

東京都障害者就労支援協議会
(第19回)

平成28年7月4日(月)午後3時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室22

午後 3 時00分開会

○高原部長 それでは、定刻になりましたので、第19回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

委員の皆様には、お忙しいところ本協議会にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

私は、本協議会幹事を務めております福祉保健局障害者施策推進部長、高原でございます。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ので、座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきます。

なお、本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっております。ご承知おきください。

まず初めに、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思っております。お手元資料「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、座長席に向かって左側手前の委員の方よりご紹介を申し上げます。

まず、東京障害者職業センター、井口委員です。

○井口委員 井口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○高原部長 続きまして、八王子市障害者就労・生活支援センター、氏平委員です。

○氏平委員 氏平でございます。お世話になっております。よろしくお願いいたします。

○高原部長 続きまして、株式会社アヴァンティスタッフの内田委員です。

○内田委員 内田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○高原部長 文京区障害者就労支援センターの大形委員です。

○大形委員 大形と申します。よろしくお願いいたします。

○高原部長 大妻女子大学の小川委員です。

○小川委員 小川でございます。よろしくお願いいたします。

○高原部長 サノフィ株式会社、杉本委員です。

○杉本委員 杉本でございます。よろしくお願いいたします。

○高原部長 反対側に移ります。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す。

○清家委員 清家と申します。よろしくお願いいたします。

○高原部長 名簿によりますと次になります。東京商工会議所の福田委員、東京労働局の藤村委員及び東京都中小企業団体中央会の穂岐山委員は本日都合によりご欠席です。

なお、藤村委員の代理として職業対策課の加藤課長代理にご出席いただいております。

○藤村委員（代理・加藤） 藤村の代理で出席いたしました労働局の加藤でございます。よろしくお願ひ申し上げます。

○高原部長 続いて、東京都立志村学園の堀内委員です。

○堀内委員 堀内でございます。よろしくお願ひいたします。

○高原部長 東京大学大学院の山川委員です。

○山川委員 山川と申します。よろしくお願ひいたします。

○高原部長 東京経営者協会の山鼻委員です。

○山鼻委員 山鼻と申します。よろしくお願ひいたします。

○高原部長 第一生命チャレンジド株式会社、湯浅委員です。

○湯浅委員 湯浅でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○高原部長 なお、委嘱状のほうは席上配付させていただいております。ご確認をいただきます。

続いて、幹事のほうを紹介いたします。こちらも名簿順に申し上げます。

産業労働局貫井雇用就業部長は業務の都合により、立石就業推進課長が代理出席しております。

○立石課長 雇用就業部長、貫井の代理の立石でございます。よろしくお願ひいたします。

○高原部長 公益財団法人東京しごと財団、蓮沼事務局長です。

○蓮沼事務局長 蓮沼です。どうぞよろしくお願ひいたします。

○高原部長 教育庁、出張指導部長は都合により、島添主任指導主事が代理出席しております。

○島添主事 島添でございます。よろしくお願ひします。

○高原部長 そして、私、障害者施策推進部長、高原でございます。

続いて、お手元配付しております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。

○柳沼課長 私、就労支援担当課長の柳沼と申します。

資料の確認をさせていただきます。まず、会議次第がございます。資料1「障害者雇用・就労推進連携プログラム2016（案）」でございます。資料2が東京労働局資料で、最新の雇用失業情勢等のデータが記載してある資料でございます。それと、企業委員の方々から資料提供がございました。資料3-1と資料3-2、資料3-3でございます。それ

と、東京都より情報提供ということで、資料4-1が区市町村就労支援センター実績の資料と、資料4-2が「障害者就業・生活支援センター実績」の資料でございます。別紙でございますが、本日の議論のテーマになるかと思われませんが、「職場定着に向けた企業の取組と支援体制の充実について」でございます。

それと、本日、委員の方から持ち込み資料がございました。平成27年度JHC板橋会就労支援事業報告書について、清家委員から報告をいただいております。

以上でございますが、不足等ございますでしょうか。

○高原部長 では、続いて座長、副座長の選任に移らせていただきたいと思っております。先ほどごらんいただい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ございますが、要綱第3条第3項において、座長及び副座長を委員の互選により定めるとなっております。この規定に基づきまして、まず座長を互選していただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○井口委員 山川委員を推薦させていただきたいと思っております。山川先生は、皆様ご存じのとおり、厚生労働省の労働政策審議会障害者雇用分科会の会長を務められるなど、障害者雇用の問題に高いご見識をお持ちでございますので、ぜひ座長にお願いできればと思っております。

○高原部長 ありがとうございます。

ただいま井口委員から山川委員を推薦するとのご意見がございました。皆様、いかがでございましょうか。

〔「異議なし」の声〕

○高原部長 ありがとうございます。それでは、山川委員に本協議会の座長をお願いしたいと存じます。

では、山川委員、お手数ですが、座長席にお移りいただけますでしょうか。

恐れ入りますけれども、山川座長から一言ご挨拶を頂戴したいというふうに存じます。よろしく願いいたします。

○山川座長 山川でございます。この分野につきまして経験もまだ浅いものでございますし、また、特にこの協議会では初めての参加となりますので、非常に力不足とは思いますが、皆様方のお力によってこの協議会が充実した協議の場となるように、その一助となればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○高原部長 ありがとうございます。

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

○山川座長 それでは、まず副座長の選任に入らせていただきます。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、前の任期において副座長をお務めいただきました小川委員に引き続きお願いしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○山川座長 それでは、小川先生、どうぞよろしくをお願いいたします。

では、ご挨拶をお願いいたします。

○小川副座長 改めまして大妻女子大学の小川でございます。前期に引き続きご指名をいただきましたので、頑張らせていただきます。30年の精神障害者の雇用義務化、それからパラリンピック、東京都はさまざまな障害者雇用の課題を抱える時期かと思えます。少しでもこの会のお役に立てればと思えますので、よろしくをお願いいたします。

○山川座長 それでは、早速、議事に入らせていただきます。

議事次第にございますとおり、本日の議題は2つ挙げられております。そのうち最初の議題であります(1)「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2016」についてということでございます。

それでは、事務局から新規事業等を中心にご説明をいただけるでしょうか。

○柳沼課長 それでは、「障害者雇用・就労推進 連携プログラム」についてご案内させていただきます。

まず、新しい委員の方もいらっしゃいますので、プログラムの概略についてご説明をさせていただきます。

本会議は、社会全体の障害者雇用に対する機運の醸成と、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月に設置された協議会でございます。

連携プログラム策定におけるプロセスですが、協議会に参加する関係機関によりまして、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を平成20年11月に、4項目の首都東京障害者就労支援行動宣言という形で宣言し、この宣言に掲げた内容の達成に向けて、10の視点と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。

こちらのプログラムのページ数で言いますと、中央のページを見ていただきたいですが、

12ページと13ページにその宣言と行動指針の記載がございます。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のがこの連携プログラムでございます。

戻りまして3ページをごらんください。3ページから、「1 東京の障害者雇用の現状」では、障害者雇用や雇用率、ハローワークを通じて就職した障害者の就職件数についての記載となっております。

ページの大体の構成を説明させていただいております。

続く5ページですが、「2 国の取組」では、中小企業における雇用の拡大や平成30年に向けた精神障害者の雇用促進についての主な取り組みについての記載となっております。

6ページ目からは、「3 障害者の就労支援の主な取組」としまして、東京都と関係団体の主な取組について概要が記載されております。

まず、東京都の取組でございますが、東京都長期ビジョン、東京都障害福祉計画、特別支援教育計画、これらの計画がございまして、これに基づき事業を推進しているところがございます。

ページの構成としましては、細かな事業の概要が6ページの下から始まっております。「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、飛びまして10ページまでです。「児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進」まで、それぞれ現在取り組んでいるところでございます。

また、ページの構成が中心になりますが、16ページに飛んでいただきたいと思っております。16ページから55ページまでですが、この間のページが先ほど申しました行動指針で示しております20の行動に、それぞれ位置づけられた事業の一覧となっております。事業数が大変多く見にくいところもございます。

そこで、56ページと57ページにこれら一覧の整理された記載がございますので、そちらをごらんいただきたいと思っております。字が大変小さいので見にくいところではございますが、右端に「新規」と「拡充」と四角で囲ってある記載があります。再掲もございまして、実質的には新規が4件、一部拡充した事業が6件になります。新規事業については、前回2月の協議会で28年度事業概要説明の際、説明させていただいておりますが、本日はその概略を説明させていただきます。

まず1つ目が行動10-3、医療機関との連携による障害者就労促進事業としまして、こちらは福祉保健局所管の事業です。平成30年に向けまして、精神障害者の就労支援におけ

る就労支援機関と医療機関の連携強化は大変重要な課題になっておりまして、昨年度実施しました精神障害者就労支援連携強化事業では、就労支援機関の職員を対象としまして、精神障害者を積極的に雇用している企業や精神科医療機関等におけるデイケア等の見学、意見交換会を実施し、関係機関との連携を強化してきたところでございます。今年度は、この事業の成果の結果も踏まえまして、精神科デイケア等の担当職員と就労支援機関の職員の意見交換会の機会を充実させるとともに、精神科医療機関において障害者就労に関する院内勉強会や、雇用を視野に入れた障害者の実習受け入れ等を行いまして、相互理解の連携を促進させていく事業となっております。

