

令和5年度 仙台市障害者施策推進協議会（第2回）議事録

- 1 日 時 令和5年7月26日（水曜日）18：30～20：30
- 2 場 所 市役所本庁舎 8階 第一委員会室
- 3 出 席 大坂委員，三浦委員，奥田委員，小野委員，小幡委員，菅野委員，佐々木（洋）委員，佐々木（寛）委員，高橋（勝）委員，高橋（秀）委員，中嶋委員，西尾委員，野内委員，支倉委員，早坂委員
- ※欠席：秋山委員，鹿野委員，熊井委員，柴田委員，山下委員
- [事務局]清水障害福祉部長，小幡障害企画課長，宍戸障害者支援課長，鈴木障害福祉サービス指導課長，佐藤障害者支援課精神保健福祉担当課長，小西企画係長，井上障害者総合支援センター地域リハビリテーション推進係長（所長代理），林精神保健福祉総合センター所長，薦森北部発達相談支援センター所長，大石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，菅原宮城総合支所障害高齢課長，只埜宮城野区障害高齢課長，服部若林区障害高齢課長，五十嵐太白区障害高齢課長，加藤秋保総合支所保健福祉課長，坂井泉区障害高齢課長，大森指導第二係長，佐藤施設支援係長，前田社会参加係長，阿部助成給付係長，内藤主査，中尾主任，篠木主任，横尾主事，五戸主事，大谷主事，佐藤主事
- ほか傍聴者 5名

4 内 容

（1）開 会

（2）会長挨拶

会 長 皆さん，おばんでございます。

本当に暑い中，お集まりいただきましてありがとうございます。ただ，今日こちらの8階に来て驚いたのは，私は仙台市役所に何十年と通っていますが，こんなに冷房が効いている仙台市役所は初めてでございます。役所で会議と言えば，夏は暑いし冬はすごく寒い8階とかで会議をするということでございまして，非常に環境のいいところで今日はお話ができるということで，ありがたく思っております。

さて，計画について，これから毎月のように具体的なところでお話を進めてまいります。非常に重要な部分，今日は就労についてのお話ということですので，皆さん忌憚のないご意見を交わしながら，少しでも施策が前に進むようお手伝いしてまいりたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

事務局 大坂会長、ありがとうございます。
皆さん、もし本日の空調で暑いとか寒いとかありましたら、お近くの職員へお声がけいただければ調整させていただきますので、よろしく願いいたします。
続きまして、新たに就任された委員をご紹介します。
加納悦子委員のご退任に伴い、新たに野内伸一様が就任されました。野内様より一言ご挨拶をお願いいたします。

野内委員 ハローワーク仙台職業相談部長の野内と申します。前回は参加できなくて大変失礼いたしました。
私どもの部門では、今日のテーマは就労ということもございますが、障害をお持ちの方の就職支援、そちらをやっている部門を管轄しているところでございます。
本協議会で出たご意見などを持ち帰って情報共有させていただいて、今後の支援の資料として活用させていただければと思っております。
本日はどうぞよろしくお願いいたします。

事務局 野内委員、ありがとうございます。
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) 議事録署名人指名等

(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、会長より佐々木洋委員の指名があり、承諾を得た。

(4) 議事

協議事項

- (1) 次期計画の策定について
- (2) テーマ別議論（就労）

報告事項

- (1) 令和4年度障害者保健福祉計画に係るモニタリング（監視）の結果について
- (2) 仙台市における障害関係統計値の推移について
- (3) 令和4年度障害者就労施設等からの物品等の調達実績及び令和5年度目標について

協議事項

- (1) 次期計画の策定について

会長 本日の議事につきましては、仙台市障害者施策推進協議会運営要領第4条第1項

に基づき、公開いたします。

それでは、次第2の議事に入ります。

協議事項（1）次期計画の策定について、事務局からご説明をお願いいたします。

事務局
(小幡課長)

障害企画課、小幡でございます。

協議事項（1）次期計画の策定につきましてご説明いたします。

ここでは現行計画の概要をご説明した上で、次期計画の構成案をお示ししながら、現行計画との変更点と次期計画に盛り込むべき視点をご説明いたしますので、次期計画の構成として確認すべきことがないか、次期計画の視点として新たな視点はなにかなどについて、ご意見をいただければと思います。

それでは、資料1-1、現行計画概要版をご覧ください。

概要版を基に現行計画の内容を振り返りさせていただきます。

表紙をおめくりいただきまして、1ページをご覧ください。

1ページには、計画策定の概要ということで、計画の位置づけであるとか、計画期間などをまとめてございます。

2ページにつきましては、障害のある方を取り巻く現状といたしまして、社会的な動きでは、障害者権利条約が批准されたこと、それから本市の現状として、障害者手帳の所持者数、障害福祉サービス等の利用者数が増加していることなどをまとめております。

3ページにお進みいただきまして、計画の方向性でございます。

計画の理念に、「共生の都・共生する社会」を掲げまして、基本目標に「一人ひとりが違いを認め合い、尊重しあい、支えあう、誰もが生きがいを感じられる共生の都をともにつくる」を掲げまして、基本方針として、①共生社会の実現に向けた障害理解の促進と権利擁護の推進、②障害のある児童や発達に不安のある児童に対する支援の充実、③地域での安定した生活を支援する体制の充実、④生きがいにつながる就労と社会参加の充実、⑤安心して暮らせる生活環境の整備の5項目を設定しまして、各項目での具体的な施策を展開してきたところです。

4ページに進みまして、現行計画では特に力を入れるべき項目として6つの重点分野を設定しまして、各施策を推進してきたところでございます。

5ページ、6ページにつきましては、3年間の障害福祉計画、障害児福祉計画の部分となっております。国の基本指針に基づきまして、到達目標と、それから障害福祉サービス等の見込量を設定しているものです。

最後のページでは、この計画の推進体制であるとか、普及啓発、点検評価について記載してございまして、この現行計画がおおよそこういうような形で構成されているところでございます。

次に、資料1-2、次期計画構成（案）をご覧ください。

次期計画の構成案につきまして、今ご説明させていただいた現行計画と比較しながら、新たに追加した点などに下線を引いてお示ししているところでございます。

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

まず、第1章になりますけれども、基本的な構成は現行の計画と同様になります。次期計画のところには、5のSDGsとの関係というものを追加してご紹介します。現行の6年間の計画につきましては、このSDGsとの関係というものの記載はないのですが、令和2年度に策定しました3年間の障害福祉計画、障害児福祉計画では記載しておりましたので、今回、6年間の障害保健福祉計画にも改めて記載をするというものでございます。

次に、第2章ですけれども、こちらも基本的な構成は現行計画と同様としてご紹介します。ただ、現行計画では、国の施策等の動向につきましても、この第2章の1の社会の動きの中に含めておりましたけれども、令和2年度に策定した3年間の障害福祉計画、障害児福祉計画では、国の施策等の動向も1つの項目としておりましたので、新たな計画においても改めて項目として追加するものでございます。

次に、第3章です。1の理念、それから2の基本目標、3の基本方針までは現行計画と同様としておりますけれども、現行計画の4の重点分野、5の施策体系、6の各施策の概要につきましては、次期計画では4の施策展開としてまとめてご紹介します。その趣旨といたしましては、現行計画では基本方針やそれに基づく施策体系などについて、どのような取組を行うかは文章として記載しているものの、その結果どのような成果がもたらされるかについての目標設定がなされていなかったところもございまして、新たに基本方針、施策体系ごとに目標値を設定すること。また、モニタリングや基礎調査の結果を踏まえた現状と課題を明記すること、加えて現行計画の重点分野について、基本方針であるとか、施策体系との関係を明確化するため、施策体系ごとに重点取組を設定すること、そういったもので変更を加えているものでございます。

次に、第4章です。この章が、3年間の障害福祉計画、障害児福祉計画の部分となります。基本的な構成は現行計画と同様にはなりますが、令和2年度に策定した3年間の計画では、到達目標と障害福祉サービス等の見込量の項目を章として分けて整理しておりましたので、次期計画におきましても、第4章、第5章に分けたところでございます。

次に、次期計画の第6章、第7章になりますけれども、こちらも基本的な構成は現行計画と同様となりますが、第4章と第5章を分けた都合によりまして、現行計画の第5章、第6章を、次期計画では第6章、第7章と整理したものでございます。

次に、資料1-3、次期計画についての視点をご覧ください。

資料中、下線部分が現行計画からの変更点となりますので、その部分を中心にご説明させていただきます。

まず、第1章の計画策定の概要になりますけれども、2番の位置づけのうち(1)の法令根拠につきまして、3つの計画はそれぞれ障害者基本法、障害者総合支援法、児童福祉法を根拠に策定しておりますけれども、新たに障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション推進法におきまして、計画策定に当たっての同法の規定の趣旨を踏まえることとされておりましたので、こちらも法的根拠として入れたとこ

