

(資料10P)

補足資料 1

アンケートの名称： 今後の法改正に向けた地域のネットワーク構築や準備に関するアンケート（令和5年度第2回多摩地域障害者就労支援事業実施団体連絡会・事前アンケート）

目的： 法改正に向けた各就労支援センターとその地域におけるネットワーク構築等の準備状況について、①法定雇用率の段階的引き上げ、②短時間雇用（週10時間以上～20時間未満）の雇用率算定、③雇用と障害福祉サービスの併用利用、④就労選択事業の導入、⑤その他、⑥特になし の6つの質問項目にまとめ、回答をいただくことで、都内各地域の状況を把握し、共有をはかること。

実施対象： 東京都内の区市町村障害者就労支援センター57団体及び障害者就業・生活支援センター6団体、計63団体

実施期間： 令和5年9月16日～10月2日

回収率： 82.5%（53団体より回答あり）

集計結果に関する補足： 以下の結果については、区市町村障害者就労支援センターからの回答のみ、数値に反映しています。 障害者就業・生活支援センターから頂いた回答につきましては、記述による回答欄に掲載させていただきます。皆様、ご協力、ありがとうございました。

Q1.連携や取り組みの有無（今後の取り組み予定も含めて）について ※区市町村センターの回答のみ反映

① 法定雇用率の段階的引き上げについて

取り組んでいる
（今後予定がある）

41%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

② 短時間雇用（週10時間～20時間未満）の雇用率算定について

取り組んでいる
（今後予定がある）

59%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

③ 雇用と障害福祉サービスの併用利用について

取り組んでいる
（今後予定がある）

54%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

④ 就労選択支援事業の導入について

取り組んでいる
（今後予定がある）

28%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

Q2. 具体的な連携、取り組みについて（Q1.の項目に関する連携や取り組みについて、具体的にお答えください。）

（多摩地域）

| | |
|------------------|--|
| 八王子市 | 連携や具体的な取り組みというほどの内容ではありませんが、自立支援協議会就労支援部会で、法改正についてハローワークからご説明いただき、共有しました。 |
| 立川市 | ①職場訪問をする際に話題となることがある。 ②自立支援協議会就労専門部会にてアナウンスをしている。 ③現在併用は立川市では認められていない。短時間雇用との関連で、ニーズがより一層高まるであろうことを立川市に対して示していきたい。 |
| 武蔵野市 | 具体的な実践はまだ模索状況ですが、今年度から市内における関係機関との連絡会において、法改正に関する内容を共有している。また法改正の情報共有の必要性については、市内関係機関向けにアンケートをとったところ、「必要である」「共有の機会を希望する」という回答がいずれも100%であり、関係機関からのニーズが高いことを確認をしている。8月に今年度第1回の連絡会を開催したが、法改正に向けての内容で、ナカボツセンターよりお話をいただいた。 |
| 三鷹市 | ①：武蔵野市・ハローワーク三鷹と合同開催で「障がい者の就労を考えるつどい」を実施。昨年度・今年度は中小企業にターゲットを絞り、雇用率引き上げを見越し、障害者雇用の普及啓発になるような内容にする予定。また、障害者雇用に関心のある企業の方には、継続的に情報提供することができるような仕組みも、武蔵野市あいるさんと一緒に検討していく予定。 ②：毎年9月末に、次年度の予算確保と市内障がい者就労支援施策に関して要望書を市主管課に提出している。今年度は市での短時間雇用の取り組みの推進を要望する旨まとめ、市へ伝えていく予定。 ③：自立支援協議会就労支援部会で、昨年度末市内通所施設にアンケートを実施。内容は短時間就労に関することで、利用者に短時間就労を希望する人はいるか、いるとしたら現在どのような取り組みをしているか、また何に困っているかなどをヒアリング。結果半数以上の事業所で短時間就労を希望する利用者がいることが分かった。今年度は就労支援部会が主導で短時間就労に関心のある事業所でワーキングチームを作り、どのように短時間就労を進めていくか、事業所間の連携の仕方や、商工会との関係づくり、求人開拓の進め方など具体的な動き方を検討していく予定。 |
