第24回
総合リハビリテーション研究大会

《働くこと・働き続けること》
～現場主義～

報　告　書

開催期日：2001年11月16日(金)・17日(土)
開催場所：オオサカサンパレス

財団法人　日本障害者リハビリテーション協会
第24回総合リハビリテーション研究大会実行委員会

第24回総合リハビリテーション研究大会

報　告　書

本書37頁から52頁は国際労働事務局本部（ジュネーブ）が下記の書名のもとに刊行した原著を、同本部の許可を得て訳出したものである。

記

Code of practice on managing disability in the workplace
職場において障害をマネジメントするための実践綱領

Copyright © 2002 International Labour Organization
日本語翻訳版著作権 2002 ©大阪市職業リハビリテーションセンター

ＩＬＯ刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、国際労働事務局による刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは国際労働事務局の不支持を表すものではない。

＜第24回総合リハビリテーション研究大会＞報告書

第24回総合リハビリテーション研究大会：事務局

はじめに

今研究大会は、メインテーマを先の省庁再編による厚生労働省の誕生で主要な課題である「働くこと・働き続けること」、サブテーマを実践重視の「現場主義」とし、2001年11月16日・17日の両日にわたり、大阪サンパレスにおいて開催しました。

開催に際して、社会福祉・医療事業団の長寿社会福祉基金の助成をうけ、日本障害者リハビリテーション協会および総合リハビリテーション研究大会常任委員会、全国就業支援ネットワークの諸団体をはじめ、企画の段階から様々なご助力をいただいた実行委員の先生方、とりわけ、ILO(国際労働機関）本部職業リハビリテーション専門官のバーバラ・ムレイ(Barbara Murray)さんの招聘にご尽力頂いた丹羽先生および松井先生、熱い思いを語って頂いた講師の皆様、全国各地からはるばるご来場いただきました参加者の皆様、そして裏方として本会を支えていただいたスタッフの皆様に深く感謝申し上げます。

おかげさまで歴史に残る熱い研究大会を無事に閉会することができました。

1．研究大会のテーマ設定

今研究大会は、「総合リハビリテーション」が意図する専門領域が集合・連携するという意味での総合化をさらに進めて、ライフサイクルの確立や社会経済活動への参画、あるいは、「権利の獲得」「自己実現」の手段としての「働くこと・働き続けること」に主眼を置き、正に＜人間としての総合化＞を追究することを目的としました。

それは、「人は一定の年齢になったら働く」「多くの国民と同等・同質の就業形態や労働条件で就業する」という単純な論理を実現することに他なりません。また、＜統合化＞には、旧厚生省・旧労働省・旧文部省のそれぞれで実施されてきた障害者の就業支援施策を統合化し、さらには、障害種別ごとに独特の展開がなされてきた支援施策の統合化、あるいは、産業界や労働団体の賛同を得て、包括的な枠組みを構築して、統合的な就業支援システムとして機能させることの必要性を訴えるという遠大な意図も含まれています。

2.「第24回総合リハビリテーション研究大会」開催の経緯

開催に向けた組織構成として、大会長に山下眞臣氏（日本障害者リハビリテーション協会会長)、副会長には協賛団体でもある＜全国就業支援ネットワーク＞会長の春田文夫氏、顧問には元ILO職業リハビリテーション部長の丹羽先生を推挙し、研究大会全体の企画立案を担う実行委員会を立ち上げると共に、実務を担当する大会事務局を大阪市職業リハビリテーションセンター内に設けました。

大会テーマをより深めるために、実行委員長にはわが国の先駆者である北星学園大学の松井亮輔教授、また、標榜した＜現場主義＞を実践されている各層からのご指導を仰ぐために、副委員長として、藤井　博氏（連合大阪副事務局長／政策局長)、笹村尚志氏（全国就業支援ネットワーク副会長／広島地域就障害者雇用支援センター所長)、高橋豊輝氏（全国就業支援ネットワーク副会長／しろやま寮障害者雇用支援センター所長)、山本憲治氏（関西経営者協会事務局次長)、実行委員には全国の就業支援現場の第一線で重責を担っておられる方々にご就任をお願いしました。

2001年6月に第一回実行委員会を開催し、正式に第24回総合リハビリテーション研究大会の組織的な運営が始動しました。

3．プログラム構成

(1）基調講演

ILOにおける職業リハビリテーションプログラムの責任者でもある、バーバラ・ムレイ氏を講師

としておまねきして、グローバルな視点から障害者の就労にかかる政策動向に関する最新情勢を学ぶこととしました。

(2) オムニバス講演

わが国の障害者雇用施策として関係者の間で評価が高かった＜障害者緊急雇用安定プロジェクト＞について、その遂行に携われた3人の講師から、①実施状況、②アンケート調査の概要、③コーディネーターとしての視点、から同プロジェクトを検証することにしました。

(3) シンポジウムⅠ

「雇用企業から＝雇用に至るまで・雇用の後・今後に向けて」をテーマに、雇用企業の立場から、矢野紙器株式会社の矢野専務に包括的なレポートを頂き、雇用側の視点から6人の実践者からそれぞれの企業における課題や展望を語って頂きました。

(4) シンポジウムⅡ

「就労支援ネットワークの最前線」をテーマに、政策立案者の立場から前厚生労働省大臣官房総務課企画官の依田晶男氏より提言をしていただいた後、就労支援ネットワークを構築し、それを稼働させておられる6人の実践者によるシンポジウムを行い、ネットワーク構築の方向性を考えることとしました。

(5) 分科会

実践者の方々から、＜耕す＞＜拓く＞＜紡ぐ＞というテーマの3つの分科会と最新のトピックスをポスターセッションで発表いただきました。最後は、村田幸子さん(NHK 解説委員）の司会で、各分科会のコーディネーターによる総括を行い、今大会の集約をしました。

4. 大会参加者

＜就業支援＞に特化したプログラムであったため、参加者が少なく、大会運営を危ぶむ声もありました。社会福祉・医療・教育・労働・企業関係者に参加を呼びかけたところ、全国から総勢550名を越える方々が参集され、2日間を通して緊張が途絶えることなく熱心な討議が交わされました。

また、報告書にも書きましたが、基調講演をしていただいたバーバラさんがかかわってこられた政労使三者構成の専門家会合で起草された「職場において障害をマネジメントするための実践に関する草案：Final draft of practice on managing disability in the workplace」が、ILO 理事会において採択されたその時に日本の関係者が集っていたわけで、正に日本の関係者が「エンパワーメント」された瞬間だったと思います。池田さん、松井さんのご尽力によりその全文を掲載することができました。そこで述べられている精神を共有できることは大きな喜びです。

もうすでにご承知のことと思いますが、「アジア太平洋障害者の十年」最終年国際会議として、2002年第6回DPI世界会議札幌大会、とともに、2002年10月21日・22日・23日には、「アジア太平洋障害者の十年」最終年記念フォーラムとして、第12回RIアジア太平洋地域会議、「アジア太平洋障害者の十年」国内推進キャンペーン(2001年～2003年)、第25回総合リハビリテーション研究大会が大阪で合同開催されます。

同じ事務局が担当致します。あわせてご案内致します。

第24回　総合リハビリテーション研究大会　日程表　(敬称略)

第1日目＜11月16日（金）(9:30～17:30)（イブニング・セッション 18:00～20:00)＞

時　間	講座名および講師	所　属　な　ど
9:30	受付開始	
9:50	【実行委員長あいさつ】	総合司会
	松井　亮輔	小林　茂夫
	北星学園大学教授	大阪市障害者就労（雇用）支援センター　所長
10:00	【基調講演】	
～	演　題　「障害のある人の雇用ポリシーと雇用プログラムの動向」	
12:00	Recent Developments in Employment Policies and Programs for People with Disabilities	
	講　師　Barbara Murray	ILO本部職業リハビリテーション専門官
	講師紹介　丹羽　勇	元ILO職業リハビリテーション部長
	【昼　食】	
13:00	【オムニバス講演】	
～	テーマ：「検証：緊急雇用安定プロジェクトと地域性」	
14:30	コーディネーター：小林　茂夫	大阪市障害者就労（雇用）支援センター　所長
	①実施状況から　丹下　一男	日経連理事･障害者雇用相談員･障害者雇用アドバイザー
	②アンケート調査から　森　悟子	大阪障害者雇用支援ネットワーク
	③コーディネータとして　土師　修司	電機神奈川福祉センター　センター長
	【休　憩】	
15:00	【シンポジウムⅠ】	
	テーマ：「雇用企業から＝雇用に至るまで・雇用の後・今後に向けて」	
～	コーディネーター：高井　敏子	加古川はぐるまの家　施設長
	：山口　光一	中小企業支援指導センター・コスモラーマ代表
17:30	ショートレポート　矢野　孝	矢野紙器（株）専務取締役
	①マイカル　小林　繁	人事本部　人事部　人権担当課長
	②ピークヤム　谷口さち子	アシスタントマネージャー
	③ストローク　金子　鮎子	代表取締役
	④高島屋　脇田　寿博	総務部　人事グループ　人事担当係長
	⑤ユニバーサルスタジオジャパン(USJ)	
	森山　正	人事部　次長
	⑥オフィス　オオイ　大井　行衛	代表取締役

18:00～	【イブニング・セッション】（懇親会）
20:00	

第2日目＜11月17日（土）（9:00～16:50）＞

時間	講座名および講師	所属など
	【シンポジウムⅡ】	
	テーマ：「就労支援ネットワークの最前線」	
	コーディネーター：関　宏之	大阪市職リハ／指導センター所長
9:20	提　言：依田　晶男	公害等調整委員会審査官(前厚生労働省大臣官房総務課企画官)
	①共（協）働作業所・授産施設のネットワーク	
	高橋　信二	（社）滋賀県社会就労事業振興センター　センター長
～	②社会資源の創出とネットワーク	
(途中	松永　正昭	（社）Cネットふくい　専務理事
休憩	③名護市におけるネットワーク	
15分)	崎濱　秀政	（社）名護学院　北部地区障害者雇用支援センター　所長
	④労組・経協・労働・支援機関のネットワーク	NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
	伍賀　偕子	広報啓発担当(連合大阪)
12:00	⑤養護学校と就労・生活支援ネットワーク	
	渡邊　和弘	東京都立 板橋養護学校 校長
	⑥地域センターにおける雇用支援ネットワーク	
	相澤　欽一	大阪障害者職業センター　主任障害者職業カウンセラー
【昼　　食】		

分科会　（13:00～16:00　途中休憩１５分）

	テーマ・司会者	報告内容と報告者	
第一分科会	＜　耕　す　＞	東京都における就労支援制度の策定：東京都福祉局障害福祉部武蔵野福祉作業所	／奈良　亮
	社会資源の地域化：地域	大阪府における就労支援制度の策定：大阪府商工労働部	／村上　浩
	で就業支援にかかる	大阪市における就労支援制度の策定：大阪市健康福祉局	／白江　清
	土壌を作り、定着させ	滋賀県における就労支援制度の策定：滋賀県社会福祉事業団	／瀬古　隆
	るための活動状況	職安が中核となったネットワーク：門真公共職業安定所（ハローワーク）	／田中純幸
		精神障害者の雇用支援ネットワークについて：東京障害者職業センター多摩支所	／岡野　茂
	＜コーディネーター：舘　暁夫＞	高次脳障害者の就労・生活支援：名古屋市総合リハセン	／加藤　朗
第二分科会	＜　拓　く　＞	障害当事者によるIT業務の創造：企業組合　ユニフィカ	／林　美恵子
	独創的な社会資源を開発	知的障害者のホームヘルパー養成：共生舎 なんてん	／溝口　弘
	して福祉サービスとして	企業内授産の展開：港第二育成園	／泉原　貢
	提供する個人や機関	精神科医としてのアプローチ：くすの木クリニック	／田川精二
		精神障害者のピアカウンセリング：ふれあいセンター	／永山盛秀
	＜コーディネーター：小川　浩＞	授産施設からの発信：上野ひまわり作業所	／奥西利江
第三分科会	＜　紡　ぐ　＞	紀南地域のネットワーク：やおき福祉会	／北山守典
	さまざまな社会資源	山形のネットワーク：置賜障害者雇用支援センター	／菅　洋一
	をつないでいる	滋賀県甲賀郡ネットワーク：滋賀県甲賀郡	／大槻敏明
	ネットワーカー・実践者	地域就労支援セミナーの全国展開とピアカン：全日本育成会	／清水圭子
		地域就労支援の取り組み：熊本県障害者雇用促進協会	／林田美鈴
	＜コーディネーター：國武英里子＞	兵庫県における就労支援の取り組み：兵庫県立総合リハセン	／古川直樹
		専門機関の役割：川崎市リハビリ医療センター	／大山　勉

ポスターセッション　（13:00～16:00　途中休憩１５分）

最近のトピックス・	就業支援ネットワークと情報提供	：全国就業支援ネットワーク/大阪市職業指導センター	／永島健一
実践・アピール	島根県の精神障害者就労支援	：社会福祉法人　桑友	／武田牧子
＜コーディネーター：倉知　延章＞	一番新しい障害者能力開発施設	：なごや職業開拓校	／斎藤縣三
	横浜の試み：NPO法人 横浜市精神障害者地域生活支援連合会		／霜島亜矢
	立山から（知的障害者の就労支援）	：野菜ランドたてやま	／宇治稔
	練馬区レインボーワークの試み	：練馬区レインボーワーク	／木野村なぎさ
	就労支援ボランティアの養成	：大阪市障害者就労(雇用)支援センター	／前野哲哉

16:10	分科会・ポスターセッション報告と第２４回総合リハビリテーション研究大会の総括		
～	コーディネーター	村田　幸子	NHK解説委員
16:50	第一分科会	舘　暁夫	職業能力開発総合大学校　助教授
	第二分科会	小川　浩	（社）横浜やまびこの里　仲町台発達障害センター　次長
	第三分科会	國武英里子	福岡県障害者雇用支援センター　主任指導員
	ポスターセッション	倉知　延章	精神障害者地域生活支援センター　のぞえ「風と虹」　センター長
閉会の辞　副会長　春田　文夫　（財）障害者職能訓練センター　常務理事			

開会の辞

基調講演

記念品贈呈

オムニバス講演

シンポジウムⅠ

シンポジウムⅡ

第一分科会

第二分科会

第三分科会

ポスターセッション

分科会・ポスターセッション報告と
第24回総合リハビリテーション研究大会の総括

開　会

開会の辞

松井　亮輔
第24回総合リハビリテーション研究大会
実行委員長
北星学園大学教授

おはようございます。全国各地からおいでくださった皆さんに実行委員長として深く感謝いたしております。今研究大会は、500人近くの方々の参加を得て、とても嬉しく思います。総合リハビリテーション研究大会は今回で24回目を迎えました。大阪では、1992年に第15回大会に続いて今回が2回目の開催となります。今回の大会の特徴として挙げられるのは、本当は私は札幌の人間ですので、ここで大会の実行委員長を務めるということは、ある意味で極めて異例なことでございまして、本当は実質的な責任者は、大阪市職業リハビリテーションセンターの関所長が、座っていらっしゃいますけれども、この方こそ本当にここで挨拶すべき方なんですが、たまたま実は来年もう既に御案内のとおり、大阪でもって、アジア太平洋障害者10年最終記念フォーラムというのが開催されます。その中では私が副会長をしております、国際リハビリテーション協会のアジア太平洋地域会議、それから、今日見えてますけれども、丸山さんが事務局長をやっております、アジア太平洋障害者の10年推進NGO会議大阪会議というのがあわせて来年開催されるわけですけれども、そういうことを配慮して、特別に私をあえてこの実行委員長というふうにしていただけたというふうに、私は理解しております。

それから、この大会の2つ目の特徴としては、既に御案内のとおり従来、総合リハビリテーションというのは、あらゆる分野を網羅するようなプログラムになっていたわけでございますけれども、今回のプログラムはこの働くこと、働きつづけることというテーマに象徴されるように、この職業リハビリテーションということが、ひとつの大きなテーマとして取り上げられ、しかもこの現場主義を正面から掲げた大会であること、それから全国で展開されている、様々な障害者就業支援の実践活動が鳥瞰できるようなプログラムが組まれていますけれども、それには障害者就業支援が点から線、そして面へとネットワークを広げることが意図されていると。これは大阪ならではの、極めてユニークな取組ではないかというふうに思われます。

3つ目は、今回のこの基調講演の講師として、国際労働事務局、ILOの職業リハビリテーションプログラムの責任者でもある、バーバラ・ムレイさんが講師としておいでいただいておりますけれども、彼女からグローバルな視点からの障害者の就労動向についての、最近のレポートを直接聞けると思います。そういう意味では、我が国がこれからの取組を考える上で、極めて貴重な示唆が与えられるものと考えます。先ほど触れましたように、来年はアジア太平洋障害者の10年の最終年です。1981年の国際障害者年、それに続く国際障害者の10年について、これまで20年以上にわたって、障害者の完全参加と平等実現を目指した取組が、国際的にも国内的にも展開されてきたわけですけれども、今回のメインテーマである働くこと、働きつづけることの我が国の実態を見ると、現場で多くの関係者の方々の並々ならぬ御努力を傾けられ、また相当の成果を上げられてきたにも関わらず、残念ながら量的にも質的にも、まだまだ解決すべき課題は少なくありません。特に知的障害、あるいは精神障害をもつ方々の期待に、まだまだ添えない状況にあるというのが実態だというふうに思います。

現在ニューヨークで行われている国連総会の中で、メキシコ、それからアイルランド、中国政府が来年の国連総会の議題として、障害者権利条約を取り上げるように、キャンペーンを積極的に展開しています。もしこのキャンペーンが成功すれば、来年の国連総会で、障害者の権利条約が取り上げられるという可能性があります。もっともその来年の国連総会で、たとえ議題として取り上げることが決まったとしても、もちろん条約化に至るまでには、相当長いプロセスが必要であるということは事実です。しかし、もしこの条約化が成功すれば、障害者の完全参加と平等を目指した取組を、長期的に続けるための有力な武器になると。あるいは、ツールになるというふうに思われます。

来年の大阪で開催するRIアジア太平洋地域会議、及びアジア太平洋障害者の10年推進キャンペーン会議のテーマも、権利条約に向けてのパートナーシップということをテーマに掲げているわけですけれども、これは障害を持つ者持たない者、それから経営者、労働組合も含む市民と関係者、及び途上国と先進国とが密接にパートナーとして連携しながら、条約化に向けての取組を進めるということが意図されております。それで、働くこと、働きつづけることをメインテーマとする本大会の成果が、障害者権利条約の中身として生かされること、つまり、障害者の働く権利保障の前進に寄与し得ることを、心から願うとともに、きょう御出席の皆さん方が、それに向けてぜひとも御協力、御支援をいただきたいというふうに、お願い申し上げたいと思います。

最後になりましたが、既に御案内のとおり、今年に引き続いて、来年、第25回総合リハビリテーション研究大会が、大阪で開催されることになっております。そういう意味では、この実行委員会の方々は、2年間にわたって大変御苦労をいただくことになるわけですけれども、私たちとしては、その御苦労にこたえるためにも、この来年の大会にも、ぜひ今回あるいはそれ以上に多くの方々が、参加してくださることをお願いしたいと思います。また、この大会の開催に当たっては、社会福祉医療事業団から、多大な御助成を賜りましたことを深く感謝申し上げて、私の挨拶とさせていただきます。どうもありがとうございました。

基調講演

基調講演

講師紹介

丹羽　勇

元 ILO 職業リハビリテーション部長

紹介をさせていただきます。バーバラさんはアイルランドの国籍を持っておられて、アイルランドの首都のダブリンの御出身でございます。皆さんアイルランドを御存じだと思いますけれども、イギリスの隣にあります、北海道の大きさの日本の5分の1ぐらいの小さな島でございますが、緑に包まれた国、エメラルドの島と呼ばれている美しい国でございます。農業、牧畜、漁業というのが主要産業でございまして、その小さな国が障害者問題については、非常に熱心に取り組んでおられるという事実がございます。私も大分前に、RI世界リハビリテーション協会の大会が開かれたときにも参りました。それからRIの前の会長、ドクター・アーサー・オライリーさんが務めておられましたアイルランドの方です。日本にもたびたび来られて、講演を伺った方であります。バーバラさんは、今回、日本には3回目だということを聞きました。ことしの初めでしたか、京都の会議でも私はお会いしております。

バーバラさんはダブリン大学、大学院で経済学、社会学を専攻されました。それから、スイスのチューリッヒ大学で、社会学で博士号を取得されております。アイルランドの政府におきましては、さっき申しましたように、非常に障害者問題に取り組んでおります政府でございまして、リハビリテーション庁、当時はナショナルリハビリテーションボードという名前で呼ばれていた機関の調査、研究の部門におられました。それからまた障害者の権利擁護、非恒常委員会の仕事にも携わっておられて、政策面でいろいろな仕事をされ、1997年には政府のレポートとして、彼女がレポートを懸案いたしました。その間においてヨーロッパ連合、あるいは欧州会議との深いかかわりがありまして、非常に有名な方でございます。

きょう、私がILOの同僚として皆さんにバーバラさんの御紹介をする、非常にありがたい機会をいただいたわけですが、ILOはそれが本職でございますが、よい人材を集めております。ILO本部、ILO地域事務局には、世界の優秀な人材をいつも求めております。さっきお話になりました松井先生、彼も私がILOにおりましたときに労働省に頼んで、ぜひ松井さんをILOにいただきたいと。そういうことで松井亮輔先生は、ILOのアジア太平洋地域事務局で、リハビリテーション専門官としてお働きいただきました。バーバラさんは実は松井先生の後で、1966年に、バンコクに赴任されてILOの仕事をしていただきました。

私がジュネーブにおったときに、世界の優秀な人を取りたいと思いまして、日本からは松井さん、ドイツからはハイデルベルク大学におりました人、その人が私の後を継いだわけですけれども、それからアメリカのグッドウィルインダストリーの優秀な人も引き抜いて、今アフリカで働いてもらっております。それからポルトガルからはDPIですね。障害者運動の起こりました1981年のDPIの設立に直接関わって、副会長を務めたポルトガル人を私はILOに引き抜きました。それから、イランからは麻薬の専門官をILOに引き抜きました。そのほか大勢の人をILOに引き抜いて、いい仕事をしないけないということで始めたわけですが、バーバラさんは現在ILOの本部の方に移られて、リハビリテーションの上級専門官の仕事をしておられます。ただ障害者問題だけではなくて、あらゆる差別排除の問題に関する、問題のコーディ

ネーターをされております。特に、この最近ILOが取り組んでまいりました課題ですか、批准づくりの中の行動規範、コード・オブ・プラクティスという仕事がありますけれども、私がILOにおりました1983年には、世界で初めて、障害者に関する条約をつくりました。今でも世界の条約は、ただこれ一つです。その障害者の雇用リハビリテーションの条約をつくりまして、10年後に1993年に、日本もその条約の批准をいたしました。条約は非常に大事な文書でございますけれども、それだけではだめで、それをどのように運用するか、そのいわゆる実施要領というようなものを私たちは行動規範と申しておりますが、ILOの本部でバーバラさんが責任者として、つくり上げられました。そのことについても、きょうはお伺いできるのではないかと思います。あまり長い御紹介をしても大事な時間がなくなりますので、終わりたいと思いますけれども、私はさっき、バーバラさんに何の趣味を持っているかとお聞きしたところ、ヨガができると、それから泳ぐことができると、歩くことが好きだと、アジアの旅行をしたいと。そういうような趣味を持っていらっしゃるらしいです。

Now Barbara. Now your turn... and good luck.

基調講演

障害のある人の雇用ポリシーと雇用プログラムの動向

Barbara Murray
ILO 本部職業リハビリテーション専門官

障害者に対する
雇用政策ならびに雇用プログラム

最近の進展

皆さん、きょうは本当にこの大阪に来て、皆さんに今朝お話ができますこと、嬉しく思っております。丹羽さんからも今、御紹介がありましたけれども本当に4年半、私はILOのバンコクの事務所で仕事をしておりまして、その後ジュネーブに赴任となったんですが、今アジアが懐かしくてたまらないとホームシックになっている状態です。

障害者に対する
雇用政策ならびに雇用プログラム

- 世界の変化
- 雇用機会の変化
- 職場の障害者についてこれまで何を学んできたか
- 今後どの方向に進んでいくのか

きょうの私のテーマなのですが、障害のある人に対する雇用政策並びにプログラムということで、お話をさせていただきます。特にきょうは、4つのトピックに絞ってお話をしていきたいと思っております。そこでまず、その中で考えていきたいことなのですが、今私たちが住んでいる、生活をしている社会というのは、非常に急速な変化を遂げております。その中で、特にそのような社会を特徴つける3つのトレンドについて、お話をしていきたいと考えています。そしてそういった変わりつつある、変わりゆく社会の中で、特に障害者の雇用機会がどうなっているかというお話、そして特にこの25年、30年の間に、障害者の雇用機会がどう変わってきたのかというお話をしていきたいと思います。そして第3番目のトピックとしては、ここ数年、長年にわたって、かなりの数の障害者がオープンマーケットということで、オープン雇用の市場で仕事をしてまいりました。その経験から、私たちは一体、何を学んだのかということをお話したいと思います。そして、それに基づいて最後の結論のところで、皆さんに疑問を投げかけたい。では、そういったこれまでの経験を踏まえて、これからの障害者雇用は一体どういう方向に進んでいくのか。これは非常に難しい問題だと思うのですが、それを投げかけるという形で終わりたいと思います。

世界の変化—全般的傾向

- グローバル化
- 情報技術革命
- 自動化
- 経済発展

まず、世界の変化ということ、社会の変化、世界の変化ということでお話をしたいと思います。まず、我々が世界の変化ということで見る、一番大きな傾向というのはグローバル化の傾向、IT革命という傾向、それから自動化の傾向、そして経

済発展ということなのですが、こういった4つの分野において、著しい傾向が見られるわけでありますけれども、ではそれが一体、障害者雇用にどういう意味を持つのであろうかということを考えてみたいと思います。まず、グローバル化ということなのですが、一体グローバル化とは何を意味するのでしょうか。まず市場が、世界に向けて開放されるようになってきた。そうするとそれに伴ってグローバル化の中で、競争の拡大が起きてまいります。市場が開放されたということ、そしてそれに伴って競争が拡大したということは、国家経済にとって、また国家にとって大きな機会を与えるものでありますが、同時にそれぞれの国に対して、大きな挑戦課題を投げかけてまいります。そしてそういった社会の中では効率化、生産性が要求されることが非常に多くなっている。このことは、障害者の雇用を考える上で、非常に重要な問題であります。すなわち、障害者は効率的に就労できるか、働けるか。障害者の生産性が高いかということが問われるわけであります。特に使用者の側は、雇用主の方は、障害者がその職に応募してきます。そうすると、この人は障害があるから、効率はどうなんだ、生産性はどうなんだということを必ず問うわけですね。また、グローバル化に伴って、企業の不確実性というものも拡大しております。したがって、このグローバル化の波の中で、企業は企業の将来すら見えなくなっている。その状況の中で、これまでに障害者を雇用して、非常にポジティブなよい経験をしているところは別ですが、その経験がないところは、使用者の側が障害者を雇用することをためらうという傾向が出てまいります。したがって、このグローバル化の中で、障害者雇用の機会というものが、かつてに比べて、広く見られなくなる可能性もあるという、そういった可能性が秘められております。

世界の変化—全般的傾向

- グローバル化
  - 競争の拡大
  - 不確実性の増大
- 情報技術革命
  - 新たな機会
  - 新たな課題

さて皆さん、私たちはそのIT革命ということは、もうよく周知していると思うのですが、IT革命によって、私たちの生活の仕方がずいぶん変わってしまいました。しかし同時にIT革命によって、障害者の雇用の機会というものが、開けてきていることも事実であります。したがってIT革命によって、これまではできなかったことをコンピュータを使うことで、例えば移動に障害のある人、視覚障害のある人、聴覚障害のある人、そして知的障害のある人、そういった人がこれまでできなかった仕事ができるようになっています。IT革命というのは、本当にそういった意味で、障害者雇用の機会を開いた大きな革命であると言えます。こういったIT革命によって、テレワークすなわち遠隔で仕事ができる。その職場に行かなくとも、例えば自宅でも就労できるようになりました。また、音声合成装置を使って、会話をすることもできます。そういった形で、就労の機会を革命的に開いているのがIT革命です。

しかしながら、よいことばかりではない。IT革命によって、同時に挑戦課題が生まれていることも事実です。そのひとつが情報革命の速度なのです。例えば、そのコンピュータで使われています基本的な言語というものが、MS－DOSからグラフィックインターフェイスへと切りかわってきました。この速度が非常に早かったということで、特に視覚障害の方が、その情報にアクセスをするというところに、大きな課題を投げかけました。今の情報はグラフィックインターフェイスが中心になって、情報の交換がなされています。また、ITを使いこなすためには、かなり高いレベルの教育を必要とします。しかしながら、障害者と障害のない人で、教育の機会へのアクセスが異なっていることを考えれば、そこにもひとつの課題が潜んでいることになります。

それから、ITというのは非常にコストがかかると。それからまた、ITをうまく使っていくためには、社会のインフラが必要になってまいります。例えば電話網がどうであるか、電力が十分にどこにでも届くようになっているかと。そうなると、特に途上国の場合には、その社会インフラというところで問題が存在することになります。したがっ

て、障害者に対して就労のトレーニングをしている人たちにとっては、こういった新しい世界の流れの中で生まれてきた、機械が提供する利点というものは、もちろん十分に使っていかなければならないと同時に喜んでばかりはいられない。同時に、その訓練をしている人たちは、ここで今申し上げたような挑戦課題に直面するわけです。その課題を乗り越えるためには、それぞれのひとりひとりが想像力を駆使して、しかも努力をして、その障害を乗り越えていかなければならない。その課題を克服しなければいけないということになります。

世界の変化—全般的傾向

- 自動化
  - 職の喪失
  - 支援機器の改良
- 経済発展
  - 職のスキル集約度の増大
  - 若年層の失業
  - 世界不況？

それから、もうひとつ次のトレンドとして、自動化、オートメーションということを申し上げましたが、これも障害者の就労機会という面で、大きな影響を与えております。かつては、障害のある人はスキルのレベルの高くない、ルーチンの反復作業をやっているということがその就労の中心でありましたが、そういった職が機械に奪われてしまってなくなってきている。そういったルーチンのスキルレベルをあまり要求されないような仕事は、今は機械がやるか、もしくは、お客さんの側がもう自分でやってしまっているということが起きております。例えば、ガソリンスタンドの店員さん、それからお店の店員さん、銀行の窓口に座っている人、それから事務職、電話交換手、こういった仕事が今、どんどんどんどんとなくなってきています。したがって今、障害者の就労支援をしてらっしゃる方は、周りを見渡して、そういった職場がなくなってきた、では、ほかに何か新しい職はないだろうかと、それを見つけなければならないということ、それがひとつの課題となっております。これまで、ここだったら就労の支援ができたというところが今、職がなくなっているということで、もっと創造的にほかに職場がないか、それを探さなければなりません。

しかしながら、障害のある人で就労を求めている人にとって、自動化というのは決してマイナスの側面だけではありません。こういった自動化が進むことによって、様々な支援機器が登場してまいりましたし、また、その職場の改造、適応も非常にやりやすくなってきた。そのことによって、障害のある人が自立した生活、そして就労が可能になっている、そういった側面も自動化は持っております。

私、4番目のトレンドを経済発展と名つけましたが、今私たちが生活をしているこの時代というのは、それぞれの職において、よりスキルの向上が求められる時代であります。ということは、スキルのない人はその職場から排除される、その可能性を秘めた社会に私たちは住んでいるということなのです。したがって、どの国においても、一番今優先度の高い課題というのは、人々のスキルをいかに向上させるかということであります。雇用主が求めているスキルを持っている人、この人たちは職探しをしても、容易に職が見つかります。したがって、障害者に対して就労のためのトレーニングをする場合、そこでトレーニングされるそのスキルの内容が、労働市場の機会と直結していなければならない。それは、そのローカルなその地域のことかもしれない。もう少し幅が広い域、例えば近畿圏だとか、関西圏だとかそういったところかもしれない。もしくは、国レベルかもしれない。それぞれの枠の中で、その労働市場が求めている、そのスキルが身につくようなトレーニングをしていかなければならないということです。そこで障害者のための就労のトレーニングセンター、では、そこはどういう仕事を、これからしていかなきゃいけないのか。そしてまた、例えば職業リハビリセンターのようなトレーニングセンターでは、労働市場が求めている、使用者が求めているスキルに対して、意識を持つ必要があります。トレーニングセンターの中には、使用者との関係をこれまで以上に密接にして、一体使用者が、雇用主がどういったスキルを求めているかのアドバイスをもらって、そこに絞った、ターゲットを当てたトレーニングをしているところもあります。

また場所によっては、そのトレーニングを行う場所を、トレーニングセンターではなくて、企業の中に設けている、企業でトレーニングをするという形をとっているセンターもあります。企業でトレーニングをすることによって、その障害者が雇用された後、使うであろう、そしてこれから学んでいかなければならないであろう、様々な機械や手順というものがギャップのない形でトレーニングできると、同じ機械、同じ手順を使ってトレーニングを受けられるという利点を持っています。もうひとつ経済発展に伴うトレンドとして、若年者の失業率という問題があります。これが今、多くの国で、この若年者の失業というのが大きな問題となっています。様々な国で、世界中で現在、若年労働者の6,000万人が失業しているという報告があります。しかも、今後この先の10年間に、労働市場に入ってくる、参入してくる若年者は12億人いると言われております。そのことが今、就労を求めている障害者にとってどういう意味があるのか。このことは今、障害者が職業就労を求めていると、その就労を求めている障害者が、今数字を挙げた若年労働者と競争しなきゃいけない。労働市場をめぐって競争しなきゃいけないと。しかもこの若年労働者というのは、非常に高い教育レベルを受けている、高い教育レベルではあるけれども、とにかく失業するのは困るから、最初につく仕事はどんな仕事でもやりましょうと言ってくる、若年労働者と競争しなければならないことになります。したがって、こういった政治的な懸念も高まっています。したがって、障害者団体並びに障害者支援団体は、政治家に対してロビー活動をして、年齢のいかんによらず障害のある人の就労の権利が守れるようにという活動を今、やっております。

さて、9月11日のあの同時多発テロ事件以降、アメリカの経済指標が下降してまいりました。そして、それと同時に世界中の経済指標を見ても、世界同時不況がやってくるといったような懸念が出てきております。もう既に、例えば航空業界、ホテル業界、観光業界、そしてレストラン業界においては、かなりの失業が出ております。こういった経済が下降に向かうという中で、障害者の雇用はこれから先、ますます難しくなるであろうとも言われております。

そこで、障害者の権利に関して活動している人たちは、政治家を含めた様々なところに圧力をかけて、障害者がちゃんとした仕事に就けるような、その権利を守るための活動をしていかなければなりません。今申し上げましたのが、一般的な今の世界のトレンドです。

世界の変化—障害

- 法的枠組みならびに政策上の枠組み
- 排除することのコスト：意識の向上
- 障害ならびに直面する問題の理解における変化

では、もう少し一般的なところから的を絞って、障害者並びに障害者の雇用、就労というところでどういった変化が起きているか、それを少し見たいと思います。まず初めに申し上げたいのが、法的並びに政策の枠組ということ。そして、もうひとつは労働力から、労働市場から、労働力として障害者を排除することによって、どれだけコストがかかるかということについての意識が高まってきたということ。そして最後に、障害者に対する理解、それから障害者の持つ問題に対する理解が、どのように変化をしてきたかということも触れたいと思います。

各国の法的枠組みと政策上の枠組み

- 障害者の社会参加の権利を最大限に推進する政策
- 雇用促進のための国の法律
  - -定率雇用
  - -雇用に関する衡平法／差別禁止法
  - -職の維持

まず初めに、それぞれの国での法的並びに政策の枠組について、少し触れたいと思います。この数10年の間に、世界の多くの国で、障害者に関する法的並びに政策の枠組に、大きな変化が生まれております。皆さんも御存じのように、多くの国においては、政府が障害者をできるだけ完全な

社会参加ができるように、その権利を推進するための政策を採用してきました。これに、私たちはもう慣れ親しんでしまっていて、20年前は福祉政策が中心であったということを忘れがちであります。かつては福祉政策といっていたもの、それが障害者の権利が中心になってきたと。このことひとつをとっても、大きな変化が生まれているということです。このように、障害者の完全な社会参加を促す、障害者の社会参加の権利を推進する政策を組むということは、そこに障害者の就労を支援する法律も含まれてまいります。

そこで、そういった政策の中で、国によっては使用者が、ある従業員数の一定の割合を障害のある、障害があると認定された人に対して、取り入れていくようにという、その定率雇用制を導入している国もあります。そして、こういった定率制をとっている国においては、もし企業が、そのパーセンテージを満たさなかった場合には、何らかの額のその罰金を払いなさいと、それをひとつプールしておいて、例えば障害者のための障害者が就労機関にアクセスできるようなそのプログラムにそのお金を使ったり、もしくは職業リハビリの目的で、そのお金を使うということを行っております。日本もそういった法律をとっておりますので、皆さんはこの規定についてはよく御存じかと思います。そして、こういった定率制をとっている国というのは、ヨーロッパの多くの国、例えばフランス、ドイツ、イタリア、それからアジアでも例えば中国、タイ、モンゴル、インド、日本などはこういった制度を導入しております。

また、世界の国の中には差別禁止法、もしくは雇用公平法を導入している国もあります。すなわち、障害を理由にして、採用、昇進、解雇、その他の雇用の側面で差別があってはならないとする法律を出しております。このような法制度をとっている、こういった制度を採用している国は、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、それからスカンジナビア諸国、南アフリカ、米国、英国等であります。そこで、英国なのですが、英国はかつては定率制をとっていました。しかしながら、その制度を廃止しまして、今は差別禁止法に変わっております。アイルランドの場合も、特に公共部門で定率制をとるという制度をとっていたんですが、現在は差別禁止法に変えるべく準備を進めております。

こういった法律の生まれた背景には、障害者に対する職を拡大しようと、雇用機会を拡大しよう、雇用を創出しようということで、こういった法律が生まれてきました。しかしながら、本当にその方法が、こういった方法が、障害者の雇用創出にベストな方法なのかどうか、それはまだ確信が誰にもありません。これに関しては、様々な議論の分かれ、そして批判もあります。例えば定率制を批判する声があります。定率制を批判している人は、この定率制をとることで、障害者に対するそのイメージが悪くなると、すなわち障害者は社会にとっての負担である、そして雇用主、使用者に対して強制的に障害者を雇用させようとする、そのことが障害者のイメージの悪化につながるという批判があります。

それからまた、この定率制はうまくいっていないという批判もあります。使用者の多くは、障害者を雇用するかわりに、金で払えばいいじゃないかということで、罰金を払っている、国庫にお金を出していると。したがって、決して障害者の雇用機会の拡大には、つながっていないという批判があります。したがって、国がその職業リハのためのお金を十分に持っていたとする。これは使用者から集めたお金ですが、それがたくさんたまっているところは、実はこの定率制がうまく機能していない。すなわち、定率制によって職を創出できなかった、雇用創出できなかったということを表しているという批判があります。また、あるエキスパートに言わせれば、更にそれを突っ込んで、こういった制度を導入するということは、使用者に対して、雇用主に対してまた新たな税金を課しているようなものだと批判している人もいます。またある人たちは障害者が、障害のない人と同じように、同じ市民権を持つのであれば、この定率制という雇用だけではなくて、障害者の権利を謳った別の法律的な枠組が必要であるという意見を述べている人もいます。

ところが、また別の専門家は言います。では、差別禁止法がいいのか。就労のための公平法をとることが本当にいいのか、そっちの方が定率制よりもよくなっているかという議論を展開します。

例えばアメリカには、アメリカ人障害者法という法律があります。これでは、どうなのだという議論を展開するんですね。例えばこの法律が施行されて、運用されて最初の10年、雇用機会は本当に拡大したのか。1％じゃないかと言う人もいるのです。

それからまた、この法律によって、使用者は余計に障害者の雇用にその意欲を示さなくなったのではないか。逆に様々な権利が謳われているために、使用者を相手取った訴訟が起きている。それによって、多くの問題が発生しているから、使用者は余計障害者を雇用しなくなるのではないかという意見もあります。

したがって、政策責任者にとって、では一体何が正しい答えなのか、その答えがはっきりとは見えてこないのです。もっとも効果的な法的枠組は一体何なのか。その答えを出すためには、これまで以上に調査、研究を進める必要があります。

しかしながら、もう既にひとつ、はっきりとしていることがあります。法律というのは、障害者の雇用機会を拡大する上でのひとつのツールに過ぎない。ほかにもたくさんのツールが必要だということです。したがって、効果的な実施の方策というものがなければ、たとえ法律があっても、それはあまり役には立たないということなのです。そこで、開放された労働市場における、障害者雇用を拡大するために、様々な国で、様々な対策がとられております。その例を少し御紹介しましょう。例えば、国によって障害者を雇用した使用者に対して、様々なインセンティブを提供しようとしているところがあります。例えば、その賃金の一部を助成しましょう。もしくは、税金を免除しましょう。社会保険の支払を少しだけ緩和しましょう。もしくは、職場を改造するに当たっては助成金を提供しましょう。その他のサポートサービスを提供しましょうとしている国もあります。今、最後にサポートサービスという言葉を申し上げましたが、サポートサービスの中には、例えば専門的な技術アドバイスをする、もしくは、その職の分析をする、それからジョブコーチを提供する、もしくは何か問題が発生したときにその問題を解決するためのリーソースパーソン、資源となる人を提供する、そういった支援サービスも今、用意されております。

先ほどのは、使用者に対するサービスでしたが、また障害者に対するサービスも提供されています。例えば、日常生活のタスクを行うに当たって、付き添いのサービスをつけるとか、コミュニケーションのサービス、オン・ザ・ジョブでその就労の支援をするサポート、それからまた福祉機器、介護機器の導入、そしてまた、先ほどと同じように、何か問題があったらその問題解決のためのリーソースパーソンを提供するといったサービスが提供されています。

こういった支援策に、ではそれぞれの国が、一体どれぐらいお金を支出しているのだろうかということで、今回の講演を準備するに当たって、ちょっとOECDの数字を当たってみました。そこで、ここで私が指標として引いたのは、政府の一般的な雇用拡大策の中で、積極的に障害者を支援するための雇用策に、どれだけお金を費やしているか、そのパーセンテージ、全体の雇用拡大策の中で、障害者向けのものが何％占めているかということを指標として拾っております。例えば96年の数字で見てみますと、ノルウェーは、96年ノルウェーでは、全体の雇用拡大策の中で、障害者の雇用拡大策の占める割合は52％でした。オランダは39％、スウェーデン31％、アメリカ21％、日本は1％。(会場：わらい)。
これは、非常に関心のある数字だと思います。これは5年前ですので、変化があると期待しますが、興味ある数字です。政府のやる気を示します。

それからもうひとつ3番目の法律なのですが、この法律は、もう既に雇用されている人が、その雇用期間中に障害を持つようになった、そのことに対して、その人がその職を保持できるか、維持できるかどうかということなんです。この場合には、もう既に雇用された人が、場合によっては労災で、もしくは、その職業に関連した疾病によって障害を持つようになった。もしくはその他の理由で、雇用されてから障害を持った人たちに対する法律です。

こういった、就労後に障害を負った人は、障害を負ってから6ヶ月後に、明らかにもうその職を維持することが不可能であるということが、はっきりしない限りは、その職を維持する権利がある

ということなのです。したがって今ついていた、その障害を負う前についていた同じ仕事が維持できるか、もしくはそれができない場合でも、同じ職場の中で別の仕事につけると、そういった権利があるということなのです。先ほど申し上げた、障害者を採用するための条件と同じ条件が、雇用された後に、採用後に障害を負った人の職の保持にも適応されます。そしてまた同時に、その元の職に復帰するための方法と方策というのも、ここでは謳われておりまして、例えば障害を負ってしばらくの間、会社を欠勤したと。その後、徐々に元の仕事に戻れるように、段階的に復職をするということも進められております。

こういった、それぞれの国内でのトレンドというものに歩調を合わせるように、国際的な局面でも、様々なイニシアティブが打たれております。障害者の機会均等、障害者の完全社会参加を目指して、80年代以降、国際的な様々なイニシアティブがとられてまいりました。

国際的イニシアチブ

- 障害者に関する世界行動プログラム、1982
- 国連障害者の10年、1983－92
- 国連標準規則、1993
- ILOの(障害者)職業リハビリテーションならびに雇用に関する条約159号（1983）ならびに勧告168号（1983）、勧告99号（1955）
- 障害者リハビリテーションに関する政策の統一のための欧州会議、1992
- アジア太平洋障害者の10年、1993－2002
- 社会開発に関するコペンハーゲン宣言、1995
- アフリカ障害者の10年、2000－2009

ここにそのうちのいくつかをリストアップさせていただきましたが、もう皆さん、こういったものについてはよく御存じでしょう。こういったイニシアティブの多くは、説得するイニシアティブであると。ただし、上から4番目のところ、これはちょっと違っていますね。この4番目のもの、これはILOの159号条約、これは障害者の職業リハビリと雇用に関する条約で、これは国際条約と同じで、批准した国に対しては拘束力があります。1983年にこの条約が発効した後、73ヶ国が既に批准をしております。しかも、ILOの私たちにとって非常に心強いのは、過去3年の間に批准した国が14ヶ国あるということです。ということは、この条約は1983年の条約なのです。それが、この3年間の間に、批准した国が14ヶ国あるということは、今もこの条約に関心を示している国があるということ。しかもこの条約は1983年の条約ではあるけれども、今も意味のある、今の時代に関連した条約であるということです。

そして、アジア太平洋障害者の10年が1993年から2002年ということで設定されました。これが契機となって、アフリカ諸国もそれに倣えということで、アフリカにおける障害者の10年は2009年まで続きます。ですから、アジアの一員として、皆さんはぜひ誇りを持っていただきたい。アジアは先例を切って、アジア太平洋地域障害者の10年ということで試みを行いました。でもそれだけではなかった。それがひとつの令旨となって、途上国が多いアフリカにも影響を与えて、アフリカがそれに続いているということは、皆さん、ぜひ誇りに思っていただきたいと思います。

国際的イニシアチブ

- 社会のすべての側面ならびに分野における障害者の完全参加を促進する
- 社会の多様性の形態の一つとして障害を捉えることを推進する
- 「すべての人のための社会」の必要性を指摘する

さて、こういった国際的なイニシアティブは、一体何を謳っているのか。社会のあらゆる側面、あらゆる分野において、障害者の完全参加を推進すること。これは非常に著しいことだと思います。世界中を歩いてみます。世界中、富める国も貧しい国もどこに行っても、そこの政治家はこの言葉を口にするんですね。もちろん、その国の障害者の実情というものは、国によって大きな差はあります。しかしながら、世界の国々が、今共有しているビジョンはこれだということなのです。

また、イニシアティブの中には、障害というものを社会の多様性のひとつの形態として、見ていこうというイニシアティブもあります。そして、すべての人を含んだ社会をつくろう、すべての人のための社会というものを求めている、そういったイニシアティブもあります。そしてまた、障害者の人権というものを強調する、その動きも出ております。それを反映しているのが、国連の障害者

の権利条約であります。そして差別のない、人権においても差別のない社会をつくろうという動きであります。

EUに加盟している15ヶ国に対して、拘束力のあるアムステル条約の第13条、ちょっと引用してみたいと思います。差別禁止というところで障害者を謳った、拘束力のある法的な文書は、これが第1号なのです。このアムステル条約によって、EU加盟国はすべて自国の法律の中に、この先数年以内に、この項目を取り入れるようにということを義務づけられております。現在は、EUの加盟国は15ヶ国でありますけれども、近い将来、多くの旧東欧諸国がここに参加をすることになります。そうするとこのアムステル条約の持つ意味というのは、非常に大きくなってまいります。将来的には、ヨーロッパの25ヶ国がEUに加盟するであろうと。そうするとそれらの国において、障害者の権利というものを、その国の法律の中に盛り込まなければならないということなのです。

法律の専門家の意見によれば、このような形でそれぞれの国の法律の中に、この障害者の権利というものが盛り込まれるようになれば、それをもとにして、ヨーロッパ欧州裁判所において、様々な訴訟が起きるであろう。例えばその定率制について。それから、障害者の人権との絡みで、定率制についてもその裁判の場で、法律の場で問題になる、そういった時期が来るであろうと専門家は言っております。したがって将来、定率制は法律的にどうなのかということを裁判所が判断することになります。その判断の行方が、どういった方向に向くのか、非常に私たちにとっては関心のあるところであります。

排除することのコスト

- 社会保障、各種給付金の支払い
- 国家経済に対する機会費用

このスライドに挙げた、そういったビジョン、こういったビジョンの背景のもとに、障害者雇用の機会についての変化が起きてきているということであります。私はビジョンこそが、変化を促す原動力であると信じたいと思っております。しかしながら、政治家がその政治を動かすに当たって、その心を動かされるのは、実はビジョンだけではないということを申し上げたい。現在、世界には3億8,600万人の就労年齢の障害者がおります。そして、この就労年齢にある障害者の失業率は、障害のない就労年齢の人の失業者に比べて、はるかに高いものがあります。国によってはその失業率が、80％だという報告が出ているところもあります。このことは政府にとっては、非常にコスト高につながっているのです。例えば、社会保障の整った国においては、こういった障害者年金というものが、非常に大きな比率を占めている。そして、その障害者年金の支出が、年々急速に伸びているという現状があります。

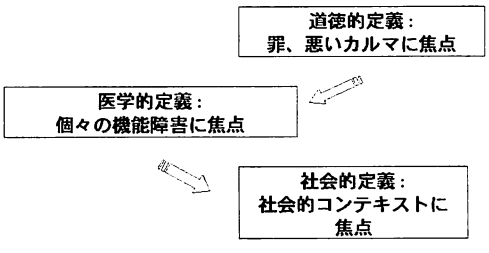
もうこれ以上、このままその社会福祉の給付が続けられないということで、国の方が、障害者の雇用というものに積極的に取り組み始めたところもあります。例えば、その障害者に対する社会福祉の給付が、対GDP比どれぐらいになっているかというのは、ちょっと数字を引いてみますと、例えばこれは97年の数字なのですが、ポーランドでは社会福祉給付のお金、これ障害者に対する社会福祉給付ですね。これが対GDP比6.27％、オランダ4.62％、フィンランド3.91％、日本0.57％。実際オランダの場合には、先ほどその雇用拡大ということで、特に障害者の雇用拡大に政府が積極的な策を打った後、この対GDPに占める障害者の社会福祉給付の支払のパーセンテージが、3％下がったという報告があるんです。それだけではありません。こんなにたくさんの数の障害のある人を労働市場から排除することには、それ以外にも多くのコストが発生します。これは、国家経済に対する機会費用ということであります。そんなに多くの人に、就労の機会を与えないことによって、国全体としての生産性が失われるということであります。

これを世界銀行が、世界全体で一体どれだけの数字になるかという計算、試算をしております。その数字を見ると、驚くほど高いのです。これが世界の経済における損失として、どれだけの損失

につながっているか。1 年間で米ドルで、1 兆 3,700 億ドルから 1 兆 9,400 億ドルの損失につながっていると世銀は試算しております。中には、それはでも推定じゃないか、試算じゃないかとおっしゃる方がいらっしゃるかもしれない。しかし、ひとつここで注目をしておくことがあります。この世銀が、そういった試算をしたということ事体が、障害者に対する見方が変わってきたということなのです。すなわち、政府もそれからまた金融機関も、そういった金融関係の組織も、世銀も、障害者を生産者として見るようになったということなのです。障害者はサービスを受ける存在であるとみなされていた、福祉の対象であるとみなされていた時代から比べると、これは非常に大きな有意な変化だとになります。

もうひとつ、非常に関心のあるトレンドが見られます。国の中には障害者の購買力、購買者の支出力というものに目を向け始めた国があるということなのです。例えば、これはインターネットを引いていただくとこの数字は出てきます。例えばカナダでは、米国では、英国ではどうかと。障害者の購買力、支出能力がどれだけあるかということについての数字が出ております。このようなことは、特に使用者に対して、障害者雇用ということを説得する場合、非常に重要な要素となります。特に今、経済的に非常に不確実な時代にある、グローバル化の波の中で、そして世界不況の波の中で、それぞれの使用者、経営者、雇用者と雇用主というのは、非常に不確実な状況におかれている、その時に、障害者も潜在的な消費者であるというこのポイントは、非常に使用者にとっては魅力的なポイントとなるのです。したがって、障害者に対する見方が変わってきたということなのです。一方で障害者を生産者とみなし、また一方で障害者を消費者とみなすと。そういった視点が出てまいりました。

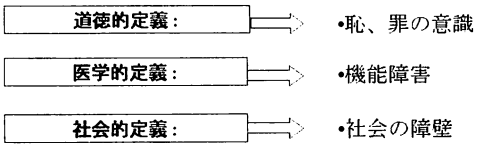
障害の理解の変化



そこで、ちょっともう一度一歩下がって、障害者をどのように我々は理解してきたか、過去がどうであったか、そして現在はどうであるかを見てみたいと思います。まず初めに、道徳的定義ということから入ってみたいと思います。これは、今はなくなったと言うつもりはありません。まだこういった見方をしているところもまだ残っているでしょう。例えば、なぜこの人は障害があるのだろうかと聞いてみると、それは悪いカルマがあるのだとか、また何かの罪の結果、障害を負ったのだという見方をしている人はまだいます。ところが、20 世紀に入った頃から、障害に対する医学的な定義が出てまいりました。それぞれの組織においても、また公共サービスにおいても、障害を個々の障害で見ていく、そしてその障害に対して、どういったサービスを提供するかという視点が出てまいりました。現在も多くの国では、障害を理解するに当たって、この医学的定義が主流となっています。

しかしながら、最近、20 年 30 年ぐらい前から、もうひとつの定義として、社会的定義が生まれてきています。そこの社会的な定義が導入されることによって、障害を個々の障害として見るのではなくて、社会的なコンテキストで捉えるようになってきています。

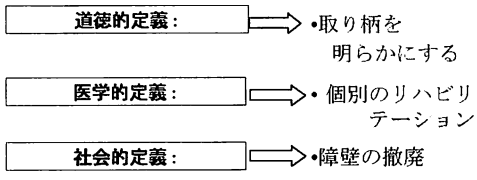
障害者が直面する問題



このシフトによって、障害者が直面する問題というのも変わってきます。例えば、道徳的な定義が主流である社会においては、障害者の直面する問題は、恥、そして罪の意識の問題です。そして、医学的な定義が主流である場合には、それぞれの個々人の機能障害が中心となってまいります。そして、社会的な定義が主流になってきますと、その障害者が社会に完全統合されるために、どのような社会的な障壁があるのか。どういった社会的

障壁を克服する、改善しなければいけないかというところに焦点が移ってまいります。これが問題であるならば、ではそれぞれの問題に対してどういった解決策が考えられるのか。例えば、道徳的

解決策

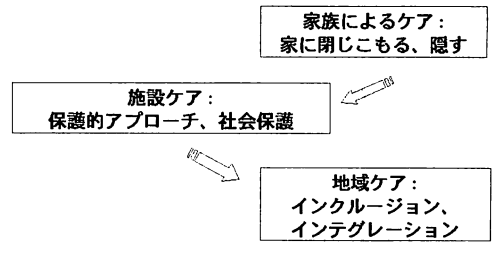


な定義が中心である場合には、例えばお祈りをする、お願いをする、取り柄を明らかにする、もしくは奇蹟よ起きてくださいと祈る。日本の状況はどうかわかりません。でもヨーロッパでは、かつてはその障害のある人たちが、毎年巡礼に出かける場所というのがありました。そこに行ってお祈りをすれば、私のこの障害は、奇蹟的に治癒されると願って、巡礼する場所というのがありました。医学的な定義が主流である場合には、その問題に対する解決策としては、それぞれの個人に対して、個別のリハビリテーションを提供するということになります。そして、できるだけその人を（ノーマル）にするという形で、リハビリテーションをしていくと。これと対照的なのが、社会的な定義なのです。医学的な定義においては、その人の障害をリハビリによって取り除いて、できるだけノーマルな状態をつくるということですが、社会的な定義に基づけば、その障害のある人が社会統合する上で、障壁となっているその障壁を取り除くと、社会の側の障壁を取り除くことになります。この定義の変化によって、その障害がある人、本人を変えるのではなくて、すべての人のための社会をつくると、社会を変えるということがその主流となってきます。

WHOがこの障害の分類として、新しい分類を導入しました。これは今申し上げた、社会的定義を取り込んだものであります。過去においてWHOは、その障害を分類するに当たって、形態障害、形態能力障害、機能障害、それから社会的不利という定義、分類をしておりましたが、それにかわって新しい定義では、活動の制限、並びに参加の制限という分類をしております。もちろん本当に、このアプローチが適切な、そして実際的なアプローチなのかどうか、実際にそれを適応してみて、その結果を見る必要があります。個別のリハビリテーションではなくて、社会的なバリア、障壁というところに焦点を当てている、それがいいのか悪いのかという議論も今行われています。

国によっては、政府によっては、この社会的定義と医学的定義を組み合わせようと、統合しようとしているところもあります。現在、それに取り組んでいるのが、一部のスウェーデンの研究者であるということも聞いております。すなわち、この社会的定義が行き過ぎると、そして社会的な障壁を取り除くことが行き過ぎると、個々の個別のリハビリテーションがあまりにもないがしろにされないかということに疑問を抱いております。先ほどの、例えば障害者の雇用、就労支援に当たって、定率制がいいのか、それとも機会均等法がいいのかという議論と同じでありまして、実際には新しいこの定義で、社会的定義を強調する方がいいのか、医学的定義を強調するのがいいのか、同じような議論が今行われているのです。

政策の傾向



そこでこの話を終えるに当たって、ちょっともう一度、これを政策のトレンドという観点から見てみたいと思います。すなわち道徳的定義、医学的定義、社会的定義が政策にどう反映されるかと。例えば、道徳的定義が主流である場合には、この障害者のケアをするのは家族であると。その場合には、家族は障害者を家に閉じ込める、人の目から隠すということを行います。今でも国によっては、まだこのシステムがとられているところもあります。しかしながら、医学的定義が広く使われるようになってきますと、今度は障害者を施設入

所させる、そしてそれによって、社会を保護するということが行われる。ヨーロッパの観点からしても、まだまだこういった施設はたくさんあります。こういった形で、障害者を施設に入所させる。これは保護的なアプローチであると同時に、施設に入所させることで、社会が障害者とかかわりを持つことによって起きる、様々な問題を保護してしまおうというアプローチであります。

しかしながら、社会的な定義が医学的な定義よりも優先されるようになると、ここで、ノーマライゼーションという考え方が導入されるようになる。インテグレーション、インクルージョンが進みます。そして、コミュニティーケアということが、強調されるようになります。このことが、その雇用に対する、障害者雇用のアプローチとして、新しいアプローチを生みだしているということは、冒頭申し上げました。社会のあらゆる側面で、障害者が平等な権利を持って、完全参加をするということであります。

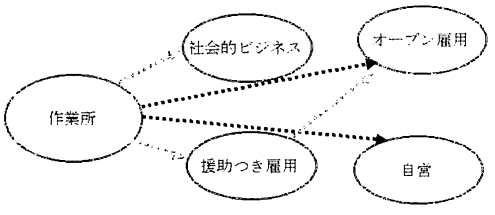
障害者—
均質なグループではない

軽度、中等度または重度
- 身体障害
- 感覚障害
- 知的障害
- 精神保健障害

- 生まれた時からの障害
- 小児、思春期からの障害
- 成人になってからの障害

これが、一般的な世界の変化、そしてそれに伴う政策の変化、特に障害者政策の変化につながっています。そこで今度はもう少し具体的に、それぞれの様々な国で、障害者雇用の面で一体どういう変化が起きているかを見てみたいと思います。ただしその前に、一言だけ申し上げておきたい。これはもう皆さん、常に頭に置いていらっしゃると思うのですが、私たちが障害者、障害のある人という言葉を使った場合、これは均質なグループではないということなんです。障害者と一言で言っても、身体障害の人もいます。視覚障害、聴覚障害の方もいます。知的障害の方もいらっしゃいます。また精神保健上の障害を負っている人もいます。また、生まれたときから障害を持っている人もいます。子供時代に、もしくは10代になってから障害をおった人もいます。またその後更に、成人して教育を受けているとき、もしくはもう就労して雇用されて就労しているときに障害を持つ人もいます。このどこに自分が入るかによって、その人が就労する、もしくは社会参加をするに当たって、障害がほとんど影響を及ぼさないケースもあるし、逆にその人が就労したり、もしくは社会参加をするためには、多大な支援と援助を必要とするというケースも生まれてまいります。社会的なコンテクストが非常に重要であるということを私、お話をしました。障害者というのは就労できないとみなされている社会もあります。ところがその同じ障害者が、貴重な労働力だとされている社会もあるのです。したがって社会的なコンテクストによっても、その意味は変わってきます。このような形で、障害者本人にも様々な広がりがあるということ、そしてそれぞれが求めるもの、必要とするものが違っているということがありますので、それぞれの状況に応じたソリューションというものを考えていかなければならない。

雇用機会の変化



では一体現在、その障害者はどういった雇用機会を持っているのでありましょうか。例えば作業所だとか、授産施設といったようなところ、ここから始まっています。皆さんは、そういった状況をよく御存じだと思うのですね。障害のある人が、障害のない人の働いている場所とは別の場所で作業している、就労しているというケースは皆さん御存じだと思います。ここでは英語の方で、シェルタード・エンプロイメントとシェルタード・ワークと言葉を2つ変えました。その保護された雇用化、保護された仕事化ということで分けております。シェルタード・エンプロイメントと保護就労といった場合には、これは契約に基づいて労働を提供します。したがって、労働法の元で、その障

害者は権利と義務を負うことになります。ところが、作業所や授産施設で行われている労働の大半は、そのカテゴリーには入っておりません。したがって、それを英語ではシェルタード・ワークという形で書かせていただきました。もちろんこういった作業所、授産施設で就労するという機会も多くの障害者にとっては、非常に重要なことであります。その授産施設、作業所で就労している人が、ほかの場所で就労する、そのために必要な基本的な訓練をそこで受けることができます。これが広く行われてきた、そしてまだ多くの国においては、これが主流であるという国もたくさんあります。

しかしながら私が申し上げた、その障害者に対する政策や、障害の理解に伴って新たな動きが出てまいりました。国によっては従来型の作業所、授産施設に対しては、助成金を出さないという国も出てきています。すなわち、障害者だけを作業所や、授産施設で就労させる、ほかの労働者から切り離すというのは、社会的統合という政策のそのゴールに合致しないものである。したがって、授産施設にはお金を出さないという国も出てきています。したがって、そういったセンターを運営してきたところは、運営の仕方を変えていかなければなりません。そこで、そのまず場所を移したところもあります。例えば、そういった作業所をショッピングセンターの中につくるとか、それから工業団地の中につくるというところも出てきております。そうすることで、ショッピングセンターや工業団地といったような、他の労働者が働いているところに近いところで作業することによって、障害を持たない人と障害のある人が、かかわりあいを持てるような機会を増やしていこうとしております。

また、国によっては今授産施設なり作業所で仕事をしている、就労している障害者のうち、年何パーセントかの割合でその授産施設を出て、ほかの職場に就労させなければならないという規定を設けている国もあります。それでも、もちろん障害者にとっては特別なそのサービスの提供、サポートの提供は必要だと思います。しかしながら、個々の障害者がインクルージョン、メインストリーミングを実践していくためには、新しいサポートの仕方というものが、生まれてこなければならないと思います。したがって、サービス提供者にとってみれば、これはひとつの大きな挑戦課題であります。サービスを提供する側は想像力を使って、新しい発想をして、その就労の機会を創出していかなければならないということです。

次がオープン雇用ということでありますが、このオープン雇用、オープンな開放された労働市場での雇用ということ、これは特に、成人してから障害を負った、もしくはある程度の年齢を超えてから障害を負った、障害を負う前にある程度の教育や訓練を受けている、もしくは既に就労経験があるという人の場合には、これはひとつの大きなオプションとなっています。もちろん、障害者の中に使用者が就労の機会さえ与えれば、全くサポートなしでこの市場で就労できる人、障害者というのもおります。しかしながら、中には障害者がこのオープン雇用の場で就労するためには、何らかの支援の枠組を必要とするケースもあります。その支援の枠組が必要だからこそ、国によっては定率制度を導入したり、また公平法、もしくは差別禁止法を導入したりしているのです。

もちろん先ほど、法律とそれからその法律を裏づけるための、実施のための手段というのが必要であると申しましたけれども、法律があり、更にそれを実施するための有効な策があれば、オープンな労働市場で、障害者が雇用される機会が拡大していくというのは事実であります。

それからもうひとつ障害者の雇用の形態で、今重要性を増しているのが自営という形態であります。特に途上国の場合、その使用者、企業での雇用というものが、オプションにあまりならないところでは、この自営というのが非常に大きな重要な就労の機会となります。例えばラテンアメリカ諸国では、新しく創出されている職の10のうち9は、インフォーマルな職である、すなわち自営業であると言われています。そういった雇用の形態は、アフリカにおいては新しい職が10あれば、そのうちの8がそうであると。したがって、障害者の雇用の機会として、自営という形態を考えることも非常に重要であります。特に今の時代、IT革命が進んだ今の時代では、新しい形の自営というものも可能となってまいりました。障害者がeコ

マースに携わるという機会も増えております。

となると、では今度は障害者にサービスを提供している側にとっては、そのことがどういう意味を持ってくるのか。障害者がｅコマースに携わると、そのためには、その就労のための職業リハをする職業訓練をする側で、ビジネス開発のトレーニングをしていかなければならないということでもあります。それから実際に、そのビジネスを自分で始めるために必要な信用、それが障害者が利用できるようなイニシアティブを取り入れるということも必要であります。この信用、すなわちそのお金が借りられるかという、お金を借りるということに対して、保障をするということ、これは非常に重要なのです。障害者の多くが、お金を持っていない。銀行はお金を持っていなかったらお金を貸さない。だから能力があるのに、仕事を始めたい、ビジネスを始めたいと思っても、ビジネスが始められないというケースが考えられてまいります。

それからまた、自営という形態をひとつのオプションとして考えた場合、就労支援サービスを提供している団体は、その本人が原材料を入手したり、それからできた最終製品をマーケティングするというところで、支援をしていく必要があります。なぜここに、この自営というところに私が時間を割いているかというと、今随分この世界の不確実な時代の中で、しかも不況が予想される時代の中で、就労のあり方というのが変わってくる可能性があるのです。不況がある、その中で障害者の雇用の形、また就労の場というのも、従来の場所とは随分変わってくるであろうということが予想されます。これまでは、こういった自営の形態というのは、途上国の障害者の雇用の場であったかもしれない。しかしながら、自営という就労のオプションは、日本のような先進国においても、これから拡大していかなければならないと考えられます。

したがって、まずひとつの流れとして、この保護された雇用環境、作業所なり、授産施設といった保護された雇用環境から、オープンな雇用環境へ、もしくは自営へと、障害者の就労の場が移行していく必要があるということ。これはビジョンであります。しかしながら、なかなかそれが常に100％実現できるわけではない。障害者の中には、一生授産施設で過ごしている人もいます。そこで、この完全に保護されたその雇用の場から、少しオープンな場へと移すために、援助付雇用、支援就労というものの道が模索されております。もともとは、これは知的障害者を対象にして、開発された雇用の形態ではありますが、今は知的障害だけではない、あらゆる障害者に対して、サポート支援をしながら就労するというのは、非常に価値のある就労形態であるという認識がなされるにいたってまいりました。

では、この援助付雇用、支援就労というのはどういうものなのか。形態はいろいろ考えられます。例えばその現場で、職場でOJTという形で訓練を受けると同時に就労経験をする。それに加えて、個々の個人に対して、ジョブコーチなり、ほかの形態で、職場での必要な支援をしていく。例えばひとつの例としては、このジョブコーチが、ジョブコーチという専門職がその職場に入って、その職場で本人のトレーニングをするということも考えられます。もしくは、そのジョブコーチではなくて、リーソースパーソンというその専門家がいて、その人が定期的に障害者が雇用されている場所を訪問して、問題が出てきていないか、また問題があれば、それを迅速に解決できているかどうかということをチェックしていく。また、その雇用期間中を通して、継続的にフォローアップや支援を必要とする障害者もいます。しかしながら、中にはその就労に当たっての最初の段階だけ、援助が必要である、支援が必要であるという障害者もいます。この場合は、その労働者に対する給与の支払は、使用者が払います。そして、障害のない人と比べて、障害のある人の生産性が落ちている場合は、生産性が落ちた分を公的な機関が助成金、補助金という形で支払うと。

では、そういった状況の中で、この支援付就労、支援就労というのが、障害者の雇用創出にどうつながってくるかということなのです。これについて、その研究はどうでしょうか。調査、研究をしてみますと、誰もが、支援就労というのは非常によいと言うのですね。例えば使用者も、障害者本人も、またサポート機関も、それからその職場の同僚たちも、これはいいシステムだと言います。

でも、そのことによって障害者に、ほかの人と同じような雇用の機会が本当に与えられるであろうか。それが、そういった形につながっているのは、ごくわずかの事例だと言わなければなりません。この援助付就労、援助付雇用から、オープン雇用へと移行できた人というのは、使用者が求めているスキルを身につけていた人なんです。したがって、職業リハビリをする、職業訓練をするところで正しいスキル、使用者の必要としている、今労働市場が必要としているスキルをトレーニングできているかどうかというのがここでの鍵となります。多くの場合、こういった援助付雇用、支援就労、支援雇用というのが行われている。でも本当に使用者が、障害者に関心を持って雇用しているかというとそうではない。障害者を雇えば、その給料の一部を補助金で賄ってくれるから、障害者を雇うというところも数多くあるのではないかと思います。例えば、使用者の中には、特定の障害を持つ人に対して、援助付雇用ということで雇用しましょうと。補助金が出る間は雇用する。補助金が出なくなったら、それで終わりというところもあるのです。1人の障害者に対して、その賃金の補助が出るのは、ある一定の期間であるとするとその人について、補助が出ている期間は雇用する。でもその期間が切れたら、その人は解雇して、新しい障害者を雇って、もう一度その補助金の枠組を、制度を使おうとする。

こういった支援付雇用、支援付就労をやった国の経験から、これからこういった就労の形態を導入しようという国は、重要な教訓を学んでおく必要があります。理想としては作業所、授産施設からまずこの援助付雇用に移って、そこから更にオープン雇用へと移行することが理想であります。しかしながらそのためには、援助付雇用を促進するための対策において、様々な改善がなされなければならないと考えております。このジグソーパズルには、もうひとつの要素が実はございます。これが、社会的ビジネス、もしくはソーシャルファームと私たちが呼んでいる事業形態なのです。実は、このソーシャルファームというこの形態なのですが、イタリアで1970年代に精神障害者の雇用を目的として、立ち上げられたというのが第1歩なのです。例えば、名前はいろいろあります。ソーシャルファームと呼んでいたり、ソーシャルコープラという社会協同組合と呼ばれたり、ソーシャルエンタープライズ、社会的企業と呼ばれたり、いろんな名前で呼ばれているんですが、これはビジネスで、障害者もしくはその他の就労に不利な人たちを雇用するために考えられたビジネスなのです。そこのビジネスで働いている人の30％から50％を障害者、もしくは雇用に不利な人にすると。それ以外、残りは障害のない人が雇用されます。これは逆統合、リバースインテグレーションのような形をとっています。それぞれの従業員、労働者に対しては、その市場でその職に対して適正な賃金が支払われる。それから雇用に当たっての義務と責任は、すべての労働者で均一であります。

ただし、このソーシャルファームについては、まだまだ答えの出ていない要素もたくさんあります。先ほど、この支援就労、援助付雇用についても、まだまだ研究をしなきゃいけない、調査をしなければいけないと言ったと同じように、ソーシャルファームについても研究、調査を行う必要があります。しかしながら、これまでの経験で見ていきますと、このソーシャルファームという考え方は、非常に障害者を雇用する面でコスト効果がある、しかもオープン雇用への移行の促進につながっているということであります。

慣行の変化—雇用

- オープン雇用への統合の拡大
- 職の保持に対する強調の増大
- 移行期の職場としての作業所
- 以下に対する支援：
  - 雇用主
  - 労働者
  - 自営業者

もう一度雇用についての、この慣行の変化というものを見てみたいと思います。オープン雇用での、統合というものが進んできた。障害を後で負ったとしても、その仕事を保持できる、そのことに対する強調がなされるようになってきた。それから、作業所、もしくは授産施設での仕事というものシェルタード・ワークというのが、これが生涯の就労の形態ではなくて、就労のひとつの移

行の形態であると。移行期の就労への形態であるということが、理解されるようになってきた。そして、積極的な雇用拡大のための対策が打たれるようになってきた。そこでは使用者に対しても、労働者に対しても、また自営業者に対しても支援が行われている。このサポートといった場合には、財政的なサポート、技術的なサポートが含まれます。特に、その技術的なサポートというところでは、障害管理という考え方が導入されてきています。

後天的に障害を負った労働者ー芽生えつつある傾向

- 雇用主に対しては以下のことが奨励される
  - ー従業員の保持
  - ーリハビリテーションへの関与
  - ー仕事の適応を行う、または新しい仕事を見つける
- 労働者に対しては以下のことが奨励される
  - ー復職
  - ー必要に応じた再訓練

もう一度、しかしながら、そこにいく前にトレンドの話をしましょう。後天的に障害を負った人の就労について。これまでは、雇用された後で障害を負った人は、その職場を去って、家にこもるということが起きておりました。しかしながら、現在は使用者に対して、その労働者を保持することが奨励され、またその障害を負った労働者に対して、使用者はリハビリに関わるようにということが奨励される。また国によっては、それが法的に義務づけられている国もあります。それから必要に応じて、その人の仕事を、その人の障害に合わせて変える。もしくは、その人の障害に適した、別の職を見つけるということが、使用者に対して奨励されております。でもここで注目を浴びているのは、使用者だけではない。対策の中には、労働者に目を向けたものもあります。労働者に対しても、復職しましょうということが奨励されている。障害になった後、もしくは事故に遭った後、できるだけ早い時点で、復職しましょうということが奨励されております。そういった職業リハは、受傷後6ヶ月後、1年後に行うのではなくて、できるだけ早期リハビリを行った方が有効であるということも示されて、証明されています。そしてまた必要であれば、もう一度再訓練を受けるということで、その再訓練のための場所をつくることも奨励されております。

これまでに学んだこと

- 障害者は特定の仕事しかできないと仮定するのは間違っている
- 正しいスキルをもち、適性や能力にあった仕事が与えられれば、障害者も優秀な従業員となりうる
- 失業したり、活動的な労働市場の外にいる障害者：十分に活用されていない重要な潜在労働力である
- 事業において、障害者を雇用することによる雇用主側の利益

そこでこういった障害者の雇用の可能性、就労の可能性について、これまで我々はどういった教訓を学んできたのでしょうか。まず、これまで障害者に対して社会が持っていた、ほかの人たちが持っていたその見方、考え方、過程というものに対して、大きな挑戦が投げかけられているということ。障害者は特定の仕事しかできないと考えるのは誤っている、そういう仮定をすること事体が誤っているということを我々の経験がはっきりと証明しております。また、その障害を持つ人も、適切なそのスキルを身につけることができれば、知識もある、才能もある、やる気もある、そうすれば、様々な幅広い職につけるのだということが証明されています。だから、視覚障害者は電話交換手か、かご編みしかできないと言われていたのは、これは過去のアイデアであって、絶対にそういうことはないのです。そのことがわかっているにも関わらず、サービス提供者も含めて、まだこの従来前とした考え方にとらわれている。従来の考え方を打ち破るということは、我々に与えられた新たな挑戦課題です。正しいスキルがあれば、そしてその職というものをその人の能力やその人の適正に合わせれば、障害者は、場合によっては障害を持たない人よりも、優れた労働者となり得るということなのです。このメッセージを伝えているのは、実は使用者なのです。使用者の言葉を聞いてみると、障害者を雇った場合に、もちろんその職の中に少し手を加えて、変えなければならないものもある。でもそのことは、そんなにお金のかかることではないと使用者は言っています。実際に、そういったプラスの経験をしている使用者の方もいらっしゃいます。ただし、その声が少

ない。だからこれを増幅して、多くの人の耳に届ける必要があります。

これからの方向性

- 障害者の参加の拡大
- 雇用可能なスキルへの焦点の増大
- 雇用主、ならびに労働者の役割の拡大
- 障害者を雇用するビジネスケースに対する意識の高まり
- 職場における障害管理の重視

それから、就労支援サービスを提供している側においては、正しいスキルのトレーニングをするということ、それからその人のスキルと職場、職のマッチングを正しく行うということが求められます。障害者が失業している、もしくは障害者が労働市場に入っていかないということは、これは国にとっても使用者にとっても、大きな損失であります。そういった潜在的な労働者をしっかりと組み入れるために、国は積極的な雇用拡大政策というものを打っていかなければならない。これをどこまでやっているか。国によって、大きな開きがあります。OECD 諸国の数字は一部、先ほども引用させていただきました。障害者の雇用拡大政策に、力を入れているのは、例えばノルウェーであったり、スウェーデンであったりします。ただ、そういった対策にあまり手を打っていないのが、日本のような国なのです。おそらく、これも将来は変わってくることでありましょう。また同時に今、障害者を雇用するというビジネスケースが芽生えつつあります。これが何は意味するか。その障害者が、適切な正しいスキル、その職場に合ったスキルを身につけていて、そして、その職というものが本人の適正と能力に合わせてあれば、そうすれば使用者の言葉を借りれば、その障害者の就労継続は長く続くということであります。そして、その障害者は障害を持たない人に比べて、欠勤率も少ない。非常に生産的な従業員である。そして、非常に関心のあることに、こういった形で適切な障害者の雇用のシステムをとれば、実はその会社にとって、そこの労働者にとって士気が上がる、チーム精神が生まれてくるという言葉が、その使用者から聞こえてまいります。したがってこれから先、こういった障害者雇用の事例というものをもっともっと耳にする必要があるであろう。そこで私は、この前に未来を占うべく水晶玉を置いて、さあ、将来はどうなるのでしょうというお話で締めくくりたいと思います。実際に、これからの方向性ということは、きょうの午後、そしてあすと皆さんが、討議なさる内容かと思います。私は、こう思います。これからは、障害を持つ労働者が労働市場に参加をする、その比率というのは、今まで以上に拡大していくでありましょう。それから、就労につながるスキルというところに、これからますます焦点が当たっていくでありましょう。そのローカルな地域で、もしくはもう少し広い拡大した地域で、もしくは国の中で、その労働市場が求めるスキル、それを身につけた障害者が雇用されるということであります。

これまで障害者雇用の主役は、NGO であり、政府機関でありました。しかしながら、これから重要な役割を果たしてくるのは使用者であり、そして労働者だと思います。すべての人のための社会をつくっていこうと思った場合には、社会的パートナーシップが不可欠であります。その中にはもちろん、障害者の雇用ということも含まれてまいります。それから、これも今直前申し上げましたが、障害者を雇用するその事例というものについての意識、ビジネスケースについての意識が高まらなければならない。その事例の中で例えば、職の保持の度合いであるとか、それから忠誠心、ロイヤリティーであるとか、生産性であるとか、士気の向上であるとか、そういったことも、その事例の中に盛り込まれていかなければならないと思います。そして、それとの関連の中で、職場における障害管理というものに対して、これからもっと強調されていかなければならないであろうと。最後に、ではこの障害管理とは一体何なのかということをお話したいと思います。

ILOの行動規範
職場における障害の管理

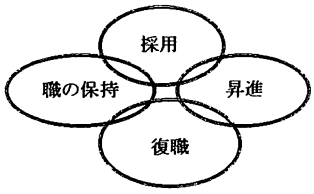
- 専門家三者間（政府・労働者・使用者）会議により最終決定、ならびに採択、2001年10月3－17日
- ILO理事会にて承認、2001年11月16日

障害管理とは何か

- 以下に対応する調整を通じて障害者雇用を促進する職場におけるプロセス
  - -個人のニーズ
  - -職場環境
  - -企業のニーズ
  - -法的責任

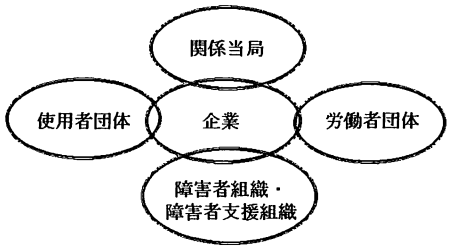
このILOでは、障害管理に関する行動規範、最近出したところであります。これは実はきょう、ILOで承認されることになっております。障害管理とは、一体何なのか。これは職場で障害を持つ人に対して、サービスを提供するためのプロセスであると。そのためには、調整の取れた努力が必要である。そしてその努力がターゲットとするのは、個々のニーズ、就労環境、それから企業の側のニーズ、そして使用者の法的責任ということであります。定率制度を取っていようが、差別禁止のアプローチを取っていようが、それぞれの企業には法的責任というものがあります。このことで使用者というものが、この障害者雇用という面での前面に出てまいります。すなわち、使用者が、障害者がその職場でもっともよい形で統合されるには、どうしなければならないか、それを考える責任があるということなのです。そこで先ほど申し上げましたILOの行動規範では、こういったことが謳われています。これは先月、ジュネーブで開かれました3者間、すなわち政・労・使の会合で採択されています。この今3者間、政・労・使と申し上げましたけれども、この行動規範の実施に向けて、議論をしてきた世界中で、労働者の代表9名、使用者の代表9名、政府の代表9名が入ってこれを議論し、最終化し採択しております。そして世界中のエキスパートから、専門家からコメントを求めました。そしてこの行動規範に対しては、世界34の政府、18の使用者機関、8つの労働者機関、そして障害者に関わる5つの国際機関が詳細なコメントを提出しております。この行動規範はきょう、採択されることになっています。採択されると、ちょっと時差の関係がありますので、されるでしょうという言葉を申し上げたいと思いますが、これは社会的パートナーシップのアプローチを採用したものです。

規範は以下における障害の問題を管理する上でのガイダンスを提供する



この中にどういった要素が含まれているかをもう一度、少しご説明をしたいと思います、簡単に。ここではまず、採用に当たって、その障害管理のガイダンスを提供する。もちろん採用というのは、一番重要なことではないかと思います。今、その就労を求める障害者にとって、一番の障害になっているのが、その採用というところの入口なんですね。だからここで、その障害管理というガイダンスを提供するということは非常に重要であります。それからまた、ここでは昇進に当たってのガイダンスを提供する。これがなぜ謳われているかというと、障害者の場合、たとえその採用という門をくぐったとして、採用されたとしても、採用されたときの条件とそのままで、全く昇進がないというケースがよく見られるからです。したがって、このことも非常に我々にとっては、懸念事項であるということで、この行動規範の中には昇進についての内容も盛り込まれております。それから職の保持に関するガイダンス。それから雇用された後に障害を負った人に対する、復職に関するガイダンスも提供されております。この障害管理という考え方が、新しいその基盤を我々に与えてくれるでありましょう。これまでは障害管理といった場合には、復職と職の保持というところだけが中心であった。しかしながら、ILOの視点から言えば、それだけでは十分ではない。採用、そして昇進というところも、我々がしっかりと押さえていかなければならないと考えています。というのは、そのフォーマルな公式な労働の形態で、雇用されていない障害者が途上国にはたくさんいるのです。したがって採用、昇進というところも、ここはしっかりと押さえていかなければいけないと思います。

障害管理—主要な関係者



では、その障害管理に一体誰がかかわりを持つのか。ひとつは、まずその企業そのもの。それから、様々な使用者。企業といっても大企業だけではない。大企業も中小企業も、零細企業も含めて企業と呼びたいと。それから民間部門、公的部門、公共部門を含めて企業、事業体と呼びます。都市においても、地方においても、先進国においても、途上国においても、市場経済にある企業でも、移行経済の企業でも。1983 年に生まれた 159 号条約というのは、政府がその視点の中心にあったのですが、今回の行動規範の中心にあるのは、企業、使用者ということであります。でも、その障害管理を進めるためには、企業だけでは十分ではありません。その使用者団体も、このことをしっかりと押さえていかなければならない。そして、その使用者団体の加盟使用者は、障害者に対する雇用機会を提供するということを行っていかなければなりません。労働者団体も重要であります。

なぜか。なぜここで、こういうことを言っているかというと、特にこれまで、その障害者が職を保持できなかった理由のひとつとして、本人がその職ができないと、その職の求められていることができないということではなくて、自分は同僚から受け入れられていないのではないかという、そういった感じを持ったために、辞めていくというケースが多々あったのです。それから、関係当局、政府も重要であると。ここでは例えばサポートサービス、支援サービス、それから金銭的なインセンティブ、そしてまた様々な枠組を提供するという意味で、政府の役割も大であります。それから最後に障害者の団体、そして障害者支援団体というものも重要な役割を果たしています。これがすべてそろって初めて、ジグソーパズルが完成するのです。この行動規範の中では、もちろん個々の今就労を求めている障害者に対して、コンサルテーションをするだけではなくて、こういったすべてのところとコンサルテーションをしなければならないということが書かれております。

将来は、皆さんともっともっとこの障害管理について、お話ができるようになることを期待しております。特にこのことは不況に入ったと言われる時代、重要性を増してきています。障害者の就労の権利というものをこれからも維持するためには、社会的パートナーすべての関与が絶対必須であります。

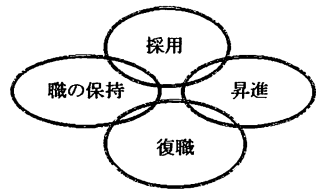
皆様、どうも御清聴ありがとうございました。

障害管理とは何か

- 以下に対応する調整を通じて障害者雇用を促進する職場におけるプロセス
  - -個人のニーズ
  - -職場環境
  - -企業のニーズ
  - -法的責任

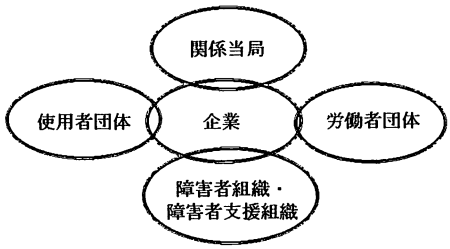
このILOでは、障害管理に関する行動規範、最近出したところであります。これは実はきょう、ILOで承認されることになっております。障害管理とは、一体何なのか。これは職場で障害を持つ人に対して、サービスを提供するためのプロセスであると。そのためには、調整の取れた努力が必要である。そしてその努力がターゲットとするのは、個々のニーズ、就労環境、それから企業の側のニーズ、そして使用者の法的責任ということであります。定率制度を取っていようが、差別禁止のアプローチを取っていようが、それぞれの企業には法的責任というものがあります。このことで使用者というものが、この障害者雇用という面での前面に出てまいります。すなわち、使用者が、障害者がその職場でもっともよい形で統合されるには、どうしなければならないか、それを考える責任があるということなのです。そこで先ほど申し上げましたILOの行動規範では、こういったことが謳われています。これは先月、ジュネーブで開かれました3者間、すなわち政・労・使の会合で採択されています。この今3者間、政・労・使と申し上げましたけれども、この行動規範の実施に向けて、議論をしてきた世界中で、労働者の代表9名、使用者の代表9名、政府の代表9名が入ってこれを議論し、最終化し採択しております。そして世界中のエキスパートから、専門家からコメントを求めました。そしてこの行動規範に対しては、世界34の政府、18の使用者機関、8つの労働者機関、そして障害者に関わる5つの国際機関が詳細なコメントを提出しております。この行動規範はきょう、採択されることになっています。採択されると、ちょっと時差の関係がありますので、されるでしょうという言葉を申し上げたいと思いますが、これは社会的パートナーシップのアプローチを採用したものです。

