

「第17回職業リハビリテーション研究発表会」の概要

障害者職業総合センター企画部企画調整室

1 はじめに

当機構では、職業リハビリテーションに関する調査研究や実践経験で得られた成果などを広く周知するとともに、関係者相互の交流を行うことを目的とした「職業リハビリテーション研究発表会」を毎年開催している。

17回目を迎えた今年度は、平成21年12月2日(水)・3日(木)の2日間、千葉市美浜区の財団法人海外職業訓練協会(OVTA)と障害者職業総合センターを会場に、「福祉から雇用への移行をさらに進めるために－企業のニーズを踏まえて－」をテーマとして、個別の研究発表のほか、①「ユニクロの障がい者雇用の取組み」と題しての特別講演、②「障害者と企業のベストマッチングを考える」と題してのパネルディスカッション、③「就労移行支援の現状と課題」「IT社会と障害者の就労支援」と題しての2本のワークショップにより開催した。

参加者は、企業のほか労働、福祉、医療・保健、教育等で障害者の職業リハビリテーションに関わる方々 969名であった。



会場：障害者職業総合センター

2 研究発表会

(1) 1日目の午前は、研究発表会に先立ち、当障害者職業総合センターの研究員により職業リハビリテーションに関する基本的な知識や情報をわかりやすく解説する講座として、「精神障害」「発達障害」「高次脳機能障害」をテーマとする3つの基礎講座を実施した。



基礎講座

「高次脳機能障害の基礎と職業問題」

研究発表会は、午後1時に当機構理事長の戸荻利和による挨拶で開会し、株式会社ファーストリテイリングCSR部の重本直久氏を講師に迎え、「ユニクロの障がい者雇用の取組み」と題しての特別講演が行われた。

続いて、「障害者と企業のベストマッチングを考える」をテーマとして、神奈川県立保健福祉大学教授の松為信雄氏を司会に、障害者と企業それぞれのニーズを踏まえてのマッチングについて、4名のパネリストによるパネルディスカッションが行われた。



特別講演
「ユニクロの障がい者雇用の取組み」



特別講演講師：重本直久氏



パネルディスカッション
「障害者と企業のベストマッチングを考える」

(2) 2日目は会場を障害者職業総合センターに移し、個別の研究発表（口頭発表78題、ポスター発表22題）及び2つのワークショップが行われた。

口頭発表では16の分科会に分かれ、「発達障害」「精神障害」「高次脳機能障害」「企業におけ

る雇用の取組」「福祉的就労から一般雇用への移行」「学校から職場への移行」「地域におけるネットワーク・連携」などのテーマに沿って、様々な分野の方々から障害者の雇用・就業をめぐる最近の動向や課題を踏まえての幅広い内容の研究発表が行われた。



口頭発表



ポスター発表

ワークショップⅠでは、大妻女子大学教授の小川浩氏を司会に、「就労移行支援の現状と課題」をテーマとして、4人のコメンテーターにより、障害者自立支援法施行後3年が経過しての支援者側の課題や企業側のニーズ等を論点として、参加者を交えての意見交換が行われた。

ワークショップⅡでは、早稲田大学特任教授の山内繁氏を司会に、「IT社会と障害者の就労支援」をテーマとして、4人のコメンテーターにより、進展するIT社会の中で障害者の就労支援を進めていく可能性や今後の課題について、参加者を交えての意見交換が行われた。



ワークショップⅠ
「就労移行支援の現状と課題」



ワークショップⅡ
「IT社会と障害者の就労支援」

3 最後に

研究発表会では、例年、参加者を対象にアンケート調査を行っているが、研究発表会全体をとおしての評価については「大変参考になった」「参考になった」との回答が9割を超えた。

なお、個別にいただいた貴重なご意見、ご要望については今後の開催に向けての参考にしたいと考えている。

特別講演、パネルディスカッション、口頭発表、ポスター発表及びワークショップの内容は、障害者職業総合センター研究部門ホームページ(<http://www.nivvrjeed.or.jp/vr/vrhappyou-index.html>)に「第17回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」としてPDFファイルを掲載しており、ダウンロードができるので、詳しくご覧になりたい方はホームページをご利用いただきたい。

併せて、当機構では今後とも職業リハビリテーション研究発表会の更なる充実に努めていきたいと考えているので、関係機関の方々のご意見、ご要望をお寄せいただければ幸いである(e-mail: kikakubu@jeed.or.jp)。

特別講演（要旨）

ユニクロの障がい者雇用の取組み

株式会社ファーストリテイリング CSR部 重本 直久

ファーストリテイリンググループは、ユニクロ事業、GOVリテイリング、エフアール・フランス、キャビン、リンク・セオリー・ホールディングスというブランドから成っています。障がい者雇用を特に推進しているのは国内のユニクロ事業、株式会社ユニクロです。海外のユニクロ事業でも今後は障がい者雇用を展開していきたいと考えていますが、今日は国内のユニクロでの障がい者雇用の取組みをご説明したいと思います。

1 会社概要

ユニクロは、国内では770店舗を、海外では欧米、アジア各地に100を超える店舗を展開しています。本社は山口県山口市で従業員は3万人を若干超えます。後ほど雇用率についてお話をしますが、短時間のアルバイトの方を除くと雇用率をカウントする分母は1万人ぐらいになります。

2 障がい者雇用の方針と現状について

国内にあるユニクロの店舗では、1店舗1名以上、銀座など大型店舗では2名以上、障がいのある方を採用するという方針が決まっています（図1）。大事な目的は、数ではなくて、障がいのあるスタッフと共に働くことで顧客サービスの向上につなげていくことです。また、このことが、障がいのある方の自立支援を目的とした社会貢献活動にもつながると考えています。

今年6月時点の雇用率は8.04%。分母が若干増えているため昨年からわずかに減っていますが、実数では763名の方を雇用しているという



障がい者雇用の方針と現状

障がい者雇用の会社方針

- 1店舗1名以上、障がいのあるスタッフを採用する（大型店2名以上）
- 障がいのあるスタッフと共に働くことで、顧客サービスの向上につなげる
- 障がい者の自立支援を目的とした社会貢献活動の一つとして

障がい者雇用の現状

- 雇用率 8.04%（2009年6月現在）
- 763名（922.0カウント）の障がいのあるスタッフを採用（2009年6月現在）
- 特例子会社を設立せず、障がい者と健常者が同じ職場で働いている
- 平成19年度「再チャレンジ支援功労賞」内閣総理大臣表彰

図1 障がい者雇用の方針と現状

状況です。特徴としては、これは自信を持っていることだと思いますが、特例子会社を設立せず、ユニクロの店舗の中で健常者、障がい者が一緒になって働いているということが挙げられます。平成19年度にはそのような功績をたたえていただいて、「再チャレンジ支援功労賞」という内閣総理大臣表彰を受けることができました。

実は2001年の時点では法定雇用率をはるかに下回っていて、1.27%でした。2001年の3月から、全店で障がい者を採用するという方針を社長の柳井が掲げて、半年後には6%を超え、以降も上昇して昨年からは8%を少し超えるようになりました（図2）。

スタッフの障がいの種類ですが、重度、軽度を合わせた知的障がいの方が6割を超えていて、精神障がいの方の雇用は11%にとどまっています。身体障がいの方も多く、肢体不自由、内部障がい、聴覚障がい、視覚障がいの方がいらっ

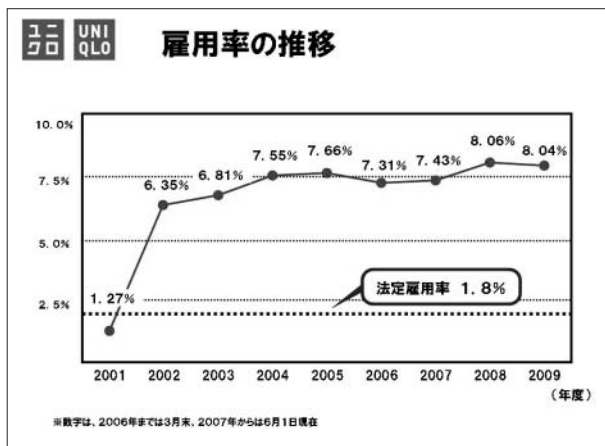


図2 雇用率の推移

3 障がい者雇用推進の背景

障がい者雇用を推進する上で、私が重要だと思うポイントをご説明します（図3）。

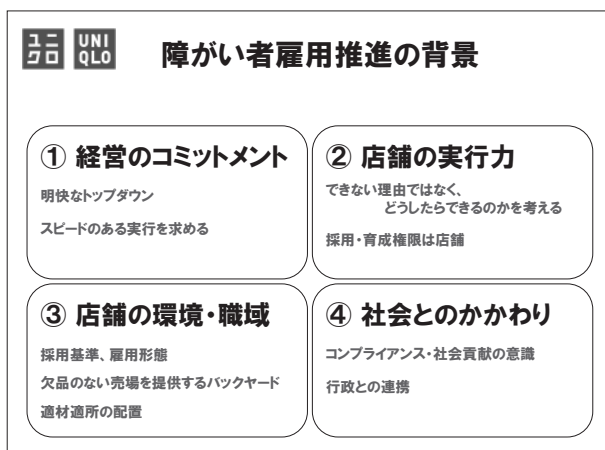


図3 障がい者雇用推進の背景

① 経営のコミットメント

雇用率が1.27%であった2001年、私は山口本社の給与・社会保険チームという部署で、納付金の事務手続などを担当していました。当時は関東に進出するなど急速に出店を重ねていた時期で、雇用率の分母が毎年倍々に増えていった結果、雇用率は1.27%まで下がり、3000万円ぐらいの納付金を納めることになってしまいました。そこで幹部の会議で、納付金のこと、そしてこれからの障がい者雇用のことを説明しました。人事担当や労務担当が障がい者雇用を考えると、普通は法定雇用率の1.8%ぐらいにしようということになりがちです。私は、納付金は罰金ではないので納付金を納めて障がい者雇

用をしなくてもいいのではないか、という選択肢と、障がい者雇用は法律の義務なので1.8%ぐらいは雇用した方がいいのではないか、という選択肢、二つの選択肢を準備して会議に臨みました。

説明した直後の柳井の判断は、1番目でも2番目でもなく、より積極的に障がい者雇用をしてください、というものでした。判断するまでほんの数秒ぐらいで、それが会社方針になり、その方針を実際に推進するのは説明した私だということになりました。会社方針として明示されたことにより、推進者の私としては、有無を言わず障がい者の採用を推進することができました。以降、1店舗1名ということを目標にほぼ全店で採用することができています。

柳井は、あるインタビューでこう言っています。「障がい者雇用というのは、やはり手間は掛かる。それを会社のトップがきちんと認識して決断しないと、なかなか進まない。それで私自身、全店舗に1名ずつ障がいを持った方を採用するという方針を打ち出した。なぜかという、店舗のトップである店長も本当にそう思うことが必要だから。」。実際に採用する各店舗や各職場で、面倒だとか手間が掛かるとか言っても仕方がない。こういう言葉によって、柳井は推進担当の私に力をくれたのだろーと思います。

② 店舗の実行力

○現場の風土

ユニクロの店長の平均年齢は30歳ぐらいです。若いからということではないと思いますが、比較的先入観が少なく、会社方針として決められている目標を正しく実行していく、という風土があると思います。障がい者雇用に限らず、日々の売上や利益率など数字による目標が決められている。決して低くない目標ですが、それをあれこれとできない理由ばかり考えてできませんと言うのではなく、全社で決まっている目標なのだからどうすればうまくやっていけるか、どうすればできるのかと考えていく。そういった風土があると感じています。

○店長が採用・育成

障がいのあるスタッフに限らず、いわゆるパート、アルバイトというスタッフの方々は、店長の権限で採用します。採用の枠の中で1人以上、障がいのある方を採用することになっています。

お店は店長次第だと社内ではよく言われます。店長が一人でお店を切り盛りできるわけがないので、店長の分身をいかに作るかが店長の命題になってきます。「店長の仕事の90%は部下の育成」という九州の有名なフランチャイズの店長の言葉に代表されるように、自分と意思を同じくして働く部下が多ければ多いほどお店は良くなっていくと思いますので、部下育成のこだわりを持った店長は多い。そのような中で、障がいのある方も採用して自分の責任で育成していくことになっています。

○店舗スタッフのかかわり

ユニクロは、1店1店、丁寧に接客をして商品を売っていくスタイルではなく、お客様が自由に店内をご覧になり気軽に買い物を楽しんでいただくヘルプユアセルフという販売方式を採っています。でも、例えばチラシをご覧になりながらキョロキョロと売場を歩いているお客様がいらしたら、チラシに載っている商品を探しているのだらうと察します。この販売方式のためかもしれませんが、お店のスタッフには、心配り、目配り、心配りという言葉が浸透しています。これは、障がい者雇用をする上でも役に立ったのかなと思います。

