

東京都障害者就労支援協議会  
(第31回)

令和4年7月1日(金)午後6時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室27

## 午後 6 時00分開会

○中川部長 それでは、定刻となりましたので、第31回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、ご多忙の中、また本日は大変お暑い中、このような会に参加していただき、まずは御礼申し上げたいと思います。

本日は、私もそうですけれども、非常に暑い日ですので、どうぞ上着等々を脱がれて、リラックスした形で議論に参加していただければと考えております。よろしく願いいたします。

それでは、まず私でございますが、本協議会の幹事を務めております東京都障害者施策推進部長の中川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、新たな任期に入っの初めての会議でございます。したがって、座長が選任されるまでの間、私が進行役を務めさせていただきます。

また、本日は、感染症対策といたしまして、対面とオンラインのハイブリッド方式でやらせていただきたいと思いますと考えております。部屋については扉を開放して開催させていただきます。

本日は、2時間を予定しております。ただ、議事が終了次第、閉会という形で対応させていただき予定となっております。円滑な議事にご協力いただきますようよろしくお願い申し上げます。

最後に、本協議会につきましては、会議、議事録とも原則公開となっております。あらかじめご承知おきください。

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ます。

お手元に資料1といたしまして、「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の出席の委員をご紹介させていただきます。

帝京平成大学大学院の池淵委員は、この後、オンラインにて参加をいただく予定となっております。

コニカミノルタウイズユー株式会社、岩田委員です。

○岩田委員 (黙礼)

○中川部長 目黒区障害者就労支援センター、岩原委員です。

○岩原委員 (黙礼)

○中川部長 大妻女子大学、小川委員は、本日、オンラインにて出席を予定していただ

いているところですが、現在、まだオンライン参加に至っていないということでございます。後ほどのご参加になると思われま

東京都中小企業団体中央会、加藤委員です。

○加藤委員 加藤でございます。よろしくお願いいたします。

○中川部長 東京商工会議所、清田委員です。

○清田委員 清田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○中川部長 東京都障害者職業センター、佐々木委員です。

○佐々木委員 佐々木と申します。よろしくお願いいたします。

○中川部長 法政大学、眞保委員です。

○眞保委員 眞保でございます。よろしくお願いいたします。

○中川部長 シダックスオフィスパートナー株式会社、高橋委員です。

○高橋委員 高橋でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○中川部長 東京労働局、永野委員です。

○永野委員 永野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○中川部長 東京経営者協会、羽入田委員は、オンラインにてご出席いただいております。

東京都立南大沢学園、原島委員です。

○原島委員 原島でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○中川部長 生活協同組合パルシステム東京、福元委員です。

○福元委員 福元と申します。よろしくお願いいたします。

○中川部長 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYO、堀江委員です。

○堀江委員 堀江でございます。よろしくお願いいたします。

○中川部長 武蔵野市障害者就労支援センターあいる、山岡委員は、オンラインにて参加、ご出席いただいております。

○山岡委員 山岡です。よろしくお願いいたします。

○中川部長 なお、委嘱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ます。

産業労働局、内田事業推進担当部長です。

○内田部長 内田です。よろしくお願いいたします。

○中川部長 公益財団法人東京しごと財団、佐藤事務局長ですが、都合により欠席となっ

ております。

また、教育庁、小寺指導部長も都合により欠席となっております。

最後に、改めまして、私、東京都福祉保健局障害者施策推進部長の中川です。どうぞよろしく願いいたします。

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。

○尾添課長 事務局を務めさせていただいております福祉保健局障害者施策推進部就労支援担当課長の尾添と申します。よろしく願いいたします。

座って失礼いたします。

私のほうから配付資料を説明させていただきます。

会議次第、委員名簿のほか資料は、会議次第に記載の一覧のとおりとなっております。資料を読み上げさせていただきます。資料1「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」、資料2「東京都障害者就労支援協議会設置要綱」、資料3「東京労働局資料」、資料4「令和3年度区市町村障害者就労支援センター実績（速報値）」、資料5「『障害者雇用・就労推進連携プログラム2022』（案）」、資料6「障害福祉サービスにおける定着支援の流れイメージ」、資料7「東京都立特別支援学校における就労支援について」、資料8「障害者就労支援センターにおける定着支援の状況について」、以上となります。

また、机上配付としまして、3点の資料を用意させていただいております。

企業委員の皆様についてですけれども、机上配付資料の令和2年度、令和3年度のエクセレントカンパニー賞に記載がございます。本来であれば、企業紹介も含めてお時間を取るべきところがございますが、議事の都合上、事例集の配付で紹介をもってかえさせていただきます。申し訳ございません。

また、今回の会議におきましては、会場参加者の皆様におかれましては、発言の際はお手元のマイクをオンにしてご発言いただき、終了されたらオフにさせていただくというようお願いいたします。また、オンライン参加の方につきましては、挙手ボタンをクリックしていただきまして、挙手のご意向を示していただければと思います。

資料について過不足がありましたら、挙手にて事務局までお知らせいただければと思います。

以上になります。

○中川部長 ただいま、帝京平成大学大学院・池淵委員、そして大妻女子大学・小川委員

につきましては、オンラインで入室されたという報告が入っております。両委員、どうぞよろしくお願いいたします。

○池淵委員 よろしくお願ひします。

○小川委員 よろしくお願ひいたします。

○中川部長 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おります。こちらは、資料2の「東京都障害者就労支援協議会設置要綱」になります。この要綱第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いうこととなっております。

この規定に基づきまして、まず座長を互選していただきたいと考えますが、いかがでしょうか。加藤委員。

○加藤委員 加藤です。

私から、眞保委員をご推薦させていただきたいと思ひます。眞保委員は、国や都の障害者雇用に係る検討会などの委員も務めておられます。また、前期もこの協議会の座長をお務めですので、適任でいらっしゃると思ひます。

○中川部長 ありがとうございます。

ただいま加藤委員から眞保委員を座長にという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〕

○中川部長 それでは、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思ひます。

眞保委員、座長席のほうにお移りください。

それでは、大変恐縮ですが、眞保座長から一言ご挨拶をお願いいたします。

○眞保座長 座長を拝命いたしました眞保でございます。

この会議は、東京都の障害のある方の働くを応援する関係者の皆様が一堂に会して、今の課題となっていることと現状を報告いただいて、そして今後の施策に生かしていこうという貴重な場ですので、どうか忌憚のないご意見をいただけたらと思っております。どうかよろしくお願いいたします。

○中川部長 ありがとうございます。

それでは、これからの議事進行は眞保座長をお願いしたいと思ひます。よろしくお願いいたします。

いたします。

○眞保座長 それでは、これから副座長の選任に入らせていただきたいと思います。

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、これまで当協議会において5期にわたり副座長を務められ、また、第9期東京都障害者施策推進協議会の委員及び専門部会の副部会長を務められていた小川委員に引き続きお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、小川委員に副座長として一言ご挨拶をいただけたらと思います。よろしくお願ひいたします。

○小川副座長 今日、そちらに出席をさせていただく予定でしたが、ちょっと大学のほうで急な用件が発生しておりまして、オンラインでの参加で大変失礼いたしました。また、ちょっと今、画像がうまくつながっておりませんで、音声だけで失礼いたします。

現在、かなり国のほうでも障害者雇用の施策がいろいろ動いておりまして、障害者雇用の在り方の1つの転換期でもあるかなというふうに思います。そうした流れの中で、東京都のこの協議会が、現場の方たちと闊達な議論の中で適切な方向性を見いだしていけますように、眞保座長を支えながらできることをしてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。

本日の主な議事は、次第の2、(1)から(3)のとおり3点ございます。まず議事の(1)、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いただき、一度質疑の時間を設けたいと考えております。

最初の議題は、(1)直近の障害者雇用をめぐる状況について、まず①令和4年の雇用失業情勢について、永野委員より、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。

○永野委員 東京労働局職業安定部の永野でございます。

日頃から協議会の委員の皆様方には、当局及びハローワークの業務運営、とりわけ障害者職業紹介業務の運営につきまして格別のご理解とご協力をいただいております、感謝を申し上げます。

私のほうからは、お手元の資料3に基づきまして、最近の雇用情勢、それから障害者雇用の状況につきまして、簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

早速ですが、資料をおめくりいただきまして、1ページをご覧くださいと思います。

なお、資料を登録した時点の最新統計が4月現在となっておりますが、この資料はそういうことで4月時点の数値を用いておりますが、本日、ちょうど5月の数値が公表されましたので、説明の中では適宜最新の数値のほうもご紹介してまいりたいと思っております。

まず、全国の雇用失業情勢でございます。一番上の丸のところに全国の完全失業率が出ておりますけれども、4月が2.5%となっております、前月から0.1ポイントの改善となったところでございます。今日発表の5月は2.6%ということで、逆に0.1ポイント上昇しておりますので、また3月の水準に戻っているという状況でございます。

下のオレンジ色の折れ線グラフの中ほど、平成21年のところに吹き出しで書いてありますけれども、平成21年7月の完全失業率は5.5%ということで、これはリーマンショックの影響で完全失業率が急激に悪化した時期ということになります。

今回は新型コロナということで、その影響下にあるわけですがけれども、その中でこれだけ完全失業率が低い。2%台ということですので、これは雇用調整助成金等の特例措置といったもので企業が雇用の維持に努めたという結果ではないかというふうに受け止めております。

2つ目の丸のところをご覧ください。全国の有効求人倍率ですけれども、4月は1.23倍ということで、前月より0.01ポイント上昇をしております。本日発表の5月の有効求人倍率は1.24倍ということで、さらに0.01ポイント上昇をしております。

