

令和元年度（2019年度）第2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2年（2020年）1月27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、宇都宮（障害者二千人雇用センター副センター長）

（3）傍聴者

1人

4 会議次第

（1）報告事項

ア 令和元年度鎌倉市障害者二千人雇用事業状況報告

（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

5 配付資料

（1）令和元年度鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会次第

（2）（資料）（仮称）鎌倉市障害者雇用の手引き（案）

6 会議要旨

（1）報告事項

ア 令和元年度鎌倉市障害者二千人雇用事業状況報告

事務局から障害者二千人雇用事業の進捗状況について報告。

就労者数（令和元年12月時点）：1,544人

うち一般就労（令和元年12月時点）：669人

うち福祉的就労（令和元年12月時点）：875人

【委員からの主な意見等】

（委員）

前年度比からの増加数というのは何かわかるものはあるのか。

（事務局）

平成30年度3月末の実績が1,468名のため、76名増加している。

（委員）

年間計画としては、どういった結果となっているのか。

(事務局)

令和3年度末で2,000人を目標としており、令和元年度末が1,642人、令和2年度末が1,820人と目標設定している。

(2) 協議事項

ア 「(仮称)鎌倉市障害者雇用の手引き」進捗状況報告について報告

【委員からの主な意見等】

(委員)

トライアル雇用について記載はあるのか。

(事務局)

トライアル雇用については、手引き13ページ及び14ページあたりに記載されている。

(委員)

トライアル雇用の期間があり、そこで見極めができて、それで難しければそのまま進まなくていいというような、不安要素をなくすようなものが受け入れる方に入っていた方がいいのではないか。雇用する側からみて、雇用していく流れとして見極め期間を持てるかどうか等。

(委員)

ジョブコーチの支援もあるため、会社が丸抱えということではなく、そういった就労支援機関やジョブコーチ等に職場に入ってきてもらう。そういった専門家が入ってきてくれるという安心感がないとなかなか躊躇する場合があるのではないかと。

(委員)

トライアル雇用を知らない企業もある。また、二千人雇用センターや定着支援、就労移行支援事業者のフォロー等を知らない企業もいくつかあった。安心して障害者雇用を進めてもらうには、そういった制度があるということを伝えていくことが重要ではないかと。

(委員)

ジョブサポーターはまだ市として行っているのか。

(事務局)

ジョブサポーター制度はまだある。

(委員)

そういった制度のことを書くことで、企業側も安心して、障害者雇用を進めることができると思われるため、もう少し詳しく記載するのはどうか。

(委員)

企業が手引きを見たときに、雇用をしなければならない法的根拠等が書かれているが、ここで少し面食らってしまうのではないかと。

障害者雇用を行うメリット、企業が障害者雇用をすることによってこういった利点があるというのが、最初の方にあっただほうがいいのではないかと。

(委員)

手引きの入り方がどうしても法律からはいるというようなどころがあるため、法律がこうなっているためこれをやるというような形にどうしてもなってしまうというのが少し気になる。

障害者雇用を活用し、活躍している障害者も沢山おり、必ずしも障害者雇用をすることがマイナスになるわけではなく、より売上の貢献や利益の貢献をしていくということももちろんありえる。人手不足に悩んでいるような企業が、活用することによって人手不足の解消につながるかもしれない。

(委員)

障害者雇用をやることの意義や、それ自体が会社にとってのプラスになることもあるということをも最

初に言うのが良いのではないか。また民間の職場でのプロセス、そもそも障害者雇用についてはどこに連絡をすればいいのか、また鎌倉市の移行支援事業所のリストやサポートセンターなどの連絡先を記載し、どういったところにかけていいのかという具体的などころもの載せていいのではないか。

(委員)

人間というのはいろいろな人がおり、その職場に適応できる人、できない人、また適用しづらい人というのがいると思う。障害者でもなかなか適応できない人や、やはりこの場所が合っていないのではないかといい人がおり、その人をどう扱っていいのかわからないという会社の人が、それでストレスを受けて障害者雇用の担当者が休職してしまうケースもある。その意味では、専門スタッフというが、ジョブコーチを活用し、雇用する企業も相談できる体制を整えないといけない。

(委員)

障害者雇用のメリット、デメリットがある場合、デメリットが生じた場合に相談できるというのが非常に大事である。

(委員)

企業側が障害者の主張している合理的な配慮をなんでもかんでも受け入れようとしているケースが見受けられる。どこまでが合理的配慮なのかというのが見えづらい。本人が主張したら、配慮しなくてはならないのかという、特に精神に多いと思うが、身体だとバリアフリーや器具が必要などわかりやすいが、精神で例えば電話が苦手なので出られないという人が、庶務等で電話にどうしても出なくてはならない職場に就職してしまった場合、やはりそれは合理的配慮という部分で、やらなくていいという訳にはいかないケースがあると思う。そこには本人にも努力してもらう部分や、例えばどうやったら電話の受付が少し上手くできるとか、工夫していく必要がある。

