

令和2年度人権施策推進会議の意見に対する市の対応状況について

人権分野：障害者の人権
対象施策：相談支援・情報提供の充実、
働く場・活動の場の充実及び権利擁護システムの構築推進
所管課：障害福祉課

(1) 人権擁護の担保について

推進会議意見	対応状況（令和6年5月現在）
【相談支援・情報提供の充実】※報告書5頁 ・ 相談支援専門員の数を確保するための検討が必要 である。	障害者相談サポートセンターの業務量の現状把握やヒアリング等を重ね、増え続ける相談に対応できるよう、 令和5年度から各相談サポートセンターの配置職員を1名増員するため、委託料の見直しを行った。 また、サポートセンターを含む市内の相談支援事業所で今後協働体制を構築することで、障害福祉サービス報酬の増や事業所間の連携の強化を図り、相談員の処遇の向上による離職の防止や相談員の増を目指します。
【働く場・活動の場の充実】※報告書7頁 ・多くの業種で障害者雇用が進むよう、ハローワークや神奈川県障害者雇用促進センターなどの関係機関とさらに連携を図る必要がある。	よこすか就労援助センターが開催する会議に参加し、ハローワーク横須賀、神奈川県障害者雇用促進センター、就労移行支援事業所及び就労継続支援事業所などと障害者雇用に関する情報を共有し連携している。
・ 一般就労が難しい障害者 が、地域で自立した生活を営むために、 働く場・活動の場への支援 を増やす必要がある。	障害福祉課では、一般就労が難しい障害者が通所する障害者施設・作業所等の日中活動への支援と工賃向上を目指し「 横須賀市障害者施設・作業所等自主製品商品カタログ 」を作成している。この「商品カタログ」は、市ホームページへの掲載や庁内機関での配架などのほか、 市立学校とPTAなどにも配布 している。なお、令和4年度からは、すべての商品を1冊で紹介できるよう写真版と文字版に分かれていた「商品カタログ」を一体化した。今後も、 受注拡大に努めていく。
【権利擁護システムの構築推進】※報告書9頁 ・市長申立てや報酬助成制度の現状を踏まえつつ、無報酬で後見活動等を行う市民後見人や、リーガルサポート（司法書士会）の報酬助成制度等の活用も考えられる。	報酬助成について、市長申立事件に対象を限定していたが、令和4年度から家庭裁判所から専門職団体への推薦依頼または家庭裁判所からの指名打診による法定後見事件における被後見人等まで対象を拡大している。 また、令和6年4月現在、市民後見人の登録者は56人で、延受任件数が79件（うち令和5年新規受任2件）である。

(2) 当事者の視点について

推進会議意見	対応状況（令和6年5月現在）
【相談支援・情報提供の充実】※報告書5頁 ・一般的な相談について、基幹相談支援センターと障害者相談サポートセンターとの関係を整理し、障害者とその家族が混乱しないような体制を作る必要がある。	原則として、一般的な相談の窓口は障害者相談サポートセンターに担っていただき、サポートセンターも含む相談支援事業所の後方支援や、事業所間の連携強化や調整を基幹相談支援センターが担うという役割分担で運用を行っている。 利用者に混乱が生じないように、引き続きこの体制の周知に努めていく。

