



第45号 2024.1.1発行  
 発行者：株式会社ココラボ  
 編集者：JO編集委員会

# 障害のあるなしにかかわらず 誰もが能力を発揮できる社会に

横浜市健康福祉局障害自立支援課

筑後 英津子 さん



民間企業に17年勤務後、一念発起して障害福祉の世界へ。社会福祉士資格取得後、横浜で非常勤職員として勤務するかたわら精神保健福祉士資格取得。現在、就労促進担当プロモーターとして障害者就労啓発事業を担当し6年目。障害自立支援課就労支援係では障害者就労促進を目的に、障害者就労啓発出前講座事業、横浜市障害者就労支援センター事業の推進ほか、市内障害者福祉作業所の作業工賃向上支援、市民向け障害者就労啓発事業を実施中。毎年開催している市民向けシンポジウムは令和5年度で18回目。詳細は「働きたい！私のシンポジウム」にてHP検索。

江森：筑後さんには以前から障害者雇用のごで相談に乗っていただいて、結局「雇用」ということでは、いまだに実現していないのですが、定期清掃に来てくれるB型作業所さんを紹介していただくなど、何かとお世話になっています。

今日は特に企業の立場からの障害者雇用についてお話を伺えればと思いますが、そもそも筑後さんはどうしてこの仕事を始められたのですか？

筑後：もともとは大学を卒業して金融系の民間企業にいます。福祉とはまったく関係のない仕事をしていたのですが、あるとき会社の社会貢献活動で水族館を貸し切りにして障害のある子どもや大人を招待するというイベントを行ったのです。そこにある子どもが参加していて、後日、子どもから話を聞いた保護者からお礼状をいただいたんですね。それは「今まで知的障害のある

息子が周りの人に迷惑をかけるから、公共の場にはほとんど出かけたことがなかったのだけれど、息子がこんなに喜んでくれるなら、もつと外の世界を見せてあげようと思う。そのきっかけを作ってくれてありがとうございました」という内容でした。私

それを読んで衝撃を受けてしまっ。幼児を抱えるワーキングママだった私は、障害を理由に水族館に来られない家族がいるなんて、想像したこともなかったです。だったら障害がある人にも出かけやすい環境を作っていきたいなと、そのとき漠然と思ったんですね。

その後、夫の海外赴任などもあったので、一旦退職して福祉系の大学に編入学して福祉の勉強をし、神奈川労働局で障害のある方の業務補助という仕事に就いた後、障害者の就労を支援するという仕事も良いのではないかということで、6年前にいまの横

浜市の仕事に就き、現在に至ります。

江森：え、6年？ウソでしょ？

筑後：ホントなんです。何十年いるんだみたいなよと言われるんですけど（笑）。江森さんに初めてお会いしたのが1年目のときです。

江森：それは今日一番の衝撃ですね（笑）

ご出身は横浜？

筑後：東京です。

江森：そうなんです。ウチの会社のご近所さんなんで絶対横浜だと思ってました。

筑後：結婚するまで23区から絶対出ない！

江森：結婚するまで23区から絶対出ない！と思ってましたけど、夫と私の職場の中間をとつたら横浜になったんですね。今では横浜以外考えられません（笑）。いまの場所に住んで13年になります。いろいろな地域の課題も見えてきて、そういうところでも何かできたらいいなとは思っています。

江森：最近の横浜の障害者就労の状況はい

かがですか？

筑後：令和4年度の神奈川労働局公表の県域データになりますが、働いている方の数としてはもちろん増えていますが、現在の法定雇用率は2.3%で、それを達成している企業が48.5%ということなので、ほぼ

半分の企業が達成できていないことになりました。でも、人数で見ると、障害者を1人も雇用していない企業というのは全体の約3割で、7割の企業ではたとえ法定雇用率が達成できていなかったとしても、何らかの形で障害のある方が働いているとも言えます。一般的には大企業が雇用支えを

