

鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会概要

名 称	平成 30 年度第 1 回鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会
開催日時	平成 31 年度 1 月 28 日（月）13 時 30 分から 15 時 00 分まで
開催場所	鎌倉市役所 本庁舎 4 階 402 会議室
出席者 (敬称略) 会長◎ 副会長○	(委員) ◎弘島、○森島、渡邊、伊藤、徳永、峯島、鳥羽野 (事務局) 濱本、太田、高野 (鎌倉市障害者二千人雇用センター センター長)、 廣野 (オブザーバー) (別紙出席者名簿参照)
協議事項	1 委員委嘱 2 市長あいさつ 3 会長・副会長の選出 4 議題 (報告・協議事項) (1) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会運営について (2) 鎌倉市の障害者二千人雇用事業の取り組みについて (3) 鎌倉市障害者二千人雇用センター運営状況について (4) 協議事項について 5. その他 (1) 次年度のスケジュールについて
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 (資料 1) 第 1 回鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会出席者名簿 3 (資料 2) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会設置要綱 4 (資料 3) 鎌倉市障害者二千人雇用事業について 5 (資料 4) 鎌倉市障害者二千人雇用事業実施状況について 6 (資料 5) 平成 30 年度鎌倉市障害者二千人雇用センター事業実施状況について 7 (資料 6) 協議事項について
会議概要	1 委員委嘱 2 市長あいさつ 松尾市長から、本協議会は本市の障害者二千人雇用事業において、既に取り組みを開始している障害者二千人雇用センターの活動と同等に重要であることから、市内企業への雇用開拓をどのように行っていくか、その際、障害者が長く働き続けられる職場をどのように作ってもらうのかについて、各委員の経験や知見等をお借りしたい旨のあいさつがあった。 3 会長・副会長の選出 会長に弘島委員、副会長に森島委員が選出された。 4 協議事項について (1) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会運営について 事務局から、「(資料 2) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会設置要綱」を基に、本協議会の設置趣旨等について説明がなされた。 【委員からの主な意見等】 ・協議会の協議事項の内容や結果等はホームページで公開されるのか。 →協議会は原則公開としているため、協議結果については本市ホームページにて公開する。

(2) 鎌倉市の障害者二千人雇用事業の取り組みについて

事務局から、「(資料3) 鎌倉市障害者二千人雇用事業について」及び「(資料4) 鎌倉市障害者二千人雇用事業実施状況について」を基に報告がなされた。

ア 鎌倉市障害者二千人雇用事業について

(ア) 鎌倉市障害者二千人雇用事業は、障害のある人が生き活きと働けるよう障害者の雇用二千人を目指し、市役所が率先して取り組み、市内の事業所に障害者雇用を働きかけ、障害者雇用を進めていこうとするものであると説明。

(イ) 目標人数 2,000 人について、2,000 人の根拠として、平成 29 年 3 月時点の障害者手帳所持者のうち、稼働年齢層の 18 歳以上 65 歳未満の人数を基に、本市が 18 歳以上を対象として行ったアンケート有効回答数のうち、市内外の事業所で一般就労している人数を推計。それ以外に市役所や福祉的就労者数を加えた人数を平成 29 年 3 月時点の就労者数とし、本市の稼働年齢層から推計値を差し引いた未就労者数の半数である 700 人強の就労を当面の目標とするため、障害者雇用 2,000 人としていると説明。

イ 鎌倉市障害者二千人雇用事業実施状況について

(ア) 鎌倉市障害者二千人雇用センターの設置目的、就労支援や生活支援等の事業内容、平成 30 年 12 月時点の実績について報告。

(イ) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会の目的について説明。

(ウ) 就労者数実態調査について、一般就労者数の推計値の詳細を把握するため、国税庁で公表されているデータを基に、市内事業所にアンケートを実施し、その結果について報告。

