

## 「活躍の場の拡大（障害者就労、ピア支援、日中活動）」の 次期計画の施策展開の方向性について

### 1 はじめに

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）の改正による障害者の法定雇用率の引き上げ、精神障害者の雇用義務化により、大企業を中心に障害者の新規求職者数、就職件数は拡大していますが、区内中小企業等での雇用や、法定雇用率に算定されない短時間等の求人数は少ない状況が続いています。また、公共団体等の行政機関における法定雇用率の未達成が発覚したことを受け、公務部門における責務として、障害者雇用を率先して取り組む旨が法律に明記されました。一方、生活困窮者や生きづらさを抱えた若者や、引きこもり等の支援機関には、障害者の就労支援や、就労以前の活躍の場が必要な方が、一定程度登録していることが判明しています。

区では、3か所の障害者就労支援センターが就労支援ネットワークの核となり、就労相談から職場定着支援まで一貫した就労支援を行っていますが、安心して働き続けるための定着支援の充実や、長時間働くことが難しい障害者の就労支援、就労以前の活躍の場が必要な障害者のピア支援、日中活動の場の充実を図る必要があります。

新型コロナウイルス感染症の影響による経済状況の悪化が懸念される中、区として、障害者の雇用を守り、社会情勢の動向を見ながら就労支援、雇用促進を進めていく必要があります。

### 2 次期計画期間中に取り組む課題

#### 【課題1】幅広い対象者に対する就労支援

##### （1）取組みの状況（実施状況の評価）

区では3つの障害者就労支援センターが就労支援ネットワークの核となり、就労相談から職場定着支援まで、一貫した就労支援を行っています。

障害者就労支援施設等からの就職者は、年間120～160人台で推移していますが、近年、区内の就労移行支援事業所では利用者が減少しており、事業を廃止する事業所が増加しています。

近年、ICTの発達や働き方の多様化を背景に、重度の障害のある方のテレワーク等による就労が拡大しつつあるものの、令和元年11月25日開催の第96回社会保障審議会障害者部会の資料によると、特に通勤や職場等における支援については、十分な対応ができていないとの指摘がありま

す。

(2) 課題（評価を踏まえた改善）

就労支援ネットワークの活動を通じ、就労移行支援事業所に限らず、就労継続支援事業所（A型、B型）からの就職者を拡大することが必要です。通勤支援や職場等における支援を目的に、重度訪問介護、同行援護または行動援護のサービスを利用している障害者の現状を把握するとともに、国の動向を注視し、新たな取組みの活用について、検討する必要があります。

(3) 次期計画の施策展開の方向性（計画）

引き続き、障害者が希望や特性に応じて就労が実現できるよう、障害者就労支援センターを中心とした就労支援ネットワークの活動を通じ、定例会でのヒアリング、施設への訪問等による新たな就労希望者の掘り起こしや、事例検討、合同勉強会の実施による支援力の向上等、就労支援の拡充に取り組めます。

通勤や職場における支援が必要な重度の障害のある方の現状把握を行うとともに、「障害者雇用助成金制度に基づく助成金の拡充」の周知や、「地域生活支援事業における雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」の活用について検討します。

【課題2】就労定着支援、生活支援の充実

(1) 取組みの状況（実施状況の評価）

3つの就労支援センターや9か所の就労定着支援事業所では、定期的な職場訪問や面談、余暇支援等の実施により、就労定着支援に取り組んでいます。東京都区市町村障害者就労支援事業の調査によると平成30年度中に就労支援センターの支援で就職し、平成31年度末までに12か月以上就労が継続している方は74%でした。

今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、自宅待機になっている、業績悪化により離職を余儀なくされている等の相談が増加しています。障害者就労支援センターでは、登録者や家族が高齢化、疾病等により福祉サービスの利用や、医療機関への受診等が必要になるケースが増加しており、関係機関と連携して生活支援を行っています。

(2) 課題（評価を踏まえた改善）

平成30年度から始まった就労定着支援事業については、各事業所が行っている具体的な支援内容を把握し、効果的な取組み等を共有するとともに、利用期間終了後の障害者就労支援センター等へのスムーズな支援の引き継ぎや、職員の支援力の向上に取り組む必要があります。

