

資料 1－6
令和 2 年度 第 3 回 自立支援協議会

部会名	令和 2 年度 第 2 回 就労支援部会		
日 時	令和 2 年 1 2 月 1 7 日（木） 1 0 : 0 0 ～ 1 2 : 0 0		
場 所	板橋区立文化会館 3 階 第 4 会議室		
参加者	委員 6 名、事務局 4 名		
会議の公開（傍聴）	公開（傍聴できる）	傍聴者数	2 名

○ 報告事項

（１）移行支援事業所連絡会の報告

10 月 30 日（金）にグリーンホールにおいて、障がい者の就労移行を支援している 11 事業所の 13 名が集まり、移行支援事業所連絡会を開催した。

最初に各事業所における感染対策についてお話頂いた。

アルコール消毒やマスクの着用、仕切り、検温については、ほとんどの事業所において的確に行われており、各事業所から感染者が出たという報告は聞いていない。

パソコンを使った事業を行っている事業所については、リモートにより、在宅で就労移行支援を行っている事業所も多くあった。

ハート・ワークにおいては、来訪や企業への訪問があるが、直接お会いするのを極力控えながら電話相談等を行い、事業所を閉鎖しないような形で、いつでも相談を受けることができるようにした。

次に、利用者の感染予防の状況、コロナ禍による影響、実施予定のイベントの状況について伺った。

4 月に規制がはじまり、長期間に渡ったため、利用者のみならず職員にも生活リズムの変化が見られた。そのような中で精神的に不調が出たケースや、在宅勤務といえども仕事が必ずしも与えられるわけではないため不安が出てきて、それが引き金となり家族とのトラブルが発生して支援が必要となったケースや、新たに服薬等の支援が必要となったケースがあった。

また、利用者が働く職場の多くで在宅勤務が行われ、生活面でのフォローの必要性が生じた。

10 月くらいになると、在宅勤務から出社しての勤務へ移行した企業も多く、10 月の終わりに明るさを取り戻したという利用者の報告もあった。

就職状況については、企業の活動が停止しており、就職数は低下している。また、就労継続支援（B 型）についても、多機能で一緒にやっている所では、企業からの下請け受注が減っており、それに伴い給与の減少等が見られる。

現在勤めている会社の業績が不安定である等の理由で、新規で移行支援事業所へ見学に来られる方が増えているという報告も受けている。特に給与の減少による生活困窮はだんだん広がっていくのではないかと。色々な理由があって利用者が仕事を辞めてしまったとき、新しい就労先を見つけることが難しい環境にあると思っている。

（２）各部会員における活動状況報告

・ワーキング・トライ…

障害者就業・生活支援センターの本体業務ではなく、東京都の委託事業の精神障害者就労定着連携促進事業を、ワーキング・トライ含め、6 つの障害者就業・生活支援センターが受けているが、そちらが年度の後半から動き出した。ワーキング・トライは今回、連絡会の中で医療機関をテーマにしており、こころのクリニック高島平の精神保健福祉士の方を講師にお招きして、医療機関と地域の連携

ということについてお話頂くこととなった。コロナ禍で集合型の会議は厳しいということで、Zoom を使って 1 月 21 日（木）に行くこととなった。

また、就労移行支援事業所の支援員の方を対象とする研修事業も受けており、Youtube からビデオを見て頂いて学ぶという研修会を企画している。

障害者就業・生活支援センターは全国に 350 か所くらいあり、毎年、厚生労働省企画のブロック会議が行われているが、今回は 12 月 4 日に Zoom で開催された。

障害者就業・生活支援センターは障害者雇用促進法に基づき、厚生労働省の職業安定局の括りの中で行われている事業だが、もう一つ厚生労働省社会援護局と、総合支援法関係の福祉計画について合同の会議を開いている。障がいがある方に関わっているという意味では、国の制度に注視しながら進めていければと思っている。

国会の皆さんも、今インクルーシブ議員連盟というものを作っているという話もあり、こちらもしっかりと受け止めながら話を進めていければと思っている。

地域の中にある移行支援機関としては、コロナ禍で制約されている状況ではあるが、面談等、これまでと同じ形で動いている。ただ、職員や当事者の感染予防に気をつけなくてはならず、センターを動かしていく立場としては、緊張しながら毎日過ごしている。就職件数や職場実習の件数はそれほど上がっていないが、法定雇用率も上がるため、それを見据えながら障がい者雇用を進めなくてはならないと思っており、企業と連携しながら実習企画を立てたりしている。

