

令和元年度（2019年度）第1回鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会要旨

1 開催日時

令和元年度7月29日（月）13時30分から15時30分まで

2 開催場所

鎌倉商工会議所 301会議室

3 出席者（会長◎ 副会長○）※別紙出席者名簿参照

（1）委員

◎弘島、○森島、渡邊、伊藤、徳永、蓑島、鳥羽野

（2）事務局

濱本、太田、田原

（3）傍聴者

3人

4 会議次第

（1）報告事項

ア 令和元年度（2019年度）鎌倉市障害者二千人雇用センター運営体制について

イ 平成30年度（2018年度）障害者二千人雇用事業報告について

ウ 令和元年度（2019年度）障害者二千人雇用事業目標について

（2）協議事項

「(仮称) 鎌倉市障害者雇用の手引き」進捗状況報告について

（3）その他の事項

ア 次回のスケジュール

5 配付資料

（1）平成30年度鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会次第

（2）平成30年度（2018年度）障害者二千人雇用事業報告について

（3）（資料1）平成30年度（2018年度）鎌倉市障害者二千人雇用事業実施結果について

（4）（資料2）(仮称) 鎌倉市障害者雇用の手引き

6 会議要旨

（1）報告事項

ア 令和元年度（2019年度）鎌倉市障害者二千人雇用センター運営体制について

鎌倉市障害者二千人雇用センター長から説明

イ ①平成30年度（2018年度）障害者二千人雇用事業報告について

②令和元年度（2019年度）障害者二千人雇用事業目標について

事務局から「(資料1)平成30年度(2018年度)鎌倉市障害者二千人雇用事業実施結果について」に基づき説明

【委員からの主な意見等】

(委員)

一般企業の就労で、こういった企業、業種が多いか。

(事務局)

小売り、IT、金融等、さまざまな業種で就労しており、特にこういった業種が多いという訳ではない。

(委員)

鎌倉市内の企業と市外の企業、どちらに就労するのが多いか。

(事務局)

市外の方が少し多い。

(委員)

鎌倉市在住だが、市外に勤務されているということか。

(事務局)

お見込みのとおり。

(委員)

農福連携、水福連携について、具体的に伺いたい。

(事務局)

水福連携は、市内の水産業と絡んだ取り組みをしている方と支援策を組み合わせる中で水産業に関わる形の収入を得ることができる方を二桁の大台に乗れば良いと考えている。

農福連携は、農福連携をテーマにしないで福祉事業所を開設したいという相談を受けている。その中で農地の取得の関係など、必ずしも福祉の部分でできることはないが、それらのセクションとも連携しながら農福連携をテーマにした事業所が開設できるよう支援を実施していきたいと考えている。

(委員)

海に興味を持っている人や自然、農業に興味を持っている人が結構いる。そういった入口があるとないとではずいぶん違う。水産業や農業を体験して、そこから広げていくのは非常に良い。

(委員)

水産業と農業が福祉事業所と連携していくイメージがあるのか。

(事務局)

農業に関しては、福祉事業所との連携を想定している。水産業については、一次産業に関わることによる効果がある部分が必要であると考えている。だが、現在市が取り組んでいる中では水産業の関係で一般就労となるときっかけが少ない状況のため、漁業組合と連携していく必要がある。

(委員)

一般就労に行くのはなかなか難しいことだと考えられるが、それを実現するための入口がある。可能性の問題としてあるのではなく、例えば精神科に受診している人は、現状をどうにかしたいと考えており、自然や農業、海、そういったことに非常に興味をもっている。実際に農業や水産業等を行うのは非常に大変な事だが、それらをやってみてわかるということもあると思われる。

(委員)

農家と連携し、農福連携を行っている福祉事業所もある。しかし、暑い日や雨が降った日、台風の日等で、農業をやりたい利用者が少なくなっている。

(委員)

いきなり農福連携を行うと、農家への負担が大きくなってしまう。そのため、スタッフが同行し、利用者と一緒に農業を行わなければ継続しない。

(委員)