| 青梅市 | 青梅商工会議所で毎月発行している会報に障害者雇用推進コーナーを設けてもらっています。青梅市と当センターが共同でコーナーを担当し、制度や雇用紹介、トピックスなどを記載しています。 |
| 府中市 | 府中市内で「就労支援関係機関連絡会」を実施していて、今年度は、福祉サービスの併用利用に向けた取り組みについて連携のあり方を協議している。これから、超短時間労働者（10H～20H/週）が雇用カウントされていくようになり、就労B型等の福祉サービスと雇用の併用を見据えてみ～なをはじめ府中市内の他の支援事業所と意見交換の実施を計画している。 |
| 昭島市 | ①市内企業様から法定雇用率引き上げについて相談を受けている。既に周知の企業様からは雇用相談や求人の情報提供もあり、福祉事業所等に求人の情報提供をして連携している。 ②市内福祉事業所や企業様に情報提供をしている。高齢者や精神障害者の福祉事業所などからは希望の声がある一方で、作業スキルの積み上げの低下や、ステップダウンへ利用されるのではないかと不安の声もある。実態としては短時間雇用を希望している企業はこれから開拓する状況であり、地域を開拓をしていく必要があると感じている。 ③市内福祉事業所や昭島市の就労支援部会でも就労選択事業の導入について可能であるか話題にしているが、検討中との回答あり。 |
| 調布市 （ちょうふだぞう） | 就労支援における関連法改正について、調布市内の新しい支援の形を模索するため、有識者をお呼びしての講演会を実施予定です（9月28日）。参加者は、調布市障害福祉課、就労支援センター、就労移行、就労継続B型の職員を対象としています。事前アンケートで今回の法改正についての各事業所の心象を確認しつつ、有識者講演で改正に至る背景と今後の就労支援に求められる機能を知り、必要な地域連携について関係者で意見交換を行う予定です。 |
| 町田市 （りんく） | ・商工会主催の勉強会等で職場実習の機会をつくるための講演機会を設けて頂いた。 ・重層的支援体制づくりに向け、地域の相談支援事業所の連絡会に今年度より参加。自由度の高い「集まる場」（余暇）、金銭管理のサポートを相談出来る機関等、フォーマル、インフォーマルに関わらず資源の確立等について等、就労支援の立場から情報共有している。 ・就労選択事業を見越して、ハローワークとの連携の中で、ハローワーク側で就労のアセスメントの実施を相談する、アセスメントを取れないとしても、事前にハローワークを含めて関係機関でケース会議を設定しての「方向性」の検討を行う事を確認している（実際のケース会議も実施） |
| 小金井市 | *小金井市に合った形での「短時間就労」をどの様に形にしたら良いのか、地域のリソースを洗い出しているところ。商工会とも関わっていきたいところだが、地域課題解決に目をむけ異業種で交流や活動している集い等に参加していく予定。 *福祉サービスの併用について、小金井市ではケースバイケースで行われている。就労支援センターも福祉サービス事業所も双方で歩みよることができる仕組み作り、周知の方法等を考案中。 |
| 小平市 | ・法定雇用率の段階的な引き上げや短時間（週10時間～20時間）雇用の雇用率算定等については、ハローワーク主催の連絡会議等で話題にはあがっていますが、現段階で連携等や今後の取り組みについて具体的には進んでいません。 |
| 日野市 | ・市内のB型事業所、就労チャレンジ事業、就労移行支援事業が参加している自立支援協議会（就労支援部会）でハローワークの方から②～④について情報提供がありました。 ・勤怠不安定の従業員を抱える企業に対し、②について情報提供。今後の検討材料にいただいている。 |
| 東村山市 | 市内の企業へ短時間雇用の検討、法定雇用率を達していない企業へのアプローチを計画しております。 |
| 国分寺市 | 国分寺駅前商店街主催のハロウィンイベントへの協力を通じて顔の見える関係作りへ… （将来的には障害者の実習受入等に繋がれば…） →市内障害福祉支援団体利用者及び就労支援センター登録者が協力することを計画中（今年度初めての試み） 内容案）当日イベント参加している子ども達へお菓子を渡す／障害者団体の自主製品（製菓）をイベントで利用／イベントの周知（チラシの障害者団体等への配布）等 |

