

第3回京都市障害者就労支援推進会議 摘録

日時 平成22年6月10日(木)

10時30分～12時00分

場所 本能寺文化会館 醍醐ホール

- 開会に当たり、中島保健福祉局長から挨拶
- 事務局から資料に基づき説明
- 質疑応答・意見交換は以下のとおり

加藤議長 　ただ今の事務局からの今年度の事業説明について、何か質問等があればお願いしたい。5つの障害者就労支援推進事業のうち、4つ目の「障害者職域開発推進事業」については、本日の協議事項になっている。

高橋委員 　職場実習であるが、こちらの事業所からも1人受け入れてもらって、コピーや郵便物の整理等をさせてもらった。初めての経験で、普段とは違うスーツ姿で通わせてもらって、非常に勉強になったとのことであった。もちろん問題は結構あったが、それが明確になったので良かったと思う。

　また、京都市が受け入れ側として大変さを実感したとのことで、京都市が模範となるという、本当に現場で一緒に働く人たちの意見を聞ききっかけになったのではないかと思っている。

　私の事業所はもう一つの「就労移行支援事業等活性化事業」を受託している。去年は年度途中からの取組でバタバタしていたが、今年は1年あるということで、雇用の定着を図りたい。

　実習を受けた方が就職をした。開店前から関わって、何が大変かというような話をじっくりした結果、開店に向けて明るい顔で仕事に向かっていった。そこに関わったという方がもう1人いるし、さらに今、実習を2度ほどして、就職に向けて取り組んでいる方があと1人いる。この活性化事業で雇用した方が関わっている。

　昨日も履歴書の書き方はああやこうやと、その漢字は違うよといったやりとりがされている。何がそこに生まれるかという、やっぱり信頼関係が生まれてくる。この人と一緒に就職していくんやと。何かつまずいたときは、この人に相談をしたら良いという関係が作られつつあるということで、一時的なものにならずに、継続して雇用されるような支援をお願いしたいと思った。

加藤議長 　ありがとうございました。就労の場というのは、単に所得を得るだけの意味ではなしに、社会参加の意味もあれば、何よりも障害をお持ちの方自身が自己実現していき、成長していくという点がある。

　そのあたりも含めて、あるいはその大変さというお話が高橋委員からございましたが、その様々なご苦労、課題を皆様方とより共有していけるように、今後さらに

進めていっていただきたいと思う。

報告事項であるので、また後ほどお気づきの点等を振り返っていただいて結構です。協議事項の方に移らせていただきます。「障害者職域開発推進事業」、こちらを本日の中心の議題にさせていただきます。事務局からご説明をお願いしたい。

居内
障害保健
福祉課長

障害者職域開発推進事業について説明をさせていただく。資料2から資料5が関連する資料である。具体的な内容に入る前に、昨年12月に第2回の推進会議を開催した時の議論を少し紹介させていただく。

障害のある方の働く力を向上させる取り組みであるとか、あるいは就労系の事業所から一般就労に移行するに当たっての様々な取組を進める事業であるとか、そういう分野については、京都市としても、比較的イメージもしやすく事業化しやすい分野であった。一方、直接雇用をされる企業の皆さんが、実際にどういうご苦勞をされているかという部分については、なかなか推し量ることは難しかったが、この企業の皆さんを支援する方策を提案させていただいたところ、ぜひ企業支援のための取組をやるべきではないか、やってほしいというお声をいただいた。

内容的には、実情を広く調べて把握をすること、それを踏まえながら実際にそれぞれの企業で雇用を進めるためにはどういうことが必要なのかという、その2点をこの事業の中で盛り込み、今回提案させていただくような内容で予算化した次第である。

資料2をご覧いただきたい。今申し上げたような主旨で、この事業については柱を三つ設けている。

一つ目は、実際に企業で、障害者雇用が今どういう状況になっているのか。統計的な数字については、労働局が調査を定期的にやっているので把握はできるけれども、一つ一つの職場の、どういう背景・実情の中で現在の雇用状況になっているのか、あるいは雇用にどうしても足が進まないというような部分を広くアンケートという形で、京都府内全域を対象にするような形で調査をしたいと考えている。

