

東京都障害者就労支援協議会  
(第20回)

平成29年2月8日(水)午後3時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 3 時00分開会

○山川座長 それでは、定刻になりましたので、第20回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっております。

本日の出席状況であります。福田委員、藤村委員がご都合で欠席です。藤村委員の代理といたしまして中里職業対策課長が出席されております。

また、幹事の教育庁の出張指導部長、産業労働局の貫井部長がご都合により欠席でございます。伏見特別支援教育指導課長と立石就業推進課長が代理で出席しておられます。

それでは、事務局から資料の確認をお願いします。

○柳沼課長 障害者施策推進部就労支援担当課長の柳沼と申します。よろしく申し上げます。

それでは、資料の確認をさせていただきます。

まず、資料1「平成29年度東京都予算案における主な障害者就業・就労支援施策」と、資料2は、東京労働局からご提供いただいた最近の雇用情勢に関する資料でございますが、中身に一部、数字の修正がございまして、先ほど机上配付させていただいたこちらの資料2のほうを使わせていただきます。資料3が「就労移行等実態調査」、資料4が「区市町村障害者就労支援センター実績」になります。それと、本日のテーマの案を別紙にまとめてお示ししているところでございます。

このほか、先ほど杉本委員からご提供いただきました「サノフィ株式会社メンバーの育成」という追加資料がございます。それとともに机上配付させていただきましたのが本委員会の委員名簿と設置要綱。

資料は以上になります。

○山川座長 それでは、資料についてはよろしいでしょうか。

よろしければ、早速、議題に入らせていただきます。議事次第にありますとおり、本日の議題は2つございます。

まず、第1の議題は平成29年度予算案についてでございます。来年度の取り組みに関しまして、それでは、事務局から新規事業等を中心にご説明をお願いします。

○立石課長 それでは、資料1に基づきまして、最初に産業労働局からご説明を申し上げさせていただきますと思います。幾つか事業を出させていただきますが、今年度新規と来年度新規というものを中心にご説明させていただければと思っております。

まず、2番の障害者安定雇用奨励事業でございます。こちらは今年度の新規事業でございます。障害者の方につきましても正規雇用や無期雇用での雇い入れをしていただきたい。それから、賃金を改善していただきたいといった趣旨で、雇い入れの際と、それから正規や無期への転換の際に助成金を支給する事業でございます。29年度も同規模で予算要求をさせていただいて引き続きやっていきたいと考えてございます。

4番の難病・がん患者就業支援事業は、29年度の新規で要求をしているところでございます。難病・がん患者の雇い入れ、それから就業継続を支援することを目的にいたしまして、雇い入れの際に疾病の管理とか治療、仕事の両立に配慮をしていただける企業、それから働いていて途中で難病とか、がんを発症してしまった方が1カ月以上休業して、その後ちゃんと復帰の支援を行っていただいた企業に対しまして奨励金、助成金を支給するという新規の事業でございます。

5番は、28年度、今年度の新規でございます。東京労働局に全面的に協力をいただきまして、それから障害者就業・生活支援センターにもご協力をいただきまして、法定雇用率が未達成の中小企業に個別にアウトリーチという形で訪問いたしまして、それぞれの企業がどうして障害者雇用に踏み出せないかというニーズに応じて情報提供ですとか支援を行う事業でございます。これにつきましても来年度も引き続きやっていくところでございます。

6番の職場内障害者サポーター事業でございます。こちらにつきましても28年度の新規事業で、障害者の職場定着を推進することを目的に、職場内の人事担当者の方ですとか、障害者と同じ職場で一緒に働く同僚や上司の方を対象に支援のノウハウが学べるような養成講座を実施して職場内障害者サポーターを養成する。さらに、一定の期間、実際に障害者を支援していただいた場合には助成金を支給する事業でございます。こちらも順調に養成講座の受講をさせていただいております。来年度も引き続き実施させていただきたいところで載せております。

産業労働局からは以上でございます。

○柳沼課長 では、引き続きまして福祉保健局所管の事業の説明をさせていただきます。2ページ目になります。主立ったものの説明にさせていただきます。

まず、2番目の「東京チャレンジオフィス」の運営の事業は、今年度からの新規事業というか、オフィスを構えての新規という形になります。内容としましては、知的障害者、精神障害者を非常勤雇用することにより、あるいは短期実習生の受け入れをすることによ

りまして、それぞれのニーズや適性に合わせて庁内各局からの業務を受注し、就労の経験を積んでいただくという内容でございます。内訳としまして、(1)、(2)でそれぞれの規模が書いてございますが、来年度に向けましては6名増やして23名という規模に拡大して実施していきたいと思っております。こちらの事業の内容のつけ足しとしましては、説明として、年度当初はシュレッダー等非常に簡単な事業が中心になってしまったところですけれども、各局からいろいろバラエティーに富んだ受注がだんだんふえてきてまして、データの入力やイベントの受け付けなど、さまざまな業務を今担ってやっていただいております。

次に、4番目の障害者就労支援体制レベルアップ事業は、ご存じかと思いますが、区市町村の就労支援センターあるいは就労移行事業所の職員を対象としまして、障害者の就労支援を行う上で必要な基礎的な知識や情報、あるいは技術の付与を目的としております。こちらにつきましても来年度引き続き実施する予定でございます。

5番目、就労支援機関等スキル向上事業です。こちらも研修になりますが、より一段レベルの高い実践的、専門的研修を行っております。内容を見ていただければわかるかと思いますが、雇用導入期の企業へのアプローチやマッチングのスキルとか、実際企業さんに来ていただいて意見交換を行ったり、さらには障害特性に着目して必要な支援を勉強していただくという非常に専門性の高い研修でございまして、こちらも来年度引き続きやっていきたいと考えております。

6番目以降が福祉的就労と言われるものでございまして、こちらの事業については工賃のアップを目的とした事業になってございます。それぞれ課題はございますが、今年度の課題を整理しながら来年度も引き続きやっていきたいと考えております。

最後に、説明としまして、9番目の福祉・トライアルショップ「KURUMIRU」(くるみる)は、就労支援B型事業所の自主製品を売るお店でございまして、9月15日に都庁店、第1号店をオープンしました。3月8日に伊勢丹立川店、3月16日に丸井錦糸町店をオープンする予定になっております。こちらは雑貨のセレクトショップを主眼に置いて事業を展開しているものでございまして、都庁店においても非常にわかりにくい場所でございますが、それなりの売上実績を上げているところでございます。3月は百貨店でオープンですので、今後の売上等に期待しているところでございます。

以上です。

○伏見課長 それでは、引き続きまして教育庁の予算案についてご説明いたします。

6つ項目を出ささせていただいておりますけれども、新たなものとしてはございません。ただし、今年度拡充を図ったもの、また来年度拡充を図っていくものについてご説明をさせていただきます。

まず、生徒全員が企業就労を目指す知的障害特別支援学校高等部の設置についてです。これまで、就業技術科は知的障害軽度の生徒を対象とした学科ですけれども、5校を予定どおり開校いたしまして、新たに軽度から中度の生徒を対象とした職能開発科を28年4月に港特別支援学校に設置いたしました。

民間を活用した企業開拓ですが、これまでどおり民間企業また経済団体等を活用しまして企業開拓に関する情報収集を行ってまいります。

3番目の特別支援学校における職業教育の充実ですけれども、(1)作業学習における技能検定の実施ということで、清掃技能を特に拡充を図っておりまして、今年度、中学校の知的障害特別支援学級の教員を対象に、競技に必要な資質の向上ということで講習会を新たに始めました。

4番目の理解啓発事業ですが、(1)の企業向けセミナーの開催につきまして、平成27年度までは全都で1回大きなセミナーを開催しておりましたけれども、法定雇用率の改正などもありまして中小企業が新たに対象としてウエートが大きくなってきますので、都内を6ブロックに分けまして、学校を会場にして各ブロックで地元の企業中心に企業向けセミナーを行って、今年度からそのような取り組みを始めております。

めくっていただきまして、5番の東京都教育委員会版チャレンジ雇用でございます。これまで3年間、2回まで更新可能な有期雇用という形でチャレンジ雇用を図ってまいりましたが、今年度から、その3年間終わった者を対象に、オフィスシニアアシスタントという名称でさらに2回更新が可能、ですから、延べで6年雇用可能な制度として加えました。現在、来年度へ向けては都庁舎内での配置の部署を拡大するとともに、都立学校の配置の対象学校数をふやしていくことでさらに拡充を図ってまいります。

以上でございます。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、これまでいただきました説明につきまして、ご質問、ご意見等があればお伺いしたいと思います。

○小川副座長 それでは、産業労働局の6番、職場内障害者サポーター事業についてご質問させていただきます。前回のこの委員会でも質問させていただいたところですが、

たしか前回は職場内のジョブコーチというようなキーワードが入っておりまして、その内容と、それから予算規模がかなり大きいので、どういった事業なのかというあたりを質問させていただいたところかと思います。

