

平成29年度第7回企業向け人権啓発講座

(第24回障害のある市民の雇用フォーラム)

日時：平成29年11月8日(水) 14:45～17:00

発表：「京都市立総合支援学校の進路の取組について」

京都市立呉竹総合支援学校 進路指導主事

京都市立白河総合支援学校 在校生

報告：「障害のある方の就業を支援する～雇用継続のための工夫～」

株式会社キング物流 障害者担当主任 上原 哲保 氏

京都障害者就業・生活支援センター

京都市障害者職場定着支援等推進センター 所長 戸田 則子 氏

京都市立白河総合支援学校 校長 松田 実 氏(進行)

【発表】

「京都市総合支援学校の進路の取組について」

京都市立呉竹総合支援学校 進路指導主事

京都市立白河総合支援学校 在校生

○司会

それでは最初に「京都市の支援学校の企業就職に向けた取り組みについて」の発表をいたします。

京都市立白河総合支援学校三年、Aさん、京都市立呉竹総合支援学校、上田進路指導主事、よろしくお願いいたします。

○発表者(白河総合支援学校 在校生)

ただいま御紹介していただきました白河総合支援学校三年のAです。

○発表者(呉竹総合支援学校 進路指導主事)

京都市立呉竹総合支援学校進路指導主事の上田です。京都市内の支援学校における企業就職に向けた進路の取り組みについて説明させていただきます。

京都市内には高等部を設置する支援学校が8校あり、京都市立白河総合支援学校と京都市立東山総合支援学校、京都市立鳴滝総合支援学校の3校に職業学科を設置しています。また白河と東山を除く6校に普通科を設置しています。北、東、西、呉竹の4校は京都市内を4つに分けた地域性の総合支援学校です。

鳴滝の普通科は、主として筋ジストロフィーなどの筋疾患の生徒が、隣接する宇多野病院に入院しながら通学する病弱教育の支援学校です。京都教育大学附属特別支援学校は、京都市とその周辺自治体を通学区域とする特別支援学校です。これら6校の普通科にも企業就職を目指す生徒たちが数名います。

就職を目指している職業学科について、Aさんに説明していただきます。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

職業学科の3校にはそれぞれ特色のある専門教科が設置されています。また、特別非常勤講師として、専門の知識と技術を持った方に指導を受けている専門教科もあります。ここでは専門的なスキルを学ぶことを通して、働くための基礎・基本を身に付けています。

学校だけではなく、地域の方とともに学ぶ地域共同活動や、様々な職種への作業現場実習を通して、働くことを体験しながら学んでいます。

また、私たちの希望と適正に合わせて、クリーニング師の国家資格や介護職員初任者研修、パソコンの試験検定にも挑戦し、働く力のスキルアップにも取り組んでいます。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

平成29年度に卒業予定の高等部3年生は224名ですが、そのうち企業就労を目指す生徒が約90名おります。昨年度は企業様の御理解により、76名という多数の卒業生が職場体験実習を経て就労させていただきました。職場体験実習では、様々な職種の事業所に実習をお願いしています。

これまでにAさんや周りの友達は、どんな職種の実習に行きましたか。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

主な職種としてはスーパーのバックヤード業務、オフィス、ビル、病院、福祉施設などのメンテナンスやランドリー業務、ホテルの客室清掃、食堂での食器洗浄や盛り付けなどがあります。

事務系の仕事では、請求書と納品書の数字や日付を確認する伝票整理や社内でのメール便の配達、いろんな書類のシュレッダー、備品類の整理や補充などがあります。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

障害のある方が取り組める仕事はたくさんあるように感じます。実習期間や実習時間は、基本的には事業所の御都合に合わせて相談させていただいております。

次に、職場体験実習までの流れを簡単に説明します。

まず、実習の受入れをしていただける事業所に、実習担当の教員が伺います。そこで仕事の内容を見せていただき、生徒にできる仕事があるか、どういう手順で仕事を進めると生徒が1人でできるようになるか、通勤はどのような交通手段が使えるかなど、実習が可能かどうかの見極めをします。

次に、実習生の人選を行います。生徒たちの得意なこと、苦手なことは、一人一人違います。手順の分かりやすい仕事であれば、飽きることなく取り組める。人に話し掛けられると必要以上に緊張してしまう。特定の音やにおいがどうしても苦手といった、学校生活では分からないこともあります。

実習期間中、生徒たちは自宅から直接事業所に通いますので、通勤手段や時間も考慮するなど、ジョブマッチングは実習がうまくいくための大切な要素になります。実習先と実習生が決まれば、具体的な内容の打合せに入ります。

面接と実習期間の時間、休憩時間や場所、通勤時の出入口、更衣室の場所など、1日の流れを詳しく相談します。また、直接担当していただく職場の方にも、実習生の特性などをできるだけ事前にお伝えします。

Aさん、実習前の事前学習ではどのようなことを学習しますか。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

仕事内容や必要な準備物、通勤手段や経路など、実習についての基本的なことを確認し、さらに、実習で何を頑張るかという具体的な行動目標を決めます。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

Aさんはどんな目標を持って実習に行っていますか。達成できていますか。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

私は体調を崩し、高等部に入ってから実習の途中で体調を崩して休んでしまうことがありました。このままでは就職できないと思い、体調を整え、休まず実習に取り組むことを一番の目標にしました。

3年生からは、さらに生活習慣を見直すことで、学校も実習も休むことなく行けるようになりました。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

このように生徒は実習で出てきた課題を基に、次の実習に向けて、学校でも目標を意識して学習しています。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

実習開始の1週間ぐらい前には、先生と一緒に事業所を訪問し、面接をしていただきます。面接では職場を知り、実際にどんな仕事をしているのかを確認します。実際に一緒に仕事をする際、仕事をする現場の方も紹介していただき、お互いの不安を解消することでスムーズに初日を迎えることができます。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

Aさんはこれまでの実習でどんな不安がありましたか。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

1年の初めにあった実習は、グループ実習だったので、周りに友達がいる安心感がありましたが、個人の実習は1人で頑張らなければならないので、難しさや緊張感がありました。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

保護者にも面接や実習初日に出席してもらい、どのようなところで、どのような方と一緒に働くのかを知って、学校と家庭の両面から、実習の生徒を支援します。実習の初日は学校から実習担当の教員、担任、保護者が同行します。生徒と一緒に作業をすることもあります。仕事そのものを教えるのではなく、コミュニケーションの取り方やタイミング、作業の手順書や支援グッズ作りの協力など、スムーズに仕事ができるように支援をします。

実習中は、必要に応じて実習担当の教員や担任が支援に伺います。食品関係の事業所や病院など、部外者の立ち入りが難しい職場もありますので、実習先の方と十分に連絡を取れるようにしています。職場で困っておられることや、実習生が困っていることがあれば、その都度、解決を図るようにしています。

