

平成 29 年度 仙台市障害者施策推進協議会（第 4 回）議事録

1 日 時 平成 29 年 9 月 28 日（木）18：30～21:00

2 場 所 仙台市役所本庁舎 8 階ホール

3 出 席 阿部委員，市川委員，大坂委員，桔梗委員，坂井委員，佐々木委員，白江委員，鈴木委員，清野委員，瀧澤委員，松本委員，目黒委員，諸橋委員
※欠席：岩館委員，川村委員，久保野委員，黒瀧委員，杉委員，中嶋委員，中村委員

[事務局] 石川障害福祉部参事兼障害企画課長，伊藤障害者支援課長，山縣障害者総合支援センター所長，佐々木北部発達相談支援センター所長，中村南部発達相談支援センター所長，伊藤青葉区障害高齢課長，阿部宮城野区障害高齢課長，伊藤若林区障害高齢課長，樋口泉区障害高齢課長，加藤サービス管理係長，高橋障害保健係長，那須指導係長，小塚相談係長，五十嵐主査，近藤（芳）主事，林主事，玉川主事

ほか傍聴者 4 名

4 内 容

(1) 開 会

(2) 会長挨拶

会 長 皆さん，こんばんは。施策推進協議会も第 4 回になりました。前回は時間のコントロールがうまくできずに，多くの皆様にご迷惑をお掛けしました。やはり時間が長くなると集中することも大変ですので，今回はその点も心掛けながら進行いたします。

さて，今回も大事な内容の検討でございます。皆様のご意見を基に，よりよい計画に結びつくようにしていきたいと考えておりますので，どうぞよろしくお願いいたします。

事務局 (加藤係長) 阿部会長，ありがとうございます。なお，本日は市議会の対応のため，障害福祉部長の郷湖が欠席させていただいております。それではここからの進行は会長に進めていただきます。よろしくお願いいたします。

(3) 議事録署名人指名

(1) 定足数の確認

事務局より定足数の確認がなされ，会議の成立が確認された。

(2) 議事録署名人指名

議事録署名人について，会長より坂井委員の指名があり，承諾を得た。

（4）議事

（1）テーマ別議論（就労）

会 長 さて、本日の議事につきまして、仙台市障害者施策推進協議会運営要領第 4 条第 5 項に基づき、公開とさせていただきます。続きましてお手元の次第に基づいて進めさせていただきます。それでは 4 の議事に入ります。最初に（1）テーマ別議論（就労）について、事務局より説明願います。

事 務 局 障害者支援課の伊藤でございます。

（伊藤課長） 私からは、障害者の就労に向けた主な取り組みについてご説明をさせていただきます。前回、論点がかなり拡散し、議論が途中で終わってしまったことについてこの場をお借りしてお詫び申し上げます。

前回の協議会において、鈴木委員から「論点をもう少し絞った形で資料を提示していただきたい」というご意見をいただきましたので、本日は市が特に今後力をいれていくべきと考えられる重点的な施策を中心に、ご議論をいただきたいと考えております。

※ 以下、資料 1，参考資料 1，参考資料 2，参考資料 3，参考資料 4 に基づき説明。

会 長 ありがとうございます。ただいま資料に基づいて事務局から説明がありました。議事（1）について、皆様からご意見やご質問などをいただきたいと思えます。いかがでしょうか。はい、佐々木委員、お願いします。

佐々木委員 仙台歯科医師会の佐々木です。

障害者施設などでは、お弁当をつくったり、おみやげものをつくったりと、様々な物品を販売されていることと思います。

3 年ほど前に宮城県歯科医師会が障害者歯科学会を企画したときに、お弁当やおみやげ品、手伝ってくれた方へのお昼ご飯の提供などについて、ほぼすべてを障害者施設にお願いしました。

そうしたところかなりの売り上げがあったようで、施設の方々に非常に喜ばれたことがあります。比較的、医療系の学会は障害者施設の物品販売などに理解がある方が多いので、この点のアプローチもいいのではないかと思います。

会 長 大事なご指摘ありがとうございます。医療系も含めて様々な学会を行っていることが仙台の特徴でもありますので、障害のある皆さんがつくったものの販売促進ができればと思います。

事務局でも周知していただくとともに、私たち自身からもアプローチするべきではないのかと思います。とても大事なご意見ありがとうございます。そのほ

かいかがでしょうか。はい、鈴木委員、お願いいたします。

鈴木委員 仙台市社会福祉協議会の鈴木でございます。

障害者雇用についてまとめていただいた参考資料 1 では、国や県、それから仙台市の支援について書かれています。しかし、このような施策を体系的に理解されておられる方がどの程度いらっしゃるのかが非常に疑問です。

例えば、自分の会社で障害者を雇用しようと思ったときには、雇用する上でどのような制度があるのかをやはり気にすることと思います。しかし、障害者を雇用するという行動につながらない段階では、どのような施策があるのかについて詳しくご存じの企業はそれほど多くはないのではないのでしょうか。そのため、企業訪問をするときなどに、体系的に全体が見られる資料があるといいのではないかと思います。

制度を利用することが企業にとってどのようにプラスになるのか、もう少し丁寧に資料づくりをしてお知らせをしていくことが、非常に大事ではないかと感じます。確かに、それぞれの施策のチラシやパンフレットがありますが、網羅された資料はなかなかありません。また、国の施策に関する資料では、制度について非常に詳しく書かれた資料はありますが、とても分量が厚く、読むことが大変な場合があります。そのような資料は、これから障害者を雇用しようとする方は一生懸命読むと思うのですが、その前段階のものとして、興味を持ってもらえるような資料があったほうがいいのではないかと思います。以上です。

会 長 大事なご指摘ありがとうございました。ただいまの件について、現状とこれからのことについて、事務局から何かありますか。

事務局 (伊藤課長) 建設的なご意見をいただきありがとうございました。確かに鈴木委員がご指摘されたように、制度全体を網羅的に把握できるような資料の整理があまり進んでいないと感じています。確かに、雇用する企業の側からすると、支援制度に関する分厚い冊子を渡されても、なかなかそれを読み解くのは大変ですので、障害のある方を積極的に雇用しようという意欲につながらない可能性が高いのではないかと思います。まずは現在の施策体系など、整理できるところは整理し、今後の周知・啓発などに努めていきたいと考えています。

