

東京都障害者就労支援協議会
(第 3 9 回)

令和 8 年 7 月 3 日 (金) 午後 2 時

東京都庁第二本庁舎31階 特別会議室23

午後 2 時00分開会

○白川課長 それでは、定刻になりましたので、第39回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

委員の皆様にはご多忙の中、本協議会委員をお引き受けいただき、また本日の会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

私は、事務局の福祉局障害者施策推進部就労支援担当課長の白川と申します。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。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日の会議は、16時までの2時間を予定しております。議題が多くなっておりますので、円滑な進行にご協力いただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

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。

それでは、初めに、委員の皆様をご紹介します。お手元の委員名簿の順にご紹介いたします。

まず、法政大学現代福祉学部・大学院人間社会研究科教授、眞保委員です。

○眞保委員 眞保でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 大妻女子大学副学長、人間共生学部教授、小川委員でございます。

○小川委員 小川でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 株式会社ニッスイ人事部人事課、柳田委員でございます。

○柳田委員 柳田です。よろしくお願いいたします。

○白川課長 株式会社マネーフォワードビジネスサポート本部採用・活躍支援部部長、北島委員でございます。

○北島委員 北島です。よろしくお願いいたします。

○白川課長 ぜんち共済株式会社取締役業務サービス部長、安藤委員でございます。

○安藤委員 安藤です。よろしくお願いいたします。

○白川課長 一般社団法人東京経営者協会事業部主幹、小谷委員でございます。

○小谷委員 東京経協の小谷と申します。よろしくお願いいたします。

○白川課長 東京都立南大沢学園校長、井上委員でございます。

○井上委員 井上でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOセンター長、堀江委員でございます。

○堀江委員 堀江でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 品川区障害者就労支援センターげんき品川センター長、小島委員でございます。

○小島委員 小島です。よろしくお願いいたします。

○白川課長 三鷹市障がい者就労支援センターかけはし施設長、海老原委員でございます。

○海老原委員 海老原と申します。よろしくお願いいたします。

○白川課長 東京労働局職業安定部長、佐藤委員でございます。

○佐藤（年）委員 佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長、中上委員です。

○中上委員 中上です。よろしくお願いいたします。

○白川課長 なお、東京商工会議所の佐藤委員、東京都中小企業団体中央会の坂巻委員、医療法人財団青溪会駒木野病院の菊本委員の3名は、ご欠席となっております。

続きまして、幹事を紹介いたします。

産業労働局西田事業推進担当部長です。

○西田部長 西田です。どうぞよろしくお願いいたします。

○白川課長 公益財団法人東京しごと財団、三浦事務局長の代理で伊熊課長でございます。

○伊熊代理委員 伊熊でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 教育庁山田指導部長は、欠席となっております。

最後に、福祉局梶野障害者施策推進部長でございます。

○梶野部長 梶野でございます。よろしくお願いいたします。

○白川課長 続きまして、会議資料についてご案内いたします。

本日の会議資料は、全庁的なペーパーレス推進の観点から、タブレット端末を使用してご覧いただきます。簡単に操作方法をご説明いたします。

○深本課長代理 では、お手元にタブレットをご用意しておりますので、そちらを簡単にですがご説明させていただきます。

まず、資料が映っているかと思えますけれども、資料を進める場合は、左にスライドをしていただきます。資料を戻す場合は、右にスライドしていただくということになります。

いろいろ動かしていただいている中でページがもし分からなくなりましたら、下のほうに点が打ってある「一覧」というところがございます。そちらを触っていただきますと、

各ページが表示されるかと思いますので、そこで探していただいてということをお願いいたします。また、もし何か言葉で探すというのであれば、右の上のほうに「検索」というところがございますので、そこで文字入力していただいて資料を探していただければと思います。

もしタブレットや操作の不具合がございましたら、事務局へお申し出ください。よろしくをお願いいたします。

○白川課長 本日の資料は、タブレットに表示されております会議次第にございますように、資料1から11及び参考資料1及び2となっております。また、各資料の掲載ページを記載した目次をお手元に紙資料として配付しておりますので、こちらも適宜ご参照ください。なお、資料6につきましては、冊子としてお手元に配付しておりますのでそちらをご覧ください。こちらの水色のものがございます。

