【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３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５年２月８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１階（研修室３）Ｗｅｂによるリモート |
| 出席者 | 橋本一豊 部会長、奥田眞砂子 委員、宮崎智明 委員  橋本寿々江 委員、脊尾大雅 委員（Ｗｅｂ参加）  薄田光春 委員、朝倉敏文 委員、髙橋俊哉 委員 |
| 欠席者 | 酒井紀幸 委員、加藤香織 委員、竹内淳 委員、根岸なつき 委員  大谷英行 委員、髙橋啓祐 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. 災害時の対応「家・職場・通勤途中」   　　　　就労支援に関連したＢＣＰの作成についての検討  （２）その他（アフターコロナの働き方への支援体制等）  ３　事務連絡  次年度の部会の開催日程について |
| 資料 | ・本日の次第  ・席次表  ・ＢＣＰ（協議用参考資料、２事業所より提供）※ホームページ非公開 |
| その他 | 公開状況：公開  傍　　聴：２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就労促進訓練係の成川です。どうぞよろしくお願いいたします。

令和４年度最後のはたらく部会を、こうして委員の皆様と直接お会いして開催できたこと、大変嬉しく思います。今回は業務の都合で、秋葉原社会保険労務士事務所の脊尾委員がオンラインで参加しております。

では、開催にあたっての注意事項をお伝えします。

1. 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。
2. 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。

以上２点についてご留意いただき、滞りなくすすめてまいります。ご協力の程よろしくお願いいたします。

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て公開いたします。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。

机上に配布した、第２回目の議事録（案）は参考程度にご確認ください。本日修正が入りましたので、ホームページには修正したものを掲載しますのでよろしくお願いします。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。本日傍聴の方が２名いらっしゃいます。よろしくお願いいたします。

それでは資料の確認をいたします。

1. 本日の次第
2. 席次表
3. ＢＣＰ（２事業所）

令和４年度第３回はたらく部会を開催いたします。始めに障がい福祉センター髙橋所長より挨拶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

　こんにちは。障がい福祉センターあしすとの髙橋でございます。お忙しい中、令和４年度足立区地域自立支援協議会第３回はたらく部会に出席いただきましてありがとうございます。

新型コロナウイルスについても、１２月から年始にかけて足立区でも拡大しましたがここにきてようやく区内でも減少傾向がみえてきています。あしすとにつきましては1月下旬にクラスターが発生したということで、今日も換気等感染防止対策を徹底しながらやってまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。

あっという間に２月ということで、今年度最後のはたらく部会ということになります。今月２１日には本会議も予定されています。今日は災害時の対応ということで家・職場・通勤途中、またＢＣＰの作成についての検討、アフターコロナの働き方への支援体制等々ということで協議事項が盛り沢山になっておりますので、活発な意見交換をよろしくお願いします。

（２）事務局紹介

事務局員自己紹介

〇成川事務局員

これより協議にうつります。ここからの議事は橋本部会長にお願いいたします。部会長どうぞよろしくお願いいたします。

２　議事

（３）協議

〇橋本部会長

　ここから先は私がすすめてまいります。今日は委員の方が７名なので、いつもより１人当たりの時間が取れると思います。いろいろなご意見をお願いいたします。

　今までのところを振り返ってみると、今年度は９月７日が１回目、２回目が１２月７日、本日が３回目です。次年度の開催予定は、後半で検討させていただきます。コロナをみすえた働き方を中心に昨年の９月、１２月に多様な働き方への対応という話が一番大きかったと思います。このはたらく部会でも、自立支援協議会の中で特に災害時とか水害時の対応ということについて検討するということが書かれていますが、あまり検討することができませんでした。

今日は改めて災害時の対応というところを、就労の視点で協議したいのですが、就労となると複雑な動きが出てくると思います。各事業所の対応をお伝えいただきたいと思います。また参考資料として、足立特別支援学校とＺⅰＰからＢＣＰを提供いただきました。ありがとうございます。福祉事業所に関しては来年度までにはＢＣＰを作ることが義務づけられていますが、まだ作りきれていない事業所もあるのではと思っています。災害時の対応で実践的なところで考えた時に、連動性は地域の中で考えていく必要があると思います。

今まさにトルコの地震がありましたが、以前うちの法人が東日本大震災時に障がい者施設の支援に携わったという経験があります。当時名取市に行った時、津波で施設自体が流されてしまったというところがありました。実際、利用者の方は避難して助かりましたが、作業ができない状況で他の施設の一部を借りて作業を継続したという事例がありました。そういうことを考えるとやはり地域の中での施設間や関係機関の連動性は、実際に起きてしまった時には必要になるのではという経験をしました。

それをＢＣＰに掲載するかどうかは、個々の事業所によって違ってくると思いますが、事業所間の共有がＢＣＰの作成ということをきっかけにできたら、かなり実務的な災害時の対応につながるのではないかと思っています。今日はＢＣＰの作成というところをひとつの手がかりにしつつ、それぞれの立場の事業所やご家族、関係機関というところで想定できるような課題をお聞きできればと思っています。これは足立区とのやりとりが必要にはなってきますが、関係機関や障がいのある方が働くことを支援している事業所が集まる場を設けてＢＣＰの研修や作成のためのワークができるといいと思っています。

