

〔司会〕 それでは定刻となりましたので、これより《発達障害専門家会議 第8回シンポジウム 「発達障害者の社会的自立と就労～必要な能力と各分野の連携を考える～》を始めさせていただきます。

## 開会の挨拶

～ 浅原 利正 代表 ～

皆様、こんにちは。本日は、「発達障害の課題に取り組む会議」による第8回シンポジウムを計画致しましたところ、たくさんの方にご参加いただきましてありがとうございます。

すでに皆さん、充分ご存知のとおり、現在、新型コロナウイルス感染症、それも第6波で非常に感染力の強いオミクロン株が日本全国に拡大しています。しかも、連日、感染者数が最多を更新するような状況の中で、このシンポジウムを開催することに多少躊躇致しました。しかし、開催方法を工夫することによって、ある程度社会活動をできるだけ止めないということで、開催することに致しました。

本日は、第8回のシンポジウム「発達障害者の社会的自立と就労～必要な能力と各分野の連携を考える～」というテーマで、様々な講師の方からご意見を伺います。まず、関西国際大学教育学部教授の「花熊 暁」先生から「発達障害のある子供の社会的自立・就労に向けて～社会に出る前に身につけておきたいこと～」という基調講演をいただきます。続きまして、シンポジストとして、「山本 涼二」氏、株式会社エネルギア・スマイルの事業部長 兼 メールサービス課長、「大崎 信子」さん、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部広島障害者職業センター主任障害者職業カウンセラー、それに当事者の方にお話ししていただきます。コーディネーターは 同会議の芋岡 高志が務めます。

限られた時間ですけれども、この時間が、参加した皆様にとって有意義な時間となりますよう心から願っています。また最後になりますけど、現在、感染拡大しておりますウイルスは非常に感染力が強く、老人保健施設や学校でもですね、あっという間にクラスターができてしまうような状況です。皆様、くれぐれも感染拡大に用心されてお過ごしくださいますようお願いいたします。

それでは本日はよろしくお願いたします

〔司会〕 それでは、これより基調講演に入ります 講師は関西国際大学教育学部教授 花熊 暁 先生です。

花熊先生は、特別支援教育や発達支援をご専門にしておられ、ことばの教室での実践、大学での特別支援教育の教員養成、特別支援学校の校長といったご経歴をお持ちで、一般財団法人特別支援教育士資格認定協会の理事長も務めておられます。花熊先生には「発達障害のある子供の社会的自立就労に向けて～社会に出る前に身につけておきたいこと～」と題してお話いただきます。

それでは花熊先生、どうぞよろしくお願致します。

## 基 調 講 演

～ 花熊 曉 先生 ～

### 関西国際大学教育学部教授

はい、ありがとうございます。皆様、こんにちは。  
今、ご紹介いただきました関西国際大学の花熊と申します。今日は一応基調講演を仰せつかりまして、このシンポジウムのテーマってというのは「発達障害者の社会的自立と就労」ということでございますが、直接的な色々な就労上の課題やポイントというところは、また話題提供の方の先生方がお話をくださいますので、私はもともと、ずっと特別支援教育、学校における特別支援教育というところを取り組んで参りましたので、今日のお話はですね、特に発達障害のある子供たちが社会へ出る前に学校教育期あるいは幼児期にどういう力を身につけておく必要があるのか、そういったところをお話しさせていただきたいと思います。  
始めに、今日のお話のバックグラウンドを申し上げておきますと、私のほうですね、先程ご紹介いただきましたように、2017年の3月まで松山にあります愛媛大学で、ずっと特別支援教育の仕事をしておりました。もともと私の方は、発達障害の子どもたちの支援の一番大きな学会であります日本LD学会という学会が1992年に創設されたわけなんですけれども、その創設時からのメンバーでもございますので、1990年代の後半中ごろ過ぎぐらいから、支援が課題になりはじめたLD、ADHDあるいは知的な遅れのないASDの子供たちの教育相談や支援に取り組んで参ったわけです。1990年代の後半当時ですね、色々相談をしていたお子さん方というのは幼児さんとか小学生、あるいは大きな年齢、年齢が大きなお子さんでも中学生ぐらいの年齢だったわけですが、それから10年余り経ちましてですね、その最初の頃に、教育相談を色々しておったお子さん方が皆さん成人されたわけですね。色々成人されてからもご連絡があったわけですが、その成人期の様子をみますとですね、色々学校教育期には苦労もあったけれども、無事学校教育を終えて、そして就労も達成し、そして、結婚をして子供さんも出来てという形で、非常に順調に暮らしておられる方もおられる一方で、学校教育期はなんとか乗り越えたんだけど実際に社会へ出てみるとそこでうまくいかない。就職をしても非常に短期間で辞めてしまったり転職を繰り返したりをしていて、そのことで心が傷ついてですね。結局はいわゆる家の中で引きこもっちゃったとか、というような、非常に

深刻な問題を示している方もかなりたくさんいらっしゃいました。丁度、そういう大人になられた方の状態っていうのを色々目の当たりにした時ですね、私自身が非常に、正直悩んだんです。私は例えば小学校期になら小学校の時にご相談をお受けし、保護者の方とも色々お話し合いし、そして学校にも出かけて行って、そのお子さんの学校生活の支援と言うことを先生方とも協議してきたと…。自分としてはですね、非常に一生懸命やったつもりだったんだけど、結果として大人になった時にそういうやっぱり社会生活がうまくいかないっていう方がたくさん出てきてしまうっていうのは、何か自分の色々相談支援をしてきたことの中に欠けているものがあったんだろうということで、大変悩んでいたわけです。

その時にですね、ちょうど2011年でしたが、愛媛大学の附属の特別支援学校、これが知的障害の支援学校ですけども、その校長を拜命して教授職と計4年間兼務を致しました。そして、実際に学校行ってみますとですね、この愛媛大学の附属特別支援学校はキャリア教育に非常に力を入れていて、支援学校での12年間の生活を通していかに社会的自立・就労を目指すかということ、キャリア教育の視点から色々取り組んでおられたわけです。そして、その実践を、校長として目の当たりに見てですね、本当にこうちょっと目から鱗っていうか、学校教育期にこういうことをしておかないといけないのかということ、非常に私自身が教えられました。そこがやっぱり自分自身が過去取り組んできた発達障害の子供たちの支援で欠けていた部分だったという、非常に深い反省もしたところでございました。

ということで、そういうバックグラウンドから学校教育期に何をしておかないといけないのかということなんですけれども、やはり発達障害の子どもたちの教育支援として、やっぱり課題になるのはここにあげましたように、「将来の社会的自立あるいは就労につながる力」って一体何なんだ、また「そういう力を各年齢段階でどんなふうに育てていくのか」ということが、これが特別支援教育の一つ大きな課題である。そして、そのことと深く関係することとして、こういう発達障害のある子どもたち、学校生活の中でも色々自尊感情や自己肯定感が傷ついてですね、なかなかこ

うセルフエスティームが育っていない、そういったところを育てていくためにはどうすることが必要なのか。そして三つ目として、この二つ目にあげました「自尊感情や自己肯定感を育てることと、この社会的自立や就労につながる力」、これは「生きる力」といってもいいかもしれませんが、そういう力を育てることってどんな風に関連しているんだろうかということ課題に、その後、私もいろいろと取り組んで参ったわけです。

今日は、その話をさせて頂きたいわけですが、本日のシンポジウムのテーマであります、この「社会的自立や就労」ということなんですけれども、例えば今8歳とか10歳の子ども、お子さんをお持ちの保護者の方々にとって、あるいは、そういう子供たちの支援に当たる幼稚園や小学校や中学校の先生方にとってですね、こう理屈としてはわかるわけですね。今この子は10歳だった、そうするとこれから十何年経てばこの子は大人になって、社会に出て、何らかの仕事をもって自立して行かないといけない、それは理屈ではわかることなんですけれども、なかなかやっぱりまだそういう年齢の小さな段階ではイメージが湧きにくいですし、やっぱり正直言って保護者の方であれ先生方であれ、そういう年齢がまだ小さな段階のお子さんをお持ちの方々っていうのはね、やっぱりどこか、まだ社会的自立・就労っていうのは先のことだ、みたいな本音もあると思うんですね。それからあと、話題提供のところでご説明があると思いますけれども、この就労支援の福祉や労働の分野の制度というのはなかなか複雑でございまして、やっぱりそのなんて言うか、どんな制度かっていうことが理解しにくいということも、まああるかと思えます。で、そういうことを前提に考えた時にですね、ちょっと説明の仕方を変えて、むしろ「大人になった時に一体発達障害の人たちが就労先からどういうことを求められているのか」ということ、そのことからお話を始めた方がまあイメージが作りやすいんじゃないかと思って、次のスライドを用意いたしました。

はい、これはですね、ある研究調査です。発達障害の方々を多く雇用している会社が、本人に「期待していること」ということを度数順に並べたものです。度数順っていうのはアンケート調査をした時にもっとも回答が多かったものから順に並べたという意味ですけれども…。私、実はこの調査結果を見る前ですね、どっちかといえばやっぱり発達障害の人たちって人とのコミュニケーションが苦手な方が多いから、「コミュニケーションの問題なんかが一番トップに出てくるのかな」という風にはじめ思ったりしてい

たんですが、その予想は正直全く外れました。こういう発達障害者を多く雇用している会社の方々はですね、「一番本人に期待していること」のトップに、もう断トツにあがってくるのは、ここに書きましたように「本人に働きたいという意欲があるかどうか」、それからもう一つは「学校とですね。職場というのは違うんだよ」という、その部分が理解できているのかっていう、この右に書きましたように「『意欲』とか『社会人としての意識』」っていうものを持ってほしい」ということがトップに上がって参ります。その次はですね、「毎日勤務できるだけのしっかりした体力がある」とか、それから職業生活を続ける上で重要かつ必要な「規則正しい生活リズム」というものを本人がやっぱりきちんと身につけているかというような、「生活や体力」の問題がその次に出てくる。そして五つ目、六つ目ぐらいになって、例えば、「ホウ・レン・ソウ」とか「チームワークの重要性が理解できているか」とかね、自分が「人からどう見られ、どう思われているか」と言うような、「コミュニケーションの問題」がここで三つ目として出て参ります。

で、こういうところを前提とした上で、じゃあ一体、私なんかもたくさんの出会って参りました発達障害の青年・成人で社会的自立や就労っていう継続ということがなかなかうまくいかないっていうような方々に「どういう課題が見られるか」ということ並べてみますと、例えばですね、「基礎体力がない」あるいはこう「仕事を続ける上で必要な睡眠や食事や休養といったこと全部を含めた規則正しい生活ができていない」というような、基本的な部分の課題、それから、今度は実際に仕事をして行く上で、「挨拶や身だしなみ等の社会人としての基本が不十分」であったり、あるいは本人に今一つ「働くことへの意欲が低い」あるいは「働くことの意味を十分に理解できていない」、例えばですね、過去に私が出会った成人の発達障害の方ですね、就労支援施設で1年間トレーニング受けてしたんだけど、なかなか就労へ進めない、で、周りの先生方も支援の先生方も「やっぱりもう少しあなた、ちゃんと考えないとダメだよ」みたいなことを言われたときに、ですね、「いやもういいです。僕、どうしても上手いかなかったら生活保護を受けてそれで暮らしますから」というようなことを言われた方もございました。誤解がないように申し上げておきますと、生活保護はいけないとかそういうことを私は言っているんじゃないくて、やっぱりその方の場合、「自分が職業を持って働くということが、自分の人生にとってどういう意味があるのか」というところがやっぱり充分にご理解いただけていないっていう、そう

いう状態かなと言うことを申し上げたわけです。それからもう一つ、やはり注意されたり失敗したり、仕事上ですと非常に落ち込んでしまったり、パニックを起こしたり、仕事を休むというような問題もございません。

ちょっとここで気をつけたいのはですね。これはAAMRって言って、アメリカの知的障害の、大きな団体が出している自立した社会生活を送るために必要な力というね、「三つの力」なんですけども、自立した社会生活を送るためにはですね、一つは「概念的スキル」そして二つ目、三つ目として「社会的スキル」「実用的スキル」っていう、この三つのスキルが挙げられております。で、その中身はですね、ここに書きましたように、「概念的スキル」っていうのは言葉の理解と使用とか、文字の読み書きとか計算といった、そういうどちらかといえば学校の教科の学習の中で身につけていくようなスキルですね。それから「社会的スキル」っていうのはよく言われますが、まあ人との関係を形成して維持して行くためのいろいろなスキル、そして「実用的スキル」っていうのは自立して生活を送るための力で、本当に平たく言ってしまうと「一人暮らしできるだけの力」というふうにもいいかと思えます。

そういういろいろな、食事、それから睡眠、着衣といったような基本的な生活習慣や生活リズムから金銭管理とか、公共交通機関を使っただけの移動能力とか、まあ、いろんなものがございまして、そういう自立して生活を送るための力である。そしてね、もう1度、ここを見ていただきたいんですけども、実は、この発達障害の大人の方が社会的自立・就労して行く時にあがってくる課題っていうのはですね。この余り「概念的スキル」があがってこないんです。「概念的スキル」というよりも、むしろここにあげたような「社会的スキル」や「実用的なスキル」のところにも弱さがある、ということが、社会的自立・就労ということの、大きなネックになっている。そういうふうにも捉えることができると思います。そうしますと、そのことを今度前提にした時に、ですね。今、「特別支援教育」あるいはそれを発展させた「インクルーシブ教育」っていうことの構築っていうことはすごく言われているわけですが、これまでの学校における支援っていうことを振り返ったときに、これは別に何も学校教育の側を責めてるんじゃないで、私もその一員ですから、私自身にもそういう、漏れ落ちというか、反省点がたくさんあるわけなんですけれども、やはりこれまでの学校における発達障害の子どもたちへの支援を振り返ったときに、やっぱり「支援の目標がどこに置かれ

ていたか」って、いうことを考えますと、やっぱり基本、学校生活をどううまく過ごさせるかというところに非常に焦点が当てられていた。それから、学校におけるいろんな支援の中身では、やはりそのお子さんの発達の状態に応じた教科学習の力、国語とか算数・数学とかね、そういった教科学習の力をどう身につけさせるかっていうことに非常に重きが置かれていたような気がいたします。もちろんそれは学校生活を送る上ではとても大切なことです。学校生活が上手く過ごせなくて、学校へ行きたくなくなっちゃったりすれば、これはもう学校生活が成り立たないわけだから、もちろんこの水色で書いた部分っていうのは一番の基礎としては重要な部分なんですけれども、しかし一方で、「どこに問題が、課題があったか」っていうとですね。やっぱり支援の目標が学校生活をどう上手く過ごさせるかというところだけにすごく焦点が当てられていたためですね。学校教育終了後を考えて支援が不十分な面があった。それから、学校生活でいろいろな子どもたちが示す困難をどう少しでもなくして行くかという、このことはもちろんこれもベースとしては大事なことなんですけれども、そのことばかりになって、その子の得意っていうものをどう作り伸ばしていくかというところの視点がやっぱり弱かったのではないかな。