ろでございます。

2ページに進みまして、5のSDGsとの関係になります。

こちらは、仙台市SDGs推進方針に基づきまして、誰一人取り残さないという国際目標の下に、当計画に関連する主な目標を9項目定めております。

具体的には、3番のすべての人に健康と福祉を、4番の質の高い教育をみんなに、5番のジェンダー平等を実現しよう、8番の働きがいも経済成長も、10番の人や国の不平等をなくそう、11番の住み続けられるまちづくりを、12番のつくる責任、つかう責任、16番の平和と公正をすべての人に、17番のパートナーシップで目標を達成しよう、この9項目になります。これは令和2年度に策定した3年間の計画の記載内容と同内容となっております。

次に、3ページをご覧ください。

第2章の障害のある方を取り巻く現状になります。

1の社会の動きにつきましては、(2)の障害者権利条約の批准に関連しまして、令和4年に障害者権利委員会の日本審査、それから総括所見が示されたというようなことがございました。また、(3)につきましては、災害・感染症等の非常時・緊急時の対応として、災害対策基本法の改正による個別避難計画策定の努力義務化であるとか、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応などを記載する必要があると考えております。

2の国の施策等の動向につきましては、(1)の障害理解・差別解消に関しまして、障害者差別解消法や本市条例の改正が行われまして、事業者の合理的配慮の義務化が定められたこと、(2)の障害のある子どもへの支援に関しては、医療的ケア児支援法やこども家庭庁の設置法、こども基本法が制定されたということ、(3)の社会参加の充実に関しましては、障害者情報アクセシビリティ・コミュニケーション施策推進法や障害者による文化芸術活動の推進に関する法律が制定されたというところがありまして、加えて障害者雇用率は民間企業2.3%、国・地方公共団体が2.6%から段階的に引き上げられるというところ、(4)の計画に係る基本指針につきましては、国の基本計画や基本指針を踏まえ、本計画を策定することなどを記載する必要があると考えてございます。

4ページに進みまして、3の本市の現状につきましては、これまでと同様、統計的な数字に加えまして、障害保健福祉基礎調査により把握されたニーズ等も記載する必要があると考えてございます。

次に、第3章の計画の方向性です。

まず、1番目の理念になりますけれども、現行計画の「共生の都・共生する社会」という理念につきましては、現在においても目指すべき社会の在り方として不変のものでございますので、次期計画においても継承すべきものと考えております。

また、一方で仙台市基本計画に沿って、一部修正を行うことを考えてございます。具体的には、令和2年度までの仙台市基本構想では、仙台の都市像の1つとして、「支え合う健やかな共生の都」とされておりましたけれども、令和3年度からの仙

台基本計画におきましては、目指す都市の姿として、「多様性が社会を動かす共生のまちへ」とされたことを踏まえ、次期計画の理念も「共生のまち・共生する社会」としたいと考えてございます。

2の基本目標につきましても、理念を踏まえ「共生の都をともに作る」としていたところを「共生のまち」と修正したいと考えておりますが、その他、目標に盛り込むべき考え方、視点などについて、ご意見をいただいた上で、改めて目標についても整理したいと考えてございます。

3の基本方針ですけれども、先ほど現行計画の概要でご説明した5つの方針、具体的には障害理解と権利擁護、障害児支援、地域生活支援、就労と社会参加、生活環境整備の5つの方針は基本的に次期計画においても踏襲したいと考えてございます。一方で、その方針にひもづく内容につきましては、現状や課題などに合わせて追加修正をしたいと考えております。

(1)の障害理解と権利擁護につきましては、障害理解を図るために子どもから大人までの幅広い取組や差別解消・虐待防止の取組を進めること、(2)の障害児支援につきましては、日常の過ごしの際での支援に向けた関係機関の連携や医療的ケア児・重症心身障害児等への支援の充実に向けた関係機関の連携を図ること。

5ページに進みまして、(3)の地域生活支援につきましては、障害のある方がそれぞれの地域で安全・安心に暮らすための支援を行うとともに、一人一人の障害特性に応じた支援を展開すること。(4)の就労と社会参加につきましては、これまでは「生きがいにつながる就労と社会参加の充実」としておりましたけれども、障害のある方の希望や能力に応じた社会参加が図れるよう、「自分らしさを発揮できる就労と社会参加の充実」というふうに変更するとともに、そのような職場づくりを進める支援体制の構築であるとか、文化スポーツ面でも個々の希望や能力に応じた社会参加の場をつくること。(5)の生活環境の整備につきましては、障害特性に応じたアクセシビリティの向上を図るほか、地域に必要な施設の整備、公立施設の老朽化対策に取り組むとともに、障害福祉サービスの利用増加、ニーズの多様化に対応できるよう、人材確保・定着の支援を行うこと。このような視点で施策の方向性を考えております。ただ、これにつきましても、盛り込むべき考え方や視点などにつきましても、ご意見をいただければと思います。

6ページに進みまして、4の施策展開になりますけれども、今ご説明した5つの基本方針の下に展開する施策体系を丸数字の項目で整理してございます。それぞれの項目については現行計画を踏襲しておりますけれども、(4)の③スポーツ・レクリエーション・文化芸術につきましては、現行計画においては「芸術文化」としていたところを、障害者の文化芸術推進法の制定も踏まえ、修正をしております。

7ページに進みまして、この施策展開におきまして、基本方針の5つにそれぞれ目標値を設定することにしたいと考えております。この基本方針ごとに設定する目標値は、施策の実施によってどのような変容が起きたかということを示す、いわゆ

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

るアウトカム指標とすることを想定しております。また、丸数字で表わした施策体系の項目ごとに、目標値、現状の課題、施策と方向性、重点取組を設定しますけれども、ここでの目標値につきましては、事業実施の結果についての目標、いわゆるアウトプット指標とすることを想定しております。

今後、計画の検討を進める中で、どのような目標値を設定するかということは、今後お示ししていきたいと考えてございます。

第4章の到達目標、それから第5章の障害福祉サービス等の見込量及びその確保のための方策につきましては、3年間の障害福祉計画、障害児福祉計画の部分になりますので、国の基本指針に沿って数値を設定してまいります。

第6章の計画の推進につきましては、8ページにお進みいただきまして、4の計画の達成状況の点検及び評価につきましては、基本方針、それから施策体系ごとに設定した目標値を中心に、定期的の実績把握を行いながら達成状況を検証していくということを考えております。

次期計画の策定についての説明は以上となりますけれども、事務局としてお示した考え方、それから視点に関すること、またその他の考え方・視点などについて、ご意見をいただければと考えております。

以上です。

会 長

ありがとうございました。

ただいま事務局より次第2の協議事項（1）次期計画の策定について説明がありました。

皆様からご意見、ご質問などをいただきたいと思っております。いかがでございましょうか。

資料1-1では現行計画を振り返り、1-2、1-3を使って次期計画のご説明でございましたが、いかがでございましょうか。

佐々木洋委員、お願いいたします。

佐々木（洋）委員

資料1-2の構成の関係なんですけれども、次期計画の第3章についてです。4の施策展開、施策体系、それから基本方針・施策の目標値があって、その括弧書きの中に指標、目標値、設定根拠というのがあり、第4章に到達目標という流れになっていて。私はこの資料を見たときに少し違和感があって、目標の下に目標値があるというのが一般的かなと。到達目標が後に出てくるのが少し違和感を持ちました。具体的な姿がまだ示されていないので、私の違和感が解消されるのか、私だけの違和感なのか、その辺ちょっと先がまだ見えないので、この場では、目標値があって、その後に目標が定められるというのが違和感かなと。

ただ、今日の説明で、この第4章については障害児の関係の記述かなという部分があって、そうすると3章までの記述と、4章からは障害児基本計画だということで、何か分断されるというか、その辺の説明がないと、全体1つの計画の中に逆転

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

現象が生じるのか、それともこの1つの計画だけで、ここは〇〇の計画、法律の〇〇の計画、ここは法律の〇〇の計画を示したものだということを完成形の中で示していただければ、流れとして後で確認できるかなと思いました。

以上です。

会 長 ありがとうございます。
 では、事務局。

事 務 局 事務局、障害企画課、小幡でございます。

(小幡課長) ただいま、目標、目標値、それから到達目標というふうに、目標という言葉を使って、いろいろなところに出てきているので、その辺の言葉は整理しなければいけないというところではあったんですけども、まず最初の施策展開の中の基本方針・施策の目標値というところなんですけれども、こちらでもまだはっきりとしたものをつくっているわけではございませんが、少しイメージというところで、本日、参考資料1に仙台市障害者保健福祉計画中間評価報告書の抜粋をおつけしてございました。そちらを開いていただきたいと思います。一番後ろのほうに資料としてはお配りしておりますが、よろしいでしょうか。

