

障害者と雇用

2018/3 No.486

働く広場

職場ルポ 営業の仕事を障害者たちがサポート サラヤ株式会社 (大阪府)

グラビア 「里枝子の窓」 ただいま放送中

広沢里枝子さん 信越放送 ラジオパーソナリティ (長野県)

公開座談会 精神障害者雇用は今！
～事例から考える精神障害者の職場定着～

精神障害者雇用入門 精神障害者雇用の進め方



「動物園の飼育員さんになって象にエサをやりたいな」 鹿児島県・下舞 凌斗さん



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

誰もが職業をとおして社会参加できる「共生社会」を目指しています

3 月号

公開座談会

精神障害者雇用は今！

～事例から考える精神障害者の職場定着～

この座談会は、2017（平成 29）年 12 月 7 日（木）、有楽町朝日ホール「スクエア」で開催された「働く広場」公開座談会の採録です。

生きがい・働きたいが
感じられる長期の就労を

宮崎 神奈川障害者職業センターの宮崎です。2018年4月から精神障害者雇用義務化に向けて、いちばんのポイントとなることは何でしょうか。それは、企業のみならず精神障害のある方を雇用してよかったですと思っていただくとともに、精神障害のある方ご本人にも生きがい・働きたいを感じていただけるような長期の就労を実現することです。そこで、今日は「職場定着」をテーマに座談会を進めていきたいと思えます。

近年、ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況は右肩上がりに展開されています。一方で、職場定着状況については、ほかの障害がある方々と比べて困難な状況であることが見受けられます。職場定着に課題のある方々は、どうすれば長期の就労が可能となるのでしょうか。この座談会では、そういったところについても、掘り下げていきたいと思えます。



宮崎 哲治さん

ご紹介いただきたいと思えます。よろしく願っています。

「ジョブサポート」という新たな専門部署を設置

宮崎 まず、大企業を代表して、株式会社イオンファンタジー人事総務本部人事グループジョブサポートマネジャーの岡真三さんからお話しいただきます。

岡 当社は、イオングループでショッピングセンター内のアミューズメント施設を運営している会社です。人員は正社員、契約社員、パート・アルバイトで総勢5435人、内パート・アルバイトが4955人（2017年6月1日現在・国内）と、全体の91・2%を占めています。

当社の2017年6月の障害者雇用率は2・36%と、法定雇用率の2%を超えています。とはいえ、昨年は1・78%、一昨年は1・49%と、これまで決して順調というわけではありませんでした。雇用している障害者は、店舗で86人、本社で42人います。今年度は、業務分担やサポートがしやすい環境にあり、定着強化に効果的と思われる本社の雇用を推進しています。

現在、本社では、5人に1人の割合で障害者が働いています。障害種別では、身体障害者が7人、知的障害者が2人、精神障害者が33人で、障害者全体の78・6%が精神障害者です。精神障害者採用の背

景には、働き方改革による生産性の向上を目的とした作業の切出しがあります。当社では社内各部署を必要といただくパートの方の力を必要としたいのです。精神障害のある方は、最初からフルタイムで働くのはむずかしく、パートタイムから徐々に時間を増やしていく必要がありました。それが会社のニーズと合致していたため、採用を進める流れになったのです。

2017年春には、「ジョブサポート」という専門部署を設置しました。障害者採用の推進、定着と戦力化、業務の切出しと生産性向上、配属部署の理解促進、セミナーの開催などを行っています。これらの役割は、採用担当の方が兼任されている会社が多いと思いますが、真剣に取り組むのであれば、やはり専任部署をつくるのが必須だと実感しています。

意欲ある誰もが働ける会社にするために

宮崎 続きまして、中小企業を代表して、有限会社進工舎代表取締役の田中誠さんからお話しいただきます。

田中 本日は、当社に入ってから10年目を迎える精神障害当事者の小林義一さんと一緒に参加しています。彼は、つい先日、障害者雇用支援月間の優秀勤労障害者として表彰されることが決まりました。

