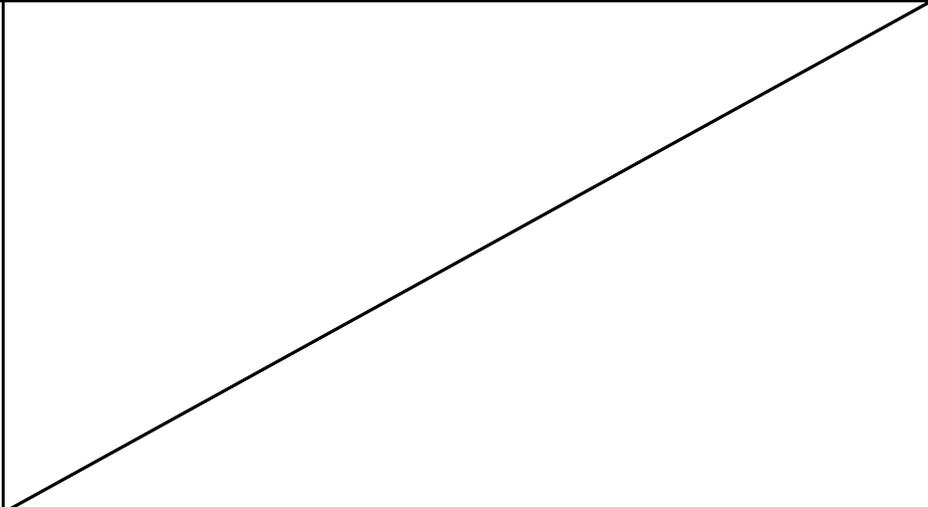


No	委員名	意見・質問（協議会）	質問事項（ご意見票）
1	市川 義直	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方を雇用したいという企業は増えているように感じるが、雇用できる場所や制度を知らない。社会福祉法人でも障害のある方を雇用できればいいと思うが、情報が届いていない場合がある。この現状に対応するために、例えば、学校側に対する周知などのアプローチも必要ではないか。宮城県の障害者雇用率が全国的にかなり低くなっている現状もあることから、これまでとは違う方向性が必要だと思う。</li> <li>・福祉的就労については、工賃が上がらない事業所に対して、意識改革や場の提供などが必要だと感じる。仙台市内で行うような大きなイベントに共同受注できないかと思うが、大きな企業が取りまとめをしているとなかなかお願いすることができない。行政サイドから、福祉事業所を利用するように声掛けしてもらえないのではないか。</li> </ul> <p>◎その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ご意見票について、欲しい意見の論点を明確にしてほしい。</li> </ul>	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者は一人ひとり障害の部分・程度等が異なり、障害種別の理解だけでその個人の特性を理解することは困難。よって、就労を希望する方に対しては、就労前の職場実習・試行を複数回行ったり、本人に適合する仕事や働き方を見出すことが定着に必要。</li> <li>・支援学校については、在学中に社会人・職業人としての心構えや言葉遣い、挨拶・礼儀などをしっかり身につけさせて送り出すことが有効だと思う。</li> <li>・雇用する側では、働き方を含めた企業内サポート（サポーター）体制をきめ細かくできるよう、現行の様々な補助金を活用し、企業の負担を軽減する方策を講ずる。また、採用条件に通勤時の自立や日常動作自立可能を前提にすると、障害の軽い人しか就職できないので、通勤（移動）手段・宿舎・職場内での一部介助をセットにした就職支援があればよい。定着にもつながる。</li> <li>・職場内で障害者を強く注意したり指導したりすると、パワハラやいじめと受け止められたり、人間関係でメンタル不調になることもある。障害者にも企業にも共通のワンストップ相談窓口（学校・支援期間・相談支援事業所・企業の連携）を設置することがよいのではないか。</li> <li>・福祉的就労ではA型事業所の廃業の例もあり、補助金目当ての不適切なA型事業所は厳しく指導して、雇用の質・賃金向上を図るべき。B型事業所は工賃向上を目指して努力を継続する必要があるが、より重度の障害者を受け入れている場合は生産性向上は難しい。報酬加算方式も工賃の額だけで評価するのではなく、別な尺度も必要だと考える。また、優先調達推進法の活用においても、随契にも弾力的運用があつてよいと考える。</li> </ul>

No	委員名	意見・質問（協議会）	質問事項（ご意見票）
1	市川 義直	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方を雇用したいという企業は増えているように感じるが、雇用できる場所や制度を知らない。社会福祉法人でも障害のある方を雇用できればいいと思うが、情報が届いていない場合がある。この現状に対応するために、例えば、学校側に対する周知などのアプローチも必要ではないか。宮城県の障害者雇用率が全国的にかなり低くなっている現状もあることから、これまでとは違う方向性が必要だと思う。</li> <li>・福祉的就労については、工賃が上がらない事業所に対して、意識改革や場の提供などが必要だと感じる。仙台市内で行うような大きなイベントに共同受注できないかとは思いますが、大きな企業が取りまとめをしているとなかなかお願いすることができない。行政サイドから、福祉事業所を利用するように声掛けしてもらえないのではないか。</li> </ul> <p>◎その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ご意見票について、欲しい意見の論点を明確にしてほしい。</li> </ul>	<p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉職のイメージは3K（きつい・汚い・危険）プラス1K（給料が安い）で、4Kとイメージされている。福祉を学んだ学生のうち、福祉職に就く人は2割程度と聞く。（福祉系学生から専門教育を受けながらも福祉職に就かない理由を聞いてほしい。何か改善のヒントが得られるかもしれない。）</li> <li>・現代は「売り手市場」で、安定と収入の職場を選択する傾向であるが、ネガティブなイメージを払拭してもらえるような、やりがいのある職場であることを、若い人・これから社会人になる人に、様々な場面を通じて啓発する必要がある。直接現場で生き生きと働いている職員の体験を聴く機会や、職場見学会などは有効だと思う。