○採用基準

2001年に障がい者雇用を全店的に進めていくときに、障がい者の採用基準を細かく作ろうと試みましたが、とても難しかった。その結果、採用基準はこのように集約されていきました。まず、最低限、通勤、食事、トイレ等の日常生活はご自分でやっていただく必要があります。次に、販売員、あるいは作業員として働いていただくために労働時間は原則30時間が目安で、無理なく働ける健康な方であること。さらに、面接やトライアル雇用等の過程で、ユニクロの

販売員としてふさわしいかどうかを店長が見極めることになっています。

○雇用形態

一般的にはパート社員なのですが、社内では準社員と言っています。原則は30時間で、働いた時間、実績に応じて時給で給与をお支払いする体系になっています。休暇や半年ごとの契約更新といった雇用形態は、健常者の準社員の方と何ら変わりはありません。

③ 店舗の環境・職域

障がい者雇用の推進が決まり、店長の意識もそう変わったとしても、実際に働く環境・職域が店舗にないと、採用することはできないと思います。

○店舗の環境

1店舗あたりの従業員規模は平均35名ぐらい。この規模であれば、その中に障がいのある方が一人いたときに支援体制が取れますが、当社の他のグループ会社の小規模店舗では、残念ながらユニクロのやり方が通用しなくて苦戦しています。やはり障がいのある方と健常者のバランスは大事です。小規模店舗では一人の販売員が接客、レジ打ち、清掃、バックヤードの作業と何役もこなさなければならず、障がいによってある業務がこなせないということが許されにくくなるので、ある程度業務が多いことと、スタッフの数が多いことは大事だと思います。

○店舗の職域

ユニクロでは商品の回転率が高く、お客様が今欲しいと思った商品のサイズ、種類、色が売場にあることが大事ですから、欠品を防ぐためのバックヤードでの作業が重要になってきます。バックヤードの作業以外にも清掃作業など業務の種類がたくさんあり、適材適所の配置をしやすかったということが、雇用拡大の要因にあると思います。

ユニクロに買物に行かれた方はいらっしゃると思いますが、そのときに、障がいのある販売員を見かけた方は少ないのではないのでしょうか。それは、バックヤードの作業が特に多いからで、

障がい者全体のうち6割を超える知的障がいの方が、こういった職域に向いていたということがあります。

バックヤードでお客さんと接しない作業ばかりしていると、店舗への貢献度を実感しにくいと思いますが、店長はそういったスタッフにも配慮をしています。バックヤードの作業が売場での欠品を防止し、それがお客様の満足につながっていることを、日ごろから声掛けする。その結果、彼らには期待、役割が伝わり、責任感が生まれて戦力化されているのだと思います。私は本部にいますが、繁忙期には店舗に応援に行きます。バックヤードでの作業をしていると、隣で働いている知的障がいのスタッフの方から怒られる。「重本さん、それ違います。」と。彼らなりにノウハウが蓄積されていて、それをきちんと私に指摘してくれるのです。

また柳井の言葉です。「私も以前はそうだったが、障がい者がいると効率が落ちるといった先入観のある人は多いのではないか。実際にはそのようなことはない。仕事というのはできる人がやればそれでよくて、できないことを無理にやるものではない。」。特別扱いするのではなく、得意なこと、長所を伸ばしていくという視点が大事だということです。

④ 社会とのかかわり

○行政との連携

法定雇用率の1.8%を達成しなければコンプライアンス違反となり、行政から未達成企業として指導を頂きますし、費用負担も軽くありません。ですから、障がい者雇用をこれからもっと進めていく必要がある。そのような中で行政との連携は大事だと思います。

2001年当時、本部のある山口市から全国の店舗に雇用を展開していくのはなかなか難しいことでした。そこで活用したのが、各都道府県にある地域障害者職業センターとハローワークです。ジョブコーチやトライアル雇用という制度が充実しているし、何よりも職業センターには障害者職業カウンセラーという専門の立場でアドバイ

スをいただける方がたくさんいます。ハローワークと職業センターには、これから支援をお願いしますという趣旨で、当時の未達成店舗のリストを渡しました。障害者職業カウンセラーの方に店舗をご覧いただき、バックヤードに知的障がいの方の職域が随分あるということが発掘された。その結果、今6割を超える知的障がいの方の雇用につながっているのだと思います。

○新人店長の研修

ユニクロでは毎半期ごとに何十人という新人店長を排出しています。約9割の店舗で障がい者を採用しているので、それが特別なことだという認識を持っている店長はいないと思います。ただ、特別な人を採用しているから特別扱いが必要だと、少し勘違いをしている店長がいるように感じています。そこで、改めて新人店長という管理職になった段階で、我々がやっているのは事業としての雇用であり福祉ではない、という話をします。例えば、背の低い小柄な方は高いところにある物が取りにくいなど、健常者であっても不自由を感じる場面はたくさんあります。障がいのある方は不自由が若干多いだけで、その不自由に対して配慮することは必要なのだという教育をしています。

障がい者雇用で実現したかったのは、チームプレー、みんなで取り組むということですが、その中では不適應と言われるようなエラーの事例が少なくありません。その場合は、本部が初期段階で支援をしていくということを説明しています。

またまた柳井の言葉です。「企業というのは社会的存在である。企業が生き残っていくためには、障がい者雇用もそうであるが、社会的責任を果たすことが要件になった。これからは企業の影響力がさらに大きくなっていくから、一市民、企業市民として義務を果たしていくこと、雇用の機会を与えていくことが必要である。」。まさにそのとおりだと思います。

4 事例紹介

ここで、実際にユニクロで働いている方々をご紹介します。

①東京ドームシティラクア店、東京の真ん中で働いている尾形勇旗さんです。今年3月に入社、まだ1年たっていない方で知的障がいがあります。2008年のアビリンピックでは縫製部門で金賞を受賞され、ミシンの技術では本当に素晴らしい技術を持っています。毎日の通勤に往復4時間掛かっているそうですが、無遅刻無欠勤で頑張っています。お店ではその縫製技術の高さもあって大活躍をされています。

②沖縄のイオン那覇店に勤務されている上原里恵子さんです。聴覚障がいがあります。本日の配付資料の「服のチカラ」という冊子でも紹介されています。最初は補正担当でしたが、売場に出てお客様と接してみないと販売員の醍醐味は分からないということで、その後は売場の仕事も担当されています。

上原さんが売場に出るようになってから、ほかの販売員は上原さんが今売場に出ているのかどうか、出ているならどの辺りにいるのか、ということは何となく気遣うようになったそうです。なぜなら、例えば上原さんが後ろからお客様に声を掛けられたら聴覚障がいがあるので反応ができない。だから上原さんが困らないようにほかの販売員が何となく彼女を気にかけている、ということが起こっていたそうです。多分柳井もこの事例を知っていたのだと思いますが、上原さんへの気遣いのお客様への配慮につながっていると考えます。この店舗で起こったことがユニクロの障がい者雇用の原点になっています。

③大阪の中もず店の山田哲功さんです。四肢障がいで、勤続12年のベテランです。レジもこなせるし、店長が不在の時間帯に店長の代行業務もするし、ベテランとして大活躍をされてい

る方です。社歴が長いので新人のアルバイトの方の相談役になったりと、面倒見のよい、大阪のお兄ちゃんというような存在で信頼されています。

④山口本社の近所にあります宇部清水川店で働いている三浦智恵子さんです。知的障がいがあります。写真のとおりすばらしい笑顔で、販売員の模範と言っていると思います。この元気のある笑顔でお店のムードメーカーになっていて、清掃、バックルーム作業、売場での簡単な接客と、大活躍されています。

⑤浅草ROX店の鈴木郷さんです。事故で高次脳機能障がいになり、記憶障がいのある方です。記憶が十分でないということは、働く上では想像を絶するような困難があったのだらうと思います。働き始めた頃は、店長から指示を受けても手順どおりに覚えられないことがよくあったそうですが、お店の業務がリハビリにつながったのか、今では在庫管理のスペシャリストとして認められています。

⑥ダイエー千葉長沼店にお勤めの山口貴洋さんです。軽度知的障がいの方で、勤続7年と長期間働いています。ユニクロでは、店頭で瀬戸内オーリーブ基金という募金箱を設置して、産業廃棄物の事件があった瀬戸内海の豊島を支援しており、年に数回全国の従業員からボランティアを募集して、豊島にオーリーブの木を植樹したりするツアーを実施しています。山口さんは自分ひとりで千葉の自宅からバス、電車、飛行機、そして船を乗り継いで豊島まで行きボランティアをされるという、仕事だけでなくボランティア活動でも大活躍されています。ATARIMAEプロジェクト¹⁾の企画でお店に歌手の松浦亜弥さんが来られて、彼にインタビューしたときの動画がホームページ (<http://www.atarimae.jp/crosstalk/006/>) で配信されていますので、ぜひご覧ください。

1) ATARIMAEプロジェクト：平成20年度より厚生労働省が展開する「障害者雇用底上げのための情報発信・働きかけとネットワーク形成促進事業」を、任意団体「ATRIMAEプロジェクト事務局」が受託し運営するもの。（障害者職業総合センター（2009）「職リハネットワークNo. 65」 p 60-61）

5 障がい者雇用がもたらしたもの

2001年に障がい者雇用を始めてから、サービスが向上したと感じています。それはやはり従業員同士だけでなくお客様にも気遣いをするようになったから、さらに、高齢の方、障がいのある方、どんなお客さまにも自然に対応できるようになったからだと思います。障がい者雇用は、福祉ではなく事業活動という観点で捉えることにより、従業員の成長、ひいては顧客サービスの向上につながり、公益をもたらすのだと思います。

障がい者の方と接するとき、とにかく配慮や手助けをしなければと考えがちですが、そうではない。基本的にはご自分でできることもたくさんあるでしょうし、障がいの種類や程度に応じて、配慮しなくてもいいことが直感的に分かるようになる。直感的に分からなくても手助けすべきことは何かということを考えるようなきっかけになる。その結果、お客様には自然体で接することができるようになるし、今お客様が必要としているサービスは何かを感じて、更なる心配りにつながっているのだと考えています。

少し話は変わりますが、ユニクロの新入社員は店長候補として入社してきます。新入社員は全国の優秀な店長の下に育成店長として配属され修業を積み、早い方は1年後にも新人店長として自分の店を持つことになります。修業中の店舗では9割ぐらいの確率で障がい者の方と一

緒に働く環境があるので、おそらくあまり違和感なく、ユニクロでは障がいのある人も一緒に働いているのが当然なんだろうな、という認識を持つのだと思います。

また、新人店長になった段階で、もし1割の障がい者の方のいない店舗に配属された場合でも、押し付けられるのではなく自然な流れで障がい者雇用に取り組んでいくということが、企業の文化としてできているように感じています。

2001年当時は、エリアごと、ブロックごとに、売上げや予算達成率などと同時に、障がい者の雇用率も何店舗中何店舗が達成しているということを毎週、毎月、発表していました。その結果、営業としては競争意識が働かないはずがなく、早急に雇用率が改善できたのだと思います。でも今はそういうことはしておらず、各店舗が自発的に障がい者雇用を進めていくという環境になっています。

障がい者雇用を進めることは、社会貢献的な意味合いも強いのですが、少なからず従業員の成長、お客様のサービス向上につながっている事例になり得たのかなということを、最近感じています。

以上、ユニクロの障がい者雇用の取組みについてお話いたしました。どうもありがとうございました。

パネルディスカッション（要旨）

障害者と企業のベストマッチングを考える

司会者：神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部 教授

松為 信雄

パネリスト：特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター 理事長

秦 政

埼玉県立大学保健医療福祉学部 教授／

さいたま障害者就業サポート研究会 会長

朝日 雅也

サポート21 代表

村岡 正次

株式会社イフ 代表取締役社長

川崎 芳清

【松為】 これから「障害者と企業のベストマッチングを考える」というテーマでパネルディスカッションを進めていきたいと思います。

一時的に就職してマッチングさせただけではベストマッチングとは言えません。現在、福祉や教育の場面から企業への移行が進んできて、障害を持った人たちの就労へのニーズが大変広がってきています。また、平成21年4月1日から「障害者の雇用の促進等に関する法律」が変わり、この不況下で大変なことです、中小企業の方々が中心になって障害者雇用を進めていくという形が展開されていくことになります。ですから、それに対してどのように応えて働きかけを続けていくかという専門的な支援についても考えていかなければなりません。そういった流れを踏まえて、今日は4人のパネリストの方々と議論し会場の皆さんと情報を共有したいと思っています。

それでは、最初に特定非営利活動法人障がい者就業・雇用支援センター理事長の秦政さんからお願いします。

【秦】 障害者雇用に関わってきた20年を振り返ってお話をしてみたいと思います。

法律が段階的に見直され、民間企業の障害者雇用も確実に進展してきましたが、やはり、企業の障害者雇用に対する向き合い方、理解が進んだということが一番大きな変化であり、成果だろうと思います。それは、良いモデル事例が育ってきたこと、企業単体では解決し得ない課題について専門機関の支援者が一緒に取り組ん

