

## 【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	平成30年12月13日（火）
開催時間	午後2時30分 ～ 午後4時30分
開催場所	障がい福祉センター 研修室3
出席者	橋本部会長、酒井委員、金泉委員、山口委員、橋本委員、朝倉委員、杉岡委員、宮田委員
欠席者	岡本委員、川俣委員、松村委員、近藤委員
会議次第	1 開会 障がい福祉センター所長挨拶 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 (4) その他 3 事務連絡
資料	資料1 第1回はたらく部会次第 資料2 席次 資料3 平成30年度足立区地域自立支援協議会第2回はたらく部会開催本会議資料 資料4 職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省庁の長が講ずべき措置に関する指針案に対する意見公募要領 資料5 地域生活支援拠点等について【初版】 資料6 障がい者を取り巻く就労・生活支援の地域資源とネットワークイメージ 資料7 松村委員意見
その他	

## 様式第2号（第3条関係）

### （協議経過）

○橋本部長 現場はすごく忙しい、日々業務をこなすことに追われています。私自身もこれだけの社会資源がある中で、障がいのある方一人ひとりがその人らしいはたらき方を実現するために支援するのだけれども、雇用・労働の分野や、福祉の中でも就労と生活分野いろんなものが毎年あらたに出て来ている。教育の現場でも「障害者の生涯を通じた多様な学習活動の充実について」のプロジェクトもある。

まず、支援者としては、自身のスキルや情報アップデートにも追われる。支援者としては、いろいろ出て来ている中で、目の前の方に適切なサービス、支援を考えるとときに迷うことも多い。ある研修で、「日本は世界でもサービスの種類が多いと言われている。そのためサービスを人にあてはめるという形になり、はさまに入り込んでしまう方が、どんどん生まれてしまう」と聞いた。今日のテーマである地域の中でどのように生活拠点を構築していくか？という話しとは大事な視点であると感じている。

地域生活支援拠点について配布資料にあるが、イメージとニーズ解消プレストを、それぞれの立場、視点で、アイデアを質より量でどんどん出していただきたい。また、新しいいろんなものが出て迷わずぶれずに、地域に合った支援拠点を作っていくところが、地域の支援の基盤となるだろう。前回同様、ざっくばらんに話し、私たちなりの行動計画を考えたい。次年度は是非行動を、アクションをおこしたいと考えている。

前回のふりかえりを資料にある。

ポイント1 「障がいのある方のその人らしい働き方の実現」を支えるために、地域で課題であると感じていることはありますか？

・企業側の立場からは、加齢、ミスマッチ等

による退職、転職に向けた支援への対応

・就労後の社会資源の活用に向けた支援・・・  
就労定着支援事業開始による混乱、対象になる人ならない人がいるという調整の課題がある。

・雇用側の障がい特性の理解や支援者の説明・伝え方の技術を進める必要性がある。

・就労を続けていくための長期的な支援（「就労定着支援事業」の役割）の重要性。

・就労支援に関連する内部環境・外部環境の変化に伴う対応。

就労を支える社会資源も二極化、活用の仕方も様々な状況である。地域の中で連携し行動していく上で一体的に一丸となって行動していく視点が必要。中央省庁の水増雇用の問題や、サテライト型の障がい者就労という新たな課題に対し、どういった視点で対応していくか。資料に出てきた項目について情報をお持ちであれば共有したい。

ポイント2 「障がいのある方のその人らしい働き方の実現」を支えるために、地域内にあつたらよいなあとと思う地域資源や仕組みはありますか？

・働く方やその家族の交流の場（サロン）づくり

・教育から福祉につなげる際の事業所が対応できることについての共有

連携をしていく上で、事業所がどこまで対応できるのかというスタンスの共有

・雇用後の職場訪問や家族との調整、相談支援の充実

・工賃アップに向けたネットワークづくり（B型）

・長く働き続けるための地域の支援体制づくり（見守り）

・障がい者雇用企業の表彰制度・・・実現するのであれば、他区の情報収集をしたいとの

委員からの意見もあった。

ポイント3 「上記の地域資源や仕組みを生み出すために、地域内でどんな活動や取り組みが必要だと感じますか？」

・多職種間の垣根を超えた情報共有の場・・・生活支援拠点を考える上で必要な機能。多職種による多視点からの連携が欠かせず、情報共有の場を設ける必要がある。

・区内地域資源の共有と既存資源を生かした協働・協創

・就労定着支援（事業）の安定化、継続的な就労者への支援・・・就労定着支援事業は最大3年という期限があり、その後も切れ目ない支援について考える必要がある。

・身体・知的・精神すべての障がいについての共通課題と、障がい種別毎の個別課題について整理が必要

・企業等を含む多分野、多機関による就労に関するネットワーク会の発足・・・会議形式ではなく、実務でつながるネットワークがあれば良いのではないかと

これらのポイント・課題を踏まえて、本日は議論をすすめていきたいと思う。前回話題となった内容のうち2つの視点についてご意見をいただきたい。1つ目が、すぐに実現可能な制度や社会資源はあるか？という視点で、委員の方に意見をいただきたい。2つ目は、はたらく部会で考える地域生活支援拠点等について、委員の方に意見をいただきたい。厚労省から示されている「地域生活支援拠点」の機能には5つの機能がある。そこで示されている①相談機能②緊急時対応③専門的人材育成④体験の機会⑤地域の体制について、各委員の方が、日頃感じているニーズやどのような解決方法が考えられるかというアイデアを、是非、ご披露していただきたい。その他、地域の中で、障がいのある方が安心して働けるようなご意見を出していただきたい

