

平成30年度第2回横浜市障害者就労支援推進会議 議事録	
日 時	平成31年3月6日(水) 10時00分～12時00分
開催場所	松村ビル別館501会議室
出席者	眞保委員、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、岡野委員、下風委員
欠席者	後藤委員
開催形態	公開
報 告	<p>1 開会</p> <p>2 議事 報告</p> <p>(1) 平成31年度予算概要について(資料1)</p> <p>(2) 障害者就労支援センターについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>(3) 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"> ・横浜市障害者共同受注センターについて(資料5) <p>(4) 障害者就労啓発事業について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>(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(資料10)</p> <p>3 その他意見交換</p> <p>4 閉会</p>
決定事項	
議 事	<p>1 開会(障害福祉部長より挨拶)</p> <p>2 議事 報告</p> <p>(1) 平成31年度予算概要について (事務局)【資料1に沿って説明】</p> <p>(2) 障害者就労支援センターについて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 (事務局)【資料2に沿って説明】

(広沢委員) 30年度の就労支援センターは、障害のある方一人ひとりが自立した職業生活を実現するために、特別支援学校や移行移行支援事業所、あるいは医療機関等の中で就労に関する情報交換を積極的にしながら、地域の支援機関としてのパイプ役として役割を果たしているところであり、来年度もその役割を担っていききたい。具体的には、支援機関や当事者の方からのどのような相談にも応じるとともに、支援機関に対して就労支援センターで培った支援のノウハウをお伝えする等、連携を進めながら地域の就労支援の中核の役割を果たしていきたい。

また、働き方改革関連法が施行されるということで、働く障害のある方にとっては、有休をどう取得するのが大きなテーマになる。もともと有休の取得が非常に困難な業界もあり、有休をどう取得するのかという支援も必要になってくるだろう。会社によっては、休まずに働くのをよしとする伝統があるが、これからは休みなさいというように価値観の変換を迫られている。中には、休みなさいと言われたことで、自分はもう会社にとって用がないという思いを抱く方もおり、非常に戸惑う方も多くなるだろう。

5日間の有休をどう有意義に使っていくかということも、支援をしていく必要があるのではないかと思う。ただ、中小企業や零細企業では、全社員が有休を5日間取得するのは無理だと言っている事業者もあると聞いている。そういった事業者にとっても、どう有休をとりながら、かつ事業を経営していくかと、非常に厳しい課題が現実迫ってきている。

人口減少や労働力不足といった課題に直面している今であるからこそ、障害者の活躍の場、さらに能力を発揮できるようサポートすることは、日本企業の直面する労働力不足解消の一つの方策になるのではないかと捉えている。単に法定雇用率を達成するという障害者雇用ではなく、企業にとっても必要な人材として障害のある方にどうやって十分能力を発揮して働いてもらうか、その意味での働き方改革の推進として、就労支援センターは機能していく必要があると捉えている。

(平野委員) 12月7日に就労移行支援事業所と就労支援センターの連絡会を開催した。定着支援事業が平成30年4月からスタートしたということで、就労移行支援事業所の中でも、スタートしているところと、まだしていないところがあり、メリットとデメリットなど現状のところも含めて情報の共有を図るのが大きなテーマであった。

主な質問としては、どうすれば報酬を算定できるのかという経営的なところや、運営していくための正しいやり方等、いろいろな話をする事ができた。

定着支援という枠組みができ、国から予算が出ることになったが、定着支援事業としては支援の量を少しずつ減らしながら、ご本人のできることや自己解決していく力を引き出していかないといけない。定着支援事業の3年半という期間が過ぎ、就労支援センターに引き続き支援をお願いしますということは、やはり避けたいと

いうところは共有できたと思う。

その枠組みを使って事業として定着を行うのか、事業としてはやらずに、事業所として何かあればアクションを起すというスタイルでやっていくのか、法人の対応は今後2つに分かれていくのではないか。利用する方も、今までなかったものが急にスタートした戸惑いもあり、いろいろな意見があると思う。今、就職される方々は、近い未来こういったサービスがあるのだということを認識しているため、比較的スムーズに移行していくスタイルになっていくのではないか。

