

乙訓圏域障がい者自立支援協議会
令和4年度 第4回就労支援部会 会議録

日時 令和5年1月17日(火) 13:30~16:15

場所 乙訓福祉施設事務組合 大会議室

出席者 13名

就労移行支援事業所ステージ、就労支援センターカメラ、乙訓若竹苑、京都府立向日が丘支援学校(2)、京都七条公共職業安定所障害者職業相談室、乙訓やよい会、乙訓の障がい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)

欠席者 4名

しょうがい者就業・生活支援センターアイリス、乙訓青年会議所、向日市障がい者支援課(1)、大山崎町福祉課

事務局 3名

傍聴者 0名

配布資料

- ・次第
- ・令和4年度「福祉就労から企業就労へ」
庁内実習の報告会と講演「緑と思いの中で働く」 報告
- ・令和4年度庁内実習計画一覧表、職場実習評価表
- ・実習評価表検討資料
- ・新聞記事～支援学校生の「庁内実習」就労へのステップアップの場に～
- ・新聞記事～確かな技術で人を元気に～
- ・新聞記事～障害者支援 一括改正法が成立 居住、就労を多様化～
- ・新聞記事～障害のある人の就労支援シンポジウム～
- ・令和4年 障害者雇用状況の集計結果
- ・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等の一部を改正する法律案の概要
- ・新聞記事～障害者雇用「代行」急増～

議事概要

1 庁内実習報告会&講演を終えて

部会長 ・参加者34名の内、会場が28名、Zoomが6名、後日配信希望が1名いた。
実施に関して、一言ずついただきたい。

- 委員 ・革靴をはいた猫のことは全く知らなかったので実際に目の前で靴磨きをしていただくと、イメージしていた以上に深い仕事で、良い顔をしてされていて非常に良かった。
- 委員 ・講演の内容はどの登壇された方も素晴らしかった。委員以外の参加者が少なかったのが、話が良かっただけにすごくもったいないように感じている。
- 委員 ・無事にできて良かった。今回こういう形で報告できたことはかなり大きなことだと思っている。この日は上にある教育局で本校の生徒が庁内実習をしている最中だった。ステップを踏んでいく子たちを増やしていくためにも、これがひとつの区切りとなり良いアクセントになったと思っている。何年かごとにやっていければ良いように思う。
- 委員 ・この日に庁内実習を受けていた本人もステップアップという形で庁内実習を終えられたことはすごく大きなことであり、庁内実習を実施してもらえたいことだと思ふ。今回の機会に報告ができたことは大きなことだと思っている。ぜひ今後も庁内実習を続けてほしい。講演も直に声が聞けて、すごく良かった。こういった話をもっと広く、多くの方に聞いてもらえたら良いなと思った。
- 委員 ・参加者が部会委員で埋まっているのがもったいなく思った。コロナの関係で制約もあったとは思ふが、今後はもう少し広めていってほしいと思った。話を聞いてもらう対象は今後もう少し考えていった方が良いように思う。進路や就労の支援に関わる人なのか、直面している当事者や家族に向けてなのか。特に当事者本人、家族はこういった機会があまりない。今後そういうことも視野に入れても良いと思った。革靴をはいた猫は素晴らしい成功例だと思う。とても興味深かった。今後色々な就労を捉えて、こういった機会があるとありがたいと思う。
- 委員 ・参加させていただいた意味があったと思う。藤井氏の話の聞いているとすごく成長されたのだと思ふ感心した。最後に、自分で出張もして仕事ができていることが幸せだと答えられたので素晴らしく思った。時間はかかるが、長い時間かけて訓練すればものにする方は多いと思う。精神の方は頑張りすぎると潰れてしまい、兼ね合いが難しい。働く意欲はあるが、本人たちも思うようにはいかず、見守っていくことが前提にあるが、今回の講演は勉強になった。
- 委員 ・就労 B 型から行かれた方がすごく成長され、厳しいかなと思ふ方でもそこまで成長されることに考えを改めるところがあるように思った。
- 委員 ・実習についてはたくさんしていただいているが、行政としてももう少し増やすことができないものかと思ふ。行政には無理を言うが、お願いをしたいと思ふ。
- 委員 ・これまでの庁内実習の経過を改めて振り返る良い機会だったと思ふ。コミュニケーションをとるのが難しかった藤井氏が仕事をする中で成長され、今は店長として出張もされている。環境によってはすごく成長できることを感じられた良い機会だった。
- 委員 ・庁内実習を受け入れるに当たっての難しさ等の話をさせていただいたが、感想からその辺が伝わっているようで一安心している。報告会を通して、成果という形で外部に伝えることは大事なことだと思ふ。庁内実習という存在を通じて、障がいのある方の声という面においても、もっと前向きになってくれる企業が増えていけば良いなと感じた。
- 委員 ・内容的には当事者の方が成長できたところをリアルに話を聞けたことはインパクトにもなって良かったと思ふ。もう少し見ていただいたり、聞いていただければ良かったと思ふている。
- 部会長 ・節目でまとめたことは大きな成果だと思ふている。庁内実習を終えてから、訓練を続けている

