

## 市長記者会見記録

日時：2015年10月7日（水）午後2時～午後2時32分

場所：本庁舎2階 講堂

議題：障害のある方の「働きあわせ」の実現を目指すK-STEPプロジェクト始動。（健康福祉局）

### <内容>

**（障害のある方の「働きあわせ」の実現を目指すK-STEPプロジェクト始動。）**

司会： ただいまより、定例の市長記者会見を始めさせていただきます。本日の議題は、「障害のある方の『働きあわせ』の実現を目指すK-STEPプロジェクト始動」となっております。

初めに、本日の出席者をご紹介します。本日の議題としておりますプロジェクトについて、本市と協働で開発いたしました、働きあわせJINEN-DO、北村尚弘様（以下「北村理事」）でございます。

それでは、市長から発表いたします。市長、お願いいたします。

市長： よろしく申し上げます。

それでは、障害者雇用のことについて、お話しさせていただきたいと思っておりますけれども、障害者雇用においては、障害者雇用・就労促進かわさきプロジェクトとして、30の行動にチャレンジをしているところでございますけれども、このたび、セルフケアシートを活用した新たな取組として、川崎就労定着プログラム、K-STEPプロジェクトを始動いたします。

このプロジェクトへの取組の背景には、来年4月の事業主の合理的配慮提供の義務化、平成30年の精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の引き上げ等に対応するとともに、急増傾向にある精神障害者の就労後の定着についての課題がございます。このセルフケアシートは、市内就労移行支援事業所、先ほどご紹介ありました、働きあわせJINEN-DOと協働により試行展開を進めてきたものでございます。セルフケアシートについては、2枚目の資料をお開きいただいて、右上に抜粋している表をご覧くださいいただければと思います。

資料1枚目にお戻りいただきまして、このプロジェクトのポイントとしては、安定就労が難しいとされる、主に精神障害者の就労定着を図るためのプログラムでございます。本人と社会との間にある障害を軽減させて、一人一人の働く力を最大限に生

かしていくために、3つの特徴がございます。

1つは、今回のプロジェクトで開発したセルフケアシートの状態チェックにより、精神障害のある方の外目にはわかりにくい心身のコンディションの見える化を図ります。ここは、ご本人たちの状況把握の促進につながります。

2つ目は、セルフケアシートの存在により、障害のある本人としては、ありのままの状態を報告しやすくなります。また、企業としても、毎日わずか一、二分程度のコンディション報告を受けることで、職場内の効果的なコミュニケーションを誘発し、障害特性やコンディションの共有化、安定就労のために必要な配慮の明確化、働きやすい職場づくりに貢献します。

そして、3つ目は、導入に当たり、特別な設備、費用、維持費は一切かからないというものです。

このプロジェクトに至る課題認識や背景についてですけれども、ここ数年、精神障害者の就労者数の増に対して離職率の高さが指摘されていることや、法改正への対応、もう一つは、障害者雇用の拡大に伴って、ジョブコーチなどの支援者を増やしていただくだけではなく、企業と本人の労使間で雇用管理が完結する本来あるべき姿を目指しています。

そして、このK-S T E Pプロジェクトは、市役所だけでなく、現場で就労支援を行っている就労移行支援事業所、働くしあわせJ I N E N - D Oさんが行っていたプログラムの提案をいただいたことをきっかけに、本市として課題認識に有効であるものと捉えて、この半年間ほど、市内の他の就労移行支援事業所や就職先の企業にご協力をいただいて、試行的に展開を開始し、そして効果検証を行ってきたものでございます。

実際に試行展開をした際に、企業の皆さんや障害のあるご本人さんからの声も好意的なものが多くございまして、ツールがあることで信頼関係を深めることにもつながっているということや、あるいは、配慮を提供しやすくなっているという企業の皆様の声、障害のあるご本人からも、このシートによりコミュニケーションがとりやすくなっているという声をいただいております。

今後の取組と本市の期待している方向性といたしましては、このプロジェクトに参加、セルフケアシートを活用する企業や就労支援機関の募集を行いたいと考えています。この取組事例を拡大しながら、よりよいプログラムへと発展していきたいと考えておりまして、ぜひ本市の担当部局までお問い合わせいただき、パートナーとして一緒に発展させていきたいと考えています。