事務局 (石川参事) この件につきまして、もしよろしければ瀧澤委員からお話いただければと思いましたがいかでしょうか。

会 長 それでは瀧澤委員よりお願いいたします。それから関連で、市川委員からもお願いいたします。

瀧澤委員

ハローワーク仙台の瀧澤です。

鈴木委員からお話があった通り、雇用率制度の周知のために、障害者雇用が未達成の企業様に訪問してご説明をしています。

100 人以上の企業で雇用率を達成していない場合、納付金制度があります。50 人以上 100 人未満の企業では、実感として、義務があるのかどうかについてご存知ないところも多いように思います。

様々な制度に関する資料を何種類か用意して説明をしているのですが、企業ごとに温度差があり、実際には、法律の存在を知っているかどうかといったことから始まることがあります。

労働局では、障害者雇用のお願いという 7 ページもののコンパクトな分かりやすい資料を用意しています。しかし、雇用する義務があるというところからお話ししていかなければならないため、実際にはとても難しいところです。

また、資料はポイントだけを説明して、後でご覧いただいているのが実際のところ です。

企業からはしばしば、社長や代表者の方、事業主の方だけが必要性を理解するのではなく、働いておられる方全員がそのような取り組みをしなければならないことについて共通認識を持つことが大事であるといったお話をいただきます。

やはり、整理をして体系的な資料を用意することが必要なのではないかと改めて感じています。

様々お話をさせていただきましたが、まずは、障害者雇用率が法律に定められていることを周知することが重要ではないかと感じています。

会 長

ありがとうございました。関連した内容で市川委員よりお願いします。

市川委員

共生福祉会の市川です。障害のある方を雇用したいと思ったださる企業は、最近わりと増えているような気がします。私たちは中間的な支援団体として就労に関することにも取り組んでいますが、障害者雇用をしたいがどこに行けばいいのか分からないというお話があります。また、障害者を雇用するに当たっての補助金に関するご質問もあります。その都度、私たちは就労移行支援事業にも取り組んでいますので、このようなところに行けばいい、このような資料があるといったように、お伝えしています。

先ほど瀧澤委員よりお話しがあったハローワークで活用されている資料を私も拝見したことがありますが、コンパクトにまとまっていると思います。

社会福祉法人では施設を運営し、障害者を雇用し、お世話をしていますが、社会福祉法人であっても一定の従業員がいれば、障害者を雇用する義務は一般企業と同じようにあります。なかなかそういった情報が伝わっていないことについて、どのようにすればいいか悩ましいところです。例えば新規採用に関しては、支援学校卒業生については、やはり学校側にもきちっと必要な情報を伝えておく

必要があるように思います。学校で企業実習などを通じて就職について指導するときに、実習先にきちんと資料を持って行き、説明しておくといった取り組みを行うことなどが考えられます。そのような取り組みをすれば、もう少し早く情報が伝わるのではないかと思います。現状はなかなかそのような連携がうまくいっていないように感じます。今までにないような動きにも、積極的に取り組んでいけばいいのではないかと思います。

宮城県の障害者雇用率が法定雇用率を下回っているという事実を見ても、去年と同じことをしているのではなく、やはりもう少し別の展開を考えていかななくてはならないのではないかと感じます。

それから、最近あった問い合わせでは、障害者を採用したいのだが、どこにいるのか分からないという話がありました。その際は、ハローワークに障害者の窓口があるので、そちらに行けばいいですよとお伝えしましたが、雇用者にとっては対象者がどこにいるか見えないようです。

ですから、もちろん障害福祉の事業者側の責任もありますが、障害のある方もどんどんハローワークに求職を出し、登録をすることが必要なのではないかと感じます。以上です。

会 長 どうもありがとうございます。次に諸橋委員よりお願いします。

諸橋委員 現在、特養で障害者雇用をしていて、作業所に清掃業務の委託をしています。また、生活困窮者の実習と言いますか、中間的な就労の場も設けておまして、現在ボランティアという形で継続して働いている人がおります。そしてその中から、生活困窮者であった 2 名を雇用しています。

この経験を通じて思うことは、労働力を提供する事業を行う作業所では、次につないでいくステップの過程や支援機関の存在が見えないということです。世の中には、物品の販売やレストランの運営で好成績を上げている事業所はありますが、農業などの様々な働き方から就労につながる仕組みがないように思います。以前、仙台市で就労支援を取り組んでいくための検討会を行った際に、中間的な就労、ソーシャルファームなどのご提案があったかと思いますが、そのような視点でもう一度組み立て、提案し直すことが必要なのではないかと思います。例えば、様々な働き方をしている現場の人たちや支えている人たちの交流の場や、宣伝の場をつくっていくのはどうかと感じます。

実際には、なかなか継続して働けないと言われている精神障害のある方たちについては、3人や4人のグループを組んで就労する方法も有効なのではないかと思えます。調子が悪ければ代わりの人が行くというようにチームで仕事をすると、それなりの成果と持続性も発揮したりするので、そのような試みをそれぞれ出し合い、全体の成果に結びつけていくことにも取り組んでいく必要があるのではない

いかと思います。以上です。

会 長 はい、ありがとうございます。それでは大坂副会長よりお願いいたします。

大坂副会長 委員の方に個別にご質問させていただきます。桔梗委員に就労に関する企業の障害理解についてお尋ねしたいと思います。また、白江委員に、就労について難病のある方の話がまだ出ていないので、ぜひご発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。

桔梗委員 株式会社ジョイヤの桔梗です。

ご質問いただいた内容についてですが、企業の障害者雇用の意欲を高めるため、働きかけの仕組みについてお話させていただきます。

少し話が逸れてしまうかもしれませんが、国の施策に基づいて、法定雇用率や就労の継続について仙台市も取り組んでいるとは思いますが、大企業の雇用だけではなく、一次生産者の雇用も考えるべきではないかと感じます。私自身は、農業者・漁業者・林業者に対する障害者雇用が非常に有効だと感じています。

