

## 【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6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6年7月30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 5階 ホール
出席者	橋本一豊部会長、桑原祐生委員、根岸なつき委員、斧田将良委員、脊尾大雅委員、加藤香織委員、鈴木智明委員、朝倉敏文委員、中尾文香委員、山本克広委員、オブザーバー南氏
欠席者	奥田眞砂子委員、宮崎智明委員、竹内淳委員、大谷英行委員
会議次第	<p>1 開会            (1) 障がい福祉センター所長挨拶            (2) 委員紹介            (3) 事務局紹介</p> <p>2 議事            (1) 部会長挨拶            (2) 今年度の課題について（令和6年度活動計画）            (3) 協議            障害者雇用促進法及び障害者総合支援法の法改正により受けている影響や環境の変化について</p> <p>3 事務連絡            (1) 会議録について            (2) 第2回 はたらく部会の開催について</p>
資料	足立区地域自立支援協議会はたらく部会 次第 足立区地域自立支援協議会はたらく部会 席次 自立支援協議会はたらく部会 委員名簿 足立区地域自立支援協議会 はたらく部会活動計画書 はたらく部会アンケート 足立区自立支援協議会 第1回はたらく部会用資料
その他	公開状況：公開 傍聴：3人

## 様式第2号（第3条関係）

### （協議経過）

#### ○袋谷事務局員

それでは定刻となりましたので、ただいまから足立区自立支援協議会第1回はたらく部会を開催いたします。皆さん、お忙しい中、またお暑い中、お集まりいただきましてありがとうございます。本日、司会進行を務めさせていただきます。障がい福祉センター就労促進訓練係の袋谷です。どうぞよろしくお願ひいたします。はじめに、当センター所長の山本よりご挨拶を申し上げます。山本所長よろしくお願ひ致します。

#### ○山本所長

皆様、こんにちは。日頃より大変お世話になっております。足立区障がい福祉センターあしすと所長の山本でございます。本日は足立区地域自立支援協議会のはたらく部会、新しい委員の方もお招きしまして1回目となります。お忙しい中、それから雨雲が近づいてきているというふうにも聞いておりますが、お暑い中ご出席いただきましてありがとうございます。

それから皆様には事前にアンケートにも回答していただきました。ご協力ありがとうございます。この足立区地域自立支援協議会の目的は、障がいのある方が普通に暮らせる地域づくりの実現を目指して、地域における課題と取り組みなどの情報共有や解決に向けた協議などを行っていただくというものです。その本会議が去る6月7日に開催されまして、本日のはたらく部会の活動計画も了承いただいたところです。今年度3回にわたる協議となりますが、本日もどうぞよろしくお願ひします。それでは最後までお願ひいたします。

#### ○袋谷事務局員

次に協議に先立ちまして何点かご連絡を申し上げます。1点目、委嘱状についてです。今年度、委員になられました皆様について、本来ならば足立区長より交付致しますところ、大変

恐縮ではございますが、協議時間を充分に取らせていただくため、委嘱状をあらかじめ席上に配布させていただきました。何卒ご理解のほどよろしくお願ひいたします。

2点目、資料の確認をさせていただきます。

#### (配布資料参照)

3点目です。本日、はたらく部会の会議内容及び発言者名などは議事録として後日、足立区のホームページに公開いたします。その議事録作成にあたり、会議の内容を録音させていただきます。また、議事を公開とし、傍聴席を設けておりますのであらかじめご了承ください。連絡事項は以上となります。それでは、今年度より委員の交代や初参加の方もいらっしゃいますので、ご所属とお名前の自己紹介をお願いします。

#### ○橋本部会長

皆さんこんにちは。N P O 法人 WEL'S の橋本と申します。うちの法人では就業生活支援センターと就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所、相談支援事業所、あとは企業研修や、今年度から障害者雇用相談援助事業という助成金が出来ましたのでその事業を展開しております。今回のはたらく部会の部会長を務めさせて頂きます。活発な議論を楽しみにしています。よろしくお願ひします。

#### ○脊尾委員

はじめまして。名簿で行くと7番目です。実は社名が数年前に変わっていますので、秋葉原社会保険労務士法人というものが正式名称です。秋葉原にある会社で、元は私が精神科で依存症の治療や自殺対策をやっていました。前職は外部のE A P 機関で勤務していたという経験もあり、現在、企業価値を社会価値に転換する取り組みを行っています。よろしくお願ひします。

#### ○根岸委員

皆さんこんにちは。葛飾通勤寮の根岸と申し

ます。葛飾通勤寮は宿泊型自立訓練事業ということで、2年3年生は親元から離れて自立するために勉強しようという施設になっています。生活と就労の一体支援ということで行っております。よろしくお願ひします。

○桑原委員

社会福祉法人あいのわ福祉会足立区大谷田障がい福祉施設の桑原と申します。施設内にはいくつか事業所がありまして、1つが大谷田就労支援センターで、就労継続支援B型と生活介護、作業訓練型を行っております。違うフロアで足立区大谷田ホームという身体障害の方の共同生活援助のグループホームの方を運営しております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○斧田委員

今年度より新たに参加させていただきます、精神障がい者自立支援センターふれんどりいの斧田と申します。当事業所では、就労移行支援事業、就労継続支援B型事業とその他にも計画相談等を行っております。私はこれまでB型と移行の方で就労に関する支援を行ってまいりました。まだ、わからないことがあるのでぜひこの場でいろいろ勉強させていただければという風に思っております。よろしくお願ひいたします。

○加藤委員

皆さんこんにちは。就労継続支援B型作業所WEL'S FLATの加藤と申します。今年で支援員としては6年目を迎えます。当事者の立場からの意見を生かして今年度も会議に参加したいと思っております。皆さんよろしくお願ひします。

○朝倉委員

皆さんこんにちは。足立特別支援学校の朝倉と申します。本校は、学区域の方で手帳を持っていれば誰でも通える普通科と学区域がない職能開発科という定員ある2つで構成されております都立の知的障害の特別支援学校です。

本年もよろしくお願ひいたします。

○中尾委員

皆さんこんにちは。今年から初めて参加させていただきます。NPO法人ディーセントワーク・ラボの中尾と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。私共の法人は、事業所を持ってはいないですが、企業で働く障害がある方や施設で障害がある方が色々と働いていく上で、不具合が生じた際に、例えば外部の専門家につないだり地域につなげたりと間に立って、色々と解決していくという動きをしているNPO法人です。私たちは研究機関として研究もしていまして、現場で難しかったことをデータとして取って集めながら、整理し、どのように生かしていくのか、良い職場というのはどのような職場なのか研究して、掘り起こしていくことをしています。どうぞよろしくお願ひします。

○鈴木委員

ハローワーク足立の鈴木と申します。私は令和6年4月に着任を致しまして、今年度から、はたらく部会のほうに参加させていただきます。ハローワークでは、障がいをお持ちの方の就職支援を行っております。また、障害者雇用促進法による企業の障がい者雇用促進及び雇用指導を行っています。また、ハローワークの上部機関である東京労働局では、福祉、医療、教育から雇用への移行推進事業ということで教育現場、福祉現場、それから医療の現場から雇用に移行するための各種支援メニューを計画しており、ハローワークでも同様に取り組んでいます。今年度どうぞよろしくお願ひいたします。

○山本委員

障がい福祉センターあしすと所長の山本でございます。正式名称は障がい福祉センターですが、親しみやすい愛称としてあしすとという名称になっております。建物の2階に就労促進訓練係がございまして、2つ室を設けてます。

就労促進訓練室と雇用支援室ということで、さまざまな支援を行っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○南オブザーバー

中央本町地域・保健総合支援課精神保健係の南と申します。よろしくお願ひいたします。私は昨年度からオブザーバーとして参加しています。普段は精神障害の方の支給決定や請求関係を担当しておりますが、なかなか聞けない現場でのお話をここで聞ければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○袋谷事務局員

ありがとうございました。名簿の3番、手をつなぐ親の会の奥田委員、4番、竹の塚ひまわり園の宮崎委員、9番、紫磨園の竹内委員、それから12番、葛飾ろう学校の大谷委員の4名の方からは欠席とご連絡をいただいております。続いて事務局員の紹介を行います。今年度はこのメンバーが担当します。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは次第の2番、議事に移ります。ここからの進行は橋本部会長にお願いしたいと思います。部会長よろしくお願ひいたします。

○橋本部会長

皆さん改めまして、よろしくお願ひいたします。今年度に関しては今回初めて参加される方もいると思います。今までのはたらく部会では障がい者のある方が働く際に地域でどうサポートしていくかというところを中心に、かなり幅広く議論してきたという経緯があります。例えば、水害があったときに働いてる障害の人たちはどうやってSOSを出すかといったところや働く障害のある方を支える余暇はどんなものなのかといったところです。かなり幅広く議論はしましたが、なかなかその議論で、その前にアクションが繋がらなかつたという状況があります。今年度に関しては具体的なアクションに繋げていくということを1つの目的に

