

令和4年度 第1回横浜市障害者就労支援推進会議 会議録	
日時	令和4年8月18日(木) 9時00分～11時00分
場所	横浜市役所内会議室(18階さくら14)
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、福田委員、男澤委員
欠席者	後藤委員
開催形態	公開
議題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 開会、概要説明 ○ 委員紹介、委員長選出 ○ 横浜市障害者就労支援推進会議について ○ 事業説明 <ul style="list-style-type: none"> (1) 第4期横浜市障害者プランの概要について (2) 就労支援係における各事業の概要について <ul style="list-style-type: none"> ア 障害者就労支援センター 事業実績一覧 イ 横浜市障害者優先調達推進への取組み 及び 横浜市障害者共同受注事業について ○ 議題 <ul style="list-style-type: none"> (1) 障害者就労啓発事業について <ul style="list-style-type: none"> ア 企業向け啓発事業・市民向け啓発事業 イ 雇用創出・就労啓発事業 (2) 意見交換について ○ 閉会
決定事項	推薦により、眞保委員を委員長として選出。
議事	<ul style="list-style-type: none"> ○ 開会、趣旨説明 ○ 委員紹介、委員長選出 委員の互選により眞保委員が選出された。 ○ 横浜市障害者就労支援推進会議について <ul style="list-style-type: none"> 【眞保委員長】 それでは、これより次第に沿って議題を進める。まず、「横浜市障害者就労支援推進会議について」事務局から説明をお願いします。 【事務局】(資料1にそって説明) ○ 横浜市障害者就労支援推進会議について <ul style="list-style-type: none"> 【眞保委員長】 ただいま事務局から「横浜市障害者就労支援推進会議について」の説明があったが、御質問等はあるか。

【委員】

質問、意見なし。

○ **事業説明**

(1) 第4期横浜市障害者プランの概要について

(2) 就労支援係における各事業の概要について

【眞保委員長】

続いて、事業説明に移る。「第4期横浜市障害者プランの概要について」「就労支援係における各事業の概要について」について事務局から説明をお願いします。

【事務局】 (資料2にそって説明)

(1) 第4期横浜市障害者プランの概要について

(資料3から資料6にそって説明)

(2) 就労支援係における各事業の概要について

【眞保委員長】

ただいま事務局から「第4期横浜市障害者プランの概要について」「就労支援係における各事業の概要について」の説明があったが、御質問等はあるか。

【眞保委員長】

資料6 (イ 横浜市障害者優先調達推進への取組み 及び横浜市障害者共同受注事業について) のグラフについて、軽作業(封入・封緘)が18.6%を占めている。横浜市にはチャレンジドオフィスがあるが、そちらとの仕事の切り分けはどのようにしているのか。チャレンジドオフィスではどのような仕事をして、共同受注に関してはどのような形で行っているのか。あるいは、市では共同受注の窓口に発注することはないのか。

【事務局】

横浜市職員に対して業務の切り出しや募集をかけ、チャレンジドオフィスでも封入封緘の作業を行っている。ただ、チャレンジドオフィスの人数が限られていることや、時期や発注スケジュール・規模の関係で対応が難しい場合は、共同受注センターを活用し、外部の障害者就労施設等に発注している。明確に切り分けてはいない。

【眞保委員長】

恒常的にある仕事はチャレンジドオフィスが引き受け、納期が短い、大量である仕事は共同受注窓口を活用しているという理解でよろしいか。

【事務局】

チャレンジドオフィスは、市庁舎の移転後からの稼働のため日が浅く、稼働を上げるための取

組は試行錯誤の状況である。チャレンジドオフィスで受けられる業務内容や具体的に取り組める幅が少なくなっている結果、外部の障害者就労施設等に発注しているという事例も考えられる。

【男澤委員】

資料5（横浜市障害者就労支援センターの実績）について、戸塚就労支援センターと上大岡就労支援センターの実績が他のセンターと比較すると突出して多いが、区の規模や人口が関係しているのか。

