

【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4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11月21日（木）
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2
出席者	橋本部会長、酒井委員、金泉委員、岡本委員、山口委員、松村委員、木村委員、朝倉委員、杉岡委員、高橋委員、江連委員
欠席者	川俣委員
会議次第	<p>1 開 会 障がい福祉センター所長挨拶</p> <p>2 議 事 （1）部会長挨拶 （2）協議 ・「好事例」、「サロン等」の共有内容をもとに、「地域の特色を活かした取り組み提案」の具体化を検討する。 *資料 余暇資源の可視化情報→マッピングに向けて ・本会議報告に向けた検討、協議。来年度の自立支援協議会に向けての意見交換。</p> <p>3 事務連絡 （1）今後の予定について 本会議 令和2年2月3日（月） ※ 時 間 ：午後1時30分～3時30分 場所：障がい福祉センター （2）その他</p>
資 料	<p>資料1 次第 資料2 席次 資料3 2019年度足立区地域自立支援協議会はたらく部会 資料4 わたしたちの考える「障がい者雇用促進」 資料5 東京都における就労支援のあり方について報告書 資料6 こども食堂（ちらし） 資料7 ライフイベントと活用社会資源 資料8 マッピング作業に向けて イベント情報 資料9 就労パスポート 資料8 ハローワークの利用方法</p>
そ の 他	

様式第2号（第3条関係）

（協議経過）

○橋本部長 では、進めさせていただきます。資料が全部で10部、一つ一つ確認しながら進めてまいります。

○今回で4回目、今年度終了となります。2月の本会議にむけて総括できたらと思います。

「好事例」「サロン等」の共有内容をもとに、「地域の特色を生かした取り組みの提案」の具体化を検討する、ということで、資料2、余暇資料の可視化状況をご覧になりながら意見交換できたらと思います。

まずは、はたらく部会のこれまでを少し振り返ります。第1回目、7月23日に行いました。よい働き方について、それぞれの立場から意見をいただきました。よい働き方、よい企業、支援者のよい支援の3つについて、意見交換しまとめています。このときに、企業支援の制度や改正された雇用促進法の情報共有もしています。

次に、9月2日に第2回目を実施しました。余暇やサロンなどについて検討しました。長く働き続けるために生活の質の向上に必要な資源を、事前アンケートで実践事例をあげていただきました。会議中の意見では、いろいろな余暇資源がありながら、あまり知られていないことが確認できました。これらの情報をいかに一元化し、拡散していくか、マッピングすると良いのではないかとの意見がありました。

続いて、第3回目を10月8日に行いました。1回目のまとめの追加として障がいの理解促進と、企業側の障がい者雇用の動向もかなり変わってきているとのことでした。就労パスポートなど情報提供の仕方、職種もITやAIなど、支援者が新たな情報や技術にいかについていかなどが課題

になりました。また、企業、勤労者の表彰制度についても検討しました。企業、就労者のどちらを表彰するのか、などの話がありました。

後程、資料を確認しながら、さらに、こういった情報や余暇がある、といったお話ができたらと思います。二つ目の資料、これはあしすとで取組んでいる。たまり場における参加者意見です。

○事務局 はたらく仲間の会という名称で、知的障がいの方を中心に月1回集まる場を作っています。そこに参加している方からいただいた意見です。

○橋本部長 当事者が、障がい者雇用促進について、どのように感じているキャリアな声をまとめたものです。今、その方が行っている率直な意見や仕事内容について多く表明されています。仕事をしてどのように役立っているか、というところでは色々な意見があります。共通キーワードとして、人の役に立つ、社会に役に立つ、などかと思えます。仕事のやりがい、働きがい、一緒にはたらいている方のやさしさ、休み時間の過ごし方、人のため、自分のため、みんなが喜んでくれていることなどが働きがいにつながっていると思えました。仕事場から見える景色を感じながら仕事している方もいると思えました。

次に、私の会社自慢として、私の会社の中には、ホテルがある、〇〇さんと一緒に仕事ができる、ずっと働きたい。など書いてあります。うちの事業所でも、過酷な職場があるのですが、人がやりたがらない仕事を行うことで人の役に立つと感じる利用者さんが多く、働く意欲も高く、働くことの根本を実感しながら働かれていると感じました。

3 ページ。働く上での工夫や必要なサポ

ートは何かなど、会社側の配慮についての質問です。作業的な配慮、わかりやすい指示、ちょっとしたお手伝いなどが共通項目かと思います。より障がい者が働きやすく、職場で活躍するためには、バリアフリーや仕事の工夫もありました。また、挨拶に力をいれる企業さんも多いようです。会社全体で挨拶に取り組んでいると働きやすさにつながると感じました。

