

東京都障害者就労支援協議会
(第 1 2 回)

平成25年 2 月12日 (火) 午後 1 時30分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 1 時30分開会

○今野座長 それでは、始めたいと思います。

第12回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

いつものことですが、本協議会については原則公開というふうにしておりますので、よろしく申し上げます。

それでは、まず、事務局から資料の確認をお願いいたします。

○野原課長 それでは、お手元に配付をいたしました資料の確認を行わせていただきます。

会議次第と委員名簿のほか、資料が1から6までございます。会議次第に記載したとおり、資料の1番が「東京都予算案における主な障害者就業・就労支援施策」、資料2が東京労働局の「雇用失業情勢、障害者雇用状況報告書」、資料3が「地域の就労支援の在り方に関する研究会」報告書の概要、資料4が「国の方針」と称しまして、厚生労働省の障害保健福祉関係主管課長会の資料、それから、資料5で「区市町村障害者就労支援センター及び障害者就業・生活支援センターの取組み」、資料6が「都内就労移行支援事業所の概要」、の表になっております。それから、もう1つ、本日皆様にご意見をいただいたり、議論をお伺いする際に使用するために、テーマ、論点に関する別紙を配付してございます。こちら、「地域の就労支援体制のあり方～地域の支援体制充実のための課題～」として、論点というものがついております。

それから、参考資料として、リーフレット「障害者虐待をなくそう」、それから、今の東京経営者協会からご提供のありました障害者雇用促進セミナーのチラシでございます。

不足等ございませんでしょうか。もしありましたら、お申し出いただければと思います。よろしいでしょうか。

○今野座長 それでは、始める前に、本日の出欠状況についてお知らせをいたします。

まず、委員については、KDDIチャレンジドの中山さん、都立南大沢学園の馬籠さん、東京商工会議所の平澤さんがご欠席でございます。それと、多摩棕櫚亭協会の天野さんが途中で退席をされるということですので、私はあまり心配していませんが、早目に言いたいことを言ってください。

その次に、幹事についてですが、東京都に人事異動がございましたので、新たな幹事をご紹介します。

まず、福祉保健局障害者施策推進部長の山岸さんです。

○山岸部長 山岸です。よろしく願いいたします。

○今野座長 次は、ご欠席ですが、産業労働局雇用就業部長の穂岐山さんです。

その次は、東京しごと財団事務局長の松永さんですが、本日は代理として仙波障害者就業支援課長がご出席でございます。

○仙波課長 よろしくお願ひいたします。

○今野座長 それでは、議事に入りたいと思います。

お手元の資料に議事次第がございますので、今日の第1番目は「平成25年度予算案について」、第2番目は「地域の就労支援体制のあり方について」ということでご議論をいただければというふうに思います。

それでは、まず、第1番目の「平成25年度予算案について」、事務局から説明していただきます。新規事業を中心にお願ひします。

○中條課長 産業労働局雇用就業部就業推進課の中條でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、平成25年度の産業労働局の障害者就業支援関係予算についてご説明をさせていただきます。座ってご説明させていただきます。

資料1、1ページをご覧いただきたいと思います。

まず、1の「チャレンジ雇用の推進」でございます。

チャレンジ雇用につきましては、知的障害者、精神障害者の方の雇用機会を拡大するため、都庁におきまして短期間雇用し、その業務経験を踏まえ、一般企業への就職につなげていくことを目指すものでございますが、このチャレンジ雇用につきましては、平成20年度から、(1)にございますように臨時職員として6カ月間の雇用期間で年間4名ということで実施をまいりました。平成25年度からはこの臨時職員に加えまして、新たに雇用期間1年以内で2名、非常勤職員として雇用するチャレンジ雇用を実施することといたしましたところでございます。

次に、2の「中小企業障害者雇用支援助成事業」でございます。

これは、国の特定求職者雇用開発助成金の対象となる障害者を雇用し、この特開金の支給満了後も引き続き雇用する中小企業に対しまして、都が独自にさらに2年間賃金助成を行うものでございますが、この助成金につきましては平成25年3月30日までに特開金の支給満了を迎えたところを対象としておりましたが、障害者雇用に関するさまざまな制度の見直しがある中で、引き続き中小企業での定着支援について実施していくことが必要であるということから、期限を5年間延長いたしまして、平成30年3月30日までに特開金の支

給満了を迎えたところを対象とすることといたしております。

次に、3の「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」でございます。

これは、平成23年度から3年間のモデル事業として実施をしております。地域の使用者団体や就労支援機関等からなります協議会のもとで、障害者を雇用したことがない中小企業等に対しまして、障害者雇用に経験を有する支援員が雇用前の環境整備から採用、定着まで一貫して支援するものでございます。これまで29社に対して支援を実施いたしまして、トライアル雇用を含めて13社15名の雇用につながったところでございます。支援の成果については、今年1月に実践事例集として、これまでこのオーダーメイド型障害者雇用サポート事業を活用されました8社の事例を取りまとめたところでございます。平成25年度はこのモデル事業の最終年度ということでございますので、引き続き企業に対する支援を実施しますとともに、その成果の普及啓発を図ってまいりたいと考えてございます。

次に、4の「東京ジョブコーチ支援事業」でございます。

これは、東京しごと財団への補助事業でございます。平成25年度につきましては、支援ニーズの増加等に対応するため、東京ジョブコーチ及び統括コーディネーターを増員いたしまして、ジョブコーチを75名、統括コーディネーターを5名とすることといたしております。これによりまして、支援目標件数につきましても600件へとふやしているところでございます。

次に、5の「総合コーディネート事業」でございます。

こちらも東京しごと財団への補助事業でございます。こちらにつきましては、企業や就業支援機関等関係機関と連携をいたしまして、各種セミナー、相談・情報提供、企業合同説明会等を実施しております。平成24年度、今年度からは障害者雇用支援アドバイザーを新たに配置いたしまして、職場体験実習受入先の開拓を行っておりますが、平成25年度につきましてはこの障害者雇用支援アドバイザーをさらに1名増員いたしまして、職場体験実習受入先企業の拡大を図るとともに、障害者を雇用したことがない中小企業等が職場体験実習を行う場合に受入諸経費の支援を行うこととしております。

次に、6の「東京障害者職業能力開発校における訓練の推進」でございます。

東京障害者職業能力開発校におきましては、平成25年度から新たに精神障害者・発達障害者を対象とした職域開発科を設置することといたしております。訓練期間は6カ月で、定員はそれぞれ10名で年間20名といたしております。内容といたしましては、ビジネスマナーやコミュニケーションスキル等の社会生活技能を身につけるとともに、個々にふさわ

しい就労形態や職種を見出すための技能訓練や企業実習を実施することといたしております。

次に、7の「一般校における障害者職業能力開発訓練の推進」でございます。

身近な地域での訓練ということで、板橋校、足立校、城南職業能力開発センターの3カ所におきまして実務作業科を設置し、知的障害者の方の訓練を行っておりますが、平成25年度につきましては足立校の定員を10名増やしまして、3校で60名の定員で実施をしております。

最後に、8の「障害者の態様に応じた多様な委託訓練の推進」でございますが、企業をはじめ、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等多様な委託先で訓練を実施しておりますが、平成25年度は今年度と同規模の850名を対象に実施をすることといたしております。

産業労働局関係の予算案につきましては以上でございます。よろしくお願いたします。○野原課長 続きまして、福祉保健局の予算についてご説明をさせていただきます。就労支援担当課長の野原でございます。

本協議会の中で議論していくのは企業などの一般就労ということでございます。この資料の中には福祉的就労がありますけれども、一般就労についてご説明をさせていただきたいと思っております。新規のものを中心に説明をさせていただきたいと思っております。

この資料1の【2】福祉保健局の中の「障害者就労促進パートナーシップ事業」というのが新規事業でございます。

企業の求人については、今後法定雇用率が引き上げられる、こうした中ではどんどんふえていくだろうと思っておりますが、就職できる障害者数についてはこれになかなか追いついていないというのが現状ではないかと思っております。企業が求める働く障害者のイメージと就労を希望する障害者の実情についてはギャップがあるので、就労支援機関が企業のニーズについてきちんと酌めていないというところがあるので、円滑な雇用が進んでいない。例えば、企業は身体障害者の雇用というのをいまだにイメージしているけれども、現在は実際は精神障害者の中に雇用を希望する人が多いということで、こうしたギャップについて解消していく必要があることから、意識について共有をする、情報交換をするという場を設けるといふものでございます。働きたい障害者をサポートして企業に送り出す就労支援機関と、これから障害者雇用に取り組む企業が一堂に会するセミナーを開催いたしまして交流を持ちまして、あわせて企業での実習もその後で行う、このことを通してお互いのこと

を知って、考え方のギャップについて解消を図っていく。それで、障害者の円滑な就労というのを促進するということを目指しております。

年度の上半期には、グループワークをやっていくということを考えております。対象としては、区市町村就労支援センターや就業生活支援センター、それから移行支援事業所。企業単位としては法定雇用率が未達成のところとか、これから障害者雇用に取り組むところというふうに考えておまして、ディスカッション形式で意見交換を年に4回程度考えております。下半期には、グループワークに参加していただいた企業で職場実習ということで、これから働きたいと考えている方を実習生として受け入れていただくというふうに考えております。

それから、3番目、「雇用にチャレンジ事業」でございますけれども、こちらは一部新規でございます。平成20年度から6カ月間、臨時職員として知的障害者、精神障害者の方を雇用してまいりましたけれども、今後1年間という長期雇用になる非常勤職員として新しく雇用するという取り組みを開始したいと考えております。臨時職員としては雇用期間6カ月、雇用人数21名、2つの制度を併存しながらやっていきます。非常勤職員で1年毎に更新可ということで、最長3年というのが可能ということになりますけれども、こちらは4名配属をしていきたいと思っております。

こうしたものを行いながら、4番の「区市町村障害者就労支援事業の充実」、就労支援センターについてご協力をいただいたり、ことしの新規事業である「企業見学コーディネート事業」、一般就労の意欲を有しながら職場実習に踏み出せない障害者の方を対象として、企業を見学して障害者が実際に働いているところを見ていただくとか、一般就労を果たした先輩たちとの意見交換を行うという機会を設けまして、企業で働くことのイメージを高めて一般就労への移行を促進していくという事業についても取り組んでおります。実績としては110人の参加を得まして、知的・精神の方半々ぐらいの実績でございます。対象としては、就労継続支援B型ということだったり在宅だったりということで、一般就労にはなかなか手が出ないなというふうに思っていた方について、きっかけづくりということで意識を変えていただくことを狙った事業で、来年度も取り組んでまいります。

こうした事業を行いながら、就労支援協議会の皆様にご協力いただき、ご意見をいただきながら進めていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

以上です。

○伏見主任指導主事 教育庁都立学校教育部、伏見と申します。私からは、東京都教育委

員会におけます就労支援施策に関しましての予算案についてご説明をさせていただきます。着席にて失礼いたします。

東京都教育委員会では、平成16年11月に東京都特別支援教育推進計画を策定いたしまして、これまで第一次、第二次、第三次の実施計画に基づきまして都立特別支援学校生徒の自立と社会参加を目指し、職業教育の充実や新たなタイプの学校の設置など、さまざまな取り組みを進めてまいりました。25年度から新たに展開する事業というのはございませんが、資料に基づきまして順次ご説明をさせていただきます。

