

## 【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	平成30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	平成30年7月30日（月）
開催時間	午後2時00分 ～ 午後4時00分
開催場所	障がい福祉センター 研修室3
出席者	別紙のとおり
欠席者	別紙のとおり
会議次第	1 開会 （1）障がい福祉センター所長挨拶 （2）委嘱状授与 （3）委員紹介 （4）事務局紹介 （5）足立区地域自立支援協議会の体制変更について 2 議事 （1）部会長挨拶 （2）協議（意見交換） （3）次回の会議開催日時確認
資 料	第1回はたらく部会次第・席次 平成30年度 地域自立支援協議会本会議資料 地域資源とネットワークイメージ アンケート結果及び補足資料 足立区基本計画（抜粋）
そ の 他	

## 様式第2号（第3条関係）

### （協議経過）

#### 1 次第

##### （1）障がい福祉センター所長挨拶

○障がい福祉センター所長 7月23日に足立区地域自立支援協議会本会議が開催された。6つの部会長から今後の進め方の説明があった。今回はたらく部会開催が1回目ということで、有意義な話し合いが出来ればと思う。

##### （2）委嘱状授与

障がい福祉センター所長から部会長及び委員へ委嘱状授与。

##### （3）委員紹介

部会長及び委員より自己紹介

##### （4）事務局・オブザーバー紹介

##### （5）自立支援協議会の見直しについて

○事務局（地域生活支援担当係長） 足立区の自立支援協議会は、平成20年10月に設置された。障がい需要が高かった足立区は、もともと様々なネットワーク会議体が存在しており、その既存の会議体を自立支援協議会にも活用していた。そのため、「既存の会議体のため、障がい者が地域で生活していく視点が不十分」、「既存の会議体のため、専門部会委員の『自立支援協議会としての専門部会』という認識が薄く、会議体のみで完結している」という課題があった。

見直しでは、従来は障がい者施策に密接に携わる機関、団体のみが集まっていたところを、民生児童委員、一般の地域幼稚園長・保育園長などの参加を促し、広く地域の現況の課題の洗い出しを図れるような体制づくりを目指した。障がい者計画、障がい者・児福祉計画の策定にあわせて改正し、その結果、専門部会は、「くらし部会」、「はたらく部会」、「こども部会」、「相談支援部会」、「権利擁護部会」、「精神医療部会」6つの部会に分けられた。

年度当初、自立支援協議会本会議で決定さ

れた検討事項を、各専門部会で話し合い、年度末の本会議にて報告し、さらに検討を加える。その報告書を委員長の筑波大学大学院の小澤先生にとりまとめていただく。その後、報告書は、事務局を所管する部長、福祉部、衛生部、こども家庭部等に提出する、という流れになる。

#### 2 議事

##### （1）部会長挨拶

○橋本部会長 自立支援協議会の仕組みとして報告書を提出することになっている。日常の支援の中で課題と感じていることを形としてあげることができる。忌憚のない話し合いができれば良いと考えている。

##### （2）協議

###### 【本会議の報告及び本部会の方針について】

○橋本部会長 本会議にて、提出資料をもとに説明した。

まず、はたらくことを考える背景を説明した。近年の権利条約の批准、障害者雇用促進法の改正による精神障害者の雇用義務化により、障がい者雇用は着実に進展していることをお伝えした。

ハローワークを中心として、就労支援センターや就労支援施設等の連携が進み、就労移行支援事業所等からの就職者は増加している。平成15年当初、施設から一般就労に移行する割合は1%程だったが、現在は9.3倍となっており、福祉から雇用への移行数が急増している。雇用数が伸びている反面求職側と求人側の理解不足によるミスマッチ、企業側の理解が得られない等で支援者側が対応に苦慮するといった課題を感じているところである。