したいと思います。特に皆さんご存知の通り、アンケートにお答えいただきましたけれども、今年度は法律の改正、報酬改定という影響がかなり事業者さんごとにあったということがアンケートからも明らかになっています。また、その外的な変化が日々変わってきているという状況の中で如何に私たちが情報をキャッチして、時代の動きに沿った動きができるかといったところについて共通認識を持って取り組む必要があるということを感じています。

今回、委員の皆様も障がい者働くことを支える様々な立場の方に参加してもらっていますので、少しまクロな視点で障害のある方が働くということが見えてくるというふうに思っています。皆さんから答えていただいたアンケートの結果を少出してマッピングをした資料を作成し大きく業域に分けました。本来は障がいのある方の働き方を一般就労と福祉的就労に分ける必要はないかもしれません、制度上、法律との紐付けをする都合上、福祉的就労と一般就労に分けています。理由としては、アンケートの回答にもあったように、工賃をどうやって向上させていくか、後は、工賃を向上させていくために、地域でどんな取り組みが期待されているかといったところの議論を進めていく中では福祉的就労という位置づけにおいてはどうがいいということが1つあります。

今回、愛寿会の竹内さんが欠席されていますが、一般就労に関しては企業が求める人材像というのも最近また変わってきており、あると思います。例えば、在宅就労であったり、ITに特化した人材の確保であったり、スキル採用に向けて、雇用が広がっていたり、昨今では雇用代行ビジネスいうのも広がっている状況があります。そういう企業側からのさまざまな選択肢が広がってきており、私たちが地域の中で、どこに視点を置いて支援していくかといったところでは連携と企業支援が重

要になってきていると思います。その一つは能力開発です。企業が求める人材に対して、私たち支援機関がどんなアセスメントして、どんな食品開発していくか能力開発していくかということがおそらく、今後求められるであろうといったところから、能力開発というところも書かせてもらっています。他にも、居場所づくり、余暇支援といったところではあしすとからもオープンイブニングというような取り組みをされているという回答もありました。それ以外にも実は足立区内にはいわゆるサードプレイスといわれるような活動している団体があります。民間でもNPOであったり、非営利団体が、さまざまな居場所づくりに取り組んでいます。実はそういった地域にある資源っていうのもまだまだ知らないことがたくさんある。その辺りの情報共有になればいいと思っています。そして生活面、就労継続を支えるための生活面の課題として、アンケートから出てきたところでは自己選択です。そもそも障がいのある人が就職したときに自分で決めていないというような回答がありました。これは根岸さんです。

○根岸委員

はい。

○橋本部会長

そこってすごく重要なことだと思います。私たちは総合支援法の中にもるように意思決定支援といったところが非常に重要視されていて、職業選択においても、本来は本人の選択を尊重している。足立区の足立特別支援学校でも求人票張り出しちゃうなことも書いてあったのもそうです。そんな風に選択できる環境を作っていくっていうのも1つだと思いますので、どうやって障がいのある方に自分が働きたい仕事だったり、自分の興味関心があることを選択してもらうか、それを私たちがどうやって支援しているかっていうのもポイントになってくると思います。

当事者の意見として、加藤さんから家探しという風に書いてありました。その辺りの就労継続をして行くための必要なサポート、生活面のサポートといった点でも意見をいただきたいと思っています。この後は、それぞれの委員の方にマイクを回してお話を伺いたいと思いますが、冒頭お伝えした通り、具体的なアクションに繋げるような場にして行きたいと思います。

今回、アンケートの回答から、僕自身がとらえた共通点としてはやっぱり情報発信です。企業側の情報発信、対処者側への情報発信のよりわかりやすく、より一元化した情報を発信して行くというところだと思いますので、ここで議論した内容であったりとか、整理した情報というのをパンフレットにする等です。具体的なアウトプットをする形を1つの着地点できればなというふうに思っています。今回話し合ったことを情報として取りまとめまして、議事録を見直して、できればワーキンググループのような形でパンフレット作成をしたいと思っています。企業側は障害者雇用促進法の改正によって雇用促進というのが待ったなしで進んでいます。この辺りはハローワークさんが情報をお持ちだと思いますが、雇用促進に取り組んでいる企業さんが、雇用する際に大きく分けて3つの選択肢があると思っていて、エージェントというような職業紹介、職業あっせん業者から採用するのか、それとも手段として所謂、雇用代行ビジネスというのが雇用率をお金を支払ってカウントする手法をやるのか。それとも私たちのような公的な支援する団体を選択肢として選ぶのか、といったところでは、まだまだ私たちがやりきれていない部分もあり、これから情報発信していく必要もある。

そういったところでは、企業を求めているものが何なのかといったところもハローワークさんに是非お聞きしたいなと思っております。

そのあたりの有益な情報発信をするための情報媒体っていうのをこの地域の中で作っていくことによって、今まで点だったことや、個別で共有しておきたいことが、地域の中で広がっていくような情報にして行くというのが非常に重要だと思っています。その最たる取り組みとして、このはたらく部会で共有したことが形になっていくと、より足立区とも共有しながら発信できると思っているので、そのあたりのポイントをまとめたアクションやこんなお手伝いできそうみたいなご意見を伺えたらありがたいなと思っています。

特に企業側のコメントとして、竹内さんからは企業側が人材不足で悩んでいると回答がありました。これは多分、皆さんの組織もそうだと思いません。うちの法人も人材不足です。仕事はいくらでもありますがそれを担える人がいない。マッチングがうまくいけば、障害のある方の雇用、障害者雇用の人材不足の解消になります。そういうことも竹内さんのコメントからは考察できた部分だと思います。そのために私達がする必要があると言うのは能力開発であり、企業が求める人材像ということをよく理解をして、中尾さんの回答にもあったように企業と対話を重ねていって、企業側の視点に立った支援をして行く必要があるというのも1つだと思います。そういういた情報発信に、これから取り組む必要があるという1つの理由としては、いわゆるエージェント系とか雇用代行ビジネスの方はこの中に入っていますが、そういういた団体がビジネスとして情報発信しているので自分たち以上に情報発信を我慢しているわけです。障害者雇用とか人材不足に悩んでいる会社さんは、その情報をキャッチしたら、そういう選択肢があると思い、十分に情報をインプットしないままに選んでしまう。そして、後から、結構大変な思いをしているというところに介入することがあります。それは私たちが情

報発信していなかったという原因もあると思います。

なので、この地域でより着実でこういう選択肢がありますということを障害者雇用する企業、もしくは仕事を福祉施設に発注したいなと思っているような事業所、これから働きたいなという障がいのある人たちに対して、どんな情報発信の仕方があるかを検討できればと思っていますので、そのあたりの視点でぜひ皆さんに意見を伺いたいと思っております。話していただけたポイントとしては、お答えいただいたアンケートを踏まえて、さらに補足する部分であったり、今回お配りしている資料に沿って、教育機関であれば能力開発やこういったところと連携して行きたいという話でも結構です。斧田さんの回答にあった精神障がいのある方の定着というところでは、医療機関との連携が必須です。ただ、実情としては医療機関と支援機関、あとは、支援機関と企業っていう関係性ができていますが、実はこの三者連携というのが進んでないというご意見を頂いております。実はそれを促進していくために、うちの障害者就業・生活支援センターでも医療機関と企業と支援機関が年2回集まる場作りをしています。実はそこもやってはいるけれど、ちゃんと伝わってなかつたと気づいたりするので、こういうイベントを地域でやっていることやこういった取り組みをしているといったところが皆さんの中にあれば、そこで情報一元化して点を線にして、線を面にするっていうことをパンフレットに落とし込むような情報の媒体やコンテンツができると思うので、そのあたりを中心に、今課題はこんなことがあります、その課題についてこんなことに取り組んでいます。

取り組む時には、この部分が今不足しているのでこの共有が必要ですといったところで、皆さんにアンケートに基づいた形で補足をしていただけます、そんなアウトプットして頂

ければと思っています。

今日は5時まで1時間半程度ありますので、だいたい1人7分程度で情報発信してもらいます。本当は皆さん、1人15分ぐらい話したいと思いますが、そのために事前のアンケートですので、ポイントはこれですと伝えていただければと思います。

ここからはマイクを放したいと思います。脊尾さんからよろしいですか。ではお願ひします。

#### ○脊尾委員

はい。ご質問いただいたのが2点で人材不足に関することと、あとはＬＬＰのことです。雇用っていう考え方の2つに関してですが、前段のところは各社の私がある程度人材系の活動かなと思うものをピックアップしました。それ以外にも多々あるので、ここに書いてあるものすべてではないですが、中小企業が障がい者フローに対する目線というのは、おそらくそんな高くなく、これはご参加いただいている方も実感値としてもそんなに差異はないんじゃないかなとは思います。私の知り合いの言葉が下に書いてあります。この考え方は最近私のトレンドです。大企業に障害者雇用を押し付けているという考え方を見方によってはそうだなと思っています。法定雇用率が無いからっていうことを盾に免責というか、どうとでも逃れることができるなんていうのは弊社も含めてあると考えます。ただそれがすぐに公益だけでできるかというと、財政状況も含めて難しいということでいけば、この（2）番にある共同の雇用というのは、ある意味活路を見いだせるかなという考えをしています。これは障害者雇用だけに限ったことではないですが、あらゆる資源をシェアできるとしたら それはかなり私たちの生活が便利になっていくのと過不足が埋まっていくだろうと思います。

