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３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７年１月２１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、竹内淳委員、加藤香織委員、中尾文香委員、山本克広委員、オブザーバ南氏
欠　席　者	斧田将良委員、脊尾大雅委員、鈴木智明委員、奥田眞砂子委員、朝倉敏文委員、大谷英行委員、鈴木智明委員、
会議次第	１　開会 障がい福祉センター所長挨拶 ２　議事 （１）企業向け情報発信用リーフレット（案）の内容確認について （２）就労選択支援事業について ①　就労選択支援事業とは ②　足立区の方向性について 障がい福祉課　障がい施策推進担当　佐々木係長 （３）はたらく部会活動報告 ３　事務連絡
資　料	足立区地域自立支援協議会はたらく部会　次第・席次 企業向け情報発信用リーフレット（案） 就労選択支援の創設についての政令事項・奨励事項 「滋賀県リーフレット」 情報提供「第２回城東圏域　精神障害者就労定着支援連絡会」
その他	公開状況：公開 傍聴：２人

様式第２号（第３条関係）

（協議経過）

〇袋谷事務局員

定刻となりましたので、ただ今から足立区自立支援協議会第３回はたらく部会を開催いたします。本日は皆さんお忙しい中お越し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、よろしくお願いいたします。では始めに、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、よろしくお願いいたします。

〇山本委員

本日はお忙しい中ご出席いただきありがとうございます。今年度の３回目の部会であり次は本会議となります。今回は障害者の雇用を促進するための企業向け、情報発信用リーフレットの内容検討、また新たに厚生労働省の新規事業ということで就労選択支援事業についての説明があります。今後の就労支援に大きく影響される事業ですので、ご審議をお願いしたいと思います。

また、この場をお借りいたしまして、１２月に開催いたしました障がい者週間記念事業ですが、１週間で４，２０８人と、ここ近年では一番多い来場者数となりました。様々な事業所の作品など皆さまに見て楽しんでいただけたと思っております。１年後も実施いたしますので、またその際はご協力をお願いしたいと思います。それでは最後までどうぞよろしくお願いします

〇袋谷事務局員

山本所長ありがとうございました。次に協議に先立ちまして何点かご連絡いたします。まずは配布資料の確認をさせていただきます。１枚目が次第、その裏面の席次表ですが、大変申し訳ございません。左側中央の中尾委員と山本委員の間に葛飾通勤寮の根岸委員を追加してください。（以下、配布資料読み上げ）。

次に、本日の議事の二つ目、就労選択支援事業の情報提供のため、障がい福祉課の二見係長と佐々木係長にもご参加いただいております。よろしくお願いいたします。

続きまして、録音と傍聴についてです。はたらく部会の会議内容・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。その議事録作成に当たり、会議の内容を録音させていただきます。また、議事は公開とし、傍聴席を設けております。また、本日２名の方が傍聴にいらしております。あらかじめご了承ください。事務連絡は以上です。それでは議事に移ります。

ここからは、橋本部会長に進行をお願いいたします。

〇橋本部会長

皆さんこんにちは。改めましてよろしくお願いします。今日の議題は３つです。時間が２時間で、あまり時間がないというところもありまして、このリーフレットに関しては多分、今年度中に作成というのは時間的に難しいので、来年度に向けてよりブラッシュアップできるようにしていきたいと思います

このリーフレット案は事前にメールで送っていただきましたが、自分の方でいろいろ素材をつけ、あとは前回皆さんからいただいた意見を埋め込んでおります。素材に関しては、完全に今のところフリー素材です。なので、実際にリーフレットを作るとなった場合には、足立区で実際働いている写真とかがより良いと思います。その写真提供には、ご協力をいただけないかなとも思っています。

まず１ページですが、どのようなキャッチフレーズがいいか、です。１２月３日に当法人（特特定非営利活動法人　WEL'S）が障害者雇用とＤＸというテーマでセミナーを開催したところ、非常に多くの企業の方に参加いただきまし

た。今までは就労支援を担っている中で、仕事の切り分けとか職務の構築に関わることが多かったです。例えば「警備とか営業とか人事の方々は、名刺の作成をしていますよね」とか「封入封緘作業をしていますよね」と、仕事を切り分けて、障害者雇用枠での仕事として提案してきたのが一番多かったですが、これからはＤＸを活用して、例えば書類をＰＤＦ化とか、より効率化していくためにアプリを制作するとか、そこに対して障害者雇用を進めていく事が広がってきています。

青森のＡ型事業所、トラストソリューションはご存知ですか？ＡＩに特化した事業者で、今度お会いしてお話をする予定なのですが、かなり変革をしてきた状況をセミナーで話していただき、結構反応が良かったです。お話してもらった内容は、「今までは雇用率を達成することが目的化していたが、最近は戦力として（障がい者を）雇用していく。私たちもそういったところに立ち戻りましょう」みたいな話で着地していました。そこで、障害者雇用率を達成するためだけではなく「人材人手不足」とか「社員の定着でお悩みの企業の皆様へ」のキャッチフレーズにしてみました。

その下の部分は、チャットＧＰＴに何度も質問して、これが一番いいのではないか、というのをあげています。そこで出てきたのが、「マッチングが一番重要」あとは「経営的な効果がある」だったので、進めていきたい言葉だと思っています。

影山摩子弥先生の本の中で、５人の社員のチームがあったとして、そこに１人の障がいのある人が雇用される。これをわかりやすく数値化するために障害者雇用した障がいのある人0.5でカウントするんです。最初は他の５人のチームを１人１カウントにするのですけども、障害者雇用を進めていくと１人当たりの生産性が1.25になっているっていう計算式ができていて、そうすると５人チームだったのは、生産量を数値化でみると、障害者を１人雇用すると、6.25 となり単純に生産性が上がっていくということが研究結果で明らかになっています。

そういったところで「人材不足は障害者雇用促進で解消していく」ということも堂々と伝えることができると思うので、そこを私たちの価値にしたいと思いました。単純に「雇用率で困っていませんか？」ではなく、「人材不足の解消として、これから一緒に取り組んでいきましょう」のメッセージ性を１ページにしています。

２ページ目はデータです。これ国の厚生労働省が毎年出しているデータとなります。雇用率を知らない企業も足立区内には多いかと思い、基本的な情報を伝えるのが２ページ目になります。

３ページ以降は、事例です。企業の方はこのリーフレットを手に取ったとしたら、事例を知りたいのではないかと思い、３例ほど３つの企業にご協力いただいて、事例を載せさせてもらう。飛んで６ページ目になりますが、インタビューも同様です。例えばエクセレントカンパニーとかはかなり有名になってきており、インタビューによく取り上げられているので、会社の方、当事者の方、支援者の方それぞれのインタビューを載せるとより説得力があると思っています。

