

**乙訓圏域障がい者自立支援協議会
令和 7 年度 第 2 回就労支援部会 会議録**

日 時 令和 7 年 8 月 19 日（火）13:30～15:40

場 所 乙訓総合庁舎 第 2 会議室

出席者 12 名

しょうがい者就業・生活支援センターアイリス（2・内 1 名代理出席）、乙訓障害者支援事業所連絡協議会（1）、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、乙訓やよい会、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、長岡京市障がい福祉課（2）、大山崎町福祉課

欠席者 4 名

就労移行支援事業所ステージ、乙訓若竹苑、乙訓障害者支援事業所連絡協議会（1）、乙訓地域商工会広域連携協議会

事務局 3 名

傍聴者 2 名

配布資料 ・次第

会議概要

1 庁内実習について

部会長 ・部会委員の方々に就労継続支援 A 型、B 型（以下、就 A、就 B という。）の事業所に回っていただき、庁内実習の説明と施設の状況等の確認をしていただいた。

・庁内実習には、事業所からの推薦で 12 名の応募があった。報告をお願いしたい。

事務局 ・8 月 8 日に調整会議を行った。12 名全員の調整ができています。長岡京市が 3 名、大山崎町 1 名、向日市 2 名、乙訓保健所 4 名、乙訓教育局 1 名、乙訓福祉施設事務組合 1 名となっている。

部会長 ・今回は受入れ予定人数を越えた申し込みがあった。この 2～3 年各委員が就労継続支援事業所を回り、状況や各事業所の一般就労に向けた庁内実習の可能性を探っていただいた結果だと思う。12 名の方が現在の自分の可能性等を見つけてもらえる機会になるように、就労支援部会では受入機関含め応援をしていきたい。

・今回就労継続支援事業所を回っていただいた感想や事業所の基本情報についての反響等を聞かせていただきたい。

委員 ・2 つの就 B 事業所に行かせていただいた。庁内実習というイメージから一般就労を目指すのだろうというところで自事業所の利用者は対象ではないと思っておられたようだが、話をする

中で一般就労のためにではなく、その手前としての意味合いがあることを理解していただけたようだった。また庁内実習の案内動画を見てもらいながら説明すると、わかりやすく利用者にもイメージを持ってもらいやすいので良いということだった。

・事業所の基本情報についてはどのような形になっているのかを見ていないようだった。「こんな感じなんだ。」というような反応で、引き続きひとつのツールとして考えていただければという形で伝えている。

委員 ・就Bに回らせてもらった。自事業所の利用者が適しているのかという話はよく聞いた。

委員 ・ハローワークや職業相談室では一般的に応募の前に実習ができるかどうかを確認し、依頼していくケースが多い。京都労働局やハローワークではチャレンジ雇用という制度があり、チャレンジ雇用を経て民間企業への就職を目指している。こちらは実習ではなく雇用となる。民間の会社で定着雇用ができるようにハローワークの中で就労ができるような準備をするということはしている。

委員 ・就Bの事業所2ヶ所に回らせてもらった。昨年度は大山崎町役場への応募はなかったが、今回は回らせてもらった事業所から応募をいただき、回った意味があったと思っている。話をしている中で、近くの農家から不定期で野菜の袋詰めの手伝いを依頼されることがあり、体を動かせる作業があると喜んでされているということだった。そういったことも参考にしながら、今後の実習内容についても検討していきたい。

・事業所の基本情報については知らない方もおられたが、案内させてもらおうと「活用させてもらおう。」ということだった。こちらも案内した意味があったと感じている。

部会長 ・体を動かす実習の希望ということだが、以前に運動会等の補助的なことを出してもらったことがあるように思う。

委員 ・イベントの準備的なことをお願いしたことはある。もう少しやっていただく作業内容を明確にしたり、書き方で印象が違ってきたりするかもしれないので、どんな作業をされたいのかも含めて考えていければ良いかと思っている。

