

乙訓圏域障がい者自立支援協議会
令和2年度 第3回就労支援部会 会議録

日時 令和2年11月12(木) 10:00~11:30

場所 京都府乙訓総合庁舎 第2会議室

出席者 15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、就労移行支援事業所ピオニー、乙訓若竹苑、乙訓ひまわり園デイセンター、京都府立向日が丘支援学校(1)、京都七条公共職業安定所障害者職業相談室、乙訓青年会議所、乙訓の障害者福祉を進める連絡会、乙訓保健所福祉課、向日市障がい者支援課(2)、長岡京市障がい福祉課(2)、大山崎町福祉課

欠席者 1名 京都府立向日が丘支援学校(1)

事務局 2名

傍聴者 2名

配布資料 ・次第
・2020年度 庁内実習計画一覧表
・就労継続支援事業所での一般就労への取り組みに関する聞き取り調査へのご協力をお願い
・「がんばカンパニー」視察報告
・福祉新聞記事～雇用と福祉 合同で検討～

議事の流れ

1 庁内実習の実施について

(部会長)

・第3回就労支援部会を始めさせていただきます。

(副部会長)

・実習のまとめ役の小松委員から報告をお願いします。

(委員)

・保健所と教育局が枠を作ってくれました。17名の枠に対して11名の希望者が入っています。

長岡京市が5日間の実習だったので人気があり、2名に対して7名の希望者がおられます。

ここをどうしたら良いのか、聞かせていただけたらと思います。

保険がない方がおられて、どうしたら良いかという問い合わせも入っています。

(部会長)

・まず、実習の調整について、去年は追加募集を部会でかけた中で、何とか来てもらったという状況が

ありました。今年度は利用者が枠以上に来ていただきました。選定基準が、どういう風に整理していくのが確定されないまま進めてきたということがあると思います。個人的な思いとしてはせっかく申し込んだのだから、何とか調整してあげたい部分と、受け入れ側としてはそういうわけにはいかないだろうから、その辺の意見をいただきながら、どう調整するのかということと、長岡京市以外のところでもかまわないという声をいただいている方に関しては、優先的に調整させていただくことは致し方がないにしろ、それ以外の方に関してはどういう風に線引きするのかという意見をいただけたらと思っています。保険加入のなかった方に関しては今までどうだったのか、誰かご存知ですか。

(副会長)

・今までの方は保険に入っていました。

保険加入されている事業所の方だけだったので、その必要性がありませんでした。

(委員)

・労災しかないような事業所等だと、保険の意味が変わってくると思います。

(副会長)

・事業所でそういった保険に入っただけなのか、または個人なのか、または必要性があるかないかはわかりませんがアイリスに登録していただいて、アイリスから保険をかけさせていただくことになると思います。

(委員)

・アイリスは保険もあるのですか？

(副会長)

・実習保険があります。もし希望されるようであれば、話はさせていただけると思います。

(部会長)

・保険適用に関してはアイリスを通してということで、お願いします。

そもそも定員に対しての利用者の希望についての意見を少し伺いできたらと思います。

(委員)

・長岡京市で5日間やるということで、募集がそれだけいただけたのはすごくありがたいことだと思います。コロナの関係もあり、どこまで受け入れるかは相談だと思っています。

当初2名のところを増やすことができるのか、作業場所が確保できるか等、中でも相談はしていきます。その7名の方は必ずしも長岡京市希望というわけではなくて、この実習日数に魅力を感じた方が多いのでしょうか。

(副会長)

・両方だと思います。長岡京市にお住まいで、希望されている方もいるでしょうし、5日間というところが魅力の方もいると思います。

(委員)

・これまで2名受け入れていて、支援側としてこちらも2名付いていたりしていたので、それが7名となると見るのが難しい部分もあるので、そこは中で整理して相談させてもらえたらなと思います。

(委員)

・大山崎の2名も、もう2名希望されています。

保健所の2名の所にはまだ1人、教育局の1名のところにも1名希望されています。

(副部会長)

・去年はひとりで2ヶ所実習に行かれた方もいらっしゃいました。今回はひとりにつき一実習先しか希望されていないので、条件的には皆さん同じになります。あとは、どのように選定するかと、長岡京市の受け入れがどこまで可能なのかというところになるかと思います。

(部会長)

・選定の枠は今後のこともあるので、この部会の中で確認した方が良くと思うのですが、何か意見はありますか。

(委員)

・今実習したい、卒業がもう見えているとか、就労移行だとあと一年しかないというところを優先したい気持ちもあるのですが、今回見ていると、60才を過ぎた方とかがおられます。

