

【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4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4年9月7日（水）
開催時間	午後3時～午後5時
開催場所	ハイブリット開催 障がい福祉センターOA室、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、宮崎智明 委員 根岸なつき 委員、橋本寿々江 委員、脊尾大雅 委員、加藤香織 委員 薄田光春 委員、朝倉敏文 委員、大谷英行 委員、高橋俊哉 委員
欠席者	竹内淳 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）アフターコロナを見据えた一般就労と福祉的就労の課題 （2）地域における就労課題 3 事務連絡 次回の開催日程について
資 料	
そ の 他	公開状況：公開 傍聴：0人

様式第2号（第3条関係）

○成川事務局員

お時間となりました。本日はお忙しい中、足立区地域自立支援協議会のはたらく部会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。

令和4年度、初のはたらく部会ということで、皆様にはご来所いただき顔を合わせて協議したかったのですが、新型コロナウイルス感染症が相変わらず心配な状況なので、やむを得ずオンライン開催とさせていただきます。オンラインが難しい委員様が1名いらっしゃいますので、ハイブリット形式で開催いたします。よろしく願いいたします。では、開催にあたっての注意事項をお伝えします。

- ① Web を経由しますので、セキュリティの面で個人情報を取り扱えません。発言の際はご留意ください。
- ② 議事録は会議後に事務局でまとめます。会議の録音・録画はお控えください。
- ③ 発言は進行担当者から名前を呼ばれるまでお待ちください。

以上3点についてご留意いただき、滞りなくすすめてまいりたいと思います。ご協力の程よろしく願いいたします。

改めまして本日の司会を務めます 障がい福祉センター・就労促進訓練係の成川です。どうぞよろしく願いいたします。

会議に先立ち、確認事項をお伝えします。

この会議における内容及び発言者名などは、議事録として後日足立区ホームページに公開いたします。その議事録作成のため、本日は会議の様子を録音させていただきます。

ご発言をいただいた委員の皆様には、後日議事録の原稿をお送りして内容の確認をさせていただきますので、予めご了承ください。なお、この会議は希望があれば一般の方の傍聴を認めております。

それでは資料の確認をいたします。今回は事前にメールさせていただいている4種類で

す。

- ① 本日の次第
- ② 令和4年度9月7日開催 第1回自立支援協議会のはたらく部会資料
- ③ 障害者総合支援法新規サービスの図入りの説明書
- ④ 9/22、就労定着支援連絡会のご案内です。以上です。

それでは、令和4年度第1回はたらく部会を開催いたします。始めに開会の挨拶を障がい福祉センター・高橋所長より申し上げます。

1、開会

(1) 障がい福祉センター所長挨拶

○高橋委員

皆さん、こんにちは。障がい福祉センターあしすとの高橋でございます。本日は令和4年度足立区地域自立支援協議会第1回はたらく部会にご参加いただきまして誠にありがとうございます。今年は6月末から記録的な暑さが続き、加えてコロナの第七波の感染爆発と不自由な夏を余儀なくされたかと思えます。ここにきてようやく朝晩若干過ごしやすくなってきたことに加えて、コロナも減少傾向がみられるといった報道も目にします。ただ未だ予断を許さない状況がありますので、本日も感染拡大防止のためウェブを併用しての開催とさせていただきます。

さて、足立区地域自立支援協議会ですが2年を1期としてまわしており、今年度は新たな期の1年目となります。前期の令和2年度3年度は「水害時の備え」という共通課題についてご議論をいただきましたが、令和4年度5年度の今期は共通課題なしでスタートをすることになりました。そこで本日ははたらく部会では「アフターコロナを見据えた一般就労と福祉的就労の課題」そして「地域における就労課題」について協議をすすめていただけたらと考えています。是非活発な意見交

換をお願いいたします。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

(2) 事務局紹介

次に事務局を紹介します。就労促進訓練係の成川です。同じく会田です。社会リハビリテーション室の石川です。同じく橋本です。今年度も事務局は4人で担当してすすめてまいります。どうぞよろしくをお願いいたします。それではこれより討議にうつります。ここからの議事は橋本部長におをお願いいたします。

2、議事

(3) 協議

○橋本部長

皆さん今期もよろしくお祈りします。今日欠席の方がいますので、事務局から共有ください。

○成川事務局員

紫磨園の竹内委員と、社会福祉協議会の高橋委員の2名が欠席です。

○橋本部長

次第と資料は既に送ってあります。年間の計画が三つありまして、一つが去年に引き続き災害時の対応です。二つ目がアフターコロナを見据えた一般就労と福祉的就労の課題、これが今日のメインの協議内容になるかと思えます。コロナによる働き方変革など変革が激しい中でどんな風に移り変わっていくのか、はたらく部会の中では活発な議論が必要かと思えます。この時点ではアフターコロナを見据えたとありますが、ほぼウィズコロナというテーマになるかと思えます。

