

## 令和5年度第1回自立支援協議会就労支援部会 議事要旨

1. 開催日時 令和5年9月6日(水) 午後2時～午後4時
2. 開催場所 市役所4階 会議室S2・3 (オンラインと併用)
3. 出席者 (委員) \*団体名のみ記載  
(労協) ワーカーズコープ・センター事業団、(株) 徳正、浦安手をつなぐ親の会  
浦安市視覚障害者の会トパーズクラブ、浦安市身体障害者福祉会、公募選出委員  
(福) 敬心福祉会、(福) パーソナル・アシスタンスとも、(福) 千楽、(特非) タオ、(株)  
ココルポート、(株) 舞浜コーポレーション、大東コーポレートサービス(株)、(株) リ  
クルートスタッフィングクラブツ、浦安商工会議所、障害者就業・生活支援センターい  
ちされん、千葉県立市川特別支援学校、千葉県立特別支援学校市川大野高等学園  
(事務局) 障がい事業課、障がい福祉課

### 4. 議事次第

1. 開会
2. 議題
  - (1) 令和5年度自立支援協議会について
  - (2) 令和3・4年度就労支援部会の振り返りについて
  - (3) 令和4年度浦安市障がい者就労支援センターの報告について
  - (4) 令和5年度就労ネットワーク会議及び就労コミュニティ会議の開催報告について
  - (5) 令和5年度就労支援部会について
    - ・各重度障がい者の定義について
    - ・今年度の就労支援部会の協議事項について
  - (6) その他
3. 閉会

### 5. 配布資料

- |          |                                     |
|----------|-------------------------------------|
| 議題1資料1   | 令和5年度の自立支援協議会について                   |
| 議題1資料2   | 令和5年度自立支援協議会スケジュール                  |
| 議題1資料3-1 | 浦安市の課題と解決に向けて                       |
| 議題1資料3-2 | 浦安市の課題と解決に向けて                       |
| 議題1資料4   | 自立支援協議会の新旧対照表について                   |
| 議題2資料    | 令和3・4年度就労支援部会の振り返りについて              |
| 議題3資料1   | 令和4年度就労支援センターの報告                    |
| 議題3資料2   | 令和4年度就労支援センターの報告について                |
| 議題4資料    | 令和5年度第1回浦安市障がい者就労支援ネットワーク会議 アンケート結果 |

- 議題 5 資料 1 各重度障がいの定義について  
議題 5 資料 2 最近の障害者雇用対策について（厚生労働省職業安定局）  
当日資料 議題 5 雇用率と障がい者手帳について

## 6. 議事概要

### (1) 令和5年度自立支援協議会について

#### ■説明（事務局）

今年度及び、次年度以降の自立支援協議会の運営方法・運営体制について説明した。

#### ■主な意見

特になし。

### (2) 令和3・4年度就労支援部会の振り返りについて

#### ■説明（リーダー）

令和3・4年度の主な活動内容である、重度障がいのある方の就労及び、障がいのある方の就労の場の拡大のための現状確認及び課題の洗い出し、特別支援学校の就職状況及び、特例子会社の雇用状況等の情報共有、就労の場が求める人物像にステップアップしていくための支援等の議論、市の取組状況の共有（重度障がい者等就労支援特別事業の実施、特例子会社連絡会議の設立等）等を説明した。

#### ■主な意見

特になし。

### (3) 令和4年度浦安市障がい者就労支援センターの報告について

#### ■説明（リーダー）

令和4年度障がい者就労支援センターの活動内容について説明した。

#### ■主な意見

特になし。

### (4) 令和5年度就労ネットワーク会議及び就労コミュニティ会議の開催報告について

#### ■説明（リーダー）

令和5年度就労ネットワーク会議内容及び、就労コミュニティ会議の解散について説明した。

#### ■主な委員意見

特になし。

### (5) 令和5年度就労支援部会について

#### ■説明（委員）

障がい者手帳の種類及び、障がい種別ごとの雇用率算定方法等の説明があり、その後各委員に重度障がい者の雇用について意見を伺った。

## ■主な意見

委：聴覚障がい者の重度障がい者を3名雇用しており、2名の手話通訳士を雇用している。

重度障がい者を雇用するうえで難しいところは、仕事の切り出しと切り出した仕事ができる方とのマッチングであるが、重度障がい者にスキルがあれば、職場環境を可能な範囲で整える準備がある。

委：業務が重度の知的障がい者が働けるようになっているため、軽度の方では長続きしないことが多いことから、重度の知的障がい者または、職業上の重度判定を受けた知的障がい者を雇用するようにしている。

重度の知的障がい者の採用も年々難しくなってきたため、リモート作業を対象に重度の身体障がい者も雇用している。

採用の条件を指示がしっかり聞ける、指示されたとおりに作業することができる等の準備が整っている方としているが、浦安市内で就労を希望される方の採用が難しくなっており、市外の方を雇用している。

委：重度障がい者の定義として、法定雇用率に基づく障がい者手帳別の重度障がい者と障がい支援区分に基づく重度障がい者があると思う。

浦安市重度障がい者支援事業所運営費補助金の交付要件に、障がい支援区分4～6となっているため、重度障がい者とは、障がい支援区分の4～6の方と認識している。

また、障がい支援区分が4～6の方であっても、健常者よりも作業速度が速い場合があり、就労継続B型事業所に通所していたが、就労継続A型事業所に変更したケースもある。

委：一般就労への支援を行っている。利用者には複数の障がいのある方も多いが、それぞれの障がいと重度でないとの判定は受けられないので、重度障がいの定義が難しい。

精神障がいのある方で手帳の等級が2級でも、仕事は非常にできる方もいるため、手帳の等級で重度、軽度の判断は難しい。

委：重度障がい者に限った話ではないが、当事者は普段生活していると知らない制度が多く、困っており、困ったまま生活をしている。

委：「重度障がい」にこだわっているのは支援者と企業であり、本人は重度障がい者だと思っていないし、重度障がい者として働きたいわけではない。

重度障がい者を雇用する場合、対応を準備する企業がある一方、短時間雇用や雇用率の引き上げの中で準備が整っていないのに雇用する企業が出てくるのが予想されるため、注意が必要だと思う。

重度障がい者を雇用する際の準備として大事なことは、業務の細分化である。1つの業務に対し、最初から最後までを行うことはできなくても、細分化することで、できるようになる業務は非常に多い。また、支援者は、本人の障がい特性や得意な作業等について企業側に伝え、マッチングミスが起こらないようにする必要がある。

今後は重度障がい者を雇用するのは当たり前になっていくので、業務内容、雇用方法等を皆で考え、発信していくのがいいと思う。

委：法定雇用率が年々上がっている中で、精神障がい者の雇用のハードルを下げるために短

時間雇用が制度に追加されたが、とにかく法定雇用率を満たそうと好条件で求人募集を行い、就職してみると働く環境が整っていない事が想定される。当事者は情報収集が難しく、気づかずに就職してしまう可能性があるため、支援者がしっかり情報収集を行い、伝えることが大事であり、支援者の課題でもある。

(6) その他

■説明（事務局）

障がい者アート展開催に伴う、作品募集について説明した。

■主な意見

特になし。