

高知市社会福祉協議会 障害者福祉センター

2024.3
vol.49

こうち Kochi Normalization ノーマライゼーション

特集

障害のある方の就労 その2

CONTENTS

- 特集「障害のある方の就労 その2」……………①～⑧
- 防災コラム「車いすの防災士 ～能登半島地震を受けて～」……………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

“自身の強みの発見と整理、そして成長”

障害のある方が就労に至るまでの過程と、それを支える実践的な取り組みを知り、障害者雇用の「可能性」を考える。

障害のある方の就労課題

前号Vol.48では、障害のある方の就労についての実態と可能性について掘り下げたが、その中で課題も見えてきた。

雇用する側としては、障害を理解し、仕事の切り分けが出来るかどうか。そして、他の従業員と同じように「育てる」という意識を持つこと。また、教育の担当者だけではなく、共に働く同僚や上司、時には部下に理解をしてもらう必要がある。

働く側は、企業が必要とするスキルやマナーを身に付け、自身の障害との向き合いながら、日々の成長と実践をしていくことが求められる。

就労のマッチング

その中で大きな課題となるのが、企業のニーズと、障害のある方の能力とのマッチングである。

「この人は何ができて何が苦手なのか」、「自分はどんな仕事に向いているのか」お互いに分からない状態では、誤解

が生じることもある。

「働いてほしい」企業と、「働きたい」と思う障害のある方とのミスマッチをどのように埋めるのか。

取り組みを進める支援の現場と、支援を受けて就労している当事者に話を聞いた。



インタビュー

Q 提供されているサービス・支援内容を教えてください。

私共の業務内容は大きく3つの利用者に分けられます。「障害のある方」、「障害のある方を雇おうとする、もしくは雇っている事業主」、その両者の橋渡しをされる「関係機関」です。

障害のある方については、「就職活動の進め方が分からない」「どんな仕事が自分に向いているか分からない」「自分の障害と向き合いながらどうやって働いていけばよいか」「働いてみたが上手くいかない」等、働くこと全般に関する疑問や不安などの相談で来所されます。

そういった相談者に対して、当センターも含めた様々な制度・支援・サービスなども活用した場合に、どのような就職活動の進め方、職場環境の在り方、職種・働き方の選択や可能性があるのか、あるいは障害があることを企業・就職先に知っていただきたいのであれば、それに応じた就職活動の進め方はどのようにしたらよいか、などの相談支援を行っています。最近、



独立行政法人
高齡・障害・求職者雇用支援機構高知支部
高知障害者職業センター

田中 章夫氏

障害があることを伝えなくて就職したいという要望も増えてきています。就職する企業に対して障害を伝える場合・伝えない場合のメリット、リスクについて相談し、ご本人の要望を踏まえた計画に基づいて相談支援を行っています。

私共の一番の基幹業務が職業評価です。相談者のニーズをお伺いし、場合によっては職業評価、アセスメント、各種検査をさせていただきます。検査等によって職業的な特性、障害の特性なども確認していきつつ本人と共有し、特性に応じてどのような取り組みができるかをプランニングしていきます。評価や相談等で得た様々なデータ・検査結果などを基にし、利用者と一緒を読み取りながら、今後どう取り組んでいけばよいかを考えていくのは、私共の強みだと考えています。

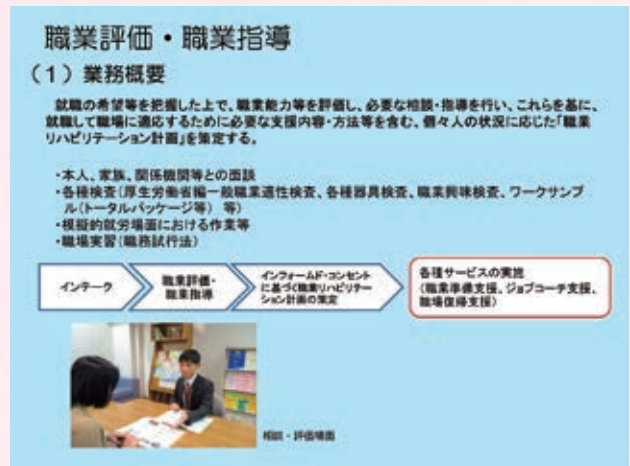
例えば支援する側としては、支援者の経験や支援機関のメニューの中で、「この人にはこういった取り組みがいいのではないか」というプランが描けたとしても、それを本人と共有して理解してもらった時に、支援者の思いだけを伝えても、分かってもらえないことがあります。大事なことは相談者本人が理解されることで、そのためのデータや、そのデータを読み取って働きやすさにどう活かしていくか、といった解説のスキルが求められるのではないかと思います。特に発達・精神障害など、本人にも見えにくい障害の場合、整理をすることで自己理解が進み、自主的な行動に繋がればと考えています。

よくビジネスモデルでPDCAサイクルというものがありますが、相談者の理解の中でサイクルに当てはめていって、「やってみただけ、こうなった」「そこで次はこうにしたいけどこうなった」「次はこういったところを目標にしていきたい」という形で、ステップを上がってもらうことに繋がるのかなと考えています。

支援プランの中で、当センターに通っていただき、働くための準備を集中的に行うのが「職業準備支援」です。およそ3か月間、本人の個人的目標に応じたプログラムを受けていただきます。作業支援、コミュニケーションの支援、ストレス対処の支援、個別課題からグループワークまで、色々なプログラムを用意しています。

作業支援の中では、事務作業、身体作業、パソコン作業など、相談者の興味関心と得意不得意に応じて作業をピックアップし、その作業での適性を高めていく取り組みと、就職活動全般に関する基礎的な知識・技能の再確認を行います。

この中に特徴的な取り組みとして、「ナビゲーションブックの作成」というのがあります。表現を変えると、自身の取扱説明書です。支援者と一緒これまでの取り組みを振り返り、「私



の長所って何だろう」「私の特性って何だろう」ということを確認しつつも、特性に対して自分がどのように対処するのか、それをどのように周囲の方に理解してもらいたいのかなど、そういったことをまとめていきます。

このような取り組みを進めながら、社会生活全般のコミュニケーションや、ストレス対処などの、本人の自己理解をさらに深めていく。

さらに、支援をフルパッケージで受ける場合には、支援者との相談のうえで、取ってストレスがかかり対処が必要な場面を用意して対処方法を実践してみる機会を設定することがあります。例えば「報告が必要」、「質問しないと作業が前に進まない」、「グループで調整が必要な作業なので相談が必要」など、実践してみてどうであったか、その結果をまた個別相談の中で確認し、できた点、ここはもう少し変えると良い点などを振り返りつつ、グループワークで他のメンバーとも相談しながら次の取り組みに落とし込んでいく、これもまたPDCAのサイクルです。

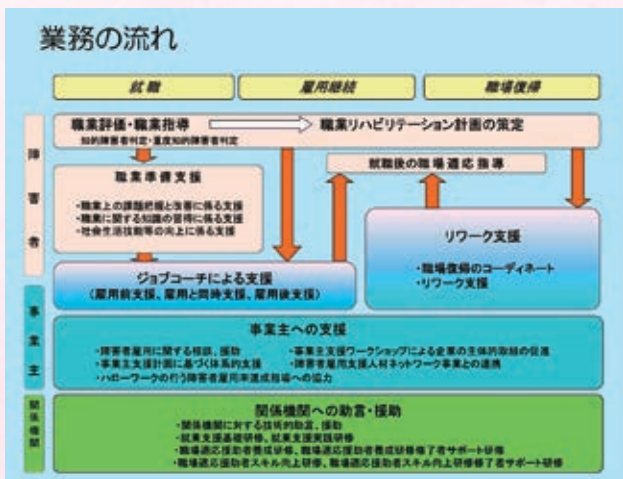
Q プランによっては実践に近い状況を作って訓練を行うということでしょうか。

これを私共は、「模擬的就労場面」と表現し、職場を模した環境で訓練を行います。

ここで得たスキルを実際の職業生活に反映させるには、もっといろんな支援、仕掛けが必要かもしれませんが、対人コミュニケーションを上手くやれたかな、という成功体験になれば、それだけでも十分な取り組みと考えていいと思います。

どのようにやったか、なぜ上手くやれたかを支援者と一緒に確認し、それを実習先の職場で活かすにはどうしたらいいのかについても考え、必要があればジョブコーチ支援(資料参照)に繋げていく、というような取り組みもできるかと思います。

ジョブコーチ支援とは、先ほど申し上げた就職準備支援の取り組みを実際の職場の中で行い、定着支援に繋げていきます。当センターの職員=ジョブコーチが、就職先・実習先の職場に行き、職場の方と本人との橋渡しする取り組みです。期間が概ね2~4か月間、大体3か月くらいで一つの支援の完結を目指しています。この支援では、その職場の方々から自立的に障害のある方を雇い続けられるスキル、経験をしっかりと習得していただくことが重要です。「ナチュラルサポート」といった言い方を私共はしているのですが、「ジョブコーチがいなくて雇用継続できません」という状態ではなく、「いなくても大丈夫です」と本人・職場の双方から言っていただけるのが目標です。



Q 職場の理解を深め、職場も成長していくといったイメージでしょうか。

そうですね。これも当センターの特徴でもあるのですが、企業も支援の対象としています。支援というと、どうしても障害がある方に視線が集中しがちですが、一方で受け入れられる企業の経営者や上長、職場の同僚の方々も、それぞれの立場で障害者雇用と向き合っておられますので、その立場や状況に応じた助言・支援を行い、場合によっては愚痴の聞き役としても、ジョブコーチが関わらせていただいて、障害のある方が頑張れそうな雰囲気、ノウハウを作っていくお手伝いをさせていただきます。そうなってくると、ご本人への支援以上に職場の方との接点が多くなってきます。実は相談している本人より職場の方からの相談が多いような事例もたくさんあります。障害者雇用に向けた取り組みをどんどんやっけていこうとされている企業も増えてきているので、そういった企業の担当の方からの相談にも応じていければと思います。

