【足立区地域自立支援協議会はたらく部会】会議概要

【公　開　用】

様式第１号（第３条関係）

|  |  |
| --- | --- |
| 会議名 | 令和４年度　第２回　【足立区地域自立支援協議会はたらく部会】 |
| 事務局 | 福祉部　障がい福祉センター |
| 開催年月日 | 令和４年１２月７日（水） |
| 開催時間 | 午後３時～午後５時 |
| 開催場所 | 障がい福祉センター研修室３、およびＷｅｂによるリモート |
| 出席者 | 橋本一豊 部会長、酒井紀幸 委員、奥田眞砂子 委員、橋本寿々江 委員、加藤香織 委員、薄田光春 委員　朝倉敏文 委員、髙橋啓祐 委員、髙橋俊哉 委員 |
| 欠席者 | 竹内淳 委員、宮崎智明 委員、根岸なつき 委員、脊尾大雅 委員、大谷英行 委員、 |
| 会議次第 | １　開会（１）障がい福祉センター所長挨拶（２）事務局紹介２　議事（１）部会長挨拶（２）委員紹介（３）協議①多様な働き方への対応②地域における就労課題③その他３　事務連絡（１）次回の開催日程について |
| 資料 | ・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（資料１）・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要（資料２）・障害者雇用における就労支援施策について（資料３） |
| その他 | 公開状況：公開傍　　聴：０人 |

様式第２号（第３条関係）

〇成川事務局員

本日はお忙しい中、足立区地域自立支援協議会・はたらく部会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。本日の司会を務めます、障がい福祉センターの成川です。どうぞよろしくお願いいたします。

開催にあたっての注意事項をお伝えします。Ｗebも入っていますので、セキュリティの面で個人情報は取り扱えません。発言の際はご留意ください。議事録は会議後に事務局でまとめます。会議の録音・録画はお控えください。

続いて確認事項をお伝えします。この会議における内容及び発言者名などは、議事録として後日、足立区ホームページに公開いたします。その議事録作成のため、本日は会議の様子を録音させていただきます。ご出席いただいた委員の皆様には、後日議事録の原稿をお送りして内容の確認をお願いいたしますので、予めご了承ください。

この会議は希望があれば一般の方の傍聴を認めております。（配布資料確認）

それでは、令和４年度第２回はたらく部会を開催いたします。はじめに障がい福祉センター所長、髙橋より開会の挨拶をさせていただきます。

１開会

（１）障がい福祉センター所長挨拶

〇髙橋（俊）委員

皆さん、こんにちは。本日も新型コロナウイルスの第８波の勢いが増す中、令和４年度足立区地域自立支援協議会第２回はたらく部会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

ここ最近、コロナの感染が急速に拡大しています。本日も非常に寒いですが、換気のため窓開け及び消毒等で感染対策を徹底してまいりますので、どうぞご協力をお願いします。

先週末１２月３日（土）には「東京拘置所矯正展」、そして現在も区役所本庁舎のアトリウムで行われている「障がい者アート展」にはたらく部会の皆さんからも多数ご参加いただきまして誠にありがとうございます。同じ日に北千住マルイ３階では特別支援学校の卒業生の皆さんによる「特業祭」といって、非常に盛況のイベントが行われておりました。本当に色々な形の「はたらく」があり多様化していると感じました。

本日は多様な働き方への対応と、地域における就労課題が主な協議内容になるかと思います。ぜひ活発なご議論をお願いいたします。

（２）事務局紹介

　（事務局員自己紹介）

〇成川事務局員

これより討議にうつります。ここからの議事は橋本部会長にお願いいたします。

２議事

〇橋本部会長

本日はお忙しい中ありがとうございます。協議内容が多いので、早速内容に移りたいと思います。特に法改正の動きが大きいと感じています。

コロナ禍によってオンラインやリモートワークが進んでいる中、多様な働き方というテーマにしていますが、その中では地域で考えるテーマとして法改正の動きがかなり大きいと考えています。

資料の説明は後ほど私の方からさせていただきその後各委員の方からご意見をいただきます。初めに委員の紹介を一言ずつという形でよろしくお願いします。

（委員自己紹介）

〇橋本部会長

協議の第１番は多様な働き方への対応といったテーマです。当初この議題を挙げたのは前回の話の流れで、コロナによっていろいろな働き方が広がってきているという面で、良い部分と課題となる部分を含めて検討してきた流れでした。その多様な働き方への対応について、法律や制度の絡みがこれから関わってくるであろうと考えられると思います。お配りした資料の中で、「総合支援法の一部改正法案」をご覧ください。

この資料全部について皆さんからご意見を伺いたいところですが、改正の概要の２番「障害者の多様な就労ニーズに対する支援、および障害者雇用の質の向上の推進」といったところに着目したいと思います。今、衆議院で話が出ている状況です。これが通れば、令和６年頃に法改正に沿って変わっていくことになりそうです。

この２番の中には３項目があります。

 １つ目は、就労アセスメントの事業化についてです。今も就労移行支援事業所、Ｂ型事業所は当然アセスメントした上で利用契約に結びついているとは思いますが、今後は別立てで「就労選択支援」という事業として、設計されています。今回ハローワークの薄田委員も来られていますので、ハローワークのアセスメントの中でその方に合った働き方として、就職活動の支援をしていくという、一層連携が必要になると読み取れる内容だと思います。