　実際、それぞれの事業所でＢＣＰをどのようにすすめて、どのように考えて、想定できる課題についてこんなことがあるのではないかというご意見を中心に、今日は検討させていただきたいと思っております。

そして時間があれば、その他の「アフターコロナの働き方への支援体制等」に触れていきたいと思います。前回の話しの中で、オンラインが進み、今まで働けなかった方が働けるようになってきたということがあります。

その一方で、短時間労働というキーワードが出てきました。法改正によって１０時間以上２０時間未満の労働が障がい者雇用率にカウントされることになった中で、そういう働き方へのニーズに対して支援者がどういう支援をしていくかということが話されました。身近な職場で人手が必要という情報は、私たちがどぶ板的に情報発信をしたり、コミュニケーションをとっていく中で生まれていくのではないか、という話がありました。その点は地域レベルで考えていく中では重要なキーワードであると、改めて議事録を読んで感じました。

それらを含めて、次回の２１日の本部会で報告したいと思うので、報告してほしいということがあれば、皆さんのご意見をいただきたいと思っています。よろしくお願いします。

では、ＢＣＰのところでご提供いただいた足立特別支援学校とあしなみのＷⅰＺ・ＺⅰＰさんからお話を伺いたいと思います。ＢＣＰを作成する中で、苦労した点や重要視したところがあれば教えてください。朝倉委員よろしくお願いします。

〇朝倉委員

作成には関わっていませんでしたが、２３ページのところの日常的な訓練というところで毎月避難訓練を行っています。

漫然と、「地震がきました。机の下に。揺れが収まったので避難」ということではなく、教員にも事前の連絡を一切しないで実施するということを行いました。ケガ人についても、事前に担架の場所だけ伝え、いつどこで発生するということは知らせずに行いました。そういう既成事実をつくって、訓練をするというアリバイ作りではなく、いろいろな場面を想定してそこにどう対応するか、混乱があった場合にはなぜ起こったのか、その混乱を回避するためにどうすればいいのか等の検討の積み重ねでこの計画が文章化されました。

あわせて通学途中で地震がおきてスクールバスが学校まで到着できない時にどうするのか、連絡方法や生徒や保護者の救出に誰が行くのかという検討も毎月行っています。地域の連携ということでいうと総合防災訓練を９月に実施しました。学校だけではなく、保護者と地域の方に連絡して参加していただきました。

宿泊防災訓練ということも行っています。コロナで２年間できなかったのですが、今年度から９月に実施しました。金曜日の授業後から、訓練がスタートするので参加できない生徒もいますが、宿泊しながら備蓄の食品やトイレ等、実際に使ってみて慣れておく、実際にやってみてどんなものが必要なのかを考えて、繰り返しの中でこのＢＣＰが出来上がっています。関係者との連携では、当校は特別支援学校ですが福祉避難所の指定は受けていないです。障がい者の受け入れについては、区内の団体や支援機関等と協議して今後どうしていくかを確認する必要があります。

〇橋本部会長

私から質問させていただきます。関係機関との連携というところが、特にはたらく部会では地域レベルで検討していくために重要なポイントだと思っています。ここは具体的な内容について協議して確認するということで、協議の場があれば特別支援学校としても参加して一緒に作っていくという必要性を感じているという意識でよろしいですか。

〇朝倉委員

　はい

〇橋本部会長

　仮にはたらく部会でそういった意見があがって、区内のＡ型、Ｂ型、就労移行等の関連機関が集まって一緒に作っていくという場があった方が協議しやすいですか。

〇朝倉委員

　そうですね。そうなると参加するのは私ではなく、防災計画を担当している部署も参加した方が建設的な意見を交換できると思います。

〇橋本部会長

　実現した時にはお願いします。学校という人数が多い中で、一人ひとりにあわせた誘導の仕方などの工夫はありますか。

〇朝倉委員

　日常的な関係の中でできていくものがあるので、マニュアルは作れないと思います。日常的にしていることなので、実際に災害が起こった時にそれだけの冷静な判断ができるかどうかは我々の資質が問われるのだと思います。

訓練の中では、急な時程の変更が受け入れられない人に対してはなるべくその後の活動に支障がないように誘導しています。ただ、これが実際の地震で目の前が崩れている場面だったら、こんな対応できないだろうとも話しています。泣いたり叫んだり、どんな状況になっても避難させなければいけないですが、当然それは訓練の場で行うわけにはいかないです。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。ＺｉＰさんからもいただいたＢＣＰですが、事業所の継続というところで書かれているという認識で受けとめています。関係機関等外部との連携というところで、仮に就職された方が何らかの対応が必要になった時、どのようにＢＣＰに落とし込んでいくかということの具体的なイメージが自分自身できていないので、今の時点で、ＢＣＰで特に重点を置いて書かれた、もしくは不足部分を協議の場で検討したい等の意見があればお願いします。

