

平成 30 年度 第 1 回横浜市障害者就労支援推進会議 議事録	
日時	平成 30 年 7 月 31 日(火) 14 時 00 分～16 時 30 分
場所	松村ビル別館 603 会議室
出席者	眞保委員長、石川委員、堀合委員、広沢委員、平野委員、伊藤委員、中谷委員、田中委員、横山委員、飯田委員、後藤委員、岡野委員、下風委員
欠席者	なし
開催形態	公開
議題	<p>1 開会、趣旨説明</p> <p>2 委員紹介、委員長選出</p> <p>3 議事</p> <p>(1) 報告 平成 30 年度 横浜市障害者就労支援事業について</p> <p>(2) 議題・報告 障害者就労支援センターについて</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者就労支援センター事業運営ガイドラインの策定と今後の展開について</li> <li>・障害者就労支援センターにおける自己点検及び有識者ヒアリングの実施について</li> </ul> <p>(3) 報告</p> <p>ア 障害者共同受注・優先調達推進事業について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市障害者共同受注センターについて</li> <li>・横浜市障害者優先調達について</li> </ul> <p>イ 障害者就労啓発事業について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業啓発事業について</li> <li>・施設職員を対象とした就業体験研修について</li> <li>・横浜市役所における障害者雇用事業について</li> <li>・横浜市障害者就労支援ネットワーク「ハマジョブネットワーク」について</li> </ul> <p>4 その他意見交換</p> <p>5 閉会</p>
決定事項	推薦により、眞保委員を委員長として選出。
議事	<p>1 開会、趣旨説明 (障害福祉部長より挨拶) 【事務局】(資料 1 に沿って説明)</p> <p>2 委員紹介、委員長選出 (各委員より自己紹介) 【事務局】委員長の選出をしたい。 【石川委員】昨年度も委員長をされた眞保委員を推薦したいが、どうか。 【事務局】みなさん、よろしいか。(全会一致)</p>

## 2 議事

### (1) 報告

平成 30 年度 横浜市障害者就労支援事業について

【事務局】(資料 2 に沿って説明)

### (2) 議題・報告

障害者就労支援センターについて

・障害者就労支援センター事業運営ガイドラインの策定と今後の展開について

【事務局】(資料 3～5 及びパンフレット(はまらいぜーしょん)に沿って説明)

【広沢委員】平成 3 年に就労支援センターがスタートしたが、平成 27 年まであり方そのものの検討は一切行っておらず、遅ればせながら検討することになった。これまでは各センターが独自にそれぞれ良いと思う支援・活動を行っており、外部からは何をどれだけやっているのか不明瞭だった。今回ガイドラインを改訂した意味の一つは支援の標準化を図ること。二つ目は目標の可視化により各活動との関係性を明確にすること。9センターで目標を共有しながら現在の活動とリンクさせたことに非常に意義がある。これにより議論の土壌ができ、目標に対する進捗や問題があれば改善提案を行える仕組みとなった。センターは共生社会の担い手として社会的な意義が高い事業を行っているが、今後はより多くの方にも共有できるよう、様々なデータを活用し、説明責任を果たしながら、社会的な価値の創造に繋がっているかどうか、定期的に検証しつつ進めていきたい。

【眞保委員長】事務局から話があったが、昨年来、一次相談支援や就労支援について話がされてきた。厚生労働省の「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の中で雇用の質の向上をずっと議論してきたが、その人の障害特性に合った仕事で安定的に長く働ける環境ということが今回定義された。環境は働く場所や相互作用等でも変わるもので、環境は障害特性に合わせて作れるのではないかということ。そうしたことを横浜市の方針の中でどのように実現していくかだと思ふ。

【平野委員】就労支援事業所として、センターにはお世話になりながら、情報収集したりご本人を紹介いただくことがある。急に移行支援事業所を利用したいと連絡をいただく方より、センターで繋がっている方のほうが比較的支援もしやすい。就職後こういう支援を受けたいとか選択肢が生まれる意味で大変ありがたい存在。これから就労定着支援事業という新しいサービスがスタートする中で重複する可能性があるが、そういう意味でははっきり線引きするより重層的な支援が良いと思う。ご本人中心に考えると、どちらにも相談できる関係性があると理想的。

