

## 第2回京都市障害者就労支援推進会議 摘録

日時 平成21年12月17日(木)

14時00分～15時30分

場所 キャンパスプラザ京都 第1会議室

- 開会にあたり、加藤議長から挨拶
- 谷口委員から「京都府内の障害者の雇用状況」及び「平成20年度障害者雇用実態調査」について報告と説明
- 事務局からの資料にそって説明
- 質疑応答・意見交換は以下のとおり

加藤議長

皆さん方からの意見をいただきつつ進めていきたいと思うので、よろしくお願ひしたい。どんなことでも結構である。いかがでしょうか。来年度の4つのポイントだけに限りません。自由に御発言ください。

向井仲  
委員

今提案があった検討項目について申し上げておくと、1つ目のアンケート調査と、2つ目の企業研究・検討の支援については、ぜひお願ひしたい。

いろいろ双方の努力は積み上げてはきているが、行政並びに関係機関、もしくはいろいろな形で障害者をサポートされている団体のあいだのコミュニケーションが不足しているのかもしれないが、その方々と企業の間には、まだまだ相当大的な隔たりがあったということで、双方の思いがなかなか共有化されてないことは間違いないので、その2つは、ぜひとも必要であろうと思う。

また3つ目も、これはこれで結構かなと思うので、この提案は、企業側の団体として賛同を申し上げたいし、協力もしたいと思っている。

それと、三つほど、京都経営者協会の立場で申し上げたい。一つは、毎年6月1日に、雇用率のデータが調査されてオープンになって、障害者に関するデータがなかなか個別に取りにくいので、我々もこれを待っている。法定雇用率が定まっている以上、企業にとっては、ある意味、通信簿や成績表みたいなものになるので、関心をもって見せていただく。21年6月1日現在で、前年よりは多少なりとも雇用率が若干上がったという報告があったので、ほっとしているのが、反面、未達成企業が、今度、わずかながら増えたということで、ほぼ横ばいということなんだろうと思う。原因は地道な積み上げと先ほどおっしゃったが、企業側にとっては、ある意味、法律で決まっているからということもある。

それから、障害のある方を雇用するとき、企業としての人件費にかかわる以外のところを企業がある程度やってしまったら、人件費は、そんなに大きな負担にならないということも、ある意味で本音のことではあるので、その辺りが、6月1日まではいいほうに働いたのかなと思う。

御承知のように、昨年暮れから6月1日の半年間に、一般の雇用状況は様変わりして、それと比較して障害者雇用が少ないということがそれなりに評価はできるのだろうが、問題は6月1日以降の雇用状況が、まだまだ、景気全般と違って底が見えてないと表現されるぐらい悪い状況が続いている中で、これ以降の数字が、来年どういう形で出てくるのか、私たちの立場でも非常に心配しているところだ。

とはいえ、我々企業としては、個々の企業の助力によらなければいけないことになるので、一般の雇用と障害のある方とは、「就職困難者に対する雇用は別腹ですよ」という言い方でお願いし努力していただくしかない。6月1日以降の深刻さがちょっと異状なので、関係者の方々も、そういう意味では、従前どおり努力してしっかり進めていかなければ、厳しい状況だろうと思う。

もう一つは、企業側から見て、身体障害のある方と知的障害のある方と精神障害のある方との間に、ものすごく大きな壁を企業が感じているということだけは間違いない事実なので、そこに壁をつくって別扱いをするのが対策としていいのか。あるいは、その現実即して、障害のある方については過分な上にも過分な対策をとるのがいいのか、そのところをどう考えるかということだが、私はどちらかという、後者の立場に立って進めていかないと解決しないだろうなということをお願いしておきたい。

三つ目だが、これは企業にとって、申し上げた以上は責任が出るが、障害のある方の雇用の問題を語る時に、障害のある方の離職者の数が通常は出てこない。これは、出すと問題を深刻に広げるということになることは、お互いにわかっているが、今後どういうふうを考えるかということがある。

というのは、先ほど企業からの見方ということで申し上げたが、私の記憶が間違っていなかったら、1年間で取れば、就業者数とほぼ同数の離職者数があるのが実態に近いものだろうと思う。