私どもだけでこの事業を進めるのは難しいので、京都府、経済関係の団体の皆さんのご協力も仰ぎながら進めてまいりたいと考えている。

対象とする企業について、市内で6,000社ぐらいについては、一定の情報提供をするノウハウもあるので、そのノウハウを活用させていただいて実施をしたいと思っている。同様に、市外、京都府下の各市町村につきましても、何らかの形で対象企業をリストアップして、全体で9,000社程度は調査対象にできないかと思っている。

広く対象を広げての調査に加えて、その中からある程度、重点的に、実情を詳しくお聞きするという企業をピックアップさせていただく。一応20社ほどを考えており、ヒアリングを併せて実施してまいりたい。

アンケートの内容については、資料5に記載している。この種のアンケートは、あまり盛りだくさんの項目を入れると、なかなかお答えいただくのが難しいと考え

ている。ただ一方で、あまりに簡素では実態が把握し難いだろうということで、とりあえず、10項目ぐらいについて調査が必要なのではないかと考えているところで、いろいろとご意見もいただいたうえで、調査票の内容を詰めてまいりたい。

9,000社ぐらいを対象にしたアンケート及び抽出企業のヒアリングを実施するわけであるが、この部分については、特に京都府と十分な連携・協力をして、事業を進めてまいりたいと考えており、事前の協議も始めているところである。

次に、実情・意向調査を踏まえながら、並行して2番目の柱である研究会等の開催をしたいと思っている。資料2になるが、公開セミナーと研究会の開催ということで、この公開セミナーはオープンな形で、参加を希望される企業については、基本的に皆さん参画いただくつもりである。障害者雇用について、制度の内容とか活用できる助成金がどれぐらいあるのだとか、あるいはそういうことも含めて実際に障害者雇用をするときの「いろは」、そういった部分について入門編的にちょっと学んでいただくような主旨である。

公開セミナーについては、計3回ぐらいの開催を考えておりますが、セミナーを受講していただくことと合わせまして、より専門的と言いますとちょっと語弊があるかもしれませんが、クローズドの形で研究会を開催したいと思っている。

参画いただく事業者については、15事業者ぐらいを想定している。継続して研究会に参画いただける、例えば、新たに障害者雇用の部門を設けようと検討されている、あるいは今後検討していきたい事業者、また、新たな事業を障害者雇用を含めて考えていきたいと思っておられる事業者など、障害のある方の職域の拡大につながるようなプランや構想をお持ちの事業者を対象に、合計6回ぐらいの連続講座として研究会を開催してまいりたい。研究会では、具体的にそれぞれの実情も踏まえ、仮の雇用プランを作成していただいて、實際上、どんな課題がそれぞれの企業等に出てくるのか研究・検討していただくことを予定している。そのためには、当然、専門的なアドバイスをできるようなスタッフをそろえることも必要になってくるので、講師陣の選定等についても十分に注意を払ってまいりたい。このような公開セミナーと研究会の開催を通じて、具体的にその後の雇用計画等につながるよう、一つの足場にしていただければというのが主旨である。

さらに、三つ目に、これら調査・研究の成果を発表させていただく場ということで、シンポジウムの開催を考えている。シンポジウムでは、最初の柱であるアンケートの結果についても分析したうえで報告させていただく。また、研究会に参加の事業者の中から、例えば、実際の雇用プランを発表していただく形でシンポジウムに参画いただいて、その内容を踏まえたパネルディスカッションを行うことも考えている。

この事業を進めるに当たり、京都市だけではなかなか難しいと考えているので、資料4にあるが、この取組を進めるための部会をこの推進会議の中に設けさせていただければと思っている。構成団体については、この推進会議に参画いただいております京都商工会議所、京都経営者協会、京都府中小企業団体中央会、京都中小企

業家同友会の各団体の皆様と、秦委員が主催されているNPO法人にも入っていた
だき、京都府と京都市を合わせてこの部会を構成したいと考えている。部会では、
アンケートの具体的な内容の詰めであるとか、研究会等の開催の仕方などについて
具体的な協議をお願いしたいと考えている。