本日は、時間の都合上、冒頭での各資料の個別確認は省略させていただきます。資料につきましては、議事の進行に合わせて使用する都度、該当箇所をご案内いたしますので、よろしくお願いいたします。議事の途中においてもタブレットに不具合等ございましたら、挙手にてお知らせください。

続きまして、座長、副座長の選任に移らせていただきます。

3ページの資料2、本協議会の設置要項第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こととなっております。この規定に基づきまして、まず座長の互選をお願いしたいと思います。皆様、いかがでしょうか。

○堀江委員 それでは、私のほうから眞保委員をご推薦させていただきたいと思います。

眞保委員は、国や都の障害者雇用に関わる検討会などの委員も務めておられます。また、前期も協議会の座長をお務めでいらっしゃるので適任かと思いますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○白川課長 ありがとうございます。

ただいま、堀江委員から眞保委員を座長にご推薦いただきました。それでは、異議なしということで、眞保委員を座長にお願いしたいと存じます。

恐れ入りますが、眞保座長から一言ご挨拶をお願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございます。法政大学の眞保でございます。

堀江委員、ご推薦ありがとうございます。

また、委員の皆様におかれましてはご承認いただきまして、ありがとうございます。

今月の1日から法定雇用率も2.7%に引上げになっているところでございます。昨日の日経新聞の社説でも、誰もが働ける社会への期待と、それから課題も記されていたところでございます。大変社会の関心も高くなってきているなというふうに感じております。

こうした新しいフェーズに入りました障害者雇用の状況を踏まえまして、ぜひ委員の皆様方の知恵をお借りして、東京都の障害のある方が働く場における質の向上をこれからも進めていけるための検討をしてまいれたらと思います。ご支援のほどよろしくお願いいたします。

○白川課長 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いたします。

○眞保座長 それでは、副座長の選任に入らせていただきます。

設置要項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、これまで当協議会におきまして長きにわたり副座長をお務めいただきまして、また、第11期東京都障害者施策推進協議会の委員を務めていらっしゃいます小川委員に引き続きお願いしたいというふうに思っておりますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○眞保座長 それでは、異議なしということで、小川委員、よろしくお願いいたします。

では、恐れ入りますが、小川副座長から一言ご挨拶をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○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。

眞保座長を補佐して、実のある意見交換ができるよう努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

○眞保座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日の主な議事は、次第の2、(1)から(4)のとおり4点でございます。

まず、議事の(1)から(3)を所管されている委員及び事務局からそれぞれご説明をいただきまして、まとめて質疑の時間を設けたいというふうに考えております。

最初の議題は、(1)直近の障害者雇用をめぐる状況等について。

まず、①令和8年の雇用失業情勢について、佐藤委員より、資料3「東京労働局資料」によりご説明をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

○佐藤(年)委員 ただいま紹介いただきました東京労働局職業安定部長の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

各委員の皆様には、日頃から東京労働局並びにハローワークの業務運営、とりわけ障害者雇用促進業務におきましてご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

私からは、お手元の資料3に基づき、最近の雇用情勢と障害者雇用の現状等につきまして説明させていただきます。

失礼ですが、着座にて説明させていただきます。

まず、1ページめくってください。最近の雇用失業情勢です。資料は令和8年4月時点の数値ですが、その後、6月30日に5月分が公表されております。1番目の丸印、ちょっと小さいですが、4月の全国の完全失業率は2.5%で、5月も同様でございました。

2番目の丸印の全国の有効求人倍率は、4月が1.18倍、5月は1.17倍と、前月より0.01ポイント低下いたしました。

3番目の丸印、東京の有効求人倍率は、4月が1.74倍、5月は1.70倍と、前月より0.04ポイント低下いたしました。

下のグラフをご覧ください。赤色の折れ線グラフは東京の有効求人倍率、青色の折れ線グラフは全国の有効求人倍率となりますが、ともに改善傾向で推移してきたものの、このところ足踏みが見られ、コロナ禍前の数値には戻っていない状況でございます。

現在の状況といたしましては、4月に引き続き5月も雇用情勢は求人が求職を上回って推移しているものの、物価上昇、中東情勢等が雇用に与える影響に留意する必要があるとの判断でございます。