で解決が図られてきたこと、また、今では300社近い特例子会社が雇用を進めてきたことなどが相まって成果につながっているのだと思います。

しかしながら、現状は課題がまだまだたくさんあることは皆さんご承知のとおりだと思います。1つは、障害者雇用への意識が向上したとはいっても、従来の身体障害者の雇用が中心になっていて、精神障害、発達障害、知的障害などの大勢の方がチャンスを待っているのに、なかなかそこに目が向いていない部分が大きな課題になっていくだろうと感じています。

そこには、大きな経済環境の変化の影響があって、現在日本の企業が地盤沈下を起こしているという背景があります。世界の中で戦っていくためには事業構造を変えざるを得ないし、当然それには働く人の能力が期待されます。そういう変化に対して送り出す側の備えや具体的な育成が追いついていないという問題もあって、身体障害者の雇用に頼ってしまう構造があるのではないかと私は見えています。また、今回の法改正は、採用戦線を激化させるであろうことは間違いなくと思います。そうすると従来の雇用対象者だけで解決するだろうかと危惧しています。

ぜひ、その辺りにもう少し視点を向けて、雇用対象を広げるということと同時に、変化にどう向き合うかということすべての関係者の人たちが理解していないと、これから先の障害者雇用がこれまでのように順調に進んでいかないのではないかと感じています。

一方で、仕事を求めている当事者や支援者の方々の視点から見ると、もっと自分たちのことを分かってほしい、自分たちにチャンスが欲しい、自分たちはまだまだやれることがたくさんあるのだということを知って欲しいという切実な声が聞こえてきます。障害者雇用というのは、雇用する側と送り出す側が真っ向から対峙する関係ではなくて、ゴールは1つだと私は信じています。そのゴールに向かうために、どういう手続きを採っていくかがこれからとても大事になっていくと感じています。

また、特別講演の「ユニクロの障がい者雇用の取組み」のお話はまさに代表例ですが、障害者雇用の成果を上げておられる企業には、共通して「なるほど」と思える視点があります。この視点を学ぶこと、そこから学習することも大事なことだと思っています。

【松為】 経済的な変化に伴って雇用マーケットが変わってきたこと、そういった変化にどう向き合うかということがこのあとの議題になってきます。つまり、新たな視点をどういう形で私たちが考えていくかという問題提起につながるわけですね。

それでは次に、埼玉県立大学保健医療福祉学部教授、さいたま障害者就業サポート研究会会長の朝日雅也さんからお願いします。

【朝日】 さいたま障害者就業サポート研究会は、本日の「障害者と企業のベストマッチングを考える」というテーマにおいて大変重要な役割を担っています。これまで、埼玉県の障害のある人たちの就業を支援していきたいという思いで三十数回の研究会を重ねてきており、継続は力だということを実感しています。特徴は、事務体制の中核となるのは企業の方であるということ、当事者、親御さん、教育関係、福祉関係、これから障害者雇用に取り組む予定の企業の方などいろいろな方が集まってフラットな場で議論できる研究会だということです。

では、障害のある方と企業とのベストマッチングを考える上でどのような理念を考えればいいのか、「ディーセントワーク」、「職場のノーマ

ライゼーション」、「合理的配慮」という3つのキーワードが持つ重要な意味を紹介しながら考えていきたいと思います。

ベストマッチングに求められるものは何なのかと考えると、ディーセントワークを追求して、提供していくということに尽きると思います。ディーセントワークとは、「働きがいのある人間的な仕事」を意味していて、権利が保護され、十分な収入が得られ、適切な社会的保護が与えられた生産的な仕事であるということですが、私的には、障害のある人が尊厳ある働き方を実現することがディーセントワークそのものであると考えています。

これは1つの目標で、達成するには様々な課題があるのが現状です。その1つとして、職場のノーマライゼーションの達成が大変遅れている状況があります。障害のある人は生産性が低いのではないかと、障害というのは環境との関係でいくらでも改善する余地があるのに、それを本人の問題として決めつけてきたことが背景としてあるからです。

国際的な動向に目を移すと、2006年に国連で障害者権利条約が採択され、あらゆる形態の差別を禁止し、合理的配慮を否定することは差別につながるという考え方が打ち出されました。第27条では、あらゆる形態での雇用に係るすべての事項について、障害を理由とする差別を禁止するということがうたわれています。「合理的配慮」の考え方は、障害のある方の権利を保障していくという点からはとても大事な要素になってくると思います。

企業側から見ると、できるだけ負担を軽くしてどこかで折り合いをつけていこうという考え方ではなく、合理的配慮を行うことが障害のある人の雇用を進め、ひいては良い人材を確保していくことにつながるのだという観点で捉えていくことが非常に大切です。

【松為】 マッチングは単なる一時的な問題ではなく、長い時間経過の中で考えていかなければなりません。小手先の技術ではなく、基本的な理念をしっかりと踏まえて考えていくことが大切

だということですね。

では、3番目はサポート21代表の村岡正次さんです。よろしくお願いします。

【村岡】 私は、昭和61年から15年間特例子会社の経営に携わってきました。その後、高齢・障害者雇用支援機構大阪駐在事務所の障害者雇用アドバイザーとして3年間活動してきたわけですが、合わせて18年間障害のある方々と関係を持てたことで、私の人生にとっては非常に貴重な経験を得ることができました。現在は、できるだけ障害のある方々の自立支援をしていきたいという思いでボランティア活動をしたり、高齢・障害者雇用支援機構が実施している「雇用管理サポート事業」の協力専門家として企業の皆さんに対する啓発活動も行っているところです。

そのような中で、大阪を中心とした関西において企業がどのような取り組みをしていて、我々がどう対応しなければならないのかということについてお話をしていきたいと思います。

企業の経営環境の悪化に伴い、最近ではうつ病にかかる方が非常に増えています。多くの企業は大変なリストラを実施していて、職場の環境は極めて余裕のない状況にあります。そのために、一人ひとりの従業員に対するプレッシャーが高まって、心の病を起こす方が急増しているわけです。このメンタルヘルス対策に力を注ぐことが極めて重要になってきていて、企業からも精神障害に対する支援要請が強く打ち出されています。そのために必要なことは、精神障害に関する専門家の育成、人材のシフト、さらには臨床家の養成などが強く求められているのではないだろうかと考えているところです。

次に、特例子会社について、平成10年と平成20年で事業規模別に実雇用率の変化を見てみると、平成10年には人員規模の小さな企業、例えば100人から300人のところが一番高かったわけですが、現在では一番低くなっています。逆に、平成10年では一番低かった1,000人以上の企業は、今は一番高い位置にあるわけです。このことから人員規模の大きい特例子会社がより雇用

率達成に有効であることを示しているように思います。

しかし、今年に入ってから状況が変化してきて、特例子会社についても新たな発展をするにはどうすればよいかということが強く求められているように感じています。私としては、特例子会社をただ増やすだけではなく、地域間格差を埋めることが大事であると考え、まだ特例子会社がない県に注目をして、障害者職業センターやハローワークと連携しながら、「ゼロの県」をなくしていくという取り組みをしています。

2年かかりましたが、今年近畿地方のある「ゼロの県」にやっと設立することができました。担当地域でいうと、四国地方や中国地方でも「ゼロの県」があります。平成21年4月末の時点で全国258社のうち82社が東京にあるのに対し、一方では、全国には「ゼロの県」もあるということで、これらの格差を少なくして、全体としてレベルアップを図っていくことが重要であると考えているところです。

【松為】 うつ病の方に対する支援の問題ですね。これは、企業で働き続けてもらうためにはどうすべきかを考えたときに、非常に重要なテーマだということに触れていただきました。

特例子会社については、そのノウハウを生かして、今後、受け皿としての企業をどういう形で増やしていくかという議論につなげていければと思います。

それでは最後に、株式会社イフ代表取締役社長の川崎芳清さんからお願いします。

【川崎】 株式会社イフは、1988年に人材サービスを提供する企業として設立し、1992年に日本で初の障害者のための就職情報誌「サーナ」を発行しました。当時は、「障害者を雇用したい企業」と「働きたい障害者」とのニーズをマッチングさせる事を目的に、情報発信していくような専門誌が世の中にはありませんでした。また、バリアフリーとかノーマライゼーションという言葉も、今ほど多く使われてなく、「障害者を採用しましょう」と言っても、法定雇用率のことを認識していない企業もあった時代でした。

しかしながら、事業を継続してきたこの18年間のうちに、法定雇用率の引上げ等もあり、企業はより一層の努力が必要となり、当社も必然的に障害者雇用に関する支援、取組みに力を注いできました。このような流れの中、様々な方々の努力や思いというものが、今、ひとつの成果として現れてきているのではないかと感じています。

また、ここ最近、新卒健常者の内定率が大変厳しい状況にある中で、私達（イフ総合研究所）の調査では、健常者の雇用継続が難しい場合でも、新卒障害者の雇用継続はしていきたいと回答する企業もありました。これは、まさしく、雇用におけるベストマッチングという考え方や、職種、職域の拡大を含めた障害者雇用のすそ野が広がってきているからではないかと感じています。

しかし、今までは、現実的には、身体障害を持つ学生への支援が中心だったわけですが、今後は発達障害や精神障害を持つ学生への就職支援が大きなテーマになることにも気づいています。実際に各大学の先生方もすごく悩んでいらっしゃるようです。

新たな支援方法や、雇用の創出も必要ですし、また、新規雇用を進めていく以前に、すでに企業内で増加している精神障害者のリワーク支援などについてもどのように取り組んでいったら良いのだろうかといったところも課題の一つであると思っています。

【松為】 今までのように身体障害者の採用だけでは終わらないという時代になってきています。特に、発達障害者が増えてきている中、雇用する側、送り出す側双方に対してこういった形で支援していくのかという問題提起ですね。

では、皆さんのお話を伺ったところで次の論点に移っていきましょう。実際にどのような形でマッチングを進めていくかということについて触れていただきたいと思います。

【秦】 私が社会人になったのは、日本が戦後の荒廃から復興して高度成長期に入ろうとする頃でした。企業が急速に成長して日本を早く立ち

直らせるためには、すぐに戦力になる人たちをうまく生かしながら事業運営をしていくことが求められたわけです。その結果、障害のある人たちはいったん横に置いて、即戦力になり得る、障害のない人たちでオペレーションしてきたという歴史があります。ということは、多くの企業にとって、障害のある人たちを戦力にする経験を持たないまま今日まで至っているというのが現状のような気がします。

しかし、一方で、日本は少子高齢化の道をたどり始め、極端な労働力不足の時代に入るとは避けられない現実が目前に迫っています。そのような中で、障害があろうとなかろうと、一人ひとりが戦力になるためにどうすれば良いかということを考えていかないと、雇用の安定、あるいは一人ひとりの成長につながらないのではないかと感じています。そして、企業の雇用余力がどんどん下がってきている中で、障害のある人を受け入れて戦力にしようとしている企業、そこに送り出そうとしている人たち、そこで働こうとしている人たち、それぞれの意識にも変化がないといけないと思っています。

これからの時代に必要なのは、雇用する側だけが苦しんで考えることでも、送り出す側だけが思い悩んで考えることでもない。精神障害や発達障害、難病の方々を企業の中できっちり生かしていくためにはどのような手だてが必要かということと一緒に議論することが今一番必要なことなのかなと思ったりもしています。

それから、特例子会社を運営してきた立場から言うと、単純に雇用率を改善するための手段としてだけ考えるとすれば、その先には大きな課題が残るだろうと思います。確かに、障害者雇用を進める実質的な受け皿としての機能は十分に果たしてきましたが、個々の会社の経営実態を見ると決して楽なものではありません。また、求職者の側から見ると、本当に魅力的な就職先なのだろうかという疑問もあります。そういう意味では、企業に課せられた1.8%という数字は確かに守らなくてはならない課題ではあ

りますが、それがゴールであってはいけません。むしろ、企業にとっても、そこで働く人たちにとっても、本当に採用して良かった、そこに就職して良かったと思えるような職場整備をしていくことが、長きに渡って安心して働ける雇用につながるのではないかと思います。

【朝日】 今のお話の中で、企業が効率的に人材を活用することを重視して、その結果、障害のある方についてはちょっと協のほうにいていただいた、そういう時代を経てきたというところは、私が認識している職場のノーマライゼーションの遅れの大きな背景になっていたのではないかと改めて感じ入りました。

様々な視点に立って変化に対応することがマッチングにつながるという点からいうと、障害者の生産性の低さの原因を見いだして、足りないところを訓練して仕事の幅を拡大することは大事なことです。それだけにとどまらずに、環境を変えてその障害状況に応じた働ける場を作っていく、あるいは人的な支援を重視して当たり前なものにしていく、こういった考え方が求められています。発達障害やうつ病などで休職せざるを得なくなった方への対応は、訓練といっても限界があるわけですから、むしろ、環境を調整することによって働きやすい職場を作っていくという視点が必要なのではないかと考えています。環境調整、人的支援の重視という視点は、まさにマッチングの幅と手だてを非常に広く捉える考え方なのではないかと思います。

それから、障害の特性をプラスに捉えて転換していくことも重要な視点ではないでしょうか。働き手として十分に力を発揮して、企業全体の質を上げていくことがベストマッチングにつながっていくのだと思います。