次の3件はいずれも産業労働局所管の事業になります。行動15-4は中小企業障害者雇用応援連携事業です。こちらは東京労働局ハローワークとの連携のもと、就労支援機関に配置します障害者雇用支援員が障害雇用を進めていく必要のある中小企業に個別訪問を行う形で、企業のニーズに応じた情報提供や支援メニュー提供を行うアウトリーチ型の事業です。

続いて、行動15-5は、職場内障害者サポーター事業です。企業における自立的な障害者支援を推進するために、企業の人事担当者や障害者と一緒に働く職場の社員を対象にサポーター養成講座を実施した上で、講座修了後6カ月間は支援員が月1回程度職場を訪問してアドバイスを行う事業となっております。さらに、講座修了者がフォローアップ研修を修了し、サポーターとして職場の障害者のサポートを6カ月間行った場合には、企業に対し奨励金を支給する事業でございます。

そして、行動16-2、障害者安定雇用奨励事業は、障害者等を正規雇用や無期雇用で採用した場合、あるいは有期雇用から正規雇用や無期雇用に転換した場合において、支給要件がございますが、それを満たしたものについては、中小企業が障害者1人当たり120万円、大企業は100万円の奨励金を支給するものです。

以上が新規事業です。

続いて、一部拡充した6件についての事業になります。

まずは行動5-2でございます。こちらは東京しごと財団の実施する総合コーディネーター事業の推進です。これは職場体験実習の拡充を行うという内容のものです。

行動6-1は、福祉保健局所管の事業になります。区市町村就労支援センターに配置いたします地域開拓促進コーディネーターの設置促進をさらに強化を図っていく内容のものです。

また、行動12-2、事業者向けセミナー等の実施は、東京商工会議所の取組となります。今年度は実際の雇用の現場へ見学受け入れ等を新たに予定と伺っております。

次に、行動12-6は、中小企業のための障害者雇用支援フェアについて、企業ブースの出展規模を拡大して、7月29日に実施する予定です。

続きまして、行動18-2、チャレンジ雇用の拡充です。こちらは従来から福祉保健局、産業労働局が連携して実施しておりますが、今年度から第二本庁舎の16階に新たに東京チャレンジオフィスを開設しまして、チャレンジ雇用職員を集中配置しております。庁内各局からの幅広い業務を現在引き受けておりまして、今年度から非常勤職員の雇用規模の拡大、6名から19名へ拡大しておりますが、事業の規模を大きくしております。ちなみに、本会議に当たりましてチャレンジ雇用の職員の皆さんが準備をしていただいたという次第になっております。こうした形でいろいろな部署に出向いて業務を行う機会を増やしていきたいと考えております。

また、教育庁においても、行動18-3で都教育委員会版チャレンジ雇用の拡充として、引き続き雇用機会の拡大を図っていく予定です。

これら以外の前年度から引き続き実施している各事業または後半の資料編等については、後日ごらんいただきたいと思いますと思っております。

駆け足になりますが、説明は以上とさせていただきます。よろしく願いいたします。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、以上、説明をいただきました件につきましてご質問等ございますでしょうか。ご質問あるいは意見等も含めてですが、よろしいでしょうか。

それでは、特にございませんようでしたら、本日の2つ目の議題、(2)職場定着に向けた企業の取組と支援体制の充実について、に移らせていただきたいと思います。

ご承知のとおり、都内の民間企業における雇用障害者数は年々増加しておりまして、特に精神障害者の雇用の伸びが顕著であります。雇用された障害者の方々がそれぞれの能力を生かして安定的に働き続けるためには、職場への定着に向けて企業と就労支援機関が連携して取り組んでいくことが必要でございます。しかし、障害者雇用の経験の浅い企業等が十分な準備のないまま雇用をいたしました結果、短期間で離職となってしまうような例も指摘されている一方で、就労機関においても、雇用障害者の増加に伴い、定着支援についてボリュームが増えて対応が難しくなるケースも増えてきているというご意見がこれまでの本協議会の議論でも出されているというふうに伺っております。

そうしたことから、本日は職場定着をテーマにいたしまして、今回新たに委員に就任されました障害者雇用企業3社の委員の方々からそれぞれの取組について情報提供をいただきました上で、就労支援機関の委員、ほかの各委員からそれぞれの現場での状況や課題、あるいは今後求められる取組等についてご発言をいただければと思っております。

今回の議論のテーマにつきましては、後ほど事務局からも補足説明が予定されておりますけれども、その前に、最近の雇用情勢につきまして東京労働局の加藤課長補佐からご説明をいただきたいと思っております。続いて、先ほど申しましたように、障害者を雇用する企業の立場から、内田委員、杉本委員、湯浅委員にそれぞれの取組の状況をご紹介いただきたいと思っております。

それでは、まず加藤課長補佐、よろしくお願いたします。

○藤村委員（代理・加藤） 改めまして労働局の加藤でございます。日ごろから本日出席の皆様には当局の業務運営にご協力をいただきまして、まことにありがとうございます。本来であれば藤村が出席してご説明するところでございますが、私のほうから代理で説明をさせていただきたいと思っております。

資料はお手元に配付いたしました資料2を使って説明させていただきます。

本協議会の準備の関係もございまして、実は今回お手元にお配りしました資料が4月分の状況になってございます。ただ、ちょっとしたタイミングで申しわけないのですが、先週の金曜日、7月1日に新たに5月分の雇用情勢が公表となっておりますので、この資料とあわせまして5月分の状況につきましてもご説明を申し上げたいと思っております。

まず、4月の月例経済報告によりますと、景気はこのところ弱さも見られるが緩やかな回復基調と基調判断がなされたところでございます。そうした中におきまして、全国の完全失業率の動向でございますが、資料にございまして、4月は3.2%となっております。下の表1にもありますとおり、3.2%、完全失業者数で224万人、対前年でマイナス10万人、このような状況となっております。

次に、有効求人倍率の状況でございます。こちらにつきましては、雇用情勢の判断をする上で非常に重要となる指標でございますが、4月につきましては、資料にございまして、2.02倍、このような数字となっております。この完全失業率と有効求人倍率でございますが、5月の状況は、完全失業率は4月と同様の3.2%で、同水準で推移ということですので。有効求人倍率につきましては、5月はさらに0.01ポイント上昇しまして2.03倍、このような状況となっております。こうした雇用情勢で、当局といたしましては、雇用情勢は

引き続き改善をしていると、前月までの判断について維持をしたところでございます。

恐れ入ります。次の2ページ目をごらんください。完全失業率の推移でございます。先ほど申し上げました現在においては非常に低い水準になっておりますが、左側の表をごらんいただきますと、5.2%が、いわゆるリーマン・ショックの影響を受けまして、この年度を平均しますと5%以上という非常に高い数字でございましたが、ここを頭にいたしまして、その後の経済状況の回復に伴い徐々に改善をして今日に至っているところでございます。右側の表は、最近1年間の月々の推移でございます。ごらんいただきましたとおり、完全失業率としては非常に低い数値で推移をしている状況でございます。

次のページをごらんいただきたいと思っております。こちらが有効求人倍率の推移でございます。先ほど申し上げましたとおり、4月の段階で2.02倍、昭和49年6月以来の2倍台ということで、以前の2倍台というとかなりさかのぼらなければならないような状況でございます。下の折れ線グラフの左側をごらんいただきますと、先ほどの完全失業率と真逆の関係にありまして、平成21年はまさに谷というような状況になっております。こちらを一番底にしまして年々上昇してきておりまして、この4月の段階で2.02倍、5月の段階で2.03倍という状況になっております。

一見すると雇用情勢として非常によい数字には見えるのですが、実は課題も含んでおります。求職者から見れば1人当たり2件程度の求人があるような数字でございますが、逆に求人者から見れば、2人募集をしましても、求職者の割合からいうと1人ぐらいしかいない。人材の確保が非常に難しい状況に至っているという数字でございます。まさに業種によっては人手不足が非常に深刻化している、このようになってございます。特に職種間の格差が非常に問題視されておりまして、皆様よくお聞きになると思いますが、例えば介護サービスとか建築土木とかいったものになりますと、4月の段階で、介護ですと求人倍率5.29倍という数字ですし、建設土木ですと4.69倍、平均をさらに上回るような状況にある一方、ハローワークの求職者が一番求職の希望として出しております一般事務につきましては0.45倍という数字になりますので、2人に対して1件の求人もないような状態のものを平らにならすと大体2.02倍、2.03倍という状況でございます。

次のページをごらんいただきたいと思っております。こちらは数字を羅列しておりますので後ほどごらんいただきたいんですが、ごらんいただきたいポイントとしては③と④の項目にただいま説明いたしました有効求人倍率のもとになる数字が掲載されております。全て下段の括弧の中は対前年の比較でございます。有効求職者につきましては、どんどん対前年

で減っている。逆に④の月間有効求人数については前年よりも常に多い状況にある。こういったものの連続が今の有効求人倍率の上昇につながっているところがございます。

こうした状況の中で、障害者の数字になりますと、最終のページ、障害者の職業紹介状況でございます。左上のグラフをごらんいただきたいと思います。上の段の新規求職につきましては、年々上昇、増加傾向でございます。一度25年度に落ち込んでおりますが、総体的に見て増加傾向で推移しているところがございます。その中で、本日も話題になるかと思いますが、特に精神障害者の増加が著しい状況になっております。逆に身体障害者がハローワークの統計上は減少している。この割合が、円グラフをごらんいただきますと、平成22年当時、緑色の精神障害者が、平成27年になりますと随分広がっておりまして、まさに身体障害者と精神障害者のポジションが逆転したような状況になっております。

