

【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	令和元年度 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	令和元年7月23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 研修室3
出席者	橋本部長、酒井委員、金泉委員、山口委員、松村委員、江連委員
欠席者	岡本委員、川俣委員、木村委員、朝倉委員、杉岡委員、高橋委員
会議次第	1 開会 （1）所長挨拶 （2）任命書交付 （3）委員紹介 （4）事務局紹介 2 議事 （1）部会長挨拶 （2）協議（本会議報告、事例紹介、関連法や制度改正について、課題整理、当事者参加の方法について） 3 事務連絡（次回の開催日時確認、その他）
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活動報告書 資料4 令和元年度 はたらく部会 資料集 資料5 山口委員意見
その他	

様式第2号（第3条関係）

（協議経過）

【橋本部会長】

部会長を務めるウエルズの橋本です。よろしくお願ひします。では、議事に沿って進めていきます。「はたらく」というテーマを考える時に、ライフステージや縦軸の支援を考えると、幅広く、教育、医療、労働の各領域にわたる。それらを全部整理して伝えられる方はいないと思うので、それぞれの領域の中で情報をいただき、整理できたらと思います。今年度ははたらく部会を4回開催し、テーマの幅が広いので、1回ごとにテーマを絞り、アンケートなど取りながらすすめていきたいと思っています。前年度報告した事項を踏まえ、地域内で取り組んでいる「好事例」を共有したい。事前にお配りしたアンケートでは大きく二つの質問を伺いました。一つ目が、良い働き方、よい就労支援の好事例を共有する。二つ目が、視察、部会の話し合いとは別に、調査などできたらと思っています。対象となりそうな組織や事例を教えてくださいたいと思います。

【山口委員】

東京都手をつなぐ育成会、城南地域生活支援センターの山口です。現在はグループホームのサービス管理責任者をしています。良い働き方、良い支援について、私たちはグループホームなので、良い支援ができた事例として報告します。良かった点を6点挙げてみました。

①本人の意向を丁寧に聞き取ることができたことです。本人も会社に行けなくなり、後ろめたく、マイナスに思う気持ちがあった。まずは、退職は悪いことではないと支援者間で共有した。親に会社を休むとを伝えたところ、本人を叱ってしまい、本人にとってストレスになっていた様子があった。仕事をしないと収入が減る、お小遣い減る、と言ってしまいがちなことを言わないようにした。本人を否定しないアプロー

チを支援者間で統一して行っていました。これからどういう仕事をしていきたいかなどの話を聞くことを徹底しました。また、GHなので、毎日世話人がいます。世話人は、夕食後30分くらい話をするようにしました。私は間接的に電話、メールでその日の出来事など情報共有しました。②診療内科からのアドバイスです。専門的な見解を受けることで、支援者も話しやすくなります。退職にあたり、当初は環境の変化はせず、転職しないという「がんばる型」の支援をしたが、医師より「転職したら」とのアドバイスがあり、大事なポイントになりました。支援者側は同じ会社に長年勤める方が良いというイメージがあるが、医師のアドバイスはありがたい意見でした。③実習、面接へ複数チャレンジできた。本人が求人を見て、行きたいところ、面接可能なところを聞いて、全部応募しました。（本人の様子から支援者が）ここは無理（と思っても）、辞めた方がいいとは一切言いませんでした。本人の経験のない業界などを希望し、支援者は難しいと思いましたが、まずはチャレンジすることをしました。そのことで本人の表情が和らいでいきました。書類選考で落選、面接不採用、実習しても不採用もありました。ただ、なぜ、不採用になったか分析を行い、自発的に動くには、接客でのあいさつができないと採用されない、など包み隠さず伝え、面接練習をしながら取り組みました。④関係機関の連携です。支援者の考え方にばらつきがありました。転職したほうが良い、このままの現状維持の支援、という考え方に分かれてました。会議を行い、最終的には本人意向に基づき活動することになりました。結果、清掃業に転職になりました。転職前は5時間半の勤務でそれ以上は無理と思っていました。しかし、本人が8時間でもやってみたいということで受け入れ、実際には、転職後の労働時間は増えて、驚きが