当社は、名古屋の住宅地のなかにある町工場で、主に電力部品を製造しています。経営理念は、「意欲ある全ての人を応援し、意欲ある誰もが働ける会社を目指します」です。これは、20年前から障害者雇用にかかわり、障害者のみなさまを応援するなかで、社員全員と共有すべく名刺の裏に印刷した言葉です。

初めて障害者を採用したのは、既存社員からの紹介がきっかけでした。しかし、2人目以降を採用するきっかけとなったのは、当社が所属する中小企業家同友会を通じて、就労実習を実施したことでした。この同友会は、「よい会社になること」「よい経営者になること」「よい経営環境をつくること」の3つを目的とし、すべての人が生きがいをもって暮らせる・働けることをテーマに掲げる団体です。全国で約5万社、愛知県で約4000社の中小企業が所属しています。

20年前、名古屋市精神保健福祉センターから、同友会に障害のある方々の就労実習の依頼がありました。それに当社が手をあげ、実習生を受け入れたことが、本格的な障害者雇用の始まりです。以来、多くの障害のある方を受け入れ、現在につながっています。

障害者本人が自分の人生を自分で決められるよう導く

宮崎 続きまして、障害者の就労

宮崎 哲治さん
岡 真三さん
田中 誠さん
小林 義一さん
小野 彩香さん
土井 徳子さん

神奈川県障害者職業センター所長
株式会社イオンファンタジー 人事総務本部人事グループジョブサポートマネジャー
有限会社進工舎代表取締役
有限会社進工舎に勤務する精神障害当事者
認定 NPO 法人 Switch 常務理事
千葉障害者職業センター障害者職業カウンセラー

をサポートする支援機関から、認定 NPO 法人 Switch の小野彩香さんにお話しいただきます。小野 本日は、障害福祉サービスの就労移行支援事業所の一つである「スイッチ・センダイ」の取組みについてお話しさせていただきます。

「スイッチ・センダイ」は、精神障害のある方の支援に特化した事業所です。就労をお手伝いするのはもちろんのこと、ご本人が自分の人生を自分で決められるよう導いていく取組みを行っています。また、ご本人が当事業所を自主的に利用し、一般企業に就職するというのが一つの支援モデルとなっています。

現在、当事業所には1年に40〜50人の方が新規に登録し、40人の方が就職します。そのなかで、精神障害を開示して働く方の1年定着率はおよそ60%です。定着支援のなかで、いちばん手厚い支援といわれるジョブコーチ支援を利用した方は、より定着のパーセン

トは高い状況です。私たちは、精神障害のある方の職場定着には、ご本人に安心して働いていただくことがとても大切であると考えており、一つの支援コンセプトとしています。安心していただくのには必要なことは何か。それは、「満足感」、「有能感」、「信頼感」の3つです。私たちのほうから何かをやってもらうというよ

りは、ご本人の自主性を尊重し、それを応援することで満足感を高めるようにしています。また、訓練のなかで有能感を得ていただき、ご本人の得意なことを活かせる何かをお願いしたり、任せたりすることで信頼感を築きます。

一方、精神障害のある方の支援で最も注意していることは、「個別性」、「自己理解促進」、「全体性」の3つです。たとえ同じ病名でも、症状や性格はまったく異なります。ですから、それぞれのよいところを活かし、足りないところをフォローすることが必要です。また、いちばん大事なのは自己理解の促進で、自分自身を理解して働くことができるよう、その学びを支援します。そして、さまざまな判断を行う際は、ご本人の考えを大切にしながら、周りの家族、病院スタッフ、地域の支援機関などのサポートを得て全体性をもって判断することを心がけています。

