

**乙訓圏域障がい者自立支援協議会**  
**平成 30 年度 第 5 回就労支援部会 会議録**

日時 平成 31 年 2 月 26 日 (火) 13:30~14:50

場所 乙訓保健所 講堂

出席者 11 名

こらぼねっと京都就労移行支援事業所ステージ、しょうがい者就業・生活支援センターアイリス (2 名)、就労移行支援事業所ピオニー、乙訓若竹苑、乙訓やよい福祉会、京都府立向日が丘支援学校、京都七条公共職業安定所障害者職業相談室、向日市障がい者支援課、長岡京市障がい福祉課、大山崎町福祉課

欠席者 6 名

乙訓ひまわり園、就労移行支援事業所ピオニー、乙訓青年会議所 (2 名)、長岡京市商工会、乙訓保健所福祉室、

事務局 2 名

傍聴者 1 名

配布資料

- ・次第
- ・平成 30 年度乙訓圏域障がい者自立支援協議会就労支援部会 活動報告 (案)
- ・平成 30 年度庁内実習報告
- ・乙訓圏域障がい者自立支援協議会 平成 30 年度第 2 回就労支援部会
- ・乙訓の障がい者就労施設における自主製品・作業
- ・乙訓就労交流会 (ネットワーク) (案)
- ・乙訓の障がい者就労ネットワーク (案)

議事の流れ

(部会長)

- ・平成 30 年度の最後の就労支援部会を始めます。
- ・はじめに、次第には載っていませんが、お手元にある「相談支援では解決しないこと」について GM からお願いします。

(GM)

- ・私から主旨説明をします。

#### 1 企業との連携・協力について

(部会長)

- ・1 番目、今年度メインにしていた取り組みです。部会開催時と自由討論会とで 2 度企業の方に来てい

ただいて話を聞きました。資料の「乙訓就労交流会ネットワーク案」と「乙訓の障がい者就労ネットワーク図」をお手元に用意していただいて千丸委員から説明していただけますか。

(委員)

・乙訓就労交流会(ネットワーク)案となっていますが、タイトルは「ネットワーク」というより「交流会」くらいで始めた方がいいかなと思って仮に書いています。

※ 1. 設置の背景 2. 設置の目的 読み上げ

・3の構成メンバーとしては、企業、福祉、労働、教育、行政、医療と大きく書いて、事務局としては、うちのアイリスが担っていくのがいいということで書かせてもらっています。

・4の内容については、具体的にできたらいいと思うことと将来的にはというのを分けています。

・①は、企業の福祉事業所・支援学校見学会を「OPEN DAY」来て！見て！誘って！というタイトルでやってはどうかという案です。企業が障がい者をイメージする場合、割と重度の方のようなので、そうではなくて福祉事業所で働いている方や支援学校で元気に頑張っている人がいて、その姿を見てもらうことが今後の就労のきっかけづくりになるのではないかと考えました。月に何回か開けている日を設けて公にして、企業に来てもらうということです。

・②は企業同士の交流会の開催です。今回会社を訪問する中で、障がい者雇用していこうと思われている方の不安が結構たくさんあるとわかったので、そういったことの共有や「うちはこんなことを取り組み始めていますよ」というお話や、すでに障がい者雇用されている方達のノウハウなどの情報交換会をこちらが間に入って一緒にできたらと思います。

・③は就労研修会です。障がい福祉や障がい者雇用、各支援機関が何をやっているのかなど私たちは当たり前と思っていますが企業にはあまり分かってもらえていないところもあると思います。事業所の紹介、障がい者雇用によって企業のメリットになる助成金の説明、障がい者雇用で成功した会社の事例検討、必要なことを話し合うブルーワークなどの勉強学習会を開くことができればと思います。