またこの後のお話の中でも出てくるかもしれませんが、むしろ「社会的自立・就労ということ考えたときは、この本人の得意とか、いいところっていうのをどううまく活用して行くか」っていう、ここを考えないとなかなか社会適応っていうのがうまくいきにくいんですね。やっぱり、そういうところにこれまでの学校教育の弱さというものがあつた。それから下のほうの、教科学習能力をどう身につけさせるという視点はですね、先ほど言いました三つのスキルのうちの「概念的スキル」を非常に重視しているっていうことになるわけですが、社会生活に一番必要なのは、実は、この「社会的スキル」や「実用的スキル」というところでありまして、そこの支援が不十分になったところも課題としてあつたんだと思います。このことはですね、学校教育だけではなくて、実は、この学校教育期に今いる子供たちの家庭生活における課題でもあると思います。

家庭生活における課題、二つだと思うんですが、一つはですね、やっぱりどうしても学校に行っている時っていうのは「親子ともに目の前のことですね。教科の学習どうするか、今日出た宿題どうやって明日までにやるか、というような学習面とか、それから学校生活をうまく送ることに一生懸命ですね」、どちらかと

言えば、家庭においても社会的自立に向けたいろいろな発達課題というのが割と先送りされやすくなってしまふ。その結果として、社会人としての基本っていうのが十分身につかないままに学校教育期を終えて青年成人期を迎えてしまうというようなことがよく起こるといえますね。それから二つ目ですね。二つ目、これがね、私一番今、例えば私があの保護者の方のための講演会等でお話させて頂いたりするときに、一番いつもお願いすることなんですけど、今日もこの今の話は、保護者の方もたくさん聴いてくださっているというふうにお聞きしておりますけれどもですね。一つ、子育てに非常に熱心な保護者の方ほど逆にちょっと、陥りやすい落とし穴みたいなこととして、ですね、この二番目に書きましたように、「親としてこの子に何をしてやらなければならないか」ということで、頭が一杯になる。でね、これは保護者のお気持ちとして、私とてもよくわかりますしね。ご自分のお子さんが発達障害という一つのハンディキャップを背負っている時、やっぱり、親としてどういうことをしてあげないといけないのか、というふうにお考えになるっていうのはこれは非常に尊いことだしね、ありがたいことをなんですけれども、その一方ですね。余り「親としてこの子に何をしてやらなければならないのか」ということで、頭が一杯になり過ぎるとですね。一つ、見落とし易いところがある。それはここに赤で書きましたように、「この子は周りの人のために何かができるか」という、その視点を割と見落とし易い。「この子は周りの人のために何かができるか」ということ抜きに親として、あるいは先生もそうです。先生として、この子に何をしてやらなければならないのかばかりになってしまふと、お子さんの方がどうなりやすいかっていうと下に書きましたように、「何でも人にしてもらおう生活」になり易い。そして家庭では、すごく「マイペースで周りの家族のことは余り考えない、自分勝手な生活パターンみたいなものになっていきやすい」という問題があります。ですから、やっぱり、これまでお話ししましたように「この子が大人になって社会へ出たときに、どういった力が求められるのか、そのためには今の年齢でどういうところを身につけていかないといけないのか」、この視点が、学校教育においても、また家庭生活においても、やっぱりすごく大切になるところだと思います。

そういうことで、まあ過去に、私がちょっと支援に関わった事例を一つご紹介したいと思います。

ここに書きましたように、「学校生活には何の問題もない、小学校4年生のA君」という、診断機関からは高機能自閉症という、その当時、診断を受けたお

子さんの例です。この後のスライドは配布資料からは省いておりますが、画面でご覧ください。A君、小学校4年生の男の子ですね。この子は5歳の時に専門機関で高機能自閉症の診断を受けましたが、幼稚園、小学校とも通常の学級で過ごしています。お母さんは大変子育て熱心な方で、勉強家で、この特性をよく理解してくださっています。この4年生のときの学校での様子なんですが、学力は平均の上より上で、学習面には問題はございません。それから、この子は穏やかなお子さんで、先生の指示をよく聞きますし、集団行動にほとんど問題はございません。それから周りの子供たちもこの子をよく受入れてくれています。ASDの特性はありますので、時々マイペースで動いちゃうことがあって、それでたまに小さなトラブルが周りの子どもと、友達と起こることはあるんですが。まあそれほど大きな、別に問題になるような状態ではない。で、この子に対してですね、学校の方に支援に入ってほしいというご要望がお母さんからございまして、私も行きましたし、私の研究室に来ている現職の教員で研修に派遣されている先生が週1日、丸一日ですね、このクラスに支援に入りました。ところがですね、出だしのところで学校へ、お伺いした時にですね。担任の先生、こういうお話をしてくださったんです。「はい、A君は非常に順調に学校生活を送っています。保護者もとっても協力的で、担任として困ることは何もありませんし、取り立ててA君に特別な支援をしないといけないっていう必要性を私は感じていません」という風に担任の先生は仰ったのですね。「あなた方、何しに一体来たんですか」みたいな。ちょっと不審そうなお顔をなさっておられました。

この4年生の時の時点で見ればこういう様子ですし、こういう担任の先生の受け止めですから、A君は何の問題もなく学校生活を送っているようで、A君には支援は必要ないんでしょうか。

私どもから見ましたときに、やはり支援の必要性っていうか、色々A君は課題があるなというふうに思いました。一つ目は、彼は生活態度が受け身のお母さんの指示を待って行動することがほとんどなことなんです。それから、家庭では、お母さんとの関係が中心で、他の家族に関心が薄くてですね。お父さんとか、あるいは特に年の離れた弟との関わりが少ない点をお母さんは心配しておられました。

実はですね、ここにあげたような、こういう生活態度の受け身さとか、それからお母さんとの関係が中心で他の家族との関わりが非常に薄いというような状態っていうのは、長い目で見た時に、実は彼が思春期になって、いわゆる自立への心の動きが出た時に、親



子関係の問題や色々な精神的なストレスが実は生じるリスクがございます。

それからもう一つ、三つ目として、彼は自己評価が十分でなくて、色々彼の課題に触れた自己評価表みたいなものを作ったんですけども、どれを見ても全部「よくできました」という二重丸を付けるっていう状態になんですね。こういう自己評価力の不十分さというのは、やっぱり、将来大人になったときの就労とか職場適応の妨げとなるっていう、大きなまあ要因でもあります。

特に私が心配したのは、この課題の一番なんですけれども、ちょっと見ていただくと、実は発達障害の子どもたちの思春期における懸念としてですね。例えば、思春期に入るまでの年齢段階で大人の言うことを素直によく聞いてくれるいい子ほど、思春期以降にいろんな問題が出てくるというようなことがよくございます。それは左側に書きましたように、「大人が多くの指示を出して、子供が受け身的な生活になってしまう」とですね、「指示待ち的になり、意欲と判断力がなかなか育たない」。そのことは、小学校期ぐらいまでは何も表面的には問題なく行っているようなんだけど、思春期に入って以降になりますと、このことが本人の非常に大きなストレスなる、ということがよくあるからです。私なんかはこう右側のほうですね。あの「できるだけ子どもさんに、自己選択や自己決定の機会を与え、意欲や判断力、あるいは責任感っていうことをしっかり育てていく」

そのことが思春期に入った時のストレスというものを高めない大きなファクターになるというふうに思います。ところがですね、やっぱりお子さんに発達障害あるいは知的な障害も含めた発達の障害がある場合ですね。学校や家庭ではですね、大人の指示したとおりにするっていうことが多く求められて、そして大人が指示したとおりそれを素直に受け入れて動けていけばですね、それで OK というかノープロブレムというふうになりやすい、見られやすいんです。

しかし、そういう大人の指示を理解して行動の見通しが立って、その場でうまく行動できたとしても、それだけでは生きる力は、私は育たないと思います。やっぱり一番大事なことはですね。子供が「言われたからする」ではなくて、「自分から何かをしよう」とする、こういう気持ち、あるいは力というものをどう育てていくかで、そのためにはやはり本人が自分で計画したり、自分で選択、選んだり、自分で判断したり、その結果を自分で評価したりというような、やっぱり力を育てて行く、行かないといけない。

で、もう一辺、就労のほうに話を戻しますと、私、

知的障害の支援学校の校長をした時に、本当に4年間で卒業生あるいは職場実習に行ってる生徒の現場実習先や就労先、たくさん訪問させていただきました。

けれども、もうそこでですね、口を酸っぱくして就労先や実習先から言われたことは、「職場では仕事の技能を教えることはできますけれども、働くことへの意欲を育てることは難しい。それは学校を卒業して就職するまでに学校や家庭でしっかり育ててほしい」と、このことを本当に耳にタコができるぐらい、たくさんの方から言われたっていうか、ご指摘を受けました。

ですから、やっぱりあの将来に備えるというときに、ですね。単なる作業のスキルや技能だけではなくて、やっぱり本人の「意識」とか「意欲」とか「主体性」ということに焦点を当てた支援ということが大切だし、このことは、おそらくちょっと硬い言葉ですけども、本人の「勤労観」や「職業観」の育ちというところ、「働く意欲とか」、あるいは「自分が働くことの意味の理解」という、そこへつながっていくことだと思っております。

じゃあ一体、硬い言葉ですが、「勤労観」や「職業観」って何から育つか、私は「これは生活意欲から育つ」というふうに思っています。

年齢が小さい、まさに幼児期からですね。「規則正しい生活リズムを作り、社会生活に不可欠な基本的スキルっていうものをやっぱり各年齢段階で身につけていく」。

そして二つ目は、「自分にできることは人にしてもらうんじゃなくて、自分でやろうとする態度や習慣っていうものを養う」。言い方を変えれば、「人にしてもらう生活にはならない、自分でする生活というものを作っていく」ということです。この二つが達成していることがお子さん自身の生活の自信ということにつながります。

それから三番、四番ですが、やはり「生活の場で自分にできる役割を果たして、他者、ほかの周りの人たちのために貢献する」という経験をできるだけたくさん積んでいく。さっき大事なことは、「この子に何をしてあげるか」だけじゃなくて、「この子が周りの人の為に何か出来るか」ということを同時に考えることだっていうふうに申しましたが、そういう「他者のために貢献する経験」を積んでいく。そして年齢が大きくなっていくにつれて、「自分の将来についての目標を持ち、まあそれに向けての自己選択や自己決定、自己評価の経験を積んでいく」ということ。

このことが「自尊感情」「自己肯定感」あるいは「自己効力感」という、英語ではセルフエスティームい

うものの育ちにつながるのではないかという風に考えます。

そういう観点からですね。実は言いたいことがたくさんあるんですが、時間の関係もありますので、今日は一番ベースになるポイント三つ、ちょっとあげておきたいんですが。

ポイント1として、ですね、やはり「基本行動というものを幼児期からね、しっかり身につけていく必要がある」。ブルーのところを書きましたように、「基本行動ってというのは、能力や障害に関係なく、日常生活や社会的自立のためには、誰もが身につけていなければいけない行動や態度のことです」。スキル面では、「身辺自立や身だしなみ、挨拶や返事、社会的なマナー」、生活面では「規則正しい生活リズムをつくり、健康と体力を維持する」こと。そして最も大事なものは「態度面」でございまして、先程から言っていますように「自分のことは自分でしようとする態度」それから「他者のために自分の役割を果たそうとする態度・気持」、こういったものをやっぱり、小さい時からしっかり育てていく必要があります。上に書きましたように、能力や障害には関係ございません。この子は、例えば発達障害があるから、とか、重い知的障害があるから、身辺自立はしなくてよろしいとか、規則正しい生活リズムは作らなくてもよろしい、自分でできることを自分でやらなくてもよろしい、そんなことは絶対ありませんでしょう。これはまさに「基本行動」ってというのは、「社会生活を送るために能力や障害とは関係なく、その後も発達段階に合わせてしっかり身につけていかないといけない」というところです。

ここに「スキル面」「生活面」「態度面」というふうにあげましたけれども、これスキルでもですね。やはりスキルを教えるときに、我々が支援する側、子育てをする側が気をつけておかないといけないのは、スキルそのものを教えるんじゃなくて、教えることを通じてですね、子どもの意識というものをどれだけ育てられるかっていうことだと思います。

例えばね、靴を脱いだ時に靴がまっさらかじゃなくて、きちんと揃えるというような行動、これね、ただ、子供が靴を揃えられてない時に揃えなさいって言うだけでは、言われたらそろえるかもしれないけれども、言われなければ揃えません。じゃあ一体、子供は、靴をきちんと揃える行動、どうやって身につけるのかっていったら、大切なことは「子どもの心の中に靴を揃えるって、いいことだ」とか「揃えたほうが見た目がきれいではないか」と言うような気持ちが育てられて初めて、子供は大人から言われなくても靴を揃えるようになるんです。そういう意識を育てるってということが、実

はスキルを教えることだけじゃなくて、「スキルを教えることを通じて意識を育てていく」ということが大事、そして私がいつもあのこれ、すごくお願いしておきたいのは、人に対して、知っている人に出会った時に、あるいは職場に出た時に、学校へ行った時に、自分から挨拶できるっていうのはすごく、重要な基本行動でございまして、社会に出たときに、職場での人物評価とか、周囲の人との人間関係の一番基本になるところです。

それから「身だしなみ」ということですね。これあの、よく発達障害の方で、服装がやっぱりちょっと乱れやすいっていうか、後ろからシャツの裾がペローンと出ていたり、とか、それからいつもあの靴のかかとを踏んで靴の踵がぺちゃんこになっているっていう状態をよく見ますけれども、やはりこの身だしなみ、「整容」ということも、これ小さい時からしっかり教えていかないといけないところです。

それはなぜかっていうのは、ここに書いたこととございまして、「身だしなみというのは自分の見た目を意識する」ということですね。裏返せば「他人から見られている自分というものを意識する」ということで、おしゃれってということも含めてですね、身だしなみに気を配ることってというのは、他者についての意識とか、「他者視点」、人が自分をどう見ているかっていうことの理解の発達を促進することとございまして、ただ単にお行儀とかマナーっていうんじゃなくて、私は身だしなみに気を配れるというのは「他者とコミュニケーションする力の基礎になるもの」の一つだという風に思っています。そういうことがまあ一つ目です。

それから二つ目はですね、やっぱり「自分で考える」って言うことを通じて、何かするときにそれを「なぜ何のためにしているのか」ということを理解、しっかり育てていくということです。「なぜそうしないといけないのか」「何のためにそうするのか」ということが実感できてこそ、ですね。主体的な行動というものが育っていきます。これはですね、実は、知的障害の子どもたちと、特別支援学校の、私が校長をした特別支援学校の子どもたちが大学で自分たちが作った色々な製品や農作物をまあ定期的に販売している場面なんですけども、こういったところでも、ただ単に売ってお金もらってそれを何かに使ったじゃなくてですね。例えば「どうしたらお客さんにたくさん買ってもらえるだろうか」ということを考える。横の女子生徒さんがお渡ししているのは、これは買ってくれた人にですね、あの木工班が作った携帯ストラップとかをサービスで「買ってくださってありがとう」「こういうおまけをつけたらたくさん買ってもらえるん