人、就職につながった人が半数以上おられた。やっている意義が再確認できたことも大きかった。関係者以外の方が少なかったのは残念だった。革靴をはいた猫を通じて思ったことは働くことによって幸せを感じていることは皆同じで、働くことによってその人の幸せを追求することの支援はすごく大切であり、そういう意味でも障がい者雇用をきちんと考えていかなければいけないと思っている。

・今回は支援者も当事者も企業も関心のある方を対象にしたので、広げすぎたことで集客が薄れてしまったところがあるかもしれない。当事者や家族にはこういう機会が少ないのであればもっとアピールして、障がい者雇用と一緒に考えていくこともできれば良かったように思う。

委員 ・発想の転換で色々な働き方があり、色々な仕事ができるように思う。この世にはどんな仕事があって、この子にできる仕事は何があるのかということから私はスタートしたいと思っている。他の方にも知ってほしいと思っている。今回、革靴をはいた猫の話の話を聞いたら、ものすごく可能性がある。当事者の家族にはもっともっと可能性を見いだしてほしい。そういう機会が就労についてほしいなと思っている。

部会長 ・支援側も就労を目指している方に対しての情報提供も知っている範囲の情報提供になるので、狭まる部分もあると思う。そういう意味でも広く知る機会があっても良いと思っている。

2 庁内実習について

- ・今年度のまとめ
- ・評価表の修正など

委員 ・今はアンケート、振り返りシートを集めており、集約しているところである。仕事の切り出しの部分ですごく悩んでいただいたように思う。顔合わせで、その人にできる仕事を決定してくれたように思う。今後も実習者の力をどう見極めたら良いのか、作業量や作業内容をどのように設定したら良いのかが大切になってくるように思っている。

委員 ・向日市では予定していた作業が1日かかると思っていたら半日で終わった。午後からは急遽、その場で説明して作業をしていただいた。二人おられたが二人とも急な追加の作業、予定の変更にもうまく対応していただけて、業務をお願いする立場としてもありがたく思っている。

委員 ・臨機応変に対応していただけたことに感謝している。

事務局 ・副部会長から文書でいただいている。庁内実習については始まった当初は庁内実習そのものも認知も低く、支援校や移行支援事業所からの申し込みが複数あっても対応できる状況だった。年々、庁内実習の認知度が上がり、昨年は10名の募集枠に13名と、1名他圏域からの申し込みがあった。今後の課題として実習先確保や実習日数の幅を広げていく必要があると感じている。過去に実習を受けた方の就労へのモチベーションの向上も見られ、今後も庁内実習が圏域の一般就労への第一歩の道しるべとして大いに期待できる。今後も圏域全体で一般就労への応援をしていただける体制の続行をお願いしたいということである。

部会長 ・受け入れ側の行政も拡大を考えても良いと今年度の部会の中でも言っていたいただいていたところであり、続けてきた中で広がりの出てきたので、更に実習生の申し込みが増えればも付いていければ良いかなと思っている。庁内実習の時期だが今年度は秋口を中心に実施した。今年度ぐらいの時期にすればキャンセルなくできた実感がある。

・前回の部会で評価表の見直しの話が出ていたと思う。日野委員から事前にこういう評価表もあると資料をいただいている。それも参考にしながら評価表を見直し、整理していきたいと考えている。

