

第2回地域発達支援協議会 会議録

1. 日 時 平成29年10月12日(木) 15:00～17:00
2. 場 所 新居浜市こども発達支援センター
3. 出席者

| | |
|--------------|-----------|
| 委員 大藤 佳子 | 委員 関谷 博志 |
| 委員 明智 美香 | 委員 高橋 綾 |
| 委員 真鍋 久美子 | 委員 黒川 由美 |
| 委員 生田 倫世 | 委員 西原 泰介 |
| 委員 藤田 裕彦 | 委員 山本 公治 |
| 委員 石井 繁弘 | 委員 清水 保至 |
| 委員 大江 真輔 | 委員 河端 幹夫 |
| 委員 坂上 玲子 | 委員 真鍋 真理子 |
| 委員 八木 文恵 | 委員 野沢 佐絵美 |
| アドバイザー 吉松 靖文 | |
| アドバイザー 渡部 徹 | |
4. 欠席者 委員 山内 幸春 委員 合田 史宣
5. 事務局 曾我 幸一 阪本 博和 新上 美穂 石見 慈 藤田 恵女
西原 勝則 山本 奈都
6. 傍聴者 なし
7. 議題 (1) 新居浜市の就労支援の現状について
(2) 今後の就労の支援について
8. 議事 開会 午後15時00分

| | |
|-----|--|
| 事務局 | <p>ただいまから、第2回新居浜市発達支援協議会を開催いたします。</p> <p>本日の欠席は山内委員さん、合田委員さんです。</p> <p>それでは、開会にあたりまして、西原委員長からご挨拶をお願いします。</p> |
| 委員長 | <p>今日は、子ども達が成人した時に一番大切になってくる就労のことについて協議を深めてまいりたいと思います。よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、お手元の議事に従いまして会を進めて参ります。</p> <p>まず、議題(1)新居浜市の就労支援の現状についてですが、発達支援課も10年目を迎え、早期発見・早期支援に取り組み、保護者を含めた支援者への支援の実施、特性理解と環境調整等により、個々の力が十分発揮できるよう関わってまいりました。学童期も終了し、就労の段階を迎える子どもたちが増え、スムーズな移行を可能にするため、幼児期から学童期の子どもたちに関わっている支援者が共通理解を図り、考える機会にしたいと思います。</p> |

| | |
|----|--|
| 委員 | <p>まずは、就労について、一般就労や福祉的就労などの言葉を耳にしますが、今回は新居浜公共職業安定所の清水委員さんに就労の種類や対象・受けられる支援など、基本的なお話をお願いいたしました。</p> <p>新居浜管内の障がい者の方の職業紹介状況と登録状況の資料を見てください。これは平成29年8月末時点の数になりますが、「新規求職者数」、「紹介件数」、「紹介就職者件数」が掲載されています。28年度を見ていただくと、新規求職者数は167人です。紹介件数は210人で、そのうちの紹介就職者（就職に就いた）数は85人となっております。新規求職者数・紹介件数・就職者数は全てにおいて、24年度～28年度にかけて増加傾向にあります。紹介就職者の85人のうち9人が就労継続支援A型事業所へ就職しています。今年度の4月以降の状況については、新規求職者数53人、前年比31.2%減。紹介件数78人、前年比26.4%減。就職者数43人、前年比2.3%減となっており、全体として前年よりも下回っている状況です。43人の就職者のうち12人はA型事業所へ就職しています。</p> <p>一方で求人についてですが、新居浜市に就労場所がある障がい者の専用求人を常時30件程度、各事業所からいただいております。それ以外にも障がい者求人に限らず、一般向けの求人の中から本人の経歴や能力的に出来そうなものがあれば、紹介をさせていただいております。また、過去に採用実績がある事業所には個別にお願いし、求人を開拓して紹介をさせていただくケースもあります。紹介するにあたって、特に障がい者の方の場合は、就職後の定着が重要であると考えているので、仕事内容や職場環境にある程度対応できるということを確認した上で、正式に雇用していただくことを進めています。当然、本人の希望に沿う形で進めていきますが、障がい者就労支援センターエールさんの実習（5日間程度）の制度を使わせてもらったり、ハローワークの障がい者トライアル雇用制度（基本は3ヶ月間）を使い、正式に採用していただくよう可能な限り進めています。</p> <p>次に、ハローワークと関係機関が連携して進めている支援についてです。一般企業へ就職される方に対しての支援については、先ほども申し上げた通り、就職後の定着が重要ですので、ある程度対応できることを確認した上で正式な雇用となります。そのための制度は先ほど申し上げたとおりで、制度の期間中は実際に雇用し、実際の業務に従事し、事業所と本人の双方がその仕事に対応できるのであれば、常用雇用に移行します。正式に雇用された後にスムーズに入っていけることを考え取り組んでいます。また、就職後の定着の支援については、エール等の関係機関の方と連携を取りながら取り組んでいるところですが、それ以外の支援については、松山市に愛媛障害者職業センターの事業であ</p> |
|----|--|

