

仙台市障害者等保健福祉基礎調査
障害当事者への聴き取り結果（就労関係概要）

分 野	内 容
身体障害 (肢体不自由)	以前は大手企業でも障害者雇用の意識は低かったが、働ける意欲がある人は働ける社会になってきたと感じる。一方で、昔は手仕事が多く、障害があっても働ける場所があった。現在は、仕事が機械化されて大変。
身体障害 (視覚)	職場では、雇用促進法施行以前から配慮があり、誘導ブロックを設置してもらったり、エレベーターに点字と音声案内してもらったりしていた。法が施行して変わったことはなく、何か言えば対応してもらえる状態。
身体障害 (聴覚)	仕事ではやはりコミュニケーションが大変。誰かに仲介してもらっても、意思疎通が難しい。文章を読んでも、難しい言葉は意味を理解することができない。筆談にも限界がある。
	ろう者は仕事の順番や方法など細部を理解しにくい。職場で手話を勉強してくれたが、会社は仕事が忙しいのでやはり難しいと感じた。一方で、仕事の支援は必要であり、仕事の指示をきちんと伝えないと間違いが起きる。
	ろう者は文章を読み込むのが苦手な方が多い。面接は何とかなるが、正社員のペーパーテストが難しいので、契約社員が多い。
知的障害	職場で困ったことや分からないことがあれば、ジョブコーチに相談している。丁寧に教えてくれ、「みんなで一緒に解決しよう」と、チームでの解決を働きかけてくれる。チームワークも良く、助け合って仕事ができる職場になっている。そのため、特段の辛いことなどもなく、ジョブコーチがいるおかげで働き続けられている。ジョブコーチがいる職場はいい。
	障害者雇用の促進のためにも、障害者の仕事ぶりを色々な人に直接見て欲しい。就職を考える障害当事者も含めて、ジョブコーチがいる職場とそうではない職場の違いを、直接見て知って欲しい。
	ジョブコーチのいる一般就労の職場に挑戦したい。
精神障害	B型を利用しているが、居心地が良く、活動時間を過ぎてても居る。
	障害があることを知られたくないため、障害を隠したいという葛藤がある。
	以前仕事をしていた時は、職場では障害を隠していたが、今は職場で適切な支援を受けるためにも障害を開示している。
	以前の職場で、上司の障害特性への理解不足に苦しめられ、泣くほど怒られたことがある。役所やハローワークに相談しても変わらなかった。

	<p>障害者枠ではなく、一般の枠で就職した際、障害特性を理解されなかったり、求人票に記載されていた給料よりも低い給料が支払われたりした。</p>
発達障害	<p>非開示で入社し約1年で開示したところ、上手くいかず悔しい思いをした。</p>
	<p>感情の起伏が激しく、周りを怖がらせたことがあり、休職と復職を繰り返した。最初の休職をした際に、広汎性発達障害だということが分かった。</p>
	<p>上司と相談して障害を開示し、結果的に退職した苦い経験がある。今でも、言わなかったほうがよかったのではないかと思う。また、開示したら開示したで、誤解されてしまうこともあり難しい。</p>
	<p>障害を開示しており、当初は人間関係で悩まなかったが、人の入れ替えで悩むようになった。結果的に、精神疾患が出てしまった。</p>
	<p>仕事では、甲高い印刷音や人に体を触れられることが苦手だったが、それらがなければフルタイムで働いても大丈夫。精神の安定性がカギ。</p>
	<p>短時間でも働ける場があるといい。</p>
難病	<p>障害に理解のある就労支援者はいるが、門戸が狭く、すぐに手がいっぱいになってしまう。就労支援をするためには受け皿が必要なので、当事者が仕事をしている姿を見てもらい、周囲の理解を促進することが必要。</p>
	<p>車を運転できないので、視覚障害のある方だけが解雇されたことがある。</p>
	<p>障害者枠で働き始めたある人は、足の障害で企業に入ったが実際は膠原病だった。そのため、膠原病への配慮がなく、もめてしまった。</p>
	<p>視覚障害のある方は、マッサージやパソコンしか就労の場がない。障害者枠で就職した弱視の方が、少しずつ見えなくなってきたので音声パソコンをお願いしたところ、解雇されてしまった。だんだん目が見えなくなること会社に分かっていなかった。</p>
	<p>病気で失業した場合、在宅就労が大事になるので力を入れてもらいたい。しかし、PCを使った在宅就労も、病気が進行すると続けるのは難しい。</p>
てんかん	<p>てんかんを開示して、スムーズに就職面接が通ることはほとんどない。医師からの説明があっても難しい。一方、隠して入社しても不安。定期的に病院に行く必要があるため、話さざるを得なくなりだめになる。発作がコントロールできれば、開示しない方がいいと考えてしまう。</p>
	<p>その人に合った仕事はたくさんあるはずなので、ひとりひとりの可能性を見た仕事のマッチングがあれば嬉しい。しかし、上司や部署が変わるとフォローするための体制が変わってしまう。</p>