ありました。本当にやりたい気持ちが労働時間に結びついたと思います。⑤ポジティブな声かけにより就労意欲が向上しました。具体的に何時間仕事すればこれだけの給与がもらえる、旅行にいけるなど、可視化するような取組みをしていきました。1日8時間の仕事をすると76000円の収入になりますと、数字を見ていくようにお話ししました。また、見通しで年1、2回の旅行を楽しみにしていたので、貯金計画を立てて、135,000円貯めて、毎朝5時の電車出勤し就労できるなど意欲が高まりました。見えるようにして本人理解が高まったと思います。⑥定期的な職場訪問による課題の共有と職場担当との連携。本人の課題もありました。疲れると返事がなくなる、動作がゆるくなるなど、見られたため、職場担当者に課題を伺い、本人にお伝えし、同じ内容を支援者間で共有することによって、会社で働く不安を少しずつ軽減できたと思います。転職できた要因は、支援者が決めつけない、それと連携、それが、この人の可能性を広げ、転職できたと思います。

【橋本部会長】

今の報告でご質問等ありますか。私から、この方は、知的障がい、精神科の病院に通っている方ですか。また、中心でコーディネートされていたのは山口委員でよいですか。

【山口委員】

はい、そうですね。

【橋本部会長】

今日のお話し伺い、「転職もあり」との医療機関の意見があった、決めつけず本人理解、そのための傾聴、なども大切な視点としました。最後の部分の連携という部分では、企業との連携については、後程、再確認したいと思います。次に、酒井委員をお願いします。

【酒井委員】

あいのお福祉会の酒井と申します。良い働き方として、障がい者自身の自己実現が図れるこ

とを目的として支援者が関わると良いと思います。企業に勤めてからスキルアップ研修などでご本人の働く力を高めていく、さらに、企業担当者と当事者の面談を通じて、働く中で言いにくいことも聞いてもらうなど支援ができれば良いと思います。企業側が、支援者である、私達のような事業所を信頼していただいて、様々な提案等を受け入れていただけると良いと思う。対応などについては、ご自身で考えること、企業で考えることもあれば、お任せする場合がありますが、そこは信頼関係が大前提かと考えます。企業側から実習生の候補者をあがて欲しいとお話がある場合は、事業所が信頼されている実績で、こうした関わりが増えるといいと思います。事例としては、荒川区のビルメンテ会社に就労した車いすの方で、企業側は、高さが調節できるデスクを用意し、トイレを改修していただきました。それと、葛飾区のアミューズメント会社では、社内のドアが、ICカードで鍵を開ける仕組みでしたが、車いすの方には読み取り部分が高かったのを、改修していただいた事例もありました。ともに物理的対応ですが、企業側が決断し、本人に良い環境を整えることができた良い事例だと思います。

【橋本部会長】

よい就労支援では、企業との信頼関係、企業とのパートナーシップに向けて、意識していること、工夫していることがあればお話しいただけますか。

【酒井委員】

障がい者本人を支援するだけでなく、企業側とも話し合いをして、企業側の悩みや不安などをお伺いするようにしています。会社側の支援をしていく中で、障がい者雇用の経験がある企業でも、職員さんの中には、初めて対応する方や接し方がわからない場合もあります。ひとりひとり丁寧に、支援者と関係者の人間関係を構築するようにしています。信頼関係があれば、時

には無理なお願いを聞いてもらうこともできる。担当者との信頼関係の構築を目指しています。

【橋本部長】

企業側の不安も聞いて、情報提供できる関係ですね。よい企業は合理的配慮してくれていると思いますが、こうした企業が多いのか少ないのかはどうでしょうか。また車いすの方の場合、介助が必要な場面などはどういった社会資源が活用できるのか、知的、精神の事業所はそのあたりのイメージが少なかったりすると思うので共有できる範囲で教えていただけたらと思います。

【酒井委員】

先ほどの車椅子の方に対してのトイレの回収は、対象者が下半身まひで、自力でトイレが不可。この方は実費でヘルパーを雇い、朝、昼、午後、企業内に入ってもらうことを企業に承認いただきました。その費用を月10万円超というところで伝えておりました。ただ環境が良く、たまたま企業の隣が訪問介護事業所であり、手が空いた時に来られる状況と、必要ないときは支援無も可能な状況で、うまくいっているケースだと思う。実際の負担額は5、6万円くらいだったと思います。会社側ができることは、トイレ改修ということで、確か80万円くらい工事費でしたが、会社持ち出しですぐに設置してくれました。助成金もありますが、手続きが煩雑で、企業さんは聞いただけで敬遠されるころはありますね。車いす通勤の方用の駐車場整備助成金などでも同様なことがあります。