離職、転職が多い人はカウントが重複するのではないか。

(事務局)

カウントは、重複が明確なものについては除いている。一般就労を捉える情報の入口としては、福祉事業所から一般就労に移行した人数の聞き取り及び、前年度から始まった就労移行支援金制度並びに障害者雇用奨励金制度のデータで就労状況を把握している。

市内障害者の就労状況の確認を行うのは、障害者手帳の交付データから全件追跡調査を行わないと不可能と考えている。この辺りについては、精査された数字を年毎に集計し、誤差について補正をしたいと考えている。

(委員)

一人が何度もカウントされるというのは、それはそれで意味があるのではないか。一人が何度もカウントされるというのは、その人が自由にいろいろなところで動いている。いろいろなことを試している。自分に合うものがなんなのかと見定めていることになる。

(委員)

定着支援の数はカウントしないのか。

(事務局)

カウントは行っている。

(委員)

市外の定着支援事業所を利用する場合も鎌倉市民であれば鎌倉市が受給者証の発行をするのか。

(事務局)

お見込みのとおり。市が受給者証を発行しても中には利用を止めてしまう人もいるため請求ベースで利用者は確認している。

(委員)

市内の定着支援事業所数はいくつか。

(事務局)

市内の定着支援事業所は2事業所である。

(2) 協議事項

「(仮称) 鎌倉市障害者雇用の手引き」進捗状況報告について
事務局から「(資料2) (仮称) 鎌倉市障害者雇用の手引き (案)」に基づき説明

【委員からの主な意見等】

(委員)

手引きは企業向けということでもいいの。

(事務局)

企業向けとして作成している。

(委員)

手引きを作成する上で参考にしたものはあるのか。

(事務局)

厚生労働省が作成している合理的配慮指針及び障害者差別禁止指針、また近隣行政の障害者雇用の手引き等を参考にしている。

(委員)

法定雇用率が達成できていない企業にはどのような罰則があるのか。

(委員)

100人以下の企業については特に罰則はない。100人以上の企業については、1人不足につき、月間5万円を負担する。

(委員)

それ以外に罰則はあるのか。

(委員)

それ以外の罰則はない。そのため、企業によっては障害者雇用をするのであれば納付金を払った方がいいという企業もある。

(委員)

法定雇用は、義務のため少し強めに出してもいいのではないか。

(委員)

雇用助成金等、制度としては5万円を払うというものだが、5万円を払えば良いという事ではないというのが重要だと思われる。企業に対する社会的責任を果たしていないような、企業イメージが下落する等、そういう側面でのペナルティのようなものが大きいのではないか。

(委員)

企業としては、障害者雇用をする義務があるという認識を改めて持ってもらうことが重要だと思う。

(委員)

企業に対し、社会的責任を果たさなくてはならないというのを前面に訴えても良いのではないか。達成していない企業は、5万円を払うことで良しとしていても、企業名公表もある。そうすると、社会的責任を果たしていないと企業イメージが落ち等、そういう側面でのペナルティのようなものが大きいのではないか。

(委員)

市では法定雇用率を達成している企業に対し、何か行っているのか。

(事務局)

雇用奨励金を支給している。

(委員)

市が障害者雇用優良企業を表彰する等、周囲にアピールするといった制度があるといいのではないか。

(事務局)

法定雇用率の対象とならない事業所に対し、雇用を拡げていく。そのためには、法律で課せられているからというところをアピールするのではなく、障害者雇用を行う意義である等、障害者を雇う事が事業所にとってのメリットになるという部分を訴えていきたい。事業所だけでは数が限られる中で、業務を切り出しても仕事の種類はそれほど増えないだろうと考えており、これが市内にある小さい個人商店よりは大きい事業所も2人、3人の雇用は難しくても、例えば1人雇用し、お店の個性の数だけさまざまな仕事がある。その仕事を作る、障害者雇用をする事業所の母数を増やしていきたい。法律に対しての人数以下であっても雇用する事業を増やしていき、さまざまなバリエーションを作っていく、さまざまな仕事の受け皿を多く作っていき、そのためには、今まで障害者雇用を検討していなかった事業所に働きかけていきたい。

