

こっち Kochi Normalization ノーマライゼーション

特集

障害のある方の就労

CONTENTS

- 特集「障害のある方の就労」……………①～⑧
- 防災コラム「聞こえない人のための防災ブック」……………⑨
- 年間行事カレンダー……………⑩
- 「ほんとにあった障害者あるある4コマ漫画」……………⑪

“自身の強みを活かして働き、地域で暮らす”

近年、障害者雇用促進法の改正や、障害者の法定雇用率の引き上げなど、障害のある方の就労環境は目まぐるしく変化している。そんな障害者就労の「今」と「これから」を考える。



障害のある方の就労の形

就労の形として「一般就労」と「福祉的就労」に大別される。「一般就労」は、企業などへ就職し、雇用契約を結んで働くことであるが、「福祉的就労」は、障害福祉サービスを利用し、福祉事業所などでサポートを受け働きながら、一般就労を目指していく形である。「福祉的就労」には就労継続支援A・B型、就労移行支援事業などがある。

障害者就労にかかる法整備

平成28年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、雇用における障害者に対する差別が禁止された。平成30年4月からは、事業者に対して障害者の職場環境を改善するための措置を講ずること、いわゆる「合理的配慮の提供」が義務付けられた。

また、障害者雇用率制度に基づく法定雇用率について、令和5年度では、従業員数に対して、2.3%以上(43.5人に1名以上)の障害者を雇用することが義務付けられており、今後も段階的な引き上げが予定されている。平成30年4月からは、これまで対象外であった精神障害のある方も障害者雇用義務の対象となった。

障害のある方の就労課題

障害者雇用率については、厚生労働省から公表された「令和4年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業の実雇用率は2.25%と法的義務である2.3%に近づいており、過去最高の水準を記録している。しかし、中小企業等を中心に依然として法定雇用率を満たせていないなどの課題も浮き彫りとなっている。要因としては、雇用を受け入れる企業側の障害の理解不足から受け入れ体制が整わず、雇用されても業務とのミスマッチによって定着できず退職してしまうケースや、障害当事者が定年退職し後任がなかなか見つからないなど、様々な理由が挙げられている。

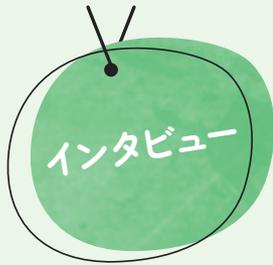
障害による就労課題の違い

障害者雇用率制度では、身体障害者手帳、療育手帳(知的障害)、精神障害者保健福祉手帳の所有者を雇用率の対象としている。身体障害の中には視覚・聴覚・肢体をはじめ、内臓疾患による障害や言語障害など様々な種別があるため、課題は多岐にわたる。また、知的障害や精神障害についても1,000人いれば1,000通りの課題があり、その人にあったオーダーメイド型の対応が求められる。

労働者不足の中での障害者就労

令和4年3月末時点の高知市において、身体・療育・精神の障害者手帳を所持している方は合計で約2万人で、市人口の6%を超える。労働者不足が叫ばれる昨今、この決して少なくない人々をどのように就労に結び付け、定着していけるか。支援の現場と当事者からの声を聞いた。





ハローワーク高知 専門援助部門
桑名 亜紀氏、濱田 悦志氏

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか

コロナ禍の影響もあり、全体の相談件数は減少傾向にありますが、精神障害がある方の相談は増えています。身体障害・知的障害のある方の相談件数と比べると、約2倍程度の相談があり、全国的に見ても同様の傾向が見受けられます。特に直近10年ぐらいは相談件数の増加が顕著で、理由としては、うつ病になられる方が増えたことや、発達障害への認知度が上がったことなどから相談が増えていると考えられます。また、ハローワークの障害者相談窓口で相談をする場合には、障害者登録をしてもらう必要があるのですが、発達障害や躁うつ病・統合失調症などの場合、必ずしも精神障害者保健福祉手帳を取得されていることが条件ではなく、診断書や主治医の意見書などで確認ができればご登録いただけます。

身体障害と知的障害のある方については、直近10年でほぼ相談件数は横ばいです。特に知的障害の方については、多くの方が特別支援学校に在籍されますので、在学中に企業等へ実習に行き、そのまま就職されるケースも多いので、求職相談に来られる方は少ない印象です。

難病の方については、身体・知的・精神の方と比べると相談件数は少ないですが、専門的な支援を必要とする場合がありますので、「難病患者就職サポーター」という職員を配置しています。相談から求人への応募、就職後のサポートまで一貫してお手伝いさせていただきます。



 桑名 亜紀氏

Q 就労に課題を抱える方は、どのような理由によるものが多いですか。

理由は様々です。ご自身の障害理解や受容ができていない方や、体調管理が難しい方、生活リズムが不安定な方など、仕事をする上で必要な条件が整わず、仕事が決まりにくい、また続きにくい方が多いです。そういった場合は、障害のある方の就労をサポートしてくれる機関である福祉サービスの事業所をご案内させていただくこともあります。

また、ご自身のやりたい仕事、適性のある仕事から分からないという相談もあります。そういった場合は、大津にあります障害者職業センターでの「職業評価」をご案内させていただいています。ご自身の仕事の向き不向きを見極めてもらうことで、課題が障害に起因するものなのか、訓練が必要なものなのか、それとも個性によるものなのかを判断し、求職活動に活かすことができます。

Q 相談者が希望される職種または提案されることが多い職種があれば教えてください。

身体障害の方については、事務系のお仕事、知的障害の方については軽作業や労務関係の職業を希望される方が多いです。精神障害の方については、人との接触が少ない業種を希望される方もおられます。ハローワークでは障害のある方に一定の配慮をしてくれる専用求人が現在約80件、常時数十件ほど寄せられております。その中でも事務・軽作業系の求人が多いです。



 濱田 悦志氏

Q 企業から障害のある方を対象とした求人情報が出される際に、どういった方を求めていることが多いですか。

企業からは、事務・軽作業系の仕事ができる方を求めているケースが多いですね。事務は座って作業ができますし、軽作業は単純繰り返し作業ですので、障害のある方にとっても続けやすいことから、そういった求人が多くなっています。

ハローワークが、初めて障害者雇用をする会社へ説明に行った際には、健常の方と同じくらい仕事ができる方や身体（肢体）障害の方を求められるケースは多いです。健常の方と同様の仕事ができるような方は障害が軽度の方が多く、すぐに就職が決まります。ただ、その他の障害を持たれている方も能力のある方・やる気のある方がおられることをご説明させていただき、任せる仕事の内容についてもアドバイスをさせていただいています。

Q 求職活動が有利になる資格などがあれば教えてください。

やはり、事務系の求人が多いので、パソコン操作が必要となることが多いです。特にエクセル・ワード等の操作ができる方の求人は多いです。

また、コロナ禍でリモートワークによる求人も少しずつ増えており、ウェブデザイナーやプログラマーなどの仕事ができる方を求める企業も増えています。ただ、リモートワークは県外企業がほとんどで、数カ月1回程度は県外の会社に出勤を求められる求人もあります。



