

令和4年度第2回北海道障がい者就労支援推進委員会

議 事 録

日時：令和5年（2023年）3月16日（木）15:00～17:10

場所：オンライン（ZOOM）開催

1 開会（15:00）

【事務局】

それでは定刻になりましたので、令和4年度第1回北海道障がい者就労支援推進委員会を開催いたします。

会長選出までの間、司会を務めさせていただきます。北海道保健福祉部障がい者保健福祉課の相馬でございます。よろしくお願いいたします。本日はご多忙のところご出席をいただき誠にありがとうございます。開会にあたり、北海道保健福祉部障がい者保健福祉課長 秋田からご挨拶申し上げます。

2 挨拶

【秋田課長】

北海道保健福祉部障がい者保健福祉課長の秋田でございます。本日は、お忙しいところ、ご出席いただき厚くお礼申し上げます。委員の皆様には、日頃から本道の障がい保健福祉施策の推進に当たり、多大なるご理解ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして感謝を申し上げます。

本日は、第6期障がい福祉計画の報告について、本年1月に公表しました「事業所の工賃（賃金）」、「優先調達方針の策定」や「調達実績」、また、前回委員会の中で話題となりました「北海道障害者雇用支援合同会議」の今後の予定についてご報告するほか、前回、時間的な関係から議論を行うことができませんでした「道内の就労移行支援事業所及び定着支援事業所」についてご意見を伺いたいと考えております。委員の皆様には活発なご発言・ご議論をお願い申し上げます。

最後になりますが、道といたしましては、今後とも、本日お集まりの皆様方をはじめ、福祉関係者や、企業などの関係機関と連携しながら、令和3年度から取り組んでおります「第6期北海道障がい福祉計画」に基づき、来年度は本計画の最終年度となりますことから、障がいのある方の就労支援施策の着実な推進を図ってまいりたいと考えておりますので、引き続きご指導・ご鞭撻のほどよろしくお願いいたします。本日はよろしくお願いいたします。

【事務局】

続きまして、資料の確認をさせていただきます。資料は本日の次第、委員名簿、条例の抜粋、右上に資料番号が書かれている各種資料になり、資料1-1から資料4まで配付させていただいておりますので、ご確認をよろしくお願いいたします。なお、本日の委員会の終了時刻ですが、16時頃を予定しておりますことをあらかじめご連絡いたします。

3 委員紹介

【事務局】

それでは、お手元の次第に沿って進めさせていただきます。まず、委員紹介について、事務局からご報告いたします。6月24日に委員の改選を行い、改選後2回目の開催ですが、前回ご都合が合わずにご紹介できなかった委員の方のみ、事務局からご紹介させていただきます。

出席者名簿の順にご紹介させていただきます。

(委員順次紹介 省略)

なお、本日の委員会ですが、委員18名のうち2分の1以上である13名のご出席をいただき、北海道障がい者条例第38条に規定する成立要件を満たしておりますので、委員会は成立していることをご報告いたします。

4 報告

(1) 第6期北海道障がい者福祉計画の報告について

【橋本会長】

北海道医療大学の橋本です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは次第に沿って進めさせていただきます。次第4(1)第6期北海道障がい者福祉計画の報告について、事務局から説明をお願いいたします。

【事務局】

北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課の市村です。私から報告事項4(1)についてご報告いたします。はじめに資料1-1をご覧ください。

令和5年1月に公表しました令和3年度事業所工賃(賃金)の資料となります。対象事業所は就労継続支援A型及びB方の事業となり、対象となる工賃の範囲は、工賃、賃金、給与、手当、賞与、その他名称を問わず事業者が利用者の支払うすべてのものをいいます。

その下に調査結果を示しておりますが、上からA型、B型の順に、左から平均工賃(賃金)、事業所数、前年R2の参考、R3全国の参考を掲載しています。

令和3年度の北海道障がい者就労支援推進委員会において、令和3年報酬改定時に工賃を目指す事業所と、何らかの生産活動を行いながら就労する、生産活動に参加することに重きをおいた報酬体系に分かれたことにより、それぞれがわかるような調査を検討するようご意見をいただき、道としても調査内容を検討すると回答しておりましたが、今回令和3年度の調査時に生産活動中心型と生産活動中心型以外を選択できるよう項目を追加して実施し、調査結果を掲載しております。

その下に福祉的就労に関する目標の記載があり、目標工賃は30,610円となり、平成18年度の工賃倍増計画として設定した目標値となります。

平均工賃月額としては、平成18年度は15,305円に対し、令和3年度は19,523円となり、対比すると127.6%増加しており、その下に参考値として掲載しておりますが、工賃支払総額は約11億円が約46億円の約4倍、工賃支払対象者延べ人数約7万2千人が23万9千人の3倍強、事業所数は213が1,021の4倍強となっています。

次のページは施設種別ごとの工賃分布、年度比較となっています。折れ線グラフが事業所数、横棒グラフが分布数となっており、表を見ますとA型は5万円以上がともに最も多く、B型は1万円以上から1万5千未満が最も多くなっています。

その下の表ではB型のH18とR2~3を対比した事業所数と分布率となっており、H18では5千円~1万円未満が一番多いのに対し、R3は1万円以上~1万5千円以上が一番多い状況となっています。

次のページは、H18からの工賃実績の推移を示した表となっており、年々増加傾向となって

います。H25に3年間程、少し減少傾向となっておりますが、原因をその際の工賃調査アンケートを確認したところ、H23年3月に発生しました東日本大震災による影響を受け、物価の上昇、受注の減少などの回答がありました。その後は右肩上がりに上昇傾向となっております。以上で資料1-1の説明を終わります。

続いて、資料1-2をご覧ください。こちらでは優先調達方針の策定状況を示しています。優先調達方針の策定については、法律において策定しなければならないと定められておりますが、令和3年度の策定状況は179市町村に対し154市町村の86%の策定率となっております。全国は95.2%の策定率となっており、全国と比較すると北海道の策定率は低い状況となっております。

未策定市町村は表のとおりです。ここで資料の訂正を申し上げます。空知に浦臼町と記載されていますので、0と記載しておりますが1の誤りです。同様に胆振は5、上川は1、檜山は2となります。申し訳ありません。このうち一度も策定したことが無い市町村は19市町村となり、聞き取りした未策定理由を下に示しております。

理由としては、市町村内に調達可能な物品等を販売している障がい者就労施設等がない。障がい者就労施設等からの調達できる品目が限られており、目標設定ができない。近隣市町村に障がい者就労施設等があっても、町内企業の衰退を防止するため、町内一般企業を優先としている。市町村内の財源や体制が不足している。という状況です。

