

第1回障害者団体等就労支援交流会 摘録

日時 平成21年10月 2日(金)

18時30分～20時00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
- 出席者の紹介
- 事務局からの資料にそって、京都市障害者就労支援推進会議について説明
- 事務局から交流会についての趣旨説明、質疑応答・意見交換は以下のとおり

居内課長
(事務局)

少しお時間をいただいて、本日の交流会のことに御説明させていただく。
障害者団体等就労支援交流会については、非常に多くの団体の皆さんに参画をいただくということで、特別にこういう場を別個に設けさせていただいている。そこで当事者団体の皆さんの意見の吸い上げ、取組の交流、協力体制の構築などについて皆さんがそれぞれ意見交換をして取り組むことができないだろうかと考えている。交流会の開催時期や回数は、適宜必要に応じて開催させていただこうと思っているので、後で、その部分についても御意見を出していただけたらと思っている。
皆さんの意見を沢山お聞きする方が望ましいと思うので、京都市がどのように取り組んでいるのかということがあれば、意見交換をしながら、合わせて皆さんから質問を出していただけたらと思う。よろしくお願ひしたい。

加藤議長

推進会議の内容とこの交流会の位置づけについて概略を御説明いただいた。この点について何か御質問等があるでしょうか。
もしなければ、お気づきのことは後ほど御発言いただくことにして、本題の交流会に入らせていただきたい。非常に限られた時間なので、それぞれ簡略に御意見をおまとめいただくよう御協力をお願いしたい。御意見の際には、改めて所属、お名前をお願いしたい。
三つのテーマで御意見をいただきたいと思っているが、一つ目はこの就労支援にかかわる現状の取組ということである。それぞれの団体でどういった就労支援に関する取組をなさっているのか、その現状である。それから二つ目は今後の課題ということである。この現状を踏まえてということになる。そして、三つ目に御意見をいただきたいのは、今後、この交流会をどう進めていくかということについてである。具体的に、次回はどういったことで進めたいかということに関しての御意見を賜りたいと思う。
さっそくですが、この現状と課題はどうしても関連するので、現状と課題でそれぞれ思っらっしゃることを、御意見をいただくことにする。
お手元に、参考までに、障害者団体の皆様からいただいたアンケートの集計をお配りしている。これも、参考にしていただけたらと思う。
本人自身のエンパワーメント、つまり力をつけていくこと、サポート体制、そして社会全体のこと、それぞれあると思うが、どんなことからでも結構である。いかがでしょうか。

古屋氏 NPO法人京都頸髄損傷者連絡会の古屋である。お話等を聞かせていただいて、我々身体障害、車いすを常用している者にとっては、就労プラス介助という部分が大きな問題になってくると思う。それについて今後どう捉えるのか。また今、京都市としてどう考えているのか。まず、その点について教えていただきたい。

加藤議長 就労支援に関するということで介助とのことだが、介助のどういったことか。

古屋氏 就労するときに介助が必要な方々が沢山いると思うが、介助が受けられないために就労できないという問題が実際にあると思う。私も就労支援事業所を通過させてもらって一般就労させていただいたが、そのときに私も、実際に介助が必要になる。例えば字が書けないとか。字が書けなかったら仕事ができないというようなケースなどはたくさんあると思うが、それについてはどうなのか。

また、我々は障害の当事者で、車いすを利用していれば当然設備の問題が生じてくると思う。例えばトイレの問題で、トイレ等のスペースのことである。ただし、そこに行くにしても介助の話がどうしてもついてくる。

それについて京都市としてどう考えているのか、また、今後どう取り組むのかというところを教えていただけたらと思う。

加藤議長 就労に際して介助の必要性ということ、それからトイレ等の設備の充実ということである。

このことについて京都市がどう考えるかをこの場でやりとりということではなく、就労支援について現状でこういうことをやっている、そしてこういったことが必要ではないかという御意見を賜りたいと思うので、よろしく願いたい。

他にいかがでございましょうか。

木村氏 NPO法人京都頸髄損傷者連絡会の木村である。実はこういう集まりの前に、連絡会として、京都市のホームページの「市長への手紙」に就労について二つ要望している。

