

平成 24 年度第 7 回企業向け人権啓発講座

第 2 分科会

雇用継続を支援する相談機関の役割について

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構京都障害者職業センター

主任障害者職業カウンセラー

藤村 真樹

ただ今御紹介いただきました、京都障害者職業センターの藤村と申します。

「雇用継続を支援する相談機関の役割」についてということで、京都障害者職業センターの紹介を中心に、お話をさせていただきます。

最初に、京都障害者職業センターについて紹介させていただきます。職業センターは、全国各都道府県に 1 箇所ずつ設置されていて、京都の場合は京都駅前のハローワーク京都七条と同じ建物の中にありますが、組織的には別になっています。職業センターでは、大きく分けて三つのサービスを行っており、障害のある方に向けての支援、障害のある方を雇用していただく企業に向けての支援、それから就労支援を行う機関に対する支援をしています。利用料金は無料です。それぞれの内容につきましては、後ほど、詳しく紹介させていただこうと思います。

職業センターに来られるのは、障害のある御本人と事業主である会社の方がほとんどです。それぞれがお越しいただく経路に沿って、サービスの流れを説明します。

仕事を探しておられる求職者は、9 割 5 分ぐらいがハローワークからの紹介です。実は、私どものセンターには、求職者のほかに、例えばうつ病などで会社を休んでおられる休職者も利用されます。求職者の場合は、直接センターに問い合わせさせていただく場合もありますが、ハローワークからの紹介で来られる方が大部分です。これらの方々に対しては、職業相談という形で就職に向けた相談をしたり、人によっては職業評価と呼ばれる適性検査のようなものをしていただいたりということを入力に、必要な支援やプログラムの提供をしています。

事業主の場合は、直接お問い合わせいただくこともありますが、色々なプログラムやジョブコーチなどの事業を御利用いただく御本人の支援に沿って、事業主に対する支援をさせていただくケースが多いです。

昨年は 700 名ぐらいの方に職業センターを御利用いただき、そのうち新たに来られた方は 400 名ぐらいです。1 回の相談で終わる方もいれば、何度も密にお付き合いさせていただく方もあります。

障害種別では、知的障害の方が一番多く、次いで多いのが精神障害の方です。それから最近では、発達障害の方が増えています。ほかにも高次脳機能障害の方、難病の方、その他障害者手帳をお持ちでない方々もいらっしゃいます。中には発達障害が疑われるのですが、未診断の方や、仕事をする中で御本人が困っておられたり、仕事がなかなか続かないなどと相談にお見えになる方もいます。

相談に来られた方に対しては、始めに、先ほど申しました職業相談・職業評価を行います。特にこれから再就職される方については、ハローワークの窓口での相談だけでは、その方の仕事の力は分からないので、センターに紹介していただいて、実際の作業や職業適性検査を行う中で、御本人に自分の得手・不得手などを確認していただき、これから就職活動をするときの参考にしていただいています。こういう仕事ができますよと、ピンポイントで分かるわけではないのですが、自分の力を自分で再確認して就職に向けて進んでいくための職業評価です。身体の状態のみならず、知的な能力を含む精神的側面や、普段の生活をする力など社会的側面がどうであるか、それから職業的側面については実際に作業をしていただいて、一緒に確認しています。

職業相談・職業評価のほかには、職業準備支援というプログラムをやっています。名前のとおり、センターに一定期間通っていただいて、就職に向けての準備をするプログラムです。2箇月から3箇月間で実施しています。その中で全ての課題を改善するのは難しいのですが、通っていただく中で、自分に合った働き方を考えていただいたり、課題を整理したり、それから就職活動に必要なスキルを身に付けていただくことを目的にしています。プログラムは最長で3箇月で、目的に合わせて期間を設定し、御利用いただいています。

職業準備支援で行っている内容の一つ目は、作業支援プログラムです。作業の種類も組立て作業のようなものから簡易事務作業まで、幾つか用意していますが、作業所とは違って企業から仕事を受注しているわけではないので、あくまでも作業課題という教材のような形でやってもらっています。作業課題としては、部屋の中の立ち仕事での組立作業、伝票を見て品物や商品をそろえるピッキングの作業、先ほど申し上げた簡易事務作業などが用意しています。

二つ目は職業準備講習カリキュラムと呼んでいます。就職に向けてのスキルを身に付けていただくために、履歴書の書き方やビジネスマナーの講座等を用意しています。

三つ目は、精神障害者自立支援カリキュラムです。このカリキュラムでは、対人技能訓練（SST）をやっています。精神障害の方が中心にはなるのですが、発達障害や知的障害の方も受けていただくことがあります。職場に入ったときに、作業そのものは特に問題なく自分で習得してやっていけても、人間関係や職場でなかなかうまく立ち回れないことがストレスになって仕事が続かないという方が結構いらっしゃいます。対人技能訓練では、そのような方に、職場でよくある対人場面を想定したロールプレイによって、うまく対処するスキルを身に付けていただくようとするものです。例えば残業を頼まれたと

きに、体調面でしんどいときもありますから、うまく断るにはどうしたらいいかについて一緒に練習したりします。

職業準備支援を御利用いただいた方の人数は、昨年は55名、一昨年は59名でした。今年も人数的には同じような感じですが、精神障害と発達障害の方の利用が一番多く、次いで知的障害の方と高次脳機能障害の方が多いです。再就職や新規の就職の方だけではなく、最近では復職に向けて御利用いただく方が増えています。例えば、脳出血で倒れて体に麻痺が残った方や、高次脳機能障害が残った方などです。高次脳機能障害とは、体の麻痺はないけれども、記憶の障害、失語、注意力の障害などが残っている状態で、医療のリハビリテーションはある程度終わったものの、職場に復帰する前のワンステップとして私どもの職業準備支援を利用させていただくことがあります。利用者が全て復職されるわけではないですが、そのような方も増えています。

