

【公 開 用】

様式第1号（第3条関係）

【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3年度 第1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3年10月1日（金）
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3階および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、根岸なつき 委員、 松村浩平 委員、脊尾大雅 委員、加藤香織 委員、竹内淳 委員、 西澤康子 委員、高橋俊哉 委員
欠席者	佐藤千枝 委員、朝倉敏文 委員、大谷英行 委員、高橋啓祐 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）新型コロナ禍での就労状況～2年目で変わったこと等 （2）災害時の対応について（家・通勤途中・職場） 3 事務連絡 次回の開催日程について
資 料	

様式第2号（第3条関係）

（協議経過）

1、開会

（1）障がい福祉センター所長挨拶

高橋所長

本日は忙しい中のご参加、誠にありがとうございます。個人情報保護審議会で検討し、Webでの会議の活用が可能になった。今回の会議は、新型コロナ禍が2年目となって変わってきた就労状況についてと、災害時の対応についてという議題である。みなさんの意見をいただきながら足立区でも施策に繋げていきたいと思う。よろしくお願いします。

（2）事務局紹介

2、議事

（1）新型コロナ禍での就労状況～2年目で変わったこと等

橋本部部长

今日は緊急事態宣言が明けた翌日であり、今後は緊急事態宣言下でストップしていた状況が動いていくと思われる。

本日の会議のテーマは二つあるが、混在しないよう一つずつ、みなさんからの意見をいただいて協議していく。

まずは新型コロナ禍が続いている中で、就労状況がどのように変わってきているか、また、事業者であったり家族であったり様々な立場の方がいるので、それぞれの視点で意見をいただきたい。

まずは私どもの法人では、この2年を振り返ってみると、慣れないオンラインを余儀なく進めていく中で、雇用相談もオンライン化が進んできたし、働くことを希望する障がい者の方々も増えてきた。人との繋がりが途切れないようにという懇親会もオンラインで行うなど、様々なことがオンラインで行われる

ことが一般化してきた。

一方、オンラインが苦手な方やセキュリティの問題がある場合には、外に出ることが厳しいとなると、リアルの場でどのように支援していったらいいのかという難しさがある。テクノロジーの活用性を進めていくことの重要性を感じつつも、そこにのれない方々への支援を置き去りにしないことが大切である。また、オンライン化のリスクも共有していくことが必要である。

みなさんの支援の状況、就労の状況で変化してきたことについて話し合っていきたい。名簿の順番で意見を伺いたい。

足立あかしあ園の酒井委員どうぞ。

酒井委員

あいのわ福祉会では就労移行、就労定着、就労継続B型事業を行っているが、コロナが始まった令和2年度は、就労中の方から数名退職者が出た。また、就労継続では受注してきた仕事が減っている。

本年度については、退職者は出ていないが、大きく影響が出ているのは、就労移行、就労継続ともに通所を控えている人が増えてきている点である。行政で認められている在宅支援もあるが、条件が厳しいので多くの人を対象にすることができない。また、法人としてオンライン会議など禁止していることもあり支援者は電話等での対応のみになっている。企業との情報交換の機会も減っており、就労継続の仕事も減ってきているので、工賃の工面が難しい。新規の受注は今からでも動いていかないと厳しい。

橋本部部长

貴重な情報ありがとうございます。

一般就労に向けた支援と福祉的就労の支援

の困難さ、売り上げが落ちているという話は、いろいろな人から聞いている。今日の部会の中で、いろいろな立場の委員で話し合ってきた。次は、足立区手をつなぐ親の会の奥田委員どうぞ。

奥田委員

息子は物流関係で働いており、物流関係はオンラインができないため通常業務で、反対に仕事量が増えて残業等あった。

親の会の中では、飲食業では自宅待機が増えつつあり、賃金は補償されるがずっと自宅にいることについて、親として心配という意見がある。そういう場合に、あしすとに何か支援はないか相談したが離職しないと支援の対象にならないと言われた。中には離職し、あしすとに相談したが次の仕事に就けないという悩みも聞く。

