

【足立区地域自立支援協議会はたらく部会】会議概要

会議名	令和5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12月12日（火）
開催時間	午後3時00分 ～ 午後5時00分
開催場所	障がい福祉センター 5階 ホール
出席者	橋本一豊部会長、桑原祐生委員、脊尾大雅委員、加藤香織委員、竹内淳委員、朝倉敏文委員、大谷英行委員、山本克広委員
欠席者	奥田眞砂子委員、宮崎智明委員、根岸なつき委員、橋本寿々江委員、薄田光春委員、高橋啓祐委員、オブザーバー南氏
会議次第	1 開会 （1）障がい福祉センター所長挨拶 2 議事 （1）協議 はたらくにまつわる地域の課題を解決していくために足立区としてできること （2）次期に向けての意見交換（来年度以後のはたらく部会協議課題等） （3）はたらく部会活動報告書について（令和6年2月本会議報告に向けて） 3 事務連絡
資料	（1）重度障がいのある方への就労支援（足立区ホームページ） （2）第17回全国高校生食育王選手権大会
その他	公開状況：公開 傍聴：0人

様式第2号(第3条関係)

○石川事務局員

ただ今から令和5年度第3回はたらく部会を開催いたします。本日進行を務めさせていただきます、障がい福祉センター石川です。

(配布資料確認)続いて本日の出席状況ですが、事前にお休みの連絡をいただいている方に加えて、手をつなぐ親の会の奥田委員、竹の塚ひまわり園の宮崎委員、葛飾通勤寮の根岸委員、精神障がい者自立支援センターの橋本委員、ハローワーク足立の薄田委員、社会福祉協議会の高橋委員、急遽本日欠席いただいた委員含め6名の方が欠席となっております。次第の裏面、席次の修正は間に合っておりません。急遽席も移動させていただいております。

続きまして、この会における内容、発言者のお名前は議事録として後日足立区のホームページに公開いたします。議事録作成にあたりましては、録音・記録をさせていただいております。ご出席いただいた委員の皆さまには議事録の原稿案をお送りいたしますので、内容のご確認をお願いいたします。修正やここは個人情報なので記載してほしくないなどございましたら、こちら期日までにご連絡ください。よろしくをお願いいたします。事務局からは以上です。続いて開催のご挨拶として、当センター所長山本よりご挨拶申し上げます。

○山本委員

皆さまこんにちは。日ごろから大変お世話になっております。足立区障がい福祉センターあしすと所長の山本でございます。前回9月の開催時は大分暑かったのですが、今回は寒くなり、大きな違いがありますが、本日もご出席を賜りまして誠にありがとうございます。改めましてこれまでのはたらく部会を振り返りますと、第1回目では、障がい者雇用の現状における地域課題の洗い出しをしました。そして前回第2回目では、これらの課題に対処するための解決策

を検討しました。今回の第3回目では、はたらくにまつわる地域の課題を解決するために足立区でできることを考えたいと思います。これまでの議論や提案を踏まえつつ、地域の課題に対処していく実質的なアクションプランを見据えて、より実現可能で効果的な解決策を練り上げていくことが本日の目的です。それにより、今後の足立区の雇用環境を向上させていきたいと存じます。本日もぜひ活発な意見交換を、どうぞよろしく願いいたします。そこで、この場をお借りしまして、障がい者週間記念事業というものを11月30日から12月6日まで、区役所の本庁舎で7日間行いましたところ、来場者4,036名とこれまでにないような大勢の方にお越しいただきました。関係者の皆さまとご来場いただいた方々には感謝申し上げます。では、本日もどうぞよろしく願いいたします。

○石川事務局員

それでは議事に移りたいと思います。ここからの進行は、橋本部長にお願ひしたいと思います。よろしく願いいたします。

○橋本部長

みなさん、こんにちは。今日は第3回目ということで、今年度最後のはたらく部会になります。実は来週本会議がありまして、そちらで報告をさせていただくのと、次期に向けて今日この場で皆さんに意見を伺い、来年度どんな形でこのはたらく部会を進行していくかといったところのご意見も賜りたいと思っております。今日は急遽欠席の方が多いのですが、インフルエンザも流行っていますので、大事を取っているというような状況もあり、お一人お一人にじっくりお話をいただけるかなと思っております。

今日の議事としては、配布されている資料か

らテーマとして「はたらくにまつわる地域課題を解決していくため、足立区としてできること」が一つ。そして、次期に向けての意見交換をさせていただき、はたらく部会活動報告書、これは次回の本会議の報告に向けてというのが控えております。お配りしている資料の中に足立区さんから重度障がいのある方への就労支援の資料がありますが、こちらを先に紹介していただいてもよろしいですか。資料に基づいて情報提供していただければと思います。お願いします。

○袋谷事務局員

こちらは、足立区のホームページから抜粋したものです。重度障がいのある方への就労支援ということで、9月1日から開始された事業になります。今まで、雇用されている方のお仕事時間中に必要な身体的介護や代筆代読などのコミュニケーション支援は、雇用先から支援を受ける形になっていたのですが、1枚目の裏面の表に、民間企業で雇用されている方について、痰吸引、姿勢の調整、安全確保の見守り等を、最初の3ヵ月間は雇用助成金で対応するのですが、それ以降の通勤支援については、区の地域生活支援事業の方で対応できることになりましたということのお知らせです。こちらを使うには、関係機関と相談し、支援計画書を作成して、独立行政法人 JEED に提出し確認を受けた上で、区に申請してサービスが開始するという形で利用できるようになりました。まだ使っている方は、いらっしゃらないでしょうか？「こういうものができた」ということで、必要な方がいらっしゃればご案内いただければと思います。問い合わせ先については、障がい福祉課の各援護係になっておりますので、そちらをお伝えください。以上です。

○橋本部長

この件に関してご質問されたい方とかいらっしゃいますでしょうか。こういった声の要望が多かったと思います。企業にお勤めの方への福祉サービスの提供の要望が多かった中で、実際それが制度化されて、3ヵ月ぐらい前に問い合わせた時にはまだ使っている方は誰もいないという話なので、やっぱり情報が届いてないというのは前回、この会議の中でも共有事項だったと思うのですが、意外と知られていないということが多いかなという印象があります。それは、情報が今たくさんあって、どの情報が必要な情報なのか精査が非常に難しくなっているとか、情報が錯綜しているというような話もよく耳にします。

その中で、前回の委員の方々からの意見として共通してあったのが、「情報を共有する」でした。その場づくりといっても、情報を発信する必要性も皆さん知っていますし、うちの事務所でも SNS の活用に向けたセミナーというのがあったりするのですが、そういったツールを活用して必要な情報をより多くの人に届けていくところに視点が行きがちです。実はこの地域の中で情報共有の場ということを考えて時には、本音で話し合える場や今こう悩んでいるというようなことを話していいと思えるような「心理的安全性のある集まり」も必要になるのではないかという意見もありました。

そんな中で先程、イベントでもかなり大勢の方が来られたというお話がありました。当事業所でも、実際オンラインのセミナーと今リアルなセミナーを両方並行してやっているのですが、圧倒的にオンラインの方は減っているという実情があります。オンラインって手軽で参加しやすいところがあると思うのですが、コロナ需要である時期だからこそ皆さんオンラインを受けてはいたけれども、やっぱりリアルとか体験、そういった場所が求められていて、リアルなセミナーとかの参加需要が増えている

というような状況もあります。

少し話がそれますが、産業労働局主催で障がい者雇用を検討している企業と就労移行支援事業所や市区町村の支援センターが模擬面接をして、それでどんなサービスかをお互いに知ってもらおうというような体験会がありました。これが非常に盛況で、たくさんの企業の方も知らなかった情報を得ることができ、就労移行支援事業所の職員も初めて企業の方とコミュニケーションを取ることができた、と。これまで伝えていたつもりでも「実は知らなかった、あまり興味関心がなかった」ということがわかって、改めて障がい者雇用をされる企業に対して、どういう情報を提供すればいいかというのは、リアルな対面でのコミュニケーションというのが必要ではないかというような意見もフィードバックの中でありました。