２つ目は、現在、雇用義務の対象外である１０時間以上２０時間未満を雇用率カウントにするという動きについてです。短時間労働を希望するニーズが一定数あるという流れでこういうものが出てきたと感じます。実雇用率に算定される対象は、重度身体障がい者、重度知的障がい者、および重度精神障がい者の方です。これはかなり大きな動きだと思います。国会の参考人質疑のところで見ましたが、短時間労働が雇用率にカウントされることになることによって、企業の動機付けにもなる可能性が高く、そこに対して働く機会の拡大というのは喜ばしいことであります。しかし、一方でキャリアを積み時間数に慣れてきて、もっと働けるという状況があっても時間が増やせなくなる可能性があるかもしれないという懸念も意見として挙がっていました。

この短時間労働に関するご意見や、実際皆様が関わっているクライアントさんに短時間労働を希望される方がどれぐらいいるか、又は企業でそういった取り組みが広がってきたら、地域としてどんなＰＲをしていけばよいかを協議できればと思っております。

３つ目としては、「障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取り組みに対する助成措置を強化する」とあります。これはハローワークの薄田委員が詳しいと思いますが、納付金制度という障がい者を雇用している企業に対して、調整金を渡すような仕組みがあります。その活用方法について今一番の議論になっているのが、雇用者数だけではなくて質の重要性、どういう雇用形態が障がい者にとって優しいのかが考えられています。共生社会等の視点で理念に基づいた声を広めていくためにはどうすればいいのかというところから、この三つの視点で動いているという状況があります。

実際に国会中継でもありましたが、活発な議論がされていました。インターネットの動画でも確認できます。詳しい内容は資料の５、６、７ページにあります。まず５ページの２の１の就労アセスメントの手法です。今、働き方が多様化していて、短時間、リモートワーク、時間や場所等様々な選択肢が出てきています。本当にその人に合った働き方をするためには、より専門的なアセスメントが必要であり、このアセスメントの手法を活用した事業が制度化される見込みです。しかしここで議論になっているのが、どこがやるかというところです。手を挙げたところがやるのでは、アセスメントの質の担保や、評価の仕方がチグハグになってしまう可能性があるので、これはまさに地域レベルで考えていく必要があるところだと思います。

この就労選択支援事業が法改正とともにすぐに実施するわけではなく、ある程度の猶予期間がありますので、はたらく部会の中でアセスメントとか、その人に合った働き方をどんなふうに評価していくのが望ましいかということを教育、福祉、労働機関の方とともに検討していければと思います。

次に、６ページの短時間労働です。雇用率の算定方法が今後はこの右下の表のようになります。短時間だと０．５カウントという扱いになっております。実際、特に中小企業は雇用したくても仕事が準備できず雇用できないという話もよくお聞きします。そういう部分に対して私どものＰＲにはなる制度かもしれません。

次に７ページは調整金の見直しというところです。現在、徴収された納付金がこのような形で雇用率を達成している企業に配られているという表になります。この調整金を見直して質を高めるために、どんな活用方法があるかということを制度化していくという流れです。今は人的支援が主になっています。例えばジョブコーチの活用で定着支援を充実させようとする支援が必要ではないかとの意見が国会でも流れていました。

次に、資料の附帯決議です。ポイントは、障害者雇用率制度における除外率制度の廃止に向けた取り組みを行うことです。現在、除外制度がありますが、それをなくしていこうという動きがすすめられることとなってきました。

また、雇用率達成のみを目的とした事業主に代わって障がい者に職場や業務を提携する、障がい者雇用代行ビジネスを利用することがないよう事業主へ周知指導などの措置を検討することとされています。いわゆるサテライト型と言われるビジネスで、これらの所に就職されている方もたくさんおり、そこだから働けるという方も実情としてあると思います。雇用率ありきになってしまうところが議論になっているところです。

別の資料では国の施策の一つとして「テレワークの支援事業」とか「サテライトオフィス推進事業」といったところを事業化している流れもあり、そこに先ほどの障がい者雇用型ビジネスが絡んでいるという状況があります。国の施策というところでは国はそこに対して何も今言えないという状況もあると、国会でも言っていました。

その中で、私達支援者が考えていくことは、企業に理念に基づいた情報提供をどのように行っていくかということになると思います。今、Ｂ型の工賃とサテライト型個々用の賃金を比べた時に、収入が多いからサテライト型の方がいいだろうという比べ方をされているケースもあります。Ｂ型の工賃に対して、何かしら補填をするというようなヨーロッパ型という形も検討できるのではないかと、国会の中で話がされているということも情報提供をさせていただきます。

多様な働き方が実態として変化している部分もありますし、法律や制度として変わってくる見込みがあります。

皆さんが今実践されている中で、このような動きに対してどう感じていて、そして今後それぞれの現場で思うこと、地域としてこう考えていきたいといったテーマがあればぜひ伺いたいと思っております。このことを前提に多様な働き方についてのご意見を伺いたいと思っております。

まず、このテーマで、特に重度の身体障がいのある方の働き方について酒井委員からお願いいたします。

〇酒井委員

大きく３つのテーマのところで令和６年度から地域で出てくる就労選択支援という、本当に具体的なことはこれから決まっていくとは思いますが、事業者の立場として懸念していることもあります。理由があってのこういう事業設立は理解できますが、現行の就労系の事業者数の多さから考えますと、こういう細かな就労支援の分業化については小さな事業所には負荷がかかっていくだろうと想定しております。特に問題なのは人員配置面です。元々人数は決められているので、実質利用者の方が少ないとなかなか兼務ができないという縛りもあり、柔軟に制度的に運用できるとより良いと現場サイドから考えています。選択支援となると一時的なものとなり、年間トータルとした支援の分量ではないと思うのでそこの構築体制を今後慎重に見ていきたいなと考えています。