なお、令和4年度策定分については、例年6月に調査を実施しますが、今年度は集約後に再度未策定市町村に働きかけを行っております。令和4年度分は国の公表に基づいて道も公表しており、まだ公表されていないため、市町村名や数は申し上げることはできませんが、策定できていない理由を確認して、策定できるように助言を行い、策定に向けて働きかけを行いました。資料1-2に関する説明は以上です。

次に資料1-3をご覧ください。優先調達の調達実績となります。法律で調達実績の概要を取りまとめ、公表するものとされています。H29から5年間の実績を示しています。件数に関しては新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響もあり、令和元年から減少しておりますが、金額は年々増加しております。背景としましては、全体的にイベントなどの中止により、クリーニングや筆耕等の役務、印刷やリーフレット、啓発用ポケットティッシュ等の作成など単発で依頼していたものが取りやめする状況となり、障がい者就労施設等からの発注が減少しましたが、そのような中でも清掃業務や給食材料の購入、寮の賄い委託業務など、大きい金額の契約事務は継続していたため、件数は減少しましたが、金額は増加した内容となっております。

資料の下に国の実績を参考として掲載しており、令和3年度全国109,165件、約177億円に対し、北海道10,334件、約14億円となっており、北海道の市町村数が圧倒的に多いことも要因としてはありますが、47都道府県の割合を考えると、大きい部分を担っていることも言えます。

次のページは、道の部局における物品と役務の実績となります。分類としては、物品は事務用品、書籍、食料品、小物雑貨などの購入、役務は印刷、クリーニング、清掃、施設管理、飲食店の運営などの契約となります。

我々の所属なる保健福祉部の一例としては、物品については給付金等のリーフレット、封筒、啓発用ポケットティッシュの購入、役務については児童衣類洗濯や寝具類賃借、給食賄い業務、広報資料賃借などの契約となります。今後も障がい者就労施設等からの物品や役務を発注できるよう取組を進めていきたいと思っております。事務局からの説明は以上となります。

【橋本会長】

ありがとうございます。資料1-1から1-3まで説明いただきましたが、ご意見ご質問等はいかがでしょうか。はい、桑原委員お願いいたします。

【桑原委員】

ありがとうございます。3点ほど質問させていただきます。

まず1点目、資料1-1ですが、生産活動中心型の事業所とはどのように項目に追加して調査したのでしょうか。各事業所においては、生産活動中心型で行っている事業所も道内に結構あると思い、気になりました。

2点目、資料1-2の優先調達の策定方針についてですが、全国対比だと下回っていることもあり、引き続き道内市町村に策定するよう働きかけを行って欲しいと思います。特に室蘭市、網走市、根室市については、人口規模も大きい市であり、障がい者就労施設等もあると思いますので、この25市町村の中でも特にこの3市には策定していただきたいと思います。

最後に資料1-3の参考の部分で、道の部局においても本当にたくさん発注いただいて、ありがとうございます。ここで調達実績の無い部署についても、是非とも働きかけしていただけると、A型、B型の工賃や賃金が上がっていくので、その取り組みをお願いできればと思います。ミスマッチにより依頼したいものが無いという声も聞こえますが、本委員会の委員である道社協においてもミスマッチの無いように紹介をしていますので、是非この調達実績のない部局に働きかけをよろしくお願いします。以上3点です。

【橋本会長】

はい。桑原委員ありがとうございました。3点ほどご意見・ご要望をいただきましたが、事務局はいかがでしょう。それぞれ一つずつ回答いただければと思います。1点目は工賃に係る生産活動中心型の道の独自調査についてのご意見だったと思いますが、こちらについてお願いします。

【事務局】

はい、貴重なご意見ありがとうございます。前回委員会においてご意見をいただいて、令和3年度工賃調査に独自項目を追加して実施しましたが、お話のとおり生産活動中心型に関して、報酬体系は改正されましたが、定義のような形では示されていません。

今回、取りまとめた結果、生産中心型を選択した方が大きい金額になり、それ以外の方が下回る結果になりましたので、この原因を調べたところ、平均工賃10万円を超える事業所の幾つかは、企業からの清掃や施設管理に関する発注があったものを項目にマルをつけて報告をいただいた状況ですが、企業との契約に基づく金額を支払いしているため、今回事業所の判断で選択していただきましたが、その内容を考えると生産活動中心型以外の形になると思いますので、来年度の調査に関しては、今一度内容を見直して実施したいと考えております。

【橋本会長】

ありがとうございます。方向性については実施する前に共有できればと思いますが、桑原委員いかがでしょうか。

【桑原委員】

これは単純にどちらの報酬体系をとっているかの項目でわかると思います。それぞれの事業所はどちらかの報酬体系でやっているはずなので、その方が正しい数字が出ると思います。恐らく1万円から1万5千円ぐらいのところは堺で、それ以上の工賃を支払いしている事業所は生産活動中心型の報酬体系では行っていないはずで、工賃で判断するので差が出ると思います。よろしくお願いします。

【事務局】

はい。ありがとうございます。

【橋本会長】

ありがとうございます。それでは2番目の優先調達方針について、法律で義務づけされているところですが、北海道は100%に達していない状況であり、特に市である室蘭市、網走市、根室市に関してはしっかり指導をして策定するよう働きかけを行ってほしいという内容でしたが、こちらについて事務局からお願いします。

【事務局】

ありがとうございます。お話のありました3市について、室蘭市と網走市に関しては、これまで策定したことがありますので、改めて働きかけを行い、根室市に関してはこれまで策定したことがない市町村に含まれており、今年度調査を実施した際には、市内の担当部局で検討し協議中であることを伺っているため、課題となっている項目に対して助言をするなど、改めて策定に向けて働きかけを行っていきたいと思います。

【橋本会長】

ありがとうございます。未策定市町村も少なくなってきていると思いますので、今後も細やかな指導や助言を行いながら引き続き働きかけを行って欲しいと思います。

3点目について、資料1-3の優先調達の実績の無い部局について、働きかけを行って欲しいという要望としてありましたが、事務局いかがでしょうか。

【事務局】

ありがとうございます。確かにこの表に記載のとおり実績のない本庁の部局や振興局がありますので、改めて優先調達の実績を示すことができるよう、当課から働きかけを行いたいと思います。ご意見ありがとうございます。

【橋本会長】

ありがとうございます。桑原委員よろしいでしょうか。本当にごもっともなご意見だと思いますので、引き続き継続して取組を進めていただきたいと思います。他にご質問やご意見等がありますか。はい。佐々木委員お願いいたします。

【佐々木委員】

事業所の工賃について1点確認します。工賃の推移として、年々増えてきていると説明があり、大変喜ばしいことと思います。ただこの資料では増加傾向ということは把握できますが、どのような取組を行った結果による考察なのか、例えば各事業所で作成している工賃向上計画に基づいて実行されているとか、先ほどの資料の優先調達が上手くいっているとか、今後の取組にも関わるとおっしゃったので、お聞きできればと思います。