まず、1、「知的障害が軽い生徒を対象とした特別支援学校高等部の設置」につきましてご説明いたします。

計画をしております5校のうち、既に3校が開校しております。平成25年4月には志村学園、平成27年度には東部地区学園（仮称）の開校を予定しております。現在準備を進めているところでございます。

2の「民間等を活用した企業開拓」についてですが、引き続き民間企業や経済団体等を活用しまして、現場実習先や雇用先の開拓を行っていくとともに、その情報を都立特別支援学校間で共有するシステムを構築しております。

3、「特別支援学校における職業教育の充実」に関してですが、作業学習におけます検定の開発と実施、また、職業学科におけます技能競技大会の実施など、引き続き職業教育の充実に取り組んでおります。また、新たな作業学習の開発ということで、主に中度障害のお子さん、生徒を対象とした作業学習の開発に今取り組んでいるところでございます。

4番、「理解啓発事業」でございますが、これにつきましては、これまでどおり引き続いて企業向けのセミナーを開催して多くの企業の方々にご理解をいただくとともに、保護者向けとしまして、就労を目指す生徒及びその保護者に対して就労に向けた家庭での取り組みや意欲の向上を図るということで、理解啓発の事業を行っております。

最後に、「東京都教育委員会版チャレンジ雇用」6についてでございます。

産業労働局、福祉保健局と同様の取り組みでございますけれども、都教育委員会では都立特別支援学校の卒業生等を対象に、事業所等で一定期間の雇用を進め、その業務の経験を踏まえまして一般企業等への就労の実現を図るものでございます。都教育委員会では、原則1年の雇用期間で2回までの更新可能な非常勤職員として、平成24年度、今年度から実施しております。25年度からはその規模を拡大するというので、雇用人数を21名ということにしております。

教育庁からは以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、今の説明について、ご質問、ご意見をお願いいたします。

○春日委員 チャレンジ事業の関係の話で、次年度から従前の形を変えて1年間という枠を増やしていますけれども、それは何か理由だとか、あるいはそういうふうにして拡充した目的だとかというのがわかればちょっと教えていただきたい。

○野原課長 就労支援機関を通じていつも募集をしていたのですけれども、就労支援機関のほうからは、6カ月間だと雇用をしてから本当に就職するための準備の期間が短過ぎる、1年間じっくりやったほうがいい人たちもいるということで、それは各障害者の方の適性や能力、いろいろありますので、そうした利用者本意のニーズに応えられるような制度であってほしいということを我々は長い間聞いてきました。

正直なところを言いますと、1年の長期雇用が人事制度上できるかどうかということについては東京都の総務局人事部ともずっと調整してきておりました。その中で、1年間というのは制度上難しいというふうな返事などもいただいていたのですけれども、都議会の民主党や公明党のほうからもぜひ1年雇用をというお話なども議会のときにいただき、後押しいただいて、去年の冬にこの制度が創設されました。

この制度を導入していくのはそれぞれの各局の判断によりますが、雇用とか障害者雇用、就労支援をやっていく福祉保健局と産業労働局としては、当然この制度を導入していろいろな方のニーズに応じていくということで、25年度から導入するという事で予算要求、人員要求をやってきたということになります。当初は6カ月を1年に切りかえるかどうかということについても議論になったのですけれども、いろいろなニーズの方がいらっしゃるんで、制度については数年間走らせて、その上で、人事政策上どうするかということについて成果なども見ながら考えていこうということで、制度を並列させるということになりました。

○春日委員 了解しました。

1つお聞きしたいのは、6カ月であるか1年とするかというあたりの見きわめというのは、具体的にどんな方法を考えているのか。現状では難しいのかもしれませんが、あれば教えていただければ。

○野原課長 こちらは、各就労支援センターに1年間募集、6カ月募集ということで、就労支援センターとご希望される障害者の方で調整をされて、1年のコースに申し込む、6

カ月に申し込むという形で調整をしていただいております。

それで、今、応募のほうは受けましたけれども、希望者はそれなりにいらっしゃるなどは思いますので、今後実技試験と面接試験をやっつけようと思っています。

○春日委員 わかりました。ありがとうございます。

○小島委員 チャレンジ雇用がいろいろな形で変わっていているのはわかるのですが、東京都ではこのチャレンジ雇用というのがずっと続くんですか。私は、やはり「チャレンジ」って、これは違うのではないかと。実は今回申し込んでみようかなって考えている障害者の方が、「これは期限があるんでしょう。どういう期限。普通の会社は期限がないのに、何で東京都は期限があるのか。」とたずねてきました。いわゆる厚労省とか省庁もそうですけれども、やはりこれは違う。違うというか、あるごまかしなのかなって思う。ある形の雇用をやっているよというところでは、やらないよりはいいかなと思うけれども。やはりうまく頑張って積み上げてきても、これで終わりという話はないのではないかと。特に教育庁のところなんかは、教育機関の中に障害者が働いているということは学習している普通の人たちにとってもすごく必要なこと。障害者雇用は普通の学校なんかを含めて必要なことだと思うので、障害がある人たちがいろいろなところで働いている場面に子供たちの時代から出会ってもらおうということは重要な教育的な意味もあるだろうというふうに思っています。このチャレンジ雇用がいつまで続くのか。「チャレンジ」ではいけないのではないかとこのように思っています。会社には雇用率を要求しながら、行政はチャレンジで期限があるよって、これは頑張った人たちにとっても違うし、受ける側もその気なのかと思ってしまう。この辺はいつになったらチャレンジからあたりまえの雇用に変わるのかな。その辺を教えてください。

○野原課長 小島委員のおっしゃることについて、就労支援機関側としては確かに、本当にごもつともなところがあるかなと思います。いろいろな企業でも正規雇用がふえているということなので、何でできないのというのは確かに疑問として持たれるところはあるかと思えます。

人事関係のことについては十分お答えできないのですが、公務員の任用については、競争試験あるいは選考を経て任用していく中で、知的障害者の方と精神障害者の方の任用とか試験・選考のあり方についてどうするかということについては都庁全体で議論していかなければならず、残念ながらこちらのほうは非常に時間がかかるかなというふうに思っております。厚生労働省のほうで5カ年計画でやるということを決めたときにも、本

当に身体の方については実績はあるけれども、精神と知的については本当にこれからということで、何とか雇用率につなげられるようなことはないかどうかということで厚生労働省が考えて、我々も長期雇用をやりたいというところはあったのですが、制度上、臨時職員でなければ難しいというので数年間我慢してきたというところがあります。

ですので、確かに正規雇用を目指していくというのは大切ですけれども、1つのステップとして我々のチャレンジ雇用をぜひ使っていただきたいというところと、今後、そうしたお話については人事部にも投げかけ、都庁全体で議論していけるような環境についてはつくっていくべきだなということは思っております。

○今野座長 今ちょっと誤解があるかなと思ったんだけど、別に、民間企業で有期で採っているケースが、例えば1年契約で。でも、3年で終わりというふうには決めていないでしょうという趣旨だと思うので。だから、正規雇用でもあるし、有期雇用でも別に決めていないのではないかということも含めておっしゃられたのかなというふうに思いましたので。

ほかにいかがですか。

○天野委員 きょうはちょっと早目なので、先に言わせていただきます。

ずっと言ってきたことが幾つかあって、やはり支援機関にいろいろもうちょっと具体的な予算をつけてもらって、もうちょっとスムーズにいくようにいろいろなことをお願いしたいということで定着支援とか言ってきたのですが、なかなかそれが実現しないけれども、東京都産業労働局なりいろいろな福祉保健局なりの予算がつくと新規というものが入っているということで、新規事業には敏感になっていますのでちょっと伺いたいのですが、その中で1つ、職能校の精神と発達の職域開発科が今度できるということで、ある意味発達障害の方の問題はすごく難しくなっているの、たくさんできるのはありがたいといえはありがたい。でも、今度は国リハでも発達障害ができますよね。職能校がやる時、では発達障害の方の支援はどういうふうにしてどういう売りにしていくのか。それは国リハがやっていたり、職業センターがやっているのともっと違って、何かとでも、こうやったらすごくうまくいくよというのがあるのならぜひ教えていただきたいのですけれども、心配しているのは、そういうのがあまりないまま入って、精神の方もそうだったのですけれども、最後に就職のときの定着支援をやらないまま、また地域にお返しするという傾向が非常に強いので、それについては特に発達障害の方は支援機関を変えてしまうとまた難しいところもあるので、どこまで責任を持ってやってくれるのか。むしろ、その予算があるの

だったら、定着支援をちゃんと置いたらよいのではないですかというのが1つです。

それと同じ観点なんですけれども、今度は教育のほうなんです、これからまた学校が次々できますよね。それはすばらしいというか、予定どおりに特別支援校ができていくのですが、その下に「民間を活用した企業開拓」というのがあると思うんですが、今、これだけの時代になっていって、企業が何か雇用率を達成したいので人が欲しいという状況ですよ。そうすると、そこに職場開拓のためにこんなに予算を使うんだったら、逆にまたそのお金の使い方なんですけれども、それを例えば特別支援校の中のある種の部署でも設けて、そこで送り出した学生さんなり自分たちのお子さんなりの定着支援をずっとしていくという形をとってもらえればまだよいのですけれども、またこれも同じように全部支援機関に、私たちの民間に定着支援のところだけ投げられているんですね。だから、何かその使い方がいかなものかというか、せっかく新規とか新しいことというのはよいのですけれども、やはり今一番問題になっているのは入ってから、入るまでは今は企業さんがいっぱい門戸を開いてくれているのでいいんですけども、入ってからいろいろな問題が起きて、定着するのにものすごい時間がかかってとても苦労して、企業もみんな苦労しているので、そのところはやはり送り出した側のせい——ちょっと次の時間までいられないと思うので、先にやっちゃう。送り出した者としては、やはり予算を上手に使ってほしいなと思っています。

きょうはこれだけにしておきます。

○今野座長 今2つ質問がありましたが、どうですか。趣旨は同じような質問ですけども、1つは訓練校、1つは学校。

○中條課長 産業労働局でございます。

東京障害者職業能力開発校における今回の新規科目の内容でございますけれども、これまで東京障害者職業能力校では、精神障害者・発達障害者向けの専門のコースというのは設置していなかったというところで、ただ、発達障害者支援法ができたり、障害者雇用促進法が改正されたりということで、精神障害者・発達障害者の新規求職者数はすごく増えてきたという状況もございます。こういった状況の中で、ハローワークのご担当の方、また高等学校の方からも専門のコース設置をしてほしいという要望が上がってきたところでございます。今回25年度から専門のコースを設置させていただくことにしたところでございます。

実際の内容でございますけれども、訓練生、個々の障害の程度や就職希望、適性等に対

応いたしますためにコース選択制を導入したいというふうに考えてございます。基本的なところは共通でやるのですけれども、技能訓練コースとして事務コースと物流・サービスコースの2コースを設定いたしまして、その中でさらに複数のユニットを設けていきたいというふうに考えております。また、精神障害の方、発達障害の方は体力的な面等々の理由によってフルタイム勤務が難しい方も多くいらっしゃると思いますので、今回設置させていただきます職域開発科では、短時間の訓練といたしまして就職先の勤務形態に合わせた訓練を実施したいというふうに思っております。

