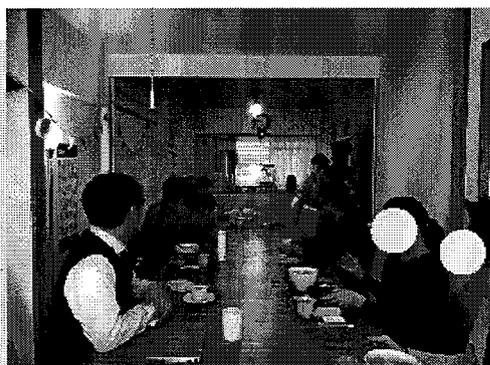


共創分科会から生まれた福祉活用アイデア

- ①地域には空き家がたくさんある
- ②孤食に悩む高齢者もたくさんいる
- ③障がい者福祉施設も必ずある
- ④しかし、食堂の担い手がいない

それらを繋げたら、
次々に地域みんな食堂が誕生し、
地域の孤食支援の輪が、
もっと広がるのではないか？

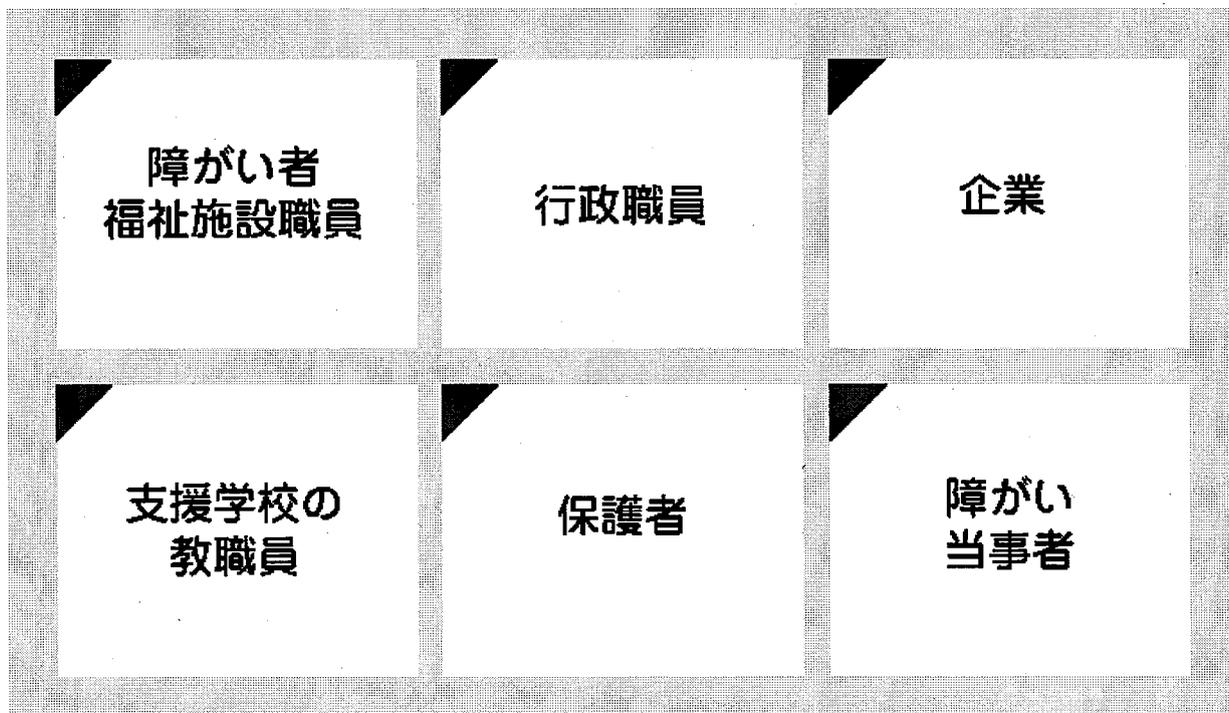
杉本町みんな食堂「ランチ風景」



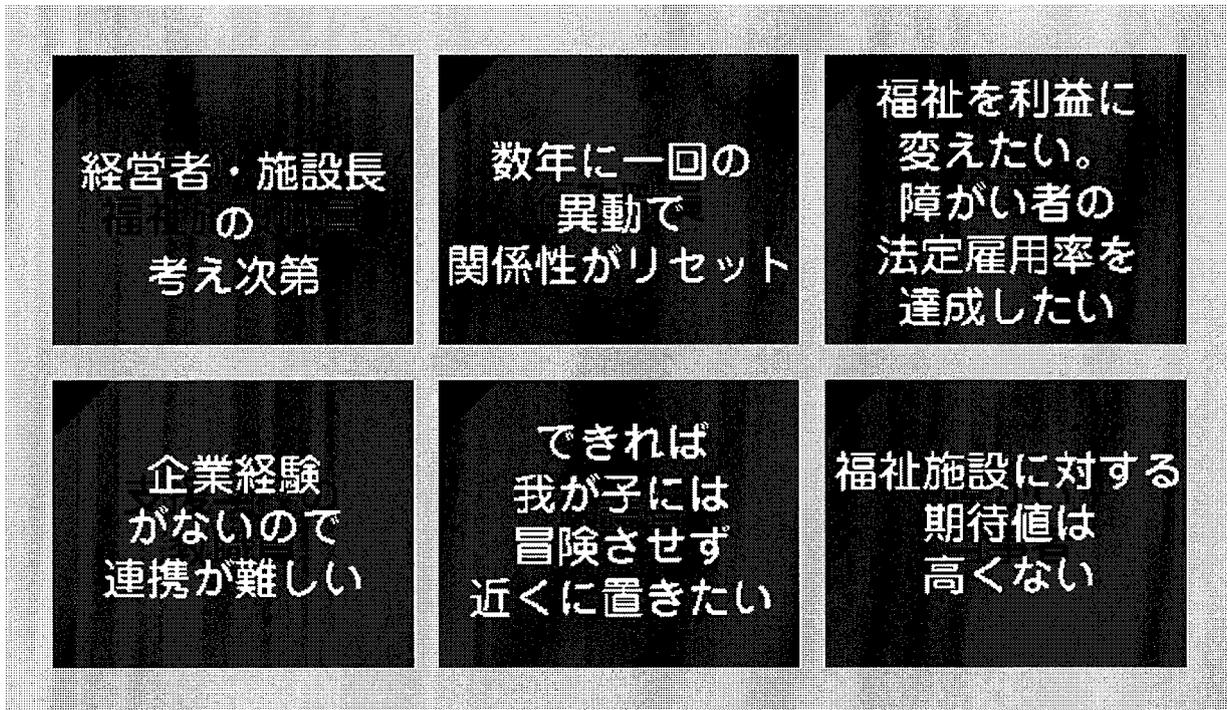
(難しかった)