そのときに離職された方が、個人の持っている病気がすごく悪くなって、やむをえずということもあるし、いろんな要因があると思うが、当然、企業側もしくは職場での配慮がもう少しあったら継続できたのではないか。そのへんの原因というのは、本当はもう少しクリアに突き詰めておかないと、雇用の面だけを見るのではなく、問題は障害のある方の働く継続性の問題だから、手をつけるのなら、しんどいけどやっていかなければならないことなんだろうと思う。実際の対策がなかなか出にくいだろうと思っているので、このデータをにわかになら表に出して、その部分の対策に焦点を絞るといってすぐにはできるかどうかは、私もちょっと厳しい面を感じているが、中長期で取り組んでいただく場合には、当然しんどくても、行政も、企業も、あえて受けないといけない問題だろうと考えている。

加藤議長

ありがとうございました。重要な課題、御意見をたくさんいただいた。

経営者の立場から、福祉関係者と企業とのあいだに認識の隔りがあると。これをしっかり埋めていく必要があるという意見が出た。企業の社会的な責任ということが言われるようになってきているが、おそらく伸びていく企業というのは、社会とともに生きていく企業であり、本当の意味で社会に貢献できる企業こそ、伸びていく企業だろうと思う。

2点目に、障害特性に応じたきめ細かい対応ということに踏み込んだことも教えていただいた。

3点目に、非常に大きなことですが、離職者。これは特別支援学校でも言われることである。統計学で暗数という言葉がある。ある意味で、離職者の問題は暗数で、ここはご指摘のとおり、目をそらしてはいけない。このことに関してもしっかりと受けとめて、表立った数字だけにとらわれない対応が必要であるという指摘である。

望月委員

今の向井仲委員の離職の問題は、非常に重要な問題だと思う。私は連携のあり方の部会に参加させていただいているが、これだけの人が集まって、すごいことが今始まろうとしている、それでしかできないことというものを、やはりミッションとして、みんなで共有していかなきゃいけないと思う。今後、うっかりすると、みんなそれぞれの今までのやり方が、ただ繰り返されるだけになるが、そうならないよう、きちんとやらなきゃいけない。

それは連携のあり方そのものだと思うが、離職ということで、法定雇用率の問題がある。まずは就職する。就職した後、継続だという二段構えの発想で考えてしまうと、まずはとにかく就職させないといけないという観点が先に立っているというのが現状だと思う。そうではなくて、なんで連携するのかということ、連携のあり方の部会として考えると、これは連携したから就職できたという点の話ではなくて、連携があるから継続的な就労が可能になるということで考えるべきである。

これは、去年からもずっと話をしているところではあるが、むしろ継続的・就労の継続的支援のために連携はあるのだと捉えないと、この会議そのものの成果というものが、例えば雇用率が上がったというものになってしまう。それはもちろん大事なことだと思うが、1人ひとりの就労者にとってみて、快適で、やる気のある状況がどれほど続いたかということも大事である。そのために、離職と転職はちょっと違うかもしれない。本人が、キャリアアップを非常に望めば、そういうことも含めて、連携しているからこそ、そういうこともできるという形になる。すべて時系列で追っていけるような支援のあり方のために連携があるのだというミッションの確認をしたほうがよいのではないかと思う。

京都市がチャレンジ雇用という非常に画期的なことをしているが、先ほどいくつか、例えば支援ツールということで、それぞれの人にあった職場の作り方というものの具体的な事例を出して、さらに、企業がキーパーソンを作って、1人でやるとつぶれちゃうよという、一つのパターンを示していただいたと思うが、大事なことは、次の話として、連携を考えていこうというときに、この今、チャレンジ雇用をやった当事者のキャリアをどう表現していくかということだと思う。「この人は、これがあれば、わりとうまくいくんだ」という情報があって、継続というのは続いていくと思う。悪い意味ではなく、転職もそういう形で行われるし、学校から就労の場へというときも、そういう意向があってしかるべきだ。デュアルシステムの先生も、みんないらっしゃるけど、そこでもさんざん話してきたが、一転突破の就労のために集まるのではなくて、それは情報移行のあり方とずっとつながっていると思う。今回のチャレンジもせっかくやられているので、ほかの企業のモデルにもなると思う。