<p>・基幹相談支援センターについては、地域の相談窓口との連携による相談支援体制の強化及び、総合的・専門的な相談支援を実施するため、「ほっとかん」と一体として設置するのが望ましい。また、総合相談として市民の相談を受けられる機能も持ってほしい。</p>	<p>基幹相談支援センターは令和4年度からほっとかん内の総合相談担当内に設置していたが、障害福祉課との連携をより強化するため、令和6年度から障害福祉課内に移管した。移管後も引き続き地域における相談支援体制の強化に取り組むとともに、ケースワーカー等で対応が難しい相談については、伴走しながら対応していく。</p> <p>また、介護と障害など、複合的な課題を抱えるケースについては、引き続き地域福祉課の総合相談担当で相談を受け付けている。</p>
<p>【働く場・活動の場の充実】※報告書7頁</p> <p>・短時間で就労や在宅での仕事の仕組みづくりなどの多様な働き方を支えるような対応が必要である。</p>	<p>ハローワークでは、障害者のテレワークを推進するため、障害者がテレワークによる勤務を行う場合、原則3か月のトライアル雇用期間の制度（最長6か月まで延長することが可能）がある。また、精神障害者や発達障害者を対象に週の所定労働時間を10時間以上20時間未満から雇用を開始する障害者短時間トライアルコースもある。</p> <p>今後も、これら多様な働き方を推進する制度の周知に努めていく。</p>
<p>・就業体験を多く持つことで、障害者の就職の幅、どのような適性があるか考える機会となるので、このような場や仕事の種類を増やさなければと考える。</p>	<p>障害者雇用の進展には、障害に対する企業の理解が必要になる。ハローワークには、障害者を原則3か月間試行雇用し、障害者の適性や能力、継続の可能性を見極めた上で継続雇用へ移行することができる「障害者トライアル雇用」制度がある。</p> <p>当該制度を活用することで、仕事内容に対する障害者の適性や能力、職場の雰囲気や人間関係を知ることができるので、障害者の就労につながるよう制度の周知を図っていく。</p>
<p>・優先調達の拡充により活動を広げる必要がある。</p>	<p>障害福祉課では、一般就労が難しい障害者が通所する障害者施設・作業所等の日中活動への支援と工賃向上を目指し「横須賀市障害者施設・作業所等自主製品商品カタログ」を作成している。この「商品カタログ」は、市ホームページへの掲載や庁内機関での配架などのほか、市立学校とPTAなどにも配布している。なお、令和4年度からは、すべての商品を1冊で紹介できるよう写真版と文字版に分かれていた「商品カタログ」を一体化した。今後も、受注拡大に努めていく。</p>
<p>【権利擁護システムの構築推進】※報告書9頁</p> <p>・今の時代に適したコミュニケーションツール（IT機器）を使用して、障害の特性や安全性にも配慮した意思疎通支援を継続する必要がある。</p>	<p>点字図書館では視覚障害者向けに音声機能を活用したパソコン、ipad(iphone)の講習をマンツーマンで行っている。</p> <p>また、聴覚障害者向けには、タブレットやスマートフォンを利用した遠隔手話を実施し、コロナ禍で手話通訳者を医療機関に派遣できない場合等には遠隔手話で対応できるようにしている。</p>

（3）周知・啓発について

推進会議意見	対応状況（令和6年5月現在）
<p>【相談支援・情報提供の充実】※報告書6頁</p> <p>・「障害者週間」の期間が毎年12月3日から9日であり、このような時期に合わせ広報紙などで、障害者の人権について市民へ分かりやすく周知・啓発をする必要がある。</p>	<p>障害者の人権について、12月3日から9日の障害者週間を中心に「障害者週間キャンペーン YOKOSUKA」を開催し、さまざまな団体が参加して啓発イベントを行い、市民の障害への関心や理解を深めている。障害福祉課では、多くの市民がイベントに参加できるよう、広報掲示板ポスター、広報よこすか、チラシ、SNS、市ホームページなどを使って周知している。</p>