天野委員のおっしゃるように、精神障害の方、発達障害の方は訓練や就職もなかなか難しいところがあるのですけれども、その後継続して働き続けるということが最も大きな課題になっているのかなというところは考えてございます。そこで、東京障害者能力開発校に職場定着支援員を配置いたしまして、職場定着支援の強化をしていきたいというふうに考えております。そのため、企業ですとか就労支援センターの皆様、ハローワークなどの関係機関との連携をこれまで以上に強化をいたしまして、定着支援という部分についても実施をしていきたいというふうに考えてございます。

○今野座長 教育庁はいかがですか。

○伏見主任指導主事 まず、民間等を活用した企業開拓ということでございますが、2つ主な事業がございまして、1つは広く浅く新規を、まだ障害者雇用の進んでいない企業等を回って開拓をしていくというのと、もう1つは、既に障害者雇用に先進的に進めていただいている会社にご協力をいただいて、まだなかなかハードルが高い企業さんあるいは団体を学校の進路指導教員と一緒に回って障害者雇用に対してのご理解をいただくといったことを進めております。東京都教育庁としましては、こういった事業を通しまして、これまでまだ障害者雇用のといいますか、障害のある生徒が就労に結びついていない業種・職種に今後入っていくという上でもこのような事業は必要だというふうに考えております。

また、学校の就労支援ということでございますけれども、これにつきましてはこれまでも何度もご説明をしてきたかと思うのですけれども、大体引き継ぎについては3年間、卒業後、学校と引き継ぎをする先の就労支援機関という連携を深めまして、徐々に定着支援の主体を学校から就労支援機関に移していただくということで、学校によりましては在学中から生徒の様子を見ていただくなどして、より円滑に引き継ぎをして就労支援が途切れることなく続くように進めていくという形のものが見えたいというふうに考えておりました。さまざまな就労支援機関と連携を図っているところでございます。

以上でございます。

○今野座長 天野さん、いいですか。

○天野委員 全然よくない。

○今野座長 天野さんが先ほど言った、支援学校にも定着支援専門部門をつくったらどうかとか言っていましたけれども、いかがですか。

○天野委員 1つは部門をつくったらよいのではないかというのもあるので、4,100万円ぐらい出して民間のいろいろなものを活用して、職場を具体的にどうするのかというのがよくわからないのですけれども、職場を開拓してもらって謝礼を出して行ってということですよ。それはちょっと不思議な。例えば、民間の機関は自分たちのコーディネーターが職場を探しに行ってハローワークと一緒に連携してやっていくわけですが、だからよそでお金を出してやってもらうということもわからないのですが。1つは、今3年間とおっしゃいましたけれども、実態は卒業して就職したのでよろしくと言っていらっしゃる方もあるし、ふたをあけてみると結構大変だったり、いろいろなことが会社で起きて、しょっちゅう企業、または凶々しく全部支援機関に来てくれと言って呼びに来たりもするんですけれども、だから、そういうときに民間に橋渡しするだけではなくて、自分のところで引き受けて自分たちが動くという定着支援の部門は必要なのではないかなというふうに思ったのですが。

○伏見主任指導主事 それにつきましては教育委員会ですので、やはり在学中の生徒を対象にして、できるだけ定着がスムーズに、できるだけ資質を在学中に高めていくということに重きを置いております。そういった意味でも民間等を活用したということで、「企業開拓」となっておりますけれども、企業開拓を進めながら、その中で就労に結びつける上で、定着する上で必要な資質など情報収集をしまして、それを指導改善、充実につなげるということで、就労の定着支援につきましても3年程度は移行期間として考えておりますけれども、それ以前に定着するだけの資質向上に努めていきたいというふうに考えております。

○野原課長 ちょっとよろしいでしょうか。

教育庁のほうでは、教員の体制などもいろいろ大変な中で、1年間毎に変わっていく生徒さんの指導、それから個別支援計画の作成などについても大変なのかなと思っております。恐らく就労支援機関側のほうで大変苦しんでいるのは、個別支援計画について円滑に引き継いでいただくということについて、頑張っているところもあるけれども、

時々そのところの連携がうまくいかないところも地域によってはあるかなというふうなことで、就労支援機関のほうでどんどん人が押し寄せて、既卒者の人も登録している中で苦しいのではないかなと思っております。

就労支援機関について支援していくのは福祉保健局としても役割としては大切であると思っておりますし、私どもが就労支援機関については総括をしているなどと思っておりますので、定着支援についてどうするかというのうちの局としても真剣に考えるべきだなと思っております。ここで話しさせていただきますと、定着支援は大切だということは予算要求の中でも言っております、例えば就労支援センターの中の人員についてもっと増をできないかとか、それからナカポツセンターでの増というのはできないかというふうな話については、中でもよく話題にしておりますし、議論もしております。制度上のことは申し上げても仕方がありませんけれども、区市町村就労支援センターについては区部、区市町村の判断で人をおけるということになりますので、必要であれば増の人員はなされているということで、一定の数はふえているのですけれども、支援も複雑化していますので、1人や2人、それぞれの機関でふえても、根本的な解決にはならないというのが実情なのかなというふうに思っております。ただし、区市町村に対しては課長会を通じて、ぜひ人員体制については充実してくれということは私どもも申し上げます。

ナカポツセンターについては国が設置していく機関ですが、例えばネットワーク事業について、これは基金事業だったので終了しますが、地域のネットワークをつくるのはナカポツセンターの業務であるということは明確に規定されておりますので、制度については国としてももっときちんと考えてほしいということは国に対しても要望しておりますし、財政措置をしてくれということについては国要望として24年度から乗せていっております。東京都で要求できること、国のほうでつけることということは一定区分整理をしなければなりませんけれども、定着支援が大切であるし、これからも予算要求につなげられないかなということについては努力をしていきたいと思っております。

○今野座長 今の件は、きょうの2番目の議題とも関係がありますので、また改めてそこで議論ができますので。

ほかに何かご質問はございますか。どうぞ。

○石川委員 確認をしたいのですけれども、先ほど中條様から、能力開発校さんにいわゆる就労定着支援員を配置するというお話がございましたが、これは、例えばハローワーク立川さんのトータルサポーターと連携を組んで定着支援に当たってもらう体制にするのか、

それとも専任で、能力開発校さんに定着支援を担当される方を置くのか。その辺りをはっきり確認したいのですが。

○中條課長 産業労働局でございます。

こちらのほうは、定着支援員を当該校のほうに配置をするというものでございます。

○石川委員 そうですか。

○天野委員 新規にはならないんですか。ここには出ていない。

○中條課長 この職域開発科を設置したことに伴って定着支援の部分でも新たに1名配置をして、定着支援までやっていくということでございます。

○石川委員 わかりました。では、新規に入られるということですから、逆に言うと就労された後は支援員の方に、ある意味では定着支援の一切を、例えば天野さんのところでやっただけのような手厚い支援をしていただけたというふうに理解してよろしいですか。実は、私、小平の能力開発校さんの連絡協議会にも出ているので、その辺の体制についてはきちんと確認しておきたかったものですから。

○中條課長 天野委員おっしゃるように一切ということまではなかなか難しいところがございます。原則として在校中から就職につながる部分の職場実習の企業開拓ですとか求人開拓、また企業見学といったようなことの業務から、就職後は定着支援ということで作らせていただくのですけれども、原則として卒業して1年ぐらいと。ただ、個々の方によって状況は異なりますので、その期間については原則ということなのですけれども、その中で皆様のご協力を得ながら、地域の就労支援機関とも連携をさせていただいて支援をつなげていくというふうに考えてございます。

○石川委員 わかりました。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

○春日委員 障害者就労促進パートナーシップ事業の話で、この概要ペーパーというのは多分予算要求上のときのペーパーを出されていると思うんですが、ちょっとこういうものでどうのこうのと言っても仕方ないと思うのですけれども、例えば企業が「法定雇用率未達成企業」というふうに名指しでというか限定されていて、でも多分、法定雇用率未達成企業自体は労働局が把握しているものであって、その未達成企業の企業名公表というのは障害者雇用促進等に関する法律の中の指導するための1つの罰則みたいなものになっていると思うのですけれども、そういうものをいきなりここで「雇用率未達成企業」というふうにかかれてしまったりとか、例えば実施回数が「事業実施期間2年間で、対象全就労支

援機関」と。「対象全就労支援機関」というのをどう読み込むかだと思うのですが、このグループワークの対象となった就労支援機関なのか、それとも、上に記載されている区市町村から移行支援事業所まで入れようとするのと相当な数になるわけですが、こういったものを2年間で年4回やっただけで、ましてグループワークという形の中で一体どうやってやっていくのだろうって非常に疑問に思うところがあるので、少し具体的に何か今考えられていることがあれば教えていただければなと思います。

○野原課長 法定雇用率未達成企業の取り扱いについては、おっしゃるとおりであるなど思っております。情報の取り扱いについては事業を進める中で注意をしていきたいと思っております。

それから、全就労支援機関でございますけれども、対象としては区市町村就労支援センターと、それから就業・生活支援センターと就労移行支援事業所ということでございます。グループワークについては年に4回で、全体版で全ての身体・知的・精神を対象としたものが3回で、精神については特化したものも今後必要かと思うので、1回やっていこうかなと思っております。事業のやり方については、多くの全対象機関が受講できるようにということで、7月の段階でご説明をさせていただきますけれども、企業との契約・事務手続等についてはこれから詰めてまいりますので、もう少しお待ちいただけますでしょうか。

○春日委員 わかりました。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

○石川委員 質問というよりも補足という形になってしまいますが、先ほど教育庁の伏見様からご説明いただいた「特別支援学校における職業教育の充実」という中での(2)の学校技能競技大会の実施ということについてですが、実は先月の23日に南大沢学園さんで校内の技能競技大会の審査員をしてきました。そこで5社の企業の皆様が審査員として4つのコースを見学し、コメントもさせていただいたのですが、結論として申し上げますと、非常に素晴らしい内容でした。個々の技術レベルアップということはもちろんですが、3年生が発表するわけですが、それを見ている1年生、2年生の気づきということ、それから、もう1つは、5社全員の共通認識だったのですが、この素晴らしい内容をぜひもっと企業の皆さんに見てもらいたい。これだけできる、あるいはこれだけ緊張した中で成果を上げられるということをもっと企業にアピールしてよいのではないかというのが結論でした。まずは単独校での実施だったんですけれども、これはやはり同じ職業学科の他校等とも競いながらより幅を広げていくとか、あるいは特別支援学校さん合同の競技大会

をするということを、私は積極的に進めていくべきではないかなというふうに思いました。教育庁の様々な施策の中の1つということですが、これは非常に成長性というか、発展性のある職業教育事業だと思うので、ぜひこれは継続的に拡大させていっていただきたいというのが実際に参加させていただいた感想です。

