

# 障がい者の就労を考えるつどい2016

～改正障害者雇用促進法施行から1年目～

## 『誰もが働きやすい職場づくりのために 合理的配慮の今と明日を考える』

平成28年11月8日(火)

13:30～16:30

武蔵野スイングホール

【主催】武蔵野市・三鷹市・ハローワーク三鷹

【後援】武蔵野商工会議所・三鷹商工会

武蔵野市民社会福祉協議会・三鷹市社会福祉協議会

【企画・運営】

三鷹市障がい者就労支援センター かけはし

(特定非営利活動法人障がい者ワーククラブみたか)

武蔵野市障害者就労支援センター あいる

(社会福祉法人武蔵野千川福祉会・社会福祉法人武蔵野・特定非営利活動法人ミュ

ー)

## 次 第

### 1. 開会挨拶

武蔵野市長 三鷹市長

### 2. 行政報告

「障がい者雇用の現状および改正障害者雇用促進法1年目の概況」

ハローワーク三鷹 専門援助第二部門 統括職業指導官 藤岡 茂樹 氏

### 3. 講演

「誰にとっても働きやすい職場づくり

—障がい当事者、企業、支援機関に求められる役割とは—

東京家政大学教授 社会福祉法人豊芯会理事長 上野 容子 氏

～ 休 憩 ～

### 4. 実践報告

- 「企業より報告」

株式会社グリーンハウス 理事 本間英士 氏

- 「当事者発表」

武蔵野市障害者就労支援センターあいる

三鷹市障がい者就労支援センターかけはし

### 5. 質疑応答・全体ディスカッション

### 6. 閉会挨拶

ハローワーク三鷹所長

# 1. 開会のあいさつ

武蔵野市 邑上 守正市長からのメッセージ

## 障がい者の就労を考えるつどい 2016 の開催にあたって

武蔵野市健康福祉部長 笹井 肇

「障害者の就労を考えるつどい 2016」の開催にあたって、本日は多くの皆様に「障害者の就労を考えるつどい 2016」にご参加をいただき心から感謝を申し上げます。本日は官公務のため出席ができず申し訳ございません、お許しください。

今年で9回目を迎えるつどいには、障害当事者の方、ご家族、支援に関わる関係者の皆様、企業の皆様、様々な方に参加いただいております。関係の皆様へ支援をいただきつつ何より就労を目指す障害当事者の努力の結果、確実に成果を上げている障害者雇用の現況につきまして、ハローワーク三鷹様からご報告をいただく予定でございます。平成30年には法定雇用率の算定率に精神障害者が加わり、ますます雇用の場が広がってくると予想されますので、武蔵野市といたしましても、皆様と力を合わせて取り組みをしっかり進めていきたいと思っております。

本日ご講演いただきます東京家政大学の上野先生には、以前から本市の障害者就労支援センター運営協議会の会長をお引き受けいただいております。当センターの事業運営にあたり貴重なご助言をいただいていたところでございます。本日は「誰にとっても働きやすい職場づくり」というタイトルでお話をいただきます。精神障害や発達障害の方の雇用継続に必要なこと、改正障害者雇用促進法にある合理的配慮などをお伺いすることで、働きやすい、働き続けられる職場づくりについて、皆様でお考えを深める時間となると思っております。障害のある方をはじめ多様な方の理解を進めていくことは、障害のあるなしに関わらず、誰もが生き生きと働ける職場づくり、地域づくりに繋がっていくと考えております。

本日のつどいを契機として今後の皆様方の取り組みがますます広がっていくことをお祈り申し上げ、ごあいさつとさせていただきます。

本日はご来場いただき、誠にありがとうございます。

## 障害者の就労を考えるつどい 2015 の開催にあたって

三鷹市健康福祉部調整部長 小嶋 義晃

本日は、ご多用のところ「障がい者の就労を考えるつどい 2016」にご参加いただきまして、心から感謝申し上げます。

皆様に直接ごあいさつをさせていただきたいところですが、本日は公務により、都外に出張中のため、出席することが叶わず大変残念です。

心を込めたメッセージを、三鷹市健康福祉部の小嶋部長に託しますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

このつどいは、武蔵野市、ハローワーク三鷹、そして地域の商工会など関係機関等の皆様との協働により、お陰さまで、今年で9回目を迎えることができました。

ご参加の皆様におかれましては、日頃より、障がいのある方の福祉の向上と自立支援に、大いなるご活躍をいただいておりますことに、心からの敬意と感謝を申し上げます。

さて、今年4月から、『障害者差別解消法』と『改正障害者雇用促進法』が施行されるなど、関係法が整備されたことを踏まえ、三鷹市でもこれまでの取組に加え、市役所への手話通訳者の配置や、全ての窓口へ筆談ボードの設置、職員に向けた研修など、障がいのある方が、よりスムーズにサービスを受けられるよう、さまざまな取組を進めているところです。

今回のつどいも、昨年度に引き続き、「障がいのある方に対する差別の禁止」と「合理的配慮の提供」をテーマに取り上げており、どんなことが差別にあたるのか、合理的配慮とは何かといった理解がさらに深まることと思います。

そして、法への理解や障がいへの理解を深めることは、障がいのある人の雇用の機会や確保や、働きやすい職場環境づくりにつながることでしょう。

『障害者差別解消法』は、障がいのある方もない方も分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会づくりを目指しています。

障がい者施策をさらに推進させ、「共生社会」を実現するためには、国や自治体だけでなく、地域の皆様、関係者の皆様お一人おひとりによる、日々の絶え間ない取組が不可欠です。

本日のご講演や実践報告が、障がいのある方やそのご家族の皆様、事業者の皆様にとって実り多い有意義なものになり、ご参加いただきました皆様の、今後の取組がさらなる広がりをもって実践されていくことを心から願っています。

## 2. 行政報告

### 障がい者雇用の現状および改正障害者雇用促進法 1 年目の概況

ハローワーク三鷹 専門援助第二部門 統括職業指導官 藤岡 茂樹

#### ■ 障害者雇用の現状について

障害者がその能力と適正に応じて雇用の場につき、職業を通じて社会参加できるような様々な施策をしております。まず、障害者の雇用の促進等に関する法律においては、雇用する障害者数が障害者雇用率以上であるようにしなければならない、とされております。平成 25 年の 4 月から法定雇用率が引き上げられ 2.0%以上の障害者を雇用することが義務づけられています。これが資料の一番目の障害者雇用率制度になります。次に障害者雇用は企業が共同して果たしていくべき責務であるという社会連帯責任の円滑な実現を図る観点から、企業の共同拠出により設けられた制度があります。雇用率未達成企業から納付金を徴収いたしまして、達成企業には調整金という形で支給して助成、援助するしくみになっております。これが二番目の障害者雇用納付金制度になります。障害者雇用促進法の第一条では、障害者がその有する能力を有効に発揮することが出来るようにするための措置を謳っております。これが三番目の障害者本人に対する職業リハビリテーションの実施で、職業紹介、職業訓練などを障害特性に応じた形で行う支援制度です。毎年、企業は 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況をハローワークに報告することが義務付けられています。

(表 1) は雇用率のカウントの仕方です。例えば、算定表の身体障害者の欄をご覧くださいと思います。1 週間の所定労働時間が 30 時間以上の場合には 1 カウントとカウントされます。1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の場合は半分の 0.5 カウントになります。重度の場合は、その下の欄になりますが、倍のカウントになります。

(表 1)

障害者実雇用率の算定			
時間区分 障害種別	1 週間の所定労働時間		摘 要
	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満	
身体障害者	1 カウント	0.5 カウント	身体障害者手帳 3 級～6 級、7 級の障害が 2 以上重複
	重度 2 カウント	1 カウント	身体障害者手帳 1 級～2 級、3 級の障害が 2 以上重複
知的障害者	1 カウント	0.5 カウント	愛の手帳(東京)の 3 度～4 度
	重度 2 カウント	1 カウント	愛の手帳(東京)1 度～2 度、3 度～4 度で重度判定を受けた者
精神障害者	1 カウント	0.5 カウント	精神障害者保健福祉手帳所持者のみ算定

<参考例> 常用労働者数 380 人 (うち、**身体重度 1 人**、**知的重度 1 人**、**精神 1 人**)  
 短時間常用 60 人 (うち、**知的重度 2 人**、**精神 2 人**)

**8 カウント**

【法定雇用義務人数】  
 410 人 × 2.0% = 8.2 人  
 ∴ 8 人

企業の実雇用率 =  $\frac{(身重2 + 知重2 + 精神1) + (知重短2 + 精神短1)}{常用380 + 短時間常用60} = 1.95\%$   
(不足 0.25 人: 法定雇用義務達成)

次に (表 2) をご覧くださいと思います。平成 27 年 6 月 1 日現在の民間企業の障害者雇用の状況です。資料の上段、民間企業 (障害者雇用率 2.0%) をご覧くださいと思います。国の障害者雇用数は 453,133.5 人と前年より 22,000 人増えています。そして全国の実雇用率は 1.88% と 0.06 ポイント増加しています。東京を見てください

と、雇用障害者数は165,000人と8,000人増えております。東京の実雇用率は1.81%、前年との比較で0.04ポイント増加しています。次に都道府県別に実雇用率を見ますと、ベスト5が一位から山口県、大分県、奈良県、佐賀県、福井県という順番になっておりまして、全般的に西日本が良い数値になっています。西日本でワースト5に入っているのは、愛知県、愛媛県だけになります。ワースト5は残念ながらほぼ関東が占めています。ここに載っていない埼玉県でも実雇用率1.86%ということで、全国平均の1.88%を下回っている状況です。東京より北で全国平均の1.88%を上回っているのは、北海道、青森県、岩手県、山形県だけになっています。ただ企業数を見ていただくとお判りになる通り、全国の約2割を東京が占めておりますので、算定基礎労働者が多いということで、障害者雇用は大変な状況であることをご理解いただきたいと思ひます。達成企業割合については後程ご案内をさせていただきます。

(表2)

平成27年6月1日 障害者雇用状況の概要

1人以上の障害者雇用義務のある事業主は、毎年6月1日現在における身体障害者及び知的障害者の雇用状況を、本社管轄のハローワークに報告しなければならない。(法第43条第7項)

民間企業(障害者雇用率2.0%)

	企業数	算定基礎労働者(人)	障害者数(人)	実雇用率	前年比	達成企業割合	前年比
全国	87,935	24,122,923.0	453,133.5	1.88%	+0.06P	47.2%	+2.6P
東京都	18,013	9,149,212.0	165,978.0	1.81%	+0.04P	32.1%	+1.8P

実雇用率

○上位5県

山口県	2.51%
大分県	2.43%
奈良県	2.40%
佐賀県	2.37%
福井県	2.32%

○下位

宮城県	1.79%
群馬県	1.80%
東京都・愛知県	1.81%
栃木・千葉・神奈川・愛媛県	1.82%
茨城・山梨県	1.83%

達成企業割合

○上位5県

佐賀県	71.3%
宮崎県	68.6%
島根県	64.6%
徳島県	64.2%
和歌山県	61.7%

○下位

東京都	32.1%
神奈川県・大阪府	44.0%
愛知県	45.4%
埼玉県	45.8%
宮城県	46.6%

次に(グラフ1)をご覧ください。東京における障害者雇用状況の実雇用率の推移のグラフです。平成15年から平成27年の推移になりますが、雇用障害者数、実雇用率ともに毎年ほぼ増加をしています。一番右側のグラフをご覧ください。障害種別の障害者の雇用数を見ますと、身体障害者が123,000人で割合が74.2%、知的障害者が29,300人で割合が17.7%、精神障害者13,500人で割合が8.1%となっております。精神障害者の雇用は増加してきていますが、全体の8.1%という数字を考えますと、これからさらに企業、地域、就労支援関係者の取り組みが必要になってくると思ひます。

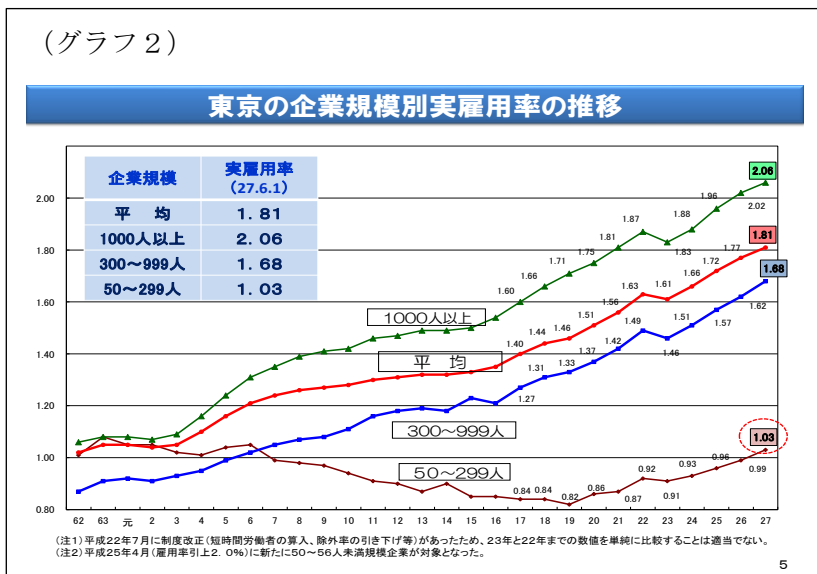
(グラフ1)

東京の障害者雇用状況・実雇用率の推移



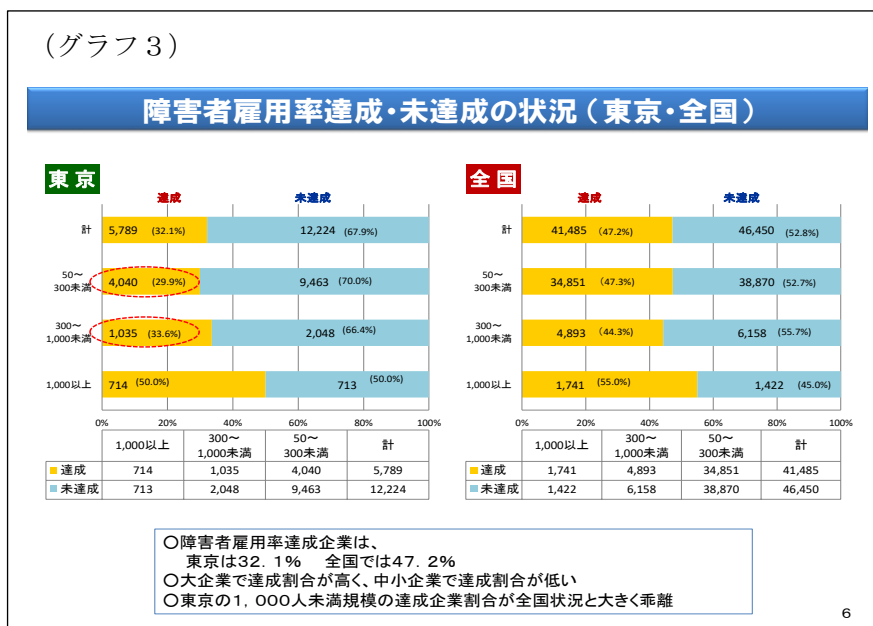
課題:精神障害者の雇用は増加してきているが、全体の割合(8.1%)を考えると、これから更に企業、地域就労支援関係者、行政の取組強化が必要。

