

報告者：徳堂（就労支援室）

令和7年度 第2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

5/21、6/18、7/16、8/20 計4回（リモート4回）

2 検討した内容

（1）令和7年度検討テーマについて

今年度は、各事業所が抱える課題のうち、事業所単独では解決が困難なものを抽出し、それらを「地域課題」として集約し、自立支援協議会へ提案・共有することを目的として拡大版事例検討会として事例検討や事業所の現状と課題について話し合いを進めてきた。

◆5月 事例検討（就労支援室）

- ・20代男性 愛の手帳4 知的障害
- ・特別支援学校卒業後、特例子会社にて就労中

<課題>

- ・金銭管理が苦手で、パチンコや競馬へ友人と行くことがあり、お金の貸し借りでトラブルに発展してしまう事がある。
- ・交友関係が広く、交際相手もあり、その関係性から生活リズムが乱れてしまい、現在、体調不良のため休職中となっている。
- ・地方にいる彼女と一緒に暮らしたいという希望をもっており、現在の職場への復帰する気持ちは低下傾向にある。

<部会員からの意見>

- ・どうすれば体調が安定するのか自分で考えさせるのが大切。
- ・障害受容についても、どこまで理解しているのか、本人の言葉で他者に伝える機会を作る必要もあるのではないかな。
- ・常に何かあれば誰かが助けてくれるという考えになっているのは一番よくないと思う。例え転居したとしても自分で考えないといけないことがあると思う。
- ・彼女に会うことが、職場復帰のモチベーションとなると復職しても長く続かないようにも感じる。
- ・自分が相談を受けたとすれば、まず行ってみて、失敗したらそれが経験になって、いつでも戻ってきたらいいと送り出すかもしれない。

◆6月 事業所の現状と課題

(就労継続支援B型事業所・たいとう第四福祉作業所)

◇作業状況

- ・受注作業：現在8社より受注作業の依頼あり。主な作業は、箱折り・作り、商品の袋入れ・止め・紐結び等。基本1工程1円以上で受注。内容や数量により、まとめて〇〇円で交渉する場合あり。
- ・清掃作業：現在週5日で清掃に行く場所が2件。事業所の主な工賃収入は清掃作業によるものとなっている。
- ・自主生産：パン製造・販売。週に2日（火・木）に営業。不定期でイベント等での販売にも参加。

◇利用状況

- ・定員：20名 現員：19名（男性17名・女性2名）
- ・平均年齢：49.3歳（26歳～75歳） 主な対象者：知的障害者の方

<課題>

●高工賃・工賃維持に取り組んでいく中での課題。

利用者の高齢化、収入効率の低下、主要業務の改変による減収など、高工賃維持は今後さらに困難になる。平均年齢が49.3歳となり、年々体力・能力の低下が見込まれ、現状の作業収入では難しい。

●職員不足

求人への応募数が少ない。

職員により特別な対応が必要となるケースが発生し、現状維持で取り組んでいる職員が疲弊してしまう。

<部会員の意見>

◇部会員の中から、同様の課題が挙げられ、現状で可能な取り組みとして、具体的な作業内容について意見が出た。

- ・清掃作業は「2週間に1回・日程自由」といった柔軟な設定が可能であれば、事業所の状況に応じた人員調整がしやすくなる。
- ・受注作業については、納期が長く、検品は職員が対応するため、それらを考慮した単価設定が望ましい。
- ・予備部材が不足すると作業可能な人が限られるため、十分な予備部材の確保が必要。

◆7月 事業所の現状と課題

(就労継続支援B型事業所・かれん)

◇作業状況

- ・弁当事業：週4日（水除く）1日60食の弁当作り、配達・回収。
水曜日は、仕込み作業。
- ・折り紙制作：区内お寺の花手水の生花の代わりに浮かべる折り紙制作。