(エ) 平成 30 年 12 月 18 日に実施した、障害者雇用啓発講演会『障害者雇用を基本から学ぼう！』について、参加企業数及び参加人数について報告。

(オ) 平成 31 年 2 月 1 日に実施した、鎌倉市障害者就職面接会について、参加企業数等を報告。

(カ) 平成 31 年 3 月 7 日実施予定の障害者雇用を実施している企業と働いている障害者を交えて行うシンポジウムの講師等について報告。

(キ) 鎌倉市障害者就労移行支援金について、制度の内容を説明。

(ク) 鎌倉市障害者雇用奨励金について、対象となる障害や受給要件、支給金額について説明。

(ケ) 今後取り組みを検討されている農業と福祉の連携等について説明。

【委員からの主な意見等】

- ・就労移行支援金の申請件数はどの程度か。

→申請件数は、平成 31 年 1 月時点で 3 件である。

(3) 鎌倉市障害者二千人雇用センター運営状況について

鎌倉市障害者二千人雇用センターの高野センター長から「(資料5) 鎌倉市障害者二千人雇用センター運営状況について」を基に、次のとおり説明した。

ア 職員体制は、センター長 1 名、副センター長 1 名、専任指導員 2 名、ハローワーク連絡員 1 名、事務 1 名の計 6 名体制。

イ 平成 30 年 6 月に開設し、7 月から相談受付を開始、12 月までの約半年間で、合計相談件数は 571 件。合計相談件数の内訳は、市民相談 485 件、企業等相談 85 件、就労移行・就労継続支援 A 型・B 型等福祉サービス事業所相談 78 件となっている。

ウ 相談種別で精神障害の方からの相談や二千人雇用センターの登録が半数以上を占めて

会議概要

- いる。また、相談者の就労状況はどこにも所属されていない無職、在宅の方からの相談が154件。その他のA型・B型等の福祉サービス利用者からの相談も何件かある状況。
- エ 相談内容は、転職や就職したいであったり、現に働いている所での不満、状況の相談が一番多く、407件である。また、生活に関する相談に関して、働く上で生活に対する相談は185件である。
- オ 支援内容は、既に就労している障害のある人を支援するための企業訪問が19件のほか、就職面接会や採用面接等の同行支援、ケア会議への出席等が支援として多くなってきている。
- カ 相談方法として一番多いのは、電話相談や二千人雇用センターに本人が来所し、相談を受ける。またご家族からの相談を受けるとというのが非常に多くなっている状況。
- キ 企業等支援状況は、相談件数86件。企業等には、企業の他に就労移行支援、就労継続支援A型・B型が含まれている。最も多いのは電話相談だが、実際に指導員が企業等に訪問し、相談を受ける件数が33件と多くなっている。
- ク 相談者の内訳は、企業からの相談が最も多い。企業からの相談としては、実際に働いている障害のある人の相談を受けながら、採用されている企業に訪問し、利用者の相談を受けるとことが多い。また、企業から、新規に障害者雇用を行いたいという相談が39件、今働いている障害のある人の支援に関する相談が45件とほぼ同数である。
- ケ 就労実績は、半年間の合計として6名が就労に結びついた。

【委員からの主な意見等】

- ・企業は障害者雇用をカウントできる週20時間以上という事で実績となるが、二千人雇用センターの一般就労と福祉的就労の件数というのはどういった捉え方になるのか。
→一般就労に関しては、企業におけるカウントである20時間以上となるが、センターの認識としては、障害のある人の希望によって、週20時間いなくても働きたいという人の相談も受けている。今後は20時間を切る様な人という可能性もある。しかし、44名以上の企業は障害者雇用率を達成しなければならないため、20時間未満で働きたいという人が、民間企業で働くという中で難しい部分も出てくる可能性がある状況。
- ・相談者が実際に働いている場合や就労継続支援A型・B型、就労移行支援を利用していている場合、その所属している会社や事業所との連携はどういうかたちになるのか。
→相談者が雇用センターに来所する場合、相談者の希望によって、実際の企業や所属している事業所にアプローチする場合もある。しかし、相談者が相談に来ただけで、企業に関わってほしくないという場合もある。そのため、相談者の希望に沿った支援となる。ただ企業就労の相談者の場合もあるが、福祉サービスを利用している相談者は、これから企業就労したいという人なので、雇用センターとしても現在どういった活動をしているのかというのは、実際にA型・B型に通所しており、その職員からの情報が非常に重要な要素になる。なので、そこについては相談者と調整しながら進めていく。
- ・中には就職を焦り、職員にあまり相談せずに、様々な場所に相談に行く人もいる。そこは連携した方が効率が良かったり、良いきっかけになったりすると考えられる。
- ・ハローワーク等も同様かと思われるが、就労移行支援や就労継続支援A型・B型に通所している人達が就職したうえで、その所属している事業所に何も言わずにハローワークに相談したり、雇用センターに相談に来たりという場合もあると思う。なので、

