

## 【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	令和元年度 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	令和元年10月8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 研修室2
出席者	橋本部会長、岡本委員、山口委員、江連委員、朝倉委員、杉岡委員、江連所長
欠席者	酒井委員、金泉委員、川俣委員、松村委員、木村委員、高橋委員
会議次第	<p>1 開 会 障がい福祉センター所長挨拶</p> <p>2 議 事 （1）部会長挨拶 （2）協議 ・ はたらく部会における意見表明の整理（第1回検討振り返り） ・ 企業や勤労者の好事例の継続的な集積と表彰等の仕組みの検討 ・ 部会の今後の方向性について</p> <p>3 事務連絡 （1）今後の開催日程について 第4回 11月21日（木） ※ 時 間 ：午後3時～5時 場所：障がい福祉センター （2）その他</p>
資 料	<p>次第</p> <p>資料1 第1回の検討事項を踏まえたさらなる検討について</p> <p>資料2 東京都の動向及び企業表彰等の実践例 ① 都民の就労を応援する条例（仮称）の基本的な考え方 ② エクセレントカンパニー取組事例集 ③ 全重協障害者活躍企業の認証</p> <p>資料3 区の動向 「元気な職場づくり応援事業」</p>
そ の 他	

## 様式第2号（第3条関係）

（協議経過）

○橋本部長 改めまして部会長の橋本です。よろしくお願ひします。時間になりましたので、進めさせていただきます。年度3回目の部会ということで、第1回目は、企業に対しての支援ですとか、良い企業ということをお話させていただきました、その時の議論も今日は思い出しながら進めていければいいなと思っています。第2回目は、余暇活動について、様々なご意見を前回いただきました。次回には、そうしたことを具体的にどう取り組みたいかもやっていきたいと思っています。

そのような流れで行ってきたいのですが、まずは資料1を見ていただきまして、第1回は7月23日に部会がありまして、障がいのある方が働くにあたって、よい企業、はたらき方、支援についてを、福祉、教育、生活、ご家族の視点からご意見をいただき、その内容を資料にまとめたものになっています3つにカテゴライズできますので、その人らしい働き方の実現についてのキーワードがこのようになっております。

1つ目は、多様な働き方、例えば長時間の勤務を希望する方もいれば、短時間、今は超短時間労働というのもありまして、テレワーク働き方改革の中でテレワークの推進もありますが、また、そうした就労について、身体障がいの方なんかで言うと、実際就労した時にヘルパーとか使えないということもありまして、本人の希望に沿った職場開拓では、かなり地域ごとに希望の職種も様々ですので、私たち支援機関が入る場合も、本人の特性を生かして細かな調整をしていくことが必要だろうと感じています。

それをキーワードで当てていくと「ディーセントワーク」であったり「ワークライ

フバランス」であったり「ダイバーシティ」であったり共有できると思います。

2つ目は働くことで得られる価値の獲得ということで、生活のための働くこともありますが、その人の自己実現であったりですとか、誰かに必要にされるということであったり、キャリアアップができていくということも、皆さんの視点には入っていたと思います。承認であったり、成長欲求の実現であったりもあり、自己肯定感だったり大切とのご意見がありました。

3つ目が共に理解しあえる環境ということです。企業全体の理解浸透ということです。ご家族の方からも、障がいについて理解がされないまま働いていて、それによってトラブルが発生するとか、企業の担当者は理解するのですけれども、全体に浸透していないことで格差が出てしまう、という話もありました。

次に自分のことを伝えるための創意工夫ですとか、今、SPISですとか、障がいのことを伝えるためのツールができていくのですけれども、この部分の創意工夫が重要という話もありました。最後に相談できる環境づくりですけれども、職場でもそうですし、地域の中でも相談ができる場があればということから、拠点作り等環境づくりが必要であろうとの話がありました。キーワードでいうと、「インクルージョン」でしたり、「共生」というところが、よい働き方をキュッとまとめたキーワードとなります。補足等とか質問、思い出したらこれもあったのではないかとのご意見はありますか。少ない人数ですので自由にどうぞ。

次に、(2)の良い企業っていうところになるのですけれども、障がい者雇用の進め方について、人事と現場との乖離がない

こと、人事を通じて話していても現場が聞いていない、などのリアルな話もありまして、こういうことがなく話が進んでいくのが、良い企業です、というご意見もありました。次に最近流行っている、雇用ビジネスやエージェント任せにしていない、自社の取り組みとして推奨しているという話もありました。雇用ビジネスをよく聞く、広がっているようには感じていますが学校さんですとかいかがでしょうか。

○朝倉委員 今日からその実習してきました。

○橋本部長 良い企業というところではどうですかね。

○朝倉委員 どんなものなのかというところで、生徒が行きたいということで行ってきました。

○橋本部長 自社の取り組みとの乖離という点で、雇用ビジネスには疑問視する声もありましたが、職種として選んでいくと、その職種そのものが合っていると、そういう希望もあるでしょうし、賛否あるかなと思います。

次に、求職者の実情に合わせた柔軟な対応ということがあって、実習をしている中でアレンジしたり、企業の中でもいろんな仕事があるのではないかとということで、実情に合わせて柔軟に対応してくれている文化というか、そういうものを持ち合わせている企業は良い企業という意見もあったように思います。

2つ目ですが、ワークライフバランスの認定を受けているですとか、社員が明るく笑顔で第一印象がよいとか、障がい者雇用の担当者自らがキャリアアップの意識を持って熱心に取り組んでいる、やらされているのではなく、自ら進んで取り組んでいることですとか、障がいのある方がステップア

ップできることとか、昇給であったり異動であったりそういうことに取り組めているのは良い会社とのご意見がありました。3つ目は合理的配慮ですね、就労者に合わせて職場のカスタマイズの決断ができる、例えば机の配置等、就労者に合わせる姿勢や柔軟性があるというところ、との意見も挙がっていました。補足ですとか質問はありますか。

