

第46回

総合リハビリテーション 研究大会

— 障害者就労の現状と課題 ～近未来のために—

報告書

令和6年12月20日、12月21日
千里ライフサイエンスセンター5階
山村雄一記念ライフホール

公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

目 次

12月20日（金）

主催者挨拶	2
地元実行委員会 歓迎挨拶	3
基調講演 「障害者の就労を巡って、今何が問われているのか」	4
鼎談 「権利条約、就業支援ネットワークの視点から、大会テーマを深める」	13
シンポジウム1 「リハビリテーション医療と就労支援機関の役割と連携 ～高次脳機能障害を中心に」	29

12月21日（土）

セミナー1 「福祉的就労の課題と展望～その役割と意義について」	63
セミナー2 「精神障害者の就労支援の現状と課題～当事者と支援者の視点から」	77
シンポジウム2 「教育から就労へ～障害種別を超えて問われること」	89
資料 大会開催要項	125
第46回総合リハビリテーション研究大会 実行委員一覧	127

主催者挨拶

寺島 彰

(公財) 日本障害者リハビリテーション協会副会長

本日は第46回総合リハビリテーション研究大会にご参加いただき誠にありがとうございます。

総合リハビリテーション研究大会は、各分野のリハビリテーション専門職の交流と連携を深めるため、専門職有志らにより、1977年に「リハビリテーション交流セミナー」としてスタートして以来、本年で第46回目を迎えます。

日本障害者リハビリテーション協会では、1980年以来、本大会の事務局を務め、1987年からは、現在の「総合リハビリテーション研究大会」として、開催を続けてまいりました。

当協会は、本年で設立60年を迎えました。その半世紀を超える歩みの中で、本大会を主要な事業として長きにわたり続けてこられたのは、大会常任委員会、実行委員会、ご登壇いただいた講師をはじめ、関係者の皆様のご尽力によるものであり、ここに改めて感謝を申し上げます。

さて本年の第46回大会は、ここ大阪府豊中市において開催いたしますが、実は大阪府内で本大会を開催するのは、2002年の第25回大会以来、22年ぶりとなります。

本年のテーマは、「障害者就労の現状と課題 ～近未来のために」とし、大阪府内・豊中市内を含む就労現場の専門職や、障害者団体、また、当事者の方々を含め、幅広い方々に登壇いただくこととしています。ご登壇いただきます皆様に、改めてお礼を申しあげるとともに、本日もご参加いただいた多くの皆様とご一緒に、近未来を展望できる大会とできれば幸いです。

また、本大会を、このように盛大に開催できるよう、企画準備をいただいた、実行委員会ならびに関係者の皆様に、心より敬意を表します。

本大会にご後援を賜りました皆様にも深く感謝を申しあげます。

最後に、本大会は、教職員共済生活協同組合、ならびに、埼玉県民共済生活協同組合の助成により開催いたしております。ここにお礼を申しあげ、開会のご挨拶とします。

畑野 亮平

とよなか障害者就業・生活支援センター 主任就業支援ワーカー

皆さん、おはようございます。

ただいまご紹介いただきましたとよなか障害者就業・生活支援センターの畑野です。

第46回総合リハビリテーション研究大会開催にあたりご挨拶させていただきます。

今日、たくさんの方にお集まりいただき、この場は緊張するだろうと思って実はカンニングペーパーを用意するつもりだったんですけど、持っていません。かなり緊張しています。

お聞き苦しい点等ありましたら、頑張れと言っただけであれば頑張れると思いますのでよろしくをお願いします。

今日、北は北海道、南は沖縄から、本当にたくさんの方にお集まりいただいたこと、大変うれしく思っています。

今日、飛行機で来られた方、大阪モノレールを利用されたと思います。

このモノレール、28キロということで日本一長いモノレールです。

これから2029年だったか、延伸も見込まれていて、大阪は日本一が大好きなので、これが理由ではないとは思いますが、延伸も計画されています。

今日、新幹線・在来線を利用された方、大阪メトロ、御堂筋線、北大阪急行に乗られたと思います。

2024年3月まで、ここ千里中央が終着駅の役割を果たしてきました。

来年、万博がありますが、1970年に整備され54年たっていますので、街並みも古いのですが、新線ができるので路線の再開発も進み千里中央から箕面まで、生まれ変わる街、新しい街です。

今日はせっかく全国からお集まりいただけたので変わりゆく街をお楽しみいただけたらと思います。

総合リハビリテーション研究大会に話を戻します。

大阪では22年ぶりです。

開催にあたり、1年以上前から栗原実行委員長のもと、就労や教育、医療、さまざまな分野の方にお集まりいただいて、実行委員となり、この大会を準備してきました。

しっかり準備をしてきたつもりです。

カンペを忘れてきた私が言うのも、あまり説得力がないですけど、しっかり準備してきました。困ったこと等ありましたらスタッフに声をかけてください。

この2日間は皆さまにとりまして大いなる学びとなるよう、そして有意義な時間となりますようお祈り申し上げ、私の挨拶とさせていただきます。

基調講演

「障害者の就労を巡って、今何が問われているのか」

栗原 久

(一財) フィールド・サポート em. 代表理事、日本福祉大学実務家教員、
本大会実行委員長

皆さま、第46回総合リハビリテーション研究大会によろしく、おいでくださいました。

私は本大会実行委員長の栗原久と申します。

どうぞ、よろしく願いいたします。

お手元にもパワーポイントを印刷したものがありますので、ご参照いただきながら話を聞いていただければと思っています。

さて、私の基調講演のテーマは、「障害者の就労を巡って、今何が問われているのか」ですが、この後の鼎談「権利条約、就業支援ネットワークの視点から、大会テーマを深める」、DPIの尾上浩二さん、全国就業ネットの酒井京子さんとの鼎談に繋がるもの、それから、今日の午後と明日の2日間にわたるシンポやセミナーに活かしていただける内容をお話しできればと思っています。

では、スライド2をご覧ください。

戦後80年になろうとしている障害者福祉・労働法制の流れをスライド1枚にまとめました。

上から福祉分野、国際動向、基本法等、そして今日のテーマである労働分野と4つに分けています。

まず見ていただきたいのは、1960年の身体障害者雇用促進法ですが、上から矢印が出ていて、その矢印の元に1955年のILO第99号勧告というものがあります。

このことにも象徴されますが、我が国の福祉・労働法制度は、こうした国際的な動きと密接に関連があり、鼎談のテーマでもある障害者権利条約は、その最も重要な一つです。

さて、その後順番に見ると、1976年には身体障害者の雇用義務化がスタートし、1987年には法律の名称が障害者雇用促進法に変わります。

もともと身体だけに限定して法律ができたこと自体に問題があるのですが、同年には知的障害者を雇用した場合にも、身体障害者を雇用したことにみなして雇用率に算定となります。

そして、その後、知的障害者の雇用の義務化、精神障害者の雇用率算定と続くわけですが、このあたりまでを、大きく楕円で囲んでいるのは、ここまでは雇用率、量的拡大の流れが主だったということを私なりに意味づけているからです。

一方、今度は、国際動向を見てください。

2006年に障害者権利条約が国連で採択され、日本は2007年に署名し、7年後に批准します。

その間、国内法を整備するわけですが、2011年に障害者基本法が改正され、それを受け、2013年には差別解消法ができます。

同時に雇用促進法も改正され、それぞれ差別の禁止と合理的配慮が義務化されます。

この流れは、今度は右の方で、大きく楕円で囲んでいますが、雇用の対象の拡大、率のアップだけではない、質の向上が問われている時代に入ってきたことを意味しています。

そしてこの流れと併せて、2018年には精神障害者の雇用義務化がようやく行われ、その結果、

法定雇用率が 2026 年には民間 2.7%という大幅なアップとなります。

そして、2022 年の雇用促進法の改正では、「雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化」が規定されるというのが、ごく簡単にですが、日本における今日までの法制度の変遷です。

スライド 3 は、今お話しした差別解消法をまとめたもので、不当な差別的取扱いと合理的配慮の不提供が禁止されます。

差別解消法で一番のポイントとなるのは障害の社会モデルに基づく、社会的障壁の除去です。社会モデルというのは、絵を見てください。

A の絵では車椅子利用者が 2 階に行きたいのに階段しかない、B ではエレベーターがあるという違いがあります。

B はエレベーターがある。どちらが便利かということ B ですよね。

車椅子利用者の状況は、A も B も同じです。

何が違うかということ、ビルの構造です。つまり、社会のあり方です。

社会モデルに基づいて社会的障壁を除去していく。

その中で合理的配慮が非常に重要になってきます。

ところで、ここ千里中央も、1970 年の大阪万博のころに開けたのでバリアだらけなんですよ。総合司会の六條さんと一緒に事前に経路のチェックもしたんですけど、今後、千里中央も再開発されるそうなので、社会モデルに基づいた街づくりをしてほしいと思っています。

社会モデルについて一言触れておくと、人権モデルというものも国連の権利条約関係で新たに唱えられています。

一方、別の重要なモデルとして ICF、国際生活機能分類があります。

今日、明日といろんな演者から紹介されると思いますが、これも重要です。

環境因子と個人因子双方からのアプローチをして、活動や参加をはじめ生活機能全体をとらえようとする ICF も、具体的な支援に向けたアセスメントツールとして特に重要なことは言うまでもありません。

スライド 4 は、差別解消法があって、それと連動して雇用促進法が改正されたことをまとめています。

差別解消法では雇用関係の部分は含んでいないのです。

職場で働く障害のある人の合理的配慮は、差別解消法ではなく雇用促進法になります。

大事なのは募集及び採用時と採用後の 2 つのステージで、差別の禁止と合理的配慮の提供が義務化されていることです。

「うちは障害者を一人も雇ってないから合理的配慮は必要ない」という誤解があるんですが、そうではない。

面接に来られた方に対して、社員でない段階で面接するときから、差別の禁止や合理的配慮の提供が義務化されている。

ここが大事なポイントです。

そして、合理的配慮の提供では、職場での相談や話し合いが大事です。

これがしっかりなされないと、いくら法律があっても、質の高い雇用はされていかない。

このことも強調したいと思います。

さて、次にスライド 5 をご覧ください。

数字だらけでかなわんなというページだと思います。

なぜかという、3つの統計を凝縮して、ポイントを書いているからです。

5年に1回の実態調査、毎年6月1日現在の雇用状況、そしてハローワークからの職業紹介状況の3つです。

これをどう見るか。

従業員5人以上の民間事業所に110万7,000人の障害者が働いていると推計値が出ています。5年前から25万人以上の増です。

その下の帯グラフは、従業員43.5人以上、つまり法定雇用率適用規模以上の民間企業で働く障害者の実人数で約53万5,000人です。

単純に見ると、110万と53万は、ちょうど半分です。

つまり、働く障害者の半数が、雇用率適用規模未満の小規模な事業所で働いているということです。ただ、従業員4人以下、あるいは自営はここには含まれていません。

一方、もう1つは、公的機関ですが、大体7万人ぐらいの障害者が国や地方公共団体で働いています。

こうして見ると、民間の数値にはA型も含まれていますが、大体全国で110万、もう少し多いぐらいの障害のある人が働いている。そのうち半分以上が小規模なところで働いていることが分かります。

さらには、この間の状況で非常に特徴的なのが、精神障害のある人の雇用の増加です。雇用率適用規模以上では前年比18.7%増加しており、この間の統計でも増えています。

ハローワークからの紹介行為を受けた就職件数もほかと比べて突出していることがわかります。

一方、障害のある人の賃金は、身体、知的、精神、発達と数字をあげていますが、一般労働者よりはかなり低くなっています。

これが大体大まかですが、障害者雇用の3つの統計から、エッセンスを抽出すると、こんなことがわかつてと思います。

次が福祉的就労の話です。スライド6です。

相変わらず数字が続きますが、お付き合いいただきたいと思います。

この表は、一番上が一般就労、下には在宅や病院での入院、進学など。

左側から学校を出た後に障害のある人がどういうふうに進んでいるかを表しています。

それぞれ一般就労と福祉サービスの間に①という両矢印があり、さらには福祉サービスと在宅の間には②の両矢印、また一般就労と在宅の間には③という両矢印があるように流動的であることをおさえておきたいと思います。さらに、ご承知のとおり、福祉サービスの中には障害者就労継続支援A型（雇用型）とB型（非雇用型）があります。

箇所数は書いてあるとおりですが、それぞれ増加しています。

このあたりをどう見るかは、鼎談で酒井さんから話があると思います。

一方で、特別支援学校からの就職者は毎年6,000人くらい。

障害福祉サービスに進む人が1万2,000人。

この数字も知っておいていただくと、明日のシンポ2を聞く上でも、内容がイメージできると思います。

数字の話はこれぐらいにして、スライド7にいきます。ここでは、国連の障害者権利委員会の総括所見、一般意見についてとあります。

いきなり国連の権利委員会と言いましたが、前提となる話は、鼎談で尾上さんから話したい

できます。

私は障害者雇用に絞ってお話しします。

まず、総括所見、スライド7で何を言っているか。

民間および公的部門における開かれた労働市場への移行の迅速化を努力しなさいと。

福祉的な作業所から一般就労への移行をどんどんしなさいと言っています。

異論がある人は少ないと思います。ただ、大きく考えることが2つあります。

1つは福祉サービスの作業所のこと。

もう1つは、移行先の一般就労のあり方です。

まず福祉サービスを考える上でも、次のスライド8を見てみます。ここは、国連が出している一般的意見から抜粋をしたものです。

そもそも、一般的意見では、このように言っています。

一番上、労働の権利は、他の人権を実現するために不可欠な基本的権利であり、人間の尊厳と不可分かつ固有の部分形成する、という格調高い文章に出会います。

その上で、先ほど福祉的就労、作業所から一般就労にどんどん移行してくださいと言っているのですが、一方で、下に太文字のところ、このように書いてあります。

共同所有され民主的に管理されているものを含め、障害者によって運営され主導されている雇用事業は、他の者と平等に公正かつ良好な労働条件を提供する場合、分離された雇用と見なしてはならない。

難しい文章ですが、こういうことです。

作業所から一般企業へどんどん移って行ってください。

ただし、その作業所を障害当事者が主体になって運営していて、民主的にしっかり運営されているものは、決して分離ではないと言っています。

この文言をどう解釈するか。

あるいはどう実現するかは、これから議論が必要です。

しかし、日本における、あるいは国際的な作業所のあり方を考えていく上でも、とても示唆に富む内容だと思います。

課題の2点目は、一般就労のあり方です。

国連の権利条約の総括所見では、開かれた労働市場という言い方をよくします。

つまり、分離された作業所ではなく、開かれた、一般企業などの労働市場へどんどん移行してくださいと言っています。

ただ、開かれた労働市場は本当に開かれていますか？ というのが大きな課題です。

佐藤久夫先生はこのように言われています。

開かれた労働市場が開かれていなかったために、シェルタードワークショップ、作業所が作られたのだと。

作業所は分離だと言われてしまうと、確かに言われてもしょがない作業所もありますけど、一方でより支援が必要な障害のある人が働く場、さらには、地域での拠点、またいったん一般企業でうまくいかなかった方がリフレッシュするための場であるなど、作業所は多様な意義も持っていると思います。

このあたりは明日のセミナー1でもいろいろと問題提起をしてもらえと思っています。

次にスライド9です。

ここでは、相次いで指摘されている雇用の質、支援の質ということで、これまでは、国連、国連と言ってきて、国際的な話をしてきました。

このスライドは国内の話です。

国内でも、企業の雇用の質や、また逆に支援するスタッフの支援の質の問題が、この間議論されてきています。

細かいところは見ませんが、とても刺激的な内容を、国の審議会でも出しています。

「障害者雇用率の達成が目的となり質の確保が不十分となっている側面」としっかり書いているんです。

雇用率は大事だと、企業も頑張るし行政も指導するんですが、それだけでは違いますよと問われているということは大事です。

しかし問われているのは企業だけではありません。

支援する側も同時に問われています。

十分議論をしないと、2026年7月には大幅に障害者雇用率が上がるんです。

雇用の質を問わず数合わせにだけ走る。

そんなことにならないためにも議論が必要だと思っています。

スライド10です。

この間の障害者雇用を取り巻く特徴的な動きや情勢として、(1)雇用の質が問われている象徴的な出来事をあげています。

一つにはご存じの方も多いと思いますが、いわゆる「障害者雇用率ビジネス」です。

詳しくは、鼎談の酒井さんに委ねてしまう部分もありますが。

要は、企業が自分のところで障害者を雇わなければいけないけど、うまくいかない。そこで雇用率ビジネスといわれるようなところがいくつもの会社から障害のある人を引き受けて、農園で何社分ものブースを作って、そこで働いてもらう状況が実際に生まれています。

賛否両論なんです。

違法ではありません。

しかし、果たしてどうなのか。

企業で共に働かない、そういうあり方がどうなのか、とても議論になっています。

私は、施設コンフリクトに近いと書いていますが、厳しい言い方ですが、こんな意味です。

「グループホームも施設も大事ですが、自分の隣には来ないでください。」

これが施設コンフリクトの本質です。自分のところには来ないでほしい、どこかでやっておいでくれとなっていないか。

こういった施設コンフリクトに近いものを、私は「障害者雇用率ビジネス」に感じています。

ところで、今、農園と言いましたが、農福連携という農業と福祉の連携の中には卓越したすぐれた実践もたくさんありますが、その話と雇用率ビジネスは直接関係ありません。

ただ、農園スタイルとして行っているところが多いので、どうしても農園がよく例になります。

次に②。

いわゆる「悪しきA型」についてです。

A型事業所というのは、そこでの生産活動、障害のある人が生み出した利益から賃金を払っていくべきなのですが、それがなかなかうまくいかない。

そこで、国からのスタッフに対する報酬、いわゆる補助金を障害者の賃金に回している。

これはよくないですよということです。

この悪しきA型というのは、本当に悪質なところも出てきています。

例えば、明らかな不正を働いたり、障害者が働いてないのに働いているようにごまかしたり。

とんでもない悪しきA型もあるんですが、一方で、なかなか本来のあり方、つまり障害のある人が働いて生み出したもので賃金をうまく充当していくことを、半数のA型ではできていないんです。

これは国の制度設計に問題があると思います。

半分以上が、頑張ってもできない制度というのは何なんだろう。

これも考えていかなければなりません。

雇用率ビジネスと悪しきA型と言いました。

問われていること、つまり、ともに働くことのあり方や、仕事を作り出していくことですが、雇用率ビジネスや悪しきA型だけが問われているのか。

そうではないのではないかと。

一般企業も含めて問われている。これをおさえておきたいと思います。

ここには働く意義として、「生活の糧を得る」意義、「他者との人間関係の豊富化」の意義、「自己実現」の意義、「生活リズム・体調維持」の意義と書きました。

多様な意義があると思います。

このあたりをしっかりおさえていく必要があると思います。

もう一つは多様な働き方について触れます。

いわゆる短時間雇用の問題や川崎市と東大が連携した超短時間雇用のモデル、就労と日中系の福祉サービスを両方利用できる話、また、介護を利用しながら働くあり方、障害者とは直接限定しませんが生活困窮者の自立支援など、新たな動きがたくさん出てきています。

これらも障害のある人の働く場を広げる示唆になるだろうと思います。

さらには、滋賀県や大阪府箕面市などの第三の道の動き。

私は箕面市で働いていましたが、箕面市は市としての取り組みが時代よりも30年くらい早かったという気がします。こういった動きが今後どうなっていくかも注目していきたいと思っています。

次に、スライド11です。

この間の障害者雇用の情勢を語るにあたって、能登半島地震がもたらした影響に触れないわけにはいきません。

日本障害フォーラム(JDF)が能登半島地震支援センターを開設し、1週間交代で全国各地から支援者が入って、B型などの支援や個別の自宅の片付けを行っています。

私も短い期間でしたが、関わらせてもらいました。精神障害のある方をはじめ、地震後、ひとり住まいなので誰も手伝いがなく、本当にたいへんな状況の方がまだまだおられます。

同時に、事業所も大変な状況なんです。

そのあたりを②のきょうされんや、ゆめ風基金の情報からということで引用しています。

日常を取り戻す上で、利用者が仕事を奪われている状況では、体調維持も含めて非常に厳しい状況。

また、能登半島は観光地域でもあります。

観光とタイアップしてマッサージ師として働いていた視覚障害のある方が仕事を失ってしまう状況も生まれています。

一方、石川職業センターや県内の就業・生活支援センターに電話取材をしました。

聞いたのは9月です。

とにかく生活基盤の立て直しに必死なんだと。

旅館での仕事を失うと、旅館の社員寮にも住めなくなって、住む場所さえないんだということです。

まだ失業給付が出ているけれど、切れる12月ぐらいから就労問題が本格的に浮き彫りになるとも。

一方で実習先も少なくなりましたねと言いましたら、ただ全国の人が能登の食品を応援で買ってくれるので食品工場は忙しくなっていて、実習受け入れは進んでいるんですと。

どんどん買った方がいいですねという話もしました。

しかし、その後能登半島を豪雨と河川の氾濫が襲ったことはご承知と思います。現在もそれを踏まえてJDFの支援センターでは継続した支援が続いています。

次に、スライド12です。

この場を借りて私もJDFの能登半島地震支援センターに関わった一人として、皆さんにお願いしたいことがあります。2つのホームページを紹介しています。

JDF災害総合支援本部というのが、「やわやわと」（ゆっくりとという意味ですが）というニュースレターをホームページで公開しています。

結構リアルにどんな支援をしているかが、1週間ごと、あるいは毎日の日報がそのまま出ているので、ご覧いただきたいと思います。

もう1つは、私が訪問した作業所では、精神障害のある方が自家焙煎のコーヒーの選別などをしていて、とてもおいしい味になっています。ほかにもそういったホームページはありますが、代表の1つとしてきょうされんさんのTOMO市場もご覧ください。

次は、スライド13です。

この大会は、総合リハビリテーション研究大会と言いますが、総合リハビリテーションって何でしょう。

改めて、総合リハ研究大会常任委員会の顧問の上田敏先生の文章を引用させていただいていますのど*)、去年の大会で総合リハビリテーションについて、横浜市総合リハビリテーションセンターの高岡徹センター長さんが話されたことをまとめています。私が思うのは、総合リハのリハは、もちろん機能回復訓練もその1つですが、そこに限定しないこと。

そして、当事者を中心とした同時期の多職種連携だけでなく、長いスパンで続けること。

今日明日の話の参考にしていただければと思います。

*) 当日映写・配布した上田敏先生の文章は、「総合リハビリテーションの新生—当事者中心の「全人間的復権」をめざして. 2011.

https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/conf/seminar20110930_riha/ueda.html

中の、3か所から転載させて頂いたものですが、それぞれの転載箇所間に、(中略)と記載できていなかったこととお詫びして、訂正申し上げます。また、ぜひ、上田先生の上記の全文をお読み頂けますよう、併せてお願い申し上げます。

そして、スライド14です。

終盤ですが、近未来に向けて、身近な話を紹介します。

①は、国助成金の大幅拡充です。

ノウハウを持った企業が他の企業の相談に乗ったとき、そこに助成金が出る制度もつくられていて、これがうまくまわるといいなと思っています。

②は福祉サービスの報酬改定。

高次脳機能障害者支援体制加算や、放課後デイの自立サポート加算など、今回の大会に密接に関わりのある加算がこの4月からスタートしたことに注目し、うまく活用できるようになっていきたいと思っています。

③は就労選択支援ですが、来年10月、ちょうど今頃というか、もう少し前からスタートします。

これは、障害のある人が、就労先や働き方についてより良い選択ができるように、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望などに合った選択ができるようなサービスです。

非常に書いてあることは素晴らしいですが、でも、本当にこれがうまくいくのか。これは私だけではなく、おそらく大半の関係者は心配しながら、何とかうまくいきたいという思いを持っていると思います。

ここで、私は3つの視点を申し上げます。

1つ目はアセスメント、障害のある人と支援者が協同アセスメントをする、その際意思決定支援のあり方。

2つ目には、企業でどんな合理的配慮をしているかを、アセスメントをするスタッフが知らないという意味がありません。

相談支援の事業者が、まだまだ就労に弱いと言われていて、ここも課題です。

3つ目は、障害のある人のアセスメント、その人の能力や適性などを、いろいろやり取りしたり作業などを通して把握していくのですが、それはもちろん、そこでのいろんな作業や面接も大事ですが、その方に関わる医療や教育関係者とのやりとり、それも含めてまさに総合リハの視点でトータルにアセスメントを考えないと、非常に狭いものになると、懸念しています。

次に④、AI等について、雇用支援機構から出ている報告書を紹介しています。AI以外のデジタル化も含めて出ていますが、示唆に富む研究です。

もう少しお話をします。

過去の経験から私が話したいのは、平成8年ですから、ずいぶん前、二十何年前ですが、箕面で、障害者雇用支援センターを開設した頃には、当時はまだ基礎自治体、つまり市町村が障害者雇用に乗り出すのはめずらしい時代でした。

人口10万でできるのかと言われました。そこで箕面市役所も私たちも一体となって、ここで私たちがこけたら、日本における地域の障害者雇用がこけるぞ、ぐらいの不遜というか、思い上がりだと思いますが、そういう覚悟で臨んだものでした。

そして、人口10万で初めて指定されました。

箕面市は人口13万ですが、ここでこけるわけにいかない。もちろん、就労の制度は、障害のある人の人生にとっても重要な意味を持ちます。

先ほどの雇用率ビジネスなどを見ていると、障害のある人の就労支援への覚悟について、ビジネスが悪いとは言いませんが、こういったビジネス的な手法がどうなのか、疑問に思うところです。

②の「地域障害者雇用支援ネットワークに関する研究会」は、当時は労働省の時代でしたが、私もその委員として、箕面での実践を話すことができました。

このことを書いたのは、会議の場であったかどうかは定かではありませんが、これから就業・生活支援センター（当時は、その前段階の制度でしたが）を作っていく上で、どういう指定基準を作るかという話題の中で、私はこのように申し上げました。ハードルは高くすべきだと。

つまり一度も実習したことの無い法人が指定をとってもうまくいかない、ハードルは高くすべきだと。

しかしA型事業所を見ると、とんでもないものがいっぱいできています。基準は良い意味でハードルを高くすべきです。また、事業所をサポートすることも大事です。

そして(3)ですが、短時間雇用も含めて、多様な働き方は、労働と福祉の連携という、総合リハビリテーションの視点からも捉え返せます。

総合リハの地道な取り組みは、雇用の質や支援の質を獲得するヒントに間違いなくあります。

どうしたら、雇用や支援の質を高められるか。

即効薬はありません。むしろ、就労や福祉の関係者が意識して連携、その部分をしっかりと医療や教育や当事者たちと作り上げ、検証することがとても大事です。

今日・明日のシンポはとても重要であり、近未来に向けた議論に期待したいと思います。

最後に、スライド15は私の作ったモデルです。

私は30年前に水槽モデルを考えました。

当時は障害のある人が力を伸ばして就労することが、第一義に必要な時代です。

しかし私は、障害者の力だけでなく、企業の力と、障害者と企業を応援する地域の力も高めないとうまくいかないと、僭越ながら、30年前に言っていました。

当時はまだパソコンなどなく、模造紙に書いていろいろなところに発表していましたが、いったいこいつは何を言っているのかと思われた時代でした。

ただ、ようやく最近これもいろいろなところで使っていただき、大変ありがたいなと思います。

地域の力の要素としては、医療や教育との連携を30年前に書いています。

自分の原点は総合リハビリテーションとは言わないが、近いものだったのではないかな。

その縁で今日は話をしているのかなと、そんな感慨を持って、今日は話しました。

大変、駆け足で、かつ雑ばくで申し訳ありませんでした。終わらせていただきます。

ありがとうございました。

鼎談

「権利条約、就業支援ネットワークの視点から、大会テーマを深める」

尾上 浩二 認定 NPO 法人 DPI 日本会議 副議長
酒井 京子 全国就業支援ネットワーク能力開発施設部会 部会長、
大阪市職業リハビリテーションセンター 所長
栗原 久 (一財) フィールド・サポート em. 代表理事、
日本福祉大学実務家教員、本大会実行委員長

栗原／鼎談に移ります。

流れを簡単に言います。

まずお二人にご説明いただき、3人で鼎談します。

最後に、会場を交えて意見交換しながらまとめに入ります。12時が目標です。

尾上／おはようございます。

ご紹介いただきました DPI、障害者インターナショナルの略ですが、DPI 日本会議副議長の尾上です。

「近未来のために」というテーマでその近未来に向けて、障害者権利条約、総括所見の視点からということで話題提供をさせていただきます。

先ほど基調講演で障害者権利委員会の総括所見の中で、労働、27条に関して紹介されました。

その前提になる経過や総括所見全体の基調的な流れを説明させていただきます。

障害者権利条約は2006年12月に国連総会で採択されました。

それまで2002年から2006年まで8回にわたる特別委員会が国連の場で開催されました。

その特別委員会のたびに世界中から障害者が集まり、オブザーバーとして参加しているわけですが、この特別委員会がユニークだったのはオブザーバーの障害者にも発言する機会が与えられたことです。

そのときの共通のスローガンは、「私たち抜きに私たちのことを決めないで」、「Nothing about us without us!」です。

このようにたくさんの障害者が参画をして作った障害者権利条約。これが2006年12月に採択されました。

さらに日本では2007年に署名をしました。

障害者権利条約の前文の構造、ご存じの方にとっては当たり前かも知れませんが、紹介します。

まず前文というものがあって、障害の概念は発展するとか。

あるいは第1条から第9条に総則が書かれています。

さらに第10条から13条が個別の分野の規定。

例えば労働は27条、教育は24条、自立生活は19条です。

「私たち抜きに私たちのことを決めないで」が障害者権利条約のスローガンですが、実施規定も非常にユニークです。

国内での実施状況を監視する、そのモニタリングプロセスに障害者当事者が参画できるように

しなさいということとか、国際的なモニタリングの仕組みも設けられています。

そして障害者権利条約が求めているもの、大きな枠組みに転換していく、これをパラダイムシフトと言いますが、大きく2つのパラダイムシフトが求められているわけです。

1つは保護の客体から権利の主体へ。

これまで障害のある人は、自分で自分のことは決められないだろうから周りで決めてあげてあげてあげるのがその人にとっていいんだという、保護の客体という考え方。

そうではなくて障害のない人と同様に権利の主体であるということ。

そして2つ目、障害のある人の個人、医学的な障害が問題だという、医学モデルから、そうではなく、社会モデル、社会による障壁、障害者の人権を保障してこなかった社会が問題だという、社会モデル、人権モデルへの転換。

この2つのパラダイムシフトを実現するためにいくつかのキーワードがあります。

その中のいくつかを紹介します。

合理的配慮と障害者差別の禁止。

合理的配慮を提供しないことも差別に含まれるという定義。

自律、自分らしくというオートノミー（自律）ということと、自己決定を尊重すること。

社会への参加とインクルージョン。

地域生活への権利。

当事者の参画。

こういった障害者権利条約を批准するために日本では障害者制度改革ということが取り組まれました。

2010年から障がい者制度改革推進会議が設置され、そこで議論されたうえで、2011年に障害者基本法の改正、そして2012年に障害者総合支援法の制定、そして2013年に障害者差別解消法、雇用促進法の改正が実現しました。

これらの一定の法律の制定を待って、ようやく2014年に障害者権利条約が批准されたという流れになります。

そして、批准して終わりではなく、批准はスタートなんです。

国際的な障害者権利条約の監視の流れ、仕組みを書いている図です。

一番上の批准が日本では2014年。

図の9時のところに、双方向の建設的対話。政府代表団と権利委員会による建設的対話。

国連のもとに障害者権利委員会が設置されていて、その審査を受ける仕組みになっています。

総括所見、勧告を受けて、さらに前進していく。

ぐるぐる回って前進していくのが権利条約の仕組みです。

この写真は、2022年8月に、ジュネーブで開催された日本の審査です。

私も多くの仲間とともに、ジュネーブの場に参加しました。

その結果、画期的な総括所見が出されました。

これは共同通信の配信ですが、分離教育を中止しなさい、精神の強制医療を廃止しなさいという見出しで報じられました。

日本への総括所見の特徴を見ます。

全文75の paragraphs からなっていて、18ページ、非常に詳細です。

18ページが多いのか少ないのか、パッと聴いてわからないと思います。

ほかの国は大体 8 ページ、一番多い国で 12 ページくらいです。

日本の総括所見は多分最長だったということです。

脱施設やインクルーシブ教育をはじめ、政府や関係者にとって厳しい勧告が多いですが、でもなで切りにしているわけではなく、肯定的側面もしっかりとおさえています。例えば、障害者差別解消法を制定した、あるいは障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法を制定した。あるいは、条約のモニター機関として、障害者政策委員会を設置した。これらは肯定的な側面として認めています。

でも、一方で、権利条約の 1 から 33 条、すべての条文に関して、懸念と勧告が出されました。それだけ日本は課題が山積みだと見られたんです。

おそらく、総括所見を初めて見ると、驚くというか、今まで日本がやってきたことを全否定されたかのような感じすら受ける項目があったりします。

でも、勘違いされないようにしてください。総括所見は、目指すべきビジョン、登るべき山についてははっきり言っているのです。

分離教育を中止して、インクルーシブ教育を進めてください、これが登るべき山なんです。

いきなり実現はできないので、そのために、こういったことを順を追って進めてくださいと。

登るべき山をはっきり示した上で、その頂への道筋を示しているのが日本の総括所見の特徴です。

特に緊急措置をとるべき課題と言われたのが、精神病院も含めた脱施設、そしてインクルーシブ教育。この 2 つは繋がっている。

小さいときから分けられたら、大人になってからともに暮らすのは難しくなる。インクルーシブ教育はインクルーシブ社会の礎（いしずえ）だということです。

そして医学モデル、パターナリズムから人権モデルにしてください。

この医学モデルに加えてパターナリズム批判は、日本は分けた上で手厚く、誰も疑問を持たずにやってきた、日本流対応への根本的問い掛けをしていると思いました。

27 条の総括所見を読み解く前提として、一般的原則と義務という 1 条から 4 条の総論的部分、その懸念と勧告について紹介したいと思います。

日本の法律や政策は、権利条約の人権モデルと調和しておらず、父権主義、すなわちパターナリズムを永続している。

あるいは、医学的な評価、医学モデルに基づく障害評価を続けていることを受け、障害者団体と密接な協議の上で、この権利条約、人権モデルと調和させるように法律制度を変えなさいということ。障害の認定の制度を、障害の医学モデルを排除して、人権モデル、社会モデルに変えなさいと言っています。

さらに、優生思想を克服し、関係者にちゃんと研修をなささいと言っています。

総括所見の 9 (b) では、相模原の殺傷事件が起きたけれども、それが総括されていない。

さらに、障害者にかかる専門家、司法や裁判の専門家、政策決定に関わる人、教員、保健医療関係者、建築設計関係者、ソーシャルワーカー、その他障害者に関わる専門家の中でこの条約において認められている権利の認識が限定的だと。

そのことを踏まえて、優生思想と戦うという観点から、津久井やまゆり事件が起きるまで優生思想を広めた法的責任を確保なささいと。これは優生保護法の裁判でも問われました。

さらに障害者団体の緊密な関与により、司法および裁判部門の専門家、政策関係者、保健医療

関係者、ソーシャルワーカー、その他障害者にかかる専門家に対して、権利条約が理解されるような組織的な能力構築計画、プログラムを提供しなさいと言っています。

総括所見全体を通じて言えるのは、分離に慣れ親しんだ日本の社会を根本から問うているということだと思います。

どの分野の人だけに対してというよりは、全ての分野に対してです。

脱施設やインクルーシブ教育が、緊急課題になったのは、分離に慣れ親しんできた日本社会を大きく変えてくださいということだと思います。

総括所見をぜひ転換点にして、「分離した上で手厚く」と進められてきた日本流対応の根本的な捉えなおしの機会にできればと思います。

長年日本でやってきたことが変わるのかと思われるかもしれません。

実はアメリカでも 1954 年までは分離教育が当たり前だったんです。公立学校の中で、白人学校と黒人学校を堂々と分けていた。でも、これがブラウン判決で分離は差別であると、それまでは「分離すれども平等」と言われていたのに、「分離は差別」だと言われ、それから 10 年経って、公民権法ができて、変わってきました。

今、日本は分離した上で手厚くをずっと続けて来ました。

これを分離せず、合理的配慮と必要な支援を、今やっている合理的配慮と必要な支援をもっと手厚くしていけば、インクルーシブな社会にできるのではないかと。

これを 2020 年代中に転換できればと期待しています。

「近未来を」とのタイトルに引きつけて鼎談で語り合っていければと、話題提供をしました。ご清聴ありがとうございました。

栗原／尾上さん、ありがとうございます。

ご紹介のところで、「DPI 日本会議副議長」を抜かしてしまってますみません。

後で質問しますが、私の講演で抜けていたところがありました。

優生保護法をめぐる動きに関して、これが違憲であると最高裁判決が出たことや、その後の国会での謝罪決議について、研究大会の藤井克徳常任副委員長から、ミニ学習会の形で実行委員会の場で情報共有していただき、学んできたことを補足します。

続いて酒井京子さんから 15 分でお願いします。

酒井さんは、全国就業支援ネットワークの理事として、あるいは大阪市職業リハビリテーションセンターの所長としてご活躍をされています。

酒井／ご紹介いただいた、全国就業支援ネットワークの酒井と申します。

私は普段は大阪市職業リハビリテーションセンターという施設で仕事をしています。

能力開発施設という職業訓練をする施設なんですけど、全国にたった 11 か所しかありません。

就労移行が全国に 3,000 か所くらいあって、2 年間かけて就労準備をしますが能力開発施設は基本的には 1 年間かけて準備をします。国公立の職業訓練校を合わせても 30 か所です。

全国就業支援ネットワークというのは、主にナカポツセンターが会員の構成員ではありますが、その中に就労移行や A B 型事業所が所属する移行支援部会と私が所属している能力開発部会というのがあって、その立場でセミナーに参加しています。

今回 46 回ということで、冒頭の寺島氏の挨拶にもありましたが、22 年前の第 24 回大会もここ

大阪で開催しました。

そのとき私も参加していました。

そのときのテーマもやはり就労でした。

働くこと、働き続けること、現場主義というサブタイトルがあって、職業リハビリテーションの熱い議論をたたかわせておられたのを今でも記憶しています。

あれから 22 年。この間、権利条約が採択されたりと、障害のある人を取り巻く環境はすごく大きく変わりました。

特に就労支援の現場に行くと、この 20 年間で変わっていますし、ここ 3~4 年はすごく大きな変化があると感じています。

今まさしく就労支援も転換点、潮目が変わるときかなと感じています。

だからこそ、これからいい方に向かうのか、悪しき方向に向かうのかは、現場にいる者の責任が問われると改めて感じています。

お手元の資料を見ていただければと思います。2 枚目です。

ここ 3~4 年ぐらい就労支援は大きな動きがあるのですが、そのきっかけの 1 つとして 2020 年に雇用と福祉の連携強化の検討会が立ち上がりました。

日本社会において社会保障が行き詰まっていく中、持続可能な社会にするためにはどうすべきかということで、障害だけでなく高齢者の働くことや、就職氷河期世代の就労支援をどうするかなど、いくつかのプロジェクトが立ち上がった中で、障害のある人の働くことを考えるプロジェクトチームが立ち上がりました。

権利条約でいうところの社会参加とインクルージョンについて、就労の角度からいろいろ議論されました。

就労部分のプロジェクトワーキングチームには 3 つのワーキンググループがあり、1 つは就労支援を担う人材育成です。

就労支援だけでなく、福祉の分野はどこも人材不足、確保に苦慮していますが、その中でも福祉に携わる人の中で就労支援にかかわる人材育成、あるいは就労支援分野のステータスやブランディングをどうするのか、話し合われるグループです。