一つは障害があるからこそできる仕事の開拓。例えばバリアフリー調査やピアカウンセラーなど、カウンセラーまでいかななくても、ピアサポート等を責任を持って仕事とするとか。どちらかという、就労という、障害のある方たちがお荷物的に思われているところが結構ある。そうじゃなくて、健常者よりも障害のある我々のほうができるという、そういう仕事をどんどん開拓して行ってほしい。

バリアフリー調査だって、例えば、近くの大学で「バリアフリーにしているけど、どうだろうか。調査してくれ。」と言われて調査してみたら、「バリアフリー調査が全然できていない」というように学長に意見させてもらったりしているが、障害がある我々だからこそできる仕事をどんどん開拓して行ってほしい。全然難しくないと思うが、なかなか実現できないのはなぜかと意見として思っている。

さっきお荷物と言ったのは、説明がちょっと難しかったかもしれないが、生きていくために我々頸髄損傷者というのは、結構長時間の介助を受けている。今もそばにいて、個人差があるが、例えば、私は「暑い」と言った時点で、1時間放置されたら、場合によっては体温が40度ぐらいに上がる。家庭内でも外でも熱中症になりやすいということがあるので、やっぱり介助が必要である。

でも、いろいろな能力が自分にもあると思う。例えば「バリアフリー調査を実現しましょう」など、それをもっと生かしたい。でも、「自分で来なさい。仕事であればヘルパーは使えません」と言われたらできない。そういった部分でも、我々が長時間使えるようにしてほしい。重度の障害者にとって生きていくために必要なヘルパーを、当事者運動等でもヘルパーを使わせてもらっているが、それをそのまま就労の方へ使わせてもらったら、どんどん開拓していくこともできる。

そこのところを、この会議で、何が壁なのかという部分をあげていってもらいたいと思っている。

加藤議長

大事な御提言だと思う。働くということを広く捉える必要がある。今おっしゃったようなピアカウンセリングも働くということであるし、バリアフリー調査も働くということであるという、あるいは芸術活動も働くことであるという、柔軟な発想も非常に重要である。サポーテッド・エンプロイメント、介助付きの労働、雇用ということ、これも大切な御提案であったと思う。

他にいかがでございましょうか。就労支援の現状や課題についておっしゃっていただけたらと思う。

糸数氏

京都府視覚障害者協会の糸数である。京都市の障害者就労支援推進会議ということだが、この会議の組織の説明はよくわかったが、この会議を立ち上げるに至った現状認識や課題を、京都市としてどのように認識しているのかということがよく理解できなかった。これを説明していただきたい。

もう一つ、最近の傾向として、障害者をひとくくりにして進めるという傾向があるが、就労に関しては、こういうアプローチの仕方というのはいかがなものだろうかということを感じて。むしろ障害の特性、種別のところでのアプローチというか、現状認識、課題等を明らかにすることによって、障害者に共通にある問題を把握できるという、この発想じゃないとなかなか事態が前に進まないのではないかなと思う。あるいは、遅れた障害種別のところが、そのままずっと置かれるのではないかなという不安を持っている。そういうことを意見として申し上げておきたい。

加藤議長

障害特性についての御意見は非常に大切だと思う。私も個人的にはそのとおりに思うが、第1点の御意見の「どう認識をしているのか」というのをもう少しご説明いただきたい。何がいちばんお聞きになりたいのか。

糸数氏

障害特性のことにもかかわるが、京都市の障害者の就労実態はどうなっていて、なんで進まないのかということである。それを進めるための会議がどういう役割を果たすのかについて、よく伝わってこなかった。障害者自立支援法があるから、極端に言えば、行政的な課題として上から降りてきたからやらなければならないのかなど、もう少し「京都市の場合はどうなのか」を聞きたい。先ほど、府、国との関係で、行政としての限界を感じたが、京都市に住んでいる障害者の就労実態や課題などについて、もう少し踏み込んだ発言がいただければと思っていた。

居内課長
(事務局)

最初に京都市として取り組む意図をお話したつもりだが、十分に説明が行き届かなかったのかなと思う。私もこの1年、手探りでいろいろと進めてきた中で、皆さ

んと一緒にこの取組を進めてまいりたいという意味で申し上げておきたい。

自立支援法ができて、上から何かを言われて、京都市として行政的にやらなくてはいけないということでやっているのではない。これは、皆さんにはよく認識をしていただきたいと思っている。というのは、京都市にはもともと労働行政の部署が何もない。そういう経験もない。それは、国、京都労働局、あるいは職業安定所や京都府が専門的にやるという位置づけになっている。