関係機関と連携し、障害者・事業主双方を支援

宮崎 最後のパネリストとして、障害者と企業の双方を支援する、千葉障害者職業センターの障害者職業カウンセラー土井徳子さんにお話しいただきます。

土井 地域障害者職業センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が都道

府県ごとに設置している施設です。ハローワークと連携して障害者の雇用促進、雇用継続、職場復帰に關して、障害者・事業主双方への支援を行っています。また、関係機関と連携して、支援スキル向上のための研修や技術移転も行っているところです。「セーフティネット」「困難事例への対応」、「支援技法の実践・普及」、「全国ネットワークの組織力」といった専門機関としての特徴を活かした取組みを展開しています。

具体的な業務は、障害者への支援と事業主への支援、関係機関への支援に分けられます。まず、障害者に対して行っているのは、職業相談・職業評価や職業準備支援、職場適応指導です。一方、事業主に対しては、障害者雇用の情報提供や雇用管理サポート事業、事業主支援ワークショップなどを行っています。また、関係機関に対しては、技術的な助言・援助のほか、ジョブコーチ養成研修をはじめとした各種研修を行っています。

なお、障害者への支援と事業主への支援が重なるところに、ジョブコーチ支援、リワーク支援があります。私自身も、当センターの



土井徳子さん

ジョブコーチ支援担当者です。ジョブコーチは企業へ訪問し、障害のある方が職場環境や仕事内容に慣れるのをお手伝いしたり、事業主に障害特性や必要な配慮事項などをお伝えしたりといった、障害者と事業主の両者の橋渡し支援を行っています。これまで、ジョブコーチは作業面を支援する役割だとイメージされがちでした。しかし、最近は、精神障害・発達障害のある方の割合が高くなり、相談や環境調整型の支援が増えています。この支援は、原則1カ月から7カ月の期間を設定し、そのなかでジョブコーチの訪問頻度を徐々に減らしていく、終了を迎えます。

「離職したい」という精神障害者の本音

宮崎 それでは、ここからは本日のテーマである「職場定着」について考えていきたいと思います。

「平成25年度障害者雇用実態調査」(厚生労働省)によれば、精神障害のある方の雇用の継続において、課題となりうる離職理由や改善必要事項にはさまざまなものがあります。例えば、離職理由については、「職場の雰囲気・人間関係」が30%と非常に多い。また、改善必要事項については、全体のおよそ3分の1の方が「能力に応じた評価、昇進・昇格」を指摘しています。

このような課題について、どの

ように対応していけばよいのでしようか。まず、支援機関側が展開されている取組みについてご紹介ください。

小野 200人以上いる「スイッチ・センダイ」OBのなかにも、「離職したい」という方が多くなってきました。彼らからは、低賃金、労働時間の制約などの課題があがっています。障害者求人では、もっと長い時間働きたくても働けない、キャリアアップが見込めないというのです。こうしたことが、障害非開示で就労する方を増やす原因になっています。

本日の座談会には、企業の方がたくさん来場されています。みなさまにぜひお伝えしたいのは、障害のある方であろうと、一般の方であろうと、職場に定着するために必要な配慮は基本的に同じと考えてよいということです。また、精神障害のある方が企業の面接に行くと、「病気が治ってからの方がよいのでは」「働けるっていいことばもう治ったんでしょ」などといわれ、「治す」という言葉に苦しめられることがあるといいます。精神疾患というのは、治すという言葉より、「うまくつき合っていく」という言葉のほうが大事なのです。これからは障害者にかぎらず、さまざまなマイノリティーといわれる方が企業のみなさまと話し合い、調整していく段階なのではないかと思えます。

大企業ならではの体系的な7つの施策

宮崎 さて、企業側では、定着支援についてどのような取組みが展開されているのでしょうか。

岡 まず、採用については、職場定着への想いを共有できる就労支援機関と連携し、協力して進めています。連携するメリットは主に3つ。1つ目は就業に向けての訓練がされていること、2つ目は障害の特性について詳しく知ることができること、3つ目は採用後も生活面などの相談ができることです。

続いて、採用までのステップについてです。まず、職場見学を行い、それから職場実習、面接へと続きます。職場実習のねらいは、既存従業員と協力して作業し、働くイメージをもっていたり、働くことで入社後のギャップをなくすことです。面接は、ステップを乗り越えたという自信をつけていただくために行います。