今日の協議のメインとしては、それぞれの立場から見て障がいのある方の就労を支えていくため、もしくは働き方についてどんな情報をお持ちで今、抱えている課題がどんなことでどんな考えを持って解決していけばいい

のかといったところの時間を多くとっていきたいと思っています。それでは協議を早速すすめます。アフターコロナもしくはウィズコロナを見据えた一般就労と福祉的就労について、それぞれの立場から5時までの2時間皆様のご意見をいただきたいと思えます。

あとは時間の許すかぎり、総合支援法の改正が2024年に控えています。その中で、はたらく部会の中で大きなテーマである地域の中で考えていく必要があるだろう「就労選択支援」という新たなサービスの動きができています。この動きは今回参加いただいている教育、福祉、労働、雇用先それぞれの方々とかかなり関連性のあるものだと思っています。情報共有とあしすとの法外で既に取り組んでいる実践内容を共有する時間にしていきます。その後、さらに時間があれば、事業所のPRや共有したいことなどそれぞれご報告ください。

早速委員の皆さんにご意見を伺います。順番は私からお願いします。また、今回初めて会う委員の方もいるので自己紹介と所属、テーマであるアフターコロナを見据えた一般就労と福祉的就労についての課題、解決するための考え方を共有していただきたいと思えます。お一人5分位で名簿にそって発言をお願いします。足立あかしあ園の酒井委員からお願いします。

○酒井委員

あいのお福祉会足立あかしあ園の酒井です。あいのお福祉会については就労移行事業及び就労定着支援事業、就労継続支援B型事業を運営しています。その中でも、コロナで非常に厳しい運営をしながらやってきている状況です。就職者またはB型の工賃継続も大きなテーマでこの数年間をやらせていただいています。アフターコロナを見据えた一般就労と福祉的就労の課題としましては、ウィズコロナという考え方となりますと、障がいのある

方につきましも全てこれまで通りというわけにはいかないと危惧しています。医療的なケアや特定疾病のある方はどうしてもコロナのリスクに常々さらされてしまいます。通勤時や不特定多数のところで就業するとういうのはまだまだ課題が残っていくのではと想定しています。

また受け入れ側の企業もコロナ前とはいろいろな面で、採用方法や手順が変わっています。仕事の分担もコロナを通じて業務制限をかけられていると思いますので、その枠の中に障がいのある方の業務がどれだけ現存していくかというところは見極めながらやっていくべきところかと感じています。そこは就労支援をする職員が現況を確認しながら取り組んでいければと考えています。

また福祉的就労の部分につきましては、コロナによって売りに上げに大きく影響しており、受注先からの受注減や中止などが続いています。また、コロナの影響だけでなく、徐々にウクライナ紛争等の影響による物価高により、製造縮小や海外での製造等がなくなっているケースも出ているため、その面での受注減の影響も出ています。今後、仕事の開拓も考えていかななくてはならないですし、コロナだけではなくこの物価高によってなくなっていった仕事や企業の穴埋めをしていくため元に戻るには数年はかかっていくかと思えます。

その中でも多くのB型A型が、施設外での就労をやっているかと思いますが、令和3年の報酬改定で加算がなくなったことによって事業的な影響が大きく出ています。以前の加算については例えば事業所の外で清掃の事業を請け負って職員が一人つけばその分の人件費は何とか確保できていきましたが、それが廃止されたことによってかなり運営的には厳しくなっています。現状は外部で働く支援員の給料分については売上分からまかなっている

のですが、収支的には悪化している状況なので対策も含めて必要になってくると思います。加算がなくなってから新たに外部で仕事を受けることの難しさ・躊躇さが出てくるようになってきました。そもそもA型B型も工賃の水準で報酬単価が決まってしまうのでその伸びしろが少なくなっていくと懸念しています。事業所にとっては施設外就労での委託費はかなり大きな金額が入ってくるため、利用者さんの工賃にとって大きな影響が出ているのが現状です。その部分での課題も今後出てくるのではないかと想定しています。以上です。

○橋本部長

ありがとうございました。皆さんのほうから質問やもう一度聞きたいところがありましたらお願いします。

私からいいですか？施設外就労の加算が大きかったということはいろいろなところから聞いています。その撤廃された加算に代わるこれからの事業展開で考えていることはありますか？

○酒井委員

正式な名称はわかりませんが、地域連携加算という加算が新設はされました。しかし実質報酬単価的には3分の1以下になっているので、現場で働く支援員の人件費を稼げる状況ではないです。高い工賃を目指すしか方法がないのが現状です。平均工賃によってB型事業所等の報酬単価が決まっているので高いほど大きな報酬が得られますが、正直なところ報酬が高いところによってしまうとあとは就職しかなくなってしまいます。このコロナ禍でご本人やご家族が就職は望んでいないということもあるので、工賃を高くしようとしても他の要因での高どまりを強く感じています。コロナが明けてそういう部分がどれだけ改善されるかということは少し様子を見て判

