

令和元年度文京区障害者地域自立支援協議会 就労支援専門部会委員名簿

※○は新メンバー

役職名		委員名	所属機関・団体・施設名
副会長		志村 健一	東洋大学社会学部社会福祉学科教授

委員		瀬川 聖美	本郷の森 理事長
"	○	井上 純子	飯田橋公共職業安定所 統括職業指導官
"	○	藤枝 洋介	障害者就労支援センター
"	○	青木 幸	東京障害者職業センター 職業カウンセラー
"		上田 みどり	筑波大学大塚特別支援学校進路指導主事
"		松井 裕	都立王子特別支援学校主幹教諭
"	○	小泉 昭	東洋大学 就職・キャリア支援課主任
"	○	石橋 綾	東大病院 精神科デイホスピタル
"	○	小泉 洋平	小石川メンタルクリニック リワークデイケア
"	○	内田 靖	ジョブリッジ飯田橋代表
"		金江 ちあき	銀杏企画三丁目移行分室室長
"		米田 直子	アビーム施設長
"		小林 美千代	工房わかぎり施設長
"		中川 正人	小石川福祉作業所
"		有村 秀一	トヨタグループス㈱代表取締役社長
当事者委員	○	米澤 俊太郎	
"	○	大留 真一	
区 委員	○	重田 洋二	障害福祉課 障害福祉係 主査
"	○	小谷野 恵美	保健サービスセンター保健指導担当主査(本郷支所)

事務局		藤枝 洋介	障害者就労支援センター
"		松本 寛	障害者就労支援センター
"		二宮 テル美	障害者就労支援センター
"		山崎 正	障害者就労支援センター

文京区障害者地域自立支援協議会要綱

- 19文福障第1705号 平成20年2月18日区長決定
- 19文福障第2191号 平成20年3月31日一部改正
- 23文福障第2692号 平成24年3月30日一部改正
- 24文福障第688号 平成24年6月1日一部改正
- 24文福障第2127号 平成25年1月24日一部改正
- 26文福障第3145号 平成27年3月30日一部改正
- 27文福障第2238号 平成28年2月1日一部改正
- 30文福障第2657号 平成31年3月15日一部改正

(目的及び設置)

第1条 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第89条の3第1項の規定に基づき、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるように、関係機関等と連絡を図ることにより障害福祉に関する課題について協議を行い、障害者相談支援事業をはじめとする地域の障害者等を支援する方策を総合的に推進していくことを目的として、文京区障害者地域自立支援協議会（以下「協議会」という。）を設置する。

(協議事項)

第2条 協議会は、次に掲げる事項について協議する。

- (1) 障害者相談支援事業等に関すること。
- (2) 地域の関係機関によるネットワーク構築等に関すること。
- (3) 障害者相談支援事業等に携わる者の能力開発に関すること。
- (4) 権利擁護の取組に関すること。
- (5) 就労等社会生活の支援に関すること。
- (6) その他地域の障害福祉の増進に関し必要な事項

(組織)

第3条 協議会は、次に掲げる者のうちから区長が委嘱し、又は指名するものを委員とする。

- (1) 学識経験者 2名以内
- (2) 精神科医師 1名
- (3) 障害者相談員 2名
- (4) 別表第1に掲げる機関から推薦のあった者
- (5) 別表第2に掲げる職にある者
- (6) その他区長が必要があると認めた者

(委員の任期)

第4条 前条の委員の任期は2年以内とし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

(会長及び副会長)

第5条 協議会に会長及び副会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選によりこれを定め、協議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長が指名し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 協議会は、会長が招集する。

- 2 会長は、必要があると認めるときは、委員以外の者を協議会に出席させ、説明又は意見を求めることができる。

(専門部会)

第7条 協議会の下に、専門部会（以下「部会」という。）を置く。

- 2 前項の規定により設置する部会は、次のとおりとする。
 - (1) 就労支援専門部会
 - (2) 相談支援専門部会
 - (3) 権利擁護専門部会
 - (4) 障害当事者部会
 - (5) 地域生活支援専門部会
- 3 部会は、協議会が指定する事項について、分野別に検討し、その結果を協議会に報告する。
- 4 部会は、部会長及び部会員をもって構成する。
- 5 部会長は、部会員の互選によりこれを定める。
- 6 第2項第1号から第4号までに規定する部会の部会員は、協議会委員のうちから会長が指名する者及び公募により決定した者をもって構成する。
- 7 第2項第5号に規定する部会の部会員は、協議会委員のうちから会長が指名する者をもって構成する。
- 8 前2項に規定する者のほか、部会長（部会長が定まっていない場合においては会長。以下この項において同じ。）が必要があると認めるときは、部会長は、協議会委員以外の者を部会員として指名することができる。
- 9 部会長は、必要があると認めるときは、部会に副部会長を置くことができる。この場合において、副部会長は、部会員のうちから、部会長が指名する。
- 10 部会は、部会長が招集する。
- 11 部会長は、部会の事務を掌理し、部会の調査研究の経過及び結果を協議会に報告し、副部会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。
- 12 会長及び副会長は、必要があると認めるときは、部会に出席することができる。
- 13 第2項各号に規定する部会の庶務は、次に掲げる機関等において処理する。
 - (1) 就労支援専門部会 文京区障害者就労支援センター
 - (2) 相談支援専門部会 文京区基幹相談支援センター
 - (3) 権利擁護専門部会 文京区社会福祉協議会権利擁護センター
 - (4) 障害当事者部会 文京区基幹相談支援センター
 - (5) 地域生活支援専門部会 福祉部障害福祉課
- 14 部会の運営に関し必要な事項は、部会長が別に定める。