それからやはり今、情報が多い中でキャッチしづらくなっている状況があり、障がい者雇用をされる企業が実は興味がないということをちゃんと理解しておく必要があるということ。そもそも障がいのある方の雇用は、まず女性の活躍、そして高齢者の雇用、外国人労働者の雇用、その次に障がい者雇用というのがあって、興味関心としては、かなり低いということを踏まえた上で、どうすれば興味を持ってもらえるような情報を提供できるかとか、どうすれば一緒にパートナーシップを組んで、これから雇用していく戦力として人材不足の解消のために、一つの手段として障がい者雇用があるかといったところを、対等なコミュニケーションで伝えていくというのは、この前のリアルな研修の中でも実感しました。

その中で時代の変化とともにオンライン化が進むかと思いきや、実はそういうことは進まなくて、リアルなコミュニケーションや在宅就労の実習は結構難しいという状況もあり実習は現場に来てもらって体験をしてもらうのが

企業の本音だということを実感しています。それぞれの立場の中で、例えば学校さんであれば、今こんな取り組みをしていますとか、最近こんな変化が起きたとか。竹内さんもいらっしやっているので、企業が雇用する側として、こんな変化があるとか、本音はこうです。など本音で話しあえるリアルなコミュニケーションが必要な場というのもこのはたらく部会の一つの意義だと思います。

情報共有をしながら本質的な次期に向けての場づくりや、機会の提供につなげていきたいと思っておりますので、委員の方お一人お一人、今現実には何が起きているのかということも含めて、現場の状況や考えていること、このはたらく部会を通して足立区でどんな取り組みを進めていく必要があるのかというようなご意見があれば、率直に伺いたいと思っております。

ではまた順番に、大谷先生からお願いいたします。

○大谷委員

葛飾ろう学校の大谷です。部会長から、情報共有で何をするかとか、本来リアルで、改めて生による大切さとかお話をいただき、私たちも日々、子どもたちの支援に立ってやっぱり実際の体験って大事だと思っております。前回もお話ししたかと思いますが、学校でできることは在学中に社会とつながれて、いろんな社会経験をして、社会の認識を深めることかなという風に思っております。

経験が足りず失業してしまうと不安という子どもたちもいるのですが、私たちもやっぱり何も知らないと臨むものもすごく怖いと思えます。ちゃんと見通しがあれば安心して参加できるということもありまして、子どもたちにできるだけいろんな経験をさせてあげたいという風に思った一年でございました。本当にコロナが終わりまして、障がい者雇用もそうなので

すが、いろんな意味で社会が加速度的になる、そういう場がどんどん場が増えてきていると思いました。

それに関連して、今日は本校の資料を持ってきました。これは三年振りに高校生の食育王が開催されまして参加させてもらいました。全国169チームが参加して、まずブロック大会で優勝しないと全国大会に出られないのですが、ブロック大会を勝ち抜き、決勝は福井だったと思います、まさか優勝できるとは思っていなかったのですが、この大会も実はうちが優勝しました。こういう場を活かして、本当に最後の最後に生徒教員が一丸となりまとまって、最高のパフォーマンスができたのかなと思っております。こういう大会に参加するというのもいい経験です。私たちとしては社会に繋がりがあって、健常の高校生たちが集まったり、自分たちがこの中でもやはり発語がなかなか難しい子たちもいるのですが、プレゼンテーションをしたりするんですよ。そういう体験として自分たちが頑張っていることを外にアピールする本場に大切な場で、いい経験をさせてもらいました。今お話しをした食物系では、調理の勉強をするのですが、それ以外にも本当にいろいろな活動をするということを大切にしております。

またちょっと話が変わってしまうのですが、ろう学校は都内に高等部は立川と中央学校で3校しかありません。なかなか皆さんに知っていただけてないのですが、その発信として、企業様向けの学校説明会を12月1日にやりまして、集まってくださった企業さんがすごく良かったです。26社70名くらいの方がいらしてくれて、生徒が発表する様子や授業を見ていただいて、「こんなことができるよ」とか、子どもたちができるところをしっかりと子どもたち自身がアピールして、すごく理解していただけたと思いました。今本当に便利なツールがどん

どん増えて、簡単に情報は得られやすい感じになっておりますが、伝わりきれていないところがあって、感想としては、やっぱり生で学校に来て子どもたちの様子とかをしっかりと見てくれてイメージができる。そういう評価を多くもらえたので、シンプルなところで人と人が実際に会ってそういう機会を通すのは改めて大切だなという風に思いました。

学校ですので、職場見学とか実習とかをたくさんやっていますが、そういう範囲に留まらず、いろいろ私たち自身の視野を広げながら生徒をいろんな場に参加させたいと思いますし、いろんな形で地域の方とか興味がある方にご協力いただいて、どんだんうちの学校を知っていただき、そういう資源を使っただけならなという風に思いました。以上です。

○橋本部長

何かご質問のある方とか、資料をいただいておりますので、こちらについて、もうちょっと聞きたいことがあれば、ぜひお願いします。

○大谷委員

三年ぐらい前ですかね、足立区でも広報でうちの卒業生を取り上げていただきまして、表紙一面にその卒業生が載ったことがありました。その方もやっぱり、調理の勉強をされておりました。ろう者向けの調理のテレビ番組を担当していました。要するに知っていただくことで、いろいろな人との繋がりができて、そういういいところを上手く引き出してもらうことで、その方なりの人生経験にも繋がっていきました。

○橋本部長

今まで繋がりがなかった人たちとか、繋がりに先というのはどのような感じでしょうか。

○大谷委員

就労とは関係しないのですが、メディアとすごく繋がりました。テレビ局や新聞社など、いろいろなところから発信をしていくことで、全国にうちの学校が知れ渡ります。ろう学校は全国的に縮小傾向にあって、通う子どもたちの減少です。障がいが減ることはいいことかもしれないのですが、必要としている方たちにとって学校がなくなるのは大変なことで、知って来てもらうには大切です。

日本で食物系で調理師の国家資格が取れるのはうちだけです。料理の勉強をしたくても情報保障を得られないという、専門学校でも中々厳しかったりするので、知ってもらって興味があったら来てもらったりとか、入学してその方自身の人生の視野を広げてもらったりとか、そういった機会を作ってメディアにつながるって、すごく宣伝になるなと思いますけど、ここにイベントを通して伝えていく必要があると思いました。

○橋本部会長

ありがとうございます。では、朝倉先生お願いします。

○朝倉委員

今、生徒の就職活動の後半戦に入っているのですが、その中で今回一つ例を挙げさせていただきたいことがあります。それは、ある企業で、病院の清掃実習を受けさせていただき、一人普通科の生徒を出しました。一学期に一回、二学期にもう一回やり、頑張っているけど、我々から見ても作業工程がとても多く、道具も掃除する場所で分かれていて、そういったものを習得するのに限界かな、これでお給料をもらうのは厳しいかと思っていたところ、最終日に振り返りをしたら、清掃の方ではちょっと厳しいという結論になりました。親御さんもいらして、お子さんの様子を見て、そういう結論が出ても

仕方ないと、私と親御さんとその会社を後にしました。ここまではよくあるパターンと言ったらおかしいのですが、実習がうまくいかず繋がらなかったというところではあります。その後、同席していただいた人事の方から電話があり「先程は大変申し訳ありませんでした。そういう結果になってしまって」という話がありました。そして「この方について、我々は1回目の実習で障がい特性や状況がわかっているのに、また同じ実習内容でやらせてしまった。本来、障がい者雇用で受けるべき我々人事は、この仕事に合った生徒を求めるということもあるけれど、当然その生徒を受け入れたいという姿勢で、その生徒の実態にあった仕事を切り出すことも我々の責任である。あの後、現場の者と話をして、こういう仕事ならもしかしたらできるかもしれないという話になり、ぜひもう一度チャンスをいただけないか。」とのお言葉をいただきました。

