

東京都障害者就労支援協議会
(第27回)

令和2年6月26日(金)午後3時30分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 3 時30分開会

○藤井部長 それでは、定刻になりましたので、第27回東京都障害者就労支援協議会を開催させていただきます。

委員の皆様には、ご多忙の中、本協議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は、本協議会の幹事を務めております福祉保健局障害者施策推進部長の藤井と申します。4月に着任いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、この後の進行は着座にて進めさせていただきます。失礼いたします。

本日は新たな任期に入ったの初めての会議でございますので、座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

また、本日は、新型コロナウイルス感染症対応のため、座席間隔を空け、部屋を開放しての開催とさせていただきます。また、事前に委員の皆様にお知らせしているところですが、委員の皆様にはマスク着用の上ご参加いただいております。マイクにつきましてもできる限り1人1本で対応できるように準備させていただいております。

本日は2時間を予定しておりますが、議事が終了次第、終了とさせていただく予定となっておりますので、円滑な議事にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

最後に、本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっております。ご承知おきいただきたいと思っております。

それでは、議事に入る前に、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思っております。お手元に資料1として「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」をお配りしておりますので、名簿の順に従いまして本日ご出席の委員をご紹介します。

帝京平成大学大学院の池淵委員におかれましては、ご都合によりご欠席となっております。

大妻女子大学、小川委員です。

○小川委員 (黙礼)

○藤井部長 東京都中小企業団体中央会、加藤委員です。

○加藤委員 よろしくよろしくお願いいたします。

○藤井部長 株式会社ソシアリンク、越野委員です。

○越野委員 よろしくよろしくお願いいたします。

○藤井部長 法政大学、眞保委員です。

○眞保委員 よろしくよろしくお願いいたします。

- 藤井部長 東京商工会議所、杉崎委員です。
- 杉崎委員 よろしく願いいたします。
- 藤井部長 東京障害者職業センター、鈴木委員です。
- 鈴木委員 鈴木です。どうぞよろしく願いいたします。
- 藤井部長 株式会社新日東電化、津島委員です。
- 津島委員 よろしく願いします。
- 藤井部長 障害者就業・生活支援センターTALANT、野路委員です。
- 野路委員 よろしく願いします。
- 藤井部長 株式会社ベネッセビジネスメイト、林委員です。
- 林委員 よろしく願いいたします。
- 藤井部長 文京区障害者就労支援センター、藤枝委員です。
- 藤枝委員 よろしく願いいたします。
- 藤井部長 東京都立南大沢学園、堀内委員です。
- 堀内委員 よろしく願いいたします。
- 藤井部長 東京労働局、松本委員です。
- 松本委員 よろしく願いします。
- 藤井部長 武蔵野市障害者就労支援センターあいる、山岡委員です。
- 山岡委員 よろしく願いします。
- 藤井部長 東京経営者協会、山鼻委員です。
- 山鼻委員 よろしく願いいたします。
- 藤井部長 なお、委任状を席上に配付させていただいております。ご確認をお願いいたします。

続きまして、幹事をご紹介します。こちら名簿順に申し上げたいと思います。

産業労働局鈴木事業推進担当部長はご都合により欠席となっております。

公益財団法人東京しごと財団、岩井事務局長が都合により欠席、深山参事が代理でご出席されております。

- 深山参事 (黙礼)
- 藤井部長 すみません。鈴木委員の代理として西川課長が出席されております。
- 西川課長 よろしく願いします。
- 藤井部長 教育庁、増田指導部長は都合によりご欠席で、原島主任指導主事が代理出席

されております。

○原島主任 よろしく願いいたします。

○藤井部長 最後に、改めまして幹事としまして福祉保健局障害者施策推進部長の藤井が参加しております。

続きまして、お手元に配付した資料につきましては事務局より確認をさせていただきます。

○濱口課長 改めまして、事務局を務めさせていただいております就労支援担当課長の濱口でございます。

それでは、私のほうから次第に沿いまして資料のご説明をさせていただきます。資料1につきましては、先ほどご紹介がありました「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」でございます。続きまして、資料2「東京都障害者就労支援協議会設置要綱」でございます。こちらにつきましては、「未来の東京」戦略ビジョンに掲げた障害者雇用を4万人増加という2030年に向けた施策目標が新たに設定されましたので、4月1日適用で改正しております。資料3「第27回東京都障害者就労支援協議会 東京労働局資料」でございます。資料4「令和元年度区市町村障害者就労支援センター実績」でございます。資料5「令和2年度東京都予算における主な障害者就業・就労支援施策」でございます。資料6「障害者雇用・就労推進連携プログラム2020」（案）でございます。

あと、机上配付資料といたしまして、「令和元年度障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業の取組事例集」、同じく平成30年度の取組事例集、そして、机上配付資料3といたしまして、東京都産業労働局で作成いたしました「精神障害者雇用ミニハンドブック」、続きまして「令和元年度短時間就業支援事業事例集」、その他パンフレットといたしまして「東京都中小企業障害者雇用支援助成金」、「東京都障害者安定雇用奨励金のご案内」、最後に「東京都難病・がん患者就業支援奨励金のご案内」を机上配付資料として机上に置かせていただいております。

なお、先ほど机上配付資料の1、2におきまして取組事例集をご案内させていただきましたけれども、今回ご参加いただきました企業委員につきましてはそれぞれ付箋をつけてご案内に代えさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

もし過不足等ありましたら、挙手にて事務局にお知らせいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

○藤井部長 それでは、続きまして、座長、副座長の選任に移らせていただきます。先ほ

どご確認いただきました委員名簿の下に、参考資料といたしまして本協議会の設置要綱をお配りしてありますが、要綱第3条第3項におきまして、座長及び副座長を委員の互選により定めるとなっております。この規定に基づき、まず座長を互選していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○野路委員 法政大学の眞保先生がよろしいかと推薦したいと思います。先生は、国の厚労省の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会や、最近、私どもも使い始めていますけれども、就労パスポートに関する検討会の委員を務められたり、東京都の就労支援のあり方を考える有識者会議の委員もされています。大変ご見識をお持ちの先生だと思いますので、ぜひ眞保先生を推薦したいと思います。

○藤井部長 ありがとうございます。

ただいま野路委員から眞保委員を座長に推薦するのご意見がございました。皆様、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○藤井部長 それでは、ご異議なしということで、眞保委員に座長をお願いしたいと存じます。眞保委員、座長席のほうにお移りいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、早々で大変恐れ入りますが、眞保座長から一言ご挨拶を頂戴いたしたいと思っております。よろしく願いいたします。

○眞保座長 法政大学の眞保でございます。本日はよろしく願いいたします。このような状況ですので、ふだん声は大きいのですが、あまり大きい声を出さないように、時間どおり進めていきたいと思っております。よろしくご協力のほどお願いいたします。

○藤井部長 ありがとうございます。

それでは、これからの議事進行は座長にお願いをいたします。どうぞよろしく願いいたします。

○眞保座長 それでは、早速ではございますが、副座長の選任に入らせていただきたいと思っております。先ほどの設置要綱では委員の互選とされております。特にご推薦がなければ、これまで3期にわたりまして副座長を務められまして、東京都障害者施策推進協議会の委員で、専門部会の副会長でいらっしゃる大妻女子大の小川先生をお願いしたいと思っておりますが、いかがでございましょうか。

〔「異議なし」の声〕

○眞保座長 ありがとうございます。それでは、異議なしということで、小川委員、よろしく願いいたします。副座長席のほうにお願いいたします。

それでは、議事に入ります。本日の主な議事は、次第の2（1）から（3）のと通りの3点でございます。なお、主な議事終了後、企業からご参加いただいております3名の委員から新型コロナウイルス感染症への対応策等をご報告いただく予定としております。

まず、議事の（1）、（2）を所管されている委員及び事務局からそれぞれご説明を頂き、一度質疑の時間を設けたいと思っております。

最初の議事は（1）直近の障害者雇用をめぐる状況について、まず①令和2年の雇用失業情勢について、榎本委員より、資料3「東京労働局資料」によりご説明をお願いいたします。

○榎本委員 改めまして、東京労働局の榎本と申します。委員の皆様方には、日頃から労働局並びに都内ハローワークの業務運営、とりわけ障害者雇用促進に関しましてはご理解、ご協力を賜っていることをこの場をかりて厚く御礼申し上げます。着座のまま、すみません。

お手元の資料「第27回東京都障害者就労支援協議会 東京労働局資料」という形で説明させていただきたいと思っております。

まず、1枚めくっていただいたところに「全国の雇用失業情勢（令和2年4月）」と書いてあります。この資料につきましては4月分ということでちょっと遅いのですが、5月分のプレス発表が来週の火曜日、6月30日ということで、4月分の資料を基に説明させていただきます。

ご覧のとおり、ジグザグで右下のほうに落ちてきているグラフが完全失業率のグラフになりまして、最低が令和元年11月、12月の2.2%。これから直近の4月の完全失業率は全国で2.6%ということで、前月比0.1ポイント上昇。それから、2つ同じような流れで右肩上がりで上がってきているグラフが全国と東京都の有効求人倍率の推移でございます。ここに来て、やはり求人倍率が急激な下降を見せております。また、先ほど申し上げました完全失業率については急激な上昇を見せております。これを次のページでご説明させていただきます。