(グラフ2)は、東京の企業規模別実雇用率の推移で、雇用率を規模別で見ますと折れ線グラフが1000人以上の企業、次は300人から999人、一番下が300人以下の企業ということになります。このグラフからは300人以上と1,000人以上の企業とでは雇用率に開きがあることがわかれると思います。大企業の方が2.06%で中小企業は1.03%ということなので、ちょうど半分の数字になっております。今後は999人以下、特に300人以下の企業の雇用率の引き上げが課題になっております。



### ■ 全国における障害者雇用率の達成状況と課題について

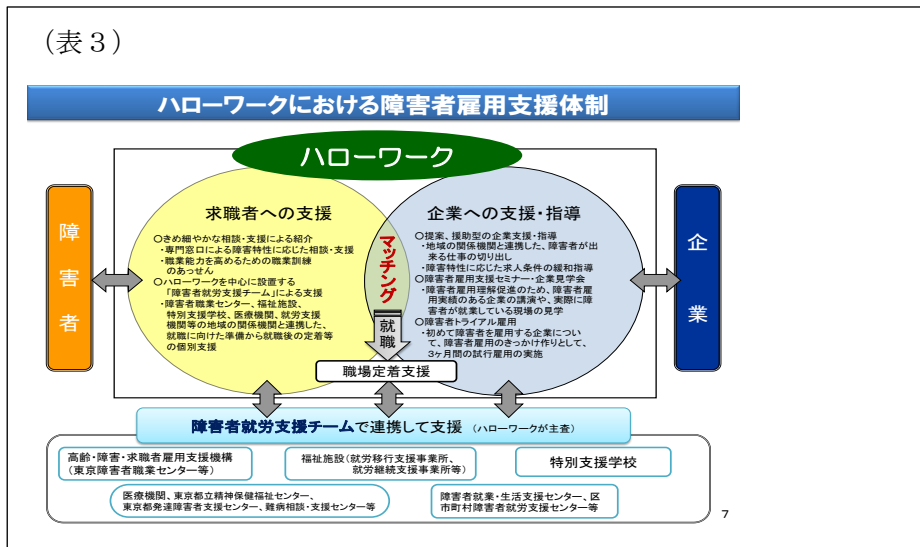
(グラフ3)は、東京と全国の雇用率達成企業数、達成割合のグラフになっております。先ほどのスライドの3にもありましたけれども、全国の達成割合は47.2%です。それに対して東京は32.1%で残念ながら全国最下位の数字になっています。東京の数値を規模別で見ますと、大企業は50.0%と達成率は高いのですが、中小企業の達成割合が低い状況です。全国と比較しますと、1,000人未満の達成割合が大きく乖離しておりまして、そこが東京の課題となっております。



次に(表3)をご覧ください。この図はハローワークの支援体制の図となっております。ハローワークでは求職者への支援、企業への支援・指導を行っています。支援内容は図の通りになりますけれども、その障害者支援の中で欠かせないのが就労支援機

関の皆様方のご協力になります。皆様のご協力なくしては障害者雇用の支援は成り立ちません。今後ともご協力よろしくお願いいたします。

(表3)



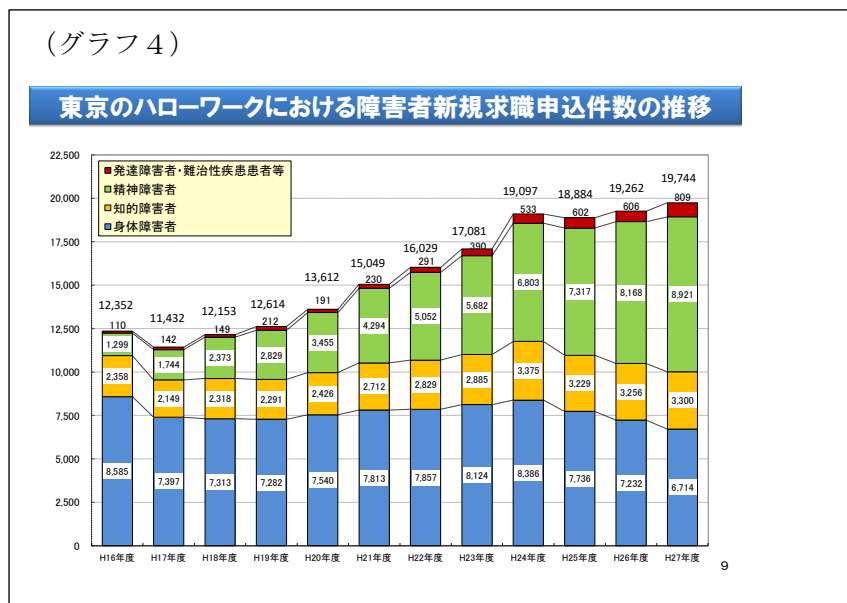
(表4) をご覧下さい。こちらは東京の支援機関の一覧になっております。時間の関係で説明は割愛させていただきますが、参考にしていただきたいと思います。

(表4)

障害者の主な就労支援機関(東京の例)	
機関名	主な支援内容
障害者職業センター	職業評価、職業指導、職業準備支援、ジョブコーチ支援、リワーク支援、職場定着支援、事業主に対する雇用管理に関する助言、他の関係機関への支援等
障害者就業・生活支援センター	就業面・生活面の一体的支援、職業生活上の支援、日常生活支援、職業準備訓練、職場実習支援等
区市町村障害者就労支援センター	東京都事業、地域で働くことの支援、就労と生活の一体的支援、日常生活支援、職場実習支援等
特別支援学校 (視覚障害・聴覚障害・肢体不自由・知的障害・病弱)	【知的障害特別支援学校】軽度知的障害生徒対象の就業技術科、中度から軽度知的障害生徒対象の職業開発科、より個別対応が必要な生徒対象の普通科等企業就労を希望する生徒に対し、職業に関する専門的な教育(エコロジーサービスコース、ロジスティックコース、食品コース、福祉コース等)、職場実習を通じた就労支援
就労移行支援事業所	就労を希望する障害者に対して、事業所内での体力向上や職業習慣の確立、就労に必要な知識及び能力の向上のための準備訓練、一般就労への移行に向けての職場実習、就職後の職場定着の支援等
就労継続支援A型事業所	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、雇用契約に基づく就労の機会を提供、一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対しては一般就労への移行に向けて支援
就労継続支援B型事業所	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)、一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対して一般就労への移行支援
職業能力開発施設(職業リハビリテーションセンター、東京障害者職業能力開発校等)	障害者の状況に応じて障害者が有する能力等を活用し、職業に必要な専門的な知識、技術・技能を習得するための職業訓練を実施
東京ジョブ・コーチ支援室	東京都事業。「東京ジョブ・コーチ」は(公財)東京しごと財団が認定登録する職場適応援助者障害者の職場内外の環境調整により職場定着を支援。20日以内が目安
発達障害者支援センター	発達障害児(者)への支援を総合的に行う専門機関。発達障害児(者)とその家族からのさまざまな相談に応じ、指導と助言を行う
難病相談・支援センター	難病者の日常生活における相談、支援、地域交流活動の促進などを行い、療養の支援する都内ハローワークへの同行相談、出張相談を実施

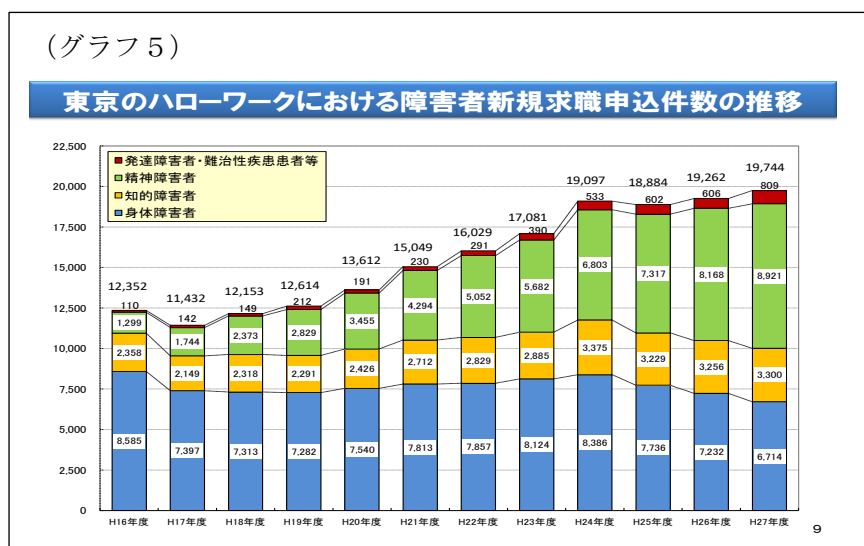
(グラフ4) をご覧下さい。東京のハローワークにおける障害者新規求職申込件数の推移になっております。平成16年度から平成27年度の推移になっております。身体、知的、精神の障害別の推移をご覧頂きたいと思ひます。特徴として、身体が減少傾向、知的が横ばい、精神が増加傾向ということが見て取れるかと思ひます。

(グラフ4)

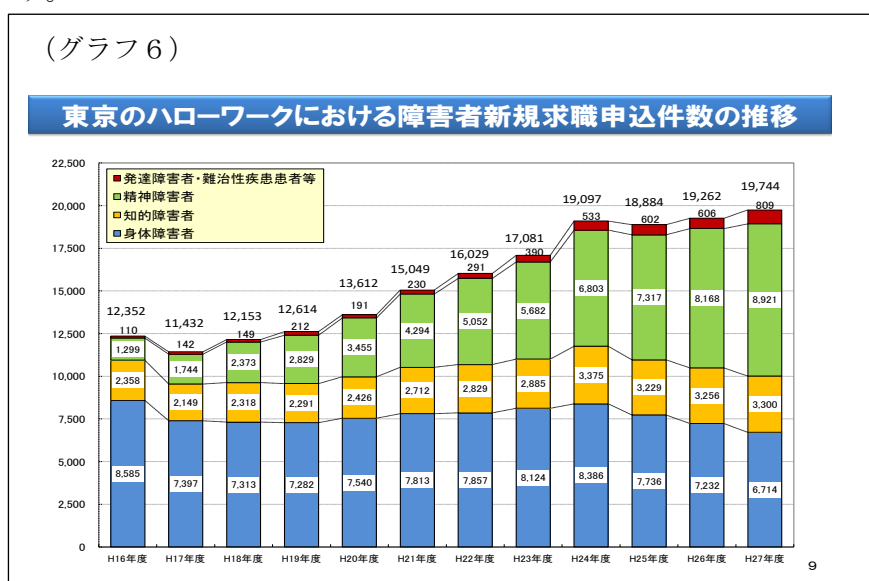




次に（グラフ5）をご覧ください。ハローワークにおける障害者の求職状況のグラフになります。まず左側のグラフをご覧ください、平成21年度と平成27年度の比較になっております。21年度は身体障害の方が約5割の51.9%を占めています。27年度は精神障害の方が身体障害の方を上回っております。精神障害の方と身体障害の方の割合が変わり、精神障害の方が45.2%、身体障害の方が34.0%となっております。知的障害の方は横ばいで16.7%という数字です。次に右側のグラフをご覧ください。こちらは有効求職者の年齢構成です。年齢構成にははっきりとした特徴が出ておりまして、身体障害の方は50代、60代の高齢の方、知的障害の方は20代、10代の若年の方、精神障害の方は働き盛りの30代、40代の方となっております。



次に（グラフ6）をご覧ください。東京のハローワークにおける障害者就職件数の平成16年度から平成27年度の推移のグラフになっています。平成16年度と平成27年度の就職件数を比較しますと、3,744件から6,322件で約1.7倍増加をしております。平成27年度の就職件数6,322件は過去最高の数字となっております。知的障害者の1,541件、精神障害者の2,662件も過去最高の数字となっております。これは障害者の皆様の努力と支援する関係機関の皆様のご支援のご尽力のおかげだと思えます。この場をお借りいたしまして、お礼を申し上げます。以上が障害者雇用の現状になります。



## ■ 改正障害者雇用促進法について

次に、今年4月から施行されております改正障害者雇用促進法について説明させてい

たきます。(表5)をご覧くださいと思います。障害者権利条約の批准までについては、法律改正の手順について説明しております。平成18年に国際条約である障害者権利条約が国連で採択されました。日本はその翌年の平成19年にこの条約に署名をしております。条約の批准に向けた整備の一つが障害者雇用促進法の改正になります。この改正障害者雇用促進法は平成25年の6月に成立しております。すでに世界の7割近くの国や地域が障害者権利条約に批准をしております。

(表5)

**障害者権利条約の批准について**

- 障害者権利条約は、障害者の権利及び尊厳を保護・促進するための包括的・総合的な国際条約であり、平成18年12月に国連総会にて採択される。
- 我が国は、同条約に平成19年に署名し、同条約の批准に向けての国内法整備の一つとして「障害者の雇用の促進等に関する法律」で所要の改正を行った(平成25年6月成立)。
- ※ ○ 労働・雇用分野については、公共・民間部門での雇用促進等のほか、
  - ① あらゆる形態の雇用に係るすべての事項(募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全・健康的な作業条件を含む。)に関する差別の禁止
  - ② 公正・良好な労働条件、安全・健康的な作業条件及び苦情に対する救済についての権利保護
  - ③ 職場において合理的配慮が提供されることの確保等のための適当な措置をとることにより、労働についての障害者の権利の実現を保障・促進。

平成18年12月	国連総会で障害者権利条約が採択
平成19年9月	日本が障害者権利条約に署名
平成20年5月	障害者権利条約の発効
平成23年8月	障害者基本法の改正
平成24年6月	障害者総合支援法の成立
平成25年6月	障害者差別解消法の成立 <b>障害者雇用促進法の改正</b>
平成25年11・12月	衆議院本会議・参議院本会議で障害者権利条約の締結が承認
平成27年3月	<b>「障害者差別禁止指針」・「合理的配慮指針」を策定</b>

12

**障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要 (平成25年6月19日公布)**

次に  
法の  
改正  
す。  
者差  
なり

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

**1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応**

**(1) 障害者に対する差別の禁止**

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

**(2) 合理的配慮の提供義務**

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

と障害者雇用促進  
における法律です。  
誰に向けた対応で  
ることです。障害  
妾関係ない部分に

(表6)

**障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要 (平成25年6月19日公布)**

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

**1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応**

**(1) 障害者に対する差別の禁止**

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

**(2) 合理的配慮の提供義務**

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

**(3) 苦情処理・紛争解決援助**

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

**2. 法定雇用率の算定基礎の見直し**

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

**3. その他**

障害者の範囲の明確化、その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。))は平成25年6月19日

13

これは障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応になります。(1)は障害者に対する差別の禁止です。募集、採用、賃金、昇進などあらゆる側面で障害者に対して障害者でない方と等しい対応をしなければならない、という事になります。(2)

は合理的配慮の提供義務です。障害者が働くにあたって均等機会の支障となっている事情を改善するための措置を講ずることを義務付けたものになります。(3)は苦情処理、紛争解決援助についてです。障害者からの苦情に対して自主的に解決することを義務としたものです。自主的解決が困難な場合は、東京とか全国の労働局で紛争解決する助言・指導・勧告を行うこととなります。いま説明しました項目1の部分が4月1日から施行されております。

(表7)は障害者に対する差別の禁止についての指針になります。(1)は基本的な考え方が提示されております。対象となる事業主は全てなので法人、個人も問いません。対象となる障害者は、身体障害、知的障害、精神障害、それに難病の方も含まれ障害者手帳所持者に限定されません。障害者であることを理由とした差別の禁止がありますが、これはその方自身でなく、車いすなどの支援器具、介助者の付き添いなどの利用を理由とした差別を禁止しています。

