

# 令和4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

令和4年7月28日(木)

14時00分から16時00分

文京シビックセンター 障害者会館C会議室・オンライン開催

## 会 議 次 第

### 1 開 会

- (1) 部会長の互選、副部会長の指名について

### 2 議 事

- (1) 令和4年度障害者地域自立支援協議会について

- ① 令和4年度専門部会検討事項について【資料第2-1号】
- ② 令和4年度障害者地域自立支援協議会スケジュールについて【資料第2-2号】

- (2) 就労支援ハンドブックの活用について 【資料第3-1号】

- (3) 現状と課題について（事前アンケート結果）【資料第4-1号】

- (4) その他

#### 【資料】

- ・ 就労支援専門部会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第1-1号】
- ・ 文京区障害者地域自立支援協議会について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第1-2号】
- ・ 令和4年度文京区障害者地域自立支援協議会各専門部会検討事項について・・・・ 【資料第2-1号】
- ・ 令和4年度文京区障害者地域自立支援協議会 組織図・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第2-2号】
- ・ 令和4年度障害者地域自立支援協議会スケジュール・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第2-3号】
- ・ 就労支援ハンドブックの周知先について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第3-1号】
- ・ 現状と課題について（事前アンケート結果）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第4-1号】
- ・ 参考資料：令和元年度就労支援専門部会 資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 【資料第5-1号】

## 令和4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	社会福祉法人本郷の森 理事長
"		佐瀬 祥子	飯田橋公共職業安定所 統括職業指導官
"	○	稲村 優	東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー
"		北村 洋次郎	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
"	○	池田 直矢	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
"		南雲 ひとみ	ジョブリッジ飯田橋 サービス管理責任者
"		阿部 光実	銀杏企画三丁目
"		平井 芙美	アビーム 管理者
"		小林 美千代	工房わかざり施設長
"		中瀬 茂由	大塚福祉作業所 主任
"		有村 秀一	トヨタグループス(株)代表取締役社長
"		天野 亨	当事者委員
"	○	鶴田 秀昭	当事者委員
"	○	吉野 隆久	障害福祉課 障害福祉係 係長
"		加藤 たか子	保健サービスセンター保健指導担当主査(本郷支所)
"		藤枝 洋介	障害者就労支援センター 所長
事務局		藤枝 洋介	障害者就労支援センター
"		皆川 譲	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について

### 1 設置目的

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、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設置する。

### 2 設置時期

平成 20 年 3 月

### 3 協議会検討事項

- (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すること。

### 4 会議運用

#### (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) 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。

#### (3) 会議記録の取扱い

- ・ 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。
- ・ 各専門部会においては、要点記録方式とする。
- ・ 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。