【橋本会長】

ありがとうございます。事務局いかがでしょうか。

【事務局】

はい、ありがとうございます。工賃向上計画については、各事業所において目標を達成するように作成しているところであり、近年は新型コロナウイルス感染症の影響によりこれまでの請負

業務が無くなり、催しが中止になった部分もありますが、工賃が増加傾向である考察としましては、例えば農福連携促進事業として実施しているノウフクマルシェに参加していただいて、今年度は過去最高の売り上げとなった地域もあり、売り上げが工賃に跳ね返り、事業所の工賃が増加したこともあり、また、先ほどおっしゃっていただいた北海道障がい者就労センターによるマッチング支援も道社協と連携して進めており、マッチングの成果もあり増加していることも考えられます。今後も工賃の増加に関しては、具体的に内容も聞き取りをしながら、工賃向上に繋がる取組を進めていきたいと思っております。

【佐々木委員】

ありがとうございます。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。先ほどの工賃調査の中で、北海道の独自項目のお話もありましたが、今後の進め方として、今お話のありました工賃の増加や減少に伴う主な理由等を記載する項目を設けるなど、今後の参考となることも考えられますので、次年度の工賃調査時に検討していただければと思いますが、事務局いかがでしょうか。

【事務局】

はい。貴重なご意見ありがとうございます。次年度の工賃調査時には今のお話を検討して、進めていきたいと思っております。

【橋本会長】

ありがとうございます。新型コロナウイルス感染症の影響もありながらも、工賃は年々増加していて、目標とする3万円という金額に達成するために非常に努力されているところですが、やはり一気に上がるようなものではないことは十分承知していますので、今の考察や成功事例など共有したり、細かな分析ができるような情報があればと思いますので、今後検討いただきたいと思っております。

他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは次の議題、資料2の北海道障がい者雇用支援合同会議について、事務局からご説明をお願いします。

【事務局】

はい、ありがとうございます。資料2 北海道障がい者雇用支援合同会議について説明させていただきます。

目的としては、北海道障がい福祉計画の数値目標を着実に達成するために、雇用、福祉、教育等の関係行政機関の連携体制の構築と、制度及び施策の横断的な調整に基づく一貫した支援が必要であることから、道内における障がい者の雇用の促進と職業の安定を図る上でも、より一層の連携強化をするために庁内に設置している状況です。

協議事項としては、関係行政機関の連携体制の構築と各制度及び施策の横断的な調整や、障がい福祉計画のうち、厚生労働省北海道労働局及び経済部の所管する制度等に係る数値目標の設定及び推進方策、また、障がい福祉計画の目標数値の共有と、目標達成に向けた連携及び取組方策等を協議することとなっています。

構成としては、北海道は保健福祉部の障がい者保健福祉課、経済部の雇用労政課と産業人材課、北海道教育庁の特別教育支援課となっており、北海道以外では、厚生労働省の北海道労働局、札幌市、そして独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部北海道障害者職業センター、高齢・障害者業務課となっています。

その下に平成30年～令和2年までの実績を示しており、北海道障がい者基本計画や北海道障がい者福祉計画、関係機関の情報共有を行っています。

昨年12月に開催しました委員会において、今回の委員会において方向性を示すと内容をご説明させていただきましたが、今後の予定としましては、令和5年度の7月から8月頃に開催したいと考えています。

内容に関しては、現時点の予定ですが、第7期の北海道障がい者福祉計画の関係や、関係機関との情報共有を図りたいと考えています。

参加者としては、現在定めのある構成員と、計画を策定する上で民間事業者の方のご意見も参考にしながら計画策定を進めることが重要だと考えていますので、オブザーバーとして参加の依頼をさせていただきたいと検討しています。参加の民間事業者に関してはこれから検討して開催時にまた改めてご案内したいと考えています。資料2に関しては以上となります。

【橋本会長】

ありがとうございます。前から要望としてこの合同会議については、行政機関だけではなく、ぜひ現場での出来事や課題を吸い上げていただく機会が必要ではないかと、この北海道障がい者就労支援推進委員会も機能を持っているわけではありますが、この合同会議においても民間事業者も参加させていただくような形でお話があり、今回、事務局からオブザーバーという形での参加についてご説明がありましたが、ご意見やご質問はございますか。

では、私から1点お願いします。オブザーバーとしての参加の説明がありましたが、具体的には本委員会の構成メンバーという理解でよろしいのか、或いはまた別に事業所等の団体であるとか、どのようなお考えであるかお聞かせいただければと思います。

【事務局】

はい、ありがとうございます。今の段階では民間事業者の選定まで至っておらずに申し訳ありません。今後検討してご案内したいと考えています。

【橋本会長】

はい。なかなか全てを決めるのは難しいと思いますが、現場の声をどれだけ吸い上げられるか、お届けできるかというところは、すごく重要だと思いますので、基本的に本委員会も各団体から構成していることもあるので、ご検討いただければと思います。

【事務局】

はい、ありがとうございます。これから検討してご案内したいと思います。あと補足事項として、この合同会議に係る要綱は当課で示しており、参加者メンバーに関しては、必要と認めるものに関して参加することができるという記載となっていますので、要綱改正等を行わずとも必要であると判断し、参加メンバーに関して改めてご案内したいと思いますので、その際にご出席いただければと思っています。よろしく願いいたします。

【橋本会長】

はい。ありがとうございます。この合同会議の内容についても、第7期北海道障がい者福祉計画の目標値や少し具体的な話になると思いますので、ぜひご検討いただければと思います。皆さんからいかがでしょうか。大丈夫でしょうか。皆さんにもご案内ありましたら、積極的にご参加いただければと思いますし、どんどん声を上げて届けていきたいと思いますので、ご協力のほど、よろしく願いいたします。

では、続きまして、協議事項のところに移らせていただきます。次第5「北海道内就労移行支

援事業所、定着支援事業所について」事務局より説明をお願いします。

【事務局】

はい、ありがとうございます。私から資料3について説明させていただきます。昨年12月に開催した本委員会の中でも協議事項として示しておりましたが、時間の関係から協議を行うことができませんでしたので、今回改めて皆様からご意見いただければと思います。