実際に事業所の相談を受け付けるのは障害者二千人雇用センターであるが、市においても講演会やシンポジウム等を今後も続けていきたいと考えているため、法定雇用率の対象とならない事業所でも、障害者雇用を行うメリットがあることを知ってもらい、「それでは一人雇ってみようか。」という、この一歩を経営者や人事担当者が持っていただけるような訴えかけをしていける。そのようなものを作りたいと事務局の想いとしてある。

(委員)

今回作成する手引きは、企業に渡すもののため、障害者雇用を行うメリットや、こういうところで助

成が受けられるのだと。企業が知りたいのはそこではないか。それを一番大きく、最初に持ってくるのがいいのではないか。実際手引きに記載されているが、より強調した方が良い。

(委員)

市内の事業所でいうと、法定雇用率の対象となる100名以上の事業所はかなり少ない。どちらかというとう雇うことのメリットというのが前面に出た方が企業としても、もちろん戦力として有効な部分もある。

(委員)

今は人手不足もあり、助成金の活用の仕方等、小規模な事業所であっても使えるものがあるため、人手不足+助成金も活用して障害者雇用を進めていくというような流れがいいのではないか。

(委員)

中小企業の人事担当向けに障害者雇用のサポートを行うことがあり、さまざまな相談を受ける。障害者雇用に10年以上取り組んでいる会社が多いため、福祉の現場のスタッフよりも詳しい方もいる。どちらかという、まだ上場したばかりとか、上場をこれから目指していくが、もう少し社会的な責任を果たさなければいけないという会社が相談にくるのが多い。そうった中で相談を受けるのは、そもそも何ができるのかという相談が多い。これは、障害というのがどういったものなのかという話ではなく、そこについては複雑性があると個人的に考えている。精神障害、事後障害の人にとっても気分障害という中での一つのステレオタイプというののももちろんあるものの、高学歴の方がいて、パソコンが得意な方もいれば、肉体系の仕事も楽しくやれるという方もいる。そこの広がりというのは本当に多種多様であるがゆえ、広い広がりがあるが、これから障害者雇用を行っていく方にとっては基本的に軽作業がメインというのが大半の認識という実態があるかもしれない。そういった広がりや理解していない方がいるという風に思い、建設的な意見として、例えば戦力としての活用事例の他、どのように雇用の中に入れていくかというのは企業としてもとても助かるのではないか。バリエーションは鎌倉市に限る必要はないと思う。楽天ソシオビジネスやグリーの特例子会社等、先進的な取り組みをやられている企業があるので、そういった企業をどんどん入れていくというのが良いのではないか。

(委員)

法律で決まっているのであれば、企業としての義務であり、法律のため、雇用しなさいと表明するというのが筋ではないか。そうでないと、何故やるのかという話になってしまう。

(委員)

企業や規模等、そういった方向けであれば、やはり文章だけではなく、写真や職種別の事例、4時間勤務や8時間勤務の事例等がある。実際4時間週5でも雇用は良いため、そういった好事例というのを少し準備し、これとは別に他社ではこういう仕事もやっているというものをに入れて渡す方が見てくれるのではないか。また、目で見てわかる様なものがあれば良いと思う。

(委員)

アピールやメリットを伝えるとなると、障害別特徴が逆に企業が見たとき、この人は知的障害であるや、こういうのが出ると発達障害だという風になってしまうと思われるが、こういう方々はできることが沢山ある。この障害種別を見て、レッテルではないが、そうならないような書き方をしていただきたい。

(委員)

精神障害や知的障害となると、レッテルを貼られる。鬱病でも神経症的なものがあったり、発達障害的なものがあったり等、一つではくくれない。だがそれを周囲が理解していないというのがある。

(委員)

あまり病名に囚われないようにというところは大事だと思う。社会的病名や保険病名等さまざまなも

のがあり、全然違ったりする。その人の想いや特性、得意なところをメインに考えていくのが良いのではないか。

(委員)