会社側がすべて調整しているだけでは上手くいかないところもあるため、そういうところのコーディネートができる有識者の意見や受け入れる側の環境づくり、相談体制の構築等あるというのは手引きに必要である。

(委員)

企業は、配慮事項をすべてやらなくてはならないのかという思いもあることある。しかしその反面、明らかに仕事ができない、本当は辞めてもらいたいという相談もある。そこが合理的配慮かどうかというところになるため、そこは仕事のできる評価をしっかりとした上で、何が欠けているのか、それが改善できるのかどうかというところを明らかにした上で辞めてもらうという方法もあると指導はする。結果的に上手くそこが合理的にできるかどうかという問題があるため、その部分で企業はすごく悩んでいる。そのため、その都度相談をしてもらうというところがある。

それからもう一つ、視点という観点でいうと、厚生労働省は仕事サポーター養成講座、精神障害者仕事サポーター養成講座ということで、企業に入って理解者を求めていく。精神障害等の理解者を求めていくという形での養成講座をやっている。その中で、担当者あるいは人事、現場の管理者等が配慮していく中で、どうしても病気のことについて相談してしまうという形になってしまい、当事者がストレスを感じて病気になってしまうという事例がある。

(委員)

病気について触れないというところと、後は何をしたらいいかという観点でいうと、会社としていろいろなことを聞く。聞く体制があるということをも本人に理解してもらうというところ。そこで後は課題毎に整理をしていく。医療的な面でできないことに関しては、主治医に相談していくという形で、しっかり担当者も積み上げなければいけないという話をしてきたことがある。

(委員)

学校には職場体験実習という授業カリキュラムがある。採用ありきということではなく、体験、実習

を企業で行うことで、お互いを知るいい機会になる。そういったものを通じて最終的に雇用していけるなという風に会社で思っただけであれば採用につながっていく。

(委員)

養護学校の生徒の場合、段階を踏んで就労に向けてやっていくという時間的な余裕や、そういった制度があるというのが会社の方に伝われば、よりハードルが低くなるのではないかと。

(委員)

神奈川県については、3年間は出身学校の職員がアフターフォローするという取り決めができていて、そういった意味で何かあった時に学校に会社から連絡がくることもあれば、定期的に学校の職員が様子を見に行っているというような形もできている。

就職・採用したからあとはお任せというような形ではないため、3年間学校が相談にのる。もちろん就労支援センターの職員と協力して相談にのっていくというような体制が組んでいる。

(委員)

例えば養護学校は、近隣にこういう養護学校があって、そこから実習を経て採用を行うとか、後は就労移行がこういうところをサポートできるとかもちろん就労定着もある。それらをつなぐケースや支援する二人雇用センター、定着支援をやっている事業所等とのつながりがどういう風にできるかというのを具体的にこういう機関があるというのを載せてしまっても良いのではないかと。

(委員)

これは年度ごとに改定をしていく感じか。

(事務局)

年度ごとに内容の見直しなどを行って改定をする予定。

(委員)

年度で更新していくのであれば、リアルタイムで使えるものになるのではないかと。

(委員)

色々こういう資源がある。そういうことを非常に大事だと思う。私はいつも障害のある方等と話をして、障害のある方達というのは、自分のコンプレックスだとか障害に対するコンプレックスで、自分は本当にこうやりたいという事をなかなかいい出せない。それでミスマッチが結構起きている。例えば、これが、自然が好きだというようなことがあってもこの人の機能であれば軽作業の方が良いのではないかと。実は農業をしたいという方もおり、芸術活動をやりたいと思っている方もいる。しかし、誰かのサポートがある方が良いのではないかと伝え、本来本人がやりたいという希望に沿っていかなく、周りがその方の機能で決めてしまう。そうするとやはり長続きしないし、障害のある方も何かを言うと周りの人達がそんなことできないじゃないと言ったりするため、本当の事をなかなか言えない。

いろいろな可能性、本当にやりたいこんなことをやりたいということを知ると、あとそこが合わなかったら次のところがあるというような、そういう仕事をかわっていきける循環みたいなものがあると、最終的には本人が合ったところに行けるというのを感じているため、もし障害のある方たちが本当に何を考えているのかしっかりと聞いてそういう意味では色々な可能性があるということを知ると、皆さんに聞けるというのがいいのではないかと。

(委員)

こういった企業向けの資料の中には、なかなか書きにくいかもしれないが、整理の仕方として10ページのところの採用から職場定着までのプロセスというのがあるが、このステップ1からステップ5までそれぞれの場面でジョブコーチや就労移行の支援員等、様々な人たちが面接の段階からずっと入っていけるような形になるため、そういったところをここに入れて、最後のページにそれぞれの機関の名簿を載せ、そのページを参照という形にしておけば、非常に分かりやすいのではないかと。

(委員)

具体的にどういう人たちが関わるのかというのがないと非常に分かりやすい。

(委員)

学校であれば高校1年生、2年生、3年生と実習がある。それで見つかる方もいれば、就労できない方もいらっしゃる。それはどうしてなのか。

(委員)