(守秘義務)

第8条 協議会及び部会に出席した者は、協議会及び部会の運営上知り得た秘密や個人に関する情報を他に漏らしてはならない。

(庶務)

第9条 協議会の庶務は、福祉部障害福祉課において処理する。

(委任)

第10条 この要綱に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成20年3月1日から施行する。

(委員の任期の特例)

2 第4条の規定に関わらず、平成19年度に委嘱した委員の任期は、平成22年3月31日までとする。

付 則

この要綱は、平成20年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成24年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成24年6月1日から施行する。

付 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。

(公募手続)

2 改正後の文京区障害者地域自立支援協議会要綱第8条第3項ただし書に規定する公募の手続については、この要綱の施行の日前においても行うことができる。

付 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

付 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

福祉関係	文京区社会福祉協議会	1名
	民生・児童委員協議会	1名
	文京区家族会	1名
社会復帰・就業関係	飯田橋公共職業安定所	1名
	都立精神保健福祉センター	1名
相談支援事業者関係	区内指定一般相談支援事業者	3名以内
障害者支援施設関係	区内障害者支援施設	6名以内

別表第2（第3条関係）

区職員 委員	福祉部福祉施設担当課長 福祉部障害福祉課長 保健衛生部予防対策課長 文京保健所保健サービスセンター所長 教育推進部教育センター所長
区委託事業所等	区立大塚福祉作業所施設長又は区立小石川福祉作業所施設長 区立本郷福祉センター施設長 障害者就労支援センター所長 障害者基幹相談支援センター長

令和元年 7月

文京区障害者地域自立支援協議会の会議運用について

1 会議の公開

文京区障害者地域自立支援協議会は、原則、公開の会議とする。

2 会議開催の周知

会議の開催は、日時、場所、傍聴者の定員、その他必要な事項について、区ホームページ及びツイッターに掲載し周知する。区ホームページについては開催日の1週間前まで、ツイッターについては会議前日までに掲載する。

3 傍聴者の定員及び受付方法

傍聴者の定員は、会場の規模に応じて決定する。傍聴者の受付は、会議開催の当日に会場において先着順に行う。

4 傍聴者の遵守事項等

(1) 傍聴者は、以下の事項を遵守しなければならない。

- ① 傍聴時は、会長(部会長)の指示に従い、静穏に傍聴すること。
- ② 会場内では、発言したり、委員に発言を求めたりしないこと。また、委員の発言に対して、拍手その他の方法により賛否を表明しないこと。
- ③ 貼り紙、ゼッケン、たすき、プラカード及び旗等を用いた示威的行為をしないこと。
- ④ 会議の迷惑になるような行為や行動をしないこと。
- ⑤ 携帯電話は、電源を切るかマナーモードに設定し、通話をしないこと。
- ⑥ 傍聴中の飲食及び喫煙をしないこと。
- ⑦ 傍聴中の入退室は止むを得ない場合を除き慎むこと。
- ⑧ 会議の会場内において撮影、録音それに類する行為を行わないこと。
- ⑨ その他、会議の進行を妨げるような行為や行動をしないこと。

(2) 傍聴者が前項の事項を遵守しない場合は、会長(部会長)は会議の円滑な運営を図るために、当該傍聴者の退室を求めることができる。

5 会議資料の取扱い

会議資料は、傍聴者に対しても配付する。

6 会議記録の取扱い

- (1) 障害者地域自立支援協議会(親会)においては、会議録を作成し、会議名、開催日時、開催場所、出席委員氏名、発言内容、その他必要と認めた事項を記載する。
- (2) 各専門部会においては、要点記録方式とする。
- (3) 会議記録及び要点記録の作成に当たっては、その内容の正確を期すため、出席した委員全員の確認を得るものとする。

なお、確認手続を経た会議記録及び要点記録は、行政資料として、資料と併せて行政情報センターに配架するとともに、区ホームページに掲載し、公開する。

7 委員の代理出席

委員の代理出席は、認めない。

8 その他

以上に掲げるもののほか、運営等に関し必要な事項は、文京区障害者地域自立支援協議会において、別に定める。

令和元年度文京区障害者地域自立支援協議会各専門部会の

下命事項について

令和元年度における各専門部会（以下「部会」という。）の活動については、これまで積み重ねた議論の中で見えた課題等を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込むことを前提として実現可能な施策を検討することとしている。