合理的配慮も、障害が身体だからどうか、精神だからどうか、あまりこだわらない方が良いのではないか。事業所によっては、そういうものなのかと先入観を与えてしまう可能性がある。

(委員)

精神障害や知的障害、発達障害と括れないため、はっきりとした境界がない。そのことについては、我々も考えていかなければならないと思っており、また周りの人にも知ってもらう必要がある。

(委員)

病名に我々が囚われているかもしれないため、我々も囚われないというのが大事なのではないか。

(委員)

アイデアとして、コミュニケーションの取り方や指南できるところがあるのではないか。最初の1名や2名を雇う時、そんなに困らないケースが多いと聞くことがある。それは人事や総務等の紐づきで役割を作りだせる課であった。それこそ、採用を直接した人事部長の方等が合理的な配慮に気を付けながら職務を設計できるため、1名や2名、または3名を雇う時、例えば人事総務であれば給与計算等さまざまな仕事があるため、単純な業務から複雑な業務までの職務を設計しやすいという側面がある。その後、配属先の仕事があまりない状況となると、事業部に人を出さなくてはならなくなる。事業部の営業で誰か取れないか等、企業の中で言い回って行く事になるが、その際に人事の管轄を離れると、人事部や総務部のやわらかいコミュニケーションではなくなる。やわらかいコミュニケーションの人が多い方が障害者雇用をやりやすい組織も多い。

(委員)

あまり多様性を受け入れない組織は、構造上そうなっているところが多く、ただそういったところにやっていかななくてはならないというのが、企業としてチャレンジングなところではないか。その際に、今までインタラクティブなコミュニケーションが取れなかった、必要とされていなかった部署が、いきなりダイバーシティマネジメントだと横から言われてしまうため、基本的に困るという構造になっている。そういった方向けに、合理的配慮をしながら人を雇うという事がどういうことなのかということを知ってもらうことが非常に有効だと思っている。例えば、ワンオンワンのマネジメントやミーティング、それらに意味があるのかと考える人もいると思うが、もちろん一長一短であると思うが、そもそも配慮の必要な人にコミュニケーションを取る時、どういうプロセスを取った方が良いという話はしなくてはならないのではないか。そのため、そういったプロセスについて、手引きに書くのはいかがか。

(委員)

企業内で道を伝えていくというのも企業ごとに文化も違う。また、伝わり方もあるため、その辺りは障害者二千雇用センターが、例えば企業から相談されればコンサルテーションのような事を行ったりする。そういったことは可能なのか。

(事務局)

可能である。最初に定着支援等に入るとき、まずは何を一緒にしていくかということ、本人と会社とのコミュニケーションの取り方や、本人理解というところでの本当の配慮を求める以前の理解というところ、あとはその後の定期的なコミュニケーションの取り方。定着に入るときはまさにこの部分に気を付けて入っていく。

(委員)

市は説明会やシンポジウム等の啓蒙活動を行い、情報提供の他、使えるリソースの紹介といったこと等、そういったことも今後行っていくのか。

(事務局)

前年と同様シンポジウムや啓発活動を行っていく予定である。また、どれだけそこに事業所を連れてこられるかというのが重要である。やはり積極的に考えている事業者は比較的来てくれて、前向きに考えてくれているのだろうと思うが、そうでない事業者をいかにそういった場に連れてきて、「こんな風に戦力になるのか」等、人手不足の解消にもなって、さらに社会貢献になり、助成金も活用できていく。こういったメリットがあるということに気づいてもらえるかということが非常に重要かと思う。

(委員)

具体的な取り組み内容について伺いたい。

(事務局)

