

令和3年度第3回自立支援協議会就労支援部会 議事要旨

1. 開催日時 令和4年2月8日(火) 午後1時30分～午後3時30分
2. 開催方法 オンライン
3. 出席者 (委員) *団体名のみ記載
(特非) ワーカーズコープ、(株) 徳正、浦安市視覚障害者の会トパーズクラブ
浦安手をつなぐ親の会、(福) 敬心福祉会、(福) パーソナル・アシスタンスとも
(特非) かぶあ、(特非) タオ、(特非) 千楽 chi-raku、ウェルビー (株)
(株) オリエンタルランド、大東コーポレートサービス (株)
(株) リクルートスタッフィングクラブツ、浦安商工会議所
障害者就業・生活支援センターいちされん、市川公共職業安定所
千葉県立市川特別支援学校、千葉県立特別支援学校市川大野高等学園
(事務局) 障がい事業課、障がい福祉課

4. 議事次第

1. 開会
2. 議題
 - (1) 第3回自立支援協議会の協議内容の報告
 - (2) 令和3年度第2回就労支援部会の振り返り
 - (3) 関連会議体の議論内容について共有
～就労コミュニティ会議、就労支援ネットワーク会議～
 - (4) 浦安福祉事業体(防災備品販売部)について
 - (5) 特例子会社における障がい者雇用の状況について
 - (6) 「就労の場が求める人物像」にステップアップしていくための支援について
 - (7) その他
3. 閉会

5. 配布資料

- 議題(1)資料 第3回浦安市自立支援協議会(令和3年11月25日(木)) 報告
議題(4)資料1 浦安福祉事業体防災備品販売部の設立について
議題(4)資料2,3 うらふく防災チラシ
その他参考資料 ひだまり歯科室チラシ

6. 議事概要

- (1) 第3回自立支援協議会の協議内容の報告

■説明(リーダー・サブリーダー・事務局)

11月25日開催の第3回自立支援協議会について事務局より報告。内容は第2回の各部会の

報告と合同部会の開催案内、障がい者等歯科診療所開設、障害者週間の啓発活動の報告。

(協議会での意見)

- ・重度障がい者等就労支援特別事業は、複雑で理解が難しい。勉強会などで理解を深めてほしい。(会長)
- ・市内で働く障がい者の方で、浦安市民の割合が増える環境づくりができればいいと思う。

■主な意見

特になし

(2) 令和3年度第2回就労支援部会の振り返り

■説明(リーダー)

前回の振り返り。主には議題3について。

- ・特別支援学校における進路決定のカリキュラムや就職後の支援について。
- ・浦安市重度障がい者等就労支援特別事業について障がい福祉課より説明。
- ・パーソルサンクス(株)新浦安ビジネスサービスセンター(特例子会社)の開所について、同社担当者より説明。

■主な意見

特になし

(3) 関連会議体の議論内容について共有

～就労コミュニティ会議、就労支援ネットワーク会議～

■説明(各担当委員)

就労支援に係る会議体①「浦安市就労支援ネットワーク会議(就労支援センターが市から受託して行っている会議体)」、②「浦安就労支援コミュニティ会議(就労移行、就労継続支援などの事業所が自発的に集まっている会議体)」の直近の議題について、参加している委員より報告され、共有した。

- ① 浦安市就労支援ネットワーク会議: 2月4日実施予定だった第2回ネットワーク会議がコロナ感染拡大予防のため中止となった。
予定されていた議題は、浦安市重度障がい者等就労支援特別事業やグループワークで障がい者の雇用促進のために必要なことは何かについて。
- ② 浦安就労支援コミュニティ会議: コミュニティを形成している就労系事業所の紹介動画を作ってWEBにアップすることに取り組んでおり、紹介動画の内容について議論した。

■主な意見

特になし

(4) 福祉事業体(防災備品販売部)について

■説明(事務局、委員)

事務局より福祉事業体の防災備品販売部を新設する背景(障がい者の雇用の場の拡大、新規

就労メニューの開拓、防災意識の高揚、優先調達法に基づく目標額の達成)、概要を説明し、防災備品販売部の代表事業所の委員より具体的な事業内容、工賃の設定等(週単位で発注・納品・配付、工賃は販売価格の約2割の高水準)について紹介した。

■主な意見

特になし

(5) 特例子会社における障がい者雇用の状況について

■説明(委員)