今、家や電動キックボード、自転車を含めてシェアをしています。シェアというものをより

拡大していくばおそらく障害者雇用も含めて、事足りるものが出でてくるかなという気がします。私のアンケートの次のページをめくっていただくと今日ご欠席の竹内さんが書いたものがあります。必要な人材というものは、例えばＩＴスキルを持っている方や運転業務が可能な方、そういう障害になる方が世の中にいるわけです。そういう方をシェアできるのであれば、この必要なものは埋まります。この組み合わせを調整するような機能が足立区の中でもしでできるのであれば、もしかしたら凸凹が埋まっていくのではという感じがしています。

アンケートに戻りますと、その共同雇用の考え方の源泉は（1）番のところにある障害者雇用の達成率という話から考えることですが、結局、未達っていう企業が0になるということはおそらく未来でもないと考えています。未達になる理由を考えていくと、弊社が知っているところだと、対応の難しさだとか業種によっては限界があつたりします。例えば建設の会社で採用するとなると現場作業は、やっぱり相当な怖さがある訳で、管理部門に置けばいいかというと、管理部門だけでそれを雇うって相当限界があるわけで、そう考えてくると1社でやることの限界というのはもうすでにあります。昭和51年から障害者雇用の仕組みが始まったところから結局同じことだと思っています。ですので、中小企業にこれを落とし込んだ時にそこを義務ではないということを前提に例えばもうやってしまって、義務ではないけど雇用しようっていう会社が競合で何ができるかっていうのを、ある意味足立区の中で、仕掛けていくということができると思います。

義務ではないからいかようにでもできます。勝手にそのグループの中で、目指す目標値だけ決めておいて、このニーズを雇用しようと決め、これは私たちが言うところの法定雇用率という位置づけにします。その発生が難しい時にそ

のグループでどう声を上げるかということをアレンジしていきます。

これは実験ですが、一定期間を伴奏して、レビューしていくために、足立区が率先してやっていくことはどうでしょうか。そこに税金が使うかどうかって話ではなくて、そういうちょっと足立区の中で、チャレンジをしていくということを進めていきたいということが考えていることです。それぐらいL L Pの活動っていうのは共感するところがあつてのものなので、具体的な活動というのであれば法定雇用率を貢うためにではなく、目標値を達成するための共同雇用をしっかりしていきたいと思います。そこであれば、ハローワークさんも私も橋本さんもここにいる方もそうだし、多くの方がここでいろんな役割を持てると思います。全世界で足立区が先進地域になるからいいのではという気がします。以上です。

#### ○橋本部会長

なにか皆さんほうから質問があれば、いかがでしょうか。脊尾さんがおっしゃったように企業が主体的に障害者雇用に取り組むようになっていますが、10年前はあまり聞きませんでした。その手段に詳しい方や企業の方でも障害者雇用に取り込む中で、この手段になりますよっていう発信量は明らかに増えてきました。その手段に対して賛否あるっていうのが今の状況だと思います。このやり方は違うとかです。今はその状況でも、それは地域の中で、どうやってこう共有し合うか、その選択肢もあるが、こっちの選択肢もあるよと決めるのは、おそらく企業であつたりとか障害がある人たちだと思いますが、その選択肢をよりわかりやすく伝えていったり、この選択肢を選ぶところを、この中でも整理する必要があると思いますし、共有していく必要があると思います。

#### ○脊尾委員

追加で言いますと、足立区の中で、先進的な活動として、それをやるのであれば逆の考え方として既存の企業さんの掘り起こしというのをやりたい一方、そういうところにチャレンジするフィールドを作るから来ませんかということで、例えば全足立区でできないのであればこの西新井を拠点にする会社は外からどんどんと入ってもらって、長いポップな形でチャレンジの環境を作りますっていうことで、共同雇用の考え方方が生まれるのではと思います。参加するための条件としてモニターさせてもらうということでいくと、どんどん外からアイデアを持っている人たちが来るのかなと思います。それが足立区にとってプラスかどうかは精査していません。していないけど、実績としては相当なチャレンジになるのかなと思っています。

#### ○橋本部会長

ありがとうございます。どうでしょうか。すごいです。色んな仕組みや取り組み、情報があって、うちもちょうど病院関係の障害者雇用についてのディスカッションをする機会があったのですが、意外とありそうでなかったのは職種ごとの話です。先ほど除外率の話もありましたが、病院も当然除外率の対象になっていて、そこの職種ごとにどうやって障害者雇用を進めていくかというセミナーをやりましょうという話になっています。実は職種ごとに進んでいる業種と進んでない業種が、足立区の中でもあると思います。これはハローワークさんの方から聞きたいと思っていますが、もしデータがあれば、ちょっとお聞きしたいなと思います。何かありますか。

#### ○鈴木委員

一律的に業種というより、雇用率の観点から言うと、法定雇用率の算定対象労働者数が増えた企業は、その算定対象労働者に比例して雇用する障がい者人数も増えます。私の感覚として

IT企業は、数年前まで他の業種と比べるとあまり障がい者雇用に理解を持っていない企業があった印象です。ただ、最近は理工学系の学生で、なおかつ精神発達の学生をインターンで受け入れる事例もあります。IT系の企業の理解促進については、ここ数年IT企業が自ら能動的に雇用促進に自ら動いている印象を受けています。先ほど言われたように除外率は、これから見直しされていくので、除外率対象業種である教育や医療の業種は障害者雇用について、組織としてどうしていくかという課題があります。医療、教育に限らず除外率対象業種の障害者雇用促進は今後最大の課題になると思っています。その意識改革が進められた企業は、障害者雇用率が改善していくと思っています。

#### ○橋本部会長

ありがとうございます。僕もそういう力を入れたい業種に対して地域できることやそういう場づくりを伝えていきたいと思いました。次は根岸さん。

#### ○根岸委員

はい。私は一般就労している軽度の知的障害者の生活を見ており、企業側に行って職場訪問させてもらい、どういうふうに利用者さんが働きやすくなっているかを含めて、生活と就労を見ています。いろんな企業の方を見ているし、いろんな利用者さんを見ている中でお話できることがあります。精神的に幼い利用者さんが多いのですが、ただ、企業側の雇用率が上がることによって、障害者雇用をしなければならないという考えがありますので、マッチングしているか、していないかとかは正直、重視されずに雇用していると思います。どういうことが起きるかというと、精神的に幼い利用者さんなので、愛着であるとか、そういうところを職場の中で見せてしまします。そうすると、その知的障がいの方達を精神も含めてなんですが、どう対

応していいのかが企業側が分かっていないことがあります。知的障がい者でもいろんな個性があって、黙々と仕事をすることができる人もいれば精神的に不安定で、そういうところ何かあることに落ち込んでしまったり、ちょっとパニックになってしまったりとかという人がいます。企業側としてはたまに仕事してくれれば、それがいい方になっています。だけど、不安定になってしまう人たちに関しては、企業側としては、対応をどうしたらいいのかなと困ってしまう。この時に企業側に対するその障がい者の対応の仕方であるとか、個性への理解が必要だと思います。ただ、企業は職場なので、働いてもらえばいいという観点でいるかもしれないですが、障害者雇用をしている以上はもうちょっと現場に理解していただきたいと思っています。企業側で障害者雇用をすると決めて現場に入れますが、やっぱり現場の方が正直困ってしまうというところが大きいと思います。企業の上と現場との連携みたいなところもちょっと取れていないのではと思います。

たまたま昨日、職場訪問に行って、三者面談をしてきました。大企業の特例子会社ですが、その人はなかなかお話が難しい。緊張してしまうだったりとか、あとはやっぱり愛着がすごくて上司に対して、ポンって紙を投げてしまったりとか、どうしても「私を見て見て」なんです。そういう人を何とか仕事につなげようというので、すごくよくやってくださっている企業だって言うのはわかるんですけど、やっぱりその人自身の理解みたいなことが本当にできていないので、「なかなか今後見ていくのは難しいよ」と昨日言われてきたばかりなんです。でも、私個人の役割としてはやっぱりその人の個性みたいなものと対応の仕方だったりとか、そういうのをお伝えしながら企業としてもその人に対する対応の仕方をちゃんと理解してもらってやっていけるようにつなぐっていうと