【事務局】

居住区に関わらず、本人が希望する就労支援センターへ相談できる。居住区の人口比と直接関係はないが、住まいの近くの就労支援センターへ相談に行く方が多い。そのため、周辺の区からの相談人数は多いが、区の人口が就労支援センターへの相談人数になるわけではない。

戸塚就労支援センターについては、国の事業と市の事業の2つを行っている関係で、他の就労支援センターよりも相談員の人数が多い。また、国の事業「通称 なかぼつ」に対する企業の知名度が高いため、横浜市に唯一ある「なかぼつ」を指名し、相談する企業も多い。戸塚就労支援センターに相談が入りやすい環境であることと、相談員の人数が多いことが他の就労支援センターと比較して実績が多い理由と考えられる。

上大岡就労支援センターについては、電話での相談だけでなく、カウンセリングの手法をとっているという特徴があり、メールでのやりとりも多い傾向があるため、実績を並べると突出した数値になる。どのような相談を件数に挙げていくのか。また、相談手法に関しても9つのセンターの足並みを揃えていこうと、集計の仕方を整理する検討を今年度から始めている。次年度以降、みなさまにお示しできるかと思う。

【眞保委員長】

資料4に（横浜市障害者就業・生活支援センター「スタート」を併設）とあり、こちらを通称「なかぼつ」と呼んでいる。関西圏では「しゅうぼつ」と呼んでおり、半分は国の労働行政の事業であり、半分は県の生活支援の事業が組み合わさった施設である。そのことから、戸塚就労支援センターの相談件数が増えているのだと思う。「なかぼつ」は利用の期限がないため、基本的に企業から就職して10年ほど経過した支援機関がついていない方でお困りの事例は、「なかぼつ」で引き受けられていることがある。関係性がない機関で全て引き受けられるかという課題はあるが、制度上そのような形になっている。事務局から説明のあったとおり、戸塚就労支援センターは「なかぼつ」を併設しているため、企業からの指名があると理解した。

また、資料5の上大岡就労支援センターの実績について事情は理解した。他就労支援センターと足並みをそろえた件数をとる方がいいのか、足並みをそろえた件数を取りながらも、メールでの相談件数は別で報告いただくのかは検討し、教えてほしい。他に委員の方で質問はあるか。

【伊奈委員】

資料5（横浜市障害者就労支援センターの実績）の新規登録者数について、特別支援学校を卒業した生徒は、学校からの卒業後のフォローを3年間終えた後、就労支援センターへの新規登録

が難しいと学校の進路担当者間で話題に挙がっている。企業からも、どこかの就労支援センターへ登録してほしいと言われている状況がある。学校の方も、基本3年間で職員の異動があり、担当者の変更等色々な動きがある中で、就労支援センターに並走していく、あるいは移行していくところを上手くできないかと思っている。就労支援センターも、なかなか卒業者が出不い難しさや、支援員の人員が限られており厳しい状況と伺っている。就労していくうえで、対象者に支援者がまったく付かない状況は厳しいと思うが、就労移行支援事業や福祉サービスを利用した方に関しては、サービスの利用で補助的に支援に入れると思う。就労定着支援という国のサービスがあるが、新卒で就職するとそういったサービスが一切ない。

そのような厳しい状況の中で、横浜市としてどのような形で定着支援を今後つくっていただけるのか、そのような展望等があればお知らせいただけるとありがたい。

【眞保委員長】

論点が2つほどあったと思う。ひとつは、伊奈委員がおっしゃったのは、特別支援学校として3年間のアフターフォローを卒業生に実施することになっているが、その3年間のフォローが終わった後、就労支援センターへの新規の登録が難しいということの指摘である。小林委員、実際どのような状況なのか。