もう一つは、直近のイベントとして、ウェルフェアイノベーションフォーラムマッチング会へ参加いたします。セルフケアシートのソフト化やアプリ化など、より使いやすい形で発展させていくパートナーを募集したいと考えております。

そのほかにも、期待する方向性として、メンタル休職者の復職支援ツールとしての展開や、一般社員や市民のメンタル不全の予防ツールとしての展開、精神科の主治医とのコミュニケーションツールとしての展開など、期待する方向性としては多くあるのではないかと考えております。これらの点も含めて、パートナーを集めたいと考えております。

参考に、資料として、K－STEPプロジェクトに関する概要資料、また、既に報道発表させていただいておりますけれども、合理的配慮について、10月30日、11月6日に本市発の企業と当事者とが介した全国的にも新しい形のセミナーを開催いたしますので、こちらにも多くの企業の方にご参加いただければと考えております。

以上でございます。

**司会：** ありがとうございます。

それでは、質疑応答に入ります。進行は、幹事社さん、お願いいたします。

**幹事社：** よろしく申し上げます。

このセルフケアシートについてちょっと伺いたいのですが、これは川崎が独自に開発したと言っているのかと。また、それが独自開発だった場合、こうした取組は、ほかの自治体にも広げたらいいのかなと思ったんですが、そういった考えですとか期待はございますでしょうか。

**市長：** これはもともと、働くしあわせJINEN-DOさんがつくられたもので、そのプログラムの提供を受けて、川崎でさらに横展開というか、ほかの事業所さんにも広めていくと、そういう連携の仕方をさせていただいております。

**幹事社：** まずは川崎で、試行も行っているんですが、これから市内全域で広げていくと。

**市長：** はい。

**幹事社：** それをさらに、こういった方式、ほかにも広げてもいいんじゃないかなと個人的に思ったんですが。

**市長：** 先ほどもご紹介したとおり、いろんな連携の仕方があると思っていますので、ぜひプロジェクトに、いろんな形で参加していただきたいと。このセルフケアシートペーパーなどを、先ほど言いましたようなウェルフェアイノベーションの中でアプリ化したりとか、あるいは、今、既に10の事業所さんで、この取組を活用していただ

いていると聞いていますけれども、さらに多くの、20以上事業所がありますので、そういったところにも加わっていただいて、ノウハウが蓄積されることによって、さらに深化していくと思っています。

**幹事社：** ありがとうございます。これ、もうソフトのアプリ化という方針は決まっています、これから具体的な参加企業を募集していくという理解でいいのでしょうか。

**障害者雇用・就労推進課長：** 障害者雇用・就労推進課の榎澤と申します。

アプリ化については、これからウェルフェアイノベーションフォーラムのほうに初めて公式にご報告させていただいて、そこでもし、ご興味があるような企業さんとかがいれば、そこで考えていくということで、具体的に、これ、アプリ化しますということはまだ決まっておられません。以上でございます。

**幹事社：** わかりました。今後、アプリ化の道も探っていくということですか。

**障害者雇用・就労推進課長：** そうですね。

**幹事社：** ありがとうございます。

各社、お願いします。

**記者：** すみません。これ、いい取組だなと思う一方で、具体的にどういうものなのかということがよくわからないんですけれども、セルフケアシートというのは紙になっていたりするんですか。

**市長：** あれ、ついてませんか。こういう紙を……。

**障害者雇用・就労推進課長：** 今、現物をお配りさせていただきます。

**市長：** 皆さんにお回ししたほうがいいですね。

**記者：** これ、多分、事務方の方にお伺いするのがいいと思うんですが、これをどうやって使うということなんですかね。

**市長：** じゃ、詳しくは。

**北村理事：** 働くしあわせ J I N E N - D O、北村でございます。よろしく願いいたします。

使い方としては、まず前提として、ご本人様が、支援者などの力をかりるのはよいと思うんですが、自分自身の状態というものを、そのシートに書いていきます。今、お手元にあるシート、おそらく「良好」「注意」「悪化」と大枠で区切られていると思うんですが、自分自身が良好なとき、どういう状態が出るのか、注意状態になったときに何のサインが出るのか、悪化サインになったときに何なのかというのを、それを我々のほうでは幾つかのリスト集をつくっていますので、そちらの中から主には選んでいただいて、そこにはないものは自分自身で書き加えることも構わないと思っています。