もう一度働きたいというのをスルーするのも悩ましいなというのがあります。あと、ステップアップを目指して入っていて、期限はないけど気持ちとしては今だということもあると思います。

(副部会長)

・募集時の対象者としては、将来的に一般就労を目指している方、3時間以上の実習が受けられる方、乙訓に住所があり、就労支援事業所や支援学校を利用している人というところは書かせていただいています。

(部会長)

・利用者の状況によっても判断は変わってくると思います。部会としても、やりますと言っている以上、考えていけないといけないと思っています。

事業所側からすれば、本人に色々やりとりをしてもらいながら、受けてもらえると思って出しているというのは汲んであげないといけないとは思っています。

どのくらい課内で調整がつくかどうかというのは、そこも含めて判断していただけるのかなと期待しながら、来年度の話にもなってくるだろうし、希望には添えないこともあると書くのか、それでも希望した方は全員何とかするんだという形で進めていくのか、その辺も行政側の意見もいただけたらと思っています。

(委員)

・その7名のところで、もし今後選定していく中で、希望日数、希望時間、どれぐらいの時間やりたいかというのと、希望理由もきくとあると思うので、その3点ぐらいは、改めて聞き取りができるのであれば、午前と午後に分けてという方法も、もしかしたら可能だと思います。

そういうところで5日間をもしフルに使ったら、うまいこと入っていただける場合もあると思うので、その辺りをまた教えていただければ、そこまで希望していただける方がいるということなので、できればなどは思っています。

(部会長)

・受ける側のつもと、行く側のつもとがズレていると、受ける側もフルで来てもらえるとあったけれど、行く側はそんなつもりではなかったみたいな話になってしまい、お互い調整していることの意味がなくなってしまいます。そこは丁寧に最初の確認はしておかないといけないと思います。

お互いがそんなつもりじゃなかった、初めましてで来た時に、どうなってるのかということになりがちになるので、その確認をきっちりして、進めていっていただけたらと思っています。

一旦はお受けしても、その理由や状況を情報として確認しながら整理することが必要なと思いました。

(委員)

・今年度も今申し込みされている方に、聞き取りをさせてもらって、それを参考に、長岡京市で考えていただければと思います。

(委員)

・理由と希望日数の確認と時間、どれぐらいの時間働きたいかを教えていただければ調整がしやすいと思います。

(委員)

・わかりました。

(部会長)

・今年度の実習については今の形で確認していただけたということで進めさせていただきます。

(副部会長)

・去年、運営委員から意見として出ていたのですが、今年度も同じようなことが出ています。庁内実習についての意味が曖昧で、受け入れ側としてどういう対応をして良いのか判断に迷うという意見が出ています。去年も確認はしたのですが、もうちょっときっちりとした枠組みで庁内実習を進めていただきたいという意見が出ています。部会の中でもう一度、こういう目的をもってやっているところの確認をしていきたいと思っています。

(委員)

・どういうところが曖昧なのですか？

(副部会長)

・市役所、公的機関でやるというところで目的を明確化することと、その目的を達成するための条件を整理する必要があるのではないかというようなことがひとつ。公的機関で実習することについての獲得する目標、実習生にどういう力をつけてもらおうと思って、この庁内実習をやり続けているのかと、受け側である市町村、職員の対応の仕方のところでどういう風にさせてもらったら良いかを提示してほしいというようなことが出ています。

(委員)

・目的は去年までも、今年の希望者を見ていても思うのですが、就労したい気持ちが芽生えた方が今すぐにやらしてくださいというのは、そこには段階がいると感じておられると思います。学生やまだ働いたことのない方、今までB型しかやることがない方が働くってどういうことなのかわからないままハローワークに行って、マッチングを始めるのは抵抗があるように思います。地域の中で、一番わかりやすい行政の窓口でさせてもらうのがやはり安心というところが目的ではないかと思っています。

(部会長)

・利用者サイドで言うと、今おっしゃっていた部分が確かにあると思うのですが、受け入れる側としてのコンセンサスというところが、大きい課題のように感じました。

2市1町の方、そういう状況をどういう風に認識されているのか意見をいただけたらと思います。

(委員)

・毎年、同じような内容で、基本的には民生委員の資料の袋詰め作業をしていただいています。

職員の実習される方に対しての接し方等が、具体的には引き継ぎされていない状態があるのかなと思います。何を以って、この作業をしていただいて、達成という形で考えが持てるのかなというのは、答えが出ていないように思います。