い。

・足立区で展開されている障がい者の働くことに関する社会資源について

・前回同様に参加者ごとの意見を聴く

・今年度中は、今回で終了となりますが、次年度以降のアクションプラン方針についてもご意見としていただきたい。

ここまでで、ご意見やご質問ありますか？

○全委員 一質問なし

○橋本部長 それでは、順番に橋本委員からお願いします。

○橋本委員 中央官庁の水増雇用問題については、監督官庁である厚生労働省の組織の者としておわびしたい。この件についての詳細は、東京労働局と厚生労働省との話し合いを行っている最中です。現在、わかっていることは、国家公務員の障害者雇用枠は人事院のHPの通り、12月上旬のとおり受付けている最中、その後、試験、各省庁の雇用となる。それ以外の雇用はわかり次第、周知したい。サテライトオフィスについては一企業については細かい話はできないが、サテライトの仕組みは、かなり昔からハローワーク内でも議題に上がっている。職業安定法 労働基準法 雇用保険法、派遣法等の様々な法律の枠内であれば問題ない。特に農園という障がいのある方が、土に触れあうということは、リハビリテーションの観点としても良い部分もある。しかし、いくら善意であっても、法律に詳しい方が関わらないと違反事業所になりやすいという側面もある。例えば、1つ事例を上げると、サテライトとは、大きなエリアの中にA社、B社、C者と細かく会社が立ち上がっている。それぞれの各会社が雇用をする仕組みになっている。サテライトを管理する常駐スタッフもいるが、職業安定法上、A社で雇った社員は、A社の社員であり、当然、指揮命令系統もA社の社員からA社の

労働者に対して行うべきものである。うっかりと、B社のやさしい方がA社の労働者に対して指揮命令を行った場合は、職業安定法違反、派遣法違反等の法律に抵触してしまうおそれがある。また、雇用していない方が何かしらA社の労働者に対して雇用にかかわることを指示すると、これも法律違反となる。難しい部分もあるが、新しい働き方でもすばらしい部分もある。なかなか難しくて悩ましく感じる。詳しくは、東京労働局需給調整事業部に疑問があれば問い合わせを。

○宮田委員 違法にはなるのか。

○橋本委員 様々な法律を熟知し、法律に抵触しないようにやれば違法にはならない。繰返しになるが、例えば、A社で働いている労働者に対して、B社の管理者が「これをこうした方がよいよ」といった雇用に関わる声かけは指揮命令の違反に抵触するおそれがある。雇用に関わらない「元気」や「がんばってやっている」という声かけは問題なく、素晴らしいこと。皆が熟知して運営に携わっていれば問題ない。個別の事案について疑問があれば、疑問の都度、東京労働局需給調整事業部問い合わせいただければアドバイスができる。

○朝倉委員 指揮命令と支援との違い、境目は何か。微妙な部分があるのではないか。

○橋本委員 指揮命令は雇用関係がある中で生じるものである。一方、支援はその方が登録している支援機関の方が支援をすれば問題ない

○朝倉委員 例えば、A社の方が、B社の方に善意で「こういう風にすれば良いんじゃないの」という場合は、指揮命令と支援のどちらなるのか。

○橋本委員 通常会社では、独立した建物の中で、事業運営している。仮に社員が困った際には、当然ながら、同じ会社の同僚や社

員に尋ねるのが通常であり、自然である。その自然な姿を通してもらう必要がある。ここは、たまたまA社の農園で壁がないところである。仮に、A社に隣のB社の方が、訪ねてきたと仮定し、「こういう風にすれば良いんじゃないの」と助言したとすると、とても不自然である。これは、「支援だ」と言われても、おそらく支援には該当しないと一般の人は思う。A社の農園のようなサテライトの職場だと、隣接し、かつ壁のない所で仕事を行うことで、その部分がわからなくなり、難しい部分がある。

よって、「通常の会社であればどうか」という点に、立ち返って考えることがわかりやすいと思う。

○宮田所長 行政としては違法かもしれないところにはすすめられないのではないか。

○橋本委員 違法かどうかの判断はしかねるが、まずは、実態をみることが大切。また、今後、運営管理の状況を具体的にみていくことが大切だと思う。

○宮田委員 難しいですね

○橋本委員

したがって、東京労働局需給調整事業部に問い合わせいただきたいと思う。東京労働局受給調整事業部においても、運営管理の実態を見ていくと思う。実態がどのようになっているかが大切なところだと思っている。このサテライトオフィスの問題は、だいぶ前から問題となっている。新しい働き方として、面白い試みである。それ故、難しい課題も内包している。

○橋本部長 実際に、こうした事業所に送り出しや見学したことのある方はいるか

○事務局 サテライト農園に就労した方はいた。そこでは、区画管理しているA社が農場長をA4社の社員として雇用していた。農場長の育成・研修についてはサテライト農園

全体を管理している会社が請け負っており、指揮命令系統に複雑さを感じた。また、実際に就労している障がい者は、就労継続支援B型で働いている方と同じような方が、仕事と環境とのマッチングにより、最低賃金以上の収入を得て、就労に結びついている例もあった。対象者全員にハッピーな仕組みかどうかはわからないが、一部では、上手くいっている部分もあるのではないか。その他にも、本社と切り離されたところでの雇用という側面でも支援者側としては違和感を持つ部分もある。企業側としては、社内の一部門として、サテライトファームを持つ意味、理念、社員教育に活かしていこうという姿勢の会社は、そういう意味合が薄れずできていると感じる。企業毎に、温度差やばらつきがあると感じた。A社、B社で、ファーム内で隣接していても雇用条件が違っているということもある。例えば、休息時間の取扱いについて無給の会社と有給の会社で差が生じた。従業員さん同士の情報交換の中で課題が発見された例もあった。

○橋本部長 サテライトオフィスに関しては、障がいのある方の働き方の選択肢の一つとしてはおもしろい働き方だと思います。農園という職種の魅力はありつつも、私たち支援者としては、指揮命令系統や法令を守った運営がされているのか留意しないといけない。判断に迷ったときは、東京労働局需給調整事業部に相談することが必要になります。