【橋本部長】

車椅子の当事者の方は、自己負担があっても会社に通いたいと考えている方は多いですか？

【酒井委員】

車通勤の方の事例で、交通費は電車の定期代の金額までしか支給されず、ガソリン代は支給

されない。たまたま、この企業さんでは、駐車スペースがあり駐車場を確保できた方はいました。その後、ガソリン代は自分の持ち出しが支払っても通えることができました。ご本人には、就職にあたり、どれくらい自己負担が発生するのかを調べた上でエントリーしています。先程のヘルパーさんの事例も、面接前にヘルパー事業所に対応の相談していました。

【橋本部長】

ありがとうございます。続いて、松村委員お願いします。

【松村委員】

足立区地域活動支援センターの松村と申します。アンケートを記入し難しいと思ったのが、“よい”というのがどういう視点でよいのかと、少々悩みましたが、良い働き方、良い就労支援、良い企業の3つの側面がバランス重なりとよいと思いました。最初は“この人、誰”と見ている会社もある。経営者としっかり報告する、面倒でも、入る前も伝えることは大事だが、連続性を持たせていくことが、よい就労支援、本人だけでなく、企業にとってもいい人取る人がゴールでなく、働き続けてもらうこと、最終的には支援機関がひいても、本人と会社で担当者がかわっても継続できることが良い支援かと思いました。例えば、うまく行かない仕事があったとき、同じ仕事を支援者がやってみたり、前日やった仕事をチェックし、傾向などまとめて、助言したり、本人の特徴なども伝えていける、そうしたことがよい就労支援かと思いました。良い働き方も、どうとらえたらいいか迷いました。例えば、本人特性にあわせて勤務時間を伸ばせる仕組みがあれば良いと思います。また、その方の目標を会社と共有できたり、業務のマッチングだけでなく、就労前に物理的、人間関係などの面も、あらかじめマッチングできれば良いと思います。本人の適正などをつかみ、アセスメントを行い、それをもって会社に入っ

ていけると良いと思う。本人の目標があり、企業と共有していると、本人の努力できるような働き方になるかと思う。良い企業という点では、本人のためを思って、目標管理シートや人事考課などを取り入れているところも多い。それでモチベーションを向上させるなどの意図もあるかと思う。ただ、ある程度、ステップアップができる環境が必要かと思います。目標管理等は、企業側が良かれと行って行っているステップが、実際は、本人には負担になることもある。本人目線でのステップアップができる仕組みがあると良いと思う。常に切り出しの仕事ではなく、戦力として感じられる、ある程度のストレスや疲れに慣れ、一職員として考えられる企業がよい企業ではないかと。正社員になった方は少ないが、退職する人も少なく、続けている人を振り返ると、今、お話ししたことが3つくらい重なっていると思います。

【橋本部会長】

質問はありますか。

【江連所長】

業務の切り出しや責任の部分は、障がいに限らず、メンタル的に落ちた方にも同じような視点かと思いました。切り出した簡単な業務だけではモチベーションも下がり、自己肯定感も下がってしまうので、スモールステップで何ができるのか本人と話していくことが大事かと思いました。人事考課の面では、本人の話を聞くツールとしてうまく活用すると、モチベーションも上がり、良いと感じています。

【橋本部会長】

これまでの共通点として、その人理解、その人にあわせたキャリアアップ、きめ細かな対応、が大切とのことでした。実際、精神障がいの方の雇用は増えていて、安定して続けている事例はありますか。

【松村委員】

実際、仕事を通してのトレーニングで、仕事

はゆっくりでも安定していると、仕事としての素地があると思う。仕事は一から教えられるところで。ただ最低限の就労準備性は必要。それと自分のことを伝えられる方は安定している。

