

### 第3回議事へのご意見・ご質問及び事務局からの回答

#### 「障害者の就労促進について」(議事1)

No	意見・質問の要旨	回答
1	新型コロナウイルス感染症による経済停滞の影響の大きい事業所と、あまり大きくない事業所とを整理して、一般就労、工賃向上が新常態（ニューノーマル）の中で、延びていく創意と工夫が必要になる。	ご意見ありがとうございます。新型コロナウイルス感染症の影響につきましては、今後、事業所に協力いただき実態把握・分析に努めるとともに、新常態の社会における工賃向上への効果的な取組の開発や、一般就労促進のための企業連携の仕組み作りなど、創意工夫に努め、就労支援の強化に努めて参ります。
2	障害者本人の思いや最善の利益を考慮しながら、具体的目標を掲げてみることに賛成である。成果目標の下に活動指標を加えて実績を評価していくなどの全体像がみえるようにしていくと良いのではと思う。 P7工賃工場に向けた主な取組 事業所の努力だけでは、限界がある。安定的な仕事の確保や就労支援センターなどの支援は重要だと思う。就労支援センターだけでなく、区も位置付けたネットワークを広げさらに具体化した方策を盛り込んで頂くことを希望する。	計画における活動指標の設定において工夫して参りたいと考えます。 また、工賃向上の取組におけるネットワークの拡張及びその取組の方策についても、計画に盛り込めるよう検討して参ります。
3	一般就労の促進と定着への取組推進は賛成である。ソーシャルファームは、まだ国内には存在しない制度であり、定義を、財源は事業、就労困難者の一定割合雇用、他の者と同等の働き方の確保、が示されており、ハードルは決して低くない。根拠法によっては雇用促進法との整合性が求められる。一方で障害者総合支援法に基づく就労支援体系事業の労働者性は、A型以外では確立されておらず、工賃向上とともに、職業的重度障害者の労働の場として検討が必要である。	東京都としても新たな取り組みになりますので、その動向を見据えつつ、また、時流に取り残されないよう区の施策に繋げられるよう検討して参ります。 また、就労支援事業所通所者の労働者性や、就労系サービスにおける重度障害者の在宅支援にも制度的な課題があることを踏まえ、区として取り組めるところを検討して参りたいと考えます。
4	・短時間雇用により障害者雇用は広がりを持つことが出来ると思う。特に精神障害の方は従前の職場で鬱等を発症したケースが多く時間的配慮が障害者雇用で大切な事と認識している。 ・障害を持つ方の特性や人間関係を構築することは時間を要することである。障害福祉サービスの制度上の問題であるが定着支援の期間を定めない方が理想的である。様々な支援者との関わりは人生を豊かにするが、支援者が多すぎる事で支援者間での認識の違いを確認、検討することで時間が過ぎてしまう心配を感じる。	ご意見を踏まえ、具体的な施策に反映させられるよう努めて参ります。 障害者総合支援法に基づく就労定着支援以外にも、区の就労支援センターにおいて職場定着の取り組みを継続しておりますので、ご活用頂きたいと考えております。
5	就労支援センターが中野区の中核を担っていることで、課題がわかりやすくなっている。関係機関の連携強化の方法等が提示されると良いかと考える。支援数と計画作成数の差が連携の課題になると考える。	関係機関との連携強化及び、計画と実績との隔たりを課題として認識し、施策に反映させられるよう検討して参ります。