次の７ページに関しては、障害者雇用に取り組むメリットをいくつか挙げます。人材不足に困っていない事業というのはほぼないと思います。そこに対して女性の活躍推進、高齢者の雇用、外国人そして障害者雇用、この４つの属性の雇用数が増えています。全体の労働者数は減っているので、４つの属性の方のような今まで働けてなかった人たちが働けるようになってきていることと一緒に、障がい者に対しての情報提供や推薦できます、というのを載せてい

きたいと思います。それによって私たち就労支援者は企業の人と一緒に、例えばマニュアル作りに関わったりとか、一緒にプロセスを作ったりとか、従業員の方に多様性がある人たちの受け皿に必要な合理的配慮の情報提供をすることができます。これは、結果的には職場環境の構築やプロセスの改善につながるので、そこをメリットとして提示しています。

あと外注費の削減では、Ｂ型事業所を運営されている委員の方にお聞きしたいのですが、私たちの法人には、結構問い合わせが増えています。「こういった仕事ができませんか」とか「人の派遣をやってもらえませんか」などです。「雇用まではいかないけれど、仕事をお願いできるところがあればお願いしたい」というニーズに対応するために、このような内容も必要があるかと思っています。

他にも助成金の活用やＳＤＧｓの推進もあげられると思うのですが、これはハローワークの方からお聞きして掲載できればと思っています。

次に８ページです。福岡の小野寺さんはうちでもよくお話をうかがっていてお世話になっている方なのですが、福岡労働局のトップになってから、一気に情報発信、結構強いメッセージを投げかけており、「福岡モデル」と言われており、そこで得られた情報をここに書いています。是非、足立区モデルを作っていければいいというふうに思っています。

こういう内容をモデルにし目指していく、企業に対しての情報発信の方法を私たちも変えていく必要があるかなというふうに思います。そもそも障害者雇用は負担だと思っている企業が多いですし、実は私たちもそう思っているんじゃないかというマインドがあったりもするので、メッセージ性を変えていく必要があるかなというところで、この「福岡モデル」はとても強烈なメッセージですので、記載しました。

次に９ページです。具体的な障害者雇用を進めていくための必要な手順です。もう少しステップフロー図のような形で書いていくといいかなと思います。一般的なその就職活動や採用活動と違うところ、例えば「実習があります」とか「見学会を開いたほうがよりエントリーする人がわかりやすいですよ」といったところを伝えていく必要があると思います。この目的は、マッチングのためにこのプロセスが重要であることを伝える事です。具体的に写真なども入れながら伝えていけるといいかと思います。

１０ページは主要な支援機関の説明です。主に働きたい障がいのある方が所属している場所、通っている場所に関しての情報になります。次のページからは、そのそれぞれの支援機関のＰＲ情報をここに入れていただく。みなさんの事業所や特別支援学校の紹介もありますので、ここはワーキングとかで皆さんのご協力をいただければなと思っています。

次は１４ページです。これをどのように書くかをご意見いただきたいです。基本的には、障害者雇用を進める中で、Ｂ型で作業委託を受けられることによって工賃が上がっていくところがあると思います。で、これを掲載するかどうか。掲載するのであれば、具体的な事例とか、写真とか私たちの事業所ではこんな仕事をこんな環境でやっています。というのがあれば、より業者の方はイメージしやすいと思っています。

次の１５ページは、生活支援です。相談窓口はグループホーム、通勤寮や相談支援事業所などを書くかとか、あとは前回も情報提供がありましたが、余暇です。スポーツコンシェルジュなど、その他、情報提供できるような媒体があるかどうかといったところです。皆さんが情報をお持ちであれば、この辺りもお伺いできればと思っています。

１７ページは各専門家から今の障害者雇用

に対する最新情報や必要性といったところです。主に社労士、産業カウンセラー、成年後見人の方の意見を載せる。竹内委員には、「こんな方にも相談し、アドバイスいただきました」みたいな経験がありましたら、情報いただきたいと思います。また「どこに相談したらいいかわからない」と困っている企業が非常に多いので、産業カウンセラーがすごく必要になると思います。

また、医療機関との連携は、今、精神障がいの方の雇用というのが非常に伸びている中で、そのフォロー体制や合理的配慮、また定着支援に向けた支援、その中で最近広がってきているのはリワークです。リワークに対する社会資源は不足している状況がありますので、その情報提供も必要と思っています。主なところとしては、デイケア、クリニック、訪問看護ステーションです。

最後に問い合わせ一覧です。

今までの中で、こういう情報があればいいんじゃないかとか、この情報は省いてもいいんじゃないかなどご意見を伺えればなと思います。全員回しますと、時間が足りなくなると思うので、指名させていただきます。竹内委員、いかがですか？

〇竹内委員

１ページ目のすごく新鮮でいいと思いましたが、わかりにくいかなっていうのが率直な印象です。これを読みこなせる人だったらイメージできると思いますが、基本的にそんなに大きくない企業の方が対象であれば、もう少し噛み砕いた表現が必要かと率直に思います。あと、３ページからの事例紹介ですが、前回の部会の時にハローワークの鈴木委員が、足立区は作業系や清掃系の雇用が多いとおっしゃられていたので、そこをターゲットにモデルにした方が実際の雇用にマッチするのではないかと思います。

また、福岡モデルというのはすごくいい取り組みだと感じましたが、これもちょっと分かりにくいかと。現状と課題というのは申し訳ないけど、雇う側には興味が無いのかなっていう気もしますし。それよりは、もう少しポイントを仕事に絞って、どういうことを取り組んでいって、どういう効果があったのかで、自分たちの所でそれがマッチするかも、というところが興味のあるところだと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。他いかがでしょうか？

〇桑原委員

１ページの見出し「人手不足・社員の定着でお悩みの企業の皆様へ」は、これすごくいいなと思いましたので、これをトップにするのはどうでしょうか？恐らく「障がい者雇用を検討している事業主の皆様へ」とすると、検討してないから見ないという企業が多くなるのではないかと思います。

あとＣｈａｔＧＰＴですが、情報量が多いので、竹内委員もおっしゃっていましたがブラッシュアップしながら少し簡素化するのがいいかと思います。本日午前中にインスタグラムの情報発信力の勉強会にオンラインで参加しました。そこで相手が求めている情報を見極めて発信していくことが大事だと感じました。私たちはどうしても熱意を持って、自分たちのことを知ってもらおう、取り組みを知ってもらいたいという風に発信しますが、そこまで相手側は求めていないこともあり、伝えたい情報を発信することでわかりづらくなってしまうところもあると思いました。

〇橋本部会長

ありがとうございます。企業訪問をしていて、いろんなパンフレットをカバンの中に入れて、「このパンフレットどうぞ」と、お渡しする機関があります。例えば障害者雇用ハンドブック

