

令和5年度 第1回

武蔵野市障害者就労支援センター運営協議会 議事録

- 1 開催日時 令和5年11月28日(火) 午後3時～4時30分
- 2 開催場所 Zoomを利用したオンライン会議
- 3 出席者

運営協議会委員 会長 奥貫妃文

副会長 箕輪優子

委員 君波英保

委員 後藤耕士

委員 元永拓郎

委員 野口弘之

委員 齋藤康子

障害者就労支援センターあいる センター長 山岡 誉

傍聴者 なし

4 議 事

- (1) 会長・副会長選出
- (2) 令和5年度上半期事業報告
- (3) その他

5 協 議

【会長】1点質問したい。上半期のあいるの利用者について、障害種別の欄で発達障害が9名とあるが、発達障害と精神障害、知的障害の分類の仕方について説明していただきたい。

【あいる】手帳自体は発達障害、高次脳機能障害の方も精神障害者保健福祉手帳の対象となるが、障害種別の集計では、更に精神障害と発達障害、高次脳機能障害とに分類し

ている。発達障害については、ASD、ADHD、限局性学習障害のいずれか診断を受けている方を対象としている。

【会長】手帳種別の集計の場合は、精神手帳取得者の中に発達障害の方も含まれているという認識でよいか。

【あいる】ご指摘のとおりである。

【委員】2つ発言したい。1つ目は、生活講座の参加者が20名おり、よかったと思う。演劇のようにわかりやすい形で行われたので、参加者には良い形で伝わったのではないかなと思う。今後もぜひ続けていただきたい。開催について、今後、いくつかの時間帯、例えば平日金曜日の仕事が終わった後や土曜日、在職者向け、活動をこれから始める方向けなど、色々あれば、是非参加させていただきたい。

2つ目は、庁内実習について。「スケジュールありきの実習」から「業務ありきの実習」への転換をはかる時期をむかえているということに関して、本当にその通りだと思っている。就労移行支援事業所の立場として、庁内実習をどういった場として利用するかが大事だと考えているが、このような場であつたらよいという希望がある。企業でも様々な体験実習の場を設定しており、東京しごと財団も実習の組み立てをしているが、どこも採用を見据えての実習という形になってしまう。企業側としては、人材が欲しいため、採用を見据えた実習を実施したいという部分はあるが、実習生が自信をつけたい、事業所で訓練してきたことが通用するのか、足りないのか、こういった仕事は意外と面白い等、実感できることが実習の目的の一つであってよい。

あとは公共交通機関の利用が難しい方もいるため、地元で実習が出来るということは大きい要素だと思う。スポット的に発生する業務を実習として行うことで、市役所の役にも立つのでよいかと思う。これらの取り組みが良い形で雇用に繋がっていくとよいと考えている。業務ありきの実習への転換というところは非常に良いアイデアだと思う。

【あいる】武蔵野市役所内の実習ははっきりとした特色があり、採用を勝ち取っていく実習ではなく、初めて実習する方が、今まで通所事業所で取り組んできたことがどれ位通用するのかといった、現在地を確認していただくような実習であつたり、自信をつける実習であつたりする。庁内実習に関わっていただいている方はそのようにこの実習を捉えていると思っている。

【委員】今、大学でも就職活動を行う際に、とにかくインターンシップに行きなさいと勧めている。インターンシップに行くことによって、学生にとってイメージが随分、前

向きなものになる。そもそものインターンシップの位置づけは採用を目指してのものではないが、企業はそこから採用をするという形で大学2年生ごろから実施している。障害者雇用のあり方としても実習が正式名称ではあるが、インターンシップに表現を変えるのはいかがだろうか。インターンシップは一般就職であっても企業説明会をやるようなものから、夏休み一か月といった長期間のものなど多様なものがあるので、やはり障害者の実習もそのような形に変わっていくものなのだろうという印象をもった。

