

平成 29 年度文京区障害者地域自立支援協議会

第 1 回就労支援専門部会 要点記録

[日時]平成 29 年 6 月 23 日(金) 10:00～12:00

[場所]文京区民センター2-A 会議室

1 開会

出席者：瀬川委員、薬袋委員、大形委員、那須委員、上田委員、矢島委員、滝田委員、
金江委員、米田委員、中川委員、内山委員、有村委員、竹本委員、堀溝委員、
水原委員、中澤委員、高松委員

欠席者：志村委員、松井委員、伊藤委員、中嶋委員、小林委員、矢口委員、木内委員

資料の確認

2.議事

(1) 昨年度の議論の整理と振り返り

(大形委員より)

- ・下命事項の確認【資料第 1-1 号】
- ・会議スケジュール【資料第 1-2 号】
- ・自立支援協議会の組織図【資料第 1-3 号】
- ・「3 タイプの実習」の振り返り【資料第 2-1 号】

(2) 今年度の議論について

・【資料第 2-2 号】について検討し、実りある実習を目指す。それぞれの分類ごとに目標や振り返りの方法は異なってくると思われる。

●委員より発言

<インターンシップについて>

- ・福祉施設では、目標シートや振り返りシートの使用は少ない。
- ・区役所インターンシップの人選を行う際には、利用者の通所状況、仕事遂行能力等を基準としている。企業実習よりもハードルが低いため、就労経験があまりない方にとっての、最初の一步ととらえている。

<企業実習について>

- ・企業実習の際には実習内容をわかりやすく説明するのが大切。本人の仕事に対する希望を明確にし、目標を立てている。振り返りの際には企業担当者のコメントを本人に渡している。
- ・本人、企業、施設担当、就労支援センター担当で振り返りを行っている。
- ・就労移行支援事業所内の他の利用者の中で実習の発表を実施すると、利用者間で良い影響がみられた。

・振り返りシートはあるが使用していない。各担当が状況に合ったものにカスタマイズして使用している。企業の評価とセットにしているが、基本的なチェックにとどめている。

・企業としては、採用に関しては報告連絡相談、安全、品質、協調性について数段階の評価を行うなど、色々な形で見える化をしている。

・企業として採用活動をする際、実習説明会にて、内容・求める人材について就労支援機関に対し伝えている。振り返りを重視しており、実習の中で適性がみられれば伝えることもある。最初の実習説明会で、企業の意図を伝えることが次につながる。

・「豊かな人生系」の実習は、あまり力のはいらぬ気軽さがあることも大事かと思った。シートは一つのツールであり、日頃はどう活かしているかが大切であるとする。振り返りの視覚化、構造化も大事だと思った。

・特別支援学校では授業の一環として振り返りの時間をとっている。将来どんなことをやりたいかから始まり、実現するにはどうしたら良いかを具体化していく。何を目標とするか、何をやらなければならないかを話し、実習に臨んでいる。

<インターンシップ依頼部署へのフィードバックについて>

・就労支援センターでは実施施設、依頼部署へのアンケートを行っているが、フィードバックは行っていない。フィードバックを実施することでインターンシップの機会の拡大になる等良い影響があるのではないかと考えている。

・インターンシップのフィードバックは次の機会につながりやすいと思う。実習生は感謝しており、機会があればインターンシップ依頼部署へのフィードバックをしたい。

・フィードバックを行うことは、インターンシップの機会の拡大につながるのではないかと考えている。

<障害福祉課よりインターンシップに関して>

・インターンシップは企業実習とは意味合いが異なる。区役所内でも職員向けに、障害に対する正しい理解の促進のための研修などを行っている。障害者理解に対する区役所側の意識にもかかわってくるので、インターンシップについて一緒に考えさせていただきたい。

⇒質問：これから区役所内でのインターンシップ等の機会を拡大する方向性で考えていると思うが、現在各部署に対してどういった形でインターンシップに関する情報を伝えているのか。「3タイプの実習」に分かれており実習に臨む目的も異なっているが、アルバイトと同様の働きを求めている部署もあると思うので、実習生と依頼部署での認識の違いがでてくる懸念がある。

⇒回答：依頼部署の確保については個別に受け入れのお願いをしていた。各部署によって温度差はある。区役所内で受け入れ部署の拡大を検討するにあたっては、マッチングにミスが生じないように「3タイプの実習」について事業所の意見を十分に確認していく必要があると考えている。

(3) 支援者の企業実習について

・トヨタグループでの支援者の実習について、有村社長に協力いただきながら検討中である。

<有村社長からの説明【当日配布資料第3-1号】>

・現時点での案であるが、支援者の企業実習については3日コースのプログラムを考えている。実際の働いている場を支援者が体験し、企業の定着支援に向けた取り組みを体験してもらう。

●委員より意見

・【当日配布資料第3-1号】実習のポイント1日目に記載されている、『支援員は「障害者に寄り添う」だけではなく、「同じ社会人として対応する」という点などを勉強したい。

・就職とはどういうものなのか支援員が学ぶ機会になる。

・支援者の企業実習で、障害者を自立した一人の人間ととらえる事と、企業が最前線で何をしているのかを知る事は大切である。

(4) 中小企業体験受け入れ助成金について

・中小企業の雇用は、国も都も対策を講じているがなかなか進まない。今回の助成金は中小企業事業主と福祉施設利用者の両方のニーズに応えられるものではないかと考えている。

・以前福祉施設が内職でかかわっている企業に、採用してもらったことがある。

・以前区内の中小企業から問い合わせがあり、銀杏企画を見学してもらったことがある。企業からの仕事発注がきっかけとなり、開かれた地域をつくる雰囲気であればと思った。

・実習を受け入れるにあたり、企業側としては、どのようなサポートを受けられるのか不安がでてくると思う。それをどのように払しょくするかが大事ではないか。企業側が持つ、障害者雇用に対するハードルをとりのぞく事が大切であると考えます。

以上