

令和3年度 北海道障がい者就労支援推進委員会

議 事 録

日時：令和4年2月7日（月）14：00～15：50

場所：オンライン開催

1 開会（14：00）

事務局

○ それではただいまから令和3年度北海道障がい者就労支援推進委員会を開催させていただきます。

会長選出までの間、司会を務めさせていただきます、障がい者保健福祉課の谷口でございます。よろしくお願いいたします。本日はお忙しいところご出席をいただき誠にありがとうございます。また、開催時間が遅れましたこと、お詫び申し上げます。

開会にあたりまして、保健福祉部障がい者保健福祉課長の遠藤よりご挨拶を申し上げます。

2 挨拶

遠藤課長

○ 障がい者保健福祉課長の遠藤でございます。本日はお忙しいところ、出席いただきまして、ありがとうございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

事務局

○ それでは、資料の確認をさせていただきます。

1ページから56ページまでの資料を配付させていただいております。

3 委員紹介

事務局

○ この度、退職や異動等で委員の辞任があり、新たに委員となられた各委員をご紹介します。

北海道商工会連合会総務部参事の藤谷委員です。

一般社団法人北海道中小企業家同友会札幌支部全道障がい者問題委員会委員長富田委員です。

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笹谷委員です。

また、本日欠席されていますが、厚生労働省北海道労働局職業安定部職業対策課長坂委員です。

本日の委員会ですが、委員18名のうち2分の1以上の12名の出席をいただいております。北海道障がい者条例第38条に規定する要件を満たしておりますので、委員会が成立していることをご報告いたします。

4 会長・副会長選出

事務局

- 続きまして会長・副会長の選任を行います。選出後、会長にはその後の進行をお願いいたします。会長・副会長につきましては、条例の第37条によりまして、委員が互選をすると規定をされております。委員の皆様から自薦または推薦はございますか。

ないようですので、事務局からのご提案をさせていただきたいと思いますがよろしいでしょうか。

中立性を確保するため、学識経験者をお願いしたいと考えており、会長に橋本委員、副会長に神部委員を提案させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

事務局

- それでは、会長を橋本委員、副会長を神部委員をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。それでは以後の進行については橋本会長をお願いいたします。

5 報告

(1) 第5期計画の報告について

橋本会長

- 会長を拝命いたしました橋本と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。それでは次第に沿って進めさせていただければと思います。次第5番報告事項ということで、まず(1)番、第5期計画の報告についてということで事務局からお願いいたします。

事務局

- 障がい者保健福祉課中島と申します。よろしくをお願いいたします。
報告事項(1)第5期計画の報告についてです。4ページの資料1-1をご覧ください。第5期北海道障がい福祉計画の推進管理表のうち成果目標の実績についてご報告させていただきます。
- 1つめの年間一般就労者数については8ページ、資料1-2をご覧ください。福祉施設利用者等の一般就労等に関する実態調査の結果となっております。令和2年度の目標値を1,343人としておりましたが、令和2年度の移行者数が860人と前年度に比べて、大きく落ち込んでおります。新型コロナウイルスの影響による求人数の減少が大きく影響しているものと思われま。
- 4ページに戻りまして、2つめ、就労移行事業所の利用者数、令和2年度の年間目標2,072人に対して、令和2年度の利用者数は1,453人となっております。
- 3つめ、就労移行率3割以上の事業者の割合、こちら、50%を目標にしておりますが令和2年度は30%となっております。
- 4つめの就労定着支援事業による職場定着率についてですが、目標値80%のところ、令和2年度は83.9%と目標を達成しております。
- 5つめの平均工賃月額については、12ページの資料1-3で説明させていただきます。今年度実施いたしました、令和2年度の事業所の工賃実績です。主にB型事業所についてですが、平成18年度実績の2倍である30,610円を目標としています。工賃の実績は毎年増加しているものの目標達成にはまだ遠い現状となっております。なお調査開始をすべての年度において、北海道の実績は全国平均を上回っておりまして、令和2年度は全国で8番目となっております。
- それから6つめの工賃向上計画を策定する事業者の割合は、3年ごとの調査ですので、平成

30年度の94%という数字のことになっております。

- 7つめ企業認証制度登録企業数ですが、目標値220社としておりましたが昨年度は200社となっております。
- 8つめ優先調達方針を策定する市町村数。こちらは15ページの資料1-4でご説明いたします。市町村の優先調達方針策定状況となります。障害者優先調達推進法では、「市町村は毎年度、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を策定しなければならない」とされておりますが、実際にこれを策定している市町村は昨年度末時点で156市町村、未策定の市町村が23となっております。策定率が87.2%。全国の市町村の策定率95.9%を下回っており、今後未策定市町村に対して働きかけを行って参ります。
- 5ページ以降は工程表と取組状況となっております。この番号の1から6番が4ページの主な取組の1から6番に対応しております。次に6ページから7ページ、各年度の実績と取組についてですが、こちらは施策推進審議会で評価をいただいております。平成30年度がB評価、令和元年度2年度ともにC評価となっております。令和2年度の評価として、企業認証制度の認証企業数の拡大などに向けた検討が必要であるとのご意見をいただいております。以上で第5期障がい福祉計画の報告を終わります。

橋本会長

- ありがとうございます。ちょっと時間もない中で説明の方も入って、少しくしろの資料とかと行ったり来たりで、ちょっと追いつくのが大変かなと思うんですけども、ご意見とかご質問とかいかがでしょうか。ございましたら拳手とかしていただければと思うんですけども、どうでしょうか。それでは桑原委員お願いいたします。

桑原委員

- 社会就労センター協議会の立場から15ページの優先調達の関係で、未策定の市町村がこんなにまだあるというのはちょっと正直驚いたのですが、この中で、指導とかお願いをされるという説明が先ほどあったのですが、具体的にどんなようなお願いをして100に近づけるようなことをするのかを質問させていただきます。

橋本会長

- はい。いつもありがとうございます。事務局の方よろしいでしょうか。

事務局

- 策定されてない市町村もそれなりにいろいろと事情があるようで、地元企業への配慮などがあるようですが、そういったことに配慮しながらも策定されている市町村もありますので、そういった事例をご紹介しながら働きかけていきたいと思っております。

桑原委員

- ぜひお願いします。協議会でも未策定のところを何年か前に全部回ったことがあるんですよ。やっぱり同じように地元の中小企業との兼ね合いがあるとかっていうお話もいただいたり、あと地元でそういった事業所がない市町村はなかなか作りづらいとかですね、どんな物品があるのかもわからないというので、そういった事例を紹介したりもしたんですが、ただ網走と根室は市なのでね。せめてここぐらいは何とかお願いしたいなと思います。以上です。

橋本会長

- ありがとうございます。私も同感でして、人口規模だけでは判断することはできないかなと

思うのですけども、やっぱりそういうふうにとできるところもあるのかなと。ぜひそうしたところでは積極的にやって欲しいなというのがありますので、ぜひ道からも、ご指導ですとか助言をいただければと思いますのでよろしくお願ひします。他にいかがでしょうか。