親の会に就労部があるが、今年はその活動ができていない。そのため、コロナ禍で、就労にどのような影響が出ているかアンケートを取る方向なので、結果が出たら報告したい。

橋本部長

自宅待機の人は、家の中でどのような過ごし方をしていたかという話はあったか。

奥田委員

家の手伝いが多い。会社から仕事を与えられていることはない。自宅待機の場合、6割ぐらいの休業補償があったらいい。ただし、自宅だと生活のリズムが取りにくいので、仕事が再開した時に対応できるか心配だという話があった。

橋本部長

次に利用者の生活の場を運営している、奏かつしか・葛飾通勤寮の根岸委員どうぞ。

根岸委員

葛飾通勤寮という宿泊型自立訓練施設であり、奏かつしかはグループホームの事業である。ほとんどの方は一般企業で働いており、その方々の生活を支援している。

コロナの初めの時期は、ほとんどの人は寮に待機していたが、今は職場に行く人も徐々に増えている。事務系の人はオンラインで在宅就労している人もいる。飲食やカラオケ店で働いている人は、ほとんど仕事に行けておらず不安な様子である。今後、宣言が解除され以前と同様にフルタイムで働くとなると、長く休んでいたのが仕事についていけるか、仕事を忘れてしまっているのではないかと不安を抱えているようである。反面、生活の中でもずっと制限され、我慢して頑張ってきたので、宣言解除されたら遊びに行きたいと喜んでいたりする状況もある。

当法人の通勤寮やグループホーム等、集団生活の中でコロナにかかった人はいない。今後も危機管理を徹底して支援していきたい。居住者のほとんどがワクチン接種を完了している。

橋本部長

就労を支える生活支援の中で、特にこのことに力をいれていたということはあるか。

根岸委員

マスク、手洗い、検温の徹底をし、風邪をひいた人は個室待機をしてもらい、外からの来所者は制限した。

見学や面接を断ったこともあり、大変申し訳なかったが、外からウイルスを持ち込まないように意識した。

橋本部長

精神障がい者自立支援センターの松村委員
どうぞ。

松村委員

私共は、就労移行支援事業と就労継続支援
B型事業を行っている。就労移行支援に関し
ては、例年は4～5名が就労できていたが、
昨年は2名だった。また、通常3年目の申請
をする人はいないが、昨年は4名の延長申請
があった。登録の定員は15名で、現在の登
録者は13～14名、週3～4日の利用が多
い。2年を経過し就労に対する準備はできて
いるが実際の就労に結びつかないという方が
多いため、出席率が上がっているという不思議な現象になっている。

就労定着に関しては、訪問することが難し
いため、2か月に一回の電話連絡やメールの
やり取りをする方が増えている。訪問するこ
とが少ないと、本来その方が感じている働き
づらさや悩みなどが棚上げされてしまい、後
になって問題になってしまうことがある。

昨年は、病院の事務で勤務していた方で、
体力がないのでコロナに感染すると大変だど
いう理由で退職した方もいた。

今年に入り企業側から「誰かいい人がいな
いか」という問い合わせが増えてきている。
本年度に関しては就職者が多くなると思われ
る。

就労移行、継続B型とも密を避けるとい
うことで、就職するのは喜ばしいことだが、そ
の後の事業の継続がどうなっていくのかが気
にかかる点である。

4月から6月末までは在宅支援をしてきた
が、在宅者を退所させるという意見もあった
ため、7月以降は在宅支援を行っていない。

橋本部長

先ほど酒井委員から継続B型の売り上げが

落ちているという話があったが、松村委員の
ところではどうだったか？

松村委員

発送、清掃、データ管理など全体で、令和
元年は4,200万円ほどの収入があったが、
令和2年度は4,000万円ほどであり、マイ
ナス170万円位であった。内容的には入れ
替わっていて、研修案内が無くなったことで
大きく減収したり、違う仕事いただくことで
増収したり、想定では最悪マイナス850万
円になると考えていたが、結果としてはマイ
ナス170万円で収まった。支払う工賃の額
はほとんど変化ない。

酒井委員

私共の法人は、2か所の就労継続B型があ
るが、合わせてほしい300万円のマイナ
スが出ている。下半期に向けて巻き返してい
かないと、500万円位いってしまうと報酬
が1段階下がってしまうので、厳しいところ
である。

