

平成 25 年度第 6 回企業向け人権啓発講座

第 2 分科会

「障害者雇用と雇用継続を支援する相談機関の役割について」

京都障害者職業相談室統括職業指導官 横山 秀治

就職促進指導官 堀 正志

○横山 ただ今、御紹介いただきました横山と申します。

レジュメを御覧ください。本日は、大きく 6 つの項目に分けて御説明させていただきます。最初の京都障害者職業相談室とはどういう所かということと、障害者雇用率、各種援助制度については、私が説明させていただきます。

それでは 3 ページを御覧ください。京都障害者職業相談室はハローワーク京都七条の職業安定所の一組織になります。業務内容は、障害のある方の職業相談、職業紹介、就職後の職場の問題等についての相談です。

ケースワーク方式により、担当を決めて対応するのが特徴です。通常の職業安定所の場合は、来られた方を順番に対応しますが、障害者職業相談室では、担当を決めて、その担当が就職後のアフター等を含め一貫して対応します。また、一人一人の特性に応じて職業紹介もしていますので、時には面接に同行し、本人と一緒に事業所に伺っています。就職された後、本人と就職先の事業所との間で何か問題が起こったときには、その問題についての相談にも応じ、一緒に解決に向けて考えていきます。もう一つの特徴としましては、就業・生活支援センターなど、各支援機関と連携を密にしながら相談に当たっていることです。

当室には今年の 4 月から 9 月までの障害のある方の登録者数は、652 人です。そのうち、職業紹介で就職された方は、9 月末現在で 278 人です。

昨年度は、相談室での紹介による就職者数は 545 人です。そのうち、療育手帳をお持ちの方は 238 人です。

私どもの相談室では京都南部 13 校の支援学校・盲学校・聾^{ろう}学校の相談をしていますが、平成 25 年 3 月に卒業された方について、卒業前の就職希望を確認したところ 100 名の申出があり、今年の 6 月時点で 91 名の方が、就職先が決まっておられるという状況です。

業務の取扱い範囲についての話をします。4 ページを御覧ください。身体障害者・知的障害者につきましては、ハローワーク京都西陣・京都七条・伏見・宇治の管轄にお住まいの方の相談をしています。精神障害者・発達障害者につきましては、ハローワーク京都七条の管轄にお住まいの方、若しくは管轄

外の方で関係機関と連携をして相談を行うチーム支援該当者の相談も行っています。(H25. 11. 13 現在)

盲学校・聾^{ろう}学校・支援学校、京都府南部の 13 校の卒業予定者の相談も行っています。京都市立の支援学校だけでなく京都府立の支援学校も含めて行っています。

京都府では京都障害者高等技術専門校という障害のある方向けの職業訓練校があり、そこに入校されて就職先を探していく方のお手伝いや、全国各地に障害のある方対象の職業訓練校がありますので、京都以外の訓練校に入校されて、卒業後に京都へ帰って就職される方の相談等もしています。

また、京都府立の視力障害者福祉センターであんま等の資格を取るために職業訓練を受けておられる方の相談も行っています。

5 ページを御覧ください。ハローワーク京都西陣・京都七条・伏見・宇治の担当区域はレジュメのとおりです。

ハローワーク京都西陣・京都七条・伏見には、障害のある方の相談を行う専門相談部門がありますので、職業相談室とどちらを利用するか本人の希望に沿って利用いただいているという状況です。

次に、障害者雇用率制度についての話をします。「障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、「障害者雇用促進法」という。）」では、障害者雇用率が定められており、一定規模以上の民間の事業所につきましては、常時雇用している従業員の 2 パーセント以上の障害者を雇用することが義務付けられています。

なお、義務を履行しなかった場合は、「雇入れ計画作成命令」などの行政指導を受け、指導に従わない場合は、企業名の公表等の社会的制裁を受けるため、企業にとって大きな不利益が生じることとなります。例えば、常時雇用している従業員が 120 名の会社であれば、2 パーセントは 2.4 人ということになり、小数点以下は切捨てなので、障害のある方を 2 人雇用する義務が生じます。

続いて、7 ページを御覧ください。法定雇用率の算定方法について、障害程度の重たい方を雇用する場合は、事業所の負担や配慮をいただく項目等も多くなりますので、それを考慮して重度の障害のある方を雇用すると 1 人を 2 人として計算することになっています。このことをダブルカウントと言います。