〇橋本委員

　自立支援センターのＢＣＰを作成するにあたって、私自身は全く携わっていなかったこともあり細かい部分はわからないのですが、このＢＣＰ自体は、「予期せぬ地震」ということでまず作られています。センター内で起きたことを想定したパターンしか作られていないので、橋本部会長が話された就職者や定着支援事業の利用者、皆さんが事業所にいない間に起こったものはまだできていません。当法人自体が災害対策委員を始めて日が浅いので、むしろ他の事業所の話を聞いて勉強してきてほしいといわれてきました。

想定される課題ということでは、実際就労者や定着支援事業の利用者に対してのものがまだできていないので、そこがまず取り組まなくてはいけないことです。

あわせて設置が足立区の建物なので、地域住民の方を受け入れるということではないですが、センターの役割として地域交流や地域貢献があるので災害時の住民の受け手としての役割がＢＣＰに入っています。ただ、実際具体的に何をするのかまでは落とし込めていないので、具体的に何をするのか明確化することが大事だと思っています。

また、職員としての安否確認システムが最近いろいろ導入されています。あしなみではまだその導入がされていないので、まず職員間での安否確認システムや利用者自身の安否確認システム、休みや通勤途中の安否確認をどうしていくかが課題になっているのでシステム導入の必要性が出てくるのと思います。もし導入しているという事例がありましたら、ご意見を聞かせてください。法人の災害対策委員へ報告したいと思っています。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。安否システムを導入している事業所、又は情報をお持ちの方がいらっしゃいましたら、教えていただきたいと思います。

〇奥田委員

　息子の職場では地震を想定した際の安否確認のメールが年に１、２回届きます。アドレスを登録しておくと、地震の際は家族にも安否確認、職場への出勤確認等の内容でメールが届くようになっています。

〇橋本部会長

　それは勤務先で入っているのですか。

〇奥田委員

　はい

〇橋本部会長

　ありがとうございます。

〇薄田委員

　ハローワークでも職員、非常勤、チャレンジ雇用も含めて全職員に安否確認システムの導入をしています。チェック項目があるので、チェックして回答するシステムです。

〇橋本部会長

　管理している部署はどこですか。

〇薄田委員

　東京労働局が担当です。

〇橋本部会長

　小さい事業所など事業所単位でこのシステムが適しているのかなど知りたいですね。

〇宮崎委員

　法人としてあだちの里では、一斉メールを使って利用者の状況をお知らせしています。ただメールができないご家族もいるので、伝言ダイヤルも使い今の状況を知らせており、これに対して訓練も２回行っています。実際に参加してくださる家族の方は半分くらいで、実際に起きたときに機能できるのかは不安があります。

〇橋本部会長

　メール、訓練参加の方が半分くらいという点で、半分の理由としては仕事が忙しい等ですか。

〇宮崎委員

　仕事ですぐにメールを開けない事情があり、そのままにしてしまうという状況です。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。あしすとはいかがですか。

〇髙橋（俊）委員

　基本的には安否確認システムの導入はしていません。ただ普段から職員とのやりとりにはメールや役所でのロゴチャットというものも使うことがありますが、基本的にはメールです。常勤職員、会計年度任用職員問わず採用された時には必ず所属の係長と、私には連絡先を伝えてもらい、全員の把握をしています。ただ災害時にメールが使用できるかという不安もあるので、安否確認システムというものが普段のものより強いのか、強固なもので災害時にも対応できるものになっているのか非常に興味があります。

〇橋本部会長

　確認するための連絡手段というところが検討課題だと分かりました。メールが使える人、使えない人もしくはメールが使えたとしてもそれがすぐに見られないなどいろいろな状況が考えられるので、どの手段が一番適しているかということも含めて検討できるといいと思います。

〇宮崎委員

　あだちの里でも緊急時に招集するシステムを作っています。地震時にメールは最初は使えたが、後になって機能しなくなったという経験がありました。ラインが災害時でも使えるということなので、３０名弱の緊急に参集する人には一斉にラインをして招集するという対応をしています。同時に一斉メールについてもメールだけではなく、ライン機能のあるメールに加入しています。可能な家族にはラインにも登録いただき、災害時に送信していく形をとろうかと考えています。

〇橋本部会長

　どこかに依頼して契約する形ですか。

〇宮崎委員

　そうですね。システムを購入する形です。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。連絡手段をどうするかが検討課題かと思いましたので貴重なご意見、ご質問ありがとうございました。地域課題の一つという認識ができました。

　あだちの里の宮崎委員からＢＣＰや緊急時の対応について、ご意見や今すすめていることがあればお願いします。

〇宮崎委員

　形としてＢＣＰはできていますが、実際に機能できるか非常に疑問に思っているところがあるため、まだお見せできません。まず一番の課題は、施設内や会社にいた時には誰かがいますが、通勤や通所の途中で地震がおきた際が一番懸念されるかと思います。

大勢の方と「一緒になって移動してください」という状況でしか対応できていないので、一人でいる時に何かが起きた場合、障がいのある方が対応できそうなことがあるか、課題としてＢＣＰに追加することを考えています。