企業の表彰・評価項目については、合理的配慮、ライフワークバランス、バリアフリー、自分の職場を表彰して欲しいなどがあがっています。就労者への表彰としては、勤続年数、人が嫌がる仕事をしている、自分を表彰して欲しい、などがあります。

また、モチベーションを上げるイベントとしては、激励会、お食事会、写真撮影などがあがっていました。ちなみに、葛飾区でも激励会を行っていて、会の見学をすることも可能と聞いています。こうした意見をふまえ、振り返りながら、意見をいただきたいと思います。

○木村委員 就職する段階とその先に就労継続していくためには、モチベーションの維持はとても重要だと実感している。自分が認められること、給料が上がることも認められることだが、会社やお客様から必要とされていることが一番嬉しいと感じる方が多い。それをどういう仕組みで作ってあげられるか、どのようにモチベーションを維持するか、我々も、会社さん、本人にも何が必要か検討できたらと思います。

○金泉委員 一般就労している息子は今、スーパーで働いています。よく来るおばあちゃんと会話するのが楽しみと言っています。息子が「今日はこんなこと聞かれた、これはどうやって作るのお母さん教えて」

等と聞かれることが楽しみなようです。下の子は、福祉的就労で、今は清掃の仕事をしています。そこで働いている職員さんなどから声をかけてもらうことが嬉しいようです。

○杉岡委員 学校を卒業した後、学校に来る方は、仕事がうまくいかなかった方が多い。仕事に対するモチベーションを維持している卒業生は、来ないところがあります。ただ、就職した後も、自分が新しいことが出来る経験は、就職後もあると良いと思います。また、自分が成長できている実感がある、自分の実力を発揮できる、新しいことが学べるがあると良いと思います。そうでないケースも多数抱えていますので、うまくいっている方はこんな感じかなと思います。

○朝倉委員 今日、この3月に卒業した方に会った。この方は現在、証券会社で働いて勤務条件はよい。ただ、ここのところ大きな悩みとして、仕事が無いときは本当に無い。何度か会社とも話をしていて、私が話をすると一時的には良くなるが、しばらくすると、仕事がなかなかまわってこなくなる。状況把握の意味で、本人に業務状況をメールで連絡してもらって、会社にも継続して話をしているが、なかなか改善が図られない。

そこで今日は、本人にも思い切って、有給休暇を取って他の会社を見学に行こうと働きかけ、会社見学に行ってきました。こういう所もあることを知ってもらって、一週間考えてみるよう伝えたとこです。

(現在の就労先は)、知的障がい者の就労先としては、こんな良い条件のところもなかなかない。今は月給制で雇用されているが、今日見学したところは時給制であったりもするので、彼がどういう結論出すかわ

からない。現在の就労先には、もちろん実習とかもやってきました。他の部署で働く障がい者もいて、その都度、学校は紹介してきた経過がある。

しかし、残念だが、障がい者雇用をするうえで、現場が障がい者雇用に対して、持てあましている。どう日常業務を切り出していくのが課題となっている。ちょうどそんなケースに関わりました。その方が、経済的な安定をとるのか、仕事に対するやりがいを考えるのか。どういう判断するか注目したい。今後、保護者とも話をしたいと思っています。

○橋本部長 ご本人のモチベーションが低下している。

○朝倉委員 正直、かわいそう、飼いきれ状態。最初の実習などでは、あらかじめ業務を準備していたが、日常業務ではルーティン化できなかった様子がある。忙しい時は仕事がある。

○橋本部長 ご質問とか。

○木村委員 会社も仕事も大きく変わっていく中で、定型化された仕事が長く続くのか、今後の障がい者雇用では、そこを考えていかなければいけないと思います。朝倉先生がされた違うところを見せることは良いと思いました。自分の価値観がどこにあるのか、生きがいはどこにあるのか、人それぞれで、この世界だけではないことを見せ、視野を広げたことは良いことだと感じました。

○朝倉委員 本来は在学中に実習で見せてきたつもりで、その上で選んだことだが、見せる世界に限界があった。

○橋本部長 良い企業では社内のキャリアアップもあると思います。会社の仕組みや今までの意見、企業内のモチベーションの維持や、本人の仕事でのやりがいなどにつ

いて、他にご意見いかがでしょうか。

○高橋委員 (保護雇用の事業担当として) 作業員や援助者と多くコミュニケーションを取ることを大切にしています。事務局職員が携帯をもち、24時間体制で作業員さんが連絡できるようにしています。また、拠点の援助者に任せるだけでなく、事務局員が適宜現場に出向き、必要があればヒアリングもその場で行うようにしています。

