

東京都障害者就労支援協議会
(第 1 5 回)

平成26年 7月14日 (月) 午後 6 時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 6 時04分開会

山岸部長 それでは、定刻でございますので、第15回東京都障害者就労支援協議会を開会いたします。

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山岸でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、着座にて説明させていただきます。

委員の皆様方には、お忙しいところ本協議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

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、座長が選出されるまでの間、私が進行役を務めさせていただきます。

なお、本協議会は、会議、議事録とも原則公開とさせていただきたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

では初めに、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思います。お手元に参考資料として「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ご紹介申し上げます。

まず初めに、東京大学大学院の岩村委員でございます。

岩村委員 岩村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

山岸部長 八王子市障害者就労・生活支援センターの氏平委員でございます。

氏平委員 氏平でございます。よろしくお願いいたします。

山岸部長 大妻女子大学の小川委員でございます。

小川委員 小川でございます。よろしくお願いいたします。

山岸部長 東京障害者職業センターの春日委員でございます。

春日委員 春日と申します。よろしくお願いいたします。

山岸部長 リゾートトラスト株式会社の北沢委員でございます。

北沢委員 北沢です。よろしくお願いいたします。

山岸部長 株式会社シータス&ゼネラルプレスの倉持委員でございます。

倉持委員 倉持と申します。よろしくお願いいたします。

山岸部長 社会福祉法人ドリームヴィの小島委員でございます。

小島委員 小島です。よろしくお願いいたします。

山岸部長 株式会社キューピーあいの庄司委員でございます。

庄司委員 庄司と申します。よろしくお願いいたします。

山岸部長 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライの清家委員でございます。

清家委員 清家です。よろしくお願いいたします。

山岸部長 東京商工会議所の福田委員でございますが、本日はご欠席でございます。東京労働局の藤村委員でございます。

藤村委員 藤村でございます。よろしくお願いいたします申し上げます。

山岸部長 東京都中小企業団体中央会の穂岐山委員でございます。

穂岐山委員 穂岐山でございます。よろしくお願いいたします。

山岸部長 東京都立志村学園の堀内委員でございます。

堀内委員 堀内です。よろしくお願いいたします。

山岸部長 東京経営者協会の山鼻委員でございます。

山鼻委員 山鼻です。よろしくお願いいたします。

山岸部長 なお、席上に委嘱状を配付させていただいておりますので、ご確認いただきますようお願い申し上げます。

続いて、幹事の紹介をいたします。こちら名簿順でご紹介をさせていただきます。

産業労働局就業施策担当部長・貫井でございます。

貫井部長 貫井でございます。よろしくお願いいたします。

山岸部長 公益財団法人東京しごと財団・小林事務局長でございます。

小林事務局長 小林でございます。よろしくお願いいたします。

山岸部長 教育庁特別支援教育推進担当部長の松川でございます。

松川部長 松川と申します。よろしくお願いいたします。

山岸部長 改めまして、私が福祉保健局障害者施策推進部長の山岸でございます。

続いて、事務局の紹介をさせていただきます。

産業労働局雇用就業部就業推進課長・中條でございます。

中條課長 中條でございます。よろしくお願いいたします。

山岸部長 教育庁都立学校教育部主任指導主事の伏見でございます。

伏見主事 伏見でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

山岸部長 福祉保健局障害者施策推進部就労支援担当課長・梶野でございます。

梶野課長 梶野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

山岸部長 続きまして、お手元に配付しております資料につきまして事務局より確認をさせていただきます。

梶野課長 それでは、資料の確認でございます。

まず、会議次第の後、資料1としまして、障害者雇用・就労推進連携プログラム2014の(案)がA4ホチキスどめの一式と、A3一枚の連携プログラム2014の構成というものがございます。

続きまして、資料2としまして、『東京ジョブコーチ支援事業』について、こちらは一枚物でございます。

続いて、資料3は、東京労働局からご提供いただきました雇用情勢に関する資料一式でございます。

続きまして、資料4として「平成25年度 障害者の一般就労にかかる就労支援機関実態調査結果概要」、そして、別紙としまして、実態調査結果から見出される課題ということで、本日、議題2でご議論いただく際のベースとして事務局でポイントをまとめたものをお配りしてございます。

このうち、資料1、4と別紙につきましては、事前に委員の皆様にお送りしたものに一部修正を加えたところがございますが、大きな変更はございません。

このほか、参考資料としまして、ただいまごらんいただきました本協議会の委員名簿と、協議会設置要綱をお配りしてございます。

また、本日、委員の皆様からご提供いただいた資料がございます。まず初めに、障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライの清家委員からご提供いただきました冊子でございます。それから、志村学園の堀内委員からご提供いただきました案内2種類でございます。それから、東京労働局から「東京の労働行政」というタイトルのパンフレット、それから、東京ジョブコーチの青色のリーフレットでございます。

資料は以上でございますが、不足のもの等はございませんでしょうか。

資料の確認は以上でございます。

山岸部長 それでは、引き続きまして、座長及び副座長の選任に移らせていただきたいと思います。

先ほどごらんいただきました委員名簿の下に、参考資料として本協議会の設置要綱をお配りしておりますが、要綱の第3条第3項におきまして、座長及び副座長は委員の互選によると定められております。この規定に基づいて、まず座長を互選いただきたいと思います。

すが、いかがいたしましょうか。清家委員、お願いいたします。

清家委員 岩村委員を推薦したいと思います。岩村先生は、厚生労働省の労働政策審議会で障害者雇用分科会の委員を長らくお務めいただいている、障害者雇用の見識がとて高い先生だと思いますので、ぜひご推薦させていただきたいと思います。

山岸部長 ありがとうございます。ただいま清家委員から、岩村委員を推薦するとのこと発言がございましたが、いかがいたしましょうか。

〔「異議なし」の声〕

山岸部長 ありがとうございます。それでは、異議なしということですので、岩村委員に本協議会の座長をお願いしたいと存じます。

岩村先生、座長席にお移りいただければと思います。

岩村座長 座長ということでご指名をいただきました岩村でございます。

何分この会議は初めてでございますので、皆様のお助けをかりつつ進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

山岸部長 ありがとうございます。

それでは、これ以降の議事進行は座長にお願いいたします。

座長、よろしくをお願いいたします。

岩村座長 それでは、副座長の選出に移りたいと存じます。

副座長につきましても、先ほどご紹介のありました設置要綱によりまして、委員の互選ということになっております。どなたかということでご推薦ございますでしょうか。

もしよろしければ、この前の期以来副座長をお務めいただいております小川委員に副座長をお願いしたいと思いますけれども、いかがでございましょうか。

〔「異議なし」の声〕

岩村座長 それでは、小川委員に副座長をお願いしたいと思います。

小川副座長 改めまして小川でございます。

ご指名をいただきましたので、前期に引き続きまして副座長を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

岩村座長 ありがとうございます。

それでは、本日の議事に入りたいと存じます。お手元の議事次第に沿って進めてまいりたいと思います。

まず、第1番目の議題が「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2014について」とい

うことでございます。

中身がかなりたくさんございますので、新規事業などを中心に事務局のほうからまず説明をいただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

梶野課長 では、ご説明いたします。

資料は、先ほどご確認いただきました資料の1、A4ホチキスどめのものと、その後ろ、A3一枚物でございます。

まず、今回新たにご就任いただきました委員も多くいらっしゃいますので、この連携プログラムとは何かということについて簡単に触れさせていただきます。

本協議会は、社会全体の障害者雇用に対する機運の醸成、企業の雇用機会拡大等による障害者の就労促進、関係機関のネットワークによる障害者就労支援のため、平成19年10月に設置されたものでございます。その後、協議会に参加する関係機関等が、障害者雇用の増加を目指してともに取り組んでいくということ、平成20年11月、4項目の「首都TOKYO障害者就労支援行動宣言」という形で宣言いたしまして、この宣言に基づき、10の視点、20の行動から成る行動指針である障害者雇用・就労推進TOKYOプランを策定いたしました。行動宣言とTOKYOプランの内容につきましては、お手元の資料1の11ページから14ページに記載のとおりでございます。

そして、このTOKYOプランを具体化する年度ごとの事業計画という位置づけで、庁内外の関係部局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でございます。

資料に沿って概略をご説明いたしますが、まず、3ページ目から10ページ目まで、「東京都の障害者雇用に係る施策の展開」と題して、障害者雇用の現状と就労支援協議会メンバーの皆様の取組の概要を記載しております。

まず3ページ目、1では「東京の障害者雇用の現状」ということで、東京の障害者雇用情勢の現状を記載しておりまして、障害者雇用数が過去最高となっており、雇用率も引き続き上がってはいるものの、直近で1.72%と、昨年4月から2%に引き上げられた法定雇用率には至っていない。法定雇用率の達成企業の割合も、下の表にございますとおり、全体の3割程度、特に中小企業では低い状況でございます。

また、4ページにありますように、ハローワークを通じて就職した障害者の就職件数につきましても、特に精神障害者を中心に大きく増加しているという状況でございます。

5ページは国の取組でございまして、今年度も企業への雇用率達成指導、障害者の個々

人、あるいは障害特性に応じたきめ細かな支援に取り組んでいくということを記載してございます。

そして、6ページ以降は、「3 障害者の就労支援の主な取組」としまして、東京都及び関係団体の主な取組を掲載してございます。まず東京都でございますが、都では大きな計画が3つ、「2020年の東京」、東京都障害福祉計画、特別支援教育計画がございまして、これらの計画に基づいて事業を進めております。