橋本部長

B型の収益という点は共通課題である。そ
のあたりの繋ぎ役として、以前から脊尾委員
から話を聞いているが、コロナ禍において社
会保険労務士の立場から感じていること、見
えている視点を教えていただきたい。

脊尾委員

働き方が変わった会社がほとんどであり、
もともとテレワークをしていた会社もテレワ
ークの延長で幅や範囲が大きくなっている。
便利になった点として、通勤の負担が減少し
たことで働きやすくなったということがある
が、働ける時間が増えたということで残業が
増えたケースもある。自分を律して仕事をし

ないと残業が増えてしまうが、残業がいいのか悪いのかという議論がされていない。公的な判断としては、長時間労働は過労死等リスクを伴うと言われる一方、長時間の労働によって得られるプラス面もあるので、長時間が単に悪なのかという議論も出てきている。コロナの状況によって、少数派であるが旧来の働き方を見直したり、労働観そのものを考え直す経営者や社員が増えたという感覚を持っている。

テレワークが促進されることによって、雇用に繋がりにくい地域に住んでいる方々も働くチャンスが増えたという支援者や本人の声もある。それが直接仕事に結びついたという事例はわからないが、チャンスだと捉えている人達がいることは事実である。

一方で、通勤することで生活リズムが保たれていた方はリズムが崩れてしまい仕事を辞めてしまったという事例もある。

これらがどういうプラス面とマイナス面があるかというのは個別性があると思うが、概ね障がい者にとってコロナはマイナス面だけでないように感じる。今までの働き方に戻ることはないので、この方向で行くと思われる。

最後に、就労支援のA型もB型もコロナの状況で苦戦するところが多いという印象がある。

橋本部長

障がい者雇用を希望された企業からの相談があったり、地域を選ばずにこれをチャンスとして進めていく状況で具体的にアドバイスした事例はあったか？

脊尾委員

具体的に私達が力になったという例はなく、法定雇用率を達成できていない企業からの相談は引き続きあった。

個別の話では、高知県の四万十市に住んでいる方に弊社で電話転送をしてきているが、この取り組みを広げて原宿の障がい者施設に転送するようになった。この高知県の取り組みは日経新聞にコロナ禍でテレワークにて進んでいる事例として取り上げられた。先日、ある人と話す中で、企業の効率化に電話転送が使えるのではないかという話題が出た。単なる恩恵的な意味や、「仕事が無いのであれば業務委託してやるよ」といった感情的なことではなく、実際に業務効率の側面で電話を受けるという可能性があるのではないかという話であった。

障がいの有無ではなく、その人自身にできる幅が広がれば、企業にも提案できることがあると最近感じる。具体例が無くて申し訳ない。

橋本部長

感染対策など今の状況や、当事者と立場としての不安などをWEL'Sの加藤委員からどうぞ。

加藤委員

現在、当事者としてB型事業所で働いている。コロナの影響で9月まで午後のみ通所だったが、10月からは午前午後に分散して作業を行っている。昼食は自宅で食べてくるようお願いしているが、どうしても事業所で食べなくてはならない方には個別対応で食べてもらうようにしている。

職員、利用者とも皆でフェイスシールドとマスクを着用しての作業としている。最初は暑くて慣れなかったが、最近は涼しくなってきたこともあり慣れてきた。ただ、フェイスシールドをしていると目の前が汗で真っ白になって見えにくく、みんなつらい様子であった。

手洗い、うがい、消毒は一年前より徹底してきた。職員は声掛けを常に行うが、利用者は自主的に行うようになった。利用者の安全を最優先して職員は動くように意識している。フェイスシールドやマスクをしていると表情が見えにくいので、言葉でのコミュニケーションが重要になるが実際は難しい場面もある。

当事者としての意見としては、半日通所でも1日補償をしてもらえるのは利用者としては嬉しいと思っていると思う。

10月より通所人数を分散し、密を避けるという対応をしているがこういった対応を常に考えていかなければならないと考えている。

松村委員

フェイスシールドやマスクをしていると言葉による対応が重要と言っていたが、具体的に気を付けていることは？

加藤委員

細かい物や新商品を扱う時等は、実際に作業を見てもらうように以前からしていたが、更に言葉を付け足してあげないと違う解釈になってしまうことがある。例えば、「2個ずつ入れてください」という指示に対して、「2」という表示をする場合と言葉で「2」と伝えた場合では違って伝わってしまうことがあるので、難しいと感じることがある。