2 つ目はアセスメントです。

障害のある人が働きたいと思ったときに、その人が適切な場所に身を置いているのか、改めて考える。

このワーキンググループの中から就労選択支援事業につながる議論がなされています。

3 つ目は就労支援の制度体系の在り方を考えるものです。

次のスライドを見ていただくと、検討会の結果、基本的な考え方として整理されたものが「就労支援における基本的な考え方について」のスライドです。

障害のある人が働くことを支えるときにさまざまな立場の人がいます。

今回、総合リハビリテーション大会においても、医療の立場、教育の立場、普段、就労支援の現場の方、就労支援以外で支援者でいる方、あるいは企業で雇用している側の方、いろんな立場の人がいます。

立場がちがうとベースになるプラットフォームが違ってしまって視点が違うということになりがちですが、その視点を確認するということが基本的な考え方が出されました。

1 つは、本人が希望する働き方を第一に考えるということです。

そのために個々のニーズを把握するよう努めるということと、常に一般就労の可能性を図りつつ、それを希望する人については実現に向けて関係者が最大限努力する、それを共通のプラットフォームとして確認されたことを見ておきたいと思います。

続いて、ここからは障害者雇用と就労支援の現状について見ていきます。

栗原さんの基調講演の中でも、雇用の質、支援の質、両方の質が問われる段階に入っているという話がありました。

今、障害者雇用は、どんどん広がりを見せています。

労働力人口が全体的に減少する中、労働者の担い手としての障害のある人が働くこと、活躍するということが期待されています。

障害者雇用がどんどん拡大している中には、雇用率の段階的な引き上げが一番大きくかかわってくると思います。

実感としては広がっているけれども、薄まっている。

働く人が増えてはいるけれども、じゃあ、本当にその人が自分の力を発揮した働き方ができているかは、疑問に思われることもあります。

ただ雇用すればいいとか、ただ働けばいいということではなくて、その人の力が働くことを通して、社会に向かって発揮できるという働き方になっているか。

私のセンターは来年で 40 周年です。

1,500 人ぐらいの人が職業訓練を受けて社会に巣立って行って職業人として働いています。最初は知的と身体だけでしたが、今は、精神、発達すべての方を対象に職業訓練を行っています。

初期の人たちは 30 年選手です。さすがに 40 年選手は次の段階に向かっている人が多いです。

重度の方でコミュニケーションが難しい方や、脳性麻痺で心身障害がある方とか、さまざまな方が利用されていました。

自閉の方でコミュニケーションが難しい方がいたんですが、修了生の会として、定期的に修了生がくるというイベントがあって、当時、養護学校を出てうちで 1 年間訓練を受けて就職した人はよく来てくれます。

いつも帰るとき「仕事がんばる」と一言言っていきます。

自分の仕事に誇りを持っていることが伝わってきます。彼だけでなく、自分の仕事に誇りを持っている人が何人もいます。

そういう誇りを持てる働き方が広がるようにするには、どうしたらいいか、普段いろんな雇用場面も見ながら思っています。

次のスライドはデータです。

障害者雇用が広がっているということで、この棒グラフはよく見られると思います。右肩上がりです。過去最高を更新しています。

雇用率が上がって、労働市場からこれまで排除されてきた人が雇用率の枠に入って、雇用の現場に移るとするのはプラスの面として喜ばしいことではあります。

ずっと伝えているように、質、働き方が問われる段階になっていると思います。

右肩上がりで増えているとはいえ、障害者手帳の交付を受けている人自身もすごく今増えているので、障害者数を母数としたときの就業率はそれほど増えていない。特に身体・知的の方については増えていないデータもあります。

続いて、雇用者数が増えている要因の 1 つとして、就労継続支援 A 型があります。

これは雇用契約を結ぶ働き方なので、福祉サービスの利用者である一方労働者ということで、発表される就職件数にもカウントされます。

これが8万人くらいです。

これも地域によってさまざまで、特に大阪はすごく多いです。

スライドが小さくて見にくいですが、右側に行けば行くほど、就職件数におけるA型の利用者の割合が高くなる。上に行けば行くほど人数が増えるのです。

大阪はダントツで右上にある状況です。

A型自体の働き方については、私は一般就労ができない人が福祉サービスの下で支援を受けながら働く働き方として、いい働き方だと思います。

ただ、事業の趣旨にそぐわない不適切な事業所が数多くあるところで、その改善が必要だとして、4月の報酬改定でも多くの事業所が閉所して、その数も大阪が一番多かったとデータに示されています。

続いて、もう1つ雇用者数が増えている要素として、雇用率ビジネスがあります。

栗原さんからも触れられましたが、雇用ビジネスを展開している事業者がいて、そこが用意している就業場所で働いているさまざまな人が、今7,000人くらいいます。

全国展開しているのが農園なので、よく事例として挙げられます。

その事業者が用意している農園があって、この畝はA社、この畝はB社などと指定され、A社の社員、B社の社員としてそれぞれ雇用されて働いています。

何が問題かという点、そもそもインクルーシブではないことが真っ先に取り上げられます。

農業活動をしているのですが、その生産物は社会には流通していないので、社会経済活動に参加しているとは言えない状況です。

それぞれの社員は、自分で雇用先企業を選ばません。

ビジネス事業者が決めるので、自分で選べないことと、雇用先の企業との関わりがすごく薄い、少ないので、自分はA社の社員であるという帰属意識がなかなか持てないことも課題としてあります。

雇用環境では、特に農業では不適切な雇用環境です。

夏場は38~39度になったりすることもあると聞いています。

全国展開しているビジネス事業者で、1つは千葉が発祥で、千葉のナカポツ連絡会でも言われていて、農園で働く人にインタビューもしました。何人かを聞いて一番課題だと思ったのは、今までその人過去に何社か働いてきたけど、この働き方が一番楽なので、ほかには移れないと言っていました。

働く意義を考えたとき、栗原さんも、収入を得る、社会とのつながり、自己実現、生活リズムと言われました。この農園で働いている人は、最低賃金以上で働いていて収入は確保されます。

生活リズムもここでは整っている人が多いと思いますが、社会とのつながり、自分の能力を発揮する自己実現の場というところでは、働く意義にそぐわない働き方だと思うし、労働の価値や意義の点からは外れています。

そもそも障害者雇用のベースである社会連帯の理念からも大きく外れている働き方ということで、課題として挙げられています。

続いて、では、開かれた労働市場が万能になるために、これはすごく難しいテーマです。

総括所見を読んでいると、開かれた市場というのがすごく万能で、そこに対する期待が総括所

見の中には描かれているように思います。

でも、実際の労働市場はまだまだ閉じられていると感じるところも多いです。

開かれた労働市場では、障害のある人が、1人の労働者として、戦力として当てにされる、そういう職場、必要な支援を受けてその人が発揮できる職場です。

そういう職場は、障害のある人だけに限らず、一人一人が必要な配慮を受けながら働ける職場が、真に生き生きと、みんなにとって輝ける職場だと思います。

そういったことを障害者雇用を通じて発信していくことが大事だと思います。

でも、まだまだ現実には日本は資本主義社会なので、能力主義や効率主義優先、その考え方からの転換です。

資料に「ビジネスと人」とありますが、ビジネスと人権の間違いです。

これを企業活動にどう取り入れるか。

世の中にはさまざまな人がいて、効率性を発揮できる人もいれば、そうでない人もいるかもしれない。

その人の状況に合わせた働き方や環境を用意するのが、社会連帯の理念だと思います。

それをどう企業に根付かせることができるかが、開かれた労働市場が万能になるために必要なことかなと思います。

時間が押していますので、雇用促進法は各自見てください。

障害者就労支援では、福祉分野と労働分野の双方があって、双方からのいろんな施策があって、そこが連携をしっかりとかりながら進めることが大きな特徴だと思います。

一方、就労支援、支援側の現状です。

サービスの量はすごく増加しています。

平成18年に始まって6倍。サービスが増えているということは利用者が増えています。

利用者からしたら、さまざまな選択肢、多様な選択肢が増えることは良いことだと思います。

就労系サービスも移行サービスは3,000弱、A型は4,100、B型は1万7,000くらいです。

定着も合わせると2万5,000で、50万人の人が利用しています。

それだけたくさんのサービスがあるのはいいことですが、ただ、本当にその人が適切な場所に身を置いているのか、利用しているのかという課題とともに、実施する事業者側は、誰のための何のための働く場所を用意しているのか、何のために支援してるのかが大きく問われます。

福祉サービス事業所の広告宣伝として、障害そのものを商品化して、この事業をすると利益率が30%確保できるなどの広告をよく見かけます。

誰のための支援かというの也被問われると思います。

事業所数の地域偏在も大きな課題になっています。

必ずしも人口比と比例しないです。

1つは、事業所指定の判断基準の違いが自治体によってあります。

栗原さんは「ハードルは高く」といいましたが、そうではないところもあります。

総量規制を実施している自治体もあれば、そうでない自治体もあります。

多いところでは選択肢が増えますが、少ないところでは、身近なところに作業所がないとき、働きたいと思った人が遠くまで行かないといけないという壁ができてしまう。これが大きな課題です。

大阪府内でも市町村によって違いますし、大阪市24区内でも偏在があります。

開かれた労働市場に向かうためには連携が大事で、だからこそ今日の研究大会のようにさまざまな立場の人が集うことがあるかと思っています。

大阪で事業者向けの研修会をしていたときに「連携なんて必要ないですよ」と言う事業者さんもいました。

連携すると利用者が混乱するだけだし、自分の1つのところで支援した方がいい、その人のことよくわかっているからです。

ただ私たちは、その人の人生に関わるとても大事な仕事をしていると思いますので、常に謙虚であらねばいけないと思います。

常に自分たち、この支援でいいのか問い続けたり、いろんな価値観を交えながら、その人にとって最大の支援は何かを考え続けることが大事です。

連携するためにはまず自分の地域を知る。

地域の中での自分の役割を知る。

そのうえで実際につながる。

シンプルな3ステップですけど、この3ステップを地域で実行していくことがすごく大事です。

地域の中の就労支援の確保はナカポツセンターだと思いますが、基幹型の役割ということが言われています。

困難事例に対して、今までは直接のフィールドで動くプレーヤーだったのが後方支援に回るといことで最後の砦とも言われています。

就労支援選択事業が始まることで地域の人動きが変わっていくと思っています。

その辺での期待もあります。

地域の中にはたくさんの支援機関がありますよ、たくさんの人が関わっていますよということで、この図をあげました。

ナカポツは地域ネットワークの核として動く。基幹型でも改めて示されました。

就労選択支援には、栗原さんからも大丈夫かなと危惧する声もあり、私も危惧しています。

ですがこれがきちんと機能することによって、支援側の質は上がるだろうと期待しています。

そういう意味でもこの事業をしっかりと正しく動かすことが必要かなと思っています。

駆け足でしたが、私からの話はこれで終わります。

栗原／酒井さんありがとうございました。

ここからは3人でやり取りをします。

まず尾上さんにダイレクトにお聞きします。

インクルーシブ教育はインクルーシブ社会の礎というのは共感できますが、不登校の子どもが35万人と言われている現在、あえて特別支援学校を選択して力をつけていっている方もいます。

パウポの最後には2020年代にはという展望を書いていたいただいているけれども、今、この会場にも特別支援学校の間でいろんな合理的配慮に取り組む専門職の方が参加しています。

当事者として特別支援教育に携わる方とどんな対話、意見交換をしていこうとしているのか、率直にお聞きしたいということがあります。

酒井さんには、開かれた市場が万能になるためにというのは魅力的ですが、そこへの道筋をイメージでもいいので好事例があればお話ください。

鼎談の切り口として尾上さん、酒井さん、どうでしょうか。

尾上／総括所見が出されたとき、私たち障害者団体以外に反応したのは、特別支援学校にお子さんが通っている保護者や、特別支援学校の先生方など、特別支援教育の関係者の方だけだったんですね。

寂しいというか、本来は日本の教育界全体で話題にならなくてはいけないのに、そうではなかったことが問題だと思います。

実は総括所見が言っているのは学校教育全体の在り方なんです。

通常教育も含めた学校教育全体のあり方を問題にしている。

特に通常教育の教師に人権モデルやインクルーシブ教育の研修をなさいと強調している。

なのに特別支援教育の関係者だけに対するメッセージだと受け止められた。本当は、学校教育全体の問題なんですよね。

今、特別支援教育でされている支援や合理的配慮を通常学級の中でできるように組み替えていく、あるいは通常学級のこれまでの当たり前を変えていくことを一緒にできないか。

そしてそのことは、現在の通常学級にしんどさを抱えている子どもを含めて、すべての子どもが居場所のあるみんなの学校に変えていくことにつながるのではないか。

それが総括所見、権利条約が求めているインクルーシブ教育の意義だと思います。

栗原／読み込みが私も浅かったかもしれませんが、公教育そのものが問われているのだと。

作業所と一般企業との関係とも似ているんですが、作業所でやっている合理的配慮の実践を一般企業でもできるように変えていく道筋と、似ていると思います。

ぜひ総合リハをきっかけに対話をしてほしいと思います。

どうですか？

今後はそういった対話は。

尾上／栗原さんのお話の中で、佐藤先生の言葉を紹介されました。

閉鎖された労働市場とシェルタードワークショップの相互の関係ということです。現在は、お互いが閉鎖されていますよね。

開かれていくことで、就労の場でいえば、現在福祉的就労でやられている支援が企業でなされれば企業も変わっていく。まさに同じだと思います。

栗原／尾上さんもおっしゃりたいこともあるでしょうが、ちょっと置いておいて、酒井さん、どうでしょう？ 開かれた労働市場が万能になるために。

酒井／開かれた市場が万能になるための方策を私も知りたいところです。

すぐにできるものではなく地域でじっくりと醸成していく。地域を耕すとか種をまくとかよく言いますが、地域ごとにじっくり育てていくことなのかなと思っています。

今は開かれてなくて閉じられていて、閉じられた扉をこじ開けるには、誰かが汗をかいて、こじ開けないといけないと思います。

栗原さんは「覚悟」ということをおっしゃいましたが、誰かが覚悟を持ってこじ開けて、そのあと人がつながっていくことが大事だと思います。

地域を耕す、そういう土壌を作っていくときに、ナカポツが就労支援の中心になると言いましたが、全国のナカポツの好事例を横展開していくことをやっています。

地域で働くことが当たり前になる土壌には企業のネットワークが不可欠です。障害者雇用の主人公は企業とそこで働く本人です。

企業でどういうネットワークを作っていくかが、とても大事なかなと思います。幾つかの県でいい取り組みをしているネットワークを作り、それを地域で広めていくことをしている地域があって、その事例を学んで、ナカポツセンターが持ち帰って、自分の圏域でも同様に企業のネットワーク、支援機関と企業との熱い、太いパイプのネットワークを作っておられます。「作業所で行っている合理的配慮を企業に」ということでしたが、まさしく障害者雇用をしているところのいろいろな配慮を、一般社員にも広めていくことによって、すごく働きやすい会社を作っていく。それが企業の風土になることがとても大事だと思っています。

何年か前に障害者雇用のあり方を考える研究会があり、その研究会の最後の報告書の文章が私はすごく好きで、人生全体で考えれば誰もが育児、家事や介護、事情と共存させていくことを考えれば、お互いの抱える事情を理解配慮し、互いのできないことではなく、互いのできることを、得意なことに目を向け、チームとして成果物をあげ、すべての人にとって自らの希望や特性に応じて働き方を選択し、安心して働き続けられる環境が常に整えられている環境につながるということで、障害者雇用のあり方を普遍的に広めることがすごく大事になってくると思っています。

栗原／今の話で印象に残ったのは、合理的配慮の発想を一般社員さんに、一般社員が支障なく全部仕事をこなせるわけでもないの、そこにもいろいろ広げていくという発想ですよ。

私もある企業に取材したときに、その企業の管理職の方はこう言っていました。

これからの日本では、障害のある人をはじめ、いろいろな制約のある人を支えることのできない企業は存続すら問われていくのではないかと。

これまでの単一的な労働者像ではなく、さまざまな人が働くのだから、障害のある人も含めて、いろいろな人へ支援ができることが大事だと。

今の話はそれにも通じると思います。酒井さんは、それとネットワーク。それによって万能になるための道筋を考えていくということだったかなと思います。

時間の関係もあるので、尾上さん、我々二人に何かご発言があるでしょうか。

尾上／まず、酒井さんに質問しようと思っていたのですが、ちょうど栗原さんとまったく同じでした。

酒井さんのスライドの、「開かれた労働市場が万能になるために」をどうやったら実現できるかはこれからいろいろと苦闘していかないといけないでしょうが、目指すべきものはこれなんだなということで、労働市場が総括所見なり権利条約の言い方でいうと、アクセシブルであること、開かれたということです。

同時にもう1つは、多様性を包容する、インクルーシブなものになるということです。

その実現のために地域の人やいろいろな人たちが力を合わせて、開かれた労働市場を万能にするということだと思ったとコメントさせていただきます。

栗原さんに質問ですが、佐藤先生の言葉が言い得て妙だなと思います。

閉鎖的な労働市場がある中で、シェルタードワークショップが作られてきた、その相互関係で

捉えることが大事だと。

関係性を固定するのが、雇用行政と福祉行政との間の壁ではないか。障害者にとっての社会的障壁になっている感じがします。

今から 15 年前、佐藤先生や私が三役を務め、栗原さんも委員代理として参加いただいた総合福祉部会では、福祉的就労にいる障害者の労働者性や賃金補填制度の検討もされてきました。

15 年たって総括所見も出た今、改めて権利条約の目指す方向に行くときではないか。

雇用や福祉の制度的な壁をなくすために、何かサジェスションがあれば、お願いします。

栗原／15 年前、箕面市長が障がい者制度改革推進会議・総合福祉部会の委員だったので、私は代理で半分ぐらい出席させてもらっていました。

箕面市では社会的雇用といって、一定の要件を満たした事業所に賃金補填をしています。そこで、当時の市長が国にも提案しましたが、実現にはならなかったんです。賃金補填の問題は、国レベルでは年金などの所得補償の関係との整合性の難しさが前面に浮き彫りになってしまったなど。

自治体レベルだからできている面があるとなった。

さて、ここでは賃金補填以外のことを話します。

福祉と労働の壁をいきなり取り払うことは無理だけど、低くすることはできます。

意識のレベルで低くする方法として、先ほどの話にもつながりますが、合理的配慮のいい実践をしているスタッフや当事者が、人事交流制度で企業で長期間そこで実践をしていく。

逆もあってもいいかなと思います。そういう仕組みを実践として作っていけないかと。自分の知らない世界はわからないのが正直なところかなと思います。

もう 1 つは、先ほどの私の話でも、短時間雇用や介護を利用した就労など、いろんな労働と福祉と一緒に、融合といたら語弊がありますが、制度の話が今出てきていると話しました。

単体だけで検討するのではなく、いろんな制度について、労働と福祉の壁をどれだけ低くできているか、大くくりの調査・研究をして課題を整理する。

課題というか、ぜひ取り組んだらいいなという思いがあります。

私はそんな感じですが、いかがですか。

尾上／ありがとうございます。

人事交流制度は具体的で実践的なおもしろい提案だなどと思いました。

栗原／私が 2 年間市役所で人事交流で出向していて、市役所は外から見ると中から見るとは違っていましたので、特にそう思います。

酒井さんはどうですか。

酒井／お二人に質問です。

栗原さんのスライドの 10 で、今後のことで、今は労働に参加していない人も今後働く方向に向かうために、多様な働き方の選択肢がすごく大事かなと思っています。

スライド 10 の最後に書いてある第三の道の働き方であるとか、あるいは東京のソーシャルファームとか、一昨年の労働者協同組合法は、本当に新しい働き方だと思います。

みんなが出資して、決めて、ともに働く。ここに障害のある人も組み込まれていると思います。

こういう働き方の今後の広がりについて、一般的意見の第 8 号にも関連してきますが、どのように思われるかお聞きしたい。

尾上さんには、合理的配慮のための建設的対話でいろいろなこと、自分の困っていること、配慮してもらいたいことを整理して意思表示することが大事になってきます。

うちに通っている方でも、困っていることが自分でわからなかったり、整理できなかったり、発信できない人もいます。

今はその力をどうつけていくのか、うちの訓練の場面では、そういったところに注力しているところです。

障害のある人の側も発信する力をつけていく必要があると思うんですが、アプローチやサポート体制は、何か現在、あるのかどうか、お聞きしたいと思います。

栗原／私からお答えします。

この後会場からもご質問いただくので簡潔に。

東京都ソーシャルファーム条例は、条例レベルではありますが画期的な取り組みだと思います。なおかつ就労困難者が就労しやすくなるというのは意義があると思います。

その中でどれだけ企業に今まで受け入れてもらえなかった、より重度の人が雇用の対象になっていくのが課題です。

もちろんそうした事例はあるんですが、そこが今後の大きなキーだと思います。

労働者協同組合も似ている話ですが、法人格を新たに創設したというのは、国レベルの法律で規定したということでレベル感が違いますが、ポイントは出資と労働、経営への関与ですね。

ここでも、障害のある人の意見を反映するために、協同労働のあり方が問われていると思います。

お互い意見を言い出しやすいように、どこまで実践できるのか、今後の展望にも関わってくるのかなと思います。

酒井／重度の人の働く場というのは大きな課題だと思っています。

尾上／相談窓口については、国にあったり、自治体で窓口を設置したりしていますが労働関係は障害者雇用促進法なので別枠になります。

雇用促進法でも合理的配慮は義務づけられているんですが、提供までの建設的対話や納得した対応をしてもらえないときにどこにも相談できないという障害者が結構います。私たち DPI 関連で相談業務をやっている部署にも労働関係の相談が増えてきています。

雇用関係の合理的配慮について、相談に応じて一緒に考えてもらえるところが新たに求められるのかなと思います。

さらに、そもそも論になりますが障害者権利条約や差別解消法、あるいは社会モデル、人権モデルについて、学ぶ機会が乏しいのが現状だと思います。

私の経験でも障害者運動に出会って初めてそういったことに触れる方が多いという実感です。

ぜひ、学校教育や職業訓練の段階でリテラシーとして、障害の社会モデルを身につけられるようにしてほしい。

それ以外にも、障害者の専門家、スタッフの皆さんが権利条約の社会モデル、人権モデルを研

修をしていくことが大事なのかな。

総括所見でもそのことが指摘されています。

酒井／支援の現場でも、しっかり支援の中に盛りこんでいくことが改めて思いました。

栗原／会場から、何か質問はございますか？

会場／いろいろ教えていただきありがとうございました。

代行ビジネスは、だめじゃないかと思うんですよ。

でも将来的に増えていくだろうと思うんです。

特例子会社なんかでは、いい会社もできてきていると思いますが、代行ビジネスは、このままいってもあまりよくなるんじゃないかと思うんです。

特に最近施設での障害者虐待が増えています。

こういう何のチェックも入らないような組織が作られていくと、それこそ北海道の牧場みたいな例になってしまいそうな気がします。

どうしたらいいのかということをお教えいただければと思います。

酒井／答えられる立場ではないですけども。

代行ビジネスは、ノーという立場ではずっとあります。

実際、インクルーシブ雇用議連でも代行ビジネスが広がらないような取り組みはしていますが、実際は広がっていています。

違法ではないので、厚労省も取り締まれません。

ただ、このビジネスが成立するためには、利用している企業がいて、利用する障害者がいて、送り込んでいる支援機関がいるんですね。

利用する企業がまずなくなると、あるいは利用する障害のある人が、いなくなれば、このビジネスモデルは成立しないんですね。

もちろんビジネス事業者がいてこのビジネスを展開されていますが、企業への働きかけで、これを利用することは雇用率達成には向かうかもしれないけれども、企業にとってはマイナスなんだというところの発信と、支援機関に対しても代行ビジネスはノーなんだということをもっと強く発信していくということかと思います。

我々の団体でも、そこを利用している企業に対してノーと言っていこうという確認はしていません。

尾上／実は DPI でも声明、見解を準備しているところです。

一つは、そもそも「雇用率代行」ということ自身が雇用促進法の社会連帯という理念、障害がある者、ない者が共に働く場をたくさん作っていこうということから大きくずれていますよね。そもそも論としての問題がありますけれども、さらに、それがビジネスとして成立してしまうところに深刻さを感じます。きつい言い方かもしれませんが、「そこまでして障害者と一緒に働きたくないのか」というのが、私たち障害者が感じる受け止め方なんですね。

代行ビジネスのホームページを見ると「我が社も障害者のために代行ビジネスを利用していま

す」みたいなコーナーに登場されている会社があるけれど、「あなたのところの会社はそこまで障害者と一緒に働きたくないのか」と、私たち障害者は受けとっていますよというメッセージを出そうと言っています。

栗原／当事者の声は強いと思いますので、当事者、支援者、それぞれから声を上げる取り組みが必要だと思います。

本来ならば会場からももっとご意見をいただきたいのですが、時間を守らなければならないので。

最後に一言ずつ近未来をテーマに、コメントをお願いします。

酒井／今日はありがとうございました。

22年前の第24回大会のときに中小企業の2代目社長さんが登壇されていてすごく印象に残っています。

その会社は創業して60年くらいで、その2代目社長さんが小さいころから、知的障害や聴覚障害など障害のある人が働いていました。

その2代目社長さんが引き継いだとき、どうして障害のある人を雇ったのか聞いたら、答えは、障害者雇用をしようという考えではなくて、全然なくて、人手が必要だったから、人材として、戦力として雇用した。ほかの社員と同じように教育して育てていったのだ。

障害者雇用という考え方は時代の流れや社会が作った考え方ではないか。

あくまでも自分は社員を雇った。

今、障害者雇用って、スタートラインとして捉えられていると思います。

そうではなくて、働く人を育てること、まさしくそこがインクルーシブなのかなと改めて考えています。以上です。

尾上／近未来を構想するというところで、1つ实例を出します。

駅のエレベーターは、今では当たり前前の風景になっています。大阪市の地下鉄は、2001年に全国に先立って全駅バリアフリーになりました。しかし、1970年代には1駅もエレベーターがなかった。当時、全駅にエレベーターがつくのは夢物語と思われていました。今、それが現実の姿になっています。

40年という時間が長いかわかりませんが、近未来を構想するということは、そういうものだと思う。今の単なる延長線上にあるものではない。

総括所見で指摘されていることは、現状からするとハードルはかなり高く思えると思います。

でも、方向さえ見誤らなければ、時間はかかるけど実現できる。

「開かれた労働市場が万能になるために」に向けて、寄って集ってみんなが頑張っていけば、きっと近未来は明るい未来として開けると思います。

栗原／私もお2人とほとんど同じですが、私は実行委員長でもあり、総合リハビリテーション研究大会の常任委員の末席にもおります。

就労を中心にやっているメンバーは少ないですが、医療や教育の専門職と議論する中で、自分たちの支援がそう見えるのかと、学び直しや驚くこともあります。

就労なら就労の関係者だけで話していると、広がりができないのと、自分たちの世界だけになってしまいます。

そういう意味では連携という言葉につきると思いますが、総合リハビリテーション研究大会は万能ではありません。

しかし、ここをきっかけにしていろんな議論が生まれることが近未来につながっていくのかなということで、私たちの鼎談はここで区切りにします。

また昼から、あるいは明日からのいろんな企画でも続けて議論をしていただきたいと思います。

皆さん、登壇の尾上さん、酒井さんに拍手をお願いします。

皆さん、ありがとうございました。

シンポジウム 1

「リハビリテーション医療と就労支援機関の役割と連携 ～高次脳機能障害を中心に」

シンポジスト：

- 堀 諒子 産業医科大学リハビリテーション医学講座 助教、
リハビリテーション科専門医
- 中村 春基 千里リハビリテーション病院 副院長、作業療法士、
前（一社）日本作業療法士協会 会長
- 田代 知恵 横浜市総合リハビリテーションセンター
総合相談部相談支援課 主任、ソーシャルワーカー
- 松本 孝 （独）高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部
大阪障害者職業センター 所長
- 内藤 恵子 （一財）箕面市障害者事業団
豊能北障害者就業・生活支援センター 所長

指定発言者：

- 道崎 圭介 高次脳機能障害のある当事者、豊中市内企業勤務

座長：

- 高岡 徹 横浜市総合リハビリテーションセンター センター長、
医師
- 長倉 寿子 兵庫県立リハビリテーション中央病院 部長
(教育・連携担当)、作業療法士

高岡／皆さん、こんにちは。

午後のプログラムを開始します。

これからシンポジウム1、「リハビリテーション医療と就労支援機関の役割と連携～高次脳機能障害を中心に」を始めます。

私は座長の高岡です。来年の万博で大阪もいろいろ賑わって来るとおもいます。

私は前の万博、EXPO70 のとき、この近くの茨木に住んでいました。

懐かしい場所で行われる研究大会に参加できてとてもうれしく思います。

今日はどうぞよろしく願いいたします。

長倉／こんにちは。

同じく座長を務めます兵庫県立リハビリテーション中央病院の長倉と申します。

よろしく申し上げます。

皆さんには抄録集の 21 ページを見ていただき、まずシンポジウムの趣旨についてお話しします。

本シンポジウムは脳損傷を原因とする高次脳機能障害の方々からは復職を中心とした就労の希

望がよく聞かれます。

就労に向けて医療の関わりは欠かせませんが、医療専門職の支援だけでは不十分なことも多く支援者間の連携が求められます。

今回は日ごろから支援をしている方からお話いただき、医療と就労支援機関、それぞれの役割を認識し、連携を深める課題を整理したいと思います。

本シンポジウムを通して医療職と就労支援機関がそれぞれの支援に関する現状と課題を知り、お互いの連携を積極的に模索することでより多くの当事者が就労するための有効な方策を作るきっかけになることを期待しています。

5名のシンポジストにご登壇いただき、また1名の指定発言者とともに本シンポジウムを進めていきます。

よろしく願いいたします。

高岡／流れについて説明します。

堀さん、中村さん、田代さんに発表いただき、それから15分程度、休憩の予定です。

各演者の発表の後、質問を受けようと思っています。大体お一人10分程度の発表です。そのあと松本さん、内藤さんの発表を続けます。小休憩をとってシンポジストが壇上に上ります。

若干のディスカッションのあと、道崎さんの指定発言をいただきます。

長丁場ですがよろしく願いします。

早速ですが最初の演者の方にご登壇いただきます。

産業医科大学リハビリテーション医学講座の堀さんからです。

よろしく願いいたします。

堀／本日は貴重なお時間をいただきありがとうございます。産業医科大学リハビリテーション医学講座の堀です。

本日の内容ですが、高次脳機能障害の基礎的な話から、高次脳機能障害拠点機関でもある当院での取り組みについてお話いたします。

まず高次脳機能障害とは何なのかについてですが、高次脳機能障害は中枢神経の一つである脳の障害で起こる認知・精神機能障害の総称です。

高次脳機能障害が起こる原因は大きく二つに分かれ、脳卒中、脳腫瘍などの脳疾患と、脳挫傷やびまん性軸索損傷といった外傷によるものがあります。

高次脳機能障害の症状ですが、スライドに記載される以外にもたくさんの症状がありますが、ここでは行政的な意味合いの高次脳機能障害である注意障害、記憶障害、遂行機能障害、社会的行動障害の4つの障害についてお話しします。

いずれも目に見えない障害であり、症状の重さも人それぞれで、軽い症状であれば退院後に職場に戻ってから気づかれることもあります。

目に見えない障害であるがために日常生活・社会生活に出て困りごとに直面しやすい高次脳機能障害ですが、高次脳機能障害が注目される背景としては、脳外傷が原因の場合、日常・社会生活に制限が生じて福祉サービスが十分に受けられないことが背景にありました。

現在は重度の高次脳機能障害の場合は精神障害者保健福祉手帳の対象となり、手帳によるサービスが受けられます。

脳卒中をはじめとする脳血管疾患で通院治療を受けている患者数は 174 万人と推計されており、うち就労世代である 20～64 歳は約 17%を占めます。

そのような患者さんの自宅復帰後すなわち生活期の目標は、若年層では就学・就労が、中高年齢層では復職や地域活動への復帰となります。

では個人における復職の条件は何なのかというと、何らかの仕事ができること、8時間の仕事に耐えられる体力があること、公共交通機関を利用して通勤が可能であることという3つの条件であり、すなわち1日仕事をして通勤できる能力が必要です。

また復職後も引き続き仕事が定着できる条件で大事になるのは自身の障害の理解、すなわち障害受容ができていくことが大事とされます。

高次脳機能障害に限った数字ではないですが、外傷性脳損傷の復職率は海外で 12.5～70%、本邦では 10～30%、脳卒中の場合は海外で 13～74%、本邦では 30～50%と報告されます。

また、復職後の経過ですが、脳卒中後復職者の5年再病休率は 33.4%、5年依願退職率は 7.6%と報告されます。

再病休の内訳は脳卒中・心筋梗塞といった病気の発症、メンタルヘルス不調、通勤途上・自宅等での骨折等によるものであり、必ずしも復職がゴールでなくその後の定着支援も必要です。

それでは高次脳機能障害拠点機関についてお話しします。

高次脳機能障害拠点機関やご本人はもちろんのことご家族への高次脳機能障害への支援充実や一般の方、医療従事者、福祉関係に対する高次脳機能障害の普及・啓発活動を目的とし専門的なアセスメント、マネジメントを実施しています。

全国の高次脳機能障害の支援体制の整備状況として、令和6年時点では全国支援普及拠点センター1か所に加え、47都道府県に123か所の支援拠点機関があります。

令和5年度では支援コーディネーターが470名おり、相談件数は10万件に近づこうとしています。

福岡では県内4か所に高次脳機能障害拠点機関が設けられており、本人・家族からの相談を受けるとともに関係機関と連携しながら支援を行っています。

それでは実際の当院での取り組みについてですが、令和5年度の当院の相談状況ですが、延べ継続相談件数は1,250件で、うち新規が94件でした。

支援対象者は、本人・医療機関が多く、次点で家族・親族からの相談が多いです。

原因疾患は左のグラフに示すように脳血管疾患・外傷性脳損傷が大半を占め、主要症状は右のグラフに示すように記憶障害・注意障害について遂行機能障害、社会的行動障害があります。

相談内容としては初回は自動車運転について高次脳機能障害の知識・対処法、診断、社会的資源の相談についての順に多く、継続相談の中で高次脳機能障害に対する診断検査や運転再開評価、就学就労相談、また職場など関係機関との連絡調整、社会的資源としての手帳や障害年金の申請などを行い、高次脳機能障害を有するご本人、家族の支援を行っています。

また、脳卒中に限った話ではありませんが、働き方改革の一つの施策として治療と仕事の両立支援は重要とされており、2018年には脳卒中・循環器病対策基本法が成立しました。

基本法を背景として当院は厚生労働省による「脳卒中両立支援モデル事業」に参画し復職の現状調査、院内のみならず院外も含めた両立支援手法の確立、両立支援ツールの作成に取り組み、病期を超えた継続的かつ有機的な両立支援システムの確立、就労者数の増加・復職率の向上を目指しています。

その中の取り組みの1つを紹介します。

脳卒中の両立支援をすすめるためには、困っているケースのキャッチアップが必要で、そのためにも地域の連携が必要です。

脳卒中地域連携パスは、スライドの下半分に示す目的で行われています。

脳卒中患者さんは再発や、二次合併症の頻度が高いのに、長期経過のうちに医療の枠から取りこぼされてしまうことがあります。

両立支援の観点からも、地域で長期にわたって適切にフォローアップする体制作りには、この連携パスを利用するメリットがあります。

実際に使用している連携シートです。障害評価はもちろんですが、就労状況が記載されています。

また、脳卒中パス協議会では、スライドに示すように年2~3回の医療機関毎の面談を実施して情報交換を行っていました。

コロナ時期からはZoom面談に移行しています。

次に高次脳機能障害の啓発活動として、ポスターに加え、患者さんをサポートするツールとして、脳卒中を発症してから復職、職場復帰後もその経過に沿って「誰にどのような」内容を相談していいのか時系列順に詳しく記載されている、脳卒中の治療と仕事の両立お役立ちノートを作成しホームページ上に公開しています。

以上当院の一部取り組みをご紹介させていただきましたが、最後に参考ケースを用いて紹介します。

患者様は架空の人物ですが40代の就労世代の男性とします。

勤務中の頭部外傷によりびまん性軸索損傷を受傷するも、麻痺などはなく急性期病院で治療を受けて1か月程度で自宅に退院されました。

退院後、家族からちょっとしたことで怒りっぽくなった、疲れやすくなったなど指摘され、急性期病院の定期外来受診時に相談し、支援拠点機関である当院リハビリテーション科を紹介受診しました。

奥様と二人暮らしで、仕事は職業運転手でした。

当院はリハビリテーション科医師の診察をはじめとして作業療法士、言語聴覚士、両立支援コーディネーターである臨床心理士で高次脳機能障害の評価、自動車運転の評価、職場との連携、社会的資源の導入を行います。

特に自動車運転に関しては神経心理学的検査および写真で示すような30~40分程度の運転シミュレーターを用いて評価を行ったのち、患者様によっては省略されることもありますが実車評価を行い包括的に運転再開が可能か判断を行います。

参考ケースに戻りますが日常生活の患者様の状況や検査での様子、検査結果から、遂行機能障害、脱抑制、神経性疲労があることがわかり、ご本人・家族、職場の希望から、医師・両立支援コーディネーターを交えて職場上司に説明を行いました。

医師より慣れた仕事の継続や、適宜休憩を入れることなどを依頼し、疾病上の一定期間の運転禁止を経て、日常生活内での慣れた道からの運転再開を行ったのち、職場からも運転再開の許可を得て、職業運転再開・復職に至りました。

その後も定期的に外来フォローを行う中で、数年の経過で記憶力・注意力の低下を自覚されたため、再度検査、フォローを行いました。

検査上は経時的な低下を認めず運転を必ずしも禁止する結果ではありませんでしたが、自覚的な疲労感も強く、適宜職務内容の調整を提案し、配置転換を行いながら就労を続けられました。

それではまとめに入ります。

当院は高次脳機能障害拠点機関として、高次脳機能障害を有する患者様の社会参加支援を取り組んでいます。

以前と比較すると高次脳機能障害に対するサービスの充填、認知も進んでいますが、疾患の特徴上、長期的な経過をたどるため医療の枠から取りこぼされてしてしまう方もいまだに多くいらっしゃいます。

地域で適切かつ長期にわたるフォローアップができる体制づくりが今後の課題として重要と考えます。

以上となります。

ご清聴いただきありがとうございました。

高岡／ありがとうございました。お時間的にはお一人、ご質問を受けられます。

会場／貴重な発表をありがとうございます。

大学の作業療法学科で教師をしている者です。

高次脳機能障害の方が働いたり社会復帰するうえでご自身の障害を理解することが大事というのはわかるんですが、架空の例で出していたような外来フォローを定期的に行っていく中で自分の障害を自覚するというケースもあると思うんですけど、実際に働いたり地域生活するうえで自分の障害が理解できないと働けないと支援者側が考えていくと社会モデル的に、社会参加を支援していくときに支援者の考えがバリアになるのではないかと悩みます。

その辺り、先生の考えを教えてください。

堀／ご質問ありがとうございます。

なかなか患者さんが障害を理解していただくことと、こちらがどうしても障害があると思ってしまうと、かなりバリアになるところもあるかなと思っております。

患者側の就労への意気込みがあることと、私たちが就労の支援を行いたいという就労を行いたいという目標が一致しないと、うまくいくものもうまくいかない。

私たちからの提案もうまくいかないことも多々あります。今回のケースはうまくいった患者様ということで出しました。

日々、患者一人一人、家族や環境によっても対応が異なることも多く日々、悩みながらやっているところです。

返答になっていないと思いますが、私の意見は以上です。

会場／長期経過で変わってくるのだと思いますので家族さんと状態に応じて対応することが大事だと思います。

高岡／ありがとうございました。

時間になりましたので、次のシンポジストの発表に移ります。

千里リハビリテーション病院、作業療法士の中村さんです。
よろしく願いいたします。

中村／皆さん、こんにちは。

千里リハビリテーション病院の副院長の中村です。作業療法士です。

千里リハビリテーション病院での就労支援の取り組みと、本日午前中にもありました総括所見でのハビリテーション、リハビリテーションについてコメントについても紹介します。