資料3が事業のスケジュール（案）となっている。本日を起点として、来年の1
月下旬までの間に概ねこれぐらいの取組を進める必要があると考えている。非常に
タイトなスケジュールであるが、よろしくをお願いしたい。

説明は以上である。忌憚のないご意見を賜りたい。

加藤議長

ありがとうございました。この構想につきましてご意見を賜りたい。

町田委員

商工会議所の町田と申します。

商工会議所では、昨年から人材開発特別委員会を設置して、5月末には勉強会を
開催した。今年度は、事例発表の形で具体的に勉強をし、また施設の視察も実施し
ようということで、今、計画を立てて進めているところである。

本年5月末には、ジーエス・ユアサビジネスエージェンシーの社長にお越しいた
だいて、専門的にスキルを高めているといった事例発表をしていただいた。また、
松井商店の社長にお越しいたごいて、これもまた障害者の方の雇用の事例について
お話しいただいた。いずれもたいへん役に立ったとの評判であった。

この人材開発特別委員会は聖護院八ツ橋の社長様に委員長に就任いただき進め
ている。7月13日には、オムロン京都太陽株式会社や白河総合支援学校を視察さ
せていただく計画をしている。また、商工会議所の議員150名全員に障害者の雇用
の実態を知っていただくと考えている。

先ほど説明のあった企業アンケートで、実際の雇用の状況や問題点・課題等をお
聞きするという事は非常に大切なことであると思う。商工会議所でも、事業の評
価について、アンケートを年1回実施して事業運営の参考にしているが、なかなか
回収が難しい。決められた事業で事前に協力をお願いしているようなところは返し
てくれるが、いきなり案内すると20パーセントも集まれば、もう上出来かなど。
10数パーセントというのがだいたいの状況である。特にアンケートの実施につい
ては、ご担当の方に直接届くような形、会社宛とか、社長様宛てにするとかなか
ご担当の方の目に触れないということがあって、捨てられてしまうというようなこ
とが多くある。アンケート送付後は、フォローの中で、電話でお願いするといったこ
ともできる。商工会議所でもこういった取組を今ちょうど進めているので、この部
会の設置については、できる限り積極的に協力をしていきたい。

加藤議長

向井仲委員、いかがか。

向井仲
委員

経営者協会の向井仲です。

商工会議所の議員の方を中心として積極的に取り組み始められたということを知り、心強く思っている。ぜひ一緒にやらせていただければと思う。説明のあった職域開発推進事業については、ご賛同申し上げる。

自分たちが似たようなことをやって厳しいと思うのは、一つはアンケートである。質問項目は今でもちょっと多いかなと思うが、答える立場からすれば、よっぽど簡単に○×とか、イエス・ノーとか、三つのうちから選ぶとか、それぐらいにしないと、なかなか記述しにくい面がある。内容が障害者の企業受け入れということで、必ずしも答えやすい分野ではないと思うので工夫があるだろうという気がしている。

また、スケジュールが少し厳しいかなと正直思うので、よっぽど京都市の推進される方、また我々協力する方も頑張らないと難しいと思う。可能な限り協力させていただこうと思う。

加藤議長

ありがとうございます。アンケートそのものが、啓発的な意味合いも持っているので、今いただいたアドバイスを生かして進めていただきたい。他に企業の側からいかがか。

土井委員

中小企業家同友会の土井です。

同友会では障害者問題委員会というのを、もう20年ぐらい独自でやっている。

アンケートで実態を知ることが本当に大切である。また、職場実習から雇用につながるようなやり方は、すごく良いことと思う。同友会でも、こういう形で、まず告知をしていただいて、実態を知っていただいて、それから職場実習、それから雇用というつながりをやっている。

結論的には、何のために障害者雇用をするのかをしっかりと踏まえることがうまくいく要因ではないかということ。経営者だけで障害者の雇用というのはなかなか難しく、社員一丸となって「なぜ、うちの企業は障害者を雇用して、社会のお役に立つのか」ということもっと考えられるような機会が持てたらと思う。