- 私から1点よろしいでしょうか。平均工賃月額のところ、1万9千円というところで、計画の目標値では3万と掲げていて、ちょっとまだまだ伸び率からしても厳しい状況なのかなと。それぞれの事業所のご努力っていうのはお聞きしてはいるのですけども、ぜひ、道の方でも就労支援センターの方も委託をされてそういった取り組みもされているところですので、北海道障がい者就労支援センターの活用といろいろ広めていただいていると思いますので、このあたりを意見としてお願いできればなと思ひました。
- あと、昨年度、企業認証制度については書類の簡素化を図られたっていうこともちょっとありましたので、また今後増えてくることを期待していいのかなと思ひておりました。
- あとは、一般就労者数が本当にコロナに直撃されているような印象を受けます。まだ今オミクロンも猛威を奮っていますし、まだまだおつき合いしてかなきゃならないのかなというところていくと、一概に事業所さんの取組だけということではないのかなというふうに思ひますので、こちらのほうは少し様子を見ながら、ということではあるかなと思ひます。この数自体は、しっかり受けとめていかなきゃならないと思ひて数字だけはちょっとそういうふうに見ていました。成果目標等については、そんなところが大きいところかなと。就労移行の3割以上というところもコロナの影響を受けているようなことなのかなというふうに見ていました。
- ということで、意見とすると優先調達の市町村の検討ですね。あと工賃のところでの北海道障がい者就労支援センターの活用ですかね。そんなところを確認していただければと思ひます。あと他委員の皆様でよろしいでしょうか。はい。ありがとうございます。

(2) 第6期計画の進捗状況

橋本会長

- 続きまして次第5-2、第6期計画の進捗状況について事務局の方から説明お願ひいたします。

事務局

- 報告事項(2)第6期北海道障がい福祉計画についてご説明いたします。資料2のうち、計画全体の概要については、20ページ、21ページにまとめてございますので、後程ご覧いただければと思ひます。
- 計画のうち就労支援に関する部分につきまして、16ページから第6期北海道障がい福祉計画推進管理表に沿ってご説明いたします。障がいがあっても生き生きと働くことができるよう社会全体で応援する体制づくりを進めながら、就労機会の拡大や定着支援さらに工賃水準の向上に向けた取組を推進するなど、道民、企業、行政が一体となった体制づくり、一般就労の推進、多様な就労の機会の確保、福祉的就労の底上げの四つを推進施策としております。
- 具体的な取組といたしまして、一つ目働く障がい者に対する社会全体での応援体制づくりのための、障がい者就労支援企業認証制度及び障がい者就労支援の輪を広げる取組、道民1人1アクションの推進ということでパネル展や販売イベント等でのチラシ配布やメールマガジンの送付を通じてPRを続けて参ります。
- 2つめ、障害者就労施設等の受注機会増大のための優先調達の推進及び市町村への働きかけについては、道庁各部局や市町村に障害者就労施設等の情報を提供するなどして働きかけをして参ります。
- 3つめ、関係機関のネットワーク充実のための、北海道障害者雇用支援合同会議の開催につきましては、この会議を通じまして、関係機関のネットワークを充実させ、施策の調整により

一貫した雇用体制を推進して参ります。

- 4つめ、就労支援サービスの質の向上のための自己評価制度の導入についてですが、自己評価制度の実施による就労支援サービスの改善と実施結果を活用し、地域の支援ネットワークを強化して参りたいと思います。
- 5つめ、農福連携の取組など、地域における新たな業態、業種の開拓確保についてですが、農業等の就労事例の周知をし、地域における新たな就労の場の創出と事業所等の支援を行って参ります。
- 工賃向上のための指定法人制度の推進についてですが、障害者就労施設等の収益力向上や販路拡大支援のため、障害者就労施設等の製品の販売イベントの実施のほか、障害福祉サービス事業所への事業改善や商品開発等の専門的なアドバイスを行って参ります。
- 第6期計画のうち、就労支援に関する部分につきまして、22ページから33ページまで抜粋し添付してございますので、ご覧いただければと思います。以上で第6期計画についてご説明を終了いたします。

橋本会長

- ありがとうございます。説明のところについて、質問やご意見ございますでしょうか。今、入ってこられた方もいらっしゃるんですかね。恐れ入ります会長を務めております、橋本と申します。どうぞよろしくお願いいたします。現在、報告事項の(2)番、第6期計画の進捗状況について事務局の方から説明をさせていただいたところで、今その点についての質問、ご意見をうかがっているところです。途中から把握しづらいかもしれませんが、よろしくお願いいたします。はい。富田委員お願いいたします。

富田委員

- はい。取組内容の3番の関係機関のネットワーク充実のため北海道障害者雇用支援会議というのはどういう構成になるんですか。

橋本会長

- はい、事務局の方、よろしいでしょうか。

事務局

- はい。主に行政機関を中心とした会議となっております。道庁の経済部の産業人材課と雇用労政課、教育庁。あと、北海道労働局さんですとか、札幌市さんですね。そういうところで構成している会議となっております。

富田委員

- こういう取組を具体的にするためには、まず一つの実情として、例えば民間企業も雇用の促進と少しずつ進んでいると思いますし、専門の橋本先生のなんて言うんでしょうか。そういったことも向上していると思います。いろんな、それぞれがバラバラで今取り組みを、それぞれ伸ばしていると思うんですけれども、これが今現状、バラバラのままだっているのが私は、一番問題な気がするんですね。例えばですけれども、具体的には例えばインターンシップ一つ取り上げて、やっぱり、それに対するフォローっていうものを、行政はこういうフォローができます。いわゆる医療の側からはこんなフォローができます。就労支援の方からこんなフォローができますというような、そして企業の方は、何だかんだ言いながら結局そういったいわゆる我々同友会もそうですし、いろんなところでそういう経営者の集まりがあるわけですよ。そういったところから入ることによって、例えばインターンシップ先を一つ探すにしてもですね、

そういう協力があると、企業側も安心してインターンシップに取り組めるでしょうし、逆にインターンシップをする先もですね、今の現状のように四苦八苦しなから、探すっていうこともしなくても済むような気がするんですけども、そういうまとまりのあるっていうか、そういったものが、まず一つがないということと、例えばこの会議があつたりなんだりしてもですね。なんかそれがそれこそ年間2回、3回とかっていう形の中で、とてもそのアリバイ的なように開かれている。私はそこに問題があるような気がするんですがいかがでしょうか。

事務局

○ はい。今のこの委員会でそういったご意見もいただくような場を設けていければと思いますので、見直しをさせていただければと思います。お答えになっていますでしょうか。補足させていただきますと、今日、大雪の関係もありまして欠席となっているのですが、経済部の雇用労政課ですとか、北海道労働局ですとか、様々な公的な機関も会議には、メンバーに入っているから、そういうところからも幅広く情報提供をさせていただいたり、あるいは委員の皆様からも、取組状況をお聞きするような時間も設けられるように、検討させていただきたいと思います。よろしくどうぞお願いいたします。

橋本会長

○ 富田委員、よろしいでしょうか。ということで確かに本当にこの委員会の場が、そういう情報共有の場であつたり、具体的な取組についての提言というか、そういった機能を持っていると思うので、今回議題の中に、今このご意見をいただいたということで、次回の委員会等で、このあり方とかについても議論できるようなことがあればいいのかなって思ったのですが、事務局いかがでしょうか。

事務局

○ はい。そのようにお願いできればと思います。よろしくようお願いいたします。

橋本会長

○ 富田委員、どうでしょうか。はい。ありがとうございます。是非、次回以降の議題として、ちょっと具体的に挙げていただければなというふうに思いますので、私どももまた、もう少し検討をできればなと思っておりますのでよろしくようお願いいたします。
はい、ありがとうございます。それでは佐々木委員。お待たせしました。