委員 ・就Aの事業所2ヶ所に行かせてもらった。ひとつの事業所は、昨年までは庁内実習に行けそうな方に声掛けをしていたが、今回は全員に声掛けをしようと思っているということだった。こちらの趣旨として気楽に参加いただける、まずは参加していただくことに意義があるというところを説明させていただいたところ、そういった形で募集をしていただけたようである。

もうひとつの事業所では庁内実習が報酬の対象になっておらず、休みの扱いで来てもらう形になっているので、本人の負担が大きいようである。そこが何とかなればという話が出ていた。

部会長 ・事業所が休みになることについては、事業所に行けば工賃がもらえるが実習では手当がでない。実習は何のために受けるものなのか。就労のための訓練として捉える方もいれば日々の生活の経済的確保が整っていないと、次のステップアップが見えづらい方もいるという意見は以前からも出ていたと思う。事業所としても実習に行くにあたって、事前打ち合わせや振り返り等事業所職員の手も取られるところもあると思う。職員がわずかな時間でも抜けてしまうことによる職員体制というのはどう捉えられているのだろうか。

副部会長 ・正直厳しいところはある。通常の業務を少しセーブしたり、注文件数を控えたりする調整はできなくはない。うちは周りも協力的である。だが事業所によっては難しいところもあると思う。

- 委員 ・就 A の事業所 2 ヶ所を回らせてもらった。ひとつは管理者と話をする形だったが、もうひとつは実際に働いている利用者に実習内容を直接説明し、質問を受ける形になった。質問であがってくるのが「就労につながるのか。」という内容が多かった。その場で興味を示される感じが薄かったので、あらかじめこういう形態だとわかっていれば、質問形式等色々なことが用意できたので、前もってどういう形態で行うのか打ち合わせをしておけば良かったように思った。
- 部会長 ・就労につながるものになるのかというところで、第一歩となる庁内実習の後、企業実習につながる方法ということで乙訓障がい者就労支援ネットワーク「たけのこ」（以下、「たけのこ」という。）での実習案内という話も出ていた。ただそれを書面に出していない中で、振り返りの時点で推薦機関の方が企業実習を求められた場合という話はしていた。書面に出すかの検討は必要かもしれない。
- 委員 ・直接の連絡がつかず、メールでのお知らせとなった。今後もつながっていくところだと思うので、今後やり取りができればと思っている。
- 事務局 ・実習内容が事務作業がほとんどで作業しづらいという声があったが、洗車等を動かせるものがあるのは良いという意見もあった。イメージがわからない方が多いので、動画は良い取組だったと言ってくれる事業所や、もう少しレベルが高い内容の実習内容があっても良いのではという事業所もあった。
- ・就 A の事業所は仕事をされていて給料が発生しているところでは賃金の話が出ていた。
- ・今日、欠席の委員からはこちらから送っているメールをまだ見ていない事業所もあり、そこはどうしていけば良いのかという声が出ていた。
- ・時間の短い実習だと、事業所に行ってから施設外就労みたいな形で出てもらい、また帰ってくるという方法にすると 1 日出席になるのかという話があった。制度としてだめだと思うが、そういう話が出ていたのでお伝えさせていただく。
- 委員 ・施設外就労と庁内実習とは全く別物なので、1 日出席にはできないと思う。庁内実習の前後に普段の通所先で一定時間作業をすることが可能であれば、1 時間あたりの工賃を得ることはできると思う。
- 部会長 ・施設外就労と庁内実習は違うものだと思う。施設外就労には一定の条件があると思う。その条件に庁内実習は当てはまらないと思う。
- 事務局 ・時間給で工賃を出しているところの話だったと思う。それをしたいとかするという話ではなく、1 日の欠席になってしまうところの工夫で出たアイデアだと思う。
- 委員 ・利用している通所先での出席を希望する人には、庁内実習と通所先との時間の兼ね合いを柔軟にするなど、できるだけ実習する可能性を広げていく方向での対応を考えていただきたい。
- 部会長 ・それぞれニーズがあると思う。慣れ親しんだ施設での仕事ができている、一歩外に出た時に自分の思う通りに動けるのか、今後のモチベーションや自分の目標のために確認したいという方もいれば、短時間でも良いから給料がもらえるところの実習に行きたいという方もいる。そこは多様性によって提案できるようなことを圏域としても考えていかなければいけないように思う。
- 委員 ・就 A の事業所で雇用契約を結んで最低賃金で働いておられる方と就 B の工賃の方とでは 1 日辺りの報酬が出るかどうかの捉え方がかなり違うのではないかと。庁内実習の目的は色々だが、体験として就労の選択の視野を広げてほしいというのもメインだと思うが、毎年聞かれるのが「こ