加藤委員

ありがとうございました。秦委員、お願いします。

秦委員

障がい者就業・雇用支援センターの秦です。

高齢・障害者雇用支援機構で行っている研究の一つで、「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」、すなわち、障害者雇用は究極的には企業にメリットをもたらすということを実証する研究に3年ほど関わっていた。

先ほどから話題に出ているアンケートの項目等も、たぶん参考にできることがあると思っている。また、この研究の結果、私が想定していた以上に企業は、経験を積み重ねるほど、障害者の受け入れに対してポジティブになっていく。その変化が

見えるということ。最初は負担感が非常に重いと思っている障害者雇用が、職場の人事以外のみなさんの関心や理解も深まって、「実は彼らには十分に力を発揮する伸びしろがある」ということが見えてくると、負担感が減ってくる。

こういうことをやっぱりしっかり理解していく必要があるということで、今から4年ぐらい前から、月に1度の頻度で、企業の皆さんとそれから就労支援のお立場の方、ときに厚生労働省の講師等もお招きしながら、職域開発に関する研究会というのをずっと継続してやってきている。

もともとの意図は精神障害であったり、発達障害であったりと企業がこれまであまり経験のない障害のある方々をどう受け入れていくのか、どう育てていくのか、それに加えて、彼らをどうしたら戦力にできるのかというあたりを議論する会議であった。

企業は雇用しなければいけないという、その理解はちゃんとあるのだが、先ほど申しあげた精神障害であり、発達障害であり、難病、こういった方々をよくわからない。わからないから、実際にどんな仕事に就いてもらえばいいのか、どんな配慮が必要なのか、そのことを職場の人たちにどう理解させるのか、そのところが見えない。

一方で就労支援の立場の方は、たいへん失礼な言い方になるけれども、企業の現場をご存じない。したがって、企業の都合を超えて、極端に言えば、押し付けの支援になってしまう。そのギャップをどうやって埋めるのかということについては、同じテーマに沿って、違う立場の人が集まって議論をすることに意味があるのだろうと思っている。

セミナーや研究会も含めた今回の事業が、そういう方向で進んでいき、「いや、うちにはまだ無理だよ」と思っておられる事業主が「ああ、それだったらできそうだね」というふうにイメージを変えていただく、一つのきっかけになることを願っている。

阪田委員

障害者就業・生活支援センターの阪田です。

私どものセンターで、障害者の就業相談を受け付けている。登録されている方が570名ほどになっているが、知的障害者からの相談が圧倒的に多い。総合支援学校との繋がりや、毎年何名かが卒業されるということもあって、知的障害者の就業ということについては、京都市は進んでいると思っている。

最近、精神障害の方、高次脳機能障害の方、それと発達障害の方の相談が非常に増えている。企業は「それって、どんな障害なのか」といったところがあるし、私たち自身も詳しくはわからないのが実態であり、まだまだこれからの課題であると感じている。

やはり精神障害の方の年齢層というと、大学時代に発病して、ようやく落ち着いた30歳代後半から40歳代の方というのがとても多い。一流大学を出ているのに就労経験が全くなく、今、ようやく就職をしたいという方が非常に多くて、当然、

そういう専門的なスキルは非常に高いものをお持ちだと思われるけれども、実際に社会性というところでは、いろんなことが欠けているので就職できない。

もちろんフルタイムでは働けないので、自宅で何か仕事ができないかとか、短時間でいいので仕事がないかとか、そういう方の相談が非常に多い。社会資源が少ないということがあって、企業にどのようにアピールしていったら良いのかというところが、まだまだ勉強不足で困っている現状である。

加藤議長

ありがとうございました。現状も含めてお教えていただいた。発達障害、アスペルガーやLDなど、これら就労支援については、本当にまだ開拓的な状況にあり、高次脳機能障害についても同じようなことが言える。

精神障害について、野地委員を中心に調査されたところによると、だいたい21歳ぐらいに発病して、2年目ぐらいにようやく受診をして、落ち着くまでに、それから13年かかっていると。

