

第29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 令和3年の雇用失業情勢について（東京労働局資料）		
資料2 令和2年度区市町村就労支援センター実績報告について		
1 意見	小川副座長	<p>・民間企業の障害者雇用状況で45.5～100人、101人～300人がまとめて45.5～300人のカテゴリーになっているのはなぜか？いつも疑問に思っているところです。東京は中小企業における障害者雇用が課題であるため、詳細な状況把握のため、国及び他の都道府県と同様の基準で報告がなされることを希望します。（数年前にも希望したことです）。</p> <p>・令和2年度の就職件数について、22年度比が数字と円グラフで示されていますが、前年度比で何%の落ち込みなのかが必要な数字であると思います。</p>
1 回答	東京労働局	<p>いただいたご意見を参考に、今後は300人未満におけるカテゴリーを100人未満で分けた資料を作成します。なお、今年度分として追加資料を作成しました。（追加資料1、2）</p>
2 質問	堀内委員	<p>資料1の5P：②就職件数中、身体が令和元年度までの就職件数（実績）と比べ、令和2年度の就職件数が極端に落ち込んだ要因は、何であると分析していますか？</p>
2 回答	東京労働局	<p>令和元年度と令和2年度を比べた場合、身体障害者は対前年度比で32.3%減（587件減）と大きな減少となっています。これは新型コロナウイルス感染症の影響もあり身体障害者が従事しやすい「事務的職業」、「運搬・清掃等の職業」、「専門的・技術的職業」における障害者求人が対前年度比約40%と大幅に減少していることが影響していると考えられます。なお、精神障害者においても同様の理由から対前年度比で大幅な減少となっています。</p>
3 質問	山鼻委員	<p>新型コロナウイルスによる顕著な影響（雇止め、自発的離職、自宅待機、雇用調整助成金対象等）があれば教えてください。</p> <p>また、同年度内で就職、離職を繰り返す場合は都度カウントされると聞いています。実際の定着率を測る指標は何を利用すれば把握できるのか教えていただきたいをお願いします。</p>
3 回答	東京労働局	<p>新型コロナウイルスによる顕著な影響としては、障害者の採用規模が大きい業種（卸・小売業、情報通信業、宿泊・飲食サービス業）における求人が対前年度比で50%以上の減少となっています。</p> <p>また、職場の定着率を測る指標ですが、全国のハローワークシステムデータにおいてはございません。</p> <p>なお、「平成30年度障害者雇用実態調査（厚生労働省）」においては、障害区分ごとに勤続年数の調査を実施しており、各々の障害区分ごとの平均勤続年数は、身体障害者が10年2か月、知的障害者が7年5か月、精神障害者が3年2か月、発達障害者が3年4か月と推計されています。</p>
4 意見	眞保座長	<p>新型コロナ感染拡大の中で、ご尽力いただいております。</p> <p>就職者数もさることながら、労働市場から退出されている方も増加していると思います。退出期間が長期化しないような効果的な情報提供が難しいところですが課題と思います。引き続きよろしく願い申し上げます。</p>
4 回答	東京労働局	<p>ハローワークをしばらく利用しない求職者に対しては、職員から電話等を利用し、ご自身の希望に近い求人票を提供するなどして、就職活動を含めた労働市場への復帰を促すよう努めているほか、各支援機関の利用勧奨をしているところです。引き続きご本人のニーズに合わせ、ご本人に寄り添った支援に努めて参ります。</p>
5 意見	杉崎委員	<p>本年3月に障害者法定雇用率が引上げられたが、中小企業において障害者雇用が進みにくい理由に関しては、障害者を実際に雇用するだけの業務量がないことや、職務の設定・作業手順や受入れ環境の整備等に係るノウハウやマンパワーの不足等が挙げられている。</p> <p>従って、ハローワークの機能強化や障害者の雇入れに係る助成金の利用促進はもとより、障害者の定着や活躍に向けた施策など、中小企業に対する支援を強化・拡充していく必要がある。</p>

5	回答	事務局	雇用率達成に向けては、とりわけ中小企業における雇用促進が重要であると認識しています。引き続き、関係機関が連携して中小企業向けの施策の強化に取り組むとともに、各種施策の周知に努めて参ります。