 そのこの1ページを開きますと、抜粋版なので10ページと書いてございますけれども、こちらのほうが1つ、基本方針である1番目の共生社会の実現に向けた障害理解の促進と権利擁護の推進のところのイメージになるかと考えてございます。基本方針として、まず1つ大きな目標というような計画の柱になる部分がございます。それに対して(1)の理解促進・差別解消の事業としては、このような事業をやっていく、それからその事業に対する主な実績としては、こうしたものがあって、11ページにいきますと、その他の評価指標として、障害理解サポーターの養成研修受講者のアンケート結果であるとか、ココロン・スクールのアンケート結果ということでの障害理解に対する理解度というものを示したのになっております。

 新しい計画の中で、まず基本方針に対するアウトカム指標になり得るところというのが、この11ページに示すその他評価指標でイメージされる、言ってみればこういった事業をすることでどんな世の中に変容が起きるのか、仙台市民に変容が起きるのかというようなところを示す指標として、成果指標のようなものを示す形になっております。これは、言ってみれば基本方針に対する指標かなというようなイメージを持っております。

 その他、施策展開、施策体系ごとの丸数字に対する目標値が、10ページに関する主な実績として、例えば障害理解サポーター養成研修受講者数が何回、何人と示されている、いわゆるアウトプット指標のようになるところになりますけれども、こうしたところ今回これには実績しか載っておりませんが、こうしたところで何年度には何人何回というような目標値を定めていって、具体的にそれを実行していく。その結果、その他評価指標にあるようなアウトカム指標としての、例えば市民の間

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

の障害の理解度がこんなふうに変容していく、そういったような基本方針に関する目標値、大きな目標値というものを設定できればいいかなと考えております。

こちらの中間評価報告書につきましては、あくまで今回イメージとして使わせていただきましたので、こうしたものを今後整理させていただいて、目標の設定として使わせていただければと考えております。

それから、第4章の到達目標につきましては、おっしゃったとおり障害福祉計画、障害児福祉計画という3年間の計画に関する目標値ということになっておりまして、国の計画策定に係る基本指針の中で定められた目標値を設定していくということになります。ですので、ある意味、第1章から第3章までが障害者保健福祉計画、第4章、第5章のところは障害福祉計画、障害児福祉計画に関わる数値の設定というようなイメージになるかと思っております。

その中で、到達目標というのも、ある意味アウトカム指標のような部分もございますので、施策の内容によってはこちらの基本方針に関する目標の目標値、アウトカム指標と、到達目標での目標値というのが重複する場合もあるかと思っておりますので、これは今後、設定をする中で検討していければと考えてございます。

まずは以上でございます。

会 長 ありがとうございます。佐々木委員、よろしいでしょうか。

佐々木(洋)委員 結果を見てからまた議論をしないと。これだけではなかなか見えないので。

会 長 はい、そう思います。ありがとうございます。
ほかにございますでしょうか。小野委員さん、お願いいたします。

小野委員 特定非営利活動法人 Switch の小野です。

3章の部分での視点としてお答えできたらと思うことがあります。今回入れてほしいという意味ではないんですけども、これからの計画の目標とか方針の中にウェルビーイングという単語を表現として盛り込んでいくことについて、少し議論して進めるという手順があってもいいのかなと思っておりました。既に他県の次期福祉計画の中ではそれがばっちり入ってきているところもありますし、SDGsが今回こういうふうに入ってきて、計画の中にもきちんと記載されるようになりましたけれども、SDGsのその先の世界的な目指すべきものとしてウェルビーイングというのが1つ候補として上がっているのは大きいものがありますし、あとは国の福祉の審議会の中でも正式な文言としては上がっていないと思うんですけども、いろいろな次期計画を検討するような教育の部分なんかではもうウェルビーイングという単語が入ってきていたりする、教育のゴールがウェルビーイングであるというような方向性になってきているというのも先日聞きました。

ただ、今すぐこのタイミングで次の計画に入れるべきかということ、私自身もま

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

だ広く市民の皆さんに理解が不十分というか難しい部分があるので、すぐに入れるかどうかということについては思っていないのですけれども、ゆくゆくの計画の中ではこの言葉を入れるべきか、どういうふうに使うか、どういうふうに皆さんと共通理解を図っていくかというのは、どこかのタイミングで議論したり話が登場してくるのかなと思っています。ですので、少し事務局の皆さんの中でもウェルビーイングというものと今回の計画のバランスというか、その辺について考えてもらう機会があればと思いました。

以上です。

会長 ありがとうございます。これは我々のほうで議論していきたいところになるかと思えます。ありがとうございます。国はよく最近使うので、ほかの分野でも使っているの、方向性としてはSDGsと同様になっていくものだと思うので、別におかしな話では全くないと思えます。ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。お願いいたします。

早坂委員 社会福祉法人チャレンジドラifuの早坂と申します。

資料1-3の5ページ、安心して暮らせる生活環境の整備という中で、今日は就労にフォーカスを当てての分野ということで考えたときに、最後の人材の確保というところで、今障害を持った方々を取り巻く環境の中で、障害福祉事業所で働く方もいれば、一般就労に向けて働く方々もいるというところで、決して福祉分野ということではなく、要は一般企業の中でも福祉のほうに寄るような人材の育成というのも今後必要になってくるのではないのかなとちょっと感じているところもありますので、それが今回、下線部の「ニーズへの対応等のため」だけで包括し切れるかどうかというところを少し疑問に思ったので、ちょっとご意見でした。

こうした人材確保の分野というのが、安心して暮らせる生活環境の整備にカテゴライズされているのも適切かどうかというのはちょっとあれなんですけれども、できれば事業所も含め、そういった人材のところもぜひフォーカスを当てていただきたいというところで、そういった疑問でした。

以上でございます。

会長 ありがとうございます。

指名して恐縮なのですけれども、佐々木寛成委員さん、次の会があるということなので、何かこの辺であれば頂戴できればと思いますが、いかがでございましょうか。

佐々木(寛)委員 歯科医師会の佐々木です。

ちょっと先に進んでしまって申し訳ないのですが、ケア児のアンケートとかをちらちらと見ていて思ったことなんですけれども、資料2-5です。先に進んで申し

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

訳ございません。「障害者雇用で就職したのですが、職場の方たちにばかにされたり」とか、あとは一番最後のほうに、「ただ一日座っているだけで耐え難い」とか、何か本当にいまだにこういうことがあるんだなというのをちょっと思いまして、まさに障害者理解の促進と権利擁護の推進が必要なんだなというふうに思った一方、裏のほうをめぐっていただけると、精神障害者の家族のご意見で、「本人が子どもの頃に比べて格段に世の中が変わっている」だとか、「15年前には悲観していたけれども、本人がすごく頑張っている」だとか、あとは「仙台市に感謝しています」という意見もあったりだとか、少しそういう明るい兆しも見えてきているのかなと思ったところでした。

いずれにしても、まだ障害者に対する理解、ハードルが高いんだなというのはこのアンケートを見て感じたところでした。

ちょっとずれてしまってすみません。

会 長 いえ、とんでもありません。ご意見ありがとうございます。そういったことを少しでも前に進めていくために、次期計画ということにつながっていくと思いますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

ほかにご質問、ご意見ございますでしょうか。これから議論していく上でとても大切な章立てなのですけれども、基本は、計画をつくって終わりではなくて、仙台市に暮らしておられる方々が、少しでもいい方向にいくようにするための計画です。ですから、先ほどの事務局のご説明でも強調されておりましたように、これまではアウトプット中心でしたのだけれども、アウトカムをしっかりと意識して計画を遂行していきますということをおっしゃっていました。我々も実際、協議会として計画の立案はもちろんあるのですけれども、これがいい方向に展開されるようにお手伝いしていくということもありますので、そういう意味で有益なご意見があればいただきたいと思っておりますが、いかがでございましょうか。とりあえず資料が多いので、後でまた戻ってということでも構わないので、先に進めてもよろしいですか。はい、ありがとうございます。

では、実はここで休憩なんですけれども、5分だけ休憩を取らせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

（休 憩）

協議事項

(2) テーマ別議論（就労）

会 長 ここから、(2) テーマ別議論ということで、就労のことになります。事務局よりご説明いただきたいと思ひます。

事 務 局 事務局，障害企画課，小幡でございます。

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

（小幡課長）

協議事項（2）テーマ別議論（就労）につきましてご説明いたします。

本日は、障害のある方の就労に向けた主な取組に係る現状や課題をまとめた資料をご用意いたしました。その中で、大きく3つの観点でまとめております。

1つ目が、一般就労に係る企業側の障害者雇用の現状と課題、2つ目が、同じく一般就労に係ることですけれども、就労支援機関の現状と課題、3つ目が福祉的就労に係る現状と課題です。

