さん夢や希望があります。それで、それをかなえるためにとか、また仕事のモチベーションの部分としても考えていただきたい点だと思っております。そして、働くことでの成長を見守ってほしいということですね。ちょっと上から目線の感じなのですが、働くことでこんなことができるようになりましたとか、この仕事をやっていますなど、就職をして経験年数を重ねてできるようになったところを対象者と企業も含めて、私たちも含め、一緒に喜べると良いと思っております。

最後、障害者雇用を支える上で最も大切だと思うこと。対象者を取り巻く企業、支援機関、家族が同じ目的を持ち、その目的を共有できる環境にあること。一緒に考え、協力すること。とにかく相談、連絡を密に、企業さん、支援機関もそうですけど、手を取り合って協力し、その人を支えたいと思っております。

以上です。ありがとうございます。(拍手)

司会(野口)：ありがとうございました。

それでは、最後でございます。千葉障害者キャリアセンターの藤尾センター長様、よろしく願ひします。

藤尾：皆さん、改めましてこんにちは。

千葉障害者キャリアセンターの藤尾と申します。どうぞよろしく願ひいたします。

今日は支援者の方と、それと企業の方と大体半々ぐらいお集まりということなので、双方の方に少しメッセージ的なものが発信できればと思っております。

私はこの仕事を始めて今10年ぐらいですけれども、その前は逆に障害のある方と一緒に働く側で9年ほど過ごしていました。ようやく今年支援者側のキャリアが1年上回ったと。だんだん一緒に働いてたときの感覚が薄れていっているのか、昔から知ってる人からは、「本人寄りになったね」みたいなことを言われるのですが、双方の視点でお話をさせていただければと思っております。

僕らが就労支援をしていると、どうしても本人のストレスとか、あるいは困っていること



とか、働く上で阻害しているものの軽減やどうやったら外せるかといった視点に立ってしまします。ですが、最近本当にいろんな方が対象になってきていて、この一筋縄の手法ではなかなかうまくいかないケースが多くなってきています。しかし、恐らく会場に集まっている皆さんの中でもストレスフリーで働かれてる方なんかいらっしやらないと思います。どこで聞いてもまず手が上がらないです。ということは、それを上回る何か、働く上での喜びであったりとか、関係性であったりとか、お金であったりとか、そういったものがあるから働けると。障害のある方たちの場合、この気づきがすごく弱い方、認識できない方が多いですね。そこに対するサポート、我々のような支援機関や職場のほうで、わかりやすい形で提示をすることで、結構モチベーションが上がったり、雇用継続、就労継続につながるのではないかなという印象を持っています。

まず1つ目ですが、「物理的に支援は減少する」と。こう聞くとマイナスなイメージになるのですが、どういうことかという、全国のいわゆるナカポツセンターの設置数は、今平成26年度323所になってると思います。平成14年度にできたこのナカポツセンター、設置当初、その年度末で36カ所しかなかったんですね。これがこの十数年で一気に9倍に膨れ上がった。全国的にもこんなに急に増える資源はないと思うのです。これと比例するように、比例以上ですかね、働く障害のある方の数もどンドンと増えてきてる。さっき野口さんからもお話があったように、先週発表された調査ですと、約2万人増えていきますよね、25年度に比べて。このように働く方障害者がふえていく中で、このセンターも今後増え続けていくかという、恐らくそれはない。千葉県内で今は16カ所センターがありますが、今後この16が増えていくことはまずないと思います。そうすると、物理的に支援は減少すると思うんですね。これは支援者が減るというわけではなくて、1人の方が受けられる支援の量は、数字からいえば、減っていくだろうと言える。

