

第2回障がい者雇用推進チーム会議概要

(障がい特性に合った業務、業務の担い方)

- ・ 10人程の職員をその日の業務内容に応じていくつかのチームに分け、ケア担当職員を配置し、障がい特性などを見極めながら、効率よく勤務できるようにしている。
- ・ 職場での定着を考えたとき、採用面接では、特定の者だけでなくいろいろな人が関わり、合う職場、合う業務を探りながら、採用を決めていくことがいいのではないか。
- ・ 仕事を整理して、その仕事を一人でやるのか、障がい特性の異なる二人でやるのがいいかを整理することも必要である。
- ・ 学校では、パソコンのデータ処理やホームページ作成、印刷や環境整備などの業務を取り出して担ってもらえると思う。
- ・ 事務の仕事に携わる障がい者もいろんな人とうまく交わり合える仕組みがあると、もっと活躍できる場が広がるのではないか。
- ・ この仕事をやりなさいというよりは、周りの人が活躍できる仕事をどのように提供できるかが大事である。
- ・ 特別支援学校の生徒は、現場実習を繰り返して就職しており、これと同様に一定期間の現場実習を終えたうえで配置できないか。
- ・ 特別支援学校では、実習先の業務をかなり細かく分解して、できる事、得意な事を再編成し、さらに職場実習をしてマッチングをしている。今後、障がい者雇用を進めていくにあたり、職場実習ができるような形、スキームが取れるとよいのではないか。
- ・ チームでやる業務、単独でやる業務、いろいろ業務があるので、職場実習で経験することが、就職する方、雇用する方、双方にとってよいのではないか。
- ・ 車いすの教員は黒板の使用は難しいが、電子黒板、タブレット端末が使える環境だったので、それを使いこなして、生徒に響く授業をやり、その後、部活動の指導にも関わった。障がい特性に合わせて仕事のやり方を考えれば、我々が思っている以上のことができると思う。

(指導、相談、コミュニケーション)

- ・ 障がいのある職員の取組を各学校で参考にできるようにデータベース化することは非常に大事である。
- ・ 同じ精神障がいであっても一括りにはできない。人それぞれ特性は違うので、簡単な仕組みでまとめられるものではないのではないか。
- ・ サポーターや一緒に働いている人の会議だけでなく、働いている障がい者の方々のチーム会議ができればいいと思う。
- ・ 働き始めのときに話を聞いて、仕事を変えたり相談対応をして、定着につながられたら良い。
- ・ 常に見守ることができないケースもあるので、何かなかったか情報共有するだけでもだいぶ違う。社内でのキャッチボールは必要である。
- ・ 支援員の負担が大きくなりすぎないように、常に状況を見て気をつけている。

(障がい特性の理解)

- ・ 配属された当初は、所属としてその人をよく知らないなので、どういう仕事が良いのか、どういう状況になったら良いのか分からない。分かってくるまでに、不安を感じ休まれることがあった。しかし、職場に慣れるほど、できる仕事が増えていった。
- ・ 学校は4月は入学式等でものすごく動きがあり、サポートにつくのが難しく、出足が大変であるが、4月、5月を乗り越えると、特性も分かってきて、かなり順調に回りだし、学校も本当に助かっている。
- ・ 労働局では精神障がい者雇用のトータルサポーターがいて、学校へ出向いて精神障がい者の特性とか接し方について出前講座をすることができる。

(勤務時間、勤務場所、多様な働き方)

- ・ 仕事を細分化して得意なことをやれるような環境や一人ひとりの働き方に合った働き方ができる環境にしていく必要がある。
- ・ 自分の仕事に責任を持ってやろうとする気持ちがあるとやりがいが出て、職場環境もうまくいく。
- ・ 仕事を細分化して切り出すというのは、単純な業務を切り出すのではなくて、やりがいの持てる仕事を再構築することが必要である。

(その他)

- ・ 当事者を中心に据えて議論することは大事なことであり、この会議の場で意見を発信できるような場を設けていただくとありがたい。