れは就労に結びつく体験なのか。」という声である。行政が将来的に雇用を見据えて実習を実施するというのなら、庁内実習の希望者は増加するのではないか。2市1町の行政の雇用そのものを広げてほしいとずっと思っており、その方向に歩みを進めていってくれることを願っている。一方で、体験で終わる、就労に結びつかないかもしれない、工賃が出ないかもしれないけれど実習に行けばこれだけのことが身につく大事な学びの場だということをアピールできればと思う。就 B の工賃と引き換えにしても安いものだと思うぐらいの実習の中身を充実させていく努力も必要だと思う。

委員 ・ 庁内実習をやっているという案内を各事業所に回り始めたのは最近の話で、どうしても庁内実習に絞った話になっている。「たけのこ」やハローワークでもステップアップの段階に合わせて取組があることを提案でき、相談にのってくれる窓口があることを案内できれば、庁内実習のその先はどうなるのか等の話になった時につながりやすいように感じた。

部会長 ・ 以前、使える制度や使える就労の相談機関一覧表のような手引きを作ったことはある。庁内実習の次、企業実習を求めるならこういう方法がある等、その先が見えるものを次回の部会で提案できればと思う。

副部会長 ・ 3ヶ所回ったが、その中で1ヶ所は利用者に直接説明をさせてもらった。生の声を聞かせてもらえるのが良かった。工賃は出ないけど前向きに受けたいという声が多かったので、庁内実習を受けない理由が工賃が出ない、その先どうなるのかというような理由だけなのかとも思う。この理由だけで動いて、成果につながるのかなと思うところがある。

部会長 ・ 収入を得ていくという大きな目標と一般就労に向かっていくステップアップというところは重なっている部分もあれば別々に考えないといけないところもある。実習内容の幅を広めていく、体を動かす実習を取り入れた方が良いという意見については、各受入機関で調整していただいているところもあるが、その文言を募集要領の中に明記した方が良いのだろうか。

委員 ・ 庁内実習で取り組める仕事は決まってくる。例えば清掃等だと外注で福祉事業所をお願いしているところもある。基本的に事務職、机に座ってやっている事務のサポートになる。イベント等がありスポット的にこの仕事というのがあれば良いが、毎年庁内実習の周知も兼ねて各課に仕事の切り出しをお願いしている。どんな仕事が集まってくるのか、募集の時点ではわからないところがある。

部会長 ・ 例えば雇用実績のある会社や中小企業家同友会等で受け入れてくれる事業所もあるので、そういったところも含めて実習先としては検討していただければと思う。

委員 ・ こういう仕事をやる取組も庁内実習と並べてありますよという形で選んでいければ良いように思う。行かせてもらった就 B の事業所も事務作業というよりは内職作業のようなことをされていたので、今取り組んでいる仕事とは全然違うものだと感じられたようには思う。

部会長 ・ 何を一番に求めるのかも人によって違ってくる。庁内実習の説明をさせてもらったが、希望者がいれば、それ以外の提案も合わせてできれば良いと思う。この点について、一度たたき台を作ろうと思う。

・ 今日欠席の委員が訪問した事業所ではメールを管理者しか確認していなかったため、現場まで話がいていなかった。そのため実際に庁内実習に行ける人がいるのか検討が適切にできていない可能性があるというところを聞いています。庁内実習のことだけではなく就 B からステップアップする

