

平成 30 年度 第 2 回横浜市障害者就労支援推進会議 次第

日 時 平成 31 年 3 月 6 日 (水) 10:00～12:00

場 所 松 村 ビ ル 別 館 5 0 1 会 議 室

《次 第》

- 1 開会 10:00～10:03 (3分)
- 2 議事
報告
 - (1) 平成 31 年度予算概要について 10:03～10:05 (2分)
資料 1
 - (2) 障害者就労支援センターについて 10:05～11:05 (60分)
 - ・ 障害者就労支援センターあり方検討 平成 30 年度の取組について
資料 2
 - ・ 障害者就労支援センターにおける有識者ヒアリングの実施について
資料 3、4
- 休憩 11:05～11:15 (10分)
- (3) 障害者共同受注・優先調達推進事業について 11:15～11:18 (3分)
 - ・ 横浜市障害者共同受注センターについて
資料 5
 - (4) 障害者就労啓発事業について 11:18～11:34 (16分)
 - ・ 企業啓発事業について
資料 6
 - ・ 「働きたい！わたしのシンポジウム」の実施について
資料 7
 - ・ 横浜市役所における障害者雇用事業について
資料 8、9
 - (5) 新市庁舎ふれあいショップ及び JR 関内駅北口就労啓発施設を活用した地域ネットワーク形成について 11:34～11:41 (5分)
資料 10
- 3 その他意見交換 11:41～11:51 (10分)
- 4 閉会

平成 30 年度 横浜市障害者就労支援推進会議委員

(順不同・敬称略)

計 13 名

氏 名	所 属	分 野	昨年度からの留任
しんぼ ざとこ 眞保 智子	法政大学 現代福祉学部教授	学識経験者	☆
いしかわ ゆうこ 石川 祐子	横浜市心身障害児者を守る会連盟	障害者団体	☆
ほりあい けんじろう 堀合 研二郎	Y P S 横浜ピアスタッフ協会	当事者	☆
ひろさわ かつのり 広沢 克紀	横浜北部就労支援センター センター長	就労支援	
ひらの どうき 平野 道器	ピアサポート株式会社 取締役副社長	就労支援	☆
いとう ようすけ 伊藤 洋介	社会福祉法人幸会 統括所長	就労支援	☆
なかに まな 中谷 麻奈	横浜市都筑区基幹相談支援センター	福祉	☆
たなか くみこ 田中 久美子	横浜市港北区生活支援センター	福祉	
よこやま こうじ 横山 幸児	神奈川県立瀬谷養護学校大和東分教室	教育	
いいた ひろしげ 飯田 博茂	横浜公共職業安定所 専門援助部門 主任就職促進指導官	労働	
ごとう かずま 後藤 和馬	医療法人社団自立会	医療	
おかの みきこ 岡野 美紀子	株式会社栄港建設 専務取締役	企業	☆
しもかぜ よしたろう 下風 能太郎	株式会社シティコミュニケーションズ 人事部課長	企業	☆

事務局

もとよし きわむ 本吉 究	横浜市健康福祉局障害福祉部長
さど みきこ 佐渡 美佐子	横浜市健康福祉局障害福祉部障害企画課長
なら あかね 奈良 茜	横浜市健康福祉局障害福祉部障害企画課就労支援係長

平成31年度予算概要について

(平成31年度健康福祉局予算概要より抜粋)

23	障害者の 就労支援		事業内容 企業等への一般就労や福祉的就労を支援します。 1 障害者就労支援センターの運営【中期】 2億9,937万円 障害者の就労・定着支援等を行う障害者就労支援センターの運営を行い、就労を希望している障害者への継続した支援を関係機関等と連携して行います。また、就労支援センターの職員を対象とした研修により、人材育成を進めます。 ・障害者就労支援センターの運営 9か所 2 障害者共同受注・優先調達推進 2,378万円 横浜市障害者共同受注センターの運営等により、企業等から障害者施設への発注促進や自主製品の販路拡大などにかかる包括的なコーディネートを行います。 3 障害者の就労促進【中期】〈拡充〉 7,377万円 障害者や企業等を対象に障害者の就労・雇用への理解を広げるため、研修会等を実施します。また、 <u>J R 関内駅北口に就労啓発施設を整備し、障害者就労に関する情報発信等を行うカフェを運営します。</u> 【 J R 関内駅北口就労啓発施設】 31年度 工事、竣工
本年度		3億9,692万円	
前年度		3億4,086万円	
差引		5,606万円	
本年度の 財源内訳	国	—	
	県	—	
	その他	999万円	
	市費	3億8,693万円	

横浜市障害者就労支援センターとは

- ・横浜市障害者就労支援センター(以下「就労支援センター」)は、平成3年度に横浜市が開始した補助事業で市内9か所。
- ・障害のある方を対象に、就労の相談、就職に向けた支援、就職後の定着支援、事業主に対する雇用の相談を行う。
- ・障害種別や手帳の有無を問わず(精神障害者就労支援センターを除く)、市内在住であればどの就労支援センターも利用できる。

あり方検討実施の背景

- ・障害者を雇用する企業の増加に伴う働く障害者数の増加(特に精神障害者の増加)
- ・法定雇用率の上昇による企業の障害者雇用への動機の高まり
- ・就労支援センターへの相談件数、支援対象者数(登録者数)の増加
- ・就労移行支援事業所の急激な増加(30年度から就労定着支援事業が開始)
- ・障害者雇用促進法の改正
 - 28年度 障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務(法的義務)
 - 30年度 法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わることによる法定雇用率の引上げ(企業…2.0%→2.2%)

あり方検討の実施方法

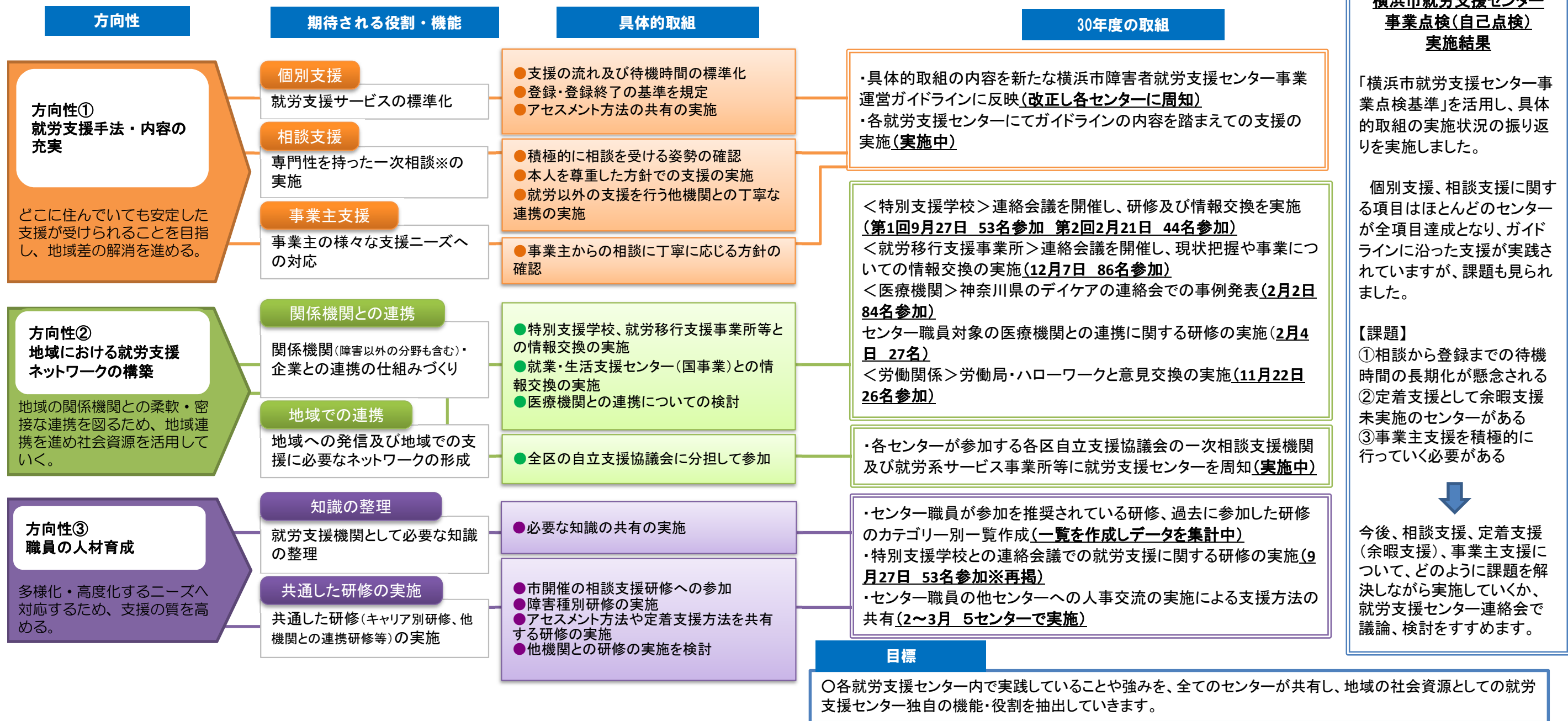
- ・27～29年度にかけ、就労支援センター連絡会での検討、関係機関★からの意見聴取り。
- ★…区福祉保健センター、法人型地域活動ホーム(基幹相談支援センター)、生活支援センター、自立生活アシスタント、後見的支援室

あり方検討の内容および30年度の取組予定

【障害者就労支援センターの役割】

就労支援センターは、地域の就労支援における中核的な役割を果たします
 ○一次相談(※)支援機関としてどんな相談も受け止めます。 ○例えば、就労移行支援事業所で困難なケースでも長期的に支援します。

※一次相談とは… 地域の相談支援専門機関としてどんな相談でも受け止め支援を考えること



横浜市就労支援センター事業点検(自己点検)実施結果

「横浜市就労支援センター事業点検基準」を活用し、具体的取組の実施状況の振り返りを実施しました。

個別支援、相談支援に関する項目はほとんどのセンターが全項目達成となり、ガイドラインに沿った支援が実践されていますが、課題も見られました。

- 【課題】
- ①相談から登録までの待機時間の長期化が懸念される
 - ②定着支援として余暇支援未実施のセンターがある
 - ③事業主支援を積極的に進めていく必要がある

今後、相談支援、定着支援(余暇支援)、事業主支援について、どのように課題を解決しながら実施していくか、就労支援センター連絡会で議論、検討をすすめます。

目標

○各就労支援センター内で実践していることや強みを、全てのセンターが共有し、地域の社会資源としての就労支援センター独自の機能・役割を抽出していきます。

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

1 目的

就労支援センターの方向性を揃え、支援が一定水準に保たれること及び支援ノウハウ等の向上を図ることを目的に実施しています。

2 自己点検の実施（8月）

本市が定めた点検基準に基づき、各就労支援センターが自己点検を実施し、日々の支援内容や支援手法を見直す機会としています。

3 有識者ヒアリングの実施（2月）

就労支援センターに対して、有識者として横浜市障害者就労支援推進会議の委員に依頼してヒアリングを実施しています。すでに実施した就労支援センターでのヒアリング内容は、別紙のとおりです。

戸塚就労支援センター		中部就労支援センター	
実施日：2月25日（月）		実施日：2月19日（火）	
有識者	分野	有識者	分野
眞保委員長	学識経験者	田中委員	福祉
横山委員	教育	飯田委員	労働
後藤委員	医療		

4 実施結果について

自己点検結果及び有識者ヒアリングでの意見を参考に、障害企画課から各就労支援センターに評価結果を報告します。

5 次年度について

上大岡就労支援センター、日吉就労支援センターの2センターにてヒアリングを実施する予定です。

(別紙)

就労支援センター	コメント
横浜戸塚 就労支援センター	<ul style="list-style-type: none">・ 就労Cとナカポツを併設しているが、双方の利用者の違いは、ナカポツは生活支援が必要であるケースで、連携先の機関が多い方とのことだが、ナカポツの方が就職率が高く、本人の支援ニーズがはっきりしていて、支援を受け入れてくれる方が、就職につながりやすいと感じる。・ 支援に関する安心感がある。真摯に対応してくれている様子が伝わってくる。・ 夜間の支援や日曜開所等、本人のニーズに合わせた支援を実施していることは大切。他の就労支援事業所にも広めてはどうか。・ 余暇支援もニーズに合わせて数多く行っていることはよい。本人にとって仕事との切替の時間になる。・ 国では就労パスポートの導入が検討されているが、本人に関する情報提供の仕組みが各機関の間で出来ていくとよい。

就労支援センター	コメント
横浜中部 就労支援センター	<ul style="list-style-type: none">・ どの機関にも精神障害や発達障害の方からの相談が増えたが、自分の障害受容が出来ていない人も多い。・ 生活課題を抱える人も多いので、生活支援を行う機関との連携は常に行っていることが分かった。・ 就職について相談できる場所は大事。生活の相談だけでは前向きにならない人が、就職という言葉を出すと目の色が変わる。本人が就職を希望した時に、一緒に就労Cに行き説明を受け、本人のアセスメントにもつながる。・ これから多種多様なニーズに対応していく必要があるため、ぜひ就労Cと連携をしていきたい。・ 就労支援センターは苦勞されていると感じる。ハローワークも企業支援では連携をしていきたい。

点検基準	東部	南部	北部	西部	戸塚	中部	上大岡	日吉	ぱーとなー
困難なケース等においては、センター内で話し合う機会を設けているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
必要に応じて、センター内または移行支援事業等を活用した基礎訓練を行っているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
【アセスメントのポイント】									
アセスメントのポイントを意識した支援を行っているか。 ・就労の可否を判断するものではなく、「本人の強みや課題」について把握する。 ・本人の生活全体（地域資源との関わり、家族との関係性、日常生活、興味関心等）を把握する。 ・アセスメントで得たものを支援計画書に盛り込み、本人と強みや課題を共有する。 ・適切なアセスメントを行うことで、適切なジョブマッチング、定着支援につなげる。 ・必要に応じて、利用者の同意の上、家族・通所先等の関係機関等から情報収集を行い、アセスメントに活かす。	○	○	○		○	○	○	○	○
1-4 求職活動支援									
本人の意向や、スキル、適性に応じた業種や職種等を総合的に判断し、求職支援を行っているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ハローワークの求職登録の同行や、情報提供、採用面接の同行など就職に向けた支援を実施しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1-5 就労									
採用時の雇用条件や職場環境の改善・調整等、企業・本人双方に対して必要な支援を実施しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
1-6 定着支援									
【定着支援】									
雇用条件や職場環境の改善・調整、本人と事業主の課題解消等のため、定期的にまたは必要に応じて訪問、面接を実施しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
必要に応じて余暇支援を実施し、定着支援に活かしているか。	○	○	○	○	○	○	○		
生活習慣の形成、余暇活動、健康管理の支援、医療機関への同行等の生活支援については、他機関と連携し、役割分担を行う等、効率的に支援を実施しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
本人、事業主、家族、関係機関等からの主訴を丁寧に聞き取り、公平性を保ちながら最善、最適な支援を実施しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
【定着支援のポイント】									
定着支援のポイントを意識して支援を行っているか。 [本人・事業主へ] ・本人及び事業主からの緊急の対応の要請があった場合に、速やかに対応する。 ・本人及び事業主と支援の方向性を共有しながら計画的に実施する。 ・本人及び事業主には、自らの力で課題解決をできるよう自立（自律）を促す支援を行い、支援者に依存しないように心がける。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
[本人へ] ・生活面のトラブル対応については迅速に対応し、必要に応じて関係機関と連携をする。 ・仕事面だけでなく、本人の人生設計を踏まえた生活相談を心がける。 ・本人の権利擁護の視点を持って支援をする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
[必要な知識の習得] ・ジョブコーチ研修等を受講し、専門的な職場定着支援を実施する	○	○	○	○	○	○	○	○	○
【離職・転職支援】									
定着支援を行う中で事業主または本人の課題がある場合は、本人及び事業者の意向や状況等を適切に把握するため、訪問、面談等を行って解決に努めているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
解決が難しく、離職・転職が望ましい場合、必要に応じて離職または転職の手続き等に関するアドバイスを行う等、双方の調整を行っているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
【余暇支援】									
余暇支援を、就労している本人の定着支援の場として活用しているか（本人の状況把握、助言を行う等）。	○	○		○	○	○	○		○
1-7 事業主支援									
【事業主支援】									
職場開拓に必要な助成金等制度の案内、仕事の切り出し等の知識を身につけているか。	○	○	○		○	○	○		○
事業主からの雇入れ相談や新規開拓において「初めから分かる障害者雇用（高齢・障害求職者支援機構）」を標準とした支援を行っているか。	○	○				○	○		○

点検基準		東部	南部	北部	西部	戸塚	中部	上大岡	日吉	ぱーとなー
	障害者雇用の経験がない事業主またはノウハウが少ない事業主については、雇い入れ相談、雇用管理等には特に丁寧に応じているか。	○	○		○	○	○	○	○	○
	【事業主支援のポイント】									
	事業主支援のポイントを意識して支援を行っているか。 [事業主へ] ・事業主の相談を丁寧に受け、相談内容を整理する。 ・事業主の課題を明確にし、その状況に応じた提案をする。 ・事業主が自立して雇用管理ができる仕組みを支援機関から提案をする。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	[労働行政機関との連携した支援] ・労働局や職業センター、雇用促進センター等の労働行政関係機関の求めに応じて、企業に訪問し、障害者雇用の啓発活動に積極的に参画する。		○	○		○		○	○	○
点検領域2 関係機関との連携										
	2-1 目的や視点に応じた連携の実施									
	【個別支援に必要な連携】									
	家庭環境などの生活基盤を支えるためなど、生活支援のための連携を行っているか。 (主に相談支援機関、福祉関係機関)	○	○		○	○	○	○	○	○
	【地域での支援に必要なネットワークの形成、発信】									
	各区の自立支援協議会等の地域で開催されている会議へ参加しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	
	関係機関双方の取組、強み等を把握し、効果的・効率的な支援に向けてスムーズな連携を図るための関係づくりを行っているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	地域のネットワークを利用して就労支援センターの啓発を行っているか。	○		○	○	○	○	○	○	○
	【雇用の場を拡大するための事業所への啓発】									
	企業団体への障害者雇用に関する啓発、研修を実施しているか。		○			○		○	○	
点検領域3 人材育成										
	3-1 人材育成									
	【各センターでの人材育成】									
	職員に、法人内研修や外部研修等の参加をすすめているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	利用者の状況に応じて、職員に可能な限り権限を委譲し、自主的に判断し、責任の所在を明確にするなど、OJTを実施しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	個々の職員と面談を行い、職員の満足度や要望を把握しているか。	○	○			○	○	○	○	○
	職員間のコミュニケーションの充実や職員から上司に対して意見が言えるような風土となっているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	【既存の研修への参加】									
	運営ガイドライン記載の、参加を推奨している相談支援・就労支援に関する既存の研修への参加を職員にすすめているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
点検領域4 支援実績報告										
	4-1 支援実績報告書									
	運営ガイドライン記載のカウント方法及び考え方に基づいて集計しているか。 ※運営ガイドライン、支援実績報告書を再度確認した上で点検してください。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	4-2 事業計画書・事業報告書									
	事業計画書に記載している内容を、全て実施しているか。	○	○	○		○		○	○	
点検領域5 就労支援センターの運営体制										
	5-1 職員体制・業務									
	センター長には専任職員を配置しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	支援員Aに3名以上の専任職員を配置しているか。	○	○	○		○	○	○	○	
	支援員Bには2名以上の職員を配置しているか。	○	○	○	○		○		○	