実習の最終日には、本人、保護者、教員が同席して、まとめの会をお願いしています。実習期間における意欲、スキルや目標などについて、職場から評価をいただきます。ここでは職場の同僚として働くとしたらという観点で、職業人としての評価をお願いしています。そこで出てきた課題は学校へ持ち帰り、学習の中で取り組み、次回の実習の目標としていきます。

実習した職場が雇用を考えておられる場合は、実習を通して就労の可能性はあるか、また、この職場で働きたいという意欲があるかどうかを職場と生徒本人に確かめます。就労する可能性がある場合は、目標をステップアップしながら、再度実習をお願いすることになります。

それでは、実際に生徒たちが体験している実習の様子をAさんに紹介してもらいます。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

これは湿ったろ紙の上に植物の種を50粒置くという作業です。種と種がくっつかないようにする根気のいる作業です。

スーパーに卸す前段階の作業です。野菜によって、入れ方や個数が違うので、苦戦する実習生が多いです。主にはバックヤードでの作業です。

店頭に並べるために袋に入れたり、ハンガーに掛けたりします。会社によって畳み方が違うので、初めに指導していただき、手順をしっかりと覚えます。

この写真は、会社の古い紙ベースの書類を種類ごとに分けています。仕分けができると、スキャンにかけてデータ保存をします。

これは決められた量の御飯をお弁当箱に入れていく作業です。午前中は盛り付け作業で、午後は戻ってきたお弁当箱を機械にかけ、洗浄します。

これは商品にのしを付けている作業です。角をしっかりと折り、左右のバランスを整え、中央に文字がくるように、注意して作業をします。

これはメンテナンスの実習です。左上は病院の清掃で、検査機器などに当たらないよう、気を付けながらベッド下を清掃します。右下はホテルの客室清掃をしています。短時間で手際よく作業することが求められます。

左はリネンサプライの会社で、洗濯物の出し入れをしています。一度に約

60kg の洗濯物を出し入れします。右は洗濯が終わったウェディングドレスを乾燥室に運んでいます。1着が約 10 kg あるので、持ち上げるには体力が要ります。

福祉施設での実習です。トイレ、お風呂、廊下や階段などの清掃をします。右の写真はお風呂上がりの利用者さんの髪の毛をドライヤーで乾かしています。ドライヤーの温度に気を付けて、声を掛けながら行います。

ここで私が体験してきた実習についての話をします。

1年生では、初めての实習としてインターンシップ実習にいきました。友達や先生と一緒にグループ実習が終わると、いよいよ1人での実習に進みます。最初は学校近くのスーパーに5日間の実習にいきました。学校とは違って、大きな声で返事や挨拶をすることが必要だと学びました。物流会社の実習では、スーパーとは違って、大量の袋詰めをしました。実習を通して、働くことの大変さや体調管理の大切さを学ぶことができました。

2年生では3回の実習に行きました。1回目は大学内のブックセンターでの書籍整理整頓でした。私は、本屋は静かでゆっくりと自分のペースで取り組める仕事だと思っていましたが、実際に体験してみると、思っていたよりも力仕事が多く、裏方で細かな作業を行っていることを知りました。

建築事務所では製本作業に取り組みました。ここでも手順を確認すること、作業後には見直しをすることが課題となりました。

2年生最後の実習先はクリーニング会社でした。実習先は自宅から距離があり、作業中は基本的にずっと立ち仕事でした。最初の1週間はつらい日が続きましたが、2週間実習をやり続けることができ、自信になりました。

1～2年生の実習を通して、興味のある職種、苦手な職種など、様々な職種を経験したことにより、自分の中で少しずつ将来就きたい職種が固まってきました。

3年生になり、大阪の淀屋橋にある人材派遣会社の実習に行きました。就労という目標があったため、今まで以上の緊張感がありました。作業内容も普段経験しないことばかりでしたが、そのおかげでメモを取ること、それを活用することの大切さを学ぶことができました。1度目の実習が終わり、次のステップに向けて2回目の実習をさせていただきました。緊張感も少なくなり、発送作業も、最後の封緘作業を任されました。実際に企業様に届くものなので、責任を求められる内容でしたが、前回学んだメモを取ること、活用することを意識し、正確に作業が進められました。

3年生になってからは、生活面でも努力したことがあります。それは規則正しく、健康的な生活を送ることです。2年生の頃と比べて 25kg ほど体重も減りました。また体力が付いてくると実績や遅刻もなくなり、実習でも結果として現れました。自信が付いてきたことで、学校生活でも今まで苦手だったリーダー役や責任のある仕事にも自分から立候補し、課題の克服に向けて頑張れるようになりました。

次に、私の将来の生活についてお話しします。まずは今の会社に就職できるように最後の実習を頑張りたいと思っています。また、自宅から会社までは1時間半ほど掛かるので、長く働いていくためにも、会社の近くで一人暮らしをすることが、生活面での目標となりました。そのために、お金のやりくり、食事、料理など、関心のあることが増えてきました。一人暮らしに慣れたら犬を飼いたいという夢もあります。

私は今の実習先で事務仕事を経験し、自分に必要な力、目標を多く見つけることができました。その中でも、ここで働くために必要だと感じたのはビジネスマナーを身に着けることと、パソコンのスキルを高めることです。残りの高校生活は半年を切りました。一日一日を大切に、自分の将来の夢の実現に向けて頑張っていきたいと思います。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

職業学科ではデュアルシステムを活用し、企業と学校とのパートナーシップの下で、職業人として人材育成を行う進路指導を推進しています。デュアルシステムは在学中からの長期の実習を通して、企業が必要とする実践的知識や技術を身に付け、卒業後スムーズに職場に移行できるようにするための支援システムです。

この雇用フォーラムも京都市立総合支援学校デュアルシステム推進ネットワークと共催して、より多くの企業に障害者雇用を進めていただきたいと思います。デュアルシステム推進ネットワーク参加企業は次のとおりとなっています。

○発表者（白河総合支援学校 在校生）

私たち支援学校の生徒は、一つずつ指示をしていただければ、繰り返し持続して確実に作業することができます。また、言葉よりも手順書や図に描いて、見て分かる方法が分かりやすい人もいます。一人一人、支援をしていただく方法や、得意なこと、苦手なことは違いますが、まじめに、一生懸命、必死に取り組む、立派な社会人になりたいと思っています。

先ほど御紹介した以外にも仕事の幅が広がっています。レジの仕事やサービス業、事務の仕事や福祉施設への後方支援業務など、私たちが働く姿を見ていただく中で可能性が広がっています。

○発表者（呉竹総合支援学校 進路指導主事）

また、京都経営者協会、京都中小企業家同友会、京都府中小企業団体中央会、ライオンズクラブ、ロータリークラブなど、関係団体にも御協力をいただきながら、実習や雇用などに向けた取り組みを進めているところです。

まずは、各支援学校にお電話をいただければと思います。学校ごとに企業向けの学校見学会も行っています。可能な方法を学校と一緒に探していただけたら、生徒にとっても、企業にとっても、共にプラスになる方法を探せるのでは