○今野座長 教育庁は何かありますか。

○伏見主任指導主事 ありがとうございます。

現在3年生がこの技能競技大会の参加生徒の形をとっておりまして、3年生までおります永福学園、青峰学園、南大沢学園、3校それぞれで実施をしております。最終、5校ができたところで、全校高等部3年生がそろったところで合同の大会を目指したいというふうに思っておりますし、普通科の中でも優秀な技能を持っている生徒はおりますので、そういったものの参加もできるような全都的な大会をして、そこを企業の方たちに見ていただいて、知的障害のある生徒たちでもこれだけ技術を向上することができるのだということを知っていただく機会にしていきたいというふうには考えております。ありがとうございます。

○小島委員 こんなことを言うと、どうして反対を言うのかというふうに思われるかもしれませんが、できることはいいことですし、早いことはいいことだしということは企業にとってはすごく求めることかなと思うのですけれども、この永福から新しい5校ができるまでの過程の中でも、養護学校の中でやはり軽い子というか、できる子を集めること自身の問題があるわけで、しかも、その中でできることを競う。私は、これからの障害者の雇用は、やはりどこまで課題を持った人を一緒に含み込んでいけるかということをやっているかなくてはならないと思います。何でここにいるのというような、何で養護学校に来なくちゃいけないのというような人たちをとっているのだと思うんですよ。どんどんそういうできる子とか、早い子とか、技能が深まることを追求していったら、それはそういう人ばかり求めてしまう。でも、私は違うんだと思うんです。もっと障害の重い子たちを企業が受けとめていただけるようにするかということでは障害者の雇用は多くなりません。どこまで下げられるか。この新しくできた学校は、こんな形の課題があった人たちもこういうふうに就労していけるんですという実践を示してもらいようにならなかつたら、それは違うと思う。ごめんなさい。その辺を含まないと、新しくできてきたこの学校は上を上を、「早い」「できる」を追求するしかなかったみたいな、普通の子供たちと何が違うんだっていう思いがします。とてもとても気になる部分だなというふうに思っています。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、まだご質問があるかとは思いますが、もう1つ議題があるものですから、そちらに移させていただきます、また時間があったら全体で議論したいと思いますので。

もう1つは、先ほど言いましたように「地域の就労支援体制のあり方について」、議論をいただければと思います。

障害者雇用がずっと伸びてきたわけですけれども、片方で雇用のミスマッチも非常に大きくなっていろいろな問題が起きていますので、そういう点では地域の就労支援体制をどうするかということは非常に重要な課題だと思いますので、ですから、きょうはそれについて集中的に議論をしていただきたいというふうに思っております。

議論するに当たって、まず、現状について一応お互いに共有化しておくことが必要ですので、東京労働局のほうから最近の雇用失業情勢の話をしていただいて、事務局のほうからその周辺の情報を提供していただいて、それで情報を共有した上で議論をしたいというふうに思っております。

一応、先ほど事務局から話がありましたように、事務局が希望する論点というのはペーパーが出ておりますので、それなども参考にしながら——参考ぐらいでいいですから。参考にしながら議論をしていただければというふうに思っております。

それでは、まず、東京労働局のほうから、最近の雇用失業情勢についてお話をいただければと思います。

○清野委員 東京労働局の職業安定部、清野でございます。私のほうからは、最近の雇用失業情勢と障害者雇用状況ということで、手短かに説明させていただきます。

ちょっと1点、先ほど法定雇用率未達成企業の企業名簿の提出というところでは、当然ペナルティー的などところで使うわけではなくて、雇用を進めましょうということで、東京都さんのほうの要請に基づきましてご提供させていただいているということでございます。

それでは、資料2の9ページのほうからいきたいと思いますけれども、最近の雇用失業情勢、12月分までが出ている資料でございます。

見ていただくと、①の新規求職者枠を▲印がずっとついてきているという状況でございますし、②の新規求人数については逆に2桁の伸びというようところが相当多かったというような状況で、そういった面では雇用失業情勢は、一時と比べますと、リーマンショック時代と比べますと大分様変わりしてきているということだと思います。

そういう中で、⑥の有効求人倍率、全国、それから東京都が載っておりますけれども、

全国では0.82倍、東京都のほうが1.16倍という状況で、徐々に上がってきているという状況でございます。

それから、そうは言うんですけれども、⑩の完全失業率のほうを見ていただきますと、何か一進一退というような状況で、なかなか改善の方向でうまくいっていないというような状況が見えるのかなと思っております。

次に、これらの全体の状況ですが、次の10ページですが、「民間企業の障害者雇用状況」ということで、昨年6月1日調査の公表が11月14日にございましたので、ごらんいただければと思います。

全国では民間企業の実雇用率が1.69%ということで、前年比でいけば0.04ポイントアップしております。東京は1.66%、前年比で0.05ポイントアップという状況、いずれもアップしている状況でございます。

その下のほうの左側の表になりますけれども、こちらは規模別の法定雇用率を達成している状況を見ておりますけれども、見ていただくとおり、1,000人以上の大規模企業さんのほうは達成率とすれば55.3%というような状況で、半分以上の企業さんのほうで達成していただいておりますけれども、企業規模が小さくなるほどなかなか厳しくなっているというような状況です。

それから、右側の表につきましては、その推移を載せておりますので、後ほど見ていただければと思います。

1ページ飛ばしていただきまして、12ページのほうをごらんいただければと思いますけれども、こちらは東京の障害別の雇用者数というところでございます。一番右の棒グラフが24年度の状況でございますが、一番下のほうが身体、その次に知的、その上が精神というような括りになっております。伸び率といいますか、そういう前年比を見ますと、やはり精神の方の増加が25.8%伸びというところで大変多くなってきているというところなんです。なお、国の労働政策審議会の障害者雇用分科会においても、障害者の雇用促進制度における障害者の範囲というところの見直しということで、この精神障害者の方を含めて今議論をされていると聞いております。

次のページは、東京の公的機関の障害者雇用状況ということでお示しをさせていただきます。

以上、駆け足の説明になりましたが、よろしく願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、事務局のほうから。

○野原課長 では、私のほうから資料の説明をさせていただきたいと思います。

別紙について、まず簡単にご説明をさせていただきたいと思いますが、こうしたことについて議論をするという背景ですけれども、これまで定着支援であるとか就労支援機関と相互のネットワークとか、いろいろな問題点については委員の方からも意見をお聞きしているところがございます。その中で、就労支援センターの充実であるとか、ナカポツセンターの体制のあり方とか、いろいろやってきたのですけれども、いまひとつまだ届いていないというところもあるなということで、一体何かということについて洗い出していくことが必要であるというふうに考えましたので、今まで資料について出させていただいて説明していただくという会議だったのですけれども、今回はもうざくっと皆様からご意見をいただければと思って、議論の道しるべとなればと思っております。

雇用の実績については伸び坂なんですけれども、雇用のミスマッチということで、職場に適応できなくて離職してしまったと。そうした事例もあるということは、実際は企業が望んだ人材ではなかった。障害者のほうもちょっと希望と外れていたという事例などが多々あるということで、就職数などの実績が伸びている中で、そうした実態については今どこも把握ができていないという状況です。送り出し機関の就労支援体制の充実ということで、区市町村就労支援センター、就業・生活支援センター、それから移行支援事業所、特別支援学校、職業訓練機関、いろいろありまして、それぞれ果たすべき役割があるけれども、そこについてはちょっと今まで議論が十分できていなかったなと思いました。あと、ここにいらっしゃる委員の方全員で何とか共有できる課題にということで、送り出し機関ということで、障害者を支援する機関についてはざくっと申し上げております。

福祉保健局の立場としては、就労移行支援事業所の支援力の向上というのが重要だなと特に思っております。都内に203カ所あって、2年間で一般就労を目指して訓練をしていく機関ですけれども、実情については十分把握ができていない。民間が経営しているということで、どんな問題があるのだろうかということは今まで正直手がついておりません。その中で就職の実績が上がっていないところも多いので、その支援体制の充実に向けての課題についてもっと掘り下げるべきだなと思っております。

それで、論点としては、企業側から送り出す機関に対して、受け取る側として何を求めていくか。就労支援機関の視点からは、送り出す側としてそれぞれの機関に何が必要だろうか。それから、その他関係機関の視点からということで、例えば職業センターであると

か、あと企業団体などいろいろありますけれども、送り出し機関に、より幅広い視野から何が必要と考えるのかなということについて、ご意見がいただければと思ひまして、最後に就労移行支援事業所の支援力向上についてご意見をいただければと思っております。

資料3以降について簡単にご説明をさせていただきたいと思ひます。

資料3については、国の専門家が集まった「地域の就労支援の在り方に関する研究会」、こちらが8月の報告書のまとめということで、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携のあり方などについて、障害者の雇用就労を一層促進するという観点から検討しているということで、小川副座長もメンバーに加わっていただいているというものでございます。

この中では、ハローワーク、障害者職業センター、それからナカポツセンター、就労移行支援事業所、ジョブコーチなど、地域から企業に障害者を送り出す各機関についてそれぞれの課題が示されているというもので、それから、各機関のネットワーク構築の必要性とか、特別支援学校や医療機関への支援などについても必要だと述べられております。

最後に就労支援を担う人材育成についても1項目設けられておりまして、地域によって支援者の能力に大きな差があつて、専門性の確保と質の向上が必要。企業が求める支援を行う人材の育成が図られることが必要で、引き続き人材育成については検討と述べられているので、今後これが課題であるということについて国のほうも大きく問題意識を持っていく必要があるのではないかなということ、我々も考えていくべきかなと思っております。

資料4については、昨年10月に開催されました障害保健福祉関係主管課長会の資料の中の、就労支援の部分の抜粋でございます。最初の部分については工賃向上について述べられているので、関係がないところについては斜線をひかせていただいております。関係がありますのは、(2)の「障害者就業・生活支援センター」モデル事業について以降でございます。障害福祉サービスを利用するに当たりまして、その人の能力評価、それから能力適性などを評価するアセスメントが必要だということが書いてありますので、直接的に就労支援のためのことが書いてあるというものではないのですけれども、アセスメント体制の整備については、すなわち障害者の方個々の能力や適性を的確に評価をして必要なサービスの利用につなげていくということに通じますので、アセスメントが十分できていないということについては、就労支援の体制についても不十分ではないかということが危惧されると思っております。そのために添付をさせていただきました。

この資料4の最後のところでは、「就労系サービス」、27ページのところで就労移行支援

事業所の報酬についての改正内容について入れさせていただきました。きちんと支援をしていくためには体制を強化しなければいけないということで、職場実習を行った場合に報酬について新設したということや、定着支援について、額についての単位数を増やした。あるいは、移行実績がない就労移行支援事業所については減算を導入するよということで、就労移行支援事業所についてはちゃんと見ていこうという国の姿勢のあらわれかなと思ひまして、こちらをつけさせていただきました。

次に、資料5でございます。こちらはいつも出している資料で、地域の就労支援機関である区市町村障害者就労支援センターと就業・生活支援センターの実績、設置自治体数、登録者、就職者数が伸びていて、その分、就職後の定着支援がふえているということについて、これまでたびたび現場から伺っております。これまで就労支援センターの体制の強化について所管としてもいろいろ検討をしてきましたけれども、制度上、区市町村が必要に応じて支援員の人数をふやせるということで、都として直接人をふやしたり、新しいコーディネーターなどをふやすというのが難しいというところもございます。個々の対象者によって必要な支援の質なども異なってくるので、1名とか2名とか支援員がふえたということで単純に解決するものでもないのではないかなというふうに考えました。