Q 障害のある方が就職をする際の流れや、フォローアップの仕組み等について教えてください。

障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携しながら、就職までの支援と就職後のフォローを一体となって行う「チーム支援」の体制を整えています。

面接を受ける前に職場見学・職場体験ができる、いわゆる「実習」のような制度を支援機関は持っていますので、就職活動をする本人の適性ややりがいに見合う仕事かどうか確認することができます。そういった実際の職場を見たうえで、面接に臨むことができます。

就職後も一定の期間（ハローワークは就職後約1年間）のフォローアップを行い、就業定着のために必要な相談支援を、障害当事者と雇用企業両方に対して実施しています。

INFORMATION

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）について

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

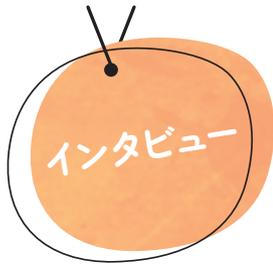
認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。

詳しくは、下記URLもしくはQRコードからHPをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

※「もにす」とは、共に進む（ともにすすむ）という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待して名付けました。





高知市障害者相談センター西部
中森 勇人 氏、糸川 佐智子 氏

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか

中森氏：精神障害の方からのご相談が圧倒的に多いですね。割合で言うと半分以上は発達障害を含む精神障害の方からのご相談が多いですが、その中には精神障害者保健福祉手帳を取得されていない方もおられます。次に多いのが知的障害の方で、身体障害、難病の方という順番ですね。知的障害の方はB2（一番軽度の等級）の方が多くいますね。

Q 就労に課題を抱える方は、どのような理由によるものが多いですか。

糸川氏：発達障害にもいろいろな種類がありますが、大人になって仕事をしてみて、しんどさ・やりにくさを感じている方が多いです。対人関係の難しさもそうですが、そもそもの仕事をする理由が、親から言われたから、なんとなく年齢的にそろそろ働かないといけないからなど、就労の目的がはっきり定まっていないためにお仕事が続かない方もいます。知的障害の方は、ルーティン化された作業で、手順書があればできるけれど、そういった職場ではなかったり、相手の気持ちを汲み取ることが難しく、チームでの仕事が難しかったりなど人それぞれですね。

中森氏：知的障害の方については、仕事の明確化が必要なケースが多いと感じますね。今日やることが自分



中森 勇人 氏

の中で分かっていると安心して仕事ができるけれど、いつものルーティンに突然別のことが入ってくると、戸惑いや不安で、混乱してしまうことがありますね。

糸川氏：コロナ禍で換気や消毒などの必要があり、仕事内容に少し変化が出てきたことから、馴染めなくなってきたという事例もありました。

中森氏：身体障害の方は、まずは職場へ通う移動手段が、一番の課題になるケースが多いです。また、その職場のハード面（段差や階段など）が身体障害の方に適していない場合があり、就労を断念せざるを得ないケースもあります。

糸川氏：様々な障害について言えることですが、自分の中で障害を受容できているかどうか也很重要ですね。

中森氏：そうですね。例えば、高学歴で以前一般企業に勤めていた方が、なんだか仕事で上手くいかないところがあって、病院を受診してみると「障害があるよ」と言われたので相談に来られたのですが、支援をする中で様々な提案をしてみても、それなりに今までの仕事に対する自負があって、どうしても受け入れることができない。今までに色んなキャリアを積んできている方であればあるほど難しいこともありますね。

糸川氏：そんなケースの場合、ご家族の障害に対する受容も伴っていないことも多いので、ご家族の協力が得られず、なかなか支援に繋がりがづらいこともあります。

中森氏：就労の相談に来られた方には必ず「どうして就労をしたいのか？」をまず確認するようにしています。その上で、本当に自分に必要なのは就労なのか、もしくは他の支援なのか。課題整理をしてから相談援助を行うようにしています。



糸川 佐智子 氏

Q 障害を持つ方が就労または就労の準備をするために、どのようなサービスがありますか。また、そのサービスを利用するための条件や手続きなどについて教えてください。

中森氏：福祉就労の中でいうと、「就労移行支援」というものがあります。2年間の期間限定で、一般就労を目指すために、社会人としてのルールやマナー、仕事をする上で必要な知識や能力を向上させるための訓練をします。

他には、「就労継続支援A型」という形があります。A型は雇用型で、利用期間の定めは無く、最低賃金は保証されますが、仕事のレベルは一定の高さが求められます。あとは、「就労継続支援B型」です。A型と違って給与保証のない非雇用型なので、収入は少なくなりますが、多くの方が利用されています。

糸川氏：一般の企業に就職をした方で、半年後からは就労定着支援という制度も利用できます。最長3年間利用できるサービスで、就労後の悩みや課題などを一緒に整理したり、就職した会社とのコミュニケーションに同席または代弁をしてくれたり、場合によっては企業側からの相談を受けて、職場環境を整えるための支援もしてくれます。

こういった様々なサービスを利用したい場合には、高知市内の方であれば居住地によって異なりますが、東西南北の4カ所ある障害者相談センターにまず相談をしてください。相談の中で様々なサービスや事業所の説明をさせてもらって、利用したいという意思があれば、事業所を見学して、仕事を体験して、その後どうだったかという振り返りを行います。

中森氏：その後、サービス利用するためには「通所受給者証」というものが必要です。これを取得するためには、簡単に言うと2通りの方法があります。一つ目は、我々障害者相談センターの職員とサービスの利用者やご家族の方と一緒に「セルフプラン」という計



画を作って申請を行う方法。二つ目は、サービスを使うと同時に特定相談支援事業所（市が指定する相談支援事業所）と契約し、「サービス等利用計画」というものを作ってもらって申請する方法です。

Q 相談者が希望される職種、または提案されることが多い職種があれば教えてください。

糸川氏：精神障害、特に発達障害の方からのご相談が多く、どちらかといえば人と接する仕事に苦手な方が多いです。量販店などでの品出しは人気ですね。

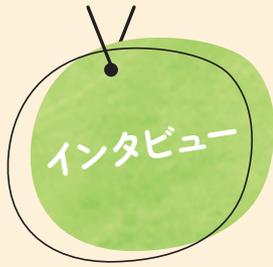
中森氏：あとはバックヤードでの仕事などですね。落ち着いて視覚で確認できる仕事が好まれますね。得意な方も多いです。

Q 就労についての相談支援をされる中で、必要だと感じる社会資源や雇用する企業側の工夫などがあれば教えてください。

糸川氏：相談支援をしていくなかで、話を聞いてくれる・認めてくれる人が身近にいてくれればいいのに、と思うことはあります。「仕事頑張っているね」とか「よくやっているね」などの声掛けがあれば、それだけで前向きに頑張れる方は多いと思います。