具体的な内容としては、「身近な地域の就労支援機関の設置による障害者の支援」から始まりまして、9ページの「児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進」まで、それぞれの視点から取り組んでいるところでございます。

11ページから14ページまでは先ほどごらんいただきましたので省略いたしまして、16ページ以降が、T O K Y Oプランで示しております10の視点、20の行動にぶら下がる事業の一覧でございます。事業数自体非常に多く、また昨年度、あるいはそれ以前から継続して実施している事業も多く含まれておりますので、ここでは、A3版の「連携プログラム2014の構成」で新規事業を中心に簡単にご紹介をいたします。

左上に書いてございますとおり、今年度の新規事業は2件、また一部拡充した事業が4件でございます。該当する事業の欄の右側に、白地の四角囲みで「新規」または「拡充」と記載させていただいております。

なお、例えば普及啓発用のリーフレットの作成であったり、期間を区切ったモデル事業等で、昨年度までに終了した事業、あるいは助成金等で統合されたものについては、同じく網がけの四角囲みで「統合」、あるいは「終了」等と記載してございます。

それでは、新規事業2件についてかいつまんでご説明いたしますと、まず1つが右側、番号でいいますと14-5の、障害者就労実態調査でございます。こちらは私ども福祉保健局所管でございます。昨年度末に実施し、今回ご報告します就労支援機関の実態調査と対になるものとして、都内の障害者雇用企業、特に中小企業を中心に、雇用している障害者の状況、社内の支援体制、就労支援機関との連携状況等について調査を行うものでございます。この夏にかけて調査を実施し、秋口には集計、分析を進めたいと考えております。

もう1件の新規事業は番号でいいますと16-8、障害者職場定着サポート事業。こちらは産業労働局所管でございますけれども、精神障害者の雇用継続に当たって課題となる職場定着を困難にさせる原因や、課題の発生割合等を調査分析し、その結果を踏まえて効果的な定着支援方法などの事例を収集した上で、その内容をホームページ等を通じて、また

事例集といった形で普及啓発をしていくものでございます。

新規事業の説明は以上でございますけれども、ここでもう1点補足させていただきます。前回、第14回の協議会で小川副座長から、都の独自の取り組みであります東京ジョブコーチ事業の実施状況について協議会で報告するようというお話がございました。こちら資料2として資料を用意してございますので、本事業を産業労働局から受託して実施しております東京しごと財団から説明をいたします。

では、小林事務局長、よろしくお願いいたします。

小林事務局長 小林でございます。

今紹介がありましたとおり、前回、2月だったかと思っておりますけれども、小川委員からご質問がございましたので、この場でご説明をさせていただきたいと思っております。

資料2をごらんいただきたいと思います。少し紙が小さくて恐縮ですが、5点にわたってご説明をさせていただきたいと思っております。

まず表の左側の上のほう、白抜きの「発足の経緯」という部分をごらんいただきたいと思います。障害者雇用に関する法令等は整備されてきておりまして、それに伴い、障害のある労働者が増加し、職場定着に関する企業のニーズの高まりから、平成14年に国のジョブコーチ支援制度が立ち上がったと。都のほうでは平成18年、「10年後の東京」で障害者雇用及び職場定着が重点項目として挙げられておりまして、平成21年1月15日から東京ジョブコーチ支援事業が開始されたということでございます。

開始当初におきましては、事業全体について外部委託をしておりましたけれども、ジョブコーチの質を維持向上させていく上で、平成24年度から東京ジョブコーチの認定及び養成に関しましては、東京しごと財団で行っております。支援の窓口及びコーディネートにつきましては、引き続き外部委託という形で運営をしております。

続きまして2点目、その下の「支援実績」をごらんいただければと思います。事業開始から約5年3カ月を経過しておりますけれども、支援件数については右肩上がりが増えてきております。障害種別につきましては、知的の支援依頼件数が多いのですが、徐々に精神の割合が増えてきておりまして、21年度と比較いたしますと5倍を超えるということになってきてございます。これは、平成30年4月からの精神障害者の雇用義務化を見据えた動きだと思われまして、障害種別のうち精神の方々への支援が増えてくるという傾向が引き続きかなというふうに見込んでおります。

次に3点目、右側上段の「東京ジョブコーチ」というところをごらんいただければと思

います。まずジョブコーチの認定の流れでございます。関係機関などに募集内容を記載したチラシを配付したり、あるいは財団のホームページに掲載いたしまして、都内で広く公募をしております。

続きまして、募集条件でありますとか、制度の理解を深めるための説明会を行い、後日、面接選考を行っております。面接選考の結果、東京ジョブコーチとしてふさわしい方を選びまして、養成研修を受けていただいております。この研修につきましては、国の事業福祉施設型のジョブコーチの養成研修と同等レベルの研修を行っておりまして、受講状況などを評価いたしまして、基準に達した方を東京ジョブコーチとして認定いたしております。

現在おやめになっておられる方もおりますので、72名の方が東京ジョブコーチとして活躍をされております。この72名の方々につきましては、その下に説明がございます。年齢につきましては20代から70代までいらっしゃいますけれども、60代から70代の方は、障害者支援現場において一度現役を引退された方が多い。また、20代から30代の比較のお若い方の中には、障害者雇用を研究されつつ、ご自身も現場での経験を積みたいという方もおいででございます。なお、男女比で申し上げますと、1対2の割合で女性が多く活躍をされているというのが現状でございます。

それから、真ん中の図になりますけれども、現在の所属について記載がありまして、約57%、41名ということですが、フリーというのは定年退職された方々となります。そのほか、就労支援機関や企業で働きながら活動をされている方がおいでです。

次に、その一番右端ですけれども、東京ジョブコーチの居住地域の分類となります。それぞれおられまして、多様な経歴、スキル、年齢層の方の中から、より支援ニーズや支援場所にマッチしたジョブコーチをコーディネートしているということでございます。

次に4点目、その下になりますけれども、「支援の詳細」という部分をごらんいただければと思います。25年度の支援開始実績684件を、支援の段階、ステージと支援の依頼経路という切り口で見させていただきます。

支援ステージとは、今申し上げましたが、どの段階で支援を必要とされたかということをお知らせいたしまして、雇用を見据えた実習段階が202件、採用直後の就職初期が210件、支援対象者である障害者ご本人に課題があると見受けられる定着支援が210件、職場定着に課題があると思われる定着支援が22件、比較的症状が安定している見守り支援が28件、休職していた方の復職支援が12件となっております。最初の3つで全体の9割

を占めている状況でございます。

続いて、支援の依頼経路でございますけれども、主な依頼元は企業と地域の就労支援センターがそれぞれ全体の3割強となっております。

右隣にあります平均支援回数の欄でございますけれども、25年度に支援が完了いたしました492件のうち、障害種別による支援回数の平均値を記載してございます。発達障害を除きますと、どの障害種別につきましてもおおむね10回から14回程度の支援ということになってございます。

最後に、右下になりますけれども、主な特徴ということでございます。3点記載しております、まずスピーディーな対応ということでございます。可能な限り迅速に支援を開始するように努めているということでございます。

2つ目に、課題に応じた柔軟な支援期間の設定ということございまして、支援回数に限りはございますけれども、支援期間、スパンに制限がないために、長期的な支援も可能ということになってございます。

3点目、支援対象を幅広くということでございますけれども、手帳をお持ちの方でなくても、医師の診断等がございましたら支援を開始するということとしてございます。

以上、雑駁でございますけれども、東京ジョブコーチの支援の実情についてご説明をさせていただきます。

梶野課長 議題1については以上でございます。

岩村座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまご説明いただきました点につきまして、ご意見、あるいはご質問がありましたらお願いをしたいと思います。清家委員、どうぞ。

清家委員 東京ジョブコーチですけれども、平成24年から始まって、大体平均して皆さん何年間くらいジョブコーチをされているか教えてください。

岩村座長 事務局のほうはいかがですか。データはございますでしょうか。

では、よろしく申し上げます。

中條課長 就業推進課・中條でございます。

平均の勤続年数というデータではございませんが、資料2の構成数のところをごらんいただきますと、1期の認定登録をされた方が16名、平成20年に登録された方が20名いらっしゃるんですけれども、現在もいらっしゃる方が8名という状況でございます、6年たったところで1期の方は半分になっていらっしゃるという状況でございます。

同様に2期の方、21年に養成研修を受けていただいて登録された方が19名いらっしゃいまして、現在、26年で11名いらっしゃるということなので、8名おやめになっているという状況でございます。同様に3期、4期、5期、6期というところで、3期ですと3名の方だけがおやめになって、4期ですと1名の方、5期も1名の方がおやめになっているという状況でございます。

直接的なお答えではないんですけども、以上のような状況でございます。

清家委員 続けてよろしいでしょうか。ジョブコーチは企業の現場の中で当事者の方と直に対応します。東京ジョブコーチの売りというのは迅速な対応ということだと思いますが、当事者の方たちというか、障害を持っていらっしゃる方たちといかにうまく関係性を持って支援をするかというところでは、非常に高いスキルが必要と思います。そのフォローアップ体制をもう少し詳しく聞かせていただきたいと思います。

