

第28回東京都障害者就労支援協議会 回答票まとめ

質問・回答者		質問・意見
議事（1）直近の障害者雇用をめぐる状況等について		
資料1 東京労働局資料		
1	質問 池淵委員	資料1（2ページ下表「就職件数」）によりますと、東京のハローワークでの就職件数が、令和2年度はかなり落ち込んでいます。コロナの流行がどのように影響していると考えられますか。
1	回答 東京労働局	令和2年11月の全国の有効求人倍率は、1.06倍で前月より0.02ポイント上昇、全国の完全失業率は、2.9%で、前月より0.02ポイント低下しております。 求人が底堅く推移する中、求人が求職を上回って推移しているものの、求職者が引き続き増加傾向にあり、厳しさが見られると判断しており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要があると考えております。
2	質問 山鼻委員	ハローワークにおける紹介状況について2点教えてください。 ① 申込件数で精神の減少幅が大きい理由 ② 就職件数で身体、精神の減少幅が大きい理由
2	回答 東京労働局	①の質問について コロナ禍の中、窓口来所ではなく、電話や郵送等での職業相談、職業紹介をお願いしている背景から、今年度新規求職申込件数は、減少傾向が続いています。知的障害者の新規求職申込件数の中には、特別支援学校の次年度の卒業予定者の方々が多く含まれているため、その減少幅は、精神障害者と比較すると低かったと思料されます。また、身体障害者については、従前より減少傾向が見られるため、その減少幅は、精神障害者と比較すると低かったと思料されます。 また、例年、主に6～10月にかけて大中規模の面接会を東京労働局内で開催しているところですが、3密を避けての開催が困難であったことから、全て中止となったところですが、例年この面接会にご参加頂く障害者の方、特に最近であれば精神障害者の方の求職申込がなくなったことにより、精神障害者の申込件数が減少したものと思料されます。 ②の質問について 上記①のように新規求職申込が減少したことに伴い、就職件数も減少されたかと思料されます。
3	質問 林委員	精神障がい者の就職件数の落ち込みが顕著となっているのが印象的です。もちろん求人数の減少に伴っているという認識ですが、ここ数年高いレベルを維持していた精神障がい者の求人、企業における障がい者雇用の位置づけがどのように変化しているかなど、HWや就労支援の立場からみてどう捉えられているかを確認させていただけるとありがたいです。
3	回答 東京労働局	東京労働局内において、精神障害者はハローワークの求職者の半数近くを占めていることから、引き続き精神障害者の雇い入れ支援を強化しているところです。 特に令和2年4月からスタートした、「障害者雇用優良中小事業主認定制度(もにす認定制度)」の認定事業主の認定を促進することで、地域のロールモデル作りを行い、中小企業における障害者の雇用促進を図っております。 ご指摘のとおり、令和2年度の求人数の落ち込みについては、対前年同月比平均約30%で減少が続いておりますが、一方リモートワークなど新しい働き方が生まれていることを踏まえ、障害者雇用における新しい面接の仕方、新しい仕事の切り出し等をこれからも検討してまいります。

質問・回答者		質問・意見
4	質問 堀内委員	障害者の法定雇用率の引き上げを前に、企業の障害者の雇用意欲に変化は見られるのか。また、コロナ禍の影響があるのか。
4	回答 東京労働局	<p>令和3年1月15日付けで東京労働局によりプレスされた「令和2年の障害者雇用状況の集計結果」においては、雇用障害者数は、211,492.0人、対前年比3.4%増加。実雇用率は2.04%、法定雇用率2.2%には及ばないものの対前年比0.04%上昇と、障害者雇用はいずれも過去最高の数値で推移し、企業の障害者雇用の意欲は引き続き高いことが伺われます。</p> <p>令和3年3月1日からの法定雇用率のアップが正式にプレスされた後の令和2年11月の「ミニ就職面接会」の実施回数は、前年同月比57%増と3密を避けた中で、面接、採用したいという企業の高い意欲が感じられるところです。</p> <p>今後もコロナ禍の雇用状況を注視しながら、企業に対しても必要な支援を実施してまいりたいと思っております。</p>