就労支援においては、一般就労だけでなく、福祉的就労の面からも捉えていく必要がある。福祉的就労の平均工賃は段階的に上昇してい

るものの、事業所毎の工賃の格差が課題である。サービスを利用する障がい者やその家族が、適切なサービスを選択できるように事業所のサービス内容の公表が検討されている。

こうした背景を踏まえると、地域において就労支援を展開していくためには、地域資源との密接な連携のもと、諸課題について、地域レベルで考え、取り組んでいくことが方向性として挙げられる。教育、福祉、雇用の連携を多職種、多領域で行っていくことや、地域特性に合った社会資源の活用や連携の仕組みを進めていくことが重要である。

法整備や制度が充実して来た反面、サービスが先立ってしまっていないか、サービス中心の画一的な支援になってはいないかという危惧がある。社会生活ニーズに焦点をあてたソーシャルワークとしての就労支援について地域レベルで再検討していく時期に来ている。

本部会においては、「その人らしい働き方を実現できること」を支えていく地域連携、及び地域資源の開発の在り方を、地域の就労支援を行っている多領域、多職種間で検討していく。地域の特色を活かした地域の実情に応じた支援体制の確立を共通の目的とした会議に発展させたい。

#### 【各委員からの現状報告及び意見交換】

○橋本委員 雇用情勢については、国及び東京都から発表されている数字とハローワーク足立管内の傾向はほぼイコール。とくに精神障がい者の雇用の伸びが著しい。ハローワークあだち管内の実雇用率は都内でも有数に高い。企業が積極的に障がい者を雇用しているといえる。今年度の障がい者を対象とした全都の面接会では、集客は少ないものの、2次選考、3次選考に進むスピードが速く採用数は多かった。

一方で、定着支援が大きな課題である。就

職しても短期で辞めてしまう方が多いため、今年度は、支援機関につないでいくことに力を入れている。ハローワークの職員も直接企業に出向き定着支援を行っているが、さらに支援機関の活用をはかりたい。就労定着があって初めて我々の仕事が完結となるとの思いがある。

○金泉委員 定着支援においては、職場訪問がとても重要。以前は、ハローワークに知的障がいを担当とする職業相談員がいて、知的障がいのある方の職場を訪問してくれていた。親としてはそのようなかわりがあるのはありがたいがたかった。

○橋本委員 ハローワークには、企業を担当する職員として、雇用指導官と共にこれから雇用し始める企業に働きかける立場の者と、定着支援を担当する者がいる。ハローワーク職員のそれぞれの担当業務は、設置要綱に基づきコーディネーター、ナビゲーター等の呼称も含め、細かくわかれている。

○宮田委員 ハローワークを経由して就職した者全てが、ハローワークの定着支援の対象となるのか。

○橋本委員 企業や本人から連絡があった場合、又は課題を把握している場合に職場訪問等伺っている。支援機関がついていない方に定着支援をする場合が多い。ハローワーク単独で定着支援を行っていく中で、課題感が大きい場合は、支援機関にリファーをし、何らかの形でつなぐようにしている。

○橋本部長 家族やハローワークの雇用の支援の立場からは、定着支援の重要性が再認識されていることや、支援機関へのリファーをどうしていくかの話があった。教育ではどうか。

○杉岡委員 本校は、幼稚部から高等部普通科、専攻科まである学校。東京のろう学校としては大学を目指す場合は中央ろう学校への

進学を進めており、そこで、中高一貫の6年間教育を受け大学を目指す形をとっている。よって葛飾ろう学校高等部には、大学を目指す生徒は少ない。聴覚障がいが主で、知的に障がいのない生徒は、就職をめざして、5つの職業分野の専門教育を学び就職していく。近年は、聴覚障がいと知的障がいを合わせ持った生徒が増えている状況がある。

聴覚障がいが主で知的に問題がない生徒の場合、社会に出るときに課題になるのがコミュニケーションである。学校内では、手話等を通じて生徒同士で不自由なくコミュニケーションをとることができるのだが、社会に出ると手話が通じない環境になる。手話といっても、日本手話や日本語対応手話等様々で、教員ですら、生徒一人ひとりのコミュニケーションの実態をよく見ていないとうまく通じないということもある。社会に出てからの就労の場ではさらに厳しい状況がある。仕事そのものはできても、会議の内容の理解が困難であるとか、言いたいことが言えない、休憩時間の雑談でうまくいかない等々がある。こうしたことから仕事が楽しくなくなり、辞めてしまうことがある。