また就労関係について、本来なら就労定着の部分で企業との連携はしていますが、災害に関して企業側がどのような対応をするかは情報共有していません。これからＢＣＰの作成も含めて企業との災害時の際の連携をしていこうと考えています。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。ご質問があればお願いします。通所時や移動中など単独の時の対応のところですね。今後、はたらく部会としても、実際起こった時にはその対応が重要だと思います。単独の時、本人がどう対応すればよいかなど実際にＢＣＰに書いてある事例はあまり見たことはないので、施設の中で伝えていく、確認していく訓練をする、また就労者の場合は、支援者側がどういうコミュニケーションをとっていくか、もしくはチェックをすればよいのかがポイントとだと考えました。

単独の時のご本人の判断、困った時にどう伝えればよいか等、支援の仕方で皆さまの日常でこんな工夫をしている、もしくは災害時の企業の対応法をチェックしている事例があったら教えていただけたらと思います。このあたりは脊尾委員からも聞きたいです。災害時の多様な対応を考えた時にどんな決め事をしているか等、脊尾委員事例があれば情報提供をお願いします。

〇脊尾委員

　特に明確な決め事はありませんが、一般的にＮＴＴ東日本が使っている安否確認システムは東日本大震災の発生を受けて、多くの会社が実際に試してみることを行っています。

　それ以外にもいろいろな会社がいろいろなサービスを提供していて、安否確認システムや安否コールなど場合によっては家族との位置を示すような福利厚生のシステムを設けたる等もしていると思います。そういうものは大規模な金額になので大企業が使っているかどうかは私はキャッチができていない状況です。中小企業では福利厚生として使っている場合もあります。

　また、災害時のフォローとして、在宅勤務が広まっている中で何食分かの備蓄を会社が補助していたり、近隣の方含めて両隣りくらいまでフォローできるような備蓄を促す、もしくは提供しているという会社はあります。しかし、実際にＢＣＰをきちんと形にしているという会社はあまりなく、私たち社会保険労務士に依頼が来ることもないです。

　また、事業の継続という意味で金銭的、資金的なところがありますが、大規模な災害に関しては明確な基準を設けていないところがあります。理由としては局所的な災害であったとしても、その災害によって事業が止まった時に多くの場合は金融庁も含めた金融機関が貸し付けをするなどある程度融通を利かして、中小企業などは対処してくれます。

今回のコロナやウクライナ関連の融資において、おそらく信用金庫が一番関わっており積極的にサポートに入っていますが、そこを計画の中に落としこんでいる会社はあまりないと思います。今までの議論の企業としての視点は以上です。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。資金面ということは初めて出てきたキーワードですね。確かに今回のコロナでもコロナ専用の融資というものが福祉医療機構で始まり、それを知っているかいないかで乗り越えられるかどうかに関わってくるのではと感じていました。ＢＣＰに書くかどうかは別として、資金面というのも必要な視点だと感じました。

　宮崎委員がおっしゃったように、形は整えているがそれが実際に起こった時に使えるかが問題です。脊尾委員からもありましたが、それが機能していくかどうかは、はたらく部会や地域レベルで考えていくことによって実効的なＢＣＰにもつながると思い、今回のテーマにしました。親の会の奥田委員からもお話をお聞きしたいです。家族として施設側にこのような対応をしてもえると安心できる、もしくは親の会での検討や事例を教えてください。

〇奥田委員

　先日、本人たちの活動の中で地震を想定した時に、本人がどういう行動をとったらよいかということをクイズ形式でやってもらいました。自分の子供だったらとっさの判断ができないので、助けを求めて人に声をかけられる行動ができるように促したいと思います。

実際に地震がきたらどういう行動をとるかわからないので、誰かに助けを求められる力があれば親としては少しは安心です。３．１１の時は、息子は「職場から帰ってください」と言われてしまいました。それ以降はＢＣＰなどができて、落ち着くまでは会社内でとどまるという対応がされるようになりました。自分から助けを求める努力も必要だと感じます。自分の身は自分で守るという前提の中で、楽しみながらクイズ形式で活動しました。楽しく勉強できたと言っており、その積み重ねも必要だと思います。

〇橋本部会長

　判断が特性上、苦手な場合は大変なことが起きているとわかっても、どうすればよいのかわからないということがあるので、「こうなったときにはこうする」というルール決めを考えていくということでしょうか。

〇奥田委員

　ルールというより、その場その場で変わるので、実際に起きた時にどういう行動をとって、とっさの判断ができるかというところがあります。

〇橋本部会長

　今まで出てきたところでは手段としてラインも一つの方法ですし、助けを求める手段として、なるべくわかりやすい言葉を決めることなどですかね。例えばスマホを持っていない、障がいが重い方など就労者も含めて単独の時の一定のルールが必要かもしれないので検討する場があれば検討したいですね。

親の会としてＢＣＰを作る検討の場があったら、参加されたいですか。

〇奥田委員

　はい。中には施設に在籍している人もいるので、一緒に考えていきたいです。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。