【眞保委員長】平野委員より役割をはっきり区分けするより、互いに連携して重層的な支援が行われることで、より良い支援が出来るという貴重なご意見があった。

【伊藤委員】移行支援事業所も就労継続支援 B 型を展開しているが、エリア的に近い西部就労支援センターとは比較的昔から良い関係にある。センターの利用者で、少し時間をかけて生活基盤などを立て直してから就労を目指した方がいいと思う方が我々の B 型に見学・実習することもあり、互いに連携しながら行っている。移行・B 型どちらも、センターに迷惑をかけないよう自分達でできる事はやっぴこうと努力している。センターの人材に限られた中で、移行がこれだけ増えているので、今後は移行の役割に切り替わってくるのかなと思ふ。あり方検討の経過を見る

と、移行とセンターとの機能の住み分けで悩むこともあるが、ネットワークの部分は大きく、これこそセンターでないとできない独自の役割。現状はネットワークもエリアでばらつきがあるが、就労支援に限らず、横浜市は規模が大きすぎるので、東西南北のエリアとするか、自立支援協議会という地域ネットワークを活用するのか、エリアの使い分けが非常に重要である。

【眞保委員長】一次相談機能が非常に地域の中で根付いているという事と、無くてはならない役割としてネットワーク構築機能という話があった。ただ市全体で全てがうまくいっているわけではないので、もう一回地域の中で考える余地があるというご意見だったと思う。

【中谷委員】基幹相談支援センターとしては、就労支援の周辺領域を担っている。直接的に雇用に関係する部分ではないが、雇用の質・就労の質を考えると、生活支援は切り離せない。特に基幹相談支援センター、生活支援センターもそうだが、サービスに繋がらない方を中心的に受けていく機能となっており、就労している方の生活支援が必要な場合には、センターや移行支援事業所との連携も欠かせないと思っている。安定して就労するためにも、周辺領域を支える生活部分の支援の必要性、例えば、今居宅系の担い手が非常に不足しているのが課題。そういったことも就労を支えていく上では欠かせない資源。また学卒の方の相談も増えているが、学校の先生が支援をしている間は良いが、支援が薄くなってきた段階で、就労支援が必要なのではという時に、こちらから柔軟に支援を繋げる仕組みも必要だと思う。計画相談支援事業についても、どれほどの方がセンターのことを分かっているのかと思ったり、センターの方が地域の計画相談の状況が掴みづらく戸惑っているとも聞く。そのための繋ぎの役割も基幹として担っていかねばと感じているので、自立支援協議会にもセンターの方にぜひ参画頂けると非常にありがたい。

【眞保委員長】現状は自立支援協議会には参加しているのか。

【中谷委員】参加いただいている。ただ、就労している方達のニーズをきちんと自立支援協議会の中で、我々事務局として吸い上げられているかという点、しきれていない現状がある。区によってはセンターが中心になっているという話も聞いているので、ぜひニーズとして挙げていただければと思う。

【眞保委員長】自立支援協議会の中で雇用支援部会など、グループ分けがされているのか。

【中谷委員】区によって様々だと思う。されている区、されていない区がある。

【眞保委員長】それぞれのケースワークで把握したニーズを反映させるネットワーク作りが課題かなと思う。現状では就労していて生活上に困難のあるということが多い。そうした場合、センターから基幹相談への相談はよくあるのか。

【中谷委員】多くはないと思う。

【眞保委員長】働いている方は何らかの支援機関がついているケースが多い。支援機関の方で、生活支援をされているケースが多いが、その中でセンターや基幹相談支援センターが支援に入る場合、どんなケースがあるのか。

【広沢委員】例えば中谷委員の機関で言えば、医療的なケア、通院同行、日々のカウンセリングなどがある。働く意欲、行動や健康を支えることが、就労を支える上で欠かせない資源となっている。

【田中委員】中谷委員と同じ相談支援機関なので、非常に機能は似ているが、精神に特化した支援を行っている。相談に来られる方だけでなく、来られないような、中々支援に繋がりにくい方もいる。そうした中で、デイケアや作業所という言葉にはあまり興味を示さないが「就労」とい

うキーワードだと目がキラッとするなど、外に出てみようと思う動機になりやすいのではと感じる。何十年も引きこもっていた方がすぐ仕事をしようとしても困難だろうなという支援者の目はあるが、その方が働きたいと思った時に生活支援をしている支援者から「仕事の準備をしてみようか」というより、一緒に就労支援センターに行き「就職するためにはどのような事が必要」と専門家から説明いただけると、頑張ろうという気持ちになったり、外に出るきっかけになる。計画相談支援事業も担当しているが、移行支援事業所が沢山できており、市内は広いので、その方のニーズに合った移行がどこにあるか、計画相談支援担当として、マネジメントするための知識が非常に乏しい状況。自立支援協議会などを使って、どの地域にこんな事業所がある等のデータをネットワークなどで視覚化できると、利用者をより良いところに繋げられると思う。