就労系の障害福祉サービスを提供する事業所の 職員への聴き取り結果（就労関係概要）

分 野	内 容
就労全般	生活が安定し、生きる喜びや楽しみがなければ、働くことは続かず自立は難しい。全体として支える質が求められている。
	障害のある方を雇用する企業に、積極的になってもらう働きかけが必要。
	究極の目標は、会社の中でナチュラルサポートができるようになること。家族との連携や住まいの提供まで、会社で対応できれば素晴らしい。
	以前よりは障害の理解がされているが、依然としてフルタイムの求人が多く、障害の特徴が理解されていない。短時間から徐々に勤務時間を増やし、見学や体験学習など段階的に就労するなどの、合理的配慮の促進が必要。
	ジョブコーチを雇用する場合、手続きが2局にまたがるため、申請も請求もカウントも2重になり非常に煩わしく、事業所の持ち出しになっている。
	学齢期の目標と成人期の目標を連携していくべき。人の一生のなかで、生育年齢に応じた自立度を測ることを考えていかなければいけない。
	障害を意識しない方の早期発見と支援ができる仕組みが必要ではないか。
就労・日中活動	障害や難病のある方は、恋愛や結婚を諦めている場合が多い。人と出会い、好きになってどきどきするような、人生の意欲がわくような場が必要。
	働き続けるうえで、生きる喜びは必要。どこかに集まれる、日中活動の場がもっと必要ではないか。
就労移行支援	新しい利用者の確保が難しく、大きな課題。
	離職される場合、自分たちがどこまで関わるのか問題。2年の期間が経過して、就労移行支援を使えず、持ち出しでやらざるを得ないこともある。
	S P I Sというソフトで、事業所と病院などでネットワークを組み、本人の状態をデータベース化して見守りする体制の構築を図っている。
	障害のあるなしに関わらず社会に適応できない方が増えている。居場所のない人が就労移行支援事業所を頼れるように、使える人を増やしてほしい。
	緊急対応や、身寄りのない方の安否確認、保証人の問題など事業所の持ち出しは多い。公的な支援が及ばない生活支援を事業所が担っている状態。
	幅広い実習先や見学先があれば、企業も障害への知識の蓄積ができるはず。企業に対して、障害特性や合理的配慮の理解を促進する事業の拡充が必要。

	<p>新卒者を2年で移行するのは困難。学齢期の身辺自立など就労準備体制が整っているかどうか、就労できるかの鍵。</p>
就労定着	<p>3～6カ月で辞めてハローワークに来る方が多い。しかし、定着の強化には、行政だけでなく関係する機関の連携がなければ難しいのでは。</p>
	<p>定着支援において、金銭管理なしには問題が起りやすくなり生活できないが、まもり一歩は待つ期間が半年。何か仕組みが必要ではないか。</p>
	<p>定着支援は難しく、期限を設けていない。就職後の相談を受けているが、電話対応にかなり時間がとられる。自主的に費用を持ち出している状態。</p>
	<p>個人差や時期によって異なるが、定着支援にはかなり労力がかかる。労力に対する適正な加算、評価をしてほしい。また、総合支援法に基づく定着支援の事業が始まっても、現行の加算体制を継続してほしい。</p>
	<p>定着支援では、本人ではなく家庭の問題がある場合、家族も支援する必要があり、障害福祉だけでなくサービスの情報収集も必要になる。</p>
就労継続支援A型	<p>最低賃金の上昇など、人件費の上昇が経営を圧迫している。特定求職者雇用開発助成金が使えないことも大きい。</p>
就労継続支援B型	<p>一般就労を目指す方や毎日来ることが難しい方など、幅広い年齢層の様々な環境づくりが必要。一方、工賃を上げていく難しさがある。</p>
	<p>利用者の方が高齢化も課題。また、B型事業所はメ切や納期など作業の波があり、利用者だけで対応できない場合、スタッフの時間がとられる。</p>
人材	<p>新卒については、求人を出しても待遇が良くないのか集まらない。</p>
	<p>新しい人を入れた後の養成も大変。1つの事業所だけで養成するのではなく、たくさんの事業所で育てあう仕組みが必要ではないか。</p>
	<p>就労支援では生活支援も必要になり、経験や思いが必要になる。人材がいなければ、事業が継続できなくなる悪循環に陥りかねない不安がある。</p>
	<p>男性の職員は結婚して子供ができると業種自体を変えてしまう。</p>
	<p>福祉は人手不足の業種であり、求人倍率が非常に高い。求める人材像も難しく、マッチングが困難。企業が求める人材像を明確にしてほしい。</p>