短時間労働の枠組みの設立については、非常に良いと思います。ただ短時間だからという縛りだけではなくて働く障がい者の方々には、仕事を覚えて体力がついてきたら、時間を延ばせる枠組み作りも必要ではないかと考えております。

短い時間で働きたいという方は多いですが、実際慣れてくるともう少し長く働きたいというニーズがあると思います。柔軟に制度対応できるものがあるとより活用のしがいがあると思っております。

また、テレワークの話が出ていましたが、私が支援させていただいている中で、在宅勤務の雇用に繋がった方がいますが、実際に本人が仕事に満足しているケースは感覚として半分ぐらいと思っています。理由としては、相談体制が整ってない状況の中で、本人に求められる労働能力が高く、提供される仕事・業務を、単にこなすだけというものもあります。そこに対して我々支援者側も直接的な支援が難しく会社側とのコンタクトがすごく取りづらいと当時思っておりました。

そこは在宅勤務という制度の中で企業側の受け止め方、仕事の出し方、支援の在り方というのは多種多様であると感じます。まだ実態としては追いついていないし、もう少し議論していく必要があると思っています。先ほどの就労選択支援の部分でもそうだと思いますが、地域の就労にかかわる事業所のスキルアップ、さらに今後テレワークの支援も含めてのスキルアップが求められていくのだと思います。

〇橋本部会長

福祉サービスと障がい者雇用の枠組みの中で、雇用されている方が福祉サービスをもっと活用できるようにという議論がされていると思います。働いている中で移動支援や訪問介護を利用できないかとの話も出てきていますが、その辺りは酒井委員はどう考えますか。

〇酒井委員

以前企業就労していた方のエピソードとして、車いす利用者でご自身では排泄できない方がいました。仕事のスキルや能力は問題ない方です。企業と相談して車いすトイレの設置をしていただき、一日８時間勤務のうち、２回ヘルパーさんに企業に訪問していただき、トイレ介助の許可をいただいたというケースがありました。それは在宅訪問での居宅介護ではなかったので、福祉サービスの枠組みでは使えず、全額実費でした。今でもやっていますが金額的に高額になるので、働いた収入の半分ぐらいがこのサービス利用料で消えてしまいます。

働く上で必要なものは、サービスとして使える制度ができるといいと思います。通勤一つとっても、重度の知的障がいの方は天候の変化、台風や大雪等では自分で帰れないという課題が出てくる方もいます。今関わっているケースは、帰れない時は社員さんに送っていただいています。これは企業の好意で成り立っていますが、きちんと制度を整えて移動支援等が使えるようになると、本人、企業ともに負担がなくなると考えています。

〇橋本部会長

貴重なご意見ありがとうございました。では続きましてＷｉＺ・ＺｉＰの橋本さんお願いします。特に精神の方の雇用という形もあると思いますのでご意見いただければと思います。

〇橋本委員

私たちの事業所の利用者は、当初は精神障がい者がメインでしたが、現在は発達障がい者の方が増え、こちらがメインに代わってきました。私たちの事業所のサービスは、トレーニングというダミーの仕事ではなく、実際にお客様から仕事をいただいて納期に間に合わせてやっていき、対価を貰って皆さんに工賃という形で分配するという形をとっています。

その中でアセスメントし、仕事の能力や自分のできること、難しいこと、どういう工夫をしたらできるかということを指摘しています。しかし、発達障がいの方は人との関わりの中で感情をコントロールすることが難しく、人と関わりながらやっていくということができないところがあります。できないことを無理にさせる支援をするつもりはないのですが、一人で黙々と誰にも関わらずやるという仕事ばかりが提供できるわけではないです。そうなると私たちの評価の在り方として、難しいこと、どういう工夫をしたらできるかということを指摘することは、その方たちにとってできないことを責められたと感じてしまうと思います。決してそのようにしているわけではないですが、利用者にそう感じさせることが来所事態に苦痛を与えてしまうと思います。

できないことをどうやったらできるかを考えて、積み上げられる方たちをイメージして始まった事業でしたが、発達障がいの方が増える中で、私たちのサービスの在り方そのものも問われていると感じています。

働き方という点で、就労アセスメントのことが出てくると思いますが、働く前のトレーニングの段階でも多様な働き方を意識したサービスの在り方を考えなければいけないということを実感していたところでした。法律とともに私たちのサービスもそれに合わせて変えていく必要もあるのだと改めて感じたことをお伝えさせていただきました。

福祉サービスの中で、働き方の多様化や在り方の多様化を意識して就労トレーニングをすすめ、実際に働く時には様々な多様化を支援者側が想定しながら会社に伝えていくことも大切だと思っています。

次に地域における就労課題というところです。今まで私たちの事業所は就労するという時は、ハローワークと連携して就職につなげるという形が主でした。もちろん今でもその形はとっていますが、それだけではなく民間事業所や人材派遣会社等が増え、幅広い支援・就職の窓口が広がっています。就労課題を意識した就労でも、ハローワークだけでなく視野を広げることで、今以上に課題に対応した幅広い就職に結び付けていくことが可能になるのかと思っています。

テーマとして出されている「就労課題」というのは、就職してからの課題という捉え方でよいのか、どういう意味の課題と捉えればよいのかを教えていただけたらと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。今の話は２番の「地域における就労課題」でしょうか。今回まだ１番の多様な働き方のところを伺い、その上で、地域で想定される就労支援の課題、例えば、精神障がい者が働き続けていく中で居場所作りが必要とか、板橋区でやっているクラブハウスのような当事者が集まれる場所について等、そんなイメージで協議できたらよいと考えています。