【小林委員】

伊奈委員がおっしゃったような話はよく聞く。就労支援センターへの「登録」という意味合いが、それぞれの立場で考え方が違っている。各学校から、3年経つので定着支援を受けてほしいという連絡は毎年いただいており、先月今月もご相談を受けている。東部就労支援センターとしては、定着支援が継続して必要な方については、受けさせていただいているのが実態である。よく聞く話ではあるが、勤めている企業（特に特例子会社）が、就労継続に課題や心配はない社員について、必ず地域の就労支援センターにつなぐよう、学校に必ずお願いをされている。学校の方でも、企業の方から頼まれているので、3年たった後は地域の就労支援センターに登録してほしいというご相談が多い。就労支援センターとしては、就労が不安定で課題があり、学校での支援が終わった後も就労支援センターが本人の相談支援を行う必要がある場合は、登録を受け学校から支援を引き継いでいく。

ところが、特に課題がなく安定して働いている方について、他の社員が全員就労支援センターに登録をしているため、一人だけ登録していないのは困るという企業が存在する。本人への定着支援が、就労支援センターへの登録が必須であると考えている企業の影響もある。就労支援センターは、定着支援が必要な方について支援させていただくのが原則のため、働いている障害のある方がすべて、地域の就労支援センターに登録をしなければならないということではないはず。そもそも、障害のある方が社会参加の一環として働くということは、基本的には現場の企業の方で、ゆくゆくは企業で働いている中でお互い協力し、いわゆる障害に対する配慮を行っていただき、必要があればお住いの地域の行政を含めた支援機関で随時相談をしていただく。そのようなことを併せながら、会社で安定して働いていくいわゆるナチュラルサポートが会社でごく自然にできるといい。障害が無い方もある方も、企業で働いて出てくる困ったことがあれば相談できるような仕組みを目指していくのが障害のある方が働ける最終的な目標と考えている。必ずしも、登

録が必須というわけではない。

冒頭にも申し上げたが、就労支援センターに登録をしていなくても、何かお困りごとがあった際には相談に乗らせていただくというのが就労支援センターの立ち位置である。

【眞保委員長】

今のことは、このような委員会が設置されていることの意義が出たと思う。多少論点を整理させていただくと、「定着支援」という言葉は、非常に今、広義な使い方をされている。障害のある方が企業等で安定して働き続けるための何らかの手当のことを、日本語的にはすべて定着支援と言えると思う。狭義としては、福祉サービスを行う側の方で「定着支援事業」という国の福祉サービスという認識で使われているため、整備する必要がある。

伊奈委員からお話があったのは、障害のある方が初めてとある事業所に就職する際に、移行支援事業という国の事業の支援を受けて就職された場合は、移行支援事業で半年間アフターフォローを行うということ。その後もご本人が望めば、サービス決定を自治体から受け、定着支援事業を3年間使うことによってフォローすることができる。移行支援事業や就労継続支援 B 型や A 型から送り出した場合は、実質3年半のアフターフォローのサービスが国としてあるということになる。ところが、特別支援学校の高等部から新卒18歳を送り出した場合は、国の3年半の支援が使えないと制度上なっているため、学校の先生が3年間のアフターフォローを行う形になっている。伊奈先生からのご指摘は、本人のニーズか企業のニーズかは不明ではあるものの、アフターフォローの3年が終わった後に就労支援センターへ登録をしたいが、登録ができづらいという意見があるということ。

一方で、小林委員がおっしゃったことも非常によくわかる。本来、特に特例子会社は障害者雇用促進法上、丁寧な障害者の雇用管理をすることが設立の要件であるため、どこかの支援機関に必ず支援者を決めるよう求めるのは、少々主旨とは違う状態で運用されているところがある。そちらについては、やはり課題として、普及啓発をしていく必要があるということが一つ明らかになった。