基本的には2年生は一人で出る実習が最初になる。最初から2週間というのは本人にとっても負担になる。受ける会社にとってもどういう生徒か分からないというところで2週間ということはお互いにとってあまり負担のないところでというところで、体験的な事も含めて1週間、実質月曜から金曜で5日間というところをお願いしているのが通常の形である。3年生になると2年生でもう5日間の実習を2回体験しているため、企業にとっても実習するというのはどういうことかというのは体験的に分かっているため、後は先方の卒業後の進路というのを見通した形で実習を受けていただく。5日間では足りないというところで2週間という形をお願いしているというのが一般的な流れ。ただ、同じ2年生でも2週間やる方もいる。それは実習先の企業から、どうせだったら最初から2週間見させて下さいという話があった場合には今こちらの子だったら2週間やれるかという時には2週間お願いする。、また3年生になると、2週間やった後で、じゃあ次1ヶ月お願いしますという場合も今年は2名程あった。4回目の実習を3月にやる生徒もいる。それは、もうほぼ内定が出た後の就労に向けての準備の実習だが、日程は概ね今話したように2年生の時には初めての实習とか体験的な意味合いがあるので、無理のない範囲で5日間、3年生は卒業後の進路に向けての実習なので2週間という形で組んでいる。

(委員)

受け入れる側の、リスクというか、実習する為にはそれなりの準備とか食事の提供から等、何が出来るのか、その1週間分、2週間分の材料を整えて、その中で実習してもらうため、もちろん来ていただく為にはこちらの方もどういうものが出来るのか、というのが適正なのかということを見させていただくが、その為の準備等、そういうのもあるということをももちろん学校側においても、受け入れる側もそれなりの準備等、全然分からない、アセスメントも何もない状態で、学校側は事前にどういう特性の方かというのを教えてもらえるが、一般から来る方々というのは、何の情報もないまま電話1本で見学に行き実習をされる。他との連携が無い場合は本当に何が出来るのだろうかという最初のところから入るので、そういう意味では色々な情報というのは、もし相談支援事業所等、どこから来た方々とか病院から来た方々であっても、アセスメントのシートとか生育歴であるとかがあると、こちらの方も支援がより一層やりやすくなる。

(委員)

質のマッチングはなかなか難しい。企業本体の方でも受け入れたりするが、実習前の面接をするが、それだけでは全然、人物としてはわからないため、ある程度やってみないとわからないところはある。実習のやり方とかそういうのも、企業によっては全くまだやったことがないとかそういうところもたくさんある。そういう部分が今後展開していけると、説明会であったり、なんでもかんでもガイドブックにすれば良いという事ではないと思うためそういう勉強会みたいなものも開催していてもいいのではないかと。雇用する事前準備としてはこういう取り組みが出来ると。私が思っているのは雇用する企業に、自分で話を聞いている中で、「何をやってもらったらいいのか分からない。」、「雇用しなきゃいけないのはわかっている。」、「雇用もしたい。ただ何をやってもらったら、仕事の切り出しが、切り出せる仕事がない。」という企業は結構多い。実際に雇用している企業は切り出しを上手く考えたり、努力した結果で上手く仕事をアサインしていくところもある。そのため、切り出しの部分のノウハウのようなものを展開できると良いの

ではないか。うまく比較的大規模な企業だと切り出しやすいと思う。色々な部署のルーチンワークや日々、誰でも出来るが絶対的にあるような業務、そういうところを部分的に切り出して、例えば束ねることで1人分の仕事ができる。中小企業の場合はそこが難しかったりして、どうしても部署に張り付いて、その中で雑務的なものがメインだったりして、行ってみないと仕事に分からない。そういうのはなかなかちょっと働く方もなかなか上手くないかないという事もあるため、この切りだしのノウハウみたいなモノも上手く伝えることができればいいのではないかな。

(委員)

ハローワークとかそういうところで講習会のような、そういうのをやっていたりするかな。

(委員)

ハローワークとしては主体的にやっているもの無い。逆に神奈川県とか自治体、藤沢市、鎌倉市のような形でしている場合が多い。

(委員)

切り出してというのは規模が実際小さくなればなるほどけっこう難しいと思うため、この冊子とは別に実際この中小企業でご活躍されていて方の好事例等、そういう目で見ても分かるような冊子を事例で何パターンか蓄積して、それを見た時に担当者はああこれだったうちの会社でもあるよ。とか、どちらかと言うと企業がこれだったら出来るのではないかな、考えさせるのではなくて、こんな仕事でうまくいっている、というのを出してあげた方が、この資料とは別にいいのかなと言うふうに思う。

(委員)

さっきプロセスであったが、ここはやはりトライアル採用と言う、このトライアル、試しという意味の表現で、次が本採用と言うように、ようは採用というのは結構重たくなって、試しのトライアル雇用というのがあって、その後によければ本採用と言うような表現があった方がわかりやすいのではないかな。

(委員)