ころが通勤寮の役割かなというふうに思っています。

アンケートの中で書いた「自分で選んでない」という利用者の言葉ですけど、それがなんで起きるのかというと、障がい者の職業を選ぶ時つていうのは私たちとは違って、あの時やりたいことができない、選択肢が少ない状況の中で、やっぱり選ばなきやいけなかつたりとか、その障がい者自身が自分の得意だったりとか、好きなことだったりとかをきちんと理解できていない。橋本さんが作って下さった自己理解、1番上の自己理解というアクションの部分ですが、そういうところがきちんとできていなくて、自分の本とか本音とかも言えないような状況の中で仕事を選んでいたというふうに、周りから「これがいいんじゃないか、あれがいいんじゃないか」という風に言われた中で選んでしまう。そうするとちょっとしたつまずきの中で、本人は「自分で選んでないから」と言う。でも支援者側からすると本人が「やる」と言った。それが選んだことになってしまう。その解離があります。本当に聞き取りがちゃんとできているのかということと、障がい者自身がちゃんと自己理解ができているのかというところがすごく私は大事なんじゃないかなというふうに思っています。

また、学校の先生たちが1番大変なのは本人というよりかは保護者ではないかと思います。保護者さんの意見が結構強かつたりすると子供の意見が言えなくなってしまう。大企業の特例子会社に勤めれば安心だからここがいいと言ったんですとかという保護者的人がいて、だから通勤寮としては、その保護者への親離れ離れも含めてなんんですけど、より良い距離の取り方、より良い親子関係は何なのかっていうところで、今お母さんたちに話し合う場だったり、子供の話の切り方、傾聴の仕方だったり、どうやって対応したらいいのか、そういうことをま

ずは保護者の方にきちんと知ってもらった上で、子どもたちは自分とは違う人格なんだよっていうことをきちんと理解してもらえるように、通勤寮としてはまずそこからだなっているふうに取り組んでいます。そういう保護者、お母さんやお父さんたちが、親離れ子離れ、より良い家庭ということを話し合える場みたいなものもちょっと少ないなと思っています。お母さんたちは聞いて欲しくて、すごくいっぱいしゃべります。自分たちの子育てがどれだけ大変なのかを聞いて欲しいし、どれだけ心配だ、情報がわからないというところをすごくいっぱい話してくれました。

聞いてほしいけど、そういう場もないし、具体的にじゃあ、どうしたらいいのかっていうところまで保護者の方もたどり着いてないというのがあったりするので、今はもう通勤寮を知ってもらおうということも含めてなんですけど、通勤寮の公式ラインを作ったりとかして、そこで親離れ子離れってこういうことだよとか、そういうような発信を私の方からさせてもらったりとか時々来もらったり、話をしたりとかという取り組みをやらせてもらっていたいただいています。地域の中ではこういった一歩があつたらいいなというふうに、私はやりたいと思っています。以上です。

#### ○橋本部会長

ありがとうございます。具体的な自己選択と意思決定支援と保護者の情報不足の解消といった取り組みもされている。この辺の流れでちょっと順番が変わますが、朝倉先生。この中だとつながりがあると思うので、福祉的就労での意思決定支援、職業選択についていかがでしょうか？

#### ○朝倉委員

何がその生徒にとって本当の自分の意思なのか、そこを見極めてというのはとても難しいと思います。アンケートの中で2番目に書かせ

ていただきましたけれども、障害者雇用を進める企業が多くなってきているので、以前に比べると、生徒は自分の希望をかなり言つてきます。なるべく我々もそれを受け止めるようとする。例えば17歳、18歳の生徒がこれをやりたいと言つたことは本当にその人にとって合っているか、いろんなことを経験した上でそう判断しているのかというところが見極めるというか、どうそこを3年間で育てていくっていうか、そこが1番難しいなと思います。

根岸さん書いていらっしゃる「本当はそこには行きたくなかった」という言葉は、1番嫌な言葉です。我々教員が学校で見ている生徒の姿、保護者が見ている自分の子供の姿、保護者の思い、それから生徒の17年18年生きてきたまでの生徒自身の希望、それらを総合して良い進路を考えるということは、それは難しい問題です。ただ先ほど言ったように保護者への進路説明会などで話をするのは、「卒業後にやめる」と「これ本当は僕がやりたかった仕事じゃない」という言葉が卒業後に出でこないようにしよう、生徒と一緒に作っていきましょうと、申し上げています。自己選択、自己決定、自己責任尾とかということの難しさを痛感しております。

#### ○橋本部会長

自己決定を支えるために足立区地域の中で、イベントや取り組みがあったら少し役立つのにみたいなアイデアはありますか。

#### ○朝倉委員

イベントというよりも実習を重ねて、そこで希望の職種をやらせるし、逆に支援者もやってみないかとか声をかける。そういう中ではいろんなフィードバックする。課題や反省点、なぜ実習やってその成果出たのか、なぜそれが楽しかったのか、達成感があったのか、いややってみたけど、これが課題だったっていうところをきちんとフィードバックして次につなげてい

くのが、成果であり、これが課題なので1回今度ここで課題を元にその成果をよりあの発展させていくためにやっていこうねっていうその繰り返しでしかないのかなというのを私は思っています。

特別なんかこういうイベントがあればというところではないかなっていうふうに思っています。

#### ○橋本部会長

何か不足している体験の場とかはありますか。

#### ○朝倉委員

それは実はかなりあります。選択肢としてはありますね

#### ○橋本部会長

では、企業就労の話なので、ちょっと企業就労の回答をいただいた方中心にご意見を伺いたいと思います。斧田さん。精神障がいのある方の定着支援とか連携について書いていただきましたが、地域の中で連携を進めていくために、不足していること、こんな取り組みがあればと思われていることはありますか？

#### ○斧田委員

企業となかなか地域っていうのは結び付きが難しいかもしれないんですけども、障がいに対する理解がまだ進まない企業が多いと思います。私も定着支援でいろいろ企業の方に行かせていただくことがあり、その中で「どうしたらいいか分らない」とか、「こういう場合はどうしたらいい？」っていうご相談をいただきます。私たちが答えられるというところでは答えさせていただくところもあるのですが、企業が相談できる場がもっとあるといいと思っています。

そういう資源ですと、先ほど橋本部会長がおっしゃったように今年度始まりました障害者雇用相談援助事業のようなものも出てきたりしているので、そういうものが1つずつ増え

ていくのが重要なかなと思います。

○橋本部会長

実際、この職業選択支援ですけれども、ミスマッチで離職する人も多いという状況で、ミスマッチを解消するために、どんな取り組みがあれば効果があると現場で感じられることってありますか。

○斧田委員

ミスマッチというところで、まず就職する前からの段階で、いろいろ見ていく必要があると思っています。橋本部会長からいただいたシートにもありますが、自己理解とか自己選択というところで、なかなか就労移行支援事業所に通っていても自分のしたい仕事が重要ですし、希望は入れていただきたいと思っておりますけれども、自分に合った仕事とか自分ができる仕事っていうのは、やってみると変わってくることもあります。うちの事業所だと4つ部門があって、清掃、発送、事務、菓子って分かれていますが、いろんな部門をやっていただいている。これはいろんな経験積むことで、わかることっていうのはあると思うので、本人が事務職を希望していてもいろいろやってみて、どうかっていうことを考えていただくということを大事にしています。

皆さんに経験していただき自己理解を深めていただくとか、自己選択っていうのは、すごく重要なかなと思います。どうしても人から言われたことって結局後々、誰かのせいにしてしまいたくなったり、自分が決めたわけじゃないのについているところで、感じてしまうかもしれません。もちろん結果的に100%マッチングが上手く行くっていうかっていうと、そこも難しいとは思います。結果的に自分で選択・決定したことについては、やっぱり自分が決めたのだからって前向きになれる思いもあると思うので自己選択っていうのは必要ですし、私たちもそこをしえんすることは、すごく苦労すること

もありますが、大事にしていきたいなと思っています。

○橋本部会長

ありがとうございます。体験の場が1つと自己理解が、キーワードとしてみなさん出てきたので、自己理解を深めるための取り組みをされている方とかいらっしゃいますか？職業の場合は体験の場は、それが合っているかどうかですが、自己理解の解像度を上げていくと多分もうちょっと深い部分があるのかなって、そもそも仕事をしたいのか、したくないのかとかね、なんかそういった取り組みって聞いたことがあるとかやっているとかそういうモデルがあれば、もしさんな情報をお持ちの方がいたら情報提供いただけたらなと思います。すごく大事なことだと思いますね。はい。山本所長どうぞ。

○山本委員

あしすと所長の山本です。自己理解になるかはわかりませんが、就労促進プログラム、つまり専門職員による作業療法士や心理士の面談によって、もしくはデータを示してご本人にもフィードバック等して、マッチングに近い感じですけども、就労支援の一環としてやっているものはあります。さらにちょっと新たな取り組みも考えていますが、それはのちほど申し上げたいと思います。先ほど保護者の方の意向はほしいぶんあるというところですが、それで進められない時はやはり何かデータとかを示して、理解してもらってマッチングとかにつなげていくことも重要なと時間がかかりますが。以上です。

○橋本部会長

ちなみに就業促進プログラムは足立区内の就労移行支援事業所に所属している人でも、あしすとにお願いすれば受けられる仕組みですか。

○袋谷事務局員

いえ、就労に登録していただいた方に対し、

求職支援の一環として、心理とOTの評価や作業体験をしていただいて、こういうところが、上手にできているとかそういうところを気をつけた方がいいというところをご本人と確認しながら、就労の選択を進めていくということを行っております。