ないかと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

これで、京都市の支援学校の企業就職に向けた取り組みについての発表を終わります。

(発表 終了)

【報告】

「障害者のある方の就業を支援する～雇用継続のための工夫～」

株式会社キング物流 障害者担当主任 上原 哲保 氏

京都障害者就業・生活支援センター

京都市障害者職場定着支援等推進センター 所長 戸田 則子 氏

京都市立白河総合支援学校 校長 松田 実 氏（進行）

○司会

続きまして、報告に移ります。お越しいただきましたのは、株式会社キング物流の障害者担当主任、上原哲保様、京都障害者・就業生活支援センター、京都市障害者職場定着支援等推進センター所長、戸田則子様のお二人でございます。『障害のある方の就業を支援する～雇用継続のための工夫～』をテーマに、それぞれの立場からお話をいただき、御参加の皆様からも活発な意見や質問をいただきたいと存じますので、どうぞよろしくお願いいたします。

なお、進行は巢立ちのネット WORK の事務局長、京都市立白河総合支援学校校長、松田実が務めます。よろしくお願いいたします。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

皆様、改めまして、こんにちは。白河総合支援学校の松田でございます。本日は雇用フォーラムの第2部ということで、実践の報告をしていただきます。

1つ目はキング物流様。障害のある方を20数名雇用されている実績をお持ちでございます。実際にどのような形で雇用され、どんな工夫をされているのかということと、現場の立場からお話を頂戴いたします。

それから、京都障害者就業・生活支援センター並びに京都市障害者職場定着支援等推進センターの戸田所長に来ていただいております。就業・生活支援センターの立場、それから定着支援センターということで、今回のテーマの「雇用継続のための工夫」について御助言等を賜っております。総合支援学校の卒業生が、本当にお世話になっているところです。

今日はお二方から、事例を通してお話しいただけるかと思います。本日、お越しの皆様は、今、障害のある方の雇用をこれから考えていこうとお思いの方、既に大変多く雇用実績がある企業もたくさんお見えです。

それぞれの発表ごとに少し質疑の時間を取らせていただきたいと思いますの

で、御質問、御意見等をいただきまして、そんな中で皆さんともやり取りし、報告を聞かせていただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず初めに株式会社のキング物流、上原様から御報告いただきます。上原様、よろしくお願いいたします。

○報告者（株式会社キング物流 障害者担当主任）

皆様こんにちは。株式会社キング物流障害者担当主任の上原と申します。よろしくお願いいたします。皆様、お忙しい中、お時間を作って参加していただきまして、誠にありがとうございます。今回、支援学校の進路主事の先生から依頼を受けまして、障害者継続雇用のために取り組んでいることなどをこの場でお話しさせていただきます。

最初に、株式会社キング物流の業務内容について御紹介させていただきます。業務内容は京都中央卸売市場場外にて青果物の配送業務を行っており、それに付随する青果のパックの作業をしています。社員数はアルバイトを含め、約100名が在籍しております。

次に、障害のある方の雇用についてお話しします。現在の雇用人数は25名、先ほど申し上げた全体の雇用人数の2割以上を占めています。長い方で勤続10年以上です。雇用形態は、1年ごとの契約更新のパートタイマーという形態を取っております。また1年ごとの更新により、賃金の見直しなどを行います。基本の勤務時間は、朝の9時から16時30分までで、お昼に1時間の休憩があります。繁忙期や閑散期には多少、終了の時間が前後することも契約書に記載しております。採用の際に契約内容、特に時間に関しては本人と保護者の方にしっかりと説明しておくことが大事です。

障害のある方の雇用は平成19年から行っており、給与形態は時給計算となり、福利厚生については全員が社会保険、厚生年金に加入しております。これは当社の健常者のパートタイマーと全く同じ待遇です。この待遇は継続して雇用していくうえで、重要な点の一つであると考えています。

雇用の流れについては、主に京都市の各総合支援学校から実習に来る3年生を採用しています。2年生までに当社に実習に来たことのある生徒さんや、3年生になって初めて来る生徒さんもいらっしゃいますが、何度かに実習を分けて、最終的に業務に適しているかを見極めて、採用に至ります。

障害のある方をお願いしている業務内容は、野菜や果物のパック作業で、流れ作業のラインの中に入ってもらいます。パックの流れといたしまして、原材料が加工場に入ります。次にその荷物を作業台に上げます。加工内容は様々です。例えば、1袋にじゃがいもを500g入れる加工内容であったり、みかんを決められた個数並べて入れるといった内容のものがあります。袋に入れると、次はクリップなどで袋を閉じ、原材料が入っていた箱やコンテナに決められた袋数を戻して、出荷となります。ここで重要なのが、適材適所となります。原

材料は大体 10kg 前後で、重いもので 20kg ほどありますが、力のある男性には作業台に上げていただき、力仕事はあまり自信がないが、手先が器用な人には袋詰めを担当していただき、数字が得意な人に計量や箱戻しを担当していただくなど、個人にマッチした作業内容を分担することで、ラインの流れを円滑に動かしていきます。

こうしたリンゴなどの袋詰め作業は向きをきちんと決めて入れないといけない作業です。

これは、計量した後、ニンジン等を袋に入れている様子です。こういった重い箱を作業台に上げてもらって、後ろの方に、邪魔にならないように積んでいくといった作業もしていただきます。

ここでいくつかの具体的な事例を紹介していきます。

現在、勤務 8 年目のある方を B さんとします。B さんは、採用されて 4 年ぐらいまでは、皆と同じように袋詰めや原料を運ぶ作業を担当していましたが、体力が年々低下して思うように動けなくなり、全体の流れを止めてしまいがちになってしまいました。そこで、元々手先が器用な方だったので、パック詰め作業をするための資材、袋やタマネギのネットなどに都道府県産の産地のシールや商品のシールを貼ってもらう作業に移ってもらいました。すると、移った当初は 1 時間に 1,000 枚ほどしかシールが貼れなかったのですが、貼り方の指導をして、本人もコツを掴んで、現在では 1 時間に約 2,000 枚、倍ほど貼れるようになりました。正直、私自身が 1 時間貼ろうと思ったら 1,800 枚ぐらいなので、今ではもうその方がなくてはならない存在となっています。こういった台でシールをどんどん袋に貼っていく作業です。山積みになっています。それを皆が取りに来て、作業に掛かるという状態です。

それではもうひと方、C さんとします。作業面では、ほかの人たちよりもスピードも正確さもあるのですが、少し性格に癖がありまして、一緒に作業をしている仲間、特に自分よりも年下の人に対して、「そんなこともできひんのか。」「遅い。」など、きつい言葉を掛けてしまいます。逆に自分が人から注意されると、物や人に当たり、すねてしまい、すぐに「こんな職場辞めてやる。」と口に出すといった行動を繰り返していました。これはどうすれば直してくれるのか。何度も本人、保護者と話し合いをして、勤続 3 年目ぐらいのときに大変な出来事が起きてしまいます。