その下の3つ目の丸印のところに東京の有効求人倍率が出ておりますが、4月が1.39倍ということで、前月より0.05ポイント上昇ということになっております。本日発表の5月ですけれども、1.44倍ということで、さらに0.05ポイント上昇しているという状況です。この1.44倍というのは、お仕事を探す方100人に対して144人分の求人があるということを表しているわけでございます。

この下のほうのグラフは、有効求人倍率と完全失業率を折れ線グラフで示しているわけですがけれども、有効求人倍率が高いときは完全失業率が低く、有効求人倍率が低いときは完全失業率が高くなるといった相反関係になっているのがお分かりいただけるかと思っております。

次に、2ページをご覧ください。こちらは東京の雇用失業情勢ということです。一番下の赤枠の中が4月の状況ということですが、ここが一番左が新規求職者数、いわゆるお仕事を探されている方の数ということです。対前年同月比で4.8%の減少。本日発表の5月は逆に20.6%の増加となっています。昨年と比べますと、4月の活動が今年は少なかった分、5月に活発な動きが見られているというふうに推測をされます。

その1つ右の隣、新規求人数です。こちらは4月が対前年同月比で24.6%の増加、本日発表の5月も32.7%の増加ということで、ウィズコロナ、あるいはアフターコロナの局面におきまして、経済活動の復調に伴う人材需要がうかがえるという状況でございます。

次に、3ページをご覧ください。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況でございます。先週6月24日に令和3年度分を公表しておりますので、平成28年度から令和3年度までをここに載せてございます。上段の表が新規求職者数ということです。令和2年度の障害者全体の求職者数は前年度比16.9%減少ということで、年度全体がコロナの影響を受けていたということで、活動が非常に弱まった結果がここへ出ております。

令和3年度は対前年同月比で6.1%の増加ということで、こちらは増加に転じているところですが、ただし、コロナ禍以前の令和元年度21,970件という数字がありますけれども、これと比べますと11.8%減ということで、まだコロナ禍前の水準とはやや開きがあるという状況です。

令和3年度の障害種別では、身体障害者は4,918件、対前年度比2.9%減、知的障害者は2,608件で、同じく5.4%の減、精神障害者は9,866件で、同じく19.5%増となっております。新規求職者数全体としては対前年度を上回る状況でございますが、身体、それから知的は減少、精神障害者の増加というところが全体を押し上げているという状況になってございます。

続いて、下段の就職件数のほうですが、令和3年度は対前年度比8.1%増ということで、6,081件となっております。全ての障害種別において前年度を上回ったという状況です。しかしながら、先ほどの求職者数と同じように、令和元年度の7,467件と比べますと、まだ全体で18.6%の減ということで、コロナ禍前の水準とこちらもまだ開きがある状況ということでございます。

続いて、上段、下段の右側のほうに求人関係の数字を載せてございます。令和2年度は、コロナ禍で受理件数、それから求人数ともに対前年度比で40%以上の減少となったわけですが、令和3年度は、件数、求人数ともに対前年度比10%以上の増加となって



おります。しかし、こちらも、令和元年度に比べますと、件数、求人数とも30%以上減少ということがございます。新型コロナウイルス感染症の影響をまだ強く受けているということが分かるかと思えます。

次に、4ページをご覧ください。令和3年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況でございます。上段の表は、全国と東京の平均実雇用率などを記載させていただいております。東京の実雇用率は2.09%、前年比0.05ポイント上昇ということで過去最高となっておりますが、全国の2.20%にはまだ届いていないという状況でございます。

中段、下段に実雇用率と達成企業割合の都道府県別に見た上位、下位を載せてございませうけれども、東京は、やはり企業数、本社の数が圧倒的に多いということから、いずれも最下位の状況になっているというところですよ。

次に、5ページをご覧ください。東京の障害者雇用状況の推移ですけれども、最下位とはいうものの年々上昇しているということが、これでお分かりいただけるかと思えます。また、全ての障害種別において雇用数が年々着実に増加しているということも、このグラフで見取することができます。

次に、6ページをご覧ください。このページのご説明の前に、1か所誤りがありますので修正をお願いしたいのですが、右下の箱書きの中にグラフの凡例が書いてありますが、括弧書きの一番最後に「令和3年から43.5~300未満」という表示があると思えます。この「300」を、「100」の誤りということですので、修正をお願いしたいと思います。

改めまして、このページの説明です。企業規模別に見た実雇用率の推移というものでございます。一番上の折れ線が東京の1,000人以上企業、2番目が全国平均、3番目が東京平均、4番目が東京の500人以上1,000人未満、5番目が東京の300人以上500人未満、6番目が東京の100人以上300人未満、一番下が東京の100人未満ということになっております。実雇用率は企業単位で捉えておりますので、大企業ほど雇用率が高く、中小企業の底上げというところが課題と捉えているところでございます。

次に、7ページをご覧ください。法定雇用率未達成企業の規模別不足人数を見たものでございます。東京における法定雇用率未達成企業数は、この時点で15,608社となっております。まず、②の不足数というところの規模計欄を見ていただきたいと思えますが、不足数「0.5人又は1人」というところが8,465社、「1.5人又は2人」というところが3,616社、「2.5人又は3人」というところが1,476社というふうが続いているわけですけれども、「0.5人又は1人」の企業の割合が54.2%、半数以上というふうになっております。とい

うことで、未達成企業の約半数が障害者雇用を1人実現すれば、雇用率を達成するという状況にあるということです。

また、③の障害者の数が0人である企業数、こちらは全体で8,737社ということですが、43.5人から100人未満企業、ここは7,169社ということで、全体の82.1%を占めている状況でございます。特に300人未満の未達成企業が12,568社あるということですので、達成企業割合が全国と比較すると低くなる原因となっているというところだと思います。

このようなことから、都内ハローワークにおきましては、特に中小企業に対する支援に注力をしておりまして、平成30年度より障害者雇用0人の企業を対象とした「企業向けチーム支援」といったものも実施をしているところでございます。

次に、8ページをご覧ください。全国と東京の達成企業・未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。

下の箱書きにもございますけれども、達成企業割合は、全国が47.0%となっているのに対しまして、東京は30.9%となっております。16.1ポイントの差があるというところですが、1,000人以上規模のところで見ますと大きな差異はあまりないのですけれども、500人以上1,000人未満からは、東京と全国の数値に乖離が見られるということです。43.5人以上100人未満ですと19.0ポイント、大きな開きがちょっと出ているということです。こうしたことから、東京労働局のほうでは東京都さんと連携をしながら、中小企業応援連携事業といったものに取り組をいたしまして、中小企業における障害者雇用の取組を支援しているところでございます。

最後、9ページをご覧ください。障害者雇用優良中小事業主認定制度「もにす」についてでございます。中小企業における障害者雇用の取組を進めるために、障害者雇用に関する優良な取組を行う事業主を認定いたしまして、地域のロールモデルとして他社の牽引役になっていただくための制度でございます。

現在、東京では28社が認定をされているところです。この「もにす」という愛称ですが、企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて共に進むという思いが込められて名付けられたものでございますけれども、「ともにすすむ」の一部を取った愛称となっております。詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧くださいと幸いです。

終わりに、東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず、企業の皆様に対する支援につきましても、就労支援機関さんと連携をしながら取り組

んでいくこととしておりますので、引き続きご協力をいただければと思っております。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○眞保座長 永野委員さん、ありがとうございました。大変分かりやすく、丁寧にご説明いただき、ありがとうございました。復調の兆しが見えるということで、一層皆様のご協力で働く方々が増えることを願っております。

続きまして、次第の(1)、②令和3年度区市町村障害者就労支援センター実績報告について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○尾添課長 それでは、私のほうから資料4についてご説明させていただきたいと思いません。

まず、初めてご参加されている委員の方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えます。区市町村障害者就労支援センターは、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都の事業として実施しておりまして、現在、51区市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。

それでは、資料の実績の説明に入らせていただきたいと思います。

資料1枚目、左上の登録者数の実績についてご覧ください。令和3年度のセンターの登録者数につきましては3万1,314人と、前年度から1,507人増加となっております。内訳を見ていただきますと、精神障害者の令和3年度の実績が1万2,811人ということで、対前年度比で約7%増えております。また、資料右側、登録者数に占める各障害別の構成割合のグラフとなっておりますが、一番上の令和3年度の精神障害者の構成割合は39.1%となっており、昨年度の38.3%から上昇しております。

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3年度におきましては1,955人と、前年度からこちらも増加しております。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3年度1,062人ということで、12.9%増という形になっております。

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、その構成割合につきましても、47.4%から51.1%にまで上昇しており

ます。

続きまして、資料2ページをご覧ください。センターにおける支援件数の内訳でございます。左側の表をご覧くださいますと、支援内容別に「来所」「電話・メール」「訪問」「その他」、そして「合計」という区分となっております、それぞれの区分の内訳といたしまして、就職前の対利用者、就職前の対企業、就職後の対利用者、就職後の対企業の区分別に支援件数の実績をまとめております。

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度比で7.7%増、就職後の対企業の支援件数は、前年度比で9.5%増加しているところでございます。

右側の表をご覧くださいますと、令和3年度では就職後の支援の構成割合が対利用者で51.8%、対企業で17.7%にそれぞれ上昇しているというところが分かるかと思いますが、つまり、就職後の支援割合が増えている状況が見て取れます。