左下の棒グラフをごらんいただきたいと思います。障害者の就職者数の推移でございます。こちら年々上昇しておりまして、東京労働局の場合、5年連続して過去最高値を記録しているところがございます。その中で、一番上の狭いものの一つ下の部分が精神障害者でございまして、年々幅が広がってきております。逆に知的障害者、その下の身体障害者はあまり変わらない数字で推移している状況でございます。精神障害者の就職が伸びてきております背景には、もちろん障害者本人の意欲の向上であったり、就労支援機関の皆様の惜しみない努力によって、企業、本人、双方を支えている部分であったり、また企業にとって好事例がたくさん出てきて、企業の雇用の動機づけになってきているのではないかと考えております。

ただ、こうした精神障害者雇用はハローワークの紹介では伸びておりますが、最後に右下のグラフをごらんいただきたいと思います。こちらが昨年6月1日現在で障害者の雇用状況報告を集計した際の数字でございます。精神障害者は伸びているとはいいまして、このグラフでいいますと一番上の一番狭いくくりが精神障害者でございます。伸びてはいるものの、精神障害者の人数からすれば企業における雇用はまだまだという状況でございます。また、課題となっております定着というものもございまして、この辺の課題を最小化していく。その上で精神障害者の好事例をどんどん広げていくようなことをしてまいりませんと、平成30年の精神障害者の雇用義務化を迎えるに当たりまして、少々不安が残る部分があるんじゃないかなと感じておる次第でございます。ここにご出席の皆様のご協力をいただきましてこの辺の課題を最小化していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

○山川座長 ありがとうございます。

続きまして、各企業における障害者雇用の取組につきましてご紹介をお願いしたいと思います。

それでは、まず内田委員からお願いいたします。

○内田委員 改めまして、アヴァンティスタッフ、内田と申します。どうぞよろしく願います。

お手元の資料3-1を用意させていただきました。株式会社アヴァンティスタッフは、1984年、もう30年以上の歴史のある会社です。みずほ銀行、商社丸紅が出資します総合人材サービスとしてつくられた会社です。人材派遣業務を中心に人材紹介とアウトソーシング、研修、人にかかわる何かを幅広くお手伝いさせていただいております。本社の所在地は日本橋の兜町にありまして、証券取引所のすぐ並びに位置しております。障害者雇用に関しては2010年から積極的に取り組み、業務の切り出しとか場所の確保とか人員構成など計画を立てまして、もう6年になったわけですけれども、現在の雇用率は2.12%という状況になっております。

私自身は1989年に入社いたしましたが、自分の病気の経験もあり、医療に対して感謝と、さらに恩返しをしたいという気持ちを大きく持って入社させていただいて、専門としては病院の事務、そのほかの業務請負を中心に営業時代は行っておりました。2009年より現職についている状況です。

障害者雇用の状況を細かく申し上げます。現状、全体で48名の方を雇用しています。内訳としては、身体・内部・聴覚の方が36名、平均勤続で4年半です。一番長い方で14年半、間もなく15年になろうとしている方がいらっしゃいます。精神・発達の方も積極的に雇用しておりまして、現状12名、平均で3年半、長い方で7年という方がいらっしゃいます。48名のうち10名は派遣スタッフとして勤務しております。私は管理部に所属していますが、ほかの部署に2名、残る36名が私の管理部総務課の中で一緒にいろいろなチームをつくって仕事をしていただいている形をとっております。

仕事は、主に印刷、デザイン、事務用品関係のオフィスサポートチーム、郵便の入ってくるもの、出るものを管理しているチーム、書類の電子化を行っているチーム、研修室の管理をしているチーム、それから入力とかファイリングを行っている事務チーム、こういった構成で、皆さん、たくさんの方々に活躍をいただいている状況です。

定着に向けてどのような取組を行っているかという説明をさせていただきます。まず、

障害者職業生活相談員は私を含めて4名で構成しております。私以外に3名、合わせて4名で日々の雇用管理をしっかりしようということで進めているんですけども、まず物理的な職場環境ですね。暗いよりは明るいほうがいいよねということで、壁をできるだけつくらずに、広く使っています。身体の方にも特に配慮しなければいけませんので、通路とか、机と机の間、もちろんそれに座る椅子と椅子の間もきちっと空間ができるような配置をちょっと広目にとっております。それから、休憩室、少し具合が悪くなった方のための休養室の整備も物理的なところで進めています。

もっと大事だなと思っているのは、やっぱり気持ちの面がとても大事じゃないかと感じていますので、職場という居場所、自宅のほかに、朝起きたら「まず会社に行こう」という気持ちになってもらえるような、孤立していないという安心感を持ってもらいたいなと思っています。

2つ目としては、見てくれているという安心感もとても大事だと思っていますので、私としては、毎日が面談だよと。毎日毎日皆さんのことを見ていますよ。朝、声が出にくいとか、顔色がよくない場合にはすぐに声をかけるようにしています。それから、話をするときには、上から目線というのはどうしても萎縮してしまったり言葉が出なくなってしまいますので、同じ目線というよりも、私は、下から目線といたら表現はあれですけども、同じ目線で安心感を与えるような話し方をするという工夫をしています。

それと、個性を感じ取る。特に病名とか障害名だけで、この障害はこうだよ、この病名はこうだよと割と決めつけてしまう方が、ご本人も含めていらっしゃるんで、そういう判断をしないで、一人一人と向き合って、一人一人の個性をできるだけ感じ取るようにしています。一方、先ほど申し上げたように、本人にも、病名とか障害によって、私の病気はこうだからこれができないです、これが弱いです、これが苦手なんですという方がたくさんいらっしゃいますが、病気とか障害のせいにならないで、病気に負けないようにしよう、障害にも負けないようにしよう、ちょっとでもできるようにしようと時々ハッパをかけながらみんなが進めています。

安定するのも時間がかかると思うのですが、安定から成長へという過程の中で、安定をしていくと明日につながっていきます。また明日来ようということで、休まずにみんなが元気な顔をして出勤してきます。明日につながっていくと、会社へ行こうという気持ちが集中力につながってきます。間違い、ミスも少なくなってきましたし、取り組む姿勢、顔つきなども変化が見えてきます。そうすると自信がついてきますので、新しい仕事をや

るときにも、今やっている仕事を思い出しながら、ここに注意しようということで、私から言う前にみんなで気をつけようねということで自信につながって行って、さらに成長を遂げていくのだろうと思っています。

成長を遂げていくと、今実際にやっている部分でもあるんですけども、自分たちのやっている仕事をマニュアル化してみようという動きになっています。もちろん最初は私が簡単につくってあるのですけれども。またリーダーのアシスタントをやってみたいという声が上がってきたり、作業工程表を今度は僕がつくれますというような気持ちになってきています。それから、考えたり発言する時間を多くとるようにしています。みんな黙ってこちらの指示を待つのではなくて、できるだけ自分の思いを言ってもらい、それから、ほかの人の意見を否定したりしないで受け入れた上で自分の意見を言い合おうねという場を設けています。

成長していくとどんな変化があらわれるのか。特に発達障害の方はかなり成長がここのところ見えてきていると思っています。ここに書かれているように、特に精神・発達の方は過去のいろいろな思いというのがとても強く残っています。悪い思い出ですよ。つらい思い出、嫌な思い出をたくさん持っていらっしゃる方が多いので、そういったことがだんだん時間とともに減っていく。4つ書かせていただいていますけれども、だんだんと昔の思いがなくなってきて、前向きな、あるいは本人の本来の気持ちがあらわれてくるようになってきています。

最後に教育というところでマナー教育、気がついたところで別室に呼んで、こういうところは気をつけようねというお話をしたり、法律遵守も大事です。特に仕事柄、情報管理ももっともっと重要な部分ですので、仕事をする前に必ず、情報管理には十分に気をつけようねというお話をしながら進めています。

後ろのページになります。現状の課題と連携ということで書かせていただきましたが、課題は仕事と生活面、両方あると感じています。

仕事に関してはマンネリ化の防止。どうしても同じ仕事ばかりやっていくと慣れてきて、慣れるのはいいんですけど、だんだんつまらなくなってくることもありますので、仕事内容とか量とか、納期に無理のない新しい仕事が必要なのではないかと。じゃ、どんなものかという、現状かなり社内の今まで外部委託をしていたような印刷類も内部でできるようになっているのですけれども、まだまだ幾つか大きいものがありますので、そういったものをこれからやっていかなければいけない。それから、官公庁や外部企業との取引も、今

1つお役所から入札で落札させていただいていますけれども、そういった仕事を増やさなければいけないと思っています。

それから、この資料を提出させていただいたときは、社内遠征と記載をしているんですけれども、実際6月に実現をしております。いつも私のそばにいますけれども、社内の別の部署に行って、別の部署の指揮命令下に入って仕事をしましょうということで、3人でほかの部署でやってもらいましたけれども、非常に勉強になりましたという意見が出ています。

とはいえ、レベルアップを望む人、それから今のままがいい人というふうに分かれてきますので、そこは一人一人と向き合いながら仕事については今後進めていきたいと思えます。