10ページ目（スライド2）をご覧ください。こちらは、令和5年度以降の数値を一覧にしたものでございます。赤枠が直近の4月の数字となります。先ほど説明した1ページと重複するところもございますので、詳細は割愛させていただきますが、最近の傾向といたしましては、有効求職者数、有効求人数ともに減少となっております。

続いて、11ページ目（スライド3）をご覧ください。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況です。上段の新規求職申込者数は、令和7年度において前年同期比2.8%増となっております。特に、精神障害者の占める割合は62%と6割を超えており、近年の障害者雇用を取り巻く大きな特徴の1つとなっております。

下段の就職件数につきましては7,765件で、前年同期比3.4%増となり、過去最高を更新しております。障害のある方の就労意欲は引き続き高く、企業側の理解や受入れも着実に進んでいるものと考えております。

また、右側の障害者向けの求人につきましても、新規求人受理件数、新規求人数ともに

増加傾向で推移しており、障害者雇用に取り組む企業は着実に増加しております。

続いて、12ページ目（スライド4）、法定雇用率の引上げについてです。民間企業の法定雇用率は、令和6年4月に2.5%へ、令和8年7月から2.7%へ引上げられました。また、その一覧となっております。

続いて、13ページ目（スライド5）、除外率の引下げについてです。就業が一般的に困難な業種に設定されている除外率でございますが、令和7年4月以降、一律10ポイントの引下げがありました。この除外率につきましては、廃止の方向で今後も段階的に引下げ、縮小することとなっております。こうした制度改正により、企業には従来以上に障害者雇用への対応が求められている状況となっております。

続いて、14ページ目（スライド6）をご覧ください。令和7年6月1日現在の東京都内民間企業における障害者雇用状況です。東京の実雇用率は2.30%で、前年より0.01ポイント上昇しました。雇用障害者数も過去最高を更新しているところですが、法定雇用率2.5%には届いておらず、全国平均の2.41%も下回る状況となっております。また、法定雇用率達成企業の割合は31.1%となっており、全国平均の46.0%と比較すると、大きな開きがございます。東京では障害者雇用は着実に進展しているものの、全国と比較すると依然として改善の余地が大きい状況でございます。

続いて、15ページ目（スライド7）をご覧ください。東京都における障害者雇用状況の推移でございます。雇用者数、実雇用率ともに年々上昇しており、障害種別で見ても全ての区分で増加傾向にございます。その中でも精神障害者の増加が顕著であり、今後の障害者雇用施策を進める上でも重要な視点となっております。企業においては採用だけでなく、職場定着や職場環境の整備なども一層重要になっているところでございます。

続いて、16ページ目（スライド8）をご覧ください。企業規模別に見た実雇用率の推移です。1,000人以上の企業では平均実雇用率が2.63%となり、法定雇用率を達成しております。一方で、1,000人未満の企業では法定雇用率を下回っており、全国平均と比較しても低い状況でございます。特に企業規模が小さくなるほど、実雇用率が低くなる傾向が見られます。このため、東京においては、中小企業における障害者雇用の底上げが大きな課題となっております。

続いて、17ページ目（スライド9）をご覧ください。法定雇用率未達成企業の企業規模別不足数を一覧にしたものでございます。東京における①欄の法定雇用率未達成企業数は17,585社となっております。右側の③欄の障害者の数がゼロ人である企業数は、「40－100

人未満」規模の企業では8,982社中、障害者ゼロ人企業が8,493社と、ゼロ人企業が94.6%を占めている状況にあります。

続いて、18ページ目（スライド10）をご覧ください。東京と全国の達成企業・未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。先ほど14ページ目（スライド6）でも触れましたが、達成企業割合は東京31.1%に対して全国は46.0%で、その差は14.9ポイントとまだまだ大きな開きがございます。

1,000人以上規模は大きな差異は見られませんが、500人以上1,000人未満から東京と全国の数値に乖離が見られ、特に40人以上100人未満は18.3ポイントと大きな開きがございます。このようなことから、都内ハローワークにおきましては、特に障害者雇用の経験やノウハウが不足している中小企業に対する指導・支援を重点課題として取り組んでおります。ハローワークと関係機関の連携による企業向けチーム支援を実施することで、障害者雇用の促進に努めているところでございます。

