

共創分科会から生まれた福祉活用アイデア

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、食堂の担い手がいらない

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な？

杉本町みんな食堂「ランチ風景」



(難しかった)

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

しかし、障がい者支援を日々しながら、

③障がい者福祉施設も必ずある

新しく食堂の経営に取り組む

④しかし、食堂の担い手がいない

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

地域の孤食支援の輪が、

もっと広がるのではないかな？

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
福祉施設職員

行政職員

企業

支援学校の
教職員

保護者

障がい
当事者

障がい者福祉をとりまくステークホルダー（ハードル）

経営者・施設長
福祉施設の職員
の
考え次第

数年に一回の
異動で
関係性がリセット

福祉を利益に
変えたい。
障がい者の
法定雇用率を
達成したい

企業経験
がないので
連携が難しい

できれば
我が子には
冒険させず
近くに置きたい

福祉施設に対する
期待値は
高くない

障がい者福祉の状況を前に動かすための社会資源

この中で唯一、「危機感」を感じているものがある。
それは、企業の**法定雇用率の達成**への課題。



多くの企業は
ハローワークしか
求人方法知らない

つながっていない



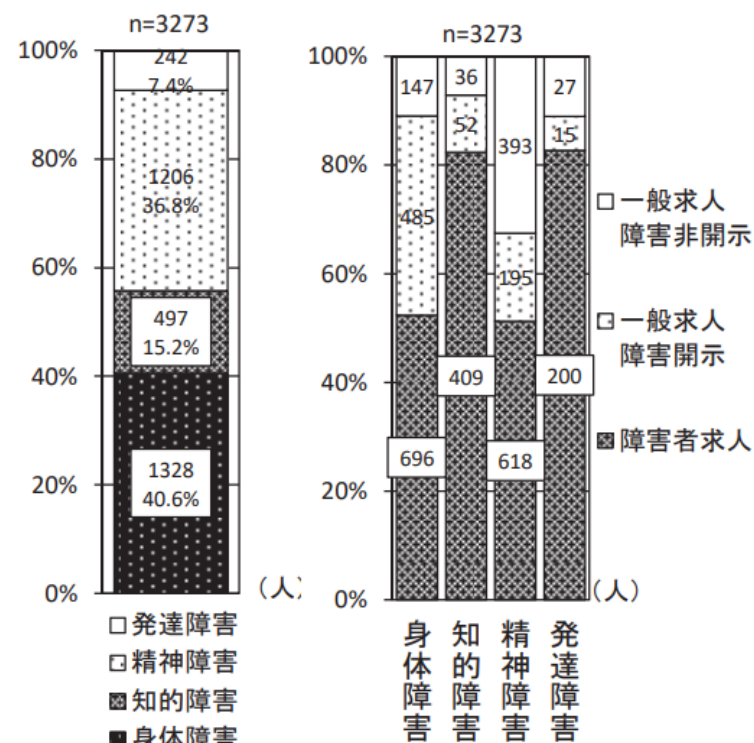
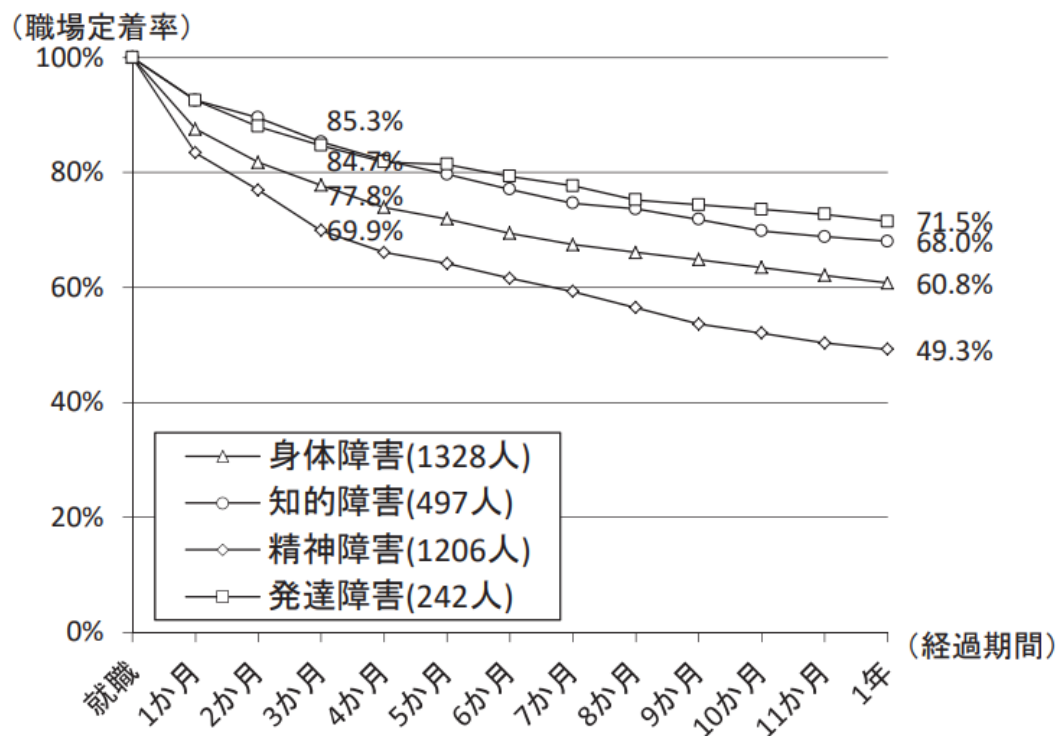
我々は
就職支援をしている
福祉施設を多く知っている



企業が雇用する障がい者が、もし、地域のコミュニティ活性化の
担い手になることができるとしたら…？

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応じた者）



出典／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月）

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） 体力的にきつい、作業環境（音やにおい）が合わない、緊張感が強い、仕事が覚えられない、業務上の意思疎通が難しい（指示が理解できない、自分から話せない等）、作業能率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	仕事が合わない（自分に向かない）、仕事が面白くない、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、仕事内容が違っていた、または変化した
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、職場の雰囲気が合わない、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えられない、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

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