続きまして、資料3ページをご覧ください。資料上段は、就労継続者の状況についてでございます。令和3年度就労継続者数の実人数におきましては1万7,454人で、対前年度で0.1%だけの減、ほぼ横ばいとなっております。

一方、内訳の精神障害者の実績を見ていただきますと、6,107人と対前年度で4%増となっております。右側のグラフの構成割合をご覧くださいますと、やはり精神障害者の就職継続者数の増加に伴いまして、構成割合も33.4%に上昇しております。

最後に、資料の下段をご覧ください。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3年度の実績におきましては、この離職率は13.8%で、前年度の11.5%から2.3%上昇しております。また、内訳を見ていただきますと、こちらも精神障害者の項目に着目していただければと思いますが、令和3年度の実績で就職者数1,062人に対しまして、離職者が174人、離職率16.4%ということで、前年度から3.9%上昇しております。

右側のグラフですけれども、やはり構成割合につきましても、精神障害者の割合が64.7%に上昇しているところでございます。

以上、私からの説明となります。

○眞保座長 尾添課長、ありがとうございました。

それでは、これまでのところでご質問、あるいはご意見ございますでしょうか。オンラ

インの委員の方は挙手ボタンを押していただければと思います。会場の方はお手を挙げていただければと思います。いかがでしょうか。

特によろしいでしょうか。大変丁寧にご説明いただきましたので、精神障害の方が少しお辞めになる方もやはり出てきているということで、今日の議題にもありますけれども、後ほど議論していけたらというふうに思っております。それでは、また後からお気づきの場合はお声をかけていただければと思います。

そうしましたら、続いてですが、次の議事、(2)「障害者雇用・就労推進連携プログラム2022」についてに入らせていただきます。

事務局より、資料5「障害者雇用・就労推進連携プログラム2022」(案)について、ご説明をお願いいたします。

○尾添課長 それでは、私のほうから資料5につきましてご説明させていただきます。

まず、内容の説明に入る前に、こちら新しい委員の方が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ご説明させていただきたいと思っております。

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醸成、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下に、こちらの1ページに記載がありますけれども、1ページをめくっていただきまして、「策定に当たって」の次、左下①とページ数が打ってあるところになりますが、こちらに平成20年11月に首都T O K Y O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ページにかけて記載がございます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T O K Y Oプラン」を作成いたしました。

この行動指針であるT O K Y O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。

このたびご覧いただいております連携プログラム2022年度版につきましては、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が、主な変更箇所につきましては、これから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いる部分になります。令和3年6月1日現在のデータに更新しております。具体的な数字は

ご覧のとおりでございますが、都内民間企業の雇用障害者数及び障害者雇用率は昨年度に引き続き伸びております。一方、障害者雇用の達成企業率については、合計を含めた多くの区分で減少しており、構成比率も低下しております。

続く8ページは、障害者の就職件数の推移についてございまして、令和3年度の数字を含め掲載しております。グラフでもご覧いただけますとおり、都内のハローワークからの就職件数は、先ほどの永野委員のご説明でもございましたけれども、令和2年度比で増加しているものの、コロナ禍の前の水準にはまだ回復していないという状況でございます。

続きまして、10ページをご覧ください。このページから障害者の就労支援の主な取組について、東京都の障害者就労支援に関連する計画を記載しております。そして、この10ページの下段から15ページまでにかけて、各局、団体の主な取組を記載させていただいております。

昨年度からの変更点といたしましては、12ページ、(5)になりますが、テレワーク等支援力向上事業、同じ12ページ、【雇用の場と機会の拡充】の欄の(2)「TOKYO障害者マッチング応援フェスタ」の実施、そして、次の13ページの(4)障害者雇用就業サポートデスクが、新規事業または事業名称の変更とその拡充ということで新しく記載を加えさせていただいております。こちらが大きな変更点となります。その他細かい記載ですとか、テレワークへの対応など事業の内容が変更になっている部分の変更もこの中に含ませていただいております。

次に、16ページ以降、「障害者雇用・就労推進連携プログラム2022」の事業内容をまとめた部分になります。さきに述べました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、令和4年度の取組と事業目標につきましては、16ページの下段に記載させていただいておりますとおり、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、変更の可能性があるということをあらかじめご了承ください。

この後、17ページ以降につきましては、時間の関係もございまして、個別の説明は省略させていただきたいと思いますが、構成のみご紹介させていただければと思います。例えば17ページから20ページにかけましては、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と、これに伴う行動1、2の内容を記載しております。また、それぞれの行動を具体化する関連事業と実績、目標等をまとめております。このような構成で以降19ページから62ページまで続いてございまして、これで10の視点、20の行動という記載にまとめ

ているというような構成となっております。

続きまして、ページは大きく飛びますけれども、63ページをご覧ください。63ページから66ページは、これまでご説明しました視点、行動別の事業名とその一覧を事業番号順及び事業所管順にまとめたものとなっております。

次に、67ページ以降につきましては、本協議会の委員、幹事及び事務局の名簿、また、70ページからは東京都障害者雇用に関する関連資料、データなどになりますが、記載させていただいたものになっておりまして、最後、82ページ以降に各種機関の連絡先というような構成となっております。

最後は説明が駆け足になって誠に恐縮ですけれども、資料の説明は以上となります。

○眞保座長 尾添課長、ありがとうございました。

そうしましたら、資料の5について今ご説明いただきましたけれども、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

特にないようでございますが、今年度から始まったオンラインを使つての支援などは、現状をもう少し詳しくご紹介いただけたらありがたいと思いますが、いかがでしょうか。

○尾添課長 取組が産業労働局と福祉保健局などにまたがりますので、まず福祉保健局のほうについて申し上げさせていただければ、12ページの(5)、先ほど新規で追加したというふうにご紹介させていただきました就労移行支援事業におけるテレワーク等支援力向上事業ということになります。

前回のこちらの協議会でも少しご議論いただきましたけれども、意見を踏まえて、今、まさにその内容ですとか、講師ですとかといったところを詰めて、実施に向けて準備を整えている段階でございます。現場からのニーズというのも一定程度あるというところは分かっていますので、そういった議題に添えるように実行していきたいというふうにご考えてございます。

○内田部長 新規でということで、先ほどご紹介いただきました13ページの(4)のサポートデスクのことかと思うんですけれども、今年度、しごとセンターのところに障害者の方専用のサポートデスクということで、オンラインも対応して相談に対応させていただくというような仕組みを取ってございます。始まって3か月ということで、まだまだちょっと周知を一生懸命させていただいているところでございますが、リアルのほうは少しずつご相談に来る方もいらっしゃるって、オンラインのほうのご利用も少しずつ伸びているというふう聞いております。すみません。ちょっと数字がここに持ち合わせておりませ

んで、申し訳ないです。

○眞保座長 ありがとうございます。今年度初めてということなので、まだこれからというところもあろうかと思うんですが、ニーズがあると思いますので、ぜひ引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。特によろしいでしょうか。そういたしましたらば、引き続き「障害者雇用・就労推進連携プログラム2022」を進めていただきますよう、よろしくお願ひいたします。

そうしましたら、次の議事、(3)になります。本日のテーマ討議ということで、就労定着支援における企業の役割、支援機関の役割に入りたいと思います。

そうしましたら、まず事務局でございます福祉保健局から、資料6を用いて「障害福祉サービスにおける定着支援の流れイメージ」概略をご説明いただきました後で、もう1つ、事務局である教育庁から資料7で「都立特別支援学校における就労支援について」、続いて、武蔵野市障害者就労支援センターあいるの山岡委員様から、資料8で「障害者就労支援センターにおける定着支援の状況について」ご説明をいただき、その後、質疑の時間を設けるといふ形で進めさせていただきたいと思います。

それで、今回なんですけれども、資料7「東京都立特別支援学校における就労支援について」では、定着支援の取組に至る前の就職に向けての取組についてのご説明がございます。せっかくですので、就労定着支援に関する討議の後、議事(4)その他として、就職先の確保などについてももう少し議論の時間を設けたいというふうに思っております。

それでは、最初に、資料6で「障害福祉サービスにおける定着支援の流れイメージ」について、事務局から説明をお願いいたします。

○尾添課長 それでは、私のほうから資料6についてご説明させていただきたいと思ひます。

お手元の資料をご覧ください。こちらの資料ですけれども、基本的な障害福祉サービスにおける定着支援の流れのイメージを整理したものとなっております。議論の前提としてご確認いただければと思ひ、ご用意いたしました。

現在、就労移行支援等の福祉サービスを利用して一般就労をされた方の就職後の定着支援につきましては、就職後の6か月間は各サービスの提供事業所が担うこととなっております。その後、最大3年間の間、就労定着支援サービスを受けることができます。さらに、その後の定着支援につきましては、必要に応じて障害者就業・生活支援センター等に定着



支援が引き継がれます。

また、資料中には、東京都が実施した調査から各支援に関するデータを吹き出しで記載させていただいております。ご参考にしていただければと思います。

なお、本資料は、障害福祉サービスを利用した際の定着支援の流れになりますが、この図に含まれておりません就業者といたしまして、特別支援学校をご卒業されて直接一般就労される卒業生の方など、障害福祉サービスを利用せずに就業される方もいらっしゃいますので、その点はご了承いただければと思います。

