

シンポジウム

進行 それではシンポジウムに移らせていただきます。座長の先生をご紹介いたします。向かって左から、深津玲子先生、春名由一郎先生です。オブザーバーは座長の先生よりご紹介いただきます。それでは座長の先生方、よろしくお願いたします。



深津 では、第2部という形でパネルディスカッションを始めさせていただきます。オブザーバーは、先ほど開会のごあいさつをいただきました糸山泰人先生と、東京コロニーから堀込真理子先生をお願いしております。堀込先生は先ほど私の研究成果で出しました「在宅就労移行支援のガイドブック」を主として編集して書いていただきました。在宅就労のテレワークの先駆者でいらっしゃるの、後で時間があればその辺のお話も伺えればと思っています。では時間もありますので早速ですが始めさせていただきます。

春名 それでは最初に、先ほどもお話ししましたけど難病患者就職サポーターの支援ということで、ハローワークの難病患者就職サポーターの平山さんからご紹介いただきます。どうぞよろしくお願いいたします。



平山 皆さんこんにちは。ハローワーク福岡東で難病患者就職サポーターをしております、平山と申します。先ほど深津先生の「福祉的就労の活用について」というお話を伺いまして、私自身、平成25年、障害者総合支援法が施行された年、難病相談・支援センターの支援員をしていた頃を思い出しました。当時は難病相談・支援センターに患者さんから就労相談があった時には福祉的就労のご案内はしていたんですけども、逆に就労支援者側の認知度が低くて、そのところを理解して、難病とは何かというところを理解していただいたりとか、制度の周知に努めるのに奮闘した1年を思い出させていただきました。また春名先生のお話を伺いながら、やはり企業に向けて難病の理解・啓発をするだけではなくて、就労支援者側の勉強ももっとも必要だと思ったところです。

それでは早速ですが、ハローワークおよび難病患者の就労支援についてお話をさせていただきます。

皆さん、ご存じですか。ハローワークの正式名称は「公共職業安定所」といいます。昔は「職安、職安」と言って、少し暗いイメージもあったんですけども、その暗いイメージを変えようということで、公募に

よって「ハローワーク」という愛称が使われるようになりました。

ハローワークは国の機関です。全国に544カ所ありまして、福岡県には14カ所とそれに関係する施設があります。何といってもハローワークの他の支援機関との大きな違いは、職業紹介を行えるところです。職業紹介とは、働いてくれる人を求めている求人者・事業主と、仕事を求めている求職者から、それぞれ求人と求職の申し込みの受付をして、求人者・事業主と求職者との間に雇用関係が成立するように、無料で仕事の斡旋をすることです。またハローワークでは職業紹介以外にも、退職後の雇用保険の手続きや職業訓練の情報提供、斡旋などを行っております。

ハローワークの中には、難病のある人の就労相談窓口として専門援助部門があります。難病のある方の中で「病気があることを伝えて就職したほうがいいだろうか」「毎月通院が必要なんだけれど」など、いろいろと難病に関係して相談をしたい方は専門援助部門にご相談いただければと思います。

最近、高校生や大学生の親御さんからも就労のご相談を受けることがあるんですけども、新卒の求人というのは一般求人とはちょっと異なりますので、まずは高校・中学を卒業予定の方は学校の進路担当の先生にご相談ください。また大学・専門学校などを卒業予定の方は、ハローワークと別施設に「新卒応援ハローワーク」もありますので、そちらを利用いただくと求人検索もできます。ただし難病の方、学生さんの中で一般就労は難しいという方もいらっしゃいます。福祉的就労を考えていらっしゃる方は専門援助部門にご相談ください。

専門援助部門では、難病のある方に対してお1人お1人の症状などを伺いながら、求人の情報提供や職業紹介を行っております。お話を伺う中で、病気になったことでこれまでとは異なる職種への応募を検討する場合は福岡障害者職業センター、生活支援が必要な場合には障害者就業生活支援センターというように他の専門機関への誘導または紹介などもさせていただいております。面接時には、必要に応じて企業に難病情報の提供や症状についての説明に伺うこともしておりますし、就職後も本人が就労についてお困りごとがある場合は継続して相談に対応します。また環境整備支援なども行っております。

ところで皆さん、「ながらワーカー」という言葉を聞いたことがありますか。ちょうど年末から年始にかけて「私は治療を受けながら働いています」「私は企業と働き方について相談しながら働いています」、そして「そういう人たちを私たちは応援しています」というコマーシャルが流れていたんですけども、それはガンの方の就労支援についてだったんですが、実は難病の方も全く同じように「ながらワーカー」ですね。「治療をしながら」「通院しながら」「相談しながら」働けることを希望されている方はいっぱいいらっしゃいます。そういう方のために、事業主に対して難病理解の啓発であるとか助成金などの情報提供をさせていただきながら、理解促進に努めています。

専門援助への登録についてなんですけれども、1~5のいずれかで疾病名が記載されているものをご準備ください。「1. 特定医療費指定難病の医療受給者証」、「2. 障害者総合支援法の福祉サービス受給者証のうち、

疾病名の記載があるもの。」「3.小児慢性特定疾病の医療受給者証のうち、障害者総合支援法の福祉サービス利用対象となっている疾病の記載があるもの」、または特定医療費指定難病医療受給者証の申請をしたんだけども「却下されました」という通知を持っていらっしゃれば、その通知書に疾病名が記載されていれば対応しています。この通知書は今年1月から医療費の移行期間が終わりまして、重症度の基準が出てきましたので、それで申請却下される場合があります、その際に疾病名が記載されるようになっておりますので、平成30年1月以降の却下通知が有効になります。それ以外でも、疾病名が確認できる公的な書類や医師の意見書に疾病名が記載されていれば、専門援助部門への登録ができます。

次に難病患者就職サポーターですが、こちらは平成25年度から順次配置が始まりまして、本年度は全国で51名。福岡県は1名、「ハローワーク福岡東」に配置されております。「難病患者就職サポーター」、少し省略してこれから「難病サポーター」と言わせていただきますが、難病サポーターはハローワークの中では専門援助部門に所属しておりまして、ハローワークの職員・スタッフと協力しながら難病のある方の相談・対応をしています。特に難病相談・支援センターに寄せられる就労支援者の対応をはじめ、他の就労支援機関や主治医、医療ソーシャルワーカー、保健所、医療機関などとハローワークをつなぐ役目をするのが難病患者就職サポーターになります。

また、ハローワークの中でも一般職業窓口を利用されている方や職業訓練の相談をされている方もいらっしゃいますので、そ

の中で、「実は難病があり困っているんです」ということが分かれば、ハローワークの中で専門援助部門へスムーズに誘導して連携が取れるようにしております。難病患者就職サポーターについては、配布しております資料に「難病患者就職サポーターにご相談ください」というリーフレットを1部付けております。そちらをご覧ください。

難病患者就職サポーターへの相談は求職者だけではなく、事業主からの相談も受けております。相談を受ける中で特に治療と就労に不安を抱えている人、難病による症状などにより就業面で特別の配慮が必要である人、ハローワーク以外で適切な支援機関の援助を受けていない人が、難病患者就職サポーターの支援対象となります。福岡県の場合ですけれども、ハローワーク福岡東以外でもハローワーク福岡中央、福岡南、福岡西、そして九大病院の中にあります「福岡県難病相談・支援センター」で定期的に出張相談を受けております。難病の療養と就労の両立について不安のある方はぜひ一度お気軽にご相談ください。

続きましてもう1部資料なんですけれども、「難病の方の就労を支援しています」という資料を付けております。国は難病サポーターの配置以外に、障害者手帳の対象とならない症状で困っている難病の方を雇い入れた事業主に対して特定求職者雇用開発助成金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースや障害者雇用安定助成金、障害者職場定着支援コースなどの助成金もあります。これらの助成金については、今日は時間の関係で詳しく説明は割愛させていただきますけれども、助成金が使える難病患者さん、事業主、それぞれ条件もあります

ので、詳しくはハローワークにお尋ねいただくようお願いいたします。

その他の国の施策としまして、平成 28 年度から改正障害者雇用促進法が施行されて、「事業主は合理的配慮を提供する」ということが義務化されております。難病の方を含めて障害があり困っている人が求めている配慮を、事業主はできる範囲で提供しなければいけません。また、勤務する上で事業主と障害がある従業員との話し合いがうまくいかないような時には、必要に応じて労働局長から必要な助言・指導、または勧告をすることもできますし、その他、障害者調停会議による調停制度などもあります。

最後になりましたけれども、難病サポーターとしてこのような制度の紹介、また情報提供も含めて「難病のある方も働ける」という理解を企業にいただきながら、難病のある方の就労支援、安定した雇用に向けて、少しでもお手伝いできればと考えております。今日はよろしくようお願いいたします。ありがとうございました。

春名 平山さん、ありがとうございます。福岡県でただ 1 人の難病就職サポーターということで、深津先生の話でもう 1 つ、実際の支援現場の中で福祉的就労のサービスについてもっと活用を深めていくとか、メリットやデメリットについて、何かお話がありますでしょうか。

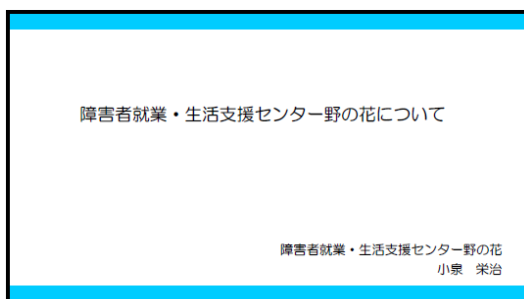
平山 福祉的就労についてというと、まずハローワークで福祉的就労に一番関係するのは就労継続支援 A 型事業になります。なぜかと言いますと、A 型事業は事業主と働く人、難病のある方の間に雇用契約を結んで働いていただくので、A 型事業を利用す

