

東海村障がい者総合支援協議会 就労支援部会 会議録

1 日時

令和4年10月31日（月） 午後6時00分から午後7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

中村部会長，有阪委員，大串委員，大貫委員，近藤委員，松永委員，（順不同）

4 欠席者

浅野委員

5 議題

- (1) 事前調査結果の報告
- (2) 今年度の取り組みについて
- (3) その他

■議事

(1) 事前調査結果の報告（資料に沿って事務局説明）

委員	就労部会の取組として、まずは東海村として目を向けたときに、村内の企業へ障がい者雇用を進めることを考えたり、理解促進に取り組んだ方がいいと考える。また、就労につなげるための各事業所の課題を共有したい。
委員	企業側が障がい者を雇用することを選択肢に考えないのが実情。まずは、障がい者の特性などを企業側（経営者）に理解してもらうことが必要で、障がい者の本質的な理解なしに雇ってくださいとお願いするだけでは結果に結びつかないのではないかと。そのために、企業向けの研修をしてはどうだろうか。
委員	工賃と最低賃金の差も大きいことは課題。現在の企業側の認識では、障がい者を雇用するよりもパートさんを雇った方がいいと考える企業も多い印象。
	【施設外就労・農福連携、共同受発注センターについて】
事務局	施設外就労の事例として共同受発注センターの利用や農福連携の状況を聞きたい。
委員	農業系は、精神障がい者は疲労感を感じやすいため、やれていない状況。畑仕事もスタッフが代行し、利用者は従事していない。ただし、ほしいものの袋詰めを仕事として提供してもらっている。
委員	農業系は、精神障がい者は疲労感を感じやすいため、あまりできていない状況。ほしいものの袋詰め関係はできる。受発注センターの登録をされていて、封筒印刷などの仕事をしている。センターから仕事の依頼メールが高頻度で届くが、県北で受けられそうな仕事が少ない。県南は工場が多く、工場内での仕事も多いが、県北は少ない印象。
委員	受発注センター登録をされていて除草作業の依頼をよく受ける。法務局や年金事務所などの除草作業は工賃も高い。農作業については、ほとんどスタッフが代行しているのが現状。施設外就労として、県内のある酒造で段ボール詰め作業を行っている。様々な仕事に対応できるスキルの高い障がい者は限られていて、結果的に手伝えるスタッフの負担が増えている。
委員	知り合いの村内の農家さんに利用者ができる仕事はないか何度か打診したことはあるが、現状以上に拡大する気もなく、家族内で仕事が完結するから大丈夫

	と断られる。他の農家さんで、ほしいも作りにも参加させていただいたことがあったが、熱い芋の皮むきなどが難しく1カ月程度で断念したことがある。施設敷地内に畑がありカフェ用の野菜を育てているが、耕すのは自分（スタッフ）で利用者には興味を持ってもらえない。収穫くらいはできるが、それ以外の工程は難しい。清掃業務の延長として、畑の除草作業ならできるかもしれない。受発注センターの登録はあるが、依頼主の企業ごとに仕事のバラつきがある。
--	---

(2) 今年度の取り組みについて

	【法定雇用率について】
委員	東海村の企業の中で障がい者雇用している雇用率を公表しているか。
事務局	雇用率が何%なのかは公表している。ただし、大企業が多い。
委員	東海村役場で障がい者を雇用してみてもうどうだったかを聞きたい。雇用した現場の生の声を共有することで、障がい者が働きやすい工夫や環境情報を企業へ示せるのではないか。
委員	某大手工場では、精神障がい者を雇っていた会社があった。そこで聞いた話では、精神障がい者に対して常時一人付く必要がある。そのコストはどうしても出てしまうとのこと。村で雇用したチャレンジupの人たちのその後を知りたい。
	【チャレンジup雇用について】
事務局	令和2年度から会計年度任用職員として雇用している。精神障がい者の場合は、支援員が付いて働いている。内部障害などの身体障がい者の場合、支援員は付いていない。雇用時間は9時～16時。3、4時間といった短時間での雇用ではない。
委員	チャレンジup雇用から村内企業へ就職した人がいると思うが、その流れを汲んで今後もチャレンジupから村内企業へ雇用を繋げることができるのではないか。
事務局	以前のチャレンジupオフィスの雇用は知的障がい者のみという縛りがあり、企業への就職に繋げることが目的であった。ただし、現在は3障がい全てが対象となり、就労移行の位置づけよりも、雇用の場として継続して働き続けることができるシステムになっていて、人数も増やして意味合いも異なってきている。
委員	正職員としての雇用はまだハードルが高いが、パートであっても雇用の場が広がっていけばいいと思う。
委員	チャレンジup雇いで精神障がい者向けの時短枠も作ってもらいたい。例えば午後で時間を分けて2人分の雇用を作るイメージ。村でモデルとして始めてほしい。
事務局	3障がい全て対象にしたので精神障がい者だけ特化できるかは分からないが、御意見として伺う。
	【村内での雇用・短時間での就労形態について】
委員	村内のスーパーマーケットなどでは精神障がい者の雇用が見受けられる。4当事者が応募するのを待つのではなく、企業側から当事者にぜひ来てくれと直接アプローチをかけてくれるようになればいいと思う。または、精神障がい者を雇ってもらえないか、村から企業へ直接打診するのはどうか。
事務局	当事者を企業側へ直接の照会や斡旋の役割は、行政というよりは、ハローワークが担う。

委員	実際に村内のスーパーマーケットでパートとして雇用されている方はいる。カート回収やバックヤードで棚卸しや陳列作業などで雇われている。 すでに雇用している企業が雇っていない企業に話す機会があってもいいかもしれない。
委員	村内企業の募集を見ているとフルタイムでの就業が多い。当事者は清掃業務ではなく、パソコンを使った仕事を希望される方が多い。それもフルタイムではなく3・4時間での雇用形態があれば精神障がい者も申込しやすくなるのではないか。
委員	この話は、行政よりもハローワークの職員に要望した方がいいかもしれない。例えば、新しいフレックス勤務として、体調のいい時に短時間労働ができる雇用形態を企業に働きかけるのはどうか。ハローワークがただ単純に、合同説明会に参加しろ、と言うだけでは就労に繋がっていないことは明らかだ。
委員	村内に原子力施設がたくさんあるが、なぜ雇用してもらえないのか。
委員	大企業はすでに障がい者枠として雇用していて法定雇用率をキープしているところも多いのではないか。中には子会社を作って障がい者雇用を増やしているところもある。
事務局	現在は1週間の就業時間が20時間未満の場合、法定雇用率を満たすカウントとしていないが、20時間未満でも満たすようにという動きが出てきている。今後の動向に注視していく。
	【今年度の取り組み】
事務局	今年度から県で始めた事業「障害者雇用推進アドバイザー」がある。企業と働きたい障がい者のマッチングを進める仲介人で、この方の話を聞くのはどうか。
委員	この方の話を聞いて今後の参考にしたいが、部会のメンバーだけで聞くのはもったいないので、全体会に呼んで話を聞くのはどうか。
	【総まとめ】
部会長	就労部会の今年度の取り組みは、障害者雇用推進アドバイザーの話を聞いて県内情勢や取組みの実態などを知る機会を設けることとする。

(3) その他

- ・ 会議の時間帯について
 - ・ 月初めや月末は避けてほしい。
 - ・ 午前中は避けてほしい。
 - ・ 夜よりは午後（夕方までの時間帯を希望）
- ・ 全体会について
 - 11月17日（木）14時から
 - 障害者雇用推進アドバイザーの話をする。