講演会やシンポジウムといった、集まって話をする場は効果があると考えているため、定期的にやっていく予定である。しかし、講演会やシンポジウムに来ていただける事業者は、すでに問題意識を持っているため、それ以外の事業者にどのように伝えるか検討している。講演会等の他には市内の商店会を回り、それぞれの商店会の会合に参加させていただいている。そこで少し時間をいただき、市の取り組みについて説明をしている。商店会に加入している店舗は、様々な形態の店舗があるという部分で、可能性がそこから生まれてくるものがあると考えている。今後は、福祉に限らず、産業系の集まり等にも積極的に訴えかけていくようなことも必要であると考えている。

(委員)

人がなかなか来ないという企業に障害者雇用を進めるということはあるのか。

(委員)

一般求人とは基本的に違うものと考えているため、そこで広げていくということは多分ない。しかし、働き方改革で障害者の雇用を広げて行くという話が出ていた。そういうところが転換のヒントになっているのかも知れないが、一般求人から障害者でという話は今のところない。

(委員)

小規模の事業所には障害者雇用について知らないのではないかと。別にしたくないとかそういう事ではなく、本当に知識がない。本当に知らないためやらないという事だと思う。

(委員)

ちゃんとかこういう事ができる人が沢山いる。こういう合理的配慮があれば十分戦力として活躍できるというのを知ってもらう機会が非常に重要ではないか。

(委員)

養護学校では、よく学校見学等を行っていると思うが、そういったところで工夫をしていることはあるのか。

(委員)

見学の場で直接つながるということはあまりないが、例えば養護学校では定期的に職場実習を行っている企業に限らず福祉事業所にも生徒の個人票といった特性を書いたものを事前に渡し、説明をしている。何ができるか、こういったことが苦手である等、こういうところに配慮してもらいたいというのを一人一人について、きめ細かく伝えるところから始めているため、実習を受けていただく前に、実習先の方にもある程度は理解していただけるため、安心して実習に出せる。実習を受け入れていただいた方にも事前にそういう情報を持った上で実習を行っていただけるため、そういうところは非常に良いと思っている。

ここにこういう障害者がいるのでお願いします。だけでは、お金を出す企業はそこまでリスクを負いながら障害者を雇用しようとは動かないと思われる。今協議会で作成している「雇用の手引き」を持っていくのは有効だと思うが、これを持って直接そこに行く、足を運ぶぐらいの事をしなくては、就労に

結びつかないのではないかと。そういった時間や人員を割くのは非常に難しい。経験上、職場開拓をしていく時、ハローワークで求人を見て直接アポを取り、実際にそこに行って説明をさせて頂き、仕事を見学後、こういった仕事であればできる生徒がいるが実習をしていただけないか。というところから行っていくため、個別に動いていかないと具体的な就労に結び付けるというのは、難しいのではないかとというような感想は持っている。

老人介護施設で実習をさせて頂いた。その時に老人介護施設からは、「今回うちでは雇用できない」と言われたが、実際に実習を行って頂いて、その実習生が様々なことができ、一緒に働くというところでは自分達も得ることが多かったというところで、3つ程の取引先会社を紹介して頂いたという事もある。どの会社も中小規模の会社だったが、我々が話をするよりも仕事上の付き合いのある方から具体的な話を頂いた事で、声をかけて頂けたというケースがあった。

(委員)

企業間の口コミではないが、そういった情報連携のようなものも有効ではある。

(委員)

職場の人間関係で辞めたいという相談があったため、異動を打診してケースがある。企業としては、折角入って頂いた方を辞めさせる訳にはいかないため、異動を考えることがある。

(委員)

在宅というジャンルの方はどうか。働く障害者の中には、コミュニケーションが苦手だという方が結構いる。そういった方に、1日2時間未満でも良いという事であれば、家でできる仕事も沢山あるのではないかと。

(委員)

在宅の就労についての支援について、時折話を頂くが、これまで取り組んできた事業の中で、在宅就労に有効な市の施策は現状無い状況である。これから取り組んでいく中で、様々なIT機能の進歩、便利な物が出てきている状況もあるため、それについては随時見ていく。しかし、現状で何かすぐに打てる手を用意しているかという点、今は勉強している段階というところである。

(委員)