6	意見	林委員	コロナ禍で、障害者法定雇用率がどの規模別でも前年比プラスになっているのは、東京都、就労支援、民間企業、格の皆様がのご努力の成果と思います。今年度も厳しい状況が続いておりますが、私どもも職域開発も含めて雇用に取り組んでいきたいと思ひます。
7	質問	小川副座長	・ハローワークの就職件数の前年比は、精神が65%、知的が90%、身体が68%。区市町村障害者就労支援センターの就職者数では、精神が77%、知的が93%、身体が73%となりました。支援のついていない精神と身体の落ち込みが顕著であること。一方、知的障害者の就職は比較的維持できている傾向が見られます。その理由や背景について、何か分かることはありますでしょうか。企業規模の傾向が分かれば、さらに質的な分析が可能になると思ひます。
7	回答	東京労働局	ご質問にあるとおり、支援のついている障害者は就職率が高い傾向にあります。これは採用をした企業担当者からの話ですと支援がついている障害者は採用後の職場定着において不安を軽減することができるという声がいくつも寄せられていることから、採用が決まりやすい傾向にあると思ひます。 また、知的障害者の就職率が高いのは特別支援学校卒業予定者も含まれるため、都内にある就業技術科及び職能開発課を含む特別支援学校の卒業生が毎年度一定数いることから、知的障害者における就職件数はコロナ禍においてもある程度維持されていると思ひます。 なお、障害者を採用した企業の規模別情報はデータはとっておりません。申し訳ございません。
8	質問	池淵委員	コロナの影響を心配していましたが、何とか踏みとどまっている印象です。おそらくは業種によって大きな違いがあるのではと思ひます。ただ登録している数からすると、就職できた人はかなり少なく、精神と身体ともにその傾向がありました。これは例年ともにそういう状況でしょうか。精神は離職が多いといつも言われますが、この度は身体との開きが小さかったですが、何か支援方法の工夫などが背景にあるのでしょうか。
8	回答	事務局	令和2年度のデータは、知的障害者よりも精神障害者と身体障害者について、登録者数に比べて就職者数が少ない傾向にあります。精神障害者の離職率の低下については、平成30年度から精神障害者が雇用義務の対象となり、行政の各種施策が推進されてきたことが背景にあると思ひられます。
9	質問	山鼻委員	(資料2について) 2頁は延べ人数と拝察しました。就職まで、就職後の障害別平均支援回数などがありましたら教えてください。
9	回答	福祉保健局	障害別のデータは把握していません。
議事(2)「障害者雇用・就労推進連携プログラム2021」について			
資料3「障害者雇用・就労推進連携プログラム2021」(案)			
10	意見	池淵委員	行動宣言1~4も、行動指針1~20もいずれも実践的で大切な課題を取り上げていただいていると思ひます。内容はいずれも納得できます。あとは「見せ方」だと思ひます。それなりの厚みのある資料はまずは手に取ってもらう工夫が必要と思ひます。初めは要約のみで、必要があれば後半の詳しい説明にとんでもらうとか、イメージキャラクターを配置するなどはいかがでしょうか。
10	回答	事務局	ご意見として承りました。
11	意見	小川副座長	・東京の障害者雇用・就労支援に関連した施策について、労働、福祉、教育等の分野を超え、これだけ多彩なデータを1冊で網羅するのは大変な労力がかかることだと思ひます。 ・様々な領域で、様々な目的の研修が行われ、かなりの予算が使われていることが分かりますので、回数と参加人数を出来るだけ表記して頂けると、成果が確認しやすいと思ひます。
11	回答	事務局	ご意見ありがとうございます。研修の回数と参加人数の表記について確認し、一部記載を追加いたします。

12	意見	眞保座長	P.33の行動9のヒアリング調査のように関係者の実態を掲載できるとよいと思いました。 次年度以降ダイジェスト版、バリアフリー版を作成できるとよいと思いました。
12	回答	事務局	ご意見として承りました。次年度に向けて検討させていただきます。
13	意見	林委員	企業向け普及啓発セミナーが令和2年度は中止が多かったようですが、今後も状況は読めませんので、このようなセミナーや企業からの雇用定着相談はオンライン開催などで実施できるといいと思います。すでにご検討されているようでしたら、申し訳ありません。
13	回答	事務局	ご意見ありがとうございます。今年度は「障害者雇用支援フェア」をオンラインで開催するなど、オンラインの活用についても進めているところです。引き続き事業の充実に向け取り組んでまいります。