規範は以下における障害の問題を管理する上でのガイダンスを提供する



この中にどういった要素が含まれているかをもう一度、少しご説明をしたいと思います、簡単に。ここではまず、採用に当たって、その障害管理のガイダンスを提供する。もちろん採用というのは、一番重要なことではないかと思います。今、その就労を求める障害者にとって、一番の障害になっているのが、その採用というところの入口なんですね。だからここで、その障害管理というガイダンスを提供するということは非常に重要であります。それからまた、ここでは昇進に当たってのガイダンスを提供する。これがなぜ謳われているかというと、障害者の場合、たとえその採用という門をくぐったとして、採用されたとしても、採用されたときの条件とそのままで、全く昇進がないというケースがよく見られるからです。したがって、このことも非常に我々にとっては、懸念事項であるということで、この行動規範の中には昇進についての内容も盛り込まれております。それから職の保持に関するガイダンス。それから雇用された後に障害を負った人に対する、復職に関するガイダンスも提供されております。この障害管理という考え方が、新しいその基盤を我々に与えてくれるでありましょう。これまでは障害管理といった場合には、復職と職の保持というところだけが中心であった。しかしながら、ILOの視点から言えば、それだけでは十分ではない。採用、そして昇進というところも、我々がしっかりと押さえていかなければならないと考えています。というのは、そのフォーマルな公式な労働の形態で、雇用されていない障害者が途上国にはたくさんいるのです。したがって採用、昇進というところも、ここはしっかりと押さえていかなければいけないと思います。

障害管理—主要な関係者



では、その障害管理に一体誰がかかわりを持つのか。ひとつは、まずその企業そのもの。それから、様々な使用者。企業といっても大企業だけではない。大企業も中小企業も、零細企業も含めて企業と呼びたいと。それから民間部門、公的部門、公共部門を含めて企業、事業体と呼びます。都市においても、地方においても、先進国においても、途上国においても、市場経済にある企業でも、移行経済の企業でも。1983年に生まれた159号条約というのは、政府がその視点の中心にあったのですが、今回の行動規範の中心にあるのは、企業、使用者ということであります。でも、その障害管理を進めるためには、企業だけでは十分ではありません。その使用者団体も、このことをしっかりと押さえていかなければならない。そして、その使用者団体の加盟使用者は、障害者に対する雇用機会を提供するということを行っていかなければなりません。労働者団体も重要であります。

なぜか。なぜここで、こういうことを言っているかというと、特にこれまで、その障害者が職を保持できなかった理由のひとつとして、本人がその職ができないと、その職の求められていることができないということではなくて、自分は同僚から受け入れられていないのではないかという、そういった感じを持ったために、辞めていくというケースが多々あったのです。それから、関係当局、政府も重要であると。ここでは例えばサポートサービス、支援サービス、それから金銭的なインセンティブ、そしてまた様々な枠組を提供するという意味で、政府の役割も大であります。それから最後に障害者の団体、そして障害者支援団体というものも重要な役割を果たしています。これがすべてそろって初めて、ジグソーパズルが完成するのです。この行動規範の中では、もちろん個々の今就労を求めている障害者に対して、コンサルテーションをするだけではなくて、こういったすべてのところとコンサルテーションをしなければならないということが書かれております。

将来は、皆さんともっともっとこの障害管理について、お話ができるようになることを期待しております。特にこのことは不況に入ったと言われる時代、重要性を増してきています。障害者の就労の権利というものをこれからも維持するためには、社会的パートナーすべての関与が絶対必須であります。

皆様、どうも御清聴ありがとうございました。

職場において障害をマネジメントするための実践綱領

職場における障害マネジメントに関する専門家による3者協議

ジュネーブ　2001年10月

国際労働機関

前文

障害者(注1)は均一の集団ではない。彼らは、身体障害、感覚障害、知的障害あるいは精神障害を持っている。彼らは、出生時から障害を持っていたか、児童期、10代あるいはそれ以降の時期、後期教育期、または、就労中に障害を受けたのである。障害は、労働能力や社会での役割遂行にあまり影響のないものもあれば、かなりの支援、援助を要するような大きな影響があるものもある。

世界中で、障害者はあらゆるレベルで労働の世界に参加し貢献している。しかし、多くの働きたいと望んでいる障害者が、沢山の障壁のために働く機会を持てないでいる。

世界には3億8千6百万人(注2)の就業年齢の障害者がいるが、そのうちの失業状況は一般の就業年齢者とくらべはるかに高く、いくつかの国では失業率は80パーセントにまで上ると報告されている(注3)。経済成長は雇用機会の増大を導くことができるということが認められているが、この綱領は、現在の国家的状況の中で、雇用主が障害者の技能と潜在能力を活用することができるようにする最良の実践について概説するものである。

障害者は、雇用されることによって、国の経済に貴重な貢献をするだけでなく、障害給付費用を減らし、また貧困をも減少させるということが次第に明らかになってきている。彼らは、職務によっては適していることがよくあるため、障害者雇用は事業経営にとって十分そろばん勘定にあうことである。また、障害者となった人が、職務あるいは作業関連の訓練を通じて獲得した貴重な専門技術が維持されるため、彼らを雇用継続することによって、雇用主は資格のある労働者数を増やすことで利益を得ることにもなる。

多くの団体とそのネットワーク—雇用主団体、労働者団体、障害当事者団体も含む—は、障害者の雇用、雇用継続、職業復帰の機会の推進に貢献している。これらの団体が採用している対策には、政策提言、助言や支援サービスの提供が含まれる。

この綱領は、雇用主—大、中または小企業、民間部門または公的部門、途上国または高度の工業国のいずれを問わず—に職場における障害関連問題をマネジメントする積極的な戦略を採用させるようにするために作成されたものである。

この綱領は原則として雇用主向けのものであるが、障害者の雇用機会の促進を支援する法制や社会政策の枠組みを作ること、および、インセンチブの提供については政府はきわめて重要な役割を演ずる。さらに、この綱領の目的達成には、障害者の参加とイニシアチブが重要である。

この綱領の内容は、全ての障害者に対する安全で健全な雇用の促進を意図した国際的協定およびイニシアチブ（付録1と2にリストされている）の土台となる原則に基づいている。この綱領は、法的拘束力を持つ協定ではなく、また国の法律を破棄したり、それに取って代わろうとするものでもない。各国の諸状況に照らして読まれ、国内法

と慣習に従って適用されることを意図したものである。

注1　この綱領全体を通じて、障害者を表す用語として「people with disabilities」、「persons with disabilities」、[「disabled persons」、「disabled people」が互換的に用いられている。これらの用語を用いたのは、世界の各地で受け入れられている用語を反映させようと意図したためである。
注2　WHOの推定によれば、世界の人口の10パーセントに当たる6億1千万人が障害を　持っており、そのうち3億8千6百万人が15歳から64歳であるとされる(国連世界人口　統計,1998)。
注3　報告されている失業率は、イギリスの13パーセント（これは非障害労働者の2倍）からドイツの18パーセント、多くの途上国における80パーセント以上までの幅がある。

目次

前文
1. 一般規定
1.1. 目的
1.2. 原則
1.3. 適用
1.4. 定義

2. 雇用主、労働者代表の一般的責務、および、行政当局の責任
2.1. 雇用主の一般的責務
2.2. 行政当局の責任
2.3. 労働者代表の一般的責務

3. 職場における障害問題のマネジメントの枠組み
3.1. 職場における障害マネジメント戦略の作成
3.2. コミュニケーションと意識啓発
3.3. 効果の評価

4. 採用
4.1. 採用の準備
4.2. 面接とテスト
4.3. 従業員に対する職務へのオリエンテーション
4.4. 作業体験
4.5. 作業試行と援助付き雇用への配置
4.6. 進展の見直し

5. 昇進
5.1. キャリア開発
5.2. 事業主主催の訓練機会、マニュアル、訓練コース
5.3. 外部での職業訓練
5.4. 見通しと評価

6. 雇用継続
6.1. 中途障害に関する対処方針
6.2. 評価とリハビリテーション

7. 調整
7.1. アクセシビリティ
7.2. 改造

7.3. インセンチブと支援サービス

8. 情報の秘密性

付録
1. 障害関連の国際的イニシアチブ
2. その他の関連するILO条約および勧告
3. いくつかのILO加盟国が採用している障害に関する法的、政策的枠組み例

1. 一般規定
1.1. 目的
　この綱領の目的は、職場における障害問題のマネジメントについて、以下のことを意図して実践的な指針を提供することである：
(a) 障害者が、職場において平等な機会を確保できること；

(b)採用、職業復帰、雇用継続、および、昇進の機会を推進することによって、障害者の雇　用見通しを改善すること；
(c) 安全、アクセシブルで健全な職場を推進すること；
(d) 従業員の障害に関連する雇用主のコスト（ある場合には保健ケアと保険支出を含む）を最小化

するようにすること；
(e)障害のある労働者が企業に対してなしうる貢献を最大にすること。

1.2. 原則
1.2.1. この綱領に盛られている原則は、1983 年の職業リハビリテーションおよび雇用（障害者）に関する条約（N0.159）および勧告（No.168）を含む、国際的労働基準を基礎とするものである。

1.2.2. 証拠に基づいた効果的な職場における障害マネジメントの実践、および、最良の実践と経験は、障害のある労働者が企業に対して生産的な貢献を行い、貴重な労働の専門技術を維持することを可能とする。

1.2.3. この綱領は、障害関連問題について適切に障害マネジメントが行われれば、障害者は自分の技能と能力に合った職務を通じて職場で大きな貢献をすることができ、その結果、雇用主は障害者を雇用することから利益を得る、という信念に基づいている。さらに、効果的な障害マネジメント戦略が実施されれば、企業は、障害者になった経験ある労働者の雇用継続から得るところがあるという証拠、また、保健費用、保険支出及び時間のロスを著しく節約できるという指摘にも基づいている。

1.2.4. ILO 基準に照らせば、職場における障害者の機会と処遇の実効的な平等を目的とした特別な積極策は、他の労働者に対する差別とは見なされない。

1.2.5. 障害マネジメントは、政府、雇用主団体、労働者代表、労働者団体および障害当事者団体の積極的な協力のもとに実施されれば、最も効果的である。

1.3. 適用
1.3.1. この綱領は以下のそれぞれにとって利益となることを意図している：
(i) 工業国、発展途上国、移行期の国の、都市部や農村部にある、種々の規模の民間、公的部門の雇用主；
(ii) 会員への情報、助言その他のサービスの提供、ならびに、障害者の雇用機会の擁護者としての役割を持つ雇用主団体；
(iii) 職場及び国家レベルでの協議、交渉のプロセスにおいて、障害者を含む労働者の利益を代弁する役割を持つ労働者団体；
(iv) 障害者の機会均等の促進に関する、国家政策と実施に責任のある公的部門の機関；
(v) 障害者—障害の原因、種類を問わない；
(vi) 障害者の雇用機会推進の役割を持つ障害当事者団体；
(vii) 障害者（原因は問わない）となった場合に、雇用を維持するための支援環境の存在を認める、職場にいる他の労働者。

1.3.2. この綱領の規定は、職場における障害問題の効果的マネジメントの基本的要素と 考えられるべきである。これらは、障害のある労働者の雇用や雇用継続から得る雇用主の利益を最大にすることを助けるものである。これらはまた、障害のある労働者が貴重な貢献をすることができ、また、国の法律で定められた法的枠組みの中で、平等な機会を持て、平等に処遇され、差別の対象にならないようにするのに貢献できる。

1.4. 定義
調整あるいは便宜
障害者の雇用を促進するための、機械や設備の調整および改良を含む職務の改善、ないしは、職務内容、作業体制の変更、および、仕事場へのアクセスをよくする作業環境や作業時間の改善。

行政当局
法的な力を持つ規則、命令、その他の指示を発する権限のある大臣、政府の部署、その他公的な当局。

障害マネジメント
個人のニーズ、労働環境、企業のニーズ及び法的責任に注意を向けた連携のとれた努力を通じて、障害者の雇用を促進することを意図した職場における処理プロセス。

障害者

適切に認定された身体的、感覚的、知的または精神的損傷の結果として、適切な雇用の確保、復帰、維持、昇進の見込みが実質的に低減した個人。

差別

雇用あるいは職業において機会や処遇の平等をなくする、または、損なう一定の理由に基づく、何らかの区別、排除または優先。禁止されている理由で人びと、または、一グループのメンバーを不平等に取り扱う公的当局あるいは民間の個人の特定の態度は、事実上の差別にあたる。間接的差別とは、一定の特徴を持つ人びとについて実際には不平等な扱いとなるような、一見ニュートラルな状況、規則、実践を指す。障害者の特定の要件に対応するための特別な保護、および援助対策を適用した結果によって生じる区別あるいは優先は、差別とはみなされない。

雇用主

雇用する者および雇用される者の両者の権利と義務について、国の法律と慣行に従って書かれた、あるいは口頭による雇用契約のもとに、労働者を雇用する個人または組織。政府、公的当局、民間企業、ならびに、個人も雇用主になり得る。

従業員援助プログラム

雇用主と労働者団体が共同で、あるいは、雇用主だけ、労働者団体だけのいずれかによって実施されるプログラムで、労働生産性に影響を与える、ないしは結局は与えるかもしれないような個人的難儀を引き起こしそうな問題に関して、労働者に対して、そして、しばしば家族に対しても援助を提供するもの。

雇用主団体

主として雇用関連事項に関して、会員の利益を保護し推進すること、また、サービスを提供するために作れられた、個々の雇用主、雇用主の他の協会、あるいは両者によってその会員が構成される団体。

平等な機会

ILO 条約 No.159 の 4 条に沿った、全ての人にとって差別のない雇用、職業訓練、および特定の職業への平等なアクセスと機会。

損傷

心理学的、身体医学的ないし精神機能システムを含む、身体的機能の何らかの欠損または異常。

国際労働基準

3 者構成（政府、雇用主、労働者）の国際労働会議で採択される、全ての労働関係事項における原則と基準。これらの基準は、国際労働条約及び勧告の形態をとっている。条約は、加盟国の批准を通して条文の実施についての拘束義務が生じるものである。勧告は拘束力のない協定であるが、政策、法制、および実践の指針として提供されるものである。

職務改善

個人のニーズに合うように行う、道具、機械、ワークステーション、労働環境の改善、または再構成。これには、作業構成、作業スケジュール、および、作業の順番の調整、労働課業を基本的要素にまで細分化することも含む。

職務分析

特定の職務に係わる任務と、必要とされる技能の詳細リストを作ること。これは、労働者は何をしなければならないか、どのようにやらなければならないか、どうしてそれをしなければならないか、また、それを行うにはどんな技能が係わるかを説明するものである。分析には、用いる道具や操作する機械も含めることができる。通常、職務分析は職業紹介過程の第一歩である。

雇用継続

職務上の任務や雇用条件が同じであっても違っても、同じ雇用主のところにとどまること。有給、または無給の休職後の復帰を含む。

メインストリーミング

雇用、教育、訓練、および、社会の全ての局面

に障害者を含めること。

職業保健サービス (OHS)
本来予防的な機能を持ち、労働に関係して最善の身体的、精神的健康を推進すべく安全で健全な環境を設定し維持するための要件について雇用主、労働者、労働者代表を助言する責任のある保健サービス。OHS はまた、労働者の身体的、精神的健康に照らして、労働を労働者の能力に適合化させることについて助言を行う。

障害者団体
障害者を代表する組織で、彼らの権利を擁護する。これらは障害当事者団体の場合も、あるいは障害者支援団体の場合もある。

職業復帰
怪我あるいは疾病のために休業した後に、労働を再び始めるのを支援するプロセス。

職業リハビリテーション
障害者が、適切な雇用を確保し、維持し、かつ昇進し、それによって、社会への統合または再統合を進めることができるようにするプロセス。訓練および再訓練も含まれる。

労働協議会/職場委員会
雇用主が協力をする企業内の労働者の委員会で、雇用主は相互の関心事についてこの委員会と協議する。

労働者/従業員
賃金または給与を目的として労働し、雇用主に労務提供をする全ての者。雇用は、口頭または文書による業務契約よって決められる。

労働者代表
1971 年の労働者代表条約（N0.135）に従って、国の法律または慣例のもとに認定された人で、次のいずれかを問わない：(a)労働組合代表、すなわち、労働組合により指名あるいは選ばれた代表；(b)選出代表、すなわち、国の法律または規則の規定、あるいは、労働協約の規定に従って事業体の労働者によって自由に選出された者で、その機能には、当該国において労働組合の独占的特権と認められた活動は含まれない。

労働条件
労働者が働く諸状況を決定する要因。これには、労働時間、作業体制、職務内容、職員厚生、さらに、労働者の労働安全と衛生を保護する対策が含まれる。

労働環境
労働課業が遂行される施設と周辺諸状況、および、労働者の健康に影響を与えるような環境要因。

職場
雇用されている者が、自分の労働を行うためにそこに居たり行ったりすることが必要な全ての場所で、雇用主の直接または間接の管理下にあるところ。例としては、事務所、工場、農園、建設現場、船、個人住宅が含まれる。

ワークステーション
事務所または工場の一部で個人が労働するところ。机、または用いられる作業床面、椅子、設備、その他の細目が含まれる。

作業試行
特定の職務の経験を提供したり、あるいはそれへの適性をテストするための作業活動。

2. 雇用主、労働者代表の一般的責務、および、行政当局の責任
2.1. 雇用主の一般的責務
2.1.1. 職場における障害関連の問題をマネジメントする場合、雇用主は、全体的雇用方針の不可欠な部分として、また、特に人的資源開発戦略の一部として、障害をマネジメントする戦略を採用すべきである。この戦略は、従業員援助プログラムがある場合にはそれと関連づけたものにするべきであろう。

2.1.2. 障害マネジメント戦略には、以下のことへの対策を含めるべきである：

(a)就労経験のない人や、失業期間の後に職業復帰を希望する人をも含む、障害のある求職者を採用すること；
(b) 障害のある従業員のための機会の平等；
(c) 障害者となった従業員の雇用継続。

2.1.3. 障害マネジメント戦略は、安全で健全な職場を推進するための職場レベルの方針と関連づけるべきである。これには、職業安全および衛生のための対策、改善のための調整や便宜についてのリスク分析、就業中に障害者となった人に対する早期の介入と、治療及びリハビリテーションへの紹介、新規採用者の統合を確実なものにするモニタリング体制も含まれる。

2.1.4. この戦略は、国の政策と法律に沿ったものであるべきで、また、ILO の諸条約および特に 159 号条約が支持する、平等な機会とメインストリーミングの原則を具体化すべきである。

2.1.5. プログラムは、労働者団体と協力して、個々の障害のある従業員、および、職業保健サービスがある場合はそれらと、そして、可能な場合には障害者団体とも協議しながら作られるべきである。プログラムを作る際には、行政当局や障害問題に関する専門知識を持っている専門機関と協議することも、雇用主に有益である。

2.1.6. 職場内の障害マネジメント戦略は、現存する代表者機構、あるいは、このために新しく設立された機構を活用して調整すべきである。プログラムの調整を担当する者（ひとりまたは複数の者）は、障害マネジメントの訓練を受けるか、資格のある職員にアクセスできるようにしておくべきである。

2.1.7. 雇用主は、障害のある求職者と、彼らの能力、労働能力、興味に適した職務とのマッチングをする際には、雇用サービス機関と協力するようにすべきである。

2.1.8. 雇用主は、交通や住宅などの現物給付の点で、自分の職場にいる障害のある労働者が、障害のない労働者と平等に処遇されるようにすべきである。

2.1.9. 雇用主団体は、会員の中にあって、障害者の雇用機会、および、就業中に障害者となった人の雇用継続を促進するための擁護者としての役割を果たすべきである。それは、例えば、とくに小さい企業に対しては、実際的な情報や助言サービスを提供すること、職場での障害マネジメントは事業にとって有利となることを広報すること、障害マネジメントに関する雇用主間のパートナーシップを促進すること、ならびに、国内および国際的レベルでの協議過程で、障害マネジメント戦略を擁護することによってもできる。

2.1.10. 職場への障害マネジメント戦略の導入を促進するため、雇用主団体は自らの職場の従業員に対してそのような戦略を導入し、実施すべきである。

2.2. 行政当局の責任
2.2.1. 行政当局は、民間・公共部門における障害者の雇用機会を促進する国家政策の一部として、雇用主が職場で障害マネジメント戦略を採用するよう唱導すべきである。

2.2.2. 行政当局は、国内の事情と慣行を考慮しつつ、経済的、社会的規定の一般的枠組みの中に障害関連問題を含めるべきである。

2.2.3. 行政当局は、障害者に対する差別要素が含まれないようにするために、公的、私的部門における雇用、雇用継続、および、職業復帰を律する全てのルール、規則について定期的に見直すべきである。

2.2.4. 行政当局は、障害者の雇用、維持、あるいは、一般労働市場や有給の雇用に復帰する過程で、適切な支援が提供され、また、不当な障壁が不注意にも設けられることがないようにするために、従業員に対する補償を含む社会保護システムについて定期的な見直しをすべきである。

2.2.5. 行政当局は、雇用主が質の高い職業紹介、技術的助言、リハビリテーション、その他公私の支援サービスを見つけられるよう援助することによって、職場における障害問題のマネジメント、障害者の採用、雇用継続、あるいは、職業復帰に雇用主が取り組むようにすべきである。国の状況や法律によっては、職場安全・衛生委員会、従業員援助プログラム、労使関係部門、平等委員会も考えられてよい。

2.2.6. 行政当局は、雇用主が必要とする種々の機関からのサービスが、質の高いものであ って、調整され、かつタイミングよく提供されるようにすべきである。

2.2.7. 行政当局は、調整あるいは便宜の目的にとって何が妥当かについて、国の法律と慣行に沿って決める規準を設定すべきである。

2.2.8 行政当局は、障害者の雇用機会と雇用継続を促進、あるいは、助長するための技術的支援、賃金補助、その他のインセンチブを利用できるようにし、これらを雇用主に知らせるべきである。

2.2.9. 行政当局は、雇用サービス機関その他関係機関のサービスが適切で効果的なものにするために、これらの機関への助言提供や協力に雇用主団体を関わらせるよう努めるべきである。彼らはまた、雇用主団体が障害者および雇用についての啓発キャンペーンに参加したり、それをスポンサーするよう要請すべきである。

2.2.10. 行政当局は、職場における障害マネジメントに関する以下のような情報交換をするために、雇用主団体と労働者団体間のコンタクト、また、関連専門機関、サービス提供者、障害当事者団体とのコンタクトを促すべきである：
(a) 職場の改造のための技法や技術の開発；
(b) 障害のある労働者の作業配置と作業体験システム；
(c) 障害者の採用と昇進のための広告と面接システム上の調整；
(d) 障害のある労働者および障害分野における意識啓発についての情報開示 ni 係わる倫 理問題の実践。

2.2.11. 行政当局は、障害者の雇用、雇用継続、職業復帰の促進のために行われている、 雇用関連の障害問題に対する全てのインセンチブや技術的助言サービスをモニターし、 定期的に評価すべきである。

2.2.12. 職場における障害マネジメント戦略の導入を促進するために、行政当局は、自らの職場の従業員に対してこうした戦略を導入、実施して、障害者の採用、障害のある労働者への平等な機会、雇用継続および職業復帰の方法に関してモデル雇用主となるべきである。

2.2.13. 行政当局は、障害のある女性のための特別な対策を組み込んだ、障害者の雇用促進、雇用継続、職業復帰の機会促進対策を配慮すべきである。

2.3. 労働者代表の一般的責務
2.3.1. 個々の雇用主レベルでも全国的な協議、交渉過程でも、労働者の雇用機会の平等政策を促進するにあたって、労働者団体は、雇用継続および職業復帰を含め、障害者の雇用および訓練機会を積極的に擁護すべきである。

2.3.2. 労働者団体は、障害のある労働者が構成員として団体に加わり、リーダーシップの 役割をも担うよう奨励すべきである。

2.3.3. 労働者団体は、経営者に対してとともに、労働協議会、安全委員会、あるいはその他の職場委員会で、障害のある労働者の利益を積極的に代弁すべきである。また、障害者の職場への統合を助長することを目的とした、職場の管理者や職員の意識啓発や必要な調整、あるいは改造を含む積極的活動を促進すべきである。

2.3.4. 労働者団体は、意識啓発のための行事や障害者の平等問題を特集した組合出版物を通じて、障害について組合員の感受性を高めたり、研修を

行うべきである。

2.3.5. 健全で安全な職場を推進するため、労働者団体は次のことをすべきである：
(a) この綱領に従って、現存の職業安全、衛生基準の堅守および早期の介入と紹介手続きの導入を強く唱導する；
(b) 雇用主および／または障害当事者団体から労働者の利益のために提供される、障害に関する情報や予防プログラムに協力し、また参加する。

2.3.6. 職場における障害マネジメント戦略導入を促進するため、労働者団体は、自らの職場の従業員にこうした戦略を導入し、実施すべきである；

2.3.7. 労働者団体は、障害者の雇用へのアクセスを促進する特定の労働法、条約、技術 的支援について、雇用主の認識を高めるようにすべきである；

2.3.8. 労働者団体は、雇用主がこの綱領に従って、早期の職業復帰のために雇用主が作った職業復帰プログラムに協力するよう組合員を奨励すべきである。

3. 職場における障害問題のマネジメントの枠組み

3.1. 職場における障害マネジメント戦略の作成
3.1.1. 雇用主は、職場での障害問題のマネジメントを経営の成功に役立つ優先事項と考え、また、職場における人的資源開発戦略の不可欠な部分とみなすべきである。

3.1.2. 障害マネジメント戦略は、この分野の全国的組織や団体を考慮しながら、国の法律、政策、慣行に従って作られるべきである。

3.1.3. 職場における障害問題のマネジメント戦略を作るに当たって、雇用主は労働者代表 と協力し、また障害のある労働者や彼らの代表の意見を聞くべきである。

3.1.4. 職場レベルでの戦略は、障害のあるものを含む全ての職員の貢献と能力を最大にす ることを目的とする人材開発戦略を補完ものであり、また、この綱領の原則に従って、職業安全、衛生基準およびそれに関連した、早期の介入と紹介手続きの堅守を支援すべきである。

3.1.5. 障害マネジメント戦略では、障害者の扶養責任を持つ労働者への対策も考慮することができる。

3.1.6. 職場における障害マネジメント戦略には、採用手続き上通例である、障害のある個人の能力、職業能力および興味が職務とよくマッチするようにするために、必要に応じて雇用サービス機関その他の専門機関と相談するという方策も含めるべきである。

3.2. コミュニケーションと意識啓発
3.2.1. 職場における障害マネジメント戦略は、労働者代表とも協力して容易に理解される言葉を用いて、全ての従業員の注意を促すようにすべきである。

3.2.2. 企業戦略や障害のある労働者が最も効率的に働けるようにするために、必要な、労働環境、ワークステーションおよび作業スケジュールにおいて必要とされる改善についての具体的な情報と一緒に、職場における障害に関する一般的情報が全ての従業員に提供されるべきである。これは、管理者や一般職員に対する雇用への一般研修、あるいは、障害認識講習会の一部を形成しうる。同時に、全ての従業員に対して、障害のある同僚と一緒に仕事をする可能性について彼らが持ついかなる疑問でも提示する機会が与えられるべきである。

3.2.3. 職場でこれらの情報や意識啓発講習を計画する際には、必要に応じて、障害当事者団体も含む、専門団体から情報提供を求めるべきである。

3.2.4. 上級管理者を含め、雇用主は、障害者の採用と障害者となった従業員の雇用継続に関して適切と考える対策を通じて、障害マネジメント戦略

に取り組んでいることを知らせるべきである。

3.2.5. 雇用主、雇用主団体、労働者団体、行政当局、および、障害当事者団体は、障害問題に関する戦略とこれらの方針の実施に関する情報について、連携して広報することを考慮すべきである。

3.2.6. 雇用主は、好実践を推奨するために、(資材) 供給者や調達源に自らの職場での障害マネジメント戦略を知らせるべきである。

3.2.7. 職場の障害マネジメント戦略を推進するに当たって、雇用主グループと雇用主団 体は、関連する公的部門の機関、専門機関、その他の会社とこのテーマについての情報交換および研修の手配を考慮すべきである。

3.3. 効果の評価

3.3.1. 雇用主は、定期的に障害マネジメントに関する職場戦略の効果を評価し、必要な改善をすべきである。

3.3.2. 職場の労働者代表は、評価にアクセスでき、それに参加すべきである。

3.3.3. 行政当局がこれらのプログラムに対して何らかの支援をしている場合は、その効果を評価するために雇用主からの情報を求めることもできる。

3.3.4. 障害マネジメントプログラムに関する全ての情報は、配布される前に、匿名にさ れ、秘密性が守られるべきである。

4. 採用

4.1. 採用の準備

4.1.1. 雇用主に最大の利益と、障害の有無にかかわらず応募者に、公平な機会を確保するために、採用プロセス全体を通じて非差別の原則が尊重されるべきである。雇用主は、例えば、採用過程や求人広告で機会均等への取組みを表明したり、その方針が企業内で実施されていることを知らせるロゴを用いたり、応募者はもっぱら能力で選考されると表明することができる。

4.1.2. 雇用主は、採用プロセスができるだけ多くの資格のある障害者を応募する気にさせるようにすべきである。これは、例えば、障害者の雇用サービス機関や他の特別の機関と相談したり、求人を種々の障害者にとって確実にアクセス可能な形式—印刷物、ラジオあるいはインターネット—で広告するようにしたり、種々の様式の応募書類を提供することで可能となる。

4.1.3. 雇用主が採用管理を代理店に依頼する場合には、障害のある求職者が応募する気になる広告手段を開発するために、行政当局は雇用主団体、障害者関連団体、広告協会に協力することができる。

4.1.4. 行政当局は、効果的な職業紹介サービスの活用を通して障害者の採用を促進することで、雇用主を援助すべきである。行政当局はまた、技術的助言、賃金補助、その他の適当なインセンチブの手配を推進すべきである。

4.1.5. 雇用主団体、労働者団体、および、行政当局は、適当な場合には、都市部、農村部にいる障害者の雇用を援助するための指針を準備することができる。これらの指針は、国 および各部門の状況を反映すべきである。

4.1.6. 雇用主団体は、サービス機関、雇用サービス機関、障害当事者団体に対して、提供されるサービスが雇用主のニーズに合うよう協力することで、障害のある労働者の採用を支援することができる。

4.1.7. 特定の職務への障害のある候補者の採用を考える場合、その職務遂行のために候補 者が能力を最大に出せるようにするために、必要な場合には、雇用主は、職場、ワークス テーション、および、労働条件についてすすんで調整するようにすべきである。適切な調節に関する助言とガイダンスは、雇用サービス機関あるいは障害当事者団体、障害者支援 団体を含む専門機関から得られる。調節が必要な場合は、障害のある労働者、

および、障害のない労働者と協議して計画し、労働者代表、および、障害のある労働者あるいは関わりのある労働者の同意を得て行うべきである（7節も参照）。

4.2. 面接とテスト

4.2.1. 雇用前のテストと選考基準は、求人対象の職務機能にとって必須と考えられる特定技能、知識、能力に焦点を置くべきである。テストの選択では、障害のある応募者にとってアクセス可能な形式であるようにすべく配慮がされる必要がある。同様に、選考基準は、障害者を不注意で除外してしまわないようにするために注意深く吟味すべきである。

4.2.2. 民間部門、公的部門の面接担当者には、障害者の面接、選考過程についてガイダンスが提供されるべきである。

4.2.3. 雇用主は、障害のある応募者が、他の応募者と平等に面接に参加し、やりとりができるようにする、例えば手話通訳者、あるいは、擁護者の同席を許すなどの方法を考えるべきである。

4.2.4. 面接への案内状を発送する際、雇用主は、候補者に対して、面接に参加するのに必要な特別のニーズや便宜を前もって表明するよう奨励することができる。

4.2.5. 障害のある求職者の特別なニーズを考慮するための採用プロセスでの調整、および、こうした調整の根拠を障害のある候補者、および、従業員に伝えるべきである。

4.3. 従業員に対する職務へのオリエンテーション

4.3.1. 雇用主は、新しく採用した障害のある労働者各々に対して、障害のない労働者の場合と同じように会社または事業、労働環境、および、職務についてのオリエンテーションを用意すべきである。

4.3.2. 雇用主は、職務指示書、作業マニュアル、従業員規則に関する情報、苦情申立手続き、あるいは、衛生、安全手続きといった、職務および職場に必須な情報が障害のある従業員に対して完全に伝わるようにする形式で確実に知らせるようにすべきである。

4.3.3. 障害のある候補者に職を与える場合、雇用主は提案された労働環境、ワークステーション、作業スケジュール、あるいは研修に対するあらゆる障害関連の調節を示し、このテーマについて候補者とさらに相談すべきである。必要とされるあらゆる特別な職務研修や個人的支援について、この時点でも話合っておくべきである。

4.3.4. 労働者代表および同僚は、障害のある従業員の特定のニーズを考慮するため実施されたり、あるいは、計画されたあらゆる実質的な調整について相談を受けるべきである。

4.3.5. 言語を話したり、聞いたり、理解するのが困難な同僚と、もっとよいコミュニケーションをとるための別のコミニケーション技法を学ぶことを望む管理者、上司、あるいは同僚向けの研修コースを推進する上で、雇用主は、行政当局その他の関連機関と協力すべきである。

4.3.6. 障害者が一旦採用された後は、問題が発生したらいかなるものも早急に確認し、解　決するようにするためフォローアップサービスが重要となる。そのため、雇用主と障害のある労働者は、雇用サービス機関その他の関連機関と継続的にコンタクトをとることでその恩恵に浴することができる。雇用主は、職場への満足のいく統合を促進する観点で、必要に応じて直接これらの機関と相談し、また、障害のある労働者にもコンタクトを維持するよう促すべきである。

4.4. 作業体験

4.4.1. 雇用主は、今すぐに障害者を雇用しない場合でも、障害のある求職者が職場の特定　職務で求められる技能、知識、作業態度を獲得するための、作業体験の機会の提供を考慮することができる。職場をベースとしたこのような体験は、求職者の技能を雇用主の要求にさらに沿ったものにす

ることができる。これはまた、雇用主にとっても障害のある労働者の能力や才能を評価したり、おそらくは、訓練期間が終了した後の採用を考慮する機会ともなる。

4.4.2. 作業体験が提供される場では、雇用主は、訓練生を援助するため職場の管理者または古参の職員を選任したり、あるいはその代わりに雇用サービス機関を通じてジョブコーチのサービスが提供されることもあろう。

4.5. 作業試行と援助付き雇用への配置
4.5.1. 行政当局は、雇用主及び障害者双方に対して、必要に応じて技術的助言を提供する　こと、また、賃金費用あるいは、職場構内や道具、装置の改造費用といった関連費用に対する補助に当てることができる奨励制度について彼らに知らせることで、作業体験、作業試行、援助付き雇用を促進すべきである。

4.5.2. 直ちに採用したり、作業体験の機会を提供する代わりに、雇用主は、国の法律と慣行に従って、障害者に対して作業試行、あるいは、援助付き雇用の提供を考慮することができる。作業体験の場合と同様に、これらも雇用主にとって能力や才能を評価する機会となる。場合によっては、終了後に採用に結びつくこともある。そうはならなくても、作業試行や援助付き雇用は、障害のある求職者に対して、結果的に雇用可能性を高める貴重な作業体験を提供する。

4.5.3. 援助付き雇用の場合、行政当局は、その全期間にわたって公的な雇用サービス機関あるいは他の専門機関を通じて、ジョブコーチサービスや継続的なフォローアップサービスの提供を促すことができる。

4.5.4.　作業試行の終了後、行政当局あるいは他の専門機関は、試行が成功であったかど　うかをレビューし、必要ならば他の手配をするために、雇用主をフォローアップすることができる。それには、当該障害者の作業試行を会社の内外の別な職務に移してみること、追加的な訓練をすること、あるいは、その他の支援をすることが含まれる。

4.6. 進展の見直し
4.6.1. 雇用主は、採用過程が種々のタイプの障害者にアクセス可能であるようにするために、継続的に検討するべきである。

4.6.2. 行政当局は、障害者の雇用機会促進対策の有効性について定期的に見直しをし、必要な場合には、これらの対策の有効性を改善するための手だてを講ずるべきである。これらの見直しは、雇用主代表、労働者代表、および、障害者代表と相談しながら行うべきである。

5. 昇進
5.1. キャリア開発
5.1.1. 障害のある労働者も、自分のキャリアを上げるの必要な技能や経験を獲得する機会を、職場の他の労働者と同等に与えられるべきである。

5.1.2. キャリア開発と昇進の機会に関する情報は、企業内にいる種々の障害のある労働者　にとってアクセス可能な様々の形式で入手できるようにし、また伝達されるべきである。そのような情報が電子的に提供される場合には、特にアクセシビリティに配慮すべきである。

5.1.3. 障害のある労働者は、特に、機能障害あるいは能力障害から生起する他の障害要因、　あるいは、労働環境上で認識された障害要因からそうすることに消極的になっているようなときには、昇進への応募を奨励されるべきである。

5.1.4. 労働者の昇進を考える際には、雇用主は、職務で必須な要件に適する公式な資格に加えて、もしあれば以前の経験、また、能力、現在の実行力および才能も考慮すべきである。

5.2. 雇用主主催の訓練機会、マニュアル、訓練コース
5.2.1. 障害のある労働者が現任訓練プログラムを利用する機会を作り、周知させるべきで　ある。必要な場合には、行政当局や障害者当事者団体あ

るいは支援団体は、代読者、通訳者、および障害者対応がなされた資料の利用を促すべきである。

5.2.2. 雇用主は、全ての従業員のキャリア開発を意図した対策に、障害者の参加を促し、最大限にまでするために、タイムスケジュール、会場、プログラムの調整を考慮すべきである。

5.2.3. 訓練機会を作る際には、雇用主あるいは雇用主グループは、それらが障害者にとってアクセス可能であるようにすべきである。

5.2.4. 職場訓練用ハンドブックおよび資料は、印刷物に代わる別の形式や、必要が生じたら原文の代わりに、視覚的なイラストの使用を含め、コミュニケーション障害や知的障害　を持つ人びとにアクセス可能なものにすべきである。

5.3. 外部での職業訓練

5.3.1. 職場ベースで職業訓練を受ける場合には、訓練コースを障害のある人を含む全ての従業員にとって利用可能でアクセス可能なものにすること、必要があれば訓練マニュアルや材料を変更することにより、機会均等の方針が実行されるべきである。

5.3.2. 行政当局は、教育および訓練の構造が、障害者にとってアクセス可能であるようにすべきである。一般雇用への参入を可能にするよう彼らにとって確実にアクセス可能なものにしなければならない。

5.3.3. 外部の訓練サービス、訓練機会を選択する際には、雇用主は、障害のある労働者にとって実施場所がアクセス可能であるかどうかを考慮すべきである。

5.4. 見直しと評価

5.4.1. 障害のある労働者の業績評価は、同じ、あるいは、類似の仕事についている人に対して適応されるのと同じ規準に従って行われるべきである。

6. 雇用継続

6.1. 中途障害に関する対処方針

6.1.1. 現従業員が就業中に受障した場合、雇用主は、彼らが雇用を続けることができるようにする手だてを講ずることによって、彼らが蓄積した熟練能力と経験から引き続いて恩恵を受けることができる。職場での障害マネジメント戦略を策定する場合には、雇用主は雇用継続の対策も含めるべきである。それには以下のものがある：

(a) 早期の介入と適切なサービスへの紹介；

(b) 徐々に労働にもどる対策；

(c) 障害者を持つ労働者が、以前の職務遂行が不可能となった場合に別の職務を試したり体験したりする機会；

(c) 必要とされるどのような機会や調整でも明らかにするための、支援や技術的助言の活用。

6.1.2. 障害者のある従業員の雇用継続または職業復帰を促進する際に、雇用主は可能なオプションの範囲を知るべきである。ケースによっては、従業員は前の職務へ何も変わりなく復帰できるかもしれない。別のケースでは、職務そのものやワークステーション、あるいは、労働条件に何らかの調整が必要になるかもしれない。さらに別のケースでは、職場内の別の職務へ移る必要があるかもしれない。障害マネジメント戦略には、これらの各々の形式で雇用継続を促進する対策を含めるべきである。これらには、本人の訓練または再訓練、上司や同僚への情報提供、デバイスや装具の使用、他の適切な支援へアクセスする権利、ならびに、現在の状況を悪化させないで職務を遂行するのに必要な手順上の変更あるいは代わりのオプションが含まれる。

6.1.3. 障害のある労働者の配置転換のための対策をたてる際に、雇用主は、それらの労働者の職業上の好みを考慮すべきであるし、必要なときには、労働者代表と協議すべきである。

6.1.4. 労働者が障害を受けたときには、雇用主は、他の処置をとる前に、その労働者の残存能力と技能を活用するために環境調整対策を十分に考慮するようにすべきである。

6.1.5. 行政当局は、障害者が雇用を維持できる機会を最大にするため、また、事故、怪　我、疾病、能力の変化、あるいは何らかの障害状況が生じた後にすみやかに仕事を再び続けられるようにするために、雇用主、雇用主のグループ、雇用主団体に対してガイダンス、サービスおよびインセンチブを提供すべきである。それには、これらの労働者が、できるだけ収入を失うことなく、自分の能力と経験を活用できる現在の職業あるいは別の職業での機会を推進することを目的とした、個別カウンセリング、個別リハビリテーション計画、雇用継続プログラムを考慮する対策が含められる。こうした対策は、雇用主団体、労働者団体、関係専門職、障害当事者団体と協議して作られるべきである。

6.2. 評価とリハビリテーション

6.2.1. 行政当局は、雇用主の求めに応じて、障害者となった、あるいは職務上の能力が減じた労働者について、必要な場合には課業、労働環境や労働スケジュールの変更、あるいは再訓練を通じて、同じ職務を継続させる目的で彼らの能力と職業経験を評価するよう雇用主を促すべきである。

6.2.2. 行政当局は、職業生活の過程で障害者となった、または、労働に関係した怪我を経験した、あるいは、職業病が生じた労働者が、以下のことを通じて、経済的活動を維持する機会の入手可能性を推進すべきである：

(a) 一般労働市場の種々の部門に適するものを含む、職業再訓練の機会；

(b) 雇用継続と職業復帰に関係する情報、助言サービスの促進と支援；

(c) 雇用継続に成功した実践や経験の例を、男性と女性、高齢者と若年者、都市部と農　　村地域に適した、国情にも適したイラスト化した資料をできれば電子データベースの形式で作成すること。；

(d) 障害者の労働市場への統合、再統合を促進する積極的プログラム；

(e) 障害のある労働者を支援する社会保障システムが、雇用継続と職業復帰という目標に矛盾していないかのモニタリング。

6.2.3. 行政当局は、雇用されている途中で障害者となった人が必要とする適切なサービス　が、すみやかに利用でき、質もよく、しかも、よく調整されているようにすべきである。

6.2.4. 行政当局は、障害に関して予防、補償、あるいは、リハビリテーションの機能を持つように意図された、社会保障制度の中に現金および現物の両方での対策の適用範囲について、全ての従業員の目にとまるようにすることができる。

6.2.5. 行政当局は、公的部門で、雇用継続のモデルとなる実践と手続きを確立すべきである。

6.2.6. 労働者代表は、自らの組織内で、また、労働協約の提案で、障害者の雇用継続のための方針を確立すべきである。

7. 調整

障害労働者を採用したり、または、雇用継続する際に、本人が職務を効率的に遂行できるようにするために、場合によっては、単一または複数の調整を必要とするかもしれない。この節では、便宜的に、あり得る種々のタイプの調整方法が一緒に集められている。しかしながら、多くの場合、そのような調整は必要とされないことを強調しておく。

7.1. アクセシビリティ

7.1.1. 障害者の採用と中途障害者の雇用継続を促進するために、雇用主は、種々のタイプ　の障害者に対する作業場構内のアクセシビリティを改善すべく、あらゆる必要な手立てを講ずるべきである。これには、構内への入口、構内での移動、トイレや洗面所の設備に関する考慮を含めるべきである。

7.1.2. アクセシビリティの考慮対象には、用いられる合図、マニュアル、職場の指示、電子情報も含まれることを理解すべきである。これらは特に視覚障害者や知的障害者へのアクセシビリティについて見直すべきである。

7.1.3. 聴覚障害者にとってのアクセシビリティには、音によって伝えられることが多い情　報―ベルを鳴らすこと、火災警報、笛やサイレン―へのアクセスが含まれる。そのような装置は見直し、必要な場合には、フラッシュライトなどの別の補助具で補うべきである。

7.1.4. アクセシビリティの改善を計画する際には、雇用主は、障害のある労働者および、障害当事者団体も含む、専門的技術助言サービス機関と協議すべきであり、また、行政当局が設定した規準を参照すべきである。

7.1.5.　緊急時に関する計画では、障害者が安全で効率的に職場から安全な場所への移動　ができるようにすべきである。

7.2. 改造

7.2.1. 障害のある労働者が職務を効率よく遂行できるようにするために、ワークステーシ　ョンの改造が必要になるかもしれない。改造を計画する際には、雇用主は、関係する障害労働者および労働者代表と協議すべきである。

7.2.2. 同様に、職務遂行を最適に行えるようにするために道具、設備の改造も必要になるかもしれない。これらも、障害労働者および労働者代表と協議しながら計画すべきである。

7.2.3. 障害のある労働者の中には、例えば、職務のうちの、その障害者に遂行不可能な部分を取り除いて別の課業と入れ替えるといった、職務記述書の見直しと変更が必要な者もいるかもしれない。

7.2.4. 障害者によっては、職務を十分に遂行できるようにするのに、労働スケジュールの　柔軟性が重要な要因となり得る。この場合にも、当該労働者および彼らの代表と協議して考慮されるべきである。

7.2.5. 職務で要求される遂行内容は、とくに採用後、または、従業員が障害者となった初期の段階で、障害のある労働者および彼らの代表者と協議しながら見直す必要がある。

7.3. インセンチブと支援サービス

7.3.1. 行政当局は、職場の調節に対するインセンチブ、ならびに、職場あるいは労働課業の構成のし方の調節に関する最新の助言と情報を必要に応じて提供する技術的助言サービスを雇用主が利用できるようにすべきである。

8. 情報の秘密性

8.1. 障害者、低下した機能状態、あるいは損傷を受けた健康状態に関する情報は、彼らの同意の得て、かつ秘密性を保てる方法で、雇用主によって収集され、保管されるべきである。

付録 1

障害関連の国際的イニシアチブ

　障害関連の国際的イニシアチブには以下のものがある：

・障害者に関する世界行動計画,1982 年採択
　(http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswp-a00.htm)；
・国連障害者の10年,1983-92；
(http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm)
・障害者の機会均等化に関する標準規則
(http://www.un.org/socdev/enable/dissre00.htm)；
・職業リハビリテーション及び雇用（障害者）に関する条約,1983(No.159),（訳注：1992.6.12 批准登録)、付帯の勧告(No.168),1983,および、職業リハビリテーション（障害者）に関する勧告,1955(No.99)
(http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iiilba.htm)；
・アジア・太平洋障害者の 10 年,1993-2002
(http://www.unescap.org/decade/index.htm)；
・社会開発に関するコペンハーゲン宣言,1995
(http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssd-rl.htm)。
・アフリカ障害者の 10 年,2000-09
(http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.htm)。

これらのイニシアチブは、障害者が社会の全ての局面や部門への完全参加促進を目的としている。1995年のコペンハーゲン宣言では、障害を社会的な多様性の一形態とみなし、「万人のための社会」作りをめざして努力する、包含的な対応の必要性を指摘している

付録2
その他の関連するILO条約および勧告
(訳注：条約名、勧告名は労働省編ILO条約・勧告集第7版,労務行政研究所,2000によっ た。また、わが国で批准しているものには＊印と批准登録日を付した。)

[基本的人権]
- 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約,1958(No.111)、勧告(No.111).

[雇用]

雇用政策
- 雇用政策に関する条約,1964(No.122,*1986.6.10)、勧告(No.122);
- 使用者の発意による雇用の終了に関する条約,1982（No.158）；
- 雇用政策に関する勧告,1984(No.169);
- 雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約,1988(No.168).

雇用サービス
- 職業安定組織の構成に関する条約,1948(No.88,*1953.10.20)、勧告(No.83).

職業指導および訓練
- 人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約,1975(No.142,*1986.6.10)、勧告(No.150).

特別カテゴリーに属する人々の雇用
- 工業における児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する条約,1944(No.77);
- 非工業的業務における児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する条約,1946(No.78);
- 児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する勧告,1946(No.79);
- 高齢労働者に関する勧告,1980(No.162).

[労働関係]
- 企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告,1952(No.94).

[労働条件]

職業安全と保健
- 空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する条約,1977(No.148);

- 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約,1981(No.155)、勧告(No.164);
- 職業衛生機関に関する条約,1985(No.161)、勧告(No.171);
- 職場における化学物質の使用の安全に関する条約,1990(No.170).

賃金
- 農業における最低賃金決定制度に関する条約,1951(No.99)；
- 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約,1951(No.100).

[社会保障]
- 所得保障に関する勧告,1944 (No.67);
- 社会保障の最低基準に関する条約,1952(No.102,*1976.2.2);
- - 業務災害の場合における給付に関する条約,1964(No.121,*1986.6.10)、勧告(No.121);
- 障害、老齢及び遺族給付に関する条約,1967(No.128)、勧告(No.131).

これらの条約と勧告は、ILOのウェブサイト(http://www.ilo.org)から入手可能である。

付録3

いくつかのILO加盟国が採用している障害者に関する法的、政策的枠組み例

20世紀の最後の数十年の間に、世界中の国で、障害に関する法的、政策的枠組みに著しい変化が見られる。多くの政府が、障害者ができる限り完全に社会参加する権利を促進することを目的とした政策を採用している。これらには、多くの場合法律に裏付けられた、雇用機会の促進政策が含まれる。

いくつかの国では、これは雇用主に対して、職務の一定割合を認定された障害者のために留保することを求める、一般的に割当雇用法制と言われる法律あるいは規則から構成される。雇用主がこの義務を満たさない場合には、多くの国では雇用主に対して、職場のアクセシビリティを促す目的、あるいは職業リハビリテーションの目的に用いられる中央基金に納付金を支払うよう求めている。このタイプの法律があるのは、フランス、ドイツ、イタリアなどの多くのヨーロッパ諸国と、中国、日本、タイなどのアジアのいくつかの国である。

その他の諸国は、反差別法、あるいは雇用均等法を導入している。この場合には、雇用主が、採用、昇進、解雇、その他の雇用側面での障害に基づく差別を違法としている。このタイプの法律を持つ国としては、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、スカンジナビア諸国、南アフリカ、イギリス、アメリカがある。

多くの政府は、これらの政策と法律の実施を支援する種々の対策を導入している。これらには、動機付けとして作用する、あるいは、その人を雇用することで雇用主に対して付加的支出その他の問題を引き起こさないようにするための雇用主への財政的援助、また、関連する技術的助言が提供され、いかなる問題でもすみやかに解決するための支援サービスが含まれる。

これらの政策や法律の変化を背景として、障害者の雇用機会は過去10年から20年の間に劇的に進んできている。現在では、障害のある求職者に対して、特別なセンターを提供するということよりも一般雇用に統合することの方が遙かに強く強調されている。雇用主によっては障害のある候補者を直接採用しているが、一方、採用決定前に作業試行や一定期間の作業体験を提供することを好む、慎重なアプローチをとる雇用主もある。また、多くの雇用主は就業中に障害者となった従業員を継続雇用するとともに、法律によって要請されているからでもあるが、障害のために雇用から落後した人の職業復帰を促している。障害者が職務を効果的に遂行できるようにする雇用関連の支援を提供する、雇用主その他の人が留意すべき、障害者の能力に関して貴重な教訓が、学ばれてきている。

「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」

（Code of practice on managing disability in the workplace）の掲載について

＝第24回総合リハビリテーション研究大会
実行委員・企画担当：関　宏之＝

本研究大会のゲストスピーカーとして、ILO（国際労働機関）本部職業リハビリテーション専門官のバーバラ・ムレイ(Barbara Murray)さんをお招きし、「障害のある人の雇用ポリシーと雇用プログラムの動向－職場における障害マネジメントの重要性」と題して基調講演をして頂きました。わかりやすく、また、説得力のある講演内容に、研究大会に出席された多くの方々から賛同の声が寄せられました。

大会2日目（2001年11月17日）の朝にバーバラさんより、ジュネーブで開催されていたILO理事会において、政労使三者構成の専門家会合で起草された「職場において障害をマネジメントするための実践に関する草案：Final draft of practice on managing disability in the workplace」が、採択された旨のご報告いただきました。草案作りに関わってこられたバーバラさんは、ジュネーブでの晴れやかな瞬間に立ち会うことよりも、われわれの要請を受けて、日本の関係者を「エンパワーメント」することを選ばれたわけで、報告されるバーバラさんに“Congratulations！”の声もかかるなど、参加された方々ともども会場は心地のよい感激に包まれていました。

ILOは、＜条約・勧告＞において、障害のある人の労働の権利や労働を達成ための手法について大きな影響をもたらしてきましたが、今回の＜実践要項案＞は、政労使の三者で合意されたもので、その意味について、ILO東京支局(http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/new/index.htm)は、次のように報じています。

＜ILO、障害者の雇用展望改善を期待して実施基準を発表（英語原文）＞

2001年11月30日（金）発表 ILO/01/51

12月3日の国際障害者の日に際し、ILOは11月1～16日に開催された理事会で採択された「職場における障害の管理に関する実施基準」に世界の関心を喚起します。実施基準は、10月に開かれた政労使三者構成の専門家会合で起草されたものです。

現在、障害を有する方々は世界全体で6億1千万人近くに達しますが、このうち3億8,600万人が労働年齢人口です。障害を有する方々の失業率は高く、障害を有する労働力人口の8割が失業している国もあり、貧困と社会的排除の問題が引き起こされています。実施基準は、障害を有する方々の採用、障害者となった労働者の雇用を維持する方法に関し、企業を導く初の基準として、障害を有する労働者の潜在力実現に向けた環境整備に関する具体的な方策を列挙します。

また、この専門家会議の模様は、雇用主側の専門家として出席された日本アイ・ビー・エムの西嶋美那子さんが「働く広場（2002.1.）」で紹介しておられます。また、これらの一連の流れは＜http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2001/51.htm＞で紹介されています。

歴史的な意味を持つ＜綱領＞が、第24回総合リハビリテーション研究大会開催中に承認されたことは大変意義深いことであり、実行委員会では、

ILOの許可を得て、池田勗氏（元障害者職業総合センター統括研究員）と松井亮輔氏（今大会実行委員長：北星学園大学教授）共訳の全文を本報告書に掲載させて頂きました。なお、「リハビリテーション研究」誌では、111号（6月発行予定）から3回に分けて最終翻訳校正された原稿が掲載される予定です。

本文が、皆様の活動の基点になれば幸いです。

最後に、障害のある人の就業支援に関して、世界的な展望を認識するという好機を与えて頂いたバーバラ・ムレイさん、今大会の開催に当たって温かいまなざしを注いで頂いた元ILO職業リハビリテーション部長の丹羽先生、また、翻訳に多くの時間を費やされた池田氏、松井氏に心より御礼を申し上げます。

オムニバス講演

「検証：緊急雇用安定プロジェクトと地域性」

オムニバス講演

検証：緊急雇用安定プロジェクトと地域性
実施状況から

丹下　一男
日経連理事・障害者雇用相談員・障害者雇用アドバイザー

ご紹介いただいた日経連の丹下でございます。限られた時間でありますので、大分粗いご説明になろうかと思いますが、あらかじめお許しを賜っておきます。お手元の資料集の7ページから10ページまでに、これからご説明する内容がかいつまんで記載されていますので、それをご覧いただきながらお聞き下さい。

7ページに障害者緊急雇用プロジェクトの内容を載せてあります。この制度の根拠は、平成10年末に当時の小渕内閣が緊急経済対策の一環として策定した雇用活性化総合プランでありまして、暮も大分押し詰まってから、日経連に委託の要請がありました。

日経連としましては、にわかなお話でもあった上、これは紛れもない職業安定行政上の施策であり、日本経営者団体連盟という一民間経済団体が果たして担当すべきことか、また、全国的なプロジェクトとして展開されるわけですから、私どもの力でその規模に対応できるだろうかといった意見もあり、正直申し上げて若干ためらいましたが、障害者雇用という社会的な意義、また緊急措置・時限措置であるということ、世間から雇用問題の専管団体という位置付けを頂いている日経連の立場としては積極的な協力をするべきであるということになりました。

結果として、予想以上の成果を上げたという大変ありがたいご評価も頂戴し、感激させていただいているところでありますが、成果の裏にあるそれを支えた真の要因と思われることを3つほどにまとめさせていただきますと、まず1つは、日経連は各企業が加盟されるそれぞれの経営者団体が、団体会員として参加されるという組織形態ですが、主要構成メンバーとして全国47都道府県に1つずつ、また府県によってはさらに地域ごとに数ヶ所、地方経営者協会という組織があります。これら経営者協会の協力なくして、この全国的なプロジェクトが遂行できることはなかったといえましょう。

2つ目には、職業安定行政の問題である以上当然とはいえ、全国の労働局、公共職業安定所が全面的、積極的な協力をして下さったこと。そして3つ目は、忘れてならないことでありますが、障害者の就労援助という立場にある方々、あるいはその志をお持ちの様々な組織の方々のお力添えがあったことであります。この3つがそろって私ども日経連の実務が曲がりなりにも遂行できたと考えております。

7ページにありますように、私どもは障害者緊急雇用支援センターという専任する別組織をつくって運用しました。実施期間は、最初に委託を受けたのが平成11年の1月から12年の3月、つまり15ヶ月予算という枠内の予定でしたが、その後1年間延びまして結果的に13年の3月末までの委託となりました。

プロジェクトの仕組は、期間を通じて大分理解を頂戴したと思いますが、まず対象者は記載したように、公共職業安定所に求職登録をした障害者です。細かく申せば、障害者雇用促進法で定める障害者であるとか、あるいは、職場実習というプロセスが終った後に雇用関係に入ることが可能であるといったような条件がついています。いずれにしても、すべて安定所で求職登録というフィルターを通った方々が対象ということであります。

次に枠組ですが、従来の労働行政及び職業安定

行政の中では余り例を見ないやり方でして、まず職場実習という雇用関係のない期間を1ヶ月経過していただいて、具合がよければ、更に3ヶ月のトライアル雇用という期間をやっていただくという仕組であります。1人の障害者の方が、合計4ヶ月を掛けて継続的な雇用に移るか否かという経験をしていただくということになります。

そして手続ですが、まず障害者を受入れてどのような職場実習をさせるか、計画を事業所で決めた上、日経連宛てにファックスで送っていただく、すべてはこれだけで始まります。その後の、実際に開始したという通知などもファックスによることとし、奨励金の請求に関する手続についてのみ郵送によることとされました。いずれにしても、A4版の紙を一枚書くことで手続が進むという簡単さは従来のいろいろな制度の中には見られなかったことではなかろうかと思います。

奨励金は、ここに書かれている金額が、実習をした障害者自身と事業所に対して支払われ、その手続を私どものセンターが担当した訳であります。

このプロジェクトの最大の特徴点は、何と申しても利用後に雇用することを前提とした、いわゆる雇用予約がないという、従来の制度から見て型破りなところでありましょう。雇用予約がなく、職場実習、トライアル雇用のそれぞれの期間中、事業所・障害者の双方が相手を十分観察して、適合の可否を確認できるということでありますし、トライアル雇用終了に際して、事業所が不適格と判断せざるを得なかったという場合も、手続的には期間満了による解約という形で終了できるということであります。

このことが企業にとってみれば、障害者を雇用しようという考えを持ちながらためらいを感じることの背景にある、残念ながら別れざるを得ないこととなった場合、いろいろな制度上のペナルティーもさることながら、社会的責任を果たせなかったとの思いが残るといった大きな負担感の様なものを軽減できる、大変使い勝手がいいという評価となったと思います。

また、職場実習、トライアル雇用の奨励金を支払われることで、人件費負担が軽減されることも特徴点の一つであります。更にトライアル雇用については、一定の条件が整うと実雇用率にカウントされ、更正手続により納付金の返還も可能となります。そして、既に申し上げたように手続が非常に簡単であるということも評価点とされました。

なお、プロジェクトの進行状況数値を逐一ご披露していったことについて、民間団体としては当然のことと思っていましたが、意外にも従来にない適切な措置との評価を頂戴した次第でした。

その実施状況でありますが、表1～3をご覧下さい。まずプロジェクトの受付状況について月別の表の通り、実際に始まった平成11年2月頃はなかなかご理解いただけなかったのが、次第に認知されて、大体6月頃から少しずつ軌道に乗り始めました。平成12年の3月、同じく10月、11月、12月のあたり大変数が増えていますが、12年の3月は最初1年の予定だったため起きた終末の駆込みであり、10～12月はいろいろないきさつもありまして、平成13年3月までの委託期間にも拘らず12年12月で受付を打切らざるを得なくなったことから、大変多くの方が今のうちにということで応募されたためであります。いずれにしても、最初に申し上げた3つの要因がここに現れています。

次に、都道府県別ですが、表の一番上に実習延べ人数Bとして6,407人とあります。実際に実習を開始した人数であります。そのうちトライアル雇用へ移ったのがその右側にある4,990人であり、その他に職場実習から直接本雇用に移った方が73人います。反面、一部ではありますが残念ながら実習だけで終ったとか実習の途中でギブアップされた方も21％近くおられます。

それから、トライアルから雇用への移行状況を見ますと、トライアル満了後本雇用に移った方が4,019人、トライアルを全部経過しないうちに本雇用に移った方が84人、それに職場実習から直接本雇用に移った方を合わせると、Cという欄にあるように4,176人の方がいわゆる継続雇用の段階に移行しました。表にありますように、事業所の引受け希望人数の計との比較では、一番右側のように54.6％、半分を少し超える方が、継続雇用に移られたということですが、実際に実習に携わった方で見ると、継続雇用になった率は65.2％となります。

なお、ご覧のように全都道府県でこのプロジェ

クトが利用されましたが、中でもいくつかの県では大変に多くの方々が対象となりました。全国を順序づけて申し上げることにどれ程意味があるか別として、本日の開催地大阪府がご覧の通り全国一の実績を上げられました。2番目が東京都、3番目が神奈川県であります。以下、比較的人口が稠密で、商工業という雇用側の層も厚い府県が上位を占めていますが、中には例えば岩手県の様に大都市圏とはやや違う性格の地域が入っておられるというようなことからは、そこに就労に携わられたあらゆる立場、あらゆる層の方々のご努力が実っていると拝見しています。

大阪が終始トップを走られたことには、皆さんご存知の基盤があります。大阪ではプロジェクトの先駆的な体制を早くから造り上げられたという側面がありますし、その中身として、公労使の三者が協力しあって障害者の雇用に力を発揮されたということが、大阪をトップに位置づけた原因ではなかろうかと思います。東京都は2番目といいましても、考えようによれば全国で群を抜いて人口も多く、企業の集積度も高いわけですから、東京はもう少し頑張らなければいけないという思いもあります。また、神奈川もやはり大阪と似たようなことで、労使の連携が極めて密接に進み、就労支援の組織がきっちり造り上げられているということは、よくご承知の通りであります。

やはり、こういう組織造りがあってこそ、初めて障害者雇用が立派に進むということを如実に物語っていると思います。

更に障害部位別という表ですが、知的障害の方が全体のどのステージにおいても過半数を占めています。このことは、知的障害者の積極的な進出が見られたことに加えて、このプロジェクトが知的障害者の就労を企業がお考えになるについて適切な仕組みを持っていたためでもあると考えられます。

先ほど申し上げたように、このプロジェクトは平成12年12月末をもって締切られましたが、資料の最後に書いてありますように、最終の方々が4ヶ月のプログラムを終了され、私どもが完全に実務を終えたのが7月末でした。お陰様で何とか大過なくやれたという感じがしておりますが、最後にこのプロジェクトを通じて、何を私どもとして感じたかという点を申し上げたいと思います。

言うまでもありませんが、企業が障害者雇用に対して理解あるいは意識を持たれる度合は、逐年向上していると見させていただいておりますけれども、多くを申し上げませんが、昨今の経済環境は企業にとってまことに逆風であり、経営の立場としては、障害者であろうが、健常者であろうが、雇用という問題自体に積極的になりにくいという状況にあります。そういう環境下でありますが、一方、全体としては法定雇用率が未達であるということ、あるいは国民の就労、つまり働くというマクロな形の中で、雇用という様式が統計上8割を超えているということは、企業として障害者雇用について大きな社会的な責任を有しているとも見ることが出来ましょう。言わば企業は今、二律背反の苦しみの中にあるということを、ぜひご理解いただきたいと思います。

そうした中での障害者雇用の進展のためには、大変端的な申し上げようでありますが、企業をして障害者の雇用をやりやすくさせるにはどうしたらいいのかということが全ての焦点でありましょう。私見を交えて恐縮でありますが、3つのことを感じております。まず1つは陳腐でありますけれども、企業自身の更なる工夫、努力であります。これは、健常者の障害者への置換えというような初歩的な発想に留まらず、障害者の仕事を自分の企業の中にどうやって発掘していくかということでありますし、更には故のない差別が生じてはならないということでありまして、障害者の処遇については、先ず障害者、健常者を問わない職務遂行能力に応じた処遇制度を追求しなければならないということ、これが企業に課せられる2つ目の宿題でありましょう。方法論は企業の体質に合ったものを探るべきでありますが、特例子会社というような制度もあります。このようなことも視野に入れながら、企業は努力を更に進めていっていただきたいものだと、私どもは考えております。

なお、従来企業で障害者の概念を身体障害者に偏って考えておられるという感も多少ありますが、知的障害をお持ちの方、あるいは精神障害をお持ちの方が、全体としては大変多く存在するということもぜひ理解していただき、例えば知的障害者を自分の企業に迎え入れるためにはどうしたらい

いのかということをお考えいただければと思います。このあたりも当面する企業自身の更なる工夫、努力ということでありましょう。

2つ目が体制造りということであります。これは申し上げるまでもなく、全国各地で就労が円滑に進む体制を確立するということでありまして、端的に申せば安定所の求職者のプールに働く能力を持ちながらまだ就労の場に出てみえない方々を加えて、これを大きくするということであり、企業が適格者がいないと思わずに済む様な状況を作ることであります。そのためには、安定所と官民の就労支援組織、あるいは福祉関係の組織、このいろいろな組織が垣根を越えて力を補完し合うということが、大変大切であります。そして、そういう中で職業能力に関する情報を企業に対して積極的に与えていただきたいということで、この方はいい方だとか、頑張る人ですということよりも、何ができるか、何が不得手か、ということを企業に注入していただくことが大切であります。

加えて、雇用された後不幸にして挫折された方の、再度チャレンジできる機会をつくることも体制づくりの中心でなければならないと思います。昨今言われているいわゆる双方向性ということが、これからの体制づくりの課題でありましょう。

3つ目は、制度の支援であります。特定求職者雇用開発助成金といったような制度を始めとして、さまざまな支援のための助成制度があります。このプロジェクトも実はそういうものの一つとして世に問われたものではなかろうかと思っていますが、このプロジェクトが成果を上げたということは、障害者雇用にとってこういう制度が有効であったということを物語っていると私どもは感じます。その後を継承した障害者雇用創出事業が、本年度の利用を既に停止されている地域が多くあるように伺っていますが、大変残念なことであり緊急プロジェクトの成果が十分認識されていない結果となっているという思いがします。

いずれにせよ、従来ともすれば福祉と雇用とのギャップの様なものがあったように聞きますが、厚生労働省が成立したことでそうした問題が一気に解決され、接近することを願うものでありまして、今回促進法の改正をめぐり、障害者雇用問題研究会報告がつい先日出されましたが、その中に今申し上げた3つのポイントが、様々な角度から取り上げられ、改善を志向する議論が展開されている様に伺っています。この点は心強く感じますし、期待したいと思うところであります。

大変駆け足でしたが、このプロジェクトについて入口のところをご説明申し上げました。御清聴ありがとうございました。

オムニバス講演

アンケート調査から

森　悟子
大阪障害者雇用支援ネットワーク

まず、この雇用支援ネットワークについて、簡単に御説明だけさせていただきたいと思います。どういう団体かと申しますと、大阪市職業リハビリテーションセンターの関所長が代表となりまして連合大阪という労働者組合の組織と、あと関西経営者協会という経営者団体の組織、障害者を雇用している企業、能回施設の事業所さらにオブザーバーとして労働関係行政が加わりネットワークをつくっている団体です。なぜネットワークが、このアンケート調査にかかわることになったかと申しますと、先ほど日経連の丹下さんの方から御説明がありましたが、大阪の方で、緊急雇用安定プロジェクトに関する原案となるものについての討議をされておりまして、そのような関係から、大阪の方にも緊急雇用安定プロジェクトの事務局として、障害者緊急雇用支援センターというものを設置し、その事務手続等をこちらのネットワークの事務局の方で担当させていただいておりましたので、そのような関係から、今回のアンケート調査についてかかわらさせていただくこととなりました。

まず、アンケートの目的ですけれども、プロジェクトの成果を整理し、あと今後の事業展開に関する、参考とするというようなことで調査をさせていただきました。その成果を整理するということに関してですが、どこにポイントを置いたかと申しますと、先ほども制度について説明がありましたように、企業にとって利用しやすいものであったのかどうかという点と、障害者雇用をする際にやはり不安に感じられる企業が多いので、その軽減にどれだけ貢献できたのかといった点につきまして、主に視点を置いて調査をさせていただきました。また、実際に障害者を雇われて、どのような問題が上がったかということにつきましても、調べさせていただきました。

調査方法はアンケート調査とヒアリング調査の2種類です。アンケートの方に関しましては、実際に職場実習を経験したことのある事業所に対して、調査票を送らせていただいたんですが、どなたがプロジェクトの担当をされているのかということがはっきりしておりましたので、その方を御指名させていただきました。内容は事業所全体に関する調査と、実習生の個人名を特定してその方が実際に企業に入られてどうだったのかといったことがわかるような調査にさせていただきました。この詳細につきましては、「障害者雇用安定プロジェクトに関するアンケート調査結果報告」の方に詳しいことを載させていただいております。3,742ヶ所とのうち2,303事業所に回答をいただきました。このような郵送のアンケートにしては異例でして、かなりの回答数をいただきました。ヒアリングの選別につきましては、特徴のあった企業ということで、実際にたくさんの企業、プロジェクトを使って雇われた企業であるとか、障害者雇用に対する取組に対して、ユニークな実践をしておられるといったところに対しまして、ヒアリング調査をいたしました。では、アンケートの概要の方に移らさせていただきたいと思います。

まず、どのような企業とどのような障害のある方が、このプロジェクトに参加されたのかということを知るために、基本属性という項目を設けさせていただきました。まず、参加された企業の業種ですが、卸小売飲食業、食料品製造業、サービス業といった業種が上位を占めております。その

他につきましても、かなりの数がございますが、主に業務請負業、特例子会社、クリーニング、リサイクル、あと保健福祉関係の施設が含まれております。

事業所の規模について調べさせていただきました。55 人以下の事業所の数がとても多く、特に 10 から 29 人といった枠が非常に多かったです。しかし、それには少しわけがございまして、実際に大きな事業所ですけれども、複数の小規模事業所を持っておられるような企業につきましては、その大きな大元の本社ではなくて、各個別の店舗、もしくは事業所の方に回答を求めたため、実際にその受入人数の規模が少ないという傾向にはございます。しかし、そのようなことを考慮致しましても、3,000 人以上や 1,000 人以上は少ない傾向にあります。

次、利用された障害ある方の平均年齢を見てみますと、全体で 31.9 歳になっており、若い世代の参加が目立ちました。しかし、66 歳でご利用された方もいらっしゃいます。障害種別ごとの年代を見てみますと、知的障害につきましては、若い年代の参加が多く、20 から 24 歳をピークにあとは下降しております。身体の方につきましては、やはり知的と同じように、20 から 24 歳というのが少し多いのですが、全体的に平均して横ばいの傾向にございまして、30 から 34 歳といった年代では知的を逆転しております。精神につきましても、数が少ないので少し傾向は言えませんが、大体ほぼ、まんべんなく雇われているという傾向にはございます。

障害のある方の種別でみますと、知的障害の参加が多いことが目立っております。身体の中の障害の内訳では、聴覚言語障害がこの身体の中で占める割合が大きく、次が下肢位障害となっております。障害種別ごとの程度を見てみますと、身体につきましては、上肢と下肢障害を除く、ほかの障害で 1 から 2 級といった階級が多くて、ほぼ 5 割以上を占めております。しかし、知的障害につきましては、重度以外の参加が多く、57.9 %と 6 割近い参加となっております。

どのような障害の方が、どういった業種で働いているのか見てみました。すると、サービス業や卸、小売、飲食業につきましては、ほぼどの障害につきましても、多くの参加が見られております。あと、少し違ったところでは、食料品製造業の方で知的障害、体幹機能障害で化学、ゴム、石油製品製造業、聴覚言語障害で電気、機械製造業の数が多くなっているというのが目立ちます。

これも先ほどと同様に、障害種別ごとで実習職種、つまり、どのような仕事をされていたのかといったことを見てみました。すると、聴覚言語障害を除く身体障害につきましては、一般事務、事務補助といった仕事内容が多くを占めており、それ以外の聴覚言語障害、知的障害、精神障害につきましては、主に製造関係や軽作業といった実習職種で多く働いておられるのがわかりました。あと、知的、精神に限って見ますと、それ以外に、清掃や洗浄といった職種が多く、視覚障害につきましては、医療介護関係といった職種で多かったです。おそらく、これはヘルスキーパーであるとか、また針やあんまといったそういった職種でついておられる方が多いので、このような結果になったのではないかと思っております。あと、軽作業が聴覚言語障害、知的、精神で多いというお話をさせていただきましたが、それ以外のこの身体につきましても、やや高い傾向を示しております。しかし製造の方につきましても、同じような傾向にはございますが、やはりちょっと手が使えないといった上肢障害であるとか、体幹機能につきましては、やや製造加工につきまして、数が少なくなっております。

従業員規模別で見た業種につきましても、卸売・小売・飲食業、サービス業は、どのような規模でも多くの参加が見られております。先ほど、聴覚の方で多かった電気機械関係や化学ゴム関係につきましては、100 人以上の規模で参加されているところが多い傾向にございました。

従業員規模別の実習職種につきましても、作業系職種の傾向が多かったです。特に軽作業については、どのような規模でも入っておられるといったことが目立ちました。あと、一般事務については、300 人以上のところでされているところが多い傾向にありました。

次は、制度についてどのような評価です。まず、制度をなぜ利用したのかっていったことについて、調べさせていただきました。やはり労働局やハ

ローワークから依頼があったといったところが多く、それが55.0％を占めております。しかしながら、積極的に障害者雇用を考えておられたといった企業も32.0％を占めております。あと、どうして積極的に障害者雇用を考えていたのに、即採用をしなかったのかといった疑問もございましたので、利用したきっかけと即利用しなかった理由につきまして、クロスをかけさせていただきました。そうしますと、労働局やハローワークから依頼を受けたにしろ、積極的に雇用を考えていたにしろ、就労援助機関から依頼があったにしろ、採用するかどうか判断する時間が欲しかった、即採用するには漠然とした不安があったと感じておられる企業が上位を占めておりました。就労援助機関や訓練校などで訓練を受けていたら、スキルがあるわけだから、すぐに採用してもよさそうな、また不安がないような印象をお受けいたしますが、実際には、やはりスキルは確かにあるかもしれないけれども、そのスキルがこの職場内でどれだけ生かせるものなのか、職場の環境の中で、どれだけ適応できるのかといったこともやはり関係いたしますので、そのような結果から、このような「判断する時間がほしい」や、また「不安があった」といった要素が上がってきたのではないかと思っております。

次に、制度を利用したことによって、どのような効果があったのか、特に不安は軽減できたのかどうかといったことについて、調べさせていただきました。これは「障害者雇用に関する理解不足からくる不安」、「漠然とした不安がある」、「知識やノウハウ不足から不安がある」、「安全性について不安がある」、「作業効率や品質管理の面で不安がある」といった5つの項目に分けて、調べさせていただきましたが、実際にプロジェクトの利用前は、不安があったと答える事業所が多く、この「作業効率や品質管理といった面で不安がある」という項目につきましては、73.8％を占めております。ほかにつきましても、ほぼ5割弱からそれ以上あるという傾向になっています。不安があってプロジェクトを利用した後、それはどうなったのかといったことを調べさせていただきますと、7割近くが、どの不安項目に関しましても、軽減したといったように答えております。あと、一番初めに不安がなかったところの利用後につきましても、変化しないと答えるところが約95％以上を占めておりまして、あまり不安を感じなかったといった傾向にあります。このような面から見ても、プロジェクトが、実際企業で障害者を雇う際の不安の軽減に、少し役に立ったといったことが現れているように思います。しかし、不安があったが変化しない、もしくは不安が増加したと答えている企業につきまして、どのような状況になったのかっていったことを少し疑問に感じましたので、それについても調べさせていただきました。

これは先ほど、利用前に不安があって、利用後もやはり不安を感じておられるといった企業が、実際には、すぐその障害のある方を退職させてしまったのかどうかといったことについて調べさせていただきましたが、不安があっても、6割以上の企業の方は、何とか雇用を続けておられるといった結果が出てまいりました。残りの約3割は、やむを得なく退職をしてしまったわけですが、実際に企業の方から辞めるようにお願いをしたといった例につきましては、利用前後ともに不安がある事業所の約10％弱程度でございまして、障害のある方に対して不安を感じておられても、そのまま続けて雇用していこうという企業が多いという事を少し感じられたように思いました。

次は、プロジェクト利用後も不安が軽減しなくて、退職者を出した企業にとっては、この制度は評価されないものだったのか、その実習についての評価を調べさせていただきました。そうすると、このような実習制度があった方がいいと答える企業が、99.8％占めておりまして、その理由につきましても、雇用の前に判断ができるといったことや、実習の間に指導ができるといった理由で、評価させていただいているところが多くを占めました。

トライアル雇用についての評価についてても、同じように調べさせていただいたのですが、これも、先ほどの実習と同じような結果になりまして、やはり95％以上の事業所の方で、このような制度はあった方がいいと評価をいただいております。また、理由につきましても、期間中に判断ができる、実習だけでは判断がつかなかったところが見れるといった理由や、継続雇用が難しくても、期

間満了という形で終了できるといった意味で評価をいただいております。この継続雇用が難しくても、期間満了で終了できることは、企業が再挑戦しやすいものであり、企業自身それを評価しているという結果が、ここに現れていると思います。

プロジェクト実施の手続についての評価を調査した所、7割近くが適当であると答えていました。手続きの簡素化したことが、ここの評価に現れていると思いますが、それでも、約20％がやはり面倒であると答えおり、きりがないですが、手続きは出来るだけ簡単な方がよいように感じました。

奨励金の支給額についても、ほぼ適当であるといった回答が多かったです。あと、実習生に渡す分と、事業所に渡す分とで少し評価が分かれたのですが、実習生に渡す分で、「多かった」と答えるところが「少なかった」と答えるところより多く、これはある企業の方にお聞きしたところによると、実際に雇用に移ったときの金額と、実習のときの金額とギャップがあるため、少し困るというようなお話がございましたので、そのようなことが若干関係しているものと思われます。

次は、障害者を受入れたことによる影響ですが、3点調べさせていただきました。まず、理解や雇用促進に関する前向きな姿勢ですが、それはよい影響を与えたと答えるところが半数近くを占めております。また職場の雰囲気やチームワークについてや、職場内の整理整頓や安全対策につきましては、特に変化がないと答えるところが多かったのですが、これはおそらく障害のある方が実際に入ってきても、今までと同じように違和感なく、実習が進められたといったことの現われではないかと感じております。それ以外に、よかった点として、ヒアリングなど等でお聞きいたしますと、実際に障害のある方を雇ってみて、予想以上に能力があったので、自分の障害者に対する見方が変わったであるとか、まじめに働いたり挨拶がきちんとできるので、自分自身反省するところがあったといったことや、あと安全面の配慮や指示について、障害のある方についてわかりやすいように、プログラムを組むため、健常者の方にとってもわかりやすく、また安全面に関しても、向上したといったことで答えられている企業も多くありました。

次、実習を開始してからの問題点ですが、作業能力や持続性についてや、安全性の確保について、あと障害者の勤労意欲や職業意識について問題があると答えているところが多くを占めました。しかし反面約3割が、特に問題がないと答えていました。

これは、雇用状況別に見た問題点ですが、実際にトライアル中とトライアル後に分けさせていただきまして、またトライアル後については、雇用継続中と退職で分類いたしました。やはり共通して、作業能率や持続性について問題があるといったところが多かったです。トライアル中であろうと雇用中であろうと、そういった面については常に問題があるといったことが、現れているのではないかと思います。また、実際に雇用を継続しているところと、退職したところを比べてみますと、障害者の勤労意欲や職業意識の方に問題があるといった面で、差が現れてきました。特に問題がないと答えるところについては、雇用中のところが多く答えている傾向にはございました。また、実際に雇用しているところと退職者を出したところを見てみますと、家庭についての問題や、障害者個人についての問題が起きていると答えたところが多かったです。

次、実際に退職者を出したところで、その理由について聞かせていただきました。まず、本人の申出によるものが非常に多かったのですが、具体的な理由を見ますと、生活の問題や家庭の問題、あと身体や健康上の問題、勤労意欲や職業意識の問題が多く理由として上がっておりました。

これを更に分類させていただきました。そうすると、本人の申出によるものにつきましては、生活上の問題や家庭の問題、あと身体や健康上の問題、職業意識の問題といったところで多く上がっておりました。一方で、企業の事情によるところに見てみますと、先ほどの問題につきましても、確かに割合は高いのですが、職勤労意欲が意識が十分でなかった、技能が障害者にはなかったといったことで上げられているところが多くございました。その他について、どういった事情があったかと申しますと、企業と障害のある方本人と合意のもとで退職したといったことや、御家族や施設の方から申出があったといったところが多くご

ざいました。どのような事情にしろ、退職する際には、勤労意欲や職業意識についての問題といったことがやはり多くを占めているようです。

以上のことを、少しまとめてみますと、利用しやすい実習制度について、やはり続けるべきだろうということと、あと実際に不安を感じていられても、多くの事業所の方が雇っておられることから、その雇用後についてのフォローアップを障害者と企業に対して何かする必要があるのではないかということを感じました。あとやはり勤労意欲についての問題がひとつのポイントになっておりますので、障害のある方自身がどのように働く意識や意欲を持つのかについても問題になるのではないかと思っております。あと、障害者の方の理解についてや、その漠然とした不安があるといったことについては、また知識がないといった不安があると思われるので、情報提供や広報・啓発も必要ではないかと感じております。

オムニバス講演

コーディネーターとして

土師　修司
電機神奈川福祉センター　センター長

御紹介いただきました、社会福祉法人電機神奈川福祉センターの土師でございます。この緊急雇用安定プロジェクトのコーディネーターを、大阪の関さんと一緒にやらせていただきました。法律の中にもありましたけれども、定期的に当時の労働省と日障協と日経連と話合を持ちながら、この事業を進めてきた、その一員として、ここでまとめをやれというようなことだと受けております。

その前に、何で私がそういうコーディネーターをやるようになったかということを、簡単に紹介をさせていただきたいと思います。今、私が所属してます電機神奈川福祉センターは、産業別労働組合のひとつで電機連合がございます。日立、東芝、松下、富士通等の電機関係に働くに働く組合員が集まって、つくってますのが電機連合でございまして、全国で約70万の組合員で構成されています。その地方組織のひとつに、神奈川地方協議会がございます、その神奈川地協が、1972年から労働運動として障害者問題に取り組んでまいりまして、20年目の節目で、知的障害者の就労社会的自立を目指すような事業をやろうということから、今申し上げました法人を、設立し平成8年の8月から神奈川の横浜を拠点にして、事業をやっております。ですから、私も福祉に入ってから、やっと5年が過ぎたばっかしでございます。今、この5年間で私どもの法人で、200人の障害者の就労を実現させてまいりました。通所の施設が2ヶ所、それに3ヶ所の就労援助センターがございます。

実は私も、電機労連の神奈川地協の役員をやらせていただいてまして、先ほど言いました、障害者の活動もやってまいりました。組合を終えた後、出身の富士電機の川崎の中に、富士電機フロンティアという、知的障害者の特例子会社をつくらせていただき、私がいるときにはちょうど20人知的障害者を雇用してまいりました。そういう意味で、今回の緊急雇用安定プロジェクトは、今やっております福祉の仕事の上でも、また実際に障害者雇用してまいりました企業としての、関わりからだと思っております。ただいま報告のありました御二人とまた違った視点で、この制度を振り返っていきたいと思います。今新たに雇用創出事業が展開されているわけですが、今後とも御配慮いただくためにも、多少指摘も入るかもわかりませんが、そういう話をさせていただきます。

この緊急雇用安定プロジェクトのきっかけは、全国的にリストラが展開されていますが、労働省が障害者も四半期ごとに解雇される人数の、データを取っておるんですが、従来に比べて倍近く、倒産とかリストラで職を失う障害者が多くなっていました。労働力として今まで貢献してた人をリストラしたわけですから、まだ力があるこの人たちをもう一度活用しようということが背景にありました。言い換えれば、障害者を労働者として労働力として評価したからこそ、今回のこの緊プロがあったんだ考えます。

もうひとつ、その解雇されてる障害者が、障害種別で見ますと、身体が7で、それ以外が3であったことです。結果は先ほど御報告ございましたとおり、知的障害者が55％、精神障害者を加えますと6割を超えてるわけですね。言い換えれば、この制度は、知的な障害を持ってる方に対して大変いい制度であったというふうに思っております。実は、この仕事に入るとき、私は、神奈川

でございますので、日経連さんと一緒に、神奈川の経営者協会に行ってまいりました。これから一緒にやりましょうと言ったときに、当時の神奈川経協の幹部が、日経連がこんなバカなことをやるから会員が減ってしまうと申されました。先ほど丹下さんが、さらっとおっしゃいましたが、日経連さんの中でこの仕事をやるに当たって、官の手先になってやるのはおかしいじゃないかっていう論議もあったようでございます。ですから、全く別組織をつくられて展開したわけです。その様な背景があったということをひとつ申し上げておきたいと思います。

もうひとつは、当時まだ労働局になってませんでしたので、神奈川県の方の労働部の方に行ってまいりました。当時、職安が従来の倍以上の列をなしていた時期でございましたので、特に安定含めて気が立ってたと思いますが、こんなこと展開しても、1割も一般雇用に結びつかない、無駄な事だと言われました。結果を見てください。大変立派な数字が出ていると思います。それだけこの制度がよかったんだということをまず認識していただきたいと思います。

もうひとつ、関先生ともいろいろお話ししながら進めてきたのですが、時限立法で終わらせたくない、恒久的な制度にどう結びつけるか、それは数字を出す以外ないと思いました。実はこのトライアルの第1号は神奈川でございます。あるところで、神奈川はやらせをやったなんて言われましたけど。もうひとつ、最後も神奈川だったと思います。いずれにしましても、大阪、東京さんが大変頑張っておられたということで、今の創出事業につながったと思ってます。この制度を更によりよい制度に持っていくためには、やはり皆さんが、より多く御活用いただくということだと思ってます。

制度の内容につきましては、いろいろございましたが、特にきょう、リハ・大会ということもありますので、あえて私の考え方を申し上げたいと思います。特に知的障害者の就労では、仕事を探す、彼らの適職を探すというのは、大変難しい問題だと思います。いろいろな所でいろいろ研究されていると、午前中のお話の中にもあったようでございますが、結果的に見て、今回の1ヶ月の実習と3ヶ月のトライアル。計4ヶ月間、企業に預けることによって、その人にあった職域を企業が開拓してるんだと思います。今は、構造改革をいろいろやってます。民活をどんどん進めるということでありますが、ある部分を、民間にゆだねる、こういう制度を使ってゆだねるということが、結果的にひとりひとりの障害に合った、働く場所、能力を引き出す、そういう環境をつくるには、大変役立ったと思っております。