資料2 就労移行等実態調査 結果概要（速報値）		
5	質問 池淵委員	資料2にサービス種別の就職率が年度別に集計されていますが、A型、B型が一貫して低くなっています。これをどう考えるべきでしょうか。
5	回答 福祉保健局	全体的な傾向として、法定雇用率が2.2%に上がるのに合わせ、平成29年度、30年度に雇用が伸び、令和元年度は、前年度と比べやや低めの推移となっているということが考えられます。また、障害者雇用が進むにつれ、就労移行支援事業所の利用者が増える一方で、就労継続事業所は、比較的障害の程度の重い方や、高齢の方が増えてきていることも考えられます。
6	質問 山鼻委員	就職率の出し方、H28就職者数をH29.4.1利用者数で出しているようだが前年の就職者と翌年度利用者の相関関係が不明なので教えてください。
6	回答 福祉保健局	<p>今年度の調査では、令和2年4月1日に事業を実施している事業所を調査対象とし、令和元年度（平成31年4月1日～令和2年3月31日）を調査対象期間としています。また、事業所の定員と障害種別ごとの利用者数は、令和2年4月1日時点で把握をしています。</p> <p>ご質問の算出方法は、第4期及び第5期都道府県障害福祉計画の策定にあたって厚生労働省から示された算出方法に基づいています。</p> <p>※「具体的な計画期間中の就労移行率の算出方法として、例えば平成27年度については、平成28年4月1日に支給決定されている者の数を分母とし、平成27年度中に一般就労した者を分子として算出することになる」 （「第4期障害福祉計画の作成に係るQ&A」より）</p> <p>今回の調査でも、これまでの障害福祉計画における報告数値との継続性を保つため、同じ算出方法としています。</p>
7	意見 越野委員	サービス種別ごとの就職実績等について興味深く拝読しました。B型からの企業への就職はなかなか難しい現実が周知に表れており、今後は企業の立場として雇用は難しくとも施設外就労のような方体でご協力ができないか考えていきたいと思えます。
8	質問 鈴木委員	資料2で就労移行等実態調査結果について示されましたが、この結果に対する都関係部局の受け止めについてコメントを頂ければと思います。
8	回答 福祉保健局	<p>2の就職者数及び就職率をみると、平成30年度の障害者雇用率引き上げ（2.0%→2.2%）に合わせて、平成29年度、30年度の民間企業への就職者数が大きく伸びたことがうかがえ、令和元年度については、伸び率が落ち着いています。ジョブコーチの利用者数も徐々に伸びており、関係機関が連携しての就労支援が進んでいると言えます。</p> <p>今回、就職後の支援の状況について調査しましたが（表8）、就労移行等からの就職者の定着支援事業の利用が6割を超えていること、かつ、今後定着支援事業の利用期間の3年間を満了する方が増えてくることから、他の支援機関への支援の引継ぎも含め、定着支援の質の確保について留意しながら、今後の事業を進めていきたいと考えております。</p>

質問・回答者		質問・意見
9	質問 藤枝委員	① 8. 就労移行支援事業の利用者の就職後の支援の状況のその他の支援について、どのような支援になるのかご教示お願いいたします。 ② 9. 就労定着支援事業の実施状況 支援の実施状況の対利用者及び対企業に対する支援の方法の内、「その他」について、どういった傾向の支援わかりましたらご教示お願いいたします。
9	回答 福祉保健局	① 8の「その他の支援」については、選択肢以外のものを指しておりますが、「職場適応援助者（ジョブコーチ）」「東京ジョブコーチ」などの支援のみを利用する場合や「事業所独自の取組」などが考えられます。例えば、「B型」等の日中系サービス利用者が、当初は短時間雇用の形で一般就労し、就労後も、その日中系サービス事業所が支援を継続する場合などが考えられます。 ② 9 令和3年1月1日現在、224箇所で開催されています。 「その他」については、個別の内容の聞き取りをしていないため傾向はわかりませんが、対利用者については、「電話による相談」が多いと考えております。