確かに企業側からしてみれば結構ワンセット事前にマッチングするというちゃんと取れる安心感はある気がする。

(委員)

支援の機関がたくさんあるため、このステップの1、2、3、4、5と書いてあるそれぞれ項目があり、その下の辺りに協力機関と言う事で、1番で二千人というのがどこの部分に入ってもらいたいところ、矢印とか、ここからここは入れますよというのがあれば、ここはどこの機関が入ってくれる、相談できるのだと言うような、字よりもそのグラフに入れた方がいいのではないかな。

(委員)

ちなみに二千人雇用センターに企業から相談と言う事はどんな相談があるかな。

(事務局)

やはり事務の切り出しのところの相談というのが多く、1番どうしようかなと思う病院の方からの相談で、採用のところがある事務の方がいるのだが、病院の事務というのはとても小さいため、そこで切り出すのは難しいと言う相談があった。こちらのセンターの中だけでは該当する人がいなかったため、ハローワークのチーム支援会議に案内をし、1名は採用になっているのですけれども、まだ切り出しができていないというような事例だったりとか、あとよく来るのが清掃、会社の内容に関わらず清掃のお仕事は結構来るが、実際清掃の仕事をご希望されている障害者がそんなにたくさんいなかったりとか、特に外の清掃だけの仕事になってしまうと、暑さや寒さなどもあるため、なかなかそこを希望される方がいないと。そういったところでまだ今年度もう一つ踏み込んで手伝いをする事ができなかったため、もう少し切り出しのところの手伝いとか、今会社が考えているより就労支援としてはいいでは考えている。

(事務局)

企業にどういう仕事があるのかという情報提供みたいなものということがあった。今二千人雇用センターで受けている相談の事例ということもあったが、この雇用事業が始まってから市で講演会を2回実施した。3回目も3月に準備中だが、その中で参考になる事例と言うか、こういう取り組みもあるという事例で紹介したのは、その切り出しとは違う観点の中で、この人がいてくれたのでうちの会社は今までできなかったことができたという事例を2回とも出した。具体的には工場でCADのスキルを持った女性がおり、その人が今CADを全部担当しているため、欠かせない人になっているという事例であったり、あとITの企業では少し集中力が難しくて出勤がランダムだったり、途中で休憩時間が必要だという人もいるが、やはりその子がいてくれる中で会社全体としての結束力が高まって障害者雇用を考えてみませんかということメッセージとして出しているというのは行政側として行っている。また、もう一つ最初の方で出た話で、前半の中で法律が入ってしまっているから分かりにくいという指摘の中で、企業が行う意義というのを大きく構えた話ということで最初に言うておかなければということで、今案としてはこの中の1ページの部分、空白になっているのが、ここにはじめとして、そこは入れ込みたいなということは思っている。頂いたアドバイスをまた独立したページとしてどういった形で盛り込むかということは考えていく部分ではあるが、今の構想の中ではここに二千人雇用事業という市として重点的に行っているもののため、ここは市内の事業者には障害者雇用はこういう意義があるのだということを高らかに謳うのではないが、力を入れて取り組んでいるというメッセージは法律を守るという単なる事務的な話ではない意義を謳うものとして、市の重要事業であると私どもは考えているため、市長のメッセージとしてきっちりと守っていききたいというふうに担当課としては考えている。

(委員)

鎌倉市二千人雇用という事業は、やはり松尾市長が言っている二千人雇用を作るのだという思い、そういうのを鎌倉市の事業所にメッセージとして出してもらおうと非常にいいのかなという気がする。

(委員)

前回に少し話をしたと思うが、この二千人雇用というのが障害者手帳を持っていない方も含まれるのか。というのは障害者雇用ということになると手帳を持っている方が対象だと思う。なので、もしそういう方を対象にするのだったら障害者として認定されるのはどういう手続きを取るのが必要になるのか、そういうところが大事になってくるのが、この二千人雇用と言うのがそういう障害者と関係ないところで進んでいるということであれば、それはあまり重要ではないかとは思う。この資料を見ると、障害者雇用について書かれていて、二千人雇用と障害者雇用がどうリンクしてくるのかというのがなかなか見え辛いところがある。

(事務局)

市は、障害者二千人雇用自体の対象ということで考えているのは手帳を持っている事はマストではない。それは、障害があってもその手帳を取るということを本人の意思でよしとしない方もおり、家族の関係とかで手帳を取らないけれども、ハンディキャップとしては障害を持っているので就職するにはどういうふうにやったらいいかと言う相談に対して、市は応じていって、サポートをしていく。手帳を持たれている方のみを障害者雇用ということでこの二千人雇用に関しては定義していない。ただ企業から見た時に法定雇用率の対象事業所については、手帳の有無で算入できるかどうかというのが大きく出てきてしまうため、企業から見たときには手帳の有無というのは凄く大きなウェイトを持っていると当然考えているが、市として進めている二千人雇用事業の中には手帳の有無は必須としてとしてはいないということが今の考え方である。

(委員)