重度以外の障害のある方を雇った場合については 1 人を 1 人として計算する。1 週間に所定労働時間が 30 時間以上の場合については 1 人を 1 人として計算しますが、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の方の場合は、重度以外の障害のある方は、1 人を 0.5 人として計算し、重度の障害のある方については 1 人として計算します。つまり、雇用する障害のある方の障害の程度や労働時間によって計算方法が異なるということです。

次に、障害者雇用促進法の対象になる障害のある方は、身体障害者・知的障害者については手帳のない方でも法令で定める程度の障害があれば対象となりますが、精神障害者については、精神福祉手帳をお持ちの方のみが対象となります。

表1段目の職業リハビリテーションとは、障害のある方に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他法律に定める措置を講じ、障害のある方がその能力に応じた適当な職業に就き、その職業を継続し、職業的自立を図り生活の質を向上することができるように行う全般的な支援のことを指します。この支援の対象者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者（手帳所持者に限らない。）とその他障害者（一部を除く）です。

次に、障害者雇用支援施策について説明をします。

障害のある方を雇用した場合又は雇用しようとする場合の支援制度については色々ありますが、今日は、特に支援学校を卒業された知的障害者の雇用に活用される制度に限定して説明します。

まずは、トライアル雇用奨励金です。障害者雇用への意欲はあるが、雇用経験のない事業主さんは、障害に関する知識が十分でないという不安から、雇用に躊躇^{ちゅうちよ}するというような場面がたくさん見受けられます。また、障害のある方も、仕事を探しているが経験のない業務については、自分ができるかどうか分からないし、仕事自体が未経験だと自分がどういう仕事に向いているのか分からないという不安を感じている場合もあります。そういう場合に、短期の試用雇用、トライアル雇用という形で事業所に受入れをお願いしまして、事業主の障害者雇用のきっかけとして活用していただくことを目的とした制度ということになります。

期間は、原則として3箇月です。1週間の所定労働時間については、20時間を下回らないこととしています。この範囲で、有期雇用契約を結んでいただく形になります。

支給額は、対象者1人につき月額4万円です。

次に特定求職者雇用開発助成金です。11ページを御覧ください。これは障害のある方だけでなく、母子家庭の方など、特に就職が困難な者として法で定められている方を、新たに公共職業安定所等の紹介により雇用した事業所に対して、雇い入れた日から一定期間、その賃金の一部を助成するというものです。就職が困難な方々の採用の機会を増やしていただくために助成するものです。

雇用する従業員の1週間の所定労働時間が30時間以上の方と20時間以上30時間未満の方で助成対象期間や支給額などが変わります。また、雇用する従業員の障害の程度や雇用する企業の規模（中小企業事業主か、そうでないか）によっても変わります。

例えば、1週間の所定労働時間が30時間以上の場合で、障害が重度ではない方を雇用した中小企業事業主の例では、助成対象期間は1年6箇月で、助成金は1期を6箇月とし、第1期に45万円、次の6箇月の第2期に45万円、最後の第3期の6箇月に45万円、つまり3回に分けて総額135万円が助成金として支払われます。また、1週間の所定労働時間が30時間以上の場合で、重度の障害のある方を雇用する中小企業事業主の例では、助成対象期間は2年で、1期ごとに60万円を第4期まで4回に分けて総額で240万円が助成金として支払われます。

次に、重度知的・精神障害者職場支援奨励金について説明します。障害のある方を雇用した際に、その業務遂行に必要な配慮があります。この奨励金は、重度知的障害者又は精神障害者を雇用し、職場定着を図るために職場支援員を配置される事業主に対してお支払いするものです。

支給要件は、対象となる障害のある方を雇用した後、3箇月以内に所定の要件を満たす職場支援員を配置し、当該配置日から3箇月以内に計画書を提出することです。職場支援員の要件や計画書の内容などの詳細につきましては、雇用の際に御確認いただきますようお願いします。

支給額は、例えば、中小企業事業主が短時間労働者以外で雇用する場合は4万円です。

また、職場支援員1人に対する対象となる障害のある方の雇用は3人を上限にしています。つまり、1人の支援員が指導等に当たる人数には上限が設けられているということです。

次に、障害者の初回雇用奨励金（ファーストステップ奨励金）について説明します。これは、障害者雇用の経験のない中小企業の事業主が、初めて障害のある方を雇用し、かつ法定雇用障害者数以上になった場合に支給されるものです。