(委員)

・難しい部分ではあると思うのですが、市役所で受け入れる側としては、どういう風な本人に対しての接し方、本人が挨拶するまでそれを待つとか、どこまで市役所として本人に接していったら良いのかの整理は確かに必要だと思います。

どういう意識を持って来てもらうかというところで、市役所の職員がどこまで関わるのか、この時間は基本的には自分自身でやってもらって、何かわからないことがあれば、ここの誰々さんに聞きに来てもらう等の整理は必要になってくるのかなと思います。

(委員)

・今年度は庁内実習が難しいということになってしまったのですが、よその課に仕事内容を求めて広げていくには、整理が足りないのではという意見がありました。

運営委員会で整理してほしいという意見を出させてもらった形になるのですが、なぜ庁内実習じゃないといけないのかという声は何度も聞きます。

3年間ずっと関わってきたので、良かった意見や今までのアンケート等の話はするのですが、他の課に広げていくには、何で市役所じゃないといけないのかが整理できていないというか、ここで整理できたものを提出できない私の意見や今までの皆さんの意見を私が言う形にしているのではちょっと弱いのではないかというところです。

庁内実習をやることに関しては全然異論はないのですが、庁内でやる目的を明確にして、部会として整理して、臨機応変にしていくかのベースはちゃんと形作られた物で、「これでやるんです。協力お願いします。」というやり方で、していきたいというのが、市の考え方になります。

できたら部会として、何か基本的な考え方が打ち出せたら良いなと思っています。

(委員)

・行政として、間接的支援や後方支援はやっているつもりです。ただし、直接支援ということになると、なかなかやれる場所がなく、色んな条件が重なってやれていないのが実際のところです。

唯一、この庁内実習というのが、他の保健所の職員が会える場所であり、職員の意識改革もできるかなというところの直接支援の場所だと思っています。

去年から教育局にも入っていただいているのですが、保健所としては続けて、実際の直接支援というところをやっていきたいなと思っています。

(部会長)

・なぜ、庁内なのかという話は身近な行政機関で実習を受けてもらいたい、他の企業に頼むよりは頼みやすいというところがあったのだと思っています。

でも実際、実習を受ける側にすると、この人がどんな目的で、どういう風な関わり方をして良いのか細かく詰められていない状況で進んできているので、せっかく良いことをしようと思っても、こっちはこうで、あっちはああみたいな話になっているのかなと思っています。

(委員)

・今言ってくれたことが、実は一番大事だと思っています、職員がどう接したら良いかわからないという

のは、一番最初は当たり前だと思います。学校から実習をお願いする時は、企業に対しても、福祉施設に対しても、庁内実習に対してもそうですが、事前にこの子はこういう特徴があるので、こういった手立てが有効ですということを丁寧に説明させてもらって、例えば初日は教員が隣に付いたり、生徒がしっかり動き出せるようになるまで一緒に支援したりします。その後は職員に直接関わってもらって、何か困っていることがあれば、その人に応じて、本人が言い出すまで待ってもらったり、声をかけてもらったり、それは直接接する中で、どう接したら良いのかわからない部分をまず理解してもらうためにやっているという意味が大きいと思います。

それに対して、何の意味があるの？と言われると、なかなか厳しいと思います。それは相互理解が進まなくなるように思っています。

例えば企業に実習に行く時、企業の実習はわかりやすく、そこでの雇用を見据えている場合には本当に雇用に向けての最終目標に向けて実習を組んでいます。庁内実習が始まった時は、各行政機関での雇用まで見据えてということではないのですか？

これは学校や他の法人等でも一緒だと思うのですが、ゆくゆくそういうところにまで繋がったら良いんじゃないかなというようなことが根底にあって、やり始めたのではないのでしょうか。

(副部会長)

・一番初めに、これを企画した時の市町への依頼文には、そのようなニュアンスのことも実際は書いています。民間企業に先立って、行政でお願いできませんかみたいなところ、障がいのある方の一般就労に向けてのところをお願いできませんかという一文が実際に入っていました。

ただ、今、市町の人事担当にその話を、こういうことをやっているから知的障がいや精神障がいの人の雇用を考えられるかと言ったら、またそれは別問題だと思います。

(委員)

・この間、こらぼねっとで実習をさせてほしいとステージから依頼をして、こらぼねっとだって慣れているはずなのに、いざ自分のところの仕事を切り出すとなったら、そこはすごく難しいです。