しかし、障がい者支援を日々しながら、
新しく食堂の経営に取り組む
ベンチャーマインドを持つ
地域の福祉施設は
実際には、ほぼ存在しなかった

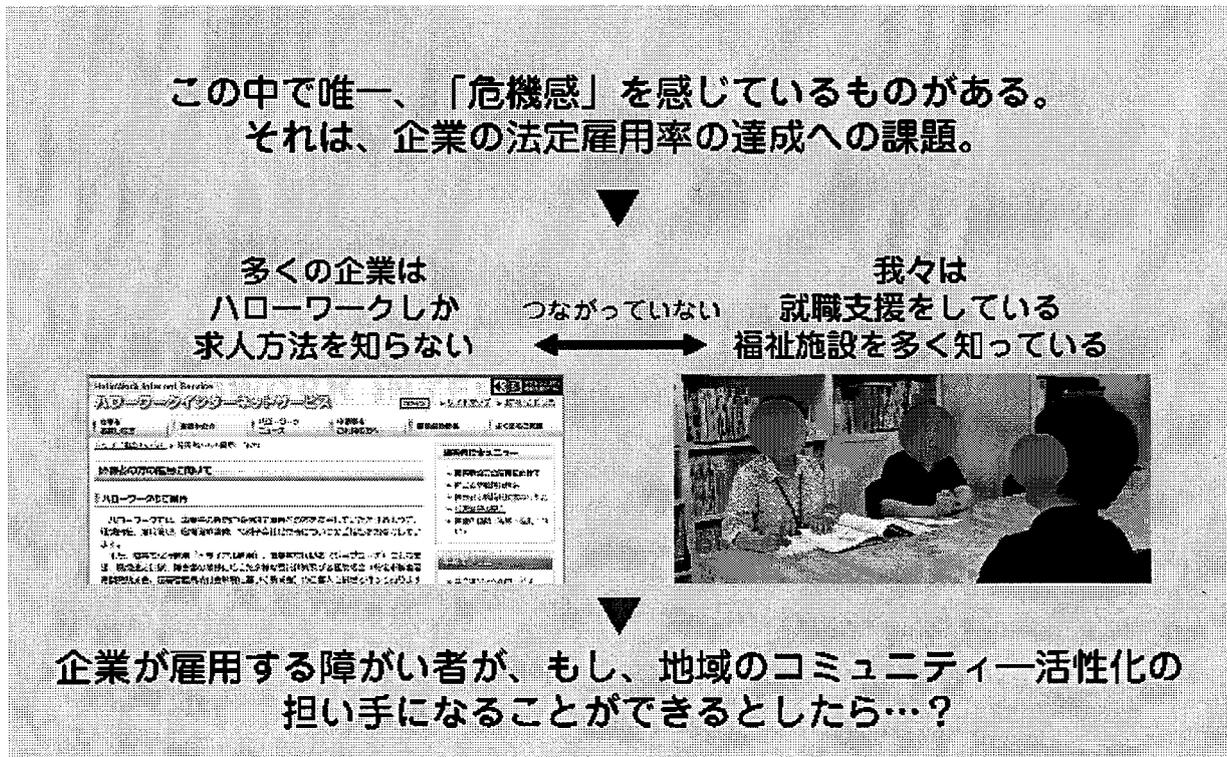
障がい者福祉をとりまくステークホルダー（利害関係者）



障がい者福祉をとりまくステークホルダー（ハードル）

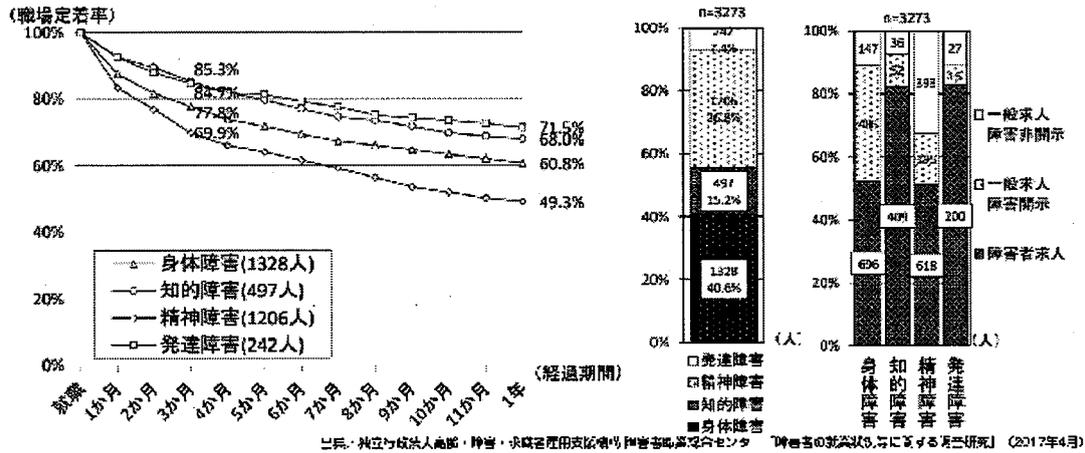


障がい者福祉の状況を前に動かすための社会資源



企業の障がい者雇用の定着率は、精神障がいは1年で50%以下

図表 概一2 障害別にみた職場定着率の推移と構成割合（障害者求人または一般求人に就職した者）



発達障がい…71.5%、知的障がい68.0%、
身体障がい…60.8%、精神障がい…49.3%

具体的な離職理由

離職理由の分類	具体的な状況の例
障害・病気のため 業務遂行上の課題あり	障害や症状の悪化（再発、病気やケガのため、体調不良） 体力的につきつ、作業環境（音やにおい）が合わない、緊張感が強い、仕事が出来ない、業務上の負担増加が難しい（指示が理解できない、自分から話せない等）、作業ペースが要求水準に達しない、作業品質が要求水準に達しない、遅刻や欠勤が多い
基本的労働習慣に課題あり	遅刻、欠勤、早退が多い、職場のルールが守れない、清潔な身なりを保てない、電話連絡等の不徹底
労働意欲に課題あり	仕事に合わない（自分に向かない）、仕事に面白くない、労働意欲の低下、自信がない
労働条件があわない	賃金が低い、残業が多い、労働時間が長い、労働条件が違っていた、または変化したが、仕事内容が違っていた、または変化したが
人間関係の悪化	職場の評価が低い、経営理念・社風が合わない、職場の雰囲気合わない、冷たい、監視されている、無視されている等、職場の人間関係（話せる人がいない、嫌な人がいる、職場の輪に入れない等）、期待されていない、職場に障害（病気）のことを理解してもらえない、職場の人たちに障害（病気）のことを知られた
将来への不安	昇進やキャリアアップに将来性がない、会社の将来性・安定性に期待が持てない

出典：株式会社求人誌・労働・就業支援センター「障害者の就業状況に関する調査研究」（2017年4月）

