

〈会 議 報 告〉

会議の名称	平成 27 年度 第 2 回東胆振地区障がい者雇用支援助地域合同会議
開催日・参加者	平成 27 年 11 月 26 日(木) 13:30~16:20 参加者 23 名 (事務局含む)
会 場	苫小牧市活動センター2 階
〈会議内容〉	
開会挨拶 胆振日高障がい者就業・生活支援センターすて〜じセンター長 鹿野内賢士	
議題 1) 管内における就労状況について 苫小牧公共職業安定所 雇用指導官 加藤善富 氏	
●今年度は景気の回復とともに雇用率も増えているが、障がい者雇用は増えていない。また、精神障がい者の雇用が 10.5 人と少なく、体調を崩し退職する方もいることから、職場定着が課題である。 →関係機関とのチームとしての支援・取組みが必要である。	
●合理的配慮について〜リーフレット参照	
●生活困窮者への職業紹介はあるのか? →各自治体と連携しながらすすめている。件数的には多くはないが、増えてきていると感じる。	
●障がい者が雇用に結び付かない原因とは? →企業の精神障がい者への理解度が十分ではなかったことと、地理的(就業場所)な問題も大きい。	
●ハローワークや移行支援事業所などの支援を受けて就職している方はどれくらいいるのか? →統計は取っていないが、約 7 割の方は自分で企業面接に行き就職している。ハローワークに来所し、単独では難しいと感じた方は関係機関につなぐ場合もある。	
●平成 30 年度から開始される精神障がい者の法定雇用率カウントに伴う管内の企業の動きは? →企業から障がい者雇用の相談があった時にはお伝えすることもあるが、現状では雇用に関連していないと感じる。しかし、企業の認識も変化してきており、間口を開いてくれることに期待している。	
●障がい者求人が増加している理由について。一般の求人を出しても来ないから障がい者求人なのか? →障がい者の雇用率に加えて、人手不足もあると思う。このチャンスを逃すと求人が外国人に移ってしまうことが懸念されるため、ハローワークとしてもしっかりアプローチしていきたい。	
議題 2) 差別解消法・合理的配慮について	
胆振圏域障がい者総合相談支援センターるびなす 地域づくりコーディネーター 岩森信之 氏	
●差別解消法が施行されることによって、国が指針を作ることになっている。北海道障がい者条例もこれまで通り地域作り委員会で継続される。	
●差別解消法・合理的配慮・虐待防止法などの情報がごちゃ混ぜになっている。 →今後、フォーラムや勉強会の実施、イベント・ホームページなどでも周知していく予定。	
●苫小牧市役所は各課が色分けしてあるため、お弁当配達時に一人で回れないメンバーさんに配慮できている。また、企業でも商品の品出しの時、棚に小さな矢印シールを貼らせてもらったり、その方の特性に合った仕事の切り出しもしてくれている。差別解消法・合理的配慮などの法律が施行されることで、企業が障がい者雇用を怖がる懸念がある。私たち支援者も法律の枠組みをしっかりと理解し、企業をサポートしていくことが大切だと思っている。	
議題 3) すて〜じの支援体制・情報提供について	
1.直 B の取組み状況〜別紙資料参照	
●苫小牧市では制度が始まる前から意見を集約していたのでかなりやり易かった。アセスメントを実際にやってみると、どなたでも色々とできることがあり、可能性がないと決めてしまうのはもったいないと感じた。	
●現状ではダイレクト B 有きになっており、本人や家族の認識が追い付いていない。来年度に向けて色々なことを検証していく必要がある。	

2.支援状況報告～別紙資料参照

- ナカポツセンターでは、支援エリアが広いため定着支援の弱さが課題になっており、関係機関との連携が重要である。
- 現場の理解を深めるため、勉強会の開催や事業所に対して求人や助成金活用などの情報提供を行っている。
- 数字として目に見える成果をあげることも大事だが、今後は「質」にも力を入れていかななくてはならない。

3.その他

〈情報提供〉

- 福祉的就労から企業就労に向けるために
福祉・企業・行政の連携→業務の細分化や中間的就労の取組みが必要である。
- 伊達市における生活困窮に伴う就労支援について
すて～じも相談役として関わっている。伊達市では困窮者が企業で職場体験を行う際、市が企業に対して、A型事業所の日勤単価分を負担して受け入れてもらうことも検討している。

議題4) その他

- すて～じの今年度予定について
*11月に予定していた雇用促進セミナーは年明け2月くらいの開催になる見込み。

閉 会