る場合には必ずハローワークから求人の紹介を受けて選考面接に行っていただく必要があります。それでハローワークは A 型事業との関係がとても深いんですけども、メリットとしては、先ほどから話も出ておりますけれども一般就労が難しい、なかなか就労に結び付かないような方でも「難病がある、それで困っている」ということを開示、オープンという言い方もしますが、事業主に伝えた上で採用されやすいというメリットがあります。採用された後も、体調面に不安があるような場合に都度相談がしやすく、支援を受けやすいというメリットがあります。

ただしデメリットとしましては、やはり深津先生の研究でも出ておりましたけれども、経済的に 1 人暮らしをしようというようなことを考えている方であれば、ちょっと収入が、生活基盤が追いつかないというところがあります。例えば今の福岡県の最低時給は 789 円です。A 型就労で求人をかけている所というのは、大体その最低時給で求人をかけているところが多いですね。そして 1 日の就業時間は 4 時間～6 時間の募集が多いです。20 日働いたとしても、やはり月に 7 万～8 万円ぐらいにしかならないというところで生活基盤が成り辛いというところがあるかと思います。また福祉的就労を利用する場合には、お住まいの福祉課に行って「福祉サービス利用受給者証」というのを別途発行していただかないといけないんですけども、その時にご本人と配偶者の前年度の収入、市町村の所得割に応じては「福祉サービスを利用します」という利用料が発生することがあります。となると、確かに働ける場はあったんだけど

ども、逆に利用料は取られる。さらに交通費支給が無いというところがデメリットになってくるかと思います。

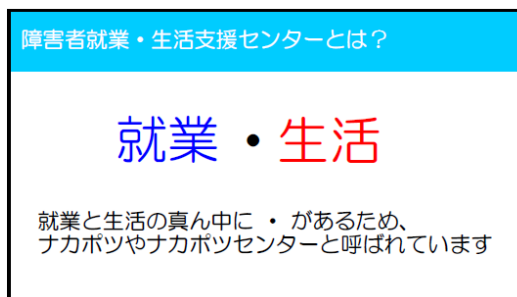
春名 ありがとうございました。それでは次、「障害者就業・生活支援センター野の花」のセンター長の小泉さまからご発表いただきます。どうぞよろしくお願いいたします。



小泉 こんにちは。「障害者就業・生活支援センター野の花」の小泉と申します。よろしくお願いいたします。それでは「障害者就業・生活支援センター野の花」について説明をさせていただきます。



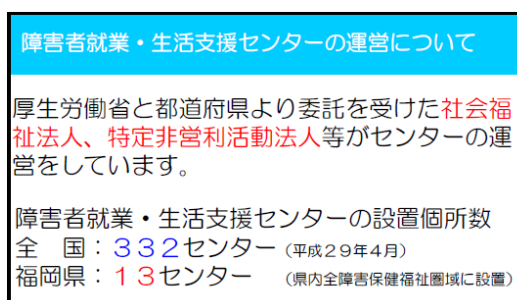
「障害者就業・生活支援センター」は障害のある方の就業面および就業に伴う生活面の支援を一体的に行うセンターです。



就業と生活の真ん中に「ぼつ」があるため、「ナカポツ」や「ナカポツセンター」と呼ばれています。ハローワークや職業センター、福祉施設、特別支援学校、企業さんなど、必要な機関と連携をさせていただいて、障害のある方の仕事と生活面のサポートをしています。



この障害者就業・生活支援センターの運営についてなんですが、厚生労働省と都道府県より委託を受けた社会福祉法人や特定非営利活動法人などが運営をしています。



現在の設置箇所数については、全国に平成29年4月の時点で332センター、福岡県については各地域に13センターあります。



ちなみに「社会福祉法人野の花学園」については、4番の福岡・糸島保健福祉圏域の「野の花」と、10番、甘木・朝倉保健福祉圏域の「ちくぜん」、この2つのセンターを運営しています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

支援対象者

- ・就職するために支援が必要な方
- ・職場定着のために継続的な支援が必要な方

※障害者手帳の有無は関係ありません。

次に障害者就業・生活支援センターの支援の対象者についてですが、就職するために支援が必要な方や、職場定着のために継続的に支援が必要な方が支援の対象者となっています。障害者手帳の有無は特に関係ありません。

障害者就業・生活支援センターの支援について

よくある相談例

仕事（働く）

- ・職場での人間関係で悩んでいる
- ・就職活動をしているけど上手くいかない
- ・仕事を始めても長続きしない
- ・就職したいけど何から始めれば良いかわからない

など

よくある相談例は、仕事、働く面については、「現場での人間関係で悩んでいる」や「就職活動をしているけれど、なかなかうまくいかない」「仕事を始めても長続きしな

い」「就職したいけれど、何から始めればよいか分からない」などの相談が多くあります。

障害者就業・生活支援センターの支援について

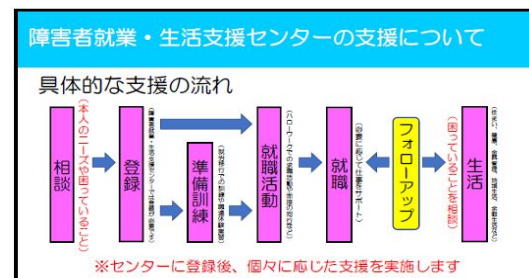
よくある相談例

生活（暮らし）

- ・給料を貰っても、すぐに使ってしまい生活に困っている
- ・仕事で疲れて家事ができない
- ・休みの日に何をしたら良いのかわからない
- ・体調管理が上手く出来ない

など

生活、暮らしの部分では「給料をもらってもすぐに使ってしまい、生活に困っている」とか「仕事で疲れて家事ができない」「休みの日に何をしたらよいか分からない」「体調管理がうまくできない」などの相談がよくあります。




具体的な支援の流れについては、ご本人さんや家族のニーズや困っていることなどの相談を受けて、障害者就業・生活支援センターの支援が必要な方、支援を希望する方は登録をしてもらいます。登録後は個々に応じた支援を実施します。例えば「働きたい」と相談に来られて、まだ働く準備ができていなければ準備訓練の提案をさせてもらって、それから就職活動をしてもらう。実際に就職活動をして、就職した後は仕事の面と生活の面を同時にフォローアップしていくような形だったり、実際に今働いている所で悩みがあれば、仕事と生活の面で相談に乗ったり、企業さんに訪問させてもらったりして、サポートをさせてい

ただいています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

相談 仕事に関すること、生活に関する相談などを電話や来所にてお受けします



相談を重ねながら、本人の希望や課題を整理していきます。

センターが実施する支援内容ですが、相談は来所や電話で、仕事に関することや生活に関してお受けしています。相談を重ねながらご本人さんの希望とか課題を整理していくようにしています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

準備訓練 仕事をする上で必要な体力やビジネスマナー等を身につけるための訓練を行います

- 働いた経験がない
- 働くための体力や準備が整っていない
- 働きだしたら、すぐに働くのが不安
- 自分の特性にあった仕事がない



求職活動

次に準備訓練についてですが、こちらは「まだ働いた経験がない」とか「働くための体力や準備が整っていない」「働きたいけどすぐに働くのは不安」「自分の特性に合った仕事がしたい」などのニーズがある方であれば、仕事をする上で必要な体力やビジネスマナーなどを身に付けるための訓練を行ってもらうように、就労移行支援事業所などの情報提供をして、それから求職活動を行っていただいています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

就職活動 就職活動のサポートとしてハローワークや面接の同行等を行います



ハローワーク同行 面接見学 履歴書作成 書類送付 面接の同行 雇用の実習


次に就職活動についてですが、就職活動のサポートとして、ハローワークや面接の

同行等を行います。ハローワークに同行した際には一緒に求人検索をしたり、専門援助部門で職業相談と一緒に入ったりします。ハローワークなどで求職活動をして、見学をしたいとか気になる求人があれば、まずは一緒に職場見学をさせてもらって、職場見学などをした結果、応募したいとなれば履歴書作成や面接の練習を行います。企業さんの面接に支援者が同行してもいいという時であれば面接に同行させてもらったり、可能であれば実習などもさせてもらって、採用となるように就職活動をしています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

職場定着 職場訪問を行い、継続的に仕事ができるようにサポートします



職場内での課題や対人関係、困っていることなどを本人や職場の方から確認し、改善方法を一緒に考えたり、アドバイスをします

次に職場定着についてですが、職場訪問を行って、継続的に仕事ができるようにサポートします。職場内での課題や対人関係、困っていることなどを本人や職場の方から確認して、改善方法を一緒に考えたり、アドバイスをさせてもらっています。長く働き続けるためには作業支援だけではなく、健康面や生活面のサポートも行っています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

職場定着 長く働き続けるために、作業支援だけではなく健康面や生活面のサポートも行っています



障害者就業・生活支援センター

「働き続けたいけどどうしたらいいかわからない?」
「自分の強みを活かせる仕事はないか?」
「職場での課題や対人関係、困っていることなどを確認し、改善方法を一緒に考えたり、アドバイスをします」

本人や企業、家族からの相談

企業現場や福祉サービス事業所、行政等の連携し、就業支援のサポート

例えば企業さんとか家族から、遅刻や欠勤が目立つとか、汚れた作業服を毎日着ているとか、そういう相談が就業・生活支援センターにあれば、就業・生活支援センタ

ーだけでなく医療機関や福祉サービス事業所、行政など、ご本人さんの支援をしている支援機関と連携して職場定着のサポート等も行っています。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

生活支援 仕事をする上で必要な日常生活や自己管理についてアドバイスやサポートします

生活支援については、仕事をする上で必要な日常生活や自己管理についてアドバイスやサポートなどを行っています。例えば「お給料をもらってもすぐに使ってしまうので生活が成り立たない」という相談があれば、計画的な使い方や管理の方法をアドバイスさせていただきます。「朝が起きられない」という相談であれば、規則正しい生活のためのアドバイス・助言等させていただきます。あと「体調管理が難しい」などであれば、通院や服薬、食事に関するアドバイスをさせられたり、必要によっては受診の同行等もさせていただきます。