アセスメントにおける訓練メニューというとても良いテーマをいただいたと思っています。確かに就労移行支援事業所の数は地域の中で増えていますが、一方で利用者側は何を基準に選んでよいのか、このあたりはぜひ朝倉先生から伺いたいと思います。

学校の先生から見たときに、就労移行を選んでいく基準がどういうところでしょうか。働き方が多様化している分、うちはこのメニューができるとか、こういう働き方に向けた支援をしているとかも様々あります。　最近では神奈川の方で、ｅスポーツという働き方に向け、ｅスポーツの訓練をしている事業所もあります。

そうした様々な内容が可視化され、各事業所が同じことをするばかりではなく、働き方に合わせた訓練として、それぞれができることを考えていくことは地域で考えられると思います。ちなみにＷｉＺさんですと、こんな訓練メニューだったらできそうとか、また、どこかがやってくれると今の利用者さんに合いそうというメニューはありますか。

〇橋本委員

ＷｉＺはＢ型と移行の多機能事業所です。それぞれの利用者にとって目的が違うため、働く場として来ている方、就労トレーニングとしてきている方等様々です。Ｂ型利用者は仕事として来ているので、それに合ったサービスのあり方があります。それプラスアルファということで何かできたら良いという考え方にはなってくると思います。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で作られている「幕張ワークサンプル」を利用して６年～７年経ちます。職員の主観的な部分もある就労トレーニングと、誰が何をやっても変わらない客観的な評価ができる幕張ワークサンプルを評価ツールとして併用しています。今後また違った形のプラスアルファを考えていきたいと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。では続きまして奥田委員からコメントをお願いします。特に短時間労働ということで、就労中の障がい者がだんだん年齢を重ねてきて、長時間働くのが難しいという方もいるという声も聞きますので、少しずつ時間を減らすニーズがあるのか等、親御さんとして感じられていることで結構ですのでお願いします。

〇奥田委員

最初は短時間で働いていたのですが、入社後３年位に会社の方から「1時間ぐらい延ばしても大丈夫じゃないか」と言われました。本人の意見を聞かず、１時間ぐらいならと勝手に親が判断して、延ばしてしまいました。結局本人はその1時間が苦痛だったようで、その時に朝倉先生に対応していただき1時間縮め元に戻してもらいました。今もその状況で落ち着いています。最近忙しくて３０分でも残業して欲しいと言われていますが、その３０分が本人にとってはつらいようで、毎朝納得するような言葉がけをして出かけていきます。やはり本人の意思というのを尊重しなくてはいけないと感じました。

先日、親の会の役員会で短時間就労の話が出ました。事業所に在籍しながら、その方は自転車に興味があって見様見真似で職人さんの動きを覚えて、そういうことに特化した技術、能力があり、地域で１～２時間、短時間で働かせてもらって時給をいただいているという話を役員の方に聞きました。そういう働き方もあるのだと思っています。

〇橋本部会長

雇用率とか関係なくってことですか。

〇奥田委員

雇用率には当てはまらないと思います。

〇橋本部会長

少しの時間なら働きたいと本人も希望されていて、そのスキルを活かしたものですね。

〇奥田委員

先ほど高橋所長からもありましたが、障がい者週間記念事業のアート展の受付を担当していますと、来場された方は、皆さんの作品に「癒される」「色彩感覚が豊か」など、感じられているようです。個々に多様な特性を持っていらっしゃるので、そういうことを活かした何かがあればよいと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。ご質問とか似たような事例はありますか。 地域で「こういう人手がほんの少し欲しい」など細かい部分も拾って受け止めていければと思うのですが。

〇奥田委員

地域で共生という意味ではそういう中で働けたらありがたいですね。

〇橋本部会長

「地域における就労課題」として、人手不足の中、企業に潜在的な需要もあるかもしれないですね。利用者さんが「この仕事をやってみたい」と動機付けになればいいなと思いました。貴重なご意見ありがとうございます。

では当事者の立場から加藤委員、お願いします。

〇加藤委員

短時間就労についての協議の中で、数名の利用者さんが頭の中に浮かびました。能力面や体力面を考えると、Ｂ型で働いているのはもったいないと感じる方がいらっしゃいます。短時間就労というシステムがあったら非常に働きやすくなるし、収入にもつながるので良いと思いました

Ｂ型に通われている方には生活保護を受けている方も結構います。短時間でも就労し収入が認定額を超えてしまうと、返還金が出ることも考えられます。本人のやる気低下につながることが心配であり、課題かと思います。

先日、ピアサポート研修に行った時も、生活保護を受けながら仕事をしている方がいました。「こんなに頑張っているのに、返さなければならないお金が出てしまうとやる気やメンタル面が低下してしまう」という話がグループ内で出されました。

〇橋本部会長

ありがとうございます。実際、雇用率の観点から「誰か働ける人はいませんか」という相談が多く「２０時間以上」と言われます。しかし、体調面、健康面、受診の関係で週２０時間が難しい場合、今後、雇用率を動機として「１０時間以上２０時間未満」となれば、希望する方はいそうですか。

〇加藤委員

Ｂ型Ａ型に通っている方は体調面も落ち着いている方が多いですが、いきなり２０時間で働くのは不安な方も多いと思います。その中で実習期間を１ヶ月等長いスパンで設定していただくと、体調もわかると思います。当事者も長い実習を体験すると見通しがつくと感じていると思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。では、次にハローワーク薄田委員、特にそのアセスメント事業や雇用代行ビジネスとか、それに関してぜひ伺いたいなと思っております。

〇薄田委員

現在ハローワークの求人は２０時間以上が主で、２０時間未満の求人はあまりありません。これが１０時間以上２０時間未満のところが算定できるようになれば、企業の方も求人を出してくれるようになって来ると思われます。