「最近の雇用失業情勢」という表です。この下のほうに大きく枠でくくってあるところでご覧いただきたいと思うのですが、特徴が大きく分けて2つあります。1つが②、左から2番目の新規求人数の欄をご覧いただくと、令和2年4月の新規求人数のマイナス

ポイントがマイナス42.6%と大幅な減少になっています。前年比で40%以上のマイナスを記録するのは1975年、つまりオイルショックの最後の頃、昭和50年5月のときに43.8%のマイナスを記録して以来ですから約45年ぶりという形の急激な減少幅になっております。それから、この覧の求人数が6万8,961件。先月が11万1,000件ですから、大幅な求人数の落ち込みが見られます。6万件台というのは2010年のリーマン・ショック以来のことで、これも10年ぶりの数字になります。それから、⑥、真ん中辺の東京都の有効求人倍率でございますけれども、1.73倍。ずっと2倍台が続いてきましたけれども、1月以降、下降線になっておりまして1.73。対前年同月比で▲0.14ポイント。0.1ポイント以上下がるというのは1月以来ですけれども、0.14ポイントというのは2010年、これもリーマン・ショック以来の下げ幅になっております。

こういう大変厳しい状況でございます、企業におきましては雇用調整が進んでおります。皆さんご案内のとおり、雇用維持のための雇用調整助成金を労働局でしっかりと支給を――現在、受理してから2週間以内で支払うという政府方針の下にやっているのですけれども、ここに来て上限が8,330円から1万5,000円まで引き上がった。この影響から、それまで1日1,200件から1,500件の間で申請があったものがここに来て3,000件に近い申請数になっておりますので、いましばらく雇用調整助成金業務についてはしっかりと対応していきたいと思っています。雇用調整助成金は企業が休業手当を払った分の補償ですけれども、中小企業において休業手当も払えない企業がございますので、そういうところの労働者に対する補償をしっかりとやりなさいという政府方針がありまして、休業支援金という形で労働者個々に給付を行うという制度も来月7月から開始する予定です。大変厳しい状況でございますけれども、一人一人の労働者の生活と雇用の安定のためにしっかりと取り組んでまいりたいというふうに思っています。

3ページ目をご覧いただくと、こういう状況の中でもやはり人手不足感がかなり多くの業種でありまして、一番低い事務的職業については4月も0.48倍ということで、2人に1件の求人もないような状況でございますけれども、それ以外の職種につきましては1倍を超えております。特にサービスの職業、それから保安の職業、建設等の職業については4倍、5倍以上で、かなり人手不足感は厳しい状況の中でもまだ残っている形でありますので、この辺もしっかりとマッチングをハローワークとしては取っていききたいというふうに思っております。

以上が直近の雇用失業情勢の関係でございます。

次のページからは障害者の関係を説明させていただきます。5ページ目は過去5年間の新規求職者と就職件数の推移を見たものでございます。それを障害種別で見えております。元年度の欄を見ていただくと、新規求職者については3.2%の増になっていますけれども、身体障害者についてはマイナス1.7ポイント、ほかの障害については増加傾向でございます。右側のグラフを見ていただくと、平成25年度と令和元年度の比較ですけれども、やはり身体のほうが少ないようになってきて、代わりに精神障害者の新規求職が増えております。25年度に38.7%だったものが元年度には51.4%、半数以上を精神障害者が占める割合になっております。

②の就職件数をご覧いただくと、下のグラフと真ん中のグラフ、それから上のほうにグラフがあるのでございますけれども、下のグラフが身体、2番目のグラフが知的障害者、3番目のグラフが精神障害者でございます。身体と知的はほとんど横ばい状態でございますけれども、精神障害者の就職件数が増えてきております。これは精神障害者に対する企業の理解がかなり進んだ結果だと思っておりますし、昨年来、中央官庁のほうで雇用率の不適正な届出もありました関係で、かなり中央官庁のほうも障害者雇用に力を入れているということで、障害者の就職件数自体は東京都内では9年連続の前年比増という形で推移しているところでございます。

障害者の関係で就職件数はかなり増えてはきていますけれども、課題になっているのは、中央官庁も民間も含めて、いかに定着支援をしていくかということでございますので、今後ハローワークではしっかりと職業紹介にプラスして定着支援にも力を入れていきたいというふうに思っております。

私からは簡単ですが、以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

続きまして、次第②の令和元年度区市町村就労支援センター実績報告等について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○濱口課長 それでは、私のほうから資料4「令和元年度区市町村障害者就労支援センター実績」についてご説明させていただきます。

初めてご参加されている委員もいらっしゃいますので、区市町村障害者就労支援センターのご紹介をさせていただきたいと思っております。区市町村障害者就労支援センターにおきましては、就労準備や職場開拓、職場定着などの就労面の支援と、就労に伴う生活面の支援を一体的に提供する区市町村障害者就労支援事業として、区市町村単位で、都の独自事業

として実施しております、現在51市区町において実施しているところでございます。こうした取組を通して身近な地域での相談支援体制を強化しているところでございます。本協議会においても、区部・多摩のセンター長に委員としてご参加いただいております。都としては、こういった区市町村の取組に対して障害者施策推進区市町村包括補助事業において支援をしているところでございます。

それでは、実績の説明に入らせていただきたいと思います。左上の登録者数の実績についてご覧ください。令和元年度のセンターの登録者数につきましては410名増ということで微増となっておりますけれども、一方、内訳を見ていただきますと、精神障害者の令和元年度の実績は1万340人ということで、対前年度7%増という形になっております。また、右側のグラフを見ていただきますと、登録者数に占める各障害別の構成割合のグラフでございますが、精神障害者の構成割合が36.2%から38%と増加している状況でございます。

続きまして、下段をご覧ください。就職者数の実績でございます。センターを通じて就職された就職者数の実人数でございますけれども、令和元年度におきましては2,282人ということで微増となっております。一方、内訳を見ていただきますと、精神障害者の就職者数におきましては令和元年度1,222人ということで4.6%増という形となっております。右側のグラフを見ていただきますと、こちらは障害者就職者数の障害種別の内訳になっておりますが、先ほどご案内申し上げたとおり、精神障害者の就職者数が増えているところもございまして、構成割合についても48.9%から51%に増加しているといった状況でございます。

続きまして、裏面をご覧ください。2ページの説明に入ります。センターにおける支援件数の内訳でございます。左側の表を見ていただきますと、支援内容別に来所、電話・メール、訪問、その他、そして合計という形で、就職前の対利用者、就職前の対企業、就職後の対利用者、就職後の対企業別に相談支援件数の実績をまとめたものでございます。特徴といたしましては、合計欄を見ていただきますと、就職後の対利用者においては対前年5%増、就職後の対企業の支援件数が約6%増という形で増加しているところでございます。右側のグラフを見ていただきますと、先ほどの説明と重なる部分もありますけれども、令和元年度の実績、就職後の対利用者の構成割合が48.3%から50%に増。そして、就職後の対企業の支援件数割合が16.3%から17%と増加している状況でございます。

3ページをご覧ください。就労継続者の状況についてでございます。センターにおける

就労継続者数の実人数の実績でございます。令和元年度、就労継続者数の実人数におきましては1万6,570人で、対前年8%増となっております。一方、内訳で精神障害者の実績を見ていただきますと、4,715人から5,447人ということで対前年10%増となっております。右側のグラフを見ていただきますと、先ほどの説明と重なりますけれども、精神障害者の就労継続者の増加に伴いまして構成割合も30.4%から32.2%に増加しております。

下段をご覧ください。最後に、新規就職者の離職状況についてでございます。それぞれ各年度の新規就職者数のうち、当該年度中に離職した人数、そして離職率をまとめたものでございます。令和元年度の実績におきましては、当該年度中に離職した離職率については12.4%で、前年度の13.7%から減少している状況でございます。また、内訳を見ていただきますと、精神障害者の項目になりますけれども、令和元年度の実績で就職者数1,222人に対しまして離職者が151人、離職率12.4%ということで、前年度の15.7%から減少している状況でございます。右側のグラフについては、先ほどの説明の内容のとおり、精神障害者の離職者数の減少に伴いまして、令和元年度の離職者数の構成割合につきまして精神障害者の割合が58.7%から53.2%に減少している状況でございます。

私のほうからの資料の説明については以上になります。

○眞保座長 ありがとうございます。

続きまして、都の各局の主要事業について、資料5に基づいて事務局からご説明を頂きます。

○西川課長 資料5、縦置き「令和2年度東京都予算における主な障害者就業・就労支援施策」というタイトルの資料をご覧ください。

産業労働局の西川と申します。改めてよろしく申し上げます。

1ページ目から2ページ目は産業労働局として実施しております10の施策をピックアップして載せております。お時間ございますので、幾つかの施策を選抜してご紹介したいと思います。