例えば、京都には職業相談室まであるが、そういうところに「皆さん、やってください」とお願いするだけで皆さんの就労が進むとは、京都市としては考えていない。それぞれの役割分担はあるが、それだけに頼っていたのでは難しいだろうと、労働部門の仕事をしていない我々自身が考えた。だから、国や京都府に、もっと力を入れて頑張らしましょうと、1年少しの間京都市が訴えてきた。そういう取組が必要ということで、府や国の理解も得られて、行政が柱になって、広く関係する企業や福祉や教育など、各分野の皆さんにもお声かけをして、力を合わせて就労を進めるための環境の整備を考える場を作ろうということで今日に至った。

今の御質問の中で、なんで就労が進まないかということについてどういう認識をしているかということ是非常に大事なところだと思う。もちろん経済的要因でなどもあるが、これは障害のある方の就労にかかわらず、仕事を探すということ全体は経済状態に大きく左右される。そういうことに加えて、先ほど話された障害特性に基づいたいろいろな課題とか、あるいは企業などの雇用する側の理解の問題であるとか、多種多様に課題はあると思う。

それを明らかにしていく中で、共通の課題と個別的な課題があるだろうと思う。共通の課題というのは、例えば、ある方が職業安定所の窓口に行って、職安で適当な仕事が見つからないときに、「もう少し職業訓練をされたらどうですか」という意見を窓口で言われて、それで終わる。ところが、実際に今、京都市内でそういう就労の相談をする体制のあるところは、職業安定所以外にもたくさんあり、皆さん、ご存じだと思う。そういう窓口と利用者の方がつながって、積極的に活用して、次の就労準備に移行することになかなかない。

先ほど、私はその部分を、せっかく制度が少しずつ整ってきたが、その制度の進展によって新しく作られた社会資源同士がなかなか十分に連携できていないという表現をさせていただいた。これは、実際には、職業安定所であったり、就労支援の移行事業所、授産施設や共同作業所などの福祉就労の場であったり、あるいは総合支援学校であったり、職業訓練の場もそうだが、関係している様々な部署が繋がっていないことにより就労が進まないという面もあるだろうと私たちは思っている。ばらばらの考え方で、ばらばらの対応によって、制度をうまく活用すればもう少し進むかもしれないのにそれができてない現状があると私たちは思った。

だから、横につながって、国や府の関係者に加えて、皆さんと一緒に、そういうことで何が問題点なのか、どこにどういうつながりを作ればスムーズに行くのかなども含めて、推進会議の場でやっていく。そういう分野での連携によって、例えば、福祉の課の担当者だけでは見えてこない様々な課題も見えてくるだろうと思う。そういうところで、皆さんの様々な取組の内容も出していただきながら、お話ができればもう少し進むのではないかと、議論もできるのではないかと考えている。

加藤議長

縦割り行政を新たに打ち破っていくような新しい試みだと、私自身もこの推進会

議と交流会にはぜひぶん期待している。他にいかがでございましょうか。

高間氏

京都府視覚障害者協会の高間である。私もこの会のイメージが持ち切れないまま参加させていただいたが、今のやりとりを聞いて、少し気づく点があったので、お話しさせていただこうと思う。

視覚障害者の雇用率は障害者全体の中でも非常に低いと思う。最近、職業相談室とつながりができて意見交換をする場があったが、その中で、視覚障害といっても全盲の方もあれば、いわゆるロービジョン、少し視力や視野のある方もある。その辺の見えにくさ、まさに先ほどの障害特性にかかわるが、どんな見え方があり、どんな補助具を使えばどの程度のことかが可能になるのかをご存じかと聞いたときに、障害者施策で給付されている用具でさえも見られたことがないことが分かった。

それで、昨年、その職員に2回に分けてライトハウスに来ていただいて、実際に働いている方にデモンストレーションをしていただいた。それが、拡大読書器や音声パソコンを利用している姿を初めて見るという状態であった。

