

第4回 地域の就労支援の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：平成24年2月14日(火)

13:00~15:00

場所：中央合同庁舎第5号館

省議室(9F)

1. 障害者団体からのヒアリング

- ・社会福祉法人 日本盲人会連合副会長 時任 基清 氏
- ・財団法人 全日本ろうあ連盟理事 中橋 道紀 氏
- ・社会福祉法人 全国盲ろう者協会常任理事・事務局長 塩谷 治 氏
- ・社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会常務理事 田中 正博 氏
- ・社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会常務理事・事務局長 森 祐司 氏
- ・一般社団法人 日本発達障害ネットワーク代議員 内藤 孝子 氏
- ・公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会理事長 川崎 洋子 氏
- ・NPO法人 全国精神障害者団体連合会理事 増島 明 氏
- ・社団法人 日本てんかん協会理事 青柳 智夫 氏
- ・一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会副代表理事 森 幸子 氏
- ・NPO法人 日本脳外傷友の会代表理事 東川 悦子 氏

2. 意見交換

3. その他

【配付資料】

- 資料1-1：社会福祉法人 日本盲人会連合 提出資料
- 資料1-2：財団法人 全日本ろうあ連盟 提出資料
- 資料1-3：社会福祉法人 全国盲ろう者協会 提出資料
- 資料1-4：社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会 提出資料
- 資料1-5：社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 提出資料
- 資料1-6：一般社団法人 日本発達障害ネットワーク 提出資料
- 資料1-7：公益社団法人 全国精神保健福祉会連合会 提出資料
- 資料1-8：NPO法人 全国精神障害者団体連合会 提出資料
- 資料1-9：社団法人 日本てんかん協会 提出資料
- 資料1-10：一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会 提出資料
- 資料1-11：NPO法人 日本脳外傷友の会 提出資料
- 資料1-12：社団法人 全国脊髄損傷者連合会 提出資料

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 社会福祉法人 日本盲人会連合

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ 視覚障害特性を理解した専門員を配置し、希望や能力に応じた適切な職業を求職者が選択できるように、相談や助言を行っていただきたい。また、視覚障害特性に適した職業訓練を実施していただきたい。
- ・ 拡大文字、点字、音声等で、求人情報を閲覧できるようにしていただきたい。
- ・ 就労ハンドブック等の資料を拡大文字、点字、音声等で読むことができるようにしていただきたい。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ 視覚障害の特性を理解したジョブコーチなどの専門員を配置し、定期的に相談できるようにしていただきたい。
- ・ 点字ディスプレイ、拡大読書器、パソコンの画面読み上げソフト等の視覚障害者の就労を手助けする機器を長期間無料貸出や無償配布をしていただきたい。
- ・ 視覚障害者の動作などを手助けする補助者を配置するヒューマンアシスタント制度には利用期間の制限があるが、継続的に働き続けるために制限を撤廃していただきたい。
- ・ 誘導用ブロック、触知図・手すり用点字標示、出入口やトイレへの音声案内等の視覚障害者の歩行を助ける機器が設置されるように支援していただきたい。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ 視覚障害者が就労支援機関を通じて企業へ就職した好事例をまとめて、働く場を提供していただければ働くことができることを雇用者に啓発・広報していただきたい。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

- ・ 障害者の法定雇用率や雇用状況は、視覚・聴覚・肢体不自由など細かく障害別に発表していただきたい。
- ・ 視覚障害者の多くはあん摩・マッサージ等の自営業であり、自営業者へも支援をしていただきたい。
- ・ 企業におけるヘルスキーパーの目的は、理療の施術等により、職員の疲労やその他の症状を取り除き、業務の能率向上と従業員健康増進に役立てることである。しかし、現在ヘルスキーパーとして働く者の多くは、理療以外の事務をしているため、視覚障害者が雇用されるのが難しい状況がある。改めて理療の施術に特化し、視覚障害者のあんま・マッサージ・指圧師の優先雇用をしていただきたい。また、介護施設・特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員に、あん摩・マッサージ・指圧師が含まれるので、視覚障害者の優先雇用をしていただきたい。
- ・ 病院内でのマッサージ診療報酬額は、83年から35点に据え置かれ、働く視覚障害あん摩・マッサージ指圧師が激減してしまっている。この病院の診療報酬を改め、視覚障害者の働きやすい場を確保していただきたい。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 財団法人全日本ろうあ連盟

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

ハローワークに設置されている手話協力員の稼働時間の増加及び「手話協力員業務ガイドライン」を策定し、その充実を図ること。及び就職支援ナビゲーターの充実を図ること。

（説明）現在、手話協力員制度は1か所月7時間の稼働時間しかないため、十分に就労支援できず、職場定着指導の同行もままならない状況にある。

「手話協力員」は1973（昭和48）年に労働省（当時）が求職相談や職場定着指導などにかかる聴覚障害者に対するコミュニケーションをサポートする者として職業安定所に設置した。職業安定所は全国に600余箇所あり、現在297箇所と全体の半分程設置されている。聴覚障害者へのコミュニケーションサポートだけでなく、入替えが早い職業安定所の職員への聴覚障害者の理解を促すと同時に、職場定着指導においても企業に理解を求め、聴覚障害者の雇用、職場定着を支援している。また、職場で困ったことがあれば相談も受ける等、聴覚障害者の就労支援の中核の役割を果たしてきた。

しかし2006（平成18）年度より国の財政難で稼働時間が月に8時間から7時間に減らされ、現在も一向に改善されていない。稼働時間を最低でも以前の8時間に戻す必要がある。そして手話協力員自身が業務を理解すると同時に、職業安定所職員の手話協力員への理解を促すために「手話協力員業務ガイドライン」策定が必要である。

障害者への相談・支援体制の強化で就職支援ナビゲーター（障害者支援分）が2011（平成23）年4月よりハローワークに設置された。その資格要件に手話通訳者が追加されたことは前進と考えるが、すべての障害者を対象に支援することになるため専門性の低下が懸念される。より効果的に就労支援するためには手話等、障害者が必要とするコミュニケーション手段で対応できる就職支援ナビゲーターが必要と考える。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

高齢・障害・求職者雇用支援機構の「ジョブコーチ支援事業」及び「障害者介助等助成金」を利用しやすい制度にすること。一部の県で展開している聴覚障害者ワークライフ支援事業を国の事業とすること。

(説明) 聴覚障害の特性を理解し手話のできるジョブコーチの支援があれば、聴覚障害労働者の職場定着率が高くなる。しかし第1号職場適応援助者（ジョブコーチ）助成金を受けられる要件の1つとして、「当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で10名以上であり、かつ当該法人の支援の対象者について事業所等に依頼して行われた職場実習が過去3年間で20件以上であるか、又は当該法人の支援を受けた障害者で就職した者が過去3年間で20名以上であること」となっている。この要件は、都市部以外の地域の法人の場合はかなりハードルが高く、実績を作れない。要件を緩和してほしい。

企業において聴覚障害者の情報・コミュニケーションを保障する制度は障害者介助等助成金の「手話通訳担当者の委嘱助成制度」だけである。100社程の企業が利用しているものの給付期間、障害程度、給付額上限設定などの制約で利用する企業が増えない。またこの制度は企業が申請するものであり、聴覚障害者からの要請に応じられない。聴覚障害者の必要に応じて手話通訳が保障されることが合理的配慮でもあるし権利の一つである。制度の利用上制約を撤廃し、聴覚障害当事者が申請できるよう見直しが必要である。

また手話の知らない難聴者・中途失聴者のために要約筆記担当者の委嘱助成制度を新設してほしい。

大阪、山梨などの府県レベルで行われている聴覚障害者ワークライフ支援事業（参考資料①）は、関係機関と連携し、聴覚障害者個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、ジョブコーチ支援事業以上に成果をあげている。この事業を一部の県に留まらず、全国で利用できるよう国の制度にしてほしい。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

全国に約300ヶ所設置されている障害者就業・生活支援センターが聴覚障害者にとって利用しやすくなるよう、職員の研修に手話等を導入し、聴覚障害者の相談や職業訓練等、よりきめ細かな支援のために手話通訳者の派遣費を整備するなど、情報・コミュニケーション保障の体制が必要である。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

- ・労働政策審議会障害者雇用分科会を始め、障害者の労働政策を左右する研究会には聴覚障害者等の各障害当事者団体に委員を委嘱し、当事者の意見を十分取り上げる必要がある。（参考資料②参照）
- ・聴覚障害者の実雇用率が分かるように障害者雇用率の表示を見直す必要がある。聴覚障害者に対する情報保障やコミュニケーション保障が必要なことを理解されていない企業がまだまだ多い中で、聴覚障害者の雇用改善のための分析を行い、また聴覚障害者の実雇用率増加を図るために聴覚障害者の実雇用率を表示すべきである。

以上、ご協力ありがとうございました。

ワークライフ支援事業の報告

(社)大阪聴力障害者協会 (大阪ろうあ会館)

◎ ワークライフ支援事業の歴史・概要

- ・大阪ろうあ会館では、設立当初（1977年）から、職員が手話協力員となる。
- ・職安以外でも、ろうあ会館で、仕事が終わった夜や休日に来館する方の就労や求職の問題に応じる。

→ 労働相談や労働関係の通訳派遣が増大する。 →

- ・1988年、(社)大聴協が大阪府に要望書を提出。「大阪府の責任で、ろうあ者の職業専門の手話通訳者を採用設置するか、委託事業として通訳派遣をして下さい。」その後、毎年要望書を提出。 →
- ・2002年、大阪府の独自の事業として「聴覚障害者等ワークライフ支援事業」が(社)大聴協に委託される。

聴覚障害者が職業生活を送るにあたり必要な相談や問題解決の支援を行い、聴覚障害者の職業生活の充実を図ることを目的としている。現在2名のワークライフ支援ワーカーが(社)大聴協に採用されこの事業に従事している。

◎ 具体的な内容

1 ろうあ会館への相談・依頼。

(1) ろうあ者からの相談・依頼

大阪のろうあ者の相談の場としてろうあ会館があり、労働に関しても様々な相談が寄せられる。

a 求職に関して

適職の相談。職安・訓練校・委託訓練の紹介 職務経歴書の書き方等

b 職安を通さない面接や、就労後の支援

新聞チラシを見て希望しての面接 その後の職場定着支援

インターネットで応募しての面接等

c 就労中の問題

人間関係の悩み 仕事と関わってのけがや病気 雇用条件面での不満

会社の規則や方法が変わった時などの説明がわからない

面談や会議に通訳がない 等

d 離職に関して

仕事をやめたいという相談

仕事をやめると決まった後の、会社との話し合い

離職後の雇用保険・年金等の相談

相談を受けての対応

- ・ろうあ者本人の承諾のもと、事業所に連絡し、事業所との話し合いの場を作る。
- ・関係機関につなぎ、その際の通訳として同行する。
関係機関：職安・労働基準監督署・病院・年金事務所・役所等
- ・さらに、緊密な連携が必要な場合 → 2や3で述べている、ジョブコーチや、精神障害者就職サポーター、ろうあ会館専任通訳者、就労・生活支援センターなどとの継続的な取り組みにつなげる。

(2) 事業所からの相談・依頼

職安を通して、あるいは事業所から直接のろうあ会館への相談や依頼で、ワークライフが対応すべきと考えられるもの。

- ・突発的な事態で、すぐに対応が必要なもの。
- ・長期の継続的な支援が必要と考えられるもの。
- ・初めてろうあ者を受け入れた事業所からどうしたらいいかと相談があり、まず支援ワーカーが通訳に行き、そこから、通訳委嘱契約につながることもある。

2 ろうあ会館ジョブコーチ・専任通訳者・手話協力員・精神障害者就職サポーターとの連携。

(1) ジョブコーチとの連携

大阪ろうあ会館の労働担当職員として、2名の支援ワーカーと、2名のジョブコーチ(手話協力員を兼ねる)がいる。4名は緊密に連携している。

- ・ジョブコーチ支援が終了しても、まだ、継続的な支援が必要と考えられる場合、支援ワーカーがそれを引き継ぐ。
- ・ワークライフ支援の中で、仕事の面での専門的な支援が必要であると考えられる場合は、ジョブコーチに引き継ぐ。

(2) ろうあ会館専任通訳者(生活相談員)との連携

ろうあ会館専任通訳者(生活相談員)の生活相談の中で、労働にかかわる問題が出てきた時は、ワークライフ支援と連携して支援する。また、ワークライフ支援の中で、医療や生計などの問題が出てきた時はろうあ会館専任通訳者(生活相談員)に連携を依頼する。

(3) 労働担当者会議の存在

手話協力員とろうあ会館労働担当者(ジョブコーチ2人・支援ワーカー2人)の連携の場として、月に一度、ろうあ会館で労働担当者会議をひらいている。そこには、聴覚障害者である精神障害者就職サポーターや大阪能力開発校の手話通訳者も参加している。協力員からは、ワークライフ支援が必要である事例が寄せられる場合がある。

また、聴覚障害者である精神健康福祉士とは、以前から連携をとってきたが、精神障

害福祉士が精神障害者就職サポーターとなり、連携するケースがますます増えている。

3 就業・生活支援センター・あいらぶ工房との連携

地域での支援が必要ならあ者の場合など、就業・生活支援センターとの連携は以前からの課題だったが、連携が徐々に広がり、現在、3つの支援センターと連携して支援を続けている。