確認になりますが、事務局としては、法定雇用率を遵守しなければならない企業だけでなく、一次生産者や個人事業主など、広い枠組みで企業における障害者雇用を考えていらっしゃるという理解でよろしいでしょうか。

事務局 (伊藤課長) そのような理解で差支えありません。特段、法定雇用率を順守しなければいけない企業ということに限らず、広い枠組みにおいて雇用を促進していくことが必要だと考えています。

桔梗委員 ありがとうございます。

以前参加させていただいた会議では、仙台市にはE企業だよりという事業者のメーリングシステムが経済局から発信されていますので、それを利用して発信してはどうかとご提案させていただきました。確か、ご提案させていただいた年度は徹底されていたと思いますが、ここ数年は見た覚えがありません。まずは簡単にできる場所として、仙台の小規模事業者から大企業の方まで登録をされているメーリングリストを使って、施策や案内の周知を徹底することから始められてはいかがかと思います。

それから、障害者就労に限ったことではありませんが、全体的に行政施策の周知は難しい課題だと感じます。以前、障害のことだったらここに来たら何でも分かるというようなシステムや場所を提供することが望ましいのではないかとお話しさせていただきましたが、市民局で取り組んでいる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と思います。現在、市民活動サポートセンターは周知が定着しており、市民活動やサークル活動など、何かしたければあそこ

に行けばどうにかなるというような認知があります。この施設はメディアテークや仙台市の市民センターとも連携しています。そして、主催する事業者が希望をすれば、仙台市の公共事業者に、周知が徹底されるようなシステムづくりがなされています。

障害福祉についても、障害のことであれば何でもわかる、解決する、解決の糸口を持って帰れるようなシステムがあればいいと思います。障害のある方が働きたい場合や生活の不便を感じている場合、障害のある方を雇用したい場合などにご相談できる場があるといいのではと感じます。

私自身は一次生産者をはじめとした仕事の現場に関わることが多いのですが、大規模な企業だけでなく、小さな取り組みについても目を向けていただいて、奨励策を今後設けていくことも必要ではないかと思います。以上です。

会 長 ありがとうございました。それでは白江委員、お願いします。

白江委員 難病相談支援センターの白江です。

ご存知のように、難病のある方の支援については、制度的には当初は医療保障から始まり、福祉サービスに広がってきました。ただ、一般雇用という意味では法定雇用率の対象にはなっておりません。

また昨年から、難病サポーターがハローワークに配置されましたが、正直に言ってまだ成熟していない状況でして、うまく動けていないように感じます。ですから、その仕組みによって一般就労が進んでいるかという疑問です。

私は、お話をするときによく、難病のある方の雇用問題の半分以上は、既に働いている方が辞めないで働き続けられれば解決するとお伝えしています。多くの場合、企業側にある程度理解があっても、ご本人が非常に気まずい思いをしながら仕事を続けているので、辞めざるを得ない状況に置かれて辞めていきます。

それが大きな課題のひとつであり、国でもずっと言い続けてきていることですが、仕事を辞めないで済むような体制を取ることが重要です。そのためには、企業側の理解だけでなく、患者側の頑張りもまた必要だということも事実です。ただ、患者を支えていくシステムが、難病の場合はまだ弱いのが現状です。

私たちのような難病に関する相談支援センターやハローワーク、行政的な機関でも、やはり難病というだけで一線を引いてしまっています。正直な話を申し上げますと、障害者相談支援センターはたくさんありますが、難病相談支援センターに相談が回ってくるが多く、相談先がない状況です。相談さえできないような状況にあるというのは、ひとつ大きな課題だと思います。

それから、小児慢性特定疾病の対象疾患が増え、大人になってからの医療費保障もある程度増えてきたことは非常にいいことだと思いますが、現実には医療費保障の対象となっていない疾病のほうがたくさんあります。ご存じのように、疾病によっては医療費が大きく変わってくるのですが、二十歳になってからは高額

療養費制度を目いっぱい使わないとなくなくなり、現存の制度が切れた後に生涯に渡って医療費を払い続けなくてはならないという実態があります。

親が元気なうちは、親が頑張って医療費を払ってくれます。小児慢性特定疾病の場合は、小さいときからの病気ですから仕方がないのですが、親御さんの具合が悪くなったり、高齢化したりしてくると生活が難しくなると言われています。正確なデータではありませんが、小児慢性特定疾病のある方の半分ほどの方は就職ができないと言われています。学校も十分に行けておらず、障害基礎年金の対象にもなっていない。ここで、雇用や所得保障の問題が出てきます。

しかし、二十歳以降は医療費の支払いもしなくてはなりません、収入は全くなく、お金がなくなったら薬が買えなくなるため、親が死んだら自分も死ぬしかないと言いつけているご家族もいっぱいいらっしゃるのが現実です。

このような状況下で、就労という道が広がってくることで、収入や生きがい、働きがいを感じられ、病気と一緒に生きていこうという力が湧いてくるものだと思います。しかし、現在の制度では、それらを支えるものはありません。

これらを踏まえて、ささやかなところから言えば、難病のある方を雇用している事業者を表彰することが挙げられるのではないかと思います。事業者が表彰されて直接的に何か起こるわけではありませんが、そのような方々がいて、そのような方々を雇っている企業があり、非常に頑張っているということが社会的に認知されていくことで、意識改革につながるのではないかと思います。

発言の機会を与えていただき、ありがとうございました。

会 長 どうもありがとうございました。障害のあるひとりひとりの力を引き出すことや、就労と定着には様々な機関の関わりが大事であるため、わかりやすい資料を提供して理解を進めること、難病の方々の就労に関する事など多くのご提案をいただきました。

それぞれの取り組みの仕組みを進めていくということだけでなく、難病のある方々などを雇用している企業を表彰するなどの動機づけも含めて、取り組みを考えていく必要があると思います。また、国では難病の方の就労も大事だと言っていますが、障害者雇用率算定の対象にはない難病の方もいらっしゃいますので、その点についての考慮も必要になるのではないかと思います。それではもう一度、白江委員よりお願いします。

