

1 調査目的

本市では、障がいのある、ないにかかわらず、すべての人がお互いの人権や尊厳を大切に、地域で支え合いながら生き生きとした人生を送ることができることを目指している。しかしながら、実際には、障がい者の孤立状況、災害時の避難体制、就労支援や社会参加等に関する課題があるため、先進的な取組を行う自治体への調査を行うものである。

2 調査内容

(1) 令和8年5月19日神奈川県厚木市

「災害時の障がい者に対する避難支援等について」

厚木市では、厚木市避難行動要支援者避難支援計画に基づき、避難所での生活環境の確保、情報・コミュニケーション支援、在宅避難者への支援、社会福祉施設等との連携を進めている。すべての障がい者を福祉施設に移すのではなく、一般避難所、協定施設、在宅避難を組み合わせ、必要に応じて協定施設での受入れを調整する。

指定避難所ごとに避難所運営委員会を設置しており、その構成については、市職員のほか、自治会、自主防災隊、民生委員・児童委員、学校関係者などが参加している。平時から会議や避難所開設訓練、防災訓練等を行い、避難所運営マニュアルにより役割分担や初動対応を確認している。

主な指定避難所は学校施設で、必要に応じて教室等も活用し、障がい特性や本人の状態に応じた避難スペースを確保する。受付時には、要配慮者確認票を使用し、食事、排泄、移動、意思疎通などの配慮事項を把握する仕組みとしている。

令和8年度からは、市公式LINEを活用した避難所受付システムを運用する予定である。事前に氏名、住所、生年月日、性別、必要な配慮事項等を登録し、災害時には二次元コードを提示して受付を行う。事前登録がない場合やLINEを利用していない人には、避難所で示される二次元コードを使って登録する方法や従前の方法で対応し、避難所ごとの人数、市全体の避難状況、必要な支援内容を災害対策本部で把握できる。実証では受付時間が従来の半分以下となった。費用面について、既存の市公式LINEの機能や契約を活用しており、新たに大きな費

用をかけて構築したものではないとのことだった。

厚木市では、福祉避難所を指定するのではなく、社会福祉法人等と緊急受入れに関する協定を締結している。協定施設の拡充方法については、関係各課と連携して施設を訪問し、協力を依頼してきた。また、協定施設との訓練では、防災訓練時に施設の被害状況や受入可能人数を確認しているとのこと。施設側は既存の入所者への対応を優先する必要があるため、支援人員にも限界があるため、家族や日頃の支援者の同行を基本としている。

避難所や協定施設の受入能力には限りがあることも踏まえ、自宅の安全が確保できる場合には、在宅避難を重要な選択肢として周知し、約1週間分の備蓄を呼びかけている。在宅避難者は、自主防災隊等の協力により場所や人数、支援の要否・内容を把握して避難者名簿を作成し、物資や情報の提供につなげる。また、障がい者向け防災対策チェックリストを作成し、本人や家族が必要な備えを確認するとともに、避難所で必要な配慮を伝えやすくしている。

厚木市では、一般避難所、協定施設、在宅避難を組み合わせ、避難先を一つに限定しない支援体制を構築していた。また、地域や福祉施設と平時から役割を共有し、訓練や情報共有を重ねることで、災害時の対応力を高めている。

<所 感>

今回の視察を通じ、災害時に障がい者や高齢者などの要配慮者を取り残さないためには、災害発生後の対応だけではなく、平時から行政、自治会、自主防災組織、民生委員・児童委員、社会福祉法人等が連携し、それぞれの役割を明確にしておくことが重要であると改めて認識した。

厚木市では、指定避難所ごとに避難所運営委員会を設置し、運営マニュアルの作成や訓練を行うなど、地域を主体とした避難所運営体制が構築されている。特に、障がい者等の要配慮者について、障がいの特性等に応じて学校の教室を居室として活用することや、「要配慮者確認票」により必要な支援内容を把握する仕組みは、避難所における個別配慮を具体化する取組として参考になった。また、音声や紙だけでなく、手話通訳、要約筆記、コミュニケーションボード等を活用し、障がい特性に応じた情報伝達に努めている点も重要である。