続いて、19ページ目（スライド11）をご覧ください。公的機関の障害者雇用状況です。東京都及び知事部局は法定雇用率を達成しておりますが、区市町村機関や東京都教育委員会につきましては、引き続き雇用率達成に向けた取組が求められています。特に東京都教育委員会におきましては、除外率引下げの影響もあり、引き続き計画的な雇用確保が課題となっております。

続いて、20ページ目（スライド12）から22ページ目（スライド14）をご覧ください。ここからは、東京労働局及びハローワークによる雇入れ支援の取組でございます。

まず、20ページ目（スライド12）ですが、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座では、精神障害者や発達障害についての基礎知識や必要な配慮を学んでいただき、職場における理解促進を図っております。

続いて、21ページ目（スライド13）では、障害者雇用支援セミナーや求人受理、障害者就職面接会の取組を紹介しております。先月23日に開催した障害者就職面接会では、200社の企業と946人の障害者の方にご参加いただき、企業と障害のある求職者双方から高い評価をいただいております。また、本年下半年には東京都との共催による就職面接会も予定しているところでございます。

続いて、22ページ目（スライド14）をご覧ください。障害のある学生等を対象とした就職支援です。今年度は8月5日から7日までの3日間、就職面接会を開催する予定となっております。

続いて、23ページ目（スライド15）をご覧ください。最後に、障害者雇用優良中小事業主認定制度、いわゆる「もにす認定」です。障害者雇用に積極的に取り組む中小企業を認定する制度であり、認定企業には地域におけるロールモデルとして、他の企業への波及効果も期待されています。当局管内では、令和8年5月末現在で70社が認定を受けております。今後も認定企業の好事例の発信などを通じて、障害者雇用のさらなる促進を図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

東京労働局及び都内ハローワークでは、障害のある方への支援はもとより、企業に対する支援につきましても関係機関の皆様との連携を一層強化しながら取り組んでまいります。委員の皆様におかれましては、引き続きご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

続いて、次第（1）②令和7年度区市町村障害者就労支援センター実績報告について、事務局より説明をお願いいたします。

○白川課長 それでは、資料の24ページ（スライド1）をご覧ください。資料4「令和7年度区市町村障害者就労支援センター実績（速報値）」について、ご説明いたします。

初めてご参加される方もいらっしゃいますので、初めに、区市町村障害者就労支援センターについて簡単にご紹介いたします。区市町村障害者就労支援センターは、各区市町村が身近な地域において就労面と生活面の支援を一体的に提供する支援拠点として設置しているもので、現在、51区市町で59か所設置されてございます。

センターでは、就労支援コーディネーターや生活支援コーディネーターが配置され、職業相談、就職準備支援、職場開拓、定着支援に加え、日常生活及び社会生活上に必要な生活支援を行っております。こうした取組を通じて障害のある方が地域で安心して働き続けられるよう、身近な地域での相談支援体制を強化しております。

それでは、実績について資料で説明いたします。

まず、1、登録者数でございます。令和7年度の登録者数は3万8,105人で、前年度比105.2%となっており、増加傾向が続いております。障害種別では知的障害と精神障害の方がそれぞれ4割強を占めております。

続きまして、25ページ（スライド2）の2、新規就職者数をご覧ください。センター登録者のうち、7年度の新規就職者は2,189人で、前年度とほぼ横ばいとなっております。

障害種別では、精神障害の方が53.5%、知的障害の方が36.4%と多くなっております。

26ページ（スライド3）の3、年度末時点における就労者数をご覧ください。センター登録者のうち、7年度末時点における就労者数は2万2,219人で、前年度比106.3%となっており、増加傾向にあります。障害種別では、知的障害の方が52%、精神障害の方が37.6%となっております。

続きまして、27ページ（スライド4）の4、新規就職者の離職者数をご覧ください。センターの登録者で7年度に新規就職した2,189名のうち、当年度中に離職した方は358名、離職率は16.4%となっております。障害種別では、精神障害の方が17.1%と最も高く、次いで知的の方が15.9%、身体の方が12.4%となっております。また、右下の円グラフのとおり、当年度中に離職した方の72%は、6か月未満で離職しております。

