

令和4年度第1回障害者雇用促進プロジェクトチーム (発言要旨)

日 時：令和4年9月14日(木)

午前10時30分～11時45分

開 催：オンライン

参加者：委員13名、オブザーバー4名

1 開会

2 あいさつ

(1) 労働政策課長 設楽 修一

皆様方におかれては、平素より本県の障害者雇用の促進について、多大なるご尽力を賜り、この場をお借りして、感謝申し上げます。

本日の会議は、当初は対面での開催を予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンライン開催へと変更させていただいた。

このプロジェクトチームで皆様にご議論いただいた内容を踏まえ、県で実施した事業により、テレワーク雇用が実現するなど、障害者雇用を促進する成果に繋がっているものと考えている。

本日の会議では、委員の皆様から様々なご意見をいただき、実効性のある施策の推進を図って参りたい。

3 自己紹介

委員・オブザーバー・事務局が自己紹介

4 議事

(1) 障害者のテレワーク支援事業の実施状況について

(事務局)

【障害者テレワークにおける現状・課題】

○企業側

- ・全体的にテレワーク実施率が減少傾向
- ・障害者だけテレワークをすることは難しい
- ・事務的な部門は人手が足りている
- ・障害者のテレワーク事例を知りたい

○障害者側

- ・テレワークで働きたいが自分ができるかわからない
- ・テレワークが自分に合っていると思いつむ
- ・テレワークで働きたいと思っても求人が少ない

【今年度実施事業について】

- ・企業支援として、県内の障害者テレワーク導入モデル企業2社に対しての伴走型個別支援、オンラインによる企業向けセミナー、事例紹介動画の作成を行う予定。
- ・モデル企業2社は、公募を経て決定した、小売業と製造業企業である。現在はテレワーク雇用に向けて業務をある程度絞り込んだ状況で、年度内に採用予定。
- ・障害者支援として、セミナーを10月20日に、モデル企業2社が参加する採用説明会を11月16日に実施予定。また、説明会参加者で応募意向がある方に対して、応募準備研修もオンラインで実施予定。

- ・特別支援学校の生徒に対して、テレワーク実習を実施。今年度は、二葉高等特別支援学校と赤城特別支援学校の生徒が参加した。

(竹内座長)

- ・テレワークの実施率が減少していると事務局からの説明もあったが、テレワークの印象について、企業側の意見を聞かせていただきたい。また、障害者のテレワークを促進するために必要なことについても企業側の意見をいただきたい。

(五十嵐委員)

- ・体感ではあるが、リアルでないと上手くいかない部分があるなどして、テレワークをする企業は減ってきていると思う。
- ・障害者のテレワークを促進するには、企業に対して障害者だけでもテレワークをするように推奨をしていくことと、実際にテレワークでこういった業務ができるという事例をメニューのようなかたちで企業に提示していくことが良いと思う。

(須田委員)

- ・テレワークを実施した企業も今は出勤中心に戻ってきたと感じている。ただし、テレワークを実施したことで、システム等も構築されて、自宅から仕事ができる環境は整備されたと思う。

(竹内座長)

- ・テレワーク就労のニーズについて、支援者側の意見をいただきたい。

(横田委員)

- ・精神科のデイケア利用者の多くは、スマホを持っているが、パソコンまで持っているという方は少ない。パソコンを自分で持つというのは、ハードルが高い印象を持っている。
- ・就職するにあたり、パソコンの使い方を習いたいとの希望のある方は多くいると感じている。
- ・デイケア利用者はパソコン入力が難しい人が多いが、うつ病圏で退職した就労経験者などは問題なくパソコンを使えると思う。

(竹内座長)

- ・パソコンを持っていない方に対しての貸出し等の補助も検討する必要があると感じた。

(佐藤(あ)委員)

