

	委員要望・質問等	概要	令和5年度の事業予定等	事業実施にあたっての課題
1	当事者及び支援者の情報取得	事業の内容について情報を取得する手段は何かあるのか	<p>○ホームページの活用 ※参考資料あり 市ホームページの「障害者二千人雇用事業」のページにおいて、対象者別・目的別に障害者二千人雇用事業の個別事業の概要を掲載する。</p> <p>○SNSの活用</p> <p>①twitter ※参考資料あり 鎌倉市公式twitterにおいて、定期的就労移行支援金や雇用奨励金、障害者二千人雇用センターやデジタル就労支援センターKAMAKURA等の周知を行う。 就労移行支援金・雇用奨励金…毎週第2・4金曜日 ・障害者二千人雇用センター・デジタル就労支援センターKAMAKURA…毎月1日・15日 ・農業就労体験セミナー…毎月第1・3木曜日 また、イベント等についても、随時告知を行う。</p> <p>②LINE ※参考資料あり 新たに開始した事業・イベント等については、鎌倉市の公式LINEから積極的に発信を行う。 ・農業就労体験セミナーについて(令和5年4月7日(金)配信) ・ワークステーション会計年度任用職員の募集について(令和5年7月7日(金)配信)</p> <p>○広報かまくらでの周知 市が毎月発行している「広報かまくら」において、障害者二千人雇用センターについては毎月、農業就労体験セミナーや講演会等のイベントは募集開始月に、就労移行支援金や雇用奨励金等の制度については年1回程度案内の掲載を行い、周知する。</p>	<p>・周知した事項がどの程度認識されているかが把握しづらい ⇒ターゲットとしている対象者に、より届きやすい周知の方法の検討 (企業、障害当事者、就労支援機関等)</p>
2	就労関係事業の情報提供	当事者が利用できる障害福祉サービス等の就労関係事業の内容について知ることができる媒体等の作成	<p>○福祉の手引の活用 新しく障害者手帳を取得した方向けに、事業や制度を案内する「福祉の手引」において、就労関係の各事業の内容、利用方法等について引き続き案内を行うとともに、適宜改訂を行い、常に最新の情報を提供する。 (就労移行支援・就労継続支援、障害者二千人雇用センター、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、神奈川県障害者雇用促進センター、地域障害者職業センター、国立神奈川障害者職業能力開発校、神奈川能力開発センター、鎌倉市障害者雇用奨励金、鎌倉市障害者就労移行支援金、鎌倉市農業就労体験セミナー、デジタル就労支援センターKAMAKURA)</p> <p>○仕事応援ガイドブック(鎌倉市就労支援等事業所ガイド) 市内の各就労支援事業所の活動内容等の情報については、障害者支援協議会が発行している「仕事応援ガイドブック(鎌倉市就労支援等事業所ガイド)(令和2年度発行)」において案内を行っており、今後、改訂を目指す。</p> <p>○障害者二千人雇用センターの支援 障害者二千人雇用センターでは、一般就労へ向けた就職支援のほか、利用者の状況に応じて就労移行支援や就労継続支援等の福祉的就労への支援も行う。 また、市内の就労支援事業所を訪問し、事業所の状況等の聞き取りを行っている。年に1回程度、市内の就労支援事業所を対象とした事業所連絡会を開催し、事業所間の情報共有を行う。</p>	<p>・どの媒体がどの程度活用されているかが把握しづらい</p>

