

## 第1回、第2回障がい者雇用推進チーム会議概要

## 1 障がい特性の理解

- ・雇用するだけでなく、教育委員会や学校の職員が障がい特性の理解を深めることが重要で、現場で受け入れる環境が整っていないと定着に結びつかない。
- ・障がいのある職員と学生との交流会により、職員の障がい理解はもとより、学生の障がい理解教育につながっている。
- ・配属当初は、どういう仕事がいいか、どういう接し方がいいか所属も分からず、当人も不安を感じ休まれることがあったが、職場に慣れるほどできる仕事が増えていった。
- ・4月は入学式等でサポートにつくのが難しく出足が大変だが、4月、5月を乗り越え、特性が分かると順調に回りだし、本当に助かっている。
- ・サポーター養成講座で障がい特性や支援方法を身につけることも効果がある。
- ・労働局の精神障がい者雇用のトータルサポーターが学校へ行き、障がい特性や接し方の出前講座ができる。

## 2 業務内容

- ・障がいの状況、特性に応じて仕事を決めることが大切である。
- ・精神障がいには色々なケースがあり、本人に合う仕事でないと長続きしない。
- ・複数の職員が適性をみて担当業務を決めている。定着のためには、様々な人が関わって合う職場、合う業務を決めるのがいい。
- ・この仕事をやりなさいというより、活躍できる仕事をどう提供できるかが大事である。
- ・車椅子の教員は黒板の使用は難しいが、電子黒板やタブレットを使って生徒に響く授業をやり、その後部活動指導にも関わった。障がい特性に合わせて仕事のやり方を工夫すれば我々が思う以上のことができる。
- ・学校では、データ処理やHP作成、印刷、環境整備などを取り出して担ってもらえる。

## 3 業務の担い方

- ・事務仕事の人も色々な人と交流できれば、活躍できる場が広がる。事務仕事だけでなく、児童生徒との交流を考えてはどうか。
- ・障がいの人だけを集めて配置するのではなく、一般従業員と同様に配置している。
- ・仕事の内容と期日を具体的に伝えるときちっと実施してくれる。
- ・特別支援学校の取組を参考に、一定期間の職場実習を経てから配置できるとよい。
- ・一人でやるか、障がい特性の異なる二人でやるのがいいかの整理も必要である。

## 4 相談、コミュニケーション

- ・一日に一回は接する時間を持つなど、日常的なコミュニケーションを大切にしている。
- ・採用当初にジョブコーチなどの支援があれば仕事の適性のアドバイスなど、定着につながるのではないか。
- ・働き始めに話を聞き、相談対応をしたり、仕事を変えたりすれば、定着につながる。
- ・精神障がいや発達障がいの方は一人ひとり悩みが異なる。以前は仕事を覚える作業指導が多かったが、最近はケース会議などで課題事項や不安事項への支援が増えている。
- ・担当者の情報交換の場を設けることが、上手くいった事例、課題や悩みを解決した事例を直接聞く機会になり、職場でフィードバックすることで定着につながるのではないか。
- ・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会議や意見交換会ができればいいと思う。
- ・障がい特性に応じて座る場所や相談相手を配慮することが大事である。
- ・障がいのある職員の取組をデータベース化すれば、各学校で大いに参考になる。
- ・幹部が積極的に声を掛けることが、現場の課題の把握、適切な指示につながる。
- ・管理者が見守れないときは、何かなかったかを情報共有するだけでも違う。

## 5 多様な働き方

- ・ 障がい特性により勤務時間を工夫するなど、柔軟な働き方を取り入れれば、定着や新たな採用につながるのではないか。
- ・ 様々な障がいのある人が働くことを考えると、在宅勤務について検討することも大事である。ICTを使い複数の学校の業務に従事する仕組みを考えてもよいのではないか。
- ・ 民間では難しくても行政では可能な場合もあり、在宅での働き方も検討されたい。
- ・ 仕事を細分化して得意なことをやれる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。
- ・ 単純な業務の切り出しではなく、やりがいの持てる仕事の再構築が必要である。
- ・ 責任を持って仕事を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。
- ・ 通勤方法が限定される人も多いので、勤務場所に配慮することが大切である。

## 6 議論の進め方

- ・ 当事者を中心に据えて議論することが大事であり、この会議で当事者が意見を発信できる場を設けられればありがたい。
- ・ 雇用率達成とともに、就労がいかに継続されるかの議論が重要である。