もう一つ、私どもの事業でやっておりますのが、ジョブコーチ（職場適応援助者）支援というものです。ジョブコーチは私どものスタッフとして業務をしている者と府内の幾つかの社会福祉法人に認定を受けて活動している方がいます。ジョブコーチは、実際に御本人が就職するときと一緒に会社に行って、職場になじむためのお手伝いをするというのが事業の目的になります。御本人に向けた「対象者支援」、会社に向けた「事業主支援」、御家族に向けた「家族支援」の大きく分けて三つの支援をしています。

特に事業主支援については、ジョブコーチがいつまでもずっと御本人と一緒に会社に行くというわけではありませんので、いずれは御本人1人で仕事ができるようになること、会社の方に支援を引き継いでいくことが、大切な目的になります。

どのタイミングでジョブコーチが会社に行かせていただくかについては、必要に応じてということになります。一番多いのは、採用と同時にに行かせていただくケースですが、雇用前に実習をして、御本人にも会社の方にも雇用が可能かどうか見極めていただくという方法を取る場合は、実習の際にジョブコーチが行かせていただくケースもあります。また、採用されてから長期間が経過しているのだが、改めて依頼を受けて、支援を行う場合もあります。例えば、今までやっていた仕事がなくなってしまったという場合など、採用から10年たってから依頼をいただくこともあります。

また、ジョブコーチは、作業の手順を分かりやすくするために御本人と一緒にマニュアルを作ったり、注意しなくてはいけないことを御本人に伝えるためのカードを作ったり、あるいは話すのが苦手な方にはせりふカードを作ってそれを読み上げるような形で仕事をしていただくなどといったこともしています。

ジョブコーチの支援期間は、2～3箇月から3～4箇月が標準です。最初の間は密度濃く行かせていただき、少しずつフェードアウトしていくのがモデルになっています。ジョブコーチがずっといないと仕事が成立しないということではなくて、ジョブコーチがいなくなっても、御本人が会社の方のサポー

トを得ながら職場での仕事が成り立っていくことを目指していて、それを「ナチュラルサポート」と呼んでいます。

昨年は、ジョブコーチ支援をさせていただいた方の人数が、職業センターが関わった方が71名、ジョブコーチを配置されている社会福祉法人のみで関わった方が19名で、府下で90名になりました。今年も、もう少しペースが速くて今現在で約70名なので、例年より増えそうかなという状況です。

それからもう一つ、リワーク支援というプログラムについて紹介させていただきます。これは、うつ病などで休職中の方の職場復帰のためのプログラムです。在職中にうつ病などでお休みされて職場復帰するときは、自宅療養から会社の通常勤務に戻るまでの間のハードルがなかなか高く、中には復帰しては休み、また復帰しては休みということを繰り返していらっしゃる方や、休職期間が長くなっている方もいます。そのような方々にセンターでウォーミングアップをしていただくことが、リワーク支援の目的になります。

事前の御相談から復帰までの間、実際に私どものセンターに通っていただく期間は、最長で5箇月ぐらい掛かる方もいますが、休職期間が決まっていて期限までに復帰しないと解雇されてしまう方もおられますので、御本人の状態や休職期間に合わせて、プログラムを設定させていただき、復帰に向けて支援を行います。

最近では医療機関やクリニックなどでも、このようなうつ病の方の職場復帰のプログラムを実施されている所が私どもが知る限りでも京都府下に2箇所あります。センターのプログラムの特徴は、御本人の要望はもちろん、勤め先の会社や主治医の先生とも連絡を取らせていただき、三者の同意をもってスタートすることです。同意というのは、復帰に対する同意ではなく、「このプログラムを利用してもよい」ということについての同意です。復帰できるかどうかについては、やってみないと分からないことです。リワーク支援終了後に復帰される方は約8割ですが、中にはセンターに3～4箇月来ただけでは復帰できないという方もいらっしゃいます。

リワーク支援のプログラムは、再発を防止できるように、ストレス対処法を身に付けていただいたり、あるいは御自身の働き方を見つめ直していただくというような内容も含んでいます。年々利用者数が伸びていることが、良いのか悪いのか分からないのですが、ニーズに合うのか、希望される方が本当にたくさんいらっしゃるなど実感しています。今年も昨年よりも多くの方が来られるのではないかと予想しています。

次に、私どものセンターで行っている事業主支援について説明したいと思います。

職業センターは、どちらかというと障害のある御本人の相談への対応が多いのですが、同じ組織で、高齢・障害者雇用支援センターというものがあって、納付金や助成金に関する業務の窓口になっています。高齢・障害者雇用支援センターは、私どものセンターの一部門ということになりますので、事業主

の皆様に対する支援については、助成金などの部分も含めて、全て職業センターで対応させていただくこととなります。特に障害のある方を雇用していきたいという御要望がある場合には、採用だけでなくその後の定着まで、センターがお手伝いさせていただきます。採用の企画、受入れの準備、実際の受入れ、ジョブコーチの派遣、それから職場定着という流れで支援を行います。

冒頭で申し上げたとおり、職業センターは各都道府県に必ず1箇所ずつありますので、全国に支店を持っている会社と同じで、例えば大阪の支店でこういう取組をしたのですが、京都でも同じようなことをしたいといった御要望に応じて、センター間で連絡を取って同じような形で支援をさせていただく事例もあります。