最初に、就労移行支援事業所に関する課題について、各事業所からのご意見や要望などがあり、課題を4点記載しております。

1点目、新たな利用者の確保として、利用者のニーズと事業所が提供する訓練内容や就労先がマッチングせずに、新たな利用者の確保に苦慮している事業所があることについてです。例えばですが、市町村内に特別支援学校等があり、同じく企業が清掃業務を行いながら就労移行支援事業所も運営している企業があり、一般就労するために、その就労移行支援事業所では、様々な訓練をしますが、清掃業務の訓練も実施していて、事業所で訓練した後企業に就職するという事業所があります。清掃の業務を身につけて、企業にそのまま就労しやすいという流れもありますが、力仕事だったり、衛生面で慣れない内容だったりということもあり、また現在事務職や、パン製造、レストラン等の業務の人気があることもあり、その利用者の自宅から近くても利用者のニーズと事業所のメニューがマッチングせずに新規利用者を確保できないというお話を伺っているところではあります。

2点目、同じく新たな利用者の確保についてですが、こちらの内容は、就労移行支援事業所は、障がいのある方が一般就労することを目的に運営していて、目的を達成するために支援を行った結果、利用者が事業所から居なくなってしまう。そうすると新たな利用者を確保しない限り、利用者は減少していき、その結果、収入減に繋がってしまう。目的を達成することは嬉しいのですが、実際に運営が難しくなるというご意見を伺っています。

3点目、重度障がいのある方の対応についてですが、就労移行支援事業所は2年間訓練を実施し、一般就労後の6月以上の定着率が高いほど、翌年度の基本報酬が高くなる制度になっていますが、離職の可能性が高い重度の障がい者の就労に関しては、支援者としては色々な支援が必要であります。インセンティブが働かないことによりサービスから除外されかねないというご意見を伺っております。

4点目、一般就労後の無報酬期間についてです。利用者が一般就労し、就職後6月以上の定着率が高いほど翌年度の基本報酬が高くなる仕組みとなっていますが、就職後の6月以上の定着に向けた支援を行う期間は報酬対象外となっている状況です。

こちらの課題について、ご意見をいただきたい観点としましては、このような事業所の実態や事業所としての対策、制度に関する問題点などについて、様々な角度からご意見をいただければと思っています。

裏面に道内の就労移行支援事業所と定着支援事業所の状況について記載しており、簡潔にご説明いたします。就労移行支援事業所の現状ですが、平成29年度に199の事業所が、令和3年度には155事業所に減少している状況です。

その下に振興局別の所在状況を示しておりますが、就労移行支援事業所が無い檜山や留萌があり、地域格差が生じているという状況であり、札幌市や石狩管内に半数以上を占めている状況となっています。

次に定着支援事業所ですが、令和元年に43事業所が、令和3年には57事業所へと増加しています。

その下の振興局別では、日高檜山、上川、留萌、宗谷、根室に無く、札幌及び石狩管内に7割以上を占めている状況となっています。このような点も踏まえ先ほどの4点の課題について、皆様からご意見をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。事務局からは以上です。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。就労移行支援事業所と就労定着支援事業所について説明をいただき、裏面にデータが記載しております。振興局によっては無い地域もあり、様々な難しさがありますが、本件に関しては、課題を整理して国への要望へと繋げていければというところもありますので、課題や現状についてご意見をいただければと思います。はい。高谷委員お願いいたします。

【高谷委員】

1点確認をお願いします。資料の確認です。2ページ目の就労移行支援事業所の説明の記載部分ですが、こちらは自立訓練に関する説明のような気がしますが、いかがでしょうか。

【事務局】

はい。ご意見ありがとうございます。次のページに国が示している就労移行支援事業所の概要を掲載していますので、資料を訂正させていただきます。申し訳ありません。

【橋本会長】

はい。資料に関しては訂正していただければと思います。他にはいかがでしょうか。
牧野委員お願いいたします。

【牧野委員】

牧野と申します。よろしくをお願いいたします。私の町のことになりますが、私は現在、手を繋ぐ会の会長をしています。会議に関して、知的・精神・発達と区分はありますが、一緒に会議を実施しています。そして、年に1度は、一般就労された方のお祝いや20歳のお祝いも併せて実施して、町民全体には披露できませんが、新聞等を通じて披露させていただいています。

また、ロータリークラブの会員にもなっていますので、企業との繋がりもあり、前回委員会の資料にありましたアクション制度など企業向けの資料について、議論して協力をお願いさせていただきました。個々で行うのは難しいので、出来れば町全体など、町民も巻き込んで実施していきたいと思っており、この会は7年程経ちますが、元々はそれぞれの団体で実施していたものを繋げて、将来的には身体の障がいの方も入れて、町全体で取組を進めていきたいと動いています。

しかし、基本的には情報がありません。障がいを持った子供たちはたくさんいて、障がい福祉サービスや一般就労を目指していますが、わからない部分があります。高校ぐらいまでは、何となくラインがありますが、その先が繋がらないことが多いので、私の会では可能であればそこを繋いでいきたいと望んでいます。

話を聞いていると、当時盛り上がっていた団体の中心になっていた方が抜けてしまうと、いわゆるお父さんが子供のために頑張っていたが、親が年をとり次になかなか引き継いでいけないような、私の町でもありましたが、そうではなく、障がいを持っている親も持っていない親も全体で取り組んでいかなのかなといけないと私は思っています。

できればこのような委員会や横の繋がりを持つ会議、先ほどの障害者雇用支援合同会議のような会議にも、一般の方にも参加してもらいたいなと、そんな気持ちで話を聞かしていただいております。

なお、移行支援事業の利用者の減少というのは、私の町でも家に籠もって、なかなか外に出てこない子どももいるので、小学校や中学校、PTA、評議員等色々な会議を通じながら声かけができるような仕組みや取組ができればと思っております。以上が私の町の状況でございます。

【橋本会長】

牧野委員ありがとうございます。地域に格差があり、中心な人物というかキーマンがいると広がりや繋がりが強くなっていき、どこの地域でも行われるようなところはすごく必要だと思いますし、それがいなくなることによって、情報が偏って入ってこない地域があることは課題だと思います。

私も以前聞いたことがあります。知的障がいのある方の親御さんで、まさか自分の子供が一般就労できるなんて思っていなかったと言うんですね。しかし、同じような障がいのある方が、就職しているということを知り、光が見えたというところを知ったということを知ったことがあるのですが、やはりこのように色々な情報、積極的に雇用する企業のことであるとか、就労移行支援事業所な内容であるとか、そういったところが広まっていないという実情もあると思いますので、ネットワークづくりや情報提供のあり方も一つの課題だと思います。貴重なご意見ありがとうございます。事務局いかがでしょうか。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。前回の委員会の中で企業認証の取組について議論させていただいた際に、地域の中で議論して広めることによって、横の繋がりが強くなっていくというお話をいただいていたので、今回、牧野委員からもお話しいただいたとおり、地域のキーマンが居なくなることで、それを引き継ぐ人も居なくなり、そうすると地域活動や取組がどんどん減ってしまうという課題もある中で、一般就労の情報や就労系障害福祉サービス事業所等の仕組みについてお知らせして、皆さんがご理解いただいた上で地域の中で取り組みを進めていただいたり、課題を検討したり、そしてその声を吸い上げることが、今お話を伺って重要だと思いましたので、改めてどの地域においても広がるような周知を検討していきたいと思っております。ご意見ありがとうございます。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。地域の取組の場とすると、自立支援協議会の就労部会において、議論や話題提供が行われたりすると思いますが、これも恐らく地域差があり、本当にこれは北海道の特有の広い地域の課題であると思っております。やはり各地域で同じく実施できることが一番だと思いますので、そのような会議の開催のノウハウや呼びかけなどの必要性があると改めて感じました。ありがとうございました。他にはいかがでしょうか。はい。高谷委員お願いいたします。