るジョブコーチがあります。障がい者を雇用している企業もしくは今後雇用を予定している企業で、障がい者の方の職場適応についての課題やその方への指導に不安がある場合にジョブコーチを派遣して、障がい者と事業者の双方に対して支援を行っています。本人に対する支援は、円滑なコミュニケーションを取る支援や職場のルールを理解するための支援、業務を適切に遂行していくための支援、健康管理や生活リズムの構築のための支援をしています。事業主に対しては、障がいに関する情報提供や職務内容の設定の助言、作業指導の方法への支援、本人との関わり方への助言等を行っています。この支援は、最終的にジョブコーチがいなくても働く本人と職場の方が安心して仕事ができることを目的としています。ジョブコーチ支援が終了した後に、事業所内で同じような支援できるように、支援のノウハウを提供して職場環境の整理を図る役割を担っています。ジョブコーチの支援する期間としては、1ヶ月から最長8ヶ月となっており、標準的には2~4ヶ月で、基本的には3ヶ月と聞いています。ジョブコーチの支援については、必ずしも障がい者手帳を持っている必要はなく、発達障がいや難病の方でも可能であると聞いています。ただし、支援計画を立てていくために、基本的には障害者職業センターが行っている職業評価を受け、その対象者の方の特性等をよく把握した上で支援に入るようになっています。今年、実際に高校卒業した方で就職した方にもジョブコーチが入って支援している方もいるそうです。

次に福祉的就労についてです。ハローワークで紹介させていただくのは、一般の事業所とA型事業所です。新居浜市にA型事業所は5箇所あり、雇用契約に基づいて継続的に就業が可能な方に対して生産活動の機会の提供や就労に必要な知識、能力の向上のための訓練・支援を行うようになっています。雇用契約を結ぶので、最低賃金が保障され、労働基準法も適応されます。管内の事業所を見てみると、労働時間については半日程度（週20時間程度）の事業所が多いのが現状です。ハローワークでA型事業所を紹介させていただく場合の対象者は、一般企業への就職が困難でサービスの利用開始時に65歳未満の方で、障害者手帳をお持ちの方、または手帳は持っていないが難病や発達障がい医師の診断書等で確認ができる方です。事業所によっては、特定の障がいの方を募集しているところもあります。先ほどお話ししたジョブコーチ支援は、A型事業所は対象外となっています。

次にハローワークの今後の課題についてです。私自身が4月から障がい者の方の担当をさせていただき、実際に窓口で紹介業務をしていて感じることは、各企業・各事業所の障がい者雇用に対する理解は進みつつあるように思いますが、各企業が求める障がい者の方は軽度身体障がい者の方が多いように思います。一方でハローワークを利用される障がい者の方は軽度身体障がい者の方は