雇用の段階では、ハローワークや地元の関係機関と連携しながら支援させていただくわけですが、特定の個人の採用だけではなく、障害のある方を雇用する企画の段階から事業主の方のお手伝いすることを目的に、毎回テーマを設定して、定期的に雇用管理マネージメントセミナーを開催しています。先ほどお話ししたうつ病の方の支援もテーマとして取り上げています。詳しい案内はホームページを御覧ください。

障害のある方をこれから採用するのだが社員に向けて研修をしてほしいと御要望があれば、会社に伺って研修をいたします。例えば、聴覚障害の方を雇用されるときに、研修をさせていただいたことがあります。

企業からの相談で一番多いのは、障害のある方を雇わなくてはいけないのだが、やってもらえる仕事がない、仕事はあるが求人を出してもなかなか適当な人が来ないなどというものです。今日も、第1分科会は職域開発というテーマで秦さんが講演をされているかと思うのですが、適当な仕事がないという部分について、私どもが何らかのお手伝いをさせていただけないかと相談することが多いです。

障害者の職場配置の方法には、3つのパターンがあります。1つ目のパターンは、「今ある仕事の中で障害のある方でできる人を探す」ことです。2つ目は、「今ある仕事を若干改善したり簡略化したりして、障害のある方にやってもらおうという職務を再設計する」方法。3つ目は、「障害のある方を雇うために仕事を作るという職務創出」という方法です。一番多いのは、1つ目の「今ある仕事」への障害者の配置です。もちろん求人を出して、応募者がいれば、それが一番良いと思いますが、うまくいかない場合も多いようです。

私どもは、職務設計や職務創出のような部分について、もし御要望があれば、お手伝いしたいと思います。例えば、何人かの社員が持っている仕事の中から一部分を取り出して集める方法で、理解力や判断力に制約があったり、ハンディのある方でもどなたでもできるような一人前の仕事を、社内で考えて作ることを提案させていただいたことがあります。

大阪のある病院での事例ですが、医師や看護師など専門職の方の職場であっても、実は雑務もいっば

いあります。「看護師で障害のある方」などという求人を出しても、なかなか来てもらえる人がいなくて困っておられるということでした。その相談の際、知的障害のある方でもどなたでもできる仕事を何とか作れないかと考えて、実際に、産科の病棟に行かせていただいて、看護師の方々の仕事の内容を確認させてもらいました。そうしたら、毎日必ずやっている定型的な仕事もいっぱいあるわけです。こういう仕事をたくさん聞かせていただいて、その中で「これは知的障害のある方でもできそうかな」という仕事を幾つか集めて、それを1日分の仕事に再度組み立て直して、知的障害のある方を雇用していただきました。

障害のある方に社内でどんな仕事をやってもらうか考えるときに、社員の方がやっておられる仕事についてアンケートを取ることもあります。そうすると、8時間仕事をしている中でずっと専門的な仕事ばかりをしている人はほとんどいなくて、1日の中で必ずいくらかは定型的な仕事をやっている時間があることが分かります。そういう定型的な仕事を集めてくるという発想が、障害者雇用につながることもあります。

もう一つの方法が「職務創出」ですが、実際に、障害のある方のために職務創出をしていただいた事例を紹介します。携帯電話などの基本ソフトを作っておられるあるソフト会社で、社員数が大幅に増えて、法定雇用率の関係で障害のある方の雇用義務が発生しました。ソフト会社の社員は、SEと営業職の方ばかりです。そういうことができる障害のある人という条件で求人を出しても、そのようなスキルのある人にはなかなか来てもらえないと非常にお困りだったのです。私どもが提案したのは、今ある仕事の中から作業を切り出して一人分の仕事を作れないかということだったのですけれども、それだったら新たに仕事を作ろうという話になりました。

SEの方々は、24時間体制でずっと開発業務をされているんですね。昼も夜もなく、会社にずっと人がいるような状態ですので、社員の福利厚生の一環として、各フロアに新たにジュースサーバーやコーヒーサーバーを置き、そのメンテナンスをする人として障害のある人を雇用しようということになったのです。これは、本来業者が入ってやることなんですけれども、メンテナンス代としてお金が掛かります。例えば、ジュースやコーヒーの補充が必要ですし、衛生面の問題がありますので、毎日必ず掃除しなくてははいけません。本社ビルは9階建てでしたので、9箇所メンテナンスの必要があり、慣れても1箇所に30分以上掛かる結構大変な仕事です。知的障害の方を実習で受け入れていただき、先ほど申し上げましたジョブコーチ支援なども利用されながら、最終的にその方を雇用されました。このように職務創出というのは大変な面もありますが、一つの考え方として御検討いただけるとすごく有り難いと思います。

ここで、職場適応や雇用継続に向けた支援について、会社としてはどういうことを考えていけばいいかということについて、整理をしたいと思います。

障害のある方を雇用する企業サイドから見れば、まず、「雇いましょう」という話がスタートですね。特にトップの方のゴーサインがあるかどうかを要だとお聞きしています。トップの方が理解して、ゴーサインを出し、実際に仕事をどうしようかという話をし、雇用条件を考え、その後は求人を出したり、実習を受け入れたりしていくんですが、社内の環境作りが非常に重要になってくると思います。就職してそれで終わりということではなくて、その後の定着が非常に大切なのです。

定着に向けて、どういうことをしていけばいいかということですが、大きく分けると、ハード面とソフト面での環境作りが必要になります。

ハード面は、建物や設備の問題など、非常に分かりやすい部分です。ある会社から車椅子の方を雇用するのだが、どの程度設備改善したらいいのかと相談を承って、バリアフリーの専門家の方と一緒に行ったこともあります。社屋を見ると車椅子トイレもスロープもあり、余り段差もない建物でした。会社からは、「ドアをスライド式のドアにした方が良いのか」という相談もあったのですが、その専門家の方は「若い方なら、ゆっくり閉まるドアだったら、スライド式でなくても別に問題ないと思いますよ。ちょうつがいの所を調整したらゆっくり閉まるから大丈夫」とおっしゃいました。つまり、御本人の状態に合わせて、ケース・バイ・ケースでハード面の対応をしたら良いと思います。