○橋本委員 東京労働局需給調整事業部は派遣の許可申請指導を行っているところです。派遣、請負、労働者供給事業等に関して、法令抵触することなどの疑義について紹介させていただいた。疑義の内容によっては、東京労働局内の職業安定部とも、協議して回答することもあり得ると考えております。

○事務局 福祉のルールでは、同じような農業が就労継続支援B型でできる場合もあるだろうし、考えさせられる部分がある。

○金泉委員 親の気持ちとしての話をさせてもらう。あしすとの支援を受けた。特例子会社なのに障がい理解がなく、何度も職場支援をしてもらった。通勤途中のトラブルについても、ジョブコーチに付いてもらって、7年間、就労継続ができた。みなさん、何か起きたら相談する、あしすでも何か起きたら訪問することが多いと思う。普段から何もなくても訪問していただけるといろんなことが見えてくると思う。別の子の場合は、一企業に障害を持つ方が一人で、なかなか仲間もできづらい。そのため、帰りに高校の時の友達と飲みにいったりして遅く帰宅し、心配することもある。参加することが苦手な方もいるかもしれないが、サロンのような集まる場があると仲間づくりに役立つと思います。個々の障がい特性を理解していただいて支援してほしいというのが親の願いです。

○橋本部長 障がい特性等を企業にどのように説明していくかということが、今後、ますます必要。障がいを持つ方を初めて雇用する企業も増えている。支援者側も知っていることが当たり前ということも、丁寧に説明しながら理解を得ていくことも大切だと思う。ご家族のこうしたご視点は、地域生活支援拠点の考え方から、専門的人材育成という点や、緊急時に相談や対応できる場所があると良いと思います。

○橋本部長 生活面のところ是非情報いただければ、独自の取り組みは、

○山口委員 大田区グループホームのサービス管理責任者をしております。大田区では、就労支援サポートセンターという場所が、大森にあり、毎週金曜日の夕方18:00～20:00にサロンという形で「たまりば事業」

やっている。毎週行っている方もいる。たばりばでは、意外に親や支援者に言えないことがある。ざっくばらんに同級生や卒業生同士で集まると、自分の勤めている会社は、「こうなんだよね」という話が出る。その話が、まわりまわって、支援者の耳に話が入ってきたという事例があった。その話から、就労支援サポートセンターに連絡し、企業の担当者に連絡し調整に入ってもらった事例があった。足立区でも、定期的にご本人が話せる場、ちょっと安らげるような、お茶のみができる場があるとよい。サロンにいかない方へのフォローアップは別の側面からのアプローチでよいかと思う。

○橋本部会長 ありがとうございます。大田区では、毎週金曜日に実施されているのですね。

○山口委員 大田区が実際に準備しているのは、毎週2時間の会議室確保のみです。お菓子・飲み物は、自分たちで持参している。職員は2名が出席し、毎回30～40名の参加者がある。内容はフリートークで、職員も状況によって時々入っている。あくまでも主体は利用者さんという形式で行っている点が、とても印象的でした。

○事務局 視察をしてきましたが、大田区では、就労支援サポートセンターの支援という形ではなく、当事者同士のネットワークというイメージで展開している。職員が運営管理し、他に、地域の有償ボランティアを活用し、費用について、区から予算計上がされていた。足立区では、あしすとで、月1回、「働く仲間の会」を開いている。働く仲間の会の中では、支援者への相談では出てこないような、困り事を共有したり、当事者同士でアドバイスし合ったり、励ましあったりするような場面がある。大田区との違いでは、ボランティアの部分や特別支援学校の先生や事業所の

方に見学してもらう機会を設けたりしている点異なる。こうした取り組みを拡げていくことが、今後の課題と考えている。

○橋本部会長 松村委員からも、サロンについては、前回も発言されており、働いている方や家族の交流会を今後もブラッシュアップし、現実的に考えていきたい。最後に、その他の部分では、主に精神障がいの方を支援している方の意見では、働き続けるためには、健康であることが一番。日常生活の中で健康を意識できる取り組みとして、地域活動支援センターだけでなく、働く人が中心の場があると良いのではないかとといった意見もいただきました。また、その人の状況に応じ、選択できるような支援があると良いのではないかとのことでした。例えば、金銭管理、人間関係、健康、食生活、それぞれ悩みは違うので、働く人が選択できるサロンがあるとよいと感じる。これを次にブラッシュアップしていければと思う。この流れで、教育現場の意見をうかがいたい。文部科学省が示している「障がい者の障がいを通じた多様な学習活動の充実スペシャルプロジェクト」や社会で活躍する障がい者支援センター等、ホームページの中では、名前しかわからず、中身がわからないのですが。実際、就労支援の現場でも、就職した後に、土日に学べる場はないか?といった、質問が最近増えている。今の教育現場を踏まえ、就職した後にこういった支援が必要だろう視点でご意見を伺いたい。

○葛飾ろう学校 杉岡委員 聴覚障がいの方は、地域のサロンでは、聴こえる人がメインになってしまう。そのせいか、学校の文化祭に機会には、とても多くの方が来る。卒業生の交流のコーナーを設けているが、閉会式の時間になり、教員が注意してもなかなか帰らない。聴こえない者同士が、集まれる機会は、休日開催の文化祭等になる。後輩達の出