じゃないか」って言うと、子どもたち色々話し合う中でまた考え出してくるわけですよ。それからもう一つは、実はこの袋の中にアンケートハガキが入っています、「私たちが作った野菜はいかがでしたか」「どんなお料理にお使いになりましたか」というアンケートハガキですね。この中に入れておまして、もう学校の住所も切手も全部貼ってあるんです。切手も貼ってありますから、たくさんの方が、いろいろお返事くださるんですけども、やっぱりお客さんの方から「とてもおいしかったとか」「無農薬だから安心して使えた」とか、「こんな料理に使った」というようなフィードバックが返ってきますと、非常にそういう、例えば、野菜作りなら野菜作りについてのモチベーションが高まりますね。「なぜ、何のために自分たちが野菜を作っているのか」ということ、その理解を図る、ですね。そういう、常にこれをしなさいと言われたからするのではなくて、「何のためにしているか」ということも、やっぱり理解を日常生活の中でも学校生活の中にも図っていけないといけません。

そして三つ目、「生活の場で自分の役割を果たして他者のために貢献する経験っていうものをしっかりとたくさん積み重ねていく」、このことは、ものすごく子ども達を成長させますし、変えることです。

ちょっと二つ例を見ていただきたいんですが。

一つ目は、これは特別支援学校で中学部で学んでいる自閉症スペクトラムの特性がある生徒さんですが、ええ、このお子さんです。この写真を出すことに、本人、保護者からご許可いただいております。この子はですね、この付属の特別支援学校、中学部でも最も知的に高いお子さんとして、読み書き、かなりよくできますし、言葉をしっかり持っているんですけども、ここに書きましたようにルールや勝敗にこだわりが強くてですね。負けた時の感情がコントロールできないという課題がこの中2ぐらいまでございました。で、この中でもですね。小学部の子供と何かゲームであって自分が負けたらものすごく気分を害しちゃってですね。怒って大声を出したりとか、長時間不機嫌の状態が続いたりって課題があった。で、この子に対してですね、生活単元学習の一環としてですね。近くにある幼稚園との交流でですね。幼稚園の子ども達のために、ゲームランドを開こうってことをずっと取り組んで来たわけなんですけれども。魚釣りゲームとか、射的ゲームとか、スマートボールとか、色々なゲームを用意して、幼稚園の子どもたちにはゲームを楽しんでもらい、中学部のこの生徒さんたちはそのゲームランドを運営するスタッフとして幼稚園の子どもたちのために自分たちが役立つってこと

が目的であった。

で、その負けると怒る彼にはですね。まあ、課題に応じた役割設定ということで、子どもたちがゲームをやってポイントを貯めて最後にですね。ここでお兄さんとジャンケンをしてですね。じゃんけんだったら、勝った方は賞品をもらえる。負けた時は残念賞になる。まあ、そんなに差はないんですよ。そういうような最後の部分を担当してもらおう。で、あのじゃんけんっていうのは相手が幼児さんですから、タイミングを合わせるって結構難しいので、まあこういうカードボックスを使って、この中にグー、チョキ、パーカードがあって、「じゃんけんまい」という形で前に出して勝敗を決めるってということで、そういう自閉症スペクトラムのお子さんでもうまくタイミングが合わせやすくなるような、こういうグッズとか、それから彼あんまり言語表現…、言葉たくさん持っているんだけど、その前に応じた言語表現が苦手なので、相手がね勝ったら鐘をカランカランと鳴らして「『おめでとう』って言えばいいよ」という形で、その場面での発言の仕方っていうことも一応支援しております。

彼は最初、このじゃんけんをして自分が勝ったら喜んでいました。ところがですね。何度かそれをやっているうちに、相手は幼児さんですから、じゃんけんに負けたらあからさまにがっかりするわけです。彼はだんだんそれに気がつき始めるんですね。それから半年ぐらい経ったときにどういう状態になったか。

これ地元の新聞が取材に来てくれています。誰か生徒さんとインタビューしたと言うので、まあ彼が一番よく言葉が話せますからこのTくんインタビューしてもらった。そしたらですね。彼は、新聞記者さんのインタビューに対してどういう風に答えたかというのがこれなんです。

「子どもたちが自分に勝って喜んでくれて嬉しかった」、えっと！あの半年ぐらい前まで負けたら怒って大声出した彼が「こんなこと言うの！」っていう感じで、私なんかびっくりしたんですけど、これ、やっぱり自分が幼稚園の子どもたちのために、「人のために何かをしている」という経験がやっぱり彼をここまでまあ変えたんじゃないかと思っています。

同様にですね。先程の小学校4年生のA君です。学校では何の問題もないといわれた子。だけどまあ、彼はね先程言いましたように、この生活態度が非常に受身的ということで、家庭で自分にできる役割を果たすことと、自分のことは自分ですることにチャレンジするということ、色々やってもらった。それから、弟さんとの関係が特に薄い点、お母さんが心配しておられる点についてはですね。家族や親族に目を向ける



ためにですね。このAくんは非常にタブレットIpad使うのが上手な子だったので、それを利用して家族マップ、家系図を作ったりですね。家族に関するレポートみたいなものを色々書いてもらったりしたことで、家族、親族への関心が育ってきて、お風呂に入った後、毎日弟の髪をドライヤーで乾かしてやることを、自分から進んでやるようになって。それから、自己評価が充分でないという問題については、やはり、あの動画で撮ったものを振り返って、モニタリングしてもらったというような形で、少しずつ自分がうまくできていないところっていうことに、気がつくようになったということです。で、実際にちょっと彼がやったことがあるのを見ていただきたいんですが、これが一番初め、取り組んだチャレンジシートでございまして。新聞取りをします。上、ちょっと名前は消してありますが、あの家系図作りと合わせて「僕は〇〇家の一員として新聞取りをします」って言うような形で、家族の一員っていう意識を含めて役割をお願いした。で、彼は、毎朝、新聞をちゃんと取りに行ってくれて、「朝早く寒い中、新聞取りに行ってくれてありがとう」ね。「お父さんがすぐに新聞を読めて喜んでます」というようなことですね。お母さんのコメントも書いてくださっています。それからカッコいい5年生になるためのチャレンジリストとか、それからこれは自分の部屋の整理整頓でお母さんが撮ってくださった写真ですが、取り組む前に比べて随分片付け、ちゃんとしてくれるようになりました。それからお手伝いがどんどん進んだんですが、洗濯干しと洗濯たたみと食器洗いからやってくれて、「三つのお手伝いができて良かったです」「お母さんも喜んでくれました」。この言葉がポイントだと思うんですね。「自分がしたことで人が喜んでくれた」、こういう認識や経験、そして次はこういうことをやってみたいとか、というような、冬休みに自分で起きることや一人で買物に行くことにチャレンジしたいですというようなことですか、これから自分から進んでお手伝いを頑張りたいです、そういう「意欲の育ち」ですね。それからたくさんのお手伝いができて良かったです。特に洗濯物たたみがよくできましたというような、自分のやった事に関する「自己評価の表現」ということも出て参ります。お母さんからはね、「私が何も言わないのに突然〇〇家の一員として布団敷きをします」と言ってやってくれてね。自分で気づいたことを非常に感動したってということとか、小さい時から受動型で、母親の言うとおりに過ごすことに何の疑問も持たない子だったんだけど、言われたからやるんじゃないくて、自分からお手伝いをやるようになったことはとても大きな一歩なんてことをお

母さんからお手紙をくださったり致しました。

そしてね、すみません。もう時間がどんどん迫ってきたんですが。

最初に申しました「社会的自立・就労に向けて」、どういう力を小さな頃から育てていかないといけないのかということと、この自尊感情と自己肯定感との関係なんですけれども、この自尊感情・自己肯定感っていうのはどちらかと言えば、これまで心のケアの領域として、こう取り扱われていることが多かったわけですね。一言で言えば、「理解と受容」ということです。確かにそういう障害特性の理解や受容っていうのは基本として大事なことなただけけれども、本当にそれだけで自尊感情や自己肯定感が高まるかっていうと、私はこれだけでは不十分だと思っています。

そういう周りから理解され受け入れられることに加えてですね。やはり「自分から進んで物事に取り組んだ」「自分で計画して選択して実行した」、「スキルを身に付けて課題をやり遂げた」っていうような「意欲」「主体性」「自己目標」「自己評価」「達成感」といった、そしてもう一つ、さらに大事なことは何度も同じことを言いますが、「生活の場で自分に出来る役割を果たすことで、周りの人たちから感謝され、労われて評価された」っていう「社会的な役割遂行」、こういうことがずっと成長の過程で経験されてこそ、私は「自尊感情や自己肯定感っていうのが高まる、あるいは育つ」っていうことではないかと。

自尊感情・自己肯定感を育てるためには、子どもの行動の結果を褒めているだけでは本当のそういう育ちには繋がらない。大人は、ついつい結果を問題にするんです。「よくできました」「よくがんばりました」、

しかし、大事なことは、そういう「よくできた」「がんばった」と言う以上に「ありがとう」とか「嬉しかったよ」とか「あなたがこうしてくれて助かった」「こうやってくれて、本当にありがとう」「ご苦労様」とかいう、こういう「感謝や労いの言葉」っていうものが、もっとも子どもの自尊感情や自己肯定感を育てるのではないかと、そしてこういう、ただし、こういう言葉をかけてあげるためにはですね、子どもが周りの人たちのために自分の役割を果たしている必要があります。例えば、学校で漢字のプリント、宿題に持ってきた。宿題やってね、十問あったら十問とも全部〇だった。これは確かによう子どもは頑張ったわけです。

しかし、それは自分のためにしていることですから、漢字の宿題やったからって「やってくれてありがとう」とか「ご苦労ね」「嬉しいね」とか「助かったよ」ってこと、あんまり言えないんでしょうね。こういう「ありがとう」「嬉しかった」「助かった」「ご苦労様」と

というような言葉は、人のために子供が何かをしている時に初めてかけられるコトバだと思う。

これもちょっと時間がないんでしょうね。省略しましょう。

まとめとしてですね。「将来の社会的自立・就労に必要な力」って何から育つのかって言ったら、やっぱり、「生活の意欲」「社会的役割」「意識」「将来像」、まあちょっとここはお話できませんでしたが、そういったものが「勤労観」「職業観」につながるしね。そういう「自発性」ということ、そして、最もそのベースとして、子どもを支えてくれるのが「周りから感謝される経験」っていうことではないかと、

ですから、まだこの子は、小さいから幼いからではなくて、やはり、もう本当に幼児期からこの社会的自立へ向けての取り組みっていつのが始まるわけで、年齢段階に応じた積み重ねということが、ここにあげたように大切だ、

例えば、よくあの発達障害の方で、あの周りの人からサポートしてもらってもなかなかその感謝の言葉が言えないとか、挨拶がこうなかなかうまくできなとかね、ミスった時に「すみませんでした」というような謝罪っていつのがなかなか言えないっていつのがよく課題として挙げられますが。考えてみたら、人に何かしてもらって「ありがとう」という、自

分がなんかまずいことやっちゃったと「ごめんなさい」と謝る、あるいは朝、人に出会った時に「おばさん、おはよう」という形で自分から挨拶ができる。こういったことで、ある意味、定型発達の子どもであれば、幼児期にもうすでに身につけていることなんです。それは発達障害の子どもたちだって身につけること、絶対にできます。何気ない、そういう、例えば、5歳とかってというのは年齢において「ありがとう」と言われたり、「ごめんなさい」と謝られたり、「おはようございます」と気持ちよく挨拶できたりすること、そのことが、実は大人になった時の社会生活ということの大きな土台になっている。そういう点で、まだ幼いからではなくて、社会的自立に向けての取り組みというのは、本当に年齢が小さな時期から始まっているし、そこをしっかりと積み重ねていく必要がある。それがまあ、私が、私自身のいろいろなこれまでの不十分だったところとか、失敗してきたことから、学んだこととさせていただきます。

そういうことで、まず基調講演、さしていただいて、まあこの後、実際に話題提供の先生方から、就労のいろいろなポイントということについても、お話をさせて頂ければなと思っています。

ご静聴、ありがとうございました。

〔司会〕花熊先生、ありがとうございました。それでは休憩とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

休憩

〔司会〕 それでは再開いたします。これよりシンポジウムに移ります。

花熊先生の基調講演を受け、発達障害のある当事者、支援者というそれぞれの立場から3名のシンポジストに20分、合計60分の話題提供を行っていただきます。それではここからは、芋岡さんにコーディネーターとして進行をお願いします。

## シンポジウム

～ コーディネーター（進行）：芋岡 高志 ～

〔進行〕 はい、これからは私の方でコーディネーターのほうを務めたいと思います。現在、社会福祉法人「つつじ」の「SOARつつじ」というところで、就労支援をしております芋岡と申します。よろしくお願い致します。

これから、シンポジストの方3名に、それぞれの立場でお話しを伺って、その後、ディスカッションということで、色々お話を聞いていきたいと思っております。

まず、3名の方の紹介をさせていただこうと思っております。

まず、株式会社エネルギア・スマイル 事業部長 兼 メールサービス課長であります山本涼二様です。山本様のほうからは、特例子会社として障害のある方を雇用する立場のお話を伺いたいと思っております。

続きまして、独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構広島支部 広島障害者職業センター主任障害者職業カウンセラーであります大崎信子様です。大崎様からは、現在職業センターのほうで、ご本人支援、事業主支援、どちらも支援をされておりますので、そちらの立場としてお話を伺っていききたいと思っております。

最後にですけれども、A様のほうから、ご自身のお話について伺っていききたいと思っております。

ということで、3名の方、皆さんよろしくお願い致します。

早速なんですけれども、山本様のほうからお話を伺っていききたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。お願いします。

## シンポジスト I

～ 山本 涼二 様 ～

皆さんこんにちは。「株式会社エネルギア・スマイル」の山本です。

当社は中国電力の「特例子会社」で、2019年から業務を始めました。まだ設立して3年の新しい会社です。当社では、現在32名の障害者スタッフが活躍しています。その内、発達障害をお持ちの方は5名在籍しています。それでは、これから当社の概要や取り組みなどについて、ビデオでご紹介したいと思います。よろしくお願い致します。〔2:05:00〕

（以下、《》内はビデオのナレーション等です）

《【エネルギア・スマイル】は、障害の特性に応じた仕事の確保や職場環境の整備を行ない、障害者の雇用促進を図ることを目的に、中国電力のグループ会社として2018年7月に設立し、2019年5月に中国電力の特例子会社として認定されました。社名の「スマイル」には、障害の有無に関わらず、社員がや