断していかなければいけないと感じています。

○橋本部部长

ありがとうございます。ひとつは高い工賃が目的にはなるかということと地域連携加算というところはB型が令和3年度から工賃目的と工賃というよりは地域連携を推進する二種類になっています。酒井委員のところでは居場所的なB型を設置されたもしくは今後設置していく見込みはありますか？

○酒井委員

地域連携型のB型は行っていないので加算もとっていません。なくなった状況のまま高い工賃を目指すというところでは取り組んでいます。

○橋本部部长

足立区でもう一つの地域連携型のB型があるかどうか情報をお持ちの方いますか？私もまだ聞いたことがありません。今のところ工賃というところかと認識しているので、福祉的就労でどうすれば高い工賃を確保できるかが論点になると認識しました。皆様の中で聞きたいことやもしくはこんな取り組みがあるという情報提供があったらお願いします。

では、次にすすめます。足立区手をつなぐ親の会の奥田委員よろしくをお願いします。

○奥田委員

足立区手をつなぐ親の会の奥田です。よろしくをお願いします。前期に続き2回目ですが、あくまでも親の立場の個人的な意見になります。現状をお伝えできればと思います。いろいろな支援員さんの情報を聞いて、それをまた親の会にも伝えられたらと思っています。息子は知的障がいでも区外に勤めています。現場作業になっており自宅での仕事はないので、コロナ禍でもほぼ休みなく通勤しています。現場でもコロナに感染する人もなく、通っていました。

先期に親の会のアンケートで「おおむね今

の会社に不安なく通ってはいる」という話しをしましたが、それはあくまでもアンケート回答の結果です。その中でアンケートの回答を出せていない、相談窓口にも行けない「はざま」の人に対する支援やフォローをしていただきたいと親として思っています。あしすと等でフォローはしてもらっていますが、問題があってはじめて動くという状況なので問題がなくてもフォローアップしてもらえるとありがたいです。

○橋本部部长

ありがとうございます。奥田委員の情報提供から質問等あったらお願いします。「はざま」は大事なキーワードと思っています。次第にも書かせてもらった企業からの、障がいの疑いがあるがどんな対応をすればいいかわからない、ご本人の自己認知へのアプローチを躊躇されている、という相談がここ1、2年個人的にもすごく増えています。それは一つはざまにはいる可能性はあると思います。一方で、もしかしたらうちの子が障がいの疑いがあるかもしれないという相談もPTA経由であったりもします。奥田委員のところではこんな相談が増えている、こんな関わりが増えているなど感じることはありますか？

○奥田委員

親の会というよりは発達障がいの方となってしまうと、支援をしてもらうにしても企業の要求に合わず感じの支援になってしまう、こちらの意見がなかなか通らないという話しを聞きます。またそういう意味で就職しても長続きしなかったという話しも聞きます。

発達障がいという自己認知はしていて障害者枠での就労だったが、企業が求めている対応がなかなかできなかった。こちらから要望を出してはいくが、支援員も含めて中に入ってもらった人の意見など、なかなかこちらの要望に応じてもらえないと感じています。その

人は働けなくなり、辞めてしまいました。

○橋本部会長

会社と家族の意向のギャップでしょうか？

○奥田委員

あとは間にはいってもらう方との意見、家族が思うところと支援員が思うところ、会社が求めているところがなかなか合わないです。橋渡し役の育成をするという条文があったので、今回の改正に期待しています。

○橋本部会長

企業と家庭が思っている本人像、支援者やさらに医療機関がはいり、みたてが違ってしまうと目的があわず、本人が結局苦しくなってしまうという事例があったりするので、その体制を構築するための課題を解決するためにまずは同じテーマを話し合っていく体制に力をいれていきます。

奥田委員が話した事例はたくさんあって、支援者もどう対応していいかわからない状況にあったので、それぞれ医療・福祉・企業・教育、それぞれの目的や目線が違っているということをまず認識することが最初だと思っていて、それを解消するための話し合いを9月22日に開催する予定です。興味があったらご参加ください。難しい問題で簡単にはこのギャップ感は埋められないと認識しています。皆さんから事例やアドバイスがあればよろしく願います。

奥田委員、貴重な現場レベルでの話しをありがとうございます。まさにこの場がギャップを埋めるための共有の場ですね。

続いて竹の塚ひまわり園の宮崎委員お願いします。

○宮崎委員

はじめまして、竹の塚ひまわり園の宮崎です。異動に伴って今年度から就労系に移ってきました。ここ10年は就労というよりはくらし、生活の部分を中心に支援をしてきまし

た。就労に関しても当然生活の部分で以前は関わっており、グループホームの中で20人程度の一般就労者がいました。コロナ禍のいろいろな制限により、休みになったりちょっと具合悪いと休むよう言われたりと生活スタイルが緩やかになり、休みぐせがついてしまった方もいます。コロナ禍で課題を抱えながら対応してきたところです。今回のテーマであるアフターコロナというところで、今まで通りに仕事ができるか、利用者や私自身も非常に不安に感じています。久しぶりに就労という立場での参加のため現状が充分把握できていないところもあるので、皆さんに聞きながら委員として頑張っていきますのでよろしく願います。