企業はこの仕事というのがあるので、この仕事の30%やらしてもらおう、50%やらしてもらおう、50%できたら就労できる、雇えるよというのがありますが、やっぱりないです。ないところから、仕事を切り出していくのが、すごく大事な手順になると思います。

去年か一昨年、長岡京市のポチ袋作りが難しくて、練習をいっぱいしたのですが本番は1個しかできなかったことがあったこともあり、失敗ではないと思います。これは難しかったという利用者もありですし、行政としてもこれは難しいんだなというのもありだと思っていて、そうやってやっていくうちに大山崎だったら運動会の景品詰め、保健所だったら書類に鉛筆で丸をつけていたり、これはやらしてもらえ仕事だというのが出てくると思います。

それがたくさん出てきた時に、これ1人分雇える仕事になったよねとなってくるのかなという思いがあります。1日みてた仕事30分で終わってしまいましたというのもありだとは思いますが。逆にこれだけやらしてもらおうと思っていたのができなかったなというのもありかなと。それが何年後にという気持ちです。

(部会長)

・色々な利用者のタイプがあって、思っていた以上の仕事量を早くこなして、行政の人があとどうするのという不安感や、どうして良いかわからないことが現場の中で起こっていて、その声を担当が聞いて、

そのことを細かく整理していく必要があります。その人の特性を最初に理解しようとしないう限り、前には進まない話なので、どういう形であればお互い協力し合っているのかは、もう少し現状確認しながら進めていかないと、仕事を作り出すことも割と大変な作業だと思います。

その中で切り出すというのは、その切り出した仕事が思っていたほどできなかつたり、それ以上にできたりした時に、またそれをどういう風にするのかみたいなことも、確認していかないといけないと思います。こういうことをしたいということ走り始めていることが、色んなことが積み重なっている中で、現場任せになってしまっているから、結局どうなっているのかという話になっているものをどこがまとめていくのか、それをこの部会でまとめていくのか、部会と切り分けて動いてもらうことにするのかも検討していかないといけないと思っています。

この間、プロジェクトにしてしまうのもひとつかなと思っていて、もう少し身近にやりとりできて、こういう形で進めていくという小さな規模での運用方法も考えていかないといけないのかなと思っています。

(委員)

・民間企業の雇用率未達成とか回った際に、当然、障がい者何人不足で、それについて雇ってくださいという話はするのですが、その中で一番多いのは障がい者にやっていただく仕事になかなか見つからないという話が出ます。こちらでも当然その仕事の切り出しという話の中で、例えば事務部分だと、その中を細かく切って、それを全部集めたら1人分の仕事ができるかどうかという話をさせていただくことが多いです。こういった会社だと上の方の理解があるかどうかはかなり大きくて、それがあれば結構そういう下の方に全部おろしてもらって、すぐに進むのですが、現場だけで話をしてしまうと、もしくは上の方の理解がないとなかなか進まない傾向があります。

あと、多い傾向としては会社も全部をやっているわけではなくて、例えば事務は他のところに委託をしている部分があって、雑務的なものが少なくなっているのが現状です。

逆にこちらからそういう話を持っていくと、会社の方では実際に見てください、それで切り出すものがあれば逆に提案してくださいと言われる時もあります。無理矢理こちらの方でもそういった話で持っていった以上は、ここはこうありますよとは言います。

庁内実習での仕事切り出しはなかなか厳しい部分があるのかなと思っています。行政機関の庁内実習、目的であるとかそういった話もあったと思うのですが、庁内実習を市役所でやる意味というのは一般社会に行くまでに基本的な部分がわかっていない、初めて就労を目指すような方がこういったものに行くのが中心だったと思っています。

逆に一度会社に行った方とかは行く必要がなく、そういった形である程度切り分ければ対象者が限定され、それに対応する市役所も、ある程度それぞれの限定ができるのかなと、そうしていかないとなかなか難しいと思いました。

(副部会長)

・この庁内実習を始める前に高槻で庁内実習をされているので、色んな話をお聞きして、まず準備段階として、他の方や上の方に伝えるところにおいて、ある程度の形式が必要かなと相談したところ、高槻でされている様式を見せていただくことになりました。次回は提供できると思います。

(部会長)

・高槻でされている内容を、こちらでも確認させていただいて、乙訓の中で文言を整理し、参考になるも

のは参考にさせていただく形で進めていくことを考えてもらいながら、就職をされた方は当然経験されているので、初めての人が行政にトライしてみたいという人を希望枠として考えていくというのは参考になるかなと思っています。