| | |
|-------------|--|
| 福生市 | <ul style="list-style-type: none"> ・当法人に計画相談の部署があるので、今後、綿密な連携がとることができれば良いと思います。 ・就労支援部会（福生市障害者福祉サービス指定事業所連絡会の各事業部会のひとつの組織）で法改正等の話は共有していきたいとは思いますが、現段階での具体的な連携等や今後の取り組みについての話はしておりません。 |
| 国立市 | <p><現状と考え方></p> <p>①法定雇用率の段階的な引き上げについて ②短時間（週１０時間～２０時間）雇用の雇用率算定について ⇒事業主支援においては、雇用率云々に左右されず企業内での戦力化を優先して障害者の雇用を推進してもらえるような支援を目指しており、今回の法改正後もそこは変更しない。ただし、各企業の雇用率の情報は、支援を効果的に進めるために大変有益な情報なので、できる限り把握するようにしている。 ③雇用と障害福祉サービスの併用利用について ⇒現行の併用の条件「一般就労中の企業で通所を認められていること・市町村が必要性を認めていること」のもと、国立市では、多様なケースで併用を継続的に認めている実態がある。今回の法改正により「段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復帰を目指す場合の一時的な利用（１～６ヶ月）」となった場合、利用条件も利用期間も狭められることとなるため、懸念している。 ④就労選択事業の導入について ⇒就労系障害福祉サービスの利用・不利用や利用先の選択の際に就労支援センターが関わるケースはごく一部だが、明らかにニーズや適性に合わない選択をしているケースが散見される。国立市ではセルフプランによるサービス利用者が少ないため、利用後の軌道修正がなされづらい状況もある。対策として、関係者への就労支援の視点やアセスメントの視点の普及が急務と考えている。制度開始後は、事業者によるアセスメント結果のバラつきを少なくすることと、事業者に地域資源の情報がタイムリーに行き届くことが必要と考えている。 また、所謂「直Ｂ」のアセスメントでは、アセスメントが形骸化している実態がある。直Ｂのアセスメントは特別支援学校の学生の利用が多いため、学校と連携して実効的な仕組み作りをすすめたい。</p> <p><準備状況・プラン></p> <p>上記への対応には、連携機関、特に計画相談支援事業所への理解促進と、雇用関係者と福祉関係者の連携が必要で、その手段として、ネットワークの構築と活用が最も効果的と考えている。 国立市は、フォーマルなネットワークが少ないが、事業者の自主的な活動には市は協力的。インフォーマルなネットワークを柔軟に動かしていきたい。 今年度は、雇用支援のネットワーク（区市町村センター・ナカボツ・就労移行）を動かし始めた。 今後、相談支援事業所のネットワークとの連携を進めたい。 その次の段階として、福祉就労・生産活動のネットワーク（Ａ型、Ｂ型、生訓、生活介護）を作り、連携を進めたい。 各ネットワークに企業や教育機関が絡んでいくように推進したい。</p> <p>雇用支援のネットワークでは、各所で使用しているアセスメントツール等を共有し、地域事業者のアセスメントの質の向上を進めたい。 他分野の就労支援者（生活困窮者、生保受給者、ひとり親、若年者等）への理解促進も地域の支援力向上に欠かせないため、連携を強化したい。</p> |
| 狛江市 | 青年会議所と連携。個人が特定されない範囲で短時間就労希望者の情報（過去のキャリアと希望する仕事内容）のリストを青年会議所に送付。会員に周知してもらえる仕組みになっている。 |
| 東大和市 | 就労と就労移行、Ｂ型併用の希望される方が毎年数名いるので、その都度障害福祉課には打診し、現状を伝えていました。（短時間しか働けない方に対しての訓練の場、もしくは精神的な安定の場として利用など） 今までは申請に関して、できない場合がほとんどでしたが、今年度より、すぐに認められるようになりました。行政も制度の変更を意識して変えていく様子です。 |
| 清瀬市 | 市内の事業所さんに次年度以降、採用についての予定や計画についての問い合わせや超短時間についての相談 障害福祉課に対して雇用と福祉サービスの併用についての相談等 |
| 東久留米市（さいわい） | 東久留米では支援室あおぞらが積極的に超短時間雇用に向けた取り組みを行っています。あおぞらでは一般就労が難しい方について、主にＢ型事業所などとの併用を目的にしていますが、さいわいでは一般就労や就労移行へ繋げる目的であおぞらからの情報提供をもとに利用させていただいています。実際のケースとしては、就労移行と超短時間雇用の併用を経て一般就労へ繋げたケース、地域活動支援センターと超短時間雇用を併用し、その後就労移行支援事業所へ移行したケースがあります。特にメンタル面で課題のある方には良い効果を実感しています。 |
| 東久留米市（あおぞら） | ●短時間雇用に関しては施行に向けて東久留米市役所で１０時間程度の体験実習を調整中。●東久留米商工会とは地域人材獲得に向けた就労困難者へのアプローチを共同して行っており、今月予定の会議で加盟企業での同様の実習の提案予定。●障害福祉サービスとの併用に関してはこれまでも行っているが、よりすそ野を広げていきたい。●２０時間未満の所謂超短時間雇用への取り組みに関しては１０時間未満の雇用の拡大にむけ今後も取り組む。●社協と取り組んできたひきこもり支援（家族会）の場での短時間、超短時間雇用への関心は高いが、就労への実績にはつながっていない。今後のアプローチを模索したい。 |
| 武蔵村山市 | ①医療機関の雇用率の引き上げに伴い、市内の医療機関に対して業務の切り出しや障害者雇用への打診を働きかけている。 ②従来超短時間就労と就Ｂの併用は武蔵村山市としては例外的としながらも認められてきたため、その継続と今後の運用についてケースごとに行政と話し合いを続けている。 |
| 稲城市 | ①企業や関係機関と、法定雇用率の引き上げについて話をし、情報交換をする機会を設けている。企業にもよるが特に大企業では引き上げを見据えて早めに検討をされている印象がある。 ②福祉サービス（就労移行や自立訓練、Ｂ型）と就労の併用が行えないか市に問い合わせをしているが、担当の保健師によっても意見に違いがあり、統一された見解は示されていない。福祉サービスと就労の併用を以前から先駆的に進めている自治体からノウハウや情報を得たい。 |
| 羽村市 | ①、②については、１１月に行われる西多摩障害者雇用・就労支援シンポジウムにて取り上げる内容となっております。また、今後、羽村市地域自立支援協議会就労支援部会などでもテーマとして取り上げ、地域における関係機関や商工会・特別支援学校・ハローワーク・市役所当該担当課などの認識とニーズの実態、今後の動向を見ていきたいと考えています。 ③につきましては、数年前から休職時のリワークの一環として、就労系福祉サービスの利用が少なくとも３件ありました。うち１件は退職時のソフトランディングとなり、そのままサービス利用、あとの２件のうち、１件は復職に繋がり、現在まで就労継続、残りの１件は現在も休職継続のため、サービス利用も継続中です。 |
| あきる野市 | <ul style="list-style-type: none"> ・雇用率の改正や特定短時間就労については、会社訪問及び事業所訪問の際に話題にしている。また、雇用についての相談が２～３件ほどある。上記の訪問時や面談時に特定短時間雇用についても説明している。これらの制度改正については、雇用事業所見学会等の機会にも扱いたいと考えている。 ・福祉サービスとの併用については、市の自立支援協議会の就労部会で話題にしている。すでに障害者雇用と福祉サービスを併用している事例もあるため、比較的理解が得られそうである。 ・就労選択支援については、市の障害者支援課と相談をしている。市役所庁舎内実習を年に９回行っているため、その機会を就労選択支援のアセスメントの機会として検討できそうである。 |

