

●おとな分科会

1年間の取り組み（平成29年8月～平成30年7月）

1 設立趣旨

おとな分科会の開催にあたっては、市内の障害のある18歳以上の方々を取り巻く課題を集約する組織づくりの前身として、おとな部会サロンを立ち上げ、様々な課題について議論を尽くしてきた。その中でも、就労についてはこれまでも当事者活動や就労継続支援A型・B型事業所の商品販促活動を通じた事業所PR活動など、市内でも活発な活動が行われており、それぞれの活動の参加者からもご意見を集約してきたところである。

平成29年11月から現在まで、計4回の分科会、計5回の事務局会議を開催した。市労政課や久留米市公共職業安定所にも出席を依頼しており、久留米市の障害者雇用の実情と取り組みについて確認をしている。

2 1年間の取り組み（平成29年8月～平成30年7月）

●分科会開催回数 計3回開催

- 第1回 平成29年12月7日 15:30～17:30 市庁舎14階会議室
- 第2回 平成30年2月16日 15:30～17:30 市庁舎14階会議室
- 第3回 平成30年5月25日 15:30～17:30 市庁舎308会議室

●平成29年12月7日【第1回分科会】

障害者の法定雇用率が引き上げられ、市内には就労継続支援A型・B型が増えた。障害者を取り巻く就労環境は大きく変化をみせている。障害者の職業選択の幅が広がる一方で、就労継続支援A型やB型から一般就労へステップアップしている方はまだ少ない。

また、障害があるが故に一般就労をあきらめ、サービスの利用に繋がっているケースが多い。一般就労で疲れてしまった方の居場所を確保する必要もある。障害のある方がいずれは一般就労をめざし、疲れてしまった場合は、休養と治療を受けまた就労に向かうという循環を作るためには、支援者にも本人がステップアップすることを専門的知見から手伝う視点や、教育・家庭でも当事者に対し「いつかは就労するんだ」という動機づけが必要になってくる。

●平成30年2月16日【第2回分科会】

久留米特別支援学校では今年度の卒業生は就職者が多い。企業側の受け入れが増えており、企業側から学校にオファーがあった。就労移行支援事業所にも企業からの申し出が多く、マッチングが課題になってきている。障害者就業・生活支援センターも今年度から特別支援学校と連携しており、障害者求人を作ってくれる企業も増えてきている。幅が広がってきた印象。

資料の中に就労継続支援A型の利用者をカウントしているものがあるのではないか。障害

者就業・生活支援センターへの相談も精神障害のある方の相談は増えている。精神障害のある方の場合に課題になってくるのは定着率。本人が障害受容ができていることが大事。自己評価が高く、クローズで就職ができた方がいたが、その後の継続が難しかった。精神障害のある方はどうしても波があるため、定着支援やジョブコーチ、トライアル雇用が必要なのではないか。

農福連携について、農家から就労継続支援 A 型に依頼があるようだが、人手が足りずに断っているという話もある。A 型との農業を繋ぐ派遣事業などがあるといいのではないか。

●平成 30 年 5 月 25 日【第 3 回分科会】

久留米公共職業安定所専門援助第二部門職員にオブザーバーとして参加していただき、意見交換を行った。

現在、ハローワークが力を入れて回っているのが、障害者雇用をしていない企業。企業としても障害者雇用についてどうしていいかわからないといった声もある。そういった際に支援機関があることを伝えるのは有効である。障害種別と職種のマッチング例としては、例えば知的障害のある方をイメージしている企業は製造業が多い傾向。精神障害のある方がいいですと言われていた企業は農園だった。

他にも、従業員が明らかに障害だと思うが、どう接したらいいだろうかと相談があり、個別相談や精神・発達障害者しごとサポーターの紹介を行っている。

未達成企業に対し、分科会がどのような行動を起こしたら、雇ってみようかなと思っていただけのかとの協議があり、市労政課と就業・生活支援センターが協働で行っている企業促進セミナーの紹介や、雇用指導官との意見交換が必要ではないか、未達成企業向けの DVD を作成してはどうか、達成企業の表彰があるといいのではないかな等の意見が出た。

3 課題

1. 一般就労について

1) 企業側への働きかけ

すでに職業安定所の雇用指導官が実地指導をしていたり、久留米市労政課と障害者就業・生活支援センターが行う企業向けセミナーが開催されているものの、市内の未達成企業の一部には、啓発が必要な状況がある。

2) 企業と福祉の接点

職業安定所の専門援助部門や就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター以外の福祉分野と企業との接点は少なく、障害のある方の就労に関する潜在能力を企業にアピールするためには、採用担当者と就労継続支援 A 型、B 型、相談支援専門員等、障害当事者を知る福祉専門職との情報共有の場が必要ではないか。

3) 幼少期からの教育

特別支援学校や特別支援学級等に所属する障害のある児童は幼少期から障害福祉サービスに触れる機会が多く、いずれ一般就労をするというよりも、福祉的就労に結びつきやすい。学校教育や家庭の中から就労を考えていく機会をもっていくこと、就労をするために必要な

自立を考えていくことが必要ではないか。

2. 福祉的就労分野について

1) 就労継続支援 A 型事業所の特異性

就労継続支援 A 型は、障害のある方の労働の機会と賃金を保障する福祉サービスでありながら、その賃金は障害のある方の労働力を収益に結びつけ賃金に還元しなければならない。福祉的就労支援の視点と収益の追及の視点を内包するという点では、他の福祉サービスとは異なる経営マインドが必要となる。特に平成 30 年度の報酬改定ではよりその特色を帯びてきており、今後市内の就労継続支援 A 型事業所に対してどのように収益を確保していくかを考えていく場が必要となってくる。

2) 循環型の就労支援

とくに精神障害のある方の場合、これまで一般就労をしていたが、なんらかの理由により働けなくなってしまい、精神科デイケアや就労継続支援 A 型・B 型の利用に繋がるケースも少なくない。このような方々が再度一般就労を目指すためには、医療、福祉の連携はもとより、再度一般就労に戻っていただくような現場の取り組みが必要になってくる。そのためには、本人が就労に向けてどれだけ準備ができているのかをアセスメントする必要がある。現状は医療、福祉に共通した就労アセスメントのツールはない。

3) 一般就労への社会的障壁

身体的な行動制限がある場合においては、通勤場面や排泄、食事等の介助が必要であるが、高学歴で資格を持たれている障害のある方も増えてきている。このような方々の支援については、居宅介護や移動支援などの障害福祉サービスは利用できないため、自助、公助に頼らざるを得ず、それらが得られない方々に関しては就職をあきらめざるを得ない。

4 事業計画

平成 30 年度のおとな分科会では、当事者や福祉関係者のみならず、市労政課やハローワークにも参画を呼びかけ二か月に一度の頻度で開催し、障害者の就労場面の実情を探り、課題を見出してきた。これからも同様の頻度で分科会を開催する予定。

平成 31 年度においては障害者雇用の啓発・促進と、報酬改定のあった就労系福祉サービス事業所の情報共有・収益確保に結びつけるための勉強会等を企画・立案していく。