

第3回 枚方市自立支援協議会 議事録（要旨）

日時：平成21年1月21日（水）午後2時から4時
枚方市民会館 1階 第3・4集会室

○出席者：14名 欠席者：2名

○傍聴者：2名

○次 第

1. 障害者の就労支援について
2. 幹事会、専門部会の状況について
3. その他

○配布資料

- ・枚方市自立支援協議会委員名簿
- ・副会長説明資料
- ・枚方市障害者就業・生活支援センター説明資料
- ・幹事会・専門部会報告資料
（幹事会、相談支援部会、地域移行支援部会、日中活動支援部会）
- ・〇〇委員説明資料

副会長：みなさん、こんにちは。定刻になりましたので、ただ今から「第3回枚方市自立支援協議会」を開催します。まずは、事務局から出席状況の報告をお願いいたします。

事務局：（山田課長）それでは出席状況を報告させていただきます。本協議会委員16名中、本日出席の委員は14名で、都合により2名、丸岡会長と大和委員が欠席でございます。要綱第6条第2項の規定では、「委員の2分の1以上が出席しなければ、会議を開くことができない」と規定しています。従いまして、本日の協議会が成立していることを報告させていただきます。

副会長：さて、本日は、傍聴希望の方がおられます。本日の案件について傍聴許可を委員の皆さんに諮ります。傍聴を許可してよろしいでしょうか。

（ 異議なしの声あり ）

副会長：それでは、傍聴を許可します。

（ 傍聴者入場 ）

副会長：それでは、事務局よろしく申し上げます。

事務局：（山田課長）それではまず始めに、お手元の資料の確認をさせていただきます。まず始めに、一番上にありますが、本日の次第でございます。次に、「枚方市自立支援協議会委員名簿」次に、副会長の説明資料、次に、枚方市障害者就業・生活支援センターの説明資料、次に、幹事会の報告資料、次に、相談支援部会の報告資料、次に、地域移行支援部会の報告資料、次に、日中活動支援部会の報告資料資料、最後に、〇〇委員から就労についての資料でございます。資料の過不足等ございましたら、事務局までお願いします。

副会長：それでは、案件の1番目、「障害者の就労について」でございます。過去2回の協議会は、

主に事務局や幹事会からの報告でしたが、今回は、「障害者の就労支援について」をテーマに、委員のみなさまからそれぞれの立場でご報告いただき、課題を浮き彫りにすることで、解決の糸口が見つかるような活発な意見交換ができればと考えています。まずは、私から障害者雇用についてお手元の資料をもとに報告させていただきます。

(資料に基づき説明)

副会長：次に、事務局より枚方市の障害者雇用の現状について、ご説明をお願いします。

事務局：(障害福祉室) 枚方市の障害者雇用の現状についてご説明いたします。枚方市の障害者雇用率は、平成20年6月1日現在、2.83%で、地方公共団体の法定雇用率2.1%を満たしております。平成8年度に策定された「枚方市障害者基本計画」では3%の雇用率達成を目標として掲げました。その後継計画として、平成15年度に現在の「枚方市障害者計画」を策定し、そこでも障害種別に拘わらず障害者雇用の3%を引き続き目標として掲げています。実際には平成15年度に一度だけその目標を達成したのですが、平成16年度以降は3%を割り込んでいます。これは、平成16年度に「障害者の雇用と促進等に関する法律」が改正されまして、障害者雇用率の算定に除外されていた対象職員の職種に多少変更があったことによるものです。また、非常勤の職員の雇用見直し等で勤務時間が変更され、対象職員の母数が増えたことが主な要因となって以降2%台で推移し、平成20年6月1日現在2.83%になっております。ただ、法定雇用率は達成しておりますが、障害種別毎に見ると、ほぼ身体障害者のみの雇用になっており、昨年7月に開催された市長を本部長とする市役所の障害者雇用の庁内会議である「障害者雇用推進本部」におきましても、知的障害者、精神障害者の雇用が創出できる分野や業務内容について更に調査研究を続けていくことが確認されております。その一貫として、平成18年度から「枚方市障害者就業・生活支援センター」の要望に基づき、障害者の庁舎内実習に取り組んでおり、今年度で3年目を迎えますが、今年度も2月から3月にかけて、私ども障害福祉室と、昨年も受け入れていただいた中央図書館で実施する予定になっております。庁舎内実習につきましても、今後とも、障害福祉室を中心に検討を重ね、全庁的に拡大して取り組み、職員の障害者理解を進めていきたいと考えております。

