

東京都障害者就労支援協議会
(第9回)

平成23年7月22日(金)午後1時30分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室22

午後 1 時30分開会

○今野座長 それでは時間ですので、始めさせていただきます。

きょうは、第9回の東京都障害者就労支援協議会でございます。本協議会につきましては、会議、議事録とも原則公開ということになっていきますので、よろしく願いいたします。

それでは、まず事務局から会議資料の確認をお願いいたします。

○野原課長 福祉保健局の事務局を務めさせていただきます野原でございます。

お手元の資料確認をいたします。

資料は、1から11までございます。このうち資料3の連携プログラム2011ということでA4の別刷りになった別添扱いのものがあります。こちらは、せんだって委員の皆様へ郵送したものに追加修正をしたものを配付しております。それから、資料4でございます。こちらは労働行政のあらましというパンフレットでございます。それと本日、A4、1枚で配付をいたしました資料11というものが「障害者雇用支援プログラム」とある1枚紙でございます。こちらは机上に別紙として配付してございます。この労働局の冊子の資料4と、それから資料11は、本日初めて配付をしております。その他の資料に変更はありません。

これに続きまして、参考資料を机上に配付してございます。本日の議論の中でご説明はしませんが、都や国の取り組みに関する基礎的な資料でございます。後ほど改めてご確認ください。

それから、卓上に配付した資料、5冊ございます。「VOICE」というパンフレットと、東京都の実習事業などということで、5冊ございます。

不足などありませんでしょうか。もし、足りないものがございましたらお申しつけください。よろしくお願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入る前に、前回の会議以降の人事異動がございました。したがって、新たな委員及び幹事が就任されましたので、まずご紹介をさせていただきます。

お手元の資料1を見ていただきますと委員名簿がございます。その中から新任の方について紹介をさせていただきます。

まず、東京障害者職業センターの春日委員でございます。

次が、世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷの上滝委員です。

次は、東京労働局の清野委員です。

続きまして、幹事もご紹介をいたします。産業労働局雇用就職部長の日請さんです。

次に、東京しごと財団事務局長の矢田部さんです。

以上ですが、本日は株式会社ローソンの日野委員がご欠席でございます。

それでは、議事に入りたいと思います。お手元に議事次第がございます。今日は2つの議事を予定しております。

最初は、障害者雇用・就労促進連携プログラム2011（案）についてということです。ご存じのように、これは平成20年度に策定いたしました首都TOKYO障害者就労支援行動宣言に基づいた23年度版の事業計画ということになっておりますので、今日、事務局から提案をしていただきまして議論をしていただきたいと思います。

もう1点は、いつものとおりなのですが、特定のテーマについて議論するということをやっております、今回は中小企業における障害者雇用の促進について議論をしていただければと考えております。

それでは、議題（1）の連携プログラムについて事務局から説明をしていただければと思います。

なお、今年度新規事業も加わっているということですので、23年度予算の内容も含めて説明をしていただければと思います。

○野原課長 それでは、ご説明をいたします。

まず、資料2の東京都予算についてご説明をさせていただきたいと思います。資料1を1枚めぐりまして、平成23年度東京都予算をごらんいただきたいと思います。

東京都の予算については、予算案が発表された後に開催されるその年度の第2回目の協議会でこれまで説明をしております。この間の震災のために中止になりまして、今回、今年度既に第2・四半期に入っております事業も始まっておりますので、新規事業を簡潔に御紹介したいと思います。

まず、産業労働局のページでございますけれども、障害者雇用に取り組む中小企業を支援するという視点から事業を推進しております。

この中の新規取り組みが、3番目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、障害者を雇用したことがない企業を対象に、障害者雇用の取り組みをサポートして実績をつくることを通して障害者雇用の促進し、その成果をモデル的に蓄積して今後活用していくという取り組みでございます。

内容としては、モデル事業として個別事情に応じた障害者雇用への取り組みということで、その企業に応じたプログラムをつくっていくということですが、都内のナカポツセンターを核としまして、障害者雇用支援協議会というものを設けまして、公募によって選定したチャレンジ企業について支援計画を協議会で検討、作成して支援をしていくというものでございます。規模は30企業と聞いております。こちらは3年間の取り組みということでやっていくという話を聞いております。

次に、福祉保健局の新規の取り組みでございますけれども、就労を希望する障害者を支援するという視点から事業を推進しているというものでございます。新規取り組みは、下の10番と11番でございます。

まず、障害者支援施設等における若年障害者雇用促進事業ですが、これは、就労経験がない特別支援学校の卒業生など、若年の障害者を障害者支援施設などで雇用した場合に、受け入れ体制の整備にかかる経費の一部を補助するというものでございます。こうした若年障害者を福祉施設で積極的に雇用するときに、受け入れ側で起こり得る課題などもありますし、指導育成も必要だということで、こうしたことに必要である経費について補助して、福祉職場での雇用事例の蓄積と活用を図っていくというものです。

補助額は、10施設で、1施設当たり300万円ということで、こちらも3年間の取り組みというものでございます。

次に、11番、精神科医療機関就労支援研修事業でございます。これは、精神障害については疾病であり障害であるという両方の側面がありますので、精神障害者の支援に当たって医療機関の重要性が非常に高いということで、精神科医療機関の医療職の方を対象に、就労支援に関する制度や支援手法について研修を実施して、就労と、それから職場定着を支援するということを目指すものです。こちらも、都内の障害者就業・生活支援センター（以下「ナカポツセンター」という。）についてお願いをして、現在準備をしております。

研修の内容としては、制度や支援手法の座学と、企業や就労支援機関などの視察ということで、座学と見学を1日セットするということを考えております。

次に4ページ目、教育委員会でございますけれども、こちらのほうについては、特別支援学校の障害のある生徒の就労支援の取り組みを進めているものでございます。資料上に新規事業はありませんが、昨年11月に、第3次特別支援教育推進計画を策定し、これに基づいて取り組みを着実に進めていくというものでございます。

以上が新規事業の取り組みということで、ここに書いた予算について円滑に推進をして

いきたいと思っっているところでございます。

続きまして、資料3の連携プログラム2011、こちらのほうをごらんいただきたいと思っいます。

予算案の中にあつた事業、新規事業も含めて、今回取りまとめたものでございませう。この連携プログラムは、ことし3年目の作成となります。昨年の連携プログラム2010で集約した各事業について、各団体に依頼して、22年度の実績と23年度の目標をご報告いただい、案を事務局で取りまとめております。

表にA3判の紙が1枚ついでいますけれども、まずは本文のほうをごらんいただきたいと思っいます。

3ページ目から9ページまでが東京の障害者雇用に係る施策の展開でございませう。この部分については、皆様に事前郵送したものに入つておらず、本日初めてお出ししたものでございませう。障害者雇用の現状と就労支援協議会メンバーの取組について、対外的にわかりやすくお知らせするために図と表を入れて文章化したものをプログラムの事業一覧の冒頭に置くというものでございませう。

最初に、東京の障害者雇用の現状についてということ、22年6月1日現在で、都内の民間企業の雇用障害者数は12万6,900人、実雇用率としては1.63ということ、年々ふえてい、大企業が牽引役になっておりますけれども、規模が小さい企業については、やはりまだ低い水準にあるということ、図で説明をしております。

次に、4ページでございませうけれども、こちらのほうは就職者数についてグラフで見ますと、4,374人、平成22年度について、19年度以来3年ぶりに前年度を上回つたということ、矢印が上向きに転じたということ、主に精神障害者の増加が著しいというものになっております。

5ページ目について、国としては、23年度も雇用率の達成指導、それから、個別の状況に応じた就職支援、それから、チーム支援による就職支援、それから、事業主と障害者のマッチングなどに取り組んでいくという方針を簡潔に示させていただいております。

次の6ページでございませうけれども、障害者の就労支援の主な取組みでございませう。昨年の連携プログラムの中では、産業労働局、福祉保健局、教育庁の取組みということ、こちらの文章にしたものでございませうけれども、こちらはわかりやすくすること、事業について箇条書きにさせていただいております。

東京都の計画として、障害者就労支援に係る大きい計画がありまして、東京都全体に係

る「10年後の東京」計画、それから、障害者福祉分野に係る第2期東京都障害福祉計画、教育の分野にかかわる特別支援教育第三次計画、こうした計画があつて、これに基づいて関係機関の連携のもとで取り組んでいるということを紹介しております。

そのために身近な地域の就労支援機関の設置による障害者の支援、それから、企業などでの職場実習や訓練などの機会の確保、それから、障害者を支援するための人材の育成のための研修などの事業、それから、8ページに行きまして雇用の場と機会の拡充、それから、雇用に取り組む中小企業への支援策、それから、教育の分野で児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進、こうした分野の施策に取り組んでいるということを示しております。

それから、東京の強みを生かしたネットワークによって、障害者の雇用・就労を促進するというイメージ図についても載せさせていただいております。

10ページ以降については、行動宣言と、プランと、ぶら下がる事業の一覧がずっと続くというものになっております。これについては、一つ一つの説明は時間もかかりますので、最初につけてありましたA3判の資料の障害者雇用・就労推進連携プログラム2011の構成をごらんいただきたいと思います。

左上を見ていただきますと、左右見開きということで、「右に具体的事業の一覧」というところで事業数が61と示しております。最初につくったときには50だったのですが、事業がふえて、今回は61になっております。新規の取り組みについては5つ、拡充した取り組みについては10、追加については3ということになっております。こちらは網かけで記しているところがございます。

新規の取り組みについてですけれども、これは表の左から見まして視点1、行動2の番号が2-5というところで、まず障害者支援施設等における若年障害者雇用促進事業、先ほどご説明したものでございます。担当は福祉保健局でございます。