#### (4) 委員の代理出席

委員の代理出席は、認めない。

## 令和 4 年度文京区障害者地域自立支援協議会

### 各専門部会の検討事項について

令和 4 年度の各専門部会の検討事項は、下記の事項とし、検討事項については、文京区障害者地域自立支援協議会（親会）へ検討の進捗状況等を報告する。

また、各専門部会は、検討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。

#### 記

##### 1 相談支援専門部会

相談支援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。

全年代における切れ目ない支援を含む相談支援体制の強化について検討する。

##### 2 就労支援専門部会

就労に関する支援内容等についての調査・研究・検討を行う。

障害者就労支援ハンドブックの周知啓発及び福祉的就労の充実について検討する。

##### 3 権利擁護専門部会

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。

障害当事者及び関係団体等の意見を踏まえて成年後見制度と意思決定支援の課題について検討する。

##### 4 障害当事者部会

障害理解を深めるための啓発活動等についての検討を行う。

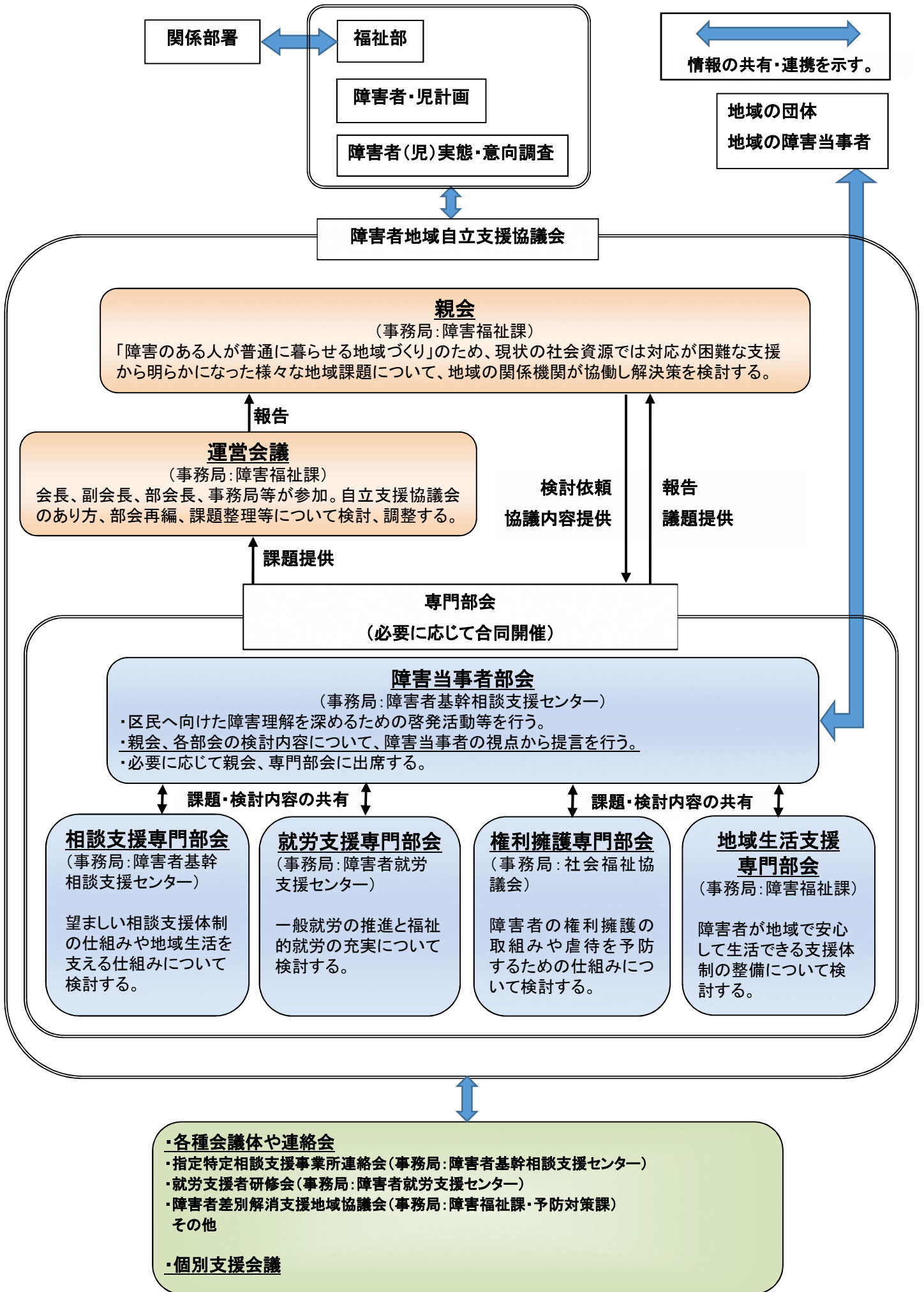
他専門部会や関係団体等と協同して開催し、障害当事者の視点から障害福祉に係る諸課題について検討する。