ハローワークの薄田委員にも来ていただいているので、いろいろな視点でお話しいただきたいと思います。先ほど脊尾委員が話されていた中小企業であればシステムまではいかないけれど福利厚生として位置付けているという内容を聞いた時に、支援者側も就労支援をしていく際にチェック項目として災害時の対応が確認事項としてあり得ると気付きました。ハローワークでチェックしていること、企業で取り組んでいる事例があれば教えてください。

〇薄田委員

　今のところ、企業がどういう災害時対応をしているか、チェック項目はありません。

〇橋本部会長

　災害を考えたときにマニュアルがあるか、手段があるかというのは支援者側のチェック項目としては重要だと思います。

〇薄田委員

　そうですね。今聞いて改めて大事だと思いました。

〇橋本部会長

　今までにハローワークで就労者の災害時や緊急時に、職員が対応された事例はありましたか。

〇薄田委員

　東日本大震災の際、ハローワークは開庁時間であったため避難誘導を行いました。またハローワークでも来所者の方の緊急時の対策として「大規模災害等緊急対応マニュアル」を作成し、毎年訓練を行っています。緊急時の体制、消火器等の位置や避難経路の確認など行っています。

〇橋本部会長

　これまで就労した当事者の方が、パニックになり災害時にどうしてよいかわからず問い合わせがあったなどの事例はありますか。

〇薄田委員

　精神状況が安定してきていた方が、震災をきっかけにパニックになり精神状態が不安定になってしまった方はいました。

〇橋本部会長

　就労された方への地域での対応として、ご本人が行ったり連絡できたりするところの拠点や窓口などのロードマップのようなものがあれば目安になると思いますが、いかがでしょうか。

〇薄田委員

　実際、何かあった時に会社の対応として「ここに連絡してください」という連絡先があった方がよいと思います。メールやラインで連絡がつけばよいですが、つかない場合は避難場所など集まれる場所があればよいですね。

〇橋本部会長

　他にご質問等ありますか。

　あしすとでの取り組みやこれまでの対応など事例がありましたらお願いします。

〇髙橋（俊）委員

　あしすとでも定期的にＡＥＤの扱いについて職員の訓練を行っています。また避難訓練も事業所ごとに毎月実施していますが、訓練のための訓練にならないように留意しています。たとえば、震度５の地震があった時にエレベーターは使ってはいけないにも関わらず、車いすの方をエレベーターで避難させるという訓練計画を立てられた時は指摘をし、どういう方法が適切か議論して改善しながらやっているところです。

〇橋本部会長

　地域で想定されるような課題等はありますか。

〇髙橋（俊）委員

　あしすとは福祉避難所になっています。職員は第一次参集職員など事前に決めており、必ずそれに沿って参集するようになっています。しかし、想定外のこともたくさん起きるので実際に計画通りにいくかどうか心配なところはあります。

〇和田事務局員

　あしすとの対応事例ですが、３．１１の時は、あしすとの近くにある会社の就労者や実習生が、とりあえず「あしすとに行くように」と帰されたという事例がありました。３．１１以降、帰さずに留まる等のルールができましたが、当時は、その他の企業も事業所も連絡や移動の方法含めて苦労したという経過があります。

その後は、就労者に災害の際の対応などを話をする取り組みが盛んになりました。また橋本部会長より勉強会という話がありましたが、３．１１の後、最初に職員の安否確認システムを導入したあいのわ福祉会の情報を聞くため、施設ネットワーク会を通じて災害勉強会を開催したことがありました。

〇成川事務局員

　事例を一つ報告します。高層ビルの９階にある会社に雇用された下肢障がいの方がいました。その会社は身体障がい者の雇用は初めてでしたが、大きな地震があった時にどうやってその方を下まで降ろすか、入社後すぐに検討してくれました。その結果、若い男性職員で支えながら階段を降りるという取り決めをしましたという報告がありました。支援機関から確認して欲しいという依頼をしたわけでなく、会社が自主的に検討してくれました。今後、就労が決まった時は災害時の対応の取り組みを聞いておくことも大事だと感じました。

〇橋本部会長

　ありがとうございました。何かが起こってから必要性を感じることが実際には多いことを考えると、想定外の事態が起こりえることを事前に知っておくのはとても重要で、そういった共有の場が必要と改めて感じました。

また私たちが関わっている利用者の中にもパニックになるケースが相当数想定されると思いますが、そういう事例はありましたか。

　実際に東北であった事例として、特別支援学校の先生からＳＯＳがありました。内容は

Ｂ型事業所で作業ができない状況になりました。最初は物資が足りなかったため、障がい者雇用をしている企業から化粧水や殺虫剤、何もなくなってしまった所には、机やテーブルなども提供しました。

その中で、パニックや精神的な不安を軽減するものとして、ＣＤやイヤホンが必要という話が出ました。その話を聞いて個人に合わせた物資のマッチングはとても重要で、ピンポイントの支援が必要になると感じました。

可能性について、支援者が一人一人の利用者の特性やパニック時の対応方法など細かい部分も確認することが、重要だと思います。実際に、その方は、ＣＤ一枚で落ち着きました。必要な時にＳＯＳを出してくれて本当に良かったと思いました。ＳＯＳを出せる関係性を作るために、はたらく部会等を通して「障がい者の就労を支えるためのＢＣＰ作成」をテーマとした勉強会につなげていければと思います。勉強会を開催するならこんなテーマは検討したい、取り上げてほしいものがあればご意見をいただきたいです。