【橋本部会長】

いま色々なツールもあるが、それは進化している、効果があるものか。

【松村委員】

会社もそうしたツールの良さ、本人もそのツールの良さを理解し、会社の中にも一部でそうしたツールを導入することもいいかと思いません。

【橋本部会長】

そういう研究もすすんでいるようですね。徐々にひろがっていると思いました。去年は、働く部会で舎人ファーム見てきました。雇用率が足りない企業と契約し、一角をお貸しして、水耕栽培をしている。そこで雇われている指導員はあくまで契約している会社の方で法的には問題はない。その人にあった仕事かもしれないが、就労支援という意味では戸惑いながらしている印象はあります。

【事務局】

エージェントさんも増えており、ホームページを見ても、「御社の雇用負担ないです」などのキャッチコピーもある。あしすとでは、そこからも地域機関で関わりたいと働きかけると、企業支援なのかエージェントへの支援なのかわからなくなることがある。どこが交渉相手なのかわからない雇用も増えている。先日は訓練型エージェントさんからあしすとへの登録のお問い合わせもありました。

【金泉委員】

親の立場ですが、よい就労支援ということで、あしすとにお世話になりました。息子は特例子会社に勤めていましたが、なかなか理解が得られず、朝礼の話も聞き続けることができない。主治医に障がい特性を記入していただき、二つ

のことを聞いて理解することは難しく、一つの
ことしか理解できないと記入してもらったり、
あしすどの方に訪問してもらい、障がいの特性
を説明してもらったり、通勤時のトラブルや通
勤に時間かかるなどのことがあった。何とか仕
事を続けられたのも支援のおかげと思っています。
本人もこちらに通って、仕事を続けるには
どうしたらいいかなど話し合いながら仕事
が続いておりました。言葉の理解足りないので、
山口委員の目から（情報が）入る資料提示はよ
かったです。

【橋本部長】

社会資源を活用しながら、就職を続けること
ができ、ご家族も安心することができた。まだ社
会資源を知らないご家族もいるかと思うので
このあたりのお話いただけたらと思います。
企業支援の視点で情報提供ですが、雇用統計は
雇用率アップが多く、そこから支援機関として
どのように企業との関係を築いていくか、その
人にあった仕事の組み立てや人の配置、社内へ
の動機づけ等、好事例をお伝えしながら、成功
例を挙げながら生きた情報を伝えていく。リア
ルな話、企業が知らない情報を分かりやすく伝
えることが大切。また、助成金や制度の話だけ
では足りない。中小企業は運営も大変で、戦力
となり結果として売り上げを伸ばしていける
ような話を伝えるようにしている。うまくいく
雇用の要素としては、事前の準備、本人理解、
会社の中で戦力として働けるようプロセスを
組んですすめていくことが大切。また、企業と
の情報共有し、人事異動などもあるので定期的、
連続的に情報共有していく支援は大切であり、
同感です。あとは、障がい者雇用担当者は、大
きく分けて二つ、社内に居場所が無く配置され
た方。そういう方は社内に情報をあげるが、な
かなか伝わらず、いい事例にならない実感があ
る。好事例の会社では、担当者がキャリアアップ
として担当になる。こういう会社が増えてくる

といいと思います。こういうところは、社内の
コンセンサスなど、うまく行きます。障害者雇
用担当の位置づけも大切かと思います。酒井委
員もおっしゃった通り、支援機関と企業の役割、
家族の距離感をしっかりと構築する必要がある。
また、本人特性を活かし、企業をやっている
本業の仕事と異なる仕事をしていると、企業
文化や風土に触れる機会が少なくなる。本業に
つながっている仕事をしていると自信にも繋
がりやすくなるので、そこにどうつながってい
るのかも大事だと思っています。また、経験談
だが、当事者目線は大切、その方の視点にあわ
せた支援が必要。当事者の意見も重要と。その
人にあわせた支援もなかなか難しいですが。

【松村委員】

当事者の方からは、職員ミーティングは、「無
駄が多い」などと感じ、そういう場が苦手、あ
る意味で言っていることは適確。形に合わせが
ちだが、その方の視点でみたとき、他の方から
も同じようなことがあるかと。考えさせられる。