まず、1ページ目の4番、障害者雇用の特色ある優れた取組を行う企業の顕彰制度についてご紹介したいと思います。私どもでは、障害者雇用に関して特色ある優れた取組を行っている企業を障害者雇用エクセレントカンパニーとして表彰しております。受賞企業による取組事例を取りまとめております。実際のもは、先ほどご紹介ありましたとおり、皆様の机の上に積んでございますので、お時間があるときにご覧いただければというふうに思います。今年度は今月30日を申込期限として募集を行っております。企業の皆様の積

極的なご応募をお待ちしております。

次に、5番と6番に参りたいと思います。障害者雇用促進支援事業としてビジネスと障害者雇用の拡大との両立を目指す企業に対しまして支援を行っております。もう一方、6番の短時間就業支援事業につきましては、短時間での就業体験を受け入れていただくことで、業務の切り出し方など、障害者雇用のノウハウを蓄積いただける事業となっております。いずれも昨日25日に実施企業の公募を開始しております。皆様からも各方面に対してご紹介いただけますと大変ありがたいです。これまでにご参加いただいた企業の取組状況につきましてはやはり事例集としてお配りしておりますので、お時間のあるときにご覧いただければと思います。あるいはホームページにも掲載しておりますので、ご覧ください。

続きまして、最後ですが、2ページ目に参りまして9番、総合コーディネート事業についてご紹介したいと思います。資料にありますとおり、大きく3つの事業から構成されておまして、①職場体験実習開拓・紹介事業でございますが、例年好評を頂いております、昨年度も1,200件を超える実習を実施することができました。今年度は体制を強化して実施する予定ですので、企業の皆様にさらにご活用いただきたいというふうに考えております。

②障害者雇用ナビゲート事業でございますが、障害種別を問わず、初めて障害者の方を雇用する企業をご支援する事業となっております。こちらも体制を強化して実施する予定でございますので、積極的なご利用をお待ちしております。

最後に、③大学等と連携したセミナーでございますが、今年度初めての試みとして、大学のキャリアセンターの職員の方を対象にした、発達障害を持つ学生さんに対する必要な支援についてセミナーを行う予定としております。

簡単ですが、以上になります。ありがとうございました。

○濱口課長 続きまして、3ページ、福祉保健局の主な事業について私のほうから説明させていただきます。

3ページ、4ページが福祉保健局の事業になります。1から6までの事業は一般就労に向けた施策になっておまして、7から13までが一般就労が困難な方の働く場であり、就労継続支援事業所の関連事業となっております。本日は、議事の進行上、一般就労に関する事業を中心に説明させていただきたいと思っております。

まず1番、東京都障害者就労支援協議会による連携強化ということで、本協議会の事業となっております。

続きまして、2「東京チャレンジオフィス」の運営でございます。こちらは、都庁において知的障害者、精神障害者が会計年度任用職員や短期実習生として、一般就労前に就労経験を積む機会を提供することで、一般企業への就労を支援するという取り組みで、平成28年度からオフィスとして運営しております。会計年度任用職員の雇用期間といたしましては1年間で、2回を上限に更新が可能となっております。雇用人数の定員といたしましては29名、現在は16名が在籍しております、昨年度は8名の新規採用を行っているところでございます。また、令和2年度から7時間45分の勤務に加えて新たに7時間勤務、6時間勤務といった制度も導入いたしまして、多様な働き方に対応する取組を行っております。

また、ご参考ですけれども、緊急事態宣言中においては、支援体制を整えた上で、チャレンジオフィスの会計年度任用職員の方については、在宅での勤務に切り替えて、5月末まで在宅勤務を続けていただきました。6月1日から復帰していただきまして、都庁で現在就労していただいております。

なお、本日のこの資料組み、会場設営、また受け付け業務について、気づかれた方もいらっしゃるかもしれませんが、チャンレジ雇用の職員とその支援員が、ご協力、対応させていただきます。

続きまして、6番、精神障害者就労定着連携促進事業についてでございます。当該事業につきましては平成30年度から実施しております、就労移行支援事業所に対する医療機関との情報交換技術の向上のための研修、また、精神障害者の就労定着を目的とした就労支援機関・医療機関・企業等の連携の場として精神障害者就労定着支援連絡会、また、医療機関・就労移行支援事業所・企業等が連携して就労支援を行うモデル事業の実施により、精神障害者の就労定着支援の充実を図っている事業でございます。本協議会についてもこれまでご紹介している事業でございます。

私のほうからは以上でございます。

○原島主任 それでは、続きまして教育庁の取組についてご説明をさせていただきます。

特別支援学校の生徒の全員の企業就労を目指す、知的障害特別支援学校の高等部の設置ということで、これまでも進められてきました障害が軽度の生徒を対象とした就業技術科については5校開校いたしまして、これまでも就労に向けた取組を果たしてまいりました。それに加えまして、知的障害が中度から軽度の生徒を対象とした、通常の学校にコース制のように少人数でついた職能開発科を今増設しているところでございます。足立特別支援

学校、港特別支援学校、江東特別支援学校にこれまでございましたが、来年4月、久留米特別支援学校——これは前まで病弱の特別支援学校だったのですが、ここを知的障害の高等部単独校にしまして職能開発科を設置してまいります。

続きまして、民間等を活用した企業開拓は、これまで同様に続けていきまして、現場実習や雇用先の開拓に関する情報収集を行っております。

3番、特別支援学校における職業教育の充実については、これまで同様、作業学習の技能検定の実施、特別支援学校技能競技大会の実施、それから作業学習の指導内容、方法の充実というふうにして進めているところでございます。

次、4番に行きまして理解啓発のところですが、これまで続けてきました企業向けセミナーにつきましては、昨今の感染症対策の関係がありまして、今年度についてはどんな形でこれから開催していけるかということで今検討しているところでございます。保護者向けのキャリア教育セミナーについては、本年度は保護者の方々に会場に集まっていただくのは少し難しいかなということで、資料等の配布で中止にさせていただきました。

5番、東京都教育委員会版チャレンジ雇用については、これまで雇用区分としてはオフィスアシスタント及びオフィスシニアアシスタントということで、各区分とも原則1名で2回まで更新可能ということで進めてまいります。

6番、障害者雇用の推進ということで、働く意欲と能力を有する知的障害者、それから精神障害者及び身体障害者を新たに整備した教育庁のサポートオフィスで雇用しております。これは会計年度任用職員でございまして、教育庁における障害者雇用を一層推進してまいります。教育事務サポーターという形で行っております、雇用期間は原則1年、4回まで更新可能ということで続けさせていただいております。

私からは以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、これまでのご説明の中でご質問、ご意見などあれば頂きたいと思いますが、いかがでございでしょうか。

○小川副座長 質問というよりもお願いですけれども、労働局と区市町村の障害者就労支援センターについて詳しいデータを出していただいて、ありがとうございます。

東京都の障害者雇用・就労支援の状況を考えるときに、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労継続支援事業A型、東京ジョブコーチ、国のジョブコーチの訪問型、それから東京は企業在籍型も多いと思います。東京の障害者雇用と就労支援につい

て概観する会議はここだけのように思いますので、本当にデータだけで結構です。それから、なかなか議論を深める時間はないということも認識しておりますけれども、定点観測という意味で少しこの会議でそういった情報を出していただけるとありがたいと思います。

障害者施策推進協議会でも就労支援に関わる数値目標等を考えていくわけですがけれども、そのときにもベースになるエビデンスがないとなかなか考えにくい部分もございます。あの会議とこの会議が直接連携しているわけではないということも承知しておりますけれども、せっかく就労支援、障害者雇用の専門家がこれだけ集まっている会議ですので、ここでそういった状況というか、実績等を確認して、必要に応じて意見交換することが適切な数値目標の検討等にもつながっていくのではないかと思いますので、可能な範囲で今後ご検討いただければと思います。

○眞保座長 ありがとうございます。私、今年度から初めてなのですがけれども、小川先生、これは毎回お願いをしているところなのでしょうか。

○小川副座長 すみません。私もどの会議でどのデータが出てくるのかというのがちょっと混乱しているところですがけれども、この会議で毎回提出いただいているデータは、労働局様からは毎回状況の報告を頂いていますよね。区市町村のほうはまたデータを頂いて、以前は区市ごとの細かいデータも出ていたように思うんですがけれども、就労移行やナカポツ、東京ジョブコーチ、その辺はいかがでしたでしょうか。

○濱口課長 年2回のうち1回目のこの会議で先ほど説明させていただきました区市町村障害者就労支援センターの実績の説明と、後ほど少し出てきますが、「連携プログラム2020」（案）の資料編に雇用情勢に関する詳細のデータと、あと区市町村障害者就労支援センターについては、センター別の実績――先にご説明させていただきますと、資料6「2020」の76ページが、区市町村障害者就労支援センターのセンター別実績等について少し触れている形になります。

現状としては以上になります。

○眞保座長 今77ページを見るとナカポツのデータもありますね。これはナカポツですね。

○濱口課長 77ページはそうです。ナカポツセンターになります。

○眞保座長 今、小川先生がおっしゃった就労移行ですとか東京ジョブコーチの活動実績とか、ちょっと出ましたけれども、企業在籍型のジョブコーチですとか、あとは訪問型ジョブコーチですね。そうしたことに関してはいかがでしょうか。