初めて障害のある方を雇用した日の翌日から起算して3箇月後の日までの間に、法定雇用障害者数以上の障害のある方を雇用保険の一般被保険者として雇用した場合に、奨励金が120万円支給されます。つまり、雇用時に法定雇用率未満の場合はお支払いできませんが、3箇月後までに法定雇用率を満たすようになり、また奨励金支給後も引き続き相当の期間雇用することが確実であると認められるときは支給されます。

次に、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金について説明します。これは、支援学校に通われている方の中には療育手帳をお持ちでない方もいらっしゃいますが、医師から発達障害であると診断された方や、難治性疾患患者で治療法がまだ開発されていない病気を患っておられる方を雇用した場合に支給されるものです。

発達障害の方については社会性やコミュニケーション能力において課題を抱えている場合が多く、就職及び就職定着に至らないという状況が少なくありません。難病のある方については、就労に当たって様々な制約・困難に直面することが少なくありませんので、事業主に対して一定の助成をさせていただく制度です。

支給額については、例えば、中小企業事業主が1週間の所定労働時間を30時間以上とする対象となる方を雇用した場合は、6箇月ごとに45万円を3回お支払いします。

なお、この助成は対象となる方の職業生活上の課題を把握するために行っているものでもありますので、雇用後に職業安定所の職員が職場を訪問させていただきまして、仕事をしていくうえでどういう所が本人の課題になっているか等の雇用管理に関する事項について聴取し、それを報告してまとめていきます。それを今後の支援にいかしていきますので、よろしくお願いします。

今まで助成金について簡単に説明させていただきましたが、実際に支給に当たっては、細かな条件等もありますので、より詳しい内容をお知りになりたい場合や不明な点がある場合は、相談室に御確認いただけたらと思います。よろしくお願いいたします。

それでは最初の3つの説明は、これで終わりです。御清聴ありがとうございました。

○堀 就職促進指導官 堀と申します。続きまして、ここからは障害特性、職業的課題、支援機関並びにケーススタディーについて、お話をさせていただきます。

障害者雇用についてのお話を進めさせていただくため、企業様を御訪問させていただくと、障害の特性に関する相談が多いので、まずは、障害の概要を説明したいと思います。

レジュメの15ページを御覧ください。表では障害の種類を、大きく身体障害、知的障害、精神障害に区分けしています。

身体障害は、大きくは視覚、聴覚、言語機能、肢体不自由、内部障害に分かれていきます。

知的障害は、重度と中軽度に分かれます。京都の場合はA判定（重度）、B判定（中軽度）と療育手帳に記載されます。大阪ではB判定がB1、B2、B3と細かく分かれていたりします。

精神障害は、1級、2級、3級に分かれており、精神障害者手帳に等級表示がされています。

身体障害の概要について、身体障害者福祉法で定められている身体障害者は18歳以上の方であって、都道府県知事から身体障害者手帳の交付を受けている者と明記されています。ただ、先天性の方もおられますので、実際は18歳未満の方でも手帳をお持ちの方もいます。具体的には視覚障害、聴覚・言語障害、肢体不自由、内部障害ですが、この中にも様々な種類があり、その特性也多岐にわたります。

では、雇用対策上の「身体障害者」について説明します。先ほど助成金の説明のときに重度や軽度という表現があったと思いますが、要は等級によって重度か軽度に分けられ、身体障害ですと、等級が2級以上の方が重度の身体障害者になります。また、重度の考え方としては、3級以上の障害が2つ以上重複している場合も重度の身体障害者になります。それが、雇用率のカウントや助成金の取扱いに反映されます。

身体障害者の職業的課題について話します。身体機能面の制限があり、例えば、杖や車椅子等の補装具を利用される方もおられますし、補聴器、拡大鏡や音声対応パソコンなどの支援機器を利用されますが、個人個人の障害によって何を利用されるかが違いますので、配慮の方法もそれぞれに違いがあります。

例えば、車椅子を利用される方ですと、スロープやエレベーター等の施設の整備が必要です。

また、体力低下による個々の健康管理に対する支援への配慮も必要になってくる方もおられます。例えば、内部障害の方で心臓機能に障害のある方は、心臓にペースメーカーを装着されるケースがありま