また、大阪市内のろう重複障害者の通所施設「あいらぶ工房」の利用者の中には、就労移行支援の対象となり、一般就労を希望している人も多い。そのため、月に一度、あいらぶ工房で労働相談日を設けて、一般就労に向けての取り組みを連携して行っている。

4 課題

- ・手話通訳やろうあ者に対する事業所側の理解が不十分。
- ・ワークライフが大阪府だけの制度であるため府県を越た問題に十分対応できない。

5 事例

① 〈1－(1) 職場の人間関係〉

Aさんは友人から大聴協の機関誌「ろうあ大阪」のワークライフ支援の記事を教えてもらい、ろうあ会館を訪ねてきた。会社での人間関係に悩んでいるということだった。解決方法の一つとして、上司との面談に手話通訳が入る方法をアドバイスした。Aさんも、今まで会社に通訳が入ることを考えていなかったが、こちらの説明に納得し、上司に話してみるということになった。

その後、会社の面談には支援ワーカーが通訳に行くことになり、人間関係は改善している。

② 〈1－(1) 賃金不払い〉

Bさんは3年前に製造業の会社に入社したが、今年に入り不景気のため、賃金の支払いが滞っていた。Bさんは会社に対して、文書で訴えたが、誠実な対応がないまま、やむなく退職した。Bさんが居住地の市の相談員に相談をし、相談員を通してろうあ会館に連絡が入り、Bさんが相談に来た。

退職した時に賃金未払いが50万円ほどあり、離職理由も「一身上の理由」と不当な扱いをされていることがわかった。労働基準監督署に同行し、すみやかに残りの賃金を払ってほしいと申し出をした。

労働基準監督署が会社に調査・指導し、賃金は分割で支払われることになった。

離職理由についても、職安に同行し申立書を作成し提出した。後日「会社都合」に変更され、失業保険も給付制限の3ヶ月の待機をせずに支給されることになった。

③ 〈1－(2) 事業所からの緊急の依頼とその後の経過〉

C社で、従業員のろうあ者どうしが口論になり、会社から連絡が入った。支援ワーカーがすぐ会社に行き、話し合いで双方の言い分を上司や同僚に通訳した。早急な問題の解決はできなかったが、会社内で、日常的にろうあ者の声を聞く機会を作るべきだという声が上がりに、会社とろうあ者とが定期的に面談を行うことになった。

その後、面談の中で、別のろうあ者の健康の問題が分かり、支援ワーカーが病院に同行した。

④ 〈2－(1)(2) ジョブコーチ、手話協力員との連携〉

Dさんは、人間関係がうまくいかず、それまで勤めていた会社を退職し、新しい会社に入った。その面接や職適に同行した手話協力員から、継続的な支援が必要ではないかという意見が寄せられ、職安・会社と相談し、支援ワーカーが継続的に職場を訪問することになった。職場でのDさんの様子を見ると、新しいことを覚えるのに時間がかかり、また、一つ覚えると前のことを忘れてしまう。少しでも変わったことが起こると、どう対応していいかわからなくなる。などの問題が見えてきた。支援ワーカーがそれを持ち帰り、ろうあ者会館ジョブコーチと相談を重ね、Dさんにはジョブコーチ支援が必要であるという結論になり、障害者職業センターで職業評価を受けた。そこでDさんに発達障害的な傾向があることがわかり、そうした視点を含めてジョブコーチ支援がスタートした。

⑤ 〈2－(2) 精神障害者就職サポーターとの連携〉

「仕事中にEさんが突然奇声を上げて怒りだした。」と会社の社長から電話があり会社を訪問した。

Eさんから詳しく聞いてみると被害妄想的な話しが多いことがわかってきた。その後、聴覚障害者である精神障害者就職サポーターと相談し、問題が起こった時、一緒に会社を訪問した。Eさんもサポーターの働きかけにたいへん励まされるようになった。以後、サポーターと相談しあい、定期的に職場訪問を続けて、ワーカーとサポーターで連携した支援を続けている。

厚生労働大臣
小宮山 洋子 様

〒162-0801 東京都新宿区山吹町 130 SKビル 8 F
電話 03-3268-8847・FAX 03-3267-3445
財団法人 全日本聾唖連盟
理事長 石野 富志三郎

聴覚障害者の労働及び雇用施策への 要望について

時下、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃より、私たち聴覚障害者の福祉向上については深いご理解とご配慮をいただき、厚くお礼申し上げます。

さて、国連・障害者権利条約の批准に向けて、障害当事者が参画する「障がい者制度改革推進会議」において審議されてきた改正「障害者基本法」が 2011 年 8 月 5 日に施行されました。

貴省におかれましても障害者権利条約及び障害者基本法の趣旨に基づいて更なる聴覚障害者の雇用・就労環境の改善並びに社会参加のための施策推進をお願いしたく、下記の通り要望いたします。

記

1. 障害者雇用促進法等、障害のある労働者に関する法の整備及び制定等の検討には、聴覚障害者をはじめ全ての障害者の意見を十分に反映してください。

(1) 世界の障害者が「私たち抜きに私たちのことを決めないで」と採択に参画してきた障害者権利条約です。その精神を尊重し、障害者雇用促進法の改正及び整備等を検討する貴省の労働政策審議会障害者雇用分科会、他関連研究会に聴覚障害者をはじめとする各障害当事者団体に委員を委嘱し、当事者の意見を十分に反映させてください。

(説明)

現在障害者権利条約の批准に向けて、2010（平成 22）年 6 月に閣議決定された「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」に基づいて、貴省において「雇用・労働分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」及び「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」が開催されています。2008 年 5 月 28 日以来、毎年要望をしているにもかかわらず、研究会に聴覚障害者団体である当連盟への委員委嘱がないだけでなく、後述の研究会にはヒアリングにも呼ばれておりません。その根本には、聴覚障害者に深く関わりのある雇用・就労施策を検討する労働政策審議会障害者雇用分科会に、今まで当連盟に委員委嘱がなされていないという問題があります。

当連盟は障害者施策に関する厚生労働省（福祉施策）、総務省、国土交通省等各省庁の関係会議において委員委嘱を受け、意見を申し上げ施策に反映させていただいております。また「障がい者制度改革」関係では障がい者制度改革推進会議だけでなく、文部科学省中央教育審議会初等中等教育分科会「特別支援教育の在り方に関する特別委員会」等に当連盟より聴覚障害当事者が委員として出席しております。

このように我が国においても障害者権利条約批准に向けての国内法整備の検討には当事者参画が当然の流れとなっております。

しかし貴省の労働分野における審議会及び各研究会委員委嘱は障害当事者団体に広く門戸を開けることなく限定され審議が進められている状況は、障害者権利条約の理念を踏まえた国内法整備には程遠いものです。

2. 障害当事者の参画する諸会議においては、当事者が議論に参加できるよう、合理的配慮をお願いします。

（説明）

「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」では、「障がい者制度改革推進会議」等で行われているような、「発言者が挙手をして座長の氏名を受けて、氏名を名乗ってから発言する」という基本的な運営がなされておりました。このような基本的な運営がなされていないと、障害当事者である委員は他の委員と平等に議論に参加することが難しい状況になります。

障害者の雇用・就労施策を検討する諸会議の運営においても、「障がい者制度改革推進会議」に倣い、合理的配慮をお願いします。

以上

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 社会福祉法人全国盲ろう者協会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

まずは盲ろう者（目と耳の両方に障害を有するもの）の存在を認識し、盲ろう者を就労支援対象者として意識して欲しい。

全国 22,000 人（平成 18 年厚生労働省調査）

18 歳～60 歳の推定人数（13.2%） 2,904 人（平成 17 年当協会調査）

当協会が平成 17 年に行った盲ろう者生活実態調査によると、盲ろう障害を受障する前に会社員・公務員・団体職員等のサラリーマンだった者が全体の 43%を占めていたが、盲ろう障害となつてからの同職就業率は 4%に激減している。また、盲ろう障害となる前の非就業率は 7%であるが、盲ろう障害となつてからの非就業率は 51%となっている。

このことは、各就労機関において、盲ろう障害を想定した現職復帰の支援システムがほとんど構築されていないことを物語っていると言える。まずは盲ろう者を想定した相談窓口を開設する必要がある。

- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

盲ろう者であっても、適切な通訳・介助者を配置すれば就労可能な者はかなり存在すると見込まれる。当協会では職員 9 名のうち 2 名が盲ろう者である。

①男性：弱視難聴、FM 補聴器による音声通訳、強度の視野狭窄

②女性：弱視ろう、接近手話通訳、強度の視野狭窄

それぞれ、職場介助者の配置によって就労を可能にしているが、同助成制度は支給期間に限度があり、現在では配置の継続措置によって 15 年となっている。企業努力で障害が克服できるはずがない以上、全雇用期間を通じて助成を継続していただきたい。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

現在盲ろう障害者の生活訓練を受け入れているところとして、わずかに国立障害者リハビリテーションセンターがあるが、同センターにおいても必ずしも盲ろうに特化した訓練システムを持っている訳ではなく、視覚障害者や聴覚障害者に対する訓練の応用でしかない。アメリカには連邦政府の出資によるヘレン・ケラーナショナルセンターがあり、盲ろう者に特化した訓練が行われている。これらの訓練事例を参考にして、各就労支援機関とも、盲ろう者向けの生活訓練、職業訓練コースを整備していただきたい。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

障害者を雇用するためには介助者を雇用しなければならないという現在の考え方では、企業の障害者雇用は進まないと思われる。私共は、障害者雇用をする際、障害者と健常者の2名の職員を採用し、2名のチームで2人分の仕事をこなしてもらうという考え方取っている。実際には1.5人分の仕事量になってしまうが、そこは介助者助成を利用することで、企業としても十分に採算がとれるはずである。

しかしながら、この助成制度は、残業や休日出勤部分が含まれないことや、介助者と障害者の勤務時間が重なった部分にしか適用されないことなどの制約があり、実際には0.5人分程度の助成にしかならない。企業にとって、何らかのメリット（ペイするメリット）がなければ、障害者雇用は進まないであろう。また、私共のような社会福祉法人の場合、人件費や運営費は公的補助に頼らざるを得ないわけだが、公的補助による給与部分には助成が出ない。したがって、障害者にもっとも理解が深いと思われる社会福祉法人にとっては非常に不利な制度となっている。これら助成制度の質的改善が是非とも必要である。

以上、ご協力ありがとうございました。

「盲ろう者生活実態調査」より

社会福祉法人全国盲ろう者協会

(平成 17 年 9 月実施)

過去の職業

	人数	%
1. 三療業	5 6	18%
2. 会社員・公務員・団体職員等のサラリーマン	1 3 3	43%
3. 農林漁業・サービス業の開業（治療院を除く）・経営者	1 5	5%
4. 芸術・芸能、その他の自由業	7	2%
5. 社会福祉施設に入所・通所していた	2 2	7%
6. 従来から現在の仕事を継続している	2 2	7%
7. 仕事をしていなかった	2 2	7%
8. その他	2 4	8%

現在の職業

	人数	%
1. 三療業	3 4	11%
2. 会社員・公務員・団体職員等のサラリーマン	1 4	4%
3. 農林漁業・サービス業の開業（治療院を除く）・経営者	1	0%
4. 芸術・芸能、その他の自由業	1	0%
5. 社会福祉施設に入所・通所中	3 3	11%
7. 仕事をしていない	1 6 0	51%
8. その他	3 2	10%

主たる所得・収入

	人数	%
1. 障害基礎年金	2 4 6	79%
2. 障害基礎年金と加給年金	2 5	8%
3. 老齢年金等の障害年金以外	1 6	5%
4. 仕事による収入	6 4	21%
5. 財産収入	6	2%
6. 年金以外の福祉手当等	5 4	17%
7. 仕送り等その他の収入	3	1%
8. 公的扶助（生活保護）	8	3%
9. 所得・収入なし	1 5	5%
10. その他	9	3%

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 全日本手をつなぐ育成会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

求めたいのは、支援は「時間軸の流れをつなぐ線である」事を理解し捉えて頂きたい。求職活動時の支援だけではなく、**就職後の継続支援**を行い、日常の安心感を保障してほしい。

基本は個別事情の把握に徹して頂きたい。利用者自身の個別性の把握に関しては、システムの中軸となる個別支援計画が未熟なため、効果的に活かされていない。求職活動をする上では、障害の有無にかかわらず一般に以下の要素が必須である。

①意欲：自分で働きたいという意欲。

②能力：職場で求められる仕事が十分こなせるという自信。

③夢：求職する職場が自分の将来の夢の実現。

しかし、知的障害の場合、かなりの方が障害特性としての支援環境がない中では、この3つを客観的に判断するのはかなり難しい。

特に、②能力が十分ありながら、③夢が思い描けない、①意欲が湧いてこない環境で生活する知的障害者は少なくない。知的障害者の求職活動は、一般の人のような狭義の求職活動だけを指すものではなく、様々な体験・経験を積み重ね、夢を描き、意欲がかきたてられる環境が重要である。