○濱口課長 就労移行の実績等については、次回以降、センター以外の実績についてもご

提供することは可能ですので、どこまで細かく出せるかというのはありますけれども、少しデータについては情報提供させていただければと思っております。

○西川課長 小川先生の今のご指摘に関してですけれども、東京ジョブコーチについてですが、今回お配りしているこの案の中の48ページ、今回の「2020」の案の中の15-2、ジョブコーチの支援事業の推進という形で、在籍する実働のジョブコーチの登録数、支援の件数、稼働延べ日数というものをデータとして載せさせていただいています。

お手元がないかもしれませんが、昨年の黄色いこちら（連携プログラム2019）にも同じような形で数字は載せさせていただいています。

○眞保座長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

○杉崎委員 商工会議所、杉崎と申します。

先ほど資料5、1ページで産労局さんからご説明いただいた事業の中で4番目のエクセレントカンパニーの冊子を置いていただいています。こういう取組は非常に有効だと思います。特に6番の短時間就業支援事業については、先ほど労働局さんの資料説明の中で法定雇用率の未達成状況、これは中小企業における現状というのが今課題なわけですが、中小企業の皆さんからしてみますと、やはり障害者の方を雇用するに当たっての仕事の切り出し方を初めとしたノウハウの面が非常に課題になっているかと思えます。そうした中で、6の短時間就業支援事業については非常に有効な事業だというふうに認識するんです。これは対象企業数を増やしましたということですが、5社から15社と。もっと規模を増やしてもいいのかなと思うわけですが、短時間就業支援事業に関して、もっと中小企業の皆さんに利用していただくために今何が課題になっているのか。例えば予算の面なのか、認知度の面なのかといった受け止めについて教えていただきたいと思えます。

○西川課長 ご質問、ありがとうございます。

最初に、エクセレントカンパニー賞についてお褒めいただきまして、ありがとうございます。先ほどかなりはしょって説明してしまったのでご説明したいと思うんですが、今日お集まりのソシアリンクさんと新日東電化さんとベネッセビジネスメイトさん——ソシアリンクさんにつきましては平成30年度のほうに受賞企業として掲載させていただいております。それから、新日東電化さんとベネッセビジネスメイトさんは昨年度、令和元年度のほうに載せさせていただいておりますので、ぜひご覧いただければと思えます。

それからもう1点、短時間就業支援事業ですけれども、こちらは昨年度5社実施しまし

て、事例集はご了解いただいた3社のみのご紹介になっております。5社から15社にしたのは、昨年度の募集状況から3倍ぐらいいけるのではないかとということで3倍とさせていただきます。一方で、今回のコロナの影響でどれだけ手を挙げていただける事業者さんが出てくるかというのは、逆にちょっと不安なところになっております。

それと、短時間といいますと20時間未満、あるいは10時間以上20時間未満という中ですので、法定雇用率の算定には逆に入らないようなことがあります。これから障害者を雇用してどうやってやるのかというノウハウを積む余裕を持っていただける企業さんは手を挙げていただけるのかなと思う一方、法定雇用率の義務がかかっているにもかかわらず、なかなか障害者の雇用が進まない企業さんにとっては、直接ダイレクトに雇用率に反映されない。そういうことを考える場合にはなかなか手を挙げていただけないこともあるのかなとは思っていますけれども、今日この場、あるいは昨日プレスリリースいたしましたので、皆さんに知っていただいて、できるだけ多くの企業さんにご応募いただきたいというふうに思っております。

○杉崎委員 応募期間は昨日からいつまでですか。

○西川課長 最終的に事例集をまとめさせていただきたいというふうに考えておりますので、12月、冬頃までに手を挙げていただければというふうに思っております。

○眞保座長 ほかはよろしいでしょうか。

それでは、次の(3)に移ってよろしいでしょうか。「障害者雇用・就労推進連携プログラム2020」に入らせていただきます。事務局より資料6「障害者雇用・就労推進連携プログラム2020」(案)についてご説明をお願いいたします。

○濱口課長 それでは、私のほうから資料6「障害者雇用・就労推進連携プログラム2020」(案)につきましてご説明させていただきます。

内容については、先ほど委員の皆様にも事務局から説明した内容と重なる部分もありますので、変更点なり、重ならない部分を中心に説明させていただきたいと思っております。

まず、内容の説明に入る前に、今回新たにご就任される委員の方もいらっしゃいますので、この連携プログラムについて簡単に説明させていただきます。そもそも本協議会は、社会全体の障害者雇用に対する機運の情勢、企業の雇用機会の拡大等による障害者の就労の促進、企業・福祉・労働・教育等のネットワークによる障害者就労の全面的な支援のために、平成19年10月に設置されております。そして、本協議会において障害者雇用の促進

を目指すという共通認識のもとに、1ページに記載がありますけれども、平成20年11月に、首都TOKYO障害者就労支援行動宣言として本会議で宣言を行いまして、同時に、2ページから4ページに記載がございますとおり、10の視点と20の行動から成る行動指針として障害者雇用・就労推進TOKYOプランを作成いたしました。この行動指針であるTOKYOプランを具体化するため、年度ごとに事業計画を位置づけて、関係部局、団体等が実施する事業を取りまとめたものがこの「連携プログラム」という位置づけになっております。

本日の協議会では、「連携プログラム2020年度版」について記載内容の時点更新、今年度の事業の反映が主な変更となっておりますけれども、更新・変更箇所については網かけをして分かりやすくさせていただいております。

それでは、具体的に変更箇所等を中心にご説明させていただきたいと思っております。

まず、7ページをご覧ください。東京の障害者雇用情勢の現状等について記載されております。こちらについては、先ほどの榎本委員のご説明とも重なりますのでご紹介は省略させていただきますけれども、網かけ部分が更新内容となっております。

9ページをご確認ください。国の取組方針、令和2年度の主な取組となっております。こちらについては主な変更点はございません。

続きまして、10ページ、3、障害者の就労支援の主な取組についてでございます。こちらについては、東京都の障害者の就労支援に関する計画を記載してございます。網かけの部分が変更点となっております。まず、その上の2020年度に向けた実行プランにおいて、丸の3つ目、障害者の自立した生活の実現に向けて、障害者の雇用を促進し、2024年度末までに2014年6月と比較して障害者雇用を4万人増加させるという目標を立てておりました。こちらについては、昨年、令和元年6月実績で既に目標を達成している状況でございます。そして、今回の変更点になりますけれども、「未来の東京」戦略ビジョン（令和元年12月策定）ということで、昨年度策定されました戦略ビジョンの戦略6におきまして「ダイバーシティ・共生社会戦略「障害者の働き方」をひろげるプロジェクト」ということで、新たに2030年までに2021年と比較して障害者雇用4万人増加を目標としている状況でございます。これに合わせて、先ほどちょっと触れましたけれども、設置要綱についても改正をさせていただいているところでございます。

次に、10ページの下段から15ページにおきまして各局の取組を記載させていただいております。先ほどの説明と重なる部分も多うございますので今回説明は省略させていただきます。

ますが、それぞれ網かけの部分が今回更新させていただいた部分でございます。事業内容については後ほどご確認ください。

次に、16ページ以降が「障害者雇用・就労推進連携プログラム2020」の主な該当部分になります。10の視点、20の行動別にそれぞれの事業の取組を記載しているところでございます。なお、この令和2年度の取組と事業目標については、16ページの下段に書いていますとおり、新型コロナウイルス感染症対策等の影響により一部事業について中止・変更等の可能性があることをあらかじめご了承ください。というふうと考えております。

あと、17ページ以降については、個別の説明は省略させていただきますけれども、それぞれ構成のみご紹介させていただければと思います。

まず、17ページから20ページにおいて視点1「地域で生涯にわたって安心して働ける」という視点の行動1、行動2の内容について事業が記載されているところでございます。

続きまして、21ページから26ページにおきましては、視点2「職業に向けた準備へのバックアップ」ということで、行動3から5の内容について記載させていただいているところでございます。それぞれ行動3におきましては、職業的自立を支援する職業教育を充実する内容。そして、23ページにおきましては行動4、障害者のニーズ、企業のニーズに応じた職業訓練を実施しますといった内容の関連事業について記載させていただいているところでございます。25ページにおきましては、行動5、企業等での訓練・実習の場を拡充するに関連した事業について記載させていただいております。

続きまして、27ページから28ページにおきましては、視点3「福祉施設等から企業へ」向かう流れということで、企業で働く意欲のある障害者を一般就労へつなげる行動に関連する事業について記載させていただいております。

続きまして、29ページから32ページにおきましては、視点4「福祉施設の事業者を支援」という視点に基づく行動7、行動8の内容に関連する事業を記載しているところでございます。29ページ、30ページにおきましては行動7、福祉施設の従業者の人材育成を図るに関連する事業、そして31ページ、32ページにおきましては行動8、効果的な就労支援ツールを普及させるための関連事業です。