ためにしょうがい者就業・生活支援センターアイリスに登録し、次につながっていくと問題ないが、辞められたら困るとか次の人が来ないかもしれない等の理由で停滞している可能性もあるのではないかという意見や、就 B から就 B、就 B から就 A、就 B から就労移行等、一般就労以外でも自由に希望すれば変われるような環境を作っていく必要があるのではないかということ提案させてほしいという意見があった。

・私の訪問先では訪問先の事業所の課題も聞くことができた。利用者が一生懸命に作った物でも販売ルートがなく、それがモチベーションにも影響するところがある。販売ルートが持てないものかという意見をいただいた。事業所を回ることによって各事業所の課題等も見えてきた。庁内実習の継続も含めて、他のニーズに対してどのような提案が就労支援部会としてできるのか、頂いた意見をもとに書面を作りたいと思う。

事務局 ・就 B から就 A という話のところで、そういう話題は出ていた。庁内実習のもっと前の段階として「たけのこ」では事業所間の職員の交流、見学を取り組まれていたので、どこで取り組むかは別として他事業所への利用者の交流があっても良いように思った。

・現状維持を希望されている方が多く、うまく聞き取りができていないかもしれないと言っていた事業所もあった。福祉就労から一般就労に向けてのところで意思決定支援のところと絡んでくるのかもしれないが、どうしたら利用者の本当の思いが聞き取れるのか、本当の思いが聞き取れたら良いなと思った。

部会長 ・事業所同士の交流についても、自分の事業所しか見えてなかったことが交流することによって新しい視野が入ることができるという声もあがっていた。次の「たけのこ」が 8 月 25 日にある。そこで見学受け入れ先と見学者の方の発表と意見交換等はさせていただく予定である。全体会に来られている方と受入機関、見学に参加された方々にも来ていただけるように声をかけている。

2 基本情報について

部会長 ・昨年度作成した就 A、就 B の基本情報一覧表は各行政機関で保管し、来られた方に窓口で紹介していただく。乙訓福祉施設事務組合のホームページからも検索ができる。

・教育機関への周知というところで教育機関への情報共有について報告をお願いしたい。

委員 ・この地域にある小中学校、高等学校においては情報が得にくいところがある。支援学校においては進路指導部へ来れば情報があり、活用ができる。管理職に冊子があるということだけでも知っていただきたいということを相談した。GM の名前で教育局宛てに各市町の小中学校に配ってくださいということがあれば丁寧ではないかということだった。より丁寧にするならば、事務局から GM 名で各校長宛てに「こういうものがあるからご覧ください。」というような文書を付けて冊子を渡す。こういう物を送ったと教育局にも伝えておけば、周知できるのではないかということだった。やり方としてひとつあるように思っている。基本情報もやっていくと理解が進んでいくように思う。問い合わせ等何かあれば事務局にということで、そういう周知の仕方が一番良いのではないかということだった。

事務局 ・その周知の仕方です大丈夫だと思う。高等学校はどうだろうか。

委員 ・高等学校でも支援が必要な方がいるというところでニーズが高まっている。就職にも近い。乙

訓の教育局に働きかけるのが良いと思う。

委員 ・乙訓教育局には乙訓保健所を通していただく方がスムーズにいくと思う。

委員 ・小中学校も市町の教育局になるので、直接案内を送るにしても先に声掛けをしておいてからの動きになると思う。

事務局 ・相談させていただきながら進めていきたい。

委員 ・高等学校は進路を考える段階であるので、基本情報を提供することは理解できるのだが、小中学校の現場に届けるという主たる目的は何だろうか。小学校だと非常に遠い先の進路となる。就労以前に就学先の選択がまず大きな壁として立ちちはだかる。それを飛び越えて10年後、制度も含めてどう変化するかわからない現在の事業所の実態を小中学校に送る意味合いがわからないので教えていただきたい。

・特別支援教育コーディネーター、特別支援学級、通級指導教室とあるが、学校によって先生方の意識が様々である。親同様に日々の学習指導、生活指導で手一杯であることは肌で感じている。あえて現在の就労型の事業所の情報を送ることにしてももう少し明確な目的意識を持ってやらないと現場に届いたところで、それがどこに届くのか、どういうところで有効に働くのか、宙に浮きかねないと懸念している。現在の福祉制度について先生方に知っていただくことはとても良いことだと思っているが、目的と誰に届けるのかを明確にしておくべきだと思う。