| | |
|-----|--|
| | <p>少なく、実際には重度の方や様々な配慮を必要とする方が多いのが現状です。事業所の希望と現実にギャップがあって、そのギャップを埋めていかない限りは、完全には障がい者雇用が進んでいかないのではないかと考えています。このことについては簡単なことではないですし、業種や職種によっては障がい者雇用を行うことは難しいと思います。しかし、その中で障がい者の方が出来る仕事の切り出しをしていただくことは可能かもしれないので、そういった提案も行いながら障がい者雇用を進めていきたいと考えています。また、現在の民間企業の障がい者雇用の割合は 2.0%ですが、来年の 4 月以降は 2.2%、平成 33 年の 4 月までには 2.3%に引き上げられます。障がい者の雇用率の引き上げによって、障がい者雇用の理解が進むこと、追い風になることを期待しているところです。</p> |
| 委員長 | <p>ありがとうございました。</p> <p>ただいまの説明で、ご質問・ご意見がございましたらお伺いしたいと思いますが、どなたかございませんか。</p> |
| 委員 | <p>難病の方が手帳を持っていないと言われていましたが、どんな病気なのか、どういうことが苦手なのかということを知る上で医師の診断書は必須ではないということなのでしょうか。</p> |
| 委員 | <p>難病の方をハローワークで対応する際は、医療受給者証を出していただいて、難病であるということを確認させていただいています。難病の受給者証をお持ちでない方は、主治医の診断書を出していただいて、その病名が指定されている病名であれば大丈夫です。</p> |
| 委員 | <p>難病指定をされていることが条件なのでしょうか。こどもの場合は、難病でなくても慢性疾患というのもあるって、そのような方がこどもから大人になる移行期に就労する場合もあるのですが、大人の難病指定に入っていないと無理なのではないでしょうか。</p> |
| 委員 | <p>指定されている難病かどうかを確認させていただいているのが現状です。</p> |
| 委員長 | <p>他にございませんか。</p> <p>それでは、続きまして、今のお話を頭においていただいて、就労支援に取り組んでいただいております各機関の皆さんに、現状と課題を報告いただければと思います。</p> |

| | |
|-----------|---|
| <p>委員</p> | <p>障がい者就業・生活支援センターエールの坂上委員さんお願いします。</p> <p>平成 14 年の障害者雇用促進法の中で就業・生活支援センター事業が創設され、9 月 15 日現在で全国に 332 センターが設置されています。目的は就職を希望されている障がいのある方、あるいは在職中の障がいのある方が抱える課題に雇用及び福祉関係機関との連携のもと、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業及び生活の一体的な支援を行います。当センターの現在の職員は 5 名で、就業担当が 3 名、生活支援担当が 2 名です。愛媛県内には既に 6 か所設置され、当センターは新居浜と西条の圏域を担当して、平成 23 年度から事業を厚生労働省から受けて運営しています。相談方法は、来所もしくは訪問ですが、電話やメールでの受付も可能ですので、まずは予約を取っていただき、来所や訪問で相談を受けています。資料に基本的な相談の流れを 2 つに分け記載しています。</p> <p>1 つめの「働くための準備が整っている方」の流れを説明します。相談と登録は無料で、登録する時に本人の職歴や生活状況、障がいについて聞き取りをします。次は【求職登録】で、その後、【企業見学】→【実習】という流れになります。こちらについては、本人希望や会社の希望によって実現ができる部分でもありますので、よく相談して実施しています。そして、【面接】→【就労】→【継続支援】という流れになっています。2 つめの「会社で働くための力をつける方」につきましては、実際に話を聞く中で少し課題があって、各訓練施設に一度行った方がいいという場合は、相談支援事業所の紹介や手続きを行っていただくという繋ぎをしています。</p> <p>次に支援内容についてです。本人への支援ということで、就職に向けた準備支援では、基礎訓練（職場実習）や委託訓練（新居浜の高等技術専門校の訓練を使って同じような実習）をしています。また、求職活動支援では、ハローワークに一人で行きにくい方や自分のことを上手く説明することが苦手な方もいますので、同行しています。面接も同じような形で会社に出向いて本人の特性や配慮事項を伝えています。職場開拓については、平成 29 年 4 月からエールでも職場開拓員が就いたので、一般の求人を見ながら、障がいがある方でも可能な職種を探して電話をし、直接訪問して事業の説明をしています。その中で採用等がある場合は、ハローワークを通じて求人登録をしてもらっています。（エールは直接の斡旋はできない。）職場定着支援では、朝起きにくい方には電話をしたり、出勤が滞っているという時に本人や会社に連絡をとる等通勤支援を行ったり、担当者は理解していても、なかなか現場の理解が得られない場合に職場に実際に入って調整する職場環境改善支援を行っています。また、人間関係の調整では同僚等に障がいについての理解を求めたり、企業の支援で</p> |
|-----------|---|

は、障がい者の特性を踏まえた雇用管理について助言したり、実習前に事前の説明や実際に採用していただく際の勤務体系の相談をハローワークと一緒にしています。家族・関係機関への支援では、実習期間の調整や職場での様子についてご家族・関係機関と調整しながら、長くその職場で働けるようにサポートしています。