続きまして、33ページから36ページにおきましては、視点5「精神障害者の安定的な就労を支援」の行動9、行動10の内容に関連する事業を記載しております。33ページ、34ページにおきましては、行動9、精神障害者の就労定着支援に取り組みますという内容に関連する事業、そして35ページにおきましては行動10、精神障害者の就労支援にかかわる機

関の連携を強化しますという内容に関連する事業です。

続きまして、37ページから46ページにおいては、視点6「ともに働く」意識の開拓ということで、行動11から14の内容に関連する事業を記載しているところでございます。37ページ、38ページにおきましては行動11、経営者へ障害者雇用の働きかけを推進しますという内容に関連する事業。そして、39ページ、40ページにおきましては行動12、企業への障害者雇用の啓発活動を推進しますに関連する事業です。41、42ページも同様になっております。そして、43ページにおきましては行動13、「障害者雇用支援月間」「障害者週間」等でのPRを充実するというのに関連する事業について記載させていただいております。めくっていただきまして、45ページ、46ページにおきましては行動14、障害者雇用好事例や職場で配慮すべき事項を紹介するに関連する事業について記載させていただいております。

47ページから54ページにおきましては、視点7「中小企業の障害者雇用をサポート」に関連する行動15から16の内容に関する事業を記載しております。47ページから49ページにおきましては行動15、中小企業に対して雇用ノウハウ等を提供しますに関連する事業。51ページから54ページにかけては行動16、中小企業の雇用に向けた取組を促進しますに関連する事業を記載させていただいております。

続きまして、55ページから56ページにおきまして、視点8「法定雇用率達成を目指す」に関連する行動17、企業等への法定雇用率達成に向けた指導・支援を強化するに関連する事業について記載させていただいております。

次に、57ページから58ページにおきまして、視点9「公的機関も雇用機会拡大へチャレンジ」に関連する行動18、都庁でのチャレンジ雇用を拡充しますに関連する事業について記載させていただいております。

最後になりますけれども、59ページから62ページにおきまして視点10「働きたい」と「雇いたい」をマッチング」に関連する行動19と行動20の内容に関連する事業を記載させていただいております。59、60ページにおきましては行動19、キャリア形成シートを就労支援機関、企業等に引き継ぐに関連する事業、そして61ページ、62ページにおきましては行動20、就労支援機関等と企業が顔の見える関係を構築するに関連する事業について記載させていただいております。

大変長くなって恐縮ですけれども、そのほかこれまで説明した視点、行動別の事業名の一覧を、63ページから66ページに事業番号順、事業所管順にまとめておりますので、80ページ以降の連絡先と併せてご活用いただければと考えております。

最後に、70ページから79ページが資料編になっておりますけれども、先ほどちょっと触れさせていただいたところと説明が重なりますので省略させていただきたいというふうに考えております。

大変長くなってしまいましたけれども、私の説明としては以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、これにつきましてご質問、ご意見等ございましたらお願いしたいと思います。

○野路委員 この場の議論にふさわしいかよく分からないんですが、私ども障害者就業・生活支援センターで、全国47都道府県に生活困窮者の就労支援ということで、支援員がついています。今、東京都内はわたしのセンターについておりまして、障害福祉課ではなく生活自立支援課が窓口になっています。私もちょっと様子を、障害手帳のない方なんですが、そういう方が認定訓練事業という社会福祉法人の社会貢献の一環で実習を受け入れている部分の行動観察に行ったりしました。手帳はないんですが、ふだん私たちがお付き合いしている方よりもっと重い人がいっぱいいたりして、ただ手帳は取っていない、という方たちです。

今回ソーシャルファームの認証に関する指針の案が出たりしていて、そちらの制度と障害者雇用の制度で、今私どもナカポツ、障害者就業・生活支援センターは、生活困窮の方とか、そういう形の支援についてノウハウを提供しなさいということで動いているんですが、東京都のソーシャルファーム的な動きと、この福祉の障害者雇用とか障害福祉の分野の就労支援と、どのようにすみ分けするのか。何か私どもも複雑な感じなんです。今後その辺をどのように議論されていくのかなというところをちょっと。今日ここで何か話をするというわけじゃないんですが、現場の感覚から見るとだんだんそういう方の相談が増えてきているので、どうしたらいいのかなというところを悩んでいます。

もう1点、就労支援機関の話として、企業支援の訪問が非常にしづらくなってきています。ですので、当センターもZoomを使って対応したり、何とか素人でやってはいるのですが、その辺のICTを使った就労支援の仕組み。当センターの場合、SPISを使ったりしているのですが、そういったものを使う。足で稼ぐのが本当は就労支援機関なんですけれども、足で稼げなくなっているというコロナの部分もありますし、企業さんのセキュリティもどんどん上がってきていて、中まで入れないとかよくありますので、この辺をICTを使ってどうしていくのかというところもぜひ次の段階の議論として考えていきたいなと思っています。

ありがとうございました。

○眞保座長 ありがとうございました。

ソーシャルファームのことについてはいかがですか。私も10ページの「未来の東京」戦略ビジョンに関わって何かそういうお話があるのかなと思ったんですが。

○西川課長 すみません。ここでどうだというのはなかなかお答えしづらいのですが、ご指摘いただいたとおり、ソーシャルファームの条例が昨年12月にできました。先週だったと思いますけれども、指針が公表になりました。パブリックコメントの結果とともに公表させていただいていると思っております。ソーシャルファームのほうは、私の理解では、障害者だけではなくて、広く就労困難な方、生活困窮者も含めた方を対象にするというふうには聞いております。今回のプログラムは毎年更新されていくものだと思いますので、福祉保健局さんとも相談して、どういう形に絡めていくのか検討させていただきたいと思っております。

○深山参事 しごとセンターの深山と申します。

先ほどのソーシャルファームですけれども、私どももこれに加わっていきますのでちょっとお話ししたいんです。対象は障害者だけではないということも確かに重要なことですし、もう1つは、ファームとしての企業ができるだけ独立経営でやる。支援ばかりではなくて、独立経営でやるのが1点あります。そういうことで整理して、そういう企業を育てていこうということですので、この中でそういう企業をぜひ推薦したい人があれば、雇用就業部でも私どものほうでもいいですからお話しいただければと思います。

それから、ICTというか、テレを使ったということでは、私どもの事業の1つで職場内サポーター事業というのがありまして、職場内で直接障害者の方をサポートする人を養成していこうということです。これも、今回セミナーの中ですけれども、テレワークというんですか、お互い双方向の通信を使ってやることを実施いたしました。なかなか本来のものと同じというわけにいかないのですが、かなりの部分で、受けてよかったという感想も受けております。それに限らず、今の状況ですので、今後そういう方向にちょっと試みをしていこうかなと思っております。

○眞保座長 ありがとうございました。

こういうご時世ですので、ICTを使った就労支援のあり方をどう考えていくのかというお考えだったんじゃないかなと思います。また、ソーシャルファームに関しては、いわゆる障害者だけではないというところで、野路委員のところなどではそうした方々のニー

ズも増えてきているということで、期待をしているというお話だったと思います。来年度以降この会議、あるいはこのプランにどのような形で組み込まれていくのか。そのあたりも少しご検討いただければというふうに思います。

○小川副座長 これは2020ですので、2020ではなくて、今後の方向で少し参考にしていただければと思うんです。先ほど私がデータのことについてお話をしたのは、ここの会議に提出される資料というよりも、むしろこの冊子の構成のところで発言をするべきだったのではないかなと思います。2ページ目に障害者雇用・就労推進TOKYOプラン、このページがありますけれども、ここのところで東京の特徴としてハローワーク、障害者就業・生活支援センター、区市町村障害者就労支援センター、東京障害者職業センター、それから、東京は高等部が専門学科を設置して、そこでかなり知的障害の方をダイレクトに企業につなげている。それから、ここに出ていませんけれども、ナカポツと就労移行の数が東京は非常に多くて、継続Aのほうの要素も見ていく必要があるかと思います。それから、国のジョブコーチ、東京ジョブコーチ、これが主要な東京の障害者雇用・就労支援を考えたときの予算規模も比較的大きいファクターだと思いますので、そこについての状況を最初のところで整理して押さえていただくと、この冊子が毎年更新されていくときに、全体の雇用状況と、それを取り巻く送り出しや支え側の状況がどういうふうになっているのかというのが最初の数ページのところで確認できるのではないかと思います。

東京は非常に施策が多くて、その後いろいろなプログラムがあるんですけども、これがどういうふう実績につながっているのか、なかなか検討することが難しいので、先ほど申し上げたような大枠のところで、最初に雇用状況と、それから支援の実績、実態を押さえるような方向を検討いただけるとありがたいなと思います。