一方、生活について、気持ちの面と、飽きちゃったということでの転職願望のフォロー、両方あるかと思っています。特に気持ちの面では、持病の変化、よくなればいいんですけれども、やっぱり悪化していく方もいらっしゃいますし、自分の今抱えている病気以外のほかの病気にも罹患して悩んでいる人もいらっしゃいます。それから、どうしても年齢とともに家族や親族との別れ、このときに気持ちが相当落ち込みますので、そのフォローをきちっとすることが先日あったんですけれども、私もちょっと大変な思いをしました。

それから、引っ越しなどの環境の変化、さらに将来に向けて自分が一人になったときの自立に向かうための相談も少しずつ進めるようにしています。

もう1つ、転職願望、もっともっと高い給料の仕事がいいとか、勤務時間の長いものもいい、残業もいっぱいしたいという本人からの要望、希望が出てきますので、本人の状態、今転職しても大丈夫なのかなという判断もこちらでしながらアドバイスをするようにしています。

最後に、関係機関との連携ということで3つ挙げています。相談体制、ハローワークの就職支援コーディネーターの方、障害者職業センターの方、障害者職業能力開発校の方、障害者就労支援センターの方、たくさんの方と相談ができる体制をつくり上げております。

あわせて情報交換ですね。同じように労働局の方、支援機構の方、ハローワーク、東京都、区役所、障害者就労支援センター、就労移行支援事業所、少しずつですけれども、十数カ所の方々と情報交換をさせていただいております。

それから、情報発信としまして、講演のご協力をさせていただいたり、企業見学会も実施しております。かといって、みずから投げかけているわけではないのですけれども、お

話があったときには積極的にご協力させていただいています。

すみません。長くなりましたが、以上、アヴァンティスタッフの現状の取組でございます。

○山川座長 ありがとうございます。

続きまして、杉本委員からお願いいたします。

○杉本委員 初めまして、サノフィ株式会社人事・総務本部の杉本と申します。今回、このような機会をいただきまして大変うれしく思っております。よろしくをお願いいたします。

まず自己紹介からさせていただきます。私、サノフィ株式会社人事・総務本部のラ・メゾンビジネスサポートセンターのセンター長の杉本と申します。私自身、障害者雇用というのは2012年にこの職務を拝命するまで携わったことがありませんでした。新卒で社会に出ましてから2006年まではずっと営業に関係する職務についており、その後は2006年に人事に移り、給与、福利厚生、採用、教育など経験してまいりました。それらの経験が現在の職責でとても役に立っているなど感じます。営業で培ってきたキャリアはメンバーの職域開発に、人事での経験はメンバーの管理にとっても役に立っていると感じております。

次のページへ行きまして、会社の概要でございますけれども、私どもサノフィ株式会社はフランスに本社を置きますサノフィ・グループの日本法人でございます。ですので、ラ・メゾンビジネスサポートセンターは、特例子会社という形をとらずに、サノフィ株式会社の中の人事・総務本部にアタッチしている組織となります。サノフィは、ワクチン、医療用医薬品、一般用医薬品そして動物薬まで幅広く取り扱い、世界中の人々の健康に貢献することを目標に企業活動を行っております。現在、110の国々、そして世界で11万人の社員を有しております。その中で日本のサノフィ株式会社には、スライドでござらんいただいておりますように、現在2,500名弱の社員がおります。

私どもの会社は、たくさんの企業が合併してできた企業でございます。フランス、ドイツ、アメリカ、さまざまな国をバックグラウンドとする企業が合わさってできた会社でございます。そういった背景があり、多様性の受容と推進はもちろんのこと、さまざまな人がいる環境こそが会社の強みであり、多様性こそ会社の戦略の一つなのであるという立場をとっております。そのような中、障害者雇用も多様性の一つとして、障害者雇用を義務から企業の戦略へと展開しております。

サノフィ株式会社の障害者雇用の現状は、6月1日現在2.32%で、スライドでは色がわかりにくいと思っておりますけれども、障害部位別のポイント数というところでまいりますと、

26と書かれたところが知的障害をはじめとする発達障害の方々になります。そして、そのほかに視覚障害、身体障害、内部障害の方々がいらっしゃいます。また、どこにいるかという、初台の本社に半数以上の障害者の方々がいらっしゃいまして、そのほか川越の工場、また全国65カ所の営業拠点のほうにもそれぞれ存在している形になります。

下へ参りまして、先ほど障害部位別のポイント数を申し上げたときに、知的障害を含む発達障害の方が半数を超えているという話を差し上げましたけれども、もともと会社には身体障害者の方しかいらっしゃらなかったわけで、それらの方々が定年退職などで減っていく現状があるなかで、減っていく障害者の方々、それから分母となります従業員数、また今後、障害者の法定雇用率等々を勘案しまして障害者の雇用をしておるわけですが、新規で雇用する障害者の方々は、現在、特別支援学校さんから新卒で迎えるような戦略をとっております。この後、私がお説明申し上げるラ・メゾンビジネスサポートセンターというところは、発達障害の方々を、1名除いては、全員新卒で採用している組織になります。

先ほど申し上げたように、サノフィは多様性を企業戦略に掲げる会社でございます。サノフィには、障害者雇用に関するグローバルコミットメントがございます。障害者を採用しましょう。その採用した障害者を適切に教育して職場定着を図りましょう。また、障害者ととともに働くということ、あるいは障害を持っていることに対する認知啓発活動をしましょう。最後に、国によっては障害者雇用の定義が曖昧なところがあったりします。また、業務委託のような形で、契約を結んで業務創出することが雇用率として算定できる国もあると聞いています。そんな背景もございまして、障害者の方々の仕事を業務提携だったり、業務の委託で創出しましょう。この4つをグローバルレベルで強力に推進しております。

そんな中、日本の状況を見たところ、法定雇用率も満たさないような状況が2006年、07、08年とずっと続いておりました。そこで、前述のグローバルコミットメントを充足すること、それから法定雇用率を満たして日本の障害者雇用に貢献することを目標として、会社は本腰を入れましてタスクフォースを設置し、障害者雇用に乗り出した経緯がございます。そのような背景をもって、2009年に特別支援学校さんから6名の知的障害者を採用してラ・メゾンビジネスサポートセンターが設立されました。

その後は、下のスライドになります。人数、退職者、雇用率、利益という横軸がございますけれども、年次を追って新規採用を行っております。7名、8名、9名と1名ずつ増員し、2013年に雇用率が2%に上がる際には4名を新規採用し13名。その後も継続的に採

用しております。現在、16名の発達障害者から成るラ・メゾンビジネスサポートセンターではまだ退職者を出しておりません。会社全体の雇用率におきましても、今年2.32%ということで、ラ・メゾンビジネスサポートセンター設置以来法定雇用率を下回ることなく推移しております。

また、利益という項目がございますけれども、2012年に私が着任しましてから、ラ・メゾンビジネスサポートセンターで受けている仕事を売り上げ換算しまして、そこから私たち管理者を含むメンバー全員の人件費や教育にかかる費用ないしは材料費等々を差し引き、利益という形で算出し、マネジメントに毎年報告をしております。計算式につきましては弊社財務管理本部のレビューを受けております。従業員の会社負担の社会保障費などは計上していませんので、厳密な意味では少し違うのかもしれませんが、十分に利益といってもおかしくない数字だというお墨つきを得た上で、マネジメントに報告しているわけです。2012年が2,200万円、2013年5,400万円、続いて7,200万円、昨年は9,900万円。今年は1億1,000万円を目標に頑張っております。

私どものパフォーマンスは大きく分けて3つございます。今の利益というお話からもおわかりいただけるように、経費削減への貢献、また社員の方々や会社の生産性向上への貢献、最後は会社のCSRへの貢献です。

経費削減への貢献は、外注している業務を内製化することで、実際に外部に払わなくてよくなったお金があるわけなので、そういったものが私たちの利益となっております。このプロセスは、社内の購買案件を一手に引き受けている財務管理の中の購買という組織と共同することによって、より効果的に機能します。私どもは社内組織ではあるものの、購買には業者の一つと認識していただいて、私どもにできそうな仕事は私どもに振っていただくようなルートをとっております。

また、生産性の向上への貢献と言う点では、社員の方々の日々の業務の中に内在する非生産的な業務、コピーだったりファイリングだったり、一般の方々の仕事が終わって残業になるような時間帯にやる業務を私どもに一手に集約することで、社員の方々が本来業務、生産的な業務に集中できるような環境づくりにお手伝いできるというところでもあります。

また、会社のCSR実現への貢献ということで、障害者の雇用を通じて会社のダイバーシティー推進施策を力強くサポートできているのではないかと思います。

具体的な主要業務の一つに、名刺の作成がございます。100枚入りの箱で年間1万3,000箱程、作製しております。またダイレクトメールも年間約10万通。そして稼ぎ頭の印刷に

においては年間200万枚以上で、これらがラ・メゾンビジネスサポートセンターの主要な業務となっております。

その他にも会議の資料作りやコピー用紙の在庫管理、その他備品のメンテナンス、データ入力、ラミネート化、シュレッダーとか、さまざまな業務を手掛けております。

そして、最後のCSRへの貢献という部分ですが、年間30名から50名のインターンシップや100名を超える職場見学（企業）を受けさせていただいております。そういった取り組みが特別支援学校の生徒さんのキャリア形成の一助になっているのではないかと思いますし、自社の取り組みを他の企業さんと共有することで、障害者雇用に積極的に取り組んでくれる企業を増やしていければ、地域社会への貢献もできるのではないかと考えております。