最後に、入社後の定着施策。これについては、できることから取り組んでいこうと、現在7つの施策を進めています。

1つ目は、契約時間の配慮です。月間87時間、週20時間で契約し、無理なくステップアップします。

2つ目は、勤務シフトの配慮です。曜日を固定して働くりズムをつくったり、通院しやすくしたり

といった工夫をしています。

3つ目は、座席の配慮です。必ずしも業務を行う部署に座席を置くのではなく、私たちの部署に席を置き、請け負うかたちで仕事をすることも可能にしています。

4つ目は、業務面の配慮です。例えば、電話対応の有無は相談のうえで決定したり、漢字が苦手な方に対してはふりがな表示をしたりといった対応を行っています。

5つ目は、定着面談の実施です。毎月、社外の就労支援機関のプロフェッショナル相談員による面談を行っています。会社に相談できないようなことも相談できるといふ点が、メリットの一つです。

6つ目は、定着強化セミナーの開催です。毎月、外部講師によるセミナーを行っており、2017年は体調管理をテーマに、自分を客観的に見て、自身の「取扱説明書」を作成するワークを行いました。

7つ目は、「作業日誌」の導入です。上司と毎日、作業日誌のやり取りをし、仕事・体調・生活面の変化や悩みなどを早期に発見します。

こうした施策により、2017年3月から8月の離職者は、本社では0人に抑えることができました。

中小企業の利を活かしたアットホームな定着支援

田中 当社では、大企業のような



田中 誠さん

体系的な取組みはありませんが、中小企業ならではのやり方で取り組んでいます。例えば、NC旋盤という電子部品を担当している障害のある方は、一つのこと集中しすぎると大事な作業工程を忘れることがあるため、ポイントを書いた紙を機械に貼っています。

当社が障害のある方を雇用するまでのストーリーは、見学から始まり、さまざまな支援施設や高等養護学校から見学を訪れ、現場を知っていただく、いわば「出合いの場」です。それから、1、2週間の実習、3カ月間のトライアル雇用を経て、雇用という流れになります。

職場定着に必要な第1のポイントは、がまんせず何でもいえる環境と、体調に合わせた勤務時間体制です。例えば、障害のある方にとつての1時間と、私たちにとつての1時間は大きく違います。残業を3分お願いしたら、障害のある方々にとつては、私たちが考えている以上に負担になってしまうのです。そういったこともあり、勤務中、調子が悪くなったときはがまんせず周りにいうよう伝えていきます。なかには、体調に



小林 義一さん

合わせて1日の勤務時間を1時間半にしている方もいます。

第2のポイントは、担当者任せではなく、全社的に取り組むことです。「私が責任をとるから、

担当者は思うようにやってみなさい」と、社長の私が担当者に伝えることで、成功の可能性は高まると思っています。

第3のポイントは、障害種別ではなく、個々の持ち味を知ることです。同じ精神障害のある方でも、それぞれ応援すべきところは異なります。だからこそ、実習や面接を必ずやっていたきたいのです。

また、「期待しつつ、期待しすぎずに接すること」もポイントの一つ。例えば、当社で働く方のなかで、特殊なプログラムを組むことができる精神障害のある方がいます。その方が休みの日に、どうしてもそのプログラムが必要となり、会社に来ていただいたことがありません。彼は、「頼っていたいてありがとうございます」といつてくれました。期待しすぎて専門のポジションを与えてしまうと、その方が休みを取りにくくなってしまいますが、適度に期待することは、その方の元気につながるのです。

後輩に教える立場となり仕事を続ける自信を得る

宮崎 続きまして、先ほど田中さ

んからもご紹介がありました。有限会社進工舎で働いて10年目を迎える小林さんにお話しいただきます。

小林 私はいま55歳なのですが、最初に病気になったのは30年前、25歳のときでした。以来、ずっと薬を服用しており、副作用でフラついてしまうこともあります。それでも、いままでもなんとかやってきて、これからは仕事を続ける自信が持てるようになりました。