環境を変えたり人的な支援を大事にしていくという見方と、障害の特性をプラスに捉えるという見方は、これまでの見方を再構成する、フレームを変えるという意味の「リフレーミング」につながっていきます。連携する人たちが同じ目標に向って働きかけ方をリフレーミングして

いくことが非常に大事なのかなと思います。

また、企業の位置付けとして、やはり企業も就労支援の担い手であるという捉え方が重要になってくると思います。ただ、雇用する側でもあり、支援の担い手でもあるということになると企業の負担が大変大きくなってしまいますので、もう一つの観点として、企業もまた支援の対象者であり、支援の受け手であるということ。障害者雇用に取り組むパートナーとして就労支援を担っていただくために、様々な機関から支援を受けていただく存在でもあるということです。

【松為】 なるほど、変化のあり方をいくつかの視点で分けていらっしゃるんですね。環境調整や障害の特性をプラスに捉えていくことによるマッチングの広がりの変化ですね。次に、企業は支援の担い手であると同時に受け手でもあるという視点。支援者は障害を持った本人と企業の両方を支えていくということになると思います。また、支援者にとっては企業は障害を持った人たちの雇用をどう支えていくかというパートナーでもあるということですね。そういった新たな視点の変化が必要だということに触れていただきました。

村岡さん、お二人の話を受けてどうですか。

【村岡】 環境の変化について十分把握できていないことを反省しています。やはり、我々自身がアンテナの感度を高めて変化を捉え、具体的に活動に生かしていかなければならないと感じていました。

【松為】 大阪では受け皿としての企業のあり方に関して行政もいろいろな形で取り組んでいますね。

【村岡】 残念ながら、大阪府の障害者雇用率は良くありません。全国平均よりも相当低い下位にあります。この現状を何とか打開したいということで、「障害者雇用日本一」の達成を目指して条例を作ろうとしています。

条例案は、法定雇用率を満たしていない場合には2年間の計画表を提出させて計画達成の度合いを厳重にチェックする。改善が進まない場合にはペナルティーとして企業名を公表し、入

札参加を1～3ヶ月停止をするといった内容で、これによって雇用率を達成しなければならないということが動きとして表れてくるのではないかと考えています。

一方、庁内に障害者雇用促進センターを設置しました。どういう理由で雇用が進まないのか個々に相談を受けて、雇用を促進するための具体策を共に考えていこうという組織です。このセンターには、行政マンだけではなく、民間企業で障害者雇用の経験のある方や特例子会社のOBの方々にも参加していただいて、障害者雇用の促進をより現実的なものにしていこうということになったわけです。

地域事情に合わせたこのような条例ができることによって、うまくいけば環境変化として成果がでてくるのではないかと考えています。

【松為】 行政がこのような形で制度を作っていくことについては、これから先全国にも影響があるかもしれませんね。だからといって、制度を作るだけではなくサポート体制もしっかりできているという事例でした。

川崎さんはいかがですか。

【川崎】 現実的な経営状態という問題がある中で、法定雇用率を達成させるための法律という縛りが本当に適正なのか、適正ではないのか疑問も残ります。

雇用率というものは1つの通過点であって、本当の意味でのマッチングというのは、障害者の自立、生活の安定に向けた教育や訓練、賃金の保障など様々な支援が関わってくるのではないかなと思います。そういう意味では、単なる雇用率達成に向けた動きというのはいろいろな問題を抱えているのではないかなと思うのですが。

【松為】 なるほど。法律だけでは障害者雇用は進まない。要するに雇用率を満たすということがゴールではないのだ。障害を持った人たちが働き続けていくためにはどのような支援が必要か考えていくことが重要だということですね。

【秦】 障害を持った人たちが働き続けていくためには、企業の中で働くには一体何が求められているのか、それを支援者自身が分からなければ

ば支援はできないでしょう。

また、雇用する側も、支援する側も理想的なものを追い求めてしまうことは無理もないことですが、もしかするとそれはないもの探しではないかという気もします。いつまでもないもの探しに固執しているよりも、視点を変えてあるもの探しをしませんか。つまり、本来は能力があるのに気づかれないまま、磨かれないまま横に置かれていた人たちを生かしていける環境をどう作るかということが、今まさに求められている視点だろうということです。

【松為】 良いところを見つけて伸ばして、どう企業の戦力につなげていくかということですね。川崎さん、新卒者の能力の生かし方、育成の仕方など何かありませんか。

【川崎】 この7月以降、関東、東海、関西圏の国立大学の障害者支援室や就職課の窓口を訪問する機会がありました。学習障害、コミュニケーション障害、アスペルガー症候群と言われているような発達障害を持つ学生が増えてきている中で、どう就職につなげていくかという方向性が見つからずに、なかなか指導方針が出来上がっていかないのが現状です。本人の気づきの問題やいろいろなテーマが発生してきていると感じています。

【松為】 発達障害の場合は様々な特性があって、本当に一人ひとりの特性を生かしていけるのだろうか。企業はオールマイティーの人材を求めているのではないだろうか。そういった議論もあると思うのですが。

【秦】 昨今の企業経営を見ると、必ずしもオールラウンドにできる人を求めてはいなくて、ある部分の役割をきっちり果たせるような専門家を求めているように思います。障害者雇用においても、あれもこれもは無理かもしれないけれど、ここの部分をしっかりやってくればその部分を買うよという企業が増えていくのではないかと考えています。むしろチャンスは広がってきているとすれば、その企業が必要とする能力を本人が持っているかどうかをしっかりと見極めることが大事なのかなと思います。

【村岡】 そうですね。我々の勝手な物差しで計るのではなく、本人が持っている潜在能力を我々がどう顕在化させるのかということが非常に重要です。

15年間特例子会社を経験した中での誇りは一度も赤字も出さなかったことです。最初は民間企業として成り立っていくのか心配だったのですが、とにかく一人ひとりの持っている潜在能力を顕在化させることに全力を注いだ結果、従業員の皆さんが非常によく頑張ってくれて、経営の波はあったものの良い成果を上げることができました。

そのことから考えると、そこに構成されているメンバーの力の総和がまさに経営力なのだと思います。それによって、限りない可能性に挑戦するということを実践できたのではないかなと思っているわけです。

【松為】 今まで私たちが議論してきた、人をどう育ててどう生かしていくかという視点につながるわけですね。ただ、あえて意地悪な聞き方をすると、例えば潜在能力を生かそうと思っても、企業にはそれに見合うだけの仕事がないこともあるわけです。その場合はどうやって対処すれば良いのでしょうか。

【村岡】 よく特例子会社は親会社があるからいいですねと言われるのですが、実際には、親会社が常に配慮してくれているわけではありません。約300社近くある企業の、比較的うまくいっているところと、苦しんでいるところの差を見てみると、100%親会社からの仕事に依存しているところは今しんどくなっていて、一方、それなりに力をつけたり、地域の企業との連携や人々との関係を地道に積み上げていって協力してもらっているところは順調にしています。

私が実践したことの一つですが、地域の経営者団体に加盟して、「現在、私のところではこのような形で障害者を雇用しています。我々の会社に出してもらったら、間接的ではあるけれども障害者雇用をしていることになるのだから、ぜひ協力してほしい。」と願い出たことによって、何社かの協力を得ることができました。

【川崎】 最近では、特例子会社はどうしても賃金が安いということで、応募者の就職意欲が低下してきていると感じています。

つい先日、私どもの会社でアスペルガーの方の支援をして、ある中堅どころのメーカーに就職することができました。ハローワークでもなかなか就職が成立しなかったので、ご本人は本当に喜んでおられました。そのときに思ったことは、その方が今までどう働いてきたとか、どういうことを学んできたかということの中から、次に働く上で重要な意味をもつ経験を発掘できるすべというものが身近にないのだと感じました。私たちのような民間会社がこういった経験を発掘して、紹介を継続していけるかという、正直言ってなかなか困難であるというのが現実です。

【松為】 以前、全国中小企業団体中央会の全国調査のお手伝いをした時に、アンケートからわかったことは、障害者雇用を積極的に進めている企業は、障害者をしっかり戦力として見ている。逆に、障害者の問題点ばかりを指摘して大変だという企業は、障害者を知らないから戦力として見ていないのだと思いました。

そこで、企業の人材育成のあり方について焦点を絞ってみたいと思います。企業における人材育成を踏まえた上での定着について、秦さんの場合はどう提言されますか。

【秦】 豊かな可能性を持っているけれども、自分自身がそのことに気づいていなかったり、磨いてもらう機会がないために、眠っている原石をどう戦力に磨き上げるかということが一番のポイントだと思います。なぜ定着が難しいかというと、企業の中で安定した状態に導く人材がいなかったことがひとつの原因だと思っています。どこの職場においても一番の課題はゆとりがないということなのです。障害者に愛情や関心がないわけでもないのだけれども、手を出す余裕がない。ここが一番の問題なわけで、会社の中に障害のある人たちを職場につなぐような人材がいれば随分状況は変わるように思います。

私は、ジョブコーチの機能だけでは難しい部

分もあるように思っていて、例えば、特例子会社はすでに300社近く誕生していて世代交代が起きています。特例子会社を立ち上げて社員を育てて、経営という視点で人材を見てこられたOBの方たちが全国にたくさんいらっちゃって、実は非常に貴重な人材ではないかなと個人的には思っています。この人たちを社会の中で機能する仕組みを作っていくことも大事なポイントになってくるような気がします。

【松為】 企業を支える人材は需要としてあるはずです。それを制度としてどうやって生かしていくかが重要ですね。確か、埼玉県では企業主やOBの人たちで何かネットワークみたいなものを作っていましたよね。

【朝日】 県が独自に設置した埼玉県障害者雇用サポートセンターがあり、さいたま障害者就業サポート研究会を母体として誕生したNPOが運営を受託しています。特例子会社などの企業で実際に経営や雇用管理に携わっていた方がスタッフとして企業の雇用をサポートし、それを通して県内の障害者雇用全体の質を高めていくという役割です。

【松為】 大阪の場合はどうでしょうか。

【村岡】 現在のトライアル雇用制度の前身になったのは、私も参加しているNPO法人での活動です。事業主、行政やハローワークなどのOB、特例子会社の経営者あるいはOB、それから支援組織の方々など総勢30名ほどが、10年前から集まって独自の実習制度を考えだしたわけです。それによって、社会資源を支える皆さんとの連携が出来上がったように思います。現在も引き続き活動していて、ジョブコーチの講習なども行っています。

【松為】 ありがとうございます。

マッチングというのは一時的な問題ではなくて、企業を支えていく体制、制度的な問題、そして、その企業の中でどういう形で人材を育成していくか、多面的に考えていかないといけないわけです。

企業は、雇用率のためだけではなく、人材を育成するという視点に発想の転換が求められて

います。一方、送り出す側の学校や福祉施設としては、企業にすべて任せればいいというわけではありません。企業で働くということは、専門的な特化した技能があるだけでは駄目です。職業人としてのベースになる基本ができていなければいけません。送り出す側の準備も当然求められると思います。

では最後に、パネリストの方々に一言ずつまとめさせていただきたいと思います。

【秦】 企業にとって、障害のある方を迎えて定着させて戦力に育てていくという過程は、職場で働くすべての人にとってプラスの効果をもたらす行為であると、私は思っています。

【朝日】 ベストマッチングとは、本人、企業、支援者が目標を共有化して、それぞれの立場や専門性を尊重し合っていくというサイクルを正のスパイラルとして構築していくことだと思います。きちっとした理念、進むべき方向性を共有化していかなければ障害者雇用も就労支援も成立しないのではないのでしょうか。そして、障害者が受け入れられているかどうかという量的な部分、マッチしている状態が本人や職場にとって満足のいくものかという質的な部分、それから、時間的な広がりをもってマッチングを見ていく部分、全部を含めてマッチングを進めていくような仕組み作りが重要だということをさらに感じたところです。

【村岡】 15年間、障害のある方々と仕事をしてきた中で感じることは、完璧な人間なんていないということです。私たちの社会では、往々にして相手の欠点だけを指摘して足を引っ張るというようなことがあるわけですが、障害のある方々と共に働いていると、そういう雰囲気は全くありません。それぞれの足りない点を支え合うということを教えてもらい感銘を受けました。

【川崎】 企業が障害を持つ方を雇用する場合には、障害者職業生活相談員を設置するという制度があるのですが、たくさんの企業訪問をしていく中で、そういう制度や相談員という言葉も知らないような会社もあるので、そういった制度を周知してうまく活用できるような体制も必

要だと思います。

また、ベストマッチングはもちろん、雇用の安定、教育の継続という部分でのモチベーションを高く持つことも大切です。

本日は、働くということの意味、意義について考えさせていただく機会をいただきありがとうございました。これからもより一層努力していきたいと思っています。

【松為】 この不況の中でも障害者の実雇用率はわずかながらでも上昇しています。こういったことを大事にして、これを自分たちのエネルギー源として、もっともっと障害者の人たちの