阪田委員がおっしゃったように、社会的な活動をするまでのブランクが非常に大きい。こういったそれぞれの障害特性を踏まえた就労支援が必要であるということだろうと思う。

澤委員

京都市発達障害者支援センター「かがやき」の澤です。

「発達障害のある方の仕事したいを応援します」というパンフレットを、昨年、部会で検討してこの形になったわけであるが、実際にノウハウを入れ、こういうときにどうすれば良いということ、その障害の説明を延々とするというのではなくて、こういうルール、あるいは支援が予想されるという、そこからスタートした。ぜひこのパンフレットを通じて、発達障害に対する理解について、いわゆる仕事という点での理解を広げていけるのではないかと考えている。

発達障害については、昔は本当に5,000人に1人といった診断率だったが、最近では100人に1人と言われている。実際に診断にあたっている医師からは、2パーセントいるなどか、あるいは何年か前に行われた文部科学省の調査では、各クラスに6.3パーセントの行動障害、学習上の障害を持っているお子さんがいるということである。この診断率、出現率が1パーセントから、おそらく6パーセント近くまで上がっていくと、障害のメインになっていくだろうと見られている。

実際に就労に至らないケースが非常に多くあり、先ほど説明のあった「障害者職域開発推進事業」の中で「業務の切り出し」ということが出てきたが、これは本当にこれからの発達障害の方たちの就労に関して、とても大きなキーワードになると思う。業務の切り出しというのを私たちも、どういう仕事か、あるいはどの程度の時間帯で、どういう形態でできるのかということについて、支援を通して研究しているところであり、ぜひこの点についても相互で開発をしていきたいと思っている。

加藤議長

ありがとうございます。

6パーセントということは、アメリカの統計などではかなり古くから言われており、スペクトラムという広い幅があるということ、それとアスペルガーは、いじめにあってきたという2次的な障害をたいがい抱えている。そういったことも含めて、きめ細やかな様々な励ましや支えが必要であると思われる。

それでは、野地さん、お願いします。

野地委員

京都精神保健福祉推進家族会連合会の野地でございます。

私どもが行った家族研究からはっきりしていることは、就労に行き着くまで当事者を抱えた家族が大変苦勞しているということで、先ほど言われたように、13年から14年かかって、ようやく安定の時期に入るということである。

親としては、なんとか親亡き後に自立をして、働いて、1人の生活ができるようにと考えているが、実際問題として、自立就労というところに行くまでには相当な支援が必要である。

京都市の提案の中にアンケート活動、職域開発、パネルディスカッションなど、言うならば企業と福祉がどう融合するか切り開いていこうという提案は、大歓迎である。そこで考えていただきたいのは、秦委員が言われたように、福祉の現場は企業の実情を知らないし、逆に企業も本当の意味で福祉の現場を正しく理解されていないという問題がある。それなら、企業と福祉現場の職員たちが交流するような場をなぜつけれないのか。

私どもの施設は就労継続B型で、京都の新鮮野菜の販売を当事者3人が店員でやっているが、本当に就労支援現場が大変だということを経験している。単なる共同内職しているのではなく、お客に売るという行為をやるときに、店の野菜の値段が日々変わる。そうしたら単価が覚えられないというわけで、それから計算機を使うということがなかなかできない。売上があり時間になってから計算するとき、何回やっても覚えられないという障害の現状がある。私たちは、薬の副作用も含めて低下している現状を受容しながら支援しているが、福祉だからこそできているのである。

これをすぐに企業の方に求めるとするのは、これもまた大変だと思う。どうすれば良いのかということで、企業の方々も福祉現場に、ぜひ私どもの作業所に来ていただく、そして、現場同士のものが本当に話し合う機会をつくっていただく中で、コンセンサスなり、理解を深めるということが必要であり、私は、具体的に京都市がご指導いただいたらできるのではないかと考えている。京都にも相当の知的・身体・精神の作業所があり、合同の交流会などをシンポジウムと併せて行っていただけたら大変ありがたいと思っている。

望月委員

立命館大学の望月です。

京都市役所で実際にチャレンジ雇用された方が実際に就労されたという、言ってみれば、体験から実際の就労へ移行され、そのときにいろいろとご苦勞もあったという話があった。