点検基準		東部	南部	北部	西部	戸塚	中部	上大岡	日吉	ぱーとなー
	センターの庶務・労務を含めた管理業務をセンター長自ら把握・管理しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	
	センターにおける補助金の支出関係及び用途の証明（領収書等）管理等をセンター長自らも把握しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	
	5-2 施設及び設備									
	要綱の設備基準（相談室、その他必要な設備）を満たしているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	
	相談室は、談話の漏えい等を防ぐために、間仕切り等がされているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	バリアフリーに配慮したセンターとなっているか。	○	○	○				○		○
	5-3 電話対応									
	一次相談機関として、緊急の用件も含むあらゆる電話相談に対応できるよう、下記のような体制を整えているか。 ・所内に職員が1人以上在席するようにし、電話対応行う。 ・所内に職員が不在の場合は、外出先の職員の携帯電話に電話を転送できるようにする。 ・所内の職員のみでの会議等であれば電話を持ち込み対応する。緊急の用件でなければ、職員から電話の相手に後程、折り返し電話する等の対応をとる。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	5-4 帳簿等書類の整備									
	運営日誌、利用者名簿、協力企業台帳、利用者の個人別台帳（個別支援計画書を含む）、作業工賃に関する書類について、全て整備されているか。	○	○	○	○			○	○	
	経理関係（領収書等の保存も含む）の書類を整備し、適切に保存しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	職員の勤怠管理や出張関係の書類を整備し、適切に管理しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	5-5 苦情解決体制									
	意見箱の設置、アンケートの実施、担当支援員以外の職員が窓口となるなど、訴えやすい体制をとっているか。	○	○	○			○	○		○
	他の権利擁護の機関や横浜市など、苦情解決窓口を紹介（掲示）しているか。	○	○	○	○		○	○		○
	苦情解決責任者、苦情受付担当者を設置し、第三者委員を複数人選任しているか。	○	○	○	○		○	○		○
	5-6 個人情報の取り扱い									
	センター独自の基本方針や取扱マニュアル等を定めているか。	○	○	○	○		○	○	○	○
	全職員がその書面を把握し、日々の支援にあたっているか。	○	○		○	○	○	○	○	○
	プライバシー保護や個人情報保護に関して、定期的に研修や勉強会などを実施しているか。		○		○			○	○	○
	個人情報漏洩対策のマニュアルを整備しているか。		○	○		○	○	○	○	○
	個人情報取扱に関する同意書を利用者からもらっているか。また、同意書は登録・未登録に関わらず、来所面談で個人情報を収集する段階でもらっているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	個人情報を取得する時には、利用目的を同意書に記載の上、本人に伝えているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	取得した個人情報は利用目的以外のことには使わず、利用目的以外のことに利用する場合は、本人の同意を得ているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	取得した個人情報は、電子ファイルであればパスワードを設定したり、紙媒体であれば施錠できるところに保管したりするなど、安全に管理しているか。	○	○		○	○		○	○	○
	個人情報を第三者へ提供する際には、本人の同意を得ているか。その上で、提供する際には、「提供年月日」「提供した相手方の氏名・名称」「提供した内容（本人の氏名、年齢等）」を記録しているか。		○	○			○	○	○	○
	本人からの「個人情報の開示請求」には応じているか。	○	○	○	○		○	○	○	○
	5-7 危機管理									
	災害発生時やその他事故発生時のマニュアルを整備しているか。	○		○	○	○	○	○		○
	5-8 労務管理・健康管理									
	職員の出勤・退勤、出張、超過勤務、休日出勤を明確に管理しているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	職員の心身の健康状態を把握し、適切な対応をしているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	職員が、必要な時に有給休暇を取りやすい雰囲気を作っているか。	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	それぞれの職員が時間内に業務を終えるなど、適切に業務分担を行い、必要に応じて、見直し等を図っているか。		○		○	○	○	○	○	○

横浜市障害者共同受注センターについて（平成 31 年 1 月 31 日時点）

1 事業所登録状況

- (1) 登録事業所数 300か所
 (2) 内訳

事業所種別		登録数
地域活動支援センター作業所型		87 (85)
障害福祉サービス事業所	生活介護	81 (77)
	就労継続支援 A 型	15 (13)
	就労継続支援 B 型	114 (107)
	就労移行支援	19 (16)
	その他	1 (1)
中途障害者地域活動支援センター		11 (10)
合計		328 (309)

※複数種別に登録している事業所があるため、合計数不一致

※（ ）内は平成 29 年度実績

2 受注調整状況

- (1) 調整状況

相談件数	受注件数	受注不可	制度説明 他制度紹介	調整中
299 (371)	154 (221)	26 (59)	78 (83)	29 (14)

※（ ）内は平成 29 年度実績

※受注不可の理由：多くが印刷の依頼で、仕様や金額、納期面の折り合いがつかず、調整ができなかった。

- (2) 問合せ件数の内訳及び受注依頼

	問合せ件数	受注件数	受注依頼
横浜市	197 (223)	92 (143)	清掃（公園・歩道のゴミ拾い）、資料等の封入作業、資料の修正作業、封筒・冊子・リーフレット等の印刷、アンケート入力、自主製品（工芸品・食品）の購入、イベントでの自主製品販売等（工芸品、食品）等
民間企業等	102 (148)	62 (78)	部品の検品・組立、梱包等軽作業、封入作業、テープ起こし、アンケート入力、自主製品（工芸品・食品）、お弁当の購入、お菓子ボックスの設置、イベントでの自主製品販売等（工芸品、食品）等
合計	299 (371)	154 (221)	

※（ ）平成 29 年度実績

※参考：平成 29 年度 受注金額 38,562,000 円

3 受注促進に向けた取組

(1) 企業・団体等への受注促進のための訪問及び営業活動

企業・団体を訪問し、営業活動を実施しています。

企業訪問数：66 社

(2) ホームページへの自主製品掲載

開設したホームページ上にて、販売の拡大を目的として自主製品写真を掲載しています（「わーくる商店街」）。

(3) 研修会の開催について

受注センター登録事業所向けの研修会を開催しました。

ア テーマ『受注や工賃アップにつながる、意識改革・業務改善』

講師：株式会社恋する豚研究所 代表取締役 飯田 大輔 氏

開催日：平成 30 年 10 月 10 日（水）18：30～20：30

イ テーマ『食品表示の「なぜ？」を知る』

講師：NPO法人アレルギーっこパパの会 理事長 今村 慎太郎 氏

開催日：平成 31 年 2 月 19 日（火）15：00～16：30

企業啓発事業について（第1回就労支援推進会議後の開催実績）

1 企業向けセミナー「障がい者雇用のための企業交流会 はじめの一步」（神奈川県と共催実施）

	第1回	第2回
日程	平成30年9月12日	平成31年2月26日
会場	横浜市立大学金沢八景キャンパス	かながわ労働プラザ
参加企業数 ／参加者数	16社／20名	29社／32名
対象エリア	横浜（全域）、横須賀・三浦地域	横浜（全域）
広報	<ul style="list-style-type: none"> ・法定雇用率未達成企業へのダイレクトメール ・市内経済団体等へチラシ配布、メールマガジン ・個別企業訪問 ほか 	
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用についての講演 ・障害者雇用の現場見学 ・働く本人の体験談 ・質疑応答 	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩企業の経験談 ・支援機関による企業支援事例 ・仕事の切り出し ・質疑応答
特色	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に現場で働く本人や支援員の生の声を聞く事ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩企業の経験談を聞いた上で、自社における仕事の切り出しを考える

2 出前講座

経済団体等に出向き、障害者雇用に関する出前講座を実施しました。

(1) 一般社団法人横浜北工業会

平成31年2月13日（水）13:00～15:00 新横浜国際ホテル

参加企業数 10社

既に障害者雇用に取り組んでいる2社の雇用事例の発表を踏まえ、意見交換も行いました。

(2) 横浜市外郭団体

平成31年2月20日（水）9:30～12:00 横浜市役所

参加団体数 19団体、外郭団体所管課職員 17名

神奈川県雇用促進センターより「障害者雇用のポイント」や、既に障害者雇用に取り組んでいる雇用団体による事例発表等、研修を行いました。

3 横浜型地域貢献企業交流会

(1) 概要

横浜型地域貢献企業の認定を受けた企業向けの交流会（横浜企業経営支援財団主催）で、障害者の就労をテーマとしたブースを設置し、参加企業の方々と意見交換を行いました。

(2) 日時・場所

平成30年11月19日（月）18:30～20:30 かながわ労働プラザ

(3) テーマ

障害者の就労「障害者雇用及び障害者就労施設等への発注の促進について」

(4) 参加企業数

19社

障がい者雇用 のための企業交流会

はじめの一步

横浜地域①

主に障がい者雇用が初めての中小企業の皆様を対象に、企業交流会を開催します。障がい者の方が実際に働く雇用現場の見学や、現場で働くご本人のお話、ご本人を囲んだグループトークを通して、普段はなかなか聞けない事柄を自由に聞くことができます。まずはお気軽にご参加ください。

日時・場所

2018年 9月12日 (水曜日) 13:00～17:00 (開場12:30)

横浜市立大学金沢八景キャンパス YCUスクエア (8号館) ピオニーホール
(横浜市金沢区瀬戸22-2 京浜急行線「金沢八景」駅 徒歩5分)

プログラム

定員
30名
(先着順)

13:00 ～ 開会

13:10 ～ 障がい者雇用の事例紹介

横浜市立大学が創意工夫して実践している障がい者雇用の取組を紹介します。

13:40 ～ 障がい者の雇用現場の見学

横浜市立大学人事課障害者雇用推進室 環境整備チーム及び事務支援チーム

14:55 ～ 県障害者雇用促進センターの紹介

15:05 ～ 現場で働くご本人のお話

実際に働くご本人から就労の実情やご自身の体験等をお話しします。

15:35 ～ グループトーク(質問会)と障がい者雇用ミニセミナー

働くご本人等を囲むグループトークと障がい者雇用に役立つセミナーです。

16:20 ～ 交流会

【主催】 神奈川県

【共催】 横浜市、横浜市立大学、神奈川県労働局、ハローワーク横浜、ハローワーク横浜南、ハローワーク戸塚

会場案内

横浜市立大学金沢八景キャンパス YCUスクエア（8号館）ピオニーホール

【所在地】横浜市金沢区瀬戸22-2

【交通機関】京浜急行線「金沢八景駅」から徒歩5分

※ ご来場の際は、公共交通機関をご利用ください。

定員・参加費

定員：30名（先着順、連絡がなければ参加可能です） **参加費：無料**

※本交流会は、企業間の交流を目的に実施するものです。就労支援機関の営業を目的とした参加は固くお断りします。

問合せ先

神奈川県 産業労働局 労働部 雇用対策課 障害者雇用促進グループ

電話：045-210-5871 ファクシミリ：045-201-6952

申込方法

下記ホームページからの**電子申請**または下欄**ファックス申込用紙**でお申し込みください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/hz2/hajimenoippo/h30-3.html>

神奈川県 産業労働局 雇用対策課 障害者雇用促進グループ 行 [FAX：045-201-6952]

【9/12】障がい者雇用のための企業交流会「はじめの一步」（横浜地域①） 参加申込書	
1. 企業名【必須】	2. 氏名【必須】
3. 連絡先（電話または電子メール）【必須】	
4. 障がい者雇用を進める上での課題・悩み、先輩企業に聞いてみたいことなど【任意】	

※ ご記入いただいた個人情報等を、障がい者雇用のための企業交流会以外の目的で利用することはありません。

障がい者雇用 のための 企業交流会

はじめの一步

横浜地域②

主に障がい者雇用が初めての中小企業の皆様を対象に、企業交流会を開催します。すでに障がい者雇用を進めている先輩企業の体験談や質問会を通して、普段は聞けない事柄を自由に聞きながら、参加企業間のつながりも作ることができます。障がい者雇用を進める「はじめの一步」として、ぜひご参加ください！

日時・場所

2019年 2月26日 (火曜日) 13:30～16:30 (開場13:00)

かながわ労働プラザ 多目的ホールA

(JR京浜東北・根岸線「石川町駅」中華街口(北口) 徒歩3分)

プログラム

定員
30名
(参加無料)

13:30 ～ 開会

13:35 ～ 先輩企業の事例紹介

JFEビジネスサポート横浜株式会社 (従業員数約220名)

13:55 ～ 県障害者雇用促進センターの企業支援の事例紹介

同センターが支援に関わった、株式会社ムラノセイコー (従業員数約90名) が登壇し、自社の取組を紹介します。

14:20 ～ 先輩企業に聞く！ (質問会)

15:10 ～ グループワーク

自社において、どのような仕事が障がい者の方にできそうかを考えます。
また、参加企業間で悩みや困り事を共有し、自由に意見交換を行います。

16:10 ～ 交流会

【主催】 神奈川県

【共催】 横浜市 神奈川労働局 ハローワーク横浜 ハローワーク港北 ハローワーク戸塚
ハローワーク横浜南 ハローワーク川崎

会場案内

かながわ労働プラザ 多目的ホールA

【所在地】 横浜市中区寿町1-4

【交通機関】 JR京浜東北・根岸線「石川町駅」 中華街口(北口) 徒歩3分

定員・参加費

定員：30名（先着順、連絡がなければ参加可能です） **参加費：無料**

※本交流会は、企業間の交流を目的に実施するものです。就労支援機関の営業を目的とした参加は固くお断りします。

問合せ先

神奈川県 産業労働局 労働部 雇用対策課 障害者雇用促進グループ

電話：045-210-5871 ファクシミリ：045-201-6952

申込方法

下記ホームページからの**電子申請**または下欄**ファックス申込用紙**でお申し込みください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/hz2/hajimenoippo/h30-6.html>

神奈川県 産業労働局 雇用対策課 障害者雇用促進グループ 行 [FAX：045-201-6952]

【2/26】障がい者雇用のための企業交流会「はじめの一步」（横浜地域②） 参加申込書	
1. 企業名【必須】	2. 氏名【必須】
3. 連絡先（電話または電子メール）【必須】	
4. 障がい者雇用を進める上での課題・悩み、先輩企業に聞いてみたいことなど【任意】	

※ ご記入いただいた個人情報等を、障がい者雇用のための企業交流会以外の目的で利用することはありません。

働きたい！わたしのシンポジウム(H31.1.26開催) アンケート集計結果

シンポジウム参加者数 462名 アンケート回答者数 260名
 アンケート回収率 56%

1 シンポジウムの感想

(1)第1部 講演 「企業の実例を知ろう！」 まいばすけっと株式会社	1非常に良かった	2良かった	3普通	4やや物足りない	5物足りない	未記入
	61	128	40	18	7	6

- 良かった理由:具体的な仕事内容など細かく聞く事ができた、企業が障害者雇用に積極的に取り組んでいることが分かった 等
- ▲物足りなかった理由:実際に働いている方の映像やコメントも知りたかった 等

(2)第2部「体験談を聞こう！本人・支援者からのメッセージ」 知的・発達・精神障害の事例	1非常に良かった	2良かった	3普通	4やや物足りない	5物足りない	未記入
	135	95	15	3	3	9

- 良かった理由:実体験なので説得力があった、自分に当てはまる点もあり共感できた、希望が持てた 等
- ▲物足りなかった理由:身体障害の事例も知りたかった、体験談をもっと聞きたかった 等

(3)第3部「本人と支援者によるリレートーク！」(区役所・基幹相談支援センター・生活支援センター)	1非常に良かった	2良かった	3普通	4やや物足りない	5物足りない	未記入
	68	99	39	12	7	35

- 良かった理由:相談できる場所がたくさんある事を知った、各機関の役割が明確でわかりやすかった 等
- ▲物足りなかった理由:言葉やスライドの工夫が足りない、現実の対応と隔たりがある気がした 等

(4)シンポジウム全体を通しての感想や意見	1非常に良かった	2良かった	3普通	4やや物足りない	5物足りない	未記入
	87	116	28	6	3	20

- 良かった理由:参考になる情報や意見が沢山あった、自分も頑張ろうと思った、今後の支援の励みになった 等
- ▲物足りなかった理由:相談先が多くどこに相談すれば良いかわかりづらかった、情報量が多すぎた 等

2 シンポジウムの開催(複数回答可)

(1)参加した理由	第1部の企業講演を聞いたかった	第2部の就労体験談を聞いたかった	第3部のリレートークを聞いたかった
	74	102	49
	障害者の就労について関心があった	その他	未記入
	153	18	42

(2)シンポジウムを知ったきっかけ	広報よこはま	市のホームページ	市記者発表資料	区役所のチラシ・ポスター	新聞・広報紙
	9	10	2	28	4
	電車内のポスター	行政サービスコーナー・駅のチラシ	学校	福祉施設のチラシ・ポスター	友人・知人
	5	7	24	43	19
	所属する団体から	別の行事で案内を見て	その他	未記入	
96	3	21	31		

(3)参加者	当事者(身体)	当事者(知的)	当事者(精神)	当事者(その他)	ご家族	
	6	23	60	21	45	
	福祉従事者	教育従事者	企業関係	行政関係	その他	未記入
	65	7	0	18	12	31



