様式第１号（第３条関係）

【公　開　用】

【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２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１０月２２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、宮崎智明委員、根岸なつき委員、脊尾大雅委員、加藤香織委員、竹内淳委員、鈴木智明委員、朝倉敏文委員、大谷英行委員、中尾文香委員、山本克広委員
欠　席　者	斧田将良委員、奥田眞砂子委員、オブザーバー南氏
会議次第	１　開会 （１）　連絡事項 （２）　確認事項 （３）　障がい福祉センター所長挨拶 ２　議事 （１）企業への情報発信（リーフレットなど）の作成について ～人材不足の解消の障がい者雇用、福祉的就労の情報発信～ （２）協議 ３　事務連絡 （１）会議録について （２）第３回　はたらく部会の開催について
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 はたらく部会第一回議事録 事業所向けパンフレット（案）雛形 各事業所パンフレット等 ①葛飾ろう学校 ②WEL’S ③足立スポーツコンシェルジュ ④ハローワーク足立区役所 ⑤就労促進訓練係
その他	公開状況：公開 傍聴：０人

様式第２号（第３条関係）

（協議経過）

〇石川事務局員

それでは定刻となりましたので、ただいまから令和６年度第２回はたらく部会を開催いたします。本日はお忙しい中お集まりいただきまことに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の石川です。よろしくお願いいたします。

本日の参加状況についてご連絡いたします。本日は精神障がい者自立支援センターの斧田委員、足立区手をつなぐ親の会の奥田委員、オブザーバー南様がご都合により欠席となっております。

続いて、確認事項になります。

本日の議事は公開とし、傍聴席をもうけておりますのでご了承ください。この会議における内容、及び発言者名は議事録とし、後日足立区のホームページで公開いたします。その議事録作成にあたりまして、今回も会議の内容を録音させていただきます。ご出席いただいた委員の皆様には後日議事録の原稿案をお送りしますので、内容の確認をよろしくお願いします。事務局からは以上となります。

それでは第２回はたらく部会を開催いたします。はじめに当センター所長の山本より挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

〇山本所長

皆様、こんにちは。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。前回１回目は猛暑という辛い中で行われましたが、本日は気温も下がり、過ごしやすい時期といえばそうですが、寒暖差が大きいため体調管理も十分に気を付けていただきたいと思います。そのような中ご出席いただいてありがとうございます。

また本日は様々な資料のご提供ありがとうございます。

前回は障がい者の就労形態について、分析や課題について話し合いをしていただきました。人材確保における苦労話もいただきました。

本日は、前回話題に出た企業に向けた分かりやすいパンフレットがあると良いということも含め、審議を２時間していきたいと思います。

また、この場を借りて足立区の障がい者週間記念事業の告知をさせていただきます。足立区では１１月２９日（金）～１２月５日（木）の一週間、本庁舎で障がい者週間記念事業を開催いたします。作品展や障がい者施設で作ったクッキーやパンなどの販売も行います。今年度は、１１月３０日（土）午前１１時から、前回のデフリンピック、アルペンスキー銀メダルの選手による手話講演等も行いますので、お越しいただければ幸いです。本日は最後までどうぞよろしくお願いいたします。

〇石川事務局員

それでは議事に移りたいと思います。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。橋本部会長、お願いいたします。

〇橋本部会長

改めまして皆様こんにちは。よろしくお願いします。早速本題に入りたいと思います。

今回の議事は１つです。企業への情報発信、リーフレットの作成という案が前回出ました。この背景についてもう１度整理をすると、このはたらく部会において、地域で障がいのある人たちが働き続けられるよう、就労継続といった視点で、地域の体制をどうやって作っていくか、場合によっては資源の開発といったことが元々の始まりでした。そんな中ここ５、６年でかなり外的環境が変わってきた状況があります。特にコロナ禍による外的環境の変化もありますが、それと共に制度の改正がありました。

障害者雇用促進法及び障害者総合支援法の改正によって、障がい者雇用の領域においては企業、公的機関も含めて雇用率が増えた。

障がい者雇用率を達成するための障がい者雇

用が広まってきており、時間のない中でどんどん数が増えてきている状況があります。

一方で企業が選択できるサービスもここ４、５年のうちに増えてきていて、これまでは主に公的サービスによる就労支援がスタンダードだったものが、例えば、エージェントと言われる職業紹介を行う民間企業も増えておりますし、雇用代行ビジネスというサービスを活用する企業も増えています。

こういった多様な選択肢がある中で、１人１人の障がいのある方に合ったマッチングと、就労継続を支えるための体制というところで、棲み分けを私たちはしていく必要がある。
民間企業が障がい者雇用をする際にはビジネスとして行っているため多くの情報発信をしている。

それに比べ公的サービスはまだまだ企業に情報が届いていない。これを解決するために情報発信が必要であるという経緯があります。

もう１つは、障害者総合支援法の改正。特に就労支援業界の関心が高いところで、来年度、就労選択支援の施行が控えています。ここに関しても十分な議論や共有をしていきたいのはやまやまですが、それよりも、まずは、待ったなしに進んでいる障がい者雇用の動きに合わせて、今この場でできることとして、企業への情報発信ということで、ここにお集まりの皆さんや足立区内で就労支援を行っている機関の情報が企業に届き、企業に有益な情報を提供できるように検討することをこのはたらく部会でやろうといったところで、リーフレットの作成という話に至っています。ここまでが背景です。

ほぼ白紙の状態からになります。企業向けのパンフレット等を見ていただくと情報量がすごく多いです。私共の法人でも以前から企業向けの情報提供としては、東京都が行っている中小応援連携事業の委託を受けて行っています。これはまさに企業に対し情報発信していくために、障がい者雇用のハンドブックを渡して説明していますが、ほぼご覧になっていない。なので、ピンポイントで伝えていくようなコミュニケーションが必要になる。企業の方に１番関心があるのは、どこに働ける障がいのある方々がいるのか。これが１つです。

もう１つは、今雇用している障がい者、もしくは障がいの疑いがある方をどういう風にサポートしていけばいいのか。場合によってはどういうサポートが受けられるのか。この２点になります。もっと言うと仕事の切り出しをどうしたらいいかなどになります。

そこでこの地域の強みとしては、今、足立区にはこれだけの就労支援機関があって、これだけの障がいがある方が求職登録をしていて、就労系のサービスを利用しているということは、地域レベルで把握できることだと思うので、そのコミュニケーションツールとしてこのリーフレットは役立つと思っています。

今年度から国の障がい者雇用相談援助事業という助成金の事業がスタートしました。これも私共の方で請け負い、実際５社の相談に乗っています。初めて障がい者を雇用する企業がほとんどで、求人票を出しても人が来ない。５、６年前にはなかった状況がある。通常の就労支援プロセスというのは皆さん既にご存じだと思いますが、障がいのある人の相談を受けてアセスメントを行い理解して、次に企業のアセスメントを行い、ジョブマッチングしていく。これが今までのスタンダードな就労支援プロセスでした。主観もありますが、個人的には、今後はこれが逆になって行くと思っています。最初に雇用相談を受け、次に企業アセスメントで企業の職場環境や雇用方針、どういった人達が働いているかということを確認する。次に障がいのある人のアセスメントに合わせたジョブマッチングという段階に来ているなと実感し

ています。

その根拠としては、実際にそのプロセスで行った方がマッチングがうまくいくと感じています。なぜならば企業とコミュニケーションを取っているとその環境に合った人達のイメージを私たちは理解することができるからです。例えば、この職場であれば知的に障がいのある人でもきっと理解できるだろうとか、この環境であれば少し調整をすれば閉鎖的な環境を作れば自閉の方でも力を発揮できるかもしれない等。企業とコミュニケーションを取っていくとだんだん求職者層のイメージがわかってくるので、私たちの後ろにいる利用者さんの中で、この人とこの人なら合うかもしれないという仮説が立てられる。その仮説に基づいて企業に情報提供して、見学等に行ってもらい、実際に実習というプロセスまで辿り着ける。そういう方を送り出すと、企業の方にイメージ通りの人が来たと言っていただける。これが就労支援プロセスにおける今後のマッチングの仕方かなと思います。