障害者を雇用している企業で、実際にあったケースですが、障害のある方が仕事をしやすいように仕組みを変えることで、他の働いている方々も働きやすくなって仕事の効率が上がったという話がありました。障害者雇用によって良い効果が、いろんなところで生まれてくるといいなと思っています。





就労継続支援B型事業所きずな
所長 東 晃子 氏、津野 和夫 氏

Q どのような障害を持つ方が通っていますか。

身体障害を持つ方が7名、知的障害を持つ方が12名、身体障害と知的障害を重複されている方が2名、精神障害を持つ方が6名の合計27名が通われています。

Q どのような仕事をしていますか。

室内で行う作業としては、ティッシュやお産パット・廃油パットの袋詰めなどの内職作業や、名刺の作製、オリジナルポロシャツの作製などです。

屋外で行う作業としては、事業所で畑を借りているのでそこで野菜を作って販売したり、オリジナルのジャムを作って販売したり、資源ゴミ（古紙・アルミ缶等）の回収などを行っています。また、施設などの清掃作業や除草作業も請け負っています。

Q お給料はどれくらいですか。

令和3年度は、出来高制で一人当たりの月平均工賃は10,302円でした。令和4年度からは時給制に変更していて、時給70円～220円の10ランクに分かれ、半年ごとにボーナス的な一時金も支給しています。現在の工賃は1カ月で1,000円～20,000円と通われている方の就労時間によってかなりばらつきがあります。



津野 和夫 氏



東 晃子 氏

Q どのような生活環境の方が多くですか。

ご家族と一緒に住まわれている方がほとんどですが、一人暮らしの方や、グループホームに住まわれている方も数名います。

Q 仕事が長く続かない方はいますか。

皆さんしっかり通われています。ただ、仕事をする日数や時間はかなりばらつきがありますね。全くお休みされずに通われる方もいれば、月に3回程度の利用をされる方もいます。障害の内容によっても異なりますが、心や体の調子によって利用する日数や時間、作業内容などを調整しています。

ただ、様々な理由によって退所される方はいます。就労継続支援A型の事業所に通われることになった方や、仕事という選択ではなくデイサービス付きの入所施設に通われることになった方、年齢的に卒業をされる方など様々です。

Q 利用者さんが仕事をする中で、何か工夫していることはありますか。

作業の分担・分業を特に気を付けています。まず、できることをやってもらい、徐々にできることを増やしていってもらう。また、自助具を使って作業をしやすく、間違いにくくする工夫もしています。作業環境への配慮としては、集中して仕事ができるようパーテーションをうまく利用したり、音楽をかけながら作業をするなどしています。

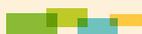
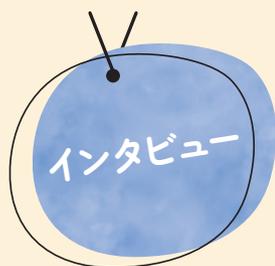
就労継続支援B型事業所は、少し教育的な側面もある事業所です。A型の事業所での就労や一般就労を見据えて、生活リズムを整えながら、スキルアップしていくための働きかけや仕掛けを行っています。

Q 施設を運営する上で困っていること・課題などがあれば教えてください。

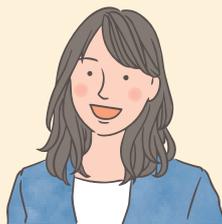
仕事の内容として軽作業が多く、単価が低いので収入が安定せず、年々工賃を上げるのが難しくなっています。また、福祉就労の事業所全体でも、コロナ禍の影響は多少なりともあり、収入にも一定影響が出ています。

利用される方もここ数年精神障害の方が増えてきていて、体調に波があって利用が安定せず、休みがちになることで事業所の作業全体にも多少影響が出ることもありますね。

私たちの事業所は、定員に空きがあれば利用を希望する方は、基本的に断らずに受け入れを行っています。その中には、様々な課題を持たれた方がいますが、働きやすい職場環境の提供やその人ひとり一人に応じた相談支援を行うことで、就労の継続や成長をしてもらいたいと考え、日々運営をしています。



障害雇用による就労当事者
松井 真実氏 (仮名)



松井 真実氏

Q どういった障害をお持ちか教えてください。

ADHD (注意欠陥) と、IQテストの結果70~75ぐらだったのでASD (自閉症) と言われました。昔からうっかりミスが多いです。

Q ご自身の得意なこと、自信のあることはなんですか。

タッチタイピングができます。仕事で褒められたことはあまりないですが、昔アパレルの店員をしていた時に、唯一接客で褒められました。

Q 今まで経験してきた職種と、その中で大変だったことを教えてください。

今までやったことがある仕事はアパレル店員と事務員です。アパレルの時は、バックヤードの作業は苦手でした。元々手先が不器用だったことと、整理整頓や物の数を数えるのが苦手なのでミスが多かったです。「確認をする」ということが難しかった。

そのころはいろいろなことを言われました。「他の人と違ってあなたはマイナスから教えないといけな

い」とか「小学生でもできることなのに、なんでできないの」とか「頭大丈夫?」とか。

Q 障害があることを認めてもらい雇用されることと、一般就労との違いについて教えてください。

できたら褒めてもらえますし、できなくても配慮をしてもらえたので安心感がありました。苦手な確認やチェックを誰かにしてもらっているの、なんとか仕事できています。でもチェックをもらって申し訳ないなという気持ちがあります。

Q 仕事をする中でどのようなやりがいを感じていますか。

今は事務をしていますが、いっぱいミスをしています。ミスはするけれど、それをチェックしてもらって、直して、それでも褒めてもらえると、役に立てているんだと思えてうれしいです。

職場の皆さんもすごくいい人たちばかりなので、恵まれているなと感じています。

障害者就労支援団体と当事者にインタビューをしてみても

障害のある方の就労において、様々な課題が浮き彫りになるとともに、支援体制の整備も進んでいることが認識できた。

就労は、社会情勢の変化などによって左右される要素も多く、障害のある方にとっては、小さな「変化」でも大きな影響を受けることがある。

一方、就労の定着へ向けた支援は日々進化を遂げており、官民の連携も進む中、障害のある方への理解と能力を発揮するための環境づくりが徐々に整いつつある。

■ 障害者雇用の可能性

「できないことではなく、できることに着目する」福祉の現場ではよく言われることであるが、当然障害者雇用においても必要な視点である。

近年、精神障害、特に発達障害の診断を受ける人が増え、精神障害者保健福祉手帳の取得者も増加傾向にある。発達障害等の診断を受けた人によっては、「診断名を聞きたくない」という人もいれば「自分が生きづらかったことには理由があって安心した」との声も聞かれる。苦手なことを克服することだけでなく、自分の得意なことや強みを活かした形で就労ができる可能性が今広がっている。

企業においても、障害者雇用率制度に基づく法定雇用率を達成するためだけに障害のある方を雇用するのではなく、重要な仕事の担い手として雇用する、そんな認識が広がっていくための過渡期に今はあるのではないだろうか。