○橋本部長 相談体制などがキーワードですかね。

○高橋委員 はい。

○松村委員 先日(利用者さんが就職した)会社の方から呼ばれました。その会社はしっかりしていて、元々、月2回面接を行っています。このところ、メンタル面での問題が増えているので、こちら側からも月1回面接を行ってほしいかとの相談でした。

会社の中では、〇〇会社の◇◇さん、になっていく。どこかで、仕事の愚痴などを安全に吐き出せる所が大事かと感じています。そこをうまくバランスをとることが、障がいの方は苦手な方が多いかと思いません。主張などを強く出しすぎてしまうなどもあるが、コミュニケーションが会社の中でしっかりと出来れば、我慢せずに済むことも増えてくる。安全にガス抜きすることが出来る場は必要と思いました。

障がい者雇用をうまく推進する会社では、他の健常の方と同じように人事考課などを行うところもある。それを、いいな、と思う方もいれば、負担に感じる方もいる。“業務の切り出し”という言葉のニュアンスに引っかかる方もいる。自分達の為にわざわざプラスの仕事を作っている、どうでもいい仕事をさせられている、と感じ

る人もいます。その方の働くモチベーションは、会社の中での人と人との間で育まれる。その部分を会社が察してくれるとわりと上手くいっていると思います。後で聞くと言いたいことが言えていない、など。この辺のバランスを取ることが必要と感じています。

○橋本部長 普段、業務の切り出し、職務構築、とか職域開発など普通に使っていますよね。

企業になぜ障がい者雇用が進まないの理由をアンケート調査すると、仕事がないが1位だが、言葉一つも共通化していくことが重要かと思いました。

○岡本委員 モチベーション、難しいですね。現在、施設長という立場で利用者と直接関わる機会は少ないが、相談を受けている中で、一つは、A型事業所に就職できそうな状況になっている人がいる。この方は過去にも就労に失敗しており、今回は受け入れる企業側は前向き、本人も就職したい。ただ、我々の見立てはやめたほうがいい、という状況である。この何か月間、そういう状況になっている利用者が今いる。

本人の自己認知的に言えば、出来ることと、現状との間にギャップがある。こちらからいろいろ言っても、なかなか伝わらず認知できないことなどもある。受け入れる会社側は、非常に丁寧で、親身になって受け入れたい思いがあるが、こちらからは、それでも失敗するのではないかという懸念がある。そこまでいうなら、双方同意で良いのではないかと感じる。おそらく受け入れる方も（障がい者受入れの）経験値が低い。本人の気持ちはあるがコミュニケーション面でのトラブルなどをどうするかなど、どうしましょう、みたいなどころもある。

また、施設経営の面から、職員をみたときに、発達障害が疑われる職員がいる。その方が、7年から8年と経験し、中堅になってくると、周囲とのギャップが生じてくる。自分が出来ること、出来ないこと。自己認知があって、整理できてくればいいが、そこがうまくいかず段々とトラブルが拡大する。まわりも、問題等があるとみてしまう。本人の自己肯定感も下がり、辞めて次にいこうという気持ちになっていく。受け入れるための配慮なども、できればよいが、なかなかそこを作っていくのも難しい。職場でみると確実にこうした方がいて、どう職場定着させていくかなどの課題がこちら側にあるなど。福祉の仕事の中から切り出しといっても難しいと思った。毎年、悩む事例が出ており、どこもこういうことを抱えているのではないのでしょうか。

○橋本部長 最初の話は意思決定支援だと思います。二つ目はモチベーション維持の話の中で、障がいの有無に関わらず、生じる課題かと思います。

障がい者雇用をうまくやっている会社の話を知ると、職員の適性に添った配置など苦勞されていたりする。働くところでの本質ではある。障がいの有無に関わらず疑問に思うことなどもあるかと。

○酒井委員 支援者の立場で、仕事の切り出しの時、自分自身でも憂慮している部分として、障がいの当事者の方に様々な切り出しや、創出などを提案している。今、私の法人でも障がい当事者を直接雇用しています。身体障がいの方を多く受け入れていて、利用者介助の補助業務などの提案をしています。その中で、一つの事業所単位では業務ボリュームがあるわけではないので複数の事業の業務に関わるなどで対応しています。