今までは来た求人票に対して合う人を探すやり方でしたが、むしろ企業開拓からして、企業の環境に合わせた人達を私たちの地域の中から掘り起こしていき、マッチングしていくことが、より着実でマッチング率を向上させるやり方であると思う。そのためにはやはり情報発信、こういった資源が必要。そして私たちの横の繋がりを強化していくことが必要だと感じました。

まずはそれを書面や図式化して落とし込む作業をしていく。作業をする中で修正していくということをしていきたいと考えています。

その中で今日協議していきたいことは、皆さん既に情報提供いただいた資料や、資料をお持ちでない方もその場で結構ですので、企業に伝えるのであればここのポイントということと、私たちにできるサービスはこういったことが強みですというリーフレットに落とし込めるような意見をいただきたいと思っております。１人５分～７分程度で情報提供していただいて、記録に残し、このパンフレットの案をブラッシュアップしていきたいと思っております。そんな形で進めさせていただきますので、ぜひ有意義な時間になるようご協力の程よろしくお願いいたします。

では、大谷先生から順番にお願いします。

〇大谷委員

葛飾通勤寮の大谷です。今回の資料ということで、４点持ってまいりました。

先ずは黄色い冊子で、これは全体の内容が載っています。生徒、保護者、近隣の方、企業の方にもお配りして知っていただくものとなっておりますので、お時間ある時にゆっくり見ていただきたいです。

もう１つが専攻科の１番の売りのコースで日本で唯一、ろう学校の中で調理師資格が取れるコースのパンフレットになっております。

ろう学校の話になってしまいますが、校数が少ないです。知的の特別支援学校に比べると全然数が少ない。高等部が３校しかなく、そのうち１校は大学進学を目指した学校なので、職業教育とは異なるので、どんどん発信していかないとうちの生徒達の社会参加の選択肢が狭まってしまうので力を入れています。

こちらは本題に近いのかなと思うのですが、ろう学校では珍しく企業向け学校説明会を行っています。私たちもこういうパンフレットを持って企業開拓を行っていて、生徒のニーズに合わせて電話してお伺いするのですが、説明だけで理解していただくのは難しいので、来ていただくというのが大事だと思っています。

実際学校に来てもらい、どんな教育を受けているか、どんなコミュニケーション方法でやり取りしているか、聴覚障がいの特性等を知っていただいた上で企業に持ち帰っていただき、検

討してもらいます。先程のお話にもありましたように、企業様も持ち帰ってもらった中で受け入れを検討してもらうことで実習に繋がります。知ってもらうプラス実際に呼ぶことでイメージを持ってもらうことが大切になってきていると、今までの学校運営の経験で感じています。それが就労につながっているのかなと思っています。

企業とつながり、そこからも宣伝していくこともありました。脊尾さんの事務所からいただいたお仕事をうちの生徒にやらせてもらっています。それは生きた素材と言いますか、学校内でも勉強の中で作業的なことはしますが、校内で終わってしまうため真剣味や気持ちも入らない、盛り上がらないこともある。企業の方に託されることで本人たちの意欲が全然変わってきて、それが直接見える形でやらせてもらえ大変勉強になりました。

その進化系が最後のパンフレット、スカイマークさんとコラボレーションさせていただいたものです。これはスカイマークさんから来たお話で、見学、実習、就労をさせていただく中で何か一緒にできることはないかと、ダイバーシティ、社会貢献にもなりますし、子ども達のやる気も上がり相乗効果になっています。

スカイマークさんと制作した物がどんどん日本中に配られてろう学校のことを知ってもらえれば、地方の子達も知ることができ、全国的にもろう学校は少なく、うちの学校に来て勉強したいという子も実際おりますので、うちで育てて社会に出していくというサイクルになっていければいいと思います。

脊尾さんのところのお仕事を今もやらせていただいていて、他にもいろんな企業や今後施設等ともつながって、ぜひうちの資源を使っていきたい。相乗効果を起こしながら障がいを持っている方や生徒達を外部に伝えられたらなと思います。以上です。

〇橋本部会長

ポイントとしては、必ずしも雇用だけではなくて、共同でものづくりをしたりと、か資源を活用したりとか、実習をさせてくれる企業を募集されていたりするようなところですね。そういったイメージでしょうか。

〇大谷委員

はい。

〇橋本部会長

では朝倉先生、同様の視点でお願いします。

〇朝倉委員

学校が企業とのつながりで一番大事にしているのは、学校に来ていただいて、実際見てもらうことを取り掛かりにすることに力を入れています。

今年９月にハローワーク飯田橋と連携して２８社５０人近い企業の方がみえました。こういった試みはこれまでも全都的にやっていたが、以前はハローワークに指導されて義務的に来る企業が多かったので、実際はその後つながりができることは本当に少なかった。去年、今年とやってみて、終了後に名刺交換をする等、向こうからの熱量が高いなと思いました。法定雇用率が上がってきたことが大きいのかなと感じています。その中から、いくつかの企業とお付き合いができた中で、どう始めたらよいですかと相談があったため、次は我々が会社の方に行かせていただいてもいいですかと言って会社に伺って見せていただきました。

見学の際、我々の中では具体的な生徒のイメージができたので、生徒に合った実習を組み立ててもらうようお願いしたところです。こちらは以前、精神の方は１名いましたが知的は初めてで、いざ動こうとすると現場の人が躊躇され、会社の方から相談していただきました。相談してもらえればこちらからも不安を解消できるように具体的な工夫、制度やシステムを今後ずっと話し合っていくことができる。

そうやってお付き合いする会社の方が求人票を見てお付き合いしていく会社より長くてよい付き合いができているなと感じています。先程、橋本さんもおっしゃったように、求人に対応していくのではなく、具体的に逆からアクションしていくというのは今後必要になる。学校はそういった部分でいうと集めやすい空間なので、学校の特色を生かして環境を作り広めていきたいと考えています。

〇橋本部会長

実際、実習先の確保に困っている企業がいたらお話を聞きたいです。実習について、実習という概念についてご存知ない企業も多いですかね。

〇朝倉委員

そうですね。高等学校ではインターンシップを何日かやったりすると思いますが、雇用につながる実習という発想は無いので、そういったことから説明し、例えば現場で１、２週間受け入れるにしても具体的にどのように取り組んでいったらよいか、そこから教えて欲しいと言われます。当然こちらの理念を一方的に押し付けることはせず、現場の状況をきちんと見ながら、この現場であればこういったことが可能か等、企業側が具体的に取り組めることを提示していくようにしています。

〇橋本部会長

雇用までいかなくても先ず実習というのは１つの情報提供になると思うので、どこかに記載したいと思います。そのイメージを分かりやすく伝えるためにはどういう情報提供が有効か皆さんからもご意見いただきたいと思います。

続きまして、竹内さんお願いします。企業側の立場から、雇用を進めていく中での事例が１番わかりやすいのかなと思います。実際、障がい者雇用をされる立場から、こういう資源が有用だったとか、マッチングのために必要なもの、もしくはこういった情報が欲しかったという事例があればお願いします。

〇竹内委員

社会福祉法人愛寿会の竹内といいます。よろしくお願いします。部会長から説明がありましたとおり、受け入れ側の企業の立場から発言させていただきたいと思います。

企業開拓から企業側のニーズをつかみマッチングするという話がありましたが、そういうスタンスで来ていただけると企業側としてやりやすいです。今まで橋本さんやあいのわ福祉会さんや区内の方々に関わっていただいていますが、この利用者がというより「まずはどういう仕事がありますか」とか、「どういったことで困っています」というスタンスだとこういう仕事がお願いできるかなとなります。ですので、そういうスタンスで対応してもらえると企業側としてわかりやすいと思います。