○山口委員 合理的配慮についてなんですけれども、個人的な私見にはなるのですが、職場訪問に行った時に、身体的な特性に合わせた合理的配慮は大丈夫なのですが、一方で見えにくい知的障がい者に対する合理的配慮が、職場の近くにいる方に見えていない部分があるので、我々生活支援をしている側から言うと、障がいのある方一人一人の特性を見やすくしていくってことをしないとイケないかな、ということを感じています。

我々自身のスキルアップが必要だと感じています。我々支援者が、その方がこういう特性を持っているので、こういう対応をお願いします、と伝えていくこと。自閉症の重度の方がいて、注意をされてしまうと固まってしまうというのは、初めて対応する会社の方には大変だと思いますので、こういう対応がよいです、と具体的に明示していくことが大切だと思います。

○橋本部長 障がい種別に合わせた合理的な配慮ということで、知的障がいとか自閉症の方とか理解されにくい、見えにくい障がいの方への合理的な配慮についての事例はありますか。

○杉岡委員 まさに課題になっていまして聴覚に関しては聞こえないことに関する理解はされやすいのですけれども、手話通訳はしてくれるですとか、タブレットで補っ

てくれたりなのですが、聴覚障がいがあるから、その元には、彼らの言葉の成長や、実はコミュニケーションに課題があるということが理解されにくい。聞こえないことで、学習が進まなくて、知的障がいと聴覚障がいを合わせている訳ではないのだけれども、実はそういう状況への対応は必要ということに、苦勞しているところです。

表面的にということではないのですけれども、コミュニケーション取れるということまででは行けるのですけれども、本当の意味で理解するとか至っていかない。感覚的に、あれ分かっていない、というのは、知的障がいの方でも似ているのですけれども、聴覚障がいの場合も起こるので、そのあたりもキーワードになってくるのですね。

○山口委員 知的もIQ 50位、愛の手帳3度位になってくると積み重ねでは難しくなってくる層があります。例えば「以前も言ったよね。以前も約束したよね。」と企業側としては何回も言っているから、「習得していない、分からないといけないことなのだよ」と言うのですけれども、我々、学習障がいですとか、何度言っても、そこが繋がらない場合もありますよ、ということを、企業に伝えるために、私たちも利用者さんに、毎日、今日やるべき事ということ、絵を使ってロッカーに貼る等、工夫して伝えている等言っていく、事例としては、取り組みましたね。いろいろできるようになるのに1年か2年間位かかったということも。ことばではわかっているのですよね。「わかりました」と返事があっても、まだわかっていないってこともあります、とそういうことを言い続けていくってことを知ってもらうように、我々もツールを使って企業に示した、というケースはあ

ります。

○橋本部長 障がいの理解という所になりますかね。他いかがでしょう。

○事務局 事務局からです。見えにくい障がいというところでは、今日は精神の分野の方がご欠席ですが、前回までの議論の中でも、共感されている、理解されていることを本人が感じ取っていることが強調されていました。障がいの特性への配慮や対応ではなくて、障がいを抱えて生きているところで、兼業を抱えている位の苦しさがあることについて、理解されている感じが持てる、ということがキーワードだったと、松村委員が話されていたように思います。

○橋本部長 自分たちが思っている理解と障がいの当事者から見た時の理解の差があったりもしますしね。そこを埋めるために工夫されている企業さんの例はありますか。

受け入れ前の研修をすとか。

○朝倉委員 研修は頼まれることがあります。

○橋本部長 内容はどのような。

○朝倉委員 2度ほど、企業にそういう事例もありました。受け入れる前よりか、受け入れる途中ですね。知的障がいに対する一般的な話から、後半はその方はそういう方なのでこのようにお願いします、という形での研修は2度ほど。これは企業の方から話がありました。

○橋本部長 結果的には。

○朝倉委員 その方たちは、そんなにトラブルが大きくありそうなタイプの方ではないので、その後その研修が、どれくらい効果や影響があったかってことは分からない部分もあります。が、一般の社員さんはどういう意識で出ていたのかなとか、会社の命令だから来ているのか、理解しようと

思っ出ていたのかはわかりませんが、そういう会社はありましたね。

○橋本部長 その部分も良い企業とは、というところの合理的配慮に入ることになりますね。

○杉岡委員 うちの学校では、入社前に学生本人が、聴覚障がいの説明の講師になる事例があります。そのために教材を準備し、自分の障がいを理解してそれを会社の方に伝えるというのをやるのですけれど、それはその生徒にとってはステップアップになる。

○橋本部長 当事者の方が講師役となるという事例ですね。

○杉岡委員 2社ほど同じような形で生徒が、話していますね。

○橋本部長 効果としては、いかがでしょう。

○杉岡委員 その場に行って私が把握しているわけではないのですけれども、教材を作るときの様子を見ていると、最初は自分のことしかわかっていないのが、本当に教員が使うような教材を自分で作っていく中で、相当ステップアップしています。本人自身が理解すると、どんな支援が必要か本当にわかってくるので。

○橋本部長 はい、ありがとうございます。

それを踏まえて3つ目の良い支援とはという部分です。本人・家族の視点、企業支援の視点、連携の視点です。本人家族の視点では、寄り添って支援できているですか、就労後のフォローアップができる、信頼関係が構築できる、障がいが理解できる、通勤支援ができるというお話がありました。

2つ目の起業支援の視点では、企業に必要な生きた情報、好事例、今のような研修

をしましたですとか、それによって理解が進みました、といった好事例を提供できる、仕事の切り出しを提案できること。これがこれから課題になると、文献を調べてみたのですけれども、切り出し行うためには、職場のアセスメントができ、言語化できる私たちのスキルが必要となります。企業担当者との信頼関係、あくまでも上下関係でなくて、パートナーシップが構築できるという視点のお話があったと思います。

3つ目が連携の視点、関係機関との連携というなお話があったのですけれども、本人、関係機関、企業の連携のバランスを整えることができる。依存的になり過ぎず、それぞれが自立している関係ですね。それが継続できる体制が構築できるとの話があったのですけれども、プラスがあれば、こんなこともあるのではないかと、というお話があればよろしくお願ひします。