(2)の差別の禁止は募集・採用から退職まであらゆる局面で障害を理由に障害者を排除することや不利益な取り扱いをすること、が差別と相当すると提示されています。ここには募集・採用の例として3つ掲載されています。例としてイでは障害者であることを理由として、障害者を募集または採用の対象から排除することとあります。ハローワークの求人には障害者専用求人と一般求人があります。一般求人に障害者が応募することについて、障害者だからということでは受け付けないとすれば、それは差別に該当します。

(表7) 障害者差別禁止指針 改正概要1(1)関係	
障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、 事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)	
<b>(1)基本的な考え方</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。</li> <li>○ 対象となる障害者の範囲 : 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。 ⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。</li> <li>○ 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。 (車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)</li> <li>○ 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。</li> </ul>
<b>(2)差別の禁止</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。 例: 募集・採用               <ul style="list-style-type: none"> <li>イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。</li> <li>ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。</li> <li>ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。</li> </ul> </li> <li>○ ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 積極的差別は正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。</li> <li>・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。</li> <li>・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など</li> </ul> </li> </ul>

(表8)は、合理的配慮についての提供義務の指針となります。合理的配慮とは障害者と障害者でない方の均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力を発揮するにあたり支障となっている事情を改善するために必要な措置をいいます。(1)の基本的な考え方に記載されている対象となる事業主及び対象となる障害者の範囲については、先ほど説明した障害者差別禁止の指針と同じになります。(2)の合理的配慮の内容、合理的配慮の例ですが、多くの事業主が対応可能と考えられる例を別表として記載しています。別表は、スライドには載せておりませんが、障害区分ごとに掲載されています。スライドの別表の記載例をご覧ください。募集及び採用時の例が2つ載っておりますが、聴覚障害の方の面接を筆談で行う事などが例になります。次に採用

後の例をご覧ください。多く想定される事例という事で5つ掲載してあります。採用後の場面では、どの障害区分でも共通する措置が3つあります。一つ目が、業務指導や相談に関し担当者を定める事、二つ目が、出退勤時刻・休暇・休憩に関し通院・体調に配慮すること、三つ目が、本人のプライバシーに配慮した上で他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明することです。

(表 8)

合理的配慮指針① 改正概要1(2)関係	
雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保 又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を 改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)	
(1) 基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。</li> <li>○ 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。 ⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。</li> <li>○ 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。</li> </ul>
(2) 合理的配慮の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。</li> </ul> <p><b>(別表の記載例)</b></p> <p><b>【募集及び採用時】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)</li> <li>・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など</li> </ul> <p><b>【採用後】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)</li> <li>・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)</li> <li>○ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。(精神障害ほか)</li> <li>○ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか)</li> <li>○ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。(精神障害ほか) など</li> </ul>

15

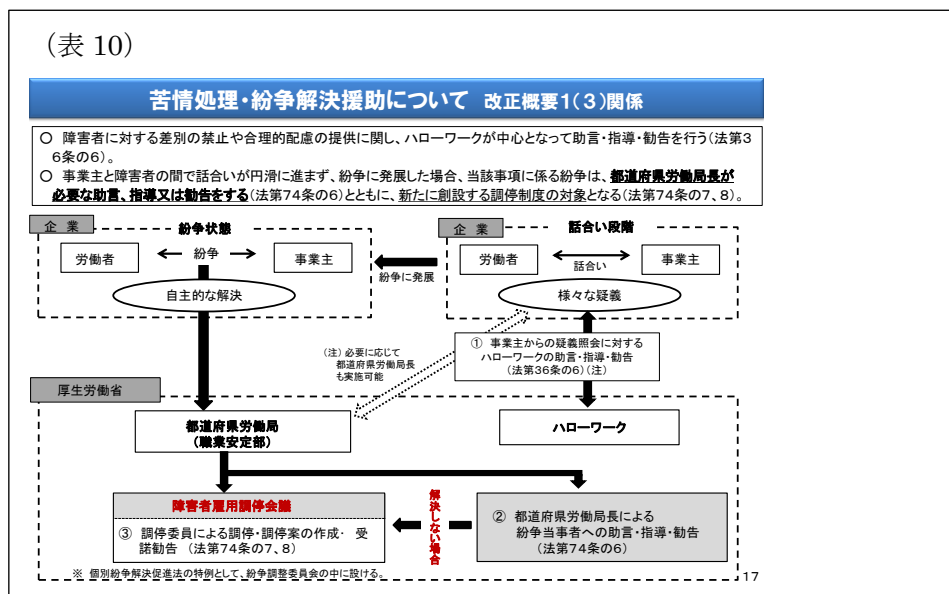
(表 9) をご覧ください。合理的配慮の手続きについてです。まず募集・採用時に合理的配慮の提供を必要とする場合は、障害者から事業主に対して支障となっている事情について申し出ることになっています。申し出の内容によっては一定の時間がかかる事がありますから、応募する障害者はそれ相当の時間的余裕をもって、申し出ることが求められます。また障害特性により本人からの意向確認が困難な場合については就労支援機関の職員に補佐を求めても差し支えないとされています。

次に採用後についてです。事業主から障害者に対して支障となっている事情を確認するというのは、労働者から申し出がなくとも支障となっていないことがないか、確認する必要があるということです。例えば、確認の際には全従業員への一斉メールでの確認とか、書類の配布、社内報などの手段によって呼びかけることが基本となります。事業主は申し出を受けた時ほどのような配慮をするのかは、まず障害者と話し合い、提供する合理的配慮の内容を伝えていきます。合理的配慮の基本的スタンスは障害者と話し合うことによって、相互理解のもとで提供されることとなります。(4)の過重な負担についてです。合理的配慮の提供が事業主に対して過重な負担を及ぼすことになる場合は除かれます。表9の①から⑥に記載されている要素を勘案しながら判断することになります。過重な負担にあたるかどうかの判断は原則として事業主が行い、過重な負担にあたる場合は障害者に対してその措置が実行できないことを説明する必要があります。また、その場合でも障害者の意向を尊重した上で過重な負担にならない範囲で代替できる場合は、その措置を講ずる必要があります。(5)の相談体制の整備ですが、事業主は障害者からの相談に適切に対応するために相談窓口を設置するなど相談体制の整備が義務付けられています。また合理的配慮提供について障害者からの苦情を自主的に解決することが義務とされています。

(表 9)

合理的配慮指針② 改正概要1(2)関係	
<b>(3)合理的配慮の手続</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。 採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。</li> <li>○ 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。</li> <li>○ 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。</li> </ul> <p>※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。</p>
<b>(4)過重な負担</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、</li> <li>④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無</li> </ul> </li> <li>○ 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。</li> </ul>
<b>(5)相談体制の整備</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。</li> <li>○ 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め当該措置を講じていることについて労働者に周知する。</li> </ul> <p style="text-align: right;">など 16</p>

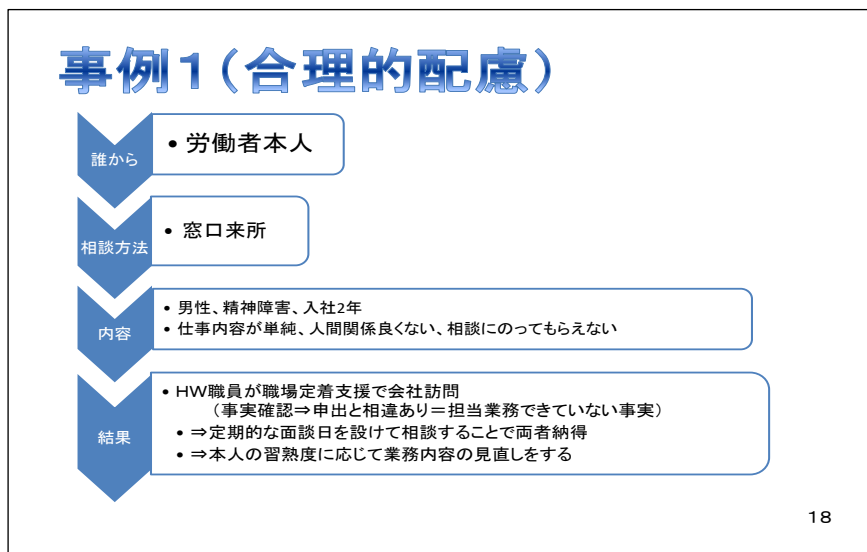
(表 10) は、苦情解決・紛争解決援助についてです。差別禁止や合理的配慮に関して障害者から苦情を受けた場合は、当事者間での自主的な解決が望めますけれども、自主的な解決が困難な場合は労働局やハローワークが紛争解決の援助に向けた助言・指導・勧告を行います。まず双方の話し合いを踏まえて問題解決に必要な助言などの援助を行います。当事者双方が援助の内容に沿って歩み寄ることが問題解決になります。対立が著しく強い場合、歩み寄りが困難である場合などは調停申請を行うことが可能となります。以上が今年4月から施行されております。



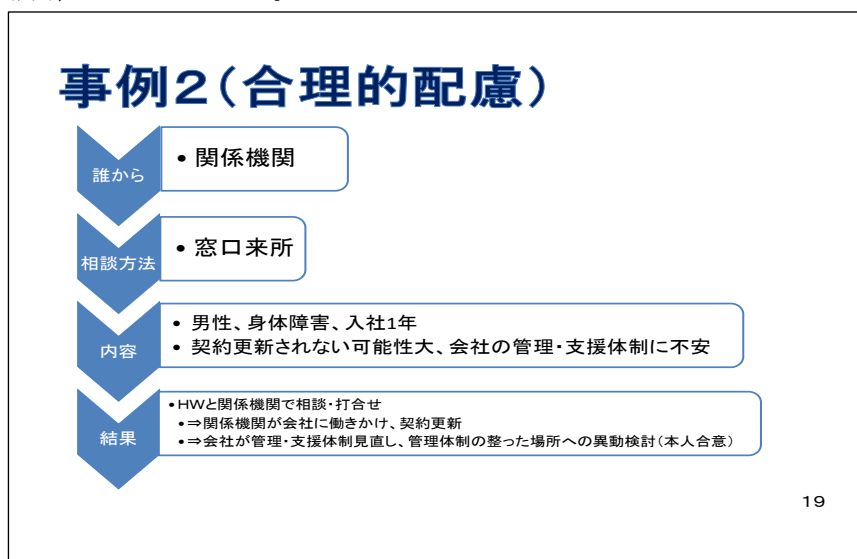
### ■ ハローワーク三鷹における相談事例

次に、障害者差別禁止、合理的配慮については、4月以降のハローワーク三鷹での実際の相談事例を紹介したいと思います。事例1は合理的配慮の事例になります。労働者本人が窓口に来所されての相談です。精神障害の男性で入社2年目の方です。相談内容は、仕事内容が単純で自分の能力が活かさない、人間関係がよくない、仲間外れにされているような気がする、困ったことや悩みなどを相談できないというものでした。結果はご本人の強い希望もあり、ハローワークの職員が定着支援で会社訪問を

しました。人事担当者の方と面談したところ、本人の申し出と異なり担当業務をやり切れず中途半端になっていることが判明しました。対応策、改善策として、コミュニケーション、意思疎通を図るため定期的な面談日を定めることにしました。また業務の指示出しを複数から一人に決めました。今後本人の担当業務の見守り、業務の習熟度や達成度をみながら業務の見直しをしていくことで、両者が納得した円満解決となりました。

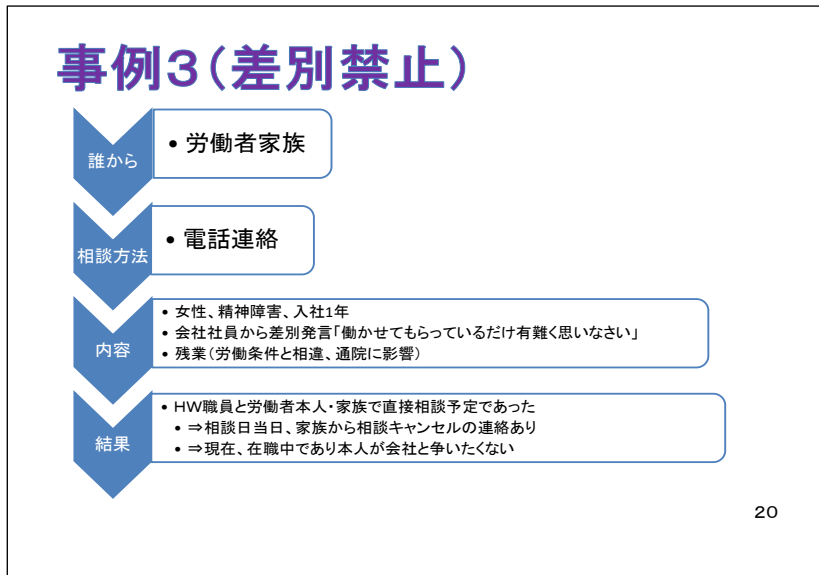


事例の2は合理的配慮の事例になります。関係機関が窓口に来所しての相談です。身体障害の男性で入社1年目の方。契約更新ができない可能性が大で、会社の管理・支援体制が不安という内容のものでした。関係機関とハローワークで会社への対応について話し合い、関係機関の定期的かつ熱心な連絡、訪問による再三の働きかけを行ったこと、本人の強い希望もあり契約が更新されることになりました。同時に職場は本人の職場定着を意識して、管理・支援体制の見直しを図り、管理体制の整った部署への異動を検討されました。本人が了承し異動することになりました。両者納得しての円満解決となりました。

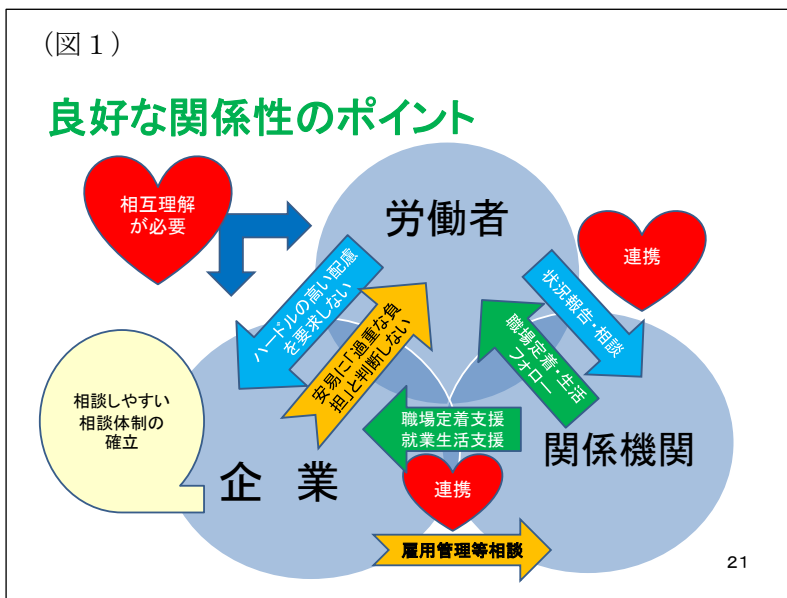


次は差別禁止の事例です。労働者の家族からの電話相談でした。相談内容は、入社1年の精神障害の女性の方に対するものでした。会社の同僚からの「働かせてもらっているだけで、ありがたいと思いなさい」との差別発言、契約では残業はありませんでしたが、実際は、月に何日か残業を頼まれ通院に影響していました。ハローワークの窓口には本人、家族に来てもらい詳細確認を行う予定でしたが、相談日の当日に家族

