

障害者団体に対するヒアリングについて

団体名 N P O 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。

地元密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。