就労支援センター、ナカボツセンターの実績については把握してきましたけれども、都内に203カ所ある就労移行支援事業所については、実はこれまで我々も触れてこなかった、なかなか手をつけることができなかったということで、一体そちらはどうかということで、数字で粗集計でまとめられるところを取り急ぎ出させていただいたのが資料6でございます。

都内就労移行支援事業所の概要ですけれども、都として把握できる現状のデータの集計で、25年1月1日現在の203カ所でございます。多機能型が多く、多機能型と単独型と比べると多機能型で、就労Bなどと一緒になっているものが多いということでもあります。

Bの障害別では、取り扱う障害種別について、身体・知的・精神ということで複数標榜しているところもありますので、それはダブルカウントさせていただいております。法人の種類別では社福、NPOが大多数ですけれども、このごろ株式会社などもふえてきているという状況でございます。

それから、Dの定員別については、定数の関係で19人までは多機能ということで、20人以上については単独型が多いのではないかなと推定されます。

それから、Eの定員充足率。こちらは一度誰かが就職してしまうと、その空白を埋めて

いく新しい人を確保していくのは大変だというお話を聞いておりますけれども、充足率として100%を切る、いわゆる定員割れについては60%ということで、就職後の新たな利用者の確保が難しいということはあらわれているのかなと思いました。

Fの指定年度についてですけれども、平成18年度、19、20、このあたりについては小規模作業所からの指定がある程度多かったです。最近は新規の指定がふえているというものでございます。

裏面については就職関係の実績で、わかるデータについて集計をしたものでございます。右が昨年11月に実施をいたしました就労移行等実態調査の集計でございます。都内に203ありますけれども、悉皆ではなかったため、回答があった事業所は115カ所で半数強でございます。このうち就労の実績について上がっているところのうち、23年度以降に開所した事業所は利用者の在籍が2年未満ということですので、集計から除外をしております。したがって、平成22年度までに就労移行支援事業所を開始した84カ所についての集計でございます。

参考として、全国の数値というのも載せてはありますけれども、これは公益社団法人日本フィランソロピー協会というところの調査から参考値として載せているものですので、実数の数値が不明で、パーセンテージしかわからないデータが多いので、あくまで参考としてしか利用できないと考えております。

この中で、就職の実績について、「なし」というところについては15カ所ということで、約18%です。115カ所の中で回答してきたところということですので、これに回答していない事業所ではより実績が少ないのではないかなと予測されます。

就職率についてですけれども、これは対定員、対現員ともに20%でございます。東京の就職率といいますのが、東京労働局のデータだとたしか27%という数字がありますので、それより低いという状況でございます。

それから、就労定着率ということで、6カ月以上勤務を継続した利用者がいた場合には加算の対象となるということでデータをとっております。6カ月間利用した人がどこかの企業で勤務を続けたものについては89%ということですが、これより先の定着率は不明というものでございます。

それから、Dの「就職者の事業所利用期間」について、2年間で卒業するというのが原則ですが、2年を超える利用者さんも3割程度はいるというものでございます。向かって左側が2年以下ということで、2年半以下よりも右側については利用の標準期間を

超過したものであるということで、一定の数の割合で2年を超える方が3割程度いるというものです。

それから、Eの「就労移行支援体制加算取得状況」でございますけれども、事業所の定員に対して、利用を終了した後で6カ月間勤務を継続した者がどの程度の割合でいたかというものですけれども、約53%の事業所で加算がついていません。6か月以上の就労定着率については89%と、かなりいるにもかかわらず、事業所の加算につながっていないということは、定員に占める定着者が非常に少ないところが多いということで、例えば定員が20人を超える場合でも定着者は1名程度しかいないということで、個々の事業所の就労実績についてはかなり少ないところもあるのだということとか、あと、就職したけれども、6カ月に達する前に離職をしてしまった方も中にはいらっしゃるのではないかとということが推測されていますので、移行支援事業所の実績についてはまだこれから伸ばしていかなければいけないというものであると思っております。ですので、継続的な就労につなげていくための支援体制がまだ十分とは言えず、これからの取り組みが必要な分野であるということで数字を載せさせていただきました。今後、就労支援機関、特に移行支援事業所にどのような対策が必要であるかという視点でご議論いただければ大変ありがたく存じます。よろしく願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、あとは自由にご議論いただきたいのですが、その前に私のほうから、最後の32ページの表、最後に就職関係のありましたよね。この見方だけちょっと。質問というか、議論というか、見方の質問で教えて。

まず、Aの「事業所数」で、例えば「あり」というのは、これは平成23年度に就職実績があるという、その1年間の実績のことですね。

○野原課長 はい。1年の実績です。

○今野座長 累積ではないですね。

○野原課長 はい。

○今野座長 それと、もう1つ、Bは、そうするとこれは平成23年度に就職した人ということで考えていいですか。

○野原課長 はい。そのとおりです。

○今野座長 そうすると今度はCなんですけれども、この定着率というのは、平成23年度に就職した人の定着率ですか。

○野原課長 就職した人で、6カ月以上勤務した人です。

○今野座長 でも、例えば、平成23年「度」だから、そうすると、2月に就職した人は調査時点ではまだ1カ月とか2カ月しかもしかしたら勤務していないという人はどうなるの。そこはどうしているのかなと思って。皆さんに正確に数字を理解してもらったほうがいいと思うので。それはどうだ。わからなければわからないでいいんだけども。普通に考えると、定着率ってこういうふう簡単に出不入ははずなんだけども。その前の年だったらいいよな。わかるからね。

○野原課長 すみません。後ほどご説明をさせていただきたいと思います。

○今野座長 わかりました。

私が言ったように、本当にこれが平成23年度の就職者数が、半年間就職している人が89ということは、中途の人がいるから、実は定着率はもっと高くなっちゃうということかもしれないので。

それでは、ご自由に議論していただきたいのですが、先ほども申しましたように、あと事務局から説明がありましたように、別紙にありますような課題認識と事務局が考えている論点というのを一応整理してもらってここに提案していただいていますので、こういうふう整理したことを一応基盤にして議論していただければと思います。でも、ここだけというのではなくて、もっと、少し自由でも結構ですので、ご議論いただければと思います。どうぞ。

○山鼻委員 別紙のところで、「雇用のミスマッチも生じている」というふうになっているのですが、この「雇用のミスマッチ」というところをもうちょっと詳しく説明していただきたい。例えば、障害者別に何か統計をとっていらっしゃるのかという、いろいろなこともあわせて教えていただければと思います。

○野原課長 すみません。公表はしていない数字かと思うのですがけれども、障害別ではないのですが、23年度について、私どものデータの中で、新規の求職者が1万7,081人で、企業からの求人については2万4,934人ありましたということですので、実際に求職しているのが1万7,000人なんだけども、企業からの求人が2万4,900人ですので、すごく企業は人材を求めているけれども、実際に就職した人が4,600人ぐらいしかいないということです。例えば企業としては、ばりばり仕事ができるけれども肢体不自由などの身体の方について雇用したいなという思いがあるけれども、実際のところは精神障害者の方が就労を希望されている方が多いので、精神の方がふえているということを説明しても、

イメージ的に精神と知的についてはどういうふうが違うのかわからないという方々もいまだに多い実情はございます。

それから、事務補助の求人があったとしても、知的障害者の人だと清掃とか軽作業をやりたいなというような、そういう訓練しかしていないので、この企業に就職したいけれども、職種面でなじんでいないなというところがあるので、自分の適性もさることながら、企業が望んでいる職種って一体何かということについても考えていくべきだし、求められている能力も磨くということなども今後は必要になってくるのかなというところがこの始まりでした。

○今野座長 いいですか。

それでは、ご自由に。遠慮されずにどうぞ。もう自由ですから。フリーですので。何もないと、終わりというふうにしてしまいますけれども。

○上滝委員 今の「雇用のミスマッチ」の件について、もう少し掘り下げて聞きたいのですが、実際、企業の方が本当に、このミスマッチというのが増えてきているよとか、いや、そんな変化は以前ほどないとか、我々送り出す側とか、あと行政側も「ミスマッチ」という言葉が1つのキーワードとしてここ数年出ているかと思うのですが、実際に企業の方としてはそのあたりについてはどのように見ていらっしゃるのか教えていただきたいなというふうに思います。

○今野座長 では、石川さんに聞きましょうか。

○石川委員 ミスマッチというのは、よく言われることは、ご本人、当事者の方が求めている企業像と実際の企業像、仕事の内容がミスマッチだったということ。「ミスマッチ」と言うのかと思うんですけども、そういう意味で言うと、やはり紹介先、つまり送り出し側によってその度合いは全く違うというのが実情かと思えます。私ども、やはり特別支援学校さんから新卒の方を多くいただいています。3年間の実習を通じて何度も仕事の内容も確認して、人間関係もつくられてきていますから、ごいませんが、やはり中途採用として今回特に挙がっている就労移行支援事業所さんからのご紹介の方、特に継続事業所B型のほうを経て、やはり私どものニーズあるいは企業の求めているものということが、就労移行支援事業者、継続事業者さんとのコミュニケーションがちょっと十分でない、こちらの情報も全て行っていないという意味でのミスマッチから、ご本人の希望と実際に仕事をした後、ちょっといろいろな問題・課題が生じてくるというケースはあろうかと思えます。ですから、そのためにではどうすればいいのかな

というのをやはりこの場でちょっと皆さんで議論いただくことが必要かなというふうに思っています。これが全ての企業の実態と言うのはちょっと乱暴かなというふうには思いますが、少なくともそういう形で送り出し側によって格差といいますか、ミスマッチの度合いについての格差があることは事実だと思います。それがやはり就労移行支援事業所の定着率も、私どもでも定着率ということで言うとやはり低いですので、特別支援学校さんからの方は辞めていません。いわば定着率100%ですので、そういう意味でちょっと今回その辺の議論を深めていただけたらよいのではないかなというふうに思います。

○今野座長 ほかにどうですか。

○上滝委員 今回の回答についての確認というか、学校側はその3年間という期間をじっくりかけて、そして働きたいという障害のある生徒さんを訓練——教育というのでしょうか——しているからミスマッチは少ない。そして、事業所、就労移行支援事業の場合は標準利用期間が2年。1年の延長がありますが、さらに言うと、就労支援センターの場合には訓練機関がないところがすごく多いと。となると、時間をかければミスマッチはない。結局、学校のミスマッチが少ないという、そして移行支援事業所等からの場合はミスマッチが学校に比較すると多いということは、結局は時間ということでしょうか。時間のかけ方次第というふうに企業の方は見ていらっしゃるという理解でよろしいのでしょうか。

○今野座長 こちらにもいらっしゃるので、どうですかね。石川さんの話は、結局、お見合いの期間が長いほどいいということですよ。

○石川委員 そうですね。時間もそうですし、接点の数が全く、天と地ほどの差がありますよね。就労支援の方との接点ということも含めて、あるいは学校の先生方との接点ということも含めて、やはりそれは圧倒的な差がありますよね。

