

令和 3 年度 稲沢市地域自立支援協議会 第 2 回就労支援部会 議事要旨

[日 時] 令和 3 年 7 月 20 日 (火) 午後 2 時～午後 3 時 30 分

[場 所] 稲沢市役所 第 1 分庁舎 2 階 第 2 会議室

[出席者] 就労支援部会委員 7 人、事務局 3 人

[欠席者] 就労支援部会委員 1 人

[議 事]

1 協議事項

(1) 就労支援部会事業に関するアンケートについて

アンケート結果を報告 (事務局)

(2) 今年度の活動について

①見学会や説明会をリモートで開催する。

事務局 今後社協で Zoom 契約をするため、Zoom を活用した学習会 (案) を提案する。

(内容の説明)

委員 A パソコンの使用が 3 台までと言われたが、うちが活用した例は、キャスターをつけて可動式にした。そうすると、発言者から回答者へと移動でき、この会議だって全部放送できてしまう環境がつかれる。必要なのは接続する USB ケーブルで 5～6m のもので、そんなに高くない。パソコンにつないで可動範囲をもたせれば使える。あとはパソコンに全体が聞こえるスピーカーを接続すれば、1 台のパソコンで出来た。ただ、手でカメラを持つと手振れがすごい。実際私は台車にマイクスタンドを固定してゴロゴロ動くようにして手振れなくできた。市ならマイクスタンド的なものはあると思う。

部会長 学習会の次第の案についてどうか。企業関係者と学校、福祉事業所の 3 者がプレゼンするという形になっているが、これで良いか。

委員 B どういう企業に焦点をあてるかということで内容が変わると思う。障害のことを全く知らなくて雇用をされる前段階で学校や福祉事業所がどんな工夫をしているか知りたいならこの内容で良いと思う。実際に雇用をしているが、上手いかわからないという企業だと事例を知りたいとの声をよく聞く。好事例より失敗した事例で、そこから学びたいと聞く。そうすると在校生とか今の利用者ではなく、卒業してから就職したかたのことや、福祉事業所だと移行支援事業所から送り出したかたの大変だった事などの情報を知りたいと思う。企業のどんなニーズに焦点をあてるのかにより内容が変わってくると思う。

部会長 雇用を考える企業のための学習会としているので、これから雇用する企業が対象だと思っていた。

委員 B 雇用しなければならないが、失敗したからもういいというところもある。全く知

らないかたが構造化されている中で上手くいった例を見て思うことと、実際に企業で働いてみて、より具体的に感じられる場合があったりする。そもそも障害者の種別も知らないかただといろんな障害があるということで、在校生という形で良い。参加されるかたが色々あると思うので、雇用率も変わったので、考えなくてはということなら、いい事例が聞けて良かったと思うものが良い。

部会長 プレゼンするのに、過去に見学した企業は良い例ばかりではなかった。メリットとデメリットお話することになると思う。対象を限定しなくても良いと思う。

事務局 50 名を募集するときにアンケートをしようと思っている。その時に聞きたいことを確認してみてそれに答える形にしたい。

部会長 この形で進めたいと思うが他にはどうか。

委員 C 就労移行支援事業として送り出す側なので、企業へ説明し、働き続けている企業へ定着支援もする。企業のニーズのどこに充てて話をするかということをきちんと準備しておくが良い。

事務局 映像については部会として新しく作る時間がないので、出せるものがあれば担当のかたにご用意いただく形となる。

部会長 特別支援学校はどうか。

委員 D 個人情報については事前にアンケートを取り、出して良い方を聞いているが、使う場合は再度、保護者に許可を取る必要もあるので難しい面はある。県が作っているイメージビデオになるか、生徒 1 人 2 人に絞って出すということになるか、規模を大きくすることは難しいと思う。学校として就労の映像はない。県のものを使用している。