これを踏まえ、各部会の下命事項は、下記の事項とし、下記事項については、文京区障害者地域自立支援協議会へ検討の進捗状況及び議論の方向性を報告する。

また、各部会は、下命事項に属さない事項についても、必要に応じて検討するものとする。

1 相談支援専門部会（2回）

相談に関する課題や問題点を分析し、相談支援体制のシステム等についての調査・研究・検討を行う。

これまでに抽出された課題やニーズ等の中から、優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

2 就労支援専門部会（2回）

就労に関する相談や支援内容等についての調査・研究・検討を行う。

これまでに抽出された課題やニーズ等の中から、優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

3 権利擁護専門部会（3回）

権利擁護に関する課題や支援のあり方についての調査・研究・検討を行う。

これまでに抽出された課題やニーズ等の中から、優先順位及び実現可能性を整理した上で、次期障害者・児計画に盛り込む施策を検討する。

4 障害当事者部会（4回）

障害当事者からの情報発信等についての検討等を行う。

障害当事者部会で検討した内容について、区民へ向けた障害理解を深めるための啓発活動を行う。

5 【新】地域生活支援専門部会（4回）

障害者の生活を地域全体で支えるサービス提供体制の構築について検討を行う。

地域生活支援拠点を設置する本富士地区の地域課題への対応について検討する。

令和元年度 障害者地域自立支援協議会スケジュール(案)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
自立支援協議会 (親会)			第1回 (5/28)				第2回					第3回
相談支援 専門部会			第1回							第2回		
就労支援 専門部会				第1回						第2回		
権利擁護 専門部会				第1回			第2回			第3回		
障害当事者 部会				第1回		第2回		第3回		第4回		
【新】 地域生活 支援専門部会				第1回			第2回		第3回			第4回

※別途、全体会(自立支援協議会委員及び各専門部会員が集まる会を開催予定(時期未定))

文京区障害者地域自立支援協議会〇〇専門部会報告書

部会名：

1 現状把握

--

2 現状分析

--

3 課題の整理

--

4 課題の具体的解決策の検討(実現性、優先度、得られる効果等から検討を行う)

--

5 課題の具体的解決策の提案

--

平成 28 年度～平成 30 年度の下命事項

「就労を通じた社会参加を促進するため、職場体験、チャレンジ雇用など、多様で柔軟な仕組みを検討する」

各検討テーマにおける意見のまとめ

①実習制度

- ・ 企業で実習できる貴重な機会であるので雇用の予定なしの実習でもありがたい。
- ・ 利用者の高齢化、重度化、あるいは通所者・保護者ともに企業就労を望んでいないなど、企業就労よりも作業所で安定した生活を送っていききたいという考えが多いが、インターンシップは大変良い経験となっている。
- ・ インターンシップは、時間数が短いのでトライしやすい。もう少し長い時間でも良いかと思う。いい経験と達成感を得ることができる。職員も事業所内では見ることができない利用者の姿を知ることができる。区役所では知人に会うかもしれないという理由で嫌がる人もいる。
- ・ ミスマッチを防ぎたい、本人・企業の不安を解消したいという考えから、職場実習を前提とする採否が一般的になりつつある。
- ・ 特別支援学校では実習と進路指導は切り離せない。
- ・ 盲学校は実習先を確保することが学校としての課題。
- ・ 企業側からも実習は重要だと考えている。本人だけでなく、支援者側と企業の考え方の違いが大きいと感じる。この溝を埋めるために、就労移行支援事業所の職員や特別支援学校の先生に出向してもらっている。マッチングの面でも実習は拡大したいと考えている。就労意欲を高める実習があつていいと考えているが、雇用予約に抵触するリスクもあり拡大しにくい。
- ・ 雇用を前提とした実習の場合、選考の一つとして極めて短期間なら問題ないが、一定以上の期間になると労働基準法に抵触し、助成金などの対処とならないケースがある。

★ 企業は就労前提としない実習を受け入れることは可能か

- ・ 企業は就労前提としない実習は対応できると思う。社員と一緒にやることで、就労の気持ちが変わる。ただ企業は福祉的就労と視点が違い、品質の保持をしてもらう。
- ・ 手が空けば受け入れは可能。企業がどういうものなのか知りたい人の受け入れが可能。タイミングが合わないことが多く、対応しきれていない。

★ 実習のニーズの整理

- ・ 実習には種類があり、目指す方向性によって実習内容を検討する必要がある。企業就労を目指す実習、企業就労を目指してはいないが、豊かな人生経験となる実習があり、それぞれ目的に応じて体験する。
- ・ 実習の目的を考えて実習に挑むこと、また実習後はフィードバックが大事である。

- ・ 企業就労を目指す人がインターンシップに参加することが多かったが、実習のタイプを整理することによって、どういった意味合いをもつ実習なのか考え、いろいろな角度からアセスメントできる。
- ・ 本人の仕事に対する希望を明確にし、目標を立てている。振り返り際には企業担当者のコメントを本人に渡している。
- ・ 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、いろいろな形で見える化をしている。
- ・ 企業として採用活動する際、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て伝えている。
- ・ 「豊かな人生系」の実習は、あまり力の入らない気軽さがあることも大事かと思った。
- ・ 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よ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。

★ 「目標シート」「振り返りシート」について

- ・ これまでは言葉での振り返りだったが書くことは有効。家族からもフィードバックがある。受け入れ部署へのフィードバックにもなると思う。

②支援者の企業実習について

- ・ 「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”という点について学びたい。
- ・ 支援者の企業実習で、障害者を自立した一人の人間と捉えることと、企業が最前線で何をしているかを知ることは大切である。
- ・ 企業でのサポートの様子、安全と品質の維持、作業の「見える化」、健康管理やケースカンファレンスの様子、定年まで働いてもらうことを想定しており社内でのキャリア支援を重視していることを実感した。企業は時間の意識や訓練についての考えが、福祉作業所とは全く異なると感じた。
- ・ 障害のある方がプライドを持って働いている様子や時間をかけて継続的に親会社への社内理解に取り組んでいることが印象的であった。
- ・ 福祉の現場しかわかっていなかったので、企業の中で仕事の様子をうかがったり、会社の方から話を訊いたりと間近で体験できた。会社の工夫や取り組みを事業所に持ち帰り活用している。
- ・ 企業の現場で丸1日を過ごすことが初めての経験だった。作業所と違い、お金をもらって働くこととの違いに気づけることが大きかった。
- ・ 送り出す側の方とのコミュニケーションはありがたい。加齢など、ハッピーリタイアのキャッチアップのためにも連携を続けていきたい。