| | |
|------|--|
| 西東京市 | ②市内のB型、生活訓練の事業所にこの動きを見据えた情報提供。出張就労講座、市内企業への職場見学会の企画。近隣市との情報共有等、連携。 ③障害福祉課との適用に関する話し合い（ケースに応じて既に実施） ④全職員がアセスメント・評価を検査キット等を使用し実施できるよう準備。 |
| 瑞穂町 | ①法定雇用率の段階的な引き上げについて ・職場訪問等の際に、今後の引き上げ予定を伝えている。既にご存知な担当者の方もいれば知らなかった担当者の方もいる。 ②短時間雇用の雇用率算定について ・出勤が不安定で週20時間働けず現時点のままでは雇用率のカウントには出来ないが、雇用主を含めた関係者会議の末、ご本人の働きたい意向を組んでいただき、来年度を見据えて10時間以上20時間未満の雇用契約を結んでいただいている企業がある。 ③雇用と障害福祉サービスの併用利用について ・まだ具体的に取り組んではないが、今後このような事も可能であるのか、近隣の事業所に意見を聴いている。 |
| 日の出町 | ②現在は短時間(週20H)だが、来年度以降特定短時間(週16H)に変更になる可能性のある利用者さんがおり、企業と話し合いを続けてゆく。 ③現在でも企業就労、休職中に就労移行支援事業所、就労継続B型事業所の併用をしている利用者さんがいる。今後は、特定短時間雇用の算定も始まり、さらに働き方、労働時間の多様化が拡大することを期待している。 |

(23区)