りがいを持って笑顔で働き、会社と社員が共に成長し、関わる人すべてを笑顔にできるような会社を目指して行くという意味を込めています。

本社社屋は2020年9月、安芸郡坂町に完成しました。小町オフィスを合わせ、図のような組織体制のもと、それぞれ業務に従事しています。管理部門である〔企画総務部〕と実際の事業を所管する〔事業部〕という体制を取っており、企画総務部においても、印刷事業や計器リサイクル事業を所管しています。また、事業部は小町オフィス勤務で、清掃、メールセンター、売店運営を所管しています。私たちの企業理念は「信頼」、お客様に感謝し、お客様の信頼を喜びとします。

「創造」、お互いの個性を認め、高め合い、協力して、新たな可能性を生み出します。「成長」、会社と社員が共に成長することを通じて、心豊かな地域社会の実現を目指します。この「企業理念」を実現して行くため、

社員、一人ひとりが毎日の仕事の中で大切にしている行動や態度として「笑顔の約束」という「行動指針」を作りました。「私たちは自分から笑顔で挨拶します」「私たちは仲間と笑顔で協力し合います」「私たちは心をこめて、笑顔で仕事にあたります」の三つです。

〔印刷ドキュメント課〕では、中国電力や中国電力ネットワークの社員の名刺や社用封筒の印刷、会議研修資料の印刷を行っています。また、本社に隣接する中国電力の施設の清掃も行っています。主に印刷機の操作、仕上がりのチェック、請求書の発行処理などを障害者スタッフがを行っています。

#### ○障害者スタッフ

・この会社を選んだ理由は？

「もともとパソコンの操作が得意で、その特技を生かして入りたかったのと、印刷っていう仕事に興味があったからです。」

・職場の雰囲気は？

「皆さん、柔らかくて、質問もしやすいです。」

・社会人になった時の感想は？

「最初はそんな実感なかったんですけど、まあ入って半年ぐらいで責任の大きさが違うのかなと思いました。」

・初任給をもらった時の感想は？

「嬉しかったです。パソコンに使いました。」

・将来の目標は？

「趣味とか仕事以外にもやりたいことを見つけたので、それを目指して本格的にスキルを上げていきたいなって思っています。」

〔計器リサイクル課〕では、古い型の電力量計を解体し、有価物と無価物に分けてリサイクルする業務を行っています。作業は、作業台の上で工具を使う立ち作業であり、大きな音も出て声も聞こえにくくなるため、安全に留意し、休憩もしっかり取りながら作業をしています。

#### ○障害者スタッフ

・仕事が楽しいと思う瞬間は？

「仲間の方と一緒に協力して、話し合いながらちょっと相談して、仕事をするのがとても楽しいです。」

・支援者の方のサポートについて

「困ったときにどうすればいいかななどを教えてくださって、とても助かったりしています。」

・一人でする作業とみんなでする作業の違いは？

「一人で仕事を行うと限界があるんですけど、複数の仲間と一緒に仕事することで、いろんな仕事ができることになりました。」

・入社してできるようになったことは？

「今まではちょっと規則正しい生活が行えてなか

ったんですけど、仕事を意識することによって、生活リズムなども変わり始めました。」

・将来の目標は？

「私は体を動かすことがとても好きなので、将来はパワフルでエネルギーッシュな社会人になりたいです。」

〔メールサービス課〕では、中国電力本社に届く郵便物の仕分け、配達、各部署から出てくる郵便物などの集荷を行っています。集荷・集配業務ではカートに郵便物を積み込み、障害者スタッフ 2 名で建物内を巡回しています。また、受け取り確認が必要な特殊郵便物の授受も障害者スタッフがを行っています。

#### ○障害者スタッフ

・職場の雰囲気は？

「全体的に穏やかで居心地がいいです。」

・支援者の方のサポートについて

「わからないことを訊いたら教えてくれたり、日常生活を気にかけてくださいます。」

・仕事が楽しいと思う瞬間は？

「ほかの部署の方から要件を聞かれて、その時に上手く対応できたときです。」

・入社して 1 番の思い出は？

「一番の思い出は、2020 年 11 月に全国アビリンピックのオフィス・アシスタント競技種目に広島県代表選手として出場したことです。」

・入社してできるようになったことは？

「仕事での人との話し合いや報告や連絡相談が自分からすぐできるようになったことです。」

〔ビルクリーン事業課〕の主な業務は、中国電力本社建物などの日常清掃です。基本はひとり作業で、それぞれの分担箇所を 1 人で清掃し、必要な連絡は携帯電話で行っています。指導支援スタッフも清掃作業を行ないながら適宜現場を巡回し、スタッフ一人ひとりの進捗を確認しています。

#### ○障害者スタッフ

・入社して 1 番の思い出は？

「実際、一人でやるっていうのが、とても最初は不安でした。今は班長さんはじめ、その上司の方に積極的に話すことができるようになりました。」

・職場の雰囲気は？

「雰囲気はとても明るいので、この会社で良かったなと思っています。」

・入社してできるようになったことは？

「もともと僕は人見知りなんですけど、挨拶が自分からできるようになりました。」

・仕事が楽しいと思う瞬間は？

「中国電力本社建物の社員の方から『いつも綺麗にしてくれてありがとう』など、感謝の言葉をいただい

た時はとても嬉しいです。」

・会社の仲間との会話は？

「カーブがとても好きなのでその話をしたり、まあ車も好きなので車の話もしたりしています。」

・将来の目標は？

「4月から新人社員が入ってくるので、先輩になるので、こんな先輩を真似したいなって尊敬してもらえる先輩になりたいと思っています。」

〔売店運営課〕の主な業務は、中国電力本社内の売店運営です。中国電力本社の売店という位置づけで、2020年4月にオープンしました。朝8時から夕方4時までが営業時間となっており、障害者スタッフは商品検品・陳列・レジ接客対応・店内清掃などの業務を行っています。支払いは現金だけでなく、さまざまな種類の電子決済方法がありますが、基本的な部分はスタッフ全員が対応できています。売店には、1日600人程度の来客があります。

○障害者スタッフ

・仕事が楽しいと思う瞬間は？

「飲料補充の作業とあとトイレ清掃の作業をしている時と、あとは職場の仲間と話す時が楽しいです。」

・入社して1番の思い出は？

「12月のクリスマスの時に、売店のメンバーと仮装して売店の仕事をしたことです。」

・支援者の方のサポートについて

「ほぼ全部サポートしてくださって、特に私が悩んでいる人間関係の仲間との関わり方を丁寧に教えてくださいるので、すごい感謝しています。」

・将来の目標は？

「今、私の周りの人たちを支えてあげたり、頼られる人になりたいなと思っています。」

当社の業務面で重視しているのは「業務の見える化」と「コミュニケーション」です。一日のスケジュールや業務マニュアルを作成することで、誰にでもわかりやすく視覚に訴えるように「見える化」しています。また、「コミュニケーション」では、始業、終業時のミーティングは必ず行い、スケジュールや業務の確認、体調確認、一日の振り返りを通して各人の特性や状況を把握するよう努めています。また、その場の業務をこなすだけでなく、成長していけるようにという観点から、ポケットサイズのメモ帳を配布し、メモをとるよう声かけすることで、各人の能力の向上や自立を促します。障害者スタッフには、当社では長く働いてもらいたいという基本的な考えのもと、定着に向けた取り組みとして始業時、就業時ミーティングの実施、定期的な個別面談、業務日誌の活用、教育・勉強会の実施などで、各人の特性を把握し、指導の一貫性を保持

しています。定期的に行事やイベントを実施することで、社員同士の一体感の醸成につとめています。

○売店運営課長

・スタッフの方と接するときの心がけは？

「彼らを一人前の社会人にするっていうことを強く思っています。配慮はするけど甘やかしませんよってお伝えしています。何かを指導する時には、必ず理由を説明するようにしています。なんでそうやってやるのか、そうするとですね、彼らも納得してくれるし、最後は、自分で自分の仕事の意味とか、意義を持って、考えて仕事ができる人になってほしいので、そのように心がけています。」

・仕事が楽しいと思う瞬間は？

「彼らから向上心を感じた時ですかね。もっとできるようになりたい、もっと知りたいとか、何かこう、もっと、もっとっていうのが溢れてきたときに、こちらに伝わってきた時に、こっちも励まされるというか、成長を感じられる時っていうのが嬉しいですね。」

○専務取締役

・雰囲気明るくするための取り組みは？

「スタッフに対しては、自分から挨拶をすること、そして周りの人に感謝をすること、これを指導しています。また、支援者に対しては、スタッフの長所を伸ばすように積極的に褒めてあげるようお願いしています。」

・スタッフの方のどんな姿を見るのがうれしいですか？

「障害者の一般就労において、最初にハードルが高いのは毎日元気で出社をすることです。スタッフが笑顔で出社してくれて、元気な声で挨拶をすると私自身も力をもらえると、そういった気持ちになります。」

・エネルギー・スマイルの今後の展開をお聞かせください。

「我が国では、少子高齢化の進展に伴い、労働力人口の減少というのが社会的な問題となっています。それぞれの企業では、これまで女性や高齢者、外国人の活動に取り組んできましたけれども、これからはそれらに加え、障害者も福祉という観点ではなくて貴重な戦力として活用して行くということが必要だと考えています。【エネルギー・スマイル】におきましても、障害者の持つ意欲・能力を積極的に活用して日々の仕事を通じて中国電力グループの発展に寄与して行きたいと考えております。そして、グループにとってなくてはならない会社、グループの皆さんから愛される会社に成長して行きたいと考えております。」

【エネルギー・スマイル】で働く社員は正社員とし



て雇用しており、長く働いてもらいたいと考えています。働く意欲があり、笑顔で仕事ができる人を我々は

サポートを行っています。できて3年の新しい会社ですので、試行錯誤しながら事業を進めているところ

〔進行〕山本さん、ありがとうございました。素敵な動画で、何かもう、問い合わせがすぐ増えるんじゃないかな、っていうような感じもしますけども、また後ほど、お話を伺っていきたいと思います。ありがとうございました。

続きまして、障害者職業センターの大崎様のほうからお願いしたいと思います。

求めています。私たちは事業を通じて中国電力グループとして、多様な人材が互いに尊重し、助け合い、成長を目指して行く企業風土をさらに深めていくとともに心豊かな地域社会の創造に貢献したいと考えています。≫

ですが、障害の有無に関わらず「スマイル」で働いてみたいと思ってもらえるような会社を目指して、これからも努力を重ねていきたいと考えています。

では、よろしく願いいたします。

当社は特例子会社ですので、障害を持った方が能力を発揮できるよう仕事のやり方を考え、支援者はその

## シンポジスト II

### ～ 大崎 伸子 様 ～

障害者職業センターの大崎と申します。

では、私からは、「障害者職業センターというところが、発達障害のある方の就職に向けてどういったサービスをしているのか」ということをまずは、ご紹介をさせていただきたいと思います。じゃあ、ちょっと画面共有させていただきます。

はい、では、職業センター自体は、発達障害に関わらず、様々な障害やご病気をお持ちの方の働くということをサポートしている機関になります。簡単にちょっと、紹介させていただきますが、「障害者職業センター」というところはですね、障害者の就労に関しては、国が「障害者の雇用の促進等に関する法律」というところに、国民の皆様提供サービスですとか、様々な決まり、法令を定めているところがございます、そこに定めている国がするサービスを、ですね、独立行政法人を作って、そこに具体的なサービスを提供させるというような、形になってございます。「独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構」というものが、各都道府県に一か所ずつ「障害者職業センター」というものを作りまして、そこで具体的に障害のある方に対するサービス、事業主の皆様に対するサービス、就労支援サービスをしている様々な福祉サービス機関等に提供する技術的支援というものを法律で定めてございます。

私はその広島に今勤務しているわけですが、そこには「障害者職業カウンセラー」「ジョブコーチ」「リワークカウンセラー」というような専門職で、それぞれの事業を運営する「支援アシスタント」を配置しておりまして、主に広島県内に住所をお持ちの皆様、また広島県内に事業所を設置されている企業の皆様に対して支援をするというような仕組みになっております。大まかに「どんなことをしているのか」ということを一つの図にさせていただいているんですけども、「障害のある方」「事業主の皆様」「就労支援サービスをしていらっしゃる皆様」に対して「就職する前の相談」また「就職する前後の相談」や「職業紹介への協力」また「働き続けるような相談支援」ですとか、一番右のほうに行くと、ご病気とか事故とかで一時的にお仕事を休まざるを得なかった方がもう1回仕事に復帰するために、「職場に戻るために」ということで、そういったご相談やサポートをさせていただいております。細かな具体的な中身については、

ちょっと今日、詳細までは説明しかねますが、ご覧いただいでご不明な点とかがございましたら、個別にお問い合わせいただければ幸いです。

障害のある方への「就労支援のメニュー」をざっくりと、流れに沿ってお伝えをさせていただきますと、まずは「仕事をすることがないのでどんな仕事か自分でできるかな」「何ができて何が難しいかな」「自分の得意なこと、苦手なこと」というのをまずは「ご自分でわかっていただくための相談」ですとか、さまざまな「評価」というふうに書いておりますけれども、実際にいろんなことをやってみていただいて、ご自分で確認をしていただいて、自分を知るというところのお手伝いをさせていただきます。その上で、少し就職するには準備があったほうが良さそうかなというような方に対しては、「職業準備支援」、一定期間通っていただきながらちょっと心配なところを一緒にこう力をつけるとか、準備をするといったようなことをさせていただいております。で、いくら準備をしても、いざ職場に入るとまた新しい環境、新しい人との関わりってところで不安も大きくなりますので、実際に会社に入ってから職場でどんな風にしていったらいいかなとすることを支えさせていただいているのが「ジョブコーチ支援」という風と呼んでおりまして、私どもの職業センターにおります「ジョブコーチ」というスタッフが職場のほうにお邪魔させて頂いて、職場の中での困り事を直接その場で解決して行くようなサポートをするというようなことをさせていただきます。ですので、いろんなタイミングで、「こんなことがやってもらえるのかな、どうかな」ということでご相談いただきつつ、働く前の準備ですとか、働いた後うまく働き続けるための、相談とかってというようなことをさせていただきます。

隅のほうにピンクで「休職中の方へは」という風に囲っておりますけれども、「職場復帰」、お休みしている会社に戻るっていうのは、病気の状態が良くなったり、お怪我の状態が良くなったとしても、なかなかちょっとハードルが高かったりとか、ご本人さん、職場の双方がいろんな準備をしないとなかなかうまく戻れないということがありますので、そういった時のウォーミングアップだったりとか、戻る準備っていうところでお手伝いをさせていただいております。主な利用の方はですね、メンタル疾患の方が多くいんですけれ

ども、このメンタル疾患の背景として、発達障害をお持ちの方のご利用が最近増えているというのが現場感覚としてはございます。

同じように企業の皆様にも、色んな段階でサービスをさせていただいておりますので、まず障害のある方を雇うと考えていますけど「どうしたらいいですかね、初めてなんですけど」という企業の皆様のご相談に来られることもございますし、まず「職場内でどんな環境を整えていくのか」といったような企業様へ色んなご相談、お手伝いとか、雇い入れまでのいろんなプランを、計画を立てさせていただくようなことですとか、「従業員の皆様がなかなか障害のある方と一緒に働くということについて心配をされていて受け入れがなかなか進まない」といったような場合には、企業の中で社員様向けの研修の企画やお手伝いをさせて頂くこともございます。

