

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。