それから2番目、視点5、行動9、9-8という番号で精神医療機関就労支援研修事業、左側の下から2番目のところがございます。

右側に移りまして、視点6、行動11ということで、東京労働局のほうから2つ新しい助成金の事業についての項目が出ております。職場支援従事者配置助成金と、重度障害者等多数雇用施設設置等助成金でございます。

下へ移りまして、視点7、行動16、番号が16-7でオーダーメイド型障害者雇用支援サポート事業でございます。

次に、拡充についてでございます。拡充の内容については吹き出しで表現をしておりますので、こちらを読めばわかるようにはなっております。

まず、番号2-1、区市町村障害者就労支援事業の充実、こちらは各区市に設置をしております障害者就労支援センターの設置でございます。現在47区市で設置をしておりますけれども、今年度中に瑞穂町で新しく事業を開始する予定というのを1件把握しております。

それから、2-2の障害者就業・生活支援センター事業の拡充、いわゆるナカポツセンターでございますが、ずっと5つだったものが、7月1日に6カ所目の指定がありました。こちらは福生市のNPO法人の青少年自立援助センターが運営をする「けるん」という施設でございます。

右側に移りまして、12-2、事業者向けセミナー、こちらは東京商工会議所で都事業の協力とありますが、ここは先ほどご説明をいたしましたオーダーメイド型雇用サポート事業の中で、いわゆるチャレンジ企業の発掘への協力を行っていくというものでございます。

追加の3については、こちらはすべて東京労働局で、既存の制度ですけれども、ここに今まで載っていなかったものを追加したというもので、事業番号が、左下の9-7、精神障害者雇用安定奨励金、右側のページに移りまして、上のほうの11-4、難治性疾患患者雇用開発助成金、11-5の発達障害者雇用開発助成金、この部分でございます。

本文のほうは、ごらんいただくとわかるのですが、昨年度に引き続きまして、左ページに行動宣言、右ページに事業の一覧があつて、単年度ごとに実績、目標を把握し、進捗を把握できるようにしてあるというものでございます。

次に、60ページ以降のデータについては、資料編でございます。こちらは労働情勢に関する雇用率などの資料ですけれども、こちらは資料によって、去年まで、単年度のデータしか載っていないもの、時系列のものが混在しておりましたけれども、今回雇用状況に関するデータについて、少なくとも就労支援協議会を設置した平成19年度以降の数値については時系列で確認できるようにしております。

簡単にご説明をさせていただきます。手帳の保持者がまず第1番目にありますけれども、18歳以上で、3障害ともに増加して、特に精神については増えているというものでございます。

項目の2番目、障害者の就職活動状況については、求職者については増えていて、就職者も増えているけれども、就職率は低下する傾向にあるというものでございます。

ページをめくりまして、62ページは、障害別の就職率は、3障害、身体、知的、精神、それぞれに分けておりますけれども、3障害とも低下する傾向というものでございます。その他についての障害は、発達障害などがございます。

63ページ、4番目ですけれども、こちらは民間企業の実雇用率は上昇傾向にあるけれども、東京都が全国を下回る傾向については不変というものです。

2番目、雇用者数について、民間企業の雇用者数は増加しておりますけれども、特に精神の増加割合が非常に多いということで、22年度は対前年度比で31.6%、979.5人の増がありました。

3番目、民間企業数については、企業数は横ばいということで、小規模の企業について7割を超えているというものでございます。

次の64ページに参りまして、企業の規模別には、22年度の1万5,726社のうち法定雇用率達成企業は33%の5,197社というものでございます。

次に5番目、行政の障害者雇用率については横ばいか低下しているという状況です。

6番目、教育分野ですけれども、都立特別支援学校高等部の就職状況については、22年度は9人増の479人になっております。20年度から21年度については、永福学園が卒業生を出したということで、こちらは知的障害者の就職を目指す学校で、この1期生を迎えてぐっと増えましたけれども、今回卒業生が2期目で軌道に乗ったということになります。

66ページ、区市町村就労支援センターとナカポツセンターについてのデータですけれども、両者とも登録者、就職者数が22年度は非常に増えております。新しい登録者が増えていきますが、就労継続に向けたフォローも続ける必要があって、各センターとも苦勞しているという実情があると思います。

それから、平成22年度中には、あきる野市と東久留米市で新しいセンターができたという状況もございます。

あとは委託訓練などの実施状況の資料でございます。

連携プログラム2011については、今後公表を予定しておりまして、今年度、既に四半期が過ぎておりますけれども、本日いただく意見も踏まえまして、9月の障害者雇用支援月間に合わせて発表したいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○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、ご意見をお願いします。いかがでしょうか。

○春日委員 先ほど市町村の障害者就労支援センターの登録者が非常にふえているという説明があったかと思うのですが、その増えている要因というのは、例えば自主的に障害のある方が利用しようと思ってそのセンターを訪ねているのかとか、あるいは逆に、その就労支援センターの周知広報が徹底するようになったのでそういった利用者の方が使いやすくなっているのか。逆に今度は、掘り起こしではないのでしょうかけれども、利用してみませんかというような直接的なアピールがあって増えているのかというあたりがわかれば教えていただければと思います。

○野原課長 データについては集計が今まとまったばかりですので、明確な分析というのはしてはいないのですけれども、東京都としても、区市町村障害者就労支援センターに地域開拓促進コーディネーターを置きまして、働きたいという障害者の方の掘り起こしをしたり、就職をさせていくための企業の掘り起こしをするという役目のコーディネーターをおくことを促進しております。コーディネーターを置く場合には、東京都も経費の一部を補助してセンターの取組を支援しているということがございます。

あと、区市町村障害者就労支援センターやナカポツセンターの取り組みを紹介するDVDを平成21年度に作成をいたしました。これを各センターに配付いたしまして、企業訪問などのときに持参して、センターをぜひ使っていただくということでPRをするようなこともしております。それがどのように使われ役立てられているかということで、現在調査もかけているというところです。

就労支援センターについて、人員体制も少なくてなかなか大変だということは聞きますけれども、今後とも各福祉施設などについて、就労について、障害者の掘り起こしについては着実にやっていきたいと思っております。

○林委員 今の質問の前に質問をすればよかったのですが、ここで書いてある就職希望者という定義なのですが、これは本人の希望が多いのか、それとも先生方の就職させたいという希望が強いのか、保護者の希望が強いのかというのはおわかりでしょうか。

○野原課長 これは、特別支援学校の中のお話ということでしょうか。

○林委員 そうです。

○野原課長 保護者、それから各家庭と調整をやった上で、進路指導の中で決めていると思いますけれども、本人の意思がないと一般就労はなかなか難しいので、かなり尊重されているのではないかと思います。

こちらのほうは、現場の学校の先生のほうがもしかしたらわかるかと思っておりますけれども、

馬籠先生、何かわかりますでしょうか。

○馬籠委員 今回の課長の説明でよいと思います。

今、福祉保健局の新規事業の2-5の障害者支援施設等における若年障害者雇用促進事業というところで、これは3,000万円ついて、1施設あたりに、私どものような学校から施設のほうに就職をした場合には3年間300万円補助をするということですか。

○野原課長 この1施設あたり300万円ですけれども、これは1回限りで、1回だけ300万円です。

○馬籠委員 3年間で900万円ではないのですね。

○野原課長 ではなくて、1回です。ただ、例えば1つの法人が複数の施設を持っているという場合にはその施設ごとに出していくということになりますので、1法人が3施設を持っていたら、それぞれのところということも可能です。

○今野座長 人数は問わないのですね。1人でもいいわけですね。

○野原課長 規模としては10施設ということになっておりますけれども、ただ、たくさん希望者があるということはないので、今積極的にPRしております。集まってきてはおりますけれども、もしお話などのご相談をいただけたらば、こちらは大変うれしく思います。

○天野委員 全体に就職率、就職者の数が増えて、特に精神障害が増えて、とてもうれしいなと思っているのですが、東京都の大きな目標から言うと、まだまだというところの中で、教えていただきたい。23年度に福祉施設の自立支援法の体系への移行が終わりますね。福祉施設の移行状況という説明が前いただいた資料にあって、まだ移行していない施設がたくさんある。

前の参考資料を見て、まだ移行していないところがある。そうすると、移行していない作業所、あと小規模作業所ですか、その福祉施設の行方がどうなるのか。つまり、どういうことかという、精神障害の方は、今とても皆さん頑張ってくれるので就職はできるのですが、本当に定着は大丈夫だろうかとか、福祉施設でしっかり育てていただいて、それからコーディネートして、それで就職できる。それで長続きするという傾向があると思うのですが、福祉施設とかトレーニングする場所はまだまだ足りないもので、東京都がもうちょっと効果を上げるとしたら、残った福祉施設というか、もともと作業所だったところとか、それから、授産施設というのもまだ移行していないところがありますよね。就労移行のやり方とかシステムとかいうのをもっと充実させて、トレーニングをしっかりした上で安心して企業に送るというパターンをもうちょっと急いでつくったほうがいいと思うので

す。

それで25年で自立支援法が終わりになりますので、その辺がちょっと気になっているところなのです。流れができないとしようがないかなと思っています。ぽつん行って、就職の数が上がったけれども、やめちゃったという人が多くても困るし、企業が本当に喜んでくれているのかどうかというのも気になるところなので、そこら辺の福祉施設との関係性というんですか、そこを知りたいなと思ったのです。

それから、まだ移行していない、保留にしているところとか、授産施設とか、この間の数ではまだ大分残っていますよね。300とか。だけど、期限が来ていますので移行せざるを得ないというか、そういうところに対して、例えば就労移行したときにインセンティブが与えられるとか、何かその工夫は結構あるかなと思っています。