している、中小企業への障害者雇用の浸透が課題と言われていますが、実際は中小企業でも障害者雇用が進んできているという見方もできます。

江森：確かにこれだけ人手不足が深刻になってくると、障害者雇用に対する見方が変わっ



てきているかもしれませんがね。

**筑後**：私が所属している部署でも障害者就労啓発を目的に、業界団体や企業向けに勉強会の開催をしています。以前より関心を持っていただけるようになってきています。一方で、企業側にも雇用できない理由というのがあって、企業担当者からは、戦力になるかわからない、そもそも障害者との接点がないからという意見をいただきます。昔に比べて地域と企業の関係性が希薄になっていく中で、企業も障害者も地域の中でお互いの存在を知らないというのは大きな課題の一つになっていると思います。労働市場的には大企業に就職したいという傾向は健常者とまったく変わらないので、障害の有無にかかわらず、中小企業は大企業に比べて人材確保が難しいと思います。ですからなおさら、地域の中でお互いを知っていて、だから採用してみよう働いてみようといった関係性を作っていくことが大事だと思いますね。

**江森**：障害者に限ったことではありませんが、ご家族のことなども含め、ある程度お互いのバックグラウンドがわかっているというのは大事なことのようには思いますね。

そんな中、来年4月からは法定雇用率がさらに引き上げられますね。

**筑後**：2.5%に引き上げられます。従業員数でいうと、

これまでの43・5人に1人から40人に1人です。令和8年度からは更に

2.7%、37・5人に1人の割合となります。一方で、障害者雇用促進法などの法改正も施行され、法定雇用率の算定が、現在の週20時間以上から、週10時間以上でも算定できるようになります。(精神保健福祉手帳を持っている方、重度の知的障害者・身体障害者のみ)

**江森**：10時間でも良いとなるとウチでも採用できる可能性は出てきますね。もともと週10時間でいいよという方がいればの話ですが。

**筑後**：実はこれまで障害者の20時間未満の短時間アルバイト求人というのはハローワークでもほとんどなかったんです。結局20時間以上じゃないと法定雇用率に算定されないから、障害者枠という意味では、企業にとって10時間で雇用する意味が見出しにくかったのですが、これからはそういう

求人も出てくると思いますよ。すでに、同一企業内で午前中と午後で違う事業所で働いている例もありますから、1人の方が時間帯や曜日ごとに複数の近隣企業で働くという方法は考えられますね。雇用保険の課題等はありませんが。

**江森**：なるほど、そういう方法もありですか。いま私たちがいる「マリンプール」でも障害のある方が働いているんですよ。

**筑後**：江森さんの周りでも障害者を雇用してみようという意識の高まりみたいなものは感じますか。

**江森**：どうでしょう？それほどでもないかな。個人個人では関心があるものの、組織の一員となってしまうと急に無関心になるというように感じでしょうか。まだまだ自分事になっていないように思いますね。

**筑後**：多様性のある企業って、最初からそ

れを意図したというよりは、そうならざるを得なかったという場合の方が多いと思うんですよ。例えば人が足りなくなると短時間でもいいからちよつとお願いかかっているうちに、いろんな条件の人が働けるようになっていたというような場合が多いんじゃないかと思うんですよ。育児や介護ご自身の病気で時間や仕事内容に制約がある方がいますよね。障害のある方も働く上で何らかの制約があったとしても、その方の能力が発揮できる環境であれば、他の方にも同じように能力を発揮してもらえらる工夫ができるはずですよ。

**江森**：横浜市大の影山先生が、障害者雇用による生産性向上の研究をされていますが、頭では理解できても、結局障害のある人が仕事の中に入ってくることで、これまでのバランスが崩れることへの警戒というか、面倒くささというか、そういうのはあると思いますね。

**筑後**：前にコロナボさんにもやっていただきましたけれど、仕事の切り出しをして障害のある人にできる仕事を作るという過程で、どうしてもこれまでのやり方を一旦崩さないといけなくなると、ご自身のやりやすい方法を完璧に構築されている方ほど、抵抗感はあると思いますね。でも、やってみたらさらに効率が良くなったとか、今までは時間がなくてできなかったことができるようになったとか、プラスの面が見えてくるようになる場合も多いんですけどね。

**江森**：あとはいわゆる合理的配慮への警戒感ですかね。

**筑後**：それも法律ができたので「やらねばならぬ」ということになりがちですが、合

理的配慮って実は普通のことです、自社の社員が具合悪そうにしていたら「大丈夫？今日は帰れば？」とか声をかけるじゃないですか。そういうことなんですよ。それを法律を意識しすぎて障害者だからなんでも配慮しなければならぬとなると、社員だつて「じゃあ、私たちへの配慮はどうなるの？」ってなっちゃいますよね。