・①②③は割と早い目に少しずつでもできるといいなと思っています。

・④はかっこして将来的に企業実習の試行としていますが、昨年度から就労支援部会で実施している庁内実習のノウハウも活かして進めていければと思っています。

・5の会議開催についてのこれは案ですが、事務局メンバーのみで例えば偶数月、全体では奇数月にしてはどうかと、開催時間は平日の15時から17時で、企業にとってはどうかわかりませんが、私たち支援者が動きやすい時間に設定しました。場所は保健所をお願いできたらと思っています。

・広報は、将来的にはホームページで発信していければと思いますが、事務局のアイリスはあまり得意ではないので、メーリングリストをつくってやっていこうと思っています。

・運営方法は、例えば、見学会、交流会、学習会とに全体会の参加者にもチームに分かれてもらって進めていくイメージもっています。

(副部長)

・もう1枚の図は、簡単ですが、就労交流会が出来たことによって自立支援協議会や他の関係機関とどのようにつながっていけるかというところです。就労支援部会が次年度以降も残ると仮定した場合、交流会に情報をおろしたり、交流会から自立支援協議会に催しの紹介をしたりします。乙障協には自立支援協議会で取り組んできた受託作業の引受先としての役割もあります。就労支援A型B型事業所にとっては企業での就労についての情報を相互にやり取りする意味合いがあります。矢印で相互関係をつな

げて、大体こういう関係になるのかなという概念図です。

(部会長)

・企業側の役割は京都中小企業家同友会が中心になって担っていただく形で動くと思います。具体的には、中小企業家同友会乙訓支部長の多貝酒店の多貝さん、京都のCOCO ネットでインクルージョン委員会の中小企業家同友会事務局長の田村さん、それから講演もお願いしたのですが理事の石井さんの3名です。

・関係図の資料は、タイトルが「乙訓の障がい者就労ネットワーク」となっていますが、「乙訓就労交流会(ネットワーク)」に今のところは統一したいので書き換えています。自立支援協議会から離れてもう少し自由に動ける形で企業に入っていただいて交流会として、将来的にはネットワークという形で構築していくイメージを持っています。

・まずは、障がいのある方がどんな方たちなのかを見ていただくことが必要だということで「OPEN DAY」を4月当初に企画していきます。乙障協はどちらかというと就労継続支援事業所 AB 型が中心になっているところなので相互の関係も必要です。三つがそれぞれの役割を担ってというのは難しいので就労支援部会がやりとりの中心になるかと思います。滑り出さないとわかりませんが、とりあえず中小企業家同友会としてはこの形で協力するとおっしゃってくださっています。

・ご意見などありませんか。

・それでは事務局をアイリスに担っていただくということでメールでの案内をよろしくお願いします。

(副部会長)

・石井さん、多貝さん、田村さんに修正前のものを見ていただいているのですが、今日部会で協議した結果をまとめてもう一度見ていただくことが必要だと思います。はじめ、「就労ネットワーク」だったのですがもう少し段階があった方が助かるという話だったので「交流会」に変えさせてもらっています。具体的に就労ネットワーク交流会を開くことには同意していただいているのですが、どんな内容なのかの文面について石井さんが窓口になってくださっているのでアイリスから送らせていただきます。

(部会長)

・よろしくお願いします。滑り出しがもたつくかもしれませんが、「OPEN DAY」の企画を足がかりにして、いろんな企業に来ていただいて始めていければと思います。

(委員)

・3の構成メンバーですが、企業は中小企業家同友会、福祉・労働、教育は支援学校、行政が入るのかどうか、医療はどこを想定しているのか、事務局メンバーとは違って将来的に広げるという意味合いでしょうか。

(部会長)

・企画によってメールで流します。乙訓の A 型 B 型には最初に回らせてもらっているのも全部と、乙訓圏域の福祉の方も来られる方はどうぞという形でいいかと思います。

(委員)

・事務局メンバーは広げるつもりはなく、全体としてはお聞きした上で来ていただける方をとっています。ハローワークは行政かもしれませんが労働かなと思っています。行政は二市一町のイメージですが、毎回来ていただけるのか交代で来られるか、自立支援協議会のウエートが高いので来られるとは想定はしているので入ってもらいたいと思っています。

