

【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8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8年8月4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 1階研修室3
出席者	障害者就業・生活支援センターWEL’S TOKYO：橋本部長 大谷田障がい福祉施設：桑原委員 足立区手をつなぐ親の会：奥田委員 竹の塚ひまわり園：宮崎委員 精神障がい者自立支援センター：津澤委員 秋葉原社会保険労務士事務所：脊尾委員 WEL’S FLAT（ウェルズ・フラット）：加藤委員 社会福祉法人愛寿会紫磨園：竹内委員 ハローワーク足立：川島委員 足立特別支援学校：熊坂委員 葛飾ろう学校：谷津委員 東京足立病院：浦委員 中央本町地域・保健総合支援課：久保田オブザーバー 足立区障がい福祉センター：高橋委員
欠席者	NPO法人ディーセントワーク・ラボ：中尾委員 湊かつしか/葛飾通勤寮：根岸委員
会議次第	1 開会 （1）障がい福祉センター所長挨拶 （2）委員紹介 （3）事務局員紹介 2 議事 （1）部会長挨拶 （2）議事 令和8年度活動計画について 企業向けセミナーの開催について 3 事務連絡 第2回 はたらく部会の開催について 日時：令和8年10月20日（火）午後3時から 場所：障がい福祉センター 1階研修室3

資 料	足立区地域自立支援協議会はたらく部会 次第・席次 企業向けセミナーについて パンフレット
そ の 他	公開状況：公開 傍聴：2人

（協議経過）

1 開会

○大森（事務局）

定刻となりましたので、足立区自立支援協議会はたらく部会を開催いたします。本日の進行を担当する大森です。お手元の資料をご確認ください。

＊資料読み上げ

本日は録音を行い、議事録作成に活用させていただきます。また、傍聴の方が2名いらしています。

○大森（事務局）

はじめに当センター高橋所長からご挨拶申し上げます。

○高橋所長

はたらく部会の新たなスタートとなります。今年度は法定雇用率が引き上げられる中、当センターの就労支援件数も増えています。適切な支援を通じて社会参加につなげていかねばと考えております。2年間よろしく願いいたします。

○大森（事務局）

＊各委員・オブザーバー・事務局員紹介

この後の議事については部会長に進めていただきます。橋本部会長よろしく願いいたします。

2 議事

○橋本部会長

今回から参加された方もいらっしゃいますので、この自立支援協議会の中にある、はたらく部会の位置付けから改めて説明させていただきます。

はたらく部会の目的は、足立区で働く障がいのある方がその人らしく働き続けられる地域づくりです。単なる情報交換の場ではなく、障害者総合支援法に基づくフォーマルな会議であり、個別の困りごとから地域の課題

を抽出し、行政への提言や社会資源の開発につなげる役割を担っています。

私が部会長となり4期目になりますが、2年で1期という形になります。

先ほど委員の紹介をしていただいたように、障がいのある方が働くことを支えるために、はたらく部会では福祉や医療の方、家族の方、生活を支える方、教育現場の方、行政の方、ハローワークの方といった様々な立場の方、実際に雇用されている事業主の方にも参加していただき、障がいのある方と接するとか雇用するとか支援するなど個別の支援の中での困りごとや見えてくる課題を通じて、現場で起こっていることをそのままお伝えいただくのが良いと思います。率直にお伝えいただくとはいえ地域の協議の場でありますので、その課題に共通することは何か、その課題を解決するために、地域でどういったコミュニティのソーシャルワークにつなげていくか、行政への提言や社会資源の開発につなげる役割を担っています。

昨年度は企業向けの普及啓発としてセミナーの実施やパンフレット作成を行いました。

皆様にお配りしたパンフレットは、はたらく部会で委員の皆さんからの情報をもとに作成したもので、企業様の事例を掲載しており、足立区のホームページにも掲載されています。

パンフレットは5,000部作成しました。4,000部以上残っておりますので、配布したい方がいらっしゃいましたらおっしゃってください。

昨年度のはたらく部会の活動は、自立支援協議会の本会議にて報告しました。本会議では活動内容に評価をいただき、今年度は情報をもっと広げていきたいと思っています。

本日は、今年度の実施計画の協議をしてい

きたいと思っています。是非皆様の活発な意見をうかがいたいと思いますので、どうぞよろしくお願い致します。

協議するにあたり雇用状況を共有させていただきますと、今年度の大きな動きとして、民間企業の法定雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられました。企業からの問い合わせが増える一方で、雇用環境の整備や、障害者手帳を持たないが配慮が必要な方々への対応、休職者の増加といった課題も顕在化しています。

