

## 第5回（平成24年3月6日）における主な発言

【論点1に係る主な発言】 ※○：不安要素（課題）、●：必要な支援

《全般》

- 知的障害者の場合、例えばこの子の親が亡くなった時に誰が面倒を見てくれるのか、将来高齢化した場合、どこで面倒を見てくれるのかということなど、最初は何も企業が分からないがために、入り口のところで不安だけが先行してしまうということがあるのではないか。（栗原委員）
- 障害者を雇用している企業では、何年か経てば本当に働けるかどうかといった初期の不安というのはなくなるが、ハッピーリタイアメントがうまくできるかどうかという不安だけはずっと付いて回る。そうした時に、こういうところに持って行けば、あとは福祉の方に移行できるというような、最初にそういうようなことが、雇用する時に企業の方に安心感を与えるような言質が言われていれば、もっと雇用が増えるのではないか。雇用してみれば、十分戦力として仕事ができるんだというのは、企業として分かってもらえると思う。ただ、そこへ一歩踏み出すためには、やはりいろんな不安感というのが当然付いて回るというのは、最初の段階では付いて回ると思う。（栗原委員）

《①雇入れ前後の不安要素と必要な支援》

- 社会人として、社会常識があるのか、躰はできているのか、身辺処理ができるのか、健康管理、安全管理が自らできるのかどうなのか。  
また、生活環境がしっかりしているかどうか。実はなかなか個人情報で企業に情報として入らない部分ではあるが、雇う側とすれば、時間外について本当にその人が働くための生活費用があるかないかというのは、すごく大きな課題。
- 業務遂行について、何ができるのか、就労に必要な体力はあるのか。指示が分かるのか。どのような点に配慮すべきか。これは個別に難しいと思うが、そういうようなこと。（土師委員）
- どのような指導をすればいいかというようなアドバイスが欲しい。（土師委員）

《②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援》

- 企業は別に障害者だけを雇用している訳ではなく、健常者も同じように雇用していて、それはマネジメントという中である程度多様性はあるながらも、企業文化という中で同質性みたいなものを保っている。その同質性を外れるようなところがあると、企業によっては二の足を踏む。  
それは、いたる局面であり、意外に家庭というか生活部分が多く、どうしてもそこまで入らざるを得ないということが不安要素として、根元的にあるのではないか。（前川委員）
- 福祉施設の方で、企業に雇用された障害者がある程度自信を持つまで、ちゃん

とフォローしていただきたい。そして、いざ仕事がきつくなって大変だと、企業の方でそういう見方をした時に、福祉施設の方で、また受けてもらうという、そういう循環ができれば、彼らとしても10年、20年は十分働くだけのことができる。その前後をちゃんと福祉関係でやっていただければ、あとは企業の方で何とか面倒をみることもできる。(栗原委員)

### 《③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援》

- 複数の従業員が、障害者も含んだ従業員が働く職場で一緒に作業する。仕事する中でのアセスメントというのは、実は企業の中でしかできないことで、人事評価などは、一番得意な分野でもある。ただ、私どもをもってしても、例えば一過性というか、採用初期の段階では精神障害者は分からないし、1年、2年経ってもまだ分からない。ようやく約2年ぐらい見て、いろんな不安定状態とか、半年でまあまあこういう仕事ができる、こういう能力を持っているというようなことが見えてくる訳で、更に、それは会社の中で。一方、それを支える生活面、本人が働いている中で、生活との適用状況というのが一体どうなっているのかというアセスメントはなかなか企業ではできない。(前川委員)
- 別の支援機関の方が働く部分も見た上で生活面を見てもらうことが必要。長期的な視点をもって見るためには、企業の中で片足は置いて、一緒に見ていくことが本人のためにもなるし、企業にとっても役立つ。それが更に本人を伸ばしていくということにもなるし、そうした実力を付けた就労支援機関の方がいれば、間口が更に広がって行って、就職困難度のより高い人が、企業を訪れるということなので、そこで適切に見る目も養えて、更に適切なアドバイスもできていくというふうに考えている。(前川委員)

### 《④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援》

- 障害者を雇用している企業では、何年か経てば本当に働けるかどうかといった初期の不安というのはなくなるが、ハッピーリタイアメントがうまくできるかどうかという不安だけはずっと付いて回る。そうした時に、こういうところに持って行けば、あとは福祉の方に移行できるというような、最初にそういうようなことが、雇用する時に企業の方に安心感を与えるような言質が言われていれば、もっと雇用が増えるのではないか。雇用してみれば、十分戦力として仕事ができるんだというのは、企業として分かってもらえると思う。ただ、そこへ一歩踏み出すためには、やはりいろんな不安感というのが当然付いて回るというのは、最初の段階では付いて回ると思う。(栗原委員)(再掲)
- 雇用管理上では、本当に彼らが定年まで働けるのか。働くことがいいのかどうだろうかということ、これもやっぱり課題。  
問題が生じた時に、どこが支援してくれるのか。最終的にはハッピーリタイアもあるが、どこがきちっと引き取ってくれるのか。リタイアした時に給料が無くなる訳だから、本当にその人の生活が成り立つかどうかというのは、実は企業としてすごく不安なところ。(土師委員)