Q 現状では障害者雇用をしていないけれども、将来的に雇用を考えていて、今後募集をどのように出したらいいのか、などの相談もできるということでしょうか。

当センター全体の機能としては、企業が障害者雇用の青写真を描くところから始まり、それによって雇用された方が定着し、最終的にはキャリアアップに繋がることが理想です。AさんBさんという具体的な方々への雇い入れ定着支援の手前の、雇い入れの為にプランニング作りということから支援ができればと考えています。

Q 企業から障害者雇用率についての相談もありますか。

雇用率を達成したいが、どうすればいいかといった相談はよくありますね。そういった場合にアドバイスさせていただくのは、担当する仕事をどう作っていくか、また職場での雰囲気作りも含めて職場の理解をどう得ていくか、そして募集・選考の仕方など様々ですね。

また、同業他社先行事例の見学や、同じような立場にいらっしゃる複数の企業の担当者を集めて情報交換をコーディネートさせていただいたりもしています。先日にも医療機関の障害者雇用というテーマで、病院の総務の方に集まっていたり、いろいろな意見交換をしていただきました。その中で、障害者雇用に向き合うのは皆さんだけの課題ではなくて、我々もいますから一緒にやってみよう、ということをお伝えしました。ここは支援の共通するところだと思うのですが、企業の自発性というのがやはり大事かと思うので、こちらから具体的なプラン

ニングを細かく示すというよりは、企業の担当さんがもっと具体的に進めていきたいという時には、そのモチベーションに応じた情報を示していきます。

障害者雇用をする場合、企業の総務の方がキーパーソンになることが多いですが、企業全体でどう考えるかが、障害者雇用を前に進めるためには非常に重要です。

Q 人手不足が叫ばれる中、人材確保の一環として障害のある方の雇用について企業からの相談はありますか。

ご相談いただくことはあります。障害者雇用に取り組むきっかけは何か、という企業に対するアンケート・統計などによると、障害者雇用率の達成はもちろんあるのですが、時代の変遷とともにダイバーシティ（多様性）という考え方が生まれ、高齢者・外国人も含めた多様な人材を吸収し、どれだけ戦力になってもらうのかについても企業は考えていらっしゃるのではないかと思います。その中で、障害のある方を立派な戦力として雇っていききたい、という企業は増えてきているのではないのでしょうか。

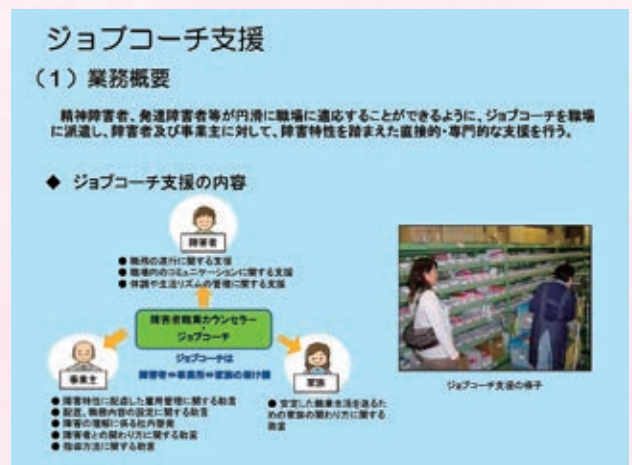
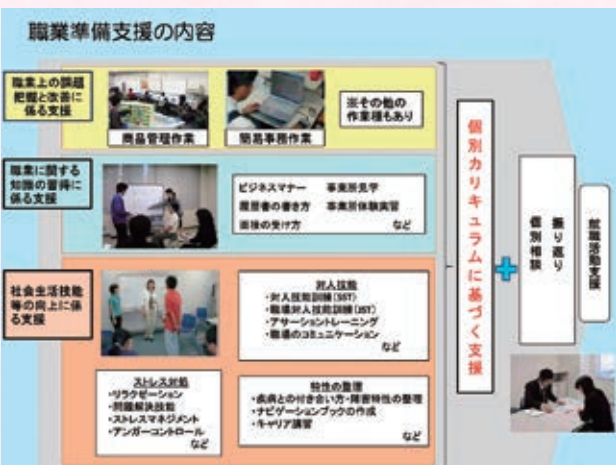
そういった企業に出向いての研修も行っています。これから障害者雇用を考えているところもあれば、障害者雇用をしてみつけた課題に応じた研修を行うというケースもあります。一般的な講義形式ではなく、職場の方々とのディスカッションをしながらの意見交換会に近いような形も行います。これから雇用されるまたはすでに雇用している障害のある方の得意なこと・苦手なこと、雇う側の課題や強み・ウィークポイントなどを突き合わせて、どのような対策をするのかを考えていく場合もあります。また、そういったノウハウを企業の総務担当の方などにお伝えをして、総務担当者から職場の方々に対して働きかけを担っていただくこともあります。我々は裏方に回る形ですね。そのような方法が適切であるかは会社の社風などもあったりしますので、ご相談を聞かせていただく中で、どのような内容にするかを決めていきます。

Q そういった研修を行う際に費用はかかりますか。

私共は公的機関ですので、費用はいただいません。

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか。

精神・発達障害を持つ方が利用者の9割を占めています。身体障害の方はほとんど難病が原因での障害の方ですね。知的障害の方は特別支援学校等でしっかりと進路を決められていますので、当センターにご相談に来られる方はそれほど多くありません。来所されるのは、就職して学校からの支援が終了した後に、職場で課題が見つかった方などです。





Q 就労支援を行うにあたっての課題を教えてください。

ハローワークや就労に関わる相談支援機関などが、情報共有をするための仕組みづくりができればと考えています。職種や圏域などを越えてケースの共有ができれば、厚みのある相談支援を行うことができるようになると思います。障害のある方本人に寄り添うことはもちろん、企業の経営などを理解した上で、妥当性を踏まえたやり取り・マッチングができるようなノウハウを習得できる形ができれば望ましいですね。

企業の社員として障害のある方を実際に雇用した経験のある方に、当センターの味方になってもらう取り組みが必要であると考えます。現在当センターでは、企業で障害者雇用の経験が豊富にある方や、企業内で障害者雇用の部署を立ち上げたことがある、そういった方に登録していただいて、センターの職員では企業に対してプレゼン力が弱いな、という時に相談する「雇用管理アドバイザー」という制度を実施しています。研修の時などに、雇用管理アドバイザーが所属されている法人での取り組みを紹介してもらったりするなどした方が企業に伝わりやすいこともあります。

業種・業態・企業規模によって様々な切り口があり、専門的な内容になることもあるので、金融機関や中小企業、病院などテーマごとにプレゼンしてもらえる人を増やすことも必要です。どこの部分で作業の切り分けができるのか、ここの部分は担ってもらうのが難しいなど現場の状況を理解したアドバイスが必要だと感じています。また、初めての障害者雇用なのか、今たくさん障害のある方を雇用しているけど困っているのか、ケースによって伝えることが変わってきます。味方となってくれる雇用管理の専門家、企業を背景にした専門家をいかに増やしていくかが課題です。

また、企業と働きたい障害のある方のミスマッチをどのようにしていくか、については永遠の課題です。障害者雇用率が未達成の企業で多いのは、障害のある方に希望される内容で、高校・大学卒業の一般の方と同じレベルを求められることがあります。マルチタスク化が進む昨今では致し方が無い部分もあるかもしれませんが、その考え方を障害者雇用の戦略として同様に取り組むことは厳しいとも思います。では逆に障害者雇用率を達成している企業はどのようにしているかという、職務を分析し、仕事の切り出しを行い、仕事を作り出しています。

例えば病院などで、清掃作業は外注しているけれど入るのは週に1回だけ。そのため、細かいところや日々汚れが溜まるような箇所は清掃が行き届かないが、来院者に気持ちよく過ごしてもらうために、障害のある方にそういった細かい清掃を日々してもらうことで、その病院の衛生環境が改善し保たれている、というケースがありました。

その他にも、障害のある方の働く環境を整備するため、動線の見直し・個人作業の出来高の見直し・会社への貢献についての見える化(例:整理整頓・挨拶ができる等)を行った結果、これまでギクシャクしていた人間関係が上手くなって、作業もシンプルに動けるようになり、会社の業績が好転したというケー

スがありました。

障害者雇用に取り組むことが、会社にとってプラスに働くこともあります。働くことに一定制限がかかっている方にチャンスをいただくためには、業務の工夫や実習などでチャレンジさせていただく機会、支援者の介入を認めていただくことが必要だと考えています。

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。

先ほどご説明した職業評価を受けていただく中で、相談者がこの仕事に就きたいと考えている職種と、適性として向いている仕事が合致する場合、しない場合があります。こういった作業でミスをするのか、ミスに気付けるのか。疲れ方はどうか。どの程度休憩が必要か。集団作業なのか、個別作業なのか。例えば、コミュニケーションがトラウマだというケースもあり、相談者にとっての大事なところはどこかを考えながらアセスメントをして、マッチングを行っていきます。希望する働き方から就労を考えることが重要だと考えています。

Q 相談支援をされる中で、今後必要だと感じる取り組み等があれば教えてください。

障害者雇用率は徐々に上がるなかで、実は求職者が足りないという状況が発生していて、企業に対して紹介できる人材が少なくなっています。企業としては、雇用に対する要求水準を下げにくい中で、なんとか作業の切り出しをしてくれても、それに当てはめていける求職者が実はそれほど居ないのではないかというのが現状です。