〇朝倉委員

　先ほど企業の取り組みの話が出ましたが、学校や施設などの生徒や利用者は把握しやすく、対応も自分たちで考えられるのですが、就労者など他に所属している人たちはその所属先の対応によると思います。そのため企業が最低限行うべきマニュアルや法整備が必要になってくると思います。そこは当然、企業だけではなく我々からの提言もふまえてマニュアルや体制づくりなどの最低限のもの、先ほどの下肢障がいの方の受け入れについてもその時の会社の意識というだけでなく、受け入れる以上はそこを確認しなければいけないという法整備をしていかないといけないと思います。やはり会社の意識まかせでは、バラバラの対応になってしまうと考えます。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。就労先となる会社側の確認や対応ですね。

〇朝倉委員

　そうです。特例子会社の対応は充実しています。入社時に家から会社までのルート上にどういう設備があるかという表を作成してから受け入れる会社があり、すすんでいると感じました。反対にそこまで意識がまわらないということであれば、法定雇用率のように受け入れる以上はきちんと整備をしていかないといつまで経っても前にはすすんでいかないと思います。そのノウハウは我々がきちんとこういう場で意見を出しあって最低限の整備や確認をしていく必要があります。

〇橋本部会長

　宮崎委員お願いします。

〇宮崎委員

　あだちの里も第二次避難所として協定を結んでいますが、地域との兼ね合いなど、それがどのように機能するのか、また地域の方々がどういう活動で活用するのか、助けをもらうのか、相手が職員を目当てに来るのか、そこの部分が明確ではないのが現状です。しっかりと体制づくりをしなければいけないですが、何からすすめていったらよいのかわからないところです。消防も入れた協定の中で、町会の方と訓練を行うところでその機能を活かすのは現実的でないことが多くあると考えます。

〇橋本部会長

　避難所の機能を持っている施設で個別にお願いする以外に、受け入れ時の機能として基準は必要ですね。ＺⅰＰさんはいかがですか。

〇橋本委員

　ＷⅰＺ・ＺⅰＰは避難所ではありませんが、近くに都住や保育園があるので地域交流ということで考えています。３．１１の時は地域から実際に助けを求められたことはなく、利用者の方も、体調を崩してしまった人が中にはいましたが、今思えば意外と冷静でした。職員のほうがバタバタしていたように思います。

実際に今後、以前とは違う状況が起きる、例えば目の前で建物が倒壊してしまうなど３．１１の事例にはない想定がたくさんある中でそれを落としこんで明文化していくことの難しさを感じる反面、ある程度の道筋の必要性もあると考えています。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。確かにＢＣＰにすべてを盛り込むというよりは、情報共有や福祉避難所が連動性を持てるなどの関係性をつくっていくこと、例えば今日欠席の紫磨園は福祉避難所として機能していて、水害時に車いすの方の受け入れが可能ということがやりとりをする中でわかりました。このようにＢＣＰには落としこめないですが、改めて情報共有できる場が重要だと思います。そういう勉強会をやっていきたいということをこの部会の中で確認したことを本部会で報告させていただきます。

　それでは働き方のところで本部会に向けて次年度どのような検討をしたいかを考える時間もいただきたいと思います。多様な働き方にむけて支援者や関係機関の中で、はたらく部会として次年度検討したいことも含めて取り上げたいテーマや課題などあればお願します。

〇朝倉委員

　以前はたらく部会で余暇の過ごし方がテーマになりましたが、卒業生をみていると充実して働いている人は余暇と働くバランスが取れていて、それぞれが充実しています。趣味の物を買うために頑張るというモチベーションはとても大きいと思います。休みの日に過ごす趣味がなかったり、会う友人がいなかったりする人に対して、どう対応していけばいいのかが課題です。多分社会に出てからつくっていくことは難しいので、学校にいる間に趣味や余暇を見つけられるように、学校や職場と連携しながら考えていきたいですが、以前の話し合いを自分の中で活かしきれていないと思うので取り上げてもらいたいです。

〇橋本部会長

　ありがとうございます。余暇につなげていくために必要な手段と考えた時に、情報なのか体験の機会がよいのかどうお考えですか。

〇朝倉委員

　そこを私も知りたいです。保護者を含めてアドバイスができればいいのですが、なかなか難しいところです。

〇橋本部会長

　宮崎委員お願いします。あだちの里はＢ型もあるので、それぞれの事業でこれからの働き方や課題と感じていることがあればお願いします。

〇宮崎委員

　多様な働き方で前回の意見でもあったように、令和６年度以降就労選択支援が開始されるということでは、このはたらく部会で内容について機能をうまく活かせるよう、足立区としてどういう方向で対応していくのか話し合っていきたいです。

〇橋本部会長

　新たにできる制度、地域の中で機能していくために話し合っていくということですね。就労選択支援など新たな制度に関しては引き続き情報共有できるよう準備をしていきます。それでは奥田委員お願いします。