28ページ（スライド5）の5、センターの相談・支援件数をご覧ください。令和7年度の相談対応は45万5,441件で、年々増加しております。就職前の支援が約3割、就職後の支援が約7割となっております。また、支援方法については、メール・電話による対応が約7割を占め、来所、訪問がそれぞれ15%弱となっております。

説明は以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

続いて、次の議事、(2)「障害者雇用・就労推進連携プログラム2026（案）」についてです。

事務局より、資料5「障害者雇用・就労推進連携プログラム2026（案）」について、ご説明をお願いいたします。

○白川課長 それでは、資料を少し飛びまして、36ページをご覧ください。内容の説明に先立ちまして、連携プログラムの位置づけと策定経緯について説明いたします。

本協議会は、平成19年度に障害者雇用の機運醸成や企業における雇用機会の拡大、さらに、企業・福祉・労働・教育が連携した総合的な支援体制の構築を目的として設置されました。

翌平成20年度には、「首都TOKYO障害者就労支援行動宣言」を行い、あわせて、37ページ（スライド2）から39ページ（スライド4）に記載のとおり、10の視点、20の行動から成るTOKYOプランを策定しております。今回ご説明する連携プログラムは、このTOKYOプランを具体化するため、関係部局や関係団体の取組を年度ごとに整理したものでございます。

53ページ（スライド17）以降は、連携プログラム2026の本編となっております、10の視点、20の行動ごとに各事業の内容、これまでの実績、令和8年度の取組と目標を体系的に整理しております。

本日は、主な取組を抜粋した資料5の①により説明いたします。恐れ入りますが、29ページ（スライド1）をご覧ください。29ページ、「資料5①」となっているものでございます。よろしいでしょうか。

福祉局の主な取組の1つ目は、区市町村障害者就労支援事業でございます。障害者の就労面と生活面の支援を一体的に行う障害者就労支援センターを設置する区市町村を包括補助により支援するもので、地域における就労支援体制の基盤となる事業でございます。今年度は、引き続き設置を推進するとともに、今後の取組の参考にするため、各センターへ事業の実施状況や課題を把握する調査を実施しております。

2つ目に記載しました就労支援機関連携スキル向上事業では、就労支援機関の職員の支援力向上を目的として、雇用導入期の企業へのアプローチ、マッチング等のスキルを付与するための実践的な研修、定着支援スキルを向上する研修、精神障害者の支援に必要な医療機関との連携スキルを向上する研修を実施することで、就労支援機関等の支援力の向上を図っております。今年度も各研修を実施するとともに、就労支援機関へ希望する受講内容等について改めて調査を行い、今後の研修内容の充実につなげてまいります。

表の3つ目に記載しました精神障害者就労定着連携促進事業では、精神科医療機関、就労支援機関、企業によるネットワークづくりを進めるとともに、医療機関のスタッフや患者を対象とした講座・見学会を実施し、精神障害者の就労への理解促進と定着支援の強化を図っております。今年度も、連絡会の開催や医療機関と就労支援機関の協力体制の構築、出前講座などを行うとともに、今後の取組の参考とするため、障害者就業・生活支援センターへ事業の実施状況や課題等について調査しているところでございます。

次の30ページ（スライド2）から掲載しております産業労働局の8事業につきましては、次の議題において産業労働局から説明いたしますので、ここでは省略させていただきます。

33ページ（スライド5）をご覧ください。教育庁の取組でございます。特別支援学校においてより実践的な職業教育を行い、生徒の一般就労を目指す取組を進めております。具体的には、就業技術科及び職能開発科の設置を進めており、備考欄記載のとおり、就業技術科については5校に設置し、職能開発科については既設の7校に加え、北多摩地区特別支援学校（仮称）の開校に向けた準備をしているところでございます。全都的な体制を整