○橋本部会長

登録は並行してできるのですか。

○袋谷事務局員

事業所の支援の方も別で行っておりまして、ステップアップのために、その方の特性を知りたいということで、やっぱりOTや心理の検査を受けていただくことをしております。

○橋本部会長

今よくあるのがうちの事業所でも事業所内だけだとなかなかアセスメントが取りきれない時に職業センターの職業評価3ヶ月、それに行って客観的なデータに基づいてまた違ったフィードバックを受けることっていうのがあったり、あとはIPSモデルであればいろんな現場実習をしてもらって、それでフィードバックして就労支援していくっていうその人に合わせたプログラムが必要だと、それも自己理解とか職業選択の一つとするならば、足立区の中であしすとでやっているものが、他の事業所に所属していても利用できるのであれば、それは1つの体験の場として地域の中でいいことかなというふうに思っております。今のところそういう仕組みにはなっていないということですね。

○袋谷事務局員

移行支援事業所のネットワークだったり、いくつかネットワークを持っているんですけれども、そちらの方で地域コーディネーターの業務としてご紹介をさせていただいているので、通所の施設の方から依頼をいただいて対応させていただいているります。

○橋本部会長

このあたり体験の場といったところが1つ議論になっていますね。企業の皆さん、何かアイデアがあればと思うのですけれども。今、就労移行支援事業所は15か所くらいですかね。

○袋谷事務局員

そうですね、16か17くらいあります。

○橋本部会長

学校さんだとまず大体の事業所の特徴っていうのは頭の中で把握されていますか。

○朝倉委員

そうですね。よくお付き合いしているところとあまり付き合いがないところはありますけども、お付き合いしているところであれば大体の傾向って言ったら失礼ですけど、こういったところがあるというのにはあります。

○橋本部会長

やっぱり違いますか。

○朝倉委員

はい。

○橋本部会長

この後、リファーのところをあしすとにお聞きいたしますが、就労移行とかB型とかでも、うちよりもこの人の支援するためにはこっちの事業所の方が向いてるかもしれないといった時にそこの横の情報を不足しているかなって思っているところがあって。

○山本所長

各事業所とのネットワーク、就労移行担当者会は年6回程開催させていただいている。どれだけ対応しているかや、どれだけ就労に繋がっているかといった情報交換をしています。得意・不得意ということで利用者さんを紹介するということはやっていません。

○袋谷事務局員

一定数移行支援事業所やA型に行かれる方はいらっしゃるため、ある程度繋がりを持っている事業所の特徴的なところは、担

当それぞれにはなるが把握をしながら行っている。他にはご本人の希望で区内の事業所に無い場合については、主にインターネットや窓口に来られた資料を見ながらご本人に紹介をし、見学・実習という形で開拓をしています。

○山本所長

それ以外は、あしすとにお越しになった方は最後まであしすとで対応しています。メンバーシップ制として、登録した方は個々に応じて対応させていただいているところが実際です。先ほど申し上げた選択支援に繋がる就労促進プログラムというものをやっておりますが、新たな取り組みを考えているというのは、AIを使用し電子カルテ、自己診断カルテのようなものを、本人の特性や考え方AIに入力してみて、どのような回答が出てくるかというものです。実際にそういった商品がありますので、タダではなくお金がかかるため、事業として認められるかどうかはまだ時間がかかりますが、セカンドオピニオン、サードオピニオンになるのか、そういったこともテストとしてやってみたいなと思っています。ちなみに、民間で開発したのですが、買取ではなく月々の使用料を払いログイン権限をもらうといったものようですので、結果が良かったら先ほどの事業所ネットワークの中でも紹介していくかなと考えている次第です。

○橋本部会長

ありがとうございます。自己診断、自己理解に繋がる具体的な取り組みだったと思います。何か質問等があればお願ひします。

○脊尾委員

自己理解をしていくためにAIを活用していくということでしょうか。

○山本所長

そうですね。マッチングに近い話になります。

○脊尾委員

そのイメージが沸かないところがあるのですが、どのようなマッチングになるんでしょうか。

○山本所長

前段から申し上げますと、あしすとに起こしになる時は「仕事をしたい」「仕事をするためのスキルを身に着けたい」等の考えで、「具体的にこの仕事をしたい、もう自分は大丈夫だ」という方はハローワークに行ってすぐ求人が見つかるということがあるのでしょうか、一旦相談をしながらということでは、あしすとにて対面で適性や得意・不得意を見つけていきます。また、あまりにも「この仕事でなければ嫌だ」という方には、それを尊重するように面談にはありますが、少し難しいのではないかというところは自己理解してもらうようお示し出来るものを用意し、説明させていただくこともあります。

○脊尾委員

先ほどの『自己理解』のキーワードでのディスカッション時に質問をしたかったところではありますが、山本さんに質問して良いのか分かりませんが、自己理解を深めようとか今の話では、何歳くらいの方のこと話をしているのかなというのが知りたいです。大体何歳くらいの人たちのエピソードや層をイメージしていますか。

○山本委員

年齢の幅は本当に広く、支援学校を卒業された方からシニアの方までです。

○脊尾委員

支援学校卒業だと何歳くらいになりますか。

○朝倉委員

18歳になります。

○脊尾委員

シニアの方となると何歳くらいですか。

○山本委員

60ぐらいです。

○脊尾委員

様々ということですね。障がい種別は様々あると思いますが、『自己理解をする』というのは一つのテーマとしては良いと思うんですが、ここからは仮設です。今まで自分を理解しないで生きてきた人たちが、その瞬間に「自己理解」と言われても少し難しいのではないかと思って、それは障害があろうがなかろうが、私自身が自分の理解をしているかと言うと怪しいかなと思うんですね。そうすると、自己理解をするという訓練は、この中では教育とか能力開発に関わってくると思うんですが、若年の時から自分の特性を理解するというよりも、例えば今私たちがやらなければいけないことは、この話はもちろんしつつも20年後の足立区のことを考えて、今から教育をどうするかということも併せて想定した方が良いのかなと思います。

違うフェーズの話になるかもしれないですが、企業の中で求められることがどんどん変わっていく中で、十年後どんな事業が残っているのかという想定はないですが、企業の今の現状の資源を想定して「自己理解」と言うと、例えば、昭和の時代に無くなった事業が自分に向いているのかとなると無理があるため、もしかしたら大分乖離したことをしていないといけないなというのがあって、縦軸で考えても良いのかなと感じ、年齢を聞いた次第です。

○橋本部会長

ありがとうございます。自己理解のこと

ろは、今までパソコンで仕事をしていたキャリアの方が、「清掃だったら自分に合うかも」とはすぐにはならないですからね。その中でも大まかに、「あなたは営業向きです」「クリエイティブ向きです」等は診断でありますよね。こういうところは自分との共通点というところで、診断+面談+体験という繰り返しは職業リハビリテーションの中では必要なプロセスなのかなと思いつつ、脊尾さんがおっしゃったように、これから外的環境もかなり変化してきていて、その中の障がい者雇用においては、障がいのある方を雇用する企業が募集する職種というのも以前と変わった印象を感じています。この辺りからハローワークさん聞きたいのですが、今ご相談を受けている企業の状況や求める人材像とか特徴があればお願ひします。

○鈴木委員

労働行政で言いますと、「人材確保」「人材不足」が最大の課題に挙げられます。色々な会議や会合の場に参加すると、企業から「人材不足」「人材確保」が一番の課題であり、ハローワークにお願いしたい事項と伺います。多くの企業が人手不足に直面しているのは間違いないと思います。逆に、就労移行・A型・B型を利用している方で、就職準備が整っている方がいた際、人手不足で人手が欲しい企業と障がいをお持ちの方がマッチング出来るような機能があれば、企業は歓迎するものと思っています。

特に建築や医療福祉の人手不足と呼ばれる業種において、障がい者に限らず、ハローワークの窓口に『人材確保窓口』というものを設けており、人材不足職種の面接会を開催しています。開催に至っても参加者が少ないとや参加者の高齢化が課題で

す。それでも年齢を問わず来て欲しいという企業もあります。ハローワーク足立が管轄する足立区や荒川区の企業の多くは従業員数が小規模のところが多く、人手が足りないというのは業種を問わずあると思います。その中で障がいをお持ちの方が人手不足解消を担うという仕組みが出来ると、日本国内でも注目を集める支援になると思います。

○橋本部会長

ありがとうございます。アンケートで興味があったのが、店舗雇用が広がっているということが一つの特徴ではないかと感じているのですが。

○鈴木委員

全国規模の店舗がある企業の中には、本社での障害者雇い入れに限界があり、店舗での雇用を進めるため、店舗での業務の切り出しを取り組む企業があります。

ハローワーク足立の前に東京新卒応援ハローワークで障がい学生の支援を行い、その以前はハローワーク飯田橋で雇用指導官として障害者雇用促進を担当していました。ハローワーク飯田橋が管轄する千代田、中央、文京区は東京の中心で大手企業が集まるところです。業種は様々ですが全国に店舗を多く持つ企業が相談に来所し、本社ではなく店舗で雇いたいという相談も多くありました。企業規模が大きく全国展開している企業は、どのように店舗配属を進めるべきかという課題がありました。その中で、美容系の全国店舗がある企業で、最初に採用した店舗で障がいをお持ちの方が戦力になり、従業員からも助かっているという声が多く、そのことが他の店舗にも波及して他店舗でも障害をお持ちの方を受け入れたいと申出があり、店舗での雇用が進んだ事例がありました。この企業事例で

