

平成 28年度 上伊那圏域地域自立支援協議会議事録

会議	部会名	第 1 回 就業支援 部会	参加者数	33 人	会場	伊那市福祉街づくりセンター 大会議室
	日時	平成 28 年 6 月 3 日 (金) 15:00 ~ 17:00				
主 テ ー マ	<p>H27年度就業支援部会の報告 H28年度就業支援部会年間計画 企業グループ、福祉グループに分かれて話し合い</p>					
主 な 意 見 な ど	<p>1 辰野スーパーバイザーあいさつ 自立支援協議会は今年10年の節目を迎える。出発点は個、企業であったり、事業所であったり、それぞれの願いを繋げて社会資源を作り出すことが目的。ただ、言いっぱなしにせず、課題が出されれば、県や国もひっくるめて検討された課題を反映する。良い社会資源とは、建物やサービスだけでなく、特例子会社の持っている課題や、状況を気軽に話し合える場、昨年は特例子会社シンポジウムが実現して良かった。今までに考えもつかなかったアイデアをどんどん出していただきたい。</p> <p>2 正副部長あいさつ ハローワークとしても部会を通じて関係性を広めていきたい。 昨年の特例子会社シンポジウムが良かった。今年度もたくさん勉強して知識を持ち帰りたい。</p> <p>3 H27年度就業支援部会の報告 昨年度5回行った。特例子会社シンポジウムが好評だった。今年度も就業支援シンポジウムを計画している。</p> <p>4 H28年度就業支援部会年間計画 ・7月28日(木)午後「障害者差別解消法・合理的配慮」シンポジウム 権利擁護部会との合同開催 ・9月 販売会、事業所プレゼンテーション ・11月 就業支援シンポジウム (今回は圏域内を中心に企業、教育、福祉の代表者で構成する予定) ・2月 事例検討、まとめ ・年間計画の4回の他に、企業・事業所・学校見学を企画予定。</p> <p>5 企業グループ、福祉グループに分かれて話し合い ○企業グループで出た意見 ・相談機関が土日休みだと働いている人は行きにくい。月一回でもいいので土曜日相談など開設できないか。 ・学校は生徒中心に考えがちではあるが、「企業はどう考えるか」を基準に就職を考える必要がある。 ・学校によって就労への繋げ方に特色ある。個人の特性をどう捉えるのか。個性かわがままか。親も含めたアセスメントが必要。 ・福祉を捨てる「自立」が原則だが、そればかりでは人材が集まらず、福祉的な視点も取り入れざるを得ない。 ・会社は営利目的で動いており、どのような障がい者を紹介するのか難しい。 ・精神手帳取得の方の伸び率がすごい。H30年度時点でどれだけいるかで法定雇用率はかなり違う。</p> <p>○福祉グループでは自己紹介と現場での課題を出していただく。(共通課題が多かった) ・精神障がいをお持ちの方への対応が難しい。順調に通っていたと思った途端、急に来られなくなるなど。しかし、何かしら社会の役に立ちたい気持ちをお持ちで、つきあえばつきあうほど楽しく勉強になる。 ・工賃アップを目指すべく、受注の仕事も受けたいが、見込んだ利用者数通りに通所してくれない日もあり人数と仕事量の配分が難しい。 ・高齢化が進んでいる。介護へ移行するタイミングが難しい。 ・職員のスキルアップも今後していきたい。 ・外部就労を少しずつ取り入れて外での会社の空気を感じてもらい取り組みを進めたい。 ・伊那保健福祉事務所より→普段の業務は生活保護、事業所指定を受け持っている。部会での情報をケースワークしていく中で相談者へ紹介していきたい。 ・送迎をしてくれるB型事業所が増えてよかった。 ・伊那養護学校より→今年度高等部3年生(40名)の内、一般就労希望は、現時点で18名程。 7月下旬に懇談会を予定している。8月最終週に就労(B型)アセスメント期間としたい。 ・まいさぼ上伊那より→県委託事業、自立相談支援。生活保護に至らない方は本人の収入アップを目指す。 ・上伊那サポートセンターより→NPO法人子ども・若者さぼーとはみんぐへ名称変更。</p> <p>6 その他 ・昨年度のハローワーク、就業・生活支援センター、県求人開拓員の実績報告</p>					
ま と め	<p>・事業所でも共通の課題が幾つかあった。今後取り上げて協議していきたい。</p>					
次 回	<p>・7月28日(木) 午後 場所 いなっせ「障害者差別解消法・合理的配慮」シンポジウム 基調講演 眞保智子先生(法政大学社会福祉部)</p>					

会議	部会名	第 2 回 就業支援・権利擁護 部会	参加者数	65 人	会場	伊那市生涯学習センター(いなっせ) 5階 501・502・503研修室
	日時	平成 28 年 7 月 28 日 (木) 14:00 ~ 17:00				