中でも注目したのは、市公式LINEを活用した避難所受付システムである。平時に氏名、住所、要配慮事項等を登録してQRコードを発行し、避難時に読み取ることで、受付の迅速化だけでなく、避難者数や要配慮者数、必要な支援内容を把握できる。災害時には受付の混乱が想定されることから、避難所運営の効率化と要配慮者の早期把握を両立する有効な仕組みであり、本市においても導入を

検討する価値があると感じた。

また、社会福祉法人等との協定による緊急受入体制、在宅避難者を自主防災組織等の協力により把握する仕組み、避難行動要支援者名簿や個別避難計画の活用など、避難所だけに頼らない重層的な支援体制も参考となった。さらに、障がい者向けの「防災対策チェックリスト」を作成し、本人や家族が平時から必要な支援や持出品等を確認できるようにしていることは、自助と共助を高める取組として評価できる。

一方、防災訓練への障がい者の参加は、令和7年度の参加者11,114人に対し29人にとどまっており、障がい者の参加促進や障がい特性に対する地域住民の理解、移送手段や支援人員の確保などは、今後さらに充実させるべき課題であると感じた。

本市においても、厚木市の取組を参考に、避難所運営体制、個別避難計画、在宅避難者支援、福祉施設等との連携を改めて検証するとともに、デジタル技術の活用を進める必要がある。特に重要なのは、制度や計画を整備するだけでなく、障がい者自身が平時の防災訓練に参加し、地域住民と顔の見える関係を築くことである。災害時に誰一人取り残さないためにも、「平時からの備え」と「地域の支え合い」を両輪とした実効性のある要配慮者支援体制の構築につなげていきたい。

（2）令和8年5月20日群馬県前橋市

「障がい者の工賃向上・共同受注の取組等について（前橋福祉ショップ「みんなの店）」

群馬県前橋市では平成20年5月から、前橋市総合福祉会館内に設置している前橋コミュニティショップ「みんなの店」を拠点に、市内の障がい者施設で作られた商品の展示・販売を行うとともに、さまざまな仕事を各障がい者施設で協力して仕上げる共同受注制度を平成22年8月から展開している。

「みんなの店」は、障害福祉の普及啓発事業を行う、障害者の自立促進を目指した就労支援事業を行うことを目的に「一般社団法人みんなの店運営委員会」が組織されている。

平成27年に事務局体制強化のために法人化が図られている。

共同受注を安定的に進めるためには、発注者側が安心して契約できる受け皿が必要であり、法人化はその体制整備の一つとして重要な役割を果たしている合わせて補助金の増額がなされている。

共同受注に関しては「一般社団法人みんなの店運営委員会」が共同受注の窓口

となり、市役所各課および民間企業から清掃、除草、封入作業、配送業務などを受注している。

受注後は、調整会議にて業務の内容に応じて複数の事業所に作業を割り振り、作業量に応じて報酬を配分する仕組みとなっている。

一つの事業所だけでは対応が難しい業務であっても、複数の事業所が連携することで受注できるようになり、仕事の確保や工賃向上につながっている。

「一般社団法人みんなの店運営委員会」は受注契約を行うと共に、品質管理や納期管理をまた作業能力・安全管理に関する研修も実施している。

一方、前橋市は「みんなの店」の運営に対する補助を行うとともに、庁内で障害者優先調達を進めるための会議を設け、各課に対して障害福祉サービス事業所等への発注を促している。

自ら発注者として庁内で発注できる品目を示し、各課から問い合わせがあった場合には、障害福祉課が「みんなの店」との間に入り、実施可能な業務かどうかを調整している。こうした庁内周知と調整が共同受注につなげる大きな要因となっている。

さらに前橋市は、「まえばし SOCIAL GOODS project」として、障がいのある方の作品を活用した商品開発にも取り組んでいる。

手ぬぐいやカレンダーなどの商品が紹介されており、障がいのある方が描いたイラストや文字をデザイン化し、付加価値のある商品として販売している。

このように前橋市は、共同受注や自主製品販売、商品開発等を通じて、積極的に障がい者の工賃向上に取り組まれている。

共同受注によって受注規模を広げ、安定した仕事を確保できていることが、工賃向上の一因となっていると思われる。

（参考）工賃向上の成果

群馬県B型平均工賃

R 5 : 22,934（群馬県）	R 6 : 24,195（群馬県）
25,015（前橋市）	27,231（前橋市）
21,393（福岡県）	22,870（福岡県）

