

令和2年度 第1回横浜市障害者就労支援推進会議 議事録	
日時	令和2年8月24日(月) 14時00分～16時00分
場所	横浜市役所内会議室(18階みなと6・7)
出席者	眞保委員長、石川委員、吉浜委員、広沢委員、加藤委員、伊藤(洋)委員、中谷委員、伊藤(佐)委員、伊奈委員、山口委員、後藤委員、男澤委員、下風委員
欠席者	なし
開催形態	公開
議題	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 開会、趣旨説明</li> <li>2 委員紹介、委員長選出</li> <li>3 報告 <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 令和2年度 横浜市障害者就労支援事業について</li> <li>(2) 第4期横浜市障害者プラン策定について</li> <li>(3) 事業別報告 <ol style="list-style-type: none"> <li>ア 障害者就労支援センターについて <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業実績一覧</li> <li>・事業の取組状況について</li> <li>・はまらいぜーしょん</li> <li>・自己点検及び有識者ヒアリングの中止について</li> </ul> </li> <li>イ 障害者共同受注・優先調達推進事業について <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> <li>・認定制度について</li> <li>・わたしは街のパン屋さん事業について</li> <li>・意見交換</li> </ul> </li> <li>ウ 障害者就労啓発事業について <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>・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</li> </ul> </li> </ol> </li> </ol> </li> <li>4 議題 <p>障害者就労啓発事業の今後の取組について</p> </li> <li>5 その他意見交換</li> <li>6 閉会</li> </ol>
決定事項	推薦により、眞保委員を委員長として選出。
議事	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 開会、趣旨説明 <p>(障害自立支援課長より挨拶)</p> </li> </ol>

【事務局】（資料1に沿って説明）

## 2 委員紹介、委員長選出

（各委員より自己紹介）

【事務局】委員長を選出いただきたい。

【広沢委員】学識経験者である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）

## 3 報告

(1) 令和2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) 第4期横浜市障害者プラン策定について

【事務局】（資料3に沿って説明）

(3) 事業別報告

ア 障害者就労支援センターについて

- ・事業実績一覧
- ・事業の取組状況について
- ・はまらいぜーしょん
- ・自己点検及び有識者ヒアリングの中止について

【事務局】（資料4～7に沿って説明）

イ 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
- ・認定制度について
- ・わたしは街のパン屋さん事業について

【事務局】（資料8～11に沿って説明）

- ・意見交換（ア 障害者就労支援センターについて）

【中谷委員】基幹相談支援センターに来る方で、一般就労を目指せる人は非常に少ないので、頻繁に就労支援センターと連携を取っているわけではないが、だからこそ繋いで支援をしていくことが大事。就労していた方で、就労継続が難しくなった場合、すぐ再就職ではなく、生活の立て直しが必要な場合には基幹相談支援センターで受ける。就労を目指すようになれば、センターに繋ぐ。この繋ぎの部分が非常に大事なので、引継ぎがしっかりできるよう、連携していきたい。直接就労支援センターの対象ではないと思うが、特別支援学校の新卒の方の御相談も基幹相談支援センターでは受けている。卒業と同時に相談される方もおり、基幹相談支援センターは役割でいうと精神的なフォローだと思うが、学校のアフターフォローが終わる3年後には、基幹相談支援センターでは対応が難しい場面もある。その先の連携は課題である。

【伊奈委員】基幹相談支援センターは、学校だけでは解決できない困難なケースで繋ぐことがある。ただ、仕事が絡むことであれば、就労支援センターに相談している。卒業生によっては担

当が変わる事が難しいケースもあるので、学校のアフターフォローが終了した3年後も就労支援センターと並走するケースもある。学校も教員がどんどん変わっていくので、仕事は就労支援センター、生活は基幹相談支援センターや後見的支援室など、地域に様々な相談場所を作っておくこともある。

【後藤委員】医療機関と就労支援センターとの連携は少しずつ動き始めていると思う。現場では、近隣の就労支援センターと相互のやりとりがある。個人的には、それなりに連携は取れているイメージ。病院だと主治医に会えなくて、誰に相談すればいいのか、というケースがどうしてもあるが、医療機関も就労支援センターも顔を合わせて、定期的にやり取りができれば連携しやすいと思う。

【広沢委員】最近、就労支援センターが医療と連携したケースで、御本人は薬の影響で仕事のパフォーマンスが落ちるので、主治医と就労支援センターで減薬に関する意見交換をした。症状と処方合わなかったようで、この相談ができてうまくいった。医療との連携の課題として、どのように薬を最小限にし、パフォーマンスを上げていくかという部分もある。医療機関との情報提供の仕方を検討し、ノウハウを蓄積していきたい。