それから、すみません、もう1点だけ。先ほど生活困窮者の問題が出ましたけれども、この冊子でやはり対象としていく障害者の雇用、障害者の就労という、ここの対象をどういうふう考えるのかということもそろそろ検討が必要なタイミングになってきているかなと。確かにこの事業が始まったときには、雇用率対象の障害者雇用をもっと増やそうとか、あるいは自立支援法で福祉的就労から障害者雇用に移行していくのをどういうふうにしようか。そこに焦点が当たっていましたがけれども、今、生活困窮者の問題とか、あるいは発達障害のグレーゾーンの方を、障害者雇用なのか、そうでない通常雇用の中での配慮ある雇用につなげていくのか。その辺も大きな問題になってきているので、この2020じゃないですね。この連携プログラム、それからこの会議で焦点とする障害者雇用というところ

ろをどういうふうにするのかというのも検討が必要なタイミングなのかなというふうに感じます。

○眞保座長 ありがとうございます。そもそも対象者の問題をどうするのか。これは非常に大きな問題です。ただ、小川先生がご指摘のように、支援していく対象が増えるという状況にはあるかと思うんですね。それをどこの施策でやっていくのか。また、どういうプログラムでやっていくのか。ここにどう絡めていくのかというのは課題になってくるんじゃないかと思いました。

今回ちょっと私のほうでお伺いしたいのは、プランではなくて、今、対象者の問題でお話が出ましたので、産業労働局さんの今回新規で行われる大学と連携したセミナーですけれども、このあたりは、これまでなかなか光が当たってこなかった発達障害のあるグレーゾーンの方の大学での支援ということだと思うんです。こうしたご時世でもあるので、今年新規ということなので、どんな形で進められるのか少しお教えいただければというふうに思いました。

○西川課長 ご質問、ありがとうございます。

今年度初めて実施することを予定しています大学のキャリアセンター職員向けのセミナーですけれども、今しごと財団さんともどうしようかと議論を始めているところです。キャリアセンターの職員の方を対象に、それまではご自身も、あるいは周りも気づいていなかったような発達障害が実はあるね、就職活動を始めたら分かりましたといった方が少なからずいらっしゃるということで、キャリアセンターの職員の方も実は困っているというようなお話を聞きまして、そういった問題にどう対応するのか。利用できる社会資源、就労支援の機関だとか、東京労働局さんやハローワークの職員の方といった、実は周りに使えるリソースがありますよといったところをまず知っていただく。あるいは、企業で発達障害をお持ちの方を採用して、活躍していただいている事例もあると思いますので、そういったものも紹介することを考えております。それによって、キャリアセンターの職員が障害をお持ちの学生さんの就労支援をうまくできるように役立てていただくことを考えております。

セミナーの講師の方のイメージとしては、障害者の就労支援を専門としている大学の先生、あるいは就労支援機関の職員として労働局、ハローワークの職員の方、ナカポツセンターの職員の方、あるいは実際に企業で障害者雇用に取り組まれている支援員の方、そういった方をイメージしております。

○眞保座長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

○堀内委員 南大沢学園の堀内です。

59ページの視点10、行動19のところですが、「キャリア形成シート（個別移行支援計画を含む）」を企業等々に引き継ぎますということになっていますが、文科省がこの4月1日からキャリアパスポートを導入し、すでに各学校現場に入ってきています。ぜひ、これは教育委員会事務局のほうにぜひお願いしたいのですが、これまでの個別移行支援計画とこのキャリアパスポートのあり方、そしてキャリア形成シートの整合性や連続性等についてぜひ検討して、学校現場が混乱しないような形で示唆していただけるとありがたいです。

お願いになりますけれども、以上です。

○眞保座長 堀内先生、ありがとうございます。

あとはいかがでしょうか。ほかにご質問等、ご意見あれば、よろしいでしょうか。

それでは、用意されていた議事は終了したのですけれども、残りの時間で、現在、新型コロナウイルス感染症の対応や、緊急事態宣言解除後の企業における障害者雇用への影響や、それぞれの企業で働かされている障害者の職員への在宅勤務などの現状、今後の課題について、本日ご出席の企業の委員の皆様やその他関係機関の方から少しご報告を頂ければというふうに思っております。

それでは、株式会社新日東電化の津島委員さん、お願いできますでしょうか。

○津島委員 新日東電化の津島でございます。新年度よりこの協議会の委員を委嘱されましてお受けいたしました。微力ではございますが、よろしくお願いいたします。

新型コロナに関係するお話の前に、当社の障害者雇用の現状について簡単にお話をしたいと思います。昨年9月にエクセレントカンパニー賞を頂いたときは障害者雇用は13名でございましたが、今年2月に聴覚障害者1名、それから3月に聴覚障害者1名と知的障害者2名を雇用いたしまして、現状では障害者雇用が17名になっております。聴覚障害者は都立葛飾ろう学校の卒業生、知的障害者は港特別支援学校の卒業生でございます。現状、従業員が120名でございまして、障害者雇用率が14.2%まで増加しております。それから、17名の障害者は全員製造部で働いておりますので、製造部だけで見ますと雇用率は20.7%ということで、5人に1人が製造現場で戦力として障害者が働いている、こういう状況でございます。17名の内訳としては、聴覚障害者が3名、精神障害者が5名、知的障害者が9名ということで、精神の内訳とすると統合失調症が2人、自閉症が2人、発達障害が1

人、こういう状況でございます。

本来であれば、5月のゴールデンウィーク明けからインターンシップの受入れを行っているのですが、今年は新型コロナの関係で学校のほうもお休みになっているという関係もあって残念ながらまだ受入れができておりません。できればこのまま上手に収束していただいて、9月、10月ぐらいからインターンシップをまた再開できれば、新年度もまた積極的に障害者の雇用を行っていきたいと思っております。

それから、新型コロナの関係でございますが、当社はめっき加工業でございますが、4月までは新型コロナによる売上げへの影響はほとんどございませんでしたが、5月は、お客様の工場が4月29日の昭和の日から5月10日の日曜日まで12連休となるケースもございました。その間の入荷がほとんどなかったことに加えまして、売上げの30%を占めるC社の売上げが、通常は毎月3,000万円程度でございますが、5月は1,100万円しかございませんでした。以上の結果、5月の売上げは前年に比べて40%減少しました。C社の仕事は、レーザープリンターの中に入っていますトナーのシャフトをめっきしております、月間で500万本めっきをしています。国内はC社ですけれども、海外ではH社でOEM生産をしております、ご存じのように、EU、北米も惨たんたる状況なので、なかなか物が動かない状況でございます。

6月はさらに悲惨な状況で、C社の売上げが500万円まで減少する見込みでございます。さらに売上げの15%を占める自動車関係の工場がストップしております、受注は例年の半分程度にとどまっております。6月の売上げは前年に比べて20%減少する見込みです。7月は、おかげさまでC社からのオーダーが2,500万円まで回復しております、トヨタ自動車も1日から操業を開始する予定としております。今後の売上げは徐々に回復すると予想しておりますが、今年度の売上げ見込みは12億5,000万円で、前年度に対して1億4,000万円程度減少する見込みです。

新型コロナによる受注減少に伴いまして、5月は1日だけ全社休業にしました。6月は2日間やはり全社休業にいたしまして、余剰人員7人に対して別途8日間の休業を命じました。これについては雇用調整助成金の申請を行っております。同業者でも自動車部品を主力としているめっき会社は新型コロナの影響が大変大きくて、4月から売上げが3分の1に減少した会社もございます。当社は、工場が稼働しておりますと素材の入出庫があり、生産管理システムへの登録、めっき不良の対応、消耗品等の手配が毎日頻繁にございまして、製造部、営業部、QA/技術室、管理部、これが一体として機能しているため、テレ

ワークや遠隔操作などは極めて困難な状況でございます。

売上げの減少に伴い今月から資金繰りに影響が出てきますが、おかげさまでメイン銀行の商工中金より、新型コロナウイルス感染症特別貸付にて今後必要な運転資金1億2,000万円を本日一括して融資していただきました。来年3月まで元金返済据置き、4月より10年の分割弁済となっております。当社の新型コロナ第1波による傷は全治10年といったところでございます。

○眞保座長 ありがとうございます。やはり大変な状況の中で障害者雇用をお続けいただいて、本当に感謝したいと思います。ありがとうございます。

続きまして、株式会社ソシアリンクの越野委員さん、お願いいたします。

○越野委員 ソシアリンクの越野と申します。よろしくお願いいたします。

ソシアリンクは、セブン-イレブン向けのお弁当をつくっておりますわらべや日洋という会社のグループ企業でございます。わらべやハートフルは、わらべや日洋ホールディングスの100%出資の特例子会社でございます。私は2社を兼務してグループの障害者雇用に取り組んでおります。グループ全体で300名程度の障害者雇用を行っております。また、ソシアリンクとしましては、全国の営業所で60名程度を雇用しております。特例子会社わらべやハートフルでは現在18名となっております。わらべやハートフルは、今年4月に無事、南大沢学園様から1名新卒で採用させていただきました。フレッシュな方の加入で大変感謝しております。