委員 ・佐賀県立の特別支援学校、おおさか人材雇用開発人権センター、秋田県立の支援学校の3つを資料として出している。前回の会議では実習中付きっきりでないとわからないことが多い作業力の7項目が評価しにくいと行政側から指摘があったと思う。項目がどの評価表も上位分類(領域)が同じような項目でも異なっているところがある。似たような項目だが、佐賀県もそうである。評価観点として意欲、コミュニケーション、態度、体力・健康、技術とあり、乙訓圏域は職業生活、対人関係、作業力、仕事の態度、その他となっている。微妙に上位分類と項目が異なっている面がある。そういうところの上位分類をどう設定するかというところから考えてみるのも良いと思う。項目自体は乙訓の庁内実習版より具体的で評価しやすい。乙訓は出勤状況と書いてあり、それに対してA・B・C・D・Eの評価となっている。佐賀県はもう少し具体的に踏み込んだ書き方で、項目で羅列されず文章になっている。見る側も見やすくなっている。特記事項が各項目に設けられているがスペースが狭い。

おおさか人材雇用開発人権センターは評価項目を細かく設定している。具体的である。直接丸印が付けられ、わかりやすい。特記事項のスペースも広い。

秋田県の資料は広報である。注目したのは現場実習評価表の評価A・B・C・Dの説明である。この評価の仕方が本人に沿って、本当に仕事がしたいならこういうことなんだという愛のあるA・B・C・Dに思えた。参考にさせていただければと思う。

事務局 ・受け入れ側はどこが評価をつけにくかったのか教えてもらえればと思う。じっと見ていないと評価ができないというものではなくて、自立して仕事をしてもらうことが大事なので、指示の出し方や環境設定で障がいがあっても仕事ができる、合理的配慮があればできるということで、じっと見ていないと評価ができない評価表では困る。これまでの評価表で評価する側としてどうだったのか。評価された側としてわかりやすかったかどうか。色々な立場の方が見て、どういう意見が出てくるのかなと思っている。

委員 ・職場実習評価表の作業力の4・5・6が習熟度や変化への対応、危険への対処というところで、見ておかないと難しいと思っている。色々経験してもらうため、1時間ごとに仕事内容を変えていたこともあり、その辺りが付けにくかった。今回の資料では佐賀県がわかりやすいように思う。実習生も評価として見るにはこういう形で評価項目があればわかりやすいように思った。

委員 ・同じく習熟度、変化への対応等については見ないとわからないというのがある。気になった点は事業所所見においてA・B・C・D・Eとあるが、一括りにするのは良くないのはわかるが、この中のどこを普通として見るべきかがわかりにくかった。秋田県の評価表は評価の内容が具体的に書かれていた。その基準が具体的であればあるほど、受け手側としては評価しやすいと感じた。今の評価表は項目の中でも重複していると感じている。評価基準、項目を含め、一体的に考えていければ良いように思っている。

委員 ・危険への対処や集中力はじっと見ていないとわかりにくいとは思ったが、わからないという評価もあるので、これをどう生かしていくのかとは思っていた。

委員 ・推薦機関の立場で見ると、振り返りをじっくり設定してもらうために幅を持たせた今の書式

を使っている。掘り返しができるようにしている。他府県の評価表を見ると、実習評価表を見るのは本人であり、本人がどう評価されたのかがわかりやすい方が良いと思う。

委員 ・学校の職場実習評価表があり一見似ているがA・B・Cの評価は秋田県の評価と同じような形である。秋田県のCの評価はないがA・B・Dが本校ではA・B・Cとなっている。それでつけてもらおうと、その子のセールスポイントや改善、必要な点が見てわかりやすいので、A・B・C・D・Eの項目の表現の仕方は変えていっても良いように思った。

部会長 ・実習生本人がわかりやすい方が良いというのが意見としてあった。評価を本人に返して、次の実習時に何を改善していかないといけないのか、達成できていなかった点を客観的に見る指標であるように作るのなら、推薦機関である支援者も本人もそれがわかりやすい評価の方が良いと思う。秋田県の評価A・B・C・Dはわかりやすく、説明もしやすいと思った。

委員 ・評価する側としてどこに軸をおくのが困られるように思っている。

委員 ・書く人によって軸がぶれるのはできるだけ避けたいとは思っている。しかし、全部が細かくなってくると、後々書くのがしんどくなってくると思う。一方で、今の評価表の特記事項でどこまで細かく書くかというところはある。その評価の理由を簡単に触れてあげる形で書くようにすると良いように思う。

委員 ・この評価というのは一般就労かA型かB型に振り分けるための評価なのだろうか。

部会長 ・実習は一般就労につなげるための実習であり、もしそこで仕事をするとなった時の体力や挨拶がちゃんとできているかを評価するもので、振り分けるための評価ではない。