この前、厚生労働省の平成30年度の雇用について結果報告が出ていまして、15年連続で雇用率が上がっていて、雇用率としては伸びているけれども、中小企業が課題になっているというところがありまして、内訳を見ていると1,000人以上の企業は2.25%と上がっているのですけれども、500人から1,000人だと2.0%、500人未満だと1.90%と企業規模が小さいと、雇用率が減っているという現状があつて、中小企業の雇用率が今課題になっているという情報がありました。

一方で雇用が進まない業界を見てみると、教育業、学習支援の1.3%が一番低い、仕事の構築が難しいのですかね、と読み取れます。雇用達成割合が一番低い業種は情報通信業で、今伸びている業種でもあります。この率が低いところから相談が増

えることが予想され、そこに自分たちが職務の切り出しですとか、職務のアセスメントをどのようにしていくか、今後のテーマになるので、よく調べていく必要があると思うのですけれども。そのあたりで事例ですとか、ご意見ありますか。

○朝倉委員 情報通信業が低いのは意外ですね。特例子会社も結構できているので。

○橋本部長 大手は採用しやすいが、中小企業で情報通信業でいうと、下請けが多い派遣業も多いようです。AI ですか、ネット関係ですとか、IT ですか含まれています。

中小企業応援連携事業で訪問にも行っているのですけれども、IT 企業多いです。業界、伸びているのですけれども、雇率の達成は難しいようです。

○杉岡委員 仕事がないのですかね。直接開発をする人が片手間で他のこともできてしまう。職場を見ていないのでわからないのですが、私は教科としては、情報が専門なので、会社を調べていくと結構こじんまりした会社で、仕事を受託しているところだと、開発部隊しかなくて、大手であれば人事部門とか総務部門とかがあって、仕事の切り出しができますけど、そういう仕事は外に任せているからないのだよ、と言われて。うちの生徒が問い合わせでも、開発自体ができないと、そのスキルだと無理だと言われてしまうこともありました。

○橋本部長 情報の先生だったのですね。他何か。

○事務局 聞いた話としては、IT や情報通信ですとかの業種からも、直接雇用が難しいから、エージェントとかはないかってご相談が来るというお話もありますし、合理的に考えてらっしゃる企業さんは、いくら出せばいいのか、との問い合わせがあ

ったとの事例も聞きます。

一方で、情報通信業ではないのですが、プログラマーの世界で、在宅就労のセミナーでお話を聞いたのですが、そこに来ていた社長さんが、プログラマーで世界のコンペで1位になったということ。プログラマーは一人で抱え込んで、すべてこなすのが多い業界なのだけど、今回表彰を受けたのが「アジャイルスクラム」の方法で、プログラム開発で、何が一番苦勞するかというと、どこの不具合が起きるとどこが責任取るか、役割分担とクレーム対応にかなり時間がかかるようで、ここをかなり細分化して、プログラムを組んでいくと、今度はそのチームで限りない分業ができるのではないかと、というようなことを言っていて、細かいタスクをきちんと落とし込んで行けば、障がいのある方を含めた分業や在宅就労、働き方改革に繋がっているようで、世界レベルでも注目されているようです。今まで分業のやり方ができていない業界でも、工夫していけば、様々な領域でも、今までと全く違うやり方で、違う層の雇用を開拓できる可能性も感じました。

○橋本部長 IT だったり、情報通信業の中で創意工夫をして障がい者雇用に取り組んでいける事例ができれば、同じような業種もありますし、いかに業種の中で広げていけるのかとの話になるかと思いますが。

青森のA型でAI に関するお仕事をしているところを知っている方いますか。研究所の方と打ち合わせをしたのですけれども、いろんなことをAI が判断するために、「これが机です」「これがペンです」と判断し、一つ一つ写真を見て名前をつけるという作業があって、例えば、ボールペンという名前を知っていれば、写真を見

て、ボールペンと理解している時点で、「ボールペンです」と入力していくという作業が無限にあるらしくて、それをIT系のAIを開発している事業所が、青森のA型に依頼したという、物理的な距離はあまり関係ありませんので、その勉強をしていく必要があるなど感じました。世田谷の移行支援事業所でも取り組んでいて、障がい特性に合った職域のプログラムとして入ってきているのかな、と感じはしました。

データーを持ち合わせていませんが、足立区の企業は規模が300人～500人、100人～300人といった、1.9%で雇用率達成していない企業規模の企業が圧倒的に多いと思うので、そうした企業に合わせた提案や関係づくりを目指して、ターゲットとしては職種別、業種別に言うと、どういうところか分析する価値はあるかなと思います。

○江連委員 足立区としても、企業としての人数割のところが出ているデーターを出していて、今日は、資料としては持ち合わせていないのですが、中小企業の所管とも連絡とったのですが、数としては、数人規模の家族経営の企業が多いということで、障がい者雇用については雇用すると障がい者の比率が高くなるので、難しいなあという話も出ていました。

そうは言っても、20人から50人の規模のところもありますので、そういったところへの働きかけをどうするかとの課題もあります。今日の資料で後ほど出てくるかもしれませんが、健康経営の部分でも、足立区、衛生部が中小企業について、健康経営に意欲がある企業を、手挙げ方式で募集していて、今年は2か所から来年10か所と増やしていく、このようにピンポイントで一緒に考えていきながら、足立区の中で

取り組んで共有していけると、面白い事例になるのかなと思っています。

○橋本部長 足立区の情報がありますか。

○事務局 東京労働局に今年はまだ、開示請求はしてないのですが、雇用率の関係資料を開示請求しますと、東京都全部の詳細は見られますので、区で取り出して検証する作業をこれまでしたことがないので、そうした作業をしていくことも一つと思います。

○橋本部長 未達成企業は区内、管轄内でもありまして、雇用指導官が回り切れなくて、東京都がこちらの法人に委託する形で、訪問しアウトリーチで行って行くことがあるのですが、特に情報通信業など、管理の仕事は少ない人数で決まっていて、職人仕事や技術仕事を、例えば、タクシードライバーですとかできる方であれば障がいがあっても大丈夫ですが、それ以外の雇用が先に進まない。