○野原課長 まず、例えば精神の作業所などが移行した場合なのですけれども、移行後については、まず国から得られる報酬があります。それ以上に東京都のほうで加算をつけまして、第三者評価などを受けていただくということが前提なのですけれども、月に1人当たり1万7,000円ぐらいの加算をつけていく制度を現在東京都包括補助のほうでつくっております。それで1つインセンティブになるというところがあります。

移行して、そうした施設が軌道に乗っていくのは大変ですし、第三者評価を受けるためには施設の体力も要るので、一定の経過措置を設けるといふ形はとる等いろいろな配慮はしております。就労移行で実績をつくった場合とか、あと、ほかの福祉施設のバックアップになった場合とか、幾つかの要因を組み合わせまして、それが達成できるとさらに加算できるような仕組みなどもつくったのですが、それは達成するのがちょっと難しいなどの意見も伺っています。

○天野委員 旧体系施設で136残って、小規模作業所等は344残っているという数字なのですけれども、半分ぐらいは、就労移行支援事業所をつくりますという傾向にあるのでしょうか。

○野原課長 私が見た限りでは、作業所の中でいろいろな活動をしていますし、居場所的なことなどもあつたりしますと、利用者さんにとって一番合っているのが就労Bであったり生活介護だったり、多機能型にしたい等の希望も多くて、就労移行支援事業所だと施設側にも能力が要るので大変だという実情は伺っております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

今ご議論いただいているのは、最終的にはこの協議会の名前で表に出ていきます。

今のところ、このままでいいということで、それでは、ご了承いただけますか。

では、そういうことで、お手元にあります原案でご了承いただいたということにさせていただきます。

それでは続きまして、本日もう1つのテーマで、中小企業における障害者雇用の推進というテーマに入りたいと思います。

ご存じのように、障害者雇用促進法の改正によって、雇用納付金制度の対象が拡大されます。今後障害者雇用を検討する中小企業は増えると予想されます。しかし、まだ中小企業における雇用率は法定雇用率に達していませんので、雇用促進に向けた支援策の充実が必要になってくるだろうということです。したがって、そのことを背景にして、今日はこのテーマについて議論をしていただきたいと思います。

まず、議論の前提となる現状について、各委員あるいは事務局からお話を願って、それから議論をしたいと思います。

それでは、事前をお願いをしておりますので、私から指名をさせていただいて、それでお話をいただければと思います。

それでは、まず一番マクロの労働市場の話ですが、東京労働局の清野委員からお願いします。

○清野委員 東京労働局職業安定部の清野でございます。

皆様方には、日ごろから労働局並びに各ハローワークに対するさまざまなお力添えをいただいておりますことに感謝申し上げます。

それでは、2点ほど資料を用意させていただいております。全体的なところをまず触れたいと思いますが、資料5に雇用失業情勢というのを載せてございます。6ページをお開けいただければと思います。

完全失業率は、0.2ポイント改善して4.5%までということになっております。ただし、これは※印があるように、今回の被災局3県につきましては除いた数値として総務省から発表されております。

それから、東京の有効求人倍率は0.02ポイント上昇いたしまして、5月は0.81倍まで全体では回復してきております。ただし、全国の有効求人倍率というのは1月と同水準で0.61倍にとどまっております。東日本大震災の被災県の岩手が0.45倍、宮城が0.46倍、福島が0.50倍と、この3局も大変厳しい状況でございます。

6ページは、数年前の数字からグラフを追っていただければ山谷がわかるということで

つけさせていただいております。

次のページは、最近の雇用失業情勢の数値で、東京労働局版でございます。①番の新規求職申込件数は、見ていただくとおり、対前年比で一進一退というような状況だと思いません。

それに比べまして、新規求人数につきましては、対前年比で、実は15カ月連続して増えているというような少し明るい傾向が見られるのかなというところでございます。なぜこの話をしているかといいますと、実は障害者雇用だけが特別に求人がもらえるという動きではなく、全体の中で障害者雇用も動いているということで、求人が少なくなって企業さんからいただけないような状況になるときは、障害者のほうの就職あっせんも大変難しくなってしまうというようなところがございます。ですから、今のところの数値では若干求人数が増えておりますので、少しいい傾向は見えるのかなとは思いますが、東日本の震災の関係、あるいは福島原発の関係、あるいは円高の関係等々で、大変心配される状況も相当ございまして、その辺が障害者雇用にも影響が出なければいいなと思っているところでございます。

それから、次のページでございますが、この辺につきましては、先ほど福祉保健局の野原課長さんのほうから詳しく説明していただいておりますが、1あるいは2の図では、平成17年から5年間の推移を見させていただきますと、障害者の方の新規求職は総数で約40%増ということになっております。

次に、平成18年から、障害者の雇用率のカウントに精神障害者の方を算入することになりました。この辺が相当大きな力になって精神障害者の雇用が進んできていると思っております。新規求職者も3倍、就職も相当数増えているという状況です。

また、それに合わせた形で、3番で精神障害者の雇用支援につきまして、3本出ており、充実を図っているところでございます。

それから、何といたっても、精神障害者の方を採用していただく企業の方皆様が、採用する実績、経験を積んでいただくことによって、波及効果が相当進んできているのではないかと思っております。

企業のを聞きますと、いきなりこういう障害をお持ちの方を雇用しますと言われても大変不安だと。そこにはバックボーンには御家庭なり、福祉施設の方々等のお力がどうしても必要だと。何かのときに相談出来るそういうところがあるのとないのとでは全然違ってくると思いますので、ぜひともこういうチーム支援的に、各機関が力を合わせてやって

いただければと思っております。

それから、「Profile」という冊子も、お手元に配らせていただいております。これは東京労働局が重点目標として、誰もが健康で安心して働ける社会づくりをしていきたいと思いますということで、1番、2番、3番というような柱立てをして進めておりますので、またご協力をいただければと思います。

それから、9ページからが職業安定分野にかかわる詳細が書かれております。その中で、11ページに障害者の雇用対策の推進が載っております。11ページ右側の下にグラフ「障害者の実雇用率の推移（企業規模別）」が載っております。ここも先ほど説明していただいたとおりでございますが、残念ながら、56人から299人の企業規模については、一番雇用率が低くなっているという現状でございます。

私も長いことこの行政におりますけれども、30年以上も前の話になりますと、むしろ小さな企業さん、地元の事業主さんに大変ご理解をいただいて、地域の障害者の方をお雇いいただくということから障害者雇用は進んできたと思っておりますが、コンプライアンスとか社会的責任ということで、企業さんがいろいろな意識改革をやっていただきまして、大企業さんがブルドーザーのごとく採用しています。

また、働く能力の高い方は大きな企業さん、有名企業さんのほうに行く傾向がありまして、その分、逆に中小、零細企業さんのほうが、それだけお金をかけて環境を整備したり、いろいろな支援をする支援策を講じられるかということ、なかなか難しいというようなことが根っこにあるのかなと思っております。そのため中小、零細企業さんのほうがなかなか進まないというような傾向があるのかなと思っております。そういったところでは、今回新規事業で立ち上げていただきましたオーダーメイド型の雇用サポート事業、大変期待しておりますので、ぜひともよろしくお願ひしたいと思っております。

簡単ですが、私の説明とさせていただきます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは次に、中小企業団体中央会の三原さん、お願いします。

○三原委員 東京都中小企業団体中央会の三原と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

私のほうからは、お手元の資料9ページ、資料6に基づきまして、私どものほうで実施をいたしました調査に基づきまして、障害者の雇用について中小企業の実態ということでお話をさせていただきたいと思っております。

まず、こちらの調査の概要なのですが、東京都における中小企業の労働事情を把握するために毎年度実施しております。平成22年度で47回を数えております。実は、この調査は、全国の中央会、各都道府県に1個ずつあるのですが、すべて一律に同じ形で調査をしております。毎年行う時系列的な調査のほかに、直面する労働情勢に関連した重点項目ということで、昨年度は障害者、それから高齢者の雇用、それから、最賃の引き上げなどについて調査をしたというところでございます。

先ほど座長からお話がありましたとおり、障害者雇用促進法が改正されまして、雇用納付金制度、これが中小企業の分野までおりてきました。昨年7月からは201人以上の規模ですけれども、27年からは101人以上の規模の中小企業も雇用納付金制度の対象になる。いわばマイナスのインセンティブが中小企業にも働くということで、中小企業の実態を把握しようということでこの調査を実施したものでございます。調査時点は昨年のもになりますので、ちょうど1年前、7月1日現在を調査時点といたしまして、東京におきましては、従業員300人以下の中小企業1,500事業所を対象に実施いたしました。昨年度回答率が低かったのですが、376の事業所から回答をいただいております。

9ページ、10ページにつきましては、これはマスコミ用のプレス発表資料ですので、細かい部分につきましては11ページのほうでご説明をさせていただきたいと思います。

まず、障害者雇用の状況につきましてですが、これまで障害者を雇用したことがないというところが全体で見ますと最も多く、60%を超えていたというところでございます。これをまた規模別に見ますと、当然のことながら、小規模になればなるほど実績はないのですけれども、調査の関係で56では区切れなかったもので、100から300人規模になりますと、現在障害者を雇用しているという回答が逆に最も多くなりまして、63.9%が雇用しているという回答を得ております。

この11ページの真ん中にありますとおり、全国的に見ても、東京だけを見ても、障害者の雇用の有無については、傾向的にはほぼ変わらないのかなという気がいたしております。2割程度が現在障害者を雇用しているというようなところでございます。

そして、現在雇用している障害者の数につきましては、中小企業ということもありまして、とりあえず一人という答えが多く71.6%だったというところでございます。

それから、実際に雇用されている障害者の内訳を若干聞きましたところ、身体の方が60人ということで最も多く、次に知的の方が23人、そして、精神の方が3人ということで、まだまだ精神の方は雇用されづらいのかなということが言えるかと思っております。