##### 5 地域生活支援専門部会

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。

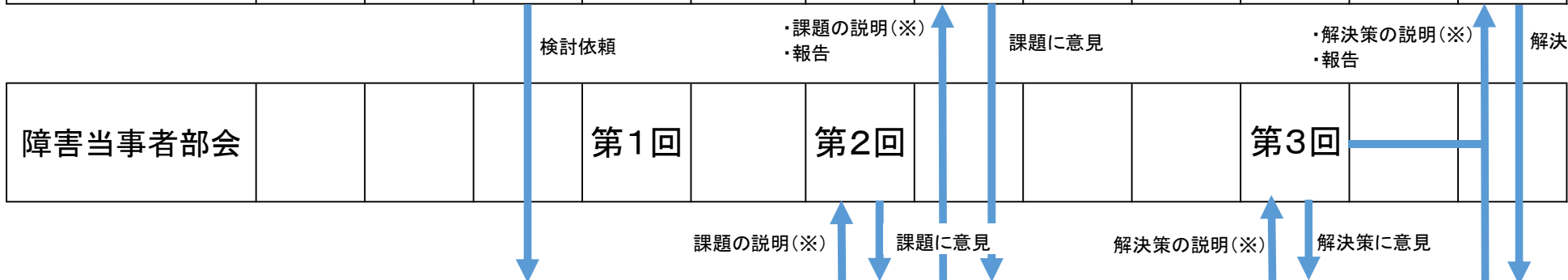
令和 4 年度に地域生活支援拠点を設置する大塚地区及び駒込・富坂地区の地域課題への対応について検討する。

令和 4 年度 文京区障害者地域自立支援協議会 組織図



## 令和4年度 障害者地域自立支援協議会スケジュール

	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 (6/6)				第2回					第3回



**専門部会**

(※)「親会で優先して協議する課題」に関する専門部会のみ障害当事者部会と親会に対して課題の説明、解決策の説明を行う。  
 「親会で優先して協議する課題」は第1回専門部会後の運営会議で決定する。  
 ・その他の専門部会は検討事項に基づき協議を行い、親会において報告を行う。

相談支援 専門部会				第1回					第2回			第3回
就労支援 専門部会				第1回					第2回			第3回
権利擁護 専門部会				第1回					第2回			第3回
地域生活支援 専門部会				第1回					第2回			第3回

文京区版障害者就労支援ハンドブック主な配布先

福祉

東京障害者職業センター  
障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ  
障害者就業・生活支援センター WEL'STOKYO

福祉保健局

産業労働局

東京都立精神保健福祉センター  
東京都心身障害者福祉センター  
東京都発達障害者支援センター  
東京都難病相談・支援センター  
公益財団法人 東京しごと財団