委員 ・小学校の保護者の方も卒業後の状況がどうなっているのかは興味を持たれている。今のうちにどんなことをした方が良いのかを学びたいと思っておられる。それが自分の子供に合うかどうかは別として、自分も地域の情報を持ち、先生方にも持ってもらい、その中で今の話をしたいというニーズは日々感じられる。

委員 ・その点はよくわかる。それが保護者に情報として届くのは良いことだと思う。それならばどうやって届けるのかをもう少し考えないと、本当にきちんと保護者に届くのか心配である。

委員 ・その点は考えても良いと思う。特別支援教育コーディネーターが支援学校卒業後の就労について詳しいかと言えばそうでもなかったり、学校の先生が先を見越しているかと言えば支援学校でも共通の理解が難しいところもある。情報を渡してどうするかまで考えてから、次年度以降に渡すことも必要かもしれない。

委員 ・現在、乙訓2市1町で発達障がいの方のサークルや家族会が結構できている。ターゲットのひとつとしてそういったサークルや家族会にもお知らせしてはどうだろうか。放課後等デイサービス（以下、放デイという。）等にアナウンスしていただけるようお願いするのも良いと思う。

委員 ・目的のところをもう少し話し合ってからでも良いと思うが、相談支援事業所に持ってもらうことも必要だと思う。

事務局 ・相談支援事業所には相談支援事業所連絡会で伝えている。今、放デイに行かれている小中学生の子ども達の将来をどう考えるかを保護者が学校の先生に相談された時に先生が知っている方が良いように思う。各方面に相談しながら進めていきたい。

・基本情報の更新は1月と9月の年2回で、今各事業所に9月の更新依頼をしている。今年度2回の更新を行ってみて、更新の頻度や時期を検討し直しても良いかと思っている。

部会長 ・その都度確認しながら、求めておられる方が自分の選択肢を広げて選んでいけるような社会の一助になればと思い作っている。選択をする時にひとつではなく、複数の中で考えられるよう

な情報を定期的に共有し、提供していきたいと思っている。

3 福祉就労から一般就労に向けて

4 就労選択支援事業について

- 部会長 ・ 前回あつく協同組合（奈良県）について情報提供をさせてもらった。企業団体と福祉がつながり、障がいのある方の雇用の方を作ると共に地域の活性化につながる起業家を育て、多様な層の働く支援を進めていくところで協同組合を平成 27 年に作っている。
- ・ 優先調達についてと事業運営にあたり意見をいただいた。優先調達については既に請け負っている会社がある中で、その会社を引き上げさせて仕事を取るようになるという認識が優先調達を取っていくには必要であり、そのため競合できる仕事を生み出せるよう福祉事業所も能力が必要であるということだった。
- ・ 施設外就労や内職も含めて各事業所が受注できる内容をまとめたうえで市町の障がい福祉課へ申し出て、調達できるよう依頼されてはどうかという意見もいただいた。
- ・ 就 B の事業所も企業と対等に勝負ができる能力をつけていくべきで、内職だけしているのはこれから先の事業展開では厳しいのではないかということだった。企業も仕事を提供していくにあたり工賃をあげるには企業の歩み寄りも必要だが、福祉事業所のより精度の高い物を作っていくという意識を持つ必要もあるのではないかという話だった。
- ・ 学習会については奈良県が主導でされているものではないことと意見交換に留まらせてほしいということで、今回は講演会の招致には至らなかった。
- ・ 今年度の就労支援部会の課題として 10 月から就労選択支援が始まるにあたり、障がいのある方々が可能性を作りだしていく、自己選択していける社会を作っていくべきであるという課題がある。その点についての勉強会を開催したいと思っている。就 A、就 B の職員におかれても就労選択支援が始まるにあたって改めて利用者の自己選択、自己実現、意思決定、可能性を広めるアセスメントにおいての視点について研修が必要だと感じている。
- ・ 支援学校の生徒、保護者には 9 月 29 日に支援学校において、行政から就労選択支援の説明会が行われる。学校を出られた方、現在就 A、就 B を利用されている方も含め事業所も就労選択支援について情報が入りにくいところがある。乙訓圏域でどのような検討を今後していくべきなのかも含め研修会を持つ必要があると考えている。
- 事務局 ・ 支援学校での説明会は手続きの部分が主になると聞いている。
- 委員 ・ 事業所に対しても説明する機会は必要だと思っている。
- 部会長 ・ 福祉事業所の職員や就労支援部会には保護者委員も出てきてもらっているので保護者委員、興味関心のある方含めて出席していただけるような学習会ができればと考えている。
- 委員 ・ 就労選択支援が始まるにあたり、地域の事業所がわからない話、何を聞きたいのか等、どういう人を対象に、どういう説明があれば良いのかというところだと思う。
- 部会長 ・ 福祉事業所の職員を対象に就労支援部会委員も含めて、就労選択支援の説明と障がいのある方のアセスメントや意思決定、自己実現を支援者としてどう考えていくべきかというような学習会をしていければと思う。今考えているのは参加される事業所がどんなことを聞きたいのか事前に集約させていただき、その部分の説明をしてもらう。その次に高槻の方で全国的に就労選