白江委員 説明の補足ですが、障害者雇用率の算定の対象になっていない方は8割以上いらっしゃいますので、そこだけはぜひご理解いただきたいと思います。

会 長 ありがとうございます。昨年の障害者雇用促進法の改正とともに、合理的配慮についての言及がありました。一番の合理的配慮は、それぞれの職場内に相談できる体制をつくることや働きやすい環境をつくるということだと思いますので、

その点を共有できるようになればいいのではないかと思います。

次に、市川委員、目黒委員からお願いします。

市川委員

共生福祉会の市川です。

資料 1 の福祉的就労において、宮城県の工賃向上支援計画が触れられておりましたが、私が本日お持ちしたみやぎセルフ協働受注センターの平成 29 年度年間スケジュールをご覧ください。

本内容は主に就労継続支援 B 型を対象にしております。B 型については、地域生活が可能のように、年金と合わせて可能な限り工賃を高くしていくことが求められます。

私どもの受注センターでは、宮城県から委託を受けて、なかなか工賃が上がらない事業所に対して、どのように工賃を上げていけるか仕組みを考えて提案をし、意識改革や技術的な向上の支援をさせていただいています。ここ数年この取り組みをさせていただいているのですが、今年も研修などをプログラムとして実施し、B 型事業所で働く人たちの工賃向上に貢献したいと考えています。

先ほど医療系の学会などで販売の機会や理解を得られるのではないかというお話がありました。それは大変ありがたいお話ですので、今度そのようなアプローチもさせていただきたいと思いました。しかし、仙台市内で行われるような大きなイベントがあったときに、私たちも団体として共同受注したいと思い、関わりたいと思っても、大きな企業や団体が全体を仕切ってしまうと、なかなか入ることができない状況がたくさんあります。

そのようなイベントがあるときに、行政サイドからも声掛けをさせていただいて、このような場合はこのような福祉事業所を使ってほしいとか、このようなものが提供できるなど、福祉関係者が入りやすくなるような取り組みがあれば大変ありがたいと思い、お願いも含めて発言させていただきました。

会 長

大事なご指摘だと思います。次に目黒委員のご意見をいただいて、そして事務局よりお答えいただき、場合によっては次の議題に移りたいと思います。目黒委員、お願いします。

目黒委員

宮城県自閉症協会の目黒です。

参考資料 1 の施策概要を見せていただいたのですが、よく分かりませんでした。なぜ分からないのだろうかと考えていたのですが、例えば企業の人がこの資料を見てもよく分からないのではないかと思います。なぜなら、障害者というくくりが分からないためです。例えば、難病の方も、自閉症の方も、身体障害のある方もみんな障害者と呼ばれています。

以前、仙台市では冊子を作ったと思うのですが、就労に向けたそれぞれの障害のある人の問題点などが分からなければいけないと思います。先ほど、白江委員

が難病のある方についてお話しをされていましたが、難病のある方については、仕事を辞めないで働き続けることができたならほとんど課題が解決するというような話は私自身も初めて聞きました。

例えば、このような障害のある方にはこのような制度が必要で、どのように使うことができるかということが分かるかというのではないかと思います。様々な障害のある方の問題点が分かり、そのための解決策や制度がすぐに分かるような仕組みがあるといいと感じます。

そのような内容を文章で表現することは難しいとは思いますが、障害があればみんな問題点や解決策が同じというわけではなく、それぞれの障害のある方が困っていることのうち、一番大事なことが分かるようなものがあれば、分かりやすいのではないかと思います。以上です。

会 長 目黒委員，ありがとうございます。それぞれの障害の範囲も広く，ニーズも異なるわけですので，それにうまく対応できるように全体像が分かるようにしてほしいということではないかと思います。委員の皆さん，他にいかがでしょうか。坂井委員，お願いします。

坂井委員 エイジェックフレンドリー仙台の坂井です。
私どもの会社について感じていることをお話したいと思います。私の所属している会社は事務所系の会社でして，定着支援の関係などで就労移行支援事業所と関わり合うことが結構あります。

就労移行支援事業所の定着支援のサービスは，私が知っている範囲では，短いところだと3カ月，長いところだと2年ぐらいになっています。この制度については，現在，国が変えていこうとしています。

話は戻りますが，事務系の仕事ができる実習場所が少ないこともあり，実習場所として私どもの会社が求められることが多くあります。実習の受け入れは去年から始まっており，およそ25～26人ほど実習で受け入れています。

また，私どもの会社に入社しようとしてきた人の中には，就労移行支援事業所のサービス自体を知らないこともあり，それは問題ではないかと思いました。

さらに，どの障害でも基本的には同じことだとは思いますが，職場の環境は重要だと感じます。以前，仙台市が行ったヒアリングでも言及されていたと思いますが，ある発達障害の方が人事異動で上司が変わってしまったことにより，環境の変化に付いていけなくなったといった声などがありました。そのような観点についても，定着支援を考える上で重要ではないかと感じておりますので，意見させていただきました。ありがとうございます。

会 長 どうもありがとうございました。委員の方々からいただいたことも含めて，事務局で関連の内容についてご発言いただければと思います。

ひとつの論点としては、坂井委員からお話しいただきましたように、平成 30 年度から障害者総合支援法が改正し、今後の支援についてどのようなことが示されているのかという点。そして、そこについてどのような課題があるのかという点も含めて、事務局よりお願いいたします。

事務局
(伊藤課長)

様々ご意見をいただき、ありがとうございました。市川委員からご提案いただきましたイベントのときに市から紹介するといった取り組みについては、今後何ができるかを考えてまいりたいと思います。また、目黒委員からは、それぞれ障害特性が異なるので、ニーズに合わせて、それぞれ対応する制度などにつなげられる仕組みについてお話しをいただきましたが、これについてもどのようなことが可能か考えてまいりたいと思います。現状では、ジョブコーチや就労支援事業所の支援員などが、対象者の障害の特性や程度などを把握して適切な就労に結びつける役割を担っています。そのため、このような障害のある方を、このようなところにつないだという事例を集約してご提示できるような取り組みを、今後検討していきたいと考えております。