【事務局】広沢委員から話があったように、就労支援センターが取り組む関係機関連携として、医療機関をはじめ、各連携先と就労支援センターで関係性を作りながら進めている。現段階では一同に会して意見交換等をする事も多いが、今後は地域の単位で関係性が作ればよいと考えている。

【眞保委員長】お互い顔を合わせられる場があるのはいい。

【広沢委員】こうした取り組みを通じて、医療機関との共通言語がもてるとよいと思っている。

・意見交換（イ 障害者共同受注・優先調達推進事業について）

【男澤委員】共同受注センターについて、件数や金額など数値目標を追いかけしているのかもしれないが、個人的な意見ではあるが、障害のある方のスキルが向上し、何をできるようになったかが本当に大事なのではないか。これは数値化しづらいが、数字だけ追いかけると寂しくなるし、障害当事者は数字で計られていることなど知らない。彼らが社会で生き生きと働けるようにするには、という視点も考えたほうが良い。例えば受注依頼の内容について、色々な仕事を受けられるようになってきていると資料にあるが、それぞれの仕事の割合、組み立てが何パーセント、自主製品製作が何パーセントなど、そういう事がわかると非常に良い。中小企業の立場から言えば、共同受注センターの仕組みを知らないし、今の情報だけだと何ができるか良くわからず、結果的に発注しない。企業への啓発活動は、どういったところに共同受注センターの意味があって、今後どうしていきたいのか、議論を深めて行っていく必要がある。また、横浜市からの発注に比べて、企業からの発注がかなり少ない。市内に企業が何万社とある中で、なぜこんなに少ないのか疑問に思った。その理由は、先ほども述べたように企業が受注センターの存在を知らないからではないか。各区には区政推進課や地域振興課がある。区政推進課は企業に寄り添っているし、地域振興課は商業に寄り添っている。そうした部署を通じて、区内の企業や商店向けにアンケートを取った方が良い。アンケートの中で、もし共同受注センターという仕組みを知っていたとしたら活用するのか、あるいは企業がどんな課題を抱えているのか聞くべき。課題という意味で、障害者雇用を例にあげると、経営者は導入に前向きだが、従

業員が受け身で、現場が混乱するのではと不安がり、そういう声を経営者が聞くと雇用が進まないことがある。そういう意味でも、どうして企業が発注に積極的にならないのか課題を抽出すべき。最終的には障害のある方が生き生きと働いて、社会の役に立っているという実感が持てると良い。難しいかもしれないが、心の幸福度も様々な指標で数値化できると良い。

**【眞保委員長】** 3年前から委員を務めているが、企業の方から同じ意見が多いと感じるし、何とか改善して欲しいと思う。例えば、共同受注センターのパンフレットも、企業向けでなぜこのピンク色なのか、から始まり、どんな仕事ができ、見込単価がどのくらいで、納期がどれくらいかというデータがなく、数年前から改訂されていない。これでは企業は発注しづらい。パンフレットに理念を載せることも大事だが、企業が発注を検討する際に必要な情報を載せることも必要。ぜひ検討してほしい。一方で、受注する側の障害者施設の立場からすると、当たり前と思われる見込単価の提示や納期を守ることなどが結構難しい。発注側と丁寧に仕事の調整をしないと、単価や納期の設定が厳しかったりする。このあたりの発注側との擦り合わせが大変であり、肝である。最終的には、施設利用者の仕事の能力が伸びて一般就労に繋がったとか、それだけではなくて、心の豊かさや幸福度など、時間がかかったとしても、発注側・受注側の双方をテーマとして考えていってほしい。男澤委員から具体的に御提案を頂いたが、区局を超えた連携は難しいのか。

**【事務局】** 連携することは難しくない。非常に貴重なご意見をいただいたと思っている。眞保委員長、男澤委員がおっしゃるように、具体的に何を発注できるのか、発注の仕組みを知らない企業に対するアプローチが出来ていない。学校でのプール清掃や公園清掃など、受注作業に広がりが出てきているが、それを効果的に伝えられていなかった。地域の方への認知も非常に重要だと感じているので、そうした取り組みをしていきたい。今回は共同受注センターの実績数値を御報告したが、実際には受注調整の中で、障害のある方の可能性を引き出す仕事の発掘も意識して進めている。そのあたりが見えづらいので、御意見をいただいた、受注割合や傾向などの切り口で見える化していきたい。横浜市の受注センターは登録事業所の種別も広いため、工賃実績だけでは成果を推し量れない部分がある。そうした意味で、非常に参考となる御意見をいただいた。