小林委員がナチュラルサポートとおっしゃったが、就職している以上は障害の有無に関係なく、企業の方に雇用責任がある。そのため、一度就職したら、業務のことは基本的に企業が OJT をして様子を見ていく。ナチュラルサポートについては、従業員の人たちが普通に同僚をフォローするようなフォローをしていけるように、3年間かけて定着支援事業を実施するという理解をしている。そのために、基本的には3年間のなかで、できるだけ企業のほうでフォローができる形にしていく。また、新卒の特別支援学校の生徒で課題が発生したとき、特に生活上の課題が起きたときには就労支援センターに相談することで支援ができる。例えば、今までフォローをしていた保護者の方が亡くなった場合に企業が保護者に代わって手当をすることは、企業の労務管理の範疇を超えている。場合によっては、本人の状態が著しく落ち、労務を提供できなくなることも考えられるため、そのような場合には、福祉や就労支援センターにつないでいくことになると思う。国や自治体の事業は、課題、ニーズがない状況で企業等の安心までを手当てするサービス体系ではないため、広く理解が必要だということが今日明らかになったと思う。支援者をつないでおきたいという企業の気持ちはわかるが、現在の市内近郊であれば、ニーズが生じたときに相談する先はあると思う。一時的に相談を受ける先は「なかぼつ」になると思うが、「なかぼつ」

で全部抱えることはできないため、ニーズがあった場合に、就労支援センターは必ずご相談を受けるという体制ということだと思ふ。企業の立場から、福田委員、男澤委員はいかがか。

【福田委員】

直近4、5年だと毎年累計で、20時間雇用の受入れを地域の就労支援機関から30、40人ほど行っており、「なかぼつ」に移行される方もいる。企業側としては、おおよそ2、3年ほどの定着支援事業をきちんと受けていただいた方がありがたい。定着支援事業を受け、就労が安定化すれば、企業としては問題が発生することはほとんどない。職場で困りごとがあった際には、一般のパートタイム労働者と同様に、職場として支援をしていく。就労支援機関の立ち位置にもよるが、定着支援事業終了後も個別の相談に乗っていただけたところもある。当然、「なかぼつ」へも移行するが、「なかぼつ」もたくさん的人数を抱えているため、個別に相談に乗っていただくというのはなかなか難しいという気はしている。そのため、職場でどのようにご本人、ご家族等と関係結びながら就労を続けていくのかということだと思ふ。その間、就労がうまくいかず離職される方の傾向でいうと、やはり精神障害の方が非常に不安定で休職になってしまう。就労継続のサポートというのは、やはり簡単ではない。支援機関があるから就労を継続できるという問題ではない、というのは直面して感じるころはある。

【男澤委員】

当社は40人ほどの町工場だが、最初に精神障害の方を雇用したときは、障害者を雇わなければならないから雇用をしたのではなく、その方の技術力が非常に高く、当社の戦力になるため雇用した。

まさに、今当社の戦力になっている状態だが、日々起こる色々なことについて、相談先に悩むこともある。定着支援という言葉は初めて聞いたが、企業側とすれば雇用している側である企業に責任があるため、社内で解決しようと思っている。支援機関に頼ってもいいとは思ふが、なるべく従業員の中で、その方の相談をいつでも受けられるような窓口を置いたり、個別に自分の連絡先を教えたり等しながら、雇用を継続している。近々、知的障害の方が入社する予定だが、その方はその方で色々な特徴があり、市内の就労支援センターの方が支援に入っている。今回入社する方と出会ったきっかけは、当社に障害者施設の製品の営業として来たことだった。その後、障害のある人が施設でどのような働き方をしているのか気になったため、施設職員へ連絡し、施設を見学している際に、当社の技術で戦力になるだろう知的障害のある人を一人見つけた。当社で働いてほしい旨を伝え、今来てもらっている。その方は、施設だと月に1万円ほどしか稼げないが、当社で働くと20万円ほどの稼ぎとなる。施設の職員も喜んでいる状況だが、障害のある人を社会に送り出した経験がない施設のため、社会への送り出し方がわからない。当社でも知的障害の方を採用するとは思っておらず、どのように受け入れればいいのかわからなかったため、市役所に相談をし、就労支援センターとつないでいただいた。今、地域の中で、なんとか社会に送り出そうとしている。おっしゃるように、雇用したら就労支援センターを頼りにしたいが、就労支援センターに頼らず、社会の中で調整をとって知的障害のある人の対応ができる窓口を別で置く等を行っていく必要があると思ふ。つまり、企業側が相当覚悟を持って受け止める。いつまでも就労支援センターのみなさんを頼りにしてはいけないと思ふということ。