昨年度実施しました基礎調査のアンケート、ヒアリングの結果も踏まえながら、この3点について一通りご説明いたします。

資料は2-1をご覧ください。

まず、1の一般就労のうち、(1)の企業の障害者雇用への啓発についてでございます。

①の障害者雇用に係る本市の現状についてです。民間企業での障害者雇用に推進するため、現在本市におきましては、障害者雇用の取組や障害者の様々な働き方を紹介しながら、障害特性に応じた就労環境づくりを推進する雇用促進セミナーであるとか、労働局、県などとも連携しての経済団体への障害者雇用要請行動などを行っております。昨年度は、障害者雇用により身近に感じていただけるように、実際に障害のある方が働いている現場の見学会なども行いました。

一方で、県内の障害者雇用率に目を向けますと、昨年6月現在では、県内の民間企業の雇用障害者数は過去最高を更新しまして、雇用率も2.21%と前年度の雇用率はキープしました。ただ、一方で、全国平均の2.25%を下回りまして、全国順位も38位に下がったところでございます。

また、県内民間企業の法定雇用率達成企業の割合は50.2%と、前年度より0.5%下がっている状況でございます。

また、市内の民間企業は、県内の全体の6割を占めているんですけれども、市内企業の法定雇用率達成企業の割合は45.3%と、県内全体よりも低い数値となっております。仙台市内には、大企業の支店も多いほか、特例子会社などもありまして、市内の事業所で障害者を雇用したとしても、県外にある本社で雇用率として算定されてしまうことで、市内の障害者雇用が県内、市内の雇用率に反映されにくいという事情もございまして、障害者雇用が進んでいない企業が市内には多く存在しているということの現れと考えております。

2ページに進みまして、②の市内の中小企業の障害者雇用の状況です。

市内には、障害者雇用状況報告が必要な企業が921企業ございますけれども、その約31%を占める障害者雇用ゼロ企業の289社の内訳を見ますと、その約89%の257企業が、常用労働者数100名以下の中小企業となっております。

中小企業において障害者雇用が進まない要因につきましては、基礎調査のヒアリング結果などから、常用雇用労働者100名以下の企業では、行政指導や法定雇用率未達成の場合に納付しなければならない障害者雇用納付金の対象になっていないということで、障害者雇用へのインセンティブが働きにくいというふうと考えられま

す。

また、雇用経験がないことで、障害者を身近に感じる機会もなく、雇用に対して不安を強く感じて負担面ばかりをフォーカスしてしまう傾向にもありまして、また大企業のように障害者のフォロー体制を敷けないというところもあって、求人のハードルが上がってしまい、さらに雇用が進まない要因になっているということがうかがわれます。

他方、③の本市の基礎調査結果における障害当事者の意見ですと、アンケート結果から、仕事を続けるために必要なこととして、周囲の障害理解という回答が多い傾向にありましたが、ヒアリング結果であるとか、アンケートの自由記述欄からは、「頑張れば発達障害、精神障害じゃないんだ」というようなことであるとか、「障害者雇用のためにとりあえず雇っているだけだ」というふうな意見も見られまして、企業の障害者雇用への理解が進んでいないという課題があると考えてございます。

④の今後の方向性ですけれども、企業へのアプローチの1つとしまして、経済団体と連携して会員企業向けの取組を企画するほか、障害者雇用というものが法定雇用率達成のみを目的とするのではなくて、例えば障害者雇用における業務切り出しの際に手順を見直すことによって業務の効率化が図られたり、人材不足の中で従業員確保というところを障害者雇用に見いだす、そういったメリットも大きいということを、その具体的な手順も含めて、セミナー等を通して、企業に情報提供することが必要だと考えております。

また、法定雇用率引上げに伴いまして、新たに障害者雇用の対象となる企業に対して重点的に支援を図ることも必要と考えております。加えまして、現在も実施している障害者雇用貢献事業者への市長表彰であるとか、ふれあい製品販売会などを通じた多様な障害者の就労の場の周知、そういったことを図りまして、障害者雇用を実施している企業の見学会や交流会を通しまして、企業への障害理解、障害者就労に対する理解醸成を図る必要があると考えております。

3ページにお進みいただきまして、次に一般就労のうち、(2)の市内就労支援機関の機能向上についてでございます。

まず、①の本市の現状についてです。

本市におきましては、障害者就労支援センターはたらポート仙台におきまして、個別ケースの支援であるとか、連絡会議の開催、それから求人・職場体験の情報提供を通しまして支援機関のバックアップを図っているところでございます。

現行計画での福祉施設からの一般就労移行者数は、各年度目標値を上回っておりまして、令和4年度につきましては、目標値 341 名のところ、実績値として 347 名になっております。

②の福祉施設からの一般就労移行者数の傾向ですけれども、こちらのグラフは令和3年度の数値となっておりますが、一般就労移行者数 327 名のうち、就労移行支援事業所からの移行者数は 29 事業所 284 名で全体の 87% を占めております。これを事業者の規模で比較してみますと、1年以上の開所実績がある定員 20 名以上

の事業者からの移行者 272 名について、同一法人で市内に複数の就労移行支援事業所を展開しているグループと、それ以外に分けて平均移行者数を算出したところ、前者は 13.2 名、後者は 8.4 名となっております、1.57 倍の差が見られました。

4 ページにお進みいただきまして、その要因としましては、複数の事業所を展開している法人の場合、全国展開している場合もございまして、より大手になればなるほど法人内でのノウハウ共有であるとか、人材獲得の面での優位性があるといったことなど、支援の質の維持向上が図られやすいものと考えております。

③の基礎調査の結果からは、就労系の事業所へのヒアリングにおいて、支援員の業務量増加により、チーム支援や育成の時間を取りにくくなり、支援の質の低下が進む、支援員が対企業の支援方法を学ぶ機会を設けることも重要といった意見であるとか、今後の障害者雇用率算定に係る短時間労働への拡大、それから障害福祉サービスでの就労選択支援の創設なども踏まえまして、より個別性を持った支援が求められ、支援のさらなるアップデートが求められるといった意見も見られました。より多様な支援が求められる中で、支援員のスキルアップ、支援スキルのアップというところが課題になっているものと考えております。

そのため、④の今後の方向性としてしましては、現在はたらポート仙台で行っている就労移行支援事業所等連絡会議の充実なども図りながら、支援員が主体的に学べる場の提供、それから関係機関同士の顔の見える関係を再構築して、就労支援ネットワークの強化を図るというような必要があると考えております。

また、支援員の経験年数や専門的なテーマなど、ターゲットを意識した研修会等を通して、支援スキルの向上、幅広い支援の充実を図る必要もあると考えております。

5 ページにお進みください。

2 番目の福祉的就労になります。

まず、①の本市の現状です。福祉的就労につきましては、障害のある方の収入を確保するため、工賃向上の取組を行っております、ふれあい製品販売会など販売機会の拡大や市役所庁内での就労支援事業者への発注を行う優先調達を推進しているほか、企業のニーズと事業所のサービスのマッチングを行っております。

障害者が自立して暮らすためには、最低生活費の月額約 11 万円から障害年金の 7 万円を引いた 4 万円を工賃収入として得る必要があると言われていたところですが、令和 3 年度の県内の B 型事業所の平均工賃月額が 1 万 8,240 円にとどまっているのが現状でございます。

②の基礎調査のアンケート結果からも、仕事の悩みとして収入が少ないこと、それから仕事を続けるために必要なこととして、生活できる十分な賃金といったところが回答の上位を占めてございまして、工賃向上が障害者就労での大きな課題と考えています。

6 ページにお進みいただきまして、資料には平均工賃月額別の事業所数を集計しております。134 事業所のうち、約 65%を占める 87 事業所の工賃月額が 1 万 5,000

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

円を下回っているという状況がございまして、このような事業所の工賃の底上げを図ることが課題と考えております。

そのため、③の今後の方向性としまして、ふれあい製品販売会などの販売機会の拡大であるとか、セミナーなど販売力強化の取組を継続するとともに、工賃が平均に満たない事業所を中心に企業ニーズとのマッチングを支援するなど、工賃向上の取組を進める必要があると考えております。

以上、本市における障害のある方の就労に向けた主な取組についてご説明してきましたが、課題認識であるとか、今後の方向性などにつきまして、視点や考え方などご意見をいただければと存じます。

また、資料の2-2から2-6につきましては、関連する基礎調査の結果をまとめたものでございます。時間の関係で触れられなかった部分につきましては、後ほど資料をご高覧いただければと思います。

以上でございます。

会 長 ありがとうございます。

ただいま事務局より、次第2、協議事項（2）テーマ別議論（就労）について説明がございました。皆様から、ご質問、ご意見をいただければと思いますが、いかがでございでしょうか。ご発言ありますか。お願いいたします。