橋本部長

雇用している立場、施設を運営している立場として、愛寿会紫磨園の竹内委員からどうぞ。

竹内委員

高齢者の介護施設を運営している法人であり、障がい者の方も採用しているので、採用する側の立場から話をします。

こちらの施設では、障がい者の方を採用するにあたって、業務を大きく2つに分けている。内容は事務と介護補助で、介護補助は介護職員以外でもできる介護の仕事である。例えば、シーツ交換、清掃、洗濯等である。

1回目のコロナが出た時は、事務、介護補助ともに障がい者の方は体調への影響を受けやすいと考え、一旦出勤を控えていただいた。今は、事務の方には在宅勤務を導入し、働き方の幅が広がった。また、介護補助の方には特に制限を設けず通常出勤となっている。

受け入れ側の会社としては、在宅勤務の制度を導入するなど働き方の幅を広げることに取り組んできた。働く方の安全を守るという意味ではPCR検査を毎週実施している等、1年目2年目では環境が変わってきている。

その他影響が出たところとしては、WEL‘Sから受け入れている施設外就労において、障がい者の方に直接来所していただく機会が無くなってしまった。また、実習の受け入れでは、私共は受け入れるスタンスでやっているが、送り出す学校によっては、学校として実習には出さないという方針のところもある。つまり、直接雇用している方には環境を整備して働いてもらうことはできているが、それ以外の施設外就労や実習には影響があった。

コロナと関係がありそうなこととしては、飲食業界からの転職が増えている。どの程度関係あるかはわからないが、採用した後におそらく障がいを抱えているのではないかとこのケースが増えている。障がい認定を受けていないボーダーの方々だと推察される。私共の施設だけの傾向なのか、一般的な傾向なのかはわからないが、実際このようなケースが増えており、結果として就労が続かなくて中途退社したり、こちらが支援に繋げようとしても、当事者が病識や認識を持っていないと繋がらないという状況である。従前と比較し

て、このような変化が見られる。

橋本部長

自分達もそうだが、エッセンシャルワークというか日常業務を止めないことが求められる職種としては、愛寿会・紫磨園も同じような認識で、職員や利用者がお互いに予防しあったり制限しあったりというコミュニケーションでの合意形成が、この期間においてとても大切だったと思う。

一方、障がい者の体調の変化を敏感に察知し、自宅待機など判断しなくてはいけない場面があるかと思うが、意思決定のプロセスがあれば教えていただきたい。

竹内委員

1回目の緊急事態宣言以降は制限をしていないので、そこまでシビアに判断基準を設けて対応するところまでには至っていない。それより、介護施設なので障がい者も一般の職員も関係なく感染予防の対策を徹底するようにし、例えば37度以上の熱がある場合には出勤を控えたり、同居の家族に体調異変者が出れば出勤を控えたりという対応は統一している。

橋本部長

環境をできる限り整備して、安心できる職場の中で本人の体調や状況に合わせていくという対応をされている。

次に、ハローワーク足立の西澤委員どうぞ。

西澤委員

平成26年10月の時は東京都で障がい者の求人は1,521件あった。その5年後の、令和元年には3,219件と約2倍になった。その間に、障がい者の雇用率が上がったり、障がい者の雇用を猶予していた企業の猶予期

間が切れたりなどで求人数が非常に増えていた。

ところが、この令和元年10月の翌月に20.2%の減少になった。この時が中国に謎のウイルスが発生しているということで、中国からの部品の輸入などがストップし、コロナの影響が出始めた時だった。それ以降、求人についてはずっと減少基調が続いている。減少の幅は少しずつ減ってきており、今年の4月には前年の同じ時期と比べて求人が増えており、上昇基調に入ってきた。しかし7月に再び求人が落ち込み始めた。そういった中で、求人が復調してきた原因は、私共の分析では運輸やシステム、通信、販売の一部の事業者が極めて採用に意欲的になっており、障がい者の求人もそれにつれて上がってきていると考えられる。私共の管内大手の宅配事業者が大量の求人を出して、ある程度充足したが、今後もこの状況が続くということで更に求人を計画している段階である。しかし、上昇基調がストップしているのは、サービスや飲食関係が回復してくる兆候がないからである。本日、緊急事態宣言が解除されたので、商売は元に戻るかもしれないが、障がいのある方達の仕事が元の職場に戻ってくるには、まだ相当の時間がかかると思われる。