・東京障害者職業センター…

東京都障害者職業センターは、5 月の緊急事態宣言解除後は通常業務となっている。

コロナ禍における企業の障がい者雇用の状況について、厚生労働省の発表によると、今年の 2 月～6 月までに解雇された障がい者は前年より 152 人増えているというデータが出ている。実際に解雇者は全国的に増えているといえる。一方で、バブル崩壊後やリーマンショック後、東日本大震災の後も就職率が下がり、雇用者数も下がったことを考えると、今回の落ち込みは比較的企業が頑張っているという実感を持っている。

在宅勤務やテレワークが大企業中心に導入されているが、知的障がいのない発達障がいや精神障がいのある方達（Web 環境を使って今まで仕事をやってきて、在宅でもできる方達）は、在宅勤務に転換することができている。一方で、簡易事務を集約して、特定の部門なり、特例子会社としてやっているような知的障がいのある方達は、在宅待機で勉強をしてもらったり、学習の機会としてレポートの提出を求めたりしているという実例を聞いている。

特にホテル業・観光業を中心とした企業や運輸業では、緊急事態宣言解除後は、標準に近いくらいまで出社の割合を増やしている所も出てきている。今回、多くの一般の社員が在宅勤務するようになったことで、パソコンでの入力作業や、帳票の管理、郵便物の配達など、作業そのものの確保が困難となってきており、他県の郊外に農園を作って、そこで障がいがある方の働く場を新たに確保する動きもある。委託型ではなく、直接企業が雇用管理を行うタイプの企業も出てくると思う。

来年 3 月に障がい者の法定雇用率が引き上げになるが、企業はその後の法改正も見据えており、雇い入れの意欲は落ちていないというアンケート結果も出ている。財政基盤のしっかりした大手企業は解雇者を出さずに頑張っている一方で、中小企業において、非正規の社員の方の離職者が増えて来ていることが推測される。

・東京都立志村学園…

今年度、高等部3年生は78名が在籍している。今年の高校生の就活解禁日は、例年の9月16日から10月16日と、1カ月遅れた。

昨年は12月の半ばで、内定率がすでに85%となっていたが、今年は最新状況で、70%の内定率。11月までは50数%の非常に苦しい状況だったが、12月に入り、かろうじて70%に届いてきたというところ。

在籍78人の中で、すでに選考試験を受け、結果待ちの生徒もいるが、これから内定をもらわないといけない生徒が24名いる。本校の場合は、例年12月で就活を終えるが、今年は年を越して就活を継続しないといけない生徒が出てくる見通しとなっている。11月から12月の追い上げの状況が良く、背景にはハローワークの全力の支援がある。ハローワーク池袋以外にも、ハローワーク飯田橋、渋谷、新宿辺りからも、今年はたくさん連絡を頂いている。求人自体は生徒の人数分足りている。高等部3年生78名中、就職希望者は76名であるが、生徒達の就職が卒業までに落ち着くのではないかという見通しを持っている。残り2名は福祉の方での就労を検討している。

卒業生の状況だが、コロナ禍の状況の中で、会社都合の解雇で学校に相談があったのが5名。本人達からの相談もあったが、会社から、早期退職のリストに本校の卒業生が含まれているため、今後の再就職について出身校からご支援頂けないかという相談があった。5名のうち区や市の就労支援センターにご尽力頂いて、転職がうまく行ったのが3名。残り2名は就労支援センターに登録しており、卒業後5年経っていたが、正規雇用として就労して働く力もあるため、現在、再就職に向けて頑張っている。

在宅勤務の話が出たが、本校の卒業生でもそういう状況が出ている。飲食業で働く卒業生の多くが時給制で働いているが、自宅待機の場合は時給が保証されない。そうすると社会保険が支払えず、親の社会保険に入り直す手続きが発生する。また収入も激減するので、非常に苦しい状況になる生徒達が出てくる。本人達も非常に困っている。この情勢で転職や再就職も甘くはないので、このまま会社に残ったほうがいいのか、辞めてちゃんと出勤して稼げるような会社に切り替えた方がいいのかという相談を本人達から受けているところである。

・ハローワーク池袋…

ハローワークの窓口の状況について、一部の業界については、人手不足ということもあり求人数が伸びているが、全体的に見ると、一般求人、障がい者求人を合わせて、10月末時点で36%くらい減っている。

一方、求職者については、数が増えてきており、10月では、前年度対比11%くらい上がっている。背景としては、事業所の解雇や雇止めによる離職者の増加がある。事業主都合による離職と自己都合による離職とを比較すると、圧倒的に事業主都合によるものが多くなっている。自己都合のものは昨年と比べて0.7%くらい減っている。