障害者就業・生活支援センターの支援について

センターが実施する支援内容

生活支援 仕事をする上で必要な日常生活や自己管理についてアドバイスやサポートします

「休みの日に何をしてもよいのか分からない」などの相談等であれば余暇の過ごし方についてのアドバイスや、利用できるサービスの情報を提供させられたり、「仕事で疲れて家事が満足にできない」などの相談があれば福祉サービス、ホームヘルパー

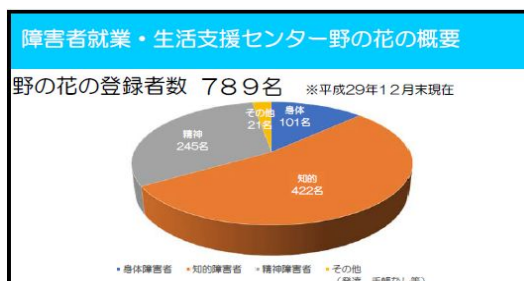
の利用などの提案や、申請手続きのサポートをさせてもらっています。就業・生活支援センターではいま説明させていただいた支援を行っています。

障害者就業・生活支援センター野の花の概要

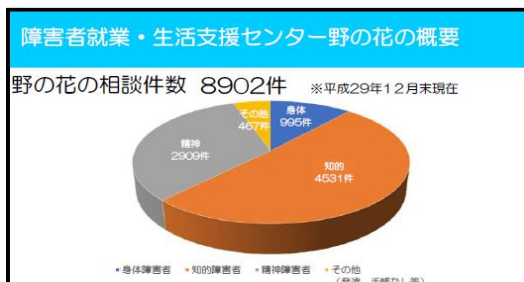
受託法人：社会福祉法人 野の花学園
 事業開始：平成19年4月
 担当圏域：福岡市・糸島市保健福祉圏域（人口160万人）
 住所：福岡市中央区天神2-13-17
 地下鉄天神駅④番出口より徒歩約2分
 西鉄福岡（天神）駅より徒歩約6分
 TEL：092-729-9987

【スタッフ】
 センター長/主任就業支援ワーカー 1名
 主任職業定着支援担当者 1名
 就業支援ワーカー 5名
 生活支援ワーカー 1名

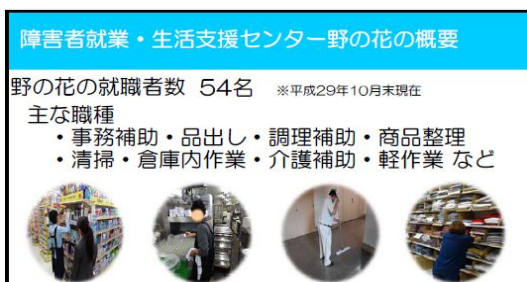
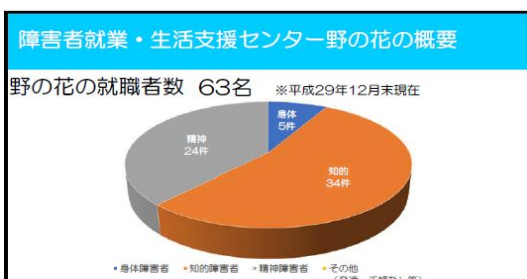
次に「野の花」についてなんですけど、「野の花」の事業は平成19年4月から開始し、現在は8名のスタッフで支援を行っています。



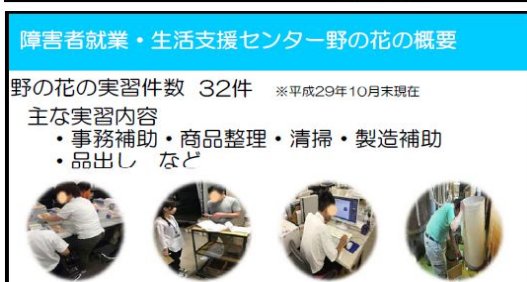
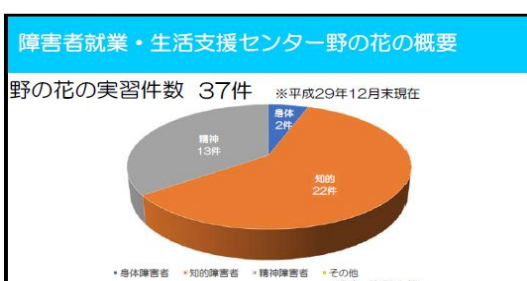
平成29年12月末現在で789名の方が登録されています。



相談件数については本年度、平成29年4月～12月末現在で8,902件の相談を受けています。この相談件数には電話相談も含まれています。



本年度4月～12月末現在での就職者数についてはセンターを利用して63名の方が就職されています。主な職種については、事務補助作業や商品の品出し作業、調理補助などの作業で就職された方が多いです。



次に「野の花」を利用して職場体験実習とか雇用前の実習を行った方についてですが、37件の実習等を行っています。主な実習の内容については、こちらも就職した方と同じような感じで、事務補助とか商品の整理とか清掃、製造補助などの実習等をされています。

障害者就業・生活支援センター野の花の概要

利用について(野の花の場合)

★相談・支援を受けることは無料(完全予約制)

受付時間：月曜日～金曜日 9:00～17:00
※土日祝も事前の予約があれば可能

※利用方法等については各センターにより異なりますので予めご確認ください。

※実習中の交通費や昼食代等は自己負担になります。また、訓練施設を利用する場合も別途料金が発生することがあります。

「障害者就業・生活支援センター野の花」の利用は、相談・支援を受けることについては無料となっています。受付時間は月曜～金曜日の9時～17時となっていますが、例えばお仕事をされている方とかであれば、「この曜日、この時間はちょっと難しい」ということがあれば、事前に相談していただければ土曜、日曜、祝日、または17時以降の時間帯でも相談等に乗れますので、相談していただければと思っています。「野の花」の説明については以上です。ありがとうございました。

春名 ありがとうございます。「働くことと生活を一体的に支える」「就職した後の生活面と就労面を継続的に支えていく」ということで、難病の方への支援としても大切なのかと思いますけれども、実際利用している難病のある人の数だとか、良い事例だとか、何かございますでしょうか。

小泉 「就業・生活支援センター野の花」では、難病のある方は現在11名が登録されています。そのうち4名の方は身体障害者手帳も所持されています。療育手帳を同時に所持されている方は3名。精神障害者保健福祉手帳を所持されている方は1名いらっしゃいます。手帳をお持ちでない方も2名いらっしゃいます。

実際に「野の花」で支援をしている事例についてですが、30代男性で療育手帳もお持ちで、肝型糖原病と潰瘍性大腸炎の治療

をされている方のケースを紹介させていただきます。この方については、家族が経営している企業で洗い物や物品の整理などを担当されていたんですけど、ご本人さんが自営業ではなく外部での就労を希望されたということで、難病相談・支援センターに最初に相談をされたケースです。そこから「野の花」に相談があり、支援をさせてもらっています。ご本人さんと面談等行う中で、就職に関するご本人さんの優先順位が就労継続支援 A 型事業所で無理なく働けるということが一番の優先順位として挙げられましたので、ご本人さんの優先順位を踏まえて、求職活動をハローワーク等で開始しています。実際の求職活動を行っていく中で「求人検索を今までしたことがない」「履歴書を書いたことがない」「面接を今まで受けたことがない」などがありまして、求職活動に関してのイメージもできていないのかなという部分もありました。そのため求人検索以外に履歴書作成や面接の練習も同時に行ってきました。

実際に面接練習や求人検索などの求職活動を行った結果、就労継続支援 A 型事業所に 2 カ所、センターのスタッフと一緒に見学等行いまして、弁当屋さんを運営している A 型事業所に実際応募されました。面接を受けた結果採用となって、平成 29 年 5 月からそちらの A 型で勤務を開始されています。現在も勤務は継続しており、今はご本人さんから連絡があった際にはうちのセンターのスタッフ、ワーカーが面談等を行ったり、必要によっては近況の確認をさせてもらって、仕事に関することなどをアドバイスさせてもらっています。

春名 それでは就職後の継続の支援もでき

ているということで、事例紹介ありがとうございました。

深津 続きまして、先ほど福祉的就労、3 つの事業・サービスがあるとご紹介したんですけども、そのうちの 1 つである就労移行支援事業所で支援をされている「LITALICO」の田尻センター長に次にご発表をいただきます。田尻さん、よろしくお願いたします。

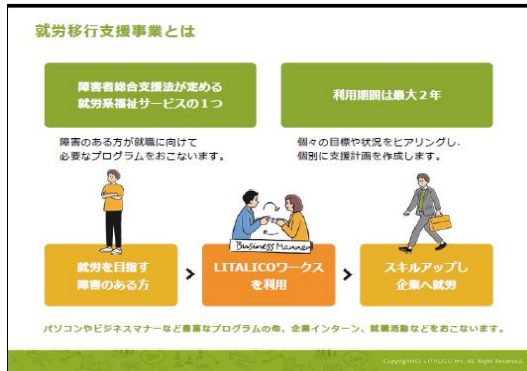


田尻 皆さんこんにちは。よろしくお願いいたします。私は「株式会社 LITALICO」の薬院にあります「LITALICO ワークス福岡中央」でセンター長をしております田尻と申します。よろしくお願いいたします。



まずは「就労移行支援事業所」ということを聞かれた方、ご存じの方がどれぐらいいらっしゃるのかなという感じなんですけど、福岡県内には 200 軒以上こういった事業所がございます。その中で私たちの「LITALICO」も含めて「就労移行支援事業」について、少しご説明をさせていただきます。