求職者の状況は、ハローワークを利用して仕事を探している方の数は、コロナ前に比べ増えている。そのため、実質的に仕事探しをすることは大変難しい状況になっている。それまでやっていた仕事から研修を経て、別の職種に変わっていくことも視野に入れて就職活動を進めていかなくてはいけないこともある。

また、コロナ禍の影響により、定着していた方が辞めざるを得なくなってしまったというケースもある。それに対してハローワークは定着の支援を行わなければならないが、企

業側が定着の支援についてあまり協力的でないことが続いている。

それとプラスして、ハローワークのコロナの感染防止に関して、密を避けられない職場なので、かなり厳しい状況が続いていた。今はハローワーク足立では収まってきたが、各ハローワークでは職場での感染防止対策を行っているが、コロナの感染を完璧に食い止めるのは難しい状態である。

委員の方々の話の中で、コロナのために自宅待機になったことで、仕事の概要を忘れてしまったり、生活リズムが崩れてしまったりという話を親の会の奥田委員や通勤寮の根岸委員などからお聞きして、とても重大な問題と思った。休んでいる間の賃金は、休業手当として、ハローワークに手続きをしている企業であれば80%から場合によっては100%が支給される雇用調整助成金がある。この助成金は、仕事を休ませれば出る助成金というだけでなく、他2種類の使い方がある。1つは、教育訓練であり、仕事を休んでいて仕事を忘れてしまった方に教育や訓練を施すと、その分の賃金の100%、更に訓練に必要だった賃金の一部も支払われるというやり方である。もう1つは出向というものがある。教育訓練に関しては実務に就くことは許されていないので、OJTの仕事を教育訓練することはできない。仕事に就くことができる方で、その仕事の腕を低下させないために、他の仕事があればそこで働いてもらうことが出向である。出向先が負担した賃金も出向元が負担した賃金も補填できる制度が産業雇用安定助成金として使えるようになっている。

渋谷のハローワークで助成金の担当を行っていた時に、障がいのある方をコロナの影響で自宅待機させている場合に、その方達の生活リズムが崩れないように教育を行えないかという相談を受けたことがある。ただ、どん

な教育を行えばよいか、出向先でどんな仕事をさせればよいかと提案を助成金担当がすることはなかなかできない。助成金担当の業務は事務的なことが主になるために提案することは苦手であるので、良いアイデアがあれば、是非みなさんから提案いただきたい。

橋本部長

ハローワークは就労支援者の中核であり、頼りにさせていただいている。自宅待機の対応策について、企業側が情報を知っているかどうかで支援者の関わり方が変わってくると思うが、実際にこの情報を企業側が知っていて、主体的に企業が取り組んでいる割合は多いのか少ないのか？

西澤委員

現在休んでいる人はほぼ、雇用調整助成金の休業の助成を受けている。通常だと1年程度だが、今は形を少しずつ変えながら2年以上ずっと支払われている。よって利用している企業は内容を知っていると思われる。ただ企業側は障がいのある方が出勤すると感染も危ないので、休ませておけばいいだろうと考えている可能性が高いと思う。そういった状況で、いざ復職する時に生活リズムが崩れて仕事が続かないようなことが起こらないよう、こういう内容について起用の方法の一つとして提案できたら良いと思う。

橋本部長

提案してくれるような存在が重要だと思う。企業が知らない状況というのは、おそらく自宅待機の時不安を持つであろうことや、何をさせてあげれば良いかという迷いだったりするので、支援者の中で仕組みが作れると提案ができると感じた。ただし、そう簡単には仕組みは作れないので、まずは情報の共有か

ら始めていかななくてはいけない。また改めて、情報共有をハローワークとさせていただきたい。

奥田委員

親は悩みがあった場合に、足立区だと、まずあしすとに相談している。教育訓練に関する情報も、就労している人はあしすとに登録しているので、あしすとも共有していただき、制度の周知について企業側に働きかけをしてもらいたい。