部会長 その映像は事前に見ることはできるか。

委員 D タブレットで見ることができる。学校の HP では見られない。

部会長 企業関係の映像はあるか。

委員 E 撮ろうと思えば可能。トラブルは少ないので、いろんな企業が参加されると成功事例を見せることはできるが、他の企業のためになるかどうかと思う。

部会長 福祉事業所の映像はどうか。

委員 C 事業所の利用者か、就職された後の方か、どちらになるか。

事務局 企業のニーズにもよるが、移行支援事業所が行っていることを伝えるのが良いかと思う。

委員 C 利用者に確認して、良ければ使うことができる。

事務局 これまでの見学会はハローワークさんと共催だったと思うがどうか。

委員 F 個人的には、Zoom でやる必要があるのかと少し思った。企業を訪問しているが、失敗事例がある企業は我々の訪問もしてほしくないという。失敗例を載せて皆さんに見せるということは、逆に上辺だけのことを載せることはできるが、本質をついたようなものを見せることは難しいのかなと思うのと、50 名も集められ

るかなと思う。コロナが終息後、きちんと訪問して見せていただく。適当に参加してみましょうだと、興味本位で見るだけだと本当に雇用につながっていくのかなと少し疑問はある。映像が残るということは、参加者がパソコンで録画して顔なども残る可能性は十分あるのかなと思う。雇用につながれば良い企画であると思うが、現実、個別で訪問していて食料品関係は不可で、衣料品関係も宣言が開けても不可の状況の中、直接話会って雇用を広げていくということでない、雇用というのは簡単にはしていただけない。ただ初めてなのでやってみるということなら良いと思う。

部会長 言われることは良くわかる。実際に雇用するのと見るのとは違う。今の状況では実際に見ることは制約が多いので、やってみることが必要だと思いこの案が出たと思う。雇用はしなければいけないこと。法定雇用率がある以上は達成してほしいという事もある、それに向けて何をするか。失敗してもう御免という企業への啓蒙より、雇用したことがない人への啓蒙が必要かと思う。

委員 B そもそも企業の理解促進という流れでやっていたと思うが、雇用に関するノウハウが不足している企業の担当者を対象とすると、特別支援学校や福祉事業所が、障害の特性に対してこういう対応しているという例であれば困っているかたはいるかなと思うので、企業がお金をかけて人を出して参加するのが難しいが、ノウハウを勉強したいかたは参加するかなと思う。やはりどこに焦点を充てるのかだと思う。それなら顔出しなくてもイラストや施設の映像等でやれると思う。以前は何人くらい参加していたか。

事務局 20 人から 30 人くらいの実績。

委員 F 以前の資料を見てきたら、実績として 20 数人であった。人数でなく質の良いものをされた方が良いと思う。

事務局 意味がないという発言や定員の話もあったが、出かけることは面倒だが、家や事務所で見るだけであれば、参加しようかなというかたも一定数あるのではとも思う。きっかけがなければ本質も見られない。初めてのことなのでどうなるか分からないが、実験的にやってみるという事かなと思う。

部会長 部会員からのアンケートで多くの意見があったものなので進めたい。ターゲットや趣旨について詰めていきたい。内容としてはイメージ図の素案で行きたいが今日の意見から中身を再度考えていく。色々意見はあるが、Zoom の利点を生かしたい。

委員 D 学校ではすでに Zoom を活用している、一宮市の相談連絡会も使用されていて時間設定がホストだと 2 時間で切れてしまうので 2 台用意して切り替えていた。この案だと 3 時間になるのでどうか。画面を見る方も、3 時間見るのは大変ではないか。時間は再考が必要ではないか。パソコンについては、学校でも使えるので、学校から参加できる。事業所も事業所から参加できると協議会のパソコンは

3 グループに分かれてディスカッションもできるのではないかな。アンケート内容によって、全体会のあと、分かれてできる。グループ分けをしないといけないが複雑な設定ではないと思う。

②WEBサイトでの企業向け啓発について

委員 B ①をしない場合という事で提案したので、①を実施するなら今年度行わなくても良いと思う。

③就労継続支援 B 型事業所 PR について

事務局 事業所連絡会で相談していく。(意見なし)

④障害者雇用についてパネルディスカッションについて

事務局 ①の中で実施していく。(意見なし)