また、令和7年10月開始の就労選択支援や就労継続支援A型・B型事業所の経営環境の変化（スコア制、工賃の基礎報酬化など）についても注視が必要です。

○橋本部長

今回から東京足立病院の浦さんに委員になっていただきました。

浦さんにお聞きしたいのは、企業在籍中にメンタル面の不調のため休職となった方への治療やデイケアに繋がる支援、本人や企業の困りごとや支援側の課題など皆様に共有していただけたらと思いますので、ご挨拶も含めてよろしくお願い致します。

○浦委員

私は精神科で就労支援を担当しています。

精神科の現場では、メンタル面の不調による休職者が急増しています。

当院では認知行動療法などのリハビリプログラムを提供しており、昨年度は3名が復職しました。一方で、復職しても課題が解消されず休職を繰り返すケースや、退職後に就職支援を求める方が高い現状もあります。治療と並行して金銭管理や整理整頓など生活支援をチームで行うことが重要です。

○橋本部長

精神障がいのある方の支援をされている津澤さんから、今の状況や浦さんのお話を聞

いた上でお願いします。

○津澤委員

多機能型の施設で相談事業とB型事業所と就労移行支援を併設しており、主治医の助言で利用先を選ぶ方もいます。

年間1万8千件の電話相談のうち、就労に関するものは200件程度と少なく、多くは生活相談です。就労移行支援への新規利用が減り、利用者の高齢化が進んでいる印象です。最近では、B型事業所から農園型就労への一般就労モデルが成功し、他の利用者の意欲向上につながるケースも出ています。

○橋本部長

企業からの相談や本人からの相談もあろうかと思いますが、今までのお話の流れの中で取り組んでいることがあればお願いいたします。

○脊尾委員

私は本人からの相談をほとんど受けていません。他では受けているところもあると思います。

企業側ではハローワークから指摘を受ける会社を聞いています。一律2.7%という法定雇用率は、一部の業種には非常に高いハードルです。中小企業では経営者の意思が雇用を左右します。

休職者への対応については、ルールを明確にし、企業と本人が合意形成を図るフローが不可欠です。

○橋本部長

ルール決めは必要ですが合意形成は難しいことで、就労支援者が間に入り調整する役割があると思います。

竹内さんから事業主の立場として何か今までのお話であるとか、メンタルヘルスや障がい者雇用での労務管理や支援についてお願いします。

○竹内委員

深刻な人手不足の中、企業は外国人や高齢者採用を優先しがちで、障がい者雇用を戦力として捉えるノウハウが不足している企業も多いです。

また、本人がメンタル面の課題があることを隠すことや、面接の時に見抜けなくて採用後にメンタル面での課題やグレーゾーンと思われる特性が判明し、仕事の覚えの悪さや職員とのコミュニケーションが成立しないなど対応に苦慮する事例が増えています。

課題がある職員に対してどうフォローアップしていくかということは企業共通の話題ではないかと思っています。

○橋本部長

企業が苦慮していることに対して、一緒にどう解決して行くかという伴走型の支援も同時進行で必要になります。

支援者は企業から「事前に教えてほしかった」と言われることもあります。本人から「言わないで欲しい」と聞かされていることや本人自身が開示していないこともあり、就職後にトラブルになるなどミスマッチになってしまうことがあります。

支援者にはソーシャルワークの視点で権利擁護という立場もあります。障がいを公表すると本人にとっては合理的配慮が受けられるので、この合理的配慮がキーワードになるとお話を聞いて改めて思いました。