すので、その人の近くで携帯電話を使うのは禁止という風にしなければなりません。

透析をしておられる方は、大体週に3回通院し、1回3時間から4時間ぐらい人工透析を受ける必要がありますので、その方の勤務時間に対する配慮が必要となります。

視覚障害の方ですと、通勤ラッシュ時の電車に乗ることが危険ですので、ラッシュ時を避けるような勤務時間を設定するという配慮が必要になると思います。

次に、各障害者についてのポイントを説明します。19 ページを御覧ください。

まず、視覚障害者のポイントについて話します。設備面では、照明（明るさ）の調整や音声対応パソコンや拡大鏡等の就労支援機器が必要です。それから職場の介助者を配置し、困ったときに質問をしやすい体制を作っておくことも必要です。職場内での移動では、目が見えない、見えにくい、若しくは視野が狭いという特性がありますので、机の横に物が置いてあって蹴つまづくということがないように整理・整頓をしていただく必要があります。また、盲導犬を利用される方もおられれば、白杖を利用される方もおられますので、その人が利用する物にあった配慮が必要です。

また、情報の伝達について、文字情報をどのような形で伝えるか、見えない、見えにくい所をどう伝えていくかも考えなければいけません。例えば、文字が見えにくい人の場合、パソコンのデータ上であれば文字を大きくするという配慮ができます。

障害のある方には、後天的な障害の方もおられます。例えば、糖尿病を患い、それが原因で視力が悪くなる方もおられます。このように、生活習慣病から障害を負う方もいますので、普段から従業員の健康管理に努めることも必要ではないかと思います。

次に、聴覚・言語障害者のポイントについて話します。20 ページを御覧ください。障害の程度等によって聴力、言語能力が異なりますので、それぞれの状況に応じたコミュニケーションの手段を本人と検討していくことが、一番大きなポイントになってくるとと思います。コミュニケーションツールは、例えば、身振り、手振り、筆談、口話（動いている唇を読み取る。）、手話等があります。

手話通訳者を育成されている会社も見受けられますが、一般的に広がっていないという風に感じています。聴覚障害者にとっては、手話通訳者が職場におられると、コミュニケーションがスムーズに行うことができるので、安心されると思います。筆談は、伝えたいことを文字で書いて、それを読んでいただくわけですが、最近はメールも活用されるようになり、便利になった部分もあると思います。

ただ、やはり聴覚障害者にとって情報障害という部分はたくさんあります。仕事にも慣れて定着するかなと思った矢先に、情報障害による誤解やコミュニケーションの困難さから本人が疎外感を感じてしまい、結果的に退職されるというケースがありますので、定期的な面談等をしていただき、本人の状況を把握していただきたいと思います。

次に、肢体不自由者のポイントについて説明します。21 ページを御覧ください。肢体不自由者にと

っては、車で通勤が可能かどうかなど、通勤に関する配慮や職場内での通路の整理・整頓が必要になると思います。車椅子や杖を利用される方、自立歩行ができる方など、障害の程度に応じてどういった配慮が必要かを考えないといけません。

次に、内部障害者のポイントについて説明します。22 ページを御覧ください。心臓機能障害の関係でペースメーカーを付けておられる方は、十分に体温調節ができない方も多いので、体調の管理という部分がポイントになります。人工透析の方は、定期的な通院が必要ですので、労働時間等について通院に係る配慮が必要です。

次に、知的障害者について説明します。23 ページを御覧ください。知的機能の障害は、おおむね 18 歳までに現れます。例えば、出産時に酸素がうまく入らなかったり、子どもの頃に高熱が出て障害を負ってしまう方もおられます。

雇用対策上の「知的障害者」は、療育手帳をお持ちの方を指し、雇用率や助成金の対象になります。それ以外に地域の障害者職業センターが各都道府県にあり、そちらの方で知的障害者判定を受けていただき、知的障害があると判定された方についても雇用対策上の「知的障害者」となります。

雇用対策上の「重度知的障害者」は療育手帳でいう A 判定の方を指します。それ以外に地域の障害者職業センターで、療育手帳 B ををお持ちの方が重度知的障害者判定を受けていただき、そこで重度障害であると判定されれば、雇用対策上の「重度知的障害者」として取り扱われます。

知的障害者の職業的課題についての話をします。先ほどの全体会で支援学校の生徒が話をしておりましたが、指示等をされる場合は、言葉だけではなくて、図を用いていただいたり、横で一緒に作業していただくことで、彼らは理解しやすくなります。例えば、言葉で複数のことを指示していただいても、全てを覚えることが難しいのが特性としてあると思います。

26 ページを御覧ください。知的障害者のポイントについてお話しします。入力制限と書いていますが、これは複数のことを同時に教わるということが苦手ですので、目標は段階的に設定をしていただいて、そこができれば次のステップというような階段を上るようなイメージで進めていただきたいと思います。また、口で話して聞かせるよりも視覚的に見せる方が、本人たちも安心して覚えることができるという部分があります。