○今野座長 ここから先議論するには、今の点の現状認識が石川さん個人の経験で一般化できないとそこから先議論してもしょうがないので、少しこちらでお聞きをしてから先に行こうかなと。

本永さん、どうですか。

○本永委員 ちょっとそういう意味では、1つ違う感じかなというのは私どものほうの印象ですね。実際、私どもは会社の知名度があるわけではないですし、4年前ぐらいからですか、いわゆる障害者雇用を始めたというのが実際なんですね。そういったところでは、精神障害の方だけを現時点においても雇用しております。トータル7名ぐらい雇用してまして、また今も継続して働いてくれているのが3名です。1名は新しく自分で仕事を見

つけた。2名はやはり体調面で問題があって——問題があってというか、継続が難しくな
ってやめたという経緯があります。「雇用のミスマッチ」がまさに何をもって言うかとい
うところだと思うのですけれども、1個、体調面を「雇用のミスマッチ」だという論点で
言うならば、継続して働けるだけの体調があってやはり就職ということにつながるのかな
と思うんですね。ただ、精神障害の方は不安定だというのがやはり前提だと思いますし、
不安定になったときに、やはりこれは人によって違うかもしれないのですが、入院という
事態もあるわけですね。ほかの障害の方は私はわからないのですが、少なくとも精神障
害の方、きのうまで来られていたのに来られなくなった、イコール入院ですということが
現実にかかるという中で、果たして「雇用のミスマッチ」ということをどの程度問題にす
るかというのはあると思います。

それから、もう1個が、精神障害の方、そもそもかなり働いていた方もいらっしゃるわ
けですね。学生時代に発症してほとんど就業経験がないという方もいらっしゃるのです
けれども、相当仕事をやっていた、それが原因で鬱になったとか、ある種の精神障害が発
症したという方もいらっしゃいます。そうしたときに、体、身体的にはなかなか、20時間
がスタートだったり、要するにフルができないという現状があるのですけれども、でもご
本人の頭の中では、こんな仕事をやっている自分ではないという思いが非常に強いという
ことも事実なんですね。実際、私どもにいらっしゃった1人の方は、有名な大学を出てい
らして、大学院まで出ていらっしゃる。英語を使って仕事をしたいという思いがあったん
ですね。でも、実際に私どもに来ていただいてやるとなると、日常的な業務をやっていた
たく。本当に作業レベル、事務レベルなんですね。そうしたときには、やはりご本人とし
て、それは当然やはり「ミスマッチ」ということを考えられるだろうなと思いますので。
その方は自主的にといいますか、新しい仕事を見つけて次のところに行かれたということ
で、それは私どもはとめるつもりはないですが、果たして「ミスマッチ」と言ったとき、
結果的に継続しなかったということが1つの結論だとするならば、どこにその論点がある
かなというのも1個ポイントかなと思います。そういう意味では、働き続けられない状況
が起こるということについてはやはり「ミスマッチ」かなと思いますし、現実には、多分今
後も私ども雇用している中では「ミスマッチ」はずっと起こっていくのかなという気はし
ております。ただ、それに対して対応なり、支援機関の方と協力しながら、可能な限りそ
れがないように、あるいは本当にこういう場を通じて私ども自身もそういうヒントになる
ようなことを得られればなというふうに思っております。

○今野座長 山鼻さんと三原さん、どうですか。個別の企業ではないですけども、会員企業を見ていて。

○山鼻委員 先ほどご意見のあったように、求人と求職者のところでかなり差があるというふうには、やはり企業の、特に石川さんや本永委員のように慣れていない企業にとって、やはり障害者雇用というと最初に身体を雇いたい。それでだめなら知的。ちょっと精神はというのが、どうしても今非常にありまして、既に雇ってみたのだけれども、やはり安定しなくて半年でやめてしまった等々の事実の積み重ねで、ちょっと今難しいなど。特に精神の方ですと、先ほどもお話がありましたように安定していないので、やはりどなたかがある程度責任を持ってといいますか、仕事以外の面でもカバーしなければいけないところが必要になるといって、やはり中小や人手のないところではかなり厳しいというところがあって、そのこのところここには書かれている「雇用のミスマッチ」というところがあるとは思いますが、このこのところに関して今、東京の労働市場に関してはどう考えても身体・知的は採れないですというふうなことは申し上げてはいるのですけれども、それだったらちょっと、今しばらく期間を置きたいというような声を耳にすることは多々あります。申しわけないのですけれども。

○今野座長 三原さん、どうですか。

○三原委員 今、一般の新卒者であっても「雇用のミスマッチ」という言われ方をします。いわゆる大企業志向が強くて結果として就職できない、就職するには目が向かないということだと思います。たしか、こちらは以前、花王の方がメンバーで入っていた記憶があるのですけれども、そのとき、その花王の委員の方がおっしゃられたのは、花王さんから見てもすごい大企業で、いっぱい内定をもらっている障害者の方がいらっしゃるという話を聞いた記憶がございます。そうしますと、やはり障害者の方も、特に親御さんの関係かもしれませんけれども、やはり大企業志向というのは当然あるのかなという気はいたします。我々中小企業は、実際、では障害者の方を採ろうと思っても、優秀な障害者は大企業なり国にもう既に囲われてしまっていると。昨年の11月ごろですか、朝日新聞に出ていた記憶があるのですけれども、今非常に優秀な障害者は金の卵状態だということで、引く手あまただという記事が載っていました。まさにそういう状況があるのだらうと思います。今後、中小企業が障害者の方を採ろうとしても、先ほど山鼻委員からもあったように、労働市場に残っているのは非常にハンディキャップの重い方という可能性が非常に高いと思うんですね。そうしますと、中小企業にとってはあまりにもハードルが高過ぎてしまって、結果

として企業側のほうも雇うことができなくなってしまうということがあろうかと思えます。

実は、私どものほうで、都内中小企業1,500社を対象に毎年「労働事情実態調査」というのをやっています、2年ほど前、こちらでも発表させていただいたのですが、昨年またもう一回、障害者雇用の有無についてアンケートをとりました。正直数字は伸びていませんでした。ただし、前はゼロだった、今後雇いますよ、予定がありますよというところはふえているんですね。ですので、中小企業も実際に雇おうとしている気持ちはあるのだろうとは思いますが、実際その思うところと実際雇うときのギャップ、これをどう埋めていくかということが非常に今後の大事なところなのだと思います。そういう面では、先ほど新しく出ました新規事業の中でもよい事業がございましたので、こういったところでそのギャップを埋める努力をしていくことが大事なのだろうと思います。

ただ、残念ながら、中小企業というのは非常に余裕がございませんので、では前もってそういったところに参加して準備をしようというところまではなかなかいかないのだろうと思うんですね。いざ納付金制度の対象になって、びっくりして雇わなくちゃと。それで実情を知ったら、ハンディキャップの重い人しかいないんですかというような話が現状なのかなという気がいたしております。

○小島委員 学校から来た人は定着率がよくて、移行支援その他はちょっと落ちると。それは当然——当然というのは、移行支援事業所とか就労支援センターに職を求めてくる人というのは、いろいろ寄り道というか、いろいろなことがあって、うまくいかなくて、再度就職という人、または福祉的なところにあって頑張って就職してみようかなというような人たちがくるので、それは当然だろうと思います。学校はまだまだ、初めて働く人たちで、3年ぐらいはどうってことなく過ぎてしまう。5年、6年するにしたがってやはりいろいろな課題が出てくるように思います。就労移行事業所などはまだ新しいので、なかなか会社との関係もできていないし、難しいのだろうなと思います。私ども就労支援センターは長いところでは10年とか15年ぐらいたっているのですが、先ほど言われていた学校から大手企業に行った方たちが大勢いて、もちろん7年、8年と働いていて、飽きちゃったと。どうしても続けられないというようなことで見える人たちが出てきます。ちょうどここで2人ほど、大きなダイレクトメールの会社に行っていた方たちが、毎日毎日ベルトコンベアーの上に何かを乗せる仕事、これをずっとやってきた。私はやってきて、7年、8年休むこともなくやってきたけれども、この先ずっとこれかと思うと、もう耐えられなくなってしまう。あともう1人、10枚ぐらいのカードを袋に入れる仕事をやっていて、

もうあきてしまったので、変えてほしいということを私どもも会社とも相談をしたのですが、会社もなかなかそういうわけにはいかないということで、変えられないということでそれならば、私はここでもう一回、一から再出発しようと考えられました。そしてもう一回新しい仕事をしてみたいのでやめさせていただきますということで、2人共退職願を出させていただきました。やはりこの辺は働きがいみたいなこととも関係してきて、必ずしも黙って何も言わずに働かせているのがよいわけでは決してないし、彼らは何年もするうちに、やはりこれでよいのだろうかというのを考えるようになる。含めて、ではこれも「ミスマッチ」か。そうではないと思います。やはり長い間でいろいろ本人の働き方も変わるし、会社の体制も変わるし、いろいろ変わってくるので、いろいろなことが変わってくるなというふうに思っています。

今一番「ミスマッチ」という言葉が出るとしたら、たくさん就労させなくてはならない労働局、これはがんがんと紹介してくれるんですよ。これは絶対「ミスマッチ」で、こんなところを紹介しちゃいけないよと思うようなところを紹介してくださるというようなこともあって、「ミスマッチ」を起こすかなというふうな思いはしているのです。就労支援センターにしても移行支援事業所にしても、会社を知っていて、本人たちの特性を知っていて、家庭状況を知っていたら、どこにお願いするのがいいかということは読める。その本人のぐあい、仕事のやりぐあいと家庭の状況と職場の仕事内容とが全部見られなかったら「ミスマッチ」が起こるに決まっているというふうに思っています。なので、やはりこれはたくさん数を上げなくてはということでどんどんすすめて行ったら「ミスマッチ」は起こるだろうと。それは怖いことだなと思います。就労支援センターはたくさんの方が就労すると、定着をさせていくためにどうするかということが、会社との関係のみでなく生活の支援も含めて課題で、もうみんなあっふあっふになりつつあるというふうに思っていて、多分この話の後はそのようなことになっていくのかなと思っています。

○今野座長 いや、そんなに体系的にはならないと思いますけれども。

○小島委員 でも、定着をするには、定着の支援をしないと、会社にお願ひし切れない問題があります。会社の方が、きょう休んじゃってお医者さんに行くように言ったんだけど、本当に行っているかどうか見てくださいというようなことを会社は就労支援センターに求めてくる。それは当然だと思っていて、おうちに近いですので、すぐに行って、お医者さんに行って行けていなかったら一緒に行くとかというようなことをやったり、就労支援センターは結構そのようなことが多いです。難しさがあっても支援をしていく中で変え

