

就労支援のあり方を考える有識者会議資料 (第2回)

平成31年1月29日
産 業 労 働 局

第1回会議(平成30年11月29日)での主な意見(1/2)

- ①労働市場における格差には、合理的なものとは非合理的なものがある。
問題なのは、非合理的な格差。この非合理的格差をなくしていくことが重要。
- ②就労支援について、「行政」「企業」「個人」それぞれ思っていることが異なる。そこを揃えていかないと、就労支援のあり方を考えていくことは、なかなか難しい。
- ③お互いに抱える事情を理解・配慮し、できないところではなく、お互いのできること・得意なことに目を向け、チームとしての成果が発揮できるような姿勢を目指す支援のあり方が必要。
- ④中小企業の現場では、障害者の特性に応じた仕事の切り出しが難しい。
雇用した障害者の方をサポートする人員の不足、ノウハウの不足も課題である。
- ⑤就労困難者を就労させるだけでなく、その意欲や能力を高めるために、周囲がいかにサポートするか、あるいは、就労希望者を就労可能者に引き上げるために、どういった支援を行うべきかといった視点も必要。

第1回会議(平成30年11月29日)での主な意見(2/2)

- ⑥議論にあたって、一般的な就労と福祉的な就労を区別することも必要ではないか。
- ⑦「多様な働き方ができれば、もはや障害者ではない」という言葉を聞いたことがあるが、そうした多様な働き方ができる新しい職場の実現が一つの方向。また、就業後において、本人の自己実現を図り、組織の力になって頂く、そういった状況にしていく取組も肝要。
- ⑧条例案作成にあたって、SDGs(持続可能な開発目標)の理念をとりいれたらどうか。SDGsは「誰ひとり取り残さない」をスローガンとしている。
- ⑨公的な職場(福祉)や企業以外にも、社会福祉法人やソーシャルファーム等による中間的な就労の場の発展を期待したい。
- ⑩人も企業もみんなが歩み寄っていく就労支援は、一人一人の生活や人生だけでなく、地域や社会を良くしていく。
- ⑪行政、企業、個人だけでなく就労困難者を支援する団体等も含めた「四方よし」に向けた支援が重要。

障害分野における就労支援のイメージ図(福祉分野)

生活支援

就労支援

定着支援

就労系福祉サービス(障害者総合支援法)

就労継続支援B型事業

245人

(雇用契約による就労が困難な者へ就労機会の提供、訓練など)

就労継続支援A型事業

115人

(雇用契約による就労機会の提供、訓練など)

就労移行支援事業

1,314人

(職場体験、求職活動、職場開拓、職場定着のために必要な相談など)

就労定着支援事業

(職場定着に関する相談、指導・助言など)

〈就業後〉

区市町村就労支援センター (職業相談、職場開拓、定着支援、生活面の相談など)

1,913人

★東京都独自の就労支援機関 51区市町設置

障害者就業・生活支援センター (就業・生活に係る相談、事業主への助言など)

203人

★障害者雇用促進法に基づいて設置 6機関

ハローワーク等との連携

その他就労支援機関

内の数値は、各サービス等の利用者のうち平成28年度中に一般就労につながった人数

障害者総合支援法における就労系福祉サービス

	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間: 制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間: 制限なし)	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間: 2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間: 3年)
対象者	① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
事業所数 (H30年11.1現在)	820	104	334	159
定員数 (H30年11.1現在)	21,071人	1,786人	5,263人	—

その他就労支援機関

	区市町村就労支援センター (東京都独自の事業)	障害者就業・生活支援センター (障害者雇用促進法第28条等)
概要	職業相談や就職準備、職場開拓、職場定着などの就労面の支援と、健康管理や就職後の悩みを解消するための相談などの就労に伴う生活面の支援を一体的に提供する。 (区市町村設置)	障害者の職業生活における自立を図るため、障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、障害者を雇用する事業主に対する雇用管理に関する助言、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関に係る情報の提供等を行う。
対象者	企業等への就労を希望する障害者及び企業・事業所等に在職している障害者	企業等への就労を希望する障害者及び企業・事業所等に在職している障害者
設置数 (H29年度実績)	51区市町	6
登録者数 (H29年度実績)	24,469人	2,236人

委員と事務局による団体等へのヒアリング状況

ヒアリングの内容については、別途報告予定

訪問日時	団体等	概要	参加委員
1月8日(火)	社会福祉法人東京都手をつなぐ育成会	【成り立ち】 知的障害を持つ子供の親の会の連合体として1961年に創設	阿部委員
1月15日(火)	東京都精神保健福祉家族会連合会(東京つくし会)	【成り立ち】 精神障害者の家族が横の連帯組織として1968年に結成	白木座長
1月16日(水)	公益社団法人東京都身体障害者団体連合会	【成り立ち】 身体障害者の統一連合会として1950年に結成	原委員

事務局による団体等への調査状況

訪問日時	訪問先	概要
12月20日(木)	埼玉福興グループ	障害者など就労困難者のために仕事を生み出し、雇用の機会を提供する社会的グループ
1月10日(木)	認定特定非営利活動法人ぬくもり福祉会たんぽぽ	介護保険サービスや農園(ソーシャルファーム)など多岐にわたる事業を展開する認定NPO法人

調査報告① 【埼玉福興グループ】 1/2

調査訪問日：平成30年12月20日(木)

埼玉福興グループについて

障害者など就労困難者に向けて就労や生活の場を提供することを目的として活動。埼玉県熊谷市では「埼玉福興株式会社」と「NPO法人グループファーム」により事業を展開している(他に群馬県でも事業を展開)。