もうひとつ違った角度で、成果について考えてみたいと思います。ひとつは4,000人を超える人たちが、一般雇用に移行したわけです。ノーマライゼーションという言葉が聞かれるようになって、もう20年以上経ちます。社会へ出て働く、一般の人と一緒になって働くということが、結果的に社会を変えることになると思います。彼らの仕事振り、ひたむきさを見て世の中が変わっていくものだと思っています。そういう意味では、4,000人の人が、もっと言うと実習から入れますと、6,000人の人たちが、一般の社会の中に入って働くっていうことにチャレンジしたっていうことはまさしく、ノーマライゼーション・・・そういう社会環境をつくることに、社会効果として大きく寄与したのではないかなと思ってます。

2つ目は経済効果でございます。私は、先ほど言いましたように、施設の運営をやっております。措置施設でございますから、1人に対して、年間200万いただいてます。雇用された4,000人を、1年間措置したとして計算してみますと、80億なんですね。今回の緊急雇用安定プロジェクトは、2年と3ヶ月にわたって展開されました。年度予算6億でございますが。2回、補正がありましたので、全部で20億強かかっております。1年だけ見ても、全部が施設でってことにならないと思いますけれども、80億の成果が出てるんですね。もっと言いますと、私どもの利用者200万の措置費というのは、ランニングコストであって。施設を建てるお金とか、土地代だとかいろいろ考えてみますと。1人年間500万かかると言われてます。もし彼らが働かなかったら、社会的資源の中で、吸収しなければならないと思います。そういう意味では社会に出るということが、しかも20億で1年間で80億の効果が出るというのはすごいと思い

ます。この4,000人の人たちが、毎年2割ずつリタイアしたとしても、5年経ってまだ1,600人残ってます。200何十億という効果につながると思うんです。こんないい制度はない。私はそう思います。

ところが、今展開してます雇用創出事業では、実は今年度の予算は、8月で終わってしまったんです。それだけ好評だということです。私は、神奈川で特例子会社をつくる仕事をやっております。今、私が神奈川でかかわっているのが5社あります。本当は来年の1月から雇用ということで、しかも、創出事業があるからそれを使ってやりましょうということで、一生懸命口説いたんですけど、もう、使えないんです。場合によったら、来年の4月以降になりそうです。今、国会通りました補正予算の中にも、実はこの事業に対する補正がないんです。私どももももっと声を高くして、こんなに成果がある、しかも世の中を変えていくという、こういう事業を、できるならもっと伸ばしていけたらなというふうに思っています。関係者がたくさんおられると思いますが、ぜひ現場の声として、今申し上げたことを経済効果の面でもぜひ、今後とも反映していただけたら、大変ありがたいと思っております。尚、来年度予算も、実は今年度にプラス200人です。多分また8月でなくなるでしょうね。ぜひ御一人御一人いろいろな場で、声を出していただきたいと思いますし、特に関係される皆さん、そういう意味で、新しい制度として更に確立するように、御支援をいただけたらと思ってます。

実はきょうは、神奈川がどうだったかという話が、本題でございました。1枚だけ資料をつけさせていただきました。12ページあけていただきたいと思います。私は先ほど言いましたように、富士電機フロンティアという特例子会社にかかわってまいりました。日経連が平成9年に、全国の特例子会社連絡会を立ち上げました。もちろん、私もその中に入らせていただいてますし、つい先日も全国の集まりがございまして、出させていただきました。神奈川の特例子会社、実はこの中の日立、ニコンの2社は、このトライアルを使わせていただいて立ち上げをさせていただきました。それを入れて10社が連携をとっております。

また、就労支援センター、先ほど私ども3ヶ所持ってるって言いましたが、これは平成3年に神奈川県の福祉部と、政令市であります横浜、川崎の3県市が一緒になってつくった制度でございまして、大体95％が知的障害者の就労支援をしております。特に今まで働いていて、リタイアした方を再就職させることを中心にやっています。それが10ヶ所ございます。これも就労支援センター連絡会というのをつくらせていただいてます。実はこのトライアルが始まる少し前に、両方ドッキングさせまして、両方の集まる機会を何度かつくらせていただきました。真ん中のところのトライアルの部分ですが、大変いい、事業でありますので、日経連さんにお願いして神奈川の特例子会社と就労支援センターの皆さんに、日経連のコーディネーターに任命いただき名刺をもち、企業を、回っていただきました。神奈川だけ特別なことをやったなって言われていますが、特に企業さんの中に入って、障害者の雇用のお願いに福祉側として行きますと、門前払いを食らうのが常なんですね。その時日経連の名刺っていうのはすごく効果があります。いずれにしましても、その名刺を持つ人をたくさんつくって、いろんな場面でPRをさせていただいたっていうことが、神奈川の成果に結びついたんだと思ってます。

言い忘れましたが、当時の神奈川県の有効求人倍率が、沖縄に次いで全国で2番目です。ワースト2なんですね。工業県でもありますから、バブル崩壊後のあおりをずっと受け続けている県でもあります。そういう中で、神奈川の数字が高く出てるのは、そういったところがあったと思ってます。

もうひとつは、下の方の点線書きの中にありますが、県の経営者協会を中心に、私どもの仲間に加えまして、公的な機関の方に集まっていただく、企画推進会を持たせていただきました。実際に2年間でしたが、毎月1回この集まりの中で、進捗状況やセミナーをどうするかとか、いろんなことを話し合いながら展開してきた事も成果につながったと思います。

今回のこのプロジェクトを成功させた鍵というのは、それぞれの地域で、こういう支援ネットワークをつくっていくことにあろうかと思うんです。

一番右の方に障害者雇用部会がございます。実は、インフォーマルですが、神奈川には、平成3年から雇用システム研究会という集いがありまして、私どもの富士電機フロンティアも実はそこでの論議の中で、生まれた会社のひとつでございます。現在はその特例子会社や就労援助センターの仲間を中心に、私どもの施設で毎月1回雇用部会を開催いたしております。実はおとどい、今月分やりました。毎月60人から70人ぐらいの皆さんが参加します。今回も小田急電鉄さんが初めて参加し、特例子会社をこれから検討しますって言うんで、御挨拶いただきましたが、大体半分ぐらいが企業関係、それに就労援助センター、学校の先生も入っていただいてます。

ぜひ皆さんお願いしたいんですが、このトライアル管理が日経連から日障協に移っていったわけです。でもどこが管理しようと、どこが推進しようと、結果的には1人でも多くの知的な障害を持っている方、身体的な障害を持っている方が社会に出るということが、ここにお集まりの皆さん方も含めて究極の目的だと思うんです。そういう意味では、どこがやろうと何であろうと、ハンデを持って社会に出て、自立する皆さんを支えるような地域支援のネットワークをつくっていくことが大事だと思いますし、日経連がその種を植え芽を出した。それを違った形でも結構ですから、大事に育てていただきたいということを重ねて申し上げておきたいと思います。

最後に多少、自慢話をさせていただきます。今回のトライアルの結果で、神奈川の特徴を申し上げますと、先ほど言いましたように、55％が知的障害者という数字が出ております。神奈川は、就労援助センター中心に動きましたので、70％が知的障害者でございます。その背景には、この制度は企業が手を挙げて実習に入りますね。その時に1回チェックが入るわけです。その仕事に合うかどうか、マッチングするわけです。1ヶ月実習終わったときに、それで辞めるのか、トライアルに移るのか、またそこでチェックがあるわけですね。それから3ヶ月のトライアルが終わった後、今度は本雇用に行くかどうかということのチェックがあります。今までの障害者雇用ってどうだったかって言いますと、最初に求人、求職があってスタートしたら、後は雇った企業の責任だよっていうのが従来の障害者雇用、即ち健常者の雇用と全く同じなんですね。この制度は、少なくとも今言った3回、特に就労援助センターが絡んでいるっていうことは、できれば、一般雇用につなげたいということで何回も職員がフォローに行ってます。

特に障害を持っている人の雇用を実現させるためには、きちっとしたフォローをするということが、結果に結びつくのだということをここで証明していると考えます。尚、この神奈川の数字の中のうち、80人はうちの法人から就職させていただいています。

もうひとつの特徴は、実習から雇用につながった率が、全国で65％になっています。同じように、神奈川の場合は77％です。せっかく企業が手を挙げたのであれば、それに応えるように、よりその要求に合った人を送り込んで、サポートして、一般就労に結びつけていく努力を、送り出す方として意識しました。多少、手前味噌ですが、神奈川はそういうことを中心に、いろいろやってきた結果が、有効求人倍率が全国でワースト2の県ながら、こういう数字が出たと思っています。

もうひとつ、私の持論でございますが、障害者の雇用、今、企業を回りますと、リストラやってるからできないと言われます。では、バブルのときに障害者雇用って進みましたか。進んでないんですよね。そういうことに関係なく、障害者の雇用ができるような環境になってきたんじゃないかな。労働力としての価値がある障害者を育てて、きちっとサポートして送り込んでいけば、きちっと自立できる人はたくさんいると思っています。

何かまとまっているような、まとまってないような話をさせていただきましたが、私自身、この制度に関係させていただいて大変よかったと思いますし、大変大きなものを得たことを御報告申し上げまして、終わりにしたいと思います。　どうもありがとうございました。

シンポジウムⅠ

「雇用企業から＝雇用に至るまで・雇用の後・今後に向けて」

シンポジウムⅠ

「雇用企業から＝雇用に至るまで・雇用の後・今後に向けて」

コーディネーター：高井　敏子
加古川はぐるまの家

コーディネーター：山口　光一
中小企業支援指導センター

○高井氏　お待たせいたしました。ただいまから、シンポジウム。を始めさせていただきます。

ご紹介いただきました私たち2人は、加古川はぐるまの家の高井と、もうお一方は地元大阪で中小企業支援指導センター、コスモラーマの代表をされている山口光一さんです。

私は、障害を持った人たちを送り出す側の「送り手」、そして山口さんは「受け手」側と立場は異なりますが、同じ団塊の世代をともに生きた2人が、わがままなパートナーシップを発揮しながら進行させていただきたいと思います。何とぞ、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、まず初めに、シンポジスト並びにショートレポートをいただきます講師の先生方をご紹介させていただきます。

ショートレポートをしていただきます、矢野紙器株式会社専務取締役の矢野　孝様です。（拍手）そのお隣は、株式会社マイカル人事本部人事部課長の小林　繁様です。（拍手）少し離れて、ピークヤム株式会社アシスタントマネージャーの谷口さち子様です。（拍手）そのお隣は、株式会社ストローク代表取締役、金子鮎子様です。（拍手）そのお隣は、高島屋大阪店総務部人事グループ採用担当係長の脇田寿博様です。（拍手）そのお隣は、ユニバーサルジャパン人事部次長の森山　正様です。（拍手）最後は、オフイースオオイ代表取締役、大井行衛様です。（拍手）以上の7名の皆様です。

なお、シンポジウムの進め方ですが、まず初めに、矢野さんよりショートレポートをいただき、それを受けて6人のシンポジストの方にお話いただきますが、与えられた時間は2時間30分しかありません。そんな中で、できれば最低3回はお話しいただきいと思っています。お1人お話いただいたら私たちの方からワンポイント質問を入れさせていただきながら、進めていきたいと思っています。

最初にお断りなのですが、本来ならば会場の皆さんとの質疑応答の時間をとるべきところではございますが、時間の制約もございますので、何とぞ、この2人に任せていただいて、あとは後ほどの懇親会等をご利用いただき、親交を深めていただけたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、矢野さん、よろしくお願いいたします。

矢野　　孝
矢野紙器株式会社

○矢野氏　矢野です。会社は、段ボールケースの製造をしております。場所は大阪の天王寺区の南に聖徳太子がつくった四天王寺というお寺があるのですが、その前でやっております。今年で51年目になりますので、1950年ぐらいが創業です。今日は、そういった中で失敗も重ねながら、障害のある人たちと一緒に仕事をして、いろんなことを学んだ、それを少しお話しさせていただきます。障害のある人たちの雇用に至る経緯ということですが、実は僕が小さい時から、我が社には障害のある人たちが働いておられたのです。聴覚障害の方たちと、地域におられた知的障害の方が務めておられました。非常にかわいがってもらったとい

う思い出があるのです。

僕は二代目で、その時は子供でしたから、経緯というのはよくわからないので、親父に聞いてみたら、話の中では障害者雇用という考え方はなかったようです。その当時というのは人手不足というか、人を必要とする時代だったので、まさしく人材、戦力としての雇用だったと言っていました。

そんな中でちょっと気になることを言っていたのです。障害者雇用という、そういった考え方は、社会の流れとか時代の流れの中からうまれて来たのではないかと。そして、おまえたちがそういう社会をつくってきたのではないのかと。確かに小さい時を思い浮かべますと、いろいろな職場というのが僕らの周りにあったと記憶しています。多様な職場、そこにはいろいろな人たちが働いておられた。その中に障害のある人たちもやっぱり働いておられたのです。それと、会社の職場は僕の遊び場でもありましたので、子供心に、大人たちが働いている職場に何か勢いとか熱気みたいなものを感じたのを憶えています。

今はやりのSOHOというのか、スモールオフィース・ホームオフィースといったものがあちこちで、どんどんうみだされていく時代、まさしく戦後の復興期と言われる時期だったのでしょうか。地域といった暮らしの空間に、生活の場所や仕事をする場所が一緒にあった、隣接していたという時代だったような気がします。

今、振り返ってみて思うのですが、その当時は生活する目的とか手段といったものが自分たちの側にあった時代、個人に所属していた時代ではなかったと思うのです。

例えば、我が社は段ボールケースの製造業なのですが、ものをつくる手段は自分たちの手の延長線上にあった、技術というものが個人の身についていた時代です。ですから“包丁一本さらしに巻いて旅に出るのも”という歌がありますが、働いておられる方も非常に流動的だったです。所属領域を求めて旅をするというか、何かうちの会社を通行して行く、言い方を変えれば入れかわり立ちかわりが激しい時代だったのです。

その一方で、組織という観点から見たらどうかなというと、やっぱりある意味では未成熟というのか、ルールとかいったものは余りなかった。荒削りといいますか、帰属意識というようなものも少なかったように思います。

多分さっきうちの社長が言っていた、おまえたちがやった事だというのは、そういうのを組織化してきたというか、成熟化してきた、そういう中で本来自分たち側にあった生活の目的とか手段というのが、実は自分たちの所属する領域の方に吸収されていったという気がします。そういう中で障害という環境や立場を社会の中で考える必要が出てきたのではないかと思うのです。確かに、人側にあったものを組織の側に取り込んだというのは、僕たちの世代の責任かなという気がします。僕自身振り返ってみますと、そういう事を実際にやっていくのですね。そんな中での失敗談が、多分皆さんのお役に立つと思います。

僕は、1970年の後半、第2次オイルショック以降の非常に厳しい時代に今の会社に入るのですけれども、その年にそれまで出したことのないような欠損を出すのです。多分中小企業経営のひとつの分岐点としての時期だったのではないかという気がしています。

そんな状況の中で僕がやった事は、組織の維持・発展という事です。親父の世代は創業という立ち上げの時代だったと思うのですが、その仕組みを継続する中でさっき言ったようなことをやり出すのです。例えば、会社の中にルールをつくるとか、タイムレコーダーを入れて時間管理をしたりするのです。今考えると、何でそんなことをやったのかなと反省をするのですが。それと、例えば多技能工化なんて事を言っていました。要するに大先輩である、僕らが小さい時から働いておられたような職人さんたちに向かって、これからはひとつの技術や技能では飯は食っていけないから、何でもできるようにならないといけないというようなことを言っていました。また、作業手順の標準化や平準化という事もしていったのですね。その当時のキーワードというのは、合理化という言葉だったと思います。それとセットになっていたのが、いわゆるメカ、機械化ですね。そういう時代だったですね。それを導入していくということをやったのです。今のキーワードといったら、リストラ。それにセットになっているのがテクノロ

ジーというやつです。これは物すごい削減能力を持っています。僕は真剣にリストラの本来的な意味を考えていかんと、後世に笑われるのではないかなという気がいます。しかし自分自身、同じようなことを当時やったわけです。合理化・機械化ですね。現場では、総スカンというか、猛反発を受けました。それはそうですよね。今まで自分の技術として、食べる手段としても自分の手のうち、働く主体側にあったのが、いわゆる機械化することによって奪い取られていくという事の中で物すごい反発がありました。

組織の歯車になりたくないという話が、現場の特に若い人間からいわれました。彼らに僕はこういうことを言ったことがあります。歯車というのは大切なものだ。非常にすばらしい仕事、役割ではないか。どんなにすごい組織でも、どんなにすばらしい機械でも、歯車がひとつ欠けたら機能せんやないかというようなことを、聞いている本人もつらいけれども、言っている本人もつらいです。歯車が欠けたらかえことするだけです。そのために規格化というのをやっているのですから。

そういう中で悪戦苦闘しながらもやろうとしていたのが、いわゆる人材教育ということです。そして、人間関係という一大事業だったのです。そんな時期に中小企業家同友会という、障害のある人たちが直面している問題や雇用を経営課題として考えてきた経営者の交流会に出合うのです。きょうも仲間が来てくれているのですが、そこへ入るわけです。

僕は、これによって大分救われました。なぜかというと、良い仲間に出会えた。良い先輩に出会えたということです。さっきお話しした人材教育という事ではいろいろ教えられました。その当時、僕が障害者雇用ということについてしゃべるひとつの切り口は、労働能力という考え方でした。僕は小さいときから、障害のある人たちが立派に職場の中で活躍されているというのを見てきましたし、実際その時は一緒に働いていましたから。だから障害がある、障害イコール労働能力がないという、そういう偏見は捨ててほしいと、そういう話をしていたのです。根拠のない偏見に基づいて判断するのは、経営者として如何なものかといった、非常に生意気なことも言っていたのです。

ところが、その労働能力という時の能力のあり場所や、そもそも能力というのは何かというのを実はそのとき余り知らなかったと思います。そこらへんを実は先輩に教えてもらうのです。よく言われたことですが、おまえは人育てをやっていると言うけれども、おまえのやっていることは、自分にとって都合のいい人間を育てようとしているだけだと。自分たちにとって都合のいい能力を身につけさそうとしているだけだ。それでは人は育たないと。人の能力というのは、そのとき僕たちは潜在能力という言葉を使っていたと思いますが、そういう人のもっている潜在能力を開花さすということは、もっと具体的なことだ。自分の職場にいる、目の前のその人間が持っている能力を開花させるということだ。そして開花させることによって、自分の職場で、人材として育ってもらう。または、働き甲斐という思いを持って働いてもらう、それを願うことだと言うのです。教育者になれということです。

この間、小泉総理のメールマガジンを読んでいて懐かしい言葉に出会ったのです。思い邪(よこしま)無しと。井上靖さんが、孔子という本を書かれたときに、そういう言葉を聞いたのですが、思い邪(よこしま)無し。馬の斯(ここ)に俎(ゆ)くを思うというものです。それは、馬をただひたすら育てる。そしてその馬が力強く草原を駆けめぐる姿を思い願うという、これと同じことを障害者雇用の先輩たちは言っているのです。僕は、さすがにそれは無理だ。中小企業の経営者というのはそろばん勘定をしないといけない。そろばんをはじいてこそ、企業の存続できるのだということを言っていたのですが、その先輩は、それはまさにその通りだ。僕たちは聖人君主ではない。しかし、そういうことを思える瞬間がある。常に思い続けることはできないかもしれないけれども、そういうことを思える瞬間があると。その話を聞いたときに、障害のある人たちと仕事をされてきた中で、いろいろなことを経験されているのだなと感じました。しかし、僕もそれに似た体験をすることになるのです。ちょうど10年前ぐらいになるのですが、今みたいに非常に厳しい時代で、解決策を描くことができない問題が山積する中で、現場で立ち尽くすしかないという、言葉ではそういう表現しかで

きないのですが、実際に精神的にも肉体的にもくたくたになっている時期だったのですが。そのときに、うちの会社で一緒に働いていた知的障害の社員が僕の側に寄ってきてくれて、こう言うのです「専務、大丈夫ですよ、僕がいますから」と。僕は、そのときある瞬間をおいて、どこか体の中から、ああそうだ、何とかなるんだという声が聞こえたという感じがしまいた。目からうろこが落ちるというか、経営をしている中で、経営者というのは一皮むける瞬間があるとよく言われますけれども、そういうものだったのかなという気がします。自分が今まで考えていたことが、大転換、360度グワット回るという感じです。360度グルット回るというのは、もとへ戻ってしまうということです。ちょっとここで笑ってもらわないと困るのですが。考え方というのはそんなに急激には変わらない。ところが物事の見方が変わった。さっき言いましたように、何とかなるなという感じだったです。

そのとき、先輩が言っている、人が成長する過程というのはこういうことだったのかなと思ったのです。僕らは常に言い続けていたわけです。障害のある人たちが抱えている問題とは何かいう中で。人が成長するというのは、例えば人間のからだの中にはたくさんのスイッチがある。これはもともと持っているスイッチだ。決して何処から移植するのではない。そのスイッチは最初オフになっている。それを自らの力でオンにしていくなかで人は成長する。ところが自分の力だけではどうしてもオンにできないスイッチがある。それは例えば人との関係とか、環境との間で押されるスイッチだ。そのスイッチが押されることがない。ずっとないという状況に追いやられる。そういう人たちの問題がまさしく障害だと。

実は、僕はずっと彼のそのスイッチを押し続けていたつもりだったのです。ところが全然違うところを押していたという気がします。しかし、彼がまさしくその時、何処かにある僕のスイッチを押してくれたのです。

障害者雇用に取り組む先輩経営者に、中小企業の経営者にとって人育てというのが一番大きな任務だ、指名だといわれました。人を育てる環境を職場につくれと言われたのです。ところが、育つ環境はつくれないぞ。どんなに頑張っても、コントロールしても育つ環境はつくれない。それができるところが職場だというです。そのことの意味が、少し分かったようなような気がします。働くこと通して、ひとりひとりの可能性が開花する、それが組織の可能性につながる。1たす1が3以上になったり、部分部分の和が全体を上回るようなダイナミックな力を発揮する。そういう職場のモデルを実は僕たちの先輩や仲間がつくってきてくれたのだと思います。そして、それはまさに障害のある人たちが働くということを通じて主役になる中でうみだされてきたのです。そういう本当にダイナミックな職場をさらにうみだす、その姿勢が現場主義ということだと思います。そういう話を続けていきたいのですけれども、ショートレポートということで、そろそろ終わらないといけません。多分そういう事例はこれからパネラーの皆様とか、明日の発表でいろいろお聞きできると思います。ちょっと長くなりました。これで終わらせていただきます。

(拍手)

○高井氏　矢野さん、どうもありがとうございました。

今、語られたことにつきましては、レジュメにも記されていますので、次のシンポジストの方に移っていきたいと思います。

それでは、マイカルの小林さん、よろしくお願いいたします。

小林　繁
株式会社マイカル

○小林氏

企業の障害者雇用について

障害者雇用の基本

①人権的考えからの雇用

②障害ではなく特徴

③雇用ではなく就労

④雇用率確保ではなく人材確保

障害者雇用後の基本

①仕事でのコミニュケーションを取る

②日常でのコミニュケーションを取る
③ともに働く仲間である

今後に向けて

障害者雇用の概念は1981年に、「国際障害者年」の行動計画において話し合われ、発表された、「障害者は社会の他の者と異なったニーズをもつ特別な集団と考えられるべきではなく、通常なニーズを満たすのに特別な困難をもつ市民である」とする。これが（理念）であり、本質であるとされています。

このことからも、障害のある人が他の一般市民と同じように社会の一員として、さまざまな分野の活動に参加できるように、企業が自ら最低限雇用率（1.8％）を守りぬくことが企業の社会的責任であることを認識することが必要です。

①私は現在マイカルで人権と障害者の担当をしております。

実は、会社の実情を考えると、今日ここに出てくる事にためらいがありました。
しかし、このような時だからこそ皆様にお話したいと思い出てきました。

今私は、人権を担当していて本当に良かったと思っています。私の障害者雇用の基本は、人間は、誰でも同じではない、違って当たり前である。なぜなら、生まれも、育った環境も同じではないのだから、同じ人は一人もいない、だからみんな同じように生きていく権利はもっている。だから皆が一緒に働く事だ、これが人権を担当している又障害者雇用の担当をしている私の基本の考え方である。

わが社は今非常に厳しい経済情勢の中にいます。その中で会社が今後どうなるかと言う流れの中で、組合は従業員の雇用を守れ、全従業員が働く場所を確保する事、そうした時に障害者の雇用の問題はどうするのかとと言う問題が出てきたわけです。そんな時障害者だけをどうするのではなく、働いている全ての人を雇用する事ではないのか、皆の雇用を守るのは当たり前ではないか、そうゆう考えの中で次の職場を探して欲しいと話しました現在、会社の中でお店は営業しています。ですから現在障害者のかたも、自分で体調を崩し自分から辞める人はべつとして、現在それ以外の人で障害者でやめた人はおりません。

障害者担当としていま一番苦慮しているのは、もしお店が閉鎖した時そこにいる障害者のどのようにしていくか、常にそれを考えています。

一番良いのは、全部のお店が存続できることが良いのですが、現在では未定です。

会社の中で社員をリストラしているのだから、当然そこの中で障害者も減らしていかなければいけないのではないか、要は従業員を減らすということになれば、作業能率が落ちる障害者の人を置いておくわけにはいかないという話がきました。

果たしてそうなのでしょうか。私はその時話をしたのは、そうではなく自分の持ち場をきっちり守り、自分の持ち場の中で一生懸命やっている人、自分の能力で能力の範囲で仕事をしている人、そういう人は決して会社に対してマイナスだけではない、プラスになっている人も多い。健常者であってもマイナスになっている人も中にはいます。会社の中で就労の面から見たらはずすべき人はおるはずです。

要は、障害者の雇用はどう考えるか、自分の所で仕事をしていただく、それが会社の全体の中でプラスになっていく、それは健常者であろうと障害者であろうとそこの職場でプラスなっていただく、要はそれだけのものを自分で作りもっていただくと言う事が必要になってくると思います。

うちの会社で事務所にいる女性で障害を持っている方が、障害者雇用促進協会で表彰を受けた事でのレポートのなかで、彼女自身が言っていた言葉を紹介してみたいと思います。「私が不自由さを感じるところは、きっとお客様も同じ思いをしていらっしゃる事が多いでしょう。福祉やサービスという言葉が出てこなくても、職場のみんなが私にしてくれると同じように自然な形で、まるで当たり前のようにたくさんのことができたらとおもいます。」こんなふうに話しておられました。ですから私は障害を持った方に非常にいろいろなことで教えられた事が多いわけです。これも障害者雇用のプラスのめんです。

②内部の関連会社については、マイカル本体と同じように考えております。関連企業といってもい

ろいろなケースがありまして、会社の中でお取引をさせていただいているところとか、ありますがマイカル全体として考えていっていますので、お店は現在でも営業をがんばってしているわけです。

③今現在はそういう状況になっていますので、例えばお店の中で採算が合わないところでは、お店を閉めるという状況に恐らくなってくるとおもいます。ただその時に前もって、ある程度状況がわかってきた時に、職業安定所などと店の閉鎖等についてコミニケーションをとっていきます。いまは大阪東の職業安定所をキーステーションとして全国の職業安定所とのパイプを取っています。そこでこういうような仕事をしていらっしゃる方がおりますけれども、勤めるところはありませんかと前もって調整できるようにしています。

そして大阪市内であれば、今までおつきあいのあった就労支援センターのかたと前もってのコミニケーション取り合っていく事が大切だと考えています。

④人権と言う事とリストラという一見相反する部分があると考えがちですが、本当にこれから考えなければいけないのは、われわれ人間は働く場所がなければ生活が出来ない、食べていけないと思います。だから障害があろうとなかろうと、もし会社がなくなったら働く場所を自分で探していこうと言う気構えが必要だと思います。だからリストラに対して今立ち止まるというおはなしがありましたけれども、立ち止まっておられない場合もあるので、とりあえず自分で一生懸命前に突き進むしか今の現状の中ではこれしかないのではないかとおもいます。

⑤今、私が人権と言いましたのは、人権担当としてずっとやってきてますので、例えば
人権問題を話すときに、いろいろな差別の問題から発生して人権問題が出てくる事が非常に多いわけです。私は人権の基になっている事はみんな生きている人間なのだということが人権の根底だと思うからです。そこで障害者であるとか、外国人であるとか、女性であるとか、そういうものが人権の一つの基軸になっています。その意味からも障害者だからこの仕事は出来ないとか、言うのではなく、その人が持っている能力はどう言うものがあるかと考えるべきだと思います。

さっき僕は言わなかったのですが、障害者の雇用を増やしていったとき、どう言う考え方をしたかと言いますと、会社の中でこんな仕事があるのではないか、こういうことが出来るのではないか、障害を持っていることと仕事が、雇用ではなく就労が先だと言う事が根底になって考えています。ですから人権も障害者雇用もいっしょという考え方をしています。今、リストラと言うお話がありましたがその事に付いては先ほど話したとおりです。

⑥もうだいぶ前になりますが、養護学校から先生がまいりまして、先生が1人の生徒さんの履歴書をお持ちになりまして、この子を正社員で入れてくださいと言う話になりました。そこで正社員とは何時間ですか、と言う質問をしたところ、学校では八時間勉強をしているから十分出来ると言う事でした。そこでうちでは最初は短時間で仕事をして戴いていると言いました、そこで慣れていただいて、それから職場で働いていただく事になるのです。環境が変わると長い時間の労働が出来ないのです。そこでいろんなトラブルとかいろいろなものがおきるわけです。ですから受けるときに、相手先と受け入れ側のコミニュケーションを良くとっておく事が必要です。例えば仕事をしていく中で必要な事は、周りの人とどの様にコミニュケーションとっていくか、どの様に接していく事が必要です。そういうことがいちばん大事ではないかと思います。

⑦今、ネットワークが私は非常に大事だなと思っています。うちのようにこの様な状況になったとき、就労支援センターのかたとか、いろいろなところでお会いさせていただいた方など、毎日のように相談が出来る、やっぱり僕らはただ、たんに障害者を雇用するだけではなく、どのようなときでも相談できる事がいちばん大事ではないかと自分自身考えています。
(拍手)
○高井氏　どうもありがとうございました。

人権ということをテーマに障害者雇用も進めてこられましたが、この度、民事再生法の適用の申請をされる中で、現在は1名を除いてそのまま各店舗で勤務しているというふうにお聞きしてほっとしていますが、その反面、マイカルさんは大型店舗を多数お持ちの中で、今回のことは関連会社にも波及しているのはないかと思うのですが、そういったところはマイカルさんとして、どの程度、把握されているのでしょうか。

○小林氏　はい、一応は関連会社、そういうものについてはわかっているつもりではおります。いろんなケースがありまして、会社の中でお取引をさせていただいているところとか、中で一緒にお仕事をしていただいているところとか、ほとんどお店はやっていますので、今の段階ではまだそのまま継続を続行しております。

○高井氏　ありがとうございました。
それでは、次に谷口さん、お願いいたします。

谷口さち子
ピークヤム株式会社

○谷口氏　ピークヤム株式会社はコーヒー・スムージーを中心にジュース・サンドイッチ・輸入雑貨等を扱う飲食業で東京都千代田区の霞が関ビルに1997年創業し、他支店8店舗を営業しています。アメリカのカートビジネスをヒントに小さな面積での効率のよさを生かし、そこで差別のない雇用を実現しようと起こしたベンチャー企業であり、現在社員アルバイト合計で約90名のうち精神障害者13名、知的障害者1名です。

わが社では障害者採用条件を、「作業所、デイケア、授産所等どこかの施設に属している。」としています。ある程度の期間、生活の様子を見て下さっている職員の方による推薦が必要です。働き始めた後も相談できる社会資源を持っていることはご本人にとって仕事を長続きさせられる重要なポイントになっていると思います。事業所にとっても問題が起こったときの第三者のアドバイスは貴重なものです。

採用後はまず研修からはじめ、評価表に従い手当てを上げていく形をとります。「労働の力に応じた手当て」という単純なものであり、会社側と本人との合意によるものであり、他アルバイトの不公平感もありません。

「労働の力＝生産性」に関し、送り手側（作業初頭）と受けて側（会社）の判定の差に愕然とすることもしばしばですが、時間を掛け実力をつけた方は我社にとって大きな戦力になっています。これからも精神障害の方の採用を進めていきたいと考えています。

(拍手)

○山口氏　精神障害者の方でストレスに弱く、ある日突然やめるということで継続が難しい方も中におられるのですが、御社の場合にストレスに強くなれということをおっしゃっていますが、その辺の経過を少し具体的におっしゃっていただけませんか。

○谷口氏　まず、私は相談をするとき、いろいろ会社の中で起きた、障害者の方が思っているトラブルは事実です。それからこちらの思っているのも事実で、それがどうしても直接は言えなかったりということがあるので、そこのところを後ろにいる社会支援の方に相談して、こちらに相談をしていただくということで日にちを減らしたり、時間を加減したりして、なるべく長く続けられるようにして、その方のストレスを解消するということに努める。それを直接こちらがストレスを解消するのではなく、まずその障害者の方に言いますと、お父さん、お母さんには相談しないでと、ストレスがもっと高くなってそこで何てひどい会社だと、家族の中で言い合って、それで不幸だったと考えるのがせいぜいで、いい解決にはならないから、それを、あなたこういうふうに思っているかもしれないから、この部分は相談しなさい、この部分は我慢しなさいということをそちらで話して、こちらにもよく言っていただけるので、こちらも内容があらかじめわかるので、ストレスが少ないですし、ご本人も多少なりとストレスを解消する場所を必ず持っているということが条件ですので、ストレスが少ないというふうに感じています。

○高井氏　どうもありがとうございました。
もう少しお尋ねをしたいと思うのですが、次に回

します。
それでは、金子さん、よろしくお願いいたします。

金子　鮎子
株式会社ストローク

○金子氏　株式会社ストロークの金子でございます。

私どもの会社のことは、このレジュメに概略を書いてございますので、時間を省略するためにポイントだけ申し上げます。私は、定年までよその企業に勤めておりました。昭和47年から精神障害の方たちとつながりがありました。その方たちの話し相手やご家族の会の勉強会をやってきました。作業所を卒業してもなかなか一般の就労は難しいということで、当時私が企業で研修担当として、新人の受け入れをしていたことから障害のある人たちと一緒に働きながら、もうちょっとレベルアップしてちゃんと働けるようにならないかなということで、定年後平成元年ですけれども、株式会社をつくって、そこで精神障害の人と一緒に清掃の仕事を始めました。

13年たっていますけれども、本当に小さな会社で、素人が始めた会社ですので、本当に少しですけれども、通院している人が大体十二、三人、社会適応訓練の訓練生が今5人います。そういう人たちを含めてやってきましたけれども、なかなか最初は、出てくる日に出てこないとか、来るはずの時間に来ないとかというようなことがありました。病気をしたからといって、仕事をすっぽかされたのでは困りますし、やっぱり企業として契約して、仕事を受けているわけですから、仕事にちゃんと出てこないと困る。そういうことから言いますと、やはり精神障害の人は勤務が不安定であてにならないということをよく言われます。そこのところを何とか契約先に迷惑をかけない形をつくろうということで、今精神障害の人と、あと健常者といいますか、サポートする人間が社員を含めて二、三人しかいません。

そういうことで、大きな現場ですと多少休んでも調整がつくのですが、小さな会社が始めたものですから、小さな清掃現場があちこちに点在して1人体むとかなり響いてしまう。あるいはカバーをだれかしなければいけないということがございまして、最初のうちは研修をやっていなかったのですけれども、仕事を始めてから2年目ぐらいから、まず研修をやって仕事に少しなれてもらって、こちらも働けるような状態にその方があるかどうかを見せてもらいながら清掃の技術をお教えする研修を始めています。

当初、無料でやっていたころは、約束の時間に来ないことが多かったのですが、有料にして、動機づけをきちっとして自分が働くようになるのだという覚悟をして、現場に入ってもらう形にしています。最初は、生活保護の方もいますから、そういったお金を取るのはどうかと思ったのですが、やはり自分が働くためにはきちっと生活を整えていくという覚悟をしてもらおうということで始めました。

今では、そうした考えで研修を始めるようになって、連絡もなく休むことはまったくなくなりました。もっとも、薬を飲んでいる人たちですから、夜中に眠れなくて、朝出られないとか、そういう連絡はありますけれども、連絡さえくれれば何らかの形で私たちがカバーして、現場に穴をあけないようにしようということで、皆にもその覚悟でとにかく現場に穴をあけない、契約者の方に迷惑をかけない、自分たちの責任としてちゃんとやろう、調子が悪ければ、夜中でもいいし朝でもいいから、とにかく連絡を必ず入れることということにしました。ときたま朝起こされることもありますけれども、何らかの形で私たちや社員がカバーするとか、少し人数を多めに入れているところでカバーし合う形でやっております。

毎日の清掃と機械を使った、定期清掃、床を洗うとか、カーペットクリーニングをするということもやっております。今、そういった形で大体入りたては、研修自体は2．5時間ぐらいの研修を5回ぐらいずつやって、それでできる人はまた現場に入って、そこの現場の流れを覚えてもらってという形で溝掃をやっています。覚えられない人は、もうちょっと長く研修をやることもあります。それとある程度基本的に、掃くとか、拭くとか、掃除機をかけるとか、そういうことを教えて、そ

れから現場に入って、そこの現場の流れに従った機材の使い方とか、手順を教えたりとかというふうにして、現在は指導者が毎日べったりそこの現場についているという形ではなくて、二、三人のチームでもって仕事を運べるような形でやっています。

最初のうちは、週に3回ぐらい二、三時間やっていた人たちが、今長く続いている人は、やはり13年目の人もいますし、七、八年から10年ぐらいの人が主になっています。勤務としてはフルタイムの人は非常に少なくて、やっぱり午前中3時間半から4時間間ぐらいの清掃の仕事をしている人がほとんどです。毎日ではないけれども、フルタイムでできる人もいます。

私どもとしては、とにかく本人の働く意欲というのが一番基本ですから、そこのところをベースにして働く力をつけていってほしい。社会的な常識を持ってほしいということでやっております。やはり精神障害の方は、眠いとか朝起きられないとか、いろんな話がありますけれども、病院に入院していたときには、やはり早く起きているわけですから、ですからそれは生活の習慣だというふうに考えておりまして、うちの現場は清掃ですから、朝8時には始まりますが、ほとんど遅刻しないで来ます。あっても年に1・2回です。朝早く出るためには、夜早く寝て、早寝早起きの生活に変えましょう。働きたいのだったらやっぱり生活を変えましょう。仕事に合わせて変えましょうということで、研修も含めて働き始める時間が8時だとしたら、それを逆算して通勤の時間、食事の時間、着替えの時間、例えば6時ぐらいは起きないといけないということで、そういう生活に慣らしていくようにしています。

これは、そういっていればだんだん納得して、朝眠くてしようがないときはもうちょっと早く寝るのだということに生活を切りかえてもらうようにしてもっています。

そんなことで仕事をやっていますけれども、未編集の完成したビデオを見て頂きましょう。これは私どもがそういった障害者の方の清掃をやっているものですから、公的なところの清掃の予算がカットされ、今度は障害者の人たちで清掃をやろうという話になったところが何カ所かあります。そういうことで東京の武蔵野市の方の障害者総合センターという、地上4階建て、地下を入れると建物全部で2，500平方メートルぐらいでしょうか。それぐらいの建物のところなのですが、そこの清掃を知的障害の方が毎日のお掃除をすることになりまして、それに伴って、定期清掃といいますけれども、機械を使ってやる清掃については自分たちではすぐにできないから、精神障害の方たちの私の会社とか、他の授産施設で清掃をやっていらっしゃる方とご一緒に、その仕事を受けさせてもらっています。

最初は、以前は民間に委託して予算がたくさんあったときは、毎月の定期清掃の床洗いの清掃を今、予算をカットして年間6回の契約になり、偶数月に1度、お掃除をやっております。
そのときの様子をビデオを将来的にまとめていくために、撮ったのがありますので、ちょっと見ていただこうと思います。

ナレーションや音も入っていませんけれどもお許しください。
(ビデオ放映)

こういうのを七、八人のメンバーでこの場合は、2月に1度なのです。こういったこれほど荷物をどけないといけないところはそんな多くないのですが、こういった機械を使って数カ所の仕事もあります。

初めての比較的初歩の人は毎日の普通の事務室のお掃除とか、トイレのお掃除とか、そういうのをやっていますけれども、こういう機械をやって普段はその仕事があるとき、そういう機械を使ってやるような洗ったり、ワックスをかけたりというようなことをやれる人もいますし、また中にはそういうことで国家資格のビルメンの資格を取った障害者の人も何人かいます。

○山口氏　質問を一言だけ。御社の性格はちょっとわからないので、例えば授産施設の性格に教育ビジネスという専門学校の性格をあわせた会社だという理解をしたらいいのでしょうか。

○金子氏　授産施設でなく、普通の株式会社なのです。施設としての公的なお金は出ていません。

○山口氏　そうするとペイはされているのでしょうか。

○金子氏　もちろんです。入ったぐらいの社会適

応訓練の訓練生は都の訓練手当は1日1,100円ですが、あとはほとんど10何人かは最低賃金です。ですから、東京は最低賃金は今708円にこの10月からなりましたので、1時間の単価でお払いして、あとは交通費、実費ないしは定期代ということで払っています。

ですけれども、仕事振りは最低賃金にはちょっと達しないという人も何人かはいます。一応決められたことですので、企業としては苦しいですけれども、役員とか社員の報酬や給料を少し抑えた形でやっています。

あと、ちょっとついでなのですが、性格がわかりにくいというお話もあったのですが、清掃事務を中心にしている会社とは別にこの6月に、東京都の方から認証を得て、NPOのストローク会というのをつくりました。こちらでは就労の支援を主にやっているということで始めたところです。精神障害や他の障害の施設の方たちに清掃のコーチをする、あるいは指導員の方たちの指導をするとかいうことは、そのNPOの方でやらせていただくというような格好でやっております。

○高井氏　十分時間がとれなくて申しわけないのですが、次に移らせていただきます。
それでは、次に高島屋さんの脇田さん、よろしくお願いいたします。

脇田　寿博
株式会社　島屋

○脇田氏　高島屋大阪店の脇田と申します。当社は百貨店業で全国に19店舗を擁しているのですが、その中で私は大阪店で人事採用を担当しております。ですから、本日はあくまでも大阪店の事例というようなお話になろうかと思います。

私どもでは平成10年より障害者雇用3カ年計画を進めてまいりました。この取り組みの背景には法定雇用率達成と、企業市民としての社会使命の実現という2つの側面があります。その中でこの3年間、全社で約40名の雇用を進めてまいりました。これまでももちろん障害者雇用は進めてまいりましたが、それは例えばどなたか障害者の方が退職された場合の補充であるとか、もしくは社員で中途障害になった方、心臓ペースメーカーとか、腎臓の透析をされたとか、そういう形での障害者雇用が主でした。平成10年の3月から新規採用に積極的に取り組んできたわけです。

他の企業様の中には雇用率もそうですし、日々の業務運営をうまく進めてらっしゃる企業様も多いのですが、私どもはある意味スタートが平成10年ということになりますので、この3年間障害者の雇用を進めていく中で様々な問題に直面してきました。例えば時節柄民間企業は多かれ少なかれ要員が減ってきており、その結果一人一人に負荷される仕事が量がどんどん増える状況にあります。そんな中で入社後半年なり1年というのは周囲の同僚も当社によくいらっしゃいました、無理な仕事をしなくても結構ですよという「お客さん」的対応なのですが、「お客さん」意識が薄れ同じ仕事をする仲間として受け入れられるようになる頃から、だんだんと求めるものが高くなってきます。その頃になって始めて様々な課題がでてきます。今日は社内において障害者の方のいろんな相談を受ける立場にあるということで、私自身がそういった日々の中で感じていることを、ちょっと2つの事例でお話をさせていただきたいと思います。まず、私ども大阪店では、電話室というのがあるのですが、百貨店の電話交換というのは、非常に電話交換件数が多い職務です。またステッキはどこに売っていますか？とか、先週まで6階の家庭用品の売り場で包丁の実演をやっていたけれども、あれはどこへ行ったのですか？といったこと細かなお問い合わせも多いのです。

それゆえに電話交換の技術というより、今どこにどんな商品があるか、どんな催しをやっているかといった種類の情報の収集力が非常に求められている職場なのです。

その職場に平成11年の4月、_島屋大阪店では初めて、重度の下肢障害の方、車いすの方に入っていただきましたしかし車いすがゆえに、普段店内をまわって今5階はどうなっているかとか、1階にこんな商品が入ったなとか、そういうことを見てまわることがなかなかできませんでした。その部分で情報量が少ないですから、お客様からの問い合わせで、ステッキどこですかと聞かれた場合、瞬時にその場所をお答えできず、結果他の同

僚に聞くことになりました。そうしますと他の同僚も自分自身が受け持つ交換の仕事をやっておりますので、自分の業務がどうしても滞ってしまうというようなことがあったのです。
それに関しては本人も周囲に気を使うなど非常にしんどい思いをされたと思います。ただ、その職場のマネージャーが言い意味で公の仕事の部分と、私の部分とをきっちり分けられる方で、障害の有る無しに関わらず、「業務の遂行においては他の同僚と同じレベルの成果を求める」という姿勢でやっていただいていたと思います。そして彼女自身もそれに対して非常に前向きな姿勢で努力していました。また一方でそのマネージャーは本当に親身になって彼女のいろんな相談を受けていたと思います。

その彼女が今年の夏に開かれた大阪市内の電話交換コンクールに出場しました。私はそれを見て、正直入社後2年たって今までのがんばりのご褒美としてそういう場を与えてもらったのだなーくらいに思っていたのですが、実はその彼女がほかの同僚、先輩達を押さえ入賞したのです。その時にそれを報告に来たマネージャーは非常に嬉しそうにしていました。顔を紅潮させて喜んでおられました。本人ももちろんそうでした。

それを見て改めて感じたことが、企業の中での個人というものは各々の職場において「戦力」となり、「活用」されてこそその存在が認められ、その結果自分も非常に自信がつくということです。雇用率のための雇用ではなく、戦力としての雇用そして活用の重要さを改めて感じました。
もう一つ、私の所属する人事グループには去年と今年知的障害者が2名が入社しました。最初のころはやはりお客様ということで、そういう扱いを受けていたのですがだんだんと周りの同年代の女性から、彼女達は同じことをくどくど言うとか、あいさつをしないとか、そういう声が聞かれるようになってきたのです。

それを大阪市のリハビリテーション職業センターの指導員の方に相談しましたところ、ある一枚のコピーをいただきました。それはLD児の行動の特色というようなものだったのです。私自身障害者雇用に関しましては、10年程担当しておりますので社内では比較的知識は有している方だと思います。ただ実際のところおのおのの障害がどういうものなのかといった医学的知識に関しては勉強不足で申し訳ないのですが、無いに等しいといった状態です。ですから「何で彼女はああなんですか？」いう話になりましたら、そこが障害なのだから仕方ないとしか言えなかったのです。ところがそのコピーの中には彼女の普段の行動と全くあてはまることが書いてありました。つまり彼女の普段の行動はLD障害がゆえに現出してきていることであるということが、紙、それも専門家の方が書いていらっしゃる権威のあるものとして出てきたわけです。それを早速、周りの同僚の女性に見せたところああそうなのだという風に感じたようです。そういうことなんだ、こそういう部分が障害なのだ。それだったら仕方がないねというような形になっていきました。

何が言いたかったかといいますと、私も実際障害者雇用に関わっておりますが、情報が本当に少ないのが現状です。本来は自分でもっと勉強すべきなのだと思いますが、なかなか日々の業務に追われながら書物等を手にとっての勉強というものはできにくいです。こと雇用に関しては、どうやって採用していくかとか、雇用のパイプはどうしていくかとか、その辺はたけているのですが、実際入ってきていただく個々人の方が持つ障害とは具体的にはどんなものなのか？どのようなフォローが必要とされるのか？というような知識の無さが有ると思います。

従業員1,000人以上の企業のうち、法定雇用率を満たしている企業が7.5％という数字を見ていますと、恐らくこれが多くの企業が抱える問題ではないかと思います。

障害者を雇用することに関しての我々企業人事担当者の苦労というのは瞬間であると思います。同じように送り出される側の苦労も瞬間かもしれません。本当の苦労があるとするならば、実際の入社後共に時間を過ごす、職場の上司、同僚そして何よりも障害者ご本人であるということです。二つの事例で感じましたことは、入社後60歳まで働いていただくわけですから25歳で入社すれば35年の勤務。その35年を見据えた上で、何をして行くべきかを考える必要があるということです。そのためには各企業の人事採用担当者と就労支援

の皆様方とのコミュニケーションの必要性を強く感じます。支援側と人事担当者側が両サイドで支えることで日々勤務する職場の上司、同僚そして障害者本人の苦労が少しでも軽減できるよう、当たり前のことなのかもしれませんけれども、そういうことが出来る連携を取らせていただけるようのお願いできればということで終わらせていただきます。

(拍手)

○山口氏　結局、障害者の方でも健常者の方でも働きやすい職場、あるいは働きやすい企業というのは、結局どういうことなのでしょうか。

○脇田氏　高島屋大阪店の風土というのは、我々もそうやって育ってきたのですが、いわゆる泥にまみれてはい上がってこいというようなものがある気がします。きれいなスーツを着て、すっと涼しい顔で立っていますけれども、実際裏側では男女の別なくパッキンケースを担いだり、トラックの中に乗って一緒に倉庫へ行ったり、そういうことをやっております。また正社員では学歴に関係無く、皆が販売職という仕事に就きます。ですから、ある意味機会均等の風土といえるかもしれません。そういう中では例えば学歴や性別に関係無くがんばれば正当な評価は受けやすいと思います。ただ障害者の場合障害の種類、度合いというものは様々でしょうから、設備といったハード面は出来るだけ整備していきながらハンデをフォローした上での機会均等が重要であると感じます。

それと、人に仕事をという言葉はよくありますが、人に人をというか、一人の障害者をどこに配属するかを考える場合、業務内容もちろん大事なのですが、例えばこの上司であるとか、この同僚であるとか、そういうことが連続的に続く日々の仕事の中では非常に大きなウエートを占めてくると思います。ですからそのあたりまで配慮できる人事運営がひとりひとりの障害者の働きやすさにつながるものと思います。

○高井氏　どうもありがとうございました。

それでは、次に森山さん、お願いします。

○森山氏　私どもの会社にはエンターテイメントで社会貢献しようというビジョンがあります。

我々採用を担当している側は、この社会貢献やバリアフリーをどの様に採用の中に取り入れるか

森山　　正
ユニバーサルスタジオジャパン

という議論を約2年ほど前から始めました。採用のプランと言っても複数あります。業務経験をお持ちの方を対象とした中途採用を行うキャリア採用プラン、これは量的に一番大きいものになります。他に新卒採用プラン、留学生採用プラン等があります。

同じ位置づけで、障害者の方々もこれだけ大きな事業を行うのだから、ぜひともいろんな形で参画をしていただこうということで、障害者採用プランというものを同等の位置に置きました。

ただ障害者の方を受け入れる、と言うのは簡単なのですが、正直社内にはいろいろな議論がありました。その中で我々が何を考えて障害者の方々の雇用を行うかというあたりに、社内で相当議論の時間を割いた経緯があります。

そのあたりの経緯や現状、今抱えている課題等について、簡単にご説明をしようと思っております。

最終的にたどり着いた基本的な考えというものは、障害者の方も健常者の方も同等に接しようという事でした。幸いテーマパークには種々の職種があります。プラスもなければマイナスもない。仕事をしていただくに当たって、その適正があるのか無いのか、そこを判断しようということになりました。

法定雇用率ということがよく言われておりますが、我々は法定率を達成するための雇用はしたくないと考えました。採用が決まった後、すぐに仕事をやめてしまうことは、ご本人にとっても大変悲しいことでしょうし、我々にとってのマイナスも大きいことから、業務に合う方、合わない方を判断していくことが長期的には障害者の方々の雇用につながるのではないかと考えました。

昨2000年は8名の障害者の方が入社されました。全員身体障害者の方ばかりです。そのうち5名の方が重度の方でした。今年の3月の末にパークが開業したので、第2段階の採用活動をいつ展開するかということも慎重に考えました。何しろいろいろな会社から多くの人が集まってきて事業

運営をしているため、人間関係はでき上がっていない、マニュアルはあっても必ずしもそのとおり機能しない。非常な混乱の絶頂にありその混乱の中で開業を迎えたもので、やはり受け入れを行う各部門が少し落ち着きを取り戻した時が最適な時期だろうと考えました。ちょうどこの夏を終えた、9月頃から第2段階の活動を展開いたしました。その結果、この12月にほぼ皆さんの入社が確定すると思いますが、9月以降37名の方の入社が決まっております。したがって全員で45名ということになります。

そのうち、重度障害の方が17名おられます。45名の内訳を見てみますと、知的障害の方が20名、聴覚障害の方が5名、身体障害の方が20名です。まず、これで第1段階、第2段階と終えたのですが、ここに至るまでには、いろいろな課題がありました。特に知的障害の方に対してどういう仕事があるのか、このあたりは大きな議論の的になりました。

我々人事部のスタッフも現場任せにはしておけないと考え、社内に障害者雇用サポート委員会をつくり、人事部だけではなく社内の各部から委員を選出して、雇用とサポートのあり方を議論しました。

その中で私も現場に何度も足を運びました。ある部では2人しか採用できないというのを、就労可能な仕事を見つけ出すというようなことを行ったわけです。例えば多くの店舗がありますので、いろいろなユニフォームがあります。ユニフォームは大体1日で洗濯に回すのですが、それを種類別に分ける必要があります。襟のところに縫い込まれた赤、白、黄色の布の色を見て分別の箱にユニフォームを入れていくという作業があります。また多くの社員が着がえにきたときに、新しいユニフォームを渡します。そのときはずしたハンガーを整理する仕事など、探せばいろいろとあることがよくわかりました。

気をつけないといけないことは、我々は社内でリーダーシップを発揮していく必要はありますが、強引に事を進めると、恐らく失敗したであろうと思います。我々は採用の面接を行って部門にバトンタッチしますが最終的には部門がきっちりと暖かく受け入れてくれる環境なくして成功はありません。職場と我々と二人三脚でプランを進めていく必要がありました。

いろんな方法でベクトルを合わせるために工夫をしましたが、一番有効だったと思うのは、採用の面接に各部門の採用の責任者に参加してもらう方法をとったことです。今までいろんな誤解等を持っていたスタッフも、面接に参加することによって、大きく意識が変化しました。

これまでの考え方について訂正を伝えてきたスタッフもおりました。特に知的障害の方が20名おられるわけですが、この方々の受け入れについては充分な議論の必要があると思いました。
入社の日に会社に来てもらって配属の部署に引き渡す、これだけでは恐らくうまくいかないだろうということで、実習期間を設けました。1日目は会社の概要を説明する。2日目は各部門の説明会を1日かけて行う。座学だけでは非常に疲れますので、現場を見学に行く。一緒に働く人たちとそこで紹介し合うということも行いました。皆、非常に嬉しそうな顔をして職場の中に入っていく姿を見ていると、我々も少しいいことができたのかなという気持ちになったのを覚えています。

と同時に、受け入れ職場で専属のトレーナーを選出しました。四六時中マンツーマンで業務につくわけではありませんが、つかず離れずの距離で、常にサポートするという人員を配置しております。

これも障害をお持ちの方々が仕事に慣れていくにしたがって、少しフォーメーションを変えていく必要があると思いますが、何しろ我々はまだ十分なノウハウがない段階で、いろいろな試行錯誤を重ねながら今やっておりますので、少し慎重にさまざまな方法を導入しております。

実はきょう朝も聴覚障害のトレーニングクラスを行いました。これは聴覚障害の方が5名ほど働いておられますが、その受け入れを行う部署のトレーナーの人達に集まってもらい、基本的な聴覚障害の方に対しての接し方や、注意点、簡単な手話なども講座の中に入れて行っています。こういったトレーニングを重ねていくということは、やはり必要だろうと思っています。

今後、我々は何を考えていく必要があるのかを頭の中に置きながら、皆さんの仕事振りを見ていますが、まだまだ社内には十分な理解が醸成させ

ているとは言えません。今回、45名の採用数となりますが、私は質問を受けました。なぜ一度に大量採用をするのだと。答えは簡単です。仕事をする能力がある方がここにおられるから採用するのです。さらに、理解を促進していく努力が我々には必要です。

結果的に今、法定雇用を超えた形になりますが、我々の基本的な考えの中には法定雇用率がゴールではないということを明言しております。これからどれだけ仕事を見つけ出し、つくり出し、それが雇用という形に結びつくかわかりません。我々の今後の努力なのですが、さらにこれを促進していくという目標を持ちながら頑張っていきたいと思います。

ありがとうございました。

○山口氏　各部門の採用基準はあると思うのですが、どういうような基準なのですか。

○森山氏　ちょうど前のセッションでも報告がありましたが、サービス業は比較的いろんな障害をお持ちの方が就労しやすい業種という事例報告がございました。まさにそのとおりだと思います。我々は飲食店もあれば、物販店もあります。その中には例えば、食器の洗浄業務や、レストランの中の清掃業務、店舗に品出しをした後に大量の段ボール箱が出ます。この大量の段ボール箱を、きちんとたたんでくくるという作業もあります。小さいながらも成功事例を社内に幾つも幾つもつくっていくことが大事ではないかと思いましたので、取り組みやすい仕事選びというところに努力をしました。

(拍手)

○高井氏　どうもありがとうございました。

それでは、長らくお待たせしました。大井さん、よろしくお願いいたします。

大井　行衛

オフィス　オオイ

○大井氏　富山からまいりました大井でございます。

時計を持っていませんから、時間を教えてくださいね。今、パネラーの皆さんの話を聞きまして、私のやっていることが若干違うものですから、皆さん戸惑いがあるかもわかりませんが、私は施設の方で知的障害者、重度身体障害者、自閉症という分野の施設の職員として、20年余り仕事をしまして、まず感じたことは、こんな隔離の施設なんかはこれからはもう要らないのではないか。ヨーロッパとかいろんなところへ旅行しまして、自分自身でこのまま施設の中で職員としてやるのはよしとしないという考え方で、だったら自分で何かつくってやろうと、そういう中でこれから必ず在宅福祉という時代が来るはずだということで、だったら企業でやろう。企業としていろんな分野でやろうということで、8年前に会社をつくりました。

会社をつくりまして、まず企業経営者として何をすべきか。私自身が福祉の総合的なことをやろうという考えを持っていましたので、いろんな考えが自分の中でふつふつと沸いてくるものがございまして、企業家として始めたわけです。そのときに縁がございまして、社長の経営者の皆さんが全国で4万社あるのですが、集まる団体、先ほど矢野さんからお話がございましたように、中小企業家同友会という組織がございます。私は富山県に所属しているのですが、10分という時間なものですから、私は話していると2時間ぐらいかかってしまうので、簡単に要点だけお話ししますね。その同友会同士で話したときに、勉強ばっかりしていたってしようがない。実証しようよ。実際につくろうよということで、まず1つは、経営者がお金を出し合いまして、1人頭200万円、300万円。会社をつくりまして、サラダホウレンソウという、水耕栽培、この工場を有限会社をつくって、今あした、ポストセクションのウゾ社長の方から詳しいお話がありますので、私はそのところでとどめておきますけれども、こういう会社をつくった。それから、知的障害者の方の中で多くの方々が同友会のメンバーの中で就職しているのです。そうしますと中途でやめていかないといけない。なかなかできない。だったらうちが預かりましょうということで、無料で再訓練をして、そして就労に結びつける。100％就職していきます。

それから、知的障害者の職域の増大を図ろうではないか。私どもの仕事をやっているような、高齢

者の施設群、うちは痴呆症の施設だとか、デイサービスだとか、県内に8カ所持っております。こういう施設群で働く人材を育てよう。知的障害者の方はできるのです。そういう職域でやろうよと、そういうようなことを同友会といたしまして、一応の成果を上げております。

それで、私はきょうそれと同時にもう一つお話をしたいのは、今皆さん社会福祉法人の方も多いと思いますが、私ども民間企業といたしまして、町の中に施設をつくってやろうと。生活の場であり、修業の場であり、いろんなものをつくればいいのだと。それを助成金をもらおうと思うから大変なんで、私どもは今、オーナーシップ制という制度をとっております。オーナーシップ制というのは何かといいますと、施設をつくるお金は個人、企業、1億、2億の金が出ますから、土地と建物を提供してもらう、それを私どもが運営する。そして運営して私どもが介護保険だとか、そういうところからお金がもらえますから、そういうところから障害者の方々も仕事をしてもらうというようなことをしてやろうと。今富山県で8カ所やっています。痴呆症のグループホーム、デイサービス、ショートステイです。まだ特養は社会福祉法人でないともらえませんから、来年県の方から許可が出ておりますので、来年企業の別組織として社会福祉法人化を1つつくろうと思っています。

これは15年4月から会所いたしますけれども、私ども簡単なんですよ。新しいものをつくりません。今の痴呆症のグループホームは新しいものをつくっていますけれども、施設群は3，000坪の土地に1，000坪の病院があればそれを買い取って、そこを改造して施設にしていくのです。県は大喜びですよ。一銭も助成金を出しませんから。どんどんつくってくださいです。こういう形でケアハウスと合併したものをつくる。あるいは特老をつくる。いろんなことができるわけです。今私どもの方にはホテルも来ています。金沢では今度7階建てのホテルがケアハウスになります。そんな10億の金なんか使わなくて済むわけです。こういう形で施設群をつくると。

そこではっきり言って障害を持っている方はどんどん就職したらいいのです。就職といいましても、障害者の方は私どもの会社も5人ほどいますけれども、簡単なものではありません。うちの場合は、中重度ですから、30ぐらいまでしか数を数えられない方々です。だけどそういう方々も就職できるのです。就職するということは、就職するための訓練をしがてら、そういう環境にしていくのです。

例えば、うちの場合、通勤と買い物は必ず自分でしなさいということを言います。ところが数が30しか数えられない人が買い物ができますか。ところがうちに来ると1週間でできるようになります。

例えば、550円の弁当が一番最初の取っ掛かりでいいのですが、550円の弁当を買いにいくのです。ところがお金の価値がわかりません。100円玉がわかりません。そういう人たちには550円という数字を出さないのです。3つの数字のものでやります。550円というのは3つ数字が並ぶでしょう。そうしたら4つの数字で買えるでしょう。こういう教え方をするのです。ですから、頭の回転を変えることです。そうすると買い物を自分でする、職員がつきません。先輩が後輩を連れて行きます。その方が覚えが早いです。

それから、例えば僕も何回も経験があるのですが、私は右足の甲の骨を2回折っています。障害者の子と一緒に荷物を持つのです。重たいです。離しますと言わないで、立って離してしまいます。こういうようにぽかんと落ちるのです。骨折です。ところが現場主義で、骨折したときに教えないと、それから3分、5分たってから痛かったと言ってもわかりません。こういうことなのですよ。だからこういういろんなやり方があると思うのです。そういう中で、うちは障害者の社員は全寮制です。世話人を1人24時間体制でやって、親元から離しています。僕は親元から離して徹底的に訓練した方がいいと思います。一生親と一緒におれるわけではありませんので、ある程度の時期がたったら、また家に帰しますが。そういうことをしながら、育てながら社員としてやっていく。やめていく人はいませんから、もう長い者は8年いますから、一緒に会社を立ち上げたときからいますから、楽しいのでしょう。

それから、私どもはもう一つ、オーナーシップ制の中で、例えば皆さんの中で自分が施設をやり

たいよという人がいると思います。そのときに施設を1つ建てると社会福祉法人なら1億円。小さい施設でも3．000万円、4，000万円のお金がかかります。ところが私どもですと、例えば廃校、公民館、廃屋、そういうところへ私どもの方から、トイレと厨房と浴室、これを3つ運んでしまって、1カ月で施設をつくってしまいます。それで県の認可になります。こういうものをつくって、どんどん施設を町の中につくればいいのですよ。大きな施設を郊外のでつかい山の中に50人、100人つくらなくていいのです。あんなことをしたって、隔離の何ものでもない。そういうことでそんなふうにして何が社会性ですか。高齢者の話をすると、特別養護老人ホームに1カ月入ると社会性なくします。何でもしてもらえるから。施設でもそういうことありませんか。僕のときはそうだったです。職員が何やかやで世話をかけて、結果的には社会性なくしてしまう。それで就職といっても、はっきり言えば就職なんかできっこないのです。だったら町の中でどんどん買い物に行って、皆のところへ一緒になって生活しなかったら仕事なんかできるものですか。そんな雇用は簡単なものではないですよ。今、会社が生きるか死ぬかの瀬戸際のときに、雇用しましょう、雇用しましょうとそんな楽な話があるわけないではないですか。そうだったらそれなりの努力を周りもしないといけない。これは当然だと思うのです。

だから、私どもは町の中にそういうものをつくっていく。平成17年には、社会福祉法人の方には大変申しわけないのだけれども、企業として町の中にこれからどんどん施設をつくっていきますから。これは競争だと思います。いいサービスをして、いいケアをする。今、もうプログラムができていますので、ただ介護保険ができなかったらだめですけれども。今は自己負担が多過ぎますから、だめですが、ただ介護保険になれば当然そういうふうに企業として進出をしていく。そして一緒になって仕事をしていく。保護ではないのですね。社会の一員として一緒になってやっていこうという考え方を持っています。

そういうことを含めまして、それで我々は机上の空論で、ただ机の上で考えるのではなくて、実際にこういうことをしたらこういうノウハウが得られるのではないか。今、先ほど施設を8つつくったと言いましたけれども、オーナーシップ制でオーナーが1億、2億の金をぽんと出すわけないのです。それは富山県でもできているわけです。そういうものが実際にできている。県は喜んで介護保険法で、それを認定してくれるのです。介護保険がもらえるわけです。そういう施設群が今できてきているわけです。

ですから、今、私の方の相談で、肢体不自由児協会、あるいはLD障害、それから脳挫傷の後遺症の高度障害、いろんな方が来ていますけれども、全部の方々にそれができるわけありません。こんな零細企業が。だけども、そういうものを町の中につくるということについては大いに賛成をしておりますので、オーナーを見つけて、オーナーには家賃を払うのです。オーナーはマンションより率いいですよ。こういうことを考えるのです。言っておきますが、特許ですよ。ビジネス特許です。

お風呂場から天井レールを張っている、あれは私の特許です。あれはロイヤルティーもらっているのです。そういうものを考えていけばいいのです。福祉というのはこうだというものはないのです。施設も何もかも。ですからいろんなことが考えられるのです。ケアだってそうです。いろんな方法を駆使して、いろんなことをやる。

大体、私はきょう不思議に思ったのは、ここでリハビリの多くの方が来ているのだけれども、ここにいるのは皆さん企業ですよね。皆さんの中で企業の方がいないというのはおかしいなと思っていたのです。何で企業の方がいないのだと。リハビリというのは、雇用から話すのに企業がいなかったらどうなるのだ。どこが雇用するのだ。若干そういうことも思いました。

ですから、いろんな福祉というのはこうだと決まったものがないはずですから、私は私の信じる道でこれからもいろんなやりたいことをやりたいなと思っております。

(拍手)

○高井氏　ありがとうございました。

会場の皆さんは、多分目からうろこで、唖然とされている方がたくさんいらっしゃるように思いますし、私自身そうだったのですが、福祉施設職員

から事業主になられ、福祉と決別された理由とかの話は特にいい話だなと思われたと思うのですが、現状から一歩出ない方の方が圧倒的に多い中で、一歩出るための原動力をちょっと教えてください。

○大井氏　福祉から離れていません。どっぷり福祉につかっています。ただ福祉のつかり方が違うだけです。苦しい中でつかっています。うちの企業はあしたにもつぶれるかもしれません。企業というのはそんなに怖いのです。ことし1年で採用で60数人入れました。富山県で1位だそうです。ところが60何人の人件責を考えたらもう頭が痛いです。ですから、

企業というのは調子がよくてもあっという間につぶれることがあるのです。ですから、大変怖いです。それは経営者としての手腕ですね。ですから、それは物すごく気をつけています。

ですが、福祉を心がけた以上、最後までやり遂げたいと思っています。それから質問、何でしたか。

○高井氏　そのパワーの源はどこからやってくるのですか。

○大井氏　パワーがあるかないかしりませんけれども。

○高井氏　100キロを超えておられるそうですね。

○大井氏　超えていますね。108キロあります。この間、経営者で保険に入ろうと思いましたら、100キロ以上はだめだそうですね。覚えておいてください。100キロ以内の方しか高額な保険者にはなれません。それでやせました。でもまた太りました。

○高井氏　どうもありがとうございました。

それでは、今一巡させていただいた中で、都会型の発表と地方型の発表といろいろあったのですが、いかにビジネスチャンスをつくっていくかというところを教えていただきました。

ところで、もう少しマイカルさんにお尋ねしたいことがあります。今は各店舗の営業を継続していると言うことですが、今後の展開次第では、店舗閉鎖もあり得るわけで、そういったことを視野に入れた上での移行援助等をどのようにお考えなのかお尋ねしたいと思います。

○小林氏　今現在はそういう状況になっていますので、例えばお店の中で採算が合わないところについては、お店を閉めるというような状況は恐らく出てくるだろうなと思います。

ただ、そのときに前もって、ある程度その辺がわかっているお店については職業安定所を通して、今でもやっていますけれども、ここのお店についてはいつ店が閉鎖する、そういう中で職業安定所の方が今、大阪東の安定所を中心にやっているのですが、大阪東の安定所で各地域につなぎをつけていただいておりまして、こういうような仕事をしている方がいらっしゃるのだけれども、こういう方は勤めるところはありますかということのつなぎを前もってやっていきながら、障害者の方については手前、手前でやっていこうという形の進め方はしております。

それから、大阪市内であれば、今までおつき合い願っている就労支援センターの方ともお話をしながら、とりあえずやろうという考えを持っております。

以上です。

○高井氏　どうもありがとうございました。

シンポジストの皆さんも人権ということを常に考えながら経営されているわけですけれども、今こういった不況の時代の中でリストラということが一方ではどんどんされているわけですが、そういったことについてそれぞれのシンポジストの皆さんはどんなふうにとらえておられるのか、お尋ねしてみたいと思います。

矢野さんからお願いします。

○矢野氏　リストラのことは別に考えていません。本来の意味ではないだろうから。さっき僕が大失敗したというのは、自分はあのときに自分のやっていることがものすごく矛盾していると思っていたのです。おかしい。これは子供でもわかる理屈だと思いながら機械化や合理化らしきものをやったのです。今、もう一回ちょっと立ちどまるという必要があるだろうと。僕は経営者というのは矛盾の編集者だと思っているのです。例えば、ノイズとか混沌というか、そんなものの編集者だ。だから意味あるものをずっと見定めるという能力が要る。ということは、おかしいことに関してはおかしいと認めてから始めないといけないと思うのです。今はもう大合唱でしょう。おかしいでしょう。思いませんか。リストラが首切りに直ぐにつながるというのは。ITが削減の道具になっている。

インフォメーションテクノロジーというのは、あれは創造するための道具ででもあるわけですよね。新しいものを生み出すという道具が、ただただ雇用領域の削減に使われているわけです。そこでは排除の論理がどんどん進んでいる。だから僕たちはここで1回おかしいと言わないといけない。僕はそういうふうに思います。

○高井氏　ありがとうございました。次の方、お願いします。

○小林氏　人権という部分とそれからリストラという相反する部分があるだろうと思います。ただ、本当にこれから考えなくてはいけないことというのは、我々は全部働かなかたら食っていけないのです。だから、働く場所を自分でもって、もし会社がこうなったら探していくというくらいの馬力が片方では必要ではないか。だから、今、一番向こうの方は非常に力があるお言葉をおっしやつていただいたのですが、自分たちが自分たちで何かをつくり上げていく。だから障害者に対してもこれからの考え方とすれば、就労をしていく場所を自分たちで何とか考えてつくっていくということを考えることが一番ではないか。だから、リストラに対して今、立ちどまるというお話がありましたけれども、立ちどまっておれる場合もあるし、おれない場合もあるけれども、とりあえず自分で一生懸命前へ突き進むしか、今の現状の中ではないのではないかなと思っております。

○山口氏　人権といったときに、障害者だからだめだ、健常者でオーケーという意味での人権というニュアンスが意外とありまして、それで今矢野さんがおっしゃっているように、例えば中小企業が障害者を雇用するときに人権という発想は全くないと思うのです。あくまでも戦力としてどうかというニュアンスがあるので、その点はどうでしょうか。

○小林氏　今、私の方で人権という部分を言いましたのは、実は私は人権担当としてずっとここやってきているわけです。例えば、人権問題を話すときに、いろんな差別の問題から発生して、人権問題が出てくる部分というのが今非常に多いわけです。もとになっている部分は何なのだといったら、皆、生きている人間なのだということが人権の根底だと思うのです。

それで、そこの中でいわゆる障害者であるとか、それから外国人であるとか、女性であるとか、そういうものがいわゆる人権の1つの柱になって基軸になってきているだろうと思うのです。ですから、そういう意味合いにおいて、障害者だからこういう仕事はできないとか、障害者だからこうだよということではなくて、その人が持っている能力というのをどういうふうに考えていくか。

さっき、僕は言わなかったのですが、うちの場合、障害者雇用をしていったときに、どういう考え方をしたかといったら、障害を持っている人たちに対して、会社の中でこんな仕事があるのではないか、こういうことができるのではないかと、ここだったら障害者の方がやれるのではないか。障害を持っているということと仕事が、いわゆる雇用ではなくて、仕事の就労が先だというのが根底になって考えています。

ですから、今、人権に対してという部分の話をしましたけれども、人権も障害も僕は一緒という考え方をしていって、そこの中で考えていくべきだと。ただ、今リストラというお話がありましたので、それについては今私が言ったとおりです。以上です。

○山口氏　精神障害者の場合は、特にそれこそ人権という問題が今まであったわけですが、そういう方が採用されたときに、当事者の方というのは意外と仕事の概念というのが現場でなかなか食い違う場合があると思うのですが、その辺をどのように教育されているでしょうか。人権と絡めてちょっと教えてください。谷口さん。

○谷口氏　人権というと、ちょっとそれについてのこちらにしっかりした人権というものについてのあれがないとお答えできないので、うちの方では単純にこれでというのではないですけれども、単純に言って、労働の能力に対しての支払いということで公平だというふうに思っているのが、私の人権ということなのです。

ですから、障害があるから多少仕事ができなくてもこれぐらいの手当でというふうにはしないで、そのできた量に対して支払うということですから、それは一般のアルバイトの子でも、うちは93人ですか、それの中で大体10何人の人が混ざって仕事をしているものですから、そこで仕事のという

のは、隣にいて仕事のできる分量というのが明らかに違うというのがはっきりわかるわけなのですが、それは頭では障害があるからできなくてしようがないのではないかというのだけれども、実際皆は、一番不満に思うのは公平か不公平かということに、物すごくだれでも敏感なんです。そして皆が大変なら我慢できるのだけど、でこぼこがあると我慢しないというのがごく一般で、それはだれでも私はそうだと思っているのです。

ですから、うちでは単純にそれを守るということに関しては、生産量によって手当を決めるという単純なことにしていますので、そこらへんで私は公平だというふうに考えているわけです。そこのところで解決をしているというのがうちの公平だ。人権を守るということに関しての皆への説明です。

精神障害者の方というのは大体3カ月ぐらいになるとやめてしまったり、非常に仕事が難しくなるのですが、大体一般の人というのは、アルバイトでも何でも3カ月ぐらいすると結構仕事というのはばりばりできるのだけれども、精神障害者の方は初めはすごいスピードで同じような感じに入ってくるのですが、大体3カ月ぐらいでくたびれてしまったり、3カ月すると周りはもっとできるのではないかと期待するわけです。皆、大体仕事をしながら周りを観察して、説明しなくても皆を見ていると、このものを洗ったらどこへ置くというのは説明しなくても3カ月のうちにわかって、何も言わなくても行くのだけれども、障害がある方というのは観察をするというのが弱いので、3カ月たっても一番初めと同じような状態で仕事をしているために、周りの期待は大きい、けれども仕事は進まないために、ここで同じものをもらっているとすると、こっちの人は上がらない、こっちの人は上がっていくために差ができて、それで同じは不公平ではないかとか。そうするとロでは言わないけれども、態度が冷たくなったりというようなことで、いづらくなる。その人もくたびれてくる。やっても何となく周りが暖かくないということで、疲れてくることもあるけれども、周りの期待にこたえられないというまじめさと、実際問題としてなかなか周りもそんなにいつも優しいわけではなくて、皆、不公平さに敏感ですから、何となくという状態でやめていく場合が多いわけです。

そこに、日によって出来栄えによっての支払いがあれば、その人は3カ月たっているけれどもこれだけ。自分は3カ月たったらできるようになったからこれだけというふうになると、そこできちんとやっぱり同じ状態で働けていけるというところで、うちは皆、長続きしているのではないかというのが、うちの皆を公平に扱う、それで皆のそれを確保しているというのがうちのやり方です。

○高井氏　ありがとうございました。一人一人を大切にしながら進めていただいているのがよくわかりました。人権についてずっとお尋ねしていたいのですが、時間の制約がありますので、ちょっと方向を変えさせて頂きます。

今日の参加者は、支援者の方が圧倒的に多いのですが、事業主側としていつも感じていることは、送り出す側の言葉には「あれも出来る、これも出来る」というウソが多いと思っておられるようですが、ここにおられる7名の方には、その辺で、送り出す側の方に是非お願いしたいことや、注文をお聞かせ下さい。大井さんからお願いします。

○大井氏　何で僕にくるのかな。

○高井氏　大井さんから、ずっと皆さん言っていただきますので。2分でお願いします。

○大井氏　私は、施設にいたころに、20年間で50数人の人を社会に送り出したのです。それこそバッタのごとく頭を下げて企業に頼みにいって、50数人の方を就職させてもらったのです。ところが10年たったら全滅でした。1人も残っていません。それぐらいひどいのです。それから、自分で今会社を興していろんな話を聞くでしょう。結構富山で有名だから、僕の前歴を知っていますから、話をするのだけれども、てんかんは隠す。病名は隠す。これは皆さんではないですよ。学校が多いのです。就職はさせたいがためにうそをつく。これはよくないですね。あとから、それがわかると絶対におまえのところ来るなというのです。絶対そういうことのないようにお願いをしたいなという、ちょっとした気持ちです。

○森山氏　私は正直なところ、まだわかりません。というのは、この障害者の方の採用に本格的にかかわって、まだ日が経過していないということも

ありますし、その過程にあるというところから、いろんな方のご協力やアドバイス、逆に今サポートしていただいているというのが正直なところです。もう少し時間がたてば高井さんがおっしゃっているようなことにぶち当たるのかもわかりませんけれども（が）、今は同じ方向を向いて、協力関係を維持していきたいという気持ちの方が正直、強いです。

○脇田氏　私もそんなことは言っていないのですが、ちょっと先ほどのお話で触れさせていただきましたように、1つそういうことを思い出しますと、ある施設の方が来られまして、ある方をご紹介をいただくということで、お会いさせていただいたときに、その知的障害の方が非常に家庭環境が恵まれない部分があって、彼の自信を取り戻すためには、名前の大きな大手の会社に入ることが彼の自信につながって、なおかつそれが家族関係もよくして、すべてうまくいくのだというのを切々とお話をいただいたことがあるのです。私、個人は非常に心情的にはどちらかというとそっちの方なのですが、そういう形になりますと、逆に非常に正直に言いますと、かかってくるものが多き過ぎるといいますか、先ほど言いましたような雇用から就労という部分で、どうしても見てしまうので、そういう部分でそれだけのお話であると、逆に構えてしまう。次の本人さんのどういうことができるのですか、どういうところができないのですかというお話を進めさせていただく以前に逆に構えてしまうというのがありました。これはあえて言うならば、その一例はそんな例がありました。

ただ、本当にさっき言いましたけれども、私の採用担当の仕事というのは、採用するときの瞬間でして、その後が本当に長い年月で、本人さんと職場ということで続いていくわけですから。そういう意味で、今は指導員の方と本当に私は非常に信頼していまして、百貨店ではスペシャルケアポイントと言いまして、ものと同じにするのはあれなのですが、例えばシルクのパジャマを売るときに、このパジャマは肌触りがよくていいですよ、ぜひとも買ってください、いいですよといったところが、お客さんが洗濯したら縮んだりとか、夏場は汗で黄ばんだりとか、どうなっているのだということがありました。ものをお客様に提供するときは、いいところと悪いところもきっちり言うと。それで納得をしていただいた上で、買っていただければ何かあったとしても逆にそれがまた信頼に結びつくような、そういう教えがあるのです。

ちょっと人間とものを並べるのは失礼なのですが、そういうことなのかなと思います。

○脇田氏　ひとつだけ事例を思い出しますと、ある施設の方が来られまして、ある方をご紹介をいただきました。その知的障害の方が、家庭環境が恵まれない部分があって、彼の自信を取り戻すためにも、有名な大手の会社で働かせてあげたいというということを切々とお話をいただいたことがあります。私、個人はその指導員の方のお気持ちと非常に近しいものがあるつもりです。ただ企業としては先ほど言いましたように実際の就労、戦力化を見据えた上での雇用ということが前提ですので、その時は正直少し構えてしまいました。そんな例がありました。先ほど申し上げました通り私の採用担当の仕事というのは、有る意味瞬間の苦労でして、その後の長い年月の中での本人と職場の関わりにおける苦労ということを考えますと、いかに指導員の方々との信頼関係を築きながら、緊密情報のやり取りをし、それを職場の苦労の解消に結び付けていくのかが、非常に大事であると感じております。百貨店ではスペシャルケアポイントと言いまして、例えばシルクのパジャマを売るときに、このパジャマは肌触りがよくていいですよ、ですから買ってください、とお勧めしお買い上げ頂いたとします。ところが、お客さんが洗濯したら縮んだりとか、夏場は汗で黄ばんだりとか思いもよらぬ状態になったということでご苦情をいただくことがあります。ものをお客様に提供するときは、いいところと悪いところもきっちり言うと。それで納得をしていただいた上で、買っていただければ何かあったとしても逆にそれがまた信頼に結びつくような、そういう教えがあるのです。

○高井氏　ありがとうございます。金子さん、お願いします。

○金子氏　私が思うのには、施設とかそういった支援の側たちというのが、実際にはその方をそんなに知らないケースも多いのではないかというようなことも感じます。というのは、一緒に働きな

がらですと、その人がどんな特徴があったり、実際の中でとはまた違った姿というのが見えてきまして、それをもとに私たちは一緒に働く働き方を工夫しないとだめなので、そんなに非常に細かく説明してくださったりとかいう方もいますけれども、逆にその方が過保護のなり過ぎてしまうかなという面もありますので、その辺はほどほどに周りの方の意見を聞いたり、あるいはご本人と話して、ご本人も心を閉ざしている面もありますから、相当長くかからないと状況がわかってこないとか、家庭状況がわかってこないというのもあります。その辺は内容がわかるわからないと協力関係を持てるかどうかのことが多いのではないかと思います。

働く上では生活支援の面も必要ですから、そういうところをこちらが聞き出して支援を保健婦さんに頼むこともありますし、連携をしていけばいいことであって、そこができないとちょっとご本人も大変です。人それぞれかなり特徴がありますから、その方を見ながら一緒にかかわっていくよりしようがないと私は思っております。

○高井氏　ありがとうございます。同じ質問で谷口さん、お願いします。

○谷口氏　私が作業所の職員をしていたときに、何とか皆働きたい人に働かせてあげたいというふうに思っていたということがあって、今度一般の営利企業のところに行って働いたときに、一般の新聞だとか、フリーターの人だとか、大学生とか、いろんな人がアルバイトに来るわけですが、その一般の人の働く量の余りの大きさにびっくりして、これはとてもじゃないけれども、施設の中で思った、その人ができるというものと、そういうところでこの人はできるというものの差の余りの大きいことにびっくりをしましたし、やはりある程度体力というものと、そういったものが絶対必要だということを、送り出す方がある程度わかっていていただかないと、なかなかいかないですし、一般の若い人というのはどれぐらいの量を働くかというのはそれは驚異のものです。

○高井氏　ありがとうございます。小林さん、お願いします。

○小林氏　もう大分前になりますけれども、養護学校から先生が来まして、それで先生がこの子を正社員で入れてくださいという話になったときに、正社員とは何時間ですかという質問をしたのです。そうしたら学校では8時間やっているから、十分8時間働けるよというお話があったわけです。その方を入れたときに、うちは基本的には知的障害者の方の場合には、短時間雇用からやってきて、そこでなれていただいて、それから職場に入れるという形にしておったのです。そういう形で今までの人を入れていまして、そこから入ってきた人が8時間ということで8時間入れたら、体力が8時間もたないのですね。

というのは何かといったら、学校での8時間と全く環境が違ったら、どうしても疲れが倍出る場合もありますし、そういうことで、学校と環境が違ったらそれだけの時間帯が変わるよというものが、先生には相談して話をしていてもなかなかよくわかっていただけなかったのです。そういうことでの問題というのは結構ありました。

ただ、いろんなトラブルとかいろんなものが起きる部分というのは、あくまでの受け入れ側のコミュニケーションの問題が物すごく大きいかなと思います。

だから、お店の中で例えば私たちが仕事をしている中でやらせていく、周りにいる方がどうフォローしていくのか、全体がわかっているのか、1人か2人がわかっているのかというところでも違ってくると思うし、そういう外からの話というよりも、中へ入ってから、さっきも脇田さんが言っていましたけれども、どういうふうにその方たちと接していくかということが一番大事ではないかなと思っております。

○高井氏　ありがとうございました。

最後の質問になるのですが、谷口さんや金子さんはサポート体制がなければ雇用の対象に考えないとおっしゃっていましたが、サポート体制のあり方について、ご注文がありましたら、大井さんから順番に、またサポート体制のご注文がなければ、最後の一言、これだけは言っておきたいということがありましたらつけ加えていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○大井氏　サポート体制というか、障害を持っている方だとか、高齢者なども含めてなのですが、行政の力なくしてはできないわけです。と

ころが行政の力なくしてできないのですが、私どもの企業は一切行政から支援を受けないという方針をとっております。助成金をもらわない。

というのは、やはり時間がかかる、それからいろいろな制約がある、あるいは自分のやりたいことができない。こういうものがあって、企業にとってはいい面と悪い面があるのです。かと言いながら、実績を残せば社会福祉法人は来年とっていいよということを言ってくれる。こういう意味では、本当にいい関係でありたいということをずっと考えております。と同時に障害を持っている方々のずっと今まで30年近く見てきまして、思うことは、やはり実践です。いろんなことを考えて、いろんなことで相談し合ってやっておりますけれども、でも最後はいろんなことを自分で試みないと、団体でいいから試みないと、そうした中でこれはいい、これは悪い、これはできる、これはできないということを自分たちで判断しながらやっていかないと、常に行政頼み、常に助成金をくれ、場所をくれ、これではなかなかこれからの日本の中でいいケアだとか、いい施設ができないのではないかという気がいたします。

自分勝手な考えではありますけれども、そういう30年間の結果から自分ではそう思っておりますので、自分なりに頑張りたいというふうに思っております。ネットワークはすごく大事です。以上です。

○高井氏　ありがとうございます。森山さん、お願いします。

○森山氏　サポートという言葉もいろんな切り口があると思います。今、私は社内でのサポートという視点で考え方を申し上げますと、いろんなサポートのやり方が外の機関との間の中であると思います。それは非常に大事にしていきたいと思っております。

一方で、ただそれに依存しているだけではだめなのではないかなと。

まだ、歴史が浅いということもあり、どういう問題が今後出てきて、どういう対応が必要になってくるのかというのが、正直わかっておりません。実感として理解をしているものは社内でもそう多くないと思いますので、そのあたりを十分に見極めながら、独自に社内での体制を確立していく必要があるのではないのかと考えています。

○高井氏　ありがとうございます。脇田さん、お願いします。

○脇田氏　今この場では、私は企業側ということなのですが、会社の中のメンバーから見ると、障害者雇用を推進する皆様方と同じ側ということで見られることが多いです。企業の採用担当者とはそういう立場です。