現在は短い時間しか就労できない方、短い時間から就労し長い時間に切り替えて働きたいという方にとっては就労しやすくなると思われます。

雇用率制度の除外制度の廃止については今除外率があるから雇用率を達成している企業もあります。これが廃止になると、納付金対象となってくる企業が増えると感じております。

除外率は分かりにくいところですが、障がい者雇用に適さないだろうと言われている業種です。運送業、建築業、医療業など。除外率は業種によって違います。

また、農園やサテライトオフィスなどについてですが、これを使われて雇用率を達成する企業が増えてきている状況です。

先日、ＮＨＫでは「障がい者雇用ビジネス」を取り上げていました。雇用率を達成するだけの手段と考える企業もあると思われます。

制度上は、サテライトならサテライトに農園なら農園に会社の人がいて、働いている人を指導しなければいけないというものです。

以前、サテライトオフィスに行ったことがあります。看板はいろんな会社で出していますが、中はブースに分かれており、そこに管理人として障がい者雇用ビジネスの人がいる。実際の仕事は、自分の会社からもらって、自分も会社の人から指示を受けるスタンスになっています。

サテライトと本社との関わりを深めようとする一つとして、農園で作られた野菜を本社で販売するなど、取り組まれているところもあるようです。

在宅勤務の方も以前に比べて増えてきています。仕事内容によって、家でどの程度仕事と休憩時間のメリハリが出来るかとか、時間の管理ができるかなど厳しい面もあるかと思います。集中できる場所も必要です。普通の部屋だとやはり仕事という感覚にはならないと思います。以前在宅勤務の、電話を受けて商品説明という仕事の相談を受けたことがあります。お客様への商品説明のマニュアルはあり、システムでつなげばできるようになっていたのですが、うまく会社の人とコミュニケーションがとれず指導してもらえない、教えてもらえなえないと感じたようです。仕事にもよりますが、電話で商品説明をするという咄嗟の判断は在宅勤務の場合難しく、働いている方は会社の方から配慮を受けていない、合理的配慮の提供違反ではないかとの相談を受けたことがありました。

〇橋本部会長

たくさん情報提供していただきありがとうございました。他に質問ありますか。

〇髙橋（俊）委員

現状は２０時間以上のものがほとんどだというお話の中で、まれに雇用率に算定されないとしても、規模の大きい企業で２０時間未満の求人があるとのことでしたが、その場合の企業の意図がお分かりになれば教えていただきたいのですが。

〇薄田委員

雇用率を算定されないような会社に考えを聞いたところ、その社長さんの身内に障がいを持った方がおり、そういう人の働く場所を雇用率関係なく与えたいとのことでした。

〇髙橋（俊）委員

ありがとうございます。

〇橋本部会長

時間があればアセスメント事業とか就労選択支援との関係性といったところも改めて伺いたいと思います。では朝倉先生お願いします。特に就労選択支援というところは大きくかかわってくると思いますので学校さんから見た今後の働き方に向けての希望とかご意見があればお願いします。

〇朝倉委員

まだこの就労アセスメント事業の具体的なイメージができてないのですが、就労移行支援事業所を生徒が選択する場合に「大きく分けて２つのタイプがある」と説明します。１つ目はいわゆる作業型、作業を中心にして訓練をしていって就職を目指すタイプ、もう１つは主にデスクワーク、パソコン、事務補助作業の訓練をし、就労を目指すという２つです。生徒の方は実際に実習をしてみて、その中から選択していく。我々も実習中に訪問し様子を見て、事業所の評価、生徒の感想を聞きながら、具体的に就労移行支援事業所を決めていくというのが流れです。

本日、来年度の入所調整の締め切りの日でした。区が調整をする就労移行支援事業所が４事業所あり、ほかに調整外の個別に契約する事業所があります。以前は調整外の事業所を使うことは、本当にレアなケースでしたが、ここ２～３年は、そちらを利用希望される方が増えてきたところで、生徒のニーズが多様化してきたと感じます。

それぞれの事業所が工夫されて特色を出しているので一概にどこがよいということはないです。その方に合った事業所なのか、合わない事業所なのかを実習しながら見極める形で進めています。

就労アセスメントでおもしろいと思ったことは、休職から復職を目指す場合に就労中であっても福祉サービスを一時的に利用することができるという話です。　段階的に時間を増やしていく時はジョブコーチを利用するケースが多いです。ただ休職後の復職の時のジョブコーチの使い方は難しいので、そういう状況になったときには、いろいろ使いやすい制度になってくるという気がします。

サテライトオフィスですが、本校でも今まで就職した生徒がいないわけではありません。やはり一番気になるのはいろいろな法制度の問題もあり、卒業生で働いている方と話した時、雇用契約している会社の名前を言わず「〇〇（サテライトの名称）で働いています」と言う。そこは一番気になりました。給料は会社からいただいて、そこの社員であるのに、会社の名前を言わない、働く意味、働きがいについて気になりました。

農園などを推進している愛知県とか千葉県ですが、休耕地がありそこを有効活用できないかと、自治体が推奨して企業とタイアップしているということを聞いたことがあります。

一度保護者と説明会に行きました。「やはり企業の方の数字合わせですかね」と保護者は感想を述べられていました。１回実習をやってみることになりましたが、最後はやはりその方がその仕事をやりたいか、やりたくないかというところが大きいと思います。そこを支援する我々・保護者にとっては苦渋の選択になるところがありました。