障害者基幹相談支援センター

生活あんしん拠点

相談支援事業所

区内就労移行支援事業所・就労継続支援 A 型・就労継続支援 B 型等

地域活動支援センター

公益社団法人 青少年健康センター 茗荷谷クラブ

等

労働

飯田橋公共職業安定所 専門援助第二部門

東京新卒応援ハローワーク

医療

小石川メンタルクリニック

小石川東京病院 精神科デイケア

東京医科歯科大学 精神科デイケア

東京大学医学部附属病院

精神科デイホスピタル

医療連携室

等

教育

王子特別支援学校

筑波大学附属大塚特別支援学校

## 令和4年度第1回就労支援専門部会 事前アンケート資料

1	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 支援機関と企業の出会いの場&amp;相談会</li> <li>● 初めて障害者雇用を進める企業や障害者の雇用に課題を抱える企業に対して研修</li> <li>● 地域の社会資源について知る機会</li> </ul>
2	<p>障害のある人への直接的な就労支援で感じている課題ではないのですが、就労系サービス事業所の支援者の方が日々の支援で課題と感じていること、困っていることがあれば知りたいと思っています。</p>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医療機関に相談をすることのハードルの高さがあると、企業や支援機関からの声をよくいただきます。いかに敷居の高さを無くせるかという課題があると考えています。</li> <li>● 企業が求人を行う際、家族からのサポートが充分にあることを条件としているケースがあると見受けられます。家庭環境により就労への道が狭まることがないと良いと感じています。</li> <li>● 一般就労に就いていた方が不調により障害者枠の就労を目指す際、年収や仕事内容の面で選択肢が少ないと感じることがあります。</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 訓練・実践の場の提供が難しい</li> <li>● コロナで実習（見学先）が減っている</li> <li>● 企業側の求めるものが高くなっている（時間・能力含む）、症状によっては面接が難しく実習につながらない</li> <li>● 企業と就労移行支援事業などの横のつながりが少ない</li> <li>● 年金（更新できるか）の不安から、不調、勤怠不安定になる人がいる</li> <li>● 定着支援がはじまる間（入社～6か月）が一番大事な時期だが、無償で支援をしている（TEL相談、定期面談、定期訪問など手厚く支援をしている）</li> </ul>
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当事業所（工房わかぎりー20名定数）では、かなり以前に利用者さんの中で企業就労をめざし、就労が可能な人たちは、関係機関と連携し企業就労を果たしています。4名ほど一般就労や特例子会社へ。1名がA型事業所）</li> <li>● その後、最近の5、6年の間にも、本人・保護者の希望に添い利用者さんの中で4名ほど一般就労に向け準備を始め一歩進めてみるなど実際トライしたのですが、1名だけ現場実習を行い（アリストランプ～築地にありクッキーを作っている）、他は就労支援センターへの相談辺りでストップしてしまいました。本人たちの現状が就労を目指すまでにはまだ課題が多かったということでしょうか。</li> </ul> <p>● 実際当事業所の利用者さんの中には、先々就労をめざしたい方もいる一方、当事業所で安定・充実した福祉的就労生活を継続していくことで社会参加を果たし、休日等の余暇活動を合わせ、日々を心豊かに送っていきたく願っている方々も多いのが実情です。そのためにも一人一人の利用者さんが充実した就労活動や生活が送れると共に、何とか工賃の向上に努力していきたいと職員達も頑張っています。</p> <p>● 当事業所にとっては、区で実践している委託事業（シュレッダー作業等）やインターンシップが、とても意義多い嬉しい機会となっています。事業所外で現実度の高い仕事が行われ、就</p>



	<p>労に向けた様々な学習が展開でき、その上現実的に参加者にはお金が入ります。</p> <p>ぜひともこれらの事業は今後も継続して進めていってほしいと強く願っています。</p> <p>●コロナ禍の状況では中々難しいと思いますが、地域の企業やお店で、週に1,2日など障害を持った人達の実習（お手伝い）を受け入れてくれるところがあればありがたいと思います。区で行っている</p> <p>委託やインターンシップの地域版のような感じで、安心して行える現実場面での学習の場が開拓できれば良いと思います。</p>
6	<p>【感じている課題】 これらの基準(目安)が知りたい！</p> <p>就職するための基準</p> <p>&gt; 障害者考える基準と会社が考える基準の差異を知りたい</p> <p>これに付随して障害者を採用している会社と障害者を採用していない会社の基準も聞きたい。</p> <p>会社が採用している人数(割合) TEPRO Supporter Bank 東京都の求人なのに一つもない意味は？</p> <p>文京区区役所や文京区施設で何人が雇用されているか？</p> <p>障害者の窓口なのに誰一人として障害者が居ない理由は？</p> <p>職種</p> <p>&gt; 障害の有無での検索ができない。</p> <p>今リモートが可能になった時代だが「コロナ」収まる、慣れてくるとリモートでの仕事はなくなる。</p> <p>フミコムで企業やクリエイターを使つての企画があるが、障害者の企画は数知れない。文社協の役員に障害者がいる気配が見えない。評議員にも障害者の父母の会の人障害者なのか不明である。文社協は事業内容4つの先頭に障害者があるのにだ。要するに本当の障害者が「本音」を話さなければならない。EテレというかTVでは本音はカットされる。それは明確な基準が見えないからである。障害者雇用</p> <p>民間企業の法定雇用率は2.3%です。従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用。</p> <p>このように基準があるが守られていない方が多い。ハローワークでさえ「障害者」で検索するとなにの障害かわからない。ただ障害者枠だけを付けてるだけで中身がないのが現状である。要するに障害者が表に出てこないからこの会議が有効になるのだろう。</p>
7	<p>令和3年度の相談件数が平成29年度の5,936件から1.6倍の9,358件となり、年々増加する相談ニーズに対してマンパワーも逼迫しており、取り組みが必要だと感じている。(登録者数は平成29年度509名から令和3年度678名)</p> <p>1) 就労へチャレンジする機会が増えてきた一方、十分な準備期間がないまま早期就職に至るケースも多くなり、その結果、職場でのミスマッチや課題の発生が生じ、早期支援介入が必要となり定着支援が増えた</p>