いうのは東京都が出していて、それを渡して、１週間後ぐらいに「ご覧になりました？」と聞いたら、「ちょっと難しくて、１ページでやめました」と言う企業がほとんどです。なので、手に取った時にこれはうちに必要だと思ってもらえる情報発信が必要ですね。あとは、ご存知の方がいるかわからないのですが、「東京ジョブコーチの制度」が電車のつり革広告を出していました。初めて「東京ジョブコーチがあります」と広告を出したらしいのですが、それでは多分誰も問い合わせしないだろうという話をマーケティングの方がおっしゃっていました。

興味を持つとか、企業に必要だと思ってもらえる情報発信をどうしていくかはすごく重要な課題になると思いますので、その技法として、もしかしたら中尾委員はいろいろしているので、なんかキャッチーな情報提供のコツなどアドバイスいただけたらと思いますが、如何でしょうか？

〇中尾委員

キャッチ―とかは難しいです・・・。企業といろいろ関わっていて思うのは、「企業にどういうメリットがあるかしっかり示すこと」がすごく必要と思います。例えばですが、何々にお悩みの方とか、お悩み別に一番最初にバーッと書いてあって、このお悩みに対しては何ページを見ると、この解決策が書いてあります、というのが最初のページにあり関心のあるところに飛んでいただくのもいいかと思いました。

あと企業に対しては、障害者雇用で戦力であることは大前提として行く中で、Ｂ型事業所などが受注を受ける際、作業として戦力になるのは大事ですし、ちゃんと外（受注先）から関心があるという意識も必要かと。

例えばＳＤＧｓのマークを入れて、私たちは応援もしていますし、仕事もしています、みたいなことを掲載することによって、企業に対してもただ仕事だけではなく、社会的なことも捉えています、と伝えることができるかと。それをやるといいのは、企業に「あまり低い単価で出せないね」って感じてもらえるので、価格の交渉もしやすくなるっていうのがあるんです。なので、企業としてどういうメリットがあるかを考えた時に、今みたいな視点は結構大事ですし、企業にとっては刺さる内容ではないかと思います

〇橋本部会長

単価交渉で困ったことがある方はいますか？

〇中尾委員

東京都のマネジメント事業で入らせてもらっていますが、単価の交渉がとても大変です。うちが成功しているところは、今あるものをちゃんと棚卸をする事なんです。なぜ？どれぐらい必要なのか？というのを事業所内で共有できてないと、なぜ（単価）を上げなければいけないのかと、まずモチベーションが上がらないし、気持ちとしても、値上げはちょっとな、となりますので、まずなぜ（値上げが）必要かをちゃんと数値化して、職員の中で共通認識として上げるというのがすごく大事だと伝えています。

その次に単価表を示して、価格を上げるのではなく、価格の交渉で、値上げと価格交渉は全然違っていて、例えば、食品値上げはお知らせはされるけどいきなりであって交渉もなく上げられるようなイメージですが、価格交渉はちょっと違っていて、「こういう理由で、人件費も上がっていますし」と説明しながら、相手に対してこの価格で何とかできませんか？と交渉していく。相手も「じゃあそれだったらできるかもしれない」と相手に断る余地も残した形でやるんです。これですと、スタッフの方の気持ちの負担がなくなり、意外に成功したという話は結構聞きます。３円以上上がった話も聞く

ので、このような形はすごく大事だと思います。あと「他社さんはそういう風にやっています」とか交渉していくことによって意外に「ＮＯ」と言われる事が結構少ないと聞き、私たちも驚いています。そういう手順を踏んで、職員さんたちが「これだったらできるか」みたいになってくと、あとはちゃんとした価格表を示しながら、なぜ上がるのかの理由も含めて提示すると、意外に「ＯＫ」なることが結構あると思います。

〇橋本部会長

委託を頼む企業がどれぐらいの単価でやってもらえるかわからないところもあるかと思いますが。

〇中尾委員

最もあるのは、今までこうお付き合いで仕事を出していただいているので、それ以上の交渉は難しいと思っているし、企業側も安ければいいし、それでやれているのだったらいいだろうみたいな感覚だと思います。今いろいろな物が値上げしている、人件費とかそういう意味ではチャンスで、「価格交渉をさせていただけませんか？」と持っていく。施設側は今までの（単価）ままが多いです。施設側は「やっぱり言えないじゃないか」で止まってしまっている。実際、交渉するのはスタッフの方なので、その心理的な不安を取り除くための「これだったらいけるかも」みたいなところに持っていけるかが大事だと思います。

〇橋本部会長

１４ページで企業から仕事をいただいた時、足立区ではＡふらんきで、各Ｂ型事業所に振り分ける機能があるのですが、そこを書ければと思います。その時の基準で企業がお願いしたいと思えるようなイメージ。費用対効果などもあるといいと思います。次に委託のメリットとしては、従業員が集中できること、設備コストが不要なことです。要は施設の中で、機材を活用して作業ができるので、例えば真空パックとか、そのような機材があれば障害者雇用はしないけれど、業務委託でお付き合いしてもらって、企業のニーズを聞き取るのもいいかと思っています。今までご覧になった上でアイデアでも意見でも結構ですし、この辺りの情報は絶対必要ですよねっていうような感想でも結構です。ある方がいらっしゃいましたらお願いします。

〇宮崎委員

企業からのお話は確かに増えています。「以前やっていただいていて」との事でイメージがついているのかなと思います。企業側が頼んだ仕事をどのようにやっているのかを可視化して事業所のイメージアップをどうしたらいいのかっていうのは考える必要があるかなと思います。あと、価格交渉ですが、確かに今がチャンスということで、職員に「0.5円でも上げてもいいじゃないか」と話を出すんですが、交渉となると値上げするための根拠を持っていかないとだめなので、そこが大変です。「物価が上がっているから」だけでなく、何かしら数字を持って行って対応するというのも必要と思いました。また、価格交渉ではないのですが、ガソリン代が上がった時、（受注先に）話をしたら「そのぐらいだったらいいよ」と言っていただけた事がありました。

リーフレットは中小零細の企業が対象だとも思うので、ワードが多くて少し分かりづらいのはあるのかなと思いました。障がいの方がこんな仕事をしているとか、こんな仕事ができますというイメージを伝えるところから始めるのがいいのでは。うまく写真を入れ込んだり、ネットじゃないですけど、わかりやくすると活用してくださるのなと思います。

〇橋本部会長

ありがとうございます。校正のところも含めてご意見いただければと思います。紙媒体はイメージがつきにくいので、障がい者が実際に働いている場面を見てもらった方が一番早いの

で、こういう環境でやっていますという動画を作ってさらにＱＲコードで見ていただくなどです。

〇袋谷事務局員

「障がい者施設に作業を委託しませんか」のところを書くかどうか話がありましたが、ぜひ書いていただきたいと思っています。何かしら企業に周知する物があるといいという話は出ていたのですが、なかなか作れていなかったので作っていけるといいと思います。