〇奥田委員

　先ほど朝倉委員から出た余暇活動ですが、親の会で本人の会をはじめて行いました。本人たちが自主的に何をしたいか、主体的に活動できるような場に徐々になっていけばいいと思います。コロナ禍で活動の場などの自粛を余儀なくされていたので、このような場の必要性をとても感じました。自分の息子は浅く広くいろいろ楽しんでいて、その中で友人などの関係性が広がり就労を継続することができたので、余暇活動や友人など大事だと実感しています。

　また短時間労働の可能性が出てきたということで、仕事の選択肢が広がればとてもありがたいです。

〇橋本部会長

　余暇のところで自主的に本人が参加してみたいとか選択できるという決め手、また人気のある余暇はどういうものでしょうか。

〇奥田委員

　カラオケや歌を歌うことは人気です。あとは個々にダンスなどいろいろです。その情報は人づてで広まっていきます。親の会は年々入ってくる人が少なくなっています。会の中の情報では、親との関わりが段々薄れてきているというのがありました。

〇橋本部会長

　本当に余暇は幅が広くて、支援者側が情報を知らなかったり、どういうものに興味を持つのかという視点が、自分になかったということがありました。

最近行ったスナックは西新井の就労支援スナックというところでした。もともと孤食をしていて、「こども食堂」でみんなと一緒にご飯を食べるという経験を初めてし、それが社会に参加するきっかけになったという学生がスナックを開店したので行ってみました。

就労者の中には、お金を使うことが楽しくなり、お金を使いすぎてしまうため使い方の支援をするという方もいます。地域の中できちんと安心できる場所や意味を見いだせる場所、そこの就労支援スナックは集まる人がコミュニティを大切にし、多様性を理解して、お金儲けだけではないコミュニケーションを生み出す場所でした。色とりどりの駄菓子を売り、子どもの居場所つくりをしている学生や、アクセサリーを売っている福祉に関心がある人などがいました。皆、既成概念にとらわれず本人に必要な余暇としてつなげていくということがなされていて、自分自身もバイアスを持っていたと反省しました。

〇朝倉委員

　２年前はそこまで発展しなかったので、そのような柔軟な発想を持った人が参加して牽引していただいて、新しい刺激がほしいと思います。

〇宮崎委員

　昨年まで担当していたグループホームでは３０名近くの就労者がいました。軽度の方は一人でどこでも行けるので、移動支援は利用しないというイメージがありましたが、利用者の中で特に女性はガイドヘルパーと一緒に余暇活動を楽しむ人が非常に多かったです。そういう現在あるサービスを活用して余暇の幅を広げるのも一つの方法だと思います。男性はあまり利用していませんでした。利用目的はカラオケや買い物が多かったです。

〇橋本部会長

　制度を活用していること自体で、コミュニケーションが生まれるということですね。

〇宮崎委員

　一般就労の人は移動支援を登録している人がほぼいません。相談支援事業も関わっていないとなると、そこまで情報が入っていないです。余暇等の情報の選択の支援について福祉と就労の繋がりというものもねらいの一つでサービスをどう活用するかという視点も就労支援では必要と考えます。

　移動支援については、ヘルパーの年齢層が高く友達感覚で一緒に行動できるヘルパーがいれば遠くが不安な場合等に利用し、行動範囲が広がるという期待があります。

　あしすとでも移動支援のヘルパーの養成研修をしていて、学生などの参加を期待していますが、ほぼいないのが現状です。あだちの里の事業所でも１人か２人という状況なので、会話が合うような方が活用できれば広がるのではと思います。ヘルパーの人気も偏ってしまい、事前に来月の予約をしている状況です。

〇橋本部会長

　若い層をどういう風に巻き込んでいくかが余暇の部分で１つの課題ですね。橋本委員はいかがですか。

〇橋本委員

　宮崎委員が話していた就労選択支援が法律で決まってくる中で、先々見えてきていることを今の足立区の社会資源の中で落とし込んだ時に見えてくる課題や、必要性が考えられるのではと思います。実際にそうなった時に、その話し合いがされた中で始めるのと、何もない中で始まるのとでは違う気がするので、話し合いはあった方がよいと思います。

就労移行支援事業を利用したいと言って来る方がいますが、サービスとしてできることとご本人が思っていることとマッチングがずれている場合があります。その時点ではご本人がまだよくわからず、利用を希望した時に貴重な就労移行支援事業利用の機会を使ってしまってよいのか考えてしまう時があります。

そこが今回の法整備の就労選択支援になると思うので、今までの課題も含めて話し合いができるとよいです。

〇橋本部会長

　確かに参加した方の各事業所からの現場の課題というだけではなく、まず大きなくくりとしてこの方向性ですすむことを前提に議論をする中で見えてくるものもあるかと思います。福祉サービスのマッチングというイメージですね。ありがとうございます。薄田委員いかがですか。