ハローワークの川島さんにお聞きしたいのですが、ハローワークでは障がい者本人や企業からの相談を多く受けていると思われますがいかがでしょうか。

○川島委員

窓口に来る方の7割が精神障がい者です。新規求職登録数は微増しており、主治医の意見書に基づき週20時間以上働けるかを確認した上でチーム支援を行っています。

B型事業所から直接ハローワークに来る

方もいますが、就労準備性が整っておらず関係機関に繋ぎ直すケースも多いです。

○橋本部長

加藤委員から実際にご自身が通院から福祉サービスを利用し、長く働いている経験談をお願いします。

○加藤委員

入院中に受けた認知行動療法が自分には非常に効果的でした。医師や臨床心理士さんと相談をしながら受けました。認知行動療法が合わない方もいると思いますが、自分は受け続けたことに意味があったと感じました。

家族や専門職によるチーム支援があったからこそ、今の就労継続があります。薬物治療だけでなく、リハビリプログラムを並行することの重要性を実感しています。

○橋本部長

当事者の方の相談も増えているのではないかと思います。

今年4月から、両立支援の枠組みができたようですが、精神科医と企業とが連携をする新たな診療で、実際動き出しているかご存知の方いますか。あまり知られていないですよね。脊尾さんご存じですか。

○脊尾委員

情報は入っていないです。

○橋本部長

新しい情報で、精神科の医師が両立支援を使うか使わないか方針を判断するもので、診療報酬の中に組み込まれて、臨床心理士、公認心理師、社会福祉士と精神科医師が連携をして企業でメンタル面の不調により休職した方を医療に繋いでいく役割が増えました。浦さんご存じですか。

○浦委員

私はデイケア担当なので、外来部分の状況が乏しいので情報は入っていないです。

○橋本部長

休職者が増えているので、医療や治療だけではなく、復職プログラムや、認知行動療法もその一つだと思います。ラップ（WRAP：元気回復プラン）や、ムスファス（MSFAS：疲労アセスメントシート）といったプログラムは復職プログラムなので、その効果がこれから就労支援に必要なものではないかと感じています。

前半はメンタルヘルスやメンタル面での不調の方への支援というテーマで意見交換をさせていただきました。

○橋本部会長

ここから先は就労支援機関で、身体障がい・知的障がい・発達障がいのある方への支援で教育現場の状況や、就労選択支援が始まり生徒さんが一般就労なのかB型事業所に行くのか等、何か変化が起きている状況があるのかないのかも含めて、お聞きしたいと思います。熊坂先生からよろしいですか。

○熊坂委員

就労選択支援が始まり、B型事業所も卒業後直接の進路選択肢となりましたが、保護者からは「作業訓練との違いが分かりにくい」との声があります。卒業だけでなく、その先のライフキャリアやビジョンを見据えた指導が課題です。

○橋本部会長

選択肢としては、道筋はできたけれども本人がイメージを持って選択できているのかというところはこれからということですね。

○桑原委員

高校生はこの時期、「まだ未来のことをあまり考えなくてもよいので、いろいろな経験をしなさい」と言われることもあります。一方、特別支援学校では、早い段階から将来のビジョンを考えることが求められ、それに合わせて家族への支援も同時に行う必要があるため、本人と家族への負担が大きいと感じました

○橋本部会長

就労選択支援で受け入れが始まっていますが、受け入れ先として生徒さんを実際見ていて感じていることをお願いします。

○桑原委員

多機能型の施設で、B型事業所と生活・作業訓練型の事業を実施しています。私どもの施設では就労選択支援を行っていませんが、法人内の別事業所で実施しています。

現在、4名の方と就労選択支援の契約を結び、3名の方に対して支援を実施したと聞いています。ただし、支援先には一定のエリア制限があるため、「足立区東側の施設に行きたい」という生徒からの希望に応えにくいケースもあります。

また、他機関との連携会議では、支援を受けた生徒を1日にまとめて実施するため終了後すぐに結果を伝えられる方と、そうでない方が生じるという課題もあると聞いています。

就労選択支援を実施して良かった点としては、丁寧に評価することで、B型事業所が適しているのか、一般就労を目指した方がよいのかを判断できることが挙げられます。責任の重い仕事ではありますが、やりがいもあると聞いています。

事務手続きについては、対象となる生徒のリストが届いても連絡先が記載されていないため、契約に向けた連絡が取れず、手続きがなかなか進まないという課題があります。

法人内の事業所では就労移行支援も実施していますが、就労選択支援が始まったこともあってか、現在は就労移行支援につながる生徒の実習がなく、今後、進路支援の流れも変わっていくのではないかと考えています。