</li> <li>・給料などの待遇改善は、事業に対する報酬が決まっっていて、国の福祉政策と予算によって限界があり、上げたいけれど将来の不安もあり簡単にはいかない状況である。国の処遇改善加算の額の引き上げと対象の拡大を要求しつつ、事業主体の側でも初任給引き上げ・昇給・昇任・退職金制度など、求職者が魅力ある職場、働き続けられる職場と思われるよう、可能な限り経営努力する必要があると思う。</li> <li>・絶対的に就労人口が減っているのでも、今働いている職員（スタッフ）が辞めたり転職したりしないように、働きやすい環境整備も大事。福祉人材センターなどと連携して、定着のための好事例をもとに、研修・啓発を行ってはどうか。</li> </ul> <p>◎その他（到達目標・見込量など）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局提示の案は国の方針をベースにしつつ、仙台市の利用者の現状やニーズに基づいて考えられている点はよい。ただ、示された数値の妥当性は分からないため、それぞれの目標・見込量などを出した裏付け（理由）を明確にしておいていただきたい。</li> <li>・現在、国でも就労支援等制度改革の方向性が示されているため、そちらも視野に入れつつ、仙台市の計画作成を考えてほしい。</li> </ul>
2	桔梗 美紀	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方が働く「企業」という概念は広く捉えることが大事。新しく障害者雇用をしたい企業については、どこに相談していいのかわからない状態がある。仙台市の事業者についてはメーリングリストがあり、以前は情報が提供されていたが、現状はされていない。メーリングリストを活用して、施策の情報を提供することを徹底したらどうか。また、障害のことであればここに関ければ何でも分かるような、市民活動サポートセンターのような場があるといいのではないか。</li> <li>・福祉的就労の事業所が作ったものについて、中間支援を行う事業者の販売代行として商品を売ってもらう仕組み作り等の支援をしているが、金銭的には非常に難しい。しかし、販路拡大などの取り組みは重要なので、取り組みが成り立つように行政で制度をつくれぬか。また、経営を度外視して就労支援をしている事業者もいるため、事業計画の立案など、事業者自身に対する勉強会なども必要になるのではないか。</li> </ul> <p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉に携わる人材は、高齢者福祉に携わる人材と分けて考えるべき。高齢者福祉に携わる人が障害福祉に携わることができるわけではない。むしろ、担うことができるのは、障害のある方に関わってきたご家族では。ご家族の場合は、資格を持っていなくても働くことができるなどの仕組みができるといい。</li> </ul>	

No	委員名	意見・質問（協議会）	質問事項（ご意見票）
3	坂井 伸一	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・私たちの会社は事務系の会社であり、事務系の実習先が多くないことから、25人ほど1年間で実習を受け入れている。昨年の基礎調査で、発達障害のある方が上司など職場の環境が変わったときに就労の継続が難しくなったとの話があったため、就労の定着は重要ではないか。</li> </ul>	
4	佐々木 寛成	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療系の学会で障害者福祉施設に仕出し弁当をお願いしたところ大きな売り上げになった。障害者福祉施設の販売促進のために医療系の学会などにアプローチするのはどうか。</li> </ul>	
5	白江 浩	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・難病のある方の就労は法定雇用率の対象ではなく、制度的にはまだまだ。昨年からハローワークに難病サポーターが配置されたものの、一般就労は難しい状態。難病の雇用の問題は、既に働いている人が働き続けることができれば半分以上は解決する。辞めないで済むような体制をとるために、企業側、患者側の努力が必要だが、患者側を支えていくシステムは弱い。現状、就労についてのすべての相談が難病相談支援センターに回ってきてしまい、相談すらできない人もいる。また、小児慢性特定疾病の対象疾患が増えて、大人になってからの医療保障が増えてきつつあるが、そうではない疾病も8割以上ある。大人になってから大きな医療費を支払わなければならない場合が多いだけでなく、小児慢性特定疾病の多くは就職ができず、学校にも十分に行けておらず、所得保障も十分ではない場合がある。そのような場合、親が亡くなると暮らしていくことができなくなるが、就労ができるようになると状況が変わるため、対策が必要ではないか。例えば、難病のある方を雇用する企業を表彰するなどとして、意識改革を進めていくことも重要。</li> <li>・例えば、難病のある方を雇用すると障害者雇用率が0.1%プラスされるような独自の制度をつくることができれば、意識改革につながるのではないか。