障害のある人もない人も、共に「働く」ことを考えてみませんか？

「働く」って何だろう？

働きたいけど、どうすればいいの？不安です・・・

私はこのままでいいのかな・・・

誰か相談できる人いないかな？

第15回

働きたい！わたしのシンポジウム



日時 平成31年1月26日(土)
13時30分～16時40分(12時30分開場)

場所 保土ヶ谷公会堂 講堂

入場無料

対象 障害のある方、ご家族、支援者、教員、企業等

定員 当日先着順500名(定員となり次第、締め切ります)

あなたの疑問や不安を解決するヒントを、
本人・企業・支援者の生の声でお伝えします！

手話筆記通訳・車椅子席あり
乳幼児保育あり(要予約 先着順)



展示販売



当日は障害者施設の手作りパンや、
焼き菓子、素敵なお品を販売します！
又、一部福祉機器の展示も行います。



医療用フィルターレンズ

広告

眼疾患などによりメガネを掛けても見づらいという方や、視覚障がいでお困りの方のお店です。
『これ以上視力がでないと言われ、あきらめている方!』に、おすすめしたい商品も取り扱っております。

めがねの光学堂

☎045-321-3333

横浜市西区中央2-6-5〈藤棚一番街入口〉

シンポジウムって、どんなことをするの？

第1部

企業の実例を 知ろう！

講演

まいばすけっと株式会社
(人事総務部 人事担当)
齊藤そのこ氏・横山純也氏

地域に密着したスーパーマーケットを展開する企業の方から障害者雇用の取組事例を紹介します。

第2部

体験談を 聞こう！

本人・支援者からの
メッセージ
知的障害・発達障害・
精神障害のある人の事例

就労までのプロセスや、現在どのように働いているのかを本人・支援者がお話しします。

第3部

支援機関を 知ろう！

地域で障害者を支援する機関の人
(就労支援センター・区役所・
基幹相談支援センター・生活支
援センターの職員) と事例発表者
本人によるリレートークを行います。

事前に質問
受け付けます！

シンポジウムに出演する本人・企業・支援者へ質問がある方はホームページまたはQRコードにアクセスして質問をお寄せください。当日第3部に回答コーナーを設けます。いただいた全ての質問にはお答えできない可能性がありますのでご了承ください。

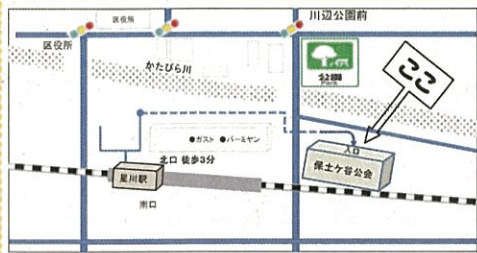
12月21日(金)×切

働きたい！わたしのシンポジウム

検索



会場地図



保土ヶ谷公会堂

〒240-0006

神奈川県横浜市保土ヶ谷区星川 1-2-1

相鉄線星川駅北口下車 徒歩3分

主催・お問い合わせ

横浜市健康福祉局 障害企画課 就労支援係

【Tel】045-671-3992 【Fax】045-671-3566

【メールアドレス】kf-syuurou@city.yokohama.jp

※乳幼児保育を希望される場合には、1月11日(金)までに上記にご連絡ください。保育の対象は1歳6ヶ月～未就学児です。

※駐車場は台数に限りがありますので、ご来場の際は公共の交通機関をご利用ください。

後援：神奈川県労働局 / 神奈川県

協力：保土ヶ谷区 / 横浜市就労支援センター連絡会

協賛：ぜんち共済株式会社 / 合資会社中山光学堂

ともに助け、
ともに生きる。

知的障がいのある方、発達障がいのある方の総合保険をお届けします

広告



こんな時にお役に立ちます

病気・ケガで入院した場合

第三者へ損害を与えた場合

被害にあって弁護士に相談したい場合



特別支援教育を必要とされる方のために生まれました



ぜんち共済株式会社
ZENCHI
〒101-0032 東京都千代田区岩本町3-5-8 岩本町シティプラザビル5F

詳しい資料請求、お問い合わせは

フリーコール 0120-322-150

ぜんち共済

検索

http://www.z-kyosai.com/

平成 30 年度知的障害・精神障害のある人を対象とした 非常勤嘱託員採用選考を実施します！

1 募集の概要

(1) 身 分

非常勤嘱託員

(2) 募集区分・採用予定人数・受験資格及び雇用期間

募集区分	採用予定人数	受験資格	雇用期間
知的障害	20 名程度	・療育手帳（愛の手帳）の交付を受けている人 又は申込時までに交付を申請し、平成 31 年 3 月までに交付を受けている人 ・昭和 29 年 4 月 2 日以降に出生した人	平成 31 年 4 月 1 日 ～平成 32 年 3 月 31 日 ※年度単位で 4 回までの 更新の可能性があります。
精神障害		・精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 又は申込時までに交付を申請し、平成 31 年 3 月までに交付を受けている人 ・昭和 29 年 4 月 2 日以降に出生した人	

(3) 業務内容

パソコンによる各種情報入力、庁内メールの運搬・仕分け、コピー・ラベル作成・押印、封入封緘作業、郵便物の郵便局持込み、廃棄文書のシュレッダー、書類整理等の事務補助。

(4) 受付期間・選考の日時

受付期間	第一次選考	第二次選考
6 月 29 日（金）から 7 月 17 日（火）まで	7 月 21 日（土）	8 月 19 日（日）から 8 月 21 日（火）まで

※受験資格、選考内容等の詳細については、平成 30 年 6 月 21 日から配布する募集案内又は、人事課ホームページ（<http://www.city.yokohama.lg.jp/somu/org/jinji/>）で御確認ください。

2 申込方法

受付期間内に所定の申込書を、横浜市総務局人事課へ応募者本人が持参してください。（郵送不可）

3 募集案内・申込書の入手方法

平成 30 年 6 月 21 日（木）から、各区役所広報相談係、行政サービスコーナー、横浜市内の障害者就労支援機関等で配布します。また、横浜市総務局人事課ホームページからダウンロードできます。

4 平成 29 年度実施結果

採用選考	申込者 (人)	受験者 (人)	第一次選考 合格者(人)	最終合格者 (人)	競争率 (倍)
知的障害のある人を対象とした非常勤嘱託員採用選考	41	40	30	13	3.1
精神障害のある人を対象とした非常勤嘱託員採用選考	20	20	6	2	10.0

【平成30年度 実施結果】

・知的障害区分 最終合格者 17名
・精神障害区分 最終合格者 14名

横浜市役所における 精神障害者雇用レポート

平成31年（2019年）3月

横浜市健康福祉局

目次

第1章 障害者雇用の現状

- 1 障害者雇用率制度
 - (1) 法定雇用率
 - (2) 障害者の雇用状況（平成 29 年 6 月 1 日現在）
 - (3) 障害者雇用促進法の改正
- 2 精神障害者の雇用状況
 - (1) 民間企業における雇用状況
 - (2) 公的機関における在職状況
- 3 精神障害者の就職状況
- 4 神奈川県における障害者の雇用状況
 - (1) 障害者の雇用状況（平成 29 年 6 月 1 日現在）
 - (2) 精神障害者の雇用状況
- 5 精神障害者の雇用を促進するための主な支援制度
 - (1) トライアル雇用助成金
 - (2) 特定求職者雇用開発助成金
 - (3) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援
 - (4) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
 - (5) 横浜市障害者就労支援センター

第2章 横浜市での雇用経過

- 1 概要
- 2 身体障害者
- 3 知的障害者
 - (1) 雇用の経過
 - (2) 知的障害者雇用事業
 - (3) 採用選考
- 4 精神障害者
- 5 障害者の職場実習
 - (1) 受け入れの経過
 - (2) 職場実習の効果
 - (3) 今後の課題

第3章 事業目的

第4章 各年度の取り組み

- 1 事業概要
- 2 平成 25～28 年度の取り組み
 - (1) 各年度共通の取り組み

- (ア) 事業内容
 - (イ) 目標設定・振り返り
 - (ウ) 仕事の切り出し・スケジュール設定
 - (エ) アルバイト業務マニュアル
 - (オ) 就労支援機関との連携
- (2) 年度ごとの取り組み
- (ア) 平成 25 年度
 - (イ) 平成 26 年度：雇用期間の延長・支援機関との連携・障害特性の変化
 - (ウ) 平成 27 年度：複数雇用
 - (エ) 平成 28 年度：発達障害者の雇用
- 3 平成 29 年度の取り組み：医療機関との連携
- (1) 本人への支援
- (ア) 基本情報
 - (イ) 目標設定・振り返り
 - (ウ) 就労支援機関・医療機関との連携
 - ① 定期的な振り返り
 - ② 主治医との関係
 - ③ 社会資源の積極的な活用
- (2) 職場での対応
- (ア) 業務内容
 - (イ) 仕事の切り出し・スケジュール設定
 - (ウ) 仕事の進め方
 - (エ) 苦手なことへの対応
 - (オ) 不調時の対応
- (3) 平成 29 年度の精神障害者雇用を振り返って
- (ア) 総括
 - (イ) スムーズな連携の背景要因
 - (ウ) 難易度の高い仕事への挑戦

第 5 章 5 年間を経ての効果と課題

- 1 事業の効果
- (1) 多様な精神障害者を受け入れるための基盤の構築
 - (2) 継続的な雇用に向けての基礎固め
 - (3) 業務の流れの形成
 - (4) 総括
- 2 今後の課題
- (1) より多様な精神障害者への対応
 - (2) 医療との連携に際して

第 6 章 今後の精神障害者雇用に向けて

はじめに

障害者の雇用状況については、平成 25 年の障害者雇用促進法の改正により、平成 28 年度に雇用分野における差別的取扱の禁止や合理的配慮の提供が課されました。さらに、平成 30 年度からは、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられたことに伴い、障害者雇用率の引き上げも行われています。

このような国の動向や法改正を見据え、健康福祉局障害企画課では、精神障害者の雇用におけるノウハウの蓄積や勤務形態及び課題の検証を行うため、平成 25 年度から「精神障害のある人を対象としたアルバイト雇用」を実施してきました。これまで「知的障害者雇用事業」として全庁的な雇用検討を行い、各職場への配慮を広げてきた実績はありましたが、精神障害者雇用について、職場での受入やサポート体制、また安定して働くための勤務形態・関係機関との連携など、新たな課題に直面したのも事実です。

しかしながら、約 5 年間、雇用事例の積み重ねによる検証を行ったことにより、多様な障害特性のある精神障害者が、自らの力を発揮しながら、継続して働くための基礎を構築することができたと感じています。こうした成果を、民間企業及び他の公的機関並びに就労支援機関に対し積極的に情報提供するとともに、庁内における精神障害者の受入拡大をさらに目指していくため、本市での精神障害者雇用事業として、レポートにまとめます。

本書の構成としては、「第 1 章 障害者雇用の現状」の中で、国の制度や精神障害者の現状に触れ、「第 2 章 横浜市での雇用経過」で本市のこれまでの障害者雇用の歩みを記しています。さらに「第 3 章 事業目的」から「第 4 章 各年度の取り組み」にかけて、過去 5 年間の雇用実績をまとめ、「第 5 章 5 年間を経ての効果と課題」で全体を振り返ります。最後に「第 6 章 今後の精神障害者雇用に向けて」で今後検討すべき課題を整理し、望ましい雇用の在り方を示しています。

また本書は、平成 19～22 年度の「横浜市役所における知的障害者雇用レポート」に引き続き、元明治大学講師で障害者雇用研究の専門家である青木 律子氏に、過去の雇用事例報告や、受入職場の見学並びに本人や支援機関等へのヒアリングを通じ、雇用レポートという形で執筆いただきました。この場を借りて、厚く御礼申し上げます。

第1章 障害者雇用の現状

1 障害者雇用率制度

(1) 法定雇用率

わが国では障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」とする）に基づき、事業主は常時雇用する従業員の一割以上の障害者を雇うことが義務付けられている。この割合を法定雇用率といい、図表 1-1 のように定められている。

図表 1-1 法定雇用率（平成 30 年 3 月 31 日まで）¹

民間企業 (50 人以上規模の企業)	2.0%
国・地方公共団体 (43.5 人以上規模の機関)	2.3%
都道府県等の教育委員会 (45.5 人以上規模の機関)	2.2%
独立行政法人等 (43.5 人以上規模の独立行政法人等)	2.3%

注) カッコ内は、法定雇用率により 1 人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である（平成 30 年 3 月 31 日まで）。

公的機関の法定雇用率が民間企業より高くなっているのは、公的機関は一般の雇用主に率先して障害者を雇用すべきである、という考えに基づくことによる。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者または知的障害者である。精神障害者については雇用義務の対象とならないが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合は雇用率に算入することができる。

重度身体障害者または重度知的障害者については、1 人雇用することで 2 人の身体障害者または知的障害者を雇用しているものとして雇用率を算定する（ダブルカウント）。重度身体障害者または重度知的障害者である短時間労働者（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上 30 時間未満の労働者）については、1 人を 1 人分として算定する。重度以外の身体障害者及び知的障害者、並びに精神障害者である短時間労働者については、1 人を 0.5 人分として算定する。

(2) 障害者の雇用状況（平成 29 年 6 月 1 日現在）

¹ 障害者雇用促進法の改正に基づく、平成 30 年 4 月 1 日以降の法定雇用率の引き上げについては、「(3) 障害者雇用促進法の改正」で改めて述べる。

障害者雇用促進法は、障害者の雇用義務のある事業主などに対し、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について報告を求めている。平成29年6月1日現在における障害者の雇用状況は、図表1-2の通りである。

図表1-2 障害者の雇用状況（平成29年6月1日現在）

	法定雇用率算定の 基礎となる労働者 ／職員数	障害者の数	実雇用率	法定雇用 率達成企 業／機関 の割合
民間企業 (法定雇用率2.0%)	25,204,720.0人 (24,650,200.5人)	495,795.0人 (474,374.0人)	1.97% (1.92%)	50.0% (48.8%)
国の機関 (法定雇用率2.3%)	303,844.5人 (303,672.0人)	7,593.0人 (7,436.0人)	2.50% (2.45%)	97.6% (97.6%)
都道府県の機関 (法定雇用率2.3%)	325,174.0人 (324,593.0人)	8,633.0人 (8,474.0人)	2.65% (2.61%)	97.4% (96.8%)
市町村の機関 (法定雇用率2.3%)	1,084,190.0人 (1,077,738.5人)	26,412.0人 (26,139.5人)	2.44% (2.43%)	88.2% (88.0%)
都道府県等の教育委員会 (法定雇用率2.2%)	659,739.0人 (661,899.0人)	14,644.0人 (14,448.5人)	2.22% (2.18%)	84.4% (80.0%)
独立行政法人等 (法定雇用率2.3%)	427,826.5人 (421,292.0人)	10,276.5人 (9,927.0人)	2.40% (2.36%)	78.3% (74.2%)

数値出所：厚生労働省

注) カッコ内は、平成28年6月1日現在の数値である。

(3) 障害者雇用促進法の改正

障害者雇用促進法が平成25年に改正されたことに基づき、平成30年4月1日より精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わることとなる。

これを踏まえて、平成30年4月1日より法定雇用率が引き上げられる。民間企業の法定雇用率は2.0%から2.2%、国、地方公共団体等は2.3%から2.5%、都道府県の教育委員会は2.2%から2.4%となる。この法定雇用率は、施行から3年を経過する日より前（平成33年4月）までに、更に0.1%引き上げられることになっている。

図表1-3 法定雇用率の引き上げ

事業主区分	平成30年3月31日まで	平成30年4月1日以降	更に0.1%引き上げ (平成33年4月1日 より前)
民間企業	2.0%	2.2%	2.3%

国・地方公共団体	2.3%	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.2%	2.4%	2.5%
独立行政法人等	2.3%	2.5%	2.6%

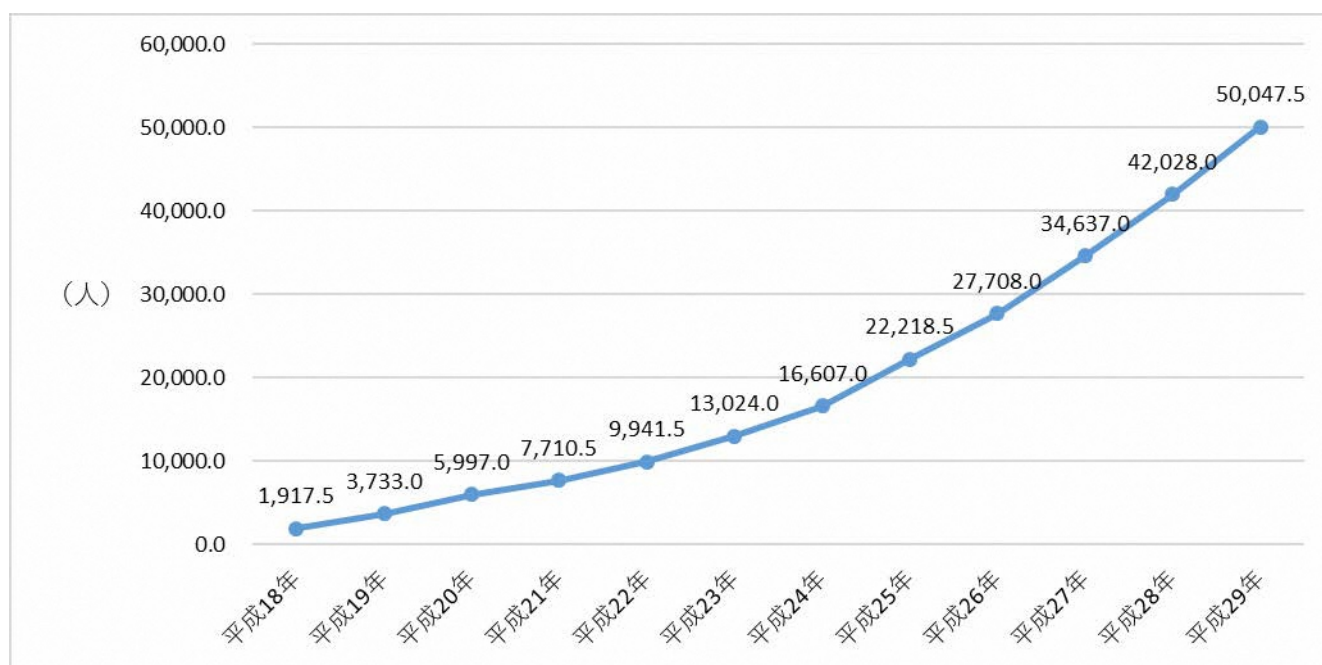
また精神障害者である短時間労働者の算定方法も、平成30年4月1日より見直される。精神障害者であって、雇入れから3年以内の者、又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者、かつ平成35年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した短時間労働者は、1人雇用することで1人分と算定される。このような見直しを行うのは、精神障害者の職場定着を促進するためである。