在宅は確かに難しいかもしれない。規模の小さな会社で在宅というのは、もう少し先なのかなという感じはする。セキュリティ面や環境面は、比較的安価で用意できるものが沢山あると思うが、やはり一番問題なのはセキュリティ面と労務管理。どれだけ働いたというのが見えづらいとか、中にはオンラインで、常にカメラをつなげたままやるようなところもあるが、難しいと思う。

(委員)

在宅は、今後余地があると思うが、個人として難しいと思っている。これは健常者と障害者に関係なく、在宅になると仕事の生産性がどうしても下がってしまう。過去に取り組んだことがあるが、事業所で一緒にやっているときの働きぶりや、在宅になった瞬間に連絡が取りづらくなる等、コミュニケーションがしづらくなってしまった。その問題が結構あると思っている。

(委員)

クラウドワークスやクラウド送信のサイトが流行ってきていると思うが、そこで活躍している方やちゃんと稼いでいる方は、元々一定のスキル、知識が自分にあって、個人事業主として独立的に稼げる方が、在宅の働き方を確立している。

(委員)

障害者の在宅就労というのも成り立つと思うが、そもそも初めて働く方やこれからスキルを確立していきたいという方に、いきなり在宅をやらせるというのは、あまり良い取り組みではないのではないかと考えており、一旦距離の近いところでしっかりとやらしてもらい、仕事に慣れた方や覚えた方が在宅

で、リモートでやっていくのは良いのではないかと思うが、求められている余地と難しいところがあるという風を感じている。

(委員)

時間は限らないでやることを決めればできるのでないかと思っている。

(委員)

仕事や枠組み、時間によって成り立たせるというのは、話を聞いて確かにそのように思った。あとは、その観点で言うと企業としてそういうフレキシブルな仕事を用意できる等、その辺りの工夫次第の部分もあるのではないか。

(委員)

企業だと8時間等ある程度長い勤務時間であるが、中小の規模であれば1日8時間も仕事を願うことや週5日もないというので、1日1時間や2時間、決められたパソコン入力や成果物の作成等を行う、そういったレベルの在宅勤務が良いのではないか。

(委員)

精神障害者の在宅勤務というのはあまり良くないという話を聞いたことがあるが、実際のところはどうなのか。

(委員)

人による。精神障害でコミュニケーションを取るのが苦手だという人がいるが、そういう人にコミュニケーションを取る練習をしろと言っても、それが非常にストレスになり、逆にそこで引きこもってしまう場合もあるため、コミュニケーションを取らなくても、やりたい事をやるというの他、あるいはやりたい仕事があれば、それに対するコミュニケーションが必要なため、それをやらなくてはならない等、人それぞれである。

(委員)

ここで言う障害者は、障害者手帳を取得している人の事を言うのか。というのも、障害者手帳を取得していなくても求職しており、就労移行支援等に通所している人もいる。ただ障害者雇用というと、障害者手帳を所持している人というのがメインとなるため、その辺り障害者はどういう意味合いなのかというのが気になっている。

(事務局)

企業は法定雇用率というところで、障害者手帳を所持している事が前提となってしまうが、ここでは発達障害の診断を受けたが障害者手帳を取得していない人や難病の指定のみ受けているも含めて考えている。

(委員)

どういう障害者なのかというのを決めておかないと、わかりづらいのではないか。特に在宅となってくると、障害者手帳を所持していない人でも在宅できる人が沢山いると思っします。

(事務局)

障害者二千人雇用センターの対象者は障害者雇用促進法をベースとしており、障害者手帳を所持している人と、先ほど上がった発達障害や指定難病の人についても障害者二千人雇用センターで支援を行っている。そのため、通院し、診断も受けているが手帳を所持していない人が障害者二千人雇用センターに相談に来られた場合、「それでは駄目ですね。」ということはない。しかし、相談を受ける中で就労していく場合には、例えば手帳を取得して、障害者雇用の枠としての就労をした方が事業所に就労しやすい条件があるかもしれないというのは、一緒に考えていく。センターでは、手帳がないという事だけで相談に乗らないという事は行っていない。