【高谷委員】

まず、実態として、全道どこの事業所も利用者の確保に苦慮し、移行支援事業所が減少しているというのは、利用者の確保に繋がっていないことと、実績がなかなか出せていなかったこと、就労移行支援事業の減少や形態を変更していくことが全道的に起きているのだらうと思っております。

項目の1と2に関しては、清掃業務に例えて説明していただきましたが、一つは特定の仕事に対する能力開発だと思います。能力開発ができるということと、その障がいのある方がその業務に就きたいというのが町の問題なので、そこは経営的に考えていく必要があると思っております。

同じ事業所の中で、清掃の能力を開発していくコースと一般的に広く色々な企業に対応できるコースを設けることなのかなと思います。

就職を達成すると利用者は減少します。私の法人の就労移行支援事業所も毎年減少して毎年次の方を受け入れることになってきます。一般就労はここ10数年右肩上がりになってきているので、一般就労を希望する障害者の方がそもそもその地域にいるのか、もうみんな就職してしまって、人口が少ないところはもうそんなにいないという地域がもしかしたらあり、地域差はあるのかもしれない。

そこで一つ、全員がずっと就職しているわけではなくて、離職者もいると思います。精神の方は3年以内に何割離職をしているというデータもあるので、どれだけ就職後にフォローをしていたか、もう一度再チャレンジをする機会を提供するなどして、利用者の確保に向かっていけるように、事業所の対策として行っています。

あと、制度的な問題について、私が気づかなかったと思ったのは、この重度の方の事です。確かに企業は重度の方を雇い入れたら、雇用率もダブルカウントになるし、助成金もダブルカウントになっていますが、福祉サービスで重度だからといって居住系は単価が違うけど、就労系で単価が高くなるという制度はなかったと思いました。

ただ一方で、重度の方だと割と定着率が良いことも私の地域だとあるので、長く定着をしていただくことになります。

また、資料のことで大変申し訳ないのですが、この就労移行支援の報酬体系が現行のものではなく、令和3年度に報酬体系が変更する前の資料のような気がしました。気がついたのは、主な加算で施設外就労加算がなくなっているのと、現行ではこの基本報酬が若干高くなっています。

そして、就職後の半年の定着については、支援に対しての半年間は入らずに、定着後に報酬が入ってくることになります。確か現行の報酬改定時に、国の方がその6ヶ月分のサポート分も足して高い単価にしたと、それも踏まえての単価となり、定着するための支援の6ヶ月間もちゃんと見て基本報酬を上げていますとご説明いただいたような記憶があり、もしかすると勘違いかもしれませんが、私は単純にそのような報酬だと思っていたところです。

【橋本会長】

高谷委員ありがとうございました。私もそのまま問いかけてしまい、申し訳ありません、整理をしていただいてありがとうございます。

まず1点、資料については事務局いかがでしょうか。

【事務局】

大変申し訳ありません。資料に関して差し替えいたします。

ご意見をいただいた項目4番目についても、内容を今一度確認いたします。

【橋本会長】

はい。わかりました。よろしくお願いします。

この事業所の実態ですが、この課題は地域又は事業所毎に異なると思いますが、皆さんのご存じの事業所の困っていることやお話を聞いたりしたことなどいかがでしょうか。近藤委員お願いします。

【近藤委員】

近藤です。貴重なお話ありがとうございます。就労移行支援事業所ではありませんが、就労継続支援A型やB型の事業所が一般就労に向けた取組を行っているところもあり、必ずしも就労移行支援事業所だけが一般就労しているわけではないのが実態だと思うので、その辺りをどのようにするのが今後必要なのかもしれない。

しかし、高谷委員からの意見にもありましたが、現在の仕組みについて、この定着率や利用者数、賃金によって、事業所の報酬が変わってくる仕組みが、以前から事業所の経営としてはかなり厳しいというお話が出ていたと思うので、その影響を受けてかなり事業所は減少して、若しくは形態を変えざるを得ないという中で進められてきたと思います。

あと、就労定着支援事業所は増加傾向とのことで、私もしっかり把握しているわけではありませんが、就労移行支援事業所が、就労定着支援事業所も運営しているというパターンも多いと思

います。単独というよりも、これまでアフターケアをずっとやってきた事業所が、このような制度に乗っかって、報酬対象となるような仕組みで進めて、就労定着支援事業所が実態として増加してきたのか、それともやっていたものが見える化されてきたのか、少しニュアンスも変わってくると思いますので、この辺りを整理していくことで、就労移行支援が就労定着支援と一緒に運営出来るようなサポートをしたら、もう少し安定していくのでは、若しくは就労移行支援の役割じゃなく、就労継続支援A型やB型に目を向けて、事業所の確保を主眼とするのか、一般就労する方を増やして定着させることに主眼を置くのかということでも、目標の立て方が変わってくると思うので、少し整理できると良いのかなという観点から意見させていただきました。

【橋本会長】

はい。ありがとうございます。就労継続支援A型やB型も増加しているところであり、お話のありました就労移行支援に就労定着支援を追加で併設するというケースも聞いています。事務局いかがでしょうか。

【事務局】

ありがとうございます。お話のいただいた就労継続支援A型やB型から一般就労する方もいることを伺っており、今回、就労移行支援を課題として設定しておりましたが、その実態についても今後確認して、目標の立て方も検討していきたいと思います。貴重なご意見ありがとうございます。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。

【近藤委員】

伝え漏れしていたのですが、就労移行支援事業所は基本2年間と支援期限が決まっていますが、1年間延長可能であるので、そこを見越して利用者確保しているような事業所も中にはちらほら見えてきているという部分もあります。

これはやはり事業所の運営を含めての課題であり、維持していかなければいけないことが大きいと思いますが、これはある意味で弊害であり、一般就労させてあげたいけど、居てもらわなければ運営が難しいという課題も一定数の事業所もある情報を聞いていますので付け加えさせていただきます。