情報通信業でも、CADができる人ですとか、技術がある人であれば、推薦ください、との話になる。その業種のことを知らないためなので、いろんな事例を伝えて、同じ業種見学にお連れして、同じことをやってみようということで雇用率達成できたという企業もあります。そういう事例がないと話が進まない。どこ回ってもギリギリでやっているという話は出てきます。

○杉岡委員 どこも委託をしていますものね。障がい者雇用のために委託せずに、との発想にはならないですね。

○橋本部長 50人から100人規模ですと1.6%。今の時点で45.5人以上には、雇用義務はあるのですが、納付金の対象にはなっていないから雇わなくてよいだとか、一番誤解されているのは、納付金

を払えば済むという誤解もあります。その誤解を解く作業から入っていく必要があります。

また、定着率について調べてみましたが、障害者職業総合センターの研究なのですが、すけれども、障がいのある方の半年後の定着率は高い、70%以上なのですけれども、1年ですと一気に下がって58.4%、3障がい合わせると、半分近くの方が離職されているという実態があって、一般的には障がいのある方を含めた常用労働者数のデータでみると、1年離職率が13%が17%と言われていて、質の部分も指摘されています。

職場定着率ですとか、ジョブマッチングですとか、学校さんの方では定着率の部分はいかがでしょうか。

○朝倉委員 数字には私自身こだわっていない。これだけ選択肢があって、他のところにとということもあってよいです。今日、オリエンテーションに行った農園は、定着率93%。今日、実習スタートしたのが、特別支援学校と中途の方とがいらっしやいましたが、まあ、なかなか仕事には難しいだろうな、という方もいらして、その方も入って、これで93%だとするとなかなかの実績だと感じます。できた時には大丈夫かなという仕組みでしたけれども、改めて、雇用のおおもとの企業の活動についてはわからないし引っ掛かるのですけれども、働く方そのものの視点で見れば、例えばB型にいくと、工賃がいつでも2万だとか3万円、それに比べると、そこは10万円と。そこは大きいと思います、実際の生活上。

その支援は手厚いです。説明を見ても。ただ、企業に入るという意識よりも、そのコーディネートするところ、農園に入る、

という意識しか持てないなどは感じました。ただ実習の仕組みは手厚いですし、こういうところも見ると、それで93%の定着率であれば、この仕事が合う方で、送迎もありましたし、その心配もないですし、親御さんもこれにかけてみようかなという思いはわからない訳ではないです。今後、雇用率が伸びていっていない企業、どのように雇用していいかわからない産業ですとか、企業としては、やってみようかなって、企業は丸投げできますし。

他のところでもやはり9割の定着の雇用ビジネス、農園できていて、職場で話をした時に、もしかしてこういう議論は、特例子会社ができた時にもあったのかな。最初、特例子会社は逃げ道的な、不思議なところからスタートしたのですけれども、障がい者は障がい者で一般の方から切り離されて、何このやり方、たぶんスタートした時には奇異な目で、これは障がい者雇用ではないだろうという声もあったのだろうな、と思います。ただ、今、特例を見る目は、我々そうではないです。あの時、特例をそう思っていたように、今、雇用ビジネスを見ていた時に、B型しか難しい方が9割以上の定着率との実績を見ていくと、世間の認識も10年、20年先には変わっていくのだろうと、今日そんな話が出てきました。

○橋本部長 ありがとうございます。定着率に関していかがですか。

○岡本委員 特例子会社ができた時どうだったかな、と思い出していたところなのですけれども。第3セクター方式、行政と民間とで作って障がい者雇用を作ったというのがありまして、でもあまりそれは展開なくて、民間企業ベースで雇用率算入なんかが入って、特例子会社の仕組みができ

て、その後がワッと広がったと言う形。横浜ですとか、川崎ですとか、先駆的な自治体でも、特例子会社ベースで就労支援ですとか、A型ですとか発展しています。

○朝倉委員 最初は民間だけでなく、地方公共団体が入った3セク方式が中心だったのですか。

○岡本委員 第3セクター方式で行政がお金を出す方式がありました。都内にも何か所かできて、当時、足立でも3セク方式かどうか、という話があったことを思い出します。行政もテコ入れしながら、福祉工場的な考え方もあって、企業サイドで見れば特例子会社。隔離的で結局本体に入れないで、障がい者の雇用が増えてどんどん進んでいった。

○朝倉委員 農園も行政が絡んでいます。愛知県で遊んでいる土地を提供して、市長が絡んで進めている。行政も空いている土地を安く、どんどん誘致して、これだけ空いている土地があって、雇用の需要があるとそれだけ進んでいくのではないかと。

○江連委員 隔離となるとよくないと感じますが、その作ったものが地域につながるですとか、次の段階ができていくと、共生社会の一員として、障がい者が地域の役割を担っていけると、落とし込んで行けると作業だけでない展開ができると感じます。

○杉岡委員 会社とすれば支援があるのはよいですね。会社の事業に農業等を広げていく。ただ、IT関係の職場に就きたい方にとっては、ITの現場少なくなってしまっても、聴覚障がいの方はIT関係働いていますが、大手と同じように中小のITにトライしてもなかなかうまくいかないです。

○橋本部長 第3セクターの議論に近いのかもしれないのですけれども、東京都の

出した条例のソーシャルファームという考え方も、それに近い考えもあると思います。具体的な内容までではなくて、そういう話し合いができる場が作られてきたという段階ですね。

条例化される動きがあって、今の話の流れから近くなってくると思うのですけれども、ソーシャルファームを創出する流れになっている。社会的企業、海外でソーシャルファームという言葉があって、私も詳しくないのですが、もし詳しく知っている方がいたらコメントいただければと思います。A型に近いけれどもA型でないという。

○事務局 ソーシャルファームの定義としては、国の給付費、補助金が比較的少ない、民間企業の拠出も増やした中でのソーシャルファームの展開という文脈で、ソーシャルファームが説明されています。イタリアの協同組合や労働共同組合さんですとか、例示されています。別の文脈で読み取ると、都民の就労を応援する条例等では、障がいの方だけではなく、障がいの認定に関わらず、就労を応援していこうという発想のもの、そういう観点では、「障がい者だけ」で囲っているのは、むしろ福祉の方が最たるところという見方もできます。福祉や企業等双方が垣根をとった展開を構想するのが、ソーシャルファーム、そして、この辺の近いアイデアとして出ているのはユニバーサル就労という考え方もあります。