コロナの状況ですけれども、まず、わらべや日洋グループは食品製造事業でございます。コンビニエンスストアは普通に営業しておりましたので、当然、製造工場は動いております。ですので、そちらのほうでお仕事をされる方たちは今までどおりお仕事をいただいているところです。また、衛生面や体調の管理につきましても、やはり食品工場ですので、もともと管理が徹底されておりました。私たちがコロナの前から、会社に出勤、したら、体温を測ること、トイレを出て自分の部署へ戻るときは必ず手を消毒することが本社でも常に行われておりました。より気をつけるというところで、そんなにすごく何か気をつけることが増えたということがないので、障害をお持ちの方も割とスムーズにできていたのではないかなと思っております。

ただ、本社営業所で働いている方、事務補助の方たちは、社員のようにテレワークというわけにいかないものですから、いかがなものかとちょっと頭を悩ませたところはございました。社員が半分ぐらいしか出勤しない、テレワークをしている中に障害をお持ちの方

だけが毎日毎日来るといのはいかなものかと。時差通勤、朝早いほうが混んでいないとか、その辺のリスクヘッジですね。あと、緊急事態宣言の間は週1回、最初は有給の取得の促しと、その後は100%会社の補償で特別休暇のような形でご希望の曜日を休んでいただくような措置をとりました。

また、精神障害の方とかで、コロナで通勤が怖いとか、不安になりがちの方もいらっしゃいましたので、会議室のこっちとこっちに離れて座って作業をして頂くようにしました。また、面談をなるべくするようにしたり、支援機関様にも大変ご協力いただきまして、ご家庭に戻った後の電話での面談をしていただいたり、中にはTeamsやZoomなどで定着支援の面談をしてくださった支援機関様もごございます。不安な気持ちで、ちょっとお腹が痛いとかコロナじゃないかしら、そういう心配をされる方もいらっしゃいましたので、メンタル面の注意はするように心がけました。その程度でございます。

ちょっと話はそれますが、先ほどソーシャルファームのお話がありました。実はこちらの協議会の前に、雇用就業部のほうにお話を当社の社長と聞いてまいりました。すみ分け、対象者というところで、シングルマザーの方でいらっしゃるとか、介護で残念ながらお仕事を離れてしまった方、もしくは重度の障害をお持ちの方の保護者様、今までは本当にべったり、ずっとご家庭で見られた方が、1日2時間ぐらいであればお子さんを施設などで見ていただいている間にお仕事をしたい。そういった方も対象ということをお話いただきました。勤務時間も週に10時間から20時間程度でもよろしければ十分にできるのではないかということで、会社の中の一事業部としてこちらのほうも検討していきたいと思っております。まだまだこれから勉強していかなければいけないと思っております。

また、職場内サポーターも3名受講させていただきまして大変勉強になっておりますので、引き続き社員に受講を勧めていきたいと思っております。

○眞保座長 ありがとうございます。新しくできた事業部を、もしあれでしたら今後ともこの協議会でも勉強させていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、株式会社ベネッセビジネスメイトの林委員さん、お願いいたします。

○林委員 ベネッセビジネスメイトの林です。

コロナ対応をどうされたか教えてくださいということだったので、取り留めもなくなってしまいかもしれませんが、少しご紹介をしようと思います。

私どもは、この5月で障害のある者が165名、指導員とかも含めまして253名が働いている会社でございます。東京と岡山に分かれておりまして、岡山のほうはあまり大きな影響

はございませんでした。1週間の自宅待機を2回している人がいる程度でした。

一方、東京では、緊急事態宣言が出るちょっと前、4月6日から5月下旬ぐらいまで約120名の障害のある者がほぼ自宅待機、休業になっておりました。ただ、私どもは総務サービスやメールサービス、清掃など現場を持っている仕事をしているため、親会社の社員が一定数出社している状況でサービスを継続する必要があり、管理職や指導員で対応しました。また、自宅待機している社員はで生活リズムが崩れて昼夜逆転してしまう方もいたので、その辺のアドバイス等も含めながら、体調やそれ以外に何か悩みがないかということメールもしくは電話で確認するようなことをしている毎日でございました。出社している社員でシフトを組んで、ふだんは清掃していないメンバーも清掃に入るなど、ふだん担当していない業務もこなしていましたので指導員や管理職にとっては結構ハードなコロナ対応の日々が2か月続きました。

また、仕事には直接関係しない内容にはなりますが、ワークブック的なものを作成し、自宅待機の社員に送りました。今年度新卒で入社した者が今年も10名近くおりますが、今までせっかく特別支援学校でいろいろと職業訓練をしてきているのに、そこで中断してしまうため、美しい文字を書いたり、いろいろな手作業をするワークブックとともに、リラックスや、マスクの作り方、衛生管理、体調管理などテーマを決めて読んでもらうレターを7通作ってメールもしくは郵送で送り、社員が仕事に戻ってきたときにできるだけスムーズに戻れるようにということをしておりました。

復職はちょうど6月がその時期に当たっておりまして、最初から週5の7時間という勤務に戻ったのではなくて、週に2回ぐらい出社する。その中で少しずつリズムを取り戻していくような形でやりました。そのときには社員をリスト化しました。通勤時間の長さや感染した場合の重篤なリスクを抱えている者など、リスクを幾つかに段階分けしまして復職についてのステップを切っていくことをいたしました。ちょうど来週からほぼ通常勤務に全員が戻る形になっております。

先ほど在宅勤務の話があったのですけれども、障害のある人についても在宅を少し考えたいという案が5月中旬ぐらいに出てきました。なぜかというと、先ほどお伝えした通り、自宅待機の社員が昼夜逆転し、家にいて生活リズムがかなり乱れているようだということがありました。その方々が担当している仕事がプログラミングで、在宅勤務にも切り替えられる可能性があるということで、社内にいる者が企画をし、Zoom等で研修をして、5月下旬ぐらいから週に2回在宅勤務を入れ、それ以外は自宅待機という形にしました。そう

しましたところ、障害のある方々も非常にリズムが取り戻し、きちんと昼間に起きて仕事をして、御飯を食べて、家族とも話してということで、非常に家族の方からも感謝の言葉が寄せられることがあるぐらいでした。まずは実験的に導入しましたが、在宅によってリズムを取ることができ、業務も生産性高く進めることができるという感触を得ました。

現在は第2波が起きて、また同じような緊急事態宣言のようなことになったときにどういう体制をとるかということ準備しています。実は前は我々も初めてのことで非常に慌てまして、一部の業務を中止してしまうようなことをしてしまいました。本当に中止すべきだったのかどうかの前に、8割出ちゃいけないんだと、特に障害のある者は自分では感染予防がなかなかし切れないこともあったので、慌ててそれに取り組みましたが、今回は事業継続しながら、仕事に従事している者の仕事をある程度維持し、あまり大きな山、谷をつくらないような形で対応していくことを検討しています。具体的には在宅勤務でできる仕事の洗い出しをしています。もちろん清掃など現場でしかできない業務はありますが、その中でも何人かはマニュアル整備やリストの製作等、在宅でできることがありますし、週に1～2回出てくることによって、8割削減を守りながら仕事のリズムを取ることもしないかということで、今、第2波に向けての準備をしているところでございます。

最後に、南大沢学園の先生もいらっしゃっているので、我々の採用についてです。採用はぴったり止めていましたが、間もなくウェブでの面接で開始したいと思っております。新卒の方に向けては実習というのがどうしてもかかってくるので、それに関しては最優先で、3年生の採用実習だけは何とか秋までに確保していこうということで今準備をしているところです。

以上でご報告を終わらせていただきます。

○眞保座長 ありがとうございます。

今、採用実習のお話が出ましたので、堀内先生、ほかの企業さんなどは実習に関しては現状いかがですか。

○堀内委員 本当に相談させていただきながら、というのが現実ですけれども、東京都教育委員会のガイドラインで、高等部1，2年生については、7月中は実習を見合わせるようになっております。3年生については、相手の企業様と相談をする中で実施時期を決めて、進めていくこととなります。

現在、本校で課題になっているのは、やはり実習の前の面接をどうするのかということ

です。相手の企業様のご都合によって、例えばICT機器を活用したオンラインによる面接等にも対応していこうということで校内の体制は整えています。あと、生徒に対しても、オンライン面接の練習する機会を教育の場として設けていますので、実際に出向かなくてもウェブ上で面接をするということも可能になっています。

○眞保座長 ありがとうございます。

せっかくおいでになって、まだお一言もお話しになっていない方にお話を伺えたらと思いますが、あいるの山岡委員さん、いかがでしょう。

○山岡委員 コロナの状況について、感想的なところですけれども、電話連絡などで登録者の方にご連絡を取らせていただいて、約150名の在職者の方にアンケートという形で調査を取らせていただいたんです。皆さん、9割ぐらいの方が1日以上の出勤制限があるとか、何かしらの出勤制限があったわけですが、生活とか体調に影響があったかというところはほとんどなくて、どちらかというところと安定的に過ごされていた方が非常に多かったのがすごく印象として残っています。