坂井委員からは、就労移行支援事業所によって定着支援の取り組みの内容が異なるというご発言や、就労移行支援のサービスを知らない方がいらっしゃるというご発言がありましたが、まずは事業所の周知に努めてまいりたいと考えております。平成 30 年度からは、就労定着支援というサービスが創設され、就労移行支援事業所が就労面だけではなく、生活面のフォローもしながら、定着に努めるといった給付費制度が始まりますので、新たな事業を進めつつ、各就労移行支援事業所の支援力強化も図ってまいりたいと考えております。

会 長

他にどなたか何かございますか。桔梗委員、お願いします。

桔梗委員

株式会社ジョイヤの桔梗です。

先ほどは企業の障害理解について、一般就労についてお話をさせていただきましたが、福祉的就労についても考えをお話させていただければと思います。

市川委員よりご提出いただいた活動の年間スケジュールを拝見させていただきましたが、障害のある方を雇用されている市内外の一般事業者についても、現在は人手不足の状況が非常に多くなっています。一次産業の事業者だけでなく、二次産業、三次産業でも人を募集しておりまして、健常の方も雇用につながらない状況です。しかし、手帳を持っていない障害のある方の中には、働いて給料をもらっている方もいらっしゃいます。

私のお仕事では、雇用ができないために事業が拡大できないような飲食業や製造業の事業者の方が悩んでいらっしゃるときに、市川委員が携わっているような団体に販売代行として商品を売ってもらう仕組みづくり等を含め支援させていただいています。

企業と障害者の団体が連携することが必要な場合、連携をコーディネートする人材が必要になります。私が仕事としてそのようなことをして感じることは、金銭的には非常に難しいということです。例えば、謝金は障害者団体からいただくべきか、事業者からいただくべきかという点が課題です。現在はボランティアとして取り組んでいることですが、このような取り組みについても成り立つように制度をつくっていただければと思っています。

それから、福祉的就労に取り組んでいる事業者様には耳の痛い話になるかもしれませんが、就労継続支援 A 型でも B 型でも商品をつくって販売しており、障害のある方を雇用しているのであれば、収益を上げて賃金を上げることが事業者としての責務だと思っています。

震災直後には、販路拡大などの仕事を随分してまいりましたが、経営を度外視して就労支援されている事業者もいるように感じました。例えば、賃金を上げるためには売上を上げなければいけないので、売り先を紹介しようとしても、土日は製造していないため販売できないなどと言われてしまうことがありました。商売では経営が必要なのですが、障害のある方の就労支援においては、事業計画を立てられないような事業者が多いような気がします。この場合、就労単価が上がらない、売上が上がらないがどうしたらよいかと尋ねられても、それは議論が違うような気がします。

ですから、まずは事業計画を立てて、どのような就労支援をしていくかという根本的なところから見直し改善していただくような勉強会が必要ではないかと思っています。福祉的就労を行うにあたり、事業者自身に求められる観点についてご意見させていただきました。以上です。

会 長 大事なご意見だと思います。福祉的就労についても、もっと売상을伸ばす可能性もありますし、その理解を進める必要があるとのことでした。次に、白江委員よりお願いします。

白江委員 難病相談支援センターの白江です。
先ほどの課長のご発言に、難病という言葉が一言もなかったのが少し残念でした。例えば、障害者雇用率の算定にあたり、0.1%分、難病枠を作るなどの取り組みを独自にやっていただくことはできないかと感じます。

仙台市においても、難病があることを開示しないで働いている方がやはりいらっしゃいます。仙台市が難病のある方や小児慢性特定疾病のある方の採用に積極的に取り組んでいくと言っていただけで意識改革になると思いますし、ひとつの希望にもなってくるような気がいたしますので、ぜひご検討いただければと思います。

会 長 この点も大事なご意見だと思います。事務局よりお願いします。

事務局
(伊藤課長) 先程の発言に漏れがありまして、申し訳ございませんでした。先ほど桔梗委員からいただいたトータルで支援をするセンターが必要ではないかというご意見や、白江委員からいただいた難病のある方の雇用を促進する支援が必要ではないかというご意見も踏まえまして、今後、仙台市の就労支援施策を考え、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

桔梗委員のご意見にありましたセンターの必要性については、仙台市では泉区に設けている就労支援センターにおいて企業への支援も行っております。また、障害のある方に対する支援も行っており、両面でサポートする総合的なセンターとして位置づけています。先ほど、E企業だよりの周知が必要とのお話でしたが、周知の機能強化についても今後検討していきたいと考えております。

また、企業と障害者団体の連携をコーディネートする人材についての制度化については、制度として可能かどうかといったことも含めて、検討させていただければと考えております。以上でございます。

会長 ありがとうございます。時間的なこともありますので、次の議題に移らせていただいて、関連することがありましたらご意見をいただければと思います。また、市川委員からもご発言いただいておりますが、社会福祉法人が障害者雇用を進めるということはとても大事なことだと思います。今も十分に進んでいるとは思いますが、なお一層進めることが大切なのではないかと、ご発言をお聞きして思いました。

(2)テーマ別議論（人材）

会長 では続きまして、議事の（2）に移ります。「テーマ別議論（人材）」について、まず事務局より説明願います。

事務局
(石川参事) 障害企画課の石川でございます。
昨年度に障害者等保健福祉基礎調査としてアンケート調査や事業所の皆様への聴き取り調査を実施いたしましたが、その中で、事業所で働く職員の人材不足や人材確保についてのご意見を非常に多くいただき、大きな課題であることがよく分かりました。そこで今回の施策推進協議会では、人材確保に関するご議論もいただきたいと考えております。

※ 以下、資料2，参考資料5，参考資料6に基づき説明。

会長 ありがとうございます。「（2）テーマ別議論（人材）」ということで、特に障害福祉分野への人材確保と定着についてどのような取り組みが考えられるか、委員の皆様から様々な考えをお聞かせくださいという内容でございました。先ほど諸