先ほどのご説明で、今年度かなり順調に執行されているというお話でしたけれども、研修が人事担当者、それから職場の同僚等に対しということですので、どのような方々が受講されているのか。また、どのような内容を期待されている研修になっているのか。受講者の状況、それから、これは助成金も出すということですので、助成金の受給状況などについて、概要で結構ですので、参考までに教えていただければと思います。

○立石課長 ご質問をいただき、ありがとうございます。

今ご質問いただいた職場内障害者サポーター事業でございますけれども、趣旨としては、職場に応援団をつくって、職場内に理解するための機運を醸成して職場定着を図っていこうというものでございます。そういった意味では、当初の名称に入っておりましたジョブコーチといいますと相当高度な内容の支援になりますので、そういったような違いを出すために、こちらの場で小川先生にもご指摘いただいたようなことを踏まえて、サポーターといった、より内容に近い名称に変えたことがございます。

実際の受講の内容でございますが、3日間程度の養成講座をやっておりまして、今の障害者雇用の現状ですとか、障害者はこういったような身体、知的、精神があるということから、それぞれこのような特性が一般的に言われていますという座学的なことから始まりまして、実際に障害者を雇用していらっしゃる企業の現場を見に行ったり、参加されている企業さん同士のディスカッションもしていただいているところでございます。

先生からのご質問で、念頭に置いている対象者が人事担当者と同僚ということだけでも、実際に来ている者はどういう属性かということがあるかと思うんですが、申しわけございません。基本的にそういう方でとお願いをしているものですから、具体的に実際にはどういう人ですかという統計を手元にとっておりません。今この場でお答えできないのですが、後日、東京しごと財団にお願いしておりますので、問い合わせをさせていただきまして、こういう方たちでございますということを先生にお知らせさせていただきたいと思っております。

それから、助成金、奨励金をつけているところですが、この奨励金に至るまでの仕組みといたしまして、まず養成講座を実際に受けていただきます。養成講座を受けていただいた後に職場内障害者サポーター登録をしていただいて、実際に職場で障害者を雇用

されている場合には支援計画をつくっていただきます。その支援計画に基づいて6カ月間、実際にサポーターの方に支援活動をしていただいて、その間やはりいろいろ悩み、それから疑問点なども生じると思います。そのサポーターを支援する支援員も配置しておりますので、月に1回程度企業さんを回って助言などをしております。そのようなことを経て6カ月間実際に支援をしていただいて、さらにフォローアップ研修も受けたところに対して奨励金の支給申請をしていただけるという、かなり長いスパンのものになってございます。そういったことから、第1回のサポーター養成講座がたしか6月か7月でしたので、3日間ちゃんと受けていただいてから6カ月となりますと、一番早い奨励金の申請が実は1月中旬ぐらいからのはずになりますので、助成金の実績といえますと、いきなりどばっと来ているわけではない状況ですけれども、そういったような仕組みになっているところがございます。

○小川副座長 もう既に受講された人数はわかりますでしょうか。

○立石課長 手元に12月までの数字がでございます。それでお答えをさせていただきますと、既に受講を始められた方が243人で、もう3日分全部修了した方がそのうち234人となっています。12月現在でございます。私どもの目標としては300人受講修了してほしいということでこの事業を組み立てておりますので、このペースで受講していただくと目標は達成できるのかなと考えてございます。

○小川副座長 ありがとうございます。

対象の方が人事の方なのか、それとも現場の隣にたまたま配属されて実際に業務と一緒にされる方なのか。それから、特例子会社等障害者雇用の実績や体制があるところがこれを受講されるのか。それとも一般企業での一般の職場の方が受講されるのか。当然これは後者を目的にした事業だと思いますので、そういったことについての今後の把握と、またこういった機会でのご説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○大形委員 大形と申します。

2つほど質問といいますか、意見になるかもしれないんですけども、産業労働局の9番で、職業能力開発センターで訓練を受けることを拡充していくということですけども、地域で移行支援事業所というインフラといいますか、訓練の場が整いつつあります。そことの違いをしっかりと打ち出していく必要があるのかなと思っています。都がやる意味、現在の労働市場がどんな人材を必要としているのか。労働市場と供給側の十分なコミュニケーションから、本当に障害のある方の職業訓練の拠点になるようなことを期待したい。さ

らに、その情報が地域の移行支援事業所等にフィードバックされるようなことがあるといいなと思いました。

それと、教育庁の1番と3番になるのですけれども、職業教育を重視された特別支援学校の整備を進めてきていらっしゃいます。非常に高いレベルの訓練はされていますが、この時期が1人の長く続く職業キャリアにとってどんな意味を持つのか、永福学園が平成19年に開校してということですので、生徒さんの追跡調査等を行って、評価をそろそろしてもいい時期なのかなと思っています。

このことが話し合われた当時は、かなり企業の方が即戦力を欲しがっていたということがあったと思います。今は以前とは環境も変化して、企業によっては即戦力よりも自立した人とか、柔軟な人とか、仲間と仲よくできる人とか、社会の変化の中で人材に求めるニーズも変わってきているように思いますので、このあたりで一旦評価をして、新しい時代の変化に対応できるようなカリキュラムづくりをされるとよいかと思っています。

○清家委員 私も【3】教育庁の5番目のチャレンジ雇用について少し質問をさせていただきたいと思います。まず、大きな予算立てですので、何名の方をチャレンジ雇用で募集をかけて実践していくのか。

もう1つ、来年度シニアアシスタントということで最長6年というかなり長い期間の設定をされています。私たち支援機関としても、もちろんチャレンジ雇用は非常に有効だと思っています。省庁であつたり、区であつたり使わせていただけていますが、短期間の利用後一般雇用につなげる。そんなふうにはチャレンジ雇用をプログラムに組み込んでいます。この6年間というのはどういうところから出されたのか、お願いします。

○伏見課長 募集枠というのは全体の職員の2.2%が目標になってくるので固定的な数ではないのですけれども、平成27年度採用実績としては実際2.13%の雇用率ですけれども、123人の雇用があります。そのうち56人が退職をしています。その6割が一般企業へ移行しています。逆に、任期満了になったけれども更新せずにとか、何らかの理由で退職された方もいらっしゃるんです。6年に延ばしたけれども、引き続き6年間働いていただくことを前提にというよりは、募集をかけるときに、3年間だとなかなか不安をお持ちで、安定しないので応募が少ないような背景がありまして、安心して応募していただけるような条件整備をするのが大きな目的になっております。実際これからどのくらいの方が6年間働かれるのかというのは、状況を見ていかないとわからないというのはあります。私どもとしては一般企業へスムーズに移行していただくことが大事なことだと思っています。



○氏平委員 氏平でございます。いつもお世話になっております。

産業労働局さんの5番目の中小企業障害者雇用応援連携事業について実績をお伺いしたいのですが、地域でも頑張って中小企業さんを訪問されている中でも対応が厳しいところがあったり、苦勞されているところのお話を聞いていますので、今年度わかる範囲で、訪問された実績だったり、状況だったり、あと次年度に向けての課題等が見えているものがあれば教えていただければと思います。

○立石課長 ご質問いただき、ありがとうございます。

中小企業障害者雇用応援連携事業の実績でございますけれども、今手元に12月までの数字を持っております。訪問の件数ですけれども、新規で訪問させていただいた企業の数494件とご報告をいただいております。さらに12月中に新規で訪問する予定のものが79件ということも聞いております。一度訪問して終わりではございませんで、何度か訪問してニーズがある場合にはさまざまな必要な支援をしていただくというスキームでございますので、このほかに再訪問をしていただくような件数も何件かあると聞いてございます。そういったような形で、私どもが最初にお願ひしたようなペースで行っていただいているところでございます。

成果でございますけれども、最初始めていただくときには雇用率をなかなか達成できない難しいところに訪問させていただくところでございますので、実際にアポイントメントをとらせていただくときになかなか受け入れてくれないんじゃないかと我々としては大変懸念もしていたところでございます。ただ、その点に関しましては、我々の予測に反しまして、来てくださいと言っていただけの企業は非常に多かった。それだけ障害者雇用に、今はできていなくても、やっぱり取り組まなくてはいけないという企業さんが雇用率未達成の企業さんでも結構いるんだなということで、そこは非常に我々としても心強かったところでございます。

今後の課題でございますけれども、来年度も引き続き労働局さん、それからナカポツセンターさんにご協力をいただく形で事業を進めさせていただくのかなと思っておりますけれども、毎年毎年そういうふうにはやっておりますと恐らく雇用率未達成企業もだんだん一巡していきますので、もっと企業さんがこういうことをやってくれるのだったらぜひ支援を受けたいと思っただけなのかということはいわゆる我々の中では検討していかなくてはならないと考えているところでございます。まだ決まった方針はないのですが、そういったような状況でございます。