そういう中で、第2波が起これないにこしたことはないと思うんですけれども、企業さんからは生活支援についてのニーズなどが来るわけです。実際、私たちもお会いできない状況の中で、電話を一本かければいいわけですが、ほかに何か支援のやり方はないのかなというのが課題として残ったのかなと思います。それこそツールを活用して何か生活リズムの安定を図っていけるようなものがあれば、私たちも企業さんのサポートもできると思います。今後の第2波に備えて支援機関ができる生活支援のあり方というのはどういうものがあるのかなというのが、あいるとしては課題に残ったところがございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

山鼻委員さん、いかがでしょうか。

○山鼻委員 私どもの会員企業さんも大きい企業から小さい企業、いろいろあるんですけども、大きい企業さんは、先ほどのコロナのときでも、いろいろ体調管理、自宅待機等々、ICTを利用してというのはある程度のところはやっているようですが、やはり小さいところで、テレワーク自体に慣れていない企業さんもたくさんありまして、そういうところがかなり苦しんでいらっしゃいます。いろいろ支援機関さんのほうに協力を求めている移動がなかなか難しいということで、生活面のところでかなり苦労していらっしゃる企業さんもいます。そのほかでは、自宅待機をお願いしている。自粛が解除したら体調が維持できるか。かなり皆さん心配していらっしゃって、このところが今後第2波に関して

は問題になってくるのではないかと考えております。

ただ、採用に関しては、どの企業さんも依然として前向きで、最悪と言ったらなんですが、このような状況が続いたらオンラインでやってもいいのではないかという声も出てきております。採用意欲は企業では衰えていないところが見えます。特に小さい企業さんですと、企業の中でのいろいろな管理は企業が、日常生活の管理では支援機関さんにかかりお願いしているところがございます。私どもも中小企業さんの障害者雇用を推進していくときに、自社だけでやるのはかなり難しいので、支援機関さんと手を組んでやりましょう。そうするとかなりスムーズにいきますよと言っているのも、支援機関さんにかかり頼っている。その連携がうまくいっているところとうまくいっていないところの差が出ているところがありますので、ここは私どもも今後どのような形で皆さんにうまくいっているところの事例を展開していくのが一つの課題だと思っております。

もう1点、かなり前に戻るのですが、今後、連携プログラムの中で福祉から就労へというところであるんです。いつも申し上げているのですが、やはり障害者の方も高齢化を迎えたり、障害自体が重くなったりと就労の場にはいられない方がかなりいらっしゃいます。このような就労が難しくなった人を対象とした雇用から福祉へというところがまだあまり見えてきていないので、そのような方を抱えたところは企業の担当の方が区役所や保健所、いろいろ走り回って、何とかその方たちの落ち着き先を探しているような状況もございます。すぐにではなくても、このような場で、どうやったら雇用、一般就労ができなくなった方をうまく落ち着かせるかということも今後考えていただければと思います。

○眞保座長 ありがとうございます。

あと、藤枝委員さんもお話しになっていないですね。お願いします。

○藤枝委員 文京区障害者就労支援センターの藤枝と申します。

緊急事態宣言等が出た後、自宅待機ですとかテレワーク等される方が多かったんですけども、特に4月以降に入社された方については、仕事が始まってすぐに職場環境が変わり、在宅勤務ですとか交代勤務となって、非常に戸惑いが大きい方が多かったと思っています。特に発達障害の方ですとか、どういうふうにウェブでの在宅勤務をすればいいのか、そういったご相談が多かったです。電話面談での相談をメインに行っておりまして、ICTのお話もありましたが、7月以降、私どものセンターでも導入をできるように準備を進めているところです。ウェブ面接ですとか、今後、就職活動のやり方も変化していくとなると、面接の練習も支援機関でオンラインでの面談を通じてやれるとか、そういったこと

も対応していかないといけないかなと考えています。

資料4に支援件数の内訳でも出ていたのですけれども、定着支援件数が非常に多くなってきている中で、支援の手段で電話・メールというのが平成29年度に比べてかなり多くなってきているところがあるかと思うんです。恐らくこれは、定着支援件数が増えてくる中で、各センターさんでの工夫といいますか、電話・メール等で行えるものは電話・メールの方法で行っていくという形で増えてきているのだらうと。私どものセンターでもそういった形でやらせていただいているのですが、今後ICTの活用ができると、さらに定着件数も増えてくる中で一つの方法として活用していきたいというふうに感じております。

○眞保座長 ありがとうございます。

時間もあれで、お一言ずつになってしまうかもしれないんですが、加藤委員さん、いかがでしょうか。

○加藤委員 私どもは都内の中小企業、小規模事業者で構成する組合員を会員とする団体でございます。コロナという話でいきますと、ここは就業の促進、定着という場でちょっとそぐわない話になってしまうかもしれませんが、今、中小企業、小規模事業者は、事業が継続できるかどうか、それ自体が非常に瀬戸際ということです。この瀬戸際ということを、私はおととい役員との会議の中でそういう言葉を使いましたら、「何を言っているんだ、もうばたばた倒れているじゃないか、そういう認識じゃ困るぞ」という指摘でした。今雇用について確たることを申し上げられる状況ではなく、中小企業、小規模事業者の場合は非常に苦しいという状況だけ報告させていただきます。

○眞保座長 ありがとうございます。大変厳しい状況の中でこうやって会議にいらしていただいて、本当にありがたいなと思っております。また、状況を報告していただくということも、実態ですので、こうした場でお話いただくというのはありがたいなというふうに思います。

鈴木センター長、いかがでしょうか。

○鈴木委員 東京障害者職業センターの鈴木です。時間の関係もあるので、簡単にお話したいと思います。

緊急事態宣言下、当センターでは来所や訪問による支援は極力控えるという方針の下に対応しました。障害当事者あるいは企業に対する支援というのは電話やメールによる対応が中心とならざるを得ず、細々と相談は継続していましたが、実質的には止まっていたような状況です。宣言が解除され、6月以降、順次支援を再開しておりますが、障害当事者

に対する支援は、緊急事態宣言発出前の状況とまではいきませんが、徐々に戻ってきているように感じます。大きく変わったのは企業の動きで、緊急事態宣言が発出される前の時点では、障害者の採用に向けて取組を進めるということで支援を予定していた企業の一部について、宣言解除後、改めて連絡を取ったところ、採用計画そのものを見直す必要が生じ支援の動きが止まったところもあれば、一方で以前の採用計画どおり採用を進めるということで支援を再開した企業もおみえになります。そこら辺は企業が置かれた状況によって対応が分かれております。

当センターの問題としては、先ほど野路委員のお話にもありましたけれども、企業の中には宣言解除後も不要不急の外出や外部の者との接触を極力控える対応を取っている企業が少なからず見受けられ、直接対面による支援が難しい状況が発生しています。できるだけオンラインで、ICTを活用した支援ができないか、あるいは研修ができないかというご相談を頂くのですが、大変恥ずかしい話、当センターあるいは母体の機構自体がまだそこに対応できておらず、もどかしさを感じています。今後、オンラインによる支援ニーズにどうアプローチしていくのか、そこが当センターの大きな課題として残っている、そういった状況です。

○眞保座長 私は機構の外部評価委員もやっております、耳が痛いお話をちょっと最後に頂きましたけれども。

小川先生、副座長として最後にいかがでしょう。

○小川副座長 今日はたくさん最初のうちにしゃべりましたので、大丈夫です。ありがとうございます。

○眞保座長 それでは、本日は貴重なご意見、それからご質問を頂きまして、また今日ご用意してお話をしてくださりました株式会社新日東電化の津島委員さん、株式会社ソシアリンクの越野委員さん、それから株式会社ベネッセビジネスメイトの林委員さんに厚く御礼申し上げたいと思います。

それから、本当にこのような状況の中で活発なご議論を頂きまして感謝申し上げます。

それでは、今日最初に小川委員さんからも出ましたけれども、就労支援の対象者を今後どのように考えていくのか。それから、東京ならでの主要な就労支援のタレントがたくさんいて、その方たちのデータが全て出ていないのではないかな。それを踏まえた上でやはり考えていく必要があるのではないかな。そういったご意見を頂いておりましたので、そうしたことも含めまして、これから「障害者雇用・就労支援連携プログラム2020」をお願いし

たいというふうに思っております。

それでは、議事を終了いたしましたので事務局にお戻ししたいと思います。ありがとうございました。

○藤井部長 本日は貴重なご意見をたくさん頂きまして、どうもありがとうございました。

なお、本日議事にありました「障害者雇用・就労推進連携プログラム2020」につきましては、可能な範囲でということにはなりますけれども、本日のご議論を反映、また確定していない実績を反映した上で、8月から9月頃に座長にご報告の上、策定させていただく予定としております。

その他の事務連絡につきまして事務局より説明をさせていただきます。

○濱口課長 私のほうから、その他の事務連絡についてご連絡させていただきます。

次回の日程ですけれども、まだ確定はしておりませんが、1月下旬から2月上旬の日程で眞保座長とご相談の上決定いたしまして、委員の皆様にご連絡させていただきたいというふうに考えてございます。

また、本日、車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡ししますので、事務局までご連絡いただければと思います。

それでは、様々なご意見を頂きましたけれども、本日の会議はこれで終了させていただきますと思います。改めまして本日は誠にありがとうございました。

午後5時30分閉会