橋委員から、障害のある人の雇用についてお話しいただきましたが、諸橋委員からはいかがでしょうか。

諸橋委員 基本的には、法人における人材確保の努力が必要ではないかと思います。障害のある人も多様な力を持っていますので、それを生かされるような体制や意識を、法人自身が持ち得ることがとても大事だと思います。私の職場で働いている人には、夜勤はきついからできませんが、介護福祉士の資格を持っており、日中は他のスタッフよりも優しさや気が利く対応で的確なサポートをしている人が何人かいます。

また、対人援助は難しいのですが、掃除や修繕業務などのバックヤード的な業務であれば得意としており、徹底したお掃除をしてくれる人もいます。私どもの事業所では、その人の力に合わせた見極めと配置に努力をしています。

それから、委託でお掃除に来ていただいている人の中にも、精神疾患や知的障害がある方がおり、5～6人くらいでまとまってお仕事をしています。さらに、高齢の方も交互に来ていて、多様な方たちが働いています。

そういった雇用の仕組みづくりが必要なのではないかと思います。現在は工賃を増やそうと思ってもなかなか増えない時代ですから、いかにして働いてもらう仕組みづくりを進めるかがこれからの課題になるのではないかと思います。

会 長 ありがとうございます。諸橋委員からは、その人の持つ力を見極めることができれば、障害のある人を雇用することもうまくいくというご意見をいただきました。

また、介護福祉関係の学校の定員が満たされないというような課題を解決することなども含めて、委員の皆様からよい知恵をいただきたいと思いますので、忌憚のないご意見をお願いします。それでは、清野委員よりお願いします。

清野委員 ピアサポートチーム七夕の清野です。

福祉職のイメージ向上のために、何ができるかについて考えました。自分もはじめ、支援をする側に回ると、どちらかと言うと怒られることのほうが多いと思います。もっとこうしてくれないかとか、何でそういうふうにならないんだとか、だから嫌なんだというようなことを言われ続けていて、クレームはあってもなかなかいいフィードバックをしてもらえないことが多く、よいフィードバックをもらう機会がもっとあるといいのにと感じます。

当事者や家族から、こうしてもらったから生活が改善できたとか、仕事に就くことができたとか、仕事を続けることができたというフィードバックをもらえると、福祉職のやりがいを感じられると思います。福祉の仕事は、本来ならば、関わった人が変わっていく姿に直面できる素晴らしい仕事だと思っているので、いいフィードバックがあると、例え多少給料が低くて労働がきつかったとしても、

やれる仕事ではないかと思えます。

例えば、私が入前でお話する際に、あるお父さんの工賃が 2,000 円上がってどのような効果が家族の中に起こったかという話をさせていただいています。あるとき、お父さんとお母さんは、17 歳だった娘がアルバイトをしているパン屋さんに 2 人でランチを食べに行きました。そして、お父さんのアップした 2,000 円の工賃で、1,000 円のランチを 2 人分頼んだところ、娘がすごく喜んで、食べ放題のパンをいっぱい運んでくれて、「生きてきた中で今日が一番幸せだった」という言葉を言ったそうです。だから工賃が 2,000 円上がるということは、そのように家族にいい変化をもたらすのだという話を、私は支援者の皆さんにできるだけ多くするようにしています。当事者や家族が、皆さんに支援を受けたおかげでこうなってこられたというフィードバックをすることが大事ではないかと思っています。ある意味、少しおこがましいですが、それが支援者を育てていくことにつながるのではないかと感じます。以上です。

会 長 ありがとうございます。清野委員からは、関わってくださる方に、ありがたいことはきちんと伝えることで、働きがいを持っていただくこともとても大事ではないかというご意見をいただきました。次に松本委員よりお願いします。

松本委員 仙台つるがや福祉会の松本でございます。

福祉職のイメージの向上については、草の根的な啓発が一番大事なのではないかと思えます。事業所としてできるようなことは体験の場を提供していくことだと思います。そしてせっかく来てくださった方を、上手に受け入れて、上手に体験していただいて、福祉職の面白さを分かっていたくようにしていかななくてはならないと反省しておりました。

また、認知症のサポーターという制度が随分前からあると思いますが、そのような制度を障害福祉でも考えていくことがいいのではないかと考えています。

それから、私たちは情報の発信の仕方がとても下手なんですよ。職員が地域の方にお話をする際も、一生懸命熱弁はふるうのですが、継続がしにくかったり、うまく伝わらなかったりします。福祉職をしているの面白さややりがいなど、うわべだけのことでなくて、本質的な部分を伝えられるような発信が必要だと思います。それは例えば、DVD でも何でもいいと思います。いろんな方がいらしたときにお見せして、私たちの気持ちをそれに添えて伝えることができれば、もう少しうまく伝わって、イメージも変わるのではないかと感じます。

また、多様な人材の活用についてお話させていただきます。以前は施設の職員はフルタイム以上働いて、オールマイティでないと勤まらないと私は思っていました。仕事を求めてきた方にもそのように叱咤激励しながら、ともに育ってきたような環境があったと思いました。法律が変わり、配置基準が日中活動でも常勤は 1 名以上でいいと変わったときに、常勤 1 名のほかにパートでもいいのかし

らと、とてもびっくりしたことを覚えています。しかし、実際に人材確保が難しくなってくると、本当に段々とそのようになってきたように思います。働き方が選ばれるようになってきました。

午前中だけであればできるとか、グループホームの遅番だけできるとか、働き方を色々と提示されるようになりましたが、それでもお願いせざるを得ないような人材不足の状況にあるのが現状です。先ほど諸橋委員がおっしゃったように、法人の意識改革が必要な時代になっていると思いました。

それから、労働環境についてお話させていただきます。1～2年前までは、研修というと社会福祉法改正にからむ研修が多く、それに翻弄されているうちに人材確保がとても難しくなってきました。

やはり事業者間で、どのように取り組んでいるかという情報交換が足りないのではないかと感じています。職員が足りない、1年中求人だとは言っていますが、どのような工夫をしているかといった内容についての情報交換をしていかななくてはならないのではないかと思います。