○橋本部長 中間就労ということですね。こういった流れが出ている中で、これを踏まえて、第3回の検討内容としては、はたらく部会の意見表明の整理として、今まで、確認したことも含めて、本部会で意見を整理してあげていくかということ。

また、去年から具体的に上がってきた例としては、好事例の継続的な集積と表彰制度の仕組みの検討、がありますが、参考資料がいくつかありまして、例えば、冊子にて配布されている、産業労働局のエクセレントカンパニー賞、3年前から始まりました。これを見ると、第1回目はほとんどが大企業でした。今回は中小企業も比較の入っていたりするので、表彰の対象も変わってきているのかなどの印象があります。事例が掲載されており、ここ7、8年は東京都も中小企業に対する取り組みに力を入れていて、応援連携やモデル事業ですとか、好事例を発信するという流れが出てきているので、表彰するとか認定するというのも、企業が求める、企業の望むインセンティブでもあるようです。みなさんが接する企業から、こういった制度があればという意見ですとか、企業側の視点でのそうした情報をお持ちでしたら教えていただければと思うのですけれども。

○橋本部会長 冊子のいちばん最後の14ページに様々な表彰制度が書いてありますね。制度の種類や内容が書いてありますね。卒業生でも表彰を受けた方はいますか。

○朝倉委員 個人では記憶にないです。

○杉岡委員 卒業する前の表彰はありますけど。あまり聞かないですね。

○江連委員 先日、NSビルで表彰式がありまして、優秀勤労表彰で、障がいを克服し働いているという方、比較的若い人もいました。たぶん高卒位なのかなと思われる、20代の方もいましたので、どういふふうにおすすめされてくるかわからないですけども。

○事務局 「障がいを克服し」ですとか、東京都の要綱の文章、どういふ方を表彰の

対象にするかも気になる場所ですが。

○岡本委員 優良事業所表彰は長く取り組まれているのではないのでしょうか。

○橋本委員 かなり長くある制度ですよ。ね。

○事務局 それでは、全重協の資料のご紹介をさせていただきます。全重協さんの方でも、平成29年から、厚労省の委託を受けて、障がい者が活躍している企業を障がい者活躍企業と認証します、という制度があります。認証要件を見ますと、こちらは比較的多数雇用している事業所に対する認証制度で、認証された企業のラインナップを見ますと、特例子会社さんが多いです。ちなみに、全重協の会員事業所について東京都内で調べましたところ、足立区の方が多く働いているような、近隣ではアルプス商事さん、大滝さんですとか、本社は北区でありますけれども戸部商事さん、足立の障がい者雇用では、お馴染みの事業所が入っています。全重協さんか、こうした認証他、こういった多数雇用事業所も発注促進、優先調達の対象になりますので、そうした企業としてのPRの取り組みもされていて、福祉施設であれば優先調達の対象として把握しやすいのですが、企業の場合は多数事業所さんがどこにあって、どこが発注促進の対象なのか、区でも東京都でも取りまとめた資料は、全重協さんの資料しかない状況です。

○橋本部会長 ありがとうございます。流れるには括弧2からの部分で、好事例という定義ですね。その方らしい働き方の実現という目的で、はたらく部会を開催してきましたが、それを捉えるときに、何ををもって好事例とするか、数なのか質なのか、質と言うならば、どこをみて質として評価するのかですが。過去に足立区も表彰制度

があったようで、そのときの評価の尺度はどうだったのか、何を主として評価していたのか、そのあたりを意見交換したいと思います。先ほどから出ていた、良い企業とか良い支援とかも含めてですね、どういう尺度なのかを、話していきたいと思います。

○岡本委員 足立区の表彰制度を担当したことがありますけれども、ハローワークに推薦をお願いに行って、それから表彰先を決めていた。

○橋本部長 ハローワークの推薦でほぼ決まっていたのでしょうか。

○岡本委員 平成10年、ほぼ20年ぐらい前の話。段々、区内で表彰する企業はないねと、当時はなってしまった、一巡して出尽くしてしまった。事業を障がい福祉課から東西センターに事務移管して、それからすぐになくなってしまった。平成13、14年度の頃ではないでしょうか。

○事務局 表彰制度について調べていて、ある会社のホームページを見たら、表彰歴のところに、数年前にある区から表彰された記事も掲載されていて、区の表彰制度が区にある会社を表彰する制度もれば、区の支援センター等から就労して、他区の企業を表彰している場合もありましたので、どういう風に推薦されているのか。

○橋本部長 エクセレントカンパニーは障害者就業・生活支援センターが推薦している形で、かなり細かい、支援機関との関係とか、どういうプロセスで採用したかとか、創意工夫はどういった点が他の事業所と相対的にどう違うのかも推薦文にあげる形になっていて、評価の基準としては支援機関の推薦というのがかなりウエイトが高いです、と都の担当者も言っていました。エクセレントカンパニーは、そんな感じで

す。

○岡本委員 どういう基準にしても、仮にリストアップしたとして、そんなに企業はあるのでしょうか。

○橋本部長 数で言うとどうなのでしょう、継続的にという限界があるとは思いますが。

○岡本委員 継続的にとなると、だんだん怪しいところにも、やらなくてはいけなくなってしまう。

○江連委員 表彰したところが、後から劣悪な環境で訴えられたりなんかしたら、推薦も何のための推薦なんだろうとなってしまいますし、内容をしっかり伴っていく必要はありますね。責任を持って推薦してはいけませんね。人を対象とすると、ある程度、数はあるのかなと思いますが。

○橋本部長 確かに。学校さんだと、実習先として受け入れてくれているところとか、表彰したいポイントになりませんか。

○杉岡委員 学校でも、企業さんに理解企業等に推薦する仕組みがないのですけれども。同じ企業を、ということになってしまって、出尽くしたという感じになることがありますね。