続いて、私どもが今お話ししたような成果を出すための取り組みについて説明したいと思います。まず、1つの仕事ないしは1つの仕事内のさまざまな作業をパーソナルスキルとビジネススキルの2軸でプロットしておきます。一方、人とおしゃべりするのは苦手だけれどもPCのスキルはすごく高いというメンバーもいますし、ちょっと仕事自体の正確性は欠けるけれども、とてもうまくコミュニケーションができて、人の顔を覚えるのが得意だというメンバーさんもいます。そういったメンバー一人一人の特性をしっかりと見きわめた上で、また業務に求められるスキルの要件と合致させて、仕事の配分をします。

また、いつも同じ業務では成長がありませんので、パーソナルスキルについては、臨床心理士による月2回のソーシャルスキルトレーニングを中心に、ジョブコーチや産業医を巻き込んで育成をしています。さらに、ビジネススキルにおいては、OJTによるスキルアップのトレーニングだったり、ジョブコーチ、東京しごと財団によるPCトレーニング等を通じて育成を行っております。

下のスライドには成長のイメージが描いてありますけれども、ここでは仕事を、単純な作業、PCも使ったりちょっと複雑になってきた作業、そして会社の基幹システムにアクセスして行う間違いが許されない高度な業務、この3つに分けてあります。と、最初2009年に入社した第1世代のメンバーは、先ほどご説明したような育成の機械を得て、概ね順当に成長し次のカテゴリーの仕事を担う。その時、第2世代のメンバーが、ここでは2013年入社の方4名なのですが、第1世代のメンバーから、初任の比較的簡単な業務を引き継ぐ。そういった形で順繰りにレベルを上げていって、現在、第1世代のメンバーはかなりの高度な業務ないしはメンバーに教えるという指導者としての業務についています。私ど

もは、このようにメンバー一人一人の育成、また組織としての成長をなし遂げてきました。

最後に、本題であります職場定着への取組になりますが、私どもでは、「働きやすい環境づくり」と「教育／育成」の2軸で考えております。働きやすい環境づくりに関しては、認知啓発、職域開発、適材適所、ジョブローテーション、4つに大きく分けることができます。

認知啓発ということでは、実際に社員のいる社内を業務で巡回させたり、社内の様々なプロジェクトに参画させたりすることで、社員との直接的なコンタクトの機会を増やし、彼らの特性を理解してもらい、認知を高めていくことを基本としています。加えて、社内報でさまざまな活動の報告をしたりしています。

職域開発は、先ほども申し上げましたが、購買部との連携だったり、いろいろな機会を利用した業務紹介を通じて、新規業務を獲得しています。

適材適所は、先ほど詳しくお話ししましたように、個々人の特性をよく見極めた上で業務を細分化してマッチングさせていくやり方をしています。

最後に、ジョブローテーションというのは、本人のやりたい気持ちを生かしながら、より難易度の高い業務にチャレンジさせていくことやリーダー制をとっているところです。これらの取り組みを通して、まず働きやすい環境づくりをします。

その上で、メンバーを「教育／育成」して成長させていきます。そのツールとしましては一人ひとりに目を向けた個別支援を基本とします。朝礼、終礼のときに、今日こんなことがあったね、こういうときはどうすればよかったかなとか、みんなで考える機会を持つたり、また週報等でご家庭とのやりとりをさせていただいたりしております。加えて、月2回、ソーシャルスキルトレーニングを委託している臨床心理士を交えて個別面談を全員と行っています。

また、目標管理をしておりますので、毎月目標を立てて、今月できるようになることはこれと決めて、それに向かって頑張っていく。目標の振り返りもしっかり面談で行っていきます。

あとは、働き続けられる社会人のベースとなる健康や安全に関する個別の指導を個別指導や集団研修などで行っています。

さらに、先ほども少し触れましたけれども、月2回、臨床心理士によるソーシャルスキルトレーニングを実施したり、東京ジョブコーチさん並びに東京しごと財団さんによる業務、PCのスキルトレーニングを行ったりすることでメンバーのスキルがかなりアップ

してまいりました。

そして、とても重要な取り組みとしてセンターを設立した2009年より年1回、継続して開催しているサポーターズミーティングがあります。スライドの下に書いてあります社員や私ども管理者、保護者、学校、就労支援機関、行政、こういった関係者が一堂に会してメンバーの育成について考えるミーティングです。こうした「働きやすい環境づくり」と「教育/育成」を通じて彼らが働き続けられる社会人になれるような環境をつくっております。

以上、長くなりましたが、私からの説明は終わります。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、湯浅委員にお願いいたします。

○湯浅委員 それでは、資料3-3でございます。第一生命チャレンジドの湯浅と申します。私は、障害者と働く体験は今年4月で丸6年、7年目に入ります。直前5年間は社長という形で、経営全般、採用、育成、業務開発と何でもやっているという形で、この5月、後任が来ましたので、一応社長を退任いたしまして、顧問という形で引き続き携わっております。

早速でございますけれども、弊社の紹介から始めさせていただきます。まず会社概要のところからお話いたしますと、弊社はちょうど10年前、2006年8月に設立されまして、その年の11月に特例子会社の認定をいただきました。ここでございますように、第一生命の特例子会社でございます。

下に参りまして主な事業というのがございますが、私どもの会社の柱は5つの事業から成っております。まず印刷業務です。これは名刺でございますが、年間6万箱、第一生命全体の名刺を受けられるシステムをつくっておりますので、そちらをやらせていただいております。

2番目は書類作成と発送という形で、これはかなり重要な仕事で、お客様一人一人の契約内容をお知らせする内容でございます。個人情報扱うということで大変厳密に仕組みをつくっております。

3つ目は、パソコンの入力、それから本社のほうに出向きまして事務仕事をする事務、この2つのことで事務補助業務をやっております。パソコン入力はデータの入力が基本でございますけれども、事務補助のほうはスキャナ業務という形で、紙を電子化する仕事を中心に今やっております。

4番目は清掃業務でございますが、この清掃は、近隣の営業オフィスに出向きまして、出張清掃ですね。昼間は、営業でございますから人がいないので、その間に清掃をして、3時に片づけて戻ってくる形で、近隣の8カ所ぐらいをやっております。それから、仙川に大きなグラウンドがございますので、そのグラウンドの整備、それから独身寮の清掃もやっております。それから、戸塚では、半日はパソコン入力して、半日は清掃するという形で、1人の人間が業務系と事務系、両方行う形で試験的に行いましたが、大変集中力が高まって現在非常にいい状況になっております。

5番目は喫茶、給茶でございます。給茶というのは、お客様にお茶を出す業務でございますが、第一生命本社の中に集中応接室がございます。そちらにお茶をお出しするのですが、これは大変難しい仕事でございます。ぱっと見て誰が一番偉いかよくわからないところがありますので、ルールを決めさせていただいて、とりあえず一番奥から出すんだということで、営業さんにも一応約束事を握りまして、今のところ苦情なしに進めております。そのような業務をやっております。

組織図でございますが、そこがございますような形で、田端事業部、相楽園事業部、喫茶事業部、神奈川事業部、大阪事業部ということで、首都圏を中心として5事業部体制でございます。弊社の特徴は、いろいろな場所でさまざまな仕事をしているところでございます。実はこれらを取りまとめる組織といたしましては、事業部の上に職場定着推進室と業務開発推進室がございます。これらの組織はP S Wなどの資格を持つ者が8名在籍しております。これらの者は業務を持っておりませんので、専らそれぞれの事業部の人を見る。人に関する事項、採用、育成、相談を受け持つ形になっております。沿革はここに書いてあるような形でございます。

裏面に参ります。創立以来の社員数の推移でございます。設立当初は10名からスタートいたしました。この4月の直近では226名で、22倍になっております。障害のある職員は知的と精神を中心に164名採用しております。ちなみに、設立当初から正社員採用が基本でございました。それから、第一生命本体も含めた全体では926名を雇用してございますが、本体では主に身体障害を雇用して、弊社では知的・精神という形で分担をしております。

弊社の特徴の一つには、障害のある・なしにかかわらず能力で評価する職位体系がございます。社員数推移の右側に、一般職員、トレーナー、サブリーダー、リーダー、主任、課長補佐、課長、部長以上とございますが、これ一本だけがうちの体系でございます。中

には実力次第で上位に昇格できるという形で、現在、知的障害の者でもリーダーに3名、トレーナーに22名おります。また、下の社員の内訳にございますように、知的・精神・身体 の3障害が混在する職場でございます。障害の種別では仕事を決めておりません。先ほどのサノフィさんでもありましたように、人と仕事のマッチングという形で、人を見て配置する形でございます。ですから、給与などの待遇、昇進昇格も障害の種別では全く差がない形になります。

最後に、一番下でございますけれども、グループ全体の障害者の雇用率でございます。これは2015年の数字なので、そこに書き足していただければよろしいんですが、2016年6月1日現在2.218%、若干下がってしまったんです。法定雇用率はクリアしてございますけれども、2018年の雇用率引き上げに対するさらなるアップが必要という形で、現在また拡充に走っております。