市役所の実習制度は、市役所の熱意と使命感とで行われているものだと思うので、市にとってのプラス面があることもやはり大事だと思うが、行政としての障害者福祉を推進するという観点から、市民の声に応える重要な活動だとも思う。

雇用率を高めていくとなった時に、雇用ありきのインターンシップまたは実習になりがちであるが、そうではない機会を提供する企業に対する、表彰や補助金があれば良いと思う。それが難しければ、貢献している企業に感謝状を出すなどしてはどうか。実習やインターンシップは就労活動の非常に重要な部分であるため、今後どのように洗練されていくのかという点において、この庁内実習はすでに経験が積み重なっているため、就労支援全体の観点で考えても今後の工夫が期待されていると思う。

【あいる】現在も実習を受け入れていただいた企業に対しては、実習受け入れ報奨金をお支払いしている。ただし、実習だけで構いませんという企業があるのかといった情報収集の難しさはある。東京しごと財団の職場体験実習面談会においては、実習だけにするか、実習後の採用も視野に入れて申し込むのかを選ぶことができるが、実際は、採用前提で考えている企業がほぼ全てという状況である。東京しごと財団で集約している企業数はとても多いので、なかなかそれ以外の選択肢を見つけていくことは難しい。他の方法で何か行政のバックアップが得られるのであれば、実習をやってみようという企業も出てくるかもしれないので、引き続き可能性を模索していきたいと思う。

【委員】報告にあった生活講座について、参加した精神障害の家族の方と話をする機会があったが、非常に面白かったという感想を述べられていた。参加された皆さんも満足されていたのではないかなと思う。

ハラスメントの問題について質問したい。現在、ハラスメントに対する対応を自分の職場でやっているが、かなり難しい。まず、客観的な事実確認自体が齟齬があったりして難しい。裁判所ではないのではっきり白黒つける形でない中で、結果的にハラスメントを申し立てた人も満足いかないし、訴えられた側も納得出来ないということが起きてくる。場合によっては申し立てた方が辞めていくということがあると、あいるとしては当事者の立場で入るので、間に入る大変さがあるかなと思う。ハラスメントの問題について、第三者的機関が間に入って、虐待につながるといった判断や、仲裁あるいは対応をするようなシステムがあるのかどうかを伺いたい。

【委員】虐待や障害者雇用の配慮義務ということであれば、ハローワークで相談を行っている。また、雇用現場の配慮義務については、ハローワークだけではなく、総務省も関係している。まずはハローワークに相談いただきたい。雇用の中での配慮義務に関しては、ハローワーク側から雇用の改善という形で会社と話をすることができる。ただし、相談内容によってはかなり繊細な部分が出てくることがあり、ハローワークでも改善出来ない部分が出てきてしまうが、虐待や雇用に関して配慮がなされていないということがあれば、ハローワーク側から企業の方に話を伺うとか、それに付随する関係機関の方と話を進めていくことは出来るかと思う。簡単に改善できる話ではないことも多いかと思うので、相談があれば、ハローワーク側としてもまずはどういったところでどういった風に相談を進めていくか、ということからお話できると思う。

【会長】あいるからもコメントをいただいた方がよろしいか。

【委員】短時間で構わないので、あいるからもお話を伺いたい。

【あいる】障害者就労支援センターなので、ご本人の気持ちを大事にしたり、家族の気持ちを大事にしたりするところが大前提としてある。ただし、あいるも特に強制力があるわけではないため、企業側に聞いてもらえないということになると、どちらにとっても良くない結果となる。そのため、なるべく早く情報共有させていただき大きな問題にならないように対応している。あくまでもご本人側に寄りながらも、立ち位置としては中間にいるので、あいるとして労災にすべきだとか、圧力をかけて揉め事に仕立てていくということは行っていない。手続きに沿って、あくまでもご本人の受けた動きについてサポートしていく立場を伝え、企業にはご理解いただいている状況である。