具体的にどんな仕事かというのは、その後直接現場を見させていただいたのですが、まだまだ切り出したばかりだったので、どう組み合わせなければいいかは、我々も入って考えていかなきゃいけないというところで、久しぶりに私も作業着を着て、三日間一緒に実習をしながら作業工程を相談し、「こうやればこの生徒にできるね」とか「こういった道具がもう一個あればできますね」みたいな、そんな話をしながら無事二週間の実習を終えました。

最初、現場は大丈夫なのかという心配があり、私は実習に入ったのですが、そういうやり取りをしている中で、現場の方も段々こういうやり方をすればこの子はわかってくれたんだと。例えば「拭く時に回数を決めましょう」と言ったんです。何度も拭いている場合でも、汚かろうがきれいだろうが二回拭けばそんなに汚くなることはないので、これは二回に決めましょうということにして、生徒は二回やって次に移る。

そういう具体的な指示の出し方をすればこの生徒はわかってくれるということで、企業の方も指示の出し方をお互いコミュニケーションを取りながらやっていました。実は今週金曜日、本社で最終面接がありそこで結果が出る予定です。今までは「我々ができるのはこの仕事です、この仕事に合った生徒をお願いします」でしたが、このような企業の柔軟性、企業の方が生徒を見て、この生徒はこういう仕事ならできるかもしれないという、企業の方で工夫していただける、それに合わせてこちら実習の中で一緒に作業工程を考えていきながらやっていく、そういう関係というのは、あの時まで経験がなかったことです。

企業の方も障がい者雇用に対しての視点で支援してくれる。そこが変わってきてくれていると思いました。人事はだんだんそう思ってくれているところもあるかもしれませんが、現場は中々そういった視点が厳しい。当然、今の経済状況でそういう厳しさというのもあるのですが、そういうところが広がって障がい者雇用と一緒に作っていく。実際あるものにポンと当てはめて終わるのではなく、一緒に作っていくということがこれからより必要になってくるということを今回一人の生徒の事例を通して感じたところです。

○橋本部会長

貴重なエピソード、すごく絵に浮かぶようなエピソードだったのですが、どうですか。皆さんの方から同様のエピソードやもうちょっと聞きたい事がありましたらぜひお願いします。

最近うちの職員もジョブコーチ的に企業に訪問しているのですが、フィードバックしていくと当初は平成14年くらいからジョブコーチ制度ができました。その頃は、障がい者雇用自体が知的の方の雇用が広がってきた時期で、一緒に作っていかない限りその人に合う仕事

はなかなか生み出せなかった。その時のジョブコーチは、本当に先程の朝倉先生と同じように、現場も本人も困っていて、雇用を進めなきゃいけない、ノウハウが無いといったところで、専門性のあるジョブコーチが介入して、三日間とか職場訪問をして、そこで「こんな作業の組み立て方があります」ということを現場と人事と共有して「試しにやってみましょうか」というような段階的な支援というのが本来のジョブコーチの技術でした。ここ最近、支援の内容をよくよく聞いてみると、ほとんどそういった事例はなく、もう既にできたものに当て込んでいくとか、支援に入ったとしても情報提供に留まる。その情報は頭ではわかるけども、会社の方は体験・体感をしていないので、実際同じことの繰り返しで結局仕事が適応せず新たな可能性を探るといったところまではいかないような状況があるなという風に分析していました。まさに今のような事例は、本来支援者は企業の方とのパートナーシップでその仕事が合わなければ別の可能性を探る、組み立てていくのが職務構築です。そういう専門性が一概には言えませんが、薄まってきているという印象があります。支援機関の支援者がジョブコーチとして、どこまでやっているかということを読みこんで聞いてみると、そこまでのことはしていない。職場体験する発想がそもそもないとか、職場体験をして根拠のある情報提供を企業の方に、「こうやれば指示の仕方も本人に伝わる」事を体感値として、理解できるような伝え方というのは、ここ最近、あまり聞かなくなってきていると思います。

今の朝倉先生のような事例というのは恐らくこれからますます必要になってくると思います。本来は支援者一人一人が体験の場ということを読み上げましたけれども、実は支援者側の体験の場が本来は必要なんじゃないかなということは改めて思いました。実際支援機

関もどんどん増えていきますし、支援者も数としては増えている。でもそこら辺の技術というのは研修や頭で理解していても、実際企業の中で作業着を着てやるという経験がなければ、そういう発想にならないので、その部分というのは実はこれから地域で考えられるという時には、支援者は本来その部分を企業と一緒に体験していくことが価値というか、伝えていく必要があると思います。これまでエピソードは、こういった場合共有するのもすごく有効だと思いますし、実はジョブコーチや支援者というのは、自らが体験して仕事を一緒に作っていくといったところも役割ということを共有していくのが、はたらく部会の一つのエピソードだと改めて感じました。ありがとうございます。他に何かありますか、気づいたこととか。

○桑原委員

おっしゃる通りで、うちの法人の就労支援も、ずっと付き添いながら支援をする機会は少なくなっています。昔は、ほとんど毎日付き添いながら、企業の方と仕事内容を見て一緒に取り組み、それをどう進めていけばやりやすいか、ルールを想定できるか確認しながら、徐々に引いていく支援をしていました。その場にいること、一緒に解決策を検討することで、企業の方に安心感を持ってもらうことがとても大事だと思っていました。また支援者側の体験する機会という点でも、この夏に一名、無事就職することができたのですが、B型の経験が長い職員が初めて一人で就職の支援にあたりました。施設内での支援のスキルはありましたが、いざ外に出る支援をしてみると、今まで想定していなかったところで問題が起きる。そこに対してどうやって取り組めばいいか、とても悩みながら支援をしてくれました。その職員自身が成長志向の強い職員というのもあると思うのですが、その悩みにポジティブに悩んでくれ「こういう

場合はこうしたらいいのではないか」とか「こういうふうに思うんですが、どう思いますか、施設長？」みたいなことを相談してくれました。

それに対し私もアドバイスをしていく中で、職員は企業と相談しながら、実際に足を運び利用者も含めて一緒にお話をする場面を作り支援をすることで、企業からも安心感や信頼を得ることができました。今も何もない訳ではないのですが、何かあった時には連絡をいただき、その方が長く働けるよう継続的に関わらせていただいています。生で体験をするというか、実際にお会いすることや一緒にその場にいるということは、やはり大事ということを再確認しております。

○橋本部長

ありがとうございます。他、いかがでしょうか。支援者側としての関わるスタンスがやっぱり変わってきているなと思います。昔と支援の仕方、スタイルというか、もう一つ言うと、言うべきことを言わなくなってきていますので、虐待につながる案件は、支援者側として企業から現場に伝えづらいことになると思うんですよね。上司から伝えづらいことを支援者側が適切に伝える、本来言うべきことを言う役割も「何となく嫌われちゃうから」とか感情的な形で入ってしまったところは、スーパービジョンをした時は指摘するようにしています。

やはり自分たちは、専門家であるという認識を持って介入していくというのを、一緒に経験や一緒に体感の場を作れば言いやすくもなると思います。ただ一緒に体感しないと上から目線で言われるような感覚になってしまうので、その泥臭い支援というのは改めて大切ということに気づかされるエピソードだったので、こういったのを残していけたらいいなと思いました。ありがとうございました。

では、今度は雇用側のご意見として竹内さん

の方からいただけたらと思いますが、いかがでしょうか。

○竹内委員

今お話を伺っていて職務構築を現場とする、その通りだと思いますし、それが理想的な形だと思うのですが、雇用する側からするとやっぱり、それがかなりネックになるんじゃないかなと思います。それだけ手間を投入しないと戦力にならないというのは、率直に言って雇用の障壁になると思います。それだけオーダーメイドの雇用ができるような企業であればそれは対応できると思うのですが、今日お題として挙がっている「地域の課題を解決するために足立区としてできる」で、足立区の中の企業はおそらく中小企業が主なので、それだけリソースがない企業があるということを考えた時には、その辺の伴走支援がまず受けられるんだということを、橋本さんがおっしゃったように体験とかを用意して、まず企業に知ってもらうということが必要だと思います。