続きまして、弊社の取組について説明をさせていただきます。

まず、3ページの社是をごらんいただきたいと思えます。社是というのは、「任されるからやる気が出る チャレンジできるから成長できる 個性を認め合うから長所がいきる 支え合うから仲間ができる 仕事が楽しい夢が広がる会社」です。これを朝礼時に唱和したり、各職場に張り出しております。ここにございますように、向かって左側の2つはモチベーションマネジメントでございます。働く上ではモチベーションのマネジメントが最大でございますが、個人のやる気をどうやって引き出すかということでございます。右の2つは仲間同士の関係性でございます。弊社の特徴は、仲間同士助け合っていくところに重点を置くところがポイントでございます。その結果、仕事が楽しく、先ほどの会社にもありましたように、会社に居場所ができる。夢が広がる。これは、一人の人間として自立していく形に働くことがつながればいいなという意味合いでつくっております。

これらは、その下にございますが、人は成長したがるものという認識で、経営としては、人の成長を環境を整えることでサポートする。それが仕事ではないかと考えております。

次のページ、裏をごらんください。モチベーションマネジメントのサイクルは、新たな仕事を任せることで成長を積み重ねて生きていく自信につなげるものでございます。日々の小さな成功体験が人生の充実という大きな目標につながっていくのであるという考え方です。この図のポイントは、実は「任せる」というところにございます。よく丸投げと勘違いする方がいるので、私どもここは非常に大事だということで職員にも教育しておりますが、任せる側がリスクを負って見守ることが大切で、手を出さないということですね。

これは徹底することをやっております。

その下でございます。仲間との関係性ということで、実は社長賞という取組を4年続けております。13グループございまして、毎月1名、互選によってMVPを選ぶ形でございます。これは障害のある・なしは関係ございませんで、全職員、健常者が選ばれることもございます。賞状1枚と理由書だけ。これを月始の朝礼で社長もしくは役員が行って表彰する。これだけの関係でございます。すぐに飽きられるかなと思っていたんですけども、実はこの社長賞をきっかけに頑張り始める者や、この受賞を目的に業務に取り組む者など、社員の育成に殊のほか貢献しております。気づくと4年続いている形です。この理由は、この図の真ん中にございますように、一緒に働く仲間が自分のことをしっかり見てくれて評価してくれたことが一番うれしかったということのようです。先日もある研修で、女性のトレーナーですが、自分のモチベーションについて語ったときに、社長賞の理由書に書かれている内容が自分が思ってもみなかったことで涙を流して感激したと語ってございました。自己評価が低い方が多いので、殊のほか自信につながっているようでございます。

次のページでございます。これは弊社の会議・研修体系でございます。縦軸は職位別、役付以上、リーダー、トレーナー、一般職員となっております、横軸がテーマです。会社方針、品質向上、良い点に目を向ける——さっきの関係性ですね。職位別研修、それから外部研修という形でございます。育成は会社の経営の基軸でございますので、人、物、金、経営資源をできるだけつぎ込むようにしております。

6ページ目をごらんください。人材育成のための取組を3点挙げておりますが、社外講師研修で、トレーナー以上参加です。先期は「部下の育成とコミュニケーション」という形で人関係のところを、1日休みをとらせまして、外部講師を呼んで研修しております。それから、リーダー研修は年6回でございますけれども、サブリーダー以上を中心として、昨年には特に「任せる」ということを中心に、それぞれの組織での取組の情報交換をしております。それから、トレーナーの研修では、横のつながりで長所を生かす。これはワークを中心の形でやっております。このように私どもの教育は、教え育てるという感じではなくて、エデュケート、つまり引き出す。本人の気づきを促して本来の力を生かす研修をとるという形でやっております。机上研修ですが、大分議論が深まるような研修をやっております。

次でございますが、就労支援機関に関するところでございます。先ほどからの2つのキーワード、やる気の醸成、働く仲間との関係性をつなぐものとして支援機関との連携性は

欠かせません。ですから、支援機関との関係を深めるために、問題のあるときはもちろん、ないときでも、短時間でも定期的に来ていただくようお願いしています。幸い弊社は田端駅から徒歩1分ですので、来やすいこともございまして、ちょっとでも見てくださいという形で見ていただきます。職員が働いているところを見てもらう。会社の雰囲気を見てもらうのは非常に大事で、会社、職員との関係性を築いてもらうように促しております。

8ページでございしますが、弊社の特徴といたしまして、これはちょっと誤解を招かないように申し上げますと、ご家庭とは連携しないようにしております。会社と支援とはそれぞれ役割を明確にして責任を負うべきであると考えております。会社では、本人が仕事をしています。職業人としての自立を促すことなので、何かご家庭に伝えたいことがある場合でも本人の口から伝えていただくことを基本にしております。

ただ、不十分な場合も当然ございますので、そこでは支援をお願いして、第三者の立場からご家庭に伝えることをお願いしております。当事者同士では感情が絡む場面もありますので、その場合については、弊社では支援が非常に重要な位置づけをやっていただいていると感じております。

それから、最後のページでございします。基本的な姿勢でございしますけれども、ここにございしますように、過剰な配慮をしないというふうにしております。これは、会社は働く場であるという認識から、実は個人的な相談をできるだけ排除しているところでございします。と申しますのも、以前、定期的に相談の時間を設けるということで月に1回とかやったことがございします。そうしますと、その時間に向かって何か話さなきゃいけないということで、皆さん真面目でございしますので、仕事に関係ない社会の話題とか、私生活とか持ってきて相談をするんですね。そうしますと、その相談に振り回されてしまっている時間で本来の業務ができなくて、リーダーとしての業務がなかなかできなかったということがございします。会社は仕事の間であって、改まってそういう話を聞くのではなくて、日常から話せる関係性を構築することを研修の中で深めていっております。

それから、問題解決については、先ほど申し上げましたように、本人が解決する。本人が決める。自己決定が非常に大事ですので、助言はするけれども、問題解決はしないよ。そういう形を基本としてやってくれと。全部はなかなかそうはいかないですけれども、本人の折れない心といいますか、強い心を育てていくというふうに考えております。

弊社では、本人の成長の場として会社が居場所となる。そして、本人の成長が人間としての自立につながっていく。その一点で取り組んでおりまして、頑張っております。

以上、第一生命チャレンジドの取組をご紹介させていただきました。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、本日の協議のテーマにつきまして事務局から補足説明をお願いいたします。

○柳沼課長 補足説明としまして資料4-1、議論に入る前に、いろいろな実績データがございますので、そちらを見ていただきたいと思います。区市町村障害者就労支援センターの実績になります。

見ていただきますとおり、27年度の実績を載せてございますが、登録者数については2万1,000人あまりの状況になっておりまして、前年度から9.7%増となっております。精神障害者の増加傾向が続いておりまして、また下段の就職者数については、25年度と26年度はほぼ横ばいでしたけれども、27年度は前年度より約100人増えて1,858人となっております。

2ページ目の支援件数でございますが、こちらのグラフの読みとしましては、就職前と後、利用者本人への支援か、企業への支援かで分けております。ごらんいただきますとおり、就職後の本人への支援の伸びが非常に大きくなっています。

さらに、3ページ目でございますが、上段、年度末時点での就労継続者数についてです。就職者が年々加わっていくため着実に増加していることがグラフで読み取れるかと思えます。そして、下段、当該年度に新規就職した利用者のうち年度内に離職した人の割合でございますが、平成27年度は12.5%で、離職率は過去2年より少し低下しているような状況です。

続いて、資料4-2でございます。こちらは障害者就業・生活支援センターの実績です。

1ページにありますとおり、登録者数は増加する一方ですが、就職者数はほぼ横ばいという状況になっています。

駆け足になって申しわけございません。2ページ目でございます。支援件数の内訳ですが、実績報告は、利用者本人への支援か、企業への支援と大ぐくりなデータになっております。利用者への支援が全体の9割を占めてございます。

3ページ目の上段、就労継続者数ですけれども、区市町村センターとその実績のとり方が異なっておりまして、こちらは前年度に就職した人のうちで就労継続している人数でございます。下段の新規就職者の離職率についても、母数がちょっと少ないため、参考までにごらんいただければと思います。

このような数字となっているのですけれども、年々、障害者の就労が増加する中で、次のテーマとしましては、障害のある社員が働き続けるところをどうサポートしていくかというところが重要な課題になっております。今回改めて職場定着をテーマにさせていただきたいと思っております。それをまとめたものが別紙のものです。こちらをポイントにご議論していただきたいと考えております。

まず1点目としまして、職場定着支援における企業と就労支援機関との連携・役割分担です。職場定着のために、企業と就労支援機関の連携が必要となることは言うまでもなく、特に精神については医療機関との連携の重要性が言われております。そのような役割を十分果たすためにも、支援機関が支援スキルをさらに向上されるとともに、医療機関をはじめ関係機関とのコーディネート力も必要と考えられております。

そこで、今後、職場定着支援における企業と就労支援機関の役割分担や就労支援機関に求められる力や機能についてご意見をいただければと考えております。

2点目が企業における雇用や職場定着のノウハウ等の蓄積についてでございますが、雇用障害者数が大きく増え、長期にわたって障害者を雇用する企業も増えていく一方で、何かトラブルがあれば即、就労支援機関に対応してほしいと連絡が企業から入るような例もあると聞いております。もちろん、このようなサポートは非常に重要だと思いますけれども、一方、企業においても雇用における課題解決の力とかトラブル対処へのノウハウの蓄積が必要ではないかと考えております。その際に企業の課題解決力の向上に向けて支援機関がどのようにかかわっていくべきなのか。あるいは、障害者雇用の経験の豊富な企業のノウハウを他の企業にどのように活用していくべきなのかという、具体的な取組をどうしたらいいのかというところについてアドバイスというか、ヒントをいただきたいと思っております。