○内田委員 最近、私が体験し、感想を持ったこととお話しさせていただきたいと思いません。

教育庁さんに関することになるかなと思うんですけれども、昨年、ハローワークさん及び都立高校の先生から、この3月に卒業する生徒さんの実習を行ってほしいという相談がありました。本当につい2週間前ですけれども、3日間の実習を行いました。他社さんでは作業系の実習を行ったのですが、事務もぜひ体験をしたいという本人の希望があり、実習という運びになったんです。やはり本人は就職を希望されているということですが、なかなか思うように就活が進まない。在学中に発達障害という診断を受けて手帳も交付されており、そこからどのように進めていったらいいのかという中で実習、まずは体験させてほしいということで3日間行いました。非常に素直な生徒さんで、3日間一緒になっていろいろな作業をやって、毎日毎日振り返りをやりながら、こういうことができたね、これもできたね、あれもできたねと話をして行って、3日目の夕方を迎えたわけです。見送ったときに満面の笑みで「ありがとう」と手を振ってくださったのがとても印象的だったんです。

もっと印象的だったのは先生のほうですね。先生も初日と3日目にお越しになったんですけれども、一般高校ですので、先生として発達障害の生徒さんにどのように接していいかわからない。どのように声をかけたらいいかわからない。就職を目指しているにしても、本人が何をしたいのか、どうしていこうというのがなかなかわからないという先生からの本音が出たんです。これから3月、来月中旬には卒業を迎える。まだ何も決まっていな中で本人も苦労されると思うんですけれども、特別支援学校では、先生、教師の皆さんに対していろいろなカリキュラムでいろいろな知識をお持ちだと思うんです。一般高校の先生方にも、そういった障害、特に発達障害に関しての知識ですとかフォローの仕方とかを学べる機会をぜひ設けていただいて、学校ぐるみで一人一人の生徒と向き合いながら、一人一人の将来をうまく導いてあげるといいかなという感想を持ちました。

○山川座長 ありがとうございます。ご意見、ご感想ということでよろしいでしょうか。

○内田委員 はい。

○山川座長 ほかは何かございますか。

○湯浅委員 教育庁さんのことで、ここに書いてあることではないのですが、私どもの会社で今やっていることで、こういうこともあるということをちょっとご披露して、意見というか、参考にしていただければと思っております。

実はことし8月に大学生の方で就職が大変困難な方につきまして、明星大学さんですけれども、問題意識をお持ちで、在学中から発達障害の方をサポートする体制を組んでいらっしゃるって、企業さんに就労前にインターンシップという形で就労体験をさせてくれないかというお願いがありました。私どもの会社とあと2社、3社で数名の方を受け入れして、3日間、5日間の体験を行っております。

そこで私も初めて知ったのですが、大学で発達障害の方は就職に当たって失敗する方も多くて、なかなかその後定職につけない、正社員になれないということで大変な人生を送る方も多いので、できれば在学中とかその前に把握したいんだけどもということですが、大学につきましてはなかなかそういう体制も人員も整っていないということで組織的に把握もできていない、本人から手を挙げた方についてはそういう支援をしているという話でございました。今後こういう方も相当数いらっしゃるようでございますので、どういう形かわかりませんが、支援をする。それから、企業の就労との橋渡しをする体制も考えていかなければいけないのではないかと思います。意見でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○伏見課長 教育庁ですが、大学は所管をしていないのでそれに直接は答えできないのですが、高等学校に在学中に支援が必要なお子さんで、個別の教育支援計画などを作成している者については、高校から大学進学の際に引き継ぎをきちんとやっていこうと、今いろいろな仕組みづくりであるとか検討を始めているところです。今ちゃんとできていますという段階ではないのですが、そういった課題意識は持っております。

○山川座長 ありがとうございます。実は大学に籍を置く者として、大学でも次第に発達障害、学習障害に対する問題意識が出始めておまして、場合によってはFD、教授会での研修の一環などに取り組みつつある状況かなと思います。

○井口委員 私どものセンターでは、初めて発達障害のある大学生を対象に就活応援セミナーを実は3月に開催する予定がございます。募集とかはこれからですが、湯浅委員がおっしゃったように、大学を出てなかなかうまく社会に適應できずという方が多いものから、少しでも就職活動のお役に立つように、自分を知り、職場を知り、いろいろな働き方や制度を知るということをテーマに、2日間のセミナーをやろうとしております。また必要があれば結果を報告させていただきたいと思っております。

○堀内委員 教育庁に対してお尋ねします。障害者の雇用率については、都教委は課題があり、対策をとってきたと思うのですが、先ほど実績として2.13%というお話でした。こ

これは全国的にみて、どのくらいの順位なのか、わかりますでしょうか。

○伏見課長 すみません。そこまでの資料はないですが、法定雇用率2.2%はことし6月1日の調査では恐らくクリアできるんじゃないかと思っています。

○藤村委員（代理・中里） 今の教育委員会の雇用率ですが、私どもに報告を頂戴していますので実は数字を把握しております。昨年12月1日現在で2.21%、法定雇用率を達成しております。

○山川座長 ありがとうございます。ほかにご意見、ご質問等ございますか。

では、特段ございませんようでしたら、時間の関係もございまして、本日の2つ目の議題に移らせていただきたいと思います。障害者の就労移行等の現状と、就労面・生活面が一体となった支援、企業支援の充実についてということでございます。

都内の民間企業の雇用障害者数は年々増加しております。いわゆる就労継続支援B型事業所の中でも一般就労できる方がたくさんおられるのではないかという話もあるのですが、就労継続から一般就労への移行というのはなお低い割合となっているとのことです。平成30年の法定雇用率の引き上げが見込まれますので、就職後の安定的な就労を支えるためには、ここの議題にありますように、就労面・生活面の一体となった支援、障害者と企業、双方への支援の充実が必要ではないかと思われるところでございます。

本日は、こうした就労継続支援も含めた支援機関から一般就労への移行状況、そのデータを踏まえつつ、今後の働く障害者の生活支援あるいは企業への支援の充実も含めまして、何が求められるかについて議論をいただければと思います。

この就労移行状況の説明に先立ちまして、最近の雇用情勢を今回も確認しておきたいと思います。では、東京都労働局の中里課長からお願いします。

○藤村委員（代理・中里） それでは、私から、お配りしています資料に基づきまして最近の雇用失業情勢と障害者の動向につきまして簡単に説明をさせていただきます。資料2をごらんいただきたいと思います。直前で差しかえて申しわけございません。いろいろ数字が間違っていたもので、申しわけございませんでした。

資料2の表紙を1枚めくっていただきますと、左上に「資料2-1」と書いてあると思います。こちらが全国の完全失業率と有効求人倍率の動向のグラフでございます。昨年12月の全国の有効求人倍率は青い折れ線になってございますが、一番右端をごらんいただきますと、12月で1.43倍と前月より0.02ポイント上昇しております。リーマン・ショック直後の平成21年8月に過去最低の0.42倍まで落ち込みましたけれども、平成25年11月に1倍

を超えまして、それ以降、右肩上がりに上昇しております。

また、全国の完全失業率がオレンジ色の折れ線になります。こちらは3.1%、前月と同水準でございました。平成21年7月に5.5%まで上昇しましたけれども、その後、現在の水準まで改善されております。

東京の有効求人倍率が赤線になりますが、2.05倍と、前月より0.02ポイント上昇しております。平成20年のリーマン・ショック後、平成21年10月から12月には0.57倍まで落ち込みましたけれども、現在ではバブル期を超えた水準まで改善しております。

それでは、次のページ、資料2-2をごらんいただきたいと思います。こちらの資料は東京における雇用失業情勢の主要指標になります。平成25年度から数値を時系列で掲載しておりますが、①の新規求職者数は、ごらんいただきますとおり、前年度比で減少傾向がずっと続いておりまして、平成28年度も同様の傾向が続いております。一方、②の新規求人数は逆に毎年度増加傾向で推移しております。⑥の有効求人倍率は9カ月連続で2倍台となっております。雇用失業情勢の改善が続いていることがおわかりいただけると思います。

次に、資料2-3をごらんいただきたいと思います。東京のハローワークにおける職種別の求人・求職の状況になります。有効求人倍率が示してございます。雇用失業情勢を全体で見ますと数字的には好調というところがございますが、職種別に見てみますとバランスが悪い部分もあります。特に仕事を探す求職者1人に対しまして4倍から6倍の高い求人倍率を示しております看護師、保育士、建設、土木、介護職におきましては人手不足が顕著となっております。これら事業主に対する充足対策がハローワークにおける大きな課題となっているところでございます。

次のページ、資料2-4-1をごらんください。民間企業における障害者の雇用状況でございます。今年度は昨年12月13日に同年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況を公表しました。東京における民間企業の障害者の実雇用率は1.84%となっております。前年より0.03ポイントアップし、5年連続で前年を上回っておりますが、全国平均の1.92%には届いていない状況でございます。

左下のグラフは企業の規模別に見たものです。1,000人以上規模の企業の実雇用率は赤線でございますが、こちらの平均は2.09%と法定雇用率を上回っております。一番下の紫色の線になります50人以上300人未満の中小企業におきましては1.05%と低い水準となっております。依然として企業規模による開きが大きくなっております。

右下のグラフは法定雇用率を達成している企業の割合を示したものでございます。東京における達成企業の割合は33.2%と前年より1.1ポイント増加しているものの、グラフにはございませんけれども、全国平均は48.8%となっております。東京は大きく下回っている状況が続いております。