【眞保委員長】やはり一次的な相談機能が非常に重要。市内の移行支援事業所などの支援機関の特徴が一覧となっていたり、文章となっている方がいいのか、自立支援協議会などで共有できた方がよいのか、これだけサービスを提供する機関が多くあると必要かもしれない。現状、横浜市内で一覧のようなものはあるのか。

【事務局】障害福祉サービス事業所一覧は、「障害福祉サービス情報かながわ」で指定事業所一覧という形で掲載。事業所がそれに+αの情報を書き込めるようになってきているが、現状更新していない事業所が大半。ただ利用者がより自分に合ったサービスを見つけられるよう、またそれぞれの事業所が事業の中身を振り返るきっかけとなるよう「情報公表制度」がスタートした。それに基づき、秋頃から事業所情報をオープンにし、全国統一のワムネットを使った情報サービスが始まる予定。そこには各事業所が入力しなければならない項目がある。情報提供が義務付けられているため、現在より事業所の個性がわかりやすくなるかもしれない。

【眞保委員長】ワムネットを使って、随時情報を書き込まないといけなくなるのか。

【事務局】そうはいつでもIDパスワードの配布が追いついておらず、準備中。秋から一部オープンする予定のため、詳細情報の登録を事業所の皆様に頑張ってもらうことになる。

【眞保委員長】事業所の存在を利用者の方、市民に対して広く知らせることが重要になってくるので、それができると非常に良い。

【後藤委員】我々はデイケアをメインにやっている。就労を考えてデイケアに通っている方が多いが、大体はクローズで働くのかオープンで働くのかも定まりきらない方、また治療中の方などこの先どうしていくのが良いかわからない方もいる。そういう方達にまずはセンターに行ってもらい、概要説明を受け、実習を利用して自分の現状を知ってもらい利用が4、5件あった。実習先の確保も難しいため、一歩社会に出てこの先どうしていくかプラン立てるのにセンターの存在は非常に助かっている。センターもご本人がうまく使い分けて利用すれば良いと思う。住み分けといっても同じ立場で歩いて行ける存在が貴重。

【眞保委員長】移行支援事業所に定員があるため、デイケアで少し就労に興味のある方でも、すぐに同法人内の移行を利用するとはならないケースも多い。そうした場合にセンターがあると、実習も含めて似たような機能で就労に向かっていることが非常にメリットになるだろう。

【後藤委員】最近手帳を取得したくない方もいて、クローズで就職してしまうと支援に限りがある点が難しい。

【眞保委員長】移行支援事業所は診断だけでも利用できるが、その先の色々な事を考えるとセンターは手帳がなくとも利用できるため非常にありがたい。

【後藤委員】移行支援事業所に通って、クローズで就労すると我々も中々支援が出来ない。最近ではデイケアのメンバーも自分で求人を見て、自分の障害をきちんと書いて面接を受ける事が増えている。その結果雇用されることもあるため、非常にありがたい。

【眞保委員長】精神障害の雇用義務化となって、雇用率が2.0%から今後2.3%という局面の中で、精神の方の支援に市の取組は大きな役割があるかもしれない。クローズで手帳を取得せず働きたいという方の場合、センターは利用しやすいかもしれない。

【横山委員】就労支援センターとの関係について、教員という立場からの話と、あとは個人で考えていることをお話したい。これから、精神障害者の雇用が増えていく中で、就労支援センターの業務がより多岐にわたり、多忙になるであろう。そのような状況でも、養護学校からの新卒者に関しては、対象になる方かどうかをセンターとの連絡会の中で調整しているが、毎年登録させていただいているのは大変ありがたいことだと思う。就労定着支援事業がスタートするが、その就労定着支援には養護学校からの卒業生は含まれない。そうすると、就労移行支援事業所等の障害福祉サービス事業から就職した方については手厚い定着支援を受けられるが、学校からの定着支援は特に人的・財政的な拡大はないという風になる。穿った見方かもしれないが、今後採用する企業側が「学校より定着支援が手厚い所から取った方が安心ではないか」ということが起こらないよう、今後ともセンターには同様に支援をいただきたいと思う。ただ、このままセンターの登録者が増えていき、センターの役割の中で、最後の定着支援だけがが増えていく事は大きな問題。だが学校側からすればそこだけお願いしたい。この先は個人で考えている大雑把なアイデアである。先ほど平野委員からあった重層的な支援というのは、当然それが理想だが、少々割り切った考えで比較的就労の課題が大きくないケースや、本人や保護者または会社が登録だけを求めるケースの場合は、定着支援のみを行う機関を別に作ってしまいセンターを身軽にする。センターはこれから雇用しなければならない精神障害者の方等の支援をすとか、そうした考え方もできないのかなと漠然と考えた。諸外国の制度などを調べたわけではないが、援助付雇用の考え方の中では、最終的には定着支援はフェードアウトということなのだろうが、中々フェードアウトが難しい。就職が増えたら定着支援が増えるという、今は障害者の就労支援の第二段階に来ている。そこだけを扱う定着支援センターみたいなものがあればと思った。