択支援職員を育てるための研修講師として動いている方がおられるので、その方の講演を聞かせていただき、乙訓の就 A、就 B 事業所で利用者の自己実現、意思決定、アセスメントについてモデル的にされている事業所から事例提供してもらおう。以上の 3 部立てで話が聞ければと考えている。

事務局 ・就労選択支援を受けたいという利用者の方が受けられないということがないように進めたいと思っている。

部会長 ・実習を受けられる側の事業所の不安もあると思う。10 月から始まるにあたってはできれば早めに学習会ができた方が良いように思っている。

委員 ・1 月に厚労省の専門官から就労選択支援についての講義を聞いたが、アセスメントするところや、時期について非常に流動的な印象だった。そういう状態でこれをどこまでわかりやすく運用しやすいようにできるのだろうか。高槻はどういう形なのだろうか。

部会長 ・高槻では就労選択支援事業を実施するにあたって高槻市、島本町、受給される受け入れ団体、就労移行支援事業所が集まり北摂バージョンとしての申請書の出し方、受け入れ、それに伴うアセスメントシートを作る検討段階と聞いている。就労選択支援が始まる目的には障がいのある方が自己実現や意思決定、幅広く自分に合ったものを選択していける世の中になるようにということがある。それについて自分達の認識が今のままで良いのか、自己実現やアセスメントについて日々の業務に追われる中で利用者の可能性をうまく引き出せているのか、もう一度見直す必要があるのではというところで職員研修も多くされている。

委員 ・北摂バージョンというからには制度に沿って、行政側が考えているということだろうか。だとすれば北摂バージョンをこの乙訓圏域に引き移しというのはまず無理だろうと思う。この段階では参考にはなるとは思うが、どう運用したら良いのかわかりにくい段階で事業所に呼び掛けて説明するところまでできているのだろうか。

・就労選択支援というのは理念的なところが前に出ており、現状事業所の制度等は何も変わらない。事業所は将来設計に沿って考えていけないといけないが、それどころではないところも多い。ましてや利用者側はそれで何が変わるのかと感じている。制度設計をどうしていくのかということなら、今やって効果があるのかと思う。

委員 ・講師については制度の話ではなくて、理念的なところの心持ちみたいなところの話なのかなと思ったのだが、それなら学校側にとっても勉強になるようには思う。

部会長 ・就労選択支援が始まるという意識がどこまであるのか。事業所によってもばらつきがあるように思う。

委員 ・就労選択支援については早くから事業所の側ではどうなるのだろうかという思いが強かったと思う。ただ説明を聞いて、急がなくても良いのではないかなと思った。はっきりとした運用の仕方について、もう少し説明があって然るべきだと思う。