次に、資料2-4-2をごらんいただきたいと思います。東京都における障害者実雇用率の時系列のグラフになります。平成23年に法改正の関係で一時低下したものの、その後は着実に伸びている状況がおわかりいただけると思います。企業で就労している障害者を障害種別で見ますと、依然として身体障害者の占める割合が約7割となっておりますが、精神障害者の割合が年々増加していることがおわかりいただけると思います。

なお、平成30年度には法定雇用率の算定基礎に精神障害者も加わることから、今後はさらに精神障害者の割合が増加することが予想されるところでございます。

次の資料2-5をごらんください。公的機関における障害者の雇用状況になります。東京都の機関及び区市町村の機関は、全体として法定雇用率を達成しておりますが、一部機関が未達成となっております。東京都教育委員会におきましては、先ほどちょっとお話ししましたが、6月1日時点では実雇用率が2.13%となっておりますが、その後、障害者チャレンジ雇用等の積極的な取り組みをしていただきまして、12月1日時点で法定雇用率を達成したところでございます。

次に、資料2-6をごらんいただきたいと思います。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況でございます。平成27年度の状況になりますが、新規求職者数は対前年度比で2.5%増加しておりまして、特に精神障害者は9.2%と大きく増加しております。右上の円グラフは、平成22年度と27年度の新規求職者を障害種別で比較したものでございます。従来は身体障害者の約半数を占めておりましたが、平成26年度以降は精神障害者の割合が最も高くなりまして、27年度には45.2%に達しております。下段のグラフは就職者数の推移を示したものですけれども、毎年度着実に増加しております。就職数におきましても、平成26年度以降、精神障害者の数が最も多くなっております。

最後になりますが、資料2-7をごらんいただきたいと思います。雇用分野における障害者に対する差別禁止・合理的配慮に係る相談状況でございます。全国の割合です。具体的な件数は、本省はまだなかなか公表しておりませんので、割合の数字になってございます。昨年度より東京労働局及び各ハローワークでセミナーの開催や、東京都との共催により周知啓発を進めてまいりましたけれども、平成28年4月1日に施行されて以降、労

働局やハローワークへの相談も出ております。

ちなみに、東京では月に数件の相談件数でございます。大半は障害者本人からの相談によるものでございます。

グラフに戻りますが、障害種別では身体障害が42.1%と最も多くなっておりますが、精神障害、発達障害者からの相談も目立っております。障害者からの相談に応じまして事業所管轄のハローワークで事実確認、助言、指導を行っておりますが、これまでのところ調停に至る事案は出ておりません。

以上でございます。駆け足の説明でわかりにくいところもあったかと思いますが、ご容赦いただきたいと思っております。ありがとうございました。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして事務局から議題2に関しまして説明をお願いいたします。

○柳沼課長 私のほうから資料3と資料4を説明させていただきます。

資料3でございますが、A4横になります。「就労移行等実態調査 結果概要」です。こちらの調査は、厚生労働省が毎年度、障害者総合支援法に基づく日中活動系のサービスに対する調査を都道府県を通じて行っているものでございます。本来でしたら、25年度から27年度、就労移行支援事業所については100%の回収率になっているんですが、今年度におきまして少々依頼が遅れておりまして、回収率が98.8%でまだ100%整っておりませんが、速報値という形でご報告させていただきます。

そして、今回この資料3に添付して、後ほど説明させていただきますが、就労継続支援事業所についてのデータもおつけしております。座長からも話がありましたが、就労移行継続事業所の一般就労への可能性にも着目して今回資料を整理させていただいたところがございます。

まず、1枚目の説明ですが、調査対象施設数及び利用者の数は、年々軒並み右肩上がりが増えてきている状況です。就労系福祉サービスの3サービスについての下グラフでございますが、特徴として言えるところは、数はそんなに大きな規模ではないのですが、A型事業所は雇用契約を結ぶという事業内容ですけれども、このA型事業所の増加率が大きい。また、明確な特徴としましては、就労移行事業所が毎年毎年かなりの増加をしているところで、あわせて障害種別の構成比が大きく変わってございます。例えば平成25年4月1日を見ていただきたいのですが、知的障害者の場合は39.3%、精神が44.5%、発達が7%でありました。これが28年4月の速報値になりますと、知的障害者は29.2%、精神が

48.9%、発達が13%と、知的が1割減ったのに取ってかわって構成比は精神、発達が1割ふえているという特徴を示しております。

次の2ページ目をお開きいただきたいんですが、こちらは主たる退所理由別の退所者の数です。就職者の数に注目して数字を捉えているところがございます。毎年報告している中で、若干伸びているような状況、ほぼ横ばいかなという感想でございます。

次が3ページ目ですが、先ほどのつながりの中で、就労移行支援事業所から就職した人数とその現員数に占める割合を示したものでございます。就職者の数は着実にふえておりますが、現員数に占める割合はほぼ横ばい、若干減っているかなと。年々利用者がふえている中、横ばいというような傾向になっていると思われまふ。下の表は就労移行支援事業所からの就職者の数でございます。先ほどの全体の状況と同様でございますして、精神と発達の構成比の割合が非常にふえてきている状況が見てとれるかと思ひます。

次の4ページ目の資料は、就労移行支援事業所による一般就労移行率の割合を施設ごとにデータを集計したものでございます。昨年度も資料を提供させていただいております。一般就労への移行率が3割以上の施設が速報値ですと現在44.7%となっております。東京都としましては、都の障害福祉計画の目標として3割以上の移行支援事業所を全体の5割以上とするという成果目標を掲げておりますので、毎年新規事業者がふえていく中、毎年度4割程度移行率をキープ、高いところをキープしているのではないか。目標達成に向けてもう少しの努力が必要かなというところがございます。

昨年度の協議会でも議論になりましたが、逆に0%の移行率のところはスポットを当ててご議論をいただいて分析もしたと思ひます。この0%のところはすけれども、どういふ要因があるのか引き続き所管でも分析をしているところはすけれども、まずは新規開設が毎年毎年あるというのがベースにある。あと、これは直接調査をしたわけではないので、いろいろな関係者の方々からお話をいただいた中での推測でございますけれども、昨年度の0%の事業者に多機能型の事業所が非常に多いという分析結果が出ていたかと思ひます。恐らく旧体系の授産施設が新体系へ移行して多機能で就労Bとか就労移行支援事業所を行った場合、就労Bの事業所で重い方を中心に受ける傾向になっていく中で、移行支援事業所の利用者が若干減ってきているのではないかという推測を事務局では現在しているところがございます。

次が今回のテーマのメインとなるところのデータでございます。「就労継続支援B型の利用状況と就労移行に向けての可能性」というタイトルですが、B型の利用者の状態像で



ございます。一番多いのが1,219というところで、就労経験はあるが、年齢、体力などで就労できない者であります。これはB型事業所全体の今後の大きな課題になってくるのではないかと考えているのですが、やはり高齢化の問題が背景にあるのではないかと推測しているところでございます。

下のB型利用者の利用状況を見てください。こちらは、利用時間と障害種別に着目して整理したものです。このグラフや表で明らかにわかることは、障害種別により就労継続支援B型の利用方法が大きく違うという点です。例えば知的障害者を見てみますと、知的障害者の方は、障害がまず固定的であることと、長時間作業するのが比較的得意分野ということで、30時間以上施設を利用している方の割合が5割程度となっております。週20時間以上となれば84%の方が利用しているという実態がでございます。一方、精神は20時間未満の利用が76%で、ほとんどが短時間利用というのが見てとれるかと思えます。こういった中で一般就労への可能性ですけれども、例えば、先ほどの知的の場合は障害が固定的ですが、精神の場合は、病状が安定していけば、なおかつ、長い時間働ければ一般就労の道が開けるのではないかと考えています。ここの円グラフでいうところの30時間以上の7%、この中にも企業のほうに移れる方がいるのではないかと。週20時間から30時間の17%の中にもいるのではないかと推測を持っているところでございます。

次のページ、就労継続A型でございますが、このA型もB型と同様の傾向が出ております。特にA型で30時間働ける方が精神の場合は8%でございますけれども、こういった方は一般就労の道の可能性が非常に大きい。数字上の話ですので、個々一人一人の状況を見たらそうではない理由もあるのかもしれないんですが、数字上で推測されることとしてこういうことが言えるのではないかと考えているところです。

次に、資料4は、毎年度、区市町村就労支援センターの実績についてご報告をさせていただいているものです。これは全体の傾向で共通しているところですが、全体的に登録者の数は増えている中、やはり構成比として精神、発達障害の割合が徐々にふえてきている状況です。就職者の割合も、下段になりますけれども、平成26年度に初めて知的障害者の就職者の数に対して精神障害者が増えて逆転したところですが、その傾向は引き続き27年度も如実になってきているところです。

次の資料4の2ページ目、いろいろ細かい数字が書いてございますが、端的に結論から言いますと、就労前と就労後の市町村支援センターでの業務の割合というか、イメージ的なところになってきますが、定着支援、就職した後の利用者の支援と企業の支援に対する