あと、価格交渉の具体的な事例ですが、今年度清掃会社からＡふらんきに、病院で使っているシステムのサーバーの解体作業をやっていただけるところは無いですかというお話をいただきました。それについて具体的にどんな感じで行えるかをＡふらんきのネットワークで取り上げ、グループワーク形式でお話をしてもらいました。最終的にこの仕事を受注できるかどうかアンケートを取ったところ、物が大きいので置く場所が必要だったり、運搬するトラックも大きく事業所の前に停められないということで、なかなか自分のところでやるのは難しいが、施設外就労で場所を貸してくれて、作業員が行ってやるのだったらできるかもしれないという事業所さんが何ヵ所かありました。それから、企業の方からこの作業について単価も提示して欲しいというお話があり、皆さん普段単価はどう設定してますかと聞いたところ、最賃から割り返して提示していますという話がありました。あと、ガソリン代はなかなか上げてもらえないという話だったり、単価の低い事業所があるとそっちに引っ張られてしまうので、ネットワークの中で最低価格の協定みたいな物が作れるといいですねというご意見とかも出ていました。以上です。

〇橋本部会長

このような事例の情報があれば一番伝わりやすいので、ホームページなどに掲載するのもいいかと思います。また単価は地域で考え統一できたら交渉がしやすい、そのような構造ができればいいかもしれませんし、逆に作業の話が進んだけれども、単価が噛み合わずお断りするケースもあります。その時に他の事業所が「できます」とズレがあると、Ｂ型事業所にとっても企業にとってもデメリットになるかと思います。

また、基本的に施設外就労は、パートさんが既にどのくらいの作業をされているか、に合わせるのだと思いますし、あとは利用者１人に職員１人では割に合いませんが、利用者３人に職員１人というユニットですと続くと思います。

〇桑原委員

価格交渉のところで言うと、橋本部会長がおっしゃったように、他の事業所が受けていると金額は変えられない、と断られることが多いです。特に内職系はそのケースが多いです。印刷系は、逆にこちらから見積もりをお出しして、この金額でどうですかと、提案する形なので、そこはそのまま通りやすい印象です。価格を上げる根拠としても材料代が上がっているので印刷代も値上がりしているというのは、言いやすいです。

先程、中尾さんがおっしゃったように、心理的な不安の解消にもつながっていけば、（価格交渉は）やりやすいのかなと思いました。また当施設は足立区からいっぱいお仕事もらっている中で、価格の交渉にはとても相談に乗っていただいています。先程、宮崎さんがおっしゃったガソリン代などもそのタイミングで上げて頂くなど、協力いただいております。

〇橋本部会長

ありがとうございます。他はいかがですか？

〇山本委員

リーフレットの構成ですが、中ほどから後ろのページに支援機関と当事者の紹介があり、実例を感じ取ってもらうにはいい場所だと思い

ますが、これを手に取った方がそこまでめくってくれるのもなかなか大変だと思いますので、これは１つの案ですが、表紙は実際に働いている方々の写真をシェアするとして、横に空間がありますので、先程リンクという言葉もありましたが、見出しのようにして「委託するなら」まめ写真付きで示して、中身を知ってもらう構成としてはどうかなと思った次第です。

また価格交渉ですが、実際にわたくしが価格交渉に入ることはないのですが、外部の方から言われたことを参考までに、その方独特の考え方かもしれませんが、「やはり最低賃金は守ってほしい。それを区内事業者に徹底して欲しい」と言われました。「それは厳しいところがあります。ただ、それに近づけるためには、受注の数をキャパオーバーにならない程度に増やして、効率良くまわしていければ。実現するかもしれないです」とちょっとこちらも困りながら答えました。これは参考までです。

〇橋本部会長

ありがとうございます。次は２番目の就労選択支援事業です。これが今日の一番大きな情報提供となります。今年の１０月にスタートします。区からいただいた資料は国から出された審議会のものです。要は、今までアセスメントというのは、支援者が独自にやっていたけれど、今後は公的な法に基づいたものになります。かなり細かい内容なので、これは後程、時間をかけて読んでもらえればと思います。またこの後、障がい福祉課の方からも情報提供していただきます。

以前、うちの事業所に滋賀県から来られた方がいて、先駆的に就労アセスメントや就労選択支援の準備を進めている事例があり、資料も提供していただいたので紹介します。

滋賀県の「あすこみっと」という社会福祉法人で就労支援事業をやっているところです。資料を見ていただくと、３ページ④の「就労アセス、これまでの取り組み」のところで、アセスメントの重要性はもともと感じられていて、地域のネットワークを活用しながらの取り組みが書いてあります。一番この法人が力を入れていることとしては、共通のアセスメントいったところに力を入れていくということで、次のページのように平成２５年からかなり力を入れてアセスメントに取り組んでいます。圏域でのアセスメント、特にＢ型で先駆的にやってきたということです。就労選択支援は基本的にＢ型とＡ型を希望する利用者に対してのサービスになると思いますので、やっぱり共通のアセスメントの質がかなり重視されています。

本当にその人が適正かどうかと言うところをより専門的に把握していくというアセスメントをするシートを共通化して、どこの就労移行支援事業所でも同じように就労アセスメントができるようにした。この取り組みをしている地域というのはそんなにないかなと思います。

そこで、足立区でも就労移行支援事業所が、１５ヵ所ぐらいあり、それぞれ就労選択支援をやるとするならば、共通のアセスメントができるということはかなり大きな条件になると思いますので、紹介させていただきました。

３枚目の「モデルをしたからこそわかったこと」の良かったことの中で、「本人との協同」を意識するとあります。例えば支援者は評価する側ではなく、本人自身にどういう将来のビジョンがある？どういうことを目標にしたい？そういったところを一緒に作っているパートナーになるような、そういう協力関係です。次に、これまで実施してきたアセスメントを振り返るきっかけですとか、職業選択支援は多職種での会議を開催することで、その人の客観的な意見が聞ける、とあります。

また悪い事としては、ＪＥＥＤのアセスメンシートは、研究色が強く、それを使いこなせて

ないというところがあります。あとはムースとかいろいろなツールがありますが、就労移行で実際に使っているところはどれくらいあるか？使いこなせないという感じですね。私の事務所でもムースを使っていたりしますが、チェックしきれない時があり、十分把握できないところがあります

最後の⑥の「現在の取り組み」では、プログラム内容の再検討、２つ目はアセスメントツールを充実。就労選択支援をやっていく上で、どういった手法でアセスメントをやっていくのか。足立区のＡ型、Ｂ型にリバースするならば、根拠を示し言語化できる、可視化できるといったところがポイントになり、求められるスキルはかなり高いものが求められるというふうに思います。