備し、知的障害のある生徒の企業就労をさらに促進してまいります。また、今年度も就業技術科及び職能開発科の就業率向上を図るための支援を行ってまいります。

続きまして、東京労働局の取組でございますが、個々の企業が抱える課題・ニーズに対応した提案を行い、障害者の採用に向けた具体的な行動を起こせるよう支援を展開しております。先ほどもお話がありましたが、備考欄に記載のとおり、この7月から法定雇用率が2.7%に上げられたことを踏まえ、特に障害者雇用の経験やノウハウが不足している中小企業に対し、ハローワークに設置されている雇用指導官及び専門援助部門と支援機関との連携を強化し、障害者の雇入れ等の支援を促進してまいります。今年度も、関係機関がそれぞれの役割を担いながら連携し、障害者の就労、それから定着支援を一体的に推進してまいります。

資料5の説明は以上でございます。

○眞保座長　ありがとうございました。

続いて、次の議事、(3) 中小企業の障害者雇用促進に向けた取組報告（産業労働局）についてです。

事務局より、資料6「中小企業の障害者雇用促進に向けた取組報告」について、ご説明をお願いいたします。

○原田課長　産業労働局の原田です。

冒頭、眞保座長からご紹介がありましたとおり、本年7月から民間の法定雇用率2.7%への上げがございました。そして、先ほど、東京労働局の佐藤部長からご説明がありましたとおり、民間の企業は企業規模が小さいほど実雇用率は小さい傾向にあり、中小企業に対する支援が重要であるというように考えてございます。

そのため、本日のテーマ討議では、中小企業における障害者雇用促進ということで後ほどご議論いただきますが、それに先立ちまして、都は、東京しごと財団を通じ、障害者雇用のノウハウのない中小企業に対し様々な支援策を講じておりますので、主な事業を紹介させていただきたいと思います。

まず、障害者雇用率未達成の中小企業に障害者雇用を始めるきっかけづくりのため、国、東京労働局と連携しつつ、地域の就労支援機関の支援員が企業を個別訪問などし、障害者雇用に関する情報提供や相談対応、個々の機関へのつなぎなどを行う中小企業障害者雇用応援連携事業を実施しており、昨年度は延べ1,501社にアプローチしているところでございます。

お手元に「障害者雇用促進ハンドブック」というものを置かせていただきました。こちらの42ページをご覧ください。障害者を初めて雇用することを検討している中小企業を対象として、雇用前から雇用後の職場定着まで、専任のナビゲーターが最長4年間企業を伴走支援する障害者雇用ナビゲート事業を実施しており、昨年度は65社の支援を開始しています。

本事業は、具体的には雇用前準備として職務の切り出しのアドバイス、職場体験実習の受入れを支援しております。その後、ハローワークへの求人募集など採用活動を支援し、採用後は仕事の教え方、指示のアドバイスなど、職場環境づくりなどを支援しまして、中小企業等の職場定着を図っております。

お隣、43ページです。企業の自立的な障害者支援を推進するため、企業の人事担当者や障害者と一緒に働く社員を対象に、障害者支援のノウハウが学べる養成講座を実施する職場内障害者サポーター事業を実施しており、昨年度は554名が講座を修了いたしました。また、この養成講座修了者を職場内障害者サポーターとして登録しまして、職場の障害者を6か月支援して、障害者の方が職場定着している場合には、企業に対し最大24万円の奨励金を支給しています。

戻っていただきまして、40ページ、その前のページです。このほか、障害者を雇用する企業において障害者の方々が円滑に働き続けることができるよう、都独自のジョブコーチが企業を訪問し、障害者の作業適応支援や職場内の環境調整など、職場定着に向けた支援を実施する東京ジョブコーチ職場定着支援事業を実施しており、昨年度は950件支援しております。

また、都は、障害者雇用推進のため企業への助成金も支給しております。また戻っていただき恐縮ですが、32ページ、東京都中小企業障害者雇用支援助成金は、国の助成金である特開金の支給期間満了後も引き続き障害者を雇用する場合に、さらに都独自の賃金助成を行い、1人当たり最大で3年総額216万円支給するものであります。

33ページ、東京都障害者安定雇用奨励金は、障害者の方などを正規雇用や無期雇用で採用した場合や、有期雇用から正規雇用などに転換した場合に奨励金を支給するものです。今年度は事業を拡充いたしまして、最低賃金を10%以上上回る賃金で雇い入れた場合などは、20万円を加算する措置を新たに講じまして、1人当たり最大200万円支給いたします。

