

# 第一回就労移行支援タウンミーティング実施報告

日取り：2013年6月29日（土）

場所：福岡市市民福祉プラザ 601号研修室

参加者：157名

## I. 会長挨拶

会長 石原康則

（社会福祉法人電機神奈川福祉センター 理事長）

ご挨拶の中で、本協議会の会員が増えてきていること、5月30日の参議院で本協議会の会長として参考人として意見を述べたこと、また、社会保障審議会障害者部会の委員への就任依頼があったことを報告しました。



## II. 行政説明

厚生労働省 障害福祉課 平川課長補佐 [資料](#)



措置費制度から障害者総合支援法までの流れ、そして、現在の就労系障害福祉サービスの概要と課題をご説明いただきました。3年後の法改正に向け、今年度中に様々なデータ収集・意識調査などの実態調査を実施することが示されました。

就労移行支援事業については、一般就労が増加しているものの、事業所ごとの力量の違いがあることが指摘されています。障害者雇用対策課から労働局やハローワークに対して、福祉事業所や教育機関への支援を行うよう連携通達も出されています。

就労継続支援事業A型については、利用者数が増加し、新規参入事業所も増えているものの、平均工賃が下がってきており、短時間労働も増えていることが課題としてあげられています。また、発達障害者の就労支援を行うために、昨年度にマニュアルが整備されたことも示されました。

就労継続支援事業B型については、利用者の増加傾向は横這いになりつつあります。課題は工賃の向上であり、昨年度から工賃向上計画を事業所が作ることになっているほか、本年度から優先調達法が施行されています。また、特別支援学校から直ぐに就労継続支援事業B型を利用するのではなく、アセスメントを就労移行支

援事業所で行った上で（地域に就労移行支援事業所がない場合のモデル事業も実施している）、利用の判断を行うことが示されています。

**厚生労働省 障害者雇用対策課 地域就労支援室 竹中室長補佐 [資料](#)**



障害者の雇用状況と雇用促進法の改正についてご説明いただきました。障害者の雇用は年々増加傾向にあり、実雇用率・求職件数・就職件数全てが昨年度は過去最高となったことが示されました。しかし、従業員300人未満の企業の雇用率が低迷しており、こうした企業を支援していくことが課題となっています。

改正雇用促進法の成立について、石原会長が5月30日に参議院厚生労働委員会の参考人質疑で行った答弁を高く評価していただきました。改正雇用促進法の大きな改正点は2点あります。一つは障害者権利条約への対応です。権利条約批准に向けた国内法整備の

一環として、今回の改正では、障害を理由とする差別の禁止、合理的配慮の提供義務を法に規定するとともに、それらに対する苦情処理・紛争解決援助についても法に盛り込みました。

もう一つは、精神障害者の雇用義務化です。日本の雇用率制度は、基準となる算定式に基づき、原則5年ごとに法定雇用率の水準について見直しが行われています。次回の見直し時（平成30年）には新たに精神障害者も法定雇用率の算定基礎に追加されますが、企業側が障害者雇用に円滑に取り組むことができるよう、支援策の強化を図っていくことが課題となっています。また、平成25年4月の引き上げに続き、法定雇用率が急激に上昇することのなういよう、激変緩和措置を設定しています。なお、障害者雇用率制度の対象となる障害者については、（1）企業がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、（2）対象範囲が明確であり、公正、一律性が担保されていること（全国何処でも一律に判断されること）、という二つの基準を満たしていることが必要です。そのため、現段階では、手帳を持たない障害者（発達障害や難病のある人）を雇用率制度の対象にすることは難しいという結論となっています。

また、昨年度は、権利条約や就労支援に関する研究会を三つ実施しましたが、今年度も研究会の実施を考えているということでした。

### III. 調査報告

**社会福祉法人 電機神奈川福祉センター**

**ぽこ・あ・ぽこ 施設長 三田地昭典 [資料](#)**

資料に基づき、昨年度実施した「一般就労後の職場定着フォローアップの全国調査について発表がありました。一般就労後の職場定着の現状をふまえ、就労移行支援事業支援事業所に職場定着に関わる報酬を付与することが提案されました。