滋賀県の資料から、アセスメントツールを充実させるためにムースであるとか、いろんなツールを活用して工夫して作成していくことが求められる状況が出ています。また、地域の連携というところでは、自立支援協議会で「就労選択支援事業」のプロジェクトチームに参加しており、足立区でもこのはたらく部会が、就労選択支援事業をみなさんの意見を聞きながら検討していく重要な立場にあるかと思います。

この滋賀県の事例は、かなり先駆的な内容でしたが、実際に足立区内で就労選択支援をやる際は、方向性であるとか、多数あるＡ型、Ｂ型に何を基準にして選択していくのか、その辺りも含めて足立区の方向性の話をお聞きしたと思います。

それでは、よろしくお願いいたします。

〇佐々木係長

障がい福祉課施策推進担当佐々木でございます。今年の１０月から就労選択支援が入ってくるということですが、足立区としてはこのタイミングでの導入は考えていません。理由としては、国の方もしっかりガイドラインを出し切っていない中で、不明な点も多くあるというのが１つと、足立区は特別支援学校の卒業生の入所調整をしていますが、その中でどのように就労選択を入れていくのかでかなり大きな影響が出てくると思っています。

現状足立区は特別支援学校の卒業生が直接Ｂ型に行くという制度を採用はしていないので、卒業されるタイミングですぐ行くということではなくて、一度就労移行を通っていただいて、しっかり就労のアセスメントを行う中で、ご本人と支援者が一緒に考え、良い進路先を見つけていくというところを大切にしています。

学校を卒業のタイミングで就職される方もいらっしゃいますが、まだその時点ではご本人の力が充分開花していないという方でも、専門的に就労移行の支援を受けることで能力が上がり就職に結び付く例も多くあるため、こういった支援がなくならないように大切にしたいと思っています。

そのため、この就労選択支援が良い入口としてコーディネートのイメージも見え隠れするところもありますが、これで単純にＢ型に直接どんどん行っても良いということではなく、ご本人お一人お一人がしっかりと色々な支援を選択していくための支援を、就労選択支援員にしていただくところを大事にしていきたいと思います。

足立区で１０月から採用するとすれば、今の２年生から就労選択支援を入れる必要がありますが、まだ学校の先生方と充分に話ができていないので、今年度中には話をする必要があると思っています。

実際に、就労選択支援を受けて下さる事業所がどのくらいあるのか、どうやって評価軸を合わせていくのかなど、多くの課題があると思います。しっかりと調整しながら進めずに、見切り発車をしてしまうと収拾がつかなくなり大変になってしまうと思うので、しっかりやりた

いと思っています。

他には、就労選択も入れていくという中では、足立区の入所調整のあり方も大きく変わってきますので、そこも含めてになります。生活介護でも入所調整をしていますが、この関係は就労系の方たちだけではなく、足立区として仕組みが壊れてしまわないようにしていかないといけないと思っています。

自立支援協議会の話もありましたが、関係する方にはしっかりとご意見も聞きながら進めていきたいと思っています。そのため、一番早くても８年度だと思っています。今年度は８年度に導入できるようなスケジュール感で皆さんとお話をして、色んな調査や調整をしながら足立区としてどうしていくか一緒に考えていきたいと思っています。

入所調整の考え方も２３区統一ではありません。それぞれが違う形で支援されていると思いますので、同じようにはいかなくても情報は拾っていきたいと思っています。

足立区のような入所調整のスタイルをとっているところが近隣区ではないようですので、真似はできないと思っていますが、当然制度が入ってくる以上はやらない選択肢はなく、どういうふうにすると上手にやれるのかを考えていく必要があると思っています。

〇桑原委員

他区の情報はこれからというところですが、例えば葛飾特別支援学校は葛飾区と足立区の児童が対象の学校で、葛飾区が先に就労選択支援をやるとなると学校内で足立区パターン、葛飾区パターンと２パターン分かれる可能性があると思います。その辺りの情報はすでにありますか。

〇佐々木係長

まだ入ってきていません。スムーズに就労選択支援を入れやすい自治体と、そうでない自治体があると思っています。実習で就労移行に行ってアセスメントをし、卒業後にＢ型に行くという自治体が多くあると思います。そういったところではそれ程どうしようと困らないかもしれません。葛飾がどちらのタイプかは今後情報収集していきたいと思います。

〇橋本部会長

情報が確定していない中での今の方向性というところで、情報が下りてきた段階で変わる可能性もあると思います。足立区としては入所調整の仕組みがあるため、継続的に７年度も進めていくのは確定しています。

この会で考えるとしたら、選択支援が広まり、たくさんの事業所のニーズが増えてきたときの進め方について。足立区の中でどうやってアセスメントツールについて共通認識を持つか。色んな考え方の事業所があるため、皆さんの立場から意見をもらえたらと思うのですがいかがでしょうか。例えば、はたらく部会とは別に検討会を開く予定は今のところないですか。

〇佐々木係長

今のところありませんが、今後事業所から手が挙がってこなかった時に、やらないという選択肢はないため、どこかの事業所にお願いする形を取るタイミングは来るかもしれないと思っています。その時に何も用意していない中で進めるのは無理だと思っています。

就労移行の事業所は区内１６事業所ありますが、一斉にやろうとすると混乱するので、まずは柱を作っていきたいと思っています。事業所から手が挙がるのが一番いいですが、最初はコアなチームを作って、ある程度固めながらいきたいと思っています。手を挙げていただいたところや、私達がどうかと思うところがいらっしゃったときに、協力してくださる所と早い段階から一緒にやれるといいと思っています。