企業で雇用した障がい者を、地域食堂に出向し研修させる

課題	企業は障がい者を雇用したいが業務の切り出し・雇用管理が難しい	費用	・障がい者の人件費は企業負担 ・福祉スタッフの費用も企業負担
内容	本社で採用した障がい者は、地域の食堂に勤務。研修後は本社に勤務し、頼れる存在として活躍。	活動	・食堂での調理と食事提供 ・多世代交流による社会人基礎力の養成

パンフレットも完成しました！

2019.3月版

貴社の障がい者雇用の「雇う」と「はたらく」をしっかりとサポート

障がい者が地域活性化の担い手に

福祉専門家が社員のメンタルヘルスを支援

勤務地は地域の福祉食堂
子ども・高齢者の孤食も防ぐ社会貢献

雇用人材はいつでも御社に勤務が可能

勤怠レポートを毎月郵送
3カ月に1度定期面談
業務訓練で適性能力アップ
地域支援で対人力アップ

正しく知って、今すぐ対応！ 障がい者雇用の現実

1 採用、面接、仕事づくり。省庁や企業も、障がい者雇用に難しさを感じています。

障がい者雇用率 3.460人 国の目標の8割

中央省庁が雇用する障がい者数の増加を踏まえ、昨年労働者は、計3,280人が国のガイドラインに反して採用に異人されていたと発表した。障害者の割合が減少した。雇用の達成に向けてある企業も自らを改修を始めたことにより、3年度の達成が大幅に遅れています。

2 今後も引き上げられつづける法定雇用率。2020年末までに、民間企業は2.3%に。

18年4月1日時点の雇用率の引き上げ

障害者がいる労働者が加入して増え続けている。毎日より、民間企業率は2.5%から2.2%。国や地方公共団体は2.3%から2.5%に引き上げられました。

企業の現実

「どうやって採用するの?」
「採用時にどんな仕事を切り出したいの?」
「障がい者を雇う社員の負担は大きいのか?」

貴社の障がい者が、地域を支援！ 福祉みんな食堂

御社が雇った障がい者が、社会貢献の担い手に！

- 企業の障がい者雇用の課題を、福祉の専門家がヒアリング
- 採用・面接を完全サポート
- 採用した障がい者は、本社でなく「地域食堂に勤務」企業の地域支援の担い手として地域の食堂で調理・サービスの提供や、食スタスタとして地域を活性化
- 福祉のスタッフとして地域活性化に積極的に貢献