③区役所インターンシップ制度について

- ・ 定期的な受け入れがあるとよい。事務系、軽作業系の両方あるとよい。
- ・ 事業所内での福祉的就労に力を入れているが、事業所外にできることも学びの機会となる。

- ・ 区役所インターンシップで週に 2 日くらいから体験できるとよい。企業実習は 2~3 週間受けられるとよい。長期の実習となると短期の実習では出ない課題が見えてくると思う。
- ・ 働く経験がなくイメージがわからない方が多い。
- ・ 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、仕事遂行能力などを基準としている。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、最初の一步と捉えている。
- ・ インターンシップにおいて障害のある方と一緒に働くことの意義や理解の重要性を感じている。人事異動などで人が変わると依頼が継続しない。インターンシップの意味や効果を整理し今一度、庁舎内各部署に発信することが必要。
- ・ インターンシップの依頼や関係機関が利用しやすいために簡単なマニュアルを作成してはどうか。
- ・ 部署によって温度差があり、受け入れ側のマニュアルが重要と感じる。
- ・ 庁内インターンシップは「福祉から雇用の移行」の地域における仕組みとして重要である。また、企業就労を目指す方だけではなく福祉就労の方にとっても豊かな人生体験の場として意味がある。
- ・ 庁内インターンシップの拡大には庁内への周知の取り組みが重要である。仕事を出してくれる部署以外の部署への働きかけが必要である。(インターンシップの趣旨、問い合わせ先、取り扱い事例の紹介など)
- ・ 実習の事前の目標や振り返りの機会がインターンシップを実りあるものにする。
- ・ インターンシップを地域の企業に広げていくことは有効だが、実習のみというのは難しいのではないか。
- ・ インターンシップの目的を整理しわかりやすく明文化し、マニュアルを作成して周知していく。
- ・ 慣れた作業所の環境から離れて仕事ができることにやりがいを感じている。
- ・ 依頼が少ない時期もあったが、回数が増えてきたことはありがたい。

④福祉施設から一般就労への移行について

- ・ 知的障害の支援をしている就労継続支援 B 型は重度の利用者が多く、企業就労を目指す利用者が少ない。
- ・ 不適応状態となり、就労期間が短期で離職となることもある。職業準備性が身につけていない状態で就労しているとも考えられる。職業準備性のニーズを捉え、福祉施設の利用につなげるのが良いのではないか。
- ・ 就労継続支援 B 型利用者の高齢化重度化傾向を踏まえ、必ずしも企業就労を目指すということではなく、居場所としての機能の充実を図っている。
- ・ 企業から期待されることが変わってきている。求められる仕事の質が高くなっている。福祉就労の役割が変わってきていると思われる。
- ・ 就労継続支援 B 型利用者で就職準備が整った人は既に就職している状況。企業から求められる人材のレベルが高くなっているのを感じる。
- ・ 就労移行支援事業における 2 年間では就職に結びつくのが難しい。もう少し時間が必要と感じている。
- ・ 福祉施設を経る就労ルート以外で就職している人が多くなっているのではないのか。

⑤安定した就業継続への支援について

- ・ 企業としては立ち入るのが難しい部分もあるので、生活支援をしてくれるところがあると良い。
- ・ 医療的なケアも大切になるので、通院同行をしながら主治医と信頼関係構築も大切と思われる。
- ・ 本人にとって、企業担当者と支援者とでは相談内容に違いがあるのではないか。仕事が安定しているときにも支援の手があると良いと思われる。
- ・ 就労継続には、生活支援が必要となってくる。医療機関と福祉施設の方々のネットワークができていくことが良い結果を生んでいると思われる。
- ・ 中小企業の雇用促進では、ノウハウを伝えるシステムが必要であると思われる。

⑥定着支援に関すること

「定着支援が進む中で、次第に支援の割合が変わっていくが、引き継ぐための情報提供や、本人への説明、支援者との関係作り、またそのタイミングについて悩むことが多い」

- ・ どこまで企業が支援をすればいいか。やり過ぎてしまうことも心配。企業内支援者の企業を超えての情報交換を行うことも有効。
- ・ 精神障害のある方の定着支援は服薬管理が重要。入職 1～2 週間は医師と心理士がモニタリングする。その後も社内の支援者がサポートしている。
- ・ 本人から SOS が出せることが重要。
- ・ 社内で支援に当たる人材の育成が重要である。
- ・ 家族による支援も重要。家族の障害受容が本人に影響することもある。