〇橋本部会長

就労選択支援に関してはまだぼんやりでしょうか。就労選択支援をやることで、どう変わ

っていくと思われますか。
〇佐々木係長
就労継続Ｂ型で落ち着いてしまっている人達が、ずっとそのままかどうかわからないですが、直Ｂで良いなと思うのは、ご本人やご家族にも卒後の居場所や活動場所があることで安心感があるのかなと思っています。向上心はその後かなと思います。そうすると、安心感があり落ち着いている中に、そのままでいいのかという問題があります。ステップアップは常に考えていくものでしょうし、就労継続Ｂ型にいたらずっとそのままということでもないでしょうし、そこからＡ型や企業へ行かれたりされる方もいると思います。また、事業所も頑張ってくださっていて、利用者がいることで事業が回っているため、あまり手放したくないというのもあったりするのかなと感じています。
就労選択支援が入ってきた時には、今もされているかもしれませんが、ある程度定期的に本人の希望確認や進路選択を考える機会が増えてくると思います。ただ、それを自分の事業所で行うのがいいかと言ったらそうでもないかもしれませんし、検査のことも、自分の事業所の評価もそうですし、他の事業所が入ってくることでの可能性の広がりも出てくると思います。
ご本人のご意向を一番大切にするところでは就労選択支援が入ってくるメリットは大きいと思いますが、入ってくることで結構大変な動きになることもあるのではないかと思っています。支援者側としては動きがあるということは常にあるため、良し悪しかなと思っています。ただ、ご本人を大切に支援することが大事ですので、上手に就労選択の仕組みが足立区の中に溶け込んでいけば良いものになるのではないかと考えています。
〇橋本部会長
この仕組みや事業に対して意見するのは難しいが、目の前にいる利用者の可能性を考えると意見を出しやすいかと思う。
この後伺いたいことは、元々持っている可能性を適正に客観的に評価をして、その人に合ったサービスにつなげていきましょうという目的がありますというのが１つで、そのためにはアセスメントをする人や環境にかなりの情報を集約されていかないと振り分けが難しいと思います。
例えば足立区内の全てのＡ型事業所をスタッフが知っているかどうかでも変わってきますし、４０か所以上あるＢ型事業所の特性や環境を全部把握しているかどうかも影響が出てくると思いますし、加えて企業も入ってくると思います。ハブ的な役割とするならば、この事業が地域で機能するためには重要な役割を持つというのが一つあります。そういった変化が起きるとするならば、この選択支援に期待することを教えていただきたいと思います。自分に合った適性が客観的に把握されて、今までは自分に合った事業所が誰かの口添えや周りが持っている情報によって偏っていたのが、客観的に機能させていくという理想をまずイメージしていただいて、この事業に期待すること、意見を皆さんの立場から伺えた方が切り出しやすいかなと思います。
それでは竹内さんから、企業の立場で実際にミスマッチがあった場合、事前のアセスメントでこういった評価がされていれば企業としては安心して受け入れられた等、もしあればお願いします。
〇竹内委員
アセスメントの精度が高ければそれにこしたことはないと率直に思います。しかし、この制度自体が内包する課題というのも少し感じるところがあります。
簡単に言うと介護保険で言うところのケアマネージャーと同じような制度になる。ケアマ

ネージャーが全ての情報を持っているのはまず有り得ないため、理想とはかけ離れた制度になるようなイメージが湧きます。国の議論が入ってくるでしょうが、多分そこでは中立性が課題になって、言ってみれば自分の事業所で利用者を誘導したいというのが誘引としてはあるでしょうから、その辺の公平公正性をどうやって担保していくかが今回の件で流れているわけですし、そういうのはあるのかなと思います。理想としては利用者の自己実現でしょうが、必ずしもそれをもとに許されるのか、介護保険の現状を見ていると、どこまでそれが実現するのかという疑問があると思います。

伺いたいのが、この制度を入れる背景としては、利用者が就労Ｂ型であればそういうところにずっと滞留するのが問題なんでしょうか。

〇橋本部会長

それも１つです。色んな背景があると思いますが、要はアセスメントをもっとしよう、公平を期すために必要ですというところです。

〇竹内委員

こちらもスタッフが決まったらそれを継続するということではなくて、定期的に観測してアセスメントをし直そうよという趣旨なんですね。

〇宮崎委員

就労アセスメントの部分について期待はしております。利用者の抽象的な視点じゃなく、共通した問題的なことで対応するのはやっていくべきだったのかなと。そういったところは期待していますが、逆にアセスメントを取り、Ｂ型が適していますよと言われても、区内の事業所が５０カ所ぐらいあって、工賃１つ見ても３千円から７万円８万円の幅があり、事業所の特徴、方針にマッチしたところに配属できるのかどうかが一番課題になると思います。アセスメントを取った方が５０カ所もあることを知らない。それ以前に、それぞれ事業所の色があまりにも幅広くありすぎている。さらに障がいの分野で知的なのか精神なのかとかいったこともある。それを考えると、例えば学校を卒業してＢ型に適していて、なおかつ製造等の生産量も上がっていますという方が、事業所に配置できるかというと疑問に思う部分があります。就労コーディネーターが事業所を把握することも大切ですが、各事業所の色が出すぎているのも逆に不安に感じています。

また、生活介護に適しているのではないかという利用者が多くいます。指針は現場の支援員が判断して捉えている部分で、こういったアセスメントや評価をすることで、もう５５歳を過ぎているから生活介護の方がいいといったお示しができるという点については期待が出来ると思います。ご家族は、前からサポートしてもらっていたＢ型にいたいというご希望のある方がいっぱいいるため、その部分に対してアセスメントをして、職員の視点だけじゃなく、国の基準に基づいてやった結果、生活介護に適している、ゆっくり作業をしながら余暇活動もしていいのではないですかということを言えるというのは期待するところです。

〇橋本部会長

重要なポイントかもしれないですね。高齢化は障がい者雇用の中でも結構問題になっています。本人の希望を尊重したいと思う一方で、将来的なことを考えた時の選択肢として、誰がどのタイミングで出すか。福祉現場だけではなく障がい者雇用の現場でも考えるべきであり、その時の就労選択支援としての役割に気付かされました。

〇桑原委員

アセスメントがしっかりできるというのは期待するところと、どんな得意なところがあるかということにできるだけスポットを当てて欲しいと思います。逆に「これができない」「これが苦手」みたいな話が出てしまうと、若い年

代で挫折とまではいきませんが、出来ない評価をされることの危険性をはらんでいると感じます。今後一人一人にされるということで、管理されすぎないかという心配があるところと、本人に合ったという文言もありますが、評価をするのは能力だけであって欲しく、気持ちの面は違うと思います。

私達も、能力に合った職を仕事にしているかと言ったらわからない中で、就労選択支援のアセスメントが重大な決定につながってしまうと危険性が出てくると思います。アセスメントで言われたからここで働いたという形は本末転倒になってしまうため、しっかりアセスメントをしてこういう力がある、こういったところで活躍出来るんじゃないかという中で、本人がそれを選ぶならよかった、違う道を選ぶならその意思も尊重するというゆとりを持っておかないと、アセスメントがしっかりと活かされない危険性はあると思います。

〇山本所長

資料の下の方に目的ということで、「働く力と意欲のある障がい者に対して」とありますが、従来のやり方で就労できたり定着していったりという方々もいらっしゃれば、性急にお仕事をしたいという気持ちばかりで、違うところに繋がって離職に繋がったり、Ｂ型ではなく本当はA型に行きたいとか、そういったところを後押しして寄り添い、本人も納得して進めていく部分としてこれが導入されたのかなと思います。

従来の就労支援のあり方でも大抵の方は就労に結び付くでしょうが、もう少しじっくりやった方に向けた事業ということで導入されたのかなと。それを手間をかけてやっていこうというものだと認識しています。