【眞保委員長】

障害種別によっても定着の仕方が違ってくる。知的障害の方は、福田委員がおっしゃった通り、社内の中でいろいろな仕事の仕方や人間関係等の調整を行えば、ある程度の期間心配なく働ける方が増えていると思う。精神障害の方の場合は、不安定さというもののフォローが難しいため、模索しているところだと思う。知的障害の方を対象にする場合には、仕事のことは企業、家族や金銭に関わる生活上のことは、支援機関への相談と切り分けていたと思うが、精神障害の方の場合は、仕事のことや色々な人間関係等が複合的になる難しさがある。支援機関としても、どのような形で切り分けていくのか、まだまだ模索している最中だと思う。これからこの委員会でも色々意見交換をして、相談先もこの機会に見つけていただければと思う。

【石川委員】

息子は特例子会社に10年ほど勤務している。勤務先から、連絡が何もないと、勤務状況を本人に聞いてもわかりにくいことが多いので、不安になる。入社当初は、出勤時、帰宅時に本人の表情を探りながら心配な日々を過ごしていた。繋がりがあった就労移行支援事業所に、本人の状況を知りたいと連絡をしたところ、就労支援センターの方が企業に連絡をとり、訪問したうえで状況を報告いただいたことがあった。本人の状況がわかり安心したこともある。本人が働く中での困りごとを言った際は、就労支援センターへの相談を促したこともある。終業後に就労支援センターで10、20分話し、すっきりして帰るということを繰り返して、今の10年目がある。就労支援センターがなければ、今継続して勤務できていなかったと思う。息子は就労移行支援事業所を経由して就労したので、新卒で就労する場合とは違うが、就労移行支援事業を使った方が就労後の支援を受けられていいと思っている。企業側が何も言わないと、本人は問題なく勤務できていると思う親御さんも多い一方、就労支援センターを頼りにしている親御さんも多い。中には、就労支援センターの登録を切ってしまう方もいるが、就労支援センターに限らず、医者や相談機関等どこか1か所で繋がっていればいいと思っている。先ほど、就労したら企業側が覚悟を持つという話があったが、正直な話、福祉の世界で丁寧に手取り足取り指導されてきた姿を見ると、資本主義の世界で自分の子がどのような対応の中で就労しているのかと想像すると不安は尽きない。定着できずに離職される方や、助成金が1年半で切れたためミスを見つけられてやめさせられたという話を聞いたことがあるので、先ほどの男澤委員のお話には大変感動した。今後は、視点を変えて見守っていきたい。

【眞保委員長】

障害の有無に関わらず、助成金が切れたから解雇するだと、その方は幸せに働くことはできない。支援のサービスを使っていただき、その方に合った長く働けるところを見つけてもらう。企業、支援者の立場も様々なので、それを選べるようになったことが、20年間で一番変わったことであり、ありがたいこと。理解が深まっている企業も増えてきており、始めたばかりで今後を模索している企業もある。

○ 議題

(1) 障害者就労啓発事業について

(2) 意見交換について

【眞保委員長】

続いて、事業説明に移る。「障害者就労啓発事業について」事務局から説明をお願いします。

【事務局】(資料7から9にそって説明)

(1) 障害者就労啓発事業について

【眞保委員長】

啓発をどのように進めていくのか、ご意見を賜りたいという趣旨。まだご発言いただいていない委員中心にご意見を聞いていきたい。資料8について、市民向け啓発事業ということで、(3) 障害者雇用企業見学会、(4) 障害者就労座談会を新しく提案いただいている。高尾委員から何かご意見等はあるか。

