

令和4年度 第2回横浜市障害者就労支援推進会議 会議録	
日時	令和5年3月3日(金) 9時30分～11時30分
場所	横浜市庁舎内会議室(18階なみき15)
出席者	眞保委員長、石川委員、高尾委員、小林委員、加藤委員、新倉委員、山木委員、伊藤委員、伊奈委員、須藤委員、後藤委員、福田委員
欠席者	男澤委員
開催形態	公開
議題	<input type="radio"/> 開会 <input type="radio"/> 議題 (1) 横浜市の共同受注事業の取組について (2) 意見交換 <input type="radio"/> 報告 (1) 令和5年度 予算概要について (2) 障害者就労啓発事業等について <input type="radio"/> 閉会
決定事項	
議事	<input type="radio"/> <b>開会</b> <input type="radio"/> <b>議題</b> <b>【眞保委員長】</b> それでは、これより次第に沿って議題を進める。まず、「横浜市の共同受注事業の取組について」事務局から説明をお願いします。  <b>【事務局】</b> (資料1から1-4に沿って説明) <input type="radio"/> 横浜市の共同受注事業の取組について <b>【眞保委員長】</b> ただいま事務局から「横浜市の共同受注事業の取組について」の説明があったが、御質問等はあるか。無いようであれば、まず、私からいくつか伺ってもよろしいか。  <b>質問1</b> (資料1-2「共同受注 横浜市の取組」) 実績の件数が出ており、非常に相談も多く、これから受注につながっていくという印象を持った。上から1行目の「企業等から登録施設への受注促進」について、金額だとだいたいどの程度の実績なのか、数字があれば教えていただきたい。  <b>質問2</b> (資料1-2「共同受注 横浜市の取組」) 上から5行目の「受注状況等の把握」について、登録事業所数 383 とあるが、市全体の事業所のうち何パーセントが現在登録している状況なのか。

質問3（資料1-2「共同受注 横浜市の取組」）

一番下の行のeラーニングについて、ノウハウ等色々学べて良いと思う。受講の件数はだいたいのどのくらいだったのか、お伺いしたい。

**【事務局】**

質問1に対する回答

共同受注センターで調整を行った令和3年度の受注金額実績は、約5,940万円である。

質問2に対する回答

対象施設の種別は、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所、生活介護等となっている。市内事業所数は、就労移行支援事業所 約100、就労継続支援A型事業所 約30、就労継続支援B型事業所 約230、生活介護 約260という状況。新設、閉鎖もあるが、就労継続支援A型事業所、B型事業所、生活介護、就労移行支援事業所を合わせて約600事業所である。

**【眞保委員長】**

登録事業所383の中で、最も多い種別は就労継続支援B型事業所なのか。生活介護なのか。

**【事務局】**

内訳で最も多いのは、就労継続支援B型事業所であり、約150事業所。続いて、生活介護が約100事業所となっている。

**【事務局】**

質問3に対する回答

eラーニングの受講数の令和3年度の実績は、約100件である。

**【眞保委員長】**

承知した。

**【伊藤委員】**

地域活動支援センターは、共同受注センターの登録事業所に含まれているのか。

**【事務局】**

含まれている。

**【伊藤委員】**

承知した。

○ 意見交換

**【眞保委員長】**

続いて、議論に移る。事務局から説明があったように、共同受注という仕組み自体が一般市民や肝心な事業所側にまだあまり知られていないこともある。福祉の事業所としても、二の足を踏んでいるところもあるかもしれないので、工夫やアイデア、もう少し活性化していけるのかという御意見をいただければと思うがいかがが。

#### 【加藤委員】

就労移行支援事業所から就労継続支援B型事業所へ移り、就労移行支援事業所ではわからなかった部分がだいぶ知れてきたところ。今回の内容が共同受注ということもあり非常にありがたい。資料で色々な金額を出していただいたが、平均工賃1万4千円から1万5千円というところで、今所属している事業所でも平均工賃前後で工賃が推移している。事業所では、主な作業内容として、わーくるから紹介されたボールペンの組立を受注している。