ソフト面については、ハード面より相談が多いです。例えば雇用形態です。本人から短時間の就労の希望などがあれば柔軟に対応していただきたいですし、仕事の内容や指導体制などでも本人の特性に合わせて配慮していただきたいと思います。雇用管理については、障害のある方にしっかり仕事をしてもらうために、その特性に応じて考えなくてはならないことだと思います。

障害のある方の定着に向けた問題を考える際に参考になるのは、彼らの離職理由です。平成16年度に埼玉県内の会社を調査したときの結果を見ると、会社側から見た場合の御本人の離職理由の中で、定年退職、転職、障害の進行などという部分はどうしようもないと思うのですが、仕事が合わない、人間関係、能力不足などの部分はすごく気になります。私どものセンターには仕事を辞めた人しか来ません。長く続けている人には余りお会いしないのですが、相談に来た方に辞めた理由を伺うと、「人間関係が原因だ」と言う方が多いのです。それはどんな障害でも同じです。しかし、もう少し深く話を聞くと、たぶん御本人が仕事そのものに余り適応できていなかったことから派生して、人間関係の不調につながったのではないかと思われる場合も多いです。障害があろうがなかろうが、最初から嫌われる人はいないわけですね。それよりも、仕事にうまく対応できないことで、例えば、「何回注意しても言うことを聞かない人だ」と誤解されて嫌われることはあります。御本人は、実は注意されている内容がよく理解できないから、対応できていないこともあると思うのです。雇用後に、ジョブコーチ支援の御要望を承り、色々な話を聞いて問題を整理していくと、その辺りに行き着くような気がします。

職場定着のポイントの一つは、御本人の能力と会社が求める水準との差を埋めることです。仕事をし

に来てもらっているわけですから、会社として「こうしてほしい」という水準が当然あると思います。それが御本人の能力と合っていない場合に、御本人にはもちろん頑張ってもらいますが、会社の方とも相談して求める水準を下げてもらう場合もあります。現実的な水準にさせていただくことが大事なのではないかと思います。

ここで、私どもが支援させていただいた事例をもう一つお話します。

ある社会福祉法人が運営する重度の知的障害のある方を支援する施設で、スタッフとして働いておられた方の話です。この方は、軽度の体幹機能障害で身体障害者手帳をお持ちで、学校時代は特別支援学校に在籍しておられたそうです。過去に心療内科にも通院をされたことがあって、後で療育手帳を取得されたのですが、「人の役に立ちたい」という思いから、お年寄りや障害のある方の施設などで、これまでもスタッフとして勤めた経験のある方でした。その施設では、介護職として仕事をされていたのですが、利用者の表情が読み取れない、仕事の優先順位が付けられない、柔軟な対応ができないなど不適応状態になって、施設のスタッフからは「どうしてこの方はできないんだろう」と思われていたそうです。非常に理解のある施設で、今まで1人でやっていた仕事を2人ペアでやってもらおうと配慮していただいたのですが、今度は仕事がなかなかうまく回らなくて、ペアになっている職員の方が非常にしんどくなってしまいました。

その段階で、ハローワークを通して職業センターに相談がありました。御本人と話していると、周りに親切にしていることはよく分かっているのですが、本人にとっては例えば支援記録を書くことが非常に負担だし、一度に色々なことをしなくてはならないと言われてもそれに対応できないので、自分は周囲の足を引っ張っているのではないかと思い、非常にしんどくなっておられました。仕事にうまく適応できないために、人間関係が不調になっていくパターンの典型だと思うのですが、食欲不振や不眠など精神的にしんどくなり、当時、調子が悪いので休もうかと考え始めているような状況でした。

ジョブコーチが職場を訪問して、実際に色々と話を聞き、整理していくと、次のようなことが分かってきました。御本人は、重度の障害のある方がおられる施設で、突発的な事象にも対応するために周囲の状況を見ながら食事介助などをすることが難しかったりする問題を抱えている。周りのスタッフから見ると、御本人は余裕がなくなっていて、利用者に対して非常に指示的にものを言ってしまうたり、自分で勝手に判断してやってしまうことに間違っていることが多かったり、支援記録が正確に記載できなかったりする問題がある。しかし、御本人は、介護自体はできていると思っておられたので、御本人が困っていることと周囲の見方とに少しずれがあって、それも問題だったわけです。

そこで、スタッフがやっている仕事の中で、これはこの方ができる仕事かなというものを集めてみて、例えば、各部屋の清掃やシーツ交換などをしていただくのはどうでしょうかと提案させていただきました。施設のスタッフの方は、「それは良いですね」ということになったんですけれども、御本人は利用者と

の直接対応をやりたいわけです。それがモチベーションだったわけですから。そこで、もう1回御本人と話をし、「こういうことであなたは困っていましたよね」と確認し、「これからのことを考えるとできることからしっかりやっていった方が良いですよ」ということで納得していただき、仕事を組み直しました。

実際やってみると、初めてやる仕事もあったり、作業手順もこれまでそれぞれのスタッフの方が判断してやっていたため決まりがあるわけではなく、抜け落ちたりしましたが、体の負担の方は体幹機能障害があっても大丈夫だったようです。そこで、チェック表を作ったり、御自分で手順書を作ってもらったりして、作業手順が抜けないように工夫しました。実際に取り組んでみると8時間分の仕事がなかったという問題が出てきたので、さらに共有スペースの掃除、それから、忙しいときの応援という立場で、食事介助や余暇活動の手伝いなどをしてもらうことになりました。これらは御本人のモチベーションが非常に上がるころなので、そういう理由で加えさせてもらったのです。