10	意見 小川副座長	現在検討されている障害福祉計画の成果目標の根拠となる数字であることから、今回は文書協議のためやむを得ないが、対面会議の場合には、障害福祉計画における福祉施設から一般就労等に関する成果目標との関連性について説明・報告して頂きたい。 今後、定着支援事業の利用期間終了者が出てくるが、就労定着支援事業終了後に障害者就業・生活支援センター及び区市町村就労支援センターへの引継ぎが課題になると考えられる。来年度以降、就労定着支援事業終了者のフォローアップについて状況把握が必要と考えられるため、本協議会においても何らかの状況把握と報告を検討して頂きたい。
10	回答 福祉保健局	障害福祉計画は、「第9期障害者施策推進協議会」で現在検討を進めていますが、成果目標については、国の指針や都の実績を踏まえて、策定してまいります。なお、当協議会においても、説明の機会があればと考えております。 また、ご意見を踏まえて、検討いたします。
議事（2）令和3年度の各局の主要事業について		
資料3 令和3年東京都予算案における主な障害者就業・就労支援施策		
11	意見 杉崎委員	「資料1」によると、今年度は新型コロナの影響により、東京のハローワークにおける新規求職申込件数、就職件数は大きく低下し、中小企業から「清掃や食堂、印刷や資料封入等コロナ禍で障害者の業務は大幅に減っている」といった声も聞かれているなど、障害者雇用は厳しい環境下にある。こうした中、本年3月の法定雇用率の引上げに関して、「中小企業にはなかなか応募がなく、未達成企業が多い中で、法定雇用率の引上げは実態に合っていない」、「コロナ禍では雇用の維持が精一杯のため、法定雇用率を引上げる状況ではない」といった声が聞かれていることから、雇用の維持や定着への支援を含め、中小企業に対する支援策を強化していく必要があると思います。 また、こうした状況を踏まえ、「資料3」に記載の東京都の施策に関しては、幅広く周知していただき、中小企業の利用を促進していただきたいと思います。
11	回答 事務局 (福祉保健局・産業労働局)	ご意見ありがとうございます。中小企業支援は、当協議会でもたびたびテーマに取り上げてきておりますが、大切な視点であると認識しています。今後も事業の実施にあたっては、いねいに周知していきたいと思っております。

質問・回答者		質問・意見
12	意見 山鼻委員	<p>【施策全般】</p> <p>中小企業に配慮いただきありがとうございます。今後リモートワークは恒常的な導入が予測されていますので、リモートは無理とされている業務のテレワーク化等の職域拡大のための施策もお願いします。</p> <p>差別禁止条例等の紛争事案の中には、双方の理解不足と思われるものも多いので、共生社会の理念等がより浸透するような働きかけをお願いします。</p> <p>【福祉保健局事業】</p> <p>KURIMIRUがQR導入をされているとのこと、いろいろ工夫されているアンテナショップのような位置づけかとも思われるので、今後はQR決済や通販等の販路拡大も検討していただければと思います。</p>
12	回答 事務局	ご意見ありがとうございます。事務局及び関係部署でご意見を共有させていただきます。
13	意見 藤枝委員	昨年度から今年度にかけて、就労移行支援事業所の閉所のお知らせを3, 4件程度受けています。平成30年度から就労移行支援事業所数は減少傾向であるかと思いますが、今後も同様の傾向になる場合、次の訓練先や相談できる場所へのリファー、障害者就労支援センターへの引き継ぎなど、どこまで支援を行うかは就労移行支援事業所によって温度感もあるかと思しますので影響を危惧しています。
13	回答 福祉保健局	就労移行支援事業所の数については、平成30年4月1日時点で305事業所、平成31年4月1日現在で340事業所、令和2年4月1日現在でも340事業所となっており、減少とはいえないまでも、閉所と新規開設が拮抗している状況です。これらの就労系サービス事業所が閉所する場合には、福祉保健局所管課では、利用者に不利益とないように、関係区市町村担当窓口とも調整を図りながら、次の支援につなげるよう丁寧に事業者を指導しているところです。