そうすると、例えば精神科クリニックでまた通っていて、手帳をとっていない方も色々な疾患名が書いてあるが、記憶障害や学習障害、アスペルガーだとか、そういう方たちが手帳を取ってないけどもそういう方たちが就職をしたらそういう方がカウントされるという、極端な話をするとそういう風になってしまうような気がするが、何となく二千人雇用を障害者の対象がどういう方なのか、なかなか言いづらいなど言うところがあったが、もしそういうことであれば、それこそ手帳を持っている方を対象にするとか、そういうふうにしたほうが手帳を取るにはこうしたらいいとか、企業のカウントになるとか、そういうふうにしたほうがわかりやすいのではないかと。その辺は色んなことがあるので一概には言えないとは思いますが。

(委員)

これは手帳がない人も含めると当初話をされていたと思うが、そうすると助成金とか、この制度自体の話になってきてしまって、手帳が無い人には適応が出来ないのと、出来るものという事になってくるので、少しガチガチになってくるとそもそもという話になりかねないので、もう一回そこは注意書きにも、おっしゃるようにこの助成金については手帳があるという方が有効とか、そういう風に入れないと少し後々問題になると思う。

(事務局)

入口の部分で障害者二千人雇用の成り立ちというかスタート部分、さらに大きい枠というのが市の取り組みの中にはあり、共生社会を作っていく大きな取り組みの中のひとつが、この障害者二千人雇用と言う事になる。そのため、いろいろな障害に限らず、様々なハンデになるようなものを持った方の社会参画を市として、後押し、助力、推進、支援していくという取り組みの中の一つである。法律でいうところの障害者に必ずしも障害者二千人雇用事業は限定していないし、委員が言われたように雇用契約を持つものは狭義の意味では雇用だが、まずは私どもとしては働く事による社会参画があり、その上で自立ができる収入を得る働き方が出来る方に関しては、契約を結ぶ雇用に進んでもらって、そこで自立できる高い賃金をもらえるようなところに進んでいける方も中にはいるというその幅広い取り組みである。確かに境界が曖昧で、確かに助成金の部分なんかは曖昧とするところは許されない部分のため、先程注意いただいたように条件付きをすべきところにはきちんとしなければいけない。

(委員)

ちなみに手帳の取得というのが当事者にとって障壁になったり、そういうのあるのか。

(委員)

精神疾患の方なんかであれば手帳を取りたい人と、取りたくない人がおり、手帳を取りたいって言う人は大体取れるようには色々やったりする。後は会社に働いて、現在働いている方で、社員の調子が悪くなって、しばらく休んでいるという。この方は障害者じゃないかということで、会社から障害者手帳を取った方がいいのではないかと会社の方から薦められて診断書を書いて障害者ということにして、障害者雇用にするというケースがある。先程言ったようにこの障害者雇用と言うのが障害者手帳ありきと言う事であれば、障害者手帳をどうやって取ればいいのか、そういう事も記載していいかと思っただが、その辺の違いがあるのではないかなと言う風に考えている。

(委員)

そういう部分はなかなか本人の気持ちに部分もあるため、入れてはいけないのかなと。

(事務局)

やっぱりその方々が一番働きやすいような環境条件で就労していただくのが前提なので、人数を達成するためのマッチングというのはお願いしてなく、あくまでも本人ベースでやっていくということになっている。

(委員)

この事業を企業が利用しようと思ったときに、一番問い合わせやすい場所というのはここに書いてある電話番号になるのか。そうだとするとこの資料を読んで理解するというのはなかなか難しいと思う。例えば、この電話番号を一番最後のページに大きく書いて、お気軽にお問い合わせ下さいとかそういう風に書いた方がいいのでは。

(事務局)

郵送で全企業にばらまくというイメージというよりは、市内の働く場を拡大するにあたって基本的にはこの講演会の場であるとか、二千人雇用センターが企業さんを回る時のツールとしての活用の部分を第1番というふうに考えている。そのため、一律で大量に配布するような使い方とは違うかなというふうに感じるが、連絡先を大きくするというのは大事なことだと思う。

(委員)

関連する機関の連絡先をここに入れても良いのではないかな。市役所だとかハローワークだとか。

(委員)

逆にこの場を借りて聞くが、今の二千人雇用センターでこういった数字は目安であると思うが、仮に2000人を達成していこうと考えた場合に、今まで1年間ぐらい活動されてきて見えてきた課題だとか二千人雇用センターというのはこういう目的でやろうとしているという中で、あまり上手くいかなかったというようなことや、もっとこういうことをやっていかなければいけないとか色々な気づきが終わりかと思うが、もし何かあれば伺いたい。

(事務局)