(伊藤委員) うちも就労移行をやりながら様子見をしていた事業所なので、先に定着支援事業を行っている方の状況を気にしながら、進めている。

人によっては1割の自己負担が発生してしまうところが課題。就労移行も含めて3年半という時間で、計画的な支援を行い、ご本人にもそういった意識を持ってもらうべき。

一般就労に送り出す前の支援がより重要視されてくる。障害者雇用が進むにつれ、多くの方が社会に出ていける状況が生まれているなら、われわれ福祉側も、そこを強めなければいけないだろう。基本的には、3年半たったから就労支援センターに、というつもりはない。3年半たっても何かしらの定着支援が必要だった場合や、企業側からのオーダーがあったときに、どういう風に行っていくのかという事も組んでおかなければいけない。

(眞保委員長) いろいろな課題があろうかとは思いますが、利用者の方、当事者の方の話を見ると、1割の自己負担が課題である。計画相談をして6カ月働いている方が、もう一回計画相談をしてサービス給付決定を受けて定着支援をする際、場合によっては会社を3日くらい休まなければいけないのではないか。これもネックになっていると当事者から聞く。定着支援事業所の支援力も上げていかないと、3年後、企業から求められたときに、全て地域の方ということではつらいと思う。

今年度初めて実施した、労働局、ハローワークとの意見交換会について、飯田委員から御意見をいただきたい。

(飯田委員) お互いに気軽に連携をとれるようにしたいということで市に依頼して、その場を設けてもらった。最近いろいろな形で情報提供してもらえるようになり、助かっている。

・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
(事務局) 【資料3、4に沿って説明】

(眞保委員長) 中部就労支援センターに行かれた田中委員からご意見をいただきました

い。

（田中委員）さまざまな方からの相談があり、相談技術、面談技術の向上が求められている。印象的だったのは、横浜市のリストにある職場実習の利用率がここ数年下がっていること。その背景には、就労に行き着くまでの一次相談的な生活相談が中心の方が増えているため、利用率が減っているという現状がある。

就労支援センターでは多くの生活相談も行っているため、多方面の社会資源を知らない、相談に乗っていくのは難しいと感じた。

（眞保委員長）戸塚就労支援センターに行かれた横山委員からご意見をいただきたい。

（横山委員）平日働いている方がなかなかセンターに訪問できなかつたり、相談できなかつたりというところが丁寧にフォローされており、利用されている方からすれば非常にありがたいことだと思った。

国では就労パスポートの導入を検討されているそうだが、こういったものが進んでいくと、情報の共有ができる。個人情報保護は保護されなければいけないと思うが、本人の了解が得られれば、そういった仕組みもできるとよいと感じた。

（眞保委員長）中部就労支援センターに行かれた飯田委員からご意見をいただきたい。

（飯田委員）私たちハローワークの職員は、人事異動に伴って違う部署に行くので、こうして就労支援センターと関係ができ、顔が見えることによって、いろいろ教えていただけたと思うので、それを活用しながら皆様のお手伝いできればと思う。

。

（堀合委員）有休は、半年働いて5日間ということか。

（飯田委員）現在は6カ月経過で10日付与。そのうち5日間をとらないといけないというのが国側の考え。

（堀合委員）特に、我々当事者は、休みを下さいというのが非常に言い出しづらい。私は意地でも休みますと言わないようにしている。そういう現状があるので、5日間の義務というは大変ありがたい、よいことだと思った。