<p>【働く場・活動の場の充実】※報告書 8 頁</p> <p>・障害者の方たちが作ったクッキーなどを商店街の空き店舗に置いたりして、いろいろな人が立ち寄って話ができるような場があればいいと考える。</p> <p>・生涯学習の活用や、障害者の働く姿を見ることや作った製品に触れることを通じて、地域の人たちの理解を深め、協力を促す必要がある。</p>	<p>商店街の協力により空き店舗を利用して自主製品の紹介・販売を行った。地域の学校も、紹介・販売の場への作品の出展などを行い、商店街を中心に地域のにぎわいを創出する企画となった。</p> <p>NPO法人横障作連は、衣笠仲通り商店街協同組合などの協力を得て令和4年4月4日から8日までの間、商店街の空き店舗を活用した障害福祉事業所の自主製品の販売会を開催した。</p> <p>今後も販売会に係る企画がある場合、実施に向けた支援を行っていく。</p>
<p>・「障害者施設等の自主製品と仕事一覧」冊子の部数を多く作成し、学校やPTAなどへ配布できるとよいと考える。</p>	<p>令和2年度から市立学校とPTAに「横須賀市障害者施設・作業所等自主製品商品カタログ」を配布している。</p>
<p>・横須賀市内の企業では採用増の傾向にあるとのことだが、企業に呼び掛けていくことが必要である。</p>	<p>企業の障害者雇用に対する理解が進展するよう、よこすか就労援助センターや横須賀商工会議所等の関係機関との連携に引き続き努めていく。</p>
<p>【権利擁護システムの構築推進】※報告書 9 頁</p> <p>・障害者差別に対する啓発などを充実していくことは必要である。</p> <p>・障害者差別解消法の理念を啓発し、障害者に合理的配慮を行うなどを通じて共生社会の実現を目指す必要がある。</p>	<p>一般市民向けには、市民からの要請により出前トークを行っている。令和5年度は3カ所への説明を実施した。</p> <p>市職員向けには、新規採用時と係長昇任時に差別解消法の講習を実施し、合理的配慮の必要性を伝えている。</p> <p>今後も上記の取り組みを継続していく。</p>
<p>・実践事例を紹介するなど、養護者に対する虐待防止の啓発や支援が必要である。</p>	<p>市ホームページに神奈川県の実例集をリンクし、養護者に対する虐待防止を啓発している。また、養護者から随時相談に応じ、障害福祉サービス等を案内し、必要なサービスの利用につなげることで養護者の負担軽減を図り、虐待防止に努めている。</p>

（４）関係機関等の連携について

推進会議意見	対応状況（令和6年5月現在）
<p>【相談支援・情報提供の充実】※報告書 6 頁</p> <p>・障害者やご家族のために、感染症に関して担当している保健所と連携をして対応を強固にしていく必要がある。</p>	<p>保健所と適宜情報共有し、障害児者やご家族の実情にあった対応ができるように努めている。</p>
<p>・支援教育課と障害福祉課の連携など課をまたいだ連携がさらに促進される必要がある。</p>	<p>教員の夏休み中の研修として、令和5年度より放課後等デイサービス事業所や生活介護事業所への見学を再開した。令和6年度は、特別支援学級の新担任者研修で放課後等デイサービス事業所訪問を実施予定である。また、特別支援学級担当者会で「学校と放課後等デイサービスの連携について」というテーマで事業所の方から情報提供いただく場を設けていく。</p> <p>一部の学校では、3者面談等に保護者の意向を踏まえて、放課後等デイサービスの支援者が参加している事例もある。</p> <p>今後も研修会等の場を用いて、移動支援や放課後等デイサービスなどの当該制度について理解促進や連携に努めていく。</p>
<p>【働く場・活動の場の充実】※報告書 8 頁</p> <p>・障害者雇用を積極的に行う企業の事例などを紹介する必要がある。</p>	<p>市ホームページにおいて、障害者雇用の好事例を周知している。</p>

・障害者の特性にあわせてステップアップできる仕事、本人の希望する仕事を用意できるかどうか、本人をどう育成していくことができるかが大切である。	障害者の就労状況については、障害者雇用奨励金を支給する企業を訪問して把握に努めている。
--	---

(5) 研修について

推進会議意見	対応状況（令和6年5月現在）
【相談支援・情報提供の充実】※報告書6頁 ・さまざまな相談に対応していくためには、 相談支援専門員 を対象とし、 多くの制度の活用事例や福祉サービスについての理解を深めるための研修を行う必要 がある。	相談支援専門員の 相談力向上や相談支援事業所間の連携強化を図るため、令和4年度から障害とくらしの支援協議会に相談支援部会を設置し、グループでケースの事例検討を行っている。 さらに令和6年度からは、グループスーパービジョンの本格実施と、地域課題の抽出を行うことで、いっそうの相談力強化を図っていく。
【権利擁護システムの構築推進】※報告書10頁 ・研修会に参加できなかった事業者への研修資料の配布や、事業所内研修での出前トーク等の活用も考えられる。	毎年、虐待防止研修を行い、参加できなかった事業者へは希望により適宜資料を配布している。出前トークは事業所からの依頼により適宜実施していく。