</li> </ul>	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・難病（小児慢性特定疾患を含む）は、雇用率の対象にもなっておらず、助成制度も不十分にある。行政（仙台市等）が雇用率に準ずる優先雇用を実施し、民間への啓発（実践例としても）する。</li> <li>・「障害」「疾病」による個別性が高く、就労条件（メニュー、時間、形態）の多様性が求められている。就労における個別支援計画のあり方（充実）は、他の福祉サービス以上に必要。また、ジョブコーチのような存在が事業所内、企業内に柔軟に配置されているといい。</li> </ul> <p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・処遇改善などにより給与水準は徐々に上がってきており、そのことを逆にアピールすることともに、環境整備（労働時間、福利厚生面等）においてアピールできることも丁寧に拾い上げていく。</li> <li>・地域におけるキャリアデザイン（パス）の構築も模索する必要がある。事業所内、1法人内におけるキャリアデザインの限界。有能な人材の喪失防止。</li> <li>・イメージは作っていくことが大切だと思う。現実にはイメージ化すること。（質を上げること）</li> </ul> <p>◎到達目標・見込量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資料3のP7③居住系サービス：共同生活援助に関して、来年度から重度対応型が検討されているが、仙台市としての方針について伺いたい。</li> </ul> <p>＜事務局回答＞</p> <p>⇒事業者においては、重度対応型グループホームに関する厚生労働省の資料に障害支援区分による利用対象者の制限に関する記載がないこと、短期入所の併設を必置とすることから、スケールメリットを生かせる報酬単価が設定されるかを見定めたいうえで、重度対応型グループホームとして開設するか検討していくものと考えます。</p> <p>本市としては、国の動向を注視しつつ、従前型はもとより重度対応型に関しましても、グループホーム新規開設を支援していく中で、各事業者に重度者の受け入れがなされるよう、より一層働きかけを行ってまいりたいと考えております。</p>

No	委員名	意見・質問（協議会）	質問事項（ご意見票）
6	鈴木 清隆	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用については、国・県・市の制度や施策が多岐に渡っており、企業の方が理解しているかどうか疑問。雇用するという行動につながる場合、知識を持っている企業は多くないと感じる。雇用を企業に対して啓発する際に、まだ興味がない企業に対しても、興味を持ってもらえるような分かりやすい丁寧な資料が必要ではないか。</li> </ul> <p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県は福祉人材センターを運営しており、マッチングの業務等を担っている。県も課題意識は同じであり、介護職の評価をどのように上げていくか、労働環境をどのように改善していくか考えている。県や他の団体などの取り組みは既に動いているため、それらの取り組みと仙台市がどのように連携することができるか考えることで、幅広い取り組みにつながっていくのでは。</li> </ul> <p>◎到達目標・見込量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労継続支援A型、発達障害者支援相談支援センターの相談件数について、平成28年度実績と比べると平成30年度の見込が減っているが理由は何か。</li> </ul> <p>《事務局回答》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒就労継続支援A型については、 廃止をする事業所の届出があるため見込量が減少している。</li> <li>⇒発達障害者支援センターの相談件数については、 他の見込量の項目に分けられたため、見かけ上減少している。</li> </ul>	
7	清野 智賀子	<p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉職のイメージ向上については、支援をする側が当事者から評価されるような体制が必要ではないか。現状、支援をする側は当事者からいいフィードバックをもらえないことが多い。</li> </ul>	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・《参考資料3》中村委員の質問「就業の為には生活支援が不可欠」に対し、仙台市の回答は、就労支援センターと就業・生活支援センターわーくの活用があげられていたが、仙台市の障害者数から考えてもこの2ヶ所だけではとても足りないため、各区に明確に生活支援が出来るポジションづくりをしてはどうか。</li> <li>また、生活支援の在り方について当事者会や家族会からヒアリングを行ってはどうか。当事者会や家族会の活動内容によっては社会資源の1つにもなり得ると思われる。当会も就労継続を明確な目的とした余暇活動の支援を行っている。