

渋谷の福祉を考える⑦

—就労支援—

障がいのある人の
安心・安全な暮らしの実現に向けて

2018年4月、障害者総合支援法の改正に伴い、就労定着支援が創設され、*1 一般就労への移行が強化されました。2014年の障害者権利条約の批准書の寄託を機に条約の効力が発生し、雇用分野での障害者差別禁止・合理的配慮から、このところ新聞を賑わせているような雇用率カウントの問題などはありつつも、国の政策としては*2 法定雇用率アップが顕著となっています。就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障がいのある方の就労に伴う生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行なうために創設されたのが就労定着支援。福祉支援事業所に対し、就労定着率に応じた基本報酬も設定されました。国からの補助金として一般就労定着実績等に応じた報酬体系が新たに組み立てられたことで、就労移行支援事業所だけでなく、就労継続支援 B 型のおかし屋ぱれっともその対象となり、利用者の方を積極的に企業就労してもらう国の方針があります。3年後には法定雇用率が2.3%（今年4月に2.0%から2.2%に引き上げ）に上がり、更にその数字は加速度的に伸びていきます。しかし、障がいのある方の一般雇用者数は10年連続で過去最高を更新している一方で、就職1年後の離職率は約3～5割にものぼります。今回の特集号では、知的に障がいのある方の就労支援の現状について探っていきます。

企業の法定雇用率が年々上がってきています。就労支援の現場の状況はどう変わってきているのか。渋谷区の就労支援に向けた取り組みを紹介しながら、今後の課題を考えていきます。

●渋谷区の動き

渋谷区は2012年、自立支援協議会発足と同時に就労支援専門部会を立ち上げました。行政及び民間の就労支援事業所、児童、医療関係者が協力し合い定期的に会議を開いています。一般就労と福祉就労グループに分かれ、情報収集を行ない現場の実態を把握し、また当事者へ向けたアンケートと、作業所が抱える問題を共有しながら、課題整理を行なっています。そこから抽出されたものの中に、本人や親の高齢化が喫緊の課題であることが見えてきました。高齢化に伴い、作業所での継続的な受入れや親亡き後の生活等、本人を取り巻く支援をどう構築していくか。福祉就労グループでは、「障がい者の高齢化支援」をテーマに、目標を「障がい者福祉と高齢者福祉の連携」と定め、昨年度は、相談支援部会・渋谷区障害者福祉課・高齢者福祉課と協力し「高齢・障がいネットワーク会議」を立ち上げ、年2回会議を開きました。会議には、区内の地域包括支援センターの職員にも参加してもらい、連携の必要性を確認しました。

2013年4月、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図る目的で障害者優先調達推進法が施行されました。渋谷区では、各就労支援事業所とその都度契約を結び、物品購入の他、公園清掃・花壇植栽等、役務作業の発注も積極的に行なってきています。

*1.障害者の就労形態の一つ。一般の企業などで雇用契約に基づいて就業することをいう。⇐福祉就労

*2.法定雇用率とは、民間企業に課せられた一定割合以上の障害者を雇用する義務のこと

2015年から、区役所内実習として、就労支援事業所等と連携して、障がいのある人の就労体験を実施しています。事務補助作業や福祉部の交換便業務以外にも、業務内容と作業時間の選択肢を拡充するとともに、交通費程度の実習奨励金を支給するなど、実習しやすい環境整備を整える動きになってきています。ぱれっとからも昨年を引き続き今年も就労体験を行なうメンバーが出ています。「普段接している職員ではない人と関わることで良い緊張感が生まれる、言葉づかいや作業態度などいつも以上に気を付けるようになる、客観的な評価が得られる、自信につながる」など、外に出て就労体験を行なうメリットが多く期待されています。



【区役所内実習の様子】

毎年9月は障がい者雇用支援月間となっており、このことを広く周知するために、2016年より区役所前で、区内の障がい者支援事業所の自主製品の販売会や「働く障がい者パネル展」を開催し、区役所内実習の様子や民間企業に就労している方の様子を紹介し、広く障がいのある方への理解を深める活動を行なっています。

また、障害者支援事業所の工賃向上と障がいのある人の活動に対する理解促進を目的に始まった、通称「シブヤフォント」の取り組みは3年目となりました。彼らが

書いた文字や絵を基に、デザイン系専門学校生がデジタルデータ(フォント・パターン)を作成し、インターネット上で発信・販売しています。障害者福祉課の職員も*3 S-SAPをはじめとした区内の企業に積極的に連携を打診する等、まさに既存の枠組みを越え、官・民・学が一丸となって、障がいのある人の新たな働き方を創出しようとしています。参加したぱれっとのメンバーは、事業所外の人達との関わりが契機となり、新しいことに挑戦する熱意や人間関係を広げる意欲が高まっており、広い意味でこの取り組みが就労意欲の向上や自己実現の一助になっています。