**江森**：究極的には障害があるとかないとか実はあまり関係なくて、一人ひとりの従業員への配慮ってことなんですよ。そういう意味では法律でもあまりにも区別してしまふというのも、良し悪しというところはあ

るかもしれませんがね。最後に筑後さんご自身の夢や目標についてきかせてください。

**筑後**：人生百年時代なので、百歳になっても元気に活動したいと思いつつ、近所の子どもたちのお囃子活動支援をしながら、今年からは地域のボランティア活動で小学校の地域コーディネーターになりました。私の大好きな地域と、そこに暮らす人たちが、

もっとお互いにつながりたいなと思つています。係のキャッチフレーズが「横浜で自分らしく働く」なのですが、「横浜で自分らしく生きる」ためのお手伝いを地域の中でできたらいいなと思います。



ふれあいショップ

「マリンプール」

横浜市の障害者就労支援事業「ふれあいショップ」のひとつで、市庁舎3階で営業中。障害のある人もない人も同じ空間で働く開放感いっぱいのカフェです。コーヒーやスイーツのほか、モーニングやランチも好評です。



11月24日、横浜市役所1階アトリウムと市民協働推進センタースペースにて、YOKOHAMA REPLASTIC フォーラム 2023「プラスチック対策の現状と課題」共進的な取組の重要性について」に、昨年引き続きブース出展しました。

プラスチック資源については、プラスチックごみによる海洋汚染、ならびにマイクロプラスチックによる生態系や健康への悪影響の懸念、そしてカーボンニュートラル社会に向けての課題などを抱えています。

2022年4月にはプラスチック資源循環促進法も施行され、プラスチック資源使

用の削減や、リサイクルをはじめとした資源を循環して繰り返し活用するサーキュラーエコノミーの構築が求められています。

本イベントは、プラスチック資源をめぐる状況やサーキュラーエコノミーの構築に向けた取り組みについて、トークセッションと、実際に課題解決に取り組む企業のブース出展により広く市民や企業の皆様に知っていただくことを目的として開催されました。

ココラボは、プラスチックを紙に置き換えることにより脱プラスチック化を目指す紙製クリアファイルや、プラスチック製

のリングなど、紙以外の素材を使用しないサステナブル卓上カレンダーを展示しました。不特定多数に配布するノベルティ類は適正に処分されているか正確に追跡することができないため、万が一自然界に流出しても、分解される紙製であることによって、環境負荷リスクを低減できるメリットがあります。

プラスチックは強度や機密性など、他の素材にはない利便性を持った優れた素材です。だからこそ適材適所で使用し、紙など別の素材に置き換えるべきところは置き換え、プラスチックでなければいけないとこ



ろでは、適切な廃棄または回収・再利用といったシステムを構築していくことが、持続可能な環境維持や資源の確保につながります。ぜひ皆さんも、日常にありふれたプラスチックという資源について、今一度考えてみてはいかがでしょうか。

## 好き 横 好

僕のやめられない話

江森悠人

生成AIや色々なデジタル・デバイスの進化は日々目覚ましく、ついていくのも精一杯だ。一般的に、こういった新しい技術やモノは、より優れた価値をもたらしてくれるものだ。しかし、新しいことが絶対的な正義ということにならない、いや、なれない分野も存在する。

楽器はまさにその一つであり、有名どころで言えばヴァイオリンのストラディバリウスは300年以上前に作られたものであるにも関わらず、そのトーンを再現することは未だに不可能とされている。ただ興味深い話もあり、ある実験で、プロの演奏者にストラディバリウスと現代に造られた新品のヴァイオリンとをブラインドテストしてもらい、どちらが優れた音かを問う実験では、なんと後者を選ぶ人が多かったというのだ。つまり、本当に音が良いかどうかよりも、高くて貴重だから良い音がするように感じているだけ、という可能性が示唆されたということになる。(しかもストラディバリウスを使うようなプロの演奏者が！)

実は僕の趣味のエレキギターにもヴィンテージ市場があり、ずいぶん珍重されている。エレキギターなんてせいぜい80年くらいの歴史しかないし、しかもエレキなのだから直感的には古いものが優れているというのは理解しがたい。それでも黎明期の1950～60年代のギターは数百～数千万円という値がつくほどのプレミアアとなっており、普通の人には手に入らないので、最近ではついに1980年代も「ヴィンテージ」にカウントされるようになってきた。それくらい、多くの人に“古いこと”の価値が認識されている。