27 ページを御覧ください。視覚的に見せる工夫例として手順表を作ったり、タイムスケジュールを作成して、本人が今どういう状態なのかというのを確認できるようにしたり、無駄な動きをしないように作業動線を作っていただくと理解しやすいです。

28 ページを御覧ください。失敗のない仕事の習熟のために、適切な助言というものを考えていただきたいと思います。レジュメに幾つか挙げていますが、声を荒だてないで御指導をしていただくことを一番に考えていただきたいと思います。最初は、覚えていただくために同じような指導を繰り返しても

らう必要がありますが、繰り返していただくと変わってきます。時間は掛かる部分はあると思いますが、そこを少し冷静に対応していただく中で御指導いただくと、うまく行く例が多いです。

もし、ミスがあった場合は、助言はミスがあった直後ぐらいにさせていただく方が、彼らには助言が頭に入りやすいです。例えば、「昨日、こんなことがあったんやけど」というお話をさせていただいても、昨日のことはもう忘れていくことが多いので、できる限りその場で御指導いただくことが、仕事の習熟にはプラスになります。また、朝礼やミーティングの場などで、具体的に評価をしていただくことも大事です。

次に、29 ページを御覧ください。本人が、学び、成長していくのには時間が掛かります。障害があるがゆえにストレスを感じる場面も多く、そういった時間の保障が必要です。支援学校では、就職を目指す方たちのために実習という制度を設けていますので、実習の場で本人の状況の把握に努めていただきながら、併せて本人の成長の伸びしろも見えていただきたいと思います。そして、自分が必要とされている実感を与えていただければ、非常にモチベーションが上がって、お仕事にも前向きにやっていかれる方が多いです。これは、みんな同じではないでしょうか。

また、職場だけでなく職業生活を支えるということで、御家族、地域の関係機関と連携をしながら課題の解決をしていくということが非常に大事であると思います。

次に、30 ページを御覧ください。障害者の法定雇用率の制度に適用される方は、精神障害者保健福祉手帳を所持しておられる方のみが対象となりますが、雇用対策上の「精神障害者」は、例えば、手帳を所持していない統合失調症、そう・うつ病、てんかんと診断された方も含めています。当然、症状が安定し、就労が十分できる方であることがポイントですが、それは私どもの方では主治医の意見書で確認し、仕事のあっせんを進めています。

31 ページを御覧ください。精神障害の概要について説明します。これは法律で精神障害者の定義が具体的になされています。精神障害者保健福祉手帳の判断基準によると、統合失調症、そう・うつ病、非定型精神病、てんかん等が該当します。

精神障害者のポイントとしましては、ハローワークへの相談の際に、自分が手帳を持っていることを会社に告示するのか、告示しないのかということをお悩まれる方が多いです。京都障害者職業相談室では、告示をしていただく前提で仕事を紹介しておりますが、本人がどうしても開示をしたくないとおっしゃるケースもあります。また、精神障害はなかなか見えない障害でありますので、各企業様で休職中の方がいるがどう対応したらいいのかということでお悩みの企業様も多々あるとお伺いしていますので、そういった場合でも、こちらに御相談いただければと思います。

次に、37 ページを御覧ください。発達障害について説明します。これは、自閉症、アスペルガー症候群という言葉に耳にされた方もいると思いますが、大体は生まれたときから発達の部分で障害があり

ます。

発達障害者支援法では、自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥、多動性障害という脳機能の部分の障害と言われており、通常、低い年齢で発症する障害と言われていきます。脳の働き方が違うという障害ですので、親御さんの育て方とは全く関係ありません。環境とは相互関係で変化しますので、当然、成長もされます。

こちらの方の相談でも、例えば、うつ傾向で退職なさった方からお話を聞いていると、発達障害がベースにあるというケースがあります。その方は大学院を卒業されて、エンジニアとして企業に勤めておられて、役職に就かれて、他の部署との調整をしなければならいとなったときに、それが全くできなかったそうです。そのことで悩まれて、うつになって退職をされました。相談を通じて、ベースに発達障害があったことが分かったのです。

次に、39 ページを御覧ください。雇用対策上の「発達障害」について説明します。該当するかどうかは、発達障害に関する専門医からの診断書により確認します。診断書があるだけでは法定雇用率には反映されませんが、診断の結果、知的に低い方で療育手帳を取得された方や精神障害者福祉手帳を取得された方は雇用率にも反映されます。