業務が区市町村支援センターの業務の割合としてだんだん大きくなってきている。27年度でいうと64%近くが就職した後の支援に業務を割り振っているような状況が見てとれるのではないかと思います。

次は3ページです。そういった区市町村就労支援センターの状況で大変ご苦勞が多い中でありながらも、非常に就職者の数を増やしていただいていると感謝申し上げます。例えば27年度の就職者の数は1万1,150人ですが、26年度と比べますと3割近くふえております。その一方で、下の離職者の数が減っているということですので、区市町村就労支援センターのご努力と支援向上といえますか、そういったところの評価のあらわれが出ているのではないかと感じているところです。

こうしたデータの状況を踏まえて議題になりますが、別紙にこれからご議論いただきたいことについてまとめてございます。大きなタイトルは、先ほど冒頭にもお話ししましたが、「障害者の就労移行等の現状と、就労面・生活面が一体となった支援、企業支援の充実について」で、3つのポイントを踏まえてご議論いただければと思っております。1点目が就労系サービス事業所からの就労移行の現状、2点目が職場定着支援における就労面と生活面の一体となった支援の重要性、3点目が企業での就労面と生活面の一体となった支援力の充実であります。

それぞれ各項目で小項目を設けさせていただいていますが、1点目は現状、就労移行支援事業所と就労支援機関と継続支援事業所の連携の現状と今後のあり方など。

2点目が地域で障害者の就労支援あるいは定着支援を強化する上での地域での連携とか、あるいは地域において一般就労への準備性を高めた上で、きちんとアセスメントをした上で就労させることの大切さや、あるいはそこで支援する人たちの人材育成の重要性など。

3点目が、今後非常に大きなテーマになってくる企業の支援力強化のための福祉部門、労働部門の連携や、あるいは企業において適切な支援を導くための就労機関の支援の役割みたいところについて、現場の現状や、あるいは今実践されております事例なども踏まえてご議論いただければと思っております。

どうぞよろしく申し上げます。

○山川座長 ありがとうございます。資料3、4のご説明、それから別紙で議論していただきたい点についてご紹介をいただきました。

それでは、委員の皆様方から、さきにご紹介いただきました資料3、4の集計結果へのご質問も含めてご意見をいただければと思います。何かございますでしょうか。

○氏平委員 すみません。データのことばかり聞いて恐縮ですけれども、東京労働局さんの資料2-6の新規求職者の数の方たちの中で、知的障害の方は新卒の方も含まれているのでよかったですでしょうか。知的障害の方は特別支援学校さんを出られて就職される方たちが多くいらっしゃるんですけれども、一般の求職者の方が非常に減っているということが感覚的にはあるので、この知的障害の方の新規求職者の3,300人のうち一般の方というか、在学生の方の割合がわかれば教えていただければと思います。

○中島（東京労働局） 労働局の中島でございます。

数字のほうは具体的なものは出していませんけれども、実際に特別支援学校の生徒さんで就職を希望する場合はハローワークで求職登録していただいていますので、その数の割合がかなり高いということはありません。ただ、それ以外の方との割合というところまで出していませんので、今申し上げられないんですけれども。

○藤村委員（代理・中里） 補足で申しわけございません。数字が一般の方は非常に少ないということですが、これは30年の障害者の雇用率引き上げも控えていまして、大手企業さんを中心に採用の意欲がすごく高いんですね。一般の知的の方でハローワークに来る前に就職が決まっている方が非常に多い。これは、いろいろな支援機関さんも努力していただいた結果、ハローワークを使わなくても行ける状況になっているのかなというのも一つ感想としてはございます。

○伏見課長 3,300人に含まれるかと思うんですが、平成27年度の都立知的障害特別支援学校の卒業生で企業就労した者でいいますと702名になります。ですから、そのほかは福祉からの移行であるとか、そういった者かなと思われれます。

○山川座長 ありがとうございます。

それでは、先ほどの別紙等に基づく点はいかがでしょうか。

○清家委員 本日のテーマで、まずは就労継続支援B型事業所の状況について、地域で支援をしているナカポツのワーキング・トライからお話をさせてください。

どちらかというと精神の方のご利用が多いB型事業所の話が中心になってしまうかと思うのですが…就労継続支援事業所の意識を語る前に、まず地域の実情ですが、精神の方ですと病院が割と早い時期に地域移行させています。短期間で退院の方向に今どんどん進んでいること。一方、地域の受け皿である保健所のデイケアや、病院、クリニックのデイケアが現在縮小傾向にあること。受け皿が少なくなっている中では、B型事業所にまだまだ就労には時間がかかるであろう方たちも大勢通われている状況があるということをお伝え

したいと思います。

そういう中で、B型事業所の職員の方たちは、目標工賃の達成であったり、登録者の日々の出勤状況などを把握しながら仕事をされています。職員の方たちの意識としては就労継続支援ということで、就労という方向に向いてはいますが、日常の業務でかなり精いっぱいというところがあります。今年度ワーキング・トライは地域に出向いて行って、いろいろなところで就労支援の学習会を開かせていただいています。B型事業所にも今どんどん足を運んで、雇用につなげる活動を行っています。B型事業所と地域の支援機関、ナカポツや区市町村の就労支援センターが連携し、障害者の方たちを雇用につなげる、そこが大事になっていくのではないかと考えております。

次の2番目に少し話を進めていきたいのですが、すみません、少しB型から話はずれていってしまうかもしれません。先ほど労働局の資料の中にも、障害者の方たちの就職件数が非常にふえているというところで、非常に喜ばしいと思う一方で、障害者雇用には本当にいろいろな業界・業種というか、いろいろな方たちが参入しており、正直、今の東京の障害者雇用とか障害者就労支援は非常に混沌としているのではないかと、現場にいる私たちは危惧しています。

現場での相談で感じるのですが、本人のことをどこまで捉えて就職をさせているのか？ある意味、先ほど柳沼さんもアセスメントという話をされていましたが、本人の言い分に振り回されていて、本人が働きたいから就職をさせたいと言われ、本人が抱えているニーズや現状をどこまで職員の方たちがアセスメントできているか疑問に思うことが多々あります。

実は今、東京のナカポツ6センターはアセスメントについて来年度に向けて検討を始めたところです。日々それぞれのセンターがアセスメントを行い、企業とマッチングさせ就職に送り出して、定着を図っています。今それぞれのセンターが各々でやっていることを6センターが一つになって共通のアセスメントツールをつくり、なおかつ、そのアセスメントを、企業現場の中でやっていこうという形で検討しています。先ほど話が出ていた大学在学中、卒業したけれども就職に至らない発達障害の方、ハローワークで紹介され就職はしたけれども、何度も離転職を繰り返してしまうような方、また、障害があるのかどうなのかグレーゾーンの方、そういったところをターゲットにしながら、ナカポツがアセスメントの体系をしっかりとくって、それを広く東京都内に発信していければと考えて検討しているところです。

最後に、ぜひ企業の皆様方には一人の職業人として障害者の社員を見ていただき、ほかの社員さんと同じように、この社員はどんなことが得意で、どんなことが苦手なのかをしっかりと企業目線で見ただけであればと思っています。そして、働いていく中ではライフステージの変化などいろいろな課題が出てくると思いますが、そういった時は私たち就労支援機関とパートナーを組んでいただき、私たちが皆さんと一緒に役割分担をしながら課題の解決を図っていきたいと思っています。

○山川座長 ありがとうございます。具体的な論点、アセスメントのツールですか、あるいはその現状についてご紹介をいただきました。

ほかにご意見等ありましたらお伺いしたいと思います。

○大形委員 区市町村の就労支援センターから、就労系事業所の現状についてお伝えしたいと思います。清家さんの内容と重複するところもあるかもしれませんが。

まず、株式会社が経営する移行支援事業所や就労継続Aがたくさんできてきておりますけれども、全てではありませんが、その多くが生活支援があまり得意な感じではなくケースワークやソーシャルワークの機能が少し弱いかなという印象があります。平成30年の定着支援事業というのがあるのですが、現段階では担うのは難しいのではという印象を持っております。

それと、都内は本当に移行支援事業所がたくさんできているのですが、私見になりますが、多くの移行支援事業所が今、収益モデルを模索しているような状況なのかなと思っています。早期に利益の確保が必要なために、例えば営業力を強化したり、いろいろなオプションをつけたり、という方向に向かいます。本来、プログラムの質で競争をというところが働いていない感じがします。そのためか、たくさん事業所を持つマスメリットや、人材ビジネスとかコンサルタントとか学習塾などの、本業とのシナジー効果、またグループ内で幾つかサービスを持って、利用者の囲い込みとか、いろいろなビジネスモデルの模索がされているような印象です。このことを否定するつもりはありません。

また就労継続Bのお話が出ましたが、継続Bから就労を目指すのも、本人のペースや本人の意思決定を大事にしながら丁寧に進めることができるので有効かと思います。移行支援事業所ですと期間が決まっていて、そのプログラムにはまらないといけないのでなかなか合わない方もいるように思います。