病院の概要ですが、千里リハビリテーション病院はここから車で 20 分ほど行ったところにありますが、病床数は 172 床で、全ての病棟が回復期リハビリテーション病棟料 I で運用しております。では就労支援と就学支援について事例をご紹介します。

まず、就労支援についてですが、当院作業療法士の H 氏（以下病院 OT と略します）の報告事例です。

患者は 40 歳の女性で職業は歯科助手で経験 10 年のベテランです。脳の画像をスライドに示します。両側の前頭帯状回、側頭極、海馬、扁桃体に高信号を認めています。この画像から、記憶、注意等の高次脳機能障害が予測されました。

次に職場介入までの流れを示します。大別して仕事内容の確認、アセスメントシートの作成、職場練習に分けられます。

仕事内容は、通勤、受付、治療サポート、インカム対応、清掃・片付けに分けられ、それぞれについて、本氏、職場のリーダー、病院 OT でアセスメントシート（以下 AS と略します）を作成しました。AS は、仕事の内容別に、自立、見守り、一部介助、全介助の評価を行い、詳細はフリーコメントする様式となっています。問題となりました、通勤、治療サポート、就労のための耐久性について、課題、介入内容、結果についてご紹介します。

通勤は、自宅から駅まで 10 分、乗車時間 10 分、最寄り駅から職場まで 10 分の行程でしたが、家から駅まで 30 分を要していました。そこで、記憶、注意障害を補完するために、通勤ルートの動画撮影を行い、出勤前に確認することを繰り返し 4 回目以降は自立しました。

治療的サポートについては、使用頻度の少ない物品の位置や使用用途を覚えられないことが見られました。介入としては、動画や写真で位置の把握、AS にて振り返りを行い徐々に物品の位置と使用用途の確認は可能になりましたが、想起できない物品があることが分かりました。

就労のための耐久性については、2 時間から 4 時間程度の評価にて、疲労困憊、疲労による健康管理や日常生活管理の課題が明らかになりました。対応を本氏、職場リーダー、病院 OT、担当 ST、訪問 OT と検討した結果、退院後は 2 時間から 3 時間程度のリハビリ勤務（無報酬）を週 1 回程度行い、半年後はクリーンスタッフからの労働開始を目指すことになりました。

考察としましては、入院中より、職場の方と連携しながら AS を活用したことで課題を可視化し自己フィードバックの機会が得られ、課題の把握と改善に繋がったと思われます。また、回復期リハビリテーション病棟での復職支援において、院外での練習は時間の不足が顕著であり、実地練習において個々のケースに必要な単位数の確保及び体制整備が必要であると結んでいます。

次に就学支援の事例をご紹介します。

事例は 18 歳、男性、左側頭葉出血・脳皮質静脈血栓症を発症、血栓溶解療法施行、第 24 病日に当院へ入院。生活歴は大学入学予定で一人暮らしを開始したところでの受傷、家事経験なし、PC 操作不慣れな状況でした。入院時の希望は復学し教員免許の取得、バイトや部活動への参加するこ

とでした。

脳画像所見からは、上側頭回の損傷より、錯誤、喚語困難、長文節の理解の困難。聴放線、横側頭回、上側頭回の損傷により、聴覚情報に基づいたパフォーマンスの低下。側頭極、中側頭回の損傷・海馬部の圧排より、Papez 回路・Yakovlev 回路での情動・記憶面の障害が推察されました。具体的な活動課題としては、

- ・講義への集中
- ・文書読解
- ・同時作業（ノートまとめ等）
- ・学習（振り返り）
- ・生活において、計画性の低下・病識理解の低下
- ・一人暮らしに必要な IADL は主に買い物・調理が予測されました。

次に介入についてご紹介します。入院 45 病日から通学練習を行っていますが、通学開始までは、前期介入として実用性を考慮した部分練習・通学評価・大学家族との情報交換を実施しています。部分練習においては、基盤となる機能の疲労などを考慮して難易度調整を行っています。

通学は週 2 回行っていますが、自宅から大学を想定した通学評価では、事前に本人がスマホで時刻などを調べ見守り下で評価を実施しました。乗り継ぎの間違ひがありましたが、本氏は気づかず最終的にサポートが必要でした。対策として、行き方・公共交通機関の時間など計画立てから文書化したメモを持参・スマホの活用にて単独での通学が可能となりました。

講義形式課題では、内容に関してメモは可能も内容理解は曖昧でした。対策として、興味のあるもの・短い動画など理解しやすい課題から、まとめ方の習熟を図り、右の写真のように自身で要点のまとめが可能になり内容理解も向上しました。

オンライン講義では本氏主体で、分からない箇所の調べ方や相談方法を確認しました。分からない箇所を調べることや教員へ相談するなど自発性がみられ、問題解決に向けての対処能力が向上しました。

IADL では買い物で適量購入・調理にて同時作業場面での火の管理、時間管理不足がみられました。手順、確認事項を記した工程表を本人様と作成し、要所で作業中も目に入る場所で提示し実施しました。品数、金額などの段階付け行い、冷蔵庫の余りものから作るなど応用的な対応も行え、弁当作りなども可能となりました。

まとめとして、入院中からの復学支援は医療施設に留まらず対象者の目的に応じた活動環境を提供することが重要である。また、講義や通学の経験は、対象者にとって現状の理解と新たな課題の発見など「気づき」のきっかけに繋がったと述べています。

2 事例を通していえることは、教えるのではなくて、一緒に考えて本人が学び方を学習することです。それには本人、家族、職場、学校など関係する人の共有理解と支援が必要と思います。病院でやることは限界がありますが、2 事例の様に回復期リハビリテーション病棟でも出来ることも多く有ります。

上記 2 事例の取り組みは、全国の回復期リハビリテーション病棟の取り組みから見れば稀有な取り組みと思われるかもしれませんが、当院におきましては日常的な取り組みです。当院 I 氏と Y 氏の調査研究報告から、病院全体の取り組みの概要をご理解いただけたらと思います。

調査は 2023 年 5 月 1 日から 10 月 1 日までの 5 ヶ月間の当院での外出、外泊練習について、カルテによる後方視的調査と、経験のある作業療法士 (25 名) にアンケートを実施しました。なお、

外出、外泊練習は、家屋調査・実地練習など外出届を提出して行うものとし、当院から半径 1km 圏内での屋外活動は外出届を提出して行われていないため、今回の調査対象には含まれていません。

結果、外出訓練 220 件、外泊訓練 37 件が行われており、そのうち作業療法士の同行は 98 件でした。内容としては、ADL、IADL、福祉用具などの環境調整、就労支援、就学支援など内容は多岐に渡っていました。前述の 2 事例もこの中に含まれています。実施に当たっては、複数職種で半日以上を費やすことも多く、診療報酬制度ではその一部しか請求できていませんが、前述のとおり、通常業務として実施されています。

次に、これらの取り組みの効果に関するアンケート調査結果の一部を紹介します。質問内容は、外出、外泊により、患者と OT での「退院後の生活がイメージできたか」について、「かなりできた」「少しできた」「あまりできなかった」「まったくできなかった」の 4 件法で回答してもらいました。

結果は、両者とも「かなりできた」「少しできた」と回答しており、この取り組みの有効性は高いことが分かりました。しかし、「かなりできた」の項目で両者を比較しますと、患者さまの割合は 33%、OT は 58% でした。この結果は外出、外泊練習の方法や活用方法への課題を示していると思っています。このような取り組みが全ての回復期リハビリテーション病棟 I を取得している病院で提供できるような報酬体系が整備されることを切に願っております。

次に、本日司会の久保さんの 2023 年度の外来リハでの就労支援をご紹介します。利用者は 33 人、男女別は男 29 名、女性 4 名、主障害名割合別では、失語症 15 名、注意障害 7 名、記憶障害 9 名、社会的行動障害 2 名。就労に関する目的では、復職希望 22 名、新規就労希望 8 名、復学希望 3 名でした。就労機関との連携先別では、就労移行支援機関 3 名、大阪障害者就業センター 1 名、障害者相談支援センター 1 名という実績です。

ここまでのまとめをしますと、千里リハビリテーション病院におきましては、交通機関の利用などの IADL 練習、就労、就学等について在宅、職場、学校など、医療施設機関以外での場所以の介入を必要時間数行っています。また、事例のように、評価、介入は個別性が高く、それぞれ対応が求められます。重要な要素は、根拠、可視化、主体性、本人を含めたチーム連携、加えて、健康状態の変化を踏まえた継続支援が必要と思います。

次に、前述のような取り組みについての全国的な傾向を、日本作業療法士協会の調査結果から紹介します。結果を先に述べますとこのようなサービスの提供は十分といえないようです。

診療報酬上は、IADL の取り組みは、一日 3 単位（1 時間）が、医療関連施設以外でも認められていますが、医療機関での実施割合は 40% で、実施場所別では、自宅（84%）、公共交通機関（70%）、買い物などの店舗（41%）、自動車教習所（19%）、職場（15%）、学校（9%）、その他（4%）となっています。また、1 時間を超える実施頻度の調査では、「毎回 1 時間を超える」が 27%、「時々を超える」が 41%、「まれにを超える」が 17%、「60 分で収まる」が 18% の割合でした。このように、就労支援への取り組みは、全国的には不十分だと推察されます。つきましては、就労関連領域からも、医療機関での取り組みが充実されるよう要望をだして頂きますと幸いです。

次に障害者権利条約の取り組みに関する総括所見の中で、26 条のリハビリテーションとハビリ

テーションに関する主な意見をご紹介します。コメント 55 と 56 に医療モデルに偏っていることへの懸念と人権モデルに基づく取り組みを勧告しています。回復期リハビリテーション病棟は医療機関としての役割、機能ですが、その利用者は「人格をもつ人」でありますので、病院においても「人権モデル」での対応は必要なことと考えています。

最後に私が最も重要にしていることは、利用者主体と自己実現と思っています。

この方は、ALS に罹患しスライドのように全身まひで人工呼吸器を使用しての生活ですが、病前のボランティア活動の継続を希望され、医師、看護師、PT、OT、ST、保健師、介護士、ご家族らが協力してそれを実現しました。障害の軽重、疾患に関係なく、その方の自己実現を支援することが重要だと思います。発表時間を延長して申し訳ありませんでした。ご清聴ありがとうございました。

(本稿は使用したスライドの内容を大幅に加筆し、報告での重複箇所を削除し校正してあります。なお、本研究大会を契機に、当院退院者で就労移行支援事業所利用者の情報交換会が開催されましたことをご報告申し上げます。)

高岡／ありがとうございました。

時間が過ぎてしまいましたので、質問は、のちほどまとめてお受けします。

次の発表に移ります。

横浜市総合リハビリテーションセンターの田代さんです。

よろしくお願ひします。

田代／横浜市総合リハビリテーションセンターの田代です。

私は就労移行支援事業の立場から今日は話をさせていただきます。

座って失礼します。

皆さんご存じと思いますが、就労移行支援事業は障害者総合支援法に基づいて障害のある方が新規就労や復職を目指す人の福祉サービスです。

標準期間は約 2 年間です。

一般就労に必要な力をつけて事業所との折衝も支援しています。

就労後のアフターフォローもしています。

全国にどのぐらいあるかというところ、神奈川県には 228 カ所、横浜市にも 91 カ所あります。

横浜市総合リハビリテーションセンターの紹介をします。新横浜駅から歩いて 12～13 分、隣は日産スタジアムです。

私が所属しているすべての利用者さんの窓口の総合相談と診療所機能として外来や入院、社会リハを行っている障害者支援施設、職業リハを行っている就労支援施設、そしてお子さんの地域療育センターも兼ね備えています。

医療と福祉部門が両輪となってサービスを展開している総合的なセンターです。

これは、中途障害者に対するリハビリテーションを図に表したものです。

私たちのセンターは急性期や回復期で治療が終わって退院したあとに関わっていただくセンターになっています。

当センターは主に医療機関、それから地域で生活している方から相談を受けて、まず外来に受

診していただくことが多くなっています。

そして、社会リハや職業リハを使って社会参加へという方もいますが、外来を利用したのちにいったん地域で生活し、生活の中で新たな困りごとやステップアップしたいというニーズが出てきたとき、再度、相談いただき外来を受診していただき、その人に合ったサービスを利用していただくこともあります。

では、当センターの就労移行支援について説明します。

就労移行支援事業としての定員は 30 名です。

訓練コースは、例えば脳卒中の既往があるが、障害者手帳に該当しない等という方が利用する、横浜市の独自事業で、10 名の定員です。

昨年度令和 5 年度だと入所は 34 名で、退所は 26 名でした。

利用者の内訳は、40～50 代で 85%を占めていて、就労移行の中では高次脳機能障害の診断があるのは 85%でした。

昨年度 26 名の退所者のうち、復職が 11 名、新規就労は 6 名、福祉的就労は 5 名、そのほか 4 名となっていて、平均利用日数は復職で 165 日、新規就労で 325 日でした。

就労支援における視点を表したものです。

準備のピラミッドを積み上げる取り組みとともに、健康的にはたらく生活リズムを整えて、体力、耐久力を確認するとともに、仕事で必要なコミュニケーションや作業体験を振り返ることで、自分に合った職業選択を支援するとなっています。

また、中途障害者の支援をする際の視点としては、発症前の就労経験や仕事の価値観があることを意識しています。

職業リハの中では、後遺症の状況だけではなく、本人の今までの医療でのリハビリの結果や評価を踏まえながら、実際に作業や耐久力を確認します。

高次脳機能障害があると、本人は就労経験があるからこそ、仕事に行けば大丈夫だよとか、こんなの前からあったよ、ということがあります。

後遺症と現状の作業能力のギャップがあることの難しさ、後遺症があっても、元の職場で今までのスキルを活かすことができるなど、後遺症の状況とは違う職業上の力を発揮できます。

職業上の力を発揮するという視点は、復職を目指すときに特に大切にしています。就労支援の流れです。まずは通っていただき、いろいろ経験しながら、ご自身にできることや、大変だと思いうことを体験いただく、職場体験期、その上で、職場体験の復職期、移行期を経て、アフターフォローになります。

就労移行支援事業の定着支援は 6 か月が必須と言われますが、当センターは 1 年くらいフォローしていることが多いです。

本人が働き続けるためには、本人自身に力をつけていただく支援が大切です。

例えば注意障害があってもどうしても入力が難しいことがあった場合や、疲労があっても少し通うのがどうかな、ということを実際体験していただきながら、職員と振り返って本人自身が気づきを持つことがとても大切です。

その気づきを元に本人ができることや得意なこと、課題や仕事への影響をご自身で考えて、その後、工夫や代償手段、会社に配慮を求める点、働き方、ここは経済補償や年金も含まれますが、働き方を考えることを大切にしています。

これは、本人が新たな仕事の価値観を持つことではないかなと思います。

支援の中で、本人自身の働き方や体力、耐久力を含めた働く力、後遺症を説明する力をつけていただくことを支援しています。

就業先とのマッチングは、本人自身が後遺症についてある程度理解して、就業先に伝えることもそうですが、私たち支援者も、会社に後遺症の治療についての治療の理解を求めたり、業務遂行にあたって、人も含めた環境整備をお願いしたり、本人に合わせた業務内容や就業形態の検討をお願いするなど、働く枠組みづくりに対しても支援をしています。

復職の場合は、ここで診断書を提出することが求められることがあります。

私たちは就業先と本人に働きかけながら、マッチングを図ります。

これが私たちが行っている就労支援の流れかなと思います。

就労支援をしていて、私が課題だなと考えることをいくつか挙げました。

本人が高次脳機能障害があると、そもそも職業性の必要性を感じにくく、就労移行支援事業につながらないということがあると思います。

復職を目指す方では、医学的リハの後に職業リハを行う時間が限定されていることがあります。これは、休職期間が関わっているからです。

次に、働いてから二次障害が起これ、医療機関に勧められてから始まることもあります。

介護保険サービスから職業リハにつなぐタイミングが、一般的に難しいことがあります。

まとめます。就労支援のまとめとしては、本人と就業先に直接働きかけることもありますが、働いた後に、本人が困ることもあると思います。

実際に働いてから、職場の上司の異動があったり、本人自身が異動したりして、困りごとが再燃することもあります。

その時に本人が相談先を持つことが大事だと思います。

医療機関でも、障害年金や障害者手帳の更新のタイミングもあるので、継続的なモニタリングもお願いしたいと思っています。

この後、皆さんともその辺りをお話しできたらと思っています。

以上です。ご清聴ありがとうございました。

高岡／ありがとうございました。

先ほど、障害の認識のお話がありましたが、今田代さんの発表の中にも、体験や実践を通して気づいていくところからとお話があったと思います。

気づくことと、障害認識は別だなと思うところはありますが、まず気づくところから始まるのかなと思っています。

お一人ぐらい質問を受けられます。いかがでしょうか。

会場／素敵なお話ありがとうございました。

埼玉県の市の就労支援センターから来ました。今、就労支援員を7年くらいやっています。高次脳機能障害のある方の就労支援は、本当にさまざまな特性のある方がいらっしゃるの、すごく支援がしづらいという言い方は失礼ですね、難しいなという印象を持っています。

特に脳血管障害等で高次脳機能障害になられた方だと、よく突き当たるのが、収入の壁です。

特に課長職だったり、部長職になっていて、手取りが50を超えてる状態で障害をもたれて、じゃあ復職となっても今までの収入を得られないと生活が困ってしまうと、なかなか職業的なマッ

チングが難しい部分ですごく悩ましいところがあります。

横浜のリハビリテーションセンターさんでは、そういうところとかは、どのようにされているのか。

ちょっと情けない質問で申し訳ないんですが、お伺いできればと思います。

田代／ご質問ありがとうございます。

私たちもその辺りは悩んでいます。

収入は復職の場合でも収入が下がるという理由で、ご本人が葛藤なさるということは多々あるのかなと思っています。

ましてや、すごく高収入だった方が最低賃金で働くかという、ご家族も含めて、経済的にお子さんがいらっしゃる世代の方も多いので悩ましいところだと思います。

私たちも支援していて、本当に納得されているのか悩ましいところです。

一つは障害年金をとれるかどうかの基礎的な収入の保障があることが一つご本人様とは確認して、その上で、今できる仕事はこれぐらいで、トータルの収入だこのくらいだねと、どこまでのところで納得していただくかということです。

その方が新規就労となった場合は、一緒に就職活動をしながら、本人さん自身がどこかで折り合いをつけていただくのもあるのかなと思います。

なかなか「こういう支援です」というのは難しくなります。

いかがでしょうか。

高岡／田代さん、ありがとうございます。

4番目の登壇者は高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部、大阪障害者職業センター所長、松本さんです。

松本／こんにちは。

大阪障害者職業センターの松本です。

前半で医療・福祉で優れた実践が発表されているので、ドキドキしているところです。

座って失礼します。

こちらのスライドで説明します。

私どもは、ハローワークや地域の関係機関と連携して職業リハビリテーションサービスを提供しており、全国47都道府県に設置されています。

大阪には2カ所あり、私は本所で勤務していますが大阪市中央区。そして南大阪支所が堺にあります。基本的には各県1カ所です。

設置運営は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で、本部は千葉県にあります。

障害者の雇用の促進等に関する法律に規定された就労支援機関で、雇用対策として設置された機関です。

本部には研究部門もあり、職リハの研究などを行っています。

私どものホームページを見ていただくと、支援マニュアルなどの成果物を見ていただくことができます。

ロビーにも一部置いてありますが、今日は数がありませんでしたので、後ほどご確認ください。

職業センターの業務の内容です。

1～6の柱があって、障害のある方への支援、雇い入れる企業の方への支援、就労支援を行う支援機関等への助言・支援を3本の柱にしています。

障害者支援は1から4です。

職業センターの主要業務は、職業相談、評価ということで、職業的なアセスメントを行い、その結果をもとに、どういう形で就職に向けて進めていくかといったことを、テストなどを受けていただきながら検討します。

2つ目は、職業準備支援。就職や復職のためのトレーニングのプログラムです。

これは本所だけで実施していて、期間は2～3か月で短期集中です。

通っていただいてプログラムを受けていただき準備をしていただきます。

3つ目はジョブコーチ支援で、これはよく聞かれるものだと思います。

支援者が職場を訪問して職場への定着のために助言します。

4つ目はリワーク支援です。

精神疾患で休職している人の復職のためのプログラムです。本所のみでの実施ですが、3～4か月通っていただき復職を支援しています。

リワーク支援は精神疾患に特化してプログラムを組んでいます。高次脳機能障害の方は職業準備支援で復職を目指していただきます。

次のスライドですが、これまでの話でも出てきていますが、高次脳機能障害の方の職業的な課題はどんなところにあるか整理しました。

1つ目として、障害特性が複雑、見えにくいといったことから課題が出てきやすいと思います。

周囲からの理解がされにくいのです。

特に職場ですと、障害特性から来る特性が、性格や態度の問題とされてしまうこともあります。

また、本人も困り感の認識ができにくいこともあり、そうなると対処方法を獲得したり、支援を受ける必要性を感じにくくなってしまふことがあります。

こういったことが高次脳機能障害の課題だと思います。

2つ目として、課題が多方面にわたります。

作業遂行の中でいろいろな課題が出てきやすいです。

また、職業面だけでなく、健康管理、家族関係や経済保障など、課題が多方面に渡ることも多くあります。

3つ目として、中途障害ゆえに、障害の自己理解や自己受容がしづらいことがあります。

中途障害で、あまりにも突然のことで、自分の状況や変化をなかなか受け入れがたいこともあるかと思ひます。

4つ目として、支援がないまま就職又は復職し、職場において問題等が発生しやすいです。

どうしても障害が見えないので、サポートがないまま就職、復職するケースが出てきやすいかと思ひます。

実際、復職された後に、職場の中で問題が発生しやすいことが課題としてあると思ひます。

5つ目として、在職中に受障することが多く、休職中の限られた期間での支援となるのです。期間ありきでのサポートになるので、こういうところにも難しさがあります。

次のスライドですが、高次脳機能障害の復職支援の流れです。

私ども機構で作っている報告書のまとめです。

新規に就職する場合も、基本的には同じようなことが言えると思います。

1つ目は、障害特性、課題の理解です。

これは先ほどお話ししました。

2つ目として、生活、健康管理もしっかりと整えていかないといけないです。

3つ目は、課題への対処策です。

ここは、障害についての理解が深まらないと、なかなか取り組みづらいです。

ご本人が意識を持っていきづらいつころだと思います。

この辺りをどう進めるかが課題になります。

4つ目として、復職後の準備です。

復職後の職務が決まれば、その職務への作業対応力を高めるということで、具体的な復職を描いたような取り組みをしていきます。

新規就職の方の場合は、本人が求職活動でどんな仕事、作業をしたいか、ターゲットとなる職業への対応力を高めることになると思います。

5つ目は、職場への依頼事項、配慮事項の整理です。

実際に仕事をする中で、どういう課題があり、配慮が必要か、整理していかないとけません。

このような流れがあります。

次に、事業所側として下段に書いてあります。通常、事業所は、退職者が元の状態に戻って仕事をしてもらうことを考えます。

まず1番として、後遺症として障害が残っていること、配慮が必要なことをまず職場の方に理解していただかないといけません。

2番として、その状況の中で、従前どんな仕事をしていたのか、その仕事で実際に復職できるのか、難しいのか、難しい場合には配置の検討などをしていただくこととなります。

3番として、復職を想定する部署にもし変更があれば、そちらの部署でも障害を理解してもらう働きかけが必要になります。新規就職の場合は、求職活動をしながらか、できる仕事かどうかを検討していただくこととなります。

経験的にいうと、事業者側への具体的な情報提供が遅くなるケースが出てきやすいと思います。

職場が復職を可とする基準や、復職後の職務の検討などがなされていない状況で支援を進めていくと、具体的な復職相談の段階で行き詰まることがあります。

早い段階でサポートが必要だと会社にわかってもらうことが必要だと思います。

ケースによっては、障害について全く伝えずに復職してしまうこともあります。

実際復職する中で人間関係に問題が出てきて、そこで働き続けることが難しくなります。

そういうケースもどうしても出てきますので、早めに企業への働きかけを考えていかないとけません。

ただこの辺りは、本人や家族の意向もあります。支援機関で勝手に進められないので、この辺りの相談が大切になると思います。

次のスライドです。ポイントとしては、本人、企業、双方への働きかけが必要だと思います。

本人への働きかけは、障害理解や補完手段の獲得など、なかなか進みが難しいところもありますが、体験の積み重ねが必要なのかなと思います。

職業センターでは、職業準備支援において実際に作業課題に取り組みながらエラーが起こる、それを知ってもらって、代償手段によってミスがなくなった、減ったということを感じながら気

づきを促す形をとっています。

次に、環境側への働きかけです。

職業センターでは、ジョブコーチ支援においてサポートすることが多いです。

事業所はわからないことだらけです。どうしてこういう問題が起こるのか、どう対処したらいいかなど、実際に復職した際には、ジョブコーチと一緒に会社の人と相談しながらサポートしていきます。

実際の場面において、職場の環境調整を行うサポートが重要だと思います。

次に、ジョブコーチ支援のスライドです。

ジョブコーチが職場を訪問して、障害のある方、企業、双方へサポートしていきます。

大阪府内の就労支援機関には、ジョブコーチの方もかなりいますので、大阪はジョブコーチ支援が活発に行われている地域だと思います。

次に、最後のスライドです。

スムーズに進めるためには、まず家族の理解が大切です。本人が認識しづらいところもあるので、家族がサポートしながら進めるとやりやすいかなと思います。

2つ目は、経済的な面での安心感、生活面での不安の解消です。

この辺りは切実な問題だと思います。

途中で発症して、働き盛りで、家のローンや教育費などの問題もあります。実際に労働条件の見直しも相談の中で出てくる場合があります。

例えば、障害年金なども含めて、この辺りをしっかりとどうケアしていくかが大切かなと思います。

ここは、書いているように、医療機関、福祉機関としっかり連携をしなければいけないと思います。

次に、障害についての説明と理解、職リハへの繋ぎです。

本人に、障害についての認識を持ってもらうこと、また、復職の相談をする際には、支援機関によるサポートがあることを医療機関から伝えていただき、「繋ぐよ」ということで、橋渡しをしていただくことが大切かと思います。

ここはまさしく、医療と就労支援の連携だと思います。

最後に、企業への早期の説明と、復職までのプロセスを理解してもらう働きかけです。治って戻ってくることを期待してもらうのではなく、障害はあるが、支援やサポートを受けながら、仕事の再適応ができることをしっかり会社に知っていただくことが大切だと思います。

ここは就労支援機関だけでは弱いので、医療機関との連携が必要になります。

以上のとおり、あらゆる場面で医療、福祉、就労支援の連携、チーム支援が重要だということで、まとめさせていただきます。以上です。

長倉／ありがとうございました。

事業主に対して主な支援をしている現場ですが、家族もしくは対象者にももちろんアプローチされている実践報告でした。

フロアからの質問があれば、お聞きしたいと思います。

どなたかいらっしゃいますか？

会場／私は、一般の会社で勤めています。

難聴者です。

会社に入ってから 21 年間は特にサポートらしいサポートは受けないまま進んできました。

それは置いておきまして。

役職になってから、後輩、部下とかができます。

その時に、何か質問されたり、自分としても気になっているところとか、仕事の調整などしなければいけないことがあります。

ジョブコーチのことなんですが、障害者の立場でお願いしたら聞いてもらえるのか、会社からジョブコーチ支援を依頼するのか。その辺のきっかけや経過、やり方などをお聞きしたいです。

松本／ジョブコーチ支援は、どういうきっかけで介入するのかについてですね。

実際には職場への支援になりますので、会社がサポートを受けることを判断し決めなくてはなりません。

例えば本人が支援が必要だということになれば、こういうことで困り感があって、こういうサポートを自分は会社で受けたいけど、どうだろうかと相談していただき、確認しながら、双方で支援の必要性を確認し、会社から依頼をしてもらう形となります。

会場／確認ですが、ジョブコーチを受けたい本人が、直接その支援機関に言うこともできるし、ジョブコーチ支援を受けるときは会社から言うこともできるということでしょうか？

松本／本人がサポートを受けたいということで、会社に相談していただきます。

会社と相談したということで、本人から連絡いただいてもいいと思います。

ただ、会社からご連絡をいただいたほうがスムーズだとは思いますが。

会場／ありがとうございます。

会社の中では、例えば簡単なコミュニケーションのサポートはしてもらっていますが、より詳しく、もっとしっかりとコミュニケーションをとりたい時は、自分から支援機関に言ったほうがいいのかなと思ったのですが。

松本／ジョブコーチ支援は、手話通訳ではないということをご理解いただきたいと思います。

その上で、聴覚障害があることで問題があって解決したい課題があることについてのサポートはさせていただきます。

ありがとうございます。

長倉／松本さん、ありがとうございました。

最後の演者です。

一般財団法人箕面市障害者事業団、豊能北障害者就業・生活支援センターの内藤所長様、よろしくお祈りします。

内藤／豊能北障害者就業・生活支援センターの内藤です。

ここからは座って話します。

就業・生活支援センターの立場から高次脳機能障害の方の関わりや、医療機関との連携についてご紹介します。

本日の内容は、まず就業・生活支援センターについてです。

大阪府内の就業・生活支援センターでの高次脳機能障害の方との関わり状況、支援状況の紹介です。

あとは、我々が対応している関わりを紹介します。

最後に、こういうふうに感じていて、将来こうなればよいというところを紹介できたらと思っています。

どうぞよろしくお願いいたします。

障害者就業・生活支援センターについてです。

長い名前ですので、よく言われているのが、ナカポツとか、大阪府内では就ポツと言われています。

「就業・生活支援」の黒丸が大事ということです。

この制度は障害者の雇用促進法に基づいて取り組まれています。

今年度4月現在、全国に337カ所、大阪府内には18カ所設置されています。

35万都市に1カ所という配置を進めています。

何をしているところかというところ、障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談支援を関係機関との連携のもと行っているところです。障害のある方の相談ニーズとしては、これから働く、働きたいなどです。

今、働いていて困りごとがあるのでなんとか解決したい、相談に乗ってくれないかなとか。

就活に向けた相談と今の仕事の相談、それから就業生活ですので環境の変化でいろんなサービスがあることを聞いたけれどもよくわからない、どんな生活のサービスがあるのか教えてほしいとか。

そういう相談があって、お話を聞きしながら、どんなふうに解決できるのか、どういう応援があるとやっていけるのか、本人さんのお話を聞きながら一緒に考えていくところです。自分でできそうなところと助けてもらったほうがいいところを整理しながら「やっつけよう？ まずやってみる？」と向き合っていきます。

あとは雇用する事業主さんからの相談も受けています。

新たに雇用を進めたい、障害者雇用率が上がることが見込まれているので、今から計画的に雇用を進めたいので知恵を出してほしいとか、障害のある従業員の相談に乗ってほしい、雇用管理のところで苦勞しているのでアドバイスがほしいというニーズもあつたりします。

我々だけで解決できる相談事もあるのですが、我々だけでは担いきれないことは、地域の支援機関、行政、ハローワークや医療機関など、ありとあらゆるところと連携してその人の安定した就業生活の実現、会社さんの中では雇用率の維持など、その辺りのための相談支援をしています。

年齢でいうと雇用保険に加入できる年齢を対象としています。

昨今、雇用保険に加入できる方の上限がどこまでだったかな？ と思うくらい天井がなくなっている状況ですので、新規相談で70歳という方も徐々に増えてきています。

息の長い相談を、ポイントごとにとときには綿密に向き合ったり、ときには1年に1回お目にかかって、いい感じなのねとか、会社さんも含めてフォローや相談をしています。検索していただい

たら似たようなフローがいろんなバージョンで出てくると思いますのでご覧ください。

ここからは就業・生活支援センターの実績から高次脳機能障害の方を中心にまとめたものです。知的に障害がある方が半分弱。精神障害者が4割弱で身体の方が少ないです。

その他の中に実は高次脳機能障害と診断された方も含まれていたり、精神保健福祉手帳をお持ちの方にも含まれています。

登録者の就業状況として在職中が6割弱です。

これから就活する人が3割ほどです。就業・生活支援センターがスタートしたときには求職中の人の割合が多かったのですが、だんだん働いている人の割合が増えています。

高次脳機能障害は6%なので全体では少数です。

秋現在では登録者620人のうち、身体が36、精神が261、全国平均と大体同じです。

高次脳機能障害と診断されている方はちょうど10名です。

診断できない方も入れると、20人もいない感じです。

たまたま豊能北では障害者手帳を皆さんお持ちですので、その他の中には入っていないです。

豊能北は、人口規模としては少ないエリアを担当していますので、大阪府内のナカポツセンターに協力を仰いで、高次脳診断されている方の登録者数とか、どんな感じでつながっているのか、アンケートやインタビューをさせてもらい、まとめたものをこのあとのスライドで紹介します。

アンケートの回答結果としては1割満たないところが多いです。

①のうち就労中の方が5~8割、求職中が4~9割です。

就労中の方が多いことがわかります。

登録時の年齢は、10~20代です。

最高年齢は50~60。働き盛りの方です。

④退院直後やりハビリ中が5割弱です。

6~10年後につながった方が1割強、10年以上が2割ほどです。

復職支援もありますが、離職後に再就職されていたり、就労経験がまったくなくこれから初めて就労する方の相談もあります。

医療機関からだいぶ離れてから相談する方もおいでです。

続き、⑤です。相談につながるきっかけの多い順番です。

回復期やデイケアに携わっている間とか、ハローワークさんの相談からとか、自立支援センター、入所型の自立訓練をしているところですが、どこかに通所しているなど、多い順になっています。

登録後の連携先として多いのは、ハローワーク、職業センターです。

続いて、医療機関、自立支援センターなどになっていきます。

⑦医療機関との連携の目的、多い順番です。

病状や障害程度の確認、障害者手帳や障害者年金の取得の可能性で医師に意見を求めたり、就労や復職に向けて、どんな働き方が無理なくできそうか、どんなサポートがあったらいいか見立てをいただいたりして、連携をしているという回答が多かったです。

⑧です。医療機関に、こんなことをお願いできたら、言うのものはばかられそうなこともありますが。

就業・生活支援センターの役割としては、高次脳の方以外にもいろいろな方の相談を、その人を通じて初めて知るような病気や障害だったりするので、そこから知っていくというように、広く

知りながら取り組んでいますので、医学的な専門用語が並ぶと、一緒に話を聞いていても「何だったんだろう」となるので、できたらひらたい言葉でお話しいただけると、我々はそこからしっかりと調べていきます。

そんなフォローをいただけると我々としてはありがたいと、心の叫びとしてあったので、紹介をさせていただきました。

⑨その他です。

いろんな関係機関と連携していると改めてわかった一方で、高齢でいう、ケアマネさんに当たる障害福祉のサービスの計画相談をやっている事業所さんとの連携がまだ少ない、これから増えていくのかな、みたいなことがアンケート結果から見えてきました。

関わり例です。

これは、我々豊能北の例です。

①の事例は、相談開始は20代です。

受傷後復職を願ったのですが、うまくいかず、転職相談でハローワークを通じて我々につながってきました。

この方はまだ若かったので、入院リハとか、そことも連携ができた方でした。

我々と相談につながった後、気づきを促したり、手立て構築のために通所したほうがいいかなということで、つないだりです。

改めて高次脳のアセスメントをしっかりとしようと、職業センターの職業評価を依頼したり、就職が決まる時は、手厚い支援があったほうがうまくいくのではと、ジョブコーチのコーディネートをしたりです。離職もありましたが、また転職して継続している、若い例です。

②は40代後半でした。

能力開発校からスタートして、受傷後20年たって就職された方です。受傷は30代でしたが、入院リハで地域に戻って、能力開発校や作業所を10年ぐらいでした。

働くことはイメージになかったけど、またチャレンジしてもいいのかなと、そんな声を通所先がキャッチして、我々のところにつながり、40代からの関わりでしたが、頑張ってみようかと、就職に向けて一緒に通所先と連携しながら就職が実現しました。

この方はもうすぐ定年です。定年後の身の振り方も相談しているところです。

③は相談開始が50代くらい、もうちょっとで60かなというところでした。

受傷して自立支援センターから地域につながってきた方です。

職場復帰を目指した関わりということで、自立センターさんから、「使たらええで帳」、大阪府で作っているものです。検索してもらえたら、誰でも使える感じで出てきます。しっかり整理されているので、就業・生活支援センターとしては非常にありがたいもので、連携しながら支援をさせてもらったケースです。

この人も定期的に訪問して、会社の人もいい感じですよとか、疲れすぎない程度にやっていますと、確認しながら継続されています。

高次脳の方が活躍しているお勤め先としては、元々のところに戻る方は少ないのですが、あらたに転職や配置換えということで、負担の少ない現場が多いです。

勤務先でのサポートとしては、時短やこまめな休息、疲れやすいからということで配慮いただいています。

物の環境を整理整頓されているほうが、どこにあるか皆が分かるようにしてもらったり、メモ

を取る時間を確保していただくなど。

そんなサポートを受けながら継続されている方が多いです。

アンケートをする中で、大阪府も北から南までありますが、拠点病院の地域の例としては、高次脳機能障害の拠点病院からナカポツに相談があって、拠点病院に受診同行したり、リハビリ計画など、手厚い連携が実現している、そんなエリアもあるのだと、地域によって差があると改めて感じました。

アンケート結果から見えてきたことです。

ナカポツにつながるケースは、高次脳に限っては、そんなに多くないことが見えてきました。

言い換えると、全くニーズがないわけじゃないけれど、医療機関、家族、職場のサポートで就業生活に戻っていけるので、我々のような支援機関がなくても大丈夫なケースも一定あることが見えてきました。

さらに言い換えると、我々ナカポツにつながるケースは、就労支援機関の支援力があるというケースなんだなと。

ということは、医療機関からの情報がしっかりとあった方がスムーズというケースが多いです。

医療機関との連携で、連続性を持った関わりとなるために、スムーズな対応や本人の自己理解の促進につながるためには、連続した関わりができた方がいいんだと見えてきました。

実は、ナカポツはどんなタイミングからでも相談ができるところです。

年齢も、働いている、働いていない、これから働くねんという、どこからでもつながることができます。

「働きたいねん」という自己実現の気持ちがあれば、いつからでも向き合えるところです。

我々としては、必要なタイミングにつながりやすくするためには、ナカポツの役割をいろんなところに発信していかないとはいけません。長い目でみると、我々も関係機関の顔ぶれも変わっていくので、継続して発信していく必要があるのだと思います。

相談に来られた方も安心して、何とかなるとしてもらえるところになると思います。

我々ができることや、いつでもつながって来られることを、皆さんに知ってもらえるように我々も発信しないとはいけないと、今回のアンケートで改めて気づいたところです。

長倉／ありがとうございました。お時間の関係で内藤さんへの質問は、次の全体ディスカッションでお願いします。

内藤さん、ありがとうございました。

それでは、シンポジウムを始めます。

シンポジストの方は、前の方へ上がっていただきたいと思います。

最初の流れのところでシンポジスト間のディスカッションをやろうという話をしましたが、時間の関係もありまして、最初にまず指定発言として、高次脳機能障害の当事者である道崎さんからお話をしてもらおうと思います。お聞きください。

道崎／はじめまして。道崎圭介です。

私は専門学校を卒業後、株式会社A社に就職し、このときは一般社員として入社しました。

A社に勤めているとき、スノーボードで転倒し、生死に関わる大けがをして、頭に傷を負い、高

次脳機能障害になりました。

両上肢軽度機能障害 6 級と体幹機能障害・歩行困難 3 級があります。

現在は記憶の定着が難しく、視野狭窄で両目とも右半分が見えません。

また足が悪いため、長時間の立ち仕事やしゃがむ作業、動作が苦手です。

コミュニケーション能力には自信があったので、いろいろな人と明るく接することができます。

その後、立ち仕事が困難なため退職しました。

就労移行をし自分の障害に向き合い、企業実習を重ね就活しました。

平成 28 年に B 社に入社しました。

記憶の障害でミスをしたと、直属の上司から頻繁に注意や、しかられることで、人間関係に悩み、人事の方や支援者に相談し、改善に努めましたが、上司との関係が悪くなり、退職しました。

