

自立支援協議会はたらく部会における企業開拓 ～関係機関との連携による取組を通じて～

- 野村 聡（柏市役所 福祉部障害福祉課 副参事）
○八木原 直彦（障害者就業・生活支援センタービック・ハート柏 主任）
○久保 千穂子（LITALICOワークス柏西口 管理者）

1 はじめに

障害者雇用を進めていく中で、本人の希望に応じた雇用先を開拓していくことは重要であり、多くの就労支援機関において頭を悩ませている点であることは想像に難くない。

千葉県柏市（以下「柏市」という。）では、市内の障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等が主な構成員となっている自立支援協議会はたらく部会一般就労連絡会（以下「一般就労連絡会」という。）において、障害者雇用に関する企業向け相談会であるキックオフミーティング「以下「キックオフミーティング」という。）を令和4年度から開催し、一定の成果を挙げている。

本稿では、これまでの取組を振り返り、成果と課題を明らかにすることとしたい。

2 柏市について

柏市は、千葉県北西部に位置する人口43万人の都市である。北部地域のつくばエクスプレス沿線では、30代から40代のファミリー層が転入し人口増加が続くとともに、都内に近接していることから、都内に通勤する市民が多いのが特徴である。

3 柏市内における障害者雇用状況

(1) 企業の状況

柏市における企業の特徴として、大企業よりも中小企業が多く存在し、障害者雇用率を達成している企業の割合が伸びない現状がある。どちらかといえば、障害者雇用率を達成している企業と未達成の企業が分かれる傾向がある。

(2) 就労支援機関

柏市には、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所の他に、精神科医療機関が就労に特化したダイケアを実施する等、就労に関する社会資源が充実するとともに、障害者就業・生活支援センターを中心とした就労支援ネットワークが機能している。

4 キックオフミーティングの開催（令和4年度）

これまで、柏市では近隣市と連携して企業を対象とした障害者雇用に関するセミナーを開催してきたが、企業向けに周知を実施できても、その効果がはっきりと見えなかった。

柏市は都内に通勤する市民が多く、障害者も同様の傾向がある。その一方で、障害者の中には公共交通機関による通勤が苦痛になっている方もおり、そのような方々にとって身近な場所で就労できること、つまり市内企業で就労可能な場所を開拓することが必要ではないかという意見が一般就労連絡会の中で出され、キックオフミーティング開催に向けて動きだした。

(1) 開催目的及び対象企業の選定

この取組を進めるにあたり、メンバー間で意見交換しながら進めた。当時はコロナ禍ということもあり、Zoomで活発な意見交換のもと、作り上げてきた。

この中で議論の方向性として、

- ① 障害者雇用に取り組む企業を増やす
- ② 障害のある人が、身近な地域で働ける企業を増やす
- ③ 企業が障害者雇用に前向きとなる取組の一助とする
- ④ 障害者雇用0人企業を主な対象としていく

上記の方向性に基づいて進めることをメンバー間で確認し、本イベントの名称を企業と共に踏み出す障害者雇用を目指すため、「キックオフミーティング」とした。

(2) 関係機関との連携・協力

キックオフミーティングの開催が決定し、次に進めたのは企業への働き掛けである。前述のとおり、障害者雇用0人企業をターゲットとしたが、そのような企業は障害者雇用に関する関心が低く、参加への働きかけについては工夫する必要があった。

そこで、一般就労連絡会のメンバーである公共職業安定所の雇用指導官に協力を仰ぎ、キックオフミーティングについては公共職業安定所に後援を依頼することで、対象企業への働き掛けについて協力いただくこととなった。この他に公共職業安定所と同様、一般就労連絡会のメンバーであった経済団体にも協力を依頼し、登録企業へチラシを周知いただくことが可能となったことにより、当初の懸案事項だった企業への周知は、一般就労連絡会のネットワークを通じて実現した。

5 実施内容

令和4年度及び5年度における結果は、下記のとおりである（表1）。

表1 令和4年度及び5年度キックオフミーティング実績

	参加 企業数	求人実績	就職者数
令和4年度	9	5	9
令和5年度	11	2	0

2年間で20社がキックオフミーティングに参加し、参加企業の35%が求人票を掲出した。令和4年度は初めて開催したこともあり、実施方法については手探り状態だったが、令和5年度はその反省に基づいて実施方法を改善した。その実施方法等について述べたい。