あと、B型の機能のいいところを發揮したような、就労支援と定着支援を提供しているところもあります。就労後も電話で気軽に相談したり、食事会や行事に顔を出したり、B

型ならではの定着支援をやってらっしゃるところもあります。今後、精神障害のある方の地域包括ケアということで、地域でサポートすることがスタートすると思うのですが、B型の機能は、通所している利用者の方だけではなくて、もっとサービスを地域に広げていったり、また外来相談ということで地域の相談を受けたり、地域の限られた資源をいかに有効に使っていくか。B型はこれまでのノウハウや地域のネットワークもあるので、これからのさらなる機能が期待される感じではないかと思っています。

最後に、就労面と生活面の一体の2番のところですが、30年の定着支援事業所が話題になっているのですが、働く障害のある方の職業生活を支えることに個別給付はなじまないような感じがしています。というのは、実際、定着支援をしていると、障害種別でも全然違ったり、または同じ障害でも特性の多様性とか個人ごとの個別性、さらに地域性があります。地域で相談支援事業所や福祉資源が整っているところもあれば、ないところもある。あと、対応の即時性ですね。本人から、企業から、またはご家庭から相談があったらすぐ対応しないといけないので、給付の手続を待っているわけにいかないですね。その手続をしている間に問題は変化してしまうということで、個別給付にはなじまないという印象を持っております。

これまで障害のある方の職業生活を支えるという視点は福祉側にはなかなかなかったと思います。どちらかというと、福祉の対象というと施設サービスや居宅サービスとか、困りごとを抱えて窓口に来る方で、企業就労している方は自立しているということでサービスの対象外だったように思います。これからは働く障害のある方の地域生活を支えるというパラダイムの転換が必要なのかなと思っています。

あと、企業支援についてですが、長く定着しているケースを見て感じることは、定着支援が上手とか手厚いからではなくて、企業の雇用管理が上手だから長続きしているように思います。働きがいがあって、職場で役割があって、承認されてということ。企業を支援するというよりは、雇用管理において先行されている企業もあるので、そういうものを本格的に研究したりして一般化する。企業が主体的に障害者の雇用管理という一つの分野を立ち上げていくことが望まれます。きっと一般の方の雇用管理にも役立つものと思われれます。

長くなりましたが、以上です。

○山川座長 ありがとうございます。今の点については後でまた企業の委員の方にもできればお伺いしたいと思っています。ところで、まず就労支援機関の方で何かほか

にございますでしょうか。あるいは、就労支援事業所関係について、それ以外のお立場の方でも結構ですけれども、ご意見等があればお伺いしたいと思います。

○氏平委員 お伝えしたかったことは全てお二方がお話ししてくださったので何も言うことがなくなってしまったんですけれども。

八王子市は、自立支援協議会の関係で就労移行支援事業所さんの連絡会とB型事業所さんの連絡会を、また来年は形態が変わるのですけれども、それぞれつくっております。就労移行支援事業所さんは現在9カ所おありです。そのうち営利団体が半数以上になっていらっしゃるんですね。最初は母体が違うとどう違うのかなというところでお互いに様子を見ながら慎重に慎重に仲間をふやしという感じでやってきていたのですけれども、現在私が感じている印象としては、母体によって違うという感じではないのかなという印象にはなっています。確かにケースワークとか生活という部分を視野に入れるのは福祉系、NPO系の母体の方たちが非常にスキルが高いです。ただ、逆に営利団体さんで例えば全国に事業所を持っていらっしゃるとか、一つの団体さんでも事業の内容によって母体を変えてうまく展開していらっしゃるとか、スキルを非常に統一して仕組みをつくっていくのが上手な団体さんがあるんだなというのも非常に勉強になっています。お互い連絡会で吸収し合っていければいいのかなとは思ったりしてやっています。地域の仕組みということで連携という視点で考えれば、地域の中でそれぞれ強みをうまく生かしながら、お互いに関心を持ってやっていっていただくことを念頭に置いているのが八王子市というか、私の今の思いであると。

あとは、今後の連携を考えたときには、福祉の事業というのはキャパがいっぱいで新しい仕事が入らない状態になっているので、就労移行さんの事業展開がどういうふうになるのかという国レベルの議論は別としても、今後、就労移行支援事業所さんはご自分たちが送り出された就職者の方たちをやはり支援していただきたいと思っています。きちんと支援ができることで、ケースワークの必要性とか生活支援がどれだけ大切か、企業様からの厳しいお声とか、そのあたりも全てご自分たちの中に落とし込んでいただいて、また現場を育てていただくという中で少し裾野を広げていけるととてもいい展開ではないかと思うところがあります。

あと、就労継続B型支援事業所さんも八王子市は60カ所近く今ございまして、連絡会をやると50名から60名ぐらいのスタッフの方が夜集まるような結構大きな会になっているんですけれども、やはりそれぞれ大変で、工賃も上げなければいけないし、人もいないし、

高齢化もあるし、重度化もあるし、親御さんが高齢になられて生活保護を申請しなくてはいけないとか、非常に大変な中でやっていらっしゃるというのも実感としてあります。そういう意味では、B型さんだからとどんどん一般就労という視点を持ち込むのは厳しいだろうなという感覚も持っています。

ただ、地域の中で関心があるところとつながりながら移行支援事業所さんがどんどんスキルを高めていかれる中で、移行支援事業所さんとB型さんとの連携をまたつくり、お互いサポートし合える仕組みに無理なくつくっていきけるといいのかなというのが私の思いです。

それから、アセスメントに関しては非常に大事なことですけれども、先ほど知的の方の転職についてハローワークさんを経由しないケースが多いとおっしゃって、私もそのとおりだと思うんです。実際、例えば企業様が障害者の方の雇用の受け入れ窓口をホームページに掲載されていて、直接応募される方が非常にふえていたり、民間のサイトを利用してご自分で応募して、後で定着支援の依頼が来るケースも非常に多くなっていますし、それはご本人たちの権利なのかなと今は思っています。アセスメントが必要な方にはきちんと対応できるようにしたいし、生活が非常に困窮していらっしゃるって、そういうアセスメントを受ける余裕もないとか、急いでいらっしゃるって、自分で動きたいという方にはそれを大切にす支援の仕組みみたいなものも大事な時代になっているのかなとは思っています。

感想ですみません。

○井口委員 感想を2点申し上げたいと思います。

1点目は、東京都と私どもの東京障害者職業センターで就労系事業所の職員を対象にした就業支援基礎研修を毎年やらせていただいて、定員50名を年間3回やっていますが、すぐ定員が埋まるような状況で、かなり人材が流動しているのではないかと思います。この仕事は、いろいろ組織の運営も必要でしょうけれども、最終的には人材が非常に重要だと思います。人材育成の取り組みが東京都でもいろいろ予算面で反映されていますが、それが非常に重要ではないかというのが1点。

もう1点は、清家委員がおっしゃったように、ナカポツセンターでアセスメント向上の取り組みをされていると聞いておりまして、非常に素晴らしい取り組みではないかと私どもも思っております。障害のある求職者と障害者を採用したいという企業を適切にマッチングして、必要な支援を十分に検討して適切な支援を提供するためにはやっぱりアセスメ



ントが非常に重要だというのは言うまでもないと思うんですが、そこにナカポツセンターの方々が着目されて取り組まれているということで、実は我々もお手伝いをできる範囲でさせていただくことになっております。

1点、ちょっと補足で。先ほど発達障害のある大学生を対象にした就活応援セミナーをやると申しあげましたが、東京労働局、東京新卒応援ハローワークと協力してやります。それを言い忘れました。すみません。

○山川座長 ありがとうございます。

ほかにございましたらお願いいたします。支援機関から幾つかご意見、ご感想をいただきましたが、例えば企業の側から何かございますでしょうか。

○湯浅委員 では、比較的多くの障害者を雇用している大きな企業という立場でお話をさせていただきます。今のお話一つ一つごもっともでございます。先ほどの資料4の就労支援センターさんのご努力、これは日々頭が下がるところでございます。私ども大変お世話になっております。

ただ1点、やはり就労する人間が大分ふえてまいりまして、定着支援は大事になっております。仕事と生活は車の両輪ですので、なかなか切り離して考えることができないのも現実でございます。私どもの直接障害の者を束ねている者をリーダーと私どもは呼んでいるのですが、リーダーがあるとき、ある障害者の方が生活上大変乱れてきているので、自分が面倒を見たほうがいだろうということで、仕事も見る、生活も見るという形を頑張ろうと思ったのですが、結局、両方とも中途半端に終わってしまって、本人もちょっと潰れかけたという事例があります。そこら辺から見ても、信頼のある支援機関のところに生活面はある程度お任せせざるを得ないというのが企業としての本音でございます。