就労支援機関には、地域にそのような体験機会をたくさん作り、多くの知的障害者に、今まで考えてこなかった夢や意欲をかきたてる努力をしてもらいたい。

またハローワークなどの仲介業務にあたる機関には、**企業体験実習の情報提供**をお願いしたい。企業にも積極的に「体験実習の場の提供依頼」をして頂きたい。就労移行支援を進める際には、企業との面接や雇用前提実習時など「本人所属事業所」と企業との良好な関係性を保つための支援をお願いしたい（＝所属事業所と企業とのパイプ役を担ってほしい）。企業情報、求人情報などを積極的に提供してほしい。

- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

定着支援としては、一日でも長く本人の生産力（存在価値）が、職場で活用されるための視点が必要である。安定した就労継続ができるようバックアップする移行支援事業所による定着支援には限界がある。受入れ企業には、アフターケアを移行

支援事業所と協力して行うとして、求めたいのは次の点である。

①職場で働く様子や環境、労働条件を継続的な観察・把握する相談支援員（地域生活の福祉サービスのみの知識しかない相談員では役に立たない）。また、定期健康診断だけでは把握が難しい、些細な心身の健康状態の変化を察知できる専門性をもった相談支援員の配置。

②企業の上司・同僚と良好な関係が保てる、コミュニケーション能力の高い相談支援員の配置。企業の雇用管理に関わる人に、障害特性や企業としての配慮事項を繰り返し、無理なく伝えられる人材の確保。

③一般就労している知的障害者向けの定期的イベントやレクリエーション活動の企画・運営。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

本人・家族・就労移行支援事業所の立場からは、就労支援機関には、求人情報などの**企業情報**を積極的に提供してほしい。特に就労を目指す上で、就労移行支援事業を利用するまでも無いような方が訓練を活用する場合、例えば4ヶ月位の短期訓練が必要な場合の**短期訓練箇所の提供**をプログラムとして活用可能にしてほしい。

また生活支援と就労支援の殆どが就労支援機関に混在している状況なので、分離を目指して体制を強化していただきたい。これは今後構築される事が期待される相談事業と自立支援協議会の課題と考える。その際、一般就労する知的障害者を支援育成する気概のある事業所、一般就労している知的障害者の実態を把握し、長期間支援をする事業所の創出に心がけて頂きたい。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

雇用の底上げを図るには、移行支援事業所、就労支援機関、行政、教育、産業等の実務的な連携が必要かつ有効となる。就労支援機関にはその意識を認識し、かつ具体的実践をお願いしたい。裾野を広げてさまざまな就業先を拡充して行くには、公的機関の支援が特に重要である。

また法定雇用率によりえられる雇用を広げる視点では、雇用率の算定方式をより柔軟にする事が入り口の裾野を広げる上では重要である。例えば、週20時間未満の就労形態も新たな雇用率の算定にする等。1日2時間×5日/週=10時間/週、このような就労者が2人働くことで、「ポイント累積方式」として、企業の雇用率算定としてカウントする方式など。精神の方が1日2時間以上働けない場合でも、複数で働くことで、実績労働時間数の算定となる方式などである。

一方で、相互扶助の視点での、働く機会の確保や社会参加を促進する視点も重要なため、地域に種をまく視点で様々な取り組みを広げて行く必要がある。その際「合理的配慮」は障害者の雇用における機会均等を保障するための基本原理であり、企業はもちろんのこと社会全般に、障害特性ゆえに合理的配慮に基づく適切な環境調整が必要である事の啓発・啓蒙もあわせて行うべきである。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

1. ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠と考える。
2. 産業構造の変化とIT関連職種の多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応できるよう、地域障害者職業センターのジョブコーチの多様化が望まれる。
3. 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県1、2カ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり1ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。
4. 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に行って欲しい。
5. 特別支援教育機関において、職業訓練的要素を取り入れた就労の可能性を高める授業等を充実させる。また、特別支援教育の高等部については、企業等との連携を図りながら職業的訓練を行うようにする。
6. 身体障害者相談員制度の活用を図り、地域内の障害者の情報を就労移行事業者、ハローワーク、企業等と連携を取り、情報提供等できる体制作りが望まれる。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

1. 地域内で生活の場を確保し、安定的に企業就労するためには、通勤可能な場所での生活ホーム等の生活支援の場の拡充が望まれる。
2. 企業の経営問題、企業内で職種転換等により継続雇用が困難になった場合、ハローワーク等が率先して職種転換訓練を行うような体制作りを強化し、雇用喪失に陥ることを未然に防ぐ方策をきめ細かに立てる。
3. 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携

し、随時行える体制一層の強化が望まれる。

4. 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。
5. また、障害者・生活支援センターに企業からの各種相談業務(法律的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること(支援等)はなんですか。

1. 地域内の企業に対しての求人情報の相互交換等のシステム作りが望まれる。既存の障害者就労支援チームよりも雇用を課題に特化した組織が必要と考える。また、その組織体制には地域自立支援協議会の参加を検討することも必要である。
2. 就労移行支援事業を業務としている施設について、運営優先の視点ではなく、施設の役割＝企業雇用へ移行の推進＝を主体とした業務運営が望まれる。
3. 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要である。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

1. 障害者雇用促進には、就労移行支援業務施設との連携は不可欠だが、企業が企業内に就労移行施設業務を行う場をつくり、当該企業に適した職業能力付与を行い、現行の(身体障害者)障害者福祉工場と同様に雇用し、これを雇用促進法上の特例子会社同様に当該企業の実雇用率に算入するような制度改正が望まれる。また、加齢や障害の進行重度化等により、従前の職場・職種での雇用が困難になった時、定年まで継続雇用し、生活の安定を図れる仕組みを検討して貰いたい。
2. 雇用納付金を原資にしている多くの助成金は事業主に対するものであるが、最低賃金レベルにまで加算できるような賃金補填的な助成金制度を考慮・検討して貰いたい。企業にとっても雇用促進の動機作りとなると考える。
3. 職種の変化の激しい昨今、障害の程度、様態又は就職後の身体的機能等の変化により従前の職場への勤務が困難になった場合等、在宅勤務の体制を企業側が用意し、従前同様の処遇を維持し、離職に至らない体制作りの構築が求められる。
4. 医療的対応が必要な身体障害者で正規社員ではない場合でも、就業規則等の適切な緩和策を講じ、医療サービスを受ける場合に不利益が生じないようにする。
5. 職業能力開発校での訓練には手当が支給され、就労移行支援事業施設では利用料が徴収されるといった支援間の差異は解消する。
6. 障害者権利条約批准に向け、国民的な理解として各就労支援機関及び企業等における「合理的配慮」に対する十分な理解・啓発を図ることが望まれる。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 一般社団法人日本発達障害ネットワーク

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行うことが必要である。就職支援ナビゲーターは有効な施策と考えているので、今後も適切な配置を拡充すると共に専門性の向上を図って欲しい。
- ・「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。
- ・高等学校、専門学校、大学等から雇用就労への移行で躓く発達障害者が多い。高等学校、専門学校、大学等の就職支援部門に対して、発達障害者の就労支援に係る研修を行って欲しい。
- ・働きたいという本人の意欲に対して、いまずぐに就職に結びつかない人たちには、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおいての生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。
- ・発達障害のある人にとって、自分の障害特性を理解したり、適した職業を発見するために、仕事を経験することは重要である。企業が実習を受け入れることに対する支援を充実させて欲しい。また、体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要である。
- ・職場の状況（本人と周囲との関係）を日頃から把握し、問題が深刻になる前に双方に手が打てる態勢を作る。そのための現場巡回を適宜行うなど、支援機関と企業の継続的なつながりが必要である。その際に、人事や総務などの雇用の窓口へのヒアリングだけでなく、直接働いている現場の生の状況把握が重要である。ジョブコーチの継続利用、フィールドワークを可能にする協力員などの配置が求められている。そのような人員の配置は、雇用側への支援にもなる。（合理的配慮）
- ・働き続けるためには、職場全体での発達障害に対する理解が不可欠であるが、まだまだ発達障害の理解は進んでいないため、仕事場で不安を抱えている当事者も少なくない。発達障害者雇用企業に対しても、人事や総務等の雇用窓口部門をバックアップするなどして、企業全体に対する発達障害に係る普及啓発を推進して欲しい。

- ・身近な地域での就労相談と就労支援を充実して欲しい。障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。
- ・学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源である。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・企業に対しては雇用義務制度が現状ではもっとも有効な政策である。障害者雇用に積極的な企業の応援と共に、義務を果さない企業への適切な圧力が必要である（公表など）。
- ・企業にとって、まだまだ発達障害の理解は進んでいない。企業に対する発達障害に係る普及啓発を続けて欲しい。また、障害者雇用は、業績上も、企業文化維持のためにも有効であるという実績を広く周知して欲しい。
- ・発達障害者雇用開発助成金のような、手帳の取得に係らない発達障害の診断を受けていることを条件とする雇用促進施策を拡充して欲しい。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

- ・企業就労だけに頼らず、働きたい・働く能力のあるすべての人に能力に応じた働く場があること、働くことを通じて社会との関わりを持つ機会を用意することを政策の基本にして欲しい。
- ・発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例もまだまだ少ない。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発を一層推進して欲しい。
- ・就労困難状況にある発達障害のある人は、仕事に対する具体的なイメージを持っていないことが多く、経験が不足しがちである。縮小しつつある労働市場を鑑みると、段階的な就労体験の場＝中間労働市場（競争労働と福祉の中間）での体験が必要であると考えている。体験を経た後には、一般就労に近い環境での従事は可能と考える。
- ・地域生活支援の一環として就労支援があると考えれば、働く障害者の生活面の支援（グループホーム、余暇活動等など）も欠かすことが出来ない重要な点であるが、就労している障害者に対する支援策が非常に希薄である。今後は、障害者就業・生活支援センターなど、地域の支援機能の強化を図り、フォローアップも含めて継続した支援をきちんと提供出来るようにすることが大切である。

以上、ご協力ありがとうございました。

「地域の就労支援の在り方」に関する意見

一般社団法人日本発達障害ネットワーク

【JDD ネット正会員団体】

■NPO法人 アスペ・エルデの会（理事長 辻井正次）

○支援機関に求めること

ジョブコーチ（支援機関）と企業との継続的なつながりが必要です。

JCは就職し一定期間過ぎると来なくなります。その後、トラブルが起きても本人も企業もどこにも相談せず解雇になるケースもあります。数年働くと職場の人員構成も変わってくるので、周囲の理解がなくなり、トラブルも出やすくなります。一方で定期的に理由を作り、新規で何度もジョブコーチがついてくれることで仕事が安定している人もいます。

○企業に求めること

・企業のジョブコーチなどの有効な活用が求められると思います。

企業は障害者雇用で本人も支援機関もジョブコーチを付けたいという要望を断るところがあります。結果、正規雇用すると言われながら解雇されることになります。

・企業の障害特性など理解と対応が求められると思います。

企業実習では、「これならここで働いても大丈夫だね」という評価をもらっていても、突然来る本社の管理職の人が「こんなもの置いておくな!」と言われ、パニックになりそのままその実習は中止になるケースがあります。

もう一つは、宿泊施設の清掃で、お客が財布を忘れていったことがあり、掃除に邪魔だと思い自分のズボンのポケットにしまっただけで掃除をしていたら泥棒にされそのまま解雇にされたケースもあります。上司とペアで働いて、上司も財布の事を知っていたのですが、何も指示がなく本人が一度片付けて後で上司に渡そうとしていました。

企業側のちょっとした理解や配慮によって働く機会が左右されます。

・地域で就職したくても、地方の場合はハローワークや職業センターでも仕事はありません。と言われるだけです。都市部に出ようとするとう交通費がかかり就職条件に合わなくなることや、グループホームを利用するなど考えても、給料と生活費を考えると余暇活動はできなくなるということもあります。

○その他

・一つは地元で就職できるような取り組み、もう一つは一人暮らしの可能性や所得の保障（障害基礎年金が出ない人たちで一人暮らしをしながら障害者雇用で働くケースはお金が残らない）ということも課題になると思います。

■社団法人日本自閉症協会（会長 山崎晃資）

設問

- 1) 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援など）はなんですか。
- 2) 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援など）はなんですか。
- 3) 1及び2のほか、各就労支援機関に求めること（支援など）はなんですか。

上記設問について意見を出すに当たっては、その前提として以下のような状況があることをまず申し述べたい。

○発達障害がある人もしくは発達障害があると思われる人の就労の状況

現在の障害者自立支援法の下で、確かに全体としての障害者雇用促進の動きは認められ、障害に関する知識の普及・啓発もなされてきているが、その一方で、とかく本人をこの法制度に当て嵌めるべく「障害者にする（診断させる、手帳をとらせる）動き」になりがちである。そして本人に障害受容させることを支援と取り違えることになり、高機能広汎性発達障害（HPDD）の人などは特に、それを強いることで支援から切れてしまう（自ら切ってしまう）人が増えることにもつながっている。これは発達障害の人たちに対して、皮肉にも現状の就労支援の仕組みそのものが、就労から排除の方向へと（権利擁護でなく差別へと）バイアスをかけることになってしまっている例が少なからずあるということである。

