

令和5年度(2023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6年(2024年)1月12日(金) 午後6時30分から午後8時まで

2 開催方法

対面形式

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

◎行實委員、○徳永委員、渡邊委員、小紫委員、萩原委員、小倉委員

4 会議次第

(1) 報告事項

- ア 令和5年度(2023年度)障害者雇用対策事業の実施状況(中間報告)について
- イ 令和6年度(2024年度)障害者雇用対策事業の予定について
- ウ 「仕事応援ガイドブック」の作成に向けた取組状況について

(2) 協議事項

市内事業所における障害者雇用に向けた効果的な周知・啓発事業について
～市内障害者法定雇用率未達成事業所への訪問を通じて～

(3) その他の事項

- ア 障害者雇用啓発講演会の開催について
- イ 次回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委員名簿(資料1)
- (2) 令和5年度(2023年度)鎌倉市障害者雇用対策事業実施状況(中間報告)(資料2)
- (3) 令和6年度(2024年度)鎌倉市障害者雇用対策事業の概要について(資料3)
- (4) 「仕事応援ガイドブック」(素案)について(資料4)
- (5) 市内障害者法定雇用率未達成事業所への訪問結果について(資料5)
- (6) 鎌倉市障害者雇用啓発講演会～個性を強みに変える職場づくり～(資料6)

6 会議要旨

(1) 報告事項

- ア 令和5年度(2023年度)障害者雇用対策事業の実施状況(中間報告)について
資料2「令和5年度(2023年度)鎌倉市障害者雇用対策事業実施状況(中間報告)」に基づき、令和5年度に実施している障害者二千人雇用対策事業の実施状況について、事務局が現時点における中間報告を行った。

【委員からの主な質問等】

・一般就労者数内訳 1,067 人のうち、アンケートという項目の人数とはどのようなものか。

→令和 3 年度に市内の企業約 6,600 社を抽出し、アンケート調査を行っており、その中で障害者を雇用していると回答いただいた企業の数である。アンケート調査は無記名式のため、一部重複しているものも含まれていると思うが、一般就労の集計方法については、基本的に積み上げで行っている状況である。

・農業就労体験セミナーとは、具体的にどのようなものか。

→農業体験コースは、月に 1 回開催しているもので、内容としては土を起こして耕すところから始めて種を蒔いて収穫するという一連の作業を行っており、毎回何かしらの収穫ができるように作業を行っている。就労特化コースは、農業体験コースより少し発展した内容になっており全 20 回になっている。前半の 10 回は農業体験コースの発展版として畑での農作業を行い、後半の 10 回は藤沢市や鎌倉市の農家を順々に回って行って、体験実習のような形でスキルを習得していただく内容になっている。

・障害者就職面接会を開催しているが、どのように事業者を選んでいるのか。

→ハローワークと共催で行っており、ハローワークで選定していただいている。ハローワークと一緒に市内企業を回る機会があり、その際にも面接会への参加について話をしている。基本的には、共催している市町村に所在地のある事業者が参加していることが多い。

・参加しているのは積極的に障害者雇用をしたい事業所なのか、障害者雇用率が悪いのでとりあえず参加しないといけないという事業所なのか。

→ハローワークと一緒に訪問させていただいたところは、法定雇用率未達成の事業者が多かったため、そのようなところに積極的にご参加いただけるように周知をしている。

・私の勤務する事業所ではハローワーク藤沢のミニ面接会に参加していて、ハローワーク藤沢とは定期的に勉強会があり、そのときにお声掛けがある。来年度の障害者法定雇用率を達成するためには今から準備しなければいけないので、ハローワークと連携を取りながら参加していきたい。

イ 令和 6 年度（2024 年度）障害者雇用対策事業の予定について

資料 3「令和 6 年度（2024 年度）鎌倉市障害者雇用対策事業の概要について」に基づき、令和 6 年度（2024 年度）に実施予定の障害者雇用対策事業について、事務局が報告を行った。

【委員からの主な質問等】

・障害者就労施設等からの物品等の調達の推進とは、どのようなことをしているのか。

→いわゆる障害者施設からの優先調達というものである。市町村、国や県には、障害者優先調達法に基づいて物品調達の方針を定めなければならないとされており、就労移行支援事業所、就労 A 型・B 型や生活介護事業所等において、物品や役務の提供がされている事業

