

令和4年第3回定例会委員意見概要及び提言の方向性について

前回（10月4日）の特別委員会において、重点調査項目に関して出された各委員の意見概要は以下のとおりであり、これらの意見を総合し、委員会としての提言の方向性をまとめた。

重点調査項目3 障がい特性を踏まえた多様な仕事のあり方や就労支援について 障がい特性を踏まえた雇用のあり方について

意見概要		提言の方向性	
①	障がい者雇用については、企業側との協働により、収益性の高い事業を創出する必要がある。社会実験や試行的な取組を通じて、基礎自治体としてのサポートを検討すべき。（中村委員）	1	【雇用促進に向けた取組】 障がい者雇用については、企業との協働による社会実験や試行的な取組を通じて、収益性の高い事業の創出を検討する必要がある。また、障がい者が一般就労を継続していくための支援も重要であるため、企業への財政支援や好事例の周知など、多角的な取組を進めるべきである。
②	障がい者就労については、業務が収益につながりにくい点に課題があるため、改善に向けた取組を検討すべき。（小野田委員）		
③	障がい者雇用については、障がい者が一般就労を継続していくための支援が必要である。雇用を検討している企業に対しては、ノウハウや知見の周知・啓発を推進すべき。（さかまき委員）		
④	障がい者雇用については、企業側の雇用継続が可能となるよう、財政支援等を含めた助成を実施すべき。（石川委員）		
⑤	障がい者雇用については、時代の変化を見極めることで、今積極的に障がい者雇用が進んでいく業界や業種を予測し、働きかけを行うことが重要である。（さかまき委員）	2	【雇用促進に向けた連携】 障がい者雇用については、積極的に雇用している企業への支援を行うとともに、今後雇用が進んでいく業界や業種に対しての働きかけが求められる。また、一般就労への移行については、希望者と企業とのマッチングが重要であり、支援機関等との連携も含め、就職及び転職等が円滑に進むための方策を検討すべきである。
⑥	障がい者雇用については、積極的に雇用を行っている企業への支援が重要であり、表彰制度やポイント制度の導入など、多角的な取組を進めるべき。（小野田委員）		
⑦	障がい者雇用については、障がい者が既存の雇用形態から、一般企業での就労へステップアップしていくことが求められる。希望者に対しては、転職等に向けて、企業とのマッチングを図るべき。（しば委員）		
⑧	障がい者雇用については、障がい者と企業のマッチングが重要であり、様々な手法を検討する必要がある。（渡辺委員）		
⑨	障がい者雇用については、インクルージョンの実現を見据え、長期的な視点で雇用の在り方を検討すべき。（渡辺委員）	3	【今後を見据えた雇用の在り方】 障がい者雇用については、インクルージョンの実現を見据え、長期的な視点で雇用の在り方を検討する必要がある。特例子会社については、区としても制度設計等について着目し、障がいの有無を問わず個人の特性を生かした就労が可能となる支援をすべきである。
⑩	特例子会社の在り方については、制度開始から一定の年数が経過していることを踏まえ、制度の仕組み等について見直しを行う必要がある。（いしだ委員）		
⑪	障がい者雇用については、従来型の雇用形態を維持するのは困難であり、個人の特性を踏まえた雇用の在り方を検討する必要がある。今後は、障がい者が企業の戦力となるような取組を支援すべき。（間中委員）		
⑫	インクルーシブな就労環境の検討に当たっては、共生の4段階を踏まえて検討する必要がある。障がいの有無を問わず、ともに暮らし、働き、学ぶことが可能となるような環境を整備すべき。（井上委員）		

意見概要		提言の方向性	
⑬	障がい特性を踏まえた多様な雇用の在り方については、労働力不足等の社会情勢を踏まえ、就労の幅を広げる必要がある。今後は、障がい特性に合った資格や技術の習得が可能となる取組を検討すべき。(井上委員)	4	【多様性のある雇用の検討】 障がい特性を踏まえた雇用の在り方については、就労の幅を広げる必要がある。障がい特性に合った資格や技術習得の機会を設けるとともに、区自らも採用を拡大し、雇用の在り方を拡大することが求められる。また、一般就労に加え、地域活動等も重要であるため、働き方の多様性の観点からも検討を進めるべきである。
⑭	障がい特性を踏まえた雇用の在り方については、区自らが障がい者の雇用を拡大し、雇用の在り方を広げていくべき。(石川委員)		
⑮	障がい者就労については、一般就労だけではなく、賃金が発生しない仕事も重要であるため、働き方の多様性の観点からも検討を進めるべき。(井上委員)		
⑯	障がい者の就労環境については、施設のバリアフリー化を推進する必要があるため、企業の要望に応えられるような補助を検討すべき。(荒川委員)	5	【就労環境におけるハード面の整備】 障がい者の就労環境については、財政支援も含め、施設のバリアフリー化を推進する必要がある。車いす利用者に対する座敷の整備や空気入れの設置をはじめとした、障がいの種別を問わず働きやすい環境を整備すべきである。
⑰	障がい者の就労環境については、車いす利用者に対する座敷の整備や空気入れの設置など、障がい者が働きやすい環境の整備が必要である。(井上委員)		
⑱	障がい者の就労環境については、就労時のコーチングが重要であるため、障がい者に寄り添った就労継続支援ができる人材の育成を推進すべき。(石川委員)		
⑲	障がい者の就労環境については、スタッフの体制が重要であり、障がい者就労のサポートができる人材を育成すべき。(荒川委員)	6	【就労環境におけるソフト面の整備】 障がい者の就労環境については、就労時のコーチングが重要である。障がい者に寄り添った就労継続支援に向けて、スタッフの拡充及び人材育成を促進すべきである。
⑳	障がい者雇用については、コーチの人材育成及びその確保に向けた支援が重要である。(いしだ委員)		