【高尾委員】

私は、就労移行事業所から卒業して入社している。本社で勤務している全員が、少なくとも1度以上は企業見学に足を運び、半数が1週間や2週間程度、企業実習という形で仕事を少し体験したのちに入社を検討しており、基本的には私を含めてほぼ全員が入社している。実際、見学や実習等を経て入社した身からすると、一般企業で働いた経験がないまま事業所内で勉強や準備をしているだけだと、企業で何をして働くのか、イメージがつかない方が絶対いらっしゃると思う。シンポジウム等で理解を深めることはできると思うが、実際そこで働くかどうかは別として、企業に足を運び仕事を体験させてもらえると、こういうことができるのだと、頭のなかではっきりイメージができる。そうなると、事業所の中でやることが変わり、具体的な準備ができる。私は、本社で初めての障害者雇用の採用だが、私が入ってから以降は、一人も辞めていない状況であり、恐らく実際に企業で体験した結果が、少なからず数字に出ていると思う。見学会や座談会に就労移行事業所のOBとして出向いて参加し、体験を説明したり紹介したりする実績もあったので、そのような機会があるのは全然違うと思う。

(3) 障害者雇用企業見学会、(4) 障害者就労座談会について実施検討中と書いてあるが、これから働く人たち、私たちのような仲間からすると実施いただけると非常にありがたい。

【眞保委員長】

(3) 障害者雇用企業見学会、(4) 障害者就労座談会について、これまでと違う形ということで準備も大変かもしれないが、高尾委員からとても効果的とのご意見をいただいたので、ぜひご検討いただきたい。山木委員はいかがか。

【山木委員】

以前、自立生活アシスタント事業を担当していた頃、障害のある方をサポートする役割を担い、いくつかの企業に訪問しているが、企業が様々というのは本当にその通りだと思う。(3) 障害

者雇用企業見学会の企業訪問に興味があり、良い事業だと思う。過去発生した企業の中のトラブルで、パートタイム労働者とのトラブルが複数あった。管理者は障害について理解をしていますが、企業全体でどのように周知させればいいのか課題となっている。周知の難しさもありつつ、どのようにみなさんに伝えていくのか。そもそも障害の理解として、知的障害、発達障害の違いは何か、精神障害との違いは何かを答えられないと思う。市民啓発に繋がるのだろうが、なかなか簡単ではないという意見も上がったなかで、伝えさせていただいている。訪問時の管理者の方とのコミュニケーション、管理者の方とパートタイム労働者とのコミュニケーションを一個一個積み重ね、理解のある企業を少しずつ増やしていけると良いと思った。

【眞保委員長】

企業見学会が良いというご意見。どこの職場でもパートタイム労働者が鍵になっていると思う。山木委員がおっしゃったように、上手くいくのも、駄目になるのもパートタイム労働者との関係次第。広く市民にこの活動で知っていただくことが課題。(3) 障害者雇用企業見学会、(4) 障害者就労座談会は、広く市民にというよりは、深く展開して広さにつなげていく、やってみるというのも必要だと思う。男澤委員のように、この技術仕事ぶりはうちに来てほしいという話は、企業の経営者が特別支援学校を見学した際に結構あった。

部局が違うので調整等が必要だとは思いますが、特別支援学校の見学も啓発になるので、見学先が特別支援学校というのも良いと思うし、就労継続支援 B 型等の施設を見学するのも良いと思う。新倉委員はいかがか。

【新倉委員】

事業所としては、ぜひ(3) 障害者雇用企業見学会を実施してほしい。ネットワーク構築にあたって、外部へ出ていく必要があるのは分かっているが難しさを感じているため、行政のほうで行ってほしい。神奈川県労働局主催で合同面接練習会を行っており、こちらを活用している。面接を通ると、企業で実習をさせていただけるため、知的障害が多い事業所としては、働くことを経験しないと先に進めないこともあって、ありがたいシステムだと思っている。現在の状況により4社ほどしか参加していないが、送り出す側としては、参加企業数を増やすより、行政に関わっていただき、場や回数を増やしていただけるとありがたい。