もう１つ、ウェルズさんにお願いしている施設外就労は、直接雇用にはなりませんが、施設の業務になります。うちの場合は洗濯業務をお願いしているのですが、法定雇用率や実際の雇用には繋がりません。実際に就労支援事業所の障がいをお持ちの方達にトレーナーの方と一緒に来ていただき作業していただくというのを障がい雇用を進めていく前に導入したのですが、これによって社員の受け入れ姿勢が柔らかくなり、地ならしに繋がりました。

法定雇用率という仕組みがあるので、そういった仕組みを企業が管理できるかはわからないところですが、そういう準備段階みたいなものがあると企業側としてはより柔軟に次のステップに進めるのではないかと思います。

パンフレットを作って情報発信するのもそのとおりだと思います。まず足立区の企業側にニーズ、障がい者を受け入れたいが困っている企業がどのくらいあるのか、今後部会をしていき企業側のニーズを分析して把握していきた

い。そういったニーズがあるのであれば、情報発信やマッチングの話もありましたが、コミュニケーションの機会を細かく設定していった方がいいのかなと感じました。

朝倉先生がおっしゃったように、企業の方を呼び説明会をして、コミュニケーションを取れる場があれば、求人票を見て応募する関係よりも理解が深まり継続的な関係に繋がっていったというお話でしたが、担当者同士がひざを突き合わせて定期的にコミュニケーションが取れる場を、足立区は広いためエリアで分けて開催される仕組みがあると、コミュニケーションの質や量が上がるのではないかと思います。

企業としてはウェルズさんやあいのわさんでお世話になっているような質の高いコンサルが受けられる、人材マッチングが得られる機会になるのではという風に考えています。

○橋本部会長

流れとして支援のことを知ってもらうことがスタートというのが１つで、必ず雇用でなくても施設外就労やＢ型事業所を運営されている法人であれば工賃アップのための企業との提携、その手段としての施設外就労というのもあるでしょうし、業務委託というのもあると思います。そのあたりは、後程ご意見いただきたいと思います。

企業に向けての情報発信が必ずしも雇用だけではなく、業務提携というのもあり得るといったところだと思います。

ちなみに施設外就労というのは一般的には知らない言語だと思いますが、愛寿会様が興味を持った視点というのはどんなところからなのかお聞きしたいと思います。

○竹内委員

そうですね、１つは単純に人手が足りないところです。介護の施設なので、洗濯業務は介護職員でなくても務まる仕事かなと考えています。そういったところに介護職員を割くよりはできれば違った人材で業務を行いたいという相談がございました。地域の主婦のパートタイムを雇用していたのですが、なかなか集まらない。かと言って、民間のアウトソーシングの会社に依頼する程の業務でもないので困っていたところ、ウェルズさんからご提案いただいた。最初は障がい者の方にフィットするか未知数でしたが、お話を伺い実際トレーナーの方が指導して伴走しながらやっていただけるということだったので、それであれば施設側の負担もある程度少なくお願いできるのかなといったところで今日に至っています。

○橋本部会長

１つは人材不足の解消と、あと不安な点として、障がいのある人ができるかということに関しては専門家が一緒に来るという、これがまさに施設外就労の仕組みだと思いますので、このあたりに導入するメリットを感じたということですね。このあたりの視点をどうやって書くか検討が必要になりますが、１つとしては企業のニーズとしてはあるかなと思いました。

○竹内委員

もう１点、包み隠さず言いますと、低コストであるということもあります。

○橋本部会長

低コスト、それも１つですね。

足立区内でどれくらい障がい者雇用に困っていて、どれくらい雇用したいと思っているあるいはする必要があると思っている企業があるのかというところで、データに基づいた分析だと思うのですが、もしハローワークさんで情報をお持ちでしたら資料の提供はいただいているのでご意見ご説明いただければと思います。お願いします。

○鈴木委員

ハローワークの鈴木です。お願いいたします。ハローワークに相談する企業様は法定雇用率が今年の４月から２．３％から２．５％になり

ましたが、先を見据えて令和８年には、２．７％になりますので、従業員の多い分母の大きい企業様程、その２．７％を想定して今のうちから採用計画を立てハローワークに相談されています。

足立区の企業様は、１００人未満の規模が多い。ハローワーク足立に相談に来る企業としては、障害者雇用促進法の法定雇用率を達成されない、雇い入れ計画指導命令が発出となって初めて相談に来ることが多い。法定雇用率を達成してなくても計画指導命令が入らなければ動きがないことも多い。今年の報告でいただいた数字を見ると、来年から計画が始まりますよとなって初めて動く、計画の相談をされる企業が圧倒的に多いと思います

ハローワーク飯田橋のような大企業の多いエリアの管轄のところだと２．７％を想定して今から２．５％を達成して指導の対象とならないようにしていくなど、今の段階から令和８年を見据えて活動している。１００人２００人規模の企業様は法定雇用率の認識も薄い企業が多いと感じています。

障がい者雇用を取り組む必要があると認識している企業もありますが、中には社長から言われて採用担当者が来たという企業もある。求職者を送り出すハローワークとしては、何の準備もしていないところに障がい者を送り出すのは・・・というところがあります。なので、まず業務の切り出しからしないといけないと説明しています。

この前あった例として、法定雇用率を達成していない企業で、雇用計画の新規命令になり、本社は別の管轄ですが就業場所が足立区になるのでハローワーク足立から何名か来てほしいとのことで、支援機関を通して何名か送り出しました。その後、ハローワークに「実習を１か月やりたい」という問い合わせが来たので、「1か月の実習はあまりやっていない。一般的には３日から５日のところが多い」と回答しました。初めてなので知らない企業もあります。

今回足立区の命令対象にならない企業様、ただ４０人以上になると必ず報告を出さないといけないので、８０人や１００人規模の企業様に、この後もう少し従業員が増えていくと命令対象になるということを事前に周知していければと。ご相談いただいていれば、特別支援学校の生徒さんを体験させるなどの支援もできますので。来年から命令対象になりますとなって半年前からですと、１人の採用で回避できるならまだしも、５人くらいとなりますと半年では難しい。事前にご相談いただいていると支援方法は色々あるという周知ができれば、障がい者の雇用促進がより図られていくのかなと個人的には思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。質問あればお願いいたします。竹内さんお願いいたします。

〇竹内委員

細かい数字が分かればお伺いしたいなと思いまして、足立区のハローワークの管轄で障がい者の求人件数はどのくらいあるのか。

〇鈴木委員

２３区で１番少ないです。障がい者の有効求人ですね。月に５０件あればいいぐらいです。大手チェーン店の企業様もありますが、ハローワークの求人は今月受け付けますと１２月末で公開期限が切れます。翌々月末で期限が切れます。全国チェーンの企業様があると、１０月に受けて１２月末に切れてもまた１月に全国規模の求人申し込みを受けますので、そこでは１００件あれば１００件出てくる。それ以外で足立区に本社があって、そこでの就業場所のものだと月２０とか３０とかです。

今回城東ブロック面接会というものがありまして、ハローワーク足立、墨田、木場３社合同で面接会をこの１０月に行っていますが、木

場が１５から２０社くらい、墨田では１０から１２社、足立は6社ですね。そのうち2社は足立区管内ではないので、厳密には４社です。障がい者のイベントを足立区管内の企業様に周知しても反響は薄い。ハローワーク足立の管轄が足立区と荒川区なので、２区合わせてです。ハローワーク墨田は墨田区と葛飾区、木場は江戸川区と江東区になります。なので、足立区は都内でも少ないかなと思います。

〇竹内委員

もう１点、障がい者の有効求人倍率はどのくらいでしょうか。足立区でも足立区外でも。

〇鈴木委員

足立区の求職者は２３区でもかなり多い方です。求職者が多いところは池袋が１番で、次に新宿、飯田橋、木場、その次に足立がくる。有効求人倍率は管轄のハローワークごとで見ても２３区ではダントツに足立区は低い。