現在の所属は、竹の塚ひまわり園でA型B型並びに就労定着、就労移行の事業を運営しています。就労移行支援の部分で就労選択支援が今後足立区としてどういう取り組みですんでいくのか、事業所としても非常に興味を持っています。障がい者全般で考えると、専門性を重視し本人をしっかりと見極めて対応するという非常にいい支援と考えますが、区内にある17の就労の事業所は今までいろんなサービス展開していました。竹の塚ひまわり園は学校卒業後すぐに利用し、見極めの役割がありました。今後の事業所のあり方をこうした場や足立区とも話して、考えなければと思っています。

また今回の制度改正に伴って、A型のスコア型による報酬単価のため、スコアを気にしながら対応しないといけないと今まで対応してきました。今後の見直しについては現状をふまえながら新たなことを考えていくこととなります。気になる点は雇用率の問題が明文化されたことです。厚労省からはすぐに雇用率をカウントしないというわけではないが、いずれは検討していくという話しになってい

るため、今後、一般就労やA型就労には影響してくるかと考えています。

一般就労については、企業訪問などコロナ禍で控えていたのが現状です。今後アフターコロナでは求人も出てきて、それぞれの障がい者において活発な就労活動ができていくと思います。そうすると知的障がいの方が限られた業務内容ということで、活発になるとともに狭き門になるのではと考えています。そのため、しっかりとしたマッチングをしながら定着に結びつけていきたいと考えています。委員の方のご意見もお聞きしたいです。

福祉的就労の課題については、ある程度仕事は安定しつつありましたが、物品高・運送料金など物価の高騰により加工の委託費の減額がきかれたりして、非常に利用者の工賃に影響していくことが想定されます。同様に光熱水費も経費にかかわってきます。B型の運営について高工賃をねらいながら安定した事業運営をしていきたいところですが、逆に物価高騰により工賃が下がる大きな課題を抱えています。私からは以上です。

○橋本部長

宮崎委員ありがとうございました。皆様からコメントや質問、事例等お願いいたします。特に知的障がいの方の雇用先が狭き門になる可能性があるのではという懸念に対して、企業でこんな取り組みをしているなどの事例やコロナによる休みぐせの話しも出ていましたが、そういう方のサポートを知りたいです。

○宮崎委員

言葉はあまり好ましくはないですが、休みだと外に買い物等に行けないということでもうしても自室に閉じこもってしまい、利用者にとっては毎日が休日というイメージになっていました。生活リズムを崩さないよう、昼夜逆転しないよう一つ一つ確認しながら、担当から注意喚起していました。

○橋本部長

現場でも在宅就労を余儀なくされて、やる事がなくなり生活リズムを崩してしまい、就労支援よりも生活支援が多くなっている印象がありました。

続いて葛飾通勤寮の根岸委員お願いいたします。

○根岸委員

こんにちは、葛飾通勤寮の根岸です。葛飾通勤寮では生活と就労の一体支援ということで基本的に軽度の知的障がいの自立にむけた生活と就労を支えています。ほとんどの方が一般就労をしている施設になります。当法人はその他グループホームもたくさんあり、私もグループホームの支援に携わっています。

通勤寮の中でコロナについて話せることは一般就労のことですが、やっぱり職場との連携の取りづらさをとても感じています。今までは必ず年に2、3回は職場訪問に行って、利用者の働きぶりや抱える課題・職場が求めること等職場の方と連携をとりながら、利用者の就労定着にむけて支援していましたが、コロナにより難しくなっています。コロナが始まってから入寮した利用者がちょうど2年経って卒寮という時期になっても、1回も職場訪問に行ったことがないということがありました。できるだけ電話での連絡をして現状を聞くようにしていますが、実際に職場で利用者が働く姿を見たり、職場の方と直接話をするのでは全く違うという連携の取りづらさは感じます。また職場の考え方で本人と職場との連絡だけになってしまうと、コロナ禍の中で通勤寮に情報がスムーズに入ってくなくなってしまうところも難しいです。通勤寮が間に入って支援しているということをどれだけ職場に理解してもらっても課題になってきたと感じています。

もう一つ生活リズムの話もありましたが、

職場にコロナ感染者が出てしまい休みになったり、通勤寮自体がロックダウンしてしまうことで生活リズムがどんどん崩れてしまっています。また食生活の面でも、それぞれ自分で食べ物を購入する時に同じものが続かないようにするなどの声掛けが増えています。あわせて待機することや在宅が増えていて皆さん太ってきています。健康診断も年に2回やっていますが、太ってきたことでの通院が多くなっています。