す。

そのサインを書き出した後に、例えば、今現在の自分の状態に当てはまるものはどれだろうということで、毎日、チェックをつけていくという形ですね。ですので、チェック自体、なれてしまえば1分程度で終わってしまいます。そして、それを自分の上司ですとか、しかるべき方にご報告する相手に、そのシートを見せながら、今、私はこのサインが出ていますというような形で使っていきます。

もう少し話してよろしければ、これ、何の意味があるのかといったところ、主にご理解いただくのはなかなか難しいと思うんですが、今まで障害者の方々が、自分自身の障害における必要配慮、ないし自分の特徴というのは、何らか、うちでは「取説」と呼んだりしているんですけども、自分の特徴例みたいなのを1枚ビラ、A4ぐらいで書いて企業に渡すようなことが主流でした。ただ、その場合、実は幾つかのことにおいて問題が生まれることがわかっています。

その例え話をさせていただいてよろしいでしょうか。ごめんなさい、1分ほど、お時間をいただくかもしれません。例えば、皆さんの周りに、アフリカ人のボビー君という方が一緒に働いていると思ってください。その方、最近、日本に来て、非常に日本語が堪能だと。ただし、やっぱりゆっくり話してもらわないと、ちゃんとは理解できない。こんな状況を頭に浮かべていただけますでしょうか。質問ですが、そのときに皆さんは、何日間ゆっくり話せますかという話です。おそらく、ゆっくり話そうとはされると思うんですが、相手がわかっているのかどうか、どうやって察知しますか。そうすると、だんだん自分が速くなっていくことってわかりますでしょうか。

さらに、もう一つ難易度を上げます。皆さんが、その人とだけ、ボビー君とだけしゃべるときに早口ではなく、隣の人としゃべるときにも、ゆっくりしゃべってないと、その人は理解できないということ。これをどれぐらい続けられるか。でも、ある日、そのボビー君が友人に電話をしているのを皆さんが聞くんです。「ここの部署の人たち、みんな、冷たい。ゆっくり話してくれと言ったのに、全然ゆっくり話してくれない」。いわゆる、これが障害現場で起こっていることです。

つまり、障害の特徴だとか必要配慮は、理解していたら、それが提供されるわけではないということです。今現在、何が必要になっているのか、今現在どういう状況なのかというのを、タイムリーに、その場でビビッドに報告し合うことが必要だということ。これを実現するために、できるだけ簡易に今の状態を報告すること。

さらに、今回、メンタルの方々がターゲットのものなんですけれども、メンタルの方々、さっきのボビー君と同じように、見えないんですね。頭の中で起こってしまっ

ていることをどうやって表現するか、そこが非常に難しい部分ですので、こういうツールを一緒に使いながら、コミュニケーションツールとしてご利用いただくことで、今申し上げたような課題を、わからない、伝わらないをクリアする方法として開発したと、そういうことでございます。

以上でよろしいでしょうか。

**記者：** この上の、良好サインとか注意サインとか悪化サインのところには、このいただいたカラーのやつのように、イライラするとか、めげないとかというようなことを、それぞれの事業者側が書いていくということですか。

**北村理事：** 事業者というか、本人ですね。本人が自分自身を表現するという事です。例えば、そのリスト集というのは、また川崎市のほうから皆さんに見ていただけるようになるかと伺っております。

**障害者雇用・就労推進課長：** そのリスト集とかマニュアルは、全て市のホームページにアップさせていただいております。

**市長：** 冒頭お話ししましたがけれども、ジョブコーチのサポートはやはり限界があるので、企業の職場の中で、障害を持っているご本人と職場が見える化して共有化していくと、このことが大事ですよという、こういう取組です。やっぱり症状に波があるという特徴があるので、それをしっかりと見える化してやっていくことが職場の定着率につながっていくということだと思います。