●障害者就労支援センター

「ハートバレーしぶや」への取材から

企業の法定雇用率が軒並み上がってきている現状に対し、特別支援学校や受入れ企業の状況について、三障害を対象とした就労支援事業を行なうハートバレーしぶやへ、現状を伺ってきました。以下、インタビュー内容です。



特別支援学校の状況として、卒後、企業就労を目指す学校が増えています。学校は、企業就労後は3年をめどに定着支援をしていますが、ハートバレーしぶやに相談に来る家族の悩みとして、「学校時代は情報交換できていたが、企業就労後は本人と会社との関係になるので、家族には見えてこない状況が出てくる」ということがあります。卒業後、企業就労した生徒への、フォローアップがうまく稼働しないと、定着に結びつかないだけでなく、本人に色々な影響が現れた形で就労継続が難しい状況が出てくる場合があります。学校とハートバレー

④ 3. S-SAP : (シブヤ・ソーシャル・アクション・パートナー) とは渋谷区内の企業や大学等と区が締結する協定で、協働して地域の社会的課題を解決していくことを目指している。

一がきちんと連携し、本人支援がスムーズに移行できるよう本人の意向を汲み取りながら、三者が十分に協議を重ねていくことが、大変重要なことと考えております。企業就労に向けては、客観性のある評価プログラムを導入し本人の適正を見極めると同時に、本人の働く意欲や希望を考慮し、マッチングしていきます。「働きたい」「こんな仕事がしたい」「こういう会社で働きたい」といった本人の働くことに対する思いを聞き取り、尊重することが大切で、さらに親御様のご意向も合わせ、そのご家族にとってどの企業や職種がベストかを一緒に考える姿勢を大切にしています。

法定雇用率が上がってきている状況で、就労支援機関とつながっていることを採用条件として出してくる企業もあります。支援機関としては、企業内において、障がい当事者が“働くことが楽しい”“働くことによって充実している”こと、同僚となる社員の皆様が「障がいの方も十分に仕事ができる」「障がいの方がいろいろやってくれて助かる」と言っていただけよう調整をさせていただきます。最近では、特例子会社やダイバーシティ推進室など障がい者雇用の特化しているセクションを設置している企業も増え、障がい者雇用の理解促進をし、社会還元している企業がたくさん見受けられていると実感しています。

雇用率の引き上げにともない、ますます障がい者雇用が世に浸透するようハートバレーも頑張っていきます。最近では、求人が増えておりますが、その方にマッチする仕事がない場合、働くことにつながらないケースもあります。その方に適さない仕事に就職していただくのではなく、双方にとってうまくマッチしている企業で働ける視点を何より大切にしています。

最近では、長く就労している方の高齢化も課題としてあがっています。就労が難しくなった場合、福祉サービスとうまくつなげることも不可欠な支援と思っております。相談支援事業所やサービス提供事業所とハートバレーも連携させていただき、本人が安心して生活していけるよう、現在もこれからも取り組んでまいります。



●まとめ

特別支援学校では、企業就労を目指す生徒に対し、キャリア教育として、小学校から企業で働ける職業教育を行なっている学校も存在してきています。国の方針として企業就労を強く推し進める流れもあり、指導要領に明確に一般就労を目指す教育方針を打ち出しています。しかし、企業側に定着支援体制があまり整備されていないところで積極的企業就労を推進することに不安を抱きます。

渋谷区福祉計画の中に、「その人のライフステージに沿った切れ目のない支援」が掲げられ、本人の希望に沿った就労や、働きやすい環境づくりを促進するとともに、障害者就労支援センターの機能充実と連携強化があります。区は相談支援にも積極的に取り組む姿勢であり、基幹相談支援センターの設置や相談支援体制の充実を図っていく計画です。就労に関する困難ケースや課題解決には相談窓口を如何に広げておくかが鍵のようです。企業からの相談を受けやすくする仕組みづくりも必要ですし、多様なニーズに対し、その人の状態に合った多様な就労先の創設も必要になってきています。

次号は「福祉人材確保」がテーマです。

(おかし屋ぱれっと 所長 相馬宏昭)