さらに3点目ですが、一定期間就労継続している障害者への支援についてでございます。これはやや中長期的な課題になってしまいますが、先ほども企業のご報告の中にありました、モチベーションの維持が大変重要だと考えております。モチベーションを持たせて障害者のスキルをアップしていく。やりがいを持って働けるような支援のあり方や、さらに長期的に、場合によってはステップアップの転職なども考えていいのかなと思っておりますが、それとともに、今後、高齢化に伴いまして、これまでと同じ働き方では難しくなった場合、全体のライフステージを見据えた支援のあり方について、今後私どもが取り組んでいくべきことについてご意見やヒントをいただきたいと考えております。

よろしく申し上げます。

○山川座長 ありがとうございます。

先ほど3人の委員の方々から大変有益なご紹介をしていただきました。また、今、柳沼課長から本日のテーマに関する論点の補足をいただきました。時間もやや限られておりますので、別紙論点1、2、3、どれでも結構だと思いますけれども、委員の皆様方からご意見あるいはご所感等をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○杉本委員 ランダムでよろしいですか。2番の企業における雇用のノウハウの蓄積というところになるのかと思うんですけれども、弊社の事例で、企業見学等で交流を持ちました企業さんがいよいよ特別支援学校さんから生徒さんを就職で受け入れるとなった際に、その管理者となるべき方が私どもに研修というんですかね。3日間、管理の仕方というんでしょうか、同じような補助のセンターを運営していくときのコツのようなものを学びに来られたんですね。それは特に何か、どちらかが間に入ってそういった機会があったというのではなくて、対企業間同士でお願いがあって、こちらも受け入れられる状況があったのでそういった機会を持つことができ、その後も定期的にノウハウを共有しながらともに歩むことができている、これは自社での取組だったんですけれども、すごくよかったなと思います。

どちらかという、インターンシップとかというどうしても障害を持たれた方のほうになりがちですけれども、管理される側の方は結構ないんですよ。どこで学んだらいいんだろうと、私どもも始める際にそういった不安がありましたので、そういったところの成功事例を共有していくことでいい成果が出てくればいいなと思ったりしています。

○山川座長 ありがとうございます。ただいまのお話、ノウハウの蓄積のみならず、それを蓄積される企業と他の企業との間での連携といいますか、共有といいますか、そういう指摘だったかと思います。

○湯浅委員 支援機関さんの連携のところですが、恐縮かもしれませんが、ようやく職員と関係ができたなと思うと、その支援の方がやめられてしまうというか、替わられてしまう事例がたくさんございます。どうしても人と人との関係なので、替わりますとまた一からやり直しという形になっております。そこら辺が何となく、支援機関が区ごとに分かれている形があるので、実際はその支援の方はほかのところでも支援をやられたりとかいう事例もある。どうにか何か人ベースでそういうのは継続できないものかなといつ

も思っております、それをちょっと感じております。

○山川座長 ありがとうございます。就労支援機関のほうでの人事異動との関連でのいわばご要望という色彩もあろうかと思えます。

○大形委員 就労支援機関の大形と申します。就労支援機関のほうから少し発言させていただきます。

障害者雇用の裾野が広がりまして、最近、就労支援機関では、専門性とコーディネート力が問われてきていると思います。この2つを強化していくことがどこの支援機関でも課題になっているのかなと思っております。

それと、支援者のスキルの問題も、当初、就労支援がスタートしたときは、職場に行って仕事の切り出しをしてということだったのですが、最近では、いろんな難しいケースであったり、いろんな会社さん、その中でかなり支援の専門性が問われてきております。最近思うことですが、福祉とか心理の知識以外に、企業の文化や人的資源管理など企業さんとコミュニケーションをとれるようなスキルや知識がないと、定着支援をしっかりと協力できないんじゃないかと思っております。

あと、定着支援のポイントですが、支援機関が直接行って問題を解決するというのではなくて、職場の問題解決能力を引き出したり、または本人の問題解決能力、自立や柔軟性を引き出すような、質の高い支援が必要になってきていると思います。それが企業の現場のノウハウに蓄積されていく支援だと思えます。

あと、それに関連づけてですが、精神障害のある方の定着率が低い。これも定着支援の課題かと思えます。定着率が低いから、企業の担当者はずっと採用し続けられないし、1社あたりへの支援の工数も多くなります。これについては、もちろん精神障害のある方は雇用管理が非常に難しいとは思いますが、個人的には、働き方の質と大きく関係しているような気がします。今伺いました3社の会社さんに共通する点として、やはり障害のある方の労働をちゃんと人的資源として位置づけておられるから長続きするのではないか。就労支援をしていてやはり長続きしている方、職場を見ると、そういう共通性があるように思います。これも定着支援と大きく関係する要因だともおもわれます。当初は雇い入れるノウハウが会社さんに必要だったのですが、雇い続けるノウハウといいますか、本人の能力開発とか職場の組織開発、非常に参考になる情報がたくさんあります。労働の質といいますか、次の段階の成熟のところに入っていきかと思えます。定着を人で解決するとか、お金で解決する世界から、そろそろ脱出しないといけ

ないのかなと思っております。

もう一つ、私どもの定着支援の中で思うことは、我々も就職するための支援をやってきたことがありまして、実は働き続けるための支援をやらないといけないんだということが最近わかってきました。本人を主体にした、自分のキャリアをしっかりと考えて、自分で意思決定して就職活動を積み上げていく。そういう支援のやり方に変えていかないといけないのかなと思っています。就職後は職業的な発達課題があり、1年目、2年目、だんだんと役割や自分自身も変化していきます。または障害を抱えながら障害者枠で働いていくということを、自分の中に落とし込んで再構成しないといけないようなところがあるのですけれども、そこに丁寧にかかわっていくと、割と乗り越えていって強さになっていくようなこともあるので、我々の定着支援も、直接、問題を解消するというよりは、かかわり方、支援の仕方もちょっと変わってきているのかなと私自身は感じております。

実際に、一般の労働者の働き方も質も変わってきていると思うのですけれども、自分の働く意味とか、そういう深いところで自分の仕事、キャリアをどう捉えるか。そういうのは障害のある人の働き方も同じなのかなと思っております。そのような問題意識を持って日々やっております。

○山川座長 ありがとうございます。別紙の論点の1と2が相互にかかわっているようなことをご指摘の中の意味として感じたところでございます。また、定着支援という観点からしますと、業務あるいはキャリアの高度化といいますか、発展という中で、仕事の切り出しというものが従来型の就職時とはまた違ってくるということで、切り出し自体もある種、高度化ないし難しくなっているという話であったかと思えます。

以上のような点につきまして、どうぞほかの委員の方々からもご意見等ありましたら。

○井口委員 東京障害者職業センターの井口でございます。私どもも企業支援ということで、上野と立川、2カ所で、年間、都内の1,500事業所とかかわらせていただいております。

最近の傾向をご紹介したいと思いますが、企業における雇用のノウハウの蓄積という関係でいいますと、最近、企業の担当の方の学習意欲が非常に高まっているなど感じることも多くございます。例えば私どもでやっている企業の方を対象にした雇用管理サポート講習会ですとか、機構がやっております障害者職業・生活相談員資格認定講習等々、そういう学んでいただく場がございます。あるいは企業のジョブコーチ養成研修の場がございますが、非常に人気が高くて、すぐに定員をオーバーしてしまう状況がございます。ぜひそ

ういうことで、私どもも企業の学習意欲が高まっていることにきちんと対応したいと考えております。

それが結局、就労支援機関の今の課題というのは、就職件数が増えれば増えるほど人手が足りなくてフォローできないという問題だと思うんですが、企業のほうでそういう支援力が高まると、我々も一人一人にかけるフォローアップの労力が少し軽くなって、必要なところに支援の手が回る方向に行くんじゃないかという気がしております。最近そういう傾向がございます。

○山川座長 ありがとうございます。企業のほうでの意欲の高まり、その中のノウハウ蓄積に対する支援という形のお話であったかと思えます。

○清家委員 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライの清家と申します。よろしく申し上げます。

本日のテーマは定着支援というところですが、私ども長年、精神障害の方たちの支援をさせていただいている中で、最初の就職の場面でご本人のアセスメントをしっかりと、定着へのコーディネートをすることが大切考えております。スタート時点からのアセスメントとコーディネートをしっかりと、就職に向かい、マッチングが図れるところに押し出していけば、精神の方でも、多少の揺れはあると思いますが、何か課題を起こして、そこに向けて私たち支援者が企業の皆さんとばたばたとやりとりをすることは基本的にそれほど多くないと思えます。

最近の状況を見ますと、医療機関や各関係機関との連携がない中で就職し、そこから課題が生じて私どものようなナカポツセンターや区市町村障害者就労支援センターへ定着から支援をお願いしたいという依頼が非常に多くなっています。定着を語る上では、むしろ入り口の部分でのところをしっかりとやらないと、この問題はちょっと片手落ちになるかと思って聞かせていただきました。