現在、主に担当しているのは、卓上旋盤やNC旋盤、ボール盤といったさまざまな機械を扱う仕事です。なかでも、ボール盤を扱うの得意としています。

以前は、建築関係の会社で内装の仕事をしていました。工期の終わりが近づくと残業が多くなり、きついと感じることも多かったです。退職後は、1年くらい間が空き、障害者職業センターを経てこちらに入社しました。現在の勤務時間は、週4日勤務の午前8時半から午後3時の5時間半で、1時間の休憩があり、無理なく働いています。毎日の生活リズムが整って調子よく、むしろ休み明けのほうで疲れてしまうほどです。

社内の雰囲気はよく、社員の方々も理解のある方ばかりで、いつも気軽に話しかけてくださいます。入社当初は、先輩方に丁寧に仕事を教えていただきました。現在は、もうその先輩方はおらず、代わり

に後輩が2〜3人入ってきて、彼らに教える立場となっています。こうした経験の一つひとつが、いまある自信の源となっています。

とはいえ、会社を辞めたいと思ったことが、まったくなかったわけではありません。自分は精神障害者だからと、会社からさまざまな配慮をいただいていたのではないかと、社員から見たら甘いのではないかと、と悩んでしまうことがあるのです。

仕組みづくりを重視したジョブコーチ支援を実施

宮崎 企業が行う職場定着に関する取組み、また、そこで働く小林さんのお話をふまえ、支援機関のお立場から何を感じられましたか。土井 特に残ったのは、小林さんのお話です。小林さんのような当事者のご活躍が、後に続く方にとつてのよいロールモデルになるのだと思います。

また、企業2社からうかがったお話には、共通点がありました。実習を経てジョブマッチングしたうえで働くこと、障害者ご本人の特性に合った働き方を検討すること、そして、必要に応じて他機関を利用したフォロワーアップ体制があること。職場定着に必要なことは、この3つに尽きるのではないのでしょうか。

当センターでは、障害のある方との面談を中心としたジョブコー

チ支援や、事業所の雇用管理をサポートするジョブコーチ支援を提案しています。その背景には、障害のある方のセルフマネジメントやストレス耐性の力を高めること、また、事業所の雇用管理の仕組みやフォロワー体制をつくるのが大切であるという考えがあります。

精神障害のある方の雇用に関しては、ご本人が安心して働けること、企業の方も安心して働かせることのできる仕組みづくりの重要度が非常に高いです。その仕組みづくりの一環として、私たちは「ナビゲーションブック」をお渡ししています。ナビゲーションブックとは、ご本人と当センターとご本人の症状、症状を引き起こすきっかけ、その対処法や配慮をお願いしたいことなどをまとめたものです。事業所にお渡しし、その内容を共有します。そのほか、業務日誌や定期面談、健康管理シートなどを活用するのも効果的です。こうしたちよつとしたことに取り組むことで、事業所とご本人とのコミュニケーションが取りやすくなり、双方の理解が深められます。

職場定着に必要な工夫すべき点とその効果

宮崎 先ほどから、ナビゲーションブックや取扱説明書、日誌など、障害のある方が自分のことを他者に理解してもらうため、また自身自身の状況を把握するためのツ



小野 彩香さん

ルについてのお話があり、職場定着のポイントであることがわかります。その効果や、工夫点などについてお聞かせください。

岡 取扱説明書や日誌などを長期にわたり見ていくと、睡眠時間の減少など細かい変化に気づくことができます。また、障害のある方には、言葉がなかなか出てこない方もいるのですが、そういう方も日誌であれば気持ちを自己発信してください。

成功させるための工夫ポイントとしては、強制しないこと。その点も配慮しています。

小野 イオンファンタジーさんは大企業としての規模感を活かして、システムとしてパッケージ化する安心のつくり方をされています。一方、進工舎さんは中小企業の利点を活かし、同僚や先輩といった気軽な人間関係のなかで安心づくりを行い、素早く変化をキャッチされています。双方に共通するポイントは、障害のある方が安心できる環境があることです。