また単純に、障害特性を雇用者側に伝えれば支援につながるというものでなく、その人の生きにくさや人としての特性が外側から分かりにくいこと、発達障害といっても個々に異なること、ときには支援者をはじめ職場の上司・同僚など本人に関わる周囲の人からの無理解や誤解も、本人にとって大きな障壁になり得る。単なるマニュアルでは支援が進まない。関係性の中で、本人が疲弊し、本人に関わる周囲の人も疲弊しやすいという現状がある。

以下、具体的なケース(特にHPDDの人の状況)を事例として挙げる。

① 発達障害の診断があり、自らも障害特性を自覚しながら一般就労している場合で、雇用者側にその内容を伝え配慮を求めるが、理解や支援が得られないケース

このケースが職場内で苦慮している内容に、「健常者として働くか、障害者として働くか」を求められたり、「休職し病気を治してくるか、訓練を受けるように」と指導されたり、「この仕事は合わないからと退職を」と迫られたりなど、職場で人と相談できる関係になく本人が追い詰められているということがある。支援者はいるが、外部で本人に関わるのみで、雇用者側に関わることができにくい。本人と雇用者側の直接的なやりとりになるので、本人が言葉で説明ができない、話ができず“やりとりにならない”状況になりやすく、相互にずれてしまう。支援者などの第三者が本人の代弁、本人と雇用者側の橋渡し役になれば、そこまでこじれずに済むのかもしれないが、それができていない。

② 障害者雇用であっても理解がなく、支援もないケース

本人が自分の障害について、特性や得手不得手（コミュニケーションが苦手、状況の判断ができないなどそれが障害によるものであること）を雇用者側に伝えていても、理解されない。「それは社会人として常識」と出来ることが当たり前であると指摘される。出来ないという特性が分かってももらえない、出来ないことが現れにくい職場状況もあるので、雇用者側が支援を求めないため、支援者がそこに介入できない。雇用者側の感覚として、支援というより指導・介入と受け止めがちである。そこで支援者は、職場状況が変わらない中、外部から本人を支持し、気持ちの受け手となるのみである。その一方で、区市の就労支援センターなどで、地道に関わり続けている支援者もいる。その支援者側の感触としては、雇用者側に向けて、その苦労を共有するなど、むしろ伴走する姿勢から雇用者側に関わることの必要性を感じている。

[意見]

発達障害者にかかわる就労支援は、いくつかの層に分かれた支援が必要である。

基本層は、当事者の発達過程において形成されたパーソナリティの特性を理解し信頼関係を形成するための支援であり、これは家庭および生活介護事業所などの「居場所」から、就労支援につなぐ介護層である。

次に、さらにステップを上げて当事者の能力を発揮できる作業場所を確保する。ここで人間関係の安定と当事者の特性に適切な作業種目が選択できる条件整備が必要である。この部分が現在の法制度下で不足している部分である。

さらにここから実習を経て、他の就労支援事業所などの福祉的就労や、整備された労働環境としての特例子会社、一般企業での障害者雇用へと進む体制整備の中で、就労してからも引き続き職場の中に入り込む形でのサポートや、

場合によっては、そうした従来の就労のかたち拘ることなく、上記の本人にあった作業内容や適切な支援の受けられる作業場所に居続けられる選択の出来るような、多様な活動形態を保障することも求められる。

以下、各設問に対する意見を述べる。

1) 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること(支援など)

発達障害者は、特に想像力の障害をもつために、就労のイメージを具体的に描けていない場合が多い。具体的には、現場に同行したり、仕事の流れを実際にみたりという相談を具体的にを行うことが、一般の知的障害の就労支援より濃密に関わってもらいたい部分である。従って相談というよりは、就労支援機関は、本人の立場に立って分かり易い具体的な提案を本人に対して行う事が必要である。

2) 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること(支援 など)

一般企業での発達障害者への受け止め方としては、「仕事のできなさが明らかな、変わらない。対人関係面で周囲の人とのトラブルが絶えない」などが困っている内容として挙げられ、その人が診断のない場合などは「本人に認識させるには、受診させるには、どうしたらいいか」といった相談になっていくケースが多い。この場合、受診は本人には障害を認識してもらうためであり、同時に周囲の社員にはその人に障害があるため仕事ができないことや、配慮が必要なことを納得させるために行いたいということである。中には、どうにかその人の雇用を継続するために、周囲の人による対応の仕方を知りたいと、本人への理解を示す雇用者もあり、疲弊しながらも発達障害の人たちに付き合っているケースもある。こうしたケースは中小企業にあることが多く、未診断のため障害者雇用のカウントにならないことから制度的にも何も得られないので、まずは、少しでも補助金などの金銭的支援制度が必要である。

また直接本人と共に働く周囲の人への支援が現状では皆無であるので、企業内で決まった人が個人的に抱え込み、孤立し疲弊しやすい。企業内だけで対処しているため、周囲としてはすでに配慮しているにも拘わらず、本人にはそれでも仕事がしにくいことになっていて、その努力が実を結んでいないことも多い。その苦勞を分かってもらえる人の存在が企業内にいない、対応の工夫に限度があるなど、本人に関わる人への支援が必要である。ジョブコーチ等支援制度があっても、外部機関の介入を受け入れない企業も多い。このように発達障害で就労した人が継続的に仕事を続けるためには、発達障害を理解した第三者による継続的なフォローが必要である。能力的にある程度のレベルがあると、①仕事はできるが、職場での人間関係を誤解してしまい、仕事以外の部分で混乱する。②与えられた仕事をこなせるので、要求水準を高くしすぎて急に困難性が増す。などがよくある。また慣れてくると職場の人達も、発達障害をもつ人の困難性に対して無自覚になりがちである。自閉症・発達障害の人の就労についての安定は、仕事を増やしたり、変えたりする時は、慎重な配慮が必要である。またそのことに相談にのっていくような継続的なフォローも求められている。

3) 1及び2のほか、各就労支援機関に求めること(支援など)

すべての発達障害者にとっての望ましいゴールが一般就労であるといった一元的な価値観だけで法制度を作るのではなく、多様な「働く」形態を認め、それに見合った場の提供自体の法制度化が望まれる。そしてそれを提供する主体として求められるのが、発達障害者を理解している支援者とその所属機関である。現状では、一般就労(障害者就労)か福祉就労(B型就労支援事業)かどちらかの選択肢しか事実上なく、その内容はさまざまだが、それぞれに求められる枠がHPDDの人には不適応となることが多い。そこで、柔軟に対応していく場(居場所、余暇支援、ミニワーク)の提供ができるように、既存の福祉機関が多様に対応することが求められる。また、そうしたことの試行事業に対する補助金等の支援を、長期的に実施するような法制度も必要である。

また、たとえ障害者雇用に伝統のある企業でも、HPDDの人達は一般知的障害者の雇用と同様に対応した時に、混乱が生じる。知的障害の雇用での経験だけで対応すると定着支援が難しくなることもあるので、HPDDの就労の固有性を職場の人達に理解してもらい啓発的な活動も必要である。

【JDD ネットエリア会員団体】

■IJの会（板橋区発達障害児者親の会）（代表 鈴木正子）

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

地域の就労支援機関における発達障害の専門家の配置。

各就労支援機関で実質的に就職訓練を行う場と指導者の確保。

具体的には以下のようなことです。

- 1) 孤立している発達障害者を就労支援機関に通わせる仕組み
- 2) 地元企業とのネットワークをつくれる人および新規職場を開発する人材
- 3) 企業が求めるものに対して不足するものを身につけるための研修施設
- 4) 面接場所の合理的配慮

人ごみが苦手、騒音に耐えられない人に対して、安心させるため支援者がついていくなど合理的配慮

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- 1) 職場の人や環境で問題が生じたときの介入
- 2) 企業と家庭とを繋ぐサポート

企業側の要求、本人の対応に関して企業と家庭を中立的に配慮できる相談窓口。定期的に就労先に向向いて様子を見たり、パワハラがないかを継続的に見守る制度。

■にいはまローズ（代表 佐々木昌子）

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・情報は学校を通じてしか知ることが出来ず、中には古い情報もあるので、定期的に情報の提供をしてほしい。（支援学校保護者）
- ・情報が開示されている場所、就労支援機関の名称も保護者の中には把握できていない人がたくさんいる。市の広報やインターネットを通じて各事業所や企業の情報、ハローワークの障がい者雇用枠をおしえていただけるとありがたい。
- ・通常学校を卒業後就労支援を受ける場合、まずどこに相談してよいか分からない。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・本人の能力や適性に合った仕事ができるようジョブコーチを配置して欲しい。
- ・本人が悩み事を相談できるようなカウンセラーがいると安心できると思う。
- ・就労後も定期的に企業を訪問し、就労先の障がい者に対する理解の確認をしたり、さらにステップアップができるように見守る体制、ジョブコーチの存在。

①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・就労してからのつまづきを軽減し、各就労支援機関の受け入れ体制を整えるために、試用期間を制定する。
- ・就労に際してのマナー講座（面接練習など）の実施。

以上

一般社団法人日本発達障害ネットワーク

地域就労支援のあり方に関する研修会ヒアリング資料

■ N P O 法人全国 L D の会

「教育から就業への移行実態調査」の結果～全国 L D 親の会・会員調査結果～」の概要

I はじめに

全国 L D 親の会では、2003 年、2006 年、2009 年に加盟団体の 18 歳以上（高卒相当）の子どもを持つ会員を対象に会員調査を実施した。

3 時点での主な調査項目は、性別年齢等の基礎情報、支援制度の利用状況、後期中等教育・高等教育の状況、移行の状況、現在の状況、生活の状況等である。各調査の調査期間、回答数、回収率は、表 1 に示した。

表 1 調査期間と回答数

	調査期間	有効回答数	回収率
2003 年調査	2003 年 10 月～12 月	252	51.2%
2006 年調査	2006 年 4 月～7 月	430	66.8%
2009 年調査	2009 年 11 月～2010 年 1 月	527	48.8%

II 対象者の概要

1. 人数・年齢

年齢構成は 3 時点とも 19 歳、20 歳が中心で、大きな違いはないが、30 歳以上の割合が 2003 年調査（5 人/252 人 2.0%）、2006 年調査 22 人/430 人 5.1%）、2009 年調査（51 人/527 人 9.7%）と増加している。男女比は、いずれの調査時点も 4 : 1 であった。

2. 教育歴

義務教育終了時に選択された進路で、特別支援学校を選択した人の割合は、2003 年調査 11.1%（28 人/252 人）2006 年調査 16.0%（69 人/430 人）では増加していたが、2009 年調査 15.7%（83 人/527 人）では 2006 年調査とほぼ同じ比率であった。

大学、短大、専門学校等の高等教育を受けた人は、2003 年調査 48.0%（121

人/252人)、2006年調査53.0%(228人/430人)、2009年調査52.6%(277人/527人)で、3時点ともあまり差がなく5割前後であったが、大学に進学する人の割合は2003年調査30%(36人/121人)、2006年調査37%(84人/228人)、2009年調査46%(128人/277人)と増加しており、教育をうける期間が長くなっている。

3. 診断・判定

2009年調査では、診断・判定のある人は486人、診断・判定のない人は41人であった。LD29.6%(156人/527人)、高機能自閉症(アスペルガー症候群含む)30.6%(161人/527人)、その他の広汎性発達障害30.7%(162人/527人)、知的障害26.6%(140人/527人)、ADHD10.8%(57人/527人)であった。なお、診断・判定についての回答は、複数回答であるため回答数は延べ717人であり、実数である全体527人の1.36倍になっている。

4. 支援制度の利用

障害者手帳の取得者の割合が、2003年調査48.8%(123人/252人)、2006年調査54.4%(234人/430人)、2009年調査66.6%(351人/527人)と調査年ごとに増加している。6年間で約18%の増加である。手帳の種別は、療育手帳を取得している人が半数を占めている。精神障害者保健福祉手帳を取得している人の割合は少ないが、2003年調査(1.6%)、2006年調査(3.3%)、2009年調査(13.1%)と調査年ごとに増加していることが注目される。また、障害者手帳(判定含む)の取得年齢については、2009年調査で取得者351人(1人未回答)のうち、18歳未満での取得50%(177人/351人)、18歳以上での取得49%(173人/351人)で、ほぼ同じ割合であるが、精神障害者保健福祉手帳については、18歳以上での取得が9割近く(62人/69人)に及んでいた。

5. 現在の状況

「現在の状況」を以下の7つに分類した。

学校在学中：大学、短大、大学院、専門学校等に在学。各種学校、高校在籍、学校種別不明を含む。

就業・一般：雇用保険の基準ラインである週20時間以上一般事業所等で勤務。

就業・障害：障害者手帳を利用するなど雇用対策上の特別な支援を得て週20時間以上一般事業所等で勤務。

パート：週 20 時間未満一般事業所等で勤務（障害者手帳利用も含む）。

授産・作業所：就労移行支援事業、就労継続支援事業所 A 型・B 型、

授産施設・作業所（旧体系）などに通所。

職業訓練：障害者職業能力開発校、公共職業訓練校等での職業訓練。

在宅：所属なし。ボランティア活動、入院中等を含む。

「就業・障害」（障害者手帳を利用するなど雇用対策上の特別な支援を得て週 20 時間以上一般事業所等で勤務）は調査年度ごとに増加しており、2003 年調査 17.9%（45 人/252 人）、2006 年調査 21.9%（94 人/430 人）、2009 年調査 29.0%（153 人/527 人）で、6 年間で約 10% 増加している。一方、「在宅」は、2003 年調査 11.1%（28 人/252 人）、2006 年調査 12.3%（53 人/430 人）、2009 年調査 13.9%（73 人/527 人）で、発達障害者支援法施行以降もその比率は微増している。