じゃ、そんな中でどうすればいいのか、ということです。私が障害のある方と働いていたのは、平成7年から平成16年ごろまでなので、それこそ平成7年というのは、知的障害の方が義務化になる前ですが、支援機関というのはあまりなかった。平成14年からナカポツセンターですから、それ以前にあったのはハローワーク、職業センター、あるいは技術専門校のようなところ、あるいは養護学校、これぐらいしかなかった時代です。福祉施設も障害者の就労って何というような時代だったので、頼る先が少ない中で一緒にやってきた。それが平成14年から急激に支援機関が増える、支援制度が増える中で、どンドン企業のニーズに応えようという流れが、この10年間にあったと思います。これは助成金が拡張されたり、支援機関が増えたり、支援制度が増えたりして、何とかして企業の障害者雇用を進めようという動きだった。これ自体が良いか悪いかということではないのですが、おそらく今後もこれを続けることは、難しくなっているだろうと。そうすると、今後はどのように支援していくべきか、支援機関としては支援のあり方を考える、企業であれば、どのように障害者雇用を進めるかという、その手法自体を、再検討する時期に来ているという印象を持っています。

障害のある方の雇用を働く現場で構成してる要素、家庭のサポートとか周囲のナチュラルサポートとかもいろいろとありますが、職場に実際にいる人は、働く障害者の方、それか

ら企業の方。あと1カ月に1回とか2回とか来るどうか分からない、たまに来る支援者というこの3つしか要素はないと思うのですね。

職場のサポートと本人の頑張りがあるとします。支援機関ができるまでというのは、支援者のサポートはほとんどなかったんですね。支援者のサポートがある場面はというと、例えば雇い入れのときに養護学校の先生がついてきてくれたりとか、あるいはハローワークの方の紹介とか、あるいは一部ジョブコーチの支援、多分職業センターからだと思うんですけれども、入ったりと。本当にごくわずかな支援だったと。

ところが、平成14年以降支援機関がふえていく中で、支援機関の割合が非常に大きくなってきた。いいとか悪いとか抜きにして、今はこの環境に多分慣れていると思うんです。これは企業の方も慣れているでしょうし、支援者もこの支援が正しいと考えるほどに慣れていると思うんですね。

ただ、この支援の継続というのが、今後難しい。すると、先ほどお話ししたようにどういいう支援のあり方が良いのかということを考えていかなければいけない。限られたマンパワーの中でと書いたのですけれども、これまで話した方たちも同じようなことを言われていたので、そのとおりでだと思って聞いていました。やはり障害のある方に限らず10人いれば10人違いますよね。この人に対してこういう支援、障害者雇用はこういう支援とかいう通り一遍等のもではなく、必要なところに必要な支援行う、逆にやっちゃいけない支援をしないとか、企業の方からすればやってもらっちゃいけない支援をされてないかな、みたいな視点が今後必要になるのだろうと思うんですね。

もっと言うてしまうと、「支援が入ってくれば絶対大丈夫」というのは、本当は大丈夫じゃないサインなのかなと。ですから、先ほど来、話しに上がってる、例えば準備性の向上であるとか、的確なアセスメントに基づいたマッチングというのは、今後もっと重要性を増すのだろうと思います。

福祉制度の中ではこの障害者の就労支援の制度は、ナカポツ以外に基本的にはないんですね。個別給付でいうと、就労移行支援事業所等から6カ月間定着支援というのはありますけど、その後も継続的に支援する制度は障害福祉にはないです。そうすると、このナカポツセンターというセンターが、あと職業センターさんが、本当に唯一の資源になっていて、ここが急激に今後増大する可能性というのは、いいですかね、こんな言い方しちゃって、限りなく低いかなと。だから、このことをどのように解消していくのかということは、みんなで考える必要があるかなと。

今後考えるべき部分としては、ここまでの方が話されてるように、会社の方がうまく雇用することをサポートする。我々が問題解決をサポートするのではなくて、会社の方が問題解決をすることをサポートするという視点になってくると思います。

私が働いていた頃というのは、さっきも言ったように、いないんですね、頼る相手が。支援機関が少なかったの。なので、社内でのトラブル、自閉の方もいましたし、ダウンでA1、等級で言うと1度の方も働いていたので、まあ毎日いろんなことが起きてたんです。それをその都度現場で対応するのですが、今にして思うとあの対応は間違ってたなと思うものも中には沢山あります。沢山ありますが、対応することによって、社内にノウハウは積み上がりました。前回はこう取り組んでて、こうだったから、じゃ、次回こうやって