られるなということもよくあります。

○今野座長 何かお話を聞いていると、「ミスマッチ」と我々が言っても、「ミスマッチ」を解消しようじゃないかと一般的に言っても、実は問題の解析が十分にはまだ我々はできていなくて。例えば今までのお話だけでも、まず、入口の問題があって、入口は例えば企業がどういう人を欲しい、障害者の人はこういうところで働きたい、ここで「ミスマッチ」が起こっている。入口の話ですよ。このときに、例えば中小企業の人のお話がありましたけれども、いや、身体の方が欲しいと言っても、でもないのだからしょうがなく、そこは中小企業の方は採用先を変えるという選択をしてもらわなければいけないわけですよ。悪い、悪いと言ってもしょうがない。あと、障害者の人も大企業に行きたいと言っても、大企業はないのだから、そうしたら中小企業で働くというように変えなければいけないわけ。いずれにしても、これは入口で起こる問題。この入口で起こる問題についてはそれなりの政策を何か考える。今度、その入口が解消したとしても、例えば先ほどのお話ですと、中小企業の方がわかった、これからは精神の方の採用でいくかと。あるいは障害の高い人でいくかといったときに、それができない、実際に雇用できないような障壁があったら、そこでも「ミスマッチ」ですよ。そこを取り除くにはどうしたらいいかという政策の問題がある。そこを超えました、つまり、お互いにお見合いの場に出ますよという話になったとしても、マッチングができたかマッチングができなかったかしているわけです。先ほどの石川さんのお話は最後の段階のお話で、こちらの話は一番入口の段階。だから、ステージが幾つかあって、「ミスマッチ」と簡単にいうより、問題を捉える枠組みを少し整理しないと、多分議論があっちに行ったりこっちに行って何をしてもよいかわからないなというふうにはなると思いますね。ですから、まあこれからちゃんと考えなければいけないかなということなのですから。

ただ、私が整理したことだけで言っても、一番最後の段階、つまりお互いにお見合いの場に出てもいいよといった段階でも、「ミスマッチ」をなくすよいマッチングはどうしたらよいただろうかということに絞っても、先ほどの石川さんの話だと、供給側と受け手の日常的なコミュニケーションを常に密接に持つておくというのが重要だというお話がありましたし、今、小島さんからは、供給側もよく企業も知り、本人も知り、家庭も知りということが非常に重要だというお話があったので、少し議論を先に進めるために、とりあえず一番最後の段階でいきますかね。お互いに見合いの場には出ます。でも、このマッチングをよくするにはどうしたらよいかということでさらに議論が進められればいかなとも思

うのですが。やめようかな、こうやった仕切りは。自由にやってもらったほうがいいかなという気がするんだけど。

例えば、今のような仕切りを私がしたとすると、では、小島さんが言うようなことがよいというふうにわかっているのになぜしていないのかとか、石川さんが言うようなことはよいというのがわかっていてなぜしている場合としていない場合があるのかという、そこが問題になるわけですね。その辺の議論を少しやってみますかね。

小島さん、どうですか。みんな知っているのは、よいのはわかっているのに。

○小島委員 わかっているのに「ミスマッチ」が起こる？

○今野座長 いや、わかっているのにできない場合とやらない場合とか、やる機関とやらない機関とか、そういうことですよ。みんなやっていたら別に問題が起きてないですよ。

○小島委員 まあ、やってもうまくいかない場合もありますけれども。

○今野座長 それはしょうがないのですけれども。

○小島委員 学校なんかはずっとつながっていますから当たり前。学校でうまくいかなかったらどうしようもない。何のための3年間かということにもなります。学校は就労のための教育ではないとは思いますが、それはちょっと置いておいて。当然長い間つき合っていますから、どういうところがよいかというのはわかるし、本人の希望も聞けるし、うまくいくのはある意味当たり前。家庭のこともわかっているし。ただ、学校での問題は、企業と本当に深く長くつき合っていけるかどうかということが結構課題で、先生方の異動が早いので結構難しい問題があるなどは思っていますが。

あと、就労支援センターで言いますと、やはり家庭にいろいろ課題がある人たちをどう支えるかということをしかりと自分たちのものにしないと、なかなか一步出られない。かなりたくさん支援を必要とするよという人たちを含めながらすすめていくので、結構課題を追いながら支援を続けていくことになります。

○今野座長 そうすると、ちょっと乱暴な言い方をすると、支援センターは、企業、本人、家庭の状況をよく知っていると。

○小島委員 知らない場合が多いです。知らない場合というのは、最近では、支援センターに登録に来まして、今度行く会社はバックアップ機関がないと面接をしてくれません、バックアップ機関を決めてきてくださいと言われたので、ここを使っていいですかと言われて、えっ、全然知らないんだけどどうしようと思いつつ、でも、その人が就労しようとするので、ではこれから一緒にいろいろつき合うかなと思って支援をはじめ

る人もいます。だから、家庭のことが全部わかっているとか本人の課題がわかっているわけではないけれども、多くの場合はある程度つき合ったり職場を一緒に探したりしているので、結構わかっていけるかなと思います。

それから、職場に関しては、この会社はこういうような仕事をさせてもらえる場所だとか、そういうようなことがある程度わかっただけの会社だと大変うまくいきます。全く初めてのところとは、なかなか読みきれないのでうまくいかない場合があります。

○今野座長 結局、今の話は石川さんと同じ話だね。

○石川委員 そうですね。まさに一緒だと思いますね。

○今野座長 そうすると、どうすればいいんですかね。でも、今、学校でも会社に対する、あるいは職場に対する理解というのは一番やはり問題なのではないかというのが対学校についての小島さんの意見でしたけれども、それは例えば、学校の先生ってしょっちゅう異動するし、とかいうお話もちょっと出ましたが。

○石川委員 異動し過ぎですから。

○今野座長 この辺はどうですかね。

○伏見主任指導主事 教育といいますか、特別支援学校の教員で進路指導を長くやっている教員というのはかなり企業の方たちとのつながりが多くて、ただ、そういった教員が固定化されてきているという問題が今あります。そこで、来年度に向けてそういった、ある意味進路指導のエキスパートの教員が講師となって、教育委員会の中では若手の進路指導担い手を育成するという講座を来年度開きまして、そこで、こういう言い方が正しいのかはよくわかりませんが、「企業論理」とかというようなことから、企業でのマナーとか、そういったことから徹底してベテランのほうから新人のほうに引き継ぐというシステムを今構築しているところであります。

○今野座長 ほかにいかがですか。

今話をずっと続けると政策の方向は簡単で——どうするかは別にしてね。簡単で、お互いによく知ろうと。そういうことだよ。

○伏見主任指導主事 そうですね。

○今野座長 石川さん、何かありますか。

○石川委員 すみません、ちょっと戻ってしまうのですが、いわゆる研究会の報告を受けて、今、審議会、分科会のほうに諮られていますよね。そこでいろいろ、5つの検討課題というのが出ていましたよね。その5つを裏読みしますと、そこで最初に出てきて

いるのは、中小企業の皆様のニーズをつかんでいないという問題点があるということが1つあるということ。それから、企業見学とか現場実習等の機会が不足していますと。こういう問題点が出て、これは検討課題になっていますよね。ですから、今野座長のほうでおっしゃいました、まず、互いの接点を増やす、あるいはそういう見学なり実習等の機会を就労移行支援事業所あるいは就労支援センターさん等でもできるような、そういう仕組みをちょっとつくったほうがよいのではないかということにはなりますよね。

当然、特別支援学校さんからの実習もたくさん受けています。ですから、これをいきなり「ではお願いします」と言われても、企業は受けられないですよ。ですから、そういう意味では、計画的な実習の機会を設ける、あるいはそこで実習が入ってしまったら、逆に言うと特別支援学校さんの実習が減るかもしれません。ですから、そういう点も踏まえて、計画的な実習の機会を増やすという政策を進める、まずは相互理解を深めるという意味では地域の就労支援センターさんと、それから特に就労移行支援事業所、継続事業所さんにとっては必要なのではないかなというふうに思っています。

誤解があるといけないのでちょっと申し上げておくのですが、特別支援学校さんからももちろん多くいただいています、私もウィングの従業員のあるうち全体の4割です。残りの6割は就労支援センターや移行支援事業所さんからのご紹介です。ナカポツセンターの場合もありますけれども。とにかく、特別支援学校よりも採用数は多いのです。そういう比率と比較して、では実習や見学や私どもとの接点ということを見ると、やはり圧倒的に学校とは格差があります。実際に就労しているのは4割なんだけれども、実際にそういう機会ということで見ると大きな格差が出てくる。もしかしたら、その後の定着ということにも影響を与えているのではないかなというのが私の今回の意見です。

これもちょっと誤解なく理解いただきたいのですが、移行支援事業所の皆さんや就労支援センターの皆さんの個々の能力が低いわけでは全くないと思います。就労の定着支援をしていただいている、少々経験が足りない、あるいは企業からいろいろ意見させていただいていない、コミュニケーションが不足しているということから、どういうふうに支援をしたらよいのかということ、気持ちは非常に強く持っていらっしゃるし、能力も高いのだけれども、定着支援の本当に具体的な仕方が、障害特性を踏まえた支援の仕方ということがなかなかついていられないというケースが私はあるように思いますので。決して個々の能力が低いということでもなければ、定着の度合いが低いから就労移行支援事業所さんから採用していないのだということでは全くないので、その辺は知っておいて

いただきたいなと思います。

○今野座長 そのときに、「お互いに知ろう大作戦」をやったとすると、当然大作戦をするには資源が必要ですよね。もしかしたら、これは極端な話、1つのシナリオで、支援学校がお互いを知るというのでうまくいっているのは単に投入資源が多くできるからで、ほかは投入資源が少ないからそうならないということであれば、今度は「お互いに知る大作戦」は非常に重要だということは合意できても、今度は資源をどうするかということを考えないといけないですよね。そうすると、こういう機関はうまくいってこういう機関はうまくいかないということを上手に分析をして、どういう資源配分にしたらよいのかということを考えなければいけない。先ほど石川さんがおっしゃられた実習機会が、一遍に来られたら困りますというのも1つの実習機会という資源の配分の問題がありますね。

○石川委員 そうですね。配分の問題がありますね。

○今野座長 そうすると、今度はそこまで議論がいくと、もう少し深まっていいですね。そうするともう少し政策までいくかもしれないですけども。

○石川委員 資源という意味では、天野さんのところのナカポツセンターさんや、あるいは障害者職業センターさんが、やはり障害特性を踏まえた定着支援のあり方ということではたくさんのノウハウをお持ちですよね。実績もありますし、私どもでも成功事例としてたくさんございます。それから、そうした資源は是非、横断的に活用する体制といたしますか、それが私は必要ではないかなというふうに思いますね。

○今野座長 そろそろもう時間になってきたので……。

○三原委員 中小企業の場合ですと、雇う人数、1人、2人ということにはなろうかと思うのですが、今ちょっと私どものほうで危惧しているのが、この4月1日から改正労働契約法が施行されて、有期労働契約法制が大きく見直しをされます。そうしますと、これが障害者の方の定着を阻むのではないかと、これをちょっと我々懸念しているんですね。やはり受入側から見ますと、有期労働はともかく、それがもし5年超となって障害者の方から雇ってねと言われて無期になるとなると、非常にやはり経営リスクが高まりますので、雇いどめの問題も出てくるのかなということ。