私からの説明は、簡単ですが、以上となります。

○眞保座長 ありがとうございます。

これは、何かご質問等ございますでしょうか。大丈夫でしょうか。

そうしましたら、続いて、資料の7「東京都立特別支援学校における就労支援について」、事務局からご説明をお願いいたします。

○島添課長 よろしく申し上げます。指導部長・小寺が本日欠席ですので、代わりに特別支援教育指導課長の島添が説明いたします。よろしく申し上げます。

この会議にご参加の皆様には、卒業生の就労についてご協力いただきまして、ありがとうございます。今後ともよろしくをお願いいたします。

永福学園設立の頃は、このような会議でも就労支援、特別支援学校のことについてPRを結構していたんですが、最近あまりしていなかったということと、協議会の委員の方もかなり替わられたということがございますので、先ほど座長からありましたが、就労支援に至る前、学校での取組も含めて少しお話をさせていただければと存じますので、少しの間お付き合いください。よろしく申し上げます。

それでは、これはパワーポイントのスライドの2枚構成になっておりますので、順次ご覧になっていただいて、1枚目の下の2枚目、まず特別支援学校の現在の設置数なんですが、すみません。いきなり数字が違ってございまして、今は合計58校になってございます。単純に足し込むと58にならないのは、併置校ということで1つの学校に2つの教育部門が今設置されているところがございまして、単純足し算ではございません。備考の欄の併置校のところ、肢体・知的併置校が9校となっておりますが、現在は10校となっておりますので、数が1つ違ってございました。大変失礼いたしました。

今、58校のうち高等部を設置している学校は、全部で44校ございます。

資料を1枚めくっていただいて、高等部の生徒の就労に関わるところで、東京都教育委

員会としましては、この図のように都内を5つのブロックに分け、就労支援に関する情報の共有化に努めているところでございます。企業の皆様向けの企業見学会や学校見学会など、就労支援に向けた具体的な取組をこのブロックごとに進めている状況でございます。

続いて、棒グラフのところですが、タイトルが「就労率」となっておりますが、これは「就労者数」。人数でございますので、大変失礼いたしました。こちらの表は平成28年度からを示してございます。公立学校統計調査というのが毎年秋に公表になってございますので、現在、最新版が令和2年度でございます。令和2年度に高等部を卒業した生徒は1,883名おりまして、知的障害のところは787名、計809名の方が卒業時で企業に就労を果たしているということになります。割合からすると、おおよそ50%の割合になってございます。

皆さんご承知のとおり、就業技術科の永福学園が開校したのが平成19年になります。21年度、3年後に第1期生が卒業した時点の就職者数は、知的障害の学校全体では450名程度、39%程度の就職率。特別支援学校全体、例えば視覚障害、聴覚障害も含めた数が約490名であったというような数字があります。令和2年度就職率としては4割満たなかったところが5割近くになっているというような数字になってございます。

続きまして、円グラフのところをご覧になってください。令和2年度卒業生の就労状況、どういう職種に就いているかというようなところですが、近年の傾向としましては、やはり事務関係の仕事が多く、全体の26.2%という数字があります。また、一方で清掃を中心としたサービス業も約2割ございます。その他物流関係（倉庫内作業）、それから飲食店の厨房、ファミリーレストランの厨房も含めたところは、以前から一定程度の数字で就労しているということです。

最近では、左の上にあります介護等のサービス業の就労も少しずつ増えてきているということです。こちらの業務内容についてはリネン関係等で、直接介護のところではなくて、その周辺業務というような形になってございます。

続きまして、その下ですが、学校の中で産業現場等、いわゆるインターンシップの計画としては3年間、卒業に向けた計画を1年次からしております。高等部1年生の目標としては、自分自身を理解する、様々な職種を知ること、主に1年生は「知る」というキーワードで各学校は取り組んでございます。

2年生のときには、短期のインターンシップを行って、自分はどのような適性があるのか、「自分を見つめる」というようなところをキーワードで進めているところでございます。

企業等の皆様には、企業見学ですとか、インターンシップだとかをお願いしているという  
ようなところでは、

3年生は、自分の進路を決めるということですので、今まで検討してきたところに長期  
のインターンシップ、1週間、2週間のインターンシップに行かせていただいて、自分の  
進路を具体的に考え、決めるという段階、それを経て高等部卒業というような流れで指導  
をしているところでございます。

続きまして、よく新規開拓の企業様に、インターンシップはどうするのかというときに、  
このフロー図などを示しながらお話ししている内容でございます。インターンシップを受  
けていただく前の準備としまして、まず初めに、教員が企業訪問をさせていただき、受入  
れの状況であったり、職務内容について伺ったりしています。企業様によっては職務内容  
がまだ見えていないということもございますので、そのようなときには、この後お話し申  
し上げますが、職務設計についてご相談をさせていただく場合もございます。

職務内容を確認した上で、対象となる生徒をマッチングするというような段階になりま  
す。インターンシップの開始前には生徒の面談をしていただきながら、事前の打合せを行  
います。

また、ここでは「実習」と書いてありますが、インターンシップ期間中は、学校の教員  
が職場訪問をさせていただくなど、企業の皆様と連携させていただきながら進めてまいり  
ます。

実習終了後には企業様から評価をいただいて、その評価を基に成果と課題を確認して、  
次の進路の方向性について学校の中で検討を行っていく。ここは教育の内容で行うインタ  
ーンシップでございますので、それを次の教育活動にどうつなげていくか。進路相談と  
我々は言っていますが、保護者や本人、教員等がどう次のステップを迎えていくかとい  
うことを、実習をやって評価をいただいた中、次にどうしていくのかというところが一番重  
要なポイントかなと考えているところです。

続きまして、その下のところですが、これが職務設計の例でございます。先ほど申し上  
げたとおり、企業様のほうでインターンシップの内容についてまだなかなか固まってい  
らっしゃらない、イメージがつかないというようなところについては、先ほど申し上げた  
とおり、進路担当者等が実際に企業様を訪問させていただいて、職場を見させていただき  
ながら、このようなところを、いわゆる仕事の切り出しを含めて、1日をこんなふうに組み  
合わせるとスケジュールができるんじゃないでしょうか、などというご提案も含めてお話

させていただくというようなところがあります。

最近の実習の例では、コロナ禍ということもあり、いわゆる郵便物の配送が減り、メールでのやり取りが増えてきたので、企業の中でメール便をお渡しするという業務が少なくなってきたというようなことは言われていると思います。それから、テレワークに伴ってコピー機の需要が下がっているのも、実は都庁の中もそうなんですけれども、コピー機の周りの紙の補充ですとか、それからリサイクル用紙の整理だとかという仕事が減ってきているというようなところが、進路担当者から聞かれているところです。

続きまして、先ほど永福学園という話を申し上げましたが、高等部、特に知的障害特別支援学校につきましては、まず普通科と、それから職能開発課と就業技術科という3層構造になってございます。普通科は、定員を設けない地域型の特別支援学校ですので、障害程度が中度から重度の方が学んでいる学校になります。いわゆる入学選考がございません。

それから、図で言う緑のところは職能開発科。ここは定員を設けた学校になります。知的障害で軽度から中度の方、いわゆる基礎的な職業教育をやるというようなところを狙いとしてございます。

それから、一番上のブルーのところですが、これが先ほど申し上げた永福学園を代表する知的障害が軽度の方のいわゆる専門的な職業教育を行うところになってございます。

具体的にその次に地図がございまして、ご覧になっていただければ、先ほどのブルーのところの就業技術科を設置している学校は都内で5校ありまして、開設順に永福学園、多摩地区の青峰学園、南大沢学園、志村学園、水元小合学園、この5つになります。

それから、先ほどの図で言うと緑のところ、軽度から中度の方の職能開発科を設置している学校は、これも開設順に、足立特別支援学校、港特別支援学校、江東特別支援学校、東久留米特別支援学校でございます。なお、来年の4月には、新たに青鳥特別支援学校に職能開発科を設置する予定でございます。

先ほど、普通科のほうは定員を設けないというお話を申し上げましたが、今ご紹介した学校は定員がございまして、ですが、学区域はございませんので、都内どこからでも応募ができます。

続きまして、就業技術科と職能開発科についての概要のご説明でございます。将来、企業への就労を目指す方を対象としていることは共通なんですけど、就業技術科、先ほどのブルーのところと、グリーンのところの職能開発科の違いを表にしております。

学級編制は、1つの学級は10人です。いわゆる小学校は35人学級とかという話があり

ますが、高等学校は40名でございます。就業技術科、職能開発科とも1学級10名でございます。

育成すべき力として、就業技術科は、習得した知識と技能を就労先での経験を基に、職責の範囲内で自ら判断して職責を遂行できる力の育成を目指しております。

職能開発科は、就労先で求められる知識と技能を修得し、任された職務を正確に遂行できる力を育成するということで、ここの部分が知的障害の程度によって狙いを変えているところです。

続いて、こちらが3年間の職業教育の流れの一例でございます。先ほどインターンシップのところのイメージのお話を申し上げましたけれども、1年生としては、基礎として、清掃、事務、物流、それから食品、福祉の全てを生徒全員が、数週間ごとに全部の職種を体験いたしますが、これで生徒は自分の適性を考え、指導する教員側については、個々の能力や適性を把握いたします。

2年生の前期では、生徒の特性に応じて、2つの系列のうちどちらかの系列に所属することが一般的でございます。それぞれの系列内の内容について学習をします。2年生の後期からは、企業への就職を目指して、生徒は各コース、この細かくなったところですね、ここに所属して応用・発展した学習を行うということがございます。先ほど申し上げたとおり、校内における実習とともに、校外における実習を適宜設定しているということです。

続いての図が時間割の一例でございます。これは1年生の例でございますが、ピンク色で示しているところが職業に関する教科ですので、実習場所を模した校内での実習室による実習ということで、いわゆる教室での座学の授業ではなくて、実習の科目ということになります。週当たりですが、1年生では約2日間ぐらいです。2年生では2日半ぐらいになります。3年生では大体3日間ぐらい、こういう実習の授業があるということになります。

