

報告者:徳堂(就労支援室)

令和7年度 第3回台東区障害者地域自立協議会(就労部会)報告

1. 開催日

毎月第3水曜日 17:00~18:30

9/17、10/15、11/19、12/17 計4回 (リモート4回)

2. 検討した内容

(1) 拡大版事例検討

◆9月 障害者の雇用動向について 上野公共職業安定所

・東京における障害者雇用状況:実雇用率の推移について報告。

・都内ハローワークの状況:障害者の求職・求人動向について説明。

〈部会員からの意見、質問〉

・新規求職者数の推移から、精神障害のある方の求職が拡大傾向にあることが確認できた。

・特別支援学校から「知的障害者の求人者数には波がある」との話を聞くが、実際の状況はどうか。

→知的障害者を対象とした専用の求人区分は設けられていないため、「知的障害者向け求人」として募集が立てられることはない。その結果として、知的障害のある方が応募しやすい職種については波があるという状況なのだと思う。

・短時間雇用について、増えているのか

→求人は実際のところ見られない。法定雇用率達成のためには30時間で雇った方が企業としてはやりやすい。短時間雇用を望む方もいるが、そこだけに焦点を当てると難しい。時間を多少相談できるという求人の中に短時間のものもあるかもしれない。

・法定雇用率達成の裏で、どの程度の人が一般就労して離職しているのかが気になる。また、精神障害の方の就職率が上がっているが、知的障害や身体障害にと比べてマッチングさせるときの難しさなどはあるのか。

→退職者は一定数いると思うが、企業としては法定雇用率を守りたいという思いで採用しているところもある。定着訪問をしている中で、企業側もかなり苦労している状況を見ている。

→マッチングの件については、精神障害の方はできる・できないだけで判断できない。本人の意欲が高くても、支援者や病院からストップされている場合もある。会社の説明会などを聞いて、雇う前に合うか合わないかを支援機関とも一緒に

判断していくのが主流ではないか。

◆10月 事例検討 特定非営利活動法人 HOPE

- ・20代 女性
- ・うつ病、知的障害（精神障害者保健福祉手帳・愛の手帳）

〈課題〉

- ・体調管理：易疲労性や体調不良が出やすいため、継続的な配慮が必要。
- ・作業理解の定着：職員の見本がないと手順が分からなくなることがあり、作業理解の定着が課題。
- ・精神的特性への配慮：聴覚過敏、気分の落ち込み、初めての場所での緊張などへの配慮が必要。
- ・金銭管理・通院の自立：現在は母親が管理しており、将来的な自立に向けたステップが必要。

〈部会員からの意見、質問〉

- ・通所と在宅を併用しながら体調に配慮して進めている点が、課題改善につながっている成功事例ではないか。
- ・今後、グループホームや一人暮らしを希望している点について、生活環境の変化で想定している課題はあるか。
→グループホームや一人暮らしに移行する際の喪失感などにも丁寧にアプローチし、体調を崩さないよう配慮している。
- 将来的に在宅勤務を希望しているが、質問ができない状況だと不安が強くなるため、サポート体制が整わないと難しいと考えている。
- ・在宅勤務の現状について。
→ハローワークとしては在宅勤務の求人はあるが、PC業務が中心であり、一定のスキルが求められる傾向が強い。
- ・就労系サービス事業所の経験として、体調不良を理由に在宅へ切り替えた結果、通所に戻れなくなったケースもあり、対応に悩むことがある。
- ・今回の事例は、本人のモチベーションを引き出し、それを職員が適切に受け止めながら無理のない範囲で積み上げてきた成果が現在につながっている。
- ・在宅利用者数についての質問→利用者50名のうち在宅は7名。体調不良を理由に在宅へ切り替えると通所に戻りにくくなるため、慎重に話を聞きながら進めている。
- ・在宅利用時に気を付けている点について。
→在宅の場合、1日2回以上の開始・終了報告を求めている。
→月1回は振り返りのため通所してもらう。

→生活リズム維持のため、朝 10 時に業務を開始できるよう支援している。

◆11月 株式会社メトロフルール 会社紹介

・東京地下鉄株式会社の特例子会社 2005.4.1～

・従業員 130 名(2025 年 11 月 1 日現在)