実は、中央会の全国団体の人間がこの法律改正のときに参画していましたので、障害者の方を何で適用除外にしなかったのという話をしたのですが、ちょっとそうならなかったというような話でした。5年後の問題ですけども、ちょっとそこが気になるなというところでございます。

○小島委員 ちょっと先ほど先生が言われたことで。何かしゃべり過ぎてごめんなさい。

先ほどの研修、天野さんのところも方々、福祉保健局もいろいろなところで研修、定着支援の方法の研修というのをいろいろ提案されて、来てください、来てくださいというお誘いが来るんだけど、何たってそれに行く人がいないんですよ。何百人という登録者と、会社に入っている人たちのところを回ることもできないし、そして、何か事が起こるとすぐに電話がかかってくるから、すぐ動く人もいなくてはならないし、相談に来る人もいるしという意味では、本当にどんなに研修をされても参加がなかなかできない。時々福祉保健局から、この研修があるから、ちょっとまだいっぱいではないから来てくださいと。そんなところに行く暇があったら回りたいんですよというぐらいの状況が現実です。

○今野座長 私が先ほど言った資源の問題は、あるでしょうというのは、そういうことも含めてなんですけれども、今度は、本当はその先に議論を進めると、そういう問題はありますと。あったとしても、同じ種類の就労支援機関の中でうまくいっているところとうまくいっていないところがあります。では、これはどうしてですかという分析を進めていくといいかなと思います。

いずれにしても、もう時間ですので。きょうは入口の議論をしたんですかね。

○上滝委員 お互いによく知ろうということで、やはり先生が今おっしゃったように入口の部分ということで、今、相手側というか、向こう側が一体どのような状況なのか、まずきちんと把握することから始まると思います。例えば今回、都内の就労移行支援事業所の現況をきちんと、実績とか数字の部分で拾い上げる。

あと、三原委員が先ほどおっしゃった中小企業のアンケート、前回とったときよりもこのようなところが変わったというご発言が先ほどあったかと思うのですが、中小企業の方が一体、雇いたいけれども何が阻害要因なのかとか、気持ちはどうなのかとか。

あと、産業労働局にお願いしたいのが、2、3年前ですか、都内の企業を対象にやはり企業アンケートをされて、あれはあのとき2年間で終わったかと思うのですが、それこそ相手を知るということで、企業側が一体どのようなことを今考えていて、どのような人を雇いたいのかとか、やはりお互いを知るというところではまずデータの部分をきちんと揃えるというところから始めるのが必要なのではないかと思います。いかがでしょうか。

○今野座長 きょうは、ここの協議会の性格ですけれども、お互いに情報を共有をしたり、お互いに意見を交わして、よくしていきましょうよということと、その中でよいアイデアがあったらそれを東京都としても上手に政策にしてよという、そういう場だと思えますの

で、ですからきょうは時間も限られていて申しわけないのですけれども、少なくともいろいろなよいアイデアとかいろいろな意見をいただきましたので、終わりというふうにした
いと思うのですが。ただ、きょうは隣にいる小川さんがまだ一言もしゃべっていないので、
小川さんに最後、多分じつと皆さんの意見を聞いていて、これはまとめるとうなるぞと
いうのは考えていたのではないかと思うのですけれども、そういうことで最後、小川さん
に発言していただいて、中途半端で申しわけないのですけれども終わりにさせていただき
ればと思います。

○小川委員 ありがとうございます。きょうはそんなにまとめるというよりも、自分の意
見を一生懸命考えていたのですけれども、マッチングということが随分議論になりまして、
私は今の障害者雇用は非常に、大ざっぱなマッチングの問題ではなくて非常に丁寧なマッ
チングが必要になってきていると思っています。昔はマッチングというと仕事のマッチン
グぐらいだったのだと思うのですけれども、要求水準のマッチングであるとか、特性に合
わせた対応のマッチングであるとか、発達障害の方は本当にもう雰囲気とか文化とか、も
うその辺がとてもセンシティブで、そういうことのマッチングとか、そこを丁寧にやって
いくことが必要な状況になっていて、雇用率が2.0に上がり、さらに上がっていくと、も
う予測されるように精神や発達障害の方がますます雇用ステージに上がってまいりますの
で、そのマッチングをいかに丁寧にできる体制を都として整えるかというのは本当に重
要だと思っています。

それで、東京都の施策は、私もこの協議会に出させていただいてきょうで2回目か3回
目ぐらいだと思うのですが、この予算を見させていただいても、やはりほかの地方自治体
に比べるとうらやむようないろいろなメニューがあるなというふうに改めて感じています。
学校の送り出し機能も非常に強いですし、それから雇用市場のほうも非常に受入体制はあ
るし、しかも受け入れのノウハウも特例子会社さんは共有してより厚くなっているし、そ
れから、職業訓練のほうまで拡充ということです。ただ、やはりマッチングのところが弱
いのではないかなというのが私の感想です。

そのためには、1つは、きょう話題になった就労移行事業、ここのあり方はもう少し検
討されてもよいのではないかなと思います。石川委員のお話の中で、学校と移行支援事業
というか、いわゆる支援機関との比較の話がありましたけれども、私はアセスメント力と
——それから、「接点」というふうにおっしゃられましたけれども、本当にマッチングの
ところでどれくらい丁寧に企業さんとコミュニケーションをとって調整をして、最後、こ

ういう人だからこの仕事で、こういう対応で、この辺の注意点でお願いしますということ
をできるかできないかの違いなのではないかなと思っています。これはもちろん力量の問題
というよりも、マンパワーの問題というのも本当にあるということも言うまでもないこ
とだと思いますが、マンパワーの問題プラスどれくらいの支援力をつけていくかというこ
とについて、これから就労移行支援事業の体制についてももう少し実態を詳しく把握してい
く必要もあるのではないかなというふうに思いました。

それから、定着の問題ですけれども、本当に定着も大変で、人が足りないというのもお
っしやるとおりだと思います。ただ、これは人員1人2人の問題ではないぐらい大変なん
だと思うんですね。そうすると、地方自治体のところの予算の話だけではなく、やはり就
労移行支援事業が力のある就労移行支援事業をふやし、そこが丁寧なマッチングを行い、
そして、丁寧なマッチングがあれば生活面の問題というのも当然出てきますけれども、職
場での問題というものは減るはずですので、それから就労移行支援事業もできるだけ長期に
責任を持ってフォローアップをしていくというような、そんなことも望ましいかなと思っ
ています。

もう1点、私が気になっているのはジョブコーチという役割です。やはり全国どこの就
労移行支援事業も実績を上げているところは自分のところにジョブコーチを配置して、就
労移行支援事業で行ったトレーニングとアセスメントを、今度は企業に伝達をしていっ
たり、あるいはナカポツセンターと一緒に丁寧な企業と協働して、よい職場をつくら
せていくところでこのマンパワーを使っています。東京の場合は「東京ジョブコーチ」とい
う制度がございますけれども、果たしてこのジョブコーチがそのような橋渡し役の専門性
を持った制度設計になっているかどうかということについても、就労移行支援事業のあり
方とともにこれから東京都の施策で考えていくべきポイントなのかなというふうに思いま
した。

大体そんなところでございます。ありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございました。

それでは、何か私の個人的な感想ですけれども、いつもより楽しかったですよね。少
し論点を絞って、結論は出ませんが、それをめぐって議論できたので。ですから、
東京都としてもそこからよいアイデアを参考にしてもらって今後の政策に反映させてい
ただければと思います。

それでは、きょうはこの辺で終わりにさせていただければというふうに思います。

最後に、事務局から連絡をお願いします。

○野原課長 恐れ入ります。

まず、第1に、先ほどの資料6の「移行支援事業所の概要」の32ページ、就職関係のところでは座長のほうからご質問のありました、Cの「就労定着率」でございます。こちらは23年度に就職した220人のうち、6カ月以上定着した人の割合というものでございます。ですので、例えば23年の4月1日に就職した人がその6カ月後に勤めていた場合にはこの中に入るので、23年度中に就職した220人のうち6カ月以上勤められた人は196人だったということでございます。

○今野座長 そうすると、勤続期間1カ月という人もいるよね。

○野原課長 そういう方も10%強ぐらいいらっしゃるということです。

○今野座長 ということは、もっと本当は定着率がいいということか。そういうことになりますね。

○野原課長 そうですね。ただ、6カ月以上が加算の対象になりますけれども、それ以上については移行支援事業所のいわゆる報酬の中に入っていないので、実際その後は一体どうかということも。

○今野座長 そんなにいいですかね。

○石川委員 すごくいいですよ。定着率がめちゃくちゃ高いですよ。

○今野座長 すごい高いよね。

○山鼻委員 こちらは調査期間が24年の11月なので、23年度中は全て入っているはずなんですけれども。

○今野座長 入っているのか。

○野原課長 入っております。24年の11月に調査したので、過去1年間の実績でございます。失礼いたしました。

○山鼻委員 でも、これは驚異的な数字だと思います。

○今野座長 だって、健常者だって七五三にというわけでしょう。

○野原課長 回答があった事業所のみを集計ということになりますので、実際のところはもっと違う数字になるかもしれません。

きょうはありがとうございました。移行支援事業所やジョブコーチなどということで、それからマッチングについての問題もありましたけれども、特別支援学校の馬籠先生のほうからちょっとご意見をいただいております。

馬籠先生としても、学校としても移行支援事業所とのつながりというのはほとんど今はないと。就労支援センターはできてきたけれども、そういや移行支援事業所ってもっと、例えば地域の協議会とかにも顔を出してくれるような、そうした輪の中に入ってもらわなければならないねというふうなことは非常に問題だと思っているし、すぐ一般就労はできなかったけれども、B型に行くのか、それとも今後就労を目指すのかという、そうした別れ道に立っている生徒さんへの対応が今後は課題であるということや、あと、保護者の方のご希望なども十分聞くべきだけれども、一般就労を基本的にどんどん目指してほしいということで理解を求めていくことも必要だなというふうなご意見などもいただいており、この場の議論に通じるものであったと思います。ちょっとご紹介しそびれていましたけれども、どうもありがとうございます。

今回いただいたご意見でございますけれども、まだまだちょっと足りないなというふうに思っております。今後の取り組みにも役立てたいなと思っておりますけれども、次回の協議会までにまた改めてご意見とかご助言とかを個別にお伺いするようなこともやってみたいなと私としては思っております。またそれについては改めてご連絡をしたいと思っております。

あと、山鼻委員から障害者雇用促進セミナーのチラシをいただきましたけれども、これについては何か。

○山鼻委員 特にないのですが、産労局さんや労働局さんのご協力を得て3月13日に開催いたしますので、すみません、先ほど資源がないと、セミナーがあってもなかなかおいでになれないというのは重々承知しておりますが、皆様のお役に立てればと思いますので、お時間がありましたらぜひご参加いただければと思います。

以上です。

○野原課長 以上でございます。本当にご協力ありがとうございました。

もし資料について、かばんの中に入らないという場合には郵送させていただきますので、そのままご退席いただいて大丈夫です。よろしくお願いいたします。

今後ともまたご意見をいろいろいただきたいと思っておりますし、東京都の施策に反映していきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○今野座長 それでは、いつものことですが、10分オーバーしましたけれども、これで終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

午後3時40分閉会