障がい者を雇用することで、企業にも社会貢献が実現する。

障がい者を雇用することで、社会貢献が実現する。

障がい者を雇用することで、社会貢献が実現する。

1日あたり12食以下

1日あたり4.5食が平均(プラスが多い)

「一人暮らしの障がい者は1日1食、食生活から改善する必要がある」

従業員の仕事状況が常にかかると 詳細レポート&定期面談

1カ月に1回、従業員が記入した日報をご郵送!

3カ月に1回、御社側に就業状況の面談をサポート!

2025年に向けて、大阪を世界に誇る障がい者雇用の先進地域に!

社内の受け入れ体制づくりを必要! 一年以内には社員で働ける人材に育成!

1年以内での採用を目指そう!

「雇用」はどのような? 4-はい、次の3つが必ずです。詳しくお話をさせていただきますので、ご連絡を!

- 1 採用決定後、就業開始
- 2 従業員に対する育成
- 3 長年雇用率の持続的向上

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

TEL 03-6220-7993 FAX 03-6220-7999

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

TEL 03-6220-7993 FAX 03-6220-7999

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1

TEL 03-6220-7993 FAX 03-6220-7999

(4) 文化・芸術分科会

「民都・大阪」に相応しい大阪の文化・芸術の普及、啓発、更なる発展に取り組むことを目的として、令和元年12月26日設置。分科会メンバーには、主に文化分野で活動を行う「民都・大阪」フィランソロピー会議のメンバーを迎え、大阪・関西に根付く文化・芸術の更なる振興に向けた検討、文化・芸術活動団体を取り巻く現状・課題分析、支援のあり方検討（人材・資金・制度など）等を行う。

【主な取組み】

・文化庁・大学等共同研究事業

文化庁の京都への本格移転に先立ち、一部の先行移転が実現したことを機に、京都の文化庁に対して、文化庁・大学等共同研究事業に基づき、共同研究として「『文化・芸術団体×地方』における寄付金増加施策」の研究について、申し入れを行ったが、コロナ対策関係もあり、実現していない。

・ウェビナーの開催

コロナ禍によって文化・芸術団体が困難な状況に置かれていることから、下記のウェビナーを実施した。

《2020年12月2日（水）withコロナ時代の公益文化・芸術団体を考える》

（参加費無料ウェビナー）

西濱 秀樹 公益社団法人山形交響楽協会 専務理事

峯田 悦子 元NPO法人人形浄瑠璃文楽座 事務局長

西光 沙頼 公益財団法人大槻能楽堂 統括部長

佐藤 正隆 リタワークス株式会社 代表取締役

堀井 良殷 「民都・大阪」フィランソロピー会議 顧問

出口 正之 国立民族学博物館 教授、「民都・大阪」フィランソロピー会議 議長

議論では、それぞれオーケストラ、能楽、文楽が新型コロナの影響を受け始めた2月末以降の休演や延期に伴う多額の損失の発生やその後、オンライン配信による無観客公演の努力とその影響、効果などの報告がなされた。文化庁の支援には一定の評価がなされる一方で、人材不足による申請手続きの負担や慣れない配信のため申請が間に合わないケースなども紹介された。

また、山形市と山形交響楽団が官民力を合わせて、ふるさと納税制度を生かした「ガバメントクラウドファンディング」に多額の寄附が寄せられただけでなく、各種の応援メッセージが関係者に力を与えたことなどの事例が発表された。あわせて、IT経営者からは、コングラントという新しいネット資金調達の方法などが紹介された。