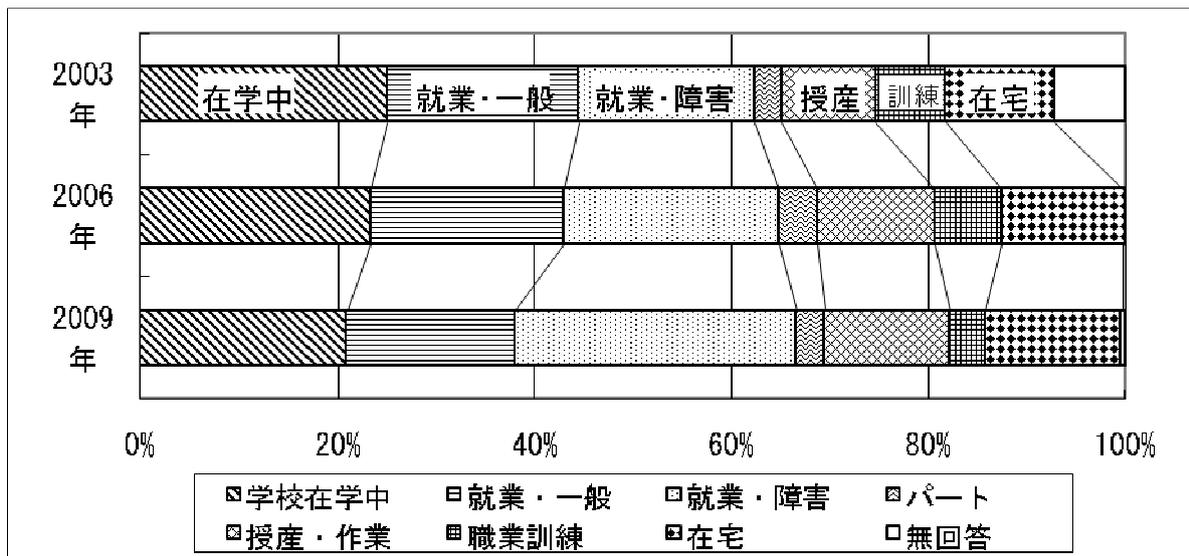


図 1 2003 年・2006 年・2009 年 現在の状況の比較

Ⅲ 就業の状況

具体的に働き方はどう変わってきているのか、「就業・一般」（一般扱いの雇用）、「就業・障害」（障害者雇用）の働き方の状況（雇用形態、仕事の内容、就業条件、就業継続）を 3 時点で比較した。

1. 雇用形態

「就業・一般」、「就業・障害」で仕事をしている人の雇用形態を正社員、正社員以外（準社員、契約社員、嘱託社員など）、パート（週 30 時間以上）、パート

(週 20 時間以上 30 時間未満)、その他 (見習い) に分けた。

「就業・一般」では、フルタイムでの雇用 (正社員と正社員以外) は 2003 年調査 57% (28 人/49 人)、2006 年調査 59% (50 人/85 人) であったが、2009 年調査では、76% (67 人/88 人) に増加している。いずれの調査時点でも正社員での雇用が最も多く、2009 年調査では正社員は 60% (53 人/88 人) であった。

厚生労働省の平成 21 年度 (2009 年度) 若年者雇用実態調査によると若年労働者の就業状況を就業形態別にみると、正社員が 68.3%、正社員以外の労働者が 31.7% となっており、弊社調査とほぼ同じ比率である。

一方、「就業・障害」では、フルタイムでの雇用 (正社員と正社員以外) は 2003 年調査 71% (32 人/45 人) であったが、2006 年調査では 51% (48 人/94 人) に減少していた。2009 年調査では 61% (93 人/153 人) であった。これは 2006 年調査と比較し、20 時間以上 30 時間未満のパート (18% → 10%) が減り、フルタイム雇用ではあるが正社員以外での雇用が増えたため (27% → 37%) である。いずれの調査時点でも正社員以外 (準社員、契約社員、嘱託社員など) での雇用が最も多い。2009 年調査では、正社員は 24% (37 人/153 人) となっていた。

厚生労働省の平成 20 年度 (2008 年) 障害者雇用実態調査では、知的障害者では正社員は 37.3%、精神障害者では正社員が 46.7% であった。障害者雇用の場合、弊社調査結果は、正社員としての雇用は障害者雇用実態調査より少ない。

2. 仕事の内容

「就業・一般」の仕事は、2003 年調査では、倉庫・清掃・軽作業が最も多く、23% を占めていた。次いで技能・製造が 19% であった。2006 年調査では、技能工・製造が 31% を占め最も多く、次いで倉庫・清掃・軽作業が 17% であった。いずれも実務作業が 5 割を占めている。これに対し、2009 年調査では、技能工・製造が 23% で最も多かったが、次いで専門的な仕事が 14% であった。専門的な仕事で、最も多かったのは、介護職であった。

「就業・障害」の仕事は、2003 年調査では、倉庫・清掃・軽作業が最も多く、32% を占めていた。次いで技能工・製造が 20% であった。2006 年調査でも倉庫・清掃・軽作業が最も多く 31% で、次いで技能工・製造が 30% となっていた。技能工・製造が増え、実務作業で 6 割を占めている。これに対し、2009 年調査では、事務の仕事が最も多く 20% を占めていた。次いで倉庫・清掃・軽作業が 18%、技能工・製造は 9% であった。事務の仕事が増加 (11% → 20%) していることが注目される。

厚生労働省の平成 20 年度（2008 年）障害者雇用実態調査では、知的障害者では事務的職業は 1.0%、精神障害者では事務的職業は 6.4%であることが示されている。2009 年調査の「就業・障害」での事務の仕事（事務補助、データ入力など）が増加しているのは、発達障害者支援法が施行され 3 年が経過し、発達障害のある人に対する職域開発の成果の一端ではないかと考えられる。

3. 就業条件

(1) 給与

「就業・一般」「就業・障害」の 1 ヶ月の給与を 5 万円未満、5～10 万円未満、10～15 万円未満、15 万～20 万円未満、20 万円以上に分け比較した。

「就業・一般」の仕事の場合、2003 年調査では 15 万以上～20 万円未満が、もっとも多く 31%（15 人/49 人）を占めていた。しかし、2006 年調査、2009 年調査では 10 万以上～15 万円未満が最も多い。2009 年調査では 10 万以上～15 万円未満は 35%（31 人/88 人）、15 万以上～20 万円未満は 27%（24 人/88 人）、20 万円以上は 18%（16 人/88 人）であった。いずれの調査時点でも 15 万円以上の人は 4 割前後であった。

平成 21 年度（2009 年度）若年者雇用実態調査（厚生労働省）によると、15 万円～20 万円未満が 24.3%、20 万円以上が 46.2%（うち 25 万円以上は 22.7%）で、弊会調査では、給料月額が少ない人が多い。

「就業・障害」の仕事の場合、2003 年調査、2006 年調査、2009 年調査ともに 10 万以上～15 万円未満が最も多く、2009 年調査では 54%（82 人/153 人）で、次いで 5 万～10 万円が 33%（50 人/153 人）となっている。15 万円以上は、いずれの調査時点でも 1 割前後であった。

厚生労働省の平成 20 年度（2008 年）障害者雇用実態調査では、平均賃金については、知的障害者（週 30 時間以上）は 124000 円、精神障害者（週 30 時間以上）は 157000 円で、知的障害者の賃金は、弊会調査とほぼ同じである。

給与面では「就業・一般」は待遇がよい。しかし、労働時間や、社会保険の対応などを含めてみると、給料月額にだけでは、一概に論じられない面がある。

(2) 労働時間

週の労働時間を 20 時間以上～30 時間未満、30 時間以上～40 時間未満、40 時間以上～50 時間未満、50 時間以上にわけ、比較した。

「就業・一般」は、2003 年調査と 2009 年調査で週 40 時間以上の人が 6 割弱を占め、2009 年調査では、週 40 時間以上～50 時間未満での勤務が 4 割、

週 50 時間以上が 2 割を占めている。

一方、「就業・障害」はいずれの調査も週 30 時間～40 時間未満が最も多く、2009 年調査（81 人/153 人）で 5 割を占めている。週 40 時間以上の人は約 2 割であった。「就業・一般」は、「就業・障害」に比べ、労働時間が長いことが伺われる。

(3) 社会保険

「就業・一般」「就業・障害」の人の社会保険の対応について、健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険にわけ、比較した

「就業・一般」は 2003 年調査では健康保険、厚生年金、雇用保険について、いずれも 6 割未満の対応であったが、2009 年調査では、健康保険 75% (66 人/88 人)、厚生年金 75%、雇用保険 72% (61 人/88 人) となっている。これは、仕事の紹介先は縁故や職業紹介雑誌からの就職が 2003 年調査 45%、2006 年調査 49%であったのに対し、2009 年調査では、縁故や職業紹介雑誌からの就職が 30%に減り、学校やハローワークからの紹介が 54%で、増加しているためと考えられる。

一方、「就業・障害」では、2003 年調査、2006 年調査とも 8 割前後で、2009 年調査では、健康保険 81% (124 人/153 人)、厚生年金 85% (130 人/153 人)、雇用保険 85% (130 人/153 人) であった。学校やハローワークからの紹介が 8 割を占めているためと推測できる。

4. 就業継続の状況

「就業・一般」「就業・障害」での現職継続の期間を 1 年未満、1 年以上 2 年未満、2 年以上 3 年未満、3 年以上 5 年未満、5 年以上 10 年未満、10 年以上に分けた。また、転職経験は、転職なし、転職 1 回、転職 2 回、転職 3 回、転職 4 回以上にわけ比較した。

「就業・一般」の場合、継続期間は、1 年未満が最も多い。2009 年調査 42% (37 人/88 人) であった。これは、本調査が 20 歳前後の若者が多いことも関係が深い。従って、いずれの調査も転職経験がないものが 5 割以上を占める。一方、5 年以上の継続者は 2006 年調査 17% (14 人/85 人)、2009 年調査 16% (14 人/88 人) であった。転職回数については、いずれの調査時点でも 4 回を超える人は 1 割前後であった。

「就業・障害」の場合は、継続期間は 2009 年調査では 1 年未満 25% (38 人/153 人) と 3 年以上 5 年未満 24% (37 人/153 人) がほぼ同じ比率である。5 年以上の継続者は 16% (25 人/153 人) で「就業・一般」と同じ割合であっ

た。

「就業・障害」の転職経験は、2003年調査、2006年調査、2009年調査ともに、転職経験がある人は30%前後である。「就業・一般」と比較して10%前後低い比率になっている。これは、初職から「就業・障害」での就職を選択する人が増えていると考えられる。

5. 初職の状況

2009年調査において、初職が「就業・一般」「就業・障害」と「パート・一般」「パート・障害」の場合の転職経験の有無を示す。「パート」も含め、分析を行った。「パート・一般」は週20時間未満、一般の扱いで、事業所等で勤務している人、「パート・障害」は週20時間未満、障害者雇用として、事業所とうに勤務している人である。

表2 初職の就業形態と転職の有無

	就業・ 一般	就業・ 障害	パート・ 一般	パート・ 障害
転職経験有り	50	21	6	1
転職経験無し	82	109	24	7
計	132	130	30	8

	就業・ 一般	就業・ 障害	パート・ 一般	パート・ 障害
転職経験者の 割合	** 38%	** 16%	20%	13%

** 危険率1%

クロス集計表を作り、カイ二乗検定で独立性の検定を行った結果、初職（初回の就業形態）が「就業・一般」の場合は危険率1%で転職する割合が高く、初回の就業形態が「就業・障害」の場合は危険率1%で転職する割合が低いことが示された。

