

報告者：徳堂（就労支援室）

令和5年度 第3回台東区障害者地域自立支援協議会（就労部会）報告

1 開催日

毎月第3水曜日 17:00～18:30

9/21、10/18、11/15、12/13（リモート開催）

2 検討した内容

（1）令和5年度検討テーマ「中高年の働き方」について検討。

生活・健康・家族・仕事の4つの課題について、福祉的就労や一般就労の中で現在の状況把握を含め、事例を出し合いその課題への対応方法について話し合いを行ってきた。

今後は、事例をもとに予防の観点に絞り Q&A 形式の資料を作成していく予定。

（2）講演会について

テーマ：「中高年の働き方を考える」

日 時：令和6年3月8日（金）16:00～18:00

開催方法：オンラインセミナー

内 容：2部制

第1部 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用機構
中央障害者雇用情報センター

第2部 株式会社 新陽ランドリー
代表取締役 加藤 幹夫 様

（3）勉強会

◎10月 障害者の雇用動向について（ハローワーク上野）

◆東京のハローワークにおける障害者区分別就職者件数の推移

令和2年度はコロナウイルス感染症の影響により減少傾向だったが、令和3年、4年度は少しずつ持ち直している。障害別で精神障害の方は年々増加しているが、雇用後の対応の難しさを感じている企業が多い。今後の対応が必要と考える。

◆東京の障害者雇用状況・実雇用率の推移

都内企業の雇用者数は、身体障害者が多い。ハローワークを介して就職する方の中では、精神障害者が多い。

◆東京の企業規模別実雇用率の推移

東京都の実雇用率は、昨年2.14%で前年度比増となっており、過去最高である。大企業の雇用率は高まっているが、中小企業はさほど変化がない状況。今後、中小企業への対応が必要と考える。

◆令和6年4月以降の障害者実雇用率の引き上げ、重度障害の方の短時間労働者の

カウント方法について、精神障害者の方の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者に関する算定方法の特例が延長された。また、重度身体障害、重度知的障害、精神障害の方のカウント方法が変更され、10 時間以上 20 時間未満の労働時間の場合でも 0.5 人とカウントできるようになる。

◆東京都の職業別の就職者件数について

多い順に事務的職業（42.7%）、運搬・清掃・包装等の職業、サービスの職業、専門的・技術的職業。

◎11月 困難事例（移行支援事業所ありがとう）

20代後半男性・知的障害4度・ADHD・クレプトマニア（窃盗症）

幼少時期に両親離婚。中学校まで普通級だが、高校は特別支援学校へ入学。その後、就労継続支援B型に通所するが、すぐに退所し移行支援を利用し就職するも窃盗問題で離職。再度、移行支援を利用。現在は、農園参画事業へ就職している。

≪課題≫

◆定着支援事業終了後の企業と保護者間との対応方法

現時点では就労に対して多少の問題があるため、支援員が撤退後に何かあった場合、どうするのか？地域の支援機関へ引継ぎをするが、クレプトマニアであるため難色を示している。

◆保護者に何かがあった場合、どのように生活や就労を維持していくのか。

軽度知的障害ではあるが、何か困ったこと、言いたいことなどがあっても一切の助けを求め、主張することが出来ない。

◆軽度知的障害者の雇用継続することの難しさ

現在の企業担当者（本社人事担当、職場支援者）は知的障害について非常に理解があるが、大手企業のため、担当者の人事異動により、次の担当者や職場支援者が今のように理解を示してくれるか疑問である。

≪部会員からの意見≫

◆軽度知的障害者に対して理解を示し対応しているが、自尊心から自身が他の障害者とは違うという思いを持ち、退職するケースがあった。

◆定着支援機関から地域の支援機関への移行について、台東区就労支援室では、支援期間終了の3か月から半年かけ連携しながら段階を踏んで移行していく事をお願いしている。

◆移行支援事業所では、卒業生が事業所へ来所できる環境作りを行っていると同っている。困った時に自分を受け入れてくれる場所（人）があるという事はとても大事だと感じる。

◎12月 障害者雇用の現状と課題について（特例子会社メトロフルール）

◆事業展開

8割から9割が清掃業務となっている。

雇用している障害者の平均年齢は 38 歳。徐々に年齢が上がってきている。

《課題》

- ◆法定雇用率が上昇しており令和 7 年度には除外率も引き下げられるため、障害者雇用する側にとって厳しい環境にある。
東京メトロには約 1 万名の職員がいるので、今後毎年 10～30 名の採用が必要になる。今後は精神障害の方も採用していく可能性があるが、清掃業務は事務に比較して人気がないためより厳しい。
- ◆障害者職員の中高齢者増加により個別対応が増えている。
障害者職員への配慮事項と企業として求めたい職務遂行能力のバランスをとる事が難しい。休職者が増加している。特に障害者職員の割合が高い傾向があると思われる。生活を自分でコントロールすることの難しさが原因。
※10 年前 46 歳以上 12 名 現在 46 歳以上 21 名

《質疑応答》

- ◆中高年の異動についてどうか。
→清掃業務を行う職場から同様に清掃業務を行う職場へ異動する例が多い。座る必要のない業務や温度変化が少ない職場への変更等により対応する。
清掃業務を行う職場から印刷業務を行う職場に異動する例もあるが、本人の適正に応じて職務内容を考える必要があるので難しい。また、異動による変化を嫌う障害者もいるので異動すれば解決するわけではないこともある。
- ◆求職者が少ないことが問題なのか、職務に対する適正がある人が少ないことが問題なのか。
→求職者自体は減っていないが、求人企業が増え、就職先の選択肢が増えた事で自宅から近い企業への就職を優先する障害者が増えている。
- ◆現在働いている障害者職員は家族と同居している方が多いのか。
→家族と同居している人が多い。親だけでなく兄弟と同居しているパターンもある。グループホームに入居している職員は思いのほか少ない。特に年齢の高い職員はグループホーム入居者が少ない印象。

3 今後のスケジュール

- ・ 検討テーマの Q&A 資料作成
- ・ 講演会の実施のための準備
- ・ 勉強会（困難事例）の実施
- ・ 法改正による今後の取り組みについて検討