から相談のキャンセルの連絡が入りました。キャンセルの理由は、現在在職中なので、会社と争いたくはないというものでした。結局、本人が現在の条件でも我慢して雇用継続を優先した形になりました。



今ここで紹介しましたハローワーク三鷹の相談ケースは3件ですが、私の想像では障害のある方が悩んで誰かに相談していることはもっとたくさんあると思います。しかし、その相談が家族の方であったり、関係機関の方であったり、その方たちがアドバイスをしてくださりご本人の気持ちが収まって、ハローワークに相談に来ていないのではと最近感じております。そういう意味では関係機関の方たちに感謝をしなければいけないと思いますし、重要な役割を皆様方が果たされていると感じております。しかし、事例3のような企業社員が差別的な発言をすることは絶対に許されることではありません。どうぞ、一人で苦しまずにハローワークに相談して欲しいと思います。最後に(図1)をご覧ください。



労働者、関係機関、企業との関係性のポイントを図にまとめたものになります。まず労働者と企業の関係性についてです。労働者は支障となっている事を企業に対して申し出をしますが、その時には権利とばかりにハードルの高い要求をしないことが必要だと思えます。反対に企業の方には労働者からの申し出を安易に過重な負担だと判断せずに対応が可能なのか検討していただきたいと思えます。さらには障害者からの相談窓口を設置するなどの相談体制を義務付けられていますが、単に設置だけで

はなく相談しやすい相談体制を確立していただきたいと思います。両者が相互理解をし、お互いの妥協点を見出していただけて歩み寄ることが一番望まれることだと思います。続いては労働者と関係機関との関係性になります。労働者は利用している関係機関に対して困った時は就職後の仕事面、生活面、健康面の報告と相談をしていただきたいと思います。関係機関のスタッフたちが強い味方、支援者であることは皆さんご存じだと思います。一人で悩まず専門家のアドバイスを受けていただきたいと思います。反対に関係機関の皆様は労働者の相談に対して引き続ききめ細やかな相談による仕事面、健康面、生活面のアフターフォローをしていただきたいと思います。両者が連携をとっていただけて良好な関係性を継続していただきたいと思います。

最後に企業と関係機関の関係性になります。企業の方は労働者が利用している関係機関に対して困った時は仕事面、健康面、生活面の相談をしていただきたいと思います。関係機関のスタッフたちが強い味方、支援者であることはご存知だと思います。反対に関係機関の皆様は企業からの相談に対して引き続き職場定着支援、就業生活支援という形でアフターフォローをお願いしたいと思います。関係機関の皆様はマンパワーが不足していて、業務運営が大変だと聞いております。そのような状況下でも労働者と企業のパイプ役として引き続きご尽力をしていただきたいと思います。最後にお願いごとになってしまい申しわけございませんでしたが、以上を持ちまして私からの説明とさせていただきます。ご清聴どうもありがとうございました。



### 3. 講演

#### 「誰にとっても働きやすい職場づくり

#### - 障がい当事者、企業、支援機関に求められる役割とは -」

東京家政大学教授 社会福祉法人豊芯会理事長 上野 容子 先生

今日はこのような機会をいただきまして本当にありがとうございます。武蔵野市の関係者の皆様や三鷹市の関係者の皆様と、就業支援や就労支援についての協議会の中で、お付き合いしてかれこれ10年ぐらいになります。あいるの運営協議会の会長をさせていただきました。私自身もこの会で勉強させていただいたことが、たくさんあります。まず、支援者の方々の日頃のご努力、仕事に就こうとしている皆様方の熱心なアプローチ、それからハローワークを中心とした行政の皆様の熱意ある対応に対しまして敬意の念を表したいと思います。

今日の私に与えられたテーマは、誰にとっても働きやすい職場づくりということです。合理的配慮については今ハローワークの方から詳しい事例なども紹介されましたので、私からは全体的な話になるかと思います。

#### ■ 「働く意味」から、障がい当事者、事業主、国及び地方公共団体の役割を考える

まず、「働くという事」を改めて考えてみると4点あるかと思います。まずは生活の糧を得る事、それから社会から排除されずに参加している事、生きている価値を見出し、自己の尊厳を認識できる、自己尊厳を感じる事、この分野ではリカバリーという言葉がよく使われます。それから基本的人権の重要な1つであるということです。この4点の中で、生活の糧は生きて食べていかなければならないことです。しかし平成25年度の障害者白書を見てみますと、事業所に雇用されている常用労働者の賃金は身体障害の方が254,000円、知的障害の方が118,000円、精神障害の方が119,000円となっており、人数からすると非常勤職員の方が圧倒的に多い状況です。一方、障害者総合支援法における就労支援制度の中の雇用型A型事業所で働いている方の月額平均賃金は72,000円、就労継続支援B型の方の月額平均工賃が13,000円ということで、非常に経済的に厳しい状況にあることがわかれると思います。障害基礎年金の受給者の数を見てみると、増加の傾向にあります。しかし、障害基礎年金を受給している人は200万人いるのですが、身体、知的、精神の手帳を持っている方の合計は750万人ですので、年金を受給している方は25%弱になります。社会保障の観点から見てもかなり低い受給率になっているのではないかと思います。次に生活保護の受給者の状況を見ていきたいと思います。約2,164,000人の方が生活保護を受給していきまして、世帯数にすると160万世帯になります。この中で障害者や疾病を抱えた世帯は45万世帯で受給者全体の約30%になります。この状況を見る限り、障害のある方にとって当たり前の生活の糧を得ることは、とても切実な問題であるということがおわかりいただけるとかと思います。

そして基本的人権の視点で見ると、憲法の第27条にすべて国民は勤労の権利を有し義務を負うと書かれています。今回私に課せられたテーマにそれぞれの関係者の役割がありますので、それと重ねてお話をしたいと思います。改正障害者雇用促進法の中にも関係者の役割が明記されています。まず障害者本人に対しては3条と4条に書かれています。第3条は、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として能力を發揮する機会を与えられるものとする」、第4条では、「障害者である労働者は職業に従

事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」となっています。次に事業主の役割は第5条で、「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであって、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない」となっています。そして行政は第6条で、「障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない」とあり、この後半で障害者の福祉に関する施策との連携というところが、今後は今以上に重要な点だと思います。

障害者雇用促進法の職業リハビリテーションの推進では、ハローワークと障害者職業センターの役割が書かれています。ハローワークに関しては先ほどご説明があったので、地域障害者職業センターについてお話ししたいと思います。障害者職業カウンセラーという専門家が配置されておりまして、障害者の方の就労を前提として、職業適性を見るサポート、適した職場に就職できるようなサポート、職業指導や職場定着に向けて関係機関の連絡調整、ジョブコーチ派遣、採用後のフォローアップなど非常に幅広い専門的な仕事をしているところです。それから障害者就業・生活支援センターは、就業面での支援と生活面での支援の両方を行う機関として位置づけられています。平成27年8月現在で327センターが設置されていますが、身近な場所という訳にはいかず、近くにたまたまあれば利用できるけれど、遠くてちょっと行けないということもあると思います。

今度は雇用促進法ではなく、障害者総合支援法の中の就労系福祉サービスについて説明します。就労移行支援、就労継続支援A型は雇用型、就労継続支援B型は訓練型の3事業があります。就労を希望している65歳未満の方が利用できる就労移行支援事業所は、一般企業への就職に向けて様々なトレーニングや助言のサポートを受けることができます。利用期限は2年で、延長が1年認められています。雇用型のA型は、制度上は一般就労が困難な人たちとなっていますが、実態はそういう方たちだけではなく、その事業所の仕事が好きとか、その仕事に生きがいを感じるという方もたくさんいるのではないかと思います。そういう方たちの働く場として貴重な場だとは思いますが、一般就労に移行したいと思う方には一般就労できるような支援が大切になると思います。就労継続支B型の事業所はたくさんありますが、労働者としての位置づけではなく、福祉サービスを利用する利用者としての位置づけになります。就労に必要な訓練とか生活への支援の両方を必要とする方たちが利用しており、利用期限は今のところありません。

## ■ 「アクセシビリティ」はとても大切な概念

さて、障害者の権利条約のことは先ほど詳しい説明がありましたので、簡単にご説明します。2006年12月に国連総会で採択された障害者権利条約、我が国は翌年の2007年に当時の高村大臣が署名し、2014年1月に国連の事務局で批准の承認を受けております。障害者の尊厳と権利を保障するための条約です。この障害者権利条約の批准以来、様々な分野で障害者に対する差別禁止や合理的配慮への意識が高まってきていると思っています。雇用・労働分野では、雇用促進法において差別の禁止を謳っています。ここでは、とても大切な概念であるアクセシビリティについて話してみたいと思います。

合理的配慮は障害者一人ひとりの希望、要望になりますが、アクセシビリティは全ての人を対象になります。例えば、道路の段差をなくす、どこかに行くアクセスをやすくする、制度を利用しやすくするなどです。これは、障害者の方に特別なことではなくて、ノーマライゼーションの理念の推進から、社会のすべての人々、誰でもが対象となるということです。福祉サービスを提供する側の支援者の私たちは、日々の障害者への支援活動としてのアクセシビリティはとても重要なことだと思います。そこで心配になるのは情報の提供です。いろいろ法律が変わり、変化に対応しなければならず支援者の方も余裕がなくなってしまうがちですが、一番その情報を求めているのは障害をもった当事者の方々なので、速く情報を伝える事がとても大事だと思います。合理的配慮については、障害者権利条約の第2条に書いてあります。障害者差別解消法が施行したのが今年の4月になります。障害者権利条約27条は雇用・労働分野です。ここではあらゆる雇用形態によるすべての事項が具体的にあがっていました。募集のこととか、採用及び雇用条件、雇用の継続、昇進に対して、障害を理由にして差別をしてはいけませんということです。それから合理的配慮が提供される適当の措置、お互いに話し合って決めていくこととなっています。この障害者権利条約の考え方としては、労働者と雇用主は障害の有無にかかわらず継続的な雇用関係にあり、障害のある労働者も業務命令下で労働するので、事業主の合理的配慮の提供は法的義務であるとされています。

#### ■ 障害者雇用促進法における障害の「範囲」と「義務」

差別禁止、合理的配慮の対象となる障害者とは、障害者雇用促進法の第2条に、様々な障害があるために長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な方々で、障害者手帳を持っていない方、週の所定労働時間が20時間未満の方、中途障害者の方も該当するとあります。それぞれの障害者の定義がありますが、精神障害者の場合は精神保健福祉法の第5条で「統合失調症、アルコール、精神作用物質による急性中毒またはその依存症の方、など精神疾患を有する者」と定義されておりまして、この中には、気分障害、てんかん、発達障害などは明記されておりません。発達障害者については発達障害者支援法の中に詳しく書かれていますが、今日は、障害者雇用促進法の中での障害の範囲と義務を見ていきたいと思います。

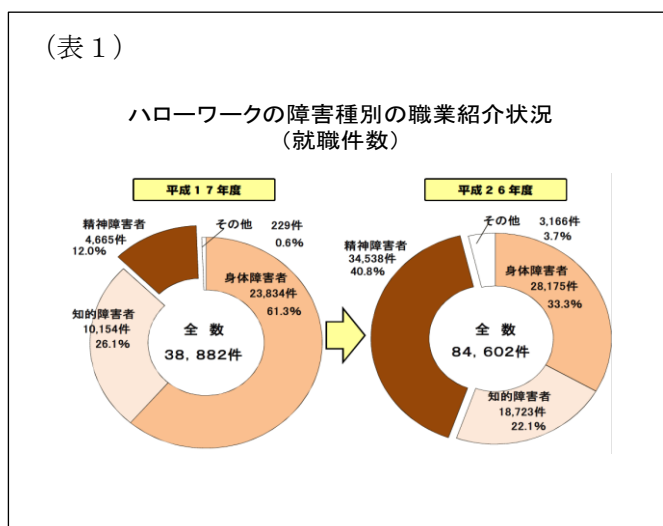
働くことを支援していく上では、障害というところに目を向けるよりも、その方の持っている働く力とか生きていく力に焦点を当てて見ていきたいと思います。身体障害者の方は、障害程度等級表がありまして、1級から6級の障害を重複している方、7級もあります。7級の障害を2つ以上持っている人がいます。重度の身体障害者の方は1級または2級の障害のある人、3級の障害を2つ以上重複している方で、その確認は身体障害者手帳の交付を受けているかどうかによって行われます。知的障害の方とは、児童相談所とか知的障害者更生相談所とか精神保健福祉センター、精神保健指定医などの知的障害の判定を行う機関によって判定された人のことを言います。重度知的障害者は判定機関により知的障害の程度が重いと判断された人たちで、その確認は療育手帳で行うこととなります。精神障害者は精神障害者保健福祉手帳を持っている人、それから統合失調症、気分障害、てんかんに罹っている人で、症状が安定し就労が可能である状態にある人です。精神障害者であるという確認は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているかだけではなく、主治医の診断書や意見書によって確認を行うことが可能になります。その他の障害ということで発達障害、難治性疾患患者、つまり難病の方々を対象になるわけですが、まだ法定雇用率の対象にはなっていません。しかし、職業を得たいとか、職業トレーニングを受けたいとかの相談には応じていることになっています。

## ■ 障がい者が企業就労するうえでの課題をどう捉えるか

先ほども申しましたが、障害の捉え方は精神障害、知的障害、身体障害、いろいろな障害があり障害の中身を知ることも大事なのですが、それ以上に障害を持つことによってどんな生活のしづらさや、働く上でどのような職場環境であれば働けるのかに焦点をあてて考えていただきたいと思います。WHO（国際保健機関）の国際生活機能分類（ICF）というのがあります。その考え方は、人はいろいろな生活機能を持っている。体、心の身体的な機能、それから日常生活を営む活動、社会人として社会的な役割をもって参加していく社会参加、この3つを総合的に生活機能として捉えることが大事だとされています。それがたまたま障害を持ったり、疾患を持ったりすることで、どのようにその人の生活機能に変化していくかということに目を向けていくという考え方に立って、就労支援、雇用支援が行われていくのが良いと思っております。

ここで、障害者数の新しい数をお知らせしたいと思います。身体障害者の方が393万7千人、知的障害者の方が54万1千人、精神障害者の方が320万1千人です。それに対して障害者の雇用状況は、民間企業・行政も合わせて518,500の方が働いています。先ほど示しました障害者全体の7,939,000人の約6%の方が働いているということになります。この数字を皆様方はどんなふうに考えますか。差別解消法や雇用促進法による差別禁止や合理的配慮の提供の考え方が広がり、それが定着していくことが働く機会をより一層充実させていくとても大事な事だと思っております。また、平成30年度から精神障害者が法定雇用率の算定義務に加わることになりました。雇用率は段々に改善されつつあるのですが、中小企業の雇用率の方はなかなか厳しいものがあります。