作業中に間違いを指摘されたとき、「自分は何でもできて、皆より早いのに、なぜ注意されなくてはいけないのか。」と理解ができなかったようです。それですねて、作業中に全てを投げ出して、加工場を出て行ってしまいました。帰る前に、その注意をしてくれた人の自転車のタイヤをパンクさせて帰りました。これは大変でした。後日、保護者同伴でその注意してくれた方に謝罪があり、なんとかその場で許しは得られたものの、本人からその後、反省の色が全く見えず、現在は忘れてしまっています。周りからは「ちょっと怖い。注意したら自分の自転車もパンクさせられるんじゃないか。」という声が絶えませんでした。

それで、自分よりも弱い立場に対してしか強くなれないのならば、周り全員を年上に見せようと考えました。

当社には加工場が3箇所あって、健常者ばかりが働くラインが1つあります。そこに配属をして、現在、本人は少し窮屈そうに働いていますが、強く出れる相手が周りにいないので、その後は問題を起こさず働いています。これは指導ができなかった失敗事例とも言えるのですが、本人と周りの人全員の雇用を守ることができた成功事例とも言えると思います。

続きまして、現在当社では、主に京都市の各支援学校、ハローワーク、NPO法人などから、合計で年間約20回の実習を依頼されております。その中で採用を考えて受ける実習の回数は限られていますが、支援学校の1～2年生の実習について、お話しいたします。

学校とは違う社会である会社で働くことがどういうものなのかを見てもらうことが一番の目的です。挨拶、返事をしっかりと大きい声ですること。学校を卒業した後、毎日働いて、夏休み・冬休みもなく、何年も働き続けていくには体力づくりが必要であることを伝えます。

そして、なによりもコミュニケーションの大切さを強く伝えます。それはなぜか。現在当社で雇用している障害を持つ方の中でも、人とコミュニケーションを取るのが得意な人とそうでない人の作業の飲み込みの早さ、正確さに大きな差があるからです。得意な人は、内容が分からないときはすぐに確認して作業に取り掛かりますが、苦手な人は、分からないまま作業に取り掛かり、結果、間違えてやり直し。周りの人のまねをしてやっと思えるようになります。

実習の面接に来た生徒さんには、いつもこう話しています。知らない人、初めての人と話すのは得意ですか。当然全員が苦手だと答えます。私自身も知らない人と話すのは苦手です。知っている人と話すことはできますかと聞くと、できると答えてくれます。なので、「実習中に休憩時間を利用して、皆と会話をしてみましょう。一度話せば知っている人、知り合いになりますから、話しかけやすくなりますよ。皆もそうですよ。最初、自分から勇気を出して話してみましょう。」と話をします。話し掛けやすくなれば、作業中の質問もしやすくなって、指導してくれる人も教えてくれやすくなることで、短時間でのスキルアップや、実習そのものが楽しくなり、実習生のできる、やれるという自信につながっていきます。この成功体験で、3年生になったときに、卒業したら働きたい・働けるという気持ちを強く持ってもらえると思っています。

3年生になってからの実習は、採用に向けての実習になるので、早い段階で、なぜ働きたいのかを聞いています。その理由は遊びに行くお金が欲しい、新しいゲームを買いたい、親と旅行に行くためのお金を貯めたいなど、理由は様々ですが、働く目的を持っている人を採用しています。

3年生の実習の答えの多くが、学校を卒業するから、学校が嫌だからなど、小中高と上がってきて、そのままの流れで自分が就職をするものだという考えの方が結構多いのですが、具体的に答えられる人はまず少ないです。そこに、

ある程度の目的意識を持たせてあげることが大事だと私は考えています。

そこで、実習生にある提案をします。親のこと好きですかと質問をします。するとみんな恥ずかしそうに、「好き」と答えてくれます。「それなら、採用された後、初任給で親に何かプレゼントしてみましようか。きっとすごく喜んでくれるよ。」と言うと、それだけで目をきらきらさせて、その後の実習をすごくやる気を出して頑張ってくれるんです。そのちょっとしたことで、働くことへの目的意識が、小さいですが芽生えてきます。そしてその意識が実習へのやる気に直結してきます。

今日、私がこれから実習を受けてみようとお考えの企業様にお伝えしたいのは、難しく考えないで、まずは実習を受けてみてもらいたいということです。実習生のために無理に新しい作業を用意する必要もないですし、まず、支援学校の先生たちに現場を見に来てもらって、どんな作業なら実習生にしてもらえるかを相談してみてください。学校には、元気よく挨拶・返事ができること、物静かな子でもこつこつと作業に集中できる人に来てほしいといった、企業様からの希望も伝えてください。

1～2年生の頃に実習に来た生徒さんが、そのときの实習で学んだことを学校や普段の生活で実践して、3年生になってまた実習に来て、見違えるほど良くなって帰ってきてくれた時は、ものすごくうれしいです。その後、採用に至らなくても、自分の会社に来てもらわなくても、生徒さんたちが実習をして学び、成長する手助けをすることで社会貢献につながっていると思っています。

これから実習をお考えの企業様、是非、体験実習から受けてみてください。その実習が、支援学校の生徒さんたちにとっての可能性を大きく、大きく広げてあげることができると思っています。

これからも当社はノーマライゼーションの理念及び継続、障害者雇用推進法の精神に基づき雇用実習活動を続けてまいります。

御清聴ありがとうございました。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

上原様、ありがとうございました。実習を受け入れ、雇用を受け入れ、現在25名の雇用をいただいている企業様から、現場の御報告をいただきました。

最後にも少しありましたが、京都市は総合支援学校とそれから企業様と一緒に子供たちを育てるという総合支援学校版デュアルシステムということで、取組を進めております。

学校で力を付け、そして企業様で実習をさせていただき、そして、そこで得た課題をまた学校に持って帰って、更にそこで成長して、企業様で実習をさせていただくという流れです。例えば、2年生でしたら、年間5回ぐらい、3年間で30週程度、実習に行かせていただく形で取り組んでおります。

最後のところで発表いただきました、実習した子が成長して、また実習に来てくれたのがうれしいというようなことをおっしゃっていただき、学校として

も大変うれしいお言葉と喜んでおります。

まずは、企業様の現場のお立場から御報告いただきました。少し時間を取らせていただきますので、実際に実習の場面とか、あるいは雇用のところで何か御質問になりたいことがありましたら、遠慮なく御質問していただきたいと思います。

○会場

表彰いただいた者の保護者です。自分も福祉の施設で働いておりますので、雇用形態のことで伺います。うちの子は契約社員なのですが、障害者が働くうえで正規採用がどの程度あるのか。お聞かせ願います。