会議概要

事業所間での顔の見える関係、連携というのが非常に大事である。だからそれは本人にも伝え、就労したいというところであれば、ハローワークにつなぐというのももちろんだし、いろいろな連携の仕方があると思う。本人に「1人で頑張らなくていいんだよ。」というメッセージを伝えていく必要があると思う。

- ・企業側の相談というところで、企業はわかるが、B型や移行からの相談というのはどういった相談内容か。

→通所している方たちが企業に就労したいという相談がほとんど。二千人雇用センターの役割というのは、企業就労を目指す方々の支援のため、B型、移行に定着をするための支援という訳ではない。この件数の出し方は少しややこしいと思われる。

- ・企業、A型、B型、就労移行支援の中で、どういう職種があるのか、どういう仕事があるのかというのが、分かりづらく、例えばこの企業は募集があるとか。そこで行かないと障害者の立場では、こういう企業とかA型の給料を払っていてというような話で、自立しているかどうかという話になるが、これは障害者はかなり関係があり、家族やまわりの都合が入ってくると思う。そうではなく、本当に障害者が「こうしたい」「ああしたい」というふうな、気持ちの面を汲み取っていかないと駄目だと思う。それが結果的に就労を継続するとか、企業に繋がると思うので、その仕事内容や、業種とかについても、大変な作業かも知れないが、そういうデータもあった方がいいのかな、というふうに思ったりする。

- ・障害者の希望に沿ったデータが欲しい。

→今の就労実績として6人という数字が出ているが、これはどんどん数字が増えていく。我々のやるべきことは、本人の希望を聞いて、その希望を叶える支援。当然、皆さんも行っているが、まずは相談してくださいと。その中でどういう仕事がしくて、どういう企業で働きたくて、どういう環境が良くて、何時間働きたくて、というようなそういう細かい事を聞きながら、本人の願いを叶えるために支援をしていくつもりである。ただ、それをこのように紙に起こすと非常に難しいと思われる。

- ・好きなことをやっているとは時間働いていても大丈夫だが、嫌いなことをやっているとは「いやだ」という、そういう心の動きもある。

- ・ハローワークで仕事の相談をする時、主治医の意見書で働けるかどうかという確認が必要で、それが働けないという事だと求職登録できない。15年位前に精神障害者が増加し、そういうところの扱いがかなり厳しくなってきた所もある。率直な話として、もし相談に来た人がちょっと無理だろうという状態について、「先生に相談して来なさい」と言った時に意見書は、働けると書く場合もあるのか。感覚的にはもうかなり率直な意見で「働ける、働けない」というのを書いて頂けるようになったと思っているがいかがか。

→働ける、働けないというのは、医者が判断するというのもなかなか難しい。医者によっても意見が割れる所でもある。端的に言うとやってみなきゃ分からない、やりたいのだったらまずやってみる。で、やってみたらどうだった、無理だね、という風にやはりしていかないと、本人も納得しないし、全く働けそうにないのに実は働けたという人も結構いた。そういうことを試しにやってみるのが就労移行等になるのかもしれない。そんな中で就労移行支援の内容が本人のやりたいこととマッチングしているかということも大事だと思っている。基本的には本人がやってみたかった

らやってみたら、というようにしている。ただそれが何度も何度もという風になってくると、それは関係機関も大変になってくるため、何回か行ったがやはり駄目だった、そうしたらもう少しセーブをかけていくという風に本人の意向を尊重して行った方が、本人の不安もなくなるため、いいのではないかと思う。最初から決めるのは違うかなと思う。