本部会議でも報告させていただきましたが、実際に庁内で勤務されている障害者本人にお話を伺いました。現在、職場環境のハード面の整備は進んでおり、特別不自由はしておらず概ね満足という報告でした。例えば、肢体不自由の方ですと、パソコン台の高さを下げたり、イスを固定することで動きやすさを確保したり、視覚障害の方にはパソコンの音声ソフトの導入、聴覚障害の方についてはメールソフトのITメッセージャーを使用して課の中で職員が互いにパソコンでやり取りするなど、個々の職場で働きやすい職場環境への対応がなされているようでした。要望を尋ねると、肢体不自由の方からは稼働スペースが狭いというご意見があります。これについては庁内はかなり狭くて場所の確保が困難な状況にあるのですが、また視覚障害の方からは導入されているメールソフトの対応が遅いというような意見が出ております。ただ、以前に比べれば随分と仕事がしやすいと伺っております。職場内のコミュニケーションも、特別不自由していることはなく概ね満足しているということでした。視覚障害の方ですと、回覧文章を周囲の職員が声に出して読み上げるとか、聴覚障害の方の場合は、周囲の職員が手話を学びコミュニケーションを深める努力をしている等、各課で取り組んでおります。今後の要望としては、障害個人で状況は全く異なるので、画一的な対応ではなくて個別の対応を希望すること、周囲の配慮によってはうまくやっているので、職場内で十分にコミュニケーションを取る工夫を行ってほしいという意見がありました。以上のような声を「障害者雇用推進本部」に報告し、更なる職場環境の整備と働きやすい職場作りに向けて、今後も引き続き取り組みを研究していくことを確認していただいたところです。簡

単ではありますが、ご報告は以上です。

副会長：次に、障害者就業生活支援センターの取り組みについて、センター相談員である「であい共生舎」の〇〇さんより、ご説明をお願いします。

〇〇：（ 資料に基づき説明 ）

副会長：次に、雇用者の立場として、〇〇委員から、ご意見をお願いします。

〇〇委員：「枚方青年会議所」の〇〇でございます。昨年12月にこのお話をいただき、仮に障害者の方を雇用するとしたら、どのようなことを考えるのか、まず初めにそれを考えました。正直なところ、こうした会議に出ているからこそ取り組めるのであって、やはり企業の立場ですと障害者雇用の問題を考えるのはなかなか難しいと思いました。先ほどの話にもあった実習について私なりに考えました。実際、実習は非常に大切だと思います。私のところでは地元の中学校の生徒さんを年に一回研修という形で2、3名を2、3日間受け入れています。初めは分かりませんが、いざ一緒に仕事をすると今の中学生がどういう気持ちでやっているのか、熱心なところ、嫌がっているところがはっきり見えてきます。このように障害者雇用についても、まず実習という形でPRをしていけば、企業主の障害者雇用に対する理解も向上するのではないかと考えます。実習先を増やすことが雇用の推進に大切だと思います。それともう一点、情報社会ですからウェブ等での情報発信が有効だと思います。何例か見たのですが、ホームページを最初にクリックしたときに「雇用を考えている方へ」というのがあり、その頁には雇用主が障害者を雇用するときの不安についてQ&Aを載せていました。一番初めにそれがあると入りやすいですね。ホームページ等の媒体を充実させることは雇用主の不安解消にもつながるのではないかと思います。以上の2点を考えました。

副会長：次に、障害当事者の立場として、〇〇委員から、お話をお願いします。

〇〇委員：（ 資料に基づき説明 ）

副会長：ありがとうございました。それでは、今までの説明などを踏まえて、質問やご意見などがありましたら、お願いいたします。

〇〇委員：お話を聞き、それぞれの立場でやらなくてはならないことがあるのかなと思いました。まず、就労した障害者の定着支援における課題について、個別にいろいろな課題はあると思いますが、精神障害のある方の課題について伺いたいと思います。次に、雇用する側、働く側、双方の課題について。先ほど野中委員から週5日働くのはしんどいという意見がありました。以前アメリカで知的障害者の就労現場を見学した際に、毎日働くのは無理でも複数の障害者で一つの仕事を分け合ってワークシェアリングしているスタイルを見ました。雇用する側、支援する側がそれぞれ働き方を提案する形が必要ではないかと思います。〇〇委員からは、雇用する側に障害者との接点がないというご指摘がありました。福祉的な取り組みが進めば進むほど、日常的なところでの接点がなくなると感じていたので、障害者側はできるだけ実習をやるとか、雇用側は障害者が働いているところを見学に行くとか、そうした取り組み、もしくは機会を提供することも必要だと感じました。