次のグラフは、平成17年度と平成26年度の比較ですが、精神障害者の方々の就職が増えてきていることがわかります。

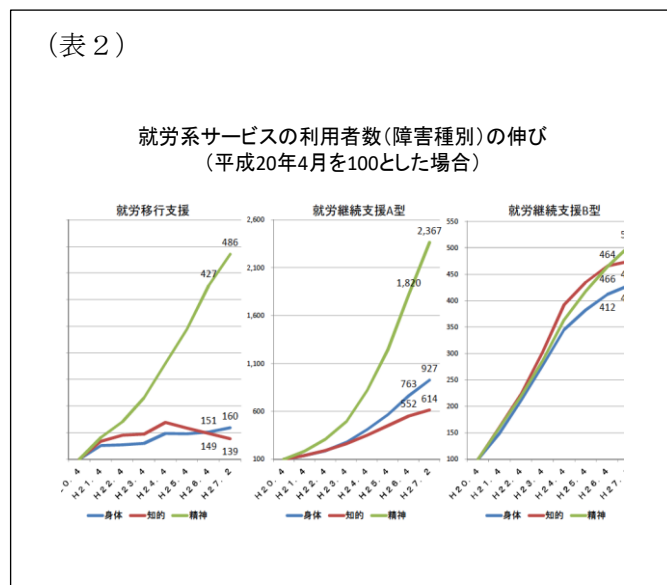


障害の種類と雇用開始時期を、障害者職業センターの資料で見ました。これによりますと、1990年代までに雇用を開始した企業と2000年以降に雇用を開始した企業では、大企業、中小企業とも身体障害者のみを雇用している割合が減ってきて、知的・精神障害者を雇用している企業が増えてきています。ここで中小企業の方々の雇用を増やしていただくためには、どんな課題があるのかを少し考えてみたいと思います。中小企業における雇用の課題や制約を中小企業の方がどう見ているのかを多い順から見ていきたいです。作業内容や手順を今の職場環境の中で改善していけるかどうか、物理的な面を含めて環境改善が可能かどうか、作業の遂行能力をアップしてもらうことが可能かどうか、を考えています。それに対して支援機関は、従業員の方々の理解を広めたり深

めたりできるかどうか、本人の作業遂行能力を高めていくことができるかどうか、経営者及び管理者の方針に障害者理解をいかに深めていけるか、というようなことになっています。雇う方と支援する方の雇用課題について考えていることが少し違っていることがわかります。この溝をどうやって埋めていくか、課題をどう一致させていけるかを考えていかなければならないと思います。その際、ご本人の働くということを中心に据えた上で、本人の意向も反映させながら一緒に考えていくことが求められると思います。

## ■ 障害福祉サービスにおける所得保証のあり方について

次に障害者総合支援法に基づくものですが、就労支援施策の対象者と地域の流れです。この中では先程就労継続支援 A 型、B 型の説明をしましたが、移行支援事業の対象者の方が約 24,000 人、A 型の方が約 30,000 人、B 型が約 162,000 人となっており、合計すると 216,000 人の方が就労支援の福祉サービスを受けていることになっています。



(表 2) の伸び率を見ていただくと精神の方々は A 型のサービスを受ける方が増えていますが、B 型の方はそれほど障害別での差はないという状況になっています。

平均収入ですが、A 型については最近問題とされていることがあります、障害者総合福祉法に変わったばかりの平成 18 年度の平均賃金が 113,077 円だったのが、平成 25 年度では 69,458 円と下がっている状況があります。法律が変わった時には、その前の法律で福祉工場を運営していた方々が A 型事業を活用していきました。福祉工場で最低賃金を保証してもらっていた人たちはそれだけの収入を得られていたわけです。年度が経っていくうちに、A 型を利用する障害者の方は長い時間安定して働けないという状況を話される方もいます。でも私はそれだけではないと思っています。A 型の事業所の方々の中にはもっと働きたい、働けるのに労働時間を短くさせられていたり、日数を減らされていたりとか、社会保険、福利厚生の対象にならないような勤務体系を強いられている方もおられると思っています。これに対して悪しき A 型などと言われております。私に関わっている豊心会でも A 型事業所をやっておりますが、最低賃金を保証していくことは当然のことだと思っています。20 時間以上の労働を目指して働く力をつけていくことは、A 型事業所の支援スタッフとしては当然努力しなければいけないことだと思っています。愛称全 A ネットと言われている全国就労継続支援 A 型事業所協議会が発足しています。本年度大々的な実態調査を行っていますので、間もなく結果が見えてくるかと思っています。この問題は、障害者の労働権を奪っていることにもなりますので、由々しき問題だと思っています。

就労継続支援 B 型における賃金ですが、いつも不思議に思っているので今日はお話したいと思います。B 型の利用者の方は、実に多様です。一般就労や A 型が困難だから B

型に来ている人もいるかもしれませんが、私が直に接している当事者の方の中には、その仕事が好きだとか、そこに長く所属していて自分のやりがいを感じているという方もたくさんいらっしゃいます。私たち位の年齢になりますと、毎日週5日8時間働きたいと思っても、体が「もう無理」と言うサインを出す年になってきています。同じように、働きたいけど長時間労働はちょっと、もう少し短ければ自分の能力を最大限発揮できるのと思っている方もB型で働いていると思います。ですから、その人の働く環境ということだけではなくて、その人がこれからの人生をどんなふう生きていくのかが反映される事業所ではないかと思っています。そこに工賃倍増計画を持ち込むこと自体、私は無理があると思っています。B型は訓練型の福祉サービスなので、ビジネスとして第一義的には考えておりません。そこに集まってきておられる障害をもった方々がいろいろな思いで仕事をしているわけですが、基本的には訓練です。訓練の対象としている仕事が生産性を上げていけないわけがないので、最初から矛盾を抱えていると考えています。

## ■ 就労に結びつく要因とは

就労に結びつく要因はいろいろあると思います。ここまでは雇用や就労を関係する制度から見てきましたが、それ以上に本人がどれだけ働きたいかという気持ち、働こうとする意欲、モチベーションがあるかどうかということが就労に結び付いていく決め手ではないかと思っています。就労支援機関の皆様もその点をしっかりアセスメントしていると思いますけれども、相談場面だけでは十分に把握しきれないと思います。これまでに移行支援、A型、B型などの就労支援機関を利用したことがあれば、支援機関の方としっかり連携を図ることもできます。また、実習とかインターンシップの場で働いている様子を見させていただき、そこでご本人が感じていること含め一緒に振り返りをすることができます。ご本人の障害特性が仕事とどう関連しているのか、その方の生きていく価値観はどんなところにあるのかなどいろいろアセスメントして、支援する立場としてはできるだけ本人サイドに立った支援が望ましいと私は思います。社会経験が乏しいまだ若い方々に対しては社会的な常識とか、企業が求めているものも正確にアセスメントしてその調整を図ることが重要だと思います。しかし、支援分野の私たちの仲間の中には福祉分野の経験しかないという方が沢山います。最近では、利用者の実習だけでなく、私たち支援者にとっても企業実習が必要ではないかと思っています。そのうえで企業が期待していること、望んでいることや障害者雇用の課題などについて一緒に考える機会を積極的にもつことが求められている時期ではないかと思っています。

職場の受け入れ態勢については、だいぶ前のつどい場だったと思うのですが、法定雇用率未達成企業に対する研修の講師をされている京王電鉄、京王シンシア、特例子会社の社長さんの話が印象深く残っています。社長に就任する前は、障害者雇用をどうするか、雇用管理をどんな風にしていけばいいのか、そればかりに気をとられていたそうです。関係者で何回も会議で話し合ってきたそうです。そして働いてもらうことになり、最初はお互いに緊張していたそうですが、しばらくすると職場の雰囲気明るくなっていくことに気づいたそうです。それから職場の雰囲気が柔らかくなり、ギスギスした感じが薄れてきたことに気づいたそうです。それは障害者の方々が毎朝「おはようございます」と挨拶をすること、指示内容を一生懸命メモしながら聞いている姿が、そこで働いている人たちの目に留まり、職場の方たちもいつの間にか新しい風を受け入れていった結果、職場の雰囲気が良くなって、仕事もし易くなったとお話してくださいました。今後精神障害者の方々の雇用が義務化されます、発達障害者の方々もそうですが、外側

から見て障害や疾患が理解しにくいというのは、その通りだと思います。そこで不安を感じている雇用関係者の方も多いのではないかと思います。先ほど ICF の話をしましたが、疾患や障害そのものではなく仕事とリンクさせながら、仕事の困難さというものが仕事の場で解決できることなのか、できないことなのかを支援者と一緒に考えていただいて、支援機関の人を活用していただきたいと思います。

ここで、私の経験を1つお話ししたいと思います。いろいろな当事者の方々と出会ってきました。当時20代の統合失調症の男性の方でした。道を歩いている時に人の視線が気になり家に引き籠っている時間が長く、外出するのは通院に行くか近くのコンビニに買い物に行くぐらいでした。被害的になることがあって、他人の何気ないしぐさが自分を非難しているように感じてしまう症状、確認しないと次の行動に移れないというこだわりがありました。当時共同作業所といわれた就労支援の場で働いていました。そこで彼と出会いました。作業所でしていることを説明するのですが、逐次メモをとらないと前に進まないという状態で、「大丈夫かな、ここで働いていけるかな」と思いました。家庭料理を出すお店で、近所の高齢者のお宅に宅配する仕事もやっていました。忙しい時間帯もあり心配していました。まずは閉店後のお掃除をやってもらうことにしました。お掃除の仕事はマニュアル化したものなので、こちらの仕事は何事もなく作業に入ることができました。徐々に慣れてきた頃、私たちが忙しい時に、「砂糖がない、醤油がない」と騒ぎ、前にあるコンビニの高いものを買ってきて使っているような状況を見て、彼が「何とかならないものですかね」と言ってきたんです。「そうだよ、こんな高いものをその都度買っていたら利益率も落ちるよね」と話をして、彼が「自分で良ければ在庫管理をやってみましょうか」と言ってくれて、今お醤油がどのくらい残っていて、これだと1週間ぐらいもつ、という表を一緒になって作りました。その仕事は彼のこだわりの強さがいい方に出てきました。在庫管理の仕事は彼にピッタリの仕事になりました。それからは、忙しい時間に調味料を買いに走ることはなくなり、仕事の能率も非常に上がるようになりました。彼はそれがきっかけになり生き活きとして顔の表情も変わり、次の仕事のことも考え始めました。そしてパートですけれども高齢者のデイサービスセンターの仕事に就くことができました。支援者は、その方の障害や疾患をいつの間にかマイナスに捉えがちです。しかし、冷静なアセスメントをして、その方の障害と言われてるところを仕事に活かし、どうしても当てはまる仕事がない場合は、どうやって仕事を切り出していくかを考えていくことも支援者にとってやりがいのある事ではないかと思っています。このつどいのために移行支援事業の方にインタビューをしてきました。合理的配慮についてはいろいろと難しく言われたり書かれたりしていますけれども、精神の方は「通院日を確保して下さいということが一番です」と言っていました。そして障害については仕事との関連で伝えるようにしているので、一緒に話し合える機会に深めていければ大丈夫だとも言っていました。意図的な関わりとしては、企業で行っていることを移行支援の場でも取り入れてみる、例えば朝礼は1週間の半分ぐらいは立って行うとか、メモを取る時も立ってメモを取るとかです。ここで面白かったのは、パソコンにこだわったプログラムは立てていないということ。集団の中で、他の人との関係性の中で自分と向き合う時間をつくって、コミュニケーション力を高めていくことに焦点を当てていると言っていました。非常に定着率が高いところで、就職して定着支援が報酬単価に入れられていない時から、相談があればのっていたそうです。就労支援の期間があり焦りがちになりますが、焦らないように取り組める集団プロセスと面談で支援をしてきているそうです。B型と同じ建物の中にありますが、仕事を一緒にするということはあまりしていません。訓練に重点を置いていないとも話されていました。

就労支援の関係者に、ハローワークの人たちを前にして大変恐縮なのですが、是非伝えて欲しいと言われていることがあります。まず求人票が一般の人たちと同じものが使われていると思うのですが、企業も求人案内が充実してきております。私も比較してみたのですが、業務内容とか職場環境とか具体的に書かれており、どういう人材を求めているのかはある程度わかる内容になっています。こういうものに近づけられないものだろうかと考えております。以前、私も上野のハローワークに障害者の専門援助で働いていた時に感じていたことでもありますが、知的障害者がパソコンで検索していくと操作しづらい。まずルビがない、検索ゴールまでたどり着くのが困難です。支援者が同伴することが前提になっているのかと思ったりします。これも良く耳にするのですが、求人が出ているのに窓口に行くのに既に募集が終了していることがある。情報提供を改善する方法はないものだろうか、などの意見が出されておりましたので、そのままお伝えさせていただきます。

それから行政と民間支援機関との連携という点は当たり前のことですが、ケースマネジメントの雇用・就労支援版が必要かと思えます。本人のアセスメントと、雇用する企業の抱えている課題などもアセスメントする、その両方のすり合わせがとても大事かと思えます。定期的にモニタリングをしていくこと、その積み重ねかと思えます。就労支援事業所に対するこれからの課題につきましては、ホームレス、母子世帯、生活困窮者や障害をもっているなど多様な問題を抱えた人たちがいらっしゃる、そういう人たちにも目を向けるべきではないかと思っております。

## ■ 新しい就労支援のカタチー「ソーシャルファーム」

新しい就労支援として今注目されているのが、ソーシャルファームという考え方です。今までの就労は、一般企業に就職するか福祉的就労かの二者択一でしかありませんでした。それに対して、仕事はビジネスとして捉え、そこで働く人たちは社会的に何らかの機会を失っている方々が集まって仕事を興していくものです。東京のように仕事に恵まれているところは別として、地方では仕事そのものがなく、就労支援事業所を立ち上げてみたものの、就労先がなく大変な思いをしている方々がたくさんいらっしゃいます。その方たちが農業など新しい事業を始めておられます。これらの働き方が、雇用の場がソーシャルファームに繋がっていくと思っております。これに対して何らの助成制度もありません。新しく事業を興していくという点では、これまでの福祉サービスの対象の方に助成金を出すとか、対象者を支援しているからその支援機関に助成金を出すとかではなく、ビジネスそのものを発展させていくために必要なものとして助成制度を考えていただきたいと要望しております。既存の助成金には依存しない、受けないということではありません。A型があるからA型を始めようとか、B型があるからB型をやろうということではなく、こういう仕事をやりたいから、一時期B型を使おうとか、A型の補助金を活用させてもらって仕事を発展させていくという考え方をしていきたいと思っております。労働市場で適切な仕事を見つけられない人は、障害者の方を含めて約2000万人いると言われ、この人たちが何らかの雇用の現場、働く場に就けることを目指すためには、新しい形態の働き方、雇用形態が必要ではないかと思えます。そのための全国組織としてのソーシャルファームジャパンを2008年に立ち上げ、歩き始めたばかりですけれども何とか新しい働き方を広めていけないかと考えています。この講演の準備をしている時に、大学の教科書になっている吉川かおりさんの「障害者福祉原論」の中に「ある一定の原理で生まれてくる他とは違うものを排除し続けていくと、その種そのものが滅びてしまう」と書いてありました。人間でも当てはまると思いますし、企業でも生産性の高



い人たちだけを選別していくと、いつか自分も年をとり、何か問題をもってしまうと自分も切られる立場になってしまう。こういう働き方ではない働き方ができないものかと思います。最後に、私に関わっております豊心会はいろんな事業を展開しています。就労に関してはA型、B型、移行支援に取り組んでおり、A型ではソーシャルファームを目指し現在福祉サービスの収益も含めて7800万円ぐらいの事業収益があります。利用者給料は高い方で17万円、低い方だと5万円ぐらい、仕事に入ったばかりの方だともう少し低いかと思います。いろいろな立場の方がた、障害のある方だけではなく、子育て中のシングルマザーであるとか、高齢者の方で定年退職した後の職場として選んでいただいている方とか、喘息がひどくて勤めていたけれども勤まらずハローワークで仕事を探していた時に食事サービスの宅配の募集に応募していただいたり、いろんな立場の方々が障害者と一緒になって働く職場づくりに取り組んでいます。この取り組みに関心がある方はぜひご連絡をしていただければと思っております。ご清聴どうもありがとうございました。