きたいと思っております。



これは「障害者総合支援法」が定める事業の1つにもなるんですけれども、まずは利用期限が最大2年間とされています。難病に関してはこの障害者総合支援法の中では358疾患と言われていまして、難病新法で制定されている難病にプラスして対象となる疾患が増えているところがあります。就労を目指す障害のある方がこういった就労移行支援事業所、私たちであれば「LITALICOワークス」を利用してスキルアップをするという形ですが、先ほど「野の花」の小泉さんのお話がありましたけれども、「野の花」などの「ナカポツ」とも連携を取りながら、私たちは就労・訓練をする、トレーニングをする通所型の施設という形になります。



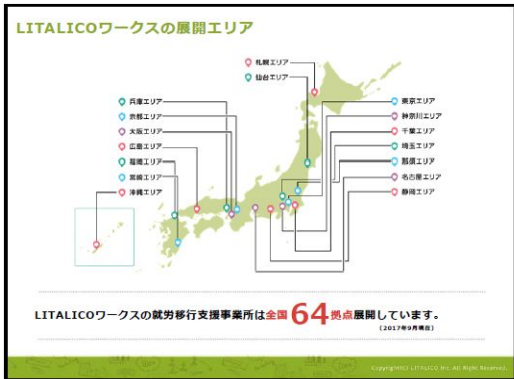
「そのひとりにあう『働く』を見つける」というのが私たちの「LITALICOワークス」のスローガンになっているんですが、まず

「就職の準備」、そして「企業インターン」、これは職場実習になります。さらに「就職活動」「定着支援」と、大きく4つのステップを踏む形で大体皆さんトレーニングを開始されます。

まずは「就職準備」、大体2カ月間ぐらいなんですが、やはり新しい環境に慣れる、こちらのセンターの雰囲気慣れる準備期間という形で最初は入っていただき、慣れてくればその中で履歴書を作成したり、私たちスタッフが添削を行い、また企業見学や企業実習、会社の見学・実習に行くことを目標にして、2番目の「企業インターン」に進みます。私たちの福岡中央のセンターでも毎週誰かがどこかに行っている状況です。

3番目の「就職活動」に関しては、2番と3番が連動するんですけれども、職場の実習を通してさらにそこからご自身の、要は「どういった職が自分に合うのか」ということを検討される中で、やはり「自分がどういう仕事ができるのかが分からない」と言われる方がかなり多くいらっしゃいます。また「自分の病気のこと、障害のことを企業の人に伝えて働くのかどうしようか」と悩まれる方ももちろんいらっしゃいますので、どういう働き方がいいのか、ご自身の適性がどういったものかを確認をするために実習に行き、さらに就職活動に向けて紐付けていく。

最終的に私たちが最も力を入れているところでは、この1、2、3のトレーニングもなんですけれども、4番目の「職場定着支援」をやはり充実させていきたいという方向性で考えております。



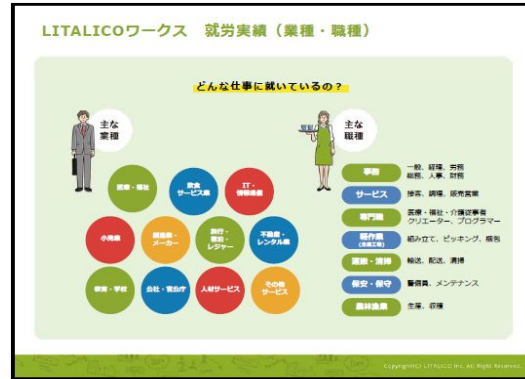
私たち「LITALICO ワークス」は昨年 9 月時点で 64 拠点、今年 2 月にまた新しい拠点が開設しますので、現状としては全部で 66 拠点となっております。



さらに昨年度が大体 900 名ぐらい、今年が 2 月前の状況で既に 940 名ぐらいの就職者が全国で出ておりますので、大体 1,000 人超えるのではないかとされています。就職した後の定着率は、正直申し上げてこの 87.5%は大体 6 カ月~1 年ぐらいの定着率で、傾向としては 2 年 3 年と就労が長期化するにつれてやはり減ってしまうところが今の私たちの課題かと思っております。

障害の種別は、「LITALICO ワークス」の中で全体的にご利用者の多い該当の障害別で見ますと、精神の障害の方、精神障害者手帳をお持ちの方が一番多くご利用されています。難病疾患の方ということで該当する方がどれぐらいいるかということも先

ほどお話があったんですけども、全体的にはこの 66 のセンターであっても 2%~3%だと言われています。



実際どういう職種に就いているかと言いますと、ざっくりとした説明にはなってしまいますが、いろんな所にご就職をされています。意外と医療福祉系の「介護とかに行きたい」と言われる方が多かったり、サービス関係であったり、情報関係、あとは職種で言いますと事務職に進まれる方も多くいらっしゃるれば、サービス関係、接客関係に行かれる方もいらっしゃいます。稀にですが、「自分で事業を立ち上げます」と独立される方もいらっしゃいます。



就労実績としてはいろいろとお付き合いさせていただいている企業さんを少し挙げさせていただいているんですけども、ご覧いただければと思います。



私たち「LITALICO ワークス」今 66 拠点ありますが、実は私自身も企業外交のチームというか、企業さまに出向いて「こういった障害がある方であっても働くことができるんです」という外交をずっとやってきた者です。そのノウハウを LITALICO の中でしっかり集約をしていこうと、ご利用者さまたちに、ハローワークさまの求人票以外に私たちが独自で開拓をしている求人票をご覧いただき、そちらにも応募できるように「求人イントラ」という形でご利用されていらっしゃる方に見ていただいて、ご希望があれば私たちがしっかりとサポートをしていくという形で行っております。



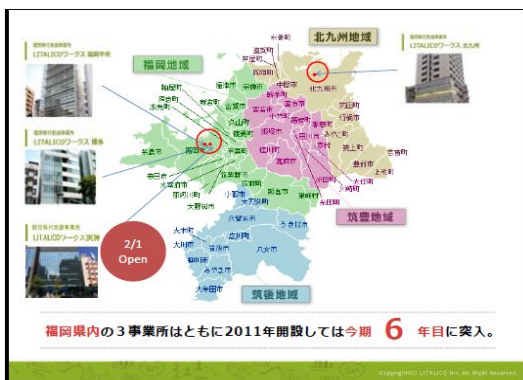
さらに定着支援サポートに関してもフローが出来上がっておりますので、企業さまに必ず入社前にご説明に上がるようにしています。先ほどのお話の中に「合理的配慮」とありましたが、ご自身がどういう配慮が必要なのかということをご本人さんと相談

しながら、入社をする前に必ず企業さまのほうに出向かせていただいて、「こういった配慮をご本人は求めているらっしゃるんですが、企業としてはどうですか」と確認をさせていただき、「難しいものは難しいとお互いに言いましょう」と確認をした上で安心してご入社していただけるようにサポートさせていただいております。

ちなみに、ちょっと少し寂しい話になるかもしれないんですが、やはり障害者手帳をお持ちの方とそうでない方がやはり現状としておられます。もちろん私たちの就労移行支援事業は障害者手帳をお持ちでない方も主治医の意見書があればご利用することができるサービスになっています。先ほどハローワークの平山さんからのお話もありましたように、前年度収入で「直近まで働いていました」であったり「結構昨年まで働いていたので収入がある」ということでご利用される方については、1割のご負担がかかるという場合があります。多くの方は利用負担なくご利用されているんですが、基本的には行政のご判断をいただく形でサービスを提供させていただいております。

その中で、障害者手帳をお持ちで「企業さまにも『自分が病気がある』だったり『特性があります』とお伝えしたい」という方であれば、こういった定着支援という形のサポートを企業さまに出向かせていただいて「一緒に頑張りましょう」とお伝えできるんですけども、「病気を企業さまに伏せておきたい」「伝えて欲しくない」と言われる方もいらっしゃいます。その場合は私たちのセンターに相談室がありますので、働きながらお越しいただいて、そこで面談を

していきましょう。企業さまには私たちは介入をせずという形になってしまうのですけれども、そういったお話をさせていただくことがあります。



福岡市内 LITALICOワークス 就労実績

福岡市中央区高砂1-24-20 ちくぎん福岡ビル 7F

一般就労	定着6か月 (イ)	定着12か月 (ロ)	定着24か月 (ハ)
2016年度 17名	89%	79%	42%
2015年度 19名	86%	58%	43%

福岡市博多区祇園町4-61 FORECAST博多祇園 2F

一般就労	定着6か月 (イ)	定着12か月 (ロ)	定着24か月 (ハ)
2016年度 20名	92%	71%	71%
2015年度 14名	100%	100%	57%

こちらが今、福岡にあります「LITALICOワークス」のセンターで、2月1日に天神のセンターがオープンしますので、福岡エリアには4拠点ある形になります。福岡市内にある「LITALICOワークス福岡中央」と「LITALICOワークス博多」の実績についても載せておりますので、ご覧いただければと思います。

障害のある方と企業が、相互理解を深めるための

高企業説明会

【LITALICOワークス主催】

障がい者採用に取り組まれる企業と、就労をめざす就労移行支援の利用者を中心とした参加者が「お互いに相互理解を深める機会」をコンセプトとして

- 企業にとって直接社の特徴を伝えられる
- 参加者にとって企業理解と就労の選択が広がる

企業・参加者双方の将来的な雇用機会となるきっかけづくりとなるイベントです。

また私たち独自にいろいろとイベントをやっております、これは合同企業説明会という形で私たちの働き掛けにご賛同いただける企業さまをお呼びして、会社の説明会をさせていただくことがあります。お越しいただく企業さまには「もし応募したい方がいらっしゃればぜひ言ってください」と言ってくださる所もあつたりします。やはり対面していろいろと話をする機会がなかなか現状として無いということもありますので、もちろん公共のハローワークさま主催の企業説明会もあるんですけれども、私たちがワークスの主催という形でさせていただいています。

【合同企業説明会@福岡】～レポート結果～

■参加企業 8社

- 九州地理情報株式会社
- TOTO九州販売株式会社
- サンクアTOTO株式会社
- 総合メディカル株式会社
- SCSKサービスウェア株式会社
- 株式会社グツディ
- 日清医療食品株式会社
- 株式会社田中事務所

クッティならでできる!

