

会場から頂きましたご質問と秦(はた)の見解

3月10日(火)に会場で頂戴いたしましたご質問につき、以下の通り秦の見解をお伝えします。
あくまで秦の主観も含めた Answer であることをご理解ください。

- Q1) 会社で働く障害者(自閉症)と派遣社員の関係が悪く時折口論が始まる。
派遣社員は従業員でない為、十分な障がい理解教育がなされていない(助言程度)
派遣社員は高齢ということもあり、命令口調で障害当事者に指示を出すことが障害者には
不満である。会社ではどのような対応を取るべきか。
- A) まずは派遣社員の方に、障がい者理解を行ってください。直接指揮下でない派遣の方
も職場で仕事をするからには基本的な理解は不可欠だからです。年配の方なので、
つい障がいのある方に命令口調になってしまっているようですね。それを放置しては
改善されません。職場の上長が介入すべきです。
- Q2) 四国中央市で障害者雇用を行っているモデル的な会社はどこか。
- A) これは地元のHWさんや支援機関の方が一番豊富に情報をお持ちでしょう。
- Q3) 建設業で障害者雇用の成功事例を知りたい。
- A) これも基本的にはQ2. と同じ回答ですが、他地域のモデル事例をご希望であれば
独立行政法人高齢・障がい・求職者雇用支援機能のリファレンスサービスのサイトから
他府県での事例をお調べになってみてはいかがでしょうか。
- Q4) 愛媛県はなぜ障害者雇用が低迷しているか。
- A) 雇用が低迷する背景には
- ①地域経済が疲弊していて雇用を行う企業が少ない
 - ②企業側の障がい理解が進んでおらず『障害者に任せる仕事がない』と考える企業が多い
 - ③福祉サービスで満足し、あえて企業で働こうと思わない障害当事者・家族
 - ④支援機関の調整能力
 - ⑤HWを中心とする雇用指導の弱さ
- などが考えられます。愛媛の場合はどれに該当するのでしょうか。
- Q5) 障害者雇用の促進は社会にどのようなメリットを生むか。
- A) 障害者雇用がなぜ今強く求められるかといえば
- ①国の財源が枯渇しかけている
 - ②国の貴重な財源を高齢者支援に持ち込まざるを得ない
- などがあげられますが、障がいのある方が社会進出できれば
- ①人口減少の日本において新たな労働のリソースが拡大できる
 - ②障がいのある人たちが社会進出することで様々なインフラな整備され、本格的な
ユニバーサル社会が実現できる。等メリットは多くあります。

- Q6) 現在会社で雇用しているのは身体障害者と精神障がい者のみであり、発達障害者や難病者を受け入れることに不安がある。会社の受け入れ態勢も十分ではない。
- A) 身体障害者と精神障がい者をすでに雇用されているのであれば、日常的な接し方や仕事の選び方、整備の仕方をご存じだと思います。発達や難病を特殊なものと考えず特性に合わせた仕事の選び方と指導、および勤務上の配慮を行っていただければ十分会社の期待に応えてくれるでしょう。難病の方の場合には疲労しやすいので休憩には十分な配慮がほしいですね。
- Q7) 精神障害者に目標設定を、と聞いたが目標を持たせることが本当に良いか？本人にプレッシャーにならないだろうか。
- A) 目標設定は本人への期待の表れです。周囲の同僚には目標が示されているのに自分にはない。仮にそれが『過度なプレッシャーにならないように』との配慮であったにせよ本人には不満が残り不安も感じさせます。『これからこうしたことに取り組んで頂きます』と説明を付して目標を与えればきっと良い動機づけになるでしょう。気を付けなければならないのはその目標が『本人には負担の重すぎる目標設定』にならないような配慮です。適切な目標設定は自信と意欲を育てます。
- Q8) 業種別の障害者雇用状況を知りたい。
- A) このご質問も地域の情報をお求めだろうと思います。HWさんにお尋ねになってください。
- Q9) 従業員規模の小さな企業が多い地域での障害者雇用の進め方を知りたい
- A) 愛媛県に限らず、地域を回っていますと地域産業の担い手として、圧倒的多数の中小零細企業の奮闘ぶりがわかります。地域の経済は実はこうした地域に根をおろしている多数の中小企業によって支えられているのです。実はこうした中小企業の最大の悩みは労働者不足・後継者不足です。小さいがゆえになかなか人材が確保できない。こうした企業を個別にあたってゆけば『多数の雇用は無理だが、一人くらいなら』と言って下さる企業はあるはず。たとえばどの地域にも存在する”中小企業家同友会”という組織は愛媛にも存在するのではないのでしょうか。
- Q10) 企業の障害者雇用への積極的取り組みも求めたいが、同時に障がい者自身の就労意欲の低さも気になる。
- A) 秦が今一番危惧していることは障害のある当事者の方(保護者も含め)の就労に向けての意識です。企業側に雇用の機運が盛り上がってきても、肝心のそれに応える人材の行動がなければマッチングは叶いません。『働きたい』を育ててゆきたいのです。なぜ働くことに消極的なのか。その原因を一人一人解明したいものです。
- * 働く能力や自信がない
 - * 企業は厳しいところと聞いている。そんな厳しいところに行きたくない
 - * 自分が一番合っているのは今いるB型事業所です
- などなどいろんな答えがあるでしょう。一つ一つの不安や誤解を取り除き『働くことの嬉しさや誇らしさ』をこそ伝えてあげたいのです。