生活リズムや食生活だけでなく、働く楽しみがコロナでとても制限されてしまっているので、気持ち的に不安定になっている利用者が多いと思います。一生懸命働いて、もらったお金を自分の好きなことに使いたいのにそれができないもどかしさに対して、どのように支援していけばいいのか考え中です。

最近、児童養護施設出身で働く力はあるのにコロナが理由で在学中に実習に行けず、就労もできないまま入寮してきた利用者がいます。今はハローワークに行きながら一般就労にむけて支援しているが、これもコロナの影響による利用者への不利益だと思っています。私からは以上です。

○橋本部長

就労と生活の両面なので、全てにおいてのコロナの影響を実感しています。職場との連携の取りづらさは就労支援をしている方に共通している課題だと思いますが、直接だからこそ言えることがあるという難しさは確かにあると改めて思いました。

集団生活という環境だからこそおこる連鎖というのは初めて聞いたので、皆さんの中で幅が広いテーマですが、就労と生活、これまで関わりのなかった施設からの相談など聞きたいことがあればお願いします。

○橋本部長

食生活、運動、本人の余暇、働く場面など

生活の場面だけでは限界があると思いますが、こんな情報やサポートがあればいいと考えていることはありますか？

○根岸委員

今の状況を打破するために、余暇などはその場に行ってみようという思いがあるのでオンライン等で楽しめるのかと考えます。直接会うのと会わないのでは利用者の気持ちが全然違うと思うので、ウィズコロナの中で職員も腹をくくらなくてはいけないところがあります。最大限の対策をとりながら、ずっと中止にしている教室（ヨガ、性教育、バスケ、調理など）をやっていないと利用者が壊れてしまうと考えていますが、いかかですか？

○橋本部長

貴重な意見だと思います。賛否はあるでしょうが、どちらを選ぶかという選択ですね。うちはこれを選んでいるということそれぞれが共有できることが重要だと思います。勇気を出して言っていただきありがとうございます。続きまして社会保険労務士の脊尾委員お願いいたします。

○脊尾委員

よろしくお祈りします。今日は盛り沢山のテーマで聞いていても知識的にアップデートできていないところもあります。施設外就労の加算がなくなったことは知っていましたが、それに代わるものができたという理解だったので、マイナスの影響はあまりないと思って見ていました。大谷委員もいらしていますが、自分たちが活動している団体がこの加算をどう使っていくのか、施設側にプラスになることが考えられ、決してマイナスではないだろうと思っていましたが、そうではないのかと今日聞きながら思いました。

アフターコロナの話につながってきますが、一般就労に向かっていくということ、

企業の義務や努力に委ねるのは無理だと考えていて、どちらかというと金銭的な報酬だけではなく、社会の中でどういうことが求められているところの視座の高い会社とどうつながっていくかがとても大事だと思っています。

実際に関わっている人材紹介会社の中で、人材紹介の紹介料を無料にしてがんや病気、障がいのある方の人材紹介事業をやろうと話している人もいます。儲かるか儲からないかはどちらでもよく、少数派だと思いますが、コロナの議論はさておきこれからどういう会社が求められるかということと、どういう会社に入ると人は幸せなのかという要素の抽出から一般就労につながっていくルートを作れたらいいと考えています。施設外就労に代わる地域との協働による加算がそれに対してつながっていく大事なものとみていました。福祉的就労についても少し知識がないですが、障がいのある方が企業でどんな活躍をしているかという視点では、企業側の努力だけではなく働く人の人間性がとても重要で、病気や障がいの特性というより、その方の人柄に共感できる人が雇用が継続していたりします。有期から無期に変更になったりする事例を見えています。特に（２）や（３）が気になりました

○橋本部長

ありがとうございます。皆さんから聞きたいことがありますか？障がいのある方と関わる福祉や教育分野以外の雇用側などの人の視座を実感しています。ビジネス的なモデルもどんどん増え、賛否もありますがそこはニーズがあるから成り立つことです。慶応大学の中島先生からも、視座という視点でみていくと企業側もこれっておかしいと気づくかもしれないし、自分たちの目指していくことを自分たちの専門性で淡々とやっていくことが必

要という話がありました。だんだん変わってきているので、その中で脊尾委員や周囲にいる方々とどうやって障害者雇用のコミュニティラボを作っていくかがこれから必要になっています。是非事例がありましたら共有してください。次はWiz、Zipの橋本委員お願いいたします。

○橋本委員

今年度から参加していくB型のZipと移行支援のWizでサービス管理責任者をしていません。昨年度までの参加していた施設長の松永が7月に異動になりました。管理者でないこともあり、わからないところも多く皆さんへ提供できないところもありますが、勉強するつもりで一緒に考えていきたいです。