★ 定着支援の実施方法や課題点、他機関連携のあり方など

- ・ 定期的に短いスパンで訪問をしている。状況の変化に応じての訪問も行う。
- ・ 基本は 3 ヶ月か半年に 1 回。
- ・ 事業所によって訪問頻度など違いがある。会社側から訪問を渋られることもある。支援者の人数の割に担当企業が多く訪問が難しいと感じている。
- ・ 本人の変化、上司の変更などが生じた際に訪問してほしい。
- ・ 就労支援センターや地域との役割分担や連携ができれば理想ではないか。
- ・ 企業側がいやな雰囲気にならないよう、相互理解が大切である。
- ・ 基本は月 1 回の面談。入社当初は手厚い支援だが、徐々に期間をあけていく。
- ・ ナチュラルサポートに結びつけられるように、入社時に情報を伝えられるかどうか大切。
- ・ 支援を引き継いでいけるような他機関連携が大切。

★ 就労定着支援事業所について

- ・ 就職後、月 1 回の会社訪問を行うが、他の就労移行支援事業所出身者の定着支援は難しい。

- ・ 企業就労者が少なく、ノウハウがないため就労支援センターと連携をしないと難しい。
- ・ 知的障害のある方の作業能力を企業に対して説明し、理解を得るのが難しかった。
- ・ 定着支援の担い手は誰か（地域にたくさんいる）、定着支援とは何か（いろいろな支援がある）か、明確化が必要。役割分担や誰にたすきを渡していくかの話し合いがあると良い。
- ・ 地域の定着支援の枠組みが機能するための情報共有や連携のあり方が話し合いできると良い。

⑦短時間雇用

「企業での障害者枠以外(例えば短時間、週 3 日など)で働くことを希望する利用者もいるが、仕事の探し方や、サポートについて検討したい」

- ・ 障害者雇用枠のハードルがある。社会全体の線引きのような印象を受ける。
- ・ 地域の飲食店において短時間(2~3 時間)で働くことをどのようにサポートしていくか。
- ・ 地域の中小企業や商店等に理解を広めていくための支援者の役割は何か。
- ・ 個人にあった時間で地域の労働ニーズに応えられるといいと思う。
- ・ 障害者雇用率のカウントに入らないことになるので、企業側のメリットなどはあるのか。

平成 29 年度第 3 回就労支援専門部会事前アンケート

就労支援に関する関心事や課題、話し合ってみみたいテーマについてのアンケート結果

- ①制度・仕組みについて 11 件
- ②連携・他分野への理解について 10 件
- ③支援方法について（企業支援含）10 件
- ④その他 3 件

（特別支援学校卒業後の進路先について、3 障害における就労状況の共有、精神障害者の起業について）

内容

学校のアフターケア（3 年間）のできるこ

学校生活では想定できなかった課題が職場で発生した際の支援の方法について

企業の障害者理解促進について

定着支援の実際について知りたい

定着支援について知りたい

障害別就労における課題や就労の仕方について

地域において短時間で働く機会（障害者雇用以外の働き方への支援）

過渡的雇用について（過渡的雇用もしくは施設外就労について知りたい）

福祉就労から企業就労へつなげる方法

常設店での自主製品販売機会について

特別支援学校卒業後の進路先の実際について知りたい（進学なども含めて）

クローズで就労希望される方の支援方法について

複数機関による支援連携の効果的活用について

聴覚障害者支援（重複障害のある方への支援）の課題について

視覚障害のある方のインターンシップについて（雇用側の不安な点や配慮事項など）

就労する上で必要な力について知りたい

定着支援での連携について

企業のニーズについて知りたい

支援者として企業とどう関わっていったら良いか知りたい

関係機関が複数ある場合どのように役割分担、連携していったらいいか

利用者にあった働き方、就職先への支援について（多様化する働き方の実際について）

過渡的雇用について（長所や短所について）

3 障害における就労状況や配慮事項の実際について共有したい

様々な立場からの就労支援の実際を知りたい

就労定着支援事業について

難病の方への就労支援について

委託訓練やインターンシップについて

区内の公益的施設に常時販売してくれる店の設置について

就労継続 B 型事業所のあり方について（重度の方の利用が増加している状況もふまえて）

企業就労で働くことの困難な利用者への支援

訓練等給付サービスに関する課題

補助金に関すること

精神障害者の起業について

障害者雇用のあり方について

平成 30 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 30 年 7 月 25 日(金) 14:00～16:00

[場所]文京区役所障害者会館会議室 AB

1 開会

出席： 志村副会長 瀬川部会長 大形副部会長 葉袋委員 小嶋委員 上田委員
山中委員 矢島委員 中篤委員 滝田委員 金江委員 米田委員 小林委員
中川委員 竹本委員 矢口委員 堀溝委員 水原委員 増田委員 高松委員

欠席者：松井委員 有村委員 木内委員

- ・資料の確認

2 議事

(1) 障害者計画の評価について

- ・障害者福祉計画の評価を行う趣旨で、A、B、C 3 グループに分かれて議論となる。

●論点 1：【資料第 1-1 号】事業番号 3-3-1、福祉施設から一般就労への移行の数値に関して

A グループ

- ・福祉計画の目標の立て方が妥当であったのか。目標値の増加の幅が大きい。
- ・知的障害の支援をしている B 型は重度の利用者が多く、企業就労を目指す利用者が少ない。福祉施設を利用せず就職する生徒も少なくない。相対的に重度が福祉施設利用となる。
- ・不適応状態となり、就労期間が短期で離職となることもある。職業準備性が身についてない状態で就労しているとも考えられる。就労準備性のニーズをとらえ福祉施設の利用につなげるのがよいのではないか。