第一に思ったのが、今回も、資料では金額を出されているが、わーくるから提供されている内容によって仕事の単価がだいぶ異なる。わーくるの受注件数や全体の金額は、年々105パーセントほど上昇しているが、受注している作業の単価自体が上がっているのか、世の中において下がっているのかというところ。受注の際、企業から「障害者の事業所はよくある下請の事業所、内職の下なのだから、言われたとおりにやるように。」と言われることがある。納期を何とか間に合わせたり、急な注文が入った際に、対応を渋り無理だとお伝えしたりすると、「次回からはこの仕事を頼まない」という話をされることもある。

うちの事業所では自主製品は特にないため、ボールペンの組立を基本行っている。細かい部品を組み立てて、だいたい1本1円や1.05円。例えば、10人で平均工賃1万円4千円出すとすると、14万本も組み立てをおこなう。単価が1.5円や2円になれば、別の仕事も受けられ、より利用者にお支払いする工賃額も上がっていけると思う。以前、ある方にわーくるから紹介された業務の単価について価格交渉ができないのか、もしくは、わーくるが共同受注で事業所を集めているので、企業やメーカーさんとの単価交渉をしているのか聞いたところ、「わーくるはそのような機能ではないので、していない」と。では、わーくるから紹介された金額の提示のままかというところでもないらしく、事業所によっては、受注の大元の方に価格交渉をすると上がる場合があるらしいと。価格交渉をしたもの勝ちという仕組みになると、共同受注の公平性はいかななものかと思う。今回、事業所が新しく3月から移転したため、今後の取引において、単価の方を上げてほしいと伝えたところ、「そちらの事業所では、月14万本も大量に作業を行ってもらっているので、前向きに検討する。本部に交渉してみる。」との返事をいただいている。ただ、それがうちの事業所だけでいいのか、市内全体で取引額が上がっていければ、その分単価の方も増えていき、それぞれの事業所の平均工賃の全体的な底上げになっていけるのか。日々直面している状況である。受入れと納品もすべて事業所持ちのため、ハイエース1台をいっぱいにし、月3回ぐらい行き来している。往復分の人件費や燃料費等かかっているの、費用を差し引くと本当に僅かしか工賃が残らない。わーくるの機能として、企業やメーカーさんに件数だけでなく、単価の部分でももう少し強く推していただけると、事業所としては非常に助かるというお願い。

#### 【事務局】

価格交渉の部分について、わーくるが実際どのように機能しているか、どのような交渉がされているのかは今後確認をしていく。以前、わーくるから聞いた話だが、あまりにも単価が低い作業は断ることがあると聞いた。価格交渉や事業所との調整を実際どのように行っているのかは確認する。

**【眞保委員長】**

大型受注をする際の分配コストも事業所持ちなのか。例えば、何万件という量の業務を事業所が受託した場合に、実際企業の立場からすると、30か所の事業所に分配する際にかかるコストを理由に、発注をやめようとするのではないか。複数の事業所に分配するよりも、規模の大きい1か所へ発注してしまうのではないか。そのような場合は、どう対応しているのか。分配することは説明いただいたが、業務を分配する際のコストはどのように対応しているのか、教えていただきたい。

**【事務局】**

企業と事業所で直接契約を結んでいるため、分配の際のコストをどちらが負担しているのかまでは把握していない。

**【眞保委員長】**

横浜市の共同受注窓口は、いわゆる御案内を行っており、発注元企業と事業所が個別に契約しているのか。

**【事務局】**

おっしゃるとおり、横浜市では直接契約の手続きをとっている。

**【眞保委員長】**

そうであれば、受託した際の金額が事業所間で違うというのは、個別の交渉によるもののためあり得る。単価を公平にする機能は、横浜市の共同受注窓口にはないかもしれない。

ただ、広報としては、低い単価では業務を受けないという周知は、わーくるとしてできると思う。最終的な契約は事業所ごとの個別のため、安くでも受けたいという事業所があれば、業務を受けることはあり得る。