一方、今後工夫が必要だと思うことは、働き続けるなかで、「ほかの社員の方はこんなに働いているのに、自分はあまり働けていない。役に立たないのではないか」という気持ちになってしまう障害のある方への対応です。その気持ちや、日常の動作や睡眠の変化に表れた

とき、会社のこととして話し合えることが大切だなと思います。

宮崎 障害のある方の問題に対して、会社側も真剣に向き合う雰囲気づくりが大切だと思います。これについては、どのようにかわっていけばいいのでしょうか。

田中 たしかに、会社の風土というのは大事だと思います。当社も、多様な障害のある方々をはじめ社員みんなが納得できるように、就業規則を見直す機会をつくりました。最初に理念を書き出し、それぞれの規則が何のためにあるのか、何について語られているのか、細かいところを社労士さんと相談しながら決めていったのです。

私は、立場的に他社を訪問する機会があります。そうすると、「あの会社では働きたくないな」と思う会社も少なくありません。ですから、私たちは、「自分たちが『ここで働きたい』と思える会社にしていこう」と、つねづね話しています。

障害者同士でも互いに理解が必要

宮崎 さて、この座談会では、事前に来場者の方からの質問を受けていました。ここで、小林さんへの質問を一つご紹介します。

「Q. こういうことをされたら嫌だな、こんな人がいたら嫌だな、と思うことがあれば教えてください。」
小林 嫌な人、嫌なことがあつても、臨機応変に対応していくしかないと思います。世の中には、いろいろな人がいますから。

私の場合、障害のある方で、多少その合わない方がいたのでなつていきました。障害者同士でも、互いに理解し合う姿勢が必要なのだと思います。

宮崎 企業内で、社員同士の人間関係づくりで気をつけていることは何でしょうか。

岡 当社の場合、本社全体で42人、ジョブサポートでは29人の障害のある方が働いているのですが、一人部署全体を細かく把握するのはなかなかたいへんです。そこで、ジョブサポートの障害者メンバーのなかで、リーダー的存在の方を4人ほど決めて、他部署から請け負った仕事をメンバーに共有したり、困っているメンバーがいたら助けたりといった役割をになつてもらっています。

こうした体制のなかで、私自身が障害者メンバーにとっても支えられています。日誌にも、「今日の目標が達成できました」「今日もよい日でした」といったことが書かれているのを読み、心が洗われる想いです。他部署の上長からも、「あの人がよくがんばっているね」「いい人を配属してくれてありがとう」とよく声をかけられます。

宮崎 別の質問に変わりますが、精神障害のある方の職場定着のためには、企業や本人のサポートに加え、他機関、特に医療機関との連携が必要ですが、支援機関ではどんな取組みがありますか。

小野 医療機関との連携は、就労支援機関がなえる大きな役割の一つです。実際に、多くの就労支援機関は就労訓練の段階で、障害者ご本人の診察に同席させていただきまます。そこで、いま行っていることや今後の就職活動における注意点、不調となったときの対処法などについて、主治医の先生と3人で話し合います。また、就労後は、こちらから主治医に会社の評価や会社をご本人に期待していることなどを報告し、相談することもあります。

企業からは、よくご本人抜きで主治医とやり取りできないか、という相談を受けることがあります。気持ちはわかりますが、現実的にはむずかしいです。必ずご本人の前で課題について確認し、助言をいただくようにしています。

担当部署だけでなく会社全体で取り組むために

宮崎 続きまして、来場者の方々から直接質問を受けつけたいと思います。

質問者 私が勤務している会社では、まだ精神障害のある方の雇用は行っていないのですが、今後の法定雇用率の引上げとともに対応を検討しているところですか。しか



岡真三さん

し、一つの部署でやろうとしても、うまく回らないと思っっています。

そこで、パネリストの方に聞きたいのですが、他部署の方の理解を深める施策は何か行っていますか。

岡 当社では、障害のある方にはまずジョブサポートで仕事に慣れていたから他部署に配属し、長く働いていただくようにしています。ですから、他部署の方々にも、必ず障害のことを理解していただくなくてはなりません。

