

令和 5年6月26日

東京都福祉保健局長殿  
東京都産業労働局長殿

障害者就業・生活支援センター東京連絡会  
連絡会代表 堀江 美里



## ポストコロナ時代の持続可能な雇用・就労支援体制再構築の要望と提案

日頃より障害者就業・生活支援センター事業活動にご理解ご協力いただきありがとうございます。東京都では、「障害者雇用・就労推進連携プログラム」において東京都障害者就労支援協議会の策定した「首都TOKYO障害者就労支援行動宣言」に賛同した8団体の行動指針をもとに、私たち障害者就業・生活支援センターは、主な就労支援機関として地域就労支援の連携の要として位置付けられています。2020年に向けた実行プランで掲げられた障害者雇用数4万人増加は、令和元年6月で達成、今後は、令和3年3月に策定した「『未来の東京』戦略」で掲げた「2030年度末までに障害者雇用を4万人増加」の目標に取り組んでいくことになっています。

しかし、昨年12月に改正された、障害者総合支援法、障害者雇用促進法改正の審議過程において、実態の雇用数は増加したものの、障害者雇用を俯瞰的にみれば、離職率の高さや処遇（賃金、働き方、業務等）のあり方など課題は多く、雇用の質が問われています。その結果、付帯決議では、障害者関連法に底通する共生社会の実現の根本を揺るがす雇用代行ビジネスなどの安易な利用を諫めることも言及され、障害者雇用促進法第5条の改正においては、雇用主に対して障害のある方の能力の開発が義務化といった雇用の質を求める改正といたりしました。雇用の質の問題は大きな労働市場を抱える大都市に多く見られ、私たちの地域の問題でもあります。

また、障害者の雇用促進には、生活を支える障害者総合支援法との施策の連動性が必要です。しかし、都内の就労移行支援事業において、障害のある方のアセスメントとジョブマッチングの視点が弱く、就労実績と報酬を優先させ、雇用後の離職を招く対応の課題を生じさせています。さらに、企業側も雇用率達成のみを目的とした採用は、職場での不調を誘発し、ひいては、職場における人間関係の不調、障害に対する負のイメージの固定化等の負のスパイラルを生じさせています。

今後、短期間でさらなる雇用率アップと、週10~20時間未満の雇用率の算定等により、さらにこうした課題が拡大される恐れがあり、雇用促進の制度改正を簡単に喜ばない現実があります。すでに国の方で、制度改正にむけた新たなサービス（就労選択支援事業、ジョブコーチ事業の運用変更、企業相談援助助成金事業等）の充実がある一方で、首都東京は独自の障害者雇用課題と、支える就労支援制度が他府県と異なることから、東京都独自に理念や法整備が必要であると感じております。特に数字や結果を求めた雇用に走り、その結果、多くの働く障害のある人が置き去りにされないことを切に願います。

これまで私たち都内の障害者就業・生活支援センターは、区市町就労支援センターの就労支援体制の下、広域事業の役割を担い、個別支援だけでなく、地域の課題を解決すべく、各センターに蓄積された知見を活用したネットワーク構築、人材育成、新たな支援ツール等の開発をするなどの事業に取り組んできました。今後、東京都として、どのような考えや位置づけをもっておられるのか、意見交換ができましたらと思っております。今後の国の施策動向を意識しながら、別紙の内容で要望させていただきます。何卒よろしくお願い申し上げます。