登録者の雇用元企業に対しては、業務の変更や新たな雇用条件の提案等、

雇用継続のための予防的な働きかけを行うとともに、やむなく離職となった場合には、様々な手続きや転職支援はもとより、メンタル面の支援も丁寧に行う必要があります。

就労障害者やその家族がライフステージの変化に応じ、必要な支援を受けながら地域生活を継続するために、地域障害者相談支援センター等や医療機関等と連携した生活支援の充実に取り組むことが必要です。

### (3) 次期計画の施策展開の方向性(計画)

障害者就労支援センター、就労定着支援事業所では、定期訪問や面談等により、仕事の悩み等を継続して相談できる体制を整備し、安定、かつ充実した就労生活を送ることができるように、就労定着支援に取り組みます。新型コロナウイルス感染症の影響により生じる様々な課題に対して、登録者の気持ちや企業からの相談を真摯に受け止め、丁寧に対応していきます。住み慣れた地域で自分らしい生活を安心して継続できるよう、カンファレンスの実施や医療機関への同行受診等により関係機関と連携し、生活支援の充実に取り組みます。

## 【課題3】障害者雇用の拡充

### (1) 取組みの状況(実施状況の評価)

世田谷区障害者雇用促進協議会では、障害者雇用に積極的に取り組む企業に対し、障害理解や雇用の促進を目的とした障害者雇用支援プログラムを実施しており、令和元年度の延べ参加企業数は106社、延べ参加者数は495名でした。

新型コロナウイルス感染症による経済状況の悪化により、障害者雇用に関する求人が減少しています。

障害者就労支援施設等では、働く能力があっても自信がなく就労に踏み出せなかったり、体調の波があるため長時間働くことができなかったりするなど、働きたくても働きづらい障害者が増加しています。令和元年度に、就労支援施設等にヒアリングしたところ、このように働きたくても働きづらい方は、施設利用者の4%程度いることが判明しました。

令和2年4月の障害者雇用促進法の改正により、週10～20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対する新たな特例給付金制度が始まりました。

区でも障害者の法定雇用率が未達成の状況であり、計画的な障害者採用に着手するとともに、障害のある職員が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組みを確実に推進していくため、障害者雇用促進法に基づき、令和2年4月に「世田谷区障害者活躍推進計

画」を策定しました。

東京都では、令和元年12月に都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例を制定しました。

障害者を雇用する企業の中には、障害者への虐待や差別、合理的配慮の不提供などの事例が見られます。

## (2) 課題（評価を踏まえた改善）

障害者雇用促進協議会の活動を通じ、障害者雇用に取り組む企業を拡大する必要があります。

新型コロナウイルス感染症による経済状況の動向を注視しながら、企業に対して求人の拡大を推進する必要があります。

就労意欲はあるが一般的な求人等で就労することが困難な方に対し、多様な働く場を創出する等、就労に繋げる取組みが必要です。

率先して障害者の雇用を推進する立場にある区は、早期の法定雇用率の充足とその後のさらなる雇用率の向上に取り組む必要があります。

雇用の分野における合理的配慮の提供や、障害者虐待防止法の周知拡大に取り組む必要があります。

## (3) 次期計画の施策展開の方向性（計画）

障害のある人もない人も共に働く社会を実現するため、新型コロナウイルス感染症に伴う経済状況の回復、安定の状況について、ハローワークや産業団体と情報共有を行いながら、世田谷区障害者雇用促進協議会の活動を通じ、区内外の企業や区における障害理解の促進や障害者雇用の拡大、雇用の分野における合理的配慮の提供や、障害者虐待防止法における事業主の責務等については周知拡大に取り組めます。

ひとりでも多くの障害者が働く喜びを感じられるように、区内企業等に対し、法定雇用率の算定されない短時間や期間限定の就労、テレワーク、共同作業等の多様な働く場の創出する、せたJOB応援プロジェクトを実施します。

企業開拓に際しては、週10～20時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対する新たな特例給付金の案内を行うとともに、東京都と連携し、「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」に基づくソーシャルファームの育成、支援について、連携して取り組めます。