これでは就労が進むわけがないと実感した。それはその職員を責めるということではなくて、おそらく視覚障害に限らず、障害特性、ここにこれだけたくさんの団体が来られているということは、一つ一つの障害特性があると思う。そのことをハローワークや職業相談室や、就業・生活支援センターのそれぞれの職員がそれを学ぶ場が保障されていないのではないかという気づきがある。

京都市が国から言われたのではなくて、積極的に取り組んでくんでいるということをお聞きして、とても心強く思うが、この障害特性について京都市が発信することができるのであれば、そこにニーズがあるのではないかなと思う。

加藤議長

ありがとうございます。非常に大事な御提言だと思う。高間さんがおっしゃったのは、ハローワークの職員の方とかコーディネートされている方の研修ということであるが、もう一步進んで、職場開拓の企業の方々に理解していただくとさらに良いのではないかな。「あっ、自分の職場でこういう形にすれば、この方々にこういう形で働いてもらえることがある」というような、そういう仕掛けみたいなものも、少し大きな形で進めていく必要があるのかもしれない。今おっしゃったことも含めて、しっかり議論の俎上にあげていきたいと思う。

他にいかがでございましょうか。今日は発達障害の関連の団体の方々がたくさんお見えであるが、いかがでしょうか。

中川氏

「ONLY ONEの会」、アスペルガー等の発達障害の親の会の中川である。今お話を聞き、企業の方の理解という辺りで、発達障害の当事者もとても苦労している。発達障害というのはここ数年ようやくメディアでも取り上げられるようになってきたが、一般の方は少し耳にすることがあるかなという程度で、まだまだ本当に皆さんがご存じというところまではいっていない障害である。見たところ障害があることも分かりにくい障害なので、本人たちもなかなか理解されにくい。自分のしんどさであったり、「こういうサポートがあったら、ぼくは、わたしは働けるんだ」とかいうことがなかなか伝えにくいという特性もあり、現在、成人である方で発達障害のある方々というのは、就労あるいは定着という部分でなかなか難しいところがある。いったん就労できたとしても、職場の方とのコミュニケーションの難

しきで離職を繰り返すということが、今、課題となっている。

発達障害というのは、早くに発見して、早くに療育等を受けられたら、その後いろいろな部分でどんどん伸びていくことができる。現在、例えば学齢期のお子さん等については、結構早い段階からいろんな療育を受けてらっしゃるので、将来的には少しずつ明るい展望もあるのかなという気はするが、それもやはり周囲の方々の正しい理解と適切なサポートがなければ、そういう子たちでさえ、なかなか難しいのではないかということに危惧している。

加藤議長

ありがとうございます。実は私も、今教えている学生にアスペルガーの学生が1回生で在籍していて、高校時代にずっといじめにあってきた。2次的な障害を持っている。ちょっと変わってるということで非常に厳しいいじめにあってきて、積極的に人にかかわっていくということに非常に臆病になってしまった。アスペルガーに関しては、1981年にローナ・ウイングという学者がアスペルガーを再評価して、ようやく光が当たり、社会的な認識が生まれてきて、LDやADHDも同じようなことがある。ようやく福祉の手立ても、この雇用支援ということに関しても生まれてきているので、本当にこれは新しい形でさまざまな手立てが求められるところである。

他に御発言、いかがでございましょうか。

出口氏

頭部外傷や病気による後遺症を持つ若者と家族の会京都支部の出口である。今日のこういう資料を見るのは初めてで、的が外れた話になるかもしれないが、私の息子が5年前に病気になって脳を少し損傷して、視野が半分欠け、言葉がなくなって、それで追いまくられて5年経つ。つい最近までは就労に関してはあんまり考えていなかった。今日の資料を見せていただくと、例えば、23年度の年間の一般就労の目標が50人である。現在は、25人とか30人。少ないと感じる。何をもちょうこを目標にしてるのが、まず分からない。

ここにはいろいろな団体の方がいる。私どもは、高次脳機能障害とって、そこそこ仕事はできるが、例えば2時間を超えたら疲れが非常にでて動けなくなる。そういった当事者が非常に多い会である。そのために、例えば授産施設や作業所などからも「ちょっと無理ですね」という話で、行き場がない。だから今、我々はそういった行き場をまず設けて、そこで当事者間でいろいろなコミュニケーションをやらせて、それを第一ステップとして次に向かおうと思っている。