知的障がいを合わせ持つ生徒については、中学部から高等部に上がる際に進路支援について悩む。ろう学校の高等部に進めば、今まで通り手話を使用し、友人とコミュニケーションをとることができるが、ろう学校は学区がないため、いろいろな区からいろいろな方が入ってくる。そのため、教員や生徒・家族は各区の地域資源や福祉の状況をよく個別に確認する必要が生じて来る。また、ろう学校ではなく、地域の知的障がいの特別支援学校を選択した場合は、手話が通じないため、友人と話ができず、担任としかコミュニケーションがとれないという問題が起きてしまう。

聴覚障がいの方の就労の課題としては、職

場でのコミュニケーション、そして、困ったときに地域の福祉支援につながった経験がないことにより、地域機関への相談のハードルが高くなってしまっていることである。いずれも、新しい人間関係を構築していくことの困難さがある。こうした課題を踏まえ、就労の段階で地域の支援機関や福祉事務所につなぐ対応をとっている。

○橋本部会長 就職する際に、企業側に伝えることや工夫していることなどはあるか。

○杉岡委員 今述べた課題となることは、授業で生徒にも伝えている。また、企業側にも同じことを伝えている。配慮されるばかりでなく、自分自身の力を十分に発揮して欲しいので、企業へは、一人ひとりの得意分野をお伝えするようにしている。

○事務局（就労促進訓練係長） 本日、足立特別支援学校の朝倉委員が欠席であるため、はたらく部会にあたり、足立特別支援学校の進路専任より事前に報告いただいた内容をお伝えする。

一点目は、「卒業（就労）時の準備不足の解消」について、知的障がいは、見た目には障がいがわかりにくいため、就労先で高度な業務が求められがちである。また、保護者の意識としても、社会につながり、働いてほしいという意識が高く、働く内容をより高く求めてしまう傾向があるように思う。その一方で、保護者の子どもを巣立たせる準備がまだまだ整わず卒業してしまう側面もある。企業側に関しては、本社は採用したいが、現場では準備が整っていないという現状もある。

こうした、本人に合っていない仕事の要求や、保護者や企業の就労についての準備不足を解消するために、本校の方針としては、実習を丁寧に行い、生徒、家族、企業に働きかけていきたいと考えている。

二点目は、「卒業後の余暇活動の課題」で

ある。在学中は、生徒約150名中50名くらいは利用している放課後デイサービスや部活動もあったが、卒業後の余暇活動は少ない。趣味があっても、本人たちがそうしたことを生活に組み込んでいく術を見つけられていないという課題がある。

○橋本部会長 お話しいただいた共通点として、障がい特性にあわせた仕事をどうすすめるかということと、企業側の受け入れの課題がある。また、余暇については、後程アンケート結果を示して、お話ししたい。次に雇用の立場からお話しいただきたい。

○近藤委員 社会福祉協議会で、Jステップとして現在、知的障がいの方を作業員として26名、援助者を10名雇用している。Jステップの発足した平成6年当時は、知的障がい者の雇用企業も少なかったが、現在は拡大しており、発足当初の固有の意義は薄れていると感じている。部会での意見交換を、今後の参考にしていきたい。

○橋本部会長 障がいのある方を雇用する立場として、本日欠席の川俣委員からも事前に伺ったところ、長く働き続ける中での課題、高齢になったときの対応などが課題としてあげられている。就労支援機関の立場での課題はどうか。

○松村委員 就労機関の立場からの課題として、精神障がいの特性としての就労の不安定さという課題がある。B型事業所の工賃を、時間給でお伝えすると高く、凄いと思われるが、月給で提示すると、低くてそれなりの状況である。精神障がいの方は、安定・継続的に作業することが難しい場合が多い。