○朝倉委員 私からも推薦出していません。何年か前に一回出して、それ以降、特に出していません。

○事務局 事務局からは、区の「健康経営」の取り組みのホームページを資料として出させていただきました。協創時代の取り組みとしては、区が集約して、区がわかっていることについて、どうこうというだけでなく、「良い取り組みをやっています」、「今は課題があるけれど、頑張っ取り組むので一緒にやっていきたい」という企業さんの発信を待ったり、「頑張っ

いますよ」という企業の当事者自らの発信を促す方法を、モデル的にも、発表する場を求めている方のバックアップができるとよいかと思えます。シェア文化として、区の側が評価するだけではなく、「いいでしょう」、「こういうのどう、賛同してもらえますか」という発信に、周りの人が「いいね」をつけていく、という仕組みも考えていけるヒントになると思います。

○橋本部長 今、企業を回ってまして、障がい者雇用に熱心な会社の社長さんは、これから障がい者雇用をしようとする企業さんに話をするとき、こういう表彰を受けて来ましたと必ず話をしますし、ホームページに積極的に載せたり、そうしたところから、表彰等がインセンティブになるという仮説が立ちますけれども。これが増えていくのかということと、何を評価尺度にするのが課題で議論していく余地がありますね。

好事例の継続的な集積、今の話では、区内だけだとそのうちなくなっていくという話がありましたね、継続的などという部分はどうでしょう。足立区では新しく雇用をしている企業が、増えていくかどうかは、なかなか難しいですね。

○江連委員 企業数は、足立区の去年の実態調査の中ではピークを超えたかな、ということがあるようです。中心区は企業数伸びているけれども、周辺区は企業数も安定的になっている中で、創業にあたって、障がい者雇用をしてくれる企業が、伸びてくれるといいのですけれども。

○朝倉委員 どの企業を表彰するかは、難しいと感じています。この生徒には、この就労先がいい、この生徒にはここがいいよね、とやっていくと、それはいろいろ違う尺度なのですよね。ではそれを一斉にはめ

て、どれか1企業を選んで推薦しようって言っても、難しいよ、となってしまう。この企業はこういう生徒にとってはいいという、学校内には企業のリストがあって、こういう自閉傾向のタイプの生徒にはここがいい、とかこういうタイプの生徒はここがいい、とそういうリストの把握になっている。基準がなかなか難しい。良い企業の基準もそれぞれで、難しい生徒を何とか雇用してくれたりだったり、そこそこの生徒をすごく伸ばしてくれたりだったり、それぞれなのです。そこから推薦となると困るなと思います。

○杉岡委員 会社だと数は増えなくても、働く人であると数が増えていくわけで、関わっている人を中心に表彰するという形だったら、頑張っている人を表彰する仕組みが出来れば、働いている人のモチベーションにもなっていくし、会社の励みにもなるのでは。会社よりも人を対象にした方が形としてはよいと思います。

○岡本委員 足立区では働いている人に対する表彰はあったかと。

○事務局 勤続何年という表彰を壇上でしていたように思います。独立行政法人の表彰と合わせてやっていたのか。

○岡本委員 障がい者自身を対象にしていれば、切れ目なくできますね。

○山口委員 大田区はそのようなかたち、激励会という形で、8月の第3週に、500人規模で、毎年参加者が増えているようで、障がいを持つ方が360名、あとは企業の方や支援者で、会社を表彰しているのではなくて、勤続5年、10年、20年の人、それぞれ壇上に上がって、スポットライトが当たって、金屏風の前で拍手して。500人なので50テーブルで、利用者さん7名、人事の人など会社の人1名、

支援者1名前後で、約2時間半から3時間、勤続については、何年の人、誰々さんとリストになっていて、大田区の就労支援センターも出ていて、詳細は詳しくないですけれども、大田区はすごいなと、びっくりしたところです。

○事務局 大田区さんは、就労促進協議会等、支援機関も学校も入って取り組んでいますよね。

○朝倉委員 葛飾もやっていますね。勤続表彰を行って、働いている方も、その企業も来てくれて、500人まではいないけれども、そこそこの規模で。葛飾の就労支援センターが行っていて、企業というよりは、個人の方にスポットライトが当たって、その方が挨拶しているときに、企業の方も来ていたら、一言いただいて、というこんな感じでした。とてもいいなと思いました。

○山口委員 企業側でもアピールになってよいですし、我々としても、そういう会社であると、あそこの会社にご連絡しようかな、となりますし、その場で名刺も交換できますし、利用者さんの声も聞けますので、興味深いです。

○橋本委員 ありがとうございます。

○事務局 足立区の働く仲間の会でも、参加者交えた企画会議にて議論になるのですが、「勤続だと、転職しながらでも長く働いている人は、それでも頑張っているのではないか」との話になり、勤労感謝に合わせて、表彰をしようという企画が出たときも、「全員に互いに表彰」となったこともありました。

○山口委員 大田区も1年表彰からありますね。ただ、長ければ長い人ほど前に行くという形にはなっている。数年までは、テーブルに座っている支援員さんからの表彰

で、10年位から前に出られるという形。利用者さんにとってみれば、その場にいるというのが楽しい。特別支援学校の同窓会のようになっている側面もあり、近況報告しあって、表彰そのものが楽しみの人と、飲食等そのものを楽しみにしていつ人もいる。転職組で楽しくやっている、そういった話を支援者や人事の方が聞くのも楽しい。

○橋本部長 見に行ってみたいですね。

○山口委員 毎年8月にやっています。グループホームの担当している方も、8月の会を楽しみに1年頑張っている方もいます。

○橋本部長 モチベーションになっているのですね。

○朝倉委員 企業の方たちにとっても刺激になりますね。自分たちのやっていることがどういうことなのか。他の人たちがどういうことをやっているのかって、いろんなつながりがないとわからないですし。お互い企業同士が共有するのもいいことですよ。

○山口委員 企業さんもびっくりされています。これだけの障がいのある方が、一般企業でたくさん働いてるんだということ。サービス業から飲食業、教育系だとかで意見交換の場にもなっています。

○事務局 大田区は定着支援が独特の仕組みを作っていて、基本的にはB型等、出身施設がずっとフォローアップをしていく、支援センターに支援が移っていかない、という仕組みを作っているの、各B型の事業所も、そうしたイベントの場に参画しているのですね。