続いてのグラフですが、過去10年間における卒業生の一般就労への就労率の推移を示しています。この10年間にわたる就労率を平均すると約95%という高い数字です。

続いて、これは一例ですけれども、在学中から様々関係機関と連携した進路指導ということなので、学校の動きや留意事項を示してございます。先ほど申し上げたとおり、1年生はいろんなことを知るというのが大事ですので、企業見学も含めた就労体験を半日行ってみるとか、見学の際にやらせていただくということも含めた内容、それからそれを受

けて進路相談という形が主な中身になります。

2年生からは現場実習。先ほどインターンシップという話を申し上げましたが、これを時期に応じて行っていきます。よく夏休みに福祉事務所訪問等をして、福祉の登録や就職のこと、それからハローワークさんにもご協力いただきながら、就労支援のお話、雇用情勢のお話を保護者とともに学習をしまいるということでご協力もいただいているところです。どうもありがとうございます。

続きまして、卒業後の支援体制の話です。家庭の支え、それから就労支援についての社会資源の活用、地域のネットワークによる支援が、卒業のためにそれぞれ一人一人に構築することが必要になってございます。

おおむね学校所在地の近くの市町村にお住まいの方が多いんですが、先ほど、就業技術科・職能開発科は学区域がないということですので、電車、バスを使って遠くのところから、90分とかで通ってくる方もいらっしゃるので、その方についても、お住まいの自治体のネットワークを教員のほうが構築をして、ご案内をするというような形になります。

卒業後の支援体制を学校が考える場合、こちらに示しております分野の役割は引き継ぐ必要になってございますので、卒業後の支援の中心的役割を担う関係機関にそれぞれを引き継ぐというような形で計画をしております。特にピンク色にした左の2つのどちらかにお願いすることになるので、この支援の中心的役割はどこにお願いするのか。それから、生活支援を中心にするかは、一人一人のケースによって異なってくるというようなところがございます。

次のスライドですが、本日の参考資料としてこの冊子を委員の皆様にお配りをしてございます。これが、令和4年の3月に東京都教育委員会が策定をしました、東京都特別支援教育推進計画（第二期）第二次実施計画です。この中には、この後のスライドでお話を申し上げます就労支援のこと等を掲載してございます。

次の資料ですが、この資料についても、同じ図で全部資料を冊子のほうに載せている中身でございます。先ほどブロックを5つに分けているというお話を申し上げましたが、この5つのブロックにおいて、民間企業等で障害者雇用に関わるなど障害者雇用に関する専門的な知見を持つ人材を東京都教育委員会が就労支援アドバイザーに委嘱をしてございます。例えば、これまで特例子会社等で雇用経験のある方、それから就労支援機関で長年携わってこられた方等々をアドバイザーに委嘱をしてございます。

それから、アドバイザーとともに、特別支援学校の進路指導担当教員、それから、神楽

坂に庁舎がございますが、私ども教育委員会のところで東京都特別支援教育推進室というところがございます。こちらに東京都教育委員会が雇用する東京都就労支援員という、こちらもいわゆる退職した進路指導の先生、校長先生等、特別支援教育を長年経験されてきた方等をお願いして、生徒の実習の受入れ、先ほどの授業の切り出し等々のところや、就労先となる企業の開拓を行ってございます。今後も、就労支援（企業開拓）チームを有効的に活用して、生徒の実習先、受入れ企業等々を開拓していく予定でございます。

次ですが、冒頭に年間約800人の生徒が就労するというお話を差し上げました。そうすると、800企業以上の雇用先が必要になり、また、3学年の在籍がありますので、そのインターンシップ先をどう見つけていくかということが非常に重要なやっぱり課題になってございますので、民間等の活用による企業開拓も併せてやっているところがございます。

民間企業等を活用した企業開拓というところは、最初のアポイントのところを民間企業の方をお願いして、感触別に我々はカテゴリー分けをしているんですが、感触がよかったところにつきまして、それからハローワークさんの情報もいただきながら、先ほどの就労支援員が個別にまたご相談を差し上げ、開拓をしているということをやっております。

詳しくは、この図のように推移しています。学校も地元の企業さんに対して進路指導担当教員の者をご相談に行くということがありますが、東京都全体としてはこういう推進をしています。教育委員会のほうでこうやって開拓したところについては、地域のこともございますので、先ほどのブロックのところに情報提供いたしまして、各学校の実習先、就労先の参考情報としていただいているところでございます。

最後のスライドです。そのような事業の中で、今年度から、先ほどの神楽坂にございます東京都特別支援教育推進室に新たなチームを設置いたしました。職場定着チームです。こちらについても第二次実施計画に書いてありますが、特別支援学校の進路指導担当教員は、在学の実習、進路指導、就職指導のところにやっぱり注力すべきなところがございます。

卒業した卒業生についても、これまで学校を中心とした教員が支援をしていたんですが、なかなかやり切れない部分も出てくるということがありますので、東京都教育委員会のほうで新たにブロック別にこういうチームを設置し卒業生の就労支援に当たっています。先ほど尾添課長のほうからございましたとおり、特別支援学校を卒業した生徒は直接雇用になっていますので、いろんな制度が使える部分と使えない部分がございますので、こうい

うところを含めて支援していくというところでございます。

ただ、職場定着チームとしては教育委員会の人間ですので、できるだけ早く地域の就労支援のほうに移行させたいというところは同じでございますが、これを段階的に中心的な支援を地域の就労支援の方々に移行してまいろうというようなところでございます。

資料については以上でございます。よろしくお願いいたします。

○眞保座長 島添課長、ありがとうございます。丁寧な資料をおつくりいただきまして、感謝いたします。

そうしましたら、引き続きなんですが、資料8を使って、障害者就労支援センターにおける定着支援の状況について、山岡委員さんからご説明をお願いいたします。オンラインでご参加いただいております。お願いいたします。

○山岡委員 大変お世話になっております。武蔵野市障害者就労センターあいるの山岡でございます。本日はオンラインで大変失礼しております。

就労定着支援における企業の役割、支援機関の役割ということでお題をいただきまして、就労支援センターの立場からまとめさせていただきました。

資料をご覧いただいた委員の皆様には、何度も就労支援センターの窮状の訴えのように暗に捉えられたかと存じます。また、見返してみますと、少しテーマとは外れたことを書いてしまったなというところがございます。本日は、お時間の都合もございますので、皆様には何となくお目通しいただいているものとさせていただいて、ポイントを挙げていきたいと思っております。

私の事業所は、武蔵野市の就労支援センターでございまして、多摩地域なわけですがけれども、多摩地域には支援センターのブロック会がございまして、定着支援のことなどもこれまでテーマとして取り上げて、情報共有をしたこともございます。そのときにアンケートなども実施しておりまして、そういったやりとりの中で聞こえてきた多摩地域の就労センターの話を、今日、定着支援に位置づけてまとめさせていただいております。(4)のところがございますけれども、今日は特に触れませんが、お時間があるときにお読みいただければと思います。

すみません。こちら側に声が回ってしまっていて、ちょっと話しづらいところがございます。お聞き苦しいところがあるかと思っておりますけれども、ご容赦いただければと思います。

まず、(1) 就労支援センターにおける登録者増加と定着支援についてということで書



かせていただいております。

最初の丸ですけれども、就労支援センターにおける登録者は増加の一途をたどっていて、日々寄せられる相談に支援が追いつかず、個々に丁寧に関わっていくということが既にちょっと難しい状況がありますと書かせていただいております。この点については、恐らく皆様にも何となくご認識をいただいておりますところかなというふうに住じます。

特に、今後は20時間未満の方の雇用も雇用率に算定されるという動きですので、さらに障害者雇用は拡大していこうというところで、その動き自体はもちろん関係しながらも、そこに就労支援センターが対応していけるのかという不安は多くのセンターであろうかと思えます。

限られたマンパワーの中でどうやってうまく定着支援を回していくかということを考えてはならないわけですけれども、定着支援で就労支援センターが何をどこまでやるかということについて、センター間で認識を共有したり、共通にしたりですとか、メニューを統一していくことは必要なんじゃないかみたいなことは書かせていただいておりますものの、やはりそれはなかなか現実的に難しいと思えます。

現在、雇用実績がたくさんある大企業ですと、例えば定着支援のご担当者の方がいて、その方が臨床心理士だったりとか、精神保健福祉士だったりすることもあまり珍しくなくなってきたのかなと思えます。そういった社内での心理的サポート体制がきちんと整えられていたりですとか、あるいは支援機関を交えての定期面談なども、オンラインが基本であって、スケジュールもしっかりと企業のほうから示していただける。こういった企業はかなり増えてきたなというふうに感じております。私たちの業務の負担感とすると、こういった関わり方をしていただけると非常に楽なところがございます。

こういった企業の仕組みを大企業の方にはもっと広めていただいて、そういったことを通じて、就労支援センターは、今後はこういった仕組みがなかなかつくりづらい中小企業へのサポートということを中心に支援をシフトしていくという動きがあるとよいのかなと考えたりします。

先ほどご説明がありましたとおり、都内の障害者雇用促進のポイントは、中小企業への支援をどう進めていくかということになっていると思いますし、先ほど申し上げたとおり、中小企業ですと大企業のようなサポート体制は取りづらいと思いますので、そこに就労支援センターが手厚く関わっていく、このような動きにシフトできればよいのかなと思っております。