【橋本部長】

その人に合った仕事につけて、それを伝える
ことができれば、その人らしい、生産性のある
仕事になるかということでも共有させていただ
きました。障がいの支援、今の働き方改革は、
時間を減らすなどに目がいきがちですが、よく
よく調べると、多様性の課題や外国人労働者の
課題、テレワーク、副業等の柔軟の働き方につ
いて述べられており、自分自身の働き方にシフ
トしているかを感じています。障がい者の支援
をしていく中で、それは会社の中の解決策にも
なる支援もあると感じています。全体を通して、
ご質問とかありますか

【江連所長】

企業の表彰とか、足立区でも、皆さんの目か
らみても該当するような企業さんとか何社か
ありますか。

【橋本部長】

どうですか。

【オブザーバ二見】

区内の障がい者雇用優良企業表彰制度という事業を、平成12年位まで区でやっていた。ハローワークから推薦を受けてる形だった。現状では、障がい雇用に絞った表彰はない。それから20年位経っているので、またやってもいいかと。

【橋本部長】

それでいうと、中小企業の認定、2020年に施工予定、で中身はこれから検討かと思いますが、資料でいうと4-2になります。

—資料読み上げ—

【橋本部長】

去年の部会でも企業表彰の話があり、国でもこうしたものが出てきたということですね。表彰制度もどのあたりを視点を置くのかというところがポイントですかね。どこかに書いてあった、支援機関との連携などもポイント項目になるとか。

【オブザーバ二見】

表彰だけでとどまると、企業側に、あまりメリットがない。厚労省は認定基準を持っていて、あいのお福祉会さんの貰った、ライフワークバランス認定のように、厚労省では、ワークライフバランス関連で2、3種類の認定をもっている。こうした取り組みをしている企業には、何とかマークを出す、それを持っていると地方公共団体が入札を行う時のインセンティブに働くとか、加点するなど、そういう働きかけをしている。今度できる認定で、区が入札時に加点などにつながると、表彰するより企業側にもメリットがあるかと思います。

【橋本部長】

厚労省が示している改正法の方向性の細かい点を見ると
—読み上げ—

依然として雇用が進まない背景があり、好事例の企業が、評価項目は9つ、具体的な評価項目は検討する。項目としては、障がい者雇用推進体制整備、障がい者雇用理解浸透、職務の選定・創出、職場環境の整備、雇用管理の充実、障がい者を採用し活躍を推進するための計画立案、募集採用の取り組み、職場定着の取り組み、関係機関との連携などを項目とし、認定のメリットとして、自社製品の広告等への認定マークの使用などが示されています。全体通して気になるところとかありますか。共通点は同じ点が多かったと思います。残り30分ちょっとになりました。ここまで、情報共有し確認してきました。次の議題です。③教育、福祉、労働の各領域での主な法・制度改正などがあればその共有。今、お伝えしたのは雇用促進法改正2020年4月施行される。この中で掲げられているのが4-1にあったもの。短時間労働のうち、一定範囲のものに給付金を支給、認定制度が雇用促進法改正のポイントとなっている。教育分野では、最初にある1-1、多様な学習活動の充実についてが示されている。実情としては就労した後の学びの場、集える場の相談があったりします。また、ニーズとしては、民間の助成団体と作文を書いて提出、応募している方などいましたね。働きがいか、発達に相談ある方、自分のことを発信することで、自分のことを知りたいという方もいるので。学校が終わるとなかなか学習する機会が減ってしまうが、ご家族からみるとどうですか

【金安委員】

契約等で字を書いたり、書く機会が少ないので、そういうのを学べる場があるといい。

【橋本部長】

精神の方はどうか？

【松村委員】

最近、発達の方で、若い方は、自信がついてくると、改めて学び直しと思う方もいる。不登

校で当方に通うようになり、慣れてきたところで、専門学校に行きたいので勉強したいなど希望する方もいる。若い発達の方の中には、資格を取りたいなどの話が出ることもある。