部会長 ・理念的には把握されるべきだとは思う。乙訓の障がいのある人と関わっている全ての人が就労選択支援の学習会に参加しても参加しなくても、そういうものが乙訓でもあるというところでちょっとでも兆しになればと思う。日々対面している利用者の支援がこれで良いのか等を考える機会が必要になってくると思う。機会を持って研修を受けていけないとブラッシュアップしにくいところもある。10 月に始まると言っても延長になるかもしれない、だったらいつでも

いいのではないかと流れていってしまうのが怖いように思っている。実際この研修が身になるかどうかかわからないにしても、この制度が始まるという節度がある時に見直しの期間というのは必要だと感じている。ただ行政から説明ができるほど国から情報が下りてきているのか見えにくいところはある。

委員 ・手続き的なところや実際の動きの実働的なところは地域で、乙訓は乙訓で積み上げてきているところがある。就労選択支援の説明をするというよりかはこういう就労選択支援が話題に出てきている中で、これをきっかけに一回就労に対して関わる心づもり、こういう研修機会を活用しないかというイメージで勉強会をして、それを今後乙訓ではこういう仕組みで就労選択支援をするのでつないでいきましょうみたいな形で、テーマが入れ替わるような方が事業所にはわかりやすいようにも思った。

副部会長 ・今までは就 B を利用するにはアセスメントを受けて、評価をしてもらい就 B に行くことになるのだと思うが、それに代わって就労選択支援になるともう少し色々な実習等を受けて就 B だけでなく就 A や一般就労の可能性も踏まえて評価されるのだと思う。その実習先である事業所が正確なアセスメントをしないとイケないが、本来なら自事業所を利用している人が別の事業所に行くようなことにもなってくると、正しくアセスメントができるのかとも思う。

委員 ・1月の厚労省側の講義ではそのアセスメント自体を障害者就業・生活支援センターでも良いというような表現があったように思う。話を聞いているとどこでもいいのか、実習は必須ではないのか等の印象を受けた。もう少し形をはっきりさせるべきだし、はっきりするものだと思っている。そうでないと事業所はすごく困ると思う。

委員 ・形をはっきりするというよりもどの形にするのかを圏域ごとに決めていかないとイケないという認識だった。今の時期で情報がこれだけしか出ていないとなると、北摂バージョンを作っているというのも決まらないという前提で先行して作っておられるように思う。またそこから地域に合わせて変えていかれるのかなと思う。

委員 ・受けてくれる就労選択支援の事業所が話に登場してこない、こういうやり方でいくという話が出てこない、まだそこまでのタイミングではないということなのかなと思っている。事業所が立ち上がらない間は当面今の方法でいけるのか、今の利用者が困らないようにということを押さえながら動いているのかなと思う。

事務局 ・就労選択支援を受ける事業所がはっきり決まっていなくていいところがあるので、希望された方が困らないように対応していくことを乙訓の中で進めていく方向になるのだと思う。

委員 ・この10月から本格始動となっている中で情報が下りてこない不安感が地域の事業所にはあると思う。進捗状況だけでも共有できる機会があればと思う。

事務局 ・今、就労選択支援について地域の中で学ぶ場がない。就労支援部会の中で制度も知りながら、制度を利用される方の支援をどうしていくかについて学んでいける場として、今年度の学習会のテーマにしていければ良いように思っている。

委員 ・就労選択支援についての役割は最終これから決まっていくのだと思う。こういう視点で関わっていくというところはどういう割り振りで、どの事業所が動いていくにしても共通なことのよう思う。その共通認識を作る機会として、こういう思いで作ってきたという話が聞ければよいように思う。