実際に知識として知っていただくだけではなくて、実際に雇っていただいたのちに「こんな時にはどうしましょうか」とか「こういう行動があった場合にはどんなふうにしたらいいですかね」と言うような、その場その場で出てくる疑問と一緒に解消したり、ご相談をしたりといったようなことで、「ジョブコーチ支援」をお使いいただくことも増えております。こういったサービスをいろいろ組み合わせさせていただいて、「企業様も雇い入れて一緒にうまく働いていくための状況を整えていく」というようなことを段階的に進めていただきますので、私どものその段階に応じたお手伝いをさせていただくというようになります。会社様にも先程申し上げたように、「お休み中の職員が元気に戻ってきてほしい」というようなことで、ただ「どうやって戻ってきてもらったら再度メンタル疾患でお休みをする」、2回目のお休みってというのはお互いにすごくストレスになりますので、「そういったことにならないためにどうしたらいいのか」、またその背景に発達障害の特徴があって、職場復帰をあの、うまくいかにしているってようなことがあった場合には、そこを「どう乗り越えたらいいのか」といったようなことも、ご相談をさせていただいております。

まず障害のある方の入り口のところなんですけれども、まず、最初のご相談からということになります。就職を考えた時に、例えば、まずハローワークに行って「仕事を探しているんですけど」という相談からはじまると思うんですけども、こういう「仕事をしたいんです。でもどういう仕事かしたいかがわからない」という人もいらっしゃいますし、「したいと思っている仕事の経験がないので本当にやれるかど

うかがわからない」という方もいらっしゃったりします。ですので、ご本人様の実際にこれまでの経歴をお伺いをしたりとかですね、実際に少しいろんなことをやっていたりしながら、「どんなお仕事を探して行くのか」「何が得意なのか」「どこにちょっとフォローがいるのか」と言ったようなことを一緒に確認をしていきます。場合によってはあの、「何人かが作業している場所に一緒に入っていて、誰かと一緒に仕事をするっていう時にかかる負荷を確認をしていただいたり」とか、「一対一だったらできるけども、それが複数対指導者ってなると、なかなか自分の持っていることが伝えきれなくなる」と言ったような方もいらっしゃいますので、そういったことを自分でも確認していただきながら、こういう不得意を整理していただいて、じゃあこれからどんな就職活動を進めていこうかということをお互いに計画を立てるってというのは、私どものほうでは「職業リハビリテーション計画」というふうに呼んでおりますけれども、その「計画を一緒に立ててすぐに就職活動しようか」「少し準備をしようか」といったようなことを検討させていただいております。場合によって「少し準備をしようか」と言ったときに、地域にもいろんな支援機関があるんですけども、職業センターに通える範囲にお住まいの皆様には「職業準備支援」というサービスであれば、「職業センターで直接サービスをさせていただくことができます」というご提案をしております。これはですね、「就職や職場適用に必要な職業上の課題を一緒に解決するための工夫をしましょう」というような支援でございまして、最大で12週間という限られた期間にはなるんですけども、一定期間通っていただきながら、様々な作業をしていただきながら、自分の得意・不得意を探していただいたり、とか、苦手なことですね、「人と関わるようなお話をする、コミュニケーションが苦手です」という場合にはSSTだったりようなことを実際にやっていただいて、どういった場面でどういった言葉を使えば、うまく自分の思いが伝わるかっていうようなことを経験をさせていただいたり、何か問題にぶち当たった時にどういうふうにその問題が自分にとって解決する手立があるのかっていうことを確認をしていただいて、解決するような手順を、ですね、一緒にこの経験をさせていただくってというような、問題解決のトレーニングですとかいったようなことを、講座として皆さんと一緒に受けていただく、また、必要な方は求職活動の支援として履歴書の書き方を一緒にやってみたり、だとか、「ナビゲーションブック」というふうに呼んでおりますけれども、まあ、自己紹介シートのようなもの

ですね、そういったものを一緒に作っていくとかっていったようなことをこう繰り返しながら、「具体的な作業の場面で身につけたことが使えるかどうか」というようなことをこうグルグルと実際に学んでいただきたいことを知識として講座を受けていただき、作業支援の場でそれを実践していただき、うまくいかなかった時には「個別相談の中でじゃあどんな方法がうまくいくのかな」と言ったようなことをもう1度作戦を立てる、必要な知識があればまた講座を受けていただいて、というようなこの場、ループの中で、ですね、ご自分の準備を進めていただいて、最終的にハローワークの方と一緒に相談をしながら就職活動を進めていくといったような取り組みをしております。

場合によってはですね、色々やった結果、就職じゃなくて福祉サービスを使うほうが自分には向いているかなというような選択になられる方もいらっしゃいますので、実際に一般企業に就労される方の率ということで、ここに出させておいております。具体的な中身で、あの「いろんな作業をやっていますよ」ということですか、「どんな講習をやっているのか」といったようなことで、あの色んなセミナーとか講習とかっていう風呼んでおりますけれども、精神的な、あのストレス対処がうまくいってない方ですか、発達障害の方については、対人技能だったり、リラクゼーション技能だったり、ご自分で作業マニュアルを作れるような仕組みの支援であったり、何か課題にぶち当たったときの問題解決技能であったり、っていうようなことを、受講して頂くことが多いかなというふうに思います。ここでは精神障害、発達障害、気分障害というような形で、プログラムを少し分けておりますけれども、診断名にかかわらず、ですね、その方が就職までに必要なものを受けていただく、選んで受けていただくというようなカリキュラムの作り方になります。はい、その個別のカリキュラムに沿って通っていただきつつ、準備ができた方から就職活動を具体的に進めていただきまして、就職活動に具体的に入学していただくということになります。

大きな目標としてはこういったものを通じてですね、「自分自身を理解していただくということ」「適切な職業選択ができるようになっていただくということ」で、その方にとって効果的な就職活動が進められるような準備ができるかということで、「大事なはその後の安定した職業生活が営めるように準備をしていただく」といったようなことを目的としております。あのこういったサイクルで、あの、理念でやっていますということになります。

はい、それ以外に、ですね。あの先ほど実際に働い

た後、使っていただくサービスとして「ジョブコーチ」による支援というふうに申し上げました。アメリカのサポーターシップエンプロイメントという理念から、日本版に作り替えたものですので、ジョブコーチっていう名前が使われているんですけども、名前をそのまま見ると仕事を教えてくれる人というふうにとられがちなんですけど、仕事はあくまでも会社の方に教えていただくので、「職業センターが何をやるのか」というと「その職場に適用することをサポートする」というような役割になります。障害のある方、会社それぞれが始まる時はとても不安が大きいっていうことがありますので、それぞれの不安を解消するためにどんな情報があればいいのか、具体的にどんなツールがあれば大丈夫かっていったようなことをご提供することもございますし、働いてしばらくたって「ちょっと困ったよ」ということが起きたときに、じゃあ「それを解決するために何をしたらいいのか」とっていったような、「お互いの橋渡しをする」といったようなことが普通の仕事になります。

先程の「職場復帰支援」ですけれども、「リワーク支援」というふう呼んでいるのは、「リワーク ツウワーク」と言って、職場にもう一回戻るといようなことを意味しております。

色んな理由で、ですね、あの職場、ちょっと一旦離れてお休みを取られた場合に、たぶん、あの関わっていらっしゃる主治医の先生からも「職場に戻っていいですよ」という診断書をもって仕事に戻る準備を進めるということになるんですが、なかなかですね。あのメンタル疾患でお休みをした場合、会社に戻るときには「またあんな辛い思いしたらどうしよう」とか、職場の方も、ですね、「戻って来たはいいけど、またもう一回あのメンタル不調起きたらどうしたら良いんだろう」とって、「どういふうに迎えてあげたらいいんだろうか」とって、双方がやっぱり色んな不安があったりとか、超えなければいけないような手立てがございますので、そういったところの「間を取り持つ」というような役割になります。自宅療養していた時からいきなり毎日会社に行くっていうようなことではハードルが高過ぎますので、その中間のウォーミングアップをお手伝いするといような事業になります。

まずは、ご本人さんの今の状態をわかっていただくようなタイミングがありまして、ちょっと辛いんですけども「どうしてお休みをすることになったかな」といような状況を一緒に整理をさせていただきます。「何が自分にとってストレスだったのか」「どういふうにストレス対処が自分で取り組むことができるのか」「それは自分で取り組めるのか」「会社に協

力を得たほうがいいのか」というようなことを状況整理を一緒にした上で、ですね、「戻った後に再発をしないで働き続けるためにはどんな働き方ができるのか」といったようなことを会社の方とも一緒に相談をして計画を立てていきます。センターに通所していただきながら、同じように職場復帰を目指す仲間とのやり取りの中でご自身の再発予防を考えて行かれる方もいらっしゃいますし、主治医やこちらのスタッフからの助言を得ながら「こういうことが自分にとって弱かったのかな」と「ここが自分が頑張りが過ぎるところなのかな」とか、場合によって発達障害の特徴がおりの方については、そういう特性にこの場で初めて気づいたので「これから働き続けるためにはそこをちょっと自分でも気をつけていこう」と思うとか、「会社にわかってもらったほうが良いな」ということで確認をされる方もいらっしゃいます。

あの働く側、障害のある方だけではなく、「企業の皆様に対しての支援」というのが、就労支援にとってはとても大事なところがございます、会社の皆さまが色々お困りなことがある場合についてですね、職業センターが色々な形でお手伝いをさせていただき、双方にお手伝いをする事で安定した職業生活を長く続けていただくというような、取り組みをしております。

先程来で障害のある方が働くということで話しておりますけれども、国のほうが指針として出している理念としては、皆様お聞きになったことがあると思います「ノーマライゼーション」とか「共生社会」といったようなワードがございます。「ノーマライゼーション」というのは、障害者も障害のない人もなんの区別もなく生活して行くことが正常なことであり、本来の望ましい姿であるというような考え方です。「共生社会」というのは、「国が目指すべき社会」というのは、障害の有無に関わらず、国民誰もが相互に人格と個性を尊重し、支え合う共生社会とする必要がある」ということを国が掲げておまして、「障害者は社会の対等な構成員として人権を尊重され、自己選択と自己決定のもとに社会のあらゆる活動に参加・参画するとともに社会の一員としてその責任を分担する」という風な考え方が「障害者基本計画」の中に書かれています。それを受けてですね、「障害者の雇用の促進等に関する法律」には、じゃあ具体的にどんな風にかかれているかっていうことなんですけれども、「基本的理念」の中には「障害者である労働者は経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられる」、平等に機会が与えられますよってという権利があるとい

うことですね。第4条には、「障害者である労働者は職業に従事するものとしての自覚を持ち、自ら進んでその能力の開発及び向上を図り優位な職業人として自立するように努めなければならない」、個々に努力することにおいては、障害の有無に関わらず、ひとりの労働者として公平に求められますよということがこの第4条に書かれております。反面というか、事業主の側には、じゃあ「何が責務として位置づけられているのか」ということなんです、**「全て事業主は障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づいて障害者である労働者が有意な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する」という風に書かれているんですね。何も頑張っていない方に対して、職場はあの色々配慮して提供しろということではなく、職業人として自立しようとする努力に対して事業所は協力してくださいよってというような書きぶりになっています。ここをですね、はき違えてしまって、「障害があるんだから、何でも会社がやってくれるべきだ」という風におっしゃる方がたまにいらっしゃるんですけども、あくまでそうではないですよということなんです。「どういう努力か」というのは、その人個々の能力であるとか、障害の状況によって変わりますので、ただその方が職業人として自立しようとしている努力があれば、そこに対してきちんと協力をしてくださいということになります。その方の能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与え、適正な雇用管理を行うことによって雇用の安定を図るように努めなければならない。企業のほうには、その後もさらにいろんな責務がございます。**

あのそういった職業生活を支えるためにですね、あの国が具体的にどのような支援体制を作っているかということなんですけれども、まず、第一には公共職業安定所の役割がございます。全国で545カ所、広島県内には出張所も含めて15カ所のハローワークがございます。ここでは、就職を希望する障害者が求職登録を行って、専門職員や職業相談員がケースワーク方式で障害の種類や程度に応じて細やかな職業相談や職業紹介、職場定着指導を実施するということになってございます。ハローワークの窓口で、専門相談窓口へ、出張所とかにはそういう部分がなかったりするんですけども、「障害があります」とか「手帳があります」、「疾病の診断があります」ということで申し出ていただきますと、専門の相談員が相談に応じて頂いたりとかですね、相談記録を長く保存していただいても、ちょっと間が開いても、また続きの相談ができるような仕組みになっております。

この二つ目が、「障害者職業センター」というもの



になりまして、「障害者職業総合センター」私共の機構の本部が千葉にあるんですけれども、そちらに本部が持っている職業センター機能がございまして。全国に2カ所、広域障害者職業センターというのがありまして、これはうちの独立行政法人が職業能力開発校に2校運営をしております。埼玉県と岡山県にあるんですけれども、そこは能力開発校と広域の障害者職業センターが併設で総合リハビリテーションセンターとして運営をしております。「技能指導する指導員」と「職業カウンセラー」をそれぞれ配置しまして、広域というのはあのその都道府県に限らず、全国から受け入れていますよってということです。プラス「地域障害者職業センター」、これが私のいる「広島障害者職業センター」なんですけれども、各都道府県47カ所+5の支所を持っておりまして、それぞれの県内におきまして、障害のある方への先程申した職業評価や職業指導、準備支援、職場適応指導等のリハビリテーションサービス、事業主の皆様に対する雇用管理に関する様々な助言ということを実施しております。広島は広島市中区にあります「広島障害者職業センター」1カ所で広島県内の皆様へのサービスを担当させていただいております。

国が支援体制として持っている、もう一つ、三つ目が「障害者就業・生活支援センター」というふうに呼んでおります。これは令和3年の4月1日現在で全国で336センター設置されておまして、広島県内には8センターが設置されております。これはですね、職業センターが県内1カ所っていうのに対して、県内の障害福祉圏域に各1カ所ずつ設置をされておまして、あの皆様のお住まいのより身近な存在として、雇用や保健福祉、教育との関係機関の連携の拠点として、就業名および生活面にかかる一体的な相談支援を実施するというので設置をされております。あのそれぞれが県内こういったところに配置されているのかなっていうことをちょっと地図でお示しをさせていただきました。大きく区分けされている線が障害福祉圏域、広島県の場合7圏域あるんですけれども、備北、福山、府中、備三、広島中央、広島、広島

西、呉という名前のカ所の中で、それぞれハローワークと障害者就業・生活支援センターが設置をされております。細かくはご自分の居住地がどこに該当するのかなということがわかるように一覧表を載せておきましたので、また参考にいただければと思います。