生活支援は、福祉サービスの調整や通院への同伴、行政手続き、住居探し、金銭の管理、手帳の取得等の日常生活に関するもろもろの支援です。

働くためにはどんな準備が必要かということですが、最初は「健康管理（自身の障がいの理解や受容、健康管理）」が土台となって、その上に「日常生活管理（規則正しい生活や地域生活を送る）」があり、そして、「対人スキル（コミュニケーションや職場での協調性等）」を身に付けて、「基本的労働習慣（ビジネスマナー、報・連・相、会社のルールを守る）」が必要になって、最後に会社として一番知りたい「職業適性（業務処理能力や作業速度、持続力）」が大事になってくると思います。どの段階が欠けても職業生活を続けることは難しいですし、就職にあたり必要な準備だと思っています。

次に、活動報告をご覧ください。この数値は、障害者手帳別に集計しています。平成 28 年度末日の登録者数は 482 名です。平成 29 年度 9 月末日での登録は 506 名で、内訳は、身体が 103 名、療育手帳が 194 名、精神が 137 名、その他が 72 名です。その他は、手帳がなかったり、自立支援医療のみという方です。相談件数は、平成 28 年度末日が 6534 件です。主な相談内容は就職に関する内容が一番多く、次に職場定着に向けた相談、そして、日常生活・社会生活に関する相談、次いで就業や生活に関する相談となっています。何度も相談を受けるため、こういう数字になりますが、実働では 211 件ぐらいの相談が常に動いている感じです。平成 29 年 9 月末日では、身体が 249 件、療育手帳が 1666 件、精神の方が 905 件、その他が 909 件、合計 3729 件となっています。実習件数は、平成 28 年度末時点は 33 件で、療育手帳の登録者が多いので、実習も療育手帳の方が多いです。平成 29 年 9 月末日では、身体 1 名、療育手帳が 13 名、精神の方が 9 名、その他が 1 名の 24 名です。就職件数は、平成 28 年度末日で 42 件です。平成 29 年 9 月末日では、身体が 3 名、療育手帳が 22 名、精神が 11 名、その他が 4 名の合計 40 名です。四半期で 40 件超えているのは、今年度から職場開拓員が就いたことにより、開拓が進んでいることとマッチングも上手くいっていることが要因だと思っています。主な就職先ですが、農業や小売店、製造業、事務、医療機関、介護関係、特例子会社、清掃、鉄鋼関係、物流、接客、保育、営業等、本当に幅広い職場で勤務しており、活躍ができていると感じています。

エールの活動としては、登録者交流会は年に 4 回開催しています。また、ビ

| | |
|-----|---|
| | <p>ジネスマナーの講習会や研修会を行ったり、西条では3年前から合同就職面接会を開催しています。先進地視察にも行っています。</p> <p>最後に、障がい者雇用で実際に働いている姿を映像で見ていただいた方が分かりやすいと思いますので、DVDをご覧ください。</p> <p>— (DVD 鑑賞) —</p> <p>このDVDは、平成24年に収録したもので、映っていた彼は今も働いています。良いことも多くありますが、マッチングの部分や職場定着支援、合理的配慮の部分等、まだまだ検討していかなければならないこともたくさんあると思っています。発達障がいの方については、専門ドクターの不足や相談機関の不足もあるように思います。以上です。</p> |
| 委員長 | <p>ありがとうございました。</p> <p>ただいまの説明で、ご質問・ご意見がございましたらお伺いしたいと思いますが、どなたかございませんか。</p> |
| 委員 | <p>学生に対する支援はありますか。</p> |
| 委員 | <p>エールでは登録自体を卒業前後とさせていただいていますが、実際に在学中の方でも「卒業後はどうしたらいいのか？」というような相談もあるので、対応をしています。特別支援学校の実習の様子も本人と企業がよければ見せてもらったり、学校主催の引継ぎもあり、同席することもあり、障がいの特性、今後の方向性等の情報交換や支援の引継ぎを行ったりしています。</p> |
| 委員 | <p>A型事業所に通っている利用者が利用することは可能ですか。</p> |
| 委員 | <p>可能です。就職したいところと準備や、特性について等、色々お話をうかがいながら進めていきます。</p> |
| 委員 | <p>迷っている方でも可能ですか。</p> |
| 委員 | <p>可能です。ただ、今通われている事業所さんとよく相談をするということも1つあるとは思っています。</p> |
| 委員長 | <p>ありがとうございました。</p> <p>ご質問やご意見は、後でまとめてお伺いします。</p> <p>続きまして、生活支援センターわかば 大江委員さんお願いします。</p> |