は、一緒に働く従業員の声が全国の店舗に広がり「うちにも配属してほしい」となった好事例です。

○橋本部会長

ちなみにどのような仕事ですか。

○鈴木委員

エステ業界の店舗でした。施術のためのタオル整理や備品管理を障がいをお持ちの方が担当していたため、施術担当者は施術だけに、受付担当の方はお客様の誘導に集中できるようになりました。仕事の切り出しをその企業が上手く行っており、開店準備以外の業務で出来ることを受付担当や施術担当から切り出して、業務を集めていきました。その結果、「いてくれてありがとう」という声を全国店舗に発信した時に「うちにも配属して欲しい」という話になりました、そこの会社は法定雇用率が大幅に超えていました。

○橋本部会長

本社がある場所はどこでしょう？

○鈴木委員

本社が渋谷にある企業でした。

○橋本委員

それは精神障害なんですか。

○鈴木委員

最初に配属になった方は精神障がいの方でした。それ以外の店舗のところでは、知的の方もいます。身体の方は不明ですが、精神障がい、知的障がいの方が中心だと思います。

○橋本部会長

最近新たに「こんな仕事でも雇用するのか？」という今までなかつたけれど新たな職種など職種はありますか。

○鈴木委員

少し違う話になりますが、理工学系を出ている学生に対して、多くの大手企業から

インターンシップの案内が来ると大学の先生から話を聞きます。理 工学系大学の先生の話ではインターンシップの送り出しに困ることはないと思つてしま た。新卒応援ハローワークに在籍していた際、都内23区の大学や専門学校と連携していく中で、専門的な知識を持つ障がい学生が障がいを開示の上、配慮はこうして欲しいというところまで伝えられると、企業からは歓迎され、当社へ来てほしいと声がかかるとのことでした。業種というよりは、特化した能力、自身の障がい特性理解、配慮事項の理解が出来ていれば、学生が企業を選択できるような状況でした。

障がい学生も一般学生もそうですが、現在、大学のキャリアセンターを利用する学生はかなり減少しています。サイトにオフアーボックスがあり、学生が申し込みすると企業からオファーが来る仕組みになっているため大学2年生の段階からインターンシップを行う学生もいます。また、コロナ禍以降セミナー等はオンラインになり、全てアーカイブで残るようになったため、ある大学では200人規模のセミナーを設定しても実際に来たのは10人程度だったという話を聞きました。学生がセミナー開催時間に合わせるのではなく、自分の好きな時間に倍速にしてアーカイブで見ていく学生が多いという話でした。

#### ○橋本部会長

1枚資料の中に戻っていただいて、企業側の障がい者雇用というところと、進んではいるけれども自己選択が出来ているのか、自己選択のためには体験の場や地域の窓口が必要といったところだと思います。また、企業側から見た時に「人材不足」がどこも困っている課題だということが共通

点としてあがりました。雇用という点だけではなく、もしかしたら受注などにも繋がってくるかと思うため、桑原さんに受注の話も増えてきているのかをお聞きしたいです。

#### ○桑原委員

受注のことで言うと、幸いにも色々な企業さんからお声がけいただきており、仕事自体は潤っている状況です。逆に利用者の方の休みが多いと作業がなかなか進まないというのが課題と感じています。入ってくる仕事は軽作業が多くなってきていため、工賃向上という点で考えると長期的には難しいかなというところです。

大谷田就労支援センターの売りの一つとしてはホームページ作成といった作業もありますが、年々出来る利用者が減っています。加齢に伴って体調を崩され退所に繋がるケースがあったり、その後継者が育っていないかなかったり能力開発が上手くいっていないという課題があります。仕事をたくさんいただいているというところでは、幸いにもホームページを見て声をかけていただいたり、直接仕事の関係ではなくても地域のイベントやセミナーに出た時に知り合った人から紹介してもらい、お仕事をいただけることもあるため、色々なところに出かけていくことや色々な関係を持っているということが必要なのかなと思っています。

私自身も、先ほどの根岸さんの「自分で選んだんじゃない」という報告に心苦しい思いを感じました。当施設も就労移行支援事業所と連携しながら就職支援をしていく中で、職員間である程度「これは難しいかな」「これはちょっと出来ないかな」と求人票を選んでしまっているなというところがあり反省をしているところです。

色々な体験という話を聞きながら、「体験の場が必要だな」と思いながらも、どこかで手軽に出来ると体験がないのかなと思っています。例えば、今、私自身が新卒の採用業務等をしていますが、職員の働き方の動画を撮影したりしています。障がいの方向けにも同じような動画があるかと思い、YouTubeで検索してみましたが全然出てこないので勿体ないと思いました。10分以上のものを作るとなると大変かもしれません、足立区の企業に3分でもお仕事紹介の動画を作つてみませんか？と提案をすると協力してくれる企業も出てくるのかなと感じました。

それを題材に体験前にいくつかの動画を見て、例えば掃除でも色々な掃除があると思うので、A社の掃除はこんな感じ、B社の掃除はこんな感じというのを見たうえで「じゃあ自分はA社に行ってみたい」となると、少しは自分で選んだという感じになるのかなと思います。自己理解についてもなかなか難しいなと思います。私の話で恐縮ですが、最初は福祉に進もうと全然思っておらず、障がいのある方と関わっていく中で、福祉って面白いな、障害福祉で就職したいなという風に思っていたため、働いていく中で理解が深まっていくこともあります。ケースバイケースと言ったらまとまりが無くなってしまいますが、そういうパターンもあるということを踏まえたうえでの自己理解が大事かなだと思います。

#### ○橋本部会長

工賃の面では、仕事の発注は多くなっているということで、そのニーズとしては人材不足により担う人がいないからやつてくださいということなんのでしょうか。

#### ○桑原委員

以前よりも来る仕事は、よりシンプルになっている印象です。今まで軽作業であっても複雑で4工程、5工程あるようなものが多かったですが、最近は紙をクルクル巻いてセロハンテープを貼ってくださいなどシンプルな行程が多いです。恐らく企業で今まで自分たちでやっていたけれども、職員さんたちに違った仕事をやって欲しいため、それを外部に出しているのかなという印象です。だいたいそういったものを持って来てくれる企業が足立区や葛飾等近隣のところが多いという印象を受けます。

#### ○橋本部会長

企業は何をきっかけで知ったという雰囲気がありますか。

#### ○桑原委員

ホームページが大きいかなと思います。

#### ○橋本部会長

ありがとうございます。工賃向上については、後で中尾さんの意見も聞きたいと思いますが、次に加藤さんに当事者の意見としてお聞きしたいです。『自己決定』『自己選択』『自己理解』という話が出て来ましたが、今働いてもらっていますが、自分で決めたとか誰かに言われて決めた等、自分で決めたきっかけはどんなことだとか、就労定着のためにはどんなサポート必要かという辺りをお話いただきたいです。

#### ○加藤委員

自己理解に関して自分の話でさせていただくと、病気の時に色々な福祉の方に助けていただいて、相談員の方に凄く影響を受けました。こういう仕事がしたいなというのはありました、体調が悪すぎて絶対出来ない、夢の夢の夢のような話だなと思っていました。運が良く主治医の先生に恵まれ、だんだんと体調が回復てきて、もしかしたら出来るんじゃないかということを

相談員の方に直接お話しましたが、難しいんじゃないですかということは数年言われ続けました。それでも私は諦めませんでした。なぜかと言うと、自分がやりたいことをやって生きがいを感じるということが凄くあるからです。そこで信念を曲げなかつたから今があると思っています。相談員との信頼関係が強くあったのが一番大きいかなと感じます。自分のダメなところも指摘してくれるため、その中で自己理解をしていくということが積み重なっていったのかなと思います。凄く長い時間はかかりましたが、その中で、自分の得意なことややりたいこと等相手に自分の思いをどう伝えるかということや、相手に分かってもらうためにはどう伝えたら良いのかということも学びました。

働きやすい環境については、私が働いている職場では、周りの職員の方が「体調大丈夫ですか」と声をかけてくれたことは6年働いていた中でこれまで数回あります。その度に橋本施設長や職員の方と面談をし、休むのか時間を減らすのかという相談をさせていただきますが、「やっぱり自分はちゃんと皆と一緒に働けないんだ」という落ち込みもあります。しかし、ここで後ろを向いてしまったら前には進めないといるものもあるし、休むことで次に繋がるということも何回か繰り返すことで分かってくるところもあるため、『そこで休めば次がある』という自信になり、それも良い経験になっているのかなと感じています。