冒頭で橋本会長からも話がありましたが、B型事業所からの一般就労が少ないことについては、その通りだと思います。一方で、国が就労移行支援による就労支援の仕組みを整備し

てきたことを踏まえると、全体として就職者数が増えているのであれば、B型事業所からの一般就労のみに焦点を当てて評価する必要はないのではないかと思います。

また、前段の話に戻りますが、実際に就労が可能な障がい者がどの程度いるのか、その人数を根拠として法定雇用率が定められているのかという点についても、考えていく必要があるのではないかと思います。就職者数などの総数だけではなく、対象となる方の実態を踏まえて考える視点も必要だと思います。

メンタルヘルスについては、重症化するほど職場復帰が難しくなる傾向があると思います。そのため、早期発見により軽症の段階で復帰できるよう、事業所を運営する側の人材育成が重要だと考えています。

○橋本部長

ありがとうございます。実際に就労選択支援が始まっているリアルなタイムリーな声でしたので、まだまだ課題だと想定していなかったことがあると思います。就労選択支援をもう少し深掘りしていきたいと思います。宮崎さんどうでしょうか。

○宮崎委員

私の方もこの4月から計3名の就労選択支援を実施しております。1名の方は1日のみでした。先週、特別支援学校から2名が5日間の就労選択支援を受けていました。

職員も初めてで、さらには5日間という短い時間の中でどういう形で行うかということをやっていました。

就労選択支援については、1回に3、4名というイメージを持ちながら事業計画を作っていましたが、実際始めてみたところ、1名の職員で2名のアセスメントを行うのが限界という実情があります。

今後、就労選択支援を行うにあたっては、B型事業所が区内に30数か所ある中で本

人に合った選択肢を提示する難しさを感じています。

○橋本部長

アセスメント表は足立区内共通のもので日常生活や作業項目の評価をチェックすると、やはり2人が限界であることがすごくよく分かります。

私の法人でも、スタートして3名の受け入れをしました。区内ではあと1か所あり、4か所で就労選択支援を行って、エリアで分かれて特別支援学校から受け入れをしている状況です。

私も就労選択支援の対応をしましたが、生徒さんは先ほどの話にあった将来のビジョンを早めに決める必要がある認識は持っているのですが、私が気をつけなければと思ったことは、「こういうサービスがあります」と先に伝えると、サービスありきで本人の可能性を狭めてしまうところがあり、情報提供をすることはすごく必要ですが、ある生徒さんから「選択肢がたくさんあるのは分かりました。でも自分にどれが合っているのか分かりません。」と問いがあり、これは本質的な問いだなと思いました。

選択肢が広がれば広がるほど、「では自分がどれを選ぶか」という意思決定がすごく難しくなると思います。就労選択支援の立て付けとして、就労選択支援事業所と相談支援事業所と学校の先生と家族と本人と、場合によってはそれ以外の専門家の方々が集まりフィードバックを共有する機関連携会議があり、最終的に本人が「ここに進みたい」ということが導き出せることが理想ですが、選択肢の伝え方は難しいと実感しているところです。

親の会の奥田さんにお聞きしたいのですが、親の会さんが活動を始めてから新しい制度やサービスがどんどんできて、事業所の数

も増えて、雇用先もどんどん増えたことに対して、ご家族としてはお子さんを社会に出すにあたって良くなっているのか、逆に選りづらくなっているのか親の会さんの中で話し合っていることはありますか。

○奥田委員

私の経験でよろしいですか。

息子は軽度の知的障がい者です。葛飾特別支援学校を卒業後就労し16、7年になります。

ちょうど足立特別支援学校のビジネス科ができ「入学をどうするか」と判断をした年で、制度的にまだ安定しないので、葛飾に行かせていただいて一般就労の企業就労をさせていただきました。

先ほどあったビジョンの話ですが、1年生の時に一般就労をするか福祉就労をするかの希望を取られるのですが、その段階で親的には一般就労をさせたい思いで一般就労を希望しました。本人の希望ではなかったのですが、そういう流れで一般就労しますと答えました。

