

令和4年(2022年)度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5年(2023年)1月20日(金) 18時30分から19時40分まで

2 開催方法

オンライン会議(Microsoft Teams)

3 出席者(会長◎ 副会長○) ※資料1「鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会出席者名簿」参照

(1) 委員

◎行實委員、○徳永委員、渡邊委員、加納委員、萩原委員、山下委員

(2) 事務局

ア 鎌倉市健康福祉部障害福祉課

竹内次長(兼障害福祉課長)、鋤柄担当係長、関口職員

イ 鎌倉市障害者二千人雇用センター

田原センター長

4 会議次第

(1) 委員委嘱

(2) 会長・副会長の選出

(3) 議題(報告・協議事項)

障害者二千人雇用事業の現状及び今後の展望について

(4) その他

次年度のスケジュールについて

5 配付資料

(1) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会出席者名簿(資料1)

(2) 鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会設置要綱(資料2)

(3) 鎌倉市障害者二千人雇用事業実施状況について(資料3)

6 会議要旨

(1) 委員委嘱

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、オンラインでの協議会開催となったため、委員の委嘱状は事前送付となった。委員の任期について、令和6年3月末までであることを確認した。

(2) 会長・副会長の選出

資料2「鎌倉市障害者二千人雇用推進協議会設置要綱」第4条第2項に基づき、会長・副会長の選出を行った。要綱上、委員の互選による選出と規定されているが、立候補及び推薦の声が挙がらなかったことから、事務局から案として、会長に行實委員、副会長に徳永委員を推薦し、委員の承諾を得た。

(3) 議題（報告・協議事項）

障害者二千人雇用事業の現状及び今後の展望について

ア 障害者二千人雇用事業の現状について

資料3「鎌倉市障害者二千人雇用事業実施状況について」に基づき、障害者二千人雇用事業の実施状況について事務局が説明を行った。

【委員からの主な質問等】

- ・農業就労体験セミナー等の事業について、当事者及び支援者が情報を取得する方法は何かあるか。
→基本的に市ホームページで周知を行っており、そのほか、LINE や Twitter 等の SNS を活用し、周知を行っている。
- ・「鎌倉市と総社市、延岡市との障がい者雇用の推進に関する包括連携協定」について、今後協定先が増加していくのか。また、なぜ近隣市ではなくこの2市との協定締結に至ったのか。近隣の地域でも連携していった方がよいのではないか。
→鎌倉市の障害者雇用の取り組みのモデルとなっているのが岡山県総社市であり、そのつながりから、それぞれの特色を生かし、障害者雇用の拡大に向けた課題解決という大きなターゲットを共有するため、令和3年度に協定を締結した。その後、宮崎県延岡市から、同様に障害者雇用の拡大推進をしていきたいという旨の申し出があり、令和4年度に3者協定として同協定を締結した。特に地域性を考慮したわけではないため、委員から指摘があったように、近隣地域での連携について、委員の情報提供等があれば、検討していきたい。また、民間企業との連携についても、障害者雇用という大きな目標の中で、目的が共有できるようなビジョンが共有できるような企業からの声掛けや、こちらからも声掛けできるような企業があれば、積極的に取り組んでいきたい。

イ 障害者二千人雇用事業の今後の展望について

本市の障害者の就労者数が、当事業の目標値である障害者二千人の雇用の達成まであと一歩となっており、近い将来、この障害者二千人雇用を達成することが予測されることから、今後当事業について、どのように展開をしていくべきか、委員の意見を聴取した。

【委員からの主な意見等】

- ・就労困難者特化型 BP0 事業について、在宅型と通所型というものがある。こういった時世では、リモートワークが一般企業でも多く導入されており、在宅勤務も多い。障害者やひきこもりのような、なかなかコミュニケーションが取れない方には、在宅型というのはとても有効的だと感じる。しかしながら、在宅勤務という点では、そういった環境が整っていない企業も多いのではないかと思う。在宅勤務を導入するにあたって、環境整備等のハード面での補助や支援が、雇用の方に繋がるケースもあるのではないかと思う。
- ・コロナ禍で学校に来られない日は、オンラインで学校と家庭と結ぶということはあったが、家庭がオンラインに対応できる環境かどうかについては、個人差も大きいと感じた。なかなか登校できない方、登校するためには支援が必要という方、在宅で過ごす方もいる。学校はスクールバスや保護者の送迎があるが、そういった通学のところでのフォローが欲しいと思う。社会として、在宅でも通所でも、柔軟に対応できる雇用や働き方が認められることで、とても過ごしやすくなるのではと感じる。このコロナ禍においては、さまざまな工夫がされており、周りの社会もそういった流れになっているので、こういったときに声を上げることが大切だと感じる。
- ・就労継続支援A型事業所に相談に来る方の中には、「何もわからないんだけど、とりあえず来てみました」という方が一定数いる。そういった方の話を聞いてみると、どこに相談したらいいかわからないという方もいる。例えば、デジタル就労支援センターKAMAKURA のやっていることと、就労継続支援事業所でやっていることは、ある程度同じ内容だと思うが、そういった際に、どちらに自分が

行ったらいいのかという判断が難しい場合もあると思う。実際に行って話を聞くことができる方はいいと思うが、それができない方への情報提供のようなものが何かあると、安心感があって、自分に合った職場が選べると思う。

