

## 【席上配布－5】

### 相談・支援の傾向、課題と方向性、事例

#### （相談・支援の傾向）

- ・精神障害のある方、発達障害のある方の登録が増えている。
- ・高年齢の方の相談や支援が増えている。
- ・精神障害のある方を雇用する企業が増えている。雇用のノウハウがなく、企業の不安が高い。企業に対し精神障害あるいは発達障害についてのレクチャーが必要な場合が多くなっている。
- ・生活支援や他機関連携が必要な支援が増えており、専門性の高い支援を提供する必要性が高まっている。
- ・企業からの相談内容に質の変化が起きている。キャリア形成に関する事や雇用管理に関する事などの内容の相談が寄せられる。
- ・就労移行支援事業所が就職までを支援し、その後の職場定着を依頼されるケースの増加。場合によってはマッチングの不一致や無理な就労等、登録時に既にトラブルが発生しているケースもある。

#### （課題と方向性）

##### ① 就労支援

～定着支援の重要性と支援の質的な変化（働き続けるための支援）～

企業就労をする人が増えていますが、企業で働き続けることは様々な変化に対応していくことでもあります。仕事・役割の変化、人的環境も含めた職場環境の様々な要因や変化が、その都度の個人の「成長」と「危機」の機会ともいえます。そして、個人や職場に対しての適切な支援が、個人や組織の成長を支えることとなります。

又、働き続けることにおいて、特に障害者雇用の分野でのキャリア形成においてはまだまだ十分でなく、多くの方が葛藤や将来への不安を抱えながら働いているのが現状です。場合によっては、それらが職場での不応適や離職問題、再発などの健康問題に発展し深刻化することもあります。

定着支援では、様々な変化において、本人が「危機」を「成長」にしていくような個人のキャリアを支えていくことが定着支援に求められてきたように思います。これまでの定着支援は、職場で発生した問題を解決する…という具体的で問題発生的であったように思います。これからは、その人の職業人生におけるその都度の課題を、本人と場合によっては企業（環境）の両方にサポートするという、働き続けるための支援が求められているように感じています。

## 【席上配布－ 5】

また、企業就労と福祉的就労の間をつなぐ様々な実習体験、試行的な雇用があることが、福祉から雇用への連続性を作り出します。スムーズな移行や体験の場が、障害のある人がその人らしい「働く」を見つけることができるものと思います。

※キャリア：自ら自分の仕事や職業生活について意思決定し、その人らしい職業生活を生きること

### ② 生活支援

～定着支援における生活支援の重要性と多様化（職業生活を地域で支える）～

生活支援の内容は、就労前後の支援と定着後の支援では内容は異なります。

就労前後の支援として、就労準備のための生活支援や体調の管理、生活の基盤を整えるための支援等があります。障害の特性から様々な生活のしづらさを抱えている方も多く、生活問題・家族問題を抱えている方もいます。複雑な課題のある方には他機関・多種職が連携し、地域生活の支援に広げながらの就労支援が必要なこともあります。

就労が定着した後の支援は、職業生活を支える生活支援へと移行します。長い職業生活においては、生活の変化や役割の変化、ライフイベントにおいて様々な課題に直面します。例えば、知的障害のある方は、金銭管理、男女交際、余暇、自立生活、又、トラブルに巻き込まれることも多く、一人ひとりに応じた丁寧な支援が求められています。その他の障害のある方も、経済問題、介護、両親との死別や自立、住まい、結婚や離婚など、時々のライフイベントにおいて上手く対処することができずに離職に至るなど、職業生活に重大な影響を及ぼすこともあります。

就労支援センターとして、就労する方の身近な相談窓口としての機能、そしてネットワークやコーディネート力を高めて地域全体で支える仕組みが必要となっています。同時に、障害のある方が住みよい地域づくりを考えることが大切と考えています。

### ③ 企業支援

～企業支援に求められる専門性（企業の雇用管理を支える）～

障害者雇用促進が進む中で、企業間の雇用管理の格差が大きくなっているように思います。先行企業と未整備の企業では支援の内容も質も変わります。先行企業では、雇用管理やキャリア開発等のより専門的なアドバイスや支援が求められます。それらへの対応は労働分野の知識や企業理解が不可欠となっています。

また、未整備の企業への対応として、特に中小企業への雇用促進のサポートが今後の

## 【席上配布－ 5】

課題と思われます。中小企業は大企業と異なり採用環境は難しく、そのアプローチは大企業とは異なります。区内の中小企業の障害者雇用促進に対してどのようなサポートが必要か検討する必要があります。

もう一つは、平成 28 年 4 月からスタートする雇用分野における合理的配慮についての対応があります。新しい概念であり、定着するまでにしばらくかかると思われますが、合理的配慮が、障害者雇用を量から質への転換の契機になるように、ハローワークをはじめ関係機関と連携し対応する必要があります。雇用現場では、障害のある人と事業所間で様々な葛藤が発生すると予想されますが、場合によっては合意形成を促し協力していくことが求められるものと思われます。それには、支援に関わるものの人権意識や労働の知識、企業の理解等が不可欠となります。

以 上