**記者：** あと、例えばなんですけれども、今度、精神障害者の雇用が義務づけられますが、これは基本的には障害者手帳を持っている人たちが対象になることなんですかね。つまり、今、障害者総合支援法に基づいた自立支援の仕組みを受けている人たちもいらっしゃると思うんですけれども、そういう比較的軽度な、けれども、精神障害を抱えていらっしゃる方もいらっしゃると思うんですが、こういうシートというのは、大体どれぐらいの重さの方々を対象としていて、それは果たして障害者雇用率に算入されるのかどうなのか、そこら辺はどうなんですかね。

**北村理事：** 対象に関しては、どんな方でもよいかと思っています。今、精神障害の方々をメインターゲットにして我々が開発したのは事実ですが、発達障害の方もご利用いただいていますし、川崎市の方からお伺いしていると、知的障害の方々をサポートしているところでも有効だというようなお話を伺いました。法定雇用率云々のところに関しては、法定雇用率を目的としていらっしゃる企業様の中でも、こういうことが使われていけば、今、やっぱり職場定着のことで非常に悩んでいらっしゃる企業様、多いんですけれども、その一助になるのではないかなとは考えます。ただ、これ自

体を使っていただくターゲットということであれば、どういう方でもご利用いただければよいのではないかと考えております。

**記者：** 市長がおっしゃるように、これ、非常にいいことだと思うんですけども、やっぱり精神障害で一番ネックになるのは、まだまだ偏見とか差別があるので、精神障害者手帳を持つような程度の精神障害の方というのは、就労支援としてこういうのは有効だと思うんですけども、そこに至らない方がこういうものを持った場合に、つまり、その人が精神障害者であることがわかってしまうことになりますよね。非常にセンシティブな問題なので、それを悪い意味じゃなくて、隠しながら就労されている方もいっぱいいると思うんですけども、そういう人たちをサポートしたりケアしたりすることにはなかなかつながらにくいのかなと思うんですが、そこら辺をどういう……。実際に手帳を持っていらっしゃる方よりか、自立支援を受けている方のほうが圧倒的に多いので、それをどうしていくかというところは考えていらっしゃるのでしょうか。

**障害者雇用・就労推進課長：** 所管課なんですけど、本当にセンシティブで難しい問題だとは思っておりますが、実際に、このシートというのは、実はメンタル不全に陥ってしまった鬱状態の方とか、これから予防したいんだという方にはかなり有効なのではないかと考えております。それは、実際に項目が必ずしも固定のものではなくて、その方オリジナルで、どんどん変化させていけるというメリットがありますので、実際に自分自身がつけてみると、あっ、こんな特徴が自分にはあるんだとか、こんなことが注意サインになっているんだということが見える化できるというあたりでは、あまり障害者ということにくらなくて、なるべくいろんな方に普及していただくのが、もしかしたら、偏見というあたりのことを超える力になるのかなと思っております。

以上でございます。

**記者：** もう一つ、これ、市長にお伺いしますけれども、今般の議会でも、質問の中で、市職員の方の、これは教育委員会へ対する質問だと思うんですけども、メンタルヘルスの状況について取り上げた質問がありました。確かに激務で、多様化する行政ニーズに対応するために、職員さんの中でメンタルヘルス上の問題を抱えていらっしゃる方もいらっしゃると思うんですけども、例えば、まず、市の特定の部局でこういうものを試行してみる。先ほど棚澤さんがおっしゃったように、別に障害者でなかったとしても、ちょっと問題というか、課題を抱えていらっしゃる方にとっては有効だということなので、まず、市がやってみるといえるのはいかがでしょうか。

**市長：** いいと思います。ぜひ、それ、先ほども申しあげましたように、説明させて

いただいたように、障害でなくても、メンタルヘルスをしっかり自己管理していくという意味では非常に有効だということでもありますので、市の中でもしっかり使っていきたいなど。それがまた、さらにいいものに深化させていくためにも重要なことだと思っています。