主 テ ー マ	<p>基調講演 『働きがいのある職場に向けて合理的配慮を考える』 講師 法政大学現代福祉学部 教授 眞保 智子 氏</p> <p>シンポジウム 『それぞれの立場から“合理的配慮”を語る～教育・労働・福祉・権利擁護～』 シンポジスト ハローワーク伊那 雇用指導官 塩澤 禎信 氏 ひなた法律事務所 弁護士 太田 明良 氏 伊那北小学校 特別支援コーディネーター 塩入 健 氏 障がい者多機能型事業所おぶしょん 所長 宮内 宏 氏 コーディネーター 上伊那成年後見センター所長 矢澤 秀樹 氏 助言者</p>					
主 な 意 見 な ど	<p>1 開会 辰野ADよりあいさつ 上伊那自立支援協議会は10年目の節目を迎える。11年目には10年間の成果を発表できるようにしたい。</p> <p>2 基調講演 講師 法政大学現代福祉学部 教授 眞保 智子 氏 職場定着していくための合理的配慮と差別解消について。企業も障がい者もお互い譲り合い、支援者がいかに企業に対して作業の“やりやすさ”を提案できるか。また障がい者個人の特性の向こう側をみて支援していく事が大切。特性の向こう側を見ていくと、その方個人の可能性は大いに広がっていく。そのような見方をする事により“障がい者雇用だから配慮”ではなく、高齢化した社員、新入社員、さまざまな社員の働きやすさに繋がっていくのではないかな。</p> <p>3 シンポジウム ・ハローワーク伊那 雇用指導官 塩澤 禎信 氏 ハローワークとしては、差別解消と合理的配慮に関しての内容が記載されたチラシを事業主に配布した他、求人受付の際に“差別的な表現”があった場合は注意喚起・説明し訂正していただく。合理的配慮としては、ケースバイケースではあるが一般求人への応募の際にご本人の同意のもと特性を企業側にお伝えし判断していただいている。ただ今まで障がい者雇用をしていなかった企業はイメージが湧かず雇用に踏み切れないこともある。また、合理的配慮についてのQ&Aを厚生労働省ホームページに掲載している。</p> <p>・ひなた法律事務所 弁護士 太田 明良 氏 権利擁護・法律の観点から。そもそもなぜ差別解消、合理的配慮の法律ができたのか・・・。憲法14条第1項で示されていた「すべての人は平等である」というところからきていたが、意味合い・解釈がフエジーであった。平等でなければいけないが、はみでてはいけぬ枠もある。「枠の中で許されること」を合理的に区別していこうということが法となった。民法でしか縛られなかったところから、法が施行され、具体的に動けるようになったことにより、関係者としては紛争等も不安になりがちではあるが、今も皆さんが当たり前に取り組まれている「相手を見て何が必要か考えていけば」恐れる事はないのではないかな。</p> <p>・伊那北小学校 特別支援コーディネーター 塩入 健 氏 教育の立場から個人的見解として聞いてほしい。とし、特別支援教育と呼ばれているが何も特別なことはなく、そもそも教育と言うのは“個に応じた教育”となっているためその子に合った教育をするのは当たり前のこと。“特別支援学級”という言葉が壁を作った部分もある。教育のユニバーサルデザインを目指したい。高等学校にも特別支援学級の設置や、副学籍制度の動きやも出てきている。教育の現場では“合理的配慮”という考え方はせず、幼少期からの“当たり前の気配り”として自然に身につくよう教育していきたい。</p> <p>・障がい者多機能型事業所おぶしょん 所長 宮内 宏 氏 OJTもされているため福祉・就労の観点から。実際“合理的配慮”についてスタッフや利用者に聞いてみてもわからない人が多い。支援者主体の理解にならないように、視野を広げてみていきたい。合理的配慮について、企業には浸透していくと思うが当事者・事業所・教育などへの周知はどうなっていくのか・・・双方の譲り合いが必要である。とし、おぶしょんとしては一般企業に出る準備として訓練していこうと思っている。</p> <p>※4人のシンポジストに発表いただいた後、一般企業での合理的配慮に関しての意見をいただいた。 ・オリンパスサポートメイト グループリーダー 武居 和彦 氏 今回の法改正に際し、4月1日本社人事より全従業員あてに概要が配信された。内容としては、合理配慮の提供義務と相談窓口の設置に関して。本社からグループリーダーあてに説明を受けた後、サポートメイト家族へ概要を書面にて通知。 実際に行った取り組みとしては、面談の実施。“本人が望む合理的配慮”ということで作業内容・環境。賃金等の項目がある会社独自のシートを使用し指導員が面談した。すぐに解決できるものと、グループ・企業で解決できるものを精査し期限を決め本人たち(保護者含)にフィードバックした。サポートメイトスタッフから出た意見は課題として、事業所にはデータとして保存。その際に、プライバシー保護や合理的配慮を要求したことで本人たちに不利にならないように注意した。障がいを理由にリミッターをかけず“この先、さらにできることはないか”努力していくための記録シートを作成し実践している。</p>					