(委員)

・例えば、メールで「4月20日に支援学校でOPEN DAY 第1回目があります、授業を見てもらいます」という案内が今千丸委員がおっしゃったところに全部届いて、それを見て都合の合う行政やハローワークが来られたりという意味合いの構成メンバーですか。

(部会長)

・「OPEN DAY」はどちらかというと企業向けなので企業に来ていただきたくことになると思います。

(委員)

・構成メンバーの集まりは、具体的にはまだないのですか。

(部会長)

・事務局は人数が多いとなかなか意見がまとまらないのでコアな形で次の会議の議題の協議などをして、議題が決まったら構成メンバーに流して会議に出席したい人はどうぞという形でいったらどうかと思っています。

(委員)

・会議への出席となると行政関係は決裁が必要だと思います。

(部会長)

・ハローワークなどはこの内容では就労研修会の講師をお願いすることになると思います。

(委員)

・会議出席イコール構成メンバーとなるなら要請いただければ検討し所長決裁が必要です。来たい時に参加するなら構成メンバーに入らずに就労支援部会の委員として参加する形になります。その辺のすみわけがどうなるでしょうか。

(部会長)

・行政はどのように考えますか。

(委員)

・この案の内容をみると、主に企業向けにネットワークを強化する意味合いになるので、時々によって自立支援協議会の委員として関わることは特に支障はないと思います。

(部会長)

・青年会議所もなかなか部会に出席いただけない状況がうまれているので、乙訓の企業を引っ張る役割としては中小企業家同友会にお願いしたいと思っています。青年会議所にはできればそちらの方に来ていただければと思います。

(委員)

・就労支援部会の活動は実習と雇用促進と工賃向上の3本柱だったと思いますが、その中の雇用促進が分かれてネットワークになるイメージですか。

(部会長)

・1年目は、A型B型事業所へ行っての課題の抽出、庁内実習、雇用促進の3つの柱で動いたのですが、部会自体の回数も限られるので同時進行するのが難しい状況でした。企業に向けた雇用促進の動きが1年目弱かったので、2年目はちょっとそちらに軸足をおきました。そうすると他が薄れていくので役割分担をして就労部会が集約し、また各々に返すというイメージです。乙訓就労交流会では、企業はどのような考え方を持っておられるのか、企業中心の動きができればと思います。

・構成メンバーについては考える余地がありますね。違う名称に変えた方がいいですか。

(副部会長)

・メーリングリストによるメール発信で行事などの情報を知りたい人と構成メンバーとは違うと思います。交流会の中で手をあげて仕事をしてもらう人を構成メンバーとするのかどうかだと思います。福祉事業所もこれに関わりますが、「OPEN DAY」ではどちらの立場なのかと思うかもしれないので、そのすみわけという意味ではいいかなと思います。私はメーリングリストのメンバーが大きくあって、構成メンバーがその中で、コアなところに事務局メンバーがあるように思えます。メーリングリストと構成メンバーがイコールなら、構成メンバーを事務局から要請しないとダメだし、情報発信を他のところに広くやりたいならどこに情報を流すのかも取り組みの時に決めていかないといけないと思います。

(部会長)

・事務局を受けているアイリスが一番やりやすいような形で運営メンバーを拾っていただければと思います。企業がメインなので最終的には障がい者雇用というところで支援者の立場で関わっていくので、ステップアップして就労を考えておられるB型A型などから運営に入りたいという声が出るのではないかと思います。

・将来的に就労定着をどう支えるのかという事案が出てきた時に医療の判断が必要になると思います。構成メンバーに医療に入って助言をいただくことが出てくるかもしれません。

(委員)

・名称を変更した方がいいですか。構成メンバーの捉え方がざっくりしすぎているわけですね。

(副部会長)

・構成メンバーイコール全体の会議に絶対出席ということになってくると思うので。

(委員)

・会議のメンバーみたいな感じで。

(副部会長)