なので、先程の雇入計画命令の対象となる企業自体も２３区の中でも足立、荒川は少ない。飯田橋ですと雇用指導官１３人で１人５０社分くらい持ちますから、５００社から４００社が対象になって、雇用相談１人５社ぐらいとすると、１００いくかいかないかになります。足立の対象になる企業は去年０社、その前も０社です。今年は２．５％になったので、今残っているところは3社から４社くらいありますが、対応していく。来年１月から初めて雇入計画命令が発出される企業さんが出てくる可能性がある。なので、有効求人倍率は足立区は低いです。

〇竹内委員

業態としてはどういうところでしょうか。

〇鈴木委員

作業系というか、清掃系ですね。今回４社出た中で 1 社は荒川区で企業規模１０００人超えている事務系でしたが、それ以外は清掃でした。本社が千代田区方面にあって工場は足立というのが多いので、圧倒的に足立区の企業は事業系が多いかなと思います。

〇橋本部会長

やはり１番企業の情報はハローワークさんだと思いますので、いろいろお聞きしたいと思うのですが如何でしょうか。

命令対象外になっている実情としては、対象になり得る企業さんが少ないのか、皆さん雇用を積極的にされているのかどちらでしょうか。

〇鈴木委員

雇入れ計画作成命令発出基準は、今年ですと１２０から１６０人の従業員数で雇用障がい者０人が雇入れ命令の発出対象になります。なので、１００人規模で０人というところは命令の対象にはならないのです。もちろんそれ以外にも３つあるのですが、ハローワーク足立の管轄で雇入れ計画命令の対象になってくるのは１５０人１６０人規模で０人の企業さん。なので、１人０．５ポイントで雇入れると回避できます。報告を０で出してきても、ハローワークの足立区の雇用指導官と相談していく中で、今いる従業員に障がい者手帳をお持ちかどうか、社内で人事部長に聞いてもらい、持っているという方が１人いればそれで回避できる。

あとは１０００人を超える企業は雇い入れ義務の人数が多くなるため、急激に従業員数が多くなった場合は雇入れ計画命令が発出される可能性が高くなります。なので、採用計画を数年単位で進められている企業さんは、来年これだけ新入社員、中途採用を含めて増えるから障がい者の雇用人数もこれだけ増やさないといけないというところを見据えて今の段階から動いているところです。

〇橋本部会長

ちなみに現場で企業とやり取りをしていて感じるのは、積極的に雇用しようというより、リスクがあるから雇用するのが正直なところだと思うのですが、その時に動機付けになるよ

うなコミュニケーションやこのキーワードを出すみたいなことがあったりするのでしょうか。

〇鈴木委員

トップの認識がかなり重要だと思います。トップが多様性等の考えを持っていれば、下に降りてきて障がい者雇用促進に繋がるのですが、逆にトップが後ろ向きだと企業としても難しい。

私が障がい者業務をやるのがここ４年ぐらいと、その前の１０年ぐらいです。１０年ぐらい前の企業様の障がい者雇用に関して、まずは身体障がい者手帳を持っている方を雇いたいという企業が圧倒的に多かったです。今はもうこう言ってくる企業はほとんどない。精神、発達で雇いたいという企業がほとんどですし、身体だけという企業は１０数年前からすると企業の認識がだいぶ変わった。個人的な企業の受け入れる印象としては精神、発達の受け入れは必然になってきている。身体障がい者の方は労働市場にはやっぱり出てこないので、障がい者雇用をやっていきたい企業の認識はあるのかなという印象です。

〇橋本部会長

企業側がどういった情報を求めているかというところで、パンフレットを作りこんでいく必要があると思っていて、実験的にセミナーのチラシを作ったときに、これからは障がい者雇用の時代とか、例えば人材育成を中心にというセミナーと、障がい者雇用を進めていかないとこれだけのリスクが潜んでいるとか、あとは虐待、通報件数、合理的配慮に関して通報件数がここ数年で３倍に膨れ上がっている、現場の理解を得る必要がある、いわゆるマイナスな情報の方が集中したということがありました。

このパンフレットが良いことだけだと企業の方でリスクの回避という側面があると思うので、そういうキーワードが結構大きいと思う。「こういうキーワードが大きい。企業から反応がある」というのを後で教えていただけたらと思います。その視点で、どういうキーワード、文言を使うかというご意見とかも伺いたいです。

では、山本所長お願いします。

〇山本所長

障がい福祉センターあしすとの山本です。

あしすとでは雇用支援室とリハビリ訓練の部署で就労支援を行っています。まず雇用支援の方ではお手元にパンフレットを出させてもらいましたので後程ご覧になっていただければと思います。主に２点、障がい者の就労支援、定着支援というところで、ご本人の就労希望とか適性を見極めて、ハローワークの求人情報を用いてのマッチングや、実際の職場に見学や体験などの同行支援、面談などを重ね、就労に結び付けています。

本日お配りいただいたリーフレットの資料の３ページ目に企業側のメリットとして誰でも働きやすい環境という点では、おこがましいかもしれませんが企業側にもそれなりに受け入れの体制を作る努力をしていただくことが実現につながると感じています。企業の人事担当の方は障がい者雇用ということで目的を持って対応していただいていますが、実際上司の方とか同僚との人間関係というのが左右しますので、先程、合理的配慮のお話もありました。そういったところを念頭に置いていただければ定着し続けられるのかなと思っている次第です。

雇用支援室の主な２点目は、区内の民間の就労支援事業所さんとネットワークを作っておりまして、年間に何回か集まり、情報交換やグループワークによってスキルの向上等、顔が見える環境で関係作りをやっているところでございます。

また、先程申しましたリハビリ訓練について

は、もともと企業で活躍していた方が倒れて入院後、障がいをもった状態でリハビリをやっている、その後の復職を目指す方のためのお力添えをさせていただいております。

以上でございますが、何か補足ありますか。

〇袋谷事務局員

あしすと雇用支援室が作ったパンフレットのご紹介をさせていただきます。「イラストでわかるみんなが働きやすいかたち」というパンフレットで、発達障がい者の雇用について、Ｑ＆Ａという形で障がい特性と、それに対しどのように対応したらいいか、どうコミュニケーションを取ったらいいかなどをまとめたものになります。こちらは区のＨＰにも掲載していて、どなたでも見られる形にしており、企業訪問の際に持参しご紹介しています。

それからもう１つ、障がい福祉課、障がい援護課が作りました、合理的配慮のパンフレットもお配りさせていただきました。こちらは合理的配慮ということで、全ての企業に関わるところではありますが、訪問する際にこちらのパンフレットも使いながら説明させていただいております。

〇橋本部会長

企業様の関心が高いところでは、このＱ＆Ａ形式は良いと思いました。あと合理的配慮に関しては、こういった冊子はたくさん出回るのですが、それでも通報が３倍になっているところがありまして、やはり理解されてないです。どこまでが合理的配慮なのか、何をやると通報されるというのがわかってなくて、後から調査が入って「十分配慮していました」となっている。そういうコミュニケーション不足が潜んでいる中で、企業の方にどういったメッセージを伝えていけばいいかというところで、中尾さんのご意見お願いいたします。

〇中尾委員

はい。合理的な配慮って何が合理的な配慮なのですかと言われると、特定のこれというのは無いのですが、「一回で解決すると思わないでくださいね」と話しています。やはり、相手の言い分をしっかり聞くということと、あとはそのお互いに「建設的な対話」と言われていると思うのですが、「お互いに必ず良いところに持っていこう」ということが前提に話し合いが行われるというこの２つがすごく大事だなと思います。ここにも書いてあるように、過度な合理的配慮には応えられないので、その時に「じゃあ、できません」ではなく「うちだったらこういうことはできるのですが」とか、代替案を出すとか。その一回で終わらせない、バリエーションのやり取りがどれだけできたかということが大切です。