しかし、今後国等も、より積極的にこのサテライトオフィスを推進していこうという流れもあるようなので、特例子会社を持つ会社が、その一つとしてサテライトオフィスを使っていき、サテライトオフィスに行ってる方と本体の所にある特例子会社の方たちが交流しながら働いてると「あなたはどこで働いていますか」と聞かれた時、会社の名前が自然に出てくるのではないかと思います。それを進める整備はぜひ必要だと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。印象的だったのは生徒さんの意思決定の部分です。その人の意思をどう支えるかは共通です。就労移行の場合、先ほど個別契約の事業所の利用も広がってきているという話ですが、入所調整以外の多様な選択肢の中で、決め手になる部分として特徴的なものはありますか。

〇朝倉委員

生徒も多様です。作業型とデスクワーク型と両方生徒が実習し、実習中はデスクワーク型行くだろうと予想していましたが、最終日に聞いたら「ちょっと考えさせてください」と言い、後日の面談で「作業型に行きます。工賃が出るからです」と。

作業内容やはりデスクワーク型の方が良かったようですが、継続的にやっていくモチベーションとして作業型を選びました。決め手となった工賃について「大きいです」と生徒は話していました。

保護者も決める基準は多様です。お昼が出るか、お金がどうのこうのではなく、お金の使い方が上手くないのでお金を持たせた時にどう使うか、まだお金の使い方についてきちんとサポートしてくれるところがよいというのもあります。

保護者の価値観と生徒の状況で我々もいろいろな選択肢が必要です。２年生から実習に出ますが、２年間でいくつか違うタイプのところを実習し、当然必要なアドバイスはします。しかし、保護者と生徒がどういう基準で何を選ぶかは多様です。

〇橋本部会長

とても参考になりました。特にＷｉＺさんがおっしゃっていたように、これから実践的な訓練メニューというところは学校と共有する部分が大きいかもしれませんね。ありがとうございます。では社会福祉協議会の髙橋さん、よろしくお願いします。

〇髙橋（啓）委員

私ども社会福祉協議会では障がい者の方を、２４名雇用しており区内５拠点、７ヶ所の公の施設の清掃の仕事をしています。その各拠点に複数名を派遣して清掃を行っていますが、一般的に部会長がおっしゃったように、週の所定労働時間が１０時間以上２０時間未満の方も雇用率に算定されるということは、会社側や新たに働き始めたいという方にとってもメリットはあると思います。私どもの職員は週３０時間の仕事であり、平均年齢が５０歳近くになってきて、フルに働くことが厳しい職員も出てきています。実際に時間を減らした職員もいますし、働く日数を減らしたいという要望も出てきております。こういう形で制度の方で少し短時間化を進めていくことによって、現に働いている方々の就労がそのまま継続できるという意味で非常にメリットが大きいと思いました。

〇橋本部会長

ありがとうございます。雇用側の立場からの意見であり貴重だと思います。

なるほどと思ったのは、就労された方の体力が落ちてきたとか、今までのような働き方が難しくなってきた選択肢として、短時間という方法があることでその方自身のまだ働けるという気持ちを尊重できるのではと強く感じました。もし短時間労働がなかった場合、雇用側としてどう考えられますか。

〇髙橋（啓）委員

基本的には本人と面談を重ねて、ご家族がいれば一緒に面談をします。我々としても、仕事を辞めるという選択肢というのは最後の手段だと思っております。このまま職員には定年まで長く働いて自己実現を図っていただきたいというところでいうと、非常に有意義な制度改正だと考えております。

〇橋本部会長

ありがとうございます。皆様の意見をまとめますと、共通点としては、ご本人の意思決定を支えるというところが大きいと思います。多様な働き方に合わせた意思決定を、私たち支援者や地域がどう支えていくかといったところかと思います。

次に酒井委員がおっしゃっていたように、事業がたくさんできることで人員配置やマネジメントの課題があると思います。地域レベルで事業所やメニューが増えていく一方で、人員配置やサービスの質に懸念があるといったところが印象に残りました。

あとは、雇用率との関連があるなしに関わらず奥田委員がおっしゃっていたように、地域の中で働く場があってそこをきっかけにマッチングされた事例や、ピアサポーターの研修に行った加藤委員のお話のように、生活面も含めた働き方では、企業側の雇用率という動機づけではなくて、「この時間だったら働いてもらえるとありがたい」というようなニーズもある、ということが今日改めて確認できました。薄田委員からは雇用率だけではなく、雇用主が何かしらの思いがあって雇用されている、短時間労働という事例も地域の中でありえるということが確認できました。

地域における就労課題についてですが、就労継続、働き続けるために、地域に今不足しているものや心配な点を、お一人３分以内ぐらいでお話いただけたらありがたいです。酒井委員からお願いします。

〇酒井委員

地域における就労課題の中で、意思決定ということが我々の福祉サービスの事業では大きなテーマの１つになっていると思います。現場の職員が行っていることの１つとして、意思決定は当然大事なのですが、我々自身が意思決定自体を支えることも課題だと思います。

利用者の言うがままに動いてしまうような支援員もいると思いますが、やはりメリット・デメリット、我々が持っている情報の全てをお伝えしたうえで判断いただくというスタンスは守り続けなければいけないと考えております。その意味でそういう資質を持ったや支援員をどうやって育てていくかというのは、どの事業所においても必要なものであり、そういう考え方やプロセスを雇用する企業にもご理解いただく状況も出てくると思います。

もちろん企業からしたらＰＲしていくという概念の中で、雇用の中でそこまで落とし込めるかという課題はあるかもしれませんが、あくまで障害者総合支援法というサービスの枠組みの中での基本方針や考え方というのを企業にも知っていただかなければならない部分かと思っております。広く全般的にそういう考え方や方向性のプロセスを双方が知っていけることが今後大事になると思っています。