| | |
|-------------------|--|
| 千代田区 | ・区内福祉事業所と連携して、短時間雇用を視野に入れた就労についての取り組み。 (支援に向けた情報交換、チラシ作成) ・区内事業所にて短時間での実習や雇用の受け入れ可能な企業の開拓。 (実習・雇用の開拓及び、チラシ作成) ・短時間での定着や、リワーク等の受け入れに向けた医療機関との連携に向けた、医療機関向けの就労支援フォーラムの開催。 ・区営の移行支援事業所と情報交換を行い、就労選択支援事業の導入に向けたアセスメントの役割や実施場所等についての情報交換。 |
| 文京区 | 【法定雇用率の段階的な引き上げ】 昨年度から大企業をはじめとして、求人に関する相談が増えてきている。センター内で共有して対応することが多いが、区内事業所と情報共有を行う場合もある。 【短時間雇用の雇用率算定について】 超短時間雇用が自立支援協議会内で議題として上がっており、今後特定短時間雇用とも関連して動いていく可能性があるが、就労継続支援B型との併用の部分が課題となっている。 【雇用と障害福祉サービスの併用利用について】 前述の通り、短時間雇用とセットで自立支援協議会内で意見として出ている。併用については、現状ケースバイケースという状況。短時間雇用で利用者がいなくなると全体工賃がさがってしまうのではないかという意見も出ている。 【就労選択支援事業の導入について】 主管課と情報交換を都度行っている段階。センター内ではGATBなどをアセスメントツールとして既に導入しているが、扱える職員が少ないため、稼働できるよう研修など職員派遣を行う予定。 |
| 江東区 | 短時間の就労について対策等を検討している。 |
| 目黒区 | 第33回東京都障害者就労支援協議会資料をもとに、区内関係機関を対象に、法制度に関する情報共有を実施いたしました。現状情報共有のみとなっておりますが〇としています。 |
| 世田谷区 (すてっぷ) | 東大先端研・世田谷区と連携しながら、超短時間雇用事業（せたJ0B）に取り組んでいる。（障害者雇用のカウントに関係ない一般雇用という形） |
| 世田谷区 (しごとねっと) | ・世田谷区では3つの就労支援センターと区所管との連絡会をほぼ月1回実施しており、法改正に向けた情報交換や課題の洗い出しなどに取り組んでいるが、現状ではまだ具体的な対策や取り組みを実施している段階ではなく、今後に向けた準備の段階である。 ・20時間未満の短時間雇用については、令和3年度より世田谷区が「せたJ0B応援プロジェクト」として、いわゆる超短時間雇用の創出に取り組んでいる。来年度以降はこの事業と短時間障害者雇用との棲み分けも考慮する必要があり、先述の連絡会でも検討している。 ・来月の連絡会では就労選択支援事業導入に関する情報交換を予定している。 |
| 世田谷区 (ゆに(UNI)) | ●当該区では”せたJ0B応援プロジェクト”を以前より打ち出しており東京大学先端研/近藤教授をオブザーバーとして取り組んで来ており商店街を中心に”お困り事はありませんか？”とした切り口でアプローチ。 超短時間雇用の創出を図ってきている。⇒参考先リンク＊ https://www.city.setagaya.lg.jp/mokujifukushi/005/002/d00183852_d/fil/17siryou5.pdf ●既に「選択支援事業」のロールモデルの形で業務を行っている。＊ただし、来年度予定のスキームの中に示されているアセスメントシート等の活用は実施していない。 |
| 杉並区 | 重度障害者および短時間雇用に向けての職場開拓等、就労支援プログラムを検討中。 |
| 練馬区 | 現状、具体的な取り組みはできていないが、厚労省での検討内容や各種会議・研修等での情報に応じて、行政の所管窓口との検討や区内就労支援事業所との情報交換、区内企業や関係機関への働きかけを行う必要があると考えている。現在、当センターの運営委員会（年4回）、行政所管窓口との定例会議（月1回）、区内障害者就労支援ネットワーク会議（年数回）を実施しているため、話し合いや情報交換の場の設定は行いやすい。また、今年度は、法改正を踏まえた今後の障害者就労支援や区市町村就労支援センターのあり方を職員で学び合う勉強会を実施している。 |

| | |
|------|--|
| 葛飾区 | 区内や身近な地域で障害者雇用が促進されるよう、区の産業部門などと連携して、区内事業所への働きかけや支援策を検討していきたいと考えている。 |
| 江戸川区 | <p>②区内企業が前向きな気持ちになれるよう、まずは江戸川区役所自らが雇用拡大していく取り組みを始めています。具体的な取り組みとしては、R3年より区役所内において新規部署「オフィスサポートセンター」を新設し、同じタイミングに「みんな就労センター」を開所。更には、R4年に秘書課において新たな障害者雇用（就労Bから一般就労への移行促進を目的として）に取り組み、続けてオフィスサポートセンターで成長した職員を各部署へ配置転換できる仕組みも試行的に進めています。またみんなの就労センターへ繋がってくる「生づらさや働きづらさ」を抱えた手帳未取得者が安心して働く機会が持てるよう、昨年度から区役所内において雇用の受け入れを進めています。その際に、その人の「職業的なアセスメント」が必要になる場合には、当センターにおいて職業的アセスメントの実施を行い、その評価結果をもとに受け入れする関係者と会議の場を持つように連携しています。</p> <p>③サービスの併用利用の前に今整理が必要なこととして、支給決定における判断基準について、今年度は支給決定する係（知的・身体・精神）と課題共有を進めています。自立支援法から16年が経過し、社会資源の量や支給決定に伴うニーズも変化しているため、まずは支給決定に迷う場面を洗い出し、計画相談や各事業所に対しても流れを整理しながら今年度は再周知しているところです。支給決定に伴う課題感や流れが整理できていない状態で併用の話をしてしまうと混乱してしまうため、今年度は支給決定係の方でも整理できていなかった課題点に向き合いながら論点整理をしているところです。</p> <p>④総合支援法の「理念」や「目的」、それぞれのサービスに込められた思いについて、今年度は関係各所へ会議等を通じて再確認しているところです。また今年度は障害福祉計画等を策定する年度でもありますので、地域自立支援協議会のあり方についても、みんなで真剣に向き合うことから取り組んでいきます。江戸川区の中で就労アセスメントの下地はある程度出来ていますので、今年度はもっと大きな地域のなかでの下地（区役所、計画相談、学校、ハローワーク、企業、各事業所等）を整えているところで、企業によるアセスメントも重要・必要になるため、区内にあるリバラル（特例子会社）へアセスメント協力の相談の仕掛けもしています。</p> |