1年生の時に、職場見学で作業を見に行ったのに、電車が好きなので「電車が楽しかった」という感想だったらしいです。

本人にはビジョンができていない、就労意識というものが全くない中で就労を決定しました。

先ほどの話のように一般の子は15、6歳では高校生活を楽しむのに、もう目先というのか3年先を見据えて決めなくてはならないというのが親としてはとても不安でした。高校を卒業もして一応企業就労できたのですが、就労した後も学校の先生のように支援してもらえるか不安でした。就労移行支援に行かれる方も結構いるようです。

周りの支援や環境がたまたま良く、一緒に働いてくれる方の支援や、余暇活動に誘って

もらい、そういう支援があつて、楽しみもあつて、どうにか15、6年、1箇所で続けさせていただいているので、人との関わりが一番基本になってくると思います。精神障がいの方もそうですが、周りの理解があつて初めて成り立つと思います。

○橋本部長

確か私どもの法人が立ち上がったのはその頃ですが、まだ総合支援法や就労支援サービスがなく、その頃は小規模作業所、いわゆる福祉事業所から一般就労をする方は1%と言われていて、就労移行支援ができてから、20倍ぐらいに増えて、そのくらい就労移行支援ができてから、福祉サービスから就労する人たちがすごく増えており、就労移行支援を訓練として段階的に利用するという安心感は確かに一つあると改めて確認できたと思いました。

谷津先生に今の教育現場の状況、今までのお話を含めてどのように就労支援の活動をされているのかお聞きできればと思います。

○谷津委員

聴覚障がいのある生徒も、大学進学や一般就職など進路が多様化しています。

しかし、現場での情報保障やコミュニケーションの問題は依然として課題です。聴覚障がいに特化したB型事業所や就労移行支援は非常に少なく、地域での受け入れには教員が付き添いやり取りを調整しているのが現状です。

本校は聴覚障がい者対象の特別支援学校です。東京都内で高等部があるろう学校は3校で、しかもその一つの中央ろう学校は、大学進学をメインにした学校です。就職というところでは本校と立川学園です。

本校でも実は進路選択がだいぶ多様化しています。卒業後に大学進学を目指す生徒や外部の専門学校に進学を希望する生徒も増

えているのが現状です。

本校の専攻科を通して就職をする生徒もいますが、人数はちょっと少なくなっているという現状です。

知的代替と言って知的障がいと併せ持つ生徒もいます。企業就労を希望する生徒もいますし、福祉就労を希望する生徒もいるのが現状です。その生徒たちの就職活動を通して思うことは、(東京都)手話言語条例もでき、デフリンピックもあり、だいぶ手話や聴覚障がい者の理解が広がっていると思いますが実際には情報保障やコミュニケーションの問題に対応することが難しい現状がまだまだあるかと思っています。

情報保障の環境を作ろうといろいろと努力していただいている企業もあるのですがやはり情報保障が課題になると感じています。

卒業後に直接就労するのが難しく、福祉就労をする生徒においても、聴覚障がいと特化したB型が東京都には自分の知る限りでは1箇所、大崎にあるトット文化館というところがあると思います。就労移行支援では聴覚障がいと特化したところでは、2、3箇所あるのが現状です。

今実際に見ている生徒もその聴覚障がいと特化したB型事業所は遠いところにあります。他のB型事業所で実習させてもらっているのですが、情報保障やコミュニケーションの問題で、やはりすごく課題になりますので、教員も最初の日にはベタでずっと一緒に付き添います。その中で、「やり取りができそうですね」となったところで、「では明日から1人で挑戦させても良いですか」という形で少しずつ進めています。

知的障がいと併せ持つ聴覚障がいの方の地域での受け入れが今日のはたらく部会で関連するのかなと思います。

本校では就労選択支援を希望している生徒はおりません。まだ制度自体が始まったばかりで、なかなか上手な利用方法がこちらにもないです。

区によって制度の進み方がだいぶ違います。本校は全都対象なので、在住地域によってかなりやり方が違うのかなというところではあります。本校で今後就労選択支援を考えている生徒は、早く2年後かと考えています。

○橋本部会長

大学に進学し卒業したら就労されると思いますが、大学によって合理的配慮のできることが違っていると思いますが、そのことでの困りごとはありますか。

○谷津委員

本校は大学受験に特化した学校ではないので、中央ろう学校さんの例ですが大学進学の際に教員が大学に出向いて合理的配慮や情報保障を大学の先生や学生課の方に説明したことが以前にあったそうです。