リスクの話になると、例えば合理的配慮を提供しないのは、海外も含めて裁判に事例が出始めている中で、建設的対話が何回やられたかとか、どういうふうにそれを言ったかとか、相手の意図はどうだったかとか、それに対してどう答えたか、どう対応できたか、その辺がポイントになってくると思います。そこをどれだけ提供できるかを前提として、ここに書かれているようなものが、どれだけ提供できるかどうか。あとは企業によって違うと思うので、一律にこうという訳では無いと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。ご質問、如何でしょうか。ここもすごく企業の関心が高いところですので、置いていかない世の中で建設的な対話と繰り返して伝えること、これは現場に出ているような企業さんに対応していると、「こういう指摘を受けたのですが、どうしたらいいんですか」といったところで、今、企業懇談会を行っていて、そこは心理的安全性があるので、結構ぶっちゃけた話ができるのです。ちょっとここでは言えないぐらいぶっちゃけた話があって、それは明らかに受け止め方の問題と私たち

はわかるんですね。その時に不足しているのは説明責任。ちゃんと明確に説明をする。ここまではできるがここまではできないことをちゃんと説明して行くというところに、合理的配慮という言葉だけが頭に浮かんでしまって、「これを言ったら傷つけちゃうんじゃないか」とか「逆に配慮しているつもりなんだけど、それが分かりづらくなっちゃう」っていうところが潜んでいたりする。で、ここの部分、すごく重要なポイントだと思うので、ぜひ、もうちょっとお聞きしたいなと思ったのですが、何か質問があれば皆さんどうぞ。竹内さんとかどうですか。実際、雇用されている立場から。

〇竹内委員

そうですね。企業側というより、障がい者の方から見て多い問題というか、その辺を伺いたいと思います。

〇中尾委員

実はですね、いろいろ障がいがある方とか、企業の間に入ることもよくあるのですが、実は障がいのある方も本当に必要な合理的配慮と言われるものをしっかりわかっている方って、そんなにいらっしゃらないという実感があります。自分でもよく分かっていないことによって余計こじれるみたいなところがあると思うんです。どういうことかというと、例えばナビゲーションブックとか、自分を理解するのはすごく大事なことなのですが、自分はこうだと思っていることでも、実際、乖離しているというか、働くことになった時に、その認識が違っているということがある。

障がいのある方は障がいの特性ゆえに、その認識が障がいの無い方と異なる場合も結構あると思います。一対一で話すよりも、いろんなバリエーションで多角的に伝えあうとか、あとは言葉だけではなく、図を書いて渡してみるとか。できるだけ客観的にその事象を見られるように、配慮を提供していくとか（が大切）。結局、それに付き合ってもらったから、自分はすごく満足だったと言って、合理的配慮が解決されたりすることもあるんですよね。それには時間や手間がかかるのですが、何か起こった時に「同じテーブルにつく」と私たちは表現しますが、いかにそのような状態に早くなれるかということが、お互いのコミュニケーションにかかっている。慣れて来て５年ぐらい経つと、ある程度阿吽の呼吸で「同じテーブルにつく」ということができやすくなります。このような過程を飛ばしてコミュニケーションをしたとしても、合理的配慮の提供ということにはならない。コミュニケーションの取り方、そこのプロセスはそういうところがあります。

〇竹内委員

そうすると第三者が介在するコミュニケーションのほうが解決につながりやすいということですか。

〇中尾委員

そうですね。そういった部分もありますね。要は、その人がわかるコミュニケーション方法は何かということなので、もちろん企業さんでやれる場合もありますし、第三者がやった方がうまくいく場合もあります。ただ、大事なのは多角的な視点から「これについて説明しているんだよ」ということをちゃんと本人がわかるということだと思います。

〇竹内委員

ありがとうございます。もう一点いいですか。

〇橋本部会長

どうぞ。

〇竹内委員

合理的配慮によるトラブルといったらあれですが、そういう摩擦が起きて、結果的に退職につながるといったケースはありますか。

〇中尾委員

ありますね。何が悪かったかというと、明らかに話し合いの場を持ってないとか、ちょっと

した溝が積み重なっていく。実はこういうことが多くて、お互いに、別に話を聞こうとしていないわけではないし、本人も過度に何かを要求している訳ではないのですが、ちょっとしたボタンの掛け違いがあった時。例えば本当に些細なことで、これをこういうふうに仕事をしてくださいということが、全く違う形で取られた時に、こんなに一生懸命やっているのにみたいな、ずれているということが仕事上にはある場合があります。でも、これはかなり致命的なところで、本人は頑張っている、企業はそれを認めてないみたいなやりとりがずっと続いてしまった時に、企業も疲弊しますし、本人は全然認めてもらえていないみたいなところがあるので、それが積み重なり退職になるみたいなところだと思うのです。こうなっても、最終的にいい形になる場合もあるので全てが悪いわけではない。次にステップアップするとか、やっぱり合わないとかはあるので。でも、先程の合理的配慮の話に戻るのですが、どれだけ建設的な対話ができたかで、ここは自分にとってあまり向いてなかったけど、今までやってきたこととか、一緒に会話をしてきたこと自体が、自分の身になったみたいな感じだったらすごいポジティブに退職するっていう。竹内さんもそういう形で進めていると思うのですが、終わった後、その出来事をどう意味づけするかとか（が大切）、それは外部機関に入っていただいて、やっていくのもいいかなと思っています。

◯橋本部会長

ありがとうございます。この辺りは専門的な視点からの対話の仕方、本人の受け取り方という制度的なアプローチと、ちょっと順番が違うのですが、ぜひ脊尾先生に聞きたいことは労務管理といったところのリスクでもあると思うので、社会保険労務士さんの立場から、この辺りのリスクをどういうふうに企業さんに伝えていけばいいのか。場合によっては合理的配慮に関する案件とか、そういったところがあれば共有いただけたらありがたい。こういう情報は事前に企業に伝えた方がいいよみたいなものもあれば、法的な部分も含めて教えていただけたらと思います。

◯脊尾委員

今の視点のことですよね。

◯橋本部会長

はい。

◯脊尾委員

基本的な考え方ってその障害者雇用促進法だとか障害者差別解消法とか障害者基本法に書いてある基本軸から変わらないところで、合理的配慮の話は障がいのある方の文脈で言うと、本人の言っていることにどれだけ向き合うかの姿勢によって労務リスクは、そこにどれだけ向き合うかによって、だいぶ後々の印象が変わってくるような気がします。

その辺は皆様も現場感として感じていらっしゃることで、障がい種別にもよるのかもしれませんが、性格傾向プラスアルファ疾患特性で視野狭窄のように、思い込んだらそこから抜けられないということだと、健常者よりも、もうひと手間いるような気がしています。そこを手間といえば手間なのですが、向き合っていくことで相当なトラブルを防ぐことができる。切り出しの話だけするととても手間がかかるなっていうのは一般的に思いますが、それは視点を変えると、病気や障がいがなくても、個人の主張をする人って山ほどいるじゃないですか。生活や環境のこととか。というところは大して変わらないですよね。だから本当は変わらないのだけど、わからないということに対して恐れがあるのかなと思います。朝倉先生もそうだし、竹内さんもそうだったんですけど、雇用まで行かなくてもインターンとかという表現があったじゃないですか。そのライトなハードルを企業に提示してあげるというのがめちゃくちゃ

優しくてですね。いきなり雇用って言うと責任だけ大きくなるので。だからそういうのはすごくあるなって思った。今の話って、とても実践的で中尾さんが言ったこともそうですが、とりあえず話を聞いてあげるとか、僕らが普通にやっているようなことを、もっと言うと家庭でやっているようなことをそのままやっていく、でそれに加えて少しだけちょっと特性理解というものを加味するとだいぶややこしさはなくなるのかなという気がしていますね。以上です。