九州地理情報株式会社 | サンクアTOTO株式会社 | SCSK

日清医療食品株式会社 | TOTO九州販売株式会社 | TOTO九州販売株式会社 | TOTO九州販売株式会社 | GROUP TANAKA

前は8社ほどの企業さまにお越しいただいて、1つ1つ皆さんに丁寧にご説明されました。レポートも載せております。

【合同企業説明会@福岡】～レポート結果～

■参加者 68名

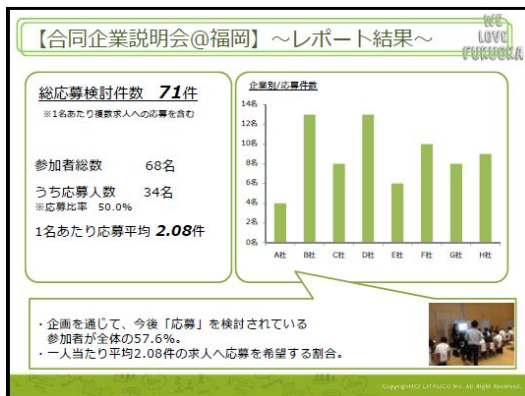
- Lメンバー 34名
- L関係機関 18名
- L一般 16名 (うち就労相談ブース利用9名)

・20代～40代、発達、精神の参加者が多い。
・年齢、障害種別ともに幅広い範囲でご参加いただいている。

性別

年代

障害種別



補足させていただきますと、ご参加者 68 名とありますが、そのうちメンバー、実際ご利用されている就職活動真っ最中の方たちは 34 名の参加で、その他は他の支援機関さんであったり、他の支援機関に属してない方にもお越しいただきました。性別種別に関してはご覧いただければと思います。1 人あたりの応募平均も載せさせていただきます。



こちらは先ほど余暇の話も出ましたが、「LITALICO ワークス」の中で OB・OG 会をさせていただいております、働き続ける中で卒業生と訓練生、現在利用されている方々のコミュニティという形で、年に数回開催させていただいております。



最後に、「障害のない社会をつくる」というのが私たちのビジョンになりますので、このビジョンに基づいていろいろと活動をしているところでございます。

発表は以上になります。ありがとうございます。

深津 ありがとうございます。

「LITALICO」は全国的に展開している、非常に就労移行支援で有名な株式会社になるんですけども、この LITALICO 全体の中で難病のある方の利用、課題や対応というのは何か話題になっているのでしょうか。

田尻 ありがとうございます。全体的に母数としてはそんなにたくさんいらっしゃる方ではなく、先生のご発表にもありましたとおり、実際に相談件数が非常に多いというわけではないと 1 つ思っています。もう 1 つは、実際これは私自身が支援をしている中ですごく直面することなんですが、企業さまの求人票はあるんだけど、企業さまとしてはやはり「手帳を持っていらっしゃる方が欲しい」と正直に言ってくださる所もあって、「難病の方である」ということをお伝えした上で、「手帳をお持ちでない」、また先ほどの平山さんの話で「助成金がある」というところもアナウンスをするものの、実際として「雇用率につながらな

いので」とはっきりお断りされるパターンもあります。または、ご理解をいただける企業さま中にはあるんですが、全体的にまだ難病であったり、障害の手帳をお持ちでない方に対してのご理解であったり、助成金の制度があることの認知度がまだまだ力不足と感ずるところが、今の課題とっております。

深津 企業の側に対する課題としては手帳、障害者雇用率のカウントの課題になると思うんですけども、対利用者さん、難病のある利用者さんについての課題で何か現場でお感じになることがありますでしょうか。

田尻 はっきり申し上げてしまうと、やはり支援のノウハウがないのが一番大きなところで、正直な話かなと思っています。ただ、難病の方というのは実際に私たちのセンターにもいらっしゃいますので、その中で分からないことは青木さんであったり、難病相談・支援センターの方にお伺いするか、ハローワークの平山さんにお伺いして、お力添えをいただきながらサポートをしていくという形にはなります。

ただやはり、ご本人さまの課題というよりも環境として、私たちは通所型の施設ですので、お越しいただくという形になるんですね。どうしても体調が悪く、トレーニングをお休みされることが増え、ご本人さまも申し訳ないとお辞めになってしまう方も中にはいらっしゃいます。私たちとしては、「遠慮せずに休んで大丈夫ですよ」とお伝えするんですが、制度的に2年間しか期間がなく、お休みしている間もサービスの利用期間は続いてしまいます。現実的にはいったん落ち着いてからまた再度利用することも可能なので、そのほうがご自身にと

っては良いのではないかとお勧めする場面もあります。

深津 ありがとうございます。では、ここで次のご発表に移らせていただきます。次は実際に難病当事者の方を採用されて、現在も雇用されていらっしゃる立場の人事の担当課長である稲垣さんと、あと、そこにお勤めになった当事者の方、安武さんに、お2人続けてご発表いただきます。まず最初にカルビー株式会社人事担当課長の稲垣さん、よろしくお願いいたします。



稲垣 早速ですが、カルビーの人事担当をしております、稲垣から「カルビーについて」ということでお話しさせていただきます。まず会社の概要といたしましては、約7,000名の従業員がおりまして、2,500億円の売上で、スナック菓子を製造・販売している会社でございます。「掘りだそう、自然の力。」というコーポレートメッセージの下、「自然の恵みを生かした」「お客さまの健やかさに貢献する」、グループのビジョンとしては「ステークホルダーの方々に尊敬され、称賛され、愛される会社になる」といったものを掲げています。

これらの企業理念やビジョンを達成するために幾つかある柱のうちの大きな1つとして、「ダイバーシティ」ということに力を入れております。ご存じの方も多いかと思うんですが、日本語で「多様性」と言い

ますけれど、さまざまな価値観の方がいることで新たな発想とか生産性を高めるといったもので、性別・障害の有無・国籍などいろんな方々の考えを集約するというところについて、トップから進めているところがございます。それでまず、現時点では実は女性の活躍ということに力を入れておりまして、約8年前からこのダイバーシティに力を入れている中、この8年間で女性の管理職比率が4倍になりました。他に育児で出産前に休みやすい環境、出産後も復帰しやすい環境と手掛けてまいりました。

そのように女性の活躍に力を入れてきたわけですが、ダイバーシティという中では障害者やそのような方についてはまだまだ道半ばといえますか、これからやっていかなければならないことがたくさんあると感じています。その中で障害者の件でちょっとお話をしたいと思います。なお「難病の方イコール障害者ではない」というところもあるかと思いますが、この時点では障害者のことでお話しさせていただくことをご了承ください。

まず、取り組みの中では弊社は「カルビー・イートーク」という特例子会社がありまして、やはり2010年、8年前に操業を開始しております。28名のうち18名が障害者の方で構成している会社でございます、どのような仕事かと言いますと、普通、工場では画一的に大量生産していくために非常にシンプルにする業務が多いんですが、今、お客さまも嗜好が多様化していることで、お土産とか袋詰めとか一手間かけることによって付加価値が付いて、お客さまが受け入れてくれる商品等が増えてまいりました。そのような誰かがやらなければいけ

ないけれど、なかなか人手の部分確保できない中で、障害者の方が非常に真面目にやっていただけているというところもあって、どんどん人数も増えて、業績を伸ばしています。袋詰め以外のことも新たにやれる仕事がどんどん増えてきて、今さらにできることはやっていってもらおうとしています。先ほど出てきた障害者の雇用率は2.22%という状況です。

全社的にはこんな取り組みをしているわけですが、ではこの九州支店としてはどのようなことをしているかをお話しします。今、オフィスの状況はフリーアドレスで決まった席がございません。個人のロッカーがありまして、朝はノートパソコンを持ってきて、自由に好きな場所に座って業務をします。これは普段なかなか交流を持ってない他部署のメンバーともこれなら話がしやすいということで、さっきの「いろんな意見を受け入れる」とか「多様な考えができる」ことで生産性が上がるのではないかと考えています。営業が直行直帰で家から直接得意先に向かう場合、いない者のスペースが有効活用できることもあってフリーアドレスにしているわけですが、今回ちょうどお話しさせていただく安武が視覚に障害を持っているということで、フリーアドレスの中で安武から「蛍光灯の光が眩しいと仕事が進まない」という申し出があり、だったら仕事がしやすい場所はどこかということを検討し合って、光が当たらない場所で勤務をしてもらうという配慮をしたり、あと大きなディスプレイを利用して、少しでも生産性を高めるために会社ができることは話し合いながら進めています。

入社前にしたことは、まず「視力にハン

デがある方が入社してきます」と事前に支店のメンバーに紹介しておくことで、みんなに心構えをしてもらうと同時に、安武が入る時に「みんなちゃんと知っているから大丈夫だ」という状況を作りました。もちろんこれは安武が入る前に了承を得た上でしております。

入社後は先ほどのディスプレイとかハード面を準備して少しでもやりやすくすることもですが、あとはソフト面で、入社時や最初の朝礼で本人の口から「障害がある」という話をしてもらったのと同時に、今は「営業支援課」という課にいますが、このチームミーティングの中でもっと具体的に、彼自身が「自分の視覚はこういう見え方で、これなら見えるけれど、これでは見えない」「こういうことはできるけれど、これだとできない」と具体的に伝えてもらいました。