みようと、あれはどうだったのか、こうだろうかなど。失敗しちゃいけないと思うと、会社の中での対応は恐ろしくなったりすると思うんです。絶対失敗しないというのはドラマじゃないですから無理です。ですから失敗を恐れず、助言を受けながら、積極的に取り組んでいただきたいなど。それが雇用継続に当たってはとても重要な力になります。そこで得たノウハウとか、そこで対応した方のスキルは確実に上がると思うのです。

障害者雇用に取り組んで現場のスキルが上がることは、会社にとってプラスであってマイナスではないと思います。障害者雇用には、一方でリスクもありますが、このメリットとのバランスをとって取り組んでいただくことが重要であり、それに対して我々支援機関が支援をしていく、ということが、今後の方向性であろうと感じています。

支援機関の立ち位置として、「お願いする側から頼られる存在に」と書きました。今までは「何とか雇用してください」とか、あるいは「ちょっと難しいね」と言われれば、「そこを何とか」と言っていました。お願いする側、お願いされる側という関係では、少なからず上下の関係が生じて支援者が企業の方に物を言えなくなったり、提案ができなかったり、また企業の方も「お願いされたから雇用している」ということで、雇用そのものがぐらつくことも起こりえる。企業の方の「雇用したい」という気持ちを支える役割を明確にする。お互いが、どういった役割を担うのか、今後整理の必要があるかなど。

これに関しては、虐待防止法が施行されていますが、より良い雇用のあり方、職場環境のあり方について支援者と一緒に検討していただくことが、このリスクを回避することにも繋がると思いますので、そんな視点を持っていただけるとありがたいと思います。

次に障害のある方ご本人の働く力についてですが、どこまでの力があれば働けるのかと考えたときに、やっぱり働く力だけでは整理できない。その方の働くをサポートする環境であったりとか、サポートする我々支援者であったり、企業の方のサポートや助成金もそうです。こういったものをうまくコーディネートして、その環境をつくり上げていくことが必要です。

よく言われるのが、障害者が障害者になるのは、その環境があって初めて障害者になると。その方の障害が障害にならずに特技になったり、力になったりというのは、やっぱり環境との関係の中で生まれるのだと思います。このため、先ほど言ったマッチングの部分は、非常に重要で、こういったところで支援機関が活躍をして、企業の方の障害者雇用への気持ちの支援ができるといいと思っています。

最後に、千葉県にございます障害者就業・生活支援センター連絡協議会について、簡単に紹介をさせていただきます。

もともと障害者就業・生活支援センターは、すごく少ない数からスタートしています。スタートの頃は、就労支援の機関などほとんどなかった。周りに相談する相手もなく、就業支援とは言うけどやっていることはそれぞれにばらばらというところがありました。そこを統一化、あるいは情報の共有ということで立ち上がった組織です。今年、初めて連絡協議会のパンフレットを作りました。この協議会では、例えばAさんという人を支えるに当たって、働いてる場所は千葉市だけれども、住んでる場所が茂原だよとなると、異なる支援機関が関わります。さらに東京に働きに出る場合には千葉の支援機関が東京に行った

ります。このため、県内の支援センター間での情報共有、連携が重要になります。

さらに、実はセンターの運営は結構大変で、お金の部分とかも含めていろいろとあります。このため、新規で入ってきた方たちへの助言であったり、サポートであったり、また、各センターのスキルを上げることを目的にした部会、研修部会と広報部会と、それと制度施策などいろんな問題点を討議する部会の3つの部会を持って、喧々諤々やっています。

障害のある方の雇用を支えるというのは、本当に大変なことだと思うんですけども、今日話をさせていただいたことが何か一助になればと思っています。

どうもご静聴、ありがとうございました。(拍手)

司会(野口)：ありがとうございました。

今の皆さんのお話は多岐にわたっておりますので、ポイントを2つぐらいに絞りたいと思います。

1点は職業の準備性の話です。準備性というと、少し古いと思われるかもしれませんが、支援するなかでは、障害者の方が企業で働くときの準備性みたいなものを育成する視点が必要ですが、企業が障害のある方を雇うときの準備性という視点も大事です。

