

1. 実施日 平成 22 年 9 月 9 日(木)13:30～15:00
2. 会 場 会議室
3. 内 容 講演・意見交流
4. 講 師 十勝障害者就業・生活支援センターだいち センター長 片平 修 氏
主任就労支援ワーカー 新明 雅之 氏
5. 演 題 「地域で働く障害者をサポートすること～一緒に考え、一緒に行動する～」
6. 記 録 菊地

「だいち」とは、社会福祉法人慧誠会が障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の安定を図ること及びそれにとまなう日常生活や社会生活を支える取り組みとしての事業の指定を受け、北海道内5番目に開設された障害者就業・生活支援センターです。

障害者自立支援法による三障害(知的・精神・身体)の一元化の動きと、ノーマライゼーションの理念(垣根のない社会)に重点を置き、様々な障害の方を支援していくことを目的としています。対象となる方は、これから就業を目指す方、継続的な支援が必要な方、職場を離職する恐れのある方やすでに離職してしまった方で、今後継続的な支援が必要な障害のある方です。

○雇用率 昭和 35 年身体障害者福祉法により、傷痍軍人の雇用促進を目的として制定された。企業にある一定程度の雇用を義務づけるもの。

障害者雇用義務の目的は、事業主の社会連帯の理念に基づき、各事業主が平等に身体障害者又は知的障害者を雇用しているという状態を実現することにあります。この平等の割合が雇用率になります。雇用率の適用単位は、企業全体について計算します。

$$\text{法定雇用障害者数} = (\text{企業全体の労働者数} - \text{除外率相当数}) \times \text{障害者雇用率}$$

[障害者雇用率]

	法定雇用率
民間企業	1. 8%
特殊法人	2. 1%
官公庁	2. 1%
厚生労働大臣の指定する教育委員会	2. 0%

(注意)身体障害者又は知的障害者のうち重度障害者については、1人をもって、2人雇用しているものとみなします。このことをダブルカウントと言っています。また、短時間労働者のうち重度障害者に限って、1人としてカウントします。

○独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

高齢者と諸障害者を一体的に支援。職業リハビリテーションの中核的機関として、障害者職業センターを置いている

○地域障害者職業センターは都道府県毎に 1 箇所ずつ設置することになっています。

身体・精神・知的障害＋発達障害者に対する「職業評価」「職業指導」「職業準備支援」「知的障害・重度知的障害判定」を行う

- ・働くための相談、それに伴う相談、借金や多重債務等に関わる様々なアクシデントに対応
- ・就職へのチャンスを広げる。潜在的な雇用、就業の可能性を探る

Ex.幕別町で道の駅を作りたいという案がある。「道の駅」自体は国交省の管轄だが、福祉団体や機関、教育機関等がそれぞれの立場で参画する。動き出すためには「アンダーグラウンド」での「人づて」「つながり」の中にその可能性が生まれる。インターンシップや販売部門での参入など、障害者の雇用や体験学習の場の創出につながる。

○障害者の数(十勝管内:手帳交付数から)

身体障害 17,700 名(人口の5%)