最後に、雇用管理についてです。処遇改善や職員の研修など、雇用管理についてどのように進めているのかといったことについても、事業者として知識が不足していると感じていますので、ぜひ雇用管理に関する研修も企画していただければありがたいと思います。以上です。

会 長 具体的にさまざまなご提案をいただきありがとうございます。障害福祉分野における人材確保ですから、これからプログラムをつくって取り組んでいく障害理解にとっても重要なことと思います。

そのほかはいかがでしょうか。それでは、瀧澤委員、よろしく願いいたします。

瀧澤委員 ハローワーク仙台の瀧澤です。

人手不足でなかなか人が集まらないといったお話が企業からありましたことを受け、ハローワーク仙台では福祉人材コーナーを設置しておりました。このコーナーは4月からさらに業務を拡大し、建設、運輸、そして警備などの分野も含めて、現在は人材確保対策コーナーとして設置しています。

もちろん、福祉分野も重要な位置づけとしており、介護セミナーなどを常時開催しております。とにかく、希望者の掘り起こしを行い、少しでも興味のある方にセミナーを聞いていただいて、目を向けていただく取り組みをしています。そして、職業訓練制度というような制度もございますので、そのような制度もご説明しながら人材確保に努めています。

今、松本委員からお話がありました。介護分野も人材不足の状況にありますので、ハローワークが事業所を訪問させていただき、柔軟な働き方をはじめとした雇用管理改善に関するご相談への対応もさせていただきます。これは、現

在政府で力を入れている働き方改革も含めた中での動きとなっています。

介護系の事業所にも本当に努力していただいておりまして、資格を持っていなくても働いてから資格を取っていただく制度を取り入れるなどしています。例えば、私が訪問させていただいたある高齢者施設は、小学校低学年ほどのお子さんを抱えているお母さん方が、子供を連れて来ていいという場所でした。そのような職場は何より働きやすいですし、高齢者の方の健康増進にも相乗効果があるというお話を伺って、感心しておりました。

柔軟に働ける環境づくりができていて働きやすい福祉施設では、面接会を開いてもやはり人が集まります。口コミなどの効果で、働きやすい環境とされている事業所は人気があります。

直近の介護関係の求人倍率を見ますと、5倍となっており、本当にもう人手不足の状況です。これを解消できる策はそれほど簡単ではないと思います。先ほどもお話がありましたが、草の根的に事業主に努力していただきながら、働きやすい職場を構築していき、一人でも多くその職に目を向けていただけるような取り組みが必要なのではないかと思っています。

ハローワーク仙台では就職面接会を年2回ほど開いておりますが、面接形式ではなく事業所説明会のような形にして、気軽に事業主のお話を聞けるような場を設定しています。

今回、障害のある方向けの面接会は9月15日に行いまして、67社で300人弱の障害のある方に参加していただきました。介護の関係では、年明けに社会福祉協議会や保育士協会、ナースセンターなどの宮城県の関係機関と協力し、大規模な面接会を企画しています。以上です。

会 長 瀧澤委員，ありがとうございます。そのほか、色んなアイデアをいただきたいと思いますので，鈴木委員よりお願いします。

鈴木委員 社会福祉協議会の鈴木でございます。

今，瀧澤委員のお話にもありましたが，人材の確保については基本的には都道府県が取り組んでいます。実際には，県の社会福祉協議会が福祉人材センターを運営しておりまして，ハローワークと合同で事業者への説明会やマッチングの業務などを担っています。その委員会に出させていただいてお話を聞きましたところ，課題認識は同じです。介護職の評価をどのようにして上げていけばいいのか，3Kと呼ばれる環境をどのようにして改めていけばいいのか，ということについて議論をしています。

県域で取り組んでいますので，合同の説明会でもお見えになる事業所の数かなり多く，マッチングや離職した介護人材の届け出のシステムなども動いています。そのため，他の機関の状況なども踏まえて，仙台市がどのようなことができるかという議論をしていくべきではないかと思っています。例えば，仙台市社会福祉

協議会でも、福祉プラザの業務の中で福祉人材の確保に関する役割を担えないかといったことについて検討したことがございます。ただやはり、仙台市域の企業も交えて行う合同の説明会の方が、県域という広い範囲を対象とするからこそお越しいただける事業所も多く、選択の幅が広がります。

私ども仙台市社会福祉協議会としては、仙台市域限定で行う福祉人材確保の取り組みは、お見えいただく方の数に限界があるように感じており、何かやり方がないかと検討しているところです。例えば、大規模な合同説明会は県社協の福祉人材センターでやっていただくこととして、市では介護の仕事に関する資料づくりを行い、そのような場で提供させていただくといったことなどが考えられます。また、映像を制作して、お見えになる方に見ていただくなど、連携して取り組むことにより、幅広い取り組みにつながるのではないかと思います。以上です。

会 長 ありがとうございます。皆様から貴重な意見をお寄せいただきました。それでは最後に、桔梗委員よりお願いします。

桔梗委員 株式会社ジョイヤの桔梗です。

参考資料では、構造に関する視点を得るために、高齢者介護についての議論をメインとした介護人材確保に関する内容が記載されています。しかし、私が仕事に関わらせていただいて感じることは、高齢者介護と障害者介護は分けて考えるべきということです。

高齢者介護については、潜在的な資格保持者が多く、実際に従事している人が少ないのですが、これは国民運動のように色々な人材育成の機関ができ、ハローワークなどの支援もあって資格取得が進んできたためではないかと思います。

受講者自身の動機についても、いずれ誰でも年を取るので、自分の親の介護も視野に入れて一応資格を取っておこうという方が多かったように思います。

一方で、障害者介護の人材をどのように確保していくかについては、私も障害のある親戚がおりますが、必ずしも、誰もが障害のある状態になるわけでもなく、家族に障害のある方がいるわけでもなく、身近に障害のある方がいるわけでもないので、障害自体が何なのか分からない状態のことも多いです。また、たとえある障害について知っていたとしても、それは自分の家族の障害についてだけであり、別の障害に関しては分からないものです。