（広沢委員）自分からとっている人は全然問題ないが、堀合委員がおっしゃるように、とらない人をとらせるためのもの。実際に今、有休の消化率は国全体だと4割

くらいで、ほとんどの人はとらないし、なかなかとれない。

(眞保委員長) 知的障害の方は少し混乱するのではないか。

(石川委員) そういう部分を定着支援のところでもやっていただけたらいい。

(広沢委員) 就労支援センターとしては、厚労省からのパンフレット、有休の資料を今働いている人に周知ということで郵送し、個別にサポートしていくという感じになるかと思う。

(眞保委員長) 企業側が保護者に情報提供してくれれば、保護者と相談しながらできるのでは。家庭に負担をかけてしまうが、一般の方も家族と相談しているので、同じような形で、会社側がまずそういうのを提示してくれるのはどうか。

(広沢委員) 自分の有休がわからないという方も多い。

(眞保委員長) 働き方改革関連法案は障害者の就労支援に影響が出るのではないか。下風委員からご意見をいただきたい。

(下風委員) 就労支援センターは仕事が多い。一次相談だけでも大変なのに、多方向からの仕事が多い。企業として何ができるか考えたとき、まず前提として支援とは何かということをお話さなくてはならない。

支援は自転車の補助輪のようなもので、本当は何の力も借りずにひとりで走ることができれば一番いい。そうなるための支えが支援だと思っている。ところが、いろいろなところで意見を伺うと、退職しないための支援になっており、違和感がある。本当は自立した人がより速く走ったり、より新しい走り方ができたりする、プラスのほうの支援というのも必要だと思う。

定着支援を行うとき、その支援は何かを企業側と支援者との間で話しておかないといけない。会社は、支援者に言ったら何でもやってくれると思ってしまい、ましてや無料ということで丸投げになってしまうケースがある。それは誰のためにもならない。まず、支援とは何かを事業主側と支援者で役割分担を決めることが一番よいと思う。

そのためには、当事者の方に定着支援の仕組み(期限等)を説明し、その期間は本人が自立するための期間だと伝える必要がある。会社側には、採用責任を果たして、本人が組織の一員になれるフォローをしてくださいと伝えるのが一番いい。

これ以上、就労支援センターの仕事をふやすことは難しいと思うので、事業主側に情報提供をしていただいて、採用しているのは企業側ですよという意識を持って

いただくことがいいかと思う。

（眞保委員長）私は別のところでも同じような会議をやっており、定着支援事業は、雇用主責任が曖昧になってしまうような支援の仕方になるかもしれないという話が出ていた。

必ず支援計画を立てると思うが、企業からすると、うまくいっている人は月1回来る必要はない、会う必要がない。例えば大きな会社だと、そのために会議室を用意して、仕事を抜けさせて、というコストがかかるし、企業の本音から言うと、何かあったときに相談できればよい。そうすると、これまでの就労定着支援のスタイルのほうが合っていたかもしれない。ただ、支援機関側が報酬制度上ボランティアになってしまうので、その辺のジレンマがある。

事業主に対してしっかりとご説明していかなくてはいけないということと、1カ月に1回というのをどう関わっていくか。ある企業からは、漫然と支援するのではなく、テーマ性を持たせて1カ月1カ月やってもらうとすごくいいのではないかという意見もあった。これからのことなので、いろいろなメリット・デメリットを出して、国のほうに持っていくのがいい気がする。

（石川委員）やめないための支援というのは、私も親としてそういう支えしかできていない。今、働いているだけで、あの子たちは能力をいっぱい使ってやっている。そこの上に加速させるとかそういうことは、イメージとして持ったことがない。加速させることによって、潰れてしまうリスクも感じる。定着支援でフォローしていただけるのであればいいのだが、3年後にもう自立できるよねという支援を外されてしまうというのは、親はすごく心配。

（眞保委員長）今の制度上では、3年間で、できるだけ自立できるような形で支援しながら、それでもなかなか課題が残るという方を、地域の就業・生活支援センターや就労支援センターに支援の継続をお願いする形になる。

