

報告者：徳堂（就労支援室）

令和6年度 第3回台東区障害者地域自立支援協議会（就労部会）報告

1 開催日

毎月第3水曜日 17:00～18:30

9/18、10/16、11/20、12/18 計4回（リモート3回、対面1回開催）

2 検討した内容

（1）令和6年度検討テーマについて

就労系福祉サービスの利用を検討している当事者の方やご家族からの「どんなサービスがあるのかがわからない」などのご相談を受け、参考になる資料として、令和4年に作成した「就労支援ガイドブック」「支援の流れ」の見直しをすすめてきた。

その結果、当事者はもちろん、説明する支援者もわかる「就労支援ガイドブック」を他区のガイドブックを参考に整理するとともに、新規事業所を追加したうえで完成させることとした。

一方、「支援の流れ」については、令和7年10月より、新たな障害福祉サービスとして開始される「就労選択支援」の内容を反映する必要があるため、今回は作成することを見送りとした。今後は、「就労選択支援」について、区としてどのようにすすめていくかを検討していく予定である。

（2）講演会について

※下記の日程で実施予定

日 時：令和7年2月28日（金）16:00～18:00

場 所：松が谷福祉会館 5階 第1会議室

内 容：超短時間雇用の取組について

講 師：東京大学先端科学技術研究センター教授 近藤 武夫氏

（3）勉強会

◆9月 障害者の雇用動向について（ハローワーク上野）

※障害者の雇用動向について／令和5年度都内ハローワーク障害者雇用職業紹介集計結果より〈東京のハローワークにおける障害区分別就職件数の推移〉

- ・平成23年から令和2年まで右肩上がりだが、コロナの影響で大きく減少し、その後は徐々に上昇傾向。
- ・ハローワークに相談に来る方は、精神障害（発達障害含む）の方が圧倒的に多い。
- ・就職先の職種：事務的職業42.7%、運搬・清掃・包装等の軽作業27.6%、サービス業9.9%、専門的・技術的職業6.4%

- ・ハローワーク新規申込者数もコロナ前の人数（令和5年度21,921件、【内訳】身体障害者約5,000件、知的障害者約3,000件、精神障害者13,000件）に戻ってきている。

〈東京の障害者の雇用状況・雇用率の推移〉

- ・就職者件数に比べ、身体障害者が多く、精神障害者が少ない。精神障害者の雇用は増えているが、実際に在職しているかが気になる所であり、今後も精神障害者の方への支援がポイントとなるのではないかと。

〈障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられる〉（令和6年4月以降）

- ・令和5年度より前から法定雇用率の引き上げについては周知しており、事前に取り組みをしている企業との差が今後でてくるのではないかと。

〈障害者実雇用率のカウント〉

- ・短時間雇用（10時間以上20時間未満）の求人は先月より増加したが、全体から見ると少ない。
- ・企業の短時間雇用制度の理解が浸透していないこともあり、「現在働いている障害者の勤務時間を減らしてもよいか」という企業からの問い合わせがあった。
- ・企業側としては、10時間以上20時間未満の仕事の切り出しに悩んでいる。

- ◎「どのようなスキルがあると就職に結びつくのか」を企業に確認したところ、決まった時間に出勤ができる、働ける体力がある、人の話や指示を聞く力が必要、仕事内容は入ってからついてくるとのこと。

〈統計と相談窓口から見る障害者の雇用状況〉

- ・就職者（精神障害者）の増加理由は、クリニック受診や手帳を取得する方が増えたことが要因かと思うが、就労を支援する方の努力の結果でもある。

〈部会員からの意見〉

当社（特例子会社）では短時間雇用をする場合は、どのような形が可能なのか検討をしていきたい。また、企業として求める人材は、チームで行う仕事であるため、決まった時間に行動ができ、協調性が大事だと思う。

◆10月 事例検討（就労継続支援B型事業所/HOPE）

40代半ば 男性 アルコール依存症

〈課題〉

- ・アルコール依存症について、本人は自身の努力や服薬で克服できると考えているが、再飲酒による欠席を繰り返しており、社会的資源の活用に積極的でない場合のアプローチ方法について課題を感じている。

<部会員からの意見>

- ・別の依存症があった利用者があるが、世帯分離して GH に入所したことで改善した方がいる。家族と離れたことで、日中活動のある GH で外出する機会ができた。また、定期的に話し合いの場があり、困りごとを解消するため、利用者同士のコミュニケーションをとれるようになっている。
- ・訪問看護サービスを導入してみるのはいかがでしょうか。訪問看護が入りお話しができ、飲まずに済むかもしれない。

◎アルコール依存症の症状を繰り返しているのので、意見であったように、新しい風を吹かせたほうがいいかもしれない。いただいた意見を参考に本人へ提案をしていきたい。

◆ 1 1 月 当企業の障害者雇用の現状と課題 (メトロフルール)

2005 年 4 月に特例子会社認定 現在 21 年目 清掃業務

<課 題>

- ・現在、中高齢障害者社員数の増加に伴い、求職者、退職者の発生が緩やかに上昇中である。平均年齢 38.7 歳 (45 歳以上：23 名)
- ・業務内容・業務量の低下
体力の低下、身体の痛み(腰痛等)の影響、記憶力低下。
- ・勤務面について、様々な理由で不安定になる傾向多い。
原因として、生活面での変化(家族の問題、親の介護、親の他界等)が大きく影響している。

◎就労継続が難しい方に対する、ハッピーリタイア等について、支援機関と相談しながら対応をしている。

<部会員からの質問>

- ・企業としてのハッピーリタイアは、就労継続支援 B 型事業所等への移行という流れのことか。
- ・台東区として、短時間雇用と福祉サービス併用の制度を利用したハッピーリタイアは可能なのか。
- ・高齢化に伴い、業務内容を変える、作ることは検討しているのか。

◆ 1 2 月 事例検討 (就労継続支援 B 型事業所/たいとう第二福祉作業所)

<課 題>

- ・職員に関して、日によって嫌いな人が切り替わってしまい、注意するとその人が嫌いとなってしまい、嫌いな人の言うことをだからと受け入れなくなってしまう。どう声掛けするのが良いのか、注意の仕方に迷っている。

<部会員からの意見>

- ・注意の仕方を変える。怒るのではなく、良いことと悪いことを比較して本人に気付いてもらう方法はどうか。基本的に否定的な言葉は使用しない。
- ・同じ作業を続けていくと、「周りと比較して私は出来る」と思い、自分より出来ない人から何か言われることが嫌がることが考えられる。違う作業をできる人とペアを組ませ、フィードバックするのが良いかと思う。また就職を目指した課題を提案していくのはどうか。
- ・本人の気づきが重要である。

3 今後のスケジュール

- ・令和7年度の検討テーマに向け、「就労選択支援」などの就労に関する制度について情報共有を行い、就労部会としての進め方について検討をしていく。
- ・2月28日講演会実施
- ・勉強会（事例検討会）の実施