私がこの委員をさせていただき、皆様の生活の状態をヒアリングさせていただいて、アンケート見て、仕事でも関わらせていただいて感じることは、障害福祉に携わる人材が不足している現在、その役割を担えるのは、障害のある方のご家族ではないかということです。施策推進協議会でも、障害のあるご家族がおられる方が委員を担っていることは多いと思います。

また、障害のある子供がいるのだが、学齢期を過ぎると預けることができなくなるので、働けなくなってしまったという声もあります。自分の仕事に携わりな

がら、障害のあるご家族にも課題があるという現状に向き合ったときに、子供を連れてきてもらいながら介護者として働いてもらうという事業ができないかと思いました。家族も自分の生活の糧として、生きがいを持って働けるような場が必要なのではないかと思います。特に、そのようなご家族は自分の子供と同じような障害に関しては、よく理解されています。そのようなご家族が働く際に、資格を不要にするなど、新しい仕組みができないかと感じます。まずは働きたいと思っているご家族の方が、他の人と一緒に介助をしていくことができるようにすることで、働く人材を確保することができ、そのような取り組みを続けることで、イメージを払しょくしていくことができるのではないかと感じます。以上です。

会 長 ありがとうございました。お話しをお聞きして、障害のあるご家族の様々な体験を仕事として生かすための環境づくりも大事であると思いました。
 申し訳ございませんが、時間の関係で次の議題に移らせていただきます。

（3）次期計画の到達目標・見込量について

会 長 次に（3）でございます。次期計画の到達目標・見込量について、事務局より説明願います。

事 務 局 ※ 資料 3 に基づき事務局より説明。
(石川参事)

会 長 ありがとうございました。「（3）次期計画の到達目標、見込量について」ということで、事務局よりご説明いただきました。皆様からご意見やご質問などをいただきたいと思います。鈴木委員よりお願いいたします。

鈴木委員 社会福祉協議会の鈴木でございます。2点教えていただきたいのですが、見込量については、一般的には第4期計画の実績よりも第5期計画の見込量は増えていくイメージではないかと思うのですが、就労継続支援A型の平成28年度の実績と平成30年度の見込量を見比べると、平成30年度の見込量が減っています。平成29年度の実績が出ていないので少し分からない部分もあるのですが、この理由を教えていただければと思います。それから、8ページ目の発達障害者支援センターの相談支援事業についても同様の傾向となっています。この点については、相談支援事業と、発達障害者地域支援マネージャーの関係機関への助言という項目が、棲み分けされたためかと考えたのですが、そのような解釈でよろしいでしょうか。以上、2点について教えてください。

事 務 局 北部発達支援センターの佐々木です。
(佐々木所長) 発達支援センターによる相談については、鈴木委員がおっしゃった通りでござ

います。

事務局
(伊藤課長) 障害者支援課の伊藤です。
就労継続支援 A 型については、休止や廃止の届出を提出いただいた事業所があり、第 5 期計画の見込量ではそうした状況を反映しているため、数字が減少しております。

会 長 鈴木委員，よろしいでしょうか。そのほか，いかがでしょうか。松本委員よりお願いします。

松本委員 仙台つるがや福祉会の松本でございます。
7 ページの相談支援については、委託の相談事業所もあるかと思うのですが、委託相談支援事業所における月の利用者数を教えていただければと思います。また、見込量の中に委託の相談支援について記載がない理由はなぜでしょうか。

事務局
(石川参事) これはあくまで障害福祉サービスの給付費事業に関する見込量となりますので、ここでは計画相談支援についての見込量を掲載しております。委託相談支援につきましては、9 ページの地域生活支援事業のところ、相談支援の実施箇所数ということで 16 ヶ所とお示ししております。

事務局
(伊藤課長) 委託相談の件数については、把握が可能かどうかも含めて確認の上、可能であれば次回の協議会でご提示させていただきたいと思います。

会 長 そのほかに委員の皆様からいかがでしょうか。次期計画の到達目標及び見込量については、よろしいでしょうか。それでは次第の「4 議事」の（3）についてはここまでとさせていただきます。

(6) その他

会 長 次に次第の 5 として「その他」とありますが、何かございますか。よろしいでしょうか。はい、では市川委員，お願いします。

市川委員 共生福祉会の市川でございます。
前回の協議会で提案や意見が出されたときに、阿部会長からファクシミリなどで意見をくださいといったお話がありましたが、今日のような会議だと、前回は全然出ていないので、前回とのつながりが分かりにくいと感じます。
また、希望としては、意見がほしいものについて漠然とファックスに書いてくださいと言うのではなく、何の項目についてご意見を伺いたいのか、項目を絞っていただけると書きやすいと思います。

平成 29 年度仙台市障害者施策推進協議会（第 4 回）

会 長 ととても大事なことだと思います。ありがとうございます。今日ご議論いただいたことについては、時間が足りなかった部分もあるかと思います。事後のご意見票では、事務局から論点として示されていることについて話し足りなかったことについてご意見いただければと思います。

それでは本日の議事は終了いたしますので、事務局よりよろしく申し上げます。

事務局 (加藤係長) では最後に事務的な連絡を申し上げます。本日の議事につきまして、ご意見のテーマを絞らせていただくかどうかについては検討させていただきたいと思いますが、これをというご意見がございましたら、テーマに捉われずにご意見いただければと思います。期限は 10 月 5 日木曜日までとさせていただきます、ファクシミリやメールなどで事務局あてに送付いただければと思います。

本日の議事録につきましては、事務局にて案を作成の上、委員の皆様にお送りさせていただきます。これに加除修正をさせていただきます、ご返送いただければと考えております。これに基づきまして事務局が修正作業を行い、議事録として決定させていただきます。

(7) 閉会

事務局 (加藤係長) それでは以上をもちまして、平成 29 年度仙台市障害者施策推進協議会第 4 回を終了させていただきます。本日はお忙しい中、長時間に渡りご審議いただき、ありがとうございました。

署名人 坂井 伸一 