以前ある管理職の社員に言われまして非常にショックだったのは、その部署に入れっぱなしかということです。私はちょこちょこ入社した本人と話をしたりしていたのですが、その管理職の方にとっては入れっぱなしと感じられたようです。つまりマネージメントする方の、もしくは職場のフォローを私自身がしていなかったということです。最初にこういう会社の方針で、こういう方にお入りいただきます、そんな風な話しはある程度してきたつもりなのですが、配属後のケアというか、話し込みが足りなかったということです。

現在お世話になっています各行政機関なり、センター様の方には本当によくお越しいただいたり、電話をいただいたりしています。そういう意味では、常にわからないことなり、困ったことがあったら相談できるという安心感があります。実際この事例でも何度か相談させていただきました。

ただ私のような企業における障害者採用担当者にもしそういった相談できる場所がなかったら、担当者自身が自分の中で矛盾を抱えてしまうことになる気がします。一方で障害者雇用は企業としての社会的使命でありそれを実務担当者としての自分が進めていくんだという気概を持ちながらも、日々の、おまえは入れっぱなしかというような、いろんなことを言われる中で自分自身がつぶれてしまうというようなこともなきにしもあらずという部分があります。

これは非常に甘えたお話なのですが、何かそういう企業の現場の担当者がそんなふうな思いを抱えているというところを、少しご理解いただきながら接していただけましたら、将来につながるようなことになるのではないかと思います。

○金子氏　支援者ということですと、外部のジョブコーチよりも、やはり一緒に仕事をしながら障害のある方を支援する支援者が我々はほしいなと

いうふうに感じます。それから、ちょっと話はここに出てこなかったのですが、精神障害の人の場合、最初お薬をきちっと服用しているのですが、7年、8年、10年となってきますと、もうそろそろいいかなと安心してお薬を減らしていったりする人が結構あるのですね。

そうすると調子を崩してしまうころがそこは気をつけないといけないということがあります。

また、そういうことで言いますと、最近新薬が出てきて副作用が少ない、かなり普通に見える、ご本人も副作用が少なくなったと人が何人か出てきています。そういうことからいうと、ここ何年かで精神障害者の人が力が発揮できないとか、働けないという面がまた違ってくるのではないかと感じています。

それから、最後にもう一つだけ、ちょっとPRさせてください。先ほどお見苦しいビデオをお見せしたのですが、第2分科会で発表される沖縄のふれあいセンター、永山さんたちの活動のところを、私どものNPOストローク会でビデオをつくらせてもらって、30分間にまとめました。多分ロビーのところでも映写していただいていると思います。又、玄関のところで販売もしていますので、もし関心のある方はご購入いただければと思います。30分もので3，000円ということでございます。沖縄の方たちがとても一生懸命に働いて元気になっている姿が紹介されていますので、よろしくどうぞお願いいたします。

○高井氏　ありがとうございました。谷口さん、お願いします。

○谷口氏　うちの方では、先ほど言ったように作業所の職員の方とか、ハローワークの方がすごく助けていただいて、こちらの会社の方へ来ていただいて助けていただいたり、いろいろ話を聞いていただいたりしているのですが、まず大体うちの悩みがどういったようなことなのかということ、それぞれの会社や事業所によって悩みや来てほしい方のレベルとかは違うと思いますが、少なくともそのかかわっているところがどれぐらいのものを要求しているのか、それから一般はどれぐらいで働いているかというのをなるべくそれを把握して、そしてそこに近づけるような努力をしてから出していただくというようなことで、たばこもいつ吸ってもいいなんていうことは考えられないですし、販売員の人が座っているということも考えられない。何時間でもお客さんが1人もいなくたってずっと立っていないといけないという仕事があるわけです。

ですから、少なくともそういったけじめ、体調が悪かったから5分遅刻なんてとんでもない。5分を3回やって首にした例があります。とにかく仕事をする、お金をもらうということにどれぐらいの覚悟が必要かということを、それがどういう覚悟なのかということもかかわっている事業所などに聞いて、かなりレベルをアップしておいてから送り出すということが受け入れた方が懲りない。来て、頼まれたからといって入れてあげたけれども、懲りてしまっては何もならないので、少なくともそこに力になるような人を送り出さないといけないということで、それを日々学んでいただきたいというふうに思います。

○高井氏　ありがとうございます。小林さん、お願いします。

○小林氏　今、ネットワークが僕は今非常に大事だなと思っているのです。こういううちみたいな状況になったときに、非常に就労支援センターの方とか、そういういろんなところでお会いさせていただいて、そういう方たちに毎日のように相談できる。やっぱり僕らはただ単に障害者を雇用しているというだけではなくて、どういうときでもそういう話ができるネットワークをどれだけつくっていくか、どれだけつくれるのかということが今、一番大切ではないかなと私自身は考えております。

○高井氏　それでは、矢野さん、シンポジウムの締めくくりとして、お願いします。

○矢野氏　本当にすばらしい、いろんな取り組みをお聞きできたと思います。今回のシンポジウムを、新しい始まりにしていかなければならないと思いました。

今、企業とか施設という名前が語られましたけれども、多分そういう資源だけではない、もっと違う新しい仕組みをもつくっていく時代に、まさしく大転換期に来ているような気がするのです。皆さん、ここにおられる方々が多分担い手になって、働くこと・働き続けることを実現できるよう

な、そういう領域を自分たちでつくっていくのだろうと。それでないとやはり今の所属している領域や、その延長線上だけでは、なかなか難しい時代が来ているのだろうという気がします。

障害のある人たちが、その人たちの能力を生かしていく組織は、そこにいる一人一人の人が生き生きと輝ける組織であると、そういうことを言い続けてきたわけです。そういうものを現場主義のなかで実現化していく主役というのは皆さん方ではないかなと思います。現場からの報告としてのきょうのシンポジウムは、お役に立てたのではないかなと思います。

○高井氏　どうもありがとうございました。

2時間半という長丁場だったのですが、私たち司会の方では、まとめることはいたしません。

本当にすばらしい、いろんな取り組みをお聞きできたと思います。今回のシンポジウムを、新しい始まりにしていかなければならないと思いました。今、企業とか施設という名前が語られましたけれども、多分そういう資源だけではない、もっと違う新しい仕組みをもつくっていく時代に、まさしく大転換期に来ているような気がするのです。皆さん、ここにおられる方々が多分担い手になって、働くこと・働き続けることを実現できるような、そういう領域を自分たちでつくっていくのだろうと。それでないとやはり今の所属している領域や、その延長線上だけでは、なかなか難しい時代が来ているのだろうという気がします。

障害のある人たちが、その人たちの能力を生かしていく組織は、そこにいる一人一人の人が生き生きと輝ける組織であると、そういうことを言い続けてきたわけです。そういうものを現場主義のなかで実現化していく主役というのは皆さん方ではないかなと思います。現場からの報告としてのきょうのシンポジウムは、お役に立てたのではないかなと思います。

最後に、長時間シンポジストとして、ご登壇いただきました皆さんを大きな拍手でお送りください。本当にありがとうございました。会場の皆さん、ご協力どうもありがとうございました。

（拍手）

シンポジウムⅡ

「就労支援ネットワークの最前線」

シンポジウムⅡ

「就労支援ネットワークの最前線」

コーディネーター：関　　宏之
大阪市職業リハビリテーションセンター・大阪市職業指導センター

提　言：依田　晶男
公害等調整委員会審査官
前厚生労働省大臣官房総務課企画官

○関氏　おはようございます。

私たちに与えられたテーマは、地域でいかにして「就労支援ネットワーク」を構築するかというものです。昨日「緊急雇用安定プロジェクト」についてのお話があったかと思いますが、「緊急雇用安定プロジェクト」で本当に頑張っておられるところにはいいネットワークがあったという事実、＜地域格差は意識格差＞だという事実を認識すべきだということです。地域なりにさまざまな課題があるでしょうが、やはり＜地域をどのように耕すのか＞が一番大きな課題だと思います。

そこで、まず提言として、依田さんにご登壇頂きます。いまさらご紹介するまでもなく、皆さんお知り合いだと思います。依田さんが厚生省から労働省に出向されたときに、行政の就労支援施策が進んでいくぞという予感を持たせてくれた調査官でありました。

今は、レジュメに書いてあるところにおられますが、実は厚生福祉という新聞にも連載されている通り、この業界から足が洗えずに、この業界が大変好きでと言った方がいいと思いますが、ずっとかかわり続けていただいておりますし、何か地方で講演会があればいつでも出かけていってくださいます。

余談ですが、彼はオペラ歌手でありまして、きのうはしゃぎ過ぎて声の出がよくないのが彼の今日の悩みだそうです。まず、依田さんから提言をいただいて、続いてシンポジウムに移らせて頂きます。

それでは、依田さん、よろしくお願いいたします。

(拍手)

○依田氏　おはようございます。

きのうはいろいろと親しく歓談させていただきまして、きょうは大変短い時間の中で、皆様方と有意義な意見交換をしたいという思いもありますので、いきなり本題に入らせていただきます。自己紹介は今、関所長がしていただきましたので、割愛をさせていただきます。

レジュメが用意されておりますので、レジュメに書いてあることはこれも時間の省略のために省略いたしますので、ぜひ項目をごらんいただきたいと思っております。

私が本日、お伝えしたいメッセージ、それは提言に掲げた言葉に尽きております。ごらんいただきますように、障害者の企業就労に伴う不安や負担の要因を取り除き、障害者が安心して企業就労にチャレンジでき、企業が安心して障害者を雇用できる環境を整備するということであります。

リハビリテーションというと、本人の能力をいかに高めて、就職できるようにしていくかということに焦点が置かれるわけでありますが、私はここでむしろ環境整備に目を向けていただきたいということであります。その際、企業就労が障害者と企業の関係の上に成り立つというものであることを踏まえれば、企業就労に伴う不安、負担の軽減とか解消とかいうのは、障害者の側と企業の側の双方について考える必要があるということであります。

平成11年の3月に旧労働省が厚生省、文部省と協力して取りまとめた障害者雇用支援ネットワーク研究会という報告書がございます。この報告書はまさにこの視点に立って、環境整備のために地域の教育、福祉、医療、労働、そうした関係機関とか団体が何をすべきか、具体的な方策を示

したものであります。

この報告書は今でも厚生労働省のホームページで見られますので、ぜひごらんいただきたいと思います。厚生労働省のホームページの中にトピックスという欄がありまして、そこをクリックしていただくと、2000年以前（労働省）というのが出てまいります。そこの3番目ぐらいにこの報告書が出ております。ごらんになっていない方はぜひ見ていただきたいと思っております。

報告書の中で示された方向性に沿って、その後障害者就業生活支援センターですとか、トライアル雇用ですとか、ジョブコーチ在宅就労など、さまざまな取り組みがその後始まっております。そういった状況を踏まえつつ、21世紀の最初の年であります、この時点において企業就労をめぐる今後の課題として、私は9点のものをこのレジュメの中に掲げさせていただいております。

1番目でございますが、あえてこの問題を最初に持ってきたのにはわけがあります。厚生労働省の誕生で、雇用と福祉の連携が非常に進むのではないかという期待があるわけでありますが、一方で逆の動きもあるわけであります。

と申しますのは、昨年4月に地方分権の流れの中で、労働行政に大きな変化がありました。都道府県の組織の中にあって、障害者雇用を担当していた職業安定課が雇用保健課などとともに都道府県から出まして、地方労働局という組織になったわけであります。

これまでも、ハローワークというのは国の機関で、そこで働く方々は国家公務員であったわけでありますが、都道府県段階は地方事務官といいまして、都道府県の行政組織の中に位置づけられていたわけであります。

このために、都道府県の議会で障害者雇用の問題も質問されるといったこともありましたし、都道府県の単独事業で障害者雇用を進めるための予算がついていたりもしたと。

ところが、都道府県から外に出たということによって、雇用は国の問題だというような印象が強まって、都道府県の単独事業が見直しをされた、取りやめるといったような動きも出てきているわけであります。

職業紹介、あるいは障害者の雇用率の達成指導というものについては、これはハローワークの役割は非常に重要でありますが、ネットワーク研究会の報告書の中で、まさに明らかに示されているように、ハローワークなどの労働行政だけで安心して、企業就労できる環境整備ができるわけではありません。

企業就労というものを生活の延長線上にあるものであるということを都道府県や市町村の担当官、あるいは知事さん、市町村長さん、議会の議員の人たち、そうした方々に対して具体的にわかりやすく説得していく力というものが、ここにいる皆さん方には求められているのだろうというふうに思うわけであります。

地方自治体の作成した障害者計画というのがございます。この現行の計画は平成14年度までとなっているわけでありますが、15年度からの新計画の作成に向けた作業というのが、これからスタートしていくわけであります。

その中で、同じ公費を投入するならば、際限なく福祉施設をつくっていくということよりも、障害者が企業で就労できるような支援体制づくりに力を入れていくということをぜひ地域の声として上げていく必要があるのだと思います。

そのためには、理念だけではなくて、具体的な手法を提案して、それを計画の中に盛り込んでいく必要があるわけであります。その核となり得る障害者就業生活支援センターという制度が用意されている。これが今の計画がつくられた時点と一番大きく違うところではないかというふうに思うわけであります。

2点目に移ります。安心して企業就労できる環境整備というものを進めるためには、企業就労の当事者である障害者と企業、双方の不安と負担を解消軽減するという視点が不可欠であります。

支援機関からの発想ではなくて、不安、負担というものをニーズとしてとらええる。そのニーズにこたえるようにできる限りのことをやっていこうと。関係しそうな支援機関の洗い出しというものを行って、現行のサービスでどこまでの対応が可能か、運用面の弾力化も含めて検討してもらう。サービスがないところでは、当面はボランティアの活用なども含めて、しのぐということでしょうが、長期的には新たな支援制度の創設を働きかけ

ていくといったようなことが求められるわけであります。

個別の事例に対する対応というものを幾つか検討していくと、おのずからネットワークのイメージというものや役割分担というものは、関係機関の間で共通の認識が生まれてくるのだろうと思います。関係機関が集まって、まずはどこの機関でどこまでのことができるかということを確認するということも有効だと思います。こうした観点から、現に社会支援マップのようなものをつくろうという取り組みをしている地域もあります。

ところで、従来こういったニーズというものを考える際にどうしても障害者を中心に考えがちであったと。企業就労の一方の当事者である企業を支えるという視点が乏しかった面は否めないのだと思います。

この企業のニーズというものを把握するには、企業が障害者雇用についての不安とか負担を気軽に相談できるような場が必要であります。そしてそれには、相談を受ける側にも企業が参加しているということが必要だと思います。大阪の障害者就労支援ネットワーク、あるいは神奈川の雇用システム研究会といったところなど、現に有効に機能しているネットワークというものはいずれも多くの企業が参加して、企業から企業へのアドバイスが行われているわけであります。このような場を設けて、企業のニーズを的確に把握して、そして効果的な支援のネットワークを形成していくということが必要だと考えられます。

その際、もちろん忘れてならないのは、ハローワークのことであります。企業が障害者を雇用するきっかけというのは、昔も今も障害者雇用率の達成指導にあるといえます。ハローワークによる雇用率の達成指導というものとあわせて、どの仕事でどんな障害者がうちの企業で働けるのかといったことを、地域の支援機関が一緒になって考えて、そして仕事も再編成も含めて具体的に提案し、職場実習もサポートしていく、そういった体制がセットで動いていくということが必要なのだろうというふうに考えております。

次に、3点目にまいります。言うまでもないことですが、企業就労の現場は企業であります。リハビリテーションの関係者にとって、企業のことがどこまでわかっているのかということは大きな問題だと言われております。学校、福祉施設、医療機関等々、さまざまな支援機関で企業就労を目指す障害者の訓練が行われているわけでありますが、企業側のニーズというものを的確に把握せずに訓練をしても効果は期待できないということであります。その意味で何よりも、職員、教員とか、施設の指導員自身が企業現場を身を持って体験して、企業が労働者に何を求めていたかということを十分理解していくことが必要だといえます。

基本的な労働習慣、態度の習得を目指すような時期においても、企業の現場を活用した職場実習、職場体験などを通じて、施設内訓練の場では得られない企業就労の雰囲気を伝えていくということが効果的であります。教育指導のプログラムの中にもそうしたことをしっかりと位置づけていく必要があると思います。

企業現場を活用するという点では、企業内授産、言葉を変えれば、施設内授産というものも有効な方法であります。施設内授産のモデル事業というものが今年度福祉部局の方の事業としてスタートいたします。

先週、都道府県にその事業の要綱が示されたところであります。身体障害、知的障害、精神障害という、それぞれの授産施設から企業へ出向いて、そして企業の中で授産活動を行うことで企業就労への流れをつくっていこうというものであります。この事業は、国の2分の1の補助のもとに、都道府県の事業として施設に実施を委託していくというものであります。施設では、施設外授産の指導員の配置などに、1カ所当たり350万円弱のお金が支払われることになります。今年度は全国20の都道府県で実施する予算が計上されております。モデル事業というと通常は、二、三年やってそれでおしまいとなると、いろいろやって後困ってしまうなという思いがあるかもしれませんが、これは特に年限を決めているものではありません。ただ、余り実施施設が少ないようだと、こんな事業はやっぱりニーズがない、やってもしようがないからといって廃止をされてしまいかねませんので、関心があるところは積極的に都道府県に売り込んでいただかないと困ってしまいますので、ぜひよく覚えておいていただきたい。

現にやっているところは、こういうものが活用できるだろうということを知識として情報として持って、都道府県に相談していただきたいと思うわけであります。売り込んでこいと言われてきておりますので。

それから、一方企業人を活用するという点では、学校ならば外部非常勤講師としての活用、福祉施設ならば企業OBを指導員として登用していくということが考えられると思います。企業人としての経験に基づくアドバイス、公務とかそれから行程の工夫、納期や品質の管理、安全性の確保といったいろいろな面で企業就労に近づける指導というものが企業人の活用によって期待されるところであります。ぜひ積極的にそうした企業人の活用ということをリハビリの現場でも意識していただきたいと思います。

4点目にまいります。平成11年度からの3年間の試行事業を経て、14年度から障害者就業生活支援センターの整備が本格的に行われます。来年5年に1回の障害者雇用促進法の改正が行われます。その方向性については、先週11月8日に障害者雇用問題研究会の報告書が出たところであります。

特例子会社のヨウケンカンは、除外率制度の縮小といったこととともに、障害者の企業就労について、就業面と生活面から総合的に支える拠点として障害者就業生活支援センターといったものを法律にちゃんと位置づけるという方向が出てまいります。

ここで3年間の試行事業の中から、明らかになってきた点を3点指摘させていただきたいと思います。第1に、センターができたことで地域の施設が変わってきたということであります。とかく福祉施設の側には企業就労を目指す意識が乏しいと、障害者を抱え込んでいるのではないかという言われ方がされております。

ある意味では私も真実だと思いますが、ただ現行の福祉施設の体制の中では、職場実習など就職につなげる取り組みを行うのが極めて厳しい状況にあるというのも事実だと思います。

地域の中に職場実習、職場適用の支援というものを行う専門機関ができてくれば、そこにつなげる流れが生じてくる。実際、就業生活支援センターができた地域では、福祉施設からセンターを通して企業就労を目指す動きが生じてきているわけであります。企業就労につなげる出口が見えたことで、福祉施設の意識とか、あるいは機能も変化し始めてきているということを感じております。試行事業で明らかになってきた2点目でございますが、継続的に障害者の企業就労をサポートする拠点ができてくると、そこに障害者、及び企業の双方からさまざまな相談が持ち込まれるということであります。

その中には、センターでは対応できないようなこともいっぱいあるわけであります。そういう問題は関係する機関につなげて対応をお願いするということになりますけれども、そういった一連の流れを積み重ねていく中で、関係機関と施設との間におのずからネットワークが形成されてくるということであります。

第3の点は、福祉の体系で身体障害、知的障害、精神障害といった障害種別が基本となっているわけでありますが、就労支援の体制には障害種別は余りないということであります。就業生活支援センターの利用者の3割は精神障害の方々であります。拠点となっているところは知的障害の施設でつくられたところが多いわけでありますが、そういうところに精神障害の方々のサポートがかなりの比重を占めるようになってきていると、それで困ってしまった、もうやめましょうという話にはなっていないわけであります。

就労支援という面で、確かに医療面での配慮といったことは必要ではあるものの、就労支援について精神障害者を別扱いにしなければならない状況にはなかった。むしろセンターの側には、障害種別の壁を越えて支援していくべきという意識が生じてきてるということであります。

この就業生活支援センターは、障害者の企業就労を支えるために、就職を目指す職場実習、就職後の職場適用支援、離職と再就職、あるいは職業生活からの引退といった各ステージにおいて、障害者と企業の双方を支援していくというものであります。それぞれの曲面で関係機関による支援のネットワークを形成することが期待されております。

市町村にとって、このような拠点となるような

センターを整備するということは、一部の大都市は可能かもしれませんが、今までは大部分のところにとっては夢物語だったと言ってもいいと思います。しかし、国の事業としてこうしたものが制度化されたという今、にわかに現実的なものになってきているということであります。平成14年度からはこの事業を本格実施するということで、手始めに47カ所の運営費を来年度予算に計上いたしております。

47カ所というと、各都道府県に1カ所のイメージでありますが、職場適用を含めた就業生活支援のエリアとしては、従来から障害保健福祉圏域が理想ということを言ってきております。その意味では都道府県に1カ所あればよいというものではなくて、今後年々整備を進めていくことになるということであります。

予算上は、1カ所当たり雇用関係部分に雇用保険特会から890万円、これは全額雇用保険特会ですから国のお金になります。それから福祉関係の部門に一般会計から540万円、国2分の1、都道府県2分の1という構成であります。あわせて1,430万円が支給される。支援担当者としては3名の体制を想定しているものであります。これが予算上のものであります。

この仕組みというのは、今の試行事業と変わる部分があります。それは、今の試行事業では雇用関係部分には、障害者雇用の納付金を財源にした障害者雇用支援センターの助成金を活用していたために、運営法人の側に4分の1の自己負担部分が生じていたわけですが、これが新しい仕組みのもとでは解消される見通しであります。

現状では、この雇用関係部分の4分の1の自己負担部分というのは、施設がもつわけではなくて、地元市町村にもってもらうようにお願いをしてまいりました。こうした自治体の負担が今度、解消されるということがいいことなのか、悪いことなのかということについては恐らく議論もあるのだろうと思います。地元市町村にも自分の問題として考えてもらう、意識してもらうとためには、負担はあった方がいいのかもしれないからであります。

雇用保険の財源を使う関係で、今回自治体の負担がなくなる形になりますが、それによって地元市町村の支援が後退するようなことは好ましくないことだと思っております。国による体制整備はあくまでも最低限の基本ラインというものであって、例えば浮いた財源で自体が独自にジョブコーチをセンターに張りつけるとか、地域における就業生活支援の拠点として、効果的な活動を展開していけるようにすることを期待したいと思っております。

5点目に移ります。平成11年から2年強にわたりまして、日経連の大変な協力のもとに行われました障害者緊急雇用安定プロジェクトがあります。ここでは、きのう丹下さんからもお話がありましたように、6,407人の障害者に企業就労に向けたチャレンジの機会を提供して、最終的には4,176人の方々に雇用が実現したというものであります。

このプロジェクトは、障害者本人だけではなくて、むしろ企業にとっても障害者雇用にチャレンジする機会を与えた点が特徴的だったということであります。企業が安心して障害者を雇用できる環境づくりの一環として、企業が障害者を雇用できるかどうか、見極める機会を1カ月の職場実習と3カ月のトライアル雇用という形で実現したわけであります。

予想を大きく上回る成果を踏まえまして、この期間限定の緊急プロジェクトという特例措置から恒常的な一般制度に移行することになり、今年度から障害者雇用機会創出事業として新たにスタートする形になりました。

事業の内容は、おおむね緊急プロジェクトを継承しているわけでありますが、大きな変更点は1カ月の職場実習がなくなった点と事業の実施主体が日経連から障害者雇用促進協会に変わった点であります。これにより障害者職業センターの窓口になるわけで、職業センターの行っているさまざまな事業との連携といったものが期待されるわけであります。また、職場実習に変わるものとしては、例えばハローワークの行う短期職場適用訓練などを組み合わせることも考えられるわけであります。

大変ニーズが高い事業でありまして、きのう土師さんからもお話がありましたが、今年度は予算で予定していた2,000人の枠というものが既に使

い切ってしまうような状況になってきておるわけであります。

来年度予算も1割程度の予算要求でありますので、これではとても数的には十分ではないだろうと。一般会計の予算なので、なかなかふやすことが難しい面もありますが、大変効果も期待できる事業なだけに、今後の財源確保というものをどうしていくかということが大きな課題として受けとめられております。

ところで、企業が障害者を雇用する際に、見極めるということが有効だとしても、個々の障害者にどのような仕事が適しているのか、仕事をどういうふうに再編したり、工夫すればうまく働いてもらえるのかといったことについては、必ずしも企業の側にはノウハウがあるわけではありません。そここそまさに職業リハビリテーションの専門家のサポートが求められるところであり、広い意味でのジョブコーチの機能との組み合わせといったものが不可欠だろうと考えております。ジョブコーチについて国は2年間の試行事業の成果を踏まえて、来年度から全都道府県の障害者職業センターで、企業へのジョブコーチの派遣というものを実施していく予定であります。

これまで就職に向けた支援として行っておりました、職域開発援助事業というものを取り込んで就職前後を通じた職場や仕事に適用していくための支援事業として位置づけることになるわけであります。

そして職域改善事業と同様にジョブコーチについても障害者職業センターに配置するだけではなくて、福祉施設にジョブコーチの派遣を委託するような形態も認めていこうということであります。ただ、国のジョブコーチ事業をトライアル雇用期間中に利用することは、これは職場実習的なサービスの重複として受けとめられて、多分難しいということになろうかと思います。ですが、同じ障害者職業センターの行う雇用管理サポート事業の活用は可能でしょうし、また先ほどちょっとお話ししましたが、自治体が独自に就業生活支援センター等に配置するジョブコーチのようなものを活用していくということは問題はないと思うわけであります。

企業が障害者の雇用を見極めるための職場実習とか、トライアル雇用の際に、こうした広い意味でのジョブコーチによる支援を、いつでも何度でも受けられるようにしていくことが安心して障害者を雇用していくことにつながるのだろうと考えております。

6点目にまいります。障害の重い軽いにかかわらず、そうした問題とは別に企業就労を目指すものと目指さないものとがごちゃまぜになっているという状態というのは、これは企業就労に向けた流れをつくっいく上でも好ましくないことだろうというふうに思います。就業生活支援センターができたことによって、地域の中で福祉施設の機能の再編が進んで、企業就労に焦点を当て、企業現場とか、あるいは企業人を活用した効果的な訓練を行い、障害者就業支援センターにつなげていくようなタイプの施設ができてくるようなことが期待されるわけであります。

その一方で、企業就労を望まない、あるいは企業就労から引退していく人たちが求めるデイサービス的な機能というものを持った施設も不可欠であろうと思います。その意味では施設としての機能を明確にして、その機能に即したサービス提供体制を整備していくことが必要であるわけです。制度面からも、こうした施設の再編を検討していくべきだろうと思います。アメリカやオーストラリアでは、福祉施設がジョブコーチを派遣したり、ジョブコーチ派遣機関に転換したりしていることがありますが、そうしたことも参考になることだと思います。

そして現状でも、例えば市町村で複数の施設、作業所を運営しているところがありますが、そういうところでは、どの施設も同じような施設にするのではなくて、施設機能を整理してまず1つ、企業就労支援型の施設をつくってみる。そして可能ならばそこに市町村の単独事業でジョブコーチを配置する。あるいはそこを拠点として、就業生活支援センターを立ち上げるということが現実的に考えてられるのではないかと思います。ぜひ、チャレンジしていただきたいと思います。

7点目であります。科学技術の進展によりまして、これまでなら仕事など到底無理だと考えられていた重度の障害者が立派に仕事をしていくような時代になってきました。例えば頚椎損傷で首か

ら下が動かない、家でもベットや車いすの生活という重度の身体障害者がパソコンとインターネットを使って、企業から発注された仕事をすることができるようになってきているわけであります。必ずしも雇用だけでなくて、企業から発注された仕事を期限までに仕上ていくという過程は、福祉施設の中で行う福祉的就労とは随分と意味合いも違うものであります。このような在宅就労の可能性を広げていくためには、重度の障害者がパソコンの技術を習得する機会をふやすことも必要だと思います。それとともに、企業から仕事を受注して、作業可能な障害者に振り分けをしていく、そして作業内容をチェックして、また納期までにきちんと納品していくという形で企業の信頼を確保していくような仲介支援機関の存在というものも不可欠だと思います。

こうした仲介支援機関の業務がビジネスとして成り立つならばそれでよし、成り立たないならば、そういったところに対して公的な関与というものも必要になってくるのではないかと思います。

一方精神障害者の中には、体調により急に休んで仕事に穴をあけてしまうといったことも見られるわけで、こうした不安定な労働力というものはどうしても企業に敬遠されがちであります。しかしながら、一定のまとまったグループとして働けば個人が急に調子が悪くなっても、グループ全体としては仕事に穴をあけないということもとり得るわけであります。

今年度から、精神障害者のグループ就労のモデル事業というものが全国3カ所で行われております。企業と生活支援センターが請負契約を結んで、さらに生活支援センターの登録者がセンターから仕事を請け負う形で、企業内でグループで就労して、請負の報酬を受ける形であります。これも1つの可能性なのかもしれません。企業授産に近いようなものでありますが、企業授産と同じように、こうした形態ですと企業から直接指示が受けられないという問題はあるわけであります。もしも直接の指示を可能とするような形態で考えるならば、派遣という形態の方がよいのかもしれません。

いずれにしろ、最賃が払える水準かどうかといったことも考える必要がありますが、いろいろと試行してみて障害の特性とか、企業のニーズとか、そうしたものを踏まえて最もなじむ就業形態というものが検討することが必要だというふうに考えられます。

8点目でございます。本年夏に、東京と大阪で開催されたジョブコーチセミナーは、全国からたくさんの方々、この中からも恐らく多くの方々が参加されたのだと思います。国も来年度からジョブコーチの事業をスタートするといったことで、ジョブコーチには注目が集まっているわけでありますが、その支援技術の普及といったものはいまだ緒に就いたばかりというところであります。

先駆的に取り組んでいる専門家ほど、ジョブコーチという言葉が先行することに対する危機感というものがある。その意味で質の確保が大きな課題となっているわけであります。ジョブコーチに限らずに、企業就労に支えるマンパワーの要請というものは、国レベルでも地域レベルでも、あるいは学会のレベルでもいろいろと行われてきております。そしてそれにかかわる専門家の間に最低限何を習得すべきかといったことに対するコンセンサスの形成というものが必要になってきているわけであります。

その際に、職業リハビリテーションというものの中で、企業ニーズへの対応といったこととか、生活支援との関係といったこととか、そうしたことを視野に入れていくといったがこれからは重要になってくるのだろうと思っております。

ところで、地域で障害者の企業就労に当たる支援機関相互の間で、企業就労の可否を含めて認識にギャップがあるというふうに言われております。学校や福祉施設、医療機関での生活から、企業就労に円滑に移行させていく上では、こうしたギャップを埋めていくことが必要であります。

学校では、就職後の生活を見据えた個別移行支援計画を作成するといった動きもありますが、そうした中では職業センター、あるいは就職後を担う地域の支援機関もそういったものに参画していくということが望まれるところであります。

一方、労働側の機関から見て、医療機関、福祉施設の側の認識というものは相当に甘いというようなことも言われております。11年度から実施している精神障害者ジョブガイダンス事業というのがありますが、これはハローワークから精神障害

者の利用する医療機関、あるいは施設に出向いて、そこで仕事についてのガイダンスを行うというものでありますが、この事業の中で、個々の事業障害者への対応というものを一緒に支援機関の間で意見交換するということの中で、労働機関と医療機関、あるいは施設の側の認識が共通のものになっていくということが期待されているところであります。

また、ハローワークには非常勤職員で精神障害者の職業相談員、あるいはジョブカウンセラーという方々がおられます。そうした職種に現役の施設の職員等を登用することで雇用する側の問題意識が施設側に伝わって、施設側の取り組みに変化が見られた例もあります。

いろいろな機会を通じて、支援機関相互の認識ギャップというものを埋めていくことが円滑な移行には必要とされているのだろうということであります。

最後に9点目でございます。ここが一番言いたいところでもあります。

要するに、行政側も知恵を求めているというところであります。厳しい雇用失業情勢の中で、地方自治体としても何かしたいと思っている、そういった知事さん、あるいは市町村長さんもいないわけではない。そのときに行政の担当官の側によい知恵がなければ、せっかくの思いも実現しない。あるいは余り効果の期待しがたいような昔流の企業へのお金のばらまきみたいなことで終わってしまいかねないというところもあるわけであります。この地域で何が必要か、何が効果的だということについて、当事者である企業と障害者、そして教育、福祉、医療、労働などの支援機関が参加して検討して政策提言していくような、そういったような流れをぜひつくっていただきたいということであります。

その際、大切なのは企業の参加であります。障害者雇用を進めている会社、特例子会社をつくっている会社だけではなくて、これから障害者雇用を本格的にしようとする会社、特例子会社をつくろうとする会社、そうしたところが参加して、支援機関と一緒になって安心して企業就労ができる環境づくりを考えていくようなそうした場を地域の中にぜひつくっていただきたいと思います。

そしてこのような動きがそれぞれの地域で進むためには、全国的な場も必要だと思います。今回の研究大会もそうしたものの1つでありますが、この研究大会というものを契機として、企業就労の支援者、当事者が広く参加して、効果的な取り組みに関する情報交換、政策提言を行える全国的な組織なり、場ができるということを期待させていただいて、最初の問題提言を終わらせていただきます。

ご清聴、ありがとうございました。

○関氏　的確にお話をいただきました。日本障害者雇用促進協会から出版されている「地域障害者雇用支援ネットワークの形成」という本がありますが、私どもはとてもあれを厚生労働省が誕生する上でのグランドデザインみたいに思ったものです。

そして、そこに書かれことが依田氏がおられた何年かのうちに、幾つかは具体的に実現をしていったわけです。言うまでもないと思いますが、我々は政策提言をする集団でなければいけないということだろうと思います。

また、依田さんの発言の中で「・・・といわれています」というのは、あれはきつい言葉でありまして、一々ぐさっとくるものがありました。

今から、シンポジストの方々にご登壇をいただきますが、依田さんの話を受けて全部というわけにはとてもまいりませんがそれに応えたいと思います。

シンポジウムは、要綱集23ページから始まります。そこにこのシンポジウムのねらいを書いていますが、地域というとき、何とか県の、何とか市の、何とか町のというふうなある地勢図を指していますが、私が思いますのは、地域というのは「社会資源」があるところということで、そこに＜共有資源＞と書いていますが、寄りかかれるところ、安心できるところ、ほっとできるといった場をここでは地域と呼びたいと思います。

それから、もう一つ皆様にぜひご理解をいただきたいことがあります。あそこの地域だからできたのだということはなしにしたいと思います。どこにでもあるどこの地域にもある社会資源がさっき依田さんがおっしゃいました、ある種の危機感を持って集まった、危機感というのは少し大げさ

で、楽しんでといった方がいいかもしれませんが、ネットワークをおつくりになったと思います。

図に書いていますように、ネットワークができることによって4つのポイントがあるのではないか。昨日もバーバラさんがおっしゃっておりましたが、障害のある人たちが当たり前の生活をしていく、人間性を重視するというのが1つだろうと思います。

それから具体的に解決できる仕組みを持つということ、先送りをしないといったことが期待できる。また、ネットワークが経済とつながることによって、地域活動に参画できる、もっと言えば障害のある方がそういった社会経済活動に参画するということができるということ。最後は、地域が活性化するということです。

さて、1番バッターとして高橋さんにお話しをしていただきます。高橋さんのご紹介はそこに書いておりますが、これはとても＜おもろいネットワーク＞です。

高橋　信二

滋賀県社会就労事業振興センター

○高橋氏　ご紹介頂きました社団法人 滋賀県社会就労事業振興センターの高橋です。日頃、センターでは、自分自身の給料に跳ね返る訳ではないのですが、本当に日々楽しく、余り楽しくというと語弊もありますが、仕事をさせてもらっています。

本日のシンポジウムのテーマは「就労支援ネットワークの最前線」というふうになっておりますが、個人的には、書きかえていただく方が気が楽なのですが。

と言いますのが、振興センターは、基本的に共同(働)作業所ですとか授産施設の事業振興、それが本来の仕事です。そういう意味では、「事業振興ネットワークの最前線」か、もしくわ「事業振興のネットワークについて」というくらいでタイトルをつけていただけるとありがたいかなというふうに思います。

実は、本日の資料の中に、センターの活動を中心とした発言のレジュメを載せて頂いておりますが、この部分につきましては、お昼からの分科会に、普段私どものセンターのネットワークで一緒に仕事をしているメンバー、大先輩がそれぞれ第1分科会、第2分科会、第3分科会に、またポスターセッションにも、センターの運営委員会のメンバーが参加してくれていますので、そちらのほうでいろいろと具体的な話は聞いていただけるかなと思っております。

それで、私の方からは、振興センターのプロモーションビデオを用意させていただきました。実は、私もずっと制作にはかかわってきていたのですが、完成品をしっかりと見るのは今日が初めてです。

うちのスタッフ、関係者もまだ見たことがなくて、本邦初公開ということで、ここに参加された方はラッキーかなというふうに思っております。それでは、下手なしゃべりよりは実際ビデオを見ていただく方がセンターの概要について御理解いただけるかなと思っております。見ていただいて、何だこの程度かというふうになるかもしれませんが、またそれは先ほども言いましたけれども、質疑応答の中ですとか分科会の中で、深めていっていただければなというふうに思います。

それでは、ビデオの方をよろしくお願いいたします。

（ビデオ放映）（拍手）

○関氏　3つほど質問をさせていただきます。高橋さんは一体何者ですかというのが1つ。2点目は、作業所というのは大変こだわりを持った個性派の人たちがおつくりになっているところが多いのですが、そういう個性派の人たちをいかにしてネットワーク化できたのか。3つ目は、本当にうまく行政とつながっておられますが、ややもしますと作業所の方々は行政とぶつかったまま、という実態があるではないですか。平行線でとか。それをどんなふうにされているのか。今見せていただいた、泣けそうな、嬉しいメッセージに加えてこの3点についてお教えいただきたいのであります。

○高橋氏　1つ、何者だということですが、センターができるまでは、認可の作業所の職員を18年やっておりました。

ただ、個人的なことになるのですが、初めて仕

事をして何某かの給料を手にしたのが小学校5年生から3年間牛乳配達の仕事でした。月3,200円のアルバイト料というのはすごく嬉しかったですね。

今から思うと、その仕事を通して、牛乳を配ったりとか、瓶を回収する中で子供ながらに空き瓶の出し方でいろんなことを学べたですし、小学生でも仕事をすれば金になるのだということを覚えさせていただきました。

それともう一つ、18年間、作業所でのいろいろ問題意識を持ってやってきましたけれども、作業所の多くの所では、職員の給料というのは毎月25日になったら勝手に振り込まれるんですね。

なぜそのような事を言うのかというと、私が初めて作業所で仕事をした日の事です。

ある下請けの仕事の納品を上司の方から行ってきてくれと言われて、その日運んだのがミカン箱の大きさくらいのコンテナに26箱、自動車の安全ベルトの金具の組立をしたものを納品するのです。

当時30人の障害者の方と9名の職員が仕事をしていましたけれども、1日でつくったのが26箱なんです。偶然ですが、同じ品物を大学時代に運送屋さんでバイトしていまして、それを愛知県の豊田の工場まで10トン車だったら600箱運ぶのです。今日1日30人がやって26箱で、これで経費が出るのかなという、初日のそういう印象が非常に強く、又、問題意識として18年の間持ってこられたこと、そのことをが契機となっていろんなことをやってこれたのではないかなと思っています。

2つ目の質問は、やっぱりお酒も強くないといかんのかなというふうに思います。色々な分野の方とのお付き合いがありますが、お昼間の時間というだけでは、これはなかなかお互い信頼関係をつくるというのも限界がありますので、やっぱり私自身、一番忙しいのが夕方5時以降かなというふうに思っています。

それと3つ目ですが、行政との関係、そう言ってしまうと少し水くさいのですが、それは2つ目の答えと共通する部分があると思います。

先ほど依田さんも最後の方でお話しされていましたが、今になって想えば、私自身、作業所に勤めていた頃は「もうちょっと行政の方でいろんな提案をしてもらえないかな」というような期待を持っておりました。では自分が変わってやれるかといったらやれないのですよ。

そういう意味では、お互いがいろんなことを発想し合ったりだとか、いろんなことを工夫し合ったり、立場は違うのですが、そういうふうに共通の場に立って物事を考えていくということがある面ですごく大事ではないかなというふうに思っています。

この間、来年度の予算編成の要求の時期なのですが、県行政、とりわけ障害福祉課との間では本当にホットラインが要るのではないかいうくらい、電話でのやりとりをしました。又、週のうち県庁に行かない日がないぐらいの日もありました。机が一つ欲しいいうこともよく言っていたのです。決して県庁だけが私の仕事の場ではないのであれなのですが、そういうふうな関係の中でお互いの信頼関係を創り上げ事業が成り立つのではないかなというふうに思っております。

○関氏　ありがとうございました。

高橋さんで話が終わってしまうとよくありませので、また後でいろいろご質問をさせていただくことにして、次は松永さんにお話を伺います。

26ページのところですが、松永さんはCネット福井という社会福祉法人の専務理事です。お子さんが重い知的障害をお持ちで、育成会に属しておられます。育成会としては極めて異例の運動体で、福井県内の5ブロックに、それぞれ福祉工場、通勤寮、生活支援センター、就労支援センター、福祉ホーム、グループホームなど必要な社会資源をおつくりになる。それから県内の知的障害のある人たちの状況については、多分行政よりもよく把握されているのではないかというぐらい把握されております。ただ、その本職というのは、会社の経営者でありますから、何が何だかわけがわからんというのが実情でもあります。企業家として、保護者として、それから施設経営者としてという3つの視点でお願いします。

○松永氏　ご紹介いただきました松永でございます。

私たちの就労支援ネットワーク構想は、昭和63年に障害を持つ子の親の会である福井県育成会が

松永　正昭
Cネットふくい

21世紀までの12年間に、何をどのようにして子供の社会的自立を具現化するかを討議し、長期ビジョンを策定しましたことにはじまります。

そして平成3年から通所授産施設を立ち上げたのでありますが、この通授はあくまでも就労雇用をめざす土俵づくりでありました。

働くためのしくみづくりは、私自身が障害を持っている人たちと共に働く中で感じたことを参考に、これからの社会において、この人たちが一生涯をどのようにしたら幸せに安心できるかを考え抜いた末に、「社会福祉との連携が必要不可欠」と思って、育成会を社会福祉法人に改組し、自からが就労雇用の促進をはじめたのであります。

施設経営をはじめて10年、これまでを総括しますと、いつまでも親が施設経営をするのはおかしい、後継者の育成をしなければならないことと、事業を特化し専門化しなければならないとの結論から、一昨年法人を事業部門と運動団体部門に分離しました。

私たちは「当たり前の生活を、地域の中でさりげなく暮らすしくみの構築」、をテーマに経営理念と行動指針を策定しました。

そのことから、当法人はいきいきと働くことが心身のリハビリテーションであり、健康増進である。また、生きがいと、やりがいを提供していくには、働く機会を与え、その人が意欲を持って働くことが当たり前のこととして、就労雇用と社会参加の促進を重点施策としたのであります。

したがいまして、「働きたい人を働かせないことは、その人の人格人権の侵害」である。

また、「障害の重い軽いに関係なく、就労雇用を保障していくのが職員の仕事であり、社会的責務である」との考え方で障害者の雇用と生活支援に臨んでまいりました。

ことしから新5カ年計画を進めています。レジュメの3番目にありますように、私たちは、障害者への仕事を「つくる、引き受ける」、をテーマとして職域を拡大し、就労雇用の促進をはかってまいりたいと考えています。

現在、福祉工場7カ所、通所授産9カ所、通勤寮2カ所、デイサービスセンター2カ所、それに附属した障害者雇用支援センターを自前で立ち上げています。

今の課題は「雇用の安定と定着率の向上」です。また、親たちは自分の子供の幸せを、みんなと享受できる「社会環境の整備」も課題であります。そのためにどうあるべきかを研究テーマとしています。

私たちは法人の事業活動を支えるCネットこうえん会を組織化しております。

この組織は法人のサポーターです。またパートナーシップとオンブズマンの役割を担うとともに、自からがボランティア活動を通して社会福祉の心を醸成させ、安心できる地域社会づくりのリーダーになることを目的とするものであります。

先ほど依田さんからお話がありましたように、調査研究で、明らかとなった真実を色々な機会をとらえて関係先に提言をしていくこともこうえん会の仕事であります。

それでは当法人のネットワークをOHPで具体的に紹介いたします。

福井県は、大阪から1時間のところです。人口は82万7,000人の小さな県でありますが、私たちは県下全域に事業を展開しています。

パンフレットの左半分は福祉的雇用事業所である福祉工場と、就労雇用をめざすための職業準備訓練を目的とした授産施設であります。

右側は社会自立に必要な生活訓練をする通勤寮と、働くことを卒業した人や、社会参加の意欲を高め、いきいきとした日常生活を望む人たちが利用するデイセンターです。

その下のCネットふくい活動センターは、学童保育など、いろいろなニードに対応するアフターサービス部門です。

現在、就労雇用と生活支援の各種施設を20カ所保有し、609名の人と何らかのかかわりをもっておりますが、更に来年、通授を3ヶ所増設します。これを県内5つのブロックに分けて、支援ネットワークを整備しています。この人数は県内の療育手帳所持者の約2割の方が私どものネットワークに登録されていることになります。

施設概要にある総合福祉施設は、働くところと、職・住・生活をサポートする拠点施設であります。福祉工場は「障害を持ちながらも働きたい人が雇用契約を結んで働く所」です。

そして、雇用に向けての訓練機能を高めるために授産施設を併設し、企業に出す工夫努力と同時に、企業でうまくいかない人を受け入れての就労再訓練に力を注いでいます。

次に、私たちの取扱う仕事は49業種ありますが、電子部品は中国へ移行し、今年で閉鎖します。カーテンライナーは国内の3分の1を取扱っていた会社が破産して休止、衣料用プリントは海外との競争で苦戦、ゴルフ場は業務縮小で受注解消されました。

現在の業種は、製造加工業11件、サービス産業11件、農業15件、食品加工販売10件、その他2件となっています。この業種の拡大は一つの作業から、次々と枝葉を分けて働く人に望ましい業種をふやしてきた努力のたまものであります。そして、就職をプロ野球に例えるならば一般企業はメジャーリーグ、福祉工場は一軍、授産施設は2軍と位置づけており、順次メジャーリーグに送りだす訓練とバックアップ体制のしくみを整えつつあります。

また、雇用を促進するために、私たちは4段階の職業訓練が必要であるとしています。

まず「就労準備訓練」は、働くための意識を高め、職場の基本ルールを身につけさせることです。これは学校教育でもやっておられますが、「8時間きっちり働ける体力と忍耐力を身につけさせること」と、「安全作業の基本動作を身につけさせること」です。

したがって、私たちは幼児保育のようにおやつの時間が日課にある授産施設は必要ないと思っております。

次に、就労するための基礎が出来たならば、「職業準備訓練」です。

これはその人に何がふさわしい仕事であるかを見つけ出すことです。この職業準備訓練こそ職業指導員の資質が問われます。

私たちは「就労率が低いのは、職員の職業指導能力にある」として人事考課をします。

その次は、身につけた職業能力を活かす「職場適用訓練」です。助成制度を活用しながら、雇用に向ってチャレンジして行きます。

4つ目は、就労した人の雇用を定着するための「能力向上研修」を定期的に実施することです。私たちは今、この能力向上研修について試行中であります。

写真の一番目は養護学校高等部の生徒さんです。就労準備訓練をはじめて、50分位経過すると足を組む姿勢になります。この現象は仕事に集中できず、精神的にうつ症状に入ってきたあらわれです。この姿勢を目にした時は適切な心のケアを必要とします。このちょっとした動作を職場の人が理解できるかによって、職場への適応度が大きく違ってくるのであります。

そして、先ほど依田さんの話の中にジョブコーチのお話がありましたが、私どもは一般企業に働く健常労働者たちに、スポーツ・文化活動でのボランティア活動を通して、障害のある人たちとのかかわり方と就労サポートの方法を知っていただき、現場での就労定着に役立てています。

きょうも労働行政関係の方々がたくさん出席しておられますが、知的に障害のある人の作業能力判定が10分や20分で本当にできますか。

私は知的障害者の能力判定は、半年から一年間を通して、じっくりと職業能力と就労意欲、それに加えて家族の社会自立への熱意とサポート体制も判断材料としています。

県北部に農業を主体とした障害者労働福祉センターがあります。通所授産と福祉工場ですが、農業後継者を育成するための農業法人有限会社シーネット坂井も隣接しています。

この農業生産法人は障害を持つ人たちが出資して会社を設立し、農業のプロを執行役員に雇用して農業経営を始めたのであります。荒れている柿畑の管理や休耕田でのそば栽培、そのそば粉を使ってそば屋をやろうと工場長はそば打ちの基本を学び、職員たちもプロに習いはじめました。これも社会に送り出していくための職場づくりであります。

リサイクルの仕事についても、工夫と改善を重ねて自立生活に必要とする所得レベルに近づいたときは、授産施設の一部を福祉工場に用途変更して雇用を創出しております。

こうした雇用へのチャレンジには、一人ひとりの適切な能力評価と支援すべき個人情報の管理が不可欠です。これらのIT ネット化を現在進めております。

福祉工場エフエフ福井は重度の知的障害者が、自主製品のクッキー、ニット製品などの全工程を担当しています。職員は品質の維持管理と商品の企画販売が主な任務であります。

このことから、障害が重いからできないという職員は、「熱意欠乏の無気力無能力者」と評価しております。

福祉工場エフエフわかさは、デイサービスセンターと通勤寮に隣接しています。ここは、山と田んぼに囲まれた県道沿いにありまして、夜は暗く寂しさを感じます。親としては、明るい所に住わせたいとの思いから、夜も明るく商売する業種として、コインランドリーとコンビニエンスストアの業務を選定しました。

コンビニは、地域の人たちから信頼を得るために、山崎製パンと提携を結んでおります。

また、施設から出る廃熱と生活排水を再利用する、通年型農業ハウスも併設しました。

このようなしくみと仕掛けで働く環境を整えておりますが、生き生きと働かせるには、気分転換と人格向上を目的とした余暇活動が大切であります。私どもは障害のある人の生涯教育と余暇活動に力を入れておりますが、指導者は専門家を選んでいることから、一般の学生や企業の若い方々も参加しています。

次に、働くために必要な、安定した生活習慣を身につけるための通勤寮と、心のケアが必要になった人にはデイセンターでリフレッシュして、さわやかな気分で職場に復帰する。こうした多重支援システムが「働いている人、働きたい人」をサポートします。

その窓口が当法人の福井県障害者雇用支援センターであります。

このセンターは開設して2年になりますが、職業インフォメーションと、色々な企業と家族へのアドバイスとサポートを受益者負担による自主運営をめざしております。

相談件数は初年度、約1,250件、今年は1,460件を超えるでしょう。それを1人の職員がサポートすることは到底出来ませんが、当法人の関係職員145名が課題レベルに合わせてより適切なサポートを心がけています。

そして、こうえん会はこれらのデータをオンブズマンとしてチェックし、時には調整にも乗り出しています。また、生産した商品の通信販売や、職員への指導教育にも専門　技術者が法人事業所と協力して実施しております。

私たちがエフエフ福井を創業した当初は、障害のある人たちが健常者並に仕事ができることから、乾式コピーの基板を製造していました。その仕事は中国へ移行しました。

その結果、熟練した職業能力を持つ障害者が失職しました。私たちは、「賃金よりも雇用の継続」を重視して、一人も解雇せずに新たな職業開発に力を注いでいます。

産業構造の変化に伴う業種の転換は今後更に増えると思います。そのことから私たちは障害のある人たちの職場づくりを、行政と地域社会の理解と協力を得ながら積極的に展開し、職業の安定供給システムを構築しなければならないと思っています。

以上です。

(拍手)

○関氏　あえて説明は要らないだろうと思いますが、親がすべてこういうことができるわけではありませんですから。それからときどき嫌なことを言っておられましたですな。＜ちいちいぱっぱ＞がどうだとか、＜一、二時間の職業評価＞だとか、＜だらしない職員＞だとか。さっきの高橋さんも同じですが、都市部にしか産業がないというのは実はうそですね。田舎だからこそ、農業というのがあるのでしょうが、下から5番目の県だとおっしゃったのですが、僕は鳥取県の出身なものですから、一番下の県であります。

では、次にまいりたいと思います。

崎濱さんです。崎濱さんとの出会いもとても愉快で、ある日のこと、名護から来たのでついでにお寄りになりまして、何の話かといったら、就労も含めた名護あたりの全部のいろんなものをネットワークしており、是非とも就労支援センターの認可を受けたいということでした。これが実ったのですが、とてもいい支援をされております。

崎濱　秀政
名護学院
北部地区障害者雇用支援センター

崎濱さん、よろしくお願いいたします。

○崎濱氏　ただいま紹介を頂きました沖縄県の崎濱と申します。

最初に、画面を見ていただきたいと思うのですが、沖縄北部地域ネットワークの表現と中央のロゴはハートと太陽のマークを組み合わせたもので、学生ボランティアとの共同作品です。そのロゴは「ティーダとチムチム」とう表現をしており、ティーダは沖縄の方言で太陽のことで、心のことをチムーといいますが、ごろ合わせでチムチムの名称にさせていただきました。

当センターは、今年4月指定と同時に開所したのですが、すぐ対象者の方々に看板にある「障害者」という文字を除いてくれとお叱りを受けたということもあり、「障害者」という文字をすべて取り除いてあります。ただしパンフレットでは明確に説明しており、だれでも入りやすいセンターを目指しております。次に、これは沖縄県北部地区の地図の説明ですが、12市町村を圏域としております。そして青い文字で表現しております福祉情報センターは、地域の福祉情報提供、あらゆる相談にお答えしていくことを目指しておりまして、地域の保健、福祉、教育の社会資源、雇用制度等、またこの地域にはない社会資源の構築をテーマにしております。その福祉情報センターと雇用支援センターを併設して看板は北部地域福祉情報センターにしてあります。

本来、併設施設は知的障害者施設名護学院ですが、立地条件として交通の利便性の悪く（路線バス1日3台）、対象者への交通機関の配慮から併設を断念し、交通の利便性のいい市街に単独でセンターを開所しました。その周辺の赤文字の紹介が提携施設であります。

当施設は、昭和52年にスタートしておりますが、沖縄県の場合、昭和40年代ごろから軍雇用、サービス業、公務員等の職種へ一次産業から移行していくという歴史もありまして、昭和40年代の中ばから入所施設の整備が急速に進み、昭和54年養護学校の義務制を通して在宅で普通に暮らしていた方々が施設生活に移行している経過があります。

一方、施設生活から地域生活への移行が進む中で、当施設で社会就労がまったく進んでいない実態を素朴に反省し、昭和60年頃から認識を新たに今日までの取り組みの経過です。その当時、職場実習を開始する中で、なかなか就労として受け入れてもらえない実情もあり、昭和63年には法人で所有する地域におる施設を利用して、「ひまわりハウス」という食堂と民宿をスタートさせ、そこで具体的に職場実習から就労への流れを取り組み徐々に外部企業に啓蒙をしてきました。平成8年頃から「処遇特別加算事業」旧厚生省の制度を各都道府県が要綱を作成されている事業、現在の1,200時間以上働いて101万です。他の制度も含めて法人関係施設に5名を雇用し、次第に地域の社会福祉法人へ啓蒙、特に保育所関係に雇用をお願いしたということです。この取り組みを企業への職場開拓の説得力として活動し、次第に企業就労が増えております。平成3年以降、グループホームが8ヶ所に増えました。平成11年には、地域での在宅支援体制として法人独自に社会参加支援センターを開設し、平成13年度に障害者雇用支援センターの指定を頂いたことが今日までの法人の概要です。

この取り組みの中で、わかったことは、①施設は保護的になる傾向、それは重度障害者と中軽度障害者も一緒に生活していることが、個別プログラムが整理できにくい状態になりやすく、職員と利用者との関係が②固定された関係性になりやすいこと、そして施設での生活が長くなれば、家族から③無理して就労している必要はないというのが一般的です。その意味で括弧書きで、失敗したときに先立つ心配としてあります。

それから④障害者が働くことの理解が進んでいないという表現は、我々職員が地域に積極的に働きかけていないことでもあります。それから、地域における支援機関の量的不足を理由としての活動不足もあります。これからは地域での就労支援ネットワークづくりで改善しようとしているところなのです。このことから生活施設での就労支援に早く限界性を感じることが必要である。早く感

じれば感じるほど地域資源の利用が必要になることを前提に表現をさせていただいています。
就労支援ネットワークの構築については、沖縄県はもともと琉球国として、中国東南アジア諸国との交易が盛んだったころからの文化が引き継がれておりまして、いわゆる1,000人以下レベルの地域で必ず公民館があって、そこには琉球の地域性のある伝統芸能が残させていまして、必ず祭りが公民館を中心に集中的にやられているということもあります。ごく身近に人が集まる場であること、そこを拠点として地域の情報が得られるとから非常に大切にしております。

それと沖縄サミットの効果は、市役所から公民館、大学等の公的施設、医療機関にインフラの整備をされ、リアルタイムに情報が得られることもあり、公民館での交流を大事にしているということもあります。そこで自然発生的にできるネットワークに意図的にどうやって専門的に関わることをテーマとしております。

この地域での知的、精神、身体の在宅支援事業で、各施設・団体それぞれ自己完結的な取り組みを払拭し、ネットワーク構築を必要だとの気運が高まり、当法人が主催する施設まつりを契機に13団体が集ったのを契機に、相互機能の向上、新たな社会資源を構築を目指してつくった団体が名護市障害者団体協議会です。

そして種別を超えて就業・生活・療育支援事業の各ワーカー、コーディネーターが集う支援担当者連絡会を設置しております。従って、相談の入り口がどこでもいいということでありまして、生活支援センターと雇用支援センターのどちらに相談が来ても、相談支援が必要だなと思ったときに、すぐにケース会議が開催できる体制づくりがもう始まっているということです。間口の広い、敷居の低いという相談事業を目指しております。
就労支援担当者連絡会は、提携施設4カ所の支援担当者が集う連絡会の開催です。各施設から就職希望者を協力事業所に職場実習に派遣して、個々のケースを具体的に見ていきながら支援のあり方を研究しております。連絡会ではケースが具体的ないと、対象者と支援者の姿が見えてこないというのがあって、そういう形をとらせていただいております。

養護学校との連携は、圏域外の学校で圏域内の企業に就職を希望する対象者は登録後、学校の職場実習期間中に連携して取り組みをしております。当センターの登録者は現在、1名の就職が内定しております。圏域内の養護学校は、基本的には学校が取り組むのですが夏休みにはセンターのプログラムで職場実習をしている。

冒頭でも紹介しましたが、福祉情報サービス研究会は名桜大学の情報経営学科の学生から希望する学生8名が当センターで障害当事者とパソコン教室を通して研究をしております。今年で2年目で、卒論のテーマは社会資源調査とコミュニケーションの研究です。

具体的には、パソコン操作マニュアル、ソフト利用マニュアル、メール利用マニュアル、知的障害、身体障害の方々が使えるソフトを幾つか組み合わせて作っております。それの研究の成果が卒論につながっていくという形をとらせていただいております。

業務提携は、精神障害者の職場実習及び就労に準備段階で、保健所の嘱託医が事業所にケースワーカーと一緒に出向き、障害・病気の特性の理解の事業所の職員研修会で説明をしております。そのことを契機に精神障害の方2名が就労に至っておりまして、当センターとして保健所との関係性が大変うまくいっているところです。

今後の展開としては、当事者自身が人的社会資源になっていく支援と市町村の保健福祉プラン策定の提言への支援を組み立てたいと思っております。そして当センターの機能の充実は、ネットワーク会議をNPO法人で早期にとりまとめて、どの視点からもしっかり機能するようなネットワークづくりを目指したいと考えております。
大変急ぎになりました。ありがとうございました。
(拍手)

○関氏　どうもありがとうございました。

これまでお話していただいた高橋さんは環境・エコロジーをキーワードにされでいる。松永さんのは地場産業・農業も含めた地域というもの。崎濱さんのところは琉球文化をベースとしてというお話でした。

あと、お三方は、都市型のネットワークのご紹介をしていただきます。まず初めに、特定非営利

伍賀　偕子
NPO 法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク広報啓発担当

活動法人の大阪障害者雇用ネットワーク広報啓発担当理事で、しかも連合大阪の政策局でジェンダー・男女差別の問題に大変ご造詣の深い伍賀さんにお話を賜りたいと思います。

申しわけございません、長らくお待たせをしております。

○伍賀氏　さっきの3名の方が大変ビジュアルな報告をなさって、私は何の用意もしておりませんが、お手元にきのうきょうとお配りしましたネットワークの会報「フォーワード」創刊号と2号をお配りしておりますので、またあとでお読みいただきたいと思います。

きのうもきょうも非常に熱心に就労支援ネットワークに携わっておられる皆さん方がご参加いただいておりまして、それぞれの特徴があるわけですが、大阪の雇用支援ネットワークの特色をあえて言えば、このレポートのサブタイトルに書かせていただきましたように、「労働組合の役割を問い続けて」の連合大阪の取り組みがきっかけになったということです。

ほかにも原動力はたくさんあるわけですが、きっかけをつくったということで、きのうのイブニングセッションのときに何人かの方から、うちの地域の連合はなかなかそんなことをやっていないということを言われました。ですから、きょうの私たちの報告は周りの方々が動かない労働組合を、あるいは経営者協会をどのようにこの就労支援ネットの中に引き込み、エンパワーメントしていっているのかということを聞きとっていただければと思います。その当事者の1人でございます。

1）障害者雇用フォーラムの開催（1994.9 より）と「障害者雇用日本一の大阪を」の波紋

最初、やはり労働組合ですから、企業や行政に対して法定雇用率を達成していないのはなぜなのかと、「社会的責務」をどんどんと机をたたくとまではいかないでも、がんがん迫るということが運動のスタイルだったわけです。労働組合の役割があるのではないかということで、まず800の組合のアンケートをとってみましたら、予想どおり大変残念なことですが、労働組合が障害者雇用のきっかけをその企業でつくったというのは1割に満たなかったという実態。その調査を踏まえて「障害者雇用フォーラム」というのを94年から、まず労働組合自らのスタートとしてやってみようではないかとやり始めて、2年目いろいろ仕掛けもあったわけですが、昨今労働運動の地位が非常に下がっていますが、新会長が就任挨拶で府民に共感を呼ぶ目に見える労働運動の1つとして「障害者雇用日本一の大阪を」という標語を打ち出したわけです。

2）「大阪障害者雇用支援ネットワーク」の発足（1966.3）

これに飛びついて、今日のコーディネーターの関さんを初め、多くの皆さん方がやろうではないかということで、このネットワークが96年の3月に発足をました。仕掛けはそのようにして30人前後のそこに書いたような属性を持った方々が集まってくださったわけです。

最初から信頼とか、共通認識があったわけではなくて、それをつくり上げていくというのが重要な作業であって、毎月1回ずつの例会の中でそれが培われていったと思います。中身抜きのネットワークというのはつくれないわけです。

まず最初、発足の日に何を言われたかというと、もう忘れもしませんが、「自分たちの組合員の生首が切られても、その首もよう守らない労働組合が障害者雇用に手を出して、とことんやる気なのか」ということを最初に言われ、非常に印象に残っております。

熱っぽい論議の中では就業就労の支援の場を広げるという意味では、最低賃金を少々割っても、もっと柔軟にやったらいいのではないかという意見に対して、いえ、人たるに値する労働条件の最低の条件ですと、今度は職安側の人がおっしゃるというふうな、熱っぽい論議を何度か繰り広げていく中で、お互いの信頼、あるいはノウハウというものを私たち組合の側も知っていったと思います。

その討論をやりっぱなしではなくて、「障害がある人の雇用促進と就労の安定を図るために-実践と展開 Q&A」本にしたのがきょう中央法規出版

から出版しました。

3）関西経営者協会ネットワーク参画と雇用フォーラム

ここにもう一つ大きな軸が加わったというのが経営者協会でして、3回目の雇用フォーラムから入っていただきました、連合大阪と関西経営者協会は「大阪労使会議」というパートナーシップを発揮する会議を定例的に持っているわけですが、そこでも重要な　議題として、この障害者雇用が入っていくというふうなスムーズな滑り出しをしました。

私たちの事業の大きな特徴としては、「障害者雇用フォーラム」が労使ペアで参加して、労使が共通のテーブルで雇用の拡大なり、就労のサポートのあり方等について学んでいくということです。8回目を迎えた、今年の参加状況は、200余名で、19組のペア参加でお互いの刺激になって、去年は組合の側から言われたけれども、ことしは使用者の側から言われたというふうな形で、ペア参加で共通体験をしています。

今話をしましたのは、大阪府レベル、都道府県レベルの話なのですが、それが連合で言えば労働組合の単位のところに入ってくことが大事なわけですが、例えば大阪市の就労支援センターのご指導も得て、大阪市の公務員職場の自治労の組合が知的障害の人たちの職場実習を受け入れていく、これは公務労働の方々にとっては非常にバリアがあるようなのですが、そこで組合の役割、あるいはアドバイザー講座に執行委員の者は必ず1年で受けていくことという任務づけをされたところだとか、あるいは2号の「フォーワード」にクロネコヤマトのインタビュー記事が載せておりますが、これは労働組合がやったことではなくて、かつてのオーナーが既にやられたことなのですが、このインタビュー記事や雇用フォーラムでも職場見学で、俄然クローズアップされて、ここの労働組合の幹部が上部組織の運輸労連というところに入っているわけですが、その人が社会的に注目をされたということで、この「フォーワード」を奈良や兵庫に持っていって、どんどん広げて、ほかの商売がたきの宅急便のところにも話をするというようなことです。

4）「大阪障害者インターシップセンター」開設（1999.9）と緊急雇用安定プロジェクト

本を出してフォーラムやったら終わりかと、また例会で言われる中で、連合大阪の10周年事業として、「インターンシップセンター」というのを開設をいたしました。労働組合としてそういうことを言う以上、3年がかりで基金を出す、あるいは事務所を提供するということで始め、それを万全のフォロー体制をつくるということが大切ですので、皆さんもよくやっておられると思いますが、就労支援ボランティアの養成を既に8クールやっております。

1クール7～9回というようなロングランですが、109名の方が既に養成され、もう既に現場でアドバイザーとして働いておられる方もいらっしゃいます。まだ十分働いてもらう場を提供できていませんが。

それからジョブコーディネーター会議、これはジョブコーチ会議と当初は呼んでいたわけですが、ジョブコーチというふうに格づけするまでもなく、職場でもっと広く障害のある人と接している方、あるいは企業内職安という位置づけで、もう少し広く障害のある方と接して仕事のサポートをやっていける人材を企業側につくっていくというユニークな試みをしています。これも既に7回積み上げていまして、延べ140名の方が参加をしておられます。これをやっていく中でやっぱり企業側では、そういう研修なりの場が本当にないのだなと、よくわかりました。

この作業をやっていく過程で大阪でごたごたやっていることがキャッチされて、「緊急雇用安定プロジェクト」というのがスタートしたわけで、きのうも報告がありましたし、先ほどの依田さんのお話にもありましたので省きますが、ただこれを大阪で日本一の数字を上げることができたのは、ハローワークの人たちが最先端で頑張ってくださった、そしてそのバックで私たちのネットワークがやはり支えたということは自負していいのではないかと思っております。

こういう活動をしていますと、いろんな方から、いいことをやっているようだから入りたいのだけれども、専門家でないと入られないのかと聞いてこられる。なるほど、私たちは自分たちの手の届くところだけでやっていたのだなと思いました。

自立的な市民の参画が保障できるような、開かれた組織にしていこうと、NPO法人化に踏み切って、この4月にNPO法人としての船出をしました。

やることは今までのことをやるわけですが、NPOとして開かれた、あるいは今までは都道府県レベルでのいろんな仕掛けをしていくということでしたが、先ほどから何度も言われている地域、地方分権という思想をやはり地域で私たちがつくり上げていくことが今問われています。

まず、自分たちのオリジナルな事業をまずきちっとやらなければいけないということで、このインターンシップ事業を、雇用支援ネットワークが最大の事業としてやるということ、特に今の「雇用機会創出事業」に職場実習の制度がないので、それが有機的に結びつけばいいなと思っていますが、交通費と傷害保険をこのネットワークが保障するということで、今やっています。

もちろんそれをフォローする、サポートする人材は、さっき言いました2つの人材養成でやっていくということですね。

問題は、その地域の社会的資源をどう創出し、ネットワーク化するかということです。さっきもお話がありました労働行政の転換の中で、市町村が労働行政を専管事項としてやっていく方向に向けて、私たちもサポートをしていきたいということで、大阪府の委託を受けて地域の障害者雇用相談事業、大阪は政令都市の大阪市を除くと43の市町村ですが、そのうちの20市と3労働事務所に、今雇用相談員をネットワークから派遣して、独自に市町村がやれるようにと思っています。

あるいは、障害者雇用支援センターを今準備センターという形で、そのバックアップシステムを大阪府がつくり上げて、そこにアドバイザーとして私たちのネットワークが派遣をしていく。これも大阪府が考えついたことというよりは、私たちの提言でもあるし、このネットワークの中に肩書きをはずして府の労働行政をやっている人、あるいは労働局の人たちもいらっしゃるわけですので、そういう熱い思いを持った人たちの両者があいまって、こういう提案ができて、それをやり切る人材を用意していくのがNPOの役割だと思っております。

「雇用機会創出事業」に対しても、トライアル雇用推進員として3名派遣しています。こういうふうに私たちのNPOはスタートしたところでございますが、開かれた市民の主体的な参画が保障できるように、きょうのフォーラムの前日に市民講座も開催しました。そのような市民全体へのアプローチをやっていきたいし、それによって財源も自分たちでつくり出していく、安定的な財源を持ったNPOにしていかなければならない。地域に必要なサービスの供給主体をつくっていくNPOになっていきたいと思っています。

6）NPOの意義と責務

このNPOは、最初も言いましたように、それぞれの組織やバックを背負っている人たちが、しかし会議の場では肩書きをはずす、縦割りやらの枠を突破して、自らの基盤を突破はするけれども、それぞれの持ち場にもう一度フィードバックするという形で、それぞれの組織の中に自立的な個人、アクターをつくり上げていくということだ思っています。

そして地域で提言できる主体、あるいは権利擁護のオンブズマン的な役割を私たちが果せるように、その都道府県レベルでできた仕組みが、市町村、あるいはもっと身近な地域で息づいていけるように、その力量を皆さんと一緒につけていきたいというふうに思っております。

どうぞ、よろしくお力添えください。ありがとうございます。

（拍手）

○関氏　どうもありがとうございます。

本当に手際よくまとめていただきまして、ちなみに私はそこの代表理事であります。ただ、本当に皆さん、労働組合の方も行政の方もおっしゃるように、月1回集まりまして、これは高橋さんではありませんが、酒が強い方はお入りになれるというのが基本条件になってしまうのでしょうか。飲みながら、かんかんがくがく議論をするというのが我々の特徴であります。

実は、文部科学省が新しい提言を受けて、随分変わろうとしている。そしてその変わろうとしている最先端を歩いておられるのが渡邊校長先生であります。養護学校がこれからどうなっていくのか、あるいは養護学校を中心としたネットワーク

というのはどうなるのかというふうなことについて、渡邊先生、よろしくお願いいたします。

渡邊　和弘
東京都立 板橋養護学校

○渡邊氏　教育のサイドからネットワークの最前線として東京都の例をご紹介し、それを下地に全国の盲聾養護学校の校長会が文部科学省の施策推進へ提言を図っていることを報告します。

文部科学省では、「21 世紀の特殊教育のあり方」をこの 1 月に発表しました。ここでは就学前から卒業後までの一貫した相談支援体制、その整備ということが貫かれています。そのうちの卒業後までの支援、就業支援という部分で文部科学省は来年度へ向けて新規の予算要求をしました。この「就業支援に関する実践研究事業」というのが、今年の 8 月末に概算要求をしたときに文部科学省が描いた図です。これを来年度から推進するために私たち全国校長会に文部科学省が委嘱して、具体的にこの事業をどのように全国展開していくことがよいかということを明らかにすることになっております。

そこで、「教育、労働、福祉関係機関等が連携した就業支援のあり方」と題する調査研究の中間報告を、この 10 月にまとめました。今年度中には最終報告を出して全国の盲聾養護学校に配布する予定です。

この中間報告で特に力を入れたのが、個別移行支援計画、これを活用して地域の就業支援ネットワークの中で学校がどのように役割を果すか。学校から社会生活へスムーズな移行を図るかということが中心ポイントです。

この移行支援を学校の教育に位置づける上で重要なのは、「進路の学習」であると考えております。ここ数年の間に全国の多くの養護学校に取り入れられている学習内容です。

進路指導の要素として、現場実習、進路相談、進路学習があるというふうに考えていますが、この進路学習では、自己理解を深め、卒業後の生活について具体的な体験と必要な情報に基づいて、本人がよく考えてはっきりとしたイメージを持って自分に合った進路を主体的に選択できるように支援する学習です。

実際に卒業生が就職した職場を見学したり、就業体験をしたり、それらの体験をみんなで話あったりして学習をする。そんな学習を踏まえて進路選択をして、本人の卒業後の生活に向けて主体的意欲を高めて就労の定着率も高めようとする学習です。

そこで、個別支援移行計画についてですが、欧米では ITP として IEP の一領域に位置づけて、指導を義務づけているわけですが、日本では、私見ですが、今申し述べたような進路学習の延長として当面位置づけるのがよいのではないかというふうに考えております。

その様式としては、2 通りあると、今回全国校長会の委員会でまとめた中間報告では提言しています。

まず、高等部教育の中で計画される、「その 1」の段階があります。そして、現場実習等を経て、社会に出るときに関係機関や企業につなぐときに計画される、「その 2」のこの 2 つが必要であろうと考えています。

その様式と全く同じ様式の中に、例えばこのような内容の記載が必要であろうということを、例えば本日この会場にもいらっしゃる東京都練馬区レインボーワークのキノムラさんなんかも実はこの委員会に入っているのですが、そんな方やら先生方と詰めたのがこのような内容のものです。見えにくいかと思いますが、個人情報ですから、あくまでも本人と家族の同意を得て、本人を支援する目的で必要な情報を進路先と共有できるようにするというものです。

内容としてはまず本人のプロフィール、2 番目に将来の生活についての希望、3 番目に必要と思われる支援内容、4 番目に具体的支援として家庭生活、進路先の生活、余暇地域生活、医療健康、出身校の役割について記述することにしています。この個別移行支援計画は現場実習を依頼するときの実習先に提出する身上書にも応用されることになります。

そして、現場実習の評価をもとに個別支援計画を作成し直し、すなわち「その 1」から「その 2」への書き直しを行うことになります。

そして最終的には、学校にも卒業生カードというものを残して、学校のアフターケアに生かすことになります。

このような一連の学校の動きは地域のネットワークの中で生かされる必要があります。そのためにも東京都では、東京都の養護学校の学校間連携を構築する必要があると考えて、その体制をつくりました。全都の企業に卒業生を雇用していただくためのパンフレットを作成したり、東京都教育委員会と共同して大規模な雇用に関する事業所の意向調査を実施したりして、それをもとに組織的に職場開拓をしたりしています。

私の学校の東京の板橋区では国事業のあっせん型雇用支援センターもあったり、区の事業団の就労支援機関もあったりして、1つの区に2つも就労支援機関ありますが、私たち学校にとっては国事業であろうが、都であろうが、区であろうが、地域に最低1つの就労支援機関があって、そこを核にネットワークを構築して、学校もそれと連携できるということがありがたいと思っています。

私の学校は板橋区だけではなくて、練馬区の一部も学区域になっているのですが、練馬区の就労支援機関のレインボーワークと相互乗り入れの連携をとっています。レインボーワークの方々ですが、学校の現場実習にも立ち会ってくださったり、実習反省会という名称で地域の関係機関や企業等の方々とともに学校に集まっていただくネットワークの会があるのですが、それにもしっかり加わっていただいて、その会をリードしてくださっています。そして卒業後、3年ぐらいは学校とレインボーワークが一緒に職場回りをしたりして、アフターケアに当たっています。

そのような相互乗り入れの支援をして、学校から就労支援機関を中心とした地域のネットワークにバトンタッチしていくということを考えています。こういう養護学校も一緒になったネットワークのあり方をぜひ共に追及していきたいと考えて報告させていただきました。

以上、終わります。

(拍手)

○関氏　どうもありがとうございました。

養護学校も変わるぞということであります。あと午後でお話しなさいます奈良さんのお話ともリンクするということで、とてもいい流れだと思います。

最後、本当にお待たせをいたしました。相澤さんです。「地域障害者職業センター」は皆さんご存じだろうと思いますが、そこでカウンセラーとして働いておられる方々は全国をずっと回っておられます。一箇所のセンターでは長くて3年ぐらいで回っておられます。

地域の最前線で就労のリンクをつくっていく人たちが実はこのカウンセラーの人たちで、カウンセラーの方々の役割というのは大変大きい。しかもいろんな事業が職業センターにおりていくわけですが、何といってもコアをつくっていただくというのが職業センターではないかと思っております。

相澤さんは、全国を回られてそれぞれの地域でネットワークをつくってこられた方であります。よろしくお願いいたします。

相澤　欽一
大阪障害者職業センター

○相澤氏　私の方からは、地域の特色ある先駆的な最前線の話ということよりも、いつでもどこでも最低限受けられるようになるべき支援について話をしたいと思います。

私は地域障害者職業センターに勤務しております。地域センターと略しますが、皆さんには職業センターという方がなじみ深いと思いますので、職業センターということで話をします。この職業センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて、厚生労働省の外郭団体が運営している職業リハビリテーションの専門機関で、各都道府県に1カ所ずつ設置されています。うちは先進的な地域ではないからとか、就労支援の社会資源が少ないからという県でも、少なくとも職業センターが1カ所は設置されていますので、地域の状況に合わせて有効に活用していただきたいなと思います。

さて、旧労働省の研究会が「地域障害者雇用支援ネットワークの形成」という、先ほどから関さんも言及されている報告書を平成11年に取りま

とめております。依田さんは、その中心にいたわけですが、その報告書の中で職業センターは、「職業リハビリテーションの観点から地域の支援機関等に専門的な支援指導を行うとともに、個別日常対応型の支援ネットワークの形成を促していく専門機関としての機能が求められている」とされています。つまり支援機関を支援して、ネットワークのコーディネーター役を担うことが期待されているというわけです。

具体的には、各方面への職業リハビリテーションの情報提供、各種研修等による雇用支援にかかわる人的資源のレベルアップ、プライバシーの保護と個人情報を関係機関で共有し一緒に支援するというこの両方を同時におこなうための問題整理、支援の役割分担についての調整といった、障害者雇用支援センターをはじめ各施設やNPO法人、障害者団体等、就労支援にかかわる機関、団体が力を発揮できるように支援することが求められていると思います。

以上のことを行うためには、次の3点が整理される必要があると思います。

1つ目は、職業センター職員のレベルアップです。例えば、先ほど松永さんからもお話があった職業評価について言いますと、学校や施設で2年や3年も支援しているケースに対して、職業センターで数時間程度の面接検査をして、ケース会議では面接や検査の説明をして終わりということではなくて、そのようなケースであれば、関係機関から本人に係る情報を収集整理し、本人及び関係機関の職員で今後の支援の方向性と具体的な支援の役割分担を調整するといった程度の力量は最低限求められてくると思います。

それから、2つ目は法的に定められた職業センターの業務内容と職員体制の問題があります。職業センターは障害者の雇用の促進等に関する法律によって、障害のある人への職業評価、相談、それから職業準備訓練といいまして、職業センターに8週間通ってきていただいて訓練をしたり、職域開発援助事業という援助者つきの実習をやったり、パソコン等の職業講習をやったりというふうに、障害のある人に対して直接サービスを中心に業務を実施するようになっているわけです。例えば、大阪の職業センターの場合には、昨年度は約1,400人の人たちに対して1万3,000件近いサービスを提供しています。このサービスを10人位のカウンセラーで行っている訳です。もちろん、パソコン等はカウンセラーが教えるのではなくて、月15日程度の非常勤のインストラクターが対応しますし、職業準備訓練でも同様に非常勤の指導員が作業指導等をしていますが、それにしても今言ったような数をやっている訳けです。

また、大阪府内では、昨年度、ハローワークの紹介で知的障害及び精神障害のある人が692名就職しています。一方、大阪センターの職業準備訓練や職域開発援助事業を受けた知的障害と精神障害のある人で、就職した人が68人ですので、就職者の約1割を占めていることになります。このように、職業センターでは、限られた職員体制で、多数の職業相談と就職に向けた長期的な直接支援を行っています。

このような現状の中で、地域の支援力をアップするための業務を積極的に行うためには、職業センターの人員増等による体制整備を行うか、今行っている業務の一定の見直しを行うか、何らかの対策が必要になってくるだろうと思います。人員増等による体制整備、もしくは直接サービスの一定の見直しを行なうことによって、地域の支援力アップのための業務や事業主の方に対するサービスの強化、復職をめざしている精神障害、高次脳機能障害、視覚障害といった中途障害の方に対する復職支援等を、今以上に強めていく必要があるだろうと思っております。

それから、3つ目は社会資源の問題です。例えば、大阪の場合ですと、ここ数年で16カ所の新たな障害者雇用支援センターを設置していくぞというような計画があるそうですから、職業センターが支援センターと連携することによって、よりよい直接サービスが提供していけるようになってくると思うわけです。しかし、障害者雇用支援センターは人口30万から100万人に対して1カ所といっている割には県内に1カ所もない、広域でサービスをする職業センターはあるけれども、地域でサービスする支援センターは1カ所もないという状況のところが多いわけです。そうすると地域の社会資源の状況によっては、職業センターが直接支援にかかわる重みというのは異なってくる

だろうと思います。

例えば、私は去年まで茨城県で勤務していたのですが、茨城県では昨年166人の知的障害及び精神障害のある人がハローワークの紹介で就職しています。一方、茨城センターの職業準備訓練と職域開発援助事業を活用して就職した知的障害と精神障害のある人は59人いますので、茨城県の知的障害及び精神障害の人の就職に占める割合は36％になります。茨城センターのカウンセラーは主任を含めても5人ですから、費用対効果で考えるとかなり効率が良いのではないかと思いますが、いずれにしても、社会資源の不十分なところでは、職業センターも当面は障害者の方に対する直接サービスについて、これまでどおり一定程度やっていく必要があると思います。

社会資源を充実させていく戦略というのは、これまでのシンポジストの方々の実践がモデルになると思われます。とはいうものの、昨日のバーバラさんの基調講演で感じたのですが、我が国の障害者雇用対策に対する予算の裏打ちが余りに寂し過ぎるのではないでしょうか。この点の改善は関さんもおっしゃるように、我々就労支援にかかわるものがその責任として、政策提言し、改善していく必要があると思います。

最後に、雇用支援ネットワークというのは、支援者側の視点ではなくて、職業生活を営むことが困難な状態にある人の視点から、検討すべきものだと思います。この視点からの実践というのは、既にシンポジストの方々から報告されているわけですが、残念ながら私の経験では、多くの地域でネットワークといっても関係機関が集まって会議を開催して、業務説明をして、それがまた雇用の領域、教育の領域、福祉の領域、保健の領域と別々で紋切り型の会議が開催されるという現状もあるわけです。このような現状の中で、障害者職業カウンセラーという職リハの専門家として、そのような既存の会議等が有効に機能できるように発言していかなければと思っています。

その1つの例をお話しします。私は、昨年まで茨城県におりましたが、茨城県で年に1回、障害者のノーマライゼーションを進めるイベントを開催しています。そこで、職業センターではそのイベントの運営委員会に入れてくれといって、入れてもらい、イベントのテーマを障害者の就労支援にしていただきました。そして、そのイベントにあわせて、施設や養護学校、病院、保健所、障害者団体、NPO法人などを対象に障害者の就労支援の実態について調査をしました。どういうことを調査したかというと、過去4年間に貴所では、何人の人が就職していますか、その人はどれぐらい定着していますか、それから作業所とか授産施設の場合だったら、作業工賃はいくらですか、定着支援や職場開拓の具体的な支援状況はどうですかといったことを調査させてもらいました。最終的には各施設の了承をもらって、施設の写真等もとって、デジタル情報にして、そのデータをCD－ROMに集約して、各施設、機関に配布して、いろいろ活用していただこうということにしております。このように、職業センターも各地で頑張っておりますので、よろしくお願いいたします。

(拍手)

○関氏　ありがとうございます。職業センターの方から、こんな明快な話を聞いたのは僕は、あとは言えませんが。とてもいいお話を聞かせていただいたと思います。ときに、職業センターに対する無理解というのもあるでしょうし、今、おっしゃったように本当に社会資源がないところでは、職業センターが訓練もし、それから評価もし、それから後押しもしという大事な役割を担っておられますので、社会資源がないというのではなくて、全国どこでもありますので、しかも全国どこでも相澤さんがいらっしゃるということでありますので、ぜひいいコンタクトを持っていただきたいと思います。

私の不手際から、随分延びてしまって休みもとらずに行いましたけれども、最後なのですが、もうちょっと時間をいただいて、高橋さんからこれだけは言い忘れたということだけを一言ずつおっしゃっていただいて、そして最後に依田さんからお話をいただいて終わりたいと思います。

高橋さん、一言これだけは言っておくぞということがあれば。

○高橋氏　突然なので考えずにいたのですが、ちょっとレジュメのところにも書いてあったのですが、実は滋賀の振興センターで論議をしている

ことが、今までの一般の働くというイメージの中で働けば幸せになれるという労働、そういうものが果たして本当に人間にとって、今の現状を見てみると幸福をもたらしたのだろうかというようなことをよくすることがあるのです。そういう意味では、確かに作業所というのは、非常に経営的にも資本はない、生産力は低いという中で、一般の市場に打って出ないといけないですが、そういう中で努力して、逆に障害のある人たち障害の重い人たちが本当に健常者と一緒に働くことによって、10年20年勤続しているとずっと働き続けてこれているということはやっぱりその中にある意味で人間の働くというほんまものがあるのではないかなということを最近強く感じて、皆とよくそういう論議をしているところです。

逆に言えば作業所、ノーマライゼーションというような意味、本当にその理念としてはわかるのですが、それを具体化していく中で働くことによって幸せになる。これは夢かもしれませんが、そういうふうな追い求める姿を通して、作業所は地域経済の中できっちりと参加していける仕事を持つということが、これからの障害のある人たちだけではなくて、本当に健常者の方も含めた皆が地域の中で働くということを考えていく、そういう姿をつくり出していきいたいというふうに思っています。

○関氏　ありがとうございました。では、松永さん。

○松永氏　時代が大きく変わっているわけであります。私どもは常に思うことは、極論かもしれませんが、「昔は」という観念にとらわれている人は1日も早くあの世へお迎えをいただきたい。「今までは」という方はちょっと横へ寄ってください。「これからは」ということに考えられる人、これがリーダーとなって進んでいくべきである。意識改革をしなければ、これからの時代には対応できないだろう。私たちは意識の改革、有言実行、とにかく現場へ行って見ろ。机の上で考えるな。これを徹底させていきたいと思っているわけであります。

先ほど申しましたように、雇用支援センター、県からお金はいただいておりません。

わずか500万円の金なんて要らない。民活で行け。1万4,600の情報に500円掛ける、1,000円掛けば1,460万円になるではないかと。いわゆる何でもただで人にしてもらうのではない。受益者負担公式でやれ。ハローワークが民間に民活と言われるような時代になってきているわけであります。当然我々はそれを先取りして考えていかなければならないだろうという思いもあるわけであります。

とにかく、できないということはない。やらないだけである。こういうように職員に叱咤激励をさせておりながら、これからはマンパワーをどう改善していくか、改革していくかということであります。