それから、12ページのほうをごらんいただきたいと思います。今のところ障害者を雇用していませんけれども、今後障害者を雇用するご予定はございますかということでお尋ねをしたところ、残念ながら、予定はないというところが94.6%というところでございます。検討中という、いわば可能性があるところが5.4%、実際予定がありますということではっきりとした回答は、正直このときの調査では0というところでございます。

これにつきましても規模別で見ますと、小さいところはなかなか対応が難しいということだろうと思います。100から300人規模のところ、検討中であるというところが30%を超えるという状況でございます。この辺につきましても、雇用納付金制度の部分が多少影響を与えておるのかなという気はいたしております。

下のほうの棒グラフを見ていただきますと、その傾向がより顕著にわかるのかなという気はいたしております。

それから、13ページをごらんいただきたいと思います。障害者雇用の課題につきましてお聞きいたしました。調査票を設計するとき、実際雇っていらっしゃる企業さんのみを対象に課題を聞いたほうがいいのか、それともまだ雇っていない企業さんと区別してやったほうがいいのかということでもちょっと議論はあったんですけれども、正直、雇用している企業数が少ないだろうということもございまして、雇用の有無にかかわらず問いをそのまま使っております。ですので、実際問題として雇用しているところは本当に雇用したけれども、問題になった部分、それと、まだ雇っていらっしゃらないところは、漠然とこの辺が気になるんだということが回答として出てきているのかなという気がいたしております。

一番多かったのが、担当業務の選択、いわゆる仕事の切り出しの部分が課題ということで過半数を占めております。それから、職場設備の改善が3割ということ。この問いへの回答は複数回答でございますので、幾つかの項目に丸をつけていただいております。これにつきましても、規模別に見ております。小規模になりますと、担当業務の選択というのは、逆に3割ぐらいということで減っております。これは、正直、中小、特に小零細になりますと、仕事の切り出しと言っても、切り出しをするほど業務が細分化できないということなのだろうと思います。ですので、規模が大きくなればなるほど、担当業務の選択、これが課題ということで取り上げられております。いずれにいたしましても、経営サイドのほうから見ますと、最大の課題は、どんな仕事を実際障害者の方にやっていただけるのかどうかという部分なのだろうと思います。

あと、先ほど清野委員からもお話がありましたとおり、この調査報告書からは見てとれないのですが、実際の調査票1枚1枚を見ますと、非常に規模の小さい企業でも障害者を雇用されている企業さんがぼつぽつございました。私ども中央会、現場で経営者の方にお会いすることもあるのですけれども、身内に障害者の方がいらっしゃるとか、あとは社会的貢献を果たしたいとか、経営者の姿勢です。規模云々というよりも、経営者のスタンスによって障害者雇用というのが大きく左右されるのかなというのが、これは私の個人的感想なのですけれども、現場を歩いている実感でございます。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは次は、事務局から企業向けの支援の実態の調査をされておるようですので、報告をお願いします。

○野原課長 それでは、資料7の障害者雇用に係る企業等向け支援の取り組みについてご説明をさせていただきます。

企業の障害者雇用については非常に関心が高いということを感じますけれども、昨年度の東京都議会でも質問などで複数取り上げられるなど、特に企業同士の交流の促進などが非常に注目されております。東京都としては、まず企業向けに普及啓発セミナーを開催していることであるとか、区市町村就労支援センターで、地域の企業やハローワークなどとの情報交換会などを実施していることであるとか、あと中小企業同士がその知識と経験を共有することが非常に有効なので、今後とも区市町村と連携しながら、そうした交流を促進していくというお答えなどもしているところです。こうしたこともありましたので、各区市町村や、それから各団体の取り組みの実情を把握するために、就労支援機関の企業との連携事例について調査をさせていただいたのがこの資料でございます。

これについては、平成23年の2月に、区市町村の63カ所、それからナカポツセンター5カ所、それから、就労支援協議会の委員5団体に調査を行ったというものです。一部回答はなかったですが、事務局で把握したものもでございます。

各区市町村の就労支援センターですけれども、企業との連携については独自に取り組んでおります。もともとこうしたセンターについての業務は、就労を希望する障害者の就労・生活支援ということで、個別具体的にその人に合った支援をしていくということにもなりますので、企業での障害者雇用を促進するための取組は、さらにその内容に上乘せしていくプラス・アルファ的な取り組みであるというのが現状です。ですので、取り組んで

いるところ、取り組んでいないところで、幾つか温度差があるのではないかということを感じました。総じて区部から実績が見られましたけれども、取組自体は決して多くないと思っております。

地元商工会議所との連携でございますけれども、こちらは4区確認をいたしました。懇談会、交流会などの情報交換の場の設置のほか、協議会などを組織して、企業見学会や雇用後の相談会などの取り組みをしているという事例なども見られました。

それから、中小企業向けのセミナー、こちらについては6区1市で実施でした。講演会方式の座学が多かったのですけれども、例えば大田区などのように、名刺交換会などの交流の機会を設けているという事例もありました。地元のハローワークとの共催などによって実施をしている例が多いということを感じました。

例えば千代田区は、地域交流会は就労支援をテーマに年に4回実施など、軌道に乗っているという事例などもあります。

それから、新宿区のハローワークと管内就労支援機関との共催による就職準備フェアは、新宿、中野、杉並、それから東京障害者職業センター、それぞれで連携をしたということで、広く連携をしているという事例がわかりました。

墨田区については、障害者就労支援フェアということで、就労者のパネル展示などもあわせて行っているということもお聞きしております。

大田区は、名刺交換会のほか小グループで懇談するとか、そうした機会も持っているというお話を聞いております。

それから、中小企業に関する財政支援ですけれども、こちらのほうを確認したのは5区でございます。1人当たり月額で幾らということで支給をしている援助金が多いのですけれども、墨田区のように設備整備改修のための助成金を出しているという事例があったのが珍しかったです。

次に、17ページに行きまして、その他の取り組みとしては6区でございます。中央区のように、障害者の方が勤務後に集まってくる仲間づくりのためのたまり場に企業ボランティアが参加をしている例。

それから、新宿区の雇用促進本ですけれども、本日の資料の中で配付しているリーフレットがあります。こちらの「VOICE」という本ですけれども、こちらのほうが新宿区精神障がい者の就労を考える会の中でつくって企業に22年度末に配付をしたというものでございます。こちらについては、区内の就労支援機関や医療機関、医療関係機関の連携によっ

て、精神障がい者の就労を考える会ということで、新宿区も絡んでいますけれども、その団体の中でつくったというお話を聞いております。

それから、品川区の企業見学会は、障害者を雇用するための福祉施設等の見学会を実施しているということでした。

それから、大田区は就労促進懇談会は年に1回ですが、事業所見学会については年に6回、頻繁に実施をしているというお話などを聞いております。

それから、江戸川区ですけれども、こちらは江東区、地域企業やハローワークと連携して、障害者雇用企業情報連絡会を設置して、全体会を開催するほか、企業面接会や情報連絡会を実施するというので、22年度は12月13日に実施したということを知っています。

それから次に、ナカポツセンターの取り組み、こちらはWEL'S TOKYOさんから回答をいただきましたけれども、企業から相談を受ければ、それに応じた形でコーディネートするいろいろな仕組みはやっていきますということで、具体的に企業同士の関係づくりを支援しているのだという話を伺いました。

それから、就労支援協議会各団体については、東京商工会議所、それから東京経営者協会、中小企業団体中央会、都立青峰学園、東京障害者職業センター、それぞれについて伺いましたけれども、本日それぞれで実施している障害者雇用を促進する取り組みについてご紹介をしていただければよいなと思っております。商工会議所は世田谷区との連携、経営者協会についてはセミナーの実施、中央会については、今調査について伺ったとおりです。青峰学園については受け入れ企業との調整などについて、それから、東京障害者職業センターでは事業主の支援などをたくさんやっているという話を聞いておりますので、ぜひお話を伺えればと思います。よろしく願いいたします。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、今のお話にありましたけれども、東京商工会議所と東京経営者協会、青峰学園と東京障害者職業センターの委員の方にも取り組みの事例についてお話をいただければと思います。

この資料の順番でいきましょうか。最初に、東京商工会議所、よろしく願いします。

○平澤委員 東京商工会議所の平澤と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日、皆様方のところに机上配付ということで、「障害者雇用支援プログラム」という1枚紙を配付させていただいております。そちらに基づきまして説明をさせていただいた

いと思います。

東京商工会議所は、東京23区にそれぞれ1つずつ支部を持っています。そのうちの世田谷支部というところが世田谷区などとの連携のもとに、世田谷区雇用促進協議会というものを通じて活動を展開しているところでございます。こちらの雇用促進協議会なのですが、平成15年に障害者雇用の取り組みで私どもの世田谷支部と世田谷区のほうの連携が進む中で、東京青年会議所の世田谷区委員会の協力のもとに世田谷区障害者雇用促進記念イベントを開催いたしまして、その成果を踏まえまして、都立の青鳥特別支援学校も含めた4団体で設立をしたというのがそもそもというふうに聞いてございます。その4団体を中心にしまして、各方面にご参加を呼びかけたということでございます。そういった意味で、第1回目の総会がその後平成16年の4月に開催をされて正式にスタートをしたというところでございます。

協議会の目的につきましては、地域の商工団体ですとか、特別支援学校、あるいは区ですとかハローワーク、関係機関、福祉施設、ほか団体の連携によりまして、地域における障害者雇用の促進を図るということでございます。

取組といたしましては、障害者雇用促進のための事業者への啓発活動でございましたり、また、事業者ですとか施設、関係団体、行政の連携、ネットワークづくり、あるいは工賃アップに向けた取り組みですとか支援を進めてございます。雇用促進協議会の組織体といたしましては、常任の幹事会ですとか常任会、あるいは全体会といったような会議体を設けて進めているところでございます。