**【福田委員】**

神奈川県工賃アッププランがあると説明いただいたが、どういう形で行っているのか。事業所の賃金と委託の単価と一般企業の賃上げは違うのだろうが、事業所の方に支払う単価や賃金の時間給でいうと最低賃金割れの状態である。せめて最低賃金を上回る設計の単価にするとかの工夫や、市として企業や発注者に対する啓発ができないのか。県がどのような取組みをしているのか教えていただきたい。

**【事務局】**

神奈川県が取組としては、先ほど申し上げた工賃について、就労継続支援B型の目標数値を設定し、横浜市のわーくるのように共同受注窓口を設置して受注に取り組んでいる。横浜市の取組と近い形にはなるが、各事業所のスキル・知識向上として、マニュアルの作成や職員のスキルアップ研修等を行っている。

#### 【福田委員】

自治体別でずいぶん差があるのだと思った。特に横浜市で言うと、一般的なパートタイムの時給は地方に比べると都市部は結構高いと言われており、驚いた。具体的な引上げについては、中身はわからないが取組みが必要だと思う。先ほど申し上げた公平については、叩かれて安いところで受けてしまうとどうしようもない。

#### 【加藤委員】

逆に叩いて競り上げてほしい。例えば1万4千円から1万5千円に、工賃を配布するとなると、ボールペンで言えば1万本作業が増える。しかし、利用者の数は急激に増える訳ではないので、今いらっしゃる利用者の中で1万本増やさないといけない。

10日で1日1人あたり千本増加するとなると、利用者も追い付かず、職員がやらざるを得ない状況になってしまう。単価が本当に僅か0.5円でも1円でも上がれば、利用者には作業だけではなく、別の支援の方にも手を入れていけると思う。お仕事にずっと夢中になるのではなく、別の社会性のスキルやソーシャルスキルトレーニングのような話ができれば、一人ひとりの個別対応も出していけるのではないかと、感じている。

#### 【石川委員】

先ほど好事例で出たショコラボをお遣い物によく利用している。スーパーマーケットにも商品が普通に陳列されており、一定の金額以上商品を購入すると、立派な買い物袋に入れてもらえる。商品だけでなく、袋も持ち歩くことをためらわないようなレベルにならないと買ってみようという気にはならない。ショコラボは、デパートのお中元のカatalogにも掲載されており、あちこちで販売会を行っている。やはり、そのようなレベルのものがあって良いと思う。以前、用事でお呼びした先生用のお菓子を会のメンバーにお願いしたら、ビニール袋に包まれたお菓子を持ってきた。中身がいくら美味しくても包装がこれでは買ってもらえないと思ってしまう。市内の事業所でも包装が立派でお遣い物に使える商品は他にもたくさんある。味だけでなく、やはり見かけも大事だと思う。以前の会議でも意見が出たことがあるが、お菓子を作っている色々な事業所の商品を組み合わせ、ひとつのギフトにして、わーくるの一押しのような形でアピールするのも手だと思う。たくさんの方の目に触れないと、商品の名前も出てこないと一消費者として思う。もう一つ、わーくるに登録している事業者の職員は、受注して仕事があることを大変だと思ってしまうのか。それとも頑張ろうと思っているのか。以前、生活介護の事業所でボランティアをやっていたことがあり、そちらの事業所でお菓子を作っていると聞いていた。色々な方がいるのでやむを得ないと覆うが、いつお菓子を作っていたのだろうかという印象だった。実際作ったパウンドケーキは2本程度で、いくら生活介護の事業所であっても少し違うのではないかと思った。事業所職員の士気