当事者メンバーには、7年目の就労継続ができている方が2名、5年以上が1名、4年以上が1名、当会の活動を始めてから就職した方も3名いる。就労継続の課題として「休日にリズムがくるう」ことや、「何もすることが無く、一緒に過ごす友人や仲間がおらずメンタルが落ちる」等、休日の過ごし方で次の週の仕事へのモチベーションが保たれることが大きいと感じる。生活支援の中の余暇支援もまた重要だと思う。</li> </ul> <p>・企業理解の促進について</p> <p>ハローワークのローラー作戦や、宮城障害者職業センターの職場開拓事業、就労移行支援事業所が個々に行っている実習先の開拓等、以前から行ってきた就労支援センターの連携会議のようなものを活用して各支援機関で情報共有し、何度も同じ企業に個々にアプローチするのではなく、効率よくかつ有効なアプローチが出来るように連携して、企業理解の促進について取り組んではどうか。</p>

No	委員名	意見・質問（協議会）	質問事項（ご意見票）
8	瀧澤 仁史	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク仙台としては、障害者雇用率が未達成の企業に訪問して説明しているが、企業によって温度差がある。障害者雇用についての簡単な資料を作っているが、法律の存在を知らない企業もあり、特に50人以上100人未満の企業は顕著であるため周知が必要ではないか。</li> </ul> <p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハローワーク仙台でも人材確保対策コーナーを4月から設置している。働きやすい職場をつくるために、様々な企業が対策をしているところ。働きやすい環境があると人気があるが、介護関係の求人倍率は既に5倍になっており、人材確保の根本的な解決はあまりないのではないか。草の根的に働きやすい職場をつくっていくことを続けていくしかないと思う。</li> </ul>	
9	松本 和美	<p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉職のイメージ向上については啓発が重要。事業所としてできることは体験の場を提供すること。認知症のサポーター制度のような仕組みがあるといいのではないか。また、事業所は情報発信がうまくないことが多い。福祉職のやりがいなど、本質的なことを伝えられるような媒体が必要ではないか。</li> <li>・以前は施設職員は多様な仕事をするのが求められていたが、現在は人材の不足から状況が変わってきた。働き方が選ばれるような時代になっており、法人の意識改革が重要。</li> <li>・事業者間で人材確保をどのようにしているか情報交換が足りないのではないか。どのようなことを工夫しているか、雇用管理をどのようにしているかなどの情報を交換する場を創っていく必要がある。</li> </ul> <p>◎到達目標・見込量</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>委託相談支援事業の相談件数について、参考までに数字を知りたい。</b>また、そもそもなぜ委託相談支援事業について計画の見込量に記載がないのか。</li> </ul> <p>《事務局回答》</p> <p>⇒見込量については給付費事業を掲載するため委託相談については記載がないが、</p> <p>相談件数については以下の通り。</p> <p>平成28年度実績：25,987件 内訳（訪問：2,846件、来所：2,129件、電話：21,012件）</p>	
10	目黒 久美子	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害のある方の就労についての制度を、企業が見てもよく分からないように感じる。「障害者」の中にも、身体障害、難病など様々な方がおり、そもそも知らない方も多し。私自身も、難病のある方の就労についてよく知らなかった。どのような制度があり、どのように使うことができるのか、障害特性にあわせて知ることができればいいと思う。</li> </ul>	

No	委員名	意見・質問（協議会）	質問事項（ご意見票）
11	諸橋 悟	<p>◎就労</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティアで継続している生活困窮者の方を2人雇用した。働いている現場、次につないでいくステップの過程が見えにくい。物品の販売などで好成績を上げている事業所はあるが、農業など違う分野からの就労への過程が明らかになっていない。以前、仙台市で中間的な就労やソーシャルファームなどの議論があったが、改めてその視点で考え直すことが必要ではないか。継続して働くことができない精神障害のある方についても、数人のチームで仕事をすると仕事が続く場合もある。</li> </ul> <p>◎人材</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者雇用を進めるためには、法人の意識改革が必要。例えば、夜勤は難しい方、対人援助が難しい方など様々な方がいるため、それぞれが持つ力の見極めが第一。見極めた上で、雇用の仕組み作りが必要になる。</li> </ul>	