し物よりも卒業生同士の話に盛り上がっている。同窓会にコーヒー販売のコーナーを出してもらったが、そちらにも、沢山の人が集まった。卒業3年目～4年目の卒業生を中心に来店してもらった。卒業後すぐには、まだネットワーク入れていないが、20歳以後、専攻卒以後の卒業生を中心にやっている。やはり話せる場というのは大切だと思う。卒業生は、SNSやLINEがあり、繋がりも持ちやすい。聴覚障がい者の中には、様々な判断ができる方もおり、仕事の面でも、出世をする方もいるので、他の障がいの方と比較すると違うニーズもあるのかなと思います。制度等の狭間になってしまう障がいの方が課題となっていることについては、軽度知的障がいのと聴覚障がいを重複して持っている方の支援等は課題になっている。就労支援や生活支援を受けようとする、なかなか受け手がない状況がある。できれば、生まれ育った地域で、保護者からも近い地域で、グループホーム等へ入れるようになると良い形になると思います。とすると、早い段階から地域と繋がりを持ちたいと思うので、そのあたりが課題であると感じている。ろう学校は、都内にも数が少ないので、地域と繋がりを持つために知的の高等部に行ってはどうかとすすめる場合もある。しかしながら、知的の高等部では手話を読み取れる教員が少ないという悩みもある。生活の場について、地域生活支援拠点の資料を見て、私自身、学生の頃に台東区の「ほうずきの会」でボランティアしていた。そこでは学生の頃から週1回宿泊活動を行っており、成人になってからも法人内のグループホームで受け入れを行っていく法人になっている。保護者と支援者と障がいのある方自身がみんなで長いスパンで関わり合えるような事業所が増えるとよい。台東区は小さいので親のネットワークも小

さい。足立区では大きいのでどのようにやっていくかは悩むところだが、ひとつの参考モデルになるのではないかと思います。

○橋本部会長 事業所毎の特色というか、足立区内でも精神や知的に特化した事業所もある。台東区の例では、ほうずきの会のように生活面でプロセスのある活動が熱心に行われている。そういったところが地域にあると良いのではないかというご意見でした。その辺りも視野に入れ、ご意見をいただければと思います。

○朝倉委員 私もほうずきの会ボランティアしていた。ほうずきの会から会報が届くが、幼少の頃からGHや就労移行等、段々、大きな事業所に年々発展し、地域社会のニーズに応える取り組みをしている。小規模だからできるものあるだろうと思う。文部科学省の話にも出たが、「卒業後も学べる社会」ということで、いろんな取り組みをしている。例えば、普通科の卒業生を対象に本人講座「レッツエンジョイ」を、土日を利用し年間4回やっている。例年、50名前後の申し込みある。教員が企画運営に関わっている。普通科はレクリエーションが中心で、体育館を利用し、バスケットボールや風船バレー、ダンスやったり、近況報告をする取り組みをしている。とても楽しい会である。私は進路担当で外に出かけることも多いため、取り組みに参加されている10年前20年前の卒業生ともそういった機会で見知りになることができ、地域の場に出会った時に声をかけあうことができている。私自身もとても良い関係だなあと思っている。職能開発科では、「ボランティア養成講座」をやっている。本来の趣旨は、本人の講座ではなく支援者する立場の方を養成する会として開催している。参加者の中心は保護者が多いが、実際は保護者だけでなく卒業生も申し込みをされる。講座の中では、企業の

方を招いた講演を行い、企業の方とそこで働いている卒業生の方をセットでお招きし、話をしてもらっている。その中で卒業生同士の交流の場が持たれている。今後の方向性として、保護者の参加がこのところ少なくなっている。一方、「ボランティア養成講座」に参加している卒業生からは、もっと卒業生が会えるような場を増やして欲しいとの要望もある。そこで卒業生を対象とした本人講座にシフトする検討を校内でしているところである。普通科がレクリエーション的要素の本人講座だが、職能開発科では、日常的な職場での学び、意見交換、参加者の共通した問題意識があれば、講師を招いた学びの場を設けるとの、方向性で来年度検討している。

○橋本部長 本人講座は独自事業か。

○朝倉委員 東京都の事業。どういうやり方をするかは、それぞれの学校判断で行っている。

○杉岡委員 南花畑特別支援学校でもやっているようだ。中学部出た方が、この週末南花畑といった話も聞く。

○橋本部長 学びの場に関して、就職した後、こういったことを働いてから学びたいとか、生涯学習への声はあるか。

○事務局 生涯学習という視点では、就労者の交流会にて要望を聞くと、ボランティアの講座に出たい、という貢献意欲のようなサポートする側に立って、自分たちにできることがあればやりたいといった希望が多い。支援者側では、権利擁護セミナーとかこういう制度紹介などの発信をしがちだが、リクエストを聞くと防災やボランティア等の自分たちができることのテーマの方が参加意欲が高い。自分の成長や地域のためにできることをやっていきたいという希望を聞いている。

○橋本部長 自分が「される側」から自分から「する側」になるということは、働いて、

自分ができるということを実感しているからなのではないかと思う。就労者の方からも「同僚のパートの方に「ありがとう」と言われた」「社長さんに皆さんが頑張っているから黒字になったよ」と言われるのが嬉しい。自分が役に立っているということがすごく嬉しい。という声を聞く。やはり、働く本質的なこと伝えることは支援者として大事なところだと思う。今年から始まった「就労定着支援」の中でも「学び」がキーワードになっていて、事業所によっては、例えば、夜間に事業所に来てもらって、「金銭管理」学ぶ機会を設ける等、独自にやっている事業所があるようだ。この先、地域レベルで取り組んでいくことも、この先、ニーズとして出てくるのではないかと思う。文部科学省の「障がい者の障がいを通じた多様な学習活動の充実」の中でも、仕組みとして必要な展開なのではないか。

○山口委員 実現に向けてということでは二点。一点目は、「交流の場」、として、既存の集まりを進化させていく方法があるのではないか。利用者の方の生の意見を聞ける場を構築していくことで、就労の定着や意欲向上に繋がっていくのではないかと思う。逆に、私達、支援する側の立場では、グループホームの世話人の方々の一番の悩みは、お金の使い方に関する金銭管理支援と会社等への送り出しの支援の2つである。最近では、グループホームで支援していると、会社に行かないという方が多くなってきている。世話人としては、会社に行かないと、心配になる。声のかけ方も、世話人からの関わりがかえって利用者の負担になっておる場合もある。例えば、毎週休んでいる利用者に対し、「行かなかったら給料もらえないよ」「今週、会社に行かない日があったら、土日に遊びに行く予定の遊園地もなしね」というような、声か