ハード面にも関わることでは、会社もですが、まず安武自身が「どうやったらもっと仕事がうまくできるだろうか」「生産性が高まるだろうか」「問題なくできるだろうか」と考えて、それに対して「会社も協力できることをします」と共にやっていく中で、幾つかやってもらったことです。特に最初の3カ月ぐらいは、やはり分からないこともあれば、難しいこともあると思います。「ぜひ言ってください」と言っても、入社して早々なかなか言えないのが普通だと思います。これはもう、どんな人も新しい会社に来たら最初はやはり「自分がわがままかな」とか変な遠慮をしてしまうことが多いと思うので、支援機関、ハローワーク、あと弊社との面談の場を3回設けて、どんなことで仕事が「しやすい」とか「しづら

くなっている」と言いやすい環境をつくりました。

他には、事務スタッフはみんなが持ち回りで外線の電話を取ったり、新聞を持ってきたりということをしているんですけど、安武の場合は電話はもちろん取れるんですが、メモが非常に取り辛いということが分かりまして、であれば外線電話は取らなくていいので、郵便やファクス、新聞を持ってきたり「できることをやっていこう」ということで外線電話は免除して、他で頑張ってもらおうということもいたしました。これは仕事の一部ではあるんですけども、後ほど詳しい仕事は本人から話があるかと思えます。

いつも気に留めている点としては、やはり働くための体力、業務適性の配慮。これも最初のやはり何カ月かは、こちらもどんな仕事をどこまで与えていいのか分からない。同様に安武自身もどこまで受けていいのか、どこまでやって大丈夫なのか分からない、と互いに手探りでやっておりました。そのような中で、やはりかなり目に負担を掛けて、「もう本当に目が痛い」「体の疲労が」と休憩せざるを得ない状況になりました。そういう時はもう休憩を優先して、「ここまでだとやり過ぎ」「ここまでだったら大丈夫」と試行錯誤しながら、大体1年弱ぐらいで双方が分かってきて、今はお互いに業務を進めている状況です。

私からは以上となります。次、安武からお話をさせていただきます。

深津 では続いて、カルビー株式会社九州営業支援課の安武慎治さんです。お願いいたします。



安武 先ほど稲垣から紹介がありました、カルビー株式会社九州営業支援課、安武と申します。事例報告をさせていただきます。大きく分けまして、病気について、就活について、入社後といったところで話をさせていただきます。私があまり遠くが見えないもので、すべて口頭で話させていただきます。

病気についてですが、「黄斑ジストロフィー」という病名になります。症状といたしましては、真ん中が見え辛い、見にくいとなっており、イメージといたしましては、皆さんが文字を見ている所で見ようとすると真ん中が擦りガラスを見ているような感じで、文字が見えません。そのため目線を右上にずらすことで文字が見えるようにしております。視力に関しては矯正で右が0.2、左が0.08となっており、左は文字は全く見えておりません。あと1度に見える文字数は3文字~4文字で、大量に文字をさばく時には時間がかかってしまいます。

そして前職なんですが、営業のサポート業務を行っており、内容としましては成績管理・見積書の作成・データの集計ということも行っておりました。その業務上、何度確認しても数字が合わない、行がずれて見えるという困ったことが常時起きており、目や頭のひどい痛みが続いたため、眼科で検査を行い、黄斑ジストロフィーと診断さ

れました。当時は目の使い方も分からず負担が大きかったため体調不良が続き、退職ということになりました。その後大体2年~3年後ぐらいなんですが、眼科の専門医に出会うことがあり、障害者訓練校へ通えるように紹介していただきました。そこで工夫次第で視覚障害があってもパソコンを使用できることを学びました。現在の業務で一番生きている業務だと感じています。

次は就活についてです。まず、視覚障害者手帳の取得までにかかった期間が約5年。特定疾患医療受給者証は保持しておりましたが、やはり障害者雇用率というものが関わっており、就職というところまでには至りませんでした。その後、症状が少し悪化して視覚障害者手帳を取得することができ、その後の就職活動期間は約半年といったところです。その間、障害者職業訓練校からカルビーに就職するまでの間は、就労移行支援、事業所名で「ワークオフィス絆結」という所に通いました。当時は手帳が無く就労が難しい状況であったこと、また職員の方々から親身に話を聞いていただいたことにより、利用を決断いたしました。「絆結」では業務を行う上で、ディスプレイ、キーボード使用など必要なことがあれば職員に相談し、対応していただきました。カルビーへの就職後にも絆結の所長、会社を含めて計3回の面談を実施し、サポートしていただきました。

就職する際に気を付けたことといたしましては、職務経歴書、面接では目のことについてありのまま伝えるようにいたしました。そして、業務を遂行する上でできること、できないこと、難しいことについて説明いたしました。その上で自分の工夫、会

社からの支援をいただくことによりできる業務があることも伝えました。あと、これは当たり前になるかと思いますが、必ずハローワークへ週 1 回は訪問し、担当者に会い、就職したい意思を伝えるようにいたしました。就職で苦労したこととしては、やはり私の外見ではハンデがあることが分からないため、症状の説明が難しかったです。あと、やはり就職をする上では「視覚障害者イコールパソコンは難しい、厳しい」といったイメージや「何ができるのかが分からない」「通勤できるの?」といったことを面接官の方が心配しておりました。そういう話を聞くと、やはり視覚障害者の就職をすることは難しいのかなというふうに感じました。

次に入社後についてですが、主な業務としましては、受注管理・在庫管理・売上データ作成・システムのデータ取り込みといったことを行っております。メインに関わる部署としましては、営業と物流になります。会社からの対応改善としては、入社後にディスプレイやキーボードを購入していただき、業務をスムーズに行えるようハード面で用意をしていただきました。あと、メールの内容が見えにくい時には画面の表示を拡大していただいたり、メールの内容を読み上げていただくというような対応をしていただいております。また、上司と会議する時は光の強さや画面など、目のことについて常に気にかけていただいております。

環境の改善としましては、最初の 1 年間は目の疲れで遅刻・早退が時々ありました。普段行わない業務や見慣れない画面を見ると一気に目がきつくなり、全身に大きな疲

労感が出るといったことも起こっております。あと、すぐに目が疲れ、なかなか業務スピードが上がらないといったことも起こっております。そのため休憩の取り方について上司に相談し、一緒に改善策を考えていただきました。これは最近なんですけど、会社の蛍光灯の光が強く、体調不良が続いたため、すぐに人事に相談し、光が弱い席に変更してもらい、光による負担を軽減することができました。このように会社の中で対応・改善を行っていただくことにより、現在ではスムーズに業務をこなしていると思っております。

業務上の工夫といたしましては、まずはやはり業務上関係がある方々に理解をしていただくように心掛けました。他には、マウスポインタが見つげづらいため、マウスポインタの大きさを大きく変え、色を黒に変更いたしました。文字を書くのに時間がかかるため、重要なことはパソコンにメモを残す、操作に関してはキャプチャーで貼り付けるといったことも行いました。最後にこちらは私が実際にしている業務上の工夫になりますが、これは商品管理データの一部ですが、左側の「商談予約」という所が営業から予約の連絡があった際に私が入力する所になります。右側の「確定」という所が営業から納品日の連絡があった時に入力する所です。以前は色も何も無かったため、漏れやミスが起こっておりました。そのため「どうにか分かりやすくないか」と考えまして、必要事項が入力された状態で納品日を入れた時だけ色が変わるように変更いたしました。これにより入力漏れやミスを減らすことができるようになりました。これは私だけではなく、業務に関

わる皆さんも見ただけで色で判別できるようになり、業務の効率化にもつながったと考えております。

以上が私の説明になります。ありがとうございました。

深津 どうもありがとうございました。ではちょっと稲垣さんにお伺いいたします。今、安武さんのお話を伺うと、就労移行支援事業所の「絆結」から就職されたということになりますが、カルビーさんが就労移行支援事業所に実習か何かで行かれたんでしょうか。それとも集団面接か、安武さんを採用することになった経緯みたいなものを、差し支えない範囲で結構ですので教えていただければ。

稲垣 実は就労支援センターの存在をしっかりと理解していなかったのが正直なところです。ハローワークを通じて求人票を出して、何名か応募いただいた方々の中の1名でした。安武を採用に至ったのは、先ほど出てきた中でもあるんですが、安武は自分の目が見えないという事実をしっかりと告げつつも、「私はこれができると思いますが、こうすればできると思います」とか、自分のできることをちゃんと伝えてくれました。こちらとしてはできないことはできないこととして理解した上で、今回任せたい仕事は「ここを配慮すればできそうだな」「この方にお任せできそうだ」と思えたことですね。あと、彼は採用時点でも、今でも覚えているんですが、非常に前向きだったんですね。障害を持っていることを踏まえた上で乗り越えた強さを私は非常に感じました。ですからその強さと、「自分としての工夫」という言葉が出ましたけれど、「こうすれば私は会社に貢献できます」としっかりと伝えたこ

とで、採用を決めたといった経緯がございました。

深津 大変重要なことを教えていただいたと思います。やはり今の安武さんのご発表の中でも、色が変わるアイデアとか、非常にはっきりと「こうしたらできます」とご自身で出せるというのは、非常に重要な、採用の時でもポイントになりますよね。分かりました。ありがとうございました。

今、実際に安武さんがお勤めになって、採用後の実感というのはいかがですか。ご本人を前にして言いにくいかもしれませんが、どうでしょう。

稲垣 これも本人とも昨日ずっと話しましたが、1年間はかなり苦勞しましたね。特に最初の6カ月ですけれども体調が悪くて、「時々」と言っていましたけれど、最初は結構な頻度で休憩にも行っていました。ただ、一番力を発揮してもらうために休憩が必要であれば、それは良いと思っていましたし、長くやっていくために、こちらも会社としてどこまで求めれば良いかということと同時に、安武自身もこれでは自分に無理があるから前もって休憩するとか。そこに行くまでにはやはり時間がかかりましたが、いま一緒に私と働いている人事部門の者が、最初3カ月は本当に「何かあったら言ってね」とか「今はどう?」とか、かなり細やかにケアしているんですね。ですから、さっき「法的にも配慮する義務がある」と出ていましたけれども、正しい配慮というのはやはり本人にしか分からないものがいっぱいありますので、そこについて大きなものがあったんじゃないかと思ったり、彼についてはしっかりやってくれていると今は言い切れます。