委員 ・担当された方が人物評価を文書で書いてくれる方がわかりやすいように思う。

事務局 ・本人と推薦機関の方や先生方と振り返る時に、この内容でわかるのだろうか。

部会長 ・実習生には言葉を足さないとわかりにくい部分は当然ある。そこまでをチェック項目のところで表しているのが佐賀県やおおさか人材雇用開発人権センターの評価項目だと思う。

委員 ・具体的な方が良いと思う。事業所に話をする時にも、こういうことがしっかりとできていたと言う方がアピールになる。出勤でも遅刻はゼロとか5分前には必ず来て、最後はしっかりと片付けて帰る等、そういうことを書いてもらえるとアピールになる。出勤状況がAだけではわからないところがある。

事務局 ・項目だけでは見にくいと思うので、資料を参考にしながら文章にするのが良いと思っている。庁内実習は行政等決まったところで行う。申し合わせをしておけば同じような形で評価表を書いていただけると思っている。チェック項目の文言の見直しは今後していけばどうかと思っている。達成度と書いてあるが、最初に書きにくいと言われたところがEのわからないのところだった。ここを「あてはまらない」や「評価できない」とすればどうかという意見が出ていた。整理をしたらどうかと思う。実習希望者が多くなっているのを受け入れ機関を増やすことが課題になってくる。1日の実習でこれだけの評価ができるのかということもあり、1日だけではなく3日、5日と増やしていくにはどうしたら良いのかも今後考えていく必要がある。それによって、特記事項も書ける。今のままだと特記事項を細かく書くのは難しい。今後の応援メッセージという形で文書で書いてもらえると良いという意見もある。評価表を見直し、どのようにして受け入れ機関を増やしていくのか、受け入れ日数をどうしたら増やしていけるのかも今後考えていくことになっていくかと思う。

- 部会長 ・総合評価もなくして良いかと思っている。
- 委員 ・秋田県にある謝罪の項目は就労に向かうかどうかのところでは大事だと思っている。
- 部会長 ・周囲との協調性、対人関係をこの項目では見ていくことになるのだと思う。今日の意見や資料を元にもう一度作りなおしていきたいと思う。

3 今後の部会の進め方について

- 部会長 ・当初出していた課題の整理が一定できたところで、庁内実習は継続するという意見が出ていた。意見を聞かせていただきたい。
- 委員 ・庁内実習は実務として続けていきたいと思っている。福祉就労されている方、生活介護の方等からの一般就労へのニーズがないというのがアンケートから返ってきているが、交流会をすると人はたくさん来る。福祉就労から一般就労したい時にどこに相談すれば良いのか、そこは明確にしておいてほしいと思う。
- 部会長 ・どう動いて良いかわからない時にどうしたら良いのか、支えられるものがあれば良いということだと思う。「たけのこ」に関わっている人は「たけのこ」に相談しようと思うが、そうでない人はそこで止まってしまう。その時の相談先を増やすということは必要かもしれない。
- 委員 ・就労支援部会がなくなると行政と情報共有をする場がなくなってしまう。「たけのこ」の全体会に出席してもらえば、庁内実習だけを別立てで残す形でも良いかもしれない。
- ・ただ、京都市のCoCo ネットが実習の相談案件で膨大にふくれあがっている。「たけのこ」がそういう状態になるのは会議の内容が薄まるという意味で不安な部分がある。
- 部会長 ・庁内実習の実務をやっている中でもう一度課題が出てくる部分は当然あると思っている。そうすると話し合う場がまた必要だと思っている。「たけのこ」は誰が入っても良い緩やかなネットワークである。そこのところを伝えていっても良いのかなと思う。
- 事務局 ・庁内実習は日数や受け入れ先を広げる等の課題も出てきている。たけのこネットワークには特に中小企業が力を入れて入ってきてくれている。企業なくして障がい者就労は成り立たない。働き先が障がい者の理解をしてもらわないと進んでいかない。たけのこネットワークを乙訓の中でどう周知していき、どう活かしていくのかを就労支援部会で協議するのなら部会として話し合う価値はあると思う。学校を卒業後、家族や当事者が可能性について話を聞く機会がほぼないという意見もあった。たけのこネットワークと就労支援部会が共催して何かできることがないのかを探る等、何かすることがなければ部会を開いても意味がない。皆で一致することがあるなら、部会として来年度もやっていけば良いと思う。
- 部会長 ・「たけのこ」の活用の仕方というところでは部会ではなく、「たけのこ」を構成している事務局や入っている人達で考えていくことだとは考えている。乙障協とも連携がとれるようにはしているが、整理は必要だと思っている。庁内実習の実務以外のところが庁内実習を別立てで残すなら、そこに付いてくるかと思う。部会だろうがプロジェクトだろうが自立支援協議会で障がい者就労を何かしらやっている場を残すところは一致している。
- 委員 ・どこに基盤を据えていくのか不安がある。単に庁内実習をやっていくプロジェクトではなく、その先を見越して市町で障がい者雇用実現していくためにどうするかぐらいの目標設定をしないとプロジェクトでも弱いと思っている。プロジェクトで残すなら、もっともっと踏み込んだ