14	要望 堀内委員	<p>施策5「中小企業のための障害者雇用フェア」について</p> <p>オンラインでの実施が決定されているが、これまで参加（作業系デモンストレーション）していた特別支援学校への参加要請の計画はあるのか。ある場合は、早めにお知らせいただきたい。</p>
14	回答 産業労働局	現在、ライブ配信又は収録動画の配信を計画しているため、カフェサービスなど、対面によるサービスは実施しない予定です。今後内容が確定次第、改めてお知らせします。
議事（3）新型コロナ流行下における就労支援機関の取組状況		
資料4～6		
15	質問 眞保座長	藤枝委員様、山岡委員様、野路委員様、貴重な資料および情報共有を誠にありがとうございました。オンラインでの新たな就労支援を展開する中で、想定外の発見などはございましたでしょうか。
15	回答 藤枝委員	オンラインによって非言語コミュニケーションが把握しにくかったり、職場の環境面の把握が限定的な情報になったりするなど、これまでの就労支援とテクニカル的な違いというものはあるつつも、オンラインでも意外にどうにかなるものだったといったポジティブな感覚が大きかったです。運営面の話になってしまいますが、就労する方も増え、定着支援件数も増加してくる中で、マンパワーの問題が課題としてこれまであがっていたかと思えます。根本的な解決というわけではありませんが、オンラインによって移動時間が削減できる、複数人が集まる場合調整しやすいなど、時間的コストの削減につながる手段にもなったように思いました。
	野路委員	当会のZoom交流会では、当事者がチャレンジャーで、これがZoom会議なのかと、試行錯誤しながらも喜んでいました。
16	意見 池淵委員	在宅勤務や自宅待機に対して、障害者就労支援センターで丁寧な支援が行われていることがわかりました。障害者にとって大事な支援です。ほかにも新しい支援（IT技術を用いた支援など）が工夫されており、感心しました。

質問・回答者		質問・意見
17	意見 山鼻委員	<p>貴重なご報告ありがとうございます。</p> <p>企業も経験のない状況下、安全衛生の観点、事業継続の観点、法改正の観点等様々な対応を迫られています。障害者雇用に関しては、個別対応が求められることも多く、「密」を作らない工夫を模索したり、出勤が生活リズムの維持に不可欠であった従業員に在宅勤務や自宅待機（自己啓発）をお願いしたりする等、厳しい状態が続いております。</p> <p>支援機関の方々のリモート対応、万全な感染拡大防止措置等を講じた対応は参考になります。ぜひ、通常時とは異なるリモート時の体調維持法、パソコン等の仕事上のIT機器に親和性が少ないと思われる人への緊急時の支援、指導、業務開拓等の知見があれば共有していただきたくお願いいたします。</p>
18	意見 越野委員	<p>コロナ禍における面談や実習の機会減少は大変残念に思っています。リモートでの面談や実習の受け入れは続けて参ります。東京しごと財団様の訓練を一月に一回、2月2回、3月に1回予定しています。</p>
19	質問 林委員	<p>TALANT様のICTを活用した柔軟な支援で、WEBに慣れることからスタートされている点、自宅待機の意味や留意すべき点、オンラインツールの活用意義を利用者の視点でコミュニケーションを取られているのが非常に効果的だと感じ、参考になりました。</p> <p>中でも「オンライン交流会」ではPCやスマホ環境がない方の割合や、事務所での参加の工夫、また利用者の中でも抵抗感を感じる人もおられる中での導入に至るまでのステップや内容面での工夫、実施した後の効果や変化などをまたお聞きできればと思います。</p>
19	回答 野路委員	<p>ICTの支援は、慣れていけば、とても有効なツールだと思います。そのためには、支援側がこうしたツールに理解を示し、一定程度チャレンジし、その後、当事者と一緒になり、活用していく姿勢が大事ではないかと思います。例えば、SPISは一度スタートすれば、あっという間に自分の居場所となるツールになりますので、まずはやってみるということが必要かと思えます。</p>