今回協議の（２）と（３）で話しをしていきます。就労継続支援B型と就労移行支援2つの多機能で行っています。一般就労では、コロナになってからまずは就職の制限、活動自体の制限があり、「いつになったら戻るのだろうか？」という利用者の中に葛藤があったことを覚えています。2年間の利用期間の中で就職していこうという目的で来ている方が、コロナの影響で、自分の予定とは違ってしまったという精神的な不安にもつながりました。しかし、今回はサービス延長措置で3年間、もしくは3年半利用した方もいました。焦りもありましたが、逆に準備期間が増えたと前向きに考えて対応してきた経過もありました。

今後についてはウェブ面接が主流になってきているため、職場に行くことが少なくなっています。事業としては、セミナーの中でWeb面接の受け方の講義をして対応しました。B型の福祉的就労では、宮崎委員からも話がありましたが、物価高が収入に大きく影響しています。今年度になり工賃を維持するために単価を上げざるを得ない状況です。どうにかできないかという企業もあり、工賃維持

が今後の大きな課題と感じています。

就労課題ですが、もともと平成20年から足立区が運営していた地域活動支援センターふれんどりを足立区精神障がい者自立支援センターとして指定管理を受け、移行支援事業・B型・地域活動支援センターI型の三事業をひとつのセンターで行うことになりました。平成20年の当初は、発達障がいについて理解を深めていくはしりの時期だったため、統合失調症などの精神障がいの方が主でしたが、最近の比率は8割が発達障がいの方になっています。また、うつ病や双極性障がいという診断で来た方が、実は発達障がいということもあります。そのためご本人に認識がない、また診断が出ていない中でのアプローチは、発達障がいの特性というよりその人の特性という形でお伝えしています。本当の意味でご本人の自己理解を深めるためには、その方法がいいのかわかりません。グレーゾーンといわれる方は多くいますし、はざまという話もありましたが、該当する方は生きづらさがあるがそれが何だかよくわからないということであるので、私たちもそういう方にどういう形で関わろうか皆で悩んでいるところです。

○橋本部会長

ありがとうございました。皆さんから質問等ありますか？精神に特化して実施しているというところでは、障がいの受容や症状の見極めの部分では専門性の高いアセスメントやアプローチと認識しました。例えば同じ立場のピアサポートさんとの関わりはあるのでしょうか？

○橋本委員

Wiz、Zipの中ではありませんが、ふれんどりのピアサポーターは働くというより、生活の場面でメインに活動しています。働く場の中でのピアの活動は実施していませんが、

近いものでは就労セミナーの中で就労者からトレーニング内容や役立ったこと・大変だったことなど話しをしてもらっています。同じ立場のピアの位置づけは大事な視点だと思っています。

○橋本部会長

ありがとうございます。皆さんから質問等、ありますか？WEL'S FLATの加藤委員、先ほどに続く部分もあると思いますが、当事者やピアの立場でもいいのでコロナ禍での働き方やこれからの働き方、そして今考えていることがあれば共有をお願いします。

○加藤委員

就労継続支援B型事業所 WEL'S FLATの加藤です。支援員と当事者の立場で今年度も参加します。いろいろ盛り沢山の内容で何か話せばいいかと思いますが、支援員としては休みの方が多く体調がもとに戻らない方が多くいます。その方たちへの対応が支援員にとっても悩みどころで日々相談しながら支援にあたっています。後遺症で悩んでいる方も多く、来ても休憩したいという申し出があったり、最後まで参加できないという方もいてどう対応していくかが難しく、手探りで対応しています。

グレーゾーンの方々の対応や就労面の課題等ありましたが、自分自身は体調を崩しておらずメンタル面でお休みすることはありません。最近、コロナ禍で中止になっていた東京都障害者ピアサポート研修を7月に受講し、9月にも専門研修を受講する予定です。修了するとピアサポート専門員として働くことができます。事業所や地域一帯で専門職との協働や雇用定着の促進など勉強して、最終的には地域共生社会の構築を目指す中でのピアサポートの重要性を観点に研修が実施されています。

コロナの影響でメンタル不調の方が多く出

ていますが、相談や話し相手としてフォローができればと考えています。そういう活動ができるか不安はありますが、情報があればお聞きしたいです。

○橋本部長

何か情報交換できるような場があればお願いします。

この間、練馬の医療連携のセミナーで当事者として加藤委員がピアサポートの役割について説明しとても好評でした。橋本委員が話していたように、当事者同士や同じ立場だからわかりあえることや共感できることが、改めてあると思いました。足立区の中でもそういった横のつながりができればと日頃から加藤委員と話しているので、情報があれば共有してください。続いてハローワーク足立の薄田委員をお願いします。

○薄田委員

よろしくお願いいたします。私からはハローワークの現状について説明します。コロナ禍の令和2年、3年度は障害者の求人がかなり減っていて、ようやく令和4年度に入り求人が徐々に増えだしているところです。特にコロナ禍の飲食店関係は雇用維持がやっとで、新たな求人はなかなか難しかったです。今ようやく戻りはじめ、飲食店関係の求人も出るようになりました。ただ、足立所は東京都の中でも特に求人が少ないところになっています。