先ほど企業支援は個人的には気になっており、せっかく期待をしてくださっていて、話を聞いてその後ちょっとつながなかったりとかその後のフォローも浅かったりとかというところが、もしそのときつながなかったとしても、少しフォローがあってもいいのかなという風に思う。そうすると企業と長く付き合い合っていけると言うか、そこでいかなかったらおしまいということではなくて、そういった付き合い方というのが一つ思っている。後は障害者雇用と福祉的就労というのが一緒になっているというところで、A型の方は雇用契約があるといったところで良いが、B型におつなぎをすと言ったところでB型に入った方のアフターフォローをちゃんとどこまでこちらでしていくのか、それとも相談支援事業所に任せるといったところは少し不明確だなという風には思っている。最近はA型に通いながら一般就労を目指すといった方等の支援をA型の事業所の方と一緒にさせていただくというような機会があるが、そうすると定着支援をどういう風に行っていけばいいのかということ、基本的にはこちらでそのままの流れでセンターが受けていくのが自然なのかなという風に思うが、国の定着支援事業があるので、そういったところをどういう風にしていくかということだと思う。

(委員)

パワハラ、セクハラ、適応障害などで仕事を辞めたい、すでに辞めてしまっていて、じゃあどうするかという時に、職安に行って職場にも障害者雇用の色々なアドバイスもしてもらえたりするが、そういう時に職安と並列して二千人雇用の方にも先ほど障害者手帳とかはあまり関係ないと言う話だったが、そういうこともあり得るのかなという風には思った、そういった手帳を持ってなくてちょっと仕事を辞めてしまったが、どうしていいかわからないと言ったような方が二千人雇用の方に相談に行っても良いものなのか。

(事務局)

障害があつてという認識で本人がいらっしゃるかどうかということだと思う。

(委員)

ここに書いてある疾患には含まれていて、病名がついている方ではあるが、その辺のどの程度まで、2000人を目指しているため、どの程度の人が対象なのかというのがちょっと分かりづらいなという風に思う。

どの程度の方だったら受け付けてもらえるのかという風には思うがいかがか。

(事務局)

今うしろの方に特定疾患のことが載っているかと思うが、特定疾患を持たれる方については当然ながら雇用促進法の対象なる。二千人雇用センターが雛形としているナカポツセンターと同様な取り組みをしているため、支援をしていくことになる。職業紹介をする機能は二千人センターは持っていない。そのため。その方が二千人センターの支援があることで、どれだけその職業につながる方かどうかというのが面談等をしていく中で判断していくことになっていく。ハローワークの専門援助部門の支援でやっていくのがいいのか、もしくは市内の就労支援事業所等と連携しながら行く方がいいのかということについては、この障害だったら絶対受けて、この障害だったら絶対受けないというようなはっきりと切るような形ではなくて、個々の面談と聞き取りをしていく中でご本人の意思も含めながらやって行く。

(委員)

軽度の人でも結構いるため、どの程度からだったら利用できるのかという風には少し思ったが、職業に関してはどちらかと言うと障害者雇用といった形につながるような方が対象ということになるのか。

(事務局)

手帳をこちらでおすすめする場合もある。こちらで相談をしていてやっぱり障害者雇用の方がメリットがありそうだということで、あればこちらのセンターでおすすめをしている。

(委員)

障害者雇用に行くのか職安にするかというのはそういう説明もしていただけるということか。

(事務局)

後はこちらのセンターで目安にしているのはハローワークで精神の場合、医師の意見書を提出すると思うが、あの意見書で週 20 時間未満であったり、もしくは一般就労不可の場合はこちらのセンターで受けることができるが、一般就労ではない道を一緒に探していくといったケースがあるかと思う。

(委員)

職安と二千人雇用の両方相談に行っても良いわけか。

(事務局)

職安からセンターに登録をされている方ですと結構こまめに連絡をいただいたり、こちらからしたりといったように連携をしている。お互いに情報を持っているような状況。そのため、無理に就職したいということでハローワークに行かれたとしても、こちらの登録があれば紹介していいのかといったような確認が入るため、そういったところであまり無理のないように就労を目指していきたいというふうに思っている。

(委員)

先程、計画が示されたが、もし仮に令和 3 年度、令和 4 年 3 月までで二千人の雇用を達成した場合は名称はどうなるのか。

(事務局)

事業は先制となっている岡山県の総社市は、障害者千人雇用の看板で始めて、千人を達成したときに千五百人事業ということで看板をより大きくしている。鎌倉市の場合二千人というのは手帳を持たれている方のなかの一定数の割合を就労可能であろうということで案分的に出した数字が二千であり、さらに数字が分かるのが手帳しかなかったので手帳をベースにしているが、まだまだ二千を達成したあとでも障害のある方がいるので、当分またアンケートをとるなりをして就労の意欲のある方を把握をし直して目標設定を変えるというのはいずれあり得る話だと思う。

(委員)

数字はやめたほうが良いのではないか。市民からネーミングを募る。結局機能的にはナカポツの機能に

近いと思うため、元々鎌倉市はナカポツがなく、横須賀とかに登録される方がほとんどだと思うが、それに近いような継続的に機能するようなセンター名になると利用する人から見ても分かり易い、二千人雇用センターというとなんか、雇ってくれるのではないかと思ってしまうような気がする。

(委員)