そのときに、どうやったらその人ができるようになったのかという情報の伝達システム、企業間の連携とか、福祉や学校も含めて、キャリアパスポートという名前で、苦勞したものを苦勞のまま、あるいはうまくいったら「よかったね」という、その結果だけではなくて、なぜ、どういうのが効いたのかを共有するものがあれば良いと考えている。

就労の最初のときは、例えば、先ほど発達障害のお話があって、一般的にノウハウとしてはこういうものがあるという、そういう一般的知識も必要だが、実際には、本当に一人一人違う。そのような中でも、例えば、京都市がチャレンジ雇用されたときも、こうやればうまくいくとか、実際にお店でものを売るときに、ここは弱いけれども、ちょっと簡単な係数板みたいなものを導入するとか、その人用の計算機などを工夫したりする。あるいは抜き出してオン・ザ・ジョブ・トレーニングすれば、1週間あれば、この人だったら計算できるとか、そういう情報というのがあると思う。できないことに注目するのではなく、こうやればこの人はうまくいくというものが蓄積されていくのではないかと思う。

私の所属する大学で、今、情報バンクという発想を考えており、キャリアパスポートみたいな話だけれども、あくまでも本人がアクセス権を持ちながら、それを上手に自分で「これはできます」というポートフォリオを持って歩けるようなイメージのものである。

せっかくのそれぞれの部署の方のご苦勞や工夫というものが、もちろん会って話せばそれでわかるという面も大きいんだけど、これからたくさん仕事の蓄積もでき、それから対象者となる候補者も出てくるというふうなことを考えると、単に会って話すだけではなくて、やはりある程度、何があればできるかという情報を伝えていくシステムも追求が必要ではないかと改めて考えている。

企業アンケートでは、どんな情報が欲しいのかというようなことについても触れていただけたらと思う。

加藤議長

ありがとうございます。

できることというプラス面に焦点を当てる。あるいは、キャリアパスポートということについても、基本的に、その障害をお持ちの方の自己決定、自己決定の権利、あるいはエンパワーメントしていくという、こういった視点がないと、とにかく働いてもらえば良いというところに陥ってしまう。常に当事者本人に選択していただく、あるいは情報をしっかり吟味していただくというプロセスが極めて重要であろうと思う。

森脇委員

白河総合支援学校の森脇と申します。

福祉と企業の話が出てきたが、総合支援学校は、デュアルシステム推進ネットワーク会議をはじめ、企業との接点は、ある意味いろんな形でつくってきたのではないかと思う。

能力開発や職域開発という話があったが、学校がやることと企業にお願いしてやっていただくこと、いろいろとあるが、特に卒業した生徒たちの様子を見たときに、非常に伸びたなと思う生徒が何人もあるわけである。その状況を見ていたら、単に能力が高いとか、低いとかという問題ではなくて、やはりモチベーションというのか、働きたいという気持ちであるとか、なぜ働こうとしているのかという本人自身の意欲、そういったものがなければ、なかなか能力開発がうまくいかない場合が多い。逆に、そこがしっかりしたものになっていると、できないと思っていたことが、できるようになっていることがある。

一方で、やはり企業の中で働きやすい環境であるとか状況であるとか、それをどうつくっていただけているかということも、その能力開発の部分に非常に影響があると思う。単にスキルのところで「できた」、「できない」、それも非常に大事なことであるが、本人のいわゆる自己理解であるとか、将来に対する展望であるとか、そういう部分の育成との両方がからまって能力というものが広がっていくのではないかと思っている。ただ、企業の中で、いきなりそれをやってくれと言ってもできないところもあると思う。

今年度は、京都市役所における職場実習に総合支援学校から4名がお世話になるとのことであり、その場合についても、初めに仕事があるのではなくて、その生徒の能力開発という視点に立ったときに、どんな切り出し方ができるのかということであるとか、1人ずつの障害のある方の能力開発をどう考えていったらいいのかということの一つの目安として、この事業を展開してもらったり、また、それを企業に伝えていったりするところが一つの広がりになっていくのではないかと思っている。

居内
障害保健
福祉課長

市役所で職場実習を実施して、その中でいろいろと経験もできたのではないかと、そのあたりのこともオープンにしていくことで一つの広がりになっていくのではないかと、いったお話もいただいた。