- ・当センターの登録者では、テレワーク就労のニーズは少ないと思う。テレワークに興味があるとの相談もあるが、コミュニケーションが苦手だからテレワークを希望するとの相談も一部あり、そういった方をどう支援していくかは一つの課題と考えている。テレワークで働くとなると、自分から相談や体調等を発信する必要があり、そういった自己発信が苦手な方は、出勤する働き方が良いと感じている。

(竹内座長)

- ・特別支援学校生徒のテレワーク就労の可能性について教えてほしい。

(池田委員)

- ・現時点において、卒業後すぐにテレワーク就労するという可能性は少ない状況だとは思

うが、学齢期の段階で、身近なものとして理解をしてもらい、進路を決めていく段階で、テレワークという選択肢があるとのイメージができるのと良いと感じている。

(2) 精神障害者の雇用に関するアンケート調査結果について

(事務局)

- ・精神障害者の雇用について、県内企業の現状や支援ニーズ等を把握し、今後の県施策の参考とするため、県内企業へアンケート調査を行ったもの。
- ・調査対象約1,700社のうち、617社から回答があった。
- ・精神障害者を雇用する経路として、障害者求人で募集し採用することが多い。
- ・今後雇用を考えている障害者は、身体障害者と回答した企業が多い。
- ・精神障害者の雇用意向がある企業は、過去に精神障害者の雇用経験がある企業が多い。
- ・精神障害者雇用促進のためのセミナーは、配慮事項や特性等の理解促進や改善事例、精神障害者本人が働いている現場の見学等の内容のニーズがある。
- ・現在雇用している精神障害者で雇用期間を聞くと、3年以上雇用しているとの回答が一番多く、企業で長く活躍している。
- ・定着の要因としては、現場の理解があると回答した企業が多かった。

(竹内座長)

- ・中小企業も精神障害者を雇用したいが、躊躇している印象がある。セミナー等で、精神障害者を雇用している企業の成功事例のほか、失敗事例や改善事例の内容も取り扱って欲しい。
- ・アンケートにもあった、マッチング支援や定着について、支援者の立場から意見をもらいたい。

(佐藤(あ)委員)

- ・マッチングの支援について、精神・発達障害者は、企業へ見学に行った際に目で見えない障害の部分が多く、その職場の環境やその仕事に合うか等を確認するために、企業へは見学からすぐ面接ではなく、見学後に実習を提案するケースが多い。
- ・定着支援について、精神・発達障害者については、仕事上問題がなく、定着支援で職場を訪問した際に、仕事の手を止めて支援者と話すことが仕事をさぼっているという罪悪感にかられてしまう方も多くいる。そのため、休憩時間や休みの日、オンライン等の職場ではない環境などで相談対応をすることが、有効的な定着支援の方法と感じている。
- ・企業側に対しての定着支援という部分について、雇用を継続していく中で課題が出てくる場合もあり、障害者側と企業側の両面で支援を行っていくことが効果的であると思っている。

(竹内座長)

- ・うつ病であっても、背景に発達障害の傾向が隠れていることもあり、特性を細かく理解していないとトラブルが起こることもあるので、就職に向けて段階的に進めていくことは重要であると感じた。県のセミナー等でも見学、実習の重要性等知ってもらえるような内容を取り入れていただきたい。

(岩佐委員)

- ・精神障害とはどういう障害なのかというのを、OJT、OFF-JTの両方で伝えていくことが必要になると思う。精神障害者にとっての配慮事項等を一般論ではなく、個別

事例に当てはめて、こういった配慮が必要と説明し、雇用から時間が経過しても配慮を止めることがないような支援が必要であると思っている。

(竹内座長)

- ・マッチング支援について、ハローワーク主催の面接会の予定等について情報があれば教えていただきたい。

(小関委員)

- ・現時点では、群馬労働局主催で面接会を開催する予定はないが、各ハローワークでミニ面接会を複数回開催している。今後、群馬労働局主催で面接会を開催するか等は、新型コロナウイルス感染症の状況等も踏まえて検討している。

(竹内座長)