- ・就労継続支援B型事業所において、週1日やっと通えるという方や、登録はしているものの2～3ヶ月休んでしまう方が、利用者の3分の1を占めている。そういった方は、他の事業所では断られる場合が多く、他に行くところがないため、受け入れているという現状がある。そのため、より工賃の高いB型事業所に移るということはあるものの、一般就労に移行することは非常に難しい。就労が可能な方については、丁寧に就労支援を行っていく一方で、他にはどうしても行けないというような方を受け入れる場所も必要だと感じる。
- ・法定雇用率について、来年度以降引上げの方向性が示された。民間企業としては、法定雇用率を達成するかしなくて大きな違いがある。法定雇用率が上がることによって、必然的に採用しなければならない状況になるので、企業としても、ある程度ハードルを下げて、雇用に踏み切らないといけない。企業に対し、法定雇用率が引き上げられること、障害者雇用への支援があることについて情報発信をしていくべきだと思う。法定雇用率が引き上げられるからといってすぐに採用できるわけではなく、前段階として、どういった形で採用していくか、社内で検討しなければならないので、その時点で採用に踏み切りやすくなるような施策のようなものがあつた方がいいのではないかなと思う。法定雇用率の引き上げに伴い、採用数は増えるので、そこにどう参入していくかがポイントだと思う。
- ・障害者の方の話を聞いていると、なかなか周囲の評価を気にして言わないが、本当にやりたいことが実はある、という場合が多い。我々は、障害者の方でもできるような簡単な仕事をやらせると良いのではないかと考えてしまいがちだが、障害者本人のやりたいことが本当は何なのかというところをきちんと聞き取ることが必要だと思う。また、障害者二千人雇用事業として、障害者と企業の間に入り、本人が本当はどういったことをやりたいのかということ把握し、コーディネートしていく場所が大事だと思う。
- ・障害者本人が、何に興味を持って何に関心を持っているかというところは、学校でも大事にしているところである。興味関心を形成し、そこから自分の考えを形成して、そして発信していくこと、そして、わかってくれる人を増やしていくということは、学校から次のステップに行くときの架け橋となるもので、とても大切だと思う。今は共生社会ということで、地域との繋がり、そしてボランティアも活用して、そういった人との輪を広げながら、自分にできることや成功体験を増やし、温かいコミュニティを広げていけたらいいなと思う。社会に出る前に、学校でいろいろな意思を形成し、また、社会に出てから何かあっても学校に相談できる、そして力をもらって戻ることができる、そういった学校の役割も大切だと思う。
- ・障害者の方々は、企業がどういう企業なのか、どういう仕事をしてるのか、というところに非常に興味があると思う。企業がやっていることについて、興味を持つことができれば、その一部でもお手伝いしたいという気持ちが出てくると思う。そういう気持ちが非常に大切で、我々がこれをやりなさいと言うのではなくて、「この企業ではこういうことやってるんだったら、私もちょっと手伝いたい」という気持ちが出るように、企業側も「こういう事業をやっているの、それをお手伝いしてもらえませんか」というアピールがあると、障害者の方たちもやる気が出てくるんじゃないかなと思う。そういった企業の業務内容や理念等について、アピールしていくといいと思う。
- ・就労継続支援事業所から企業に就職したという方の中で、安心してその企業に就職できた方は、長く続いていると思う。安心してというのは、こんなことをやるよとか、こんなことお任せするよとか、こういう環境があるよ、というようなところをしっかりと受け止められたということだと思うの

で、企業側からの情報提供は本当にありがたいと思う。障害者本人のやりたいことがやはり大事であり、事業所での仕事にすごくやる気を持ってできる方もいれば、何かやってるうちに、「ちょっと違うな」と思って急に来なくなってしまう、仕事ができなくなってしまう方もいるので、やりたいことや、興味があること等の希望をしっかりと聞いて、サポートしていくことが大事だと感じる。

- ・本人のやりたいこととできることが違う場合もあると思う。また、当初は前向きではなかったけれど、実際にやってみたら、実は自分が好きなものだったということも考えられる。就労意欲がある方に対し、就労実習ができる場をたくさん紹介し、そこで自分に合ったところを見つけてもらうということも重要だと思う。

【協議内容のまとめ】

- ・障害者本人のやりたいことをどうサポートしていくのか、やりたいことをどう引き出していくのかという点がベースになっている。その中で、やりたいことを引き出していく方法として、企業側からの情報提供や、どういったことをやっているのか、どんなことをしてほしいのかということのマッチングがとても重要であり、そのマッチングをどう支えていくのかというシステムを考えていかなければならない。
- ・また、働く環境について、在宅就労の環境をどう整えるか、在宅でなくても外で働くという場合にどういった方法があるのかという点で、環境を整えていくことも必要である。
- ・企業がして欲しい仕事とその仕事をやりたい人とのマッチングは、企業、障害者双方にとって非常に有益であり、鎌倉市として、そのシステムづくりをどうしていくのかということが重要なことではないか。
- ・障害者本人が本当にやりたいことにチャレンジできる、そして、チャレンジしながら、もし駄目だった場合に安心して戻れる場所が、就労継続支援事業所や養護学校であり、自分が何をやりたいのかというところをみんなで探していけるようなシステムもとても重要である。

(4) その他の事項

次年度のスケジュールについて

令和5年度は年2回の開催予定であり、第1回の開催は令和5年7月を予定していることについて、事務局が説明を行い、委員の承諾を得た。

以上