◇利用状況

- ・定員：20名 現在登録者13名 平均年齢：55.7歳
主な対象者：精神障害者手帳取得の方

<課題>

●利用者が少ない

前年度の平均利用人数は8.3人。最近は問い合わせも減り、関係機関に空きについて情報提供しているが、あまり効果がない。利用者が少ないため、お弁当事業の人手が足りず、それを補うため職員の人件費が増えており運営的に厳しい。

関係機関に空きがある旨広報したり、調理以外の作業があり、座り仕事もあることや週1日短時間からの利用が可能であることなどをアピールするようにして課題解決に向けた実践を行っている。

●人材確保・人材育成

働きやすい職場を目指し、職員の意見・要望を聴き体制整備に力を入れている。具体的には業務の明確化、マニュアル作りなどを行っている。

また、同法人との連携による休暇取得をとりやすいようにしており、課題解決に向けた実践を行っている。

<部会員からの意見>

- ・対象の障害種別による受入れの違いを確認し、対象の幅を広げる必要性についても考える。
- ・昔からの事業所のイメージを解消する説明も必要かもしれない。
- ・事業所の事業についてなど、しっかりアピールしていかないといけない時代になってきていると感じている。
- ・他機関との情報ツールを利用することも検討していく。

◆8月 事例検討 (就労移行支援事業所ありがとう)

- ・40代男性 愛の手帳3度 知的障害
- ・一般就労(室内型農園勤務)

<課題>

●キーパーソンとなる母親亡き後の事をどのように考えるべきであるか。

現在は母がメインであるが、両親で考えが違い、今後のことが非常に心配。妹二人も家庭があるため、兄の面倒をずっとみることも不可能である。計画相談の相談員や市区町村のワーカーは介入しない。

●通勤寮は最長で3年、その後はどこで生活をするのか。

本人の母親への暴力があり、父とは不仲である現状から、通勤寮後も居住地をどこにするのか。常にだれかの手伝いがない限り、生活はできない状況。GH入所は難しい。

●知的障害、職業的重度判定を受けているため、本人が職場支援者や親に体調不良や何か助けを求めることが難しい。

現職場で体調不良になった際、なかなか自分から言えず、症状が悪くなってから通院したことがある。また、仕事中でも困っている状況下でも、なかなか自分から言えない。

●転職を考えているが、なかなかうまくいかない。

本人は今の農園を辞めて、違う農園で働きたいという希望を持っている。しかしながら、元来の話好きが災いして、面接時に「農園の〇〇さんをぶってしまった」、「沖縄に住みたいから仕事はしたくない」など発言するため、コミュニケーションに難があるとして不採用になる。

<部会員からの意見>

- ・本人のやりたい仕事をやれるのがいいと思うが、本人が仕事をできるように支援できるかどうかが重要のように感じられる。
- ・知的障害に理解があるところがあっていると思う。知的障害と精神障害では対応が異なる。
- ・実習をきっかけに、本人のことをしっかり見てくれる企業とマッチングできれば、真面目に頑張っている様子を見て「採用してもいいよ」と言ってくれるところもあると思う。
- ・体調不良の際に自分から助けを求めることが難しいという課題について、就労継続支援B型事業所では、職員が普段との違いで判断していることが多い。口数が少ないということや表情など、日々の変化から見ている。ただ、大丈夫と判断して翌日病院に行き肺炎と診断されたこともあり、判断基準の修正を毎回している。

(2) 講演会について

株式会社JALサンライト（特例子会社）より障害者雇用についてご講演をいただく予定。日時について、2月を予定している。

(3) その他

今後の就労部会の進め方について、就労継続支援A・Bおよび一般就労に向けた内容を2期生に分けて話し合う機会を作る方向で進める。10月からリーダー・サブリーダーが協力しながら試行的に取り組む。

3 今後のスケジュール

- ・拡大版事例検討会を継続し、地域課題を深掘りと検討をすすめる。
- ・2月に実施予定の講演会の準備。
- ・10月開始予定の「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を検討する。
- ・昨年度作成した「就労支援ハンドブック」の更新手続きについて検討する。