雇用問題は非常に難しいです。ある会社が工場を建設されました。雇用する条件は日本人は採用しません。日本におって日本人を採用しないという企業があらわれてきたこと。ここを考えていただきたい。今までの意識というものはすべて白紙に戻して考えていかないとならないのであろう。福祉というものもだれのための福祉なのだろうか。そのコストはどうなのだろうか。効果というものを考えなければならない。そういうように思っております。

厳しいかもしれませんが、どうか皆さん頑張っていただきたいと思います。ありがとうございました。

○関氏　ありがとうございました。崎濱さん、よろしくお願いいたします。

○崎濱氏　本当に一言です。古くからあった地域歴史と文化を大事にしながら、その中に新しいものをつくる作業を大切にしていきたいなと思っております。

○関氏　どうもありがとうございました。

○伍賀氏　時間の関係で、私のテーマは労組、経協ということで入っていたのに、そこの部分を割愛したわけですが、関西経営者協会の中にもきっちりとこのネットワークが位置づいていて、この中にも書かせていただいておりますが、きのうのテーマでもリストラの話がずっと出ていましたが、奥井会長がまさにこれからますます弱肉強食の市場原理が吹きすさぶであろうと。その中でこのNPOのセイフティネットが大切なのだということを創立のあいさつになさいました。

この経協という月刊誌の中にも、関所長初め、私たちの活動がしっかり載っているということで位置づいています。そのことをつけ加えて、あと私たちがやっているこの活動が本当に地域の作業所で重度重複障害を抱えながら、さいの河原に石を積むような思いでやっておられる指導員の皆さん方のそういうこととどうつながっていくのかというような活動になっていけばということを願っております。

○関氏　ありがとうございました。

○渡邊氏　学校の役割について、雇用支援センターを核とした地域のネットワークとの関係でというふうに先ほど申し上げたわけですが、雇用支援センターが1つもない県というのがたくさんわるわけで、そのことを承知で例えば青森県の3ブロックに分けた例であるとか、香川県の場合だとか、いろんなことも今私たちは含めようとしているのですが、全国校長会の委員会には厚生労働省の障害雇用対策課の松岡さんなんかも参加してくださっていて、一々本当にこの雇用センターを核としたネットワークということでいいのですねということを我々校長会も一々確認しながら、就業生活総合支援事業の委員会でも、本当に30万単位に1つということで目指すのですねというような、300までいかなくても100ぐらいはとか、一生懸命言っていますが、そんなことを期待しながら一緒に進めていきたいということを願っていることを一言つけ加えさせていただきました。

○関氏　どうもありがとうございました。

○相澤氏　私の方は言いたいことは先ほど申し上げましたので、特に付け加えることはございません。依田さんのコメントを聞きたいと思いますので、依田さん、よろしくお願いいたします。

○関氏　ありがとうございました。依田さん、最後に。

○依田氏　順不同で、相澤さんの方からにしますが、職業センターをぜひ活用してください。やはり期待されることが人や組織を育てるという部分もあるのだろうと思います。

職業センターも初代の職業カウンセラーとして入った人たちがそろそろ所長になってくる年代でございます。今までの職業センターとはまた違った形の姿になっていくのではないかと私は期待しております。ぜひ相澤さんたちの若い世代に、職業センターを本当に皆さん方と密接な連携のもとに事業展開できるようなネットワークづくりの拠点にしていただけたらというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それから、渡邊校長からのお話の中で私が思いましたのは、地域の支援機関との相互乗り入れということです。教育の世界は非常にクローズだと言われておりますが、就労の問題について一緒になって現場実習に立ち会ってもらったり、職場に同行してもらったりというような取り組みも始まってきております。今までの枠にとらわれるなということであります。お任せするとか、依存するとかということではなくて、連携して、いい活動をしていけるように学校側も踏み込んできておりますので、ぜひそういった流れを地域の中で受けとめていただきたいと思っております。

崎濱さんのお話の中では、ネットワークづくりが単なる会議ではなく、やっぱり何か核が要るという中で、ネットワークとして共同の実習の場をつくっているというのは非常におもしろい話だと思っております。沖縄のいろんな話の中で、大学との連携とか、これまでにないような話も出てきておりましたので、ぜひそういった取り組みをきょう皆さん持ち帰っていただけたらと思っております。

それから、Cネット福井の松永さんのお話の中で、企業家の発想というのは非常におもしろく受けとめておりました。制度を最大に活用して福祉工場をつくったり、授産施設とか作業所という枠組みだけではなく、企業をつくっていくようなパワーや企業家的な発想については、きょう来ているような企業就労に関心のある施設の方々はぜひ取り入れていくことをお願いしたいと思っております。小倉昌男さんが「月給1万円からの脱出」ということを言っておりますが、まさにそういったことを施設関係者自身が強く意識して自らを変えていくということが必要ではないかと思います。

それから、伍賀さんのお話の中で経協、組合、労働局、支援機関、府などいろんなところにいろんな人たちがいるわけであります。熱い思いを共有して、いろんな政策提言をしていく流れが先ほどのお話の中で出てきて、それが広く市民全体へ

の働きかけにつながっているという、すばらしい事例だとお聞きしました。こういったことが大阪だけではなく、どういうふうにしたらできるのかということを、ぜひそうした事例などに学びながら考えてみたいなと思います。

そして、最後に高橋さんですが、ビデオの最後に滋賀県の知事さんが非常に嬉しそうにしゃべっていたのが大変印象深かった思いがします。行政の首長にああいうふうに笑顔で自信を持ってしゃべらせられるような政策を、ぜひそれぞれの地域の中で考えて、そして提言していただけるよう、皆さん頑張っていきましょう。

(拍手)

○関氏　ありがとうございます。職業センターの方から、こんな明快な話を聞いたのは初めてです。ときに、職業センターに対する無理解というのもあるでしょうし、今、おっしゃったように本当に社会資源がないところでは、職業センターが訓練もし評価もし、それから後押しもしという大事な役割を担っておられます。社会資源がないというのではなくてセンターは全国どこでもあり、しかも全国どこでも相澤さんがいらっしゃるということでありますので、ぜひいいコンタクトを持っていただきたいと思います。

最後に、高橋さんからこれだけは言い忘れたということだけを一言ずつおっしゃっていただいて、そして最後に依田さんにまとめていただいて終わりたいと思います。

高橋さん、一言これだけは言っておくぞということがあれば。

○高橋氏　突然なので応えに窮しておるのですが、レジュメのところにも書いてあったのですが、実は滋賀の振興センターでいまホットに論議をしていることがあります。

それは、一般的に「働く」というイメージで、働けば幸せになれるという労働、そのことが本当に人間にとっての幸せに結びつくのかという事です。一生懸命働いた結果が、現状を見てみると不況の中での解雇、リストラ等々、幸福とはほど遠い事柄が世間の常識になりつつあります。

そういう意味では、確かに作業所というのは、非常に経営的な面で、資本はない、生産力は低いという中で、一般の市場に打って出ないといけないですが、そういう中で努力して、逆に障害のある人たち障害の重い人たちが本当に健常者と一緒に働くことによって、10年20年勤続している、ずっと働き続けてこれているということは、やっぱりその中にある意味人間の働くという本当の意味があるのではないかなということを最近強く感じています。

ノーマライゼーションという事が言われますが、理念としてはわかるのですが、それを具体化していく中で、働くことによって幸せになるということとは非常に大切なしてんであると想います。

そういう意味では、作業所が地域経済の中にきっちりと参加していける仕事を持つということ、それは障害のある人たちだけの問題ではなく、健常者の方も含めた地域全体の皆が働くということ真剣に考えていく、そういう姿を作業所を発信源につくり出していきいたいというふうに思っています。

○関氏　ありがとうございました。では、松永さん。

○松永氏　時代が大きく変わりました。私は常に意識を改革しなければ、これからの時代に対応できないと考え「意識の改革、有言実行」を新5ヶ年計画の行動指針としています。

「昔は」の観念にとらわれている人は1日も早く引退していただきたい。

「今までは」と言う方は改革精神の旺盛な人に席を譲ってください。

「これからは」どうあるべきかを考える人がチームリーダーとなるべきであります。

私は「机の上で考えるな、現場へ行って現状現物を見て即時対応をしろ」、これを徹底させていきたいと思ってます。

当法人の雇用支援センターは、補助金をいただいておりません。福祉は何でも行政がサービスとして行うものではない。受益者も応分の負担と工夫努力をすべきであります。

ハローワークも民間に移行せよといわれる時代です。我々は改革・改新を先取りしていかなければならないと思います。

「できない」という職員に、「やらないだけではないか」と叱咤激励をしながらマンパワーをどう改質していくか、これをやらずして明日の繁栄は

ないと思っています。

雇用問題は非常に難しいです。ある会社が工場を建設しました。雇用条件は「日本人は採用しません」とのことです。日本人は今までの労働意識をすべて白紙に戻して考えなければなりません。「福祉はだれのための福祉か」その費用コストと効果を真剣に考えなければならないと思います。

厳しい変化の時代に向けて、皆さん一人ひとりが工夫を重ね、その力を合わせてよりよい社会を創っていただきたいと思います。

○関氏　ありがとうございました。崎濱さん、よろしくお願いいたします。

○崎濱氏　本当に一言です。古くからあった地域歴史と文化を大事にしながら、その中に新しいものをつくる作業を大切にしていきたいなと思っております。

○関氏　どうもありがとうございました。

○伍賀氏　私のテーマは労組、経協ということでしたのに、経営者協会の部分に言及できませんでした。関西経営者協会の中にもきっちりとこのネットワークが位置づいていて、きのうのテーマでもリストラの話がずっと出ていましたが、関経協の奥井会長がこれからますます弱肉強食の市場原理が吹きすさぶであろうが、このNPOのセイフティネットが大切なのだということを創立のあいさつで話されました。

この「経協」という月刊誌の中にも、関所長の論文初め、私たちの活動がしっかり載っているということで位置づいています。

そのことをつけ加えて、あと私たちがやっているこの活動が、本当に地域の作業所で重度重複障害を抱えながら、賽の河原に石を積むような思いで活動しておられる指導員の皆さん方のご努力とつながっていくような活動になっていけばということを願っております。

○関氏　ありがとうございました。

○渡邊氏　学校の役割について、雇用支援センターを核とした地域のネットワークとの連携でというふうに先ほど申し上げたわけですが、雇用支援センターが1つもない県というのがたくさんわるわけで、例えば青森県の3ブロックに分けてネットワークをつくった例であるとか、いろんな例を当面は考えていく必要がありますね。

○関氏　どうもありがとうございました。

○相澤氏　私の方は言いたいことは先ほど申し上げましたので、特に付け加えることはございません。依田さんのコメントを聞きたいと思いますので、依田さん、よろしくお願いいたします。

○関氏　ありがとうございました。依田さん、最後に。

○依田氏　順不同で、相澤さんの方からにしますが、職業センターをぜひ活用してください。やはり期待されることが人や組織を育てるという部分もあるのだろうと思います。

職業センターも初代の職業カウンセラーとして入った人たちがそろそろ所長になってくる年代でございます。今までの職業センターとはまた違った形の姿になっていくのではないかと私は期待しております。ぜひ相澤さんたちの若い世代に、職業センターを本当に皆さん方と密接な連携のもとに事業展開できるようなネットワークづくりの拠点にしていただけたらというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それから、渡邊校長からのお話の中で私が思いましたのは、地域の支援機関との相互乗り入れということです。教育の世界は非常にクローズだと言われておりますが、就労の問題について一緒になって現場実習に立ち会ってもらったり、職場に同行してもらったりというような取り組みも始まってきております。今までの枠にとらわれるなということであります。お任せするとか、依存するとかということではなくて、連携して、いい活動をしていけるように学校側も踏み込んできておりますので、ぜひそういった流れを地域の中で受けとめていただきたいと思っております。

崎濱さんのお話の中では、ネットワークづくりが単なる会議ではなく、やっぱり何か核が要るという中で、ネットワークとして共同の実習の場をつくっているというのは非常におもしろい話だと思っております。沖縄のいろんな話の中で、大学との連携とか、これまでにないような話も出てきておりましたので、ぜひそういった取り組みをきょう皆さん持ち帰っていただけたらと思っております。

それから、Cネット福井の松永さんのお話の中で、企業家の発想というのは非常におもしろく受

けとめておりました。制度を最大に活用して福祉工場をつくったり、授産施設とか作業所という枠組みだけではなく、企業をつくっていくようなパワーや企業家的な発想については、きょう来ているような企業就労に関心のある施設の方々はぜひ取り入れていくことをお願いしたいと思っております。小倉昌男さんが「月給1万円からの脱出」ということを言っておりますが、まさにそういったことを施設関係者自身が強く意識して自らを変えていくということが必要ではないかと思います。

それから、伍賀さんのお話の中で経協、組合、労働局、支援機関、府などいろんなところにいろんな人たちがいるわけであります。熱い思いを共有して、いろんな政策提言をしていく流れが先ほどのお話の中で出てきて、それが広く市民全体への働きかけにつながっているという、すばらしい事例だとお聞きしました。こういったことが大阪だけではなく、どういうふうにしたらできるのかということを、ぜひそうした事例などに学びながら考えてみたいなと思います。

そして、最後に高橋さんですが、ビデオの最後に滋賀県の知事さんが非常に嬉しそうにしゃべっていたのが大変印象深かった思いがします。行政の首長にああいうふうに笑顔で自信を持ってしゃべらせられるような政策を、ぜひそれぞれの地域の中で考えて、そして提言していただけるよう、皆さん頑張っていきましょう。

(拍手)

○関氏　私の不手際で長くなってしまいました。休みもとらずに申しわけございません。シンポジストの皆さん、それから依田さんに大きな拍手で感謝を表したいと思います。

(拍手)

第一分科会

＜耕す＞

第一分科会

＜耕す＞

社会資源の地域化：
地域で就業支援にかかる土壌を作り、定着させるための活動状況

コーディネーター
舘　　暁夫
職業能力開発総合大学校

○舘氏　職業能力開発総合大学校の舘と申します。

それでは、報告者の方々のご紹介をいたします。

まず、皆様の左側から、東京都福祉局障害福祉部武蔵野福祉作業所の奈良さんです。

○奈良氏　よろしくお願いします。

○舘氏　次に、大阪府商工労働部、村上さんです。

○村上氏　よろしくお願いします。

○舘氏　それから、大阪市健康福祉局、白江さんです。

○白江氏　よろしくお願いします。

○舘氏　それから右側に移りまして、滋賀県社会福祉事業団、瀬古さんです。

次に、門真公共職業安定所、田中さんです。

東京障害者職業センター多摩支所の岡野さんです。

1番右側が名古屋市総合リハビリテーションセンターの加藤さんです。

それでは、この分科会の企画の趣旨を簡単にご説明させていただきます。この数年の障害を持つ方の就労支援の高まりには目を見張るものがあります。それは今回の研究大会の盛況振りを見てもわかります。この就労支援にのトレンドを3つのキーワードで示すと、私なりの考えですが、1つ目は「地域」だろうと思います。従来、安定所、あるいは障害者職業センター、一生懸命して下さっていたわけですが、数が少ないこともあり、やはり就労支援となりますと、具体的な細々した問題の直接的支援が必要ですので、現実的になかなか手が回らないという状況がありました。したがって、関係者の間では、もっと地域に就労支援の機関を作りたいという動きがありました。あるいは、新たに作るのではなく、既存の施設にそのような機能を持たせるというところも出てきました。そのような動きが各自治体で出てきてるように感じています。

それからもう一つのキーワードが「支えとか支援」です。障害観、能力観というのが次第に変わって来ています。支えがあれば就職できる、あるいは支えがないために、せっかく働いていながらドロップアウトするということも多くあります。ですから、本人の力プラス環境の支援力が、今、問われているのです。その中で支援体制を地域でどう作っていくのか、さらにその支援は生活と就労の一体的なものであるべきというのが、最近の考え方です。実際、就業上の色々な問題というのは、そこに生活上の破綻とか生活の問題を色々含んでるということは個々の事例を分析してみるとよくわかります。

生活あるいは福祉の方は地方にどんどん降りてくる。一方、就労は国ということで、地域で一体的支援がなかなか提供できにくいという状況はありますけれども、地域で生活と就労の一体的な支えの態勢をどう作っていくかという問題意識が、皆様方におありになるのではないかなと思います。

3つ目のキーワードは「ネットワーク」です。要するに地域でそういう支援をやっていこうとすると、やっぱり自分の機関だけの力だけでは到底できない。就労の場合は送り出す側、あるいは受け手の企業、あるいは支援者、その3者の協力がなければ成果が生まれないということから、ネットワーク作りということがしきりに叫ばれております。

この分科会では、3つのキーワードを軸に、障害のある方々の就労支援を考えていきたいなと考えています。今回、7カ所から報告者をお迎えしております。前半は、東京都、大阪府、大阪市の各自治体における就労支援体制の構築について、滋賀県については、就労支援の地域でのグランドデザイン作りについて、報告が頂けるはずです。地域に就労支援の体制をどうやって作っていくかという、まさに「耕す」という言葉にふさわしいお話が伺えると思います。

それから、門真の公共職業安定所、それから東京障害者職業センター、それから名古屋市総合リハビリテーションのご報告は既存の施設をどう新しい形にもっていくか、地域化してネットワークの拠点として機能するように、どういう努力があったかと、そういうご報告ではないかなと思います。

これからお一方、15分ずつご報告いただきます。この7つ報告はかなり先進的な事例だと思います。ですからむしろ、討論とかという以上に情報提供、後に続きたい、地域にそういう拠点をつくりたい、あるいはネットワークをつくりたい、うまくやっているところはどういうやり方をしているんだろうというご興味をお持ちの会場の皆様のニーズにお応えできたらと思います。

それでは初めに、東京都福祉局障害福祉部武蔵野福祉作業所の奈良さんからお話をいただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

奈良　亮
東京都福祉局　障害福祉部
武蔵野福祉作業所

○奈良氏　奈良と申します。よろしくお願いします。

今コーディネーターの舘さんからご紹介があったように、これから私ども東京都福祉局が、平成12年度から開始した就労支援事業の内容についてお話ししたいと思います。

現在、私が勤務しているのは都立福祉作業所という知的障害者が利用している作業所なんですが、ここに赴任する前に東京都の障害者計画の策定に携わっておりました。その策定に先立って2年間にわたって開催された障害者施策推進協議会という会議の運営にも携わっておりましたが、その会議の中で委員の方から、「都内の幾つかの区で『援助つき雇用』といった取り組みを先駆的にやっている。こうした取り組みをさらに発展させて、都の障害者施策を担当する福祉、保健、教育、労働などの関係機関の連携により障害者の雇用・就労の支援事業を推進するべきだ」という提言をいただきました。これを受け、私ども福祉局を中心に施策化に向けた検討を開始しました。

すぐに、私自身、幾つかの先駆的事業を拝見するため実際にお伺いしたわけですが、1つは、区市の社会福祉協議会などが非常勤職員として障害者を雇い、清掃、喫茶などの雇用の場を提供するという就労支援もありました。一方、きょうの本論であるところの企業就労を目標にはっきり掲げて、職場開拓や職場定着などの個別就労支援をきめ細かく提供するといった取り組みの実績についても伺い知ることができました。

私ども福祉局が何故この事業に取り組んだかということの背景の一つに、私どもが推進しております通所授産施設や小規模作業所の整備・運営に対する支援について、例えば養護学校の保護者の方からの要望に応えて、これからもどんどんつくり続けていくのかといった政策上の方針が問われているという点があります。むしろ、福祉的就労から企業就労への移行を進めるという施策を展開することによって、通所施設等の利用者の選択肢を広げ、就労の場の行き来をもっと流動的にしていくという発想が必要ではないかと考えたわけです。

それからもう一つは、従来の就労支援機関と言えば恐らくハローワークと養護学校が中心となり、これらと企業とが協力・連携して、障害者の雇用・就労を支えてきたのだと思います。一方、福祉の現場である作業所や通所施設では、一般就労の支援を担当する人員を確保するのが難しいこともあって、就労支援の取り組みが遅れていたことは否めません。ところが、ここにきて、午前中の渡辺校長からのレポートにもあったように、養護学校生徒の移行支援の課題として、養護学校を卒業された方が出身校の学校から支援、フォローアップを受けられるのはどのくらいだろうかといっ

たときに、教員の皆さんたちの認識としては卒業後２～３年くらいというアンケート結果が出ていまして、さらにその後も養護学校の教員がフォローし続けることの困難さが指摘されています。それからハローワークについてですが、あえて誤解を恐れずに申し上げますけれども、やはり職業紹介、企業指導という役割は非常に重要であると思いますけれども、就職した後の継続的な職場定着支援、フォローアップの体制は十分なのだろうかと考えたわけです。従って、ハローワークと養護学校だけではなくて、これらの支援機関と連携し、円滑に引き継ぎ、さらにフォローアップしていくシステムが必要だなと考え、福祉の関係機関が担っている生活支援のノウハウを加味して、今大会のメインテーマである「働き続けることを支える」システムをつくり上げていこうじゃないかという発想から、この事業を構想したわけです。

具体的には、こちらにいらっしゃる舘さんを座長にして開催した就労支援システム検討会で議論していただきました。この検討会では、働くこととは、ノーマライゼーションの観点から、一つには、賃金を得て障害者が自らの生活をどう主体的に組み立てるかということであろうし、もう一つは、障害をもっていても、それぞれの力量に応じて社会の中で一定の役割を果たしていく必要があるということから、障害者であろうとも、やはり働くことが当たり前ということを出発点にしました。

それから、我々福祉の世界ですと、障害者の方をサービスの利用者としてしか捉えてこなかった。これだけでなく、障害者の方が一人の労働者であり納税者として誇りを持って生きられるように、同時に、生活者であり消費者として、働いて得たお金を親が管理するということではなくて、ご本人がそれを使って、自分らしい生活を組み立てる、将来設計を行うという観点からも一般就労の意義を評価して、福祉局として就労支援事業に取り組む必要があるという御意見をいただきました。

さらに、この検討会を進める過程の中で、午前中にお話をいただいた依田さんが運営に携わった労働省所管の雇用支援ネットワーク研究会から報告されました「就労面と生活面の支援の一体的提供」という施策目標に、私どもも非常に共感しました。都内で実施されている様々な就労支援事業の中で、例えば練馬区のレインボーワークですとか、中野区のニコニコ事業団（いずれも区の外郭団体）等が、職場開拓や職場定着支援等に一生懸命取り組まれております。ただ、「働き続けること」に着目したときの「生活面の支援」については、これらの先駆的事業の中でもまだ十分に取り組まれていないのが実情です。したがって、単に先駆的事業をそのまま追認して補助するというのではなくて、さらに「生活面の支援」を厚くしていっていただきたいという観点から、この事業の柱に「就労面と生活面の支援の一体的提供」を掲げました。

それから、地域の就労支援機関を中心とした関係者、関係機関のネットワークづくりを是非進めていただきたいと考えています。実は私ども福祉局が始めた事業ということで、企業の側からは、「どうせ福祉がやることだから企業就労について本格的なノウハウを持った人が来るわけがない」とか、あるいは「就職した後は全然フォローアップしてくれないんじゃないか」とか思われているようで、まだ、企業の方の信頼を得られていないこともあると聞いております。やはり、それぞれの地域の就労支援ネットワークの中に、大企業だけではなくて中小零細の企業・事業所を含め、あるいは商工会議所の方や商店街の方も参加していただきながら、併せて「生活面の支援」を身近な地域の福祉関係者が担っていくという体制を、区市町村の単位で築き上げ、がっちりとスクラムを組んでいっていただきたいということを、このネットワークづくりの中に込めたということになります。ちなみに、この事業では、あえてセンターという名称は使わず、「箱もの」づくりを想定しておりません。ですから、あくまでも支援者及びその周辺で支えてくれるネットワークのメンバーの協働が、就労促進の原動力になるというふうに考えております。

この事業の施策化に当たっては、国制度の雇用支援センターですとか、今後、本格実施される就業・生活支援センター事業を、我々も横目でにらみつつも、あえて都の単独事業としてスタートすることとしました。東京都の財政も厳しい折、財政当局からは、せっかく国の制度があるんだから

なぜそれに乗らないんだ、国庫補助が入ってくる事業になぜしないのか、といったようなことが言われがちな中、単独事業に予算がつき、計画上の数値まで設定された背景には、後でも述べますけれども、この事業が区市町村の役割を明確にしていることが挙げられます。

区市町村の障害者福祉の主管課でも、先駆的事業を実施しているところに限らず、地域の障害者の「働きたい、働き続けたい」というニーズが強いことをつかんでいますから、なんとか障害者の就労促進の施策を打ち出せないかという思いを持っているところもあって、多くのお問い合わせをいただきました。ところが、それぞれの区市町村の財政当局においては、「なぜ、障害者福祉課が障害者の雇用支援をやるんだ。うちの管内にハローワークがあるじゃないか。あるいは、障害者職業センターがあるじゃないか」ということで、なかなか予算担当者の理解を得ることが非常に難しかったと伺いました。そこで、先ほどから申し上げております「働き続けること」に着目した支援の必要性から、「就労面と生活面の支援の一体的提供」の実現に向けて地域内外の社会資源を最大限に活用する仕組みづくりを強調し、区市町村の担当者にも少しずつ理解をしていただいてきました。

一方、各地域で、障害者の就労支援を行っている団体の方々からは、手前みそですが、都の事業は非常に熱いまなざしで見られているのではないかと思います。それぞれの区市町村の中には、身体障害者、知的障害者、精神障害者それぞれの就労のニーズを受けとめて、さて、どういう一手を打とうかと、非常に苦労されている民間のグループの方たちが多くいる。その思いを施策の中に受けとめるということも、都単独事業としてスタートした理由の1つと言えます。

それでは、この「区市町村障害者就労支援事業」の概要をご説明いたします。

まず、この事業の実施主体ですが、区市町村という行政機関にいたしました。それから、「ただし書き」をつけまして、その事業の全部又は一部を、実施主体である区市町村から、社会福祉法人やNPO法人などの法人格を持つ団体だけではなくて、事業団や小規模作業所等の任意団体に対して委託することができる、としました。国の就業・生活支援センター事業では、やはり民法法人や社会福祉法人、NPO法人、医療法人などの「法人」が実施主体とされているようです。今後どういうふうに修正されていくか分かりませんけれども、私どもは、地域の中で民間のグループの方たちがいろいろな試みをしながら、日々就労支援に取り組まれている。そうした取り組みを活用できる柔軟な仕組みにする。ただ、区市町村は、民間の支援団体・支援者の事業委託したとしても、事業の実施主体として、この支援事業に対する責任を負うという仕組みにさせていただいております。

次に、支援対象者につきましては、身体障害者のみ、とか、知的障害者のみ、とすることは避けていただき、精神障害者を含め3障害を対象とすること、さらに、障害者手帳の有無は問わないこととしました。ここで、精神障害者への就労支援は後回しにされがちな領域です。実際、モデル事業をやっているグループの支援者の方々から「精神障害者に対する就労支援、あるいは生活支援どうしたらいいんでしょうね」といったような問いかけや、苦労のお話を伺うことがあります。しかしながら、東京だからということではないと思いますが、それぞれの地域をよく見ていただくと、その中には、精神障害者の方への支援に熱意を持って取り組まれているグループがございます。したがいまして、先ほど申し上げましたように、実施主体である区市町村から、例えば、身体障害者と知的障害者については○○社会福祉法人に委託するのと同時に、精神障害者についてはその地域で最も精神障害者の支援に熱心に取り組んでいる○○作業所にも事業の一部を委託することも可能な、柔軟な仕組みといたしました。それから支援者の配置であります。ここではジョブコーチという言い方が一般的なところをあえて「就労支援コーディネーター及び生活支援コーディネーター」という名称を使わせていただいております。この就労支援コーディネーターと生活支援コーディネーター、いかにも仕事を分け合って、はっきり役割分担をするかのように見えるという誤解もあるんですが、就労支援と生活支援の連続性ということを考えれば、1人のコーディネーターの方がさまざまな支援機関と関わりながら、就労支援と

生活支援を一体的に提供することは当然あると考えております。あえてこのように2つの名称を使ったのは、一つは、複数の支援者が利用者に関わることで、1人の支援者と利用者との間に支配的な関係が生じないようにするということと、もう一つは、生活支援という名称をつけたコーディネーターを配置することで、就労支援だけで十分な利用者ばかりではないんだよと、生活支援を必要としている利用者に対しては、生活支援を意識して提供してほしいということを強調するため、ということであります。なお、実施要綱には、コーディネーターをそれぞれ何名ずつ配置するということは書いておりませんが、私どもの予算積算上では常勤2名、非常勤2名の4名を想定しております。今年度もモデル事業であり、これらのコーディネーターの人件費のみを補助対象経費としておりますけれども、今年度については1カ所当たり1,740万円ということで、その2分の1ずつを東京都と区市町村が負担するといった仕組みです。

次に、支援内容ですが、いろいろとお話ししたいことはありますけれど、時間が限られておりますので省略させていただきます。ちょっと宣伝になりますが、「リハビリテーション研究」109号が、この12月に発行されますが、その中に私が、支援の内容についてこうあってほしいというようなことを書かせていただいておりますので、もし機会がありましたらご覧いただきたいと思います。

私どものこの事業につきましては、現在、練馬区のレインボーワークなど7カ所で実施しております。先ほど実施主体と実施団体の関係について申し上げましたように、東京都ではそれぞれの地域の実情に応じて、それぞれの社会資源をうまく活用していただきたいというふうに考えております。この7カ所のうちで、1つの区は就労支援係というセクションをつくり、いわゆる行政機関が実施主体であると同時に支援機関にもなっています。それから2つの区と1つの市においては、法人格を持つ団体に委託しておりますが、例えば、人口70万人余りの区では、知的障害者への支援をAという社会福祉法人に、身体障害者と精神障害者についてはBというNPO法人に委託し、この2団体がその区全体の支援機関として対応するという形になっております。

そのほかの3区市につきましてはいわゆる任意団体でありまして、いわゆるILという自立生活センターの活動をされているところもありますし、それから就労支援センターという、名称はもう既に先取りされてますけれど、法人格をまだ取得されていないようなところも、それぞれの区市から委託を受けているといった状況です。

今後の都の整備計画ですけれども、計画上明記しておりますのは、2004年度までの5年間で20カ所で実施するということになっております。もちろん、財政状況に左右されることもありますが、当面は、この事業を都の単独事業で進めていくことを財源の裏付けを含めて、計画上20カ所の整備が認められているということです。

実際には、現在のところ、来年度ないし再来年度以降に事業の実施を検討している区市が28区市ございます。当面は、都の単独事業を進めていくという方針ではございますけれども、なお、国の就業・生活支援センター事業の今後の動向を見据えながら、場合によっては国制度も活用しながら、都における障害者就労支援の取り組みの充実に努めてまいりたいと考えております。時間がきましたので、一たん終わらせていただきます。

○舘氏　ありがとうございました。

次、大阪府における就労支援制度の策定について、村上さん、お願いします。報告はできれば15分。どうぞよろしくお願いします。

それから最初の四方が終わりましたらば、少し休憩をとるということで進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

村上　浩
大阪府商工労働部

○村上氏　大阪府商工労働部の村上です。事務局の方からは「大阪府における就労支援制度」というお題をいただいたんですけれども、大阪府全体ではなくて、商工労働部のやっていることということで、ご説明をさせていただきたいと思います。

皆様方には余りなじみがない部分かもしれませんけれども、全国の商工労働部が持っている悩み

の部分も含めて説明をさせていただきたいと思います。

実は、都道府県、大阪府として、こうして施策を進めていくということになったのは、まだ1年半ぐらいしかたっておりません。その進めるに当たりまして、どういうことをベースに置こうかということで、そこに4点挙げております。

まず1つ目ですけれども、障害者の方々に対する支援は、平成8年の生活支援センターの制度化ということで代表されるかと思いますけれども、地域生活支援の充実という方向で取り組みが進められてきておるということがあるかと思います。

それと、職業を通じた社会参加ということかと思いますけれども、障害者の方々の就職意欲が高まってきている。1例でいきますと、大阪府内のハローワークに新規に求職登録された方の数は、平成3年度の4,977人が平成12年度、昨年度は7,634人。約1.53倍という伸びを見せております。

その一方で、厳しい雇用、失業情勢があります。障害者の実雇用率は、法定雇用率を達成していない1.56というのが平成12年度の状況なんですけれども、それとは別に、有効求職者数も平成3年度の3,017人が平成12年度は6,830人。2.26倍というふうになっております。ですから、仕事をしたい人が増えていっているけれども、厳しい雇用・失業情勢で就職がなかなか難しいというような状況がございます。

ここまでの3つはある意味、社会的な背景になるかと思うんですけれども、商工労働部にとりまして、これは全国共通の悩みかと思いますけれども、1番大きな制度的な背景といたしまして、平成12年4月に地方分権一括法というものが施行されました。これは機関委任事務を廃止しまして、地方に権限を移譲しようということが全体の趣旨なんですけれども、雇用の部分に関しましては、職業安定法の改正によりまして、都道府県と（障害者雇用促進の1番大きな力かと思いますけれども）ハローワークが組織的に分離してしまった。都道府県に直接支援する組織がなくなってしまったということがまず1点。それと雇用対策法、これも地方分権一括法の中であわせて改正されておりますけれども、地方公共団体も雇用に関する施策を講ずるようにという規定がされております。

このような4つの状況の中で、大阪府としてどのような施策を進めていくのかということで、まず柱の1つといたしまして、地域における雇用支援の充実。これを施策の方向性の1つにいたしました。その施策につきましては、その次のページ、36ページにイメージ図として入れております。広域的な地方公共団体であります都道府県－大阪府と地域に密着した地方公共団体－市町村が役割を分担しながら施策を進めていこうということをイメージ図としています。このために幾つかの事業を新たに創設して進めており、事業名と趣旨を入れておりますけれども、個々の事業について、ちょっとOHPの方で見ていただきたいと思います。

まず1番最初に、地域障害者雇用啓発事業。漢字の固い名前ですけれども、実際はエルフェスタと銘打ちまして、雇用促進月間であります9月に大阪府だけではなくて、市町村と共催という形で実施いたしました。内容といたしましては、企業の方、あるいは支援機関、それから作業所の方のパネルとか作品の展示、それとハローワークも含めまして、相談窓口の設置、それと基調講演とパネルディスカッション。この基調講演とコーディネーターに午前のシンポジウムでコーディネーターされておられました関所長にお願いいたしました。パネラーには特例子会社、地元の企業、それと支援機関、障害者団体ということで、パネルディスカッションをしております。

この行事は、地域の企業と支援機関との連携ということを趣旨としております。ここで1つ注目していただきたいのは、左側の1番下、運営実行委員会としておりますけれども、大阪府と高槻市、行政だけがやるんではなくて、実行委員会をつくって、いろんな方に参加していただいて進めていきたいと。これは高槻市からの提案でこういう形になったわけなんですけれども、商工会議所でありますとか、障害者団体、あるいは連合の高槻、それと作業所連絡会、ボランティアの連絡協議会、社会福祉法人が実行委員会をつくりまして、そこが主体となってこの行事をやっております。これまでは大阪府と労働局、あるいは障害者雇用促進協会でのイベントということだったんですけれども、13年度は、地域でこういうことをやっていこ

うということでやり始めております。

その次ですけれども、市町村での相談の窓口、相談体制を整備したいということで、まず初めに市町村で相談窓口を設けてくださいということでお願いいたしました。相談に当たられる方が、なかなかいらっしゃらないでしょうから、12年度から14年度まで3年間、大阪府の方から相談員を派遣しますので、相談窓口を設置してくださいということで、事業を始めております。

15年度から市町村の方で直接やっていただくということで進めておりますけれども、今年度から、13年度、14年度と、市町村で相談を担当される方の研修ということで、今年度は主に座学を中心にした講座をいたしまして、来年度は個別ケースの事例に対応するような演習形式で進めていきたいというふうに考えております。

それと昨日と今日の午前中に話題が出てきておりましたけれども、障害者雇用支援センターの設置を促進していこうということで、設置促進のための事業をつくっております。上の右側の方が国制度です。指定をいたしますと、日本障害者雇用促進協会からの助成金と生活支援もあわせて実施場合には、生活支援ワーカーの配置のお金が出るわけですけれども、この雇用支援センターの指定を受けるに当たっては、指定要件として、指定の時点で支援実績がなければならないというのがありまして、例えば授産施設ですと、過去3年間に10名以上の就職の実績が要るというようなことがございます。それもありまして、なかなか設置が進まない。大阪府内でも2カ所の設置、1つはあっせん型、もう一つは施設型なんですけれども、2カ所、市の数でいきますと2市にとどまっておるという状況がありましたので、指定に向けた動きを府と市町村で支援していこうということで、まず1つ目、これは商工労働部の事業で、右側の助成金に対応する部分なんですけれども、就業支援のためのものとしましてステップアップ事業。これは大阪府と市町村が2分の1ずつお金を出して支援しようと。それともう一つ、準備段階と言えども、生活支援も必要だということで、これは福祉部局が事業として起こしてくれておりますけれども、準備の段階から生活支援ワーカーを配置できるようにということで、この2本立てで支援の実績、あるいは体制づくりというような準備に対する支援を行っております。

それと左側の下側ですけれども、こういう経費的な支援だけではなくて、実際の支援の技術的な部分も支援しようということで、このセンターのことを準備センターと呼んでおりますが、準備センター活動促進事業として支援業務のアドバイザーを派遣する事業もあわせて行っております。

この設置促進の計画ですけれども、大阪府内には16の障害保健福祉圏域がございます。それと政令市である大阪市と中核市である堺市の2市あるわけなんですけれども、障害保健福祉圏域を単位として、その単位に1カ所ずつ合計18か所の設置ということを目標に、平成12年度から5年間、16年度までの間にこの準備のための事業に取りかかってもらって、平成19年度には府内全域で指定できるようにということを計画しております。

実績につきましては1番下。なかなか予定どおり、計画どおりには進まないんですけれども、12年度1カ所、平成13年度累計で5カ所。6カ所の計画で5カ所ということなんですけれども、5カ所で今現在、準備のための取り組みをしていただいております。

これらの事業の実績なんですけれども、37ページをごらんいただきたいと思います。啓発事業の方は、先ほど言いましたように高槻市での実施ですけれども、左側、これが相談事業の現在の状況です。ちょっと地図がわかりにくいですけれども、大阪府内44の市町村がございます。そのうち20の市町村で相談窓口の設置をしていただいております。

それと、先ほど言いました研修。これはこの前第1回目をやったんですけれども、実施しておられない市町村も含めて、1つの町だけがちょっとその日担当の方の都合が悪かったんですけれども、43の市町村から合計約90名の方が参加していただいて研修を行いました。

右側がステップアップ事業の状況なんですけれども、市町村ごとにしるしつけておりますので、ちょっとわかりにくいですけれども、5カ所での事業実施、市町村数でいきますと13市町村ということになります。

こういう府での事業実施ということだけではなくて、現在、障害者の就労支援ということで、新たな動きを予感させるようないろいろな取り組みというのが出てきております。

今日、午前中にも話ありましたけれども、大阪障害者雇用支援ネットワークがNPOとなったというのが、まず1点挙げられると思います。中身については先ほど説明されておりましたので省きますけれども、このNPOの設立の趣旨書の中に、NPO化の意義ということがありまして、その中で幅広い自立的な市民活動として展開させることができるという1文がございます。ですから、障害者の就労支援というものが支援者ということだけではなくて、市民活動として広がっていくんではないかなというふうに期待しております。

それと2点目なんですけれども、先ほど言いました準備センターは、各地域でいろんな機関を集めてネットワークづくりを現在しておられますけれども、それだけではなくて、この準備センター、それともう既に設置されております支援センターも含めまして、情報交換、あるいは担当者の研修というか研さんを目的といたしまして、就業生活支援準備センターの連絡会というものをつくられました。今後は、情報交換だけではなくて、いろんな生活支援の関係機関との連携もしたいというふうに聞いております。地域レベルのネットワークだけではなくて、支援者の方々が府内全域でネットワークをつくっていくというふうになるんではないかなというふうに期待をしております。

次に、大阪府として1番大きい部分かと思うんですけれども、各市町村でいろいろな取り組みというか取り組みに対する姿勢が出てきたんではないかなと思っております。38ページからちょっと入れておりますけれども、38ページの左側、幾つかの市町村で就労支援、雇用支援を先ほどのステップアップ事業ということと絡めまして、施政方針の中に位置づけをするところが出てきました。

それと右側の方ですけれども、広報誌やホームページの方で、38ページの右側は先ほどの準備センターの広報です。その次の39ページの左側は相談事業の広報ですけれども、こういうふうに市として広げていこうというような動きが出てきております。

39ページの右側は、単に相談事業の広報だけではなくて、こういうQ＆A、これは連載していくというふうに聞いていますけれども、こういうことが市町村で広報に載せるというレベルですけれども、広がってきているということがございます。

これからは府だけで事業を実施するのではなくて、地方公共団体であります府と市町村がともに障害者雇用促進をしていけるのではないかなといいますのが今の状況でございます。

以上です。

○舘氏　ありがとうございました。

それでは次に、我々にとっては憧れの的の大阪市における就労支援制度の策定につきまして、白江さんの方からご報告よろしくお願いいたします。

白江　清
大阪市健康福祉局

○白江氏　大阪市健康福祉局の白江でございます。

私の方からは、まず大阪市の障害者就労支援関係施策の概略について説明をさせていただき、次いで障害者就労支援のシステム、その形成について少し触れたいと思います。

最後に私ども知的障害者の方々の雇用を促進していく取り組みを進めておりますけれども、一方で大阪市がまず範を垂れよというようなこともよく返ってきます。そこで、大阪市が取り組んでおります知的障害者の雇用に向けた取り組みについてお話をしたいというぐあいに思います。

まず就労支援関連施策の概要でございますけれども、これを大きく6つの柱立てで私ども整理をしております。1つは障害者能力開発施設の運営助成ということでございます。2つ目には第三セクターによります重度障害者多数雇用事業所への出資。3つ目には障害者就労支援センターの運営。4つ目に障害者の福祉の店への助成。5番目には障害者の授産施設の設置、運営。そして最後6番目に福祉作業センターへの助成という枠組みとして考えております。

第1番目の障害者職業能力開発施設への運営

助成でございますけれども、大阪市内には現在、昭和56年4月に開設されました社会福祉法人日本ライトハウスの視覚障害者リハビリテーションセンター。これは視覚障害者の人を対象に電話交換科、情報処理科、あるいは機械科というようなことでの視覚障害者への職業リハビリテーションを進めておりますけれども、それが1カ所。そして社会福祉法人大阪障害厚生文化協会が運営しております大阪市職業リハビリテーションセンター、これは昭和60年4月に設置をしております。ここでは身体障害者の方々に対する情報処理、知的障害者の方々に対する紙器製造の訓練コースということで実施をしております。

また同じく障害厚生文化協会で大阪市職業指導センターを平成7年4月に開設をしております。ここでは職業基礎科と第1年目を職業基礎科として、第2年度を紙器加工科、グリーン農園科という形で運営をされております。この大阪市職業指導センターは後ほど触れるかと思いますが、2年コースとして運営されております。従来、職業能力開発施設では知的障害者の職業訓練は1年コースということにされております。そこで、第1年目の職業基礎科につきましては大阪市が単独で補助を行い、運営しているものでございます。

こうして大阪市内に3カ所の障害者能力開発施設がございます。全国的に見ますと、国立で13カ所、県立6カ所の障害者職業能力開発校以外の、いわゆる能力開発施設と言われるところが19カ所ございますが、この19カ所のうち5カ所が大阪府内にございます。そのうち3カ所が、全国19カ所のうちの3カ所が大阪市内にあるということでございます。このように職業能力開発訓練施設をベースに、大阪市での障害者就労支援の取り組みが進められてきたということが言えるかと思います。

その1つである大阪市職業リハビリテーションセンターにおいては、さらに支援の幅を広げるということで、大阪市として2つの単独事業を委託しております。

その1つが、パソコン通信による重度身体障害者情報処理訓練事業です。これは平成6年から実施をしておりますが、通所による職業訓練が難しい重度の身体障害者の方々に対して、在宅でパソコン通信等を活用して、情報処理訓練を実施をするものでございます。

もう一つは、知的障害者情報処理訓練事業といっておりますが、知的障害者にパソコンを使った入力作業などの一連技術を指導するというもので、現場では「ビジネスパートナー」というふうに呼ばれておりますけれども、知的障害者が事務分野に挑戦していく、そういう支援を行っております。　以上が能力開発施設での取り組みです。

次に、2つ目の重度障害者多数雇用事業所への出資ということでございますけれども、これは平成7年に「株式会社関電エルハート」という、関西電力の特例子会社の形態で、重度障害者多数雇用事業所を大阪市、大阪府、そして関西電力の出資に基づいて設置したものでございます。平成13年4月現在、従業員119名のうち身体障害者の方が29名、知的障害者の方が45名就労をしているところでございます。ここでは製本、あるいは印刷、文書管理センターとしての運営、各種記念品の包装や箱詰め、従業員に対するヘルスキーパー、あるいは関連事業所での植栽にかかわります花卉栽培、花壇保守などを事業として行っているところでございます。

次に、障害者就労雇用支援センターの運営でございますけれども、これは厚生労働省が障害者雇用月間にあわせ発行しています雇用ガイドを見ますと、全国34カ所の障害者雇用支援センターがございます。その1つに大阪市障害者雇用センターが掲載されています。これは大阪市では、大阪市障害者就労支援センターといっております。この障害者就労支援センターは事業全体を統括します中央就労支援センターと職案に対応した地域で、地域に顔が見えるということで、支援をしております地域就労支援センター5カ所、それに精神障害者を対象とした1分室でもって構成をしているところでございます。それぞれに2名の職員を配置し、中央を除く5カ所、1分室におきまして、12名の職員が直接に就労支援に当たっております。この5カ所、1分室の地域就労支援センターの運営は、能力開発施設、知的障害者通所授産施設、知的障害者の入所厚生施設、任意団体で運営されます福祉作業センター、あるいは障害者会館など多様な施設などを運営する別法人に再

委託し多様な場で実施しているというのが特徴ではなかろうかと思っております。

4番目に福祉の店への助成ですが、障害者の方々の働く場を確保するということとあわせまして、住民の方々との交流を通して、市民の方々に障害のある方への認識を深めていただくということで、公共施設の中に福祉の店を設置し、援助者とともに障害者が就労する。場合によっては交代で業務に従事するものでございます。これは平成12年4月に大阪市中央図書館のライブラリーショップを第1号店といたしまして、今年度、阿倍野区内の区民センターにコーヒーショップを開設する予定となっております。

5番目に授産施設ですけれども、知的障害者授産施設は7施設、1分譲、定員195名を現在運営をしております。多くのところは、利用期間についての特に定めはございません。

最後に福祉作業センターですけれども、これには主として知的障害者の方々が利用されている福祉作業センターが90カ所、身体障害者の方々が利用されている作業所が91カ所、計181カ所で2,053人の方が利用されている実情にございます。

以上が大阪市における就労支援関係施策の概要でございます。

次に、就労支援のネットワークということについてお話をしたいと思います。資料の41ページを見ていただきますと、「V支援」という実行委員長の関さんが作成された資料、次のページの資料もそうですけれど、大阪市職業リハビリテーションセンターと大阪市就労（雇用）支援センターを基軸としたネットワークがまとめられています。大阪市内の社会資源とのつながりが整理されています。そこに示されているように、大阪市の就労支援ネットワークを考える場合、大阪市職業リハビリテーションセンターを核として、ネットワークを捉えることが1番分かりいいのではないかと思います。

また大阪市内のネットワークを捉える場合、先ほどもありましたけれども、大阪障害者雇用支援ネットワーク、詳細は午前中にご報告されておりますので省略させていただきますけれども、このネットワーク。それと大阪市障害者就労支援センターによるネットワーク。この二つのネットワークが、ある意味で重なり合い、繋がり合って、重層的な大阪市内の就労支援ネットワークを構成していると捉えることができると思っております。

大阪市職業リハビリテーションセンターは、59年に大阪市が総合リハビリテーションセンターを設置する際に、その職業更生部門という位置づけで、翌60年に開設したものでございます。当初、この職業更生部門につきましては、身体障害者を対象とした相談、評価、職業前訓練を行うというものでしたが、当時の労働省から強い要請、指導もあり、知的障害者をも含めた職業指導、就職あっせん、就労支援を総合的に行う基幹施設として、障害者職業能力開発施設を社会福祉法人が設置運営を行うこととして、日本障害者雇用促進協会の助成金を受け、法人負担部分について大阪市が補助をおこなって設置し、運営することにしたものでございます。　地方自治体、とりわけ労働行政を持っていないと言われます政令指定都市が、しかも福祉部局の事業企画として、こうした労働省の施策を導入して、リハビリテーションセンターの職業構成部門を担うとしたのは、我が国でも初めてのことだったのではないかと思っております。

新たな制度・施策の実施や施設の設置は、新たなニーズを掘り起こすというふうに言われますけれども、大阪市職業リハビリテーションセンターの開設は障害者の方々の就労へのさらなる意欲を引き出し、定員をはるかに超える希望者が応募してくるという状況を生み出しました。

そうしたことから、大阪市は、大阪市職業リハビリテーションセンターの利用定員ではこたえ切れない入所希望に対しての対応と、もう一つは、知的障害者で大阪市職業リハビリテーションセンターの1年コースでは対応し切れない、より時間をかけた訓練・指導が必要な方に対して2年コースを設定し開設したのが、「大阪市障害者職業指導センター」です。

その下に、「中津サテライトオフィス」というのが掲載されていますが、これは身体障害者授産施設の分場という形で、大阪市職業リハビリテーションセンターの情報処理科を終了した方々で、スムーズに就職できなかった方々の、まさに授産の場として活用するために、新たに分場を設置し

たものでございます。このように、職業リハビリテーションセンターを基軸に、いろいろな事業を拡大し、そのつながり、ネットワークを構築し、運営をされてきたというのが1つのネットワークだろうというぐあいに思います。

大阪障害者支援センターのネットワークということも一方で考えておく必要があろうかと思います。これは、もともと平成10年3月に大阪市障害者支援プランにおいて、「障害者の就労問題を一元的に捉えて、具体的な支援を行う就労支援センターを労働、教育、福祉など関係機関、団体の連携のもとに設置し、地域に密着した就労支援システムを構築する。就労支援センターは法的制度や社会資源を活用し、事業全体を総括する機能を持つ中央就労支援センターと、地域で顔の見える就労支援サービスを提供する地域就労支援センターから構成され、関係機関や市民、企業ボランティアとの連携を図りつつ、就労問題の相談、情報提供、職業指導等を行うとともに職業開拓や、企業実習及びジョブコーチの派遣など、緻密な就労支援事業を展開する」という計画を具体化したものとして、平成10年10月に新たな社会資源としてオープンしたものでございます。

先ほども触れましたように、5つの地域就労支援センター、1分室が法人も違う、また設置種別も違うところで実施をされる。そのこと自体が1つの地域のネットワークを構成しているわけです。あわせて、それぞれの地域就労支援センターでは地域の関係機関、あるいは諸団体等と連携をとりながら、地域における就労支援ネットワークの創設に努めております。

こうした就労支援のネットワークの構築は、大阪市の福祉分野が労働施策としての能力開発訓練施設である大阪市職業リハビリテーションセンターを設置ことに大きな契機があったのではないかと思います。

大阪市の就労支援システムが、全国的に注目を浴びているところですけれども、ある意味で1つの形ができ上がったのではないかと思っています。今後は、ネットワークの質、量の整備を図り充実することが課題かと思っております。

あと1点については時間がきておりますので、次の発言機会に回したいと思います。

○舘氏　どうもありがとうございました。

次に、滋賀県における就労支援施策について、滋賀県社会福祉事業団の瀬古様、よろしくお願いいたします。

瀬古　　隆
滋賀県社会福祉事業団

○瀬古氏　滋賀県の社会福祉事業団から参りました瀬古と申します。

このシンポジウムに呼んでいただいたのは、昨年、私が県の障害福祉課で在宅支援担当のグループにおり、先ほどのビデオにもあったように、知的障害のある方が3級のヘルパー講習を修了し、モデル就労を経て一般雇用をめざすという取り組みを行っており、その会場に全国就業支援ネットワークの方々がお越しになって、おもしろいから1回発表させようかと思われた、そういう経過があるのではないかと考えています。

これからお話しする内容については、もしかすると第2分科会のテーマに準ずるのかもしれませんし、先ほど各自治体の方からお話があった大きなネットワークシステム、そういう体系的な施策の説明とはちょっと違った観点で、むしろ現場からの視点でネットワークや連携を図った事例の発表になるかもしれませんが、その点よろしくお願いしたいと思います。

滋賀県は、関西圏の1番東にあり、中部ブロックの知事会にも属しています。人口約135万人程度で、およそ全国の人口の100分の1、面積でもおよそ全国の100分の1の県です。真ん中に琵琶湖を擁しており、半分ぐらいあると思われるかもしれませんが、山間部もあり、約6分の1の面積を占めています。

そういった地理的条件もあり、滋賀県を7つの福祉圏域に区切っています。これは県の地方事務所のエリアとも一致し、だいたい生活圏、経済圏とも一致しています。そういうところで特に障害者を取り巻く医療、教育、就労など市町村単位ではなかなか解決できない課題について、広域の市町村が連携して取り組んでいこうということで、昭和56年に策定された県の社会福祉計画で圏域

設定が行われ、いろいろと施策を進めています。

滋賀県でよく知られている施設に近江学園があり、戦後まもなく児童福祉法が整備される前に生活保護法に基づいてできました。この近江学園を契機に知的障害児者の福祉とりわけ施設福祉が発展してきた経緯があります。昭和40年代には重症心身障害児の施設ができるなど専門分化していって、施設が先に進んでいったという意味で先進的な地域であったと言われています。ただ地域福祉や身体障害のリハビリに関しては、全国から見ても、先んじた取り組みはされていませんでした。

国の施策の流れがノーマライゼーションの理念のもとに、施設福祉中心から地域福祉重視へ転換されていった昭和50年代の半ばに、ちょうど国民体育大会が滋賀県で開かれました。これが国際障害者年にあたり、身体障害者のアジア・太平洋のスポーツ大会などもあり、一気に福祉に対する理解が県の中に広まり、その中で、障害があっても地域でやはり生きていけるんだ、という考え方が施策の中で中心的に動き出した時期であったと思います。

昭和56年を前後して、地域での暮らしについては、生活の場の確保であったり、就労の場の確保という2つの要素になりますが、例えば昭和53年度には無認可の小規模作業所に対する県の単独の助成制度ができました。市町村が実施主体となって県が同じく財政負担をするというしくみです。さらに国のグループホームのモデルともなった生活ホーム制度が昭和58年ということで、国際障害者年を前後してこれらの制度ができました。

先ほど人口135万人と申しましたが、例えば無認可の小規模作業所ですと、知的障害、身体障害、精神障害の3障害それぞれが区別なく利用できる形態のところが76カ所あります。また精神の単独利用の作業所についても13カ所、さらには法定の通所授産施設が32カ所あり、多分、これらの働く場・訓練できる場については全国でも人口比率でトップクラスに位置していると思われます。また、生活の場では、例えば国のグループホームについては、精神障害者のグループホームを含めて42カ所ありますし、県の単独の施策の生活ホームも47カ所あるということで、これも多分、地域で暮らす・生活する場としての設置率は全国でも非常に高い位置にあります。

地域福祉等については、戦後から昭和56年に至るまではなかなか全国でもそんなに目立たなかった地域ですが、急激にその後整備が進んで、今では設置率、また内容についても、かなり上位にランクされると思います。

こういう状況の中で、特に働く場について、このままでいいんだろうか、量的な拡大はできたが中味の問題はどうなのか、施設の機能が利用者のニーズにあっているのか、という疑問がおこり、県の責任で制度の中身を変えられる無認可の共同作業所について、類型化による機能強化を図っていくことになりました。

さらに先ほどビデオでも紹介がありました社会就労事業振興センターの設置に関して、個々の作業所や施設ではできない部分を開発・普及していくセクションを設けようということが授産事業振興指針に基づいて進められてきました。

振興センターについては、平成10年10月に社団法人として認可されたましたが、県としても、せっかくつくられたセンターですから、補助金などだけではなくて、仕事を通じて振興センターの、それこそ振興を図ろうという観点からいろいろと事業をつくり、また、国の緊急雇用の特別交付金事業なども活用することとなりました。

1番目に挙げている特定授産事業の普及、指導についてですが、振興センターは県下の授産施設や共同作業所が会員となっており、授産事業の作業の開拓、製品の開発、販路拡大などを主に行なっています。県としても、振興センターに仕事をどういう形で提供できるかということで1つ考えたのが、県の職員生協の名刺印刷です。さらに県庁の中にあるサロンの経営ですが、それまでコーヒーなどを出していた業者が都合で撤退し、自動販売機だけになっていたところを、振興センターを通じて、知的障害のある方たちの授産の場にしようと考えました。意識の上でのバリアフリーをいかに図るかということは、通常は対県民に対する施策ですが、内なるバリアフリーが本当はできていないんじゃないか、県庁の職員でどれほど知的障害のある方たちの働く姿を見た人がいるのだろうかということから、県職員の意識啓発

も図るという二重の効果もねらって、サロンの一角で喫茶営業していただくことになりました。今では知的障害のある方2名が常時スタッフとして働いておられ、そこに支援する健常の方が1名おられ、いずれも補助金に頼らず、最低賃金をクリアするだけの利益を上げています。また、長浜の地方機関の同じようなコーナーにも第2号店を出店されています。

振興センターでいろいろと事業に取り組んでいただくことによって、これまで賃金面での一般雇用との格差があるとされている福祉的就労が、平均すると1万5,000円だとか6割以上の方が1万円未満だとか、そういう実態があるんですが、そういう賃金面での格差を少なくしていくことについて、非常に期待をしています。

2番目にある知的障害者によるホームヘルパーの3級養成研修ですが、事業化するに当たり全国の情報を集めようと、全国の団体等にもお伺いしたんですが、なかなか都道府県レベルでこういう事業をされたことがないということでした。ホームヘルパーを目指すのではなかったのですが、飯塚のせき髄損傷者職業センターで介護現場における知的障害者の就労の可能性を研究されたという例が唯一ありました。さらに、沖縄の養護学校で、介護の就労に向けての教育と実践をされておられたという事例がありましたが、障害福祉の分野で、全国の取り組み例はありませんでした。

始めようとしたきっかけは、先ほども申し上げた緊急地域雇用創出事業です。社会就労事業振興センターで、コーディネートをする職員を緊急雇用で雇用していただき、なおかつ受講生である知的障害のある方も、3カ月間で3級ヘルパーの養成課程を修了していただいた後、さらに3カ月間モデル的な就労をしていただくこととしました。これはトライアル雇用的な部分もあって、振興センターで賃金職員として身分を確保していただき、実際に働くのは施設や介護保険の事業所でという形で事業を進めています。これまで平成12年10月から第1クール、第2クールと行っており、現在、第3クールを行っているところです。

3カ月の短期雇用で実習的な現場の就労を終えた後、一般就労に結びつくというのはやはり非常に難しい状況にあります。今の介護保険事業というのは、極めて厳しい介護報酬の中で、事業所・施設が競争されていますので、その中ですぐさま働くチャンスというのはなかなかないというのが実情です。しかし、来年5月以降には、1人の方がデイサービス事業の指定事業所で、職場と彼女の就労態度、能力等がマッチし、ぜひとも正規の職員として働いてほしいという希望があり、どうやら就労に結びつきそうとなり大変喜んでいます。

3つ目の事業は、もし時間があれば後ほど説明しますので、最後に書いてあります4つ目の車いす障害者によるIT活用事業について紹介をさせていただきたいと思います。障害福祉の手引きという、どこの自治体でも発行しておられる同様の冊子があると思いますが、内容は三障害それぞれの制度・施策、就労・雇用関係の施策を網羅し、施設の所在等も掲載しているマニュアルです。今までは、県の予算の中で市町村の窓口担当者や相談員、民生委員などに、生活支援、就労支援のための手引きにしていただこうということで、限定的に作成し、無料で配布してきたものです。しかし、これからの、利用者が主体となって、いろいろな施策、制度を活用していく選択の時代において、制度をいかに知ってもらうかというのが行政としての役割ではないかということから、これを関係者向けの限定出版ではなくて、本当に必要とされる本人やその関係者、例えば学校の関係者などにも頒布できるように、何とかできないだろうかという発想がありました。

県の予算をたくさん取れれば、もちろんそういうことはできますが、例えば滋賀県でも身体障害者が4万人程おられますし、知的障害者も6万5千人程おられます。また精神障害者は全国217万人と言われていますから、100分の1で2万人近くはおられるはずです。そういうこと考えると、従来は5千冊しか発行できなかったのを、やはり希望に応じて、何万という単位で作成すべきではないかと考えました。しかし、それだけの予算を使えないとすると、これはもう民間で発行する方法に切りかえていくしかないと考えたわけです。

車いす障害者によるIT基盤の整備事業との関係ですが、このような行政情報も含めて障害のある方が必要とされている情報は、遊びの情報であったり、働くという情報であったり、学ぶとい

う情報であったり、それが1つの場所に行けばワンストップで手に入れられるように、インターネットのホームページで提供できるのではないかと考えました。これも先ほど申し上げた緊急地域雇用創出事業の交付金を活用して期間限定でつくることとしています。普通は一般業者がありますから、入札や見積もり合わせ等で業者決定をしてしまいますが、できるだけ利用者のニードに応じたものをつくりたいということで、随意契約により車いすの障害者当事者が働く情報共同作業所アイコラボレーションというところに委託をしました。

障害福祉の手引きの内容をホームページでも見られるし、またインターネット環境にない方については、紙の媒体でも手に入るようにして、さらにインターネットは、プロバイダーの加入であったり、通信料がかかりますので、CD－ROMの中に入れてしまって、パソコンをお持ちであればそのまま利用できるというように、3つの媒体を考えていただきました。このCD－ROMの中には障害福祉の手引きだけではなく、高齢者福祉の施策のあらましであったり、精神障害のガイドブックが入っていたり、さらに社会福祉施設の要覧も入っていたり、またバリアフリーマップであるとか、文化芸術の関係で障害のある方々の芸術作品のデジタル美術館が入っていたりとか、インターネットよりも付加価値を高めています。

○舘氏　瀬古さん、済みません、時間が大分超過しておりますので。

○瀬古氏　わかりました。

○舘氏　後で補足の発言の時間とりますので。

○瀬古氏　それでは、私からは、在宅福祉のサイドから、行政だけではなく民間の方々の力も借りて、就労支援を直接的に行っていこうという事例の報告とさせていただきました。

どうもありがとうありました。

○舘氏　それでは、再開します。次は、主にネットワークのお話だと思うのですが、ご苦労話を交えて本音のお話が聞けたらなと思います。それでは門真公共職業安定所の田中さん、お願いいたします。

○田中氏

【はじめに】

ハローワーク門真の田中です。

田中　純幸
門真公共職業安定所

全国各地のハローワークが皆様に大変お世話になっていることに感謝します。

誠に厳しい景気経済情勢と緊迫した国際情勢とも相まって先行きへの不透明感・危惧感が深まり、社会全体が重苦しい雰囲気になって来ている。

ハローワークが担当する雇用面では、完全失業率が統計史上最悪の水準になり、今なお大型企業の倒産・事業縮小が進行中で、何千人ときには万単位の人員整理が相次いで打ち出されている。いつもそうだが、不況の波は大手企業だけではなく、むしろ関連中小零細事業所に、より深刻な事態が押し寄せており、今後、非自発的離職を中心とする失業がさらに増大する事が予測される。

企業からの求人は、完全に減少下降ラインを描いており、雇用環境は深刻な事態に立ち至ろうとしている。私の所属する門真安定所には管内に大手弱電メーカー数社があり、昨今のIT不況のもと急激な業績低下となり、希望退職募集など、対策にあえいでいる。

メーカー本体もさることながら、地元の関連中小事業所の多くが影響をもろに受けて、すでに離職を余儀なくされた人達がハローワークで求人検索、職業相談を受けておられる。

門真所に限らず全国のハローワークは失業した人達で混雑を極めているが、できるだけ早く再就職されるよう職員一同、懸命にお手伝いさせていただいている。　厳しい雇用環境の中で力不足の面もあるがご支援ご協力をお願いする。

【障害者の職場適応を考える連絡会】

ハローワーク門真が昨年度から取り組んでいる「障害を持つ人達の雇用を広げ、その雇用の場で円滑に職場適応出来るよう、企業を中心にした地域ネットワーク『障害者の職場適応を考える連絡会』」について、報告します。

看板ネーミングを聞いただけで「いかにも役所的であか抜けせんな」と思われるだろうが、でもそのこころざし・趣旨目的は「赤々と燃えさかるハートがある」と自負している。

【取り組みの背景】

なぜハローワーク門真がこのネットワーク構築を取組むことにしたのかその背景・周りの景色から説明する。

企業における障害者雇用状況の推移

厳しい雇用環境のもと障害を持つ人たちの雇用はさぞかしと考えがちだが、企業における障害者雇用は年々着実に改善拡大している。まだ法定雇用率1.8％には到達していないが、企業の理解と採用が進み雇用状況は毎年右肩上がりで推移している。

≪44ページの下段参照≫

また、ここには掲載していないが、大阪府内の企業の場合、平成3年と平成12年を比較すれば、雇用率を算定する分母となる常用労働者の数は10年間で2．5％増加しており、一方、雇用されている障害者の数は11．8％の増加と、常用労働者を大きく上回る増加率となっている。

今まで、私共ハローワークは、障害者の雇用促進・拡大、雇用率の改善に力点を置いて、企業にかなり厳しい行政指導も含めてお願いしてきた。これは今後も重要な行政課題であり、特に法定雇用率に到達していない事業所に対しては「企業の社会的役割が厳しく見つめられていますよ。すでに約半数の企業が法定雇用率を達成している中で御社の現状はいかがなモノですか」と、行政としてキチンとお話しさせていただく。

併せて、全体の雇用率がここまで進んでいることをふまえると、これからは雇用した障害者が職業人として自立し社会参加していくことを、周りの人たち・とりわけ企業の中で一緒に働く人たちが、どのようにサポートしていけばいいか、言い換えると障害を持つ人たちの職場適応をどのように進めていけばよいか、この問題が、障害者を雇用している企業あるいは雇用しようとしている企業に共通する重要なテーマとしてクローズアップされることになる。

このテーマを、企業と一緒に考えていこうと言う思いが、これを立ち上げた背景の一つ。

求職登録している障害者の現状

今、ハローワークに求職登録している障害者は、30％が重度身体障害者、34％が知的障害者、4％が精神障害者となっており、全体の7割弱が、働く上であるいは雇用する上でやや難易度の高い障害者という状況にある。《45ページ上段参照》

企業がこれから障害者雇用を進めようとすれば、何らかの配慮やサポートを必要とするケースが多くなるだろう、その人達の職場適応を円滑に進めるにはどうしたらよいか、これは企業にとっても障害者本人にとっても大変大きな意味を持つことになる。

率直に言ってこのテーマに関する私共ハローワークのアプローチは弱かったところでもある。

従来から職場適応指導と言う大切な業務がハローワークにあり、ケースによって関係機関と連携しながらすすめているところではあるが、継続的・組織的な取組みとはなり得ていない嫌いがある。　こうした反省も含めて、「円滑な職場適応をすすめる」方策の一つとして、このネットワークを考えた次第である。

【類似した他の連絡会議】

ハローワークには、従来から障害者雇用に関する関係機関との連絡会議がある。

労働行政以外に福祉・保健医療・教育機関等それぞれ専門性の高いセクションと意見交換・情報交換を行い、ケースに応じて連携プレイを行う大変意義あるネットワークとなっているが、ここには企業が参加するシステムになっていないため、職場適応という観点からみれば「臥龍点睛を欠く」の感、無きにしもあらずというところ。

【ネットワークの構成メンバー】

企業には、職場で障害者と共に働き日常的に支援サポートしている人がおられるし、5人以上の障害者を雇用している事業所には「障害者職業生活相談員」という、法律に基づいて認定講習を受けられた支援者がおられる。　この人達こそが「障害者の職場適応」のキーパーソンであり、そこをメインにした企業の交流の場があれば職場適応に関する様々な問題とその解決策・ノウハウを共有できるし、企業の中の支援者同士が企業を越えてお互いに相談・助言しあえる地域ネットワークになる。

そこへ、障害者問題に関して高い専門性を持つ関係機関や施設、協会、養護学校が加われば「鬼に金棒」、そして関経協と連合大阪がスポンサーとなっているNPO大阪障害者雇用支援NWが構

成メンバーとして参加すれば「言うことなし」。

こんなネットが地域にあれば、働く障害者にとっても・障害者を雇用する企業にとっても文字どおり『安心ネットワーク』になるではないかと、どんどん志が膨らんで来たのである。

安定所は、障害者問題に関しさほど専門性は高くないが、企業と話を付けるのは商売柄得意であり、関係機関・施設ともチャンネルを持っているから、「こんなこと考えてるけど、どうですか」と呼びかけたところ「そらええことやないか」と賛同していただいた。(モットモ、表向き反対する人なんて多分いないだろうが)

【ネットワークの活動状況】

今年の2月に第1回目の会議を開催し35社出席、第2回目を10月に開催、ちょっと少なくて20社出席。　ゴムのように弾力豊かに活動するのがネットワークだと楽観的に受け止めている。今のところ、顔合わせ→エールの交換と言う段階で、雰囲気はまだ少し堅いが、参加される面々は障害者雇用に関して熱いハートを持った人ばかり、意見交換も活発で、すでに個別チャンネルをつなぎ頼み事・頼まれ事をしているところもあり、まずまずの滑り出しかなと思っている。

これから回を重ね、腹合わせ→力合わせへと発展し、いずれは「しあわせ」な地域ネットワークになればいいなと思っているところである。

ハローワークもこの連絡会で、元気をもらったり、ヒントを頂いたり、課題を頂戴したり、大変ありがたいことである。

【まとめ】

障害を持つ人の自立と社会参加、その基盤となるのが雇用・働くこと、そのステージを提供できる企業と、企業の中で障害者をサポートする人、そして高い専門性を持った関係機関や施設・団体のフランクな相互交流の場を、まずはスタートすることが出来た。

これからの課題はいかに多くの企業を呼び寄せるかと言うこと。

この会は、「・・・をしなければならない」という堅苦しい集いでなく、「ちょっと相談したいこと、頼みたいことあるんやけど」と気楽に声掛け合いられる『しなやか地域ネットワーク』にしていければいいなと思っている。

雇用環境の厳しい中、障害者の雇用と職場適応をどのように進めていくか、ハローワーク・企業・関係機関が一緒になって考えていこうとの思いで創ったネットワークである。

皆様のアドバイス、激励をいただければありがたい。

○舘氏　どうもありがとうございました。今までこういうネットワークが安定所になかったというのが、ちょっと私驚きだったのですが、今後のご発展を期待しております。

それでは時間が押しております。日本障害者雇用促進協会東京障害者職業センター多摩支所の岡野様、精神障害者の雇用支援ネットワークについて、ご報告をよろしくお願いいたします。

岡野　　茂
東京障害者職業センター
多摩支所

○岡野氏　東京障害者職業センター多摩支所の岡野と申します。テーマは、「精神障害者の雇用支援ネットワーク」についてです。時間が限られておりますので多少かたいお話となろうかと思いますがお許し下さい。

まず、先ごろ「精神障害者の雇用の促進等に関する研究会」から報告書が出されましたが、そこでは精神障害者の雇用に関して依然多くの課題が残ると指摘しています。しかし、多摩地域では精神障害者の雇用・就労を促進するために、現在、様々な先進的な取り組みが行われています。それらは、すなわち、「精神障害者職業自立支援事業」、「精神障害者ジョブガイダンス事業」、そして、平成13年度厚生労働省の精神障害雇用対策の目玉である「精神障害者グループ就労」です。これらは、地域におけるネットワークに基づき実施されるものですが、このようなネットワークを基盤とした関係機関の協力、連携による様々な取り組みが多摩地域でできるのは、日本で最初に精神障害者の作業所を立ち上げたのが多摩地域であり、雇用・就労に関心のある機関・施設が存在したこと、精神障害者の社会復帰や地域の理解・周知、ネットワークの形成に東京都立多摩総合精神保健福祉センターや地域の作業所が精力的に取り組ん

できたこと、勿論、当所もそのネットワークの構成機関であったり、また、職業リハビリテーション機関として当所も精神障害者の職業リハビリテーション推進フォーラム等を開催するなど情報発信を積極的に行ってきましたが、このような土壌、背景によるものが大きいと考えます。今回は、その全ての事業等についてふれることはできませんので、精神障害者職業自立支援事業を軸にしながら精神障害者の地域の雇用支援ネットワークについてお話をします。

この精神障害者職業自立支援事業は、医療、保健領域から労働領域への橋渡しとしての職業リハビリテーションサービスとして捉えるべきものであり、従来のリハビリテーションの流れとは異なる側面があります。また、地域の医療、保健福祉機関、社会福祉施設、事業所等が雇用支援ネットワークを組んで本事業を推進しようとするところも特徴の一つです。そして、この事業に合わせて多摩地域で精神障害者職業自立支援推進協議会を立ち上げておりますが、今日はこの職業自立支援推進協議会をお話の切り口とします。従いまして、事業そのものについての説明は別の機会に行います。

職業自立支援推進協議会の構成は、多摩地域の医療機関、精神保健福祉センター、授産施設作業所、生活支援センター、事業協力事業所、事業主、市商工会議所、ハローワーク、そして私ども等々であり、また、精神障害者を中心に据えて関係機関、事業主等が同心円的な位置、関係でネットワークを構築しています。イメージとしては図1のとおりです。

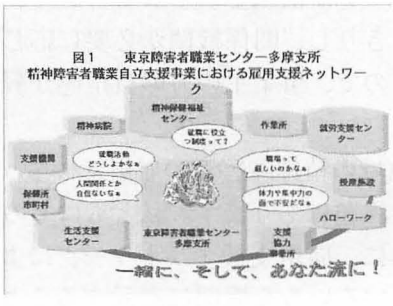


図1　東京障害者職業センター多摩支所
精神障害者職業自立支援事業における雇用支援ネットワーク

この推進協議会では、事業開始時には職業自立支援事業の運営、プログラム、支援方法、技法等の企画・運営等の検討を行っていただきましたが、事業が動きだして以降は、多摩地域における精神障害者の雇用支援やネットワークの形成に関する事項等に検討内容が移行してきつつあります。

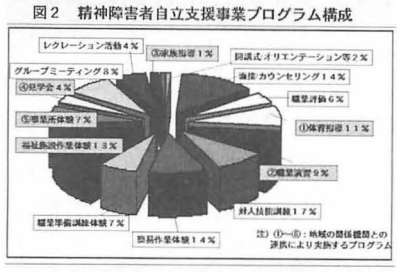


図2　精神障害者自立支援事業プログラム構成

職業自立支援事業においては、図2のように体育指導、職業演習、作業体験、事業所体験、見学会、家族指導等全体の約40％を地域の関係機関と連携、協力して事業を実施しています。すなわち、それぞれの機関からプログラムやノウハウの提供を受けながら事業を実施していますが、これにより精神障害者に対する質の高い職業リハビリテーションサービスを提供し、そして、事業に参画願っている機関とは職業リハビリテーションに関する知識、情報、支援技法等の共有化を図ることにつながっています。一方、推進協議会においても雇用支援に関する知識や情報の共有化、支援技法の検討、それに、構築された支援ノウハウの地域への情報としての発信やネットワークの効果的な機能化等を検討していこうとしています。

時間がありませんので結論に移りますが、雇用支援ネットワークを活用したことによる事業の運営の効果は次のように整理できます。

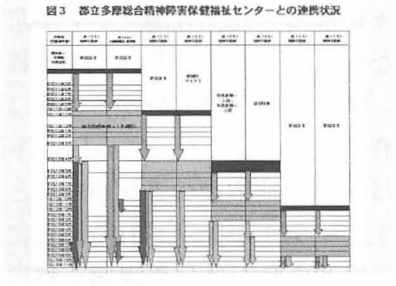


図3　都立多摩総合精神障害保健福祉センターとの連携状況

まず、事業の修了者にとっての効果ですが、これは多摩総合精神保健福祉センターを経由して事業を利用された方々の動きを通してみたいと思います。図3です。からし色の部分が私どもであり、16週間にわたる部分が職業自立支援事業期間です。ブルーが多摩精神保健福祉センター、その他は福祉施設、作業所等です。また、赤い色は就労

中であることを示しています。現在までの事業修了者26名中10名（38％）が何らかの形で職を得ております。多摩総合精神保健福祉センター利用者は8名中2名が就労中です。就職後はハローワークと職業センターが主たる支援機関ですが、作業所の職員がハローワークの精神障害者相談員を兼務している場合には赤い色はさらに二つに分割されます。また、総合精神保健福祉センターが職業センターと連携するケースもあります。事業実施期間中、事業終了後、そして、就労以外であっても複数の機関が必要に応じて関与していますが、キーパーソンとなる機関を軸としながら多様な機関が、適宜、そして、継続的に支援をしていることが対象者にとっては安心感につながり、主体的に自分の目標到達に向けて努力できるようです。

一方、支援者側ですが、支援機関のマンパワー、就労支援実績、ノウハウ、情報量等は千差万別であり、かつ、自らが全ての支援を行うことに限界がありました。それが、ネットワークを活用することで、情報量や支援技法の密度が特段に増し、効率的な支援を容易としました。そして、それぞれの機関、施設の役割に特化しつつ就労支援を行うことができるようになったとも言えます。さらに、精神保健福祉領域の方々は労働のハードルが非常に高いと感じていたようです。労働のサービスやメニューは充実しているが、非常に複雑で分かりにくい等からも心理的な垣根や抵抗感としてあったようです。それが、推進協議会での検討を通して徐々に解消され、労働サイドが非常に身近なものになったようです。また、障害者サイドだけでなく、事業所の立場も分かるようになったとお話をされておられました。さらに、作業体験の受け入れは、各福祉施設のメンバーにとって就労を目指す上でモデルが提示されることにもなることから、利用者自身が自分の課題を整理し、現実認識をしながら、活動に参加するようになったとの効果も報告されています。

最後に地域に対する効果です。ネットワークは相手の顔を知ることから始まります。それを基盤に、情報の共有化、用語の共通化が図られ、その上で構成機関が相互に地域における位置や役割、専門性について整理し、理解を図る。そして、的確な利用や支援、また、双方向の関係が成立する。最終的には、組織と組織の関係が確立し、構成機関相互の有機的な連携、役割分担に基づく支援を可能にしていくと考えます。推進協議会のネットワーク目標とするところです。その結果、地域全体の精神障害者に対する雇用の考え方、また技法といったものが引き上げられると考えます。

精神障害者、特に精神分裂病の方は、医療継続の必要性から医療機関との連携が必要になります。そして、病状が日常生活面や職業生活と密接に関連したり、再燃があります。個別性が高く、支援ニーズも医療、生活、職業に関すること等多様ですが、それは時系列、段階的に順次出てくるものではありません。また、それらに的確に、効果的に応えるためには、関係する機関が地域の中で連携しての支援が必要となりますが、ネットワークとして機能するためには、それぞれの機関の専門性を生かし、各支援機関がそれまで構築してきた支援技法や成果について共有化し、各機関の役割分担に基づく総合的に取り組むことが重要と考えます。幸いなことに、多摩地域における精神障害者の雇用支援ネットワークは相当に成熟したものであると思います。このため、従来型の各機関が段階ごとにバトンタッチをしていく方式だったことに比べて、選択肢やサービス、内容が各段に充実し、精神障害者の方にとっては家庭と病院と作業所といった非常に限られた生活、すなわち、家庭、病院、作業所のトライアングルの生活から、いろいろな数多くの社会資源に囲まれた多角形の生活へ転換をすることができていると考えます。また、受け入れた事業主にとっても、雇用支援ネットワークが活用されることにより、支援の窓口がはっきりし、関係機関が必要に応じ適宜支援をしますので、事業主の方の負担感が軽減されています。

多摩地域の精神障害者の雇用支援ネットワークにはまだ課題はあります。私どもはその成熟を図るとともに、雇用支援ネットワークによるそのノウハウをいろいろな機関に還元すること、それらに携わる職員の方々に多くの情報を提供して雇用支援に精神障害者の雇用支援が的確に進めること、そのようなことに私どももお役に立つことができたらと思っています。

時間との関係もあります。まとまりのないお話で恐縮ですが報告を終えます。ご静聴ありがとうございました。

○舘氏　ありがとうございました。精神障害のある方々の就労問題の場合、1番大きい問題は医療、保健、福祉と就労の関係者の間に就労に対する溝があるということではないかなと思います。それを克服しようという実際の活動を伴う非常に実践的な、私は価値のあるネットワーク活動だと思いました。

最後になりましたけれども、高次脳障害者の就労生活支援につきまして、名古屋市総合リハビリテーションセンターの加藤さん、ご報告よろしくお願いいたします。

加藤　　朗
名古屋市総合リハビリテーションセンター

○加藤氏　名古屋リハの加藤です。

私は生活支援ワーカーなんですけれども、実は3月まで職能指導員という立場で就労援助をやってきました。その現場の感覚というか、それをお伝えできればと思っています。テーマとしては、高次脳障害者なんですけれども、ここでは脳外傷を取り上げたいと思うんですが、なぜかというと典型的な例だからです。交通事故なんかで頭を打って、身体の麻痺が、機能回復して身体の麻痺がほとんどなくなって、あと注意力、記憶力等の高次脳の問題が残って、仕事に対しては非常に重篤な問題が残るという、そういう場合ですね。

例えば一見すると障害が見えないので、どうやっているかというと、適切なサポートを受けずにぐるぐる回ってるということで、行き場がなくなる。結局職安にやみくもに通っているというパターンがよくあると思いますけれども。職安に行ってどうなるかというと、結局、制度に乗らなくなる。乗らないんですね。

体の麻痺がないもんだから、身体障害とも認められない。それから18歳以降の自傷事故でやった場合は知的障害、療育手帳等に該当しない。また、ご本人たちが精神福祉手帳の交付を余り遠慮するというか、敬遠するというか、そういうことが多くて、結局、現行の制度になかなか乗らない。どうなっているんだろう。

例えばなんですけれども、私、名古屋市総合リハビリテーションセンターですけれども、リハビリセンターは附属病院があって、入院80床がありまして、あと重度更正援護施設それから、ここの書いた職リハ部門があります。職リハ部門はもともと身障法で措置ですね。だから手帳要件で肢体不自由の人、内部障害の人、定員が20名ありましたが、名古屋市の方が単費事業で手帳要件のない枠をつくりました。何でもありということですね。職リハのニーズがあれば、訓練に来てくださいということで、平成3年に始めましたが、当時は高次脳ということを考えていなかったんです。ところが何でもありのところにどんどんと高次脳の方が押し寄せてきました。結果として、平成12年度に関して言うと、平成12年度の利用者の方は脳外相の方が44％。その後脳血管障害の方というふうになっておりまして、ほとんど何らかの高次脳の問題を抱える方が利用されています。ということで、結局そういう手帳要件に該当しないところも、こういうところに流れてくるということです。

実際どういうことが見えるかということで、テストではわからないものを実際仕事の中で見つけていこうということで、訓練施設の中に模擬職場というものがありまして、いろいろ仕事を与えます。事務系の仕事とか、あるいは作業系の仕事とか、実際の仕事を担当してもらいます。

例えばこんなことがあります。手に、麻痺がないもんですから、例えば断裁するということはできます。例えば製本作業の最終工程で横10何センチでカットしてください。断裁してくださいと。すると、カットしてくるんだが、そこに実はその会社名が切れているんですね。切れていても平然と納品してきました。手はいいので切れるんですけれども、実はその目的というか、見えていない。全体が見えていない。

同様にこれ事務ですけれども、封筒のあて名書きですけれども、あて名じゃなくて発信者か。住所と会社名の間があき過ぎてるんで詰めてくださいとか、郵便番号をもうちょっと肩に上げてくださいとかいうふうな常識的な指示をするんですけ

れども、なかなかそれが修正が入らない。なぜかと言うと、本人なりの理論があるわけですね。ああだこうだ言っているうちに、結局その堂々めぐりで話が成立しない。そんなことがよくあります。

これは脳血管障害の方、自動車部品、部品4点の組み立て作業です。単純作業です。横軸が施行回数です。だんだんと作業路が延びています。下の方に点線のグラフがミスです。ミスがだんだん減ってきています。

これ、脳外傷の方ですけれども、先ほどに比べたら、やっぱり波が大きいですね。日による変動、それからミスも多いです。それから一たんミスが減ったかなと思ってもまた出てくるというふうに、なかなか安定しません。

ということで、なぜそんなことになるかということなんですけれども、事故をやって、頭を強く打ってどうなるかというと、脳幹部、前頭葉、側頭葉などの局所的な損傷をすることも多いのですが、脳外傷を最も特徴づけるものとしては、びまん性軸索損傷と言われています。びまん性というのは広く満遍なく、脳の中の神経回路が切れてしまうということで連絡が悪くなる。

よくあるのが、その結果、注意障害、処理速度の低下、記憶障害等々が見られます。リハの世界では、こういうのは認知リハビリテーションを行うわけですけれども、しっかり訓練することが有効である。事象後、2年ぐらい徹底した訓練が必要だ。その方が予後というか、つまり社会復帰、仕事に向けてプラスになるということです。

よく、ちょっとしたことで切れちゃうとか、感情のコントロールが低下とか、TPOに合わない発言とかですね、セクハラまがいの行動とか、何かそういうことが見られます。

結局、つまるところ、先ほどびまん性軸索損傷と言いましたが、気質的にそういう損傷があって、結果として一つ一つの情報処理の単位は合う。例えば字を書くとか計算するとかいう一つ一つの単位はあるんですけれども、そのつながりが悪いということで、情報のつながりの質の低下によって、結果として感情とか記憶をコントロールする力が落ちてきて、最終的には仕事、あるいは人間関係がうまくいかないという、大体こういう構造です。

ですから、脳外傷という、特徴づけると、情報処理ネットワークの障害であるということを、まず理解してください。

名古屋リハではこれに対してリハビリテーション戦略を持っているわけですけれども、結局下の方にテーマと書いてありますが、認識キャップなんです。つまり、見かけはできそうに見えて実際やってみるといろんなミスがあるということで、見かけと実際が違う。本人もそれがなかなかわからないから、自己認識が進まない。あるいは、はたから見てもわからないので、適切なサービスが受けられない、こういうことがポイントです。

仕事じゃないんですけれども、社会生活送っていると、結局いろんなトラブルに巻き込まれます。なぜかと言うと、普段生活するということは何らかの商品のサービスを契約して買ってくるわけですけれども、その中でいろんなトラブルに巻き込まれます。

就職はできているんですけれども、例えばこの方の場合は、兄が実はおもしと書いてあるんですが、つまり社会的な規範、注意してくれるという人だったんですが、ちょうど結婚して家を出たということにいろんなことが重なって、そうすると本人の欲求のコントロールができなくなって、結局、生活が崩れて、それが仕事に影響して、欠勤が目立つというふうなそんな事例です。違う事例ですけれども、通勤途上でトラブルに巻き込まれてその対処がうまくいかない。

これもよくあるのが、何となくとかですね、そういうニュアンスとかそんなことがなかなか伝わらないので、白か黒か、人間関係が白か黒かになっちゃうんでうまくいかない。というふうなことで、今回のその総合リハのテーマは就労支援と生活支援の一体的提供ということですが、まさにそこに書いてあるような、つまり作業能力はある程度あったとしても、土台となる生活面が崩れてしまう等、職業生活が成り立たないんだということで、その辺が問題意識です。

これは平成11年に行った脳外傷友の会、当時、4団体に協力を得てやった結果、就職はできても離職してしまうということが多いなということがわかりました。

1、2、3のような適切な判断ができないとか、対人関係のトラブルとか、仕事が遅いなどの理由

で離職することが多いです。この辺は調査だったんですけれど、実感と一致しているんで、そんなことだろうと思っています。結局は見た目とできることのギャップでいろいろなトラブルになると。