各年度のほうのプログラムということで、常任幹事会が中心となりまして、皆様方のお手元でございますようなプログラムを毎年実施しているということでございます。お手元にお配りしておるのが、平成22年度の支援プログラムの全体像ということでございます。そちらの第1回目のところと、それから第6回目のところ、下のほうにございますが、12月でございます。こちらが雇用制度の勉強会といったような位置づけでやってございます。

また、第2回目と第4回目が施設の見学ということで、本日もご出席されておられます上滝委員の「すきっぷ」などの施設の見学をさせていただいておるところでございます。

また、第3回目が雇用促進のイベントということで、これは社会一般に広く啓発、周知していくというものでございます。

また、第5回目のところ、これは会社を見学ということで、「NSWウィズ」という会社さんをお訪ねして、現場の方からお話を聞いたということでございます。

今申し上げた10月の雇用促進イベントでございますが、こちらが割合と大きなものでございまして、全体で136名の方にご参加をいただいたところでございます。内容といたしましては、パネルディスカッションでございますとか、あるいは区内障害者施設のご紹介、この中には上滝委員の「すきっぷ」もご参画をいただいております。また、障害者雇用協力企業への感謝状の贈呈ですとか、あるいは展示ですとか自主生産品販売なんかも展開をしたということでございます。

また、企業に対する啓発活動ということでは、同じ10月に東京青年会議所の世田谷区委員会の定例会で取り組みの説明などもさせていただいております。

平成23年度も平成22年度に続いて同様のイベントを予定いたしております、今後ともなお一層の参加者でございますとか参加企業の拡大に向けて取り組みを進めてまいりたいと思っております。

私のほう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、その次に東京経営者協会の山鼻委員、お願いできますか。

○山鼻委員 東京経営者協会の山鼻です。どうぞよろしく願いいたします。

東京経営者協会といたしましては、年に一、二回経営者向けにセミナーという形で啓発活動は続けていたのですが、参加をしている企業を見ると、特例子会社や大企業が多いので、ちょうど昨年は法改正等々がありましたので、これでは新しく対象になったところには手が届かないのではないかとということで、101名から300名の企業を対象にいたしまして、障害者雇用促進法、そのとき、ちょうど次世代育成法が変わったので、一般事業主行動計画を策定してみてもどうですかということで、2本立てセミナーを開催いたしました。こちらの東京労働局さんのご協力をいただきまして、講師を派遣していただきまして、3回ほど開催いたしまして、計22社のご参加をいただきました。

その後は個別の相談会等もしておりますし、その後、私どもの職員が今会員のほうを巡回ということをやっておりますので、その作業の行程で障害者雇用についていろいろご質問を受けたりということをやっております。

また、月に1回経営労務相談室というところで障害者雇用の相談もしておりますけれども、月に1回というところで限界があるのか、電話でのご相談も多々ありますので、そういうところに対応しているところで、主にご相談のところが多いところをご紹介したいと思います。

まず、よくお話しすると、どこで人を探したらいいですかということと、先ほど清野委員からもご説明があったんですけども、今精神障害者の方が増えているのに比してなかなかというところで、特に初めて障害者を雇用される場所は、障害者というと、身体をイメージされていて、そこら辺を改修したら明日からでも即戦力になる障害者を雇いたいというような希望を特に中小企業で障害者雇用になれていないところの方が非常に持っていらっしゃるって、それは労働市場を見ると、そこら辺がほとんど若いそのような方は労働市場にいません。

そこら辺をご理解いただけなくて、今実際に雇えるとしたら、ある程度年齢のいった身体の方や知的の方、もしくは精神障害者の方しかほとんど労働市場にはいませんということとをまずご理解いただくところから始めて、でも、うちが欲しいのはそうだとっても、実際にいるのはそれしかないのだから、では、このところで、そうは言っても障害者雇用はやらなくて済むという問題ではないんですから、そこは発想を転換してくださいという形でいろいろ攻めてはおります。

ただ、なかなかこれは厳しいのですけれども、そうすると、企業のほうも、まずそのところで、これでは引くわけにはいかないというところもありますので、次に出てくるのが、どこで働く人を探せばいいのですかと。でも、そういう人たちは本当に働けるのですかというようなお話があり、では、まず実際に働いているところを見ましようというところで、私どもと親交のある企業を紹介して見学の労をとったり、昨年ですか、今年になりますか、所沢にあります職業リハビリテーションセンターさんのほうで1日フルで、障害の理解から実際の見学というところもありましたのでそのところに協力いたしまして、御興味のある方はそこに行くような形であっせんもしております。

あとは小さいところ、かなり厳しいのですけれども、まず障害者雇用自体の理解がないというところもかなりあるのですが、働くイメージがないというところがあると、次に御紹介するのが、では、インターンシップや、今いろいろな支援機関なり支援学校が企業実習の場を求めています。そのところに2週間3週間の受け入れでもいいので、そこでまず手を挙げてやってみたらどうですか。そのときには、まず先方のほうからもきちんとした対応をしてくださるので、例えばこの企業ではこういうことをやりましようというところで一緒にプログラムをつくれるからというようにところでコツコツと障害者のほうをやっております。

また一方、新規のほうは雇用できないという企業さんもいるのですが、それは製造業の

ところでは、自分のところで労災やいろいろな災害で障害を負ってしまう方がいらっしゃるのです。その方を解雇するわけにはいかないのです、そのような手帳を持った方も引き続き雇用するので、今のところ雇用率は足りておりますというような声もありますので、一概に企業側が決して障害者雇用には背を向けているというようなことではないのをご理解ください。今年度は、中小規模のほうも対象にしてやりますけれども、同じように会員企業全般に向けて引き続き啓発事業を続けていきたいと思っております。

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、次は青峰学園の馬籠委員、お願いします。

○馬籠委員 青峰学園の校長の馬籠でございます。

本校は、生徒全員の企業就労を目指すということで、高等部職業学科を設置する学校でございます。平成21年4月に開校いたしまして、いよいよ今年度、卒業生を初めて出すというところで、生徒全員の企業就労ということで今プレッシャーがかなりかかっているところでございます。そういったところで、企業向け支援というか、企業の皆さんと一緒に障害者の雇用を考えていくというところで何とかコラボレーションで取り組めたらということで御紹介をいたします。

まず、障害者理解、私どもの生徒の理解と、私どもの学校の理解、そして、日ごろ私どもが学習している授業内容を見て、いろいろと企業の皆様にご理解いただくということで学校見学会を企画いたしております。これは、もとより東京都教育委員会の前田部長がおいでですが、都立学校教育部の特別支援学校就労支援委員会事業と連携して、本校の進路指導の計画と戦略と一緒に考えて取り組んでいるところでございます。本校は、東京都の多摩北部ブロックでございますが、関係機関のハローワークさんのご支援によりまして、多摩地区の企業、事業者、30社程度が参加をして本校を見学しているという状況でございます。

また、先ほどの都立学校教育部の事業でございますが、そこには就労支援のアドバイザーも配置されておりますので、特に本校のある北部ブロックのアドバイザーさんは雇用経験のある特例子会社さんのアドバイザーでございますので、そういう経験のある会社さんを1回見てもらうということで、企業の皆様しかわからない内容を聞けるということでメリットがあります。例えば雇用管理を具体的に聞けるとか、会社同士でないとなかなかわからないこととか、給料面とか、財務とか、経理とか、社内の合意形成はどういうふう

なされるのですかというところがとてもいいようでございます。ハローワークともご協力を得て、10社程度を見学会をしたというところがございます。

また、中小企業との取り組みということになりますと、地域の会社になるわけですが、会社の現場の負担を軽減しなければ、私どもの学校の生徒がそこに実習に行ってもなかなか厳しいものがございますので、就業体験、インターンシップ等につきましては、教員が事前に研修を夏休み等にしっかりして、現場の皆様の信頼を得て、そして、教員が付き添いで実習をするというところでございます。

もう1つが、現場の方の負担と、あと企業担当者様の負担の軽減というところでは、ワンストップ支援ということを心がけております。というのは、学校と企業、またハローワークとも連携をいたしまして、本校で言えば進路指導担当が実習をする企業から障害者雇用における手続の仕方だとか、助成金の申請だとか、福祉サービスだとか、給料だとか、業務の切り出しだとか、指示書のマニュアル等のこと、いろいろ多方面ありますので、その辺を学校の担当者に1回聞けば、そういう基本的なところ、ここに連絡するとよくわかりますとか、窓口の一本化をして、必要な基本的な情報が入手できるように支援ができればということで、ワンストップ支援をしているところでございます。

あとは資料10、ページ24と25にございますけれども、企業者同士の連携が進むためということで、これは本校独自のインターンシップ協議会とか、あと雇用事業所連絡会でございますけれども、この最後の雇用事業所連絡会は、まだ私どもは卒業生を出しておりませんので、就職させた後に会社が非常に困る部分、また悩む部分、相談したい部分があるというところでは、就職した会社の雇用事業所連絡会を学校が責任を持ってそういう協議会を開催して、お互いのノウハウを理解し合う。そういうことが大切ではないのかなと考えてこのようなことでやっております。

また、インターンシップ協議会でございますが、今現在本校は、インターンシップにつきましては1年生と2年生の前半で取り組んでいるわけですがけれども、80社ほどインターンシップの会社に協力していただいているというところでございます。生徒が120人おりますけれども、3年生は現場実習になりますので、今80人生徒が1、2年にいるわけですがけれども、基本的に1、2年生の学びを保障するために、企業体験の意義や課題を共有するというところで学習する場というところで、インターンシップの協議会を経てインターンシップの協力会社さんの協力を得てご指導いただいているというところでございます。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