〇橋本部会長

ありがとうございます。本当にそのおっしゃる通りだなと思っていて、障がいのあるなしに関わらず、今も新人職員さんとのコミュニケーションや、職場でのコミュニケーションっていうのは何かあると何とかハラスメントとかっていうのもあるぐらいですね。ここに特化してどうやって情報提供するかという多分、これからもうちょっと深掘りして行く必要があるのですが、今日は時間がないので、これは一つの視点として共有できたということで、それを踏まえて、加藤さん、当事者の意見として逆に配慮され過ぎるのもというのがあると聞いていたのでそこも踏まえて、ピアの存在であったりとか、そういったところ資料を作っていただきましたので、その情報共有をよろしくお願いいたします。

〇加藤委員

WEL‘S　FLAT の加藤です。よろしくお願いします。自分や他の人の事例を紹介させていただきたいのですが、先に合理的配慮の話をしたいと思います。下の方に、不調に気づくためのツールとして、出勤時、日誌に起床時間や睡眠時間を細かくチェックをするということをやっています。これをすることで、言えない人でも表だと書きやすいという部分が出てくると思います。

これは出勤時に毎回行い癖づけて行くと、本人の体調もわかるし、上の方にも知らせることができます。不調になってしまったら、早めに上司に相談して時間休みや配置などを調整してもらうというのも非常に大事だと思うのですが、これが発信できる人とそうでない人っていうのがいるので、それをどういうふうに企業がサポートしていくかというのは非常に大事なことだと思います。それから、過剰に心配されてやりづらさが出てきてしまうという話なのですが、逆にこのツールを使って体調を知らせるのも嫌な人が中にはいると思うんです。過剰に反応してほしくない。普通の人と同じように働きたい。配慮して欲しくないという方も中にはいると思います。私は周りから声掛けされて心配されるとやりづらさが出てしまうので、相談する方はだいたい１人か２人、同じ人に決めています。話があっち行ったりこっち行ったりすると、自分でも収拾がつかなくなってしまうので。

これもやはり最初の段階でどういう配慮が必要かということを１か月に１回でもいいので面談を行い、配慮を変えたほうがいいですかというコミュニケーションを取っていただけたらこちら側としてはありがたいと思っています。現に私がそうやって働いているので、すごくありがたいなと思っています。リーフレットの作成にあたり企業さんに伝えたいことは、ピアサポーターという存在もあるということです。先程お話がありましたが、いきなり雇用の形にするのは、ハードルが高いので、企業さんで先に働いている方をピアサポーターの位置に持って行くというやり方もあるのではないか、長年働いて作業にも慣れていらっしゃる方をペアにしてその方をサポートして行くという形を取ったりすると、案外雇用しやすいのかなという気もします。先程竹内さんもおっしゃられていたのですが、職員も一緒に施設外就労へ行くと安心するとおっしゃられたのです

が、職員ではありませんが、支えたり支えられたりというのがピアという存在で、雇用主との間にワンクッション、ピアを入れることで、企業さんとその障がい者の間にクッション役を入れるというサポートの仕方もあるということをぜひこのリーフレットに入れたいなと思いました。私の方からは以上です。

○橋本部会長

ありがとうございます。かなり具体的に情報提供してくださったと思うのですが、皆さんの方からどうでしょう。ご質問とかご意見あれば。中尾さんよろしくお願いします。

○中尾委員

ピアを一緒にとおっしゃっていただいて、それはすごく大事なことだと思っています。障がいのある方が問題の渦中にいて、外に目を向けられないが故に、更に悪化したり、もっと難しくなるということがあると思うのですが、そういう方にピアとしてどういうふうに接したり、対応されたりしているのかをお伺いしたいです。

○加藤委員

まず、自分もそういうことがありましたという話からさせていただきます。実際あるのですが、似たようなことがありましたという話から私はこうだったとお話してその方にこうやって私は回復しましたというのを端的にお話しするということはよくあります。

○中尾委員

そこから抜けようとするとか、そういうことになるのですか。

○加藤委員

そうですね。私が知っている方はほぼそういう方で、中には抜け出せない方もいらっしゃいますが、そういった方に粘り強くではないですが、こちらもあきらめずに励まして行ったりという形ですかね。

○中尾委員

ありがとうございます。

○橋本部会長

ありがとうございます。他、如何でしょうか。本当に加藤さんが活躍してくれていて。この仕事のすごくいいところは、その方がマイナスに捉えていた経験や過去をそのまま価値にすることができる仕事で、この仕事だから出来ると思うので、加藤さんの価値をそのまま提供できるというのは、すごい価値なんですよね。そういった視点というのは何かで伝えていきたいことだなと思っていて、ピアの方の活用というか、まあ勉強は必要でしょうね。企業に先に勤めている方にピアとして同じような経験をされた方のサポーターになっていくといったところで価値を感じる。そういったところはこの仕事をやっていて、本当にいいなと思うので、そういう方が活躍できる業界になっていくともっと活性化するのかなと個人的に思います。

○加藤委員

ピアサポート研修の時にピアサポート専門員というのを作ってもらうという話をしまして、ぜひ作って欲しいと思っています。

○橋本部会長

ありがとうございます。

○袋谷事務局員

１つよろしいですか。ピアサポーター研修を受けられたということで、企業の中でピアサポーターをする方の研修もあるといいと思っているのですが、加藤さんは通所の事業所のピアサポーター研修を受けられたということですよね。

○加藤委員

そうですね。

○袋谷事務局員

うちのお客さんで、新人が入ってきた時に、ピア的なことをやってほしいと言われ、それが負担になって、仕事が続けられなかったという方をよく見かけるので、企業でもピアサポータ

ーになるにあたって、研修だったり、知識だったり、ノウハウが学べるものがあるともっといいのかなと今聞いていて思いました。

〇加藤委員

私が受けたのは、東京都がやっているもので、民間でもありますが、研修の時に体調が悪くて仕事は行けていないのですが、研修は出たいということで来られる方も数名いらっしゃいました。いずれ体調が良くなったら、ピアサポーターとして働きたいという方も数名いらっしゃったので、本当に体調を崩す方は多いと思います。皆さんと一緒にやっていただいたり、やることが多かったりというのがあるので、そこも上司の方に相談しながらやっていくことがすごく大事なのかなと思います。

〇袋谷事務局員

ハローワークさんで、いろいろな企業に対する補助金などがあると思いますが、障がいのある方がピアになるための研修の補助金は今のところ無いですよね。

〇鈴木委員

はい。無いですね。

〇袋谷事務局員

ありがとうございます。

〇橋本部会長

では、桑原さんにお願いしたいのですが、障がい者雇用もそうですが、Ｂ型事業所を行われているところで企業に発信したい情報や、こういったことに関心を持たれているみたいなことがあればお願いします。

〇桑原委員

はい、Ｂ型として発信したいこととして、障がいを持っている方でもできることがいっぱいあるというところは、発信したいと思っています。大谷先生が持って来てくださったこのパンフレットの表紙を見ると、少なくとも機械の操作ができる、パソコンが使える、料理ができるというのが一目見て分かると思います。こういった資料が複数あると、一般企業の方たちにも障がいがある方でも、こういうことができるとか、実際こういう人がいるということがすごく伝わりやすいと思います。ただ、Ｂ型だけではないのかもしれないのですが、１０年前ぐらい前までは企業の方も作業の写真を撮ってもよいと言っていただけることが多かったのですが、最近は出さないでほしいというところが多くなってきているので、難しいというところがあります。とはいえ、実際にやっているものではなくてもそれに似たようなものを準備することが可能だと思うので、そういったもので写真を使って発信をしていくということができるかと思っています。

障がい者雇用を考えた時に、企業の方は一番に働き手が欲しいというところなので、「障がい者雇用」を前面に押し出し過ぎると引いてしまう方は少なからずいらっしゃるだろうと思います。結果的に働き手を探して~~募集~~応募をしてきた人が障がいを持っていて、その人が戦力になった。というようなイメージがいいと思っています。あしすとさんで作られている冊子は、「障がい」を~~表~~前面に出しておらず、このようなキャッチコピーから入っていけるとより多くの企業さんが手に取って見てくれて、障がい者雇用ってこういうものなんだと感じていただき、つながっていくという手法も大事だと思っています。