理由として考えられるのは、何らかの障害の診断を受けていても企業に対してクローズで働いているケース。もしくは、安心して働きたいために一般就労ができるレベルでも就労継続支援A型などの福祉就労を選択しているケースなどがあるかもしれません。特に精神・発達障害の診断を受ける方は年々増加傾向にある中で、こういったケースは潜在的に多いことが予想されます。今後こういったところに光が当たる仕組みが必要だと感じています。

企業に対しては、障害者雇用率制度を根拠に働きかけが出来ますが、障害当事者に対して障害者雇用に対する情報提供が十分に行き届いているのかと感じています。

また、現実的な問題として障害のある方の雇用の質の向上も求められていると思います。パート採用など非正規で雇用される場合、収入面での不十分さからくる問題も見られます。今後はキャリアアップなどを含めた雇用の質の向上が求められています。





インタビュー

社会福祉法人太陽福祉会
高知障害者就業・生活支援センターシャイン
主任就業支援ワーカー

松林 和誠氏

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。

就労に関して当センターでは大きく2つの支援を行っています。一つは就職に向けての準備を行う相談支援です。もう一つは、就職をしてからの定着支援です。

就職に向けた支援については、他の支援機関と違い通所型の支援・サービスが無いので、面談をメインにその方の得意なところ・苦手なところについて、障害の特性も踏まえながら整理を行っていきます。そして面談を重ねる中ですぐに、一般就労に向けて準備を行っていく場合と、福祉サービスからスタートしたほうがいいのか、など方向性が見えてきます。一般就労がしたいという思いからご相談に来られる方が多いですが、どういった働き方が相談者にとって良いのかを一緒に考えていきます。

定着支援については、その後の日常生活も重要となりますので、そういった相談にも対応しています。また、企業で働くということは、常に支援者が一緒に居るわけではありませんから、一人で解決が難しい場合は、自ら相談していただくことをお願いしています。退職しないといけない状態になってから相談してこられる方もいらっしゃいますが、分からないことがあったら聞く、困ったことがあったら相談する、ということを初回相談の時からお願いをしています。

定着支援と聞くと辞めてはいけないと考える方もいらっしゃいますが、場合によっては離職・転職に向けての支援も行っています。少しでも「この仕事に就けて良かった」と思ってもらえるきっかけになればと考えています。

Q 自己発信がなかなか苦手な人もいると思うが、企業側とはどのようなやり取りをしていますか？

障害のある方の自己評価と、企業側が労働者として評価する他者評価が少し食い違うケースがあります。自己評価ではある程度できたと思っていても、企業側はもう少し頑張ってもらいたいという評価になることもあります。逆の場合もありますが、特に初めて障害のある方を雇用した企業様などの場合、そういった評価の伝え方や、伝わり方に不安がある場合も多いので、事業主の方からご相談を受けることもあります。

ただ、障害のある方自身がクローズ（障害を企業側に伝えずに働くこと）を希望されることもありますので、その場合は企業側と話をすることができません。また、クローズにされる方は支援を受けることに対して悩まれている場合もありますので、支援を必要と感じていただいた時の相談窓口として対応していくことができればと思っております。

Q 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。

当センターは、初回の来所で登録はしていません。まず来所していただいてお話を伺う中で、ご自身の障害や働き方などから方向性が決まった段階で登録していただいています。ですので、相談については登録をしなくても支援ができないわけではありません。

登録することの意味としては、やはり目標は仕事への定着ですので、就職前に仕事内容や、職場の雰囲気を知るために、企業見学や実習などの制度を活用することがあり、その際は労災等の保険がかからないので、登録された方は当センターで実習中の保険料をお支払いさせていただいています。それによって企業側も安心して受け入れができる形を取っています。ですので、実習などの方向性が決まってから登録をされるケースもあります。

その為、「就職が決まったので登録させてほしい。」とお話をいただく場合もありますが、相談者の事を何も知らないまま登録させていただくことは基本的には行っておりません。

登録の条件もそうですが、障害者手帳を持っている、またはハローワーク様に求職登録を行える診断名を病院様より受けていらっしゃる方であれば、企業側のメリットになる場合もあり、相談支援に幅が出てきますね。企業側にお話しを持っていきやすくなります。

登録の方法はA4両面の書類を記載していただくだけです。期間も決まっているわけではないですが、継続して働き続けられている限り支援は続きます。しかし、あくまでも出来ることを伸ばしていただく中で最終的には支援がなくても一人で対応していくことが出来るよう関わらせていただいておりますので、登録としては残りますが、支援としては関わりが段々薄くなってきます。

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか。

年間多い時で80名ぐらいの方が初めての相談に来所されます。その中で多いのは精神・発達障害の方ですね。ただ、

必ずしもすべての方が登録されるわけではなく、大体半分ぐらいの方が登録されています。直近30名の登録者の内、約10名の方が特別支援学校を卒業された知的障害の方ですので、相談としては精神・発達障害の方が多いですが、登録については必ずしもそうではない印象です。

身体障害の方はほぼ来所されませんが、難病の方は年数件の相談があります。

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。

これは健常者・障害者関係ないのかもしれませんが、当センターで支援させていただいている対象者の方で離職、転職を希望される方の理由の殆どが人間関係で悩まれお仕事を退職されています。人間関係というのは働いていく中で、避けては通れないので難しいですね。特に高知市でお仕事を探されているとサービス業も多いので、必然的にコミュニケーション能力を求められることになりませんが、相談者の多くがコミュニケーションをそこまで求められない職種を希望される方が多い現状です。

例えば、事務職であっても、一定の窓口対応や電話対応など求められる企業様もいらっしゃることでそこが課題になったりもしますね。また、接客はさすがに丁寧出来るけれど、職場の従業員とのやり取りがうまくいかず苦手と感じていらっしゃる方もいますし、接客業でなくても社内での最低限のコミュニケーションを求められる企業様も多い印象です。

その中で、社会生活を営む上で最低限必要と思われるスキルとして、自分の意思を伝えることや、時間（ルール）を守ること、安定的な出勤が出来る等、求められることが色々ありますが準備にもう少し時間がかかりそうな場合には、福祉サービス（就労移行支援・就労継続支援B型など）を利用していただき、実績を作っていただくこともあります。例えば、福祉サービスを利用してこの期間休まずに就労（利用）できています、ということ企業側にアピールできることは就職活動を行う上で大きなメリットになります。

60歳を超える方からの相談もいただきますが、一般就労も年齢により難しく、福祉就労もその目的（就労に必要な知識の習得及び能力向上の訓練）に合致しないため対応が難しいことが多く、就労の場がなかなか見つからないことも課題となっています。

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。

精神・発達障害の方は、パソコンのスキル（Word・Excel等）を持っていて事務職を希望されることが多いですね。専門学校や大学卒の方も多く、自分の資格を活かした職種として事務職を希望されるのですが、やはりコミュニケーションや接客を避けたいとなると、事務職の中でも求人が少なくなってくると思いますので、そこは丁寧に聞き取りを行っていきます。必ずしも事務じゃないといけないのか、もしくはコミュニケーションが無い職種を考えたのか。コミュニケーションが求められない職種を優先させた場合は、工場などの生産に関わる仕事（物相手の仕事）に就かれる方も多です。ただ、工場などになってくると高知市外になることも多

く、今度は移動手段が課題となり、また検討可能な求人が少なくなることもあります。

また、今までいろいろな職種を経験されてきた中で、しんどい思いをされた後に相談に来る方も多いので、経験のない職種を希望されることもありますね。

最近では、コロナ禍を経てテレワーク・在宅ワークのお仕事を検討されている方は居ます。難病などによって車いす生活をされている方で、移動に課題を持たれている方が多いです。県内の企業様から障害者求人を見ることはほぼないですが、県外企業からの求人が出ることはありますね。現在定着支援を行っている方で、実際にテレワークで働かれている方も複数名いらっしゃいます。

しかし、いろいろな検討や提案をした中で、希望に叶う仕事がない場合は、通勤のエリアを広げてみる、職種も幅広く見ていく、など相談者に寄り添った支援を行っていきます。

Q 就労についての相談支援をされる中で、今後必要だと感じる社会資源やサービス等があれば教えてください。

企業様からの相談で、仕事がなかなか上手くいかない職員がいて、心配で通院を促したところ、障害があることがわかり相談にのってもらえないか、というケースが、数は少ないですが毎年あります。ただ、支援をしていく中で、もう課題は出ていて、職場での人間関係もなかなか修正するということは難しい状態で、そのまま離職という形になることがほとんどです。そこで思うのは、もっと早い段階で支援と繋がっていただければ感じる場面があります。例えば教育の段階で支援に繋がっていただければ、もう少し違う対応ができたのではないかと思います。ご本人様の思いや環境もある為、難しいのかもしれませんが。

現在、高知県での障害者雇用は全国と比べて進んでいて、今後も障害者雇用率の引き上げもあり、障害のある方が活躍できる場が広がっている状況にはあるのですが、根本的な課題として、支援員が不足しているのではないかと感じます。これは障害分野だけの話ではなく、児童・介護分野でも同じだと思います。求人を出しても、なかなか応募が無い中で、今後の福祉人材の育成というところにも課題を感じています。若い方が福祉の現場を知り、魅力を感じるような働きかけが必要かもしれません。



インタビュー

高知障害者就業・生活支援センターシャイン
で定着支援を受ける障害就労当事者

西村 誠氏(仮名)

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・多動性障害)の不注意と自閉症スペクトラム障害、うつ病、知的障害グレーゾーン(知能指数(IQ)でIQ71以上85未満)、潰瘍性大腸炎などです。強迫性障害もあり、不安になって何度も確認作業を繰り返してしまったり、いろいろやるのがゆっくりで、そのせいで作業が遅くなることがあります。昔は発達障害が認識されていなくて、保育園の先生から普通の子とはちょっと違うみたいと親には伝えたいんですけど、ずっと気づかずに過ごしていました。家族が保育士をしているのですが、30代の時にその家族から発達障害じゃないだろうか、ということとで病院に行って診断されました。