・会議に出て運営をしたいのではなくて単に情報を知って何か企画があれば参加したい人と、運営もやる人は違うと思うのでそのすみわけをしておいた方が出やすいと思います。

(部会長)

・運営する人はできるだけ絞る必要があります。

(委員)

・決裁が必要などころにはここの部会のようにそれなりのお願いをするようにします。

(委員)

・部会員として必要時に入る形であれば特に改めて必要ないと思います。

(部会長)

・保健所の福祉室長に入っただけだと、場所も保健所を借りて二市一町への情報も流していただけるのではと思うのですがどうでしょうか。

(委員)

・部会を通して情報を流してもらう方がきれいかなという感じはします。

(部会長)

・二市一町は自立支援協議会の委員としての参加は構わないとのことなので、京都府はどうか今日は欠

席なのでまた確認します。

- ・4月までにこの案について中小企業家同友会と話をします。運営メンバーか事務局メンバーになるかはわかりませんが引張っていくメンバーと一緒にやって行った方がいいと思います。
- ・初めてのことなので、きちっとこれでいきますとはなかなか言えないのでやりながら考えていったらいいなと思います。

## 2 今年度のまとめと次年度に向けて

(部会長)

- ・次、今年度のまとめと次年度に向けてということで活動報告の案がありますのでそちらの方ご覧ください。

※活動報告(案) 1 2 3 読み上げ

- ・4の(3)には資料が入っています。乙訓の障がい者就労施設における自主製品・作業という表裏の資料です。これは乙障協に持って行ったのでしたか。

(副部会長)

- ・これは乙障協の加盟施設や他の事業所から聴き取ったことで乙障協には返していません。企業訪問の時に持って行った資料です。

(部会長)

- ・今読み上げたところは実施した内容なので確認してくださいとのことでいいですか。

(副部会長)

- ・日本語の表現が変であったり、内容が違うのではないかと思われたり、目につくところがあればおっしゃっていただきたいと思います。
- ・資料は増減があるかもしれなかったのでまだ資料番号をふっていません。

(部会長)

- ・では、4番の活動内容について読みながら確認しましょうか。

※活動報告(案) 4 読み上げ

- ・ここままで活動内容としてはよろしいですか。では、確認させていただきます。
- ・次、5番です。次年度の課題と方針。乙訓圏域の庁内実習についての報告を宮川さんをお願いしてもいいですか。

(委員)

- ・文章は作っていただいたものになりますが、読み上げます。

※活動報告(案) 5 (1) 読み上げ

- ・資料の「庁内実習報告」をご覧ください。＜次年度課題＞は実施後のアンケートを主に書き出してまとめたものになっています。
- ・一つは、見学受け入れOKのところに見学者が入っていたのですが、実習者の支援者から「入れ替わり立ち代わり色んな人が来るところでいいのか」という意見が書かれていました。福祉関係以外の部署で受け入れをする場合にももう少し意識を説明理解した上でしないといけないところが課題とされています。
- ・次もアンケートに書かれていたのですが、1日の実習でも今まで事業所の作業や活動の中で見えなか

った姿が支援者から見ることができたので、一人の人が数日間、例えば2日連続などもう少し日数があるとまた違う姿が見られたのではないかとのことでした。

・最後の「事前打ち合わせについて」です。実習生と一緒に来られる支援者が部会員であればいいのですがそうでなかった場合に、受け入れ側の行政や支援者のあり方、実習の目的などの確認があやふやなところがあったように思います。アンケートに、「もうちょっとこうやってもらった方が良かった」のような意見もいくつかあったのですが、それは行政がすることなのか、支援者がすることなのかの具体的な事前確認がなされていなかった部分だと思います。支援についての配慮事項、その方の能力、受け入れ側が求めることの突合せも打合せでしっかりしておく必要があるのではないかということです。具体的に言うと、持ち物やタイムスケジュール、立ち仕事ばかりできるかどうか、男性と女性になってしまってもいいのか、それぞれの方の課題の設定、具体的な指示がほしいなど確認をしてスタートできればと思います。支援者と受け入れ側がしっかり打合せをした後に実習者との顔合わせをしますが、今年は違う機関同士もあったのでそれぞれの支援機関ごとに面談するのではなく、事前に一同で面接をして「こういう人が来ますよ、よろしくね」というのがあってもいいのではという意見が出ていました。打合せで絶対確認しておくべきことを盛り込んだ工程表にした方がいいのではと感じています。