■ 今後の課題と展望

障害のある人は支えられる側で、支える側にはなれないと考えられてきた時代は終わり、今は地域共生社会が叫ばれる世の中である。

教育の現場では、仕事をする上で最低限必要な能力を身に付け、さらに企業が求めるスキルの習得に力を注いでいる。障害の種別や程度によっては時間がかかることもあるが、社会を作る担い手としての役割、誰かを支えるための役割が障害のある方自身に求められている。

■ まとめとして

障害のある方の就労には、多くの課題があるが、人口減少や労働力不足が叫ばれる今、大きな可能性が秘められている。

誰一人取り残さない地域や社会を作っていくためには、全ての人々が持てる力を最大限発揮することが求められ、その余地が障害者福祉には多く残されているのではないだろうか。



聞こえない人のための防災ブック

社会福祉法人 小高坂更生センター
高知県聴覚障害者情報センター

聞こえない人のための防災ブックは、聞こえない人が災害に向けて取り組むべき備え、災害が起こったときの行動や周囲ができる支援などをわかりやすく載せています。

この冊子は情報センター設立10周年を記念し、一般社団法人高知県職員互助会の助成を受けて作成しました。作成に当たっては当事者、手話関係者の助言、協力をいただき、構想作成2年間を経て2021年3月に完成しました。

聞こえない人向けには事前の対策として『聞こえないことを普段から周囲に知ってもらう』ことの促し、避難所でのやりとりで活用できる『耳が聞こえません』『文字で伝えてください』などの文を記載した《指さしボード》を盛り込んであります。記載内容が手話動画で見られるようにQRコードも付けました。

支援者に対しては、聞こえないことがどういうことか知ってもらい、避難所などでどのようにコミュニケーションを取ればよいかなどを解説しています。聞こえない人は音声の緊急放送やサイレンの音が聞こえず逃げ遅れる危険があるため、目に見える情報手段を必要としていること、手話以外のコミュニケーション方法があることも紹介しています。

難聴も含めて聴覚障害は、外見ではわかりません。災害時に取り残されることがないように、この冊子を多くの方々に読んでいただきたいと願っております。冊子はA5判12ページで作成されており、情報センターで無料配布しております。また情報センターのHPからダウンロードもできます。

#聞こえない人のための防災ブック

#高知県聴覚障害者情報センター



聴覚障害者情報センターHP

編集担当: 結城 鮎美



障害者福祉センター 年間行事予定カレンダー

高知市社会福祉協議会 障害者福祉センター
住所：高知市旭町2丁目21-6
電話：088-873-7717 FAX：088-873-6420
E-mail：asahi@kochi-csw.or.jp



2023年4月～2024年3月

開催予定日・期間	行事名称	対象	備考（募集期間・開催場所等）
(通年) 2023年4月～2024年3月	出張手話講座	高知市在住または 在学、在勤で10名以上の グループや団体	募集締切：派遣希望日の30日前までに 開催場所：申込みをされたグループ、 団体でご準備をお願いします
2023年5月27日(土) 午前 10:00～12:30	自動車運転支援者講座	作業療法士等、自動車運転に 係る支援者の方	募集期間：4月10日(月)～5月12日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2023年5月27日(土) 午後 13:30～16:30	障害のある方の運転教室	18歳以上で高知市在住の 肢体に障害のある方	募集期間：4月10日(月)～5月12日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2023年7月7日(金) ～12月15日(金) 第1・3金曜日 (11月のみ第2・4金曜日) 全12回 13:30～15:30	はじめての絵手紙教室	高知市在住で障害のある方	募集期間：6月2日(金)～28日(水) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2023年8月2日(水) ～8月30日(水) 水・金曜日 (祝日を除く) 全8回 18:30～20:30	はじめての手話講座 (夜コース)	小学生以上で高知市在住 または在学、在勤の方	募集期間：7月3日(月)～25日(火) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2023年8月5日(土) 10:00～12:00	パソコンのエクセルで 絵を描こう! 体験教室	小学生以上で高知市在住の 障害のある方 (マウス操作が可能な方)	募集期間：7月3日(月)～28日(金) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2023年8月26日(土) 13:00～16:00	作る!楽しむ! プラモデル体験教室	小学生以上で 高知市在住の障害のある方	募集期間：7月3日(月)～8月18日(金) ※一般 8月1日(火)～8月18日(金) ※定員に空きがある場合のみ 開催場所：高知市障害者福祉センター
2023年9月16日(土) 10:00～12:00	はじめてのポッチャ体験教室	高知市在住で障害のある方	募集期間：8月3日(木)～9月8日(金) 開催場所：高知市保健福祉センター(予定)
2023年10月14日(土) 午前 10:00～12:30	自動車運転支援者講座	作業療法士等、自動車運転に 係る支援者の方	募集期間：9月4日(月)～9月29日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2023年10月14日(土) 午後 13:30～16:30	障害のある方の運転教室	18歳以上で高知市在住の 肢体に障害のある方	募集期間：9月4日(月)～9月29日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2023年11月18日(土) 10:00～15:00	第5回障害者福祉センター 文化祭	どなたでも参加可	実施予定行事・作品展、屋台コーナー ・陶芸素焼き皿絵付け体験 ・プラモデル作り体験
2023年12月7日～21日(各木) 全3回 10:00～14:00	チャレンジ!料理塾	高知市在住で障害のある方	募集期間：11月2日(木)～11月24日(金) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2024年2月1日(木) ～2月29日(木) 月・木曜日(祝日を除く) 全8回 13:30～15:30	はじめての手話講座 (昼コース)	小学生以上で高知市在住 または在学、在勤の方	募集期間：1月9日(火)～24日(水) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2024年2月3日(土) 10:00～12:00	はじめてのスマホ体験教室	高知市在住で障害があり、スマート フォンの操作に興味・関心のある方	募集期間：1月9日(火)～26日(金) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2024年3月2日(土) 9:30～12:00	障害について当事者から学ぶ 「ふれあい体験学習」	高知市在住または在学、在勤の方	募集期間：2月5日(月)～22日(木) 開催場所：高知市障害者福祉センター

※開催予定は変更になる場合があります。



編集後記

今回は障害のある方の就労を取り上げましたが、コロナ禍ということもあり、取材・編集に難しいことも多かったです。しかし、皆様から貴重なお話を聞くことができて、自分の働き方や職場の事なども見直す必要があると感じました。

私事です、昨年11月に子供が生まれました。元気な男の子です。
突然ですが、ここで一句。

君が為 へんしも帰る 我が家かな

(矢野田 三灯花)



作：そら

サイレント



ジ○リ



インフォメーション

同封しておりますアンケートにご協力ください。お答えいただいた方の中から抽選で10名様に、高知市社協地域福祉推進キャラクター「ほおっちょけん」のオリジナルハンカチをお送ります。
※当選は発送をもってかえさせていただきます。
また、本誌を複数欲しい方がいらっしゃいましたら、障害者福祉センターまでご連絡ください。