昨年度、私どもの職場で、実習で4名の知的障害のある方の受け入れをさせていただきました。その中の1人を2か月間、「チャレンジ雇用」という形で雇用した。実は、私ども障害保健福祉課は、何か障害のある方のケアについて専門的なノウハウを持っているような職員がいる職場ではなく、単に事務屋の集まりなのです。そういうところで、実際に受け入れに当たって、どこまでできるのだろうと正直、私も含めて大変不安であった。

しかし、市役所の中で始めるとしたら、私どもの職場で始めないとどこからも始まらないだろうというのがあって実施してみたが、やっぱり一人一人の個性という

のは当然ながらあった。

一般論として、このような対応をする必要があるのではないかというのは、予備知識として、みんなで研修会をしたりとか、いわゆる事前の学習をしたけれども、実際に受け入れる段になると、障害のある方に対するサポートも人によって当然違ってくるといことがよくわかった。小さなボードを使って仕事の手順がわかるようにするとか、いろんところで創意工夫を行ったが、意外に少しの創意工夫が大きな効果を生むということをいくつも経験をした。

昨年度は我々も初めての経験で、なかなか自分たちを振り返る余裕がなかったのも事実であるが、それでもいくつか、他の職場でも生かすことができるのではないかとこの普遍化できそうな部分を拾い上げることができた。今年度は、事業を拡大して9つの職場で実施することとしているが、内容についても一定検証を加えて、いろんところで活用できるようなものをお示しできるようにしたい。

加藤議長

ありがとうございました。

泥臭い失敗例も含めて、是非、伝達をお願いしたい。

向井仲
委員

就職後の定着の問題がある。一般社員のキャリアアップのためのプログラムを各企業、特に組織化した大きな会社は持っているが、同じプログラムに障害のある方を乗せるということは基本的に想定していない。ただ、入社した障害のある方の5年、10年、15年先を考えると、採用するときどうしても企業は責任を感じるようである。10年、15年先、会社の中でどのように職務上ステップアップしてもらうか。真面目に取り組む企業ほど、そこまで考えたうえで採用を決心するということがすごく強く感じた次第である。

したがって、入社されてからの指導なり、あるいはステップアップということについても情報をできるだけたくさん集め、整理したうえで企業側に提供していくことが大変重要であると思う。

加藤議長

他にもいろいろとご意見があるかと思うが、時間の方が迫ってきた。ぜひとも様々なご意見やお気づきになったことを事務局にお寄せいただきたいと思います。

この職域開発推進事業については、皆様方にご指摘いただいたとおり、企業アンケートを通して全体の意識を盛り上げていく、一つの大きなウェーブを作り上げるという意味で、もちろん統計的な数値や実態をつかむということも重要であるが、もう一つの大きな意味合いがあるのではないかとこのことを改めて強く感じた。

また、秦委員にご指摘いただいた、社員の生きがいや働きがいにつながる就労支援でありたい。「クオリティー・オブ・ワーキング・ライフ」という言葉があるが、このQWLを相互に高めていく意味でも、この障害者就労支援というのは大きな可能性を持っているのではないかとこのことを感じさせる。

昨今、無縁社会ということがしきりに言われているが、そういう意味では、新し

い縁を作り出していくという意味で、創縁と申しますか、この取組は非常に意義があることではないだろうかと考えている。様々なブロックされていた境目を低めたり、乗り越えたりしていくという意味や、様々な異分野をクロスしていくという意味でも、非常に創造的な活動になるのではないかと思う。

さらに、就労移行支援や就労継続支援で本当に頑張っていたいただいている作業所あるいは授産施設がある。そういうところとのつながり、ネットワークも、今後よりスムーズにできるように考えていきたい。

何よりも、障害のある方が働ける、何か新しいアイデアを思い切って出していく必要があるのではないか。皆さま方からも、何か思い切ったアイデアを出していただけたらと思う。いずれにしろ、具体的な提案が出されたことを非常に力強く、また頼もしく思っている。本日は、非常に貴重なご意見を賜りましたことに改めてお礼申し上げたい。

以上