にもよるのではないか。

**【眞保委員長】**

色々な課題があるということだろう。久遠チョコレートが今年ドキュメンタリー映画になり、横浜でも公開されたが、実は映画のコメントを書かせていただいた。久遠チョコレートのことは2014年からずっと知っており、色々な人に作品のことを話し実際に見ていただいた。久遠チョコレートは、全国の事業所でフランチャイズをしているため、実際に映画を見て調べた卒業生が「あるところでは時給が150円と書いてあり映画と違うのではないか」と自分に報告してくれた。チョコレート製造をしていて時給150円はさすがに低いので、多分何かの間違いだとは思いますが、恐らくそれぐらい事業所はホームページを更新していない。PRの問題は、先ほどおっしゃっていただいた通りで、PRの仕方がわからないということ。自分の事業所も含め、まず、お金のかからない初歩的なPRの仕方である事業所のホームページを更新するところからだと思った。今、ショコラボと久遠チョコレートの話が出たが、私自身も法人で就労継続支援B型事業所・就労移行支援事業所を運営しており、苦しさは承知している。ただ、当事業所の利用者は精神障害のある方のため、知的障害の方の事業所よりは工賃を稼げる仕事ができるという意味では、同じには論じられないが、事業所の努力は必要だと感じている。当事業所のある県では、共同受注窓口が機能していないので自分たちで仕事をとりに行かなければならない。やはり、広く仕事をくださいということを経営者から出て、直接企業に対してはたらきかける必要があると思う。法人内で就労移行支援事業所も運営しているため、企業に就職させてもらい、実習させていただくケースもある。そこで会社の仕事を見させていただき、これはうちに仕事としていただけないか、積極的な動きをしている。ありがたいことに自主製品でお弁当を販売しているため、お弁当である程度稼げてはいる。単発で草刈り等のきついが単価が高い仕事を受けられるので、月5、6万円ほど稼ぐ人もいる。

ショコラボや久遠まではいかななくとも、事業所の側で少しずつできる努力もしていけないといけな。いい仕事をとってくると、そのうち黙っていても「これも頼めないか」というふうに結構言われ、お弁当も発注していただける。ひとつはその事業所側の努力というものも必要だと思う。一方で企業から、どんな形にすると頼みやすいとか、工夫したらいいのではないとか。企業の立場から、福田委員はいかがか。

**【福田委員】**

現在、外作業の委託を検討している。施設外就労で出しているものを委託するというのを検討中。高所作業や立ち仕事は事業所では難しい。受注している事業所も結構あるので、事例を見ながら委託の単価についてもきちんと考えていきたいと検討している。その他は、内部の障害者雇用でできるかという切り出しの部分と、施設外就労の取組みは進めたいという程度しか言えない。

**【眞保委員長】**

ぜひ、検討いただきたい。施設外就労から仕事につながることも多い。そのようなことを

今回、福田委員のところできたら、ぜひeラーニングに掲載してはかがか。

**【事務局】**

検討する。

**【小林委員】**

工賃を上げていく、1万5千円をこえていくことはなかなか難しいと思う。既存の仕事を奪い合っている、単価を下げて受注することになりやすい。ボールペンの組立とか菓子箱の組立とか、既存のものを現在受注しているのが主流だと思う。今回のわーくるという共同受注ができる良い仕組みができ、機能しているということと、次に1万5千円を超えていくことを考えたときに、既存のパンとかクッキーとかではなく、作業所等で製作でき、地域の中で購入したくなるものや、石川委員がおっしゃった買ってみようもの。地域の市民のみならずから購入したいなと思えるようなものを企画していくような仕組みを新たに検討していくのが必要ではないかと思った。既存の今あるところから受注をしていっても、やはり限界が当然あると思う。良いものであればお金を出して買うという消費者の傾向、気に入ったものだったら多少値段が高くて買おうということはあると思う。そういったものについて、既存のものではなくどういったものが販売できるのか、ぜひ行政の方でも打ち込みや、次なる共同受注のさらに次のステップとして、どういったものを製作、販売すると購入に繋がっていくのかを次は考えていく必要があると思う。また、行政だけで考えるのではなく、民間の力を借りて、障害のある方が働いているところで製作できるものは、どういったものが市場に受けているのか等を研究していただける民間とタイアップしながら、そういった仕組みを新たに作っていくということも今後、必要になってくるのではないかと思う。既存の状況の中で単価を上げていきたいと思いますというのは、なかなか難しいと思うので、新たな視点を持っていく。今、簡単に思いつくのは、今非常にアニメブームですので、アニメのキャラクターを使った商品はとっても売れている。お金、値段にあまり関係なしに、人気のあるものはどんどん売れているような状況もある。アニメに限定するわけではなく、地域のキャラクター、先ほど鶴見区のわっくん、瀬谷のせやまるだったり、地域にそれぞれ行政のキャラクターがあったりするわけで、そういったところに狙いを絞ってもいいと思う。あるいは歴史上の人物。旭区だと、昨年放送されていたドラマの影響で、畠山重忠公がとても取り上げられている。歴史上の人物に、もじったようなキャラクターをイメージした商品を作って企画し、作業所の方で作る。全部一貫して制作できなくても、部分部分をそれぞれわけて作り、それを最後に作り上げるような仕組みがあって当然いいと思う。そういった新しい販売できるようなものを考えていく。民間の力を借りながら行政も一緒になって、やっていくほうが可能性は広がっていくのではないかと思う。