(4) 協議事項について

事務局から、「(資料6) 協議事項について」を基に以下の報告及び説明。

平成 29 年度障害者の職業紹介状況として、精神障害者は、身体障害者数 90,649 人と知的障害者数 45,770 人を上回る 97,991 人と一番多くなっている。

障害者の職場定着率は、平成 29 年度障害者の職業紹介状況とは逆となっており、知的障害者の定着率 60%、身体障害者の定着率 60.8%で、精神障害者が 49.3%と他の障害者を下回る結果となっている。

本市のアンケート結果で、本市が実施する講演会や研修会でどういった内容を希望するかを事業所に回答していただいた。事業所からは、障害者雇用の事例やコミュニケーション方法、社員の啓蒙方法等について知っていききたいという回答が数多くあった。また、アンケートの回答には、障害者雇用に興味がある。興味はあるがどういった手法が必要か分からない、という回答が多数見受けられた。

これらの状況を踏まえ、本市として市内企業の雇用開拓を行っていくにあたり、企業の方には障害者の方が長く働ける環境を整備して行く事が大事だと考えている。障害の特性等を十分に理解していただいた上で障害がある人が無い人と共に働ける職場を作っていくには、企業の方に障害のある人が長く働ける上で必要なことはなにかをわかり易くお知らせし、また周知をして行く為のノウハウや知恵が詰まったツールを整理していきたいと考えており、どのようなものにすべきか、ご協力願いたい。

【委員からの主な意見等】

- ・鎌倉市には、企業向けのパンフレット等はあるのか。
→企業向けのパンフレット等に相当するものはない。
- ・市外のA型事業所から、守秘義務の関係でどこまで企業に話したらいいかという相談を受けた。本人が話してほしくないと言っているが、企業側からしてみると、それを知っていた方がいいというのがあると思うため、それは言うてはいけないのかどうか、そこの兼ね合いが、本人にどう話をしたらいいのかと思う。企業側としては教えてほしい内容というのもあると思う。しかし本人が話してほしくないというのはどこまで話していいのか。

→事業所としては、守秘義務として個人の権利を尊重せざるを得ないというか、説得するしかできないと思う。こういうのは伝えた方が企業と上手く行くよ、というのを本人に理解してもらい、ある程度どこまで出したら出してもいいのでは、という落とし所を知らせるくらいしか、事業所としてはやりようがないのかなという感じがする。勝手に出す訳には行かず、企業としてはある程度そういうのを把握して、受け入れた方が上手くいくのかなと。

→身体、知的、精神というところが受け入れ、バランス良く採用して、やはり精神の人が多い。特に精神の方の情報は必要である。ハローワークの登録がなく単独で来る場合もあるが、その人の情報がまったく分からないで受け入れて現場に投げると、次の問題が起こるということなので、精神の方については、まずハロー

会議概要

ワークで働けるかどうかと。それ以外であれば、就業・生活支援センターがあるかどうか。そこで会社に入れて終わりではなく、安定的に雇用を続けるという上では、本人の特性をしっかりと把握しないと意味がない。そこは支援機関を含めて説明の上、開示してもらえるところを聞き出し、正しく現場に投げる。

→障害者雇用というものなので、健常者でも障害者よりもちょっと行き過ぎている方もいるが、人それぞれ違うと思う。障害があるという前提のため、逆にそれを出してもらわないと何の雇用なのかということになる。それをしっかりと説明をしてもらう。