■表紙

高知市社会福祉協議会 障害者福祉センター

Kochi Normalization

こうち

ノーマライゼーション

特集 障害のある方の就労

CONTENTS

特集「障害のある方の就労」……………①～⑧

防災コラム「聞こえない人のための防災ブック」……………⑨

年間行事カレンダー……………⑩

「ほんとにあった障害者あるある4コマ漫画」……………⑪

vol. 48

2023. 3

■ P1

特集 障害のある方の就労

“自身の強みを活かして働き、地域で暮らす”

近年、障害者雇用促進法の改正や、障害者の法定雇用率の引き上げなど、障害のある方の就労環境は目まぐるしく変化している。そんな障害者就労の「今」と「これから」を考える。

障害のある方の就労の形

就労の形として「一般就労」と「福祉的就労」に大別される。「一般就労」は、企業などへ就職し、雇用契約を結んで働くことであるが、「福祉的就労」は、障害福祉サービスを利用し、福祉事業所などでサポートを受け働きながら、一般就労を目指していく形である。「福祉的就労」には就労継続支援A・B型、就労移行支援事業などがある。

障害者就労にかかる法整備

平成28年4月に改正障害者雇用促進法が施行され、雇用における障害者に対する差別が禁止された。平成30年4月からは、事業者に対して障害者の職場環境を改善するための措置を講ずること、いわゆる「合理的配慮の提供」が義務付けられた。

また、障害者雇用率制度に基づく法定雇用率について、令和5年度では、従業員数に対して、2.3%以上（43.5人に1名以上）の障害者を雇用することが義務付けられており、今後も段階的な引き上げが予定されている。平成30年4月からは、これまで対象外であった精神障害のある方も障害者雇用義務の対象となった。

障害のある方の就労課題

障害者雇用率については、厚生労働省から公表された「令和4年障害者雇用状況の集計結果」によると、民間企業の実雇用率は2.25%と法的義務である2.3%に近づいており、過去最高の水準を記録している。しかし、中小企業等を中心に依然として法定雇用率を満たせていないなどの課題も浮き彫りとなっている。要因としては、雇用を受け入れる企業側の障害の理解不足から受け入れ体制が整わず、雇用されても業務とのミスマッチによって定着できず退職してしまうケースや、障害当事者が定年退職し後任がなかなか見つからないなど、様々な理由が挙げられている。

障害による就労課題の違い

障害者雇用率制度では、身体障害者手帳、療育手帳（知的障害）、精神障害者保健福祉手帳の所有者を雇用率の対象としている。身体障害の中には視覚・聴覚・肢体をはじめ、内臓疾患による障害や言語障害など様々な種別があるため、課題は多岐にわたる。また、知的障害や精神障害についても1,000人いれば1,000通りの課題があり、その人にあったオーダーメイド型の対応が求められる。

労働者不足の中での障害就労

令和4年3月末時点の高知市において、身体・療育・精神の障害者手帳を所持している方は合計で約2万人で、市人口の6%を超える。労働者不足が叫ばれる昨今、この決して少なくない人々をどのように就労に結び付け、定着していけるか。支援の現場と当事者からの声を聞いた。

■ P2

インタビュー

ハローワーク高知 専門援助部門

桑名 亜紀 氏、濱田 悦志 氏

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか

コロナ禍の影響もあり、全体の相談件数は減少傾向にありますが、精神障害がある方の相談は増えています。身体障害・知的障害のある方の相談件数と比べると、約2倍程度の相談があり、全国的に見ても同様の傾向が見受けられます。特に直近10年ぐらいは相談件数の増加が顕著で、理由としては、うつ病になられる方が増えたことや、発達障害への認知度が上がったことなどから相談が増えていると考えられます。また、ハローワークの障害者相談窓口で相談をする場合には、障害者登録をしてもらう必要があるのですが、発達障害や躁うつ病・統合失調症などの場合、必ずしも精神障害者保健福祉手帳を取得されていることが条件ではなく、診断書や主

治医の意見書などで確認ができればご登録いただけます。

身体障害と知的障害のある方については、直近10年でほぼ相談件数は横ばいです。特に知的障害の方については、多くの方が特別支援学校に在籍されますので、在学中に企業等へ実習に行き、そのまま就職されるケースも多いので、求職相談に来られる方は少ない印象です。

難病の方については、身体・知的・精神の方と比べると相談件数は少ないですが、専門的な支援を必要とする場合がありますので、「難病患者就職サポーター」という職員を配置しています。相談から求人への応募、就職後のサポートまで一貫してお手伝いさせていただいています。

Q 就労に課題を抱える方は、どのような理由によるものが多いですか。

理由は様々です。ご自身の障害理解や受容ができていない方や、体調管理が難しい方、生活リズムが不安定な方など、仕事をする上で必要な条件が整わず、仕事が決まりにくい、また続きにくい方が多いです。そういった場合は、障害のある方の就労をサポートしてくれる機関である福祉サービスの事業所をご案内させていただくこともあります。

また、ご自身のやりたい仕事、適性のある仕事が見つからないという相談もあります。そういった場合は、大津にあります障害者職業センターでの「職業評価」をご案内させていただいています。ご自身の仕事の向き不向きを見極めてもらうことで、課題が障害に起因するものなのか、訓練が必要なものなのか、それとも個性によるものなのかを判断し、求職活動に活かすことができます。

Q 相談者が希望される職種または提案されることが多い職種があれば教えてください。

身体障害の方については、事務系のお仕事、知的障害の方については軽作業や労務関係の職業を希望される方が多いです。精神障害の方については、人との接触が少ない業種を希望される方もおられます。ハローワークでは障害のある方に一定の配慮をしてくれる専用求人が現在約80件、常時数十件ほど寄せられております。その中でも事務・軽作業系の求人が多いです。

■ P3

Q 企業から障害のある方を対象とした求人情報が出される際に、こういった方を求めていることが多いですか。

企業からは、事務・軽作業系の仕事ができる方を求めているケースが多いですね。事務は座って作業ができますし、軽作業は単純繰り返し作業ですので、障害のある方にとっても続けやすいことから、そういった求人が多くなっています。

ハローワークが、初めて障害者雇用をする会社へ説明に行った際には、健常の方と同じくらい仕事が
できる方や身体（肢体）障害の方を求められるケースは多いです。健常の方と同様の仕事で

きるような方は障害が軽度の方が多く、すぐに就職が決まります。ただ、その他の障害を持たれている方も能力のある方・やる気のある方がおられることをご説明させていただき、任せる仕事の内容についてもアドバイスをさせていただいています。

Q 求職活動が有利になる資格などがあれば教えてください。

やはり、事務系の求人が多いので、パソコン操作が必要となることが多いです。特にエクセル・ワード等の操作ができる方の求人は多いです。

また、コロナ禍でリモートワークによる求人も少しずつ増えており、ウェブデザイナーやプログラマーなどの仕事ができる方を求める企業も増えています。ただ、リモートワークは県外企業がほとんどで、数カ月に1回程度は県外の会社に出勤を求められる求人もあります。