**【眞保委員長】**

先程の事業目的の中には、共同受注事業の機能として各事業所の自主製品の企画というのが業務としてはない。自治体によっては別の問題として事業を立ち上げている。例えば、神奈川県工賃アッププランの事業の中で、詳しい内容はわからないが、実は自主製品の質の

向上に取り組んでいるとか。そういう取り組みは色々なところでやっていると思う。横浜市としては、共同受注窓口わーくるの機能の中で、そういう各事業所の製品の質の向上のような企画、提案ということは現実的にできそうなのか。

**【事務局】**

わーくるでスキルアップの研修などを行っているので、手段として考えられるのは、先ほどの電子決済の導入の研修のようなもの。アニメの商品が流行っているので、こういった自主製品を取り扱うといいかもしれないといった商品開発の研修や事業所向けのアナウンスの中で、考えていくのは手段のひとつではあると思う。

**【眞保委員長】**

わーくるのキャパシティの問題はあるだろうが、eラーニングや事業所の事業運営の質の向上などの中に、今の話を入れ込むとかは枠組みとしてひとつ考えられる。特別支援学校ではいろんな取り組みをされていると思うが、伊奈委員はいかがか。

**【伊奈委員】**

先ほどの自主製品の質の向上という部分は、学校の作業学習でもバザー、販売会でお金をいただくような場面はあるが、こどもたちが作ったからそれでよい、という感覚が大人になっても続いていってしまう。お金が生じるのであれば、教育活動であってもそれなりの質のものを仕上げる必要があるという意識のある職員と、多くが生活介護に行くと思像できるこの子たちにできるのはこれが精一杯、と決めつけてしまいがちな教員の目線というところですごく難しい部分でもある。ただ、彼らが将来社会人としてということ考えたときに、この子たちの特性がこうだからこれで良いという訳ではなく、その次のステージを見ていかないといけないというところ。本人たちへの支援もそうだが、教育にいる段階のときから、支援してくださる保護者の皆様と両者の視点、意識改革とともに、教員が送り出すときに、最低限こういう視点は持とうというところを3者でしっかり土台をつくって、次のステージにあげていかないといけないと感じた。

**【眞保委員長】**

伊奈先生のところでそういう視点を持って子どもたちを支援していただければ、福祉の事業所に行っても、きちっとしたものを作るという支援の幅、質が高まるような気がした。今、就労支援の現場で盛んに支援者側の質の向上が課題と言われている。eラーニングとかを市の職員に対してだけでなく、事業所向けにも実施できると、気軽に受講できると思う。先ほど事務局から話があったような素敵なポップの書き方とかを30分くらいやってもいいし、伊奈委員がおっしゃったような、利用者さんにどういう視点で向き合ったらその方の力を最大限伸ばせて、社会参加をするのかという視点をあらためて学んでみるとか、そのようなミニセミナーみたいなeラーニングをズームとかだと比較的気軽にできるのではないかと思った。まだお話ししていない委員、労働行政の視点からいかがか。