目標をここで確認していかないと先行きが不安である。

事務局 ・部会の目的のひとつは障がい者雇用の促進である。乙訓の就労支援部会を立ち上げた時にはそれだけでなく、福祉就労からの障がい者雇用や工賃向上をどういう風にしていくか等、福祉就労をされている方の経済的な自立にも目を向けないといけないということで立ちあがっている。

・障がい者雇用の促進は企業が参画しないとなかなか進まないところで、たけのこネットワークができた。そこで就労は進んできている。福祉就労から一般就労への希望の動きが非常に少なく、今のところで良いという実態が見えてきた。工賃向上に向けて、コロナもあり自主製品の販売先が拡大できない等の問題が出てきた。販路の拡大も企業に相談に乗ってもらわないと打開策がない中で、この問題についても福祉側から声を上げ、たけのこネットワークの企業に向けて相談できないかということで、乙障協がたけのこネットワークと連携していくことになった。就労支援部会の設置の目的は庁内実習を残してほぼ解決したのではないかと思うが、次年度何を協議するのかをはっきりさせ、協議内容がきちんとあるのなら、次年度も部会として協議していくことになる。

委員 ・家族会の半分以上がひきこもりで、残りの方が作業所に行っている。福祉の作業所に絶対に行かないという人は20歳前後での発病が多い。また、以前は働いていたという方も多く、そういう方は見学に行っても働けないと言われる。働きたくてもなかなか行けない人もいる。一番はコミュニケーションがとれない部分があるので就職ができない方がたくさんいる。こういう現状に対して、就職に向けて提案してもらえるのだろうか。ちょっとは目を向けてほしい。精神障がい者は全てが置き去りにになっている部分がある。そういう面にも目を向けてもらえると嬉しく思う。

事務局 ・精神障がい者の就労は厚労省が短時間就労を中間報告で出している。今までは20時間が基本だったが、もっと短時間であったり、2人のチームで仕事をする事で補いあえるということで厚労省もどういった働き方であれば働けるのかという論議が進んでいる。

委員 ・「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等の一部を改正する法律案の概要」というのが出ている。これで改正をしていく方向だと思っている。最後のページには10時間から20時間の分も雇用率に入れるとある。企業も雇うメリットがあり、実質雇用率があがることが考えられる。身体と知的は重度の方だけが精神の方は0.5、10時間から20時間でもカウントができるということは企業にとっても雇用機会を拡大できることが考えられると思う。

・ハローワークとしては2-①で就労選択支援を創設するとあるが、一般就労している方が福祉就労を利用できたり、逆に福祉就労からでも一般就労ということがアセスメント結果で支援ができるということだと思ふ。細かい中身が具体的に決まらないうと、どういった風にするかがまだわからない。一般就労でしんどくなった方が福祉就労をしても良いという形になるのだと思ふ。

委員 ・精神障がい者の場合は就労につながったら最終点ではなく、そこからスタートになる。持続可能な就労支援がないとなかなか難しいところがある。頑張りすぎて、しんどくなってしまふ人が多く、継続して続いている人がまずいない。親が抱え込んでいるのが現状である。

委員 ・今話にあった内容で間違いなくいくのであれば、すごくやりやすくなり幅が広がると思ふ。乙訓圏域は基本的には計画相談員がついている。その方の主導のもとアイリスに入ってもらい一般就労につなげる。たけのこネットワークにあげてもらい、そこでの対応もしていくといった

ネットワークができれば良いかと思う。来年度、就労支援部会をやるのであればそういったネットワーク、手順のフロー図があれば計画相談員や地域の就労継続支援の事業所等に配ることで拾い上げやすい。何か要望が出た時に引っかかりやすいかと思う。