奥田委員 愛泉会の奥田と申します。

今の資料の福祉就労の部分なのですが、今、月額4万円というお話がありました。が、実際のところはB型就労なんかは1万8,240円という宮城県の工賃額よりもかなり厳しいという状況の中で、実際に地域の中で生活している高齢者の方がいると思うんですね。その方々が、結局なかなか年金だけでは生活できない部分が、その4万円の収益を上げるためには非常にかなり厳しい状況なんだろうなと。生活自体がやはり厳しいというところでは、現実的なところを見ながら支援をしていかないと、なかなかその地域での生活というものが厳しい状況なのではないかと思っておりますので、その辺の具体的な施策をきちんとつくっていかないと、なかなか生活上、障害者の方の生活が厳しいというのは変わらないのだろうなと。そこを何とかしていただきたいなと思っておりますし、何とかしていかなくてはならないんだろうなと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

会 長 奥田委員、ありがとうございました。ご意見として。

ほかにございますでしょうか。指名して恐縮なのですが、高橋委員、お願いできますでしょうか。

高橋（勝）委員 わらしべ舎の高橋です。

当法人も就労継続B型支援事業をやっておりますが、なかなか今出ているような

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

目標工賃には当然達しておりません。ですので、多分、B型事業所は仙台市内にたくさんございますが、恐らくどこもこの目標にはなかなか届かない状況ではあるのかなと。

うちの場合、それではということで、販売を専門に担当する職員を配置しまして、施設で作っている商品、製品をできるだけ知ってもらおうということで、営業活動に歩いていただいております。ですから、そういうような地道な取組をしていく中で、少しでも工賃アップにつながっていければという考えで取り組んでいるところですが、なかなかまだ現実的には結びついてはおりませんが、やはり地域で生活をしている人たちの年金は2級ですので、やはりある程度の工賃と年金で地域生活が行えるようにしていきたいというふうに思っておりますが、なかなかその目標は達成していません。

そこで、仙台市内にB型事業所がたくさんありますので、そこで作られている製品、商品をパンフレットみたいな、何かそういうものを作っていただいて、それをいろいろなスーパーでもいいですし、いろいろなところにこういう事業所でこういうものを作っていますよということで、ぜひ購入していただきたいとか、あるいは官公庁、あるいはいろいろな大きな企業さんにそういうものを配布して、そして知ってもらおうということも、1つPRとしてできるかなと思っておりますので、そういうところも検討の余地があるのかなと思っております。

あとそれから、もう1つはやはりどうすれば商品、製品が売れるかということで、市内のB型事業所の人たちが一堂に会して研修をすとか、あるいは何かそういう販売のノウハウを専門の人から学ぶとか、そういうような研修の機会もあっていいのかなと思っておりますので、ぜひそういうようなことを検討していただければと思っております。

会 長 指名で恐縮でございます。ありがとうございます。非常に重要なお意見だと思います。また、対案も出していただきましてありがとうございます。

ほかにいらっしゃいますか。早坂委員も就労関係だと思うのですが、いかがでございますでしょうか。

早坂委員 そうですね。今、高橋さんがおっしゃったとおりで、やはりB型の特に授産施設からの流れでやっているところとかもそうなんですけれども、工賃に跳ね返していくところの製品というのかな、結局は市場に出ていくところでかなり苦戦を強いられるところが少しあるのかなというのがありまして、最近ちょっと僕も思うのが、やはりオール仙台みたいな形、そういった商品力というか、製品力に対する考え方というのが、最近民間企業から参入してきた方も増えてきて、徐々に変わってきているんです。要は、自分たちが生み出したものを買ってくださいというよりも、ある意味製品からデザインをしていって、しっかり市場に出していく、それを工賃に跳ね返していくという意識がどんどん広がってきているような形もありますので、

それを個々の事業所だけでやるのではなくて、やはりある程度まとまりを持って、仙台だけではなくて、もっと東北や関東圏に出していくような市場に向かっていくような体制というのをつくっていくべきなのかなというのはとても感じます。

あとは、このアンケート結果ではないんですけども、中にもあった、先ほど一般企業の障害者に対する理解の促進というところも、私は高齢関係にもいたので、あれは行政というより民間のあれでしたけれども、オレンジリング、認知症サポーター養成講座とか、結構行政の方もオレンジリングをつけている方もいらっしゃると思うんですけども、ああいったものを仙台市独自の例えばグリーンリングじゃないですけども、みたいな取組というの、ある意味一般企業に対する障害理解の促進という活動でもすごくいいのではないのかなとちょっと思いました。あれはもう本当に自走を始めて、あちこち事業所単位とか、地域単位とかでもやっていたりもしたので、ああいったことも含めて一般企業に対するアプローチというのもいいのかなと思いました。

以上です。

会 長 ありがとうございます。

では、移行のところで小野委員さん、ご苦労されていますが、いかがですか。

小 野 委 員 特定非営利活動法人 Switch の小野です。ありがとうございます。

就労移行支援は本当に総合支援法によって市場が民間に開放されたことで、やはり仙台市というのが1つの商圈になったというところは否めないと思います。実際に、新しく全国展開しているような企業ベースの就労移行支援というのができて、拠点もかなり細かく分析して、少し出して、やはり駄目であれば違うところに出したり、そもそも見込みがなければ出してこなかったりというふうな、もともと地元でやっていたところと、まず民間との流れの中で、やはり別の話でも出ていたけれども、いかに上手にチームを組んで仙台のまだ働きたいと思っている人に届くようなチームになれるかというところが、すごく大きなポイントになっているのかなと思います。

支援センターさんとかがすごく頑張ってくれていて、その会議に出ると、ただいつも出ているメンバーの事業者さんが大体同じです。なので、正直とてもそこはどんどん仲よくなったり、お互いのノウハウを交換し合ったりというところはあるんですけども、ただ数字にも出ているように、一極化の部分のもっとここを頑張ってもらいたいというようなところをいかに一緒に巻き込んでいくかということも、もしかすると一緒にチームで何か企画をしたり考えたりできるといいのかなというふうな思いました。

一般雇用に関して言うと、本当にここに上がっていたように、中小企業の中での雇用の難しさというのが、もちろん仙台だけではなく全国的にも一番今の大きな課題になっているというのは理解しています。そのための方針というの、ここに書

いてあるとおり、一つ一つ就労した後の雇用の定着もそうだし、合理的配慮の理解の部分もそうだし、入り口のところもそうだし、個々の部分でもそれぞれ課題があって、全部そこにはやはり取り組んでいく必要があるんですけども、あえて国の施策の中から下りてきているものを目標値を立ててやっていくという側面と、やはり数字は悪くないんですけども、仙台市独自の様々な小さなトライというのを少しやっていったり、考えていってもいいんじゃないかなというふうに思います。

例えば、就労移行から一般就労が多いというふうに今回出ていますけれども、これからうたってくる短時間雇用とか、就労移行支援じゃない地元で例えば病院のワーカーさんとかが直接やる場合だってあるし、もっと生活に近い人が雇用というところに直接つなげていくというパターンだってあっていいと思うし、そういうことを、小さな取組のモデル事業みたいなものを仙台独自で少しやってくとか、そこに就労移行支援には人は入らないけれども、就労移行支援の人の力も借りながらやっていく、雇用率の達成の目標と同時に、いろいろな働きたいという人のニーズをかなえていくような小さな取組を、企業と就労移行とか、地域のいろいろな支援機関、直接就労には関わってないけれども就労のニーズをたくさん知っている人がいるので、そういう人を巻き込んでいくような何かモデル事業みたいなものができるといいのかなと思っていました。

会 長 ありがとうございます。突然の指名で申し訳ありませんでした。
早坂委員，どうぞ。

早坂委員 何回もすみません。うちも八乙女駅から徒歩 15 分ぐらいのところに移行支援事業所を開いてしまったのですけれども、本来は移行支援事業所というのはいろいろな地域のところに本当は分散してあってもいいかなと思うのですけれども、やはり障害を持った方が通う部分がネックになって、どうしても駅前立地であったりとか、公共交通機関のバスストップの近くとかにしか、しかというわけではないのですけれども、割合的にやはりちょっと多いのかなと。

今、都市交通のところでは仙台市が抱えている課題というのももちろんあると思うのですけれども、バスの空き具合と、それと何かそれ以上に障害者の方が通う環境づくりというところも、送迎の負担というのを結構各事業所で負担している部分はもちろんですけれども、そこが結構大変だということもいろいろな事業所を見ていて感じるころではあったので、そこももしかしたらその就労に対するハードルの一つでもあるのかなということで、ちょっと疑問というかを投げかけさせていただきました。