就労移行支援に関して、とある事業所のホームページを見ると定着率が約80%とあり、凄いと感じる。1年間だと70~75%。実は、本事業所も同じくらいではある。離職の状況をみたときに、一般の方、健常者は、

仕事を辞める方はいても、働くこと自体を辞める方は少ない。しかし、障がいのある方では、働くこと自体を辞めてしまう方がいる。働くことを辞めた方が、そのあとに地域でどんな生活をしていくのか、という視点が大事になっている。

精神障がいの特性として、自分のことを整理したり、計画的に考えたりすることが苦手な方がいる。これまで、就労移行支援事業所から正社員就労は1名しかいない。ほとんどの方は時間給である。そのくらい正社員での就労はハードルが高いが、逆に言うと、どんなにハードルが高くても、正社員になるための道があるかないかという点では大きな違いがある。その方が正社員になれた理由としては、生活面、就労面で、自分の働く理由等を一緒に整理する、定期的に見ていくことが有効であった。

これから障害者総合支援法の就労定着支援に人員を当て、取り組んでいくが、生活面は、定期的な職場訪問だけでは、把握しづらいと感じる。また、就労定着支援の月1回の職場訪問を3年間続けるのは、人員体制としての課題もある。

長い就労生活の定着支援のあり方としては、仕事を辞めても少し休んだら転職できる環境や、その方が安心できるための支援チームやOB会等の帰れる場所に加えて、その方が主役として活躍し、厳しいことも言い合えるような関係でいられる場所が、地域にあると良いと思う。

○岡本委員 就労に関してたくさんの問題意識がある。竹の塚ひまわり園も4事業行っているが、事業展開を考えると就労移行支援が非常に難しい。当初、就労移行は、24名定員で始めたところだが、この10年、利用定員に対する欠員の年度毎のばらつきが激しくなり、今年度から定員を12名に減らしたと

ころである。就労移行支援を辞めることを含めて障がい福祉課と協議したこともあった。足立区は、就労継続B型のつなぎとして、就労移行支援事業を運用して来たが、新卒者の就労に絡む環境が近年激変したと感じている。実雇用率をみてもしかり。特別支援学校での就職にむけた体制やコースも出来ており、今後、足立区の中でA型も含め、就労移行支援という仕組みをどういう位置づけで落とし込んでいくのか、事業者としての経営を考えたときに深刻に考えざるを得ない。

私も立ち上げの準備に携わった「Jステップ」は、足立区が知的障がい者の就労の場を検討し、ひとつの方法として始めたものである。それから20数年経ち、事業の役割を見直す時期に来たと思う。雇用環境の激変で、B型や生活介護も含め、今後事業所がどういう方向にいくのだろう、と考える。

知的障がい者の大学を標榜する就労移行や自立訓練事業の実践のように、ゆっくり就労の準備をする、という方向性も考えられる。健常者では24歳、25歳まで、就職しない方がいる中で、なぜ障がい者は、すぐに就職しなくてはいけないのか、と個人的に思うこともある。知的障がい者のライフサイクルを考えたとき、働き方や、青年期の過ごし方の多様性や価値観を一度立ち止まって考えた方がよいと思う。

○橋本部会長 狭義の就労支援は充実している一方で、働くことをどう生活面で支えるかを、運営上の課題なども踏まえて考えていく必要がある。働くことをどう生活面で支えるか、ということも、酒井委員からお話しいただければと思う。

○酒井委員 私共の法人は就労移行や就労継続支援から就職者を出して、就職後の定着支援も行っている。近年の課題として、生活面や職場環境の変化などで、長く就労継続

して来た就労者が離職している傾向がある。就労から短期であれば出身事業所の支援員とのつながりもあるが、だんだん関係性が薄くなったところで、対応が必要になる方が出てきている。定期的な集いの場もあるが、そちらのみでは対応が不十分な現状がある。