定着支援と一口に申しまして、私たちが対応する相談というのはとても幅広くなってきております。3つ目の丸のところにこんなことがありますよなんて例を列記しておりますけれども、もちろん全部が全部定着支援のケースということではありませんけれども、特に発達障害のある方を中心として、初めて相談する福祉の窓口が就労支援センターというケースが増えてきていると思います。

一方で、私たちは、そこでいろいろな複合的なご相談をぶつけられるわけですが、私たち就労支援センターの立場からどこに相談をすればよいのかなというのがちょっと分からない、困ってしまうようなケースが同時に増えてきているということは言えると思います。基幹相談支援センターに相談すれば万事解決というわけでもないのに、支援センターでそのまま抱え込みになってしまうケースも定着支援に絡めても多くあるかなと思います。

続きまして、(2)の定着支援事業からの引き継ぎケースについてでございます。弊社においても、就労移行支援事業所等から定着支援サービス利用終了に伴う引継ぎ依頼が増えてきております。

こういったケースが増加していく中で、少しずつこのようなケースが目立つなと思って書いたんですけど、ご本人が定着支援を必要と感じていないケースというのがあります。実際に定着支援事業実施期間の中で、企業においても、支援機関においても特に困ったことがなかったという方などですと、何もないという方は障害の有無にかかわらずないわけですから、その後の定着支援というのは少し行き過ぎた支援のようにも感じております。

中には、定着支援事業のサービスの利用終了後に、私どものような就労支援センターに引継ぎが必要だと周囲が判断をされて、ご本人はそのつもりがないという方のケースだと、引継ぎ後にぼろっとご本人から「私って、会社から信頼されていないんですね」なんてというお声を聞くこともあります。書いておりますとおり、切れ目ない支援が必要な方もいらっしゃるけれど、そうではない方も一定数いるのではないかとございまして。

東京都内の就労移行支援事業所等における定着支援実施終了後に、どの程度の割合の方が就労支援センターに引き継がれているかについてデータがあればなんて書かせていただいておりますけれども、先ほど資料の中でご説明をいただいて、その数字をどう読み解くかということについてはちょっとまだ整理がついておりませんが、案外引き継がれない方も多いたなということでちょっと驚いているところでございまして。

これは、本当につい最近、ほかのセンターから聞いた事例なんですけれども、3つ目の丸で書かせていただいたとおり、定着支援事業の引継ぎのときに、引継ぎ依頼時点で既に退職が決まっている方ですとか、体調不良による休職中、休み職の方についても、期限終了を理由とした引継ぎ依頼などもあるようです。

定着支援事業は確かに期間に定めがありますけれども、このような状態の方への支援を途中から託されるというのは、非常に就労支援センターとしても難しいですし、そもそも支援としてあってはならないことなのではないかなというふうに感じます。あいるでは幸いそういう事例はございません。

一方、就労移行支援事業所等の定着支援事業実施事業所の視点に立ってみると、就労支援センターはそれぞれで登録の要件ですとか引継ぎの手順などは異なりますので、分かりにくさがあるのかなと思います。

最後、(3)の地域的な課題のところでございます。

1つ目の丸は読んでいただければと思うんですけれども、2つ目の丸のところは、私は、多摩地域のブロック会の幹事などをやらせていただいて感じていることなんですけれども、区部のセンターにおける定着支援はどんなふうに行っているのか知りたいんだなんていう声を聞くことが多いです。

東京全体で足並みをそろえて定着支援をやっていくということについては、多摩ブロック会、区部にもブロック会があって、福祉保健局の方ですとか、産業労働局の方にも最近はおブザーバーとして参加していただいておりますけれども、逆に東京都の方からも、こういうテーマでブロック会をやって、ちょっと就労支援センターの意見をまとめておいてよなんてご提案いただけると、年に2回就労支援センターは意見交換会がございますので、その内容にちょっと紐づけて定着支援なんかを考えていけるのではないかなというふうに思います。すみません。ちょっとテーマと違う話をいたしました。

(4)番のところは、就労支援センターの声をアンケートの中で拾い上げたものでございますので、お時間があるときにお目通しいただければと思います。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○眞保座長 山岡委員さん、ありがとうございました。

それでは、これまでのご説明の内容についてご意見、ご質問をいただきたいと思います。今回のテーマでございます就労定着支援について、委員の皆様の実感を感じていらっしゃる課題などを挙手にてお聞かせいただければなと思っております。いかがでしょうか。

堀江委員さん、お願いします。

○堀江委員 就業・生活支援センターWEL'S TOKYO の堀江です。よろしくお願いいたします。

私のほうからは、5つの視点から情報の共有をさせていただきます。

1つ目は、定着支援の事業所からの引継ぎについて。今年度より毎月都内の6か所の就業・生活支援センター長会を実施し、各センターの支援の状況などの情報共有をしております。先ほどあいるの山岡さんからもお話があったような状況に加え、想定していたよりは、定着支援事業からの引継ぎというのは思ったほど増えなかったという印象がございます。

2つ目は、福祉サービスを使わずに就職をされている方からの相談がどのセンターも多いという状況です。特別支援学校卒業後すぐ就職された方や、お一人でエージェント等を使って就職をされて、困り事があって就職定着を依頼される方等です、

それから、就業・生活支援センターは国事業ということもあり、利用にあたって住所地を問わない特徴があります。この間、特に増えておりますのが近隣の県からの登録希望が増えております。特に神奈川県、千葉県の方が都内で働かれるということで、生活支援は地元センターがするけれども、職場における支援はなかぼつセンターにお願いしたいというような依頼が増えております。

それから3つ目が、私が担当している主任職場定着支援担当への相談から見えることです。主任職場支援担当は全国400か所近くの就業・生活支援センターのうち、1割ぐらいのセンターに経験豊かなジョブコーチを配置するという事業です。都内は3か所のなかぼつセンターに主任定着という担当が配置されております。私はその担当でして、企業からのご相談、それから地域の就労支援機関からの相談を第1次相談窓口として担当をしております。こちらに寄せられる相談は、採用されてから障害について事情が分かったであるとか、労働問題に近いような案件が多いのかなというふうに感じております。

それから、4つ目です。私どもの運営法人でも定着支援事業をやっております。支援対象が割と知的障害の方を中心としております。就職でのプロセスで施設外就労や職場実習を経てから就職をされております。先ほどの特別支援学校の先ほどのお取り組みと同様にプロセスを踏んで就職し、職場定着してをしておりますので、職務上の課題についての引継ぎがあまり必要がないという印象です。会社の方たちも特性や職業生活上の課題を理解をしてそのまま継続というケースが多いかなというふうに思っております。

ただ、コロナ下において産業の構造や形態が変わってきたと思います。職場で求められるスキルなどの水準が高くなってきています。今まで働いていた知的障害の方たちなどが就職活動、定着ともに苦しくなっている印象があります。

この課題への対応も迫られており、企業間のナレッジ共有ということで、企業懇談会などを設置しながら、なるべく企業が企業の状況をお互いに情報交換して力を高めるということで対応しております。しかし、産業や働き方の構造そのものの変化もあり、企業の工夫だけでは対応が厳しくなっているなという感じがします。

それから、5つ目。最後になります。東京都のプランの中にもありますが職場定着支援に関する人材育成で、2つの研修をやっております。その研修事業者として感じているのが、マッチング等スキル向上研修のほうは、就労移行支援事業所の職員を中心とした研修になっているんですが、この経験年数が1年から3年で入れ替わりが非常に激しいという状況があります。

山岡委員のほうからも話があったように、就労支援センターができた頃、なかぼつセンターが設置された頃と大きく福祉サービスが変わってきています。当初、私たちは就職のフロントラインにいたんですけども、そこの役割から定着のほうに回ってきています。入口で実は企業や当事者への準備支援を進める役割の幅が少なくなり、ミスマッチが生じてしまっているのかなという感じがします。

今、そのフロントラインにいる人たちというのが就労移行支援事業所、就労系サービス、になります。都内だと約1,000か所ぐらいでしょうか、このところでマッチングの力というか、職務分析をしたり、特別支援学校の就労支援員の元先生方がやっていらっしゃるような求人をつくり替えるというような、企業との調整力、マッチング力を高めていただくという必要があるように感じております。

定着支援研修についても、定着支援が求めているものとか、法の理解等、の認識というのはあまりお持ちになっていらっしゃらないのかなと。研修に参加をされた支援員さんたちの意見を聞いていますと、とにかく定期的にお話を聞くとか、何をすべきかということが曖昧なまま事業が運営されているような印象がございます。私たちも研修を提供する中で、法の精神、支援のプロセスを共通の指標でチェックしていく必要性を伝えていきます。また、専門職というのは、経験を積めば専門職になれるかということそうではありません。きちんと地域でスーパーバイズできるような体制をつくるというようなことも並行して取り組む必要性を感じています。以上です。

○眞保座長 堀江委員さん、ありがとうございました。

いかがでしょうか。今の堀江委員さんのお話を踏まえてでも結構でございますが、何かございますでしょうか。企業側の――今、お手が挙がりましたね。お願いいたします。

○岩原委員 ありがとうございます。私は、目黒区で就労支援を行っております岩原と申します。

山岡委員、そして堀江委員のお話を聞いていて、23区の就労支援機関も本当に同じような課題が蓄積されていると感想をもちました。今年の2月に23区のブロック会議で、就労定着支援事業所との連携と今後の取組について意見交換を行ったところです。