（ナカポツセンター ※参考）

| | |
|-------------|--|
| ワーキング・トライ | <p>今後の取り組み内容になります。</p> <p>これから施行実施のものもある中で、モデルがなく、私たちもどのような準備や支援整備をしていけばよいのか模索しています。</p> <p>そのため、今できることは、まずは、正しい情報をキャッチしていくことが必要と考えております。特に改正された項目だけでなく改正案に至ったその背景を理解することが重要と考えています。これについては、10/6にワーキング・トライとして連絡会を開催し、地域の関係機関と法制度に関する情報共有や連携のあり方を意見交換する予定でいます。また、12/9には、都内ナカポツセンター会議（拡大版）として、法改正に携わった元厚労省の担当官との意見交流会も予定しております。その際は、都内の就労支援センターのみな様にもご参加を呼びかけさせていただきますので、ぜひ、ご参加いただければ幸いです。</p> |
| アイ・キャリア | 企業訪問時に①②を伝えるようにしている。 |
| WEL'S TOKYO | <p>企業の相談窓口の明確化と新規制度（雇用サポート）実施を想定し、（仮）企業サポート部門準備室をスタートさせます。10月からスタートします。来年度の本格稼働に向けて企業相談、制度コーディネート、職場適応援助者、研修事業、セルフキャリアドック制度の推進等による職場環境への働きかけなどをトータル的に提供できる事業を検討していきます。</p> <p>*弊所の母体法人は、多機能型事業所が足立区を拠点として就労支援協議会への参画をしており、密接な連携をしています。一方、なかぼつセンターは広域をカバーする事業で特定の区とのつながりが密ではない特徴があります。要請があれば、協議会等へ参加しています。</p> |
| オープナー | 短時間雇用に関しては、B型事業所に対する聞き取りを少しづつ行なっています。法定雇用率引き上げに関しても、訪問企業に聞き取りをするようにしています。 |
| けるん | 東京都福祉局の事業で連絡会を年に2回開催することになっていますが、そこで特定短時間雇用についての講演・パネルディスカッションなどを実施して、先進的な取り組みをしている事業所からの実践報告を共有してもらうことになっています。 |
| TALANT | <p>①と②と③と④は段階的引き上げの周知活動（講演、主催会議等で取り上げ）、また地域の自立支援協議会、企業等のセミナー、当事者向けの研修等の制度説明実施している。</p> <p>④は、当センターでGATBやレディネスの簡易のアセスメントと、企業でのアセスメントの併用の試みを行っている。センター長が厚労省の選択支援のモデル事業の「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」委員をしている。</p> <p>⑤の障害者雇用相談援助助成金は法人内でプロジェクトを立ち上げ、体制を検討しはじめている。</p> |