Q ご自身の得意なこと、自信のあることはなんですか。

趣味は魚釣りです。川も海にも行きます。溪流ではアメゴ、海ではグレ、チヌを釣っています。

作業をやり始めたら、真面目にコツコツする自信があります。細かい作業は、嫌いではないですね。得意な方です。

同僚が重いものを運んでいたら率先して手伝うなど力仕事も得意です。若い時よりは少し力は落ちてきましたけど。

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。

縫製作業、清掃業、食品加工業、製造業、瓦屋補助業務、寿司職人、派遣社員、スーパーの鮮魚コーナーなどです。

縫製工場でボタン付けの作業をしていた時は、教えてもらっても理解ができなくて、おばちゃんたちに怒られて、輪の中に入れてませんでした。休み時間も一人機械のところまで過ごして、泣きながら家に帰っていました。

自分に障害があることを知る前は、周りも自分の特性を知らなかったこともあり、仕事の指示が理解できずにミスをしたり、作業が遅い等の理由で暴言、暴力を受けたこともあります。

慣れてきて仕事はできるようになっても、物事を相手に

分かりやすく伝えるのが苦手なので、今度は教える立場になったらどうしようという不安があり、仕事を転々としていました。ずっと生きづらさを感じていました。

また、障害があることを知ってからクローズ(障害を企業側に伝えずに働くこと)で働いていたことから、周りに助けてもらうことが多かったです。

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。

なかなか仕事が長続きせず、ハローワークに通い続けた時期が3年程ありました。何度か面接へ行きましたが、全部不採用で、とても不安な時期でした。そんな時ハローワークの人に、こういうところがあるよ、と教えてもらったのがシャインでした。

今はオープン(障害を企業側に伝えて働くこと)で働いています。完全に不安が消えたわけではないですが、クローズで働いていた時にずっとかかえていた、「障害を隠して働いている」というモヤモヤは無くなりました。

また、会社に私の特性や障害を知ってもらうことで、周りの上司や同僚にも理解してもらえて、安心して働きやすい環境を作ってもらえたというのが一番良かったです。

以前は、体調が悪い時でも言い出しづらく、苦しいことが多かったけれど、今は障害を理解してくれて、配慮してもらいながらいい職場で楽しく働くことができています。

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。

今は農作業補助の仕事をしていて、もうすぐ3年くらいになります。任せられた作業が上達するとやりがいを感じます。

シャインの職員さんと一緒に職場を探してもらって、自分でもこんないい職場に出会えるとは思っていませんでした。人間関係も良好で、皆さん優しく、今の職場で仕事する事が楽しいです。



■ 今回のインタビューを終えて

前号と併せ、障害のある方の就労に関する支援実態と課題について、大きな流れを捉えることができた。

かなり実践的な支援が行われており、働くことを希望される方の訓練はもちろん、「働く」ことに対する整理に至るまで、障害当事者に寄り添った支援が行われていた。

また、企業との連携も積極的に行われており、障害当事者と企業のそれぞれが不安を感じる課題に対して、支援機関がしっかりと関わることで、就労機会の創出及び就労継続に関わる大きな役割を果たしていた。

■ 見えてきた今後の課題

まず支援機関を利用する方の障害種別の偏りが顕著であった。身体障害の方の割合が少なく、知的障害・難病の方が一定数いるが、その多くは精神・発達障害の方であるということだ。

2018年より「障害者雇用率制度」の対象として精神障害者も加わったことで、就労支援に関するニーズが、障害当事者と企業それぞれに広がったことが理由として考えられる。

また、精神障害者保健福祉手帳の制度創設は1995年であり、他の手帳の制度創設（身体障害者手帳は1949年、療育手帳は1973年）よりも比較的新しく、前述の「障害者雇用率制度」及び社会的な障害理解が進んだこともあり、年々取得される方が増えている。

さらに、精神障害は他の障害と比べ、「後天的に発症する」または「社会人になってから障害に気づく」ことも多い。これまでの自分の生きづらさに答えのようなものを得た半面、突然のことを受け入れられず、進む道が見えづらくなることも少なくない。

精神障害をはじめとした障害に対する偏見もいまだ多く残されており、障害を正しく理解することを基本とした社会的包摂が求められている。

■ まとめとして

厚生労働省の令和5年度障害者雇用状況によると、高知県の障害者雇用率は2.51%で、全国平均の2.33%を上回っており、法定雇用率達成企業の割合も63.6%と全国平均の50.1%を大きく上回っている。

これは、前号及び今号にて取材を行った各機関による支援と、障害のある方と県内企業それぞれの努力、そして障害者理解が地域として根付いていることの証であろう。

就労は「社会参加」を形作る上で大きな意味を持っている。前号で障害者就労の今後の可能性について言及したが、本誌名でもある「ノーマライゼーション（すべての人たちが普通＝ノーマルな生活をおくることができる環境をつくること）」への取り組みを加速させていくことが、障害のある方の就労はもちろん、「地域共生社会」の実現に向けた礎となるのではないだろうか。



車いすの防災士 ～能登半島地震を受けて～

桑名 秀輔 氏

私は、高知県立大学で科目等履修生をしつつ、高知大学防災すけっと隊隊員、車いすの防災士として活動をしている桑名秀輔と申します。私たちのような要配慮者が大きな災害に遭ったときは、ハード面でも、ソフト面でも、想像もつかない苦勞をすることになると思います。そのソフト面を「防災士としての私の立場から少しでも改善したい」と思い、このコラムを書かせていただきました。

はじめに、今回の能登半島地震で被災されている全ての方に心よりお見舞い申し上げます。

南海トラフ地震の発生が迫ってきている当事者としては、「絶対に、他人事ではなく、自分事として捉えなければいけない」と思いました。

そして、災害が発生したときにいつも問題になることの一つに、災害関連死があります。この災害関連死を減らすためには、個々の人が「心の支え」を持っていることが一番重要だと思います。そして、一番の心の支えになることは、「家族、周囲の人々による支え」だと思います。家族や周囲の人々の支えがあるから、「自分は絶対に死んではいけない」という気持ちになって、いろいろなことに対する自己治癒力が上がり、災害関連死が減ると思います。

そして、「自分が必要とされている」という使命感を持つことも重要なことだと思います。人間、誰しも何らかの形で誰かに必要とされているはずで。私自身であればその使命感は、「車いすの防災士として活動をして、1人でも多くの人命を守ること」です。

一方で災害関連死が増える原因として考えられるのは、人間は大きな災害に遭った際、最初はそれが現実か夢か区別がつかない精神状態になると思います。そして少し時間



が経って、これは現実であるという気持ちになったとき、絶望することで自己治癒力が下がって、災害関連死が増えるのではないのでしょうか。

また、災害関連死を減らすための方法の一つとして、多様な店舗が入る大規模小売店を、「避難をしたくなる、楽しい避難所」として利用することを提案します。楽しい避難所として利用するために、まずは水や電気を使わなくてもよい店舗を災害時にも利用することができるよう、協定を結んでおきます。飲料水や食料なども災害時には提供できるよう協定を結んでおきます。この大規模小売店には、その他の日常生活に必要なものもほぼ揃っていると思います。

さらに、自動販売機については、災害時に一般的な自動販売機の中身を提供できるよう協定を結んでおきます。外部支援に頼ることも大切ですが、このようなことをすることでハード面だけでなく、ソフト面も改善していくことができると思います。子どもたちにとっても、楽しい避難所になると思います。物資が足りないから取り合いが起きます。足りていれば起きることもなくなるのではないのでしょうか。要配慮者をはじめ人間は、とてもストレスには弱い生き物だと思います。このような避難所を増やすこともソフト面を改善して、災害関連死を減らす一つの方法だと思います。病院が近ければ、なおいい施設になりますね。

一点心配しているのは、大規模小売店などにあるペットショップにいる動物たちが防災時にどうなるか、ということです。100人いれば100通りの喜びと辛さがあります。昨日の自分の記憶より今日の自分への思い、今日の自分の記憶より明日の自分への思い。ゆっくりと一日ずつ時間をかけて、辛かった過去の記憶を、幸せな未来の喜びの思いに変えていけばいいと思います。

そして、被災をしている方に声をかけるとき、「頑張りましょう!」。こう言っても、「これ以上自分たちは何を頑張ればいいんだ?」と被災している方は悶々とした気持ちになると思います。「支えあいましょう!」

この一言の声かけをするだけで、被災している方の心はぱっと明るい電気を灯されたような状態になって、全てのことにおいて気力が湧いてくるはずで。



町内会長さんと高知大学防災すけっと隊とで車いす用防災マップを作製する様子

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



2024年4月～2025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) 2024年4月～2025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
2024年5月25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8日(月)～5月10日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2024年5月25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8日(月)～5月10日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2024年6月22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：6月3日(月)～14日(金) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2024年8月2日(金) ～8月28日(水) 水・金曜日 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(水)～25日(木) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2024年8月24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： 障害のある方 7月3日(水)～8月16日(金) ※一般 8月1日(木)～8月16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
2024年10月12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2日(月)～9月27日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2024年10月12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2日(月)～9月27日(金) 開催場所：高知県運転免許センター
2024年11月16日(土) 10:00～15:00	第9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 等
2025年1月28日(火) 10:00～14:00	チャレンジ料理教室①	高知市在住で障害のある方	募集期間：12月16日(月)～1月14日(火) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2025年2月25日(火) 10:00～14:00	チャレンジ料理教室②	高知市在住で障害のある方	募集期間：12月16日(月)～2月10日(月) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2025年2月3日(月) ～3月3日(月) 各月・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8日(水)～24日(金) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2025年2月8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8日(水)～24日(金) 開催場所：高知市障害者福祉センター
2025年3月1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3日(月)～21日(金) 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