その結果、周りのスタッフが御本人に仕事を教える負担が減り、非常に楽になりました。御本人も、「自分ではできている」と思っている仕事が増え、注意されることはなくなり、プラスの声掛けがあったりして、非常に意欲が上がってきて、安定した仕事ぶりになってきました。こうした業務再構築がいきなりできたわけではなくて、実際に職場の中に入り色々なことを試しながら、少しずつ御本人ができる仕事を組み立てていくことで、御本人は仕事に不適應な状態から適應できる状態になってきました。身体と知的と両方の障害をお持ちの方ですので、特に雇用主が柔軟に考えていただけたので実現したことだと言えます。この事例が成功した要因は、「継続雇用していきたい」という事業主の思いが前提にあって、その上で適切に対応していただけたということが非常に大きかったと思います。

この例では、先ほど申し上げた「ナチュラルサポート」もだんだん出てきて、周りのスタッフの方からも「この人がやってくれている仕事があるから、その分、自分は本来業務に集中できる」と思ってもらえるようになり、相乗効果が出てきました。御本人もモチベーションが高い状態で仕事ができるようになって、今のところはうまくいっていると思います。このようなことがどこの支援でも同じようにできたら良いのですが、なかなか全てがうまくいくというわけではないのです。これは雇用後の支援から入った例でしたが、あらかじめ御本人の力と会社が求める水準が分かっている、最初からうまくいくようにできたら一番良いかなと思うわけです。

最後に、今後の課題についてお話しします。障害者の職場適応上の課題はたくさんありますが、会社だけで抱えて全部解決しようとする、しんどい部分があると思います。ハローワークなどに相談していただいたら、そこから私どものセンターにつながったり、あるいは必要に応じて違う所につながったりという中で、色々な工夫ができるのではないのでしょうか。

例えば、支援学校を卒業されている方であれば、在学中の状況は学校で当然把握されていると思いま

すので、その中から解決のヒントが出てくることもあり、色々な支援機関のネットワークをうまく御利用いただけるといいのではないかと考えています。支援機関のどこかに相談していただくと、そこから必要な所につながっていくと思いますので、まずは会社として身近な所に発信していただきたいです。障害のある方に職場定着していただくために大切なことは、障害の特性を理解することです。知的障害、発達障害、あるいは身体障害とは何かについて理解していただく必要があるのは当然ですが、障害のある方一人一人の個性もありますので、その方はどんな方で、得意・不得意は何かということも分かっています。それから、当たり前のことですが、「仕事をする中で育てていただきたい」ということがあります。今日の全体会でお話がありましたけれども、本当に5年たつとすごく成長されるのだと思いました。そして、会社だけで抱えずに、是非色々な社会資源を御利用いただきたいです。私どもも何かお役に立てることがあるのではないかと考えています。

以上で、私からの話を終わりにさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

○司会

どうもありがとうございました。雇用継続を支援する相談機関の役割について、京都障害者職業センターの業務内容を、支援事例も含めてお話いただきました。

それでは、参加者の方々に一人ずつ、自己紹介と御質問や御意見をいただきたいと思います。

○会場1

京都障害者職業相談室です。今日は主任障害者職業カウンセラーから職業センターについて説明がありましたが、私どもの職業相談室も関係機関で、職業センターと同じくハローワーク京都七条の4階にあります。職業評価やリワークとは余り関係ないのですが、ジョブコーチ支援を活用させていただいて職場定着に関する仕事をしています。

ハローワークの仕事は職業紹介ですが、最終的には就職を目指すわけですから、まずは事業所から求人をつくらせて確保することが一番重要だと思います。それから、最近特に発達障害や精神障害の方が多く、手帳がない方や主治医の意見書がないと言う方もたくさん来られます。保健所、主治医、職業センターなど関係機関がチームで支援していく体制を作ったんですが、まだ充実していませんので、力を入れてやっていきたいなと思います。

就職後については、職場で長く働いていただくために、相談担当者が職場を訪問し、就職先での仕事の悩みや職場での人付き合いなどについて相談を行います。支援学校の先生がおっしゃるように5年間頑張ってもらうことはなかなか難しいです。辞めた人や辞めそうな人に聞いていると、大体が職場の人的環境の整備ができていないです。トップの思いが入っていない、相談できる人がいない。初めの頃は

相談担当者、先生、ジョブコーチなどが行くんですが、仕事に慣れてきて、先生やジョブコーチ等がフェードアウトしていくと、会社の中で相談する相手がいない状態になることもあり、続かなくなることがあります。会社の中で、障害のある方が普段から色々な話をできる担当者がいると、離職を減らすことができますので、会社の方に提案していきたいと思っています。

これら2点が今の課題かなという風に思っていますので、また御協力をよろしくお願いします。

○会場2

京都高齢・障害者雇用支援協会です。障害者雇用についてのセミナー等を開催しています。来年1月には滋賀県の特例子会社から講師を招いてセミナー等を開催しますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○会場3

京都教育大学附属支援学校です。私は巢立ちのネットワークが始まる時に丁度就労担当をしていました。その当時は、職業センターと言えば職業評価が中心で、職業評価で雇用と言われたら職業相談室が探してくれる時代でしたので、職業評価で雇用と言っただけのために必死になっていた記憶があります。