佐々木委員

○ この工賃向上のための指定法人制度の推進という取組内容6番についてお伺いしたいのですが、すけれどもよろしいでしょうか。以前、北海道社会福祉協議会さんでマッチング事業っていうのも、今もやっているかもしれないですけど、これと同じということでもよろしいでしょうか。それとも、どこか新たに別の感じでやるのか。今までの継続ということでもよろしいのでしょうか。それだけちょっとお聞きしたかったです。

事務局

○ はい。今までと同じく、北海道社会福祉協議会さんの方をお願いしている指定法人制度の継続ということになります。

橋本会長

○ はい。よろしいでしょうか。すみません、先ほどの最初の議題の方でちょっと私もちょっと

勘違いしていたんですけど、第5期のところのところで質問とか意見が出ていたかと思うんですけど、第6期の方で現在進行中ということになりますので、こちらのご意見ということでしょうかね。さっき第5期が終わった時点のことで報告、確認だったんですけども、要望とすると現行の第6期のところでの、取組になってくるかなと思うので、ちょっと整理ができてなくて申し訳ありません。ということで佐々木委員からありましたけれども、こちらの取組については北海道障がい者就労支援センターというところで、委託をしているところでの取組ということになるということで、工賃についてはずっと課題になっているところですので、さらにこの辺りを活用していただいての取組になってくるかなと思います。他いかがでしょうか。それでは高谷委員お願いします。

高谷委員

○ 遅れて入りまして申し訳ありません。取組内容の推進施策の四番、④福祉的就労の底上げというところ、取組内容と工賃向上のためというところが、連動しているのかなと思います。それで、令和3年度、報酬改定がされて就労継続B型事業所が、今までのように、工賃を目指すB型事業所と、何らかの生産活動を行いながら就労すること、生産活動に参加することに重きを置いた報酬体系に、報酬体系自体が分かれたんですね。で、就労継続B型の方達は、65歳までの間に、日中活動B型事業所を利用していけば、70歳現行過ぎても就労継続B型で活動することが可能になっているんですね。そういう利用者の方たちも継続して、福祉サービスが使えるようにという思いから、就労生産活動に参加することを以て評価する報酬体系というのが、令和3年度からスタートしたと思うんです。そうした時に、工賃向上を目指すっていうふうには、道の施策としてなっていると、先ほどの平均工賃とか、日中活動を、70歳過ぎてって本当に生産活動少しずつ参加したいっていう、障がいをお持ちの方もB型に所属をしていてそういう体系のB型事業所もあって、一律に平均工賃が、っていうふうになると、正しい言い方はないですけども、その工賃を向上しようと思っているB型事業所と生産活動参加型っていうのを住み分けしないと、その工賃の向上のところを正確に把握していくことが不可能ではないのかなと印象をもっています。で、計画立てのときには、この報酬改定っていうのがまだ、しっかりと通達がされてなかったんですが、この報酬改定で、この算定方法というか、北海道の平均工賃の算定方法を今後見直す必要性があるのではないという問題提起の発言になります。発言は以上です。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。ということで高谷委員からご意見いただいた形になりますけれども、事務局の方、よろしいでしょうか。

事務局

○ はい、ご最もなご指摘かと思えます。工賃の関係につきましては、ご存知のとおり、国の方から示された目標値の一つとされていまして、毎年、工賃調査というのが国から全国一律でなされています。今回、報酬体系が変わってから、まだ調査されていないので、どういう調査が来年度来るのかにもよりますけれども、今、高谷委員から言われたような内容を踏まえた調査内容になっている可能性もありますし、そうでない場合、道としてそういったこともちゃんとできるような調査にしていけたらなと思って、今お話を伺っておりました。ご意見どうもありがとうございました。

高谷委員

○ はい。ご返答ありがとうございます。

橋本会長

○ はい。よろしいでしょうか。桑原委員、お願いします。

桑原委員

○ すみません、この件に関連して、道でどのぐらいの事業所がその新しい類型を選んだのか、データとかは把握しているのでしょうか。

事務局

○ すみません。そのデータは持ち合わせておりません。申し訳ございません。

桑原委員

○ 調べようがないのでしょうか。

事務局

○ 指定の時の届出でわかるのか、その辺りも含めて勉強させていただきます。現状をこちらでは把握しておりません。申し訳ございません。

橋本会長

○ はい。今の件については実態に即した調査というのが、国の調査の用紙も見ながらはなりますが、もしなければ道独自の把握の仕方ということを検討いただけるということの回答だったかと思います。あわせて、今の現状ですね、この調査で今後わかってくるところがあるかなと思いますので、こちらの方は事務局の方でよろしくお願いします。

はい。他にいかがでしょうか。明井委員お願いします。

明井委員

○ はい。明井です。取組内容の4番、就労支援サービスの質の向上のための自己評価制度の導入のところですが、すでに評価基準や項目とかってというのは、何か枠組みというか、決まったものがあるのでしょうかということ。それと自己評価をした後に、自己評価の結果、質を向上するためには、各事業所は、どういったことをしていくかということまで、何か施策があるのかという質問です。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。こちら事務局の方、回答いただけますか。

事務局

○ 自己評価制度については基準を設けて調査を実施しております。今年度の調査についても終わっておりまして、道のホームページで、公表させていただいております。

自己評価をした後、さらに向上させていくためにどうするかってところは、各事業所さん、それぞれに取り組んでいただくということをお願いしておりまして、その振り返りのための指標というか目安にさせていただくということで、自己評価制度というものを設けて実施しているところです。

明井委員

○ ということは、自己評価をした結果、それをどう活かすかは各事業所に任されているということで、よろしいでしょうか。

事務局

○ はい。さようでございます。

橋本会長

○ 高谷委員、このことについて。

高谷委員

○ はい、この自己評価制度ですが、事務局の方、私が間違っていたら、教えてください。道内のナカポツセンターにその自己評価の結果の通知が来ています。この自己評価制度が始まったときに、ナカポツセンター等が就労移行希望される方がいらっしゃったときに、その地域の自己評価ですよ。あくまでも自己評価なんですっていうその取り組みを、こういう内容でやられているというご紹介の資料の一つとして、ナカポツセンターが活用していいということで、毎年、情報提供していただいています。なのでその地域によって、その使用頻度とかっていうのは、差異があると思いますが、ご希望される方に情報提供っていう目的と、あと、就労移行支援事業所を運営されている方達の振り返りの、資質の向上の一助になれば、っていう位置付けだったと記憶しております。以上です。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。ということで実施結果を活用した地域の支援ネットワークと
いったところは、ナカポツセンターを中心にしたというような捉え方でいいでしょうか。

事務局

○ はい。今、高谷委員に補足いただいたとおりでございます。

橋本会長

○ 明井委員はこの件について、意見ということではなく確認ということですかね。

明井委員

○ 今お話を聞いて、そういうのがあったというのを思い出しました。そして、確かに使われてはいるなと思ったのですが、就労支援サービスの質というのは、その事業所によって、利用者さん、対象者にもよって違ってくると思いますし、その基準というのがなかなか決められないというか、非常に曖昧なような気がしたその中での質の向上というのは、何が良質なサービスというものかというのが普段支援をしていて、自分は良いサービスをしていると思っていても、もしかしたら、他の事業者さんとは考え方が違うのかなと思った時に、何が基準になるのかということを考えて、果たして自己評価だけでいいのか、もしかしたらもっと客観的な他者評価の制度が、もしかしたら勉強不足でもうあるかもしれないのですが、ないのであればあっても一つの目標と事業所がね、質を高めるための、何かを目標になるのかなというふうに思いまして、質問させていただいたんですが、高谷委員の話を聞いて非常に納得はしました。