今回で就労についての特集は一旦区切りがついた形です。
また次年度の特集をどうしようか、頭を悩ませる毎日が始まります。
もし、「こんな記事を読みたい」「この障害について深く知りたい」など
ありましたら、別添のアンケートをぜひお寄せください。
突然ですが、ここで一句。

朝もやに 煙る時代と 向き合えり

(矢野田 三灯花)

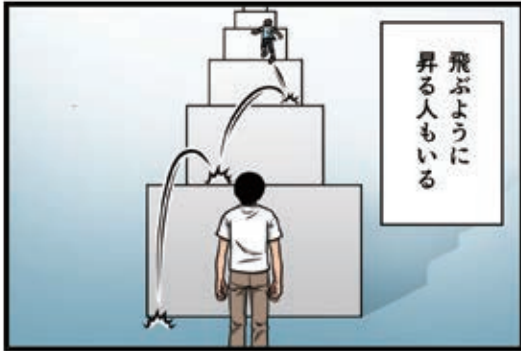


ほんとにあった

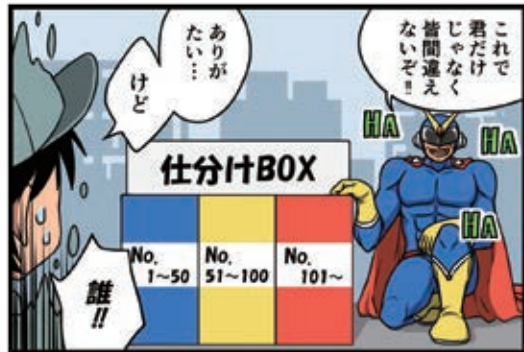
障害者あるある4コマ漫画

作：そら

STEP(S)



仕分け



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「ほおつちよけん」のオリジナルグッズをお送りします。
※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 その2

CONTENTS

特集「障害のある方の就労 その2」……………①～⑧

防災コラム「車いすの防災士 ～能登半島地震を受けて～」……………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. 49

2024. 3

■ P1

特集 障害のある方の就労〈その2〉

“自身の強みの発見と整理、そして成長”

障害のある方が就労に至るまでの過程と、それを支える実践的な取り組みを知り、障害者雇用の「可能性」を考える。

障害のある方の就労課題

前号 Vol. 48 では、障害のある方の就労についての実態と可能性について掘り下げたが、その中で課題も見えてきた。

雇用する側としては、障害を理解し、仕事の切り分けが出来るかどうか。そして、他の従業員と同じように「育てる」という意識を持つこと。また、教育の担当者だけではなく、共に働く同僚や上司、時には部下に理解をしてもらう必要がある。

働く側は、企業が必要とするスキルやマナーを身に付け、自身の障害との向き合いながら、日々の成長と実践をしていくことが求められる。

就労のマッチング

その中で大きな課題となるのが、企業のニーズと、障害のある方の能力とのマッチングである。「この人は何ができて何が苦手なのか」、「自分はどんな仕事が向いているのか」お互いに分か

らない状態では、誤解が生じることもある。

「働いてほしい」企業と、「働きたい」と思う障害のある方とのミスマッチをどのように埋めるのか。

取り組みを進める支援の現場と、支援を受けて就労している当事者に話を聞いた。

インタビュー

独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部

高知障害者職業センター

田中 章夫 氏

Q 提供されているサービス・支援内容を教えてください。

私共の業務内容は大きく3つの利用者に分けられます。「障害のある方」、「障害のある方を雇おうとする、もしくは雇っている事業主」、その両者の橋渡しをされる「関係機関」です。

障害のある方については、「就職活動の進め方が分からない」「どんな仕事が自分に向いているか分からない」「自分の障害と向き合いながらどうやって働いていけばよいか」「働いてみたが上手くいかない」等、働くこと全般に関する疑問や不安などの相談で来所されます。

そういった相談者に対して、当センターも含めた様々な制度・支援・サービスなども活用した場合に、どのような就職活動の進め方、職場環境の在り方、職種・働き方の選択や可能性があるのか、あるいは障害があることを企業・就職先に知っていただきたいのであれば、それに応じた就職活動の進め方はどのようにしたらよいか、などの相談支援を行っています。最近は、

■ P2

障害があることを伝えないで就職したいという要望も増えてきています。就職する企業に対して障害を伝える場合・伝えない場合のメリット、リスクについて相談し、ご本人の要望を踏まえた計画に基づいて相談支援を行っています。

私共の一番の基幹業務が職業評価です。相談者のニーズをお伺いし、場合によっては職業評価、アセスメント、各種検査をさせていただきます。検査等によって職業的な特性、障害の特性なども確認していきつつ本人と共有し、特性に応じてどのような取り組みができるかをプランニングしていきます。評価や相談等で得た様々なデータ・検査結果などを基にし、利用者と一緒に読み取りながら、今後どう取り組んでいけばよいかを考えていくのは、私共の強みだと考えています。

例えば支援する側としては、支援者の経験や支援機関のメニューの中で、「この人にはこういった取り組みがいいのではないか」というプランが描けたとしても、それを本人と共有して理解してもらった時に、支援者の思いだけを伝えても、分かってもらえないことがあります。大事なことは相談者本人が理解されることで、そのためのデータや、そのデータを読み取って働

きやすさにどう活かしていくか、といった解説のスキルが求められるのではないかと思います。特に発達・精神障害など、本人にも見えにくい障害の場合、整理をすることで自己理解が進み、自立的な行動に繋がればと考えています。

よくビジネスモデルでPDCAサイクルというものがありますが、相談者の理解の中でサイクルに当てはめていって、「やってみただけど、こうなった」「そこで次はこのようにしたけどこうなった」「次はこういったところを目標にしていきたい」という形で、ステップを上がってもらうことに繋がるのかなと考えています。

支援プランの中で、当センターに通っていただき、働くための準備を集中的に行うのが「職業準備支援」です。およそ3か月間、本人の個人的目標に応じたプログラムを受けていただきます。作業支援、コミュニケーションの支援、ストレス対処の支援、個別課題からグループワークまで、色々なプログラムを用意しています。

作業支援の中では、事務作業、身体作業、パソコン作業など、相談者の興味関心と得意不得意に応じて作業をピックアップし、その作業での適性を高めていく取り組みと、就職活動全般に関する基礎的な知識・技能の再確認を行います。

この中に特徴的な取り組みとして、「ナビゲーションブックの作成」というのがあります。表現を変えると、自身の取扱説明書です。支援者と一緒にこれまでの取り組みを振り返り、「私の長所って何だろう」「私の特性って何だろう」ということを確認しつつも、特性に対して自分がどのように対処するのか、それをどのように周囲の方に理解してもらいたいのか等、そういったことをまとめていきます。

このような取り組みを進めながら、社会生活全般のコミュニケーションや、ストレス対処などの、本人の自己理解をさらに深めていく。

さらに、支援をフルパッケージで受ける場合には、支援者との相談のうえで、敢えてストレスがかり対処が必要な場面を用意して対処方法を実践してみる機会を設定することがあります。例えば「報告が必要」、「質問しないと作業が前に進まない」、「グループで調整が必要な作業なので相談が必要」など、実践してみてどうであったか、その結果をまた個別相談の中で確認し、できた点、ここはもう少し変えると良い点などを振り返りつつ、グループワークで他のメンバーとも相談しながら次の取り組みに落とし込んでいく、これもまたPDCAのサイクルですね。

Q プランによっては実践に近い状況を作って訓練を行うということでしょうか。

これを私共は、「模擬的就労場面」と表現し、職場を模した環境で訓練を行います。

ここで得たスキルを実際の職業生活に反映させるには、もっといろんな支援、仕掛けが必要かもしれませんが、対人コミュニケーションを上手くやれたかな、という成功体験になれば、それだけでも十分な取り組みと考えていいと思います。

どのようにやったか、なぜ上手くやれたかを支援者と一緒に確認し、それを実習先の職場で活かすにはどうしたらいいのかについても考え、必要があればジョブコーチ支援（資料参照）に繋げていく、というような取り組みもできるかと思います。

ジョブコーチ支援とは、先ほど申し上げた就職準備支援の取り組みを実際の職場の中で行い、

定着支援に繋げていきます。当センターの職員＝ジョブコーチが、就職先・実習先の職場に行き、職場の方と本人との橋渡しする取り組みです。期間が概ね2～4か月間、大体3か月くらいで一つの支援の完結を目指しています。この支援では、その職場の方々が自立的に障害のある方を雇い続けられるスキル、経験をしっかりと習得していただくことが重要です。「ナチュラルサポート」といった言い方を私共はしているのですが、「ジョブコーチがいないと雇用継続できません」という状態ではなく、「いなくても大丈夫です」と本人・職場の双方から言っていたのが目標です。

■ P3

Q 職場の理解を深め、職場も成長していくといったイメージでしょうか。

そうですね。これも当センターの特徴でもあるのですが、企業も支援の対象としています。支援というと、どうしても障害がある方に視線が集中しがちですが、一方で受け入れられる企業の経営者や上長、職場の同僚の方々も、それぞれの立場で障害者雇用と向き合っておられますので、その立場や状況に応じた助言・支援を行い、場合によっては愚痴の聞き役としても、ジョブコーチが関わらせていただいて、障害のある方が頑張れそうな雰囲気、ノウハウを作っていくお手伝いをさせていただきます。そうなってくると、ご本人への支援以上に職場の方との接点が多くなってきます。実は相談している本人より職場の方からの相談が多いような事例もたくさんあります。障害者雇用に向けた取り組みをどんどんやっというところとされている企業も増えてきているので、そういった企業の担当の方からの相談にも応じていければと思います。