それと、ここ数年、家族の方が東京ジョブコーチになっているようですが、私はそこに危惧感を持っています。当事者の方との距離感など、ジョブコーチとコーディネートをする財団の中でどのようにやりとりをしているのかということが知りたいと思います。

小林事務局長 まずフォローということですけども、研修をしているということが1つと、能力の維持といいますか、引き続いて勉強していただくということで、研修なども定期的にやっている。あとは、年度末になりますけれども、1年間の活動状況を財団の職員と振り返りという形で直接面談といいますか、状況を確認させていただくというようなことをしながら、それぞれの方の活動状況であるとか、お困り事であるとか、こういったスキルアップみたいなことのご要望があるというようなことを把握しながら、翌年度の研修などにはね返していくというようなことをまずしております。

それから、2点目に家族というお話がございましたけれども、そういうふうに見られて、ジョブコーチに手を挙げていただいて認定をされている方もあります。あとは運用になるかと思いますが、直接支援要請があっても、先ほど外部委託ということをお願いしましたが、ジョブコーチのコーディネートという部分で、どなたに派遣をするかということを外委託しているわけですけども、そういったところである程度距離感といいますか、物理的な距離感ですとか、あるいは支援の中身に依りて、そういったご心配が起きにくいように運用の中では心がけているということをしております。

どなたがそれぞれの支援の現場に赴くかということなどについても、委託先のジョブコーチの支援室などとも意見交換しながら、支援に行き、ジョブコーチご本人もお困りに

ならないように、また、障害のある方が職場においてもお困りにならないように、そういったことを心がけながらやっているといったことです。明快でなくて恐縮ですが、そんなことを心がけてございます。

岩村座長 よろしいでしょうか。

清家委員 ありがとうございます。

岩村座長 ほかにいかがでございましょうか。では、氏平委員、どうぞ。

氏平委員 東京ジョブコーチは当センターもお世話になっております。ありがとうございます。仕組みとしては非常に迅速に対応していただいているというところは共感できるところなんですけれども、内容について1点お伺いしたいんですが、迅速に対応していただいている分、ご本人との面談は一回きり、30分から1時間ぐらいで、初対面で面談をして現場に入られていると思うんですね。ただ、ケースによって、今回の支援は何をゴールにするのかとか、回数が限られている分、一回一回の支援でどこまで達成していくのかというところのコーディネートが非常に難しいところがあるのではないかと思います。まず支援に入られるときにゴールの設定をどのようにされているのかということと、あと、支援が進んでいく中でその調整をコーディネーターがどのようになさっているのかという中身をお伺いしたいんですけれども、お願いいたします。

岩村座長 では、事務局、お願いします。

小林事務局長 先ほども少し申し上げましたけれども、支援要請は企業さんのほうから入ることが多いと申し上げましたが、まず働いておられる方がいて、企業さんのほうも職場として少し困ったという要請にまず確実にお応えをしたいということがございまして、スピーディーに先方様にお伺いをすることを大事にしております。その上で、企業さんにおいては、ジョブコーチという形で訪ねてきてくれれば、そこで次の道も見えてくるかなということでご安心をいただいているということはございます。

最終的には、ジョブコーチそのものもずっと支援をするというわけにはいきませんので、企業さんにおいて、障害があっても働いておられる方と、そこをケアしていく企業さんの中で関係を持ちつつ、働き続けられるようにするということが目標になっていくわけですから、まずは緊急事態みたいなところを回復させ、その次に極力長くお勤めできるように、あとは定期的にジョブコーチなりが見守りながらフェードアウトできるような、そんなことに向かっていかれるようにご相談しながらということをお心がけながらやってございます。一度まずお邪魔して、2度目以降で個別の支援計画といったプログラムをお互いに話しな

がら、極力フェードアウトできるようなことを心がけてございます。

岩村座長 氏平委員、よろしいでしょうか。ほかにはいかがでございましょうか。

小島委員、お願いします。

小島委員 小島です。東京ジョブコーチについて、この形で事業が進むことについて初めからすごい疑問がありました。というのは、就労支援は職場の支援だけではなくて、土台にある生活支援がすごく重要で、就労してしばらくすると生活の問題が出てくる。そこをやっていただけるかというのはとても難しく、東京ジョブコーチの課題であろうと思っているんです。各区市町村支援機関に人をつけていただくほうがいいんじゃないか。しごと財団でジョブコーチをやっていただく形ではないほうが幅広いよりいい支援ができるのではないかというようなことで、はじめからやはりいろんな課題やら意見があったような気がします。

でも、この形で進んでいって、ある部分はやっていただけているかなと思うんですけども、長くなって課題が込み入ってきたり、生活支援のところでは問題がでてきている。結局、就労支援センターと一緒に話し合いを持ちたいというようなことになってきています。だから、本当に入り口のところだけの定着支援はできるけれども、もっと進んだ段階では担っていただくことは難しい状況になっていると思います。生活支援についてはどのように考えておられますか。

岩村座長 では、事務局、お願いします。

小林事務局長 生活支援も含めて、全て職場も生活も一人東京ジョブコーチにおいて支えるということは現実的でないのかなというふうに考えております。やっぱり生活の部分については、委員おっしゃるようないろんな形で支援機関もついておられるし、ついておられないと職場においても問題が出てくるのだろうと考えております。

したがって、ジョブコーチが支援に入るときは、いろんな形でご相談がありますけれども、地域の就労支援機関でありますとか、いろんな形のご支援に結びついていないと、実際には、職場での生活といいますか、仕事の継続ということが難しいかなと。そんなことをお話しさせていただきながら、職場においてはジョブコーチで、職場の仕事への取り組みとか、お迎えするときの職場環境とか、指示の出し方、あるいは受け取り方、振り返りの仕方、そんなことを心がけるといって、その部分については生活全般のうちの一部かもしれませんが、やっぱり限りがございますので、私どもからすると主に職場を中心にできるだけご本人同士で働き続けられるようなことに向けて、支援のイメージとす

れば、濃密なところから少しずつ引いていけるように、そんなことを心がけてやっているところでございます。

岩村座長 ほかにいかがでございましょう。

よろしいようでしたら、議題の1番目はこのあたりまでということにさせていただきたいと思います。

次に、お手元の議事次第にあります議題の2番目でございます。「就労支援体制充実のための方策 ~就労支援機関の実態を踏まえて~」ということでご議論いただくことになっております。

私のほうで聞いているところでは、第12回、それから第13回の協議会におきまして、地域における就労支援体制のあり方ということをテーマに、雇用のミスマッチの問題であるとか、それを防ぐための地域の送り出し機関、就労移行支援事業所等の支援力の強化について議論されたということでございます。また、前回の第14回の協議会では、受け手である企業側の現状についてご議論いただいたというふうに伺っております。

都では、就労支援機関における利用者や支援の現状などにつきましてより詳細に把握するため、昨年度末に実態調査を実施されたということでございます。そこで、今回はこの調査結果なども踏まえまして、改めて障害者雇用が大きく伸びていく中での課題、また、今後の就労支援体制の充実策の方向性についてご議論をいただければというふうに思います。

調査結果の概要や検討の方向性につきましては後ほど事務局から説明をいただきたいと思いますが、その前に、まず最近の雇用情勢について皆様に共通の認識を持っていただきたいと思います。そこで、東京労働局の藤村委員から最近の雇用・失業情勢等についてのご説明をいただきたいと思います。

では、藤村委員、どうぞよろしく願いいたします。

藤村委員 東京労働局の職業安定部長の藤村と申します。よろしく申し上げます。

説明の資料は資料3、「東京労働局資料」ということで、今ご案内がありましたとおり、雇用情勢と職業紹介の状況について、かいつまんでご説明しながら、きょう、カラー版で持ち込みました「東京の労働行政 Profile2014」とあわせて説明をさせていただきたいと思っています。

先にこのProfileのほうなんです、東京労働局は国の機関でございます。都内に17カ所のハローワークがございまして、職業安定行政、労働基準行政、雇用均等行政等とタイ

アップしながら、都内に在住する方々の就労支援を行っているということになります。

5ページをあけていただきますと、ここからがハローワークで行っている職業安定分野における対策ということで、8ページの真ん中、「第4 障害者に対する支援」というところでは、昨年、雇用率が2%に上がりました。それに伴って、各ハローワークのほうで管轄にある企業さんに向けての事業主指導ということになっております。

めくっていただいて、次の上段が「就職支援」ということで、ハローワークの業務については別ペーパーのほうでご説明をさせていただきたいと思っておりますので、こちらは後ほどごらんください。

昨年からいろいろ問題になっておりますとおり、私ども需給調整機関としては、労働力確保が大きな1つのテーマです。人口構造の変化の中で、若年者がフリーター化している、あるいは出生数が減少している等々を踏まえますと、やはりハローワークのほうでしっかり、若者、女性、高齢者、障害者を含めて、働くことができる人全ての就労促進を図っていく必要がある。全員参加型社会の実現のためにいろいろな業務を展開しているということになります。今、雇用情勢の中では、人手不足分野ということで、私どもも、9月末まで国の機関としてのキャンペーンを各事業主団体を含めてお願いしているというところがございます。