<問い合わせ先>

就業・生活支援センターWEL' STOKYO

東京都千代田区神田錦町3-21

ちよだプラットフォームスクエア1036

TEL03-5281-2345

## <別紙>

### 【福祉保健局への要望】

- 「精神障害者就労定着連携促進事業」の継続と地域課題に応じた柔軟な事業展開  
精神発達障害のある人に対する支援の維持のためには、関わる人や機関の相互理解が欠かせません。多職種連携による支援体制構築半ばであり、事業の継続を要望します。実施に当たっては、これまでの本事業をさらに発展させていくため、引き続き医療との連携は必須とし、国が求める基幹型センターとして各センターの地域の医療資源の設置状況や地域ニーズ、課題に応じたより実践的な取組が可能な運用を要望します。
- 【区市町村就労支援センターの役割整理と機能強化にむけて】  
今回の改正では、「短時間雇用と福祉との併用」「アセスメント手法を生かした就労選択事業の創設」等が打ち出され、ますます「雇用と福祉」施策の連結と連動が求められています。その要として私たち「障害者就業・生活支援センター」は、職業リハビリテーションの一翼を担いながら、地域の就労支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能も担う基幹型センターとしての位置づけが明確にされました。一方、東京都では、各区市町村が設置する区市町村就労支援センターが身近な地域において就労面と生活面の支援を一体的に提供する支援拠点として位置付けられております。福祉サービスの実施主体は、福祉計画の策定を含め、各自治体であり、区市町村就労支援センターの機能強化が重要です。両制度が東京都に導入され20年以上が経過しました。最近、両センターともに「生活支援」の相談が増加の一途をたどっております。区市町村就労支援センターの一部は新規利用者の受け入れ困難なことから、障害者就業・生活支援センターに支援が流れている実態が年々高まっています。  
企業はすでに雇用率の上昇を見込み、採用活動を開始しています。東京都は各自治体の区市町村就労支援事業の支援体制の実態を調査し、今後のさらなる雇用拡大に対して、各区市町村行政あるいは労働行政と各区市町村就労支援センターが連携し、これまで以上に地域の要となる就労支援機関になれるよう、各区市町村に働きかけるとともに、わたしたち障害者就業・生活支援センターにおいては、生活支援員の増配置など基幹型センターの機能を果たすために必要な支援体制整備を切望いたします。

### 【産業労働局への要望】

- 【東京都における中小企業の特定短時間雇用の積極的活用と支援の充実】  
全国的にも中小企業を中心とした障害者雇用の推進が求められていますが、東京都における中小企業の採用状況を理解した上で施策の展開することが必要だと考えます。  
東京都の場合、大企業、公的機関の求人数が全国に比べ圧倒的に多く、処遇面や障害のある方の支える体制においても不利な状況です。今後、雇用と福祉との連携の観点から「短時間雇用と福祉サービスの併用」の導入が開始されますが、当事者（障害のある人と企業）どちらか一方だけの為の利益にならない運用方法を、東京都としても、たとえば後述の「地域雇用のサポート機能」等を通じて整備すること、特に中小企業において特定短時間雇用が活用しやすくなるよう、その支援を充実させていくことが必要です。また、企業が支援を利用する際の基準（支援程度等）の検討も必要です。
- 「中小企業障害者雇用応援連携事業と新たに創設される障害者雇用相談援助助成金を活用した企業支援と人材育成」  
現在受託している中小企業障害者雇用応援連携事業において、確認された課題やポイントをより具体的に且つ、企業や各支援機関が利用できるようなものにするためには、検討及び実践の期間が必要となります。また、中小企業応援連携事業の期待が膨らんでいる中で、今回、国においては雇用納付金の財源を下に、新たに障害者雇用相談援助助成金制度が新設され、企業支援を行う団体に助成金が支出されることになり（中小企業1社支援で80万、1名雇用につき10万×4人まで）、遅れている中小企業の雇用支援が充実される可能性があります。東京都独自の中小企業障害者雇用応援連携事業と、国事業と連動させていくことが必要です。さらに、雇用のミスマッチを防ぐためには、採用前の準備から企業の主体性を損なわずサポートできる人材の育成が重要です。

このような観点から、東京都においては、新たに創設される国の障害者雇用相談助成金と現状の中小企業応援連携事業の一体的な運用が可能となるよう検討をお願いします。具体的には、当センターが相談・訪問等を通じて把握した地域の求人情報に関し、企業・障害のある人双方の現状やニーズを踏まえながら、求人企業の支援、地域の福祉事業所等への求人情報の共有等を行うことができる「地域雇用のサポート機能」の創設を検討していただけないでしょうか。こうした機能は地域の実情もあることから、段階的に拡大していくことが好ましく、また、こうした取組を通じて身近な地域で企業の支援を行う人材の育成が可能となります。さらには、企業内で定着支援を担う人材の育成や、地域のネットワークがより一層広がっていくことが期待されます。

以上