Q 現状では障害者雇用をしていないけれども、将来的に雇用を考えていて、今後募集をどのように出したらいいのか、などの相談もできるということでしょうか。

当センター全体の機能としては、企業が障害者雇用の青写真を描くところから始まり、それによって雇用された方が定着し、最終的にはキャリアアップに繋がるのが理想です。AさんBさんという具体的な方々への雇い入れ定着支援の手前の、雇い入れの為のプランニング作りというところから支援ができればと考えています。

Q 企業から障害者雇用率についての相談もありますか。

雇用率を達成したいが、どうすればいいかといった相談はよくありますね。そういった場合にアドバイスさせていただくのは、担当する仕事をどう作っていくか、また職場での雰囲気作りも含めて職場の理解をどう得ていくか、そして募集・選考の仕方など様々ですね。

また、同業他社先行事例の見学や、同じような立場にいらっしゃる複数の企業の担当者を集めて情報交換をコーディネートさせていただいたりもしています。先日も医療機関の障害者雇用というテーマで、病院の総務の方に集まっていただいて、いろいろな意見交換をしていただきました。その中で、障害者雇用に向き合うのは皆さんだけの課題ではなくて、我々もいますから一緒にやってみましょう、ということをお伝えしました。ここは支援の共通するところだと思うのですが、企業の自発性というのがやはり大事かと思うので、こちらから具体的なプ

ランニングを細かく示すというよりは、企業の担当さんがもっと具体的に進めていきたいという時には、そのモチベーションに応じた情報を示していきます。

障害者雇用をする場合、企業の総務の方がキーパーソンになることが多いですが、企業全体でどう考えるかが、障害者雇用を前に進めるためには非常に重要です。

Q 人手不足が叫ばれる中、人材確保の一環として障害のある方の雇用について企業からの相談はありますか。

ご相談いただくことはあります。障害者雇用に取り組むきっかけは何か、という企業に対するアンケート・統計などによると、障害者雇用率の達成はもちろんあるのですが、時代の変遷とともにダイバーシティ（多様性）という考え方が生まれ、高齢者・外国人も含めた多様な人材を吸収し、どれだけ戦力になってもらうのかについても企業は考えていらっしゃるのではないかと思います。その中で、障害のある方を立派な戦力として雇っていききたい、という企業は増えてきているのではないのでしょうか。

そういった企業に出向いての研修も行っています。これから障害者雇用を考えているところもあれば、障害者雇用をしてみて見つかった課題に応じた研修を行うというケースもあります。一般的な講義形式ではなく、職場の方々とのディスカッションをしながらの意見交換会に近いような形も行います。これから雇用されるまたはすでに雇用している障害のある方の得意なこと・苦手なこと、雇う側の課題や強み・ウィークポイントなどを突き合わせて、どのような対策をするのかを考えていく場合もあります。また、そういったノウハウを企業の総務担当の方などにお伝えをして、総務担当者から職場の方々に対して働きかけを担っていただくこともあります。我々は裏方に回る形ですね。そのような方法が適切であるかは会社の社風などもあったりしますので、ご相談を聞かせていただく中で、どのような内容にするかを決めていきます。

Q そういった研修を行う際に費用はかかりますか。

私共は公的機関ですので、費用はいただいません。

Q どのような障害を持つ方からの相談が多いですか。

精神・発達障害を持つ方が利用者の9割を占めています。身体障害の方はほとんど難病が原因での障害の方ですね。知的障害の方は特別支援学校等でしっかりと進路を決められていますので、当センターにご相談に来られる方はそれほど多くありません。来所されるのは、就職して学校からの支援が終了した後に、職場で課題が見つかった方などです。

■ P4

Q 就労支援を行うにあたっての課題を教えてください。

ハローワークや就労に関わる相談支援機関などが、情報共有をするための仕組みづくりができればと考えています。職種や圏域などを超えてケースの共有ができれば、厚みのある相談支援を行うことができるようになると思います。障害のある方本人に寄り添うことはもちろん、

企業の経営などを理解した上で、妥当性を踏まえたやり取り・マッチングができるようなノウハウを習得できる形ができれば望ましいですね。

企業の社員として障害のある方を実際に雇用した経験のある方に、当センターの味方になってもらう取り組みが必要であると考えます。現在当センターでは、企業で障害者雇用の経験が豊富にある方や、企業内で障害者雇用の部署を立ち上げたことがある、そういった方に登録していただいて、センターの職員では企業に対してプレゼン力が弱いな、という時に相談する「雇用管理アドバイザー」という制度を実施しています。研修の時などに、雇用管理アドバイザーが所属されている法人での取り組みを紹介してもらったりするなどした方が企業に伝わりやすいこともあります。

業種・業態・企業規模によって様々な切り口があり、専門的な内容になることもあるので、金融機関や中小企業、病院などテーマごとにプレゼンしてもらえる人を増やすことも必要です。どこの部分で作業の切り分けができるのか、この部分は担ってもらうのが難しいなど現場の状況を理解したアドバイスが必要だと感じています。また、初めての障害者雇用なのか、今たくさん障害のある方を雇用しているけど困っているなのか、ケースによって伝えることが変わってきます。味方となってくれる雇用管理の専門家、企業を背景にした専門家をいかに増やしていくかが課題です。

また、企業と働きたい障害のある方のミスマッチをどのようにしていくか、については永遠の課題です。障害者雇用率が未達成の企業で多いのは、障害のある方に希望される内容で、高校・大学卒業の一般の方と同じレベルを求められることがあります。マルチタスク化が進む昨今では致し方が無い部分もあるかもしれませんが、その考え方を障害者雇用の戦略として同様に取り組むことは厳しいとも思います。では逆に障害者雇用率を達成している企業はどのようにしているかという、職務を分析し、仕事の切り出しを行い、仕事を作り出しています。

例えば病院などで、清掃作業は外注しているけれど入るのは週に1回だけ。そのため、細かいところや日々汚れが溜まるような箇所は清掃が行き届かないが、来院者に気持ちよく過ごしてもらうために、障害のある方にそういった細かい清掃を日々してもらうことで、その病院の衛生環境が改善し保たれている、というケースがありました。

その他にも、障害のある方の働く環境を整備するため、動線の見直し・個人作業の出来高の見直し・会社への貢献についての見える化（例：整理整頓・挨拶ができる等）を行った結果、これまでギクシャクしていた人間関係が上手くいって、作業もシンプルに動けるようになり、会社の業績が好転したというケースがありました。

障害者雇用に取り組むことが、会社にとってプラスに働くこともあります。働くことに一定制限がかかっている方にチャンスをいただくためには、業務の工夫や実習などでチャレンジさせていただく機会、支援者の介入を認めていただくことが必要だと考えています。

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。

先ほどご説明した職業評価を受けていただく中で、相談者がこの仕事に就きたいと考えている職種と、適性として向いている仕事とが合致する場合、しない場合があります。どういった作業でミスをするのか、ミスに気付けるのか。疲れ方はどうか。どの程度休憩が必要か。集団作

業なのか、個別作業なのか。例えば、コミュニケーションがトラウマだというケースもあり、相談者にとっての大事なところはどこかを考えながらアセスメントをして、マッチングを行っていきます。希望する働き方から就労を考えることが重要だと考えています。

Q 相談支援をされる中で、今後必要だと感じる取り組み等があれば教えてください。

障害者雇用率は徐々に上がるなかで、実は求職者が足りないという状況が発生していて、企業に対して紹介できる人材が少なくなっています。企業としては、雇用に対する要求水準を下げにくい中で、なんとか作業の切り出しをしてくれても、それに当てはめていける求職者が実はそれほど居ないのではないかとというのが現状です。

理由として考えられるのは、何らかの障害の診断を受けていても企業に対してクローズで働いているケース。もしくは、安心して働きたいために一般就労ができるレベルでも就労継続支援A型などの福祉就労を選択しているケースなどがあるかもしれません。特に精神・発達障害の診断を受ける方は年々増加傾向にある中で、こういったケースは潜在的に多いことが予想されます。今後こういったところに光が当たる仕組みが必要だと感じています。

企業に対しては、障害者雇用率制度を根拠に働きかけが出来ますが、障害当事者に対して障害者雇用に対する情報提供が十分に行き届いているのかと感じています。

また、現実的な問題として障害のある方の雇用の質の向上も求められていると思います。パート採用など非正規で雇用される場合、収入面での不十分さからくる問題も見られます。今後はキャリアアップなどを含めた雇用の質の向上が求められています。

■ P5

インタビュー

社会福祉法人太陽福祉会

高知障害者就業・生活支援センターシャイン

主任就業支援ワーカー

松林 和誠 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。

就労に関して当センターでは大きく2つの支援を行っています。一つは就職に向けての準備を行う相談支援です。もう一つは、就職をしてからの定着支援です。

就職に向けた支援については、他の支援機関と違い通所型の支援・サービスが無いので、面談をメインにその方の得意なところ・苦手なところについて、障害の特性も踏まえながら整理を行っていきます。そして面談を重ねる中ですぐに、一般就労に向けて準備を行っていく場合と、福祉サービスからスタートしたほうがいいのか、など方向性が見えてきます。一般就労がしたいという思いからご相談に来られる方が多いですが、こういった働き方が相談者にとって良い

のかを一緒に考えていきます。

定着支援については、その後の日常生活も重要となってきますので、そういった相談にも対応しています。また、企業で働くということは、常に支援者が一緒に居るわけではありませんから、一人で解決が難しい場合は、自ら相談していただくことをお願いしています。退職しないといけない状態になってから相談してこられる方もいらっしゃいますが、分からないことがあったら聞く、困ったことがあったら相談する、ということをお初回相談の時からお願いをしています。

定着支援と聞くと辞めてはいけなと考える方もいらっしゃいますが、場合によっては離職・転職に向けての支援も行っています。少しでも「この仕事に就けて良かった」と思ってもらえるきっかけになればと考えています。