〇橋本部会長

ありがとうございます。見せ方や言葉のチョイスといったところのご提案をいただいたと思うのですが、ご質問ご意見いただけたらお願いしたいです。

〇石川事務局員

では桑原委員からの今のご提案は、障がいというところをガンガンに出すのではなく、働き手が欲しいと言う企業が手に取るようなアイキャッチを作って、中は障がいのことが書いて

あるものの方が、より手に取ってもらえるのではということですので、議事録にも掲載させていただきます。

〇桑原委員

よろしくお願いします。

〇橋本部会長

他に如何でしょうか。では、宮崎さんお願いします。

〇宮崎委員

はい。皆さんのお話を聞いて、ちょっと頭の整理がつかないというのが正直な話です。私も障がい者雇用に関しては飛び飛びになりますが、３０年前ぐらいから関わっているところでどうしてもこの専門性というのがかなりうたわれている。なおかつ、法定雇用率にかなり振り回されているとして、これが上がったからじゃあうちの会社就職できる可能性が大だという、そんなようなイメージが続いているのかなというのは私の正直な話です。ただ今回、このタイトルである人材不足解消のための障がい者雇用、すごいいいチャンスなのかなと。これは雇用率が先程業務委託とか、施設外就労という言葉もありましたが、逆に障がい者の方をどんどん活用できるいいチャンスというのは皆さんの話を聞いて、私の考えたところでございます。

現状として、私共のＡ型Ｂ型で対応している部分について、国は就労をさせる訓練の場と位置付けていますが、利用者は特支の学校を卒業し、いろいろ課題があって、就労の訓練が必要もしくは難しい方や、リタイアされている方のこともあり、そうすると数に限りがあるんですよね。そういう方々について、どういう形で就労に向け進めて行くのがいいかというのは話題になるのですが、国は就労移行支援加算をつけるからだとか、いろいろと策を練り、障がい者雇用に結び付けているというのが現状で、現場との矛盾が一部に出てきているようなことを考えております。逆にこれまでの就労に絡めてですが、福祉施設は基本的に受注開拓はしますが、企業の雇用開拓はしてないのが現状なんですね。この辺の役割分担じゃないですが、企業開拓は誰がどういう形でやるのか、また福祉的就労のご利用者はどういう形で企業就労や社会での活躍というのを探していくのか。その辺の役割分担は明確になってない。また、私自身もわかり切れていないのが現状です。例えば、足立区の企業の障がい雇用ニーズがわからない状況。ただ、先程のお話だと１２０人以上の企業があって、そうしたらその数は限られてしまいますよね。そうしたら、この場所でも障がい者雇用といった部分というのは足立区内に限らずなのかどうなのか、それもはっきりさせないと、ここでの話し合いの何をどういう風にしてまとめたらいいのかなという話を聞いて思ったところなので、今一度、どういう形で対応していったらいいのか、確かにリーフレットを作ることも大切だけど、それ以前に障がいの理解、雇用、働くというのも障がいを理解してないからか、そういったものがわからず、その後に雇用というのが繋がってるのかなっていう。聞いていて思ったことです。すみません、なんか感想で終わってしまったのですが。ありがとうございます。

〇橋本部会長

ありがとうございます。ご意見とか、質問ありましたらお願いします。実際に、圧倒的に福祉的就労をされている方のほうが多い訳です。現状としては、その中でも企業の方も必要としている人材不足の解消という視点では、間違いなく必要とはされているのですが、確かに役割分担といったところは物理的に僕もなくしていかなければいけないかなと思っていて、企業支援をしていると企業ニーズが圧倒的に多いのは肌感覚としてわかって、その情報が多分届いてないかなというのはあると思いますが、そ

の得意不得意とか、例えば具体的なイメージとしては、うちの法人だと雇用相談援助事業として企業支援専門家がいろんな企業開拓をしていくので、あとハローワークさんもそうですね。指導官さんがいて、その人が持っている情報を働いている障がいのある人たちのイメージを持って企業支援をしていて、この企業だったら例えばあだちの里さんの誰々さんにつなげるともしかしたら、コミュニケーションがすごくしやすいかもしれない。こんなイメージだと思いますね。役割分担として企業支援をする人たちがちゃんと施設のことを理解して、そこを定期的に訪問して情報共有をして今の求人のイメージを持って企業支援をするというのがこれは企業にとっても施設にとっても多分プラスだと思うので、なんかそんなイメージを思い描いてはいたのですが、そういう体制があったらどうですかね。

〇宮崎委員

そうですね。そうするとかなりの数じゃないですが、ある程度の拠点を持ちながら、福祉的就労に対する部分と障がい者雇用のマッチングを是非実現していきたいということですね。

〇橋本部会長

あくまでも理想ではあるのですが、ちょうど就労選択支援の体制作りが新たに必要になってくると思うので、ここは少し長期的な視点でこの場でも共有できたらと改めて思います。問題提起、ありがとうございます。

では根岸さん、よろしいでしょうか。パンフレットに記載していただいて、実際、イメージとしては障がい者雇用で雇用された人たちが今までの家族と一緒に住んでいる中で自立する必要がある。そういうニーズがあった時には通勤寮さんを紹介したらいいんじゃないかと。そういったことで、企業のエントリーが実際あるのかなど。よろしくお願いします。

〇根岸委員

葛飾通勤寮の根岸です。よろしくお願いします。このパンフレットの方には今回、どんなことを書いたらいいんだろうと思いながら書かせてもらいました。通勤寮がこんなことをやっているよというところです。通勤寮の強みとしては、本当に就労と生活を一体的に支援するというところだと思うんです。社会人に初めてなる人や、社会の中で上手くいかなかった人達を受け入れて、基礎から学んでもらう。社会人とは何ぞや、社会とは何かみたいなことを学んでいただいて自立していくというような有期限の施設ですよというところで、企業さんと職場訪問を定期的にさせてもらうので、企業の中の課題であるとか、そういうことはよくよくわかってはいると思っているのですが、具体的な例で言うと、とある病院で初めて障がい者雇用をするとなった時に初めて就職をする子を入れたんですね。そしたらやはりどういう風に障がい者の人に働いてもらったらいいのかが全然わかっていない。わかっていない中で病院周りの掃除をするのですが、ほったらかしなんですよね。ほったらかしで点検に来るわけでもないから、そういうような仕事させていくと、ずるをするし、見てないから昼寝とかしちゃうんですね。それで、そういうことをするからダメな障がい者になるので、今後どうしようかみたいなところの相談が来てしまう。それはちゃんとチェック段階を作り、ここからここまでは何時から何時までにやってとか、定期的にちょっと見に来てほしいとか、職員室の方に報告に行かせますとかそういうことをうちの職員に入ってもらって、ジョブコーチ的にね。職場の方にこんなふうにやればうまくいきます。こんなふうにしているから、こういう結果に繋がっていますみたいなことを全部お伝えして、今もなんとか継続しているというような状況ですね。で、やっぱり放っておかれちゃうから、本人も何をゴールに頑張ったらいいんだろうかみたいな

ところもあるだろうから、その辺はきちんとしなきゃいけないっていうところです。あともう一つは、この間も出させてもらった事例なのですが、すごく元気なおじさんが特例子会社の社長で凄く元気が良いんですね。昔ながらで、働いている障がい者の人たちを呼び捨てで呼ぶんですよ。名前でね、何とか何とかちゃんとやれよみたいな。それがよく反映される場合もありますが、家族のように見てくれている丁寧さ、温かさみたいなことを感じることもあれば、逆にそれがちょっとしんどくなってしまう障がい者もいるというところのマッチング、そういうのはすごく難しいなと。なのでその障がい者、その人をどれだけ知ってもらうかというところが基本になっているので、私たち支援する側としては、この人の特徴だったり、こういうところがあるからこんな風に接して欲しいとかを企業側にお願いしていく。というようなことが職場訪問の就労も含めての支援になってくるんだろうなと思っています。