定着支援について、知的障害の方は、入社後1年目2年目は一生懸命仕事を覚えようと頑張るため大きな問題はない。順調に定着できるかと思っただが、環境に慣れ仕事を覚えると、急に障害特性が出て、3年目になって崩れるということが続いて起きている。実際に就労支援センターに引き継いだ方もいた。現場が支援を行っていくなかで、3年という期間が適切なのか思う事例はある。石川委員もおっしゃっていたが、特別支援学校、養護学校から来る方は、ずっと福祉と関わってきている。事業所では、先回りして仕事しやすい環境を作ってしまう。福祉の支援を受け続けてから社会に出ていったとき、環境の厳しさや難しさを事業所が伝えるのは難しいため、事業所の定着支援がナチュラルサポートに移ることは簡単ではない。それぞれの障害種別によって、色々な課題があるのだと思った。

【加藤委員】

資料7 障害者就労座談会、福祉サービスに繋がっていない求職者について、福祉サービスに繋がっていない人、または、制度の枠に当てはまらず繋がれない人が一定数いる。グレーゾーンとなれば、どちらかの手帳や、医療にかかっていると思う。先ほど委員長もおっしゃったように、これだけ資源が増えてきたので、福祉のサービスに繋がるきっかけが増えてきているといわれつつも、事業所に来る相談者の1割2割はまったく福祉のことを知らない状況。なんとなく就職したいという気持ちで検索し、区役所から事業所を紹介されて連絡したという当事者、家族の方がいる。これだけ障害福祉の事業所が横浜市内に増えているが、まだ認知されていないため、認知を広めていく方向が、サービスを求めている方とずれているのではないかと。福祉と行政含め、縦割りの中で繋がりにくい状況だが、座談会という手帳の有無や障害の種別や等級に関わらず、困った際の連絡先や福祉サービスの総合案内所、プロジェクトのようなものから、その方に必要なものを仕分けられるような流れができていけたら良いと思う。

【伊藤委員】

本会議に出席するにあたって、小学生のこどもと話をした際に、障害のある人が働いているのを見たことがないと言っていた。プールの清掃や学校のサポートを通して、障害のある人が支援を受ける側ではなく場合によってはサポートをする側になることを、こどものうちに見ておくことが大事だと思った。精神障害の方の支援をしているが、就労で失敗する原因で一番多いのが、本人が周囲の役に立っていないと思ひ込み、自滅していくこと。そのため、本人に対して期待していることを定期的に伝えることで、だいぶ離職率が減るのではないかと考えている。

【須藤委員】

ハローワークでは、毎年6月に障害者の雇用調査を行っている。障害者雇用率が未達成の企業がある場合、対象企業全社に連絡を取り、企業の状況によっては訪問や電話で雇用創出の相談をさせていただいている。仕事の切り出しが難しいという企業は、支援機関に繋いだりしている。ハローワークに来所される求職者は、すぐ働きたいという人だが、就労に向けての準備がまだ足りていない人も多い。どこかで一度実習が受けられるとありがたいが、就労支援センターも多く相談者を抱えていると聞いている。どこか繋げられるところがあれば良いと思う。定着支援については、ハローワークで紹介した以外の方も、電話で相談される方がいる。どのようなことで悩んでいるのか等は必ず聞いており、内容によっては会社に訪問して話を伺っている。相談先がどこもない場合は、ハローワークでも相談を受け付けられるので連絡してほしい。

【眞保委員長】

活発にご意見いただいて大変感謝申し上げます。横浜市がこれほど熱心にシンポジウム以外にも新たに啓発をしていこうと考えていただいていることがありがたい。引き続き、このテーマを意欲的に進めていただき、支援をしていきたいと思うので、みなさまよろしく願いいたします。

○ 閉会

【事務局】 次回は2月の開催を予定