橋本会長

○ はい。ありがとうございます。やはりこれは自己評価であり、またその支援ネットワークと
いったところも取組状況が、地域によって違うのかなというところがあると思いますので、これも、本当は率先してうまく取り組んでるところの事例紹介みたいなものができるといいのかなとちょっと今思ったんですけども。それとまた今、令和3年度でするので4年、5年とありますので、ご紹介できるようになって地域の差とかが少しでも埋まればいいというのが、あ

と早く事業さんその自己評価の仕方とかも、少し活用の仕方変わってくるのかなと思いますので。これはまた来年度以降のちょっと取組の中で、認識できればなというふうに思いました。はい。ありがとうございます。他にいかがでしょうか。はい、富田委員お願いします。

富田委員

○ すみません、具体的なところなると不勉強であると思うんですけども、先ほどの市町村で購入を進めるための方針がないというのが23、出ていましたがその中の理由の一つとして、どういうものを扱っているかわからないとか、そんな話があったように思うんですね。そういった意味で言うとその工賃向上という六番の取組の工賃向上、これ工賃を上げるっていうのは、極端なことを言うと、単価を上げるか、それとも量をさばるか、どちらかと思うんですね、そういった意味で、単価を上げるということもさることながら、さっき言ったように、どんなものを扱っているかわからない、こういったことを、例えばですけども、ちょっと何かのホームページにリンク貼るだったりなんかで、ここの事業所さんではこういうものを扱ってますよとか、例えばですけども、意外とみんな知っているようで知らないんですけども、結構印刷をですね、事業所さんでやってらっしゃるということを知らないのですね、知っていたとしても、じゃあどこに頼んだらいいかわからない。ある事業所はやっているけどもある事業所はやってない。こういったことの周知というものを考えていくことも、工賃向上に繋がるんじゃないのかなと思ひまして。これは意見です。

橋本会長

○ はい。ありがとうございます。こちらはいわゆるマッチングのところでの取組なんかもあるのかなと。この点ちょっと補足で、桑原委員お願いいたします。

桑原委員

○ はい。道社協でマッチングのホームページをやっているので、部長、ちょっとその紹介をしてあげたらどうでしょう。

松岡委員

○ はい。まさに今桑原委員おっしゃっていただいたように、道社協として、工賃向上のための機関ということで指定を受けておまして、そちらでマッチングのためのホームページを作り、各事業所、作業所さんの提供できる商品やサービスを一覧的に案内すると、それを通じて、発注する企業とのマッチングを行える仕組みを作っております。そしてあとまた私どもとしても、道内の各市町村で、まだ先ほどの取組が、優先調達のされる取組がされていないところに対して、かつては各役場に伺ったりしてお願いしたりというときもあったんですが今は郵送等のご案内ということではありますが、そのような形で、ご案内をする取組をしております。それとあと先ほど、どういうものを扱っているかわからないということもありましたが、先ほどの話だとそれもですが、小さい町ですと町内の中小企業を圧迫するようになると、また工夫がいるというようなことで、進まないという例が多いというふうに伺っておりましたのでちょっとそこについては、なかなか具体的に踏み込んだ対応ってことをしかねるんですが、サービスや商品の情報提供ということについては今のようない取組をしております。以上です。

橋本会長

○ 松岡委員、ありがとうございます。今このような説明があったのですけれども、富田委員いかがでしょうか。

富田委員

○ はい、ありがとうございます。

桑原委員

○ すみません、部長。終わったら、メールか何かでホームページのアドレスなどを委員の方にお知らせしてあげたらどうでしょう。

松岡委員

○ はい、各委員の方へのメールについては、事務局の方からご案内をお願いいたします。

橋本会長

○ はい、ぜひご覧いただければと思います。他いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

6 協議事項

橋本会長

○ はい、それでは報告事項が終わりましたので、続きまして協議事項の方に移らせていただきたいと思います。

(1) 第7期障がい福祉計画に向けた障害者就業・生活支援センターのあり方検討について

橋本会長

○ 次第の第6番、協議事項(1)、第7期障がい福祉計画に向けた障害者就業・生活支援センターのあり方について、事務局から説明をお願いします。

事務局

○ 34ページの資料3、「障害者就業・生活支援センターについて」をご覧ください。

まず一つ目の第6期計画期間中におけるセンターの新設についてですが、障がい者就業・生活支援センターは国の方針に基づき、すべての障害福祉圏域に設置することを目標としておりますが、本道の広域分散型の地域特性やサービス見込み量等を考慮して、第6期計画期間中、令和3年度から令和5年度の間にもう1ヶ所増やして12ヶ所を整備することとしております。昨年度の当委員会で議論ご検討いただき、12ヶ所設置ということについて第6期計画に記載しております。そのためセンターの新設に向けて、現在、事務を進めているところです。

○ 続きまして、2番目、第7期北海道障がい福祉計画に向けた検討についてでございます。1番目でも説明したとおり、障害者就業・生活支援センターは、すべての障害福祉圏域に設置することを目標としており、第6期計画期間中の新設により、21圏域中、11圏域に設置することとなりますが、未だ10圏域が未設置のままとなります。センターの設置状況につきましては、35ページの資料3の参考をご覧ください。全国の未設置圏域のおよそ4割近くが北海道にありまして、早急な設置に向けた検討が引き続き必要であることから、第7期に向けた検討を行って参りたいと考えております。つきましては、第7期計画策定の議論を行う来年度以降の当委員会において、第6期計画策定時に検討した項目が36ページから41ページにありますが、その項目について最新のデータを収集し、それに基づいた検証を行いながら、センターの必要性を議論したいと考えておりますが、さらに追加で検討すべき項目や、新たに必要な視点等がありましたらご意見をいただきたいと思っております。以上です。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。ということでこの新設について、第7期の北海道障がい福祉計画に向けた検討ということで具体的にアンケート、調査ですね。これについて調査票の案が出ております。このほかにも盛り込む事項とかがあれば、ご意見等いただければと思いますがいかがでしょうか。

一点、確認ですけれども、次の12ヶ所目については、いつオープンであるとかってということとは目途は立っているのでしょうかというのを一つ、聞かせていただければと思います。

事務局

○ すみません、ちょっとまだお話できる段階ではないですけれども、頑張っております。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。未設置地域も多い中で1ヶ所増やすのもちょっと大変だということは前の委員会でも確認していたと思うんですが、早めにとこのような感じで。こちらは東胆振ということなんですかね。ということで1ヶ所設置される予定だということです。調査内容に関して、何か盛り込むべき事項とかございましたらご意見いただければと思うんですが。はい、高谷委員お願いいたします。