その他（自由意見）

（多摩地域）

| | |
|------------------|---|
| 立川市 | 立川市内の福祉就労事業所では、利用者の重度化・高齢化が課題となっており、一般就労を目指す層が少なくなってきたことが地域の特徴になっています。また、立川市では一般就労されている方の福祉就労の併用が認められていないことも課題です。はたらこの人員体制が手薄のため、なかなか人手を割けないこともあり、地域の取り組みとして動くことができておりません。今回の連絡会では、地域事情に対応されている他市の取り組みや取り組み予定を参考にさせていただきたいと思います。 |
| 三鷹市 | ・センター内のことでいうと、個別支援の多様化、複雑化により登録者への対応のウェイトが高まる中、どのくらいの割合で地域開拓業務やネットワーク構築に取り組めるかが、頭を悩ませるところ。 ・地域事情としてはどこの事業所も自前の事業を回すこと、工賃を確保することで手いっぱいネットワーク作りや就労支援に力を注ぐだけの人員がいない。いかに効率よく、かつあまり負担に感じないような仕組みづくりができるかが大切かと思う。 ・就労選択支援事業については、市も市内事業所も正確な情報さえも把握していない状況。まずは学習会から始める必要があるかもしれない。 |
| 昭島市 | 高齢者の障害者雇用について 支援センターの新規相談者は50代・60代の高齢の相談者や定年退職を迎える方が増加している現状あり。増加の一途を辿る障害を抱えた高齢者をどのように就職させるのか、また生活面をどのように支えるのかひっ迫する課題と感じている。支援者側も受け入れ側もハード面やソフト面がまだまだ未整備の状況で、今後、短時間雇用の活用なども視野にいれながら、雇用を検討していくなど、法整備が必要だと感じている。 |
| 調布市 （ちょうふだぞう） | あくまで理想ですが、改正について肯定的にとらえる仕掛けづくりを地域で実施することで、「福祉」と「就労」がもう少しシームレスになれば良いと感じております。（就労支援の業務量増加は正直心配ではありますが） |
| 調布市 （ライズ） | ・今現在は、法改正に向けて就労支援センターができることは何か、何を準備できるかを探っている状況です。他のセンターの皆様からヒントをもらえればと思います。 |
| 町田市 （りんく） | ・短時間（20時間）で働いている方について、企業側も勤務日以外の就労継続B型の希望をしており、役所に就労継続B型を利用したい旨を伝えても利用の許可が出ず、見解が示されたからといって必ずしも就労と福祉サービスの併用が満たされておらず、居住地での差が大きい。休職期間中に訓練を受けるなども簡単に進めることが難しく、就労系福祉サービスの利用を柔軟にさせて欲しい。 ・短時間雇用の対象が軽度の知的障害の方の場合該当しないが、実際には「短時間から始めたい」というニーズもある。 |
| 小金井市 | ①②は、状況を勘案しながらと思いますが、④については既に取り組まれている他市の状況をお聞きたい。 |
| 国立市 | ・総合支援法改正の付帯決議に、「障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること。」が謳われました。障害者雇用代行ビジネスの事業者との関わり方等について各センターの実情を伺いたいです。 ・重度障害者等に対する通勤及び職場等における支援は、未だ、実施自治体が少ないうえ、自治体によりサービスを受けられる・受けられないが明確に分かれます。これについて、各市での動向や各就労支援センターとしてのお考えを伺いたいです。 |
| 東久留米市 （あおぞら） | 就労選択事業に関して、把握している限りでは東久留米では大きな動きは見られない。他市の状況、どこが担い手となってどのような事業を展開していくのか等の情報を伺えればと思っています。 |
| 多摩市 | Q1. ④について、実際に取り組みをされている事例について、ご教示いただければ幸いです。 |
| 瑞穂町 | 現場レベルでは、就労支援には生活面の支援が必要不可欠でありこれこそがまさに就労支援の根幹に関わる支援である為に、まず職場訪問等の定着支援以外の生活面の支援も認められて、成績に反映させる報告書様式に作り直して欲しいと思っています。これらの生活面の支援に重点を置くことにより、昨今の主に精神障害者の方々を抱えている就労継続が難しい状態にメスが入る事が可能になり、ご本人、企業、はたまた都や国が望んでいる障害者雇用の実態に近づく可能性を秘めているのではないかと感じています。またこの取り組みと今回の議題である短時間雇用の算定率採用と組み合わせるとより効果があるのではとも感じています。 さらに、生活面の支援をなくしては就労を継続する事が難しい方々に、法定雇用率の引き上げという企業側のみの努力だけでは、実際に働いている方々の仕事環境の向上に力を注ぐ、配慮をすることが難しい企業も現れて、その事が結果就労を継続するのが難しい状況に追い込まれる、といった悪循環がこのままではどんどん増えていくと感じています。企業側の努力を働く環境整備、従業員の育成といった雇用主としての責務に向けて欲しいが為に、やはり就労支援センターの職員の仕事としては、その方が就労を継続するための生活面の支援が役割なのでは、と感じざるを得ません。支援センターの支援員の方々の努力が都から認められるような、現場レベルに沿った内容の報告書式を作成して頂くことはできませんでしょうか。成績にとらわれすぎるが故に支援方針を間違えてしまっでは本末転倒でありますし、本当の意味での就労支援とは程遠い結果になってしまっているケースを多々見て、感じているのも現場の支援員の方々だと思われます。これらはごく少数のセンターの支援員だけが感じている違和感ではなく、殆どの支援センターの支援員が同様の思いを持っているような前回の会議での皆様の意見であった時点で、これは既に「多摩地域障害者就労支援事業実施団体」としての意見として集約して、都からオブザーバーとして参加して頂いている担当者に提言するべきではないかと考えます。 是非、都の職員の皆様には現場レベルに沿ってほんとの意味での支援になる報告書式を作成して頂きたく存じます。また、他の道府県との整合性をとる必要があるようでしたら、実際に道府県の状況もヒヤリングして頂き、まとめて国に提言をしていただきたく存じます。 39:44それらの進捗状況をこの全体会に情報共有としておろして頂き現場レベルでの更に支援スキルの向上を目指し、適切な支援を行い、また現場の状況を都、国に正しく報告する事が私達支援センター職員に課せられた仕事であり、私達障がい者福祉の仕事に携わっている者の使命だと感じています。 今後このような事を議題にあげて頂きたいと思っています。また言っている意味が分からない等質問がございましたら、是非西出まで問い合わせて頂きたいと思います。私としましても、多くの皆様のご意見を賜りたく、まだまだ今後の障がい者支援の在り方について沢山学ばせて頂きたいと思っています。 何卒、ご検討のほど、よろしくお願い申し上げます。 |
| 日の出町 | 法定雇用率の引き上げについては、現段階で退職後間を置かずには転職が決まったり、求人倍率が上昇するなど良い意味での予兆が感じられる。半面、バー(法定雇用率)が高くなり、飛び越える意欲が失せ、納付金さえ払っておけばと考える企業も多く現われることが懸念される。いずれにせよ、就労支援機関としてはこの機会を追い風と捉え、事業主支援をアピールしつつ、企業と協働することが求められるのではないかと。 |