藤尾さんがおっしゃったように、全てを就労支援機関がカバーするというわけにはいかないと思いますので、その辺を深めてみたいと思います。

これについては長澤さんのほうで、企業の立場からまずお話いただければと思います。

長澤：企業の準備性のお話ですね。

先ほどもお伝えしましたが、職員としてお仕事を教えたり、その組織の人間に育てていくのは雇用側の義務、責任であると思っています。なので、仕事の内容、例えば当院ではパソコンスキルとかは余り必要ではないですけども、もしもパソコンの仕事で採用するとすれば、パソコンのスキルを上げることよりも、むしろ、支援機関の方々には仕事に入る前の、お仕事への姿勢など、働く意欲とか社会性とか、そういう部分を身につけるような取り組みをしてもらえたらありがたいと思っています。

職場に入ってからはその組織によって環境が違うので、例えば上手な例とは言えないかもしれませんが、挨拶ひとつにしても、当院は病院ですので、病院では元気よく明るく挨拶されるのは、よろしくない場面もあります。職場環境で変わるようなことは、あまりかっちり身につけてくるのではなくて、そういう部分ではなくて、むしろ働きたいみたいな気持ちの部分、働いた後こういうメリットがあるとか、働いてからももちろんお伝えしていきたいとは思いますが、入社前に持っていて欲しいと思います。

それとともに、もう一方で受け入れる企業側、私たちもそうなんですけれども、社内の、当院は院内ですけど、院内の研修をしたりとか、あと障害者を採用するに当たって、上司にはある企業に見学に行ってもらったりしました。もちろん、当院には1000人ぐらいの職員がいますので、その職員全員に障害者雇用に関する研修を行う時間はないのですが、例えば、障害者の理解の準備として、障害者についてのパンフレットを全部の医師の個人ポストに入れたり、事務の職員全員に配ったりなどしました。先ほどから、企業自体ののアセスメントも大事だとお伝えしたんですけども、実は上司のアセスメントも大事で、それは私たちは普段からやってることだと思いますけど、この上司にはこういう伝え

方をしたほうが決裁を早くとりやすいとか。例えばワインの好きな上司にはワインを製造してるところで働いてる障害者の話を振ってみたり、車が好きな上司には、車の会社で働いてる障害者の話をしたりなど、障害、また障害者、それから障害者雇用について理解が得られるように職場内の調整をしてきたつもりでいます。当院では、かなり理解が進んだと自負しております。

司会（野口）：ありがとうございました。

人事担当者の方も支援機関の人間がしているような「営業」のような取組もなされているのですね。

では、教育機関、あるいは移行支援事業所ではどういうことを考えてご本人に関わっているのか、そして企業へどのようにアプローチをしているかについて、お話をいただければと思います。多田先生、お願いします。

多田：学校の取り組みの中で、やはり本物の場でないと身に着かないものがあると思います。それが仕事の部分で、個人的な考えになるかもしれませんが、期間としては長い短いはあるものの、仕事自体はやっているうちにある程度アベレージがとれてるようになると思っています。

学校として大事にしなければいけないと思っていること、高等特別支援学校でなかなか今連携がとれていない部分になりますが、普通中学校の特別支援学級、小学校の特別支援学校、このぐらいまで下げて、社会性、意欲、姿勢、これは1週間、2週間で身に着くものではなく、長く習慣づけられる部分というのが非常に大きいと思っています。高等部ではなく、もっと前の幼少期からしっかりとした何か仕組みというのがあれば、小さいころに覚えたことというのは忘れずに身に着くのだと。高等部の職業教育も大事ですけども、それ以前のところへの理解啓発などが、すごく大事だと考えています。

高等部では仕事を教えるのではなく、職業教育というのは「仕事の仕方」を教える、先ほど長澤様もおっしゃっていましたが、仕事に向かう姿勢であったり意欲であったり、仕事上でのコミュニケーションであったり、模擬的な場面にはなるんですけども、そういうスキルが身に着くことは決して悪いことではないと思います。スペシャリストになれば武器にはなりますが、仕事よりも働き方が身に着いていた方が、いろいろな対応ができる卒業生に育っていくのかなと、ぼんやり考えています。