雇用を進めていくことが大事だと思っています。

また、社会全体がいろいろな形でつながって、企業をどう支えていくか、どう人材を作り上げていくかという視点が求められています。それには、障害があろうとなかろうと、私たちが一人の人間としてみんなで生きていくために、お互いに協力して人を作り上げていこうという共通理念を持つことが大事であると改めて感じています。

長い時間お付き合いいただき、ありがとうございました。



ワークショップⅠ（要旨）

就労移行支援の現状と課題

コーディネーター：大妻女子大学人間関係学部 教授

小川 浩

コメンテーター：厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部 障害福祉課
就労支援専門官

前野 哲哉

障害者就業・生活支援センターあかね園 センター長

國島 弘

株式会社アルペン 人事部長

大沢 恒雄

東京障害者職業センター多摩支所 支所長

岩佐 純

【小川】 障害者自立支援法の下で就労移行支援事業が誕生して3年が経過し、良い面とうまくいっていない部分が徐々に見えてきているのではないかと思います。本日は、4名のコメンテーターの方々の広い視点から、「就労移行支援の現状と課題」について話し合っていきたいと思います。そして、フロアの皆さんからも積極的なご意見をいただいて、就労移行支援事業の重要な論点を見つけていきたいと考えています。

では、最初に厚生労働省社会・援護局の前野哲哉さんのお話を伺いたいと思います。

【前野】 皆さんご存知のとおり、政権交代に伴って障害者自立支援法は廃止するということになりました。この廃止という言葉が誤解を生んで混乱を招いているようですが、決してなくなったりするわけではありません。法律がいきなりなくなって空白期間があっては困るわけです。連立政権の合意によって、障害者自立支援法を廃止し、制度の谷間がないように利用者の応能負担を基本とする総合的な制度を作るということがうたわれています。与党の合意にあるマニフェスト案の中でも、障害者福祉制度を抜本的に見直し、具体策として、サービスの利用者負担を応能負担とする障害者総合福祉法（仮称）を制定するというのが一つ。二つ目として、内閣に障害者制度対策推進本部を設置して、今から4年間のうちに新しい仕組みづくりを検討する、とあります。

また、定期的に有識者の方々のご意見を頂戴

しながら改正していくという流れそのものは何も変わっていないし、これまでの障害者の就労支援において積み上げてきたものを生かしながらパワーアップしていくのだという方向には全く違いがありません。

ですから、障害者自立支援法は今現在も存続している法律だということを理解していただけてから、今日のテーマの議論に参加させていただければと思っていますところ。

【小川】 現状についての分かりやすい説明をいただきました。自立支援法はなくなったわけではなくて、段取りを踏みながら検討していくことが決まっていて、障害者の就労支援をさらに進めていこうという基本方針については政権が変わっても変更はしない。だから、今日のテーマである「就労移行支援の現状と課題」についてまじめに議論することは正しい道筋だということですね。

今のお話についてご質問がありましたら、どうぞ。

【参加者】 仙台で就労移行支援事業に携わっています。就労移行支援事業について一番問題に感じていることは、2年間で支援が打ち切りになるということです。また、その期間延長の基準が定かではありません。現場では一生懸命やっているのですが、2年経つと別の事業に移らざるを得ないわけです。この点について柔軟かつ現実的な対応をお願いしたいと思います。

【小川】 まさにそのとおりですね。今のご意見については後の論点に入れようと考えていまし

たので、皆さんの報告を受けてから検討していきたいと思います。

では、障害者就業・生活支援センターあかね園の國島弘さんからお願いします。

【國島】 あかね園では就労移行支援事業をスタートして3年が経過しました。本日は、就労移行支援事業所を運営している立場から、現場の報告をしたいと思います。

あかね園は、昭和62年に知的障害者の授産施設として開所し、平成10年にあっせん型の雇用支援センターの指定を受け、平成14年に障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）としての展開が始まりました。

そして、平成18年10月、障害者自立支援法の施行とともに多機能型の障害福祉サービス事業に移行し、就労移行支援事業のほかに、就労継続B型の支援事業、生活訓練型の自立訓練事業を行っています。

当時の授産施設というのは、長い方は3年も5年もかかって就職していきました。人によって能力も違うし、いろいろな機会や巡り合いというものがあるので、何年かかっても就職の可能性がある限り支援してきたわけです。そういう意味では、その人に合った支援ができていたと思いますが、年限がないことで、就労を望まずに施設から出たがらない方がいたことも事実としてあります。

ですから、この自立支援法での2年という年限は、ある部分プラスの方向で受け止めることができました。就労という目標に向けて、支援側も本人・保護者側も覚悟を持って取り組むことができたからです。

ただ、一方では、先ほどフロアの方からも発言があったように、2年では非常に厳しい方もいます。1年延長したところで3年までです。また、就労移行支援事業は1回しか利用できないため、離職して再就職したい方はどうするのだろうかというようなことが現場の不安材料として大きくなっています。その辺りのことは、私もぜひ前野さんにお聞きしたいところではあります。

この3年間で34名が就労につながりました。少しずつ着実に就労につなげる取組みができていていると思っているところですが、一方で、新たな利用者をどう確保していくかという問題もあります。そこで、毎年、地域の複数の特別支援学校から卒業生を受け入れて、自立訓練事業で基礎訓練をした後、次のステップとして、就労移行支援事業で本格的な就労への取組みをしていこうという流れを作り、今のところ、その流れが何とかつながっているという状況です。

また、就労移行支援事業所も当然就労した後の定着支援をしなくてはいけないのですが、就労に向けてのトレーニングに追われてしまい、定着支援まではなかなか手が回らないことが現状としてあるため、併設している就業・生活支援センターとの連携が非常に重要な部分であると感じています。

今後の課題としては、個々の事情に合わせて訓練期間の設定ができたり、再就職に向けて訓練が必要な方には、2回目、3回目の利用が可能になるというような柔軟な施策展開がされるようになるとうれしいと思っているところです。

【小川】 今では、全国で1,500ヶ所以上の就労移行支援事業所が立ち上がっていますが、その中でも先行安定型の就労移行支援事業のお話が聞けたのではないかと思います。非常にポイントを捉えていて、今後の課題が見えてきたように思います。

続きまして、株式会社アルペンの大沢恒雄さん、お願いします。

【大沢】 就労移行支援事業の壁になっている法律については、今まで余り意識したことがありませんでした。雇う側としては、障害者個人が一番大事で、それを支えている方がどのくらい情熱を持っているのか、人間として信頼してお付き合いできる方なのか、そこしか注目していませんでしたが、これから少しずつ勉強していきたいと思います。

お話をする前に、実際の仕事内容を動画でご紹介したいと思います。

(動画概要)

「スポーツデポ天久店」の濱川さんは、店内の清掃を任されましたが、細かい作業は一般の人の半分くらいしかできません。ところが、濱川さんは社長表彰を2年連続でとっています。掃除をしながらお客様への挨拶を心がけたところ、「元気があって気持ちがいい」などのメールがたくさん寄せられ、「社員のモデル」として認められたのです。

また、濱川さんはこう言います。「掃除って場所をキレイにすることだけど、同じように掃除している自分の心もキレイになるんじゃないかって思います。たとえお客さまが汚しても、それをキレイにする責任が自分にはあると思っています。」と。

「ATARIMAE プロジェクト」公式サイトより

動画は、同サイトの【ATARIMAE クロス×トーク はたらくちから。】からご覧いただけます。

<http://www.atarimae.jp/crosstalk/>

彼は、週1回の清掃からスタートしました。当初は自動ドアの窓ふきしかできませんでした。が、2年経って、S、M、L、LLといったサイズチップの取り付けや、簡単な接客ができるようになりました。このように、本人の努力や周囲の熱意によって、我々が決め付けていたことが随分変わることがあるのだということを実感しています。

さて、当社の雇用のステップとしては、まず実習希望者と40分の事前面接を行います。地域障害者職業センター（以下「職業センター」という。）、ハローワーク、ジョブコーチの方に来ていただければとても助かるのですが、基本的にこの段階では本人と行います。その後、受入れ店舗の店長への教育を行い、実習を開始します。3週間後、同じようなメンバーが集まって実習評価を行います。仕事をするにあたっての体力はあるのか、どのようなことに興味を持っているのかなど、家族からも情報を得ながら、基本的には職務遂行能力に関する20項目の評価表に基づいて評価し、採否を決めるというような形で進めていきます。

受入れは、当社のスポーツデポで行っていますが、1店舗1人の受入れが今の我々の力の限界です。平成16年からすでに三十数名の方を採用していて、3分の1の店舗が埋まっている状況ですので、今のところ採用はできない店舗もありますが、実習については受けています。現在、年間で約70名の方を受け入れていて、実習

という面で特別支援学校とともに歩んでいるというような状況です。

【小川】 法律の部分はよくわからないけれども、企業は障害のある人をきちんと見ているのだ、支援者の熱意を見ているのだというお話に感銘を受けました。

では最後に、東京障害者職業センター多摩支所の岩佐純さん、お願いします。

【岩佐】 全国を転勤して回っていると、その土地の特徴が分かりやすく見えてきたりするものですが、昨年4月に東京都の多摩に来た時に、支援機関が非常に充実していること、企業が積極的に障害者を受け入れているということを印象深く感じました。例えば、全国的には福祉圏域に1か所ずつ就業・生活支援センターが設置されていますが、東京都の場合は、さらに区市町村単位で1か所ずつ就労支援センターが設置されていて、きめ細かい就業支援が展開されているわけです。

東京都における過去5年間の障害者の実雇用率は年々上がってきているのですが、平成21年度の実雇用率1.56%を来年度も維持するためには、新たに5,193人の方が就職しなければならないという試算がでています。職業センターだけが雇用率をアップさせようとしても非常に困難なことなので、やはり地域全体で考えていかなければいけないし、その中で職業センターがどのような役割を果たしていくべきかということが重要なポイントになってきました。

1 点目は、直接支援から間接支援へということです。昨年12月に法律が改正され、職業センターは、就業・生活支援センターなどの関係機関に対して職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言や援助を行うということが明記されました。関係機関に細かいノウハウなどを伝えることによって、地域全体として支援力を上げていくことが必要なのだという考え方です。

それに伴って、今年度から多摩支所では、就労支援にかかわる方々の日々の疑問や悩みに応えていこうということで「ヘルプデスク」を設置しました。そこに寄せられた情報を整理して、地域における就労支援のノウハウの共有化を図ろうとしているところです。

2 点目は、全国的に展開していることですが、これから就労支援を進めていこうという就労移行支援事業者を対象に就業支援基礎研修という実務的な研修を行っています。

【小川】 職業センターの役割として、地域の就労支援機関の現状をよく把握したうえで、関係機関が働きやすくなるような機能を作っていくことが大切だというお話でした。

それでは、フロアの皆さんからご意見、ご質問をいただきながら進めていきたいと思います。最初の切り口として、先ほどご意見をいただいた、2年間の期限の問題と、延長する場合の基準の問題から入っていきましょう。厚生労働省の立場から前野さんお願いできますか。

【前野】 福祉サービスというのは、皆さんからいただいた税金で成り立っているというところが一番の基礎にあるので、財源の問題が一つの側面としてあるわけです。

そのうえで、2年という期限は、データ分析によって一番最適だということで決められたのだと思います。我々としては、個人に対して効果的な支援をするには、限られた期限の中でどのようなプログラムをやるべきかという視点で議論しています。

また、福祉サービスを受けることが認められた方に対しては、基本的にはいくらサービスを

使っていただいてもかまいませんが、期限延長の裁量については都道府県や市町村にお任せしていますので、状況によって基準が違うのだと思います。

【小川】 基本的に3年目の延長を判断するのは市町村ですが、市町村によって基準がばらばらだというのが現状です。國島さん、千葉県では現実にはどのようなことが起こっているのですか。

【國島】 うちの施設に通ってこられる方のエリアは8市ほどありますが、その8市の中では、基本は2年でプラス1年まではいいですよ、という市が大半です。しかし、3年でも厳しいという方が実際にいたので問い合わせをしたところ、4年以上は駄目だという市が大半だった中で、4年目もいいですよという市があったように、かなりその見解は違うというのが現状としてあります。ただ、その期間の中でどのような支援をしていくかという中身の問題がありますので、延ばしてくればそれでいいと思っているわけではありません。

【小川】 2年間一体何をやってきて、どのような理由があって延長するのか、あと1年延長することが妥当なのかということを市町村が判断する基準が必要だということですが、現実的に苦しい現状もありますか。

【國島】 そうですね。やはり、実際に判断をする担当の方には報告書の中から読み取っていただくしかないのも、実情を理解していただくことはなかなか難しいと思います。

【前野】 例えば、3法人が関わっていて6年くらい必要だというようなケースも実際にはありましたし、個別支援計画も立てない、実習もしていない。それで4年目という法人はお断りするかもしれません。あくまでもケースバイケースで、地域の実情を踏まえて市町村ごとに考えるしかないということです。基準についてはこれから先も考えていく必要があるだろうと考えています。