## 《⑤その他》

- 企業の人事担当者や現場責任者の話を聞くと、障害者雇用を続けていく上でとか、障害特性を知る上で、継続的に勉強できる場がないという意見が多かった。担当になったものの、どこから情報を得られるのかといったところで、支援機関の存在を知らない者もいる。(西村委員)
- 支援機関の役割というところで、どこまでができることで、どこを企業の方に担っていただいて、そこをサポートするかというところの情報提供がきちっとされるということが必要だろうと思う。また、企業に対する研修機会の保障、それもフォローアップも含めた体制が必要ではないか。(西村委員)
  
- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報が少ないこと。情報の少なさによって、一体何をしたらいいのか分からないという漠然的な不安を持っているケースが多い。したがって、全く雇用経験のない企業に対する支援という観点も必要ではないか。(望月委員)
- 支援策としては、的確な情報を提供していくことが非常に重要。まずは一般論や支援制度の説明や障害者を受け入れるためのいろんなプラン、社員への研修を含めて、初期の段階の一般論から入っていくことが重要。そして、だんだん具体的に雇用の段階になった場合には、どういった方を採用するのかということ念頭に置きながら、また情報提供していく。  
また、職務の切り出しとか、実際にできる仕事があるんだろうかという不安に対しては、職務を設計していく。そういった流れで支援をしていくことが必要。(望月委員)
  
- 企業を回ると「やらせる仕事がない」というのが、第一声。彼らのできる仕事、職域というのはすごく多様化しているというのがまず一つあると思う。そういう意味では、企業が食わず嫌いしているのではないか。(土師委員)
- それを払拭するためには、同業他社が実際に障害者を雇用しているところを見せよう。また、例えば特例子会社を立ち上げたいという会社に見学させて、会社の中の仕事を見せられ、こういう仕事で雇えるのではないかなというようなアドバイスを。さらに、実際に就労移行施設を見せられて、そういう人たちに実際の作業に対して職場の指導者がどういう工夫をして仕事を与えているか、どういう工夫をすれば彼らがきちんと仕事ができるんだというようなことを実際に見ていただく。  
特に知的障害者や精神障害者は、分からないというところが一番の雇用を阻害している部分だと思うが、こうすればということを見せようことが大事。  
加えて、実際に雇用している企業で実習をしてもらうことも、早道かなと思って。そういう意味では、解決策としては、既存の雇用している企業、特に全国特例子会社はもう300数社できている訳だから、この辺をうまく活用しながら、いろいろ理解を深めていけるような流れを作ることが、この仕事に対する払拭になるんじゃないか。(土師委員)
  
- 経営的に見れば、採算がとれるのかどうなのかというのは一番の課題。特に賃金

の水準はどうあるべきかという、ここはもう経営者として迷うところ。雇用部会の傘下の企業は雇用者全員最賃をキープしているすが、特に神奈川は毎年大変上がっている、実はこの辺りも課題。(土師委員)

### 【論点2に係る主な発言】

- ・ アセスメントをしっかり行って、その企業で働けると、きちんと送り出して、初期の定着支援をきちんと行って、当然出てくるトラブルシューティングを企業と一緒にやって、そして、長期になると生活面の問題が出てくるのでそこを福祉と連携してやっていくという、そういうサポーターが地域にいるということがきちんと企業に伝わるとということが重要。

それを行うのは、知的障害者では、ナカポツと移行支援事業だと思っているが、ここがどこもきちんとできている訳ではなくて、できているところが非常に限られている。

また、アセスメントに焦点を絞ると、発達障害者や精神障害者の場合は非常に難しく、やはり知的障害者もそうなのだが、そこが緩いまま企業にお願いをして、企業のところでいろいろ問題が出てきているというところがある。

一口に支援のアセスメントと言っても、作業の評価、これは就労移行支援事業でやるべきもの。それから、客観的なテストの評価というのも、発達障害者や高次脳機能障害者などの場合には非常に重要なので、そういうことも重要。それから、企業での体験実習を通しての評価、ここをどうするかということも具体的に議論が必要。それから、いわゆる相談面接、そして生活面についての情報をどういうふうに把握するかということも重要。

これは、一つの機関が全部できる訳ではなく、やはりコーディネートしながら、移行支援事業にある部分はお願いをしたり、ある部分はこっちから情報を取ったり、ある部分は企業に体験実習をお願いをしたりとかというふうに、複合的な要素を取りまとめることが必要になる。そこをやるべきなのはナカポツなのだが、ナカポツが果たしてこれだけのことをやれるか、現状はそうなのかというと、今の人員配置ではやれない。それで、一つナカポツの在り方についてももう少し検討するというのと、もし限界があるのであれば、今申し上げたような評価というものを、例えば委託訓練というような事業があるけれども、委託評価というような、やはり労働の施策の中で委託評価というような事業を作って、できるところにそれをお願いしていく。そして、一定のレポート評価をまとめて、それを今後の支援に役に立たせていくというような、そんな新たな仕組みの検討というのも可能性としては考えられるのではないかと。(小川委員)