それ以外にでもですね、あの就労支援をやっている機関は色々ございまして、一番上の就労移行支援というのが仕事をしたいという方が学校卒業後2年間の限定期間にはなりますけれども、就職の準備を一緒にしていただける機関、県内に57カ所、広島市に23カ所、今設置されております。就労継続A型事業所が県内に82カ所、広島市には37カ所、B型事業所というところが334カ所、広島市に117カ所、定着支援事業所というのは仕事についたあと、サポートをして頂けるようになりますが、これが県内24カ所、広島市で17カ所ということで、それ以外にも発達障害者支援センターが広島県、広島市それぞれに1カ所ずつございまして。あの色々な難病をお持ちの方の就労支援ということでは、難病対策センターが広島県、広島市、それぞれが広島大学病院内にある難病相談センターに委託をさせていただいております。高次脳機能障害をお持ちの方については、広島県高次脳機能センターが県立障害者リハビリテーションセンターの中にございまして。他に広島県高次脳地域支援センターということで、県内8カ所の病院にそれぞれ設置をされております。発達障害がおありの方について下のほうの難病とか、高次脳のところは余りちょっと関係がないかもしれないですが、それより上のところについてはそれぞれお使いいただける支援機関になりますので、「一般就労にはちょっとまだ心配だな」とか、「ちょっとまだ遠いかな」という場合に、あのいろんな支援機関があるということも、こうちょっと調べていただいちゃってですね、必要なところにもまあアクセスしていただければなという風に思っております。

情報提供とした以上です。はい、ありがとうございます。

〔進行〕 はい、大崎様、ありがとうございました。すごい機能がたくさんありますので、たくさん色々と教えていただきまして、ありがとうございます。大崎様の資料について、ディスカッションの方でも少し説明いただきたいと思います。

続きまして、当事者のA様のほうにですね、お話をいただきたいと思っております。ちょっと準備しますので、少々お待ちください。

## シンポジストⅢ

### ～ 当事者 様 ～

では、お話をさせていただきます。

で、まず、私の簡単な自己紹介なんですけど、今、現在 20 代の後半で県内に在住しています。数年前に自閉スペクトラム症と診断され、現在、障害者雇用で、「SOAR つつじ」さん、芋岡さんがいらっしゃる「SOAR つつじ」さんで、就労移行訓練を受けたのちに、製造関係の会社に事務員として約 2 年前から勤めています。一応、今回、あの話す内容と流れなんですけど。

まず学生時代から就職まで、受診のきっかけ、診断を聞いた際のこと、で、現在の仕事の状況、最後に情報、障害を開示して働こうと思ったきっかけ、こういった流れでお話をさせていただきます。

まず、自分の過去について話をして行きたいと思います。

まず小学校の時代なんですけど、私はほとんど小・中学校時代はほとんど学校へ通っていませんでした。今、「何でか」というと、特にいじめにあったとかっていうわけではないんですけど、集団生活に馴染むことが難しかったことと、人前で話すことが苦手な特定の友達とか先生以外には話すことができないっていうような、あの、すごい人見知りか激しい子だったようです。で、学校の勧めもあって、母親と共に、小学校高学年の時ですね、精神科のほうを受診しました。その時点では、医師から具体的な診断名とかが伝えられることはなかったんです。

小学校を卒業して、中学校の 3 年間は適応指導教室、フリースクールのようなところに通っていて、中学校との繋がりは定期試験を受けたり、定期試験を学校で受けたり、学校との繋がりがあったんですけど、まあ 3 年間はこちらでに通わせていただきました。そのあと、県内の公立高校を受験して合格して、今この高校は少人数制だったっていうこともあって、3 年間普通に通って卒業することができました。そのあとは、とある分野の短期大学に進学して、まず、とある会社に一般就労として、この職業になりたかったっていうのがあって、一般就労として就職しました。

この就いた仕事っていうのは、ちょっと人と関わることが多くてですね。自分にとってはしんどかったんです。そのため、2 年半ぐらいで退職しました。

退職したからといって、次の仕事も決まっていなければ目標とかも全然ないという状況でした。でもその後、アルバイトを掛け持ちしながら暮らすという生活

が続いたんですけど、そのバイト先でもちょっと人間関係に悩んだり、っていうことがありました。

その時にですね、小学校のときに通っていた、かかっていた精神科を再び受信することにしました。受診からなんですけど、その先生は当時と、小学校の時から通っていた先生と同じ先生で、その時の悩みとか状況を伝え、知能検査をそこで初めて受けたっていう感じで、でもその結果、「軽いんですけど自閉スペクトラム症」という診断をそこで初めて受けました。

でも、当時、自分は 20 代前半で成人していたっていうこともあって、お医者さんから直接伝えられたという形でした。でも、その診断を聞いた際のことなんですけど、まず感じたことなんですけど、率直にですね。何も感じなかった、何も感じなかったというか、その動揺とか落ち込みっていうのはなかったんですね。

その理由なんですけど。まず一つ目はある程度、何となく「そうじゃないのかな」という予想がついていたっていうのもあったと思います。今もうネットとかで調べたらわかるもので、まあ、この障害っていうのは生まれつきなもので、特にこう治るっていうのもないかな、別にいつ発症っていうのもないもんだからっていう風に受け止めたっていうか、そういう認識があったっていうのと、あとその障害があることがわかったとってすぐに何かが変わるものでもない。まあ、当時はバイトしていたんで、じゃあ明日から辞めて次に行くっていうこともまあ、そういう余裕がなかったっていうか、特に「だから変わっていく」という余裕でもないと思ったっていうのが理由の一つだったと思います。

でも、そんな中でもやっぱり今後の人生がね、「今後 40 年 50 年生きていく中で、自分の人生がいい方向に向かっていけばいいな」と言う風には思いました。で、ええっと、2018 年の 4 月に就労移行支援を受けるため「SOAR つつじ」さんへ入所しました。この SOAR さんでは、仕事の技能的なことはもちろん、他者とのコミュニケーションの取り方とかビジネスマナーの基礎、基本とかについても改めて学ぶことができました。約一年半通わせていただいて、県内の製造関係の会社に事務員として入社、障害者雇用で入社しました。

現在、勤めて約 2 年ちょっとなんですけど、現在の仕事の状況は、月曜から金曜の 8 時から 17 時の勤務で、最初は一日 6 時間だったんですけど、約 1

年して現代の勤務時間になりました。

仕事内容は、一般事務、この後ちょっと詳しく話しますが、一般事務で、自分の所属している課は10人ほどの部署、会社全体では200人以上の企業なんですけど、10人ほどの部署に所属しています。主な仕事内容なんですけど、まずPC、パソコンを使った入力作業、製造品の実績とか、検査成績と入力する作業か物品の発注、受け入れ処理、あとはまあ、社内業務のメールで連絡を取ったり、回覧物を配布したりっていうのが、自分の今の主な仕事です。これらは、日々決まったルーティンの作業なんで、自分が覚えてしまえば、自分のものにしてしまえばできるっていう感じで、得意分野なので、会社のほうもそこの辺を理解してくれて、これらの業務を主に任せてもらっているっていうような感じです。

逆になんですけど、まあ、電話の対応だったり、他部署へ応援とかに行ったりっていうのもこの辺も、事務仕事では結構ある業務の分野なんですけど、こういうのはちょっとイレギュラーなんで、自分のちょっと不得意な分野なので、まあ全くないっていうわけじゃ

ないんですけど、業務の中で極力ないように会社のほうに配慮してもらっていると思います。

最後に、障害を開示して働こうと思ったきっかけなんですけど、でも先ほど言ったように、障害の診断を聞いた時っていうのは、まあそんなで受け入れたというか、特に何も、何をか思うことはなかったんですけど、ちょっとこれに関しては勇気というか、考える時間が必要とでした。

「それ、なぜか」というと、それまでは一般、健常者として就業していたため、それを開示することで、周りがどの程度受け入れて理解してくれるかっていうのがすごい不安だったんですよね。

ちょっとしばらく考えてどうするかって、考えたんですけど、考えた結果、「あなたが自分として、自分のことを理解してもらった上で働きたい」、「自分らしさを出していこう」という考えに至りまして、就労移行支援を受けて障害を開示して働くことを決意しました。こんな流れと私の発表を終わります。ありがとうございました。

〔進行〕 Aさん、ありがとうございました。必要にまとまった資料でありがとうございます。

この後に詳しくお話し聞いていきたいなと思いますので、一旦ここで休憩を取らせていただいて、ディスカッションに移っていければと思っております。

〔司会〕 はい、ありがとうございます。それでは、ここで再び休憩の時間を取ります。どうぞよろしくお願い致します。

休憩

〔司会〕 それでは再開致します。これよりシンポジウム後半のディスカッションに移ります。それでは、芋岡さんお願い致します。

## ディスカッション

〔進行役は、引き続き、芋岡様をお願いしました。発言者名は文頭に記載し、敬称は省かせていただきます。〕

**進行** はい。それでは、これからディスカッションのほうを始めていきたいと思います。ディスカッションのほうですね。前半でお話をいただきました花熊先生のほうにもご参加いただきまして、コメント等をいただければと思っております。よろしくお願いいいたします。

じゃあまず、最初なんですけれども、最後にお話をいただいた A さんのほうにですね。少しお話を伺いたいと思っています。お話の中で、診断を聞かれた時ですね、すごくまあ落ち着いていたと言うことをご本人はね、そういったことだったんですけれども、ご家族の反応っていうのはどんな感じだったかっていうのを教えていただけますか。

**当事者** そうですね、家族も同じ…あの一応前に進んで行けたらっていうふうにいる思いで、そういう話し合いもしましたし、家族も一緒でした。はい。

**進行** 家族も同じような思いだったと言うことですかね。はい。ありがとうございます。

今回はお仕事を準備のようところがテーマになっているんですけども、仕事をするっていうことで、学生時代にこう将来働いてっていうようなことっていうのはいつ頃考えられましたかね。

**当事者** そうですね、本格的に働くということに対して考えはじめたのは高校 2、3 年のときに、将来の進路を考えるにあたって本格的に働くということを考え始めました。

**進行** やっぱり、学校でみんな少し考えているから、自分もまあそこにちょっと影響されたかな、っていうような、そんな感じですかね。

じゃあ、今のお仕事のことを少し聞いてみたいんですけども、今の職場で配慮いただいていることっていうのが、いくつかあったかと思うんですけども、他にですね。こんなことで助かっているよとか。配慮で、自分が仕事しやすくなっているっていうことについてあれば教えてください。

**当事者** そうですね、新たな仕事というか、業務を任される際には、作業手順のマニュアル的なものを

前の先輩の方とかが作ってくださったり、自分にすごい分かりやすいように説明とかアドバイスをしてくださっています。今、これは自分に限ったことじゃないんですけど、職場全体が悩み事とかを相談しやすい環境にありまして、今、特に自分に対しては上司とか同僚の方々から、体調とか不安なことないか、日々結構気にかけてくださっています。

**進行** はい、ありがとうございます。毎日、何か話をするような感じですか。

**当事者** そうですね、自分の直属の上司の方はすごい親切な方で、ちょっと見た感じ元気がないというか、そういうふうなところ結構よく見てくださっていて、そういう時には確認してもらったり、確認っていうか、してもらったり。まあ、仕事なんかでもちょっと悩みがあったりしたら、毎日って訳じゃないんですけど、ちょっと時間とって相談っていうか、話を聞いてもらったりっていうのは現実にもしてもらっています。

**進行** はい、なるほど、すごく話しやすい環境というのがよく伝わるかなという感じかなと思いました。ありがとうございます。

じゃあ続きまして、大崎さんのほうにお話を伺いたいかなと思うんですけども、ちょっと大崎さんの方、資料の続きがあるかと思えます。その説明をよろしいですか。

**大崎** はい、すみません、そうですね。あの資料ちょっと途中までで説明させていただきまして、後半に必要なかと思っ、あの途中からの資料のほうはこれいつしゃべるのかなと思っていらっしゃる方もいらっしゃるかもしれません。で、あの、今日のテーマが、ですね、「働くために必要な力」っていうところもありましたので、働き続けるために準備することで、資料ちょっとお示しをしておりますえ、最初の花熊先生のお話にもありましたけれども、企業側がお話をされる時に、ですね。まずご本人さんに働きたいという気持ちがあるかどうかっていうのは一番こう重要視されているっていう

話もございました。で、これが絵の一番の土台になるんだと思うのですけれども、その上の三角形が、ですね、私どもの機構で職業準備性のピラミッドってということで、いろんなところにちょっとお示しをさせていただいております。で、こういったピラミッドの、あの一番上のところですね。働きたいとおっしゃる場合に、一番上の「どんな仕事に就けばいいですかね」「何か資格を取ったほうがいいですかね」というようなご相談をたくさん受けます。で、これはピラミッドの一番のてっぺんのところになりまして、あの大事なところではあるんですが、どちらかというと、ですね、ここについては職場に入ってから会社の方に聞いて技能スキルを高めていただいたり、教えていただける知識だったりもしますので、準備として大事なものは、その下の四つの、ピラミッドの下の部分ですね。いうところをちょっと意識していただくと、いいのかなというふうに思っております。ただですね、こういうことをお示しすると、じゃあ下から順番に全部できてないと、一番、最後のてっぺんの就職ってということは考えられないのかなということで、「じゃあ私どもは無理なんですね」というふうに思われることがあるのですけれども、決してあの土台が全部整っていないといけないというふうには思わないでいただきたいなと思っています。例えばですね、あの健康管理の部分で言うと、なかなか睡眠が安定しないってことを障害として抱えていらっしゃる場合もあるでしょうし、日常生活や健康管理の間で、なかなか自分の趣味がコントロールできないとか、趣味が持てなくて日常生活で自分の楽しみが持てなかったりとか、言うような方もいらっしゃるかもしれませんね。日常生活、対人技能のところかというと、何かちょっと困ったことがあると、すぐにこう怒りが湧いてきてパニックになってしまうとかいうようなことがあったりもするでしょうし、社会生活に行くためにですね。まずこう移動のスキルとして公共交通機関しか使えない、車の免許がないから非常に限られてしまうってようなことをネックに思われている方もいらっしゃると思います。で、または発達障害があって、なかなかこうご自分から発信することが出来なかったりとか、うまく言葉を使えないっていったようなことがあったり、集中力がなかなか続かないよってようなことを悩みとして抱えていらっしゃるって