(部会長)

・次年度の課題として、個室ではなく室内の方に見える場での実習ができないかということも出ていたのではないと思いますが。

(委員)

・それも含めて打合せで顔を合わせて「よろしく」だけではなく、もう少し丁寧なのが必要だと思います。

(委員)

・当日の服装や食事場所などの話はしましたが、あらかじめこれとこれをしゃべるということは決めていませんでした。なりゆきと当日来て下さる方からの質問で必要な情報交換をしたような感じでした。

(委員)

・アンケートによっては「タイムスケジュールが欲しかった」などもあったのでその回ごとにばらつきがあったのかなと感じました。

(部会長)

・打合せであることを簡条書きにしたものがあるといいですね。

(委員)

・工程表の中にも打合せ内容を盛り込むといいのかなと感じました。

(副部会長)

・今回作っていただいた流れが、「打合せ」「面談」などのやることだけだったので、その中身を細分化した詳細版があればいいかなという感じですね。

(委員)

・そうですね。2年目にまたそういうところが見えてきたように思います。

(委員)

・庁内実習班では、年度初めには実施方法など話はしていたのですが、ある程度実習場所や実習者が決まった時点で受け入れ先にお問い合わせする形になってしまっていたので、受け入れ機関との兼ね合いも含め

て経過も自立支援協議会の就労部会として関わっていった方が良かったように思います。

(委員)

・ステージは3か所ともお世話になりました。去年より新たに工夫していただいたり、初めて受入れていただいたり、色んな事業の中から利用者に一番合う場面を切り取って準備してもらったのだらうと思っています。

・去年と大きく違ったのは、去年は初年度だったので手厚くそばにずっとついて支援にあたっていた場面もあったのですが、今年は困ったら実習者が自分で聞きに行くようお願いしその形でやっていただきました。

・利用者の障がい特性もあるので、就労移行事業所や支援側で必要なものがあれば補足して準備をしないと、受け入れ側の行政にすべてというのはきついと思います。プロフィールも渡しているので質問があれば事前に言っていただきたらと思います。

・打ち合わせも丁寧にさせていただいて、うちは「携帯は持たないように」ときつくお願いしたら長岡京市はきちんと対応していただきました。1年目、2年目と福祉の部署でお世話になりましたが、長岡京市では、ぼち袋を作る時に他の部署まで「これでいいですか」と聞きに行く場面も作っていただきました。広い大きな庁舎の中で他の部署の方にも障がいのある方の力や特性などを知っていただく機会ですので、大変だと思いますが、次年度以降工夫していただけたらありがたいなと思います。

(副部長)

・長岡京市は会議室を実習用にあててもらって他の行政職員には見られず交流もない状態だったようです。仕事が見られてはいけないものなら難しいと思いますが、庁内実習の窓口になっている職員だけではなく、他の職員にもこういう人が来ているのがわかるような仕組みづくりや仕掛けをしていただきたかったなと思います。他の部署の職員にも実習受け入れの意識を高めてもらえたらというのもあわせて次年度以降の課題かなとは思っています。

(部長)

・1年目より随分混乱なく進んだのではないかと私も考えていますのでまた来年もお世話になりたいと思います。お試して2年目でしたので来年度は全面的に実施という形で、もうすこし大々的に広く実習生を求めてもいいでしょうか。

(委員)

・「企業実習につなげるため」というのが他部署に向けての説得材料になるので、表向きはそうしていただくのがいいのかなと思います。

(部長)

・初めて障がい者雇用をするのは企業にとって結構難しいと思うので、実際やってみて蓄積されたノウハウを行政からアドバイスしていただけたらと思います。そして企業実習につないでいくことが非常に意味のあることだと思います。

