

令和５年度 稲沢市地域自立支援協議会 第１回就労支援部会 議事要旨

[日 時] 令和５年５月１６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３会議室

[出席者] 就労支援部会委員５人、事務局４人

[欠席者] 就労支援部会委員１人

あいさつ（事務局、部会長）

委員から自己紹介

[議 事]

１ 協議事項

（１）検討課題等について

１）障害者の雇用状況についてハローワークの資料により事務局から説明

委員 A おそらく、雇用率が引き上げられたことによって各企業で雇用すべき人数が当然上がっている中で、雇用率の引き上げに対応できていないのではないかと、という方が説明としては自然なのではと思う。

部会長 実雇用率はどのように計算するのか。

委員 A 障害者雇用者数と法定労働者数の割合である。

部会長 この数値は大きい方がいいのか。

委員 A 大きい方がよい。今、法定雇用率は２．３％なので、稲沢市全体でみると上回っている。ただ未達成企業率も増えている。

２）障害福祉計画に関するアンケート結果について事務局から報告（質疑無し）

障害者の就労の課題について

- ・見学会企業に参加した企業へのアンケート結果について、事務局から報告
- ・障害者就労の課題について、就業・生活支援センターから報告

事務局 障害者就労の課題について、参加企業１４社からアンケートをいただいたが、就業・生活支援センターからも課題と思われることを出していただいた。

委員 B スタッフから聞き取った意見なので、稲沢市民が困られているかと言われれば的確にそうかは分からないが、ただ稲沢市で就労しているかたと関わりのある中で、気になったこととして挙げた。

- １．高齢の障害者にとって、本人にあった働き方に変えていくこと。
- ２．送り出す側のＡ型事業所と受け入れる側の一般企業がお互いのことをあまり知らないこと。
- ３．スキルアップや賃金向上が見込めずモチベーションが上がらないこと。
- ４．５．ＩＴ化といった理由から雑用だけでなく、その企業の根幹となる仕事に関わっていないと雇用が継続できない状況であること。こちらとしては企業交流の際、アドバイスできればと思う。

6. 中小企業の雇用について、人手不足で雇いたい企業に良い人材を紹介したい。
7. 企業組織上層部と現場の障害者雇用に対する認識の差があり、障害者の方がそれを感じ取り長続きしないケースがあるので、理解を深めること。
8. 精神障害者の週 20 時間未満は雇用率に換算されなかったが、0.5 人カウントする措置を延長しようという流れがあるので周知していきたい。
9. 手帳の無い特定疾患難病患者は雇用率に算定されないため、受け入れる理由がないと言われるが、働きたい意欲のあるかたはたくさんいること。
10. 家庭環境、生活面が不安定だと仕事が続かないこと。
11. 精神障害者が、職場の声かけで傷つきトライアルで辞めてしまうケースもある。どういった取組みを行えば長く働けるか、効果的な雇用の仕方を考えたい。
12. 企業における脳梗塞、脳出血後の復職や転職、高次脳機能障害への理解促進。
13. 就労移行、福祉就労も嫌がる、訓練にも結び付かない人がいること。いきなり就職は難しいが企業で体験してみたいかたはいるので、就職前提でなく実習の受け入れも可という企業のリストがあったら仕事の経験を積める。商工会議所を通じて受け入れしてくださる実習先の開拓ができればいい。他市でそういう取組みを行っているところもある。
14. 支援者がやりすぎてしまい、本人を育てられないということ。
15. 地域活動支援センターが減っていること。職場では話せない、親や友達もいない人の働くモチベーションを高める必要があること。一般就労を下支えするようなコミュニティ作りができると良い。

部会長 先ほど、部会への A 型事業所参加のお話があった。事務局としてどうか。

事務局 部会に常に参加は難しいが、お呼びして報告をしていただくことはできる。逆に部会員が連絡会に参加するのも良いのでは。

部会長 課題を聞いていて、企業の上層部と現場のギャップがあるという事は自分も思っている。現場が障害者と接する、理解が少ない事を考えると、企業が A 型事業所に行くという事も良い機会だと思う。

## (2) 今年度の取り組みについて

1) 障害者の就労環境の充実、今年度の課題について事務局から説明

2) 部会長 部会の 2 大課題の活動案があれば御意見お願いしたい。

委員 B 企業のための見学会をオンラインで実施すると集まるのではないか。A 型事業所の支援者側が、一般就労の厳しさを分からないまま障害者中心の訓練を行っていることがあるので、一般就労の厳しさを認識する必要もある。逆に、声かけの仕方など福祉就労の方の技術を、一般就労の企業に伝える機会があればと思う。

事務局 事業所からも、どのレベルまで達成している必要があるか分からないので、実際企業に聞くことで勉強になるという意見があった。

部会長 福祉事業所から、実際の労務が非常に厳しかった具体的な例は何かあるか。

- 委員 B 「報連相」が非常に難しいとき。A 型事業所では困り事があれば支援者の方がすぐ対応してくれるが、一般就労の場合、現場の人が仕事をしながらなので難しいとのこと。
- 委員 C 現場監督者の理解はあっても同僚の理解が難しいので講師として来て欲しいと依頼されたりした。雇用を継続している企業は、現場の理解だけでなく何かあった場合の相談先が明確になっている。
- 委員 D 助成制度を知らずに障害者雇用している企業がある。障害者雇用に対する国や行政のサポートや助成が周知されていない。商工会の役員会で、タイムリーな情報を発信するなどのお手伝いはできる。
- 委員 A 障害者雇用は意識の問題で、心が動かないとどうすることもできない。どうすれば心が動くかという点は難しいが、例えば小学校から多様化について教育を受け理解も進むのではないか。障害者雇用が進む企業の共通点はトップ、総務、現場等の方々の理解全ての理解が揃っていること。今年度の課題について、すぐ結果が出ることではないので段階を踏んでいくことが必要ではないか。
- 部会長 企業は社長方針で動くので、現場もその方針に沿って正しく動いていけば各部署で繋がっていけると思う。義務だからという点もあるが、障害者を理解しようと距離を縮める行為を行うと早く受け入れられると思う。一方では現実的に企業はそんな余裕はないというのが現状であり、いろいろ難しい点が複雑に絡み合っていると思うので、この部会では、取り囲む環境を少しずつ理解しながら、障害者の方々が良い環境で就労できるよう皆さんのお力をお借りして活動が向上すればと思う。