6	P2(2) 中野区障害者就労支援センターにおける一般就労に向けた支援 「近年、精神障害者からの就労相談が増加してきている。」と説明文の中に加えた方が良い。 (平成30年度は新規登録者の80名の内8割が精神障害者) P6③区内就労継続支援B型事業所毎の年度間工賃比較(過去3か年) 単純に工賃比較してあまり意味がない。工賃が高い事業所(2か所)はどのような理由なのかを加えた上で分析してほしい。 P7②就労系障害福祉サービス事業所への発注の拡大 区立公園等の清掃事業を説明文の中に入れてほしい。 (清掃事業の事業費の割合が一番大きい) P7(2) 工賃向上に向けた主な取組 「④区役所1Fの福祉売店「ふれあいショップアザレア」では各事業所等で作成した自主製品の販売及び手作りパンの販売を行っている。さらに昨年度からは特設コーナーを設け、事業所の「出張販売」も始めた。」を新たに加えてほしい。 P8(1) 一般就労の促進と定着支援について 中野区としても外部に働きかけるだけでなく、自らの職場で障害者雇用の促進を盛り込むべきである。身体障害者だけでなく、精神障害者や知的障害者の雇用を促進してほしい。 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正」により、地方自治体は障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないはず？ 令和2年度は、中野区役所は障害者の法定雇用率は達しているのか？ 身体障害者、知的障害者、精神障害者別に常勤及び非常勤職員を中野区ではそれぞれ何人採用しているのか？ P8～9(3) 工賃のさらなる向上について 事業所が対応できない理由として、①利用者の高年齢化、②一般就労への就職が進むにつれての作業所の就労能力の低下、③福祉職場の職員待遇(低賃金のため指導員が定着しづらい)、④単純労働作業の機械化及び発注企業が特例子会社を自ら設置し仕事を外注しなくなった。そのような背景もあり、各作業所へ実態調査等行い支援策を講ずる必要があると感じる。 P9(4) 新型コロナウイルス感染症による経済停滞の影響について これから実態が見えてくると思うので、あらためて実態調査等をしてから文案を作成すべきであると考え。B型作業所は、今回の一連のコロナ汚染防止対策で区から公園清掃、軽作業等の受注を大きく減らした。区としても各作業の工賃が下がらないように一定の配慮や補助の創設は必要なのかもしれない。	ご意見ありがとうございます。 資料の説明文に関するご要望につきましては、計画案の策定等において反映させられるよう検討して参ります。 <b>【P6③区内就労継続支援B型事業所毎の年度間工賃比較(過去3か年)】</b> 本図は、区内における事業所毎の傾向性を把握するために掲載したものでした。今後、区内就労系事業所の協力をいただき、工賃向上の取組の工夫等の共有が図るなど、具体的な施策において工夫して参りたいと考えます。 <b>【P8(1) 一般就労の促進と定着支援について】</b> 障害者活躍推進計画につきましては、現在、担当所管(職員課)で今年度内の策定に向けて取り組んでおります。区における障害者雇用の状況は、毎年、6月1日を基準として東京都に報告しており、今年度の統計は現在、取りまとめ中でございます。令和元年度では、身体障害者35人、知的障害者0人、精神障害者3人で、いずれも常勤職員のみでした。また、障害者雇用率(令和元年6月1日時点)は2.37%であり、法定雇用率の2.5%を達成することができませんでした。 <b>【P8～9(3) 工賃のさらなる向上について】</b> 区内事業所の平均工賃については、向上している事業所がある一方、低下している事業所もあるなど、齊一的な傾向性を持っていないため、今後、個々の取組等の把握・分析に努めたいと考えます。 <b>【P9(4) 新型コロナウイルス感染症による経済停滞の影響について】</b> 新型コロナウイルス感染症による受注状況等への影響については、今後、各事業所への協力を依頼し、実態把握に努めたいと考えております。