深津 ありがとうございます。それでは安武さんにお伺いします。安武さんは実際、就労移行支援事業所を利用されていますけれども、今、採用の一番のポイントになった「こうすればできる」とご自身で言おうとしたのは、ご自身がそういう考えを元々お持ちですか。それとも就労移行支援事業所でそういう指導をする所もあるんですけども、何となく元々安武さんがそういう思考をお持ちなのかな、とも思ったんですが、いかがですか。

安武 1つはやはり視覚障害者専門の医師に出会ったということが一番大きいところで、そこから職業訓練校で「こういった工夫をすれば」ということを教えていただいたことも大きいかと思います。あと1つ、今もそうなんですけれど、言い方は悪いですが、業務を行う上で「どうにか今よりも楽にできないか」「簡単にできないか」「シンプルにできないか」「誰が見ても分かるようにできないか」という意識を以前からしておりましたので、そういった私自身の考えもあるかと思います。

深津 そうすると、視覚障害を補完するテ

クニックみたいなものは職業訓練である程度知識を得て、その上でご自身の業務をもっと良く、楽にやろうということは大事なことだと思うんですけども、エフォートを低くしてできるようにしようというのは、元々ご自身もそういうことを常に考えてらっしゃるということですよ。

安武 そうですね。やはり実際に目が悪い方がどうやっているかを見せていただいたことが大きかったと思います。

深津 ありがとうございます。では、一度皆さんにお座りいただいて、パネラーの中でディスカッションと、あと会場から頂いたご質問にも幾つかお答えしていければと思います。では、パネラーの中で何かお互いに質問とか意見とか、もしありましたら。では安武さん、どうぞ。

安武 田尻さんに質問なんですけど、身体障害者というところでお話しされていましたが、具体的に身体障害者の区分で、視覚障害者はどのような比率になっていますでしょうか。

田尻 視覚障害の方の。



安武 すみません。身体障害者という区分で、例えば比率的に下肢とか上肢、または半身不随であったり、聴覚、視覚などいろいろあるかと思うんですけど、その比

率は把握されていらっしゃるのかと思いを

田尻 全国の拠点がありますので、全体的に申し上げますと、先ほど言われた下肢の

障害であったりとか、車いすの方ももちろんいらっしゃるれば、杖歩行、脳性まひの方であったり、中途障害を負われた方もいらっしゃるりとか。全盲の方も確かにいらっしゃると思います。割合というところでは明確な数値が私もすぐ出てこないんですけど、難病の疾患の方、身体障害の手帳をお持ちの方もいらっしゃると思いますので、その手帳を使われてご就職されるという方も中には多いかと思えます。

安武 ありがとうございます。

深津 他に何かありますか。パネラーの中で誰かにこれを言っておきたい、私がさっき言ったものの補足でもよいのですが。フロアからいただいた質問で「福岡県難病相談・支援センターには就労に関する相談はありますか。あればその件数や内容とか分かる範囲で教えていただきたい」というのがあるんですけども、これは青木さんが把握されていますか。

青木 ご質問ありがとうございます。昨年度、福岡県難病相談・支援センターに寄せられた相談はおよそ 2,000 件となっております。そのうちの 400 件ほどが就労相談となっておりますので、およそ 2 割ほどは就労でお悩みの方がいらっしゃるかと思っております。

深津 ありがとうございます。もう 1 つフロアから頂いたご質問なんですけれども、現在就労移行支援に通っていらっしゃる方からのご質問です。体調の波が大きくて、マイペースで働ける仕事か在宅で働ける仕事を現在探していらっしゃるということで、「今後そういった在宅での仕事というのは増えていくのでしょうか」というご質問があって、今日ちょうど堀込さんがいらっし

やっているので、在宅就労について。続けて堀込さんにお聞きしたいものとして、現在筋ジストロフィー症の方の就労支援に携わっている方から、進行される症状・病状であるので、今後の就労の見通しがなかなか難しいということで、こういった方もあるいは堀込さんが携わっていらっしゃるテレワークなどに実際にいらっしゃるのか、あるいはそういう対象になり得るのかということ、その 2 つですね。在宅の仕事が現状どうなっていくのか、どんな疾患の方がこの対象となり得るかということについて、堀込さんのお考えを教えてくださいませんか。



堀込 ありがとうございます。在宅で働くのはいろんなパターンがあるんですけども、一般雇用もあれば、フリーランスとして働かれる、あと A 型、B 型は 2012 年、また 2014 年から就労移行も在宅利用できるようになっていきますので、そういう意味では自宅で働くという働き方、その手法は、今の日本ではどんな働き方でもできるということに、一応なっています。

また、一般雇用で在宅になる場合、「こんな障害の方」という制限は全くありません。雇用率に入っていただくためには雇用保険に入ることが条件になりますので、在宅の方で雇用保険に入るには若干決まりはあるんですけども、その決まりも障害特性とかではなく、例えば外注さんときちんと分

けるために、例えば「家で働く時には光熱費や通信費を会社が出さねばならない」などの棲み分けをする決まりがありますが、ご本人さまに「こうでなければいけない」ということは特にありませんので、私どもでご支援して在宅で働いていらっしゃる方の中にも、今ご質問いただいた筋ジストロフィーの方はとても多いですね。

深津 ありがとうございます。

春名 それでは、ご質問いただいたもので、ハローワークの支援や福祉サービスで指定難病の承認通知でも利用可能だという話について。これは医療費助成の対象になる指定難病の対象は重症と、軽症でも高額医療費が定期的に発生するというものに限定されているので、それほど高額ではない治療で安定している人たちが指定難病から外れてしまうという問題があるんですけども、そういう人こそ就労支援だとか、いろんな福祉支援がないとなかなか継続できないし、症状も安定させられないということがあります。以前からそういう軽症者であってもちゃんと登録ができるような仕組みが必要だということがあったので、暫定的なものとして承認の通知というのが公的な資料として福祉サービスなどの確認に使えることになったという話だと思います。

あと「障害者福祉サービス対象外で指定難病ではない難治性疾患の場合、どのサービス・制度も受けられず、制度の谷間から抜け出せないと思いますけれど、その人たちが利用できる方法はあるのでしょうか」という質問です。障害者の就労支援・雇用支援の分野でいうと、3段階のようになっていて、1つは障害者手帳があるか。それで雇用率制度の対象になるかどうか1つ。

もう1つが指定難病だけではなく、障害者総合支援法での難病というのが358疾患ありますけれども、その対象になれば障害者手帳が無くても企業への助成金の対象になります。

障害者雇用促進法の障害者の定義っていうのは、実はもうかなり古くて、指定難病や疾病によらないんですね。病気で長期にわたる職業上の課題・問題があるとなれば、ハローワークでの個別の職業リハビリテーションだとか、ジョブコーチ支援だとか、職業準備支援だとかの対象になりますし、障害者差別禁止と合理的配慮提供義務の対象にもなるということになります。3段階でちょっとややこしいんですけども、なるべくこの制度の谷間を無くしていくと、あと治療と就労の両立支援という面では別に関係なく入っていくかと思います。

それから、一般の企業で就労している難病の方で「合理的配慮がされていない企業への合理的配慮の要望の相談はどうしたらいいのでしょうか」という医療関係の方からの質問です。合理的配慮の要望というのもあまり難しい話ではなくて、「自分は病気で、こういう仕事をするためにこんな調整とかがあったらいいんですけど」と上司などに言えば、それが合理的配慮の要望を出すということになると思うんですけども。企業の方が知らないという、まだ2年前から始まって浸透していないかもしれないんですけど、全ての事業主についての義務なので、ちゃんと知っておいてもらわなければいけないため、厚労省のパンフレットなどもあります。それから「企業に指導などができるのでしょうか」という話ですけども、これも先ほどお話もありまし

たけれど、労働局長からの助言・指導・勧告・調停が実際に、職場の中で話し合いをするというのが基本なんですけれど、そこがうまくいかなかったら労働局長から調停までできるということになっています。

深津 あと事前にいただいた質問で、企業の方から「障害者雇用のみならず難病のある方の雇用に関わるべく、企業内の取り組み、浸透について学ばせていただきたい」という事前質問がありました。先ほどLITALICOさんでも企業側への説明を行っているということですし、あとハローワークもやっていらっしゃると思うんですけれども、企業側も「受け入れたいけれども、自分の会社の中でどうほかの人たちに浸透

させたらいいんでしょうか」というご質問があります。その辺を、ではまずハローワークさんから何か。

平山 私は難病患者就職サポーターになって、平成28年度4月からなんですけれども、残念ながら企業からのご相談は1件も受けておりません。逆にこういう研修の機会で企業の方が難病患者さんの就労について理解を得たいと参加していただいているということで、今後具体的に難病の方の就労について理解を得たい、研修したいであるとか、こういう人を雇いたい、というようなご相談があれば、それに対応させていただき、1つ1つ事例を作っていきたいと考えております。



田尻 ありがとうございます。難病に関してといいますか、障害全般的になりますけれども、企業さまにご依頼をいただくきっかけが、おそらく実際に雇おうかと思ったタイミングだったり、入社を考えている方がいらっしゃるだったり、今日いらっしゃっていますが実際に企業の人事の方が現場のスタッフにどう伝えるのかというところが、自分の口からなかなか説明ができなくて、「これはどういう障害で」とか、障害全般的なお話ですし、どういう支援だったり、周りがどうしていけばいいのか等、そういったところが自分たちの企業内から外部に研修を依頼する際に、ご依頼を受ける