お手元の資料の資料8を見ていただけますか。東京しごと財団の矢田部幹事よろしくお願ひします。

○矢田部幹事 では、お手元、18ページの資料8でございます。幹事をやっております東京しごと財団の事務局長の矢田部でございます。日ごろから皆さんには大変お世話になっております。

東京しごと財団は、都民の方の幅広い雇用・就業を支援するといった役割を持った公益財団でございますけれども、中でも障害者に関しましては、昭和47年に東京都心身障害者職能開発センターという障害者職業訓練を行う財団を設立しまして、これを前身としております。近年、職業訓練から、どちらかといいますと、企業に対する支援のほうに軸足をシフトしつつあるところですが、まだまだ知られていないところもございますので、本日はそのPRも兼ねて、当財団の取り組みについてご紹介させていただきたいと思ひます。

お手元の資料8のまず1枚目、総合コーディネート事業という事業をごらんいただきたいと思ひます。

これは、障害のある方の一般就労に向けた普及啓発から就業相談、また定着支援まで一貫して行うといった事業でございます。中でも、例えば普及啓発・広報ということでは、この資料の左側をごらんいただきたいと思ひますけれども、保護者の方とか企業等を対象にした各種セミナーをやっております。特に企業向けのセミナーとしては、大体年間で6回ぐらい行っております。昨年度、平成22年度の実績については、この資料の右側のほうに書いておりでございます。

また、障害者雇用に関するシンポジウムとか、また関係機関の意見交換会なども行っております。

さらにその下に、就業促進ということで、障害を持った方の就職活動を支援するようなセミナーとか、また、まず企業現場を見ていただくということで、企業見学会とか交流会なども行っております。

また、一般就労を目指す障害者と企業との面談の場をつくるということで、企業合同説明会ということも年に2回ほど行っております。

また、先ほど来各委員の皆様方からも、障害者の職場体験実習というお話も出ておりましたけれども、我々も当財団としましては職場体験実習を支援するというので、実習を

希望する方と実習にご協力いただける企業との面談の場というのを設けております。昨年度4回やりまして、今年度もつい先日行いましたけれども、約70名の障害を持った方に参加していただきました。

一方で、参加された企業側を見ますと、これまで障害者を雇用したことがないという企業も参加しておりました。初めて障害者を雇用するということ、なかなかハードルが高いということもあるかと思えますけれども、そういった企業には、まずは職場体験実習をやってみて、こういったものかということをお理解いただければという意味でも、この制度を活用いただければと思っております。

また、当財団では、職場体験実習を行うに当たりまして、実習生に対する損害保険料の補助も行っております。右側に昨年度の実績を書いておりますけれども、昨年度は、実習生582人の方に対しまして保険料を当財団として補助しております。これは、実習生の傷害、または損害賠償などをカバーする保険でございます。

また、左下でございますけれども、企業情報連絡会ということで、障害者を雇用する企業がそれぞれ抱えている問題に関して、悩みに関して、自由に意見交換、情報交換をしていただく。これによりまして、障害者の雇用管理の改善とか定着支援の一助にするという連絡会なども行っております。

次に19ページをごらんください。東京ジョブコーチ支援事業といった事業でございます。こちらの事業は、障害がある方が就職しまして、新しい職場で円滑に働き続けられるとともに、また、企業側からしてもスムーズに受け入れできるように、そういった環境を整備するためのアドバイスを行うジョブコーチを派遣するといった制度でございます。

国の制度でジョブコーチはございますけれども、国のジョブコーチは人数も非常に限られておりまして、活用したいという企業のオーダーになかなかこたえられないということも聞いております。つきましては、これは東京都独自のジョブコーチ事業ということで、当財団が東京都から補助を受けまして、実際事業の実施に当たりましては、東京都知的障害者育成会さんに委託して行わせていただいている事業でございます。

ジョブコーチは、どんな方がジョブコーチになっているかといいますと、資料の左側でございますけれども、これまで障害者の就労支援に係る業務を1年以上行った経験があつて、なおかつ、当財団でやっておりますジョブコーチ人材養成研修を受講して財団で認定した方ということで、60名の事業規模でございます。実際には、今若干欠けまして56名でございますけれども、障害者の就労支援機関の職員の方とか、あとは、これまでに特例子

会社で働いた方などをジョブコーチとしてお願いしております。

大ざっぱな流れは、この資料の右のほうに書いてございますけれども、障害者ご本人とか、または企業、また就労支援機関等々から要請がございましたら、その内容を伺った上で担当ジョブコーチを決定して、ジョブコーチを企業のほうに派遣するといった流れになっております。

例えばどんなことをさせていただくかといいますと、一番右下に例示をかいてありますけれども、障害者に対する支援といたしましては、例えば作業手順書を作成してミスを減らすなど、仕事をやっていく上での能力のアップを支援するとか、また職場で求められる行動様式、いざ就職してみたら、職場の組織の中での立ち居振る舞いというのが、企業側の思いと障害者ご本人の実際の行動とギャップがあるケースがございます。そういった個々の事例を見ましてサポートするようにアドバイスなども行っております。

一方で、職場環境を変える支援ということで、作業行程とか作業補助具などの設定についてアドバイスをして、企業側がよりスムーズに障害者を受け入れできるような支援なども行っております。また、中には障害者をこれまで雇ったことがない、接したことがないといった企業では、上司の方がどうやって接したらいいかわからないというケースがございますので、適切な指示の出し方についてアドバイスをするといったことなども行っております。

次のページの（3）で障害者委託訓練事業というのもございます。こちらは、国から東京都が受託しまして、それを当財団がさらに再委託で請け負う事業でございますけれども、障害者を対象にしまして、短期間、およそ3カ月程度の職業訓練を行うといった内容でございます。訓練にはいろいろメニューがございますけれども、例えば左側でございますような知識・技能習得訓練コースといったコースでは、民間の教育訓練機関とかNPOなどを委託先としまして、パソコンとかさまざまな作業など、その手順を学ぶといった訓練でございます。

特に中小企業に関係する訓練としましては、その次の実践能力習得訓練コースといったものがございますけれども、これは企業などを委託先にしまして、企業現場を実際に活用させていただきまして、実際の業務に即した作業実習を中心にしてスキルアップを図っていくといったものでございます。これは年間で260人規模でやっております。ですから、中小企業で障害者を雇用するといった観点と同時に、先ほど言ったように、まだまだ障害者の実際の採用にハードルが高い企業におかれては、こういった訓練の受け入れなども一

つの最初に入ってくるコースとして考えられるのかなと思っております。

訓練の流れについては右のとおり書いてございますけれども、時間の関係で説明は省略させていただきます。

非常に雑駁ですけれども、説明は以上でございます。よろしかったら、ぜひとも当財団の事業についてご活用いただければと思っております。

○今野座長 ありがとうございます。

次に、資料をめくっていただきますと、資料9というのがございます。これが委員の方から説明していただく最後になりますが、障害者職業センターからお話をいただければと思います。春日委員、お願いします。

○春日委員 春日です。よろしく申し上げます。

資料のほうはつけてありますけれども、今日のテーマが、中小企業における障害者雇用の推進ということなので、踏まえて説明させていただきたいと思います。

うちのセンターも、既にご存じのように、昭和47年に促進法に基づいて設置開設されて以降ということで、かれこれ40年ぐらいになるわけですけれども、その中で各種業務というのは大分変わってきているなという感じです。現在うちで行っている業務の切り口というのは、対象が障害のある方、もう1つは、障害者を受け入れる企業の方、もう1つは障害者の就労支援に携わる方々、機関を含めて、そういった方々を対象とした支援展開ということになっています。

方法論としては、例えば先ほど国の制度がなかなかすぐに使えないといったような話もありましたが、ジョブコーチ支援というのが1点ありますし、もちろん職業評価とか、最近ではリワーク支援という、うつ病等の精神障害により休職している方への職場復帰支援事業等々、そういったものを活用しながらサービスを提供しているという形になります。

事業支援に関して言いますと、これまではどちらかというと、東京センターというのは、東京という地の状況を踏まえて、うちの機構自体は全国52センターを持っているという全国ネットワークのスケールメリットを生かして、均質で均一なサービスをどこでも展開していきましょうということを行っていましたので、おのずから企業に対する支援というのは割と大きな、例えば各地方の営業所ですとか工場を持っているような企業をターゲットにして、そこでの雇用率達成のために各地方のセンターにも依頼をしながら、求職者の方を確保するとか、それに伴って必要な支援を事業主のほうにしていってとか、あるいは説明等を行っていくという展開だったということになります。

ただ、先ほど来お話がありますように、納付金制度の対象企業が201人というより、今年度から、うちのセンターが従前は東京都雇用開発協会に委託をして行っていた障害者雇用納付金関係業務につきましては、東京障害者職業センターが行うという窓口になりました。そういう意味で正確性を期して言いますと、201人以上企業というよりは、200人を超える、つまり、0.5人という短時間労働者のカウントがありますので、200人を超え300人以下の事業主が納付金の対象企業となったわけですけれども、そこへの納付金の徴収等々、報奨金の支給もありますけれども、そういった業務を行っていくという2本立ての職リハサービスと納付金関係業務を1つのセンターで行っていくという体制になっています。

そういう意味では、今年度行われています、今は終わったんだと思うんですが、23年6月1日の障害者雇用率調査の結果というのが、企業規模に応じてどのくらい変わっているかというのはちょっと気にしなければいけないかなと思ってまして、4月に納付金の対象企業の申告を受け付けたときに、大枠でいうと1,500社ぐらい東京では対象企業は前年よりもふえているわけです。その部分の雇用率がどれだけ上がっているかというのはちょっと興味を持って見ていきたい。