**【須藤委員】**

ハローワークで障害者の求人を受理している。その時に感じるのは、求人をほとんどが最低賃金で持ってくるということ。会社に理由を聞くと、どのくらいやってもらえるのかわからない、想定がつかないので高い賃金で出して仕事をやってもらえなかったら会社は困る、ということで最低賃金から始まることになる。仕事ができたら賃金を上げることもあるのかときくと、そこから先はまだ考え切れてなく、求人出すときには言えないという話も多い。障害のある方でも仕事はできるので、そういったところをアピールしていったほうが良いと思う。求人受けるときに、内容によっては、このような会社へ前見学に行ったときに、ここまでできていたとかを説明しながら受けるようにしている。賃金幅もできれば一万円でもいいので、上げてもらって幅を持たせて出すやり方もあるとか、そのようなところで指導をしている。職員の方も現場を見ると全然違うので、民間の会社を見学できるときは積極的に見させてもらっている。本当に素晴らしい製品を作られていたりするので、そのようなところを直接伝えたりをこころがけている。

**【眞保委員長】**

求人票に「昇給あり」とかにチェックを入れる項目がある。そこにチェック入っているだけでもいい。最低賃金からでも希望が持てる。

**【須藤委員】**

前年度の実績を入れるので、景気が悪いと無しになったりする。確実にきっちり決まっている会社だといいが、なかなかそういうところはないので、変動してしまう。

**【眞保委員長】**

精神障害者の例になるが、最低賃金から始まってでもできれば割と上げてもらえる。仕事ができると企業も考えていると思うが、隣で一緒に働いている障害のないパートと、あまりに賃金が違うと問題になる。遜色なくとまでは言わなくても、そこそこできれば割と上げていただけるという印象はあり、希望を持てる。

**【須藤委員】**

ここ1、2年は、IT関係でも簡単なものは、支援機関でも指導するところが増えている。そうすると時給単価も上げてくれる会社も多い。だんだん少しずつではあるが、広まっていると思う。

**【眞保委員長】**

最近新設される就労移行は、IT関係が多い。

**【須藤委員】**

昔は作業系が多かったが、事務系は非常に多くなっている。

**【眞保委員長】**

そう思う。まだ、お話ししていない委員の方はいかがか。

**【山木委員】**

就労等いろいろな相談をいただいているので、就労に特化してというところでは強い訳ではないが、御相談の中で、御本人がしたいことや世の中がしてほしい仕事とかができると一番いいと思う。みんな夢があったりする訳で、共同受注というところではなかなか難しいのかもしれないが、御相談のなかで、保育園で働きたい方がいて、ハローワークでなかなか上がらないイメージがある。

**【須藤委員】**

障害の内容によっては、受け入れてくれるところはある。

**【山木委員】**

御本人が自分でクローズのまま探していくこと、行政が関わることでの受けやすさを共同受注というところできるといいと思う。

共同受注や資料を見て、受注スキル向上を目的としてワックスがけ作業見学とかがある。その仕事がメインで入ってくるわけではないのだろうが、世の中必要な仕事はたくさんある。こどもが学童に行っていて役員を勤めているが、親が運営しているので、清掃の業者を探すときに、お願いできる事業所があったらそこをお願いしたい。自立生活アシスタントをやっていたときは、引っ越し業者でも障害者雇用をされている事業所があり、そこに毎回お願いしていた。丁寧で、少し安くやってくれていた。そのような仕事や、今後マンションも高齢化になるので、マンションの管理業務だとか、必要な世の中の仕事をもう少しピックアップできるといいと思った。いろいろな仕事があれば、やりたい仕事とか御本人も選べると思う。世の中のニーズと御本人がやりたい仕事が合致できるような仲介を、共同受注は難しいのかもしれないができたらいいなと思う。

**【眞保委員長】**

共同受注でカタログ、パンフレットのようなものを作っていたと思う。そちらにやっている仕事一覧、こんな仕事ができるというのが、載っていたような気がする。カタログにただ、「清掃」と書いてしまうとイメージが湧かないため、今の御意見も反映させ、学童クラブ、学童保育の清掃と具体的に書いてあるといいと思う。新倉委員はいかがか。

**【新倉委員】**

当事業所は知的障害者の方がほぼほぼ通われている事業所になる。先ほど眞保委員長がおっしゃったように、なかなか工賃を上げるのが難しいということと、高い工賃が払えないということ。事業所としての努力は何だということで、昨年12月にクリスマス商戦で、当事業所はレトルト加工室をもっているのもあり、ビーフシチューを作って売ったり、製菓のほうに仕事としてパン作りに関わっていた職員がいるのでアップルパイを作ったりして販