大事な部分というのは、もう一つ、どう表現していくことができたか。その当事者の個人情報、個別の支援計画についてだが、そのことが今までぶつ切りになっているという現実もあって、つないでいかなきゃいけないと思う。ひと言で言えば、就労の継続についてやっていくのが連携の意味だと思うし、新しく、ここにせっかく集まっていたいただいた皆さんも、これまでの労力の価値が出てくるというふうに、離職ということは、一つの流れのなかでかなり重要で中心的問題として捉えるべきではないかという意見である。

加藤議長

ありがとうございました。何のための連携なのか。就労継続の支援にしっかり焦

点をしぼるべきではないかということである。おそらく、疲労出現のリズム、精神障害のある方の場合はブレーキのタイミングがなかなか身についていなかったりする人がいる。あるいはメンタルケアやカウンセリングみたいなものも、おそらく継続支援ということでは必要になってくると思う。

そして、就労支援とセットで生活支援、あるいは地域での暮らしの支援がトータルに行われるかということが、極めて重要である。就労は続いているが、生活がたがたになっているということもあるので、それが離職につながるということもある。確認ということで望月委員はおっしゃいましたが、改めて皆さん方、共通認識を持っていきたいと思う。

土井委員

望月委員の補足として、なぜ連携が必要かということになるかということの一事例になるかと思うが、中小企業家同友会には障害者問題委員会があり、障害者を取り巻く諸問題を考えるという委員会である。私たちは中小企業として、法定雇用率には関係ないが、地域の担い手として障害者を雇用していくことが大切なことだということで、いろんな苦労を重ねた結果、月1回の私たちの委員会の中に各種養護学校の方、行政、企業、支援団体、就業・生活支援センターの方々が一堂に集まって、障害のある方の雇用を真剣に考えている。一企業団体がみんなを集めて、そこで障害者雇用を考えていけるというのが、まさに障害のある方を取り巻く諸問題を考えていき、なおかつ「継続して働けるということはどういうことなのだろう」というのをここで検討し、毎回、雇用されている方の事例を出しながら、そこだけの問題ではなく、みんなの問題として受けとめ、1人の人が継続するにはどうしたらいいかなと考えている。

先ほど望月委員が言われたように、A社ではうまくいかないけど、B社ではいいのではないだろうかと持ち寄って考えていき、それをうまくつなげていく。障害のある方にとって、一つ、ここがだめだったら、何もかもだめというのではなくて、ひよっとしたら、これがいけるのでないかなということの研究し、なおかつ実行に移していけるということをやっている。こういうことがとても大事じゃないかなと、また、それをどう就職につなげていくかということがとても大切なことじゃないかなと思って、取り組んでいる。

加藤議長

ありがとうございました。事例を含めて継続支援の実例と、関係者の密接なフィードバック・サイクルシステムと申しますか、やりとりが継続を支えるということであった。

佐藤委員

二つの点で意見、あるいは報告をさせていただく。一点目は、京都商工会議所の取組で、二点目は、平成22年度の新規の取組として検討する項目についてである。

まず、京都商工会議所の取組ということを少し説明する。京都商工会議所は経済団体であるが、約1万1000の企業を会員として活動しており、雇用問題については正直申して、これまであまり取り組んできていない。昨年9月のリーマンショックを受けて、商工会議所としても、本格的に雇用問題について取り組まなければいけないということで、21年度の事業計画の大きな柱の一つとして、雇用問題に取り組むことになった。

組織的には人材開発委員会を4月に設置し、その委員会では、二つのことに取り

組んでいる。一つは会員企業の社員の研修で、二つ目が雇用である。雇用については、いくつかの取組を行っているが、障害者の雇用支援ということで報告を申し上げますと、委員長は聖護院八ツ橋の鈴鹿社長である。委員は25名ほどいて、商工会議所の役員の方である。10月末日がその役員の方の任期で、その任期までに一定の成果を得なければいけないということで、来年の2月から10月までの取組ということで、前半は25名の委員、当然、企業経営者の方が、障害者の雇用について、委員の方々に理解をしていただくということで、例えば京都府・京都市の担当の方々から話を聞くとか、先進的に取り組んでいる企業の視察、あるいは職業訓練校への視察を行い、後半は商工会議所の会員企業向けにシンポジウムをやろうというのが、今の計画である。