そうすると、そのだいたい鎌倉市のキャパが障害者二千、多分手帳のあれだと思うが、障害者雇用、大体、二千人位考えてもよろしいか。二千百人は目指さないということ。

(事務局)

二千を出す時の洗い出し方だが、手帳自体はもっと七千何人いる。ただ、高齢の方とか、あとは就労年齢に達してない方とかもいるので、それらの15歳未満と65歳以上のかたについては外した就労年齢層というか、その人数に過去にとったアンケートのなかから、どのくらいの方が今就労を通じて収入がある。額の多寡はとりあえず置いておいて、働くことでなんらかのお金を貰っているということを知ったときに二千八百人位の方が鎌倉の場合は恐らくキャパシティとしてありそうだというのがあった。ただ、全員が働くことを当然希望されてはいらっしやらないわけだから、その働くキャパいっぱいではなくて、少し下の部分で目標設定をしたというのが二千のため、まだ枠が広がっている可能性はあると思っている。

(委員)

キャパというか、企業側の人数、受け入れ側のほうがどの位のキャパがあるのかなというのがかかり大事ではないか。

(事務局)

それがやはりこの法定雇用率の部分だけにかぎると、前回のこの展開の場でも話したと思うのが、法定雇用率の対象となっている事業者は鎌倉本社の場合にはそんなに件数がない。そこに限ると多分大きな人数にはならない。不足分を企業が全員埋めていただいても100とか200とかそれくらい。法定の義務を負わない事業所に働く場を拡大していくという事が当事者の支援とともに必要なものであって、そちらが追いつかないといくら当事者支援をしても結局身近な市内では働けないという事になってしまう。その為のこの手引き、市内の事業所の売り込みではないが、説明して回る資料という発想でこれはやっている。

(委員)

そうすると鎌倉市内の企業がすべて会社雇用を達成すると大体キャパはいくらぐらいなのか。それによつては鎌倉以外の企業も計算に入れなければいけないのかと言うふうにも思ったりするが、でも鎌倉はそんなに企業がないと思う。

(事務局)

事務所という単位で捉えると少なくとも企業として登記して国税局に記録がある事業所が6800あるが、ここに全件アンケートを出したのですが、結構な確率で届かない。届く事業所は3000いかないくらいだったのです。その1事業所が一人雇用していただければ2000人~3000人になるのかなと思う。もちろん大きな事業所もいくつかあるため、一事業場一人ではないので地道な広げは取り組んでなきゃいけないものだと思う。

(委員)

分からないかもしれないが、やはり鎌倉市内は企業のキャパがどれぐらいか知りたいと思う。もし分かったら教えていただきたい。

(委員)

難しい問題ではある。小規模な法定雇用該当しないような事業所は結構多い。

(事務局)

それ以外が大半、ほとんどが法定雇用の対象じゃない事業所である。そこが1事業所一人雇っていた

ければそれこそ人数以上の働く場があると思っている。

(委員)

少し違う事だが、ここに相談支援事業所が書いていないため、相談支援事業所があると例えば企業に行った時にも、生活のことも含めて全般に見ていただきながら、企業と医療の橋渡しとか、ワンクッションおくとかそのような感じで、相談支援事業所も最近願うともういっぱいなのですよとか、二カ月待ち、三ヶ月待ちと言うふうになっていて、そうすると近隣の藤沢市とかそういうところをお願いをするような感じである。またそれプラス今度就労支援移行も段々減ってきてしまって、こういう事は言うてはいけないが、直Bが学校の場合はダメなときにはアセスメントを書いてくださるような就労移行もなくなってしまった場合、先程の二千人雇用の話をしているので、二千人雇用はそういうのをやってくれないかと思う。

(事務局)

ダイレクトBになると移行支援事業に学校の生徒が実習を受け入れて、移行支援の事業所の方が言い方が辺だが評価シートを書いて提出するという確か流れだったと思うが、二千人雇用センター自体では就労移行支援のような実習を行ってもらう機能は有して無いのでダイレクトBを行えるのかと言えば難しい。

(委員)

私は全然困らないのですが、困る方がいらっしゃるのではないかと思った。

(委員)

ここの主旨と変わってしまうため、話をするか迷ったが、時間もあるようなので、今話のあったように、鎌倉市内の就労移行の事業所はすごく限られており、減ってきている状況である。直Bを考えられている生徒というのは、元々自力で他市まで実習に行くという事が非常に難しい状況なので、市内の事業所にすごく、負担をかけながら今までお願いをしてきていると思う。ただ、受けて頂いているのでなんとか鎌倉市内の方で直Bの方が行けるのですけれども、この先減ってくるという状況になって来た時に、学校の進路担当者もそこは実は非常に頭を痛めているところで、制度が変わらない限り就労移行の事業所でアセスメントに代わる実習をしなければいけないというのは、もう必須なので、ただ事業所を学校で作る訳にもいかないため、そこは本当に市の方で何とかお力添え頂けるのであれば、そういう環境をぜひとも整えていただきたいというのは、就労される方だけではなくて、他のB型とかそういった事業所に希望される方は毎年いるため、ぜひともお願い出来ればなというのはある。