運営委員からいただいている話についての整理については基本的には高槻のものをもって、こちらも情報として出して、進めさせていただきたいと思います。

双方の同意の中でどういう風なやり用をするかというのは一旦こちらで預かって良いですか。

(委員)

・こういう目的でというのが一枚あると、良いのかなというところですが、たたき台みたいなものを作っただけで、またここで協議する形になると思います。私もこの経過を何回も説明はしてきたのですが、そんな軽作業をしてもらう意味があるのかみたいなことを言われたら、全然自分が来たことのない場所でそういうことをやるということが意義があるということを示したり、職員の理解が広がるみたいな話のところでは、イベントのボランティア、スポーツのそういったボランティアスタッフで入ってもらったら良いんじゃないかみたいなまた違う意見が出てきたりするので、整理したものと良いかなというところですが。

(委員)

・何でも元になるものがあるって、それに向けてやってみて、だんだんそれを乙訓バージョンにできたら良いですね。

(委員)

・要項とかではなくて依頼書みたいな形で依頼されているのですか？

(副部長)

・要項も依頼書も、あと契約書もあるということです。

(委員)

・契約書というのは？

(副部長)

・実習生との交わし文書です。実習の覚書みたいなものは昨年も用意させていただいています。実習に賃金が出ないのは了承しますとか、けがないように通勤とか作業中注意しますといった文言とか、そういったものも見せていただけるみたいです。

(委員)

・そういうのがあれば、見ていながら整理できたら良いかなと思います。

(部長)

・では一旦、この話はこれで終わります。

2 就労支援事業所の「支援」に関する聴き取り調査の実施状況について

(副部長)

・聞き取り調査へのご協力のお願いという文書を資料として入れています。

乙訓圏域内にある就労 A、就労 B の事業所に、事前に郵送させていただいて、後日、日程調整の電話をさせていただいて、10 月いっぱいまで全ての事業所に聞き取りに行かせていただきました。

まとめ等はまだできていないのですが、よく出ていた意見としては今、就労 B は特に現時点で一般就労

を考えている利用者は過去はいましたが、ほぼほぼいないという意見が多かったです。

何故なのかというところも聞いてみたのですが、就労 B の事業所に通われている年月が長い方が、どの事業所も多くて、そこで生活が安定しているのであれば、それ以上は利用者も望まない、家族も望まないようなところがあります。

一方で工賃、給料は増やしてほしいので、その事業所で工賃を増やしてくださいということがあるということでした。一般就労も考えていない理由の中で、一般就労で失敗、挫折をした方が、就労に意識が向きにくい、同じような経験をするぐらいなら、今のところで良いというようなことを結構おっしゃられるということでした。

事業所から考えた時に、就労 B の事業所がこの圏域内に多く、定員いっぱいになっている事業所はあまりなくて、実習生等でそうやって抜けられると、経営的に厳しくて、それがあから絶対就職させない、希望している人にそういう支援をしないということはないのですが、実際のところは厳しいものがあるという意見も結構ありました。

就労継続に通われている 10 年、20 年という方が多い中で、高齢化してきて、就労 B でその人達をどこまで支えきめるのか、働く場とは言っているものの居場所的な、もうここが自分の通う場所、社会での居場所という思いで来られている方もいます。でも、働けなくなったら就労 B じゃなくて別の事業へとなるのですが、これをどこまで支えていくのが就労 B なのかを考えておられる事業所が多かったように見えています。

就労 A の事業所の方も希望されていない方が結構多い感じでした。同じような意見で、ここで働いているのでというところでおっしゃられている感じだと思います。

経営が成り立たないところも、A も B もそんなに変わらなくて、次の利用者がすぐ来れば大丈夫だけれどもというところもありました。そんな意見が一番多かったかと思います。

元々、このアンケートをしようと思った目的が庁内実習に他の B の事業所とか、A の事業所からの希望がないから、一体どういう人達が利用しているのか、実際どうなのかを聞こうというところから始まった話だったと思います。蓋を開けたら、就労を希望する人が非常に少なかった傾向で、むしろ就労 B の事業所としてはその人達の今後の生活、高齢化してきて働けなくなった人の生活を考えていかなければならない方にシフトがいつているのかなという印象を受けています。

聴き取り行かれた方、他にあればお願いします。

(副部会長)

・同じ B 型でも作業がメインの方と、通うのが精一杯の方と 2 極化しているところにおいて、高齢化や通うのがやっとなの方が生活訓練が良いのか、B 型の方が良いのか、ただ、そうすると場所や環境も変わったりするので、実際どうしていったら良いのかという職員の声も聞きました。