<所感>

今回の視察では、福祉ショップ「みんなの店」を中心とした共同販売・共同受注の取組について調査した。特に印象に残ったのは、障がい者の工賃向上を単に福祉事業所だけの課題とするのではなく、行政、福祉事業所、企業等が連携し、

「仕事を確保する仕組み」と「商品を売る仕組み」を一体的に構築している点である。

「みんなの店」は、総合福社会館のスペースを活用して障がい福祉サービス事業所の自主製品を販売することから始まり、現在では一般社団法人が主体となって共同販売・共同受注を行っている。複数の事業所が連携することで、一つの事業所では対応が困難な清掃、除草、封入作業等の業務についても受注が可能となり、障がい者の仕事の確保と工賃向上につながっている。また、行政が補助金を交付するだけではなく、障害者優先調達を推進し、市役所各課からの業務発注を積極的に支援している点は大いに参考となった。

共同販売についても、単に障がい者が製作した商品を販売するだけではなく、専門家の助言を取り入れながら、商品開発、デザイン、包装、販売方法等を検討し、商品の付加価値を高めている。障がい者が作った商品という福祉的な視点だけではなく、「消費者から選ばれる魅力ある商品」を目指す姿勢は、持続的な工賃向上を図る上で重要であると感じた。

一方、共同受注では、事業所ごとの作業能力や技術力の差、品質管理、安全管理、納期管理などの課題もある。このため、調整会議や研修を通じて作業技術の平準化を図るとともに、受注した仕事を各事業所の能力に応じて配分する調整機能が重要となっている。また、農福連携では、農業側が求める年間を通した作業と福祉事業所側の利用者の特性や勤務形態との調整が難しいなど、事業を継続する上での課題も確認できた。

本市においても、現在の福祉販売所に加え、公共施設等を活用した新たな共同販売の場を設けることは検討に値すると考える。特に、計画されている地域共生交流施設などを活用し、市内の福祉事業所が共同で販売できる仕組みを構築することは、販路拡大だけでなく、市民の障がいに対する理解を深める機会にもなる。

さらに、市が発注する清掃、除草、軽作業等について、民間事業者との適切なすみ分けを図りながら、障がい福祉事業所への優先調達を一層推進するとともに、共同受注を一元的に調整する窓口の整備も必要であると感じた。

今回の視察を通じ、障がい者の工賃向上には、販売場所を設けるだけではなく、共同受注、商品開発、販路拡大、行政による優先調達、事業所間の調整を一体的に進めることが重要であると認識した。「みんなの店」で障がいのある方と支援者の皆さんが生き生きと働く姿も大変印象的であり、本市においても、障がいのある方が働く喜びを感じ、社会参加と自立につながる仕組みづくりをさらに進めていく必要があると感じた。

（３）令和８年５月２１日東京都豊島区

「障がい者の工賃向上・共同受注の取組等について（共同受注ネットワーク「TOSHIMAX」等）」

豊島区では、障がい者の一般就労支援と工賃向上を重点施策として位置付け、令和７年度に福祉部障害福祉課内へ「就労支援グループ（豊島区障害者就労支援センター）」を設置した。常勤職員３名と会計年度任用職員７名を配置し、障がい者の就労相談、企業とのマッチング、共同受注の推進など、就労支援を総合的に実施している。

また、令和６年度には「新たな障害者雇用モデル」の実証実験を実施し、「働きたくても働けない」「この働き方なら働ける」といった多様な就労ニーズに対応できる雇用機会の創出にも取り組んでいる。

工賃向上の中心的な仕組みが、共同受注ネットワーク「TOSHIMAX」である。区内２８事業所（就労継続支援Ａ型・Ｂ型、地域活動支援センター等）が参加し、発注者はワンストップ窓口である事務局へ依頼するだけで、受注から契約、作業調整、納品、品質管理、支払いまでを一括して任せることができる。事務局はNP0法人あおぞらが区から委託を受けて運営しており、各事業所の作業能力や受注状況を把握しながら適切に案件を振り分けることで、一つの事業所では対応が難しい大口案件にも対応できる体制を構築している。