初職で、離職した人（「就業・一般」50人、「就業・障害」21人）の継続状況を図2に示した。

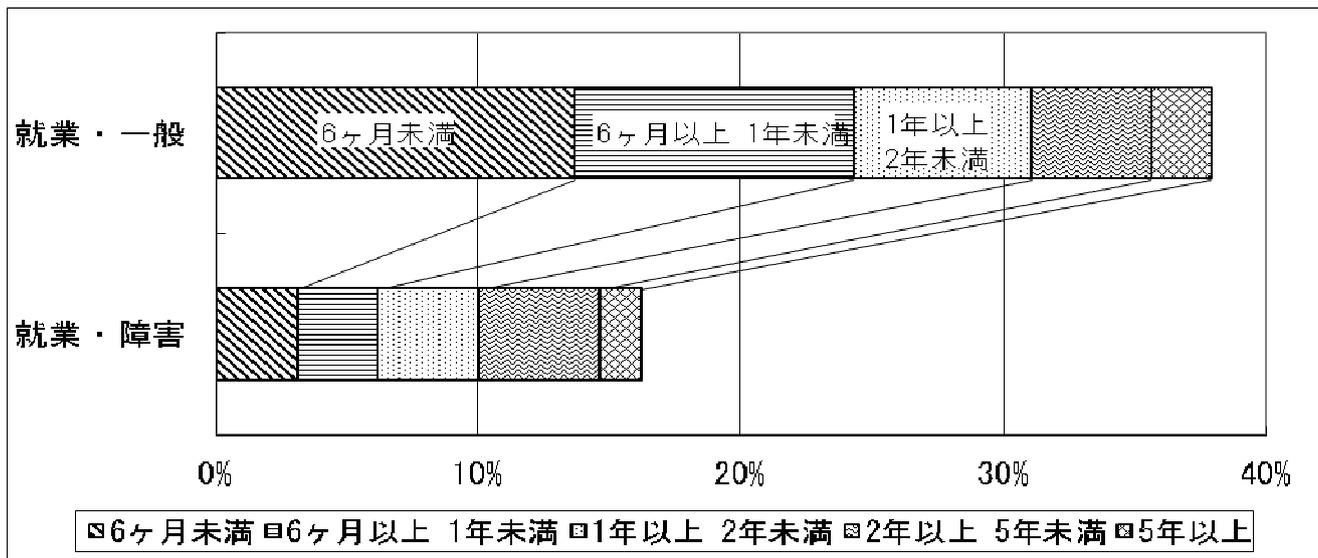


図2 初職で離職した人の継続期間

「就業・一般」の場合、ほぼ4人に1人が1年以内に転職している。

IV. 本人対象の調査の概要

保護者対象の調査とともに、2003年、2009年には本人への調査を実施した。本人対象の調査の調査期間と回答数について、表3に示した。

表3 本人対象の調査（調査期間と回答数）

調査期間		有効回答数	回収率
2003年調査	2003年10月～12月	215	43.7%
2009年調査	2009年11月～2010年1月	484	44.8%

2時点での主な調査項目は、性別年齢等の基礎情報、高等教育の状況、就業の準備の状況、就業や自立に関する意識等である

1. 就業の準備の状況（2009年）

(1) 保有資格

保有資格で、最も多かったのが「普通自動車免許」で182人（37.6%）で、次が「ホームヘルパー2級」35人（7.2%）であった。「その他」114人（23.6%）の内訳は、英語検定、漢字検定、情報処理検定、簿記、建築CAD検定、危険物取扱者、あん摩マッサージ指圧師などであった。

(2) 就職のための支援の利用

就職のために役立った支援は、多い順に、「就職の面接の練習や履歴書の作成の練習」273人（56.4%）、「職場見学、職場体験」255人（52.7%）、「就職

の説明会や学習会」「仕事の探し方や求人票の見方の説明」202人（41.7%）、
「職業訓練機関の見学」169人（34.9%）となっている。

「就職の面接の練習や履歴書の作成の練習」「職場見学、職場体験」など、
実際の場面がイメージしやすい支援が「役に立つ」支援としている。

2. 就業や自立に関する取り組みや意識

働いている人、働いたことはある人（290人・・・2009年調査）に回答を求めた。

(1) 職場でうれしかったこと、楽しかったこと

「ほめられた」（35.2%）が最も多く、順に「仕事をして助かると言われた」（29.0%）、「ありがとうと言われた」24.8%、「職場の人が親切にしてくれた」（17.6%）であった。

(2) 職場でのいやな思い

最も多かったのが「仕事が遅いのでおこられる」（30.0%）、次に「上司やパートの人と人間関係はうまくいかない」（23.4%）であった。続いて、「同じことを何度も聞くと怒鳴られる」（15.5%）、「同僚、後輩にえらそうにされる」（13.4%）等であった。反面、「（職場でいやな思いをしたことは）特にない」（8.3%）との回答もあった。

(3) 職場でよく注意されること

「仕事のミス」（37.9%）が最も多く、次いで「仕事が遅い」（22.1%）、「だんだん
どりが悪い」（20.3%）であった。

(4) 職場に対する希望

2003年調査、2009年調査の比較では、「今の仕事を続けたい」（47.0%→
53.8%）が5割を超えている。2003年調査と比較して、「他の仕事がしてみたい」（32.2%→13.4%）「職場で相談できる人がほしい」（23.5%→14.5%）「仕事ができるように教えてほしい」（27.8%→13.1%）などの項目が減少していた。しかし、厚生労働省実態調査（知的障害）では、「職場で相談できる人が欲しい」（10.7%）「仕事ができるように教えてほしい」（5.3%）であり、比較すると、本調査対象者は職場で不安に思っている人が多い。

V おわりに

全国LD親の会の会員調査結果の3時点の比較から、教育期間の長期化、障害者手帳の取得者の増加、「就業・障害」（障害者雇用）の増加の3点が明らかになった。

教育期間の長期化（高学歴化）は、2011年の大学入試センター試験から障害別受験特別措置の障害区分に「発達障害」が初めて明記されたことにより、さ

らに強まると考えられる。現時点での大学での対応は、発達障害のある学生への支援を始めている一部の大学でも修学支援が中心で、就労にむけての支援はこれからといった状況である。大学が最終卒業学校である場合は、一般扱いでの求職活動になりがちであるが、本調査結果にも示されているように、一般扱いでの就職は短期間で離職につながる可能性も大きい。今後は、大学等においても、一人一人の特性に応じた適切な就労準備教育や就労支援が必要である。

障害者手帳の取得者の増加は、公的な支援を受ける道を選択する人が増加したことを示しており、「就業・障害」（障害者雇用）の増加につながっている。就職し、働き続けるための支援を得るために障害者手帳を取得しているといっても過言ではないだろう。障害者手帳を取得すると、就労していく上でも、様々な支援をうけることはできるが、働き続けていくための力（対人関係能力を高め、社会で自立した職業生活を送るために必要な力）の養成が必要であることを忘れてはいけない。

本調査結果では、「就業・一般」でも、「就業・障害」でも、職場での心配なこととして、「職場の人間関係」「意思疎通が難しいこと」などがあげられている。

「就業・一般」の場合は、「仕事がなかなか覚えられない」、「仕事についていくことがたいへん」といった困難が多くあげられていた。このような職務遂行能力不足は、適切な自己理解不足に起因する能力と仕事のミスマッチが原因であると考えられる。一方、「就業・障害」の場合では「賃金が安い」「労働時間が短い」「正社員になれる見込みがない」「身分保障がない」「周囲の理解がない」ことなどが心配な事として多くあげられ、自立した生活を営むことはなかなか難しい状況である。発達障害者に対する職域開発が始まったばかりで、発達障害者の特性を生かした雇用事例がまだ少ないこと、社会での発達障害への理解の広がりが少ないことも個々の状況を厳しいものにはしていないだろうか。最近、職業リハビリテーションでは、発達障害者を対象にした事務職の訓練も行われるようになってきているが、発達障害者の特性に応じた職域開発が進むことを期待している。

（文責：内藤孝子「LD研究第20巻第3号（2011年10月）」に寄稿した原稿を再構成）

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 公益社団法人全国精神保健福祉会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ 地域における就労支援機関は、対象者を知的障害者に限定しているところが多く、精神障害者の就労支援は地域活動支援センターや事業所の職員が、自分の仕事と兼ねがら支援している状態で、十分な支援が行われているとは言えません。精神障害者の就労支援体制の充実が必要であります。
- ・ 障害特性を理解した支援者の配置が不可欠であり、精神障害に関しては、個別に症状があり、個別支援が必要と考えます。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ 単に就労させることでなく、仕事上のことや人間関係など困ったことが相談できる場となってほしいです。週1回ほど仕事帰りの人たちが集まって、話し合えるようなたまり場的な存在であることも必要です。
- ・ また、日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望みます。障害者就労・生活支援センターの役割を明確にし、就労支援機関と有効な関係性をもつようにすべきと思います。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

精神障害者は日常的に医療との関わりが必要です。医療機関関係者と情報を共有し、連携して支援してください。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

精神障害者の就労支援の現場では、マンパワー不足が課題です。特に精神障害者に精通する専門職を養成することが必要です。
そのための財源の確保をお願いいたします。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 NPO 法人全国精神障害者団体連合会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

訓練校の受講期間のあり方（2ヶ月を三回等）（随時募集等）
ハローワーク以外の就労支援機関の充実
就労専門職員配置の義務化

- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

ピアサポーターの育成及び企業への派遣
就労後の継続的なサポート
ピアサポートの重要性（ピアカウンセラーの雇用等）

- ③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

相談窓口と支援内容の充実（地域活動支援センター任せにしない）
他職種開発（企業へのアイデアの提供）

- ④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

上記項目について、ヒアリングで口頭にて解説します。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 社団法人日本てんかん協会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ハローワーク：地域の就労支援機関・施設（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター、就労移行支援事業所、就労継続A型事業所、同B型事業所）に、一定割合の業務を委託するなど連携し、求職活動支援、職業紹介がスムーズに進むよう、系統的な業務展開を期待する。
- 地域障害者職業センター：地域の就労支援機関・施設に関する適切な情報提供とジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。
- 障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター：発作そのものの影響、併せもつ発達障害や高次脳機能障害の影響、その他個々人のてんかんについて詳しく情報を整理した上で、支援計画に基づく支援を期待する。
- 就労移行支援事業所：作業評価、就労準備のための講習、求職活動支援を通じて、具体的で本人に分かり易い、雇用就労に向けた支援を期待する。
- 就労継続A型事業所：安心して働ける場の提供の継続を、期待する。
- 同B型事業所：てんかん発作のある人も、合理的配慮を講じて受け入れることを、期待する。

② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ハローワーク：地域の就労支援機関・施設に、一定割合の業務を委託するなど連携し、系統的な業務展開を期待する。
- 地域障害者職業センター：事業主へのてんかんに関する正しい知識の提供、ジョブコーチ支援など、必要に応じた直接的支援を期待する。
- 障害者就業・生活支援センター、都道府県市町村立就労支援センター：支援計画に基づき、可能な限りの長期間にわたる定着支援を期待する。
- 就労移行支援事業所：求職活動支援からの継続で職場定着支援を期待する。
- 就労継続A型事業所：安心して働ける場の提供の継続を期待する。
- 同B型事業所：就職後も引き続き受け入れ、職場定着支援について期待する。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ハローワークの最新求人情報が、どの機関でも確認できるようになることを期待する。
- 就労支援機関のネットワークに拘りすぎず、障害や病気のある人を地域でサポートする、医療、福祉、保健、教育の領域とも有機的な情報交換ができるしくみを地域ごとに作り、対象となる人の生活全体のQOLが向上できるよう、役割を担ってもらうことを期待する。
- てんかんの専門知識を有するジョブコーチなどの養成を行い、日本てんかん協会の基礎講座を活用するなど、研修の機会が強力に推進されることを期待する。
- てんかんは発作だけに注目されがちであるが、その障害特性を正しく理解するなど、各就労支援機関の担当職員が、もっとてんかんの基礎知識を有し、安心して相談できる体制を整えるとともに、職域の大幅な拡大を図られることを期待する。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

- 一般市民、企業、学校において、てんかんについての広報・啓発が不足している。てんかん専門医や当事者組織である日本てんかん協会（全国の支部を含む）の関係者を講師に招くなどの活用をして、てんかんと地域移行・就労に関する研修会の開催が企画されることを期待する。
- てんかんのある当事者とその家族の体験を、支援者や事業主が地域で聞く機会を、積極的に設けられることを期待する。
- 同様に、てんかんのある人を雇用している事業主、採用担当者、管理職、同僚などの、体験を聞く機会もとても大切と考え、取り組まれることに期待する。
- 就労の前段階ではあるが、障害者職業能力開発校において、てんかんの障害特性に配慮したカリキュラムを設け訓練対象枠を拡大し、全国的に受け入れが積極的に推進されることを期待する。
- 公的機関での障害者枠採用において、積極的にてんかんのある人が採用されるようになることを期待する。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

身体障害者手帳の有無にかかわらず、就労支援を必要としている難病及び長期慢性疾患患者は多い。雇用義務における障害者の範囲を、難病や長期慢性疾患で社会的支援を必要とする人にも広げるべきと考える。

医学の進歩により、「難病」の状態は大きく変化しているが、未だ一般的なイメージで「就労は病気を治してから」といわれることが多く、秘匿して就労せざるを得ない現状がある。

企業に疾患があることを開示するか否かとは別に、支援者には個々の疾患や状況を伝えることが出来るよう、患者の不安、希望等を聞き取り、どのように就職活動を行えばよいのかというところから、心理的サポートにいたる求職者に寄り添った支援が出来る必要がある。患者は外見上から抱える症状が分からない疾患について理解を得ることは難しく、上手く伝えられない人も多い。難病は疾患の多様性や個性が大きいことから、就労可能性の判断や職場での配慮を的確に行うためにも、その疾患を持ちながら就労を続けるイメージが出来る相談・支援員の配慮や主治医、保健師、難病相談・支援センターなどとの連携支援が必要である。

企業側の難色理由を具体化し、誤解や偏見、理解不足等を解消し、個々の問題改善を提案し、それぞれの可能性を引き出す支援をお願いしたい。

- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

患者が日常の自己管理や服薬、通院などを続け、疾患再燃や増悪の予防を行いながら職業生活を続けるためには、医学的管理の保障、無理のない仕事内容、職場での理解、環境づくりなど、柔軟な対応ができる職場での配慮が必要。