2 精神障害者の雇用状況

(1) 民間企業における雇用状況

平成29年6月1日現在、民間企業に雇用されている精神障害者の数は50,047.5人（うち短時間労働者17,251人）である。精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されるようになり、雇用される精神障害者も年々増加を続けている（図表1-4）。

図表1-4 民間企業に雇用されている精神障害者の数（平成18～29年）



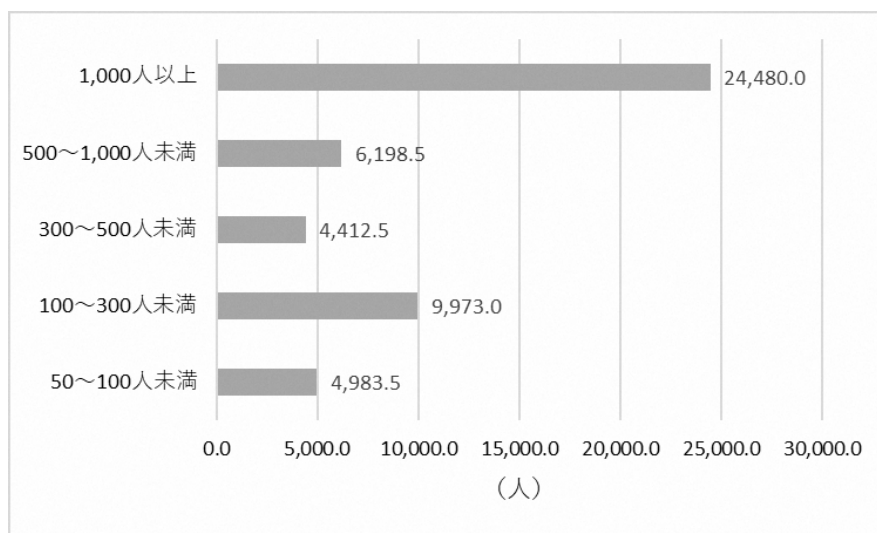
数値出所：厚生労働省

注1) 各年6月1日現在の数値である。

注2) 平成25年3月31日までの法定雇用率は1.8%である。

企業規模別では、1,000人以上規模の企業に雇用される精神障害者が24,480.0人と最も多く、次いで100～300人未満規模の企業で9,973.0人、500～1,000人未満規模の企業で6,198.5人となっている（図表1-5）。

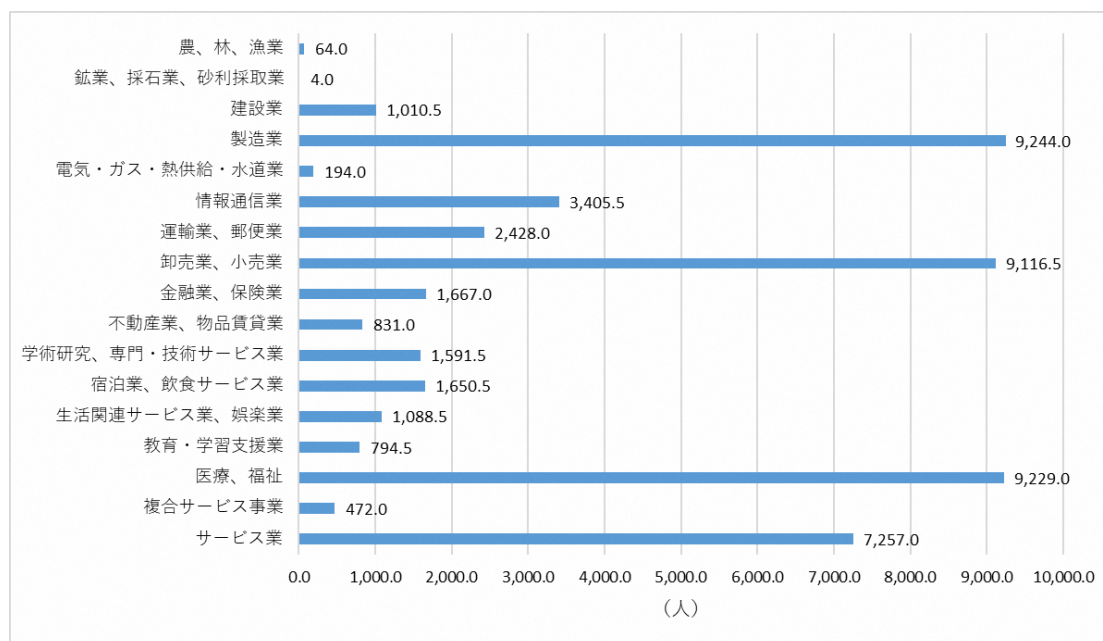
図表1-5 企業規模別・民間企業に雇用されている精神障害者の数
(平成29年6月1日現在)



数値出所：厚生労働省

産業別では製造業が9,244.0人と最も多く、次いで医療・福祉が9,229.0人、卸売・小売業で9,116.5人となっている（図表1-6）。

図表1-6 産業別・民間企業に雇用されている精神障害者の数
(平成29年6月1日現在)



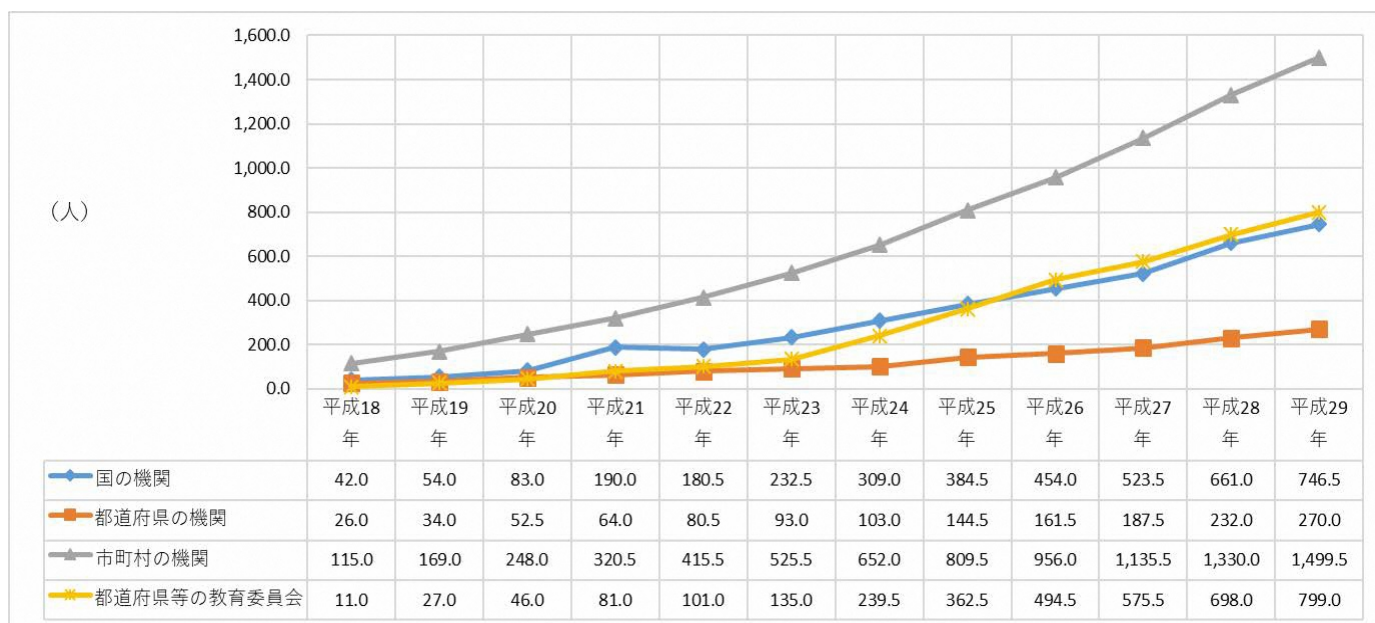
数値出所：厚生労働省

(2) 公的機関における在職状況

次に、公的機関における精神障害者の在職状況を取り上げる。

平成29年6月1日現在、国の機関に在職する精神障害者の数は746.5人、都道府県の機関では270.0人、市町村の機関では1,499.5人、都道府県等の教育委員会では799.0人となっている。公的機関でも在職する精神障害者の数が増加する傾向にある(図表1-7)。

図表1-7 公的機関に在職する精神障害者の数(平成18~29年)



数値出所：厚生労働省

注1) 各年6月1日現在の数値である。

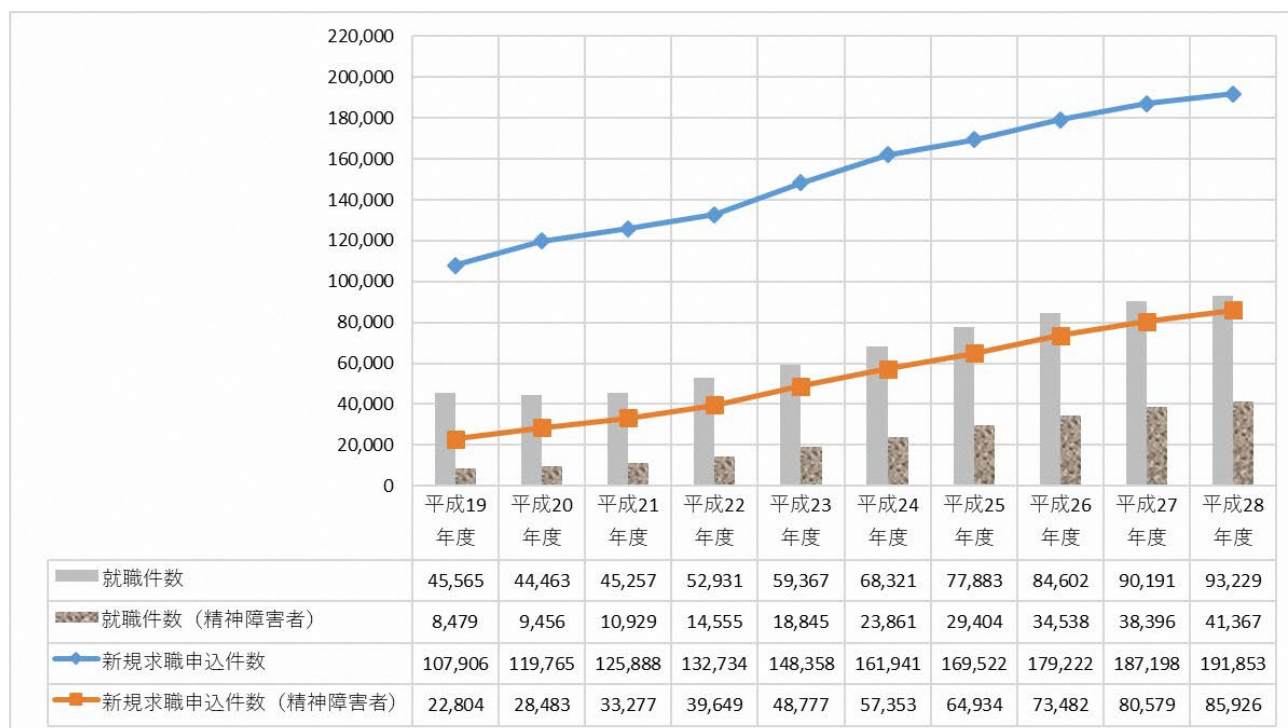
注2) 平成25年3月31日までの法定雇用率は、国の機関、都道府県の機関、市町村の機関で2.1%、都道府県等の教育委員会で2.0%である。

3 精神障害者の就職状況

精神障害者の就職も年々増加している。平成28年度におけるハローワークを通じた精神障害者の新規求職申込件数は85,926件、就職件数は41,367件、就職率は48.1%であった。

就職件数等における障害種別の割合を見ると、精神障害者の占める割合が他の障害種別よりも高い。平成28年度における障害者の新規求職申込件数191,853件のうち、精神障害者は85,926件で44.8%を占めている。また障害者の就職件数93,299件のうち精神障害者は41,367件、44.4%であった。図表1-8に、ハローワークを通じた障害者の就職状況を示す。

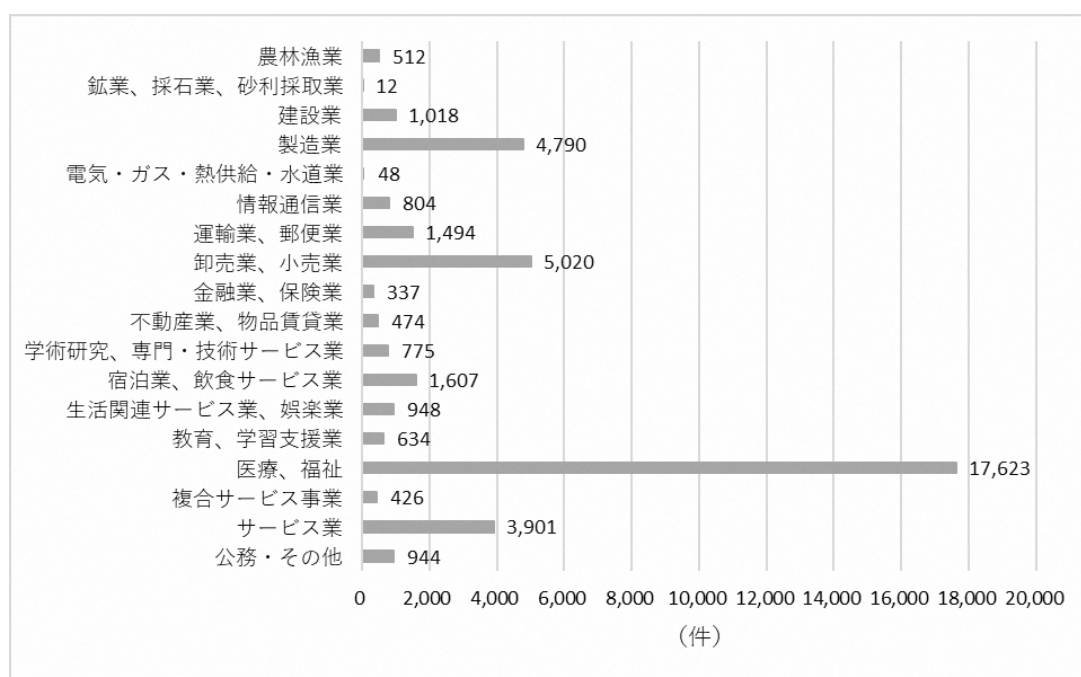
図表 1-8 障害者の就職状況（平成 19～28 年度）



数値出所：厚生労働省

精神障害者の就職状況を産業別にみていくと、医療・福祉が最も多く 17,623 件、次いで卸売・小売業の 5,020 件、製造業の 4,790 件、サービス業の 3,901 件という順になっている（図表 1-9）。公務・その他は 944 件、精神障害者の就職件数に占める割合は 2.3%であった。

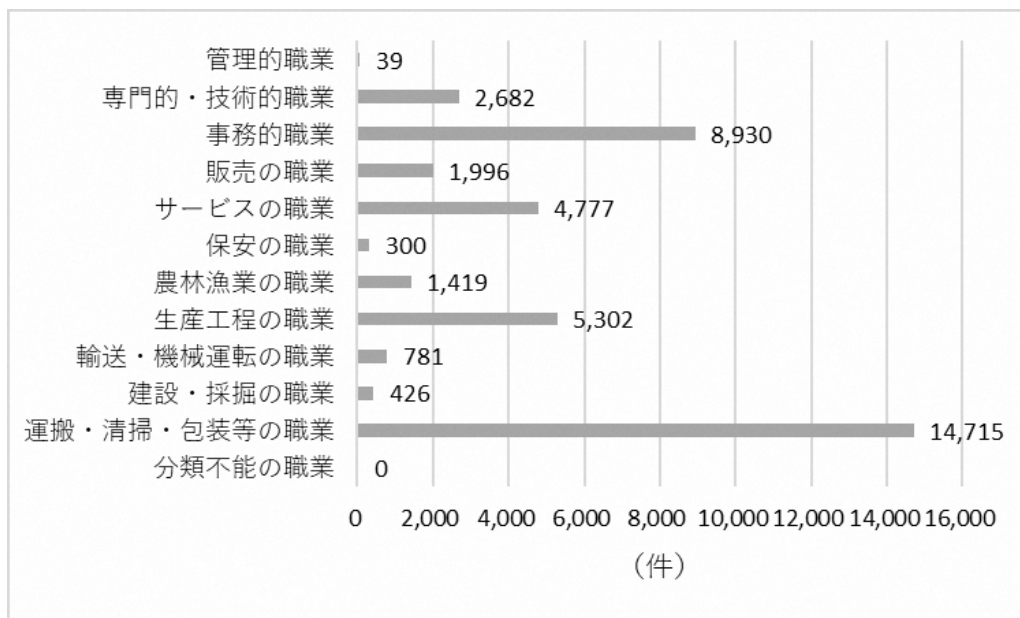
図表 1-9 産業別・精神障害者の就職状況（平成 28 年度）



数値出所：厚生労働省

職業別の就職状況では、運搬・清掃・包装等の職業が 14,715 件と最も多く、次いで事務的職業が 8,930 件、生産工程の職業が 5,302 件、サービスの職業が 4,777 件となっている(図表 1-10)。

図表 1-10 職業別・精神障害者の就職状況 (平成 28 年度)



数値出所：厚生労働省

4 神奈川県における障害者の雇用状況

(1) 障害者の雇用状況 (平成 29 年 6 月 1 日現在)

神奈川県における平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況は、図表 1-11 の通りである。民間企業では雇用障害者数、実雇用率とも過去最高を更新した。公的機関では市町村等の機関²と県の教育委員会で雇用障害者数が増加、実雇用率が上昇した。県の機関では雇用障害者数が減少し実雇用率も低下したが、実雇用率は法定雇用率を上回っており、法定雇用率達成機関は 100%である。他方で地方独立行政法人等では障害者数が減少、実雇用率が低下しており、実雇用率は法定雇用率を下回っている。