品質管理については、各事業所だけでなく事務局でも検品を実施し、写真や動画、チャットツールなどを活用して作業状況を共有している。企業からの要望や品質面での指摘は事務局が各事業所へフィードバックし、継続的な品質向上につなげている。一方で、品質管理には担当者の経験に依存する面もあり、標準化が今後の課題とされている。

受注拡大に向けては、区が共同受注ネットワークへの優先発注を庁内に周知するとともに、公園清掃などの業務を積極的に発注している。また、東京都共同受注窓口「TOSTEP」とも連携し、受注機会の拡大を図っている。さらに、企業向けパンフレットを作成し、民間企業への営業活動を積極的に展開した結果、民間受注も徐々に増加している。

その成果として、共同受注件数は令和５年度１３件・約１８０万円から、令和６年度３１件・約１,２００万円へと大きく増加した。また、平均工賃も月額２１,７００円から２３,５８０円へ上昇しており、受注拡大が工賃向上に結び付いていることが確

認できた。なお、年間約 1,000 万円の公園清掃業務を区から受注していることも、安定した仕事の確保に大きく寄与している。

一方で、民間受注のさらなる拡大、事務局機能の持続可能な運営、大口案件に対応するための保管・作業スペースの確保などが今後の課題として挙げられた。また、視察では、共同受注ネットワークを成功させるためには、参加事業所との丁寧な合意形成、各事業所の得意分野や受注能力の把握、営業力を備えた事務局機能の充実が重要であるとの説明を受けた。豊島区の実践は、行政、NPO、障害福祉事業所がそれぞれの役割を明確にしながら連携することで、障がい者の働く機会の拡大と工賃向上を実現している先進事例であり、今後、本市において共同受注体制を構築する際にも大いに参考となる取り組みである。

<所感>

今回の視察を通じて、障がい者の工賃向上や就労機会の拡大を図るためには、個々の事業所の努力だけに委ねるのではなく、行政が関わりながら地域全体で仕事を確保し、事業所をつなぐ仕組みを構築することが重要であると感じた。

特に参考となったのが、豊島区共同受注ネットワーク「TOSHIMAX」の取組である。区内の障害福祉施設等が連携し、事務局がワンストップ窓口となって、受注、契約、各事業所への仕事の振り分け、納期管理、品質管理までを一括して担っている。各事業所の得意分野や作業能力、繁忙状況等を把握した上で仕事を調整することにより、一つの事業所だけでは対応が困難な大口案件についても、複数事業所が連携して受注できる点は大きな強みである。

また、豊島区が行政としてネットワークの立ち上げを主導するとともに、庁内への優先調達の働きかけ、ホームページやリーフレット等による広報、交流の場の提供など、継続的に支援している点も重要である。受注額が令和5年度の13件・180万円から令和6年度には31件・1,200万円へと大きく増加していることから、共同受注の仕組みと行政による発注が、仕事の確保に一定の成果を上げていることがうかがえた。

一方、事業所ごとの規模や作業能力の違い、受注配分の公平性、品質・納期管理、事務局の人的・財政的負担、民間企業からの受注拡大など、今後解決すべき課題も明らかになった。特に、共同受注ネットワークを持続可能なものとするためには、単に仕組みを設けるだけではなく、受注調整や営業活動を担う、しっかりとした事務局機能確立することが不可欠であると感じた。

さらに、「働きたくても働けないから」「この働き方なら働ける」と言える就労機会の創出を目的に「新たな障害者雇用モデルの実証実験」を令和6年11月に行っており、大変興味深い取組であった。障がいの特性に働き方を合わせるとい

う視点は、今後の障がい者就労支援を考える上で重要である。

本市においても、まず市内事業所の運営状況や得意分野、受注可能な業務、課題や要望等を把握し、事業所や関係団体との協議の場を設けることが必要である。その上で、事業所をつなぐ「作業所ネットワーク」の構築、共同受注を調整する中間支援機能の整備、行政による優先調達のさらなる推進、そして民間企業への積極的な働きかけを一体的に進めることが、障がい者の工賃向上と多様な就労機会の創出につながるものと考えます。今回の豊島区を取組を、本市における障がい者就労支援施策をさらに充実させるための重要な参考事例として生かしていきたい。