毎年6月と2月に東京都で行っていた障がい者の就職面接会も2年間ほど行えない状況でした。10月のブロック面接会もできていませんでしたが、令和4年度になり6月に久しぶりに全都の面接会ができました。また、10月19日は足立・墨田・木場の城東ブロックの面接会を予定しています。以前は申し込みのみ予約制でしたが、現在は密にならないよう各社の面接枠を設けての実施になって

います。2月は以前の形に戻る予定です。

求職者もハローワークに来るのを今も躊躇する人がいます。ハローワークの方でも、以前は行っていなかった電話での相談や紹介状の郵送も行うようになりました。障がいのある方は実際に来る人が多いですが、マイページという求職登録があり、紹介をネットから取り出せる状況もすすんできています。

採用の件数も減っていましたが、障がい者の雇用率は全国平均が年々上がっており、昨年度は2.2%になっています。特に足立所管内については都で雇用率が一番高く、足立、荒川区の管内雇用率は2.2%となっています。コロナ禍では難しかった実習や見学も徐々に受け入れが増えている状況です。

○橋本部長

皆さんから質問等ありますか？最近増えている業種や雇用率が増えている特徴がありますか。

○薄田委員

足立管内で求人、就職が多いのは介護関係です。

○橋本部長

介護業界が増えているのですね。続いて足立特別支援学校の朝倉委員をお願いします。

○朝倉委員

よろしくお願います。校内のWi-Fi具合が悪くお見苦しい点がありますが、ご了承ください。

アフターコロナというよりもウィズコロナという観点で、工夫してできることをやっていこうと今年度に入り、今までできていなかった行事も実施しています。体育祭、文化祭、今年度はプールも工夫しながらやっています。あとは進路説明会や人数を限定し企業を招いた講演会もしていただきました。卒業生の本人講座である「レッツエンジョイ」も再開して、風船バレーとダンスを密にならない工夫

をしながらやっています。

宿泊行事が難しいですが、今週末に防災宿泊訓練を生徒25名の参加で実施する予定です。どう校外の宿泊行事につなげていくか、今後工夫が必要です。〈Wi-Fi 不調で中断〉

○橋本部長

葛飾ろう学校の長谷委員、よろしくお願ひします。

○大谷委員

今年度もよろしくお願ひします。朝倉委員から特別支援学校の話もありましたが、本校も少しずつ感染予防を行いながら、外に出られるようになり、外部から学校にお呼びして講演会を始めた状況です。またコロナ禍において、聴覚障がいのある方の大きく変わった点や苦労をお伝えします。

マスクをすることで情報を得にくい状況になっています。口の形を見て聴覚活用する生徒もいますが、口の形が見えません。また、目から下が覆われているので表情もよみにくく、卒業生からは社員に話を聞きに行った時に怖く感じてしまい、不安で会社に行きたくなかったという話しも聞きました。手話という言語自体が表情も使ってコミュニケーションをとります。特に日本手話は手の動きだけではなく、顔の表情が豊かなので日常のコミュニケーションが非常にとりづらくなっています。その中で口の形を見て理解していたところがあるので、社会生活の場面でかなり苦労していると思います。そういったことはなかなか周囲にわかりにくく、文字化されている部分もありますがマスクでの情報の得にくさは伝えていきたいです。

働き方についても、現地に制限があるためオンラインでの実習も行いました。就職後もオンラインでの仕事に変わった企業もありました。その方法があっている生徒もいて、昼食時のコミュニケーションの苦労がなくなり、

在宅勤務も悪くないと感じていました。半面、在宅での仕事はコミュニケーションのとり方が変わり、メールやチャットのやりとりが出てきます。聴覚障がいの特性の一つとして読んだり書いたりすることが苦手な生徒もいるため、指示された内容を読んで理解しながらやりとりをするということに不安を感じている卒業生や生徒がいます。

コロナ禍で情報機器がとても発達して、UDトークなど音声を文字化する機器など音声以外の文字のやりとりがスムーズにできる環境が整ったと思います。半面、文字のやりとりをする力が求められてきたので、学校としては「日本語力」を育てることがコロナの中での働き方では大切で、そこを身につけないと特に事務職・在宅を希望する場合は就職が難しくなると考えます。

1学年20名程度のため周囲の理解を広めていくには難しい面もありますが、9月1日に東京都が手話言語条例を施行しました。ひとりでも多くの方に興味が広まってくるといいです。以上です。