現在、合理的配慮が当たり前になり、だいぶ大学側の理解は進んでいるようですが、それでもやはり学生は進学しても学力の問題もあり途中で辞めてしまうこともあります。本校の生徒が進学する大学の中には、聴覚障がいや視覚障がいの方を専門にした筑波技術大学があり、情報保障を受けることができ卒業後に就職する生徒が多いです。健聴の方が通う大学に進学した生徒の中には一定数の割合で授業についていけなくなってしまっていて退学することがあったりします。

大学に進学した生徒や就職した生徒のアフターケアは、頑張っていると思いますが、大学に行った生徒のバックアップがなかなか難しく、本人にも「悩んだ時には相談に来なさいよ」と伝えていますが、本人からの相談は、なかなか難しく辞めてしまった後に学校側が気づいたことがあるのが現状です。

○橋本部会長

リアルな情報ありがとうございました。

実際そうですね。大学の在学中や就職活動の時に困られて、相談に繋がるケースがあり、それに特化した就労移行支援事業所も増えています。

高橋所長にお聞きしたいのですが、障がい福祉センターでは企業からの相談も増えているとの話もありましたが、大学からの相談はありますか。

○高橋委員

日常の相談ではあったと聞いていませんが、区内大学との連携のミーティングで合理的配慮やメンタルヘルスについて大学側から相談がありました。

○橋本部会長

今年度の活動計画です。

昨年度は足立区の元気応援助成金を活用して企業向けセミナーを実施しました。

今年度も助成金を活用して早めの周知活動と開催時期を今日決めさせてもらいたいと思っています。企業向けセミナーについての資料を確認いただきながら説明します。

まず令和7年度の振り返りとして、助成金を活用してパンフレットを5,000部作成しました。企業向けセミナーのチラシを同封し1,200部を足立区内企業に配布しましたが、セミナーへの参加者が36名に留まりました。チラシを見ての参加者は10名弱でした。セミナー実施後の聞き取りでは次回も参加したいと好評な意見がある一方で、企業の人事担当は3月が一番忙しい時期ともありました。

今年度の改善点として、集客については周知活動として、チラシを作ってはたらく部会だけではなくハローワーク足立と協力して実施したいと思っています。開催時期は3月を避けて別の時期で考えています。

テーマは「障がい者雇用」だけでは興味関心を持つ企業は少ないので、話があった企業が抱える困りごとである人手不足とメンタルヘルスにフォーカスした内容が良いと思います。

昨年度、自立支援協議会本会議で協議会の会長にセミナーの開催内容を伝えたところセミナーを動画に撮り周知活動することを提案され、急遽動画を撮りました。あまりクオリティが良くなかったので、今回は事前の準備をしっかりと動画に収められるようにしたいです。

セミナーの内容はどのような内容が良いのか、何もないと話が進まないと思うので案を考えました。

「障がい者と稼ぐビジネスモデル」をテーマに活動している「AlonAlom(アロンアロン)」の那部さんです。企業との連携や胡蝶蘭を育てています。就労選択支援と企業への就労とB型事業所の道筋を独自に作っています。平均工賃が6万5,000円で、一番高い方だと10万円ぐらいです。

障がい者就労に対してすごく発信をしている方です。「障がい者で稼ぐのは違う。障がい者と稼ぐ」をテーマにしています。

自立支援協議会の話をしたところ「何かできることがあれば」とおっしゃってくれたので協力していただけるかということです。

今年度は2回実施したいと思っています。1つ目はまずは就労支援です。B型事業所の課題とかA型事業所、就労支援機関もこういった情報はすごく有益だと思います。企業と福祉の連携といったところでも、テーマにはなり得ると思います。

2つ目はメンタルヘルスが企業の一番大きな課題かと思っており、最近知り合った「市民の人権擁護の会日本部会代表世話役」の米田さんです。精神障がい者の人権だけで

はなく、その方が持っている能力を提言しています。

場所は北千住のシアター1010、時期は11月、12月ぐらいが一番良い時期かと思っています。このあたりを今日決めさせてもらいたいです。

対象は、前回が完全に企業向けだったので、企業、就労支援機関、地域の関係者と幅を広げます。1回目と2回目のチラシを同時に配布し、1回目に参加したい人、2回目に参加したい人、両方に参加したい人と広げていきたいと思っています。