(委員)

働き方ということについて、それぞれの特性において、働ける企業があるかないか、そういうところを開拓していくというのが良いのではないか。

(事務局)

今回の二千人雇用の取り組みとしては、手帳にこだわらない。しかし、企業が雇用していくという観点から見ると、手帳がないと法定雇用率に算定ができないというのが現実ではないか。

(委員)

障害者二千人雇用センターは手帳がなくても利用ができ、病名も問わないということか。

(事務局)

手帳に関わるのは、法定雇用率や各種助成金等といった制度を活用する時に関わってくる。中には手帳を取得することに抵抗を持つ人もいる。

(委員)

障害者雇用を目指すのであれば、手帳を取得するよう示す事ができる。

(事務局)

現状は仕組み上、そうせざるを得ない。手帳を持つデメリットは、本人の気持ち的な事が一番大きいと思う。そこをいかに本人が納得できるかが重要である。

(委員)

企業に勤めている人は、勤め先の企業にメリットがあるため手帳を取得したいという人もいれば、重度な人でも何かいろいろと家族に言われて手帳を取りたくない人もいる。

(委員)

障害者二千人雇用センターの昨年度からの企業からの相談はどういった内容のものが多いか、またその傾向について伺いたい。

(事務局)

企業からの相談というのは、大きく分けて2つあり、まず1つ目は鎌倉市にある事業所で障害者を雇用したいが、もしいたら紹介をしてくれないかと話があったが、雇用センターは斡旋をしていない事を説明したところ、ハローワークに今後求人は出すため、ぜひ来ていただきたいという話があった。2つ目は実際に企業からの具体的にハローワークを通じて求人に応募をして採用に至った後の相談。大きく分けて2つだが、他には業務の切り出しの相談や障害者をどうやって雇用していったらいいのかという相談がある。

商店街を伺っている際に、障害者雇用を進めていくという大枠はわかるが、個別具体的な話はよくわからない。障害者という風に一括りにしても、話がぼんやりしてしまう等、どういった考えで雇用していけば良いのかという意見もあった。そういうのはやはり具体のある話だと進めやすく、話だけだとぼんやりしてしまうというも感じている。

(委員)

企業とのやり取りで、初めて雇用する企業だと現場にどのように接してもらえば良いのかと悩んでいる企業や、本人が中々安定して勤務ができない時、どのようにアプローチしたらいいのか等、細かい内容での相談はよくあるが、そういった相談内容にサポート資源が使用できるという事を、例えば福祉サービス事業所や障害者二千人雇用センター等、使える資源が沢山あるというのを企業に知って頂くのが大事ではないか。

(委員)

今回、「障害者雇用の手引き」にも様々なものが盛り込まれているが、そういうものをうまく活用するということも見えるようにした方が良いのではないか。

(委員)

誰でもいいから雇いたいという会社もあるが、そういった会社に向けて発信はできないのか。また、人が足りない企業を鎌倉市で考えてみるのは如何か。

(委員)

会社でも体制が整っていないところで障害者を雇用しても潰れてしまう。今の話を聞くと、誰でもいいと、一般の人でも良い。ということは大変なのに、障害者が入ったらより大変になることは明らかである。

(委員)

障害者雇用について、現場は初めてで様々な人の中で行っていくため、そこに入っていくと負担がかかるのではないかと。

(委員)

キーパーソンや業務を教える人が誰なのか、指示命令というのを必ず決めていかないと、障害者が雇用されても潰れてしまうというのがあるため、その関係性を重視すると危険ではないかと。

(委員)

人手不足の業種は知った方が良いとは思いますが、そこでうまく活躍してもらうための仕組みを考えていく必要がある。

(委員)

精神障害者は、夜の仕事、例えば警備の仕事と相性の良い人もいる。夜の仕事であれば、あまりコミュニケーションが得意でない人にとって、出勤する際に誰にも会わずに済んだりする。適材適所というところもあるのが、コミュニケーションを取らなければならない会社と、そういうものがあまりしなくても本人ができる仕事というのが両方あってもいいのでは、という風を感じている。