B グループ

- ・B 型利用者の高齢化重度化傾向を踏まえ、必ずしも企業就労をめざすということではなく、居場所としての機能の充実を図っている。
- ・企業から期待されることが、変わってきている。求められる仕事の質が高くなっている。福祉就労の役割が変わってきていると思われる。

C グループ

- ・福祉計画は実績に対しての目標値が高いと思われる。
- ・B 型利用者で就職準備が整った人はすでに就職している状況。企業から求められる人材のレベルが高くなっているのを感じる。
- ・知的障害の方は時間をかけて延びる方も多いので、就労移行という 2 年では就職に結びつくのが難しい。もう少し時間が必要と感じる。
- ・就職者は増加しているので、福祉施設を経るルート以外が多くなっているのではないか。

(志村副会長よりコメント)

- ・数値では測れない要素がある。例えば横軸に経済性、縦軸に多様性といった見方も必要。
- ・企業就労は給与を得ることができるが、職場環境には幅がある。B 型は工賃が低い、手厚い支援があ

る。こういう幅の中であって、仕事に対する準備度とマッチングの難しさがある。

- ・ B型が居場所的な安心した場所を提供していることも忘れてはいけないだろう。

●論点2【資料第1-1号】事業番号3-2-2、安定した就業継続への支援について

A グループ

- ・ 企業としては立ち入るのが難しい部分もあるので、生活支援をしてくれるところがあるとよい。
- ・ 特別支援学校を卒業して就職した方は、卒後3年学校がフォローしている。卒後間もなく地域の支援機関を主体的に使うのは難しい。
- ・ 医療的なケアも大切になるので、通院同行をしながら主治医と信頼関係構築も大切と思われる。

B グループ

- ・ 就職件数が増加しており、特に精神の雇用が増加。定着支援の相談はさらに増加すると思われる。
- ・ 本人にとって、企業担当者と支援者とでは相談内容に違いがあるのではないかと。支援者に相談することができる環境があるのが大切だと思う。仕事が安定している時にも、支援の手があると良いと思われる。

C グループ

- ・ 家族が心配になって学校に連絡がくることがある。
- ・ 仕事の相談がなくても、電話やメール、来所などで相談できると安心感があるかと思われる。
- ・ 定着支援は一定量必要と思われる。夜間の相談等になると、マンパワー的な部分が不足。
- ・ 勤務が安定している場合は、ナチュラルサポートで支援可能だが、不調になると私生活に影響が出る。大きく不調となる前に支援者が支援に入ることが必要かと思う。
- ・ 長期に就労が継続していくとボーナスが支給されるなど、経済的な部分も何かあるとよいと思われる。
(志村副会長よりコメント)
- ・ 就労継続には、生活支援が必要となってくる。先生方、福祉施設の方々のネットワークができていて事が良い結果を生んでいると思われる。
- ・ 中小企業の雇用促進では、ノウハウを伝えるシステムが必要であると思われる。

(2) インターンシップについて

事務局よりH29年度のインターンシップ報告【資料第2-1号】参照

- ・ 依頼課は減少傾向にある。

(3) その他

- ・ 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今年度も年3回実施。本年度は2日間の日程で実施する。8月の実習受付は終了。次回11月は受付中。
- ・ 中小企業助成金について説明。

以上

[日時]平成 30 年 11 月 15 日(金) 14:00～16:00

[場所]文京区民センター3 階 会議室 A

1. 開会

出席：志村副会長 瀬川部会長 大形副部会長 上田委員 松井委員 矢島委員 中畠委員
滝田委員 金江委員 米田委員 小林委員 中川委員 有村委員 堀溝委員 水原委員
増田委員 木内委員 高松委員

欠席者：薬袋委員 小嶋委員 山中委員 竹本委員 矢口委員

・資料の確認

2. 議事

(1) グループワーク 地域の就労に関する課題を、みんなで話し合い解決していく。

●論点 1：「定着支援に関すること」(話題提供者/矢島委員)

「定着支援が進む中で、次第に支援の割合が変わっていくが、引き継ぐための情報の提供や、ご本人への説明、支援者との関係づくり、またそのタイミングについて悩むことが多い。」

※冒頭、障害福祉課より新サービスの「定着支援事業」について説明

【意見】

- ・どこまで企業が支援をすればいいか。やりすぎてしまうことも心配。企業内支援者の企業を越えての情報交換を行うことも有効。
- ・精神障害のある方の定着支援は服薬管理が重要。入職 1～2 週間は医師と心理士がモニタリングする。その後も社内の支援者がサポートしている。
- ・本人から SOS が出せることが重要で、それをサポートしていく。
- ・社内で支援にあたる人材の育成が重要である。
- ・家族による支援も重要。家族の障害受容が本人に影響することもある。
- ・社内で上司以外の方が話を聴く体制、情報が守られ安心して話せる体制を作っている。
- ・定着には生活の基盤作りが大切。知的障害のある人の定着支援は 8 割くらいが生活に関すること。。卒後も食事会や生活スキルに関する学習会を行っている。
- ・就職後、月 1 回の会社訪問を行うが、他の移行支援事業所出身者の定着支援は難しい。
- ・企業就労者が少なく、ノウハウがないため就労支援センターと連携しないと難しい。
- ・知的障害のある方の作業能力を、企業に対して説明し、理解を得るのが難しかった。
- ・定着以前にマッチングが重要である。。就労後に出来ない则ち自信の喪失となる。