〇根岸委員

本人が選択をできるというところがはっきりするのであれば良いところだと思うのと、これには相談支援等も関わってくるだろうなとも感じている。そういう人たちが集まり、就労だけでなくいろんな事業所のアセスメントを本人に対してどう共通のものにしていくのか、それが本人の選択だけで決まっていくのか、そのあたりがどうするのかなと思っています。また、アセスメントをするコーディネーターの力量みたいなものが本当に大変だろうと思います。

足立区内５０か所以上のＢ型事業所があり、Ｂ型の活性化になるようにも感じていますが、振り分けが大変だろうし、Ｂ型の収益があまりよくないと言われている中でどんな風になっていくだろうと感じました。

〇橋本部会長

能力、ツール、評価だけではないという流れになってきました。役割の重要性やコーディネートの大変さがありますね。

〇中尾委員

就労選択支援を追ってはいますがなかなか分からない部分があります。ただ、働く上で明確に言えるのは、障がいの有無ではないと思うが、ミスマッチだと本当に辛いのは明らかで、ミスマッチを防ぐためには共通で目指すところが必要なのかなと思います。

そのため共通で目指すところを確認する作業のためにアセスメントは必要で、そうなった時にアセスメントの難しさはその時の定点になりがちだと思います。そのため、プロセスや本当に大事にしたいところ、伸びしろがある、強みがある等、その人の思いが定点になってしまってプロセスにならない。それをコーディネートで繋いでいく作業が必要になってくると思います。可視化されたものをどう繋ぐかというところに、ネットワークを作っていくことを地域ごとにやっていく必要があると思います。

もう一つは、本人のアセスメントだけではなく環境のアセスメントも重要だということで

す。どんなに難しくても企業や事業所の受け入れが柔軟だとうまくいったりするため、本人がどうだからというわけではなく、環境も相互作用であるため環境の特性も一緒にアセスメントしないと一方的なものになってしまうと思います。合わない場合、次の議論にまで持っていくかが難しいところではあります。

今お話しした 3 つがポイントになるかなと思います。地域によってものすごく特徴があるところで難しいが、どうやって特徴を出すかというところではあると思います。議論をする場所が必要になってくるのだと感じています。

〇橋本部会長

相互作用とありましたがマッチングはそうですもんね。

〇中尾委員

最初が全く別々ならお互い不幸なので、ある程度似通っていることを確認し合うためには共通の何かが必要だと思います。その後のマッチングで、不具合というのは生じるため、そこは人でしか解決できないのと、人同士のネットワークで網目を張らないと難しいと思います。会話をすごく大事にしたいとすれば、アセスメントを通してそれが出来るようなネットワークを作っていくというところが重要だと思います。

〇橋本部会長

深堀したいお話でした。機能だけ充実させても一定のアセスメンをどう生かすかになりますよね。

〇中尾委員

機能だけで終わるのであれば、定点でその人を測ってしまうためやらない方が良いのと、その後を考えたものでなくてはならないと思います。就労のアセスメントに限らず、形骸化していくことの怖さがあると思います。そこがそうじゃないと言い続けるどこかが必要なだと思います。それが出来るのであれば、どこが牽引しても良いと思います。あるところにもう少し担ってもらいましょうとか、ここを介してアセスメントを含めて議論しましょう等、そういう意味では面倒なことになるが、結果的には急がば回れで、何かあったときにある程度議論やネットワークを重ねていくと、比較的早くうまくいくと見ていて思います。

〇橋本部会長

もし利用するとするならばという視点でもいいですので、加藤さんお願いします。

〇加藤委員

自身が比較的就労選択支援のような生き方をしてきたため、家族、本人がアセスメントの結果を知るのは良いと思います。ただ、支援者としてはアセスメントの重要性が重視されるため、職員が勉強してレベルアップしていく必要があると思います。

信頼関係が大事だと思うので、それが基にないとこの職員のアセスメントは信頼できないという話になると元も子もないので、その辺りが難しく課題になってくる不安もあります。

〇橋本部会長

どのような人なら信頼できますか。

〇加藤委員

信頼関係をどう築くかという話に戻るのですが、まず相手を知るためには自分を知ってもらわないといけないと思っているため、自分の些細なことでも全部話すようにしています。それによって徐々に信頼を得ていくことを大事にしています。そこから私は、自分の経験を話すことができるため、そこはすごく強みになっています。それで信頼関係を得るという特技を持っているような気がしているためそこは自信があります。また、こういう時に失敗したみたいな経験を話すことによって信頼関係を築けていますが、その職員はどうしているのかなと思うと、やっぱり勉強している職員は制度等をきっちり話してくれる。そういう職員は信頼

できるなと思います
〇橋本部会長
　専門家としてのあり方や、話しやすさもありますか。
〇加藤委員
　そうですね。あまり笑顔がなかったり怖いなと思うと、そこで話が終わってしまうこともあります。自分の目線で話してくれる人が一番信頼関係ができると思います。
〇橋本部会長
　「選択」とは常に自分達にもあると思いますが、この就労選択支援という名前の通りに、本人が選択できる、情報不足を解消できる場所であり、中尾委員が言ったような相互作用も生まれるような場所だと思います。過去はそうだったかもしれないけども、今環境でこれだけ変わっているし、こういう人と会えばもしかしたら触発されたり相互作用が生まれるかもしれないといったコーディネート力とか、そういった選択ができる材料が集まる場所というのは、障がい福祉の場ではあまりないかもしれないですね。閉鎖的、一方通行かもしれないため、相互作用が生まれると可能性が広がると思います。
　みなさんは選択される時にどんな情報、要素をもとに選択されていますか。先程の話に出た、「この人なら信頼できる」というのは就労選択支援についてヒントになると思います。
　今まで出てきたこととしては、就労の場でご本人のやる気をなくさせないためにもミスマッチをなくすこと、手段としてプロセスを確立させていくこと、アセスメントの質が重要でそれが定点にならないようにしていくことでした。就労支援事業所でも陥りがちなのが、アセスメントをしてしまうとそれが絶対的なものと思い込んでしまい、実際働いてみたら就労移行では得られなかったアセスメントが機能している事例がたくさんあるため、確かにそうだなと思いました。
　本人の自己認識、意思決定についてはあまり話に出てきてないですが、どうでしょうか。最終的な意思決定はもちろん本人がしますが、就労選択支援でやったアセスメント結果の提示と、本人の認識がかなりずれているケースがあると思います。その場合の調整の仕方が課題になりそうかなと思いました。皆さんの中で、意思決定をする場合や本人に選択を促すために工夫されていることがあればお願いします。
〇根岸委員
　選択肢をたくさんこちらが出すようにしています。グループホーム、通勤寮から出る場合や、就職がだめになって次どうするかとなった時に、いろんな場所を選択肢として挙げて、その中で本人が決めていく形を取らせてもらっています。なので、選択肢をたくさん出せるようにして欲しいと思います。
〇橋本部会長
　その上で本人が納得できるようにと。
〇根岸委員
　納得できるところを決めてもらうようにしています。コーディネーターによっては、そもそも出来ないことやだめということが前提になってしまい、ここは合わないと考えてしまう。実際はわからないのに、出来ないことを前提にしてしまうと選択肢がなくなってしまうため、相談支援も含めコーディネーターによるところが大きいなとすごく感じています。
〇橋本部会長
　属人化な仕事になると、それを就労選択支援では仕組みとして考えていく必要があると思います。どういう仕組みが機能するのか、自己覚知を促すための検査や、ご意見、情報に対して深堀をしていくところがひとつかなと思います。実際それを誰が担うかといったらいないですが、理想をイメージしつつこうだったらいいなという情報を共有する場になったのかな