部会長 ・就労選択支援ができるようになった時に課題が出てくる気がしている。それをうまく使って、障がい者雇用をしていったり、それをどうやっていくのかということの方ができそうな気がする。それがうまく使えていないとなった時に話し合う場が必要のように思う。
今やっていることとうまくリンクさせたら障がい者雇用や就労、関係機関とのつながりもケースを通じてできていくはずである。

委員 ・最終的に社会保険をもらえるだけの就労を目指していても、20時間で良いとなる会社が増えたと逆効果のような気がしている。

事務局 ・アイリスから、「たけのこの事務局として、自立支援協議会への依頼で一般就労へのネットワークが整ってきたが、まだまだ圏域内での認知度が低く、何か取り組む際には自立支援協議会の応援が必要な状況と感じている。今後も取り組みを行う場合には自立支援協議会の後援をお願いしたい。」という文書をいただいている。

部会長 ・庁内実習の実務は残す。それに加えて整理できていないところをやらないといけないというところを協議する場を作るといところかなと思う。

事務局 ・たけのこネットワークをきちんと使っていないといけない。委員として中小企業家同友会乙訓支部から1人来ていただいたり、相談のところに周知していく必要があるのなら相談支援事業所連絡会の事務局である基幹に来ていただき連絡会に周知していただく等、委員の選定も考えたい。制度の勉強もしながら、乙訓は相談員が付いているので雇用の促進というところをわかりやすく整理してやっていくということで良いだろうか。

・精神の方の就労も取り上げていかないといけない。意見をいただくために、どこか精神の継続の事業所にも来ていただけるよう委員の選定も考えていかないといけない。

部会長 ・そういった形でしていきたいと思う。次年度の課題を整理するためにももう一度部会を開きたいと思っている。次年度何をもう一度協議するのかを整理していきたいと思う。

4 その他

委員 ・令和4年6月1日付けの雇用率の説明をさせていただく。資料「令和4年障害者雇用状況の集計結果」を見ていただきたい。法定雇用率は今2.3%だが京都府については2.31%で去年に比べて0.03ポイントあがっている。雇用障害者数が10,527人、対前年比2.7%、280人増加した状況である。全国は2.25%で京都局より若干低い。地方公共団体も数字があがっている。

委員 ・2月にいつも実施されている合同面接会は予定通り行われるのだろうか。

委員 ・2月22日水曜日に国立京都国際会館で完全予約制により開催させていただく。ニューホールという場所になる。12時開始で20分の相談時間となり、前回よりは5分程長くなる。前は270人ぐらいだった。前回より少なくなるかもしれない。

・障害者雇用率が変わるという新聞記事があった。民間企業は2024年4月に2.5%、2026年には2.7%と2段階で引き上げを考えているということです。審議会へ引き上げ案が明示されるようである。5年毎の見直しがあり、今回2段階とするようである。地方公共団体は3.0%、教

育委員会は 2.9%に引き上げる予定ということで、0.2%ずつ上げていくのかなと思っている。
2024年4月と2026年7月の2段階で実施を考えているようである。

・障害者雇用「代行」急増という新聞記事だが、ハローワークでもこの記事のずっと前から障害者雇用代行ビジネスについては労働省から問題があるということで、そのような会社があれば調べるようにということと利用する会社があれば引き続き注意をして見ていくように通達されている。実際に働いて価値を見出してもらえるのなら良いのだが、事業自体がプラスになっていないということも聞いている。成果物を大半が無料で配ったり持ち帰ったりということがあり、これでは事業になっていないということで非常に問題だと思っている。労働省がどのようにしていくかはまだ何も決まっていない。情報収集の段階である。どういう基準を作っていくのかはこれから議論があると思う。また情報はお知らせしていきたいと思っている。

部会長 ・「庁内実習」の報告会の記事が京都新聞に載っていたので、資料として付けている。また見ておいていただきたい。総合支援法の改正についての記事も付けている。毎年京都新聞が主催されている障害のある人の就労支援シンポジウムが2月19日に開催される記事も情報提供として付けている。

委員 ・障害のある人の就労支援シンポジウムでは実習を通して見えること、支援者サイドの見えることだけではなく企業にとっても障害者雇用をしたことよってのメリットがあることを発信していく場があればということから、実習って何なのかという話を今改めて掘り返してみようということである。定員は100名となっている。

部会長 ・ご都合のつく方は参加いただければと思う。長時間にわたり、ありがとうございました。

次回 2月21日(火) 13時30分から 乙訓福祉施設事務組合 大会議室