【小川】 いずれにしても、この延長の問題についてはまだまだ考える必要があるということですね。

では、この辺でフロアの方から新しいご意見を出していただきましょう。

【参加者】 私の施設では平成19年度から就労移行支援事業を始めました。8名の方と契約をして2名が就労しましたが、その後の新たな利用者の予定はまったくありませんので、3年目にして就労移行支援事業は全滅ということになります。看板をたたむかどうかということを現在検討しているところです。

厚生労働省の方にはそういった実態も知っていただいたうえで、今後の将来設計について考えていただければ有り難いという思いです。

【小川】 新たな利用者が埋まらないのはどのような理由が考えられますか。

【参加者】 はっきりは分かりませんが、特別支援学校の卒業生たちがB型に流れているのではないかなというようなこともあります。親御さんが就労に対して大きな不安を抱いていて、どうしても都合の良いサービスに流れているのではないかと。ただ、うちの施設ではせいぜい1万5千円から1万8千円くらいの工賃しか受け取れませんが、就労すれば手取りで10万くらいになるというような話をすると目の色が変わるということもあったり、就労することのメリットがなかなか全体に広がっていないというようなことも理由としてあるように思います。

【小川】 ありがとうございます。就労移行支援事業の実態として、就職させた後新たな利用者がいない。利用者がいなくてやはり運営が成り立たないということですが、國島さんのところはどのようなのでしょうか。

【國島】 おかげさまで何とか回ってはいます。うちの場合は、特別支援学校の卒業生を直接就労移行支援事業で受けるということはずに、その前に自立訓練事業を実施してからということになりますし、就業・生活支援センターのほうに相談に来られた方の準備訓練として就労移行支援事業を使っていただくとか、受け入れ窓口を複数作ってお客様をお呼びしているというような状況です。

【小川】 やはり総合就労支援法人は強いですね。

就業・生活支援センターが相談支援の機能を持っていて、そこでニーズのプールができるわけですね。また、もう少し時間がかかりそうな方には自立訓練のほうに行っていただいたりするような仕組みも持っておられる。

前野さんはどうですか。

【前野】 市町村で福祉サービスをしっかり統括することが必要で、その地域のニーズを捉えて、それに対してどのくらいの就労移行支援事業所が必要なのかを話し合うシステム、いわゆるネットワークが組まれているのかということになるかと思います。要するに、就労を希望される方の人数に対して、適切なサービス、熱意のあるサービスを行うには、どれだけの事業所数が必要で、また、どのような事業所にお世話になればうまくいくのか、というような測り方がされて、計画性を持って就労移行支援事業を行っていくということです。

【小川】 岩佐さんは職業センターの立場から全国をいろいろ見てこられて、就労移行支援事業所の数や質の問題について、今どのように感じていますか。

【岩佐】 東京にはたくさんの就労支援センターがありますが、それぞれ同じようなサービスが提供できているかという点必ずしもそうではありません。当然、地域の社会資源の状況や意識の問題などがあって、温度差を感じないと言えそうになります。ですから、我々としては、利用者にとって、どこに住んでいても公平かつ均等なサービスが受けられるような仕組みにしていけることが使命だと思っています。

先ほどのフロアの方のお話で、なかなかニーズが上がってこないという問題がありましたが、チャレンジして失敗した時に戻る場所があるのかといった親御さんの不安を解消できるようなセーフティネットの整備をしていくことも必要ではないかと感じています。

【小川】 その地域にどれくらいのニーズがあって、就労移行支援事業所がどれくらいあったら良いのかといった問題は、地域によって全く違うのですごく難しいですね。

では、就労移行支援事業の運営について、普段感じていることや困っていることなど何かありましたら、どうぞ。

【参加者】 千葉県の障害福祉サービス事業所に勤務しています。授産施設からスタートし、工賃をしっかりと支払いながら、なおかつ、就労に向けて取組みを進めていくという方向でやってきましたが、この2年間という期限付の事業において就労移行支援を進めていくには、提供するサービスの中身をしっかりと濃くしていく必要があるだろうと感じています。企業側はどのような人材を求めているのか、どうトレーニングをしていけばいいのかが大きな課題だと思っています。

【小川】 論点が、2年間で何をすべきかということに移ってまいりました。良いタイミングで問題提起をしていただきました。大沢さん、企業側の立場としてはいかがですか。

【大沢】 どのような人材を求めるかということ、基本的な職務遂行能力があるということです。メモが取れなくても報告ができなくても構いません。一生懸命やろうという意欲を持っている人は自然に育っていくように感じています。

私どもでは、受入れ前の面接で40分間いろいろなことを聞くわけですが、その間あくびをしなければ合格です。実際問題として、集中力が途切れて作業の途中でどこかに行ってしまったら、職場を放棄されると、雇用主としての安全配慮義務を怠ってしまうことになりますので、ある一定時間、話せなくても人の目を見なくても良い。ただ、関心を持って座っていられるかが実習を受けられるかどうかの基準になっています。40分という時間は経験則から出てきたわけですが、今のところ、採用した方は全員クリアしています。企業によっていろいろ違うと思いますが、それが私どもの着眼点です。

【小川】 ほかに企業からこんなことを聞いてみたいということがありましたら、どうぞ。

【参加者】 アルペンでは精神障害者3名を雇用されているそうですが、どのような形で情報をオープンにしているのか、何か基準があれば教

えてください。

【大沢】 プライバシーの問題はありますが、安全配慮の面から指示命令系統の人間にはすべてオープンにします。店長と地区長という管理監督者です。ほかのスタッフについては、本人と支援センターやジョブコーチなどの意向を聞きながら、オープンにするのかクローズにするのかを決めます。ただ、慣れてくると自分から徐々に話していく方もいるようです。

また、採用後にうつ病を発症してしまうというケースもありますので、全ての店長に通信教育でメンタルヘルスの勉強をさせるなど、その予防にはかなり力を入れています。

【小川】 40分間の面接や実習を通して把握する情報以外に、この人はこういうところが得意ですよとか、この辺が苦手ですよとか、こんな特徴がありますよというような、就労支援機関から伝達される情報というのはどのような形で参考にしているのですか。

【大沢】 気をつけていることは、障害者手帳だけではわからない問題を抱えていないかということです。表に出てこない情報、特に配慮すべき点をきちんと把握しておくことの大切さを、失敗例から学びました。職業センターのカウンセラーの方から、実はてんかんを持っているという情報をいただき、その場合、企業としては何を気をつけなくてはいけないかということをお教わったりして、職業センターからの情報はとても信頼しています。職業評価や訓練内容も100%信頼しています。

逆に、あまり信頼しないのは主観です。「良い子だから採用してください。」と言われても仕事ができるかどうかは分からないわけですから、紹介された方を信頼してお受けして、3週間の実習の中で判断していきます。

【小川】 「信頼」というキーワードが何回も出てきて、職業センターとの信頼関係の強さを感じました。

職業センターは長い間の実績に基づいて、企業は何を求めているのか、就職したあと何が起こるかといったことを想定したうえで企業に紹

介をするわけですが、新しく就労移行支援事業を立ち上げたところの紹介の場合は、最初のうちはいろいろとずれが生じることもあるのではないかと思います。それが信頼関係を損なうことにならないければ良いのですが、國島さんは、企業側に送り出すときにどのような情報を伝達するのですか。

【國島】 あいさつができるとか、コミュニケーションの部分で簡単な応答は可能なのかどうかというような、対人面での基本情報はきっちり伝えるように心がけています。

また、パニック障害、てんかん発作など仕事上支障になり得る特別な事情に関しても伝えるようにしていますが、文面にしてしまうと誤解を生じる部分もあるので、直接担当の方とやり取りをするというようなことも気をつけているポイントです。

【小川】 岩佐さん、職業センターは大変信頼を受けているようですが、企業側への情報の伝達という点で、何かアドバイスはありませんか。

【岩佐】 大沢さんのように、企業のほうから「どういうことに気をつけたらいいのでしょうか。」と聞かれるとすごく楽なわけですが、あまりそういうことを聞きたくないとか、聞く耳を持っていない方にどうやって伝えるかというところが一番難しいのではないかと思います。例えば、ジョブコーチは平均3か月ぐらい事業所へ行くのですが、相手の理解とか関心に合わせて情報提供をしていかないと、提供しても受け止めていただけないということがあるので気をつけるようにしています。

【小川】 もう一つだけ、大沢さんにお聞きします。ちょうどジョブコーチという話が出てきましたが、ジョブコーチはどのように使っていますか。

【大沢】 ジョブコーチの方には100%来ていただきます。先ほどの動画でも紹介しましたが、S、Mというサイズチップを付ける作業ができるようになったのは、ジョブコーチの方がものすごく苦心をしてマニュアルを作ってくれたおかげなのです。ジョブコーチの方が持っている

素晴らしいノウハウや、仕事面以外での情報についても、これから時間をかけて聞いていくことが必要だと感じています。

【小川】 ありがとうございます。企業の方の情報というのはすごく大切に話が尽きませんが、もう少しフロアの皆さんからも聞いてみましょうか。はい、どうぞ。

【参加者】 就労移行支援の制度に関して、いろいろな制度がうまく機能していない面があるという印象があります。例えば、施設外就労をしたいと思っても企業にとってはあまりメリットがないため受け入れてもらえないといったことが、就労移行支援事業所の発展にとって一つの足かせになっているように感じています。制度の新しい組立てみたいなものをぜひ考えていただければと思っています。

【國島】 事業に取り組んできた中で、様々な支援加算の制約による実際の支援のやりにくさが一つの課題として見えてきました。例えば、引きこもりの方であれば、たびたび家庭訪問をして状況を確認したり、呼びかけて外に連れ出したり、とにかく現場としては何かしらの支援をしたいわけですが、訪問支援加算の条件に当てはめようとすると、1回訪問したら次の訪問までに何日間か空けないと加算の対象にならないというルールがあるわけです。あるいは、特別支援体制加算にしても、職員数に対して利用者の人数が決まっているため、そこがまた一つの足かせになる。しかし、事業の収益面からいうと、加算という形できちっと積み上げていって、取りこぼしのないようにするのは当たり前のことですから、その辺でのせめぎ合いがとても厳しいです。

それから、私のところも平成9年から施設外就労をスタートしました。現在4か所で実施していて大きな成果を上げているのですが、これは就労ではないので雇用率にもカウントされませんし、企業にとっては大きなメリットになりません。受け入れてくださる企業側にとってははっきりしたメリットがあるような制度とか体制づくりにも焦点を当てほしいというご意見に

同感です。

【参加者】 最近、就労移行支援事業を利用していた方が実習をせずに就職したところうまくいきませんでした。やはり、職場実習を経験したうえで企業につないでいくことが大事なことだと感じているのですが、企業も今苦しい状況の中で、職場実習を受け入れてくれるところが少ないのが実状です。企業に対してどのようにアプローチしていけば良いのかご意見をいただければと思います。

【小川】 大沢さん、今の問題について何かアドバイスをいただけますか。

【大沢】 私どもは、40分の面接をクリアできれば実習をお受けします。地元の名古屋では、年間60から70名の採用に関係ない方の実習を受けています。助成金などのメリットとは関係なく、人を育てるという考え方が基本的な方針です。

【小川】 岩佐さんはいかがですか。

【岩佐】 例えば、本人に聞いても「就職なんかしたくない。」ということはよくあることです。働くという経験が全くなくて、そういう世界を知らない方に対して、働くというのはこういうことなのだというのを体験してもらうために、意欲喚起のための実習というものを制度化していく必要があるのではないかと思います。また、そのときに企業としてはやはり誰かについて来てほしいと思うのですが、職業センターのジョブコーチにはそのような機能ありません。就職に結び付くときにしかジョブコーチは出せないのも、意欲喚起の実習に出せるジョブコーチについても制度化していく必要があるのではないかと感じています。

【小川】 それは、ジョブコーチの成長にも役に立ちますね。すごく力になると思います。

それでは、時間がきてしまいましたので、最後にまとめのコメントを一言ずついただきたいと思います。

【前野】 職場実習を制度化すべきだと、私も個人的にはそう思います。いきなり本番に入るのではなく、体験して試す場が必要です。その試す力を強化するのがまさに就労移行支援事業と

いうことですから、すべての土台はそこにあるという気がしました。

就労移行支援事業について新たな提案がでてきたと感じています。貴重なご意見ありがとうございます。

【國島】 大沢さんのお話にもあったように、企業の方たちに実習や就職のお願いをしていくにあたっては、やはり信頼関係が必要だと思います。小手先のノウハウだとか、システムだとかということよりも、泥臭い話ですが、一社一社ときちとした形で信頼関係を結んでいくことです。

また、事業の成果を出していくには、一つの就労移行支援事業所だけでは非常に難しいです。地域の中で事業所同士、学校や企業も含めて関係する立場が一つになって、それぞれのノウハウを出し合っていくことによって、一人の方の就労支援が実現していくのではないかと思いますので、少しずつ接点を持ちながら共同で動いていけるものを作っていきたいと思っています。

【大沢】 職場実習やジョブコーチの提案については、障害者雇用に積極的に取り組んでいる企業であればウェルカムだと思います。私もこれから皆さん方と共感できるように頑張って勉強していききたいと思っていますので、今後の成長を暖かく見守ってください。ありがとうございました。