定着支援事業所に限らず、ほかの就労系サービスなどからの引継ぎは増加をしております。

多くの障害のある方たちが就労につながることは、私たちにとってもとても喜ばしいことで、引継ぎを受けるときも適切な支援を提供するよう心がけておりますが、引継元のこれまでの支援の量や質について、正直なところ我々支援機関が困惑をすることが多いです。具体的には、この利用者への関わり方は、利用者にとって本当に職業的自立になっているのか、この関わり方を企業に行うことで、職場内でのナチュラルサポートが実現できていないのではないかとといったような事を考えます。

プロの就労支援員として、利用者や企業双方から言われたことを機械的に動くという支援ではなく、利用者、企業の力を高めていく支援、何か起きたときには、まずは利用者、企業双方で解決ができる力を提供するのが支援者の役目であるのではないかと、23区の会議でもこのような話が出ていました。そのためには、我々就労支援員がスキルをもっと高めていく必要があるように感じております。

あと、山岡委員からもお話がありましたように、生活支援における課題というところも市部の内容と共通しております、生活支援の内容は多岐にわたります。一番目立つのは、働き始めるとお給料をもらえますので、適切なお金の使い方がわからないという金銭管理に関する事、例えば散財してしまうといったトラブル対応が挙げられます。早速今日もセンターには、金銭管理の事で相談にのってもらいたいと企業様からのご相談が入っていました。

その他、恋愛をしたい、結婚をしたいというご相談を受けることがあります。そこから異性間のトラブルに発展することもあり、さらにエスカレートすると、刑事問題まで発展してしまうこともあります。突然、警察や検察官などからセンターに連絡が入るなど、い

ろいろな登場人物の対応に追われながら私たちは日々支援をしております。

時代の変化とともに利用者の生活における課題も変わってきますし、それに対して支援者自身もニーズに合わせて柔軟に対応していく必要があると思っています。必要な支援にはきちんとそこに時間をかけていきたいし、丁寧に向き合って解決を図っていきたいですし、適切な機関にリファーもしていきたいと思います。このように丁寧な支援を提供するためには、先ほど話した定着支援事業所等からの引継ぎの部分での支援の質・量に関する課題をもう少し解決ができると良いと考えます。

○眞保座長 ありがとうございます。

そうしましたら、ちょっと先ほど言いかけたところで申し訳なかったんですが、企業の皆様からご意見をお伺いできたらなと思っておりまして、名簿順で。

○高橋委員 シダックスの高橋でございます。

今、支援の方のいろいろなお話をお聞きして、本当にそうだなという部分がいっぱいありますし、今後、いかに連携していくかということが非常に大切になると、私もそのように考えています。私の考えとしましては、仕事面はやはり企業が対応すべきであろうと思っています。生活面についてはなかなか企業は踏み込めないという部分もありますので、ここは支援機関様にお願いしたいというふうな考えを持っています。

仕事面は企業が担当したほうが良いという理由の1つとしましては、支援機関様にいろいろご協力はいただきますが、やはり日々の仕事内容は、支援機関様のほうでは把握することができません。しかし、企業のほうはしっかりと日々のことは理解しているということから考えると、企業のほうで仕事面は担当すべきではないかと、そんなふうに考えています。いわゆる今話もありましたナチュラルサポートに移行することが正しいのではないかと感じております。

ただ、いろいろな問題もありまして、例えば長期休職になってしまったというふうな事例もあるわけですが、その場合は、やはり相当な連携をしていかないと、なかなかその解決に向かっていかない。当然家族等の状況もあるでしょうし、そういう特殊な部分では、役割分担というよりも一緒に連携をしていくということが大事ではないかなと思っています。

それから、企業の役割としましては、やはりやりがいとかモチベーションアップに焦点を当てないと、ただ働いていればいいということでは、働いている人も面白くありませんし、将来的に自分はどうなだろうと思ったときに、何かそこに目標があったり、やりが

いとか、そのようなことが必要と考えています。

そういう点では、弊社の場合には、制度設計的なものを組み立ててきておきまして、一例では人事制度として正社員に登用したり、あるいは、提案制度を活用し、何か仕事上や生活面で問題点等が発生した場合は、改善策を実際につくっていただく。

そういうところから非常に効果的な提案が出てくる場合もありますので、提案制度を利用して、本人の提案が採用されると非常に本人も喜んだり、採用されるだけではなくて、それが水平展開していくというふうな事案になった場合は、モチベーションアップや様々なやりがいに繋がるため、企業としては非常に大事な施策ではないかと考えています。

私どもは精神障害者が中心の特例子会社ということで、障害者は今50名近く勤務していますが、その8割が精神障害者ということで、知的の障害者が中心のところとは多少違いがあるかもしれませんが、そういう企業としての役割をしっかりと意識するべきであろうと、そんなふうに思っています。

それから、精神障害者の特例子会社ということで考えると、私どもがまず大切にしていることは、面談体制を整備しておかなくてはいけないということを考えています。それは、人によっても違いますが、基本的には3者面談を行っていくということで、本人、企業、支援機関様の3者で、月1回の人、2か月に1回の人、3か月に1回の人、半年に1回の人、そういうふうに、問題の大きさによっても、人によっても大分変わっていきませんが、面談体制をしっかり整備しておくことが、問題点を大きくしないことにつながっていくのではないかと考えています。

いずれにしましても、連携しなくてはいけない部分は多々あるかと思いますが、先ほども申し上げましたように企業のやるべきこと、支援機関様にお願いすること、そこはやっぱりしっかりと分けて対応していくことが重要と、そんなふうに考えております。以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。先頃まとめられました厚生労働省の雇用分科会のほうでも、企業側のすべきこと、企業側に求められることとして、雇用の質ですとか、あるいはキャリア形成ですとか、そうしたことが明文化された報告書ですけれども、ということがありますので、特にそのことについて非常に関わりのある時宜的なご意見をいただけたかなというふうに思います。ありがとうございます。

いかがでしょうか。続けて、岩田委員さん、お願いしてもよろしいでしょうか。

○岩田委員 コニカミノルタウイズユー株式会社の岩田と申します。本日はよろしくお願



いたします。

弊社は八王子市にありまして、親会社ユニカミノルタの特例子会社で、今年の10月に丸9年を迎えるところになります。創業年数は短いですが、知的障害の方や発達障害の方を中心に、特別支援学校と職業能力開発校のほうから採用を行っています。

3か月の各職場のクロストレーニングを経て、各現場に配属になってくるんですけども、ちょうど今日、7月1日になりまして各部署に配属になり、皆さん、少しの不安と楽しみというところで配属になっています。

定着支援についてですが、弊社は社員の方が長く勤めるということを大切に施策を展開しています。過去8年間の定着率というのは96%と、高い水準であります。現在、弊社は、親会社のコピー機の中古リファースト業務ですとか、グループ社員の交通費の精算システムの入力なども行ってまして、知的障害者の方が高度な技術を修得して業務遂行しているということで、見学に来られた方などからは評価をいただいているというところであります。

しかし、支援が必要なところは多々ございまして、入社3年目までは各現場の支援員が月に1回、4年目以降の方は2か月に1回ということで面談を行ってまして、日々のちょっとした変化にも気づけるようにということでやっております。即介入をしたり、少し様子を見たりとその時々で対応を変えています。

あとは、各グループで毎週指導員が情報共有のためのミーティングを行いまして、業務の進捗状況や障害のあるメンバーの様子を共有したり、併せて人事評価制度も行っていきますので、その評価について話し合ったりしています。また、ほかの障害のある社員のよい取組でしたり、行動を共有したり、指導方法ですとか、あと、定着支援の担当のほうからアドバイスをもらったりというようなことを行っています。こういったことの積み重ねから社員の定着を図っています。

また、ご家庭のこととかプライベートな問題は、社内で解決できないということがありまして、そういったときには支援センター様のほうにフォローをお願いしています。弊社は、東京都、それから神奈川県ですとか、埼玉県から通勤している方がおりますので、各センター様には定期的にご訪問いただいたりですとか、弊社で業務のご見学をいただいています。センター様も担当人数を多く抱えているというところで、マンパワーが大変ということも伺っております。

支援センター様との連携強化は、先ほどもお話がありましたけれども、私たちは大きな

企業ではありますけれども、なかなか私たちとしても解決が難しいということもありまして、そういったところにはお願いしているところなんですけれども、先ほどのお話もありましたので、連携強化について社内でも検討していかなければならない必要を感じております。

簡単ではございますが、以上です。ありがとうございます。

○眞保座長 ありがとうございます。丁寧なコミュニケーションを取ることが、高い定着を生んでいらっしゃるというように感じました。ありがとうございます。

続きまして、福元委員さん、いかがでございましょうか。

○福元委員 今、支援センターの方のお話を聞いて、あと、さきのお二人のお話とかぶるところがあるんですけども、やっぱり私自身も思っているのが、まずは企業側と支援担当者さんとの連携というのは、より密にやっていかなきゃいけないなというふうに今感じています。

実際私も何人か担当を、私どもパルシステム東京で言うと、約35名の障害者の方を雇用しております。メインはいわゆる宅配事業をやっておりますので、都内17か所の配送センターのほうに2人ないし1人というところで配置をしているという形になっていまして、通常みんなと普通の配送員だったりとか、センターの管理者といっしょに働いているという職場環境の中でやっておりますので、多かれ少なかれ何かしらのトラブルというのは発生しています。