34ページです。東京都中小企業障害者雇用スタート支援奨励金は、障害者を1人も雇っていない中小企業が初めて障害者を雇用した場合に、受入初期段階の体制整備に係る費用

に対し助成するものであり、1社当たり最大120万円支給しております。

お隣、35ページ、東京都難病・がん患者就業支援奨励金については、障害者雇用推進のほか、難病やがん患者の方が疾患があっても安心して活躍できるよう、新規雇入れや、発症時や再発における休職からの職場復帰に際して、治療と仕事の両立に向けて積極的に取り組む事業主を対象に奨励金を支給しているものであります。

本日、時間の都合上ご紹介はできませんが、こちらのハンドブックでは、障害者を雇用する際の留意事項、各種制度、関係機関の紹介などを分かりやすくまとめておりますので、ぜひともまたご一読いただければ幸いです。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

資料3から6についてご説明いただきましたが、ご質問やご意見がございましたら、挙手をお願いいたします。

特によろしいでしょうか。それでは、事務局におかれましては、「障害者雇用・就労推進連携プログラム2026」をぜひ進めていただければというふうに思います。引き続きよろしくお願いいたします。

それでは、次の議事、(4) 本日のテーマ討議であります「中小企業における障害者雇用促進、企業と関係機関との連携による定着支援の促進」に入ります。

まず、事務局である福祉局から、本日のテーマ討議の趣旨と資料7について簡単にご説明をいただきまして、続いて、資料8から11について3名の委員及び事務局からそれぞれご発表をいただきます。4名のご発表後、意見交換の時間を設けたいと思います。

それでは、テーマ討議の趣旨等について、事務局よりご説明をお願いいたします。

○白川課長 それでは、テーマ討議の趣旨についてご説明いたします。

本日のテーマは、次第にありますとおり、中小企業における障害者雇用の推進と、企業と関係機関の連携による職場定着支援の2点でございます。

近年、法定雇用率の引上げに伴い、中小企業においても障害者雇用の一層の推進が求められておりますが、実雇用率は依然として低い状況にあり、雇用後の職場定着も重要な課題となっております。本日の討議では、企業における取組や関係機関と連携した職場定着支援の現状について共有いただきながら課題を整理し、今後の取組の方向性などについてご議論いただければと考えております。皆様から忌憚のないご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。

続きまして、125ページ（スライド1）、資料7をご覧ください。テーマ討議の参考として、区市町村就労支援センターを対象に実施した離職事例や企業開拓の状況等に関するアンケート調査結果について、簡単にご紹介いたします。本資料は、59センター中49センターから回答いただいた速報値をまとめたものでございます。

まず、（1）令和7年度に離職したケースにおける支援機関側の課題について、本人の特性・希望と、業務内容・職場環境のマッチング不足、それから、就職前アセスメントの不足、本人の希望する働き方や必要な配慮の整理不足といった項目が多く挙げられており、就職前の調整や準備段階に関する課題が多く挙げられてございます。

下側の2、企業側の課題としては、半数以上のセンターが、職場内サポートや受入体制が不十分と回答しており、そのほか就職時のマッチング不足も多く挙げられております。

次の126ページ（スライド2）をご覧ください。3、利用者に対する支援で効果がある取組について聞きましたところ、「LINEで相談しやすい環境を整備し、問題の早期発見につなげる」ですとか、十分なアセスメントと採用前実習は有効といった意見が寄せられております。

下側、4、企業に対する支援については、定期的な情報共有等による予防的支援、人事担当との関わり、全社員への研修、業務切り出しの提案や短時間雇用の活用、ジョブコーチやハローワークとの連携といったことが効果的といったご意見をいただきました。

続きまして、127ページ（スライド3）をご覧ください。ここからは、（2）地域開拓促進コーディネーターや、企業の新規開拓状況などについて質問しております。

まず、1の地域開拓促進コーディネーターの配置状況については、専任のところは25%にとどまっております、75%は就労支援コーディネーターなどとの兼務となっております。

128ページ（スライド4）をご覧ください。企業の新規開拓状況についてお伺いしました。約7割のセンターが「求人があれば対応する」と回答しておりまして、積極的に新規開拓を行っているセンターは少数となっております。