14	意見	藤枝委員	区市町村障害者就労支援事業について こちらへの記載が適切ではないかもしれませんが、新型コロナウイルスによる感染拡大に伴い、文京区障害者就労支援センターでも感染予防対策をしながら支援継続する必要性がありました。障害福祉サービスについては「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」の取り組みがなされましたが、区市町村障害者就労支援事業の場合、基本的には設置されている自治体との相談で対応していたかと思います。今後、同様な事態が起きた場合、事業継続のための施策をご検討頂けると幸いです。 また、オンライン支援の整備も地域ごとに差が出ている傾向があるようなので、地域ニーズがあるかどうか関係しているかもしれませんが、支援方法の選択肢は地域差がない方が良いかと感じています。
14	回答	事務局	区市町村障害者就労支援センターにおける新型コロナウイルス感染拡大による支援への影響やオンライン支援等各センターの実態については、把握してまいります。
議事（3）新型コロナウイルス感染症の流行による、障害者の就労への影響と現場における対応について			
資料4 コロナ禍における障害者雇用の変化と今後の取り組みについて			
15	意見	池淵委員	ベネッセの取り組み、とても興味深く拝見しました。コロナの影響で働き方を変えざるを得ないのは、障害者も健常者も同じなので、全員が今の状況でどう働くか、その中で障害者の仕事はどう位置づけられるかが、しっかり考えられていると思います。このあたりで、生き残るところと、行き詰まるところと出てくるのではないのでしょうか。
16	意見	小川副座長	大変勉強になりました。コロナの影響での対応を、今後のAI化やDXの進展による業務形態、業務内容の変化への対応と関連させ、中・長期的対応につなげている点に企業の対応力の早さを感じました。
17	意見	眞保座長	貴重な事例をご説明いただきまして感謝いたします。 新型コロナウイルス感染拡大の中で仕事のやりがいやモチベーションの向上に尽力されているご様子に頭が下がります。 企業理念に合致した新たなサービスを開始されたり、在宅勤務での生産性の向上など大変勉強になりました。 ありがとうございました。
18	意見	堀内委員	資料8P：コロナ禍において、不規則な勤務によって、社員の健康度が低下していることに着目し、健康経営につながる健康支援に取り組んでおられる点（経営理念）に敬意を表します。学校教育を担当する者としては、社会移行を念頭に、在学中の児童・生徒の健康教育（ヘルスプロモーション）を推進する中で、自らの健康課題に主体的に関わることのできる資質・能力の育成に一層努めていきたいと考えます。

19	意見	山岡委員	<p>ベネッセビジネスメイトの林様の資料、とても興味深く拝見いたしました。今回のこのコロナが、企業にどのような影響を及ぼしたのか、詳細に書かれていらっしゃる、大変参考とさせていただきます。これだけの目まぐるしい変化に対して、時代に適応した業務の獲得や、それに必要な人材の育成に取り組まれたこと、大変驚きながら読ませていただきました。同時に、今後、どのような人材像が求められるのかという点についても大きなヒントをいただいたと感じます。</p> <p>コロナ禍における働き方の変化にともなって、モチベーションダウン→精神的なケアに力を入れるべきという点につきましては、共感いたします。働き方が変化していく中で所属意識の醸成については、大変難しいところかと存じますが、支援センターにおける在宅勤務者への支援のあり方という点でも、参考とさせていただきます。</p>
20	意見	山鼻委員	<p>解説付き資料を作成いただきありがとうございます。現状の的確な分析と創意工夫が随所に感じられる素晴らしいお取組で、大変勉強になりました。これまで当たり前であった日常を否応なく変えざるを得ない状況で社員さんの精神面での揺らぎ等もしっかりと受け止めている様子も感じることができました。</p> <p>切り口、課題・問題の分析法、切り口等他でも通用するものだと思います。</p> <p>直接ご講演を伺うことができず、本当に残念です。</p> <p>素晴らしい資料をありがとうございます。</p>
21	質問	藤枝委員	<p>P11 (3) 事例1について</p> <p>在宅勤務のポイントや工夫を挙げて頂いており、支援機関としても大変参考になりました。在宅勤務をしている方の定着支援についてお伺いできればと思います。</p> <p>従来ですと定着支援は会社訪問がオーソドックスな方法であったかと思いますが、文京区障害者就労支援センターの場合ですと在宅勤務の方の定着支援は電話やオンライン会議ツールなどを使って主に行っています。</p> <p>在宅勤務者への定着支援において、支援機関とこんな連携ができればというご意見ありますでしょうか。</p>