○報告者（株式会社キング物流 障害者担当主任）

当社では、正社員が時給計算の1年ごとの更新という形で、そういった形を取っています。就職という言葉は使ってはいませんが、実質はパートタイマーの状態ではあります。なので、正社員は1人もいません。

一応、今後もその形での採用になりますので、3年生で実習とか来られた方には、こういった毎年、時給を見直す、年間更新ですということを説明して、それでオーケーでしたら、うちで採用させてもらいますということを説明しています。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

総合支援学校の卒業生の正社員の割合は、大変少ないです。1割前後ほどです。9割以上はパート雇用や契約社員という形が多いです。

ありがとうございました。

○報告者（京都障害者就業・生活支援センター 京都市障害者職場定着支援等推進センター 所長）

当センターの事業が雇用安定と需要ということで、労働局の事業なのですが、集計としては30時間以上かどうかという数字を取っていくので、正確な数字というのは分からないのですが、3障害（身体・知的・精神）を対象としているところもありまして、事務で採用される方は正規の職員という確率は高くなりますが、徐々に更新が昔は3箇月、半年という更新、今は1年ごと、1年以上の期限での更新であったり、社会保険未加入だった方が社会保険の加入になってくるといいう雇用は大きく広がってきているという印象です。

○会場

やはり親としては、ずっと働き続けてほしいという環境が一番と思いますし、契約したうえで賃金も上がっていくという、それはとても良いこととは思いますが、障害者である子どもが働くことに対して、まだまだ不安を持っています。今後も安心して障害者雇用に御尽力いただけたらありがたいと思います。ありがとうございました。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございました。上原様が最初に御報告いただきました、障害のある方もない方も同じパートタイマーとして、同じ待遇で雇用していると、雇用の上で重要視しているとおっしゃっていました。

障害のある方もない方も、パート雇用として同じ待遇ということの大切さについて、どのようにお考えでしょうか。

○報告者（株式会社キング物流 障害者担当主任）

特にそこは深くは考えていないのですが。同じだけ働いてくれる人には、同じだけの給料を渡すのは当然だと思っていますので、そこで健常者・障害者であるというところで分ける必要性は感じられなかったということです。

保護者の方とかにも「全く一緒なんですね、それは安心です。」とおっしゃっていただけます。

健常者の方ができること、逆にできないことを障害のある方がやってくれたりします。やはりそこは分けなくていいと思っています。適材適所。先ほども申し上げましたが、できること、できないことは、誰でも何かしらあるので、そこを皆で補って、皆で同じお給料、それで問題ないと考えていますので、これからそうしていきます。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございました。

他に御質問ございませんでしょうか。

それでは、後で時間をまとめて質疑あるいは意見交換という形を取りたいと思います。

一つ目の御報告ということで、キング物流の上原様、ありがとうございました。

それでは二つ目の報告です。

京都障害者就業・生活支援センター並びに京都市障害者職場定着支援等推進センターの所長、戸田様でございます。よろしく願いいたします。

○報告者（京都障害者就業・生活支援センター 京都市障害者職場定着支援等推進センター 所長）

御紹介いただきました、京都障害者就業・生活支援センター、京都市障害者職場定着支援等推進センターの戸田と申します。

私からは、地域における就労支援、定着支援ということで、支援機関の関わりについて御報告をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

就業・生活支援センターの事業について、初めて聞かれる方もいらっしゃるかと思いますので、資料としては、とてもたくさん枚数を配布させていただきました。メインとしては、定着支援について説明をさせていただきたいと思いま

すので、一部の資料については、後で確認いただけたらと思います。

就業・生活支援センター事業と職場定着支援等推進センター事業についての説明、そして、携わっている支援事例をいくつかお話しさせていただきます。

障害者就業・生活支援センターについてですが、障害者雇用促進法に基づいて設置されているセンターです。「就業」と「生活」の間にぽつが付いているセンターなので、省略して、なかぽつセンターとか、就ぽつセンターとかと呼ばれることも多いです。京都府内に8箇所設置、全国には平成29年5月15日時点で332箇所設置されています。

京都府内の8箇所のうち、京都市内には2箇所設置されています。大都市圏に2箇所設置というのは、全国で一番最初でした。

京都障害者就業・生活支援センターが、京都府下で最初に設置されたということで、京都というのがセンター名になっております。平成15年の4月1日に指定を受け、現在の圏域は、京都市の南区・伏見区を除く行政区を担当しております。もう1箇所では、京都テルサの中に、「障害者就業・生活支援センター はあとふるアイリス」というセンターが、平成27年5月1日から設置されております。こちらは圏域が南区・伏見区で、この二つのセンターで、就労されている方の就業支援と定着支援を実施しております。

実際には「働く」「暮らす」、この二つを一体的に支援するということで設置されています。生活支援が付いているので、どんな生活の支援にも携われるのではなく、「働く」というベースがあつての「暮らす」を支援するということで、もっと生活支援を深くという場合は、地域生活支援センターにおつなぎします。身近な地域にいろんな支援機関とかございますので、そちらにつなげる役割、コーディネーター機能を重視しています。御相談いただいて、センターで相談に乗れる場合もあれば、おつなぎすることもあります。

様々な相談がありますが、今働いている方でも、先ほどお話がありましたが、「スキルアップしたい。」「仕事とか、いろんなことで疲れた。」とか、働いた期間によって湧き上がってくる思いは、色々あると思います。様々なことが重なって、退職に至った方もいらっしゃいますので、その方たちがまた頑張って続けていくために、今後についての相談というの乗っているところです。

載せたものが全部ではございませんが、こういう形で様々な関係機関と連携をして、日々支援に当たり、障害のある方のどんな相談にも対応できるように取り組んでいるところです。

就業・生活支援センターの流れとしては、相談希望があり、登録、職業準備、職場実習、就職があつて、職場定着ということで、先ほどの支援学校の報告でもございましたが、職場実習から就職という流れは、卒業されて就職する方も、再就職する方も流れは一緒です。一度失った自信をもう一度取り戻すという意味においても、職場実習でできることを確認するというのは、すごく大きいことですので、センターでも職場実習をととても大切にしているところです。

次に、京都市障害者職場定着支援等推進センターにおける職場定着支援について、お話しいたします。

職場に訪問し、実際に御本人の仕事の様子を見たり、企業の方からお話を伺うほか、センターに来ていただいて面談ということもしています。フルタイムでお仕事をされている方で、センターまで来ると時間も遅くなるという方については、御本人の了解の下、公共の建物の中、行きやすい所、相談しやすい場所などで、お話を聞かせていただくこともあります。

在学中は同級生がたくさん周りにいて、実習でつまづいたとしても、支えてもらったり励ましてもらうことができますが、就職してしまうと、障害のある方が何人もいらっしゃる事業所もあれば、自分だけという方もいらっしゃるしますので、登録者同士が交流して、モチベーションを落とさないように、悩みが共有する場の提供もしています。