【志村副会長よりコメント】

- ・定着支援と定着支援事業(所)は切り分けての話し合いが必要。
- ・担い手は誰か(地域にたくさんいる)、定着支援とは何(いろいろな支援がある)か、明確化が必要。役割分担や誰にタスキを渡していくかの話し合いがあったらよかった。
- ・地域の定着支援の枠組みが機能するための情報共有や連携のあり方が話されるとよかった。
- ・安定して働いている状況での支援と、何かあった場合の支援があると思う。

●論点2：「地域で短時間で働く機会」（話題提供者／米田委員）

「企業での障害者枠以外（例えば短時間、週3日等）で働くことを希望する利用者もいるが、仕事の探し方や、サポートについて検討してみたい」

※話題提供事業者内でのアンケート（意見：週3日3時間など、長い時間は自信がない、家庭との両立希望、長い時間は持病の悪化など心配、障害者雇用枠でもっと短い時間等）

【意見】

- ・障害者雇用枠のハードルがある。社会全体の線引きのような印象を受ける。
- ・大企業の就労では、重度判定（ダブルカウント）や30時間勤務（1カウント※20時間は0.5カウント）のことを聞かれることが多い。
- ・地域の飲食店で短時間（2～3時間）働くことをどうサポートしていくか。
- ・地域の中小企業や商店等に理解を広めていくための支援者の役割は何か。
- ・日本はマルチタスクを求められるが、もっと個人にあった時間で地域の労働ニーズに応えられるといいと思う。
- ・障害者雇用率のカウントに入らないことになるので企業側のメリットなどはあるのか。
- ・ソフトバンクは、とがった人（異能を持つ人）を集めて実際に取り組んでいる。
- ・東大の先端研の近藤先生は川崎市などと組んで進めている。

【志村副部長よりコメント】

- ・グループホームでの費用は1か月10万円くらいだが、社会保障の仕組みとセットであることも大切。ミクロからマクロまでいろいろな論点があるものと思われる。

(2) 中央省庁の雇用率の水増し問題について

中央省庁と地方自治体の雇用率の水増し問題があり、大規模な採用が行われるが、雇用率達成のための数合わせにならないかが懸念される。入職しても適当な業務があるのか、職場でのサポート体制はどうなっているのかなど心配である。

【有村委員よりコメント】

- ・政府は不適切な障害者雇用の状態を1年以内に正す方針である。
- ・民間企業からは人材の引き抜きになるのではとの心配の声がある。
- ・長期安定雇用を目指すなら仕事の切出しから丁寧な手順で進めてほしい。
- ・全省庁を横串で刺して簡易な作業を集めれば相当の知的障害のある方も働くことができる。

【志村副部長よりコメント】

- ・丁寧にしないと誰も幸せになれない。システム作りが大切。
- ・民間企業がこれまで蓄積してきた雇用のノウハウを中央省庁がきちんと学ぶ必要がある。

(3) その他

- ・庁内インターンシップについて、9月までの件数は8件だったが、障害福祉課の周知もあり10・11月で7件となり、延べ85名が参加した。検討事項として、一時に集中しても施設の体制によっては受けられない場合もあり、お断りする状況もある。又、手当が工賃額に算定されないので工賃アップに反映されない。
- ・支援者の企業体験プログラムについて、第2回を実施した。今年度は第3回まで予定している。来年度も継続実施を予定しているので参加してほしい。参加者の感想などはあらためて報告する。

平成 30 年度文京区障害者地域自立支援協議会

第 3 回就労支援専門部会 要点記録

[日時]平成 31 年 2 月 21 日 (木) 14:00~16:00

[場所]文京区民センター 2 階 会議室 A

1. 開会

出席：瀬川部会長 葉袋委員 山中委員 矢島委員 滝田委員 金江委員 米田委員

小林委員 中川委員 有村委員 堀溝委員 水原委員 増田委員 高松委員

欠席：志村副会長 大形委員 小嶋委員 上田委員 松井委員 中嶋委員 竹本委員

矢口委員 木内委員

2. 議事

(1) グループワーク 定着支援について <資料第 1-1 号>

主旨説明：事前アンケートの中で、定着支援をどのくらいの頻度でどんなふうに行っているのか知りたいという意見が多かった。企業から見た定着支援、困惑する企業訪問の事例や、定着支援についての他機関連携の在り方、課題となる点、大切と思うことを話し合っていたきたい。

[意見]

- ・定期的に短いスパンで、訪問している。状況の変化に応じての訪問も行う。
- ・基本は 3 ヶ月か半年に 1 回。
- ・事業所によって違いがある。会社側から訪問を渋られることもある。支援者の人数の割に担当企業が多く訪問がむずかしいと感じている。
- ・本人の変化、上司の変更等が生じた際に訪問してほしい。大事な時に訪問してほしい。
- ・役割分担、支援センターや地域との連携ができれば理想ではないかと考える。
- ・担当者が変わるとまた説明が必要で大変。同じ方に担当してもらうことでその方に会う就労先が見つかるのではないかと思う。
- ・本人に合わせた支援をお願いしたい。
- ・企業側が嫌な雰囲気にならないように、相互理解が大切である。
- ・変化があった時に、細かいケアとしての支援が必要である。上司や先輩が変わった時等の支援。
- ・基本は月 1 回の面談。入社当初は手厚い支援だが、徐々に期間をあけていく。
- ・面接の場所は施設や企業で、就労支援センター担当者、施設職員と行う。
- ・役割分担、連携により早期発見早期対応をこころがけ、変化をなるべく早く見つけて引き継いでいくことが大切。
- ・ナチュラルサポートに結び付けられるように、入社時に情報を伝えられるかが大切。
- ・引き継いでいけるような他機関連携が大切。