具体的には、定着面談で明らかになった課題を該部署の上長と共有するようにしています。また、障害のことを理解していただくために、管理職向けのセミナーを開催したいと思っています。

土井 当センターでも、事業主支援ワークショップを年間4回行っています。そのほか、ニーズがあれば、障害特性をご説明する簡単な講習会を行うことも可能で

す。ぜひ、ご活用ください。

企業と就労支援機関が連携して障害者を支える

宮崎 最後に、パネリストのみなさんから、一言ずつ感想や補足説明をいただきます。

岡 障害者の採用や定着について、一人で解決するのはむずかしいと実感しています。就労支援機関やハローワークなど、さまざまな機関と連携して進めるのがよいでしょう。

また、どんな取組みを進めるにしても、相手とのコミュニケーションが何より重要となります。ですから、これからも、障害者メンバーの抱えている問題を自己発信しやすい環境づくりを心がけていきたいです。

田中 最後となりますので、当社のあり方についてお話しさせていただきます。私は、ハンディの有無にかかわらず、実習の場・体験の場が絶対に必要だと思っています。特にハンディのある方にとっては重要なことです。企業が「できない」「忙しい」と言い訳せず、行動することが、社員の人生を大事にすることにつながるのではないのでしょうか。

いま、「就労困難者」という言葉があります。例えば、養護施設に通っていた方が18歳で施設を出て、住まいを探し、就職するのですが、定着できず辞めてしまう方が多い

と聞きます。それは、実習経験がないために、なかなかうまくマッチングできないことが原因の一つです。

私たち中小企業は、このような就労困難者の方々にも実習の機会を提供し、マッチングの可能性を高めるべきなのではないでしょうか。私たちにできることがあれば、「支援」というよりは、「応援」したい。そんな気持ちです。

小林 これからも、自分に負けることなく、なんとかやっていきたいです。とにかく続けること。それがいちばん大事なことだと思いますので、引き続き精一杯がんばります。

小野 2018年から、就労福祉サービスのなかに新しいサービスがつくれます。それは、就労定着支援事業です。新設の背景には、国が定着をフォローする意味合いがあります。加えて、これまで就労移行支援の一環としてやってきたことを、きちんと制度として枠組みを設けてやっていかなければいけないという結論が出されたのではないかと思います。

これから、新しく事業枠ができることで、みなさまの地域にも支援の機会が増えるはず。ぜひ、一緒に地域ネットワークをつくり、一人でも多くの方の就労継続を実現していきます。

土井 企業のみなさまにおかれましては、企業の方だけで課題を抱

え込むのではなく、ぜひ関係機関をうまく活用しながら障害者雇用を進めていただきたいと思います。そして、障害のある方が安心して、よい働き手になれるよう支えていただけたら幸いです。

2018年4月からの新しい障害者雇用に向けて

宮崎 2018年から精神障害者が法定雇用率の枠組みに入ります。障害のある方は、みなさまと一緒に働くことで、経済的に自立できるということだけでなく、生きがい・働きたいをもって目標を立てながらがんばることができるようです。また、社会に参加し、貢献しているのだという安心感・満足感にもつながります。さらには、働き続けることで、生活リズムも安定し、余暇とのバランスも整えられ、もっとがんばろうという意欲も湧き出てくるはず。こうしたことを考えると、企業のみなさまには、障害のある方を単に雇うだけでなく、職場のなかでさらにがんばっていただけるような受入れ体制をつくっていただきたいと思っています。また、そこで力をどんどん発揮し、成長し、定着できる障害のある方が増えることは、世の中全体を素晴らしい状態へと導くのではないのでしょうか。本日は誠にありがとうございました。

このように、企業の方だけで課題を抱