アンケートを抽出した結果、次回のテーマとしては、メンタルヘルスにかなり悩みを持っている企業が多かったです。DMの発送と電話案内をして区内企業500社以上に周知をします。各回それぞれのセミナー動画を編集して配信することを検討しています。

以上の内容で今のところ考えていますが他にアイデアや「もっとこうしたほうが良いのではないか」など前回参加されたことも含めてご意見があれば伺いたいと思います。

○脊尾委員

企業と連携しているので工賃が高いですね。

○桑原委員

「障がい者と稼ぐビジネスモデル」というテーマは、良いタイトルだと思います。

企業側からすると、人手不足という文言だけで案内が届いても、目を通してもらえない可能性が高いと思います。人手不足という言葉が今ではありふれているからこそ、他との差別化を図る必要があると思います。

また、前は多くの企業にDMを送付しましたが、なかなか集客につながりませんでした。そのため、終了後にChatGPTに「このような方法で周知した場合、どの程度の企業が参加すると思うか」と聞いてみたところ、「3社程度」

との回答でした。今後、参加企業を増やしていくためには、従来の方法に加え、新たな周知方法を検討していく必要があると思います。

○橋本部長

集客に関して、こんなことできそう、こんな方法はどうでしょう、というご意見やアイデアはありませんでしょうか。

浦さんに来ていただいたので、医療関係の周知などどうでしょうか。

○浦委員

職場のメンタルヘルスということで、医療機関ですごく関心のある内容ではあると思います。医療機関としてどれだけ就労支援をしている機関があるか、就労支援を行っている病院は珍しいので、他の医療機関がどれだけ就労に関して関心を示してもらえるかどうかという課題になってくると思います。

○橋本部長

米田さんと話したことがあります。薬物治療に批判的な意見を持っている方です。副作用など薬のことをよく知らずに飲んでいる特に若者に対して、抗精神薬の副作用がすごくあることをいろいろな論文の中で書かれています。「薬漬けではダメです」と人権というところでは反対しています。しかしそれを批判しているわけではなくて、最新のアメリカの指標DSMの読み込みをしっかりとおり、障がいという捉え方が日本の捉え方と元々の語源とが違っていると説明してくれる方です。本当のことを噛み砕いて説明するようなタイプの方です。

○脊尾委員

早期発見の話があると、企業の人たちはもうちょっと関心を持っても良いのではないかと思います。

どうしても発症をした後の話になってしまふとターゲット層も絞られてしまうのではないかと思います。今後起こり得るリスク

として、「みんなで考えませんか」というテーマであれば、「うちもそういうこと起きるかも」とか、「うちも以前あった」と興味を持つ方もいらっしゃるかと思います。

○橋本部長

確かに早期発見ですね。企業向けにもセミナーを行っているようで、企業向けであればそういう批判的なところはなくて、「こういうことに気をつけてくださいと説明もできますよ」と話していましたので協力してくれそうな方です。

企業にしてみれば医療機関とどう繋ぐかというところが標準化されているので、そうではない切り口も面白いと思います。

○脊尾委員

1回目は企業が守らなければいけない基本的なルール設計やセオリーをまずはインプットした後に、2回目に「どう医療機関と付き合うか」とか「医療との距離感、薬との距離感」というのは応用編に近いような感じがします。そうすると米田さんの話はすごくしっくりくると思います。

○橋本部長

例えばこの第2回の前半を脊尾さんにやってもらうのはどうでしょう。

○脊尾委員

結構行っている内容ではありますが、打ち合わせを那部さんとしながらであれば一つの案としては。

○橋本部長

他はいかがでしょうか。

○竹内委員

印象としてはすごく面白そうだと思います。1回目はどういうところをターゲットにするか曖昧かと思います。就労支援機関を主に呼びたいのか、企業にアピールしたいのか、その辺のお考えはあるのですか。