者からの調達を推進していくものである。目標金額を定めて、市役所内で何かを発注する際は障害者就労施設を優先的に選ぶようにという方針を作成している。かつ鎌倉市のホームページに市内の障害者就労施設でどのような役務が提供できるか、どのような物品を提供できるかという一覧にまとめたリストを作成しており、役務を頼む際や物品を調達する際には、一覧を見ていただくように案内することで推進を図っている。

- ・ 障害のある方の話をよく聞くが、傾向として本人よりも親や周りの人たちの意向が優先してしまい本人のやりたいことからかけ離れてしまうことがある。そうすると長続きしないがやりたいことなら一生懸命やって、複雑なこともできると思う。資料に記載のある「生きがいを感じながら」「居場所の提供」は、とても大事でこのような文章が入っていることは素晴らしいと思う。

ウ 「仕事応援ガイドブック」の作成に向けた取組状況について

資料4「仕事応援ガイドブック」（素案）について」に基づき、令和6年3月末に発行予定の仕事応援ガイドブックの内容等について、事務局が説明を行った。

【委員からの主な質問等】

- ・ 事業所の一覧が見やすくわかりやすく良いと思う。鎌倉市内就労支援事業所一覧で、障害別で「精神」「知的・精神」と分かれているがその内訳を入れるのはいかがか。例えば、実質的に精神と知的のバランスが9対1だったら違う印象になってしまうと聞いている。2つある場合には、内訳があった方がいいのではないかと個人的には思った。知的の方だと、どちらかというと知的の方の多い方が安心するのではないかと思う。
 - ・ 私の勤務する事業所の場合、知的の方、精神の方の両方が就労移行支援事業所に来ているが、6対4のときもあれば、4対6のときもある。3月で高校生や支援学校から卒業してくるときは、知的の方が多くなる。一方、一度就職したものうまくいわずに定着できなかった精神障害のある方が秋から若干は増える傾向がある。これは傾向の話であるが、比率は常に変化しているので、どこの点で捉えるのか難しいところがある。
 - ・ 確かに精神の方と知的の方のどちらが多いかでは雰囲気が違うので、疑問が出てくると言えば出てくるのではないかと思う。ただし、確かに流動的ではあるためネット等であれば2、3ヶ月ごとに情報を変えていくことはできるかもしれないが、紙媒体となると難しいかもしれない。
 - ・ 雰囲気に関しては、必ず1回は見学に来てから決められると思うので、そこで伝わるのではないか。
 - ・ 必ず工賃が発生すると思っていたが、事業者で工賃なしというところがある。その場合利用者はどのような目的で通所するのか。
- この事業者は就労移行支援というサービスの種別になり、就労移行支援と就労継続支援A型と就労継続支援B型の事業所がある中で、A型とB型は、作業を行って就労を継続することを大きな目的として行っているサービスになっているのに対し、就労移行支援

は、一般就労を目指して訓練をする事業所という位置づけのサービスになっている。その訓練という目的が非常に強く出ている事業所のため、就労移行支援の中でも他企業から例えば何らかの作業を受注して、それを訓練として行っている事業所であれば工賃が発生する場合もあるが、単純に訓練だけをしているような事業者だと工賃が発生しないこともある。

- ・パソコン入力等の練習をずっとするような事業所だと、おそらく工賃は発生しないと思う。そのパソコン入力作業がどこから頼まれたデータでそれを基に入力の練習をしていたとしたら工賃という形に出てくる。
- ・福祉的就労は普通の就職とは違う。保護者の方に学校側でお伝えする際、福祉的就労はあくまでも福祉サービスの利用であるという話をする。就労移行支援事業所や、就労継続支援事業所A型、B型も全て福祉サービスを利用してケースワーカーから受給者証の交付を受けて企業に通って働くという環境を設定していると思っていただくと分かりやすいのではないかな。
- ・ご家族の方からは、費用を負担してもいいから居場所や通う場所を探してほしいという話を聞くことがある。就労移行支援事業所は職業訓練という部分もあるので、利用者にとっての方向性のある程度見つけられることができるし、利用者のニーズは多様であるから工賃があるなしに関わらず通って何かをするということに非常に意義があると思う。
- ・私の勤務する事業所では何らかの作業を行い工賃を支払うことは稀にあるが、ほとんどの時間はパソコンの資格取得、履歴書の書き方指導や模擬面接を行っているため、あまり工賃を払うという感覚はない。