資料3のほうは、雇用情勢の数字でございます。1枚めくっていただきますと完全失業率の推移でございます。左側が10年間のトレンド、右側が直近1年間各月の部分でございます。左側、赤い線を追いかけていきますと、全国の完全失業率は平成21年度がマックスでございました。リーマン・ショック直後でございます。5.2%から、現在、右側を追いかけていきますと、5月の数字で全国の失業率が3.5%と。あわせて、すぐ左側にブルーで囲まれている南関東の失業率は、東京、千葉、神奈川、埼玉1都3県も3.5%ということで、平成19年度あたりの数字まで改善しているということが言えます。

次のページをめくっていただきますと、有効求人倍率です。ここはいろいろマスコミ等々でも報道されておりますとおり、ハローワークを利用して仕事を探す方一人にどれだけ求人があるのかということになりますと、東京はブルーのラインでありまして、右側、5月で1.54%と。ここの1.5倍台の数字というのは平成18年当時の高い水準で、3カ月連続で推移しているという状況でございます。

有効求人倍率というのは、ご承知のとおり、有効求人の数、有効求職の数で、分子・分母の中でどのくらいあるのかという数字でございます。

1枚めくっていただきまして、ここで東京の最近の雇用失業情勢を説明させていただきますと、一番左側、欄が新規求職者で、ごらんのとおり対前年同月比で「 」がずっと続いていまして、新規求職者は33カ月連続減少という状況でございます。

すぐ隣、番、新規求人数は、逆に人を求める企業が多くて、51カ月連続で増加している。これは東京の数字でございます。

真ん中よりちょっと右側の欄、就職件数は、昨年度、ごらんのように15万件を2年連続で達成している。過去最高の水準で就職件数が出ているということになります。実は、この中にきょうのテーマであります障害者の職業紹介状況も入っております。

1枚めくっていただきます。ここは都内ハローワークで扱う障害者の職業紹介状況でございます。まず新規求職者は、数字は出ていませんが、平成18年度以来、景気の動向に左右されることなく増加してきたということでございます。ただ、昨年度、25年度はごらんのように、1.1%減少になっています。景気がよくなってきて企業が雇用する意欲が高まっているのかどうかというのは、現在分析中ということで、一概にそういうことであると断定はできないというふうに考えております。

障害種別の内訳を見ますと、ごらんのとおり、身体と知的障害者の新規求職者が減少。前年度でも7.8%身体の方は減少している。そんな中で、精神障害者については、前年度比で逆に7.6%の増加という状況でございます。

次に、右側の円グラフは何かというと、ちょっと白黒でわかりづらいんですが、上の箱の中に書いてあるとおり、身体障害者が41%へ低下した一方、精神障害者の占める割合というのは39%を占めるようになってきている。知的障害者はそう変わっておりません。

左下の棒グラフは就職件数でございます。平成25年度の就職件数は5,916件、ここは過去最高を更新しております。間もなく6,000件というところまで来ております。就職件数の障害の種別で見ますと、最も多いのが身体障害者で、昨年度2,158件、一番下の数字が身体障害者でございます。精神障害者が平成25年度は前年より28.7%も増加しまして、2,150件。あと少しで身体障害者の就職件数を精神障害者の方が超えてくるというところまで来ております。実は、全国トータルで47労働局のほうからの数字で見ますと、既に全国では精神障害者が身体障害者の就職件数を上回っているということでございます。

次に、右下のグラフ、ここが都内の民間企業で雇用される障害者です。前段の資料のほうにも出ておりましたが、25年6月1日では14万9,200人が過去最高ということで、都内の民間企業の障害者の雇用数ということになります。実雇用率では1.72%という状況でござ

ざいます。昨年4月から法定雇用率が0.2上がりまして、2.0%の雇用率で、来年4月からは、障害者の雇用納付金制度が100人を超えて200人以下の企業にも拡大されるという状況でございます。

さらに平成30年4月からは、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられるということもありまして、企業の障害者の採用意欲というのは確実に高まっていると認識しております。就労を希望する障害者と障害者雇用に取り組む企業というのがお互いをよく理解した上で、さらにマッチングを図っていききたいというふうに考えております。

こうしたことから数字がよくなっているのではないかと一概には言えるんですが、精神障害者の求職者の増加に対して、あるいは企業の障害者の雇用意欲の高まりに対して、まだまだ課題はあるというふうに考えております。一步一步進めていければという状況でございます。

岩村座長 藤村委員、ありがとうございました。

それでは、今回の実態調査の結果の概要につきまして、事務局のほうから説明をいただきたいと思えます。よろしく願いいたします。

梶野課長 先ほど座長からお話をいただきましたように、本協議会では、平成24年度後半から、25年度にかけて、いわゆる送り出し機関、それから受け入れ側の企業、両方の状況等についてのご議論をいただいたところでございます。

その中で、25年度当初に実施しました就労移行支援事業所向けのアンケート調査では、移行支援事業所の実績のばらつきというご指摘を踏まえまして、就職、あるいは職場定着実績が比較高い事業所とそうでない事業所の違いという観点からの分析を行いました。当時、回収率が約4割と半数に満たなかったという事情もございまして、必ずしも明確な傾向が出なかったという項目も多いという結果でございました。

委員の皆様からも、もう少し詳細に調査分析してはどうかというご意見をいただいたところでございます。そこで、25年度末に改めて、都内の就労移行支援事業所に加えて、区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターも対象に、実態調査を実施いたしました。

調査結果報告書は事前に委員の皆様にもお送りいたしましたけれども、かなりボリュームがありますので、本日は、調査分析結果から主だったところを抜粋、あるいは補足してご報告いたします。資料4でございます。

まず、1ページに調査内容、回答状況等について記載してございますが、就労移行支援

事業所については、事業所の職員体制、支援内容、利用者の就職・職場定着状況等を把握いたしました。また、利用者の就職定着実績や、障害種別によるクロス分析も実施したところ です。

調査対象は217事業所ございましたが、そのうち134カ所から回答がございまして、回答率約62%と、ある程度の回答率が確保できたところです。一方、区市町村障害者就労支援センター及びナカポツセンターにつきましては、両センターとも同じ設問で、利用者の就職・定着状況、あるいは定着支援の実施状況等を中心に把握いたしました。こちらは全センターから回答をいただいております。

2ページ以降が調査結果の抜粋でございますが、まず就労移行支援事業所につきまして、2ページの事業実施形態、法人種別はごらんのとおりでございます。

続いて3ページ目、昨年、25年10月1日現在の利用者の障害種別は、知的、精神の方がおおむね45%前後で、同じぐらいの割合という状況でございました。

なお、資料には記載してございませんが、個々の事業所で見た場合、利用者のうち知的障害の方が8割以上を占める事業所が全体の38%ほど、一方で、精神障害の方が8割以上を占める事業所が26%ほどございました。ある障害種別の方が多いことがイコールその障害種別の専門の事業所とは言えないわけですが、精神障害者の方の就労が伸びている中、そういった方を中心に就労移行支援を実施している事業所もある程度の数は存在しているという状況でございます。

続いて、職員の業務経験年数等ですが、障害者就労支援に係る職員の業務経験年数の平均が、3年未満の事業所が全体の37%余りと3分の1以上を占めております。もちろん、各事業所の個々の職員の経験年数に幅がございますけれども、平均が3年未満ということは経験が浅い職員が一定割合を占めていると考えられまして、そういった状況も背景にあるのか、事業所として職員教育が十分と考えているかという設問に対しては、「不足している」との回答が8割以上を占めました。

4ページ目、利用者の就職後の職場定着状況を見ますと、まず就職後6カ月以上職場定着している利用者数の割合で算定される就労移行支援体制加算を算定していない事業所が4割近くを占めております。なお、障害種別について、知的障害者の方が多い事業所と精神障害者の方が多い事業所で比較をしてみましたが、大きな差はございませんでした。

全国的にも、就労移行支援事業所の実績の二極化という指摘がございますが、都内につきましても、実績を上げられていない事業所が相当数あるというのが現状と考えておりま

す。

また、5ページ、区市町村センター等との連携について、利用者の就職後一定期間を経過すると、就労移行支援事業所が支援を終了して、区市町村センターがその後を引き受けることになるというご指摘が、以前この協議会でもございましたが、今回の調査結果では、事業所側としては常に情報共有し、定着支援でも協力しているという回答が6割以上を占めております。

次に、事業所として、利用者の就職や職場定着において何が重要と考えているかですが、就職については、本人の就労意欲、利用者の障害特性と作業内容のマッチング、配属先の社員の理解が上位3位に入っております。

一方、6ページ目の職場定着における重要事項ですが、ここでも、周囲の社員の理解、本人の就労継続意欲、周囲の社員との人間関係が上位に入っておりまして、いずれも、ご本人の意欲はもちろんです、やはり職場の理解が重要という結果でございます。この点については、区市町村センター、ナカポツセンターでも同じ順位でございました。

さらに、事業所としてということが課題かについては、まず一番多かったのは、利用者が就職して空きが出た後の新規利用者の確保に苦慮しているというもの。続いて、職員体制の確保や、関係機関との連携等が挙げられております。