| | |
|----|---|
| 委員 | <p>新居浜市で障害者手帳を持っている方は 7000 人とされています。平成 27 年 3 月末日では 5415 人で人口の 6% ぐらいになります。その内、福祉サービスを利用している方は、障がい児 309 人、障がい者 1011 人となっていて、人口の 1% 程度です。この福祉的就労の根拠法は障害者総合支援法です。この法律は、障がいの有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的としています。身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保険福祉手帳をお持ちの方、医師より発達障がい等の診断を受けている方（市役所では診断書を提示することで利用できる）、子ども・女性支援センター又は保健センターにおいて利用が必要を認められた児童、難病患者（現在の指定難病 358 個）の方が利用することができます。</p> <p>次に、障がい福祉サービスは、自立支援給付と市町村が独自に設定できる地域生活支援事業、放課後等デイサービス等の障害児通所支援事業という大きく 3 つに区分されます。3 つの区分の事業内容については、手元の資料をご覧ください。また、厚生労働省が出している障がい福祉サービス等の体系やサービス名が記載されている一覧がありますが、福祉的就労と言われているのは、「訓練系・就労系」と言われる部分に入っていて、就労移行支援、就労継続支援（A 型）、就労継続支援（B 型）があります。この 3 つの違いですが、就労移行支援は特に一般企業での仕事を希望している方が訓練を受けて（期間は 2 年あるいは 3 年）仕事をしたいと思っている方が使う支援です。ここでは、一般企業に勤めるためのマナーや時間の使い方、報・連・相等のトレーニングをすることで考えていただけたらいいと思います。就労継続支援（A 型）は先の委員さんからの話にもあったように、最初にハローワークさんに登録していただいて、面接や実習を受けながら雇用されるかどうか決まるというサービスです。これだけは、まずハローワークさんに行かなければならない所が他と違っているところですが、その代り雇用契約を結ぶので、最低賃金が適応され、雇用保険にも加入、終業時間も最低 20 時間以上という縛りがあります。B 型事業所は、企業や A 型事業所で就労することは難しいと本人や周りの方が考えた方が使われるサービスです。B 型事業所は卒業した時にすぐに使えないサービスのため、卒業生が使う場合は、夏休み等の長期休暇の時に一旦 就労移行支援事業を使い、アセスメントを受ける必要があります。今年、新居浜市でも 3 名の方がこの仕組みを使って、来年の卒業後に B 型事業所へ行かれるだろうと思われます。また、B 型事業所は基本的には企業や A 型事業所での仕事に向かなかったという証拠が必要になりますので、そういう過去の経歴等があることが前提となっています。</p> <p>次の資料には全国の利用者数を明記していますが、「生活介護」と「就労継</p> |
|----|---|

続支援（B型）」が多くなっています。新居浜市内には、生活介護事業所が9か所、就労移行事業所は1か所、A型事業所は5か所、B型事業所は9か所あります。事業所の名前や相談支援機関は別紙に記載していますので、参考にしてください。

次に、福祉的就労を利用する流れについてですが、手元の資料をご覧ください。③の障害支援区分認定調査とありますが、ヘルパーやデイサービスを利用する際には必要となります。区分は非該当から区分1～区分6まであり、数字が高い方が支援の度合いが高いということです。調査項目は次の資料に掲載しています。就労に関しては、この区分は関係ありません。また、相談支援事業所はサービス等利用計画を作ります。この計画は生活や医療等の様々な面から見て総合的に立てます。本人がどうしていきたいかということのを代弁してくれる役割も持ち、就労する際には個別支援計画にも関わってくる大事な役割を持っています。18歳以上の方には福祉サービスの利用料が区分（世帯の収入状況により）により負担が発生する場合があります。詳しくは資料をごらんください。

就労を目指すために身に付けておくべき力は、基本的な生活習慣があることがベースで、その上に言葉づかいや挨拶、返事等ができる力、人の中（集団）で過ごす力です。そして、身だしなみや身体衛生管理、健康管理、さらには整理整頓や人の話を聞く力、分からないことや間違えたことを伝える力、ルールを守る力等も大事になってくると支援をしている中で感じています。家庭での役割を持つことや趣味や楽しみ等を持つこと、ストレス発散という面から身体を動かすことや就労（仕事場所）以外で本人の居場所や役割があるということも大切になってくると思います。