当グループは、「ソーシャルファーム」を理念として掲げている。

法人名	埼玉福興株式会社 (農業生産法人)
設立	1996年
事業内容	埼玉福興グループの中心的企业。 従業員数12名(うち障害者2名) <事業内容> ・農産物の生産・販売 ・障害者施設の管理運営業 ・障害者等の自立支援サポート など

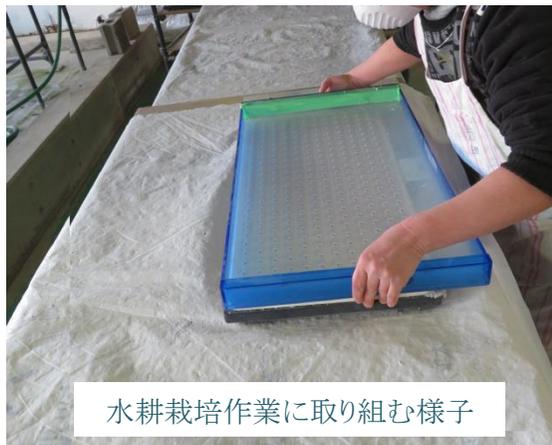
農作業委託

法人名	NPO法人グループファーム
設立	2003年
事業内容	・就労支援B型事業所オリーブファームを運営。利用者(障害者等)はそれぞれの希望や特性に応じて農作物の栽培作業等に従事している。 (定員30名、スタッフ7名) ・利用者は生活寮である「年代寮」において生活支援を受けている。 (定員30名、スタッフ5名)

調査報告①【埼玉福興グループ】 2/2



オリーブの木が広がる農園



水耕栽培作業に取り組む様子



生活支援を行う「年代寮」

<代表者の意見等>

- ①当グループには、株式会社とNPO、2つの形態の法人があり、それぞれのメリットを活かしながら事業運営している。
- ②就職困難者は様々であり、それぞれの特性に応じた作業をやってもらうことが大事である。農業は作業内容も幅広いため、そうした困難者を受け入れるのに適している。
- ③自宅で親が障害者を受け入れていたという背景があり、なじみもあったことから、自身で障害者支援の事業を開始したのが始まりである。自分のような創業者を増やすには、見学会を行うなどして、まずはソーシャルファームの存在を知ってもらうことが第一歩になる。
行政がモデルとなるような事業所をいくつか支援し、広く周知していくといったことも有効と思う。
- ④純然たるビジネスから入ると、我々のような取組はうまくいかない。ただし、事業としての採算性が取れなければ、取組みを継続できない。

調査報告② 【ぬくもり福祉会たんぽぽ】 1/2

調査訪問日：平成31年1月10日(木)

ぬくもり福祉会たんぽぽについて

埼玉県飯能市において、介護保険サービスを中心に多岐にわたる事業を展開。
2009年に障害者以外の就労困難者も受け入れる「ソーシャルファーム事業」を開始。

法人名	特定非営利活動法人 ぬくもり福祉会たんぽぽ
設立	1999年(NPO法人として認証) ※NPO認証以前にも、「ぬくもりサービスたんぽぽ」 として、家事援助や介護サービスなどの事業を実施
概要	従業員数234名（常勤81名、非常勤102名、 登録ヘルパー51名） <事業内容> ・介護保険事業 (デイサービス、通所介護等) ・受託事業 (配食サービス、児童クラブ等) ・障害福祉事業 ・「ソーシャルファーム事業」(農園)

「ソーシャルファーム事業」について

- 約5,800㎡の遊休農地をNPO法人が地主から借りて「ソーシャルファーム」を展開。
(平成21年の農地法改正前は、農地所有者(農家)から農作業を受託して運営)
- 白菜、ネギ、ジャガイモ、キャベツなどの農作物栽培・販売を行う。
- 就労困難者を5名を従業員(非常勤)として雇用
(内訳:高齢者1名<指導員>、障害者2名、高次脳機能障害1名、元引きこもり1名)
- 「ソーシャルファーム事業」単独では収支が赤字であり、他の事業から資金を補填。
- 「ソーシャルファーム事業」の雇用者の中には、ステップアップして、一般企業に就職した人もいる。

調査報告② 【ぬくもり福祉会たんぽぽ】 2/2



ソーシャルファーム事業を行う農園



農作業を行う様子



収穫した野菜を介護施設内で一部利用

<代表者の意見等>

- ①「ソーシャルファーム事業」の開始にあたり農地を確保できたのは、従来から当法人が、地域活動に積極的に参加し、地域の方々から信頼を得られていたから。現在も安価な使用料で農地を借りられている。
- ②収穫した野菜は、NPO法人内のデイサービス、グループホーム等での食事の食材として活用するほか、職員・利用者・地域住民に販売している。しかし、農地や人も限られており、1年を通して安定的な生産・供給は難しく、地元のスーパーでの販売等の収益増につながる取組までには至っていないのが現状である。
- ③障害者以外の就労困難者を雇用するため、就労継続支援A型・B型事業所の形態は取っていない。雇用者には最低賃金以上の給与を支払う必要があり、人件費の負担や、農機具の購入費用等の設備投資の負担も大きい。行政から立ち上げ経費や人件費(最低賃金)の一部への補助や農機具の貸与、経営相談等の支援があるとありがたい。
- ④「ソーシャルファーム事業」の従事者は、1日4時間×週3日＝週12時間勤務であり、障害者の法定雇用率(週20時間以上勤務が要件)に算入できない。短時間でも算入できる制度になればよいと思う。
- ⑤農作物を加工、販売する六次産業化ができれば収入増が見込めるが、当法人単独では設備投資負担やノウハウ等の面から困難。他の法人や団体と連携できる仕組みにしていきたい。