これからは必然的にうちのセンターも、200人を超え300人以下企業における障害者雇用の促進というのも重点業務として行っていきたいと思っている今年度です。そういう意味では、基本はハローワークの行う雇用率達成指導と連携しながら的確に行っていききたいというふうに思っているわけです。ちょっと心配しているのは、先ほど来いろいろな機関の方々からお話がありましたように、うちでもいつも思うんですけれども、同じようなことをどこでもいろいろやっていて、多分利用される企業の方、一番効果的で効率的にいろいろないいものを得られるのはどこなのだろうかというようなことがあるのではないかといい感じもしています。

そういう意味では、ここは違う協議会なのでしょうけれども、各関係する機関が少し似通ったものを整理していく、あるいは共催していくとか、あるいは役割分担をして行っていくという取り組みを今後していかないと、特に東京は中小企業の数が多いものすごく多くて、対象企業数は全国に比べてすごく多いものですから、そういった効率的で効果的なやり方論というののもちょっと検討していただければと思っています。

中身はまたごらんいただければ、こんなことをやっていますということで、資料のほうの説明は差し控えますが、またよろしくお願いします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、皆さんからお話をいただきましたので、あとは自由にご意見をいただければと思います。今私が指名させていただきましたけれども、発言機会が得られなかった方についてはぜひともお話をいただきたいと思います。どなたでも結構ですが、どうぞ。

○林委員 先ほど山鼻委員のお話のとおりで、企業側から言いますと、障害者というのはどういうものかというのがまず第一条件になりまして、知的障害なのか、身体障害なのか、精神障害なのか、障害者を雇ってくれませんかと言われたときに、これは全部一緒なんです。どういうものかというのがまずわからないということと、それを皆さん方は講習でいろいろ啓蒙なされていると思うのですが、それはそれでぜひやっていただきたいことだと思います。

それともう1つ、インターンシップ制度なんですけれども、今インターンシップ制度は最低で1日ですが、これを1日というのは中小企業にとってかなりハードルが高いです。例えばそれを半日にしてくれたら、ともかく見てくださいというような感じで、入口を広くするという意味では、半日とか、3時間とか、そういう形で、極端なことを言うと1時間でも、社員のみんながどういうふうな感じなのか、そういう機会も必要ではないかと思うので、ぜひその辺の時間短縮というとおかしいですけれども、インターンシップのハードルを半日とかその辺に下げただけであればよいかと思います。

これも重度、軽度、いろいろあると思いますが、そういう感じで、今回のインターンシップは軽度でした、今度重度の方を1時間ぐらいいかがですかとか、最初の話に戻りますけれども、障害者とはこういうものだということを企業に理解してもらったほうがよろしいのではないかと。これは私の全くの個人の経験から申し上げましたけれども、そんな感じでやっていただければいいのではないかと感じました。

○今野座長 今の件について、ほかの方で何かございますか。

○林委員 それと、これは特に支援学校の生徒の話なのですが、勤労意欲を持たせるという意味で、インターンシップでアルバイト料は払う必要はございませんとか、そういうのはありますけれども、金額はどの辺が妥当かというのはわかりませんが、働くということだと、そういう意味でも幾らかの現金をお渡しになって、それは補助金なり何なり、穴埋めするようなものを企業に援助してあげて、企業としては、そういう意味で啓蒙させられる。生徒のほうは、働くとはこういうことだというような意欲も持てるのではないかとというような感じはいたしています。

○今野座長 馬籠委員、今の件はいかがですか。

○馬籠委員 私どもは、今インターンシップの話が出ましたけれども、先ほどの資料ではございませんが、学びの場というところで、それで企業の皆様にもご負担をかけないようにということで、まず本校の学校を理解してもらい、生徒を理解してもらいということを最初にしながら、説明をして、現在80社の会社の皆様に本校をよく理解してもらって、それでお互いにその評価のことを話し合ったり、そしてあと、子供たちの働く意義とか必要とされるビジネスマナーだとか、そういうこともインターンシップの会社さんの協議会の中でいろいろとご指導いただいたりということ、まず事前の学習をしっかりと、そして、インターンシップに取り組んでいくという段取りを今のところ取り組んでおりますが、普通科の特別支援学校でも、なるべくそういう会社さんの負担、または児童・生徒の理解というところをしっかりと考えながら取り組めるように、今後みんなで、今言われたことも含めながら、課題として取り組んでいけたらいいのかなと思っております。

○今野座長 ほかにいかがでしょうか。

先ほど林委員が言われた一つの例ですけれども、中小企業の事業主が障害者について理解したいなと思ったときに、どの機関のどの事業が当たればいいのか。先ほども春日委員からありましたけれども、いろいろな機関がいろいろな事業をやっているわけですけれども、それらが中小企業の事業主を対象にしたものだとすると、お客さんである中小企業の事業主にとってどこがやっても関係ない。どういうサービスが提供されるかが問題になる。そうすると、中小企業の事業主が障害者雇用に行くまでに順番にとるステップが問題になります。

ステップは多分「見てみる」というところから始まるかもしれない。そのそれぞれのステップに対応する事業は何かという観点で資料がまとめられていないんです。ですから、ちょっと乱暴なことを言うと、各機関の都合でいろいろな事業が並んでいるけれども、事業主のニーズから並びかえたら、多分違う並び方になるのではないかと。事業主のニーズのステップがあり、各ステップのニーズを満たすためにはどの機関のどのサービスが対応するのかというふうになっているといいなと思います。事業主がお客さんですから。

ほかにどうですか。今、私は意見がなかったのでつないだのですけれども、どうぞ。

○天野委員 東京都の流れの中で一番最初から言っているんですが、この間、みんなすごく頑張っているなという印象はあります。ただ、すごく似たような事業、例えば東京労働局がやっている先ほどの中小企業に対しての指導がすごくあります。でも、そこでまた、今度は職業センターもあるとか、あと東京都の産業労働局も東京労働局と似たようなこと

をやっている。いつもそこが調整しているというお話も伺うんですけども、みんながこんなに一生懸命やっているけれども、どのくらい効果があるのか。

それによって、例えば産業労働局もやって、東京労働局もやって、センターもやって、いろいろやっていったおかげで就職者が3倍になって、企業の雇用の数が伸びたといえはすごくわかりやすい話なんだけれども、この間、ずっといろいろやっているけれども、なかなか見える形にはないというのが一つずっと気になるところで、特にずっと言っている産業労働局とか東京しごと財団の仕事はとても似たところがあったりするので、ターゲットとか方法を斬新な——なかなか斬新なものは難しいかもしれないのですけれども、無駄のない形がないのかなというのはいつも感じています。

それからもう1点、少し別ですが、中小企業は私もずっと見ていて、実は大変だなと思っています。本当に締めつけられていて、だけど、本当を言うと、雇用率にはのらないんですけども、精神障害者の方を短い時間雇ってくれているところは案外多いのです。でも、こういう資料にいつも載らないし、それから、助成金の対象にもならない。ステップアップ事業がぎりぎりなのですけれども、それ以下の時間だと。

だけど、例えば精神の人だと、週3日、1日2時間でも、それでも就労だというふう希望している人もたくさんいらっしゃるって、そこを例えば1年働いた後に、もうちょっと長い時間働いてみようという雇用率に入るとというのが現実的な話です。精神がうまくいって就職者数が増えてありがたいですけれども、大企業が20時間、30時間で働かないかというときに、それに合わせて、まだ本当に働けるかどうか、大丈夫かという人も行きたがったり、行ったりしていて、実は企業も少し困っているという話も聞いたりするんです。

だから、そこでもうちょっと現実的な足場のステップ、精神の人にはステップバイステップというのが一番着実で病気が悪くならないやり方なので、もう少しみんなで同じところをターゲットにしないで、違うやり方、ステップアップするときはこの助成金を使うとか、短時間の雇用率にはのらないけれども、こういうふうに行っている中小の人を優遇するとか、何か違うやり方をもう少し考えたらどうかと思っています。

○今野座長　そういう雇用は、インターンシップ等のグレーゾーンがある。つまり、インターンシップでバイト料を出したら、例えば1日2時間ですとやったときに、それと近いです。

○天野委員　インターンシップは雇用ではないです。実習だから。雇用してほしいから、雇用前に少し様子を見る。それがうまくいったら、雇用率に入れましょと、そういう感

じです。

○今野座長 そうなのですけれども、その場合だって、雇用は非常に短期雇用のケースが考えられるとするということですか。

○天野委員 中小企業で入れていただいているのは、短期雇用に限らないです。もう5年も10年も、1日3時間とか4時間だけど、僕はこれでいいという方が結構いらっしゃる。企業の人も結構面倒を見てくれる。それで、ずっと安定している。生活できるかというとなので、年金とかがあるのですが、精神の人の現実には、相当できる人もいますけれども、このぐらいから始めてこのぐらいでとまってもいいという人もたくさんいるんです。このぐらいのほうが、むしろ幸せになるみたいな人がいるので、だけど、インターンシップというのは、実習でその先へ行くかということだから、インターンシップばかりでもどうかと思います。インターンシップはいいと思うのだけれども、とても小さいサイズの雇用に対してもうちょっとフォローがあってもいいかなと。

○大森委員 私はそれは大賛成です。毎日のように精神の方の相談が増えてきているこのごろです。実は、うちは港区ですけれども、就労継続支援A型事業所（以下「A型事業所」という。）をしております。そこが最初は、まさか精神の人ばかりになるとは思っていなかったのですが、知的の方たちでどうしても就労移行から2年たっても就職できなかった人のためにA型があるといいねと思ってつくったのですけれども、今現実にはほとんど精神の方が埋めています。