Q 障害のある方が就職をする際の流れや、フォローアップの仕組み等について教えてください。

障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携しながら、就職までの支援と就職後のフォローを一体となって行う「チーム支援」の体制を整えています。

面接を受ける前に職場見学・職場体験ができる、いわゆる「実習」のような制度を支援機関は持っていますので、就職活動をする本人の適性ややりがいに見合う仕事かどうか確認することができます。そういった実際の職場を見たうえで、面接に臨むことができます。

就職後も一定の期間（ハローワークは就職後約1年間）のフォローアップを行い、就業定着のために必要な相談支援を、障害当事者と雇用企業両方に対して実施しています。

INFORMATION

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する
認定制度（もにす認定制度）について

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を、地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待されます。

詳しくは、下記 URL もしくは QR コードから HP をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

※「もにす」とは、共に進む（ともにすすむ）という言葉と、企業と障害者が共に明るい未来や

社会に進んでいくことを期待して名付けました。

■ P4

インタビュー

高知市障害者相談センター西部

中森 勇人 氏、糸川 佐智子 氏

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか

中森氏：精神障害の方からのご相談が圧倒的に多いですね。割合で言うと半分以上は発達障害を含む精神障害の方からのご相談が多いですが、その中には精神障害者保健福祉手帳を取得されていない方もおられます。次に多いのが知的障害の方で、身体障害、難病の方という順番ですね。知的障害の方はB2（一番軽度の等級）の方が多いですね。

Q 就労に課題を抱える方は、どのような理由によるものが多いですか。

糸川氏：発達障害にもいろいろな種類がありますが、大人になって仕事をしてみて、しんどさ・やりにくさを感じている方が多いです。対人関係の難しさもそうですが、そもそもの仕事をする理由が、親から言われたから、なんとなく年齢的にそろそろ働かないといけないからなど、就労の目的がしっかり定まっていないためにお仕事が続かない方もいます。知的障害の方は、ルーティン化された作業で、手順書があればできるけれど、そういった職場ではなかったり、相手の気持ちを汲み取ることが難しく、チームでの仕事が難しかったりなど人それぞれですね。

中森氏：知的障害の方については、仕事の明確化が必要なケースが多いと感じますね。今日やることが自分の中で分かっていると安心して仕事ができるけれど、いつものルーティンに突然別のことが入ってくると、戸惑いや不安で、混乱してしまうことがありますね。

糸川氏：コロナ禍で換気や消毒などの必要があり、仕事内容に少し変化が出てきたことから、馴染めなくなってきたってしまったという事例もありました。

中森氏：身体障害の方は、まずは職場へ通う移動手段が、一番の課題になるケースが多いです。また、その職場のハード面（段差や階段など）が身体障害の方に適していない場合があり、就労を断念せざるを得ないケースもあります。

糸川氏：様々な障害について言えることですが、自分の中で障害を受容できているかどうかも重要ですね。

中森氏：そうですね。例えば、高学歴で以前一般企業に勤めていた方が、なんだか仕事で上手くいかないところがあって、病院を受診してみると「障害があるよ」と言われたので相談に来られたのですが、支援をする中で様々な提案をしてみても、それなりに今までの仕事に対する自負があって、どうしても受け入れることができない。今までに色んなキャリアを積んできて

いる方であればあるほど難しいこともありますね。

糸川氏：そんなケースの場合、ご家族の障害に対する受容も伴っていないことも多いので、ご家族の協力が得られず、なかなか支援に繋がりがづらいこともあります。

中森氏：就労の相談に来られた方には必ず「どうして就労をしたいのか？」をまず確認するようにしています。その上で、本当に自分に必要なのは就労なのか、もしくは他の支援なのか。課題整理をしてから相談援助を行うようにしています。

■ P5

Q 障害を持つ方が就労または就労の準備をするために、どのようなサービスがありますか。また、そのサービスを利用するための条件や手続きなどについて教えてください。

中森氏：福祉就労の中でいうと、「就労移行支援」というものがあります。2年間の期間限定で、一般就労を目指すために、社会人としてのルールやマナー、仕事をする上で必要な知識や能力を向上させるための訓練をします。

他には、「就労継続支援A型」という形があります。A型は雇用型で、利用期間の定めは無く、最低賃金は保証されますが、仕事のレベルは一定の高さが求められます。あとは、「就労継続支援B型」です。A型と違って給与保証のない非雇用型なので、収入は少なくなりますが、多くの方が利用されています。

糸川氏：一般の企業に就職をした方で、半年後からは就労定着支援という制度も利用できます。最長3年間利用できるサービスで、就労後の悩みや課題などを一緒に整理したり、就職した会社とのコミュニケーションに同席または代弁をしてくれたり、場合によっては企業側からの相談を受けて、職場環境を整えるための支援もしてくれます。

こういった様々なサービスを利用したい場合には、高知市内の方であれば居住地によって異なりますが、東西南北の4カ所ある障害者相談センターにまず相談をしてください。相談の中で様々なサービスや事業所の説明をさせてもらって、利用したいという意思があれば、事業所を見学して、仕事を体験して、その後どうだったかという振り返りを行います。

中森氏：その後、サービス利用するためには「通所受給者証」というものが必要です。これを取得するためには、簡単に言うと2通りの方法があります。一つ目は、我々障害者相談センターの職員とサービスの利用者やご家族の方と一緒に「セルフプラン」という計画を作って申請を行う方法。二つ目は、サービスを使うと同時に特定相談支援事業所（市が指定する相談支援事業所）と契約し、「サービス等利用計画」というものを作ってもらって申請する方法です。

Q 相談者が希望される職種、または提案されることが多い職種があれば教えてください。

糸川氏：精神障害、特に発達障害の方からのご相談が多く、どちらかといえば人と接する仕事が苦手な方が多いです。量販店などでの品出しは人気ですね。

中森氏：あとはバックヤードでの仕事などですね。落ち着いて視覚で確認できる仕事が好まれますね。得意な方も多いです。

Q 就労についての相談支援をされる中で、必要だと感じる社会資源や雇用する企業側の工夫などがあれば教えてください。

糸川氏：相談支援をしていくなかで、話を聞いてくれる・認めてくれる人が身近にいてくれればいいのに、と思うことはあります。「仕事頑張っているね」とか「よくやっているね」などの声掛けがあれば、それだけで前向きに頑張れる方は多いと思います。

障害者を雇用している企業で、実際にあったケースですが、障害のある方が仕事をしやすいように仕組みを変えることで、他の働いている方々も働きやすくなって仕事の効率が上がったという話がありました。障害者雇用によって良い効果が、いろんなところで生まれてくるといいなと思っています。