ようなことがあるかと思います。ですので、このピラミッドが全部こう、全部が合致してないといけないうことではなくて、人間それぞれいろんな特徴がありますから、色んな穴があいている、あのこんなチーズ見たことないですかね。あのトムとジェリーとかで、エメンタルチーズで穴ほこだらけなんですけれども、美味しいんですよ。なので、その穴をどうやって埋めるかっていうことを知っていくっていうことですね。どこに穴が開いているのかっていうこと、じゃあその穴はどういった方法で埋めていくのかっていうことですね。例えば、この睡眠の障害があった場合については医療機関と相談をして、まずは安定して睡眠が取れるようにしましょう、一時的に薬の力に頼りましょうっていうことで。穴を埋めるっていうこともできると思いますし、この集中力がうまく続かないんですっていった場合には、じゃああの、同僚に対しての恐怖心がなかなか周りに説明できなくてわかってもらえないから集中できないのか、対人技能の問題なのか、夜更かしがあって睡眠時間が不足しているから集中力がうまく保てないのかってような日常生活管理がうまくいってないってことなのか、薬が変わったばかりでなかなか物事に集中できないってような、物理的な問題があるのか、健康管理の問題なのか、まず背景をきちんとわかった上で対策を立てる、で、あの必要なところからサポートをしてもらう、これがどこに穴が開いているのかがわかっているということと、穴の補修の仕方はわかっているっていうのは、ご本人やご家族の能力が非常に大きいのかなというふうに思っています。なので、あの、ピラミッドとしてお示しはしていますけれども、下から全部順番にやらないと就職できないということではなくてですね、今現在の自分の状態を知っていただくということと、対策の立て方を学んでいただく、身に付けておいていただくってことをこう考えていただくためにお示しをさせていただきました。はい、続けていいんですかね。私はここだけにしておきましょうか。はい。

**進行** はい、ありがとうございます。「就労準備性ピラミッド」ということで、いろんな項目があると思うところなんですけども、まず、ここについていきますと、いろんな項目について自分の状況を把握するっていうことが重要かという話でしたけれども。この状況って、客観的に知ることが重要な



と思うんですけども。当事者の方たちっていうのはどのようにしてこの辺を把握して行ったらよろしいでしょうか。

**大崎** はい、えっとそうですね、あのご自分で、っていうことももちろんあの、考えていただきたいんですけども、私どもでちょっとヒントになるのは「就労準備性」ということで、いろんなチェックシートをあの私どもの機構のほうから、まあお示ししております。で、あの機構のホームページの中にいろんな資料がありまして、今日お渡ししている資料の一番最後のページに職業センター、うちの機構のですね、ホームページのアドレスを載せているんですけども。その中に、例えば「就職準備性」とかで、ちょっと検索していただくと、ですね、あのいろいろチェックをできるようなチェックリストっていうのもありますので、ご自分でどの辺が大丈夫かな、どの辺が弱いかな、っていうようなことをチェックしていただくこともできますし、あの就労支援をやっていらっしゃるいろんなサービス機関にはですね、そういった情報を提供しておりますので、あの就職の支援をしているようなところにちょっとご相談をいただいて、あの自分がどのよういう所が得意か苦手かを少し整理をしたいんですけど、っていうようなことで、あのご相談いただくのが一番早いかなというふうには思います。

**進行** はい、ありがとうございます。まずは相談ということで、ちょっとチャットのほうで質問もあるので、そちらのほうも合わせて質問させていただいたらと思うんですけども。

まあいろんな支援機関が最初の説明でもあったかと思うんですけども、就労支援センターだったり、自立支援センターであったりとか、まあサポステと、いうところで、支援機関で結構いろんな種類があるかと思うんですけども、その違いであったりとか、あとは最初に自分にどこが合うかな、っていうところ、振り分けてくださるような窓口っていうか支援機関がありますか、ということなんですけれども…、よろしいですか。

**大崎** はい、先ほどのスライドの中に、あのいろんな支援機関がありますよっていうことでざっと並べてご紹介をさせていただいたんですけども、あの私どものほうが障害者の、あの就労というところをテーマにした支援機関ですので、障害のある方を扱っていらっしゃるところで、且つ就職っていう

ようなキーワードで出てくるような就労支援機関をスライドの 18 枚目でご紹介をさせて頂いております。で、あの、若者サポートステーションがその中にはないので、これとの関係はどうなんでしょうか、ってご質問もあるんですけども、若者サポートステーションは発達障害の方のご利用がたぶん多いと思うんですが、ここはその障害のある方専門の相談するところではなくて、ですね、若年者で就職困難な方が相談できる場所になっております。ですので、診断のある方もない方も、手帳のある方もない方も、若い年齢で 30 歳までだったかなと思うんですが、就職が上手くいっていらっしゃる方がどうしたらいいかなっていうふうに相談ができる窓口になります。ですので、あの窓口がちょっと幅広いというふうに思っただければいいかなと思います。で、あのいろんなところが、あの相談機関があるけれども、どこに行けばいいのか、自分が今どこに行けばいいのか、ちょっとわからないなあっていうことについてはですね、あの就職っていうキーワードになると先程ご紹介したような支援機関になるんですけども、例えば、診断を受けたばかりなので今非常に混乱をしているとか、これからどうやって自分の生活設計をしたらいいかっていうちょっと幅広いことになりまして、障害者の相談支援センターというのが各身近な地域にあり、窓口がございますし、市町村の役場の窓口もあの相談の窓口になります。で、そういったところに今ご自身が困っていることをちょっとお伝えをいただければ、就職の相談なのか、生活の相談なのか、もしくは、診断を受けたばかりで次何したらいいだろうっていうような組み立ての相談なのか、というようなことで、あのこういう窓口があるとか、こういう支援機関があって、こういう機能があるということは、あの、ご紹介をいただけるのではないかなと思います。なので、よろず相談では無いですけども、今まだどういう目的で、あのいろんな支援を使えばいいのかわからないっていう時には役場の窓口か相談支援センターというところが窓口になるかなというふうに思います。

**進行** はい、ありがとうございます。はい、いろんな機関があるので、どこに相談したらいいのかっていうのがね、あの悩む方もいらっしゃるかと思います。ちなみに、あの A さんは、まあ、うちに繋がったというところの流れをちょっと伺ってもいい

ですか。

**当事者** そうですね、えっと、通院して診断を受けまして。で、病院の先生から、生活相談員の方を紹介していただきまして。で、その方が「SOAR つつじ」への入所というのを進めてくださいまして。そこで訓練を受けさせていただくことになりました。

**進行** はい、ありがとうございます。相談支援事業所ってところは、あの身近に先ほどありますという話でしたけれども、そういったところから、つながるケースはうちのほうも多いのかなというふうに思っています。はい。続きまして、山本様のほうに先程のビデオを観たところでの質問とかをさせて頂ければと思っていますけれども、大丈夫ですか、繋がっていますか。聞こえますでしょうか。

**山本** はい、大丈夫です。

**進行** はい、じゃあよろしく願い致します。はい、先程、まあ、キーワードですね。「働く意欲」っていうところが一つあったかなと思うんですけども。はい、エネルギースマイルさんのほうでどのような方を求めているというか、求める人材であったりとか、まあこういった準備ができている方っていうのはどんな方になりますでしょうか。

**山本** はい、花熊先生のご講演の中のお話と重なる部分が多いのですが、当社では、まずは社会人として働くための準備ができていくということを大切にしています。日常生活の中で、体調であったり、時間であったり、そういったことを自分で管理ができるか、会社に入ればいろいろな人と一緒に働くことになりますので、仲間と一緒に働く中で思いやる言動ができるか、「ありがとう」や「すみません」といった言葉が言えるか、など、「社会で働くための基本」ができていくを見させていただいています。そのうえで、一番大切なことが、「就労に向けた意欲」でして、何度もお話が出ていますが、会社では技術はいくらでも教えていくことができますが、本人に「働きたい」「この仕事がしたい」「この仕事が好きだ」という意欲がなければなかなか難しいと思います。働いていく中でいろいろなトラブルがあり、落ち込んだりすることもあると思うのですが、働く意欲がなければ、それを乗り越えて長く仕事を続けていくことは難しいのではないかと感じています。

**進行** はい、ありがとうございます。エネルギー・

スマイルさんのほうで、採用して行く中で、実習っていうのもされるかと思うんですけども、その実習とか見られる中でその意欲ってどの辺りに見られるかっていうのってありますでしょうか。

**山本** そうですね、実習ではまず「仕事へ取り組む姿勢」を見させていただいています。当社では社名にもあります「笑顔」をととても大切にしています。ですので、作業中に笑顔で挨拶ができるようにしようとお伝えしています。また、作業の中では、支援者がいろいろ指導しますが、そういった時に返事ができるか、作業後の報告ができるか、できればハキハキとできるか、といったところを見させていただきます。ハキハキというのは人それぞれ特性がありますので難しい面もあると思いますが、その中でも「本人に働きたい」という意欲があれば、こちらに伝わるものがあると考えています。また、当社では5日間の実習を基本にしていますが、働く意欲がある方は、初日に比べ最終日の5日目になると、できることが増え、成長している姿を見ることが多くあります。そういったところで「仕事へ取り組む姿勢」を見させていただいています。

**進行** はい、ありがとうございます。はい、じゃあちょっとですね。チャットのほうにも質問が来ますので、こちらの質問を伺ってみたいと思います。挨拶のところですね。非常に大切ということなんですけども、ちょっとこう、雇う側のほうですね。従業員さんの方がちょっとできていなかったりすることも、中にはあって、それをまあ、ご本人さんをお願いするってようなこともあるかと思うんですけど。ということで、雇用側ですね。その従業員の方に対する研修ってということとか、その障害者雇用を進めるにあたっての、指導というか、従業員さん側ですね。そういったのは何かありますでしょうか。

**山本** そうですね。挨拶の研修といったことはしていませんが、当社では「笑顔の約束」という行動指針があり、その中の一つに「私たちは自分から笑顔で挨拶します」という項目がありまして、朝のミーティングなどで毎日復唱しています。中には、挨拶が得意な人、不得意な人がいますが、挨拶ができない人にも、支援者から積極的に話しかけてその人なりの挨拶を引き出すように努めています。常日頃から「挨拶をしよう」「挨拶は大事だよ」ということを繰り返し指導しています。

**進行** ありがとうございます。でしたら、障害のある方をこう指導する立場の支援者というか、そちらのほうの方に対しての、研修とか、取り組みってというのはございますか。

**山本** はい、当社は特例子会社ですので、障害を持った方に仕事をさせていただいて、支援者はそのサポートをすると、はっきり役割が分かれています。その中で支援者の役割というのはとても大切だと思っていて、支援者に対してはいろいろな形でフォローするようにしています。3年目の新しい会社ですので、ベテランの支援者や障害者雇用に関わった経験がある方はほとんどいませんので、一緒に勉強しながらやっています。研修としては、社外の支援機関が行っている研修会などに積極的に参加させています。また、2日間の講習を受け、障害者職業生活相談員資格をできるだけ多くの支援者にとってもらっています。また、支援者自身も経験があまりない中で悩みを抱えることもありますので、支援者が1人で悩みを抱えこまないよう孤立しないように支援者間のミーティングとか、情報共有の場を積極的に持つようにしています。また、支援者も経験がない中でどうしても自己流の指導になってしまいがちですので、最近では、本社の支援者を小町オフィスに1ヶ月ぐらい派遣しまして、他の支援者がどのように指導しているのか、また、障害者スタッフとどれくらいの距離感で接しているのか、そういったことを体験してもらう支援者交流といったこともやっています。

**進行** はい、ありがとうございます。あの様々な取り組みを始められて、まだ期間が浅いってことで、本当に今からもっと取り組みが増えるというような感じかなと思います。ありがとうございます。はい、えっと花熊先生、今のお話を、三者ですね。話を聞かれて、何かコメントいただければと思うんですけども、よろしいでしょうか。

**花熊** すみません。あのちょっと私、発言する前に、まずちょっとお礼を申し上げておきたいのは、当事者の立場から、ご発言、ご提言いただきましたAさん、あの貴重な色々なご体験をお話くださってありがとうございます。

とてもその中に大事なことがたくさん含まれているなと思いつつ聞かせていただきました。はい、それでですね。ちょっと、私はどうしても、何ていうか学校教育のほうベースですので、直接的な就

労ということよりも、むしろそういう「社会的自立・就労に向けてどういう力を育てておきたいのかな」というようなスタンスで、お話をさせていただいたわけですが。ちょっとですね、そのことに関係して、ですね。今日、このお話を聞いてくださっている方々の中には学校の先生もたくさんいらっしゃるという風にお聞きしておりますので、そちらのほうで大事だなと思うこと、二つほど言わせていただきます。

一つはですね。これ、最近のあの特別支援教育、特にこの発達障害支援の本当にここ3、4年の大きな変化というか、動向なんですけれども。基調講演で、「学校生活をどう上手く過ごすかっていうことは皆一生懸命考えているんだけど、その将来に備えてというところが少し弱い」ということを申しましたが。もう一つですね。今の学校教育で今後すごく必要になってくるだろうと言われ、考えられていることの中に、「セルフアドボカシー」、自己権利擁護ということがございます。

今日、基調講演ではやっぱり発達障害の子どもたちにも年齢に応じてこういう力を、是非身につけていただきたいんだというふうに重きを置いてお話ししましたけれども。まあその一方で、やはり一人ひとりの方の特性に合った合理的配慮というか、周囲の側がいろいろ配慮する必要がある所もこれ絶対あるわけですし、そういう時にです。ただ単に周囲の人がこうすればいいんじゃないかということだけではなくて、やはりその発達障害の当事者の方自体がですね。やっぱり自分自身について知る。そして、先程大崎先生が「どこに穴が開いているのか、その補修どうするのか」と言う風なことをテーマに例えてお話くださいましたけれども、やっぱり自分の得意な部分ということと同時に、その苦手な部分ですよね。うん、その部分を。一つは、自分なりにその苦手な部分を補修するっていうか、うまく補っていくような工夫っていうのを、ご本人自体がやっぱりいろいろ考え、実行してみるっていうことが必要だし。で、それだけは絶対にすべての問題は解決しないので、じゃあなかなか自分では、こう、道路の穴を、穴ぼこを埋められない部分っていうのをどんな風に自分がサポートしてもらって、周囲からサポートを受ければそこがうまく行けるかっていう、その自分に必要なサポートについて自分で理解し、それを周囲の人に伝えて、やっぱりそ

の周囲の人に理解してもらえるように、こうしていくっていう、そのこともすごく大事なことだと思うんですね。

で、先程あの A さんの話で「やっぱり素晴らしいな」と思ったのは、「ルーティン的な仕事は」という風に仰いましたけれども、やっぱり「自分がこれだったらすごくわかりやすいし、やりやすいし、できる」というところと、「ここはやっぱりすごくちょっと、どっちかと言ったら私が苦手なんですよね」ということで、会社側に配慮を受けられている部分、その辺りをやっぱり A さんがしっかり、ご自分で把握なさっているということがすごく素晴らしいことだな、という風にも思いました。

そういう点で、もう一遍、その教育の側にですね。あの話を戻せば、やはりこう学校教育の中で発達障害の方々がこう支援して行く時にやっぱりそういう大人になったときに、自分自身について理解し、そして自分に必要なサポートってということが周りにも伝えられるっていう。うん、そういうやっぱり「セルフアドボカシー、自己権利擁護の力を学校教育の間にどう育てていくのか」ということが、これ今すごく言われるようになった新しい課題だと思えます。それが一つ目です。

それから、もう一つですね。学校教育において私がやっぱり一番ここが課題だなと思っておりするのは、特別支援学校のような場所ってというのは、いわゆる小学部、中学部、高等部っていう、こう繋がりがああるわけなんですけれども、一般の地域の小学校、中学校、高校という場所ではですね、異年齢交流の機会っていうのはすごく少ないんですね。