ま と め	<p>様々な立場から「合理的配慮」を語っていただくことで幅の広い意見交換ができた。障害特性は人それぞれであり、合理的配慮は人と人との共同作業であること。できたばかりのこの制度を、どのようにひろく周知し、根付かせていくのかが課題になっていることが理解できた。</p>					
次 回	<p>・8月24日 KOA株式会社 見学会 ・9月9日 就業支援部会、生活支援・人材育成部会 合同開催 「事業所によるプレゼンテーション」 「福祉就労事業所による製品の展示・販売会」</p>					

会議	部会名	第 3 回 就業支援、生活支援・人材育成 部会		参加者数	50 人	会場	福祉まちづくりセンター 大会議室
	日時	平成 28 年 9 月 9 日 (金) 14:00 ~ 16:30					
主 テ ー マ	1 開会 2 事業所プレゼンテーション 3 福祉就労事業所における製品の展示・販売会 4 まとめ 5 閉会						
主 な 意 見 な ど	1 開会 生活・人材育成部会 副部会長 悠生寮 北原さんより 前年度まで生活・人材育成部会では新事業所の紹介。就業支援部会では事業所のプレゼンと販売会をそれぞれ行ってきた。今年度、初めての合同開催と言うことで、この機会に“横のつながり”を大切に、他の事業所の様子などを情報交換しながら有意義な時間としていきたい。 2 事業所プレゼンテーション(順不同・敬称略) <ul style="list-style-type: none"> ・中川村社会福祉協議会 ・心音(はーとON) ・おひさまはうす ・キッズサポートいっぽ ・指定相談事業所しろくま ・みのわ〜れ ・伊那養護学校 ・順天寮 ・ニッパツハーモニー ・SAKURA岡谷 ・障がい者多機能事業所おふしよん ・アップ☆わ〜く ・南信工科大学 3 福祉就労事業所における製品の展示・販売会 上伊那圏域にある事業所の中から今回は11事業所の自主製品の展示・販売会(順不同・敬称略) <ul style="list-style-type: none"> ・さくらの家 ・ゆめわーく ・伊南桜木園 ・工房ぬくもり ・親愛の里シンフォニー ・わーく宮田 ・コスモスの家、わっこはうす ・信州こころん ・伊那ゆいまーる ・NPO法人やればできる ・信州まめ匠 4 まとめ 参加者の方々から感想をいただいた。 <ul style="list-style-type: none"> ・新商品が売れてよかった。 ・コーヒーがたくさん売れてよかった。 ・色々な事業所の商品が見れて楽しかった。 ・たくさんの人と話ができて自分の世界が広がった。また今後の参考になった。 ・生活と就業、両方欠かせないものが合同で開催できたことはとてもよかった。 ・短時間でもとても有意義な中身が濃いものになった。 5 閉会						
ま と め	・初の合同開催で、普段関わりが少ない事業所との交流で“つながり”をつくることができた。						
次 回	(就業支援部会) ・12月14日 就業支援シンポジウム(仮)						

会議	部会名	第 4 回 就業支援 部会	参加者数	40 人	会場	福祉まちづくりセンター 2階会議室												
	日時	平成 28 年 12 月 14 日 (水) 13:30 ~ 16:30																
主 テ ー マ	<p>就業シンポジウム 『上伊那の就業支援を考える』 シンポジスト</p> <table border="0"> <tr> <td>日本郵便株式会社 総務・人事部</td> <td>窪田 安幸 氏</td> </tr> <tr> <td>ニッパツ・メック株式会社 駒ヶ根工場</td> <td>小林 昭広 氏</td> </tr> <tr> <td>伊那養護学校 進路指導主事</td> <td>古田 昌三 氏</td> </tr> <tr> <td>アップ☆わ〜く 所長</td> <td>柴 純子 氏</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊那 雇用指導官</td> <td>塩澤 禎信 氏</td> </tr> <tr> <td>上伊那圏域障がい者総合支援センター</td> <td>北嶋 昭 氏</td> </tr> </table> <p>コーディネーター 長野障害者職業センター 主任カウンセラー 米山 研史 氏</p>						日本郵便株式会社 総務・人事部	窪田 安幸 氏	ニッパツ・メック株式会社 駒ヶ根工場	小林 昭広 氏	伊那養護学校 進路指導主事	古田 昌三 氏	アップ☆わ〜く 所長	柴 純子 氏	ハローワーク伊那 雇用指導官	塩澤 禎信 氏	上伊那圏域障がい者総合支援センター	北嶋 昭 氏