ハローワーク全体で担っている業務として、雇用調整助成金の特例措置が今年4月から始まり、年内で終わる予定であったが、来年2月末まで延長となった。

また、雇用保険（失業給付）もハローワークが担っている。自己都合による退職は、従来、3カ月間の給付制限があったが、10月以降は2ヶ月間になった。

ハローワークで予定していた面接会について、2月の面接会が書類選考会になったことを皮切りと

して、6月の面接会が中止となり、秋口に予定していた面接会も中止になった。

会場で一同に集まるイベントは新型コロナウイルスの感染リスクが高いため、事業主の求人情報をハローワークのホームページで公開し、各事業主指定の場所で面接を行って頂いている。

・東京商工会議所 板橋支部…

事業者の皆さんからのご相談に対応する方法は、窓口と電話、そして巡回の3つがある。巡回については控えるようになったため減り、逆に電話での問い合わせが増えた。窓口にお越し頂く方も、従前よりかなり増えてきている状況。

相談内容としては、圧倒的に多いのが資金繰りについて。私どもで対応しているのがマル経融資（小規模事業者経営改善資金）という国の制度。小規模事業者の方向けに、日本政策金融公庫へ融資の推薦、斡旋をする事業。4月から10月までの公庫に対する推薦件数は去年の1.2倍。11月以降は年末年始の資金需要もあり、増えてきている。今年度はどれくらい増えるのか、落ち着いてくるのか分からないが、いずれにせよ融資の相談は前年以上寄せられており、今年度は1.2～1.5倍程度になるのではないかと見ている。

相談でもう一つ多いのが、小規模事業者向けの持続化補助金という国の制度。経営課題への取組に対する国の助成。一般形とコロナ型があり、事業者の皆さんが国等に対して申請をする際に、商工会議所等の事前の確認が必要であり、確認したことに対して商工会議所が確認書を発行することになっている。この持続化補助金の問い合わせがかなり増えた。12月上旬に持続化補助金の締切があったが、持続化補助金の問い合わせとマル経融資の相談が、今年度は当面続くことが予想される。

法律や税務、労務の専門相談もあるが、増えてきたのが事業承継（代替わり）で、ご子息が会社の中にいるパターンと、いないパターン、また他の会社との合併、M&A等があり、事業をどう引き継いでいくのかという相談が増えている。また、コロナ禍により、今年の2月～10月までの間で3カ月連続して昨年比の売り上げが3割以上落ちた事業者に対して、固定資産税と都市計画税を減免するという動きがある。都税事務所に申請することになるが、申請の際に商工会議所や税理士、金融機関の確認が必要になっており、問い合わせも増えている。景況感でいうと、飲食や小売、観光、個人タクシーなどは先行きが厳しい状態だが、不動産や建設、物流、運送系に関しては、比較的堅調という話を聞いている。

○協議事項

（1）障がい福祉計画等の素案について

・事務局より報告を行った。

（2）地域生活支援拠点等の整備について

・事務局より報告を行った。

（3）質疑

・計画の素案の中の、73ページのサービス見込量一覧における就労移行支援の見込量について、令和5年度には見込量が約5,000人/月となっているが、こういった方法で見込量が立てられているのか教えて頂きたい。また、定着支援に関してはマンパワーが不足している実感がある。就労移行の人数に対して、定着支援の人数が足りるのか、現場の感覚として乖離がある。計画の立案に当たって、その辺りについてどのようにお考えか教えて頂きたい。

→見込量の設定について、基本的にはサービスの利用に関する請求に基づいた実数と、平成 29 年度から令和元年度までの傾向を見据えつつ、一定の係数をかけて算出している。サービスの見込量については、板橋区民の方が、板橋区の事業所だけではなく様々な地域の事業所を使っている中での見込量の設定となっており、そのため事業所の整備量については、都道府県の計画で位置づけるという仕組みになっている。板橋区含めて都内の自治体においては、東京都のヒアリングを受けて、見込量の調整、協議を踏まえ、東京都が整備量を示していくという建て付けとなっている。板橋区内の事業所においても、なかなかサービスを受けられていない実情もあるので、事業所の充実ということで参入を促していく必要があるが、現状としては報酬体系含めて民間の事業者が参入していくのは厳しいという話を伺っている。先日、厚生労働省から示された令和 3 年度の報酬改定に向けた情報によると、就労に関わるサービスの報酬改定の方針が示されている。そういった動向も注視しながら、区としてどういう対応をしていけるのか考えていく必要があると思っている。