売した。今回は初めての試みだったので、どのぐらいの注文がくるのかと、どのくらいまでならこちらも受けきれのかというお試しでもあり、大々的な宣伝はできなかった。それでも、近隣の福祉事業所や取引のあったところにはお声かけさせていただき、最終的な利益を確認してはいないが、10万円単位の利益を上げることができたと聞いている。これからは、いろいろなイベントにかこつけての取り組みも必要かもしれないというところ。事業所としては12年たったところだが、御利用者の高齢化もあり、こういった受注の取組、わーくるがあっても、みんなができるわけではないため仕事が限られてしまっている。作業としてはできて、それが商品としてお返しができる仕上がりになっているのかは、本当に難しいところになってきている。なかなかわーくるからの仕事も受けきれないところも軽作業的にはあるのかもしれないと思っている。先ほど、依頼がたくさんきたらどう思うかという話しもあったが、恐らくすごく悩むと思う。工賃を上げるというのは私たちの課題でもあり、取り組んでいる部分でもあるが、誰かに偏ってしまわずに、本当にみなさんにやっていただける仕事なのかどうか、というところも見なければならぬ。仕事の内容にもよるのだろうが、一概に簡単に答えが出せないとすごく感じた。ただ、できることはやっていかなければいけないという思いはある。清掃の作業室が地域活動支援センターガッツ・ビーと西と同一の施設にあり、トイレ27か所の清掃と、近隣の自治会館の清掃等の外部清掃を個別に受けている。今後は、ワックスがけの作業の受注も検討しているため、職員が勉強に行く。すぐに工賃に結びつくかはわからないが、地道にやっていくしかない。

**【眞保委員長】**

貴重なお話しをいただきありがたい。企業・消費者目線から高尾委員いかがか。

**【高尾委員】**

自社の障害者雇用のプロジェクトが5年前からあったことを先日の横浜市の「働きたい！わたしのシンポジウム」で初めて知った。企業側としては、誰がどのくらい仕事ができるのかわからず不透明だったと聞いた。現在、障害者雇用枠で働いている人は、今でもみんな異なる仕事をしている。入社前は、自分がする仕事、何をするのかわからなかった。共同受注等で仕事を出す側も、パンフレットを見ればだいたいはわかるだろうが、現場の空気感がわからない。自社の採用担当からは、力量等がわからなかったと言われた。障害者雇用で企業を選ぶ際に、企業啓発は大事だと思っているので、事業所で実際に作業をしているのを一度見てもらうのがいいと思う。わからないのにいきなり高い金額は出せないと思うので、ここまでだったらお願いできると分かれば、受注での金額も応じた額が出せると思う。

**【眞保委員長】**

お互いのことを知れるようにするといいい。相模原の事業所では、利用者の状況でできる仕事違うので、ユーチューバーに低価で仕事の風景撮影してもらっている。清掃やこのようなことができますとかを動画で紹介し掲載していた。機会なくやってください事業所には難しい。ユーチューバーでも探すとやってくれる人がいて、むしろやらせてくださいという人もいるらしい。事業所の状況やできる仕事を動画など使って説明できるような取り組みや支

援ができるといいかもしれない。

**【後藤委員】**

工賃向上も大事だと思うが、その日の仕事をきっちり用意しておかないといけない。「仕事がない」が一番困る。付き合いがあるところだと、工賃が安くても断れない。新しい仕事を受けると、今やっている仕事を辞めなければならない。単価が安くても必死にみんなでやっている。どうしたものかと悩んでいる。大きな仕事が急に来た時に、今やっている仕事を止めるのは不可能。工賃向上につながっていないのが現状。石川委員がお話しされたチョコレートの話。自分も持ち帰って自宅で食べることがあるが、お菓子作りを仕事にしたい家族から、「これでは売れない。少しの工夫で変わるのに」と言われた。事業所の職員の意識やちょっとした工夫が大事だと感じた。