【眞保委員長】特別支援学校の新卒の方が定着支援事業の対象にならないという問題で、センターに落ち着いてお願いしたいという意見と、定着支援だけを機能として分化させるとのご意見をいただいた。定着支援事業はこれからの事業だが、現状も既に半年を超えてやっている。私がずっと関わっている法人は精神障害の方の支援に強い法人だが、精神の方の場合は5年経って何もない方や、5年後に急にガツンと再発など課題が生じる事も少なくなく、総合支援法で事業化されたのはありがたいが、どこまでいっても事業からはみ出す部分が就労支援には付き物だと思う。定着支援事業として事業化されることで、これまでのノウハウも含めて、企業と支援機関とご本人、そして周囲がどのような形で職業生活を続けていくのがいいのか議論が始まったところだ。そうした中で、今横山委員がおっしゃったような事も出てくるかもしれない。

【石川委員】100%センターの利用者だが、やはりセンターに一番お願いしたいのは定着支援。定着支援も本人だけの支援ではなくて、働きやすい環境を作っていただくという定着支援もぜひお願いしたい。本人がどれだけ頑張っても出来ない部分があるので、それをカバーできるような働く場の仕組みができてくると、定着しやすくなるのではと思う。私の仲間は知的の方が多いが、

働いている方は障害福祉サービスを使ってきていない方が多い。何か起きると就労支援センターに行く場合もあるのだが、ほとんどは会社でのトラブルで、やりとりがうまくいかず相談しに行くことが多い。働き始めて何年経ってもあることなので、知的の人は定着が安定していると思われるが、できるだけ最後まで定着支援は行ってもらいたい。息子も特例子会社に勤めているが、特例といえども100%働いている人に万全かと言われれば、そうではなく一緒に働いている方々からの理解が得られず、そこからのコミュニケーション不足等で仕事もうまくいかなくなることもある。そういう面も含めた定着支援が浸透すればいいと思う。会社へのフォローやそうしたアドバイスをセンターにも担ってもらいたい。

【眞保委員長】就職して働き続けるための生活支援として議論が続いてきたが、働きやすい安定した職場環境を作っていくためにやはり事業主の方にどのような働きかけをしていくか非常に重要だ。今後知的障害や精神障害の方も、働く時間が長くなってくると、そこで新たな問題が必ず出てくる。そうしたときに事業主とどう解決していくか、役割を明らかにしながら取り組む必要がある。特に知的障害と精神障害、身体障害それぞれ課題が違うので、専門性などもある。

【堀合委員】自分も定着支援の話をしたい。就労支援センターは定着支援をやるのが大変。ケースもたくさん抱えておりマンパワーにも限界があるため、ぜひともピアサポートの力を活用していただければと思う。企業に就労されている当事者の皆様はどうしても孤立しがちであり、支援者の力も借りて頑張っている。それと同時に当事者同士の横の繋がりも活用していただきたい。職場で過ごす時間も大事だが、それ以外の平日夜や休日などに楽しくプラスで有意義なことをしていただくために、仲間の力があるといいなと思う。この間、東部就労支援センターが、とある当事者の方を連れてきてくださり、面白い方に知り合えてよかった。そうしたことを皆様にもやっていただければと思う。

【眞保委員長】私も昨年東部就労支援センターに行かせていただいたが、夜間土曜日の支援もしており、働く時間を工夫されながら支援されていた。実は知的障害の方もそうだが、精神障害の方の場合はクローズで働かれる方がいる。そうすると仕事上の悩みは職場の同僚には話せない。それをどこに持っていきかが実は定着には重要になるのではないかと。そういう時に各機関と連携してお願いできるというのも強い力となる。