## 4. 実践報告

### ◇ 企業よりの報告

#### (株) グリーンハウス 障がい者雇用の取り組み

株式会社グリーンハウス 理事 本間 英士 氏

##### ■ 事業概要と障害者雇用の現状について

まずは当社のご説明をさせていただきたいと思います。来年 70 周年を迎える会社でございます。昭和 22 年に創業され、旧予科食堂と言ひ、学生食堂として起業しております。創業者についてはお知りの方が多いかと思いますが、戦争でかなりのものを失いながら、社会に貢献したいと、自身は早稲田出身なのですが、慶応で食堂を始めたと聞いております。当時は食糧難でもあり、近所の農家に手伝いに行つて食材を手に入れ、無償で食べさせてあげたりしていたそうです。グリーンハウスという名前も学生さんに付けてもらひ、名前を付けた方は食堂利用を 1 年間無料するなどアイデアあふれる創業者でした。学生の方が卒業して、就職した会社で社員食堂をやるのであれば田沼さんのところにと考えていたそうです。経営理念の基本は「人に喜ばれてこそ 会社は発展する」この言葉に集約されています。また、私たちはこのことを考えて行動しています。先ほど申し上げた社員食堂、学生食堂は B&I という会社で、ヘルスケア部門でも病院とか社会福祉施設なども理念に沿つて同じようにやっています。一番知名度があるのは、新宿にある「さぼてん」になろうかと思ひます。次いで、ホテルマネジメント事業のホテル経営で一番大きな施設は沖縄にあります。

現在は、食事に関わる仕事では物流とか食材、清掃と幅広く、店舗は海外でも展開しています。海外では、先ほど申し上げましたレストラン「さぼてん」で 100 店舗以上、また日本でお世話になっているメーカーさんの工場の社員食堂もやっております。栄養士・管理栄養士が 1500 名ほど在籍しており、健康をサポートしていく取り組みもしております。こちらの方は厚生労働省から「健康寿命をのばそう！アワード」生活習慣病予防分野の企業部門で優良賞を頂戴しています。周り部分では、14 社で KENKO 企業会を作っております。我々従業員の健康も重視していくということで、当社も創立メンバーとして入っております。社内の中では、自社の事業も使いながら各部署で競い合っています。そういう取り組みに対しましても、表彰していただきました。

当社は、ダイバシティというキーワードから、性的マイノリティ (LGBT) を含み、また障害の有無にかかわらず、1993 年から取り組んでいるところです。女性の活躍が厳しいということではありますが、当社としての女性活躍推進比率は 1997 年で 77.9%、役員の比率ではまだ 18%、20%です。目標値は、役員層 20%、部長層 25%、マネージャー 30%で、今はそれに近づけるために努力している状況です。また、今年は、ダイバシティ推進プロジェクトを置き、女性向けの育児明け、育児前、どういふキャリアを積んでいきたいかなどいろいろな意見を出し合つて取り組んでいこうとしています。

当社は、就労継続支援 B 型事業にも食事を提供しています。毎年好事例を展開する 14 チームが全国から参加して「なんかいいな、プラスワンコンテスト」の社内イベントを行っております。この中で、食堂をやっていた施設で廃油がでますので、環境としてど

うしたら良いかとの需要を聞き、エコ石けんを製造・販売することになりました。この活動はコンテストで最優秀賞に選ばれています。

次に雇用状況の現状ですが、9月は常用雇用者数が約12,000人、障害者の在籍者数は259名、北海道から沖縄まで217営業所で働いています。障害別でみると多い順に知的障害の方45%、身体の方44%、精神の方11%となっております。雇用率の推移ですが、2012年3月は1.75%、2014年は1.92%、2015年は2.01%、2015年2.03%、2016年3月は2.17%です。2012年以前は出していませんでした。私が勤めて24年目になりますが、その前から麺コーナーうどん・そばを出すコーナーで、めんつゆを作る仕事で働いていた人がいます。当時は、統計とかは取っておらず、私が2011年11月に転勤しまして、店舗の中でいろいろ考えながら実践していくことになりました。主な業務は調理補助と言っておりますが、切りもの、盛り付け、提供などです。14時頃に営業が終わりますので、その後に清掃、清浄で、大体1日に4時間働いています。出勤時間は10時からとか配慮しています。休日は企業なので土日祝です。まかない食があり、あそこのまかない食は美味しいと言われていています。

次に体制と組織づくりですが、雇用の考え方では働きやすい環境を整え、なくてはならない人になってもらう事です。店舗で唱える言葉があつて、「良い食事をつくって、心からお客様を歓迎しよう、感謝の気持ちを忘れずに、謙虚な心を失わずに、なくてはならない人になろう」というものです。最後のなくてはならない人になろうという事を大事に考えています。採用形態としては、以前は普通の募集で応募してくる方が多くいらっしゃいました。運営切り替え時というか、企業として運営姿勢がガツラと変わった時があります。その時、我々が相談の中に入り、ハローワーク求人ではいろいろ紹介していただくことが顕著になってきています。また、フェアにも参加させていただいているところです。最後の採用基準ですが、一人で通勤できることを一番目にしております。お店を自前でそろえているのが殆どで、一人で来て入社体験ができることが一番で、その次に明確な意欲がある、の基準を作っております。面接時の留意点に関しましては、自分らしさを出せるようにしています。その際、支援者の方、ご家族の方同席で、リラックスした状態でやっております。健康管理、体調管理は飲食業ですので、体調管理の部分についてはちょっと細かくさせてもらっています。毎月、当社につきましては便の検査を行っています。配属先の決定の際については、その方の行動特性、人となりの説明いたしまして理解をさせていただくようにしています。マニュアルを説明しながら店舗を決めまして、そこから作業を割り出した上でご本人には事前に説明をします。お店の責任者、当社では所長と言っていますが対応しています。継続就労のためのサポートでは、今まで説明したことは現場中心で動いています。責任者以外の方々は、平均年齢は大体53歳以上のパートの方々です。お母さん位の年齢で、そういう方たちが献身的にフォロー、ケアしていただいている形になりますので、あまり人事から細かいことを言いません。現場やご家族は情報が少ないので情報提供は人事がすることになります。現場の方に説明をしていただき、入社時研修は他の部署の方と必ず行っています。肝心の安全衛生のところはビデオを通じて学習していただいております。個別指導に関しましては、別にお話しさせていただきたいと思っております。何か問題があった時の対応としては、速く状況確認して、対応はその場の責任者、その上の上司も含めて、支援者の方、家族の方との情報共有しながら進めさせていただいております。事案についてもバイアスをかけないで見えていくところと、出来る事、出来ない事を責任者が判断して本人に説明して確認をします。慣れてきたところで、まだ出来ない部分など成長のスピードの確認をさせてもらいます。本人が解っていないこともありますので、それを見つけて指導していく

ことで、ある程度問題は解決するのかなと思います。

## ■ 合理的配慮事例について

ここで合理的配慮の一事例をお話ししたいと思います。障害者の件で人事に連絡がありましたら、その現状を確認するため訪問させていただいています。関東圏に 207 名中 187 名の方が雇用されていますが、まだ多くはありませんのでハローワークへお願いして求人票を出しております。施設で一次面接、現場を見ていただくために営業所で二次面接、採用を決定してから入社前の説明は施設の方でやりまして、3 日間の実習は現場でやっているのが現状です。

支援要請への対処の事例を紹介したいと思います。就職後 1 ヶ月半ごろ、所長より連絡がありました。「思うように作業スピードがあがらない。応援に入る他のパートに支障がでている。教えている人、その周りの人の手がかかってしまう」という事でした。この時は支援者の方に現場に入ってもらい、一人きりにせず、良い事と悪い事を随時声かけていただきました。また、本人にはお礼の言葉を忘れず、お礼の言葉は絶対にいうことを理解してもらうような対応をしました。またその 1 か月後に所長から、「朝の洗浄、ゴミ置き場が臭い。すれ違う人にあいさつができない。スピードが遅い」などの相談がありました。今回の場合は、障害者の雇用担当者を入店させました。原因としてわかった事は説明不足から来るもの、周囲が慣れてきて「これやっておいて」で終わっていること、作業がドンドン増えてきて作業過多になっていること、そのためゴミ箱の中を洗うのを忘れてきていることがわかり、ここで、仕事の整理をする配慮をしました。3 回目は支援者の方より連絡をいただきました。「本人が、食欲がなく気分が落ち込んでいる。波がでたのか数日お休みが欲しい」との連絡でした。所長からではなく支援者からでしたので営業所の方も困ってしまい、まず 1 週間休みをとってもらうことにしました。1 週間の休みをとってもらったところ、気持ちの方も回復したということです。現場の方では実際どうなのかと責任者、所長の話聞いてみると、「戦力として考えている。本人のコミュニケーションも良かった。ずーと働いてもらいたい」との話でした。A さんの方も、「今までとは違って業務をしっかりと見てくれてうれしかった。皆さんよく話を聞いて、教えて下さる。今の自分があるのは皆さんのおかげでここまで来れた。今後もグリーンハウスで仕事をしたい」とここまで表現されたので回復したのかなと思いました。大体配属して 2, 3 カ月で落ち着くのですが、半年ぐらい経つと急に責任者が変わるということがあったりしますので、その方と合わないということもあります。責任者の異動はしない訳にはいきませんので、担当の方を変えたり、希望を考慮しながら、パートの方をあまり変えないようにして営業所を変わってもらったりしています。地方事務所の札幌、仙台、浜松、名古屋、大阪、福岡で 20 人ぐらいずつ採用できれば良いと思っていますので、連携して対応していきたいと思います。まだまだ、先入観や間違ったイメージが大きいので、ここをどうしていくのか、社内の雇用管理研修を実施していますが、このバイヤスはなかなか外れない部分があります。こういうところも積極的に人事として関与していくことが現状の課題だと思っています。

## ◇ 当事者発表

## ◇ 武蔵野市障害者就労支援センター あいる

### 『私が、働いていくうえで、見出した達成感と自信』

#### 武蔵野市障害者就労支援センターあいる

登録者 : A氏

支援員 : 森 茜子

#### 1. 発達障害の受診前と受診後の発達障害の理解の変遷

受診前と受診後に分かれています。受診前の状況は人生がうまくいかず、暗闇の中にいるようだった。補足すると、うまくいかないとは、大学になじめない、新卒の就活も全滅、4年間引きこもり、就職先で通用しないなどでした。発達障害の受診後は、これまでの人生に説明がついて安堵しました、母も安心しました。自分も障害者であると認める決心がつけました。補足しますと、障害者手帳を取得する決意ができました。一般枠での就労をあきらめました、発達障害ショートケアでいろいろな当事者と知り合い視野が広がりました。結論としましては、受診は必須だと思っています。大人の発達障害を診られる医療機関が良いと思います。

#### 2. 就職を進めていく上で、どのような機関を利用したか

障害者枠で2008年には人材紹介とあいるの2つを使っていました。人材紹介は今わかりませんが、当時は「紹介できる仕事はない」との返答でそれっきりになっています。あいるでアドバンテージの人事部での募集を見つけていただきました。筆記試験と3度の面接を経て今に至っております。1年前の2007年は一般枠で8件紹介されて2社受けましたが、ともに一次面接で落ちてしまいました。一般枠での人材紹介は、どういうものを紹介されたかという牛井店や居酒屋の店長、ブロードバンド拡張の営業などでした。面接に落ちた原因は面接官に指摘いただいて社会経験のなさでした、今考えると私には店長などできるわけがないです。求人媒体を変えて、家電量販店の正社員募集に応募して、面接をして採用になりました。一般論でいいますと販売は未経験者でも採用される仕事だったということです。結論をいいますと、複数の機関を利用して自分に合うものを探してみると良いと思います。

#### 3. 働いていく上で、どのようなことが難しいと感じるか

それも障害者枠と一般枠の2つで書いてあります。一つ目は、障害者枠は責任の重い仕事を任されないフラストレーションがある、二つ目は、会社にとっては仕事の切り出し方が非常に難しいです。既存社員にも仕事上の都合があるため簡単な仕事を障害者のために切り出すことがなかなか難しいという現実があります。三つ目は、よほどの大きなミスでないと本気で叱られないため、ミスをしたことすら伝えられないことがありますので成長しづらい部分もあると思います。四つ目、障害者雇用だと割り切ることがなかなか難しい。割り切るまでは、健常者枠の人たちが昇進していく中で、いつまでも昇進しないジレンマがあり精神的に不安定でした。一般枠でいいますと、発達障害のために苦手なことが多く、成果が上がらないと叱責されます。ちゃんと怒られるんですね。例えば、発達障害の人の場合、正確に聴

き取れず、伝達ミスでポカをやってしまう。レジ打ちが遅い、梱包の仕方など一般常識がない、短期記憶が弱く、接客には不利などデメリットがあります。**結論を申し上げますと、よほどの例外を除き、障害者枠のほうが長続きすると私は言いたいと思います。**多分、1年持つか持たないか、人にもよりますが障害者枠でも成長して長続きしているのだと思います。

#### 4. 働いていくうえで、どのようなことに達成感や自信を見出したか

障害者枠で1年間だけ、正社員の仕事を任されました。プレッシャーもありましたが、上司の庇護の下でやり遂げられ自信ができました。さまざまな打ち合わせに出席するなど最高に充実していました。一般枠でも達成感や自信がもてることが多くて、クレジットカード獲得で百数十名中、月間ベスト10に入ったり、フロアでトップになったり、やったことのないBSアンテナの取り付けで怒っているお客様に無事成功させて満足していただいたこともあります。**結論を申し上げます。一般枠ではきついが大変な充足感があります。**先ほどの話と矛盾するかもしれませんが、正社員の仕事は充足感があることは間違いありませんが、それが長続きするかという微妙な点があります。障害者雇用の入社前と後の違いです。入社前は根拠のない自信がありましたが、入社7年後では、正社員の仕事はよほどの配慮がない限り無理だと自覚して逆に落ち着きのような自信ができました。2つ目に事務の仕事は初めてでしたが、今では間接部門の仕事の流れ・相関関係は掴めています。3つ目は世間知らずだった、今はサラリーマンのつらさがわかるようになりました。**結論を申し上げますと、障害者枠でも十分に成長できると申し上げたいです。**以上です。

## ◇ 三鷹市障がい者就労支援センター かけはし

### 『前の職場から 次の職場へのステップ』

#### ～仕事を辞めて気づいたこと、学んだこと～』

三鷹市障がい者就労支援センターかけはし

登録者 : H氏

支援員 : 海老原 恵理子

◆H氏：Hでございます、歳は24歳です。愛の手帳は4度です。高校を卒業して5年間働きましたが辞めて、今は磯丸水産武蔵境すきっぷ通り店で働いています。勤務時間は10時から17時、週5で働いております、お休みの日は園農ボランティアの活動をしています。

◆海老原：続いて今日お話しする内容です。特別支援学校での就職活動から就職後について、その後仕事を辞めて次の仕事を探す求職活動、最後に今の仕事について話していきます。最初に、特別支援学校の就職活動についてです。

◆H氏：高校2年生、3年生の時と合わせて3回の和食のチェーン店で実習をしました。初めてのこともたくさんありましたが、スタッフの皆様が親切にわかりやすく指導して下さいだったので、やりがいを感じました。ただ2回目の実習の時に1回目と違う店に行き、環境が違ったことや、洗浄からキッチンの仕事をやることになり、不安で確認のためにマニュアルを見ようとしたら「1回で覚えてください」と言われたり、指導が大雑把でわかりにくいことなど大変なこともありました。ここで苦い経験もしたのですが、先方の評価が高かったため3回目も別の店舗での実習をしました。3回目は仕込みや洗浄をしました。2回目より働きやすい感じがあったのと、先方の評価も高かったので入社を決めました。