20	質問 林委員	<p>障がいのある方にとっての求職活動はどのように影響を受けているのでしょうか。オンライン面接など一人では対応できないことも支援機関のサポートで準備ができている状態だとお聞きしています。実際にはオンライン面接だけの採用は難しいですが、求職中の方にとってインフラが整っていることでいつでも対応可能、と安心材料になっていると思えますが、それ以外のセミナーや実習などの状況をまたお聞きできればと思います。</p>
20	回答 藤枝委員	<p>文京区障害者就労支援センターでは、ZOOMに対応してオンライン面接支援をさせて頂いております。会社様によっては、ZOOM以外のソフトを使用していることもあり、その場合は指定のソフトにて対応をしております。オンライン面接時は、登録者様が使用できる専用PCが元々ありましたので、そちらを利用して対応をしております。オンライン面接で使用するソフトにつきましては、できる限り有料版の使用をお願いしているところです。</p> <p>今年度実施したセミナー、講演会はオンラインと現地のハイブリッド型で実施しました。実習については、特に緊急事態宣言中は実施が難しく、それ以外の期間においても業種によっては受け入れが難しかったり、実習するまでの体調面の管理が厳格に定められてきたり、これまでと違った体制になってはいますが、頻度は減ったものの全くできていない状態ではありませんでした。</p>
20	回答 野路委員	<p>求職情報が減少しており、これまで採用していただいた企業への職場開拓も必要になってきています。オンラインでの面接にも対応は可能となっており、当センター連絡会、当事者交流会、研修会など、オンラインのみ、ハイブリット、YouTube配信などを実施してきます。</p> <p>時には、外部のカメラ撮影会社の協力を得ながら実施しているため、編集など、これまで以外の業務や費用が増え、大変ですが、慣れるしかないと思っています。最近、30名以内の小さいイベントはセンター内の機材も充実し対応可能になってきており、機材等は法人から支給してもらっています。</p>

質問・回答者		質問・意見
21	意見 林委員	<p>コロナ禍での就労支援機関の皆さまの取り組みを拝読し、障がいのある方にとってとても力になったであろうと感謝申し上げます。</p> <p>山岡委員の資料にありましたように、企業側の取り組みも昨年の緊急事態宣言の時と今回では変わってきています。昨年は自宅待機や休業による対応もございましたがこれは事業への影響だけでなく就労している障がいのある社員にとっても生活リズムを取り戻すのに時間がかかるなど影響が小さくはございませんでした。今回はある程度準備期間がございましたので、感染対策をしっかりやりながら、事業の継続、障がいのある社員の仕事をいかに継続させるか、にシフトして対応をしています。もちろん、今後に向けては、テレワークの促進にあわせて業態を新しく構築したり、障がいのある社員の職域開拓も検討していきます。</p>
22	意見 藤枝委員	<p>今年度かけて企業、支援機関ともに様々な取り組みをされていたかと思いますが、新型コロナウイルスによって情報交換する場が限られてしまい、障害者就労支援協議会のような場で共有でき、非常に参考になりました。</p> <p>支援機関同士でも、運営的な部分と支援の対応に対するノウハウをより踏み込んだ、一層フレキシブルに情報交換できる場があってほしいなと感じています。</p> <p>また、企業の取り組みについても、以前に比べて知る機会が減っているように感じます。コロナ禍において、素晴らしい取り組みや対策、工夫がたくさんあると思いますので、より一層情報共有できる機会があると良いなと感じています。</p>
23	意見 鈴木委員	<p>コロナ禍において障害者雇用の分野でも働き方の見直し、それに伴う新たな就労支援ニーズが生じる中、その詳細について藤枝委員、山岡委員からご紹介いただきました。また、野路委員からはICTを活用した具体的な支援内容をご紹介いただき、大変参考になりました。各支援機関でどこまでコロナ禍に対応した支援の展開や支援環境を整備できるか、施設間でその対応は異なるかと思いますが、今回のように新たな支援方法、支援内容を情報共有することができれば、各施設にとって今後の業務運営を考えていく際の大きなヒントになると思います。</p>