【橋本部長】

酒井委員、こうした希望がある実情等がありますか。

【酒井委員】

働く方からの要望はあまりでてこないが、会社内の資格を取りたいとかはあります。

こちら側が情報提供して、資格取得などアドバイスすることも必要かと思います。

【山口委員】

グループホームでも家庭的支援の中でシステム化しているものはない。一例として、事務職の仕事に就いている方が、ある時、上司に注意された。10年来、部署内の連絡事項を全てFAXで情報連絡していた。ところが、FAXは紙の無駄なので、電子メールで送りたいと注意された。会社では、メール等の教育がないまま、注意されて泣いて帰ってきたことがあった。GHの世話人とも話し合って、今は、町のカルチャー教室の入門編コースに、週1回入り、やっと電子メールができるようになった。困ってから動くことが現状になっている。積極的に資格を取るより、不具合が生じてから、というのが最近の事例です。

【橋本部長】

企業側の話を伺うと、語学に関心のある方で、コミュニケーションに特徴がある方がいた。コミュニケーション面で理解が得られないので、学べるような場所には行かないと言っていた。他に、就労移行支援に通っている方が、漢字検定を取ることがモチベーションになっている方、パソコンを習いたいのでどこか通えるところないかという問い合わせもある。生涯学習や働く視点にも繋がり必要性があると思います。

【事務局より配布資料の説明】

教育の分野で資料1の部分です。①が多様な学習活動の充実について、施策の方針・考察についてという資料を配布しています。また、次回以降の検討にもなりそうな、余暇活動の充実などの資料も配布しています。パワーポイントの資料では、5ページでニーズ調査の結果を国で示している。特に、経験よりもニーズが上回る領域について、いろいろ項目が出されている。7番、学習形態別の経験と今後のニーズという部分では、サークルや余暇活動、スポーツクラブなどの項目が、実際の経験はないが、あるといいなと思っている結果が出ている。続いてスライド番号の15番。学校さんでは、これから指導要領の見直しがあるが、現行の個別支援計画の中に余暇というカテゴリが生涯学習に位置付けられると聞いている。その点については、卒業後も引き継いでいくことになっている。引継ぎ相手は、企業や福祉施設などが想定されるが、キャリアアップの視点や目指していたこと等の情報を引き継いでいくという内容になっている。資料1-2は長い資料ですが、文化、芸術、スポーツなどの生涯学習を「多様な」という言葉で広く発展させていこうということを学校教育からつくっていく内容となっている。モデル事業が、スライド番号の21番にあり、町田市等がプログラムの開発に携わっている。

【橋本部長】

今日は時間の関係でこのあたりまでにしたいと思います。④部会での協議内容や足立区内のネットワークで取り組むべき課題の整理。部会で協議したいことなどあれば、ネットワークでどう取り組んでいくか。企業の理解なども共通点であったかと思いますが。

【松村委員】

就労移行支援事業後、定着支援をしている途中で、辞めたいという申し出があった。辞めた後、改めて就労移行に行きたいとの希望があっ

た。足立区は一生涯2年なのか？

【事務局】

一生涯で1回だけではない。本人状況に変化があればよい。

【松村委員】

就労移行2年使い切って、その後、退職された方へのサポートどのようにしているか。

【橋本部会長】

例として、再開した方はいます。受給者証も出ました。

【事務局】

支援の状況や本人の状況次第の点もあり、個別判断かと思う。違う形で、区市町村事業や中ポツセンター事業、職業センター等の就労支援を利用される方もいます。

【橋本部会長】

例としては、結構な人数がいますか。

【松村委員】

レアでもないですが、ここ数年で何例かあった。そこから、再スタートしようか迷っていた方が、ちょうどいたので。

【橋本部会長】

明確な規定はないが、個別調整で必要ならば、絶対NGということはないかと。

【和田】

2年利用したが、就職できなくて、という相談も何名かあります。

【松村委員】

就労移行を利用し、就労して、退職後、再度、就労移行を利用する方がいなかったのか。

【橋本部会長】

定着支援については、資料の中にも事例が紹介されている。障がい別の定着率をみると、最初の半年はいいが一年みると下がる。定着支援を評価する時に、長期的視点でも見ていく等の視点も盛り込まれていたかと。財源なども。定着支援という事業なので、人材確保も必要。また、事例の前に記載されている部分がポイント。