高谷委員

○ はい、就業・生活支援センターの立場で、この会に参加させていただいております。この調査項目も前回の計画の時に皆さんで検討をしていた内容が盛り込まれているのかなと思っています。で、この1年、2年の間にどんどん国の方も変わってきておりまして、さらに次年度からは、生活困窮者の支援もプラスになって要領が出てきております。それと並行して、精神障がい者の方の、認知行動療法の個別プログラムも、地域の方に提供しなさいってということが必須になっていたりとかですね。すでに就職されている方の集まりの会を持ちなさいってことで、私たち就業・生活支援センターは、働きたい希望のある方に十分カウンセリングをしながら、適材適所に職に就けていくサポートをするところから業務内容も変わってきているので、このアンケートの内容はこれでいいと思うんですけども、就業・生活支援センターの、今現在の業務内容を1枚載せていただくと、これを配布する機関・場所が、広範囲になっていると思うんですね。就業・生活支援センター、市町村、相談支援事業所、就労移行支援事業所っていうふうに、アンケートの配布先が広くて、多分、相談支援事業所さんも就業生活支援センターの業務内容等を把握しているところも少ないのではないかなと思うんですね。なので、就業・生活支援センターの業務内容の一覧を、アンケートの際につけていただくと、より、共通理解が図れるかなと思います。以上です。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。業務の内容をわかるものをちょっとつけていただいたほうがいいというご意見いただきましたけども、事務局それでよろしいでしょうかね。

事務局

○ はい、ご意見ありがとうございます。そのようにさせていただければと思います。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。他にいかがでしょうか。よろしいでしょうか。こちら聞き漏らしてたらすみません。発送の予定はいつってというのはありましたか。

事務局

○ 調査自体は来年度に入ってから行おうかと考えておりました。

橋本会長

○ 今のその内容を盛り込んだ一覧をいれたものは次の委員会で確認した後に発送みたいな感じ
なんでしょうか。

事務局

○ はい。そうさせていただきたいと思います。

橋本会長

○ はい、わかりました。どのような内容か、確認は次回の委員会でできるということですので、
またそれを踏まえてご意見いただければと思います。では他よろしいでしょうか。もう 1 回
検討できる、そういう機会がいただけるということなので、また追加したもので確認とか意見を
いただければと思います。よろしくお願いします。これ以上ないようですので、次に進めたい
と思います。

(2) 障がい者就労支援企業認証制度の更なる周知等について

橋本会長

○ 続きまして、次第の第 6 番の (2) の方に移らせていただきます。障がい者就労支援企業認
証制度について事務局の方からよろしくお願いします。

事務局

○ 42 ページ、資料 4 になります。障がい者就労支援企業認証制度についてご説明させていた
だきます。道では、障がい者の多数雇用や、障害者就労施設等への製品や作業の発注など、障
がい者の就労支援に積極的に取り組む企業などを、障がい者就労支援企業として、認証してお
ります。令和 2 年度末の登録企業数は 200 社となっております。令和 3 年度につきまして
は、現在、9 社を新規登録しましたが、令和 3 年度の更新対象企業のうち、障がい者の離職
等により、後任を探したけど見つからずということで、障害者雇用率の基準を満たせず、更新
をできなかった企業もあります。資料 4 の別添 1 には、制度の概要チラシをつけております。
認証取得のメリットや、基準を掲載しております。別添 2 につきましては、法定雇用率の変
更に関するチラシです。別添 3 は、制度の実施要領で示しております認証基準を記載してま
す。資料の別添 4 は、障害者雇用納付金制度の概要について、添付しております。目標達成
に向けた取組として、新規登録企業数を伸ばすために、要件を満たしそうな企業への制度の周
知を行う予定ですが、登録企業数を、今後さらにふやしていくため、制度の見直しや周知の方
法について、ご意見があればと思っております。よろしくお願ひいたします。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。障がい者就労支援企業認証制度の拡充というか、広めていく
ための取組ということで、ぜひ、ご意見等をいただければということですがいかがでしょうか。
質問も含めて、お願いします。はい。桑原委員お願ひいたします。

桑原委員

○ さらに質問を重ねるようで申し訳ないんですが、増やすためにはやはりメリットのところだ
と思うんですね。今日、企業の同友会の方々とかそういった事業者の方も来られているので、
例えばこんなメリットがあったらもっと増えるんじゃないかというアドバイスをいただければ、

どうなのかなと思いました。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。そうですね。企業認証制度というのを取得することによってどういうメリットがあるかということですね。そこはやっぱり関心持っていただく一番のところだと思うんですが、この件について、いかがでしょうか。

はい。松岡委員、お願いします。

松岡委員

○ 今の桑原さんに対する答えではないんですが、私は事業者じゃないので同じことかもしれないんですけど今掲げている認証取得のメリットっていうことで、加点評価だとか融資が優先的に対象になりますというのがありますが、現在のメリットは、今、認証されている企業は実際のどの程度使われているとかっていうのはわかるんでしょうか。もし、せっかく登録いただいている企業さんがこれらのところをそんなに重視していないということであれば、掲げているメリットが、別のポイントを探した方がいいかなっていうことも思ったので、もしそういう裏付けがあればと思ったんですが。

橋本会長

○ 事務局の方いかがでしょうか。

事務局

○ はい。資料の①のところに認証制度のチラシをつけているんですけども、その中の一番上の部分の、北海道働き方改革推進企業認定制度でのポイントが加算されるということで、特に建設業なんかは、入札に有利だということ、またこういう形で認定をされることを、企業の宣伝になると考えて申請をされるというお話も多々伺っているところです。融資とかそちらの方についてはちょっとわかりません。

具体的な数字については、お伺いしていないところなんですけど、現状登録企業の7~8割を建設業が占めているということからも、入札のメリットというのは感じられているところなのかなというのは伺われるかと思います。

松岡委員

○ わかりました。ということは反対に言うと、建設業以外では、その登録が伸び悩んでいるということですね。わかりました。

橋本会長

○ はい。富田委員お願いします。

富田委員

○ 私、同友会の者なので企業仲間も結構いるんですけども、もちろん建設業の方は入札だとか何か直接のメリットを感じると思うんですけども、それ以外のところで言うと、正直私もこの認証をいただいているんですけども、こんなメリットがあったんだ、っていう程度ですね。例えばですけども、北海道働き方改革推進企業認定制度で、本制度のポイントに応じて加点評価をすとか、何かあるときにそれがプラスアルファになるんだよということに対して、特に、我々の仲間内の話でしかないんですけども、知らない人が多いです。だからそのポイントアップになると言っても、そもそもがそのポイントアップの対象になる、認証制度だった

か認定制度みたいなもののメリットを、そもそもわかってないので興味がない。最終的にはそういうものに手を挙げるのはどういう人達かっていうとやっぱり意識のある人しかいない。全然意識のない人はどんどんそこから離れていっている、気がついてない、というのが実情としてあるような気はします。これが可能か不可能かっていう論理は抜きにして、例えばですけれども、この資格を持っていれば、融資の利率が0.5ポイント下がるとかであれば、もっと興味を持つと思います。情けないながら、そんな実情が今の実態なんじゃないかなって感じがします。あくまでもこれは個人の意見です。以上です。

橋本会長

○ 貴重なご意見というか情報提供をいただいたとっております。確かにこの制度について、制度の中身をどう変えていくかということ、これはここでの委員会マターではないというか、中身について議論するっていうのは、ちょっと違いますよね。なのでこれについて意見を、というのはこの委員会の役割ではないんですかね。

事務局

○ そうですね。制度の見直しに対するご提案みたいなところをご意見を伺えれば参考にさせていただけるかと思うんですが、例えば今、言っていたような融資の利率が下がるかっていうところについては、その制度を持っているところとのやりとりですとか、やはり先立つものが必要だったり、調整が必要になるので実現できるかどうかちょっと別として、ご意見をいただけるのはありがたいです。