○橋本部長 具体的に話が進みまして、企業表彰だけではなく、勤労者表彰を含めて検討する。企業表彰も該当があれば表彰

するというイメージですよ。

○江連所長 そうやっていくと、どういう企業がどういうことをやっているのか分かってくるでしょうし、その先に、企業表彰先もわかってくる。

○橋本部会長 表彰先に困ってしまうのは本末転倒ですよ。

○岡本委員 ある会社だと、「またもらった」、10年、20年、という方も出てきますよね。

○橋本部会長 勤労年数ですとか、働く人の表彰でしたらいっぱい、いますよね。

○山口委員 大田区さんも名前も確かに、激励会となっていて、就労者激励をする会。

○橋本部会長 誰が出席してもよいのですかね。

○山口委員 誰でも。6月ぐらいには、支援センターに登録している人にハガキが届きます。

○橋本部会長 理解とか共有という意味でもいいですね。

○杉岡委員 登録していても、困りごとがない人は、登録しているだけになってしまいます。課題なく働いている人は、支援センターにもつながりがなくなってしまうので、登録が必要ないのではと教員なども思いがちなのですが、こういうイベントがあれば、地域とつながることの意味を考えることのきっかけにもなるような気がします。

○山口委員 距離が近いということをしごく大田区には感じます。大田区に動いて2年目なのですが、面積とか人口とかの構造も足立区とは似ているのですが、繋がりという部分、昭和の下町的な繋がり、企業側と支援機関、利用者さんの距離が近い、関係性がよい、小さい町工場も多いの

ですよ、そういったところも障がい理解がある。就労者担当者会「就担会」も40年の歴史の中でやっている。授産のときからつながっている形というのは、2年、大田にいてすごく感じたところです。近いということが大事かもしれないです。話しやすい、毎週金曜日のたまり場もそうですけれども、登録していることのメリット、登録しているところという場所があるんだよ、と。余暇のサロンの一つともまた違う機能としてあるような気がしまして。障がいとか関係なく地域の中のつながりとしてあるような気がします。

○杉岡委員 どこの媒体を使うか悩むのですけれども、これだけSNSが進展している中で、うまく使えるとよいのかなと思います。逆に、900人一気に集まろうと思ってなかなかできなくても、SNSで1000人のグループ作るの、そんな大変ではない。それであれば、区内でコーディネートしてくれるような団体があればおもしろいでしょうけれども。そういう団体は足立にありませんか。

○橋本部会長 あしすとさんではどうでしょうか。

○事務局 はがきでアナログな方法でしっかり案内してみようかとかになると、意外に家族には障がいだとか、あしすとの利用を話してないセンシティブな方もいて、具体的なこちらからの働きかけは、本人からの発信のない場面では、リスクも感じます。ですが、SNSで投げかけて、参加表明するのは、本人からの話になるのでよいと思います。ただ、SNSでの発信とかが、区という単位のやり方でどれくらいできるかということ、今、難しいところもあります。支援センターによっては、ダイレクトメッセージアプリでの相談ですとか、民

間だと始めているところもある中で、区では仕組が整っていない部分もあります。

○橋本部長 通常の区としての業務とは切り離して、協議会だとかネットワークで取り組む方がよいですかね。

○事務局 参加者を募る場合は、親御さんだったり、学校さんだったり、各機関だったり、それぞれからご案内、呼びかけてもらってという形もあるかと思います。会場規模も、庁舎ホールですとか天空劇場ですとかね。

○橋本部長 一同になると、会場も限られますよね。シアター1010ですか。

○江連委員 介護で勤続5年とか10年とかで表彰している実践がありますね。介護サービス事業所連絡協議会に、何割かくらい入っているかはわからないのですが、ある程度の加入率で、1年に1回シアター1010で表彰をやってますね。家族も連れて来られる、モチベーションを高める、介護の従事者の意欲を高めるという狙いで、きつい仕事ではあるので、その取り組みも参考になると思います。

○事務局 協議会ですか。区は後援に入っていますか。

○江連委員 区は、会場等も含め、まったく関与してないようです。

○橋本部長 費用は。

○江連委員 費用は、会費を各事業所から集めているので、その会費の中で。介護ナビ足立という冊子も、その協議会で把握して、やっているようです。

○橋本部長 ありがとうございます。話が具体的になってきて、残り30分になりますので、はたらく部会の意見表明の整理ですけれどもご意見がありますか。今の話は、取り組みになりそうな具体的な内容と

思ったのですが。

新しい企業ですと、SNSの発信が聴覚の方だと多いですかね。

○杉岡委員 いろんなグループありますよね。コミュニティを作っていますね

○橋本部長 SNSでの情報発信や共有を。

○杉岡委員 自分たちで作っていますね。行政が作るではなくて、自分達で作る。グループがあることで問題になることが、学生の内によくあるので、生徒の生活指導上の様々な課題にもなるし、ことばの理解の違い、ことばの課題もあるので、情報共有の力としては、SNSは強いですね。

○事務局 今日は委員がいらしていませんが、足立区手をつなぐ親の会の中でも、当事者部会の話が出てると聞きますが。都の方でも本人部会されていますが。

○江連委員 はたらく部会を作りたいとの話も出ていますね。

○事務局 はたらく部会ですと、一般企業で働いている方、A型、B型などで働いている中での本人部会をとのこと。

○江連委員 話されていましたね。

○事務局 働くという中での当事者の集まりや発信をどうしていくかの課題もありますね。

○橋本部長 他にご意見ないですか。よろしいですね。そしたら今後の方向性のところに行ってもよろしいでしょうか。第4回は11月22日を予定しております、その際には、第3回のふりかえり、内容としては余暇支援の好事例や、サロン等の情報の共有をもとに、地域の特性に合わせた具体的な提案につなげていくということで、次回までに、マッピングですとか、可視化したものを作成して、進めていければと思います。