【岩佐】 雇用率を0.01ポイント上げるためには、一個人や一施設だけがどんなに頑張っても、それは焼け石に水じゃないかと思っています。地域でその意識を高めていくには、まず、関係者がビジョンを共有するということが非常に大事ではないかと思っています。「移行支援事業所→求職者→企業→移行支援事業所など」というように、人の流れが循環するような社会を目指していきたいと思っています。

【小川】 皆さんありがとうございました。

論点をまとめると、一つは運営の問題です。就労移行支援事業というのは、利用者を送り出したら新たに受け入れないと運営が成り立たない事業ですから、どうやってマーケティングを

するのか、どうやってその事業のアピールをしていくのか、顧客を確保するためにどのような努力をしていくのか、といった検討が必要だと思います。

次に、都道府県や市町村の役割の問題。国が決めることは大きい枠組みであって、あとは都道府県や市町村がきちんとやっていかなくては いけません。私たちが的確に情報を上げて、行政と一緒にって仕組みを作っていないと問題は解決しないのではないかと考えています。

それから、今日はあまり話が出ませんでした

が、財源の問題もあります。今の財源では支援者が組織に定着することが難しい。就労支援にかかわる人材を育成して、地域の就労支援の質を底上げしていくために、長期的な目標として避けては通れないと感じています。

最後に、4名のコメンテーターの方々のさまざまな視点でのお話は、私も大変勉強になりました。また、フロアの方々からも積極的にご意見をいただいて活発なワークショップになったと思います。皆さん、どうもありがとうございます。



ワークショップⅡ（要旨）

Ⅰ IT社会と障害者の就労支援

コーディネーター：早稲田大学人間科学部 特任教授

山内 繁

コメンテーター：社会福祉法人東京コロニー 職能開発課長／
東京都障害者IT地域支援センター 事務局長

堀込真理子

視覚障害者就労生涯学習支援センター 代表

井上 英子

株式会社トランスコスモス・アシスト 社会福祉士

佐藤 麻子

国立職業リハビリテーションセンター 主任職業訓練指導員

槌西 敏之

【山内】 現在、ITの進歩はめざましく、あらゆる場面において使われるようになりました。私たちの生活にとってITが不可欠なものになるとともに、それが使えないと就労が非常に困難であるという時代を迎えたと思います。本日は、4名のコメンテーターの方々と、IT社会に対応しながら障害者の就労をさらに進めていくにあたっての問題点や、これからの可能性について議論し、フロアの皆さんとも意見交換をしていきたいと思います。

では始めに、社会福祉法人東京コロニー職能開発課長、東京都障害者IT地域支援センター事務局長の堀込真理子さんからお願いします。

【堀込】 東京コロニー職能開発室は、ちょうどパソコン通信がブームになってきた頃、ITを使えば、通所や通勤ができなくても教育や就労というステージに上げられるのではないかとこのころに着目し、スタートしました。本日は、IT社会の中で在宅で働くということを主眼においてお話をしていきたいと思います。

私がこの世界に入ったのは1995年ですが、ITを使って在宅で働くということへの大きな時代転換のときでした。それ以前は、介護がなくては移動ができない、食事ができない、排せつができないということでは就職は難しいため、一般的には作業所や福祉施設といったところが働く場として考えられていましたが、現実的にはそういった作業所や福祉施設も十分にあるとは言えない時代でした。

ITが広く市民に浸透してくると労働形態も

多様化し、NGOやNPOの方々によるIT支援が急増したことによって、生活環境が整っている自宅で働くことが選択肢の一つになるのではないかという風潮が生まれ、在宅就労が増えました。

勤務形態を大きく二つに分けると、社員として働く「在宅雇用」と、フリーランスとして働く「SOHO（在宅就業）」があり、在宅雇用が増加した大きな要因として考えられることの一つは、平成19年に在宅勤務の雇用保険に入るための業務対象が拡大したことです。それまでは、限られた職種しか雇用保険に入れなかったのですが、対象者が拡大されたことで敷居が低くなったわけです。また、ITの進展とともに社会に切りだせる職域が増えたことでも在宅雇用が底上げされました。

それから、ITの能力はあっても、数時間しか座位を保持できないとか、仕事ができる時間に波がある方の場合、SOHOとして働く方が増えています。これについては、2006年に、企業と障害者の間で受発注を取り持つ団体を介して在宅の障害者の方に仕事を出せば、雇用しなくても調整金が受給できるという「障害者在宅就業支援制度」が誕生しました。

では、いずれの形にせよ在宅の方がきちんと働けるためにはどのようなサービスが必要かということで、コロニーでは三つのチャレンジ事業を行っています。一つは、在宅で受けられるプロによるIT教育並びにOJT。二つ目は、勉強したあとには職業紹介をして在宅雇用につ

なげること。三つ目は、S O H Oの方に対して、仕事の発注、在宅ワークのルールづくり、コミュニティづくりというような支援をしていくことです。

最後に、I T支援を行ううえで一番大切なことは、個別の障害に合わせた支援機器やソフトをきちんと準備することです。作業姿勢、作業環境のチェックが保障されない限り、継続する仕事にはつながらないと考えています。

【山内】 続きまして、視覚障害者就労生涯学習支援センター代表の井上英子さん、お願いします。

【井上】 本日は、視覚障害のある方のI T技能の習得状況と就労状況の現状と課題についてお話をしたいと思います。

就労可能な業務を見つけることが難しい、技術水準や作業効率が分かりづらい、判定や評価が難しい、支援が必要である、通勤・職場環境に留意しなければならない、などといった理由で企業は視覚障害のある方の雇用についていろいろな不安を感じているのが現状です。

そのような状況の中で、視覚障害者就労生涯学習支援センターは、東京しごと財団から委託を受け公共職業訓練を行っています。期間は通所コースが3か月、e-ラーニングコースが4か月です。画面の読み上げや拡大ソフト、Windows、各種アプリケーションの基本的な知識を勉強していただきながら、就職活動の支援もしていきます。ビジネスパソコン技能の習得を通して、プレゼンテーション能力、ドキュメンテーション能力、コミュニケーション能力というような総合的な能力を培っていきたいと考えています。

さらに、新たな試みとして、就労移行支援事業において一貫したサービスが提供できることを期待しています。日常生活訓練、歩行訓練、コミュニケーション訓練、I T訓練、就職活動の支援など、時間をかけてその方に適した手法がとれることは大変すばらしいことです。

では、そのような技術を習得した視覚障害の方がどのような仕事をしているかというと、事

務職としては、勤務時間や研修費用の管理など、最初はシンプルで継続的にデータ処理ができるような業務や、時間に制限のない福利厚生や労務に関連した情報をインターネットから取り出して提供するというような業務をしています。ヘルスキーパーの場合は、施術するだけでなく、問診票やカルテを作成してデータ管理をしたり、さらには、稼働率の報告やヘルスケア情報を発信したりするので、十分にI Tスキルを習得する必要があります。

それから、講習とともに大切なのは就労支援をネットワーク化していくことだと考えています。例えば、ジョブコーチの方の場合は、業務に関する助言以外に、もう少し視覚障害そのものについて知る必要があります。音声の読み上げや文字拡大などの就労支援ソフトや機器の使い方、さらに企業のグループウェアに対応できるといったような専門性が必要ではないでしょうか。また、ハローワークや支援機関など、異動によって担当者が入れ替わるところでは、次の方に視覚障害者の対応経験を継承して、理解の拡大をしていただければと思っています。

このような人的な整備とともに機材や環境の整備も必要です。就労支援機器の貸出し、障害者作業施設設置等助成金、職場介助者の配置に関する助成金などの制度について、企業や視覚障害のある方々に伝えていかなければいけません。また、受入れ側の企業は、人事担当者ばかりでなくシステム担当者の理解が特に必要です。セキュリティ管理の関係でデータに保護をかけたり、画面読み上げソフトを入れては困るとなると音声化できないので、その辺りのご理解をいただきたいと思います。それから、中途失明をされた方がキャリアを維持して継続して仕事ができるように、眼科の先生の協力や職場介助者を配置するなど、ライフサイクルに合わせた支援をしていただきたいと思います。

それでは最後に、10月末に行われた第31回アビリンピックのパソコン操作種目の競技説明用DVDをご覧いただいて終わりにします。技能習得の目標をご理解いただけたらと思います。

(DVD概要)

アビリンピック（全国障害者技能競技大会）は、障害のある方々が日頃職場などで培った技能を競う大会です。

パソコン操作種目では、二つの課題によって情報処理の正確さと速さを競います。

データ処理の課題は実務に即した実技問題です。プロジェクトチームの作業予定と実績の比較、各メンバーの作業実績、勤務状況などを集計します。インターネット検索の課題による知識問題では、インターネットを駆使して情報を収集し、空欄を埋めていきます。

視覚に障害のある選手は、画面読み上げソフトや画面拡大ソフトなどを利用して課題に挑みます。データ全体を確認することや関数のポップヒントを読むことが難しいため、ショートカットキーや関数の利用法を暗記して作業します。

パソコンを自由に操作する各選手の姿にご注目ください。

【山内】 では3番目に、株式会社トランスコスモス・アシスト社会福祉士の佐藤麻子さん、お願いします。

【佐藤】 本日は、知的障害を伴う自閉症や発達障害の方を中心に、障害者の新たな職域としてパソコン入力業務を取り入れている企業の立場から発表させていただきます。

当社の親会社であるトランスコスモス株式会社は、企業にITサービスを提供してサポートを行っている会社で、「障がいの有無にかかわらず、同じ職場で一緒に働き、共に生きていくのは当たり前のこと」という概念に基づいて障害者雇用に取り組んでいます。

特例子会社であるトランスコスモス・アシストは、平成17年4月に設立されました。障害者の新たな職域としてパソコン入力業務を取り入れたのは、親会社がIT企業なので、特例子会社も何らかの関係を持つべきと考え、パソコンを使った事務処理中心の事業内容としたことと、特例子会社の設立前から、親会社では知的障害の方が数名勤務していて、既にパソコンを使った作業をしていたことが決め手となりました。

当社では、障害の内容に合わせて、特例子会社内で業務するグループと親会社の部署へ赴き業務するグループの二つの業態に分けて採用しています。基本的には、特例子会社内で我々の支援の下で作業してもらいながら、いろいろなビジネスマナーを身に付けていただいて、実力がつけば本社内の各部門で一般社員の指示を受

けながら仕事をしてもらうようにしています。我々はその両方を支援するという社内ジョブコーチといった形をとっています。

主な業務内容は、データ入力として、アンケートや情報の入力、データ起こしなどがあります。入力した後に必ず確認作業をしてもらうようにしています。入力すれば仕事は終わりだと思っている方が多いのですが、確認こそが仕事の要だと常々指導しています。事務作業では、資料のコピーやホチキス止め、送付物の封入や仕分け、ファイリング作業などがあります。

雇用時に考慮する点は、1点目は、交通機関が利用できるか、一人で食事がとれるかなど、身の自立ができているかどうかの基本中の基本です。2点目は、就労の意義を理解してその意欲があるかどうか。なぜ働くかをその方なりに理解していないと業務へのモチベーションは保てないし、安定した就労にはつながりません。3点目は、地域の就労支援機関に所属している方を中心に採用することです。本人が会社員としてきちんと働けるように会社としてもサポートをしますが、やはり生活面は、支援機関の方の力を借りるのが一番良いだろうということで、必ず支援機関の方に介入していただきます。4点目は、現場実習は最低でも2週間行います。やはり最初の1週目では気を張ってよそいきの格好をしている方が多いのですが、2週目、3週目からは素の様子が見られるので、必ず長期で行うようにしています。5点目は、既に在籍

しているメンバーとのバランスです。知的障害者を中心に採用していますが、ほとんどが自閉症や発達障害の方です。やはり、こだわりがそれぞれ違うので、そのこだわりがバッティングしないかどうか、相互に悪い影響を与えず良い影響を与えるかどうかを見ています。

雇用後に配慮する点は、まずは、それぞれの障害の特性や性格、得意、不得意などの特徴を分析して理解するようにしています。次に、家庭などの生活場面の状況もできるだけ把握して、スタッフ間で情報を共有するようにしています。それから、「何々します」という肯定的で簡潔な表現を使うことが、障害者の支援には必要なことだと考えています。

業務支援の基本方針として身につけてほしいことの一つ目は対応力です。どのような業務、状況にも対応できるように働きかけています。二つ目は自主性。報告・連絡・相談を徹底し、自らが進んで取り組める力をつけることです。三つ目は協調性。覚えた仕事をほかの社員に教えたり、協力して仕事を行う力をつけることです。また、支援の留意点としては、始めから答えを与えないで自分で考えるようにして、それでも分からなければ一緒に考えるようにしています。