**記者：** わかりました。

**市長：** この案件、よろしいですか。

**司会：** この案件に関してはよろしいですか。

では本件についてはこの程度で終了させていただきます。ここで、関係者の方、退室させていただきます。

**市長：** どうもありがとうございました。

**北村理事：** ありがとうございました。

## 《市政一般》

### 《幸区幸町老人ホームの事故について》

**司会：** お待たせしました。それでは、市政一般となります。進行、幹事社さん、よろしく願いいたします。

**幹事社：** じゃ、お願いします。

**市長：** お願いします。

**幹事社：** アミーユの件なんですけど、アミーユの監査が昨日終了しまして、精査はこれからだと思うんですが、9月上旬にこの問題が表面化して1カ月がたちました。その中で、正式には、これから方針って、具体的な対策は決めていかれると思うんですが、この1カ月の中で、市長の中で見えてきた課題ですとか、その対応について、今考えていらっしゃることを教えてください。

**市長：** 施設に対する立ち入りは、過去、9月16日と25日と10月6日と3回やらせていただいて、一連の経緯だとか原因だとか、あるいは再発防止策などについて聞き取りを行ってきたところで、まだ現在、監査は継続中でありまして、しっかり詳細を明らかにしていく必要があると思いますが、いずれにしても、見えてきたというのは、ベランダからの転落事故が3件、連続して起こってしまっていること、あるいは、窃盗でありますとか虐待という行為が行われているということの事実が見えてきたわけでありまして、それについての再発防止、あるいは監査・指導体制というものをしっかりしていくという課題を改めて感じているところです。

**幹事社：** そうした課題に対応するために、例えば、市の組織の中で、横串を刺すよ



うな検討会をつくったりですとか、そういった面での対応で考えていることはありますか。

**市長：** 先日来、少し申し上げている警察との連携、より連携させていくことも必要でありましょうし、あるいは、消防局との情報の共有もこれからも工夫をしていかなくちゃいけないと思いますので、何か新たな組織を立ち上げるというよりも、今の組織の中でしっかりと情報を共有させていくことが大切だと思っております。

**幹事社：** ありがとうございます。各社、お願いします。

#### **(決算審査特別委員会での質疑について)**

**幹事社：** 昨日の予算審査委員会の中でも明らかになったかと思うんですが、市の指定管理者への支出で、消費税額の二重計上のような形で、余分な支出があったことに関して、まず、市長の所感と、どうしてこういうことが起きたのか、あと、再発防止策を教えてくださいませんか。

**市長：** 昨日の議会で明らかになって、大変遺憾だと思っています。適正に執行されていない状況が明らかになったので、原因と再発防止について、これからしっかりやっていきたいと思っています。

**幹事社：** 事務的なミスというか、その辺で、事務上、ちょっと煩雑になったというか、人員的に無理があったとか、その辺の原因、今のところ、市長が考えられるところって何か……。

**市長：** いや、実は私もまだ詳しく報告を受けていないので、それをやはり詳細に検討していかなくちゃいけない。まず、そのあたりを把握したいと思っています。

#### **(幸区幸町老人ホームの事故について)**

**記者：** 市長、前回の会見で、市内の2,000ある施設への指導に対する見直しをしていくとあったんですが、具体的に、その後、庁内でそういった動きとかありましたか。

**市長：** この件もそうなんですけれども、これから高齢者施設も、あるいは子どもの施設も、ものすごい数でできていますし、それも民間ベースで。これをどうやってチェックしていくか、監査・指導体制を確立していくかというのは、高齢者施設だけに限ったことではなく、やはり非常に重要な点でありますので、この前も、ちょっと誤解を生むような発言をしましたがけれども、ただ単純に数を増やせばそうなるというものではないので、その仕組みについてしっかり考えていきたいと思っています。まだ、