やりがいについては、自分のやりたいことをやっているため、職員として意見を求められた時はやりがいを感じますし、利用者の中でも作業はやりたくないけれどお弁当ならやりたい。それも立派なやりがいだと思います。仕事以外にもやりがいを見つ

けてあげるのも職員として必要なのかなとは思っています。

最後に「どんなサポートがあったら良いか」いう話になりますが、専門の中の専門という方が多くいらっしゃって、病院・住まい・行政手続きについてそれぞれ詳しい職員がいたため、この人にはこれを聞いたら良いと振り分けがちゃんとされており迷うことが無かったため、相談先が分かれていて適格にアドバイスをもらえたということが私としては非常に助かりました。それでアパートだったり住まいのことだったりと書かせていただきました。

○橋本部会長

ありがとうございます。専門の中の専門というのは自力で探したのでしょうか。それともそういう相談をする場所がありましたか。

○加藤委員

相談員の方が振り分けってくれました。私も相談員の研修を受けさせていただきましたが、その方も5年くらいだと思いますが非常に顔が広く5年の間に色々な努力をされているのが素晴らしいなと思いました。そういう人になりたいと私は思っていますが、なかなかそういう方はいらっしゃらないですよという話は聞かれました。

○橋本部会長

就労を支えるサポートの中には相談支援専門員の存在もあるということですが、足立区だと何か所くらいありますか。

○袋谷事務局員

30くらいだったかと思います。

○橋本部会長

特色はありますか。

○袋谷事務局員

児童を中心に行っている事業所や、精神・知的・身体のところは大きい法人が持

っていたり、民間の事業所を持ちつつ相談支援事業所をやってたりという感じです。

○朝倉委員

今、足立区は相談支援事業所がかなり不足しているということでしょうか。

○袋谷事務局員

元々不足しています。

○朝倉委員

突然事業所が閉所してしまったり、新規の受け入れをしてもらえなかつたり、相談支事業所の不足は切実な問題だと思います。

○袋谷事務局員

児童のところでセルフプランが多く、かつたくさん持っていた事業所が撤退してしまい、セルフプランが増えました。相談支援専門員も資格を継続していかなければいけないということと、モニタリングが半年に一回だったりすると、そのタイミングでしか収入が入ってこないというところで、なかなか事業としてやっていくのが大変という課題があります。

○橋本部会長

運営上の課題と、今の加藤さんの話で言うと就労継続のために相談支援専門員の存在が一つのモデリングになるというところでは、32か所の相談支援事業所の中では障がい種別も一つだと思いますが、それ以外にも一人ひとりのキャリアやネットワークなど就労が得意な相談支援とか、そういったところがあると思うため、そこはまだ可視化はされていない感じでしょうか。

○袋谷事務局員

母体のところ、例えばあいのわさんであれば身体と知的も一部持っていますが、そこで就労支援もやっていると思います。そこの繋がりから法人内の異動で相談支援事

業の方に携わると、その方は就労支援に強いとか、身体の重度の方に強い支援員とか、系列での経験値という形になります。しかし単独の相談支援事業所であれば、継続的に相談支援事業に携われますが、大きい法人だと法人内での異動があります。あしすとも同様ですが、職員の異動があるためなかなか長く経験を積んでいくことが難しいところが課題です。

○橋本部会長

事業所と捉える当事者から言うと、その人がいるからということになりますか。

○加藤委員

信頼関係というのが非常に大事で、それについては合う合わないがあると思います。私の知り合いではもう何人も変わっている方がいるため、私はたまたま相性の良い方とお会い出来たというだけなので、その辺は何とも言えないところはあります。

○橋本部会長

ありがとうございます。

○加藤委員

もう一点良いでしょうか。私も何年か前に足立区へ引っ越してきた際、ハンドブックを非常に活用させていただいて、どこに何の手続きが出来るかを参考にさせていただきましたが、もう少し分かりやすくマッチングをしていただけすると、どこに何があるのか簡単にわかるので良いと思ったんですが。

○袋谷事務局員

今回お配りしたのは就労支援の冊子ですが、おっしゃられたのは「障がい者のしおり」のことでしょうか。

○加藤委員

そうですね。

○袋谷事務局員

分かりにくいと思いますが、最初の方のページに障がい種別や障がい等級ごとにどんなサービスが受けられるかという一覧があります。丸のついているところが該当する可能性があるサービスということになります。

○加藤委員

ウェルズでは発達の方や知的の方がいらっしゃるが、そういう方にも分かりやすくイラストやマップがあつたら私たちも説明がしやすいと思うし、もし出来れば良いなと思いました。

○袋谷委員

しおりで言うと、様々なサービスが増えしていくというところでページ数が多く、イラスト入りが見やすいということはお聞きしてそうだなと思いますが、なかなか余白がない状況です。しかし、このような要望があったということをどこかで伝えられたらと思います。

○橋本部会長

分かりやすさというところでは今、加藤さんの話にもありましたが、就労のところでも桑原さんの話にあった動画のように自己選択として分かりやすいツールであるということがありました。A I を活用した自己理解という一つのツールもそうですね。ツールを選択するのは利用者や支援者というところで、そこを共有出来ると良いのかなと思いました。また個人のところで、今仕事は発注が多いがなかなか工賃向上には繋がらないというのは単価のことになりますでしょうか。

○桑原委員

軽作業はどうしても単価はそんなに高くないです。そこで工賃向上というところは望めないのかなと思います。また、印刷関係の作業をやっていますが、大きめの受注

をいただけた年とそうでない年があるため、そういうところで浮き沈みはあります。区内でいくつかの事業所が印刷をやっているところがあるため、足立区からも色々な見積もりを依頼いただいていますが、それが通る時と残念ながら通らない時があります。工賃向上のことを考えると単価を下げたくはないですが、見積もり合わせで安い方に仕事が回るところは悩ましいです。

○橋本部会長

今回報酬改定で計算式が変わり、それによって事業所によって差が出たりすることもあると思います。工賃を上げていくことはB型などの福祉的就労のミッションだと思いますが、受注出来る仕事というには単価が安いことが多いということと、アイデアとしてはアンテナショップとか共同受注のAふらんきとW e b の受注がこういうのを受けることが出来ますよというチラシを作成しています。ここで中野さんにお聞きしたいのですが、実際に現在中尾さんがやられているB型に向けてのコンサルの内容を話していただいたうえで、工賃向上のためにはこんな取り組みをしていますよという最新の情報を共有していただけたらと思います。

○中尾委員

私たちは障がいのある方の施設の工賃を上げるために商品開発や単価見直しをして欲しいということで入っていきますが、実際に商品作りをやりたいということで繋げていきますが、その前の段階で組織自体が結構難しいなと感じるところがあります。工賃を上げたいという時に、職員までが思っているかというと皆がそう思っていないかったということがあります。そういう時に皆が同じ方向を向いていないと、いくら工

賃を上げますとなっても実際にやるのは支援現場のためなかなかそこが上手くいかないです。なので、組織自体がどういう風に作られて、その中で大事にされていることは何で、それをやるために誰がどう動くかという当たり前のことだけれども意外にそれが難しいです。何か成果を出していかなければいけないという組織体の中では、その教育が出来ているかということが大事だと思いますが、なかなか福祉事業所の中が毎日忙しく支援で終わってしまい、その次が繋がらないということがどうしても出てきます。そのため「工賃を上げましょう、商品を作りましょう」となっても時間が無くて出来ませんでした。で終わってしまうことがあります。

この組織をどういう組織にしたいのか、工賃を上げた時にどういうイメージがあるのか、工賃が上がることで利用者さんにどういう風に繋がるのかみたいなことを考えない中で工賃を上げようとしても難しい。これらを考えられるようにどう組織を変えられるか、そもそもそういうところを考えられてはいるけれども、それをしっかりと実現できる体制が出来ていない組織では、なかなか工賃を上げるというところまではいかないんだろうなと思います。

そのため私たちは、何を大事にしたいのか、利用者が仕事として受けた時にどういう楽しさややりたい事があるのか、を考えています。B型事業所だと時間がそれなりにあるため、そこでゆっくり見つけていくということが自己理解の部分に繋がると思いますが、やってみないと何が得意か分からぬのと、失敗していくことも大事だと思っています。上手く出来なかつたから失敗でそこで終わりではなく、次にどう繋がつたらこれが上手く出来るようになるのか

等、良い学習サイクルを上手く持てていなないと感じるところはあります。しかし仕事は本人だけではなく、それがお客様に売れたことに繋がるというような、お客様に向けて自分の行動をどう変えるかということにもなると思います。

行動としては、動機付けが自分自身を変えるのではなく、お客様に喜んでもらうためにどう自分が在るかになってくると思います。そこで自分のことを新しく発見しどう対応していくか、そこから自己理解をしていきながら働きがいを得て、それを見て職員さんもうれしいということになってくると思うので、そういうサイクルを作るということが工賃を上げるうえでは大事なのではないかと感じます。