(1) 令和5年度における開催方法

ア KGI、KPIの設定

KGI (Key Goal indicator) は、ビジネスの最終目標を評価できる指標である。KPI (Key Performance indicator) は、KGIを達成するために必要な中間目標であり、目標達成に向けたプロセス¹⁾である。

令和4年度は、参加企業数の目標を10社と定めていたが、求人票掲出数及び就職者数等の定量的な目標を定めていなかった。その反省から令和5年度はKGI及びKPIを次のとおり定めた(表2)。

表2 令和5年度のKGI及びKPI

KGI	KPI
令和7年3月末までに参加企業へ2名入社	参加企業 10社

上記目標の結果については、KPIで設定した参加企業10社を上回り11社が参加した。KGIで2名入社と設定したものの、活動を開始すると短期間で雇用を進めるのが難しく、1年程度の期間で企業の状況を理解しながら進めていくことが効果的だった。

なお、令和6年7月末現在において、参加企業1社で雇用前提の実習が開始される等、取組は着実に進んでいる。

イ 企業への事前訪問

新たな取組として、キックオフミーティング開催前に申込があった企業に対し、担当者が事前に訪問し、参加企業のニーズや困りごとを把握することとした。

このことは、現場に足を運んで見学するとともに、企業と事前に顔を合わせることで関係を構築するきっかけとなり、キックオフミーティング当日の個別相談にて、企業の悩みや困りごとを掘り下げて聞くことの一助となった。

また、市内の就労支援機関同士がペアを組んで企業開拓に動くことで、実務レベルで企業開拓に関するノウハウを共有することができた。

ウ 企業への提案内容及び資料作成に関する検討

前述の企業への事前訪問後、企業からのヒアリング内容に基づき、当日のキックオフミーティングにおける個別相

談会で有効な提案ができるよう、メンバー間で協議した内容に基づいて提案資料を作成した。

このように、提案内容についてメンバー間で検討を重ねながら提案資料を作成するプロセスは、好事例の共有や求人開拓における就労支援機関職員のスキルアップ及び人材育成に繋がっている。

6 キックオフミーティングにおける成果と課題

以上、これまで述べてきたキックオフミーティングに関する成果及び課題については、次のとおりである。

第一に、ハローワーク等の関係機関と連携することで障害者雇用が行き届かない企業を選定し、アプローチしながら企業開拓につなげることができた点である。企業から寄せられた相談を受け止め、ニーズに応じた提案を行うことで求人の開拓につながった。

第二に、開拓した企業の求人は、障害者就業・生活支援センターの企業支援員が求人情報を取りまとめ、市内の就労支援機関で共有した。このことによって、就労を希望する障害者にとって身近な地域で就労する可能性が生まれたのは、成果であると言える。

その一方で、課題も生じている。

現在、一般就労連絡会が中心となって進めているが、就労支援機関の人材不足によって参加が難しい事業所も出てきている。Googleのスプレッドシートを活用する等、効率化を進めているが、各事業所も日常業務が多忙な中、キックオフミーティングの開催に協力いただいている現状があり、現在の仕組みをどのように継続するか、検討する必要が生じている。

7 まとめ

キックオフミーティング開催に向けて関係者で議論を重ねていた際、ターゲットを障害者雇用0人企業とするのはハードルが高いと感じていた。

しかし、キックオフミーティングを開催してみると地域の様々な社会資源を活用した取組によって、地域全体で障害者雇用を推進できることがわかった。今回の取組は、市内の就労支援機関が企業開拓は地域課題であると認識し、協力いただいたことによって実現できている。このことについて、市内の就労支援機関に深謝したい。

今後も地方自治体として企業ニーズを見極めつつ、他の就労支援機関と連携・協力しながら、障害者と企業双方にとって有益となる取組を進めていきたい。

【参考資料】

- 1) KPIとは? https://quantee.jp/blog/what_kpi/
令和6年8月9日(金) アクセス