以前は福祉的就労の進路は限られていて、学校卒業後に通う場所、預けられる場所という感じでしたが、今は本人のライフスタイルや特性、希望・目的を重視した働く場所になってきていると思います。その一方で、支援を必要とする障がいの重い方の活動支援が課題になっていると思います。

最後に、新居浜市での福祉的就労の現状の課題を4つあげてお話しします。1つ目は、入り口での進路選択（マッチング）の課題です。保護者の方への情報不足等で進路が本人の選択になっていないことがあったり、進路選択時に学校と連携をもっと取る必要があると感じることがあります。2つ目は、児童期からの支援の引継ぎの課題です。新居浜市では「にっこ・にこ」というサポートファイルがあります。それがもっと上手く活用されたいなと感じています。3つ目は、各事業所の定員課題です。定員等については資料をご覧ください。どの事業所も契約率は100%を超えていて、行先の選択肢がだんだんなくなってきています。4つ目は、就労支援移行事業不在の課題です。就労支援移

| | |
|-----|--|
| | <p>行事業所は1箇所ありますが、精神障がいの方の事業所なので、知的や発達障がいの方の移行事業所がありません。アセスメントしなければB型事業所はすぐに使えないのにアセスメントする場所が新居浜にはないということが、一般就労への送り出しと定着支援への課題となっています。以上です。</p> |
| 委員長 | <p>ありがとうございました。</p> <p>ただいまの説明で、ご質問・ご意見がございましたらお伺いしたいと思いますが、どなたかございませんか。</p> |
| 委員 | <p>市の相談・申請を受ける際に計画担当者を指定することはできますか。また、実際に決まっても変更は可能ですか。</p> |
| 委員 | <p>可能です。窓口で伝えてください。</p> |
| 委員 | <p>新居浜市に住所があっても、市外の事業所を利用することは可能ですか。また、相談事業所も市外の所を使うことができますか。</p> |
| 委員 | <p>本人の希望で両方可可能です。</p> |
| 委員 | <p>事業所が少ないということですが、新居浜市は他の市に比べても住友関係の会社等、たくさん企業があると思います。市として特例子会社を作っていたかどうかのような働きかけを行ったりしていますか。</p> |
| 委員 | <p>現在はありません。</p> |
| 委員 | <p>仕事の切り出しのことをお話もありましたが、そういったことを企業さんにアピールすれば、増えていく地域だと思うので、是非行ってほしいと思います。</p> |
| 委員 | <p>先ほど、サポートファイルのお話をされていましたが、現在の発達支援課と就労支援機関との連携について聞かせてください</p> |
| 事務局 | <p>サポートファイルを小学校～大学入学辺りまでの引き継ぎは現在行っていますが、就労の時に引き継いだことはないと思います。就労前の相談ではエール等を紹介しており、就労へ発達支援課が直接引き継いだケースはないと思います。</p> |

| | |
|-----|---|
| 委員長 | <p>ありがとうございました。ご質問やご意見は、後でまとめてお伺いします。</p> <p>続きまして、特別支援学校の現状と課題に加え、高等学校の就労も含めて新居浜特別支援学校 石井委員さんお願いします。</p> |
| 委員 | <p>本校の昨年度の進路状況は、一般事業所に 10 名、就労継続支援 A 型が 6 名、進学が 2 名、福祉サービス事業所等には 23 名となっています。</p> <p>学校の取組として、校内実習・現場実習を行い、高等部が 6 月と 11 月の年間 2 回、中学部は 1 月に校内実習を行っています。就労に直接結びつくことではないのですが、県が行っている「笑顔の愛媛特別支援学校技能検定」というものがあり、清掃サービス、接客サービス、販売実務サービス、情報サービスの各部門に参加しています。8 月の検定では 6 名が 1 級を取得することができました。実技指導アドバイザーという事業で、企業関係者の方を年 4 回招いて技能検定を含めてのアドバイスをいただいています。企業関係者の方を招き、キャリアガイド教室を小学部で年 2 回、中学部で年 3 回、高等部で年 4 回行っています。小学部からの継続的なキャリア教育を行うということで開催しています。平成 22 年度から学校公開セミナーを企業関係者の方に集まっていたいただき、保護者に向けて就労に関する情報提供を行っています。昨年度から障がい者向けの合同就職説明会を行っています。</p> <p>本校には、就労コーディネーターがいます。国の事業で行ったキャリア教育と就労支援等の充実事業のモデル事業に本校が指定され、新居浜商業高校と川之江高校と連携して、高等学校に在籍する発達障がい等の特別な支援を必要とする生徒への支援を行ってきました。東予地区の福祉や労働等の関係機関と連携して色々な支援を行っています。今年度から県の事業となりましたが、就労支援コーディネーターが今治特別支援学校にも出向いて生徒の支援にあたっています。就労支援コーディネーターから現場での様々な課題を聞くと、本校の生徒については、障がいがあることで挨拶や報告が難しく、いわゆる職業準備性が身に付いていないと言われていました。また、保護者の中には合理的配慮の意味を取り違えて、挨拶や報告ができないことを会社側に大目に見てほしいとお願いする方もいると聞いています。就労した本人が自己発信できずに突然仕事を辞めてしまうこともあり、会社としては本人が何を考えているか分らず悩んでいるという話も聞きました。コーディネーターとしては、何かある時は会社やコーディネーター、学校等にすぐに連絡してほしいと伝えているそうです。本人の課題として、時間の使い方が上手くできない。夜遅くまでゲームをしていて翌朝起きられず、会社に遅刻してしまった。お金の管理が難しいということがありました。高等学校の気になる生徒については、挨拶等の基本的なこと（職業準備性）をきちんと育てるべきではないか。仕事用のスキルは会</p> |