先ほどの目標値が非常に少ないということと、市役所の実習についても全体の様々な障害のある方の中で8名。そのうち2名だけチャレンジ雇用で継続すること。モデルとしてはいいやり方だと思うが、その対象にならない方は、経験をフィードバックしてもらおうということはあるが、なかなか身につかないと思う。

提案だが、そういった人数は、例えば実習も短期間で良いので、あまり絞らずに考えられないか。そういった経験の場を少しでも増やしていただきたいと思う。あとで、いろいろ、これはだめだなという経験も出てくると思うが。

それと、例えば、今年度はこの障害の方を中心にした就労の取組を軸にやる、来年度はこの障害の方を対象にした取組を軸にやるなど、的をきちんと絞った取組をやれたら良いのではないか。

居内課長
(事務局)

今おっしゃっていただいたことは、いろんな表現の仕方があるが、実は私はすごく大きなポイントだと思っている。わずか50名の目標、すごく低いじゃないかと。これは一つの考え方だと思う。ところが、一方では、50名の方をしっかりと職業の場、職業自立の入り口に立っていただいて、あとを支え続けていくということは、企業の関係者とも話をしていろいろな検討もしている中、「すごく難しいことだな」と実感している。50名の壁の高さというのを、実はひしひしと感じている。

たぶん皆さんは、行政の担当する課長がわずか50名ぐらいで何をしんどそうにしているのだろうかと思うのではないか。でも、これは今の企業就労などの問題を、我々自身が、例えばここに集まっているメンバーが、どこにどんな問題があって、それぞれの役割の中で果たせることをどれだけやっていけばよいかにもかかっている。そこで初めて、この人数が就労できるということについて、実感を持ち、皆さんで議論ができれば、「ああ、50名は低いじゃないか」と言えるのではないか。

ところが、実は、数字だけで高い低いを論じるのは、最近すごく恐くなっているのが私の実感である。だから、それが何かの論拠になっているということをお示ししているのではなくて、そういう意味あいということだけで理解してほしい。

一方で、例えば、職場実習の人数などは、今後、できるだけ広げて取組を進めていきたい。他の障害者福祉の事業もたくさんあるが、京都市役所をあげて障害のある方々の就労支援を進めようということは、まだ始まったばかりである。だから、障害者福祉に直接に関係ない多くの職場も含めて、市役所内の理解を広げて、来年度は今年度よりも広く、再来年度はさらに広く、何十人単位みたいな形で職場実習ができるようにやっていこうという希望は持っている。

でも、今まさに1人目である。4人予定している方の1人目で、いっぱい整理しないといけないことがある。例えば、我々が障害者雇用を進めようとしているある企業だとしたら、我々自身が今まで全然そういうことをやってなかったゆえに、いろいろなことが見えてくる。もしかしたら我々には予備知識が、皆さんよりあるかもしれない。でも、実際に職場の中で、ともに働くという経験は初めてである。それを今回は4人の方と一緒に経験できるし、約3か月間はアルバイトみたいな形で働いていただき、一緒に働く経験を我々もする。

その中で、我々自身が見えてくることもある。それが次の京都市の障害者就労支援の取組に、当然生かすことができるだろうと思っている。そういう取組を重ねて、底上げを図っていくという、最初の段階なので、その辺は皆さんにご理解いただきたい。次のステップに進むために、我々はこんな提案ができる、こんなことを我々は実際やってきたので、市役所で取り組むときには生かしてほしいとか、そういうお話をこういう場所で、皆さんとしていきたいという思いがある。

皆さんからの「京都市は何をしてくれますか」などというお話は、あまり建設的じゃないと思っている。我々はこんなことをやってきた、行政はそういう観点で、こういうやり方もできるじゃないかみたいな提案をたくさんいただきたい。

障害福祉サービスは、行政がこれまでいろいろな形で制度を担い、それを提供してきた。だから、皆さんからいろいろな御要望をいただいて、これは国の制度もあっての話ではあるが、福祉サービスの充実を進めてきた。ところが、この就労支援は、福祉サービスの供給のように行政が「やりますよ」と言ったって進まない。これは、この間、非常に実感している。企業の理解が進まないとやっぱり進まない。