就労Ｂなどで、私たちが地域で行っていたイベントや販促活動が中止になってましたが、やっと少しずつ再開してきています。イベント中止の間、あえて自分たちで開拓して、自分たちで作った商品を売ってもらえるお店をずっと探してきました。想定している以上に置いていただけるお店が多かったです。その中から逆に「利用者を雇用したいです」とのニーズが出てきたり、「こういうこともやっているんですね。逆にうちの会社から仕事を発注しますよ」と言っていただいたこともありました。

我々事業者は、地域に出ていろんなニーズを掘り起こしていくことが、この時代には必要だと考えています。今まで制度の枠組みの中で動いていた部分がありますけども、コロナ禍で自分たちが身動きとれないところで、地域に出てみると隠されたニーズが多くあると思います。事業者が外に出て、本当に必要なものを自らが探し当てていくことも必要と考えております。

〇橋本部会長

ありがとうございます。共感することが多く、皆さんもうなづいていました。大事なのは、支援の質について、私たちが持っている情報の説明責任を果たすこと。これは企業の方にも理解してもらうため、具体的な解決策を伝える必要があると思います。

もう一つは言葉を置き換えるとドブ板営業が改めて必要で、情報発信が今便利になってくる一方で、情報がありすぎてコミュニケーションの中で得られる潜在的なものが抜けているということを再確認できるようなお話でした。ありがとうございました。

この流れでＷｉＺ・ＺｉＰの橋本委員お願いします。

〇橋本委員

酒井委員からも出ていましたが、地域の中で気づかない、見えてないことがあると思いました。コロナ禍に多くの制限が出まして、私たちのセンターでも毎年夏にやっていたお祭りができなくなりました。今年初めてセンターを知っていただく意味で事業展示会を行いました。地域の方向けに数少ないチラシを配ったところ、当日３０～４０人くらいの方がいらっしゃいました。そういうつながりを自分たちから発信し、地域とつながっていくのが重要で、そういうところから地域で働く機会や、つながりができると思います。福祉サービスにとらわれず、もっと外に向けて発信することを意識してやらないといけないと思いました。

〇橋本部会長

改めて情報発信の大切さと、思っている以上に伝わっていないことを認識する必要がありますね。では続いて奥田委員お願いします。

〇奥田委員

障がい者週間記念事業でポストカードを作成し配布しました。その印刷の際、作業所を利用しましたが、事業所のアピールができるという点でとても良かったと思っています。今後様々な事業の中で、各作業所で行っている活動がもっとアピールされればよいと思います。地域に広がり、利用したいときに依頼できると少なからず工賃アップになると思います。ドブ板営業等アピールする上ではそういうことも活用できたらいいと思います。事業所同士で利用し合うというのも相互作用で工賃アップにつながると思います。

〇橋本部会長

この仕事はここのＢ型事業所にお願いしようとか、そういう流れが地域の中にあると確かによいですね。うちの事業者では、コピー等の契約先は障がい者雇用をしているかどうかで決めています。

では加藤委員、ピアサポーター研修も受けられて、地域の中で当事者としてこんな場所があったらいいとか、こんなことが課題だと感じていることがあればお願いします。

〇加藤委員

先ほど年齢的に２０時間以上の就労は厳しいという方がいらっしゃるというお話がありました。しかし、そういう方が自分の働いた経験等をピアサポーターとして発揮できたらよいと思います。ピアサポーターは体力的にはきつくはないので、そういう働き方も良いのではと感じました。研修は必要ですが割と気軽に学べると思います。ピアサポーターというものをもっと広げてこういうものの価値を伝えていくと自分自身のやりがいや自信にも繋がると思います。

〇橋本部会長

ピアサポーターさんの活躍の場を地域で作ると、そういう仕事で活躍したい方がいると思います。

〇加藤委員

研修受講者の中には、様々な苦難を乗り越えてきた方がたくさんおり、そういう方々のサポートをすることに自分のやりがいを感じました。

〇橋本部会長

仮に足立区でそういう研修があれば協力できそうですか。

〇加藤委員

ぜひやりたいです。

〇橋本部会長

ありがとうございました。ではハローワークの薄田委員お願いします。

〇薄田委員

東京都のハローワークの中では、足立所は一般求人、障がい者求人の取り扱いは比較的少ない所になります。また、足立・荒川在住者は地元で働きたいと希望する方の割合がとても高いというもの特徴です。

その中で障がい者求人の開拓の方も進めていかなくてはいけないというところもあります。

一般企業の求人開拓をする時も、障がい者雇用についての話をしてもらっています。すでに一般求人が出ている企業に障がい者が就労を希望する場合には、障がい者求人として別に出してもらうよう働きかけています。一般求人に障がい者の方が応募することもできます。

ことあるごとに以前障がい者雇用を行っていた企業に現況を伺っています。求人数、特に地元企業の求人数を増やしていくことが足立所の課題かと思っております。

〇橋本部会長

ありがとうございます。以前はたらく部会の最初の方に障がい者雇用たくさんされている企業、質の高い雇用をしている企業を優良企業として表彰しようという話があったかと思います。仮にそういう制度があった場合、企業のモチベーションや動機付けになる可能性があると思います。

〇薄田委員

今、障がい者雇用の優良企業の認定を進めています。足立区は今のところないですが、荒川区に１社昨年認定されたところがあります。その企業で働く人たちにとって、自分の会社が優良企業ということになればモチベーションも上がると思います。求人票にも表記されるので応募する側も安心感がありますね。東京都としてはさらに増やしたいのですが、足立管内では進んでないです。