・日数も単発ではなく2日、3日と広げられるものであれば今後検討していただけたらと思います。

・先週、「乙訓で働きたい人の就職フェア」に行ってきました。障がいのある方の就職ではなく人手不足の乙訓の企業が来られていたのですが、あいたブースに「障がい者雇用はどうですか」と支援学校の案内を持って行きました。「初めて雇用するには人をつけないとダメでしょ、その人が出せないから難しい」というお考えのところも結構あったので、一度実習してみて安心していただくような機会につながれば



いいなと思います。吉田委員は庁内実習の時、「こう仕事しますよ、何かあったら来てくださいね」と言って仕事に戻っておられたと思うのですがどうでしたか。

(委員)

・2年目で僕の中で慣れもあったので、見本があればできると思って「この通りにやってここにおいて下さい」と説明をして後は仕事に戻れました。

(部会長)

・「わからないことは聞きに来てください」というキーパーソンをおくといいので、人をずっとつけなくてはという心配はなくなるだろうと思います。そのようにやりながら人不足の企業も障がい者雇用を進めていけたらと思います。

(委員)

・それと同じことですが、A型B型事業所にアンケートの結果返しさせてもらった時に庁内実習の案内もしたのですが、「誰かうちのスタッフがついていかんなんですよ、そこがネックです」と言われていました。支援学校や就労移行事業所はそういうスタッフがいるので手厚い体制で支援できますが、B型A型になると日にちがあっても「じゃあ誰と一緒にいってあげるねん」となっていたと思います。そこをもう少しまとめて「誰が来てくれはってもいいよ、1日目は支援学校の夏川先生がみんなをみてくれるしな」などとしないとハードルは低くならない。あるいは、受け入れ側の行政に慣れていただいて「何かあったら聞いて下さい」とすると、ある程度コミュニケーション手段が必要になるので利用者の像が逆に出てくるかと思えます。そのあたりの調整がないことにはなかなか難しいと思います。

(副部会長)

・B型A型にしても企業実習の前段階の庁内実習と思えば支援者がずっとつかなくてもできる人を選考してくると思うので、「初日の朝1時間と終わりの日の振り返りだけ支援者がいる程度でいいですよ」と伝えると目途もつきやすく出しやすいと思います。

(部会長)

・大山崎町、保健所は次3年目、長岡京市は2年目ということで要領も分かって下さっているので安心して庁内実習に送り出せる環境を下支えが必要です。来年度は「お試し」をはずして、乙訓の福祉事業所に庁内実習を利用してもらうことをメインにおいてはどうでしょう。時期も大体の目途は出てくると思うので年度初めに出してもらえたら準備もできると思います。

・次の障がい者雇用促進については先程千丸委員から企業との連携協力という次年度の方向性は出たのですが読んでおきたいと思います。

※活動報告(案)5(2) 読み上げ

(委員)

・ハローワークの室長に来ていただいているので、今年色々な障がい者雇用に関わる新聞記事もありましたが、今の状況や来年度働きかける焦点、傾向、方向性などあったら教えていただけたらと思います。以前は精神の方の制度がスタートするということでアイリスや長岡財団が中心にいろんな取り組みをしてもらっていました。

(委員)

・障がい者の求職の動向としては精神障がい者と最近発達障がい者が非常に増えています。ハローワークでいくと全体の新規求職申込者の内、大体2割、5人に1人が発達障がい者の方になっている状況

です。就職もかなり増えてきてはいますが、最近の傾向としては就職に向けた準備が十分でない障がい者の方が多くて、相談はするが、マッチングに結びつかないことが非常に増えています。色んな支援機関と連携しながらやっていますがなかなか苦戦をしているのが現状です。