(副部会長)

・どういうまとめとして、やったことを集計するかというのは話し合いをさせていただきたいと思います。元々このアンケートは就労 B の工賃アップや就労の実態を見るというところでした。

聞いていると工賃アップは望んでいるけれども、工賃アップをしようと思っても利用者がする仕事が、その能力がすごく工賃がアップするというよりは、工賃をアップしようと思えば職員が稼がないといけない、職員がいっぱい仕事をこなしてという形になるところで、例えば受注がすごく増えて、利用者の仕事がすごく増えてやってもらえたら良いと思うのですが、でもそれは利用者がやるのではなくて職

員がやるみたいなのが生まれるかもしれない。残業等をあまり考えていないところもあったりするので、結局そういう風になることがわかったという話になってくると思っています。

この就労支援部会で元々は福祉支援事業所で工賃アップについて、どういう風に取り組んだら良いか等話してきたと思うのですが、なかなかそれに対しての手立てを部会の中で話し合うのは難しいと思います。

(副部長)

・訪問した職員が利用者のために自分達のやっていることがこれで良いのか、よそはどんな手立てをされているのか聞きたいという声とかも聞くことができました。

率直な支援の具体性のところまで話す機会がなかったり、そういうところの情報を得たいと思っている職員もいるのだなと感じました。

3 「がんばカンパニー」視察報告について

(委員)

・資料をご覧ください。がんばカンパニーは天津市にある共生シンフォニーという法人のA型の事業所です。この共生シンフォニーですが、法人の中でA型を2ヶ所持っていたり、追加型の訓練、福祉での専攻科という形でくれおカレッジという自立訓練と移行支援を合わせたような事業等、生活介護も始められたということで、かなり手広くやっている法人です。

事業収入に関してですが、こちらの法人、年間法人トータルで5億弱の収入があるということです。

特に、くれおカレッジという自立訓練と移行支援を合わせてやっている事業所は常に黒字で安定しているということでした。がんばカンパニー単体では2億程の売上げがあるという話でした。

見学に行った様子ですが、A型の事業所としては規模も大きく定員が40名、利用者が42人登録されているということでした。

無添加のオーガニッククッキーを中心に作っておられます。その販路として、直接何かの催し物で売ったりするだけではなく、卸売りに出したり、ネットでの販売等も勢力的に行っていて、非常に販路が広いという印象を受けました。

最賃は京都府よりかなり低いです。868円での雇用ですが、4時間勤務の人の金額はあまり圏域と変わりません。8時間勤務の方は月に22万円もらっている方もいます。

10万円以上になると意欲というか、働き方そのものに差が出てくるということで、視察に行った中でも、写真を載せていますが作業スペース、クッキーを作っている空間ですが、皆さん手を一切止めることなく動いていて、自分のすることを理解していて、次から次へと止まることなく、全体としてクッキーを作っているという流れがはっきり見えました。

その動きが何故ここまできれいに完成されているのかを考えたのですが、がんばカンパニーの支援員が特におっしゃられていたのが、本人たちの意欲という部分を育てることをすごく大事にしているということをおっしゃっていました。意欲というのは、小さな所ではそれぞれ役割を任されて、その役割を達成するということでもあり、工賃という目に見える形でお金が入ってくるという部分がかなり大きいところだと感じました。

利用者の現状ですが、A型という仕組みを作る以前から給料の部分は最賃を支給していたということです。お客さんから直接「ありがとう」、「おいしい」と言われることで自己有用感といったものも育ち、意欲

も持てるようになった方も非常に多いという話でした。

週 30 時間以上の勤務で社会保険で親を扶養に入れている方もいます。特徴的だったのが新卒の方を極力とらないようにしているという話でした。社会経験が全くない方というのは社会的ルールや、あいさつの部分が確立しておらず、その部分から指導するのはなかなか厳しいという話をされて、何らかの社会経験を経た後、がんばカンパニーに働き先を求めてくる方が多いという話でした。

利用者はほぼ重度判定を持っておられるということで、なかなかしんどい中でこれだけの業務が成立しているのが非常に感心しました。

その先に続く写真は設備面です。作業スペースの中では食品衛生の現場なので、白い服を着て、マスクをつけて、帽子もかぶっています。

障がいを持った方が働く時に重要なのがキーマンの存在です。この人に聞けばわかるというのが非常に大事で、腕章をつけているのは職員で何を聞いてもわかるということです。黄色の腕章をつけている方は軽度者のパートさんということで、目印をつけて、それぞれの作業室を出ないようにされていました。他に、食品衛生責任者の資格を取っていくということで 42 人の利用者の内 22 名がこの食品衛生責任者の資格を取得しています。取得したものを入り口に展示しておいて、自信を持てるような空気を作っておられました。こういったことは学校の中では教室の中に展示したりするのですが、事業所の中で毎日、資格が目に入ることで、がんばっているなと本人の中に蓄積していけるのかなと、おもしろい工夫だなと思いました。