司会（野口）：ありがとうございました。

先ほど中島様のお話でも、ぜひ企業の方、見に来てねというようなお話をしてらっしゃいました。本人へのアプローチ、企業へのアプローチ、準備制を高めるというところでのお考えや、活動について、いかがでしょう。

中島：就労移行支援事業というものは、障害のある方が就職に向かう訓練、支援をするところなので、毎日が準備性と言ってもよいぐらい支援をしています。その対象者の障害特性とか性格とかをきちんとアセスメントして把握するのが大前提です。その後には作業能力とか、コミュニケーション能力、対象者がどこまでできるのかといった点なのか

などと思います。

就職に向けては、全てを見きわめてから準備に取りかからなくてはならないと思っております。具体的にどの部分が能力的に難しいとか、できない部分をどうやってやったらできるようになるかも含めて、できるできないの判断とか、そういう部分を重点的に支援していくことが私たち、就労移行支援事業所の役目かなと考えています。

そして、その情報はちゃんと雇用していただく企業さんにきちんと伝えることが大切だと思っております。

司会（野口）：ありがとうございました。

準備性というのは、障害状況などによりご本人に要求することに限界がある方たちが多いという現実もあります。第一線で苦勞してらっしゃるのは、障害者就業・生活支援センターさんかなと思います。ここで藤尾さん、障害者雇用の企業へのメリットとか、そういったことも含めて、企業への働きかけ、準備性を高めるような今後のあり方について、お話しいただければと思います。

藤尾：企業の方にいろいろ行っていると、私、皆さんに嫌われてしまいそうなのですけれども。本当に多いんですね、今。ハローワークから就職の面接を受けるのに登録してくださいとか、あるいは就職が決まりそうなので登録お願いしますという形で登録を受ける方が多くて、こういう場合だと知ってるレベルが企業の方と変わらないというケースが結構あって、そこから大急ぎで本人との関係を作ったりとかするんですけども、準備性の部分で言うと、とことんやったときにどこまでやれるのかとか。もっと言うと、本人に対して気を使わないでちゃんとできる支援者になって入っていけるかどうか、一つの大きなポイントだと思っています。この人何考えてるかわからないとか、やりとりで気を使わないで怒ったら困るな、みたいな支援者だったら何の役にも立たない。やっぱりそこはしっかり関わってから行くべきだろうなと思っています。

ただ、野口さんが言われたように全部ができるようになるのを待ってたら、幾つになるかわからないという方も沢山いらっしゃるんですね。東京でも千葉でも、恐らく首都部ですと、障害者の方を雇用しようと思ってもなかなか集まらないという現状も。要は集まらないというのは、企業の方が望んでいる人材が余らない状況が出始めていると思います。そうすると、少し幅の広い方たちが来る可能性がある。なので、受け入れるに当たって、どの部分を我々は知りたいのか、どの部分に対してサポートすればいいのかというところを、支援者としてしっかり連携をとっていただきたいと思いますと思うんですね。

私、さっき企業に対する支援について、そんなにはできなくなりますという話をしましたが、それはずっと支援し続けることは難しいです、ということなんですね。逆に言うと、どういうふうに支援したらいいかというところを構築する間というのは、どんどん支援者が支援する。入り口の部分、集中支援期の部分というのは、しっかり支援すべきだと思います。そこでぜひ学び取る、要はその方の雇用についてその方のことを知る、その方の対応について、こうすればいいんだ、ああすればいいんだ、これも教えてくれ、どうしたらいいんだと、どんどんと吸収していただけると、その後の雇用の定着につながっていくかなという気がしています。

あんたのどこから来たんだから、あんたのところで責任を持ってよ、とかということがこれまで結構あったんですけども、やっぱり今後そういう形ではないんだろうなと。企業の皆さんが知る、皆さんが力をつける、そこに対して僕らをどんどん活用していただきたいなど、そんなふうに考えます。