次に、43 ページを御覧ください。高次脳機能障害について説明します。脳梗塞、脳血栓、交通事故による脳の損傷等により障害を負う方のケースです。例えば、在職中に脳梗塞、脳血栓で倒れて、障害等級としては身体障害者手帳が出ないような軽い障害であっても、職場復帰された場合に、以前の様子が違うという部分が出てきます。45 ページにも書いていますが、物忘れが多くなったり、失語症といって言葉が出なかったり、やたら感情に波があったり、ほかには注意が不足しているという部分が前と違うということがあります。これは高次脳機能障害が原因であるケースがあります。

以上、様々な障害について説明をさせていただきました。時間の都合上、省いた部分につきましては、改めてレジュメを見ていただければと思います。

次に、地域の就労支援機関についての話をします。障害のある方の就労について、就職することの支援も大事ですが、その職場で長く勤め続けられることも大事です。これを「定着」と呼んでいます。定着に向けて、本人、雇用主の方々には地域にある就労支援機関を御活用いただければと考えていますので、こういった機関があるのかを説明させていただきます。

まず、障害者職業センターです。こちらでは、例えば、最初に障害のある方を雇用されるときに「この人はどういう特性があり、どういった配慮が必要なのか。」ということにお悩みになられるということがあると思います。それを解消していくためにジョブコーチ支援事業があります。これは、ジョブコーチが、企業に赴いて、障害のある方の定着を目指してお手伝いさせていただく制度です。実際に、ジョブコーチ支援を御活用いただいて、定着されている事例は多くあると聞いています。

次に、高齢障害者雇用支援センターです。こちらは、例えば、納付金、報奨金の手続や音声対応のパソコン、聴覚障害者の方のパトランプ等の支援機器の貸出しを行っています。

次に、職業能力開発校です。職業訓練をやっている学校で、そこから就職を目指して活動している障害のある方もおられます。

ほかには、障害者就業・生活支援センター、就労移行・継続事業所、京都府のジョブパークなど、その方の症状によってそれぞれ活用できる支援センター・総合センターがあり、それぞれが連携して障害のある方の就労について取り組んでいますので、お悩みのことがございましたら、御活用いただければと思います。

御清聴ありがとうございました。

○司会 それでは、意見交換を行いたいと思います。

今、「障害者雇用と雇用継続を支援する相談機関の役割について」の講演をいただきましたが、御質問や実際に困っていることなどがありましたら、聞かせていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○参加者 今、悩んでいることがあります。

現在、知的障害者と身体障害者を合わせて 23 名が働いています。来年 3 月も 3 名、入社する予定です。悩みとしては、各種助成金が少ないことです。雇用すると社会保険全般に加入しますが、正直、本人にとっても会社にとっても負担が重いです。彼らの職場を維持していく必要があるわけですから、そこに非常にシビアな計算も必要です。企業としてどういう形で社会に貢献していくかということの究極の姿として、障害のある方を今後も雇用していきたいと考えていますので、問題点が色々あるかと思いますが、それぞれが考えていただけたら幸いです。

○司会 ありがとうございます。ほかに、障害者を雇用されてる企業の方からの問題点なり、お悩みとかありましたらお願いします。

○参加者 私どもの会社は、実習の経験が多いので、そこから感じていることを言います。実習終了時のまとめのときに必ず申し上げますが、企業と保護者が、顔が見える関係にしておかないと、その子どもは伸びません。例えば、親と手紙のやり取りがある、若しくは、親が職場の見学に来る御家庭の子どもは、伸びしろがあります。本人とのコミュニケーションはもちろんのこと、家庭とのコミュニケーションを取る方法を考える必要があると痛感しています。

親御さんから「行政の助成金で食べていかなければならないと思っていた子どもたちが、おかげさま

で年金の保険料を払えるという所まで来ました。」というお礼の言葉を頂戴しました。複数の方からそういうお声を頂きまして、喜びと同時に気持ちが引き締まりました。つまり、御家族の方からそういう声を頂くと、我々としても今やっている方針に間違いはないということがはっきりと分かるわけです。

○司会 どうもありがとうございました。まだまだお話、御意見等いただけたらと思いますが、時間の都合上、分科会を終了させていただきます。

本日の講演で、障害のある方を支援していく者として身近な家族、職場、支援機関それぞれが連携していく必要があるということを、また、参加される方の御意見の中でも保護者、御家族の支援というのが非常に大切なことであるということをお話いただきました。

また、こういう機会を設けて障害のある方の就職、定着に向けての話を、共に進めていけたらと思います。

(第2分科会 終了)