以上です。

会 長 ありがとうございました。
野内さん，今日初めてで恐縮なのですが，一言ご意見をいただければと思います

が、いかがでございましょう。

野内委員 野内でございます。

今いろいろ就労移行に関してのお話が出ているところです。ハローワークのほうでは、基本的には就労可能な状態になった方の支援を行っている機関ということになります。ただ、中には境界線上にある方がハローワークにいらっしやって相談されると、支援機関の方とともにいらっしやって相談されるということもございます。ハローワークのほうも各支援機関さんと連携をしながら、あとその方の特性であるとか、そういった能力を含めて探して、場合によっては過去の求人なんかも見ながら求人開拓、新たに求人を確保して紹介につなげるという取組も行っているところですよ。

あとは、法定雇用率が未達成になっているところもありましたけれども、こちらでもハローワークとしましては、特にゼロ人事業所、全く雇っていない事業所に対しましては、担当がちょっと違う部門の者にはなるのですけれども、事業所訪問を行って指導は行っているところになります。

そういった取組を進めているというところを、まずはご説明させていただければと思います。

以上になります。

会長 野内委員、大変失礼しました。ありがとうございます。

ここまではどちらかというサービス提供者の側というか、そういうお話でしたが、こういう議論を聞いていて、当事者の方、またご家族はどういうふうにお考えなのかなどについてもお聞きしたいと思うので、高橋さんから口火を切っていただいているんですか。

高橋（秀）委員 仙台市視覚障害者福祉協会の高橋です。

今、いろいろな立場の方というか、就労に実際に関わっている支援事業でしたり、ハローワークの方のお話を聞いて、ちょっといろいろなことを思っていました。

私のような単一の視覚障害者の人は、実はだんだんやはり障害種別の中では減っていて、視覚プラス発達障害とか、視覚プラス知的障害とかという方が非常に多くなっているようです。私なんか子どもでした頃は、視覚障害者はマッサージなり、鍼灸なりの資格を取って、病院なり治療院なりに就職すると、ほぼほぼそれなりの暮らしができるというのが一般的に皆さんそのように思っていたわけですよ。

ところが、私が今、視覚支援とかの教員をしていますが、どんどん時代が進むたびに、視覚障害者が今までやってきたマッサージや鍼灸が一般の晴眼者にどんどん取られていきました。現在ははるかに晴眼者のほうが、マッサージ師や鍼灸も圧倒的に晴眼者の世界です。そうなった結果、特に車の運転免許を持っていない視覚障害者は、いわゆる出張で訪問マッサージというのが、実は今高齢者が増えた結果、

そういう仕事が増えているんですけども、運転できないとそういう仕事がやはり入ってこない、そういう仕事に就けないということがあって、マッサージや鍼灸の免許を持っていても収入はどんどん下がっています。

特に、マッサージ、鍼灸のことだけ言うと、医療保険の関係があって、実は必ず医師の同意書というのが必要になるんですね。この医師の同意書を取るのは結構大変で、その結果、そちらもやはり収入がその結果入ってこないという状況になります。そうなっていくと、たとえ免許を学校などで取ったとしても、結局就職口がなくて、それでさっき出てきたような就労支援B型などのところに入っていく。そこでしか結局仕事ができないというような視覚障害者が増えてきてしまっています。

片方では一般就労でしたり、それから大学に行って公務員になったりというような仕事もあるにはあるわけですけども、それは本当に一握り、数%、そういうような状況になっているので、先ほどからも出ているように、本当に個別に支援できる支援でしたり、それからその方がその能力でできる仕事をつくっていくようなことができないと、なかなかこれからの視覚障害者でしたり、障害者の就労というのは難しいんだなというのを、皆さんの話を聞きながら改めて考えさせられました。

学校でもいろいろ開拓事業等を進路の先生方でやっていますが、なかなか広がっていかないという状況です。

ぜひ皆さんの意見をたくさん聞いて、私もここで勉強しながら、未来の障害者のことを考えなくてはいけないと思いました。

ありがとうございました。

会 長 ありがとうございます。
支倉委員さん、いかがでございましょうか。

支倉委員 私も病気で離職したので、離職して仕事なくなるととても不安でしたのを思い出すんですね。一応、障害年金など頂いたんですけども、先ほどおっしゃったように、それで一生暮らしていくというのはちょっと不安だと思ひまして、さっきのお話を聞いて、やはり何の仕事でもそういうところに行っているんなら、ちゃんとお金をもらってそれで誇りに思えるようにできたらいいんじゃないかなと思ひました。
簡単ですが、すみません。

会 長 ありがとうございます。
もう一人だけいいですか。菅野委員さん、まだ今日ご発言いただいてないのでお願いします。

菅野委員 仙台市サンホームの菅野と申します。
私は発達障害の息子を持っていて、現在、一般就労、障害者雇用で働いてお

ります。8年目ぐらいになるかと思います。就職が決まるまでは大変な状況もありましたが、幸いなことに理解のある職場に巡り合えまして、ただそういう職場であっても、同僚からの差別的な言動に悩んでいる息子を家庭の中でサポートしながらというような状況になっております。職場の定着支援のところの厚みを増していただかないと、しかも長期に及ぶ定期的なサポートがないと、なかなか長く勤めることが難しいという現状があることを個人的にも体験しております。

職場の中のナチュラルサポートというか、職場の人たちの支援というのはとても丁寧なんですけど、やはり一緒に働いている同僚の方たちが、何でしょうね、偏見というか、差別的な言動に走ってしまうということで、それを周りも分かっているという状況もあって、いろいろ対応はしていただくのですが、解決がなかなか難しいという現状です。家庭の中で息子をサポートしながら何とか仕事が継続できているという状況です。

また仲間の親御さんの悩みとしては、やはり日常生活を含めた支援が必要だということ、どうしても一人暮らしの方ですと本当に生活習慣のところ、あと健康管理を含めたサポートも併せてやっていかないと、仕事の継続にも至らないという視点がありますので、やはり就労後のサポートを手厚く考えていくことが必要かと思えます。

以上です。

会 長

ありがとうございます。

佐々木洋委員、お待たせしました。申し訳ありません。

佐々木（洋）委員

社会福祉協議会の佐々木です。

資料2-1の1ページ目のグラフの間の説明書きがあるわけなんですけれども、私、障害者の雇用とか、あるいは法定雇用率の集計業務として担当していたときからずっと思っているんですけれども、特例子会社とか大企業の支店の仙台の特徴として、雇用されたとしても市内の事業所のカウントにならないということは、仙台市内でどのくらいの障害者が雇用されているのかという実態が分からなくて、何とか歯がゆい思いがして、この特例子会社とか大企業で県外の本社の方に、あるいは市外の本社のほうにカウントされている市内の雇用されている障害者がどのくらいいるんだという数字が出てこないものなのかなと長年疑問に思っていて、何か数字が出ると少しまた次の施策を考えようかという動機にもなっていました。これは、回答は結構なんですけれども、何か数字が出てこないのかなと。

それから、一般就労の中で特に一般企業の雇用なんですけれども、各企業とも様々な努力なさっていると思うのです。一方で、なかなか企業の中でもハードルが高くて、あるいは取組の仕方が分からないとか、障害者を雇用したらどういうふうに対応したらいいのか分からない。雇用している企業もあるので、そこら辺の情報の共有というか、うまくいっている企業なり、あるいは失敗した企業なりの情報の共有とい

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

うことが必要なのかなと思っています。

仙台市でも、障害者雇用の表彰制度がありまして、毎年取組を行っている企業を表彰しているのですけれども、それは大事ですし、ただそれだけではなく、いろいろな情報をどうやって浸透させるかという取組もまた必要なのかなと思っています。

以上です。

会 長 ありがとうございます。
いいですね。（「ちょっとだけ」の声あり）

事 務 局 事務局、障害企画課、小幡でございます。
(小幡課長) 今のお話、企業間の情報共有の1つの取組で情報提供させていただきたいんですが、この本日の資料の中でも、雇用促進セミナーで、特にゼロ雇用の企業の皆さんに対して、実際に雇っているところの企業がどういう工夫をしているのかとか、あとどんな形で、どういうきっかけで雇うようになったのかであるとか、雇ったらこんなメリットがあったというところをゼロ雇用の企業さんにご紹介するような、そんなセミナーを幾度となく繰り返しているというところは実際行っておりまして、机上のセミナーだけではなくて、先ほど資料にも書かせていただいたのですが、昨年度から見学会をやりまして、実際に企業の中で働いている障害のある方の実際の現場を、ゼロ雇用の企業さんにも見ていただいて、こういうふうにすれば雇うことができるんだ、こんな工夫で雇うことができるんだというのをちょっとずつでも分かっていたら、実際に障害者雇用につながった企業さんもあると伺っております。