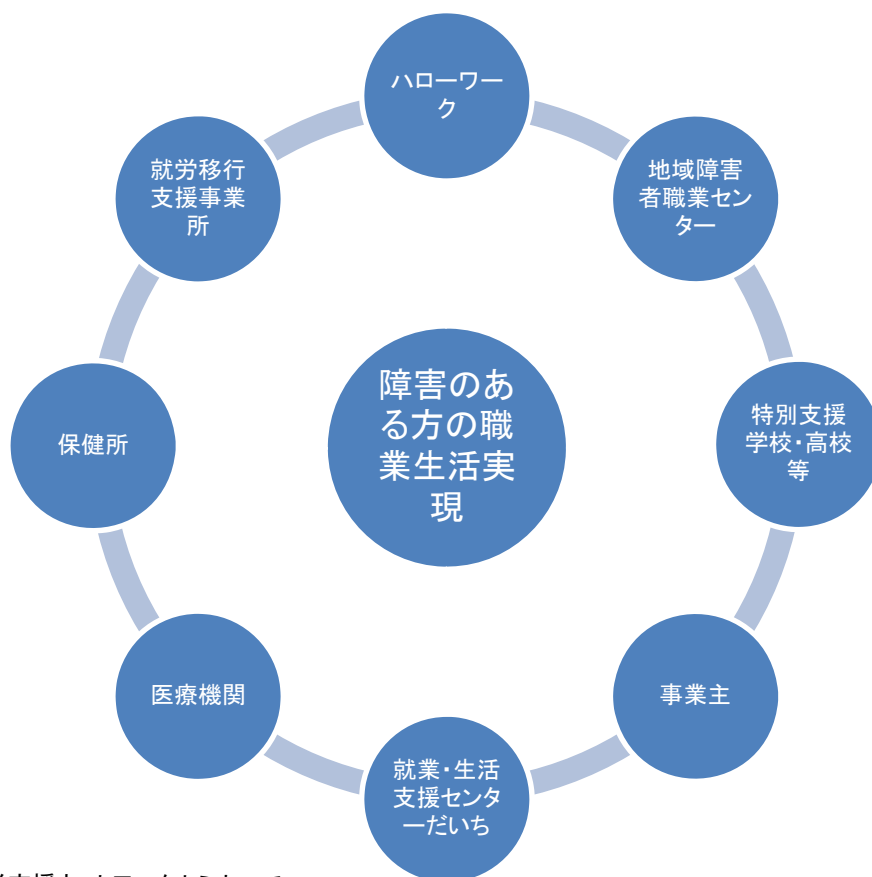
知的障害 2,500 名(同 0.7%)

精神障害 4,500 名(同 1.2%)

発達障害(診断はされているが手帳なし)

その他、手帳を取得したいが、未取得、取得したくない人

全人口の 10%以上



○就労支援ネットワークセミナーで

池田町ワイン研究所(2010 年 6 月より)