【岡野委員】去年は色々な機関が多くあることを知らず、センターにヒアリングに伺った。こういう機関で働いていらっしゃるんだと、実際現場を見て、書面だけでは入ってこなかった現状を知る機会ができた。センターは決して広い場所では、スタッフの人も沢山いるわけではない中で、様々な障害を抱えている方一人一人に対応していく大変さというものを改めて感じた。自分の会社にはずっと雇用している障害のある方がいるが、体調に気を付けながら意欲をもって働いている。生活に自信を持つようになり、苦手なことでも何とかしていきたいと思う意欲が目覚めたということに、仲間も励まされる。色々な意味で働く仲間も配慮をしていかないといけないが、その働きかけがプラスになっていき、会社自体も前向きになっていく。中小企業が人手不足のため障害者を雇用し、良い形でフォローしながら実践しているケースも時々聞く。まだまだ中小企業で雇用している所はまだ少ないだろうから、そういうところにも広げていきたい。何かあった時は就労支援センターやピアサポートなどの組織があることを雇用者側にも伝えたい。

【眞保委員長】中小企業が集まる団体と連携ができればいい。ちょうど精神障害者の雇用義務化が始まったので、社員に向けた研修などをお願いいただければありがたいと思う。

【下風委員】このテーマはすごく広くて論点がぶれそうだが、ちょうど自分の会社も10年くらい前から志し5年前から雇用を始め、23名を雇用している。そのうち精神の方が17名いるが、5年前これを考えたときには支援機関があることを知らなかったし、これだけ福祉に尽力されている所があるのも知らなかった。その中でセンターを特に中枢を担う立場に置くのであれば、もっと存在を企業に知ってもらいたいと思うし、存在感を出していく必要がある。また、企業が困ったらいつでも相談してくださいと言われるが、センターに行けばいいのか、移行に相談すればいいのか、ハローワークに行けばいいのか、障害者職業センターに行けばいいのか、どこもそれぞれの役割が明確ではないため、得意な分野や業種を挙げて得意なカラーを出しても面白いのではないかと。一次相談機関ということでセンターのヒアリングさせていただいた時の感想としては「大変だな」の一言。企業の視点からすれば、回っていないのではと感じたほど。もっと広く一次相談を受けるのであれば、人員や予算など受け入れるだけの体制もないと「ちょっと相談にきてください」というのもセンター側として言いにくいのではとってしまう。そういうことで自分達に出来ることはないかと考えたとき、住み分けなどをしていけば良い関係を築けるのではないかと。企業は責任を持って雇うが、福祉の方にも助けが欲しい時がある。企業はきちんと雇用し、センターには福祉の側面からフォローしていただくなど、住み分けするなどして良い関係を築いていきたい。

【眞保委員長】企業側からそういうお声を頂くと勇気もらえる。いずれは支援もフェードアウトする事も考えて、下風委員のような方を企業の中で増やしていくことも重要だと思う。

【飯田委員】移行支援事業所にしても10年前とは様変わりしているため、現状に戸惑っている。下風委員が言われたようなことは現実に感じている事でもあり、センターと移行は何が違うのかという利用者の質問に説明がつかない事もある。補完し合う部分は良いのだが「ここが強みだから、今のあなたにはこっちがいいですね」という説明が中々できていない。そのため、気になったところに行ってみて、という曖昧な答えになり案内が不足してしまう。今年度に入ってからだけでも、新設した就労移行支援事業所が事業所パンフレットを持って複数いらしている。そうすると利用者もどこを選べばいいのか分からないし、こちらもどこを勧めればいいのか分からない。そのため特色などがわかるものが出来る点は非常にありがたい。クローズの方は支援機関がつくことを拒否する場合もあるが、どうやって支援につなげていくかが課題。

【眞保委員長】サービスが増えてきている中で、特色や強みを出していくことがこれまで以上に大事。色々と大変貴重な意見をいただいたので、今後の課題になっていくと思う。

・ 障害者就労支援センターにおける自己点検及び有識者ヒアリングの実施について（報告）

【事務局】（資料6及び7に沿って説明）

【眞保委員長】後半は広沢委員に委員長の職務代理をお願いしたい。

【広沢委員】承知した。

### (3) 報告

ア 障害者共同受注・優先調達推進事業について

・ 横浜市障害者共同受注センターについて

- ・横浜市障害者優先調達について
- イ 障害者就労啓発事業について
- ・企業啓発事業について
  - ・施設職員を対象とした就業体験研修について
  - ・横浜市役所における障害者雇用事業について
  - ・横浜市障害者就労支援ネットワーク「ハマジョブネットワーク」について
- 【事務局】（資料8～17に沿って説明）