実は商工会議所の役員というのは3年任期であるが、この委員会そのものは11月以降も組織としては残る予定だが、メンバーが変わる可能性もある。11月以降、3年間の取組の中では、シンポジウムをやったあとは、各企業への障害者の就労支援について、より具体的な取組を行うことになるのだろうかと思っているが、まだ具体的な事業計画はつくっていない。

平成22年度に関して検討する項目については、方向性でいくと、商工会議所がやろうとしていることとほぼ同じことかなと思う。最初のところでアンケート調査の実施ですが、数はなかなかこなせないと思いますが、直接企業を訪問してヒアリングもされたらどうかなというのが一つある。

次に申し上げますことは、私自身の課題かなと思っているが、障害のある方の就労支援だけで終わっていいのかなということがある。取り組んだからには成果を具体的に求めていかなければならないのではないかと、というのが私自身、あるいは商工会議所の課題かなと思っている。少し長期的になるかと思うが、就労支援のさらに大きな目標というものを少し具体的に出していく必要があるのではないだろうかというのが、この取組を読ませていただいた感想である。

加藤議長

ありがとうございました。具体的なことも含めて重要なことをおっしゃっていただいた。対面的にインタビューしていくことで、相手にもメッセージとして伝わるし、実態を踏まえたことがしっかり取り組められるのではないかとあった。これは、ぜひお願いしたいと思う。

それから、企業が就業支援に取り組むことの大きな目的といったものについてもという問題提起があった。企業というのは、人づくりも含めて行っている。障害のある方とともに働くことで、1人ひとりの労働者が、人間として成長していくことも成果に入るのかもしれない。非常に重要な問題提起をしていただいたと思う。

企業関係の方々から非常に重要な話をいっぱいいただいたのですが、福祉関係等からはいかがでしょうか。

森脇委員

総合支援学校から報告すると、今年度もあとわずかになってきたが、今の進路の進ちょく状況というのは、7割ぐらい方向性が決まってきた状況である。3割については、方向性も含めて、まだ検討が必要な人もたくさんいる。

私は今までの話を聞いて、雇用があれば、必ず離職があると思う。この離職そのものを問題にするのではなくて、学校としても、この3年間の中で、何を育てていくのかということを考えてきた訳だが、職業学科になって5年間やってきた中で、

単に企業に就職したらいいという問題ではなくて、そこからあとのことをどう考えていくのかということが、ふりかえったときにやっぱりあると思う。

学校の中だけで育ってきて、「これだけ育てましたから、どうぞ」というふうな考え方は、私自身は持っていない。デュアルシステムをずっとやってきたのは、一緒に考えていってほしいなということである。その中で、企業の方も見方が変わってくるんじゃないか、生徒も見方が変わってくるんじゃないかという両方の中での育ちがあり、そういう関係性の中で就労というものが豊かなものになるのではないかというのが私の考えである。

ですから、学校の中で完結したものではなくて、むしろ完結しないというか、そういう考えでずっとやってきたが、それでもやはり離職というものは起こる。特に一期生ではかなり離職しているし、もちろん転職もしている。

その中で大事なものは、生活と就労とが不可分で、そのどちらかということでもないし、本人自身が両社の中でどのように生きていくかということだと思う。働く場の中でも、生活の場の中でも、自分自身がその中で有益に生きているという実感を持てるような状況づくり、関係づくりというのか、その部分を豊かにしていこうと思うと、生活は福祉で、就労は企業でというだけの問題ではない。

どうしたらいいのかなと言えば、非常に深い問題になってくるのが、本人が将来に向かって夢や希望を持っているかという部分が見えていくように支援していく、そういう教育として、種を植えていき、キャリアアップしていくという言い方をしている。単に技術的なスキルアップだけでなく、それも大事であるが、生き方をどう見つけていけるかということを、どんなふうに、みんなで支援できるかということが大事なんじゃないかなと思っている。