- ・企業側としては、合理的配慮というのをどういう形でやるのか、というところは本人の特性や、本人の情報のようなものを分かっていると難しいということが良いか。

→そのとおり。対応が難しい。

- ・医療の現場では個人情報保護法というものがあるため、そう簡単に個人情報は出せない。ただ個人情報を出せないという不都合が起こる。ということであれば、これは別に障害者か障害者でないかどうか同じだが、例えば自分の性格傾向等で、非常に世話好きな人というのはどんどん周りの人の世話焼きをしていて、仕事が忙しくなる。周りの評価も非常に気になる方がいて、それをその傾向を職場に伝えるというのは、その人にとって非常にいいことである。しかし、上司達と例えば他の方達とのバランスもある。上司がどんどん仕事を持っていくと。本当は上司の心理テストをやって、性格傾向を診て、それで正常ならばいいが、障害者の調子の悪くなった人だけが色々な情報を開示するというは、あまりフェアではない。こういうバランスがあって、障害者だから情報を開示していなければならない、というのはなかなか難しいというのがある。その辺はバランスで。最後は本人の希望というのがあり、この情報は開示した方がいいのではないですか、というのを説明して、開示してもらう。それしかないのではないかとこの風に思っている。

- ・アンケート結果等を見ると、どちらかというと企業側の意識改革のようなものをアプローチとして必要なのではないか。雇用を実際に行っていないという企業が大多数あるなかで、雇用する気持ちにあまり向いていないのかなと数字だけ見ると思うので、そういう障害者雇用に関する研修とか講演会にも、特に参加する気はないよ、という結果になっている。この辺が障害者雇用をしていない企業が、食わず嫌いではないが、はなから障害者雇用をうちはやらない、と決めてしまうというような事があるので、そういうアプローチも必要なのではと考えられる。企業向けの障害者雇用の手引きがあれば、企業は前向きになるのではないか。

→まず企業は助成金そのものを知らない。国の助成金もそうだが、今は自治体の助成金というのがそれぞれある。そういったものを上手く活用できるという話になれば、興味を示す企業はあると思う。この4月で法定雇用率が2.2%になり、今までは50人以上の企業だったのが、45.5人に企業規模が下げられたというところもあり、そういう意味では「えっ、そうなの」という、雇用率そのもの、制度そのものを知らないという企業も結構多い。本来はそれを雇用指導官という職務のものが事業所の指導に赴いて「雇用しなさい」という話をするが、今出ている毎月統計等で雇用指導官が企業を訪問に行くのに非常に悪い位置になっている。しかし、そういった企業指導は行っているが、市の制度を案内するというにはな

会議概要

らないため、こういった地縁で考えていけるものがあると、企業のほうも「ああ、そうなんだ」というところで興味を示す可能性はあると思う。

- ・企業にどう啓蒙活動しているかという話の中で、逆のことも言える。企業の件や、仕事というものを福祉の皆がどれだけ理解しているかや、市の公共の立場としてどれだけ理解しているか、それはまだお互い様なところも非常にあると感じた。それ自体にも福祉の現場として働いているとそもそもどういった仕事か求められているかや、どういった仕事だと障害を持っている方が生き活きと働くことができ、楽しいと思えて、でもそんな仕事があるのかやその中で楽しいと思える仕事をやりつつも、経済から求められる仕事であるといった所も考える必要があるため、非常に難しいと考えており、就労の支援をするという中で、そこは外せないというか、その辺りというのがしっかり考えて行かなきゃいけないと思っている。
- ・企業側が求めている人材と実際に働き手の働きたい、こういう形で働きたいという、マッチング、落とし所というのが非常に難しいと思う。
- ・学校ではどのようなことを想定して就職の準備をしているか。