3点目の一定期間就労を継続している障害者の方たちというところで、私どもが支援している精神の方たちは、能力が高い方たちがたくさんいらっしゃいます。3年、4年、5年と働き続けていく中で、企業の中で自分の立ち位置と申しますか、新しい社員さんが入ってきて、自分よりも若い方が自分の上司になっていく。そういった中で、自分がそういった方たちとどのように仕事上つき合っていくか。仕事も年々幅が広がり、スキルもアップしていくところで、給与の問題であったり、社内体制の問題などで課題を感じて相談に来られるケースが多いです。そこを企業の皆さんと相談しています。本人も自分のおかれ

ている状況を理解していますので、社内体制や処遇を変えるということは難しいということもわかっている中で相談をさせていただいています。先ほど大形さんが、人事関連の知識も自分たちにはないといけないというお話をされていましたが、それは私も痛切に感じます。支援機関としてそういったところもしっかり学びながら、企業の皆さんと連携ができたらと思っているところです。

○山川座長 ありがとうございます。本日のテーマとの関係でも、採用の際の支援と定着に関しての支援の連続性に関するご指摘かと思えます。

○氏平委員 お世話になっております。八王子市障害者就労・生活支援センターふらん、氏平でございます。

感想的になるかもしれないんですけども、1点目の企業様と就労支援機関の連携に関するところで、先ほどご報告いただいた中で、定着に向けて大切な点として安心感というところを内田委員から挙げていただいているんですけども、当センターも、精神障害の方で働いていらっしゃる方がもう100人を超えていると思うんです。知的障害の方も身体の方もそうですけれども、特に精神障害の方が体調を管理しながら安定して働く上では、安心感という言葉はすごく大事だというふうに私は思っています。企業様は企業様の中で、ご本人たちが安心して働ける環境を整えてくださっていると思うんですけども、関係機関の連携ということであると、医療機関、福祉機関、その後預かる就労支援機関、企業様を含めて、関係者がつながる中でどれだけ安心できる基盤をつくっていくかというのがすごく大事ななと思っています。

分野が違くと、それぞれ主義も方向性も、もともとの立ち位置も違いますし、ご本人様をどう守っていこうかということも、もともとの価値観も全く違いますので、一言で言っても非常に難しいかなと思うんですけども、やっぱりそこをうまくやっついていかないと、今後、精神障害の方がどんどん就職して定着支援が膨らんでいく中で、関係者がそれを支え続けていくのは難しいかなと思っています。とても大切ななと思います。

○山川座長 ありがとうございます。精神障害の方の雇用が増加している中で非常に重要な、安心感という観点からの連携の必要性というご指摘かと思えます。

○堀内委員 学校の立場から少しお話しさせていただきます。

説明いただいた3社の皆様にも、生徒の現場実習等でいろいろとお世話になっております。本当にありがとうございます。

本校の就業技術科第1期生がこの春に卒業しました。企業就職率は96.2%です。生徒が

新卒で企業に就職した状況の中で、新年度を迎えてさまざまな課題が出てきております。その中で、我々が今一番課題だと思っているのが、生徒が就職活動する中で、インターンシップであるとか現場実習を重ねていきますので、仕事内容とのミスマッチというのはほぼないものと思っているのですが、就職後、企業のジョブコーチの方との関係性ですとか、企業の中における仲間との関係性において、うまくいかなくなるようなケースが出ています。こういったところについては、在学中、学校が教育していかなければならない問題も当然あります。

一方、企業内における情報共有の問題であるとも感じています。学校と企業の人事担当者といろいろやりとりをさせてもらった上で就職をするのですが、ジョブコーチの方と企業の人事担当者との間で情報共有されていない部分があり、職場への定着の面で、学校がアフターケアに入らざるを得ない事例があり、苦勞している現状もあります。その後の支援の展開を考えると、就労支援機関も含めた形で情報共有をすることが重要だと考えております。それと、語弊があるかもしれませんが、湯浅委員から、家庭との連携はしないというようなご説明がありましたが、ある卒業生の事例で、実は5月の連休のシフトを、卒業生本人が会社の担当者とやりとりする中で、一生懸命働きたいということでたくさん入れたのですが、家庭から学校に、「会社は連休中もかなり働くように言ってくる」ということで相談がありました。このあたりは、家庭が誤解をしているということなので、学校として説明はしましたけれども、やはり情報共有については家庭も含めてきちんとやっていただくことが、あらぬ保護者の心配を生まないことにつながると思います。このところは、学校としてもいろいろ策を考えております。

○山川座長 ありがとうございます。支援される学校の立場から定着というものを考える際には、仕事という面のみならず、ジョブコーチ、あるいは仲間といった人的環境の関係も重要であるというご指摘かと思えます。

ほかはいかがでしょうか。

おおむね時間が近づいております。さまざまなご意見をいただきましたが、ここで小川副座長からご意見をいただければと思います。

○小川副座長 ありがとうございます。

定着支援は大変幅広いテーマで、最近、非常に重要というふうには言われているんですけども、十分整理されていない領域かなと思います。すごく簡単な整理では、本人に対する支援、企業に対する支援、生活面の支援、それから働くことの支援、そんな大ざっぱ

な整理がよくなされますけれども、私は、もっと複雑なものだろうなと思いながら、きょう3社の事例を伺わせていただき、それから支援機関等のご発言を伺って、もう少し深い整理がきょうはできたように思っています。

まず、生活面の問題ですけれども、これは、私たち、家へ帰って、ご飯を食べて、風呂に入って、眠って、翌朝身だしなみを整えて、これが基本的な生活面ですので、ここが崩れた場合に、果たしてどれくらい支援機関が入ってそれを立て直せるかという、かなり限界がある。にもかかわらず、生活面の支援が非常に重要とされています。生活面の支援というのは非常に難しく、一体どこまでそれをやるべきなのかというのは、企業としても、それから就労支援機関としても一定の整理が必要な部分ではないかと思います。

一方、仕事に対する支援の部分については、簡単に言うと、仕事がちゃんとできるようというふうに考えがちですけれども、きょうの3社のお話を伺って、やはりモチベーションを持って働き続けるという、そこを支援するのが働くことに対する支援なんだということがよりクリアになったような気がしております。ご本人が自分の持っている力をきちんと発揮して働くようなマッチングをすることと、それから自己高揚感、自分が役に立っているとか、自分が所属をしているとか、あるいは自分が目標を達成して成長しているとか、そういう実感を得られるような雇用管理が大変重要になってきていて、その事例を今回3つの企業様から、本当に丁寧な雇用管理のあり方を教えていただいた気がいたします。

これをどういうふうに共有するかということですが、例えば先ほどご発言にもありました企業内ジョブコーチの研修も一つの方法かもしれません。それから、東京都の新しい事業の職場内の障害者サポート事業、これも非常に重要かと思えます。ただ、きょう3社のお話を伺いますと、やはり雇用管理体制、指導員、定着支援の担当部署は非常に複雑な仕組みを整えている部分もありますので、単純に職場内のサポーターということではなく、どういうところにターゲットを絞って、どういう専門性を企業の方に身につけていただいたらいいのか。本当にきょうのような実際に行っている企業さんの意見を十分吸収するといいいものができるような気がいたしました。

それから、支援機関の役割ですけれども、これは単に仕事の支援だけではなくて、雇用管理のあり方の部分についてきちんと理解していなければいけないというのがきょうのご発言の中であったかと思えます。ただ生活面の支援をすればいいだけでなく、ただ送り出しをすればいいだけではなく、ご本人がモチベーションを持って働いているのか。それが崩れた場合、職場の状況とどういうふうに関連しているのか。家庭とご本人、企業の間

をきちんと取り持てるのが支援機関の役割かと思います。そんなご発言をいただいて、なるほどなと思ったところなんです。

一方で、支援機関の定着率の悪さというか、転職率の大きさ——転職じゃなくて、せめて異動だと思いたいところですけども、支援機関で非常に人が替わって、専門性がなかなか身についていかない。恐らくきょうご発言された支援機関の方たちはもうベテランで、非常に理想的なスキル、経験をお持ちの方だと思うんですが、正直こういう方たちはめったにいらっしやらないというのが実際の支援機関の現状のように思います。果たしてそこは、今スキルアップ研修等で非常にレベルの高い研修が始まったところかと思うんですが、そういう研修を受けた方たちがどうやってそのポジションにとどまることができるのか。これは非常に難しい問題ですが、そこに何らかの対応が必要なのかなと感じました。

いずれにしても、非常に難しい職場定着支援ということについて、きょうは大変有意義な内容のご示唆をいただいた会であったかなと思っております。ありがとうございます。

○山川座長 的確なまとめのご意見をいただきまして、大変ありがとうございます。

きょういただきましたご意見は、事務局で整理の上、今後の取組に役立てるよう努めていただきたいと思っております。

それでは、若干時間を超過してしまいましたが、最後に事務局からご連絡をお願いいたします。

○柳沼課長 本日は皆様から貴重なご意見をいただきまして、まことにありがとうございます。今後いろいろ具体的な施策につなげていくよう努力していきたいと思っております。

次回は来年2月を予定しております。事務局のほうから詳しいご案内は、直前になりますが、連絡させていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日はありがとうございました。

○山川座長 それでは、本日はこれで終了いたします。皆様方、大変ありがとうございました。

午後5時03分閉会