(23区)

| | |
|------------------|--|
| 千代田区 | ・短時間に関しては、産業労働の面だけではなく医療面でのアセスメントが重要となると考えております。 資源が多い地域においては、地域のCRM化とそれにアプローチするDX化なども必要と考え、WEB作成への取組みも進めています。 |
| 中央区 | 当センターにおいても、今後の法改正に向けた地域のネットワーク構築や準備の必要性を感じております。 他の支援機関での連携や取組みについて、アンケートのとりまとめを可能であれば、今後の参考として情報共有をいただければ幸いです。 |
| 新宿区 | 現在はまだ情報収集にあたっている段階です。区と共に就労選択事業に関しての意見交換の場を持ちましたが、現状では明確な方向性が示されていないため、今後協議していくことを確認しております。 また区内の通所施設との非公式な勉強会やハローワークと、短時間雇用の雇用率算定についての意見交換は行っておりますが、具体的な取組み段階までは進んでおりません。 |
| 文京区 | 市部と区部の状況の集約ができるような機会を作っていただいて、たいへんありがたいです。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。 |
| 目黒区 | 予定とまではいかないですが、就労選択支援事業導入に向けた検討が今後法人内で出てくるかもしれません。 |
| 世田谷区 (すてつぷ) | 就労選択事業について、何か国・都・各センターで動きがあるのか。またどの機関が担って取り組んでいるのか具体的な動きやセンターでの動きについてなにかあればお聞きしたいです。 |
| 世田谷区 (しごとねっと) | ・世田谷区では区内の就労移行や継続B型等の障害福祉サービス事業所とのネットワーク会議を設けており、弊所は主に精神／発達の方の支援を行う事業所が参加する「世田谷区精神・発達就労支援ネットワーク」の事務局を担っている。今回の法改正で、就労移行だけでなく継続B型なども障害者就労支援制度の主体に含まれてくるが、まだまだ情報の周知が進んでおらず、具体的な取組みについての意識が低いと感じる。事務局の弊所としてもできるだけ具体的な最新情報を収集すべく努めているが、現実的に20時間未満程度の短時間求人がどの程度出てくるのか、そのような短時間雇用を希望する方への相談・支援体制を地域としてどのように担っていくのかは見えていない。 |
| 中野区 | 区内事業所とは、情報として共有しているのみで、対応策等までは、検討していません。ネットワークで協議をしていこうと思います。 |
| 練馬区 | 今回の法改正は、障害者就労支援や区市町村就労支援センターにとって、大きな影響があるものと感じている。 これまでナカポツや区市町村センターで行ってきた支援が制度として整備されることで、これまでの支援の意義が明確になる一方、競合他社が現れることが予測されるなかで、区市町村センターの存在意義が問われることになるのではないかと危機感を抱いてもいる。 東京の障害者雇用・障害者就労支援がさらに充実するためにも、他センターとの意見交換・情報交換を継続し、共通認識を持った支援を展開していけると良いと考えている。 |

(ナカポツセンター)

| | |
|-------------|---|
| ワーキング・トライ | 弊センターでは、日常的に地域のネットワーク構築の強化を図りたい、と意識し活動しております。今回のテーマ設定では、「今後の法改正に向けて」とありますが、どのような趣旨からテーマ設定に至ったのでしょうか。アンケートの回答内容が趣旨とずれていたら申し訳ございません。今後ともよろしくお願いいたします。 |
| WEL'S TOKYO | いつも大変にお世話になっております。労働行政単位での機能強化と役割分担ができている地域実践例があれば伺いたいです。弊所は、城東地域を主に活動していますが、関わるハローワークが4か所、自治体が8区あります。ナカポツは就業が国事業（6名）、生活が都事業（1.5名）です。どのような役割を担うことが各区市町村の皆さんにお役にたてるだろうかといつも考えています。国の方針や法律、制度が変わった時に、事業の実施は各区の判断になります。この判断や財源の差が支援に影響を及ぼしていると考えます。住んでいる場所によって支援や社会資源の格差がないような福祉保健圏域の見直しなども必要だと思います。 |
| オープナー | 短時間雇用に関する福祉サイド（B型・地活等）の期待は高いように感じます。 法定雇用率の引き上げや、特定短時間雇用、併用の仕組みなど、障害当事者の多様な働き方の促進には、良い作用が働くと感じる一方で、創意工夫をしなければ企業や支援者サイドの負荷が高くなる可能性があると感じます。 |