#### 4 その他意見交換

##### <ア 障害者共同受注・優先調達推進事業について>

【平野委員】優先調達について行政から多くの作業を出していただき大変ありがたい。受注が難しいもの、再委託の制限等があるため、全てをワンストップでやる難しさも感じる。1企業だけで作業を完結させるのは難しい。受注量が多くなった場合は他への協力体制が必要。公平性や公正性による制約もあると思うが、もう少し知恵を絞ることで分業体制ができ、より多くの仕事を受ける事ができれば工賃向上に繋がるのでは。

【岡野委員】製造業ではないので仕事の生み出しが難しい。ただ年賀状や書類整理など、数千円単位だが近くの「ちいさな種」という事業所に直接お願いしている。できないことも多いのかもしれないが、できることも企業はよくわからない。障害福祉サービス事業所が地域にあること、何をやっているか、どういった可能性をもっているのかわからない企業も多い。1枚の紙でいいので、できることを書いた物があるとよい。事業所も諦めずに自分達の可能性を伝える必要がある。企業は経営者だけでなく現場の人間が仕事を作り出す。そこまで伝えていくことが大切。

##### <イ 障害者就労啓発事業について>

###### （企業啓発事業について）

【飯田委員】一堂に会する形での啓発はハローワークでも行っていない。法定雇用率未達成企業を回るのが現状。達成企業の担当者の生の声を聞きながら、未達成企業に説明するのは大変効果的だと思う。ハローワークは現在、難病患者の就労支援にも取り組んでいるが障害者以上に難病に対する理解が難しい。単に雇いなさいというものでなく、生の声を聞きながら勉強できるセミナーは有意義。難病の方についてもこうした機会を作って欲しい。

###### （施設職員を対象とした就業体験研修について）

【堀合委員】研修に参加した。実際に現場で働かされている障害者の隣で仕事をし、こういうことが出来れば働けるということが明確に分かった。1事業所1人までの参加だが、ぜひ他の職員にも体験して欲しい内容だったため、可能であれば実習先を増やしてほしい。振り返り会のグループワークも良かった。実習期間が長いので仕方ないが、体験から研修までの間隔が空いてしまったのが気になる。直後で振り返れるとさらに良い。

###### （横浜市役所における障害者雇用事業について）

【石川委員】昨年度の最終合格者の15名の方は、現在どのような状況か。

【事務局】採用前に辞退された方はいたものの、4月から働いている皆さんは元気に働いている。採用から3、4か月が過ぎ落ち着いてきたところで、これから疲れが出てくるかもしれないが、



本人が安心して働き続けられるよう、市役所ではジョブコーチを雇用し、各所属を巡回して本人や職場のフォローに入っている。

【横山委員】知的障害・精神障害の非常勤嘱託員ということで、最大5年の雇用期間だと思う。横浜市として、将来的に十分業務ができる方については、行政の雇用率達成も含めて、正規職員としての採用を考えてもよいと思っているのか。また計画はあるのか。

【事務局】検討はしているが、現時点で具体的にいつからというところまでは至っていない。

【後藤委員】ぜひ正規職員での雇用を考えてほしい。特に精神障害のある人は有期雇用であることに不安が募る。正規職員として十分働ける方も多くいると思う。

(横浜市障害者就労支援ネットワーク「ハマジョブネットワーク」について)

【伊藤委員】皆さんお忙しい中集まっている。それぞれの立場でそれぞれの職務を通して、就労支援についてお話いただくことで、あらためて学ぶことがあり新鮮。今後どう発展させていくか一番重要なので、本会議でも意見をいただきながら発展させていきたい。フェイスブックも立ち上がっている。

【下風委員】企業の人間は、基本的に自分の会社や自分の業界しかわからない。実際に参加して、障害者雇用をめぐる社会の情勢や法定雇用率引き上げの背景、支援機関の苦労等、違った視点の話が聴けた。こうした事を理解していると、雇用をしていく企業側として必要な準備ができる。今は障害者雇用をしていると素晴らしいと言われるが、今後は障害者が活躍できる会社しか残っていかないと思う。障害者、難病、外国人の方など、違いがあっても活躍できる会社を作っていくかなくてはならない。理想、夢など自分が進むべきものに向けて、今実際に何をすればいいのか学べる場所がハマジョブネットワーク。興味がある方は是非ご参加いただきたい。

## 5 閉会

【事務局】次回は2月の開催を予定している。