

障害者の「働く」を支える 「求められる理解促進と職場定着支援」

近年、障害者自立支援法、障害者雇用促進法の改正などにより、働く意欲と能力のある障害者の就労支援の法的整備が進められていますが、雇用環境の悪化によって、障害者雇用がより厳しい状況があるなど課題は少なくありません。今回は、障害者雇用の理解促進や職場定着支援の取り組みを取り上げ、障害者の「働く」を支えるために必要なことを考えます。

1 トレーニングは十分！でも働く場がない？



埼玉北障害者就業・生活支援センターの堤俊真さんは、「障害者の就労支援では、定着が難しく1年以内での離職者が多いことが大きな課題となっています。就職前の作業訓練トレーニングが十分でも、人間関係など『職場での適応力の向上』が障害者の就労継続には大きなポイントとなります。障害者の就労では、もちろ

ん企業側の協力も欠かせませんが、雇用不安により、障害者に限らず新規採用者を受け入れる余裕が企業側にはない厳しい状況にあります」と話します。

2 就労を人生のライフサイクルのように考える

「障がい者の雇用を進めるには、どのような職域開発及び職務設計を行うかについて、十分な検討が必要です。最初の段階でご本人の希望と雇用側が用意する職務のマッチングが図られないと、職場定着にはつながりません」と話すのは株式会社マルイキットセンター取締役社長の武居哲郎さん。

また、武居さんは「障がい者の方々の就労を、定着期、継続期、成長期、加齢期など人生のライフサイクルのように考えています。私どもでは、定着期・継続期には、職場の人間関係をうまくやっていけるようなチームワークづくり、加齢期には体力的にも無理のない軽作業など時期に応じた対応を心がけています。そして定年後、「ハッピー・リタイアメント」を迎えられるよう橋渡しをしていきたい」と話しています。



定着期・継続期のチームワークづくりが大切

3 「働く」意味を広くとらえる



宮代町主催で開催された講演会の様子。
これを機に縁座の会がスタートしました。

宮代町(健康福祉課が事務局)では、行政や町民、当事者などの関係者が集まり、障害者の自立と社会参加を促進するため、障害者の「働く」環境を整備する組織「縁座の会」(以下会)を設置しています。

行政も事業者も町民も、障害のある人もない人も、自分らしくこの町で暮らしていこうという考え方を大前提に「働く」について様々なプロジェクトを進めています。

会のメンバーであるNPO法人じりつの代表理事 岩上洋一さんは「働く場として企業を探すことも一つ。しかし発想を転換し、障害の程度ではなく、障害者の『働く』を広い意味でとらえ、地域の中で活躍する場を創出していくことも活動の一つとしていて、そこに大きな意味があります」と話します。

4 障害者の「働く」を支えるために

厳しい雇用環境の中で障害者の方々の就労ニーズを満たしていくことは容易ではありません。

しかし、武居さんは就労をライフサイクルに例えた周期でとらえて就職希望者と企業とのマッチングの工夫をし、また岩上さんは「働く意味」を多様に位置づけるとともに専門機関や市民などのかかわり合いを創出することで、それぞれ障害者就労を支援しています。

障害者就労を支援する制度や施策が次第に整備されつつある中で、働きたいという一人ひとりの意欲とそのための行動とを最大限尊重するとともに、それを支援する仕組みの充実と公私を超え、職種を超えた地域での連携の広がりを進める取り組みが求められます。