障害者チャレンジ雇用や常勤、会計年度任用職員の採用により計画的な障害者採用を行うとともに、「世田谷区障害者活躍推進計画」に基づく取組みを全庁をあげて推進し、障害の種別を問わず安心して安定的に働くことができる環境の整備に取り組めます。

## 【課題4】他機関との連携と活躍の場の創出

### (1) 取組みの状況（実施状況の評価）

生活困窮者や生きづらさを抱えた若者、引きこもり等の支援機関には、複合的な課題のある障害者や、障害を有することを疑われる方が一定程度登録しているため、支援が必要な場合には、障害者就労支援センターと連携し、就労支援を行っています。

区の相談機関では長期にわたって社会との繋がりが薄い発達障害者等の相談が増えておりその中には中高年世代の相談が一定数含まれています。

「いずれは就労したい」というニーズはあるものの、訓練施設への通所が安定しないため、既存の支援施設等に繋がれず、相談機関が長期的に抱えなければならない傾向にあります。

区では引きこもりがちな障害者が安心して集える居場所の創出や、障害者が強みを生かして当事者同士で支えあうピア活動、就労の前段階である障害者が、自己有用感を持って地域で活躍する機会の拡大に取り組んでいます。

### (2) 課題（評価を踏まえた改善）

生活困窮者や生きづらさを抱えた若者の支援機関と連携し、障害の有無にかかわらず、働きたくても働きづらい人の就労支援を拡充する必要があります。

定期的に日中活動に参加できない障害者が、気軽に集える居場所の整備や、当事者本人の特性や悩みを理解し、それに応じて緩やかなステップで参加ができる取組み、就労に限定されない活躍の場の創出が必要です。

### (3) 次期計画の施策展開の方向性）

誰もが働きやすい地域社会を実現するため、生活困窮者や生きづらさを抱えた若者等を支援する機関と連携し、就労支援取り組むとともに、様々な理由で働きたくても働くことができない方に対して、本人の個性や意欲等に合わせて、多様な働き方を作り出すユニバーサル就労の構築も継続して検討を行います。

精神障害者や発達障害者、引きこもり等の担当所管と連携し、気軽に集える居場所の整備や、障害者のピア活動、就労に限らず、本人の特性に応じた社会参加や社会貢献等の活躍の場につなげていく取組みを進めます。

## 【課題5】作業所で働く障害者の工賃向上

### (1) 取組みの状況（実施状況の評価）

—作業所で働く障害者の工賃は平成30年度の東京都の平均工賃16,118円対して、区は14,754円と低水準の状況が続いており、区では、作業所等経営ネットワーク支援事業（せたがやセレ部）や障害者施設製品販売促進事業（福祉ショップフェリーチェ）優先調達推進方針の推進等より、区内障害者施設への作業の受注促進、施設製品の販売拡大に取り組んでいます。

障害者就労継続支援B型事業所は工賃向上計画を作成し、工賃の向上に取り組んでいますが、安定的な通所ができない利用者の増加や、障害の重度化等により、工賃は低水準の状況が続いており、障害者（児）実態調査では、1か月の主な収入が「年金」となっている方の割合が7割近くになっています。

#### （2）課題（評価を踏まえた改善）

経済状況の変化により、企業等からの作業の発注が不安定になることが予想されます。今後は、作業所の運営状況に注視しながら、安定的な作業量の確保のため、さらなる受注拡大の取組みを拡充する必要があります。施設が作成した工賃向上計画を確実に推進するため、経営コンサルタントによる助言やPDCAサイクルにより、必要に応じ、計画を見直すことが必要です。

#### （3）次期計画の施策展開の方向性（計画）

区では、作業所の運営状況や生産力を見極めながら、引き続き作業所で働く障害者の自立した生活を支援するため、作業所等経営ネットワーク支援事業や、福祉ショップフェリーチェや各種販売会の拡大等による施設製品の売上向上に取り組めます。また、世田谷区優先調達推進方針における具体的に受注実績、請負可能な業務を、庁内のみならず、区の外郭団体や民間企業等に周知拡大し、施設への発注促進につなげます。

経営コンサルタントによる工賃アップ連続セミナーを実施し、施設職員の工賃向上のモチベーション向上や、施設が作成した工賃向上計画の着実な推進に取り組めます。