続いて、7ページからは区市町村センター及びナカポツセンターの調査結果でございます。こちら昨年10月1日現在の利用者の状況は表のとおりで、知的障害の方が全体のほぼ半数を占めております。なお、区市町村センターにつきましては、東京都が補助をしているため、年度ごとの事業実績も別途把握しておりますけれども、そちらで新規の就職者数を見ますと、やはりここ数年、精神障害の方の就職者数の伸びが非常に大きく、直近25年度の実績では、知的の方、精神の方の就職者数がほぼ同数に達しております。

次に、職員の業務経験年数の平均でございますが、こちらは3年未満というセンターが全体の約32%ということで、就労移行支援事業所とおおむね同じ傾向でございます。

さらに、センターでは就職者数が増える中で定着支援のボリュームが大きくなっていること、また、就職後しばらくたっても、生活支援をはじめとしてきめ細かい支援を必要とするケースが増えているという声が聞かれます。そこで、一旦職場に適応・定着した利用者について、例えば離職の危機等が生じて集中的に支援に入る必要が出てくるようなケースについても今回質問いたしました。

そういった集中的な支援が必要となったケースの割合は、全体のおおむね1割未満とい

う回答が7割弱を占めておりますけれども、集中的支援が必要なケースが増えているかという質問に対しては、半数以上で「増えている」という回答でございます。

8ページに進みまして、そういうケースが増えている理由のうち、利用者側の要因としては、そういった支援が必要となることが多い精神障害、あるいは発達障害の方に対する支援の増加、また、企業側の要因としては、法定雇用率を満たすため、障害特性に応じた受け入れ体制が必ずしも整っていない中で雇用し、ミスマッチが発生してしまうというご意見が複数ございました。

また、就職後に初めて支援機関がかかわることになったような場合、後追いで状況把握やアセスメント等をしていくことになるため、速やかで適切な対応がなかなか難しいといった声も出されております。

10ページには、利用者の就職・離職状況を記載しております。就職状況については、ハローワークさんをはじめとして既にいろいろデータがございますが、離職状況については従来あまりデータがなかったため、今回改めて把握をいたしました。

就労移行支援事業所は、離職者数自体の回答が少なかったため、回答数の多い区市町村センター、ナカポツセンターについて見ますと、24年度にセンターに登録して、年度内に新規就職した方のうち、6カ月未満で離職した方が約11%、1年未満で離職した方が約14%と、事務局で想定したほどは高くはないというのが率直な印象でございました。やはりセンターを利用して継続的に支援を受けているということも一因かと考えております。

また、障害種別でも、こちらも想定したほど大きな差ではございませんが、精神障害の方の離職率がほかの種別よりは高めという結果でございました。今回の調査では経年推移までは把握しておりませんが、年数の経過に伴って障害種別による差が拡大するという可能性もあるのではないかと考えております。

続いて、10ページの後段以降は、就労移行支援事業所につきまして、就職率、加算の算定状況すなわち職場定着率、障害種別の3つの切り口からクロス集計を行い、差が出た項目のさらに一部を抜粋したものでございます。

まず就職率については、就職率の高い事業所では個別支援計画に基づく目標設定や職場実習等のプログラムを重視しております。こちらは定着率の高い事業所でも同じ傾向がうかがえました。

また、職員に求められるスキルとしては、職場開拓の方法・スキルや、カウンセリング技法等を挙げている一方、優先度が高いスキルは何かという問いに対しては、就労支援の

基礎知識、企業の障害者雇用の実態理解といったやや基礎的な内容が挙がっておりまして、比較的経験が浅い職員も多い中、基礎的な知識の習得がまず必要という現状の一端を示すものということも考えられるかと思っております。

続きまして、定着率の高い事業所では、職場定着において何が重要かについて、健康管理や、社内における支援者の配置が重要という回答が多かったです。

さらに、障害種別で見ますと、職場定着における重要事項として、知的障害の方が多い事業所では家族の理解、精神障害者の方が多い事業所では、健康管理や社内における支援者の配置を重視するという傾向が見られます。

精神の方については、先ほどの定着率の高い事業所と同じ回答傾向ではございますが、安定的な就労のためには、やはり医療面も含めた健康管理や、障害特性等を踏まえた社内での支援体制が必要と考えていると思われまます。

以上、ご報告しました調査分析結果を踏まえて、事務局として主な課題をまとめたのが別紙でございます。

これまで協議会でご意見があった内容を改めて確認したという面もございますが、1つめとしては、やはり精神・発達障害者の方の就労が増えていく中で、例えば精神の方であれば、医療的な面も含めてそれぞれの障害特性に応じた支援の充実ということが必要かと考えております。

また2つめとして、経験の浅い職員が比較的多く、一方で就職定着実績を上げられていない就労移行支援事業所が相当数ある中で、その支援力、あるいはスキルをどう引き上げていくのか。

そして3点めとしては、今後、障害者雇用の経験の浅い企業が雇用に取り組むケースが増えていくと考えられる中で、安定的な就労継続に向けて、就労支援機関と企業がどう連携を強めていくべきかという3点を挙げさせていただいております。

もちろん、課題はこれ以外にもあるとは思いますが、これら3点を中心としつつ、調査結果を踏まえて、皆様が抱えておられる現場の状況、あるいはこれらの課題解決のためにはこういう取組が必要ではないかといったことも含めまして、ご意見を頂戴できればと思っております。よろしく願いいたします。

岩村座長 ありがとうございます。

それでは、今ご説明いただきました実態調査の結果につきまして、特にきょう、事務局のほうから別紙ということで検討課題のご提示もいただいているところでございますので、

それを中心としつつ、ご意見、場合によってはご質問も頂戴できればというふうに思います。いかがでございましょうか。

では、副座長の小川委員、どうぞ。

小川委員 本論のディスカッションからちょっと外れることなんですけれども、東京労働局からのご報告で、全部のベースになるようなことかと思いますので1点確認をしたいんですけれども、東京労働局で把握している就職の件数等に、最近、A型事業所の増加、A型事業所で働く人たちが増えているということも話題になっていますけれども、A型事業所というのはこの件数の中に含まれているかどうか。

また、今回のデータ以外に、就職件数の中で、いわゆる一般企業での就職と、それから、もしA型が含まれている場合にはA型というのを別データで把握されているかどうか。そこについて伺わせていただけますか。

岩村座長 ありがとうございます。藤村委員、いかがでしょうか。

藤村委員 全体的に含まれていますけれども、非常に数が少ないというのが実態ということになっています。そういう中で、こういう1万8,000人の新規求職に対して就職は5,916という状況です。細かいデータ、数字は今ちょっと手元にないので恐縮でございます。

岩村座長 ありがとうございます。それでは、ほかにいかがでございましょうか。

それぞれ皆さん、現場にかかわっていらっしゃる方も委員としてご参画いただいています、事務局のほうからも別紙という形で問題提起なり、課題の設定ということもしていただいておりますので、どの観点からでも結構でございますからご意見などをお出しいただければというふうに思います。

では、庄司委員、お願いします。

庄司委員 キューピーあいの庄司と申します。日ごろは支援機関の方々に大変お世話になっております。

これがないと経営をやっていけないというぐらい、障害者雇用については、本当に区市町村センター、それからナカボツセンターの方々に大変お世話になっております。お付き合いをしていると、特に私どもは人数はまだそんなに多くないんですけれども、知的障害、精神障害、発達障害の社員がどんどん増えてきています。その中で定着ということを考えていくと、支援機関と、それから、知的の場合は家族とのコミュニケーションというんですか、この3つがあってずっと継続して雇用できるということだと思っております、正直言

って、氏平委員もいらっしゃいますけれども、一度雇用した社員を継続して定着の支援をお受けしているというのが実態です。どんどん増えていっています。

私どもは多摩エリアなので、ナカポツのTALANTさんによくお世話になっているんですが、本当によくやっていただいているんですが、登録をしている人たちがどんどん増えてきている。これを見ていると、必要なものというのは、やはり定着支援も必要ですし、それから、今いろんなスキルが必要になってきて、人数が足りないというようなデータも出ていますので、そのあたりを今後どうやって解決していくのか、都としてはどういう手を打っていくのかというあたりを聞かせていただければと思います。

岩村座長 では、小島委員、どうぞ。

小島委員 就職者数がどんどん増えているとか、就労移行支援事業所からのたくさんの人が移行しているというようなことも、いわゆる就職の数を上げるという意味、また、雇用率が上がっていくという意味ではすごくいい結果になっているんだなとは思いますが、今言われたように、長く続かなかつたら、入れるだけ入れてそれで終わりでは済まなくて、入れていただいたのに続かなかつたら何もならないんじゃないかというのは皆さん誰でも思うことだと思います。就労した人の定着支援はどこまで行ったら支援が終わるのか。終わらないだろうと思うんです。

入って6カ月ぐらいは本人もやる気だし、入れる側も一生懸命やっているのですが、たまにはいろんな課題のある人もいますけれども、それほど問題なくやっていけます。6カ月経ったあたりからいろんな課題が出てくる。その後、会社の中で人事異動があったりとかいろんな中で、いつになっても支援は終わらない状況で続いています。私ども区市町村の就労支援センターでは登録者は増えるのみ。どんどん就職すれば登録する人はどんどん増えるので、どこの支援機関も500人を超えるような状況で、一体これはどうなっていくんだろうかととても不安を感じながら支援をしています。