と思います。
〇根岸委員
　アセスメントツールがいろいろありますが、中身はどんな風になっていますか。
〇橋本部会長
　あくまで作業適正や作業能力などの能力評価です。このプログラムで、どのくらい時間がかかったかやミスがあったか等定期的にチェックし、ここが伸びました、ここ伸ばしましょうという風にツールとして使い、得意なところと不得意なところが出るようになっています。
〇根岸委員
　課題になっていることなど、本人も親御さんも客観的に見えるものが共通としてあるといいと思いました。
〇橋本部会長
　それは出ます。集中力はこのくらいの時間は持ちやすいですとか、毎日チェックしていくと出るようになっています。
　能力チェックのアセスメントツールは使えると思いますが、能力だけではない自己認識や、その人自身が納得して選択できるようなものというとそこはまた少し違うため、それが人なのか診断テストなのかというのはあると思います。
〇袋谷事務局員
　先日就労選択支援の勉強会があり、ＢＷＡＰ２というアセスメントツールの紹介がありました。その評価シートは、支援者とご本人の両方が同じ評価シートでアセスメントを行い、結果を照らし合わせて認識の一致や相違が見えるというものでした。就労選択支援に活用するといいツールということで、情報提供を受けました。
〇和田事務局員
　障がい援護課の和田です。
　現在、厚労省の方でもマニュアルの検討と就労選択支援員の養成研修のカリキュラムを作っており、その範囲内で、プログラムやツールについては、現状ではそれなりに自由度が高い形で示されそうです。
　相談の場面だけですと、ご本人からどうしていくのがよいかご相談があっても、ご提案するのが難しいので、支援機関のアセスメントの機会がしっかり存在するのは良いと思います。障がい援護課の職員や保健師が窓口で話を聞いても、ご本人の経験や体験がない中、次の選択へ繋げるのが難しい状況なので、事業所がご本人の選択を後押しできる機会を提供できるのは良いなと思いました。
〇二見係長
　１２月に専門官が北海道で講演していて、その時の資料を後日あしすとからみなさんに送っていただきます。その中では、大分固まってきているイメージが少しずつ示されていて、就労選択支援事業所に通うというだけではなく、就労選択支援事業所側から学校・職場・事業所へ訪問で評価をするという文言が出てきたり、アセスメントツールに関してはＪＥＥＤのアセスメントツールを標準として活用する方向性等、具体的なイメージが出つつあるものの、これで決まりというものが示されてこないので、そこはもう少し待たないといけないと思います。そうは言っても、来年度１０月から事業がスタートするところと、それに向けた就労選択支援員の研修がスタートします。研修についてもかなり多機関協同というところが注目をされています。
　ご本人の評価というところはツールを活用し一定の水準を保っていく、事業所によってばらつきのないものにしていくと思いますが、相談支援事業所、事業所、企業等も入れて多機関連携でしっかりとその方の方向性を考えていき、そこに当事者も参加をするといった研修メニューがしっかりと出てくると思います。ケース会議がどういうふうに開催されるかという

流れのところで、いかにご本人の意向を確認し、いい支援ができるように繋げていくんだろうなというのが現状だと思います。

〇橋本部会長

資料を送っていただいて、次に繋げていけたらと思います。

就労支援に関しては就労選択支援の動きもありますし、就労支援士という新たな資格の話もありますし、かなり質が求められる時代になってきているので、こういう場で共有することは重要だと思います。また、足立区内で就労支援機関も増えてきているため、役割とか支援の質に力を入れられる地域にしたいと思いますので、その方向で進んでいきたいと思います。

続いて（３）はたらく部会活動報告書についてです。令和７年２月２０日の本部会報告について今回３回はたらく部会を実施しましたので、その内容について報告をしたいと思います。就労選択支援についてはまだ国が明確に示せていない中で情報共有したところでは、現場レベルで意見を伺って、期待することや求めること、一方で課題について共有することになると思いますが、よろしいでしょうか。

最後に、東京都から受託を受けていて、就労に向けた連携の連絡会を開いています。現在は精神に障がいのある方の雇用が伸びていますが、企業の困りごととしては、出勤が安定しない、突然休んだ時にどう対応したらいいか、どこに相談したらいいか分からないと、なかなか解決の方向に結びつかない事例が増えてきました。改めて企業と医療機関と就労支援サービスを行っている支援者が情報共有する場が必要ということで、ＷＥＬ‘Ｓが東京都から委託を受け、城東エリア、城北エリア、ナカポツセンターが運営している法人がこれに入っています。足立区は城東エリアになりますので、もし皆さんの利用者や雇用されている方の中で、医療機関に繋げたいのだけどどこに相談したらいいかわからない、どういう相談事なら医療機関がサポートしてくれるか分からないといったところでヒントになると思います。医療機関の方の事例も紹介しますし、事務局の委員長である、帝京平成大学の教授をされている菅先生のお話も聞けると思います。なかなか医療機関の理解が得にくいという問題が起きているそうです。特に企業側が就労を継続していきたいけれども、医療側がストップさせてしまっている状況があったり、福祉側と医療機関の見立てが違うということで混乱も起きているようでした。改めてクライアントを中心にどうやって一体的な支援をしていくか考えましょうという場作りをしています。みなさんの周りの方で関係する方がいれば情報提供いただけたらと思います。企業の方も今回参加してくれるような場になっていますので、グループワークのような形で意見交換する場もあります。以上、情報提供でした。

以上で議題は全て終了しました。事務局にお返しします。

〇袋谷事務局員

橋本部会長、ありがとうございました。資料や報告書案を作成しましたら皆様にお送りますので、ご確認いただけたらと思います。

このはたらく部会は皆様の委嘱期間を２年とさせていただいております。基本的には来年度も継続をお願いしたいと思いますが、職場の異動などもございますので、その時期になったらこちらから確認のご連絡をいたします。また、来年度の日程も決まりましたらご連絡いたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日も様々なご意見等いただきまして、どうもありがとうございました。以上を持ちまして、令和６年度第３回はたらく部会を終了いたします。ありがとうございました。