その後、アップル梅田に戻り、就職活動を中心に頑張り令和 2 年に C 社豊中店に入社。

現在も職場の方々の理解を受け、自分らしく働いています。

会社からの合理的配慮は、身体的に重いものが持てない点を理解いただいています。

指示は一つ一つ優先順位の順番で出していただいています。

自分の努力として、自分で障害を説明します。

メモをとり、確認しながら進めています。

わからないこと、困ったことは応援を頼みます。

社員の方々とコミュニケーションをとるように努めています。

以上です。

高岡／ありがとうございました。

今も C 社には勤められているということですね。

今は楽しくお仕事できているんでしょうか？

道崎／ぼちぼちです。

高岡／仕事だから楽しいとは限らないですよ。

でもぼちぼちということは、継続できるということで、いいなと思います。

一つ質問します。

一番最初にもとの A 社に戻ったときには、特別な支援は受けなくて、治療が終わったらすぐ戻ったということでしょうか？

道崎／そうです。

何の支援も受けなくて、そのままリハビリテーション病院から退院してそのまま会社に復帰した形で、何の支援も受けていないです。

高岡／なるほど。

そのリハビリテーションセンターは大丈夫だったんだろうかと思っちゃいますが、あんまり言うといけませんね。

道崎／一応ジョブコーチの方からは支援を受けました。

仕事現場を見て確認してもらいました。

高岡／じゃあ、リハビリテーション病院が悪かったなんて、簡単に言っちゃいけなかったですね。

今から思ったら、もう少しやっておいた方がよかったことはあると思いますか？

道崎／もっと自分の障害とかについて、いろんな人に理解してもらうために、会社の人とかにもしっかりと行った方がよかったなと思います。

会社の方にも言っていなかったのが、重いものを持って、初めてぎっくり腰になってしまいました。

高岡／重たいものを持ったりとかね。

もう一度、道崎さんに拍手をお願いします。

では、道崎さんのお話を受けてということだけでなくかまいませんが、最初にシンポジストの中で最初に確認しておきたいことがあれば、手を挙げていただければと思います。

特になければディスカッションに入ります。

今日、病院の急性期・回復期・リハビリテーション・就労支援の期間のお話をいただいたんですが、どう連携をするか、どういうタイミングでつないで支援に入ってもらえるのかというのは非常に大事だというお話をしました。

医療からではなくて、後ろの方という言い方が悪いんですが、就労支援をしているナカポツセンターや職業センターから見て、どういうタイミングでバトンタッチしてもらいたいのか。

内藤さんはどんなタイミングでもいいという話でしたが、復職とか期限があるときには、どのタイミングでもいいとは言い難いと思います。

理想としては、どういう感じのところでバトンタッチしてくれるといいのか、お話ししたいと思っています。

言い難い部分もあると思いますので、私が最初に申し上げます。

我々は回復期のあとの医療なんですけど、復職の期限がある人の前提で考えると、回復期は退院後、外来で少し引っ張って治療してくれるんですね。

休職期間が3か月を切ったくらいで、我々のところに就労支援よろしくって紹介してくるんですね。遅いって話なんですよ。3か月じゃ何もできない。

でもやるんですけども、十分なことができないということがあるので、あまり回復期で引っ張りすぎないでくれよと普段から思っています。

もっといいタイミングで送ってほしいと私は思っています。では内藤さんからお願いします。

内藤／我々のところに来なくても、恐らく復職できている方は一定数いらっしゃると思います。率直に言えば、早めにとは思うのですが、状態がまだ安定していない中で、例えばご家族の方から、お父ちゃん意識がないんだけど、まだ入院しているんだけど、もう相談に行ってもいいですか？ という連絡もよくあります。

まだ何ができるのかわからないので、私たちはこういうところなんですと、ご家族には説明しています。

ある程度、病状が回復してきて、こういうふうには地域に戻れそうだという段階になったときに、そこから伴走ができると、実際の関わりはもう少し先になるとしても、理想的な感じだと思います。

ただ、本人さんの受け止めのタイミングを後回しにしておくと、我々としては、外堀だけ埋められて、向き合う準備をしていたけれど、本人さんが拒否してしまった場合、せっかく準備してきたのに何も向き合えなくなる、もったいないということになってしまいます。

そのようなこともあって、どのタイミングからでも大丈夫、そのときの状況でなんとかしていくというのが正直なところです。

高岡／確かに早すぎても困るというのは我々もありますね。

早く来るんですけど、もうちょっと様子を見ていたらよくなるのでは？ というのも確かにあります。

ただ、早めに相談いただければ、継続してみている中で、そこはうちで支援しなくても大丈夫だねと言えるので、そういう点では、早めがいいことがあるかもしれないと思います。

内藤／就業・生活支援センターの状況にもよると思います。

豊能北は田舎を担当していますので、どちらかという逼迫してないと思いますが、人口規模が大きい、登録者が何千人というところもあります。

どこも同じように対応すると受け止められると、豊能北の内藤さん、何言ってるのと言われそうです。

高岡／それは内藤さんに処理していただくということで。各地域で役割がちょっとずつ違っている、ほかの支援機関との関係もあると思うので、そこはすべてナカポツセンターに早く行けという話ではないことは確かです。

では、引き続いて、松本さん、お願いします。

松本／なかなか難しいですが、職リハは回復を目指している支援ではないので、ある程度、障害、後遺症が回復されて、この先は大きく変化はないという段階になると、今度は、それにどう対処するかという対処方法の獲得という支援になりますので、具体的なところは、その辺りなのかなと思います。

ただ相談という形では早めにいただけるといいのかなと思います。

本人を介する相談ではなく、実は、こういう方がいて、こういう状況で、今後こういうサポートが必要になると思うという相談をいただくと、こういうところをやってみてください、という話もしやすくなります。

本人の直接相談となると、本人も具体的に期待されますので、その前段で支援者間の相談がまずあるといいと思います。

特に休職中の方の復職支援ですと、会社へのアプローチをいつ、どうするのが重要です。

どうしてもここが置いて行かれるんです。

相談いただいても、まだ何もそこは関わっていないですと。

会社は復職に関してどんな考えをお持ちですか、お仕事は検討できそうですか。

この辺りは、具体的に職リハが始まってからでは遅いんだろうなと思います。

もう少し前の段階で、この後遺症が治らない、サポートを受けながら復職を進める、そこに協力してくれるところがあるのか、ということがあるといいです。

少し話に入れて進められると、具体的に転がっていきやすいと思います。

高岡／職業センターだと、企業側というか会社側へのお話もやっていただけますか。

松本／もちろん、企業に対して、この仕事は難しそうなどの具体的なところは話していきませんが、まずこの方の疾患からくる後遺症はこういうもので、これはもう治らないというところは、私が思うには、専門の医療機関やドクターからしっかりとお伝えいただいたほうが、会社にもそういうものだと理解いただけると思います。

我々が介入すると、元の状態になって戻って来るのを待っていますというような返しになることもあります。

そこは早めに話があって、会社としてどうしていくのかを社としても考えていただく時間が必要だと思います。

具体的に支援をして、あと3か月です、ということだとなかなか進んでいかないのが現実です。

むしろ連携して進めていく、サポートはこういう支援機関がしますというのが、本当に連携なのかなと思うところです。

高岡／そこは、具体的に医療機関と連携されていくのですね。

会社は全く悪気がなくて、良くなったら戻ってきてねとおっしゃるんですよ。

それはそうだなと思いつつも、良くなるけど、完全に元には戻らないんだよなと思いつつ、どのタイミングで言ったらいいのか、我々も迷うところでもあります。

引き続き、田代さん、就労移行支援の立場、今は相談の立場でしたが、どうでしょうか？

田代／復職のケースですと、満了期間から逆算して、できれば半年くらいから支援を開始したいと思っています。なので、それより前に相談したいので、理想は本当は9か月くらいあると、いろいろとできると思います。

相談自体はこういった方がいるんですと、医療機関や支援者からいただいて、実際の就労移行では、できれば半年くらい期間がほしいのが現状です。

なぜかという、休職期間満了をもって退職になってしまうこともありますし、それとともに傷病手当がそこまでとなり、経済的な問題も絡んできますので、そういった意味でも相談は早めにいただいて、実際の支援は6か月くらいいただけたらうれしいなと思います。

高岡／ありがとうございます。

同じ施設なので、突っ込むところはないですが。

私も半年はないと困るなと思います。

本当は9か月と言われると、そのとおりのかもしれません。

我々のやり方の問題もあると思いますが、改めて外来医療としての評価を行ったりした上で進めることもあります。

余裕を持っていただければ、本当は9か月くらい。

意外と最近の事例を見ると、1年近くかかっていたの復職の方もいらっしゃるにはいらっしゃる。

先ほど、すごく短くて大変だと、そういう方もいますが、比較的早く、よくわかってくださるところはつないでくださいますので、余裕を持って対応すると、なんだかんだ1年くらい就労支援に通っていったという方も、最近いるかなと思います。

今度は送るほうの立場として、中村さんから話させていただきます。

中村さんのところは、回復期のところでよく取り組まれているので、一般的じゃないかもしれませんが、お願いします。

中村／一般的では全くありません。

言いたいのは、就労に向けての出口というか、回復リハはそういう役割を持っていると思います。

回復リハのスタッフは全体的なスパンを見ながら考えていかないといけません。

あと1点。

休職期間は、みんな一緒なんですか？

会社によって違うんですか？

田代／今年令和6年の1月の最初の外来だった方で、休職期間が5か月だった方がいて、いらしたときには、もう残りが1か月となっており、きちんと会社に確認していただくことは必要だなと思います。

中村／わかりました。

私ができることは、そういう現状を作業療法士に伝えることだと思います。

大阪府の作業療法士会は、就労に関する委員会を設置しチームを組んでやっていますが、就労側との情報交換の場が少なくないのが現状です。

医療側からの申し送りなど、相互に伝えたい情報のコンセンサスが得られていないんじゃないかなと思うところがあります。検討課題だと思います。

ここに来てまさにそう思いました。

あと一点、みんなで頑張っていく就職期間を延ばせるように頑張らなければいけないということだと思います。労働側の問題なんです。

高岡／休職の期間については松本さんから明確にしてもらったほうがいいかもしれません。

必ずしも法律で決まってないですね。

松本／会社にもよるし、在職期間によって変わってくるケースもありますし。

確認しないといけないんですね。

傷病手当を終わったあと賃金補填する会社もあるようです。

本人がなかなか聞けないという場合もあるので、自分の会社がどういうシステムになっているか、確認を促す必要もあると思います。

高岡／休職そのものは本当に決まりがなく、会社によっては休職制度なんてなくてもいいなん

て言うところもあります。

正当な権利ではなくて、配慮によってある休職の制度だと聞いています。当然休職できるんだという態度ではいけないということです。

堀／当院は急性期期間の病院で、ご病気を発症されて来られるので基本的には病気の治療が終わってから、回復リハビリテーションにつなぐことが多いです。

どの時期に紹介すればいいのかは、当院としての役割は、まずは患者様に急性期はしっかり治療してもらいながら、ご家族等に就労情報をインテークして回復期病院につなげることが大事だと思っています。

スライドでもお見せしましたが、ソーシャル等からインテークした内容をいかに伝えるか大事なところだと改めて思ったところです。

高岡／急性期から回復期にバトンタッチできるケースでは、回復期にお任せしようというふうになるんですけど、結構、頭を打ったけど元気だから帰るかとおうちに帰った人の中に、実は…ということもあるそうですが？

堀／ご指摘のとおり、麻痺等も何もなく、おうちに帰られて、当院では、慢性期の脳外傷で高次脳機能障害が起りそうな患者様にはリハビリを介入させていただいて、評価を行った後、注意障害がみられる患者がいたら、極力、リハビリ科で定期的にフォローし、その中で就労・就学に困りそうな場合は両立支援コーディネーターと相談しながら、つないでいく取り組みは行っています。

高岡／言い方は悪いですが、ちょっとあやしいな、もしかしたら課題が出るかもしれない方は、フォローをしていこうというところですね。

次に、堀さんのお話の中で、いったん戻った方に定着の支援が必要ではないかという話がありました。

定着支援を誰がどうやるかという課題があると思います。

堀さんのところでは、どういう形で対応するといいと思いますか？

堀／なかなか定着支援も、医療だと結構途切れてしまって、いつの間にか病院にかからなくなることがあるのが実情です。

ただ、高次脳機能障害が残った方で、麻痺がある方で身体障害者手帳等を持っている方は、障害年金も一緒に受給されていることが多いです。

基本的には半年に一度くらいは私どもの中ではフォローしながら障害年金の診断書を書くのと一緒にあわせて「お仕事どうですか？」と聞くと、やはり実は上司が替わって、こういうことで困っていますとか、職場配置転換がいつの間に行われていて困っていますというお話を伺うことがあります。

理想を言えば私どもでもフォローを続けたいということがあります。

ただ数がどうしても、全員をフォローすることができないこともあるので、そういったところを福祉の立場でしていくことができる可能であればいい。そこで困ったことがあれば、また医療機関にご相談いただくと連携になると思います。

高岡／同感です。中村さんのところでは定着支援に関して、回復期リハでの取り組みで考えられることはございますか？

中村／先ほど言われたように医療は病院に来ていただいて、そこで初めて門が開きます。
なかなか難しいですね。

リハビリテーション医療の中には、デイケアや訪問という手段もあります。

軽い人は別ですが、そういう資源を使って継続的にみる仕掛けはあるかなと思います。

あと一点、介護保険はつなぐときにケアマネさんがカンファレンスに参加し、経過や方向性を共有します。

うちの病院から退院するときにカンファレンスの場に、就労側のスタッフも参加できる仕組みがあったらと思います。そういう仕組みが全くないので、今後の検討課題と思います。

一つアイデアとして考えました。

高岡／ありがとうございます。引き続き定着ということで、田代さん、どうでしょう。

田代／就労移行支援事業所は、定着支援 6 か月が必須となっています。

そこは必ずしているのですが、本人と会社との関係ができていれば、会社の方にも状況は聞くことは可能かなと思います。

当センターの特徴としてなんとなく 1 年くらいは本人さんに連絡をとっていたり、場合によっては当センターの外来が続いていたりして、そういった意味では、定着というよりは、モニタリングが可能だと思っています。

高次脳機能障害の方だと、堀先生もおっしゃっていましたが、精神保健福祉手帳は 2 年に 1 回更新がありますし、年金も同じなので、そういったところでも、順調に働いていても、2 年後の年金や手帳の更新時に状況を伺うことができます。そういった意味でモニタリングが何となく続いているのが現状かなと思っています。

高岡／ありがとうございます。

松本さん、定着支援ではないかもしれませんが、いかがでしょうか。

松本／定着で言うと、職業センターは相談で利用されている方に関しては、必要な方には定着支援は継続的には支援します。

ジョブコーチ支援などで集中的にサポートした方は、その後も一定期間はフォローアップします。

ただ際限なくではなく、ある程度目標を立ててここまでとして、あとはいったん終える。

再度、何かあったらヘルプ出してよと、それを本人や、会社にもお伝えをして、フェイディングをしていく形です。

高岡／ナカポツセンターだと、定着支援とはちょっと違うかもしれませんが、かなり長期にみていく点では有利といたしますか、見られる感じがありますが、いかがでしょうか。

内藤／通所している就労移行がやっている就労定着支援とか、ジョブコーチが集中的に支援をしている就労定着支援とは、スタンスが違います。

同じ就労定着支援というワードではありますが、それぞれの役割としては、全く別ものになってきます。

我々のところで言う「定着」は、自助力 自分で対応できる力、ともに働く会社さんの支援力、雇用管理力といったところが、おそらく就労移行でもジョブコーチ支援でもフォーカスしてパワーを注いでいます。

自分のとこで運転できるようにしましょうというスタンスで関わっています。

ただ、何かあったら相談してね、また一緒に考えるから、というスタンスだとは思いますが。

就労移行になると、退所後のフォロー期限が終わる半年後や就労定着支援のサービス利用が終わる頃に地域の就業・生活支援センターによろしくと来られます。

同じように毎月支援や面談をやってくださいと言われると、限界性があったりします。

もちろん、自助力でできそうなところ、会社の雇用管理力が高まれば、支援としての介入の度合いはぐっと下がるので、そこを目指した関わりになります。

とはいえ、急に支援ニーズがぐんと上がったり、全然違う職域をやることになると、また介入の度合いを一瞬ぐっと上げて、いい感じとなったら、小さい子どもさんが自転車に乗るときに、補助輪を付けていたのが、なくてもいけるかどうか、安全に平坦なところから始めて、平坦な道がうまくいったら、ちょっとアクティブなところへ行こうかと、そんな関わりになってきます。

何かあったら早めに相談してねと言っていますが、場合によっては、「こういうふうには解決できたよ」と近況を教えてくれる会社や本人、そんなところを目指して関わっています。

際限はないですが、頻度はぐっと少ないといったところですよ。

高岡／仕事の定着に関しては、生活面が安定しなくなり、それで仕事が続かないなど、仕事だけじゃない面もあると思うので、ナカポツセンターでは、そういうところも含めてみていただいている気がしています。

内藤さんのお話でした。

ここで、会場からご意見あるいはご質問があったらお受けできるかなと思います。

いかがでしょうか。

会場／神戸で就労移行支援事業をしています。

中村さんの発表に少し違和感を覚えて、先ほどの討議の場で、ああなるほどと思った部分もありますが、それでも、少し違和感があります。

大昔の同僚のよしみで失礼を承知で質問します。

何かというと、事例の発表とかもありますが、医療から就労・就学まですべてに渡って病院で自己完結する、そういうイメージを持ちました。

それだけ高次脳機能障害の持っている医療の占める役割が大きいんだらうなということと、討議の場所で、回復リハの役割として、次のステージにつないでいくというのも、そういうことなんだらうなということで、一部納得しました。

それでもなおかつ、その人の長い職業人生とか、さまざまなライフステージにずっと関わられる

わけではないでしょうから、早めに関係する地域のネットワークづくりが必要なのではないかと思います。

カンファレンスの場に地域の人が入ってきて、座長が言っておられるようにバトンタッチするということですが、バトンタッチをしてしまうと、地域連携は果たせないんだらうと思います。

時計の振り子のように医療もバトンタッチしたから知らないということではなく、症状が変化したときなどは、ずっと関わっていく地域づくりを、病院中心にして当初はやってほしいです。

つまり、私の連携のイメージは、得意技を持って苦手なことを解決するアイテムを手に入れる主体的な行動だと思っています。

医療機関はまさに得意技としては、医療の知見だと思います。

ぜひ回復期リハなど呼びかけて、地域の中に本当の連携基盤をつくっていくような働きかけをしていただきたいなと思いました。

高岡／先に私がバトンタッチと使ってしまいましたが、完全に渡すという意味ではございません。

主体はどこかに渡すかもしれないけれども、伴走する、並走するつもりで私はやっております。中村さん、よろしくお願いします。

中村／言われたとおり、今回の事例は、目標がはっきりしていて、連携している相手、ターゲットがはっきりしています。

本人の意識が高くて、能力も残されていました。

少しのアイデアや、気づきを得られる機会や環境を作ったら、復職や就学が可能になった、恵まれた事例だと思います。

病院完結とみられるかもしれませんが、私から言いますと回復期リハの良さはそこにあると思います。

回復リハビリテーションはADLが主体となっていますが。

もう少し回復リハの中でも、やることはいっぱいあると思うんですよ。

そのためには病院から作業療法士やSTもそうですが、現場に出すような仕組み作りをしていただいたら、もっと回復リハも変わっていくと思うんです。

当然、ほとんどの方が在宅で生活されるわけですから、その入り口のところですけれども、そこをもう少し太くしたら、もう少し楽な生活ができるのではないかな。そういうメッセージを込めてあのような話をさせていただきました。

当然、病院も地域の中にありますので、その地域をどうやって耕していくかの話がありました。

その方向でやっていかなければならないということだと思います。

ひとりよがりにならないように注意します。

高岡／よろしいでしょうか。次の質問をお願いします。

会場／横浜市総合リハビリテーションセンターの伊藤です。

私も同じ質問をするようにすけれども、このシンポジウムの対象は高次脳機能障害ですから、ちょっと違和感があるのは、医療、生活支援、就労移行、就労、そういう流れは、身体障害の歴史の中でつくられてきた社会の仕組みだと思います。

高次脳の場合は、期間的にも長短があります。

もちろん身体障害を伴うこともありますけど、軽度な人たちは、ほとんど医療から直に復帰しています。

そして困って戻ってくるということが多い印象です。

中重度の人たちは取り残されています。

このことを考えると、高次脳について改めて仕組みを作っていく必要があると思います。

高次脳については、とりわけ、就労でやっているジョブコーチ、人が入るのがとても有効な仕組みだと思っています。

個別ケースとしてやるのではなくて、社会の仕組みとしてジョブコーチが入るということを想定してはいかがかと思います。

今、回復期の話が出ました。

そこで訪問リハが行われる。

回復期は、回復期リハ病棟なんです。回復期リハ病院ではない。回復期リハ病棟で行う訪問リハの主目的はADLを支援する環境整備で、そのほとんどが脳卒中対象ですね。

訪問リハで就労支援をやるのは総合的でいいと思うんですが、今のご質問にあったように、ここはあまり長く引っ張るところでもないと思います。

どうやって就労移行につなげるか。

ここの連携が仕組みとしてできていない。

ジョブコーチと同様に、セラピストがつなげるという日常的な仕組みを作るという目標をもつ必要があると思います。

そこに疑問をもっていますので検討してほしいと思います。

高岡／特に反論できないんですけども。

内藤さんから今のコメントに関してございますか。

内藤／就業・生活支援センターのように、働くとか、働き続ける、場合によっては働くことを卒業していくところも寄り添っていくところでは。

働くというキーワードではありますが、その人の2～3年先とか5年先もイメージしながら、今の家族構成が変わってくるなとか、今の収入がどれぐらい維持できるかなとか。

我々も何でも解決できるというより、その方が地域で生きていくためにはどんな支援機関、応援団、チームに入ってもらったらいいのか、こういうときは、ここに助けてもらったら、ニーズがはっきりしなくても向き合ってくれるよとか。

地域で支えていくために、どこを巻き込むべきかの視点で、なおかつ働く、働き続けていく、健康を維持していくとか、定期的に通院してるかなとか お薬のんでるかなとか、その人がナカポツがなくても地域で生きていけることを考えるところでは。

なので、いろんなタイミングで、就労移行が終わってからとか、つながってきますが、働くということについてはやるんですけど、ちょっと待って、この人、病院行けてないみたいだけど、体調を崩さないかな？ とか。

よく聞いたら、ご高齢の親御さんと一緒に住んでいる、この人の応援、誰がするんだろう？

とか。

支援が要る子どもさんがいるね、この人は誰が支えるんやろ？ などのようにかかわっていくと見えてきます。

高次脳の方に限ったことではないのですが、そういうことも含めて、家族の応援団とか、行政や支援機関に限らず、地域のお隣さんとか、民生委員さん、見守ってねとか、そういったことも含めてコーディネートしていく。就業生活と言いながら広い視点で見ていく。

その中に医療機関があったり、ジョブコーチを入れた方がいいのかな、通所に行った方がいいのかな、よくわからないけど、初めての支援機関と連携したり。そういうことが多いにあるのが便利なナカボツと言われる部分なのかもしれません。

地域差はあると思いますが、そんな視点で向き合っていると思います。

高岡／中等度者への対応として、中村さん、今の伊藤先生のコメントに対していかがでしょう？

中村／労働を考える場合、労働開発ということがありますよね。

そういう意味では、中重度の人の労働がどうあるかということの研究が、まだまだ進んでいないし、AI とかささまざまなデバイスを使ってできることもあるんですけど、高次脳機能に焦点を当てて労働の可能性にまだまだ取り組めていないのが現状だと思います。

ただ、やっぱり残された機能、能力を使ってその人らしく生きていく、それで労働がある程度できるようになる。そういう目標に向かって取り組んでいくべきだと思います。

また怒られるかもしれませんが、そういう意味では、病院の機能は、回復期リハが思っているところは、障害を十分理解しているところもあると思います。

病院そのものを労働環境の 1 つとして捉えて、中重度者でもそういう役割が担えるような環境にできればいいのではないかと考えています。

高岡／ありがとうございます。

何を持って「軽度」と言うかは、非常に難しいかと、逆に高次脳の場合は思います。

比較的スムーズに期間を区切って復職なり新規就労にいけるかなという人と、伊藤先生がおっしゃったように、なかなかその期間では戻れない、あるいはつながらないという、簡単に言うと重たい障害のある方がいます。

そういう方たちは、いかに経過を見ていくのか、あるいはステップを踏んでいくのかというところの計画を立てないといけないと、日頃感じています。

ここはこのぐらいにします。

手を挙げられていた方がいたので、質問がある方、よろしいですか？ どうぞ。

会場／吹田から参加しました。

高次脳機能障害という障害がなかった頃からの当事者です。

暦でいうと、35年という、けっこう長く、失敗も経験もいろいろしてきた人間です。

今日、違和感をすごく感じてしまいました。

症状を理解してくれと先生は言われたけど、僕の考え方では、自分でできることは、自分で考え、工夫せえと言われた時代でした。

だから、障害者はいつでもできひんと思われてしまって、できることまで奪われるという現状です。

その辺は、僕一人でなんぼ言っても解決できないので、先生方も一緒に協力して変えていってもらいたいと、今日は参加したんです。

その辺の協力、よろしく願いいたします。

以上です。

高岡／ありがとうございました。

なかなか議論を深めることは、この時間の中でできなかつたところもありますが、そろそろ終わりにしなくてはならなくなってきました。

最後に、各演者の方から、今日の感想でもコメントでも、順番にいただきます。

まず堀さんから、順番にお願いします。

堀／本日は大変貴重な機会をいただき、誠にありがとうございます。

私は急性期病院に勤めていることが多かったので、正直な話をすると、今日の午前中からの話を聞いて、福祉の実際の現場で皆さんがどう働いていらっしゃるか、どういう支援をしているか、今回の機会ですぐ深めることができました。

本当に貴重な機会をありがとうございました。

高岡／ありがとうございます。中村さん。

中村／貴重な機会をありがとうございます。

栗原実行委員長が本当にきめ細かにいろいろな段取りをしていただきました。

これぐらいきめ細かにする必要があるんだなというのが感想です。

仕事の向かい方というのでしょうか、それを教えていただいたシンポジウムでした。

人権だとか、障害者権利条約も見直しましたし、働くこととはとか、人とは、とかを学ぶ機会になりました。

それをなかなか伝えられず、もどかしい気持ちはするんですが、ただ、回復期リハビリテーション、リハビリテーションというのは、そもそも全人間的復権が目標です。まさに総合リハビリテーションという考え方が求められていると改めて感じることができました。いろいろなご意見をいただきました。

あと1つ、千里リハビリテーションの話をしてしまいましたが、私はあまねく、日本のどの病院でも、リハビリテーションを標榜しているのであれば、こういうことができるような人材育成と仕組みづくりをこれからやっていかなくてはいけないと、改めて思いました。どうもありがとうございました。

高岡／田代さん、お願いします。

田代／今日は本当にありがとうございました。

今日私がすごく感じたのは、医療と福祉と労働と、双方向がキーワードなのではないかと感じ

ています。

高次脳機能障害の方は生活期というところでリハビリをしていくことが非常に長いですし、その期間でかなり本人が変化していく。良い方向でもいろんなことがあって、そのときに課題があることも含めて、福祉部門と医療と社会全体でそういうところを双方向として考えることが必要なんだなと感じました。ありがとうございました。

高岡／松本さん、お願いします。

松本／今日はありがとうございました。

高次脳機能障害の方に限らないと思いますが、支援は本当に連携してつながっていかないといけないと思います。

支援者というのは、地域の資源の情報をしっかり持ってないといけないと思います。うちはこれが得意、でも、これはできない、どこができて、協力しあえるのか。

各機関がしっかりこれらを持っていて、地域の中でつながることが大切です。

社会資源は地域によって状況は全く違います。

大阪でも南と北では違うだろうし、他県ではもっと違う。

自分たちのところでどういう機関とどういう連携がとれるのか。

障害のある方はどこの門をたたかかわからない。

叩いた門によってサービスが違ってしまうことは避けないといけません。

高次脳機能障害の方で早期に退職されている方がいらっしゃいます。相談に来られたある方は、20年働いて、早く辞めてしまい、復職の相談はしなかったと言われました。

何で復職の相談を1回でもしなかったのかと、支援者として悔しい思いをしたことがありました。

そのときに、復職のことを考えられて、相談もできるんじゃないかということで、支援ができるところに投げてもらえれば、もしかしたら違う選択ができたかもしれない。

僕も含めてですが、地域の支援機関と、こういう機会の中でつながれる、声かけられる、何かあったときに、ちょっと教えてと相談ができる関係を作っていけたらと思いました。

内藤／貴重な機会をありがとうございます。

我々は、支援者といわれる立場の人間ではありますが、中途障害のある方と向きあうときに、もしかすると、自分も相談に来る人になっているかもしれないと、常にご本人を真ん中に置きながら、今どういう思いで話を伝えようとしてくださっているのだらうと、寄り添い、今はできないけれども、もうちょっと考えさせてとか、今はよくわからないよとか、心の声をしっかり受け止める必要があります。この人のタイミングがきっとあるはずです。

我々もまだまだだと思ったりしますが、中途の障害を、私だったらどうやって受け止めていくのか、その人の立場に立ったときに、我々としてどう振る舞っていくべきかも、常に一緒に働くスタッフには伝えていきます。

知らないからできないのではなく、知っているところに教えてもらいながら、得意そうなところに恥ずかしがらずに聞いて、教えてもらってつないでいくとかができるのが、ナカポツの売りの1つでもあるかと思います。

今後も呼ばれたら、伝えられることを伝えて、やり取りをする。真ん中にいる相談に来られている方が「よかった、なんとかやっていけるかも」と、安心ができる応援団になっていかないといけないと思いました。それぞれの立ち位置の役割を担っていかなければと、背筋がピツとなった感じでした。

長倉／シンポジストの皆さん、ありがとうございました。

私はこのシンポジウムでは、高次脳機能障害を中心でということで、堀さんの、「目に見えない障害、困りごとに直面した場合」からスタートしました。

先ほど、軽度、重度の話もありましたが、目に見える障害も含めて、何ができて、何に困っているか、きっちり整理して対応していく必要があると改めて感じたところです。

医療機関として何ができるのか、長く持ちすぎず、きっちりと次につなげていくことが大切であると思いました。

障害を持っている人は、長時間かけて、行ったり来たりしながら、職場が変わるかもしれないけれど、多様な経験をし、その人の人生がステップアップしていくことができるのだと思います。

定年という上限がなくなって、長く支援が続きます。

とてもいい機会をいただきました。皆さん、ありがとうございました。

高岡／もっと議論すべきこともあったかと思いますが、時間の関係もありますので、お許しいたきたいと思います。

今日は就労について議論してきましたけれども、高次脳機能障害に限りませんが、就労以前の問題というのも非常に大きい課題が残っていると思いますし、まだまだ高次脳機能障害があることに気づかれていない方も多いと思います。

今後、高次脳機能障害の方の医療から生活・就労までをもっと考えていくことができれば良いなと思っています。

また、一般の方々の高次脳機能障害への理解促進にも貢献できればいいと思います。

本日はありがとうございました。

以上で終わりにさせていただきます。

セミナー1

「福祉的就労の課題と展望～その役割と意義について」

講師：

西岡 美紀 (福) ふたかみ福祉会 ハピバール 管理者
志田 勇馬 同 利用者

座長：

栗原 久 (一財) フィールド・サポート em. 代表理事、
日本福祉大学実務家教員、本大会実行委員長

栗原／皆さん、おはようございます。最初に少しご報告させていただきます。本当はこのセミナー1の座長は雨田信幸さんでしたが、インフルエンザでどうしても来ることができないということで、これまで準備してきていただいたので、私も大変残念だと思うのですが、代わりにたびたびで失礼しますが、私の方で座長を代理させていただきます。どうぞよろしくをお願いします。

改めまして、志田さん、西岡さんにお話をいただく前にこの緑色の抄録集の31ページをお開きいただけますでしょうか。

緑色の抄録集ですね。

ここに雨田さんが完結にまとめたセミナー1の趣旨と流れがありますので、私の方で読み上げさせていただきます。

セミナー1、福祉的就労の課題と展望～その役割と意義について。きょうされん大阪支部事務局長雨田信幸。

1 企画の趣旨

セミナー1では、大会テーマである「障害者就労の現状と課題～近未来のために」を、「福祉的就労の課題と展望」という視点から深めていくものとします。

2 企画の流れ

事例報告をいただくハピバール(生活介護・就労継続支援B型の多機能施設)を利用する志田勇馬さんに登壇いただきながら、支援現場の実際の姿から福祉的就労の意義や役割を深めていきます。

また国際的にもそのあり様が問われている中、発表者である西岡美紀さんが実際に見てきたドイツの事例を紹介していきながら、日本におけるあり様を考えていきたいと思います。

ということでご準備いただいておりますので、志田さん、西岡さん、どうぞよろしくをお願いします。

西岡／ハピバールの管理者、西岡です。よろしくをお願いします。私も風邪をひいて、声がかれていて、ようやくちょっと声が出るかなというところなので、話している間で、どんどん聞き苦しくなることがあると思いますが、申し訳ありません。

まず私の自己紹介をさせていただきます。

法人に入職したすぐあとから就ポツの配属となり、13年間是一般就労の方の支援をずっと行っ

ていました。

今回、会場に来られている方にもその当時から知っている方もいらっしゃるということで、その中の報告ということで、かなり緊張しています。

今回のテーマが、すごく大きいなというか、私から「こうだ」と提示するのは、なかなか難しいかなと思っていて、普段の業務や、ドイツにも行かせてもらった経験から感じたことをお話できればと思っています。

今日、一緒に報告してもらおうのはハピバールに通所されている志田勇馬さんです。

志田／志田勇馬です。よろしくお願いします。

西岡／このスライドは志田さんが描いた絵を使っています。

その次のスライドは、今回、全国から来られているということで、簡単にハピバールのある羽曳野市の紹介を入れています。

市のホームページからとったものですが、古市古墳群があって、ブドウ・イチジクが特産で、ブドウが特産なのでワインがあって、有名なのはチョーヤの梅酒さんの本社があってと。

次に法人の紹介ですが、ざっと見ていただければと思います。

次にハピバールは生活介護・就労継続 B 型の多機能の事業所で定員が 10 名ずつの 20 名で、現在 21 名が登録しています。

来られている方は、いろいろ障害がありますが、主には知的障害の方が通われています。

ハピバールに通所するには生活介護の場合ですと、市役所に申請をして、認定調査を経て、介護給付で区分 3 以上の方が一般的に利用できます。多少例外はありますが、基本的にはです。

B 型の場合には訓練等給付ということで、区分がなくても利用はできます。ただ、過去に一般就労で働いた経験があるとか、支援学校から卒業してすぐに利用したいという方には、アセスメントをして、B 型利用が妥当であると決定がなされた方の利用が可能になっています。

次からハピバールの紹介をします。

大きくは 4 つの作業に分かれています。

1 週間の予定が、ある程度決まっている方もいますが、作業があるとかないとかは日によって変動するものがあるので、毎朝、通所したときにその日の仕事を午前と午後で、自分で選んで決めてもらっています。

予定が決まっている人も事前に職員と相談して、自分で 1 週間の予定を決めてもらっています。

今、映っているのがカフェです。

カフェではどんな仕事をしているか、志田さん教えてもらっていいですか。

志田／カフェでは、掃除したり、コーヒーをいれたり、テーブルを拭いたり、絵を描いたり、いろんなことをします。

西岡／今言っていたように、開店準備をしたり、清掃もあるんですが、看板を出すとか、そういったことをやっていただいたり、あと、今、動画が流れているんですが、これは、配膳、下膳とか、注文を取ったりとか、一人一人できることが違うので、できることをやっていただいています。

なので身体的に難しく、配膳できない人は、持っていくのはできるけど説明は難しいという人とペアと一緒に動いてもらったり、そのような形でやっています。

今、絵を描いたりと言っていたのが、紙袋の製作の作業なんですけど、買い物していただいたあとに入れる袋も、カフェの中で絵を描いて作ったりしています。

これがコーヒーを入れている方です。

コーヒードリップはハンドドリップでしているので、それをしている様子です。

何度も練習をして、職員が、それで大丈夫かと、試飲したりとか確認しながらやっていけるようになって、今は、結構コーヒーの注文が入ったというと、さっと1人で準備してやってくれるまでになっています。

それ以外にも、カフェは校区福祉委員会の会場で利用いただいたり近隣の支援学校とか、作業所が来てくれたりこの写真は近所の幼稚園の子どもたちが来てくれた時のものです。PTAの取り組みということで、中学校に呼ばれて、出張カフェに行ったこともあります。

志田／峰塚中学校。僕の出身校です。

西岡／出身校で行ったということで、知っている先生に会えたり、そんなこともやっています。

次は、陶芸作業です。

志田／お皿などをいろいろ作ったりしています。楽しいです。力を入れて頑張っています。

西岡／陶芸で、ちょうど動画があるのですが、これは志田さんがやっているのですが、粘土をこねて、その木の太さに合うように、均一にのばしていくという作業です。

結構、粘土が固くて、ひじまで使って伸ばしてくれています。

こういった作業や絵付け、撥水剤を塗ったり、一連の作業を全部やっています。

ここに、みんなが描いた絵をつけたり、あとは今流し始めた動画の作業は、地域の幼稚園がずっと卒園制作で陶芸をされているんですけど、そのお手伝いとして、幼稚園で粘土をこねて絵を描いて、そこから先の、掘ったり弁柄入れをしたりがうちの事業所でやっているという動画です。

あとは出来た陶器をカフェで販売したり、地域のマルシェなど外部販売で地域のお店で委託販売をしていて、この写真の陶器ですが、古墳と埴輪が描いてあるんですけど、これは古墳商品を、依頼されて作りました。

古市古墳群があるので、そういったお店ができたので、何か商品をと頼まれて作り出したものです。

次は、果物の下処理です。

これは何をしていますか。

志田／イチジクの皮をむいたりしています。筋を取ったりしています。きれいにしています。

西岡／あとは、デラウェアという、これも、羽曳野が産地になっているんですけど、一粒は小さいんですけど、それを1個ずつプチプチと皮むきをしたりということもやっています。

デラウェアやイチジクあと、イチゴもヘタとりをしているんですけど、ジャムに加工をされま

す。

皮むきの様子があります。

結構、皮はすぐむけるのですが、筋が残っているとダメで、ピンクの手袋をしている彼女は、筋を取っている様子です。結構、細かい作業です。

それ以外にも、この写真にあるように、いつもはブドウを収穫したあと引き取りに行ったり、持ってきてもらったりするのですが、収穫の体験させていただいたりしています。

次は、アートです。

これは何をしていますか。

志田／きれいに描いたりしています。

西岡／それぞれが好きなものを描いていて、好きなものを、紙も自分で選んで、色鉛筆にするのか、ペンにするのかとか、何で描くかというのも自分で選んで、何を描くかも、もちろん任せています。

職員が相談して、一緒に考えることがあるんですけど、これを描きなさい、とかいうのは基本的にはしていません。

お客様から、こんなものを描いてほしい、と依頼があったときは、依頼のものを描いてもらうこともあります。

この絵画ですが、絵画リースをしています。

地域のクリニックに飾っているんですけど、ここは2か月に1回掛け替え作業をしていて、描いた人が掛けに行くということを行っています。

あとは、名刺、雑貨と、いろんな商品に描いた絵を利用しています。

絵画展やコンクールへも応募していて、これはちょうどこの間、はばたきアート展で、志田さんが大賞をとったときですけど、こちら側が昨年度のアバウトミーに出展した作品で、ルクアの中で展示したので、みんなで見にいったときの写真です。