3	在宅勤務のための環境整備等に係る助成	障害者の在宅勤務・テレワークを導入するにあたっての環境整備等のハード面での補助や支援があるとよい	<p>○テレワークに係る補助金 補助金に関しては、厚生労働省が実施している「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用を促進する。</p> <p>○雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業 障害者の通勤支援については、令和6年度以降、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」として、通勤時の同行援護等の導入を検討する。</p> <p>○デジタル就労支援センターKAMAKURAでの在宅就労支援 令和4年10月に開設したデジタル就労支援センターKAMAKURAにおいては、在宅就労時に使用するPCの貸出台数を増やし、利用者の状況に応じてハード面での支援を行う。</p>	<p>・個人が保有する機器の使用用途を限定できないため、金銭的な補助の導入には課題がある</p> <p>（新たに市内に就労支援事業所を開設する法人に対しては、「鎌倉市障害者就労支援事業所開設補助金」においてPC等を補助対象経費としている）</p>
4	採用前段階の企業への支援施策	採用の前段階としてこういった形で採用していくか、社内で検討を始める段階で、採用に踏み切りやすくなるような施策	<p>○法定雇用率未達成事業所訪問 ハローワーク藤沢の協力のもと、ハローワーク雇用指導官、障害福祉課障害者雇用対策担当、障害者二千人雇用センターの3者で市内の法定雇用率未達成企業を中心に訪問事業を行う。 ・令和4年度4社訪問</p> <p>○講演会の開催 毎年、企業向けの障害者雇用啓発講演会を実施しており、障害者雇用へのきっかけの場とすることを目的として、障害者雇用の制度や現状、実践例等について、有識者に講演を依頼した。 ・障害者雇用啓発講演会「障害者雇用へのステップアップ～採用検討から職場定着まで～」(令和5年1月25日(火)開催、参加者数18人) 令和5年度については、市内企業のうち、障害者雇用の実績の少ない企業等をメインターゲットとし、初級編として、鎌倉市の障害者雇用の現状と障害者雇用のプロセスについて、採用検討から定着までの各段階における工夫、関係機関との連携、注意すべきポイント等について具体的な事例を交えた講演とする予定。</p> <p>○障害者二千人雇用センターの支援 障害者二千人雇用センターにおいて、市内企業への支援として、企業と求職者のマッチング、利用可能な制度の説明、受け入れ土壌づくりの支援、障害特性など雇用上の留意点、業務の切り出し・組み立てなどを引き続き行う。</p> <p>○事例集の活用 令和3年度の本協議会において作成した「障害者雇用事例集」の活用を行う。主に、障害者二千人雇用センターを通じて雇用に至った企業を対象に、事例の収集を行い、データベースとして活用する。</p>	<p>・参加企業が少ない ⇒企業のニーズ、講演内容、開催時期(令和6年度以降)等について検討</p> <p>・その後の雇用への継続性が不透明 ⇒講演会、企業説明会、面接会というような連続した一連の流れをつくっていくことが必要</p>

5	当事者・企業間のコーディネーター的役割	障害者と企業の間に入り、当事者が本当にやりたいことを把握し、コーディネートしていく場所が必要	<p>○障害者二千人雇用センターの支援 障害者二千人雇用センターでは、就労を検討している障害者の方、または就業中の障害者の方に対し、どのように働くか、働く上で不安はないかなど、働き方についての相談支援を行っており、複数回の相談支援の中で、本人の希望や現状等を丁寧な聞き取りを行う。 ハローワークや就労支援機関と共同して仕事探しを行ったり、応募書類の書き方や面接時の注意点等の指導等も実施し、また就労後にも職場定着支援を行い、本人の希望・状況に応じた切れ目のない支援を行う。</p> <p>また、企業への定期的な訪問を通じて、採用予定人数等のヒアリングを行い、採用ニーズを把握した上で、二千人雇用センター利用者や市内就労支援事業所等への情報提供を行う。</p> <p>○ワークステーションかまくらでの支援 ワークステーションかまくらでは、精神障害または知的障害のある方を最長3年間の期間で市の会計年度任用職員として雇用し、庁内の事務補助作業等を通じて一般就労を目指す。一般就労に向けた就職活動支援については、日頃業務を支援する障害者就業支援員と二千人雇用センターが連携しながら、本人の希望に沿った支援を行う。</p>	<p>・多くの企業とのつながり、関係性の構築が必要 ⇒つながりのきっかけとなる場</p> <p>・ワークステーションのあり方について、検討する必要がある ⇒一般就労への移行を見据えた庁内業務の切り出し等</p>
6	企業からの事業内容に関する情報提供	企業がどのような事業をしていて、どのような仕事を切り出そうとしているのかを情報提供する場の創出	<p>○企業説明会の開催 企業から障害当事者への情報提供の場としては、令和3年度に実施予定であった企業説明会が挙げられる(緊急事態宣言発出により中止)。 しかしながら、採用を前提としない説明会であったことから、参加企業数が少ないことが課題として残り、以降開催を見送っている。 令和5年度については、企業向けの講演会とあわせて、就職面接会を見据えた事業として実施を検討する。</p> <p>○就職面接会の開催 これまで、ハローワーク藤沢との共催で、年2回程度就職面接会を実施してきた。 ・藤沢・戸塚障害者合同面接会(令和4年10月26日(水)開催) ・令和4年度 湘南地域障害者ミニ面接会(令和5年2月17日(金)開催) 令和5年度については、令和6年2月9日(金)に鎌倉市役所講堂にて就職面接会を実施予定である。障害当事者への情報提供として、面接会前の周知期間において、市ホームページ等で参加企業等の情報提供を行う予定。</p>	<p>・企業と障害当事者のそれぞれのニーズにあった内容にする必要がある</p>
7	就労実習を受け入れている企業等の情報提供	就労実習を受け入れている企業等の数はまだまだ少ないため、集約された情報提供があるとよい	<p>○就労支援事業所等への情報提供 企業等における就労実習等の情報の公開については、さまざまな課題があると認識しているが、情報提供等が可能なものについては、随時共有を行う。</p>	<p>・特例子会社での受け入れが主であり、一般企業では、そもそも実習受け入れを行える企業が少ない ・基本的に採用を前提とした受け入れが多いことから、全体への周知は難しい</p>