参加する企業さんがそんなに多くはなく、十数社とか、そういったところなので、もう少しそういった広がりが必要になるかと思うんですけれども、そうした地道な取組で少しでも広げていけたらいいなというふうには考えて取組を行っているところですよ。

以上です。

会 長 ありがとうございます。
西尾委員、医療のほうの立場から、今までの議論でいかがでございでしょうか。

西 尾 委 員 いろいろアンケートとかを見させていただいたのですが、福祉的就労の精神障害者の方で、事業所は大人の保育園といった雰囲気たまにむなしくなるという記述がありましたけれども、事業所のほうがどうしても抱え込んでしまうような側面もあり、それをどうしていくかという課題もあるのですが、短時間雇用であっても、できる限り一般の職場に就きたいという人が就けるようにしていくことが大事だと思います。そういった時に就労支援を進めていくためには、むしろいかに就労支援

に携わる人以外の就労に対する理解を深めていくかが大事になります。働きたいという人は就労の施設に行くわけですが、「もう自分は諦めてしまっている」とか、あるいは自分の力に気づいていない人も多く、そういう人たちが働こうと思えるようにエンパワーメントしていくことが重要です。例えば病院だとデイケアのスタッフとか、地域だとむしろ相談支援員さんとか、そういう人たちが就労に理解を示し、諦めてしまった人たちを啓発していくということが大事です。例えば資料の2-2になりますが、アンケート結果の13ページ目になりますが、精神障害の通院の方が就労していない理由で一番多いのは「病気のため」ということで70.5%になりますが、もちろんそれも重い軽いとかによりますけれども、病気とか障害があってもいかに働くことを支援するかということでは、まさにそういう状態の人に、自分には働く力があると気づいてもらう。そのような就労以外の専門家のノウハウの蓄積が大事かなと思います。そこがうまくいくと、もっと就労の数が伸びるのではないかと感じます。

特に、主に啓発する必要があるのは、私は経験上、家族と主治医で、特に精神の家族の場合にはやはりストレスがあると再発するというのが心配になるので、例えば家族会とかで、こういう支援があれば安心して働けるということを啓発していく必要があると思います。

それから、主治医も、実は医者というのは就労に関する診断書を書く側ですが、やはりその人が本当に働けるかどうかというのは、外来で5分10分の診察で生活の場を見ていないところで、本当は分からない。車の運転が可能かどうかということも、医師が判断できることではないのと同様です。何を言っているかという、もともとそのように判断がつかない主治医に「この人は働ける」と思ってもらえるように、当事者に支援機関の職員が同行して外来で診察室に入るとか、そのような取り組みがもっと必要かなと思います。

ただ、一方で逆に、医師が本来働ける、働けないと判断できるわけではないけれども、連絡や情報共有に関しては現状ではあまりなされていません。つまり、福祉の機関と医療機関との連携がまだまだできていないのです。働くことに関して主治医の了解を一つひとつ得る必要はないと思うけれども、就労が決まった場合は早めに連絡をしてもらうと良いわけです。例えば外来受診時に、「実は2週間前から一般就労しています」と言われることもよくありますが、働き出しの時期が一番ストレスがかかるので、その時期に連携できる体制を作っていければいいかなと思います。

あとは、定着ということですが、こういう資料でも障害特性という言葉が使われていますが、自治体の研修などに呼ばれると、「精神障害の特性についてお話してください」と言われることが多いです。しかし、例えばうつ状態の人でも原因が違えば対応が180度変わりますから、やはり個別の支援を行い、そのために関係機関が連携をとっていくということが大事かなと思います。

以上です。

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

会 長 ありがとうございます。
小幡委員，ここまでの議論をお聞きになって，よろしくをお願いします。

小幡委員 仙台弁護士会の小幡と申します。
あまり私は具体的なお話はできなくて申し訳ないんですけども，お話を伺っていて，まず福祉的就労の点で最低工賃月額4万円が必要だという記載があるんですが，その反面，課題として，今後は平均以下の事業所がいかんにか工賃の向上を図ることができるかというふうにあります。少なくとも4万円の工賃が必要だと考えられているのであれば，平均以下のところを何とかするというを課題にするだけでは全く足りないのではないかと考えます。課題としては，4万円を基準というか，最低ラインにして，検討できるような課題として考えていく必要があるのかなと思いました。

それから，もう1点が，同じく資料2-1の1ページ目のところですが，令和4年6月1日現在の宮城県内における民間企業の雇用障害者数は過去最高を更新したものの，全国順位は32位から38位へ下落したと。また，障害者雇用も進んでいない企業が市内に多く存在することを示しているというような記載があるんですが，順位が下がったことが問題というわけではないんですが，仙台市内の企業の障害者雇用があまり進まない状況にあるとすることはできるのかなと思います。これについて，例えば障害者雇用が進んでいる他県とかほかの地域の取組などについて何か調査をされているのか，その点を伺えればと思います。もし調査されている場合には，どういう取組があって，仙台市において取り入れられるものがあるのかどうか，そのあたりをお聞きしたいと思いました。

以上です。

会 長 ありがとうございます。事務局，答えられることがあればお願いします。

事務局 事務局，障害企画課，小幡でございます。

(小幡課長) 今ご意見にございました全国他都市の取組の状況は，申し訳ありません，今のところまだそういった調査はしていないところでございます。

ただ，今のお話にもございましたとおり，他都市でどんな取組をして，実際に宮城県が38位ということで下がったということであれば，当然それに反して上がっているところもあると考えと，じゃあどうやって上げていったのかを探ることは1つヒントになるのかなと思います。もちろん大都市に行けば本社機能があって，そこで他のところも吸収できるという，仙台市とは逆のことが起きているというのもあるのしょうけれども，ただそうじゃない部分は当然あると思いますので，そうした工夫なども参考にしていけたらいいなというふうには考えております。

会 長 ありがとうございます。

それでは、三浦副会長、お願いできますでしょうか。

三浦副会長

三浦です。

今の他都市の例というところですか、引き続いてお話しさせていただきます。

私も就労支援の仕事をしていて、やはり今の支援のつくりそのものが、どうも会社側から見たら障害者というのはネガティブな労働者という見方の上に立った制度の仕組みになっているというところはどうしても否めないと思うんですよね。だからそれはそれで、法定雇用率の制度なんかを進めていくということもあるかもしれない。必ずしも、もう一方で、例えば新しい仕事をつくっていくとか、そういう方向をこの計画の中に入れていかないといけないのではないかなと。他県で、例えば農水連携なんて随分進んでいるんですね。会社ができて、ホヤむきの仕事かなんかして、いっぱい働いている会社ができたりしているとか、そういう何か仕事をつくるか、そういう方向が1つ必要なと思います。何人一般に移行したとか、そういう話ばかりがどうも歩いているような感じがするというのが1つ。

もう1つはやはり、就労支援だけでうまくいくことはないと思うんです。私は学校の仕事もしているので、例えば高校とかぐらいからある程度、重なるような感じで企業と一緒に何か実習なんかを移行計画みたいなものを組み立てていくとか、それを線でつなぐようなところも就労支援では必要なのかなと。

同じ線ということを考えれば、仕事だけじゃなくて生活の面もあるので、そういうこともやはり考えていくような就労支援の計画がないとなかなかうまくいかないのかなと。一般就労できても続かなければ意味がないし、それからやはり自分のやりがいみたいなものが選べないような仕事ではしようがないと思うんです。そのあたりも計画に何か反映できるようなものが組み立てられればいいなと思ってお話を伺っていたところです。

以上です。

会 長

ありがとうございました。これで皆さんから大体ご意見をいただいたと思います。

私も一言だけ付け加えさせていただければ、産業構造が大きく変わってきている中で、障害者の就労というの、やはりそういったものに合わせていかなければいけない。当然、やりたい仕事でないと長続きしないというのは、これはもう当たり前のことなので、障害者の方であってもやりたい仕事ができるためにはどうしたらいいのかというのは1点あると思います。

それから、高橋委員や支倉委員、菅野委員のお話というのは、実は初めて聞いた話じゃないですよ。菅野さんの話も、僕は前も聞いたことがあります。委員長として非常に責任を感じるのは、じゃあ今の現行のところではなかなかそこが越えられなかったんだなということが、私はすごく残念に思っていて、それで新しい計画をつくり、次年度から走ります。皆さん、そこを越えられるような計画、それでみんなでその計画の目標に向かってやれるようにしていくことが重要だと私は思

っています。

個別のことを言うと、小野委員や早坂委員などいろいろお話しくささいましたけれども、私は就労支援で一番重要なことは、心が折れない就労支援だと思うんですね。せっかく就労評価があつて就労しても、うまくいかなかったり、就労に結びつかなかつたりすると心が折れてしまうということがどうしてもあります。