ただ、そういった意味では、就労支援担当者さんとしっかりと密に連絡を取って、お話が先ほどあったように、私どもも最低年1回は就労支援担当者さんと障害者の雇用の方、あと職場の管理者と私たち人事の担当者が必ず集まって、近況報告だったりとか、生活の状況の確認であったりとか、仕事に対する課題だったりとか、そういったところを話をした上で、もし余裕があればというか、本人に意欲があれば将来的にやってみたい仕事だったりとか、そういったことを聞き取りながら、データ化というか、記録化をちゃんとして、私ども人事の担当者も、事業所の管理者も人事異動というのがありますので、ちゃんとそこは共有ができるように記録を取るといってもしっかりとやっているというような形でやっています。

今、ちょっとうちのほうで抱えているのは、比較的勤務年数が長くなってきている方への対応というのが、特に就労支援担当との連携が非常に必要になってきているところがあって、ここ5年ぐらいで言うと、勤続30年を超える方で少し生活のリズム、生活が

乱れてきたりとか、あとは能力・体力、今までできたことができなくなってきたというところで、そこは基本的に体力が原因でというところもあるんですけども、やはり家庭環境、お父様、お母様が倒れられたりとか亡くなられたりというところで、家庭環境の変化によってちゃんとした就業ができなくなってきたりとか、いろいろケース・バイ・ケースというのがある。

そういったところでどういった対応をしていけばいいのか、仕事の内容を変えたほうがいいのかとか、そういったフォローをちゃんと入れていったほうがいいのかとか、いろいろなところを考えながら対応策をやっていくというところは、やはり支援担当者さんとの連携が非常に大事になってきます。

あとは、私どももそうなんですけれども、行政だったり、ほかのサービスの支援の内容をちゃんと勉強して、こういうときにはこういうことを利用すればいいとか、そういった情報共有ですよね。支援担当者さんも知らないとか、私たちが知らないとか、知っていることと知らないことはそれぞれあるかと思うので、そういった情報の共有化をして、私たちとか支援担当者さんの力ではどうしてもできないような案件があったときは、そういったサービスを利用したりとかというようなことをやっていながら、本当に個別対応という形になってしまっているんですけども、今のところはそうせざるを得ないのかなと思っているので、そういった意味では、まずは支援担当者さんとの連携というのが大事になってくるかなというふうに思っております。以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。勤続30年の方とか大変長くお勤めができていますようで、いいナチュラルサポートがされているのではないかなというふうに感じました。ありがとうございます。

お時間も過ぎてまいりまして、もう1つ課題がございまして、今回、特別支援学校さんでの取組を踏まえながら、特別支援学校のほうでされている職域の開拓ですとか、あるいは新たな定着支援ですとか、そうしたことを踏まえながら、職域開拓や、それから就労機会の確保に当たって最近課題になっているとお感じのことを、少し支援機関の方を中心に、それからハローワークの労働局の永野委員さんからお伺いしたいかなと思っています。

まず永野委員さん、いかがでございましょうか。

○永野委員 就労の機会の確保という部分が、我々のマッチング機関ということで役割かなと思っていますけれども、まず1つは、求人をつくっていただくという前段階のところになりますけれども、先ほど教育庁さんのほうからいろいろ支援学校の取組内容の発表が

ございましたけれども、私どもも非常に各ハローワークと管内の特別支援学校さんと連携をさせていただいていますし、我々労働局のほうも、特に永福さんとは非常に良いお付き合いをさせていただいております。

企業の皆様を例えば永福さんのほうにお連れいたしまして、そこで学ばれている実習を実際に見ていただく。そうしますと、なかなかイメージが湧かなかった企業の方々も、こういうことまですごくきっちりやっているんだというようなことも感想でいろいろ言ってもらえることが多くて、それだったら、うちの会社でもこの部分はできるかもしれないねとか、一つの気づきみたいなことにつながっているという実感はございます。

要は、それで求人をつくっていく前段階のきっかけづくりにもなっているかなと思いますし、いきなり求人ということにならなくても、じゃあ、まず実習の受入れからやってみようかといった発想になっていくということもございますので、そこは特別支援学校さんとの連携というのは非常に大きいなというふうに思っています。

それから、最近のDXの関係、あるいはコロナの影響というところから見ますと、障害者の方の就労先の産業別の構成ですとか、職業別の構成はここ数年そんなに大きく変わっているものではないんですけれども、IT化の進展があると、いわゆる作業系のお仕事というのがちょっと減っていくんじゃないのかというような懸念はしております。

また一方で、ITが進んでいくということは、最近、アノテーション業務と呼ぶらしいんですけれども、例えばシステム開発の下準備作業で地道な入力作業というのがあるんですけれども、この需要が結構増えているというふうに現場のほうからは聞いております。そういったところへ障害者の方が作業に従事するというケースが増加しているというのは、現場のほうから聞いているところでございます。

また、コロナの関係で、やはりテレワークが先ほどお話に出ましたけれども、テレワークが非常に進んできているということで、これまで行動に制約があって、例えば通勤による就労が困難だった障害者の方などがオンラインのシステムを活用して、在宅勤務で勤務が可能になる。こういうような環境整備も進んできているのではないかなというふうに思っておりますので、我々としても、そういった需要があるということであれば、そういった部分の求人もしっかり確保していこうと考えているところでございます。

あと、コロナ関連としては、消毒、洗浄、清掃ですとか、そういったニーズも非常に高まっているという部分もございますので、そういったところの仕事の需要というものもあるのだらうと思います。ただ、その辺りは、コロナの感染が収まりますとその後の定着をど

うするんだということもありますので、そこはいろいろと慎重に考えて進めていきたいというふうに思っております。以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

あともう一方、岩田委員さん、いかがでしょうか。コロナの状況ですとか、そうしたことも踏まえまして、お感じになっていることがあればお願いしたいと思います。

○岩田委員 コロナですと、先ほど永野様がおっしゃられたように、テレワークというようにことがやはり求められています。知的障害者の方というのは、現場に来て仕事をする、企業の中での社員のサポートだったりということになりますので、なかなかテレワークというところの切り出し業務が非常に難しいなという現状があります。

また、印刷業務もやっていますが、そういったところも非常に少なくなっているかなというところですが、ただ、先ほどのアノテーションといったところの業務も増えてきているかなという感覚はございます。以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

お時間も参りましたので、最後に、小川副座長のほうから少し今日の議論をまとめて一言お話いただければなというふうに思っております。オンラインでございますが、よろしく願いいたします。

○小川副座長 今日お話を伺って、企業と就労支援機関との連携が随分丁寧になされているということを改めて気づきましたというか、随分さらに進んだなと思っております。特に企業側の定着支援の仕組みが特例子会社を中心に随分しっかりしたものができているなと思いましたが、あと、特別支援学校の教育内容とその後のフォローアップ、長くこの会議に関わらせていただいておりますが、私が一番最初に参加させていただいた頃は、フォローアップのところは不十分だという声が会議で上がっていたような記憶がありますが、随分そこも丁寧にされていることが印象に残りました。

ただ、一方で幾つか気になる場所としては、定着支援事業の質というか、必要性というか、見えない部分がやはり定着支援事業については多いなという気がいたします。今日のデータですと、就労移行支援事業を終了した方の60%ぐらいが定着支援事業を使われているようで、これはかなりの使われ方だと思えますし、そこには一定のコストがかかっていますけれども、本当は最小限、そして自立に向けてというのが定着支援事業の本来の姿だと思いますので、その辺を引き継がれた就労支援機関の人たちの言葉というのは、本質をついているのではないかなと思います。この辺をどういうふうに本質を捉えた就労

定着支援事業にしていくのかというのが重要なんじゃないかなと思いました。

あと、中小企業へのシフトの必要性という話もございました。これも国の政策としても今回強く打ち出されていますので、当然そちらのほうに行く必要があるかと思いますが、果たしてそれが可能なのか。マンパワー的に可能なのかということと、それから、大企業を中心にした生活面の支援と、中小企業でゼロ人雇用のところをこれから立ち上げて助言して、ずっとサポートしていくような支援というのは少し違うような気がしますので、またそこに向けて都の就労支援機関がさらにスキルアップしていくためには、堀江さんがおっしゃられたような人材育成とか、その辺も非常に重要になっていくのではないかというふうに感じました。

以上です。オンラインで失礼いたしました。

○眞保座長 小川委員さん、ありがとうございました。

そうしましたら、お時間も過ぎましたので、本日の報告や委員の皆様からのご意見について事務局で整理、ご検討いただきまして、次回の協議会での議論に生かしていただきたいと考えております。

少し過ぎてしまって、私のハンドリングが悪く申し訳なかったのですが、それでは、本日の議事は全て終了いたしましたので、進行を事務局のほうにお戻ししたいと思います。

本日はありがとうございました。

○中川部長 本日は、とても活発なご議論をどうもありがとうございました。

本日の議事にありましたこちらの資料5です。このプログラムにつきましては、現段階では案ということで、この後、本日のご議論も踏まえて、また未確定の数字についても整理をさせていただいた上で、座長にご報告の上、8月から9月ぐらいにかけて確定させていただくという予定になっております。

そのほか事務連絡につきまして、事務局のほうより説明をさせていただきます。

○尾添課長 事務局より次回日程についてご連絡させていただきます。

次回ですけれども、まだ決定しておりませんが、1月下旬から2月上旬ほどの日程で、また座長とご相談させていただいた上で決定させていただき、皆様にご連絡を差し上げたいと思います。

また、本日、車でお越しの委員の皆様におかれましては駐車券をお渡しさせていただきたいと思います。事務局までご連絡いただければと思います。

それでは、本日の会議はこれにて終了とさせていただきます。

改めまして、本日は誠にありがとうございました。

午後 8 時 07 分閉会