・地域活動支援拠点づくりの中で、専門家の育成が入っている。他県他市の支援拠点づくりに関わったことがあるが、特に就労移行支援事業所の支援員の専門性の確保については、かなり重要だと捉えている。日々の業務の研修においても、人材の適性や、専門的な知識や経験という点でいうと、なかなか適正な人材の確保がなされていない状況。また、支援員の就労移行支援事業所内での離転職が多く、専門家としての育成が難しい現状があるように思う。そのような中での支援者数の増加は、職場と本人のミスマッチを生じたり、その後の定着支援が充分になされないという結果となり、政策として有効に税金が活用されていない状況が生じているように感じる。専門家の育成や、事業所の認定をされていると思うので、そういった所も含めて、力を注いで頂きたいと思っている。

→都内において事業所の指定許可、認定については、東京都が行っている。都を中心に検証を行っているが、そこに地元の自治体がどのように絡んでいけるかが課題であると感じる。どういった方策が有効なのかを含めて、協議、検討させて頂く中で、都としてできること、区としてできることのすみ分けを含めて、今後考えていかなければならないと考えている。区が許可を行っておらず、細かい情報を持っていないのが実情なので、その辺の情報の取り方も含めて、どのようにできるのか考えていく必要があると思っている。

・区の障がいのある方が、地の利や特性を含めて就労移行の事業所を選ぶのは当然のことだが、他区の事業所を選んでいるという現状もあるので、そこは、ハート・ワークを中心に就労移行支援事業所の連絡会において、それぞれの事業所の動向であったり、何がどう困っているかを含めて、もう少し具体的な就労移行支援事業所のあり方を検討した方がいいのではないかと思います。

→区としてもそのあたりが課題であると思っており、事業所の連携を強化していくと、お互いに言い合える所も出てくると思っている。地域の体制づくりという中では、うまく繋がれていない事業所を含めて、繋がりを持たせ、そこからニーズ把握を含めて話し合いをし、よりよい方策を考えていく必要があると思っている。

・就労支援は障がいのある方だけの話ではなく、企業側の意向も大事だと感じる。正規や非正規でさえ仕事がなくなっており、我々も、採用を希望する企業の情報をウェブで掲載したりしている。採用したい企業は多いが、どういう人を採用したいのかや、会員組織であるため会員事業所以外の情報はわからないので、やるなら様々なところを巻き込んで、きちんと企業側のニーズ、実態把握をしてもらいたい。

→産業部門等と一緒に、関わっている方々が集まる中で検討する等、連携して行っていきたい。

・計画の素案の中の73ページで、就労移行支援と就労定着支援の話があったが、東京都教育委員会で打ち出したのは、卒業後3年間は定着支援を行うということ。昔は定着支援と呼ばずにアフターフォロー等の呼び方だったが、それはボランティアで行っており、会社に出向くのも有給休暇を取得し、交通費も自腹でやっていた。それが、定着支援ということで学校の業務の一つとして定まってきたのが最近。今学校がやっていることを共有して被っている部分は整理し、学校ができることと、就労支援センターでやって頂けることと、移行支援事業所からの定着支援でやって頂けることをお互いうまく連携していけると良いと思う。

・地域生活支援拠点等の整備についての3ページの、③体験の機会・場の目指すべき姿に、居住以外の体験として、就労等の体験ができることとあるが、現状としては区の計画を示して頂いて、それに対して意見を言って終わりになっている。体験の機会の場を、区としてどうやって作っていくのかの具体的な話を就労支援部会で議論し、本会にあげていったりするなどの流れがあるといいのではないか。就労体験の一つとしては、区でやっているチャレンジ就労があるが、もっとそれより前の場面が必要。企業は雇用の場ということで障がい者の雇用数を上げていくが、今までずっと家の中にいて、働きたいという方がたくさんおり、そういった人たちをどう働く土俵にのせるか具体的に相談できるとよいと思って参加している。区のチャレンジ以外にも、例えば企業とタイアップして実習の場を作っていくと、それを応援する企業も出てくると思う。障害者・就業生活支援センターがやるよりも、区が後押しした方が、やってみようという企業も増えると思う。その辺の仕組み作りを来年できるとよいのではないかと思う。

→区としても、今までの部会の進め方を含めて課題と捉えている所があり、今年度は計画策定について、ご意見を伺うところに時間を頂いたため、なかなか踏み込んだお話ができなかった。来年度から計画を推進していくにあたって、個別の施策をどう進めていくか、先ほどお話し頂いた点を含め、区の考えをお示しさせて頂く中で、ご意見を頂きながら方策を探っていく。部会としてもこういうものをテーマにして協議したいと思っている。