橋本会長

○ そうですね。ありがとうございます。高谷委員お願いします。

高谷委員

○ はい。この前の期の委員会で、多分この取得のメリットっていうのは、今、道の方から教えていただいたように、その相手先との調整とかがあるので、そこは道主導で調整をしていただいていたと思うんです。で、その認定基準については、私の記憶だと3年ぐらい前に認定基準を変更しているんですよね。で、それまでは特例子会社もA型も同じ雇用率の中で算定してポイントを加算していたのを、やっぱり、そもそも就労継続A型っていうのは、障がいのある方を雇い入れする福祉サービスとして起きたのだからっていう話で、認定制度が特例子会社も、A型も、配点が変わった。基準も変わったのは、確かこの委員会の中で、どのぐらいがよいかという議論を重ねて、今のこの基準になったという記憶があります。なので、認定基準をどう企業のメリットにつなげていくかっていうのは道との役割分担というか、みんなで話し合っていく部分と、お任せする部分っていう、形になっていたかなと思います。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。私もこの辺りを把握していなくて申し訳ありません。ということで、意見については広く、私たちもこれを集約してお伝えすることができるかなといったところでは、先ほど富田委員からうかがった意見、実情をといったところもですね、やっぱりどう活用してもらおうとかですね、そういったところの根本のところになってくるかなっていうのも思いますので、ぜひこれからも、どういうところを伝えたらいいのかっていうことと、より制度的に、充実して使ってもらうためにはどうしたらいいのか、どういう内容がいいのかっていうことも、いろいろ議論していけばいいのかな、と思っていました。

はい。近藤委員お願いします。

近藤委員

○ ありがとうございます。ご意見も含めて、このメリットをどういうふうに、そもそも活用されているのかどうか、というところも何か調査・アンケートじゃないですけど、簡単な方法でいいと思うので、聞いていただいてもいいのかなと。そこで登録されている方がたくさん使っているのであれば、それなりにメリットが有効な手だてになっているでしょうし、登録はしているけどもやはりこの活用が十分ではないっていう回答があるのであれば、新たなものの追加とかも含めて検討していく必要があるのかなとお話を聞きながら、考えていたところです。

あと、もう一点周知というところでは、僕も把握しきれていないんですけども、企業さん全体にそれぞれ個別に周知をしているとか、あとは、雇用率が達成されているような企業さんに個別に例えばアプローチをして登録認証はどうですかというようなご案内をしているとかなんか、そういった、情報のやりとりはとうなっているのかという話をお聞きしたかったですけれども。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。特に2点目については、事務局の方からちょっとどんなような状況なのか。

事務局

○ はい。今の周知の関係ですけれども、定期的に対象になりそうな企業に不定期でご連絡はさせていただいております。直近ですと、ちょっと今手元に資料がないんですけど、1年よりちょっと前に、周知をさせていただいたのはあります。あと今、アンケートの話とかもありましたので、その辺については、今後検討させていただきたいなと思ってお話を伺っておりました。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。近藤委員よろしいでしょうか。

近藤委員

○ はい。ありがとうございます。支援機構さんとかで助成金等考えてくれていると思うので、そういったところともうまく情報共有しながら、進めていただけるといいのかな、ということも付け加えさせていただければなと思います。ありがとうございます。

橋本会長

○ こちらはご意見として、承ったということでよろしく申し上げます。先ほどの調査の件も更新の時とか折々にできるかな、というようなことも出たので、またこの方法についても、議論ができればいいかなと思いましたが。いろいろと課題はあるかと思いますが。他、何かご意見等ございましたらお願いします。よろしいでしょうか。今いただきましたご意見をもとに、周知の方向であるとかは検討させていただければと思いますので、情報提供、ご意見ありがとうございました。

(3) 北海道内就労移行支援事業所・就労定着支援事業所について

橋本会長

○ 続きまして、次第6番の(3)、北海道内の就労移行支援事業所定着支援事業について事務局から説明の方をお願いします。

事務局

- はい。資料 48 ページの資料の 5 をご覧ください。道内の就労移行支援事業所と定着支援事業所の現状についてですけれども、就労移行支援事業所につきましては、こちらの表にありますとおり、2017 年に比べますと、事業所数・定員数ともに減っているような状況にございます。この理由としては標準利用期間が 2 年間とされておりましてほか、基本報酬の金額が、前年度に就職後 6 ヶ月以上定着した利用者の割合、定着率と言っているんですけども、その割合に応じて増減するというので、安定した運営をしていくことが、単独ではなかなか難しいという状況が背景にあるのかなとは思いますが、就業につなげていくためには必要なサービスではないか、というところも含めまして皆様のご意見を伺えればと思っております。
- また（2）番の就労定着支援事業所なんですけど、こちらは事業所の数は増加しておりますけれども、札幌市さんの方に所在する事業所が、大体 7 割ぐらいということのほか、表の欄外にございますが、定着支援事業所のない振興局が全部で六つあります。特に上川以北道北地域には、そもそも定着支援の事業所がないということで、地域偏在が著しいといった状況となっております。
- 49 ページに、厚生労働省で主催されました会議資料のうち、障害者総合支援法改正法施行後 3 年の見直しについて、の中間整理の概要資料の中から、障がい者の就労支援に関する記述の部分の抜粋したものをお付けしております。この見直しについては現在も国において議論が進められているところですが、昨年の 12 月 16 日に出されました中間整理におきまして、障がい者の就労支援についても引き続き検討するという論点の中に含まれております。今年の半ばをめどに最終的な報告書が取りまとめられる予定ですが、ここに書いてある黒ボツの 3 点につきまして国の方で議論をしているというふうに聞いております。特に三つ目の点ですね、障害者就業・生活支援センターの運営主体が就労定着支援事業を実施可能とすることですとか、あるいはスーパーバイズ等基幹型機能も担うというような体制についても、検討していく必要があると。というようなことも述べられております。道としましてはこういった議論も注視しながら、障がいのある方ご本人のニーズを踏まえた福祉サービスですとか、一般就労の移行を推進していく、ということを考えているところでございます。本日は、今後各地域に就労支援に係る事業所の必要性などを働きかけていくためにも、こうした事業所から一般就労に繋がった事例はどれくらいあるとか、聞いたことがあるとかというようなお話を、こういうものがあつたら助かるなというようなお話を主に企業の皆様方から、ご意見をいただければと思ひまして議題とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

橋本会長

- はい、ありがとうございます。資料 5 にありますように、就労移行支援事業所が、減ってきている状況ということで、また定着支援事業（2）番の方もですね、定着支援がない圏域もあるというようなところで、本当に地域格差のような状況が生まれてきているというところで、この件について状況と、今後の取組等についてご意見等いただければということなんですけど、質問も含めていただければと思ひますがいかがでしょうか。