| | |
|---------------|--|
| <p>委員長</p> | <p>社に入れば何とか身に付きますと会社からも言われていて、職業準備性の方が大切だと話していました。以上です。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>続きまして、産業振興課 河端委員さんお願いします。</p> |
| <p>委員</p> | <p>新居浜市産業振興課の就労支援の現状ですが、厚生労働省の地域若者サポートステーション事業の拠点として「東予若者サポートステーション」が市民文化センター2階に開設しています。そこは、対人関係が苦手働くことに自信が持てない等の悩みを抱えて仕事に就けていない若者に対して支援を行っているところですが、新居浜市としても若者の職業的自立支援の取組を促進するには市民の理解と協力を得ることが重要であるという認識に至っております。サポートステーションとの共催で市民への周知の趣旨を含めて2013年度から若者自立支援フォーラムを開催しています。去年のチラシを配布しているので、ご覧ください。今年度は平成30年1月27日(土)に別子銅山記念図書館の多目的ホールで開催予定です。福祉的分野での取組は以上です。</p> |
| <p>委員長</p> | <p>ありがとうございました。</p> <p>では、今までの説明で、質問・ご意見がございましたらお伺いしたいと思いますが、どなたかございませんか。</p> <p>無いようですので、議題(2)今後の就労の支援についての協議に移りたいと思います。先ほど、各機関からの現状と課題を報告いただきましたが、今後の就労の支援について、どなたか意見はございませんか。</p> |
| <p>委員</p> | <p>様々な取組を各機関でされていて、その中で何度も出てきた「職業準備性」をどう高めていくかという点にポイントが集約されると思います。それが12年間の学校教育の中に連携できるといいのかなと思っています。自立支援協議会の中の相談支援部会や働く部会等でもそういったことを話し合っていて、学校のアセスメントの尺度と福祉的就労場面で求められる職業準備性の評価の違いは職業行動が幼児期からどのように培われていくのかということとつながっていると感じます。そういった面を発達支援課で読み取りができればいいと思います。</p> |
| <p>アドバイザー</p> | <p>配布している一覧表を見てください。学習指導要領が改正され、来年の4月から施行されます。支援学校・支援学級の教育課程の中で自立活動という領域があり、通常の小・中・高校の総則の中でも自立活動が今回明記されました。</p> |