A型事業所はステップアップ制度は一切使えないのです。だけど、本当に週1回とか週2回、2時間とか3時間から始めて、だんだん元気になっていけるのです。それでも、元気になったから週4にしますと言って4回にした途端にまたダウンしてしまうとか、そういう方たちがすごく多いのですけれども、そういう場所にA型がうまく機能すればすごくいいかなと。

そこでステップアップしていったら企業に入っていれば支援者もつくことができますので、そういうA型事業所が増えればいいかな。東京都は残念ながらA型事業所は少ないので、企業がA型事業所をしているところはあるんですけれども、うちのように福祉の関係がA型事業所をするというのは本当に厳しい。港区が補助金を出してくれているから何とかやっけていっているのですけれども、数字でいくと赤字です。だけど、それで元気になっていく精神の方たちがたくさんいらっしゃるの、A型事業所を国も東京都ももう少し考えていただけるといいかなと思います。

○今野座長 ありがとうございます。ほかにございますか。

このテーマの趣旨は、ここで皆さんに自由な意見を言っていただいて、それを参考にして東京都が施策を考えてねというのがテーマですので、こういったことが全部施策に入るとは決して思いませんけれども、言いたいことはどんどん言ったほうが良いと思います。

○井上委員 花王の井上です。企業で採用に携わっている者の立場で少し感想を申し上げます。

まず1点は、きょう各委員のほうからお話がありましたとおり、ここ数年、各企業の障害者への採用活動が活発な状況で、特に大企業の採用意欲が大変大きくなっているということを実感しております。ということは、私どもの会社に応募される方もどこかの企業に内定をしている。それも、いわゆる有名企業と言われている企業の内定を持っておられる方が多いのが実態です。

そういう中で採用のあり方をどう考えるかということは大事なことだと思うのですが、一方、応募される方は、有名な会社だからということだけで入社される方が多くなってきている可能性もあるのではと思います。逆に入社されてからご自分のつく仕事と希望している仕事が違うということで、ミスマッチが起きていることは現実的にあると思います。大企業の雇用率が1.87%ということですが、一方離職率はひょっとして上がっている可能性があるのではと危惧しています。

従いまして、まず自分のやりたい仕事はその会社でできるかどうか、いわゆるミスマッチをなくすために何が必要かと考えたときに、今までのお話にありますとおり、職場実習であるとか、インターンシップであるとか、そういうことをもう少し広げることは、特にハンディキャップを持たれている方には大事なことではないかと思います。もちろん、やり方であるとか制約条件はたくさんありますが、職場実習なり、本当に自分ができると自分がやりたいことをもう少し真剣に考えてあげることが働く人には本当に必要だし、企業にとっても必要だなというのが第1点目です。

2点目は、中小企業の雇用の促進を考えるにあたっては、今日さまざまなご説明をいただいたプログラムは大変いいプログラムだと思います。お金の支援であるとか、さまざまな支援を受けられるということは活用いただくことは大事だと思います。それとともに大事なのは、経営者の方にどれだけ障害者の雇用のことをご理解をしていただくか。それは経営者の方の経営の考え方で雇用のあり方は変わりますし、どれだけ障害者の方を採用していくかということ強く意識してもらい、行政からの支援もそういった面にさらに力を

入れていただくことのほうが大事かなと思いました。

○今野座長 私の今の件についての感想ですけれども、先ほどからも出ていますけれども、経営者の方の理解が重要だということです。そのとおりですけれども、理解する前には触れなきゃいけないのです。触れることなくして理解なし、理解はかなり高度なことなので、その前に何かすることがあるかなとちょっと思っています。

○上滝委員 私どもの法人の上部団体の全日本育成会が昨年就労支援セミナーを行って、その際、地方と中央の企業の方にインタビューをして、先ほど出た意見と全く同じような答えというのでしょうか、制度がたくさんあるのはわかるけれども、こんなにたくさんあったら、一体どこに行けばいいのか困ってしまうと仰っていました。

先ほど馬籠委員がおっしゃいましたけれども、ワンストップ支援が本当に重要で、あと、先ほどから出ているように、一番最初に会うというところ、それを一体どのようにすればその場面が出てくるのか、先ほどから出ている意見が企業の方から出ていて、それを考えると、春日委員がおっしゃっていましたけれども、みんな一生懸命いろいろなことを考えていても、それを最終的にどこかできちんと整理をしないと、情報があまりにもあり過ぎて、企業の方は困ってしまうのだなと思っています。

それと質問及び提案があるのですが、今回、三原委員からのアンケートの結果で、ページで言うと11ページでしょうか。中小の方、雇用している方が約2割ということで、同時に、現在は雇用していないが以前に雇用していた方が18%。前に雇っていたのに結局雇っていない方が約2割近くいる、何で以前は雇っていたのに今は雇わなくなったのかという、そこを突き詰めることで何か見えてくるのではないかと思います。

きれいごとではなくて、そこに本音の部分、企業の方が一体どのような思いで、前は雇ったけれども、今はこりごりだと、きっとそのような感情をお持ちだと思われま。今回このアンケートでそのあたりをわかっていらっしゃるのであれば教えていただきたいと思えます。

精神の方の雇用のことについて、前任の宮武がもしかしたらこの場で言っていたのかもしれませんが、雇用のポイント制について提案です。時間数に達しない方々に関しては、1週間1時間でも、働いたらそれがポイントになって、何ポイント以上になればちゃんと雇用率のカウントになる制度はどうでしょうか。これは当然国の制度に絡んでくるのですが、そのような制度があれば、良い意味でおもしろいし、雇用が広がっていくのではないかと考えていました。

福祉保健局にお聞きしたいのは、今回中小の雇用の促進ということで、私は今回福祉保健局の事業の中で、6番の離職障害者職場実習事業、中小の方にそのような接点の場を設けるということではすごく画期的な良い事業だなと見ています。報告もいただいています。今後、もう少しこれを具体的に広げていくというか、企業の方に、障害者の方との接点という視点でこの事業をどのように広げていこうと、何かそのような考えが今おありなのかどうかを聞きたいと思います。

○今野座長 少し延長させていただきます。

それでは、最初に質問が中央会ですよね。昔採用したのにやめている、これは非常に重要な事実なので、どうかという話です。

○三原委員 この部分についてはアンケートはとっていないんですが、制度設計のときに若干議題には上がったんです。やめた原因というのは聞いたほうがいいんじゃないかという話が出たんですが、回答しづらい部分ではないかということで、すみません。要は、回収率が下がってもどうかなということもありまして、その部分は割愛したような記憶が残っております。

○今野座長 要するに、残念ながら、わかりませんということでございます。

2番目は、ポイント制については、気持ちは、国がやらなければ東京都がやれということと言いたかったんですか。

○上滝委員 そうです。

○天野委員 すごくいいと思う。ユニークではないですか。国はこれしかないけれども、いつも東京都は独自でやるなら、似たことをやらないで、今のことをやると賛成です。

○今野座長 それでは最後、福祉保健局に質問がありましたので、どうぞ。

○野原課長 上滝委員のおっしゃるとおり、開拓に当たってはかなり地味な作業もやりまして、例えばショッピングセンターであるとか、たくさんのお客さんが来て人の目に触れ得るようなところとか、あと商店街などでお店が幾つかあって、組織的なご協力を得られるところというのを中心にかなり行ったということとか、あと福祉施設での雇用というのも、福祉施設はいろいろなすき間業務などもあるので、受入についてはやっていただいたなというふうには思います。

実際に株式会社FVPのほうに委託して知的障害者と精神障害者を対象にやっていますが、企業が考える対象としては身体障害者を想定していたというので、なかなか企業側の意識が追いつかないということについては非常に課題であると思っております。こ

ちらはモデル事業ですけれども、企業開拓で必要なところをやっていくというのは今年度と来年度の課題であると思いますので、より地道な作業になりますけれども、取り組んでいきたいと思います。

あと離職だけではなくてステップアップ事業の雇用をまだ一回も経験したことがない事業についてもあわせてやっていくというふうにしたいと思っております。

あと、事業規模としては、東京都としてそれぞれの事業を30名ずつというのでやっていますけれども、どうやって企業に対してアプローチしたかということについて事例をストックして、今後役立てていくということを目指しておりますので、分析についても十分やっていきたいと思います。今後にご期待いただければと思います。

○上滝委員 制度もそうですが、報告書も字がたくさんあり過ぎたらもう読むのが嫌になってしまうと企業の方はおっしゃいます。制度を知るためにも、こんなにたくさん読まなくてはいけないのかという意見があって、それは本当になるほどだと思います。ですから、アピールの仕方というのでしょうか、そして、実績の報告についても、企業の方が難なく入りやすいような、伝え方の工夫というのもぜひしていく必要があるのではないかと思います。

○野原課長 こちらの机上配付した資料ですけれども、「インターンNavi」という写真入りのものがあります。字の多い報告書とは別に、企業向けにPRするこうした冊子を作成いたしました。これで障害者の実際の雇用の事例なども載せながらPRできればと思っております。今後うまくPRの材料に使っていきたいと思います。よろしく願いいたします。

○今野座長 それでは、時間ですので終わりにさせていただきます。

それでは、きょうはいろいろ有益なご意見をいただきましたので、今後政策に参考にさせていただければということでもとめにさせていただければと思います。

それでは、最後に事務局から連絡をお願いします。

○野原課長 皆様、大変お忙しい中、ご協力いただきましてありがとうございます。

次回の開催については、来年2月ごろを予定しております。開催に当たりまして、また皆様にご予定の確認の連絡をさせていただきたいと思います。今後ともご協力をお願いいたします。

あと本日の資料について、後日郵送させていただきますので、机上に置いたままお帰りにください。よろしく願いいたします。

○今野座長 それでは、終わります。ありがとうございました。

午後 3 時37分閉会