ただ、企業さん側に頑張っていただくところもたくさんありますが、障がい者自身も頑張るところがある。努力する所がある。それで通勤寮としては障がい者の自己理解というところで、「自分が何が得意で何が苦手でこういうことをされるとちょっと辛いです」とか、「そんなこと言われるとしんどいです」や「嬉しくなります」とかというようなことを、勉強会でピックアップしてやらせてもらったりして、それを職場に伝えたりするのが私たち通勤寮の役割かなというふうにも思っています。そういう企業側のことを見ていると、企業側が孤立しているということが問題と私は思っていて、企業側が相談する場所がないんですよね。

企業の中でいろいろなことを考えて、いろいろな事を解決して行かなきゃいけない。障がい者を見ていかなきゃいけないけど、障がい者のこともよく分からないままみたいな体制になっている企業が本当に多いなって思っているので、そういう企業を孤立させないのが、パンフレットの役割でもあると思うし、私たち支援者側からも提案であるとか、そういうことも必要になってくるのではないかなと。そういうところから障がい者虐待であったりとか、合理的配慮であるとか、そういうところとつながっていくものではないかなという風にいろんな企業さんを見させていただいている中で感じることです。以上です。

〇橋本部会長

ありがとうございます。如何でしょうか。ご質問やご意見がありましたらお願いします。通勤寮さんだと、まさに生活も見ていて、プラスその生活を踏まえて企業支援をするというスタンスですので、必要ですよね。さっきのお話から聞いていると企業懇談会とかは、孤立している企業が多いですね。こういう相談ができる場所があるとありがたいとなるので、ハローワークさんの方でそういう場作りをされていたりしますか。障がい者雇用されている区内の企業さん向けのものとか。

〇鈴木委員

そうですね。企業が集まって懇談、話し合いをするっていうのは多分やっていない。ただ、障がい者雇用に向けたセミナーなどは各ハローワークでやっていたりします。障がい者雇用促進セミナーみたいな名称で、足立区・荒川区の企業様に周知を図るのですが、結構反応が薄いです。私、飯田橋にもいたので、飯田橋の時は雇用指導官として在籍していました。飯田橋は、結構反響が高く、そういう案内を出すと、２００社、３００社くらい来たんですよ。この前、人から聞いてきた話、ちょっと正確ではないのですが、同じような形で足立荒川管内の企業様に、そういうセミナーを案内した時の参加企業としては１０か２０とかそのぐらい。まあ送付した企業数も圧倒的に違うのですが。足立

区の職業指導官の話だと、企業さんに発信してもなかなか反応がというところが言われています。

〇橋本部会長

ありがとうございます。竹内さんはちなみに雇用する立場として、雇用について孤立というか、あんまり情報共有できないことのもどかしさを感じられる場面があるか、もしくはそういった共有できる場があったらいいかというご意見があれば伺いたいのですが。

〇竹内委員

そうですね。合理的配慮ではないのですが、障がいを持っている職員からのリクエストが結構多くなったりして、また摩擦がある場面もあり、専門家のアドバイスが欲しい、あるいは医療の専門家のアドバイスが欲しいっていう場面があるので、そういった時にどこか相談の窓口があるのがわかるのはいいかなと思います。あとは、担当者としてピアサポートという言葉もありましたけれど、当事者同士でピアサポートの機会があったらいいと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。これも長期的な視点ですが、そういったニーズもありそうかなと思ったので伺いました。あと８分ほどですが、先程脊尾さんからはご意見をいただいたので、何か補足があればお願いします。

〇脊尾委員

なんか難しいと思っていた反面、じゃあどうしたらいいかと考えたときに、前回の議事録を見て、自己理解の話とかを思い出しているのですが。根本的に興味ないことは興味ないですよね。ハローワークの事例とかでも、来年から計画が始まってっていうお尻に火が付かないと来ないっていうのは、心理としてはわからんでもないことがあって、とするともうそこは、ある意味もうずっとイタチごっこかなっていう気はしていて、それはちょっと寂しいと思って。前に言ったかもしれませんが、僕の仲間が障がい者雇用を大企業に押し付けているのは中小企業だよねっていう言葉が頭の中にあって。じゃあどうするかなって考えたときに色々調べたのですが、法人住民税の２３区の割合の部分は自治体で決めていいと。ということは、そこのインセンティブを持たすと、もしかしたら金のために少し障がい者雇用をと思う企業もあるんじゃないかなと勝手に思ってですね。僕らは関心を持ったからこの議論をしているけど、関心がないと別軸に持っていかないと多分対立を生むし、それ自体が面倒くさくなってくるので、向いてくれないと思うような気がするので、何か得を見せてあげるっていうのもある意味いいのかなというのと。もう一つは弊社で、今さっき、浅倉先生の話を聞いている中でそうだなと思ったのですが、給与計算とかでなんか実習とか、うちなんかもし興味ある方がいたら、多分これかなと思って。あれは、ある意味過集中が必要なんですよ。だから過集中という特性があるのであれば、それを上手く使う。その後、パタってなっちゃったらちょっとあれなんですが、それはチャンスであり、ある意味強みですよ。僕もだんだん飽きてくるんですよ。やってるとしんどくて、でもぐっとはまってやれる人はやれるんですよね。とても大事な仕事で、いい加減にはできないので、もし自分もここで抱えているっていうのがあるんだったらそれもありかなって思いました。

最後に、雇用って一社専属型が今までの日本の中に完璧で兼業不要の議論って昔からありましたが、最近、障がい者雇用こそ僕はパラレルで雇用していった方がいいと思っています。そうすると、うちではこうやってるよ。こっちはこうやってるよ。さっき根岸さんが言ったのは僕もドはまりで、雇用側は孤立するんです。責任も重過ぎるし、しんどいんですよ。だけど、橋本さんとうちで一人採用したらこの人はこ

ういう人なんだと、コミュニティ化してあげるといいんじゃないかなっていうことがありました。あとは税金対策と実習をやってくださいという話です。

〇橋本部会長

ありがとうございます。残り４分程度になりました。いろいろなご意見をいただきましたので、これを少し僕の方でカテゴライズ化して、この部分は必要だろう、ここの部分が一致している共通しているということをカテゴライズ化して、ここで一回あの資料、これだけのボリュームですので短い、端的なほうがいいと思うので、それをまとめていくっていう作業を一旦たたきで作って進めていければと思っています。これはあくまでもツールとして成果物を作っていくとうことを今までやってこなかったので、その目的とか手段は、長期的な部分でいくつかご意見をいただいたと思います。孤立とか障がい理解、あとは働き続けるということとか、障がい者雇用の本来であれば共生社会、事実上は強制力によって促されているといったところは長期的に確認して行きたいと思います。

何よりも雇用する企業の関心事に合わせた情報提供が必要だと思うので、そのあたりは引き続き、ご意見を伺いながらツールづくりをして、共通の理解を深めていくというような進め方にさせていただきたいと思っております。

以上で議事が終わりましたので、進行にお返しします。

〇石川事務局員

橋本部会長、進行ありがとうございました。前回のアンケートから新しいキーワードも。成果物、パンフレットを作るっていうところで、色々情報共有できたかと思います。今後も継続の協議の方、よろしくお願いいたします。

それは事務連絡させていただきます。先程、山本所長から宣伝させていただきました障害者記念アート展のチラシの方をご用意しました。各事業所にもこれから届きますが、ぜひ様々な作品を展示していますのでよろしくお願いいたします。次回のお知らせとなります。本年度の最後のはたらく部会は、令和７年１月２１日火曜日１５時からあしすと５階のホールで開催いたします。以上をもちまして第２回はたらく部会を終了いたします。本日もありがとうございました