私どもの会社でございますが、入社するに当たりまして必ず就労支援センターさんの登録を条件に雇用しております。ところが、だんだんそこもいろいろ問題が出てまいりまして、社会の問題といたしますか、生活の問題といたしますか、介護の問題といたしますか、長く勤めて本人も高齢化したり、それから親御さんも高齢化したりという形になりますと、単に就労支援センターさんだけではなくて、生活支援センターとか介護とかいう問題も発生しまして、企業側から見てそういうふうなソーシャルワークみたいなところをくぐっていくのは難しいので、どうしても頼りになる就労支援センターさんに窓口になっていただいて、いろいろ支援していただくというのがございました。

私どもの一例で、本当に何の問題もないように思った幸せな家庭で、お父さん、お母さ

んがいて、妹がいるご家庭で、本人は私どもの会社で知的障害で働いている者がおりましたけれども、あるときお父さんが急死した。そうなりますと、その家で実は住宅ローンを抱えていたということで、お母さんが多少知的のほうの障害をお持ちでなかなか自身ではできないということで、一気に生活に困ってしまったことがございました。本人と面談したときに、もちろん本人は家族のことを助けたいとは思っているんですが、さはさりながら自分の生活もあるので、このままローンで禁治産者になって何もできなくなる、カードも使えなくなるのは嫌だという形で、どうしたらいいだろうということで大変困った。地域の方とご相談させていただいて、本人は世帯を分けてグループホームに入れないだろうかと検討していることがございます。

何か起こるとすぐそういうふうな形になりますので、社会の中でどう支えていくかということについて、企業側として頼りになる窓口を求めています。

1点、今、株式会社型の就労移行のお話が若干出たので企業側の立場から申し上げますと、やはり実績があり、それなりに信頼のあるところとおつき合いたいというのが本音でございます。全くわからないところと最初からやるのはなかなか難しいので、地域に根差したというか、ある程度実績に評判、レイティングというのは恐縮ですけども、ここは大丈夫だよという形の何かメルクマールみたいなのがあったらわかりやすくいいんだけどなと常々思って、なかなか難しい問題ではございますが、そういう感じを持っております。

○山川座長 ありがとうございます。具体的な事例も踏まえて非常に多面的な課題があるということをおっしゃっていただいたかと思えます。

あとはもうお立場等を問わず、広くご意見等ありましたらご発言をお願いしたいと思います。

○内田委員 私も企業の立場として申し上げたいと思うんです。レジュメにあるように、企業での就労面と生活面の一体となった支援力の充実ということで、非常にいい言葉であると思うのですが、企業の立場としては非常に恥ずかしい、情けない話なのかなと思ってます。障害者雇用、雇用しているのはやはり企業です。いわゆる雇用主ですので、ちゃんと雇用主の責任を果たしていくという前提できちんとしていかなければいけない。職場で何かあれば支援センターを呼んで、どうにかしてくれということも時々耳にも入ってくるんです。もちろん、専門的なこと、わからないことはきちっと確認してアドバイスを受けることはとても重要であり、本当に頼りになるセンターの方だと思うんですけども、

やはり雇用主であり、毎日ご本人と接しているわけです。仕事を一緒にしたり、一緒に昼食をとったりとか。もっともっと企業が勉強したり、本人から学んだり、問題にぶつかったときはしっかりと解決できる。最近私が使っている言葉で自己解決力を企業として高めなくてはいけないんじゃないか。重要な課題なのではないかと思っています。そこがきちっとできないと定着になかなか結びつかない。結局つらい思いをするのはご本人であって、離職せざるを得ないようなことになってしまうのではないかと思います。

企業として雇用管理とか業務管理とかするのはもちろん当然のことだと思うんですけども、今も出ましたように、あわせて私はこう考えるのですが、本人の生活面のフォローもきちっとすると、もっともっと定着に結びついてくるんじゃないかと思っています。私自身、もう毎日が面談だよというくらいみんなと接して、声をかけたり、声をかけられたりということで話をする機会をできるだけとるようにしています。本人から朝、出勤時に「課長、きょう後で時間をとってください」というときは、仕事の面よりも本人の生活であるとか、体調であるとか、悩みであるとかいった話が最近多いような気がします。例えば自分の障害以外の病気で、つい去年あったのは、「私、がんと診断されましたけれども、どうしましょう」という話とか、家族の悩み、奥さんの悩み、お子さんの悩み、友達との関係の悩み、大切な人の死という別れたことの悲しみとか、恋愛とかいろいろな話が出てきます。最終的にきちっと考えて決断、結論を出して決めていくのは本人だと思うのですが、まず会社の人間、企業の人がきちっと本人と話をすることによって、そこで経験とか知識とか、いろんなことをアドバイスすることによって本人が頭の中を整理して自分の方向性を見出していくのではないかと思います。

今までも病気にかかった、どうしよう、病院を紹介してあげたり、支援センターさんを通して保健師との面談の機会をつくってもらったり、地域の福祉センターを通して生活相談の窓口へ本人に行ってもらったり、また本人の高齢化も進んできます。今は親がいるけれども、本当に一人になったらどうしたらいいのかなという心配もして、これも支援センターを通して、グループホームはどうなのかなということで保護者の方と今お話をしていることも行っています。

障害者、障害者といいますけれども、障害者である前にやはり一人の人間ですので、何かあったら企業として背を向けたり無視をしたり、避けるんじゃないかと、きちっと向き合っていて、企業の雇用主として先ほど申し上げたような自己解決力を高めていくことが必要ではないかと思っています。とはいえ、企業と支援センターとの密接な関係、よりよいパートナ

一として連携していくことはとても必要ではないかとももちろん考えています。

来年4月から企業は法定雇用率が、まだパーセンテージが出てきませんが、上昇していきます。それから、精神障害者の雇用義務がスタートしていきます。条件はありますけれども、有期雇用の方を無期雇用化しなさいということも来年4月からスタートして、それをきちっと企業として取り組まなければいけないといういろいろなことも発生してきますので、そういった面も含めてますます支援センターの位置づけ、センターだけではないと思いますが、支援機関、支援されていらっしゃる方全体を含めて、企業との密接な関係はとても重要になってくるのではないかなと思っています。

ここで私から1つ提案があって、実現するかどうかはあれですけれども、私、実は中央区の自立支援協議会にも所属しております。そちらでは親会が年に4回くらい、その下に専門部会が4つか5つくらいに分かれていまして、年間で六、七回、合わせると10回くらい行っているんですね。ですので、役所の方とも月1遍くらいは顔を合わす、いろいろな話をする機会もあり、支援機関の方、それぞれの役割の方ともお会いする機会があります。今参加させていただく協議会が年2回の開催で、果たして自分自身の何か役に立っているのかなという、ちょっとした疑問も持っているのが事実です。

提案というのは、1つワーキンググループをつくって、例えば底辺である、実際に現場で苦勞している、いろいろな問題を抱えている、課題を持っている企業であるとか、それから今後、支援機関も大変な思いをしなければ——思いをするんですかね。そういう時期も来るんじゃないかという思いもあり、やはりその企業であり、支援機関、支援センターなりと福祉保健局の方と3者が一体となって、例えば意見交換する、課題を言い合う、課題を知っておいていただく。そのようなもっともっと話のできる場があるといいんじゃないかなと思って、ワーキンググループをつくったらどうでしょうかという提案を1つさせていただきたいと思いますが、いかがなものでしょうか。

○山川座長 ありがとうございます。コミュニケーションができる場をより多く設けてはというご提案です。この提案は運営にかかわることなので、また事務局のほうにお考えいただいてはいかがかと思いますが、とりあえずこの場ではそういうことにさせていただければと思います。

○杉本委員 杉本でございます。私の立場は企業のほうで、ほぼ18名知的障害者がおりますが、1名を除きほぼ新卒で特別支援学校さんから採用しておりますのできょうのテーマは一部当てはまらない部分がありますけれども、2番の「職場定着支援における就労面と

生活面の一体となった支援の重要性」、この言葉に反応してしまい、拙い資料でございますが、資料を持ってきてしまいました。

資料は、ざっと見ていただければいいんですけれども、企業だからといって、ビジネスのこと、就労面の育成だけでは働き続けられる社会人として社員を育てることはできないというところ、特に生活面の支援がとても大きな割合を占めるんだという内容です。

弊社でとり行っている育成のツールですとか基本的な考え方はよろしいんですけれども、1ページめくっていただいて、育成ツールというところで上のほう、赤字で示しているところが多分、生活支援とここで言われる部分だと思います。基本的なしつけ、お行儀に関するところですね。そこの欠落が結構あり、特に昨今、ダイレクトメールはきちんと封入封緘できるけれども、ご挨拶ができない、トイレを使ったら後が汚いとか、本当に基本的なところが欠落してしまっているケースが多々見られ、社会人として会社という場で共同生活を行うところで必要とされるマナー、そういったところの育成にかなりの時間を要しております。また、健康面、それから安全面での育成の部分ですね。

あと、コミュニケーションについては、SSTを月に2回実施して、その中で、コミュニケーションだけでなく、余暇のこと、風邪予防ですとか、そんなところまでスコープに入れて育成をしております。これは日々のメンバーの生活面も見ての課題ですね。そういったところから育成のテーマを拾って、SSTのテーマとして挙げております。