従事している方からは、障がいのある方に関わり、やりがい、モチベーションが高く、役に立っているといってくれている。雇用者側からすると、勤務する部署がまたがっている、仕事が多岐にわたる、といった業務になり、その方の所属感や、仲間意識が芽生えず、浮いてしまっている感じが見えている。本来、同じ所属であれば、仲間意識が芽生える。中小企業では、多岐な仕事を分担するところで難しさを感じています。

○橋本部長 意見ご質問は。

社内のコミュニケーションを課題とする企業は多い。特に、事業所が点在している企業が多い中で、こういう職域開発や対応をして、効果を出しているなどありますか。

ある会社では、障がいの方に社内報を作ってもらった。本人も、最初はあまり重要な仕事であることを意識せず、それが役に立っているかわからなかった。その方が社内で様々な職員と関わらううちに、社内のコミュニケーションがスムーズになり、会社全体のコミュニケーションも高まり、今では社内報づくりが重要な仕事になったという事例を聞いたことがあります。

○杉岡委員 社内報といえば、学生と一緒に企業さんに行くと、社内報に載せてもらえることがあって、掲載された本人も喜んでくれることがあります。今年は、2件くらいありました。

○事務局 先日、ICTツールでの意思表示などの話を聞いた。今は、HPやSNSもツールで作成するのが簡単になっており、自社HPや社内報作りで、意欲創出された事例を聞いている。就労移行事業でも、会社のHP作成や社内報づくりを行っ

ている事業所が増えていると聞いている。
○山口委員 GHのサビ管の立場として、男性で4度の区分2の利用者の事例を紹介したいと思います。

以前、物流会社に勤めていたが、上司からの叱責や、トラブルがあり、今は航空会社に転職した。この会社では、“グッドサービス賞”というのを設けている。その会社では、社員が良いことや良い仕事したとき、上司が見出して、朝のミーティングで紹介する仕組みになっている。この方は、この航空会社でアメニティグッズの整理や、毛布、機内用のヘッドホン、パンフなどの整理などを行っているが、この方が気付いたことが、ヘッドホン入っているビニール袋の中に説明書が入っていないものがある。他の社員も見落としがちなところで、この方がよく見つけていた。それをみんなの前で、いい仕事したと発表してもらった。その方も照れくさい様子であったが、仕事に対するモチベーションも上がり、良い取り組みだと感じました。

また、上司も障がいに対する理解があって、個人で知的障がいのセミナーに参加されたり、わからないことがあれば、GHの職員に連絡してきたりするなど、利用者さんを知ろうとする姿勢に、とてもありがたいと思っています。先日は少人数ですが、上司の方も含めて食事会も初めて開催してくれて、本人もとても喜んでいました。仕事だけの関係から、より一歩深まったと感じました。

一方、その方も、課題があって、上司の注意に従わない。挨拶をしない。うその報告をする。などの課題があります。確認してみると、本人も何を注意されているかわかっていない点があった。そこで、きちんと整理をしようと、会社との約束事などを

確認する資料を作り、GHの玄関入り口に張り出し、その確認事項を毎朝見てから出社するようにした。すると、勤務先から、最近は「すみません」、という言葉が出るようになったと報告があった。伝えたいことを可視化することで、上司との関係性も改善し、利用者さんの心も開くことができ、仕事に対するモチベーションを高める意味でも大切だと思いました。

○橋本部長 その人の適性や、強みを生かした話がありました。前回の部会のお話にあつた、その人の特性を理解し、興味関心を持ってもらう、その中で食事はやはり大きなキーワードだったかと思います。

○山口委員 この方も外食でステーキを食べて、喜んで食べていました。

○橋本部長 モチベーションの維持、仕事の切り出しというところが、長く働くための大きな視点かと思います。

他の資料で、東京都の就労支援の在り方報告書があります。これを読まれた方ありますか。感想等あれば。

○岡本委員 報道で知り、事務局より実際の報告書を入手し目を通したところです。

○橋本部長 障がい者の幅広い受け入れやソーシャルファームの推進などがまとまっています。多様な働き方やテレワークの推進など、これからの多様な働き方に対し、私たちが、いかについていけるかも課題かと思います。お時間のある時にご覧ください。

○木村委員 本日、2種類の資料を配布させていただきました。

一つは、システムの話でちょっとずれますが、今もハローワークでは求人票を自由にご覧いただけますが、インターネットでも見ることができます。ただ、インターネットでは会社名が公開されていないなど異

なる点がありました。これが来年1月より、同じ内容をインターネットでも公開することになります。また、求人票の情報量も増えます。特に障がいのある方用の求人に関しては、会社が工夫している点、合理的配慮などの項目を任意で書き出せるようになりました。