○橋本部長

メインは企業と思っています。那部さんのお話自体が企業向けの話がメインになると思います。このモデルとしては、B型事業所を運営している管理者の方やサビ管の方とかにしてみようと、ものすごく刺激を受けるのでないかと、支援機関にも呼びかけたいと思っています。ただそれを真似しようと思っても多分できないと思います。

○脊尾委員

元々経営者としてすごい事業を作ってバイアウトして、ご自身のお子さんのこともあって作ったビジネスモデルです。那部さんのビジネス能力が高い前提にあります。

○橋本部長

お子さんに障がいがあり、将来を考えた時に工賃が低いことにすごく衝撃を受け、今の法人を立ち上げたそのストーリーもすごく良いと思います。

○竹内委員

足立区の中小企業が主たるターゲットですが、そこはどうですか。

○橋本部長

足立区でそのままできるというよりは、那部さんの話からどうやって応用できるかを持ち帰ってもらえれば良いというイメージがあります。そのあたりをどう那部さんにオーダーするかになると思います。

足立区の実情を踏まえて企業向けに伝えてもらい、「企業の方がこのセミナーに参加すると、こういったものが得られますよ」という発信が必要ですね。

○竹内委員

企業側というよりは、サービス提供側の方にはすごく刺激的内容ですごく良いセミナーとは思っています。

○橋本部長

「障がい者と稼ぐ」という発想を持っていない人たちがこのタイトルに関心を持って

もらえるかですね。ハローワークさんはどうですか。

○川島委員

昨年は誰がどのように5,000枚を送りましたか。

○橋本部会長

事務局として、うちの法人のウェルズが、DM業者に依頼をして送りました。

○川島委員

ハローワークでも今年度協力します。周知や集客を考えていると思いますが、昨年度葛飾区が同じように企業セミナーを計画しました。

足立区内企業の雇用率を知りたい場合は東京労働局に依頼をすればリストがもらえることが分かりましたので、使っていただければと思っています。

葛飾区はハローワークの雇用指導官にチラシ配布をお願いしたのですが、結果的にはハローワークの封筒を見て参加した人は3人しかいなかったです。4,000枚ぐらい送ったはずですが、雇用率達成の義務がある企業に送って3社しか参加しなかったです。

ハローワークに依頼してもあまり効果がなかったと話があり、ハローワーク足立でも協力はしますが、少し考えたいと思っています。私は企業支援の担当ではないので、雇用指導官にいろいろと伝えたいと思っています。

足立区内でも障がい者雇用のほとんどない企業が2,300社ぐらいあります。障がい者雇用に対する理解がすごく足りないと思います。まずは、こういった研修やセミナーを受けていただくところから入っていたかないと。

企業に「すぐ求人出してください」とか「雇ってください」と言っても雇わないので。まずこういったところから取り組みを進めて

ください、とハローワークからアピールしていかないといけないと思っています。ただチラシを送っただけでは参加されないと思っています。

次回この会がある時には指導官も一緒に連れてきたいと思っていますのでよろしくお願いします。

○橋本部会長

ありがとうございます。次回が10月20日火曜日になります。

まずは講師選定をどうするかについて、何か個別に「この人が良いのでは」というものがあれば、謝金がそれほど出ないのですが連絡いただければと思います。

その上で、日程を11月、12月ということに関しては大丈夫でしょうか。今この場で決めることは時間がないので、候補日時をいくつか出したいと思っています。

事務局の方をお願いして大丈夫ですか。

○笹原（事務局）

はい。メールでご連絡できます。よろしくお願いします。

○橋本部会長

その時に、こんな講師の方が良いのではないかと、といったご意見もあれば、今の時点でしたらまだまだ受け承りたいと思っていますのでよろしくお願いします。

次回の10月まではまだ時間がありますので、それまでにはある程度決めていきたいと思っています。

では時間がもう残り5分になりましたので、今日の議題としては以上になります。

第2回は10月20日火曜日の15時から17時となっています。

その先は1月です。この間にセミナーを2回開催させてもらいたいと思っていますのでご協力をお願いします。

もう2時間近くになってしまいましたの

で、議題は以上で終了して、事務局から事務連絡をお願いします。

3 事務連絡

○大森（事務局）

次回の部会は10月20日（火）15時から開催予定です。本日の内容は事務局でまとめ、委員の確認を経て区のホームページで公開されます。

以上