はい。桑原委員お願いいたします。

桑原委員

- ちょっと教えていただきたいんですけど、定着支援の事業所が増えているんですけど、利用者は減っているんですね。何かこれ、原因はわかるんでしょうか。

事務局

- 推測になりますけれども、計画の実績のところでも報告ありましたように、一般就労に繋が

った障がい者の数が減っているのです、それに伴って減っているのかなというふうに思います。やはりコロナの影響かなと思われます。

橋本会長

○ はい、高谷委員。

高谷委員

○ はい。定着支援事業自体が就職して、半年間経過後以降3年間利用できるっていう事業になっているので、この利用者数が減ったという事は3年間が終了した、もしくはそもそも半年をカウントできる就職者が少なかったですとか、あと途中で離職したとか、いろいろな要素が考えられるかなという数字だなと見ていました。で、定着支援が移行支援事業所から就職をした人っていう、B型からでもなんですが、一つそういう最初に事業説明があったときに、そういう枠組みだったので、就労移行支援事業所がそれを多機能型に併設をするっていうような事業所さんもあるかなと思います。やはり単発で一つの事業所を立ち上げると、管理者からサービス管理責任者からなので、今は移行支援と一体的に運営して構わないっていう通達が出たこともあって事業所は少し増えたのかなっていうのも一つの要因かなっていうふうにも思います。振興局の中で、私、釧路根室圏域を担当しているナカポツセンターなんですが、根室振興局のところには、まず、移行支援事業所がそもそもない。っていう地域がやっぱり多くあるんですね。移行支援事業所がないから就職者も少ないし、定着支援事業所も立ち上がる素地がない。なので、就業・生活支援センターが定着支援にあるというふうになっている。B型事業所しか地域にないっていう地域も北海道にはたくさんあるのですが、この定着支援事業なしっていうところにも影響しているかなと思っています。あと一つは利用者さんが、就職しましたら定着支援事業はやっぱり自己負担金がかかる福祉サービスで、自己負担金が発生することが多いんですね。そうすると、失業期間中が結構あって、就労移行支援事業所を使ってやっと就職ができて、翌年にはもうすぐ自己負担金が9300円とか3万3000円とか、一月にサービスを受けていくのに払っていきける生活の余裕がないっていうのが利用者さん側の理由、移行支援事業所を使えない、使いたくても使えないんだよ、自己負担金が高いからっていう。そうするとやっぱり生活が立ち行かなくなる。一番少ない方が9600円とかなんですが、障がいのある方にとって、自分を月に数回サポートしてもらうのにその9千いくらっていうのはやっぱりコスト的にはとても高いと思うんですね。そこが、この事業の事業内容はとってもいいと思うんですけど、利用する側の障がいのある方の立場から言うと一番辛いところっていうことがあるかなと思って定着支援事業を見ております。以上です。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。そういった事情、障害者総合支援法という枠の中でどうしても利用料がかかってしまうといったところで、その利用をセーブするというような利用者側の実情をご説明いただいたところですけども。あと都市部の方にはすごく移行支援事業もあり、いろんな事業所があって選べるようにはなってきたとは思いますが、なかなか就職者を出したら次の利用者が入ってこないというようなところで、またそれが報酬として入ってこないわけなので、なかなかこのあたりの難しさというのがあるのかなと思って、いつも見てるんですけども。

はい。富田委員お願いします。

富田委員

○ はい。教えていただきたいんですけど、利用者さんが就職してしまうと、その事業所を利

用しようとする。自己負担金がかかるんですか。

橋本会長

○ はい。サービスなので、利用料がかかってしまうんです。

富田委員

○ 例えば三日働いて二日利用するとか、そういうことって移行期間に普通だとランニング期間が必要な気がするんですけど、そういったことができないということですか。

高谷委員

○ 前年度収入によって自己負担金がかかってくるので、定着支援事業自体が半年間、就職してから半年後から使えるサービスなので、その翌年にはどうしても最初、半年間ぐらいはかからずに利用できるけどもそののちに、前年度の自分の収入に対しての自己負担金が発生してくるので、はい。なので、その金額によっての応分を払わなければいけない。最低が9千600円ですね。自己負担金が発生しない方もいます。そうすると本当の短時間で週に何回かとか働かされている方は自己負担金は発生しない、しっかりとフルタイムで働かれています方はかかります。

富田委員

○ なんか、随分雑ですね。

橋本会長

○ はい。なかなか、そういう実情があるので本当にそうなんですよ。使いたくても、っていうところがどうしても出てきてしまうので、本当にそこはあるなというところですね。なので、そうなってくるとやっぱりナカポツさんは利用料がかからないというところで、すごく臨機応変に対応していただけるっていうところで、やっぱりどうしてもナカポツさんの方にいろいろ負担がかかってしまうというか使い勝手が良くなってしまふなんていうこともあるのかなと思っていますけどね。なかなか具体的にこういう法の枠組みの中でやる部分の、こちらのいろんな実情を反映してっていうのはすごく難しいところなのかなと思うんですが、ただ北海道のこの広域な地域の中で、サービスの差があるっていうところはどの制度もそうなんでしょうけども、かなり課題なのかなっていうところは、ありますし、先ほどのナカポツさんの役割がどんどん増えていくといったところがありつつも道内はやっぱりその未設置地域があるというところも、本当にここの難しさはあって、ボランティア的な対応になってしまったり、というのが道内は結構あるんじゃないかなと推察できるんですよ。ですので、ぜひこの辺りも何とかならないかというところは、ずっと議論があって、話題になっているところですけども、解決案というのはないのかなと思って聞いてますが、どうでしょうね、事務局、実情はいろいろ出てくるかなというところで、提案とか要望っていうのは出てくるんでしょうけども。こういう枠組みの中で限度というか、限界もあるのかなというところですけども。どうしましょうか。

はい、近藤委員お願いします。

近藤委員

○ はい。今お話を聞いている中で、移行支援が減ってきているっていうこともあったと思うんですけど、今、結構特別支援学校から直で一般企業さんに就職される方が増えてきているのかなというふうに思うんですよ。そうなってくると、移行支援事業所の利用のニーズももしかすると、少し減ってきていることで、事業所そもそもの運営に影響が、あるのかなあっていうのもちょっと思ったりしまして、それも地域性で特別支援学校が結構卒業後3年間程度は

フォローアップをするという学校さんも多いかなと思いますので、そこが定着的な役割だったりとか、ナカポツさんのような役割もボランティアな側面の中で、担っているところももしかしたらあるのかなと。そういったところの、少し何か例えば、今、定着がないような地域なんかはそのような現状も少し把握できるとまた必要性ですとか、役割分担のあり方っていうのが、もしかしたら見えてくるのかなと思ったので、ちょっと発言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。そうですね。特別支援の就職への取組というのも非常に努力されてるというか、大変さも伺っておりますけども。すぐに卒業後就職できるっていう方も増えてきているっていうところも今、近藤委員からも、情報提供いただきましたけども、もし可能であれば、道教委さんの特別支援の方で、何かちょっとその辺りの情報とかがあれば、教えていただければなと思ったんですが、いかがでしょうか。