本校でも一番多いのは、就労して何年かたつと就労意欲が落ちてくることです。仕事に対する気持ちがなくなり、仕事ができなくなることによって、人との関係もうまくいかなくなります。相互関係はあると思うんですが、そんなときに、センターの方に相談をさせていただき、できる仕事はないかと職域の方も検討してもらって、その人の居場所の確保や働くことを通して、実際に復帰できたこともありました。ありがとうございます。

お話を聞かせていただいて、今の時代はリワーク支援の対象は精神障害や発達障害の方なのかなという風には思っています。発達障害の方からの相談が結構多くなったということですが、どんな発達障害の方が相談に来られるのかお聞きしたいです。私どもの支援学校には発達障害の生徒は余りいないものですから、人間関係のどのようなことが課題になっているのかなと思います。

また、ジョブコーチ支援の中に家族支援という言葉もあったんですが、これはどういうことが相談内容になるのかということについて、是非お聞かせください。

○会場4

京都市の児童福祉センターです。私どもは、知的障害者更正相談所も兼ねているわけですが、その中で進路相談の比重がどんどん増えてきています。今年は特別支援学校の3年生が120名以上来られまし

た。

先ほどの方が、家族支援のことをおっしゃったんですが、私もそこが気になっています。というのは、進路相談をすっばかす保護者の方々もいて、彼らは本当に子どもさんのことに関心がないのです。再度日時を設定してやっと来ていただいても、子どもさんのことを全く知らなくて、こちらのアセスメントの結果、初めて「ああ、そうですか」と言うような感じの方がおられて、児童虐待の中でもネグレクトに当たるのかもしれないと思います。

就学前の療育は、かつては行政が措置をしていたのですが、京都市ももう全部民間委託になるような状況の中で、今は保護者の方が療育機関を自由に選ぶ時代になりました。様々なタイプの療育機関があるので、熱心な保護者は熱心に選ぶけれども、保護者によってはお子さんに療育の必要があっても療育機関に行かない。お子さんはそのまま就学して、かなり格差があるまま学齢期を始めてしまう。私はその方々が卒業して行かれるときのことを非常に心配していて、ジョブコーチ支援の中に家族支援があるのは、すごく大事なことになると思いますので、是非またお話を聞かせていただきたいと思います。

○会場5

京都障害者就業・生活支援センターです。職業センターとは常に連携・協力しながら進めさせていたっているんですが、今日は、近くにい過ぎて知らなかったというようなお話でとても参考になりました。私どものセンターも、残念ながら、辞めてから相談に来られるケースがすごく多いので、やはり「辞めたいんだけど」とか「辞めそうなんだけど何とかならないか」というような時点で相談に来ていただいて、企業や関係機関と一緒に何とか続ける方向で支えていきたいと思います。

それから、私たちはリワーク支援には余り関わらないんですが、うつの方で相談に来られる方もとてもたくさんいらっしゃいます。でも、残念ながらそれも、「うつで辞めたんです」という時点で来られます。働こうと思えば働ける人でも、会社から「もう辞めてほしい」と言われたとか、期間内に復帰できなかったので退職してしまったということで来られて、そこからどう支援をさせていただいたらいいのか困ってしまいます。リワーク支援というのが、辞めてしまった方にも使えるのかどうかということが、いつも気になるところです。

○会場5

呉竹総合支援学校です。職業センターが、非常に様々な取組をされているということを再認識させていただきました。

本校は職業学科ではなく地域制ということで、企業就労をする生徒は1人か2人というような状況ですが、就職したけれど離職したときに、本人が自らこのようなセンターに相談に行くことは少ないんで

はないかなと思います。どうしても学校に相談したり、事業主から学校に相談があるというケースが多いかと思います。

それから、学校では保護者にも進路研修等をするわけですが、職業センターがこのように様々な取組をしておられているということをもっと発信していかなくてはいけないという風に思いました。

先ほど何名かがおっしゃいました家族支援というのが、支援学校としても非常に気になるところです。支援学校にも様々な家庭背景を持った生徒がおりますので、もし具体的な事例があれば、聞かせていただきたいと思います。

○会場 6

私は障害者です。京都の伝統産業に従事して、定年退職してからは障害者の団体の職員をしています。現在は、関連する職業支援と結婚相談所の代表もやっています。

特に支援学校の方をお願いしたいのは、仕事が合わないという理由で辞めることについては、前もって職業についての心構えを教えてあげるべきなのかなあとと思います。私の場合、仕事は「これしかなかった」ということになります。今の若い方はどうしても仕事に対する考えが甘いように思えます。家庭でも、一人っ子や二人兄弟で親が付きっきりになるので、「障害がかわいそう」というような育て方になってしまう感じがします。支援学校では、3年生になったら英才教育のような感じで特訓をしてほしいと思います。雇用しても何かが足りなくて、支援学校で何を教えてもらってきたのかという感じの人が多いため、よろしく願いいたします。

○会場 7

白河総合支援学校です。今、「支援学校で何を教えてきたのか」という、御意見と申しますか、非常に耳の痛いお言葉をいただきましたが、これは企業からも指摘されることが多いです。

本校では平成16年に職業学科が設立されて、設立当時から平成20年まではずっと定員32名だったのですが、21年、22年は定員が増えて40名になっています。今年も40名の生徒が卒業します。鳴滝総合支援学校からは20名卒業しますから、合わせて60名です。また、地域制の学校にも就職したいという生徒がいますので、60名以上が毎年就職するということです。再来年からは、白河48名、鳴滝24名で72名。さらに地域制の学校をプラスすると70名以上が就職を希望することになります。

実は、白河総合支援学校はこの春定員20名の分校を開校しますので、鳴滝と合わせて合計92名になります。中学校を卒業して高等部に来る子どもたちのニーズに合わせて、定員をどんどん増やしているんですが、最終的には100名近い障害のある生徒が就職したい、働きたいという思いで社会に旅立っていくことになるわけです。