お世話になっている会社との関係だけではなくて、先ほどから申し上げていますように、生活支援がどんどん課題になってきています。それこそ、いろいろと社会状況が変わる中で、スマホによる被害だとか、本当に私たちにしたら考えられないようないろんなことを抱えた人たちがやってきて、はっきり言って支援は夜昼ないなという状況です。いつになっても、何時であってもSOSを出してくるというような状況にあります。

これは一体どこが支援するのか。就労支援センターを始めたころは、就労させることが私どもの課題だったんですけれども、今は定着支援。しかも、生活支援をどうしていくか

ということが大きな課題で、これに関して実態調査の中でもたくさん出ているように思うんです。今、会社の方が言われたように、この定着支援をどうしていくか。特に生活支援をどうやっていくかということを含み込んでいただかないと、支援機関はパンクだよという状況です。

それから、どんどん新しい養護学校ができてどんどん就労する。でも、学校からはそんなに支えてもらえないというふうなことも含めながら、支援しなくてはならない人はどんどん抱える。それに対する施策をどういうふうに考えているかというのは、今の方と同じような意見で、ぜひ教えていただきたいと思っております。

岩村座長 ありがとうございます。事務局側のご意見というお話もありましたけれども、きょうは特に事務局のほうでこういう方向であるという形でのご答弁をいただくという会合では必ずしもないものですから、むしろ今後の課題として事務局のほうでどう受けとめるかということかなというふうには思っております。今お二方からご質問がありましたので、可能な範囲で事務局のほうでお答えいただければと思います。

梶野課長 今、座長からおっしゃっていただいたとおり、こうすれば解決できるというのは我々としても難しいところでございますが、確かに今回の調査でも、定着支援について非常に細く長くの支援になるというご指摘であったり、長期になるにつれて本人の就労意欲が失われてしまって、そこをどう立て直すかというような支援、あるいは、ご家族、ご本人も含めて高齢化してきて、そこをどう支えていくかということ等、就労される方が増え、かつ長期にわたるということで、以前には必ずしも出てこなかったものが最近クローズアップされているというのが現在の状況だろうと思います。

区市町村センターの場合、基本的には各区市町村においてどういう体制をとっていただくかというところはありますけれども、やはり都としても皆様のご意見をいただきながら、引き続き考えていかななくてはいけない課題だと思っております。

岩村座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。では、北沢委員、どうぞ。

北沢委員 意見というか、感想みたいなところとかでもよろしいでしょうか。

岩村座長 もちろん、どうぞお願いします。

北沢委員 当社のほうでいろいろ実習等を受け入れるに当たって、やはりいろんな支援機関の方とのつながりがあるんですけれども、区市町村の支援機関によってそれぞれの体制がすごく違うなというのを感じています。ジョブコーチまで全部含めてやりますよとい

う支援機関もあれば、現場の支援は東京ジョブコーチさんにお任せしますという支援機関があったりとかというところで、相談型なのか、現場型なのか、そういうのも結構それぞれの支援センターさんによってかなり違うんだなというのをすごく感じています。

こちらから見ると、ではこの件はどこに言えばいいのか、生活面に関しては就労支援センターさんでいいのか、就労移行支援事業所でいいのかというのがすごくわかりづらいことになっている。

どこまでの支援、何の支援をするのかという明確なガイドラインみたいなものとか、この支援センターはこういうふうな形態でやりますよみたいなものがあるとうれしいなというふうにはちょっと感じているところです。支援センターさんも、うちはこういうふうな支援が得意ですとか、やりますというのをしっかりとっていただけると、こちらも頼みやすいのかなというふうに思っております。

岩村座長 ありがとうございます。貴重なご意見だと思います。

そのほかいかがでしょうか。では、山鼻委員、どうぞ。

山鼻委員 先ほどの定着支援のところのお話にちょっと関連するんですけども、企業さんは確かに定着支援は非常に欲しがっているというところもありますし、こちらの実態調査を見ると、企業のほうで十分準備ができていないとか、受け入れ体制ができていないというところは、非常に私どもとしても忸怩たる思いをしているんですが、企業のところでもう一つ抱えている問題としまして、障害者の方の加齢が一般の方よりも早いというところで、定年までなかなか勤めていただけない方がいらっしゃる。また、60歳以降は高年齢法で再雇用もできると思って再雇用を提示したら、皆さん定年でやめてしまうというようなこともございます。

企業の人事の方とお話をしていると、非常に加齢が早いので、福祉から就労への道筋はあるんですが、就労から福祉へ戻る、また一度一般就労をしてしまうと、その後の障害者の方の行き先がないというのを非常に心配なさっていることが多いんです。やはり東京都全体で障害者雇用を進めていくためには、そここのところの問題も将来的にはみんなで解決できるような道筋を考えていただくと、将来的な障害者雇用の促進につながるのではないかとこのように思っております。

岩村座長 ありがとうございます。

そのほかいかがでしょうか。では、氏平委員、どうぞ。

氏平委員 氏平です。2点あるんですが、まとめてよろしいでしょうか。

今回、厚い冊子をいただいて、せっかくですので2日間かけて読ませていただきまして、非常に細かい点をお伺いするので恐縮なんですけれども、就労移行支援事業所と区市町村センター、就業・生活支援センターさんへのアンケートの中で、就職または定着支援に関して重要事項を選択するというのがあったかと思えます。ちょっと不思議だったのが、雇用された方への支援なんですけれども、その中で、作業遂行能力・スキルとか企業トップの理解が重要であると選ばなかったのが半数以上になっています。確かにご本人たちの支援は生活支援に比重が移っていたりとか、軽度の知的障害の方とか精神障害の方たちは、仕事はおできになるんだけれども体調が安定しないとか、生活面の課題で働き続けることが難しくなるというのは共通のテーマかなと思っておりますので、そうかもしれないんですけれども、ただ、これは幾つ選択してもいい形でのアンケートになっていますので、作業遂行能力と企業トップの理解を選ばないというところは非常に違和感があります。

支援機関がこういう答え方になっているということについて私は違和感があっただけなんですけれども、企業さんのご意見を少しお伺いしたいというところがございました。雇われた方への支援ですので、当然作業はできるべきですし、企業のトップの理解が障害者雇用に影響がないかという、ちょっとそうは思えないんですね。なので、そのところを企業様の立場からするとどう受けとめられるかなというところが1点、単にお伺いしたかったということになります。

それから2点目は、課題のほうでも出している「集中的支援」という言葉なんですけれども、この意味、定義を一度確認させていただきたいと思うんですね。当センターが回答させていただいたときは、集中的支援の設問の中に、最初に期間について設定をしているかという設問がありましたので、ここで言う集中的支援というのは、いわゆる就職してすぐの方に対して集中して職場に訪問して行う、いわゆるジョブコーチ支援のような期間を設定しているかということなのかなと思い、訪問支援を集中的に行っているのが増加しているかという流れでアンケートを読んできましたね。

ただ、その流れで今度は集中的支援が増加した理由というのを見てみると、大半が生活に関する部分だったり、先ほどから出ている高齢化だったり、半社会的行動だったり、生活にかかわる部分の内容が理由として挙げられていたので、それから読み取ると、職場に訪問して集中して支援をする頻度が増えているというよりは、全体的に支援が多岐にわたり、頻度が多くなっているというふうに皆さん答えていらっしゃるのかなと思ったんですね。

ただ、この集中的支援という言葉は、支援機関によってやはり捉え方が違いますので、まずはここで言う集中的支援は何で、それが増加しているということはいわゆるどういうことを言っているのかということについて少し、私どもの誤りを直すという意味も含めてご説明をいただければと思います。

岩村座長 ありがとうございます。まず事務局にお答えいただくほうを先にしまして、その後、企業の皆様へのお尋ねがありましたので、できれば企業の方々からお答えいただければと思います。

では、まず事務局のほうでお願いします。

梶野課長 集中的支援の定義というご質問かと思いますが、細かくなって恐縮ですが、区市町村センターとあるいはナカポツセンターへの質問の中で、利用者の就職後の時期を職場に適應するまでの時期と適應して定着した後の時期に分けた上で、一旦職場に定着した後で例えば離職の危機等が生じて、一旦は落ち着いていたんだけど、改めて集中的な支援に入るようなケースはどのくらいあるのでしょうかという趣旨でご質問しました。

ですので、一旦は安定していた方が何らかの体調を崩されたりとか、職場で支援の窓口になっていた方が人事異動で代わられて、新しい方とコミュニケーションがうまくいかないですとか、諸々の理由によって、改めて集中的に支援機関が支援に入る必要が生じたケースというような趣旨です。

岩村座長 よろしいでしょうか。そうしますと、1番目のほうのご質問になるのですが、企業の方々のほうで、ではお願いいたします。

倉持委員 企業側としてお話しすると、企業トップの理解というのはあればベストなんですけど、なくても進められることは正直なところなんです。企業トップの理解よりも、周囲の社員の理解が重要ななと思っています。周囲の社員の理解を進めるために、当社ではワーキング・トライさん等、支援機関と協力して、プロフェッショナルな指導を社員に対して行ってもらうというような取り組みをしています。割とそれで十分理解は進みます。