◆海老原：良いところと大変なところ両方ありますが、会社の評価は高く、Hさんも3回目の実習で以前に比べやり易さも感じ、就職を決めたということでした。では次に働いてみての事をお聞きします。

◆H氏：5年間の仕事を通して包丁さばきと食器洗浄の基本を身に付けることができました。時間に追われていたので大変なことが多かったです。

◆海老原：Hさんは就職当初は食器洗浄が主な仕事でしたが、徐々に仕事の幅が広がり、仕込みの仕事も経験し調理の基本を身に付けることができました。さらに体調管理やあいさつ、返事、自分で仕事の段取りを組み立てるなど、働くうえでの土台を築くことができました。順調に経験を積んでいたHさんですが、お仕事を続ける難しさもありました。次にお仕事を辞めた理由についてお話をお聞きしたいと思います。

◆H氏：5年間、洗浄、盛り付け、仕込みをやって苦労した事、辛かった事、やりがいなどありましたが、店長と社員がいない日が多く、新人さんへの指導を任せられストレスを感じたり、休憩時間を削ってまで仕込みをしてしまったことで過労になり辞めてしまいました。

◆海老原：店長さんや社員さんが不在で困ったことなどが、すぐに相談できないことや相談できても一緒に働くパートさんたちに伝達されず、うまくいかないことがありました。Hさんは伝えても理解してもらえない歯がゆさがあったと思います。またHさんが出来ることが増えた分、周りの人達がHさんに配慮が必要なことを忘れがちだったようにも感じます。特別支援学校を卒業して5年間続けた仕事を辞め、次の就職に向けHさんはどのようなことをしたでしょうか。

◆H 氏：東京障害者職業センター多摩支所に行つて職業評価を受けました。一生懸命仕事に取り組む姿勢、働く意欲、作業を行うことで作業スピードが上がっていくというセールスポイントを伝えられました。その反面、コミュニケーションスキルは改めて学ぶことをアドバイスされ、2か月間の職業準備支援に参加しました。職業準備支援では、メモをとる大切さ、ビジネスマナー、日誌を書きモニタリングをすることの大切さを学びました。自分のできなかった事はロールプレイをして練習しました。大変だったことは、収入が入らなかったことでした。

◆海老原：職業評価を受けることでHさんは5年間で身に付けてきた力を確認することが出来ました。合わせてさらに磨きをかけると良い部分もわかりました。結果を受け、職業準備支援では職場で求められるコミュニケーションについて実践的に学び、合わせて自己理解を深めるために自分の強みや弱みやお願いしたいことを整理しました。職場を離れ自分自身を振り返ったことは、Hさんにとって有意義な時間だったと思います。職業準備支援を受けた後のHさんは、話を聞く姿勢や、言葉遣い、メモの取り方など格段に良くなりました。自己理解を深め、スキルアップをし、いよいよ就職活動をスタートします。

◆H 氏：ハローワークで求人を探しました。最初は飲食店以外で体を使う仕事、立ち仕事メインの仕事を探していました。事務仕事が多く、ピンとくる職場があまりなく大変でした。地道に就職活動を続けて、その後2回の実習に行きました。1つ目はメール便業務でした。相手先の名前を確認するのが大変でした。2つ目は農作業の実習でした。農作業は祖父の手伝いやボランティアの経験があったため挑戦しました。朝が早く通勤が大変だったことと体調を崩したこともあり、自分に合わないと思いました。その後面接会で小売販売の店を受けましたが、緊張のあまり面接で落ちてしまいました。

◆海老原：ハローワークでの求人探し、応募書類の作成、障害特性の説明など、初めてのことに挑戦する就職活動でした。求人探しを続けることで、Hさんも自分のやって見たい仕事の条件を整理できるようになり、その結果、応募したい会社を見つけ、面接、実習の機会を得ることができました。ところが、実習をしてみると自分のイメージと違うことに気づきます。Hさんは一つ一つ自分で体験し、考え就職活動を続ける中で自分の目指す方向を定めていきます。

◆H 氏：2か所の実習と面接会を通して良い結果がでなかったもので、再度飲食店に挑戦しようと思いました。幾つか就職先を探し、見学もした上で、磯丸水産武蔵境すきっぷ通り店で実習することにしました。実習をしてみて、メニューをつくることや居酒屋ということでお酒のオーダーが多く、やりがいを感じてここで働くことを決めました。以前の飲食店での経験を活かせることも良かったです。

◆海老原：実習前、Hさんは不安があることを教えてくれました。それはキッチンがお客様から見える事です。特別支援学校時代、同じようなキッチンを経験し苦手意識がありました。ただ体験して見ない事にはわからないので、一応やってみることにしました。結果、作業に集中するとお客様が気にならないことをHさん自身も感じ、ここで働くことが出来るようになりました。お仕事を辞めてから1年の準備を経て、今年の7月から働き始めて4カ月が過ぎました。今、どのような仕事をしているのでしょうか。

◆H 氏：今はすし飯づくり、お酒のオーダーだけではなく、丼のオーダーや荷かたし、仕込みをやっています。時々ホールの人が居ない時はお客様に料理を出しに行くこともあります。覚えることもたくさんあり、大変ですが1つ1つメモをとって一生懸命やっています。面接のとき、自分の長所、短所、配慮していただきたいことを伝えていたので、自分のことを理解していただけているので働きやすいです。メモをとる時間をもらえ質問もしやすく働きやすいです。いつも社員さんがいるので安心して働くことができます。



- ◆海老原：仕事を辞めて気づいたこと、学んだこと、そしてそこから得たものはたくさんありました。最後に H さんから会場の皆様にメッセージをお願いします。
- ◆H 氏：仕事を探すとき、求人票をよく見て自分の条件と合っているか確認することが大事だと思います。ハローワークで自分が検索してもピンとする求人がない場合は、支援者に相談すると良いと思います。いろんな職場があると思います。1 社だけで実習するのではなく、いろんな職場で実習して自分にどれが一番向いているか考えていけば、今後の人生に繋がるのではないかと思います。
- ◆海老原：以上で三鷹市障がい者就労支援センターかけはしの発表を終わります。ご清聴ありがとうございました。

## 【報告を聞いての感想】

### ○ハローワーク三鷹 専門援助第二部門 統括職業指導官 藤岡氏

ハローワーク三鷹の事務所で、かけはしのHさんが元気な方で支援者の方と一生懸命仕事を探しに来ていたことを覚えています。こういう形で7月から3カ月頑張っているお話を聴けてとても良かったです。また、あいるの方につきましてもいろんな苦労を経て頑張って、今日もご自身でパワーポイントを作られて報告していただき、人前で話すのは私も緊張しますが、一生懸命報告していただいて本当に頑張っていることが伝わってきました。とてもいい話を聴けることができたと思います。ありがとうございます。

### ○株グリーンハウス 本間氏

パワーポイントを使われていまして大変びっくりいたしまして、自己理解もしっかりできているのでひきつけられてしまうような内容でした。私ども直接現場に出て行って細かく見ていることは出来ないのですが、こういう場で時間をかけて深く話し合っていくことが必要で、ご本人の話しは分かり易いので、今後の参考にさせてもらえればと思いました。橋本さんが配慮事項の事を話されました。私も飲食関係なので、店が忙しくなると見ている人たちが急に離れてしまうことがあること、そこは指導してもなかなか難しいところだと思います。しかし、毎回毎回忘れずに言っていけるような仕組みが必要なのかと話を伺っていて思いました。貴重な意見、発言ありがとうございます。

## 【質疑応答】

**Q:** かけはしのHさんが仕事をおやめになるときに支援機関として企業とか関係者とかに退職に向けてどんな支援をしていったのかお伺いしたいと思います。

A (海老原さん) : 前職5年間の中では3週間に1回ほどHさんにかげはしにいらしていただき10分、15分ですが面談をしていました。その中で仕事の大変さや現場の人の足りなさなど継続的に話をお聞きし、その都度店長にお願いをしておりました。そのような経過があり、お仕事に対する辛さもあいまって、5年経って自分がこれでいいのかと、この先このままでいいのか、違ったところで挑戦したいのかなど、Hさんもいろいろ考えるようになりました。特別支援学校時代から成長された彼自身の思いがあったと思います。そこをご家族の方も理解して、こちらはその気持ちを汲んだ上で、職場の方には次のところに挑戦したいという事を伝えました。退職というのは双方にストレスがかかるものだと思うのですが、Hさんご自身の気持ちも固まっておりましたし、支援者としても退職をマイナスではなく次のステップのためにとプラスの方向で固まっていたので、ストレスがかかることはなく辞められたと思っています。店長にもよく話しまして了解を得ることができました。それまでの支援があったことと、辞めることの意識の方向性が、本人も、ご家族も支援者も同じだったことで、比較的スムーズに事がすすめられたかと思っています。

A (H氏) : 最初の飲食店では相当大変なこともありました。大変な中で仕込みをして、洗浄して、おしんこの盛り付けなどいろいろやって、人目が気になってしまうと、それが出来なくなるというストレスもあったのではないかと思っていました。あとは、社員がいない日があるということが一番大きなストレスだったんじゃないかと私は感じております。

**Q:** あいるの A さんは、非常にわかりやすくロジックでまとめていただけていますが、ここに至るまでのいろいろな気持ちの葛藤などがあったのだと思うのですが、コーディネーターとしてはどう関わってこられましたか

A (森さん) : ここに至るまで A さんご自身、調子が良い時もあれば調子が悪い時もありました。そういった中で A さんご自身も様々な葛藤を抱いて、少し落ち込んでしまった時期もあったのですが、そういう時はこちらから日々の気づきをご報告いただけませんかという働きかけをさせていただきました。A さんはキチキチと毎日メールでご報告下さり、ご自分の状況を客観的にとらえた内容の報告でした。その内容が少しずつ変化していく様子をご自身でも見えてきたのかもしれないのですが、その過程を経て障害の受容に向き合う機会になってきたのかと考えております。

**Q:** A さんと H さんお二人に質問があります。A さんには障害者枠で割り切れたから、やっとな自分の健常者枠ではなくて昇進のジレンマがなくなったということだったんですが、割り切れた過程をもう少しお聞きしたい。H さんは面接で何度か落ちた経験があるということだったのですが、その時の気持ちの立て直し方をお聞きしたいです。

A (A 氏) : 昇進することが目標になった時期があります。しかし私の働いている会社は障害者には昇進を求めていることがわかったので、一アルバイトとして固定給をもらえればいいと考えが変わり、とらわれから解放されとりあえず昇進の事は考えず、とても楽になりました。

A (H 氏) : とても良い質問ありがとうございます。最初はメール便から職場実習には行きました。いろいろな名前の社員がいっぱいいらっしゃるの、それを渡していく仕事と仕分けをやってはいましたが、会社が不合格を出した時はショックがとても大きく、1 日中寝込みました。改めて考えると、とても厳しい現実だと実感しました。2 か所目の作業では、メール仕分けと同じく会社としての評価としては厳しいですが、通勤時間が 1 時間ぐらいかかるという事と寒い時期だったので体調も崩しやすいこともあり、とても厳しいところだったと思います。2 か所の小売販売店の合同面接会でも 2 か所行きました。緊張していながらも受け答えはよかったと思います。まず 1 か所目で落ちた理由としては、土日を休みにと言ったことが一番の原因かと思っております。2 か所目は休日のことは言わないようにしましたが、会社側としては不合格ということで落ちてしまいました。以上です。

**Q:** グリーンハウスの本間さんにご質問なんです、知的障害の方、精神障害の方、身体障害の方、それぞれ 3 障害の方を雇用されているということでしたが、それぞれの障害の方にどういった配慮をされているのかを少し聞かせていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

A (本間氏) : 1 年前に自分が対応したことです、知的の方で季節で体調が変わるという事は認識しておりました。1 回だけ奇声をあげながら店舗に入ってきたことがありまして、我々は問題ないのですが、クライアント、企業の方との契約で行っておりまして、企業に理解していただくことから始めています。季節で気持ちの変化がありますので、その時期になりましたらその責任者に、栄養士で女性の方が多いのですが、毎日コミュニケーションをとるようにしてもらっています。チームとしても声をかけ合って状況を確認してもらうようにして

います。A5のノート1枚ぐらいで上段が今週自分のやったことの成果、中段が同じ部署の人たちが、決まった人ではなくいる人がドンドン書いていく、「これをやったね」とかを書き、下段には親御さんに書いてもらう。というのを毎週やっています。そのような事も、コミュニケーションも一方的になりかねないを防ぐ、関わっている人がどれだけ多いのかを見せることになる。営業所の店舗で栄養士さんたちがうまく使っています。パートの平均年齢53歳ぐらいのお姉さんたちにとっても助けられているというのが現状で、これだけの数が維持できていると思います。

◇さいごに（上野先生）

武蔵野市、三鷹市は東京の中でも雇用に関して企業の方の理解が進んでいるところではないかと思います。いろいろな支援機関の方々が大勢いらっしゃると思いますが、ご本人と職場の方々のコミュニケーションも勿論努力していくことは大事な事です。そのかけはしとなるのは支援機関の方々ではないかと思いますので、双方のアセスメントを丁寧にしなが、これからも制度の方は充実していくと思いますので、それをうまく活用させていただいて、ご本人の働く時間とチャンスを作っていただきたいと思います。それではこれで、実践報告を終わらせていただきます。

## 5. 閉会のあいさつ

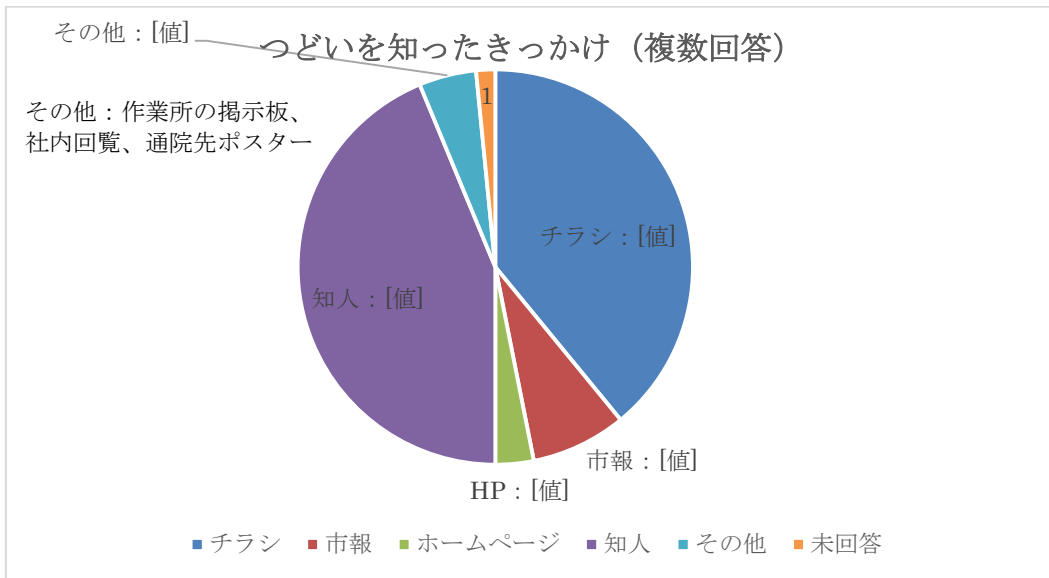
ハローワーク三鷹所長 坂田 敦子

皆様長い時間お疲れさまでございました。ハローワーク三鷹の坂田でございます。本日はお忙しい中多くの皆様にご出席いただきましてありがとうございます。本日のつどいでは行政からの報告の他、上野先生から幅広い知見によるご講演をいただき、私自身いろんなことに気づかされました。また障害ある方、企業の方、就労支援機関の方、それぞれのお立場の方の発言は、まさに今の現場からのお話、これは私どものこれからの取り組みに参考になるものでした、ありがとうございます。このように武蔵野市、三鷹市、地域のいろいろな方々が障害のある方の就労の促進に向けて一堂に会する、つどうことは大切なことだと思います。誰もが希望をもって働ける、誰もが活躍できる社会を築くことが今後の私たちの共生社会の発展にとってとても大切な事であり、障害のある方の働きたいと言う意欲に私たちはもっと応える必要があると思います。障害のある方一人ひとりに働くことに対する思いをもっていられたいです。それぞれの意欲、能力を発揮して働き、地域で生き生きと暮らせるようにご本人と雇用する企業、そして関係機関が連携して、障害者の雇用を推進してまいりたいと思います。結びに、本日ご参加の皆様方のご健勝とますますのご発展を祈念したしまして、障害者の就労を考えるつどい 2016 を閉会とさせていただきます。誠にありがとうございました。