■ P6

インタビュー

就労継続支援 B 型事業所きずな

所長 東 晃子 氏、津野 和夫 氏

東 晃子 氏

津野 和夫 氏

Q どのような障害を持つ方が通っていますか。

身体障害を持つ方が 7 名、知的障害を持つ方が 12 名、身体障害と知的障害を重複されている方が 2 名、精神障害を持つ方が 6 名の合計 27 名が通われています。

Q どのような仕事をしていますか。

室内で行う作業としては、ティッシュやお産パット・廃油パットの袋詰めなどの内職作業や、名刺の作製、オリジナルポロシャツの作製などです。

屋外で行う作業としては、事業所で畑を借りているのでそこで野菜を作って販売したり、オリジナルのジャムを作って販売したり、資源ゴミ（古紙・アルミ缶等）の回収などを行っています。また、施設などの清掃作業や除草作業も請け負っています。

Q お給料はどれぐらいですか。

令和3年度は、出来高制で一人当たりの月平均工賃は10,302円でした。令和4年度からは時給制に変更していて、時給70円～220円の10ランクに分かれ、半年ごとにボーナス的な一時金も支給しています。現在の工賃は1カ月で1,000円～20,000円と通われている方の就労時間によってかなりばらつきがあります。

Q どのような生活環境の方が多くですか。

ご家族と一緒に住まわれている方がほとんどですが、一人暮らしの方や、グループホームに住まわれている方も数名います。

Q 仕事が長く続かない方はいますか。

皆さんしっかり通われています。ただ、仕事をする日数や時間はかなりばらつきがありますね。全くお休みされずに通われる方もいれば、月に3回程度の利用をされる方もいます。障害の内容によっても異なりますが、心や体の調子によって利用する日数や時間、作業内容などを調整しています。

ただ、様々な理由によって退所される方はいます。就労継続支援A型の事業所に通われることになった方や、仕事という選択ではなくデイサービス付きの入所施設に通われることになった方、年齢的に卒業をされる方など様々です。

Q 利用者さんが仕事をする中で、何か工夫していることはありますか。

作業の分担・分業を特に気を付けています。まず、できることをやってもらい、徐々にできることを増やしていってもらおう。また、自助具を使って作業をしやすく、間違いにくくする工夫もしています。作業環境への配慮としては、集中して仕事ができるようパーテーションをうまく利用したり、音楽をかけながら作業をするなどしています。

就労継続支援B型事業所は、少し教育的な側面もある事業所です。A型の事業所での就労や一般就労を見据えて、生活リズムを整えながら、スキルアップしていくための働きかけや仕掛けを行っています。

■ P7

Q 施設を運営する上で困っていること・課題などがあれば教えてください。

仕事の内容として軽作業が多く、単価が低いので収入が安定せず、年々工賃を上げるのが難し

くなっています。また、福祉就労の事業所全体でも、コロナ禍の影響は多少なりともあり、収入にも一定影響が出ています。

利用される方もここ数年精神障害の方が増えてきていて、体調に波があつて利用が安定せず、休みがちになることで事業所の作業全体にも多少影響が出ることもありますね。

私たちの事業所は、定員に空きがあれば利用を希望する方は、基本的に断らずに受け入れを行っています。その中には、様々な課題を持たれた方がいますが、働きやすい職場環境の提供やその人ひとり一人に応じた相談支援を行うことで、就労の継続や成長をしてもらいたいと考え、日々運営をしています。

インタビュー

障害雇用による就労当事者

松井 真実 氏（仮名）

松井 真実 氏

Q どういった障害をお持ちか教えてください。

ADHD（注意欠陥）と、IQテストの結果70～75ぐらいだったのでASD（自閉症）と言われました。昔からうっかりミスが多いです。

Q ご自身の得意なこと、自信のあることはなんですか。

タッチタイピングができます。仕事で褒められたことはあまりないですが、昔アパレルの店員をしていた時に、唯一接客で褒められました。

Q 今まで経験してきた職種と、その中で大変だったことを教えてください。

今までやったことがある仕事はアパレル店員と事務員です。アパレルの時は、バックヤードの作業は苦手でした。元々手先が不器用だったことと、整理整頓や物の数を数えるのが苦手なのでミスが多かったです。「確認をする」ということが難しかった。

そのころはいろいろなことを言われました。「他の人と違ってあなたはマイナスから教えないといけない」とか「小学生でもできることなのに、なんでできないの」とか「頭大丈夫?」とか。

Q 障害があることを認めてもらい雇用されることと、一般就労との違いについて教えてください。

できたら褒めてもらえますし、できなくても配慮をしてもらえたので安心感がありました。

苦手な確認やチェックを誰かにしてもらっているので、なんとか仕事できています。でもチェックをしてもらって申し訳ないなという気持ちがあります。

Q 仕事をする中でどのようなやりがいを感じていますか。

今は事務をしていますが、いっぱいミスをしています。ミスはするけれど、それをチェックしてもらって、直して、それでも褒めてもらえると、役に立っているんだと思えてうれしいです。職場の皆さんもすごくいい人たちばかりなので、恵まれているなと感じています。

■ P8

障害者就労支援団体と当事者にインタビューをしてみても

障害のある方の就労において、様々な課題が浮き彫りになるとともに、支援体制の整備も進んでいることが認識できた。

就労は、社会情勢の変化などによって左右される要素も多く、障害のある方にとっては、小さな「変化」でも大きな影響を受けることがある。

一方、就労の定着へ向けた支援は日々進化を遂げており、官民の連携も進む中、障害のある方への理解と能力を発揮するための環境づくりが徐々に整いつつある。

■ 障害者雇用の可能性

「できないことではなく、できることに着目する」福祉の現場ではよく言われることであるが、当然障害者雇用においても必要な視点である。

近年、精神障害、特に発達障害の診断を受ける人が増え、精神障害者保健福祉手帳の取得者も増加傾向にある。発達障害等の診断を受けた人によっては、「診断名を聞きたくなくなった」という人もいれば「自分が生きづらかったことには理由があって安心した」との声も聞かれる。苦手なことを克服することだけではなく、自分の得意なことや強みを活かした形で就労ができる可能性が今広がっている。

企業においても、障害者雇用率制度に基づく法定雇用率を達成するためだけに障害のある方を雇用するのではなく、重要な仕事の担い手として雇用する、そんな認識が広がっていくための過渡期に今はあるのではないだろうか。

■ 今後の課題と展望

障害のある人は支えられる側で、支える側にはなれないと考えられてきた時代は終わり、今は地域共生社会が叫ばれる世の中である。

教育の現場では、仕事をする上で最低限必要な能力を身に付け、さらに企業が求めるスキルの習得に力を注いでいる。障害の種別や程度によっては時間がかかることもあるが、社会を作る担い手としての役割、誰かを支えるための役割が障害のある方自身に求められている。