〇薄田委員

　先ほど出ていた短時間労働、週１０時間以上２０時間未満　重度身体・重度知的・精神、について雇用率に加わるということで、会社側の認識も含めてどうしていくかハローワークでも令和６年度に向けて会社側に働きかけをしているところです。雇用率が上がることによって不足が出そうな企業、障害者雇用が進んでいない企業などに働きかけています。短時間労働、週１０時間以上２０時間未満　重度身体・重度知的・精神、の方も含まれることになると、今まで、週１０時間以上２０時間未満での就労を希望していた、重度身体・重度知的・精神障がいの方たちへの企業側の雇用も進んでいくと思われます。

〇橋本部会長

　管轄内だけでも雇用率が上がることによって対象となる企業がかなり増えますか。

〇薄田委員

　雇用率も上がり、今までの除外率も変わることになっているので、増えてくると思われます。

〇橋本部会長

　福祉サービスと雇用とのマッチングというところでも、この部会で支援者とハローワークで一緒にできるようなものがあるとよいですね。企業側もどこに合う人がいるのか探すのが大変だと思います。

〇薄田委員

　障がい者雇用が進んでいない企業をまわっていくと、就労移行やＢ型などの障がい福祉サービスを理解されていない状況もあるので、企業の方に支援者や支援場所がわかるようなものがあるとよいです。

〇橋本部会長

　そこに向けての共有の場を、次年度に是非よろしくお願いします。あしすとからはいかがですか。

〇髙橋（俊）委員

　やはり就労選択支援をみすえて、現場の皆さんの意見を聞きながら制度の機能を考えていきたいと強く思いました。

〇橋本部会長

　脊尾委員はいかがですか。

〇脊尾委員

　少し違う角度で話しますと障がいの種別やその人の状況によっても違うかもしれませんが、前提として障がいがある方が起業していることが多々あり、そういう人は足立区に限らず、モデルケースにできるのではと考えています。

私も今、特別支援学校と連携事業をやっていますが、その学校の生徒と在校中にフリーランスの事業主としてアルバイトではなく契約する予定です。これから人材紹介事業を始めますが、その方々も雇われるのではなく自分も事業を持つという形になります。そういう形でいくと雇用されるという選択以外に自分の持っている能力を活用して生計を立てることになります。ブロックチェーンやメタバースの世界、ＮＦＴなどを使っていくと芸術的な才能がある方は、それがＧＰＯになっていくので、ここの議論ではないかもしれませんがどう働くかではなく、どう生きていくかというところに仕事というものをどう組み合わせていくかという考え方ができると思います。

障がいがあっても自分で起業したり、フリーランスやアーティストとして活躍している方々の先行事例を活用して、区の中で取り組みを作っていくことができないかと思います。

〇橋本部会長

　貴重なご意見、ありがとうございます。既にＮＦＴを発行しているＢ型事業所があります。その話を聞いたときに支援者側がテクノロジーやＷeｂ3を知らないがために機会損失につながっているのではと思いました。苦手な人が多い業界なので、別の角度から支援者側が今のテクノロジーを学ぶ場が必要だと思います。

〇脊尾委員

　そうですね。アーティストを雇って絵などを展開している会社や、自治体で絵の展示会を開催する事例もあります。芸術的要素が事業の一端を担う形は雇われるという構造ではなくなるので、これからの時代、得意な方については、その方の生活の安定には役立つと思っています。

〇橋本部会長

　勉強中ですが、本当に価値の転換期だと思います。その情報を知らないために作っていて価値を見いだせるものが世に出ないまま終わることは、近くにいる支援者のリテラシーが不足していることが要因と感じます。ただテクノロジー分野の勉強と起業での働き方、余暇などの部門分けは必要ですね。脊尾委員が一つの案として出してくれたので、方向性として考えられる要素だと思います。

　それでは次年度の確認をします。今年度、３回の会議を持ったことによって多様な働き方があるという事実とその一つとしてオンラインも進んでいますが、もっと身近な協議体が必要だったという意見もありました。また、ようやく災害時の対応が検討できたので、次年度以降は具体的なアクションにつなげることも必要です。引き続きはたらく部会では足立区とのつながりの中で、今現場で起きていることを計画に盛り込んでもらえるかを検討していただきたいと思います。では、次年度の回数と時期と曜日の検討をします。

皆さんからのご意見を聞き、回数は３回が適切だったということで、今年同様来年度も３回にしましょう。水曜日は参加しにくい委員さんがいるので曜日は検討したいと思います。皆さんの意見により火曜日に決定します。時期的には今年より早めに設定することですすめていきましょう。メンバーはこのメンバーでよいでしょうか。

〇成川事務局員

　法人内で異動に伴う委員変更等があればまた調整させていただきます。

〇橋本部会長

　私からは以上です。ありがとうございました。

〇成川事務局員

橋本部会長、ありがとうございました。

各委員の皆様からの貴重なご意見、大変参考になりました。

今後も障がい者が活き活きと働き、地域で気持ち良くくらし続けられるよう支援者として応援していきたいと思います。

以上をもちまして、令和４年度第３回はたらく部会を終了いたします。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。

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。内容のご確認をお願いいたします。

　　　　　　　　　　　　　　　　以上