それから、作業遂行能力とスキルなんですけれども、これは障害者雇用にかかわらず、社員のスキルを伸ばすというのはマネジメントが取り組むべきことだと思っているんですね。ただ、障害特性に合わせたスキルの伸ばし方というのはあると思うので、そこはやはり支援機関の方々と協力して進めるのがベストなんじゃないかなというふうに考えております。

岩村座長 ありがとうございます。ほかにはいかがでございましょうか。北沢委員。

北沢委員 私は、やはりトップの理解、経営側の理解というのが必要だなというふうには感じています。実は私、この会社に入ったのは5年前になりまして、その前までは就労支援機関のほうに勤めていました。入ったときにはまだ法定雇用率1.8%の時代で、1.8をいかにクリアするのかというところの課題が大きかった。仕事も手があいてしまう日があったりとか、なかなか障害者のスタッフの満足のいくところができなかったというところはあったんですけども、どんどん仕事を増やしていったり、職域を拡大していくことで会社への貢献度がどんどん上がっていくところと、やはり会社に対するアピール、これだけ仕事ができますというふうなアピールとプレゼンをしていくことで、会社側が1.8を超えて2%までも伸ばしていこうと、トップの経営陣のほうからそういうゴーサインが出た。

それをもとに進められたので、今回2%になったとしても全然焦らず対応ができたというところもあります。トップ、経営のほうからこれだけの人数を増やしていいよというゴーサインがなければ我々は増やせませんので、そういうところでは企業側のトップの理解というのは必要なのではないかなというふうに思っております。

岩村座長 ありがとうございます。では、庄司委員、どうぞ。

庄司委員 北沢委員と全く同じようでちょっと違うかもしれないんですが、トップだけではなくて、企業としての考え方がきちっとでき上がっているというふうにならないと、障害者が生きがいを持って働けないということだと思います。それを理解してもらうように常に啓蒙していくというのが、私は特例子会社の経営をやっていますけれども、親会社に対してとか、グループ会社に対して、なぜ企業が障害者雇用をするのか、法定雇用率の2.0%を達成すればいいというものではないでしょうというあたりの話までしています。そうじゃないと、昨年0.2%上がったときに数だけ合わせるような動きをした企業がもしあったとしたら、雇用はしたものの仕事がない、仕事を教える人もいない。こんなことでは長続きするわけがないので、そのあたりが一番大事だというふうに思っています。

岩村座長 ありがとうございます。この点に関連して何かほかにご発言ございますでしょうか。では、山鼻委員、どうぞ。

山鼻委員 長年企業の方のお話を伺ったの感想なんですが、経営トップの理解というのは、今から10年ほど前はどの企業の担当の方もおっしゃっていたんですが、やはりここまで労働局からの指導等もございまして、法定雇用率を達成しなければいけないというのはある程度経営の方にも浸透してきて、今、経営のトップの理解を求めるというよりも、やらなければいけないという形で推し進められるようになって、多分「経営トップの理解」

というのにあえてマルをしないところが増えてきたのではないかなと思っております。

また、作業遂行能力に関しましても、今現在何ができるかというところでの作業遂行能力に関しては、企業のほうは決して必要としない。ただ、そのかわりに皆さんは就業意欲というところにマルをなさっていた。就業意欲を見て、なおかつ面接のやりとりで、この方に関しては私たちが教えれば仕事ができるかどうかという判断を多分なさっているのだと思います。企業の方に実際にお話を聞いても、今何ができるかというよりも、この人はきちんと自分のところで社会人として働ける能力、意欲があるかということを実際に今は強くやっているというのは、経年のアンケート等を見てもわかっているのです。そこら辺が多分アンケートに出てきたのではないかなというふうに思っております。

岩村座長 ありがとうございます。

ほかにはよろしいでしょうか。では、藤村委員、どうぞ。

藤村委員 企業指導をする立場として、別に企業さんをここで責めるとか、指導するかそういうのではなくて、やっぱりキューピーあいの庄司委員がおっしゃったように、数字合わせというのは非常にまずいので、ここはやはり、障害者を雇用していくという昔前のノーマライゼーションの精神ということと、あとは、トップの理解が必要というお言葉がいろいろ出ていますけれども、確かに必要なんです。ところが、障害者雇用が進んでいない企業さんは、実は人事担当者が汗をかいているんです。ということは、トップの理解が得られないということ。

あとは、問題は、障害者を雇用した後にいかに定着をさせるか。障害者も一人の社員として戦力であるということで、その戦略の中で企業の目標を持たされるということを労働局では企業さんには指導しています。そんな中でいくと、やはり人事担当者だけでなく、社員全体が障害者を雇用していくという理解が必要なので、いろんな形で啓発をしていく必要があるというふうには感じています。

労働局のほうでも、職業紹介しているだけではなくて、実際5,900就職させるという目標を持ってやってはいるんですが、そんな中で、就職させた後1年間の中で、定着、訪問を実施しながら進めている。これは労働局だけではできません。やはりチーム支援という地域の関係機関等の連携が必要なので、そういう形でやらせていただいています。

あとは、求職者のほうについては、定着は必要なんですが、キャリアアップをしていくという障害者もたくさんいて、ハローワークを利用していますので、それがまさしくこれからの職業紹介のスタンスなのかなというふうには感じています。

岩村座長 ありがとうございます。

今のところ、きょう事務局のほうで用意していただいた別紙の課題で、1番と3番は幾つか関連するご意見等をいただいているんですが、2番の就労移行支援事業所の支援力の向上のところはまだご意見等がないようにも思いますけれども、これに関連してもしご意見などがありましたらお願いできるとありがたいと思いますが、いかがでございましょう。では、清家委員、どうぞ。

清家委員 ナカポツセンターで利用希望の方たちのご相談を受けています。そういう中で就労移行支援事業所などの支援者の方たちとお会いすることが多く、最近、株式会社系の就労移行支援事業所が非常に増えているなというのが私個人の感覚としてあります。

伺いたいところとしては、このアンケートの中にも企業系が14.9%というのが出ていたと思いますが、ここ数年の中で株式会社系の就労移行支援事業所がどれくらい増えているのかその実態であったり、今後、東京都で就労移行支援事業所をどれくらいの数を増やしていくのかとか、A型も含めてですが、そういったところを知りたいと思います。そういう許認可のところからこれからどれくらいの数を増やしていくのかということをお伺いできたらと思います。

岩村座長 では、事務局のほうでお願いします。

梶野課長 まずは、経年でどのくらい増えているかというご質問なんですが、今手元に経年の数字までは持っておりませんが、私どもで事業所の指定等も所管しておりますが、年々確実に増えているということは申し上げられると思います。

ちなみに、今回の調査では14%余りでしたが、調査対象の217カ所全体でいいますと、そのうち営利法人が12.4%ですので、やはり十数%が企業であるということになります。

どのくらい増やしていくかというお尋ねですが、実は今、そういったサービスの供給量等も含めた、3カ年の計画を各都道府県が立てることになっておりまして、ちょうど今後3年間の検討をしている最中です。今後経年データ等も見ながら検討していくこととなります。

ただ、実際の指定相談等の状況を見ておきますと、私どもが誘導的に増やしたいという以前に、設立をお考えになる事業者さんがかなり多いというのが現状と考えております。

岩村座長 ありがとうございます。

データをお持ちでないのでお答えは難しいかもしれませんが、営利企業の場合、事業所開設からの年数といったデータというのは、平均年数であるとか、中位値でも何でも

いいんですが、そういったデータとかはお持ちでしょうか。

梶野課長 すみません。設置法人別で、かつ設置年度別というクロスまで手持ちのデータがございません。

岩村座長 ありがとうございます。というのは、きょうのデータのご説明を拝見していて、職員の方の平均業務年数というのが出ていたんですが、これが勤続年数と混同されていないとか、そういうところがちょっと気になったのと、経験年数の浅い人が多いということは、ひょっとすると設立からそれほどたっていない事業所の場合もあるのかなという気もしたので、そこはクロスしていないとわからないので、ちょっとその辺は今後の検討課題かなというふうには思いますけれども。

梶野課長 法人の種別を問わず、指定を受けた年度という点では、一番多いのが平成23年度で、全体の2割以上という状況でございますので、設立から日が浅い事業所が一定数あるというのは事実かと思えます。

岩村座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。では庄司委員、どうぞ。

庄司委員 このデータとは直接関係ないかもしれないんですが、今回の調査では、区市町村の就労支援センターとナカポツセンターが同じように調査されております。厚労省の本年度の指針では、ナカポツの役割がすごく増えてきているというか、重くなってきているような気がするんですが、東京都だけ少しほかの道府県と違うような認識を持っているんですが、ほかの道府県だともっとナカポツが多くて機能をしている。

その中で、東京都の場合は区市町村がものすごく充実をしているので、しっかりとやっ
ていらっしゃる中で、では、ナカポツがやるべきこと、例えばシニア・ジョブコーチみたいのを置いて指導していくみたいなこともちょっとお聞きしたんですが、そのあたり、都として、今後、ナカポツというのをどういうふうに運営していくのかというんですか、その関係をどう構築していくのかというあたりをお聞かせ願えればというふうに思います。