■ まとめとして

障害のある方の就労には、多くの課題があるが、人口減少や労働力不足が叫ばれる今、大きな可能性が秘められている。

誰一人取り残さない地域や社会を作っていくためには、全ての人が持てる力を最大限発揮することが求められ、その余地が障害者福祉には多く残されているのではないだろうか。

■ P9

防災コラム

聞こえない人のための防災ブック

社会福祉法人 小高坂更生センター
高知県聴覚障害者情報センター

聞こえない人のための防災ブックは、聞こえない人が災害に向けて取り組むべき備え、災害が起こったときの行動や周囲ができる支援などをわかりやすく載せています。

この冊子は情報センター設立 10 周年を記念し、一般社団法人高知県職員互助会の助成を受けて作成しました。作成に当たっては当事者、手話関係者の助言、協力をいただき、構想作成 2 年間を経て 2021 年 3 月に完成しました。

聞こえない人向けには事前の対策として『聞こえないことを普段から周囲に知ってもらう』ことの促し、避難所でのやりとりで活用できる『耳が聞こえません』『文字で伝えてください』などの文を記載した《指さしボード》を盛り込んであります。記載内容が手話動画で見られるように QR コードも付けました。

支援者に対しては、聞こえないことがどういうことか知ってもらい、避難所などでどのようにコミュニケーションを取ればよいかなどを解説しています。聞こえない人は音声の緊急放送やサイレンの音が聞こえず逃げ遅れる危険があるため、目に見える情報手段を必要としていること、手話以外のコミュニケーション方法があることも紹介しています。

難聴も含めて聴覚障害は、外見ではわかりません。災害時に取り残されることがないように、この冊子を多くの方々に読んでいただきたいと願っております。冊子は A5 判 12 ページで作成されており、情報センターで無料配布しております。また情報センターの HP からダウンロードもできます。

聞こえない人のための防災ブック

高知県聴覚障害者情報センター

聴覚障害者情報センター HP

編集担当：結城 鮎美

■ P10

障害者福祉センター

年間行事予定カレンダー

2023年4月～2024年3月

高知市社会福祉協議会 障害者福祉センター

住 所：高知市旭町2丁目21-6

電 話：088-873-7717 FAX：088-873-6420

E-mail：asahi@kochi-csw.or.jp

開催予定日・期間

行事名称

対 象

備考（募集期間・開催場所等）

（通年）

2023年4月～2024年3月

2023年5月27日（土）午前

10：00～12：30

2023年5月27日（土）午後

13：30～16：30

2023年8月2日（水）

～8月30日（水）水・金曜日

（祝日を除く）全8回 18：30～20：30

2023年8月26日（土）

13：00～16：00

2023年10月14日（土）午前

10：00～12：30

2023年10月14日（土）午後

13：30～16：30

2023年11月18日（土）

10：00～15：00

2023年12月7日～21日（各木）

全3回 10：00～14：00

2024年2月1日（木）

～2月29日（木）

月・木曜日（祝日を除く）

全8回 13：30～15：30

2024年2月3日（土）

10：00～12：00

2024年3月2日（土）

9：30～12：00

出張手話講座

自動車運転支援者講座

障害のある方の運転教室

はじめての手話講座

（夜コース）

作る！楽しむ！

プラモデル体験教室

自動車運転支援者講座

障害のある方の運転教室

第5回障害者福祉センター

文化祭

チャレンジ！料理塾

はじめての手話講座

（昼コース）

はじめてのスマホ体験教室

障害について当事者から学ぶ

「ふれあい体験学習」

高知市在住または

在学、在勤で10名以上の

グループや団体

作業療法士等、自動車運転に

係る支援者の方

18歳以上で高知市在住の

肢体に障害のある方

小学生以上で高知市在住

または在学、在勤の方

小学生以上で

高知市在住の障害のある方

作業療法士等、自動車運転に

係る支援者の方

18歳以上で高知市在住の

肢体に障害のある方

どなたでも参加可

高知市在住で障害のある方

小学生以上で高知市在住

または在学、在勤の方

高知市在住で障害があり、スマート

フォンの操作に興味・関心のある方

高知市在住または在学、在勤の方

募集締切：派遣希望日の30日前までに

開催場所：申込みをされたグループ、

団体でご準備をお願いします

募集期間：4月10日（月）～5月12日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

募集期間：4月10日（月）～5月12日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

2023年8月5日（土）

10：00～12：00

パソコンのエクセルで

絵を描こう！体験教室

小学生以上で高知市在住の

障害のある方

（マウス操作が可能な方）

募集期間：7月3日（月）～28日（金）

開催場所：高知市障害者福祉センター

募集期間：7月3日（月）～25日（火）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2023年7月7日（金）

～12月15日（金）第1・3金曜日

（11月のみ第2・4金曜日）

全12回 13：30～15：30

はじめての絵手紙教室

高知市在住で障害のある方

募集期間：6月2日（金）～28日（水）

開催場所：高知市障害者福祉センター

募集期間：7月3日（月）～8月18日（金）

※一般 8月1日（火）～8月18日（金）

※定員に空きがある場合のみ

開催場所：高知市障害者福祉センター
募集期間：9月4日（月）～9月29日（金）

開催場所：高知県運転免許センター
2023年9月16日（土）

10：00～12：00

はじめてのポッチャ体験教室

高知市在住で障害のある方

募集期間：8月3日（木）～9月8日（金）

開催場所：高知市保健福祉センター（予定）

募集期間：9月4日（月）～9月29日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

実施予定行事

- ・作品展、屋台コーナー
- ・陶芸素焼き皿絵付け体験
- ・プラモデル作り体験

募集期間：11月2日（木）～11月24日（金）

開催場所：高知市障害者福祉センター

募集期間：1月9日（火）～24日（水）

開催場所：高知市障害者福祉センター

募集期間：1月9日（火）～26日（金）

開催場所：高知市障害者福祉センター

募集期間：2月5日（月）～22日（木）

開催場所：高知市障害者福祉センター

※開催予定は変更になる場合があります。

編集後記

今回は障害のある方の就労を取り上げましたが、コロナ禍ということもあり、取材・編集に難しいことも多かったです。しかし、皆様から貴重なお話を聞くことができ、自分の働き方や職場の事なども見直す必要があると感じました。

私事ですが、昨年11月に子供が生まれました。元気な男の子です。

突然ですが、ここで一句。

君が為 へんしも帰る 我が家かな

(矢野田 三灯花)

■裏表紙

ほんとうにあった
障害者あるある4コマ漫画
作：そら

インフォメーション

同封しておりますアンケートにご協力ください。お答えいただいた方の中から抽選で10名様に、高知市社協地域福祉推進キャラクター「ほおっちょけん」のオリジナルハンカチをお送ります。

※当選は発送をもってかえさせていただきます。

また、本誌を複数欲しい方がいらっしゃいましたら、障害者福祉センターまでご連絡ください。

こうちノーマライゼーション

発行：高知市社会福祉協議会 障害者福祉センター

2023.3

vol.48

〒780-0935 高知市旭町2丁目21-6

TEL：088-873-7717 FAX：088-873-6420

URL：<http://www.kochi-csw.or.jp/>

E-mail：asahi@kochi-csw.or.jp