企業の経営者には、ご存じのように、現に法定雇用率を義務づけている。ところ

が非常に残念なことに、ある程度の力のある企業では、雇用率を達成できなかったら、その達成できない人数に応じた納付金制度でお金を払う方が早く済むと考えていたりする。1人障害のある方を雇って、職場で職業訓練を重ねて戦力になるまで育てていくよりも、1人足りないなら、その分を国にお金を納めて済むなら、そっちの方が良いと思っている企業は、残念なことに、今でもある。

そういう企業も含めて理解を深めてもらい、障害者雇用を進めるための仲間になってもらう取組をしないことには進まない。行政だけではできない。だからネットワークを作って、お互いの実情や考えていることをそれぞれ出し合って、どういうことができるかというところから始めないと難しいだろうと思った。一方通行では無理で、みんなで課題を探り合う作業をしていくことがとても大事だと思う。

加藤議長

大事なお話をいただいた。精神障害の分野では、チームで何人かのグループで1人分の働きをすることもある。例えば2時間交替で働く。2時間だったらなんとか続くだろうという形で働いたり、しかし、緊張が強い場合はジョブコーチに付いてもらって、慣れるまでいろいろな話を聞いてもらったり、あるいはジョブコーチを通して職場の方々に理解を進めてもらったりとか、そういうことも行われているが、まだまだ不十分である。だから、今、本当に皆さん方と知恵を出し合って進めていく必要がある。

京都市内で障害者を支援するためのジョブコーチは、本当に少ない。もともとアメリカで始まったものを輸入したが、まだまだ少ないし、やっている方は一生懸命だが、十分ではないと思う。福祉施設等にいるジョブコーチは本人との関係性ができているから非常に大事であるが、一方、職場に置かれるジョブコーチも大事であるが、本当に不十分な状況である。

私の教え子から、障害のある方を求人しているが、どうやって求めたらいいんだろうかと、昨日ファックスが届いたところである。本当にいろいろなところに隘路があり、もちろん基本になるサービスが不十分だということはあるが、連携することで新しく生まれるものがまだまだあるだろうし、そこから開かれている新しい関わりで、働くという形が出てくるのではないかと思う。

次に、次回以降この交流会をどういうふうに持たせていただくかについて考えていきたい。こういう場で、いろいろとやりとりをすることで他の障害に対する理解が深まったり広がったり、それから連携できることや共通の課題についても出てくると考えている。同じような形で持たせていただくのが良いのか、あるいはこういったことが必要なんじゃないかということがあれば、御意見をお願いしたい。

糸数氏

司会者の意向に逆らうようで、ちょっと気が引けるが、先ほど障害特性の問題も言ったが、視覚障害者協会は視覚障害者の就労に関する問題の懇談会を20回重ねてきている。ところが、はかばかしい成果を上げていない。私たちの協会の力量の不足、あるいは問題の捉え方、ピントが定まっていないということがある。京都府に視覚障害者の就労問題を進めるためにイニシアチブをとってほしいと話しているが、今後の持ち方としては、先ほどから出ているが、確かに共通する部分はあると思うが、障害の場合は、自分たちの問題をもっと深めて、どうすれば一步でも進められるのかという思いが強いと思う。だから、こういうふうに障害者団体が交流するよりも、障害者の就労を推進するために、個別の障害が持っている課題を深

めるという視点をぜひこの推進会議が担っていただきたい。

具体的には、ぜひ視覚障害者の就労問題の懇談会の中で、京都市が就労を進めるという立場で関わっていただきたい。京都市から私たちの会議にぜひ出てきていただき、いろいろと御助言もいただきたいと思っている。

加藤議長

私もライトハウスの理事をさせていただいていて、視覚障害の方々の就労の問題についてはいろいろ伺っている。鍼灸に関しても様々な人たちが、視覚障害でない人たちがその分野に入ってきて労働を圧迫している話や、ずっと鍼灸に限定されてきた職場の問題も伺っている。

しかし、せっかくこの障害者就労支援推進会議というものができ、ここに企業団体、就労支援機関、ハローワーク、障害者職業センター等の非常に重要な組織も含めて入っている。ここに行政と障害者関係者が一緒にテーブルを囲んでいるという環境、やっぱりここを生かす必要がある。