7	<p>(1) 障害者個人への自立に対するカウンセリングの実施状況  (2) 健康の定期検診  (3) 各種保険の加入状況</p>	<p>(1) 区の就労支援センターでは、障害のある方への就業相談を、来所、電話、電子メールで受け付けております。  (2) 障害がある方を対象とした個別の定期健康診断は行っていませんが、障害者の通所施設を利用されている方への集団健康診断は、事業所の希望に基づき、毎年実施しております。  (3) 障害者がある方がどのような保険に加入しているかの統計はございません。企業等に就労されている方、あるいは、就労支援事業所（就労継続支援（A型）事業所）で雇用契約を結んで通所されている方は、法令に基づき社会保険に加入されていると考えております。</p>
8	<p>経済の停滞は就労促進についても影響があると考えます。近々の社会福祉法等の改正により、福祉のワンストップ対応が進められる。社会福祉法人も連携推進でより一層の経営効率化が求められる。都が進める社会的企業の推進に区も制度活用で、広報も行ない就労促進を進める機会としたい。</p>	<p>ご意見のとおり、社会全体の経済状況は障害者の就労にも強く関連すると考えますので、策定する計画に基づき、区としても様々な取組を進めて参りたいと考えます。</p>

「障害者の権利擁護について」(議事2)

No	意見の要旨	回答
1	<p>差別に関する啓発事業にしても、虐待防止啓発事業にしても、具体的に効果のある取組を考えていく必要があり、区の差別解消協議会等で検討することが望ましい。</p>	<p>ご意見のとおり、障害者差別解消及び虐待防止について実効的な取組を進めるため、外部委員を含む、区の障害者差別解消審議会や障害者自立支援協議会の障害者差別解消部会、高齢者・障害者虐待対応連絡会等で検討して参ります。</p>
2	<p>啓発事業や研修などの開催回数や啓発件数など活動指標を新たに設定し一層の充実を目指してはどうだろうか。</p>	<p>計画における活動指標の設定において取り入れられるよう、検討して参ります。</p>
3	<p>障害者に限らず、一人ひとりの権利擁護は地域共生社会の実現が必須です。地域住民が主体的に参画することなど、計画に記載しても実現は困難を極めると思われますが、地道に取り組んでほしいと願う。</p>	<p>区としましても計画に実践が伴うよう不断の努力を重ね、地域共生社会の実現を目指して参ります。</p>
4	<p>障害者差別解消  ・中野区における障害者差別解消の取組に感謝している。機会があれば合理的配慮の事例調査結果や事例等を聞かせていただければと思う。障害のある人の日常は不自由さを自覚できない事や障害の部分まわりがどのように戸惑うかが分からない事、距離感を生んでいるのではないかと苦慮している。  虐待対応  ・事例をお聞かせいただければと思う。  成年後見の取組について  ・成年後見人等報酬費用の助成制度については生活保護受給者のみが助成対象であると認識していたが、報酬費用を負担することで困難であるとの文章が加筆されていて制度の変化を感じている。本来は障害を持つ方の一人ひとりに後見人が必要だが、必要性を感じる方が少ないのも現状である。</p>	<p>(障害者差別解消)  ご意見ありがとうございます。事例としましては、次のようなものがありました。  ① 聴覚障害のある方から、子どもの3～4か月健診受診の際、集団指導では話がわかりづらいという要望を受け、個別指導を実施した。  ② 視覚障害のある方から、区が作成したユニバーサルデザインに関する普及啓発冊子について、HPにて音声読み上げにより内容を確認できるようにしてほしいという要望を受け、テキスト版を掲載することにより対応した。  (虐待対応)  事例を2件ご紹介いたします。なお、個人を特定できないよう、一部事実を改変しております。  ①精神障害者に対する精神的虐待  本人が入院中に、病院が患者の養護者である親族Aに入院費を請求したところ、支払いを拒否された。Aの様子から病院が経済的虐待を疑い、区に通報した。関係機関が連携して事実確認を行い、虐待と認定。他の親族と連携して本人とAを分離し、成年後見制度の利用に繋がった。本人はグループホームに入居し安定した生活をしている。  ②事業所職員による心理的虐待  事業所の職員から、区に、管理者が通所者へ威圧的言動等の心理的虐待を行っているとの通報があった。東京都と連携し、事実確認等を行った結果、虐待と認定。運営法人は都と区に改善計画を提出し、管理者は法人内の異動となった。  (成年後見の取組)  ご指摘を踏まえ、今後の施策に活かせるよう努めて参ります。</p>
5	<p>制度周知の方法として、関係機関への案内のみでなく、一般区民もわかりやすい、利用のリーフレット等で周知していくのも必要ではないか。</p>	<p>ご意見を踏まえ、成年後見事業の効果的な周知の方法について検討して参ります。</p>
6	<p>P3(4) 職員研修の実施  区の職員への研修に福祉職場への訪問を創設してほしい。講義だけでなく実施の現場を見学することで理解啓発がより進むと思う。</p>	<p>ご意見を踏まえ、職員研修に反映させられるよう検討したいと考えます。  なお、障害者自立支援協議会（施設系事業者連絡会）で実施している施設間の職員交流研修に、障害福祉課の新任職員も一部参加させていただいております。（平成31年度：5人）</p>
7	<p>(1) 障害者を含めた同じ土俵で活動を行う事で、大きな問題は解決される。  (2) 成年後見人制度のトラブル件数</p>	<p>区としましても、区民の方々が障害の有無に関わらず社会参加できるような環境の構築に努めて参ります。  成年後見制度のトラブルについての統計はございませんが、特段のトラブルがあるというようには伺っていません。</p>
8	<p>8050問題から考えると権利擁護で成年後見制度の理解・利用促進は不可欠となる。啓発活動のセミナー等の開催（世情を見て）や資料2の7頁下段下から2行目の「中野区成年後見制度利用促進基本計画」は、「中野区健康福祉総合推進計画」に盛り込むでの策定はお願いしたい。</p>	<p>ご意見のとおり「中野区成年後見制度利用促進基本計画」は、「中野区健康福祉総合推進計画」の一部に位置づけ、今後、策定に向けて取り組んで参ります。  また、そのなかで啓発などの取組についても盛り込めるよう検討いたします。</p>