実際に就業・生活支援センターでも定着支援はするのですが、京都市が定着支援を中心としたセンターが一つ設置されております。これは今年度から、はあとふるアイリスも設置されていまして、京都市内全域を二つの就業・生活支援センターで支援をするということになっています。

また、京都市内の喫茶店の一角をお借りして、気軽に話ができるように、月1回ですが交流サロンというのを設置しています。いつ来て、いつ帰ってもいいので、15時頃に来てケーキを食べて、少し話して帰るという人もあれば、始まるのは13時半からですが、早く来てお昼ごはんを食べて、このサロンに備える方もいらっしゃると思います。

卒業生は、ここ数年の年代が全部そろうこともあったりして、「先輩だ。」「見たことある。」とか、そういう話が出てきたりして、ちょっとしたプチ同窓会のような状態になっている会もあったりします。いろんな形で、好きな趣味が同じだと話しやすいという方もいらっしゃるの、今後は特別企画を考えたりもしていきたいと思っています。

先日、交流サロンと定着セミナーということで、河原町にあるボウリング場をほぼワンフロア貸切りにして、約50名の方に参加いただきました。仲間と一緒にプレイしたいという方もいらっしゃいましたが、そうではなくアトラダムに席を決めさせていただきました。その席でも皆さん和やかにされていて、お仕事をされているだけあって、社会性を身に付けていて、ルールもきっちり守っていました。なかなか良い取組になったかと思います。

そういう楽しいことだけではなくて、働いていると学んでもらいたいことも出てきます。働くというのは収入を得るということですが、給料が多い、少ないということもあったりして、お金の貸し借りというか、「お金がない。ここはおごって。」と言われて、おごる側は、おごったから返してもらえんと思っていても、おごってもらった方は、「いいよ。」と言われたから、おごってもらったと思っていたりするなどの、お金のトラブルが出てきたりするもの、就職をした

方のありがちな話なのかと思います、「定着セミナー ～金銭管理・マルチ商法被害対策～」を開催しました。

こういうお金の話だと、お金を貸してとか、同級生や先輩から何かラインが来たという話が出たり、だまされたとか、お金を返してもらえないとか、色々出てきたりするのです、たまにはこのように意識して、「お金はどれだけ大切か」というのを学んでもらう機会も大切だと思います。

今までのセミナーの中で一番参加者が多かったのが、「定着セミナー ～アンダーコントロール～」でした。お仕事されている方の中で、楽しく仕事をしているときは良いのですが、注意をされたことにイライラして物に怒りをぶつけるということが、一度なら許してもらえても、それが何回かあると、雇用継続すら難しいとか、いろんなトラブルが起こってしまうこともあります。怒るといって、怒りを持つことが悪いのではなくて、怒りを持ったときに、どうしたらその怒りがコントロールできるかということです。大体土曜日に開催していますが、平日しかお休みがないという方もいらっしゃるのです、今回は平日と土曜日と2回開催しました。かなり参加者が多くて、気にしている方が多いんだと感じました。また、企業の方にこのセミナーを案内することもあるとあって、企業側から仕事の一環として行ってきなさいということで参加された方もいらっしゃいました。

『6秒』がキーワード」と書いたのですが、6秒数えたら、怒りのピークがだんだん落ちていくということで6秒だったのですが、中には、「いやいや、6秒どころか10秒掛かる。」という話をされていたり、どうやって6秒待つかと、すごく落ち着いて数を数えるという方もいらっしゃったり、外に出て叫んで6秒という方もいらっしゃって、そこは叫ぶ以外に何かないかなあというお話をグループでされていたり。グループの中で、どうしたらいいかとすごく活発に意見交換されていた会でした。いくつかのブースで分けてやったのですが、多くの方に参加していただき、活発に意見交換されて、このテーマは、皆が思っているテーマだったのかと感じています。

ここから事例を紹介いたします。すごくうまくいったものもあれば、もう少しやり方があったというようなものもあります。

一つ目は、支援学校や養護学校を卒業されて30年という方の事例です。

この方だけではないのですが、今、御両親の介護というのが話題になるケースがいくつか出てきています。卒業されてから同じ会社でずっとお仕事をされているので、立派だと思います。本当にいろんなことがありながら、お仕事を続けていらっしゃいました。ただ、御両親が高齢になり、介護の問題が出てきて、仕事との両立がだんだん大変になってきました。

御両親の介護のことが気になるので、休憩時間にいろんな関係機関に電話をかけるのですが、そこが当センターだけではなく、卒業して30年経過している支援学校にもお電話を掛けてらっしゃいます。学校は電話での対応や面談を

していただきました。卒業してこれだけ経っていても学校は丁寧に対応してくださっているというのが、本人もうれしかったという話をされていました。

この方は、正社員で働いていらっしゃいますが、介護が理由で休むことが増え続けて、有給を全部消化しきってしまう。このままでは正社員からパートになってしまうかもしれないというくらい、お休みが増えました。就業・生活支援センターのほか、生活を深く支援してくれるセンターである地域生活支援センター、ハローワーク、過去に関わりがあったという障害者職業センター、支援学校など、御本人さんはとても社会性があるというか、いろんな機関に連絡をしてくださるので、支援機関もつながりやすかったです。

先日、初めて本人を交えて、今後どうするかということで、ケース会議を開催しました。働くのを継続するとなると、介護のために介護保険の方の事業を入れていかないといけません。今、ヘルパー導入も含めて、本人の負担軽減で調整を進めています。30年お勤めされていますので、できれば雇用は継続したいと支援をしています。

このケースは、御本人がいろいろ動いていらっしゃいましたので、情報は早くつかんでいるのですが、もし、企業様の方で、支援してほしいと感じた場合は、是非、関係機関に御連絡いただけたらと思います。

二つ目は、支援学校を卒業して7年の離転職を繰り返している方の事例です。最初の離職は、嫌がらせを受けたということで、仕事のやり方についての注意を受けた。自分が違ったことをしたから注意を受けているのですが、本人は嫌がらせを受けたという認識で離職されました。今、卒業されてから三つ目の会社でお仕事をされておりますが、二つ目、三つ目、実は四つ目である今の会社も離職につながるという結果が出ています。その離転職の理由というのは、同年代のアルバイトへのライバル心からということです。

御本人が、人と関わる仕事が向いているという希望だったので、サービス業とか飲食業への転職となりました。元気で明るく活発な方です。周りは同年代の大学生のアルバイトです。最初はうまくいっていました。そのうち、大学生が任される仕事と自分の仕事との違いに、いらだちが増えてきました。

企業の方は、「任されている仕事がまだきっちりできていないから、ここを任せられるようになったら、時間を延ばしてステップアップ、次の仕事を任せられる。」という話をずっとされていたのですが、大学生へのライバル心だけが大きくなって、「もうこんな仕事辞める。」などと言い出してしまい。本来任されている仕事がだんだんおろそかになってきるので、またそこに、こうしてほしいと言われたことができなくて。周りの人からは、お給料をもらって仕事をしているという感じの態度ではないということが続きました。私たちも何とか改善をして雇用継続をといろいろお話はしたのですが、なかなかうまく折り合いができませんでした。私たちの力のなさも感じました。企業の方も何度もお話をしてくださり、調整をしてくださいましたが、この11月末で3回目の離職になった方の事例です。