(委員)

直Bの話が制度的にどうなのか。形式的なアセスメントを取りつけたりもしている。

(委員)

二千人雇用センターで雇用することは出来ないのかというのがまず一つと、あと市役所の雇用でどのくらいの人数がいるのか伺いたい。

(事務局)

まず、二千人雇用センターでの雇用は想定していない。スタッフ数5名でやっている支援施設になるため、二千人雇用センターは自らが雇用する場ではなく、雇用を支援する場というのが考え方。市の直接雇用だが、今年最新のロクイチ調査で鎌倉市の雇用者数が29名。算定上の人数と言うよりは、本当に頭数ということだと29名。その内8名に関しては今、マイク渡しでも来てもらっている平成30年度から始めた市のワークステーションかまくらに所属しております、障害者雇用対策担当の所属のスタッフで、ここで30年度から3年の期間で市の業務を担って頂きながら、就労体験を積んで頂いて、企業等への就労を目指すという形で、一緒に働いているというメンバーがいる。これ以外に通常の任用の試験等を受けながら働いている者もおりますし、2段構え、そのような形で市の雇用は進めている。

(委員)

色々な部署に入れてくれと頼んでいるが、お前のところは入れているのかという反撃をいつも喰らう。以前、人事課に一人入って、自己都合だが、3年間続けてやっぱり雇用して、雇用した事によって、実際に高次脳機能障害ということで、交通事故で左半身と精神障害、記憶障害だったが入力とかやって頂いた。身体障害だけじゃなかったの、少し大変なところもあったが、そういう経験をして実際に雇用している立場で話すのと、何もなくて入れてくれというのだと、説得力というのは、結構伝わらないところもあったので出来れば二千人雇用センターの方でも実際、身体の方にはなると思うが、そういった方が雇用して活躍してやっているところを見せられれば良いのではないかなと思う。

(委員)

最終版は回覧するのか。

(事務局)

完成次第、委員に郵送させて頂きたいと考えている。

(事務局)

障害者雇用の手引きについて、2点だけご確認させて頂きたい。雇用の手引きの説明の次に、冒頭でお話しさせて頂いた、最後のページに皆様の所属と名前の部分と、タイトル部分のレイアウトについて伺いたい。

(委員)

委員の名前を入れるのはいいと思う。一応製作に携わったという事でよろしくお願ひします。タイトルが今、「鎌倉市障害者雇用の手引き」となっているが、このままでいいような気がする。もっとキャッチーな呼び方があれば、企業がこれはちょっと読もうかなという気になるような。

(委員)

気になるのは、「がい」のところ、ひらがなの「がい」と使っている所で、公にするものは、ひらがなの「がい」をつかって、二千人雇用の方も「害」なので、この「害」になるかなと思うが、個人的にはもっと柔らかい方が良いのだろうと、タイトルぐらいは。難しいですかね。どっちとも同じですもんね。どっちかに統一するかとかですよね。市としては漢字を使うという。

(事務局)

法に沿ってという部分もあるため、確かに県はひらがなの「がい」を使っている。障害福祉課については課名も含めて、法律名も含めて漢字を踏襲しており、これは、市としての公式なものは何もないのが、障害という言葉の中に、社会的にも流れていることではあるが、それは本人の「害」じゃなく、社会の側、何かをしようとした時に社会の側が障害になっているというのは、色々な場でも言われることで、この漢字が、ひらがなになることによって、当事者のみを表す障害ではないと、広く社会の体制、ハードもろもろを含めての、個人個人が社会参画を行う上での障害を取り除いていく上での施策を実施しているのが障害福祉課になっているので、現状は漢字で統一を鎌倉市ではいろいろ進めているところである。

(委員)

鎌倉市福祉の手引きと同じ表紙なのですよ。あんまり差が無くて、今日探す時に。このフォント、字も同じくらいでしたし、大きさも同じくらいだったような感じがして、もう少し、内容が違うのですから、親向けに、家族向けに、というのが出ていると思うので。あっちも手引き、こっちも手引き。

(委員)

企業向けというのはタイトルで分かるようにした方がいいかもしれない。

(事務局)

頭のところに企業向けという形で一文入れさせて頂こうかなと考えている。委員が仰っていただいたように、福祉の手引きとの差別化があまり付いてないというのが現状ではあるため、フォントやサイズ、レ

アウトを、事務局で何案か作らせていただき、メールなどでご覧になって頂いて、選んで頂くという方式をとりたい。何パターンかご用意させて頂いて、ご意見を伺いたいと思う。

(委員)

手引きというのが最初に来るのか。ガイドとか。ガイドラインとかだとちょっと違う感じだが。障害者雇用をする為に、とかそういった。幾つか案を、これがというのを持っていれば。ターゲットが分かりやすいような名前に出来ればなと思う。

(3) その他の事項

障害者二千人雇用推進協議会の委員任期が令和2年(2020年)3月31日までとなることについて説明。

以上