けを悪気なく、頑張っただけという思いから、こうした声かけする。利用者にとっては、この声掛けが、余計に会社に行けなくなる負のスパイラルに陥ることがよくある。最近、2社で、SOSが出て、世話人、就労支援サポートセンターといっしょに、バックアップのため企業へ訪問した。訪問すると利用者さんが言っていること、企業での様子など、いろいろなギャップや齟齬に築く。利用者は、そういうことで悩んでいたんだ、と気づかされる。具体的には「ある会社では、1分間スピーチという取組みを順番に行っており、普段、恥ずかしがり屋の利用者は、スピーチをする当番の日だけ休んでいた」ということがわかった。普段、本人からは、支援者に言ってくれていなかった部分であった。今後の提案としては、既に、グループホームネットワーク連絡会も実施されている。今後は、就労支援ネットワーク会を発足してもらって、世話人や家族、グループホーム、福祉事務所等の関係機関に関わってもらい、事例検討等のグループワークでディスカッションをするだけでも良い。身近な地域で悩んでいるけども、他の施設の考えやニーズが見えてきて、支援者にとっても利用者さんにとっても就労定着に繋がり有意義なのではないかと感じる。とっかかりとしては、支援者が忌憚なく意見を言い合える場を作れると良いのではないか。大田区では、毎月第2火曜日に「しゅうたん会（就労担当者会議）」を開催している。最初は、授産施設職員プラス親御さん2～3人から発展して、ハローワークや就労支援機関、特別支援学校など、枠組みが広がって来た経過がある。そういう取り組みを足立区でもやれたら良いと思う。

○橋本部会長 大田区のネットワークの参加人数と頻度はどれくらいか。

○山口委員 月1回、第2火曜日の午後に関

わっています。人数は、そのときによってばらつきがあるが、50人位の参加者がある。二部構成で開催され、だいたい午後3時～5時が第一部、第二部は5時以降に事例検討をやっている。全部で、3時間位の内容である。○橋本部会長 調整役はどこが担っているのか。

○山口委員 就労支援サポートセンター（育成会職員）と区の共同で運営している。

○橋本部会長 フォーマルでのネットワークなのか。

○山口委員 フォーマルなネットワークになっている。メンバーも大体固定されている。企業も参加しており、企業は「現在、こういう求人がある」といった売り込みの情報もある。その情報をネットワークで流し、それぞれの施設で企業にアプローチすることになっている。就労移行事業所や失業中の方等に良い情報提供の場になっている。

○橋本部会長 場所はどこで行われているのか。

○山口委員 場所は、大田区大森にある障がい者総合サポートセンターさぽーとぴあで開かれている。

○橋本部会長 区内でもどういう形ができるか検討していけたらと思います。

○酒井委員 集える場、サロンのような所は、働く当事者やその家族にとって、非常に重要な場であり、必要であると感じる。それにプラスして、サロンという場だけでなく、私が以前、現場で支援し関わっていた方が、最近、就労を辞めた方がいる。辞めた理由は、「職場が変わり、新たな関係性を構築することが難しい」という理由で辞めてしまった。辞める前に、たまたま、その方が、休日にひとりで遊んでいる姿を見かけ、ハッとしたことがあった。私達の法人では、交流会定期的に開催している。交流会には、毎回来ている方も

いるが、この辞めてしまった方は交流会には来ていない方だった。こういう来ない方への支援をどうしていくかということが課題だと思っている。その方は、自分なりの関係性を求めていたのではないか。例えば、企業の人と仲良くなりたい、地域の人と仲良くなりたいという潜在的なニーズを掘り起こして支援していく必要があると思っている。続いて、中途障害の方や就労を辞めてから、10年、20年と長期間が経過した方は、支援が途切れていると感じる。特に、中途障害の方は、病気になって、障がいを負ってから、急性期等のいろいろな時間を経て、ふっと、支援が途切れてから就労支援につながってくるパターンが多い。つながりをもっと強化していないといけない。元の職場に戻れたはずなのに、戻っていない方や訓練機関がもっと丁寧にやれば、就労に繋がった方も在宅に戻ってしまっている。やはり、つながりを強化することが重要だと思う。私の生活介護施設にも年に2～3人が、長年、働いていた方で行き場がないと紹介を受ける。私から見ると、まだ働けますよねという方もいる。まだまだ地域のケースワーカーやケアマネジャーの認識の中で「就労」という認識について弱いと感じる。安易に生活介護を紹介してくる。就労分野だけではなく、関連する、その他の周辺機関とのネットワークも強くしないといけない。障がい種別で言うことではないのかもしれないが、足立区でも障がい者雇用を行っていると思うが、重度重複障がいや重度身体障がいの方の雇用もすすめて欲しいと思う。区の採用基準に基づいて採用されていると思うが、重度の方を支援して、難しさも感じてるが官公庁でもそういう視点で、採用して欲しい。足立区もかなりの業務を民間委託しているが、逆に、差し戻して障がい者雇用をしていくという検証も

お願いしたい。

○橋本部長 ひとりで遊んでいる方を見かけたとのことだが、どのように遊んでいたのか？

○酒井委員 ゲームセンターで遊んでいた。1年程通所した後、8年程就職していた。真面目に就労し、評判も良かったのに、事業縮小の影響により、体制が変わる契機に辞めることになった。辞めた話を聞く直前に、たまたま見かけ、声をかけなかったが、姿を見かけた時に、もっと自分の中でできることはなかったかと反省した。

○橋本部長 私のところでも経験があるが、最初の1年目は、生活リズムも安定していたが、だんだんとやる事が無くなり、家で土日ゲームして過ごすようになり、夜中までゲームをするようになり、職場に行けなくなってしまった例もあった。ストレス解消ができる場所が必要だと思う。また、つながりという話もあった。相談支援を行われている方はご存知かもしれないが、サービスメニューがいろいろある中で、逆に、本来、当事者が持っている力、エンパワメントを抑えてしまっている面もある。サービスがあることで生活が成り立ち、力が発揮できなくなっていると感じる。就労の場では、相談支援、介護と共有し、繋がっていくことが重要だと思う。さらに、重度の方の雇用モデルは、行政でやっていく必要があるのではないか。人がいないという状況が起きており、官公庁でも人手不足の面もあるのか。