○橋本部会長

何か質問等あればお願ひします。

○桑原委員

うちの施設では最初から仕事が中心という形のため、高工賃支給という考えは組織として根付いています。以前所属していた施設は、B型と生活介護で分かれている施設でしたが、その時は「高工賃の支給がなんで必要なのか？」ということや「もっと利用者が楽しいと思えることをやった方が良いのではないか」という意見もありました。その中で、もっと多くの工賃を手にとってほしいという思いと、働くことへの喜びは利用者の方にも感じて欲しいと思ったところで、その施設は色々な仕事を集めてどんどん利用者の方に作業していただいた記憶があります。

それまでは他にもやらなければいけないことがたくさんありましたが、利用者がどんどん仕事に慣れてきて順調に作業が流せるようになると、今度は職員の手が空いてくるようになりました。そうすると、その

時間で今まで出来なかった事務作業が出来るようになったり、作業の関与も最後だけやれば良かったり、利用者とのコミュニケーションを中心に取り組むことで、数年かけてではありますが仕事を中心にやっていく事業所になっていきました。なので取扱選択にはなると思いますが、どのような施設を目指していくかというところで、国は高工賃の支給というはある程度求めていて、それに対して報酬が設定されていることを考えた時に、利用者の方に確認の上で「高い工賃を支払いたいから、お仕事いっぱいやりませんか?」と話しながら自分も勧めてきたというところはあります。生活介護のところであれば「楽しい活動をいっぱい増やしましょうね」というところで明確に分けていました。

#### ○橋本部会長

ありがとうございます。障がい者雇用をする企業の雇用率があるから義務的にやろうという動き以外に雇用したい時に、人材不足の解消だからということで増えているところはあります。B型の工賃向上ということに関しても、それが報酬単価に影響するからというよりは、その仕事を利用者が生きがいややりがいを持って取り組める、それは職員も同じ方向を見ていくということが大切だという印象を受けました。事例としてここに出ている様な共同受注・Webの発注・チラシ作成などで効果が出ている事例やあまり効果がないと感じる事例があればこの場で共有していただきたいと思います。

#### ○中尾委員

共同受注は凄く良いなと思います。最近は、企業で使うお菓子を事業所のお菓子を使いたいという相談がよく来ます。そういうオーダーが来ますが、今回うちで大きい

イベントをしようとした時に全国の窓口に連絡をしてどういうのを買えますか?となった時に、すぐに回答が返ってこないことが多いです。どういうものを売れるのかが分からないので、直接施設の方に連絡してもらえたらいということもあります。うちは事業所の内容が分かっているため、なかなか大変なんだなと思いますが、企業としてみると、じゃあもう辞めようかなみたいなことになってしまっています。企業等に購入いただけそうな機会は増えてきているため、その共同受注の窓口があるからこそできること一括でそこで統括して、欲しいと思うものがそこである程度買えるということもメリットとしてあります。そこをちゃんと整えていくのが大事だなと思いました。

お菓子の問題でうちが関わっているところで、直接大きい失敗機会があるわけではないですが、この時期カビが生えてしまうことがあります。お菓子がカビた場合の緊急対応を施設でやったことがない。ある施設は凄く一生懸命やってくれましたが、中には、何でやらなきゃいけないの?という反応を示すところもあり、「大変なことですよ」と伝えることもあります。それを一回やってしまうと、企業側は何も言わなければ次はないと思います。その辺の安全性の部分の管理や防止柵を共同受注窓口だからこそやれるというところはあります。可能性としては凄くあると思います。企業の関心が前よりも出てきており需要があるため、だからこそ押さえておかなきゃいけないことものがあると、もっとそういう仕事が出来るのではないかなと思います。

#### ○橋本部会長

需要はあるということですが、あとは窓口になった時の対応が一番というところで

でしょうか。

○中尾委員

そうですね。窓口になる意味ですよね。1つ1つの施設に連絡するには、どうしたらよいか発注者は難しくて分からぬから、そこ（窓口）にお願いしたらある程度欲しいと思える物やカタログがあって、（発注者が）「これとこれとこれください」となったら一括で届くか、それぞれの施設から届くようになるとよい。もっと良いのは、それぞれの施設から発送するのではなく、全部の施設の商品をまとめて一括で一括で届くとか、そういうところがあると良いですね。手間暇かかるけれど、そういうのを短縮出来たら企業としては、「じやあすぐに使おうかな」となると思います。やっぱり買いたい物はたくさんあるし、お菓子も買ってくれる機会とか企業が多いので、大企業になるとロット数が400とかなので、それが定期的に来ると凄く良いと思います。そういうところが出来ると良いのかなと思います。

○橋本部会長

売れやすいのはお菓子なんでしょうか。

○中尾委員

ちょっとしたパーティーや集まりとかで使って、また次に使うとか、そういうところがあつて消費されるので、お菓子は良いんじゃないかなと思います。またノベルティを作りたいところもあるため、企業が今までノベルティを普通のノベルティ会社に頼んで作っていたところを手作りのものやオリジナルのものを作りたいというところが前より出てきているため、そんな時に窓口で対応するとか、また別のニーズが出てくるので、そういうのに対応出来る窓口が出来ると良いのかなと思います。

○橋本部会長

今日は竹の塚ひまわり園さんがお休みなので、意見を聞きたかったんですけども、ひまわり園さんもお菓子を作られたりしているんですか。

○山本所長

パンとかですね。

○橋本委員

B型でもお菓子を作られているところもあるんですよね。実際にAふらんきとしては、そういった共同受注もやられているんですか。

○袋谷事務局員

Aふらんきは外部企業の方から、「こういう仕事を施設に発注したいのですが」という連絡をいただいた時に、どんな作業かを指定の用紙に書いていただき、Aふらんきの加盟事業所に周知して、手挙げ方式で希望を募る形で行っています。他には、最近トヨタの方から、区内にあるトヨタの店舗で何か障がい者施設の販売を請け負っても良いという話をいただいている。今後Aふらんきのネットワークの方で皆さんに情報をお知らせし、どんなことが出来るかというのを皆さんで考えてみる会を設けようかなと考えております。それ以外に最近の共同受注の話でいくと、医療機関のボックス型のサーバーのような物の解体依頼も来ています。ただ、凄く大きい物であるため置き場所が必要だったり、3トントラックで運ぶためトラックを置く場所が必要ということもあり、一旦別のネットワークで周知させていただき、各事業所から単価をいくらにしたいか、受け入れられるか等意見を募って一旦企業にお返しをするという動きをしています。施設からのアイデアとして、自分のところでやるのは難しいけれども、施設外就労みたいな形で場所を貸

してもらえば、そこに利用者と行って作業をするのであれば考えられるかもしれないという案をいただいているため、会社側もそれだったら出来るかもということで今検討してもらっているところです。

○橋本部会長

ありがとうございます。あと5分くらいなので何か質問したいことがあればお願ひします。

○山本所長

ハローワークになるのか、在宅求人についてこちらに問い合わせがあるが、求人として出てきているものなのか教えてもらいたら。

○鈴木委員

コロナ禍以降、在宅勤務を希望する方は増えています。コロナ禍では在宅勤務を推奨する企業が多くありましたが、コロナが収まった最近では、ゼロではないですが以前ほど多くはないと思います。促進法では、4月から労働時間10時間以上20時間未満でも障害によって雇用率に換算になるようになりました。10時間以上20時間未満の求人が増加すると予想していましたが、今のところハローワーク足立の求人では少なく、都内のハローワークでも思った以上に伸びていません。

○橋本部会長

ありがとうございます。オブザーバの方からも何かあればお願ひします。

○南委員

大丈夫です。

○橋本部会長

今回は生活とか余暇のところまでは話せませんでしたが、一般就労と福祉的就労に関して、それぞれの委員の方からご意見をいただいて、次回は10月22日になります。それまでにまずは地域課題、企業の課

題になる「人材不足の解消」に対して障がい者雇用という枠組みや福祉的就労という立場で何が出来るかといったところを、まだ就労支援という情報を知らない人にどうやって届けるかといったところのまとめを整理していきたいと思います。最終的に何かしらの形で情報発信出来ることを目的に進めていきたいと思います。次回の10月22日までにメール等でこんな形にまとめましたという感じで送らせていただきますので、「こんな情報を盛り込んだら良いのではないか」とか、「私たちの役割はこんな部分を強調した方が良いのではないか」とか、今回のような細かいアンケートじゃなくて良いため、一言二言あればいただきたいと思いますので、ぜひご協力の程よろしくお願ひします。

○袋谷事務局員

橋本部会長ありがとうございました。先程話の中に出できました「障がい者のしおり」を入口のほうに置かせていただきました。欲しい方がいらっしゃいましたらお持ち帰りください。

本日も委員の皆様から活発なご意見、貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。最後に事務連絡を申し上げます。本日の会議録がまとまりましたら、ご参加いただいた委員の皆様に案をお送り致しますのでご確認をお願い致します。次回10月22日火曜日の15時から、同じくあしすと5階ホールで開催致しますのでご予定をお願いしたいと思います。

以上を持ちまして、令和6年度第一回はたらく部会を終了致します。お忘れ物がないようご確認の上、気をつけてお帰りください。ありがとうございました。