（石川委員）うちの子も働いて8年くらいたっているが、いまだに何かあると行っている。20～30分話して帰ってくるだけだが、それでどれだけ本人が救われてこの間働いてきたかと思うと、やはり何らかの形で、ちょっと立ち寄れるみたいな雰囲気を残しておいていただけると、すごくありがたい。ただ、そこに来る方と来ない方がはっきり分かれてしまっているため、様子を探れるような方法が何かあるといいなと思う。

働いている方の親の中には、子供のことをもう働いているからいいわ、グループホームに入ったからいいわと言って、本当に手放してしまっている方もいる。でも、すごく危険があるので、そういう方のフォロー、見守りをしていただけたら、

親亡き後が安心。

(休憩)

(3) 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

(事務局) 【資料5に沿って説明】

(4) 障害者就労啓発事業について

- ・企業啓発事業について
- ・「働きたい！わたしのシンポジウム」の実施について
- ・横浜市役所における障害者雇用事業について

(事務局) 【資料6～9に沿って説明】

(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

(事務局) 【資料10に沿って説明】

3 その他意見交換

【障害者共同受注・優先調達推進事業について】

(岡野委員) 企業の立場からすると、仕事ををお願いするのはその仕事をつくるというか、業種にもよると思うが、うちにおいてはなかなか難しい。障害のある社員を中心として、地域の事業所にどのように仕事出しをするかということやっている。日頃から地域の事業所に業務をお願いしており、大変勉強にはなっているが、効率ということを考えるとなかなかうまくいかないなというのは感じた。

しかし、今までは自分たちでやっていたことを、地域の事業所にサポートしていただくことが、私たちのサポートになるという文化が社内の中に根づいたのは、よかったと思う。もっと民間からの発注が増えないと難しいのではないかと感じた。

(眞保委員長) 業務を請け負う事業所を紹介する窓口がある、そしてこういうことができる、ということを引き続き啓発をしていく必要がある。

(岡野委員) 私よりも社員のほうが、いろいろなことを知っている。だから、そういう人たちがもっと企業のほうに伝えるパイプになるといいと思う。

(平野委員) (事業を受けていく立場として) 主に事務業務的な仕事をいただくことが多い。以前は、軽作業的なものや印刷関係の仕事が多かった。最近は、データ入力の業務もいただけるようになってきた。そういう意味では、(利用者)に多様

な仕事を提供できるようになってきた。その分、単価も多く出せるし、今まで関われなかった方が、読み合わせ的なところで非常に力を発揮する等、できることが増えることによって自信がついて、いい意味で経験を積むことができている。

(眞保委員長) 引き続き企業からいろいろな仕事を出してもらえるように、いろいろなところで広報をしていけるとよい。今後できる新市庁舎や関内駅北口のカフェなどでも、どのような形でこの事業と絡めて啓発ができるかというところが課題だと思う。

【企業啓発事業について】

(岡野委員) スタッフが2月のはじめの一步に参加した。今、障害者を1人雇用しており短時間正社員として2年になるが、その方の今後のフォローアップも含めて、スタッフが参加してくれた。自分たちの仕事の切り出し方の甘さを感じる部分があり、大きな会社の色々な形で事例があったので、それに対してもう少しこうしなければいけなかったなというところと、自分のやっている仕事に対しての意義を改めて見つめ直すことができた点がとても良かった。

スタッフの参加報告を聞きながら、私としては彼女たち(スタッフ)のフォローをしなければいけないと感じた。障害者の方たちのフォローする側のフォローをどう考えるかというのも、やはりこの場所のテーマだと思う。

(下風委員) 啓発事業全体に関して、去年は横浜市だけではなく、障害者職業センターの職業生活相談員や、ジョブコーチの講師もさせていただいた。私は会社向きに話させていただくことが多い。これまでのニーズは、雇用をしましようとか、雇用はやったほうがいいですとか、意識面の話であったが、実際に雇用している会社が増えてきたため、その上で何をやればいいのかとか、どういうことで困っているのかというような、意識から実際に雇用した後の実務や制度をどうしていくか、そういう方向にニーズがシフトしてきているなど感じている。