**【眞保委員】** 区との連携も含めて実施してほしい。仕事の幅が広がっているのは進歩。企業にアンケートをするならば、具体的に例示があった方が良い。

**【事務局】** 特に新型コロナウイルス感染症に起因して、受注件数が落ちており、企業に知っていただけるよう、積極的に働きかけたいと考えていたところ。貴重な御意見をいただけてありがたい。

ウ 障害者就労啓発事業について

- ・企業啓発事業について

**【事務局】** (資料 12 に沿って説明)

- ・施設職員を対象とした就業体験研修について

**【事務局】** (資料 13 に沿って説明)

- ・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 14～15 に沿って説明)

・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16～17に沿って説明)

#### 4 議題

障害者就労啓発事業の今後の取組について

【事務局】(資料18に沿って説明)

【事務局】委員それぞれの立場から、忌憚ないご意見をいただきたい。新型コロナウイルスの影響があり、今までの啓発事業のやり方では難しい部分もある。実施方法なども含めて、アドバイスいただけるとありがたい。

【下風委員】新型コロナウイルスの影響で、自社でも見学や実習を全て断っている状況。企業啓発事業では、従来実施してきた集合型のセミナーは実施できないと思うが、裏を返せば、映像をデータベース化してしまえばいつでも見られるし、企業が自分の聞きたい部分だけ聞けるのはメリット。セミナーという一同に会す形式でなくとも、それぞれの聞き手の違うニーズにも応えられる。オンライン化をして映像化した後に、内容を文章として要旨にすれば、忙しい企業の方でも視聴することができる。

【眞保委員長】オンラインコンテンツも充実させるべきでは。

【事務局】現在はホームページのコンテンツが充実していないので、今後検討していきたい。

【広沢委員】テレワークの取組を啓発事業の中にいれられないか。今年度、就労支援センターに自宅でパソコン等の機器を使った仕事ができないか、という相談が非常に増えている。重度障害の方であれば、通勤せずに仕事ができる。これからの時代は必須でないか。啓発事業としてなのか、コラボスの地域でのネットワーク事業なのかかわからないが、大きな柱にしてほしい。

【眞保委員長】テレワーク自体を啓発したいという意味か。

【広沢委員】テレワークというと企業の方が自宅で勤務するイメージだが、啓発事業として進めて欲しいのは、例えば自分の好きな分野で仕事したい、自分らしい働き方をしたい方で、職場でのコミュニケーションが苦手だったり、通勤をするのは大変だが動画編集やイラストなど一芸に秀でている方が、在宅という働き方で企業とマッチングができないかということ。市内の在宅就業支援団体は該当なしで、全国でも団体数は少ないが、在宅就労を希望する障害者を企業とコーディネートする団体を市が支援できれば、様々な就労ニーズに応えられるのではと思う。

【吉浜委員】自分の職場にはサテライトオフィスがある。コロナ禍で9割は自宅で仕事だが、違和感なく働いている。会社もIT化が進んでおり、中には体調が安定していなかったが、在宅勤務によって出勤率が上がった人もいる。向いている人は向いており、選択できる環境があるとうい。

【眞保委員長】就労啓発事業で何ができるのかを考えると、企業雇用事例、特にテレワーク実施企業などを好事例として、コンテンツが提供できるとよいのかもしれない。「これなら働ける」という従業員と「それであれば雇用したい」という雇用主のマッチングできるのでは。

【加藤委員】「当事者アンケート」の「今後の就労希望」を見てみると、働きたくないという人

もいる。就労移行支援事業所は実践型の練習場であるが、通所している方は行きつくところ、自分に自信ないイコール、成功体験が少ない、結果として合う勤務先が見つけれない、ということ。経験やイメージが乏しい中、実際に職場に飛び込むと、こんなだと思わなかった、という事になる。就労移行支援事業所で2年間、失敗や成功を重ねながら訓練しているが、間口の広さ、通所型の訓練がいいということで就労移行支援事業所を選択するのであれば、就労支援センターにも身近に使ってもらいたいと思う。そういった面での連携をしていきたい。

**【眞保委員長】**地域性もあると思うが、就労移行支援事業所のそれぞれの特徴がわかるコンテンツがあると、より連携しやすいのかもしれない。

5 その他意見交換

なし

6 閉会

**【事務局】**次回は2月の開催を予定