[瀬川部会長よりコメント]

- ・上司や仕事内容が変わった時に来てほしいという本人の気持ちを大切にして、定着支援を行うことが大切。
- ・企業側からの困惑する企業訪問について有村委員に聞く。
- 「来てもらって困るケースはない。企業によってはセキュリティの問題等によりあるかもしれ

ないが、来てもらって上司等と話すのは、ご家族と話すのと同じでやってもらった方がありがたい。困惑事例は思い当たらない。」

(2) 下命事項のまとめ

●トヨタループス職場体験プログラムについて <資料第 2-1 号>

[職員を派遣した施設の委員よりコメント]

・職員 1 名が参加している。福祉の現場しか分かっていなかったのに、企業の中で仕事の様子を拝見したり、会社の方から話を聞いたりと間近で体験できた。会社の工夫や取り組みを事業所に持ち帰り活用している。

・1 名参加。ありがたい機会。企業の現場で丸 1 日を過ごすことが初めての経験。作業所と違い、お金をもらって働くこととの違いに気付けることが大きかった。

[有村委員よりコメント]

・送り出す側の方とのコミュニケーションはありがたい。加齢など、ハッピーリタイアのキャッチアップのためにも連携を続けていきたい。

●区役所インターンシップ実施状況 <資料第 2-2 号>

[参加施設よりコメント]

・就労に向けて希望する人が参加していた。利用者から参加希望が増えてきた。いつもとは違う新鮮な仕事ができることが良かった。社会性を養うなど色々な意味でもっと機会があったらいいと思う。

・真砂図書館のインターンシップは年間通して参加している。障害福祉課のインターンシップも参加した。慣れた作業所の環境から離れて仕事ができることにやりがいを感じている。次年度も参加したい。支援者がいない形で仕事に参加など、利用者だけで取り組めるといいと思っている。

・大塚福祉作業所から参加している。依頼が少ない時期もあったが、回数が増えたことはありがたい。非日常的な部分があると、自信や気分転換につながる。刺激になる。是非参加していきたい。

[来年度に向けての改善点]

・急な依頼に対応できない。事業所内での作業があると、人が出せない。実施日までの期間があるとよかった。協力できたらと思うことがあった。早めに分かるとありがたい。

・急な依頼については、依頼課はその仕事をなんとかやってほしいという事だと思っているので、事業所での対応なら出来ると思っていた。事業所から離れてできる方に行ってもらっていた。

・急な依頼にも応じていきたい。こういった機会はありがたい。いろんな経験をする中で、就労にむけて進めるという話にもなっているので、利用者は喜んでいる。

・移行支援事業所に通所中の人は、施設外の方と仕事ができることがありがたい。

[障害福祉課よりコメント]

・依頼がここ数年少なかったが、協力いただいたことにより実績を延ばせた。リクルート活動を行ったことにより、急な依頼になっていた部分もある。無茶な依頼が現実的でないことは分かっているが、貴重な体験の場であるというご意見ご要望を受け止めていく。引き続きお願いしたいと考えている。

以上

用語集

障害者雇用

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）による。民間企業は 2.2%、国、地方公共団体、特殊法人等は 2.5%、都道府県などの教育委員会は 2.4%の法定雇用率が義務づけられている。

特例子会社

事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているとみなして、実雇用率を算定できる。

チャレンジ雇用

国の各府庁や各自治体において、障害のある方を 1 年以内の期間を単位として短期雇用し、1 年から 3 年の業務の経験を踏まえて、一般企業への就職の実現を図る。

オープン就労

障害のあることを職場に伝えた就労の総称。

クローズ就労

障害のあることを職場に伝えない就労の総称。

合理的配慮

障害者雇用促進法において、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを、事業主に義務づけている。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

ナチュラルサポート

障害のある方を取り巻く周囲の自然なサポートのこと。

就労移行支援事業

利用者ごとに、標準期間(24 ヶ月)内で利用期間を設定。通所する事業所内での作業を通じ体力向上や職業習慣の確立などの準備訓練を行い、職場実習や就職後の職場定着の支援など個別支援計画に基づく職場訪問などによる支援も実施する。

就労継続支援 A 型事業

通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対しては一般就労への移行に向けて支援を行う。

就労継続支援 B 型事業

通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった者に対して一般就労への移行支援を行う。

就労定着支援事業

就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている方に対して、3年を利用期間の上限とし支援を行う。

定着支援

障害のある方が就労した後、様々な就労支援機関が行う支援の総称。

特別支援学校

児童・生徒の社会参加を目指し、これからの生活に必要な知識や技能などを育成する職業教育、将来の職業的自立に向けた教育やインターンシップの実施を行っている。

委託訓練

障害のある方が、就職に必要な基礎的知識や技能を身につけ、雇用の促進が図られるよう、企業をはじめ社会福祉法人、NPO 法人、民間教育機関など、地域の多様な委託先(訓練機関)で行う職業訓練。