他には、それぞれの事業所でもされているような細かい工夫、冷蔵庫のナンバリング、アイスクッキーの切る幅がわかるような線や手順書というところがしっかりされていました。

最大残業は 19 時までですが、皆さん残業は嫌なので、1ヶ所仕事が終わったところがあれば、皆で他部署を手伝いに行ったりということも自然とされているそうです。

A 型の事業所ということで入られても、生活介護域の方だなというような人達も当初はおられたようで、その方達に対して共生シンフォニーでは、よその事業所に行ってもらうのではなく、この中で生活介護の事業も始められたという話をしていました。クッキーのラベル張り等そういった部分で、生活介護の方達が 3 対 1 の職員体制の中でしっかり仕事をされていました。

ほぼ 1 日立ち仕事で、見学者が来るのがすごく多いということで、写真に写っているように見えるスペースを広くとることで、仕事の手が抜けないように工夫をされています。

同じ法人の中のはっぴいミールという A 型の事業所、こちらから弁当を配達する形で昼食を提供しているということでした。

圏域の様子で特徴的だったのは、このがんばカンパニーがこれだけ広く商売をされているとクッキーの注文の量がかなり多くなって、この事業所だけではまかなえない時があるそうです。そんな時には地域の B 型の事業所とも繋がりを持っていて、B 型の事業所に仕事を振り分けるそうです。その振り分け方が、ただただお願いねと振るのではなく、B 型の事業所の方にがんばカンパニーに修行に来ていただいて、同じ品質のものを B 型の事業所でも作れるようにして、暖簾分けのような形で A 型の事業所でありながら企業のようなやり方で、ハブになって地域の仕事も提供しているという話でした。その結果、圏域での B 型事業所の工賃は平均で 1 万円程アップしたそうです。こんな仕組みが作れたら嬉しいなと思いました。乙訓でも今後必要な施設ということで学校を中心にこういった卒業生の方が出ていきますというのを自立支援協議会に提出させてもらい、足りない施設を作ってほしいことや定員増の部分等、色々お願いし

ているところです。

大津市も同様に、また足りない施設を作っていくことを考えていくそうです。この共生シンフォニーでは特に医ケアの方の行き場がなくて、法人としてその施設を作ろうというので手をあげたそうです。モール型の施設を作り、複数のショートステイ、医ケアを含めた施設を複合的な地域拠点という形で作るというようなことをおっしゃっていました。

この規模の大きな法人がきちんとできるには厳しさもあると思います。地域内での仕事のやりとりみたいなところ等が何かもう少しできるようになったら、話題にあがっていた工賃の向上にも何か繋がるように思っています。

今後機会があれば、B型の事業所も見に行くと、非常に面白いのではないかと思っています。

(部会長)

・報告ありがとうございます。参加された方で他に何かありませんか。

(委員)

・この説明をしてくれた中崎さんという常務理事の方がいらっしゃいました。その方は市とも連携をしていて、市からこんなことをやった方が良いのではと言われたら、積極的にやろうとしているみたいなことを言われてました。

法人としても事業所内での販売やネット販売もしているという話がありましたが、スーパーでその商品のクッキーが売られていたりして、びっくりするようなこともあるそうです。

はっぴいミールも学校の給食を取り入れられているという話があったので、すごく規模も大きく、難しいことだと思うのですが、その分大変なこともあるのかなと思いました。

あとは就労のA型とかB型で作業内容等を、もし乙訓圏域内でも把握できるような、そういう場があれば、BからAへの行き来や生活介護への行き来、ステップアップではないですが、本人の状態に合わせた作業での取り組みにも繋げていけるのかなと感じました。

(委員)

・すごくきびきびと働いておられて、さすがAだなと思ったのですが、ほとんどの方が重度判定を受けておられます。重度判定と聞いたら、普通は就労移行で大丈夫かなと思います。

仕事の仕方という土台の部分、そこをきちんと組み立てたら働きやすいということと何か商品を作る時に作って、売ってというのは全部自前でやるのですが、そこに何のロスがあるのかを考えておられて、販売は委託、企画、商品を考えるのも、誰かに教えてもらうことにされていて、すごく分業ができていると思いました。