これがアートを利用したハピバールの商品で、志田さんの絵を使って封筒を作ったり、祝い箸などのお箸とか、描いた絵を和紙に印刷して箸袋として折って使っています。陶器の商品も。カフェで絵も描くと話しましたが、ギフトボックスにしたりもしています。

こういったもので就労支援事業収入を頑張っているという感じなんです。

次は、それ以外の活動として、地域の幼稚園や小学校とも交流を定期的に行っています。

こちらの写真は、昨年度小学校に行って子どもたちと交流したときの様子です。

これ以外にも、隣りが小学校なので、実際に災害が起きたときには、小学校が避難場所になるということで、避難訓練するときと一緒に参加させていただいて、サイレンの音だと聞こえるのですが、マイクの声までは聞こえないので、時間だけ合わせて、「地震やー」と、みんなで隣の小学校まで避難したり、そういった活動もしています。

これは、だんじりです。

地域のお祭りのときにハピバールにも来ていただいて、市内循環バスの運転手さんが地域の方で来られていて、仲間に声をかけてくれたり、〇〇君、おらんのか、とか、気にしていただけて、地域の方にも、理解していただけているのかなと思っています。

こういった活動も、地域で生活していくために必要だということと、子どもたちも障害のある人が身近にいてるんやと分かってもらうということも、取り組みとしても大切ななと感じていま

す。

次に、志田さんに質問したいと思います。

ハピバールの仕事はどのようなですか？

志田／楽しいです。

西岡／何してるときが楽しいですか？

志田／アトリエです。

西岡／アトリエでは何が楽しい？

志田／絵を描いていることです。

西岡／志田さん、後ろに映っている、この絵は？

志田／僕が描いた絵です。

西岡／これは、何の絵ですか？

志田／東京ベルディです。

西岡／これがさっき言っていたはばたきアート展で大賞を受賞した作品で、授賞式の様子も大きく見せているんですが、こんなふうな絵を描くのが楽しいんですね。

志田／はい。

西岡／前はどんな仕事をしていましたか？

志田／いろいろ掃除とかやっていました。

西岡／清掃訓練かなと思うんですが。

清掃訓練とかしたあとに、お仕事は、どこに行っていたか教えてもらっていいですか。

志田／福岡です。福岡でポップコーン作りです。

西岡／ポップコーン作りというのはA型の事業所だったと伺っています。

A型でポップコーンを作る仕事をしていたんですね。

志田／はい。

西岡／その仕事はどうでした？

志田／いっぱい いっぱい怒られていました。怖かったです。

西岡／なかなかうまくいかないこともあって、怒られることも多かったかなというお話を聞いています。

ポップコーン作りを辞めたあとはどうされましたか？

志田／ハピバールに来ました。

西岡／ハピバールに来る前にも B 型に通っていたよね？

志田／はい。

西岡／A 型の仕事でなかなかうまくいかないということもそうなんですけど、それまでも訓練ですとか、いろんなことをやったりしていたんですけど、なかなか A 型の就職には結びついていかなかったという中で、その事業所は楽しかったよね？

志田／はい。

西岡／その後福岡から羽曳野に来られて、ハピバールに来てくれたんですよね。

ハピバールを何で選んだのか？

志田／やっぱり仕事がいいからです。

西岡／何がよかった？

志田／カフェとかがあるからです。

西岡／カフェのある事業所が少ないというのもあるかなと思うんですけど。カフェがやりたかった？

志田／はい。

西岡／今はカフェより絵を描くのがいいって言っていたけど、最初はカフェが良かった？

志田／はい。

西岡／分かりました。

今頑張っていることを教えてもらっていいですか？

志田／アトリエできれいに描くことです。

西岡／描いた先にどうしたいとかある？

志田／もっと賞をもらいたいです。

西岡／受賞したときに、どこに呼んでもらったんですしたっけ？

志田／東京ヴェルディさんです。

西岡／ヴェルディさんにスタジアムに呼んでもらって、何かいただいたりもしたよね。

志田／はい、ユニフォームをもらいました。

西岡／すごく喜んでいて、今の話にはなかったんですが、志田さんから、お父さんもお母さんもすごい喜んだのがうれしかったというお話を聞きました。そういうこともあって、もっとたくさん賞を取りたいなと思っているんですよね。

志田／はい。

西岡／これからのこととか希望とか教えてもらっていいですか？

志田／もっと賞を取りたいです。

お金がもっと欲しいです。頑張りたいです。

西岡／もっと賞を取りたいなとか、もっとお金もね、お給料をもっとたくさん欲しいという話も聞いています。

お給料もっと欲しいというところでは、うちのハピバールなんですけど、お給料は B 型の方で一万数千円ぐらいです。

全国平均よりも低いです。生活介護とかになると、もうちょっと低くて 6,000～7,000 円ぐらいが平均になってくると思います。

ただ、もちろんお給料を払えたらいいなというところもあるんですが、雰囲気がいいなとか、絵を描いたりする中で認めてもらえるとか、そのようなところでハピバールを選んでいただく方はすごく多いかなと思っています。

志田さんも A 型で怒られたというところもあって、B 型で今、すごく楽しそうに仕事されているなと私も感じています。

就ポツで働いていたときなんですけど、そのときにもバリバリ働いていた人が転職したいといって、転職をして、その転職を機に、どんどん働けなくなっていく事例があったんです。

転職先は、もともとは食堂での食器洗いだったのですが、転職後は事務がしたいとあって、都会のおしゃれなビルの中に行ったんですね。

障害者雇用で入ったんですけど、雇用率を達成するためという考えの会社の方で、任されていた仕事もごく簡単なもので、なかなか本人もやりがいも持てなかったですし、さらには、一緒に働く人ともほとんど交流がなかったんです。

一人で簡単な作業をずっとするという日常の中で、その中では生活の糧としてという仕事は十分だったと思うんです。

でも、やりがいがなくて、他の人とも交流のないような転職先の仕事というのは、その人にとっては辛い経験になったと思っています。

そのあと、離職につながったこともあるんですけど、やはり会社全体の意識というのを、一就労支援担当者が変えるのは難しく、関わり方、仕事内容を変更してもうまくいかないこともよくあったかなと思います。

反対に、ちょっとこの仕事、この人には難しいかなとか、周りの人と、頼りにされたり、他の職員と同じようにとか、それ以上にかかわっていただけるような職場は継続して働いている人が多いんだというのが、私の中では体感しているところです。

作業所でも、日々の支援の中で、仲間同士とかお客様からとか、職員からとか、ありがとう、とか、肯定されるなかで、自分に自信がついて、いろんなことに挑戦しようと思えるのかなと思います。

働く自信をなくしてしまった人とか、次に向けて動いていくために、私自身も地域のB型作業所をお願いしたという経過があるんですけど、やはり、そういうふうに自分を肯定できるというのはすごく必要だなと思っています。

志田さんも、先ほど、お金がほしいという話をしていましたが、うちの事業所はB型でも平均以下で、いろいろと取り組みをしていて、カフェの運営もしていますし、陶器の販売や絵画リースとか、アート商品を販売したり、いろんなことをして、もしかしたらやり過ぎでは、と思われるのですが、自分たちで作ったものを手にとってもらえるとか、直接お客様と関わるとか、認められている実感があって、一人一人が出来る仕事を仕事にしていくということとか、ハピバールに通所されている方、全員の商品ができたらい。

その人の作品を使った商品というのが、それぞれにできたらいなと思っています。得意なことを伸ばそうと思ったら、どんどん種類が増えていって、職員は1個1個、それに対応しないといけないので、結構大変なところではあるんですけど、でもそれぞれが楽しんでやっていると。

ただその商品ですが、たくさんやっていて、一個一個は「いいね」と言ってもらえることがあるんですけど、どう商品としての価値を高めていくか、ブラッシュアップしていくか、販売をどうしていくのか、なかなか課題はつきなくて、就労支援事業所には厳しくて、夏と冬はボーナスも一応支給しているのですが、ホンマにもうちょっと出せないかなと思うくらいの状態なんです。

それもあって、また商品を一個増やそうと思うんですけど、それも上手くいくかどうかはわからないのですが、私たちは福祉について学んできて、福祉の専門家だとは思っているのですが、それ以外の事業とか商売に関しては素人で、専門家ではないので、そういった部分について、作業所の収入を上げていくことには、多くの分野の方の協力をいただく必要があるかと思っています。昨日もA型の話をされていましたが、A型でやるのは、すごいなとよく同僚と話をしていたのですが、福祉も

しながら、最賃も払っていき、そこもきちんと両立出来るのは、すごいことだなと言っていたんです。

その部分の支援というのは必要なのかなと思います。

今のところハピバールではないんですけど、今後、一般就労に向かっていく人がいたとき運営を考えると、素直に喜べないという危惧もあります。

うちはないのですが、他の事業所の話を知っていると、就職する人は、複数のことができるとか、その人しかできないとか、そういった人というのが多いということで、その人がいなくて新しい人が入ってくると、新しい人がまた一からになってしまうので、仕事を覚えてそれなりにやっていくまでは時間がかかって、その間に生産力が落ちると収入が減ってしまうとか、精度も落ちてしまうということがあったりします。

あとは就職者が一気に出てしまうと、事業所収入をどうしようとか、そんな問題点もあるのかなと思っています。

次はドイツの作業所を見学したことについてです。

私は、2018年11月にきょうされんの海外研修に参加させていただきました。

そのとき、ドイツの作業所も見学させていただきました。

1つ動画があるのですが、これも、作業している様子です。

ここに載っている写真はドイツのものですが、敷地はすごく広くて、規模はものすごく大きかったのですが、作業内容は日本とあまり変わらないかな、というのが印象でした。部品の組み立てとか、これは数を数えている様子です。

解体の作業とか、あとはクリーニングをしたり、カフェの運営をしたりというところもありました。

やりやすいように、部品ごとに仕分けをしていたり、箱を折っている作業ですが、治具だったり、あまり変わらないという印象でした。

ただ、ドイツの作業所というのは、作業所で働いていても、準労働者という位置付けがされていて、有給休暇があったり、社会保障に加入していたり、あとは作業所委員会と呼ばれる、自治会組織みたいな、そういったものも法的に位置づけされていました。

作業所を利用する人の意見を委員が取りまとめて、運営者に、こんな要望があるよ、こういうことを改善してほしいということを伝えて、変えていく。

そういうふうな、組合みたいな形なのかなと思うのですが、そういったものが法的に位置付けされていて、作業所委員会に対して、法人が作業所の会計報告とか、そういったこともしっかり行っていないとだめだと、話をされていました。

週末にはサポートが必要な人には、国からアシスタントがついて、その人が一緒に行動してくれる。

しかも、ディスコとかクラブとか、あとは旅行会社とかが、障害者の配慮がされていることがあると聞きました。

そういう話を聞いている中で、なかなか私たちは、会計報告を仲間にしてないなと思います。見せるのは見れるようにはなっていますが、きっちりと本人たちがわかるように説明しているのかなという、そこまでしてないなとか。

作業所運営に関しても、運営は職員の仕事みたいな形で最初から決めつけてやっていることもたくさんあるのかなと感じました。

うちの事業所でも、自治組織ができたらいいなと思っていて、ちょっとずつ進めてはいるんですが、意見を求めても今まで経験もない中ではなかなか難しいので、ちょっとずつ決められるところからという形で進めていっているのが現状です。

まだまだドイツみたいな形になるのには、かなりの年月がかかると思っています。

ドイツも国連の権利委員会から作業所を段階的に廃止すべきという指摘を受けていました。その点についても話を聞きました。

ちょうど 2018 年に伺ったので、パラレルレポートを出す前ぐらいの段階で話を聞いたんですが、ドイツでも 86 万人が作業所で働かれています、それも 1 つの産業になっているという話と、あとやはりドイツでも一般労働市場のインクルージョンが進まない限りは廃止はできないという話はされています。

イギリスとかでは廃止されて在宅の人が多くなったという話も出ていた中でヨーロッパ各国の状況も注視しながら、作業所が必要ということは国、政府に訴えていかないとダメという話を伺いました。

今回、見学した事業所とか話を聞いた人からは働くという概念とか働き方にはいろいろな考え方があって、その人の希望とか状態に応じて、作業所や一般就労をチョイスできるようにする必要があると感じているという話でした。

そこに関しては、作業所をなくさずに、作業所という機能も充実させていくこととか、一般労働市場のサポートを充実させていくところは、日本も同じような課題があるのではないかと感じました。

また、作業所委員会の方が、どこら辺の話だったか、その後かもしれませんが、話を聞いたときに、障害があるなしに関わらずに、働く中で傷ついてしまった人がいるという話をしていました。

ちょっと働くことに疲弊して、しんどくなっている、そういう人は障害があるなしに関わらないんじゃないかということで、そういう人が少しずつ回復する場所が必要なんじゃないかという話をされていました。

私もそういう考え方も素敵だなと思いました。

作業所をなくしていくという考えではなくて、作業所の機能をもう少しひろげていく、そういった中で一般就労に疲弊した人は、ゆったりとした働き方の中で鋭気を蓄えられるような、中間的な場所になっていってもいいのかなと感じました。

しっかりお給料がもらえるところもそうですし、ちゃんと労働者として見られる、その働きが認められて、その人の役割を持って、また地域の人ともつながったりしながら、誰でも使えるような場所にするのが理想的なのかなと思いました。

これで発表を終わらせていただきます。

栗原／志田さん、西岡さん、ありがとうございました。

この後、会場とのやりとりをして、最後にお二人からコメントをいただきます。

それではそちらで手を挙げていただいた方、どうぞ。

会場／東京から来ました。私は、息子が精神障害を持っているので、家族会にも参加しています。

まず冒頭の志田さんの作品は、非常に感銘を受けました、ありがとうございます。

それから西岡さんのハピバールの施設の運営は、非常に素晴らしいものだなと感銘を受けまし

た、ありがとうございます。

それからドイツの貴重な報告の話、非常に勉強になりました。

私の質問は、去年5月に厚労省と子ども家庭センターが告示を公表しています。

それは第7期子ども福祉、第3期障害児福祉計画に係る、国の基本指針があります。それを都道府県を通じて各市町村に一種の通達のような形で今後の運営について方向性を出しています。その中身が障害者権利条約、総括所見の勧告の趣旨を踏まえて、例えば福祉的就労については、一般就労に向けて数値目標を出しているんですね。

それは1点申しますと、例えば、一般就労する者を令和3年度の就労者数の1.28倍以上にする目標。就労移行支援事業については1.31倍以上。A型事業所については、概ね1.29倍、B型は1.28倍以上という目標が設定されています。

数値目標について疑問があります。今の説明のとおり、障害の特性に鑑みると、同じ場所、同じスタッフ、同じピア、そういう同じ施設で活躍できるということがあって、それを無理矢理、就労移行だという形で移しても矛盾が生ずるのではないかと感じています。

またもう一つ、矛盾としては、できるだけその目標を達成するために、軽い障害程度の人ばかりを受け入れるという施設も出てきつつあるように聞いています。

では本当に支援の必要な人は在宅に置かれたまま、というような形になります。

私は単なる数値目標の達成ではなくて、今おっしゃったように一種の作業所が進化していくと。その中で、法律的な枠組みの中のレベルがA型、B型、一般就労という形でなくて、そこで安住できる施設の中で新たな高いレベルに、支援者の人がやりがいを持てるような受容できる場に進化していく、そのあり方もあっていいんじゃないかと感じています。

単なるB型からA型、あるいはA型から一般就労ではなくて、その中での進化を考えているのですが、西岡さん、いかがお考えでしょうか？

西岡／私も数値目標だけが出るのはどうかなと思います。

さっきも話したように、やはり一般労働市場での支援ももちろん必要なので、そこが充実していくこともそうですし、行った先で、気持ちよく働いていくためには、やはり社会全体が変わっていく必要があるかなと思います。

ですので、幼稚園、小学校、そういった段階のときから知ってもらい取り組みが、私は必要かなと思っていて、職場にも障害がある人はいるんだと思っていただいて、その人がどういうサポートが必要なのかと、そのようなことが自然とできるようになっていけば、どんどん一般就労は進むのかなと思うんですが。

そういった土壌がないなかで、頑張ってる事業所の人たちは、就職させなさいとか、それは違うと思います。

地域作りといったところを、役割として担っていくというのは、1つあるのかもしれないなと思っています。

栗原／私から、勝手にご指名して申し訳ないのですが、きょうされんの赤松さんが来られていますので、今の話にコメントをいただくとありがたいのですが。

赤松／志田さんと西岡さん、いい報告をありがとうございました。

先ほどのご質問の趣旨は、私も、そうだと思います。

いま特に報酬が、一般就労をたくさんしたところに加算をつけるとか、工賃をたくさん出したところに加算をつけるとか、インセンティブということになっているんだけど、B型のように障害の重い人がたくさん働いているところでは、その要件を満たすことができないことが多いです。結果的にそういった加算が取れないために、障害が重い人たちが働く場から排除されるのではと非常に危惧をしております。

成果と報酬がつながった事業所の運営も、障害のある人たちの働く場や安心を奪っているのが現状だと思います。

したがって先ほどおっしゃっていた一般就労の数値目標というのは、これが絶対になってしまうと、一般就労を出さないのは良くない事業所というレッテルにつながってしまいます。

こういった目標が独り歩きをするのは、私も非常に危惧しています。

お二人に一つずつ質問をしたいんですが、志田さんにお伺いしたいのは、志田さんはハピバールで働くのが大好きな様子で、充実した毎日を送っておられると思えました。

一方で、ハピバールの今の給料は満足しておられるのでしょうか。

もう1つは、もっと給料がもらえる会社で働きたいと思ったことはないのかな、この2つの質問を志田さんにさせてください。

西岡さんには、報酬について意見を申し上げましたが、今回の4月からの報酬改定でハピバールにはどんな影響があったのかなということ、今の報酬の形に対する西岡さんのご意見をお聞かせいただければと思います。

栗原／ありがとうございました。

志田さんからお願いします。

志田／はい、満足しています。

西岡／さっきもっとお給料がほしいと言っていたよね。

志田／もっとお給料がほしいです。もらえるところに変えます。やっぱり、もらえるところに行きたいです。

西岡／ハピバールもがんばります。

志田／ハピバールもがんばります。

西岡／私への質問ですが、4月からの改定では、うちの事業所は、増えたんです。

それはなぜかというと、生活介護の方です。

B型に関しては、今年から1名、利用者が増えたんですけども、増えたので微増であるという感じ、ほぼ変わらないくらいです。

増えて変わらないということなので、もし人数が変わってなければ、減っていたというところなんです。

生活介護に関しては、重度障害の方の加算が多かったのと、あとは換算方式が、時間が短くなると0.75でいけるということで、そこら辺の加減で人員配置を変えられたということで増えています。

ただ、これが加算なので、いつまで続くのかなという不安と、時間の考え方についても、どうなっていくのかというところですか、正直、安心は出来ないなと思っています。

なので、もうちょっと加算とかに振り回されない安定した形になってほしいなと思っています。

栗原／会場からあとお一人、いかがでしょう。

会場／埼玉県で市直営の障害者就労支援センターに在籍しています。市の名前は伏せます。

お話しいただきありがとうございました。

就労支援員や介護職で働いていたので、すごく領けて、なるほどというところが、多かったです。

質問というより、私の考えていることになりませんが、ドイツの作業所では、会計報告を受けたり、運営に参加するということでしたが、それが本当にできるのかなと感じています。

過去に私が勤めた生活介護の施設では、利用者さんを巻き込んで会計報告をしたり、どんなことをしたいか、という会みたいなの、学校で言うと生徒会みたいなのがあって、そのなかでは、職員が利用者さんの意見を決めてしまっていないかが大切だったんです。

職員の意向に合わせてしまっていないか、職員の質が問われるということがありました。

その事業所では、ちゃんと利用者さんの意向をくみ取っているという印象は受けていたんですが、私が学生のころ、学校にものを申し立てるときは、生徒会長だったんですが、生徒が先生に申し立てるな、と言われたことがありまして、勝手に行動するなと言われました。

他の所でも、できそうだなとは思いますが、そのためには、職員の質が問題になってくるのかなと思います。私の市でも、直営の事業所はあるんですが、正直、質が疑問です。

職員の質を上げていく、というのが必要かなと思うので、質を上げるために、事業所でやりたいことや、これをするために実行することを教えていただければと思います。

栗原／西岡さん、今の質問、簡単にはお答えしにくいかもしれませんが。

西岡／法人では、意思決定支援についても、日頃から職員に話はしています。

職員としてはこの方が便利だなというところは確かにあるので、そこを抜きにしながら、きちんと意見を聞いていこうとは常々伝えていく必要があると思います。

栗原／ありがとうございます。もうお一人手を挙げていただいたんですが、時間の関係で申し訳ございません。

11時になってしまいましたので、最後に志田さん、西岡さんに一言ずつ、何かお話をいただいて終わりたいと思います。

会場の皆さんに何か言いたいこととか。

志田／楽しかったです。

西岡／私の話がどれだけ皆さんのためになるかわからないのですが、こういった貴重な機会をいただいて、私自身もいろいろとまとめたり、考えたりする、いいきっかけになったかなと思っています。

今回質問や、意見をいただいたところを心にとめながら、また志田さんの給料がもっとほしいとか、そういう気持ちもちゃんと継続して考えていきながら、事業所運営を行っていきたいなと思いました。

栗原／お二人に拍手をお願いします。

これでセミナー1を終わりたいと思います。

セミナー2

「精神障害者の就労支援の現状と課題～当事者と支援者の視点から」

講師:

目良 賢治 JSN語り部の会

金塚 たかし NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 副理事長・
統括施設長、全国就業支援ネットワーク就労移行部会 部会長

座長:

佐藤 裕子 (福) 摂津宥和会

茨木・摂津障害者就業・生活支援センター 所長

佐藤/セミナー2を始めさせていただきます。

座長を務めさせていただきます茨木・摂津障害者就業・生活支援センターの佐藤裕子です。

どうぞよろしくお願いいたします。

就業・生活支援センターは障害のある方の就職支援、定着支援をさせていただいているのですが、それに伴う関係機関の連携が大事な仕事になっています。

日々、仕事に追われる中で一番のやりがいは利用者の方が就職を勝ち取り、社会の一員として働かれ、もまれながらも成長され、輝かれている姿を見ることです。

就労支援に携わる者としてさまざまな視点で物事を見ることは大事です。今回のセミナーは、当事者だからわかること、支援者だからわかることをお聞きできる良い機会だと思います。

本日は NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク、金塚さんと、JSN 語り部の会・目良さんに対談をしていただきます。

目良さんは就労移行支援事業所 JSN が開設された初期の頃の卒業生です。金塚さんをはじめ JSN の職員の方がどのように就職活動を支えてこられたのか、また、「働き続けるを支えること」をコンセプトに定着支援をどうしたらいいのか、定着へのヒントもうかがえると思います。

そして当事者の視点から、いろいろな思いや支援者に対する気持ちも聞かせていただきます。

短い時間ではありますが、金塚さん、目良さん、どうぞよろしくお願いいたします。

金塚/大阪精神障害者就労支援ネットワーク、JSN の現場の責任者の金塚です。

今日は目良さんと Q&A で話をしていこうと思っています。

少し私どもの法人をご紹介させていただきます。

病院として就労移行や就労支援をやっているところはあると思いますが、診療所の先生たちが複数集まって、この法人を作ったという、1つ、特徴的なところがあります。

もう1つは、精神・発達障害の方に特化した就労支援ではあるのですが、就職までだけの支援ではなくて、働き続けることを支えようということが、法人を立ち上げたところからのコンセプトであり、今もそれを思いながらずっとやり続けています。

今、大阪と東京に就労移行支援事業、定着支援事業、A 型事業所を展開していて、それが基軸になるんですが、700名以上の方が就職をされていて、約7割の方が定着しています。

皆さん、ご存じかと思いますが、国が出している数字で、就職して1年後の精神障害の方々の

定着率は5割を切るという数字があります。

700名以上の方が就職をして、7割の方が定着しているというのは、そこに思いをかけてやっている中の1つの数字かなと思っております。

それ以外に学生支援、メンタル不調の方のリワークにも力を入れています。

まず、目良さん、簡単に自己紹介からお願いします。

目良／大阪の東淀川区にあります障害者が作った介護派遣事業所で事務員として働いている目良賢治です。よろしくお願いします。

金塚／今日のこういう公の場においても、目良さんの顔も名前もいつも出してOKですよと、オープンにさせていただいているのですが、なんでOKしてくれるんですか？

目良／自分が昔、通っていたデイケアに偉い先生が講演に来られたときに、精神障害を持った人とかが回復したら仕事ができるようになるんですかね、と質問したんですけど、それは大変難しいことだと言われました。そのデイケアのスタッフにも、精神障害の人は無理にストレスをかけずに、状態の安定をキープして、ゆくゆくは生活保護をもらって、状態を悪化させずに過ごしていくのがいいと言われたんです。

当時、自分は20代の半ばで、それが腑に落ちない感じで、状態がよくなったら働きたいと思っていたので受け入れられませんでした。

実際に今、JSNを通じて働けるようになったのですが、あるとき病院のデイケアで、私は「こうやって働いています」という話をしたとき、その話を聞いた人が、自分にも出来るのではないかと考え、その後にJSNに通って、働けるようになったんです。数年後、JSNのなかで年に一回総会があって、その人が私を見つけて声をかけてくれて、自分もあ那时的話を聞いて、頑張ってみようと思ってJSNに通って就職することができました、ありがとうございますと言われたのです。

こうやって私が自分自身の経験を語ることで、後に続く方が出てきたことがうれしくて、今後の参考になるのなら良いかなと思って、それで毎回、引き受けています。

金塚／ありがとうございます。いきなり核心を突くような話をしてくださって、そのへんの話も聞きたいと思います。自分の過去の思いを発表する中で、同じ障害のある人たち、疾病を負う人たちが、勇気を持って、また次に続いてくれたらと、目良さんはいつも名前も顔も全部オープンにしてくれるJSNの語り部の一人です。

いま働いている仕事の話からしませんか。

どんな仕事をされていますか？

目良／登録してくれているヘルパーさんの給与計算をEXCELに入力して、所得税などを計算してインターネットバンキングで振り込むというのがメインです。それは最初からやっていた仕事なんですけど、16年働いているうちに仕事の量や種類も増えてきて、最近はスタッフの給与計算も手伝うようになりました。あと、ヘルパーさんが介護福祉士とかケアマネを受けるときに必要な証明書を書いたりさせてもらっています。

金塚／事務全般ですね。

16年くらい働いているんですね。

入職当初は、どんな仕事をしていましたか？

目良／最初に入ったときは、とにかく電話対応がすごく苦手なので、出なくていいよ、とは言われませんでした。とりあえず出て、わからなかったら代わってもいいと配慮してもらっていました。最初は月水金だけで、火木はJSNに報告するという形でした。

仕事の内容も給与計算をするだけで、インターネットバンキングはややこしいから、計算して仕上げるところまでやってと言われて、だいぶ仕事内容は限定されていました。

金塚／目良さんは職員の給与計算から事務全般まで、ほぼやってはるんですよ。

でも、その当初は週3日から始まって、限られた仕事で、合理的配慮で電話も出なくていいよと。

その当初、目良さんの仕事に対する、組織の配慮は、他に何がありましたか？

目良／最初はJSNの人が、就職してからも一緒についてきてくれることを許可してもらったことや、体調が悪くなったり調子を崩したりしたときに、今でもそうですけど、通院が平日でも出来るという配慮はしてもらっています。

金塚／私たちJSNの中にジョブコーチ専門の人がいて、目良さんの組織の人たちに対して、障害とか疾病に対する勉強会をしましたよね？

目良／うちの会社は障害者宅にヘルパーを派遣をすることで、精神障害の人の利用もあるので、登録ヘルパーも、精神障害についてしっかりと学ばないといけないということで、JSNのスタッフ2人来てもらって、ヘルパーさんとスタッフ向けに、精神障害についての勉強会をしてもらいました。

金塚／16年経っているけど、まだ組織の中で目良さんが仕事をする上で配慮って何かありますか？

目良／16年経っても、電話が苦手なのはそのままです。

自分の仕事と直接関係のないところからかかってきて、その人にバーッとと言われて、メモをとっても、汚い字でしかメモが取れなくて、あとで見てもわからない状態なので、今でも電話は、出るには出るけれど、わからなかったらすぐ代わってもらっています。

金塚／目良さんによれば、神の手が横から伸びるらしいんですよ。

いろんな人から電話がかかってきて、言っていることが、ん～？ というとき、横にいる女性の方が出てくれたりするそうです。

神の手が伸びるというのは、ルールではないですけどね。

目良／出なくてははいけないんですけど、どうしてもわからないときは助けてくれます。

もし誰も人がいないときにそういう状態だったら、その人の名前と連絡先だけ聞いて、自分はわからないので後々にわかるものから電話させますと、逃げています。

金塚／目良さん、16年経った中で、離職の危機、もうヤバイ、やめんなあかんかな、辞めさせられるかなとかいう経験もあったのではないですか？

目良／もともと趣味で一人で旅行するのが好きで、ちょうど就職して4年目の年末年始に、台湾に一人で旅行に行きました。

帰ってきたときに、気分がハイになっていて、帰ってきてから寝てもいなくて、余りストレートに言うべきことじゃないことを、職員の人に対して私が言って少し衝突したことがあったんです。

でもそのときも、JSNの人に間に入ってもらってなんとか乗り切ることができました。

金塚／目良さんは京都外大出身で、TOEIC800点以上あったということですが、今はどうですか？

目良／たぶん低いと思います。

金塚／バックパッカーで何十カ国旅行したんだっけ？

目良／24カ国です。

金塚／ずっと海外をまわっていたんですね。

病気になるって、精神障害という手帳を取って、働いて台湾に行ったんだよね。

一人旅なんだけど、お正月のときに、台湾の花火を見に行ったんですか？

目良／12月31日の大晦日に、台湾のイチマルイチという大きなタワーがあって、そこで年が変わって花火があがるんです。精神的な病気になったけど、回復することができて、久しぶりの海外旅行で、新年に花火が上がったのを見て、ここまで頑張ってきてよかったなと鳥肌が立ったのを覚えています。

金塚／目良さん、あとでまた聞こうと思っていますが、統合失調症なんですね。波があるんですよ。

この波がある中で、10年前ぐらいでしたか、2人で長野に行った時に聞いたことです。

今までも何度となく波があったのですが、あまり大きく揺れることなく、仕事に戻れていることについて「強くなったよね」というと、目良さん、何て言ったんだっけ？

目良／職場の中で弱さを出せるようになったから乗り切れたと、伝えたと思います。

金塚／あのとき、もっと衝撃的な言い方をされました。弱さを伝えるというより、「僕は弱さを暴露できるようになったんです」と言ったんです。

覚えています？

私は「うーん」となって。

弱さを暴露できる組織だから、僕、大丈夫だったんですと言われたんです。

今でこそ、組織の中でその人の持っている能力を発揮するために、安心・安全というワードがよく言われるけど、10年ぐらい前に目良さんは言ったもんね。今の組織の中でと考えるとどうなん？

目良／もともと働いていたのが福祉の業界ということもありますし、障害者のところに介護派遣する事業所ということもありますし、職員の中でも目の不自由な人とか肢体不自由の人とか、ほかにも障害者のスタッフがたくさんいるし、利用者の中にも精神、身体、いろいろな障害のある人がいました。そんな中で、みんなそれぞれ自分の弱いところがあり、問題がありながらも、自分の強みを生かして仕事をしているような組織だったので、そうしたら自分も自分の弱いところ、苦手とか、臨機応変に動けないとか、そういうことを出したとしても、自分の中で得意なこととか強みもあるから、100%完璧じゃなくても、これで大丈夫かなと、そのときにハッと気づいてそんなふうになりました。

金塚／まさに多様性ですね。いろいろな方々が自分の弱さを抱えながら働いている中で、「強くなったね」というよりは、目良さんが言われたように、「弱さを暴露できるようになった」という1つのエピソードです。

長く働き続けられている要因を自分でどう分析してはるんですか？

目良／自分の場合は、自分で勝手に薬やめたりとか、極端にストレスがかかることを、仕事以外のプライベートでもたくさんしすぎないようにしています。

仕事の中でも新しいこととか、苦手なことが出てきたときに、なるべく分からない状態で置いておかずに、早めに解決していくようにしているのがいいのかなと思っています。

金塚／その点は、目良さんと話をしていると、いつもポイントなのかなと思っています。

よく私たち、支援者といわれる人たちは、自己理解みたいなことを言うよね。

自己理解をしっかりしましょうと。

自己理解とかって、JSNで訓練しているときから、話もあつたかと思いますが、どう感じていますか？

目良／自分の場合は、もともと学生時代から部活で剣道をやっていたのですが、剣道自体は嫌いじゃなかったんですが、縦社会が厳しいところでは続かないと思っていました。最初に就職したのは警察学校だったのですが、そこも厳しくて続かなくて、それから入院して2～3年たった頃に、一般企業に就職したのですが、そこも厳しいところで、わからないこととか教えてくれない、そういうところやったんです。今の福祉の業界のように、自分がこういうところは苦手でわかりませんと言ったら、しっかりフォローしてくれるような組織だったら、自分の弱さ、苦手なところをちゃんと伝えながら勤務できますし、自分も頑張っってやっていけると思います。

家族的な雰囲気職場なんでそうなのかなと思っています。

金塚／自分自身の強み、弱みを自分なりに理解できたというのは、どういう場面とかどういう経験があったからですか？

目良／今は 3 つ目の職場ですが、最初の警察学校と貿易会社のように、厳しいところがきっかけで精神障害を発症しました。人間関係や組織のなかで、うまくいなくて発症するのが、統合失調症やうつだと思うので、そういう環境からなるべく遠ざかると再発から逃れられるのかなと思いました。

金塚／長きにわたって働いているので、働くためのコツを掴んでいるなと思っていて、心身的に健康でいるためのバロメータ、物差しはいつも睡眠だと言っていますよね。

入職してから、どれくらいで自分で自信を持って仕事できるようになりました？

目良／今でも新しいことがどんどん増えていて、これだけずっとやっていれば大丈夫というのはないのですが、最初、入職して、ヘルパーの給料計算を担当して、前の事務員の人よりもミスが少ないと言ってもらえたことが一つです。

元々は、書類のチェックとか、人の書類の間違いをを見つけるのが得意で、JSN でも校正プログラムなど取っていたのですが、求人チラシをチェックしたときに、職場の電話番号が間違っているのに気づいて、そういったことを褒めてもらったこともありました。

自己肯定感を感じられるようになったのが、2年か3年たってからです。

金塚／就職された方とご飯を食べたりお酒を飲みに行ったりするのですが、見た目には3か月か半年でバリバリやっているように見えるけど、本当に、彼らの内面を聞くと、1年くらいたって、何となく自信を持てるようになりましたとみなさんおっしゃいます。目良さんもそうで、日々新しい事があるなかで、迷うことや悩むこともあるんですね。

悩みとか不安を抱えて家に帰ると寝られなくなることがあって、寝られないと体調を崩す事を自己理解している。

睡眠というのは、すべての人の健康のバロメータだと思うんですけど、彼は特に寝れないことに対する不安があるので、不安とか不明なところがあつたら、できる限りその日のうちに解消すると言っていたよね？

目良／はい、そうですね。でも結構いま事務所に、人手が少なくなっていて、それができなくなることも最近、多々あるんですけど、今はスマホのような便利なツールもあって、直接会わなくてもできたりします。

金塚／初めて聞いたけど、スマホって何？ スマホに相談しているの？

目良／このことがわからないとか、スタッフにLINEを送ります。

金塚／私がAIにはまっているので、AIに相談するのかなと思ったけど、スマホで先輩に聞くとい

うことですね。

目良／直接その人と話せないときは、スマホでメールしたりしています。

金塚／JSN 時代の話をしでしょうか、ちょっと怖いんだけどね。

恐れずに言いますが、JSN に通ってて役に立ったことはなんですか。

目良／やらせてもらった所内作業内容については、一つもありません。

磁石の組み立てや、疑似餌とって、魚を釣るルアー作りを一日やりましたが、自分は元々事務職が希望なのに、なんで一日これをやらないといけないのか、職員との関係性を築くためにやらないといけないのかかと思いました。

金塚／これは目良さんにいつも打ち合わせの中で怒られるんです。「何でこんなことせなあかんの、僕は事務職希望やで」

目良／そんなことを言ってましたっけ。

金塚／うちは、リアルをととても大事にしているんですよ。就労するためにはどういうことが必要か、SNS でいっぱい情報が流れてくるじゃないですか。SNS で見れるんなら、別に就労移行支援所は要らないんじゃないかなと思われるかもしれません。

そうではなく、リアルを大事にしているので、SNS では絶対得られないもの。体験実習を大事にしていって、実際の企業体験をしてもらいます。

目良／私も実習に 2 か所行って、1 社目は事務職ではなくてスーパーの品出しと、賞味期限が切れているものとか、近いものとかを探して、それを上の人に伝えるという仕事をやらせてもらいました。

もう 1 つが今の仕事の直接のきっかけになったんですが、介護事業所での請求事務の手伝いをやらせてもらいました。

金塚／実際にリアルでやってみて、スーパーでは、失敗したこともあって、次は事務で。

あのへんの経験はどうですか。

目良／JSN の所内の作業よりも、何十倍も実りがあるものだと思っています。

スーパーでお米の品出しをしていて、お米が重たいのですが、日付を見ると、新しいやつを下に置かなきゃと気づき、落としてしまってお米の袋が破けてしまい、パニックになりかけました。JSN の支援員と一緒に謝ったら、ミスは誰でもするから報告すればいい、と言われて、それがきっかけで、人間誰でもミスをするから、自分のミスをそんなに責めなくていいんだなと思えたんです。

金塚／店長が良かったものね。あの店長がきっかけになったのかなと。

私も店長に1～2回会って、目良さんにとってはよかったなと思っています。

医療との関係について話しましょう。

目良さんは今、月に何回通院しているんですか？

目良／年に6回、2か月に1回です。

JSNに行っていたときは、2週間に1回くらい行っていました。

金塚／病名は統合失調症ですよね。

今は、受診したとき、先生とはどんな話をしているの？

目良／特に体調とか問題なかったら、前に受診してから今回までの間の出来事、例えば旅行でどこどこに行ったとか、仕事でどんなことがあったとか、そんな一般的な話です。

金塚／就職する前とかに、働くことを先生に相談したりしたの？

目良／今の主治医ではなくて、1か所目のデイケアに行っていたときの先生に相談したことはあります。今の主治医からは、働く前に、2か所目のデイケアから卒業して、JSNにつながるべくことに対して、特別に何も言われずに、病院のケースワーカーが面倒をみてくれたので、あまり先生とのやり取りはなかったです。

金塚／1か所目のデイケアは、目良さんにとってはあまり有意義なデイケアではなかった？

目良／1か所目のデイケアは、病気のことを詳しく紐解いて教えてくれて、和気あいあいとして良かったのですが、あんまり波風立てるといふか、大きなストレスをかけないためには、ずっとこのデイケアに5年も10年も通って、仲間との関係を築いて、親が年を取ったら一人暮らしして、生活保護をもらってはどうかと言われたんです。

金塚／これについては、目良さんに当ても話を聞きました。そういうことが私達の周りにもいっぱいあって、社会で病んだんだから社会に戻る必要ないやん、生活保護もあるし、年金もあるし、それで心の安定を図りながら生活したらええやんって言われるんです。でも、目良さんは当時は二十歳代で、それは許されへんと、僕の夢はどうなる、僕はこのままでいいのかと思ったんですね。

2か所目のデイケアで、そこの先生なりスタッフなりが、支援があればできると、目良さんの背中を押してくれたんだよね。

目良／そこのデイケアは、2回目に入院した病院だったんですが、そこを退院してから、精神障害はスポーツをすることがいいということがあって、病院内にあるデイケアのソフトバレーボールのチームに入って、秋の国体が終わったあとの全国障害者スポーツ大会に参加させてもらったりしました。体力もつけて、デイケアで仲間と一緒に活動したり、疾患の勉強をしたり、そんなことをやっているうちに、そのデイケアのスタッフが、どれも順調にこなしているし、JSNとかから支援を受ければ、目良さんは働けるんじゃないかなと言われました。