このような状況の中で、特に高等部の職業学科での3年間に、実習とか学校の中での色々な学習を通じて、とにかく仕事とは何かということをどこまで教えられるのかということが、非常に現実的な課題になってきています。先ほど御指摘があったようなことを肝に銘じて進めていきたいと思います。

もちろん学校を卒業した後も、アフターケアということで5年たっても10年たっても関わることはあるんですけども、やはり卒業すると在校生との関わりのようにはなかなかいかず、今日お話をいただきました職業センター、ハローワーク、就業・生活支援センター、それから地域生活支援センター等にも色々と助けていただいています。今まさにこれらの関係機関がネットワークを組んで、どこか1箇所に連絡したら全部が連携して支援していただける状態ができつつあるのかなという風に思っています。卒業して10年たっても「在学中の情報を教えてほしいんです」というようなことがありますので、色々なところで学校も力を発揮することができると思います。毎年100名近い卒業生のアフターケアがその先続くわけですから、彼らが就労生活を長く続けられるように責任感を持ってやっていかなくてはいけないという使命感に燃えているところです。

在学中の課題も、卒業してからのネットワークの一つとしても、全てが現在進行中だと思うんです。昔は考えられなかったような体制が今はできていると思うんですよ。それでも、まだまだそれぞれのところでもっともっと頑張らなくてはなりません。また皆様方に、御協力・御支援いただくことがあると思いますが、よろしく願いいたします。

○会場8

京都市障害保健福祉推進室で就労支援の担当をしています。京都市の事業というものではないんですが、三つテーマを掲げて取組を行っています。

一つ目が、障害者の働く力の向上です。当事者向けの研修の実施、あるいはチャレンジ雇用や職場実習という市役所の職場で実際に働かせていただくような事業をやっております。

二つ目が、支える力の向上です。障害者施設や就労移行支援事業所などの職員の方、主に若手の職員の方を対象にセミナーなどを開催しまして、支える力を育んでいただくことに取り組んでいます。

三つ目が、企業の雇用する力の向上です。これは、京都市独自の事業ですが、アドバイザーを活用していただくときの費用を助成する事業です。

多岐にわたる視点に基づいて、支援策や事業を実施していますが、京都市の役割は側面からの支援ということになっており、直接仕事をあっせんしたり、ジョブコーチを派遣したりといったことはできませんので、自分たちの権限の範囲を逸脱しないように活動させていただいているところです。

今日、ナチュラルサポートのお話がありましたけれども、先ほど申しました職場実習やチャレンジ雇用で、実際に障害のある方に市役所の色々な職場で働いていただくに当たり、その調整などを私が直接

やっているんですが、そのときの職員の対応でいつも思うのが、障害のある方を一緒に働く同僚という風には見ていなくて、この期間中ちょっと社会経験を積んでもらうお客さんのような扱いをしてしまったり、あるいは仕事の指示や処遇の部分でもすぐ専門家に頼ってしまうことが非常に多いということです。そんなときには、「そうじゃないだろう、障害のある方が社会の中で働くのは当たり前であって、サポートするのはむしろ自分たち職員がやるべきことではないか」という風に思いますので、ナチュラルサポートというのはとても大事ななと感じております。

○会場 9

京都市立北総合支援学校です。

本校も地域制の総合支援学校で、就職希望の生徒は多くても2人というのが現状です。特に本校の場合は開設以来9年間、卒業生を就職させてきた経験が非常に少ない中で、子どもたちにとってモデルとなるものが非常に少ないことが、一つの課題です。もう少しで就職という形まで持っていけるのになどという生徒が、なかなか自分で就職したいという意欲を持つところまで育っていかないように思います。そのような中でも、やはり子どもたちが持っている力を伸ばすこと、そういう思いを本人にも家族にも持たせることが、大きな課題です。

相談機関の体制が非常に整ってきているのは現実だと思うんですけども、これらの課題の解決のために、どういう風に運用していくのかということが重要だと思っています。

○会場 10

京都市文化市民局人権文化推進課です。人権文化推進課では、この障害のある市民の雇用フォーラムを第7回企業向け人権啓発講座に位置付けまして、従業員30人以上の企業の方々を対象に参加を呼び掛けました。

色々な考え方があるとは思いますが、今日のお話の中で、今後の課題として挙げておられた障害の特性を知ること、一人一人の特性を知ることについて、特に、知的障害や発達障害の方は個々人の理解力などに差がある中で、これらを知ることが非常に大切なのではないかなと改めて思いました。

私どもは、企業向けの人権情報誌「ベーシック」も発行していますが、それらを活用する中で今後も様々な形で啓発活動に取り組んでいきたいと考えていますので、今後ともよろしく願いいたします。

○会場 11

鳴滝総合支援学校のキャリア専任として、実習の依頼やジョブコーチ、自立支援の授業を行っています。いつも企業の方々にお世話になっています。

アフターケアということで、卒業後3、4年働いている子どもを見ると、自分よりコンピューターを打つのが早くなっていたり、仕事がすごくできるようになっていて、もう一人前だと思えるのが本当にうれしいです。そういう風に子どもたちを伸ばしていきたいなと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。

○会場 12

京都市立白河総合支援学校で、企業開拓やアフターケアを担当しております。

今日お話を聞いていて、事業主支援で色々なことをやっておられることが分かり、少し光が見えたような気がしました。子どもが企業開拓のために伺いますと、企業の方も結構悩んでいらっしゃるという風に感じます。人事の担当者と話をすると、来年度から法定雇用率が2%に上がることで、まずは実習を受け入れて何とか雇用につなげたいという意欲が伝わってくるんですが、その後、人事担当者が実際に現場のスタッフに相談してみたら、最終的には断られてしまうことが結構たくさんあるんですね。「受入準備が整っていないから」、「安全面が厳しいから」とおっしゃいます。