24	意見 堀内委員	<p>ICTを活用した支援の取組について興味深く拝見した。コロナ禍、学校においてもICT機器の利用が進み、オンラインによる教育活動も急速に広がっている。感染症終息後もICTを活用した支援を関係機関や就労先が積極的に行う状況は続くことが予測される。したがって、ICTに関するリテラシーを在学中に更に伸ばすことが必要である。関係機関等におかれては、学校との連携をお願いしたい。</p>
24	回答 野路委員	<p>在宅ワーク、短時間就業など障害雇用の働き方も多様になっている中で、支援の在り方も、足を使った企業現場の訪問を基本にしながらも、一方、ICTを活用した多様な支援も必要です。事前に学校や支援機関、就労移行などで、ICTの支援ツールに触れる機会が増え、リテラシーも含め学べる形になれば、より充実した支援がなるのではないかと考えています。</p>
議事（４）その他		
資料7 藤枝委員提供資料（２）企業から地域への取組み		
25	意見 山鼻委員	<p>以前から申し上げているとおり、企業から地域への取り組みが今後大きな課題となる中、とても貴重な資料ありがとうございます。今回は定年退職ということでしたが、障害者によっては加齢による機能低下がかなり早く進行することもあり、定年前に就労不可となる場合も散見されますので、今後ともご支援をお願いします。</p>
26	意見 越野委員	<p>ハッピーリタイアについては、その名の通り、ご本人も周囲もハッピーになれることが大切だと今一度確認させていただきました。今後このような具体例は是非とも共有いただきたいと思います。</p>

質問・回答者		質問・意見
27	要望 林委員	藤枝委員からの提供資料につきましては、企業とご本人でのご相談になりがちですが、支援機関様に入ってください、雇用から福祉へ、会社から地域への一緒に考え支援いただくことが大事だと思いました。弊社でも（他の会社様でも）今後、定年退職を迎える障害の方が増えてきますので参考になりましたし、引き続き、働く障がいのある方の情報提供を頂けると幸いです。
28	質問 堀内委員	知的障害者雇用におけるハッピーリタイアの問題に対する積極的な取組として、興味深く拝見した。一方、ハッピーリタイアの問題は、解決すべき点がいまだ多いと考える。 ①就職した際、長期的なキャリアプランを立てにくい。 ※加齢問題について個別性が高い。 ②障害の程度等により、年金受給の様相が変わるため、経済面における生涯設計に専門的知見が必要。 ③QOLの点から、ワークキャリアとライフキャリアの総合的なマネジメントを行う（支援者等の）専門性の担保。 以上の点について、藤枝委員の見解をお伺いしたい。
28	回答 藤枝委員	就職する年齢、業務内容、ご本人の仕事への考え方や生活環境、経済状況によっても変わってくると思いますが、仮に20代、30代から就職した時点で長期的なキャリアプランをしっかりと立てるとするのは障害あるなし関係なく大変な作業であるかと思います。 中長期的なキャリアプランは、仕事をしていく中で個人要因、環境要因によって変わっていくものだとすると、本人の身近な支援者、上司、家族とともに相談をしながら節目ごと都度組み立てていけるとよろしいのだろうと思っています。 経済面における生涯設計は、ご本人様の障害の程度によっても変わりますが、多くの場合ご家族とご相談し考えて頂いているのが現状です。定年退職などを契機とした場合は、ご本人と1ヶ月に必要な生活費とこれから想定される収入を整理し相談することもありました。高齢化の傾向を踏まえると、権利擁護センターや地域福祉権利擁護事業との連携を密にしていくことが、今以上に求められるように思います。また、ファイナンシャルプランナーなど、これまで連携があまりない分野の専門職との連携もより一層必要になってくるのではないかと考えています。 最後の③のご質問になりますが、職業人生を対象にしたキャリア支援と捉えますと、就労支援機関にはもちろん求められるところかと思っています。一方で、地域生活面も含めた包括的な支援をする場合、一つの支援機関でできる限界があるのも事実だと感じています。ご指摘のような総合的なマネジメントを行う上では、就労支援機関においては、地域のフォーマル、インフォーマルな社会資源をどれだけ知っているか、コーディネートする力を持っているかが専門性の担保のポイントであるように思います。さらに、切れ目ない支援をしていくためには相談支援事業や地域生活支援拠点等との連携が一層重要になってくると思っています。