横浜市については、法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数は 34,724.0 人、障害者の数は 799.0 人、実雇用率は 2.30%であった。なお横浜市は厚生労働大臣の特例認定を受けており、横浜市教育委員会、横浜市水道局、横浜市医療局病院経営本部、横浜市交通局の職員を市職員とみなした上で実雇用率を算定している。

² 神奈川県内広域水道企業団が含まれるため「市町村等の機関」と表記している。

図表 1-11 神奈川県における障害者雇用状況（平成 29 年 6 月 1 日現在）

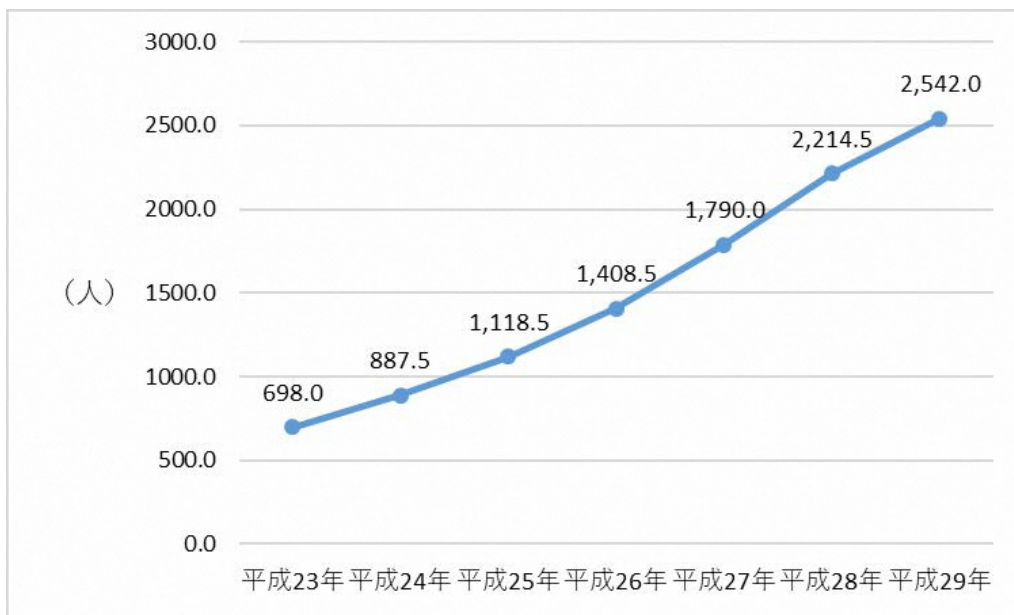
	法定雇用率算定の基礎となる労働者／職員数	障害者の数	実雇用率	法定雇用率達成企業／機関の割合
民間企業 (法定雇用率 2.0%)	1,094,220.5 人 (1,065,214.0 人)	21,039.5 人 (19,925.0 人)	1.92% (1.87%)	47.8% (46.7%)
県の機関 (法定雇用率 2.3%)	10,598.0 人 (10,635.0 人)	318.0 人 (320.5 人)	3.00% (3.01%)	100.0% (100.0%)
市町村等の機関 (法定雇用率 2.3%)	78,379.5 人 (77,904.5 人)	1,839.5 人 (1,805.0 人)	2.35% (2.32%)	88.6% (77.1%)
県の教育委員会 (法定雇用率 2.2%)	22,679.0 人 (22,671.0 人)	518.0 人 (501.0 人)	2.28% (2.21%)	100.0% (100.0%)
地方独立行政法人等 (法定雇用率 2.3%)	5,288.5 人 (4,682.5 人)	102.5 人 (106.5 人)	1.94% (2.27%)	50.0% (80.0%)

数値出所：神奈川労働局

(2) 精神障害者の雇用状況

神奈川県の民間企業に雇用されている精神障害者は、年々増加の一途をたどっている（図表 1-12）。また公的機関に在職する精神障害者については、市町村の機関で増加を続けている（図表 1-13）。

図表 1-12 神奈川県の民間企業に雇用されている精神障害者の数（平成 23～29 年）

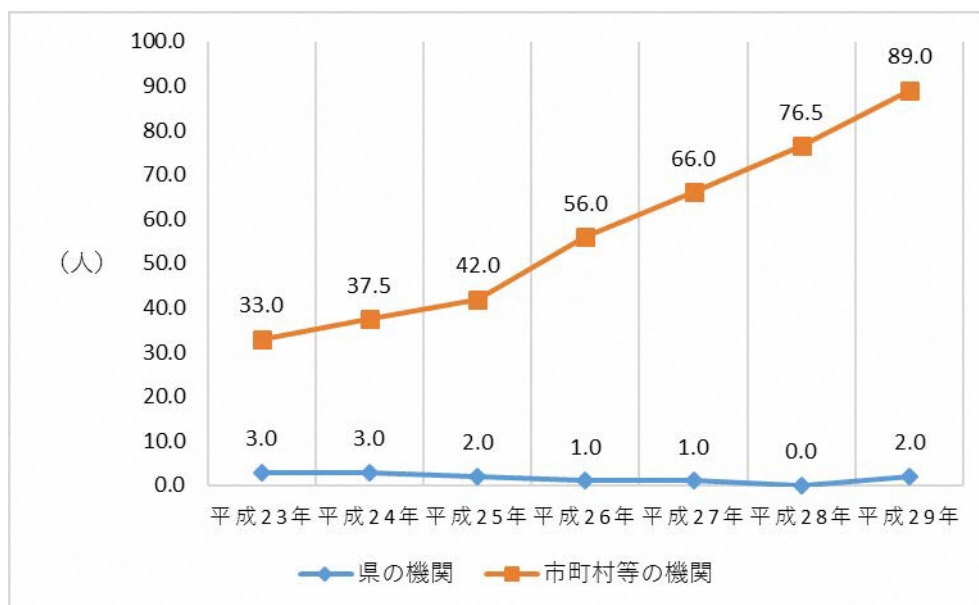


数値出所：神奈川県労働局

注1) 各年6月1日現在の数値である。

注2) 平成25年3月31日までの法定雇用率は1.8%である。

図表1-13 神奈川県の公的機関に在職する精神障害者の数（平成23～29年）



数値出所：神奈川県労働局

注1) 各年6月1日現在の数値である。

注2) 平成25年3月31日までの法定雇用率は、国の機関、都道府県の機関、市町村の機関で2.1%、都道府県等の教育委員会で2.0%である。

注3) 県の教育委員会における障害種別雇用状況は公表されていない。

5 精神障害者の雇用を促進するための主な支援制度

精神障害者の雇用を促進するための制度にはさまざまなものがあるが、ここでは主要なものを5つ紹介する。

(1) トライアル雇用助成金

トライアル雇用助成金とは、ハローワーク等の紹介により、就職が困難な者を一定期間試用雇用する事業主に対して助成金を支給する制度である。障害者を対象としたトライアル雇用助成金には、「障害者トライアルコース」と「障害者短時間トライアルコース」がある。

「障害者トライアルコース」の下では、対象者1人につき月額最大4万円（精神障害者を初めて雇用する場合には月額最大8万円。平成30年4月より、試用雇用開始から3か月間は月額最大8万円、4か月目から6か月目までは月額最大4万円に拡充予定）が、事業主に対して最長3か月間支給される。

「障害者短時間トライアルコース」は、週 20 時間以上の就労が困難な精神・発達障害者を 3～12 か月間かけて 20 時間以上の勤務を目指して試行雇用する場合に、対象者 1 人につき月額最大 2 万円を、事業主に対して最長 12 か月間支給する。

(2) 特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金とは、障害者や高齢者、母子家庭の母など就職困難者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成金を支給するものである。特定求職者雇用開発助成金には「特定就職困難者コース」「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」「障害者初回雇用コース」の 3 コースがあり、対象となる労働者や事業所、助成対象期間、支給される金額はコースによって異なる。

(3) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

障害者の職場適応に向けてジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して直接的・専門的な支援を行うものである。支援の具体例として、障害者に対しては職務遂行能力やコミュニケーション能力の向上支援、事業主・上司・同僚に対しては職場環境や指導方法を改善するための助言・提案等があげられる。ジョブコーチには地域障害者職業センターに所属する「配置型職場適応援助者」、福祉機関等に所属し、職場を訪問して支援を行う「訪問型職場適応援助者」、自社の従業員として雇用した障害者を支援する「企業在籍型職場適応援助者」の 3 種類がある。

(4) 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

これは企業等の従業員が、精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くための配慮などを学ぶ、1～2 時間程度の講座である。厚生労働省が全国各地で開催している。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座もある。

(5) 横浜市障害者就労支援センター

横浜市独自の事業として、市内 9 か所に就労支援センターを設置している。いずれのセンターも市が設置し、社会福祉法人等が運営している。センターの名称及び所在地は、図表 1-14 に示す通りである。

基本的に障害種別や障害者手帳の有無を問わず（ただし横浜市精神障害者就労支援センター「ぱーとなー」は精神障害者を対象）、また居住する区を問わずに利用できる。また就労支援センターは、就労中の障害者や企業・事業者に対しても支援を行う。就労支援センターが行っている主な支援は、以下の通りである。

- ① 就労に関する相談、情報提供
- ② 就職に向けた支援（適性把握、職業訓練、職場実習等）
- ③ 就職活動支援（採用試験・面接に関する助言、雇用条件の確認・調整等）

- ④ 職場定着支援（相談、職場訪問、職場との調整等）
- ⑤ 企業・事業者に対する障害者雇用についての相談

図表 1-14 横浜市障害者就労支援センター一覧

名称	所在地
横浜東部就労支援センター	神奈川区
横浜南部就労支援センター	磯子区
横浜北部就労支援センター	緑区
横浜西部就労支援センター	旭区
横浜戸塚就労支援センター ¹	戸塚区
横浜中部就労支援センター	西区
横浜上大岡就労支援センター	港南区
横浜日吉就労支援センター	港北区
横浜市精神障害者就労支援センター「ぱーとなー」	港北区

注 1) 横浜市障害者就業・生活支援センター「スタート」を併設。

第2章 横浜市での雇用経過

1 概要

横浜市役所における障害者雇用は、図表 2-1 に示すような経過をたどってきた。特徴は二つあり、一つ目はわが国の障害者雇用の歴史と同様、横浜市役所でも身体障害者、知的障害者、精神障害者の順で雇用を拡大・推進してきたことである。二つ目は、知的障害者と精神障害者についてはまず職場実習を行い、次に健康福祉局で雇用を行い、その後総務局を窓口として採用選考を行い、各区局に配属されるというように段階的に雇用を進めてきたことである。

図表 2-1 横浜市役所における障害者雇用の経過

横浜市役所の障害者雇用		(参考) 日本の障害者雇用	
年	内容	年	内容
昭和 56	身体障害のある人を対象とした職員の採用選考を開始	昭和 35	身体障害者雇用促進法が制定
		昭和 51	身体障害者の雇用を義務化、障害者雇用率制度を創設
		昭和 62	身体障害者雇用促進法を大幅改正し、「障害者の雇用の促進等に関する法律」となる
		昭和 63	知的障害者が雇用率算定の対象に加わる 法定雇用率引き上げ（民間企業 1.5%→1.6%）
平成 15	身体障害者、知的障害者の職場実習を開始	平成 10	知的障害者が雇用義務の対象に加わる 法定雇用率引き上げ（民間企業 1.6%→1.8%）
平成 19	知的障害者雇用事業を健康福祉局で開始	平成 18	精神障害者が雇用率算定の対象に加わる
平成 21	精神障害者の職場実習を開始		
平成 23	知的障害のある人を対象とした非常勤嘱託員の採用選考を開始	平成 25	法定雇用率引き上げ（民間企業 1.8%→2.0%）
平成 25	精神障害のある人のアルバイト雇用を健康福祉局で開始		
平成 29	精神障害のある人を対象とした非常勤嘱託員の採用選考を開始	平成 30	精神障害者が雇用義務の対象に加わる 法定雇用率引き上げ（民間企業 2.0%→2.2%）

また図表 2-2 では、横浜市役所に在職する障害者の数の推移を示す。

図表 2-2 横浜市役所に在職する障害者の数（平成 23～29 年）



数値出所：神奈川県労働局

注1) 各年6月1日現在の数値である。

注2) 平成25年3月31日までの法定雇用率は2.1%である。

以下本章では、身体障害者、知的障害者、精神障害者、職場実習の順で雇用の経過について述べていくこととする。

2 身体障害者

横浜市役所では、昭和56年に身体に障害のある人を対象とした職員の選考を開始した。以後身体障害者の選考・採用を毎年行っている。

直近3年間（平成27～29年度）の募集区分は事務（大学卒）、事務（高校卒程度）、学校事務（大学卒程度）の3つである。いずれの区分も第一次選考の内容は一般教養（択一式）、第二次選考の内容は一般論文と面接である。受験資格は、身体障害者手帳の交付を受けている人又は受験申込時までに交付を申請し、採用を予定する年の3月までに交付を受けている人で、採用区分に応じて年齢・学歴等の要件¹が定められている。また受験資格については、地方公務員法第16条が適用される²。

¹ 平成29年度の採用選考における年齢・学歴の資格要件は次の通りである。

- 事務（大学卒）：昭和62年4月2日以降に出生した人で、学校教育法による4年制以上の大学を卒業した人若しくは平成30年3月までに卒業する見込みの人又は横浜市人事委員会が大学卒業者と同等と認める人
- 事務（高校卒程度）：昭和62年4月2日から平成12年4月1日までに出生した人（ただし、学校教育法による4年制以上の大学を卒業した人又は平成30年3月までに卒業する見込みの人は受験できない）
- 学校事務（大学卒程度）：昭和62年4月2日から平成8年4月1日までに出生した人

受験者は必要に応じて、点字による受験(音声パソコン併用可)、パソコン又はワープロによる受験、拡大読書器や拡大鏡を使用した受験ができる。受験上の配慮については、人事委員会事務局が相談を受けることになっている。

平成 27 年度から 29 年度までの実施結果は、図表 2-3 に示しておく。

図表 2-3 身体に障害のある人を対象とした職員の採用選考実施結果

年度	選考区分	受験者 (人)	第一次選考 合格者 (人)	最終合格者 (人)	競争率 (倍)
平成 27	事務 (大学卒)	29	16	7	4.1
	事務 (高校卒程度)	18	8	2	9.0
	学校事務 (大学卒程 度)	8	7	3	2.7
	合計	55	31	12	4.6
平成 28	事務 (大学卒)	16	10	3	5.3
	事務 (高校卒程度)	22	12	6	3.7
	学校事務 (大学卒程 度)	6	3	1	6.0
	合計	44	25	10	4.4
平成 29	事務 (大学卒)	16	10	3	5.3
	事務 (高校卒程度)	20	13	4	5.0
	学校事務 (大学卒程 度)	2	2	1	2.0
	合計	38	25	8	4.8

合格者のうち事務 (大学卒) と事務 (高校卒程度) で採用された者は区役所や局などに配属され、一般行政事務に従事する。学校事務 (大学卒程度) で採用された者は、市立の小・中・義務教育・特別支援学校などで学校事務 (庶務・経理・給与事務など) に従事する。

また身体に障害のある人については、職員に加えて、平成 25 年度から非常勤嘱託員の選考を開始、翌 26 年度から雇用を開始した³。

² 地方公務員法第 16 条により、次に該当する人は受験できない。

- (ア) 成年後見人、被保佐人 (民法の一部を改正する法律 (平成 11 年法律第 149 号) 附則第 3 条第 3 項の規定により、従前の例によることとされる者を含む)
- (イ) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの人
- (ウ) 横浜市職員として懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から 2 年を経過しない人
- (エ) 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した人

³ 身体に障害のある人を対象とした非常勤嘱託員の採用選考については、横浜市のウェブサイトにも募集案内が掲載されている。http://www.city.yokohama.lg.jp/somu/org/jinji/shougaisyakoyou/

3 知的障害者

(1)雇用の経過

雇用に先立ち、横浜市役所では平成 15 年度から知的障害者の職場実習を受け入れた。その成果を踏まえ、平成 19 年度に知的障害者雇用事業の下で、知的障害のある非常勤嘱託員を健康福祉局で 1 名採用した。これが横浜市役所における知的障害者雇用の始まりである。

平成 19 年度から 22 年度までは知的障害者雇用事業の下、健康福祉局障害企画課で知的障害のある非常勤嘱託員の採用選考を行った。この間、平成 21 年度には、緊急経済対策区分として 10 名の知的障害者を非常勤嘱託員として 6 か月間雇用した。平成 23 年度以降は、総務局人事組織課（平成 26 年度より総務局人事課）を窓口として非常勤嘱託員の採用選考を行っている。

以上のような経過を、図表 2-4 に示す。

図表 2-4 横浜市役所における知的障害者雇用の経過

年度	内容	担当窓口
平成 15	知的障害者の職場実習を開始	健康福祉局
平成 19	知的障害者雇用事業を開始 1 名採用、健康福祉局障害企画課へ配属	
平成 20	1 名採用、健康福祉局障害企画課へ配属	
平成 21	知的障害者雇用区分で 1 名採用、健康福祉局高齢在宅支援課へ配属 緊急経済対策区分で 10 名採用、各区局へ配属	
平成 22	5 名採用、各区局へ配属	
平成 23	総務局人事組織課を窓口として採用選考を行うようになる 採用者は各区局へ配属	総務局

(2)知的障害者雇用事業

平成 19 年度から 22 年度まで健康福祉局で実施された知的障害者雇用事業は、以下の 3 点を柱としていた。

- ① 知的障害者の事務分野における雇用拡大
- ② 当該事業の実績等を民間企業等へ情報提供することによる雇用促進支援
- ③ 横浜市における継続的な雇用のための制度設計を検討すること

総務局を窓口として採用選考を行ったうえで合格者を各区局に配属するという形を取らず、配属先によって募集時期がまちまちであることと、本レポートが精神障害者雇用事業の報告を目的としていることから、身体に障害のある人を対象とした非常勤嘱託員については詳しく言及しないことにする。

この事業の下では、計 8 名の知的障害者を非常勤嘱託員として採用した。平成 19・20 年度に採用された非常勤嘱託員は健康福祉局障害企画課、平成 21 年度に採用された非常勤嘱託員は健康福祉局高齢在宅支援課、平成 22 年度採用の非常勤嘱託員は各区局に配属された。