【橋本会長】

近藤委員、貴重なご意見ありがとうございました。はい。桑原委員お願いいたします。

【桑原委員】

項目4の無報酬期間の関係ですが、我々の全国セルフ協と厚生労働省と意見交換をしましたが、高谷委員が先ほどお話ししたとおり、基本報酬にその分は入っています。それに薄く入っていませんと言っていたのは間違いありません。

それと我々も年に何回か意見交換して、就労移行支援の利用者を一般就労に出せば出すほど、次の利用者の確保に苦勞して運営がうまくいかなくなると、自立支援法が始まった時からずっと言っていたことです。初めの頃は対象者がかなり居たはずなのですが、どんどん就職率が良くなって、就労移行支援に入ってくる人達が少なくなっていることで、特に郡部では対象者が居なくて、就労移行支援を辞める事業所がたくさん出てきているのは間違いありません。

それで我々の全国セルフ協で話しているのは、それでもやはりこの就労移行支援事業は無いと

困るだろうから、2階建て方式。施設の運営費の方の部分については、利用者が居なくても人件費や光熱水費はかかるので、利用者1人について報酬幾らというような報酬体系の2階建てにできないかとずっと言い続けているのですが、なかなか進まないというのが現状です。それから就労移行支援と就労定着支援の関係ですが、これも全国セルフ協ですと就労定着支援が少ないという部分で問題になっていますが、この資料にも出ているように就労移行支援が155ヶ所ですと就労定着支援が57ヶ所しか無い。全国のセルフ協で交渉の時に使用していた少しデータが古いのですが、全国でも就労移行支援が3,000ヶ所、就労定着支援が1,700ヶ所しかないことで、一般就労後の6月の支援がしてもらえない、支援してもらおう事業所を探すのに苦労しているという声が多くなります。

そして、その1,700ヶ所のうち、1,300ヶ所が就労移行支援とセットで運営しており、就労定着支援だけ単独の事業所は本当に少ないです。やはり北海道の地域的な特性もあるので、かなりこういった部分は大変だと思いますし、就労移行支援は制度的な問題点が一番だと思います。

それから説明を聞いて少しへそ曲がりのような受け止め方をしたかもしれませんが、項目1の利用者の確保のところですが、清掃の会社が自分のところの利用者を確保するために就労移行事業をやっている、例えば訓練科目が清掃のことしかやってないから、他の作業種目を希望したら上手く行かないなんて、中立的な事業所が自分の持っている訓練科目をマッチングしないで不便だったというのはわかりますが、あまり他で言わない方が良くかなと気がしました。最後は感想です。

【橋本会長】

ありがとうございます。事務局いかがでしょうか。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。地域により企業や就労系障がい福祉サービス事業所の有無があり、例示として説明させていただいた次第です。貴重なご意見を本当にありがとうございます。項目4の無報酬期間に関しては、改めて確認いたします。

【橋本会長】

セルフ協でも要望している2階建て方式に関しては、実態に即した良いアイデアだと思いますので、要望する項目に検討することも良いと感じました。ありがとうございます。はい、茂森委員お願いいたします。

【茂森委員】

過去に3、4ヶ所の就労移行支援事業所から採用したことがある立場からの感想ですが、正直に申し上げますと、しっかりしている事業所とあまりそうではない事業所があり、2極分化しているような気がします。あまりしっかりしていない事業所は当然報酬が減少するので、事業をやめているのかもしれないと実感として思っています。

札幌には多くの事業所がありますが、採用側としてもどこが良いのかわからないことがあり、偶然良いところに当たった、人伝に聞いたと聞きますが、利用者側からも同様に思えて、実際に訓練を受けた利用者に聞いても、支援者の善し悪しもわからなくて、このような状況がどうにかならないかと思えます。

重度の障がいの方に関しては、知的の重度障がいの方など、私の知る限りでは結構長く勤めている方が多いです。重度より軽度になるぐらいの方が、他人と比較してトラブル起こして辞めるという話を聞くので、必ずしも重度の障がいのある方の定着率が悪いというのは、本当にそうであるのか疑問に感じるところであり、感想ですが以上となります。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。事業所の質の格差ということも確かにあり、減少傾向ということもやはり実績が無いところが辞めていくのが現状で、訓練や定着率等の内容が良いところは残り、あまりブラッシュアップしていない事業所は辞めていくことが、利用者の選定にも繋がっているところがあるかもしれません。

事業所においては、障がいの種別で得意なところや従来の障害者自立支援法の前から運営している事業所、ホームページで実績を示したりと様々なことをしているのかもしれませんが、質の格差が利用者確保に影響しているかもしれません。

重度障がいについては、重度よりも軽度に近いの方の定着が難しいという実態を私も聞いたことがありますので、具体的な対策やアイデアを出したりと今後検討も必要だと思います。事務局はいかがでしょうか、

【事務局】

お話いただいた事業所の2極化や、重度よりも軽度の方の定着率が低いのではというご意見をいただきありがとうございます。この内容に関しても様々な角度からのご意見があると思いますので、今後整理して対応していきたいと考えています。本当に貴重なご意見をありがとうございます。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。高谷委員お願いします。

【高谷委員】

北海道は広大な地域であり、自分では認めたくないですが、やはり都会とは地域格差があると思っています。企業の数や地域資源についても都市圏と違い、この資料でも振興局別に就労移行支援事業所の有る無しが示されていますが、例えば、その振興局には1市7町の管内があって、その1市にあれば設置になっているけれども、例えば支給決定自体は自治体にあるので、市や町をまたぐ距離感はどうなのだろうということも北海道の広大である課題だと思っています。

就労移行支援事業所は福祉サービスですが、福祉サービスだけでは事業が進まない。労働側の企業の理解や企業の中で障がいの方を支える従業員や事業主のことも考えながら、働く障がいのある方や家族の希望も聞いて、福祉と労働の両面から支援をしていく視点が必要だと、他のサービスと違うのはそういう多岐に渡ることが支援の対象となっています。

それを理解してもらいながら進めていくためには、事業所自体の障がいのある方が働くことを理解するよう独自に取組を進めていく、例えば、国はサービス管理責任者研修や、就労関係だと雇用支援機構において訓練や研修を実施してくれます。それを自分の地域に帰ってきた時に、お互いに共有できる事業所があると育っていくのだろうけども、この広い北海道に点在しているため、事業所自体がどうやって繋がりを持ちながら、企業とも協力しながら進めていくのか、そこが見えてくると就労移行支援が活発になっていくのではと考えています。意見でもあり感想でもありますが、私からは以上です。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。北海道の広大な地域ならではの課題であり、確かに一つの振興局も他県と比較すると一つの県の人口規模や大きさであり、その県自体に就労移行支援事業所が無い、県民にサービスを提供できないということになりますので、そうなると障がい者就業・生活支援センター、障害者職業センターの負担が大きくなり、もちろんその中での連携が重要にな