また、近頃は、在宅就労が増えている。在宅就労に向けて一定の訓練を行っているが、通所している間は支援者とのつながりがあっても、在宅就労後は関係者とのつながりが薄くなるという課題がある。通常、入社して育っていくコミュニケーションが、365日家にいる方には不足しており、その点で、働くことへの意味をもてなくなってしまう。働いている方やその家族が集える場の必要性を感じている。

特に就労継続B型についてだが、障がいの重複化により、働く面だけでなく、生活面での関わりの必要性を感じる。例えば、視覚障がいの方の場合、訓練制度は様々あるが、通所が出来たあと、その上での生活面の環境変化に十分に対応できないところがある。グループホームでは、支援者の目があるが、自宅から通っている方は、援助が入らない。そのため、就労支援の事業所だけではカバーできない点を補う制度等であると良い。

○山口委員 現在、グループホームのサービス管理責任者として、直接支援をしている世話人へのサポートと利用者の個別支援計画作成等のバックアップをしている。法人のグループホームは24棟、110名の利用者が在籍しており、私は6ヶ所28名の担当をしている。

就労状況について感想を述べさせていただくと、求人側と求職側の理解不足によるミスマッチは感じている。「就職できました」の報告後、約半数の利用者から相談がくる。相談内容は人間関係が主である。様々なハラス

メントの相談が多く、支援者側もどのようなサポートをしていくか日々試行錯誤している。支援者の立場として、就労支援機関の職員やハローワーク職員に相談したり、計画相談にも就職状況等を伝え助言を求めたり、利用者がSOSを出せる場の確保に取り組んでいる。利用者は、世話人に対して家族のような親近感があり、心配させたくない気持ちから我慢して、悩み言わないことがある。なので、言い出したときには悩みが大きくなっていて、問題解決が難しくなっている状況がある。SOSが察知できる環境づくりに取り組んでいる。

また、企業が採用する際は、本社が主体であることが多い。雇用契約を結んだ本社側と仕事する現場側とでギャップが生じていることが多々ある。利用者の情報を現場レベルまで落とし込めていないことから理解不足があり、それによる課題が発生している。グループホームの支援者として、実情や課題等を書面化し、就労支援機関に相談し、企業側に発信したことで解決に至ったケースがあり、こうした取り組みが有効と感じている。

実例として、長年、飲食業に勤めていた方が、店長の話し方、態度が合わず職場に行けなくなったケースがあった。現状が見えないときはどうしても、支援者含め周囲は、「頑張りなさい」という声かけをしてしまっていた。さらに会社に行けない状況は続き、退職してしまった。その後、失業給付や様々な関係機関の支援を受けて、その方は、再就職に至ることができた。再就職への支援過程で、利用者の意向を踏まえた結果、再就職先では、勤務時間を増やし、給与も転職前の倍近くになった。単に就労継続ありきでなく、利用者の意向に沿った支援をすることの大切さを再認した事例である。

こうした実例を踏まえて、就労支援をする

上で、本人が、「こういう会社でこんな仕事をしていきたい」と言ったら、実習ができるように、その企業に働きかけることにしている。そのようにすることで、仮に実習がうまくいかなかったとしても、利用者が納得した形で次の支援に移れるようになると考えている。可能性が少しでもあればその可能性を大切に支援にあたりたいと思っている。

現在、担当している大田区での支援では、就労者の「たまりば」やネットワークの存在が大きい。「たまりば」では、毎週金曜日の夕方に利用者が気軽に支援センターに立ち寄って、お茶や食事、雑談などを行っている。仕事をする上でこのような余暇も大事。実際にこの「たまりば」のために仕事を頑張っている利用者もいる。就労後の定着支援が課題とあがっている中で、こうした事業も参考に取り組んでいければと思う。