で、どうしてもこう、同年齢の同学年の集団っていうことが中心に置かれているわけですが、やはり発達障害の方々が社会的な自立に向けて自分を成長させていく時にですね。私は「モデル」というのがすごく重要だと思っているんです。うん例えば、同じ発達障害の方で既にこう就職してお仕事をされている方のその姿とか、仕事ぶりとか、それからその方のスキルとか、やっぱりそういうものを直接経験して、そして、「何か、自分もあんな風になりたい」とか、あるいは「あんなことができるようになりたい」というような。まあそういう、ある種の憧れのモデルというようなものがあるんですね。非常に何っていうのか、こう将来展望みたいなものが持ちやすくなるんですね。はい、これは知的障害

の特別支援学校なんかの場合は、卒業して就職している先輩に来ていただいて、色々その話を聞いたり、してもらったり、あるいは実際のその仕事のワザを見せてもらったり、ってというようなこと、機会を割とたくさん作るようにしているんですけども、やっぱりそういう先輩の姿、働いている方の姿を見るってということが非常に、やっぱり自分の将来っていうことについてイメージを持ちやすい。うん、まあそういったこともやっぱり今後、学校教育の中で、子どもたちが社会へ出る前に色々経験させてあげたり、ええことだなという風に思っています。はい以上、ちょっと2点、発言させていただきました。

**進行** はい、ありがとうございます。自分でこう伝えるということと、色んな交流、代を越えた交流をできたということ、お話しいただきました。ありがとうございます。

じゃあちょっと、また少し、あの A さんのほうに質問をしてみたいんですけども。

えっとチャートの方にもありますけども、「将来働くということへ心配をしている」ということでの、保護者の方からかと思うんですけども。ええ、最初の仕事を辞めた時や診断を受けて障害枠で働き始めた時のご家族の反応のところと、あとこういったことがね、まあ励ましになったとか、支えになったってというようなことがあれば、教えていただきたいんですけど、よろしいですか。

**当事者** えっとそうですね。あの最初の仕事を辞めた時も、家族、まあ親ですね。受け入れてくれて、一緒にこれからどうしていこうかっていうのを考えてくれました。さっきも言ったんですけど、診断を聞いたときは、もう家族も自分と同じで前に進んでいこうって風風に捉えてくれて、で、まあその後、就労移行訓練を受けて、就職、今に至るんですけど。

第一に自分のペースとかのやり方で、自分のペースのやり方っていうのか、そういうので見守ってくださるんですけども自分にとっては助かっています。で、そこからまあ、どうしても家族にしか相談できないこと、悩みとか、職場とか支援者の方にはどうしても言えないこととかを聞いてもらったり、自分にとっていいアイデアをくれたりするので、そこら辺は支えになったというか、今でもそうなんですけど、支えになっていると思います。

**進行** はい、ありがとうございます。まず、あの A

さんのペースを保ってくれたというところとかです。聞いてくれることとか、まあ、いただけるということでお話しいただきました。ありがとうございます。えっとじゃあ、次ですね。さっきの花熊先生のお話を受けて、自分でこう理解とか、伝えていくという力をつけるっていうことも重要だということなんですけども、大崎さん、この辺りは、訓練だったり、準備支援のほうでどのような取り組みがありますでしょうか。

**大崎** はい、先生、おっしゃるように「自分でどう伝えるのか」というのはすごく大切なことだなという風に、あの日々、支援の現場でも思っています。すみません。私のお配りした資料の中に、「合理的配慮」のことを少し説明しているものがあるんですけども、一回出したほうがいいですかね。ちょっと待ってくださいね。よいしょ、これでいいんですかね、これ、スライドショー、すみません、ちょっと機械に疎くて申し訳ございません。ですね、あのご本人さんの権利ということで、合理的配慮っていうところも、あの今、企業様にも努力義務が義務化されるっていうことで、法律が定まりまして、多分ここ2、3年のうちには、あの一般企業様にも義務化されるというところですよ。で、これがですね、あの障害がありますということだけでそれをお伝えしたら、会社が色々配慮してくれるということではなくて、「何をどんな風にしてもらいたいのか」ということをご本人様から申し出る」ということがスタートになります。それに対して企業様の方で企業としてそれが「できるか」「できないか」というようなことをきちんと検討していただいて、お互いにえ、合意できる場所を探していただくっていうのが合理的配慮になりますので、「ご自身がきちんと伝えられる」ということが一番大事なところになりますね。ご自分だけでやっぱりそれが難しいという場合もあるかと思しますので、あの就職前の色々なサポーターがいらっしゃる場合については、「何をどうやって会社に伝えればいいのか」というようなところをきちんとこう整理をする、っていうところを「準備支援」のなかではあのお伝えをしていたり、あの実際にそういった配慮が「ある場合」「ない場合」というのを体験していただいて、自分からだったら言いにくいけれども、ある程度決まったタイミングで相談ごとがあれば聞きますよっていうような場を設けてさえもらえれば、あの「相談し

たいことがちゃんと伝えられるっていう場合にはそういう定期的な場を提供してほしいというようなことを依頼事項として申し出る」とかですね。そういったことを実際に確認をしながら必要なお願いをしたい事は何かなとすることを整理をして、まあ、あの余りあれもこれもって言うと、会社の方で「ちょっと難しいな」と言われてしまうこともありますので、本当に自分としてできることでこれは会社の方にご協力をいただきたいことっていうのを整理する上でも、実際に体験していただきながら確認をするというようなことを準備としてはしております。で、あの就職し始めたばかり、お互いに緊張がすごく高い時にはたくさんいろんな配慮をしていただく必要があっても、ですね。例えば、働き続ける上であの、それがもういらなくなるって事もありますので、できるだけ勤めた後も見直しをするというようなことをお互いにやっていただくといいかんと思います。で、あの「色んな人から言われると混乱するので、特定の人から指導してほしいんです」というようなことを就職のときにあの、会社にお願ひして、会社も「わかりました。じゃあ、あの、A課長だけにしますよ」と言うようなことで合意をしたんですけども、例えば働いて5年、10年経ったときに、A課長からしか指示をされないと仕事がすごく限定的になってしまうとちょっとつらい思いを逆にしてしまうっていうようなことが出てきて、「色んな人から言ってもらいたいんだけど、誰も言ってくれないんですよ」というような。採用時に自分が何を申し出たかって言ったことをちょっと忘れてしまうというようなことも実際あったりしますので、定期的にお互いに確認をしていただいて、「配慮はもうこれはいらない」「もう自分でできるから大丈夫」とか「もうこれはクリアできたから大丈夫」と言うようなことをこう配慮していただき、また仕事が変わってしまったので当初はいらないと思っていたこともちょっとお願いの主張が出てきたっていうこともあるかと思しますので、そういったことを定期的にできるといいかなということを、前もって事業所の方にもお伝えをするようにしております。

**進行** はい、ありがとうございます。じゃあちょっとチャットの方で、質問もあったんですけども、職場定着のところにも関わってくるかと思うんですけども、職場定着について、職業センターさんだけ



でなくナカボツさんもですね、就業生活支援センターになるんですけれども、そちらの方も定着支援の役割を担われていると思うんですけれども、役割の違いというところを教えてくださいたいんですが、よろしいでしょうか。

**大崎** はい、「働き続ける」ということを支える機関として、いろんな機関がございます。で、国の方が定めている代表的なものの3つが、「ハローワーク」「地域障害者職業センター」「就業生活支援センター」という風に位置づけられておまして、そのあの3カ所ともが、ですね、職場に長く働き続けるためのサポートをするということが法律上定められています。で、それ以外にも、あの「職場定着支援事業」という福祉サービスが定義されまして、その事業を担っている福祉機関もたくさんあってですね、一体じゃあどこにお願いすればいいのかっていうようなことがあるかと思います。で、無料で使えるとか、利用契約が必要で利用料が発生するとかっていうような違いがあったりもしますし、あとはその「サポートしている範囲」ですね。ハローワークであれば、管轄区域があるとか、就業生活支援センターであれば同じ障害福祉圏域に居住地があるとか、っていうような場所によって「使える」「使えない」があったりしますし、職業センター、ちょっと圏内に一カ所ですので、職場適用上のええ抱えていらっしゃる問題がすこし込み入っているとかっていうような時に職業センターがサポートをさせていただいたりっていうような形で、あの明確にどういう場合はどこの機関ってということが決まっているわけではないので、たぶん周りから見たらお願いする場所が分かりにくいなあっていうことになると思うんですけれども、あの身近な自分が相談しやすいところにまずは発信していただければ、支援機関間でそこは相談をして一番適切なところがあの応援をさせていただくことになると思いますので、まずは一番あの話やすい、サポーターをちょっと捕まえていただければと思います。

**進行** はい、ありがとうございます。時間が少し迫ってきてはいるんですけれども、山本さん、ちょっと質問したいんですが。先ほど、先生の話の中で異年齢交流というところの話があったかと思うんですけれども。お仕事すると、もう異年齢交流だらけになってくるんじゃないだろうかと思うんです。そういったことでのモデルであったりとか、あの人みた

いに頑張りたいとか、そういう働く上での異年齢の関わりの影響っていうのをちょっと伺ってよろしいでしょうか。

**山本** そうですね、例えば、当社の場合、中国電力の本社建物の清掃をしているグループがあります。15名ぐらいの当社の中で一番大きなグループですが、その中には就労経験がある方もいれば、特別支援学校から新卒で入られた方、年令も30代の方も10代の方もいます。様々な方がいらっしやる中で、自然と相談されたり、リーダーシップを発揮される方がやはり出てきます。当社はまだできて間がない会社ですので今は障害者スタッフの役割は一律に考えていますが、いずれ将来的には、障害者スタッフの目標となるような方をリーダーといった位置づけにできるような形にしたいと思っています。

**進行** ありがとうございます。もうほとんどですね。計画的にやっていくっていうのがやっぱり大事ななという風に思いました。はい、ありがとうございます。チャットで、もう一個あのあるんですけれども。自分らしさを出していきこうということで、Aさんのほうに質問なんですけれども、気づきがとても素敵だということですけども、「なぜそのように思われたんでしょうか」ということで、「答えられる範囲で教えてくださいたいです」ということですけども、よろしいですか。

**当事者** そうですね、前の職場を勤めて辞めた時にちょっと、自分でも悩むところがあって。「なんで、こんなに自分ってできないんだろう」とか言う風に思った時もありまして。で、まあ、診断を受けて「SOAR」さんで、就職訓練を受けると同時に自分の中でその時にちょっと見つめ直す期間にしようかなと思って。で、まあ支援者の方とかと一応相談しながら、相談して、で、「自分、これだったらできるんじゃない」と思ったり、そういうなんて言うんだろう。もう一回自分の頭の中を整理しようと思って、こういう感じで、見つめ直すっていうか、ただ意外と自分にもできることだったり、その可能性がすごい広がったんですね。そういう意味でも、訓練を受けながら、その休養期間じゃないんですけど、そういう期間に当てられて、次の仕事に、今の仕事に再就労に繋がったんじゃないかなという風に思うんですけれども。すいません。

**進行** ありがとうございます。そうですね。ちょっ

と時間も、ですね。時間が少し押してきました。最後、一言ずついただいて、最期、花熊先生のほうに一言いただきたいと思うんですけど、すみません。ちょっと全員の質問に答えられなくて申し訳ないんですけども、最後、Aさん、これからの目標であったりとかを教えてもらってよろしいでしょうか。

**当事者** そうですね。自分が元気な限りは長く会社で働いていきたいと思えます。で、もし仮に現在の職場を辞めることがあったとしても、まあ、今学んでいることを次に活かして頑張っていきたいと思えます。もし今後、こういう機会があれば、こういう場所で、自分の経験とかをまた話して行きたいなという風に思っています。ありがとうございました。

**進行** ありがとうございました。大崎さん、よろしいですか、すみません。

**大崎** はい、今日は皆様ありがとうございました。すみません、あの慣れない環境でちょっと話しくなかったりしたんですけども、あの、色んな関係機関の各分野での連携ということが今日のテーマにはなっているんですが、色んな支援機関のネットワークとか連携していることが昨今言われておりますけれども、なんかバトンタッチっていうようなイメージがどうしてもあるのかなと思います。で、バトン渡し、してしまった後は終わり、自分の役割終わりではなくてですね、連携っていうのが、あの一緒にやっけて行く、協同していくっていうような形で、あのぜひ輪が広がって行ったらいいなという風にあの、思っております。皆様にもそういうお願いができれば嬉しいなあと思います。今日はありがとうございました。

**進行** ありがとうございました。じゃあ、山本さんのほうからお願いします。

**山本** 当社はできて3年の新しい会社ですが、当初予定していた事業をすべて何とか始めることができたところです。今32名の障害者スタッフに働いていただいておりますが、これで終わりではなくて、今後も障害者雇用を拡大して行きたいと考えています。また、今は知的障害の方にはたくさん働いていただいておりますが、例えば精神障害の方が働ける場も作って行きたいと考えています。そのために、当社で事業として継続してできる仕事を開発して、

雇用の場をできるだけ多く持てるように取り組んで行きたいと思っています。本日はありがとうございました。

**進行** 山本さん、ありがとうございました。じゃ、最後、花熊先生のほうからですね。今回参加者の方々、労働、雇用側の方も参加されてコメントにあの「これからの教育の力に期待したい」というふうなコメントもあります。併せて、お願いできればと思います。

**花熊** まあ、もう言いたいことは大体言い尽した気もするんですけども。えっと、最後にですね。なんて言うのか。実際の発達障害のお子さんの子育てや教育に係る、ご家族、保護者の皆様へ、それから学校の先生方に、一つ、最後のまとめとして、私がいつも願っていることをお伝えします。

あの確かに発達障害という特性があるお子さんの場合、色んなことも指導したり教えたりして行かないといけないこともたくさんございますし、それから褒めたり、叱ったりとか、色んなことを両方が必要になってくると思うんですが。やっぱり僕は一番ね、あの基礎に、一番心の底に置いていただきたいことは、色んなことはやらないといけない必要なことがたくさんあるけれども、一番の基本のスタンスとしては「お子さんと共に歩む」あるいは「共に喜ぶ」ということが一番大事なんじゃないかな。うん、だから色々お子さんが悩まれた時にやっぱり、それを聞いて共に歩いていく話をして行く、歩いていくということ、そして何か目標が達成できた時にですね。私は何か「よくできました」とか「がんばったね」ということ以上に『良かったね』っていう笑顔が一つあるっていうことが一番大きなやっぱり成長の支えになるんじゃないかと思うので。はい「共に歩む、共に喜ぶ」ということを、ちょっといつも心に置いておいていただくと、すごく子どもさんの成長にプラスになるんじゃないかなという風に思っております。以上です。

**進行** 花熊先生、ありがとうございました。そしてですね、今回、シンポジウムでお話いただきました3名の方もですね。本当にありがとうございました。

これで、ディスカッションのほうは終了したいと思います。

皆さんありがとうございました。