21	回答	林委員	<p>在宅勤務をしている障がいのある社員と社内の主なコミュニケーションとしては</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎日、朝一番にメールで体調の報告、課全体でリモート朝会、 ・Teamsでの定期面談 ・その他の報連相はTeamsチャット <p>などを活用しておりますが、出社勤務の時もTeamsを活用して業務を行っていたこともあり、大きな課題はないようです。むしろ、様子が見えないことで、出社勤務よりも上司が気にかけてコミュニケーションを取ることを意識し、増えているということもあるようです。また、元々、対面でのコミュニケーションに困難さを抱えている社員にとってはリモート環境が奏功している例もあります。そんな状況ですが、リモートワークが続くと、家から一歩も出なくてすむ生活となってしまうため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フィジカル的な面での体調の心配 ・閉塞感を感じている社員への対応 <p>が気がかりです。支援機関の方々には、ステイホーム中の心身の健康管理についてのご本人へのアドバイス・サポートをしていただき、私どもへのアドバイスや共有をいただくなどの連携を図っていただいただけるとありがたいです。どうぞよろしく願いいたします。</p>
その他ご意見			
22	意見	小川副座長	<p>同じ東京都でも、障害者施策推進協議会ではZOOMによるオンライン開催（対面とのハイブリッド）が通常化しています。就労支援協議会はオンライン開催は難しいのでしょうか？</p>
22	回答	事務局	<p>第29回については実現できませんでしたが、第30回に向けてはオンライン方式やハイブリッド方式等を検討いたします。</p>
23	意見	加藤委員	<p>概して、中小企業・小規模事業者は、情報収集力が十分とは言えない状況にあります。折角の事業も必要とするところに届かなければ、効果を発揮できません。</p> <p>都におかれては、施策のPRに注力しておられますが、引き続き、取り組みを強化して頂きますようお願いいたします。</p>

23	回答	事務局	引き続き、中小企業向けの施策の強化に取り組むとともに、各種施策の周知方法の工夫を検討し、周知に努めて参ります。
24	意見	林委員	今回の資料で、コロナ禍でも、障害者雇用推進の手が止まらず、進んでいることを確認できました。どういう状況の中でも、状況に対応しながら障害者の雇用を推進することが大事ですよ。弊社でも歩みを止めず、変化対応としてとらえて推進していきます。どうぞよろしくお願いいたします。
25	意見	藤枝委員	<p>新型コロナウイルスによって支援方法や支援環境の変化など、昨年度は変化尽しの年でしたが、そういった状況下において、区市町村障害者就労支援センターが直面している、感じている課題などを、例えば城東城北ブロック、城南ブロック、多摩ブロックの3地域で行っている各ブロック連絡会議では様々な意見交換がされておりますし、さらに年2回の東京都意見交換会議を通じて拾い上げて頂けることをお願いできればと思います。</p> <p>今年度広報誌の企画にて文京区障害者就労支援センターに登録されており就労されている305名を対象に、新型コロナウイルスによる仕事への影響や必要としている支援について無記名のアンケートを実施しました。まだ集計途中ではありますが（令和3年7月21日現在）が、自由記述では「ワクチンに対する不安」、「在宅勤務や時短勤務から、これまでの働き方に戻った場合に体力面やコミュニケーション面での不安」「余暇の過ごし方、気持ちのリフレッシュの仕方など」、「収入や業務が減ってしまうんじゃないか」といった不安の声がありました。気になることの選択肢では、「コミュニケーションや人間関係」「就労継続について」「生活面・収入面」の順番で高くありました。</p>
25	回答	福祉保健局 産業労働局	ブロック会議等で各区市町村障害者就労支援センター様からいただくご意見は、現場からの貴重なご意見として受け止めており、意見交換会でも取り上げることを検討させていただきます。記載にあります調査については、確定後情報提供いただけると幸いです。