足立区でも多分そういうことは行われていると思うのですが、あまりそういう体験の場について企業の側としてご案内をいただいたというのは正直記憶がないです。私は結構アンテナを立てている方だと思うので、それでそういう印象を持っているぐらいですから、恐らく一般企業の方はもっとそういうことを目にする機会が少ないという風に思います。橋本さんが最初におっしゃっていたように、障がい者雇用の優先順位が低い。女性それから高齢者、次に障がい者ですが、もう一つ忘れちゃいけないのが外国人だと思います。

雇う企業側のメリットは何かというと、最低賃金で雇えることだと思うのですが、今最低賃金で雇えるというのは、外国人が対象になってくると思うので、そこでの競合も外国人と障がい者を比べた時に、どちらが戦力にしやすいか

と考えたら、これは申し訳ないですが、外国人の方をファーストチョイスすると思います。だから障がい者雇用を広げていくことを考えた時には、外国人の方と比べた時に、障がい者が企業にとってどう戦力になるのかとか、またそういう戦力化するための支援について、どういうプログラムが用意されているのかというのを企業側にどんどんアピールしていかない。それはなかなか伝わりにくいところです。

職場構築の場の支援について、企業側がデメリットに感じているのは、障がい者の離職率が高いということです。それだけ手間をかけても離職する。手間をかけた分、その労働力として長く貢献してくれるかということ、そういうことがあまり見込めない。うちの場合は、お陰さまで長く勤めていただいている方が多いので、本音ではあまり感じていませんが、そういう失敗体験が重なって、より負の循環に陥っていくというのは容易に想像がつかます。ですので、体験の場を用意するだけでなく、モデルケースみたいなものをどんどん紹介して、自分の業界・職種であれば、どういう障がい者の活用ができるのか、みたいなところを訴えていかない。なかなか自分たちだけで「雇うイメージを考えてください」では難しい。先程「固定的な業務だったらそういうふうには当てはめて」とおっしゃっていましたが、まずその固定的な業務を生み出すこと自体ができないので、モデルケースを提示して「当てはめ方があります」というのを具体的に提示してあげることが必要なんじゃないかなと思います。

あとは雇う側のメリットも伝えることは、とても大事だと思います。法定雇用率が設定されていますから、まずはそれをクリアしないといけないですし、雇用率をクリアできるようにするためには、国に提出する報告書を書けばわかることなのですが、そういうものをきちんと経営者自ら書類を作成しているかということ、そう

ということではないと思うので、法定雇用率に対する取り組み案みたいなものもそんな強制力と思っています。ですが、法定雇用率を守ろうとする企業もあるので、少なくともそういう企業に対して、どういうふうにそれをクリアしていくのかを提示してあげることが必要だし、繰り返しになってしまいますが、メリットとしてどういうことがあるのかというところを、わかりやすく伝えていく必要があると思います。

自分のところで一つ考えたメリットとしては、やっぱり社会的な責任ですね。特にうちは社会福祉法人という法人枠でやっているもので、主に高齢者の分野ですがそれだけじゃなく、障がい者の雇用とか障がい者の支援みたいなところにも目を向けている法人だというアピールや、そういうブランドイメージというか、イメージの補強につながるんだとか、社会的にも責任を果たすことにつながるんだとか、そういった側面をより強調していく必要があると思います。

もう一点は人材難で介護の業種で行くと、介護職員だけで有効求人倍率が4倍を超えていて、訪問介護のヘルパーになると1.5倍とか、そういう水準になっていて、それだけ人材を集めるのが難しいということで、でもそんな中でも障がい者にスポットが当たらないという現状ですから、この人材難の中で自分たちが望むようなスキルを持った人材を集めるということは、現在叶わない状況なので少なくともハードルを下げて、自分たちで戦力化していく必要があるし、少し求める能力を下げてでも雇わなきゃいけないという現状があると思いますので、その選択肢として障がい者もあるんじゃないかというところをやっていく必要があると思います。障がい者を雇う時に、うちでよかったと思うので、業務の切り出しができました。介護を教えてとなって、介護職員が中心になっ

ているのですが、介護以外の周辺業務を切り出すことによって、そちらの方を障がい者雇用だとか高齢者の雇用だとか、そういう風に繋げたんです。そういうことで業務の最適化というか効率化がかなり図れました。先程言った人材難の中で、人が集まらない時にどうやって効率化するかとか、生産性を上げるというところは非常に大事な視点なので、障がい者を雇用するプロセスの中でそういった副次的な効果を得られるというところを周知した方がいいと思います。

あとは先程の法定雇用率の話ですが、障がい者を雇って活用できるようになっていけば、逆にプラスに転じれば助成金を得られて戦力も得られるだけじゃなくて、財的な支援も受けられる。というようなところまで見据えて、先程言った体験の話とか、企業側との接点を増やして特に中小企業にアピールしていけばいいと思います。

介護業界って、すごく私は親和性が高いなと思っていて、今うちの施設だけでも結構周辺業務を切り出して、障がい者雇用に繋がれる余地があったので、親和性の高そうな業界をいくつか絞って、そういうところからイベントを仕掛けてみる。そういう考え方が良いなと思います。むやみやたらに全部の企業が対象では伝えることが分散してしまうので、業界を絞るのはやり方としてありかなと思っています。

○橋本部長

ありがとうございます。雇用側の立場で、言いつらいことを言ってもらって、自分たちもありがたいです。実はそういった部分が、本来見聞きしない情報だとしても、本音ベースや経営ベースで考えた時には、事実としてあることをしっかり捉えておく必要があるということは、ある程度経験豊富な方々にご存知だと思うのですが、そこを踏まえてどう解決していくかと

ということだと思います。この現実を度外視して進めていくと、ただ理想だけになってしまって、啓発活動をしたとしても関心度が低いというところでは、言われて来るとかでそういったセミナーは結構多かったです。そうではなく、企業が自らが情報をキャッチしに来たいと思えるような情報提供の仕方とか、先ほどのお話の中でありましたように、モデルケースを情報として広げていくこと、あと離職率が高い事実は、職業センターの調べで一年定着率というのが出ています。三ヶ月や半年は、定着率が高いですが、障がいの方も含めた一般労働者の定着率は80%前後と言われていたんですが、障がいのある方の定着率は58%前後と、かなり低いのが現実問題なので、離職率の高さは大きな課題になります。

毎年厚労省の独自調査からは数字が上がったとしか出てこないのが、その背景にある離職率は出ていないのですが、研究報告としては、離職率が高いというのがあって、その背景にはミスマッチがある。それは情報のミスマッチや、仕事が合わなかったとか、雇用しなければいけないというような状況から雇用をしたけれど、仕事がなく、障がいのある方のモラルが低下して、不適合が起きて退職するというような事例もその研究所の研究報告の中にはたくさん書いてありました。そこにある一つの共通点としては、情報不足です。それは事前にモデルケースの情報を知っていればそれを取り入れられたかも知れませんが、アンテナを立てていらっしゃる竹内さんでも、まだ支援策の情報やサービスの情報は行き届いてないということ。これも事実だと思っています。

来年度から中小企業向けの雇用支援助成金が新たな制度としてできます。最大80万円というコスト的なメリットがある支援制度となっています。これがどんなスキームでサービスを受けられるかわからないのですが、これから

雇用する時の環境整備や支援者の派遣、こういった費用に恐らく活用できるスキームになると思います。それを普及啓発の一つとして、足立区内で実はこういう制度があって、支援の専門家が訪問して、仕事を一緒に組み立てる、また、体験をしてどんな仕事だったら雇用に踏み出せるのかとか外国人労働者や高齢者の方の雇用と比較した時に、障がいのある方というのが例えば若い障がいのある方であればまだ働けるとか、今までの実績に基づいて、この仕事だったら戦力になっていくというようなことを個別に証明できるようなサービスになると、より中小企業さんが段階的に雇用を進めてミスマッチを防ぐことができると思います。