その中で、実際に社内で見ていると、担当者に負担がかかり過ぎているケースもある。実際に支援者の皆さんが悩まれていることが、今企業の中でも起こっているというのが現実。

いつも行き着くのは実は障害だけではなく、例えば外国人の採用や難病、LGBTの方等、色々なところに通じる部分がある。ダイバーシティとか共生社会と言われていますが、違いがあっても活躍できる会社を作っていくためにどうしたらいいかということをテーマで置いている。

今、障害者雇用をやっていて、すばらしいですねと言われることに違和感がある。今後そういう会社しか残っていかないと考えていて、実際に人材難が来ていて人が採れない、業績がいいのに黒字で倒産する会社が出ている。今後、会社が残っ

ていくためには、障害のある方に限らず、色々な方、これまで採用してこなかった人たちを、いかに会社で採用し、活躍していただける環境を会社側が作れるかどうかにか存続がかかっている。これからは会社が選ばれる時代と話ししているが、それは誰しも同じで、支援機関もそうだし、会社側も、お互いが本当に選ばれる時代になってきているのだと念頭に置いて動いていかないと、今後その変化に対応していけないと感じている。

この企業啓発事業が、障害者という切り口から、働き方改革や色々な方が活躍するフィールドをつくっていくところに焦点を当てていけたら、今後も形を変えて、必要性が高まり、ニーズにも対応していけるのではないかと思う。

【「働きたい！わたしのシンポジウム」の実施について】

(堀合委員) まいばすけっと(株)は有名で、私の周りの当事者でも、ここで障害者雇用として働いている方がいる。

【障害者就労啓発事業全体について】

(中谷委員) 啓発を行う中で、いろいろな地域の方と接することになると思うが、基幹相談支援センターとして、どのようなことができるのか考えるところ。先ほど余暇や有休の話が出たが、特に知的・発達の人のことを考えると、子供のときにどう暮らしてきたのかということの方が大きいと思う。体験していないと、休みをどうやって使っていいかわからないというところがある。

石川委員には、学齢期の保護者の方を対象に、働く大人になっていくにはどういうことが必要なのかというのを、先輩お母さんの立場から保護者の方に話をさせていただくような企画をしてもらっている。ただ、今、子供の生活は変わってきていて、児童発達支援事業や放課後等デイサービス事業がたくさんでき、療育センターや区の保健師につながる前に児童発達の事業所を皆さん利用しているということがある。

家で過ごす時間が余り持てていない子供たちが大人になり、働くようになっていく。親が子供のことを知らないという状況があるため、基幹相談支援センターとしては自立支援協議会等の機会に、保護者の方に対しても発信してもらえるとよい。また、自立支援協議会の中で、児童を支援している方たちと、就労支援をやってらっしゃる方とコラボすることがやはり必要だなと感じる。小・中学校の先生がどうやってアプローチしていくか考えることも必要だろう。

あとは、就労支援センターの方とは引き継ぎのやりとりが非常に多く、その場面は、福祉から就労、あるいは就労から福祉に移り変わるため、本人にとっては非常に不安定な時期である。その不安定な移行時期というところを考えると、やはり支援が切れないようにやっていきたい。

就労支援センターでの支援を特別支援学校等の新卒の方にとというのがなかなか難

しいというのはわかるが、大体2月～3月に、学校の先生から卒業後の相談先として基幹相談支援センターが相談を受けることがある。もちろん受けてはいきたいが、土日対応の方が増えているという実態が、基幹相談支援センターも、後見的支援室にも実態としてある。

新卒の方は遠いところに就労されていることが多いため、仕事帰りには立ち寄れない。先生からの相談としては、定着支援は学校でやるから、精神的なフォローをしてほしいという。そうすると、一定程度時間をとってしっかり話を聞く必要があり、土日に対応していくことになるが、少しずつそういう方が増えており、課題に感じている。

4 閉会