三つ目は、支援学校を卒業して18年の方の事例です。卒業されて、現在は就労継続のB型に通所されて、そこから全然違う別の就労移行支援事業所に移られて一般就労されたという方です。福祉施設の就職で、当初から通所者との関係性が課題にはなっていました。「利用者」であった自分と「職員」になった自分の立場が分かりにくいというケースです。

ずっと利用者として支援を受けていたので、利用者がレクとかしていると気がそちらに向いてしまったり。実は、この事例は、恥ずかしながら私どもの法人の事例でして、職員も障害者雇用の人と分かっているのに、どうしても支援をする対象として見がちになっていました。「注意しようか。」「でも障害者雇用で雇用している方だし、まあいいか。」、ついつい「やってあげようか。」とか。本人に仕事をしてもらわないといけないのですが、そこを手伝ってしまって、本人もやってもらおうと、やってくれたから、もうしなくていいやとなったりしました。そのようなことがあり、仕事の精度にばらつきが出てしまったので、何度か仕切り直しをしています。

その職員にも、障害者雇用で働く方ではあるが、支援する人ではなく、ともに働く同僚だという話をしたところでした。ただ、残念なことに、法人の中でも人事異動などで周りの職員が変わり、ついつい手伝ってあげるということが、今も完全になくなってはいなくて、最近も決められている仕事は最後まで任せてほしいというお話をしたところでした。

今回も職業センターに再度ジョブコーチ支援に入っていて、崩れた業務の立直しをしてもらっています。障害者雇用をして、会社の中でうまく調整できないというときは、あくまでナチュラルサポートで企業が支援をしていただけというのがベストではありますが、この就業・生活支援センターや職業センターのジョブコーチとかで、外部に組み立て直してもらおうということもできますので、遠慮なく御相談ください。

私どもの法人も、今年の4月に初めて支援学校を卒業した方を作業指導員という形で、1人採用をさせていただきました。今後もいろんな職域で増やしていきたいと思っておりますが、若干、支援する人と捉えがちな部分があるので、そこが課題ですので、それをクリアできたら、1人の人材として成長してくれると思っていますので、色々支援をしていきたいと思っています。

この「「企業で働く」を支援するということ」というスライドは、いつも支援機関の支援者の方に、講演やセミナーでお話しするときに使っています。いつまでも自分たちの支援してきた人と見てしまい、企業の社員であるということが抜けがちになってしまいます。企業の方には、日々の業務をこなしながら、障害者雇用で雇用している方のサポートもしてくださっていますので、私たちは企業の困ったところにお応えをするという立ち位置を取っていきたいと思っています。伴走者の1人と思ってください。

働けば働くほど、いろんなことが出てくるかもしれません。それは障害の有

無とかは関係なく、仕事をしているうえでいろいろ出てくることのひとつだと思っています。何かしらストレスサインに気づかれた場合は、遠慮なしに学校や支援機関に御連絡いただけたら、雇用の継続につながるのではないかと思いますので、今後も協力させていただきたいと思っています。

以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

戸田所長，ありがとうございました。就労支援，定着支援というお立場でお話をいただきました。

こういう発表のときは，成功例を発表することが多いかと思いますが，今回は失敗例もお話しいただきました。

それでは，今の戸田様の御報告について，御質問はございますか。

本日は様々なお立場で参加をいただいております。これから障害のある方を雇用してみようという企業様，既に雇用されている企業様，それから人権委員会からもお越しいただいています。どんな御感想でも結構ですので，御発言いただけたらありがたいと思います。

○会場

私はこの4月，旧右京区役所跡に設立された，特別養護老人ホーム「うずまさ共生の郷」法人の役員ですが，質問させていただきたいと思います。福祉施策を通じていわゆる人権のまちを作っていこうということで，この特別養護老人ホームの90床のうちの10床を聴覚障害のある高齢者の特養の整備として当てています。それには指導員，いわゆる介護職員も障害のある方を積極的に雇っていこうと。特に聴覚に障害のある高齢者の方は介護保険料を取られながら，現実ショートステイにも行けず，特養にも行けない。なぜかというところ，その施設に手話のできる人がいないから，結局預かることができないということで，それを受けていく施設として取り組んでいるわけです。

そこで知的障害の方も現在，正職員として採用していて，これからの課題で，教えていただきたいことがあります。

まず，障害者の特性や個性を理解していただいていると思いますが，それを先輩職員や同僚職員に対して，どのような助言や指導をされているか。そこが，一番頑張っている障害のある方の継続雇用につながっていくと思いますので，その辺りを教えていただきたいです。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございます。

そうしましたら，障害のある方，特に知的障害のある方の特性や障害理解等を支援するために先輩として，あるいは職場として，会社として，社員さん職員さんにどのような教育・工夫をされているか。まずは上原様にお願いします。

○報告者（株式会社キング物流 障害者担当主任）

御質問ありがとうございます。まず、理解を深めるために、その子たちは何が好きなのかを探ります。漫画，ゲームやアニメ，そういったものが半数以上を占めます。その子たちが好きな漫画やゲーム，自分にあんまり興味がなくてもやってみたりして，それで距離を縮めていくわけです。全く言うことを聞いてくれなかった子が，その縮まった距離でゲームとかの話をする事でコミュニケーションを取ることができて，そこから作業の質問であったり，これからどう働いていったらいいか，皆どうしてきたのかという話に発展していきやすいです。

新しく採用した子が入ってきたら，あの子は何が好きなのか，皆で話し掛けるようお願いをして，皆で話をしたり，コミュニケーションを取ることを最重要視しています。

実習担当者や指導担当者，私も含め，嫌がられない程度に距離を縮めて，それでやっと話を聞いてくれるようになると思うので，そのように取り組んでいます。そうした情報は周りの指導してくれる社員にも，共有しています。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございました。戸田様からいかがでしょうか。こういった相談もあると思いますが，どのような助言をされているのでしょうか。

○報告者（京都障害者就業・生活支援センター 京都市障害者職場定着支援等推進センター 所長）

御希望があれば，その企業に出向いて，障害の特性などのお話をしたことがございます。全員が同じように歓迎する態度かどうかは課題だという話をいただいたときには，できないのではなくて，こうすればできるという話をさせてもらったこともございます。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございました。御参加の皆様の中にも，既に障害のある方をたくさん雇用されている企業様もあるかと思います。自社の中で，今の御質問のような形で，どんな教育をされているか，あるいは会社の中でどんな話をして理解を広めているとか，お話しいただけたらありがたいです。いかがでしょうか。