結局これに対してのある程度一定のリハビリテーションプログラムを行うことが必要であるということで、ここでは総合拠点方式と書いてあるんですけれど、名古屋リハが総合拠点であろうと。だから、地域に必ず、まず、そういう総合拠点が必要ではないかと思います。

総合リハですので、事象後、左から右に時間経過ですけれども、認知リハ、それから社会リハ、その連続性の上に職リハ、就労援助があるという、そんな構造になっています。

どのステージでも左からですけれども、認知障害、行動障害、わからないんですね。いろんな課題、仕事を与えてそれで出てきた問題に対して、それを現実直面させます。それに対して説明、リアルフィードバック。リアルフィードバックというのは、問題が生じたその場で事実を直接本人に示して、こうした方がいいよという今後の修正を具体的に示唆するという、こういうことを常に常に繰り返します。

それによって障害の認識は進んだとして、社会適合に向けて障害を補う補償行動であるとか、あるいはその人に合った環境を用意する、調整する、環境設定であるとかを行いますが、さらにその後、一たん社会復帰したなと思っていても、ちょっとしたことでパニックになってしまったりとかありますので、相談介入する体制というのが求められます。

幾つか挙げて総合拠点でやっていると、幾つかのノウハウというか、経験的にわかるわけですけれども、いつでも、どこでも、だれからも全員一致で一貫した対応がなければ失敗するということです。相当注意しないといけません。ということで、左の方にドクター、主治医と指導員の意見、あるいは指示は、意見は一緒なんだけれど、ちょっと表現が違うだけで本人が混乱してしまってパニックになるとかいうことがあります。ですから、非常に慎重に構えないといけない。だから、常に常に情報共有して、リハの方針を一致させないといけない。

これもよくありますね。よくご本人の話をしっかり聞こうということで、左の方にある指導員と脳外傷の方が、話をきっちりしていくんだけれども、指導員の常識的な判断と、それから、脳外傷ご本人の理解が全然言うことが違うと言ってる場合に、どっちが正しいのかわからなくなってしまうという世界があります。そういうこと延々と続けていると、結局本人の常識から外れた思考回路をどんどん増幅しちゃうんで、それはまずいということで、常に右に書いてある、職場だったらこうだよねとか、一般社会だったらこうだよねというふうに、いつもその枠組みの中で思考をし、行動するという習慣をつけるように常に指導していきます。

これも左手は指示が2方向からきているんで、その仕事の優先順位が組み立てられない。それでは混乱するので、左の方はワンクッション入れて、主任クラスの人を通して、指示を1本化して仕事を与えてもらうと、こういう形です。

そんな感じで、例えば見事就職できたとしても、実はその後も結構大変でして、実はちょっとしたことで混乱してですね、電話かけてくるみたいなこともあるんですが、それに対してちゃんとこたえる体制が必要だということです。何をしているわけでもなくて、本当にささいなことなんです。それに対して、信頼できる人から「こうだよ」というふうに一言言ってもらうだけで安心して、本人は落ち着いて判断ミスを回避して、また仕事に戻るということがあります。こういう体制が必要だということです。

リハセンターの中で、ちょっとした対応のずれでパニくってしまうということもあるもんだから、なかなか実は地域支援システムって、なかなか難しいんですけれども、それをこれから地域と一緒につくり上げていこうという段階です。まだできているわけではありませんが、少し動きということで。

結局、先ほども言いましたように、本人の判断がずれてしまうもんだから、何かちょっと迷ったときに、身近な支援者、それが例えば家族だったり、あるいはリハセンターのスタッフだったり、あるいは職場の上司だったり、みたいな身近な支援者に本当に常識的なことをちょっと教えてもらう

だけで、落ち着いて作業ができるということがありますので、既にその支援者に相談して助言を得ながら、ある社会的アクションを起こすという、常にそういう構造をつくる。だから、我々支援システムとしては、じゃあ、この支援者はだれがいいんだろうみたいなことを常に意識した形をつくらないといけない。

ということで、例えば授産施設に働いている方の場合は、授産施設の指導員がそういう支援者になるでしょう。そこを専門機関のリハセンターがバックアップするという形です。

事業所の場合は事業所の上司だったり、でもやっぱり仕事が忙しいので、なかなか対応できない場合はリハセンターのスタッフが電話を受けますよという体制をつくります。

あるいは職業センターがサポートする場合でも、職業センターに対してリハセンターが、脳外傷固有の援助のノウハウを伝達すると、そんな構造になっています。

そういう構造が期待されているということですね。

ということで、ここに書いてあるのは構造としてはP（PrimarySupport、一次的・基本的支援）、プライマリーサポートなんですけれども、目の前の方の身近な方が本人の話をしっかり聞いて、困っているよねということに対して必要なS（Secondary Speciality、二次的・専門的支援）、必要なサービスを引き出してくるという、そういう役割が必要だろうと。本人がいろいろサービスを買うのは難しいだろうということです。こういうPの構造をつくろうということが1つの目標かなと思います。

最後になりました。これですけれども、今、高次脳というのは、実は簡単に言いましたけれど、実は定義がはっきりというとあいまいです。いろんな立場によって、それから病院の先生によって、全然言うことが違う、全然というかまだ定まってないんですね。ただ、国の方が今、高次脳という問題を非常にクローズアップしていまして、この平成13年から3年計画で高次脳機能障害支援モデル事業というのを始めました。目標は標準的な評価基準。だから、先ほど1番最初に障害認定されていないという問題があったんですけれど、それをどういう形で認定していこうということ。それから実際、地域支援するための支援プログラムを確立しようという、そういう目標で3年間取り組みます。

方法としては、国立リハビリテーションセンターが取りまとめなんですけれども、全国で10カ所の拠点をつくろうということで、北海道から福岡までということで、そういう拠点をつくっていきます。ですからそこの拠点に対してぜひこれから皆さんの方で、何というか、先ほど午前中もあったんですけれども、期待が人と組織を育てるということがありますので、まだまだこれからなんですけれども、そういう拠点に対していろいろニーズをぶつけていって、これから一緒に、地域と一緒に育っていければいいかなと思っています。

中身はですね、3つの作業班があって、評価基準、訓練プログラムを確立する、それから社会復帰生活介護支援作業班ということで、地域支援のトライアルをしていこう、そして地域ネットワークをつくっていこうと、こういうものです。

以上です。

○舘氏　ありがとうございました。もう時間は、あと15分しかありません。そもそも、皆様にできるだけたくさん情報提供したいということで、7人の報告者をお呼びしたのですが、多少無理があったかなという気持ちでおります。でも、情報がたくさん得られてよかったということもありますが。それであと10分程度、せっかくですから、この報告者の方にできれば共通した問いかけ、もしフロアの方でありましたらば戴きたいと思います。いかがでしょうか。せっかくですから、もっと聞いてみたいところを。

所属とお名前。できるだけ手短に、質問をお願いをいたします。

○小島氏　鳥取県の日野福祉事務所に所属しております小島と申します。1番最後にお話いただいた加藤さんにご質問で、実はあのメニューを見て、お話を大変期待しておったんですが、残念ですが時間の関係で短くなったようです。

鳥取県の日野福祉事務所の管内で現在、高次機能障害者の方が支援の要望を出しておられまして、当福祉事務所は保健所とタイアップして福祉保健局を構成しております。

質問させていただきたいのは、高次機能障害者の方に対する支援を保健サイドで開始しつつあるところなんですが、この方々が専門的な相談を受ける場合に、全国的に見れば、どちらの方に相談されるのが1番適当でしょうか。

○舘氏　済みません、もうちょっと手短に。

○小島氏　そういう質問をお願いしたいと思います。

○舘氏　じゃあ加藤さん、よろしくお願いいたします。

○加藤氏　済みません。そうですね、今、まだ詳しく質問されてないと思うんですが、まずは、後で私に具体的に教えていただいて、つまり、結局わかってくれる人をまず頼ってですね。どこでもいいんです。だれでもいいんです。わかってる人をつかまえて、その人にまず話を聞いてもらう。そうすると、地域を離れていたとしても、そういうことだったら、じゃあ探してみますと、そのことがわかる人を探してみますということで、ご紹介ということになるんで、まずは問題を特定するために、まずは詳しく私に聞いてください。

地域どちらと言われました。

○小島氏　鳥取県です。

○加藤氏　鳥取はちょっと今、私の中ではないんですけれども。名古屋リハのほかのスタッフに聞いてみて、そういうネットワークを調べることができます。それからあと、日本脳外傷友の会の方で、鳥取の方で拠点がありますか。

○舘氏　他にございますか。

○日本脳外傷友の会の方　日本脳外傷友の会と申します。鳥取には現在まだ拠点はございません。中国地方には広島、岡山にことしのうちに会ができております。一応、どういったことを、個人的な内容のご相談か、あるいは全体的な福祉施策等に関するご相談か、今のご質問じゃよくわかりませんが、一応、日本脳外傷友の会としてはQ＆Aという本も出させていただいておりますし、バックアップしてくださる名古屋リハの先生とか、あるいは神奈川リハ、あるいは国リハの先生方とのコンタクトもございますので、お答えできる問題もかなりあるのではないかと思いますので、よろしくお願いいたします。

○舘氏　ありがとうございました。

ほかにご質問ありますか。どうぞ。

○中沢氏　各市とも就労支援事業ということで例えておられ、制度が確立しつつあるんですけれども、大阪の就労支援センター中沢といいます。よろしく。それで、その生活支援と就労支援は一体的に提供するということは、皆さんおっしゃっているんですけれども、生活支援のことを考えると、そんなに広域で1カ所の事業とか、あるいはセンターというわけにはいかないと思うんですけれども、将来的に各参加されている自治体の方、将来的にどれくらいの人口割で1つのセンターをつくっていこうというご計画かということと、あと授産施設作業所の今後の再編の方向性みたいなものをお願いしたいんですけれども。

○舘氏　奈良さんと村上さん、よろしくお願いします。

○奈良氏　東京都の計画上、当面20カ所での整備というのは、人口30万人といったような圏域構想をベースにしていません。今のところ、各区市町村ごとに1カ所の整備を考えています。ちなみに東京の場合、23区、26市、5町、8村あります。区市町村単位にしたときの問題としては、人口70数万人の区から、3～4万人規模の市など様々で、支援のきめ細かさにばらつきが出る可能性もありますけれども、当面、各区市まず1カ所というふうに目標は立てました。しかし、今後の展開によっては、例えば人口3～4万人の市などが隣接する市と共同して支援拠点の整備を行うといったことも考えられます。東京都があらかじめ線引きする圏域構想とは別の手法、様々なネットワークづくりの取り組みの中から、新たな支援拠点整備の手法も生まれてくるのでないかと考えています。

○村上氏　大阪の方は、今のところ、府内全域での展開を最大の目標としております。国制度が人口30万人から100万人という指定範囲ということがありますので、障害保健福祉圏域ということで、目標を定めました。

この後どうしていくかということになりますと、まだそこまで煮詰まった結論というのはあるわけではないです。それぞれの地域の状況によるかとは思いますけれども、例えばブランチにするのか、別の視点にするのか、いろんな方法あるかとは思い

ますけれども、もう少し細かいところまでいくのか、いかないのか、その辺は実際のこれからの活動状況等も見ながら、考えていきたいというふうに思います。

○舘氏　それではあと、授産施設をお持ちの大阪の白江さん、それから瀬古さん、授産の方向性について、ご回答よろしくお願いします。

○白江氏　授産の方向ということでございますけれども、大阪市における180数カ所の福祉作業センターの成り立ちそのものが多様であり、それぞれに地域で様々な活動をされておりますし、地域の障害者の方々の生活支援にも機能しているところです。そういうことで、そのよさをどう生かしていくのかという視点と、もう一つは国が小規模通所授産ということで、国として法人化、あるいは法定化をということで、その運営の安定を図るための取り組みの積極的な側面を、市としても活用しながら、具体には、実際にやっておられる方、地域の障害者団体の方、あるいは支援の方々とも相談をしながら進めていくということになろうかと思います。当面は国として積極的に打ち出された制度ですので、それに期待をお持ちの方々に対して積極的な支援をしていきたいというぐあいに考えております。

○舘氏　瀬古さん、お願いします。

○瀬古氏　滋賀県では、無認可の小規模作業所については、機能類型化による強化を図るということで、3つの類型を設定いたしました。働くことによって、高い賃金を得ることを目指す事業所型のタイプの作業所を考えようということで、例えば、半分の方は雇用関係を結び、半分の方は訓練的な関係を結ぶといったような形の事業所型の作業所を1つの類型としました。さらに、働くというよりも、むしろ日中活動を楽しむ、通所を楽しむというデイサービス型の創作軽作業型も考えていこうということで、類型化することによって、強化を図るということを目指しています。

それと、法定施設化も合わせて進めますが、今おっしゃったように小規模授産の類型もできましたが、従来の自治体の単価の方が高いことから、小規模授産施設化したところもさらに上乗せの補助単価を設けて、類型化を法定施設でも図っていこうと考えています。ただ、20人以上の従来型の授産施設については、国に対してそのような機能強化型を考えてほしいという要望をしているところです。

以上です。

○舘　ありがとうございました。

もう時間ですので、ここでちょっと最後にまとめさせていただきたいと思います。

まとめはすごく難しのですが、きょうお聞きになりましたように、自治体や機関によって、非常に多彩な取り組みが行われているということが実感できました。特に行政の方が障害者の働きたいという思いを実現するために、労働は国だという建前があるにもかかわらず、一生懸命動かれている、むしろ地域に支援の拠点をつくるべく積極的に地域に働きかけていると、そういうような事例が報告されました。

それから、何も新しいものをつくるだけがすべてではない。既存の機関を再編成することによって、地域の支援力を増すことができたという事例も滋賀から報告されました。

さらに、職業安定所、障害者職業センター、リハビリテーションセンターが地域にネットワークの翼を広げて、既存の機関と共同していくことで、地域就労支援の実を挙げているという試みも報告されました。

是非とも、地域の支援力を増すために、地域の就労支援の拠点作り、それからネットワーク作りが進みますように、報告者の皆様方のご協力を得ながら、努力していきたいと思います。

きょうは司会の不手際で議論が深まるところまで行かず、申しわけありませんでしたが、たくさんの情報を得られたと思います。今後も皆様と連絡を取り合いながら地域にさまざまな支援の輪を作っていきたいと思います。今日は、どうも有り難うございました。

報告者の方に、もう1回盛大な拍手をよろしくお願いいたします。

(拍手)

ありがとうございました。

第二分科会

＜拓く＞

第二分科会

＜拓く＞　独創的な社会資源を開発して福祉サービスとして提供する個人や機関

コーディネーター
小川　浩
仲町台発達障害センター

○小川　皆さんこんにちは。この総合リハビリテーション研究大会も、2日目の昼の直後という非常にまったりとした危険な時間帯になってまいりましたけれども、もう一息皆さんにぜひ頑張っていただいて、私含めてこの時間話す側もぜひ頑張って最後のまとめに持っていきたいと思っております。

私は司会を担当いたします仲町台発達障害センターの小川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

第2分科会のこのテーマなのですけれども、第1分科会が〈耕す〉、第3分科会が〈つむぐ〉ということで、第2分科会は、開拓の拓で〈拓く〉ということです。

きのうお昼の時間帯に私とシンポジストの方と打ち合わせをさせていただいたのですけれども、本当にそのとき初めてお会いした方ばかりでした。それぞれに自己紹介をしたりしたのですけれども、障害の分野も身体障害あり、知的障害あり、精神障害ありです。それから就労支援というキーワードはありますけれども、そこに切り込んでいく切り口もそれぞれ本当に違うのであります。唯一共通点を見つけようとすると、本当に〈拓く〉というか、制度にあまり頼らない。目の前にいらっしゃる利用者さんにどういうサービスが必要なのかというのを、とりあえずまず始めようというあたりで、突破口を開こうとしている方たちばかりかなというふうに思いました。そういう意味で、この分科会というのが開拓の拓、〈拓く〉なのだと思っています。

この時間の進め方ですけれども、2日目の午後で皆さんもお疲れだと思います。一応最初の予定ではプログラム上は15分間の休憩を1回挟むとなっておりますけれども、少しここを修正させていただいて、10分間の休憩2回挟んで、3つのセクションに分けて行いたいなというふうに思っています。初めに6人のシンポジストの方の中で、お3人にそれぞれ15分ずつ発表をしていただきます。そこで大体私の話を含めて1時間ぐらいが過ぎると思いますので、10分弱休憩を取らせていただきます。その後もう一回残りの3人のシンポジストの方に、ご報告をいただきます。

シンポジストの方の発表が全部終わった後に、できるだけその後はフロアの方とのディスカッションを進めていきたいと思います。何しろユニークな発表ばかりですので、余り1つのテーマにぐっと絞り込んでまとめ上げることができないかもしれませんが、お一つお一つの発表について皆さんが知りたいこととか、質問に限らなくても結構です。意見とか感想などありましたら、2回目の休憩時間に質問紙を集めますので、それまでにいろいろメモを貯めておいていただければと思います。

最後の第3セクションのところで、時間の許す範囲でそれをスピーカーの方に振って、いろいろお答えをしていただきたいというふうな進行の段取りを考えております。

そんな感じで何とか4時ぐらいまでにきちんと終了できればというふうに思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それではちょっと前置きが長くなりましたけれども、発表をお願いいたします。

最初は企業組合ユニフィカの林さんからお願いいたします。

○林氏　きょうはリハビリテーション研究会とい

林　美恵子
企業組合 ユニフィカ

うことで、普段は私どもがお世話になる皆様方に、このような形でお話させていただけるということで、非常に緊張しております。

本日は私ども、企業組合ユニフィカという団体に関して、皆様にご説明させていただくわけですけれども、基本的にこの企業組合というものに関して、少しだけ最初に説明させてください。組合という文字がついております通り、私ども企業組合は組合法にのっとってつくられる団体でございます。それですから協同組合、労働組合などと同じ組織体でございます。しかし企業という名がついておりますので、事業法人税はきっちり払う普通の企業でもございます。

そのような二重の性格を持った団体ですけれども、テーマである、「重度障害者による超高齢社会に向けたユニバーサルなライフスタイルへの提案と、在宅就労モデルの確立」のために設立いたしましたモデルケースとしての団体でございます。

そして、モデルケースとして皆様に1つの情報を提供していきたいと考えております。必要なときに必要な情報に、できるだけ早く到達するにはどうしたらいいか。

生活に必要な情報、そして生きていくためだけではなく、自立した生活に必要な情報を整理整頓して提供することが、一番基本的に自立に必要なことだと考え、このようなテーマや考えを持っております。

名称の由来ですけれども、最近はやりの共生社会というのをテーマにしておりまして、包摂、そしてその包摂の仕方を研究し、なおかついろいろ方と協同してやっていくということで、組合の名称をくっつけて、ユニフィカという造語をつくってしまいました。

メンバーの紹介でございます。私がチームリーダーを務めております、難病系でございます。メインライターは脳性まひで、かろうじて歩行ができますが、最近は車いすに乗っております。唯一の健常者である大杉は「なんパラ」というのを最初につくった人間でございまして、パラリンピック系のスポーツを担当しております。そのほか脊髄損傷1人、頚椎損傷1人、そして筋ジストロフィーの2人は呼吸器をつけた生活をしております。

私の方の扱っている業務としては、コンピューター関連の事業です。つまりユニバーサルな、高齢者でも障害者でも子供さんでも奥様でも、コンピューターに全然なじみのない方でも使えるコンピューターの技術を皆様と一緒に考えること、そしてメディアの方では、障害者や高齢者に対し、何らかの提案をメディア、つまり文字やさまざまな媒体を通して発信すること。

さらにコンサルティング事業においては、車いすを作る際にどなたでも使いやすい、そしてどんなケースでも使える、またどういうところでも使いやすい設備をつくる、そういうコンサルティング業務などを扱っております。

作業工程はすべてこのようなインターネットを通じて、受発注を行っておりますので、先ほどのメンバーは北は札幌、そして南は私の高知と、全国各地に7カ所に点在して住んでおります。つまり7人が7カ所に点在しているわけですから、それぞれが一堂に会するのは1年に1度ぐらいの状態でございます。それでも何とか仕事になるというのは、やはりそれだけインターネットというツールが、私ども障害を持った人間や、また地域、僻地といったバリアをもクリアできるものなのかなと思ったりしております。

企業組合ユニフィカの目指すものということで、先ほどの一番最初にユニバーサルなライフスタイルの提案というふうなテーマを申し上げましたが、1つ目のテーマは私どものような呼吸器をつけたメンバーは、働けないという今までの概念がございますが、実際に彼らは、それぞれの間に介護の時間がございますが、トータルすると8時間から6時間就労しております。在宅でございます。そしてそのような重度の障害者を生産力として使えきれないのは社会の側が私どもを無視しているからです。実際に働けることを実証して見せれば、無視はされまいということで、モデルケースとして立ち上げております。そのような人的資産を活

用していただきましたら、今後進みます高齢化社会においても、生産者側、つまり労働力は不足せずに十分調達が可能であるということも申し上げたいと思っております。

2番目に在宅勤務に関してですけれども、私どものような重度障害者の介護をしておりますと、なかなかお仕事に戻るということは介護者にとっては難しいことだと思います。しかし、在宅での就労システムであれば、介護を行っていてもまた介護される側であっても、就労することは可能であることを実証したならば、家庭での介護負担による生産力低下を防止できるはずだと。これも労働力の調達において、1つの大きな市場を提供する可能性を秘めた問題だと思っております。

3番目の介護生活ですけれども、現在は、介護保険が導入されたからなのでしょうか、悲惨な話が全国で飛び交っております。あんな悲惨な介護おかしい、もっと明るく楽しく介護できるはずだということを、私どもの身をもって示せないかなと考えております。実際ここに来る際に家族介護で主人と娘と来ておりますけれども、別に有料介護を調達したとしても、家族介護を調達したとしても、介護というのは人と人との触れ合いで、それは悲惨で落ち込むものではなく、築き上げるものであるはずだと考えております。

そのためにはさまざまな支援体制をしっかりと構築する必要があると思います。もちろん使いやすい器具を紹介すること、そして使いやすい家に改造していくこと、そしてよりよい制度を提供し利用していただくということが必要だと思いますけれども、私どもはそれを自分の身をもって体験して、何がどういうときにぴったりなのか、どういう使い方をしたらまずいのか、そしてどんなものになればもっとよくなるのかということをコンサルティング業務を通しても発信しますし、このような場に呼んでいただくことでも発信していくことができる、両方を兼ねた団体でございます。

可能性としては、超高齢化による就労人口の減少を食いとめられること、どんな障害を負っても働けるのだということ、何もサポートばかりする必要はないですよということを申し上げたいと思っております。

また私どもは、健常者には察知できないニーズ、高齢者では遠慮がちで発信できない非常に日本人らしい特徴を持たれている方のかわりに、おしゃべりさせていただくことで、皆様にとってよりよい福祉機器の生産、開発に協力できる体制を取っております。これは海外からさまざまなドイツ製、スウェーデン製、ノルウェー製などの福祉機器が日本の市場を狙っている現在、非常に重要な国内産業の育成にもお役に立てることと思っております。

最後に福祉情報サイトを通して、さまざまな無料での情報発信を行っております。

障害を負って、最初に直面する問題を解決するための情報発信から、毎日の生活に役立つ情報までさまざまなものを無料で発信しております。私の担当する1チャンネルのユニバーサルデータチャンネルは、日本全国で毎日発表されるたくさんの商品、その中には福祉系の商品もありますし、そうでない商品もございますけれども、それらの商品を皆様にご紹介しております。

現在のところ1カ月で20万ビュウをちょうだいしております。

今後の取り組みに関しましては、引き続いて私どもが行っているコンサルティング業務とは別に、今回ちょっとこの「障害者SOHOを始めよう」という冊子を同封させていただきました。皆様は就労支援して自立というテーマで支援してくださっております。では受ける私たちの側は、何故働くのか。何のために働いて自立していかないといけないのか。そのことを私たちの側が考えない限り、皆様の支援をどう使っていくのか、本当の意味で利用はできないと思います。

社会人として、私たちは貢献しなければなりません。受ける側の一方的サービスの利用者であっては、私たちは自立したとはいえないわけです。私たちは自分自身の手で、自分自身の足でしっかり立つために、まずはなぜ仕事をしたいのか、そして何をもって自立を目指すのか、そして自立が困難になったときにどうしてこんな目にあっているのか、全部自分1人で考えて処理していけるだけの人間になれたとき、初めて障害者として自立が完成したのではないかなと思います。

さらにこの冊子は、相談相手がいなくてすべてを投げ出したくなったとき、また障害者が皆様の

手を借りつつ、皆様の手を飛び立って一人立ちしてしていける段階にまでご支援いただくために、障害者の側はこのような考え方を持つべきではないか、という点を訴えています。

最後に企業組合の部分についてご説明申し上げますが、参加資格としては個人事業主に限定される協同組合とは違って、全く就労経験のない方をサポートできます。これはワーカーズコレクティブという名前で最近利用されているシステムですので、皆様もお聞きになられたことがあろうかと思います。その事業協同組合とて私ども企業組合の違いは、ここら辺がちょっと違っております。最近作業所の運営などが難しいと言われる方も多ございますが、一度この企業組合と言われるもの、300万円の出資金でできちゃいますので、有限会社とかいろんな形を取る前に、まず企業組合もご検討いただけないかなと思っております。

ちなみに設立に際しては、「高知県中小企業団体中央会」という組織が立ち上げを協力してくれました。

「どんな状態になっても人生を謳歌していただくために何ができるか」、そして「何をしていけるのか」をテーマに取り組んでおりますので、ぜひまた何かありましたら、私どものようなメンバーですけれども、皆様とご一緒に何かをさせていただけたらと思っております。

本当にビューンと超特急でございましたが、企業組合ユニフィカの代表理事林として皆様の前でお話させていただきました。ありがとうございました。

○小川氏　〈拓く〉というのにふさわしいトップバッターの発表だったと思います。

多分皆さんの方からいろいろ聞きたい内容、私なんか特にコンピューター関連、メディア事業、コンサルティング、その辺の事業の内容なんかどんな感じなのかなとか、興味が大変あるところですけれども、ぜひその辺を後半のディスカッションで聞かせていただきたいと思います。ありがとうございました。

それでは2番目溝口さん、共生舎なんてんの溝口さん、お願いいたします。

○溝口氏　なんてんの溝口といいます。

今、林さんの方から、自立というお話が出まし

溝口　弘
共生舎　なんてん

た。実は障害のある人たちの自立もそうですけれど、今朝ほども松永さんなんかからかなり厳しいお話がありましたけれども、自立をしていないのは別に、障害のある人たちだけではなくして、どちらかというとそれ以上に、でない関係者の私たちではないかなということで、ちょうど20年前に私自身も知的障害者の施設に10年間指導員として勤務をしていまして、いやあ、この措置福祉の中では自立なんていうのは限界があるなということと、自分自身がやっぱりだんだんひどく差別的になっていくという自分自身をいたく反省をしまして、それこそ自立を目指して、障害のある人もそうでない私たちも含めて、ともにやっぱり地域の中で、受け身ではなくて主体的に、しかもビジネスとして暮らしたい、働きたいということで、共働事業所をつくりました。それを途中から株式会社にしてしまいました。企業組合でも何でもよかったのですけれども、株式会社、ツッパリですから、何とか伍していくと、社会に伍していきたいなというようなことで株式会社にしました。

今日のお話の前段は、メイン3つがありまして、チラッと書いていますけれども、そういうことで株式会社なんてん共働サービスというメンテナンスを中心とした共働事業所をつくったのが、まず第一段階です。それちょうど20年前です。もう20年前からずっと開きつづけてきているつもりなのですけれども、なかなか展望は暗いなというようなことを思っています。

それでその事業の中で、たまたまちょっと先ほど林さんが介護保険かなりきつくおっしゃられましたけれども、私自身は介護保険の細かい中身につきましては、非常にいろんな問題もありますし、改善していく問題もいっぱいあるのですけれども、理念として私がずっと20年前から取り組んできた理念そのままだということを思いまして、高齢福祉の方に伺っていまして、一昨年ぐらいから共生舎なんてんという、これデイサービスセンターです。「こんなところデイサービスセンターな

の」というようなことをよく言われるのですけれども、今では厚生省の方も在宅の切り札だというようなことで、小規模のこういう取り組みを応援してくれていますけれども。

本当にちっぽけな定員たった5名の宅老所をやっています。もちろん介護保険の指定を受けていますけれども。この中に、もちろん株式会社なんてん共働サービスの取り組みでしたので、重度のダウン症の人が1人スタッフとして就労しています。どんなことをするのだ、スタッフとしてというのは、一緒にお年寄りの人と散歩に行ったり、買い物にどっちが付き添われているのかわからないけれども、スタッフとして参加をしているということで、有償スタッフとして参加をしております。

そういうふうな取り組みの中で、実はうちのサポーターの、きょうも来ていますけれども、その1人が、ちょっと関係の県の障害福祉課にいましたので、彼が何ぞ緊急雇用の、きょうもビデオに出ていました知事さんから「障害福祉から緊急雇用に関係する何かないのは、おかしいではないの、滋賀県として」といって叱責を買ったらしくて、慌てて「何かないか、何かないか」と彼は探していまして、「いや、うちでやっていることなんかを、何かできたらいいな」ということで、ではいっそのこと知的障害者の人にもヘルパーの資格を取ってもらったらどうだということで、知的障害者の3級ヘルパーの養成講座が始まったといういきさつです。当然ここでの就労もモデルにしていますから、現実的に3級ヘルパーの養成に来られる方は、うちで就労されている、手帳Aなのですけれども、彼女ほど重度の人はおられなくて、個人的なことをいえばかなり厳しい障害の方というのか、より重度の人なんかも合うのではないのかというようなことも、どちらかというとそっちの方がフィットするのではないかなというようなことも、実感として思っています。

そういう流れを受けまして、3級ヘルパーの養成が、滋賀県として始まっている。

その県の事業を先ほどの高橋さんのところの振興センターが受けまして、事業化して、養成講座、もう第3クールが終わりそうなところです。それで、養成をしています。教本とか、ビデオなんかも、やっぱり従来型の3級ヘルパーの教本ではなくして、もっとよりカットを入れたり、それとか講義の内容もロールプレーなんかもふんだんに入れながら、養成をやっております。

その養成を受けて、実はここのこの新聞記事にもありますように、こういうふうにして宅老所とか、デイサービスセンターなんかに就労ができたらなというようなことを、県内各地の小規模とかもちろん、通常のデイサービスセンターなんかも含めてなのですけれども、アタックをかけております。

ただなかなか現実的な就労となりますと、今までの措置の先駆けで高齢福祉の方は措置の時代は終わりましたので、特養なんか非常にもうかっていますけれども、デイサービスセンターなんかではなかなか厳しいところもあったりして、即就労の場が用意されるというわけではないので、これがここら辺のこれからの大きな課題かなというようなことを思っております。

それとここに至るまでの非常に特徴的なことは、私も検討委員会のこちらの養成講座の方の検討委員会のメンバーの1人なのですけれども、滋賀県らしいというのか、環境にしても福祉にしても、パートナーシップというのはもう随分前からありまして、非常に柔軟な形で、別に夜お酒一杯飲まなくてもパートナーシップが進んでいますので、住民参加というのか、関係者が参加したり住民が参加したり市民が参加するというのが、ある意味では当たり前のスタイルになっていますので、検討委員会自体もいろんな、もちろん職業センターの方も参加していただいておりますし、施設関係、学校関係、いろんな方に参加してもらって検討委員会を設けながら、養成講座もやっています。この就労がなかなか進まないものですから、もういっそのこと検討委員会の有志でそういう宅老所をつくってしまえというような動きも1つあったりして、非常に滋賀県らしい地域に密着した取り組みが展開をされておるという報告をさせていただきます。

また後で何か質問がありましたら。

○小川氏　どうもありがとうございました。

皆さん手短に、パッパッと進んでいただいて、多分後半のディスカッションのところで厚みを持

たせられるのではないかなと思います。

それではちょっと早めに行きますけれども、次の方、お願いできますでしょうか。

これは泉原さん、港第二育成園の泉原さんにお願いいたします。

泉原　貢
港第二育成園

○泉原氏　大阪市知的障害者育成会港第二育成園の泉原と申します。どうぞよろしくお願い致します。開設当時から企業内授産、（企業内実習）という形で展開してきました我々の取り組みのご紹介をさせていただきます。

それでは、施設の概要ですが、平成4年の11月に、開設をし、同じ敷地内には通所更生施設、通勤寮が、併設されております。授産施設の分場も平成9年の10月に開設をしました。

就労支援の取り組みでは、平成7年の4月から大阪市就労支援事業が委託事業で開始されました。平成10年10月からはあっせん型の障害者雇用支援センター（西部就労センター）という事業を受諾し展開しております。

大阪市の港区という所で、全国的には海遊館という有名な水族館があります。

中小企業のネジ工場が非常に多い場所でもあります。授産科目では、軽作業を中心に、ボルトナットの組み立て作業を中心に活動を進めて参りました。

次に支援を求めてくる方々ということで、開設当時、大阪市内で就労支援を進めていた所は、大阪市の職業リハビリテーションセンターと他の通所授産施設でした。養護学校卒業時、「そこへ行けば就職をさせてもらえる」と言った感じがあり、この2ヶ所を希望される方が非常に多かったですね。

大阪市職業リハビリテーションセンターには、就労意欲のある方々のほとんどが入校試験を受け、卒業後の進路にされます。ですから入れるかどうかわからないような授産施設に希望をしても、待つよりも、とにかく入校テストを受けて、・・・へ行こうという大きな渦がありました。我々のところへ支援を求められてくる方は「うちの子はやっぱり就職は無理ですわ」とか、「養護学校のときに就職は無理ですというふうに、はっきり言われました」とか、大阪市内のいろんな施設を年限、有期限という形で3年とか5年で退所し、認可施設を転々とされている方などで、就労に対する諦め、不安など、かなり持たれている方々が我々のところに支援を求めて来たのは事実です。

そんな中で我々は授産施設として、就労という方針を打ち出したものですから、正直その当時の保護者の方々は戸惑いがあったのは事実です。そこで我々が就労へのステップとして取り組んだのがこの企業内の実習ということです。

その次に基本理念というところですが、「物を作る」のではなく、「物を作る人」を作るという、ちょっとわかりにくいような表現になっているのですが、とにかく仕事は会社でやるというのが、大前提の考え方なのです。

一般的に授産施設では、機械を導入し、物を作って、企業と競争するような真似事的な、でも企業には勝てないのが正直なところだと思います。港第二育成園では、そういう作業は殆どというか全然やらずに、軽作業中心に仕事をやりながら、会社で働く意識作りを中心に取り組んでいます。

会社で働くために施設で彼らに何を求めるのかというと、会社で働く基本原則の中での「遅刻をしない」「休まない」「人の指示を聞く」と言うことを支援の中心におきながら、「物を作る人」を作る支援を中心に取り組んでいます。

その右側に企業内授産の例として今までやってきた紹介を書かせていただいているのですが、一番初めは平成5年のちょうど6月からだったと思いますが、外で働く場を作ろうという事で、でも正直そう簡単にはいきませんでした。あるクリーニング屋さんの社長さんや専務さんと出会い、「実は我々こういうことを考えています」と言う事から、この企業も「障害者の方を雇いたい」という話しになり、我々は「すぐに雇ってもらわんでも結構や」と、「とにかく働く場に、職員付けます」というようなことから、この実習場がスタートしました。施設の中から職員1名を出し、大体6名から7名、この人数は授産施設7.5で1人職員配置を基準にしてやっていますから、施設の中で7

人ぐらいの担当を持てば、それがそのまま企業へそっくり移行するというふうな形の考え方で始めたわけです。そこに体験的に実習していただきながら、翌年の3月には7名雇っていただきました。

これはやはり彼らの労働力の凄さですね。クリーニング屋さんではシーツとかタオルとか機械にタオルを通す仕事ですが、それを初めてやった時には、一時間で400枚程度しか、通せなかったのですね。健常者のパートの方ですと、大体1,000枚ぐらい通すというので、「これでは全然採算が合わない」という事を最初に言われましたが、実習を積み重ねていく間に800枚ぐらいに上がったのですよ。そうなってくると企業側もやっぱり変わってきますよね。これならいけるということで、雇用に変わっていったという訳です。

その後も、我々は就職することよりも就職を続けていくことの方が大事だというとらえ方でいますから、就職した後も、同じように実習場をそこにまた置いて、就職グループと実習グループという形で行いました。就職した方よりも実習で来ている方の方が良く仕事が出来るということで、企業側が目移りしてくるのですね。実習場を逆に今度は引いていって、会社に委ねて行く。でも何かあったら何時でも相談にのります、それからまた企業の中で、何かトラブルがある場合は、「施設で受けますよ」ということで、かなり企業さんが安心していただけるような体制を取りました。

次に簡易フロアの清掃というのは、現在活動中ですが、1日会社で働く力がある人は良いのですけれども、まだ一寸不安があって、「半日しか働けない」という人がやっぱりいます。ですから半日からまず始めようということで、半日実習というのも作ってきました。それは会社のビルの簡易清掃です。

大体掃除といいますと、会社が始まる前にするのが一般的ですが、ここでは仕事中に掃除をしています。会社の理解がないと難しいですね。この実習場では掃除が如何よりも、家から直接実習場に行きますから、そこへ毎日遅刻せず通うという事だけでも実習の意義があり、我々は大事にしています。

半日実習班には、園内で事務所の掃除をしてもらっていますが、園内ですと例えば掃除機かけるときに、手抜きする場合があります、会社だと掃除機を見て一生懸命やるのですね。電話がかかったときには、必ず掃除機を止めるというのが、実習場でのルールですので、周りに気を使いながら掃除をします。そういう体験が大切だと考えています。会社で働く経験を中心におきながら、半日実習、そして1日実習の取り組みになっています。

その後、平成7年4月から平成8年3月まで実施したあるボルト会社での実習場
では、明治生まれの会長さんがおられまして、現場の方々は非常に理解があって、「雇用してもいい」という話になっていたのですが、会長さんが「うちは障害者に世話になるような会社ではない」という緘口令を社内に引かれたので、「それではもう結構です」ということで、実習場を引いた経緯があります。

野菜のパック詰め、これは大阪の中央卸売市場の方の企業ですが、そこでも同じように6名、7名の方が実習して、3名雇用していただきました。

次にハンガーのカバー掛けの実習場ですが企内の作業所として移行した経緯があります。就職を目指して来たが、どうしても就職に不安があって、でも働きたいのだという人が正直おります。当施設も5年という期限を引いておりますので、5年が経った途端にせっかく我々のところで培ってきた力を消滅させてしまうのはいけないだろうということで、グループで今までやってきた実習場をそのまま企業内の作業所として位置づけ、現在も運営をしています。今、我々とは別組織として展開をしております。

現在活動中は、金ブラシの加工会社とボルトナット会社の実習場があります。これらの実習場はあくまでも会社の社員さんと交わって場を提供していただくのが我々の狙いです。全く別の場所で別の空間でやるのではなく、会社の一角をいただいて、昼休みも会社の方々と交わったりすることもしながら、実習場を展開しております。

作業に対しては、下請け工賃という形でいただいておりますが、我々の施設にいただいて、それを本人さんたちに還元しています。企業が本人たちに直接払ってしまうと、これはちょっとややこしい問題があるということを聞いています。

最後に企業内授産をした事で何が変わったかという事ですが、やはり利用者、保護者の就労に対する意欲がかなり変わってきたのではないかなと感じます。我々に支援を求めて来られる方々というのは、前段にもお話ししましたが、「やっぱり就職は無理や」とか、本人も「就職したけど、嫌や」とか、他施設で「あなたはやっぱり就職難しいで」と言われてきた方々でしたから、企業内実習を利用することによって、「うちの子もできる」「生き生きとして帰ってくる」「就職を意識するように変わってきた」とのご意見も戴きました。

企業側の障害者に対する意欲、これは意識という表現の方がいいでしょう。今まで雇っておられなかった企業が、企業実習を展開してきた中で、企業側が彼らに対する意識が変わり、今までは仕事が出来ないだろうと思われていたのが出来るし、施設から出て作業することによって、企業の意識が確実に変わったのは事実であります。

就労先の拡大ということでは、これも同じ事ですが、実習場に関係のある企業の方と、いろんな繋がりの中で、職場展開がなされてきたということです。

職員の意識では、施設の中で取り組みを完結しておられる職員さんも正直多い中で、我々がこういう取り組みをする事で、職員自身も大きく彼らの地域生活も考えられるようになりましたし、大きなプラス材料になったかなというふうに思います。

まだまだいろいろ短い時間で、話し足りない部分はありますが、終わらせていただきます。ありがとうございました。

○小川氏　ありがとうございます。

泉原さん、後で質問をいただくのですけれども、ちょっとこのタイミングで整理をしたい点があるのですけれども。先ほど工賃と雇用関係のことを少しお話されていましたけれども、この右側の表を見ると、就労の形態が全て雇用となっておりますよね。

○泉原氏　はい。

○小川氏　いわゆる企業内授産というふうにいったときに、雇用関係ではなくて工賃労働なのかなということと、それから職員がそこにずっといるのかなということと、その辺がイメージとして沸くと思うのですが、この右側の表にある例というのは、全部これ雇用と書いてあるのは雇用関係に移行したということですか。

○泉原氏　そうです。職員は1名常駐しておりまして、利用者6名か7名というのは、そのときの実習の訓練をしているそこでの活動人数ですね。

○小川氏　就労している。

○泉原氏　仕事をしている、職員1人に大体6人か7人ぐらいそこの会社でやっていますよ。その次に書いている雇用というのはそれを経過して、これだけ人数がここの企業に雇用に変わっていったということです。

○小川氏　この中でいわゆる工賃労働になっている場所というのはあるわけですか。例えば1個やったら何銭とかいう出来高制の工賃とか。

○泉原氏　ないです、それはないです。

○小川氏　あるいは清掃とかを法人が受注して、その法人がいわゆる工賃として利用者さんにお金を払うとか、そういうようなスタイルのやつはないわけですか。

○泉原氏　ないです。だから施設側とその企業側と契約書を履修契約書という形で結びまして、6カ月ですね。その中で、事故がどうのこうのとか、いろんな形の契約書を結びまして、1日いくらという形の契約を結んでいます。

○小川氏　そうですか。わかりました。どうもありがとうございました。

それではお約束どおり、休憩を取らせていただきたいと思います。

（休　憩）

○小川氏　くすのきクリニックのお医者様ですね、田川さんお願いいたします。

田川　精二
くすの木クリニック

○田川氏　くすの木クリニックの田川と申します。精神科の開業医で、外来だけの小さな診療所を大阪の大東市でやっています。

今日は精神障害者の就労についてご報告したいと思います。これまで色々な就労を巡る統計がリハビリ施設他から出ていますが、精神障害者全体

の中ではどうなっているのか、余りご存じでの方は多くないように思いますので、その点に関しての報告です。お手元にお配りした資料ですが、くすの木クリニックに通院されている方のデーターです。これをご覧になりながらお聞き下さい。

うちの診療所では、実数で600人ちょっとの通院者がおられます。医者は私一人で、よう働いているではないかと自分でも思っているのですが、PSWが4人おりまして、就労などの援助はほとんど彼ら彼女らがやってくれています。

場所は大東市と東大阪市のちょうど境にありますが、ともに中小零細の街で、通院者の800％以上は両市に住んでおられます。

本当にご近所からも来られます。分裂病圏の人を大切にしたいと思って診ていますが、以前、就労しておられない分裂病圏の方にアンケートをとったところ、87％の方が仕事をしたいと答えておられました。この分裂病圏の通院者の方々の希望に対して、私たちは何も出来ていないことを大変歯がゆく思ってきました。通リハなどの制度もあるのですが、もう一つピンとこない。

表1：平成13年7月通院者

病名	総数（人）	総数（%）
分裂病圏	169	27.8
躁鬱病圏	118	19.4
神経症圏	263	43.3
てんかん	5	0.8
中毒・依存	11	1.8
脳器質性・症候性	32	5.3
他の精神疾患	7	1.2
身体病	1	0.2
不明	1	0.2
合計	607	100.0

表1がうちに来られている通院者の病名別分類です。分裂病圏の方が28％ですね。だいたい精神科で分裂病を一生懸命診ようと思っている診療所では分裂病圏の占める割合はおおよそ30％前後です。一般的にやっている精神科診療所では、10％ぐらいでしょうか。

今回はこの28％の分裂病圏の方について、統計を出してみました。全部で169名分裂病圏の方がおられます。その169名のうち、男の方が88名、女の方が81名おられます。その方々の就労について調べてみました。女の方の場合、家事労働をどう評価したらよいのかよくわからなかったので、男の方88名について調べてみました。88名のうち、お一人はしばらくして亡くなられました。

もう一人の方は病院から紹介されてやってこられたその日、そのまま入院されましたので、そのお2人を除いた86名のデータです。

表2：分裂病圏通院者（男性）86名の就労状況

	人数	%
就労中-フルタイム	14	16.3
就労中-パートタイム	8	9.3
不就労-作業所なし	47	54.7
不就労-作業所通所中	13	15.1
休職中	2	2.3
学生	2	2.3
合計	86	100

表2にありますように、この86名のうち16％の方がフルタイムの就労をしておられます。9％の方がパートタイムの就労、15％の方が作業所に通っておられます。その他の4％というのは学生さんとか、休職したりしている方です。

ここで注目していただきたいのは、もちろんこの25％の人がパートであれ何であれ就労しているということもポイントですが、56％～半分以上の方が就労もされていないし、作業所にも通っておられないことです。たぶん、他の精神科診療所でデータを取っても、同じような結果が出るのではないかと思います。

分裂病という病気は、大変軽くてもやはりしんどさが少しは残る病気です。だから、いつもボランティアさん達にお話するときには、何にも背負っていないように見えても、彼らは10キロぐらいのリュックを背負って毎日生活していると思ってくださいとお話しします。まあ、5キロの人もおられれば、20キロ、30キロという方もおられると思います。そういうデータです。

この間、精神障害者に対する施策が進んでいます。障害者プランの中で、身体、知的と並んで精神障害者が含まれるようになり、法改正もあり、色々な施設ができています。しかし、私が患者さんを診ていて、この人にとってこういう援助が必要ではないかと考えるときに、もう一つぴんと来ないのですね。何かオーバーの上から背中をかいているような手ごたえしか感じられなかった。

今、行政は一つには、知的、身体と同様に精神障害者を、ということで施策を考えています。もう一つ、これはご存じないかもしれませんが、今、日本には精神科入院ベッドが33万5千ベッドあ

ります。これは他科を合わせた全入院ベッドの約4分の1ぐらいになり、これだけ多くの精神病院のベッドがあるのです。

厚生省が何年か前に調査しまして、10万ベッドは受け皿があれば削減できると結論を出しました。33万5千のうち10万ベッド削減できると。

これについては色々なところから色々な圧力があって、その後厚生省が、そんなこと言った覚えないとか言ったりもしています。しかし、厚生省の精神障害者に対する施策というのは、まず、10ベッド削減の受け皿をつくるというのがあるわけです。

その次に他の障害者と同様にとなっており、要は在宅で過ごしておられる精神障害者に対する対応は二の次になっているわけです。しかし、特に就労を考えた場合、お仕事をされていない、また作業所にも通っておられないこの56％の方の存在抜きには考えられない。現在の施策の多くでは、この56％の方々のことがすっぽり抜け落ちているのではないか、と感じています。

表3：現在就労中の人（22名）の求職ルート

（単位：人）

	フルタイム	パートタイム	合計
発病前から継続	1	0	1
発病後自分で探す	12	2	14
自営-実家の仕事	1	4	5
障害者雇用	0	2	2
合計	14	8	22

次に表3を見て下さい。精神障害者の就労では発病前からの仕事を続けている人が多い、という報告もあるのですが、うちの統計では発病前から継続して仕事をされている方は1人だけですね。

現在就労中の方は22名おられますが、発病後自分で仕事を探して就労されている方が圧倒的に多い。

もう一つ、障害者雇用で就労されている方はパートの2人だけというあたりに、現在の施策がもう一つぴったり来ないという現状があると思います。

この統計をとるまで余り意識しなかったのですが、興味深いのはこの「自営」ですね。家でのお仕事、結構いらっしゃいます。音楽の先生されている方や、家で図面ひいておられる方もおられます。やっぱり自由に時間を使っていくというのがよいのでしょう。結構自営の方もいらっしゃいます。しかし、やはり発病した後自分で職安等で探してお仕事についておられる方が多いという点を記憶に留めていただければと思います。

皆さん病気隠して勤められています。病気がわかったら、首になると思っておられます。悟られないようにということだけでも、非常にしんどい。そんな思いをしながらやっておられます。

表4：平均年齢-入院歴-最長就労期間ほか

	平均年齢	年齢分布	発病年齢	精神科入院歴	病前 最長就労期間の平均	病後 最長就労期間の平均
就労中-フルタイム	41歳	30>50>40>20	25.8歳	28.6%	8.4年	5.9年
就労中-パートタイム	35.6歳	40>30>20	23.0歳	50.0%	6.7年	4.3年
不就労-作業所なし	42歳	30>40>50>20	27.8歳	46.8%	5.6年	1.8年
不就労-作業所通所中	42.1歳	30>50>40>20	23.2歳	76.9%	4.5年	1.6年

次で表4です。データ数が少ないので何とも言えないところもあるのですが、作業所に通所中の方と、不就労で作業所にも通っておられない方、就労中の方の発病前後の最長就労年数の平均を調べました。上の段が発病前です。

確かに発病前の就労期間の平均も、発病後の就労期間の平均も、1番フルタイム就労、2番パートタイム就労、3番不就労、作業所なし、4番不就労、作業所、この順番になっています。ここで見ていただきたいのは、発病前の就労期間。

フルタイムでやっておられる方は平均8.4年。

しかし、作業所通所中の方も発病前に平均4.5年働いておられるわけです。発病前の経験が決定的とこれでいえるのかどうかと、このデータを見ながら思いました。

それともう1つは、発病前の就労期間というのがけっこうみんなあるわけです。

精神障害というのは、中途障害なのですね。それなりの仕事の経験を持っておられる方も割合多くおられる。発病されて仕事ををなくされるというパターンも多いわけです。やはり、このことを考えながら援助していかなければいけないのではないかと思います。

また、発病年齢が若い方が予後が悪いと言われますが、この資料ではあまり変わらない。発病年齢も変わらないし、現在の年齢も余り変わらない。

一番大きな違いは入院歴です。全体では入院歴は約50％で、半分ぐらいの方が入院歴があります。フルタイム就労の方の中で入院歴がある方は28.6％。パートタイムと不就労・作業所なしの方が、だいたい50％ぐらい。しかし、作業所に通っ

ておられる方は76.9％もあります。一番大きな違いは、入院歴がどれだけあるか。ご存じのように、現在の精神科の入院というのは非常にしんどい。

先ほど言ったように、作業所に行ける～行けるという言い方はおかしいですけれども、何か精神科への入院が通過儀礼のようなものになっているという印象すら持ちます。日常診療の中でも、作業所のハードルというのは、大変高いと感じています。

先ほども言いましたように、現在の施策では作業所や施設に通所されている方の就労が中心に組まれていると思うのです。しかし、やっぱり56％を占める作業所にも通所しておられないし、お仕事にもついておられない方々の就労を考えないといけない。そうした方々に対する援助を行わないと、現実的に精神障害者の就労はなかなか前に進まないのではないかと思っています。

ちなみに、うちのケースワーカーが就労援助をしてきた人たちというのはこの部分。作業所に通所せず、仕事にもついておられないという方が多かったです。けっこうこの部分の方が、診療所のデイケアに来ておられるなと感じます。

表５：発病後-最長就労継続期間３年以上（30名）の内容

（単位：人）

仕事の内容	フルタイム	パートタイム	合計
鉄工所工員	6	1	7
ガードマン	3	0	3
運転手	3	0	3
梱包-出荷作業員	2	0	2
自営業	2	3	5
公務員	2	0	2
薬品・機械現場作業員	2	0	2
その他	5	1	6
合計	25	5	30

注（１）その他　：清掃、退跡堀、福祉用具、不明
（２）平均年齢　：43.6歳
（３）平均発病年齢　：25.6歳

最後に表５です。現在仕事をしておられるか、仕事をしておられないかはともかくとして、発病後３年以上仕事を続けてこられた方の仕事の内容を、ざっと挙げてみました。あまりちゃんとした分類ではないのですが、１番多いのが鉄工所工員です。これは中小零細の町東大阪、大東の特徴ではないかと言われれば、確かにそうかなという気もするのですが、鉄工所の工員さんが多かった。

その次はガードマン。道路工事のガードマンではなくて、建築工事現場のトラックなどの出入りを管理するガードマンですね。運転手さんもおられます。向精神薬をのんでたら運転したらあかんはずやんか、という声も聞こえてきそうですが、うちは駐車場をけっこう確保していますし、皆さん自動車やバイクで来られます。

25年精神科医をしていますが、薬をのんでいるせいで交通事故を起こしたという例を知りません。そのほか、こん包出荷作業員とか、自営業、公務員もありますね。ある意味では、余り人と関係持たずに淡々黙々とやれる仕事がけっこう続くということでしょうか。もちろん一人一人違いますが。

ふりかえって簡単にまとめてみます。精神障害者の就労について、精神科診療所という医療機関の統計を報告しました。今まで報告されてきた、例えば施設利用者の統計資料というのは、かなり狭い範囲の方の統計だと思うのです。我々が見ている方々は限定された範囲の方々でしかなく、その方々が全体の中でどの部分に当たるのかを認識しておかなければならない、といつも思っています。つまり、目の前にいる方々が全体を現していると考えるのはまちがいだということです。

町中にある精神科の外来診療所の通院者の統計は、より広い範囲が見え、より一般的な傾向が出るのではないかということで報告しました。

前にも述べましたように、精神障害者の施策、特に就労についての施策はピッタリ来ないところがありました。厚生労働省が考えている一つのポイントは他障害と同様にという点。もう一つのポイントは、33万5千ベッドを10万ベッド減らす際に生じる退院者の受け皿をつくるのだという発想ですから、地域に現在暮らしておられる方々についての援助ということは、少なくともその中心を占めていないと思っています。ですから、とりわけ精神障害者の就労の問題は、やっぱり労働省側からの考えが出てこないと、なかなか現実的にならないと思います。

その意味で私は昨日からものすごくいい刺激を受けているなと感じながらやってきました。

現在お仕事をされている方が25％、作業所へ通っている方が13％、不就労・作業所にも通っていない方が56％ですが、この56％の方に役に立つような就労支援施策が必要だろうと思います。トライアル事業というのはとてもよかった。

今年度は、７月半ばキャパシティを越えてしま

い使えなくなり、そんなアホなと思ったのですが、とてもよかった。何がよかったかというと、仕事をする精神障害者に対しても、雇い入れる企業に対してもチャンスを与えたということが大きいと思います。

仕事をしたいという気持ちはあるけれど、自分の力がどのくらいかというのは、もう一つ見極められない。トライアルをやることで少なくとも見極められる。ある方は3カ月やり切ったけど、やっぱり一般就労はしんどいということで、違う道を考えると言われました。ある方は、会社は続けて来てくれと言っていたのですが、「俺はこの仕事ずっと続ける気ない」と、やめられました。結局続かなかったけれど、その方にとって、しっかり今の自分が就労できるかどうかを見極められるチャンスが与えられた。現状にはそういうチャンスがないわけですね。そういう意味でもトライアルはよかった。

そして結論としては、やはり在宅の多くの精神障害者が利用できるような施策を考えなければならない。これは我々が出さなくてはいけないということになるだろうな、と思っていますし、それを支援する動きをつくらなければいけないでしょう。

最後に就労生活支援センターができてきていますが、精神障害者の就労相談が多くなりますよ。成年後見人制度の時もそうでした。就労について相談できるところあまりない現状です。現状では医療機関のワーカーがまだ主ではないでしょうか。ですから就労生活支援センターにはかなり相談に行かれると思います。精神障害に対してもしっかり関心を持ってやっていただければとてもうれしいと思います。以上です。

○小川氏　どうもありがとうございました。

それでは続きまして、ふれあいセンターの永山さんにお願いします。

○永山氏　沖縄のふれあいセンターで、相談員をしています永山です。

私たちは、障害を持ちながらも自立を目指すことと、納得のいく社会参加を目指すということで、働くことを前面に出しながらの活動をやっています。私たちの活動を15分で話すというのは難しいのですが、幸いにして東京ストローク会の方が

永山　盛秀
ふれあいセンター

私たちの活動をビデオに撮ってくれたので、まず冒頭にビデオで紹介したいと思います。今回のビデオの弱点として、せっかくストローク会の皆さんが30分のビデオをつくってくれたのですけれど、これを10分に縮めています。ですからあちこちはしょっているので、少しわかりにくいかなというようなことが1つ。

それとせっかくきれいな映像でつくったのですけれども、私たちのメンバーが素人なりに再編成し直していますので、写りが少し悪いのと、少しうまくできていない部分があるのですが、それでも10分でも私が10分しゃべるよりは、比較的ふれあい活動の紹介にはなるかと思いますので、まずその10分のビデオをを見ていただきたいと思います。では、よろしくお願いします。

（ビデオ上映）

どうもありがとうございました。30分の番組を10分に縮めているので、本当に要所、要所、切っているので、余り意味が実際にはわかりにくいだろうと思います。写りも本物はとてもきれいですので、昨日も紹介ありましたように、納得のいく社会参加という当たり前のことですがなかなかできない、そのことを一生懸命目指しているビデオということでありますので、ぜひまたお買い求めいただけたらと思います。

この中でもありましたように欠格条項でいろんな制約があるのですが、警備事業もやっているし、運転班も先ほどありましたようにいろいろと問題はあるのですが、私たち7年前からやっています。7年前始めた当時は、「運転いかんじゃないか」という声は公安委員会からではなくて、医療関係者、行政関係者からありました。そのときに、私たちは無免許で運転はさせていませんので、公案委員会は運転できるとOKしているのに、なぜそれを医療機関が反対するのかということで、見切り発車をしました。

そのときはかなり無謀だという声もありましたが、この7年間の中でやってきて、もちろんごく

普通に事故も起こしています。もちろんごく普通に事故を起こしながら、無謀と言われていながらやってきている1つの背景には、できることはさせながら、しかしサポートはしていくことも大事ではないかということで、事故処理班というのもあります。これは事故処理班といったら格好いいのですが、よく事故を起こす人がその担当で、事故を起こし慣れているので対応に詳しいということで担当しています。もちろん私も伴走者で、いざというとき、混乱したときのために、事故を起こした現場には飛んでいきますが、大抵は見ているだけです。

その事故処理班が、警察官や被害者の方ともやり取りをしている。そういったことでは、意外とさせればできるものだなと思います。それを私たちが先取りをして、させていないのではないかなということも、この間感じてきています。ですから私たち伴走者の仕事はチャンスを奪わないということで、任せっきりではなくて、できないことは支えながら可能な限り任すということでやってきています。

ここでは本当に不十分なので、ぜひ30分のビデオにも目を通していただきたいと思います。後のディスカッションの中でまた意見交換を出来たらと思います。

どうもご清聴ありがとうございました。

○小川氏　永山さん、すみません、1つだけ。そのビデオはどこで買うことができますか。どういうふうにすれば、買うことができますでしょうか。

○永山氏　私たちは登場しただけで、制作者ではないのですよ。金子さんがいらっしゃったら、どこでどう求めればよろしいのでしょうか。

○小川氏　無粋ですが、もう1つだけ、お幾らですか。3,000円だそうです。

ありがとうございました。

それでは次の方、お願いします。上野ひまわり作業所の奥西さん、お願いいたします。

奥西　利江
上野ひまわり作業所

○奥西氏　私は85年に大学を卒業し、知的障害児施設に保母として勤めました。そこで3年間、障害のある子供たちと一緒に寮生活を送り、本人が望まない入所施設の中で暮らさねばならない矛盾や憤りをひしひしと感じました。そして、先輩達と共に、子供たちの「家庭に帰りたい、地域に出ていきたい」という思いを叶えようと様々な取り組みをしましたが、いつも最後には「地域の中に利用できる社会資源がないから実現できない」という壁にぶつかりました。そんな中で、「それじゃ、自分が社会資源をつくって施設から引っ張り出してあげよう」という思いで、88年に無認可の小規模作業所を始めました。準備もなくただただ熱い想いがあっただけの無謀な出発だったので、2年間は補助金ももらえず、アルバイトをしながら続けるという作業所運営でした。私の活動する伊賀上野は人口6万の田舎町です。在宅の方達も多く、皆待っておられたと思うのですが、様々な障害のある人が次々に来られました。知的障害や身体障害をはじめ、重症心身の方、精神障害や痴呆のお年寄りまで一緒に活動をしてきました。

私たちは、特に先駆的な取り組みはしていません。でも、ぬるま湯に浸かっていずに「このままじゃだめ。何とかしないといけないよ！授産施設！」と思っている作業所のひとつだと思っています。午前中のシンポジウムで依田さんが、「期待されれば人や団体は育つ」とおっしゃっていましたが、私も地域の中でそんな風にして育ててもらってきた人間だと思います。だから、ここでは、そんな思いをこめて、今までの歩みを報告させて頂きます。

作業所は、最初、在宅の方たちの「溜まり場、遊び場」として始めました。しかし、2．3年すると、若い人たちが、「仕事をしたい」と言いはじめ、簡単な作業に取り組むことになりました。初めての月給は800円でした。その時、彼らも家族も「うれしい、よかったなぁ」と余りにも喜んだので、私もこんなのでいいのかなと思いながら、しばらくやっていましたが、「就職したい、結婚したい」というメンバーたちが次々増え、どんどん職場開拓して就職に出していきました。1年間で6人。でも、1カ月たち、2カ月たち、半年たち、1年たったら全部の人がリタイアしていました。

その時は、「何て企業は理解がないんや」と、社

長さんに抗議したこともありました。でも、その時に反対に教えてもらったことは、「ただ単に仕事ができるということが、就職ができるということではない」ということでした。何が足りなかったのでしょうか。社会人として仕事をする以前に、あいさつをすることや、マナーやエチケット、そして自分が困ったときにどんなふうに助けを求めるのかという部分を何にも考えずに、ただ放り出して、失敗を繰り返させていたことに気付きました。その後は、それらへの対応として、いろんな社会体験をしてもらう場を社会的リハビリテーションを活動として位置づけました。今も、その機能を大事にしながら活動しています。

現在、平成7年に認可授産施設になり、47人のメンバーが利用しています。そんな中、いろんな人たちがいる中で、十羽ひとからげみたいな活動ではなく、作業所として、本人や家族に分かりやすい機能分化や役割をきちっと明示しないといけないと思っています。地理的にはバスが1日に3本しか通っていないような所にあります。市に唯一の作業所ですから、決められた予算の中で、知恵と工夫を出し合いながら様々な必要な機能をどんなふうに作り上げていくのかということを考え、いろんなチャレンジをしています。

例えば、作業時間を個人によって変える時差出勤や、ニーズによって動く固定化しないグループ活動をしています。仕事探しは、いろいろやってみましたが、労働組合とかロータリーやライオンズクラブにお願いして捜すのがいい機会になりました。工賃は、最初はとても安く、それでも仕方ないと思いながら続けていましたが、「月給800円の世界はやっぱりおかしい」、「こんな安い仕事やりたくない」と思うようになり、工賃折衝するようになりました。今でも「作業所だから、こんな程度でええわ」と思われていると感じると残念で仕方ありません。

でもきちんと折衝いく中で、1個30円だった仕事が60円になったりすることもあり、こういうことにきちんと取り組まねばならないと思っています。

就労への取り組みでは、県の障害者職業センターにお手伝いをして頂きましたが、遠方からの支援員さんの派遣はいろいろな面で非合理的だと感じました。今は助成金を頂いて、自分達で就労支援をするという方法を取っています。

ところで、分場施設があるのですが、そこには、「就職はしたくない。でも生活するためにはもう少しお金が欲しい」という30代以上の方や、就職経験が原因でメンタルフォローの必要な人たちが利用しています。そこで、職員が付き添って企業へ働きにいくというグループ外勤に随分以前から取り組んでいます。この取り組みは、今後、施設外授産事業として国の補助金がつくらしいのでぜひ欲しいと思っていますが、県負担の補助金が予算化できないので無理だと言われています。でも、とても大切な事業だと思うので、再度お願いしていくつもりです。

他に、ミニデイサービス事業をしています。これは措置の対象にならない重症心身障害の人たちの市単事業です。元々は療護施設のミニデイサービスを、無理矢理持ってきたという形でしたが、結局は県の財政当局に認められなくなりました。

でも、既得権もあり、市の単独事業として継続して頂いています。そして、昨年までは、身障の重度の人しか利用できませんでしたが、措置されているメンバーの人も、就労に出した人たちに対しても、生活支援や余暇支援が必要だいうことで利用対象を拡大して頂きました。これらは、スタッフが休日や夜間に無報酬で、余暇支援やタイムケアに取り組んできた実践を市が認めてくれて形となりました。

また、出張作業所という取り組みもしています。地理的や障害の状態により作業所に通うのが困難な在宅の方の近くに、こちらから出かけていく活動です。これも今では、地域療育事業の相談事業の一つとして補助金をつけて頂ける様になっています。

私は、必要だと思ったら、とにかく枠を越えてやってみることが大事だと思います。そして、必ずそれに何らかの補助金を付けていくことは忘れてはならないと思います。慈善ではなくシステムとしては成り立たせることが必要だからです。取り組みを進めながら、わずかでも補助金がつくようなことは繰り返しお願いしてきました。それが行政と共に、地域の中で、障害のある人たちの就労や生活を守るシステムを作ることにつながると

思かからです。

ところで、多くの授産施設は、「うちの作業所の人たちは障害が重いので、就職なんてできません」と言われます。福祉協会の研究会ではそんな話がよく出ます。

私は昨年、ファンケルとニコンの特例子会社を見学し、そこで大きなショックを受けました。そこで働く障害のある人たちは、私たちの作業所を利用している人たちと同じような障害のある人たちでした。うちも中心施設30人の中で、20人は重度判定の人です。そんなメンバーと同じ人が同じような仕事をして、きちんと所得保障されていることに、驚愕しました。「この人たち、この土地に生まれて得だな、運がよかったな」と正直に思うと同時に、その運を引っ張ってくるのは、自分がやらねばならないことだと痛感しました。30人の中で1人でも就労を希望する人がいるのだったら、授産施設の役割として、動き出さないといけないのではないでしょうか。今は、「とにかく私がこんな運をつかんでくるのだ」という気持ちで、何事にも取り組んでいきたいと思っています。

最後に、課題ということで、ぜひ皆さんと考えたいことがあります。

去年就職した軽い自閉症の人のことですが、無難に勤め続け、形としては会社の中で働いているのですが、職場に訪問する度に、何となく置き去りにされているような感じをすごく感じています。聴覚障害の人は、もらったお給料を神棚に積み上げたままで使うことをしません。彼らは本当に就職して働く喜びを感じているのでしょうか。知的障害の人たちの就労を進めていく上で、このことは今後いろいろ議論すべき問題となるように思います。

現代社会は、やっぱり障害のない人たちのプロセスが前提になっていて、障害のある人たちのプロセスを考えたものではありません。最近北欧のハンディキャップカルチャーというのに関心を持って勉強していますが、障害のある人たちばかりの何か楽しめる部分等もバランスよく取り入れながら、地域での就労や暮らしを考えていくことも大切なことのように感じてきています。形だけでなく中身にも目を向けながら、前向きに就労に取り組んでいきたいと思っています。ありがとうございました。

○小川氏　ありがとうございます。泉原さんのお話もそうでしたけれども、奥西さん、こういうやっぱり本気で出そうとしている施設の話を聞くと、何か元気が出てきます。

元気が出たところで、それではちょっと休憩に入ります。

（休　憩）

○小川氏　残り4時までの時間を、フロアの方からいただいた質問等、それに対する答えなどで進めたいと思います。

順番は特に整理しなくてもいいですね。それでは上にあった紙から行きますけれども、これ泉原さんと奥西さんへの質問なのですけれども、多分知的障害の方が、授産施設から就労に出て行くためのいろんな条件とか、その辺の話だと思います。「無断で休まない、遅刻しない、人の話を聞く、返事をする、そういう社会性を養うには、どういうふうにしたらよろしいでしょうか」という質問ですけれども、まず泉原さんの方からお願いいたします。

○泉原氏　先ほども工賃のお話しをしましたが、授産施設でよく工賃を評価するのにいろいろチェックをつけて、工賃支給規定を作られていますが、我々は、「来るか来ないか」というところの非常に明快な中で工賃を支給しております。

来れば園内では350円ということで、皆勤手当をつけて大体7,000円から8,000円ぐらいになります。遅刻をすれば当然それが減ってくるということです。

ラジオ体操を9時からやっておりまして、その時点でいなかったら遅刻にもなります。

実習に出してみて初めてわかったのですが、企業の方から「あの子は早く来るが、実際仕事場に入るのは遅い」ということを、指摘をされます、それではやっぱりいけないだろうということで本人たちにわかっていただくような形で取り組んできたのがあります。保護者の方から「うちの子は早く行っているけど、何で遅刻が出ているのですか」という質問があります。「休まない」「遅刻しない」ということが出来てきた人は、次に実習に出ます。段階を追っています。また企業の中で幾ら仕事が出来ても、遅刻をしたり、休んだりした

ら、また園内に戻ってもらいます。ですから私ども企業実習というのは、1週間とか2週間の期間ではありません。長い方で1年ぐらい行きますから、その中で、会社で働くことを学んでいただています。基本は「休まない」「遅刻しない」ということを伝えています。

「人の話を聞く」とか、「返事をする」という事は、知的障害者の方は企業に入るとなかなか自分の気持ちを話せないという現状があります。施設の中で、課題を与えて、作業が終わったら職員に報告をするということを園の中で位置づけながら取り組んでいます。その中で自分の気持ちを仕事の中でも出してもらうようにして取り組んでいるというのが現状です。

私の方は、以上です。

○小川氏　それでは同じ質問を、奥西さんに。

○奥西　無断で休まない遅刻しないとか、人の話を聞くとか返事をするとかいうのは、就労するとかしないとか障害があるとかないとかにかかわらず、社会人としてやらねばならないことだと思っています。というのは、私自身がこのことで、先ほどお話ししたように、企業に障害のある人を受けとめてもらえなくなったという経験をしたからです。だから、日々の活動の中で、メンバーにもスタッフにも繰り返し意識づけをして、取り組んでいるつもりです。言葉では理解しづらい知的障害のある人たちなので、繰り返し繰り返し体験をしながら、上手な失敗といい経験をいっぱいし、体で身につけていってもらうような、しつこいほどの取り組みがやっぱり必要かなと思います。これは、適当にすると絶対身につかないと思います。ここだけはと思ってやっていきたいと思っています。

○小川氏　やっぱりあれですね。少し知的障害に関する質問はまとめてやった方がいいかもしれませんので、少しそういう順番で進めさせていただきます。

泉原さん、集団で企業内で働く経験をつくることでのメリット、デメリットについて、もう少し教えてほしい。個別実習の取り組みはどのようにされているのかということですけれども。

○泉原氏　先ほどの私がお話した中で、まだ働くことに対する不安があり、「あなたはやっぱり就職はちょっと難しいよ」という形で、前の関係機関で言われて、保護者の方も「うちの子は無理」だという中で、やはり職員がいるということの安心感と、グループでいる安心感ですね。ですから私どもでは当初から単独就労とグループ就労の言い方をしているのですが、複数で企業に入る方と、1人で企業に入る方とに分かれます。

彼らがグループでいる事による安心感から、やる気が掘り起こされて来たかなという感じで、そのあたりにメリットがあるかなという気がします。

デメリットにつきましては、我々の取り組みの中では、実習場でも採用してもいいよという枠があれば、話を進めて就職をさせていただくのですが、そのままグループ実習という形で続けていると、先ほどもお話ししましたが、企業側が目移りして、採用した方よりも後から来た方の方が良く出来る事で、採用していただいた方を支えきれないというような事もあり、その場合は実習場を撤退して、また違う場を展開してきました。

個別実習ということでは、就労支援事業が入った関係上、かなり単独で企業へ入られる方も多くなってきました。1度グループではやっていただきますけれども、やはり1人で行く方がいいだろうという方については、個人で入られるような企業展開をしています。個別実習というものを取り組みながら進めているというのが現状であります。

○小川氏　ありがとうございます。

奥西さん、北欧の考え方から、思うことをぜひお聞かせください。さっき北欧の話が出ていましたよね。多分あれのもうちょい聞かせてほしいということだと思うのですけれど。

○奥西氏　そんなに知っているわけではありまん。

デンマークでバンクミケルセン記念財団の理事長をされ、福祉の学校を経営されている千葉忠夫さんの学校で少し学ばせてもらいました。

疑問に思っていることは、北欧では、知的障害のある人たちはほとんど就労していないことです。

スウェーデンのサムハルでも、今では知的障害の人はほとんど働いておらず、精神障害や身体障害の人たちの会社になっているようです。北欧では、知的障害の人たちが就労の場を求める取り組みよりも、授産施設で大変高度な仕事の取り組みをすることに力点が置かれているようです。

昨春、デンマークの授産施設の施設長さんが、来県され、うちから就職した人たちの現場を見学されました。そのときに同行されたデンマークの行政官は、「知的障害の人たちもどんどん働けるではないか、日本ではやっているではないか」と言われましたが、授産施設の施設長は、「いや、形だけの働く場で、いわゆる歯車の1つなだけだ。本当に一緒に働いているということではない。やっぱり知的障害の人たちには無理だよ。」と応えました。彼の言うことも理解できるし、でもそう言い切れないところもある。ここが就労に取り組む側の今の私のひとつの課題です。

でも、北欧に行って、すごくすばらしいことだなと思ったのは、障害者手帳とか障害認定とかにとらわれず、障害があるとかないとか考えずに、その人に今どんな支援が必要かということで、様々な制度やシステムが利用できることです。そしてもっとすごいと思ったのは、必要に応じてそれが柔軟に進化していくような制度やシステムであるということです。「2年くらいの間に、考え方や取り組みがどんどん変わっていく。その時その時に合わせて考えていく」という印象です。

国民性もありますが、その部分は学ぶべきところかなと思っています。

○司会　ありがとうございました。

それでは今度は林さん、準備よろしいですか。ワイヤレスがもう一つ来ましたね。

企業からの受注はどのようになさっているのでしょうか。それから営業活動はどのようにされていますか。在宅就労する上で、どのような支援を求められていますか。というのが、まずお1人からのご質問です。

○林氏　順番ということで、営業の方からちょっと話させていただきたいと思います。

営業は私が足で稼いでおります。はっきり申しますと、東京まで出向いていって、そして企業の方に乗り込んでいくということです。その乗り込みに際しては、各省、官公庁のご協力をいただきます。このルートはすべて私自身が当初1人で業務を始めましたときに、いろいろ勉強させていただいた恩師の先生方を通してつないでいただいておりますので、やはりツールとしてインターネットとメールというのは非常に有利なツールではないかなと。あれだけ離れた四国で、東京の人とダイレクトにつながり、またカリフォルニアの先生の教えを請いながら、単なる主婦、単なる障害者だった者が、こうやって代表理事まで務められるほど勉強したのが2年間です。

そうやってつないでいただいて、霞ヶ関なり何なりへ堂々と乗り込んで、課長クラスとお話をさせていただいて、そしてご納得もいただけるのですけれども、社内の方のシステムが整っていないという理由でなかなか入り込めません。と申しますのは、私どもは企画の当初の段階からコンサルを行わせていただきます。

例えば車椅子の開発や福祉機器の開発は、基本のコンセプトが間違っているから海外商品と競合できないという事情がございますので、その部分を十分に体で把握している私どもは、コンセプトの段階からかかわらない限り、海外に対抗できる商品の開発をご協力できないという事情がございます。しかし、企業側の研究部門は独立して門戸が固く、営業部門としては何とも言えないという社内的な事情から、受注が難しい状態でございます。

そこで考えたのが、厚生省とその他官公庁で、1回私どものデータをただでいいから使ってもらえれば私どもの方に箔がつくという事です。そうすれば企業の方も少しは門戸を開いてくれるかなというふうに考えています。これはベンチャーならではの戦略とお考えいただいた方がいいかなと思っています。

在宅で就労するに際しての問題なのですけれども、6時間の就労をテレビカメラで監視するのだけは、これは障害者には絶対向かないと思っております。座位を6時間保つというのは、どのような障害でもかなり苦痛でございますので、現行の法律で障害者が在宅就労で雇用を行われるのは、まず不可能だろうと。この法律を取っ払うか、もしくは障害者の特例をつくるかしないと、障害者の在宅就労は進んでいかないだろうなというふうに、その程度にしか考えていません。

ただここでお話をされている方々に非常に申しわけないなと思うのですけれど、障害者を絶対に甘やかさないでほしいです。

鍛えれば人間というのは可能性を秘めておりま

すので、障害があるからできないだろうというのではなくて、障害があるからできるようにしてやるのだというふうな、視点をちょっと変えてみて、厳し目にちょっときゅっきゅっと締めていただけたら、きっときゅっきゅっと締まった人間に仕上がるのではないかなと考えております。

○小川氏　もう1点、パソコンのハードウエアのことでの質問だと思うのですけれども、重度の身障者の方がパソコンなどのハードウエアに関する情報をどこでどういうふうに入手されているのかという質問ですけれども。

○林氏　私がですか。

○小川氏　はい。

○林氏　私は1日にニュースサイトを50、60、のぞいておりまして、日経さん、毎日さんから、産業系の新聞まで全部チェックしますので、そこで入手しております。

○小川氏　実際に使って試されるのだろうかということも書いてありますので、少しその辺についても補足してください。

○林氏　モニターとして申し込むのですけど、誰も企業が送ってくれないので、それで使ってはいないのですが、慣れてくると画像を見ただけで、使い物になるかどうかということはよくわかります。個人的な感想として申し上げますと、障害者用の機器として開発されているもののほとんどは使い物になりません。入力機器としていろいろ開発してくださっているのですけれど、使えません、大部分。それよりも普通の健常者向けに開発されている機器の方が、よっぽど使いやすいものが多ございます。私どもとしてもやっぱりユニバーサルの観点から、健常者仕様と障害者仕様という無駄な壁を撤廃してしまうことを目標にしておりますので、両方が使えるというテーマで考えていますから、健常者の安い商品をいかに生活の中に取り入れるかを考えています。私が発見しまして、これはお勧めだという機器は、先ほどのハートフルオンラインの1チャンネルというところから入っていただきまして検索をかけていただければ、無料で皆さんごらんになれますし、そこから張ってあるリンク先にはメーカーサイトなんかもございますので、もっと詳しい情報がごらんいただけるようになって・u栓ィりますから、ぜひご利用いただけたらと思っております。

○小川氏　ありがとうございます。情報の宝庫ですね、本当にね。

それでは次、溝口さん。ホームヘルパー関係のご質問ですけれども。知的障害者のホームヘルパー養成について、もう一息詳細カリキュラムなどを教えていただきたい。また、無料で行われているのか。それから、学校としてホームヘルパー養成に取り組みたいが、まずどのようにかかわっていったらよいのかというご質問をいただいていますので、よろしくお願いします。

○溝口氏　恥ずかしい話ですけれども、検定員の1人ですけれども、具体的なことは振興センターが事務局でやっていますので、理念とか、骨格ぐらいしか知りませんけれども、多分緊急雇用創出事業の一環として、国の事業を県がやっているということですので、今回は無料だと思います。ただし、私個人の意見としては、ただか安い福祉はもうさようならしたいという思いがありますから、必ずや自己負担をすべきだなというようなことを思っています。

それと、これは無料で行っていますかということですね。それと、詳しいカリキュラムはきょう資料持ってきていませんけれども、基本的には現在行われている一般の3級ヘルパーのカリキュラムがたしか50時間ぐらいだったと思うのですけれども、都道府県によって若干違いますけれども、多分50時間が基準で、それではということでいろいろ中身をつけたり足したり引いたりしながら、150時間のカリキュラムを組んでいます。特に実習等をふやしまして、黙って聞いているより、体で覚えるというようなところの時間を多くとっております。

学校としてホームヘルパー養成に取り組みたいがというような話なのですけれども、基本的に養成講座は県の担当課が把握をしていますので、滋賀県ですと、レイカディア推進課というところが管轄で、そこが、養成講座をやりますよという申請があったら、それを審査して、特にカリキュラムとか講師とかのチェックをして、申請を行って

よろしいということと、ヘルパー養成を年間何人するかというのは都道府県の計画の中にありますから、そこら辺とあわせて、多分法人だったらOKではないかな。よっぽどのことがなかったら、申請すればOKではないかなと思うのです。

以上です。

○小川氏　私からも伺わせていただきたいのですけれども。よその地域でも知的障害の方のホームヘルパー養成をやってみようかという話を耳にしたことがあるのですけれども、例えばテキストなんかはすごくわかりやすくつくられていたり、今おっしゃられたようにカリキュラム等が随分工夫されておりますけれども、それはよその例えば地方自治体とか、そういうところで、どういうふうにそれをうまく取り込んでいったらいいですか。取り込めるようなシステムになっているのでしょうか。

○溝口氏　例えばカリキュラムの内容などですか。

○小川氏　はい、そういうのとか、テキストを使わせてほしいとか。

○溝口氏　それは使っても、もう情報は全くフリーですから。イラスト入りの、私いつもしょっぱなのサービス提供の基本的視点とかというところの1発目のいつも講師させてもらっていますけれども、たしかあれ20ページぐらいのものを私がつくったのですけれども、別に引き合いがあっていますのでどうぞどうぞお使いくださいと言って、振興センターはちょっと金もうけしたいから、売ろうかなんて言っていますけれども。

○小川氏　では、まだ売ろうかとか何とか言って決まる前に、その情報は手に入れてしまった方がいいわけですね。

○溝口氏　そうですね。

○小川氏　窓口を、すみません、もう一度正確な名称をお願いしたいしたいのですけれども。

○溝口氏　先ほど、午前中のシンポジストだった高橋信二が事務局長していますので、彼のところの事務局にお問い合わせ願ったらと。ちょっと、電話番号などわかりませんけれども。

○小川氏　わかりました。どうもすみません。ありがとうございました。

それでは、精神の方に少し移りたいと思うのですけれども。

田川さんと永山さんへということで、警備会社の雇用契約に当たっては、健康診断やいろんな審査があると思うのですが、これをどのようにクリアして雇用に結びつけていったのか、具体的に教えていただけたらと思いますというご質問ですけれども。よろしいですか。

○田川氏　私は診断書を書いたことはありません。みんな適当にやっていると思います。現状では、精神と書くと頭からダメと言われかねません。一応、診断書にはうそは書けないですから、「僕書くとなるとね、通院してることについてはうそ書かれへんから、ちょっとまずい」と言ったら、ほかのところでちゃんと書いてもらっておられます。現実問題として、一般の医療機関でちょっと診ただけで、わかるはずありません。

○永山氏　先ほどのビデオに少しだけ出たのですが、精神科に通院していること、あるいは薬を飲んでいること、隠して働くという人、結構いるのですよね。それで警備している人も多いのですが、私たちはそれでは心に負担を抱えながら働くので、いいことではないなと思っています。ですからすべてオープンにし、オープンにしてできる仕事だけをやればいいと思っています。では警備はできるのかということなのですが、

私たちは有限会社なのですよ。有限会社をつくりまして、もちろん取締役社長も精神科に通院している仲間ということを前提にしているし、そこにかかわってくる先ほどのスタッフの人たちも、みんな精神科にかかわっている仲間たちということでやっています。

その有限会社の定款に警備事業というのを入れていますし、そして、警備業協会にも加盟しています。ですからそこからのいろんな支援も受けながら、そして警察ともちゃんと連絡を取り合っています。この間、サミットがありましたが、そのときには各国の主要な方が来るので、警備は大変でした。ですからいろんな精神障害者が事件を起こしても大変なので、警察署の方からはふれあいセンターにそういった人の出入りはないかどうか、あるいはそういう人たちがいたときの対応の仕方をよろしくお願いしますという相談も逆に受けたのです。それは警備業をやっている障害者団体だということでオープンにしているので、それがで

きるのかなと思っています。

いろんな分野では通るのに、精神だと通らないということの方が不合理だなというのは思うのですけれどね、例えば1例ですが、赤痢とか、腸チフスに発病すると隔離収容されるのですが、菌を持っているというだけの健康保菌者は隔離収容されないのですよ。ちゃんと仕事はできる。精神の場合のいわゆる健康保菌者に匹敵するのは何なのかということで、警察とは問いかけしました。私たちから見ると、入院を必要とする人は確かに精神病者の範疇に入るのかもしれない、しかし通院している人は、精神保健の回復者なのだという解釈をしているのですが、それがだめという考えはありますかということを問い合わせしましたら、先ほどの先生の方からありましたように、唯一警察の方での警備の仕事がだめという根拠は、精神病者かどうかの健康診断だけだということになりました。

ですから健康診断で精神病者ではないということをしっかりもらえればできるわけで、私はその根拠をもとに、保健所を尋ねて、保健所のドクターたちとの話し合いを持ちました。医師としても、警備員として働くことが可能かどうかとの視点で判断するとのことでした。そのようにしてやってみて、もう6年になります。

6年間で私たちは2つの事業所の常駐警備と巡回警備をやっていますが、まだ一度も苦情は来ていません。ですから今度のビデオを欠格条項の委員会の中で、担当している委員の方が精神にかかわっているので、出したいということを言ったのですが、大いにどうぞと言っています。その結果けしからんということがもし公安委員会から出れば、少なくとも6年間の実績の中で、まともにやれているのに、そのことを何をもってだめなのかということを、実践的に一応反論していこうと思っています。それで、いわゆる隠してこっそりではなく、堂々とやっているのです。

○小川氏　おもしろいですね。この手の話、もっともっと深めていきたいなと思うのですけれど、時間が限られていますが、もう一つ永山さんに、ビデオの中でスタッフ、これ永山さんのご説明の中にあったのですか、スタッフとメンバーという言葉の違いが出てきたと思うのですけれども、その違いと、それから給料の形態、それからメンバーさんになる条件みたいなのがあるかどうか、ちょっとその辺について全体的に教えていただけますか。

○永山氏　かなり時間が限られているので、できましたら30分のビデオを買っていただけたらと思います。この中では割と詳しく述べています。いわゆるバリバリ働ける人がスタッフということではなくて、まず障害を持ちながらもまじめに働く意欲がある人、条件は簡単なのですよ。月に18日以上参加できる人がスタッフ、15日以上参加できる人が準スタッフで、ただ厳しいのはその15日以上を6カ月以上続け切れる人が準スタッフになっていく。18日以上3年続け切れる人がスタッフということで、簡単なようでなかなかできないです。

私とふれあいセンターでは、納得のいく社会参加を大前提にしていますので、参加自由です。出勤時間も退所時刻も何も決めていません。月の出勤日数も決めていません。だから月に1日しか来ない人もいるのですけれどね。それはそれでその人が今その段階しかないと思えばそれでいいということをやりながら、その中でスタッフを目指したい、準スタッフを目指したい人は、その人なりに焦らずにそれを目指していくということでやっていますので、メンバーと言われる人たちから、反発とかうらやましさとかいうのはないですね。

給料も全体の平均1万5,000円ぐらいなのですが、スタッフになると6万円ぐらいいきます。ハードさと責任の度合いが違ってくるということでは、やっぱりスタッフは逆に魅力です。きょうも経理部長が一緒に来ていますが、対外的な活動への参加は、基本的にスタッフと、準スタッフだけ、メンバーはなれません。

ですから旅行したければ、スタッフになりたい、準スタッフになりたいという、そういう気持ちからでも、スタッフ、準スタッフにはなれます。そのように、みんなと一緒に仲よく働くことができるということだけが条件になっています。

○小川氏　どうもありがとうございました。

4時までに終わらせるのが、進行の使命ですけれども、ちょうどいい感じでいただいたご質問は、これで全部こなしたのですね。それでこの分科会の最後のまとめなのですけれども、皆さん話を聞

いていてわかっていただけるように、余りまとめようがない感じです。やっぱりお一人お一人が非常にユニークで独創的ということが、この分科会のテーマですから。ただやっぱり1日の流れとして、一番最初に依田さんの提言があって、あの中で実践の中から政策提言をして下さいということが、非常に頭に残っています。