また、年に1度、保護者、それから卒業校の先生方、地域の支援担当者、ハローワークさん等お集まりいただいて、当該1年のメンバーの成長の共有、それからそのときそのときに応じた講義タイム、昨年は障害者差別解消法を知ろうということで、スピーカーに来ていただいてお話をしていただいたり、そんな取り組み。最後にお時間をいただいて、メンバーと学校さん、支援機関さん等グループで集まって、グループごとでさまざまなグループワークをしていただく時間を持つようなことをしております。

こういった形でビジネスの面、それから生活面あわせてバックアップしていくことでようやく働き続けられる社会人として数年かかって育成されていくというのが現状としてあります。その中で、東京都は特別支援学校さんを卒業すると3年間は学校のほうでご支援くださるという原則になっているとお聞きしますけれども、昨今、先ほど予算のところにも出ておりましたように、新設の学校等も多いためか、先生方の異動も多く、3年間しっかりご支援いただいたなという感覚が残るケースは数人に対してのケースで、ちょっと残念だなと思うところがございます。また、支援機関との移行のところがなかなかスムーズ

にいかないケースも多々ありました。

先ほど大形委員がおっしゃっていましたように、生活支援が得意でないところもお話ししていく中で感じる部分があります。事例でいえば、ご家族が本人の給料を全部使ってしまったいて、本人は貯金通帳を見たらお金が全くないという形で、泣いて会社に来ました。現状を調べて、支援機関の方をお願いしたんですが、その支援機関さんが生活支援の部分がなかなか得意ではなく動きが悪かったもので、信頼のある別の地域の支援機関さんに移して、通勤寮に入れて、今はグループホームになっております。そういった親御さんから切り離して生活面が落ちついたことで就労が落ちつき、今はサブリーダーみたいな形の仕事をしています。企業としては、メンバーの社員の生活面がしっかりしないと就労面にも影響が出てくるところがありますので、そこをご支援いただくのはとても重要なことになってくると思います。

まして、労働契約法の改正が施行されて、契約期間が無期ということがスコープに入ってくるのが間近になってくると、なおのこと働き続けられる社員として育成していくためには、ここの生活面のサポートが就労面同様、それ以上に必要になってくると思いますので、そこを企業でできるところ、サポートいただくところ、また両者でよりいい体制をつくっていくところ、ぜひお願いしたいなと思います。

○山川座長 ありがとうございます。種々連携の重要性のお話をいただいております。そのほか医療機関等のお話もありましたし、教育機関という観点からも連携ということがもちろん考えられますが、堀内委員、何かございますか。

○堀内委員 ただいまの杉本委員のお話については、学校現場の課題として受けとめていきたいと思います。

それから、内田委員のお話しに関連してですが、私は自己解決力につながる自己効力感というものがとても重要だと思っています。学校としては就労に向けて、職業準備性を高めるために、意欲であるとか、実践的態度であるとか、各種スキルの獲得、基本的な生活習慣の確立などについて一生懸命、取り組んでおります。けれども、単にスキルだとか意欲が身についたとしても、それだけでは弱いわけで、やはり自己効力感がベースとして備わっていることが大切だと思います。自分を信じる力、つまり、自分が努力したことが結果につながる。あるいは、結果を変えることができる。だから大丈夫という自己効力感を持って就労することが定着ということを考える上で大切なのだと思います。

教育現場では、そういうところを大切にしています。就労支援にかかわる関係機関の皆

様も、いろんな支援の仕方があると思いますが、人として自己効力感が持てるような支援をあわせて行ってほしいと思います。私は、単に生活面の支援を行うだけではなかなか問題解決に至らないのではないかという思いを持っております。

○山川座長 ありがとうございます。

非常に活発にさまざまなご意見をいただきました。残念ながらもう予定された時間になってしましまして、最後に小川副座長から全体にわたって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。

2つほど言葉で気になるというか、整理が必要かなと思っていることがあって、アセスメントと定着支援です。

アセスメントについては、ご本人や支援機関、それから企業、3つにとって必要なもので、どうもアセスメントという片仮名ですと上から目線でその方の能力を評価するという響きがありますけれども、ご本人がご自身の得意不得意等をよく理解して、そして自分はどのような就職が向いているのかということについて考える情報を提供するのがアセスメントだと私は思いますし、それが今、堀内委員からお話のあった自己効力感にもつながっていくのではないかと思います。そうしたアセスメントの重要性をどのように伝えていくのかというのが就労相談の腕の見せどころなのではないかと思います。

それから、定着支援については、本当に職場に起因する問題、ご本人に起因する問題、それから家庭や社会環境に起因する問題、さまざまな問題に全部この定着支援という言葉で取りかかろうとするのもまた無理があることかなと思います。特に障害のある方のご家庭は生活基盤が脆弱なことも少なくないので、解決しにくい問題も多々あって、そこに就労支援がどこまでかかわっていくのか。なかなか難しい問題だな、もう少し定着支援という言葉についても整理が必要かなと思っています。

きょうは最初に東京の雇用状況の情報をいただきましたけれども、やはり東京は大企業と中小企業の乖離が大きいところで、何度もこういう議論の中でも、これは大企業の話として考えるべきか中小企業の話として考えるべきか、悩ましいところです。今回の東京労働局からご発表いただいたデータは50～300人のところが丸まっていますけれども、50～100人のところは0.75%という非常に厳しい実雇用率で、この数字というのは全国を見てもなかなかない数字ですね。

それから、未達成企業のところも50人～100人のところが5,000社、100～300人のところ

が4,500社、ここにどういふふうに対応していくのかというのは本当に悩ましい問題で、中小企業ということがタイトルについている今回の予算説明がありましたけれども、一つ一つの成果も丁寧に見ていく必要があるのではないかと思います。特に中小企業の場合には、今回、訪問が随分成果を上げていくことが期待されていますけれども、「この障害のある方が御社のこの仕事だったらできます、そのためには私が支援としてかかわります」というかなり具体的なアプローチが必要かなと思いますので、またそういった施策についてもご検討いただければと思います。

それから、A、Bの就労継続支援事業がきょう話題になりましたけれども、これもまた就労移行支援事業やナカポツを持っている法人のA型、B型と、単体でA型、B型をやっているところでは全く事情が違うと思いますので、そこを整理して丁寧に考えていく必要がある。特に単体でA型、B型をやっているところは、移行に向けての課題というのはさまざま多く、支援機関との連携が必要だろうと思いました。

あと、気になっていることが1つありまして、区市町村就労支援事業のきょうご発表いただいた資料4の2ページ目の支援件数の内訳の25、26、27年度のグラフがありますけれども、いわゆる就職前の対利用者、対企業支援のところは微減、そして就職後の支援の割合がどんどんふえていく。この傾向はこの先ももっと拍車がかかり、ある段階から就職前の支援をする余力がなくなって、急にこの割合がさらに変わることを危惧します。先ほど定着という言葉が少し大ざっぱ過ぎると言いましたけれども、初期の企業支援、それからご本人支援をどうやって支援機関がやっていくのかということも課題かと思っています。

それから、継続A、継続Bで今後ご議論いただきたいのが、今回は送り出すということが話題になりましたけれども、企業からのリタイアメント、年齢が高くなって能力の限界が訪れて、さあ、どういふふう福祉的就労のほうにつなげていくのかということを早急に検討しないと、もうそろそろ企業はパンク状態かと思っています。そのときに、送り出しについてはトライアル雇用とかいろいろな段階があるのですが、逆に下りのエスカレーターについては何も段階がありませんので、ご本人は拒否感が強く、喪失感が大きい。そこについてどういふふうAやBに就労支援機関等がうまくかかわって、下りのエスカレーターでソフトランディングをしていくのかということも、東京の場合、大企業もかなり厳しい状況かと思っていますので、早急に議論が必要なポイントではないかと思いました。

以上でございます。

○山川座長 ありがとうございます。



皆様方から非常に有益で活発なご議論をいただきました。今回いただきましたご意見、ご提案につきましては、予算に関することも含めて、事務局で整理して今後の施策の検討に役立てるよう検討をしていただきたいと思います。

それでは、本日の議事はこれで終了いたします。

事務局から最後に連絡がございます。

○柳沼課長 皆さん、長時間にわたりましてご議論いただきまして、ありがとうございます。それぞれのお立場から大変示唆に富んだご意見をいただきまして、我々も今後のいろいろなヒントをいただいたと感謝している状況でございます。

来年度におきましては、国のほうで3年後の見直しというところで定着支援、先ほど話題に出ました個別給付の整理が出てきます。さらに、東京都としましては第5期の障害福祉計画の策定に向けて動き出していかなければならないことがありますので、本日いただいたご意見は大変貴重なものと受けとめております。今後もまたいろいろ皆様方にご意見等、ご協力をいただくとお思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

来年度、新年度に入ってから就労支援協議会ですが、7月ごろを予定してございます。事務局のほうから再度詳しい連絡をまた皆様方に申し上げますので、その際はどうぞよろしくお願いいたします。

本日は長い時間、どうもありがとうございました。

午後5時07分閉会