〇橋本部会長

仮に申し込みがもっと簡易で、足立区独自の表彰制度があったとしたら推薦できそうな企業はありそうですか。

〇薄田委員

障がい者雇用を多数している企業はありますが、雇用状況を確認する必要があります。荒川区で認定されている企業は、実際に雇用状況も東京労働局が調査しました。雇用者数も多く、２０年以上長期間働いています。表彰制度があって就労者のモチベーションも保たれていることが特徴の企業です。人の入れ替わりが激しく、ただ雇用しているだけだと会社内に問題があるのではと心配してしまいます。

〇橋本部会長

朝倉先生お願いします。

〇朝倉委員

学校からの一般企業就労という観点では、地域という視点からだんだん離れていっている気がします。以前は企業就労の情報収集は、教員が毎週月曜日に前日入った新聞折込求人を持ち寄っていました。夏休みは進路担当だけでなく、進路担当以外の教員も１人５社電話をかけて、訪問や実習の依頼からスタートしていました。

　今は東京都が神楽坂に推進室を作り、そこの企業開拓部会から専門家が企業に入り、得た情報が学校に一斉メールされます。教員はその中から選んでいくという流れになっています。現在の特別支援学校の特色として、学区域外の職業学科に生徒が自由に進学していきます。うちの職能開発科も足立区以外の生徒が多くいます。地域という視点からはどんどん離れていっていると、感じました。しかし、福祉や学校の教育活動の部分では地域との連携は活発に行っています。それらをどう有機的につなげていくかが、今後学校がやっていくべきところだと思います。

〇橋本部会長

東京都からくる情報で、地域のものはどの程度ありますか。また生徒さんの希望は地域が多いですか。先生としては、地域情報が増えることをどう考えますか。

〇朝倉委員

地域のものは少ないです。また、地域を希望する生徒は個人差によります。交通の移動が苦手な生徒は地域を選び、得意な生徒はどこでも行けます。

地域情報にとらわれる時代でないと思います。近くても遠くても情報は必要。通勤距離だけでは考えないと思います。

〇橋本部会長

足立区社会福祉協議会の髙橋さんお願いします。

〇髙橋（啓）委員

実際の事例ですが、就労継続していくためには就労場面だけではなく、日常生活の支援が重要なウエイトを占めていると思います。知的障がいの作業員が欠勤した時も、個別対応し関係機関につなげた経緯がありました。

（事例詳細　非公開）

緊急事態が発生した時、必要な支援を行うために、地域生活を支える基盤となる社会資源が重要と考えております。

〇橋本部会長

すごく重要なテーマだと思いました。国会でも生活支援の担当者から話がありました。現状家族主義という流れがあり、家族は家族が支えるといった考えがあると思います。お子さんのことを支えるために１日でも長く生きたいという混沌とした思いがあるということ、就労に特化した緊急時に対応できる相談体制が必要ということを改めて感じました。最後にあしすとの髙橋所長お願いします。

〇高橋（俊）委員

皆さんから現場の生の声を聞いて非常に参考になりました。先ほど話があったように、地域にはまだまだ眠っている資源やニーズがあるという話は、目から鱗でした。ＷｉＺの橋本委員の情報発信については、非常に大切な要素だと思いました。 あしすとも、情報発信については足りない部分が多々あるということを反省しているところでございます。今後も皆さんのご意見をいただける貴重な時間を大切にしていきたいと思います。よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

〇橋本部会長

印象に残ったこと、これは取り組めそうだと思われたことがありましたらお願いします。

〇高橋（俊）委員

地域を開拓していくと、思っていた以上に区民ニーズがあることがわかりました。今まで行政として開拓した案件で、例えば事業所の制作物の販路を広げるための計画を立てる時も、我々がやるべきと思いがちでしたが、事業所の皆さんが主体的に取り組めばより良い方向に進んでいくということが実感できました。

〇橋本部会長

皆様から出されたご意見として共通するテーマが「情報発信」と「お互いを理解するための普及啓発」の２点かと思いました。そのためにはドブ板的に、それぞれが顔を会わせて開拓していくのが大切と再確認できました。これまでその視点ははたらく部会に出てきませんでしたが、開拓をするというのは足を使って共有することが重要と皆様が感じていることがわかりました。懇談の場を設ける等の情報共有の場と、情報交換や情報発信という点が重要でこれが地域課題ととらえられそうです。地域における就労課題というところは、皆さんから出てきた意見の中で特に強調された部分かと感じました。ありがとうございました。

その他については、後からでも結構なのでご連絡ください。議事は以上で終了し、事務局にお繋ぎしたいと思います。

〇成川委員

橋本部会長ありがとうございました。様々なご意見が聞けて有意義な時間を過ごさせていただきました。

自己紹介の時に欠席の方のお名前の確認が漏れてしまいました。ご紹介させていただきます。竹の塚ひまわり園の宮崎委員、葛飾通勤寮の根岸委員、秋葉原社会保険労務士事務所の脊尾委員、紫磨園の竹内委員、葛飾ろう学校の大谷委員。申し訳ございませんでした。次回はご参加いただきいろいろなご意見を聞かせていただければと思います。

それでは事務連絡をいたします。次回第３回のはたらく部会は、令和５年２月８日水曜日を予定しております。開催方法はその時の感染状況を見て決定いたします。近くなりましたら開催通知をお送りしますのでご参加の程よろしくお願いいたします。また本日の議事録の原稿が出来上がりましたら皆様に送付いたしますので内容のご確認をお願い致します。

以上をもちまして足立区地域自立支援協議会第２回はたらく部会を終了させていただきます。本日はお忙しい中ご参加いただきましてありがとうございました。