

職リハ学会通信

No.174 2023年 6月発行

目次

第50回神奈川大会のご案内	2P
運営理事会報告	3P
委員会報告	4P
ブロック活動報告	7P
会員投稿・報告	8P
事務局からのお知らせ	9P

大会参加前の予習

第 50 回大会は、神奈川県立保健福祉大学横須賀キャンパスで、8 月 25 日(金)・26 日(土)の 2 日間、対面で開催します。会場のキャパシティーは十分ありますので、多くの方の参加をお待ちしております。事前申込締め切りは 7 月 18 日(月)です。事前申込がなくても当日会場に来ていただければ、参加受付いたします。

かながわ大会の演題発表・自主シンポジウム企画の申込を 5 月末で締め切りしました。口頭・ポスター発表が合計で 40 件、自主シンポジウム企画数が 10 件申し込まれています。その他、大会企画のシンポジウム 2 件と市民公開講座 1 件、学会研修委員会企画の「研修講座」、国際委員会ならびに政策委員会企画のシンポジウムも準備中です。盛りだくさんのプログラムになりそうです。近々、大会ホームページに更新されたプログラムも掲載予定です(演題発表や自主シンポジウムの発表日時や会場は抄録の確認後になりますので、7 月中旬までお待ちください)。

さて、現在、大会ホームページに「プレ大会動画」を掲載しています。1 時間 40 分を超える動画です。大会当日まで掲載していますので、ぜひ多くの方に、視聴していただきたいと思ひます。神奈川県内の障害者雇用、就労支援の特徴的な取り組みの一端を知ることができるはずです。動画には 6 件の実践報告が含まれます。以下、そのうち 2 件について簡単に紹介します。

○ 企業が企業を支援する取り組み

NPO 法人障害者雇用部会は、「企業が企業を支援する」という基本理念から、2003 年より事業開始した組織です。会員は、障害者雇用を行っている企業(特例子会社他)を中心に、その他特別支援学校や福祉機関を加え 68 団体と個人会員で構成されています。障害者雇用企業の連携ならびに組織的な活動は、他の地域でも実施されていると思ひますが、障害者雇用企業支援セミナー、定例会(年 4 回)、

理事会、企画推進委員会、分科会(5 分科会)、雇用企業見学会、雇用企業対象の「新任指導員研修会」「中堅指導員研修会」「トップセミナー」、特別支援学校教員研修会、保護者・教員等の企業見学会、職場体験実習等、障害者雇用部会の活動の質量には圧倒されます。その上、「企業が企業を支援する」といった基本理念を拡大し、働く障害者の暮らしの場の提供と支援、県内委託訓練事業のコーディネート、神奈川県教育委員会より業務委託をうけ NPO 法人として障害者雇用と体験実習の場も用意しています。この拡大事業は、公的な資金を受けての事業になりますが、先に紹介した組織の中核となる事業は、障害者雇用を推進する民間企業の自主的な企画・活動・マネジメントで行われています。そして、役員・事務局といったマネジメントの体制は、20 年の間に数回世代交代しながら、より強固な体制になっています。このような背景を想像しながら、動画を視聴していただきたいと思ひます。

○ 働く障害者を支える仕組みと雇用率

障害者雇用部会の取組みは、障害者を雇用する民間企業が中心となり、労働・福祉・教育が連携する取り組みの好事例です。一方、社会福祉法人として 65 年の歴史のある進和学園で働く知的障害者を支える取組は、労働と福祉の連携の「ちぐはぐさ」を考えさせられます。

プレ大会動画では、しんわルネッサンスの就労継続支援事業 A 型・B 型を中心に、様々な仕事に従事している障害者の様子が実際に紹介されています。大手自動車メーカーの自動車部品組立、いのちの森づくりプロジェクト、湘南トマト工房、ホットケーキパーラー等、動画の中でも多様な職域の存在を知ることができます。何よりも、事業所に所属している多くの方が、仕事に集中し、高い生産性をあげることがうかがえます。就労継続支援事業においても規模や売上高の拡大を目指す以上は、個人を顧客とした商品の販売やいわゆる内職仕事ではなく、様々な民間企業等との契約も大切になります。進和学園(関連の株式会社研

進含む)は、企業の発注奨励として、納付金財源による「特例調整金等」を積極的に活用しています(在宅就業障害者支援制度)。

ここ四半世紀、我が国の職業リハビリテーションは、企業等の直接雇用を「いかに拡大するか」が議論の中心だったと思います。現在議論されている、職業生活継続のための地域生活支援、在職中の障害福祉サービスの利用、週20時間未満の短時間雇用の雇用率算定、アセスメント強化等もこの延長にあります。このような雇用枠拡大につながる施策は間違いなく重要ですが、同時に「仕事に集中し、高い生

産性をあげる」という視点は薄まってしまいうリスクがあります。昨今の障害者雇用代行ビジネスも類似した問題意識が背景にあるからだと思います。

雇用義務対象になる以前から、障害福祉の枠内で知的障害者の職業能力に注目し、高い生産性をあげる環境づくりと当事者いかに還元するかを考えてきた経過ならびに現在の取り組みと問題意識から学ぶことがたくさんあります。

(第50回かながわ大会 大会長 志賀利一)