日本郵便株式会社 総務・人事部	窪田 安幸 氏																	
ニッパツ・メック株式会社 駒ヶ根工場	小林 昭広 氏																	
伊那養護学校 進路指導主事	古田 昌三 氏																	
アップ☆わ〜く 所長	柴 純子 氏																	
ハローワーク伊那 雇用指導官	塩澤 禎信 氏																	
上伊那圏域障がい者総合支援センター	北嶋 昭 氏																	
主 な 意 見 な ど	<p>1 開会 就業支援部会会長 ハローワーク雇用指導官 塩澤 禎信 氏 相談アドバイザー 辰野 恒雄 氏</p> <p>2 就業支援シンポジウム ○長野障害者職業センター 主任カウンセラー 米山 研史 氏 職業センターのパンフレットをもとに、業務内容を説明。</p> <p>○日本郵便株式会社 総務・人事部 窪田 安幸 氏 会社の概要と障がい者雇用について。(上伊那では2名の精神障害の方を雇用している) 障がい者雇用するにあたっては、各支所に雇用人数を指示し会社全体の法定雇用率達成を目指している。 今までは身体障害の方を雇用することが多かったため、精神障害の方を雇用する不安や支店によっては少人数となるためフォロー体制が整えられるのか?という不安もあった、各支店長に雇用のメリット・デメリットを説明し承知していただいてから雇用している。現在雇用している2名に関しては、支援会議や月の1度の同期会(※)を設けて職場定着に至っている。 ※同期会・同時期に就職が決まった当事者が集まり、企業・きりあも参加者し日頃の思いを共有する場。</p> <p>○ニッパツメック株式会社 駒ヶ根工場 小林 昭広 氏 資料をもとに会社の概要と障がい者雇用について(初めての障がい者雇用で1名の知的障害の方を雇用している) 初めての障がい者雇用となるためまずは、上伊那圏域障がい者総合支援センターきりあに相談。その後、業務の切り出し・福祉事業所の見学などを行い、A型事業所からの紹介で現在1名の雇用に至った。職場定着はしているものの今後の障がい者雇用についていくつかの課題を提言。 (課題)・職場内でサポートできる人材の育成 ・社会人としての意識。 ・作業環境の整備 (コミュニケーションがとれること) ・就労支援施設の更なる充実 ・外部機関のサポート(支援者の定期訪問など)</p> <p>○伊那養護学校 進路指導主事 古田 昌三 氏 資料をもとに伊那養護学校高等部卒業後の進路先、卒業後支援体制などについて。 伊那養護学校では卒業までに全員の手帳取得をしている。発達傾向の強い生徒に対しても療育手帳取得を目指しているが知的レベルが高い生徒は精神福祉手帳取得となっている。 在学中から作業学習やコミュニケーションを学ぶ場を設けていたり、また保護者にはいろいろな研修に参加して頂いている。 伊那養護学校としては“就職先が決まれば良い”ではなく“職場定着”に重きを置いて考えているため、卒業生の個人情報も厳重に保管し相談等あった際には迅速な対応が出来ように心がけている。</p> <p>○ハローワーク伊那 雇用指導官 塩澤 禎信 氏 ハローワークの役割等について説明。 ハローワークでは障がい者手帳をお持ちでない方も、医師の意見書があれば障がい者登録ができるようになっている。(難病の方も同様) また、障がい者雇用に前向きな企業に対し実習や助成金の案内もしている。 仕事を探しに来られた方、一人一人の意思を確認し“つなぐ”ことがハローワークの役割とした。</p> <p>○上伊那圏域障がい者総合支援センターきりあ 就業支援ワーカー 北嶋 昭 氏 上伊那圏域障がい者就業・生活支援センターの役割について。 就業支援ワーカー2名、生活支援ワーカー1名、定着支援ワーカー1名の計4名が業務にあたっている。 各ワーカー主たる業務はあるが、上伊那は分け隔てなく支援にあたっている。 センターの役割としては、障がい者等の実習・就職支援。また養護学校・企業等との連携を通し情報提供や実習・就職の促進に寄与している。</p>																	
ま と め	<p>様々な立場の方々から話を伺う中で、就労支援に大切なことは“就職”だけではなく“定着”の大切さを痛感。 また“連携や共有”についても同じく大切なことであると改めて感じた。 課題について、今後部会や日々の支援で意識していく必要がある。</p>																	
次 回	<p>時期・内容については打合わせ中。</p>																	