JSN に来る前に、病院の喫茶店で半年間ほど働かせてもらって、それから高槻の横に茨木市があるのですが、そこに JSN ができたから、行ってみたら？ と言われて、通うことになりました。

金塚／お医者さんに、僕は、働けるかな？ とか働くことの相談をしたことはあったんだっけ？

目良／今の主治医にはないんですが、今日の冒頭でも話したように、最初に行ったデイケアに精神科の偉い先生、年配の先生が、講演しにきてくれたときに、偉い先生やから、ちゃんとした答えをもらえるかなと思って、こういう病気の人には回復したら働けるんですか？ と聞いてみました。経験もある先生だから、ちゃんとした答えをくれると思ったら、「それはあまりないことや、難しい」と言われたんです。

金塚／うちの法人は、冒頭にも話をしましたが、精神科のドクターが集まって作ったんですね。

なので先生とのつながりとか、本音の話はいろいろさせていただいて、そんな関係で医療との連携の相談をよく受けます。

今日ここにもドクターの人たちがおられるので誤解を恐れずに言うんですが、精神科のドクターに働けるかどうかの判断は、私はできないと思ってるんですよ。

これは当事者や、私達が働く事をどう可能にしていくかというだけの話です。

目良さん、診察時間って何分だっけ？

目良／5分あるかないかですね。

金塚／2週間に1回、5分ぐらいの診察で、目良さんが働けるかどうかなんて、わかる訳がない。

それを可能にするかどうかは、本人であって私たちである。

でも、先生たちの判断を明確に仰ぐときがあります。

働いている人が体調を崩して調子が悪くなったときには、先生の判断を明確に仰ぎます。

これはちょっとヤバいから休職しなさいという判断には従います。

医療との関係って、ホントに難しいです。特に医療ってヒエラルキーが強いし、私達も医療、先生となると一歩構えます。幸いにして先生たちとの付き合いがあるので、いろいろな話ができますが。

目良さん、就労支援における医療の役割については思うところがありますか？

目良／本人がちゃんと服薬してるというのは前提だと思いますが、それでも、それを上回るようなストレスとか、いろいろな出来事が起きて、ホントに調子を崩しているときに、入院するとか、薬を増やすとか、ちょっと休職するとか、そういうふうにしたほうがいいときやのに、本人が無理して頑張ろうとするときに、ストップかけれるのがいいかなと思います。

金塚／ところで、目良さんが入って、あそこの法人は、変わったところがありますか？

目良／辞めていかれた人も多くいて、人数がすごく少なくなって、介護派遣料も減ったのですが、その分、ヘルパーの給料計算の数も減ったんですけど、いろいろ資格手当を払うとか、勤続年数も

考慮するとか、仕事内容はどんどん細かくはなってます。

金塚／昨日、尾上さんたちの話にもあったんですが、我々は障害者雇用を広げたいと思っていて、一つのポイントは、トップに理解してもらうことなんですよ。

企業のなかで、障害者雇用が本当に価値あるものだとトップの方を説得するときに、数字がとても大事になっています。最後に事例を一つだけ紹介します。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の「働く広場」という冊子の中の「編集員が行く」というコーナーを担当しているんです。

昨年、11月号に私が取材した札幌で小売業をやっている企業ですが、とてもステキなところです。

もちろん合理的配慮はしていただいています。

ただ、企業の中で合理的配慮は当たり前になっているんですが、その先というのがなかなかない、と思っていて、障害のある方々を戦力化していく目標設定や評価が少ないと思っています。

でもその札幌の小売業はそれをしっかりやっている。ステップアップシートというものを作っていて、評価するだけでなく、そのシートは、評価をしていく仕組みとともに、コミュニケーションのツールでもあるんです。

特に入職当時は2週間に1回でそのステップアップシートを見直しています。

仕事ができていることもさることを評価しながら、コミュニケーションがしっかりとれている事が次へのステップにつながっていると思います。

もう1つは、本人にとっての可能性を見ておられる。靴売り場の担当だとか、清掃が担当だった人が、1年くらい経過する中で、レジも担当できるようになったとか、仕事内容がどんどん拡大していつている。

そうするなかで、店舗ごとに障害者を雇用している店舗と雇用していない店舗の売上に差が出ている。

社長が、最初は「障害者雇用？ はいはい、やったらええやん」と言っていたのが、結構、本気になってきたというのです。

今話を聞いてどう？

目良／そうですね。障害者の仕事の可能性を常に考えてくれて、仕事の幅が増えるのは有難いことだと思います。

金塚／目良さんとの掛け合いはここでいったん終了します。佐藤さん、よろしくお願ひします。

佐藤／ありがとうございます。

まだまだ聞いていたいと思いました。

限られた時間のなかで、目良さんの人生のポイント、ターニングポイント、デイケアでのことや、JSNでの巡り合いや、実習に行った先での店長の言葉、今の就労先の出来事など、いろんなポイントポイントがわかり、出会った人たちで、今の目良さんの人生があるんだなと感じました。

また金塚さんの熱い思いもしっかり受け止めました。

すみません、お時間があまりないのですが、目良さんや金塚さんにこれだけは聞いてみたいと

いう質問がありましたら、挙手をお願いします。

会場／また質問させていただきます。

目良さんのご活躍、まぶしく思いました。

金塚先生に質問ですが、レジメの④にある職場環境、生活環境などの間接支援、地域ケアが必要だと思っています。

ただこれをどういうふうに、制度的な報酬にしていくのか、そこを伺えればと思います。

金塚／これは基本的には、企業の中で彼らが働くとき、彼らが働きやすい環境をどう作っていくかというところですよ。

福祉的サービスや制度の問題ではなくて、私たち支援者自身が、社会のこと、企業のことをいかに知っているか。企業からこんな事に困ってます、と言われたとき、困っていることだけに応えるのではなくて、さらに良い提案出来るか、それが、たぶん、質だと思うんですよ。

企業は困っています、ならこうしましょうではなくて、もう一歩進んで、こうしたほうがもっといいんじゃないですか、と提案できることが、彼らが働きやすい環境を作ることや質を高めるということになってくると思うので、制度ということを書いたのではないということをご理解ください。

佐藤／ありがとうございました。あと1問くらい、質問いけるとは思いますが。

会場／貴重なお話をありがとうございました。

実は私も精神障害の当事者で、手帳も取得して、かつ就労支援員という立場の者です。もともと就労支援員としてバリバリ働いていたんですが、異動があって、その先でうつ病を発症して、その後会社の指示で、就労支援員として復職しました。しかし現在、上司からは「薬を飲んでいるあなたには仕事をさせられない、ここに来られても困るし迷惑だ」、ということで、支援はほとんど出来ていない状況です。

私は当事者だということと、障害のある人を受け入れる企業の気持ちと、両方知ることができて大変良い経験だったと思います。

金塚さんに伺いたいのですが、仮に今、一緒に働いている仲間の皆さまが、例えば精神的に調子を崩されて復帰しますと戻ってきたときに、本当に支援員として雇うことができるのでしょうか。

その人の状況にもよるので、ちょっと答えづらいかもしれませんが、実際、障害者を雇う側になった場合、どうでしょうか。

金塚／JSNの中に手帳を持って働いてられる方が4名おられます。メンタル不調になられた方も、今現在はおられませんが、過去に数名いました。

やはり大切なのは、環境です。

環境要因はとても大きいなと思っています。

時間があれば、すごく話したいことはいっぱいあるんですが、さっきの目良さんの話にありました、弱さを暴露できる環境だったから、目良さんは今ここにおられるかと思っています。受け入れてもらえる環境とともに、自分自身も環境になじんでいくとか、組織の中でどう戦力化していくか、

しっかりと考えていかなければならないと思います。

佐藤／ありがとうございました。

時間になってしまいました。

今日のご準備から、金塚さん、目良さんに全てしていただきまして、本当にありがとうございました。

最後にお二人に大きな拍手を。

ありがとうございました。

シンポジウム 2

「教育から就労へ～障害種別を超えて問われること」

シンポジスト：

田中 裕一	神戸女子大学文学部教育学科 教授、 前文部科学省特別支援教育調査官
大串 幹	兵庫県立リハビリテーション中央病院 病院長、医師
田中 順子	(特非)生活支援研究会 理事長 (神戸障害者地域生活センター)
佐元 佑衣	発達障害のある当事者
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長、 (福)加島友愛会 理事長
黒木 均	大和ハウス工業株式会社 本社経営管理本部 Well-being 推進室 上席主任

指定発言者：

土橋 喜人	金沢工業大学基礎教育部修学基礎教育課程 教授
座長：	
栗原 久	(一財)フィールド・サポート em. 代表理事、 日本福祉大学実務家教員、本大会実行委員長
星明 聡志	(福)北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか 所長、 同たかつきランチ 所長

星明／皆さん、よろしくお願いいたします。

この時間、シンポジウム2で、教育から就労へ、障害種別を超えて問われることとしてテーマに進めていきたいと思っております。私は社会福祉法人北摂杉の子会の星明です。普段、就労移行とか自立訓練の事業所を運営しています。

座長として進行を進めます。

簡単に企画の趣旨だけご説明できればと思います。

教育から就労への円滑な移行について、障害種別を超えて問われることを明らかにするために当事者、就労支援機関、教育、医療機関、企業の方によるディスカッションを進めてまいります。

ここからは栗原さんをお願いします。

栗原／最後のプログラムとなりました。

もう一人の座長の栗原です。

私も以前は現場で就労支援をしていましたが、教育関係者との連携も多くありました。

そのようなことも思い起こしながら、今日は進めてまいります。

私は41ページの企画の流れを最初に説明申しあげます。

今日の前半はまず身体障害、発達障害のある当事者、支援者の立場から発題を受けて、続いて、医師と企業の視点から教育から就労への課題をお出しいただきます。

前半の最後は前文部科学省特別支援教育調査官の田中裕一さんから、教育分野の総括的な内容をお話しいたします。

そして、ここまでが私の進行で、後半は星明さんから。2つのキーワード、①引継ぎ（アセスメント情報）、②合理的配慮（建設的対話、周囲の協力や理解啓発、教育面での配慮、雇用面での配慮）についてです。

本シンポジウムはアセスメントなどを、どのように引継ぐか、ディスカッションを進めていきます。また交通バリアフリーの視点から指定発言を受け、その後、会場とのやりとりも予定しています。これらを通して教育から就労への円滑な移行に関わる課題を整理し、各地での総合リハビリテーションの推進に資することを目指すものです。

このような流れで始めます。

それでは、はじめに特定非営利活動法人生活支援研究会理事長、田中順子さん、よろしく願います。

田中順／ただいま紹介にあずかりました田中順子です。

よろしく願います。

私は NPO 法人生活支援研究会で、障害者の介護派遣の事業所と、障害者の相談とか、当事者の活動、ピアカウンセリング、介護者探しのピラマキといった感じの活動をしています。

私は直接介護をするわけではなくて、障害者の方の相談、事務作業などで働いています。

資料のとおり、2022 年から神戸市に重度障害者等就労支援特別事業制度を開始してもらいまして、私は制度を使い、54 時間、介護者を利用して勤務中はバスに乗って事業所まで行きます。

私は手が不自由で書けないので、代筆してもらい、パソコンを打ってもらい、全ての作業に関して介護者が隣について勤務させていただいています。

これは働くうえで重要なことです。それまでは私は 1 人では勤務できないので、なかなか大変な状況でした。働けないという状況で苦しい思いをしていました。

多くの障害者は、実はこれが理由で働けなかったんですよ。

移動する、バスに乗るといっても、1 人では乗れません。やはり介護者が付き添ってもらわないと行けないのですが、通勤・通学に関しては使える制度がないんです。

ここがネックで、障害者にとっては移動ができないんです。働く場所にも行けない、勤務すらできない。学校すら受けられないんです。

これが現状なんです。

今日の課題である「教育から就労へ」の話へとつながっていくと思いますが、私は小・中・高と普通学校に行っていたんですね。

普通学校に行きたいと親が言ったときに、お宅のお子さんは障害を持っているでしょう、だから養護学校とか特別支援学校に行けばいいと言われました。その後制度は変わりましたが、障害者の人は普通学校にはなかなか行けない現状があります。

もう一つは、お迎えがないんです。養護学校ならスクールバスがあって行けます。障害者の親はそこら辺で苦労するんです。お迎えもなく、制度もないので、親が送り迎えしないといけない、そこがネックで普通学校に行けません。

人間関係の形成でいうと、普通学校で多様な人が出会うことで、友達同士ケンカしたり、話し合ったり、人間関係を形成していくと思うんですよ。その形成が奪われ、大人になってから空気が

よめない、人との距離感がつかめないのも、たとえ職場で、一般就労できた場合でも、人間関係で苦労していると聞きます。

それで残念ながら就職できなかった、できても難しいという現状がかなり現実的にあります。

私は、今はNPO法人生活支援研究会で自営業として働いています。いわゆる介護派遣の事務所で働いているんですが、私は昔、一般就労ということで、就職活動をしたことがありました。

受付とか、できる仕事に就職するため20社ぐらい回りました。

そのときに言われたのが、字が書けますか？ とか、運転ができますか？ 電話対応ができますか？ という質問です。全部「できません」となったら、面接以前に落とされます。

それが障害者の現状なんですよ。かなり苦しい状態に置かれました。

これが一般企業に障害者が就職できない壁だと思いました。

そのときに、この介助者の制度があったらよかったんですが、なかったのも、どれもできません。

もう1つの壁としては、介護者がついたとしても、守秘義務のことを言われるんですね。

介護者がついていたら、ほかの人に影響が出ると働きにくくなるというのです。

だから介護者付き就労は遠慮してくださいと言われる職場が多いです。

そこでの壁もあって、なかなか障害者が就労することの厳しさを実感しています。

私たち障害者の仲間がたくさんいるんですけど、みんな働きたいと言っています。

働くことというのは生きることだと私は思っていて、すごく活力になると思うんですよ。

働いて賃金をいただいて、初めて喜びを知る、自分が社会のためになってるんだと感じる。

それが奪われることで、障害者にとって、僕は私は何しているんだ、社会の役に立っていない気がする、という声を聞きます。

そうじゃなくて、もっともっと障害者が社会に出ないといけないと思います。学校でもやっぱり、障害者と健常者は分けられているんです。

社会に出てからも障害者と健常者が分けられるという社会はおかしいと思うんですよ。

学校から一緒に学び、学校を卒業してから一般の会社で健常者と出会うようにしないと、障害者と健常者が交わる機会が少ないです。

これが今の日本における、世界における課題だと思います。

いま、国連はインクルーシブ教育、つまり、ともに学びともに育ちなさいと言ってるんですけど、それはきれい事であって、実際には特別支援学校が中心です。

昔だったら、ちょっと変わった子がいても、一緒に学んでいたと思うんですよ。

それも排除している今の時代には、分けられていることによって、もっともっと悪くなっていると思うんです。

そうじゃなくて、小さいころから障害者と出会ってれば、みんな障害者が怖いとか、わからないということにならないと思うのに、そこから排除されて、就職でも排除されてしまう。

障害者と健常者の接点が少なすぎます。これは教育から就労へのつながりの中で大事なことですし、もっともっと障害者が働きたいという声を拾って、少しでもいいから社会との接点を作る必要があります。これが、収入面だけではなく、心理面でも、障害者にとってだけでなく、社会のみんなにとって有効で、ともに育っていくような環境下に置かれると思うんです。

障害者だけが就職できないのはおかしいし、この現状を変えていくために、この制度を、せっかく神戸市がつくってくれた、障害者の特別支援事業をもっと活用して、介護者をつけて、一般就

労できる社会にできるといいと思います。

最初の出発点は教育で、ともに学べればいいと思っています。

そういうのを力強く、訴えかけて、みんなで考えていければと思っています。ちょうど時間になったのでこれで終わります。ありがとうございました。

栗原／ありがとうございました。

田中さんと私は、ある法人の虐待防止委員会で一緒に外部委員をしているんですけど、まとまったお話を聞いたのは初めてでした。神戸市でつくった重度障害者の制度についてもリアルにお話をお聞きできました。教育のあり方については、このあたりは田中裕一さんからも聞きたいと思っています。

このあと、発達障害者の当事者の佐元佑衣さんから10分間、一緒に取り組みをされていた星明さんにも一緒にお願いしたいと思っています。

佐元／予定外の中での働き方を考えるということで、お話しいたします。

まず、発達障害の人の生活には、予定外のことがいくつも起こっております。

そんなとき、行きたい方向に行くにはどうすればいいか、をお題に、実地体験に基づく問題と対処方法を示しながらお話ししたく存じます。

発達障害の一当事者である私からは、実際の出来事を話すのが、一番お役に立てるのではないかと考えたためです。

なにしろ学術的な話は、他の登壇者の皆さまがお詳しいので、私の話は事例の1つとしてお役立ていただければ幸いです。

早速、具体的な話をしてみたいです。

主に働く場面として、私が体験した主な問題がこちらです。

私が最初に大阪府で勤めたA社では、(業務の)成績以外のことを考えなければならないことと、体調不良が主な問題となりました。発達障害の特徴として、上司や同僚の皆さま(との関わりや)、生活費のことなど、一人で考えるのが難しいことがありました。

学生のと違って、仕事だけしていればいいわけではないと聞いていましたが、そのことを痛感しました。原因はわからないのですが、勤務して2年くらいしてから、眠れない、起きられないという睡眠障害にも見舞われました。睡眠薬や引越や通院なども試しましたが、最後には5年の期間満了とともに退職しました。

気にかけてくださった職場の方、また、紹介してくださったジョブジョイントおおさかの皆さまに良い報告をしたいという気持ちだけでは解決しない問題であったと振り返っています。

次に、故郷に戻って就職したB社です。残念なことに、こちらは不適切な職場でした。

退職の直接的な原因は、雇用保険の届け出の不備でした。私の雇用保険の日数が正しく申請されておらず、あやうく退職後の雇用保険金がもらえなくなる状況が発覚しました。

幸い、あとから申請することができたのですが、責任者の上司は、「忙しかったから」「私のせいじゃない」と繰り返し、まっとうな話し合いができませんでした。

さらに、上司とその上司の間にも、何らかのあつれきがあったようで、話し合いの場に同席してもらうことはできませんでした。

こういった事情があって、最終的に他の職員に同席してもらい退職の手続きをしました。

恐ろしいことにこの話には続きがあります。退職から 1 年後、件の元上司から連絡がありました。要件は、私が就労当時やっていた仕事の資料を送ってほしい、私のあとに引き継いだ社員に当時の仕事内容を教えてほしいというものでした。

念のため、そのような法的義務はありません。

お断りしたところ、私の母に電話をしたり、事情をご存じない他社を通じて依頼をしたりと、間接的に関わろうとし始めました。

そのあと、兵庫県の労働局や自助グループなど、第三者に事情を相談しつつ、関わりを断つことができました。元上司にどんな事情があったのかは今も存じません。

B 社退職後、雇用保険を受け取っている期間に職業訓練校で学ぶことはできました。一方で、希望していたイラスト制作・デザインの実務経験を一切進むことができないまま、8 年も過ごしてしまったことにも気付きました。

考えてみると、私の問題は、変化への対応の弱さでした。予定外のことが起きたとき、希望の方向に行けるよう自分の行動を修正すればよかったのですが、その力が弱く、いたずらに時間を費やしてしまったのです。

この話をすると、希望職種を変えたら？ 元の職場に戻ったら？ との意見を頂戴したことがあるのですが、私の場合はどちらも当てはまらないと考えています。

希望職種よりも社会人経験を積むことを優先した結果、B 社を退職し、体調不良を抱えて無職となりました。このうえ希望職種を譲り、次の就職先を探すという個人的な動機が、私にはなくなっていました。

元職場である B 社に戻らないのは、先にお伝えした事情のとおりです。

こうして私は、目標としている希望職種を変えるのではなく、発達障害があっても希望職種に何らかの形で関わる道を選ぶことにしました。

そうしてようやく退職後のお話です。

仕事への接し方を変えたところは 2 点です。働き方と就労支援団体への頼り方です。

働き方についてですが、改めて自分のできることを確認したところ「体の治療中であることも含め、短時間勤務から始めるのが望ましいこと」「兼業を含めてイラスト制作・グラフィックデザインに関わる仕事をしたいこと」「B 社での経験を踏まえ、会計処理などを自分で学んだりデザイン以外の業務を行ったりするとしても、契約の上で対等にいたいこと」これらの希望が強くなりました。

これらを踏まえ、今年 4 月から個人事業主の届け出を出し、業務委託契約の仕事を中心に受けることにしました。

雇用ではございませんので、保険などのメリットは受けられませんが、契約において意見を述べるなど、ある程度、対等な契約を直接結ぶ機会があります。現在、地元の小規模な看板制作事務所を就労支援団体にご紹介いただき、ともに仕事をしています。アルバイトを雇う余裕はないが、単発でデザイン作成を依頼したい、その会社のご都合が、私の希望する働き方に当てはまりました。

次に就労支援団体への頼り方を変えることについてです。

白状しますと、支援団体にお世話になっている状態から早く卒業したいという気持ちがあり、団体に頼らず暮らしたいと思っていました。

ただ今回の経験をして、直接の就労支援に限らずとも、日常の様子、現在の様子をゆるやかにお伝えしておくことは、私自身の精神状態の安定にもよいことではないかと自覚いたしました。

現在、大阪府での A 社就労の際にお世話になったジョブジョイントおおさかの皆さまとは、定期的に連絡をとったり、学びの場について教えていただいたり、就労支援の期間が過ぎたあとも交流しています。

現在私は、予定外だらけでも、外的環境の変化があっても問題を解決していくことができると実感しています。

例えば現在の「雇用でなく業務委託契約」「職場以外の場所で働く方法」も、新型コロナ禍によってリモートワークが一般に広がり実現しやすくなった面は確かにあるでしょう。これは私 1 人の努力ではできませんでした。また、こうした機会を得たときに役立てられる、姿勢や考え方があるとしたら「足元の幸運を育てること」「すねない、ぐれない、くじけない態度」だと考えています。

例えば私の故郷で就労支援団体の方を頼ることができたり、社会人経験を積んだりしたおかげで、ある程度の対人能力を身に付けて、今までやってきたことには何らかのメリットがあると考えています。皆さまの中にも、お仕事の豊富な都市部にいることで、ある程度職種を選べるという環境のメリットを受け取りやすい方もいらっしゃるものと存じます。こうしたささいに思えることも含めて、自分の今の環境のメリットを使って、願いをかなえる方に進んでいけたらと思います。

もう 1 つ、3 つの合い言葉ですが、こちらについてはやはり、心にもない態度をとることや、正しい道を外れること、かなわないからといって諦めたそぶりをするのは、希望する道を遠ざける振る舞いだと痛感しています。周りの方には「いろいろあるけど、この人に関わってよかった」と私は思っていたきたいので、自分の希望を伝えるためにも、素直にいるための工夫、願いを叶える工夫をしたいと考えております。

これらの工夫を行動に移せるよう、もし発達障害の当事者の方がいらしたら、まずは十分な睡眠時間を確保することをお勧めしたい次第です。睡眠不足でよい判断をすることは難しいものですから。

それではご清聴ありがとうございました。

皆さまのご多幸をお祈りいたします。

星明／僕からも一言というほどでもないんですが、佐元さんがジョブジョイントおおさかを利用されていたことについて一言だけ。

佐元さんのお話は、「予定外」をキーワードにご発言されていましたが、私どもでは、発達障害の方の就労支援を主だってやっています。

社会に出るとき、出てから、その先のことが、なかなか想像がつかない。発達障害の方だと見えないことが想像できないということが、障害の特性で多いと言われています。佐元さんは、働いてから 5 年ほどお勤めでしたが、その中でいろいろなことがありまして、その都度、うちの職員と一緒に職場近くで面談したり、僕らの事業所で面談しました。

その都度職場に少しお願い事をしたり、環境調整などをしました。

職場でも予定外のこと起きるし、その先のことをなかなか想像しにくいこともあります。それによって佐元さんもいろいろ頑張っておられてたんですが、その中で、今の道に少しずつ進んでいかれている感じかなと思います。

今日午前中に自己理解の話も出ていましたが、佐元さん自身が経験される中で、ちょっとずつ自分の道を見つけておられるような形で、その経験を僕らのジョブジョイントおおさかのホーム

ページのブログに月に2回執筆していただいて、800字くらいの見やすいものですが、ご自身の経験を当事者の方に読んでもらえるよう発信くださっています。熱心にやっけていただいているので、僕らもいわゆる福祉制度でいうと定着支援を、一緒に何か取り組みたいなと思ってブログを書いてももらっています。発表の中で何か届くものがあればいいなと思っています。

栗原／佐元さんのお話で印象に残ったのは、複数の支援機関に頼ることに恥じないということです。

恥じないどころか、もっとそれが普遍化するといいなと思います。つまり1か所でしか関わらないと、そこの固定した力関係が生まれてしまいます。

そのうちの1つであるジョブジョイントさんの星明さんから活動の紹介をしていただきましたが、これもとても示唆に富む内容でした。

ブログを書いているということですが、当事者でしかできない支援、関わり、このあたり午前中のご質問にも関わってくるかなと思いますが、ぜひブログを拝見したいと思いました。ありがとうございます。

次は全国就労移行支援事業所連絡協議会会長の酒井大介さんです。

就労支援について、今、お二人の立場からのご発言をいただきましたが、支援機関からということで、10分で恐縮ですが、よろしくをお願いします。

酒井／全国就労移行支援事業所連絡協議会の酒井です。

よろしくをお願いします。

私からは、就労移行支援事業という福祉サービスの立場から教育との連携、あるいは教育機関からの進路について考える、大きな論点ですが、そういう話題提供をさせていただきます。

まず最初に、簡単に、私たちのことを説明させてください。

今から12年程前に立ち上がった協議会です。当時、民主党政権のもと、障害者自立支援法を見直すタイミングでした。

その時に、もっと就労移行支援の必要性を世の中に訴えていこうということで、全国の仲間と集まって協議会を作りました。

そこから10年ほど活動し、2年ほど前に法人格を取得し、現在も活動をしております。

最初に、就労移行支援の最近のトレンドというか状況について、詳しい方もいらっしゃると思いますが、皆さんと一緒に確認したいと思います。

2006年10月から就労移行支援事業は誕生したわけです。

そこから順調に対象者も増え、全国で運営されています。大きなターニングポイントは、2014年にあったなと思います。

それまで、対象者は知的障害がある方がメインでしたが、この年から精神障害のある方の利用が増えました。

以降、一番の対象者が精神障害で、このなかに発達障害者もいるのですが、直近でいうと2023年には精神障害のある方が25,000人に対して、知的障害のある方は8,300人ということで、知的障害のある方の利用がどんどん減っている状況です。

それに伴って運営母体も大きな変化があります。

2017年の事業所全体数は3,400、最近では、3,000か所を切っていて、実態は休止中も含める

ともっと減っている状況です。

そのなかで運営母体も、社会福祉法人や NPO 法人が減り、株式会社が年々増えていっている、そんなトレンドにあるかと思います。

対象者の変化とともに運営母体も減っています。

全国でみると、全体数でいうと、事業所が減っています。

グラフが見にくいかもしれませんが、都市部は若干、増加傾向にあるけれど、地方は減少傾向にあるというところです。

さまざまなコンセプトとプログラムということで、最近はこの状況のなかでも、さまざまなプログラムを提供する事業所がたくさんあります。

昔は知的障害が対象で、生産活動や施設外就労を中心としていましたが、最近プログラマーとか、専門職を追求する、そんな移行支援もたくさん出てきて、一見、選択肢が増えるのはすばらしいことですが、そこに質をどう担保するかが、現在の課題だと思います。

このように就労移行支援事業も変わっていくという中で、教育機関で考えると、私たちは、普段は知的障害のある方を中心にやっているんですけど、主な連携先というのは、特別支援学校です。

その状況も、最近、潮目が変わってきていると感じます。

これは総務省のホームページに出ていた学校基本調査です。

その数字をまとめてみると、高等部の卒業生はこの 3~4 年で減っています。

もう一つが、進路で、就職する方が、この 3~4 年で約 1,000 人減っている。率で見ると、就職率が 30% 切っている状況にあります。潮目が変わってきています。

それは、教育関係者からこのあと聞いてみたいところですが、中学卒業後の多様な進路とか、無理させない風潮であるとか、進路指導の進め方とか、いろんな要因があっただと思いますが、卒業生が減っているのはそうですが、就職者数とその割合を超えて減っているというのが気になるところです。

話題提供の結びに、ということで、昨日から就労支援機関側からの課題が挙げられています。同じようなことを記載しています。

働く障害者も、デジタル化の影響を受けていて、メリットもあれば、デメリット…というか、そこで仕事なくなっていくとか、そういうこともあるんだと思います。

様々な課題が挙げられると思います。

就労移行支援の状況も変わり、教育機関も潮目が変わってきているなかで、今後、連携をどのようにとらえるべきでしょうか。

一つには 2000 年以降、キャリア教育というのが推進されてきたわけですが、それが我々就労支援を考える立場にとって、どのような影響をもたらしたのか。田中先生をはじめ教育関係者の皆さんに教えてもらいたいというか、意見交換できればと思います。

多様な進路というのは先ほど申し上げたところ、来年から新しく就労選択支援事業が創設されます。

これよりも教育機関との連携が必要な気がしています。

真の連携を図るには何が必要なのか、改めて自分自身も考える時間にしたいと思います。

これで私の話は終わります。ありがとうございました。

栗原／酒井大介さんから、このテーマの本題である教育との連携について、特別支援学校からの

就職者数が減っているということ、あるいはキャリア教育は就労実績にどんな効果があるのかといったお話をいただきました。

ありがとうございます。

では続いて、医療、医師の立場から、兵庫県立リハビリテーション中央病院病院長の大串幹さんに、これも10分をお願いします。

大串／ただいまご紹介いただいたように病院長をしておりますが、以前は一般病院のリハビリテーション医師として勤務していました。

その経験を含めてお話をします。

今、総合リハビリテーションセンターの中の病院にありますが、8年前に勤務し始めたとき病院だけでなく、社会的リハビリテーションとしての自立生活訓練センター、障害者スポーツ交流センター支援や、兵庫県の地域リハビリテーション支援センター長として勤めていますが、その経験は私にとって新鮮で総合リハとしての関わり方とは何か実践に繋がってきました。それまではどんな関わり方をしていたかをお話しできればと思います。

そもそもリハビリテーションはチームアプローチなので、医師だけではなく多職種が関わっています。なぜチームでやるかという、それぞれの専門性があるからです。

チームアプローチの前提は協働作業です。

さらに共通の目的を持って進むことが重要です。

リハビリテーション科医は何をしているか、皆さん、リハビリテーションのお医者さんと関わることが多いと思いますが、リハビリテーション科の医師は他の診療科の医師とはちょっと違います。

脳性マヒの方で長く障害が続く状態であっても、リハビリテーションを続ける意味は、身体の状態をできるだけ良い状態に維持して、社会で主体性を持った生活を支えることにあります。今の課題としては、「障害があっても成長にともない変わっていく、だから小学校に上がるまでは機能訓練をしてもいいが、就学したら学校生活の中でやってね」みたいに、リハビリテーションの現場から離されてしまったり、成人後のシステムにうまくつながらなかつたりと、支援が途切れ途切れになってしまうことがあります。

身体への直接的なリハビリテーションはもちろん、それ以外の様々な問題を患者さんや家族と一緒にどのように解決するかが重要かと考えています。

特に小児においては、障害の原因となる対象疾患はさまざま、時に命に関わるものも多いです。疾患による特異的なところで予後は変えられないことも多いのですが、そうではあってもご家族も解決には関わってもらわなければいけません。場所はリハビリテーションだけでなく、NICUとかGCUとかでも関わります。

リハビリテーション処方、薬、手術ではなく、人や道具を使うところが特徴なので、物を使うということは、形在る物は必ず壊れることを考えると、ずっと継続的な支援が必要です。

フェーズも新生児、医療の時期だけではなく、就学・卒業・社会参加に向けて、さらには介助期、終末期までみる、進行性の疾患ならなおさら、そこまで考える必要があります。

救命救急の機能維持も大事ですが、リハビリテーションにおいては家族支援、さまざまな補装具、生活する上で、自律性や主体性を大切に、いかに涵養するか。就労・就学の準備は、その方達に融通性を保持できるかも大事ですので、丁寧な説明とサポートが必要になります。座位保持

装置などはその代表で、私自身調整を勉強しながら提供していましたが、立って動くことが大事なら、立って動く移動機器も作りました。

装具はなるべくカッコいいものをつくと、長く使ってもらえる。小学校なら歩けるからいいじゃないかと、装具をはかなくなる子もありますが、好きな装具をつくり、ちゃんと歩いてもらうことが大事です。

リハビリテーション科での私の小児リハの経験からは、本人・家族とじっくり話すことが大事であるということです。

あとは書類作成です。

書類作成は、積極的に受けることにしています。それは状態をしっかりと見られるからです。

ここをチャンスと考えて、必要な支援をしっかりと考えます。

特に、痙縮治療とか補装具の更新は私達がアドバイスして、よりよいものにすることは大事な視点だと思っています。

やりたいことは何か。大人になった自分のことをイメージする。小さな成功体験を積み重ねることで、やりたいことを諦めない、方法を変えることで、やりたいことができるようにと、次につながる支援を心掛けています。

就労に関して、スライドがありますので、見ていただきたいと思います。

先ほど、就労のお世話をしてくれるからといって、インクルーシブの流れになっているにもかかわらず、支援学級を選ぶことがあるということです。実は私、支援学級のキャンプに参加しています。

学校で最近では軽度の障害の方のご両親が支援学校を選ぶ傾向になっていると聞きました。あきらめがあるのでしょうか。

これまでの経験から、実際にはどんな成功体験があるかということ、重度の障害のある方が地方から都市部に出てきて、(障害)サービスを利用して、ひとり暮らしをして、在宅就労などで独立している方もたくさんいます。

また支援学校高等部から地元のスーパーにお母さんを助けたいと一般就労で頑張ってる男の子もいます。

中途障害の方で、アスリート就労された方もいます。

脳出血後、軽度のめまいが残存して、復職したものの、高次脳機能障害、職種の不マッチが起きて、再訓練が必要になったが、今は再就職して3年継続されている方もいます。

ジストニアで退職しようと考えましたが、長期にかけながら、お薬を使わずに克服された方もいます。

スライドをご覧ください。

このような形で、最初は自助具からいきましたが、最後は自立して復職して、字も書けた方もいます。

社会に出ること、働くこと、自己表現、成功体験が様々な可能性を持つウェルビーイングにつながっていると思います。

高次脳機能障害や知的障害にはジョブコーチがありましたが、我々は肢体、発達も含め、就労として何を考えるかとして、学校生活を個別支援するプログラムに当センターから、私たちやリハビリテーション専門職が関わっています。

このような職業準備性ピラミッドは5つに分かれますが、上の方が頂点にあるわけではなく、

一番大事なことは基本となる身体のマネジメント、コンディショニングと耐久力を私たちで一緒につくっていくかです。

装具の装着状態やさまざまな身体状況を医師が判断し、その都度アドバイスできる支援体制が必要だと思います。具体的で分かりやすい指導項目、例えば、定期的にちゃんと病院に来て、装具をつけて、ストレッチをしてとか、お薬、忘れないでくださいなど、分かりやすい方法を考えて説明していく支援の在り方が大事です。

特別支援学校の卒業後の進路決定では、何もしないで諦めることをよしとしないことです。

普通就労においては、特別支援学校卒業の方は、「特別支援学校の高等部卒業」となりますが、今は障害者雇用が一般雇用として認められて、できることがあれば一般就労できないわけではないので、やりたいことができるかもということ当事者の方にも知ってもらって諦めないでほしいと思っています。

最後にパラスポーツについてお話します。

社会参加としてのパラスポーツは車いすマラソンをはじめ、市民イベントなど、子どものときから関わってもらっています。動機づけや成功体験の、その後はアスリート就労も推進しています。

ただ、いつイベントがあるのか、参加できるのかなど、エントリー方法を調べたり、なにより話題を振って、まずはイベントに参加してもらうことで、参加した結果を周囲の方と本人に感想を聞いて、あとは、自分で進めていくことを応援しているところです。

筋ジスの方にeスポーツをしていただいています。これは熊本で行っているのですが、eスポーツの大会で結構よい成績を収めたり、ときに優勝したりされるんですね。

そうするとパソコンがよく使えるということで、そのあと在宅就労につながった方もいます。就労に必要な精神的な持久力を手に入れているわけです。

障害者の健康というところで、医師は障害者の方が必要とする保健サービスをきちんと受けることができるよう担保する必要があるかと思いますが、リハビリテーションにおいては、その方のニーズと長所をしっかり把握してICFに基づいて分析し、支援していくことがリハビリテーションに関わる医師に求められています。また、研修の充実です。本日のような素晴らしい学会、研修会はもっと開いてもらって、総合リハの考え方をわかっただけが必要があると思います。

国が進めている医療的ケアが必要な子へのサポートはもちろん重要ですが、その周りに教育やリハビリテーション・ケアが一体となって支援していくことが必要かと思っています。

最後にまとめますと、私たちは、生まれたときからのライフステージに寄り添って、就学に向けて、障害者就労支援、生活困窮者支援もあわせて、高齢者支援まで関わる必要があります。

なかなか難しい、小児科の先生にしかできないこともありますし、全て私が引き受けるわけではありませんが、医学的なスキルをもって障害のあるかたがどこにつなげば、安心して生活できるのかをこれからも考えたいと思います。

参加する、活動する、生きがいを持つ、人生を自分らしく生きられるといいと思います。

これからもどうぞよろしく願いいたします。

栗原／ありがとうございます。

「長年にわたる」とありますが、ライフスタイルに応じて寄り添うというのが、私は、十分に理解できていなくて、逆に、そうなんだと、医療の関わりが長期にいろんな局面であることを改めて教えていただきました。ありがとうございます。

次は企業の立場ということで、大和ハウス工業株式会社 本社経営管理本部 Well-being 推進室 上席主任の黒木均さんからお願いします。

黒木／皆さまこんにちは。

大和ハウス工業の黒木です。

今日は、就労が一つのテーマで、我々の企業は働く、活躍するフィールド側ですよ。

リアルな話もさせていただきつつ。

ぜひ皆さまも、いろんな家族の方、当事者の方、福祉の方、いろんな方がいらっしゃいますが、ご自身の同僚としていろんな障害のある方をお迎えする、一緒に働くともず想定していただいて、我々大和ハウスの考え方をひとつ聞いていただければと思っています。

私が所属する部署の名前が長くて、DE&I 推進グループ。

障害だけではなく、あくまでいろんな違いのある人の働きやすさを向上・推進させていきたいと思いますという取り組みの一環として、障害のあるかた、人材の働きやすさの向上・推進があるという考え方です。

ですので、たとえば合理的配慮の理解とか、自己理解とか、福祉や障害領域に寄った言葉にはなっておりますけれども、自己理解にしても自分が活躍するために必要なファクトを洗い出す合理的配慮も、発想としては全ての人に必要なことです。

ですので、大事な概念ですし、この場が福祉や障害領域だけの話や意義ではない、すべての人にとっての過ごしやすさ、生きやすさ、働きやすさ、活躍のしやすさが向上するといいな、と思いつつながら、大和ハウスは思いを込めて取り組んでいます。

合理的配慮も雇用の観点からまずお話しします。

合理的配慮ってすごくセンスのある言葉だなと思う一方で、我々企業は、目の前にあるさまざまな障害特性のある人材とともに、限られた時間、お金、体力、人員、そういったもののなかで多様性の尊重と給料分、きっちり働くことを保障していかないといけない。