○橋本部長

ありがとうございます。皆さんから質問等ありますか？オンラインセミナーなど広まってきた中で、聴覚に障がいのある方は字幕がいいのか手話がいいのかはありますか？

○大谷委員

聞こえの程度も違うのと手話を使う人使えない人、いろいろな人がいますが、生徒だと手話の方が伝わりやすいと感じます。

○橋本部長

朝倉委員、大丈夫であればお願ひします。

〈Wi-Fi 不調〉

また途切れてしまったので、先にすすめます。

皆さんから意見をいただきました。自分も情報提供として共有します。先ほど、工賃については福祉的就労においては共通課題で事

例の中でインパクトがあったのが、紀州プレミアム生レモンケーキ。知っている人はいますか？4,950円と高単価。月に一、二度の販売ですが、出して30分くらいで完売してしまいます。地元の名産のレモンを使って、いろいろな人が協働し、あすなろというB型事業所で工賃として分配しています。一つの事業所だけが抱えるのではなく、地域の思いがある人や専門性が高い人が集まって商品作りや工賃を上げるための方法を考えるというヒントになった事例です。

次はロボットの写真です。分身ロボット画面というもので、操作している人がパイロットといって重度の障がいのある方や難病を抱えた方が30分位接客してくれます。実際、訪問した時に話しをした人が北海道の方で、外出ができないのでこういう仕事があってありがたいですと言っていました。現在70名くらいの人が働いていて、人気がありすぎて今は募集していないとのことでした。そのカフェが日本橋にあるので、興味がある人は行ってみてください。真似することは難しいですが、新しい働き方でいろいろなヒントがあった事例です。

次は当事業所が取り組んでいる事例です。今回、参加している竹の塚ひまわり園等のパンを仕入れて高齢者施設で売るというプロジェクトをやっています。とても人気があつて毎日稼働はできないのですが、高齢者施設や団地で販売しています。コロナで買いものに行けないので、移動販売車で販売してくれるのはありがたいと1時間で完売する形です。

「つないでいく」というキーワードが、アフターコロナ、ウィズコロナでは必要だと思っていて、地域でできる仕組みづくりなど一緒に考えられたらと共有しました。

いろいろな事例が今増えてきていて、脊尾委員が話していた視座が高い人などがつなが

っていくとアフターコロナにむけた新たな資源、工賃や就労につながる事例ができてくると思います。

○朝倉委員

次回お会いした時にお時間いただきます。

○橋本部長

残り10分のところで冒頭で説明した就労移行、B型、A型の前段階でアセスメントに特化した就労選択支援というスキームをつくる話しをします。今までもやってきたことだと思いますがどこが担うか？どのような形で設置するかということはまだ決まっていないという理解です。今後もはたらく部会の中で共有しながら、特に足立区は入所調整の仕組みがあるので就労選択支援がどういう位置づけになるかを地域で共有しながら考えていくスキームになります。実際にこのアセスメントを事業として取り入れているあしすとを紹介させていただきます。

○成川事務局員

現在あしすとでは、新規又は転職相談者に対して、必要な場合は一定期間来所いただいてアセスメントを行っています。扱いは法外枠です。約2ヶ月・8回パッケージとして設定し、その方の特性が解るプログラムを取り入れています。

- ① ボールペンの組み立て
- ② 札数え
- ③ はがき仕分け
- ④ PC入力
- ⑤ カタログ書き写し
- ⑥ ピッキング等です。

他にも清掃作業や調理補助等様々な作業があるので、基本的な作業の他にその方の特性が解ると思われる作業を専門職と相談して実施しています。また、OT評価、心理評価も行っています。

これらの一連の作業の様子、専門職評価をふまえて配慮点を整理し、結果をご本人と

振返ります。結果とご本人の意向に沿って、一般就労への支援又は訓練が必要ならば就労移行探しを一緒に行う流れをとっています。

○橋本部長

法外でされているということですが、実際の中身はおそらく同じような形になると思います。地域で考えていく場合には、今回の参加する皆さん、全体に関わってくる事業所になります。足立区には多くの就労事業所があるので、選択の方法もどうしていくのか、どう利用者に伝えていくかは部会の中でも取り上げていきたいです。2024年までの間に共有して、よりよい事業の形を作っていければ利用者にとって有効なサービスにつながっていくと思うので重点テーマとして考えています。ウィズコロナとあわせて新しい動きがあれば適宜共有していきます。

○成川事務局員

橋本部長ありがとうございました。様々な意見をいただき、有意義な時間になりました。事務局より事務連絡です。今年度の部会について。次回は12月7日を予定しております。開催方法はその時の感染状況を見て決定いたします。皆様には改めて開催通知等をお送りしますので、ご参加をお願いします。

また、本日の議事録の原稿が出来上がりましたら、皆様に送付いたしますので内容のご確認をお願いいたします。

その他についての連絡です。委員の皆様へ郵送した書類を9月16日までに返送をお願いします。

以上を持ちまして、足立区地域自立支援協議会第1回はたらく部会を終了いたします。本日はお忙しい中ご参加いただきましてあり

がございました。ハイブリット開催が最後まで無事終了することができましたのも、皆様のご協力のおかげと深く感謝申し上げます。

以上