北海道教育庁

○ お疲れ様でございます。特別支援教育課 仙北谷と申します。今、近藤委員の方からお話ありましたとおり、就職率という一般就労の部分では、年々増えてきているような状況です。特に知的障がいのある特別支援学校の就労率といいますか、一般就労の部分では、以前から比べると、増えているような状況です。伴い、職場開拓とともに、就労のフォローアップというか、そういうこともあわせて行っております。各学校、ただ、特別支援学校単体ではもちろんできない取組でもありまして、当然それは受け入れていただいている企業さんとの協力のもとですとか、あるいはナカポツセンターさんですとか様々な関係機関との連携という部分が欠かせない要素ではあります。ですので、特別支援学校の職場開拓、それから様々なフォローアップと合わせて、ここにお集まりの皆様方との連携という部分では、各学校、地域、やはり広域な北海道にあってはそれぞれの地区によって大分現状も違う部分もありますので、それぞれの学校がそれぞれ歴史とともに積み上げてきた、そこの人脈といいますかパイプと、それから私どもの道教委としての、それをどのように、全道域で、俯瞰していくかっていうか、その両輪でやっていかなければいけないなと感じております。ですので、今後も関係機関との連携の部分ということと、それから企業様への理解啓発及び私どもも含めて一緒に進んでいくような体制づくりをやっていければと思っております。何卒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。ということで今お話いただいたように、各学校さんで地域に根差した就職活動というか、そういった取組なんかもされているということですので、ただやっぱり卒後のフォローアップであるとか、そういったところは、こういった制度を使いながらとか、関係機関の皆さんの連携しながらっていったところは当然出てきますので、これからもこういった場を活用してですね、色々なフォローアップ体制のあり方であるとか、そういったところがいろいろと議論できればいいのかなと思って聞いておりました。貴重な情報ありがとうございます。あと今、ナカポツさんも、聞いているだけでも年々業務が増えていき、本当に役割がどんどん増えていって、いろんなところを担っていただくっていうようなところで、ますますこういった委員会でもぜひ実情とかご要望とかというのを挙げていただいて、まず数を増やすということもそうですし、細かな対応ができるような体制づくりというのはやっぱり道としてもここで考えていかなければならないのかなと思って聞いておりました。事務局の方、特にまとまった意見ではないんですけども、実情を踏まえて、これからのあり方についてトップの会議でも委員会でも話し合っ、とりわけその移行支援事業所と定着についてはいろんな課題はありつつも、役割としてはすごく重要なのかなと思いますので、特にない地域ですね、

多機能型の取組なんかもご検討というか、そういったところもやっていただければと思って聞いておりましたが、そんなところでよろしいでしょうか、事務局。

事務局

○ はい。いろいろなご意見をいただきましてどうもありがとうございます。今後の働きかけの参考にしていきたいと思います。

7 その他

(1) 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周知について

橋本会長

○ それでは次、次第7番、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周知について、事務局の方をお願いします。

事務局

○ はい。手短に説明させていただきます。50ページの資料6-1、重度障害者等に対する通勤や職場等における支援についてという資料をご用意させていただいております。中段にありますとおり、重度障がいのある方などが、通勤をしたり職場等でいろんな支援を受けながら働いていくための施策としまして、雇用施策で①、②、福祉施策で③というふうに記載をしているんですけども、このうち、雇用施策につきましては、雇用調整助成金による、いろいろな取組、助成を企業側に対して、支援を行っていくというものです。福祉施策の部分が、これは令和2年10月から、開始された事業として、雇用をされているその障がいがある方の、居住している市町村が実施を決定しなければ、利用できないという事業になっているんですけども、令和2年10月の事業開始から現在まで、道内では、この事業実施している市町村がないという状況になっております。道といたしましては、この事業を必要としている方にですね、きちんと活用していただけるように、来年度の実施要綱が国から示されましたら、まずは実施主体である市町村に積極的に働きかけていきたいと考えておりますが、合わせまして本日お集まりの皆様方にもお願いがございまして、事業者の皆様には、本制度の積極的な利用について、ぜひご検討いただきたいというお願いいいとともに、福祉関係者の皆様方には、対象となる方のお住まいの市町村に対しまして、こういった支援を必要としている障がいのある方の声を、機会あるごとにお届け、お伝えしていただければと思っております。私どもだけでは至らない部分もありますので、皆様と一緒にそういう働きかけをしていければと思っておりますので、どうぞよろしくご願いいたします。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。ということでゼロということでもったいないなという感じがまず思いましたけども、周知依頼ということですね。はい。ということになりますので、ぜひ対象となるような事業者さんがいらっしゃれば、ぜひお声がけというか、周知していただければというところと、ハローワークさんのほうからも、ぜひ実際の就職活動の時などに、こういうものをPRしてもらえれば、また一層進むのかなと思って聞いておりましたし、実際の就職活動を支援する移行支援事業所であるとか、そういったところにも、はい。どんどんこの辺りを伝えて就職活動してもらえればいいのかと思っていましたけども、この点について皆様から何かご意見とかありますでしょうか。これはパンフレットみたいなものというのはいくつかあるんですかね。

事務局

○ パンフレットではないんですが、資料6-1の資料でルビ無しのパワーポイントの資料が別にあります。

橋本会長

○ これを説明する資料のようなものがあればいいのかなと思います。よく職業センターさんの方で作っておられるものとかですね。何かこのことについてのちょっと一つ、説明するようなチラシみたいなものがあってもいいのかなと思いましたが、いかがですかね。

事務局

○ 先ほどアドレスをお知らせするということになりましたので、それに合わせて、パワーポイントの資料も、お送りしたいと思います。

橋本会長

○ はい、ぜひよろしく願いいたします。委員の皆様には可能な範囲で配布等できるのであればお願いしたいと思います。この件についてほか、何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。富田委員お願いします。

富田委員

○ すみません、教えていただきたいんですけども、よく通勤で介護タクシーを使うとその分の負担が、という悲鳴を聞くんですけども、これを見ると、障がい者の通勤するための援助者の委嘱にかかる費用だとか、通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援って当てはまらないんですか、という質問なんですけれども。

橋本会長

○ はい、ありがとうございます。事務局、どうでしょうか。

事務局

○ 本事業では、まず対象者が重度訪問介護、同行援護及び行動援護の利用者となっており、支援を提供する者も重度訪問介護、同行援護及び行動援護のサービス事業者となっております。実施要綱において、支援方法はこれらのサービスと同等のサービスを基本としていることから、これらのサービスで実施している通勤や職場等での必要な支援に対する費用は対象になると考えられますが、これらのサービスで実施していない介護タクシーの費用は対象にならないと考えられます。

橋本会長

○ やはりこういうところも周知されてないのかなというところでは、こういう制度の適用事業であるかというところは、すぐわかるようなものがあると大変いいのかなと思います。ほかにもいかがでしょうか。ではこちらについては、周知についてもですね。はい。少し具体的にこの委員会の皆さんに、ご協力いただける範囲の中でしていただければということと、やはりこれももっと使っていただくためのPR方法というのが必要かなということが確認できましたので、引き続き、周知の方法については、いろいろできるかなと思いますので、また、使用状況とか活用状況とかをご報告いただいて、また考えていければと思います。ありがとうございます。以上で本日予定しておりました議事が終了いたしました。時間が超過しまして、大変申し訳ありませんでしたけれども、ありがとうございました。それでは進行を事務局にお返しいたし

ます。

事務局

○ 橋本会長、どうもありがとうございました。本日は皆様方から貴重なご意見たくさんいただきまして誠にありがとうございます。道といたしましては今後とも、障がいのある方々の就労支援の取組を皆様方ともに進めて参りたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いをいたします。また本日は、私どもの不手際で開始時間が遅れましたこと、お詫びを申し上げます。今後、十分気をつけますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これもちまして、本日の就労支援推進委員会を終了したいと思います。誠にありがとうございました。

8 閉会（15：50）

<出席委員>

【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
副会長	神部 雅子	北星学園大学 非常勤講師
	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
	近藤 尚也	北海道医療大学看護福祉学部臨床福祉学科 助教
	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・生活支援センターぶれん センター長
	松岡 直記	社会福祉法人北海道社会福祉協議会 法人支援部長
	安宅 順子	一般社団法人北海道商工会議所連合会 総括調査役
	藤谷 敏彦	北海道商工会連合会総務部 参事
	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
	富田 訓司	一般社団法人北海道中小企業家同友会札幌支部 全道障がい者問題委員会委員長
	笹谷 美奈	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
	明井 和美	特定非営利活動法人アシスト多機能型事業所あずあいむ 就労支援員