相談に行く親は教育訓練などの助成金があることも知らないので、親にも教えてもらえれば、親からも企業に対して「利用できるのではないか」と言えるのではないかと思った。

就労移行支援事業から仕事に繋がった人はそこで相談できるが、学校から就労した場合には、3年以降になると学校の相談窓口でなく、あしすとへの相談に行くしかない。親の会からも情報の発信をしていかなければならないが、あしすともからも発信してもらいたい。

制度を利用するには、個人から利用の意思を伝えるのではなく、企業側から主導でないといけないということなのか？

西澤委員

制度の使い方の説明をする。雇用調整助成金の教育訓練給付の基本的な流れは、まず企業に仕事が無いので、その仕事の代わりにこういうことを勉強してもらおうということまで企業がその場を用意する。会社の人が講師になって勉強してもらっても、どこかに頼んでも可能である。その頼まれた所が勉強してもらいたい職員に対して訓練をすると、会社が研修を行ったということになり会社が賃金を負担するが、その分に関して100%助成金で助成される

奥田委員

企業側がその制度を知っていないと、利用はできないということか？

西澤委員

その通りである。

橋本部長

自宅待機者に教育が必要だと企業が判断して、教育機関として資源があれば、その人が担い手として提供することができるという仕組みであっているか？

西澤委員

その通りである。

橋本部長

本日この場で確認できたこととして、生活面を支援する方にとっては復職の不安があるのではという共通課題がある。また、制度を活用して、どうやってその問題に対応できるかということ課題として取り上げ、その解決策はすぐには出ないが、今後考えていくテーマだということである。

その担い手がどのくらいいるのかということはこの場では共有できないが、制度利用の選択は企業にあるので、どこか一機関がやるというのではなく、「こういう所で担ってくれている」とか、「こういう所では在宅のカリキュラムやコンテンツがある」ということ等を教えてくれる仕組みを地域の中で作っていくことが解決策だと思う。

以上のような共通課題があるということが確認できた。

本日欠席された足立区社会福祉協議会の高橋委員から報告が届いているので代読する。

高橋啓介委員（橋本部長代読）

この2年で変わったこととしては、コロナ発生当初から手洗い、うがい、マスクの着用、検温を徹底した。感染者は無し。

2年目で変わってきたことは特に無いが、1年目よりも情緒が不安定になる職員（Jステップで雇用している障がい者）は減ったように思う。ワクチン接種により、恐怖が和らいだ。

橋本部長

感染予防と対策が浸透してきたと読み取れる。

(2) 災害時の対応について（家・通勤途中・職場）

橋本部長

続いて、災害時の対応についてである。みなさんの施設であったり、仕事の中でどのような対応をしているか、特に就労している障がい者の自宅での対応、通勤途中の対応、職場での対応などを共有したい。まさに本日は台風が来て何かしら対応した方もいるかも知れないし、水害対策、震災時の対策などで「こんなことを基準に対応している」とか「こんな所から情報収集し、共有している」とか、「こういう時にはこういう対応をしている」という事例などがありましたら、各委員から2分間ぐらいの報告をいただき、まとめていきたい。

酒井委員からどうぞ。

酒井委員

当法人から就職した方で車いすを使用している人がいて、その方を支援していた時は、台風や大雪の時の通勤の是非を必ず確認していた。危ないので休みにするということが話が多かった。

一昨年のは台風の時は、電車やバスが止まり、

通勤ができなかったこともあったが、臨機応変に対応できないことが一つの課題であると感じている。

就労継続では、自力で通勤している方は電車やバスを使っている場合が多い。車いすの方が電車に乗って来ることもあるし、中途障がい片麻痺の方がバスを乗り継いで来るケースもあり、通所時の危険度が高まっているので、原則施設の休所というかたちを取っている。

橋本部長

臨機応変な対応が難しい方への対策をどうするか、事前にこちらが対応基準を定めるかということもポイントと感じた。

災害に対して対策していることなどあれば、奥田委員どうぞ。

奥田委員

東日本の震災、当日の地震は職場で起こったが、その頃はまだ職場での対策が全くできていない状態だったので、その場で帰宅させられた。電車は止まり、親も対応できなくて、職場の人が付き添ってくれながらずっと駅で待機していた。職場の最寄の駅近くの体育館が避難所として開けられたと同時にそこに避難したがなかなか連絡が取れなかった。親は車で迎えに行こうとしたが車も動かず、十何時間後に帰宅した。