(2) 協議事項

市内事業所における障害者雇用に向けた効果的な周知・啓発事業について

～市内障害者法定雇用率未達成事業所への訪問を通じて～

資料5「市内障害者法定雇用率未達成事業所への訪問結果について」に基づき、令和5年度に実施した市内障害者法定雇用率未達成事業所8者への訪問結果について、事務局が説明を行った。その後、市内の障害者法定雇用率を達成していない事業所において、障害者雇用に向けた効果的な周知・啓発事業について、協議を行った。

【委員からの主な質問・意見等】

- ・仕事をしたい障害のある方へ企業に行ってみたらどうかを勧めても、なかなか行くことが難しい場合もあるので、例えば日程を決めてその作業を見せることはどうか。それを見て自分でできそうだと感じられることもあると思うのでそのような機会があれば良いと思う。

→鎌倉市障害者二千人雇用センターでは、登録していただいている方に企業見学を企画している。特例子会社へ見学に行きたい人が1人現れたとき、この日に他にも見学をしたい人がいれば一緒に行くこともある。また、法定雇用率未達成事業所への訪問で、実際に障害者二千人雇用センターから希望する方を連れて見学へ行っている。そのようなことを個別では行っているが、おっしゃっているような見学会のようなものはなかなか難

しいというのは実態としてある。企業見学の機会を増やして当事者たちにもっと働く機会を作っていきたいと思っており、企業に対しても障害のある方と接し実際に配慮してもらうことで、障害者雇用のイメージをつけるためにも引き続き見学会は行っていきたい。

- ・新たな人材を雇用する経営体力がない、障害者雇用の経験がないので他の会社の事例を聞いてみたいという意見があったようだが、神奈川県労働局と連携して障害者雇用の認定事業者制度として登録すると、その他企業からの質問等に対応することができると聞いている。私の勤務する事業所も一定のノウハウはあると思うので、できることがあれば協力したい。私自身が社会保険労務士のため就業規則の作成や障害者雇用の賃金工賃の支払い方等システムもわかっているつもりであるので、ご相談したいという企業があれば、ぜひお声掛けしていただければと思う。
- ・当事者と企業のマッチングの部分もなかなか難しいかもしれないが、企業が他の障害者雇用を行っている企業の情報を知らないこともあると思うので、そのマッチングシステムを作るのも良いかもしれない。
- 実際に企業を訪問して思うことは、障害者雇用を積極的に行っている企業はその企業同士で繋がりがあある。一方、今回訪問した未達成企業はどちらかというとながティブな意見を持っていることが多い。そのような情報との接点はすごく少ないということは話をしていて思った。ハローワーク藤沢は障害者雇用を今後検討していきたい企業と支援機関が出会う場を企画し接点を作ろうと努力されている。こちらで待っていてもできないところでもあるため、少し切り込んで行っていく必要があると思う。実際、障害者二千人雇用センターでも、法定雇用率未達成で少しネガティブな意見を持っている法人に対し、センターの職員を中心に、数値的な切り口や経営リスクも踏まえながら、障害者雇用の提案を行っている。
- ・私の勤務先である大学でも、独立行政法人化したことによって、大学で雇用しなければならぬという話になり、人事の方からどのように障害者を雇用すれば良いのか分からないと相談されたことがある。おそらく、どのように雇用したら良いのかが分からない企業が多いことや、仕事の切り出しが難しいイメージが強いのではないかとと思うので、障害者雇用を行っている企業からこのような工夫をしたら良いのではというような話を聞くだけでもイメージしやすいと思う。
- ・自分が何をやりたいかが出てこない中で、知的指数が高い生徒は自分で意見を言えるが、保護者の方が強く出てくるケースもかなりあり本心が言えなくて本当に就職したいかというところではないこともあり、もう少し時間が必要ということが現実的にある。就職してもその後から問題が出てきてしまうこともあるので、今学校でも慎重に進路の選択をしている。雇われた後も、会社の中でその方を理解して指導していく、支援していく方もいてくれると良い。
- ・法定雇用率未達成の企業訪問は非常に意義があることで、これを続けることは重要なこと

