

令和5年度第2回仙台市障害者施策推進協議会 次期計画策定に係るご意見

項目	内容
次期計画構成（案）について	<p>資料1-2の構成関係だが、次期計画の第3章について、4の施策展開、施策体系、それから基本方針・施策の目標値というのがあって、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、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だと思う。到達目標が後に出てくるのが少し違和感を持った。</p> <p>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った。</p>
次期計画についての視点について	<p>第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る。</p> <p>今回入れてほしいという意味ではないが、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た。</p> <p>既に他県の次期福祉計画の中ではそれがぼちり入ってきているところもあり、SDGsが今回計画の中にもきちんと記載されるようになったが、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ものが1つ候補として上がっているのは大きいものがあり、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が、いろいろな次期計画を検討するような教育の部分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いた。</p> <p>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が、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と思っている。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か、その辺について考えてもらう機会があればと思う。</p> <p>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ことで、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ことで、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」だけで包括しきれるかどうかなというところを少し疑問に思った。</p>

<p>就労（一般就労）について</p>	<p>資料2-5について、「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思い、まさに障害者理解の促進と権利擁護の推進が必要だと思った一方、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。</p> <p>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。</p>
<p>就労（福祉的就労）について</p>	<p>福祉就労の部分で、（最低工賃）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、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。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も厳しい状況なのではないかと思うので、その辺の具体的な施策をきちんとつくっていかないと、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思う。</p> <p>当法人も就労継続B型支援事業をやっているが、なかなか今出ているような目標工賃には当然達していない。多分、B型事業所は仙台市内にたくさんあるが、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。</p> <p>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る。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いないが、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ない。</p> <p>そこで、仙台市内にB型事業所がたくさんあるので、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いる。</p> <p>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う。</p>

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だが、工賃に跳ね返していくところの製品というのか、結局は市場に出ていくところでも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、最近ちょっと思うのが、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。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るので、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とはとても感じる。

あとは、このアンケート結果ではないが、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、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が、ああいったものを仙台市独自の例えばグリーンリング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った。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う。

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う。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には、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ましたけれども、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う。

支援センターさんとかがすごく頑張ってくれていて、そこの会議に出ると、ただいつも出ているメンバーの事業者さんが大体同じだ。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けれども、ただ数字にも出てるように、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に思った。

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る。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けれども、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けれども、仙台市独自が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う。

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る。

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んですけども、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けれども、割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1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いた。

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ったんですけども、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、できる限り短時間雇用でも、短時間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うんですけども、そういったとき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で、働きたいという人は就労の施設に行くわけですけども、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ことも、働くことができる人がエンパワーメントとしてというところで、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して、そういう人たちを啓発していくことが大事で、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けれども、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%ですけども、もちろんそれも重い軽いとかありますけれども、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あると、ま

さにそういう業態の人が、あなたは働く力だよと気づいてもらう、その就労以外の専門家のノウハウの蓄積が大事かなど。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る。

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再発ということが不安ですので、ストレスがあると再発するというのがちょっと心配になるので、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う。

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けども、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。運転免許なんかは医師が判断できないわけですけども、何を言っているかというのと、そういう主治医が働けるのだと思ってもらうために、当事者と支援機関の人が同行して外来に来るとか、そういうふうなことがもっと必要かなと思う。

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、連絡に関してはあんまりやはり来ない。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くて、要するに主治医に断らないで決めてもいいとは思いますが、決まったら連絡してもらおうと、例えば外来で、実は2週間前から一般就労していますとなると、やはり働き出しというのが一番ストレスがかかるので、そこを連携してもらおうといいかなと思っている。

あとは、その定着ということと言うと、こういう資料でも障害特性ということで、自治体の研修とかに呼ばれると、精神障害の特性についてお話していただきたいと言われるんですけども、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、やはり個別な支援をして、その連携を取っておくということが大事なかなと思う。

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が、その反面、課題として、今後は平均以下の事業所がいかにか工賃の向上を図ることができるかというふうにある。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の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る。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った。

それから、もう1点が、同じく資料2-1の1ページ目のところだが、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言うことはできるのかなと思う。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う。もし調査されている場合には、どういう取組があつて、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った。

<p>法定雇用率について</p>	<p>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だが、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かなか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、非常に何というか歯がゆい思いがして、この特例子会社とか大企業にカウントを、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すごく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ると思っていた。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。</p> <p>それから、一般就労の中で特に一般企業の雇用ですけれども、各企業とも様々努力なさっていると思う。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。一方で、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うことが必要なかなと思っている。</p> <p>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が、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かなと思っている。</p>
<p>その他就労に関すること</p>	<p>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た。</p> <p>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きているようだ。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、針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。</p> <p>ところが、私が今、視覚支援とかの教員をしているが、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針灸が一般の晴眼者にどんどん取られていった。現在は、マッサージ師や針灸も圧倒的に晴眼者の世界だ。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けれども、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、マッサージや針灸の免許を持っていても収入はどんどん下がっている。</p> <p>特に、マッサージ、針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。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る。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る。</p>

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だが、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だったり、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だったり、障害者の就労というのは難しいというのを、皆さんのお話を聞きながら改めて考えさせられた。

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るが、なかなか広がっていかないという状況。

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った。

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けれども、8年目ぐらいになるかと思う。就職が決まるまでは大変な状況もあったが、幸いなことに理解のある職場に巡り合えて、ただそういう職場であっても、職員同士のやはり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、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と個人的にも体験している。

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なので、息子をサポートしながら何とか仕事を継続しているという状況。

あと、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で、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るので、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う。

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。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ど。他県で、例えば農水連携なんて随分進んでいる。会社ができ、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つ必要かなと思う。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。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、それを線をつな

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。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。

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も、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な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点あると思う。

個別のことを言うと、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。せっかく就労評価があって就労しても、うまくいかなかったり、就労に結びつかなかっ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る。

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、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っ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っている。