- ・ もともとナカポツは訓練施設を持たない、職業生活に関わるケアマネジメントからスタートした経緯があって、いわゆるその入口というよりむしろ特別支援学校との関係も含めて、在学中に登録をして職場実習等の地域における窓口も一つにしていこうというところで、学校からきちっと引き継いでいるところもあったり、あるいは実際に職場実習の時に本人のアセスメントを含めて職場のアセスメントもきっちりしていくという力が、いわゆるジョブコーチと就労支援ワーカーの中でできるようになっていて、いわゆるフォローアップも含めて、定着支援及びフォローアップも含めて、雇用管理のところも実はナカポツの方に企業の側から来ているとこ

ろで、きちっと成功しているところはある。

したがって、いろいろ地域差はあるかと思うが、ナカポツセンターでとても成功しているところというのは、いわゆる入口の方からいわゆる途中で企業の課題にしっかり対応できるところって、しっかりあるので、そのところは見据えていく必要がある。もう一つは、就労支援ワーカーがいわゆるこのジョブコーチ等を含めて、例えばその職場の中で勤務地が変更になったりした時に、再度またジョブコーチとやりとりをしながら、きちっと対応をしているところもあったりするので、いわゆるこのところは、ナカポツのやっている就業生活に係るケアマネジメントというところで、いわゆる生活の部分で崩れたところって、やっぱり生活支援にきちっと繋ぐ形で、直には関わらないが、きちり福祉の側に繋ぐ仕組みというか、そこら辺りの整理整頓ではないかなと思っている。いわゆる別々のところではなくて、やはりどこかがきちりと地域の拠点として両方が一元化されていて、その方でやはり生活支援にも繋げる、あるいは企業の雇用管理の困ったところにも対応できるという、その仕組みの議論をしていくと、今言う双方の議論が整理できるのではないかなと思っている。そういう意味で、ナカポツの好事例というか、うまくいっているところを救い上げると、きっかけが見えてくるのではないかなと思っている。(崎濱委員)

#### 【その他の主な発言】

- ・ 19年研究会と一番違ってきているのが、たくさん発達障害者と精神障害者が就労支援の対象の中で、特に現場がかけなければならない労力のウエイトとして非常に大きくなってきているということ。  
働く能力やあるいはどういう職場が適しているのかとか、どのような支援が必要なのかが分かり難い方たちについて、そこをどういうふうに把握するかという意味で、私はアセスメントという言葉を使っている。そこが分かり難いまま企業に送り出すということをどのように防ぐか、うまく機能させる仕組みが必要なのかということを考える必要があるのではないかな。やはり相談面接だけでは皆目分からない。それは多分企業の方が採用面接をしても、短期の実習をしてもよく分からないということと、プロの就労支援の人たちが面接をしても分からないという、非常に似たような部分があると思う。そこをどういうふうに地域の中できちんとアセスメントして送り出していくのかというのが、あの時から4年、5年経った今、新しく求められている地域の就労支援の課題ではないか。(小川委員)
- ・ 19年研究会の時との違いについて、当時はまだ特別支援学校も知的障害者のネットワークの中にどう入っていくか、組み入れてもらえるかというのが大きな話題で、むしろ好事例でナカポツとの連携があったと思う。そうした中でジョブコーチ支援が非常に有効であることがどこの学校も見えてきたし、今は進んでいる地域では本当に在学中からそれぞれの本人の希望を聞いて、ケース検討してもらえ地域まで出てきたので、是非その変化のノウハウはこの研究会で押さえていって欲しいと思う。  
学校の役割として特別支援学校だけではなくて、今は小学校、中学校、高等学校、大学等に多く在籍するようになってきたので、その辺りの視点が今回非常に大事になってくるのではないかな。今までの機能を発揮してきた支援と、新たに必要となっ

ているニーズをどう地域の中で繋ぐかなとは思っている。やはり大事な部分が学校在学中に地域の専門機関と繋ぐことができるか、継がれるかどうかだというふうに思っている。(原委員)

- ・ 仕事がないと言っている間は、募集すればたくさんきて人を選べる状況だったが、それが進んでくると、雇用している人たちを最大限活かして、どう成果を上げるかということに、企業の在り方そのものがもう問われてきていて、もう日本全国がそうなってきたと思う。

障害者就労支援を通じながら企業の在り方、多様な人たちが働けて、かつ、それで成果が上がる企業の在り方そのものみたいなことも含めて、企業側も障害者だけではなく、もう少し価値観を広げて、こうした方が成果が上がりますよというようなところももちろんあるだろうと思う。一番伸びている時代の、企業がこういう人が欲しいからこういう人だけ採るよというところだけで進めることは、10年後にはちょっと通用しないかもしれない。もちろんそういう視点もありながら、企業がこういうことが言えるということは良く分かるが、ただそれだけではやはり企業としてはもう成り立たなくなっているのが現状だと思っているので、そこに関して、違う見方も必要ではないか。(長野委員)

(以上)