じゃないと利益が出ません。

利益が出ないと従業員に分配して生活を守ることができません。

これがまず1つの現実ですよ。

職場における合理的配慮とは何なのか。

合理的配慮の概念は、昔から実はアメリカにはあって、それでもってきている概念なのです。

なので、アメリカがすごいとか英語がいいという話ではなくて、あくまで語源は英語なので、英語で表現すると私はシンプルに意味がわかると思うんです。

Reasonable=合理的ですから、安く無駄なく負担なく、という意味ですよ。ハートフルな意味はないのです。

Accommodation=調整とか適用とか、工夫みたいなものなんです。

働く場所、例えば大和ハウス、弊社のなかの目的は、働くことですよ。働く上で障害に起因する困りがある場合は建設的な対話を本人とすることで、できる限り活躍できる方法を工夫、調整していきましょうという考え方です。

障害であることを理由に、頼まれていないことまで手厚くやるのがいいかということ、そうとは限りません。

本当の同僚としての尊重はどういうことでしょうか。

失敗したら自分でリカバリーできるように、成功したら評価と給料が上がるように、まっとうな関わりをすることであり、それだけだとどうしても障害特性が困りになってしまう場合に、建設的対話の元に、合理的な調整をするということです。

保護をするためではなく。

その共通認識を入口の段階から、管理者、同僚、本人、私のような立場も含めて、この場所の目的は何、職場でやる合理的配慮は、誰の何のためにするんですかと、シンプルな問いとして、持つておかななくてははいけません。

これまでの経験のなかでも、誤解を恐れずに申し上げますと、支援をされるために、ここに来るわけではありませんよね？ という確認は、障害のある当事者社員と一緒にさせていただいています。

この言葉だけを聞くと、大和ハウスや黒木はとてもしつやり方をしているのではと思うかもしれませんが、そういうことではなくて、あなたのことを教えて、あなたにお任せするお仕事をすうえで、何か困りごとがあるなら、大和ハウスと一緒に調整しましょうよ、という考え方と姿勢です。障害のある人材だけに必要ですか？ そんなはずないんです。

もっと申し上げれば、いろんな会社様のお話を聞くと、障害者雇用をやっていかなければと意欲が高い人はいるんです。

ですけど、障害のある人に業務を切り出さなあかんという感覚なんですよ。それはそれで間違っているのですが、私達大和ハウスはそこにとどまりません。障害のある人ができる仕事を社内で探すのではなく、社内にあるお仕事を障害のある人もない人も許されるクオリティでできるような環境を会社として作っていくというのが、田中さんもおっしゃっていましたが、当たり前好きな場所で生活したり、学んだり働いたりすることがかなうんだと思うんです。

繰り返しですが、大和ハウスがしたいのは、その場所で障害のある人専用に切り出したお仕事をやることではなくて、今ある大和ハウスの中にある大小関わらず全部大事な仕事です。それを障害のある人もない人も同じ仕事をする。それが使命と思っています。通勤負担の軽減を、勤務形態とかテレワークを使ったものでやるとか、施設のアクセシビリティの向上をするとか、視聴覚の情報保障をフルにするとか。感覚過敏の方には刺激量の調整が苦手な方もいらっしゃいますので、視聴覚の刺激量を自分で自由にできるようにしたり。

服装であるとか、感覚過敏の方もいますよね。

服装や座席などの調整や工夫をする。

自分でできるような自由度を持つとか、業務の優先順位を可視化する、そのアシストをするとか、業務手順書の可視化、マニュアルをふんだんに保障して、口だけで「やっといてね」ということを可能な限り減らしていく。

時間の可視化。定時で休憩をとる工夫をするとか。

担当者を決めるとい話も働きやすくなる方法の1つですが、レポートライン。困ったらこの人に伝えてとか、この案件は、Aさん、Bさん、Cさんの順にと、伝えておくとか、評価の可視化もすごく大事です。できなかったことはできなかった、できたことはできたこと、両方を伝えるべきです。

人には本当のことを知りたい、そして本当のことを知ると安心するという根源的な特徴があります。

ですから障害があるから仕方ないではなく、十分な合理的配慮の話し合いを提供した上で、業

務上できたこと、課題となること、それを評価で可視化したうえでフィードバックすることで、内容としては耳が痛い内容もありながら、本人は本当のことを知って、翌年度以降も意欲を持って働いてもらっている例が非常に多いです。

組織外との折衝や電話対応の調整をしたり、そもそも多様な人材の評価を一本のものさしですることが困難な場合があると私は思うんですね。

また、評価のものさしはいくつかあっていいと思うんです。

場合によって、特性によって業務範囲・量の調整をするとか、合理的配慮の検討をするような場をきちんと定期的に持つ。

人が人に対して行うことですから、当然変化しうるものです。

ですので、まとめとしては、個人の特性は障害に限らず尊重されるものです。

企業はその違いをデフォルトとして多様な人の多様な特性を才能として尊重し、それを事業活動と Well-being につなげることが責任だと思っています。ぜひこれからも大和ハウスにお力添えをいただきたいところでございます。以上です。

栗原／ありがとうございます。

黒木さんからは合理的配慮の語源をおさえていただいたのは、大事で、合理的配慮というと、思いやりでしょとか、誤解がすごくあります。

そうではないというあたりをしっかりおさえていただいた点は、大変ありがたく、基礎的な知識の共有になったと思います。

それでは最初の流れの最後で恐縮でございますが、今までの話も踏まえて、総括的に 15 分間、神戸女子大学教授の田中裕一さんから、どうぞよろしくお願いします。

田中裕／6 人目だとすごくいっぱい宿題があって、悩むところもありますが。

今日の私からの話題提供は、基本的には教育との連携をどうするかについて考えるために、教育の連携の考え方の現状の部分を話ができればと思っています。

内容はこんな感じですが、昨日から参加してまして、自分でこのことを話すと決めて持って来たのはいいんですが、1 つ思うのは、ここに特別支援教育と書いてありますが、こう書いてある時点で今回の研究大会の考えている対象の範囲とは違うという認識をしています。

何かというと、特別支援教育というのは日本でいうと障害のある方、もしくはその可能性のある方を対象にしています。

そうじゃなくて、学校にいる学びや生活も含めて困難のある子どもがいたとき、障害の有無にかかわらず、しっかり関係機関と連携してやりましょうよと、日本で言う特別支援教育の対象よりも広くするという考え方をとらないといけないんだろうなというのが結論というか、1 つの考え方なんだろうなと思っています。今日は今から、特別支援教育の対象の子どもの連携の現状についてお話ししたいと思っています。

今、私の仕事は神戸女子大学とご紹介いただきましたが、7 回退職願を書いて 8 個目の仕事をしています。

その仕事の一つの文科省で勤務していたときに、発達障害の子どもの教育を専門にしていたのですが、通常の学級にいる子どもの連携、関係機関との調整をどうするかという法令作りにかかわっていました。

ですので、今、動いている発達障害がらみの連携については、私が何かしらかんでいると思います。

今回は、大きく3つのテーマでお話しします。

1つ目は、特別支援教育に制度が変わってから対象が拡大されたという話です。

拡大ということで、平成19年、2007年に特別支援教育がスタートしたときに、特別な支援が必要な子がいる学校は全部でやりましょうということで、今まで特殊教育は特別支援学校だけだったのが、小中学校、高校、幼稚園もそうですが、障害のある子どもがいたらちゃんとやりましょうという話です。いたらという話ですが、対象者が増えているということはどの学校にもいますよね、つまり、いるところではやりましょうと言っていますが、基本、幼保小・中・高、どこでもやりましょうというのが基本的な今の考え方です。

ということは関係機関と連携しなければいけない子どもたちはずっとずっと増えていると。

その中で平成19年度から特別支援教育が制度としてスタートして発達障害まで含まれ幅が広がって対象人数が増えました。

その際に文科省から出された「特別支援教育の推進について」という通知に「厚生労働省関係機関等との連携」という項目があります。厚生労働省関係機関等ですから、厚生労働省だけでいっているわけではないんですね。医療関係とかも含めて、しっかりと連携しましょうと、平成19年に対象が拡大しても関係ないですよ、やりますよというのがおおもとのスタートになります。

改めていいますが、特別支援学校では連携している可能性はありますが、幼・保・小・中・高、必要な人がいたら、平成19年度からスタートしているということなんです。

これをしゃべると、いやいやうちの近くの学校はやってませんよという場合はあるかもしれませんが、ルール上、やらなきゃいけないよ、という話になっているというのは、ご理解いただけたらと思います。

連携というのが、タテとヨコ、両方あります。

学校教育における合理的配慮のことは話しませんが、ただ、教育における合理的配慮。

労働における合理的配慮は、対象としている法律が違いますが、教育においては「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進」という報告書が考え方になります。

教育で気になることがあれば、ここを見てください。

ここに定義があるわけです。

こういう考え方で教育はやりましょうということです。

法律の話だと、2024年4月1日からは、私立も合理的配慮を提供しなきゃいけないとなりました。私立も国公立も関係なく合理的配慮をしないといけないという時代が今はきていますよ、という話です。

ぜひ、こうなっていることを踏まえてもらって、やらなきゃいけない、というのが前提です。

ヨコの連携をちゃんとやろうというとき、個別の教育支援計画を作ってやりましょうよと。

つまりタスキやバトンを整えてくださいという話があります。

法律的には平成30年8月に、これも私は関わりましたが、個別の教育支援計画を作るときには、児童生徒の意向を踏まえてください、保護者の意向を踏まえてください。

関係機関と連携していたら、連携してくださいと。

がんばってください、ではなく、「ねばならない」とあるんです。やらないといけないんです。

このルールを、なかなか学校関係者は「え、ほんと？」という方もいるし、皆さんの中でも初めて聞いた、という人もいるかもしれませんが、個別の教育支援計画を作るとき、特別支援学校や特別支援学級、通級の子達がいたときに、必ず本人、保護者の意向を踏まえてください。

これは今日、昨日の議論にバッチリ当てはまると思います。

さらにいえば関係機関との連携は「ねばならない」です。

さらに未来を見たとき、今度の学習指導要領、学校のルールブックのことですが、特別支援教育の方向性は、「関係機関と連携強化」とある。

連携しましょう、ではなく、連携強化です。

今、連携の基礎があって、令和9～10年ごろの改訂になるかと思います。

そのころには、今までのやりかたではなく、もっと効率的に、もっとより強く、もっと学校と連携機関先や就労機関先と、もっとうまくやるようにと方向性として示されています。

今は基礎作り、次のステージは連携強化、という状況です。

タテの連携といったときに、また平成19年の「特別支援教育の推進について」という通知に戻ります。ちゃんと就労も含め、学校間も連携しましょうと言われていました。

そのなかで、共有・引継ぎの推進ということで、この「発達障害者支援に関する行政評価・監視の結果（勧告）に基づく対応について」という勧告は国連の勧告ではなく、発達障害のことについて見直しを国が行ったときに、その当時、厚生労働省と文科省に総務省から勧告があったんです。国の中でどうするかというときに、ちゃんと引き継ぎをなさいと。

合理的配慮でも、プロセス図を文部科学省が作っていますが、一番下に、引継ぎなさいよ、と、絶対とは書いていませんが、プロセスとして合理的配慮は引き継がないと話にならないと書かれているんです。

就労の方でいうと、「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」という通知があり、雇用先とは連携しなさいと言われていました。厚生労働省も文科省も言っている、という状況です。

最後に、連携の現状と課題です。

本当はもっとあるんですが、特別支援教育がスタートして、障害者雇用が増えているのは間違いなく、確かに成果はある、ただ課題としては、一つは高校です。

中学校で就職する子はほとんどいませんで、多くの場合は、高校、大学、特別支援学校が就労機関との連携の中心となりますが、高校が、企業や移行関連機関とのつながりがまだできていないです。

特別支援学校においても、発達障害の子の就職とか、重度、重複の方の就労をどのようにしていくのか。さらにそのフォローアップも課題です。

特別支援学校の高等部を卒業してから、3年間の就労継続は高校生より圧倒的に高いし、精神障害の方の1年で半分という話もありましたが、それよりは高いんですが、2割、3割は辞めているわけです。

そのなかでどうフォローアップしていくのか、という状況があります。こういうのが連携の課題です。

最後、国ではなく私の考えです。

「Nothing About Us Without Us」というこの言葉抜きで教育は考えられません。

「私たちのことを私たち抜きに決めないで」という訳は私が勝手につけていますが、これを意識して学校教育でやっていくことが一番大事になっていきます。

例えば、自己選択、自己決定。学校で自立活動とあって、障害のあるかたに対して実施する教育の領域があります。詳しくは説明する時間はありませんが、自己選択、自己決定について書かれています。

さらにいえば、助けを求めるといふことも、ちゃんとできるようにしてくださいと書いてあります。

私は、教育がその辺りを踏まえてやれば、「私はこうしてほしい」「困っています、助けてください」といふことを教育の段階でしっかり身につけられるのではないかと考えている人間です。

話題提供者なので問題提起する必要はないんですが、しっかり学校がこういうことを意識して実践できているかを問わないと、障害のある人の将来にしんどいことが起きるのではないかと、今回のテーマに合わない状況が起きるのではないかと思います。

学校現場は今でも頑張っています、全国あちこち行くんですが、頑張っている学校は山ほどあります。

だけれども、まだまだ上手くいっていないということも承知しています。

学校がやっていることを周りが支えたり、次のステージにつないでいくということに力添えしていただけたら、もっとうまくいくと思います。

今日いろいろ私に聞きたいことがもしあれば、答えられる範囲で答えたいと思います。

ありがとうございました。

栗原／総括的かつ時間の範囲内で話していただき、ありがとうございます。

実はシンポジウム 2 は今日に至るまでメールでの意見交換をかなり盛り上げて行ってきました。

その中で私が学校と企業や就労支援機関と連携ができてないんじゃないかなとつぶやきましたところ、田中裕一さんから、栗原さん、ちゃんと仕組みがあるんですよと教えていただきました。

でも、仕組みがあっても、それがなぜうまくいってないんだろうと、議論が深まってきたんです。そこが、これからの後半の議論にもつながるかと思っています。

後半は、星明さんの進行でディスカッション、指定発言者、会場とのやりとりに移ります。

星明／後半の、ディスカッションを進めていきたいと思っています。

6人の皆さんのご発表で10分ずつで、皆さん、時間をきっちり守っていただいたこともあって、予定のタイムスケジュールよりも早めに進められているので、シンポジウムというか、ディスカッションの時間を充実したものにしたいと思っています。

本当は6人の皆さんの話を深掘りしたいと思いますが、一旦テーマに沿って話をしまして、その後に話の中で膨らんでくるところを深掘りする感じです。

ひとまず、41ページにありますテーマを、キーワード、「引き継ぎ」と「合理的配慮」としているので、最初に「引き継ぎ」について深めていきます。田中先生の話に「連携」とありまして、教育から福祉ということなので、障害のある方が移られるとき、いろいろな情報を引き継ぎされていることは十分にあると思います。

ここでは「アセスメント」という言葉で書いてありますが、引き継ぎについてどんな課題があるか、少し考えていく時間にできたらと思います。

まず、田中順子さん、佐元佑衣さん、当事者の方から感じておられることからお聞きしたいと

思います。

田中順子さん、教育から就労への引き継ぎについて、どのような課題があるかについてお願いします。

田中順／教育から就労の引き継ぎに関して言うと、まず、教育のところの引き継ぎに関して、前の登壇者の方が言われていたかと思うんですが、普通学校に入るか、特別支援学校に入るかというときに、いろいろな提示があります。このような感じで入ると合理的配慮がありますよという提示はあるんですが、現実問題は、それに沿っていないことが多いんです。

「支援もあります」といいながら、現実的には親が送迎しないと行けないとか、合理的配慮があります、といいながら、学校の中に入ると、とたんにトイレ介助を誰がするの？ というのが実情です。

全く引き継ぎがなされていない。ゆえに障害者が特別支援学校に行かざるをえないのです。

数値を見ると、障害者とか、昔に比べたら、ちょっと変わったような方が、やっぱり普通学校に行けていません。引き継ぎできていないと思います。

もう一つが就労に関していうと、私は普通学校に行っていましたが、学校が終わったときに、全然紹介がなかったんですね。ここが障害者が行ける就労の場所ですよ、という情報を、先生が持っていなかったんです。自分が探さなければならぬのです。

特別支援学校に関して、就職先に関して情報を持っていたとしても、行ってみたらダメと言われるのです。

ゆえに障害者がどこに行っているのかということ、やっぱり生活介護か作業所、それか行けても就労 B です。

そのような感じで、特に介護の必要な重度の身体障害者をはじめ、就職は難しい状況があると、私は感じています。

そういうふうに引き継ぎがなされていないのが課題だと思っています。

星明／佐元さん、続けてお願いします。

佐元／恐れいります。

教育から就労への引き継ぎというお題をいただきました。

私が一番困難や問題を感じたのは、仕事をするに当たって、学校にいたときと比べるとやることが一気に増えたことでした。

発表の中でも話しましたが、私は、お仕事を始めるときに大阪で1人暮らしを始めました。

もちろん学生のとときも1人で過ごしておりましたし、自分のやることは自分なりにできるものだと考えていたのですが、人間関係が変わったこと、環境が変わったことが大きかったですね。

学校のとときは自分の成績を上げるために課題に向きあっていればよかったです。お仕事となると、さも当たり前のように、他の方のお仕事の様子を見ながら自分の仕事を調節して、一緒に1つの成果を上げることが求められていることを、途中から理解いたしました。これは自分が想像していた以上に、人の様子を見て、自分の調節をして、なおかつ、自分のパフォーマンスを発揮できるように、プライベートも含めて調節していくことを求められていると思って、そのことに気づいてとても恐ろしい思いをしました。

発達障害の人に特有の困りごとですが、ストレスにさらされたとき、あまり意味のないこだわりにもものすごく固執してしまうことがあります。家の鍵をしめたか不安になって何度も確かめたり、手を何度も洗ってしまうことはよく知られている状態の 1 つですが、そのような謎のこだわりがストレスにより増えてしまい、自分でも何をしているのかわからなくなってしまったことがありました。

これらのことを振り返りますと、学生のとくにできていたと思わずに、もっと周りの人に意見を聞いて、衣食住のいろいろなことをやっておけばよかったです。

それが難しいのなら、グループホームや実家など、身近な人に頼ることも含めて、生活基盤が難しいことをお伝えしてサポートを得る方がいいのかもしれないです。

きっと多くの方がお考え以上に、発達障害の人が、働くことと生活基盤を整えることを一緒に進めることは、結構手間のことのように感じています。

星明／田中順子さんの話だと、引き継ぐ先がないというのが大きなキーワードだったかなと思いますし、結局、就労も自分で探さないといけないのです。

佐元さんの話ですと、環境が変わって、そこからいろいろ調整ごとが増えて、学校の頃とは違うことを、就職してからとなると、やってから分かったこともあるというのは、当事者の方の感じられることなのかなと、今、聞いていて思いました。

今度は支援者側として、酒井大介さん、いいでしょうか。

就労移行支援事業所側での引き継ぎというところで、教育と就労の課題について感じていることはあるでしょうか。

酒井／具体的に引き継ぎというのは、私は現場にも入っていないし、昔と今では違うので、分からないですけど、ふだん対象としている層によっても、この見え方というのは、全然違うと思います。

最近の、移行支援の対象となる層の人たちを見ていると、学校には学校のカリキュラムがあると思うので、限界もあるんだと思いますが、進路に向けていろんなことの経験と、それに対する評価があって、その上で、進路に対して、しっかり選択肢が本当に与えられているのかと、いろんな場面で感じるがあります。親御さんにも同様で、もちろん質の問題はあるんだけど、いろんな選択肢が出てきます。

福祉事業所もたくさんあるのですが、選択するときにはしっかりいろんな経験や客観的な評価、アドバイスがあつての話なのかなと思うことが結構あります。

その辺りもう少し、教育機関と連携しながら、何か構築できないかと思います。

星明／ありがとうございます。

大串先生、いかがですか？

大串／小児期から思春期、成人、就労という流れの中では、身体の状態、精神の発達の状態とかが不安定になるときでもありますが、正常発達という言い方は違うかもしれませんが、通常の場合は、なんとか友達づきあいや社会的関りを形成して、追いついていきます。

障害のある方が、制限された状況のなかに置かれていると、経験値がうまく積めなかったり、うまくサポートが受けられなかったり、人間関係を構築する経験が持てないと発達が追いついて

いきません。

卒業してしまえば、佐元さんがおっしゃったように、すぐに自分で生活できるというのが普通かもしれないけれども、それでもやはりかなりストレスがかかる方もいると思いますし、ましてや経験値が少ない方が、その方に応じた適切な日常生活のサポートを受けられないと、一層困難さはあるかと思います。

もう一つは支援の制度の違いが起きます。

児童福祉法から総合支援法には含まれていますが、成人移行する中で、今まで受けていられたサービスが受けられなくなってしまうということもあるし、医学的にも小児科医は18歳とか20歳とか16歳までしか見ないといったときに、小児を総合療育センターでみていた方々がそれが出来なくなってしまってどうするか、行き先がなくなって、医学的フォローをどこですればいいかわからないということがあるのかなと思っているわけです。我々リハビリテーション科医が、そういう考えを持って、その後の生活のイメージを持って、あらかじめ若いとき、小さいときから活動のなかで育成することが、学校教育と一緒にやれば良いと思います。

私はリハセンターに来てから、できるかぎり、個別支援の場には参加して医学的な観点から学校教育の先生方と連携するようなことを推進しています。

まだまだ不十分ではありますが、兵庫県でもそういうことが行われれば良いなと思います。私もそういう役割を持っているのかなと思っているので、私の経験を少しでも生かして仕事に繋げていければ良いと思っています。

星明／先ほどの酒井大介さんの話にもありましたし、大串先生の話にもありましたが、教育の先の就労、その先のことを見据えて、いろんな経験をしながらご本人の変化を見たり、イメージをしたり、それが先の引き継ぎにつながっていくということがあるのかなと思いました。

黒木さん、いいでしょうか。

引き継がれる、ということもあるかと思いますが。

黒木／いろんな企業の声は私は同じ企業人として聞けるのでチャンスが多いんですね。

こういった場をせっかくいただいていますので、本音でお話ししたいと思います。

受け取る情報が、相当、多いなというのが正直あって、多いのが必ずしもダメというわけではないです。

例えば、私が見たことのある指導計画・支援計画はしっかりした内容のものがあって、割と引き継がれていることも多いといえば多いです。全部ではないですが。

それを受けて私たちのところに来る情報は、大学や就労移行支援さんからですが、ものすごく多いです。

多いのは悪くないんですけど、これ会社が受け取っていい情報なのかな、と思うくらいめちゃくちゃ詳細なことが書いてあります。

そこは心配だなと思うし、本人がこんなにたくさんの機微情報が会社に渡されているよということが分かっているのかなと思うくらいです。Nothing about us without us!だと思うんです。教育の分野であれば、学ぶための合理的配慮がメインピックになっているべきだと思うし、働く場に渡す情報は働くことに関するものがメインピックであるべきかなと思っています。

内容のすばらしさもさることながら、本人に、会社にこういう情報を渡すよと言っているのか

と、人権的にも心配なことがあります。実際受け取ったもののなかでも、働くために必要な情報は全体のちょこっただけだったりして、いやいや、働くための情報が欲しいんですよとか、バランス的にはもうちょっと改善していただければというのが正直なところ企業としてはあります。

企業側も、ちょっとだけけんか腰というか、どれだけ譲るか、そういうトーンから話し合いをする気がしてなんだかもったいないんですね。

企業側も、どんなことを要求されるんだろうと、必要以上に身構えている気がします。

ちゃんと個別で話をすると、何でもかんでもくれ、なんて人はいないのです。

まずは一緒に働いてもらおう。仲間を受け入れるわけだから、働くために何が必要か話してみようよ、と、温かく、心配りに満ちた対話のノンバーバルな関係が作れるといいなと思っています。

星明／ありがとうございます。

確かに、情報が多いと言われたら、うちもめっちゃ情報を出している気がします。

支援機関にもよるのでしょうか、本人が知っているかどうかというのは非常に重要だと思います。

最後に田中裕一先生、引き継ぎについてご発言をお願いします。

田中裕／「さん」で大丈夫です。

幼保小連携とか、中高連携とかの会議によく呼ばれますが、必ず同じ事を言っています。

僕は、3つのことを言うんです。1つは、引き継ぎ先にとってほしい情報になっていますかと。

つまり渡す側が渡したい情報は書いてありますが、相手方が欲しい情報かどうかというのが大事です。

引継ぎのための書類のフォーマットを作るときも、相手方がほしい情報が含まれているかということを行っています。それが1つめです。

2つめが、引き継いだことは、ちゃんと次のステージで生かしてくださいということです。

企業さんが使える情報は使ったらいいし、ここはちゃうと思ったら使わないこともありんですけど、そこは引き継ぐ先が工夫してもらったらいいと思います。

最後が重要で、私は本人・保護者とちゃんと一緒に引継ぎ内容を協議してますかというのが一番です。フォーマットの話ではなくて、そもそもそこが課題かなと思っています。

特に高校生だとかだと、個別の教育支援計画とかの引き継ぎをどうするか、本人と一緒にやっている学校もありますが、やはりまだまだ圧倒的に少数派です。

本人・保護者を含めての引き継ぎをどうするかを一緒に考えていくこと抜きにはないのかなと考えています。

ただ、今、いろいろご発言があったんだけど、それに対して全部コメントできる中身もありますが、それは時間がかかりそうなので、今はやめておきます。

星明／引き継ぎの課題みたいなのところも話をしてきまして、もう少し深めると課題もありますが、実際に成功事例もいろいろあるんだろうと思います。

どのように引き継ぐのか、引き継ぎ方もあれば、うまく引き継がれ方もあると思いますが、ここはフリーでいいと思いますが、何か6人の皆さんのところで引き継ぎのところであまくいっている成功事例とか、実際の体験で、もしあれば、そこも深められたらどうかと思っています。

いかがですか？

テーマは教育と就労ではあるので、そこが一番いいかなと思います。

田中さん、さっきまだ話したような顔をしていたので、もしよかったら、先に話していただいても。

田中裕／泥縄のような気がしてきました。

特別支援学校は、当然現場実習もありますし、引き継ぐ先の方が授業見学に来てくれたり、細かい情報交換ができていところも多いと思います。ただ、高校は悩ましいんです。

カリキュラムの中に現場実習なんてないんですね。

その中で今、高校の通級というのがあります。小中学校では通常の学級に在籍しながら、週の何時間か取り出して、障害が原因で生活とか学習で困っていることがあればそれを改善しようという、自立活動という授業があります。それができる場所が通級ですが、高校では平成 30 年からスタートしています。

この制度、私が文科省にいたときに作った制度ですが、そこができてからつなぐ事例が増えたんです。

通級で自分の得意・不得意を話して整理して、それを次につなぐ。

大学につなぐときもあって、そうやってつなぐ事例があるので、教科の授業の中でつなげる中身って、企業さんに渡せることは少ないと思うんだけど、高校の通級はスタートして、やっと障害に特化したことを高校さんが考えて、つなげる事例が出てきているということをお伝えしたいと思います。

兵庫県は通級を実施している高校はむちゃくちゃありますが、大阪はほぼ数えられるほどしかないと思います。

兵庫県は 40 何校かあって、県立高校の約 3 分の 1 は通級ができるようになっています。高校通級の実施状況は都道府県によってバラバラです。

星明／他の方からいかがですか。

黒木／ネガティブな発言をさっきしちゃったかもと心配なので。

いい事例もたくさんあるんですが、本人のご了承をもとに詳細データを企業としてもらうのは何だかんだでありがたいんですよ。ただ、働くうえでどう？ というのは、企業の責任ですよ。

入ってからじゃないとわからないというのがあると思うんです。無責任な意味じゃなくて。なので、入って、その会社の中でいくつかの業務をやらせてもらって、働くために必要なものに限定了な様式を企業が持っておいて、大学のキャリアセンターから持ってきている詳細なものの中から、うちの会社でもそのままやった方がいいもの、うちの会社では要らないもの、逆に、ここに書いてないけど、うちの会社なら新たにこれが要る、大きく分けると 3 つくらいに分けて、本人に第一案を作ってもらおうという成功事例は相当多くありました。

どうしてもこういうものは、まことしやかに周囲が作って運用するのがありがちです。

支援計画もそうですし、もらうものについても、そもそも本人が自分のためだから自己理解レベル、現在地を知るためという意味でも自分が第一案を作って、そのあと企業と一緒に働く管理者に対して、どれだけ少なくとも内容に間違いがあってもいいんです、第一案を本人が作る。自分の

ことですから。本人に公開したうえで、一緒に働く人の間で、本人が思っているほど周的には大丈夫という内容も含めて、出してもらい、それに対して本人と対話をするのが割と建設的であったなということが多かったです。

星明／それは引き継ぎされた情報をちょっとずつ整理していくということであれば、引き継ぐ前の、大学のキャリアセンターでも就労移行支援事業所でも、引き継がれた後の情報を整理するのも、本人も含めて一緒に連携をしながら整理をするということですか？

黒木／そうですね。ありがたいことに、新卒で入社する方も、就労移行支援から来られる方も、入社後にまったく関りが途絶えてしまう支援者、担当の方はあまりいないんですね。

そもそも採用面接の段階から結構介入してもらって、情報をもっているんですが。

その中からいろんな情報をもった上で、うちの会社実際に入ってみて必要なことは何？ とまた改めて本人であるとか、ご家族、支援者の方と考えるのが合理的です。大がかりにみえて、割と効率の良いプロセスかと思っています。

星明／具体的な話、ありがとうございます。

田中裕／今、移行支援の話も出てきたんですが、実は高校の中に、若者サポートステーションとか、就労移行支援事業所がカフェとかを開いて、いつでも相談できるようにしていて、高校からその先につながるんですが、そこがうまく接着剤になって引き継いでる事例も、そんなに数はないですけど、大阪府でもあったと思います。

そういうところがうまく間に入ることも、学校と企業の引継ぎの中にはあるかなと思っています。

星明／引き継ぎに、連携という言葉は必ず一緒にありそうな感じがするのかなと、聞いていて思いました。

引き継ぎについて、佐元さんや田中順子さんのところで何か、うまくいった成功事例みたいなことがあればお話し下さい。

田中順／成功事例が少ないのが実情です。私達の周りでは、重度障害者の方が多くて、今日も来られていますが、言語障害のある方もかなり就職先を探してるけど、引き継ぎとか、間には入ってもらっていますが、なかなか就職できないというのが多いので、ごめんなさい、成功事例を語れるだけの材料がないです。

佐元／教育から就労への引き継ぎ、主に成功事例ということですが、私はどちらかというところ、お世話になっていることが多い側なのですが、一番ありがたいと思ったのは、自分の障害に由来することや、無自覚でいることをとらえて、「こういう傾向があると思うけどどうかしら？」と気づきを促してくれることです。

私は20歳を過ぎてから発達障害が発覚して、生育履歴をつくって、こういうことが特徴的ではないかというのをお医者様に提供しました。

幼少期から資料を段階的に集めて、小学校や中学校、高校へと段階的に細かい資料を残すということは出来なかったのですが、自分のこういうところが、世の中の人から見たら、「あれ？」と思ったりということが、なかなか気づけなかったんです。

そういう意味では就労支援や、ジョブジョイントおおさかの方や、兵庫県の就ポツの方だったり、「こういうことがあると思うんだけどどう？」と教えていただけるのは、今現在進行形で、起こりやすい問題などに気づくのにとても役に立っています。

星明／成功事例という言い方とは違うかもしれませんが、佐元さんのお話で、いろいろな経験をされたり面談を経て、支援者と話をする中で、ご本人としての気づきが、新たに次につながる情報になるということがあるんですね。

もうちょっとディスカッションの時間があるので、2つ目のテーマも深めたいと思います。

黒木さんが、語源をかなり丁寧にご説明くださいました。

合理的配慮を2つめのテーマにしています。

教育から就労へということなので、環境が変わったり場面が変わるということでは、配慮事項も環境との相互作用によって、合理的配慮の内容も変わってくると思います。

ここでの課題や現場で感じていることについても、それぞれからご発言いただけたらいいかなと思います。

順番を逆にして、田中裕一さんからご発言をお願いします。

田中裕／油断してました。失礼しました。

合理的配慮については、教育現場の話をしてします。

教育段階からやるのが非常に重要だと思っています。

そのなかにきっちり本人・保護者の意思の表明がありますので、しっかり本人が参画したうえで合理的配慮を話し合っ決めていく。

例えば「私は困っているから助けてください」でもいいです。

教育の場で合理的配慮をすることが基礎になって、卒業したときに自分の意思の表明、助けてください、とか、私はこうやると楽になるんです、というのができるようになると思います。学校にいるうちは、やってみてうまくいかなかったとしても、教育の段階だったらサポートができるのでいいじゃないですか。でも、社会に出てからだと困ることもあるので、教育の段階で自分の意見を言って、やっぱり上手いかなへん、うまくいった、よし続けてくださいということを、試すことが、そのあとの合理的配慮で大事かと思っています。

プロセスのところは、「本人・保護者」とあって、「本人」が先にあるのは非常に大切なことだと思います。以上です。

星明／黒木さん、いかがでしょうか。

黒木／私は雇用というか、現場の立場からですが、本人の意向を踏まえるというのは、教育分野でも雇用分野でも同じです。

ただ、深く咀嚼しないといけないのは、本人の意向を踏まえるということと、100%通るというのは違いますよ、ということです。

合理的である必要があるんです。

その場所の目的、リソース、設備、予算、さまざまなものとバランスしたうえで判断しないといけない。

そこに本人の意向だって踏まえるべきでしょう、当然踏まえるべきです。本人のことなんだから。

企業は働くことが目的ですから、より生産性が上がります、といううえで、合理的配慮の内容を本人と作っていく必要があります。さらに人と人の間に起きるものなので、入社してすぐ必要な内容と、業務、人、環境との関係に慣れた会社での2～3年後に必要な内容は、変わるものもあります。

ですので、本当に定期的に。頻度はまた決めることですが、合理的配慮は生もので変わり得るものだという前提を見直すことが対話として必要だと思っています。

もう一つは、働くためにやる合理的配慮ですから、やった結果、その人が本当に働きやすくなったのか、生産性が高まったのか、同じ生産性でも少ない負担でできるようになったのか、働く場所で活躍できるようになったのか、効果測定の視点は必ず必要だと思っています。

星明／ありがとうございます。田中裕一さんと黒木さんに、本人を中心に配慮事項を話し合ったり環境の調整をするということについて質問させて下さい。

ご本人も中心に添えるというのは大前提だと思いますが、難しさとか工夫の仕方など、もうちょっと具体的に何かあればと思ったのですが。

言うのは簡単なんですけど、たぶんやるのが難しいと思いました。

田中裕／私は3時間くらいの時間を使って合理的配慮の研修をするんですけど、それを子ども小児のころから5年間聞き続けた障害のある子がいるんです。その子は高校に行って自分で交渉しているんです。

何が大事かといういきなり本人ではなくて、最初は保護者が矢面にたってやっているのですが、少しずつ本人がやる。「助けてください」だけ言うとか、こんなことしてほしいんです、こうしてもらえると楽なんです、といって、少しずつ本人の割合が増えていきます。それが高校生くらいのときに、その子は行き着いたのですが、ある子は大学からだったり、ある子は大学でも難しいことがあったりです。

中学校くらいで先生の前で、スライドショーで「私の特徴は」と説明した子もいます。

全員に共通するのは、いきなり一人ではなくて、保護者と本人の段階的な移行というか、少しずつのやり方の変化、そこが共通だと思っています。

黒木／言うはやすし、行うはかたしですが、働く場所で必要な合理的配慮は、働いてから決めてみませんか？ という柔らかさがすごく大事ななと思っています。

一発で決まらないですよ、数値化できないですから。

エクセルで表計算する仕事であれば、分かりましたと決めていたことが、例えば職場の環境で、あまり離席が許されない場所でもう少し追加で必要な内容が出てきたり、想定した納期より短い時間でやらなければならないとなると、またそれにもというのがあるので、お互い、やわらかい捉えでスタートして、いくつかの業務を実際の環境でやってみて、それから作っていくというような

ことでやる方が本人も周囲も納得できます。

めんどくさいと見せかけて、時間が・手間がかかるとみせかけて全然逆です。それに的を射た内容がすごく最短距離でたどりつけるなというのはあります。

星明／ありがとうございます。大串先生もよろしいでしょうか。

大串／支援学級、一般学級にしろ、就職する先を考えるときに、どんな「なりたい」をイメージしているか。保護者の意見が大きいことがあります。この子はこういうことをさせたいから、こういう仕事に就かせたいとその準備を綿密にされている方がいらっしゃいます。

英語、韓国語、中国語を勉強させて通訳の仕事させたいとなったとき、その仕事をどこでするかというのと、それは観光地だったり、インバウンドの人だったりすると、バリアフリーの状況でなかったりしますし、すごく忙しかったりするので、イメージと実際が合わないこともしばしばあります。しかしながら、今までの経験や持っていたスキルが無駄にならないようにこちらは配慮するというので、いろいろな提案をしながらいくことがあります。

いわゆる普通の福祉的就労とか合理的配慮を、一般的な合理的配慮といったらこういうのを整えたらいいんじゃないかというステレオタイプの企業がほとんどなので、そこに当てはまらなかったりしてます。

結局、自分で起業するとかいう親御さんがいるのも事実で、それを私も応援したいから、今後はどういうスキルを、働きながら、就労しながら、何か新しいスキルが求められる場合は、アドバイスをしたり、メンタルケアをしたり、身体的なコンディショニングをしたりは継続しますが、その辺、我々が思っている以上に当事者の方は悩み、自分の目指すものは何かを、ドリームを考えたりしていることもあって、それを否定はしないんですが、現状とどこかでマッチングするコーディネーターのような方がいて、本人の希望もある程度認めながら、満足させながら、そしてPDCAのスキルを磨く中で、新しい働き方ができるようなシステムがあってもいいのかなと思います。

普通の方でも就労してすぐのときはある程度配慮しないとタスク量が増えたら、メンタルがやられたりがあるので、それと同じようなことが障害者就労でもやっぱりあるんだろうと思うので、その辺の分類というか、少し科学的に私たちもある程度、妥当性のあることを提案していく必要があります。医療、企業、専門の方たちとも話し合う場所があったらいいなと思っています。

星明／ありがとうございます。

続いて酒井さんをお願いします。

酒井／合理的配慮という言葉は、自分が就労支援を始めた頃にはなかった言葉です。

10年ぐらいでここまで周知されてきたわけです。

私自身、もともとはジョブコーチだったんですけど、その仕事で一番魅力に感じていたことは、働く環境側に働きかけて、仕事がしやすいようにとかやっていく、そこに魅力を感じてやってきたと記憶してます。

これも合理的配慮の1つなんだと思います。

ただ、そのときに働きやすい環境を整えるのは支援者の仕事なんですが、その際に、それが実現可能なことと、現実的にその状況や、状況的に難しいこともあるんだと思うんです。

その中で最善策を見つけて、その必要性を企業にも訴え、最善にできることを調整して折り合いをつけていくことも支援者として合理的配慮に関してはやっていく立場なんだろうなと思っています。

もう1つが、この合理的配慮という言葉は雇用の中でも結構、誰もが知っている言葉で、障害のある方ご本人も知っているのは当然なんですけど、最近はやっとうん？ というところもあるような気がしています。

それは、何でもかんでも合理的配慮を求めるということです。

もっと手前の本人の心掛けとか、あるいは準備とかで、あるいは手前の訓練とかで整理をしておく問題もあれば、本当に配慮事項として整理しなければならない、企業の方にいろいろと検討してもらわないといけないこともあると思います。

その一番大事なのは対話だと思います。

そこに支援者としてしっかり、ご本人の立場にも立ちながら、企業の立場にも立って、そこも間に入って調整するのも合理的配慮における支援者の役割なんじゃないかなと思っています。