もうひとつ、求職者マイページに登録していただくと、登録されたIDを使って、ご自身で開設していただく必要があるが、検索条件を保存するなど、個人向けにカスタマイズできるようになります。求職活動がスムーズになります。また、求人を公開している会社で、かつ、求人マイページを開設している会社に限りますが、メッセージ機能によって紹介した会社と直接やり取りできるようにもなります。

システムが変わっても、これまでにハローワークで求職登録された方が何かしなくてはいけないという訳でなく、今までどおり、ハローワークの求職カードでサービスを受けることができます。ただ、これから登録する方は、求職の申込が、自宅のPCなどから仮申込が出来るようになります。本登録はハローワークで行いますが、事前に必要事項をゆっくりと自宅などで入力していただき、その内容をハローワークですぐに本登録することで、ハローワークでの登録時間もかからず、相談時間などがとれるようになります。

もうひとつ就労パスポートの案内をさせていただきます。現在、特に精神、発達の方の就労定着の部分は、まだまだ課題が多い。一口に精神、発達といっても特性等は様々です。まずは、自分自身を理解してもらうこと、それから会社にも、その方の情報を理解してもらうこと、加えて、支援機関を利用する際に同じ情報を共有・理解するこ

と、この3点を目的にして作成しました。情報は本人が管理し、作成については支援機関と話しながら作成することを想定しています。

支援機関などで作成した後に、ハローワークにお持ちになる、会社へ実習に行き、会社の理解の一つに持参する、就職面接に持参し、会社の方にも障がい者雇用の理解を促す、といった使い方を想定しています。その後、定着支援をする中でも、そもそも、一緒に働く方、人事担当だけでなく、同僚などにも（ご本人のことを）理解できるように作成しています。ある意味、カスタマイズされているところもあるが、自由記述欄も設けていますので、入りきらないところは、この欄を使って書いていただけるようにもしています。こちらも1月から本格的に、支援機関や企業にご案内していこうと思っています。ハローワークでも記入についてのセミナーを実施予定で、こちらも後日ご案内したいと思っています。

厚労省ホームページでも支援機関向けのガイドラインなども掲載しています。ただし、この就労パスポートは、企業には応募資料の一つとして考えないようしていただくよう周知したい。

○橋本部長 就労支援の際は、対象者の情報をどこまで出すのかを悩みながらやってきたかと思う。こうしたものができたのは画期的で、新しい取組みかと思います。

内容もモチベーションの確保や職務適正に繋がる。本人の特性を理解することにも繋がる。口頭で情報提供していたことが活字になって示されるのでわかりやすいと思います。残り50分ちょっとになりました。

配布資料の、子ども食堂のチラシとセミナーのチラシは後ほどご参照でよろしいで

しょうか。

○事務局 既に開催済みの案内チラシですが、余暇活動や人材掘り起こしの案として参考資料を配布しました。

○橋本部長 配布資料の中で、表になっている資料は、こちらは、こども部会からの資料と伺っています。

昨年度、切れ目のない支援ということで、各世代で縦横の連携などを網羅したのかと思います。こちらも参考にご覧ください。

○事務局 こども部会の江黒委員が作成したものです。こども部会では、どうしても成人期のサービスがわからないという意見があることと、ご家族向けに障がい者のしおりを可視化して自分や子どもの年代にあわせて何かできないか、と試みたもの。ご意見等あれば事務局にお寄せいただきたい。

○橋本部長 今の時点で気づいた点等ありますか？ありましたらご連絡お願いします。

残りの時間で、余暇支援のマッピング作業したものがホチキス止め資料です。追加資料で余暇活動の一覧表になります。

（資料説明・読み上げ）

余暇支援を行う上でのマッピング作業をどうすすめていくか、ご意見をいただきたい。作業に向けて、イベント情報は、あしすと雇用支援室内の情報を掲載したもの。定期開催しているもの。グループやサークル活動について委員のアンケートやインターネット情報から作成したもの。をまとめたものになります。

作業の経過で見たことは、情報と人を結び付けるにはコーディネーターの育成が必要。本人の興味はピンポイントになり、いかに情報をキャッチし、細かなマッチン

グ、その人にあった、興味がある、などどれだけ情報を集約できるかがポイントになるだろう。それをコーディネートする役割を育成する必要がある。2つ目が、情報の集約、カテゴリー分けをどうするか。3つ目の情報の取り上げ方をどうするか。それぞれの余暇活動の場で、申込が集中してしまう可能性もあり、どこまで情報を広げるのか情報掲載のハードルがある。4つ目の管理運営の方法は、口コミの情報等は、更新されてしまうことがあるので、どのように掲載するかご意見をいただきたい。