この間、平成 21 年度に行われた緊急経済対策区分での雇用は、当時の経済不況により厳しさを増していた障害者雇用への打開策として、障害者を 6 か月間雇用し、民間企業等への一般就労に向けたスキルアップ及び就労支援を図ることを目的としたものであった。この事業の下で非常勤嘱託員として採用された知的障害者は、各区局に配属されて事務職に従事した。

知的障害者の雇用では、初めに採用担当窓口の健康福祉局障害企画課に配属して雇用ノウハウの蓄積を図り、次に健康福祉局内の他課、その後他区局へと展開していった。こうした実績を踏まえたうえで、横浜市役所において知的障害者雇用が制度化され、平成 23 年度以降は総務局を窓口として毎年採用選考を行うようになった。

知的障害者雇用事業は、従来知的障害者が従事することの少なかった事務分野に職域を拡大したことと、横浜市における継続的な雇用に向けて基盤を固めたことに意義があったといえるだろう。

(3) 採用選考

知的障害者の非常勤嘱託員の勤務条件は、次の通りである。勤務時間は週 30 時間、給与は月給制で、他に通勤手当と期末手当が支給される。休暇については年次有給休暇が付与され、社会保険は雇用保険、厚生年金保険、健康保険に加入する。

雇用期間は、平成 26 年度以前と平成 27 年度以降で異なる。平成 26 年度以前の採用選考合格者は受験した年度の 10 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 6 か月間であった。平成 27 年度以降の採用選考合格者は、受験の翌年 4 月 1 日から翌々年 3 月 31 日までの 1 年間である。いずれの合格者も、年度単位で 4 回まで更新の可能性がある。ただし満 65 歳に達した日の属する年度の末日を超えて雇用期間を更新することはできない。

知的障害のある人を対象とした非常勤嘱託員採用選考の受験資格は、次の①②のいずれも満たす者である。

- ① 療育手帳（愛の手帳）の交付を受けている人
- ② 採用年度の 4 月 1 日現在、65 歳未満の人

※平成 27 年度以前は、上記①②に加えて「自力（介護者を要しないことをいう）による職務遂行が可能な人」という要件があった。

選考は毎年 7 月から 8 月にかけて行う。第一次選考と第二次選考の 2 段階に分かれ、第一次選考の合格者が第二次選考に進む。内容は作文・面接・実技で、作文は第一次選考、面接は第二次選考で行う。実技は平成 23・24 年度には第一次選考で実施していたが、平成 25 年度以降は第二次選考で実施するようになった。実技の内容は、書類の仕分けやパソコン入力など、業務遂行に必要な作業である。

選考から採用までの間に、第二次選考の合格者を対象に健康診断と就業前職場実習を行う。

就業前職場実習は、就労にあたっての課題の発見とその改善策の検討などに取り組むことを目的としている。

平成 23 年度から 28 年度までの実施結果は図表 2-5 の通りである。

図表 2-5 非常勤嘱託員（知的障害者）採用選考実施結果

年度	申込者 (人)	受験者 (人)	第一次選考 合格者(人)	最終合格者 (人)	競争率 (倍)
平成 23	46	43	9	3	14.3
平成 24	33	31	11	3	10.3
平成 25	15	14	11	4	3.5
平成 26	26	26	17	4	6.5
平成 27	59	58	25	7	8.3
平成 28	47	46	27	8	5.8
平成 29	41	40	30	13	3.1

4 精神障害者

横浜市健康福祉局障害企画課は、精神障害者雇用事業の下で、平成 25 年度から 29 年度まで精神障害者をアルバイトで雇用した。この目的は、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わるといった法改正などを見据えて、精神障害者雇用におけるノウハウの蓄積や勤務形態及び課題の検証を行うことである。

モデル事業であるため、雇用にあたっては年度ごとにポイント（テーマ）を明確にしたうえで採用選考を行った。この理由は、精神障害が統合失調症、うつ・気分障害、発達障害など多様であり、障害特性に応じた支援や課題も多様になるからである。

平成 25 年度は 1 名の精神障害者を 6 か月間雇用した。平成 26 年度は、前年度とは異なる特性を持つ精神障害者を、雇用期間及び勤務時間を延長して雇用した。平成 27 年度は 4 月 1 日付で 1 名、10 月 1 日付で 1 名を雇用し、複数雇用による課題の検証を試みた。平成 28 年度は発達障害者を 1 名雇用し、発達障害の特性を踏まえたうえでの課題の検証を行った。平成 29 年度は医療機関との連携の下で 1 名雇用した。なお平成 25 年度から 29 年度までの取り組みについては、第 4 章で詳しく取り上げる。

以上のような実施内容、並びにそこから得られた検証結果を踏まえ、平成 30 年度より精神障害者を非常勤嘱託員として採用することになった（図表 2-6）。採用選考の概要は図表 2-6 の通りで、担当窓口は総務局人事課である。

初年度の最終合格者の配属先は、横浜市健康福祉局と総務局であった。勤務条件は、知的障害者の非常勤嘱託員と同等になっている。また知的障害者と同様に、第二次選考の合格者は採用までに健康診断と就業前職場実習を行う。

図表 2-6 平成 29 年度 非常勤嘱託員（精神障害者）採用選考概要

勤務条件	雇用期間	平成30年4月1日から平成31年3月31日まで
	勤務時間	週30時間（曜日・時間は別途調整）
	給与	月給制（このほか通勤手当相当分、期末手当相当分を支給）
	休暇	年次有給休暇
	社会保険	雇用保険、厚生年金保険、健康保険
選考	受験資格	(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 (2)昭和28年4月2日以降に出生した人
	応募期間	平成29年9月15日から9月29日まで
	第一次選考	平成29年10月7日 内容：作文
	第一次合格発表	平成29年10月20日
	第二次選考	平成29年11月3日 内容：実技、面接
	最終合格発表	平成29年11月17日

注) 雇用期間については、年度単位で 4 回まで更新の可能性がある。ただし満 65 歳に達した日の属する年度の末日を超えて更新することはできない。

5 障害者の職場実習

(1) 受け入れの経過

横浜市役所では、庁内での障害理解及び雇用促進を目的に、身体・知的・精神障害者の職場実習を受け入れている。受け入れの経過は、図表 2-7 に示す通りである。

図表 2-7 障害者の職場実習受け入れの経過

身体障害者		知的障害者		精神障害者	
年度	内容	年度	内容	年度	内容
平成 15	健康福祉局で受け入れ開始	平成 15	健康福祉局で受け入れ開始	平成 21	健康福祉局で受け入れ開始
平成 22	他区局で受け入れ開始	平成 26	他局で受け入れ開始	平成 28	他局で受け入れ開始
		平成 27	他区で受け入れ開始	平成 29	他区で受け入れ開始

身体障害者の実習の受け入れは、平成 15 年度に健康福祉局で開始、平成 22 年度以降は他区局でも受け入れるようになった。実習生は主に市立ろう特別支援学校の生徒で、毎年 7～8 月、学校の夏休みの時期に受け入れている。この実習は卒業後の就職を考慮して行うというより、むしろ今後の進路の学習に役立てるための社会経験の一環として行っている。なお平成 27 年度はろう特別支援学校の生徒に加えて、市内の就労支援センターに登録している肢体不自由者（筋ジストロフィー）の実習も受け入れた。

知的障害者の実習の受け入れも、平成 15 年度に健康福祉局障害企画課で開始し、平成 26 年度から他局で、27 年度からは他区でも受け入れるようになった。実習生は市内の特別支援学校の生徒で、毎年 10～11 月頃に実習を行う。実習期間中は学校の教員、健康福祉局障害企画課、障害者就労支援相談員（ジョブコーチ）が連携して、障害者本人及び受け入れ先の職場に対して支援を行う。

精神障害者の実習は、平成 21 年度に健康福祉局障害福祉課で受け入れを開始し、平成 28 年度に他局で、平成 29 年度には他区でも受け入れるようになった。実習生は市内の就労支援センターの登録者で、実習は登録者本人の希望や就労支援センターからの依頼により不定期に行う。

障害者の職場実習については、身体・知的・精神いずれの障害者も、まず健康福祉局障害企画課で実習生を受け入れ、その後他区局でも受け入れる、というプロセスをたどっている。他区局でも受け入れるようになってからは、健康福祉局障害企画課は庁内と学校・就労支援機関をつなぐ窓口として機能するようになった。現在は同課から庁内 LAN で実習を受け入れる区局の募集案内を出すこともある。

平成 29 年度の職場実習の受け入れ実績は、図表 2-8 の通りである。

図表 2-8 障害者の職場実習の受け入れ実績（平成 29 年度）

障害種別	人数	日数	受け入れ先	経由
聴覚	1 名	3 日間	健康福祉局障害者更正相談所	市立ろう特別支援学校
知的	1 名	5 日間	旭区高齢・障害支援課	特別支援学校
精神	1 名	5 日間	鶴見区高齢・障害支援課	就労支援センター

(2) 職場実習の効果

障害者、特に知的障害者や精神障害者の雇用にあたっては、事前に職場実習を行うことが一般的になっている。この理由は、障害者本人の適性や能力を把握する、働くイメージを持つ、必要な支援や配慮事項を明確にする、雇用のミスマッチを防止する、といった点で本人にとっても職場にとっても非常に有効だからである。

横浜市役所においても、障害者の職場実習の効果があつたといえる。知的障害者や精神障害者の職場実習が、その後の雇用の推進や、雇用にかかわる制度設計につながったからである。

更に健康福祉局障害企画課以外で障害者の実習を受け入れた職場からは、次のようなコメントが得られている。

平成 27 年度に知的障害者の実習を行った職場は、受け入れの動機として次のようなことをあげていた。

- 業務が繁忙で人手が足りず悩んでいたところ、他区の知的障害者嘱託員の話を知り、自分の職場でも受け入れたいと思った。その前に知的障害者の働く様子を知りたいので、実習を行ってみたい。

実際に受け入れた後、その職場は次のように好意的な感想を述べていた。

- 多種多様な業務を行ってもらえた。
- 職場の欠かせない戦力となった。
- 職場の雰囲気良くなった。
- 職場内の仕事を整理する機会になった。
- 知的障害者の雇用のイメージがついた。

平成 28 年度に精神障害者を受け入れた職場は、実習後の感想を次のようにあげていた。

- 実際に受け入れてみると色々とわかる。こういった実習を行うと、雇用のイメージがわき、雇用が進んでいくと思う。
- 最初は障害と聞いて、どう対応したらよいか、何の仕事をやってもらえばいいのか不安もあったが、仕事スキルはあるし、コミュニケーションも全く問題なかった。

また精神障害者の実習を受け入れたことで、新たな効果が得られたとする職場もある。受け入れ先の職場の一つでは、そこに所属する知的障害者の非常勤嘱託員が実習生の指導にあたった。嘱託員は基本的に上司や同僚などから仕事を教わる側で、普段人に教えることがなかった。この嘱託員が実習生を教える立場になったことで、嘱託員本人の人材育成につながったという。

(3) 今後の課題

横浜市役所における職場実習についての今後の課題は、精神障害者の受け入れの拡大である。平成 30 年度から精神障害者を非常勤嘱託員として採用することになったからには、庁内で精神障害についての理解を一層進めていく必要がある。そのためには、まず精神障害者の職場実習を受け入れて、実際に働く様子を知ることが重要な手掛かりになるだろう。

第3章 事業目的

精神障害者の雇用を取り巻く法体系においては、近年大きな変化があった。平成25年6月の障害者雇用促進法の改正により、平成28年度から雇用分野における差別的取扱の禁止と合理的配慮の提供義務¹が事業主に課されるようになった。更に平成30年度より、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わり、併せて法定雇用率も引き上げられる。こうした法改正と並行して、精神障害者の雇用を促進するための支援制度の拡充も進んできた。更に少子高齢化に伴う労働力人口の減少といった社会情勢を考慮すると、身体障害者、知的障害者に加えて精神障害者を雇用することは社会の要請といってもよく、横浜市でも障害者雇用のさらなる推進が求められているといえよう。

このような法改正や社会動向を見据えて、健康福祉局障害企画課は「精神障害者雇用事業」を平成25年度から実施してきた。本事業の目的は、以下の通りである。

- 精神障害者の雇用ノウハウや職務実績、雇用における課題等の検証を行う
- 企業及び他の公的機関、並びに就労支援機関に対して積極的に情報提供を行うことで、障害者雇用を促進する
- 実施内容及び検証結果をもとに、市役所内での精神障害者雇用の理解促進及び継続的な雇用の制度設計を目指す

¹雇用分野における差別的取扱とは、募集・採用、賃金、配置、教育訓練などの雇用のあらゆる局面で、障害者であることを理由に障害者を排除すること・障害者に対してのみ不利な条件を設けること・障害のない人を優先すること。合理的配慮とは、募集及び採用時において障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置、採用後においては障害者と障害者でない人との均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のこと。

第4章 各年度の取り組み

1 事業概要

まず、平成25年度から29年度までに健康福祉局障害企画課就労支援係で実施した、精神障害者雇用事業の概要を図表4-1に示す。

図表4-1 精神障害者雇用事業概要

		平成25年度	平成26年度
勤務条件	雇用期間	平成25年10月1日から平成26年3月31日まで (6か月間)	平成26年4月1日から平成27年3月31日まで (1年間)
	勤務日	週4日	週5日(雇用開始後1か月は週4日)
	勤務時間	1日5時間 (週20時間)	1日6時間 (週30時間)
	給与	時給856円 交通費は実費相当額を支給	時給868円 交通費は実費相当額を支給
	社会保険	雇用保険	健康保険 厚生年金保険 雇用保険
	年次有給休暇		10日
雇用におけるポイント			勤務期間及び勤務時間の延長
選考	応募資格	(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている横浜市在住の人 (2)自力による通勤及び職務遂行が可能な人 (3)横浜市障害者就労支援センターからの推薦を受けた人(※) ※本事業はモデル雇用であり、支援機関との連携を含めた検証を行う必要があったため、このような条件としている。	(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 (2)自力による通勤及び職務遂行が可能な人 (3)平成26年1月1日現在に就労支援機関に登録又は在籍している人で、かつ、雇用期間中に、就労支援機関から定着支援等を受けることができる人(※)
	応募期間	平成25年6月17日から7月5日まで	平成26年1月27日から2月7日まで
	第一次選考	内容: 作文	内容: 作文
	第二次選考	内容: 実技、面接	内容: 実技、面接
	最終合格発表	平成25年9月5日	平成26年3月7日
本人プロフィール	性別	男性	男性
	病名/障害名	統合失調症	気分障害(うつ病)

図表 4-1 精神障害者雇用事業概要（続き）

平成27年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
1人目	2人目		
平成27年4月1日から平成28年3月31日まで（1年間）	平成27年10月1日から平成28年3月31日まで（6か月間）	平成28年7月1日から平成29年3月31日まで（9か月間）	平成29年7月1日から平成30年1月31日まで（7か月間）
週5日（雇用開始後1 か月は週4日）		週5日	本人と話し合いの上、勤務日を調整
1日6時間（週30時間）	1日6時間（週30時間）	1日6時間（週30時間） 1ヵ月目は週4日1日5時間 2ヵ月目は週4日1日6時間	週30時間
時給956円 交通費は実費相当額を支給	時給956円 交通費は実費相当額を支給	時給956円 交通費は実費相当額を支給	時給956円 交通費は実費相当額を支給
健康保険 厚生年金保険 雇用保険	健康保険 厚生年金保険 雇用保険	健康保険 厚生年金保険 雇用保険	健康保険 厚生年金保険 雇用保険
10日		10日	10日
複数雇用	複数雇用	発達障害者の雇用	医療機関との連携
(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 (2)自力による通勤及び職務遂行が可能な人 (3)平成27年1月1日現在に就労支援機関に登録又は在籍している人で、かつ、雇用期間中に、就労支援機関から定着支援等を受けることができる人(※)	(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 (2)自力による通勤及び職務遂行が可能な人 (3)平成27年7月1日現在に就労支援機関に登録又は在籍している人で、かつ、雇用期間中に、就労支援機関から定着支援等を受けることができる人(※)	(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 (2)平成28年4月1日現在に就労支援機関に登録又は在籍している人で、かつ、雇用期間中に、就労支援機関から定着支援等を受けることができる人(※)	(1)精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人 (2)平成29年4月1日現在に就労支援機関に登録又は在籍している人で、かつ、雇用期間中に、就労支援機関から定着支援等を受けることができる人(※)
平成27年1月26日から2月6日まで	平成27年7月27日から8月7日まで	平成28年4月21日から5月11日まで	平成29年5月8日から5月19日まで
内容：作文	内容：作文	内容：実技、面接	内容：面接
内容：面接	内容：面接		
平成27年3月6日	平成27年9月7日	平成28年6月10日	平成29年6月12日
女性	女性	女性	男性
双極性障害	統合失調症	高機能広汎性発達障害	統合失調症

平成 25～27 年度は応募資格に「自力による通勤及び職務遂行が可能な人」という要件があったが、28 年度以降はこの要件を外している。更に平成 27 年度以前は一般公募により募集していたが、28 年度は募集対象を発達障害者に、29 年度は医療との連携の下で就労可能な者に絞り込んだため、利用実績のあった就労支援機関に対して募集を行った。平成 29 年度の選考内容は面接のみであったが、この理由は、医療機関との連携について本人から詳しく話を聞くことを狙いとしていたためである。

2 平成 25～28 年度の取り組み

本事業では年度ごとにテーマを設定し、それに応じて精神障害者を雇用した。このため平成 25 年度から 28 年度までの取り組みについては、各年度で共通して行ったことと、それぞれの年度で行ったことに分けて報告する。

(1) 各年度共通の取り組み

各年度で共通して行った取り組みは、以下の（ア）～（オ）の通りである

（ア）業務内容

- 単純業務：シュレッダー、庁内メール対応、資料組み、ファイリング、郵便物の仕分け、等
- パソコン関係業務：データ入力、資料作成、ラベル作成、音声起こし、等
- その他業務：電話対応（平成 26 年度以降）、荷物運搬、等

（イ）目標設定・振り返り

- 担当職員を就労支援係内に 2 名設定した。
- 業務日誌（図表 4-2）を活用し、業務における目標設定を業務開始時、本日の振り返りを業務終了時に行った。
- 振り返りでは業務を振り返るとともに、体調や不安、悩み等の状況を聞くなど相談も行った。