23ページです。定着支援もそうですが、事前の準備、企業側の理解、不安解消などジョブマッチング、ナチュラルサポート構築など妨げず、支援プロセスに沿った丁寧な視点。など、ここはポイントかなと思います。最後、⑤番の議題です。⑤就労者等当事者参加の方法（オブザーバ、調査、視察等の協力）の検討。これは、この部会においてということでもいいですよ本会議でも当事者参加の話もありましたので、たまり場活用したいと考えている当事者の方の参加なども検討できるでしょうか。どういうところを見に行くのかにもよるかと思います。視察対象等の意見ございますか。去年は舎人ファームに行きました。今年、見てみたいところはありますか。先ほどは、たまり場の話もありましたが、JHC板橋のクラブハウスなどはいかがでしょうか。

【松村委員】

私も、数年前に見学に行ったことがありましたが。

【橋本部会長】

このクラブハウスは、当事者が運営していると聞く。場所を開放し集まり、悩みや相談を行い、当事者によるピアサポに近いことを行っている事例がある。そこで当事者が言っているのは、福祉サービスの視点になりがちだが、生活の中で福祉サービスを使うことは、それほどない。自分たちの生活パターンを当事者同士で話し合っている場であると聞いている。

【松村委員】

クラブハウスは、JHCの他、文京区にもあったかと思います。JHCは、なんとなく、利用者が誇りをもっている雰囲気を感じた。こういう自主性とか、役割、環境で変わると印象にある。

【橋本部会長】

当事者参加という視点でいえば、当事者同士のこういうところをみてもあるかと思う。他に行ってみたいところとかありますか

【事務局】

足立区では、働いている知的障がいの方が集まる場を月1回やっていますが、当事者の方も例が無いので、他の活動もみられると。大田区さんの事例等、情報提供や運営のイメージが本人たちにも広がることも大事かと。

【橋本部長】

つくろい東京ファーム 生活困窮の領域でコミュニティカフェを運営しており、障がいのある方や生活困窮の方の働く場所にもなっており、多機能型になっている。障がい者の集まる場所にもなっている。場所は、練馬区しおのじという所。独自に各法人で取り組まれているものなどはないですか。

【山口委員】

個別事例として大田区蓮沼で子ども食堂がある。こちらのプログラムは、英会話、お琴教室、どれも500円。利用者でも、先日、落語を見に行った方がいた。余暇の充実では、これから見てみようと思いました。経営者がもと歯科衛生士。障がいの方、一般の方でも出入りしていいよと。近藤さんという方、落語はすごく良かったと。いろいろなものがある。また共有させていただけたらと思います。

【酒井委員】

具体的に就労当事者の参加するにしても、議題選定とかも難しいかなと思ったりしますが、そのあたり吟味したほうが、何となくイメージがつかない。働く側の視点としてのご意見だと、当事者間の議論の方がいいかと。どうしても相対するイメージになってしまう。

【橋本部長】

先ほどのクラブハウスを見学するとしたら、松村さんのところで、一緒に参加できる当事者さんはいますか。

【松村委員】

もしかしたら、就労移行支援の方よりは、B型の利用者の方の方が、自分の社会貢献や自分

の生き方として、興味を示す方がいるかもしれない。

【橋本部長】

視察ができるかどうかを含め、確認していきたいと思います。企業の視察についても、情報共有させていただければと思います。残り時間5分となりました。次回に際して、アンケートがごございます。8月21日までに提出願います。事務局にお返しします。

【事務局】**3 事務連絡**

(1) 今年度の開催日程について。第2回 9月4日、第3回以降の候補日が10月8日、9日、10日になっています。山口委員10日ダメ 金安委員すべてダメ8日。でご都合いかがでしょうか。第4回 候補日程、11月21日、26日のいずれか 26日は質問通告で21日に行います。第3回は、10月8日に行います。第4回は、11月21日に行います。時間は午後3時から5時 場所はあしすとで行います。アンケートの記入をよろしく願います。参考資料で資料集を配布させていただきました。資料3-3、障がい者雇用の実態調査の結果についてを配布しました。5年に1度、国で行われている調査です。こちらについても、お目通しください。次回以降も、持参していただければと思います。視察についても区内、区外問わず、スポーツ分野などでも地域の情報をお寄せいただけたらお配りしていきたいと思えます。(2) その他、何かありますか。特段無いようでしたら、これで終了いたします。ありがとうございました。