さっきも言いかけましたが、僕ら障害者の就労支援をしていると、企業の方に、「じゃ、障害のある方雇用してメリットあるの」と聞かれる機会が結構あるんですね。ちゃんとした答えを僕ははずっと持ってなくて、今も持ってないんです。CSRであるとか、納付金を払わないとかいろんな物理的な目に見えるものはあるんですけども、これは全部ねばならないとかいうものに対する何かマイナス的なイメージで、さっき長澤さんがおっしゃられていたようなことはすごくプラスのメリットなのかなと思うんですけども、やっぱり人材育成は結構大事じゃないですか。

私も一緒に働いてるときに、職場の方たちに発信するときは結構大変だったんですね。そこでやりとりをする、障害のある方に対する理解、対応なんかを求めるといった動きというのは、最終的にその方たちの研修になったり、スキルアップになってるなという印象を持っています。

私、この仕事に移ったのは、障害のある方と働けてよかったなという思いからですので、何かその働くことによるメリットというのは、目で見えないものもあるなど。

それから、例えば障害のある方を初めて受け入れる、あるいは初めての部署で受け入れるというのは、ある意味一つのプロジェクトだと思います。それに向けてどういう準備したらいいか、どういう取り組みしたらいいだろうかと。さっきも言ったんですけども、環境がその方の障害を浮き立たせるので、その方を受け入れてどうやったらうまく働けるだろうかということは、恐らくその環境全体のスキルアップにもつながってると思うんですね。なかなか目に見えないものなので、「そうは言ってもね」という部分は大きいと思うんですが、少なからずそういったところに今後メリット、こんなことをやると、こんなに組織が強くなるよ、よくなるよというところ。何かあいつあんなこと言ってた、いいかげんなこと言ってたけど、本当になるのかぐらいの気持ちで結構ですので、そういった視点を持って取り組んでいただけると、見え方が変わってくるのではないかと、無責任かもしれませんが、そんなふうに思っています。

司会（野口）：ありがとうございました。

もう一つのテーマとして、企業のニーズとサポート、それを設定しようかと思っておったのですが、時間がなくなってきました。今の話とも関連するんですけども、企業のニーズに応じて、企業を、あるいはそこで働く障害者を支えることがとても大事だと思います。

そのときに今の話でもあった、情報の扱い方、共有化みたいなもの、あるいは関係機関とのネットワークづくりは、とても大事だという気がしております。

それで、ここではもう最後でございますので、今までの議論、今日は千葉のパネリストが来ておりますので、ある意味で千葉に限定された面はあるのですが、その中で今

後就労支援をこうしていこうか、あるいはこうあるべきではないか、自分としてはこう考えるというようなところをみなさまからいただいて、参加者の方へのエールになればと思います。

また、長澤様にはまたちょっと話を聞いて、企業として思うこと、こうしてほしい、頑張してほしいことがあればお聞かせいただければと思います。

それでは、長澤様からお願いします。

長澤：今企業の側から何か、というお話ですけれども、たくさん伝えたいことはありますが、とにかく企業、それぞれ1つも同じ組織はないということの前提に立って、障害者雇用とは言っていますが、ほかの高齢者を採用したり、若者を採用したりするのと同じような視点で、「仕事がある」と思ったら採用すればいいのかなという部分も、乱暴なまとめ方ですが、持っています。

そうはいつでも、まだまだ社会全体として、障害のある方と接したことがないという場合に、何か構えみたいなのがどうしてもあって、それで「障害者雇用？無理無理」みたいになっていることがあると思います。そういうときには藤尾さんのところや中島さんのところや学校などに相談して、専門家の力を借りて、教えてもらいたいかなと思います。そして、私たち雇用側も、障害や障害者や障害者雇用について、学ぶ姿勢を持ち続けねばと思います。

メリットのところにも触れますと、先ほどもちょっとお伝えしたのでそこは省いたとして、これから中小企業やほかの会社もですが、私もちょっと大学院で組織について勉強していますが、これからは、ますます、ビジネス上、外国との関係を見えなくなってくると思います。こうした社会においては、外国企業が大切にしているCSRみたいなところをきちんとおさえておくことが評価に関係すると思います。そういう部分でも、障害者雇用に向向きであることが、組織の発展につながったり、メリットは数えれば切りがないほどあると思います。とはいえ大変な部分もあるので、そういうところは障害者雇用の先輩企業や、ナカボツやほかの就労移行支援事業所や学校の先生などと情報共有、情報交換していくことでつくり上げていけるんじゃないかなと思います。ありがとうございました。