副会長：色々ご意見がありましたが、就職の定着支援について〇〇さんのご意見をお願いします。実

習先の拡大ということで、〇〇さんも実習が大切だというご意見を述べられました。また雇い主からの情報発信も重要というご意見がありましたので、実習の受け入れ拡大について雇用側からのご意見を個人的でも結構ですのでお願いします。アメリカにはジョブコーチの考え方で、一つの仕事を複数の人で働くことでワークシェアリングし、それによって1人、もしくは1.5人の仕事をして正当な給料をもらう考え方が知的障害者の就労分野にはあります。働き方に対する提案について〇〇さんの補足的なご意見をお願いします。

〇〇委員：私たちの業務の中でも定着支援は重要で、大きく分けると、雇用する側と働く障害者側の二つに分けられますが、その両方に関わっています。具体的にスーパーで働いている場合を考えてみますと、お客様に対して店内で失礼な動きがあったり、余分な動きがあって、注意しても直らないといった場合、本人にも問題があるけれども、雇い主の方にも問題があることがあります。そんな時は私たちが介入し、本人さんへの聞き取りや雇い主さんとの話し合い、あるいはその両方を行います。その都度やる場合もあれば、職場内でケース会議を開いてもらい、改善点や今後の取り組みを会社と一緒に進めていくことがあります。また問題がなくても定期的に会社を訪問します。そうすることで働いておられる障害者の方の心の安心につながります。支援者が付いているという安心感を、会社にもご本人にも持ってもらうことが重要だと考えています。その他では職務内容に原因がある場合があります。本来なら雇い入れ段階でアセスメントができて、やってもらう仕事が明確になっているべきですが、現実にはハローワークに求人票を出す段階でそこまで至っていない会社もあり、基本的な部分が確立されないまま雇い入れが始まると、雇い入れ後、事業主さんと具体的な時間配分や配置等が適正かどうか、検討や見直しも含めた話し合いが必要になってきます。そういうことまで含めて私たちは定着支援だと考えています。もう一つは、事業主さんによっては雇用率の達成が目的で、とりあえず障害者を雇用するというような会社もあり、極端な例ですが、訪問してみると、仕事を与えられているが一人ぼつんとしているということもあります。職場の人とのふれあいが全くなく、仕事だけを与えられて時間を過ごしている。私たちとしては、その方の人権にも関わってくると思うので見落としてはいけないと考えています。定着支援には定期的なフォローが重要ですが、私たちの限界もあり、今後、障害者の就業率が上がり絶対数が増えると、職場の訪問回数が減り定着支援のサービスが弱くなってしまう点が心配です。だからと言って支援者のマンパワーを増やせない現状があり、将来的な問題はそのあたりにあるかと思っています。

副会長：ありがとうございます。企業やご本人に対して解決すべき問題は何かと一言を明確にする、それに基づいて支援の計画を考えていくという趣旨ではなかったと思います。それでは、実習について企業側の可能性を〇〇さんからお願いします。

〇〇委員：そうですね、雇用状況が厳しい中で、会社が自発的に実習を行うのは非常に厳しい時代になっています。なんらかのアクションがあって、初めてやってみるというスタンスであれば、大企業や中小企業の一定程度従業員を抱えているところであれば出来ると思いますが、アクションがなければ難しいかなと思います。先ほど副会長も言われていましたが、障害者雇用に伴う助成金などで動いてしまいがちな企業も結構あるのではないかと思います。まずは福祉や障害者の方への理解を示した上での雇用が一番大切なところだと思います。実習も同じで、そういう気持ちを芽生えさせる機会を提供していくことが大事になると思います。

副会長：ありがとうございました。雇用主がまず理解を示す、そのことが働く社員の理解を深めることにもつながると思いますので、裾野を広げることへのご意見だったと思います。また安易に補助金目当ての雇用は駄目だというのは全くその通りでございまして、貴重なご意見だったと思い

ます。では次に、〇〇さん、お願いします。

〇〇委員：ワークシェアリングの可能性ですが、私の仕事ですと、例えば2人で出勤日数を「3日」と「2日」に分けるという考え方もできますが、現状から考えますと、同じ条件で働く女性が他に2人いらっしやって、その中で「3日勤務」「2日勤務」「5日勤務」の人がコミュニケーションをとっていくのは非常に難しいと思います。ワークシェアリングの考え方はとてもいいと思うのですが、現場に応じたワークシェアリングを期待します。今の私の職場では、職場に馴染んでいくという意味で当事者本人が苦勞することになると思います。

副会長：職場の現状に応じたワークシェアリングの必要性と支援について貴重なご意見をいただきました。障害者就業・生活支援センターのジョブコーチのような方がそうしたサポートに関わっていかなくてはならないという思いがございます。就労のサポートに対する支援システムはまだ弱いので、そういうものを作っていく必要性に関するご意見かなと思いついて伺っていました。他にご意見はございませんか。