支援学校では，実習等のときに，もちろん一人一人違いますので，例えば，A君はこういったことを準備すれば伝わりやすいとか，言葉で言って聞いてもらうだけでは，なかなか分かりにくいので，何か書いたものがあれば分かりやすいとか，あるいは繰り返すことでやっていけますとか。あるいは本人から「僕はこうしてもらった方が分かりやすい。」ということが言える方もいます。そういうことを社内の中で共有していただくような仕組みなどあるのでしょうか。

○会場

採用して5箇月ほどになりますが、学校は一生懸命、生徒に対して指導されているし、生徒もそれを忠実に頑張ってくれています。一例を出しますと、1階の地域交流スペースで、13時から15時まで喫茶をしています。特養に入所されている方が来られます。天気の良い日はそのまま表に出るし、天気の悪いとき、気分の優れない人はそのまま自分の部屋に戻られます。僕ら、一言も指導もしていないことですが、その子はコーヒーを飲んで表に出る人に対して、「ありがとうございました。行ってらっしゃい。」と言うんです。そして施設に戻られる、自分の部屋に戻られる方には「ありがとうございました。」と使い分けています。このように使い分けができるというのは、すごいなと思いました。これはなかなかできないし、逆に指導員が教えられたことです。

その生徒さんと話をしても、自分の感性でそう説明されたんやなあと感じました。非常に質が高いので、やはりこういう子をしっかりサポートしていったら、いい社会人になっていくのではないかと思います。

うちも実習を受け入れながら、今、鳴滝支援学校の生徒を受け入れているのですが、逆に勉強をさせてもらっているところです。

もう一人、何十年も引きこもっていた先輩がいるのですが、パソコンが得意で、秋メニューを作ったり、夏メニューのコーヒーを作ったりとか。ラテなどを作っては、おばあちゃんなどにふるまったりして、意気投合して取り組んでいます。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございました。今、カフェのお話が出ましたが、今、職業学科の支援学校3校ともカフェがごさいます。東山校は観光地にありますし、そこを通られる観光客の方が入られます。白河校は、地域の方が来ていただけます。鳴滝校もできたばかりです。

そんな中、生徒がお客様と対応していくということもしていきますので、今おっしゃったようなやり取り。そういうやり取りを踏んでいく中で、その場に対応したというか、相手に応じた言葉掛けができるようになっていったらいいと私たち学校は考えています。

上原様のおっしゃっていただいた距離を縮めていくということが、相手の理解につながり、相手からもお話が出るようになることで、スムーズに支援しやすくなっていくということを伺いました。

それから、戸田様からは、交流サロン「ぽろぽろ」も同じような機能はお持ちでしょうし、そこは交流という言葉がキーワードになるかと思います。

その中で、先ほど私が驚いたのが、障害者職場定着支援等推進センターさんの「定着セミナー ～アンガーコントロール～」の話です。そこにたくさんの方が参加されたというのは意外でした。内容的には楽しい内容でないにも関わらず、御本人も、それから支援される方も含めて、多くの方が参加されたということが、すごいなと思いました。わりとそういった部分は、切実なところなんではないでしょうか。

○報告者（京都障害者就業・生活支援センター 京都市障害者職場定着支援等推進センター 所長）

やはり会社でトラブルになるときというのは、もう休んで行かないという方もいらっしゃるんですが、物に当たるとか、他者に当たるとかで、トラブルになる方もいらっしゃるんだらうというのがありました。参加された方も、日頃イライラするとミスも増えて、注意をされるというところで、仕事をするうえで、これが良くないと感じている方は多かったんだらうと思います。

こういうセミナーでは、黙っている方もいらっしゃるんですが、そのセミナーでは活発に意見が出ていました。やはりそういうことを共有することで、少しでも楽になる部分、改めて自分で意識するということができただったと感じています。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

そういったことで、本人、当事者の心に染みることでしょうし、すごいなと思いました。ありがとうございました。

それから一つ目の事例で、介護との両立とお話。障害のある方が、障害者枠で雇用されて、ある意味、そういう制度の中で守られている部分もありながら、その方自身が御両親の介護をしていく必要が出てくる、そういう時代なのか。これからの時代はもっと出てくるはずです。そういったときには、関係機関に相談したり、地域生活支援センターのヘルパー派遣、そういうことを考えていく時代になっているというのを、改めて気付くことができました。

ほかに御質問はございますか。御感想でも結構ですし、いかがでしょうか。先日、京都府の人権擁護委員会の中でも支援学校、こんな就労支援をしていますということで、生徒が発表というか報告をさせていただくことがありました。本日発表した生徒ですが、同じような形で発表させていただきました。早川さん、いかがでしょうか、一言、御感想をお願いします。

○会場

人権擁護委員の早川と申します。先日、法務局で発表いただきました。びっくりしました。すごいしっかりと発表されていて、教官と一緒に作ったということですが、パワーポイントもきれいにまとめられていました。ああいう仕事を積んで、自分自身を見つめていたように感じました。前はこうだったけど、こう考えてこうしたという流れの説明があって、すごく感動しました。本日もその支援の全体的な話を聞かせていただいて、是非また支援学校に見学に行きたいと、そういう感想を持ちました。

私は医者ですので、病院のことしか分かりませんが、例えば、パニックになるような方。胸の聴診をして、脈を測って、血圧を測っていたのに、あるとき、うっかりと先に血圧を測ってしまったためにパニックを起こしたとか、順番が狂うだけでもだめになるとか。あるいはレントゲンを撮ろうと思ったら、いきなりレントゲン室に行けるのではなくて、普通の紙の箱を、レントゲンに例え

て胸に当てる、何度かそういう練習をして、大丈夫なんだよと伝えてからするとか。一つ一つ工夫してやっていくと、スムーズにいくという方法が、きっと皆さんも経験上お持ちだと思います。こういう人にはこうしたらいいお話を、またお聞かせいただけたらと思います。ありがとうございました。

○進行（京都市立白河総合支援学校 校長）

ありがとうございました。

各支援学校への見学は大歓迎なので、是非来ていただけたらと思います。秋には企業様向け、事業者様向けの学校見学会を職業学科3校で行いました。2月には、鳴滝校の見学会がありますので、是非来ていただけたらと思います。また見学会でなくても、それぞれの学校で随时お受けしています。

それから、地域制の総合支援学校では、高等部、中学部にワークスタディということで、働く力を高める授業を週4回ほど行っております。そんな中で、働く力を高めていって、一般企業に就労する生徒もおりますし、福祉就労する生徒もおります。是非そういった場面も見ていただいて、支援していただくことつながれば、ありがたいと思っております。

本日は、お二方に御報告いただきました。今回は定着支援、雇用の継続をテーマに、株式会社キング物流の上原様、それから京都障害者就業・支援センター、京都市職場定着支援等推進センターの戸田様から御報告をいただきました。ありがとうございました。

（報告 終了）