「中野区手話言語条例について」【報告事項】(議事3)

No		
1	条例に対しては特に意見はないが、具体的な施策にどのように反映していくのかが、障害福祉計画の中で問われてくると思う。	手話を使用する聴覚障害者の社会的障壁を除去するための具体的施策が実現できるよう、適切に計画に反映させるべく努めて参ります。
2	手話は言語である。このことは障害者権利条約や障害者基本法で定められているからではない。区民にどのように伝えるかで、言語になり得るかが決まるように受け止めている。	手話を使用する聴覚障害者の方々によって大切に受け継がれてきた言語文化を、ひろく区民の方と共有できるよう、工夫して理解促進に取り組んで参ります。
3	わずかですが、聴覚障害のある児童の通所先が見つからず、区外へ通っている。障害児・者の相談や支援事業所にも手話ができる方を置く等の支援も必要と感じる時がある。	障害福祉課の相談窓口には手話通訳者を配置しておりますが、ご意見の通り、現在、区内には聴覚障害者への支援に特化した事業所はありません。事業所においても障害に応じた合理的配慮がなされるよう、ニーズを踏まえ施策の検討をして参ります。
4	(1) 手話センターの設置 (2) 手話教室の開催 (3) 区の公式行事に手話通訳の同行 上記3点が必要と思われる。	具体的な施策につきましては、ご意見を踏まえ、また、障害当事者団体からも意見を頂きながら取り組んで参ります。 なお、現在は、手話通訳者の養成を目的とした手話講習会を開催しております。また、区が主催する講演会等の事業で、手話通訳が必要とのお申し出を頂いた場合は、手話通訳者を配置しております。

「中野区障害者の多様な意思疎通の促進に関する条例について」【報告事項】(議事4)

No	意見の要旨	回答
1	条例に対しては特に意見はないが、具体的な施策にどのように反映していくのかが、障害福祉計画の中で問われてくると思う。	障害者の多様な意思疎通の促進を図るための具体的施策が実現できるよう、適切に計画に反映させるべく努めて参ります。
2	条例に伴って、知的障害者や肢体不自由者など障害の特性に応じた情報保障や意思疎通のツールの具体を本人に届くような形で示していけると充実すると思う。	様々な障害のある方が、その多様な障害特性に応じて意思疎通支援や情報保障を受けられるよう、提供できるツールについても見直しを図って参りたいと思います。
3	多様な意思疎通の手段が、障害のある人にとっていかに重要か、これも区民への伝え方で価値観が変わると思う。	区の責務として、多様な意思疎通手段に対する理解促進の方法につきましても、工夫し取り組んで参りたいと考えます。
4	ユニバーサルデザインの講演やグループ討議は、共生社会の視点でとても参考になったことがある。町会・商店会等でもPRしていけると良いかと思う。計画作成に広報の手法も入れていただくと良いかと思う。	区民・事業者の方々に広く周知できるよう、広報の手法についても工夫し、今年度策定予定の障害福祉計画または、来年度予定している(障害者基本法に基づく)障害者計画に盛り込めるよう検討して参ります。
5	お互いに理解しあう事が基本である。同じ土俵の中でお互いの立場を理解し、地域の活動をおし進めていく体制が必要である。	区としましても、ご意見のとおりと考えております。