だんだん私たちのサービスも、障がいのある方へのサービスだけではなく、企業向けの支援というのが制度上でも増えてきているので、その視点はこれから先、益々必要になると思っていますので、はたらく部会でも企業への支援をどうしていくかというところは一つのテーマとして議論していく余地はあるというふうに考えております。一方的に話をしてしまいました。何かご質問ありますか。

○脊尾委員

さっきの助成金のことはあまり知らなかったの、後で教えてください。いくつか数字を忘れてしまったので、今調べたのですが、たどり着けなかったです。離職率のところをいくと、発達障害の方が一番多いですか？。

○橋本部長

手帳で言うと、精神です。

○脊尾委員

精神が一番ですね、確か。それでどなたがおっしゃっていたモデルケースの紹介。確かにわからないですね。どんなことが起こるかとい

う想定もないし、基本的に障がい者雇用の施策は大企業モデルなので、特例子会社のやり方って、僕はあまり中小企業の参考になるとは思えず、それだけ資金があるならそれはやるでしょって感じだと思っています。それは、そういう人たちの役割だから、やっていただいたらいいと思うのですが、中小企業が同じやり方をするのは、私は基本的に勧めていません。上手くいく確率が低いのと、あとは障がい者を雇用することが目的になって、本末転倒になる可能性が高いので、雇用できないのであれば、僕はできないで良いと思っています。

その代わり、どこまで関与できるのかをいろいろ考えて実践していただくという形が良く。と言うのも、正社員で一人雇用すると、社会保険料が1.5倍とか2倍かかる。としたら、それってハードルが高いです。だから、それは難しいので、例えば、うちは大谷先生のところにレシートを渡して実習で入力してもらっています。でも学校に実習教材として出しているから無料なので、それだと悪いな、どうしようかなと思ひ、ろう学校さんのために一個会社、株式会社を作りました。

そこで雇用することや、料金を入れることができました。でもそのためというのはおこがまし過ぎるのですが、それ以外のいろんな要素、そういうふうに関与することによって、自分だったら何ができるかを考える。雇用というところまで議論が行っちゃうと、二段階ぐらい難易度が高いですね。だから、まずは関わる。関わって自分事化してみる。その先に雇用ができるなら頑張ったらいいますが、できなかつたらどこまではできるかという段階を示すので、モデルケースのイメージです。

今、私がろう学校さんにこれをやっているというのは自慢でも何でもなくて、うちは雇用が難易度高すぎるのです。けどここまでのことはできる。もうちょっと自分事にして考えた時

に、会社をつくることはできそうだなと。そこでお金を払うことはできそうだと。私たちの世界観では自分事化の形になって、一応モデルケースになるかなと思って話しました。こんな段階を踏んでいくといいのかなと。雇用まで持っていくと、想定する障がい者雇用のイメージが日本の大企業モデルなので、という感じはします。

○橋本部長

数字を見ていると雇用が進んでいるのは大企業ですし、定着率が高いのも大企業というような状況です。この前、宮崎県のグローバルクリーン（清掃会社）とお会いする機会がありました。その社長がかなり障がい者雇用に力を入れており、地域を巻き込んで、例えば市長さんや商工会議所とかと連携しながら、先程竹内さんがおっしゃったようにモデルケースをシェアするシンポジウムを年に1回やられています。

その企業が主体的にアクションを起こしていくというのが価値あることとこの社長から学びました。その社長は障がい者雇用に取り組み、大きな会社じゃないので3人の雇用ですけど、雇用されている方は定着していて、結果、人材不足の解消につながっています。それはなぜかという「障がい者雇用を進めたからというだけではなく、そのことを発信したことによって若い人たちが清掃業に興味を持ってくれるようになったんです」とおっしゃっていました。

この会社は障がいのある人にもない人にも関わらず従業員を大切にすることとを良く知ってもらい、地域の中でも、率先して社会貢献している会社というようなブランディングに繋がったところがあります。ぜひホームページを見たらえればと思います。グローバルクリーン（清掃会社）はいろんな相乗効果

を起こされている企業で営業利益を生み出していき、そんなような取り組みが足立区内にもできてきたら、中小企業さんでも主体的に雇用を進めようとか。雇用じゃなくても、先生が言ったように体験の場や何かしら仕事をお願いしようっていうような関係性も作れる可能性はあると思います。

山本所長お願いします。

○山本所長

障がい福祉センターあしすとの所長、山本です。まず冒頭の区の制度についての周知というところでは、まだまだ至らないところは確かにありまして、広報誌やホームページだけでは足らず SNS を使ってなんとかやっていますが、まだそれでも足りない。今後はチャットボットとか AI とかそういう曖昧な検索でも出てくるような、そういったものとかがどんどん進んでいますので、活用していければなと思っています。

続いて本題ですが、あしすとしてしましては、就労促進訓練係の方で仕事を求めている方に就職支援をしたり、また元々企業にお勤めの方が障がいになり、長期入院の後、こちらでリハビリをして、会社の方に戻っていくとか、いろいろな支援をしております。最初の方の就職支援につきましては、今日お休みではありますけれども、ハローワークが先程から話が出ている法定雇用率が引き上げになったということもあって、かなり密に連携を取っていただいて、企業側も法定雇用率の関係で雇用しようという機運が上がっていると思いますので、そちらの方にさまざまな提案とかがあり、こちらの職員が実際体験に行ったり、また、通えるかどうかと一緒に確認したりして、なるべくミスマッチのないような形で就職できるようにして、就職実績は、昨年度はこれまでにないような数字でした。

ただ問題は、先程お話がありましたように、定着していくかどうかです。支援者の方に、こちらもどこまで支援できるかというところがありますが、安定的に仕事をしているなど思っていた方が、急に仕事のやり方が変わったりとか、通勤も含めて仕事以外のことで何かハプニングがあると急に仕事のほうに影響があったりとか、まさに想定していないことで、仕事場から離れていきそうな時に、いかに定着支援できるか。また、支援者の方への障がい特性の助言を続けていけるかの確認など大変難しいところもあります。支援しております。

そのような中で、特に精神の方が離職率が高いということですが、急な自殺願望なども出てきたりして、保健センターにも応援をいただき最悪の事態を免れたりとか、そういったことをしながらやっております。

ちょっと話の流れが変わるのですが、先程、宮崎県の清掃業者のお話がありました。その時に思い出したのが、前回はたらく部会ではマーケティングの話、いかにこう仕事を作るといふことでもあります。どうマーケティングを図っていくか、そこもやはり重要だと感じます。

足立区の中で障がい者の方が関わった仕事を特徴にしてもいいですけども、何かファンがついてくれるということが広がれば、またいい風になるかなと思った次第です。以上です。

○橋本部長

はい、ありがとうございます。足立区の重度の方の就労支援、モデルとか、どんな感じで使われているのかのエピソードやモデルケース、事例があると強いのかな、イメージが付きやすいのかなと思います。実際、そういった事例はあるのでしょうか？使ってみてどうだったとか。もしくはまだ使われていないとか。

○和田事務局員

今回ホームページで公開しました重度障がい者等就労支援、福祉と労働の連携事業という制度の建付けですが、国からモデルが示されていて、自治体毎に手をあげる事業になっていまして、重度訪問介護という福祉サービスを使っている方、同行援護、視覚障がいの方の移動支援等のサービスを使っている方等が対象になるということです。まず足立区の方では、実際に制度の立ち上げに向けて、重度訪問介護を使っている方、もしくは同行援護を使っている方、行動援護の方も対象となりますので、その中で就職の希望がある方、また、実際、就職をされている方について、各援護係の方で、一件一件、区分調査や支給決定の際の聴取内容等の資料をもとに調査致しました。その中で、対象となりそうな方には、個別にお声かけも可能と思われます。

同行援護の方でいうと、イメージとしては視覚障がいの方で、例えばどこかの企業等でマッサージとかの仕事をしている。これまで通勤の支援がなくて、本来だったら日常生活だと同行援護を使っているのに、通勤のためには、対象外で、タクシーで就労先に通っていた。この制度ができたことによってタクシー代の部分が増収に繋がったみたいな、そういうような事例を想定できるというような状況でございます。