星明／続いて、佐元さんです。

佐元／佐元佑衣です。

このたび合理的配慮について黒木様の発表の中でもお話があったのですが、この言葉を現在暮らしている地方の街に、言葉の原義を持ち帰りたいと考えています。

本来の意味では合理的な工夫、調整、順応の意味で、配慮という言葉にあるような、思いやりというニュアンスとはちょっと違うんだよということを今回、教えていただきました。

そのことについて、私は実際に発達障害の当事者の方、支援者の方と交流させていただいて、思い当たることがいくつもあります。

私が暮らしている地方の街では、まだ障害者支援ができかけているところなんですけど。

昔ながらの、地域の人がお互いに身近なところのお掃除をしたり、おかずを近所に持っていったりの感覚で、障害のある方に接したり、支援を届けようという態度でいらっしゃる方を時々お見かけします。

それ自体は思いやりの気持ちからで、悪いことではないんですが、そのときに相手から、感謝だったり、自分の期待する反応をしてほしいと、求められる場合があります。

そういうとき、残念ですけど、もぞもぞしたお返事だったり、ぼそぼそとしゃべってどこかに行ったりすると、あら何かしら、せつかく良いことをしてあげたのに、失礼な子ねという感想を言われる方が、支援者の中にも時々いらっしゃるので、そのことについては、合理的配慮の話、原義に立ち返る、正しい知識を今回のお話で痛感いたしました。

念のため、付け加えますと、支援を受ける側にもいえることです。

こうやって合理的配慮の知識が広まって、自分の話を聞いてもらえる、意見は通るかもしれないというときに、支援してくれる方にべったりになったりすることがあります。

詳細は伏せますけど、支援員さんの家の実家の情報を調べて、そこまで訪ねていってしまうことがございました。

それを身近で見えていたり、一緒に問題解決に参加していると、どちらかがどうこうの話ではなくて、支援をしてくださる方、支援を受ける当事者の側も、私達は支援を受けに会社に行くんじ

やないよね、1人でできない、人が集まってお仕事の完成度を上げる、クオリティーのために、参加しに行くのだよね、その過程でクオリティーアップのために必要なことは当然言うよね、ということなのではないかと、合理的配慮の意味は痛感いたしました。

それこそ合理的であることが必要だと。ぜひとも故郷に持って帰ります。ありがとうございます。

星明／ありがとうございます。田中順子さんお願いします。

田中順／合理的配慮について実体験で言うと、学校時代に、私は普通学校に通っていました。

介護者がいなくて、自分でトイレに行かないといけなかったり、字も書けなくて、時間がかかったりとすごく大変でした。

隣に介護者がいればと思います。就職してからもそう思うのですが、必要な人には必要な介護をつけることが欠かせません。

もう一つが、音楽とか教室移動のとき、場所が4階だったりするんです。先生が1階に降りて来てくれればよかったと思うのですが、私に先生が気づかなかったんです。

その辺の対話がなかったんですね。

先ほどから、当事者のことを当事者抜きに決めるなという話が出ています。

母親の話ばかり聞いて、私の話を聞いてくれませんでした。

お母さんがよくしゃべり、私がしゃべる時間がなかったです。

親の話だけではなくて、本人の話を聞いてほしい。

就労するときには一番の問題になっていますが、特別支援学校に行っていたら、本当に最初に言ったとおり、勉強もさることながら、精神的に鍛えられないんです。

人と人の接し方や摩擦がないからです。

何を行われていても先生は、「よしよし頑張ったね」「明日から頑張ろうか」とか言います。特別支援学校の先生は、社会に出てからのことを考えてほしいと声を大きくして言いたい。

だからこそ、私は普通学校に行く方がいいと思うし、そこで鍛えられて社会に出る方がいいんです。

それがなくて社会に出て、就職しても、人間関係で困ったとき精神的に対応できないのではないのでしょうか。

離職してしまう人も、私の周囲では少なくありません。

出会ったことがない障害者がそこに来て、知的に障害があるんだけどどうしたらいいかわからないわと。学校では接していないのももちろんですよ。

だからこそインクルーシブ教育は大事なんです。

尾上さんのような、合理的配慮のスペシャリストに、教えてほしいです。

星明／ありがとうございます。

合理的配慮というのは、どこまで配慮するのか、どれくらいやるのか、その環境、場所によって、4階の音楽室の話は、おっしゃるとおり、1階に降りて来てくれればいいのか、対話をしながら、お互いの事情もわかる中で、今現時点でやれることの内容が合理的配慮です。

少しずつ続いて行くことでもありますし、先をイメージしていろいろやる。

うまく当てはまらない場合もあるから、それも調整になります。

なかなか答えのない話でもあります、合理的配慮の話、僕も非常に勉強になりました。

抄録では交通バリアフリーのところでも話題提供をしたいと思っけていまして、金沢工業大学の土橋先生に話題提供をお願いします。

会場にいらっしやいますので、そのままお願いできればと思います。

土橋先生、よろしくをお願いします。

土橋／金沢工業大学の土橋と申します。見てのとおり、杖使いです。金沢からやってきました。

さっき、先にお話をされた先生が「かっこいい」ことが大切だとおっしゃっていました。大切なことだと思います。私が使っている「かっこいい」赤い杖は、妻が選びました。見た目、大事だと思います（笑）。

私は、今は教育現場にいて、今の大学に入って2年目ですが、すでに私の研究室に車いすの学生、精神に障害を持った学生がいます。個人的な印象として、それなりに大学レベルの学校は障害者（障害学生）の受け入れはやっているように感じています。

今後はどうやって受け入れた障害を持った学生をきちんと育てていくことができるのかが大切だと思っています。そのような学生が自分たちの困り事を適切かつ的確に相手に伝えられるようになって社会に出ていくこと、そして社会がそのような働き手を受け入れていくこと、が私が教員として果たすべき役割かと思っています。

少しだけ、私の専門分野の交通バリアフリーを中心に話しします。先ほど、スクールバスの話や、親の支援で送迎があるという話がありました。就職すると状況は変わります。でも一般の皆さん、どうですか？ 皆さん、普段、通勤してますか、してませんか？ では、コロナのときは通勤していましたか、してませんでしたか？ ということを考えてと思います。通勤せずに世の中が回っていた時もあったわけです。そう考えると、そもそも障害者の通勤は必須なのでしょうか？ 通勤しなくていい、という考えも、あるんじゃないかというのが最初の問いかけです。

実際、ニュースとかで見かけたこと、ありませんか？ 重度障害の20歳くらいの若者が、寝たきりだけど、会社を立ち上げてビジネスとしています。「寝たきり社長」として有名です。今、そういう世の中になっています。

コロナで皆さんは在宅勤務が可能だということがわかった。ということは、障害者は必ずしも通勤しなくてもいいんじゃないか、というような問いかけを、このお題をもらったときに考えました。とはいえ、現在、ほとんどの会社では自力通勤を勤務に関して条件化しています。私自身、今の大学の先生になる前は団体の職員をしていたのですが、人材採用を担当していました。その際の条件として、必ず記載する事項があります。「自力で通勤できること」。そういう項目が入ってしまうんですね。でも、必ずしも通勤しなくてもいい世の中になっているので、そのあたりは、どんどん変わってきている、変わっていくべきだと思っています。

また、田中順子さんが、重度障害者等支援制度を利用して、今、仕事をされているという話がありました。3年くらい前ですかね、そういう制度が今、来ています。ただ、まだそんなに使われていないんじゃないかということで、各地の事業所とかで、チラシなど広報をやっています。問題は何かというと、皆さんが、それを知っているか知らないか、情報ということになります。通勤が条件だとすれば、どうすればいいのか、この辺りの情報をどんどん集める必要があると思います。

そこで障害者差別解消法が出てきます。ただ、労働に関しては障害者雇用促進法が適用される

ということになっています。その中で見ていくと、通勤に関しては必ずしもサポートが準備されていません。これは労働基準法を見る必要があります。皆さん、通勤手当を、ほとんどの方がもらっていると思います。会場の皆様、どうでしょうか？ 通勤手当をもらっていますよね？ でもそれは労働基準法という法律で決められたわけではなくて、それぞれの会社が福利厚生の一環として通勤手当を出しているのです。だから、雇用の条件を出すときに、「通勤手当あり」という文言が出てくるわけです。ということを見ると、障害者が何かの手当を使って通勤するのはいろいろ難しい問題が出てきます。それを解消したのが先ほど、田中さんが使っている制度ですが、その辺りももっと知っていく必要があるでしょう。

あと、大きな問題として自治体の格差があると思います。こういった通勤とか交通に関しての手当を出す、その場合、大元の国の方で方針を作ります。でも、実施は各自治体です。お金のある自治体は、わりといいことができます。私が知っているのは、横浜市で通学に対しての手当が出るという話を聞いたことがあります。でも横浜はすごいお金があるんですね。地方の市町村であればそういうものはないという差が出てしまう。となると、そのすき間を埋めるためには、皆さんのようなりハ職の方たちがいろいろな知恵を出す必要があると思います。

一般的な交通バリアフリーの条件について申し上げますと、どんどんよくなっているというのが、国交省が出している数字では出ています。ですが、1つ言えるのは、三大都市圏とその他ではかなり差があります。この会場周辺は三大都市圏の関西に入りますので、いい方です。ちょっと地方に入ると、私が住んでいる金沢もそんなにいいとはいえないです。

その他の話題として、省庁間の連携や UD2020 といったものについても触れておきたいです。この取り組みはご存じですか？ 聞いたことある方、どれくらいいますか？（数名のみが挙手）あまりいないようですね、残念です。UD2020 は東京オリンピック・パラリンピックを契機にユニバーサルデザインのまちづくりと心のバリアフリーを推進していこうといった政府の内閣府主導の取り組みだったのですが、結果は今、この場にいる専門家の方でも殆ど知られていない状態です。

制度はあるけど、実態が伴わないという話もあります。それはいろんなところでも見受けられることかなと思います。あとは、障害福祉サービスを知る動向として資料の最後に少し入れてますが、ここで一番言いたいのは、先ほどの交通バリアフリー同様に地域によって差があることです。義務的経費、裁量的経費に分かれてきますし、そういったものが市町村、自治体によって出せたり、出せなかったりしています。

最近私がしている研究の中で、日本で欠けていると思われる取り組みで、権利に関する意識が弱いかなどという点が見えてきました。佐元さん、田中順子さんの話からもわかると思います。また実施する能力も十分とは言えないと思います。色んな制度がありますが、使いこなせていないことが多いです。そして、えげつない言い方になりますが、お金の問題は切実にあるかなと思います。そういったところも考えていくことで、いろいろな取り組みを進めていくことができるようになると思います。そうすることで障害者の就労と交通バリアフリーがつながって、よりよい社会になってくるかなと思います。

私からは以上になります。どうもありがとうございました。

星明／もうちょっと時間がありまして、せっかくなので会場の皆さんからのご質問も少しちょうだいできたらと思います。

いかがでしょうか。

会場／神戸で就労移行支援事業をしています。今日のテーマからは外れて恐縮なんですけど、教育から就労へと考えたとき、酒井さんが前半で触れられていた就労選択支援の役割は非常に大きくなるかなと思うんですね。

来年 10 月に始まるということもあり、全容が明らかになっていないのですが、受け手側の対応が非常に遅れていて、学校の先生方なんか影響があるはずなのに、学校にいる間ではなく、学校を卒業してから適用させればいいみたいな感じがあります。

何がよくなるのかをもっと明らかにしていけないんだらうなと考えます。現在の取組は形骸化しているのかもしれませんが、就労選択支援を行うと、あるいは、アセスメントに対する不信感に対してどうするのか、酒井さんには、こういう準備をして、もっとよくなるというアピールをすべきだというのがあれば教えていただきたいです。

就労選択を担う就労移行支援事業所は地方の方でどんどんなくなってきています。

就労選択ができる事業者が地方でなくなっていくとすれば、ますます地域格差が開きますが、そのときに、各都道府県にある総合リハビリテーションセンターの役割は大きいのではないのでしょうか。

昨日の議論でも、回復期病院の専門職が地域に出て行くという話がありました。

それをさらに一歩進めて、総合リハビリテーションセンターがそういう就労選択が担えない地域に巡回訪問していき、そこで地域づくりをして、就職したい人の可能性をいろんな地域資源を使って実現していくというモデルをぜひ作っていただきたいです。

全国どこでも同じ悩みを抱えていると思います。

昨日の議論から思いついたことで恐縮ですが、以上です。

星明／質問ありがとうございます。

酒井／ご質問ありがとうございます。

ご承知のように就労選択支援は令和 7 年 10 月からスタートする、まさに来年度の後半からスタートする事業で、イメージがない方はわからないかもしれませんが、現行の就労アセスメントを、もう少し充実させたものだと私は認識しています。

学校側がノーサンキューという話について、その要因は僕は 2 つあると思っています。兵庫県では、就労アセスメントが特支校としっかり連携して話し合いが十分できているのに、今ごろやってくれるなという、そのノーサンキューと、これだけやらないといけないことがあると、カリキュラムの中にどう収めるんだ、やめてくれというノーサンキューがあります。

あとは現時点で情報があまりない、というのが要因かと思います。

現行の就労アセスメントはどうもやっぱり形骸化しているという課題は結構あります。

この事業所に行きたいと決めている、そのために形式的に移行支援でアセスメントする、そういうことが全国であって、それが何のためなんだという話なのです。

同じ轍を踏まない踏ませないことが大事だと思います。就労支援の目的をしっかりと、福祉も教育も双方が理解することが大事だし、親御さんもしっかりと理解してもらわないと、うまく機能しないんじゃないかと思っています。

もう 1 つ、形骸化させないためには、ビジネス化させないことです。福祉サービスの問題です

けど、これを逆手に取ったといったらあれですが、ビジネス化させない仕組みがもう一工夫要ると思います。

このアセスメントに対する不信感は、詳細を聞かないとわからないですが、形骸化していることとか、単にサービスの振り分けにするだけではいけないのです。

なのでしっかりご本人の強み弱みが、家族も学校も理解でき、整理できる仕組みが必要です。課題は、地域にどれだけの専門家がいるのか。就労選択支援を行うには 2 日間の養成研修を受けると決まっていますが、2 日くらいで専門家は育ちません。

最初からは機能しにくいかもしれませんが、地域でどうやって、事業をそだてていくか、そんな視点が必要なのではないかと思います。

ふわっとした回答ですみませんが。

大串／地域包括支援のパラダイムシフトが平成 29 年にあって、高齢者から就労も含めて国の方針が変わりました。重層的な支援を行うのに、人の確保ができることが重要です。

期待を含めて言っていたのは本当にありがたいと思っていて、地域包括ケアでは、私がここに就職してからずっとかかわっていて、兵庫県のリハビリテーションケアの研究をやっていますが、就労については 2 回ほどやらせていただいています。

また、各圏域の支援センターでは、高齢者だけでなく障害のあるかたのサポートも含めて、ということが行われているかのヒアリング、モニタリングを活動のなかではやっているの、政策として提案されたとき、兵庫県がどういう考え方をするかを含めて、密に連携していきたいと思えます。

一方、総合リハビリテーションとしてはお二人来られています、担当の方が能力開発センターですが、中途障害のかたについては、様々な就ポツで動いていただいています、支援学校の子どもを県の独自事業について受け持っていて、私は、食堂に通うんですが、その途中に毎回 5・6 人の子どもがいて、訓練や評価をしっかりと受けてもらっています。

おそらく支援学級の子達は、当センターに関わる機会を持っているかもしれませんが、もしかしたら地域によってはまだ不十分なのかもしれません。私たちのセンターを活用していただき、しっかりアセスメントをして、その人にあった能力評価ができたらいいなと思っています。

質の評価も高めていきたいです。

一方で能力評価がパターンリズムに陥っていて、いろんな能力を評価することを拡充していく必要があります。

形骸化しているということが、本当にあるのかもしれませんが。

見直しも含めて事業の数だけでなく中身も充実されるようなことも、考えるべきだと思っています。

兵庫県が全然動いていないわけではないのですが、もっと活用できるよう、広報して、使っていて成果を皆さんにお伝えできればと思っています。

これからも応援をよろしくお願いします。

星明／もうおひと方、お願いします。

会場／ありがとうございます。

東京からまいりました。

いま、精神保健福祉士と社会福祉士をとっています。

私の質問は、黒木さんと田中裕一さんをお願いします。

現役時代は福祉にはいなくて、異業種でした。黒木さんの話を聞いてよくわかります。

株式会社ですから、これからは物を言う株主も多いかと思えます。

四半期ごとの決算発表もありますよね。総売上から今の新しい全社員の尊重と公平性確保のための合理的調整を導入した結果、コストを引いて、収益が上がっていると株主に言えるならば素晴らしいです。

これが適用できるという科学的なエビデンスになるので、収益性についてお答えください。

もう1つ、黒木さんのお話は、企業ですから良い話ばかりでトラブルはないのかを聞きたいんです。

私の息子も精神障害があるので家族会のメンバーとして就職は大事な話です。

やっぱり私の息子も予測不能性があるわけです。

それを抱えながら、決まった期間に経営計画を全うしないといけない。

そこでそれがトラブルにならないのか。

あるいは重度障害者を本当に採用しているのかです。

トラブルのところを伺えればと思います。

次に田中裕一先生には、僕はインクルーシブエデュケーションはものすごく大事だと思いますが、現場の教員の負担は激しく深刻だと聞いています。

自殺する教員、うつになっている教員が非常に増えている。その中で不登校などの問題も出てきています。

その中で引継ぎ、合理的配慮をしろというのは教員に過重が降りかかっているのではないでしょうか。

教員たちは本当に耐えられるのか。これをやっていくためには、教育行政の改革として、現場の教員の行政文書、つまらん作成をやめさせて、個々の学生に向きあう時間を増やす改革も必要ではないかと、私は聞きたいと思います。以上でございます。

星明／黒木さんからお願いします。

黒木／ご質問ありがとうございます。

合理的配慮を数値化する、金額化するのは、できるものも一部ツールとしてはあると思いますが、多くの場合、相当な要素を含んでくるんですよ。

例えば合理的配慮の提供によって金額的にこれぐらいかかりました、でも企業のブランドイメージが上がって良質な人材がたくさん応募してくれるようになりました、そうなるより精選して人材採用できるので、逆にコストを下げている側面もあります。一概に金額でいうことではありませんが、当社は今のところお金事情はいい感じです。

ご興味がある方は調べていただきたいのですが、有価証券報告書を一般公開しておりまして、その中にも掲載しています。

全国に支店がありますので、事業所のダイバーシティレベルをスコア化しまして、これを事業所評価として取り入れています。

ですので障害者雇用率の事業所ごとの達成率とか男性育休取得率、女性管理職、女性主任職の登用率とか、いくつかの分野の指標で、管理職もそうですが、各事業所、支店を評価する取り組みも取り入れておまして、これは半分、自分たちの首を…といいますか、自分たちの取り組みがもう後戻りできないというような、いい意味で、プレッシャーをかける側面もありますし、数値化すれば株主の皆さんもご満足していただけます。

ちゃんと価値ある事業に投資をしたいという投資家の方がたくさんいて、ありがたい傾向だと思います。

2つ目に、私はトラブル事例の方をしゃべりたいんですよ。

よくない、失敗事例の方がたぶん世の中の方々のお役には立てるんだと思うんです。

つい一昨日もジョブコーチ研修の一コマを持っているので、そこなんて、相当うちの悪口じゃないですけど、失敗例をたくさん出しました。

今日はきれいな場なので1つだけ。

当社は障害の有無にかかわらず、単一の処遇の中で仕事をしてその評価査定を受けているんですね。

いいじゃないですか。

でも、それは同質性の高い評価なんです。

多様な人材がいて、いわゆる典型的な働き方が合わないというタイプの方々があまり評価を得られないという現象も同時に起きるわけですよ。

ですので、今、計画しているのは、障害の有無だけじゃないんですけど、単一の処遇の人の確保とか評価というものは従来どおり残しつつも、また別のものさし、新たな雇用度、形を作って、障害の有無、障害があるから必ずしも一般処遇が難しいことは絶対ないです。

例えば障害特性による調整、介護・育児があるとか、遠方に住んでいる、副業をしているとか、いろいろな個人特性が、その人も学び直しをしたいから、今大和ハウスは100%ではないという使い方をしたい人もいるんですね。

ですのでそういう多様な人材が無理なら合わないなら大和ハウスやめようという一択になるのではなくて、いろんな働き方が同一労働同一賃金を守った評価が実現できるようにという取り組みを理想なら来期中に走り出すといいなと思ってやっています。

田中裕／質問ありがとうございます。

今、教育関係者といいましょうか、私のような教員養成をしている人間、教育行政を担って教員採用をしている人間が、一番何が困っているか。採用試験の枠が埋まるかどうか、それだけです。

今も再試験をやっている都道府県もあります。

回答する前にお願いしたいのは、教員はしんどくないなんていいません。

しんどいとか楽しいとかやりがいがあるというのはまた別の問題なので。やりがいのある職場だと広めていただければと思います。

回答します。先ほどの話の中で1つだけ誤解があるのは、行政文書が何かという共通理解ができていないのですが、管理職以外に行政文書を書いている先生の割合、それにさく時間の割合は、ほぼないです。

管理職はむちゃくちゃ多いです。山ほど書きます。

ただ、その中で、文書といったときに個別の教育指導計画と個別の指導計画を書かないという

選択肢はないと思っています。

これは何かほかのものを削ってでもやってもらわないといけない。

ですので「ねばならないルール」に平成 29 年と 30 年に改訂された学習指導要領では特別支援学校はそれまでも義務化ですが、特別支援学級や通級まで義務化にすると踏み込んだんです。

これをやらないと引き継ぎもできへんし、今日の話が成り立ちません。

先生が書いたものが 1 つもなくて、口頭で全部引き継ぐなんてうまくいくわけないんです。

これは他の業務を削ってちゃんとやってほしいという考え方を取ってもらえたらと思います。

業務が多いことの話題である部活についてですが、神戸市の中学校では今、先生は部活をやめますといっていますから、思い切った方法をやるのも 1 つかなと。

これを言うと先生方から反対もあるんですが。

次に、合理的配慮をすることが、子どもと対面する時間を減らすのかということですが。

僕は逆だと思っているんです。合理的配慮をするには子どもときっちり話さないといけない。その時間を増やさないとやれないので、合理的配慮を進めるとき、本人とちゃんと話をすると。

特別支援学校でもそうですが、通常の幼保小・中で、子どもと面と向かって、「今、困っていない？」としっかり話をする時間をとるという意味で、僕は合理的配慮はいい方に進むかなと思っています。

質問ありがとうございました。

星明／質疑応答が盛り上がり、ありがとうございます。

ご質問もありがとうございました。残り数分です、6 人のシンポジストの方に各 2 分ぐらいと思っていたのですが、できたら 30 秒くらいで最後にコメントをいただいて終わりたいと思います。

田中順／大和ハウスに就職したいと思いました。

大きな会社が障害者雇用を広めていき、重度も軽度もいろいろな障害者を雇っていただければいいと思います。よろしくお願いします。

佐元／佐元佑衣です。

本日は多くの方の前で話す機会をいただき、ありがとうございました。

私が暮らしているのは地方の町なので、新しい情報、言葉の原義をお土産として持ち帰ろうと思います。

本日は本当にありがとうございました。

酒井／私の話題提供の中でお話ししましたが、就労移行支援事業としては知的障害のある人の利用がどんどん減っている、特別支援学校からの就職者数も減っているということです。

いったいじゃあ、われわれは福祉に繋がった就労を目指しているのかといえば、どうやらそうではないようで、どうなっているのかという話です。

まだまだ一般就労に向かう人、向かえる人、希望する人は絶対たくさんいると思いますので、もう一度教育機関と連携しながら、どういう仕組みが大事なのか、現場レベルでも進めていくことが大事だと思いました。

大串／2日間、就労について考える機会になって、まだまだ勉強不足ですが、また人との繋がりもできて、たいへんいい時間だったと思います。アセスメントはだめだめを見つけるのではなく、できることを見つける、それが社会に役立つということが当事者と共有できればと思います。

これからも頑張りたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

黒木／働くことを改めて深く考えるきっかけになりました。働くというのは自己実現だったりお金が得られたり、社会とつながったり、自分が役に立っていると実感できる素晴らしいアクティビティです。

障害の有無とかその他の違いとかにかかわらず、働くということをみんなが手に入れられるよう、大和ハウスでもしていきたいと思いました。本日はありがとうございました。

田中裕／学校、教育は今、ものすごく頑張っています。

そのことはまずご理解いただきたいということと、でもまだやれることがあると思います。

そのためには、本人というものを大事にしながら、皆さまと連携しながら、リソースは学校のなかでは限られていますので、皆さんと一緒にやっていきたいと思います。

私は来年度の研究大会の実行委員なのですが、教育をテーマに取り上げます。

そのときに厳しい意見をいただきたいと思います。ありがとうございました。

星明／皆さん、どうもありがとうございました。

座長の栗原さんに、一言お願いします。

栗原／2日間、ありがとうございました。

実行委員長をさせていただいて、こんなに多数お集まりいただき、感謝申し上げます。また講師の皆さん、実行委員会の皆さん、係の方も大変ご尽力いただいたこと、主催者のリハ協会さんも含めてありがとうございます。

今日のシンポジウムについて、改めて思ったのは、労働も教育も合理的配慮の正しい意味と意義を理解していく、そういう啓発の必要性を感じました。

合理的配慮、特に労働における意義は、本人のもっている力を、有効に発揮できるための方策なんです。

面倒くさいとか、本人のわがままではないのです。

そのあたり、原点をしっかりと、教育の分野も就労の分野も学びあっていくことが必要です。

もう1つは文書での引き継ぎも大切ですが、やはり対話です。当事者と支援サイド、そこに支援者が教育機関がどう関わるか、そこを再確認できたかなと思います。

星明／最後に6人の皆さんに拍手をお願いします。

編注：「普通学校」、「一般学級」、「インクルーシブ教育」などの用語は、原則として発言者の言い方をそのまま使用しています。

第46回 総合リハビリテーション研究大会

— 障害者就労の現状と課題 ～近未来のために—

開催要項

日程	令和6(2024)年12月20日(金)、21日(土)
会場	千里ライフサイエンスセンター5階 山村雄一記念ライフホール (大阪府豊中市新千里東町1-4-2) (最寄り駅: 北大阪急行・大阪モノレール「千里中央」駅) ※会場へのバリアフリー経路は、11月中旬にご案内します。
参加費	一般:3,000円、学生:1,000円(介助者等の参加費は無料)
情報保障	手話通訳、要約筆記、点字資料、テキストデータ(視覚障害・読字障害等のある方)
主催	公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
後援	内閣府、厚生労働省、文部科学省、国土交通省、経済産業省、(福)全国社会福祉協議会、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構、日本障害フォーラム、(公社)日本リハビリテーション医学会、(公社)日本理学療法士協会、(一社)日本作業療法士協会、(一社)日本言語聴覚士協会、全日本特別支援教育研究連盟、(公社)日本社会福祉士会、(公社)日本精神保健福祉士協会、(公社)日本介護福祉士会、(公社)日本義肢装具士協会、日本職業リハビリテーション学会、大阪府、大阪府教育委員会、豊中市、豊中市教育委員会 (順不同)
生涯学習	日本作業療法士協会生涯教育制度基礎研修ポイント 日本言語聴覚士協会生涯学習ポイント
大会趣意	障害者の就労について、その歴史的経緯や国内外の情勢を踏まえて現状の到達点を明らかにするとともに、総合リハビリテーションを追求する上での課題を整理します。 今大会では特に、高次脳機能障害者への就労支援と、障害種別を超えて教育から就労への円滑な移行に関わるシンポジウムを開催し、各地での総合リハビリテーションの推進に資することを目指すものです。 また、福祉的就労や精神障害者の就労支援に関するセミナーも企画しており、大会を通して、障害者就労の近未来を共に展望できるものにしていきたいと願っています。 ぜひ、多くの方のご参加を頂きますよう、お待ちしております。



大会プログラム (順不同・敬称略)

総合司会: 六條 友聡 (茨木障害フォーラム (IDF) 代表)
久保 千穂 (千里リハビリテーション病院、言語聴覚士)

12月20日(金) 受付開始 9:15

10:00 ~ 10:15	主催者挨拶 公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会会長 炭谷 茂 地元実行委員会 歓迎挨拶 ほくほく会 (大阪府域障害者就業・生活支援センター連絡会 Aブロック) 畑野 亮平 (とよなか障害者就業・生活支援センター 主任就業支援ワーカー)
10:15 ~ 10:50	基調講演「障害者の就労を巡って、今何が問われているのか」 栗原 久 ((一財) フィールド・サポート em. 代表理事、日本福祉大学実務家教員、本大会実行委員長)
10:50 ~ 12:00	鼎談「権利条約、就業支援ネットワークの視点から、大会テーマを深める」 尾上 浩二 (認定NPO法人 DPI 日本会議 副議長) 酒井 京子 (全国就業支援ネットワーク能力開発施設部会 部会長、大阪市職業リハビリテーションセンター 所長) 栗原 久
12:00 ~ 13:00	昼休み
13:00 ~ 16:00	シンポジウム1「リハビリテーション医療と就労支援機関の役割と連携 ～高次脳機能障害を中心に」 シンポジスト: 堀 諒子 (産業医科大学リハビリテーション医学講座 助教、リハビリテーション科専門医) 中村 春基 (千里リハビリテーション病院 副院長、作業療法士、前 (一社) 日本作業療法士協会会長) 田代 知恵 (横浜市総合リハビリテーションセンター 総合相談部相談支援課 主任、ソーシャルワーカー) 松本 孝 ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 大阪障害者職業センター 所長) 内藤 恵子 ((一財) 箕面市障害者事業団 豊能北障害者就業・生活支援センター 所長) 指定発言者: 道崎 圭介 (高次脳機能障害のある当事者、豊中市内企業勤務) 座長: 高岡 徹 (横浜市総合リハビリテーションセンター センター長、医師) 長倉 寿子 (兵庫県立リハビリテーション中央病院 部長 (教育・連携担当)、作業療法士)

12月21日(土)

受付開始 9:15

10:00～11:00	セミナー1「福祉的就労の課題と展望～その役割と意義について」 講師：西岡 美紀 ((福) ふたかみ福祉会 ハピバール 管理者) 志田 勇馬 (同 利用者) 座長：雨田 信幸 (きょうされん大阪支部 事務局長)
11:00～12:00	セミナー2「精神障害者の就労支援の現状と課題～当事者と支援者の視点から」 講師：目良 賢治 (JSN 語り部の会) 金塚たかし (NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 副理事長・統括施設長、 全国就業支援ネットワーク就労移行部会 部会長) 座長：佐藤 裕子 ((福) 摂津宥和会 茨木・摂津障害者就業・生活支援センター 所長)
12:00～13:00	昼休み
13:00～16:00	シンポジウム2「教育から就労へ～障害種別を超えて問われること」 シンポジスト： 田中 裕一 (神戸女子大学文学部教育学科 教授、前文部科学省特別支援教育調査官) 大串 幹 (兵庫県立リハビリテーション中央病院 病院長、医師) 田中 順子 ((特非) 生活支援研究会 理事長 (神戸障害者地域生活センター)) 佐元 佑衣 (発達障害のある当事者) 酒井 大介 (全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長、(福) 加島友愛会 理事長) 黒木 均 (大和ハウス工業株式会社 本社経営管理本部 Well-being推進室 席主任) 指定発言者：土橋 喜人 (金沢工業大学基礎教育部修学基礎教育課程 教授) 座長：栗原 久 星明 聡志 ((福) 北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか 所長、同たかつきランチ所長)
16:00～16:15	次回開催地挨拶 閉会挨拶

お申込み

研究大会ホームページから：<https://rehab-hp.normanet.ne.jp/2024/>

- ウェブフォームでお申込みください (Googleフォームを利用)
- または、申込み用紙 (申込必要事項) に記載のうえ、E-mail/FAXにてお申込みください。
※上記方法でのお申込みが困難な場合は下記事務局までお問い合わせください。



参加費：一般：3,000円、学生：1,000円 (介助者等の参加費は無料)

お弁当の注文について

会場周辺には多くの飲食店がありますが、事前にお弁当を注文いただくこともできます。
会場ホール内では、ご注文いただいたお弁当のみお召し上がりいただけます。
詳細は上記ホームページをご覧ください。

大会参加費は、お申込み後に下記方法でご送金ください。

1) リハ協ストアからの決済 (クレジットカード、コンビニ払い等)

※大会ホームページでお申込み時にご案内します。

2) 銀行振込

ゆうちょ銀行 〇一九 (ゼロイチキュー) 店

当座預金 611720

口座名 総合リハビリテーション研究大会

3) 郵便振替

振替口座番号 00180-4-611720

口座名 総合リハビリテーション研究大会

申込締切：令和6(2024)年11月15日(金) 参加予定者数 200名

お申込み先
・
お問合せ先

公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会
「第46回総合リハビリテーション研究大会事務局」

〒162-0052 東京都新宿区戸山1-22-1

TEL: 03-5273-0601 FAX: 03-5292-7630

URL: <https://rehab-hp.normanet.ne.jp/> Email: rehab@dinf.ne.jp

第46回総合リハビリテーション研究大会 実行委員一覧(敬称略、順不同)

【当事者(団体)関係】

- ・ 尾上 浩二(認定NPO法人DPI日本会議 副議長)
- ・ 田中 順子((特非)生活支援研究会 理事長(神戸障害者地域生活センター))
- ・ 六條 友聡(茨木障害フォーラム(IDF) 代表)

【医療関係】

- ・ 大串 幹(兵庫県立リハビリテーション中央病院 病院長、医師)
- ・ 長倉 寿子(兵庫県立リハビリテーション中央病院 部長(教育・連携担当)、作業療法士)
- ・ 中村 春基(千里リハビリテーション病院 副院長、作業療法士、前(一社)日本作業療法士協会 会長)
- ・ 久保 千穂(千里リハビリテーション病院、言語聴覚士)

【教育関係】

- ・ 田中 裕一(神戸女子大学文学部教育学科 教授、前文部科学省特別支援教育調査官)

【就労・福祉関係】

- ・ 古谷 護((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 大阪障害者職業センター 所長
(令和6年(2024年)3月まで))
- ・ 松本 孝((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構大阪支部 大阪障害者職業センター 所長
(令和6年(2024年)4月から))
- ・ 酒井 京子(全国就業支援ネットワーク能力開発施設部会 部会長、大阪市職業リハビリテーションセンター 所長)
- ・ 酒井 大介(全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長、(福)加島友愛会 理事長)
- ・ 雨田 信幸(きょうされん大阪支部 事務局長)
- ・ 水野 昌和((福)ぽぽんがぽん 事務局長)
- ・ 星明 聡志((福)北摂杉の子会 ジョブジョイントおおさか 所長、同たかつきランチ 所長)
- ・ 金塚 たかし(NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク(JSN) 副理事長・統括施設長
全国就業支援ネットワーク就労移行部会 部会長)
- ・ 金川 善衛(NPO法人日本学び協会 ワンモア豊中・千里中央 法人理事、作業療法士)

【就労・福祉関係／ほくほく会(大阪府域障害者就業・生活支援センター連絡会 Aブロック)】

- ・ 内藤 祐輔(すいた障がい者就業・生活支援センター センター長<(福)ぷくぷく福祉会>)
 - ・ 森川 晶平(高槻市障がい者就業・生活支援センター 所長<(福)花の会>)
 - ・ 畑野 亮平(とよなか障害者就業・生活支援センター 主任就業支援ワーカー<(特非)豊中市障害者就労雇用支援センター>)
 - ・ 佐藤 裕子(茨木・摂津障害者就業・生活支援センター 所長<(福)摂津宥和会>)
 - ・ 内藤 恵子(豊能北障害者就業・生活支援センター 所長<(一財)箕面市障害者事業団>)
- * < >内は就業・生活支援センターの運営法人名

【常任委員会関係】

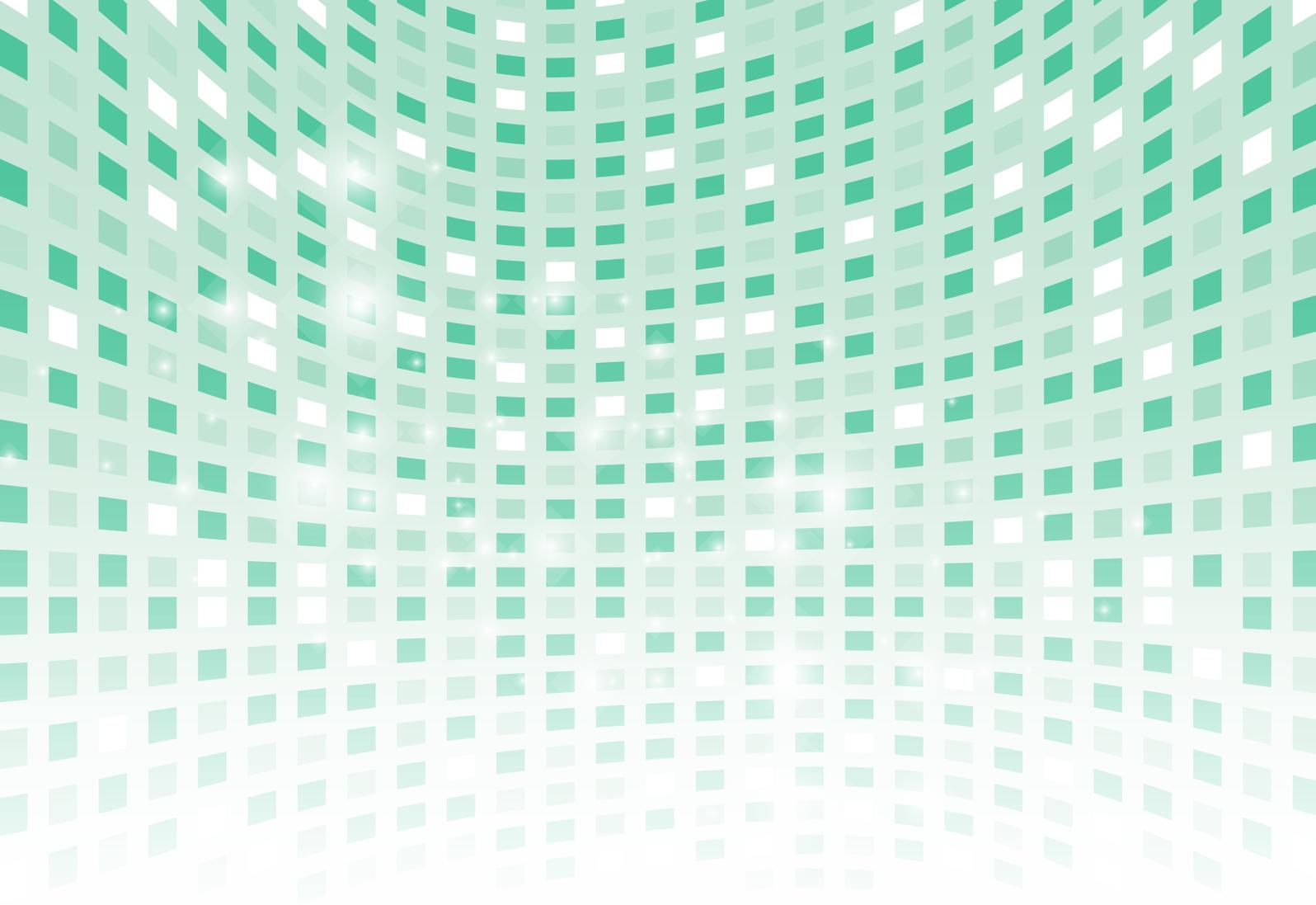
- ・ 高岡 徹(横浜市総合リハビリテーションセンター センター長、医師)
- ・ 栗原 久((一財)フィールド・サポートem(えん). 代表理事、日本福祉大学実務家教員、
本大会実行委員長)

教職員共済生活協同組合 埼玉県民共済生活協同組合 助成事業

公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

〒162-0052 東京都新宿区戸山 1-22-1

TEL: 03-5273-0601 FAX: 03-5273-1523



教職員共済生活協同組合 埼玉県民共済生活協同組合 助成事業