令和４年度東海村障がい者総合支援協議会第２回就労支援部会及び意見交換会
会議録

１　日時

令和５年２月１０日（金）　午後１時００分から午後２時３０分まで

２　場所

なごみ東海村総合支援センター活動室

３　出席者

【講　　師】三森　誠司　氏，安藤　哲也　氏（茨城県障害者雇用推進アドバイザー）
【就労部会】中村部会長，有阪委員，浅野委員，大串昌弘委員，大貫委員，近藤委員，松永委員，（順不同）
【参 加 者】岩村氏，大串恭子氏，大友氏，恩知氏，坂下氏，澤畠氏，鈴木氏，塙氏，星氏，（順不同）

４　議題

（１）障害者雇用促進アドバイザーの役割と活動内容について
（茨城県産業戦略部労働政策課 障害者雇用促進アドバイザー　三森 誠司　氏）
（２）就労支援事業所の活動状況について
（３）意見交換会
（４）グループの発表

■議事

講　師	（１）障害者雇用促進アドバイザーの役割と活動内容について «茨城県の法定雇用率について≫ 　茨城県の法定雇用率２．３％に対して，R3 で２．１７％。他都道府県と比較しても低い雇用率となっている。そうした県内の状況を改善するために「障害者雇用促進アドバイザー」制度が令和４年４月からスタートした。 《障害者雇用促進アドバイザーについて》 　民間企業の法定雇用率を上げるために各企業に話をして回っている。 県全体の企業が法定雇用率達成をすることを目標としている。主な活動として，雇用率未達成の民間企業中心に訪問，企業・ハローワーク・なかぽつセンター等関係機関・障害者とを繋ぐ役割を担う。ただし，茨城県内に本社がある企業のみが対象。

	«活動内容» 　企業の困りごとを聞いて具体的にどんな仕事を切り出せるか，そのためにどんな求人をしようなどのアドバイス，働きかけをしている。ハローワークと連携して一緒に企業訪問をしてマッチングの手伝いをしている。県内にアドバイザーは４人いて，県北・県央・県南・県西の４担当に分かれている。法定雇用率未達成について企業側へ指導する権限は全くない。それらはハローワークや労働局の仕事となる。我々の活動で実際に就職に結びついているのはこの１年間で２８社４０名弱となっている。 «事前質問への回答» 問：一般企業等において，障がい者の企業就労にあたって必要とされる基本的なスキルとしてどのようなことが求められているか。 答：①基本的な生活のリズムができていること，②健康管理ができること。時間や場所に拘束されるので，体力や健康管理が求められる。③職場の人とコミュニケーションができる能力。③は人によって異なるが，持っているほうが有用なスキルとして見られる。④パニックにならないように自分で感情を自制することができること。 問：構造改革や在宅勤務等により，障がい者が従事している職種や採用に変化があると思われるか。 答：デジタル化・スマート化（SNS など）が進むことで，モノを扱う作業が減ってきているのも現状。以前は手紙（ダイレクトメール）を出す作業の封詰めやスタンプ押し作業などがあったが，電子メールに切り替わることで作業自体がなくなってしまうことになる。以前と比較して仕事の切り出しが難しくなってきている。 問：就職面接会等の企画は考えているか。 答：アドバイザーは職業紹介のライセンスがないので開催はできない。ハローワークなどが主体となる。 «仕事の切り出しについて» 　実際の職場（工場のラインなど）を見させてもらい，どんな仕事の切り出しができるかを場面ごとに企業側と一緒に考えて，柔軟に対応している。
	（２）就労支援事業所の活動状況について （３）意見交換会【２班に分かれて意見交換】

委　員	【グループごとの発表】 «１班» 　企業側に障害者雇用の理解促進を求めるために，説明会だけではなく，実習の受け入れを実施してもいいのではないかと話が出た。話を聞くだけでは個々の障害特性を理解しづらいこともあると思うので，実際に現場や活動を見てもらうことで，個々の特性を知ってもらい，障がい者の方々がどんなことができるのか感じてもらえれば，理解も深まっていくのではないか。そして，そこから障害者雇用へとつながるのではないか。 　企業側が求める人材について，清掃・事務などの募集が多いが，求人内容が明確でないケースも多い。企業側から仕事の具体的な内容・詳細の提示があれば，事業所側としても訓練を進められ，就労に対しての意識付けができると感じた。村内にも多様な企業がある中で，やれる仕事の切り出しから就労に繋げ，またその輪を広げていくことで，雇用促進に繋がるのではないか。
委　員	«２班» 　アドバイザーの説明や質疑応答を軸に，各事業所で就労経験がある人の事例をもとに，どうしたら就労の定着率が上がるかについて議論した。健常者と同等の作業量を求められ，ストレスになり退職するケースや，企業が障がい者へ期待して仕事量を増やして疲弊してしまい，職場にいられなくなってしまうケースが多い傾向がある。実習や体験をすることで，企業と当事者が互いに理解を深めることで雇用や定着に繋がっていくと考えた。 　アドバイザーから提示された企業が当事者に求めるスキルについて，生活リズムや健康管理ができることやコミュニケーションができることは，障がい者にとってハードルが高いものと意見が出た。それらがクリアできるのであれば，アドバイザーや事業所が支援しなくても自力で就職できるのではないか。
委 員 長	«総括» 皆様と集まって貴重な意見を聞くことができて充実した交換会だった。アドバイザーとの出会いを次に繋がるように，各事業所での活動や就労部会へ活かしていきたい。