会社にいる時に災害が起こった場合は会社で待機するという方向性だと思うが、通勤途中で起こった場合の対応はわからない。あとは周囲の人に助けてもらい、一緒に同行してもらえるように声掛けの練習をするぐらいしかないと思う。

2年前の台風時は自宅だったので、家族と一緒に行動できた。雨は予測できるが地震は突然起こるので、事前に話をしたり、マニユ

アルがあったとしても臨機応変に対応するのは難しい。

橋本部長

体験したことがないことに対する対応は、どう対策したらよいかということも課題である。

根岸委員どうぞ。

根岸委員

通勤寮やグループホームでは、東日本大震災の時に利用者がどこにいるのか全くわからず、駅員や警察から連絡をいただき迎えに行ったので、とても大変だった。それを受けて、利用者の通勤経路を書面にし、名簿一覧としてすぐに見られるようにした。

また、通勤寮を利用している人であることがわかるカードを財布の中に入れて持ってもらうようにした。災害時はパニックになってしまうだろうから、駅員や警察にカードを見せて、電話をしてもらうようにと指導している。

通勤寮では勉強の日があるので、プログラムの日にSSTを用いた訓練をし、助けを求められるようにしている。

支援する側もいろいろな対策を取っていかなくてはいけないということで、施設に入っている3事業所が合同でBCPを作った。災害時の対策や感染対策としてどのような動きをするのか、作ったBCPを職員全体で確認している。また、アルソックの一斉メールを使い、地震や台風の時に出勤ができるかどうかチェックし、職員確保の面で役立っている。

橋本部長

具体的な対策が大変参考になった
松村委員どうぞ。

松村委員

就労している人に関しては、基本的には企業と本人とのやり取りで行っている。

通所者に関しては、職員がBCPを作成して、災害が起きたことを想定し、事前にやるべきことを学ぶという状況である。

一昨年の台風の時は、一人暮らしの人には職員が安否確認の連絡をした。

ふれんどりに関しては指定管理なので、区の施設が中止になる時は、それに準じて休所とし対象の利用者に連絡した。区の方針に沿っての対応となると思われる。

橋本部長

共通するのは実際に体験する場にならないとわからないので、臨機応変に対応できない方に関しては今後も検討していく必要がある。

脊尾委員、社労士として相談を受けたことや社労士の視点から思うことをどうぞ。

脊尾委員

社労士としての災害対策に関する相談は、ほぼ無い。企業の持続性を考えた時、BCPをしっかりと作っておくことが今後もより一層必要になる。

災害が起こる時には、会社の中では労災かどうかの判断の相談が社労士にはある。会社がコントロールできない部分があるとはいえ、今回のコロナでは医療従事者が感染した場合には労災とするという流れが出たりするので、危険業務かどうかはともかくとして災害について会社としての対策がより重要視されていくように思う。

今度、防災の専門の方の話聞く。ドローンによって災害状況を撮影し、インターネットと連動して市民に情報を届けるという仕組みを作る取り組みをしている方である。しかし、その情報を届けても、地図が見られないと意味が無いので、企業の中でも地図を読む

という一定のリテラシーが無いと難しいのではないかと先生は言っており、地図を読む研修を企業でやっていくという考えもある。

保存期間25年間の備蓄食を作っている経営者の方もその勉強会に参加する予定である。

企業が準備しておくことは多々あるが、地図の読み方にしても普段の訓練に紐づけなければいけないのとも感じている。

橋本部長

共通することとしては、情報をどう届けるか、どうキャッチするかが大きなテーマである。

加藤委員どうぞ。

加藤委員

本日の台風の事例で言うと、数日前から予報が出ていたので、職員朝礼・終礼時に「台風が来るので休む方は事前に報告してください」と相談を受けていたため大事を取って休む方もいた。当日に来るか来ないかの判断が難しい方には、「朝になって連絡ください」ということを伝え、電話にてスムーズにやり取りをした。