○橋本部長

ありがとうございます。

○山本所長

まだ想像できる程度の状況ですね。元々の需要があって、それに応えるために作った事業ですので、PRとかをして、さらにその実績をモデルで報告できる形にしていければと思っております。

○橋本部長

ありがとうございます。今まで余暇には使えるけれど通勤には使えないというのは、支援者側はイメージとしてはあるのですが、例えば企業側やご家族や住民といったところでは先程みたいなエピソードがあると、イメージがしやすいですね。

○竹内委員

そうですね。マッサージ師のエピソードはわかりやすかったです。

○橋本部長

わかりやすかったですね。こういう情報は重要ですよ。

○竹内委員

ただこれは、重度訪問介護とか、そういうサービスを使っていることが前提ですよ。これは基本的に利用者本人からの申請ですか？

○袋谷事務局員

申請の手続きの時に、会社が JEED に支援計画を提出する流れになっているので、会社と障がい者の方と事業所と援護係の職員で協議をして計画書を作成するという動きのようです。

○竹内委員

企業側がどこまで本人が使っているサービスを把握しているのか気になります。

○橋本部長

そうですね。実際、今までの例では、企業側が負担して雇用を続けていた。あとはその都度相談するパターンが多いのですが、それをサービスとして活用できるようにした。手続き的なところはこれからですが、そういうニーズはたくさんあると思います。

加藤委員、実際当事者側から見た時に、長く

働いてくれているのですが、働き甲斐とか支援の部分で、こういう支援があったらいいのではないか、あとは体験の場とか、今までの感想とかがあったらお願いします。

○加藤委員

WEL'S で働かせていただいて、ちょうど今、六年目に入ったところです。体調の方も安定しております。楽しく毎日過ごさせてもらっています。今皆さんのお話を聞いてもらって、やっぱり支援者の対応が大切だなというのがありました。当事者からすると、就職するにあたっては不安でいっぱい、そこを誰に相談するのかを、まずルールを敷いてもらったら、すごい安心感があるというのはあります。

私の場合、生活支援員の方が「何かあったらすぐ相談してください」という窓口になってくださって「こういうことはハローワークに相談してください」とか「病気の事についてはあのお医者さんに」というふうにルールを敷いてくれたので、そこが明確になっていることが自分も安心できるというところで、第一歩につながったみたいです。就職に関しては体調が悪い中でも「やっぱり働かなきゃ」という自分で焦る状態がありまして、足立区に行く前でしたが医師に「まだ働けません」と言われているのですが、やはり「働かなきゃ。お金を稼がなきゃ。」という意識があって、ハローワークの方に出向き、窓口としては障がい者雇用の窓口に行くのですが、「本当に週何回来るんですか？」とか厳しく聞かれました。先生の診断書を提出しなければいけないので、そこで雇用はだめという風に書類の方でなってしまう。そこで今後どうしたらいいのだろうと相談員に相談した時に「普通の雇用のところではなくA型事業所で体慣らしをしてから就労したら」という提案をいただきました。A型事業所は最低賃金で働ける場所なので、収入も頑張れば月8万ぐらい

はいただいていたと思います。そういう形で、徐々にステップアップして今に至るという形です。

先程、精神の方の離職率が高いっておっしゃられていましたが、やっぱり体調が整わない中で働くというのはすごく辛いということがありまして、薬の副作用や自分の思い通りに行かないというのが積み重なって、そこで誰に相談していいのかわからず、だんだん体調が悪くなって離職につながっていくというのもありました。自分もそういうふうに一ヶ月で辞めてしまったというのが多くあったので、支援者側の人に何でも話せる人が一人いてくれたらだいぶ違うのかなというのはあります。私も六年働いていて、こないだ支援者側の体験という場を設けていただいて、A型事業所でチームを組んで椎茸栽培をやっている事業者にお邪魔しました。違う事業所に行くと、自分たちが今までやってきたことのプラス面の「ああ、なるほど」という発見もすごくあり、職員同士でも「そういうやり方もあるよね」とプラスになるというのが凄くあったので、貴重な体験だなあと思いました。ただ、忙しい中体験に行くというのは、非常に難しいかなと思うのですが、そういう機会も非常に大事だなと思いました。

あとはピアサポーターという研修を受けましたが、なかなか広がっていかないという事実があります。ピアサポーターの活動で何か皆さんが仕事とできるような場が作れたら一番いいのかなと思います。将来的にどうなのかなというのがありますが、元気なうちにもし協力できることがあれば、活動していきたいなと思っています。以上です。

○橋本委員

なかなか当事者の話って聞けないと思います。実際、支援員の存在、何でも話せる人の存在ってというのは一つですね、あとは、道筋を作

る。これはすごく重要だと思います。先が見えないことへの不安というのは、他の人が見ている以上に不安に思っているということをちゃんと理解する必要があると思うのが一つと、ピアサポーターは仕事ではないですが活動の場って、言葉は広がってきているけれども、活動がないんですよね。本来は先程の企業同士のコミュニティとか、企業が主体的にというのと同じように、実は働いている当事者の方が主体的に行動できるような、そういう地域の中で、先程のろう学校さんであれば、そのような活動を自ら発信できるプレゼンテーションのような機会があると思います。

実際、働いている当事者の方の「こんな形の不安がきっと皆さんありますよね」というのは、おそらく今不安を抱えている人とか、仕事がなかなか続かない人にとって一番意義のあることだと思うので、そういった場づくりって必要なんじゃないかなと思います。この流れで、桑原委員から、実際支援されて当事者の声もお聞きしていると思うので、今の状況などお願いします。

○桑原委員

今皆さんのお話を聞きながら、自分の法人の就労支援について振り返っていたのですが、改めてしっかりやっていたのかなと振り返ることができました。企業の方に会いに行き、安定するまでお手伝いすることを、顔を見ながらしっかりお話して、その中で「少しずつ訪問が減っていきます」「困ったことがあったら相談してください」というのもお伝えしておく。これらはどこもやっていることと思いきや、今お話を聞く中で、そうではないことに気づきました。

竹内さんがおっしゃっていたように、もっとアピールしていいと思ったところです。

それをどこでアピールするかというとなかなか難しいのですが、最近増えている傾向では、

ホームページを見て「作業できますか」と、二カ月に1回くらいの頻度で問い合わせがあります。ホームページを見てくださっているのも、そこに掲載するのも一つとお話を聞いて思いました。

離職率について言うと、丁寧に支援をしているつもりではあるのですがマッチしてはいたはずが、ミスマッチになって離職してしまうケースもいくつかありました。そうなってしまうと、企業の方にも就職された利用者の方にも申し訳ないと思います。今おっしゃっていただいた話せる人がいるという環境が大事で、当法人も五名の方を障がい者雇用として雇用していますが、今のところ採用してから退職された方はいらっしゃらないです。それぞれの施設に窓口となる職員を置いて、就労を取りまとめる者が定期的にミーティングをし、コミュニケーションを取りながら進めているというのも長く続けていける理由の一つなのかなと思いました。

今年、久しぶりに就職者交流会という形で、就労移行やB型から就職した人が集まりお話しする会を開催することができました。顔を合わせお話をすることが、これもすごく大事だということを、参加した職員から聞きました。目の前に表情があり、リアルに生の声が聞けるとか、自分は一人ではないとか、一緒に頑張っている人たちがいることを実感できる、そういった場も必要だと言うことを改めて感じました。コロナ禍でできなかつたところですが、改めて再認識させていただいたケースだったと思います。

また、個人的なところで、実際の経験がすごいと思った出来事として、前回の部会後大谷先生にご相談し、職員と一緒に葛飾ろう学校の見学に行かせていただきました。実際に見てすごい、想像以上のことをされていることに本当に驚きました。食品の調理もですが、縫製でウェディングドレスを作っているところや、ウェブ