○橋本委員 チャレンジ雇用という形態が以前からある。元々は、一般就労がなかなか難しい方向けに行っていた。現在、最大3年間、ハローワーク内で働きながら、社会のマナー等を学ぶ機会を設けている。ジョブコーチに近い要素も入れ、理想的には、1年後に一般企業に採用されることを目標として

いる。いわゆる重度の方が、比較的多くチャレンジ雇用になっている。

○酒井委員 チャレンジ雇用よりも、もっと重度の方は、自力での通勤もかなり大変な状況がある。都心だと電車やバスの乗車もあり、通勤は困難である。区内の官公庁であれば、通勤の便も良いため、配慮してもらえると良い。

○事務局 大事なご指摘と思う。官公庁といっても、国、都道府県、区市町村といろいろある。民間企業からは「官公庁で不正があり、さらに選考して、民間企業から人材が流出している」と批判を受けることもある。そういった意味では、その地域の行政でないと雇用できない方を雇用する面では、意見をいただきたいと思う。神奈川県庁では長期的な視点に立ち、どのように雇用を拡げていくかを外部委員交え、検討会を行っている。

○橋本部長 先行モデルとしてH18年から始まったチャレンジ雇用の検討にかかわった。企業からは「身体障がいの方を中心に」という声がある中で、企業に先行し「知的障がいの方」をやった。今後はさらに必要となっていくだろう。また、仕組みとしていくのかということになっていくだろう。省庁での雇用は4000人の雇用が必要だと言われている。その一つのアイデアとしてサテライト就労を検討している省庁もある。いろいろな方法論や意見、大学の先生の識見等を見聞きする。一支援者として何ができ、批評でなく、どのように行動をしていくのかを考えなければならないと思う。今の労働市場や障がいのある方の特性、重度化している状況など、前向きな提案を雇用先の省庁へ提案し行動できるのは支援者ではないかと思う。

○杉岡委員 自分のやりたい仕事を見極め、好きな仕事が就けるように、力を入れて取り組んでいる。本校の場合、生徒の好みも多様

で、なかなか好みを把握することは難しいが、うまく仕事とマッチングができると、非常に輝くので、私たちも、しっかりと見極め、みつめていくことが大事だと思う。

○橋本部長 ひとりひとりに合ったマッチングはとても大事だと思う。

○杉岡委員 好きなことや仕事をしていて楽しいと思えることが大事だと思う。世の中にはたくさんの仕事があるが、その生徒が何が好きなのかということ、よく話し合っている。デザインを学んでいる生徒が、車が好きということで自動車会社へ実習に行ったことがあった。通常は、機械科の生徒が自動車会社を希望することが多いが、デザイン科の生徒が自動車会社へ実習を希望したので、とても驚いた。やはり、好きなことを見極めることは、難しいと感じた。

○橋本部長 もしも重度の方の就労を探す場合には、どのような職種や環境が良いと考えるか。

○酒井委員 私が行っていたのは、会社に通えることが大前提。通勤範囲の企業を探して、交渉して仕事を切り出し、就職していくというスタイルをとっていた。通勤だけで、身体に相当な負担がかかる。本人にとって、一番大切にしなければいけないポイントを支援者は押さえなければならない。一方、企業側の仕事に当てはめるような就職の仕方も大切だが、それだけでは、当てはまらない方も大勢いる。通える範囲の企業を探して、交渉して仕事を切り出し、就職していくというスタイルを行っていた。

○橋本部長 ポイントになるのは通勤のところですね。足立特別支援学校ではいかがでしょうか。

○朝倉委員 少し視点は異なるが、以前、赴任していた学校では、「チャレンジ雇用」を受け入れていた。支援員と障がいのある方の

2人で来ていた。支援員の方が、仕事の切り出しをしていた。前任校では、「チャレンジ雇用」を学校で受け入れる話が来て、私は、校長室に呼ばれた。どのように「チャレンジ雇用」を受け入れれば良いかという内容であった。ジョブコーチは付かず、学校の中で受け入れ、雇用するシステムを作らないといけない状況であった。結果的に、その方は、企業への就労が決定し来なかった。その時に校内で話し合ったことは、我々は、日頃、企業開拓をして、就労の売り込みをしている。その際に企業側では、こういう議論をその時にしているのだと感じた。その際、議論としては、一番話題になったことは、誰を中心に、その方の支援をするか。どういう仕事を切り出すのかとの話になった。結局、進路担当でやると言うことになり、まず私が主事から、一日の中でどんな仕事あって、切り出し、仕事を作った。次は、その仕事を誰がチェックするのかとの話しになった。結局、進路担当と主事の間でたらいまわしの状態になった。その時、私は、日頃、企業にはこれをお願いしていたのだと気付いた。我々もはたらき方改革をしていかないといけない。障がい者雇用は、そこに辿りつく。仕事を切り出していくことをやっていかないと障がい者雇用の間口は広がっていかない。障がい者側のことだけでなく、受け入れ側の働く場の文化を変えていかないと、障がい者雇用は発展していかない。働く上で、いい形で働いている方がいる。実習に行くと、数年前に卒業した人がずいぶん成長しており、その卒業した人が実習の指導員になっているというケースが時々ある。とても頼もしい。卒業した人にとっても重要な仕事を任されているということ、自分が教える立場としてステップアップしている。会社で育てられていると感じる。ただ、雇用率 %達成した会社というところ

よりも、いい形で、受け入れていただいていると感じる。企業としては、数値で雇用率が出るが、雇用の質の面でも今後は、はたらく文化として考えていく必要があり、質を高めていくこと大切だと思う。