#### IV. 質疑応答

フロア：A 型利用者の扱いについて。利用者層として、養護学校を卒業して就職活動となっているが、就労継続支援事業 A 型をすぐに利用できるのか？

平川課長補佐：学校を出たら直ぐに使うことができる。

フロア：職場定着も含めて質の高いサービスを提供することで、事業所としては人員的に難しくなるが、対策は考えているのか？

平川課長補佐：定着支援については、附帯決議でも検討を求められており、どのような方法があるか今後検討していくこととしている。

フロア：法定雇用率が2%になり、今後は、従業員規模 100 名以上の中小企業も算定の対象となると聞いているが、制度が先行し、そうした従業員が少ない企業での雇用への準備が進んでいないのではないか。そうした企業への周知や受け入れ準備のためのフォローの拡充はあるのか。

竹中室長補佐：事実関係の整理をしたい。100 人を越える規模の企業から集める、というのは納付金の話。それまで 300 人以上規模の企業から徴収していた納付金を、平成 22 年 7 月から 200 人を越える規模に範囲を拡大し、平成 27 年 4 月からは 100 人を越える規模に拡大する予定。ただし、単に納付金を集めるだけで障害者雇用が進むのかというのはおっしゃるとおり。経済的支援としては、中小企業には雇入れ助成の額を手厚くしたり、ファーストステップ奨励金を設けたりしている。また、障害者雇用のノウハウについては各種マニュアル、事例集を提供している。さらに実際に職場に受け入れてもらうことが重要と考え、職場実習・トライアル雇用といった施策を展開中であり、これらの施策を着実に実施していきたい。



## V. 地域実践報告

### 社会福祉法人敬和会 障害者自立支援センターハーモニー

#### 就労支援員 福元望 [資料](#)

訓練内容について動画を交えながら事業所の実践を紹介されました。授産作業を主体とせず、事業所で作成した訓練教材やカフェでの接客訓練を行いながら一般就労に向けた支援を行っています。現在取り組んでいる課題として、利用者の障害種別が広がっていることをふまえて、ワークサンプルなどの訓練内容を広げていく予定だとの話がありました。また、事例を紹介しながら、現場で支援者に助言をするスーパーバイザーの重要性を強調されていました。



### 社会福祉法人キリスト者奉仕会 障害者就労・自立支援センターたんぽぽ

#### 施設長 谷山恵一 [資料](#)



事業所がナカポツとハローワークと連携しながら就労支援を展開している事を紹介されました。職業準備訓練として、ワークサンプルや就労準備講座、職場実習を組み合わせしており、特に、職場実習に大きなウェイトを置いています。大牟田市の就労支援ネットワークを十全に活用した実践をふまえ、現在の実践のメリットと課題を示されました。企業と働く障害者を支えるための制度設計が必要だという問題提起をされていました。

### 特定非営利活動法人福岡ジョブサポート 障がい者のはたらく拠点ジョブサポート（馬出）

#### 就労支援員 村川竜也 [資料](#)

個別の支援プログラムを中心としたトレーニングと支援機関（相談支援も含めた）と連携をとりながら就労支援を進める実践を紹介されました。支援機関からの紹介で利用する人が多く、利用開始当初から他機関との連携の中で支援を行っています。今後、定着支援の一環として、コーヒーショップを借り切って就労者の集いの場を実施する予定だそうです。また、社会資源である事業所同士の相互理解を深めていくことも重要だと説明されていました。



## VI. 意見交換会

- ・福岡市障がい者就労支援センター 副所長 石井浩明
- ・社会福祉法人そよかぜの会 しごとサポートセンターりんご 所長 黒木秀幸
- ・特定非営利活動法人アベル 就労支援員 竹内駿介
- ・特定非営利活動法人 WEL'S 新木場 副理事長 堀江美里
- ・社会福祉法人東康会 就労・生活支援センターらぼーる八代 サービス管理責任者 水野浩章

<進行> 副会長 酒井大介（社会福祉法人加島友愛会 館長）

進行の酒井副会長から3年後の障害者総合支援法見直しまでのスケジュールと就労移行支援事業が抱える課題が示され、黒木所長からは福岡市内の就労移行支援事業支援事業所に対して行われたアンケート調査の結果が示されました。それぞれの事業所の現状と課題を示した上で、以下の三点について壇上とフロアで議論を行いました。

- (1) 就労移行支援という機能特化の意義と課題
- (2) 職場定着支援
- (3) 就労実現の定義



**意見交換会の詳細は、鋭意作成中です。**

## VII. 閉会挨拶



副会長 天野聖子  
(社会福祉法人多摩棕櫚亭協会 理事長)

ご挨拶の中で、福祉の法律と雇用促進法との進み方には差があり、単体の事業所や一つの地域だけで考えていると何が何だか分からなくなってしまうため、今後10年で、皆が持っている力を合わせていく必要がある、と指摘しました。