【山内】 最後に、国立職業リハビリテーションセンター主任職業訓練指導員の植西敏之さん、お願いします。

【植西】 国立職業リハビリテーションセンターは埼玉県所沢市にあり、隣接している国立障害者リハビリテーションセンターとの連携のもと、職業訓練、職業指導を通じて、障害のある方の職業自立を支援する施設として昭和54年に設置されました。我々職業訓練指導員が属している障害者職業能力開発校としての機能と、障害者職業カウンセラーが属している広域障害者職業センターの機能の両方を併せ持つことで、チームティーチングによる一体的な訓練指導を行うことと、個々の障害特性に合わせた個別カリキュラムによる訓練を実施するという二つの特徴があります。

現在まで約4,200名の方が利用されています。設立当初は身体障害者のみの受入れでしたが、平成14年度から知的障害者、精神障害者、高次脳機能障害者、発達障害者などあらゆる障害を対象に訓練を実施しています。平均就職率は80%以上という実績で、企業、ハローワーク、地域障害者職業センターの連携協力にはいつも感謝しています。

I T技術を活用した訓練のカリキュラムとしては、最低限のスキルを確保するという目的で、どの職種にも必要とされるワード、エクセル、インターネット、メールなどの基礎技術について、入所初期の時点で全訓練生に訓練を行っています。

科目別には、メカトロ系では、機械設計で使用されている2次元C A Dや3次元C A D、電子回路設計で使用されているC A D、ロボット制御のF A機器、建築設計で使用されている2次元C A Dや3次元C A D、ビジネス情報系では、情報システムにおけるプログラムの設計と開発、ビジネス系では、事務データ処理や税務会計ソフトを利用した会計処理、メディアビジネス科では、D T Pシステムを活用しポスター等の商業印刷物の制作やウェブサイトの構築などの訓練を実施しています。

障害特性に応じた訓練カリキュラムとしては、視覚障害者情報アクセスコースでは、拡大読書技術や点字ディスプレイなどのアクセス機器や、音声化ソフトや画面拡大ソフトなどのアクセスソフトを使用した事務処理技能の訓練を行っています。知的障害者を対象としたオフィスワークコースでは、キーボード操作、ワープロ、エクセル、データベースへのデータ入力などのパソコン入力業務や事務補助に関する訓練を実施しています。重度の上肢機能障害を有する方への対応としては、それぞれの方に応じた装置や環境を整えたうえでの訓練が非常に重要で、就職時には事業所に対して、パソコンの環境設定、自助具、通勤手段の確保などについての助言や支援を行っています。

今後の課題としては、重度障害者について積

極的な受入れをして、一般就労を目指したITスキルの訓練をしていき、障害特性に応じてスムーズに働けるような支援を進める必要があるだろうと考えています。また、在職中の方については、企業のニーズにいかに対応していくかという支援も必要です。これから新たな挑戦をしていって全国の障害者能力開発校などへノウハウを普及していきたいと考えています。

【山内】 ありがとうございます。4名のコメントーターの方からそれぞれの立場でお話をいただきましたが、フロアのほうからご質問やご意見がありましたら、どうぞ。

【参加者】 視覚障害者の立場からお聞きします。昨今、電子データでPDFファイルが多くなってきましたが、PDFファイルを音声で読むという支援はどのような方法でなさっているのですか。

【井上】 PDFはソフトを通して音声化することができます。「Adobe Acrobat（アドビ アクロバット）9」だとOCRテキスト認識機能がありますので、画像データで取り込んだものも音声化できます。画像が少しゆがんでいても、修正して読み上げようとします。一度試してみてくださいたらと思います。

【槌西】 PDFファイルを開くと、ドキュメントの中にテキストファイルとして保存できる項目がありますので、テキストに変換すれば十分読み取りは可能だと思います。

【山内】 ほかにありませんか。

【参加者】 以前、発達障害者支援センターにいたときに、LDで読字障害のある方が相談にきました。その方はオートCADを習得したいということで、国立職業リハビリテーションセンターの入所試験を受けたのですが、試験の際に、ルビを振るとか、時間を延長するといった配慮がなかったため、選考から落ちてしまったそうです。実際にどのような対応をしているのかお聞きかせください。

【槌西】 発達障害の方は昨年度から入所できるようになり、現在、2回目の方が入所しているところです。ハローワークを通じて地域障害者

職業センターで相談をしていただいた後に、応募書類を提出していただくような流れになっています。また、見学の機会も年3回ほど設けていて、そこで我々の方から訓練のイメージを伝えて最終確認をしていきます。入所選考では、国語と算数の比較的簡単な基礎学力と、訓練が遂行できるかどうかを確認します。視覚障害者の方については時間延長等の配慮をしています。基本的には、決まった時間の中で同じ作業をしていただきます。

結果としてその方が落ちてしまったのは、他に訓練に適応する方がいたということではないかと思います。

【山内】 よろしいですか。ほかにありませんか。

【参加者】 私は、視覚障害者の職域や雇用の拡大、就労継続を支援している団体に所属しています。トランスコスモスでは視覚障害者の雇用はしていないのでしょうか。視覚障害者をぜひ採用してほしいという思いでお聞きします。

【佐藤】 今回は、発達障害や自閉症の方を雇用する特例子会社の立場からお話しましたので、視覚障害やほかの障害に関しての説明は省略させていただきましたが、本社では身体障害の方を中心に雇用していて、視覚障害の方も数名採用しています。

【山内】 では、次の方どうぞ。

【参加者】 ハローワークで障害者就労支援コーディネーターをしています。窓口に来られる方の中には、いろいろな技術を持ちながら何がどこまでできるのかという説明が上手でない方が多いので、支援機関の方からも良く話を聞いてその情報を基にマッチングを行っています。そこで、皆さんに伺います。支援者としては企業やハローワークに紹介する際の情報提供としてどのような対応をしていますか。また企業側としては何をポイントに情報収集をしているのですか。

【堀込】 私のところでは、職業紹介の対象が重度の肢体不自由の方が多く、エクセル、ワードなどのスキルがどこまで通用するのかとか、何時間働けるのか自分でも分からないという方が

います。そのようなときには、1、2週間程度疑似体験をしていただきます。私たちが上司の役になってシミュレーションをしてみて、技術や何時間仕事ができるのかといったところを確認していきます。

【井上】 基本的には、ワードの場合はビジネス文書が書ける、書式が作れる、きちんと内容をまとめられることが大切です。エクセルの場合はSUM以外の関数が使えろとしっかりとした仕事ができると思います。パワーポイントではシンプルに画像をはめ込むといったことが必要です。そういった技術を習得できるよう支援していきます。

実際に私どもでは、パソコン技能発表会を開催して多くの企業関係者にお越しいただいています。具体的に到達技術がどのくらいであるのか企業の方に知っていただきたいと思っています。

【佐藤】 雇用する立場としては、やはり基本的な学力として四則演算ができる、漢字が読めるという力が必要です。また、性格的に素直で真面目なことが一番です。そして、実習中にはできなくても支援したらできるようになる可能性があるか、伸びしろがあるかというところを必ず見えています。最終的には、実習に来られた方が当社でいきいきと働くイメージがわくかどうかポイントになっています。

【槌西】 就労支援の場合は、まず自己紹介書というものを作ってもらいます。自身で自己アピールをするものです。持っている資格や、自分は今このような訓練を受けていて、こういった方向の就職をしたいとか、自分としてはこのようなことを頑張れるのではないかというようなことを彼らに書いてもらいます。もう一つは、訓練状況報告書ということで、これは我々指導員が作ります。具体的には、ワープロで10分間に700文字入力できます、ビジネス文書が書けます、エクセルで関数が使えます、作表ができます、2次元CADでこのような図面が描けますなど、具体的な職種のイメージがわくような、その会社にとって必要な情報が得られやすいよ

うなフォームになっています。

それから、もう一つ、やはり企業にとってとても知りたい情報というのは、毎日来ていますか、休みは多いですか、どのような配慮が必要ですか、コミュニケーションはどのような方法でとりますか、というような日常生活にわたる部分だと思しますので、本人の了解をとったうえで情報提供をしています。

【山内】 ありがとうございます。

それでは最後に、コメンテーターの皆さんから提言とまとめを一言ずついただきたいと思います。堀込さんからお願いします。

【堀込】 課題の一つとして、研修のミスマッチがあるのではないかと考えていました。実は、在宅雇用を目標に、アルゴリズムから学んでプログラミングができるということまで持っていくカリキュラムになっている講習があるのですが、ここ数年受講者が減っていて、私たちが考える対象者とは違う方が受講しているというような状況になっています。ほかの支援団体でも同じようなことが起きているそうです。もちろん、e-ラーニングによる遠隔教育の数が増えてきて、そのために応募が減ったということも考えられますが、こういう勉強がしたいのだけれど受けさせてくれるところがわからないとか、自分にはどのような研修が適しているのかわからないというような、うまくマッチングできていない状況にもったいなさを感じています。

国や都道府県、区市町村や社協、私どものような民間がやっているもの、探せばかなりあります。公費を無駄にしないためにも、この時期にはこの地区でこのような研修がスタートします、というような情報を集約して、必要な人に必要な研修の情報を届けられるようなシステムづくりが必要なのではないかと考えていました。

また、先ほど学習障害や発達障害の方のお話がありましたが、障害特性に合わせたITツールの開発が進んできた中で、それを時間をかけて個別にフィッティングしていくような機能が必要ではないかと思っています。

【井上】 提言として、まず、セキュリティー対

策の問題があります。現在どの企業でもセキュリティ管理が大変厳しくなっていますが、視覚障害の方が仕事をするときに、データに保護がかかっていると音声ソフトで読めないという問題がありますので、システム担当の方にはご理解とご協力をいただきたいと常々思っています。

一方、視覚障害者自身が注意すべきこととして、例えば、電子メールのやり取りで行う社内決裁には、カーボンコピーを利用して自分がやったことを周辺の方に伝えること、アクセスログの管理、他社との間で契約締結時に取引する電子文書の真正のチェックや一定のレベルでの暗号化送信など、セキュリティ管理に対する意識をしっかりとつことが大切で、私も講習を通して伝えていきたいと思っています。

もう一つは、就労環境の整備と体調管理の問題です。視覚障害の方のストレスというのは大変な状況にあります。モチベーションを高めて仕事の満足が得られるように、産業医、カウンセラー、上司の方がよく見ながら仕事を進めていきたいと思っています。また、「心療眼科」というものがあるととても良いのではないかと考えています。

それから、セクシャルハラスメントの問題として、視覚障害者の場合、何ら意図せずに他の従業員の身体に接触してしまうことが考えられます。それはセクハラとは違いますので、障害の特性や男女の認識の違いを考慮しながら雇用管理をしていきたいと思っています。

先ほど、フロアの方から視覚障害者をぜひ採用してほしいというご意見があったように、視覚障害は難しいとって尻込みしてしまうのではなく、障害について十分理解して積極的に雇用を進めていただけたらと思っています。

【佐藤】 まず、提言ではなく支援者の方へのお願いです。最近、社内で問題になっていることがあります。以前は、休憩時間にインターネットサイト閲覧を許可していたのですが、現時点では基本的にサイトの閲覧は禁止としました。どうしても見たい場合は相談してください、と

いうことにしています。このサイト内容は会社で見て良いものなのか、見てはいけないものなのかという判断は、最終的には当事者に任せるしかありません。それは、強いて言えばご家庭や支援者の判断にもつながるわけです。明確な基準を設定することは難しいかもしれませんが、日常生活にITを取り入れていくのであれば、個人の特性に合わせた活用方法やルールを考えていってほしいと思います。掲示板に誹謗中傷を書き込んではいけないなど、インターネットを利用する上で守るべきルールもあります。今後のIT支援の中でぜひ取り組んでいただきたいと感じています。また、個人や会社の情報をむやみに公開しない等の機密保持という面でも企業は大変気を遣っていますので、その点も含めてお願いしたいと思います。

今後の弊社の課題としては、更なる業務及び雇用の拡大を進めていくとともに、社内における研修制度を充実させていくことがあげられます。この不安定な社会状況の中、社員にはいづいどんなことがあっても生きていけるような知識やスキルを身につけてほしいと考えています。

【槌西】 個別性を追求してその方の一番作業しやすい環境を整えて、伸びる可能性のあるところを伸ばしていくことが、我々能力開発施設としての使命だと思っています。その方に一番マッチした個別の能力開発をして、一番マッチした就労支援ができるよう努力していきたいと思っています。

皆さんが求めているのは訓練を受けることだけではなくて、就職して自立して、安定した生活をしていくことだと思いますので、そこを常に意識した能力開発、就労支援をしていかなくてはいけないだろうと思っています。

【山内】 障害者の職業指導としては新しい部分に取り組んでおられている4名のコメンテーターの方々に、最近の動きを要領よく教えていただいて、非常に良い勉強になりました。ITの進歩が職業リハビリテーションの世界にここまで浸透してきていることは、私にとって驚きでありました。特に、知的障害の分野でITを

使った就労が可能になってきたことは、非常に素晴らしいことだと感じています。もちろん課題はありますが、皆さんの努力によって少しずつ解決していくのではないかと思います。最後に、話題提供をしていただいたコメンテーターの方々に拍手を送って、このワークショップを終わりにしたいと思います。皆さん、どうもありがとうございました。