政策提言というと非常に大げさで、私たちにとっては雲の上のことのように感じますけれども、それでもやっぱり日々の実践の積み重ねと、そこでうまくいったうまくいかない、こういうバックアップがあればもっとうまくいく、というのをきちんと伝えていけば、行政も、現場はお上の言うことを聞いていればいいのだというスタンスではないという、明確なあれは宣言だと思いますので、政策提言なんていう大げさなことではなくても結構ですから、ひとつ最終的なアピールというか、あるいはもし政策的に制度やなんかで、こういうものがあったらもっとうまくいくのになというような話を、最後お1人ずつ聞かせていただきたいなと思います。

いつでも準備がOKのような林さんから、それではお願いします。

○林氏　障害者として、私たちは生産的であるということを認定いただきたいと思います。私はきょう介助者と来ております。つまり皆様は単独で動かれ、単独で生産を行われますけれども、私たちは2人で行動をします。ですから消費という観点から考えましたら、2倍の消費を行う消費者であるということなのですね。今後の市場の低迷においても、高齢者と障害者を動かせば金になるのだということをご理解いただき、その点から政策提言、また行政陳情を行っていくならば、私たちに対する助成は市の台所を削るのではなくて、2倍の形で返ってくるというのを認めていただけて、より落ちやすくなるのではないかなと思います。

実際、障害者割引の問題が障害者間で討論されるとき、この問題は障害者側からは来ませんでしたけれど、きのうの基調講演では、既に一消費者としての認定が海外では進みつつあるということですので、ぜひ日本でも1人動かせば2人分の消費があるとの認定いただきまして、今後とも障害者のご支援、または私たちの自立活動へのサポートをお願いしたいと思います。

以上で終わります。ありがとうございました。

○溝口氏　先ほどのチラシにもありましたように、宅老所で、重度の知的障害者の人たちがうちでも働いているわけなのですけれども、どうもかなり元気のいい自閉の人たちの就労は、「宅老所でどうすんねん」ということです。だってのんびり、ゆっくりしてはるお年寄りの人たちのところに彼らが来るというのは、ちょっと現実的に非常に難しいと。そこでどうするかという話で、うちの町は小さな町ですから、でも小さな町に小さいお風呂をつくりまして、そこに里山の保全と引っ掛けまして、元気のいい自閉の人たちは、里山から木を切り出してきて、五衛門風呂を沸かして、番台にはダウン症の人がにっこり笑って、「毎度おおきに」と言って、お風呂場では人を触るのが好きな障害者が、おばあちゃんの背中を流すとか、そういうふうなことを、しゃべっていましたら、すぐに県の振興局が飛びつきまして、これはいいということで、障害種別を超えるのが1つ、これはもう随分行きました。

次に托老所では高齢福祉と障害福祉をリンクさせようと。これはもういいと。いいのではなくて、今からみんなやるでしょう。今度は分野を超えて環境とか福祉とか、先ほどの経済の話とか、そういうのを全部ひっくるめてリンクして、そういうユニークなお風呂場を、これもシルバー人材のおっちゃんらと一緒にやってしまえということを私が死ぬ前にやりたいなと思っています。

○泉原氏　障害者雇用支援センターでは、3障害を対象とするということで、精神障害の方の相談が非常に多くなってきています。その中で、育成会の組織の職員として知的障害の方々の支援が中心ですから、これからは職員としての幅広い資質が求められてきているのが現状かなと思います。

依田さんのお話しの中で、「企業内授産」が国の施策としてモデル事業としてついたということなのですが、都道府県単位に通知しているということで、政令指定都市(大阪市)までは、まだまだちょっと遠いなというのは、大変残念という思いがあります。

企業内授産をすると、正直言って職員配置が苦しいです。4ヶ所の実習場をやっているときには、

職員4人が丸々外へ出ているわけですから、中に残る職員が少ない中で、多くの方々の支援をする苦しさは正直あります。やはり今回のようなモデル事業を是非期待はしていたのですが、ちょっと残念な気がします。

どうもありがとうございました。

○田川氏　精神障害者の場合に、身体の方と若干違うのは、やっぱり「怖い」という感じがあることですね、世間に。だから企業の方も「えらいことなったら大変や」とかまえてしまう。そういう中でチャンスを奪われてきていると思っています。ですから、それなりの配慮と工夫をして、その中でその人が自分の力を見極められるよう、トライできるチャンスをまず与えてほしい。その中で企業も変わると思います。

前にリハビリやっている方から、「あんた精神分裂病の人を好きや、好きや言うけど、どこ好きやねん」と聞かれました。私にとって、何が分裂病圏の方に関わる力になっているかを就労を巡って考えてみると、彼らは何度もしんどい思いするのですけれども、それをなんとか乗り越えて、なんとか仕事について自分の力を出してゆくと、ものすごく変わります。それが我々の手ごたえだし喜びなんだろうと。そういうことをもっと色々な方に知っていただきたいという気持ちがあります。

それともう一つ、私は医者でして、今、医者の人気すごく悪いと思うのです。でもね、私は医療というのはとても大事なものだと思っています。医療は大事なものだから、変わらなければいけないと思っています。そういうふうな変える力にみなさん方にもなっていただきたいと思います。

どうもありがとうございました。

○永山氏　納得のいく社会参加を目指して、この事業に私もかかわってとても感じることなのですが、デイケアだとか社会福祉施設とか作業所などの場合、苦しい苦しいといっても倒産ということはないのですよ。でも私たちふれあいセンターは恐らく来年の大会まであるかどうかちょっとわからない状況です。倒産の危機に陥っております。累積赤字はいっぱいあるし、毎月家賃も40万出ていくのです。

業者への支払いも含めて、まだ一度も滞納はないのですが、来月払えるお金もないのでかなり厳しいです。それを倒産するかどうか決めるのは私ではなくて、そこに参加している障害を持つ仲間たち自身だということで決めています。

センターでの一番の特徴、提言でというほどでもないのですが、決めるのはお互いなのだということで、全体でミーティングをし、そして全体で給与体系も、仕事の内容もいろんなことを決めています。センターの所長も障害を持つ仲間です。当事者同士で結婚して、子育て真っ最中の女性で、所長ですからとても安定してと思うかもしれませんが、よく休みます。状態が悪化したりして休むのですけが、しかし1人でやるということではなくて、副所長が現在は12名います。副所長は何名という規定がないものですから、可能な限り多くの人が支え合おうやということで、多数で協同でやっています。ですから、やれるかどうかわからないが、やる必要性があればお互いでやろうということで集まっているため、いろんな活動をやっています。

ただ障害者団体だから支えてほしいということではなく、県庁の名刺は、県知事、副知事含めてほとんど私たちが扱っているというような状況です。これは障害者支援ではなくて、まず安くて、早くて、きれいだということで、他の印刷業者にも負けないという自信を持って今やっています。

そのほかに今私たちが開拓しているのは、隙間産業と、ついで産業ということで、スーパーができないことをやろうということで、トイレットペーパーやペット商品、米の宅配もやっています。これを送迎活動などの事業とドッキングし、ついでの産業として成り立たすことで、できたら倒産しないように、今必死に頑張っています。そういったことを目指すことに一緒にかかわれているということで、私もやりがいを感じているところです。

以上です。

○奥西氏　障害のある人を「特別な人」という位置づけにするのではなく、「特別な支援が必要な普通の人」という視点にたち、これからも活動を続けていきたいと思っています。

授産施設、知的障害という枠にとらわれないで、必要な時に、必要なことを、必要な人に提供できるような地域での活動をしていくということも大事だと思います。

先ほどお話しした北欧の「人を基本にして柔軟に進化する取り組み」はすごく魅力的なことですし、「進化させていくのも、運をつかんでいくのも私自身だ」と思っていますので、目の前にいる人、「人を基本」にしてやっていきたいと思っています。

○小川氏　時間がもうほとんどありません。この分科会は本当にやってみるまでどんな感じになるのかよくわからなかったのですけれども、何か随分裏技とかいろいろ聞けて、私自身はとても勉強になりました。きちんと構成されたドラマもおもしろいけれども、やっぱり伊藤家の食卓みたいなのが結構おもしろかったかなと。

それはもう、お一人お一人が持っている裏技。これを共有できる喜びというのは、何ともやっぱり実践というのはいいなあというふうに思いました。

時間がやはり足りなかったですね。お1人についてもっと30分くらい、じっくり裏技を引き出したかったなという気がいたします。

基本形のサービスというのは重要です。例えばきょうの午前中あたりにいろいろ出てきた、あるいは別の分科会でやっているような基本形のサービスというのはとっても重要ですけれども、別にこれは職安とかそういうことに対してどうこうではないですけれども、私は、就労支援というのは職安を通じて、いわゆる雇用就労につながっている人の数でどうこうというものではないというふうに思っているのです。それは本当に氷山のトップの方で、そこのすそ野の方に、いろんな機関がいろんなやり方でいろんな障害のある人が働くということを支援している。

それは最初は草の根だけれども、だんだんそれが認められることによって、草の根の裏技だったのがだんだん基本形になっていく。それがジョブコーチだったり、就業・生活総合支援事業であったり、これから動き出す企業内授産だったり、これから動き出す制度であるのかなと。だから、きょうお話いただいたいろんな取り組みというのが、いつかまた次の段階で基本形に発展したらいいなというふうに願っております。

最後に私の方から申し上げたいのは、伊藤家の食卓の裏技はああいう形でテレビでだれでもわかるように情報発信されて、だれもがそのやり方で瓶の栓をあけてみたり、芋の皮をむいてみたり、誰もが共有できるようになるのだろうなと思います。ぜひまたこういう機会を持って、一人一人の現場の実践家がこの裏技を人にわかりやすいようにいろいろ情報発信をしていって、力をつけていきたいなというふうに思っています。少し僭越ですけれども、私の方から最後そういうようなまとめをさせていただきたいと思います。

どうも長い時間ありがとうございました。シンポジストの方にもう一度拍手をお願いいたします。

（拍　手）

第三分科会

＜紡ぐ＞

第三分科会

＜紡ぐ＞

さまざまな社会資源をつないでいるネットワーカー・実践者

コーディネーター

國武英里子

福岡県障害者雇用支援センター

○國武氏　こちらの分科会の司会をさせていただきます福岡県障害者雇用支援センターの國武と申します。きょうは大変シンポジストの先生方はですね、私はいつも本当にお慕いをしている先輩方ばかりで、なぜ若輩者の私がこのような大役を引き受けているのかということが、まず一番の私の、きょう今もっての悩みであるんですけれども、きっと私を助けてくださるお話しをしてくださるんだろうと信じておりますので、どうぞ皆様もそのような目で見つめていただきたいと思います。

まず、私の方から簡単に講師の先生方をご紹介をさせていただいて、それから各発表に移っていただきたいと思います。この分科会の予定ではですね、途中に15分の休憩を挟んで、それから会場の皆さんとのディスカッションに重きを置きたいというような趣旨で組み立ててはあるんですが、お一人お一人のシンポジストの先生方に与えられてるお時間が15分しかございませんので、はっきり言って皆さんとやり取りをするお時間はもしかしてないのかもしれません。休憩時間も場合によっては省きたいと思いますので、どうぞ途中でですね、中座をしていただくことは構いませんので、そのような形で進行させていただきたいと思います。それでは、シンポジストの先生方をご紹介したいと思います。

まず、一番最初に発表していただきますのが、紀南障害者雇用支援センターの北山さんです。続きまして、置賜障害者雇用支援センター菅さんです。次に、甲賀郡障害者雇用支援センターの大槻さんです。全日本手をつなぐ育成会の清水さんです。熊本県障害者雇用促進協会の林田さんです。兵庫県総合リハビリテーションセンターの古川さんです。最後に、川崎市リハビリテーション医療センターの大山さんです。それでは、始めさせていただきたいと思います。

北山さん、よろしくお願いいたします。

北山　守典

紀南障害者雇用支援センター

○北山氏　私どものやおき福祉会は、和歌山県のほぼ中間にあり白浜温泉の隣の田辺市で対象圏域は1市6町3村、約175，000人の小さな地方の街で障害者雇用支援センターを独立した形で運営しています。雇用センターの導入を図ったのが平成12年4月に取得してまだ日が浅い雇用センターで、運営主体は精神障害者の社会復帰を目指している社会福祉法人やおき福祉会であり、生活支援センターを始めとして授産、生活訓練施設以下近隣町村に11の施設を運営しています。

主な就労支援対象者は、身体・知的・精神の3障害ですが、障害の分野のなかでも精神障害者が比較的多いのが特徴です。

雇用支援センターの前は、生活支援センターの業務の一つとして平成10年に就労支援センターを立ち上げてきました。当時は就労支援センターをどのようにすればいいのか分からず手探りの状態であり、転機を迎えたのはあるメンバーを就労センターから事業所に派遣して職場実習に励んでいましたが、約1ヶ月後に失敗しました。メンバーも「僕の天職だ」と頑張り、事業所もいい人を派遣してくれたと喜んでくれていた矢先に職場から離れていくという事で就労支援センターもた

だ驚くばかりでした。落ち着いて考えてみるとたくさんの従業員の中で仕事を覚え、またラインの流れにも適応しなくてはならず、頭の中が真っ白となりパニック寸前ではなかったと今から思えばそのような状態であったと推察されます。当時、法人となって間もないため、その基盤づくりの業務に忙殺され職員も少なく就労支援に手が回らなかったのが実情であり、他に何名かのメンバーも就労していましたが、約3ヶ月単位で全員退職するという事態になりました。どうして退職になったのかを知るためメンバーと時間をかけながらの聞き取り調査でありました。どのメンバーも共通していえるのは病気を開示しないで就労しており、職場の中でも病気を隠して仕事に就いているため,休憩の時や昼食時に薬の飲むところを見られないか、それがばれたら解雇されないか等ビクビクしながらの勤務でありこのような不安を抱えながらの勤めは長く続かず退職にいたるケースが多くありました。

このようにいくつかの就労の失敗を反省する中で就労支援センターは、メンバーが就労継続していくためには、その不安を一つずつ解消して取り除き、日常生活の支援も含め、就労が安定した状況になることに苦心してきました。

支援センターではメンバーが事業所から帰って対応するのではなく、こちら側から職場に同行して「職場のなかで何が問題となっているのか」、また「事業所がメンバーに何を求めているのか」、「メンバー自身が職場で何に躓いているのか」を知るため職員が同行してきました。この同行支援が、就労支援ワーカーでありジョブコーチの始まりでやおき福祉会独自のジョブコーチ体制ができたのが平成11年度であります。ジョブコーチが職場へ入ることによって安心感ができ、仕事の中での問題が生じても身近にいるため質問や指導を受けることができる等大きな効果となって現れてきました。それらと同時に事業所にジョブコーチがメンバーと入ることによって、保護環境的な施設からメンバーを見るのと職場で実習訓練・就労を見るのとは大きな違いがある事が分かってくるようになりました。

法人の授産施設では作業訓練を受けていてもあくまでも訓練であり、その上作業工賃も安く、もうひとつ気合が入らないメンバーでも事業所に入ると見違えるようなメンバーもたくさんいます。

その後メンバーの多くは病気を開示して事業所に入っているため、いくつかの不安が解消されつつあります。ジョブコーチが職場に同行していろんな指導を行いますが、最も気を付けているのが障害の特性がどのような状況になると出てくるのかを特に気をつけています。精神障害者は、その日の状態で心の波が変動し、自分でも分からない部分で症状が出る等コントロールしづらい一面もあります。ストレスや薬の副作用、睡眠等個々のメンバーの性格が違うように全て症状が違います。それらを把握した上で就労支援を行っていますが、ほとんどのメンバーは職場に入ると約6ヶ月位の間に障害の特性がでます。症状がでると仕事が手につかなく落ち着きがないが、何度か職場で体験すると薬を飲みながらも次第に落ち着きを戻し、少なくても自分でそのような状態を少しずつコントロールしながら職場復帰を図っています。

ジョブコーチはメンバーの就労支援と共に法人内施設では学べない事業所での職場環境や経営感覚、また効率のよい作業を目指し、企業がこの経済不況の中で生き残りをかけた戦いを直接肌で感じることができ、事業所の場を借りた職場実習訓練を実施していくなかで、ジョブコーチは福祉的就労の枠のなかだけでは能力の高いメンバーを施設に滞留させることはいろんな力を奪う事にもなりかねないと思うので、地域の中に出ていくという方針が立てられ次々と事業所に送り出してきました。メンバーの職業的自立を図っていくためには、まず事業所に戦力として認めてもらう事が大事であり様々な支援が必要である。企業もその総合的な支援を期待しているだけでも事業所に職員を派遣しての大きな収穫でありました。こうした展開が平成12年に雇用支援センターの移行へと繋がり、ジョブコーチが事業所の現場で直接体験してきたことが次の事業展開である。グループ就労に繋げていけた大きな転較期でありました。

グループ就労については職場でメンバーが単独で働くことに強い不安をもっているため、それを少しでも緩和するため試みとして取り入れてきました。いざ実行してみると私どもが当初考えていなかった効果が出てきました。それはメンバー同

志が互いに刺激をするなかで仕事がスムーズに覚える効果が早い一面もありました。事業所での仕事を終え雇用支援センターへ帰ってからのジョブコーチも入ってのその日の反省も含めたシュミレーションもより効果的にできるメリットがあります。互いに助け合い、分からない事や仕事上の難しさをクリアーでき、それぞれのもっている良い部分がでてきています。時には、調子が悪くて一時職場から離れてもメンバーの誰かがそのポジションを代行でき、休息を取りながらの勤務もできるようなシフトも組めることができます。事業所では一つのコーナーでグループで働くという形を取っていません。あくまでも他の従業員と一緒に作業を行い、職場ではメンバーは全員違う部署に配属されています。そうすることによって仕事についての責任と自覚が芽生え職場での人間関係もスムーズに輪の中に入っていきやすい大きな効果もあります。

メンバーの状況で言いますと、毎日又は其の時の心の状態で気持ちが揺れ動きコロコロ変わります。落ち着きを取り戻す期間がメンバーによって違いますが、事業所に就労している人達は、比較的ごく短い時間で立ち直る事ができ継続した勤務ができます。なかには、周期的な波がおそい、自分自身で波におぼれるメンバーいますが、ジョブコーチとの相談の中で職場に通勤しながら調子を整え早く回復することに心がけています。少し調子が悪いと事業所を休みなさいとは言っていません。勤めながら自分でコントロールする力を植え付ける努力をしないと職場での勤めは長続きしません。メンバー側から見るとジョブコーチが職場のなかで一緒にいるだけでも安心感があり職場で気のついたところを注意したり指摘するケースの場合タイミングを図りながらの生活支援であります。それと先程から職員の意識改革を最優先で取り組んできたことを報告しましたが、職員はあまり外の世界に目を向けなくメンバーの就労についても、当初は「石橋をたたいて渡る」という恐る恐るメンバーと一緒に歩くようなことばかりで、トライ・アンド・エラーを恐れていました。メンバーが施設に染まるよりも職員が先に染まり施設完結型を目指すという事が私どもの福祉会にも当時はありました。施設完結型にすれば、力の持っているメンバーの就労意欲をそぎ取るような事にもなりかねません。私のところにも授産施設や小規模作業所が3ヶ所ありますが、就労を希望するメンバーについてすべて雇用センターにつなげていくための通過施設という位置付けに変えてきました。

私が一番苦労しているのが、事業所の新規開拓よりも法人内の調整に労力や時間を奪われ、その上雑務が多くなってきました。法人が肥大化すればする程このような問題がどんどん増えてくるのではないかと心配をしています。定期的な施設長会議のなかで、諸問題を討議しますが。なかなか末端まで湯が流れなくパイプが詰まってしまう弊害がこの頃しばしば見られる事があります。法人では今、中央集権型ではなく、生活支援センターを中心とした機能の分散を図っているところであります。

やおき福祉会では平成13年度より生活支援センターが試行的事業である居宅生活支援事業・ケアーマネジメント事業を取り入れ精力的な活動を行っています。雇用支援センターもこの事業ともマッチングを図りながら就労についての総合的な支援が求められてきています。

平成14年度より障害者雇用支援センターが生活支援に重点を置いた就業生活支援センターという名称に変更される事となり本格的な事業として障害者の就労支援が開始されます。まだまだ精神障害者の雇用の門戸がせまいと思いますが、潜在的には高い作業能力をもっていますのでその能力を充分発揮できる体制を整えてメンバーとともに歩んでいきます。

○國武氏　ありがとうございました。

たしか開始から今までが15分だったと、皆さん思っていただいてですね、次の15分を始めさせていただきたいと思います。

それでは、次は、山形の菅さん、お願いいたします。

○菅氏　1．はじめに

● 山形県南部の置賜（おきたま）地方にある「置賜障害者雇用支援センター」の菅といいます。どうぞよろしくお願いします。

● 私の所属する「山形県社会福祉事業団」は県内に20か所の施設を運営しており、職員総数は

菅　　洋一
置賜障害者雇用支援センター

500名を超えます。

● 事業団の運営する知的障害者施設「コロニー希望が丘」の授産施設で16年間の就労支援の経験があり、現在の雇用支援の仕事につながっています。

● 「希望が丘」は、定員100名の授産施設が2つと更生施設が3つ、定員50名の利用施設が1つという大規模施設で、音楽療法、乗馬療法、健康運動実践、強度行動障害特別事業などに取り組んでおり、8か所のグループホームの運営も行っています。

2．授産施設の経験から

● 授産施設での経験からお話いたしますが、当時、地場産業といえば農業と内職しかない地域で、ワイヤーハーネスという自動車の電線加工の「内職工場」を目指しておりました。

● 町内の企業に3年通ってようやく仕事がもらえたのですが、いざやり始めると、品質と納期に追われて残業の連続でした。他の職員から反対の声が上がりましたが、結果的には、施設の敷地内に企業の出資で50坪の「プレハブ」が建設されたのです。

● このプレハブでやっていた「絶縁テープ巻き」の仕事を、社内に一つの部署を設けてやることになり、4名の就職、4名の実習生、そして、定年退職した1名がアルバイトという状況です。

● そこの社長の信念というのが、「障害があるとかないとかの問題じゃなくて、働きたいという人がいて、働いてほしいという社長がいたら、それをつなぎ合わせればいいんだろう」ということだったのです。

● 次に、この社長の経営する系列会社がありまして、ここの業績が悪化していて、「コロニーでやっている仕事を社内にもらいたい」という話になりました。

● 自動車の電線というのは、電気が通ることで磁気が発生するために、オートマチック車の暴発事故が起こったりするものですから、磁気発生防止のために線と線を撚り合わせる「ツイスト」という仕事が必要になってきます。この仕事も、先程のプレハブでやっていました。

● この仕事をできる人が他にいないという状況だったため、ここでも一つの部署を占領することになり、一度に9名の就職、2～4名の実習生、そして雇用支援センターの基礎訓練の場としても活用させてもらっています。

● 現在、この仕事は中国に移ろうとしています。賃金面で闘えない時代が来ています。

3．雇用支援センターについて

● 平成11年4月に開設、授産施設に併設の「あっせん型」、3市5町24万人圏域となっています。

● 併設・提携施設は以下の表のとおりです。

分類	施設名	種別	定員	運営法人
併設施設	こだま寮	知的授産	１００名	山形県社会福祉事業団
提携施設	あさひ寮	知的授産	１００名	
	泉荘	救護施設	８０名	
	万世通勤寮	通勤寮	２４名	山形県手をつなぐ親の会
	栄光園	知的授産	１０４名	

● センターの開設当初から、異なる法人が一体となった運営をしてきました。

4．ネットワークについて（VOL．1）

● 通常、ネットワークというものを考えてみると、労働や福祉、医療、保健、教育、企業などが一堂に会して行う会議、連絡会、協議会などをイメージするものですが、それぞれの機関が、地域・圏域・県域といった違いはあっても、同じような出席者で、同じような議題で開かれています。

● 全国ネットも重要ですが、ネットづくりで最強の武器は「人脈」であると思います。

● フォーマル・インフォーマルという考え方もありますが、自分の身の回り、自分の住んでいる土地、自分が生まれ育った土地の知人・友人を総動員して、アフターファイブも使いながらほとんど強引に巻きこんでいく。公私の区別はつきにくく、経費が落ちないというのが個人的には大問題です。

5．拠点づくりについて

● 山の中の大規模施設につくったセンターでは誰も来ないわけで、街中へ出ようと思っていました。

また、「用事のあるのは誰？相談をして金をもらうのは誰？」ということを考えていましたから、私たちが出かけることにしました。

● 人口2万人弱の川西町にある、コロニー職員専用のアパートの一室を借りて「サポートセンターコロコロ」を平成12年1月、大雪の中でオープンしました。

● ここは、グループホームの支援、地域住民との交流やボランテイアの育成、施設利用者の体験ホーム、本人活動の拠点となっています。

● そして、今年4月には、人口3万人の長井市にある県の合同庁舎の2階の一室を借りて、生活支援センターとケアマネジメント事業を加え、スタッフも2名から7名に増やし「サポートセンターおきたま」を開設、土日もオープンしています。

● ここは、1階に「福祉課」と「保健所」が、また歩いて10分のところに「安定所」があるということで、相談の時点から各機関の連携が開始されます。

● また、日常的な相談や余暇支援などと併せて、養護学校や特殊学級の父兄と教員などで構成されている会（任意団体）の事務室としても使われています。

6．雇用情勢について

● 職場開拓は極めて厳しく、企業訪問をすると「仕事を持ってきてくれたら採用する」という話や、安定所とは「民間企業1．8％、官公庁2．1％、コロニーも官公庁でしょ！」というやり取りがありました。

● 以前から身体障害の方は雇用されていたのですが、コロニーの所長に「自ら示してください」と無理にお願いをして、臨時職員として、清掃員2名、調理補助3名を雇用してもらいました。

7．ネットワークについて（VOL．2）

● 先ほど考えたように、各機関の連携も重要ですが、本当は「本人を中心に」「何所からでもスタートできる支援」が求められていて、キーワードは「即応性・柔軟性・総合性」ということではないでしょうか。

● 「ネットワーク」というよりは「フットワーク」であると思います。

8．おわりに

● 事業団の生き残り策ではなく、「出過ぎた杭は打たれない！」という信念を持ち、地域支援のあり方を問うものであります。

● 拠点づくりとは、施設の肥大化ではなく、施設の持っているノウハウを地域の中に返していくことであると考えます。

● ポイントは「身の丈に合ったものをつくる」ということではないでしょうか。

「質疑応答」

● ずっと前から「出過ぎた杭」だった。

・昭和56年頃、コロニーで最初の就労支援に携わる。

・当時の設置目的では、授産施設は就職を目指さず、更生施設が社会復帰を目指すものとされていた。

・アパートでの単身生活ということで、所長以下全職員の反対があったが、3か月の猶予期間をもらい実習に入る。

・結果的に就職となり、現在も継続しているが、この時の様々な支援内容をシステムとして構築することとなった。

・これには私が反対した。なぜなら、「人によって全部違う」と考えていたから。

・本人の意思を尊重しようとすると、「親」が高い壁になる場合も多い。

・就労支援や地域支援を進めることは、ある程度の「覚悟」をするかどうかを含んでしまうものである。組織からも浮いて嫌われることが多い。

・しかし、「税金を投入されている職に就く」ということは、「サービスとして返す」ことが求められるもの。

・まず一人を就職に向けて支援してみると見えてくるものがある。

・縦割りといわれる各関係機関のエンパワーメントも必要になる。

○**國武氏**　ありがとうございました。

少し頭の中を整理させていただきたいなというふうに思っておりますが、まず、紀南の北山さん、それから山形の菅さんは、ともに斡旋型の雇用支援センター、そういうツールをつかってはいるけれども、じゃあ施設を豊かにするためにとか何かをしたいために雇用支援センターの看板を持ってきたのかというと、実はそうではなくて、もとも

とそこにそうしなければいけないニーズがあり現実があり、そこを最初に動かしていくと後から雇用支援センターという、何かちょっととても都合のいい看板がひょっこり行政の方から落ちてきて、それをじゃあ「よいしょ」と持ってきてみたと。そうすると何となく体裁は整ってはいったんだけれども、やはりその人その人に合った各個別のまた新しい動きをつくろうと思うと、やっぱり自分が歩いていかなきゃいけなかったと。それもやはり本人のニーズをもう一回聞いて、それに合ったものをつくらなければいけなかったと。そんなお話を聞かせていただいたように思います。

それではまた、もう一人の雇用支援センターの、今度は大槻さんの方からまたお話を伺いたいと思います。

大槻　敏明
甲賀郡障害者雇用支援センター

○大槻氏　わたしは元々「信楽通勤寮」の職員でした、平成2年には「生活支援事業」が始まり生活支援ワーカーとして、その後平成7年には、甲賀郡にコーディネーター配置と同時に「甲賀郡障害児（者）サービス調整会議」がつくられ、就労支援の役割として参入しました。この時点から通勤寮のOBを中心とした地域生活者から、在宅者への就労支援と移行していきました。そして、平成11年からは「雇用支援センター（あっせん型）」の設置により雇用支援ワーカーとなりました。

甲賀郡では「甲賀郡障害児（者）サービス調整会議」の設置後、在宅者のサービス提供の目的で、行政、施設、医療、関係機関の人たちの手により甲賀郡内の地域生活者のための様々なサービスが生まれてきました。生活ホームを運営していくための「運営連絡会」。財産を管理し生活費を渡していく「財産管理委員会」。事業所との連携のための「甲賀郡障害者雇用支援事業所協会」。職場担当者の連携のための「職場担当者連絡会」等々。しかし「紡ぐ」のテーマの通り、ネットの材料は出来たもののそれを紡ぐのはやはり「人」です。制度やサービスが充実してくるとそれに対する期待が高まる、しかし制度の狭間の人が出てくるのも事実ですし、そこを埋めていく作業を繰返している状態があるのも事実です。その作業たるや「匠」などという言葉からはかけ離れた状態です。何でもそうかもしませんが「甲賀郡のサービス調整会議」初期のころは、出てきた課題についてそれぞれの立場を超えて取り組みが出来ていたようですが、定着してくるとこんどは、それぞれの立場の都合が顔を出すようになってきたようです。そんな事にならないようにするためにも、今後ますますネットワークの強化が必要と思われます。「障害者雇用支援センター」就労支援のネットワークの要としてかっこよく行きたいところなのですが、ここの課題解消のため這いずり回っているのが現状です、でも私自身本当に運が良いというかいろんな仕事につかせていただいたおかげで、たくさんの方々とお会いできる事が出来ました。これは私にとって大きな財産であり、この財産を地域の対象者の方々のためにもっと活用していく責任はあると思っております。
私自身この分科会の場に参加できた事に感謝しております。

○國武氏　ありがとうございました。非常におもしろく、そして簡潔に、何かこれで前段3名の方の言いたいことがきれいにまとまったかなというふうにはちょっと思わないでもないんですけれども、時計を見ますと2時20分で、今、ちょうど休憩が終わったところだということで、ああ、おかしい休憩の前にもう一人清水さんを終わらなければというところなので、もちろん休憩なしにこのままいかせていただきますので、よろしくお願いいたします。

清水　圭子
全日本育成会

○清水氏　清水でございます。ただいまのお話の後で大変つらい立場でございますが、私は全日本手をつなぐ育成会でこの職業自立啓発事業に基づきますピアカウンセリングをやっておる者でございます。

話の前に、御存じとは思いますが、全日本手をつなぐ育成会の紹介を簡単にさせていただきます。

全日本手をつなぐ育成会は、知的障害をお持ちの娘さん、息子さんの親たちの当事者団体全国組織でございます。47の都道府県と8の政令指定都市を正会員として、都道府県政令指定都市育成会には、学校、施設、市町村単位の会がございます。個人の方はこちらにご加入いただくという仕組みでございます。ここ数年、知的障害を持つご本人たちの会のメンバーの方も重要な位置を占めており、ともに活動を進めております。会員数は現在約31万6,000人でございます。

まず、当事者団体として、育成会がこれまでどのように就業問題に取り組んできたのかということをお話しなければなりませんと思いますが、あえて申し上げれば、作業所づくりの運動のように、地域において知的障害者の就業問題が中心課題になったということは残念ながらなかったというふうに思います。「なぜか」ということでございます。それは、就業問題に対する親御さんたちの遠い記憶、近い思いというのが原しているというふうに思われます。少し昔にさかのぼりますが、養護学校教育が義務化される以前は特殊教育、養護学校教育というのは障害の軽いお方、児童生徒さんしか教育可能な人というふうにとらえませんで、重い方は入学することが許されませんでした。そうなりますと、卒業後の育成の目的というのは、卒業後は社会の役に立てる、働ける知的障害者をつくるということであったように思います。ある部分の親御さんからは、「おたくのお子さんはいいわねえ、就職なさったんだから」と就職をもってすべての問題が片づいたように対応をされる。一方、就職したご本人や親御さんにとっては、当時地域に見るべき支援もなく、ただ頑張ること、我慢することが働き続けるスキルであるかのように要請され、それは大変なご苦労であったと思いますが、このときの就職することはイコール頑張ること、我慢することであるという記憶が双方の親御さんに染みついたというふうに感じられます。

昭和54年、国において養護学校が義務化されました。その結果、育成会長年の悲願でございました、どんなに障害の重い子供たちでもようやく学校の門をくぐることができたわけであります。しかしながらその帰結として、卒業後はどうするのか、当然そういう問題が出てまいりました。その結果、各地域では障害の重い人も家庭に逆流させないということがもう緊急中心の命題になりまして、各地で作業所づくりが取り組まれたわけでございます。「育成会は障害の重い人のことばかり運動するのね」という誤解が生まれます。就職すると育成会をやめるという大変残念ながら組織的な弱点というのも出てまいりましたが、卒業後は、進路がどのような形態であれ、働くこと、施設でも働く、企業でも働く、形態がどうであれ働くということが基本になるわけであります。また、働ける知的障害者をつくるというところから、やはり熱心な学校の就職をお好みにされる先生の熱心なご指導。それから、理解ある雇用主の存在。「やっぱり働きたいよ」、「就職させたいよ」という親御さん。これは伏流水のように強くありました。その結果、義務化から4年、育成会は職業と社会参加に関するセミナーを多くの専門家、支援者の協力によって立ち上げました。以来、今日の職業自立啓発事業に至るまで、昭和62年、障害者の雇用促進法の成立。雇用率への算定。さらに平成9年には雇用率改正へとつながった流れがつくり出されてきてるというふうに考えております。

こうした変遷の中で、かつての就業の条件は、働く能力のあるということでございましたが、現在は働く意欲があること、働くことが目的なのではなく働いて自分らしい豊かな生活をつくること、実現することが目的なのだというふうに大きく変化してまいりました。障害のある本人たちは、「入所施設は嫌だ」「町で働いて普通に暮らしたいんだ」「自分らしい暮らしがしたいんだ」と主張しております。親たちには、しかしながら今もって就業させることにためらいがございます。報道されるように、職場での差別、暴力的な虐待、これはもう新聞を1カ月来る中に何件か出てまいります。職場で差別やいじめを受けるのではないか。首になったら、失敗したら行き場がない。施設は受けてくれないだろう。就職させたら親は気苦労が耐えない、こういったためらいでございます。

全日本育成会では、親たちのこうしたためらいを軽減あるいは払拭するには、本人たちの就労を支え、なお生活も支えるシステムがあって、初めて軽減ないし払拭することができるというふうに考えてございます。その意味で、各地域に育成会

が主体となって就労支援の環境づくりを進めることが重要であると認識し、職業啓発、職業自立啓発事業に取り組んでいる次第でございます。

次に、職業自立啓発事業の展開でありますが、2に図を出してございます。9年度から始まりまして12年度、4年間にわたりまして、まず全日本育成会の中に就労支援専門委員会というのがございます。委員長は昨日からもう顔なじみの関先生でございます。これは4つの層に分かれておりまして、中央就労支援セミナー、これは就労支援者の養成講座となっております。次に、地域就労支援セミナー、ピアカウンセリング事業、自立啓発冊子の発行というふうになっておりますが、この中で最も重視しておりますのは、地域就労支援セミナーでございます。これは2日間にわたって行われます。毎年6カ所から7カ所の県あるいは政令指定都市で開催予定をさせていただいております。これはそこの育成会に手を挙げていただいて、そこで開催するという形でございますが、第一日目は課長以上の行政機関の責任者をそこの地域の育成会がお招きする。そして、その中には当然育成会、それから福祉施設長さん、企業主、企業主団体の方々をお招きしまして責任者会議というのを、ネットワーク会議というふうに呼んでおりますが、ここで開催をいたします。現在までに26の県及び政令指定都市で開催してございます。就労支援セミナーというのは、翌日働いているご本人の意見発表を含みまして啓発セミナーを行っておるわけでございます。

この就労支援ネットワーク会議でございますが、ここには全日本の方からこの就労支援専門委員会も出席させていただくのでございますが、大変バトルの場と言ってもいいかもしれません。と申しますのは、大変積極的に活発に、今、お話いただいた方々のように目をみはるような支援をやっていらっしゃる地域もある一方で、やはり、「うちは県民性から働くっていうのを好まないんだよ」というような大変雇用チャンスの乏しい地域もございます。そうしますと、ここで関先生が、水戸黄門のように義理も人情もわきまえるではございませんが、義理も人情もわきまえて、一体ここはどうなってるんですかと。おたくの県は障害福祉計画はどうなってるんですか。学校の先生は進路指導で何をやってるんですかというような非常に鋭い質問を投げかけられて、ぐっとここの雰囲気を一変させるわけでございます。言われれば答えなきゃならないというようなことで話が進みまして、知的障害者の就労を進めるための阻害要因、この地域では何なんだと。それを克服するにはどういう方法があるのか。じゃあ15年度からの新障害者計画の方にそれは盛り込んでいかなければならないだろう。こういったことが大変大きな眼目となって、この責任者会議はやっておるところでございます。

3番の地域就労支援セミナーの全国展開でございますが、ただいまも一部お話いたしましたが、都道府県指定都市育成会の主体的な開催でございます。ここでは、申し上げましたように、地域格差は意識格差であるというふうに談じて、それで一生懸命検討をしていただくわけでございます。地域に、そこの結果は結局、就労支援ネットワークの形成をこの会議をきっかけにしてやっていただきたいということが結論になります。

2日目の就労支援セミナーの方では、まず働いているご本人たちが大変律儀にまじめにご自分の経験をお話しになります。このことは本当に参加者の静かな感動を呼んでおります。ご本人たちには、自分がそういう発表をすることによって、大きな場で発表することによって自分たちの新しい自覚の場となっているように思います。そして、そういったことを見聞する親たちには、これまでの就業する、就職させるということについての戸惑いやためらいを答えを見出す場となっているように思います。

私はきょうのために、これまで26地域の地域就労支援セミナー、ネットワーク会議が行われたわけでございますが、去年とおととしやった県・政令指定都市の方に大変僭越でお聞きにくかったんですが、その後どうなさってるかを電話調査をさせていただきました。去年とおととしで12の県・政令指定都市が地域セミナーを開催なさったわけですが、大変積極的な反応、それからかすかな反応ということまで含めまして、プラスこれからやっぱり自分たち育成会も主体的にこれをやらなければいけないというふうにリスポンスしていただいたところが12地域のうち6ございました。

もうことしは、例えばあんなに働いてる人、本人、それから親御さん、支援者の人が集まるとは思ってもいなかったと。予想を大きく上回ったと。このままにしておいたらもったいないからやっぱりやんなきゃっていうふうにお答えいただいたところもありますし、それを開催をきっかけとしてハローワーク単位に支援ネットワークをつくって、育成会もそこに入っていくという非常に積極的に取り組まれたところまでさまざまでございましたが、とにかく12のうち6が反応あり、積極的なプラス反応ありということを私は大変大きな例ではないかというふうに思います。

一方ですね、これはその反応ありの方に出てるわけではございませんが、やはりきのう緊急プロで県別の実績が報告されました。あれをあわせてご覧いただくとよくわかるのですが、ということはわかっちゃうかわからないかわからないんですが、これはこういうお手紙をいただいたわけですが、この事業を実施した当初予想したとおり、本県では県民性と過疎の本県って残念ながら何のお役にも立てなかったと、かなり謙遜してると思うんですが、しかしながら、就労への取り組みは養護学校の進路担当教師や施設職員、そしてハローワークの熱意は他県以上に高まっておりますって、おもしろいですね。っていうお手紙をいただいたところもあるわけでございます。

最後に、時間がございませんので、ピアカウンセリングの状況はこのようでございます。ピアカウンセリングは、私は常設でございますが、地域におきましたカウンセラーの方は、そのセミナー実施県に単年度配置をなさっているわけでございます。ですが、ピアカウンセラーを置いた結果、今まで育成会の相談では補足できなかった職業、就職といったことについての相談が入ってきたというのがピアカウンセラーさんの報告ではっきりしております。そして、そこにはまさに地域性があらわれてる。例えば入所施設をつくるということが地域の課題というふうになさってきた県というのは幾つもあるわけでございますが、そういうところのピアカウンセラーさんは、やはり「本人が施設から出て働きたい。でも、施設の先生が出してくれない」というような電話相談が入るわけでございます。それから、盛んにやはり雇用チャンスの多いところでは、やはり今の時代でございます。解雇予告もなく「明日から来なくていいよ」とか、それから残業とか休日とかいきなりやられる。それから休日もないというような、そういった労働関係の相談も入っております。

最後に、ですから私どもは、このピアカウンセラーの方は各県に1名、職業ということを核に据えながら、なおかつ入ってくるのは全生活問題でございますが、そういったピアカウンセラーの配置がとても大切であるというふうに思い、機会あるごとに厚生労働省の方にそういうお話もお伝えしているところでございます。

今後の課題ということで急ぎまして入らせていただきますが、実際この事業というのは、結局親の会及び親個々の意識改革であるというふうに思うのです。これまでのシンポジウムでもお話が出てましたように、私も幾つかの地域に同席させていただきまして思いましたのは、確かに雇用チャンスの乏しい地域というのはあるわけでございます。地域によってはしいたけ栽培や果樹栽培、牧畜といったもの。それから家族就業を主体とする製造加工業などが知的障害者の主な働き場所、これは言いかえれば伝統的な働き場所といっていいかもわかりません。そういう地域もあるわけでございます。こうしたところでは、福祉の制度であるショコウヤの就労の仕方。それから作業所における福祉就労といった形態。雇用就労との境が必ずしも明確でないことがあるわけでございますが、こうした状態についても地域の就労支援ネットワークがカバーすることができたらということを切に思います。福祉的就労から企業就労まで移行するということについては、新しい雇用支援策の創設によって一貫性が出てきたというふうに思うのですが、そうした就労形態がこの流れの中にどのように位置づけられるのかというのが今後の課題と思います。大変残念ながら、この伝統的なところについては、もちろん理解ある雇用主の方のもとでということではございますが、今回雇用、就業ということについては、例えば私どもも労働諸法、労働基準法、最低賃金法及び雇用保険等の社会保険の加入を前提とした就業というふうに考えたいわけでございますが、こういった伝統的な就業形態のところではなかなかそうもいかない。

きのうからのご発表でも、何ていうんですか、業績の達成率というようなことをおっしゃってたわけですが、私個人としては、例えば賃金の問題は基準がはっきりしてればよろしいっていうふうに思うのですね。ところがそういったこともあいまいなままショコウヤ でのあれなのかなとか、いろいろ首をひねるところが多うございます。そういったことを、実態をはっきりさせるという意味でも、やはり地域の就労支援ネットワークの中でカバーしてくだされば、今はそれが一番近道なのではないかなというふうに考えております。

大変雑駁でございますが、以上でございます。

○國武氏　ありがとうございました。

それでは、続きましてちょっと足早にお願いをしたいと思っております。まず、熊本の林田さん、お願いいたします。

林田　美鈴
熊本県障害者雇用促進協会

○林田氏　熊本県障害者雇用促進協会障害者雇用コーディネーターの林田と申します。昨年、熊本の障害者職業センター主催のファーラムで、関先生の講演をお聞きしたのがご縁でこうして勉強会の機械を頂き大変うれしく思っております。どうぞよろしくお願いします。

まず、私ども「障害者雇用コーディネート事業」について説明させて頂きます。大会抄録集レジュメの方に書かせて頂きましたが、設置が熊本県（労働雇用課雇用対策室）の単独補助事業でその実施を熊本県障害者雇用促進協会に委託し、配置先が公共職業安定所（一名は協会に配置）になっております。平成4年度からこの事業がスタートし、最初は1名、次年度に2名、平成9年度から4名体制となりました。この事業が始まった背景には障害をお持ちの方が手帳を申請される数に対し、公共職業安定所でのいわゆる求職登録票の割合がほかに比べて低いという状況がありました。又、「障害をお持ちの方々の就労支援は就労だけでなく生活全般を支える様々な期間が関わっていく必要がある」ということが確認でき、そういう機関と機関、あるいは機関とご本人をつなぐ「橋渡し」の人間をつくろうということで発足に至りました。

活動内容に関しては大会抄録集レジュメの事業概要 項！～ ）に書きましたが、具体的な実践についてお伝えします。まず、一番特徴的なのは、全国的にも非常に珍しいかと思いますが、熊本県、熊本県障害者雇用促進協会、熊本労働局という3つの機関にまたがって属しているという点です。様々な機関（行政、福祉施設、医療機関、事業所等）にアプローチしやすい利点がある反面、どこかに属しているような、いないような、感覚的に根無し草的な活動と感じることもあります。そういう意味で言うとなかなか孤独な仕事です。さて先にも述べましたように、現在私は安定所の中にデスクをもらい、そこを拠点に活動しています。皆さんお仕事柄安定所に行かれることが多いと思いますが、安定所の障害者担当官との関係はいかがでしょうか・・・？実はここが私共が安定所におかれている一番のメリットだと考えております。正直に申しまして私共は安定所の方々と仲良くしていかないと非常に「居づらい」と言う事実があります。担当官とは、お互いの専門性や役割を認め合った上で協力していかなければ、利用者の方々に支援ができません。安定所の方々は大抵2年から3年で異動され、ましてや、障害をお持ちの方々と出会ったことが少なかったり障害のことや福祉のことには携わったことが全くない方が、いきなりその日から就労相談という形を取るわけですので、かなり大変なところがあって、そういう点で、私共とお互いに補い合えるということがメリットではないかと思います。又、安定所での求人や事業所、労働行政上の制度等の情報を即時手にすることができるのも安定所常駐の強みです。しかしその反面、安定所では「就労意欲があって、なおかつその能力を有する者」というのがお客様の定義としてあるようですので、そういう意味で言うと、私共の利用者の方々は、もう少し準備が要るとか、何らかの課題がある方が多いので、安定所の中でいろんな相談をじっくり落ち着いて行いにくい場合があるのも事実です。そういう場合は、自宅をお訪ねしたり、別の場所で面接を行っています。

次に大会抄録集レジュメに書きました12年度

状況ですが、これは、昨年度私の担当した県南地区での数字ですので、全体では4人おりますので、単純に言って数字的には4倍という状況になります。私が担当する地域は、3市11町12村、人口約30万人で自然に恵まれた所ではありますが、公共交通機関が非常に乏しく、事業所も多くはありません。又、熊本県自体が、福祉的にハード面、ソフト面共に「遅れている」と評されることも少なくありません。そのような状況、社会資源の乏しい中で「知恵と後は自分の身一つ」という、どこの機関もそうだと思いますが、そういう活動をされている関係機関、関係者と「つながっていく」ということが、私共にとって、利用者の方々との相談業務と同じくらい大切な仕事です。私共コーディネーターは独自の事業とか実習制度とか法的な就労支援のシステムを持っておりません。従って、他の機関、例えば安定所の制度（各種助成金、職場適応訓練、訓練校利用等・・・）障害者職業センターの制度（職業評価、準備訓練、職域等）保健所の通リハ、昨年度何度か使わせてもらったのですが、保育園、法人施設での就労の際の「措置費特別加算費」リストラされた方々が緊急に施設利用できる、いわゆる「リストラ枠」制度、ヘルパー制度、職親制度等、とにかくありとあらゆる社会資源、社会制度を利用者の方々のニーズに合わせてタイムリーかつスピーディーに各機関に対応してもらい利用できる体制、関係作りが私共コーディネーターの存在所以だと自分に言い聞かせて関係機関回りを続けております

実践における課題については、大会抄録集レジュメの最後に書かせていただきましたが、この分科会での「繋ぐ」～ネットワーカーとして～というテーマを少し考えてみたいと思います。私共コーディネーターも年々様々な行政機関から、○○連絡会議、○○協議会など呼ばれる事が多くなりました。そういうところで、即具体的に利用者の方々の支援につながるような情報交換とかは難しいと思いますが、そこに集まる人たちが「関わるべき人々」であるとお互いに表明し、各々の専門性を確認でき、なおかつネットワークを意識できる機会であるので、私共も積極的に参加しております。しかし、私共の毎日の実践の中では「○○さんの事で○○の機関と話がしたい」「○○さんの事で今すぐ対応してもらいたい」という時に、例えば電話1本で日程調整をして実践してもらえる「人間関係」「人脈作り」が非常に大事になっていますので、そういう事をかなり意識して動いております。先日も、てんかんをお持ちの男性の就労ということで、障害開示をして事業所面接同行の段階で、通院している病院のワーカーに連絡し、てんかんについての専門的な説明、あるいは、もし調子が悪くなった時はすぐに病院が対応できると伝えて欲しいと依頼しました。そしてワーカーの同行、説明を得て、事業所の不安、心配を軽減することができ、めでたく就職が決まりました。

このように、様々な機関、事業所等を回って話をして、実際に動いていく中で、お互いに何が専門なのか、個々は何をやってくれるのか等を確認して、利用者個々のニーズに見合った関係機関が、その方の情報を同じように共有することが大切だと思います。そのために、こまめに連絡したり、定着支援に出かけたときには、その時の状況を伝えるようにしております。乱暴な言い方をすれば、「利用者の方々の就労支援の土俵に関係機関をいかに乗せるか」という下心を持って、いろんな所を渡り歩いております。従って、私自身にとっては、ネットワークとかそういうシステムは、支援の中で初めて機能する、つくられる、血が通うというのが実感です。

この分科会のテーマ「紡ぐ」という言葉はとても優しく美しい響きですが、日々の自分の活動を思い返すと、穴があいている所を繕ったり、こちらの生地とあちらの生地を一生懸命縫い合わせたり・・・地域の中で、一人ごそごそうごめいているイメージなので、少し面映ゆい気分ですが、研修に参加されておられる皆さん、この分科会で発表される皆さんと同じ「ネットワーカーなのだ」という自負と自覚を持って、今後も前向きに活動していきたいと改めて思っております。

○國武氏　ありがとうございました。私自身、熊本と久留米といって本当に近いところなんですが、まさかこんな逸材がいようとは、まさかそれもうんたらかんたら協会の人なんてって、いやいや、そういうことはないです。私も関先生と同じでいろんなところと仲良くやりたいタイプなので、こ

れ以上申しませんが。

それでは次に、よろしくお願いします。

古川　直樹

兵庫県立総合リハビリテーションセンター

○古川氏　1．はじめに

私は、これまでの先生方の利用者を中心に置いたネットワーク実践論ではなく、かなり机上論かもわかりませんが、利用者中心のネットワークがより機能するために、あるいはそれが全くない地域にどうやってつくっていくのか。それはある種公的責任としてやっていかなきゃいけないだろうという視点から、県単で運営している職業能力開発施設の説明と、その施設の役割として行政を動かして模索しはじめた兵庫県の障害者雇用就業支援ネットワークという検討事業の中間報告をさせていただきます。

2．兵庫県の特徴

兵庫県は本州の両端を除けば唯一日本海側と太平洋側が面してるところです。南部に工業地帯、その他、過疎地帯や漁村があったり離島があったりということで、日本のいわば縮図のような県です。就労支援の社会資源は、姫路と加古川に障害者雇用支援センターが、神戸と伊丹に就労支援センターがあり、それぞれに非常に素晴らしい地域のネットワークがあります。ただ、横のつながりは個々人としては部分的にありますけども組織的ではありません。特に阪神間はいろんな福祉的なおもしろい取り組みをしてるんですが、労働と福祉の連携が今一歩うまくいってないという感があります。それ以上に問題なのは、南部にしか資源らしい資源がなく地域格差は非常に大きいということです。

3．兵庫県の就労支援の自慢

自慢話その①、25年も前から、いつでも誰でもどんな訓練でも受けれる職業能力開発施設を県単で運営してきたんです。これは総合リハビリテーションセンターの一画にある能力開発センターの2階にあります。1階は身体障害者更生相談所と身体障害者授産施設です。3階が障害者職業センターです。所管は障害福祉課で、運営は兵庫県社会福祉事業団がやっています。私も社会福祉事業団の職員です。県単設置運営は、多くのメリットがあります。定員がない施設です。いつでも利用できます。試験がありません、誰でも利用できます。手帳を持ってなくてもよろしいですし、障害区分もない。今でこそ一つのトレンドなんですが、それを昭和52年からやってきたっていうのが一つの自慢話ですね。二重措置になりませんので、福祉施設に在籍しながら、この施設で職能訓練を受けるとか、養護学校の在校生の利用とか、病院に入院している、例えば精神病院に入院しながら通ってきておられる方もいらっしゃいます。ここでは、特定の科目の訓練をするわけではなくて、その人のやりたいこと、あるいはその人の課題を解決するための訓練をやっています。利用の申込は、本人からすることもできますが、多くは職安や学校ルートです。ここでの評価は職業センターの評価と違って5日間から1カ月ぐらいかけておこないます。また、評価をするだけではなく、働く場所を見つけるまで（それは一般就労だけではなく福祉的就労も含めてですが）訓練をします。従って、この施設で訓練を受ければ在宅という進路はありません。ちなみに本年4月から10月末までで、一般就労に16人、福祉的就労に5人移行してます。平成12年度の利用者は400人ですが、そのうちの半分以上が養護学校の在校生です。県内の大半の養護学校からの利用があります。遠方の方は一時宿泊施設に泊まりながら5日間作業体験を通した職能評価して、残された教育期間でどんな目標を立てたらよいのかといった報告書を学校にお返ししています。教育分野とは開設以来こういう形で連携をとっています。

この施設が果たしている役割は、まず、いつでも誰でも受け入れ、現行法のすき間を埋めるとともに、必ずどこかで働くという方向づけをし、在宅の状態を解消しています。それから他機関の利用期間の制限等の限界をカバーするというのがあります。例えば職業センターのワークトレーニング社ですね、あれは8週間です。8週間過ぎて就職できなかったらおしまいですね。それからいろんなところに就労支援センターとか雇用支援センターとかできてきてますが、そういうのが制度化されると、一定の訓練期間が設定されますので、

それを過ぎるとまた在宅に戻らざるを得なくなります。そういう人の受け皿ですね。また、試験もしませんから、例えば能開校を受検した、不合格になった、あるいは能開校を卒業した、でも行くところがないという人が必ず出てきますので、そういう人を一手に受けているというところです。

自慢の2なんですが、兵庫労働局の自慢です。私がするのもおかしいですが、兵庫方式というのを使ってかなり精力的にやっておられます。兵庫方式と明確に何か記載されているわけじゃないんですが、職業安定所が就労支援のすべての中心にあり、ここが振り分け機関みたいな役割をしてます。働きたいという人はとにかく職安に行く。職業センターとかに行くんじゃないんですね。職安の方で、この人は就職できそうと判断したら企業へ持っていくし、訓練が必要だったら能開校とか雇用支援センターとかに持っていくと。あげくは授産施設まで持っていくわけです。ただ、この状態っていうのはいつまでももたないんですね。お客さんが少ないときはこれがもつんですが。同じ兵庫県の中の職安においても、例えば神戸の中央にある職安なんかは施設からどんどん求職者が来ますから、もうこの形態はとってません。来たら職安の担当者が福祉施設の職員に職場開拓の方法などを指導してます。そのような形に変わってきてます。

それと、最近企業の方から職安ではなく、直に私どものところとかに、求人の情報が入ってきます。例えば猫のマークの宅急便屋さんなんかは、職安がアプローチかけてたにもかかわらず私どもの方に話が来て、こちらでコーディネートしちゃったもんですから、ちょっと職安ともめたんですが、一挙に5人も就職できたとか、そんなような話が舞い込んでくるようになってきて、見直しをかけないといけないだろうなと思ってます。

4. 兵庫県の就労支援の課題と改善に向けた模索

自慢話はこれくらいにしておいて、とにかく兵庫県は広いので地域格差が極端に大きいという課題を抱えています。いくつかの地域にネットワークもあるにはあるが、それぞれがその限界も感じています。例えば労働組合との連携が言われていると思いますが、一地域が地方本部と関係は持ちにくい。かといって地区労も本部の指導の中でしか動きづらい。そういうことから、本部を取り込める広域のネットワークの必要性っていうのがあるんですね。これは労働組合本部の方からも言われております。

話は変わりますが、最近、私の所属している社会福祉事業団に対する風当たりは非常に強いものがあります。地域格差を是正する中核機能の発揮こそが県立社会福祉事業団の役割だと思ってます。それを目指して私は個人的な動きを始めました。その際の心得としては、①とにかく情報収集をすること。いろんなところへ顔を出しますと情報がいろいろ得られます。②それを得るとすぐ行動を起こすこと。③ここが大事だと思うんですが、それでトップの信頼を得ること。大阪の障害者雇用支援ネットワークにうちのトップを連れても行きました。するとそのトップはセンターの幹部会議で「兵庫県でもネットワークをつくらないかん」というようなことを言ってくれました。④それと大事なのが情報を発信するということです。これはおいしい話を独占しないということです。先ほどの猫のマークの求人なんかですね。そういうものをどんどん他の施設に提供すること。自分とこだけに取り込まないというようなことですね。⑤それから経営者団体の会合に積極的に参加すること。例えば中小企業家同友会の会合に参加すると、ホテルのパーティーなんかの壇上に上げて紹介してくれるんですね。それで2千人ぐらい来ている企業の方と名刺交換できるとかそんなことがあります。その後、私の動きを認めて下さったセンターのトップと一緒に労働省や日経連とかいろんなところへ行かせてもらい組織的な動きにしたうえで行政へアタックをかけていきました。同友会や連合と交流会をしたり、連合の人を連れていって経営者協会で緊急安定雇用プロジェクトを一緒にやりましょうと連携を呼びかけたり、突き進んできました。それで兵庫県障害者雇用支援ネットワーク構築に向けて、12年4月に準備会を雇用支援センター、職業センターはじめ6つの機関で開催しました。ここでは①個別の支援ネットワークのないところをどう育成するのか。それから共通的に抱えている課題をどう解決するのかということをテーマとしたネットワークをつくっていくこと。②いろんな関係団体を巻き込んで総合

連携に向けた結成機能の発揮をする役割を果たすこと。③政策提言をやっていくこと。④離職による在宅生活の解消をすすめること。⑤地域差の是正をしようということを目的としました。そして5月に第1回目の会合を開催しました。一施設が呼びかけた割には経営者協会、連合兵庫、労働局はじめ25機関33人も集まってくれました。ところが先ほどのような話を具体的にしはじめると、それぞれの思惑があって意見集約ができませんでした。それで一施設の取り組みから行政のテーブルに乗せる方向で軌道修正し、県の障害者の雇用対策を担当する産業労働部仕事対策課の平成13年度新規事業につなぎました。

5．兵庫県障害者雇用・就業支援ネットワーク

何で今さら行政なのかということなんですが、午前中の依田さんの話でもありましたように、地方労働局ができて、雇用対策法に今までは国の条項しかなかったのが、地方公共団体の役割っていうのが初めて打ち出される中で、都道府県は、雇用は国の責任だと言えなくなりました。ところが、今まで県の中で障害者の雇用のことをやってた職業安定課っていうのはみんな労働局に行ってしまいましたので残った県の労働部は何をしていいかよくわからない状態です。でも、何かしなきゃいけない。そうすると、私みたいな動きをしてきたのが、ちょうどそのおいしいえさみたいなもんでパッと食いついてくれるわけです。だからこの検討委員のメンバーも私の方に誰がよいか聞いてきたんで、この人、この人がいいでしょうっていうことで、私が最初に呼びかけたのと同じような人たちになってます。行政の方は、障害福祉課と仕事対策課が出ています。県庁のエレベーターホールを挟んで同じ階に両課ともあるんですが、私らが訪ねて行っていろいろ話して、初めてお互いが同じ階にあったということを知った、初めて課長同士が名刺交換したというような状態で、私のような者でも結節機能を果たせたなと、個人的には満足したことを覚えています。この検討会での結論はまだ出ていませんが、一つの方向性として①県域のネットワークとそれとリンクする形で障害福祉保健県域10カ所に地域ネットワークをつくる。②事務局を私が属している総合リハビリテーションセンターが担う。これはなぜかと言ったら、医療とか健康とか工学とかさまざまな支援をできる、いわゆる総合施設だからです。地域で職業生活を支えるときに様々な困難が出てきますが、この機能をうまくコーディネートして、例えば医療の問題なんか非常に大きいです。ちゃんとみてくれる医者が少ないとか、授産施設に入っているがだんだん身体機能が低下してきて意欲も喪失してきたとか。そういうときにうちの病院へ来てですね、医者の診断を受けてもらって、体育館で健康維持のプログラムをつくり指導するような活動をやっております。そういう形で地域でここの機能っていうのをうまく使えるようにしたいと思います。ただ、それだけではだめなんで、要するに何をするかっていうのは事業がなければ成り立ちません。幸い検討委員会の中に企業の方が2社入っておられますので、その人たちが強く意見を言っていただいてるのが職場実習です。いつでも誰でもどこでもできる職場実習のシステムを各地域につくり出していくことをネットワークの柱にしようと考えています。それに、職業センターとの連携の中でジョブコーチ制度をどうかませていけるかを検討しています。以上まだ検討途中ですのでどうなるかわかりませんが、今の兵庫県の現状を報告させていただきました。

○國武氏　ありがとうございました。何か古川さんはまだあきらめてないらしいというように私はちょっと感じて、それも楽しいかなと思いました。

最後になりましたが、お待たせいたしました。川崎市の大山さん、お願いいたします。

大山　　勉
川崎市リハビリ医療センター

○大山氏　最初に、私の勤務する川崎市リハビリテーション医療センター（以下リハセンター）の就労支援の方法を紹介して、次に本題の連携とネットワーク、それから機関の専門性といったことを紹介したいと思います。

私の勤務するリハセンターは、1971年、ちょうど30年前に我が国初の精神科リハビリテーションセンターとして開設されました。医療、住居、就労を3つの大きな柱としてプログラムを提供し

てきました。具体的には、精神科デイケアの通所のプログラム，入所の部門として精神科の病棟、援護寮があり，そして私の所属する就労支援の部門と、重装備なリハビリテーションセンターということができます。

開設以来、精神障害者の就労支援に積極的に取り組んでおりまして、主に通所のプログラムであります精神科デイケアに続く、施設外作業訓練、就労ゼミ，保護就労といった利用者の段階に応じたプログラムを提供してきました。

最初に紹介するのは、施設外作業訓練というプログラムですが、今、ほかの施設では集団アルバイトと呼んでいるところもあります。これには3つの特徴があります。一つは、賃金をもらいながら体験就労ができると。二つ目は、期間限定、例えば2週間とか3週間程度の期間限定型の集中プログラムであるということですね。三つ目は、複数のメンバーで働き、職員も必ず同伴してジョブコーチをしながら実施するということです。実際の職場で仲間や職員と一緒に仕事をしてみて、自分がどれぐらいできるのかということを確かめる場となります。これまでの職業評価といいますと、一方的に職員が評価をしてしまって、欠点探しという面もありましたが、このプログラムのは、自分でやってみてどうだったのかとの自己評価を大切にし，職員と利用者が評価の突き合わせをして、どういった仕事が向いているのであろうかなど，現実に合った仕事探しをする材料とすることができます。今朝の基調講演をされた依田さんの話によりますと、施設外授産が厚生労働省で今年度予算化されていると聞きましたが、川崎のセンターでは30年前からやっています。そういったことは効果があるんだということを，私たちは早い時期からもっと強く提言しなくてはいけなかったんだと，反省しています。次に就労ゼミというプログラムを施設外作業訓練に続きやっています。リハセンターの開設後、数年たってスタートしました。履歴書の書き方、例えばブランクが長い方が履歴書をどう書くかっていうのは精神障害の方にとって大きな問題ですよね。話し合いをしながら，実際に履歴書を書き上げてみるとか、職業安定所に実際に訪れて利用の仕方を覚えます。企業の人にきてもらい，職場でどんなことが要求されて求められているのかの話してもらったりもしています。

次に保護就労のプログラムですが、利用者は職場に障害を開示し、センター職員が本人と職場に支援するという方法でやっています。その人の障害の特性や、長所など事前に話しています。仕事を長く続けることを考えると、こんな不利な点もありますが困ったときはこちらが援助するということを最初にお伝えしています。職場の方へも必要なときにはいつでも支援ができるという関係にしています。

私たちの支援は就労を継続することに力点を置いますが、精神障害の方の場合、特に初期の緊張が高い方が多いですね。実力はあるのに主観的な障害の部分で、自分はだめだと思ってしまって自分で身を引いてしまうことが、勤務を始めて1カ月ぐらいまではしばしばみられますので、職員が同伴し働くなど初期の段階にはかなり濃厚なケアをしています。その後は次第に支援を減していくのですが、またちょっと危ないなっていう信号があったときには、集中的に介入するっていうことをしています。

就労継続の調査をしたら、1年以上続いた人が半数以上いました。10年以上就労を継続した方も大勢いました。障害の重い方も継続した支援があれば、仕事はかなり長期で続けられる方が多いということがわかりました。

次に、ネットワークとか連携についてお話したいと思います。30年前にリハセンターができたときには、地域の資源が作業所や病院のデイケアだとかがほとんどない時代でした。先ほど紹介したように、重装備なリハビリセンターであったっていうこともあり、病院を退院されたあとのケアは、ほとんど施設中で完結した型でなされていたという実態がありました。

リハセンター開設後十数年たったころから、各地域に作業所やグループホームなどができ始め、病院には精神科のデイケアが開設され、地域でリハビリテーションを行うということが可能となる資源も増え、リハビリセンターの中で施設型ではなく、本人のニーズに応じた地域型のリハビリセンターに変えていこう、という話し合いを数年前から始めまして、就労支援の対象をこれまでのリハビリセンターの利用者だけでなく，市内の精神

障害の方ならだれでも利用できるということに変更しました。今年から試行を始めたところです。これまで施設内完結型でやっているときには連携をしなくても施設内で全部できたのですが、今後は連携をきちんとしていかないと結局利用者のためにならないということがありまして、連携の観点を強く持つようになりました。

連携を三つのレベルで考えてみました。1つは，就労支援の対象となる精神障害の方が日ごろ利用している地域作業所や病院デイケアとの連携です。2つ目が，就労支援機関同士の連携とネットワーク，そして3つ目としては、事業主との連携です。作業所や病院デイケアとの連携について。就労支援の依頼があっても，本人の状況を面接やテストの結果からだけで知るということは、限界があると思います。実際どんなところで生活をしているのかを、全体的に理解して初めてその人を支援していくことができるのだと思います。川崎の例では，作業所や病院のデイケアに出向き、そこで職員同士のつながりができることから、「就労希望している人がいるんだけど」と話が始まり、今までセンターの中だけで行われていた施設外作業訓練や就労ゼミのプログラムに、作業所や病院のデイケアの方が利用するというような形になってきて、一つの大きなパイプが地域の施設との間で，作られてきたと思っています。こうした連携ができてくると，足りない資源については作っていこうという動きも始まります。川崎の北部の地域には施設外作業訓練の場や保護就労の場がなかったものですから、「おためしプロジェクト」なるものを立ち上げて場を確保して就労体験場面を3カ月間施行したりしてみたこともありました。この連携から，各施設が連携して川崎市の行政担当部門に対して、新しい施設の設立を要望する働きかけができるのではないかと思っているところです。

次は、就労援助機関同士の連携です。これまでリハセンターでは、あまり他の施設と連携して就労支援をしたことはありませんでした。十数年前に私がデイケアの職員であったときに、神奈川デイケア連絡会を発足させることに携わったのですが、連絡会ができて良かったと思うのは、一つの施設の中だけで悩んでいたり解決できないことがあったとき、そのことを連絡会で話題にするうちに、早めの解決ができるようになったことです。連携を通じてお互いがレベルアップするわけです。就労支援についても、昨年から神奈川の精神障害者の就労支援機関が連絡会を作りました。私のセンターでは，企業開拓がこの1年、2年滞っていてうまくいってなかったのですが、神奈川のほかの施設から、こういうふうにやってみたらとかいろんなアドバイスを受けたりして、その後連続して開拓できた、そんなこともありました。今の連絡会はあまりフォーマルな感じではなく比較的本音で話せる場なのですが、やはり業務の一環という制約もあり、その中の有志で土曜日とか日曜日に自由な勉強会をやろうという話になり、プライベートの方の勉強会もスタートしました。インフォーマルの良い点は、時間をたっぷりかけて何でも話せるということ、自由にいろんな人が呼べるっていうことです。さらに意義深いことがやれると感じています。

3つ目の事業主との連携です。先程の発表を聞いていて、私たちのセンターで一番欠けていると感じました。日常的に職場訪問をしているので，何かあったらすぐに介入できるという，個別の信頼関係のパイプは作っていますが，経営者の団体だとか商店街などと組織的な連携がつくれるっていうことが大切だなと感じました。今後の課題にしたいと思います。

追加となりますが、実践の現場と研究の連携を考えてみたいと思います。これまで私はそこには大きな隔たりがあるのではないかと、感じていました。しかし利用者のためにより良いものを提供するという視点にお互いに立つと、これまでの実践をきちんと評価し，新しいものを計画していくには，やっぱり実践者だけで研究するには限界があります。まして研究者だけでは，できるはずもないと思います。研究者に失礼かもしれませんが・・・実践と研究がうまく組むことで，良いシステム作りはやっていけるのではないかと，少し希望を持ち始めているところです。

各機関で考え方やアプローチも違うので、その温度差が嫌だなと思うときもありましたが、考え方やアプローチが違うというのは、利用者にとってそれだけ選択肢があるということでもあると考えますと、これらがうまくスクラムを組めばいい

んだという、そんなふうに思えるようになり、そのスクラムが大切なのだと感じています。

まとめとなりますが、連携の始めはお互いに人と人であると思います。機関の連携と言ってもそれを担うのは人なのですから、お互いをよく知ること、相手機関の機能をよく知ることで、人と人との信頼関係を基本としたパイプを作ることが大切だと思います。専門機関は、だれを対象にしているか、どの段階を担っているか、それにより方法論も規定されているという面があり、支援とかケアがどうしても，行政で言えば縦割り、支援でも縦割りになってしまという欠点があります。専門機関の従事者として大切なことは、本来持っている機関の職務をきちんと果たすということに加え、利用者を中心にした立場に立ち、利用者に必要な支援とケアが包括性であるかどうか、連続性を持っているか、その２つの視点をしっかりと持ち、足りない分は築き上げた強力な連携とネットワークを用いて、ケアの溝に落ちることのない，トータルなケアをしていくことではないかと考えています。

以上です。ありがとうございました。

○國武氏　長時間、会場の皆様も、そしてシンポジストの先生方も本当にありがとうございました。

今までお聞きしていただいてですね、非常にやはりそれぞれがっていうのを皆さん感じられたんじゃないかなと思います。私も昨日からのこの総合リハ大会に出席をさせていただいて、今朝がたの皆さんのお話しとか聞かせていただいてですね、すごいなとは思うんだけれども、じゃあうちでできるのかなというのを考えると、いろいろやっぱり条件も違うし土地柄も違うしっていうところが絶対出てくると思うんですね。それで、じゃあ私たちは今日は何を持って帰るんだろうか、地元に何を持って帰るんでしょうかっていうのを思ったときに、やっぱり私はちょっと原点に帰りたいなというのを思ったんですね。きょうは特に、そうですね、北山さん、それから菅さん、大槻さん、みんな言うてはったのかなと思ったんですけど、「人だ」っていうのを何か叫んではったような気はするんですけども、ここでね、じゃあちょっとこの点に返って皆さんにもう一回、シンポジストの先生に質問をして、まずこの会場の私たちは、多分私が期待するところにおける皆さんそれぞれがですね、地域に帰って、ちょっとネットワークをやってみようかなと思ってたりとか、動かしてみようかなと思ってたりとか、必要かなって思ってるんだけれども、じゃあそのネットワークをつくる人をどう発見するのかとか、どうやるのかとか、またどう育てるのかとか、あとは自分がなると腹を決めるのかどうかとか、多分そこら辺で一番何か悩みが深くなるんじゃないかなっていうのを思います。この点についてちょっとお一人ずつですね、一言、これだっていうような決めを言っていただきたいなと思うんですけれども、もう一度言いますが、ネットワークを動かす人、その必要を感じる人、それになるポイントみたいなものは一体何なんでしょうか、ということでよろしいでしょうか。お一言ずつ。それから、まず逆からいかせていただこうかと思いますので、大山さん、よろしいでしょうか。

○大山氏　最初に、利用者が必要としているプログラム、資源は何なのかとか。この人は何が必要なのかを理解するということが最初にあると思います。本当に必要としていることは今何なのかを幅広い見地から理解すると、自分の機関だけでは応えきれないことがたくさんあるわけです。そこで連携が必要と言うことになります。すでにパイプができていれば良いのですが、ない場合は働きかけをしてパイプを作っていくことが必要となります。利用者の立場に立ち、自分のできる部分的な援助だけではなく、包括的で連続性のある支援をしたいと考えることができること、そういう姿勢を持つことができる人であれば、いつでもパイプは作られるのではないかと思います。そのパイプが自然にネットワークになっていくのではないかと考えています。

○國武氏　ありがとうございました。

続いて、古川さん、いかがでしょうか。

○古川氏　多分私が「人」という意味では一番縁遠いところにいると思います。人だ人だと言われると確かにそうなんですが、多分ここにいらっしゃる人たちっていうのは利用者中心という思いを持っておられるんでしょうけども、往々にして思いを持てない状況、例えば施設の職員なんかをしてると、なかなかそういう思いに至らない状況

があったりします。それを個人の質の問題として片付けるのではなく、教育の問題としてどう状況整備をしていくのかが問われなければならないと思います。また、私どもの施設なんかでも、その中で職能評価とか訓練だけやっていたら、今、何が求められているかわからなかったりします。それが、職場実習先を探すということで企業の方々と出来るだけ多く接する機会を与えるとか、自分たちの世界と違う人たちと接することによって見えてくるところがあります。昨日からの話題の中でも、企業側からはとにかくある種の職業能力の高まりっていうのを求められてるわけですね。そういうことで、どういうことを実際の企業なり地域なりが求めてるのかということを、その支援する方が感じ取らないと、本当の意味での利用者の方に立てないんだろうなとは思うんです。だから、そういう機会をどれだけ持てるのか、あるいはそういう機会をどれだけ無理やりにでも施設側あるいは管理職なりがつくり出していくのかという視点が重要かと思います。そこにおいて初めて人が育っていくのかなとは思います。

○司会者　難しい問題ですもんね。ありがとうございます。

林田さんはいかがですか。

○林田氏　人を育てるとかそういうおこがましいところで考えられないんですけど、自分がやってて、この間もそうだったんですけれども、ある利用者の方が通勤寮の入寮の手続きのためにある村に行ってその担当者は４月から代わってた方だったので挨拶に行きがてら同行したときに、その方が「通勤寮って何ですか」っていうところから始まって、そういうその窓口の方とどうつながっていくかっていうのはもの凄く、本当を言うと難儀なことですが、めげすに共感するっていう作業を繰り返すことでしかお互いを認め合えないと思うので、そういうことを根気よくやっていくことが必要だと思います。

それともう一つは、関係機関の方に障害をお持ちの利用者の方々が就職していく可能性、力を持っているんだというのを私たちが伝え続ける。社会情勢的にも地域的にもきびしいところでもやっぱり就職して自立生活を送っていらっしゃる方がいるんだっていう、その利用者の方々の可能性を自分が信じて伝えていくっていうことが就労支援にかかわる者として大切なんじゃないかと感じています。

○國武氏　ありがとうございました。

清水さん、育成会のね、お母さんたちはね、一番ご本人に対して向き合ってきたと思うんです。なのに何であんなご報告のような前段だったのかっていうところとか、私はすごく興味があって、向き合えてるだけじゃどうもだめらしいというのは何かとっても清水さんが言っていただいたような気がしたんですけども。

○清水氏　私は、やはり知的障害をお持ちのご本人にとってはね、ネットワークの重要性はもちろんそういうことなんですが、実際は本当に寄り添ってくださる方がいるっていうふうに思うんですね。それが、だからネットワークの中に包み込まれてる方であれば、これはもう最高ということになるわけですが、私どもの当事者団体として考えますとね、今、国竹さんがご指摘のように、就労問題っていうのはやはり本気で信じられないというところがあるわけですね。皆さん本当にすばらしい、今時点の新しい試みをお話しくださって、すごいことになってるんだって私も思いましたが、実際には障害が重くでも就業できるっていう話はね、本当かなっていうふうに７分、８分ぐらいやっぱり疑わざるを得ないというところがあると思います。ですから、そういうことも含めて、就労の環境が大きく変わっているというところの事実認識を含めて、当事者団体としては意識改革をやっぱり積極的に進めなければいけないというふうに思いました。

一方ここにいらっしゃる支援者の方々にお願いしたいのは、そのようにこれまで育成会というのは就業ということに大変弱い体質というか、あったわけですけれども、そういうことをあきらめずにですね、地域の育成会に就労について、ネットワークも含めてですね、フレンドリーなパートナーとしていつもいつも呼びかけていただきたい。育成会っていうと何か地域の方、特に行政機関の方とみんな腰が引けちゃうような、「ああ、さようでございますか」みたいなそういう儀礼的な対応をなさることも間々あるわけですが、本当にフレンドリーなパートナーとして地域の中の一つのそう

いう布を織る際の一本の糸の中に加えていただいて、あきらめずに働きかけていただきたいというのがお願いでございます。動いていれば一輪車でも倒れないわけでございまして、やがては皆さんとご一緒の方向によい効果を上げることができると。団体としては積極的に意識改革を進めていくという決意を新たにまたさせていただきました。

ありがとうございます。

○國武氏　ありがとうございました。

それでは、続きまして大槻さん。パテを埋める人、次どうやってつくるのかなっていうところとかあると思うんですけど。

○大槻氏　質問が変わりましたね。

○國武氏　いやいや、同じです。パテ埋めるような嫌な作業をね、でもそれをしてもらおうとしたという。

○大槻氏　そうですよね。結局そうして人ではないかって言われることがあるので、それをシステムに構築しようっていう話は広げていくのだけれども、本当にでは書いてありますよね。國武さんも「匠」って書いてありますよね。本当にそんな、ちょっと昔言われていた職人技みたいな通勤寮の職員がいるから、あそこがうまくいくのだとか、そういった話がずっと出ていて、私はそれではないってずっと言い続けているのだけれども、じゃあやっぱり違うのではないか、やっぱり違うと思うんですよね。でもですよ、私ら信楽にいても、滋賀県にいても、初めはそうだったのが変わってきたというのは、やっぱり前の人の意見のおかげなんですよね。そこでするか、しないかというような技法はちょっとありますけれども。

生活支援ワーカーをしていたときに、どことは言いませんけれども、ある県の通勤寮、全然そういった働きかけがなかった。ワーカーさんも生活支援ワーカーもいるのだけれども、全然そういった活動をしようとしていない。だから、私は初めに、とにかく一人でも出そうとしたら、地域生活とか地域就労をさせようとしたら、それでそこに関わる、例えば住宅を見つけていくための不動産屋さんとか、隣のおっちゃんとか、飯を食べに行くおばちゃんとか、いろんな支援者はいっぱいいますよと。だから、その中からいろんなサービスを見つけてきたら、それで一つの技法になって、それをどんどん広げていきますよという話は何遍もしたのですけども、結局できなかった。しなかったのですよね。あとはするか、しないか。技法はいくらでも今こうやって情報多いので、あると思うので、あとはするか、しないか。それともう一つ言いたかったのは、これは通勤寮とは違うから大丈夫だと思うのですけれども、通勤寮の中ではもうそんなことしないでいいという施設長がいる法人がある。そういった中でそういった職員が抵抗してできるか、できないかいうと、私にも生活がありますのでなかなかできるかといわれたらわかりません。でも、その辺をするかしないかはやっぱりそういったときにこういった仲間というのは大事なのかなって思いました。菅先生がパワーポイントするって言われるので、私はくじけてこの2月間泣いていたのですけれども、夕べ崎浜先生にやり方を教えていただいて、今度はどこか機会があったらぜひパワーポイント使わせていただければと。でも、医療のこと、精神のことがわからなかったら北山先生に聞いてみたらいいとか、やっぱりその辺だと思うんですよね。私も本当にありがたい環境にあるなって思っています。それを活用するか、しないか。活用するか、しないかじゃないですね。していかねばならないですよね。わからないことを聞きに行けるところがあるっていうところが増えたのは、私は物すごくありがたいと思っています。それは次の人にも伝えていくことはできますし、本でも出そうかなって、甲賀郡内のわからないこと便りができたらね。今やったらCDROMか何かに入れて、ここを押したら出るよとかいうことできるのでしたかね。何かできるって言っていたと思います。そんなことができたらいいなって思っています。

答えになっていますか。

○國武氏　はい、十分なってると思います。ありがとうございます。

じゃあ、ちょうどいい話に方向を持ってこれたなと思って、施設から出る杭になってるでしょう、菅さん。

○菅氏

● ずっと前から「出過ぎた杭」だった。

・昭和56年頃、コロニーで最初の就労支援に携わる。

・当時の設置目的では、授産施設は就職を目指さず、更生施設が社会復帰を目指すものとされていた。
・アパートでの単身生活ということで、所長以下全職員の反対があったが、3か月の猶予期間をもらい実習に入る。
・結果的に就職となり、現在も継続しているが、この時の様々な支援内容をシステムとして構築することとなった。
・これには私が反対した。なぜなら、「人によって全部違う」と考えていたから。
・本人の意思を尊重しようとすると、「親」が高い壁になる場合も多い。
・就労支援や地域支援を進めることは、ある程度の「覚悟」をするかどうかを含んでしまうものである。組織からも浮いて嫌われることが多い。
・しかし、「税金を投入されている職に就く」ということは、「サービスとして返す」ことが求められるもの。
・まず一人を就職に向けて支援してみると見えてくるものがある。
縦割りといわれる各関係機関のエンパワーメントも必要になる。

○國武氏　ありがとうございました。

では、最後にその最たるところでですね、言っていただければいいと思いますが、冒頭に言っていただいたと思います。施設の職員が一番変わらなかったっていうそこを、じゃあどう変えていただきましたでしょうか。北山さん。

○北山氏　その前に、もう三バカで一番最後のトリで一番年寄りっていう格好なので、ちょっとあれしますけども、人と人というのは、僕とこの場合で言うと、その状況と場面でコロコロ変わります。これが正直なところです。ということは、彼らのそばにいてくれる人を僕は偉いさんでなかっても、お医者さんでなかっても、事業主でなかっても構わないと思います。これが大事なんです。

それと、僕とこの小さな町の中で40数名、50名近くの人が就労できたのは地域の支えというのかな、いわゆる町内会を通じて、町内会僕とここの人ら入れてるのだけれども、「おい、おまえら、あそこにあんな子がおるよ」って、「使えるぞ」っていう、こういう意味の目に見えないネットワークだな、そういう意味の。僕はそれが大事だと思うし、メンバーについてきつう求めているのは、言い方悪いかもわからんですけども、ママちゃんストーカーが非常に多いんです。母親の袖の下へ全部逃げ込むということで。全国の雇用センターの中でもグループホームを持ってるところは僕とこだけだと思うんです。僕とこは雇用センターがグループホームを持ってるんです。そこは就労者で僕のとこへつないで職場っていう、こういうパターンをたどっているんで、一つはそういう形を今のところやっています。

それと、その人の状況とか場面によって変わってくっていうのは、事業所は事業所で人を、僕らのいろんな格好の話の中で僕らの理解をしてもらえると。これはこれで大事やし、行政は行政の中で大事。その時々によって僕は人というのは大事だと思ってるんです。

職員の意識改革ということで、先ほど言われましたように、全部雇用センターへその当時の就労センターへ全部出向させてきました。作業等の職員であれ、生活支援のいわゆる職員であれ、それから援護労の職員であれ、グループホームの職員であれ、授産施設でも、もう片っ端から全部。ということは、こういうこともありました。僕とこのほとんどのジョブコーチ、いわゆる今まで経験された職員の人も含めてなんですが、ほとんどメンバーに教えてもらったというのが実際のところなんです。彼ら3人で行ってるので、一人前の顔をして職員行っていても、仕事そのものを職員ができないので、その彼らのメンバーの力を借りなかったらそこの事業所としてジョブということは認められんので、そういう点では一番効果的なのは、やっぱりジョブがその事業所に入ってメンバーから教えてもらい事業所から教えてもらっていることでなかったら、なかなか施設の中では僕は限界があるという思いがあるので、一番最初に染まるのが施設の職員で、外に目を向けないのも施設の職員なので、これだけは相当きつく言っているのだけれども、そういう点で言ったら、今でもそういう方式をとっています。それでなかったら、なかなか今の世の中、施設だけでは飯食べていけないし、外へ目を向けるっていうことでどんどんと。ということは、僕は今一番苦労してるの

は、法人内の調整なんです。外の事業所との掛け合いとか駆け引きとか、そんなんはあんまり事業所の開拓も含めてあまり心配はしてないです。けれども、やっぱり法人がだんだん僕とこみたいに大きくなればなるほど根回しも必要になってくるし、湯の通り方がなかなか満タンまで行き届きにくいと。施設長会議の中でどんな話で自分の話しても、なかなか末端まで下りづらいです。こういう組織上の部分というのは、これはどこでも抱えてある問題で、それを一網打尽に一派掲げてやろうと思うたら、相当覚悟をした上でなかったらできないと。僕はわざとメンバーに「この子若いけど、おまえのところにちょっと連れていくさかい頼もうか」という格好で、メンバーを主体にして、メンバーが教えてやれという格好で、どんどん職員を職場実習に出しているという、そういう形なんです。

○國武氏　ありがとうございました。

本当にね、命題ばかりで私自身、自分自身の力量がありませんので、きちんとした落とし所も皆さんに提供することはできませんでしたが、やはりやっていかなければわからないということは、もうこれだけは絶対なんです。それから障害がどうのこうのとか、重度だの軽度だの何だのって、いや、それはそれなりに問題もあるし、やりにくさもたくさんあると。これは現実であって、やっぱり本人の真正面に立ってやっていかなければ、いつかは踏み外すと思うんですね。何とか会議をすることで満足をして、何とかネットワークっていうのを仕掛けて、自分はネットワークをしてる気になってしまうと。そこに何か魔が潜むんではないかなと、私はそういうふうに思っております。

非常に役不足ではありましたが、もう一度シンポジストの皆さんに拍手をお願いいたします。ありがとうございました。

以上をもちまして、第3分科会の方、終了させていただきたいと思います。御静聴ありがとうございました。

ポスターセッション

最近のトピックス・実践・アピール

ポスターセッション

最近のトピックス・実践・アピール

コーディネーター

倉知　延章

精神障害者地域生活支援センター

○倉知氏　ただいまから、ポスターセッションを始めさせていただきます。司会をさせていただきます、久留米の精神障害者地域生活支援センターの倉知と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに、大阪市職業リハビリテーションセンターの永島さんより、全国就業支援ネットワークの活動を発表していただきます。

永島　健一

全国就業支援ネットワーク/

大阪市職業指導センター

○永島氏　就業支援ネットワークの事業内容ですけれど、ひとつは、就業支援実務者研修会の大会を開催することがあります。今回、総合リハビリテーション研究大会に協賛させていただき、ネットワークのメンバーが参加していますが、年に一度、このような大きな研究会、研修大会を開催する予定でいます。