りますが、本日ご出席の北海道障害者職業センターの羽原委員に業務の中での連携や実情等についてお聞かせいただければと思います。

【羽原委員】

はい、ありがとうございます。就労移行支援事業所の事業所数が減少していることは、北海道だけの問題ではなく、全国的な傾向だと思いますし、ここに挙げられている利用者確保、収入減、インセンティブ、報酬対象外といった課題などを見ても、今までご指摘があったように就労支援は職場開拓や面接、職場実習を行うなど基本マンツーマンで、本当に人手と手間がかかるものである中で、現在の人手不足により就労支援に手が回らないという構造的な問題があるのだらうと思っています。

その中での解決はやはり難しいのですが、一つの事業所だけで解決できる問題ではないと思います。例えば利用者確保についても、先ほどのような就労移行支援事業所があるのかわからなくて、利用者も偶然的に利用できたというお話がありましたけれども、確かに職業センターでは就職を目指している方を対象に職業評価を実施しており、年間300人くらいお越しになりますが、全ての方がすぐに就職活動ができるかについては、色々な準備が不足していたりして、就労移行支援事業所で支援を受けて就職を目指した方が良いという方もたくさんおられます。

そういう方が就労移行支援事業所のことを知らないことが多いので、利用者と就労移行支援事業所に繋げる仕組みといますか、他の都道府県では、例えばハローワークの求職者の方に対して、企業説明会のように就労移行支援事業所の説明会を開催してみたり、或いは就労移行支援事業所がどのような支援や活動をしているかを、利用者が選べるような資料を作って繋げたり、近年はコロナ禍の影響によりできないところもありましたが、今後は連携によりそういった活動ができるのかなと思います。

あと、出口についても就労支援は本当に人手が少ない中でやろうとすると、ネットワーク、連携の中で解決するしかないと思います。私達も本当に微力ではありますが、就職6ヶ月後の就労定着支援に繋げるまで、ジョブコーチ支援を就労移行支援事業所の方と一緒にやったり、定着支援を途中で一つの施設で抱えきれないことがあれば、定着支援と共にジョブコーチ支援をしたり、3年後の就労定着支援が終わった後に引き続き課題がある場合はジョブコーチ支援と連携したりしています。また、雇用率がこれから上がる中で、企業から人材を確保したいというお話もありますが、就職を目指す人材は就労移行支援事業所にいらっしゃるという仕組みになっていくと思いますので、企業の方にも就労移行支援事業所はどのようなところで、どのような方が就職を目指しているのかを知っていただく取り組みを行う必要があると思います。

連携には横の繋がりが重要であるというご指摘が冒頭にもありましたが、制度的な問題がある中で仕組みの根本的な解決は難しいかもしれませんが、次年度以降、ネットワーク、連携による具体的な動きができるといいなと思っています。

【橋本会長】

はい、貴重な情報提供をありがとうございます。やはり福祉施策と雇用施策の連携というのはやはり必要になってきて、ここも地域差があるのは広い北海道の課題であるとお話を聞いて思っておりました。事務局いかがでしょうか。

【事務局】

皆様から多くのご意見ありがとうございました。就労移行支援事業所や就労定着支援事業所の関係では、様々な制度上の問題点についてのご意見をいただいたり、議会議論となっている中で、色々な対策や取組ができるものなのかを含めて、このように御提言をいただきたく今回、協議項目とさせていただいたところであります。

事業所としての福祉的な扱いと雇用的な扱いの両面の様々な条件や状況をお聞きして、一般就労を目指す利用者に対して制度的にどのように上手くマッチングしていくのが課題であり、今、羽原委員からも就労支援事業所が就労を目指す方がどのような事業所でどのような訓練をして就労を目指しているのかを知られていないこと、企業が就労移行支援事業所自体を知らなくて、今後どのように採用に向けて動くのかの観点がマッチングしていないということ、効果的な周知活動が必要であるということ、それから事業所としての制度的な報酬のご意見もいただきましたので、どのように整理して、考えていくべきなのかを今一度整理して考えていきたいと思いました。

また、資料の訂正等に関して、ご指摘をいただいて申し訳ありませんでした。制度的にも確認しながら対応していきたいと思います。本日は多くのご意見をいただきありがとうございます。

【橋本会長】

はい。ありがとうございます。他いかがでしょうか。はい、神部委員お願いします。

【神部委員】

感想になってしまうかもしれませんが、就労定着支援事業所の事業所数が増加している中で、利用者数は減少していることが気になりまして、皆さんのご意見を伺っていると、就労定着支援事業所の利用希望があるにもかかわらず、事業所が増加しても利用者数が減少していることは、やはり繋がっていない方が多くいて、もしかするとそれが離職に繋がっていくと思いますし、また利用者の人数が少ないことで、定着支援事業所が少なくなっていくことは、就労の支援の面では、支援の必要性の需要と供給が合わなくなっていて、やはりどのように事業所と利用者を繋げていくかが重要だと感じました。

【橋本会長】

ありがとうございます。他いかがでしょうか。はい、牧野委員お願いいたします。

【牧野委員】

色々のご意見ありがとうございました。1ヶ所で全部終わらないのかなと思っていて、いわゆるワンストップですね、私の町役場でも色々なことをやりたい人が居ても区分があって、色々回されます。私の会では全ての方を受け入れているので、私の会に来てくればできるようにしているのですが、そういうことがまずできないかなと思っていました。

私の会では事業所団体が3つ、事業者10以上登録して活動していますが、皆で色々知恵を出して、農福連携など取組をして、そういうのに手を差し伸べてあげられるような制度も欲しいと思っています。

まだまだ勉強不足で何ができるかわかりませんが、このような委員会を通じて、皆さんの意見を参考に、北海道のどこに住んでいても、元気に生きていくための支援が届くような、そんな取り組みができればと思っています。今日はありがとうございました。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。本当に空白地域があってはならないと思いますし、受けられないサービスが生じるのは問題だと思いますので、まずはその空白地域が無くなるように、先ほど優先調達の策定方針が未策定の議題もありましたが、やはりそこからもスタートだと思いますので、様々な制約や難しさがあるところですが、空白地域がないような取組を進めて、そのためには各地域の取組や実績、アイデアの蓄積が必要だと思いますので、本日様々なご意見が出たことを事務局でまとめていただいて、今後の要望に繋がれたらと思いますので、今後も相談させていただきながら、進めていきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

【橋本会長】

他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。それでは、最後の次第6に進めていきたいと思えます。国の動きに関して、今のお話とも繋がる所もあるかもしれませんが、就労アセスメントの手法の活用した支援の制度化について、事務局から説明お願いいたします。

【事務局】

はい、ありがとうございます。最後に資料4国の動き（就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等）について説明いたします。