症状の変動による対応、疲れやすさや痛みなどを回避する働き方が出来るなど、本人が相談や意見を述べやすい状況をつくり、相談支援やジョブコーチ支援などが必要であると共に、プライバシーや人権の観点を考慮した上で、身近に働いている人の理解が得られなければ就労継続は難しい。

難病は、産業医では理解、判断しにくい場合もあり、主治医や専門医の意見が必要なときもある。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ・ 難病患者が利用できる現行の制度、職業相談、トライアル雇用、難治性疾患雇用開発助成金、ジョブコーチ支援などが各地において本当に利用可能となっているのか実態調査を行い、効果的な活用となるようにしていただきたい。
- ・ 就労支援機関には、就労活動から就労継続まで様々な場面でのきめ細かな就労支援が必要。難病及び長期慢性疾患の相談・支援に対応できる人材養成・配置が必要であり、理解を深めるためにも職員研修を行っていただきたい。
- ・ 患者が相談を行うところは医療や保健の分野が身近であるため、就労に関して気軽に相談できるところに結びつくことが出来ず、働きたいと望んでいてもあきらめてしまっている人も少なくない。就労支援について、患者に伝わる広報が必要。
- ・ 患者が疾患管理、職業生活の両立をしていくためには、専門性や制度の縦割りの壁を越えて、医療・保健・福祉・労働等の連携がなければ解決できない問題が多い。医療側からは、仕事に合わせた通院や服薬について考慮できることも場合によってはあり、また同じ立場で医療、生活、就労等に経験から情報を伝えることの出来る患者による支援（ピアサポート）も有効であり、本人の意思を確認しながら、就労支援機関と主治医、保健師、難病相談・支援センター、患者会などが連携していくことが出来るチーム支援が必要である。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

難病の発症は個人の責任でもなく、特別な人でもない。働くことで社会に貢献し、経済的自立を達成したい、職業を通じて生きがいを感じ、成長したいと望んでいる人も多い。

難病や長期慢性疾患によって、不採用や解雇、差別などを恐れ、疾患を秘匿し、職場配慮も求めにくい人も多い。そのため無理な就労や誤解などによる人間関係上の問題などで離職、就労を繰り返す悪循環となることがある。QOLや経済的観点からも就労問題は深刻であるにもかかわらず、社会的な支援が少ない。

本人のコミュニケーションスキルや職業訓練、難病患者でも容易に出来る自宅での訓練（通信教育など）などの支援が必要。支援策の一つとして、再燃時には休業支援として公費も投入され、寛解時には職場復帰できるような支援があれば、求職者、企業等、双方にとっての支援となる。

就労問題は社会的側面が顕著で、私たちは決して制度の中で暮らすのではなく、必要な制度を用いながら社会の中で暮らすことを目指している。その点からも難病及び長期慢性疾患についての啓発、職業生活への理解がさらに進むことを望む。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 NPO 法人日本脳外傷友の会

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

① ハローワーク

まず地域で一番最初に相談に行く機関であるから
窓口障害をお持ちの方はこちらにご相談ください。の表示がほしい。
手帳の有無に関係なく。まず話を聞いてほしい。

② 就労・生活支援センター

家族会の運営する就労継続 A, B 型作業所などがかなり増えてきたので、ノウハウを共有してほしい。家族会も力をつけてきている。

③ 障害者職業センター

評価機関として、重要な役割を果たすが、評価訓練の方法に様々な工夫がほしい。

カウンセラーの異動・転勤が激しすぎる。なぜ2年くらいでくるくる回すのか理解できない。

地元に着した企業との連絡、地に足のついた支援をやってもらいたい。そうでないと就労先へのアフターフォローなど出来ない。

④ 医療機関の就労援助

公立のみならず民間病院でも取り組んでいるところが増えてきている。

リハビリテーションのゴールという観点から入院中からのコーディネートが大切。

- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

- ③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

人材の育成に力を入れてほしい。

さまざまな障害についての特性を勉強してほしい。

コーディネート力の強化

粘り強いプロ精神。

温かな人間性など

責任感

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

合理的配慮

★高次脳機能障害の症状は失語症などのコミュニケーション障害、記憶障害、注意障害、遂行機能障害等又身体障害との重複も多い。

年数をかけて改善する機会が多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく機会が多いことが立証されているので、さまざまな合理的配慮が必要である。

したがって入社試験の場にたとえば記憶を補うための辞書、パソコン、メモリーアシストの使用等が認めてもらえれば、それらを日常的に使う仕事に就くことができるはずである。

たとえば公務員試験など。入り口で閉ざされている現状であるが、ポジションによっては適任の仕事があるはずである。柔軟な発想で就労の機会を与えるべきである。

★現状で障害者が雇用されても、ほとんどが契約社員であったり、短期雇用であったりして正式雇用されるものが少ない。

又、特例子会社の場合いには定期昇給や、キャリアアップの機会に恵まれず、一般就労の社員と平等とは言い難い状況で働いているものも多い。

出来る仕事と出来ない仕事の見極めはもちろん必要であるが、彼らにも機会は与えられるべきであるから、企業への啓発・指導助言を支援機関として推進するべきである。

あまりにひどい事業所へは改善勧告や罰則規定を設けることも今後の障害者権利条約の批准に伴い設けるべきではないか。

以上、ご協力ありがとうございました。

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 社団法人全国脊髄損傷者連合会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

- ① 求職活動を行うに当たって、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

障害者の個別状況に応じた合理的配慮を講じること

求職活動において、個々の障害当事者の個別状況を把握し、合理的配慮を講じることが支援機関に求められる。

具体的には、募集、採用、職場環境、情報、コミュニケーション、労働時間、休憩時間、休日、通院等で合理的配慮

- ② 企業において継続して働き続けるために、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

企業側で上記と同様な合理的配慮が講じられているかをチェックし、必要に応じて合理的配慮を講じることが企業に促し、場合によっては勧告する。

③ ①及び②のほか、各就労支援機関に求めること（支援等）はなんですか。

④ 上記のほか、ご意見等があればお書きください。

以上、ご協力ありがとうございました。

所在地等	〒466-0025 名古屋市昭和区下構町 1-3-3 Tel: 052-841-9888 Fax: 052-841-3788 E-mail: wadachi-ch@aju-cil.com http://www.aju-cil.com/
沿革	1984年10月 無認可作業所「わだち作業所」設立 1990年4月 身体障害者通所授産施設「わだちコンピュータハウス」設立 2007年4月 新体系事業に移行(就労移行、就労継続A、B、生活介護)

◆わだちコンピュータハウスとは

わだちコンピュータハウスは、四肢まひを中心とした重度の障害者が、コンピュータを使って働く場(障害者就労支援施設)です。40人の障害を持つ仲間(所員)が働いています。

創業当時の80年代、授産施設や作業所の仕事内容は、主に手作業による反復作業が中心で、平均工賃は数千~1万円という実情でした(といっても2008年度15,000円で、今もそんなに変わりません)。「1日働いても数百円では働きがいが無い」「労働を通して経済的に自立したい」という仲間の思いが結束し、残された機能を生かした手作業以外の手段が模索され、社会的ニーズの高まっていたコンピュータ作業に取り組むことを選択しました。

会計士を招いての簿記講座やコンピュータ講座が重ねられ、84年に無認可の「わだち作業所」を開設し、90年度からは身体障害者通所授産施設「わだちコンピュータハウス」(以下、わだち)としてスタートしました。07年度からは障害者自立支援法の新体系事業である、就労移行支援、就労継続支援(A、B型)、生活介護の多機能型事業所に移行しました。A型の仲間とは雇用契約を結んでいます。

現在のわだちの業務内容は、行政や一般企業からの受託によるデータ入力・加工、ホームページ制作、事務処理系システムの開発、アンケートの企画・集計・分析、行政計画のコンサルティング、テープ起こし、DM代行発送、障害者向けITサポートなど多岐にわたります。

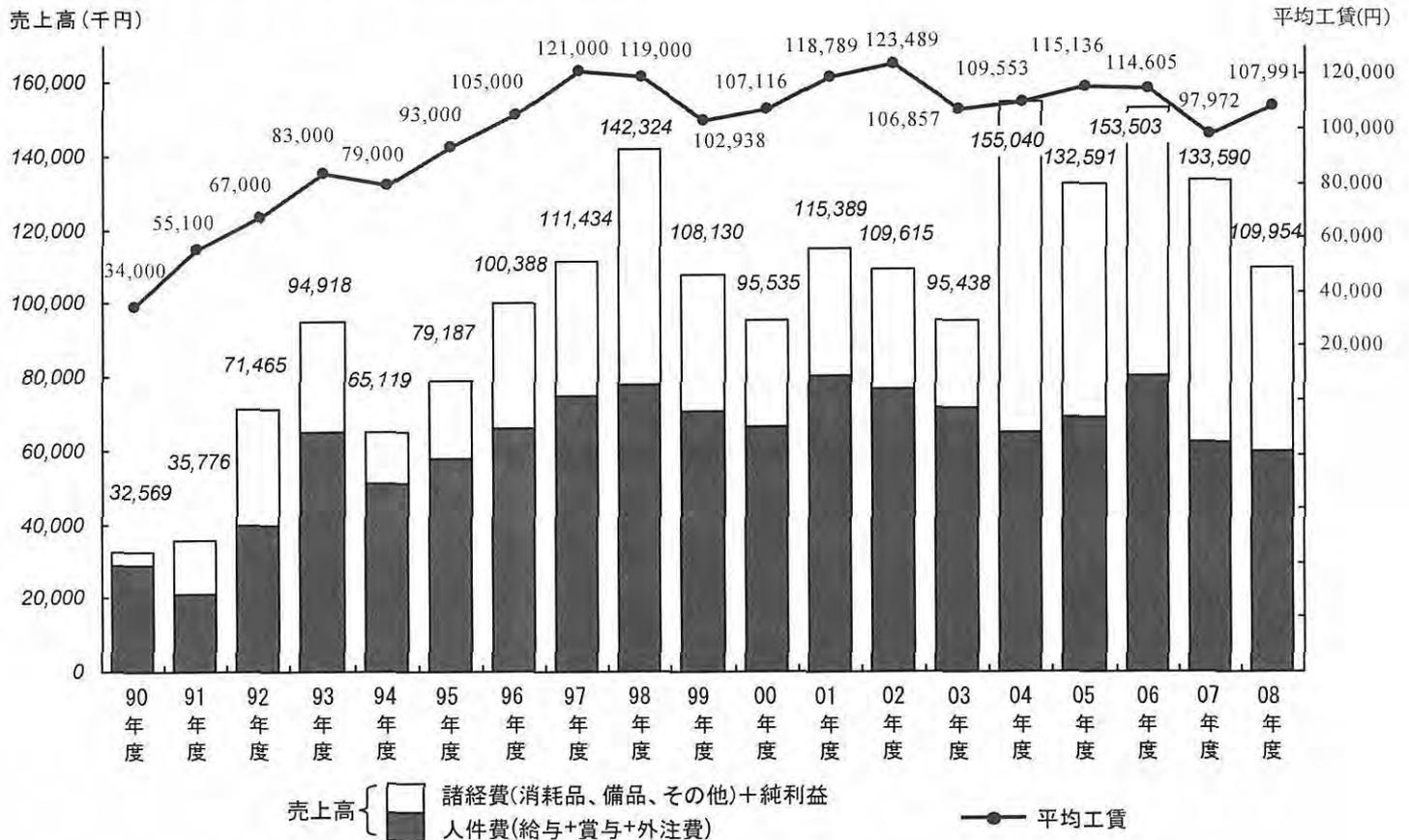
それぞれの障害状況や能力に併せて仕事を組み立てますが、所員が主体的に関わることを



モットーに、重要な決定を所員自身が行っているのが特徴です。顧客との打ち合わせや仕様の決定、納品に関わることはもちろん、時には職員よりも障害を持つ所員の方が業務に精通していることもあります。また、速さや正確さを要求される入力や編集作業は、健常者のアルバイト・パートに依頼することにより、所員は工程管理や納品前のチェックや加工で力を発揮します。納品前や客先での打ち合わせや現地調査が立て込んでくると、資料

整理や準備のため仕事は深夜や休日に及ぶこともあります。役所の監査では毎年のように職員の就業時間を短くするよう指導を受けましたが、「職員のためにある施設ではない」と闘い続けました。

所員・職員一丸となった努力の結果、96年からは売上高は1億円を超え、所員の平均工賃は月10万円を超えるようになりました。



◆組織体制と障害者自身による自主管理

わだちは以下の2つの事業部と13のグループで構成されており、所員はいずれかの事業部、グループに所属します。また、07年4月からは障害者自立支援法に基づく多機能型事業所に移行したため、役所の支給決定を通して利用することになります。

この他に、法人直属の営業部があり、営業部職員を中心に営業にあたっています。

所員は通所を基本にわだちの仕事を行います。創設当初よりITを生かして在宅での勤務も取り入れています。原則9:00~17:00の勤務時間ですが、障害状況、生活状況に合わせて働ける条件を作っています。