確実に、この体制でやるというところまでは至っておりませんが、鋭意検討しているところです。

**記者：** 何か、その方針が決まるめどとか、年内には決めたいとか、年度内には決めたいとかという方針はないですか。

**市長：** 体制については、なるべく早くやっていきたいと思っていますが。

### **( T P P の大筋合意について )**

**記者：** T P P の大筋合意を受けて、市内農林水産業への影響ですとか、市長の所感をお願いいたします。

**市長：** 市内の農業従事者の方にもものすごく打撃があるかということ、都市型の農業の部分でありますので、大打撃をとというようなことはあまり想定しておりませんが、むしろ1つの巨大な経済圏ができたことによって、市内のいわゆる農業だけでなく、農業もそうかもしれませんけれども、新たな成長へのチャンスにしていく大きな契機になるのではないかなと思っていますし、川崎市ということであれば、A S E A N 1 0 カ国の中で4カ国は今回のT P Pの中に含まれているので、そういった意味で川崎の企業がさらに、そういった国々への展開も考えられるのではないかなと思っ  
ていまして、非常に歓迎しています。

**記者：** ありがとうございます。

**記者：** 今の関連なんですけれども、政令市の中で、たしか、製造品の出荷額が最高なのが川崎市だったと思うんですが、そうすると、一般的に農業分野ではちょっと厳しいかな、製造業の分野では歓迎なんじゃないのかなということだと思っ  
ていまして、非常に歓迎しています。

**市長：** これ、どこも結構、報道や、あるいは論調でも出ているのかもしれませんが、もともと私、T P P は大事だというふうに、賛成の立場でずっと発言してきていると思うんですが、関税だとかそういうことだけにとらわれずに、やっぱり1つの大きな経済ルールができるということは、例えば知的財産の話ですとか、あるいは環境の配慮の分野だとか、そういったところのルールづくりができていくという意味では、すごくいいことだなと思いますし、若干内向きになりかけている日本の経済とか、あるいは思考も含めて、それがやはり外に打って出ていくという、その中で  
のしっかりとしたルールの中で、土俵の中で闘えるというのは、大いに日本の成長につながるものだと思っています。ですから、それを川崎でどうかということ、全体と

しては、僕はメリットがすごく大きいとは思っています。

#### (ノーベル賞について)

記者： わかりました。今、世界の話が出たので、ついでにお伺いしますけれども、今日、ノーベル賞の発表があって、川崎市にゆかりのある方が2人とるんじゃないかという具合に言われています。毎年挙がっている方ではあるんですけども、あと5時間ぐらい後ですか、期待と、もし受賞された場合、市長は多分、激励に行かれたりとか、お祝いに行かれたりすると思うんですが、そこら辺、今日の夜の予定と、期待があればお話しください。

市長： 夜の予定は入っていますが、いつでも飛んでいける状態にしております。できれば、お二人、とってもらいたいと思いますが、とても期待して待っております。

#### (パイオニア本社の移転について)

記者： パイオニアの本社が移転するという話がありました。それについて、市長の率直な所感をお願いできればと思ったんですけども。

市長： 新川崎エリアでのシンボリック的存在である企業だったので、これが撤退とか、川崎市外にと、本社は東京に、研究所は川越にということで聞いていますけれども。残念ではありますが、引き続き、新川崎でつくってこられたDNAというのは、あのエリア全体で生きていますから、そういった意味では、さらにあのエリアを盛り上げていきたいなとは思っています。

記者： この話は、そもそも市に何かご相談とか、そういうものはあったんですかね。

市長： いや、私は承知しておりません。

記者： わかりました。一旦、不動産管理会社に売却ということですが、どのような企業に来てほしいとか、そういう希望とかってあるんですか。

市長： あそこのエリアのコンセプトがありますので、そういったところに関連する企業が入っていただくことが望ましいなと思います。

記者： これの移転に伴う市内の経済圏の打撃とか、そういうものってあるんですかね。

市長： いや、それは特には……。

記者： そこまで特には。

市長： ええ。

記者： わかりました。ありがとうございます。

司会： ほかはよろしいですか。

それでは、以上をもちまして市長会見を終了させていただきます。ありがとうございました。

市長： ありがとうございました。

(以上)

---

この記録は、重複した言葉づかい、明らかな言い直しや質問項目などを整理したうえで掲載しています。

(お問い合わせ) 川崎市役所総務局秘書部報道担当

電話番号：044(200)2355