かなり、前回の余暇の話だけでも、情報とすれば羅列されていまして、それをどういう風にマッピングしていくかの話をできればと思います。余暇の必要性は共通の認識でしたので、ここ最近で追記できる情報があれば、時間が少しありますので。最近、支援に入った形の例で言うと、プラモデルを作るのが趣味なのですが、唯一人では作れないようでして、大量のガンプラがたくさん積まれている。一緒にやる人がいないと作れないので、それで作れなくてリズムを崩しているのですけれども、一緒に作るコミュニティを探しているのですけれども、なかなか見つからないんですよ。プラモデルを一緒に作れる場所。

○山口委員 好きな方多いですよ。グループホームでは足の踏み場もないのです。その方は一人で全部作っているのですが。

○橋本部長 一緒に作れる人探しているのですが、見つからない。好きな人は多いのでしょけれども、点が線にならない状態です。

○事務局 ボランティアセンターで、「こういうボランティア募集」という、貼り出して

やりたい人見つからないですかね。掲示板の貼り出しを見ると、かなり細かいピンポイントの情報で、パソコンでこういう部分をしてほしいとか、かなり細かい情報でも掲示されて個人の募集はされてますよね。

○橋本部長 趣味の部分でも。

○事務局 ボランティアですから、何でも。逆に趣味で、自分はこういうことを教えたい、カルチャーまでいかないけども、自分はこういうことなら話せます、とボランティアニーズも幅広いので。

○橋本部長 サークル活動の募集でもよ

いのですかね。その方は、手伝ってほしいというよりも、プラモデルをしながら話をしたいという。自分でサークルつくるまでのパワーはなさそう。

○事務局 サロンのものだと、社協さんのサロン活動のサポートだとか、NPOだと、立ち上げ支援、部屋の貸し出しなど、相談に乗ってもらえるところはありますが、一緒に立ち上げのキーパーソンになってくれる人が必要ですよ。

○橋本部長 キーパーソンになってくれる仲間ですね。そういう微調整が、就職してその部分がないとうまくいかない。

○山口委員 ボランティアさんの活用が一番なのかなと。私が思い出した事例があるのですけれども、健康麻雀が最近流行っているって話を聞きまして、高齢の方が多いのですが、私たちの知り合いのボランティアさんが、知的障がいの方を連れて来られたのですけれども、3人がいわゆるボランティアさん、1人が当事者で、麻雀をやって楽しかったみたいです。当事者の方が結構上手ということで、今まで大会に出たことがある話から、世話人さんが、私の知り合いみんな70代なのだけど、月に1回麻雀ボランティアできるよという話になったのです。その方も、あまり障がい者同士では群れたくない、一般の方と触れ合いたい、という希望がある女性の方だったので、マッチングした事例だったのです。

○橋本部長 障がいとかでなくて、元々コミュニティがあれば、そこに参加したいということですね。共通の趣味ということですね。前回、あれだけ情報は出ましたので、今回、まずワークをして、可視化して、さらに今のようにこんな事例がありますとか、こんな希望があるけれど、今は社会資源としてない、などの情報を、次回

出していただければと思います。そういう困っていることも、次回出していただければなと思っています。よろしいでしょうか。

○事務局 あしすと等集まる情報について、リスト化、マッピングに向けて作業していますが、いろんなところでいろんなことをやっていると感じます。例えば、「ベルモント公園でゴミ拾いをするイベント」、障がいがあってもなくても、5人組ができれば参加できるようなものもあります。そうした個別の情報に加えて、情報を集約したり、調整する担い手となりそうな機関、場所、についても、リスト化したいと思っていますが、生涯学習センター、地域学習センター、高齢の分野であれば包括、障がいの分野だとあしすと。何か他に考えられるところありますか。総合ボランティアセンター、社協他、この辺の資料が欲しいとかありますか。

また、杉岡先生がおっしゃっていたように、SNSやどんなサイトがあるかについても、情報を集めているので、次回までに、そんな情報の集約先があるというものがあれば、資料に入れますのでお寄せください。

○橋本部会長 いろいろな活動を含めてたくさんある、また、コーディネートする機能もあるけれども、SNSも含めて、集約できるプラットフォームの仕組みの部分が必要ということですね。

○杉岡委員 作る人はあつという間に作ってしまうのではないですか。消費税のポイント還元のものも、公的に最終的に出されたものがPDFの多量なものでも、誰かがそのアプリをすぐ作ってできてしまう。そういう力を持った人と繋がりさえすれば面白いと思う。情報通信産業は、障がい者雇用

について、あまりできていないと言っても、そういったところで力を発揮する可能性を感じています。具体的にどこと繋がれば、と言えないのは申し訳ないのだけれども。

○橋本部会長 つながり先があればですかね。

○事務局 大学とか学生にもそうした技術はあるかと思いますが。

○杉岡委員 大学とかは、面白いかと思います。大学卒業して社会に出る人達は、障がいのある方と共に働くこともあるので、学生のうちに障がいのある方と関わるとか、障がいの人たちの就労について触れる機会があるのは、すごく役に立つと思うのです。大学と繋がると、つながりになるし、関わった学生が直接ではなくとも、卒業後に支援にできる人になっていく可能性を感じます。

○橋本部会長 足立区でも大学連携をやっていますよね。

○事務局 特に、大学教職員の方にこうした事業への関心を高めていくためには、障がいのことに触れた学生さんが将来強みになりますよ、ということをプレゼンしていくことが必要かと思います。

○橋本部会長 そういった取り組みからですね。大学でも障がい者雇用に困っている場合もありますよね。

○朝倉委員 昨日、大学に行きました。

○橋本部会長 どんな仕事ですか。

○朝倉委員 清掃ですけども、大学全体で障がい者雇用を推進するようなどころはないですね。学部毎でばらばらで難しいようです。

○事務局 立ち上げのときは、障がい関係の社会福祉法人が働きかけた経過があるようですね。

○橋本部会長 障がい者雇用についても、地域の中での大学との連携大切ですね。ありがとうございます。

○事務局 障がい福祉センターの事例としても、大学からの就労の相談から、大学での雇用の話に結びついたことがありました。

○橋本委員 本会議に向けた意見表明への整理、意見交換を、次回しようと思っていますので、次回までに、さらに深めたい内容ですとかご意見があればよろしくお願ひします。

—意見なし—