| | |
|---------------|---|
| | <p>障がいの有無や学んでいる場所に関係なく、支援が必要な子どもについては自立活動という支援をすることになります。就労してすぐに辞めてしまう子どもたちについて、低年齢の頃から自立活動の中できちんと支援・指導できていなかったという意見も出ていますので、その時のアセスメントだけでなく、小さい時からの支援と現状が結びついて考えるデータがあればいいなあと思います。</p> |
| <p>委員</p> | <p>支援が必要だと思われる方たちに対して、学生の時にもっと配慮をしたり、アセスメントを行ったりしないと、就労で困った時に何も情報がないことになると思います。例えば、通常の県立高校にいても支援学校の就労コーディネーターに相談ができることが県立高校の教員や保護者に知られることが必要だと思うので、そういった啓蒙活動があればいいと思います。</p> |
| <p>委員長</p> | <p>来年度から県で初めて新居浜商業高校に通級制度ができるので、その点からも広がりはできてくるのではないかと思います。小・中学校の教員も就労を意識し、つないでいくということが大事で、自立活動の点をしっかり学校現場で周知して、学校をあげてキャリア教育をしていくことがとても大事になってくると感じています。</p> |
| <p>アドバイザー</p> | <p>では、時間も差し迫ってまいりましたので、アドバイザーの先生方、ご意見をお願いします。</p> <p>職業準備性の話が出て、その中で挨拶ができるということがあげられました。スキルを身に付けるということは大切なのですが、「そのスキルを活用する態度をどう育てるか」ことがすごく重要なことです。表面的なスキルをただ教えていけばいいのではなく、その態度をどう育てるのかは幼児期からの家庭教育（生活習慣や家庭の雰囲気）・子育ての積み上げの部分が非常に大きな問題だろうと思います。そういった点で、本校（特別支援学校）では、作業学習だけだと職業スキル（職業観）になってしまうので、作業学習とは別に、作業を使った生活単元学習を行っています。職業スキルよりも、もっとそのベースにある勤労観を育てないと難しいのです。コミュニケーションも同じで、コミュニケーションスキルがあっても、使わないと仕方がなく、コミュニケーションは手段であって、目的ではないのです。コミュニケーションの態度を育てるということは、困った時に誰かに助けを求めると助けてもらえるという感覚が育っていないとなかなか難しいです。基本的な信頼感を育て、人間不信の部分のいかに防いでいくかが大きいと思います。不登校やドロップアウトした</p> |

| | |
|--------|---|
| | <p>方たちの問題も連携の部分で課題があつて、例えば不登校になったらカウンセラーの部分でとどまってしまうという問題もあります。そこで解決できるものは解決すればいいのですが、実際は発達障がいがあつて、本人に合った環境を作る方が解決できるというケースもあります。</p> <p>また、職業選択の部分は広がってきていますが、本人自身がどんな仕事をしたいのか。本人自身の勤労観・職業観の問題が非常に大きいと思います。11月30日(月)にあるNHKニュースでこだわりを活かして就職したというニュースが取り上げられますので、見ていただきたいのですが、本人自身が自分の特性を活かして働けることが非常に大きいことだと思います。</p> |
| アドバイザー | <p>保育園・幼稚園、小学校、中学校、高等学校、10年に1回指導内容の見直しがされていますが、来年4月に大きく改訂されます。幼稚園教育要領や保育指針も来年4月に改訂され、幼児期のメインは、「非認知能力」をきちんと教えましょうということです。内容としては、先ほどから出ている挨拶やコミュニケーション、意欲が全体的に弱い傾向にあることが背景になっているのだと思います。その辺りの趣旨を理解して幼児教育の時に上手く機能でき始めたら、今日出てきた話題の何割かはカバーできるような気がします。</p> <p>先日、宇都宮のLD学会に行きました。そこで、話題になっていたのが、かつて学校教育の中で不登校が取り上げられ、何とか形ができ上がって、その次は発達障がいを取り上げられ、今回の改訂でほぼ見通しが立ったように思います。残されたのは、愛着障がい・ひきこもりの問題です。この問題も最終的には就労に結びつくことで、就労に必要な健康管理や日常生活習慣、対人スキルも絡んでくるように思います。そして、不登校や発達障がい、愛着障がい等のフィルターでなくて、子どもを育てるために今何が必要なのかを総合的に考えていったシステムを作らないと今の子どもたちの大人に向けての支援ができないのではないのかなと思います。</p> |
| 委員長 | <p>ありがとうございました。</p> <p>アドバイザーの先生方からご助言をいただいて、解決に向けて取り組んでいかなければならないと思います。新居浜市の体制が良くなるよう改善を図っていきたいと思いますので、今後ご意見を出していただければと思います。</p> <p>これで本日の協議会を終了させていただきます。</p> <p>次回は2月5日の開催予定でございますのでよろしくお願いいたします。</p> <p>皆さまのご協力により、円滑な議事進行ができましたことに重ねてお礼を申し上げます。協議会を終わりにしたいと思います。ありがとうございました。</p> |