町内製麺会社破綻で人員整理となった障害者全員が再雇用された。コンパス(通勤寮)から通う。

障害者施設にとって、

新たなつながりができたことが大きい。福祉施設職員が支援し、職業生活をおくれる体制ができた。

企業にとって

「やってもらいたい人がやってもらえる水準なのか」不安もあったが、支援員が付きながら、福祉施設と請負契約を結び、当てにできる人材確保できたことになる。

障害者の就労とワイン城を結ぶ可能性、ネットワークセミナーの意味がある。

○十勝障がい者就業・生活支援センター「だいち」 同様のセンターは道内に 11 箇所

・利用状況（年間相談利用 約 200 名）

2010 年 8 月末 175 名の相談登録（身体 19、知的 63、精神 62、その他 31）

見た目でわかる定期来所は「発達障害」が増加

累計 3,400 件の目標で、現在 1,400 件。職場体験実習などのチャンスがないまま大人になった。

セルフエスティームの向上、受け入れ企業の確保（実習 40 件、就職 30 件の目標）

人間関係形成、ジョブコーチの役割（定着支援 83 件）

《エピソード》

エピソード A（市町村役場より紹介）

いじめられた経験、自覚なし。寮生活で普通科高校を卒業したが、その後在宅。チラシ配りなどのバイト。

職業センターへ「職業評価」依頼。

小中高の学校時代の情報が全くない。

* 事前情報がないまま、関わらざるを得ないのが現状。

エピソード B（役場から）

学校の先生から、様々な指摘をされた。先生が嫌だった。

離転職を繰り返し、精神科を受診。広汎性発達障害と診断。

高技専の発達障害のコース(AO 科)から「だいち」に相談。

エピソード C（医療機関より）

高校卒業後クリーニング店へ。援護制度を利用し、就労するが、半年で解雇。

エピソード D（保健所より）

こころの相談窓口から。本人は障害者に否定的。拒否感がある。お金のこと、彼女のこと等ケアマネジメントが必要。

* 普通高校との接点がない。知らない。

* 普通高校からの相談。「通常の進路指導の手に負えないのでハローワークとだいちで引き継いでもらえないか」と。

○ジョブコーチ制度

H17 年米国より。地域障害者職業センター

重度であっても社会に組み込まれて働けるシステム。障害のある人の特性を生かせる配慮

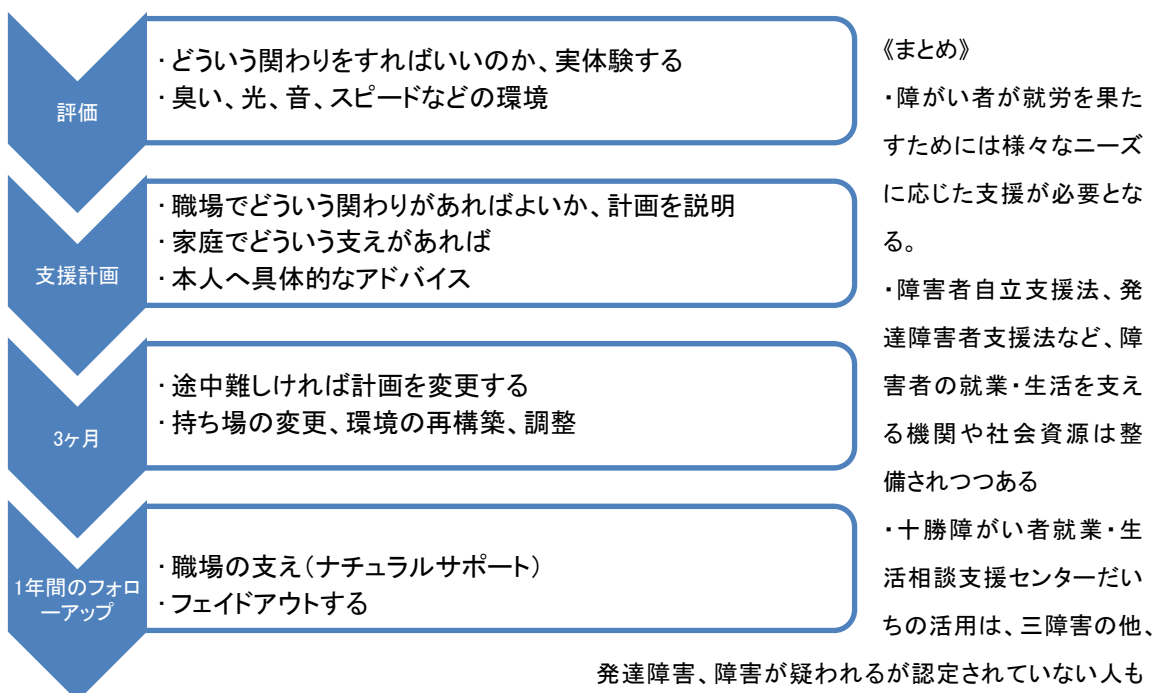
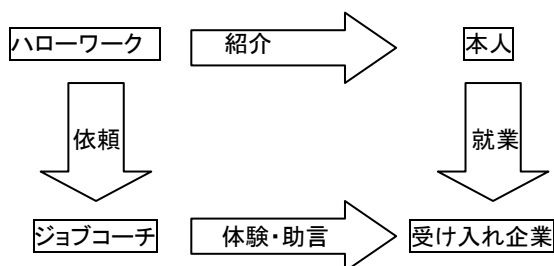
ジョブコーチが職場に出向いて、職場の環境を調整したり、受け入れ企業の指導を行う。

Ex 100数えられない人がいる → 100を数えられる道具を作る

ことばで指示 → 写真や図で理解。

米国では、学校の教師や心理士は「障害」に対して negative でない。ジョブコーチは全国に 1000 名。ジョブコーチ制の導入で定着は 80%以上。

帯広には 3 名のジョブコーチ。人件費が確保され、ニーズがあれば、増員できる。1 名のジョブコーチで平均 4, 5 名をコーチする。



支援の対象とする。通常の高校を出て、困難を抱えたまま離転職を繰り返す方もいる。

・教育機関が今ある制度を必要に応じて当事者やその保護者に適切な情報提供できること。また学校が関係する機関や資源につながることで移行支援のための情報の共有、提供を積極的に進める

・学校だけでは、生徒(当事者)の職業・生活自立は実現しない。様々な社会資源を積極的に活用し、共同することで実現できる。具体的には、ハローワーク、障害者職業センター、障がい者就業・生活支援センター等

・事業主と障害者のための雇用ガイド『障害者の雇用のために』(独立行政法人高齢者・障害者雇用支援機構)を

参照 <http://www.jeed.or.jp>

文責 菊地信二