【副会長】ハラスメントといっても、パワーハラスメントなのかセクシャルハラスメントなのかにより対応も変わってくる。労災については、身体の怪我なのか、それともメンタルヘルスでの休職なのかによって、労災認定の難しさも異なる。発言した側と受け手の感じ方の違いに基づくハラスメントであっても、会社内の相談窓口で対応できなければ、相談先は労働基準監督署になると思う。心理的にも身体的にも安全に働けるのか、その会社にいることが本当に幸せなのか、今後もその会社を紹介し続けていいのかということも含めて、就労支援を担うあいるとして検討いただきたいと思う。

先ほど、インターンシップの話があったが、障害の有無に関わらず、企業側からインターンシップのための求人を出す動きもある。期間は1日から3週間等色々あるが、短期間だと「見学」で終了してしまう。仕事とは何なのか深めるためには2～3週間ほど体験する期間が必要ではないか。参加者に成功体験を積んでいただくためには、最終日にインターンシップで体験した職務内容、自己の成長などを発表していただく「自己の振り返り」機会も必要

である。もし短期間の体験を希望しているということであれば、アルバイトやパートタイムのような社員区分のある会社は、入社後即戦力になっていただくために、急な休暇や退職へのバックアップ体制や、作業マニュアル等が整っていると思う。職種が限られてしまうかもしれないが、そのような会社は入社後すぐに仕事をしてもらうための準備が整っているのではないかな。

求人を出している会社に、労働法に基づいた相談窓口が設置されているのか、教育制度が整っているのかについて、本人ではなかなか確認しづらいと思うため、ハローワークやあいるのような支援に入っている方に確認していただけるとよいと思う。例えば「ハラスメントが発生した場合の対応は御社ではどういう体制になっていますか？」と聞いてみるのもひとつの方法だと思う。安心安全に働いてもらうために、応募前に会社の環境が整っているのかを確認する必要があると思う。

新規就職が31件と多かったことについて、これらの職種や労働時間の傾向について伺いたい。あいるに限らず、この地域においての職種・職域がどのようなものなのか。障害の有無に関わらず、年齢が高い方の雇用についても伺いたい。40代・50代くらいから、年齢に応じた職務遂行能力の期待値が高くなる。高齢者雇用安定法では、障害の有無に関わらず希望した社員は再雇用できるようになっているため、60歳からの新規雇用についてはなかなか難しいと思うが、手に職があれば年齢に関わらず求人が多いのか等、労働市場の状況を共有していただきたい。

また、早期離職について確認したい。受け入れ側の期待が高すぎて、入社後のケアを行わないことで孤立してしまうケースもあるのではないかな。障害のない方の中途採用においても入社直後の支援がほとんどされてないため、早期退職になってしまうというケースは少なくない。障害のある方のみが入社後手厚く支援を受けるのではなく、障害の有無にかかわらず、中途採用は一定の期間、一定のサポートが必要だとお伝えして頂く必要があると思っている。

【あいる】あいるの新規就職者における、職種と勤務時間等について回答する。職種については、事務補助が圧倒的に多く、13名という状況である。事務職以外のスーパーのバックヤードやクリーニング店、美容室の清掃系作業等を希望する方は、あいるの新規の登録者ではどちらかというと少ないという印象である。ただし、そういった方も今年は比較的に多い。クローズの方が集中して希望している印象である。

【副会長】業種に関わらず事務職が多いということか。

【あいる】その通りである。業種の傾向としてはこれというのはいない。勤務時間については、生活費のこともあるため、30時間以上を希望される方が多く、30時間以上で働かれている方が20人と一番多い結果となっている。20時間未満で働いている方もいる

が、クローズやダブルワークの方である。もう 1 社で別の仕事を行っているので、この会社では 20 時間未満で働いていますという方等が該当する。なお、全て本人の意向による労働時間となっている。

60 歳以上の方については、実際の支援の動きというのは今のところない。どういう業種に求人が集中しているかについては、清掃等、体を使った仕事に集中している印象をもっているが、具体的な情報は持っていない。

【会長】他に質問がないようなので、今回はこれにて終了とする。ありがとうございました。