図表 4-2 業務日誌

月	日	曜日	目標
今日の仕事内容			
今日のふり振り返り		出来たこと、難しかったこと、質問等	今日の体調
		5段階：1～5	
		(勤務前)	(勤務後)
		仕事のやりがい	
		5段階：1～5	
評価・感想		※ 担当職員が記入します。	

(ウ) 仕事の切り出し・スケジュール作成

- 就労支援係内の担当職員が障害企画課内に仕事の切り出しを依頼し、依頼された仕事は一覧表に集約した（図表 4-3-①, ②）。

図表 4-3-① 仕事切り出しの一覧表（各月の仕事予定）

○月のお仕事予定

No.	作業名	作業内容等	作業量	作業期間 【1/4~31】	作業頻度	時間帯	備考	依頼元
(例)	アンケート集計	データ入力	5,000件	8/1~14	毎日	午前中 (お任せします)	14日までに行きとこまで構いません。	〇〇
1								
2								
3								
4								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								

図表 4-3-② 仕事切り出しの一覧表（毎月発生する仕事・いつでもできる仕事）

毎月発生する仕事・いつでもできる仕事

No.	時期	作業名	作業内容等	作業量	作業頻度	時間帯	備考	依頼元
(例)	10月	シンポジウムのチラシ・ポスター封入作業	ラベル作成、封入など	約300件	毎日	お任せします		〇〇
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								

- 依頼をもとに、担当職員又は本人が業務スケジュールを作成した。
 - 平成 25 年度は職員がスケジュールを作成した。
 - 平成 26 年度は、採用直後は職員がスケジュールを作成し、その後職員と本人が相談しながらスケジュールを作成する、本人がスケジュールを作成する、というように段階的に移行していった。
 - 平成 27 年度は、4 月から 9 月までは担当職員がスケジュールを作成し、10 月以降は 1 人目に採用された者がスケジュールを作成した。
 - 平成 28 年度は、7 月から 11 月前半まで職員が作成し、11 月後半以降は本人が作成した。

(エ) アルバイト業務マニュアル

- 平成 26 年度にシュレッダー、コピー、庁内メール対応など定型的・定例的な仕事について「アルバイト業務マニュアル」を作成した。
- マニュアルでは作業ごとに、作業名・担当者（その作業を依頼した人）・作業の場所・期限・期間・作業方法・注意点・作業目的などが A4 サイズの用紙に 1 ページ程度にまとめられている。
- 必要に応じて内容の追加・修正が行われる。

(オ) 就労支援機関との連携

- いずれの年度においても、職場内外での支援の内容を共有するため、本人・担当職員・就労支援機関スタッフとの三者で定期的に面談を行った。

(2) 年度ごとの取り組み

(ア) 平成 25 年度

- 本人を特別扱いせず、必要以上の配慮や手助けをせず、自然体で接する一方で、最低限の障害特性を理解し、他職員との「考え方や動きの違い」をある程度や受け入れるように努めた。
 - 【例1】 本人は「どこまで課の人に挨拶をすればよいか」といったことで体調を悪くするほど悩むことがあったが、業務日誌や振り返りを活用して解決を図った。
- 本人は社会経験が少なかったことから、仕事の進め方の基本にかかわる部分を繰り返し指導した。
 - 【例2】 作業自体が終わったらその業務も終わりというのではなく、ミスがないかの確認と、物品や机回りの片付けまで含めたうえで一連の業務だという意識のもとで、作業手順書やタイムスケジュールの作成を行うようにした。
 - 【例3】 期限のない仕事でもその日に終わらせないと不安になることがあった。そ

ここで時間を守ることと、複数の仕事を期限内に終わることを身に着けるため、業務日誌の目標に時間管理を設定したり、進捗状況を係内で共有して指導方法の統一を図ったりした。

- 切り出す仕事を募集する際にはあまり条件を付けず、どうしても難しいものを除いて、どのような仕事でも引き受けることにした。
 - ⇒ 業務の得意・不得意や精度、作業量を把握できた。
 - ⇒ 苦手な作業をするときや、失敗したときには「どうしたらできるようになるのか」を本人と職員が一緒に考え、できる業務の幅を狭めないようにした。
- 個別相談の実施：不安で仕事が手につかない時など、本人の申し出により、振り返りとは別に 20 分程度の個別相談を実施した。
 - ⇒ 1 か月目は 1 週間に 1 回程度であったが、月を経るごとに相談の頻度が減り、4 か月目以降は月に 1 回程度となった。
- 就労支援機関と生活支援センターとの連携：本人は就労支援機関のほかに精神障害者生活支援センターを利用していた。職場・就労支援機関・生活支援センターの三者が連携することで生活面の情報も共有でき、安定した就労を継続するための対策を一緒に考えることができた。

(イ) 平成 26 年度：雇用期間の延長

- 平成 26 年度からは、前年度とは異なる障害特性の者を雇用した。また 26 年度は勤務時間と雇用期間を延長して雇用した。前年度は統合失調症の者を週 4 日・1 日 5 時間（週 20 時間）勤務で 6 か月間雇用したのに対し、26 年度は気分障害（うつ病）の者を週 5 日・1 日 6 時間（週 30 時間）勤務で 12 か月間雇用した。
- 本人の性格・障害特性を考慮したうえで、業務を円滑に進められるように配慮を行った。例えば本人は、依頼されたことは時間がかかっても完璧にこなしたいと考える傾向があり、そうした傾向については次のように対応した。
 - 業務の性質（正確さ、早さ、量など）の中で何を重視するかを本人から担当者に確認してもらい、できる範囲での完成を目指す
 - 与えられた時間の中でどのように仕事を終わられるかを工夫する
 - 業務を数値化し、自分がこなせる業務ペースを自分で把握する
- 本人・担当職員・就労支援機関スタッフの三者で月に一度面談を行った。雇用期間が 12 か月にわたり、その後に一般就労を目指していたので、6 か月目と 9 か月目の面談では、本人が生活・業務の振り返りと今後の目標を記入する「振り返りシート」を作成し、それをもとに今後の方向性の確認を行った。
- 雇用期間後の一般就労に向けて、本来の勤務時間が 9 時から 16 時までのところを試験的に 8 時 45 分から 17 時 15 分のフルタイム勤務とし、勤務が可能かどうか、体調の変化を見ることにした。
 - ⇒ 結果、勤務時間が 1 時間 30 分増えても特に体調に変化はなく、「むしろ仕事を最後までやり遂げられて達成感が得られる」という本人のコメントがあった。

(ウ) 平成 27 年度：複数雇用

- 1 人目(A)を4月1日付で採用し、2 人目(B)を6か月後の10月1日付で採用した。10月から翌年3月まで雇用期間が重なることにより、AがBのサポーター役を担うことを狙いとした。
 - AがBのサポーター役を担うことは、雇用期間の長いAの方がBよりも年齢が上で、事務経験もあったため、どちらにとっても違和感のない様子であった。
 - しかしながら結果として、2人とも年度途中で離職してしまった。
 - 年度の前半(4月～9月)は担当職員がAのスケジュールを作成し、後半(10月～3月)はAが2人分のスケジュールの作成を行った。
 - 複数雇用が始まると、Aは互いの分担のバランスを考慮してスケジュールを調整することができた。
 - 2人のコミュニケーションは良好で、仕事の悩みを話し合ったり、昼食時に雑談するなどしていた。
 - Bが体調不良で長期休暇に入ったしまった際、AはBのことを非常に気にしていて、「自分がBの仕事をこなさなくては」と自分自身に負荷をかけすぎてしまった。結果としてAは、体調を崩して離職することになった。
- ◎ 小括：精神障害者を複数雇用することは、当事者間で仲間意識が生まれるなどプラスの面がある一方で、1人が離職するともう1人も影響されて離職するなどマイナス面もある。複数雇用することにより、当事者それぞれが互いの影響を受けやすくなるといえるだろう。

(エ) 平成 28 年度：発達障害者の雇用

- 事前の周知：雇用前の6月に障害企画課内の職員を対象として、発達障害の特性やそれに応じた配慮などについてレクチャーを行った。

図表 4-4 発達障害の特性

発達障害の特性（例）	特性に応じた配慮（例）
<ul style="list-style-type: none">■ コミュニケーションが苦手■ 臨機応変な対応が苦手■ 気になることがあると先に進めない■ 経験が無いことの見通しが立てられない	<ul style="list-style-type: none">■ 担当者を決めておく■ 指示を出すときには、作業の見本やマニュアルがあるとよい■ 本人が質問できる環境を作っておく

- 業務上の工夫：本人の特性に配慮して、以下に例示するような工夫を行った。
【例1】 質問が苦手：本人が業務を行っている間は、その業務を依頼した職員は原則として出張などの予定を入れずに在席し、本人が質問しやすい環境を整

えた。また、急な出張でその職員が不在の際は、メモなど書面にて指示を出すようにした。

【例2】 先の見通しを立てることや、複数のことを同時並行で行うことが苦手：1日の勤務時間を4コマに分け、原則として1つのコマで1つの業務を行うようにした。都合により1つのコマで複数の業務を行う場合は、優先順位を就労支援係内の担当職員から本人に予め伝えておいた。

■ 勤務時間の工夫

就労による環境の変化からくる身体的・精神的負担を配慮して、雇用開始1か月目は週20時間、2か月目は週24時間、3か月日以降は週30時間と段階的に勤務時間を延ばしていった。

◎ 小括：発達障害者は通院・服薬についての配慮や医療機関との連携を要することが比較的少ない一方、障害特性を十分考慮し、本人が職務を遂行できるような環境を整える必要がある。環境を整えば、経験のあることはスムーズにでき、得意なことについては自ら創意工夫もできる。未経験のことは慣れるまでに時間がかかるが、慣れればできるようになる。

3 平成29年度の取り組み：医療機関との連携

(1) 本人への支援

(ア) 基本情報

まず本人に関する基本情報を、図表4-5に示す。

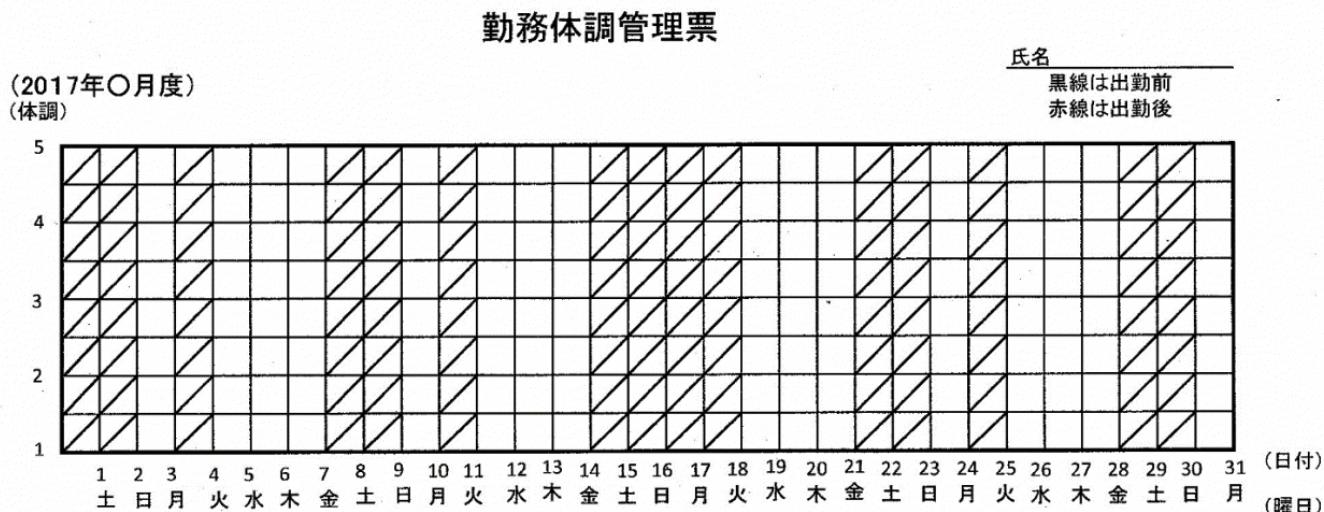
図表4-5 基本情報

性別	男性
病名／障害名	統合失調症
生活の状況	2～3週に1度通院、服薬あり 利用している就労移行支援事業所と同じ法人が運営する精神科デイケア施設を利用、終業後や週末に通所
得意な業務(自己申告)	定型的な作業
苦手な業務(自己申告)	電話対応
障害の特性	体調を崩してから回復するまで時間がかかる 職場に出勤すると心身の調子が良くなる傾向
特性配慮	なるべく締め切りに余裕のある仕事を割り当てる 欠勤した時や緊急の場合は職員が対応する

(イ) 目標設定・振り返り

- 就労支援係内に担当職員を2名設定。
- 業務日誌を活用し、業務における目標設定を業務開始時、本日の振り返りを業務終了時に行った。
- 振り返りの場では、業務を振り返るとともに、通院の翌日には主治医との話を、欠勤明けには休みの日の過ごし方などを取り上げることがあった。
- 平成29年度は、本人が出勤前と出勤後の体調の変化（数値）を「勤務体調管理票」でグラフ化し、「どのような時に体調が悪くなるか」「体調の変化の前ぶれは何か」を把握するための材料とした。
- グラフでは出勤前の体調を黒線、出勤後の体調を赤線で表し、それぞれについて最も良い状態を5、最も悪い状態を1とする5段階で評価した（図表4-6）。
⇒ 出勤後に体調が良くなる傾向が見られた。
- 本人が体調面のコントロールをしやすくするため、体調不良による欠勤時に「なぜ体調を崩したか（前触れがあったか、原因は何か）」「自身で何をしたか（薬を飲んだ、デイケアに通った、睡眠をとった等）」「回復のきっかけは何だったか」などを任意で記録してもらった。また就労支援機関との振り返り時に本人・職員・就労支援機関・医療機関（精神科デイケア施設）の四者で共有した。

図表4-6 勤務体調管理票



(ウ) 就労支援機関・医療機関との連携

① 定期的な振り返り

- 月に1度、本人、就労支援機関、担当職員の三者で振り返りを行った。

- 1回の振り返りには1時間ほどかけ、前半は就労支援機関と担当職員の二者で、後半は本人が加わって三者で行った。
- 振り返りの内容は業務、生活、体調など様々な方面にわたった。
- 月によっては精神科デイケア施設のスタッフも医療の立場から振り返りに同席することがあり、本人の体調について施設のスタッフから聞けることもあった。
- また「勤務状況振り返りシート」を約3ヶ月に1度作成し、情報や課題の共有と、連携の強化を図った。
- シートの内容は自己評価、職場からの評価及びコメント、就労支援機関からのコメント、医療機関からのコメントである。

② 主治医との関係

- 本人は2～3週に1度の頻度で通院している。
- 主治医とは15年以上の長期にわたって安定的で良好な関係を築いており、本人は通院の際に主治医に仕事の話をすることがある。
- 主治医が職場と直接かかわることはないが、通院の翌日の業務終了時に振り返りで主治医との話を取り上げることもある。

③ 社会資源の積極的な活用

- 本人は悩み事や困ったことがあると、主治医、デイケア施設のスタッフ、就労支援機関のスタッフなど内容に応じて適任と考えられる相手に相談するようにしている。
- また居住する区のソーシャルワーカーとも制度利用の手続きなどでかかわりがあり、良好な関係を築いている。
- このように医療機関、就労支援機関、ソーシャルワーカーといった社会資源を積極的に利用するようになったきっかけは、統合失調症を発症して医療機関を受診した際に、制度利用のためにソーシャルワーカーとかかわったことである。それ以来自ずとさまざまな社会資源を利用するようになった。

(2) 職場での対応

(ア) 業務内容

本人が行った業務は、次の通りである。締め切りに余裕のある、定型的な業務を中心としている。

■ 単純業務

シュレッダー、庁内メール対応、ファイリング、伝言メモ・庁内メール封筒の作成、郵便物の仕分け、会議資料組み、リーフレット修正、等

■ パソコン関係業務

データ入力、データ起こし、ラベル作成、ルビ振り、等

■ その他業務

ナカナカフェ¹対応、ゴミ計量・搬出、電話対応 等

※このほか12月と1月には、横浜市の職員向けの人権啓発研修の講師を務めた。

(イ) 仕事の切り出し・スケジュール設定

- 1日の勤務時間を4コマに分け、コマとコマの間に休憩を入れるようにした。(図表4-7)

¹ ナカナカフェとは、障害者の働く場づくりと地域との交流を目的として、中区役所に設置された喫茶スペースである（現在は中区役所の隣の建物に移転）。週に1度ナカナカフェのコーヒーの出前があり、その準備や職員への対応を担当していた。

- 月に1回、障害企画課内に仕事の切り出しを依頼し（図表4-3-①,②参照）、その結果に基づいて勤務スケジュールを2週間ごとに作成した。10月までは職員が作成し、11月からは本人が作成するようになった。
- スケジュール表には作業量も記録した。3~4か月続けたところ、作業に要する時間や、時間当たりの作業量などの見当がつけられるようになり、スケジュール作成の目安にもなった。
- 急な仕事が入ったときは、作業スケジュールを修正することがあった。突発的な変更があっても、本人は臨機応変に対応することができた。
- 作業が早く終わって手が空いたときには、シュレッダー作業、伝言メモの作成、庁内メール封筒の作成などを行った。
- 欠勤したときや緊急の場合は、職員が対応した。

図表4-7 スケジュール表

◆タイムスケジュール（月）
・時間 9:00~16:00

	月 日(月)	月 日(火)	月 日(水)	月 日(木)	月 日(金)
9:00	日誌記入	日誌記入	日誌記入	日誌記入	日誌記入
9:05					
9:30					
10:00	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()
10:30	休憩10分間	休憩10分間	休憩10分間	休憩10分間	休憩10分間
10:40					
11:00					
11:30	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()
12:00	昼休み	昼休み	昼休み	昼休み	昼休み
12:30					
13:00					
13:30					
14:00	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()
14:30	休憩10分間	休憩10分間	休憩10分間	休憩10分間	休憩10分間
14:40					
15:00	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()	作業量()
15:45	日誌記入・片付け	日誌記入・片付け	日誌記入・片付け	日誌記入・片付け	日誌記入・片付け
16:00	終 了				