市内千鳥にあるワークステーションにて事業を行っている特例子会社(大東コーポレートサービス株、株)リクルートスタッフィングクラフツ)の委員より、障がい者雇用の人数や、採用の際に求める対象者像、就労開始後の定着支援に希望することについて説明があった。

(大東コーポレートサービス株)

2月1日現在で従業員26名のうち13名が障がい者。13名のうち7名が浦安市民。

採用の際に重視していること:

- ・挨拶ができる
- ・報告、連絡、相談ができる
- ・細かな作業が可能
- ・口頭指示を理解できるか
- ・私生活(体調、金銭管理、食生活)が整っている

定着支援機関についての意見:

私生活のフォローは会社だと難しいため、支援機関とのつながりが大切だと思っている。

(株)リクルートスタッフィングクラフツ)

2月1日現在で従業員48名のうち41名が障がい者。41名のうち14名が浦安市民。

採用の際に重視していること:

- ・障害者手帳所持者
- ・年齢性別不問
- ・公共交通機関、自転車による自力通勤可能
- ・基本的な生活習慣が身につけている
- ・2週間以上施設や企業で実習経験ある人(最近はリクルートで実習する例が多い)
- ・月～金1日6時間立ち仕事ができる(座り仕事がない)
- ・指導員の指示に従える人(文字でもOK)
- ・「わからない」と意思表示できる
- ・就労意欲があること(親が働かせたい、はNG)

定着支援機関についての意見:

就労準備ピラミッドの上位部分は会社でサポートできるが、生活面のサポートはできないので、定着支援など支援者のサポートが必要。

■主な意見（特例子会社の委員との質疑応答）

委：大東では知的障がい者も採用しているか。

→知的、精神、身体はそれぞれ同数程度採用している。

委：職業重度、障がい重度の方は雇用しているか。

→リクルートは重度障がい者向けの業務設計になっており、重度の方の雇用が多い。軽度の方は作業内容に飽きてしまうかもしれない。

委：求人ソースはどのようなものがあるか。

→リクルートは雇用率の関係で6月採用が多いため、特別支援学校から直接雇用となる例が少なかったが、徐々に増えている。就労支援機関から就労につながる例が多い。

※用語「職業重度」→手帳とは別に求職にあたっての重度基準がある。公共職業安定所で判定する。知的（A、Bの一部：判定受けた人）・身体（1か2）。重度判定を受けると、雇用した場合に法定雇用の積算上ダブルカウントになる（2人分）。

なお、身体7級は障がい者雇用とみなされない。また、精神障がいは手帳等級によらず重度判定は対象外。制度改正により、就職後でも判定を受けることができるようになった。

（6）「就労の場が求める人物像」にステップアップしていくための支援について

■説明（委員）

求職者が「企業が求める人材のレベルに達していない」というミスマッチが起きている。就労支援や求職支援、雇用する側の立場から、委員よりそのような求職者に案内、提案できる「ステップアップのための支援・制度・研修・訓練」について意見をもらい、共有した。

■主な意見

委：実は就労しながら利用できるプログラムが少ない。障がい者雇用のネックは賃金が安いこと。年金とセットでないと単身生活できない場合が多い。なにをもって「ステップアップ」というのか、会社と支援者、本人とのすり合わせが重要。

委：事業所として、実践に即したプログラム内容を目指している。また、求職支援の際には、本人のことがしっかり伝わるようアセスメント表を応募会社と共有している。

委：主に離職者向けの講座として公共職業訓練がある。様々な資格取得が可能で、期間は3か月～2年。障がい者の就労支援をしている窓口で感じるのは、生活面のスキル不足。時間の感覚、電話対応の様子など基本的な技能を学ぶ場が、職業訓練などではない。就労移行支援の方が適していると思われる。

委：就労継続支援A型は手帳が無くても受給者証が市から発行されれば利用できる。スキルが高い利用者で手帳不所持の場合、一般就労へのステップアップのハードルが高い。手帳取得を強制するものではないが、障がい者雇用という選択肢を広げるために説明、提案することはある。支援者側も制度についての理解がないと、利用者の選択を狭めてしまうかもしれない。

(7) その他（委員や事務局からの報告事項）

■説明（事務局）

事務局より、1月8日に開所した「ひだまり歯科室」（浦安市障がい者等歯科診療所）のチラシの案内。

■主な意見

特になし