○事務局 その議論の先に、サテライト型や特例子会社の手法があるのだろう。官公庁、自治体の姿勢も問われているのではないか。

○橋本部長 実習の場等を通じて気づいた点等は、どうか。

○橋本委員 ハローワークは斡旋機関という性格なので、福祉のような支援技術を伸ばす取組みはない。さらなる段階の雇用の場に行ける方の最終確認の場として。職場実習の場を提供している。職場実習の受け入れを行い、1年以内に何人が就労に結びついたかをみている。今年度は1名が一般就労したものの、全体は苦戦をしている。

先ほど、申し上げた基準での送り出しをお願いしているが、重度化が言われている中で、ハローワークとして紹介状が切れる方か、という厳しい方もいる。振り返りの面接時には、何がしたいのかという視点は、重要で大切にしている部分である。

○橋本部長 受け入れ先の理解、本人のやりたい仕事、得意な仕事とのマッチング、はたらき方改革の課題だと思う。企業の単なる数合わせでなく質の問題なのではないか。そういったことから表彰制度の話題も前回からアイデアとして話題に出ている。このあたりも次回に繋がれると良いと思う。

○山口委員 8月に初めて激励会に参加した。500人以上の利用者が一同に介する会で、お酒も用意され、利用者も楽しそうだった。テーブル毎に、企業、障がい者、支援者がいっしょに着座してという有意義な2時間だった。表彰制度があればモチベーションも上がると思った。

○杉岡委員 東京都教育委員会の企業表彰もある。学校から推薦した企業が表彰される。表彰されると会社も嬉しい。卒業生で働いている方も認められる経験を得られ嬉しく思っている。

○橋本部長 東京都では、エクセレントカンパニー表彰が今年から始まった。

○橋本委員 機構においても、同様な表彰制度を続けている。

○橋本部長 取組みが承認されるような仕組みを、地域で考えられると良い。

○事務局 23区全部を調査できていないが、世田谷区では、世田谷区障がい者雇用促進協議会というところが表彰制度を行っている。事務局は、世田谷区障がい者地域生活課で行っている。

○橋本部長 表彰制度については、引き続き情報収集をお願いします。精神障がいの分野から発言をお願いします。オブザーバーの樋口係長からはお願いします。

○オブザーバー 精神保健係では障がいサービスの支給決定をやっている、地区担当者が利用者の相談を受けているので、直接、利用者の声を聞けない。現状は十分に掴みきれていない部分もある。今年度から就労定着支援サービスがはじまった。区の方でも8月に支給決定を開始し、何例か支給決定し、サービスを利用し始めた。家族会からも、就労定着の支援についての要望をもらっている。区としても引き続き考えていかなければならないと思っている。また、地域生活支援拠点についても同様だが、自立支援協議会の専門部会のひとつに精神医療部会がある。その部会の議論の中でも、地域には、いろんな資源があるが、一つ一つの資源が、なかなか繋がっていないのではないか。精神障がいに対応した地域包括支援システムという話もある。地域生活支援拠点の考え方は一つ一つの資

源の繋がりを面的に捉え、足りない部分を補完する形のシステムができないか検討している。まだ説明できる段階ではない。

○橋本部長 地域生活支援拠点については、これまでの既存の資源で足りない部分を補完する形でうまく組み合わせて機能させていくという視点は、これまでもいくつか事例の中でも出てきている。今後も引き続き議論して、ブラッシュアップしていけると良いと考えている。家族の立場からは、緊急時という声があったが、よく緊急起こる困りごとや就職後に緊急性を感じる出来事や場面はあるか？

○金泉委員 たまたま通勤時のバスを待っている時にトラブルがあり、ご本人から連絡が入り、家族も現場に向かった。現場には、既に大勢の警察の方が居り、家族も色々と質問を受けた。質問の中で、警察の方に「知的障害」があることを伝えると、「親御さんは、すぐそういうことを仰るですよ」と言われた。知的障がいがあるから勘弁して欲しいということではない。知的障がいがあるが故に状況や自分の事をうまく伝えられないということを知って欲しかった。

○橋本部長 困っていることを伝えたり、コミュニケーションの部分で緊急に課題が生じることがある。

○金泉委員 個人差があると思うが、複雑な駅の乗り降りを覚えることは難しいが、地下鉄のように通路や出口に番号があると頭に入りやすいこともある。しゃべることはできるが、相手の話の内容を理解することが難しかったりする。

○橋本部長 長く働き続けるには、生活支援拠点の機能としていろいろな事が求められる。配布資料でも、求められる機能や事業について記載されている。本日配布していないが、ホームページで検索すると、実態調査

が行われており、いくつかの事例が載っていた。厚生労働省のホームページでは、25個の事例載っていた。物理的な場所を確保するという事例もあれば、SNS等を充実させ情報発信するシステムをつくる事例、既存の地域包括支援センターの中に拠点を設け活用する事例とか、いずれも既存の社会資源の中に調和がとれるようにやっていくことが共通点になっている。25の地域を比較しても地域毎に違う。足立区の地域をアセスメントをしたうえでやっていく必要がある。ある地域では夜間対応やコーディネーターの配置し、そのコーディネーターが障がいや高齢、児童の対応していくということもある。足立区で仮に作っていかうとすると、どういう機能が必要でどういったアイデアがあればよいのか、今後、更にブラッシュアップしていければと思う。ご意見いただければと思う。山口委員からはネットワーク重要性、専門的人材育成という視点では朝倉委員のボランティア養成講座のような市民の方への意識の醸成の視点、緊急時対応についてもいくつか議論できた。その他、体験の機会という視点ではどうか。

○杉岡委員 葛飾通勤寮の生活する上での体験の場はよく活用している。生活の場を確保しないといけない生徒はよくいる。そのため、在学中に、教員が保護者に話をすすめていける。学生時代は必要がなくても、卒業して10数年後などに必要になった方の実態については、学校では見えてこない。例えば、親御さんが急に入院し、必要となる・・・そういった状況になる前に、できる取組みはないですかね。