〇〇委員：先ほどから就職の話が中心になっていますが、初めに副会長が、施設入所支援の行動障害事例をお話になりました。お聞きしていて、ものすごく、家族に押しつけられているという感じがします。就労継続B型のところでも、外では働いていないけれども仕事はしているし、仕事をしたい人はいっぱいいるんですね。今は親が活着ているから何とかやっけていけるけども、親が死んでしまったら、どうなるかなともものすごく強く感じていて、利用者の個々のニーズに応じたものやっけていかないといけないのではないかと先生の話をついて思いました。

副会長：はい、おっしゃる通りだと思います。ただ、親が死んだらどうするのだということではなくて、活着ている間に親が何をすべきかということについても考えていただければと思います。これは私の個人的な見解です。

〇〇委員：「星ヶ丘厚生年金病院」の〇〇です。私の職場にも複数の障害者の方がおられます。私がいま感じていることは、先ほど〇〇委員もおっしゃいましたが、障害者の方にどう接していいのかわからない職員が沢山いるのではないかとということです。私自身はソーシャルワーカーとして仕事をしており、福祉の勉強もしてきましたので分かるのですが、実際、職場の中でぽつんと一人で、声をかけられないでいる人が沢山いるのではないかと思います。就労支援というのは職場の職員に対する教育や情報提供も必要ではないかと思いました。そのあたりが、これまでの話には出てきていなかったなので話をさせていただきました。

副会長：ありがとうございます。他にございませんか。

〇〇委員：「クロスロード」の〇〇でございます。先ほど〇〇さんから精神障害者の就業率の向上、職場定着の話がありました。精神障害者の場合、特性として疾患と障害を共有していることが挙げられます。障害の部分と病気の部分を併せ持っているため、病状が悪化するとしばらく家にこもって出勤できなくなるとか、長期入院の可能性もあります。それが定着率を困難にしている要因かと思つきます。もうひとつは、精神保健福祉手帳を取得している人が少ないということがあります。就業・生活支援センターに登録するには手帳所持が条件になります。うちのセンター利用者の方にも就職している人で病気を隠して働いている人は結構多いのです。病気をオープンにするか、クローズにするか、おそらく実際に働いている方はもうちょっと多いと思つきますが、そのあたりの問題と、障害特性に配慮した企業側の対応、先ほど長尾さんも言われたワークシェアリ

ングなどの課題が、今後、検討されたいのかと思います。

副会長：ありがとうございました。障害と一口に言っても、身体障害、精神障害、知的障害、またそれぞれに個人差があります。隔離ではなく、一人ひとりをきちんと見据えたサポート、就労支援が求められると、これまでのお話をお聞きしながら改めて感じました。もっとディスカッションをしたいところですが、時間の関係もあり、いったんこのテーマは置きまして、次の案件である幹事会、専門部会の状況についてご報告をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの声)

副会長：まずは、〇〇幹事長から、幹事会についての報告をお願いします。

〇〇委員：(資料に基づき説明)

副会長：ありがとうございました。では、次に、相談支援部会について、〇〇委員から説明をお願いします。

〇〇委員：(資料に基づき説明)

副会長：ありがとうございました。次に、地域移行支援部会について、〇〇委員から説明をお願いします。

〇〇委員：(資料に基づき説明)

副会長：次に、日中活動支援部会について、〇〇委員から説明をお願いします。

〇〇委員：(資料に基づき説明)

副会長：ありがとうございました。三つの部会とも、とても基本的であり、基礎的であり、かつ重大なテーマについて先鋭的な問題提起をされた内容であったと思います。私も、随分、参考になる意見として聞かせていただきました。何かご意見や質問がありましたら、少しでも時間をとりたいと思いますが、ございませんか。ないようですので、本日の案件はこれですべて終了しました。事務局から報告があるということですので、お願いいたします。

事務局：みなさま、お疲れさまです。最後に資料として「障害者計画」の素案をご用意させていただきました。これは、枚方市障害者施策推進協議会でご審議いただいている資料で、本日は情報提供としてご用意させていただきました。今年度、障害者基本法に基づく「障害者計画」、障害者自立支援法に基づく「障害福祉計画」を併せて見直しを行っているところでございます。大きく変わっているところは、平成15年に「障害者計画」を作成し、平成18年には障害者自立支援法が施行されたことで、それが主な変更点になります。現在、市民の方を対象に1月末まで、インターネットや市の窓口等で意見募集を行っている段階です。本日は、詳細な説明は省かせていただきますが、ご不明な点などがありましたら、事務局までよろしく願いいたします。

事務局：本日は、どうもありがとうございました。次回の全体会の日程及び案件につきましては、会長及び幹事会と調整し、皆様に連絡をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

副会長：それでは、これで本日の協議会を終わります。