だと思う。企業側からすると雇用契約というのが一つのハードルになる。すぐ辞めてしまうかもしれないけど契約しないといけないのか、保険に入らないといけないのかという点なので、そこを柔軟に対応ができるかがポイントになると思う。2週間ほど正規雇用ではないが研修のような形で、市等が保険や研修期間中の費用を補填するのはいかがか。雇用に対して10万円を支給するのではなく、採用に至るまでの費用を市が負担する方が良いのではないかなと思う。

- ・本人自身が何をしたいのか分からないという方が結構いるので、いろいろトライしてみて、自分に合うものを探すというのは大事なことだと思う。おっしゃるようにその際、正式採用までのトライアルシステムを作るのは実際に仕事を試しにする方たちにとっても安心できると思う。
 - ・社会適応訓練事業等を参考に制度を作ってみるのも一考ではないか。
 - ・学校では実習という形をとっているが、既卒の方で、そのようなことを行うことはあるのか。
- 行方場合と行わない場合がある。先ほど企業見学の話もあったが、そもそも見学もできないければ、実習もできない場合もある。特に特例子会社や障害者雇用積極的に取り組んでいる企業に関しては、そのような土壌があるので、実習を踏まえた上での採用判断をしていただいている。ただし、無給であることとその間、何らかの事故があったときは、支援機関が入っている保険でということになる。無給で1週間働くことになる場合もあるので、それであれば行いたくないという人もいる。そのため、動機づけのためにも費用を補填するとまた一歩踏み出すきっかけにはなると思う。
- ・私の勤務する事業所では、去年約40人の高校生の実習を受け入れて、そのうち4割ぐらいいは就職に結びついた。データを取ってみると実習をして入社した人の定着率と実習を一切しないで入社した人の定着率を比べると、格段に実習したの方が定着率は高い。
 - ・一般就労の前のステップとして、2・3日の実習や計画相談もある。企業に就労する前にそこで何年か続くと、職員たちも何が向いているか見えてくると職員との関係性で本音を言ってくれることがある。一番良いのは、福祉的就労事業所でいろいろと経験を積んでから、一般就労することではないか。

- ・就労継続支援B型事業所や就労移行支援事業等と繋がっていない事業所に対しても、繋がってもらおうということも実は大事なのではないかなと思う。そうすることによって、不安になったときにスタッフに聞くことができるというのも良いと思う。
- 実際、障害者二千五百人雇用センターでは、障害のある方の就労相談という切り口で中途障害になって初めて障害者としての就労を考えたときに、障害者雇用枠という採用枠が企業にはあり法定雇用率というのがあるという説明からしていくが、その就労移行支援事業所や就労継続支援A型、B型があるということすらも知らないという人は結構いる。いろいろな選択肢の中で、就労に関連する支援を受けられるような事業所に繋がるということもすごく大事だと思う。いきなり一般就労や障害者雇用枠で入っても、体調を崩す方がいるので段階的に整えながら、徐々に慣らししていく場所として就労継続支援事業所A型やB型、就労移行支援事業所は大切だと思う。

【協議内容のまとめ】

- ・ 今後も繋がっていくことができることを伝えることで、安心するのかもしれないと思う。退院支援をする際に、ご家族はこれからのことは自分たちだけでしなければならぬと思うようであるが、地域の人たちや私たちワーカー等、皆で手助けするという話をするとはっとしている。それと同じようにいきなり手を離されると思われないようにしていくのも必要かと思った。どのように繋げていくのか、その機会をどのように作っていくのかを企業側に対しても当事者側に対しても、また、どのように誰と繋がっていくのか、サポート体制のネットワーク化についても委員の中から意見等があったかと思う。そのようなことを来年度も話し合っていくことができればと思う。

(3) その他の事項

ア 障害者雇用啓発講演会の開催について

小田原市内で障害者雇用に先進的に取り組まれている有限会社川田製作所の代表取締役川田氏を講師にお招きし、障害者雇用優良企業に聞く～個性を強みに変える職場づくり～と題した講演会を1月24日（水）開催予定である旨、資料6の案内チラシに基づき、事務局が同講演会への参加と周知に協力いただきたい旨の説明を行った。

イ 次年度のスケジュールについて

次年度の開催は、本年3月末をもって協議会委員の委嘱期間が満了となるため、改めて協議会委員を委嘱し、今年度と同様に、上半期に1回、下半期に1回の年2回の開催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。