(委員)

郵便局の夜の仕分け等は精神障害者に良いらしく、夜の仕事のため、そこにいる人達から社会勉強をさせてもらう等、ストレスもなくていい等いろいろある。

(委員)

受け入れ側の体制は非常に大事であり、会社の中にぽつんと一人だけ障害者を雇用し、人事や総務といった部署は理解されていて配慮をするが、それ以外の部署はどう接していいのかわからない等、結局孤立してしまうパターンが結構ある。本人も辛く、周りの人達もやり辛さを感じたり、うまくいかなかったりする。障害者をチームとして、その中でうまく仕事を回していくようなやり方を行っているところも結構あるが、比較的規模がある程度ないとできないのかもしれないが、障害者がお互いに作業する。

(委員)

ピアサポートを大切にしており、企業の中でも障害者同士が支え合うこともできる。お互いを支え合うことで、有効に活用できることも知って頂けるといいのではないかと。

(委員)

障害者が働いている現場を企業に見て頂けると、イメージしやすいのではないかと。企業見学会のようなものを沢山やるのはいかがかと。

(委員)

障害者で夜間の警備をやっている人がいるが、その人は、人とコミュニケーションするのが苦手で警備をやっている。あとは夜間の工事の交通整理等、あまりコミュニケーションが必要ない、そういったところで働いており、そこからコミュニケーションが生まれてくるということはよくある。警備員同士で会話したり、いろいろ言ったり、それでいつの間にか社会参加しているという人もいるため、最初からコミュニケーションを練習してから就職というのではなく、きっかけを作って、一人でいろいろ行っ

ていくうちに、いつの間にかコミュニケーションができるようになっていく。そういう道もあるのではないかと考えている。

(委員)

準備して仕事に就こうという人はすごく多いが、準備するというのはキリがなく、就労移行等でもそうだが、完璧な状態にして仕事に就きたいという理想はあるが、完璧に中々なれず、やはり実際にやってみるのが一番だと思う。そういう意味で、就労移行支援等は練習の場で、失敗しても大丈夫というので、そういったところで成功体験を積み重ねて自信をつけていくと思うが、そういった体験する場のようなものが多いと、就労につながるという良い形になるのではないかと。

(委員)

ワークステーションかまくらはまさにそういったものである。実際に就労する場があり、ここでいろいろな経験から、自信にもなり経験値も上がって、また更に発展していけるのではないかと。そういった場が広がっていくといい。

(委員)

「障害者雇用の手引き」については、ある程度ターゲットを明確にした方がよい。小規模の企業で障害者雇用率うんぬんより、障害者雇用がうまく機能できるのではないかと。さらに助成金等、そういった福祉サービスや社会的リソースも活用できる部分もあるというところが見える形になってくると、資料として伝わりやすい。

(委員)

現在、障害福祉課では「福祉の手引き」がある。また、他にも様々な手引きやハンドブックがある中、こういった形で整理していくのか。

(事務局)

いろいろな場で就労が取り上げられる中、福祉の手引きについては、新規に手帳を取得された人に、市ではこういった福祉サービスがあるということを網羅的に説明していくためのツールの位置づけである。この協議会に先じて議論を深めて頂いている、就労支援部会で作成している冊子については、就労していきたいという当事者やご家族に就労をサポートするものは実際にこういうものがあるということをお本人に向けて、その内容を説明し、支援していくツールとして位置づけられていると理解している。

今回の「障害者雇用の手引き」については、企業に向けたものとなっている。例えば、障害者二千人雇用センターが鎌倉市における雇用の場を拓げていく際に活用していただく事を想定している。また、市が主催するシンポジウムや講演会で各企業に配布する他、商店街に伺う際に説明資料として活用する等、ただ窓口に並べるだけではなく、障害者雇用を周知するためのツールの一つとして使用していく。

(3) その他の事項

ア 次回のスケジュールについて

令和2年(2020年)1月下旬に令和元年度第2回鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会開催予定