地震は予報できないので不安ではあるが、事業所でどういう対応をするのか共有していきたい。

橋本部長

まさに本日の事例であった。

続いて、竹内委員どうぞ。

竹内委員

従業員を雇う企業としての立場と、介護施設としての福祉避難所の立場のそれぞれからお話する。

従業員を雇う企業としての立場としては、水害など事前に察知できる災害の場合には、

出勤人数を制限している。BCPとしては、出勤人数に応じて通常業務を縮小していく、何人だったら何十%という基準を設けている。地震の時は、災害に対する強固な建物であるので、逆に残ってくれと言っている。

福祉避難所の立場としては、台風19号の時は、障がい者の方が近所から2名来所した。それも夜近くなってから電話があり、実際に来たのが8~9時くらいだった。車いすに乗る夫婦だったが、ヘルパーが付いており、かつ施設の職員が自宅まで迎えに行った。みなさんに伝えたいのは、地域の福祉避難所がどこなのか把握し、暗くなる前に行動する方が良いということである。災害時には行政に連絡は取れないので、直接福祉避難所へ連絡したほうが良い。また、地震など突発的な災害時にも、備蓄品などがあり建物が強固である福祉避難所に避難したほうが良い。

橋本部長

雇用する立場、福祉避難所としての立場からの話は貴重であり、地域の避難所の位置を理解しておくことは支援する場合にも重要である。

西澤委員どうぞ。

西澤委員

職員は、携帯電話にソフトが入っていて、出勤ができるかどうか、無事かどうかということの有事には報告するようにしている。これは、休日であっても、通勤途中、出張中であっても同じである。

ハローワークは8:30には絶対に開けなくてはいけないので、台風や地震が起こった場合には、自宅に一番近いハローワークに出勤することになっている。そして、そこの職員がそろそろまで、そこで仕事をする。

災害が職場にいる時に起こった場合だが、

東日本大震災の時は17:15まで勤務して、その後歩いて帰った。今は、それは行わないようにして、建物内に留まるという方針である。今は2～3日分の備蓄品もある。

橋本部部长

足立社協、高橋委員からの意見を代読する。

高橋啓介委員（橋本部部长代読）

災害時の有事に備えていることとしては、清掃の作業を行っているので、清掃拠点ごとに緊急連絡網を作成している。

職場や通勤途中に関しては、東日本大震災後に作成したマニュアルをもとに各職員が行動するとしている。

在宅時に関してはJステップ（事務局）の対応は特段無いが、必要に応じて担当課長に連絡ができる体制を取っている。

橋本部部长

連絡体制に関しては、BCPの作成という組織・団体としての備えをしていく部分や、臨機応変が難しい方や想定していなかった状況への対応に、実情に合わせた支援者の判断・対応が必要である。

まず組織として備えておくことが重要であるが、自立支援協議会自体が地域生活支援拠点を作っていくために、その拠点がどのような機能を果たしていくかという話が3年前から進んでいる。拠点の役割として緊急時対応があるが、災害時に組織としてできること、できない場合にはどこに連絡するか、その窓口がどこにあるのかという情報をどうやって足立区内で周知していくのかということが重要と感じた。

本日の振り返りとしては、コロナ禍の2年間で自宅待機など働き方が変わってきたが、それは悪い部分と良い部分あり、制度の狭間

のために既存の制度で対応できないことに対してどうやって支援していくかということを目立支援協議会で共有し、行政に上げていかなければならないということがあった。繋ぐ役を持つ人や機関が必要であるということ、情報が思った以上に届いていない現状があることが地域ごとに考えていくテーマである。

災害時のテーマは、25年間備蓄できる食料を開発した企業があるという話があった場合、それをどこか保管し、拠点となっているかという地域の理解を支援機関同士で情報共有することが必要である。

本日、かなり深い話し合いになったので、次回以降も本日の内容を土台にして更に深く掘り下げていくため、事例を持っている方は是非情報共有をお願いし、引き続き出席していただきたい。

3、事務連絡

事務局

今回はたらく部会は、12月15日水曜日である。開催形式はコロナの状況によるので、対面開催かWeb開催であるのかは検討して連絡する。

部会参加に関する書類は、事務局に返信してください。皆さまありがとうございます。

以上