2) 様々な社会資源(相談窓口)が地域にできたことで、他機関との調整業務の機会が増えた  
3) 就職準備期、職場定着期の課題の中で、介護や育児、家族関係など、より生活面に踏み込んだ相談が増えた

4) 「働きたい」と希望はある一方、体調面で安定せず、すぐの就労が難しい状況(1日数時間しか外出できない状態、希死念慮、自傷行為、体調不良で外に出られない状態が続くなど、医療面、生活面のアプローチが必要であり、職業準備期の支援ニーズが増えた

支援内容においては、制度化されていなかったが故に障害者就労支援センターで対応していた支援ニーズが、制度化され整備されたあとも、障害者就労支援センターで対応していることもあり、整理が必要であると感じている。

また、就労分野において複合的な相談内容が多くなっていることから、支援者に対しても幅広い分野に関するものが求められてきており、人材確保等の課題がでてきている。

# 令和元年度就労支援専門部会 参考資料

令和4年7月28日(木)

令和4年度第1回就労支援専門部会

令和元年度に行った就労支援専門部会で意見が出された現状についての資料です。

### 現状1：高齢化に関して

高齢化に伴う支援ニーズの変化に対して十分な支援体制が整っていない。

- ・ 障害特性だけでなく、加齢に伴う生活のしづらさへの対応。
- ・ 企業就労を目指さない方へのあるべき支援とは何か。
- ・ 企業から地域へ、定年退職に対する取り組みの整備。
- ・ 住み慣れた地域で安心して生活していける取り組み。
- ・ 高齢の方が働けるということを雇用側にしてもらう方法。

### 現状2：支援に関して

支援ニーズの多様化に伴って、より個別化された細やかな支援が必要とされているが、支援体制の整備が追いついていない。

- ・ 若年層は配慮事項の見極め、中高齢者は身だしなみなど、就労のための自己理解を深めることへの困難さがある。
- ・ 生活面医療面のニーズが増えており、それらを支える機関との連携をより充実していく必要がある。
- ・ 様々な分野の関係機関と連携をする必要があるが、お互いに何ができるのか、どんなところなのかが共有しきれていない。
- ・ 就労を目指す方、障害者支援に関わる方、雇用主などが、障害者の就労支援に取り組む方法や基礎的な知識、支援の流れや連携のポイントなどを共有できる機会やツールがない。

### 現状3：運営に関して

地域で支え合える環境の構築の推進が必要である。

- ・ 関係機関とのより丁寧な連携や、きめ細かなサービス提供を行う上で、マンパワー不足が課題となっている。
- ・ 障害福祉サービスの事業所を運営していく上で、利用者の確保（入口）と次のステップへ進む意欲の確保（出口）に関する課題がある。

### 現状4：障害者雇用に関して

働き方が多様化してくる中で、障害者雇用の裾野も広がりを見せているため、より幅広い支援ニーズに対応できるよう取り組むことが必要である。

- ・ 重度障害のある方の働ける機会が十分でない。
- ・ 企業の障害者雇用に対する理解や取り組みへの啓発活動ができていない。

### 現状5：工賃向上に関して

就労継続支援B型の利用者が安心して自分らしく生活していくための取り組みが必要である。

- ・ 工賃向上していくため、品質向上などに取り組みをさらにしていく必要がある。
- ・ 利用者が受けていた助成金がもらえなくなるなど、工賃が増えることにより、利用者の利益や就労への意欲、モチベーションにつながりにくい状況がある。

令和元年度に行った就労支援専門部会にて、現状に対する意見から課題をまとめた資料です。

**現状1：**就労を目指す方、支援者、雇用主、関係機関の分野を横断した障害者の就労支援に関する基本的な情報の共有が不足している

**現状2：**住み慣れた地域で安心して生活していくため、企業から地域へ、そして地域で支えていくノウハウの蓄積が不足している

**現状3：**工賃向上のため品質向上促進と就労継続支援B型利用者の制度利用に関する効果的な取り組みが不足している

**現状4：**短時間就労や在宅就労など多様なニーズに応えられる働き方の仕組み作りや体制の整備が不足している