

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会におけるこれまでの主な意見(第1回～第4回)

資料1-6

## 1 企業の不安と支援策

## 1-⑧ 企業に対する要望・意見等

小項目	ご意見
社内の受入体制の整備	○社内の受け入れ態勢の整備について、権威ある担当者の配置とともに、障害者の理解を深めるために、特に現場の社員の教育を繰り返し実施されたい。(近藤②) ○企業内の一般従業員への啓発等を更に進めていただき、社内の支援体制を構築していただくことを期待している。企業を対象にした研修を充実させていく必要があるため、そのような機会を行政がバックアップする必要があるのではないかと。(西村)
雇用の質の向上	○障害者雇用促進法の改正で、障害のある人の希望等に合わせて、短時間労働も含め多様な雇用形態になってきている。その上で、以下の点についてお願いをしたい。(原) ① 雇用した卒業生について、個別の支援計画を活用しながら、関係機関の協力を得て、キャリアアップ、人材育成を図ってほしい。 ② 就労生活の安定を考え、アパート等の利用者への家賃補助、社員寮の活用等も検討してほしい。
	○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。(育成会)

## 2 障害特性への配慮

## 2-③ 障害特性への配慮：精神

小項目	ご意見
医療機関との連携、課題	○精神障害者は医療とずっと関わることが必要と言われているので、医療機関関係者と情報を共有して、連携して支援をしていただく。通院しなければいけないこととか、服薬をしなくてはならないこと、そういうことをしっかり企業側にわかっていただくこと。企業の上の方はすべてそれをわかっているけど、実際一緒に仕事をしている仲間の方がこれを理解できていないということ、薬を飲むのもなかなか思うようにいかないということも聞いている。やはり職場環境において、精神障害者の特性をしっかりと理解するような啓発的な活動が必要ではないかと思っている。(みんなねっと) ○福祉就労でやっている場合には、やはり福祉就労の職員が主治医と連携を取って支援をしているという形になっているので、そういうところの配慮をいただきたい。(みんなネット)
そのほかの配慮、課題	○精神障害者については、外見からは障害の状況を把握できない場合が多いほか社会的な偏見、理解不足等から、紹介の段階で断られることが多い。また、障害を秘匿して応募する者も多く、結果的には求職活動を長引かせる要因の一つとなっている。(HW) ○ピアサポートの重要性(ピアカウンセラーの雇用等)[全精連] ○ピアカウンセラーの雇用等というのは、例えば産業医や産業カウンセラーとはまた別の枠組みとして、実際に自身が障害を負っている又は乗り越えた経験を持っている方を企業側にカウンセラーとして配置することもあっていいのではないかと。(HW)
企業に求める配慮	○精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。(近藤)

## 2-④ 障害特性への配慮：発達

小項目	ご意見
職場定着での配慮	○精神障害、発達障害の場合、勤務時間帯や週の所定労働時間の柔軟さが必要であることなど、精神障害、発達障害に関する雇用側への正しい理解促進策の充実。(近藤)(再掲) ○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。(JDDネット)
そのほかの配慮、課題	○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。(JDDネット)

## 2-⑤ 障害特性への配慮：難病その他

小項目	ご意見
雇入れ・職場定着・職場復帰に係る配慮	○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。〔JPA〕

## 2-⑦ 企業等に対する要望

ご意見
○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づくりの構築が求められる。〔日身連〕
○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。〔日身連〕
○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。〔JPA〕

## 2-⑧ 合理的配慮

ご意見
○なぜ定着継続ができないか。やはり、精神障害者の特性を分かっていたきたい。企業側でも啓発などを行っているけれども、ポイントとしては、やはり、何か人間関係で些細なトラブルが起きた時も、なかなか上司に言いつらい。そういう時に、企業と本人との仲立をしていくような支援は必要だと思う。非常に不安で、心配な状態で本人は行く訳ですから、その場でやはり、大丈夫メッセージというか、そういうことをびったりと本人に寄り添って解決してくれるような、そういうマンパワーをやはり企業側に置いていただきたい。それで、一緒に働く人との関係がとても必要であるので、そういう方にうまく精神の人の大変さを理解してもらえるような、そういう支援がまさに精神障害者の合理的配慮ではないかと思っている。（みんなネット）
○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）〔JDDネット〕
○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。〔ろうあ連盟〕
○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。〔育成会〕
○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。〔脳外傷友の会〕
○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場合が多いことと、代償手段を身につけることで、改善されていく場合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られれば、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。〔脳外傷友の会〕

(注)

① ( )内は発言した委員の名前・団体(敬称略)を指す。各委員の名前の最後に付されている丸数字、例えば①は第1回研究会での発言を指す。また、〔〕はヒアリング資料での記載を指す。なお、内容については、事務局で適宜要約している。なお、発言の内容とヒアリング資料の記述内容が重複している場合には、いずれか一方を掲載している。

② 同様に、各冒頭のボツ(・)は研究会での発言、丸(○)はヒアリング資料から抽出したものである。

③ ヒアリングを行った団体・機関と略称

・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連	・財団法人全日本ろうあ連盟 → ろうあ連盟	・社会福祉法人全国盲ろう者協会 → 盲ろう者協会	・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連	・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット	・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと	・NPO法人全国精神障害者団体連合会 → 全精連
・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会	・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA	・NPO法人日本脳外傷友の会 → 脳外傷友の会	・社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連
・特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん → JC	・秋田公共職業安定所 → HW		