

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います。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います。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。企業で就労している方でしたが、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らか、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ね。「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)