失敗というのは、これは我々もたくさん経験していることです。でも、そのときに、いろいろな人が寄り添っていけるようなもので、やはり重要なのが、西尾委員がおっしゃっていましたけれども、就労支援というのは1つの機関や1人の支援者で完結するものではないので、やはり重層的にどうやって支援をしていくか。そういうことを考えるときに、こういった場で議論をし、計画の中でやはりネットワーク化、いろいろなノウハウを生かしていくということもとても重要なのかなと思つて聞かせていただきましたので、これからの委員会の中でも皆さんと一緒に考えていくことができればと思つています。

長くなってすみません。ここまでとさせていただきますよろしいでしょうか。

では、テーマ別議論（就労）についてはここまでとさせていただきます。

報告事項

- (1) 令和4年度障害者保健福祉計画に係るモニタリング（監視）の結果について
- (2) 仙台市における障害関係統計値の推移について
- (3) 令和4年度障害者就労施設等からの物品等の調達実績及び令和5年度目標について

会 長 続いて、報告事項（1）から（3）についてですが、事務局から各資料の概要のみ説明とさせていただきます。よろしくお願いたします。

事 務 局 障害企画課、小幡でございます。

(小幡課長) 報告事項につきまして、(1)の令和4年度障害者保健福祉計画に係るモニタリングの結果、(2)の仙台市における障害関係統計値の推移、(3)の令和4年度障害者就労施設等からの物品の調達実績及び令和5年度目標につきまして、今、会長がおっしゃったとおり、かいつまんでご報告させていただきます。

まず、報告(1)モニタリングの結果についてでございますが、資料3-1をご覧ください。

こちらにつきましては、モニタリングの結果などを基に令和4年度の実績の評価を行いまして、それらを踏まえて令和5年度の進め方を検討するなどの管理をしてまいりました。

一部、ご説明させていただきますと、1ページの一番最初の障害理解サポーター事業につきましては、令和4年度の実績に対する評価といたしまして、新型コロナウイルス感染症の規制緩和等の影響もあり、研修実施件数が昨年度よりも増加しまして、令和5年度の事業の進め方として、条例改正により合理的配慮の提供が法的

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

義務となる民間事業者に対し、改正条例の周知、併せて研修受講につながる働きかけを行う、年間実施件数40回に向けて受講歴のない業種等への周知広報を実施するなどとしています。

また、5ページにお進みいただきまして、一番下の医療型短期入所連携強化の項目になりますけれども、令和4年度の評価としましては、特定の事業所に利用が集中していること、緊急時等に備えて日頃から複数事業所を利用していくことなど、住み慣れた地域で生活し続けるために支障となっている課題の解決に向けた取組を進めていく必要があるとしております。

また、14ページに飛びますけれども、14ページの最後、一番下の行、障害福祉サービス従事者確保支援という項目になりますけれども、令和4年度の実績に対する評価としましては、ウェブを活用した広報については、昨年度を大きく上回るクリック数、クリック率となったことから、より多くの方に情報を発信することができた、事業所向けセミナーについては当初定員を超える申し込みがあったことから事業所のニーズにマッチしたセミナーを提供できたとしておりまして、令和5年度の進め方として、引き続きウェブを活用した広報を実施するほか、人材確保（採用）と定着（離職防止）の観点から事業所支援を実施するとしております。

なお、次回8月の協議会では、こうした人材確保定着支援について、このような実績も踏まえながらテーマ別議論を進める予定としております。

以上のように、各施策についてモニタリングの結果と評価、それを踏まえた今年度事業の進め方を整理しております。

次に、資料3-2、仙台市障害者保健福祉計画・仙台市障害福祉計画（第6期）・仙台市障害児福祉計画（第2期）の掲載事業につきましては、6年間の計画の冊子の38ページ以降に掲載している計画関連事業の令和4年度の実績でございます。各施策の推進状況と重複する内容が多くございますので、説明は省略させていただきます。資料は後ほどご高覧ください。

次に、資料3-3、第6期「仙台市障害福祉計画」・第2期「仙台市障害児福祉計画」の令和4年度実績をご覧ください。

こちらは、後半3年間の計画の冊子の9ページ以降に掲載しているものでございまして、国の基本指針に示された目標事項について設定されたものです。令和4年度につきましては、1番の施設入所者の地域生活への移行者数、7番の福祉施設の利用者における一般就労への移行者数（就労継続支援B型）、15番の障害福祉サービス等に係る各種研修の活用、16番の実地指導等について未達成となっておりますけれども、そのほかの12項目につきましては目標を達成しているところでございます。

次に、資料の3-4、第6期「仙台市障害福祉計画」・第2期「仙台市障害児福祉計画」の令和4年度実績（見込量）につきましては、各障害福祉サービスの計画における見込量に関する実績でございますけれども、このうち主な項目につきましては、令和元年度から令和4年度までの見込量と実績をグラフ化して、資料3-5、

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

障害者総合支援法及び児童福祉法に係る主な実績と概要にまとめておりますので、そちらでご報告いたします。

資料3-5をご覧ください。

表紙の下段には目次がございます、主な障害福祉サービスを掲載しております。一月当たりの利用者数で見てもみますと、3の就労移行支援については横ばい、8の施設入所支援は減少、その他の各項目につきましては増加傾向というような実績でございました。

以上が、令和4年度のモニタリング結果でございますが、詳細につきましては後ほど資料をご高覧いただければ幸いです。

次に、報告事項（2）仙台市における障害関係統計値の推移についてでございます。

こちらは資料4をご覧くださいと思います。

こちらには、平成25年度から令和4年度までの障害者手帳所持者数と年齢構成比、難病認定者等の数、障害福祉サービス利用者数の推移を掲載しております。このうち、スライド番号2、障害者手帳所持者数につきましては、令和4年度末時点では5万5,048人、市内の人口比率で5.03%となっております。この10年間で手帳所持者数が約8,000人増加しております、うち精神障害者保健福祉手帳で約4,500人、療育手帳で約2,500人の増加となっております。

また、スライド番号10の障害福祉サービス利用者数でございますけれども、こちらの令和4年度の一月当たりの利用者数が1万2,844人、前年比で875人増、7.3%の増加率となっております。この10年間では、一月当たりの利用者数は4,850人増加しているということになります。

最後に、報告事項の（3）令和4年度障害者就労施設等からの物品等の調達実績及び令和5年度の目標についてでございます。

資料5をご覧くださいと思います。

1の令和4年度調達実績になりますけれども、件数は626件、金額が7,927万3,600円ということになりまして、目標としておりました600件、7,100万円を大きく上回りました。項目としましては、印刷とか、その他の役務の発注が伸びたことが影響したものと考えております。

そこで、令和5年度の目標でございますけれども、件数630件、金額8,000万円ということで、令和4年度実績をさらに上回る目標としてございます。目標達成に向けた具体的な取組として、安定的かつ継続的な発注が期待できる清掃であるとか除草などの役務の発注、加えて市役所庁内各課1回の物品等の調達の実施に全庁を挙げて取り組んでいるところでございます。

報告事項（1）から（3）のご報告は以上でございますが、時間の関係で触れられなかった部分につきましては、後ほど資料をご高覧いただければ幸いです。

以上でございます。

令和5年度仙台市障害者施策推進協議会（第2回）

会 長 ありがとうございます。
ただいま次第2の報告事項について事務局よりご説明がございました。
皆様からご意見、ご質問がございますでしょうか。よろしいですか。
では、報告事項についてはここまでとさせていただきます。

(5) その他

会 長 最後に、次第の3、その他でございますが、皆様から何かございますでしょうか。
なければ、議事を終了し、事務局にマイクをお返ししたいと思います。

事 務 局 大坂会長、議事進行ありがとうございました。

(6) 閉 会

事 務 局 最後に、事務的な連絡を事務局から申し上げます。
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いたします。こちらに修正のご意見などをいただきまして、事務局で修正作業を行わせていただき、議事録として決定させていただきます。
また、本日の議事内容や資料について、追加のご意見やご質問などございましたら、机前にお配りしておりますご意見票、こちら後ほどメールでもお送りさせていただきます。こちらのご意見票にて、期限が短く恐縮ですが、8月4日金曜日までに事務局までお送りくださいますようお願いいたします。
今日、机前に置いておりましたファイリングした参考資料につきましては、その場に置いてお帰りいただければと思いますので、お願いいたします。
最後に、次回の協議会についてのご連絡です。
次回の協議会は、8月29日火曜日の開催を予定しております。会場は、今回と変わります、オンワード樫山ビルの10階になりますので、お間違えのないようよろしくお願いいたします。
それでは、以上をもちまして令和5年度第2回仙台市障害者施策推進協議会を終了させていただきます。
本日はお忙しい中ご出席、ご議論いただきまして、ありがとうございました。

署名人

佐々木 洋