今の糸数様がおっしゃった点は、それはそれで京都市へのリクエストということであるが、この交流会としては、例えばここに企業の方に来ていただくとか、あるいはハローワークの方に来ていただくとかいうことで共通理解を深めるということ、あるいは新しい手立てについて皆さん方と意見を交換し合うということ、これは意義のあることではないかと考えたりしている。どうでしょうか。

溜池氏

京都市立総合支援学校PTA連絡協議会の溜池である。うまく表現できなくて申し訳ないが、私たちは小・中・高と児童が学校でお世話になっている。学校では先生方等と保護者等のいろいろな協力や相談で、親も安心して先生方と一緒に子どもの成長を育てていくことができるが、やっぱり卒業後、最終目的というのではないが、生きていく上での糧として就労という自立した生活を送ることが大事である。就労によって普段の生活を送っていく中で、自分1人で通える子もいれば、介助やサポートがないとそのまま行けなかつたりもする。行って2時間ぐらいで集中力が途切れる子もいる。やればとても集中してできるがその日によって違うなど、いろいろな課題がある。本当に個々に違うと思う。それを就職先の企業等が受け入れをしてくださって、今いろいろとふくらんできているように聞いている。

その企業にこういう場に来ていただき、どんどん勉強していただくのはすごくありがたい。専門的に、知識的に1人ひとりの障害を把握していくというのはかなり難しいことだと思う。そういう中で、小さいときはケースワーカーが、また仕事に従事しているときにはグループ単位でジョブコーチがついている。

ヘルパー等を利用して子どもたちもいろんなところに出かけたりもするが、やっぱり通勤にヘルパーが使えない。通学もそうだが、ヘルパーが使えない。ジョブコーチもまだまだ少ない。やっぱり仕事に行ったときにそういう方が1人、グループについてある程度できるようになるまでとか、研修期間のときについていただけるとやっぱり親も安心であるし、企業もやりやすいのではないかと考えている。

それを、いろいろと専門的に勉強していただける学校などによって、もっと専門的なジョブコーチ、ヘルパー等のように、資格とまではいかななくても、そういう人数ももっと増やしていただきたいと思う。

木村氏

こういう障害者の就労でいつもすごく思うことは、民間企業にお願いするという

形である。とにかく京都市が受け入れるという部分で、他の障害の人は分からないが、例えば視覚障害者の人を受け入れて、仕事を開拓することを仕事として、例えば、そういうセクションを作るとか、そんなことはしないのか。「民間、民間」と言う前に「京都市も努力しろよ」というのは冷たい言い方だが、ちょっとそういう思いがある。そこのところはどうか。

居内課長
(事務局)

今のお話も含めて何人かの方の御質問に総括的にお答えすることになるが、まずこの場の持ち方についてである。この会は「障害者団体等就労支援交流会」という名前を付けさせていただいているが、今回、24の団体にお声かけをさせていただいた。障害保健福祉課は、もちろん障害者福祉を行う課なので、いろいろな形で団体の方とお話をする機会が沢山あるが、我々がこうやって20を超える団体の方と一堂に会してお話をする企画は、私が知る範囲では初めてだと思う。部分ごとにお話をしたことは沢山ある。なぜこういう形で皆さんにお集まり願ったかということは、皆さんで積極的に捉えていただきたい。

先ほど、それぞれ障害特性に応じた取組をするべき部分がいっぱいあるので、京都市でコーディネートしてもらえないだろうかという御提案があり、加藤先生から「ここに関係者に来ていただくというのも一つの方法である」という話があった。さらに、この集まりを単にばらばらに参画するのではなく、交流会という一つの場として、次はこの場でどんな人に来てもらって、どんなことをやろうかなど、どんどん提案があって取り組むという進め方もあると思う。

というのは、皆さん自身がそれぞれに社会的な広がりの中で様々な資源を活用されていると思うが、それをこの場でお互いに寄せ集めてはどうか。例えば、自分たちの団体で取り組んでいることで、こういう成果があったなど。それはもしかしたら、そのやり方は別の団体は全然気づいてなくて、「あっ、そんなやり方があるのか。今まで知らなかった。」ということがあるかもしれない。そういうことも含めて、この会議の中で、交流ということをあげている。ここにいる方一人ひとりと順番にお話をして済むことだったらそれでいいわけで、みんながここで集まって話をするメリットは、私はきっとあると思っている。これは、これからのこの場の持ち方の話にもなるので、皆さんでお考えいただき、意見も出して欲しい。