先ほどお話された中にあった職務開発や業務再構築といった部分で、企業の中で改善していただければ、あるいは私たちも一緒に工夫することができれば、子どもたちも実習ができ、また雇用もしていただけるのではないかと思います。子どもは、求人誌や求人票で企業を探すわけですが、何度も出されている企業もあるんですね。求人を出しても人が来ないという先ほどのお話に該当するケースかなと思います。

職業センターには、これからまたどんどんお世話になろうと思っていますので、今後とも御協力をよろしく願いいたします。

○会場 12

私は家族支援者で、今日は夫婦で参加させていただきました。つい最近まで健常者として仕事をしていたんですが、難病になり、障害者としてこれから先どういう風にしていったらよいかと思いつつ、今は求職中です。

今日は色々なお話を聞かせていただき、非常に勉強になりました。早速また相談に伺いたいと思っています。

○司会

色々な御質問や情報提供をしていただきました。特に、家族支援についての御質問や御意見が多かったように思います。職業センターで色々取り組まれている内容について、もう少し詳しくお話いただ

ければと思うのですが。

○藤村

家族支援について、皆様の関心が高かったので、少し戸惑っています。ジョブコーチ支援の中で、御本人と企業に対する支援は当然しなくてはいけないわけですが、それらに加えて家族支援を行うのは、職業生活をする上でそれを支える家庭や生活の基盤が大事だからです。例えば、御本人が御自宅で調子を崩されて会社に来られなくなっているときに、御家族に連絡を取りながら対応していくのは当然のことです。ただし、私どもはどうしても「職業」センターとしての役割の中で動きますので、仕事の部分については支援できるのですが、家庭の中まで入っての支援が十分できるのか、と言われるとやはり制約があり、生活支援の非常に根本的なことに至っては、やはり就業・生活支援センターや地域生活支援センターと連携を取らせていただくことにしています。

職業センターが行う御家族との連携としては、例えば、会社での御本人の様子を頻繁にお伝えすることが一つです。御家族の方も会社には行きづらいですし、直接会社に連絡を取るのなかなか難しい面もありますので、職業センターがその間に入らせていただくというのが家族支援の基本です。ですから、家族支援として「すごいことができています」というわけではないので、私どももそこは非常に悩みが多いところではあります。

○司会

ありがとうございます。

関係機関と連携を取りながら家族への支援をしていくという形で、取組をされているわけですね。もう一つ、リワーク支援について御質問がありました。特に発達障害、精神障害、それからうつの方がいましたが、最近増えてきているこのような障害の方のお話をしていただけませんか。

○藤村

リワーク支援に発達障害の方がいるのかという御質問があったのですが、基本的にはリワーク支援は主にうつ病などで休職している方で、元の職場に戻ることを目指していらっしゃる方を支援の対象にしています。ただ必ずしもうつ病という診断名の方だけではなく、メンタルの疾患で休んでいる方ということになります。

ただ、純粋にうつ病の方ばかりかと言われると、たぶん元々は発達障害的な傾向をお持ちの方が、そのことで職場での適応が難しくなって、二次障害としてうつ病になっているというケースが、潜在的に

は多いようには思いますが。

それから、休んでいる人以外のうつ病の方の場合、求職者については、再就職の際に職業準備支援という枠で御利用いただく方が多いです。職業準備支援の中で、一部リワーク支援のプログラムを受けて頂く場合もあり、例えばストレス対処の講座などには、再就職を目指しているうつ病の方にも入っていただいています。うつ病という診断名で職業センターに来られる方は、ここ何年かで本当に増えてきているという状況で、復職支援もそうなんですけど、まだまだ色々と試行錯誤をしながら取り組んでいるところですが、再就職は非常に難しいと感じながらやっています。

○司会

ありがとうございます。

今日のお話の内容については、それぞれのお立場で障害のある方の就労支援の部分などに活かしていただけたらと思います。終わりの挨拶を、北総合支援学校の江川校長、よろしくお願いします。

○江川

本日は御参加いただきありがとうございます。

この第2分科会の性格からか、企業よりも相談・関係機関の方が参加されていたと思うんですが、障害の有無にかかわらず仕事に就いて働きたいという思いは、皆さん同じだろうと思います。

私は支援学校の校長として、子どもたちには障害があっても何とか就職して仕事を続けてほしいと願う一方、166名の職員のマネジメントもしているということになります。それぞれの職員がどうやって仕事をこなしていくか、その人なりに仕事を続けていけるのかということを考えるときに、事業主の方も障害の有無にかかわらず社員が仕事を続けていける環境を作っていくのが、非常に大切だと思います。

雇用した人が辞めざるを得なくなることは、企業にとってももったいないことなので、それを未然に防ぐことができれば、企業にとって大きなプラスになるのではないかと考えています。ですから、障害のある方の相談機関は非常に大きな意味を持っていると思いますし、障害がある方だけではなく、今は若い人がすぐ離職するという傾向がある中で、これは一つのモデルになるのではないかと考えています。

このようなときに、一つ一つのケースに合った色々な方法を知っていき、それを蓄積していくということが、大切ではないかなと思います。そういう意味でも、今日は藤村様に貴重な御提案をいただき、非常に有り難かったです。これからも議論が深まっていけばいいなと思っております。今後ともよろしくお願いします。

○司会

第2分科会を終了したいと思います。どうもありがとうございました。

(第2分科会 終了)