※その他業務として、シュレッダー業務や庁内メール封筒作成なども想定されます。

(ウ) 仕事の進め方

- 仕事の進め方については、本人がしやすいように進めることにした。進め方について職場があまり強制することはなかった。

- 職場には、過去の年度に作成されたアルバイト業務マニュアルがある。マニュアルには定型的な作業について、作業名、担当者（その作業を依頼した人）、作業の場所、期限、期間、注意点、作業目的などがA4サイズの用紙1ページ程度にまとめられている。マニュアルの内容は必要に応じて追加・修正が行われる。
- 本人は初めて作業を行うときに、まず指導者に見本を見せてもらい、マニュアルと比較した。このとき自分でメモを取ることもあった。その後実際の作業を繰り返し行うことで習得した。

(エ) 苦手なことへの対応

- 基本情報にもあるように、本人によれば、電話対応が苦手とのことであった。
- 職場では1月から電話対応を始めたが、苦手をカバーするため、以下のような配慮や工夫を行った。
 - 基本的に取り次ぎのみで、職員が在席しているときに対応するようにしていた。
 - 職場には、A4サイズの用紙1ページにいくつかのパターンを載せた電話対応マニュアルがあり、マニュアルを参考にしながら対応した。
 - 就労支援係内の職員のスケジュールを示したホワイトボードが職場にあり、それを見て対応することもあった。
 - 誰が、誰に、どのような用件で電話をかけてきたかを記入する伝言メモを活用した。
 - 電話を受けていて不明な点があったときには、職員に取り次いだ。
- 本人が電話対応に苦手意識を持っていた背景としては、電話対応の経験が少なく、就労支援機関での訓練の機会も少なかったことがあげられる。
- 他方で職場に欠勤の連絡をするなど、自分から電話をかけることがある。本人によると、電話についてはかけるよりも受ける方が苦手とのことであった。

(オ) 不調時の対応

- 基本情報にあるように、本人は不調から回復まで時間がかかり、仕事を休むことがしばしばあった。
- 本人は発熱、腹痛など体調が悪いときには無理をせず休むようにしていた。
- 「調子が悪い」と感じたらまず体温を測り、出勤するかどうかの判断基準としていた。
- 不調の原因が睡眠不足だけの場合は出勤していた。
- 体調が悪く欠勤するときには、職場だけでなく就労支援機関にも連絡していた。また欠勤した時にはデイケア施設で食事をとり、心身の休養や安定を図ることもあった。
- 職場が就労支援機関と連絡を取り、本人の様子を聞くこともあった。
- 他方で勤務中に心身の調子が悪くなるようなことはなく、そのために休憩や早退をすることもなかった。

(3)平成 29 年度の精神障害者雇用を振り返って

(ア) 総括

平成 29 年度は就労支援機関及び医療機関との連携の下で精神障害者を雇用し、事例の積み重ねによる検証を行った。精神障害者は就労の前後を通じて医療機関を利用することが多いが、その一方で医療機関との連携の下での就労事例は非常に少ないといえる。このような現状の中、しかも民間ではなく公的機関で、医療と連携しながら精神障害者を雇用したことは、先進的かつユニークな取り組みであったといえるだろう。

(イ) スムーズな連携の背景要因

平成 29 年度の取り組みでは、「(1) 本人への支援 (ウ) 就労支援機関・医療機関との連携」で述べたように、本人・職場・就労支援機関・医療機関の四者が定期的に振り返りを行うなど良好な関係を構築することができた。この背景としては、本人にかかわる要因と、就労支援機関及び医療機関の組織的な要因の 2 点があげられる。

本人にかかわる要因は、市役所に就職する前からさまざまな社会資源を積極的に活用していたことである。また組織的な要因は、就労支援機関と医療機関が同じ法人の運営で、両者の連携が比較的容易であったことである。こうした要因が、四者間の関係構築やスムーズな連携につながったと考えられる。

就労支援機関と医療機関が別法人の場合は、異なるアプローチによる連携が必要になるだろう。なお医療機関との連携における課題については、第 5 章で詳しく取り上げる。

(ウ) 難易度の高い仕事への挑戦

「(2)職場での対応 (ア) 業務内容」にもあるように、本人は 12 月と 1 月に職員向けの人権啓発研修の講師を務めた。研修は成功を収め、本人は「メディアや SNS とは違った伝え方ができ、他部署の職員との交流にもつながった」とコメントしていた。

職場では、体調を崩してから回復するまで時間がかかり、体調管理に課題を抱えていた本人の特性に配慮して、なるべく締め切りに余裕のある仕事を割り当てるようにしていた。とはいえ時折難易度の高い仕事に挑戦することは、本人のやりがいやモチベーションの点で有効だったと考えられる。

第5章 5年間を経ての効果と課題

横浜市健康福祉局障害企画課就労支援係は、平成25年度から29年度までの5年間にわたって精神障害者雇用事業を実施した。本章では、5年間を経ての効果と今後の課題について述べる。

1 事業の効果

(1) 多様な精神障害者を受け入れるための基盤の構築

精神障害者雇用事業では、年度ごとに異なるポイントないしテーマを設定し、それに応じた特性の精神障害者を雇用してきた。このことは本事業の最大の特徴といってもよい。精神障害は統合失調症、うつ・気分障害、発達障害などさまざま、精神障害者を雇用する際には本人の特性に応じたきめ細かな支援が必要となる。本事業を通じて、さまざま特性の精神障害者を受け入れるための基盤が構築されたといってもよいだろう。

(2) 継続的な雇用に向けての基礎固め

本事業を通じて得られた効果の一つとして、まず週20時間勤務・雇用期間6か月のアルバイトから雇用を始め、その後勤務時間や雇用期間を延長し、精神障害者を非常勤嘱託員として継続的に雇用するための基礎を固めたことがあげられる。疲れやすい、通院や服薬について配慮を要することが多いといった精神障害者の特性を考慮すると、特に初めて雇用する場合には、短時間勤務・有期雇用のアルバイトから始めたことは適当だったといえるだろう。

(3) 業務の流れの形成

第4章で取り上げたように、精神障害者の雇用にあたっては、各年度に共通して業務の一連の流れを形成してきた。所属部署内に担当者をつけて、仕事の切り出しを依頼し、その結果に基づいてスケジュールを作成し、スケジュールに基づいて業務を遂行し、終業時には業務日誌を活用して振り返りを行う、という一連の流れは、他区局で精神障害者を受け入れる際にも応用可能なものであろう。

(4) 総括

精神障害の多様性、他区局で精神障害者を受け入れる際の支援ノウハウの展開、民間企業及び他の公的機関、並びに就労支援機関に情報提供を行うことを考慮すると、精神障害者雇用事業を通じて得られた検証結果や雇用ノウハウの蓄積は、有意義なものといえるだろう。

2 今後の課題

(1) より多様な精神障害者への対応

平成 25 年度から 29 年度まで実施された精神障害者雇用事業の下では、統合失調症、うつ病、双極性障害、発達障害などさまざまな精神障害者を雇用してきた。しかしながら高次脳機能障害、てんかんなどがある精神障害者を雇用していない。また発達障害者を雇用した実績はあるが、学習障害(LD)、注意欠陥／多動性障害(ADHD)、感覚過敏のある者については、支援ノウハウの更なる蓄積が必要といえる。

そこで今後の精神障害者雇用に向けた課題の一つとして、より多様な精神障害者にどのように対応するかがあげられる。とはいえ、5 年間の事業を通じて得られた知見やノウハウは、課題を解決するうえで役に立つことであろう。

(2) 医療機関との連携に際して

平成 29 年度には医療機関との連携の下で精神障害者を雇用したが、この取り組みは、就労支援機関と医療機関との連携がスムーズに進んだ例といえる。今後も医療機関との連携の下で精神障害者を雇用するケースはないとはいえ、その際の課題としては、就労支援機関と医療機関の接点が少ない場合の連携の在り方があげられるだろう。職場・就労支援機関・医療機関の三者が連携する際には、職場が医療機関と直接かかわることはむしろ少なく、就労支援機関が三者間をつなぐ役割を果たすことが多い。ところが大抵の場合、就労支援機関と医療機関は別法人である。しかも一般的な医療機関は、診療報酬などの理由から就労支援機関との連携は難しいといっている¹。また医療機関では医学的な観点から就労可能性を判断する一方、就労支援機関は職務内容、職場環境、作業遂行能力、支援制度などの観点から就労可能性を考える、という違いがある。こうした違いを知っておくことは、職場にとっても有用だろう。

とはいえ精神科医療と就労支援との連携については、近年調査研究が進められている²。更に高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターからは「就労支援と精神科医療の情報交換マニュアル」が刊行されている。医療機関との連携の下で精神障害者の雇用を進めていく際には、職場が医療機関と直接かかわることが少なくても、こうした知見や情報を活用することは一つの有効な方法であろう。

¹ 医療機関が精神保健福祉士等を配置して生活面の支援や外部機関との連携を行う場合、その多くは診療報酬に反映される診療行為とはならず、無償サービスとなる。

² 例として、以下のような資料がある。

「就労支援機関と精神科医療機関の効果的な情報交換のあり方に関する研究」高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 96

「医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究」高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター 資料シリーズ No. 71

第6章 今後の精神障害者雇用に向けて

横浜市役所では、平成30年4月1日付で精神障害のある人が非常勤嘱託員として採用されることになった。これが実現したのは、平成25年度から29年度までに健康福祉局で実施された精神障害者雇用事業の成果によるところが大きいといえる。また障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月1日から精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加わり、法定雇用率が引き上げられるので、精神障害者を非常勤嘱託員として雇用することは、そうした改正への対応にもなりうる。今後は総務局を窓口として採用選考を行い、精神障害のある非常勤嘱託員が各区局に配属されることになる。これによって、市役所全体における精神障害者の一層の雇用促進が期待される。

他方、従来は安定して就労できる仕組みが未整備だった精神障害者にとって、非常勤嘱託員はアルバイトに比べると収入や雇用が保障された勤務形態だといえる。非常勤嘱託員はアルバイトと異なり月給制で、雇用期間は1年間だが年度単位で4回まで更新の可能性がある。体調の変化に応じて柔軟に休暇を取れる体制を必要とすることの多い精神障害者にとっては、欠勤するとその分だけ収入がなくなるアルバイトよりは、非常勤嘱託員という勤務形態の方が適しているだろう。収入や雇用が保障されていることは、就労や生活の安定といった面でメリットが大きい。ただ、非常勤嘱託員での雇用形態は、最大でも5年間の勤務という有期での雇用であるため、より安定した雇用につなげていくには期間に定めのない雇用形態も求められる。

以上のことから、精神障害者を非常勤嘱託員として雇用することは、市役所にとっても精神障害のある者にとっても意義が大きいといえるだろう。更なる安定した雇用のためには、将来、非常勤嘱託員としての雇用実績をある程度積み重ねたところで、身体障害のある人を対象とした職員の採用選考と同等・同様の方法による、正規職員としての採用選考を検討してもよいのではないだろうか。

おわりに

横浜市における精神障害者雇用は、先般知的障害者の雇用が健康福祉局でのモデル実施から人事主管部門での全市的な取り組みという段階を経てきた流れを踏まえて、平成 25 年度から始まりました。これは、精神障害者の雇用が社会の中で求められていたこともきっかけではありますが、知的障害者と同様、精神障害者についても雇用の体系を整え、市役所内での障害者雇用をより推し進めること、また、こうした市役所での実績を基に民間企業等における精神障害者雇用を促進することは、当然の流れでもありました。

本市での精神障害者雇用の前身である、知的障害者雇用事業は、職員の提案からスタートしたものでした。この提案を機に市役所内で少しずつ障害者雇用の機運が高まり、当初は健康福祉局内のみでの雇用が、今では区局様々な職場で多くの方が職員として働いています。これだけ様々な職場に広がったのは、各職場での工夫や理解ももちろんですが、何よりも実際に働く皆さんがそれぞれの能力を十分に発揮し、各々の職場で戦力として活躍しているからこそだと思います。障害者雇用の可能性を広げているのは彼ら自身なのです。

約 5 年間、精神障害のある方を健康福祉局で雇用していくなかで、業務の理解速度が速いことに加え、業務の幅も広く、難易度の高い業務にも即座に取り組むことができ、業務遂行能力は非常に高いことがわかっています。

本報告書の中にもありますが、健康福祉局以外の部署で実習生として受け入れを行った際にも、各職場からは仕事の進め方がとても効率的だった、視野が広く周囲のことをよく見ていた、という声が寄せられています。この間の検証を経て、精神障害特性を理解し、関係機関との連携を行うことで、職場の戦力として十分に活躍できることがわかり、障害者雇用の可能性がまた広がったことを実感しています。障害のある方とともに働き、ともに支え合う、障害者雇用はそんな共生社会の実現を可能にするものではないでしょうか。

健康福祉局での事業検証結果が一定程度揃ったことを踏まえ、知的障害者雇用と同様に、精神障害者雇用も、人事主管部門において取り組むこととなりました。人事主管部門を中心として精神障害者の雇用も進めていくことにより、事業主としての社会的責任を果たしていくと共に、本市での雇用を通じて、皆さんが安心して働き続けられるよう、引き続き検証を進めていきます。

本報告書が、皆様の職場で、精神障害者を雇用し始めるきっかけやヒントとなりましたら幸いです。

平成 31 年 3 月 横浜市健康福祉局

執筆者：青木 律子
編集・発行：横浜市健康福祉局

新市庁舎ふれあいショップ及びJR関内駅北口就労啓発施設を活用した地域ネットワーク形成について

1 新市庁舎ふれあいショップ及びJR関内駅北口就労啓発施設の設置

東京オリンピック・パラリンピックが開催される平成32年に、関内・関外地区という市の中心的エリアに「JR関内駅北口就労啓発施設」を、横浜の新たな顔である新市庁舎に「新市庁舎ふれあいショップ」を、障害理解を促進する2つの拠点として設置します。

	新市庁舎ふれあいショップ (※)	JR関内駅北口就労啓発施設
施設概要	裏面参照	
運営主体	今後公募により決定	ジェイアール東日本グループ
スケジュール	平成31年6月～ 公募 8月 運営主体決定 平成32年6月 ショップ開店	平成30年度 基本・実施設計 31年度 建物整備、 契約締結・貸付開始

※ふれあいショップとは、

障害者の就労の場を確保し、障害者に対する市民の理解を促進するため、公共施設内で飲食物の提供及び障害者施設等の自主製品を販売している店舗。(市内9店舗)

2 地域ネットワーク形成

(1) 趣旨

障害者の雇用及び就労啓発を目的として設置する2つの拠点を連携させ、地域とのつながりをもった運営を目指します。地域とつながる仕組みづくりを、中間支援機関との協働事業として30～32年度の3か年で実施しています。

(2) 協働事業相手 (中間支援組織)

特定非営利活動法人 よこはま地域福祉研究センター

(3) 主な事業内容

<平成30年度>

2つのショップの連携方法の検討

近接エリアに位置する2つのショップに繋がりを持たせる連携方法を検討します。

新市庁舎ショップの公募内容の検討

新市庁舎ショップ運営主体公募に向け、新市庁舎整備計画との融和や、本事業目的に合致した提案を得られるよう、公募内容の検討を行います。

<平成31年度>

地域ネットワークの形成

地域で活動している市民、事業者、団体等の情報を収集し、2つのショップと有機的につなげるネットワークを形成します。

ネットワークを活かした活動の企画及び情報発信

2つのショップを活用して、障害理解の促進、共生社会の推進といったイベント

トやワークショップを開催し、その活動や取組を市内に発信します。

<平成 32 年度>

持続可能な仕組みづくり

地域ネットワークが継続していく活動になるような仕組みづくりを行います。

<参考>

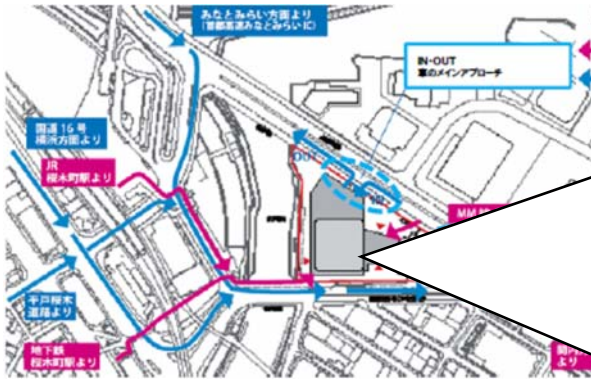
●新市庁舎ふれあいショップ概要

所在地：中区本町6丁目50番地の10（新市庁舎内3階）

床面積：約170㎡

最寄駅：JR・横浜市営地下鉄「桜木町駅」、みなとみらい線「馬車道駅」

事業内容：カフェ、自主製品の販売、刊行物の販売、就労啓発事業（障害者雇用による運営）



●JR 関内駅北口就労啓発施設概要

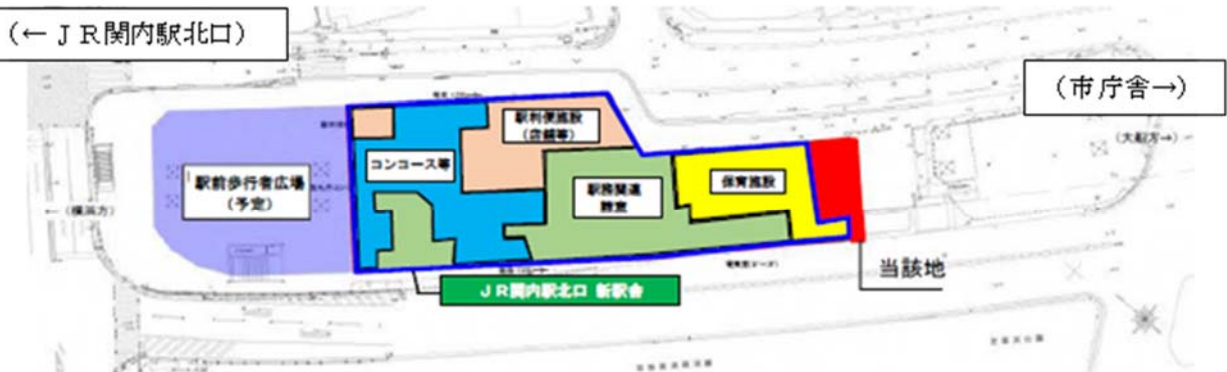
所在地：中区港町2丁目9-2

敷地面積：102.32㎡

最寄り駅：JR・横浜市営地下鉄「関内駅」

運営事業者：ジェイアール東日本グループ

提案内容：カフェ（障害者雇用、普及啓発活動）



<平面図>