Q 自己発信がなかなか苦手な人もいると思うが、企業側とはどのようなやり取りをしていますか？

障害のある方の自己評価と、企業側が労働者として評価する他者評価が少し食い違うケースがあります。自己評価ではある程度できたと思っても、企業側はもう少し頑張ってもらいたいという評価になることもあります。逆の場合もありますが、特に初めて障害のある方を雇った企業様などの場合、そういった評価の伝え方や、伝わり方に不安がある場合も多いので、事業主の方からご相談を受けることもあります。

ただ、障害のある方自身がクローズ（障害を企業側に伝えずに働くこと）を希望されることもありますので、その場合は企業側と話をすることができません。また、クローズにされる方は支援を受けることに対して悩まれている場合もありますので、支援を必要と感じていただいた時の相談窓口として対応していくことができると思っております。

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。

当センターは、初回の来所で登録はしていません。まず来所していただいてお話を伺う中で、ご自身の障害や働き方などから方向性が決まった段階で登録していただいています。ですので、相談については登録をしなくても支援ができないわけではありません。

登録することの意味としては、やはり目標は仕事への定着ですので、就職前に仕事内容や、職場の雰囲気を知るために、企業見学や実習などの制度を活用することがあり、その際は労災等の保険がかからないので、登録された方は当センターで実習中の保険料をお支払いさせていただいています。それによって企業側も安心して受け入れができる形を取っています。ですので、実習などの方向性が決まってから登録をされるケースもあります。

その為、「就職が決まったので登録させてほしい。」とお話をいただく場合もありますが、相談者の事を何も知らないまま登録させていただくことは基本的には行っておりません。

登録の条件もそうですが、障害者手帳を持っている、またはハローワーク様に求職登録を行える診断名を病院様より受けていらっしゃる方であれば、企業側のメリットになる場合もあり、相談支援に幅が出てきますね。企業側にお話しを持っていきやすくなります。

登録の方法はA4両面の書類を記載していただくだけです。期間も決まっているわけではなく、継続して働き続けられている限り支援は続いていきます。しかし、あくまでも出来ることを伸ばしていただく中で最終的には支援がなくても一人で対応していくことが出来るよう関わらせていただいておりますので、登録としては残りますが、支援としては関わりが段々薄くなってきます。

どのような障害を持つ方からの相談が多いですか。

年間多い時で80名ぐらいの方が初めての相談に来所されます。その中で多いのは精神・発達障害の方ですね。ただ、

■ P6

必ずしもすべての方が登録されるわけではなく、大体半分ぐらいの方が登録されています。直近30名の登録者の内、約10名の方が特別支援学校を卒業された知的障害の方ですので、相談としては精神・発達障害の方が多いですが、登録については必ずしもそうではない印象です。

身体障害の方はほぼ来所されませんが、難病の方は年数件の相談があります。

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。

これは健常者・障害者関係ないのかもしれませんが、当センターで支援させていただいている対象者の方で離職、転職を希望される方の理由の殆どが人間関係で悩まれお仕事を退職されています。人間関係というのは働いていく中で、避けては通れないので難しいですね。特に高知市でお仕事を探されているとサービス業も多いので、必然的にコミュニケーション能力を求められることとなりますが、相談者の多くがコミュニケーションをそこまで求められない職種を希望される方が多い現況です。

例えば、事務職であっても、一定の窓口対応や電話対応など求められる企業様もいらっしゃることでそこが課題になったりもしますね。また、接客はすごく丁寧に出来るけれど、職場の従業員とのやり取りがうまくいかず苦手と感じていらっしゃる方もいますし、接客業でなくても社内での最低限のコミュニケーションを求められる企業様も多い印象です。

その中で、社会生活を営む上で最低限必要と思われるスキルとして、自分の意思を伝えることや、時間（ルール）を守ること、安定的な出勤が出来る等、求められることが色々ありますが準備にもう少し時間がかかりそうな場合には、福祉サービス（就労移行支援・就労継続支援B型など）を利用させていただいて、実績を作っていただくこともあります。例えば、福祉サービスを利用していたこの期間休まずに就労（利用）できています、ということを企業側にアピールできることは就職活動を行う上で大きなメリットになります。

60歳を超える方からの相談もいただきますが、一般就労も年齢により難しく、福祉就労もその目的（就労に必要な知識の習得及び能力向上の訓練）に合致しないため対応が難しいことが多く、就労の場面がなかなか見つからないことも課題となっています。

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。

精神・発達障害の方は、パソコンのスキル（Word・Excel等）を持っていて事務職を希望されることが多いですね。専門学校や大学卒の方も多く、自分の資格を活かした職種として事務職を希望されるのですが、やはりコミュニケーションや接客を避けたいとなると、事務職の中でも求人が少なくなってくると思いますので、そこは丁寧に聞き取りを行っていきます。必ずしも事務じゃないといけないのか、もしくはコミュニケーションが無い職種を考えたいのか。コミュニケーションが求められる職種を優先させた場合は、工場などの生産に関わる仕事（物相手の仕事）に就かれる方も多いです。ただ、工場などになってくると高知市外になることも多く、今度は移動手段が課題となり、また検討可能な求人が少なくなることもあります。

また、今までいろいろな職種を経験されてきた中で、しんどい思いをされた後に相談に来る方も多いので、経験のない職種を希望されることもありますね。

最近では、コロナ禍を経てテレワーク・在宅ワークのお仕事を検討されている方は居ます。難病などによって車いす生活をされている方で、移動に課題を持たれている方が多いです。県内の企業様から障害者求人を見ることはほぼないですが、県外企業からの求人が出ることはありますね。現在定着支援を行っている方で、実際にテレワークで働かれている方も複数名いらっしゃいます。

しかし、いろいろな検討や提案をした中で、希望に叶う仕事がない場合は、通勤のエリアを広げてみる、職種も幅広く見ていく、など相談者に寄り添った支援を行っていきます。就労についての相談支援をされる中で、今後必要だと感じる社会資源やサービス等があれば教えてください。

企業様からの相談で、仕事がなかなか上手くいかない職員がいて、心配で通院を促したところ、障害があることがわかり相談にのってもらえないか、というケースが、数は少ないですが毎年あります。ただ、支援をしていく中で、もう課題は出ていて、職場での人間関係もなかなか修正するという事は難しい状態で、そのまま離職という形になることがほとんどです。そこで思うのは、もっと早い段階で支援と繋がっていればと感じる場面があります。例えば教育の段階で支援に繋がっていれば、もう少し違う対応ができたのではないかと思います。ご本人様の思いや環境もある為、難しいのかもしれませんが。

現在、高知県での障害者雇用は全国と比べて進んでいて、今後も障害者雇用率の引き上げもあり、障害のある方が活躍できる場が広がっている状況にはあるのですが、根本的な課題として、支援員が不足しているのではないかと感じます。これは障害分野だけの話ではなく、児童・介護分野でも同じだと思います。求人を出しても、なかなか応募が無い中で、今後の福祉人材の育成というところにも課題を感じています。若い方が福祉の現場を知り、魅力を感じるような働きかけが必要かもしれません。

■ P7

インタビュー

高知障害者就業・生活支援センターシャイン
で定着支援を受ける障害就労当事者
西村 誠 氏（仮名）

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・多動性障害)の不注意と自閉症スペクトラム障害、うつ病、知的障害グレーゾーン(知能指数(IQ)でIQ71以上85未満)、潰瘍性大腸炎などです。強迫性障害もあり、不安になって何度も確認作業を繰り返してしまったり、いろいろやるのがゆっくりで、そのせいで作業が遅くなることがあります。昔は発達障害が認識されていなくて、保育園の先生から普通の子とはちょっと違うみたいと親には伝えたみたいですけど、ずっと気づかずに過ごしていました。家族が保育士をしているのですが、30代の時にその家族から発達障害じゃないだろうか、という事で病院に行って診断されました。

Q ご自身の得意なこと、自信のあることはなんですか。

趣味は魚釣りです。川も海にも行きます。溪流ではアメゴ、海ではグレ、チヌを釣っています。

作業をやり始めたら、真面目にコツコツする自信があります。細かい作業は、嫌いではないですね。得意な方です。

同僚が重いものを運んでいたら率先して手伝うなど力仕事も得意です。若い時よりは少し力は落ちてきましたけど。

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。

縫製作業、清掃業、食品加工業、製造業、瓦屋補助業務、寿司職人、派遣社員、スーパーの鮮魚コーナーなどです。

縫製工場でボタン付けの作業をしていた時は、教えてもらっても理解ができなくて、おばちゃんたちに怒られて、輪の中に入れませんでした。休み時間も一人機械のところで過ごして、泣きながら家に帰っていました。

自分に障害があることを知る前は、周りも自分の特性を知らなかったこともあり、仕事の指示が理解できずにミスをしたり、作業が遅い等の理由で暴言、暴力を受けたこともあります。

慣れてきて仕事はできるようになっても、物事を相手に分かりやすく伝えるのが苦手なので、今度は教える立場になったらどうしようという不安があり、仕事を転々としていました。ずっと生きづらさを感じていました。

また、障害があることを知ってからクローズ(障害を企業側に伝えずに働くこと)で働いていたことから、周りに助けてもらうことが多かったです。

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。

なかなか仕事が長続きせず、ハローワークに通い続けた時期が3年程ありました。何度か面

接へ行きましたが、全部不採用で、とても不安な時期でした。そんな時ハローワークの人に、こういうところがあるよ、と教えてもらったのがシャインでした。

今はオープン（障害を企業側に伝えて働くこと）で働いています。完全に不安が消えたわけではないですが、クローズで働いていた時にずっとかかえていた、「障害を隠して働いている」というモヤモヤは無くなりました。