ネットワークの実践では、大田区障害者就労促進担当者会義の活動が大きい。毎月第2火曜日に支援者が集う、40年以上継続している会で、学校関係、企業等、年を追うごとに参加者が増えている。こうした中での情報を頼りに、実際に退職するか迷っている利用者、「こういう仕事もあるよ」と提案する等、様々な情報共有が図れている。今後、足立においてもこのような組織を検討しても良いと思う。

○橋本部会長 それぞれの立場から、共通していた点として、働いた後のサポートの課題があがっていた。また、雇用の入り口のところでは、求人側と求職側のミスマッチ、企業側に理解してもらうために支援機関がどういう伝え方をするかなども必要な視点であることがわかった。

ご協力いただいたアンケートの結果と補足資料について、事務局より補足ください。

○事務局（就労促進訓練係長） アンケート

については資料を参照ください。また、アンケートから抽出したトピックに関する説明、先駆事例等の資料を委員に配布させていただいた。配布内容は、「ソーシャルワークとしての就労支援」、「企業の取り組み事例から見てきた雇用のメリット、仙台四郎さんの話」、「障害者雇用事業主への表彰制度やソーシャルファームについての東京都施策資料」、「ペアレントメンターのリーフレット」、「大学をイメージした就労移行・自立訓練の事業所のリーフレット」、「働く障がい者の高齢化に対応する生きがいのある働き方についてのK区の実践資料」、「O区における就労者の集まり及びネットワークの実践についての資料」、「就労者のセルフケア、職場でのラインケア、支援機関の対応のためのツールとして障害者職業総合センターの情報共有シートの試み」、「準ずる教育課程の用語説明資料」、「手話使用をめぐる手話言語条例の制定地域に関する資料」である。

○橋本部会長 企業に障がいの理解を伝えるときに、「仙台四郎さん」の紹介をすることがあり興味を持ってくれる方も多い。法律や制度だけではなく、企業が前向きに雇用を考えるために、障がいのある方の強みを伝えていく方法を地域で検討していきたい。

○岡本委員 アンケートにあるが、障がい者雇用の表彰制度は、有効か。どのような手ごたえがあるか。

○橋本部会長 企業のモチベーションアップ、表彰することで企業のブランディング効果につながる。

○岡本委員 足立区でも実施していた時期がある。表彰対象がどうあるべきか部会等で取り上げるのも効果的か。

○オブザーバー（障がい福祉施策推進担当係長） 現在、価値観が大きく変わってきていることを踏まえ、障がい者計画等を策定し

た。就労継続についての話が出たが、仕事を辞めないこと以上に生活の充実が求められるようになっていると感じる。

余暇に関して、足立区では、オリンピック、パラリンピック開催に伴い、障がい者スポーツに力を入れている。オランダから障がい者スポーツの指導員を呼び、事業所の支援員とスポーツ指導員について勉強した。オランダの指導員からは高い評価をいただき、秋にも開催する予定。

就労移行支援事業については、足立区において事業所数が多くなった。足立区は、障害者総合支援法の基本理念と枠組に則り、学校を卒業して直接に就労継続B型に行く仕組みを作っていない。この就労移行支援事業において丁寧に就労支援しつつ、進路決定していく方針については、特別支援学校側からも高く評価をいただいている。今後も継続していく。

私見ではあるが、知的障がいの18歳の方全員が就職するばかりでなく、多様な進路の選択肢は必要であると感じる。就労移行や自立訓練を利用したモラトリアム期間の確保も効果的だとも考える。

就労を支える支援者の人的資源については、相談支援事業所の充実も考えていくべきだと考えている。事業所の数は整ってきているが、質の充実を図っていきたい。

○事務局（就労促進訓練係長） 自立支援協議会本会議から、各専門部会の検討課題として2点が挙がっている。

(1) 地域生活拠点の整備について

(2) 切れ目ない支援の仕組みの「切れ目」について各部会にて考えていくこと

○橋本部会長 様々な視点での課題、次回に向けて、検討課題も出された。本日の議事はここで終了とする。次回も有意義なものにしたい。12月の第2週で調整予定