内)マネージャー等(管理職)15 名

チーフ(指導員) 41 名

スタッフ(知的障害者) 74 名

・平均年齢 38.2 歳

・平均在籍年数 12.3 年

・業務内容 清掃業務・事務補助

・定着に向けた取り組み

人材育成担当の新設・人事考課・支援者会議・メトロフルール連絡会議・職場別の昼食会年 2 回・年間行事実施など。

・高齢化への対策

・暑さ対策等

〈部会員からの質問〉

・キャリア構築についてどのようなことをしているのか

・健康面のチェックはどのようにしているのか

→評価項目については作業スピードや体の動きを見てもらうようにしている。

→暑さ対策については、Tシャツにしたことで楽になった。

・チーフについて資格要件はないようだが、チーフ向けの研修は何か工夫しているのか。

→障害の方と接してこなかった人もいるため、障害特性についての研修は実施している。

・実習対応はできるのか

→実習枠を設けてはいないが、時期にもよるが対応したい。

◆12月 事例検討 Study Hub

・20代 男性

・高機能自閉症 (精神障害者福祉手帳)

〈課題〉

・苦手な作業に取り組む際のストレスコントロール

・周囲との比較による焦り・緊張への対処

・注意・指摘を受けた際の焦りや緊張への対処

- ・長時間の集中や持続的作業に向けた環境調整
- ・働く目的を日々の取り組みに結びつける支援の継続

〈部会員からの意見、質問〉

- ・就労したいという思いと、実際の行動に差があるように感じる。
 - ・現時点では就職はかなり難しいのではないかな。
 - ・類似のケースとして、集中力が続かず「働くとは何か」を理解できていない利用者がいた事例から、そこでの対応について話があった。
 - その方には1年間、複数の企業を見学してもらい、「やりたくない仕事があっても当然である」ことや、働く上での現実を理解してもらった。
 - 実習や面接で受けた指摘を、残りの訓練期間で整理し、理解を深めるよう支援している。
 - ・得意な仕事とそうでない仕事の内容が気になる。得意分野に特化した仕事はないのかな。
 - 基本的に仕事はこなせる。細かい作業も可能。
 - ただし「得意」と感じるのは“褒められた経験のある仕事”。
 - できる作業であっても、「スピードを上げて」、「今やらなくていい」などの指摘が入ると、継続が難しくなったり、意欲が低下する傾向がある。
 - ・実習を通じて本人の思いを再確認できることが重要である。
 - ・自分で貯めたお金で欲しいものを買うなど、目標を“見える化”することで、働く楽しさや目的意識につながるのではないかな。
-
- ・本人は絵が得意で、父親の強い希望により美大を目指していた経緯があるようだが、実際はどうなのかな。
 - ・父親の存在が気になる。障害特性を十分に理解せず、過剰なプレッシャーをかけてきたのではないかな。
 - 絵を描くこと自体は好きだが、本人が本当に望んだ進路ではなかった。
 - 勉強も努力していたが、窮屈さを感じたのか、急に「仕事がしたい」と言い出し、就労移行を利用した。
 - しかし集中力が続かず、現在は就労継続支援B型で訓練している。
-
- ・区内でアートを自由に描ける施設がある。
 - 台東区社会福祉協議会では、第三木曜日14時、16時でアートを自由に描くワークショップを開催。【SOOO Dramatic!】(台東区下谷1-11-15ソレイユ入谷1F)

(2) 講演会について

株式会社 JAL サンライトの障害者雇用について

日時:令和 8 年 2 月 20 日(金)

16 時~18 時

場所:松が谷福社会館 5 階 会議室

(3) その他

10 月より、就労継続支援 A 型・B 型事業所、移行支援事業所、一般就労関係の事業所を対象に、2 期に分けて「リーダー・サブリーダー会」を開催している。

第 1 期では、就労継続支援 A・B 型事業所を中心に、事業所間ネットワークの強化について協議を開始した。

各事業所の特色や課題を共有し、次年度には、部会全体で区内事業所の見学や、作業内容の詳細を理解するための取り組みを進められるよう、仕組みづくりを検討している。

移行支援事業所と一般就労関係については、4 月より検討会を実施する予定である。

3. 今後のスケジュール

- ・拡大版事例検討会を継続し、地域課題の深掘りと検討をすすめる。
- ・リーダー・サブリーダー会 1 期において、就労系サービス事業所の課題と今後の取り組みの検討をすすめる。
- ・来年度の就労部会の進め方について検討をすすめる。
- ・就労支援ハンドブックの見直しと更新の方法について確認する。