やパソコンを使っただけのデザインの成果物を見せていただき、実際に行くことで知れたことが多かったです。

葛飾ろう学校と色々なコラボレーションができないかなというワクワク感も出てきたところで、実際に行って経験をすることで発想に広がりが出てくることを改めて知れた次第です。以上です。

○橋本部長

共通することとしては、実際に体験するということやクオリティがすごく高いことを直接話をする大切さというのは皆さんがおっしゃっているところですね。利用者への支援もそうですが、メインがテキストコミュニケーションになりつつある。例えば企業の相談、まずはメールですが実際に会ってみると、メールとニュアンスが違う。特に発達障がいではメールだとすごく攻撃的ですが、実際に会ってみるとすごく穏やかでということがよくあります。テキストコミュニケーションとリアルコミュニケーションで圧倒的に違うという所を感じていて、本当に攻撃的なメールをバンバンくれる人もいます。ざっくりいうと冗談交じりの言い方ですが、政治批判とかそういうことを活字だと結構強烈だけれども、実際に会ってみると「しょうがないですね」みたいな感じなので、そのニュアンスっていうのは会って見ないとわからなかったりする。直接会うことの大切さというのは、メールとかのやり取りだけでわからないですし、直接出向いて話す機会が重要ということが今改めて思ったところです。

雇用する側としてはどうですか。竹内委員お願いします。

○竹内委員

最近多いのはオンラインで面接して、実際に

てもらって会ってみると、オンラインで面接した時の印象と違ったりします。

話は少しずつありますが企業側としては導入の時は手厚くサポートしていただけているのですが、継続的な支援というところでは、自立していただくためには当然頻度を減らしていくというところではあると思うのです。その辺がもう少し受けられるといいと感じるところもあります。これも何回もお話させて頂いていますが、障がい者手帳を持っていて、障がい者雇用という枠に乗っている人はいいと。グレーゾーンの方がかなり増えていて、そちらの方にはまだ手を割かれることが多くて、そういうところのサポートを受けられる仕組みがあるとよいと思います。

○橋本部長

グレーゾーンの方の話ですね。この流れでお願いします。

○脊尾委員

支援者の中に体験の場が必要との話だっただけだと思いますが結構現場、企業で起きていることや求められていることと、例えば今日であればここで話していることも、たぶん温度差があると思うことが幾つかあります。それは企業側の責任も当然ありますが、例えば一個の事例で行くと、ジョブコーチが入っている会社があつて、千人ちょっとの会社なのですが、ジョブコーチの方が一人です。だけど私の感覚だとジョブコーチの方が過保護すぎです。企業はそれがうっとうしいんです。「個別の労働契約を無視して保護しろってことを言っているの？」みたいな議論をする。結構あるあるって言ったらあるあるじゃないですか。ジョブコーチ側の話は聞いてないのでわからないのですが、おそらく言っていることは正しいんだけど、要は正論なので、何となく相入れない形で。

今日の話の中で、私自身何ができるかっていうのを考える中で、足立区にある企業がどうしているかをちゃんと聞かないと、多分ここの盛り上がりというのがすごく空振ると思っています。対話の場面を作れたらいいと考えています。

グレーゾーンの話では大谷先生にこの場で出会ってもう三年くらいですが、そこから耳が聞こえないとか、聴力が弱い方の不自由さを見て関わって自分事として考えて、ちょっとずつ理解が深まった気がします。そういう感じで会社側は、今度は逆に支援者側が企業の考えていること、特に足立区限定でいいですが考えていることを少し知っていくというのは難しいでしょうか？その辺を持てるといいのかなというのがあって、次期に向けて意見交換もあってもいいような気がしました。

さっきのジョブコーチの方がいる会社は港区と千代田区で、大きな会社の文化があって23区の中でも違うと思います。ですので、そういう対話を持ちながら支援者自身が体験するっていうのを、今度は企業の仕事そのものを体験するというのがあっても面白いと思います。

僕はつながりがありますので。その辺でお互いを理解し合っていくとか、僕がやれることって企業側が自分事化するっていうことは後押しできそうな気がする。元々精神科のソーシャルワーカーをしていましたが、もう過去の話で感度は相当悪いです。だから、企業側の方からどうしたらできるか、や地域の課題はどこにあるかっていうのは正直わかっていないです。わかってないけど、企業は多分面倒くさいなと思っている人もいるだろうし、よくわからないと思うし、もしかしたらさっきのジョブコーチみたいに、以前関わった人でげんなりしていることもあるかもしれない。それについては「いやいや、そんなことないよ」という変なバイアス

は取っ払いたい。支援者の方々も足立区にどんな人達がいて、どんなことがあって、どんな活躍の場があるのかというのを、企業が自分事とするように、支援者側も企業の存在を自分事化して行って、あそこの角にあるあそこの印刷会社さん、こんなことにいいのじゃないか、とか。コロナの時はできなかったけど、今はできるのではないかと。

グレーゾーンの話はその先にあるような気がしていて、その相談に乗れる話だと思って、少なからず私は、多少自分事ができているような気がします。そういう耳が聞こえないとか、目でも何でもいいですが、その自分事化するところにちょっと感度が高まった人たちであれば、手帳を持っているか持っていないかは中小企業には正直関係ないじゃないですか。特に法定雇用率も何もないので何パーセントになってもそんなに意味はない話です。

また、弊社はまさにこの秋11月12月、人が足りなくて結構困った業務がありました。

1,600人分の会計の補助をしなきゃいけないっていうのは、なかなかしんどかったです。その時に助けられたのは、いわゆる中小企業の社長だとか、中小企業の経理の人達、僕の経営者仲間に声をかけて社長そのものが元々会計事務所にいたので「うちの経理もいいですよ」「うちの経理のこの人能力高いよ」とか、何か手伝えるとか言っていただけました。

整理してまとめると、企業側が障がいのある方の理解を自分事化するための何か仕掛けを、一個足立区で作って企業が参画する。そこから支援者も参画していってお互いに理解を深めて、その中で自分事化して、困っていることが解決できるために何かいろんなことをやっていく。私の例でいくと、人材不足でした。人材不足のところに、例えば発達障がいの方もその能力がある人とわかれば、病気がある方が障がいがある方がコラボできると思います。お互いの

困り事とか、お互いの考えていることとか、描いている未来像を知って近い関係になれば障がい者雇用やグレーゾーンの方の重たさは、雇う側はあまり関係ないかと。五体満足、健常でもめっちゃ性格の悪い人いるじゃないですか。だからあんまり関係ない。対話の場を作りたいなと思いました。

○橋本部長

共通しているのは、「仕事の体験」で加藤委員などから話がありましたが、うちの施設の職員が別の事業所へ行くという機会は、受け入れ先の企業に実は謝金を払って「うちの職員を研修させてください」ということで行ってきてもらっています。そうすると、お金をもらった以上は、いろんな体験をしてもらおうと思ってくれたみたいで、そういうお互いに体験できる機会とかを仕組化するというのがあります。

グレーゾーンの方の困り事については横浜市立大学の影山先生が研究をしているのですが、企業の困り事やそういった方々の自己認知をどうするかというところが一番の課題で、自己理解というところが、全部のテーマでした。本人にとって生きづらさを感じているかどうか？外から見たらそこはあまり手帳を持っている、持っていないというのは関係なかったりしますが、実は本人が生きづらさを感じていたりとか、本来持っている能力を活かされていないか？とか、そういったところが課題になっているというような研究結果が出ている。そういった切り口でいうと、人材不足の解消というのは一つ、足立区の方でも一番課題になっていますね。

その一つとして障がい理解、その人が持っているのが身体障がいとか精神障がいとか、その表だけではなく言葉だけではなくて、本来その人が持っている力、能力、環境、それっていうのはソーシャルワークの技術だと思うんです

ね。人と環境によって、清掃の仕事は力を発揮できなかったけれども、朝倉先生が入ってまた違う仕事を組み立てた結果、マッチングしたとするならば、環境というのはお互いに可能性を探っていくことによって生み出されるということが証明されると思うので、そういった事例を作っていくことが実は人材不足の解消につながっていく、仕組みづくりになっていくと思うので、それを広げていけるようなイベントなど次の機会につながるというのと改めて感じました。