次のページから一覧表になっています。1番から19番、追加になった20番から25番が、区内でのイベント情報になります。2つ目のマッピング資料2が、定期開催されているもので、1番から28番になります。29番から34番は情報を取りまとめるような媒体になっています。

こういった資源、活動がある中で、皆さんで参加された方がいるとか、ここに結びつけたいなどあればと思いますが、いかがでしょうか。

○金泉委員 うちは、下の子はスポーツセンターで水泳をやっています。また、谷在家福祉作業所で開催している、とんがりぼうしの祭りなどにもいっしょに出かけてきました。

○橋本部長 様々な情報をどこから得ていますか。

○金泉委員 親の会を通して情報をもらったり、施設の方からいただいています。

○事務局 親の会の会報には、年間スケジュールで各施設のお祭り等のイベントは一覧で記載されています。そのあたりで他の親御さんたちも把握されていると思います。

○橋本部長 たくさんの情報をどのよう

に繋いでいくのか、というのが会で検討していくことかと思っていますが。

○杉岡委員 学校には、ものすごい数の郵便物が届いて、仕分けをされていて感じることは、校内に周知しようにも、今の世の中は、人の情報の取り方は、情報を欲しい人は自分から取りに行く。そうではない方にはどうするか。お金はかかるがSNSの広告から、受動的に情報をとりにいく方法に変わってきている。その一步を踏み出せない方が課題を抱えているので、その一步をどうするか。悩みどころです。一回繋がれば。フェイスブックなどの仕組みを利用して、やりやすくなるのではないかと思います。区で行う場合には、いろいろ条例などの壁があるのではないかと思います。民間の団体等がHUBの役割となって活動していただけると有難いと思います。

○橋本部長 他いかがですか。

○松村委員 今の情報の取り方、インターネットなどで情報を取っていると、AIを利用して、興味関心があると思われるものを示してくるようになってきている。見ていけば見ていくほど、同じようなものが出てきて、見る方も馴染んできたりする。一步踏み出すのではなく、一步入っていくのが今の情報提供かとも思う。

株式会社の就労移行支援のホームページでは、何度も同じ所が出て来て、結局そこを選んだりする。興味関心があることは、自分から積極的に率先してやる。イベントも（自分に）合うのがパッと見てわかるのか、などの不安が最初はあるが、そういったものが組み合わされて行くと、能動的でない方も入っていけて、ふれあいに繋がるのではないかと思います。

○江連委員 今、足立区ではオランダとのパラリンピックの連携事業をされていて、オ

ランダのパラリンピアンなどを招いて講演など行っている。

日本の学齢期の放課後活動は、学校の部活が中心だが、オランダやヨーロッパでは、地域の中のクラブチームを中心にコミュニティを作っていく。それを会費で市民が支える仕組みになっている。障がい者が参加出来るスポーツもスポーツサービスポイントといわれる窓口で紹介や案内できる場所がたくさんある。

先日、区の職員が視察したハーグ市は人口規模50万人位だが、スポーツ活動しているクラブチームは200、中継地点が30位あると聞いている。就職すると同時に余暇活動やスポーツもコーディネートする、居場所をつくる、そういった入り口がわかりやすい、共生社会として動いているところがある。

ただ、江戸川がそういうポイントを7か所に作ったが、場所ありきで作り、なかなかうまくいっていないとも聞く。作るだけでなく、それを動かす仕組みを考えないとうまくいかない。今、足立区でも6つのグループに分けた各地域で、まず一歩目を入れてみる。ポイントを作っていく取り組みが徐々に進めていけると良いと考えています。

○事務局 オランダでは、200位のスポーツ団体がある。そのうち、半数のスポーツ団体で障がい者の受入れがある。東京都でも障スポナビのサイトなどで、大会の告知をしている。足立区の情報は、2カ所が掲載されている。おそらく、もっと地域の情報は、たくさんあると思うが、そのサイトに登録されている情報はまだまだ少ない。

○酒井委員 今のオランダプロジェクトの話では、区から案内の連絡があり、法人と

しても職員を参加させているが、案内状だけ届いても、その中身がよくわからない。そのあたりの仕組みがわからず、周知の仕方に希薄すぎるところがある。何をやるのか、など問い合わせないとわからない。そのあたりを事前に示していただけると助かります。

○橋本部長 他いかがでしょうか。支援されている方が、働くこと、余暇活動、なかなか結び付かない悩み、結びついたことで、働くことに対しても効果があった事例などがあったら紹介いただきたい。