・この前、平成 29 年度に就職された精神障がい者の方の 1 年後の定着率を 200 人ぐらい抽出して調べました。1 年後に定着している割合は 57.2%でした。これが高いのか低いかわかりませんが、2 年前に高齢障がい者求職者雇用支援機構が調査をした結果では、精神障がい者 1 年後の定着率は 49.2%ぐらいだったと思います。それに比べると我々のハローワークは障がい者を専門的に相談する全国的にも珍しい機関ということで色んな支援機関とネットワークを構築して取り組んでいるので全国的な数字から見ると高いのかなと思います。それでも 10 人の内 4 人ぐらいは 1 年以内に辞めているので定着支援というのは一つ大きな課題だと考えています。なかなかハローワークだけでは困難なので精神科医療機関、長岡記念財団、京都市のこころの健康増進センターなどと協定を結んでデイケア利用者の中で就労可能だと市が判断した方を誘導しています。精神科医療機関との連携が全国的にみても今後一層必要になってくると考えています。うつの方は体調不良を起こす傾向が非常に強いので離職率が高いです。1 か月未満でやめていくケースも増えています。

・どちらかというと今までは求職者側の支援に軸足をおいていたのですが、これだけ雇用率が上がってくると企業に対する支援が必要です。精神障がい、発達障がいの方を雇用しないと法定雇用率を維持できません。3 年以内には 0.1%上がりますので平成 33 年の 4 月までには 2.3%になります。さらに法定雇用率は 5 年に 1 回見直されて上がっていきます。企業は求める人材を育成していくという観点からの支援も必要です。職場の人間関係がうまくいかずに辞めるケースが多いので同僚の方の理解が必要で、受け入れ後の体制強化のため去年から「仕事サポーターの養成講座」をしています。

(委員)

・就労移行や支援学校にも関わるとは思いますが、準備性が弱い方とは例えばどのようなケースでしょうか。

(委員)

・逆にアイリスは、どうですか。

(委員)

・精神の方はフルタイムの勤務がいきなりは難しく、発達障がいの方は視覚的にも指導の時間が必要で覚えるのに会社側も緩やかな状況にしていただかないといけません。コミュニケーションで誤解を生じて辞めてしまいます。フルタイムに自分の力を到達しようと思っても体力がもたないなどは、結構お聞きします。

・アイリスでも定着支援に力を入れるために自分との障がいについて向き合うようなプログラムを形成したり、職場訪問をして企業と働いている方との関係調整をしています。スタートは良かったけど体に無理が出てきた段階で就業時間や内容を軽減していただくなど内容の支援も多くなっています。

(委員)

・高学歴の方が最近多いです。小さい時は勉強も良く出来て親御さんも何も問題なしできて、就職段階でつまずいてしまう。色々話をしていくと言葉のキャッチボールができない、小さい頃から友達がいなくて友達と遊んだことがないなど多いです。そういう方に対しては少人数のグループワークをやってみて、ゲーム感覚などを取り入れながらコミュニケーションが図れるような工夫もハローワークでは

やっています。

(委員)

・ありがとうございました。

(部会長)

・支援学校でもどういう形で力を出して送り出すのがいいのかと考えています。仕事の力というか、コミュニケーションやあいさつがきちっとできること。子どもたちの生活の基盤をどう整えるのかにまずは目を向けるよう話をしています。発達障がいの子は過敏なので夜眠れない子、お母さんたちもお忙しいので朝ごはんを少ししか食べていない子もいます。どうしても先の仕事のための準備性だけがクローズアップされるのもっと大事なところはどうなっているのか話にでます。実際のところ定着できずにつまずくところはどうかと聞く機会も少ないです。そもそも発達障がいの子はコミュニケーションが苦手なのでそれをどうつけていくのかというところはなかなか難しいと思います。

・次年度の課題と方針を確認させていただきました。就労部会の来年度の位置づけも若干変わってくるかと思われませんが互いに連携し一般就労と福祉就労の経済的な自立を目標にしながら今後の活動方針を立てられたらと思います。

### 3 その他

(部会長)

・その他で何かよろしいですか。ではこれで終わらせていただきます。1年間どうもありがとうございました。

(一同)

・ありがとうございました。