加藤議長

ありがとうございました。先ほど、佐藤委員が成果という言葉を出していただいたが、森脇委員の方から、フォローしていく中で、働きの質の評価というか、有益に生きていく実感が持てるという言葉や生き方を見つけ出すというキーワードが出てきた。単に、仕事が続いていけばいいということではなしに、クオリティがどうなのか。そして、そのことが働いている障害のある方にとって、どういう成長に結びついているのか。さすが、教育現場の先生の発言だと思うが、これは我々が、今後、この問題に取り組む上で、きわめて重要な視点だと思う。

上村委員

私の所属する法人も、京都高等技術専門校と一緒に介護サービス科でホームヘルパーの資格を取って、就労を進めていく取組やOA基礎課といって、パソコン技能の訓練をするような講習をさせていただいて2年目になるが、大きな企業の理解がなかなか得られず、就労が進んでいなかったが、今回初めて銀行関係で、パート的な雇用ですが、9時から5時まで1人雇っていただいたところである。

介護サービス科も5年ほどやっているが、このあいだ、ある方から電話がかかってきて、デイサービスで雇用されて頑張っていた方が、うつで薬をやめてしまい仕事で失敗し、今回辞めることになったけど、「病状がよくなったら、また来てくれ」と言われているという話をしていた。

継続的な就労にどう結びつけるか。医療機関と連携して、精神障害者の就労システムの検討部会等でも、どういうふうに支援したらいいのか。準備性のことだけではなく、継続性もどういうふうにしていけばいいのか。訓練した者の立場として、

OB会とかもときどきやっているが、いったん就労されると、その方となかなか連絡が取りにくい状況があったりして、もうちょっとうまくやれば、そういう失敗はなかったかなと思ったりしているところである。

まだまだこれからの部門で、身体障害のある方や知的障害のある方とはまだまだ壁はあるが、精神障害のある方で少し論点を整理させていただいて、また一緒に検討をいただけるようなことができたらいと思っていますので、これからもよろしくお願ひしたい。

加藤議長

ありがとうございました。介護サービス科ということで、何年かの取組から得られたこと。これは、職場で老人ホームの方への研修も大事なことで、意味のあることであると思う。

澤委員

発達障害のある方を対象とする就労支援であるが、毎日、実習に行くのがまだ難しい、半日だけだったらということで、実習そのものに行く前の段階で、「かがやき」のメニューで、就労準備プログラムで就労の体験を半日来てやるというところからスタートして、職親制度であるとか、いろんな制度を使わせてもらっている。

今回、プロモート事業の実習先の開拓の数を多く見るか、少なく見るかは別として、実習先を開発してきていることで、非常に大きな意味があると思う。

発達障害の場合は、実習そのものが、フルタイムや毎日というところには向かない人たちの実習のあり方、あるいは就労体験のあり方というのが課題になっていて、私たちの「かがやき」という小さな施設だけじゃなくて、実習のあり方に関しても、フル稼働ではない形で、プロモート事業の中で実習のあり方についても、ぜひ検討していただきたい。

私たちは毎年、市民講座を行っていて、来年の1月16日土曜日、ハートピアで2時から4時半まで、横浜市発達障害者支援センターの西尾さんという方に来ていただいて、発達障害の方の支援のシステムや、支援のためのいろんなメニューについて、事例をまじえて私たち自身が市民の皆さんと考えるという公開講座を持つので、ぜひ御参加や宣伝をお願いしたい。

加藤議長

ありがとうございました。発達障害の問題も、これまで非常に谷間の問題でありました。小・中学校時代に、変わっているということで、いじめにあたりもされている人が多い。それが二次障害になったりもしている。

精神の場合は、カタツムリの角出しということもありますが、そうっとそうっと、少しずつ少しずつ自信をつけていくという、もっと手前の働きかけも必要なことだろうと思う。

チャレンジ雇用の評価もしていただいた。これもモデルとして、市民全体の課題として取り組んでいるということ、市民に対して、しっかりアピールをしていく必要があるかと思う。それが来年度の事業の柱にもなっている。

まだまだ意見があると思いますが、ぜひとも皆さん方の意見を、事務局のほうに寄せていただきたいと思います。

○ 閉会にあたり、瀧本副議長から挨拶