## 6. アンケート集計

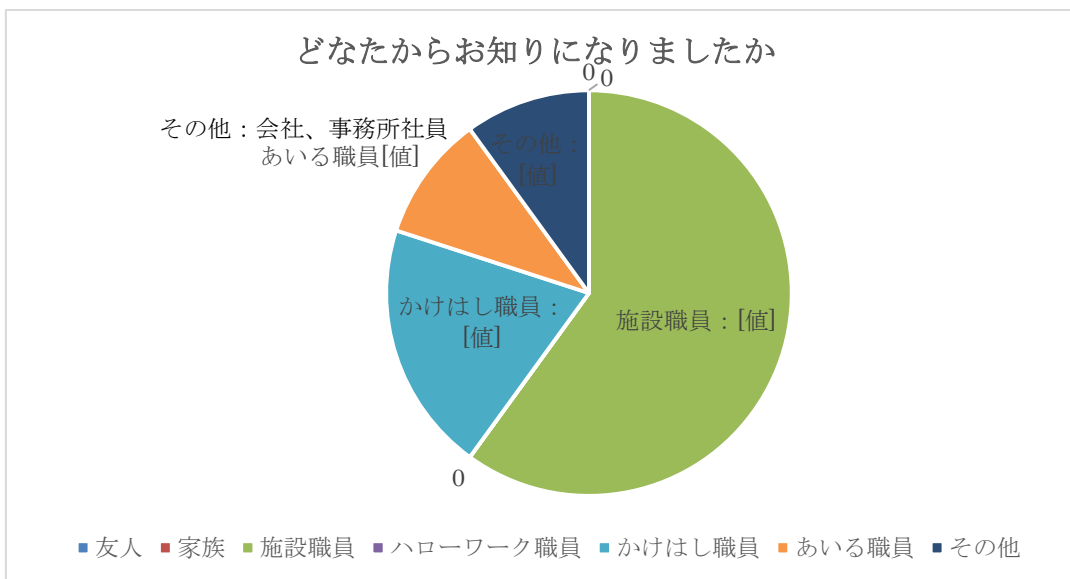
### 1. 「つどい」を知ったきっかけ（複数回答あり）

- ①チラシ 25人 ②市報 5人 ③ホームページ 2人 ④知人 28人  
 ⑤その他 3人（作業所の掲示板、社内回覧、通院先ポスター） ⑥無回答 1人



### ④どなたからお知りになりましたか

- 友人 0人 家族 0人 施設職員 18人 ハローワーク職員 0人  
 かけはし職員 6人 あいる職員 3人 その他3人【会社、事業所社員】



### 2. つどいの内容について

#### ①行政報告「障がい者雇用の現状及び改正障害者雇用促進法1年目の概況」

- 雇用率、チーム支援、合理的配慮について、認識が深まった。
- 今後の法整備、精神障害者に対する支援等に関心を持ちました。
- 資料が細かく参考になりました。
- 雇用が増えているのは理解できた。課題や今後の見解が欲しかった。
- 都道府県別の状況で何が問題なのか取り組み内容について知りたいと思いました（共通課題）。

- 東京の雇用率の低さにびっくり。
- ありがとうございました。
- 差別禁止法、合理的配慮を再度復習できました。
- 雇用率は年々上がっているようだが、実際に自分の職場での現状としてはなかなか難しい。
- 合理的配慮の事例や具体的な数値をもとに説明して下さったので大変分かりやすかったです。
- シルバー人材センターで11/21(月)に就職説明会がある。そのときに精障者である自分が受かる気がしない。これまでも就職会が2、3回あったが落ちてきているから。シルバーの就職担当者に、どのように接していいのかわからない。もっともっと近所や知り合いの担当者がいるのだが、作業所を辞めて新しいシルバー内の職場で働きたいと思っているが…。シルバーでは広報の配布の仕事をもたらしている。
- 雇用促進法改正後の流れがわかった。
- 東日本大震災の宮城県を除いて大都市の雇用率、達成企業割合が低いのが目立つ。都市部の中小企業の対応に苦しさがうかがえる。
- 対象が一般市民も含まれるでしょうし、行政ということでこういった発表にならざるをえないと思いますが、課題、ホットな話題とかあればよかったです。
- 合理的配慮や差別的な対応等の内容がハローワークへ相談を持ち込むケースはどれくらいありますか。この1年で増えていますか。また実際にハローワークが介入した件数、成功事例、そのプロセスなど詳しく知りたいと思いました。
- 課題についてもっと深く教えて欲しい。
- ていねい、わかりやすい説明をありがとうございました。
- 最近のいろいろな数値(現状)や、改正障害者雇用促進法について、ていねいに説明いただきよく理解できた。
- 分かりやすかったです。マイクが少し小さかったです(司会の方も)。
- ADHD[当事者の発達障害者ではありますが、自分も日本の一員です。法定雇用率に入れて下さい。仲間外れにしないで下さい。発達障害者は社会にまだまだ受け入れられてないと思いました。
- 中小企業規模での雇用が進んでいないが、この部分での支援強化が全体への影響に貢献すると思いました。
- 精神を患って雇用ができるのは実状は11%程という所を聴いてやはり狭き門なのだと再確認しました。

## ②基調講演「誰にとっても働きやすい職場づくり」

- 精神障がい者の増加に伴う、主郎支援の在り方について知識が深まった。
- 障害者の就労支援で「就労支援」と「継続B・A型」しかないと思い就労支援の期間がせまると非常に焦りを感じましたが、第三者の福祉的就労は財務的な理由をクリアにすれば可能だと思います。
- ソーシャルファームという選択肢は今後の人生においても活用可能な活動と思います。家族でも話し合いたいと思います。
- とてもわかりやすい説明でした。
- 経験を踏まえた話をきくことができた。企業との課題のギャップがあるという話だったが、ギャップの埋め方も話してほしかった。
- 課題や制約について問題点を知りたいと思いました。
- ICFの考えは、働くことにも通じているんだと学びあらためて勉強しなくてはいけないと思

- った（できないところに目を向けるのではなく、できるところに目を向ける大事さ）。
- 説明を丁寧にしていくことが、どこまで理解しているのかの確認は本来 OJT でなされる事の基本だと思うが、今実際の現場の OJT は教える側も自分の記憶だけを頼りに「まあ、慣れればできるよ」と最初から手放ししてしまうように思います。教える側から“もういいかな”と思われた辺りが一番大変で危険（失敗し、かつ叱られやすい）なのかもしれません。丁寧に教える、伝える事が特に重要だと感じました。
  - ありがたいご講演でしたが、専門用語を平易化していただけるとありがたい。
  - ソーシャルファームについて詳しく取り組み事例を聞きたいと思いました。障害だけを見るのではなく、働きづらさを見ていくことが大切だという先生のお話し、とっても分かりやすかったです。
  - 本人、企業、思念機関の連携が大切であると感じた、と同時に就職させたら終わりではなく、きめ細やかなアフターフォローが重要だと痛感した。
  - アクセシビリティやソーシャルファームという言葉は初めて知りました。誰にとっても働きやすい職場づくりにはこれらを実践していく必要性を感じました。
  - ソーシャルファームとしてトレンドアフィリエイトを個人で実施中である私。しかし今、訪米（〇市に胃がん見舞いのため）など、忙しくてなかなか。土日は新聞（毎日）の脳トレでほとんど埋められ、また作詞家養成通信講座を受講していて、上手くいけば作詞家にもなれる。因みにトレンドアフィリエイト代、クレジットで 34 万円（24 回払い）、作詞講座代は月 3,500 円必要。その他クリスマス会●1万6千円必要。トレンドアフィリエイトはスマホで手に入れた。トレンドキングダムというソフト（パソコン用）です。スマホ、パソコンに広告（●●や g o o g l e アドセンスという処からネットで取得する）をコピーしてはりつけて《記事を基に（自分で作った）》、お金を手に入れられる方式。そういった方法で金儲けするしか、今は年金、生保から抜け出る道はないと思った。ふつうの人で月 10 万~100 万円くらい、健康であれば（身体的に）できるという Y O U T U V E の多くの解説（ソフトてん付）にある。
  - メッセージがとっても分かりやすかったです。
  - ソーシャルファームなど新しい仕事の創出という考え方に可能性を感じた。と同時に現実的に限られた地方の起業というイメージを感じた。
  - B型での工賃倍増へのコメントなど深く考えさせられるものがあり勉強になりました。
  - 障がい者ご本人だけでなくその周りの支援者（保護者）にも支援が必要なケースが増えていく中、ソーシャルファームの可能性の実現を期待します。
  - 最後にふれられていたソーシャル系の提案について、すぐれた実践、支援の方法なども企業のかかわり方を知りたかった。
  - ソーシャルファームという取組があることを知ることができてよかったです。
  - 働きやすい職場をつくっていくには、どうしたら良いか考えさせられました、法律的なところもよく理解できた。
  - ソーシャルファームについての詳細がもっと知りたいです。
  - ソーシャルファームについて、もう少し詳しく知りたいと思いました（仕組みやどのようにし設立、運営していくのか、事例など）。
  - 自分には在庫管理の仕事が向いているのではないかと思いました。しかし、不注意が多いので発達障害ではないか、働くの難しいかな。
  - 多面的（多方向から）な見方からの考え方が勉強になりました。
  - 我々障害者だけが考えて動いても全ては上手くいかないので支援の方々の思い入れと考え方が必要不可欠です。



### ③実践報告

- 就労の困難部分を具体的に知ることができた。
- 私も一般企業を複数で事務経験をずーとクローズでしてきました（支援者なし）が、周囲の期待を強く求められる。「発達障害」の診断をされておらず、軽い身体障害者で普通学校（専門学校卒）の中で、はがゆかった面があります。
- 実践報告をメインとした集いにして欲しいです。ポジティブ・ネガティブ両面との話は参考になりました。
- 他社取組は、とても勉強になりました（見せ方含め）。障がい者雇用の実体験はご本人の気持ちの変化がとても伝わりました。評価の高いスタッフへの配慮、対応が不足しストレスに繋がるケースは、同様なケースがあり、参考になりました。
- 実践報告を聞くことが出来て良かった。就労について考えさせられる良い場であった。
- 実体験がきけて勉強になった。
- 経験（体験）から具体的に話をされて良かったと思います。
- チャレンジする大切さ。オープン、クローズのメリットデメリットが良くわかりました。
- 長所、短所、配慮事項、この3つを理解してもらおう事の大切さが伝わってきた。店の中が忙しくなる程、任される仕事が増える。そのタイミングと自身のこなせる量に差がある時に（大抵あると思うのですが）つらくなるように思います。その時に相談できる相手が居るかでどうかで不安がつるのか否かでちがいもあると思います。仕事の切り出しと配慮の仕事ももう少し深く知りたいところです。
- ありがとうございました。
- あいるさんからの事例、詳しいプロフィール（職種、時間数など）分かれると良いと思いました。かけはしさんの発表とてもわかりやすかったです。
- 実際に就職経験のある方のお話が聞けて、とても勉強になった。自己分析がともしっかりされていて、そのことが次のステップを踏むためにも重要なことだと思うので、施設の利用者の今後のケアに役立てたい。
- 企業側と当事者の方から実際のお話が聞けてよかったです。
- 体験に基づいたお話、参考になりました。
- 実際に就労支援を使って就労されて仕事をされている方の話を聞くことができ参考になった。
- 合理的配慮というテーマでもっと深掘りした話題があれば良かったです。
- パワーポイント、発表、素晴らしかったです。これからも社会でご活躍してください。あいるさん、かけはしさんの根気強い支援が大変ありがたいです。いつもありがとうございます。
- とてもわかりやすく、参考になりました。
- それぞれの報告が、とても解り易く、苦労も達成感も伝わりました。嬉しかったです。
- 生の声がいちばん分かりやすく、印象に残りました。
- 当事者の方の報告にシンパシーをかんじました。障がい者雇用制度の中でも、キャリアアップなど整備の必要はあると考えています。
- グリーンハウスは、当社の食堂なので驚きました。障がい者ご本人から話を聞けて、有意義でした。
- 貴重な体験談をありがとうございました。
- 3年連続で参加していますが、実践報告は毎年大変勉強になります。グリーンハウスは、私自身学食等で、昔からお世話になっていましたが、このような会社だったと改めて知り

ました。当事者の方のお話は、お二人とも自分自身のことをきちんとよく分かっていらして、お話も整然として分かりやすかったです。ただ、どのように支援をしていたのかを具体的に差し支えない程度でもお話いただくと、もっと良かったと思います。実践報告の時間をもう少し長くっていただきたいと思います。

○調理補助に興味を持ったが、発達障害のため、できないと感じた。いそまるすいさん、スキップ通りに食べにいきます。

○大変ためになりました。当事者・支援者の苦労や支援の仕方を勉強できました。

○その職に就いた時、割り切りと公平に仕事を覚えさせる伝え方が大事なんだと再確認しました。

### 3. 今後の「つどい」に期待すること（取り上げてほしいテーマ、話をききたい講演者など）

○てんかん、発達障害者の就労支援（枠から除外されているため）。てんかんでなかなか就活につながらない人々にどのようなメッセージいっているのか。

○就労に至るまでの“しくじり”び事案をおうかがいしたいです。ネガティブなテーマは重要な参考となります。

○武蔵野市内や地域での障害者就労の現状についてもっと知りたいと思った（雇用率や職種など）。

○実践報告に関する質疑応答に期待します。

○タイム管理をきっちりして欲しい。4:30PM直前で、質問うけつければ、時間が延びるのはわかるはず。偏見差別というが、精神疾患患者計 300 万人は茨城県の人口と同じ、明日は我が身と思ってほしい。

○各企業の取組み、支援機関と企業の考え方のズレ等について知りたいです。

○障害者とスポーツ、2020 年東京パラリンピック、為末大さん。

○どこまでが配慮か？というテーマ。

○定着支援のため 2-①を取り上げてほしいです。

○ADHDで働いている方と話してみたい(正社員)。無職率6割と言われる中ADHDは働けるのか？正社員の難しさにガックリした。

○今のプログラムに不満などはないので続けていただきたいと思います

了