- ・大規模の面接会も新型コロナウイルス感染症が落ち着いた際には開催してもらいたい。

(3) 精神障害者雇用促進のために必要な支援策検討

(事務局)

- ・精神障害者の雇用促進のため、企業側・支援者側から意見をいただきたい。

(佐藤(武)委員)

- ・現在、精神障害者を8名雇用しており、内訳は製造で4名、パソコン業務で4名である。精神障害者の方も仕事に大きなトラブルを起こすことはないが、仕事を教える際や、仕事の納期の関係で困りごとが起きるといふこともあるので、丁寧にフォローすることを大事にしている。
- ・仕事外のところで、人とのトラブルもあるので、そういった部分のフォローをすることが、定着につながると思う。

(萬谷委員)

- ・一般の人たちは、精神障害者の方を報道で知ることもあるため、怖い印象を持っている人もいる。そういったイメージを無くすことも大切である。
- ・精神障害者の雇用の定着においては、職場でも日常会話のようなものができる人がいることや、大人数の場面が苦手な人も多く、大人数を避けられるような休憩できるスペースがあるといった、本人が職場で安心できる人や場所があることが、本人の安心にもつながり、定着につながると思う。

(須田委員)

- ・雇用したいと思っている企業に対して、一般論だけでなく、より踏み込んだアプローチや支援が必要と感じる。

(竹内座長)

- ・精神障害者は、マニュアル通りに収まらないこともあるので、精神障害者雇用の好事例の紹介にプラスして、社内の指導者や現場担当者への支援も行うことが大切であると思う。
- ・その他、精神障害者雇用の特化したものでないものを含め、県関係課での実施事業を教えて欲しい。

(清水委員)

- ・障害政策課では、精神障害者に特化した事業ではないが、障害者就業・生活支援センター事業の生活支援部分について、委託し実施している。また、障害者の就労支援連携プロジェクトで障害者とその保護者、雇用する企業や就労支援事業所と、連携を促進する目的で研修会、交流会を実施している。令和2・3年度は、新型コロナウイルス感染症対策で、動画配信の研修会のみとしており、今年度も動画配信の方向で検討している。

(栗原委員)

- ・農福連携では、特別支援学校での現場実習について、農家とのマッチングを行っており、実際に就職に結びついている事例もある。また、農家は、繁忙期と閑散期の差があるので、繁忙期に農作業を福祉事業所に受託してもらい、障害者に農作業を手伝ってもらうこともある。農家からも評判が良い。

(4) その他について

(事務局)

- ・ぐんまグッジョブフェアについて説明。

(竹内座長)

- ・ぐんまグッジョブフェアの記録についてもお願いしたい。

(萬谷委員)

- ・農福連携では、社会就労センター協議会が農家からの受注をしており、障害者がしっかり取り組んでおり、それを農家の方が認めてくれたこともあり、工賃はかなり上がってきている。

(岩佐委員)

- ・雇用を前提とした実習制度は行っていると思うが、雇用を前提としない実習をすることが、本人の就労意欲の高まりにつながり、企業が障害者を知る機会になると思うので、県でも実施を検討して欲しい。

(事務局)

- ・いただいた意見を参考にし、関係課と調整して精神障害者雇用促進につながる施策を検討したい。

(佐藤(あ)委員)

- ・県内の個別企業に対して、責任者の方と現場の方に対して、その会社の中でどう精神障害者を雇用して、雇用継続していくかというお話までし、会社側からの疑問に回答するような研修会を何度か行ったが、精神障害者の雇用促進に繋がっていると感じている。
- ・セミナーに参加した企業が、この業種だからうまく行くけれどもうちの業種は難しいというようにならないために、その業種でどのように精神障害者を雇用して、活躍して、人材育成していけるかというところに、焦点を当てて、もっと近い位置でのオーダー型のような企業へのセミナーや研修会ができると、より雇用促進に繋がると思う。

(竹内座長)

- ・対象が広く基本的な理解を促進するセミナーと、個別オーダー型の研修の両方について、対応することが良いと思う。