乙訓でもひとつの事業があって、人の行き来、同じ仕事だところでの仕事の経験がこっちで活かされるみたいなことになると、行きやすいのかなと思いました。

(部会長)

・この報告をどう活かすかです。

(委員)

・関係する部署には、どうなるかはわかりませんが、情報としては伝えていきます。

常務理事の中崎さんもノウハウは聞いてもらえたら教えると言われていました。

何かあれば連携してもらっても良いというスタンスだったので、ありがたいです。

(部会長)

・クッキーというものを通して障がい者の働くものを丁寧に提供しあっていることで共用するというこのひとつの形なのだと思います。

この圏域内でそういう売れる商品があって、それを分散化して、ウインウインになるみたいな形が取れば本当は良いのですが、そこまでいけていない状況なので、こういった形を参考にして、考えていければと思います。

4 その他

(副部会長)

・「雇用と福祉 合同で検討」という福祉新聞の記事があると思います。

来年の4月が報酬改定の年にあたっています。厚労省が今議論している中間報告みたいなところだと思います。就Aと就Bの事業のそれぞれの果たすべき役割を見直すというところで書いてあります。

就Bの事業所のあり方が実際に働くということに特化しているのか、それともそうじゃないという部分が出てくるのかを見てくれるのかなと、感じているところです。

(GM)

・国も同じような問題意識を持っているのですか。

(副部会長)

・という気はしています。これよりも1～2週間前の福祉新聞には就Bの事業所で働くことにウエイトを占めているところ、工賃が上がれば事業所としての収入が上がる仕組みを今作っていますが、それだと就Bの事業所から批判が出ているところがあるので見直すことも検討しているようなことが出てきました。それと合わさった形のように思っているので、ここ出ている就Bの事業所、働くじゃなくて生活支援とか、居場所というところを考えないといけないような事業所があると言っているところ、その辺の問題意識というのは国も同じように考えているのかなという感じです。

(部会長)

・他にないですか。

(委員)

・圏域での就Bアセスの取り方については平成27年から始まったことです。立ち上げの時、圏域の中で就Bアセスをどうやって取っていかうかと協議する中で、できあがったものを行政に報告させてもらい、現状そうやって動いている状況です。

実は今年度、コロナで就Bアセスをどこでどうやって取るというので、かなり混乱が起きました。

各行政とやり取りする中で、そもそも立ち上がりを知っている方がもういないので、一度6年目に入るところで、どこか整理する場を持った方が良いだろうということで、保健所の辻さんと夏川、ステージとピオニーから1名出してもらい、GM、各行政からも1名招いて、就Bアセスの圏域での取り方というのを整理する場を持ちたいという話があります。

今後、声かけをさせていただくと思いますので、よろしくお願いします。

(部会長)

・整理というのは内容の整理ですか？

(委員)

・内容もそうです。ピオニーとステージにそれぞれお願いしているのですが、書式も違ったりするので

統一した方が良いのかなということも含めて、また声かけをさせていただきます。

(副部会長)

・自立支援協議会の就労支援部会から2年前に独立をした乙訓就労支援ネットワークたけのこですが、今年度も活動を続けています。この11月はOPEN DAYと言って、企業の方に働く障がい者、福祉施設で働く障がい者の姿を見ていただくという取り組みを始めています。

また16日にたけのこの会議の予定ですが、あと半月あるので、少しでも多い企業に見学の機会を提供できたらと思っています。

前回、支援学校でさせていただいた乙訓企業説明会ですが、DVDに収録させていただいた内容は6事業所全て了解が取れました。小松さんから圏域のB型、A型、就労移行等必要な事業所にお貸しできればと思っています。

(委員)

・ミニ企業説明会のDVDに関しては中小企業家同友会でも最新の情報が良いだろうということで賞味期限3年と聞いています。興味がある方はお早めをお願いします。実はその企業の中で1社、本校の在학생とマッチングがうまくいっている生徒がいます。ちょうど今、見極めの実習に行っているところです。おそらく、そのまま就労が決まるのではというところです。

昨年度、そのネットワーク第一号で就労した子は今も元気に働いています。その後、その就労先が授業でも何か協力できることはないかとおっしゃってくれて、授業の中でも協力していただけることになり、非常に輪が広がっているところです。

(部会長)

・次回は1月25日の午前中ということでお願いします。これで部会は終了させていただきます。

次回定例会 1月25日 10時から