司会（野口）：ありがとうございました。

続きまして多田さん、お願いいたします。

多田：私、特別支援学校の教員としてここに上がっておりますけれども、実は専門は中学校の体育でして、特別支援学校というのは全く予定も何もしてなかったわけですが、3カ月目にはすごく楽しくて、それから15年ばかりこの世界に、どっぷりとはまってしまっています。当時全く勉強もしていない中でのスタートでしたけれども、それは性格からかもしれないですが、やってみたらすごく楽しい職場で、今でも大変はありますが、とても楽しく仕事をしています。

学校の職員は、動きがいいのかな、悪いのかな、どんなことしてくれるのかな、こんなことしてくれるのかな、ということがわからない方も多いかと思うんですけれども、うまく使っていただけたらと思います。地域資源として特別支援学校、各都道府県にかなりの

数、千葉県も40校ありますので、近くのところでもいいですし、何かオファーを出していただいたことに動くことは、非常に楽です。そのかわり文章1枚ください、ということはあるかもしれませんが。学校の中であそこでこうなんでちょっと行ってきてもいいですか、といっても「依頼文書とかあるの」と言われて、なかなか出づらいこともあるので。しかし、何かありましたら、学校が持つるノウハウ、特に障害者と関わることについては何十年と取り組んでいる者もおりますので、ぜひ活用いただけたらと思います。人づてでも結構です。直接でも結構です。電話1本いただくところからスタートできると思います。そこで学校でやりきれないことは、地域のセンター等々、またご紹介をする、という動きもできます。

たくさんある学校をぜひ使っていただけたらと思います。

司会（野口）：ありがとうございました。

では、中島様、お願いいたします。

中島：私は就労移行支援事業所の支援員の1人として、ちょっと言わせていただきます。社会のメリットというか、企業側の障害者雇用を続けてくだされば、増やしていただければ、障害がある方々が社会に出やすくなると思いますし、また社会の障害への理解も得やすくなると思っております。

障害がある方々が気持ちよく働ける環境を社会が作り、企業も含めて、各関係機関、私たちの機関、障害者雇用に伴う役割を全うして、補わなければならないところは協力して補っていけるような関係作りをしていければと、私は思っております。

司会（野口）：ありがとうございました。

では、最後に藤尾様、お願いします。

藤尾：我々支援者もそうですし、企業の方もそうだと思います。その方たちの働くを提供する、支えるということは、その方が生きていく上で必要なものを支えていくことだと思います。

中途障害の方の支援なんかをしていると、明日俺が交通事故とかで高次脳機能障害になったときに、今の職場でやっていけるかなと、ふと思ったりするんですね。

生活の中心にいる方が障害者になられた時、現実として、残ったローンどうするんだとか、これからの学費はどうするんだ、今後の生活はどうやっていくんだと。これは別に中途障害の方に限らず、やっぱり生きてく、生活をしていくということを支える、とても大きな役割を、我々支援者あるいは雇用する企業の方は担っていると思います。なので、障害のある方として見ることもそうなのですが、その人1人の生活を支えるサポートをしていくというところで、とても意義のある、とても大きな役割を担っていると思います。そんなところに、何か自負を持って、こういった機会を増やしていければ、もっと明るくなっていくのではないかなと、そんなふうに思っています。一緒に頑張っていただければと思います。

司会（野口）：ありがとうございました。

ちょっと進行が悪くて申しわけありませんでした。
ただ、こういったように千葉の方が来て、顔が見える関係で仕事をしてるということはお
わかりいただけたかと思います。

きょうは全国からお見えになっていらっしゃいます。ぜひ顔の見える関係をつくって、
連携、情報共有を図る中で、障害者の雇用が進むとすれば、この会をもったことの意味が
あるんじゃないかなと、そうなれば望外の幸せでございます。

最後にパネリストの方にもう一度拍手を頂戴できればと思います。(拍手)

以 上