また、会社に私の特性や障害を知ってもらうことで、周りの上司や同僚にも理解してもらえて、安心して働きやすい環境を作ってもらえたというのが一番良かったです。

以前は、体調が悪い時でも言い出しづらく、苦しいことが多かったけれど、今は障害を理解してくれて、配慮してもらいながらいい職場で楽しく働くことができます。

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。

今は農作業補助の仕事をしていて、もうすぐ3年ぐらいになります。任せられた作業が上達するとやりがいを感じます。

シャインの職員さんと一緒に職場を探してもらって、自分でもこんないい職場に出会えるとは思っていませんでした。人間関係も良好で、皆さん優しく、今の職場で仕事する事が楽しいです。

■ P8

■ 今回のインタビューを終えて

前号と併せ、障害のある方の就労に関する支援実態と課題について、大きな流れを捉えることができた。

かなり実践的な支援が行われており、働くことを希望される方の訓練はもちろん、「働く」ことに対する整理に至るまで、障害当事者に寄り添った支援が行われていた。

また、企業との連携も積極的に行われており、障害当事者と企業のそれぞれが不安を感じる課題に対して、支援機関がしっかりと関わることで、就労機会の創出及び就労継続に関わる大きな役割を果たしていた。

■ 見えてきた今後の課題

まず支援機関を利用する方の障害種別の偏りが顕著であった。身体障害の方の割合が少なく、知的障害・難病の方が一定数いるが、その多くは精神・発達障害の方であるということだ。

2018年より「障害者雇用率制度」の対象として精神障害者も加わったことで、就労支援に関するニーズが、障害当事者と企業それぞれに広がったことが理由として考えられる。

また、精神障害者保健福祉手帳の制度創設は1995年であり、他の手帳の制度創設（身体障害者手帳は1949年、療育手帳は1973年）よりも比較的新しく、前述の「障害者雇用率制度」及び社会的な障害理解が進んだこともあり、年々取得される方が増えている。

さらに、精神障害は他の障害と比べ、「後天的に発症する」または「社会人になってから障害に気づく」ことも多い。これまでの自分の生きづらさに答えのようなものを得た半面、突然の

ことを受け入れられず、進む道が見えづらくなることも少なくない。

精神障害をはじめとした障害に対する偏見もいまだ多く残されており、障害を正しく理解することを基本とした社会的包摂が求められている。

■まとめとして

厚生労働省の令和5年度障害者雇用状況によると、高知県の障害者雇用率は2.51%で、全国平均の2.33%を上回っており、法定雇用率達成企業の割合も63.6%と全国平均の50.1%を大きく上回っている。

これは、前号及び今号にて取材を行った各機関による支援と、障害のある方と県内企業それぞれの努力、そして障害者理解が地域として根付いていることの証であろう。

就労は「社会参加」を形作る上で大きな意味を持っている。前号で障害者就労の今後の可能性について言及したが、本誌名でもある「ノーマライゼーション（すべての人たちが普通＝ノーマルな生活をおくることができる環境をつくること）」への取り組みを加速させていくことが、障害のある方の就労はもちろん、「地域共生社会」の実現に向けた礎となるのではないだろうか。

■ P9

防災コラム

車いすの防災士

～能登半島地震を受けて～

桑名 秀輔 氏

私は、高知県立大学で科目等履修生をしつつ、高知大学防災すけっと隊隊員、車いすの防災士として活動をしている桑名秀輔と申します。私たちのような要配慮者が大きな災害に遭ったときは、ハード面でも、ソフト面でも、想像もつかない苦労をすることになると思います。そのソフト面を「防災士としての私の立場から少しでも改善したい」と思い、このコラムを書かせていただきました。

はじめに、今回の能登半島地震で被災されている全ての方に心よりお見舞い申し上げます。

南海トラフ地震の発生が迫ってきている当事者としては、「絶対に、他人事ではなく、自分事として捉えなければいけない」と思いました。

そして、災害が発生したときにいつも問題になることの一つに、災害関連死があります。この災害関連死を減らすためには、個々の人が「心の支え」を持っていることが一番重要だと思います。そして、一番の心の支えになることは、「家族、周囲の人々による支え」だと思います。家族や周囲の人々の支えがあるから、「自分は絶対に死んではいけない」という気持ちになって、いろいろなことに対する自己治癒力が上がり、災害関連死が減ると思います。

そして、「自分が必要とされている」という使命感を持つことも重要なことだと思います。人間、誰も何らかの形で誰かに必要とされているはずで。私自身であればその使命感は、「車

いすの防災士として活動をして、1人でも多くの人命を守ること」です。

一方で災害関連死が増える原因として考えられるのは、人間は大きな災害に遭った際、最初はそれが現実か夢か区別がつかない精神状態になると思います。そして少し時間が経って、これは現実であるという気持ちになったとき、絶望することで自己治癒力が下がって、災害関連死が増えるのではないのでしょうか。

また、災害関連死を減らすための方法の一つとして、多様な店舗が入る大規模小売店を、「避難をしたくなる、楽しい避難所」として利用することを提案します。楽しい避難所として利用するために、まずは水や電気を使わなくてもよい店舗を災害時にも利用することができるよう、協定を結んでおきます。飲料水や食料なども災害時には提供できるよう協定を結んでおきます。この大規模小売店には、その他の日常生活に必要なものもほぼ揃っていると思います。

さらに、自動販売機については、災害時に一般的な自動販売機の中身を提供できるよう協定を結んでおきます。外部支援に頼ることも大切ですが、このようなことをすることでハード面だけでなく、ソフト面も改善していくことができると思います。子どもたちにとっても、楽しい避難所になると思います。物資が足りないから取り合いが起きます。足りていれば起きることもなくなるのではないのでしょうか。要配慮者をはじめ人間は、とてもストレスには弱い生き物だと思います。このような避難所を増やすこともソフト面を改善して、災害関連死を減らす一つの方法だと思います。病院が近ければ、なおい施設になりますね。

一点心配しているのは、大規模小売店などにあるペットショップにいる動物たちが発災時にどうなるか、ということです。100人いれば100通りの喜びと辛さがあります。昨日の自分の記憶より今日の自分への思い、今日の自分の記憶より明日の自分への思い。ゆっくりと一日ずつ時間をかけて、辛かった過去の記憶を、幸せな未来の喜びの思いに変えていくべきだと思います。

そして、被災をしている方に声をかけるとき、「頑張りましょう!」。こう言っても、「これ以上自分たちは何を頑張ればいいんだ?」と被災している方は悶々とした気持ちになると思います。

「支えあいましょう!」

この一言の声かけをするだけで、被災している方の心はぱっと明るい電気を灯されたような状態になって、全てのことにおいて気力が湧いてくるはずですよ。

町内会長さんと高知大学防災すけっと隊とで
車いす用防災マップを作製する様子

■ P10

年間行事予定カレンダー

障害者福祉センター

2024年4月～2025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）2024年4月～2025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

2024年5月25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8日（月）～5月10日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

2024年5月25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8日（月）～5月10日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

2024年6月22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：6月3日（月）～14日（金）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2024年8月2日（金）～8月28日（水）水・金曜日 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（水）～25日（木）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2024年8月24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：障害のある方 7月3日（水）～8月16日（金）

※一般 8月1日（木）～8月16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

2024年10月12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2日（月）～9月27日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

2024年10月12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2日（月）～9月27日（金）

開催場所：高知県運転免許センター

2024年11月16日（土） 10：00～15：00

第9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 等

2025年1月28日（火） 10：00～14：00

チャレンジ料理教室①

高知市在住で障害のある方

募集期間：12月16日（月）～1月14日（火）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2025年2月25日（火） 10：00～14：00

チャレンジ料理教室②

高知市在住で障害のある方

募集期間：12月16日（月）～2月10日（月）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2025年2月3日（月）～3月3日（月） 各月・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8日（水）～24日（金）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2025年2月8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8日（水）～24日（金）

開催場所：高知市障害者福祉センター

2025年3月1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3日（月）～21日（金）

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

今回で就労についての特集は一旦区切りがついた形です。

また次年度の特集をどうしようか、頭を悩ませる毎日が始まります。

もし、「こんな記事を読みたい」「この障害について深く知りたい」などありましたら、別添のアンケートをぜひお寄せください。

突然ですが、ここで一句。

朝もやに 煙る時代と 向き合えり

（矢野田 三灯花）

■裏表紙

ほんとにあった

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」のオリジナルグッズをお送りします。

※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

2024.3

vol.49

〒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

■アンケート

障害者福祉センター宛

FAX 088-873-6420

こうちノーマライゼーション 読者アンケート

この度は、「こうちノーマライゼーション vol.49」をご覧いただき、ありがとうございます。

今後のよりよい誌面づくりのために、皆様からのアンケートを募集いたします。以下の質問にお答えいただき、FAX または郵送にて障害者福祉センターまでご送付ください。

アンケートにお答えいただいた方の中から抽選で10名様にほおちよけんグッズをお送りいたします。

なお、当選はグッズの発送をもって代えさせていただきます。

受付期間：令和6年12月末日

◆宛先◆

障害者福祉センター

住所：〒780-0935 高知市旭町2丁目21番地6

① 住所・氏名・連絡先を教えてください。（グッズをご希望でない方は未記入でも結構です）

住 所 〒

氏 名

連絡先

☎ () -

② 年齢を教えてください。

- 10歳未満
- 10歳代
- 20～30歳代
- 40～50歳代
- 60歳代以上

③ 本誌をどのようにして知りましたか。

- 学校・職場
- 市役所等の窓口
- 病院・施設の窓口や待合所
- その他

④ 本号で興味深かった記事を教えてください。 (複数回答可)

- 表紙
- 特集 障害のある方の就労 その2
- 防災コラム
- 年間行事カレンダー
- ほんとにあった障害者あるある4コマ漫画

⑤ 本誌へのご意見・ご感想、今後希望される特集・テーマ等がありましたら、教えてください。

※本アンケートでご記入いただいた内容は、障害者福祉センターの事業に関わる目的のみに使用し、他の目的には使用いたしません。

ご回答ありがとうございました