次年度に向けて意見交換というのがありました。決めたいこととしては回数です。今年度と同じ三回でいいか。もうちょっと増やした方がいいとかっていうご意見があればお願いします。

○脊尾委員

せっかく関わっているのに、何か成果が上がっていかないかなと思います。話をしてなんとなく問題意識を持っていつも帰るんですけど、じゃあ、次の時までには何をしていくか私の中で決まっていなくて、区に何ができているかわかっていないです。何か責任がかかってもいいんですけど、せっかく足立区がこうやっているので、何か形になる物がないかなと。その花開くものが10年後、20年後でもいいです。今すぐ困りごとを解決できなくても何か成果になればと思います。やる気はありますので。

○橋本部長

具体的なアクションは、確かに繋がりにくいというのは一つの課題かもしれない。自立支援協議会の仕組み上のこともあると思いますがここで議論したことを議事録に載せて、本会議で報告して共有していく。そこから先は、障がい福祉計画とかに反映されていくことを検討するという流れになりますので、このはたらく

部会自体の目の前の課題に対してのアクションは、確かなかなかつなげていけないのはもったいない。ただそこは、合意が取れば具体的にこのチームでワーキンググループを作って、何か仕掛けをするというのは全然ありかもしれないです。

○脊尾委員

ここの機能としてそういう役割ですか。

○橋本部会長

仕組みとしてはそうです。そういう役割で議論の場というのはありますが、アクションに関してはこういう機会なので、議論だけで終わるのはもったいないと、たぶん皆さん思っているところだとは思いますが。ぜひ、そのあたりも来年度に向けて具体的な責任を持ったアクションというのが一つ出ましたけど、皆さんどうでしょうか。

はたらく部会のこのメンバーも、今回四年目で、ちょっと入れ替わりもありますがようやく共通認識もだんだん持てるようになりまして、次年度どういうメンバーになるのかまだわかりませんが、今後いきついた場合に、今起きている課題を具体的にアクションにつなげていくというのはすごく必要かもしれないので、ぜひそんなアイデアとか企画とかこんなアクションだったらできるかもしれないみたいなものは、持ち寄ってもらえるといいのかなと感じています。

○朝倉委員

地域との関わりというところで、例えば学校の足立区内の企業との関わりは減ってきている。10年位前、我々進路の教員がどういう仕事をやっていたかという、月曜日新聞に折り込み広告があり、あれを集めて切つてとにかく電話をして訪問させてくれということで出か

けて行きました。そういう中で、先程久しぶりに作業着を着てやったと言いましたが、その頃はそういう関わりの中で「一日無料でいいから働かせてくれないか」と言って実際自分が一日働いてみて、こういう仕事があって、ここここならうちの生徒にもできるかもしれない、「雇用はいいから、まず経験で実習させてもらえないか」というような、本当ある意味泥臭い、自転車で地域を周って「あ、ここに倉庫がある。」と思ったら手帳に電話番号をメモして、戻ったら早速電話をして「実は先程通らせていただいて」という感じで、結構、地域に根差したことをこの頃はやっていました。いいか悪いかは別として、障がい者雇用、職場開拓が非常にスマートになっていて、学校でいうとそういうことをやらなくても、推進室というのが神楽坂にあるんですが、そこに専門家、元企業で障がい者雇用をやっていた方とかそういった方がチームになって、そこがどんどん企業を開拓しておます。我々のやることは何かというと、そこから「こういう企業からこういう求人がきています。希望がある場合は何月何日までにメールください。」という形で行うというのが大半です。特に、特別支援学校は職業学科というものを作って、1学年80人100人という規模で企業就労を目指している生徒が入ってきますので、どうしてもそこに頼らざるを得ないというのがあります。地域の求人広告を見てとか、街を歩いていて折りコンなんか高く積んでであると「これを洗うのは、誰がやっているんだろう。」とか、そんなことをやりながら地域と関わりを持っていったのが、今はほとんどやらなくなってしまいました。

地域との関わりを考えると、そういったアクションを10数年前とは違う視点で、当然時代は変わっていますから、同じ視点でやっても仕方ないのですが、違う視点を持った関わりというのをもう一回やってみないと、地域とは逆

にどんどん離れていく。特別支援学校との関係が、特例子会社や大企業ばかりとのコンタクトになって行っているということを、今皆さんの話を聞いて考えました。もし、やれることがあるとすると、10数年前とは違う新たな視点で、そういった地域とのコミュニケーションを取っていくというのは、どういうことが我々もできるのかというのを考えていくのも重要なことなのかなと思いました。以上です。

○橋本部長

ありがとうございました。足立区内の主に中小企業の困り事や仕事内容を理解するというのと、あとは自分達のサービスや資源を知らせるという対話の場が共通として出てきたと思いますし、前回とは違っているのは、モデルとなる事例やエピソードというのがたくさん出てきた。

そういったところがまだあまり知られていないので、それを共有するというのが一つ確認できたことかなと思います。それをどういうふうに共有していくかというのが、次回のテーマになると思いますので、今回は第3回なので、第1回、第2回、第3回の議事録を見直して本会議で報告させていただきますが、次期に向けてといったところでは引き続き今のような、企業のことを理解する、企業との対話ということを今までと違った切り口で進めていくというのが次期に向けての意見交換の主に企業側のニーズになると、今回出てきた中で印象があったことだと思います。

回数は特に意見がなければ三回でいきたいと思います。最後、はたらく部会の活動報告書については、一度、議事録をメールで共有させていただきます。そこに何か意見等があれば報告に向けて準備していきますので、お願いいたします。ということで、皆さんの意見が出揃ったところで報告までが僕の進行のところであ

とは事務局の方から何かありましたら、よろしくお願いいたします。

○石川事務局員

橋本部長ありがとうございました。それでは事務局から今配布した資料について、お願いします。

○和田事務局員

まだ仮称が取れていないものですが、資料が見つかりましたので配布いたしました。

また、先ほど、重度等障がい者への就労支援について足立区において制度を開始したことについて、給付の実績がまだないということをお話ししました。同行援護の通勤に関してのこの制度による給付は、4ヵ月目からという仕組みなので、支給実績は3ヵ月目までは無いという状況です。ですので、対象者は3名いらっしゃるのですが、給付実績は、ゼロとなります。

視覚障がい者への通勤支援というイメージがついてしまったかもしれないですが、その他に想定される対象者としては、重度訪問介護を使っている方もおります。在宅就労されている方への支援も想定されています。この制度は、自営業以外の企業就労のケースは、制度利用の最初の入り口は、企業さんから助成金申請の際に、この制度利用の支援計画書を出すということになります。助成金の支給可否の決定にかかわらず、計画書が受理されるということが、本制度のスタートになります。資料については高齢・障害求職者雇用支援機構 JEED で、助成金のリーフレットの中で、ご覧になれます。支援計画書の記入例も出ていますので、こういう方が対象になるというイメージが、そちらがわかりやすいと思いますのでご案内させていただきました。以上です。

○橋本部長

ありがとうございます。

○石川事務局員

はい。橋本部会長、皆さんありがとうございました。本日も委員の皆様から活発なご意見、貴重なご意見を賜りまして、ありがとうございました。今後も皆様と一緒に障がいのある方が地域の中で安心して、そして働き続けられるよう支える仕組み作りを進められたらと思っております。先程部会長からもありましたが、二年一区切りで、二年目の今期、本日が最後の部会となります。今後委員の選出に関しては、橋本部会長とも検討してお声がけさせていただきますが、先程もありました来年度の活動の計画というのは今いる委員の皆さまと作り上げて繋いでいくこととなっております。今年度のまとめ、来年度の計画についてまたご意見をいただければ幸いです。本日は、長時間また二年間ありがとうございました。これで第3回はたらく部会を終了させていただきます。ありがとうございました。