岩村座長 では、事務局のほうでお答えをいただければと思います。

梶野課長 確かにご指摘のとおり、東京都の場合、ほとんどの区市町村に就労支援センターが設置されているという、他の道府県から見ますとかなり特異な状況です。これだけの人口を抱えておりますので、一定のエリアを担当するナカポツセンターだけでカバーするのはかなり難しいというところもあり、都としてかなり以前から区市町村センターの設置を推進してきたところでございます。

ただ、一方では、国事業、都道府県事業としてのナカポツセンターの位置づけは当然でございますので、複数の機関と連携することの多いナカポツセンターの、経験も生かして、区市町村センターに対する助言等をしていただくということもあろうかと思えます。

具体的に申し上げますと、例えば、就労移行支援事業所、区市町村センター向けの研修事業等の講師としてナカポツセンターの方をお呼びしてご助言をいただいたりというようなこともしておりますので、そういった実績、知見をさらに活用していただくということは期待しているところでございます。

岩村座長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

そろそろ予定していた時間にも迫りつつあるのですが、もうあとお一方、あるいはお二方ぐらいご発言ありましたらと思えますが、いかがでしょうか。では、堀内委員、どうぞ。

堀内委員 学校現場という立場で参加をさせていただいております。きょう、本校の学校案内パンフレットをお持ちしました。本校は、卒業後100%企業就労を目指すというコンセプトの知的障害教育部門就業技術科と肢体不自由教育部門の小・中・高等部の併置校です。軽度の知的障害のある生徒と肢体不自由のある生徒の就労について、同様にどのようにしていけばいいのかということ日々考えながら教育活動しております。

先ほど東京労働局の藤村委員からもありましたけれども、関係機関との連携を進める上では、やはり学校現場を知っていただくことが必要だと思えます。今、どういう教育をしているのか、実際どういう生徒が通っているのかを見ていただくということがまず大事だろうと思っております。現在、各ハローワークさんが、まだ障害者雇用をしていない企業さんを本校に連れてきて、障害者雇用に向けた企業セミナー等も開催をしておりますので、そういう意味では連携が図られてきていると感じておりますし、非常にありがたいというふうに思っております。

それから、就労移行支援事業所さんとも連携をさせていただいております。本日いらしている清家委員、あるいは小島委員のところとも連携をさせていただいております。非常に地道な取り組みだとは思いますが、そういったところから、まずは新規学卒者の就労移行に向けての取り組みを我々としては一生懸命やらせていただきたいと考えております。併せて、一回就労をして離職するケースも数%はございますので、そういったことについて在学中から手当てができる内容については、指導内容等に生かしていきたいというふうに考えております。

きょう、本校の就業技術科のパンフレットをお持ちしておりますが、1ページを開いて

いただきますと「教育課程」という部分がございますのでご覧ください。例えばキャリアガイダンスという時間は、どの就業技術科設置校でも設定していて、職場におけるコミュニケーション能力とか、対人関係能力の向上を目指した教育をしていますが、将来就労をした後、離職をしないにこしたことはないんですけども、離職をした後の対応、相談窓口等の利用の仕方等も含めて在学中から教育をするような形で計画しております。

ぜひ、本校を含めて地域型の特別支援学校の卒業生につきましてもご支援をいただきながら、見守っていただければありがたいと思いますし、就労後も連携を深めていただければというふうに思っておりますので、よろしくをお願いします。

岩村座長 ありがとうございます。

それでは、いろいろご意見をいただきましたので、大体予定していた時間が近づいてまいりました。

最後に、小川委員からご意見がありましたら、ぜひお願いをしたいと思います。

小川委員 ありがとうございます。

今期初めての委員会で、各委員の皆さんのご意見を改めて伺いながら、東京の就労支援の特徴と難しさをもう一度確認できたかなというふうに思います。精神・発達就労支援の就職の数が今後増えていくことは明らかで、相談からダイレクトに就職につながる方たちのミスマッチというのは、今後ますます増えていくことが予想されると思います。

今回の調査では、初期のミスマッチでの離職はそんなに高くないという数字がこの段階で数字として確認できたのは、一つの定点観測のポイントかなと思うんですけども、これから初期のミスマッチによる離職がどういうふうになっていくのかということについては、またある段階で調査をして見ていく必要があるのではないかなと思うんですが、やはり今後、1年から3年ぐらいでの離職数というのが増える状況にあるのかもしれないというふうに思います。

そうすると、ますます定着の問題というのがクローズアップされていって、ナカボツ、区市町村就労支援事業、それぞれに職場で起きた問題とか、生活面の問題の対応に追われていって、新規の就職を丁寧にアセスメントしてつなげていくということができなくなっていくという、どうも全体的にあまり望ましくないシナリオがきょうの議論の中からもうかがわれるような気がします。

では、どうするのかということではなかなか対策は打ちにくいところかと思うんですが、1つは、きょうのお話の中で、定着支援というキーワードと、それから生活支援とい

うキーワード、ここはとにかくもう少し人手が必要だという議論だったかなと思います。

もう1つは、新規の立ち上げ支援であるとか、マッチングのときの企業に対するアドバイスであるとか、さらに従業員に対するプロフェッショナルな教育、アドバイスを活用されているという企業のお話もありましたし、あるいは障害者雇用に対する考え方や理念をきちんと最初から安定させることが必要だというようなご意見もありましたし、そういうことを支援する人材というのは、これはやはりプロフェッショナルでなければいけないのではないかなというふうに思います。

そうすると、今回のこのデータから見られるナカポツ、区市町村事業、それから就労移行支援事業、1年から3年の経験年数が3分の1、5年まで見ても一定の数しかいない。東京では、企業や障害のある方は一体どこに専門性のある就労支援を求めたらいいのか。

そうすると、専ら職業リハビリテーション就労支援の専門機関である障害者職業センターに頼るしかないのか。いや、東京ではこれだけたくさんの支援機関があるはずなのにといいところになってくるかと思しますので、今後、どこかで整理が必要かなと思うのは、東京は区市町村就労支援事業、就労移行支援事業、ナカポツ、東京ジョブコーチという社会資源をそれぞれに持っていますので、どのような役割分担とカラーづけを今後一層していくのか。

ここについては、所轄が違ったり、あるいは財源が違ったりでなかなか難しい問題であることは認識していますけれども、そこを超えたこういう協議会の集まりの中でももう少し議論をして、企業か、あるいは障害のある方が、こういう支援だったらあそこだ、こういう支援だったらあそこだということがもう少しわかりやすい仕組みというのが必要になってくるのではないかなというふうに思います。

東京の特徴は、とにかく移行支援事業、ジョブコーチ、区市町村、ナカポツ、それぞれ所属機関がばらばらで、本当になかなかつながりにくいし、一つの法人の中での人事異動で回っていくわけではないので、就労支援の専門性が蓄積されにくいというのが非常に難しい問題だというふうに思います。

そこであえてカラーづけをするということと、それから、プロフェッショナルな専門性というのをどこに蓄積していくのかということについてももうそろそろ踏み込んでもいいのではないかといいことで、最初発言は控えましたけれども、東京ジョブコーチはやはり東京の事業で、現場のジョブコーチの方たちは所属機関がない個人のジョブコーチの方たちなので、ここにプロフェッショナルをすごく求めていくのは難しいかなと思っていて、や

はり東京ジョブコーチのコーディネーターのプロフェッショナルな専門性を蓄積していくというのは非常に重要なことではないかなというふうに思います。

最後に、ちょうど今、障害福祉計画のところではやはり就労に関する数値目標を考えていくところだというご発言もございましたけれども、東京の場合には、区市町村の就労支援事業と就労移行支援事業と、両方の実績を丁寧に見ていくことが、今後の東京の就労支援の実態の把握と方向づけに非常に重要なデータになるのかなと思いますので、その数値目標の基準づくりというところで、区市町村のデータと就労移行支援事業のデータを個別に細かく見ていけるような、何かそこら辺の工夫をしていただければ役に立つのではないかなというふうに思いました。

以上で終わらせていただきます。

岩村座長 貴重なご意見をありがとうございました。

私も、今回の調査の結果を見させていただいて、やはり職員の業務経験年数が比較的短い方が多いということが一つのポイントかなと思っています。他方、先ほどちょっとデータがないということだったんですが、事業所の設立年数とそこがどうかかわっているのかというところがもう一つのポイントなのかなという気がいたします。そういう意味で、そういった設立年数の浅い事業所に対して、どういうアプローチをしてよりスキルを高めてもらうのかというところがさらに一つポイントとしては存在するかなという気がして、皆様のお話を伺っておりました。

きょうはいろいろなご意見も頂戴しましたので、事務局のほうでまたこれを参考にしつつ、今後の障害者の就労支援の施策に生かしていただければというふうに思います。

最後に、事務局のほうから事務連絡ということでございますので、よろしく願いいたします。

梶野課長 本日は、さまざまな視点からの多くのご意見を頂戴いたしまして、誠にありがとうございました。今、座長からもお話しいただきましたように、今後の施策検討にぜひ生かしていきたいと考えております。また、場合によりましては個別に関係委員にご相談、あるいはご指導を仰ぐこともあろうかと思いますが、その節はどうぞよろしくお願いいたします。

なお、次回の協議会でございますが、年明け2月ごろを予定しております。日程等についてはまた改めて調整させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

岩村座長 どうも皆様、お忙しい中ありがとうございました。それでは、きょうはこれで終了させていただきます。

午後 7 時55分閉会