全体に係るご意見		
29	意見 林委員	コロナ禍の影響が雇用に出てくるのはこれからだと思います。それを乗り越えるためにも、東京都の雇用就業の推進策の中でもテレワーク活用により障害者雇用促進モデル事業のコンサルティングや事例発信などで、障がいのある方の職域拡大、雇用拡大に結び付けられるような情報提供をぜひ期待いたします。 優良企業認証の対象企業についてですが、300人以上の企業にも同様の認証制度があると、全体の雇用数アップにつながればよいのではないのでしょうか？ 雇用ゼロの企業は常用雇用300人以下の会社に多いですが、雇用率達成の企業割合は300人以上1000人未満の企業のほうが40.1%で300人未満～100人（50.1%）より低く、絶対数を増やしていくためにも、これらの企業への認証も効果的であり、求職者への優良企業の指標にもなり、よいのではないかと考えております。

質問・回答者		質問・意見
30	意見 野路委員	<p>今後の協議会の進め方で、ご提案があります。</p> <p>現在、国・厚労省の方で、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会が行われ、3つのワーキングチームが（1）障害者の就労能力等の評価の在り方について（2）障害者就労を支える人材の育成・確保について（3）障害者の就労支援体系の在り方について4回ほど議論を重ねていきます。</p> <p>東京都は他の道府県と異なり、東京都独自の就労支援のシステムが構築されている中で、今後国の動向を鑑みながら、東京都独自性とのバランスをとりながら、変革していく必要があるかと思えます。特に、厚労省内部での行政内の枠を超えた議論（就労系福祉サービスに監督局の変更や、障害者就業・生活支援センターの機能変更、上級ジョブコーチ、就労アセスメントなど）があり、これまでの都の就労支援の体系の骨格の変更が必要な状況になる可能性も多いにあります。都としては、こうした国の動向の把握しながら、都独自の議論が必要な時期に入っていることから、協議会の事前検討の場を都独自で設けていくことは考えられないでしょうか。</p> <p>もう1点、東京都産労局のソーシャルファームについて、制度化されていますが、障害者雇用との違いや関係性、国等で中間的就労の議論が出ている中で、その議論との関連性について、ファームの運営や質の問題について、協議会でも意見交換をする場面が必要ではないかと思っています。</p>
31	意見 眞保座長	<p>令和3年3月1日から障害者法定雇用率が0.1%引き上げられることから雇用が進みにくい常用雇用者43.5人以上100人未満、100人以上300人未満規模企業の実情に合わせたさらなる就労支援が求められている。</p> <p>たな働き方を支援する障害者雇用就業総合推進事業のテレワーク活用による障害者雇促進モデル事業の新設と企業の実情と障害のある方の適性との的確なマッチングに欠かせない職場体験実習開拓・紹介事業の拡充に期待したい。</p> <p>新たな働き方に対応した就労支援人材に対するニーズが生じることが予想されるので、それに対応できる就労支援人材の能力開発が求められていることから、情報共有やネットワーク構築、能力開発に関する事業を運用する際に上記視点を勘案されたい。</p>
32	まとめ 事務局	<p>ご意見ありがとうございます。</p> <p>座長のご指摘のとおり、障害者法定雇用率引き上げにともない、障害者雇用義務のある企業が、43.5人以上となる。このため、東京都の課題である中小企業の障害者雇用の促進が、さらに重要となると認識しています。また、『あたらしい働き方』に即した就労支援についても、今後事業を進めていくうえで、検討していきたいと存じます。</p>