表1 事業部、グループ制

事業部	グループ
ユニバーサルサービス事業部	1 コンサルティンググループ
	2 入力・集計グループ
	3 編集・デザイングループ
	4 企画・運営グループ
	5 防災企画グループ
	6 印刷・発送グループ
	7 リフトカー事業グループ
	8 障害者講師派遣事業グループ
	9 福祉情報誌の発行グループ
IT事業部	10 システム開発グループ
	11 ITサポートグループ
	12 WEBデザイングループ
	13 WEBシステムグループ

表2 障害者自立支援法に基づく新体系事業

事業名/定員	事業の概要
就労移行支援 6名	一般就労を前提に社会人として必要な職業技能を身につけることを目指す。
就労継続支援A型 13名	受注した業務を主体的に遂行する。雇用関係、労働法規の適用。就業規則あり。
就労継続支援B型 15名	これから技能を磨き挑戦していこうとする者にはステップアップしていく機会。
生活介護 6名	重度の障害者の立場を生かした活躍の場を創造。

受託業務については、一人で担当する場合もあれば、仕事の規模により複数の所員がチームで担当します。業務によっては複数のグループにまたがって担当者を決めます。毎週月曜日の作業ミーティングで担当を決め、進捗状況をチェックしたり調整をします。

工程管理を始め、事業計画や予算作成、会計事務や給与査定、新しい所員の入所判定なども基本的に所員の管理のもとに行われています。コンピュータの知識と技能の向上をはかるため、研修に出かけたり、外部から講師を呼んで勉強会を行うことを決めたりするのもすべて所員自身です。

◆わだちで働く仲間と職員の役割



Bさんは身障手帳1級。障害程度区分は6。脳性まひによる全身性障害で、手動車いすを使用。トイレや食事等生活のあらゆる場面で介助が必要で、言語障害もあります。わだち作業所創設当時の仲間で、わだちの中で最も重度の障害者です。独学でプログラムを学び、情報処理資格1種を取得した努力家です。SEとしてシステム開発の仕事をしています。週2日わだちに通所し、その他は在宅勤務です。

彼が手がけたシステムは、ゴルフ場業務システム、各種団体の会員や会費の管理、タクシーの運行管理等さまざまです。打ち合わせの段階から参加し、チームでの開発ではリーダーの役割を果たしています。未知の業界の、それもバックヤード業務について理解し、使う人の立場に立って必要な仕様を組み立て提案するので、彼の開発したシステムはお客さんに喜ばれています。「専任のスタッフが台帳とにらめっこして1ヶ月かかっていたのが、誰でも瞬時にらせるようになった」「有休が取れるようになった」「新聞を読む余裕ができた」など、顧客からの評価が仕事の励みにもなっています。

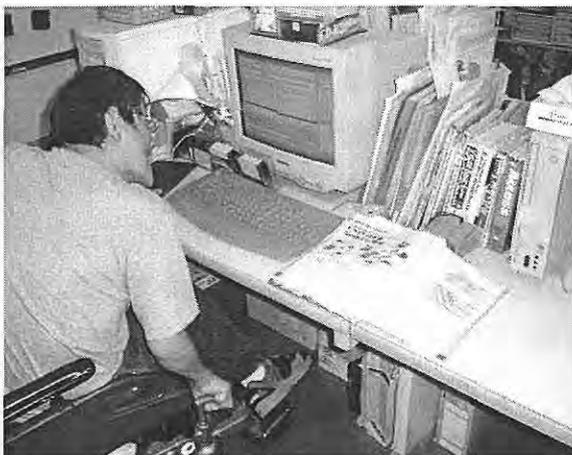
言語障害と書字障害のため打ち合わせには健常者が同行しますが、メールでのやりとりやリモートメンテナンスの環境ができてからは（かつ顧客側の情報リテラシーがある場合）、仕事上の障害はほとんどなくなってしまいました。代わりに、顧客の営業日の関係で日祝日や盆正月にも対応に追われることもあります。

わだちが集計業務に取り組むようになったのは、Bさんが「アンケートの集計プログラムならできるかも知れない」と言ったことがきっかけでした。20年前の集計仕事では、集計の設定をプログラムに書くしかなかったため、Bさんがつきっきりで集計結果を出すしかなく、何日も徹夜作業が続きました。その後仲間の声を取り入れ、簡単に設定できるように改良し、多くの仲間が担当できるようになり、しかも同時に何本もの調査の入力とチェックと集計が進められるようになりました。こうした業務の省力化、平準化、品質管理の発想は、顧客向けのシステム提案にも生かされています。

Mさんは全盲の1級の視覚障害者。民間企業で働いていましたが、中途失明により退職。コンピュータを使った仕事をめざし、36歳でわだちに入所。暗中模索からたどり着いたのが今も続けているテープ起こしの仕事でした。

Hさんは先天性表皮水疱症という皮膚の病気で、ガーゼ交換が欠かせないほか、特に夏場は外に出られません。在宅就労にて、主にAJU自立の家のホームページの更新担当をしています。

わだちには、この他、聴覚障害、知的障害、高次脳機能障害等さまざまな仲間が働いています。それぞれの残存機能に合わせて仕事を切り分けたり、組み立てたり、品質管理の仕組みを作ったり、さらに新たな職域を開拓したりするのが職員の仕事です。職員の仕事も固定的ではなく、仲間同士でまわっていく業務スタイルをめざすこととなります。



◆当事者の視点を生かしたコンサルタント

わだちは重度障害者の働く場づくりをめざしてきましたが、その源流は愛知県における障害当事者運動にあります。障害者差別が顕著な 70 年代。名古屋市内には障害者トイレが更生援護施設に1つしかありませんでした。73 年、「障害者よ、街に出よう」の新聞への投書から「愛知県重度障害者の生活をよくする会」の運動が始まりました。社会のせいにして閉じこもっているのではなく、障害者自身が自己変革し、社会に訴えることで社会を変えていこうという当事者運動でした。「福祉の街づくり」というのは、労働、移動、自立生活とともに取り組まれた当初からの課題でした。さまざまな形で行政等への働きかけが繰り返されました。

それから 20 余年。95 年に愛知県の「人にやさしい街づくり条例」が施行された際、わだちは、全国でおそらく初めて、障害当事者団体による街づくりコンサルタントとして名乗りをあげました。長年の運動が下地となって、障害者の仕事につながったのです。近年では、中部国際空港のユニバーサルデザインや、愛・地球博(愛知万博)バリアフリー検討等の業務の委託を受け、基本設計の段階から責任ある立場で関わってきました。2009 年に開港する富士山静岡空港のバリアフリー検討業務でも、静岡の仲間たちの声を代弁すべく取り組みました。

わだちの特徴は、肢体不自由だけでなく、視覚障害、聴覚障害、知的障害、高齢者、子育て団体等、さまざまな団体を巻き込み、彼らの意見を学識経験者にオーソライズしてもらおう形で計画に反映していくことです。例えば障害者用のトイレ。最近が多目的トイレを作ることが一般的ですが、大きな空間と高価な設備を必要とします。使いやすい多目的トイレを作れば、旅行者や子連れも頻繁に利用するので、いつも使用中になることは、最近のショッピングセンターを見れば明らかです。一方、一般トイレの入口の幅を 600mm から 800mm に変更することで、ほとんどの車いすの利用者が使えるようになります。中部空港では会議や検証等で延べ 1000 人を超える当事者の声を集めました。このことによって、中部国際空港は、障害者のためにではなく、「誰もが使いやすい空港を」という目標を達成しました。

愛・地球博でも「外出の機会に恵まれなかった人たちも来られるしかけにしたい」との願いから活発な意見交換がなされ、さまざまな設備、展示、情報提供、人的サービス、並びに当事者が講師となつてのスタッフ向けおもてなし研修が採用されました。

この他にも、道路や建築物の設備、通信機器、入力補助ソフトウェア等における実証実験や製品評価、福祉車両販売店におけるスタッフのバリアフリー研修などを受託していま



す。

最近では東海豪雨災害での被災経験をきっかけに、避難所間仕切りセットやGISを使った災害時要援護者の避難支援システム等、防災企画にも力を入れているところです。

障害者団体が乗り込んでいくと必ず最初は警戒されるものです。根あかに、めげずに、何度でも足を運ぶことをモットーにしています。

◆わだちの知恵

こうした業務を支えているのが、道具としてのIT技術の活用であり、さまざまなスキルやノウハウの蓄積であり、さまざまなマンパワーの活用と、人を育てる工夫です。

人	障害者が健常者（アルバイト、パート）を使う 学識経験者や他の当事者団体とのネットワーク
道具	ITとさまざまな機器の活用
制度	助成制度、優先発注制度等を活用

90年代にはよく「PCを使った障害者就労の可能性」が言われたり、インターネットが普及し始めた頃からは「ITを使った在宅就労」ということが称揚されるようになりましたが、正直なところ懐疑的に感じられました。ITは単なる道具に過ぎないのに、ITだけで自立できるような幻想が一人歩きしている印象でした。また、社会の求めるレベルに仕事を組み立て、引き上げていく人間の役割という発想が抜けている感じがしたからです。単なる作業のつなぎ合わせでは仕事にならないことは、これまで在宅就労でうまくいかなかった例が物語っています。

わだちがうまくいったと評価できるとすれば、障害を持つ仲間同士のサポートや、より重度な仲間のモデルの存在、自らの能力を社会に生かし対価としての工賃を受け取ることへのモチベーション、背伸びをしながら挑戦する所員の足りない部分を補ってきたスタッフワークでしょうか。

制度の活用の面では、福祉団体としての利点を生かして、IT機器の整備に各種助成制度を活用させてもらっているほか、研究助成や活動助成によって障害者の仕事を創ってきています。

一方、受注環境をめぐっては、かつては行政を中心として随意契約による受託が大きかったのですが、最近では競争入札のカベが大きく立ちはだかり、苦戦を強いられています。2004年の地方自治法施行令の改正では、授産施設等への上限額を超えた随意契約が認められたのですが、物品販売等に限定されていました。障害者の仕事＝モノを作って売るという発想を変えてもらうべく、各方面に働きかけた結果、2008年3月より、データ入力やホームページ制作等を含む役務の提供が随意契約の範囲に認められるようになりました。障害者の仕事を作り出す官公庁の役割に期待するところですが、法の趣旨が生かされていない現状があります。

◆障害者雇用をめぐる

わたちの歴史は、雇用から疎外されてきた障害者たちの就労の可能性への挑戦でした。「何十社面接しても就職先が見つからない」「職業能力開発校に入りたくても身辺自立が出来ていないと門前払い」という現実から、わたちにたどり着いた仲間たち。わたち作業所創設後 20 年余の間に、わたちから一般就労に至ったのはほんの数名で、しかも仕事の能力よりも比較的障害の軽い者しか就職できませんでした。バブルの崩壊の頃には数名の仲間が相次いでリストラに遭ったこともあり、しかも傷付いて出戻ってきってしまうケースを目の当たりにして、「障害者の場合就職率よりも離職率の方が高い」と一般にいわれることを、身近に感じてきました。ですから、ある時期から一般就労については消極的というか、静観してきました。

さて、障害者自立支援法の施行と、障害者雇用促進法の改正により、国の施策は「福祉から就労へ」と大きく動き始めました。わたちでも、過去3年の間に実に7人もの仲間が一般就労を果たしていきました。仕事のできる者が就労していくわけですから、わたちにとって転換点を迎えたと感じざるを得ません。

民間企業にとって罰金を払って済ませていた時代は終わり、真剣に採用を考え始めたことを感じさせます。最近、企業からの障害者雇用の相談がとみに増えています。ハローワークに求人を出してもほしい人材が集まらない、と異口同音に聞かれます。車いすに乗った「健常者」を求める採用側と、障害者の現実との間に大きなギャップがあるのを感じます。採用側が期待する障害者は既に就職してしまっていて、これから就職しようという障害者にはそれなりの支援が必要であるということ。

さて、わたちの今後としては、障害者の働く環境を創ってきたノウハウを生かして、障害者自身が就労環境を提案していくこと、それもより仕事上の障害の重い仲間の就労支援をコンサルタントしていくことが課題と感じています。





現在までの就労状況

- ・ ハローワークからの紹介の時点では「始めはパート契約だがゆくゆくは正社員に」と言う話だった。
- ・ 面接時も正社員希望である事は面接官に伝え、「すぐには出来ないがゆくゆくは」と言う話だった。
- ・ 入社して2年が経ったころ人事部に正社員の話をするが「現在は景気が悪く、業績も悪いので待って欲しい」との事。
- ・ 5年目、一向に正社員の話がないので人事部に再度話をする「そんな話はしていない」と返される。
- ・ ハローワークと労働基準監督署に相談するがどちらも回答は「心情的には解るが、法律的にはパートでも直接雇用であり、最低賃金も守っている為、法的にはなんの問題もなく、またハローワークや労働基準監督署は法的に問題がない限り、関与する事は出来ず法的効力も持っていない。」
- ・ ハローワークと労働基準監督署の担当者からは「障害者雇用枠からの入社後、このようなトラブルはとて多く相談は後を絶たない、直接雇用してしまえば実態がアルバイトでもパートでも正社員でも関係なく法的にはクリアーでき補助金も企業は受け取れる、法律の抜け穴なのです。」
- ・ 現在も状況は改善されていない。