○朝倉委員 残念にならない。例えば、趣味の方でそこに入っていけば、フェイスブックとかツイッターとか、自分の興味があることを調べようとしたら、そのホームページに入っていくと、条件に応じた情報が得られる。オーケストラや演劇等のいろいろな分野ではあると聞いている。そういうものがあり、私自身はツイッターとかは聞いただけでダメだが、そこに入っていくと、誰でもそのホームページに入っていくだけで求めている情報が得られるシステムがあれば良いと思う。

ただ、誰が作るかは課題だが。例えば、足立区スポーツで検索するとズラッと情報が出てくる、などがあればと思うが、お手軽に情報を取れるようにする必要がある。そういうものがあれば情報を得るハードルは下がる、ハードルを下げないと私なんかも敬遠してしまうと思う。

○橋本部長 カテゴリーを集約したようなプラットホームのイメージですかね。

○朝倉委員 そうですね。そこに行けば、こちらが参加したい行事や情報が得られるというものができるといいですね。情報を持っている方も、そこに情報を持っていけば課題を解決できるようになっているとい

いですね。

○橋本部長 情報のアクセシビリティ、アクセスのしやすさという切り口、情報の質、それをどうやって受信するか等、ストーリーがあると入りやすい。どういうストーリーを発信するのか、なども気づきました。

岡本委員の施設では、ダーツイベントの経緯などあると聞きますが。

○岡本委員 何年か前に先代の施設長が始めた。1回目が4～5年前、去年が2回目、今度の日曜日に3回目を行います。うちの利用者も何人か出場しています。外部が実施するダーツ選手権ということで、ボランティアの方や、ダーツ協会の方もかかわっています。

○橋本部長 好きそうな方が多そうなイメージですね

○岡本委員 実際に体験をやったりしてはいる。

○事務局 東京都障スポナビのサイトに入っただけだと、大会を観る、体験するなど検索できる仕組みになっているようです。

○橋本部長 トランポリンの様子はいかがでしょうか。

○酒井委員 サークル活動があり、参加している方もいる。(利用されている方は)就労系の方よりも生活介護を利用している方が参加していることが多いと感じている。

○橋本部長 参加の目的としては、どのような方が多いのでしょうか。

○酒井委員 運動や感覚的なものを学ぶという目的、機能回復的要素もあるかと思えます。そういうところまで入れこんでいくと範疇もかなり広がっているかと。

○橋本部長 普段、生活支援をしていて

余暇活動に関する取り組みがあれば。

○山口委員 余暇については、個人個人で行っている現状です。スペシャルオリンピックスの卓球などに参加している方も数名いる。職員が提案するなどで、グループホームにいる方に紹介している。基本的には、個人個人で行っている。やはり、余暇活動の一覧表みたいな提案は必要かと思っています。

土日の間、グループホームの中にずっといる方への対応については課題となっている。こうした一覧表があると、どこの自治体でもあるといい。あとインターネットの媒体も必要になってくるだろう。利用者さんよりも、我々のような支援者がそこにすぐに辿り着けるようにするのが近道かと思っています。

○杉岡委員 支援者ネットワークを作る際、誰でも入れるようにしておく、コアコミュニティが作りやすいと思うが、そういうところにアクセスできない人もいる。できない人への担保も用意しておかないといけないと思う。そういうコミュニティに入っていけない人への支援が難しい。学校卒業後、親が亡くなり孤立してしまうなどの例もあるので、コミュニティに繋がらない方をどう支援するかが課題になってくるかと。

おそらく、支援者の中でも繋がりが少なく、支援者同士の繋がりが不足し、情報を得られず困っている人もいる。そういうネットワークを作ることが必要なのではないかと。やっぱり人のつながりが大事。

○橋本部長 コミュニティづくりで社協さんではどんなことを。

○高橋委員 そうですね、障がい者に特化したものは入り込めてないかと。ボランティアセンターに登録する方はいるが、実際に

マッチングする際、受け入れ側の理解もあり、一度参加することはあっても、継続参加が課題と聞いております。

○橋本部長 プラットフォームを作ってみたいという方はいませんか。

結局、誰がやるかでしょうかね。

○オブザーバー 衛生部精神保健係長 プラットフォームをどのレベルまで求めるか、ということもある。地域の余暇活動のアプリを作るのか、今、地域でやっている活動を繋げるような、最低限レベルを作るのか、それによっても違う。