○山口委員 以前、王子特別支援学校と連携して、入寮支援したケースがあった。その方の場合は、いきなり本入寮という形だったので、住み始めてからいろいろ課題が出てきた。

やはり「体験」の機会はとても大切だと思う。今は、必要でないかもしれないが、一度、親御さんから離れてみて、仕事も通勤も生活もトレーニングしながら自活してみる。その方が本人の不安にならないと思う。私としては、体験の機会は欲しいと思う。グループホームでもマッチングが合わなくなる場合もある。高齢化や退行といった状況になってくると、グループホームの体制では厳しい場合もある。そのような場合、いきなり引越すのではなく、1週間～2週間、体験してみて、環境との適合や評価、ふり返り等を行いながら進めていっている。そういった意味でも地域生活支援拠点の中で体験の機会という視点は必要だと思う。グループホームでは、親御さんが居らず、世話人や年齢や性別等これまで知らなかった方と生活していくことになる。やはり事前に体験できるとイメージが作りやすいのではないかな。

○橋本部会長 足立区の体験の場はあるか？

○酒井委員 退室された部屋が出たとき等に、体験型という方法で、利用する方は増えている。入所しても、いろいろな課題が表面化したり、職員が対応しきれない場合もある。180日～1ヶ月位の期間で行っている。

○事務局 他区では短期入所の決定の形でGHを利用する場合もあるようである。

○酒井委員 地域生活支援拠点については、事業所が何を担い、誰がやるのか、まだ見えて

来ない。あつたら良いというだけでなく、実際に、どこの事業所がどういう機能でやっていけるのかを現実的に議論しないと難しいと思う。

○橋本部会長 現実問題、どこが行うのかという部分が本質的なところになっていくのではないかな。

○酒井委員 こういうのがあったらよい、と言って、事業出しても、実際にやるところが一つもないという現実になりかねない。

○橋本部部长 どういうところがやったらよいというところはあるか。

○酒井委員 どこの事業所も、現実的にはなかなか厳しい。人員配置の課題や収益の部分等、課題も多い。単体で行うことは厳しい。

○橋本部部长 既存のもので、機能だけ新たに追加するやり方では、厳しい。物理的に何か整えたり、新たな制度を構築する等の方法が必要なのかもしれない。行政の考えはあるか。

○宮田委員 現在、計画として出されているのは配布資料にあるとおり。

○酒井委員 足立区の地域生活拠点についての検討の担当はどこか？

○宮田委員 障がい福祉課で検討している。

○酒井委員 地域生活支援拠点の担当者は各部会と協議してもらえるとよいのではないか。意見を挙げていくだけでは、現実には厳しいのではないか。

○橋本部部长 地域生活支援拠点を整備するにあたっては、イメージの中で、いろいろな機能があったら良いということは共有できたと思う。ただ、担い手の部分が、これからの議論の本質になっていくだろう。

○事務局 地域生活支援拠点については、担い手等の課題が今後、決まっていくのではないか。はたらく部会にて協議された内容が、地域生活支援拠点の内容にどのように網羅されるのか、されないとしたら、どういう取組みが必要なのかを、今後、整理していかないといけないと思う。

○橋本部部长 事例としては、多機能的整備型という力のある法人を中心に整備する方式、続いて、面的整備型、既存の資源を活用し、点と点をつなぐやり方式とあるが、足立

区の場合は、現状としてはどちらか？

○宮田委員 障がい福祉課からは、面的整備型で考えていると聞いている。

○橋本部部长 ますます、どこが担うのかということが重要になってくる。はたらく部会としてはどのようにしていったらよいか、意見はあるか。

○酒井委員 高齢者分野では同じような先駆的な取組みがある。その中では、人材不足等、課題が多すぎると聞こえる。障がい分野の場合も高齢分野と同じ課題を想定できる。そこをどういう風に解決できるのか。行政と民間とが協働して課題解決していかないといけないと思う。特に、障がい分野では、個別課題が大きいと思う。一概に解決できない課題が多いだろう。スタートから考えていった方がいいと感じる。

○橋本部部长 スタート、設置、準備の段階から考えていく必要があるだろう。あと5分最後、事務局どうでしょうか？

○事務局 委員の委嘱は2年となっている。本会議の2月21日に報告書を出していくのが今年度の役割になる。来年度の進め方、行動計画、進め方、資料が欲しいとか集めるための作業チームとか、視察に行ってみようか、活動の進め方について協議いただきたい。

○橋本部部长 今年度、第1回目から本日の第2回目までの期間に、情報がいろいろあった。2回では少ないか。

○杉岡委員 具体的に何かを考えるには、回数が少ない。ただ調整がつくかとの課題はある。

○橋本部部长 具体的には、表彰制度、拠点整備の部分は、引き続き、学習会という形になるかもしれないが情報収集が必要だと思う。会議の上限回数はあるのか？

○宮田委員 特に制限はない。

○酒井委員 本会議ではどのように取り扱

われるのか？意見あげた場合、回答はあるのか？

○宮田委員 回答はなく、各所管の部長に報告書として提出する。その後、受け取った各所管で、どのように取り扱うのかを検討をする。結果については、各部会の事務局に聞いていただくようになる。

○橋本部会長 次年度の開催回数ほどの位が現実的か？4回を目指してやる。具体的な行動計画として、サテライト型事業所の具体的な見学はどうか？

○橋本委員 私の立場では、現状、見学に行くことは難しい。

○事務局 事務局で各委員に調整することは可能である。

○橋本部会長 見学に行く際は、委員さんに声かけを行う。時間となりました。事務局からの連絡はあるか。

○事務局 2月21日の本会議に向けて、報告書を作成する。報告書案を委員に送るので確認いただきたい。

○橋本部会長 時間となりました。これで閉会とする。