→卒業生が何人か就労している企業だと、人事担当と進路の担当者ある程度顔見知りになっている。その会社でどういう仕事をして、どういう雰囲気、どんな人材を求めているかというのをある程度学校が具体的に掴んでいるため、マッチングというところでは、今度この生徒はどうだろうと、生徒とか保護者の希望を聞き、どういった会社かを説明し、実習に行くか確認後、実際に実習に行ってもらおう。という形で就労に向けた支援ができるが、全くそういった経験がない企業だと、実際にどんな雰囲気、実習に出したときにどうなるだろうというのが少し手探りの状態になってしまうと、スピード感というところで言うと時間がかかってしまうと言う。進路担当者がその会社に出向いて行って、担当に話を聞き、その職場を見させてもらい、この生徒だったらどうだろうというような情報をとって、実習に結びつけたりはすることもある。また企業開拓という部分で言うと、割と在校生の居住地から通勤圏内というところで、まだ自分の学校の生徒が雇用されていないというところに飛び込みのような形でアポを取ったりするようなこともあるが、すごく前向きに話は聞いていただけるが、実際に障害のある方を雇用していない企業は具体的なイメージができないため、すごく二の足を踏まれるというところが多い。まずトラブルが起きた時にどうしたらいいのかというようなところから入ってしまうため、一生懸命実習に向けた話をさせていただくが、ちょっと待ってくださいと、まだ色々検討した結果、充分会社の方の準備が整っていないのでということで話が終わってしまうということも多々ある。そのため、やはりある程度具体的にイメージできるというのが一番大事だと思われるし、養護学校の生徒と接点があったりする方はよく分かると思うが、一括りではない。実際に見ていただけるとすごく障害の幅があるし、百聞は一見にしかずのため、学校という現場に来て生徒を見ていただくというような見学というような形、学校見学ということもすることができるため、そういった情報をこちらから発信することはできるのかというふうに思っている。ハローワークの方から企業にいくつか声をかけてもらい本校の見学会をしていただいたこともあるし、それで1回で雇用に繋がるとは思っていないが、全く知らないということに比べれば全然違うと思うし、そういった切り口なのかなというふうに思う。

- ・それぞれの分野はそれぞれに特化しているため、例えば福祉側の視点からすると企業がそんなに動かない、逆に企業から見るとどういふ風に障害者と付き合えばいいのかわからない、それで当事者から見るとどういふものが働く選択肢としてあるのかという風に思う。また例えば行政から見れば、こういう制度があるから活用してほしいや、知らないところがお互い理解し合えるような、つなぐものがあればいいのかなという風に、率直な意見として感じた。
- ・お互いにお互いのことを知るような流れを作れるとすごくお互いのためにいいのかなというふうに思う。企業が全部責任をもってということではなく、ちゃんと支援者も関わっていく、行政からは助成金だったりとか経済的な支援になったりという支援の理解、そういう情報が足りない分を補えるようなものがあれば良いのかもしれない。
- ・元々会社に馴染めない、会社が合っていないというようなものは聞く。しかし、非常にすばらしい才能を持っている。例えば芸術とかいろいろな山で作業しているとそういう方が大勢いる。例えば、元々得意分野があるけれど、社会に適応するのが苦手な方に「普通になりなさい」「普通に時間通りに仕事をしなさい」というのは、本人には苦痛でしかない。これもマッチングという話になるのかもしれないが、その特性を見て、例えばタイムカードを押して、きちんと9時から5時まで働くということが出来る方なのか、それとも得意なことを伸ばすべきなのかというの、ゆくゆく考えないと、会社の仕事だってそれにマッチングできるように、ということで無理矢理訓練を施す、というよりは、その人の特性を見てやっていく。そういうのが非常に大事なかなと。昔は自営業が非常に多かった。ちょっとした仕事がたくさんあったのだけれども。今はそういうのが無く、雇用されている身だから。ただ昔からそういう発達障害とかそういう方達がいたと思う。しかし、うまく仕事があったという状況で、その人に合った仕事を実は鎌倉市ではいろいろ作っているとか、そういうふうにやっていかないと、結局は数合わせだとか、数が足りない時にどうすればいいのだろうか、という話で終わってしまう。鎌倉市でこういう独自のものがあってもいい。鎌倉市は幸い個人事業が多いから、商店や会社も小規模である。鎌倉市にはあまり大企業がない。そういう特性もあると思うため、その辺をうまくやっていければというのも一つの方法かなと思っている。

<会議まとめ>

いろいろな企業や福祉事業所、行政等の、それぞれがそれぞれを補えるような、つなぎになれるようなものを成果としてまとめていくという方向性で、具体的な内容は事務局と話し合いながら進めていく。

5. その他

(1) 次年度のスケジュールについて

平成 31 年度第 1 回鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会について、平成 31 年 7 月中に開催予定。