Q11)就労移行支援事業所にとって、2年間で結果を出すのは厳しいと感じる昨今、支援体制をどのようにすればよいか。

A) 人の成長速度はそれぞれ異なることから2年という期間は短か過ぎるとの声をよく聞きます。そうかなとも思います。今後厚生労働省もそうした声も参考にしながら見直しはあるでしょう。一方でどこまで時間をかければよいのかという問いに対する答えもありません。2年間はその意味では一人の移行に向けての基準期間と捉えるべきでしょう。利用者に対しても2年という時間を意識させて取り組んでもらうことも大切です。1年遅れれば1年歳をとってしまう、、、これも現実ですから。

Q12)働く障がい者の健康管理は重要なことだが、どのように配慮すればよいか事例を知りたい。

A) 健康管理は障害の有無を超えて、健全なコンディションで働くことが成果を生むと考えれば経営にとって、人事管理上きわめて重要な事項です。企業もそれがわかっています。企業がわからないのは数少ない障害のある社員に健康管理上どのような配慮が必要かということがらです。障害の種類により必要な配慮は個別に異なるからです。その意味では採用時に『会社としてあなたによりコンディションで働き続けてほしいと思う。あなたに会社が配慮すべきことはどのようなことか』を聞いてみることです。ものの本に書いてある説明は一般的であっても必ずしも目の前にいる当事者の求めるものではないこともありますから。無論経済的事情も含め会社ができることとできないことがありますから『会社としてはここまではやってあげられる』と伝えることも必要です。

Q13)本人の意に沿わない仕事でも、求人があれば対応すべきか。その時何に配慮すべきか。

A) 人間だれしも気の進まない仕事はあります。そんな仕事には意欲が出ないことも事実です。ただ『意に沿わない』のが経験をしてみての感想なのか、イメージで言っているのかの見極めです。食わず嫌いとはよく言ったもので、やってみると結構はまる、好きになる仕事もあることを我々は経験しています。目の前にある仕事の意味や意義、そして面白さを伝えてあげることも理解を深めることになるのではないのでしょうか。やってみて、それでも合わなければその時考えてもよいと思います。

Q14)障害が故にできないこと、苦手なことを有する障害者の育成上配慮すべきことは何か。

A) 人はそれぞれ能力の違いや興味の方向の違いはあります。とりわけ障がい者の場合障害が故にできないこと、困難なことはあります。障害が仕事を進めるうえで妨げになるのであればそれは避けるべきでしょう。秦は障害のある方の仕事を選ぶときの考え方を以下のように説明しています。"ご本人の有する障害が仕事を進めるうえで、ミニマムのハンディとなるような仕事を選ぶこと"ということです。