⑥障害者雇用企業の DVD 作成

事務局 ふれあい通信は、市が月 2 回広報を兼ねてケーブルテレビと契約して番組作成しているもの。これを活用できるならと提案した。学習会の取材や、障害者雇用を題材に福祉課だけでなく商工観光課を交えて良いものができると思い。現状で予定の空きは来年 1 月前半で、1 か月前に撮影が必要。それより前にとることもできる。可能なら実際に雇用している企業の取材や、雇用キャンペーンも踏まえて盛りだくさんの内容を作成できたら良いと思っている。ただ、個人情報の問題もあるが、雇用企業の取材が企業宣伝にならないかと指摘される懸念もある。ふれあい通信で番組を作成すると、DVD が市役所の広報や図書館で貸し出しされ、保存できる。

2 その他

事務局 運営会議で、委員から雇用が進まない問題があるとしたら、それは福祉事業所が企業で働きたい、能力があるかたであっても、事業所として困るので送り出さないのか、又は働こうという障害者が少ないのか、企業が雇用を向いていないのか、どの理由があるかということだった。皆さまのお考えなど教えていただきたい。

委員 E 特別支援学校から毎年学生を雇用している、学校ができる前は一般の一宮の学校から採用していた。ハローワークを必ず通している。なぜ進まないといわれた時に、ハローワークで周知はしていると思う。どのくらい雇わないといけない会社があり、採用されていない会社のデータもあると思う。

委員 F 特別支援学校は高卒求人として扱っている。雇用状況のデータはある。就業したい障害者の数も把握している。部会に参加されるような企業は問題ない。雇用率もあがり、43.5 人以上は必ず雇用をという事だが、コロナもあるのかもしれないが、企業の存続の方が優先で雇用が二の足になる企業もある、逆に企業の納付金は 100 人以上の企業で不足する 1 人に対して月 5 万、年間 60 万、2 名だと 120 万になる。これが大きいと思えば雇用に動く。罰則がないと言われるだけならいいという企業もある。120 万が企業にとって過去に失敗事例があるところは

納めた方が良いというところもある。

委員 E 今はやりかもしれないが、雇用することが SDGs になることはあるか。これが当てはまるかどうか分からないが、当てはまるなら、企業にとって社会貢献の一環になりイメージアップにつながるという事。そういう事で考えていただけると良いと思う。

部会長 A 型で実習の依頼を受けるが、雇用してくださいという話にはならないのでどういう仕組みかなと思っている。企業として雇用と納税は社会的義務だと思っている。一般雇用と障害者雇用に壁があるので、どうしてかと思う。理由は一つだけではないと思うが情報交換していきたい。

委員 C 就労移行では、一般就労を目指す方ばかりである。就職後も連絡回数は減らしていくが相談したい方があれば対応している。

委員 D 移行支援は 2 年間のサイクルがあるので回る。以前は噂で A 型や B 型が戦力になるかたが抜けると仕事が回せないと所があると聞いたが、今私が把握する中ではきちんと送り出していただいている。一宮市では B 型で定員一杯になってきて、法人内で A 型を立ち上げてくださったところもある。昨年 1 年間だけでも圏域でも事業所から就職させていただいた事例を多く聞いている。

委員 B 移行支援事業は就職目的に利用されるが、A 型や B 型は送り出すノウハウがあまりないのではないかなと思う。実習してもその後に繋がらない事があるかなと思う。一般就労したいので実習したいのであれば、支援者で見学や実習を進めていただいて良い。古くからの法人では、支援者にその意識がなく、ここで安心して暮らしていくんだという事を考えているかたもある。新しい事業所はステップアップを考えていて良い刺激もあると思うと事業所間でノウハウを蓄積する件等の場があっても良いと思う。事業所の力で一般へ送り出しているという交流が求められているのではないかな。

送り出すには障害が何かより、家庭や生き様が大事。企業も学校からだ学校の情報、保護者の対応をしてもらえると安心できる。福祉事業所でも毎日顔をあわせている中で分かっている方が送り出してもらえることは企業も求めている。送り出しは就業生活支援センターにお願い、と言われるが、定着支援も計画に盛り込んでいるなら A 型や B 型がどうするか考える機会になっていくなら私たちも支援していきたい。

部会長 一般就労も福祉就労も、目的は何なのか分かっていないといけなと思う。送り出すのが目的かどうか知った上で受け入れがあるのかなと思う。支援が必要な人にどんな支援をするのか、部会としても何ができるか考えていきたい。