もう1つの事業としては、情報通信を用いた就業支援に関する情報の共有があります。これについては、委託研究で作成したホームページと一緒に詳しくご説明させていただきたいと思うんですけれども、このネットワークの中で共有されるいろいろな情報をこのような研究会ですとか、あるいはホームページによって外へ発信するということも大きな就業支援ネットワークの役割ととらえております。

そして3つ目の事業に障害者の職業的自立に関する調査研究があります。これは先ほども言いましたように、日本障害者雇用促進協会の委託研究の受託があります。一つめの委託研究はことしの3月に終了し、「知的障害者を対象とした知的能力開発向上マニュアル」は完成しました。そして、現在は、「障害者の就業支援にかかるケアマネージメントと支援ネットワークの形成」というテーマで平成13年4月から平成15年3月までの研究をおこなっています。

本日の研究会ではネットワークをキーワードとして、シンポジウムで非常にすばらしい実践が報告されていましたけれども、そのようなネットワークについて、就業を支援するという視点から研究調査をおこなっています。この研究のポイントは、就業支援、企業で働くということをテーマにケアマネージメントのあり方を研究しているところです。

次に、就業支援ネットワークのホームページについてですが、ホームページ作成のきっかけは、日本障害者雇用促進協会の委託研究で、平成10年度から研究をすすめるプロセスで、研究に参加した各センターの研究によって非常にすばらしい研究成果、基礎調査結果が出てきましたので、これらをホームページで多くの人に公開し、情報を共有するためにホームページを作成しました。

これは私の持論ですけれども、情報は共有しないと情報にならないと思っています。もし、情報を自分たちだけで抱えていれば、その情報は単に秘密になりますので、私たちがいくら秘密を持っていても、皆さんのためにならないと思います。ですから、このようにホームページという形で、私たちのもつ情報を包み隠さず公開することは意味があると思います。

ちなみに、この研究メンバーというのは、すべ

て障害のある人と日常的に接し、指導・支援をしている人たちで、この大会も現場主義というタイトルがついているのですが、現場の人間が100％この研究をつくり上げました。

委託研究で作成したホームページをベイスにここに掲載しているホームページが就業支援ネットワークのホームページということになっていますが、まだまだ修正あるいは情報を十分を詰めていく作業は残っています。しかし、主に平成10年10月から平成13年3月までの主な研究成果については、このホームページ内で公開させていただいてます。

具体的にホームページについて説明していきますが、このホームページの図の真ん中のところに委託研究の内容と項目がありますので、ここをクリックしていただくと、各マニュアルのページに飛び、そのマニュアルの目次が出てきます。マニュアルの目次は、障害のある人たちに支援がしたい、職業訓練がしたい、でもどうしていいかわからないという人のために、支援の入り口から私たちの実践がまとめられています。そして、次に実際に会社へ就職するためにどのような支援をすればいいかということを、職場実習も含めた移行の支援として具体的に紹介しています。そして最後に、就職した後にどのようなフォローアップ、どのようにすれば働き続けることができる支援ができるのかということについて、多くのノウハウを集約した形になっています。

このホームページでは、委託研究の基礎調査でおこなわれた事例研究結果を一部掲載していますが、出張などによらないとなかなか他府県の施設の実践を知ることができない人にとって、このような研究や、あるいはホームページは、日本全国の情報を非常に身近に手に入れることができるツールになると思います。

これからはどこに住んでいても同じレベルの情報が収集できる、あるいはある一局に情報が集中することがなく、例えば、大阪にしかない情報とか、東京にしかない情報ということがなくなり、全国津々浦々、同じレベルで情報が手に入る時代になることが望ましいと思います。その意味で、今回の私たちのホームページも全国の就業支援の実践をされている方々の少しでもお役に立つことができればと考えています。

以上で発表を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○倉知氏　どうもありがとうございました。次は、社会福祉法人桑友の武田牧子さんです。精神障害者就労支援～島根の一活動を発表していただきます。

武田　牧子
社会福祉法人　桑友

○武田氏　島根の一活動報告をさせていただきます。私たちの活動拠点は、この4市町で大体30万人弱です。生活支援・就業支援含めていろいろな活動を展開しております。この時間では就労支援を中心とした作業場面を写真で紹介させていただきます。

この写真は通所授産の製パン作業です。様々な作業にスタッフもメンバーも一緒に携わっています。どちらかというと、福祉工場的で、かなり忙しい作業所というか通所授産です。いろんな作業がありますので、それぞれ自分が得意とする作業を行っていただくというふうにしております。大体生産量は、1日当たり小麦粉にして80キロから100キロです。製菓・製パンの売上は、通所授産、収益事業、第一作業所全体で年間売上高が約6,000万ぐらいです。製パン室はたくさんの人の中で作業しますので、大勢の中では苦手の方が2階の作業室で商品のラベル作業をします。

この写真は、子供会とか養護学校とか婦人会、老人会などのパン作り教室の場面です。作業所時代から、パンづくり教室、クッキーづくり教室を、年間約1,000人の方たちがこちらに来て、実際にメンバーとスタッフと一緒になってやります。地域生活に視点を当てたとき地域の方たちと交流を持つ必要性を感じ、始まった活動です。

この写真は、13年前に始まった作業所活動で、もともとここでパンとかクッキー、あるいは右下の喫茶店でお好み焼きを作っていました。3人のメンバーと始めてすぐに20人、30人と利用者が作業所を使われるようになりまして、現在の活動につながり、今は全体で約100人の利用者とス

タッフ30名位で私たちの活動を展開してます。

こちらは第2作業所で、当初、就労支援ということが、私たちの一番のテーマだったのですが、やはり集まって来る方の中に陰性症状の強い方たちもたくさんいらっしゃるし、閉じこもりの強い方もいて、なかなか第1作業所だけでは対応できなくなり、機能分化を図った作業所です。9,500人というすごく小さな町ですが、町中にあったらいいねという願いが叶い、駅から歩いて二、三分という場所にある作業所です。当初は作業は一切してなかったのですが、そのうちに、何も作業しないのはしんどいということで、メンバーの中から内職作業をすると声があがりました。作業を全くしないのもOKの作業所です。

このように日中の就労支援というところでは、3つの内部の施設があります。中間的な機能を持つ事業所として、この写真が収益事業の出雲市の駅前にありますショッピングセンターのインストアーベーカリーです。身障2名と知的の方1名の雇用事業所です。精神障害の方は、通リハとか、実習とかいろんな使い方をしています。前にお店があって、後ろが作業室です。

この写真は、去年オープンしたレストランです。支援センターは、駅には近いのですが街のはずれにあり、3年の実践総括をしたときに、やはり十分支援センターの機能果たしきれてないという結果となり、支援センターとしての機能を充実させていこうということで開設しました。レストランの左横に2階があり、その2階で支援センターのサテライトをしています。レストラン部での活動もあります。この写真がその店内ですけども、非常に明るい店内です。店長は素敵な創作自然料理を作ります。サテライト機能としては、町中にある気軽に相談できる窓口です。レストランの営業は3時までで、3時からは店を閉めて中では町の老人給食の委託を受けてこの写真の作業を利用者と一緒にやっています。配食の方は、JAの配食ボランティアさんと一緒にやっております。

この写真は、道の駅湯の川で株式会社です。もともとこの地元で私たちは特産振興会というグループの一員だったのですが、そのグループが母体となり株式会社としてこの道の駅の運営をすることになりました。雇用事業所、通リハ事業所やアルバイト先や実習場所として活用しています。清掃委託に関しては、より就労というところに近づけるために、清掃会社に作業評価や工賃の判断をしてもらっています。スタッフはジョブコーチの役割を担っています。この写真は、アルバイトの皿洗いをしているところです。時給750円ですので、利用者は人気があると同時に、最初はすごく躊躇していたのが、やったらできた。「でも750円稼ぐってすごくしんどいね。でも2時間ならやれるかな」となり、今8名ぐらい登録し、自信をつけた2名の就職が決まりました。この写真は第2作業所が受託している花壇管理の仕事です。

その他にいろいろ地元のいろいろなことにかかわっていって、地域にかかわりながら、仕事を見つけてくるというようなこともやっております。

この図は、平成12年度の利用者実績です。年齢別では最近20代、30代の利用者が増えております。病名別の構成比のところは、分裂病だけではなくて、その周辺にある分裂病圏の人も含まれています。

このエコマップは、私たちが実際に支援している1次圏、2次圏を現したものでが、さまざまな内部資源、あるいは中間機能、外部の事業所等を使いながら、雇用支援と地域生活支援の2つを組み合わせて、初めて就労に結びついていくと思っています。

この表は左上の表が、昭和63年にあった作業所とその周辺の機関です。松江市、出雲市、平田市、宍道町、斐川町というところで、公的機関は整っておりましたが、しかし制度は整わず、私たちも活動始めたばかりで、地域の人のつながりもなくて悪戦苦闘6年ぐらいは続いた時代です。

右下の図は、平成6年に法人化した後、それまで蓄えてたものが少しずつ実現化し、民間資源が、一つずつ増え結果この図のようにたくさんの資源が地域の中に点在していることを示しています。公的機関の変化は全くありません。こうして地域のさまざまな資源が増え、地元の方たちとのかかわりが増え、内部機能と中間機能はできた。外部機能も少しずつ膨れていった。障害者職業センターとか、保健所、ハローワークとかのつながりも、もう既にある。ここをもっと機能を強化するために、単に就労支援部門ではなくて、就労支援

センターとしてきちんと確立していこうと動き始めました。

就労支援センター準備室を開設するために、去年と今年、利用者のニーズ調査というのをしました。関心のある方は後で見ていただければと思います。その結果は、やはり就労したいという方の声が13年前と全然変わっていませんでした。でも、ここ数年間は地域に住居の確保など箱もの作りが優先し、どうしても決まったスタッフの中で彼らのニーズの就労支援に応えていけなかった。今は、地域生活支援のところは、ほぼできた。この利用者のニーズ調査の結果をもとに就労支援を再構築しようと、就労支援に再び力を入れ始めて、就労に向けての意識が非常に高まってきているなということも感じております。

現在の活動は、ほとんど20代の若いスタッフが支えていますが、時間が来ましたので、後でポスターの方でまた詳しく説明させていただきたいと思います。

○倉知氏　ありがとうございます。次は、名古屋職業開拓校、斉藤さんです。一番新しい障害者職業能力開発施設、名古屋職業開拓校の概要について報告をお願いいたします。

斎藤　縣三
なごや職業開拓校

○斉藤氏　名古屋職業開拓校の斉藤と申します。

これはポスターセッションだということでお話を伺ってたんで、ポスターセッションというのは何かと私よくわからなかったんです。ここへ来てビジュアル的にどうにこうのというふうに書いてありますので、そういう意味で全然、私ども全く画面に映すものありませんし、私の顔を見ていただくしかないかな。ポスターの方は写真だけですので、ぱっと見てもらえれば一遍で終わりますから。それだけでは、申しわけありませんので、一応チラシとパンフレット持って来てますので、せめてこれはビジュアルの変わりに。

お配りしましたのは、開拓校のパンフレットと、それからそこでやってますうどん屋の宣伝チラシですので、大したものじゃありませんけども。あそこに掲示してますのも作業の風景とか、うどん屋の風景とかそういったところの写真だと思います。思いますというのは、私、まだ見てないものですから、わからないだけなんですけど。

それとお手元に配った資料では、開拓校の説明が一応、簡単に書いてあります。さらっと読んでもらえば済むだけの文章ですので。ちょっときょうは限られた時間ですが、お話したいのは、設立に至るいろいろな経過と、それから私どもが何をしたいのかといったことを少し簡単にお話をしたいなと思います。

私どもは、この開拓校、今一番新しいというふうにおっしゃっていただいたんですが、ことしの4月にオープンしまして、ここ数年、全然、能力開発訓練施設というのはできていなかったわけです。その前、四、五年前でしたか、数カ所できましたけれども。その前もまた、数年全然できてないということで、・・でもう忘れかけられている施設といいますか、一昨日、この先ほど永島さん、ご紹介ありました就業支援ネットワークの会合がありまして、そこで労働省の方がお見えになっていたんですけれども、その方のお話の中にも能開施設という言葉は一言も出てきませんでして、それどころか施設設置型の雇用支援センターというのも、既に過去の遺物かのごとくのように語られておりまして、もうそうなりますと、これは歴史的な遺物になってしまうのかなという話だけ聞いておりまして、そんな気がしたんですけれども。

私どもでもことしから始めまして、決してそんなことではだめだというふうに思っておりますし、そこで私どもが、この名古屋職業開拓校にどんな思いをかけるかということなんですけれども。

一般的に雇用支援センターにしましても、能開施設にしましても、企業と学校との架け橋という役割はひとつにあるだろうと思うんですけれども。単にその間をつなぐということであるならば、雇用支援センターもそうであるし、その他、いろんな就業支援機関というものもそうであるし、一体何が違うのかということになってしまって、過去の遺物と言われかねなくなりますけれども。そうじゃなくて、やはりここが学校であるということ、1年、2年という期間をかけた場であるというこ

とに、私は改めて大きな意味を満たす必要があるのではないかなと思います。

そういう意味で、単に架け橋というのではなくて、働くことと学ぶこととが融合された、そういう職業教育の場というものとして位置づけていく必要があるのではないかなというふうに思っております。

日本の教育は、障害児に対しまして、職業教育は、しっかり確立されていない、結果的に養護学校の高等部であったり、また中等部であったり、特殊学級であったり、結局、15歳とか18歳というより若い年齢で、障害者は就職をせざるを得ないんだけれども、なかなかできない現実があるかと思うんです。もっともっと障害者がゆっくり時間をかけて学び、そして仕事へつながっていくような職業教育というものが充実されるべきであろうと思います。

特にその中で培った人間関係というものは、その後に生かしていくならば、私たちの就業支援というものが、養護学校なんかですと、もうその年送り出したら、送り出したときと、せめてその1年間ぐらいは、フォローアップをするけれども、もうそれから後はもう知らないよと、毎年毎年、卒業生が出てくるわけですし、学校としての役割はそれだけだとなってしまうと思う。そうじゃなくて、職業というものをテーマにした学校として、末永い関係も結んでいけるんではないかと、思っています。

とは言え、やはり一番就職ということにどう結びつけるかということは問われて来てるわけで、職安に頼ってこれができるわけでも何でもないのは、もう皆さん重々ご承知のことでありまして、私ども自身がやはり就労支援という形で、企業との出会いをどうつくるかということは非常に問われておるわけであります。

そこでは、雇用支援センターと全く同じではないかというふうに思うけれども、どんどん最近の雇用支援センターばかりが脚光を浴びる中、余りにも私は雇用支援センターが・・就職させるというところにばかり、走り過ぎているのではないかというふうにも感じられます。もっとゆっくりと障害者の人が職業というものをテーマにして育っていけるような機関が必要だし、その後の息長い人間関係というものがつくれるような、そういう場をつくっていきたいなと。

そこでまた、働くことと学ぶことの融合ということで、私どもの名古屋職業開拓校では、今回の集会のテーマでもあります現場主義という言葉が書かれてますけれども、まさに企業現場そのものを学校に取り込んでいこうということも、1つの大きなテーマとなっておりまして、お配りしましたチラシやそこの写真等、1階はのりたけやうどんという、うどん屋さんにまるっきりなっておりまして、なぜのりたけやうどんなのかと言いますと、そこのすぐ隣りにノリタケカンパニーという世界的に有名な陶器の会社がございまして、そのあたりの町がノリタケという町なんですね。それを使って、やはり地域の密着したうどん屋だというイメージを出すために、のりたけやうどんなんていう名前を使っておるわけです。

あれは、会社の名前が先なの、町名が先なのどっちなの。会社が先。

私もよく知りません、ごめんなさい。最近、やっとそこへ定着したばかりで、それまでその町のこと全く知りませんでしたので、企業の名前が先かトヨタ自動車のように、町の名前そのものを豊田に変えてしまったのか、そちらちょっとよくそこら辺わかりませんけれども。

ということで、1階はまるっきりうどん屋。2階はまるっきりうどんの製造工場、いう形で、3階はちょっと学校風に教室があるというふうな建物なんですけれども。そうかといって、みんなここで働いた人がうどん屋に行けるわけはない。恐らくほとんど行ける人はないんじゃないかと。なんせうどん屋なんてどんどん寂れていく一方で、一方、讃岐うどんとか脚光浴びるうどんもあるんですけれども。そういう業界さんは人を求めていないという中で、簡単にはいかないのはわかっている。

むしろそこで、もう1つの科目で生産実務科というのがございまして、こちらは特に仕事を限定せずに、いろんな仕事の基礎を経験してもらう、覚えて行ってもらうということの中で、仕事を見つけ出し行っていただく。そういう意味では、知的障害であれ、精神障害であれ、特定の仕事に絞り込むことなくて、またこの場合、うどん店をひ

とつ中心にしながら、じっくりと職業体験を積み、自信をつけて企業に向かい合っていく、そういう場となっていけばいいなと思っております。

そこで、全然、話が変わるんですけれども、私自身がかかわっている研究会、準民間の会で、今、全国の自治体で知的障害者の雇用をどれだけやっているかという調査を行いまして、3,300自治体がありますけれども、回答は1,000以下だったんですけれども、ほぼ3分の1の回答がありまして、そこで知的障害者を都道府県、区市町村の職員として正規に雇用しているというのは、全部で8人しかいなかったんです。あとは嘱託であるとか、臨時職であるとかというのは、もう少しいるんですけども、たった8人しかいないという、これは極めてひどい数字だなというふうに思うんで、もともと労働省なんか1人も雇っていないわけですから、本家本元の労働省はそうであって、自治体も当然、少ないだろうということは十分予想されましたけれども、正規は8人だと。非常に少ない数字ですね。

その中で、一方的に企業に対して、知的障害者を雇いなさいということを言うてみても、これは非常に、虚しくなるんじゃないかという気がするんです。自ら行政が、労働省が、地方自治体が知的障害者の雇用に積極的に範を垂れてこそ、こんなふうに働けるんだよ、みんなで働ける社会をつくりましょうと呼びかけることはできるんではないかなと。私どもの機関も単に企業に働きかけるだけじゃなくて、自治体にも働きかけをしていかなければいけないというふうにも思っております。

そこで大阪市なんかは、どんどんそういう実践が進められておるようですけれども、地盤のない名古屋では、ようやく昨年、2名、2日間でしたか、名古屋市が民生局の方で実習作業を初めてやったという、そんなお寒い状態でありまして、そんなものじゃ話にならんということで、私たちの方から強く申し入れをしてるんですけれども、ことしはわずかに増えて、3人に増えたというだけの、しかも実習ですよ。こんなことでは、いつになったら雇用につながるんだということで、皆さんの先進的な事業に学びつつ、もっと本腰を入れて、私どもも名古屋市と向かい合っていかなければいけないというふうに思っております。

ここで、ちょっと経過の話に戻るんですが、先ほど申し上げたように、能開施設というのは、もうつくられなくなってきてまして、一時は労働省はもうつくらないということで、私どもが要望してもなかなかいい返事をいただけませんでした。

それからまた、そこで知的障害だけではなくて、精神障害の科目も設けたいということを申し上げましたら、これについても随分と嫌がられまして、既にきつれ川に1カ所、精神障害を対象とした能開施設があるんですけれども、残念ながらそこは能開施設としての機会はほとんど果たしておりません。

そういう意味で全国的にも、初めてということにもなってくるかと思いまして、そこら辺、能開施設という形で精神障害者の支援をやるということは、どうも労働省としてもやりたくなかったような面もありまして、非常に困難な歩みがありました。

それからまた、これは最後に名前をつけるときに、それまでの能開施設ではやはり能力開発という言葉がたいてい入っているところが多かったんですよね。私どもはそういう名前を使わずに、職業開拓校というふうにしました。これについても、この名前何とかならんかと、どこかで能力とかという言葉を入れよとかということを言われまして、こちらは非常にそれが納得できないということで、私どもは障害者の能力を開発するということよりも、社会がそれを障害者を受け入れる能力を開発するということが必要だというふうに思っております。

ところが、能力開発という言い方をすれば、当然それは個人の、障害者自身の能力というふうに向かっていくわけですので、そうじゃなくて、それを受け入れる企業の力、それを受け入れる社会の力、それを支える人たちの力、そういうものを育てる幅広い、それが職業開拓だと。そこには、当然もちろん障害者自身の力というものも入っておるわけですけれども、そういう幅広い意味合いを込めて、職業開拓校という名前にいたしました。

それで最後に一言申し上げますと、先日、イタリアからお客さんを呼びまして、これはイタリアで社会的協同組合というものが、1990年代に法律化されまして、障害者が30％以上含み働く協

同組合、これを国家や地方自治体が支援をするというシステムなんですけれども、ここでは一般企業への就労支援も一体となって取り組まれております。

そこの方をお呼びして、大阪の職業リハビリテーションセンターの方にお連れしまして、私自身はここは日本一の一般就労支援の場だということで、ぜひ見ていただきたいと思ってお連れをしたんですが、彼が最初にぽつっと漏らした質問というのは、何でここはこんなに障害者の人ばかりがいるんですかと、本当にたくさん見えたわけなんですね。彼が言うには、みんなの中で働くわけなんだから、その訓練の場というのか、そういう場においても、いろんな人の中でいるべきじゃないのというのが、彼の思いだったようで、ああ、そうかということに改めて私自身気づかされました。

日本の教育は分ける中で徹底して分けておいて、大人になってから一緒にしようなんて、こんなむしのいい話はないんです。小さいうちから一緒に共に学ぶ教育があってこそ、一緒に生きる社会ができるんであろうと。我々の就労支援もやはりそういう考え方でやるべきだろうなというふうに改めて考えております。

ありがとうございました。(拍手)

○倉知氏　どうもありがとうございました。次は、NPO 法人横浜市精神障害者地域生活支援連合会の就労援助事業について霜島さんにお願いいたします。

霜島　亜矢
横浜市精神障害者地域生活支援連合会

○霜島氏

1、障害者就労支援が効果を上げるには継続的な関わりが必要であり、職員数が手薄な作業所が担うには限界がありました。そこから市精連の就労支援活動が必要とされたのです。作業所利用者には嘗て就労していた人も多く、就労へのニーズは高いです。市精連の就労支援事業は利用者に、雇用という直接的なメリットを齎しています。なお市精連は本年 2 月に特定非営利活動法人、所謂 NPO 法人として登記致しました。

2、市精連としての就労支援の取り組みは「集団アルバイト」から始まりました。これは 1990 年から 4 年間に 7 回行われた、物流センターでの中元、歳暮商品の仕分け作業です。

この取り組みは作業所職員が 1 日当り 2 ～ 3 名同行するという援護就労の形態を取ったグループ就労の試みです。この特徴としては、見知った仲間同士で働くことができ、参加者間の力量不足を相互にカバーできる。また就労能力の評価場面で、実際の就労体験に勝るものはない、などが上げられます。

3、グループ就労の有効性を確信した私達は次の取り組みとして、市からの委託事業に注目しました。折りしも横浜市では市中心部にある市営久保山斎場の全面建て替えの最中であり、そこでの業務受託を実現すべく市に働きかけました。委託契約は 1995 年に締結に至りました。
業務内容は斎場を利用する会葬者への湯茶提供と、会葬者待合室をはじめとした場内清掃です。斎場には毎日数百人に上る会葬者がやってきますが、従業員と直接接触する場面は余りありません。会葬者が待合室に入る前に湯茶道具等をセットし、会葬者が退出して後、待合室の清掃に入るからです。こういうことから対人関係調整能力の脆弱な従業員、精神障害者ですが、にとっても適切な職場であろうと思います。

4、従業員の生活暦は様々で若く発病し殆ど就労経験のない人から、一般就労の後に発病して転職を繰り返してきた人など、いずれも病気を抱えながらの生活の途上で作業所、グループホームにきた人々です。彼らは病気によって次のような障害の特徴があります。
① 認知能力が障害され、統合的判断、処理能力が低下
② 病気自体の影響と日々の服薬により体力、持続力が不足
③被害関係思考及び感情に支配され易い
④窮状からの復元力が低下
⑤自分が窮状に陥っていること自体の表現が下手
⑥ 偏見からの不利益を受けやすい。

職員はこれらの特徴を配慮しつつ、従業員が勤務を継続できるように支援し、委託者としての横浜市と斎場利用者としての市民双方に満足行くサービス提供と、業務遂行の質の維持を心がけます。

5、この取り組みを先の集団アルバイトと比較すると、集団アルバイトが期間限定の短期的な仕事であり、職員、参加者共に日々交代するという流動的な参加であったのに対して、こちらは年間を通して長期継続する仕事であり、職員、従業員とも固定的であることが大きな違いです。両者に共通するところは一定の業務量を遂行できれば、人員配置や勤務シフト作成は、私達が決めることができます。さて先ほどのような障害特性を有する従業員が働く職場として、この職場の特徴を次のようにまとめます。
①相互補完性：従業員の能力を評価して、個々の特性に合致した作業を与えて、得手不得手を相互に補い合えるようにします。
②場の関係性：作業所という保護された空間の中では、中々見えない個々の従業員の特性が、斎場職場という具体的な環境の中で現れてきます。
作業手際の良し悪しや予期せぬ事態への対応の柔軟性、作業結果に対する自己評価の正確性など、作業所という社会一般よりも緩和され、保護された環境の中では現れにくい部分が出てきます。
事前の評価予測どおりに仕事のできる人、予想外に能力の低い人、逆に予想外にてきぱきと仕事をこなす人もいます。雇用した人が継続できるようにサポートするのが職員の役割です。
③ 深い容量：従業員のその時々の体調、病状に合わせて交代勤務の変更や延長、短縮をします。集団アルバイトと違って、期間限定ではないため、長期継続することで疲労蓄積による不調に陥ることがあります。そこを超えるために1～3ヶ月という期間、無給ではありますが、休息休暇の制度があり、休息休暇の後、職場復帰することができます。障害者が働く職場として容量を深くしています。

6、現在の従業員は数週間、数ヶ月、1～2年ほどで勤めを辞めることを繰り返してきました。または就労経験のない者もいます。それは精神障害への会社側の理解不足と、本人側の自分の障害への対処方策の不十分さの故だと思います。障害特性を理解しそれへの配慮を講じれば、精神障害者はそれなりの能力を発揮することができるのです。配慮の具体的な内容ですが、それ程特別なことではありません。
① 勤務時間、日数が過重にならないようにする。
②休息を取らせるタイミングを逃さず、休息期間を適切に設定する。
③所属作業所及び作業所を通じての医療機関との連絡をとる。
④病気を抱えながらも働ける雰囲気を持続する。

概ね以上のようなことになります。次に現状の問題点を上げます。
①病気を気にせず仲間同士の気楽さが、仕事に慣れるに連れて安易さに陥り、仕事の質が低下することが危惧される。
②休息休暇を頻繁に取ってしまい、現実には戦力外になりながら従業員としての籍はあるために、斎場での就労を希望している他のメンバーに機会を提供できなくなってしまう。
③能力体力低下をきたして、作業水準が維持できないにも関わらず、その認識がなく退職の説得に応じない。斎場職場にしがみついてしまう。
④職場としての成熟と従業員の権利意識の高まりに伴って、将来的に労働問題の摩擦が起きることが予測され、対処を迫られる。
⑤ジョブコーチとしての職員への研修がいまだ手薄である。

さて市精連は横浜市の大きな支援協力の下に、複数の就労支援事業所を運営しています。
14年1月より（正式には4月）、横浜市の北部に建設中である北部斎場に於いても同様の業務を受託できる予定です。これは規模的にも最大であり、湯茶提供、清掃だけでなく、売店と喫茶部門の経営も行います。現在その準備を鋭意進めておりますが、従業員だけでも34名を雇用する予定です。これが軌道に乗れば我が市精連は実に68名もの精神障害者の雇用主となるのです。これだけの人数の精神障害者を雇用している企業なり、事業体は他にないと思います。是非とも成功させ

たいと思います。

○倉知氏　ありがとうございました。続きまして、有限会社野菜ランド立山の代表取締役宇治さんに、障害者とともに歩むというテーマでよろしくお願いいたします。

宇治　　稔
有限会社 野菜ランドたてやま

○宇治氏

障害者と共に歩む

1．企業設立の経緯

富山県内の企業経営者で組織する「富山県中小企業家同友会」の障害者雇用問題部会員で、活動の一環として「障害者を雇用できる企業つくり」を目指して、3年がかりで業種の設定・事業計画を検討し2000年3月に㈱野菜ランド立山を設立。ハウス建設を経て同年7月より生産を開始。創業には至りましたが、資金調達の面で行政機関・金融機関の支援は一切受ける事ができず、同友会員の有志の出資で6200万円を調達しての創業でした。

2．設備概要と業務内容

敷地・約4，000

軽量鉄骨ビニールハウス1，300　・保冷庫・出荷調整室・

重油貯蔵タンク(1,000L × 4基)

ハウス内には発芽室.・育苗ベンチ60m ・定植ベンチ600m(54000株定植)

ボイラー1基・暖房用温風器2基

以上の設備において無農薬・水耕栽培でサラダほうれん草を生産・出荷(年産20万食)

3．業務設定の理由と結果

障害者が働ける下記の条件を考慮する

①ビニールハウス内での作業は、雨・風・雪の天候の影響が少ない。冬季は暖房が入り室温12度以上を保って比較的快適であり、夏季は日中室温40度を超える日がありますが、射光ネットを張り30%射光のためそれほど暑さは苦にならない。ハウス内は24m × 54m あり定植したほうれん草の緑で開放感を抱いての作業環境

②作業内容は取り扱う資材や製品には重量物がなく、危険性はきはめて少ない。現在まで事故はない。

③ハウス栽培でのほうれん草の生産は通年栽培ができ、障害者の通年安定雇用ができる。ただし、冬季は定植から収穫までの日数が26日間(夏季14日)かかり生産量が半減する為週休3日で操業

④野菜の中では、栄養価が高く安定需要があり価格も高値安定で経営として成り立つ要素が高い。特に夏季は土耕栽培でのほうれん草の生産が落ち込み高値期に水耕での栽培は収量が多く収益があがる。冬季も降雪時期には高値になりますが低温・日照不足で水耕栽培での生産も落ち込み契約出荷量を確保するのが限度で、暖房費もかかり収益も低下。

⑤無農薬での栽培であることが、サラダ用生食できる安全野菜として都市部での市場評価は高いが、富山県内での市場評価は知名度が低く、特に郡部になると売れ行きが悪いのが現状。

だだし、固定客は確実に増えています。

4．障害者雇用の現状

地元地域優先に創業時に在宅者1名・小規模作業所通所者2名を受け入れ、その後広域圏より養護学校高等部卒業生1名と、春から養護学校高等部卒業後農業高校専攻科に在籍中の研習生を含め5名の知的障害者が従事。内4名が重度判定でダブルカウントされるため障害者雇用率114%になります。

勤務時間は通勤や本人の体力に合わせ7時から9時出勤・終業は15時から16時とまちまちで、賃金は最低賃金除外申請して自給500円で通勤費含め月収6万から8万。

ハウス内での作業は男性中心で、調整出荷作業は女性中心ですが、業務内容からすると高齢者や女性・障害者に最適な業種と思います。

5．経営の現状と中期展望

初年度の収穫回数17回・820万赤字欠損で、2年目の今年は20回の収穫を予測し出荷量売上額共に前年比30%増を見込んでいますが減価償却なしの赤字が現状です。

だだし、3期には季節的契約出荷と栽培技術のレベルアップ・設備改良で黒字決算が可能だろう

と思っています。

3期目で確実に経営として成り立つことを実証できればハウスを増設し障害者雇用の拡大に繋げたいと思います。福祉法人でもNPO法人でもない一般企業が障害者雇用を目指して経営として成り立たせることの困難・苦難は感じています。

○倉知氏　ありがとうございました。次は、東京都練馬区レインボーワークの取り組みについて、

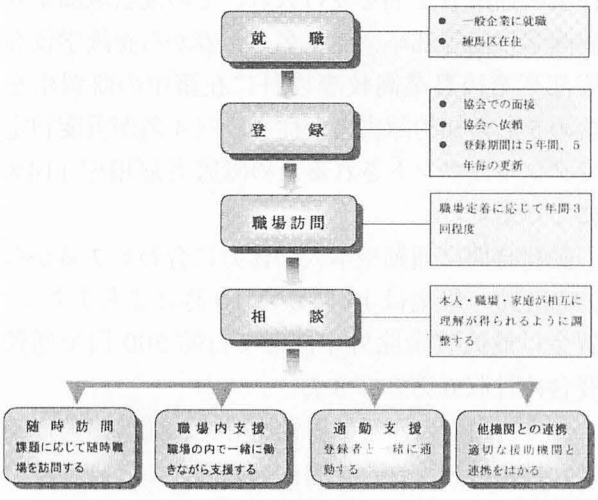
木野村なぎさ
練馬区レインボーワーク

木野村さんに報告をお願いいたします。

○木野村氏　はじめに

レインボーワークは、障害のある方の企業就労を地域が主体となって支援するために練馬区の外郭団体として設立されました。

ここでは、レインボーワークの事業のなかからアフターケア事業、就職支援事業、エンクレイブの試行的事業の3つの事業を紹介します。

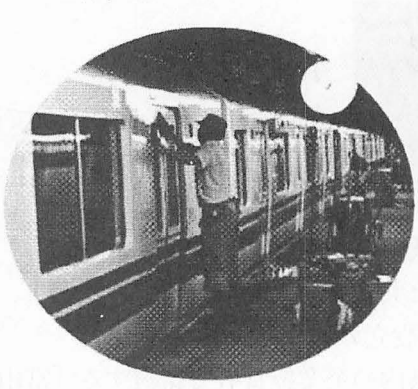


＜アフターケア事業のながれ＞

1　アフターケア事業

1）アフターケア事業の概要

この事業は養護学校などを卒業し、企業就労された方々の就職後のサポートをするものです。事業は登録制になっていて、登録されると指導員が定期的に職場を訪問します。職場訪問では働く様子を拝見し、企業の方から職場定着の課題やスキルアップ、生活に係る相談をお聞きしてきます。登録者や企業の方から相談があった場合は、内容に応じて大きく分けると次の4つの支援をします。家庭・職場との連絡調整、実務支援、通勤支援、他機関との連絡調整などです。



2）アフターケア事業の事例

ここでは事例をとおして、アフターケア事業の実際について紹介します。

私どもへは、企業からの相談が多いです。この事例も職場から「仕事が覚えられない、従業員との関係が悪い。」と相談があったものです。

企業、本人から相談があった場合は、始めに状況の確認をします。指導員は終日登録者の職場へ2～3日行き様子を拝見してきます。次に、支援内容を検討します。本人、家庭、職場の方など関係者に集まってもらい、状況を報告し一緒に支援内容を検討します。

①この事例の方が「仕事が覚えられない」原因は以下のとおりと考えました。

・作業の見通しが持てない

一日の仕事の流れが数パターンあり、混乱している。

・言語指示が理解できない

②「仕事を覚える」ために提案し、おこなったことは以下のとおりです。

・実務支援

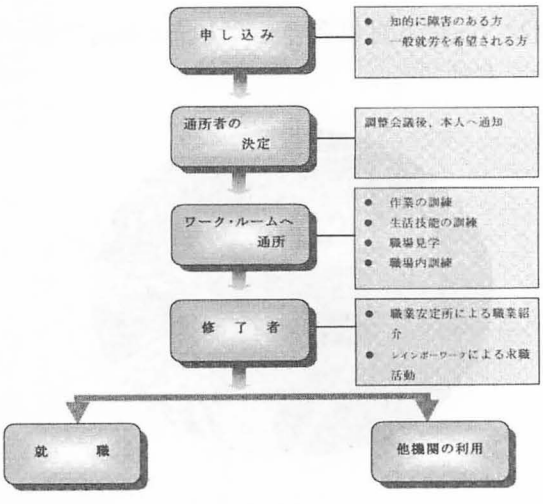
「職場の方が言語で指示したことを行動に移せる」ようになることを目標に、指導員が一つ一つの作業を教える。

・カードを作る

「自分で仕事の手順を確認する」ことを目標に、単語帳の1枚毎に作業手順を書き自分で確認できるようにする。

・チェックリストを作る
「作業の見通しをたて、自信を持つ」ことを目標に、一日の仕事のながれを表にし、朝自分で表を確認し退社時にできているところをチェックする。職場での充実は、始めに与えられた仕事ができること、チャレンジする気持ちを持つことだと思います。そのため、私どもでは企業へ仕事内容の変更をお願いすることもありますし、登録者へは転職を勧めることもあります。

3） アフターケア事業のまとめ
アフターケア事業は、障害のある方の職業生活の充実を目的に、レインボーワークが設立された当初からおこなっている事業です。
この事業は、企業、学校、福祉事務所との連携を中心におこなってきました。今後は、余暇などの生活面をサポートする関係団体との連携や開拓を課題と考えています。



＜ワーク・ルームのながれ＞

2 就職支援事業

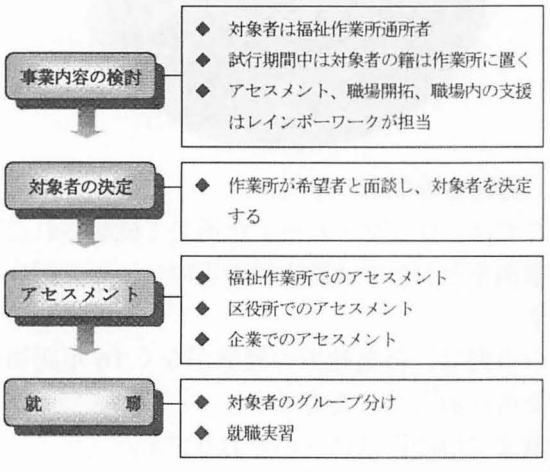
1） 就職支援事業の概要
この事業は、知的に障害のある方を対象にアセスメントから就職までを支援するものです。
通所者の決定について、基準はもうけていません。アフターケア事業に登録されていて、離職された方を優先的に考えています。その他では求職相談に来訪された方、他機関からご紹介のあった方になります。
通所が決定すると、本人を中心に関係者が集まり基礎情報を共有し一緒に支援計画を検討します。対象者は作業室「ワーク・ルーム」に週3日（月、水、金）の3カ月間通います。ワーク・ルームでは作業の訓練、生活技能の訓練、職場見学・職場内訓練をおこなっています。職場見学・職場内訓練（体験実習）は、対象者が働くイメージを持てると同時に私たち支援者が支援内容を検討するうえで有効な方法だと思います。
求職活動はワーク・ルームでの訓練の様子を見、対象者と支援計画の見直しをする過程で対象者の希望にそった職場を開拓します。雇用契約は職場実習をおこなったうえで決めてゆきます。
3カ月以内の就職をめざしますが、ワーク・ルームが終了しても就職されない方もいます。そうした方々へは、それぞれの就職活動の状況に応じて、在宅のまま支援する場合と作業所に通所しながら支援する場合があります。いずれにしても、対象者が就職を希望するかぎり職場を開拓します。

2） 就職支援事業の事例
ここでは、ワーク・ルームを通じて就職された方の事例をとおして就職支援の実際について紹介します。
この事例は、企業就労の経験がなく16年間福祉作業所へ通所された方です。
就職までの経緯は以下のとおりです。
①この事例の方の場合は、福祉作業所をつうじて「一人暮らしをするためのお金が欲しいから企業就労を希望する」ということで求職相談のため来訪しました。
②基礎情報は本人、保護者、福祉作業所、福祉事務所、生活寮から収集し、支援計画も関係者と一緒にたてました。
③ワーク・ルームへは通常どおり月、水、金の3日間通所してもらい、火、木は指導員が対象者の通っている福祉作業所へ行き様子を見ることにし

ました。
④職場開拓は企業から求人があり、雇用契約は職場実習2週間をおこなったうえで決めました。職場実習の際には、本人が企業就労の経験がないことと受け入れる職場も障害のある方を雇用した経験がないため、指導員は全日職場内で支援しました。
⑤就職後のサポートはアフターケア事業に登録してもらいおこなっています。福祉作業所に通所していたときと比較すると、月収が12倍になり障害基礎年金を合わせると一人暮らしができる収入を得ています。現在は生活寮からグループホームへの移行を目標に関係者で支援しています。

3） 就職支援事業のまとめ

就職支援事業「ワーク・ルーム」は、知的に障害のある方々がそれぞれに適した職場に就職できることを目的におこなっています。
対象者が働くための条件を整えるためには、地域の関係者・団体、企業との連携が必要だと考えています。今後は、適した職場を開拓するために他の地域の就労支援機関との連携が重要になると考えます。



＜エンクレイブのながれ＞

3　エンクレイブの試行的事業

1） エンクレイブの試行的事業の概要

エンクレイブの試行的事業は、障害のある方がグループで企業就労する際に支援者を恒常的に職場に配置する援助付き雇用です。

事業の対象者は区内の4作業所から推薦された作業所通所者です。

就職までの経緯は他の就職支援事業と同様に職場開拓から職場内での支援、アフターケアをおこないます。

2） エンクレイブの試行的事業の特徴

この事業がこれまでレインボーワークが取り組んできた就職支援事業と異なる点が2つあります。1つは他機関との連携の中で進めているということで、もう1つはトレーニングやアセスメントをする場をレインボーワークでは持たないということです。

他機関との連携では、事業内容の検討から対象者の選出、アセスメント、など事業運営を福祉作業所との連絡会で検討しながら進めています。トレーニングやアセスメントについては、対象者が通所している福祉作業所へレインボーワークの指導員が出向き様子を拝見することから始まり、区役所の文書業務課や清掃、企業での体験実習をとおして行ないました。区役所、企業での体験実習は、企業就労の経験がない対象者にとっては仕事をすることの爽快感を感じてもらうことができ、支援する側の福祉作業所やレインボーワークの指導員にとっても対象者の支援方法を検討するうえで大変有効でした。

4） エンクレイブの試行的事業のまとめ

エンクレイブの試行的事業は、障害の重い方の企業就労を促進することを目的に福祉作業所通所者を対象に今年度から始めた事業です。

対象者が福祉作業所に通所している理由は様々ですが、対象者の希望や能力に応じた企業就労の選択肢が提供されていない現状があります。エンクレイブの試行的事業は福祉作業所に通所している方々に体験実習をとおして企業就労の情報を提供し、企業就労にチャレンジする有効な就労形態と考えます。

おわりに

レインボーワークは平成2年11月より地域で障害のある方の就労を支援してきました。

ここでは、レインボーワークの取り組みというテーマで私どもの事業を紹介してきました。私どもが事業をとおして目指していることは、この研究大会のテーマにもありました「当たり前のことを当たり前にする」ことです。

地域の関係者・団体との連携を深め、対象者の方々が「練馬区に住んでいて良かった」と感じていただける支援をしてゆきたいです。

○倉知氏　ありがとうございました。最後になりますが、「就労支援ボランティアの養成」というテーマで、大阪市障害者就労（雇用）支援センターの前野さん、よろしくお願いします。

前野　哲哉
大阪市障害者就労(雇用)支援センター

○前野氏

ポスターセッション：　「就労支援ボランティアの養成」

1．はじめに（養成講座の運営）

本日、この場でお話させていただくのは、「就労支援ボランティアの養成」ということですが、このボランティアの方々は特に我々側の名称として「就業支援アドバイザー」とお呼びしております。さて、この就業支援アドバイザーは「養成講座」を基盤に募集をかけていっています。養成講座は今のところ「特定非営利活動法人　大阪障害者雇用支援ネットワーク」と「大阪市障害者就労（雇用）支援センター」の2つの団体が共催で運営しています。

ボランティアという言葉自体は、意味合いとして既に世の中で氾濫していて、いろんなイメージがあります。アドバイザ養成講座を通じて、実際にできるだけ具体的な活動を主体にしているボランティア活動システムをどう構成するかというイメージができたらと考えます。

2．市民力について

就業支援制度に限らず、制度という仕組みでは実際にいろんなものが世の中にはあるわけです。例えばある制度を挟んで、イメージ的に2つの側に分かれてしまってはいまいかと思うことがあります。一つは「制度を紹介する側」、例えば行っていく側と申しましょうか。そして反対にもう一つは「制度を受ける側」、例えばそれによって何か頼っていこうとする側の2局面だけになってしまっているような気がします。よく考えてみますと、制度を行っていく方も制度を利用し頼って恩恵を受けていく方も、当然のこととして同じ市民なのですね。いわゆる「市民力」というか、「市民としての自律性」というか、「お互いに全部一緒やないか」といえます。こうなると「税金治めている以上一緒やないか」なんていう話を少し中核に置いて、何かイメージをしてもいいかなと思ってしまうのです。

例えば、相談する方も市民、される方も市民。指導訓練、研修、生活、それをする側、される側、すべて市民自体が己のために取り組み始めるということで、言い換えれば「エンパワメント＝市民エンパワメント」ではないかと考えます。これは一種の「自然治癒力」あるいは、お互いに「高まっていく力」というふうな意味を持っていて、それは多分、このアドバイザ制度を考える際に必要な共有観念だろうと思います。

3．地域ネットワークについて（ボランティア・ワークに向かう3つのキーワード）

話は変わりますが「地域ネットワーク」という言葉も近年の世の中で非常に氾濫しております。住民全体でネットワークを考えるというふうに考えたときに、皆さんが何をイメージされるかということが重要です。例えば、「私は住民よ、あなたも住民よ」と言ったときに、市民としての個人は要するに既に社会的存在だということを意味するのではないでしょうか。要するに市民としての個人を考えたときに、初めて「ボランティア・ワーク」という概念が生まれるのではないかと考えました。市民としてのアイデンティティを持つことがこの場合最も重要だろうと思います。そのときのキーワードは3つほどあると思います。1つはそれは極めて自律的であるということ。もう一つは行政施策への対案提供者だということ、自分は

要するに案をもらうだけでなく「出していく（提案する）方」だということ。

それから、オンブズマンであるということ。その語源的ニュアンスとしての「結節的役割」というのは、「結びつける役目としての私」、要するに「行う方」も「受ける方」だけじゃなく、その真ん中にいる存在で、絶えず中立的な立場からアドバイスできる方々も必要であるという考え方が出てきます。結果的に当ボランティアの適切な名称として「ボランティアしていただく方々」を「就業支援アドバイザー」とお呼びしようということにした経緯もここらから出てきます。

4．大阪障害者雇用支援ネットワークとアドバイザ養成のアイデアとその位置づけ

ボランティアの養成方法である「就業支援アドバイザー養成講座」のアイデアは、大阪独自のネットワーク機能である「大阪障害者雇用支援ネットワーク」といういわゆる肩書きを持たない個性集団が源流となります。次にそのネットワークが今年4月よりNPO化され、その中でボランティア養成をどう位置づけているのかご紹介していきます。

役割を考えるに当たりまず1つは、「障害者インターンシップ・プロジェクト」という事業があります。これは研修医のインターンや専門学校の体験的なインターンに模したもので、簡単に言えば雇用を前提としない実習制度といえます。これはNPOオリジナルの事業でもあり、行政施策（約束ごと）があるわけでもなく自分たちで素案から叩き上げたものとしての誇りと自負があります。

考え方として、このインターンシップ・プロジェクトをを援助し支えるのは当然、市民であり、それを実施していくためには、就労支援アドバイザー、すなわち市民ボランティアを養成しなければいけないというふうな、そういう流れになっていくわけです。

5．アドバイザ養成講座の養成状況

次に実際の養成状況ですが、1回目の開催が1999年の1月でした。NPOとしては現在開催中の講座が5回めになります。大阪市障害者就労（雇用）支援センターが単独で開催した「養成講座」が2回ほどあり、それをあわせますと、アドバイザー養成講座としては全7回を開催したことになります。

つい最近、9月に7回目が終わりまして、今年後半の講座は12月1日から8回目として始まります。これまでの参加された方の総人数は、合計で152人でした。登録は任意なのでとりあえず講習終了後、登録が可能かどうかお聞きし、結局登録された方が、109名いらっしゃいます。

養成カリキュラムはいろいろな試みを経て現在は7項目ぐらいの座学や見学講習等を全7日間、1セッションというふうに割り当てて行っています。1年間に2セッション行いますので、実際の開催は14回にわたり行うことになります。試みてみると「土曜日」の午前中が都合がいいという方が多いことからできるだけそうさせていただいていますが、施設や事業所の見学には金曜日を一部取り入れています。また、最終日には実際にアドバイザーとして活躍しておられる方の体験談をお聞きしたりしています。

6．アドバイザ養成講座の募集方法

募集方法は、一つには一番身近な方々ということで、連合大阪傘下の事業所組合の方で、特に最近にご退職された方に、少しボランティアとしてのお手伝いをいただきたいというふうなことの呼びかけをしています。

二つには先ほどの「市民力」の集結という意味で、大阪市市政だよりに年間2クールやりますので、年に2回の募集広告の掲載をしていただいてます。また、大阪には社会福祉協議会の中にボランティア情報センターというのがありまして、年に2回の募集広告の掲載をしていただいてます。

7．実際のアドバイザ活動の3つの柱

実際のアドバイザ活動は3つぐらいの柱があるようにと思います。1つは、インターンシップ・プロジェクトへの直接的な参画です。インターンシップの希望者が体験で事前に少し登録先の事業所に行ってみるというふうなときに付き添っていただいたり、実習期間中では実際に現場に出向いたり仕事に付き添ったり、その方のための不安の打ち明け先としての存在としての役割があります。

単なる道順練習をするときに誰かちょっとついてほしいとか、そういった役割というのは、割と簡単なようで奥の深いものでもあります。不安感の解消は何につけても先行すべき課題の一つですから、特に施設や在宅の状態から社会参加として事業所に出向くときに、これを実習と呼ぶかどうかは別にして、希望者本人にとっては新たな段階に突入するわけですから、不安がないと考えてしまう方がどうかしていると思います。サイドコミュニケイターがこの場合の役割といえます。

それから同じようなニュアンスで、例えば事業所実習の前に、就業支援施設に行き先を設定してみようかというふうなときに、グループワークのリーダーとか、ジョブパートナーとかいう存在も考えられます。実際、福祉サービスを受けた期間や在宅での期間が長い方にとって、突然、事業所に行きませんかと言われてその気があったとしても、現実に適応するかどうか大変だと思われます。練習をして自信がつけば、かなり実力が発揮されやすくなります。

それから3つめには、これは個人的にというか、いわゆるちょっと遊びに行きたいとか、それから例えば旅行を友達同士でしたいんだけれども、その企画を立てたいとかいうときに、レクリエーションとして一緒に参加していただくようなこともあると考えられます。全般的にそういった活動があります。

8. アドバイザ組織（チーフアドバイザについて）

アドバイザーの組織としては、10人に1人のチーフアドバイザーの方がいまして、その方が活動の一個一個の総括をしていきます。ネットワークの事業の一つにジョブコーディネーター会議がありますが、これは受け入れる側の事業所担当者が連携を持っていこうとするもので、アドバイザーもネットワーキングという意味でジョブコーディネーターとの連携が密になればまた違った発展が見込めるはずです。

9. 今後の課題

今後の課題としては、大阪市が知的障害者の雇用を考えておりまして、この2年間で、複数の大阪市担当局で2週間から1ヶ月の試行実習をやりました。去年から、短期雇用という形で実際に2カ月ぐらいの期間で雇用を試行した経緯があり、この場合のインテーク期間にアドバイザーの方にお手伝いいただくことがありました。この事業の次の展開としても今度は本格的に少し長め（6ヶ月ぐらい）に雇用していただく、あるいは最終的に実際に採用（雇用）していただくような場合でも、その性格の色合いとして「市民」としてのアドバイザーの方々がその力としてご活躍いただくのが良いのではというイメージがあります。このように養成されたアドバイザーがいわゆる109人いらっしゃる今、そのアドバイザー・ネットワークとして連携の仕方や現実に活躍できる場を増やせるように模索中です。

就業支援ボランティアの養成講座ですが、今回の平成13年度の後期セッションの人数にせよ、募集開始後の最初の3日ぐらいで20人ぐらいの応募の方がいらっしゃいます。最近ではいわゆる「市民力」を知らなさすぎる自分は「わたし、やる側」なんて図になってしまってたなという反省があります。そういう感覚が非常に危ないなということで、今回の講演を通じていろいろな方と出会ったわけですから、お話を通じて永続的に展開できるキーワードを皆様からアドバイスしていただければと願っています。

○倉知氏　どうもありがとうございました。7つの発表をまとめることは難しいので、印象に残ったことだけをコメントさせていただいて、まとめに代えさせていただきます。

第一に、地域の人々も大きな社会資源として機能しているということです。企業など働く場を提供する方々も地域の方々も支援者の一員として、支援チームに加わっていることがわかったことが一番大きかったと思います。

第二に、施設などの福祉的就労と企業就労との中間的な働く場が随分増えてきて、その中で企業がうまくかかわっていってる例が多いことを感じました。

第三に、皆さんはパイオニア的なことをそれぞれやっているので、一人からはじめたり孤立してしまうことが多いと思うのですが、支援をしていく中で、一緒にやる仲間を増やし、それをネットワークとして広げていって大きな力になっている

ように思えます。そういう過程の中で企業の方であったり、一般市民の方であったり、そういう方々がどんどん仲間に加わっていきながら、大きな力になっていっているようです。そして同時に、利用者との対等な関係や協同作業を作り上げていくという明るいものが見えてきたと思います。

なぜこのようにうまくいっているのでしょうか。大都市であるか地方都市であるか、障害者雇用が進んでいる地域であるかどうかとか、それは全く関係ないですね。大阪、横浜島根、富山などなど、いろいろな地域で取り組まれています。共通するものは、やろうという強い意欲と、実行力であったかと思います。

やろうと思ったらしっかり実行し、その中で仲間をつくっていったりして大きな力にして形になっているのかなと思います。そしてたくさんの出会いの場を作っています。このような出会いの場を作るためには。こういう出会いの場をたくさんつくるためには、動くしかないのかなということを、私は全体を通して感じました。

○霧島氏　会場の皆さん、出ながら聞いていただいて結構なんですが、本日は実は横浜市政連は理事長の吉塚が伺うはずだったんですが、どうしても来られませんで、私がきょうは名代を務めさせていただきました。なかなか忙しい発表になってしまいましたが、ありがとうございました。うそつきになるといけないので。

分科会・ポスターセッション報告と第24回総合リハビリテーション研究大会の総　括

分科会・ポスターセッション報告と第24回総合リハビリテーション研究大会の総括

総括

コーディネーター
村田　幸子
NHK解説委員

○村田氏　2日間の日程の最後のセッションになりました。皆様、大変お疲れではないでしょうか。総合リハビリテーション研究大会として、就労支援ということだけで2日間議論したというのは、24回目にして初めてだと伺いました。それだけ障害を持った人たちが働く、働いて当たり前だということが、みんなの共通理解になってきたのでしょうか。そのあたりはまだ私にはわかりませんけれど、後ほどそれぞれの分科会の方々にも伺ってみたいと思います。このセッションはきょうの午後行われました分科会のそれぞれの報告、そして多少の議論をしていきたいと思っています。

なお、ポスターセッションの座長を務められました倉知さん、新幹線の都合で4時半には、この会場を出たいということですので、先にお話いただいて、そして適宜、退出されるということになりますので、ご了承ください。

では、皆さん方に一言ずつ伺いたいんですが、障害を持っても働くのが当たり前だという、社会の共通理解は出てきた、そういう時代だとお考えになりますでしょうか。それとも、まだまだほんの一部で、もう少し頑張らねばというところなのか、その辺の実感をお聞かせいただきたいんですが、倉知さんいかがですか。

○倉知氏　私のセッションでは、もう働くのは当たり前という感覚で、それをどうやって広げていくか、働くスタイルを含めてどう広げていくのか、支援者の範囲をどう広げていくのかということの報告が多くありました。

○村田氏　今の私の質問に対してはそういう考えなのですね。舘さんは、いかがですか

○舘氏　だんだんそうなってきている思います。特に、今日分科会のお話を伺って、私は行政当局の方々が、ちょっと発表は堅苦しかったんですけれども、一生懸命そういうニーズを掘りこ起こそうとしている姿に、非常に情熱を感じました。多分、これからは障害のある方々が働くことに関しては、明るい展望が開けるだろうというふうに期待できました。

○村田氏　そういう期待を持てたということ。小川さんいかがですか。

○小川氏　当たり前というのは、ちょっとまだしんどいような感じがいたしました。そういう中で、だけども、当たり前だと思わせるような力強い実践と実績が上がっているという報告が上がってきた分科会だったと思います。

○村田氏　そうですか。國武さん、いかがでしょう。

○國武氏　私もやはり、働くということに、それは当たり前だと、そうとらえるのではなくて、働くことでこんなに人生が豊かになるのに、それは当然であったなと、改めて確認をしている状況なのかなと、そんなふうに思いました。

○村田氏　そうすると、これからは具体的に、どう支援していくか、そのことをさらに力を入れてやる時代だという、ご認識でしょうか。ありがとうございました。では、倉知さん、ポスターセッションのご報告をお願いいたします。

○倉知氏　ポスターの方は、特にテーマが決まっいたわけではなくて、それぞれの活動や事業の内容、取り組みなど報告をしていただくという形で進めました。ポスターセッションですので、報告はできるだけ手短にしていただいて、あとは参加者と報告者がポスターの前で、本当に身近な意見

をやりとりするという時間を多くつくって、ポスターセッションのよさというのを出そうというのを意識して進めました。

その中で感じたことを報告させていただきます。それぞれみなさんいろいろな取り組み、活動をされていましたが、最初は1人というか、自分たちだけでとりあえず頑張ってやっていこうと始めたのですが、そこから支援する仲間をつくり、増やしていってネットワークという形までつくっていっているのですね。仲間というのは、関係機関の支援者だけでじはなく、企業の方など働く場を提供してくれる方、それから地域の方々、これらの方々も支援者として、一緒の仲間として支援の隊列に加わってもらっているのです。そこまで支援者の範囲を広げていこうという姿勢を感じました。

そういう取り組みを行っていく中で、働くスタイル自体が、単なる企業への雇用ということだけではなくて、企業の場を活用しても、雇用という形態だけではない福祉就労といったらよいのでしょうか、雇用と福祉就労の中間系の働くスタイルといってよいのでしょうか、そういうものを模索をしていっているのです。ですから、支援する仲間が広がっていくと同時に、働くスタイルや働く場がどんどん広がり、多様化しているように感じました。

もうひとつ、このような取り組みを進めているうちに、利用者（障害者）と支援する側の関係が対等であったり、利用者と支援する側が協同で物事を進めていったり、障害者のエンパワメントにつながるような支援が少し見えた気がしました。

このセッションでは7人の方に報告していただいたのですが、うまくいっている要因を考えてみますと、まずやろうという意思、強い意欲を一番感じました。そして、やろうと思った以上は実行しよう、一歩足を踏み出そう、そういう実行力を2つめに感じました。そこには、大都市であったり、地方都市であったり、過疎地であったり、または障害者雇用が進んでいたり、遅れていたりというのは全く関係ない、この2点がすべてだと思います。その中で仲間を増やしていったり、多様な働くスタイルをつくっていったりというような、広がりや奥の深さ、これが着々と進んでいるなということを感じました。以上がポスターセッションの内容です。

○村田氏　ありがとうございました。とにかくやろうという思いがあって、それを実行に移した、その結果、だんだん広がり、ネットワークづくりにも近づいてきているなという、実感をお持ちになったということですかね。やろうという思いを実行を移すと、言うは易しなんですけれども、動けたというのは、どういうところにあったんでしょうか。ただ、熱意だけでしたか。

○倉知氏　そこまでは私にもわかりません。でも、きょう報告した方たちは、思いたったら動いたという結果ではなかったかと思います。しかし、1人で始めても、手をつなぐ仲間をつくっていくこと、増えていくことでやりやすくなっているのではないでしょうか。また、働くスタイルも、雇用ということだけではなくて、いろいろなスタイルをつくることで、働くというハードルが低くなっていっていることを感じました。

○村田氏　それがネットワークづくりにつながりつつある。そのネットワークをみんなつくりたいと思っているんですけれども、きょうのそのセッションの中でうまくヒントみたいなのありましたか。

○倉知氏　そうですね、やはり意識して仲間づくりをしていくとか、意識して多様な働く形態をつくっていくとか、そのあたりは少し意識が必要かなと思います。皆さんさらっと報告していますけど、多分、相当な戦略を練ってやってるのではないかと感じました。

○村田氏　なるほど。どうもありがとうございました。それでは、第1分科会の舘さんの方から、ご報告お願いいたします。

○舘氏　私の第1分科会のテーマは「耕す」ということでした。そして、7人の報告者の方に報告していただきました。その「耕す」なのですが、今の就労支援の現状を簡単に申し上げますと、まず、就労できるためには支援、支えが必要だということです。それも身近な地域に支えの拠点がほしいということです。さらに、就労支援の拠点は自分のところだけで自己完結するわけにいきませんので、それを支えてくれる、あるいは一緒に働いてくれるネットワークがほしいということです。それは当然、企業も含んだものですけれども。そう

いう考え方が、多分一般的になってきていますし、自治体レベルでも具体的な動きが始まっています。

それで、行政の方や専門機関の方々に、多分サブテーマとなる支援のあり方とネットワークについて、お話を伺おうと思いました。まず、地域就労支援の鑑ともいえる、大阪の就労支援センターのスポンサーである大阪市健康福祉局の白井さんから、大阪市における就労支援のお話をいただきました。

お話を聞きましたらば、もうあまりにも余りにも素晴らしいシステムで、関先生以下、皆様の本当に努力のたまものだと、今さらながら私は感嘆しました。

その上、さらに、地域での雇用支援ネットワークつくっていらっしゃる。雇用（就労）支援センターと雇用支援ネットワークが車の両輪のようになって動いている。そういうすばらしいお手本をお聞きしました。私も東京で多少そのようなシステム作りに関わっていますが、東京都とそれから大阪府はそういうモデルを見ながら、その就労支援の拠点を地域にどうつ作っていくか、今苦労しているところです。

東京都は福祉部局が独自に就労支援事業を立ち上げて、今、試行事業を行っています。それから、大阪府は国の制度をうまく利用しながら、国の雇用支援センターを作っていいくために、その準備段階の準備センターの支援をしています。随分、賢いやり方をとられてるんだなと関心いたしました。各地でこういう就労支援の拠点をつくりたいと思っている方々にとっては、大変有益な情報だったのではないかなと思います。

ただ、司会者としては、どういうふうに地域の方を巻き込んでいくか、あるいは地域のそういう支援をつくりたい人が、行政当局とどのような関わりを持ったら、夢を実現できるのか、もうちょっと議論したかったなと思いました。

それから、既存の社会資源、例えば小規模作業所、授産施設、そういうものを活用しても、地域の就労支援のシステムができるよという、そのお手本を見せて下さったのが滋賀県社会福祉事業団の瀬古さんでした。

午前中振興センターの活動がビデオで上映されており、とても印象的だったわけですけれども。ただ、作業所をはじめ、色々とこだわりの多い施設の方々をどういうふうに、まとめていかれたのか、そのあたりもうちょっとお聞きしたかったのですが、時間がなくて深めることができず残念でした。

さらに、既存の専門機関の報告が3つありました。1つは公共職業安定所、それから障害者職業センター、最後に、リハビリテーションセンターです。それぞれの専門機能を持ちながら、それを中心に地域で他機関とネットワークを形成している実態を報告していただきました。

門真公共職業安定所の田中さんのお話は「障害者の職場適用を考える連絡会」についてでした。そのような関係機関の会合がどうして今まで安定所でなかったのか、不思議でした。

それから、障害者職業センターの岡野さんには、精神障害者の雇用支援ネットワークについて、東京都の多摩地域の実情をお話して戴きました。精神の就労に関しましては、医療・保健・福祉と、就労関係者の間に非常に認識のずれがあるといわれます。あるいは、そこを橋渡しをするシステムがないともいわれます。けれどもども。病院とか精神保健福祉センター、保健所、あるいは施設あるいは企業のネットワーク。それの中心になっているのが、職業センターの多摩支所です。ただ連絡会を持つのではなく、実際に役割分担をしながら仕事をお願いしたり、お願いされたり協同している。我々が学ぶべき、お手本にすべきいいモデルだと思いました。

最後に、名古屋市総合リハビリテーションセンターの加藤さんから、高次脳障害者の就労生活支援の、むしろ問題提起がありました。高次脳障害は分かりにくい障害であり、職業リハビリテーションがなかなか困難であるというお話でした。そして、施設としては、就労を確保するためには、施設外の機関と連携しながら、地域での様々な支援を受ける必要がある。従って、就労支援者も高次脳障害の知識を持っていなくてはいけないという、そういう問題提起を含んだお話でした。

総じて、7人の方に短い時間でお話をいただくということは、議論深めるという意味では困難でしたが、本当に多くの情報提供いただき、そして何よりも、報告者の就労支援にかける情熱に触れ、

このような分科会を持ててよかったなという思いで一杯です。

以上です。

○村田氏　それでは、第2分科会の小川さん、お願いいたします。

○小川氏　第2分科会は、「拓く」というテーマでした。あまり時間がありませんので、細かいご説明は省略いたしますけれども、ごく簡単にそれぞれの発表の特徴について、お話をしたいと思います。

企業組合ユニフィカの林さん。これは、この分科会のテーマ自体が多分、社会の中で働くということに、かなり重点を置いた実践を集めているのだと思いますけれども、本当に呼吸器をつけて、寝たきりの方も含めて、全国で7人の方がコンピューターのネットワークをつないで、企業組合という形で仕事をしている。社会の中でといっても、在宅だってちゃんと社会の中での仕事じゃないという、私にとっては、目からうろこの落ちるような、力強い報告でした。

それから、溝口さん。多分、午前中の知的障害の方が3級のホームヘルパーを取るいう報告を皆さんもごらんになったと思いますけれども、このなんてん自体は有限会社という形態をとっておられるようですけれども、かなりおもしろい発想だなというふうに思ってお話を聞かせていただきました。しかも、発想ではなくて、テキストが知的障害の方に非常にわかりやすくなっていたり、カリキュラムが実習中心になって、普通の3級のカリキュラムと随分変わっているのですね。その辺、細かくお話を聞く時間はありませんでしたけれども、アイデアと方法論がうまく合致したすばらしい実践だと思いました。

それから、授産施設、いわゆる福祉施設から知的障害の方を就労につなげていくということで、泉原さん、港第二育成園と、それから上野ひまわり作業所の奥西さんから報告がありました。両方とも、いわゆる企業内授産というスタイルも使いながら、一つ一つ細かく聞いていくと、就労の形態にも、いろいろなタイプがあるんだろうなという印象を受けました。細かくお話を伺う時間はなかったんですが、とにかく社会の中で働くことを支援していくんだという、そこさえしっかり持っていれば、まだまだ施設も捨てたもんじゃない、出せるんだなというふうに思いました。ただ、授産施設には、「出せない」、「出さない」、「抱え込んでいる」と言われているところが多いけれども、そことこういう施設との違いはどこなのというところについて、もっと聞きたかったんですが、突っ込む時間がありませんでした。

精神について、2本報告がありました。くすのきクリニックの田川さん、精神科医の立場から、これはどちらかというと、クリニックを利用されている方の概況をまとめた統計の報告だったんですけれども、私は精神の分野あまり知らなかったんですけれども、非常に明解に精神障害の分野が抱えている就労の実態というのが、よくわかりました。

印象的だったのが、厚生労働省の施策としては、今はとにかく病院に入院している方の数を減らす。10万ベッド減らすということが中心であって、病院から出て地域にいる方の就労というのは、まだまだ、施策が追いついていない。今の施策はなかなかマッチしないという率直なご意見でした。

それから、ふれあいセンターの永山さんのところも、これもやっぱり会社形態をとっておられるんですね。普通はやはり、ちょっと就労とか難しいと考えられる方が警備の仕事をされていたり、運転の仕事をされていたり。有限会社と作業所という機能をミックスして、やっぱり社会の中で働くということに結びつけておられました。

総じて、第2分科会は、何というか非常にのオーソドックスな支援というよりも、裏技系の支援が多くて、「伊東家の食卓」の就労支援版のような話、たくさん聞けました。もっともっとああいう話を聞く時間がほしかったくらいです。

やはり障害のある人の就労支援といっても、いわゆる雇用就労、フルタイムの就労に結びつく方の支援というのは、山の方のトップの方であって、その裾野には、いろんなタイプの障害のある人も働くということを支援する、その草の根の実践があるんだなということを改めて実感いたしました。

やはり、現場でやるべきことというのは、この草の根が草の根で終わらないように、どんどん情報発信をして、裏技を共有していつかその表技にして、制度に結びつけていくということが大切な

のだなというふうに思った分科会でありました。

以上でまとめさせていただきます。

○村田氏　ありがとうございました。

私も第2分科会も覗いたんですが、特に滋賀県のナンテンの事業は、いわゆる国の緊急雇用創出事業をうまく利用した。ああいうセンサー働かせ方って、とても大事ですね。キャッチして、それをうまく利用すると、お国からのお金をうまく利用して、支援できるわけです。ああいうセンスというか、アンテナの張り方は、とても重要だと思いました。それでは、第3分科会、國武さんお願いいたします。

○國武氏　私が担当させていただきました第3分科会は、「つむぐ」というテーマをいただいております。

私、最初にこのテーマをいただいて、何か文章を書けというふうに事務局の方から言われまして、考えたんですね。私が書かせていただいた文章は、非常に自分でもびっくりするぐらいソフトで美しい文章だなと自分では思っているんですが、きょう分科会に来て、もうびっくりしました。何て、でこぼこな人々だろうと思いながら、でもこれが本当なんだなというのを、実は実感した次第で、ネットワークとかというと、とても聞こえがよくて、あたかもネットワークというものが、ぽこっとその地域に生まれると、すべてが解決されるような、そんな錯覚を私たちは覚えてしまうのではないかと思うんですが、実はそんなことは絶対にないということもまた、実践者であれば、誰でも知っていることだと思うんですね。きょうは、ネットワークをつくりましょうとか、ネットワークはいいですよ、なんていう話は実は1件も出てきませんで、ネットワークをしたけれども、こうだぞ、こうだぞと、そういう話をたくさん聞かせていただいたように思います。

紀南障害者雇用支援センター、置賜障害者雇用支援センター、甲賀障害者雇用支援センター、この3つがあっせん型の雇用支援センター、北山さん、菅さん、大槻さんからは、本当に私はその後ろに、この方々の後ろには、何十年の歴史があるんだろうと、どんな技法が隠れているんだろうと、そんなことをひしひしと伝わるようなお話ばかりで、例えばネットワークをつくりましたと。でも、そこにじゃあ、あるところからお金がつきました。お金がついたことで、非常に使いにくくなることもある。実に実感をする一言であります。制度というものは、きちんと新しく次から次へと生んでいただいている昨今ではありますけれども、私たちはそれを本当にこなしているのかと、使っていることで満足をしていないのかなと、そんな疑問点を投げかけてくれたのが、北山さんや菅さんだったというふうに思います。

では、何を見つめて私たちは仕事をしていけばいいのか。これはもちろん忘れてはいけないのは、ご本人ですよね。憂いを抱える方々、生きにくさを抱える方々を見つめて仕事をしていくわけですが、ここでもまたおもしろいヒントをいただいたのが、本人を見つめるというその一言、言ってしまうと、実に危険な要素にもはらんでいると。ある施設の中で、とても高い壁が周囲にあることを忘れてしまって、ご本人と向き合っている職員さんって、結構いるんじゃないかなと、そんな話も出ましたし、また家族だから向き合っているつもりなんだけれどもと。どうしてそこから働けないんだろうと、そういう憂いもたくさん聞こえてきました。

じゃあ、大きなハードが変わればいいんですかということでは、またそれも違うようで、どうでしょうか、全国的ではいろいろこれからの必要性とか、またこれからの期待なんかで叫ばれているような団体の方々でも、とてもいいサービスをしてくれてる人はいるわけです。じゃあ、その人になるためには、どうすればいいんだろう。その人を育てていくためには、どうすればいいんだろうと、そういう話を最終的にはさせていただきました。

それをちょっと今から、ささささっとまとめさせていただきたいと思いますが、まず皆さんの共通点は、もちろん本人を見つめていこう、そして本人はいつも変わるニーズを持ち続ける、そして人生は進んでいく。年とともに、それから環境とともに進んでいく、ニーズは必ず変化する。1分1秒変化するという、そのことを私たち支援者という人間が理解をしようじゃないか。その支援者が、私たちが地域のまず、人になっていくことが大事だということも語りました。

どういうことかと言うと、地域の人になる。この仕事をしている人って、結構、私頑張ってるわというタイプの人多いと思うんですよね。家に帰ると、隣りの人に回覧判を回すのでも、何かちょっとぽんとポストに差し込むだけの人であったりとか、隣りの人がどんなお仕事されてて、どんなPTAの活動されててなんていうのは、全然知らなかったりする。私たち自身が、地域支援をやろうとしている、支援者の私たちが地域の人でないかも知れない。それは絶対できないですよね、いい仕事が。そんなところもヒントをもらいました。

そしてもう1つは、こういう場に来て、とにかく情報や戦略をたくさん吸収していくこと、こんな方法もあるんだ、こんな技もあるんだって。じゃあ、自分の地域の特色を見つめて、何を使っていくんだ、どうアレンジしていくんだ。そういう視点を持つことだ。ここまではいいんですけれども、最終的に多分ここで皆さんが引っ掛かるんではないかというのが、やるのかやらないのかと、そこなんだと思うんですね。私も生活がありますし、子供が生まれればもっともっと抱えるものは大きいけれども、そこでもやっていくのか。

でも実は、そこを一歩乗り越えれば実績というものがついてくるし、1人の人がもう私のそばにずっといる。そうすると、今度は私1人でやれることの限界を必ず感じますので、その次にあの施設にあんなサービスがついた。あの企業は、こんなことしているらしい。この行政マンは何かちょっとよさそう。そんなことがだんだん見えてくるわけですよね。それを一生懸命、走り回ること、それこそが本当はネットワークなんです。

今、いろんなところに何とか協議会、何とか連絡会、何とかシステム、何とかかんとたくさんあるんですけれども、とにかくそこにいることで、絶対満足をする自分にはならないでおこう、そんな話も最終的にはいたしました。専門家であることは、とても必要であることかも知れませんが、専門家であることを過信するとネットワークを過信します。過信からは私は魔性と、そしておごりしか生まれないと思います。そこを人間として、どう乗り越えていくか、そしてそこのときに、やっぱりいつも元に帰って、ご本人を見つめて、ご本人が必ず変化をしていく。ご本人が変わっていく。その変わっている息吹を私たちは、ただ伝える役であると。そこに周知をしていこう。そんなお話をいたしました。

以上です。

○村田氏　どうもありがとうございました。

支援する側として、どうあったらいいかということを、大変強く教えられた分科会だったのかなというふうにも思いました。就労支援というのを考えると、これからの一番のキーワードは地域で暮らす、地域で仕事をするという、地域がキーワードになると思うんです。地域住民とどう折り合いをつけていくか、地域住民にどう理解を深めていくかということだろうと思うんです。地域社会におけるいろんな面のつながりを、再構築していく必要を感じますが、このことに関して、具体的にどういうふうに考えておられるか、具体的にどうしたらいいのかということを最後にお三方から伺いたいと思います。

舘先生からいかがでしょうか。

○舘氏　難しい質問ですが、ある地域では、就労支援のNPOつくろうということで、地域市民も巻き込んでそういう活動が始まっています。大阪の雇用支援ネットワークはNPOになられたわけですけど、やっぱりそれは単なる関係者の運動から、市民運動になりつつあると見ています。村田さんおっしゃったように、これからやっぱり市民が参加する運動として、ネットワーク作りを考えたいですね。ある意味では企業、職場の方も市民ですから。

例えば、東京都で考えているのは、単に企業だけじゃなくて、商店街の方々とか、町にあるあらゆる働く場も含めて、みんなで一緒でやっていきたいということです。いずれはその就労支援の機関、あるいはネットワークの中に積極的に市民の方が参加して色々なご意見も頂けるだろうとも考えています。関係者だけではなく、市民運動として、特にネットワークは考えていく余地はあるかなと思っています。

○村田氏　ありがとうございました。じゃあ、小川さんお願いします。

○小川氏　私はあまり総論的なことは話せないので、自分の仕事の範囲でお話をしますけれども、

私の仕事のメインはジョブコーチということなんですが、ジョブコーチというのは、ずっと職場でジョブコーチが直接支援をずっと続けるんではなくて、普通の従業員さんの支援をうまく取りつけて、障害のある人と普通の企業の従業員さんとの橋渡しをしていく仕事をします。ジョブコーチはとにかくできるだけ早く姿を消して、その専門家が職場からいなくなることをゴールとするわけで、地域での生活というのも、そのジョブコーチじゃないですけれども、援助つき地域生活というのが、出だしのところは特に私たちの対象としてる自閉症の方なんかは重要で、例えばコンビニに買物に行くのも、最初はスタッフがついて行って、だんだんコンビニの店長さんが理解してくれるまではついて行くけど、だんだんスタッフはいなくなる。駅の利用に関してもそう。そういうところで全部支援者が、いわゆる福祉の施設の中にとどまっているんじゃなくて、地域の社会の中に出て行って、最初はついて支援をして、橋渡しをしてだんだん消えていくということを繰り返していきたいなというふうに思います。

○村田氏　つまり、地域の中に応援団をいっぱいつくる、そういうことをしないとなかなか理解が進まない、壁が残っちゃうという感じするんですけれど。

○小川氏　壁は必ず残って、そんなにきれいには取れないとは思うんですけれども、食わず嫌いの壁とか誤解の壁はかなり支援者が、最初、橋渡しをうまくやることによってなくなると思います。

○村田氏　その食わず嫌いの壁ね、なるほどね。じゃあ、國武さん。

○國武氏　実は、さっきまとめて最後のところに専門家であることを過信しない、そのお話をしたと思うんですが、その実はプラスのところで、分科会の中で出てきた話なんですけれども、特にこの就業支援、生活を含めた支援をやっていくと、ちょっと見えてくることがあって、意外と私のような人間が自宅を訪問をして、ああだこうだというよりも、隣りのおばちゃんがちょっと声かけてくれることの方が、実はご本人もここちよかったりして、非常に結果もよかったりする。あと長続きもしたりするんですよね。

衣食住で考えると、やっぱり住居の隣りの人、それから食べ物を提供してくれる方、食堂のおばちゃんであったり、コンビニの人、お弁当屋さんの高校生のアルバイトさんであったりとか、何かそういう人をどのぐらい、この人たちはちょっと変わっているけれど、ちょっとおもしろい人というところを、やっぱりどのぐらい鍛えていけるのかな。そういうところだと思います。

○村田氏　よくわかりました。ありがとうございました。

さて、それともう1点。小川さんのところでしたっけ、障害者を甘やかすなというのありましたよね。障害持っているとなかなか社会性が身につかない、社会のルールを身につけていくのにも時間がかかる。もっとビシバシとやった方がいいんじゃないかという意見も聞かれました、この辺はどう思われますでしょうか。どなたか。

○小川氏　確か、私の分科会での林さんのご意見だったと思うんですけれども、本当にそうだなというふうに思う部分と、そうは言っても「障害者は甘やかすな」ということはないと思う部分があります。甘やかしていい人、甘やかすというのも変ですけれども、サポートをかなり手厚くやらなければならない方と、そういうことがマイナスになる方といろいろいて、それは障害のあるなしに関わらず、人それぞれですから、障害があるから甘やかすべきではないとか、そういうことではないと思うんです。

一般論として、かなり林さんが主張したいような部分というのはあるんだと思います。ただ、基本は一人一人に応じて、一人一人に必要なさポートをいうことに尽きると思っています。

○村田氏　はい。いかがでしょうか。國武さんは。

○國武氏　そうですね、難しいと思いますけれども、甘やかすなということは働こうという場面に、スタートラインに立ったときに、余りにも障害を持たない人々と比べて、どうしてこんな理屈が通らないんだろうとか、こういう常識をわかってもらえないんだろうというとこからやっぱり基本的には来ることだと思うんですが。社会がそういう常識であることを、社会がそういうシステムで動いていることを早めの段階から伝えて来なかった責任というのは、やはり私たちは負わなければいけない、というのを思うんですね。その意味では、

甘やかすなというのもわかるんですが、情報を伝えなかった私たちにも絶対罪があると、そこをどうコントロールするのかなということだと思います。

○村田氏　なるほど、どうもありがとうございました。

これからの日本の社会の雇用を考えると、高齢者、女性、それから障害者を社会を担う　　側にまわってもらうという、システムづくりをしないと乗り越えられないことが目に見えています。そのとき、障害を持った人たちとどう支援して、担う側に回ってもらえるか、そのことを考えるのは社会の責務だと思います。それができていないというのは、障害者側の問題でもない、支援する側の問題でもない、まさに社会の問題であるという認識を私たちは、持たなければいけないとに思います。

今までの社会は、行政があって、それから企業があって、この２つで社会を担ってきた部分がありますけれども、これからは地域社会の住民一人一人が、どう社会を担えるか、その中に障害者をどう受け入れて、しくみづくりが求められています。

つたない司会でしたが、これで分科会報告終わらせていただきます。

どうも長いこと、皆さんありがとうございました。（拍手）

閉　会

閉会の辞

春田　文夫
全国就業支援ネットワーク会長/
障害者職能訓練センター　常務理事

ご紹介いただきました春田と申します。共催団体を代表しまして、一言閉会のごあいさつといたしますけれども、今回の24回大会は、現場主義ということでありまして、私は正直言って世の中はやっぱり広い。いろんな人が元気で働いている。これは大変いいことだと。みんなが元気をもらって帰ってほしい、というふうに思った次第です。

個人的なお話ですけれども、私自身も脳性麻痺という全身性の障害を持って40年近く働いてきまして、還暦を過ぎまして私の理事会はあと10年常務理事やれというふうに言われてますけれども、それがどの程度、本当に働くこと、働き続けることができるかわかりませんけれども、できる限り一生懸命ねばって働き続けようと思ってます。

今回の大会では、そっちの方にいらっしゃる大阪の事務局長の関さんを初めとする皆さんが、大変一生懸命、準備から全部やっていただきまして、私はただ名前だけのっけられた神輿の上に乗っかった人間でありますから、あまり私が何かいうこともありませんけれども、ただ関さんたちには感謝を、皆さんからも大阪の皆さんに拍手をお願いいたします。(拍手)

実行委員会でいろいろこれに対して、どう取り組むか、どういう設定をするか、喧喧諤諤ありました。なかなか思ったようには、いかなかったこともあるかも知れませんけれども、予想を上回る参加の皆さん方がお集まりいただいて、「全国就業支援ネットワークへの誘い」という文章が皆さんの資料の中に入っておりますけれども、これをよくお読みいただいて、個人参加もできるシステムになってますので、ぜひともこの就業ネットワークを盛り立てるためにも元気な人が1人でも増えてほしい。

この仕事は、いろいろ議論がありましたけれども、私たちが支援をするという責任をもって望むには、やはり我々が元気でなきゃだめだと思います。いろんな状況は暗いです。けれども、状況が暗いからそこをどう工夫して明るい見通しを立てられるかが、我々に問われていると思います。ですから、皆さん今後またお帰りになって、元気で自分たちも働き続けてほしいと思いますけれども、また来年、この大阪で25回を予定しております。

その節も、またよろしくお願いしたいと思います。

何かまとまりませんけれども、これをもって閉会のあいさつとさせていただきます。

どうもありがとうございました。
(拍手)

資料

開催期日：2001年11月16日（金）・17（土）

開催場所：オオサカサンパレス
（大阪モノレール「万博記念公園駅」より徒歩5分）
大阪府吹田市千里万博公園1－5
TEL06-6878-3804

参加費：5,000円（資料代含む）※1日のみの参加も同額です。
ナイトセッション（懇親会費）：7,000円
昼食代（1食お茶付き）：1,500円

お支払：受付後、約10日後に「ご確認証兼ご請求書」をお送り致しますので、10月26日までにご入金下さい。また宿泊予約券、参加証は、10月26日以降、ご入金確認させていただきました方へご送付致します。

宿泊・航空券・JR券：参加申込書を受付次第、ご案内書類をお送りさせて頂きます。

締め切り：締め切り日は10月19日（金）とさせて頂きます。航空券は、2ヶ月前、JRは1ヶ月前の販売となりますので、お早めにお申し込み下さい。宿泊につきましても、部屋数に限りがございますので、お早めにお願い致します。
サービス：手話通訳・要約筆記・点字プログラム、その他のサービスをご希望の方は別紙申込書に、ご記入下さい。

申し込み：日本旅行大阪営業所第一支店（担当者：武田　倫）
〒541-0051 大阪市中央区備後町3-4-1 山口玄ビル6階
TEL06-6204-1790　FAX 06-6204-1805
※参加申し込みにつきましては、別紙申込書（FAX）にて、お申し込み下さい。よろしくお願い致します。

主　催
日本障害者リハビリテーション協会

協　賛
全国就業支援ネットワーク

後　援
内閣府障害者施策推進本部、文部科学省、厚生労働省、国土交通省、全国社会福祉協議会、日本障害者雇用促進協会、社会福祉医療事業団、大阪府、大阪市、日本労働組合大阪府連合会、NPO大阪障害者雇用支援ネットワーク、(社福)朝日新聞大阪厚生文化事業団、(社福)読売光と愛の事業団大阪支部、(財)毎日新聞大阪社会事業団、(社福)産経新聞大阪新聞厚生文化事業団、日本経済新聞社大阪本社、NHK厚生文化事業団近畿支局

第２４回総合リハビリテーション研究大会　役員・実行委員名簿

(あいうえお順)

大会長	山下眞臣	(日本障害者リハビリテーション協会 会長)
副会長	○春田文夫	(全国就業支援ネットワーク会長/障害者職能訓練センター 常務理事)
顧問	丹羽 勇	(元ＩＬＯ職業リハビリテーション 部長)
実行委員長	○松井亮輔	(北星学園大学 教授)
副委員長	藤井 博	(連合大阪 副事務局長/政策局長)
	笹村尚志	(全国就業支援ﾈｯﾄﾜｰｸ 副会長 広島地域障害者雇用支援センター 所長)
	高橋豊輝	(全国就業支援ﾈｯﾄﾜｰｸ 副会長 しろやま寮障害者雇用支援センター 所長)
	山本憲治	(関西経営者協会　事務局次長)
実行委員	相澤欽一	(大阪障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー)
	乾伊津子	(大阪市職業リハビリテーションセンター 副所長)
	小川 浩	(仲町台発達障害センター 援護就労プロジェクトリーダー)
	○金子鮎子	(株式会社　ストローク　代表取締役)
	北山守典	(紀南障害者雇用支援センター所長)
	國武英里子	(福岡県障害者雇用支援センター)
	倉知延章	(精神障害者地域生活支援センター　風と虹　センター長)
	伍賀偕子	(連合大阪 政策局長代理)
	○小林茂夫	(大阪市障害者就労（雇用）支援センター 所長)
	○関 宏之	(大阪市職業リハビリテーションセンター 所長 NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事)
	高井敏子	(加古川はぐるまの家 施設長)
	○舘 暁夫	(職業能力開発総合大学校 助教授)
	手塚直樹	(新潟医療福祉大学教授:総合リハビリテーション研究大会常任委員長)
	土師修司	(電機神奈川福祉センター所長)
	古川直樹	(兵庫県総合リハビリテーションセンター 能力開発課長)
	丸山一郎	(埼玉県立大学 教授)
	三ツ木任一	(放送大学教授:日本職業リハビリテーション学会 代表理事)
	村田幸子	(NHK 解説委員)
	矢野 孝	(矢野紙器株式会社 専務取締役 大阪中小企業同友会 障害者雇用部会長 全国重度障害者多数雇用事業所協会 近畿ブロック理事)
	吉塚晴夫	(NPO 法人横浜市精神障害者地域生活支援連合会)
	輪島 忍	(日経連労務法制部 課長)

＜○企画担当＞

第２４回総合リハビリテーション研究大会報告書

発　行　　２００２年3月２８日
編　集　　第２４回総合リハビリテーション研究大会事務局
発行者　　関　宏之
発行所　　大阪市職業リハビリテーションセンター
〒５４７－００２６
大阪市平野区喜連西６－２－５５
TEL ０６－６７０４－７２０１
FAX ０６－６７０４－７２７４
印　刷　　タナカプリント

この事業は、社会福祉・医療事業団の長寿社会福祉基金事業の一環として、行ったものです。