件がかなり多いかと思っております。

もう1つは、実際にご本人としてもご自身のことを理解して欲しいと思いつつも、やはり特別に扱ってもらいたいわけではないということがあると思うんですね。単純に、他の人と同じように働きたいという気持ちを持っていらっしゃる方が多いので、「そこをぜひ分かってください」とをお伝えするのが、件数としてはあるかと思いません。ただ、母数はまだそんなに多くはないと思っておりますので、私たちも頑張らないといけないと思っています。

深津 今、人事課の方が現場の方にどう伝えるかというお話がありましたけれど、先

ほども稲垣さんのお話の中で「事前に説明した」とありましたけれども、「蛍光灯が眩しい」ということを安武さんが人事に言ったというのがちょっとびっくりしました。直接現場の上司に言うのかと思ったら、人事課におっしゃったということだったので、人事課と実際に今働いている現場との関係というか、相談は常に一緒になさっているという感じなんでしょうか。稲垣さんにお伺いいたします。

稲垣 端的には上司と人事部門が連携していたという感じですね。入社していきなり「配慮しますから言ってください」と言われて、普通の人にはなかなか言えないと思うんです。そういう中で、今日そこにいる女性が、安武が入社当時から折々に気を掛けながら、様子を見ていて「ちょっと苦しうかな」と思ったらそこで声を掛けるとか、そうしていくことで信頼関係を築きつつ、あと上司にも伝えつつ、そうなれば本人も伝えやすくなるので、うまく回り始めます。最初は外部機関の方にご協力をいただきながら話しやすい環境を作るとか、みんながそれぞれ言える環境、配慮をしやすい、配慮を受けやすい環境を、先ほどの企業の方からの話であれば双方が意識し合いながら作る。障害を持っている方、支援者、難病の方もそれぞれ働き掛けるということが、会社はもちろんなんですけれども必要だと思います。

深津 ありがとうございます。糸山先生。

糸山 今のカルビーさんの答え、大変感心したんですけれど、これは九州支店のみでできることなのか、会社全体としてシステムを少し変えたとか、認識を変えたからできることなのか、その辺はどうなんでしょ

うか。

稲垣 これは「全社的にやっています」とは言い切れないんですが、1つ言えるのであれば、先ほど「ダイバーシティー」というお話をしましたけれども、少なくとも今、弊社はそういう多様な方というか、その中に障害者の方もいるんですけども、その方々と多様な働き方を受け入れることが、カルビーとしては普通な状況だとなっています。そういう意味では今回も他のメンバーに周知したんですけれど、比較的弊社の場合は受け入れてもらいやすかったんじゃないかと思います。他の部署までは聞いていないんですけども、会社としては「人と組織の最大化を發揮させる、そうやって貢献させる」というのが人事の考えとしてもあります。

言い方としてちょっと語弊があるかもしれないんですけど、健常者だろうと障害者であろうと、雇用した以上は力を發揮していただく。その力を發揮していくために配慮が必要であれば、こちらとして配慮して力を發揮してもらえばいい。これはきっと全社に近い考えではないかなとは思いますが。

糸山 大変感銘を受けました。ぜひそれを広げて行っていただければと期待しています。

深津 小泉さん、ナカポツセンターで就職した後もフォローしていらっしゃると思うんですけども、就職した後の職場の今のような問題ですね。「こういうところをちょっと直してほしい」ということで、小泉さん、「野の花」が職場と当事者との間に入って、環境の調整をするなどということもあるんでしょうか。

小泉 就職した後の環境の調整等をするにはたくさんあります。例えば会社、店舗などで店長さんが替わったり、担当者が替わったりすると、今まで配慮を受けていたものが受けられなくなったということがあつたりしますので、店長さんや現場の担当者が替わる時、異動になる時は、事前に引き継ぎをさせてもらって、対応がうまくいけるようにという調整等はさせてもらったりします。

春名 そうしたらご質問で「企業側の難病に対する理解や、企業側が難病患者を雇うという意識を高めていくためにはどうすればいいのか」という話がありまして、例えば『障害者手帳が無いんだけども助成金がありましたので雇ってください』と言っても目が向かない。どういう観点で企業に目を向けてもらうか」というご質問があるんですけども、これは何かアイデアとかありますかでしょうか。

稲垣 難病の方が雇用に至る上で、私見ということで聞いていただきたいんですけども、最終的にやはりお力のある方であれば、難病に関係なく採用に至ると私は思っています。逆に、正直申し上げて、障害者雇用率と先ほどから出ていますが、障害者雇用率が不足しているということで障害者の方を対象に雇用するということは、実際ございます。正直、安武はそのケースなんです。同時に全然関係ないところでの採用ももちろん行っております。その採用を行う際は、難病の方だからといって採用しないということではなく、その方の実力なり、こちらが求めている人材であれば、逆に難病の状況を聞いて、先ほどの話ですが「配慮すれば力を発揮できそうですね。だ

ったら来てください」となります。そこまでの配慮はなかなか現状として厳しい、せっかくの人材でもったいないけれど、それは難しい。確かにこういう場合はあるかもしれない。ただ、結果としてやはり実力のほうが先に来て、そのうえで会社としてできることは何だろうとなっていくと思います。それぞれの業態でいろいろあると思うんですけど、ご自身が「こういう仕事に就きたい」という場合は、先ほどの安武が「自分でこういう仕事がしたいんだ」とうちに来た時に、私は感銘を受けて、「ぜひ力を発揮してください」という気持ちで採用をさせていただいたように、ご自身が思ってお仕事のご要望があれば、そこに研鑽することで企業の採用担当の心を動かすことができるのではないかと私は思います。

安武 難病当事者の目線といたしましては、やはりまず自身が何ができるのか、どういう工夫をすればいいのかということをまず意識して、例えば就労移行支援であったり、A型事業所などを使って身に付けていけば、もしかしたら手帳が無くても、難病の人が就職に就くことはできるのではないかと感じています。

平山 難病の方の就労支援というか、ご相談を受けながら思うことなんですけれども、企業の方に「難病の方の雇用を検討していただけますか」と言った時に返ってくる答えは「どんな人がいますか」です。では「どんな人」とはどういう意図で聞いているかということ、「どういう経験があって、どういう人柄の人で、どんな働き方してくれる人ですか」ということなんです。「どんな病気がありますか」「どんな症状がありますか」と聞いているわけではないんです。

なので、就労支援をさせていただくにあたっては、やはり企業の方に対しては、その方の強みということでの経験などを先にお知らせをして、「ただ、その仕事を継続するためには月 1 回の治療を受ける必要があって、それで症状を悪化させることなく、服薬管理などもできます」、最後に「こういった助成金もあります」という伝え方になるかと思います。

先ほどちょっとお話しさせていただいたんですけれども、最近は障害者総合支援法の対象となる難病の疾病数も増えてきたんですけれども、その増えた背景には小児慢性特定疾病からの移行で入ってきた疾病があります。幼い頃や中学・高校時代に発症された方からの就労相談も今後増えてくるかと思っているんですが、そういう方たちの話を聞いていると、やはり学校もきちんと出席することが難しかった方や、その中で社会性というものがまだまだ身に付いていっしょらない方、ご自分の病気のことを親任せにしていた方もいっしょいます。ですので、そういった方が本当に就職を考えるのであれば、やはり社会に出る準備性ということで、福祉的就労で就労移行支援事業の活用が今後お勧めしやすいのではないかと感じています。

春名 僕もハローワークを通じて就職している難病患者さんの方を訪問すると、やはり企業が出している一般求人、ハローワークとしては「ぴったりの人材です」と紹介して、その時に「少し病気があるんですけれど」と言ったら、企業の方が「どんな病気ですか」とお聞きになって、それで実際面接で確認して、非常に良い人材だということで雇われている例が多いです。地域

の中で、今までいろんな配慮の方法だと難病の理解がなかったためになかなか生かされていない人材がまだまだたくさん眠っているので、企業の方もそういう人材を生かせるようにしましょうという形で啓発するのも良いのかなと思ったりします。

深津 ご質問で答えられない部分は、後で青木さんに答えを書いていくので、何か聞かれたらお答えになってください。そろそろディスカッションを終わりますが、最後のお話の関連で、今、私はまた全国の事業所に先ほどご報告したのと同じような内容で調査をかけています。それで随分変わってきた部分もあるんですけれども、就労系の福祉サービス事業所が難病の方を受けるときに欲しい 3 つの情報というのがちょうど 3 分の 1 ずつあって、最初の 3 分の 1 が主治医の意見書、その人個人の状態を知りたい。次の 3 分の 1 はその人の持っている疾病の一般的な医療情報。最後の 3 分の 1 がその人がご自身の病気をどのくらい理解しているのか、きちんと自己管理をできているのか、そして、自分自身のことをどれだけ分かっているのかということです。多分、安武さんもおっしゃっていたようなことだと思うんですけれども、それを事業所は医療情報と全く同等に求めていて、「私は何ができるんでしょうか」ではなく「私はこれができます」ということです。例えば「眩しい所はやめてください」というような自己管理に関わる点をご自身が理解しているかを事業所は非常に重要だと考えている、という結果が出つつあるので、お知らせをしておきます。支援をしていっしょる方の何かご参考になればと思います。

では、5 分ほど時間が過ぎましたけれど

も、とても有意義なディスカッションができたのではないかと思います。今日は皆さん、長い時間どうもありがとうございました。

進行 皆さんありがとうございました。これでシンポジウムを終了いたします。ご登壇者の皆さまにもう一度拍手をお願いいたします。(拍手)

以上をもちまして、「難病のある人の就労

支援を考えるシンポジウム」を終了とさせていただきます。本日の資料は受付にも置いてありますので、ご自由にお持ち帰りください。本日は皆さま、お忙しい中、本シンポジウムにご参加いただき誠にありがとうございました。アンケートは後方にて回収いたします。筆記用具も準備しておりますので、ご協力お願いいたします。本日は誠にありがとうございました。