先のストラディバリウスの例もそうだが、古いことでそのまま良い音がする、というわけではないのは確かだろう。それでもヴィンテージが魅力的なサウンドを生み出す理由として、楽器そのものが持つ歴史やバックグラウンドも大きく影響しているのではないかと思う。過去の偉大な演奏家たちが使っていたものと同じ年代の楽器、という歴史を背負うことによって、自己暗示的に良い音を奏でられるようになる、ということだ。要は気持ちの問題ということではあるが、結局気持ちが乗らないと良い演奏なんてできないのである。こういう曖昧な価値こそ、機械やAIではなかなか表現できない、人間らしい特徴の一つなのかとったりもする。

ちなみになぜこんな話をしたかというと、最近僕もヴィンテージのギターを手に入れたから。当時から不人気なモデルで年代に対してずいぶん安かったのはラッキーだった。



## 地元の学校に月刊誌「PHP」を寄贈

株式会社PHP研究所の地域貢献企画に賛同し、月刊誌「PHP」を市内の小中学校、高校、専門学校等100校に毎月贈っています。

月刊誌「PHP」は、多くの有識者などの貴重な提言や体験談を誰にでも読みやすいように編集し発行され、人生を明るく前向きに生きるための「人生の応援誌・心の漢方薬」としてたくさんの方の機関、施設で活用されています。横浜の学校でも授業や先生方の心の栄養としてご活用いただけることを願っています。

月刊誌「PHP」はコンビニなどでも販売していますので、どこかで見かけたら、ぜひお手に取ってみてください。  
協賛企業、団体も絶賛募集中とのことです！



## 神奈川区民まつりでソーシャルえほんを配布しました

横浜市神奈川区にある反町公園で開催された神奈川区民まつりに出展し、コラボソーシャルえほんの紹介と無料配布を行いました。メインステージを囲むように120以上のテントが軒を連ね、地元有名店の飲食コーナーだけでなく、企



業の活動紹介、病院の無料検診、行政や団体の防災体験、ものづくりワークショップなど、ありとあらゆる神奈川区の魅力に満ちたコンテンツが勢ぞろい。  
普段は鳥のさえずりが聞こえる市民の安らぎの場も、7万人を超える来場者によって大きく変貌。当社のテントも活気に溢れ、6種類あるえほんのうち、人気タイトルは開始30分で100冊を配布するほどの盛況ぶり。会場を訪れた皆さんとの交流を、心ゆくまで楽しんだ1日でした。

## コラボビジネスセミナー好評開催中！

コロナ禍の2021年から開催しているオンラインセミナーもニーズの変化にあわせて常に新しいコンテンツ開発に努め、現在6タイトル、2023年11月末時点で654名の方に受講いただくまでになりました。

最近の傾向として、オンラインセミナーへの参加機会が減少しているのではないかと感じています。コロナ禍の収束によりオフィスでの勤務が増加傾向にあり、会社に居ることで通常業務が優先されたり、時間や場所の確保がしにくいと

いった問題があるのではないかと分析しています。また、これはセミナーそのものの魅力の問題でもあるとは思いますが、リモート勤務だった頃に比べて学習意欲が低下傾向にあるのではないかと懸念もあります。  
今後は、さらなるコンテンツのブラッシュアップに努め、リアル開催なども含めて、より魅力的で参加しやすく、皆様のお役に立つセミナーのあり方を検討していきたいと思えます。

### 〈現在開催中のセミナー一覧〉

- ・SDGs & CSR実践導入セミナー
- ・SDG Compassを活用してイチから学ぶSDGs導入企業のための速習SDGsセミナー
- ・基礎知識と実践事例で素早く学ぶ企業のSDGs経営セミナー
- ・SDGsの経営統合による成長戦略
- ・サステナビリティ関連情報開示入門
- ・サプライチェーン排出がわかる！
- ・Scopeの概要から排出量算定のやり方までまるっと解説
- ・サステナビリティレポート作成のポイントセミナー

**サステナビリティレポート作成**  
のポイントセミナー

参加無料  
オンライン開催

主催：株式会社ココラボ

**SDGsセミナー**  
サプライチェーン排出がわかる！

Scopeの概要から排出量算定のやり方までまるっと解説

参加無料  
オンライン開催

主催：株式会社ココラボ

JO (ジェイ・オー) 2024年1月号 (第45号)  
発行者：株式会社ココラボ  
横浜市神奈川区大口仲町108番地  
TEL: 045 (431) 6611  
FAX: 050 (3730) 6273  
URL: <https://www.cocollabo.jp>