○橋本部長 今日話しているイメージに近い情報プラットフォームは？

○江連委員 介護保険の地域包括ケアの仕組みでは、高齢サービスや余暇についてサイトを作ってやっているとところがある。大阪の茨木市の福祉ナビというサイトでは、障がい者、高齢者といくつかの分野に分かれて掲載されている。茨木市では、障がいのサービスのみ掲載していた。同じ会社が作ったサイトでは、都内の高齢者の居場所まで情報提供している自治体もあった。障がい分野でも良い部分ミックスしていけるとよい。

生活支援拠点の項目の一つにも情報提供があり、サービスや余暇活動の情報提供も載せていける、いろいろな分野にまたがったツールになると支援者、利用者もうまく合致できる仕組みができるのではないかと。あとは、どう情報を集約するかなどは課題。

○橋本部長 情報プラットフォームの予算化の可能性はあるか

○江連委員 足立区にも高齢者の医療介護情報提供システムはあるが、今後、同じようなものをつくっていく動きはあるかもしれないと。データホームページ、SNSと

いう大きなツールになっていく、試行錯誤しながら作って行く必要があるかとは思う。

○橋本部長 他にアイデア、こんな方法があるとか、は。

○酒井委員 本人のニーズがどこにあるのか、探っていき、そこから掘り起こしていくべきかと思います。支援者側から情報提供するのが速いとは思いますが、支援機関の特性や地域でも情報は変わってくるので。そこから探っていかないと。

○橋本部長 情報が入りやすい施設に所属しているB型、就労移行支援、生活介護などの事業所が仮に拠点になるとして、そこで委託を受けて、情報発信のプラットフォーム作りをテレワーク的にやるとしたらいかがでしょうか。

○松村委員 はたらくとか、社会人として、というのは自分から勉強しなくてはならないと思います。

余暇は、別のものとして捉えてしまう。働いている時間より長い。そういったところも充実させていくことも能力。その能力を育むことが大事で、学校の時から繋がっていくところを含めたプログラムがあるといいと思います。

○橋本部長 残り10分くらいとなり、まとめで、本会議で報告する内容として、これまでの3回の会議内容とともに、今日の話、働き続けるためにモチベーションの維持、仕事の確保・適性、余暇活動の情報の質、アクセシビリティ、能動的でなく受動的にも情報を受けやすくする工夫など、必要性は確認したが、どこが担うのが、今後の課題かなと思います。

そのような形で報告したいと思います。

当初、部会で視察の実施も議題にあがったが今のところなく、もしそういった情報

もあればと思います。

では事務局にお返しします。

○事務局 もう一つ委員の皆さんにご意見をいただきたいこととして、今年度2年任期の2年目で、来年度の自立支援協議会にむけて、部会の構成などはいかがでしょうか。当事者や企業さんの関わり方やテーマはどんなものが、などご意見を伺いたいと思います。

○橋本部長 2年間関わられてどうですか。

○山口委員 企業の方も実際は入ってもらってもいいと思いました。

○木村委員 わたくしも同じです。働く、どこを対象にするかによる、切り口、就職ということを考えるなら企業さんが入るといいと思います。

○金泉委員 企業の方に多く関心をもってもらえるといいですね。

○杉岡委員 当事者の方、聴覚の方、視覚障がいの方なども入ってもらっても良いかと。

○朝倉委員 毎回でなくていいので、当事者のコーナーなどもあっていい。障がい別で行うなど。

障がい者雇用している企業の中には、有給を取らずこうした場に出してくれるところもあると聞くので。

○高橋委員 同じ意見です。

○松村委員 ITの話、IT関係の仕事など、提案してもらえるようなところ。これからの時代を考えるとおもしろいかと。

○岡本委員 テーマによって、当事者からの提案、議論にマッチするような。そういうのがあると話が深まるかと思います。

○酒井委員 テーマの一つとして、就労A、Bの方も働く仲間として入れていかないと。報酬体系も変わっていたり、はたらき

方、事業所としての働き方も変わらざるを得ない状況がある。事業所の当事者も入っていただくことも良いかと思います。

○山口委員 親の立場に近いグループホームの世話人さんなども。世話人さんもこういう情報はわからないところで支援していると思うので、こういう場で聞けるといいと思いました。

○橋本部長 社会保険労務士など、違う視点からの議論も良いかと思います。

○事務局 ありがとうございます。

○事務局 回数とかは、今年は4回、今年同様4回位までですかね。

委員了承。

このあたり踏まえ、来年度考えていきます。

○江連委員 一年間ありがとうございました。今年で任期終了となり、皆様には多様な分野から意見をいただきました。いただいた意見を事務局含め検討してまいります。本当にありがとうございました。