- 部会長 ・お願いする予定の講師の方は就労選択支援の支援員になる方の研修講師になっておられる方で、国で考えている就労選択支援事業の会議にも関与されている。視野が広がるような話をしてもらえないかと思っている。それを聞いて、日々の見直しや支援の関わりについて考えてもらえるきっかけになるのではないかと思う。
- ・今年度、就労支援部会のテーマとしては就労選択支援が始まることに対する支援員、関わる者に対する研修の機会を持つことを課題としてあげているが、他に研修の候補があるならそちらでも良いかと思う。
- 委員 ・部会の方針としての研修というのは理解できるが、だからと言って研修会を開かないといけないのだろうか。先日、京都中小企業家同友会の集まりで実習及び雇用の事例報告があるという案内があった。私はそういうことでも十分に研修になると思う。本当に雇用に結びつくための実習なり雇用契約まで到達した事例を聞いて、十分刺激になると思う。それをどうしたら乙訓で実現できるか、通常の部会を活用しても研修として差し支えないように思う。
- 部会長 ・その研修については就労移行支援事業所が雇用前実習を受けるにあたり、個々の実習がどう進んだか、その実習を踏まえてどんな効果があったのかという話をされて、それに対して参加者がコメントをされるというものだった。
- 委員 ・この圏域の事例でなくても良いから、そういうことも広く皆が共有できるような機会があれば良いと思う。就労に結びつけるかは事業所も悩み深いところだと思う。支援員や利用者本人の意識を変え、就労選択支援事業の自己実現するためのアセスメントに結びつく話だと思う。就労選択支援事業の制度の学習を通してではなく、事例をもっと深めていき、広く共有してもらうことを粘り強くやっていっても良いように思う。
- 部会長 ・皆さんの意見としては支援機関に説明する必要があるのは共通認識のように思う。ただその説明時期が今なのかということがあるように思う。10月に始まると言われているところで、ある程度の情報を認識しておく必要もあることから今の段階での研修が必要なのか、もう少し明らかにってから開催すべきなのかということだと思う。
- 長濱委員 ・もう少し詰めないこの場では決まらないように思う。研修のあり方については最初に言っていた自己実現やアセスメント、自己決定のところと事例検討とでは中身が全然違ってくる。就労支援部会として、この圏域での課題を解決するにはどちらが大事なのかを考えないといけないように思う。
- 部会長 ・次年度の課題としては「10月には就労アセスメントの手法を活用した支援が制度化されるため、制度や圏域の動きについて情報共有を行い、支援者が一般就労に向けたプロセスの理解を深め、機関同士がつながる機会を目的とした取組をしていく。」というところではある。
- 委員 ・これがどちらの研修にあたるのかということだと思う。
- 事務局 ・9月に支援学校の保護者対象の説明会がある。保護者から就 A や就 B に問い合わせがあるかもしれないので、学習会も早めにできたらということかと思った。別でやる必要もあるかもしれない。
- 委員 ・そこも相談していけたらと思う。
- 部会長 ・部会における学習会については3つの提案があると思う。
- 1 就労選択支援制度の乙訓の進め方についての説明は今ではできないが、就労選択支援制度を把

握し障がいのある方の就労の可能性、アセスメント、自己実現を支援者として捉えていけるような研修機会を進める。

2 事例を通して学んでいき、支援員がブラッシュアップしていく。

3 乙訓の自立支援協議会としてももう少し何をすべきなのかを詰めていく必要がある。

・この3つで多数決をとりたいと思う。

・1が大多数のため、それで進めさせていただく。内容が決まり次第、報告をさせていただく。

5 乙訓障がい者就労支援ネットワーク「たけのこ」から

部会長 ・全体会の開催が8月25日に決定した。今回の報告は以上である。

6 その他

部会長 ・ハローワークより情報提供等はあるだろうか。

委員 ・6月1日現在の障害者雇用状況報告の集約をしているところである。一般的には週所定労働時間が30時間以上の労働者が40人以上いる事業所には報告義務がある。雇用率を達成している事業所が従来は京都でも全国でも50%を超えていた。昨年4月1日から法定雇用率が2.5%にあがったので、かつては報告義務がなかった事業所も対象となり、制度を十分に知らない事業所があるのも事実である。その指導をしているところである。

次回 10月6日（月）10：00 から 乙訓福祉施設事務組合 大会議室