**【眞保委員長】**

先ほどの例は、プロフェッショナルから習ったからビジネスモデルが確立できた。プロから助言を受けると、自主製品の質を高めるという点でできることかもしれない。

**【石川委員】**

ショコラボは、事業所の工賃の低さを理由に保護者が立ち上げたのが原点。そのため、運営は福祉法人ではない。バレンタインは忙しいため、手伝いに行っているほど。いろいろやって、チョコレートにたどり着いたと聞いている。

**【眞保委員長】**

B型は訓練の場のため、細く長く繋がっている仕事があるのはありがたいというのはよくわかる。当事業所でもホチキスの針の組み合わせを受けており、病院では大型のものを組んでいた。何十年も受けており、機械化の調整で業務がなくなってきてもボランティアで発注いただいていたが、ついに終了することになった。別の業務を受けられる見込みではある。細く長くの仕事がある一方、自主製品の質をあげたり頑張ったりして、工賃を上げるということが必要。

**【伊藤委員】**

生活支援センターでは、日中活動で少し稼ぎたいという精神の方がいる。生活保護受給者は、1万5千円は控除されるので、1万5千円稼ぎたいという人がいるが、B型とかは、ひと月でいくら稼いだかを時間で割って、工賃を後から出すというのが未だに多いと思う。この方法だと、月にどのくらい出たら稼げるのか分からないが、勢いのあるB型の工賃の出し方で、半日出たらいくら、一日出たらいくらという計算をする事業所がある。本人としてはモチベーションがあがるため、人によっては月の前半に集中して通い、後半は一切通わない人もいるらしい。事前にいくらもらえるというのがモチベーションになっている。その事業所がどのように計算しているのか、これからも伸び続ける事業所なのかは分からないが、こちらとしては紹介しやすい。

**【加藤委員】**

半日500円という事業所のことか。

**【伊藤委員】**

そのとおり。半日500円、日曜日は千円とか明確な金額。

**【眞保委員長】**

精神だと当事業所でも出せると思うが、どうやって計算しているのか。全障害で500円だとなかなか難しいと思うが、どのような作業をしているのか。

**【伊藤委員】**

封入とか、難しいことをやっているわけではなさそう。

**【加藤委員】**

本来は、作業の出来高に応じてだがどのように計算しているのか。

**【西野部長】**

市の政策としてやっているわけではないが、指定管理施設で、つたのは学園という事業所が市内の長津田にある。生活介護の事業所だが、売れるものをやっという強い思いがあったようで、デザインや販売に係るところを専門の会社のサポートを受けながらやっていると聞いたことがある。利用者の状況に応じて班分けをしており、作業等はせずに一日を過ごす班と売れるものを売る作業をする班と分けていて、売れるものをつくる班には、作業を大切にやっていく。そういった取り組みをやっているところもある。健康福祉局長が私的に他都市を訪れた際、街中に久遠チョコレートが出店しているのにたまたま出くわし、いたく感銘を受けて帰ってきた。障害者が作っているものも、ああいう売り方はすごく大切ではないかと。包装は世の中の的には簡素化の方向だが、華美でない程度にはやっていかないといけないと思った。見栄えみたいなものも大切にしていくことも必要なんじゃないかという話をその際に聞いた。今後そういったところで、何かお手伝いできることがあるのかも含めて少し考えていけたらなと思っている。また、みなさんに御意見を伺えればと思っている。

**【眞保委員長】**

貴重な御意見を活発に出していただきありがたい。続いて、4 報告に移る。「令和5年度 予算概要について」事務局から説明をお願いします。

○ 事業説明

(1) 令和5年度 予算概要について

(2) 就労支援係における各事業の概要について

**【事務局】**（資料2にそって説明）

（1）令和5年度 予算概要について

（資料3 資料配布）

（2）就労支援係における各事業の概要について

会議の終了時刻が迫っていたため、口頭での説明を割愛し、資料配布のみとした。

**【眞保委員長】**

活発に御意見いただいて大変感謝申し上げます。引き続きどうかよろしくお願いいたします。

**【事務局】**

1年間委員をお勤めいただき感謝申し上げます。

○ 閉会