それと、「京都市に頑張ってもらいたい」とのことについては、話としてはすごくよくわかる。障害者雇用の部分については、京都市として平成15年度から身体障害者枠の採用試験というのを一般の競争試験とは別にやっている。例えば、視覚障害の方など、そういう形で京都市の職場で採用を進めているが、ご存じのように、今、京都市全体が職員を削減していく形で大きく動いている。その中で新たに働く仲間を迎え入れていくためには、様々な仕組みを作ることが必要になる。そういう部分も、我々の職場実習やチャレンジ雇用の取組を広げていくことによって、京都市役所全体が一つの課題として受け止め、職員削減という大きな課題がある一方で、どうやっていくかを市役所という大きな器の中で考えていくことになると思う。

皆さんの御意見に対して「1か月時間をください。そうしたら回答する。」という形で進むものではない。それなら簡単で、要求書を出してもらい回答したら終わりである。でも、そんな形では物事が進まないから、みんな集まって意見を出して様々な取組を進めましょうというのが、推進会議の大きな意義だと思っている。

当然、企業の皆さんは、我々行政マンとは全然考え方が違う。やっぱり企業で雇

用する限りは、戦力になって頑張ってもらいたいというのがある。決してチャリティではない。そういう方々とお話をしていると、我々はずっと福祉の場でものごとを考えてきたから、企業関係者の話の中には「これはどう受け止めたらいいのだろう」というようなお話も沢山ある。でも、推進会議の場に出てきていただき、我々もできることを少しずつ進めたいと言っている。商工会議所や経営者協会は、1年前あるいは2年前よりは障害者雇用という問題について認識も広がって、取組も進んでいる動きは確かにあると感じている。だから、取組を進めるために、お互いに意見を出し合って進めやすくすることが大事であり、そういう意味で、皆さんからも御意見を出して欲しい。

すでに、この中に「次にこういう場を持つときはこんなことができたらいいのに」と考えている方がいると思う。ここでのお話がちょっと難しかったら、個別に事務局に御意見をお寄せいただけたらと思う。

加藤議長

居内課長から熱く語ってもらった。こういう言い方は語弊があるが、全ての自治体がこういうことをやってるわけではなく、積極的にこういうものを設けてきたということは御理解いただけると思う。

また、人間というのに高い低いがないように、障害の種別にも当然高い低いはない。働く障害者が偉くて、働かない障害者がそうではないということであれば、エリートの障害者のために就労支援があるということになってしまう。決してそうではなく、あくまで「働く」ということは人間の尊厳のいちばん根本にあるものだと、そこをしっかりと押さえて、権利としての就労支援について、皆さん方と知恵を出し合って進めてまいりたいと思う。

今日賜った御意見を踏まえ、それから後ほど事務局にいただく今日お気づきのことも、それを集約させていただいて、次回以降進めてまいりたいと思う。なにとぞ御理解と御協力をお願い申し上げたい。本日は本当に短い時間であったが、いろいろ御意見を賜ったことに感謝申し上げます。

居内課長
(事務局)

平成21年度中に、京都市障害者就労支援推進会議のホームページを開設しようと思っている。ホームページには、全体の会議はもちろん、部会やこの交流会の取組等も掲載する予定である。いろいろな御意見なども含めて、皆さんの発言の真意が曲がらないように努めていきたい。ここにいない方々にも広く情報の提供をしていくことも非常に大事なことなので、御了解いただきたい。よろしく願います。

交流会は、皆さんから事務局に寄せられた御意見を参考にして、次の開き方や内容を考えていきたい。後日、連絡する。我々が呼びかけても「もうこんな集まりはいらない」ということであれば、次に開催する意義もなくなるし、「もう1回やってほしい」という意見あれば、その内容を十分吟味したいと思う。今日は1回目である。1回で終わることのないように皆さんからいろいろと御意見を賜り、2回目、3回目と充実したものになっていくように願う。これはまだまだ先が長いということで、今後もよろしく願いたい。

○ 閉会にあたり、居内課長から挨拶