昨年度の委員会の中で障害者総合支援法改正法施行後の3年の見直し中間発表の説明をし、令和4年6月に国の社会保障審議会障害者部会において資料が示されました。この資料は令和4年6月の資料であり、次の資料が令和5年1月の資料となり、イメージ図も掲載されていますので次のページの資料を使用して説明します。

現状・課題に関しては記載のとおりですが、その見直し内容が3点記載されています。

まず1点目、就労選択支援の創設です。障がい者本人が、就労先・働き方について、より良い選択ができるように、就労アセスメント手法を活用して、本人の希望、就労能力、適性等に合った選択を支援する新たなサービスが創設されます。

下に就労選択支援のイメージ図がありますが、障がい者本人が就労選択支援の新たなサービスを利用し、事業者等との連絡調整後、就労系障がい福祉サービスを利用したり、一般就労することができます。施行日はまだ決定していません。

2点目、就労中の就労系障がい福祉サービスの一時利用です。企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、求職から復職を目指す場合、その障がいのある方が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一次利用できることを法律上明記することとなります。こちらは令和6年4月1日施行となります。

3点目、雇用と福祉の連携強化として、一般就労への移行・定着支援をより一層推進するために市町村や障害福祉サービス事業者等の連絡先として、障がい者就業・生活支援センターを明示的に規定することとなります。こちらの施行日は決定していません。

このような国の動きについて、情報共有を含めて情報提供いたします。事務局からは以上です。

【橋本会長】

ありがとうございました。事務局からの説明について、ご意見等はありませんでしょうか。はい、桑原委員お願いいたします。

【桑原委員】

就労選択支援に関して、施行日は決まってないというお話でしたが、令和7年10月までとなっているはずで、この就労選択支援に関して、まだ詳しく情報が無い委員の方ももしかしたらおられると思いますので、事務局は1枚もので説明されましたが、社会保障審議会の資料で対象者や就労継続支援A型やB型のことが記載されている資料を後に送付してあげた方が良いかなと思います。

ちょうど昨日、全国セルフ協の会議があって、その中でこの就労選択支援のことも話したのですが、課題が多くあるので、次回は少し時間を取って実施した方が良いでしょう。

特に北海道は広いので、この関係機関連携によるケース会議、ハローワークや支援学校など国が例示していますが、私のところは十勝になりますが、両方一つしかありません。

就労移行支援事業所が5、6つあったとして、期間は2週間から2ヶ月といわれており、その間でそれだけのメンバーを集めて、ZOOMでも良い国は示していますが、ハローワークや支援

学校が5回も6回も日程が取れるのかという課題もあります。

それから作業場面を活用した状況の把握についても、作ほどの就労移行支援と同じような関係でミスマッチも起こりかねるため心配になります。例えばクリーニングの実習に行って、どういふアセスメントの結果になるかわかりませんが、100点満点で10点しか取れないと。でもパン屋の作業に行ったら80点取れるかもしれない。もしクリーニングしか行ってなければこの人はB型となります。そして仮にパン屋に行っていれば一般就労へ行けるという結果になるかもしれない。このようなミスマッチもあるし、特に北海道は広いので、希望する作業科目が近くにあるのかという問題があります。

あと、北海道から意見を出せる機会があったら検討して欲しいのですが、宿泊型の就労選択支援がないと、例えば陸別町に住んでいる方が帯広まで行くのに2時間かかります。毎日通えるのかという問題があります。これは根室も釧路も網走もみんな同じです。郡部での宿泊型を考えてもらうとか、ショートステイを使いながら事業所に通うなど考えていかなきゃならない。

恐らく北海道のこの状況を首都圏の人は夢にも考えていないと思うので、ぜひ道から声を上げてもらいたいと思います。また、この支給決定が就労選択支援を受けて、AやBの支給決定を受ける2回になるので、とても大変な問題があります。あと、先ほどの就労移行支援と同様にこの事業が運営できるほどの利用者が常時いるのかという問題があったり、意見を出したらきりが無いくらいありますので他機関連携や作業場面を活用した状況把握など、通所でこれが可能なのか北海道独特の課題があると思うので、ぜひ道から国に強く言ってもらえればと思います。

【橋本会長】

貴重なご意見ありがとうございます。これから動き出すということで事前にこのような課題で見えている部分については、ぜひ早め早めに改善に向けた要望ができればと思います。この制度に関しては、我々もこれから勉強していく必要があると思いましたが、事務局いかがでしょうか。

【事務局】

貴重なご意見ありがとうございます。先日の説明会の中では閣議決定しており、3年間以内に施行というお話しがあり、令和7年10月まで施行する予定ですが、国からは施行日はまだ決まっていないという説明がありました。

また、桑原委員からご意見をいただいたことに関しましても、北海道特有の課題があると思いますので、情報収集を進めながら様々な課題も整理して、国への要望も含めて検討していきたいと思います。貴重なご意見ありがとうございます。

【橋本会長】

はい、ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。それでは以上で全ての議題が終了いたしました。より良い進行ができずに申し訳ありませんでした。進行を事務局にお返ししたいと思います。ありがとうございました。

【事務局】

はい、橋本会長どうもありがとうございました。こちらこそ不手際があり申し訳ありませんでした。

本日は皆様から、貴重なご意見いただき誠にありがとうございました。特に協議事項の点については、事務局で整理いたしまして、国に対して要望を上げていきたいと考えておりますので、ご報告申し上げます。

道といたしましては、今後も障がいのある方々の就労支援の取組を皆様方とともに進めて参りたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願ひいたします。本日はご多忙のところ、ご出

席いただき誠にありがとうございました。これをもちまして、令和4年度第2回北海道障がい者就労支援推進委員会を終了します。ありがとうございました。

8 閉会（16：10）

<出席委員 13名>

【北海道障がい者就労支援推進委員会委員】

会 長	橋本 菊次郎	北海道医療大学看護福祉学部 准教授
委 員	飴谷 由香	社会福祉法人札幌会札幌市社会自立センター 従業員
	石山 貴博	特定非営利活動法人精神障害者回復者クラブすみれ会 副理事長
	神部 雅子	非常勤講師
	近藤 尚也	北海道医療大学看護福祉学部 講師
	桑原 隆俊	北海道社会就労センター協議会 副会長
	高谷 さふみ	くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん センター長
	佐々木 恵一	一般社団法人中小企業診断協会北海道 会員
	茂森 実	株式会社ほくでんアソシエ 代表取締役社長
	児玉 哲寛	札幌市保健福祉局障がい保健福祉部障がい福祉課 企画調整担当課長
	坂本 恵治	厚生労働省北海道労働局職業安定部 職業対策課長
	羽原 洋陽	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構北海道支部 北海道障害者職業センター 所長
	牧野 泰乗	宗教法人美教寺 住職