129ページ（スライド5）をご覧ください。4、新規開拓が進まないセンター側の理由についてお伺いしましたところ、定着支援で手いっぱい、人員不足、マッチングできる人材が少ないといった項目が多く挙げられました。

一方で、5番の企業側の理由については、受入れノウハウが不足している、障害者雇用に関する知識が不足している、業務切出困難、支援体制不足といった項目が多くございま

した。

130ページ（スライド6）をご覧ください。中小企業で雇用がうまくいった事例の特徴を挙げていただきましたところ、業務の切り出しが明確であったり、経営者等の理解がある、社内のキーパーソンがいらっしゃる、本人に合った業務量などといったことが多く挙げられてございました。

また、7の新規開拓が必要なこととしては、裏返しになりますが、業務の切り出しですとか、職務の分析に関する支援、それからハローワークなどとの共同開拓、センターの体制の充実といった声が多くございました。

最後に、131ページ（スライド7）をご覧ください。8番の特別支援学校から就労支援センターへの引継ぎにおける工夫点をお伺いしましたところ、本人、保護者へ支援センターの説明を行うことすとか、在学中から学校と情報共有を行うなどが多く挙げられておりました。

今回の調査結果からは、就職前のマッチングの精度向上すとか、企業の受入体制支援、支援機関の体制強化や企業開拓力の向上などが課題であることがうかがえます。

説明は以上になります。

○眞保座長 ありがとうございます。

続いて、安藤委員よりご発表をお願いしたいと思います。

○安藤委員 ただいまご紹介いただきましたぜんち共済の安藤と申します。よろしくお願いいたします。

当社は、30名ぐらいの小さな会社なんですけれども、いろいろな取組を行っておりますので、このような委員に選任していただいて、本当にこれから学んでいきたいと思ひますし、一つでも皆さんのお役に立てるように努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。では、着席にてご説明してよろしいですか。

では、資料8の132ページ（スライド2）からご説明します。構成としては、1番から5番がありまして、会社の紹介から障害者雇用までの当社の取組、取組内容と現状の課題、そして課題に向けた解決、どのように取り組んでいくかということをご報告します。

簡単なんですけれども、会社紹介になります。会社は千代田区の九段北、靖国神社の近くにあります。役職員数は33名で、ここに派遣等を含めると37名ぐらいの小さな会社になっております。うち、障害者雇用は2名です。障害者として雇用したのは2名なんですけれども、雇用後に自分から「障害者手帳を持っていますよ」ということでオープンにした

方がいますので、それを数えると実際は3名雇用しています。

主な事業は、少額短期保険といいまして、なかなか分かりづらいんですけども、一般には生命保険会社と損害保険会社があるんですが、第三の保険会社として少額短期保険業というのがあります。名前のとおり、小さな保障と短い保障期間で皆さんに保障を提供するという会社です。さらに、うちの商品は、障害のある方の専門の保険会社になっておりますので、うちの保険に加入できる方は障害のある方のみになります。あと、親御さん等も入れますけれども、基本は障害の方のみを対象にしています。

次のページ（スライド4）に行きますと、障害者雇用までの取組みです。当社は、今年20周年を迎えるまだまだ歴史の浅い会社なんですけれども、最初に始めたのは2014年、今から12年前になります。

近隣の作業所から5名ほど実習を受け入れまして、週1回会議室を取って、当社は保険会社なのでパンフレットがいっぱいあるんですけども、そういったものを丁合してもらって作業を丸1日、5名に来てもらってやっていました。それが始まりになります。

それ以降は実習と並行して、近隣の特別支援学校の2年生の生徒の方に来てもらって、職場体験、就業実習を行っていました。

その後、社内の中でも障害者雇用に向けて、もうそろそろいけるだろうということで、実習受入れを通じて、その後、2016年、しごと財団さんからご紹介いただいて、社員1名を採用しました。その方は最初はパートだったんですけども、今は正社員で働いています。

下に書きましたが、現在2名を採用しておりまして、仕事内容も、保険会社でまだまだ紙が多くて、それをスキャンすることがやはり多いんですね。スキャンをして、それをOCRに読み込んで、それを直接基幹システムに入れるという作業を行っています。写真が小さいんですけど、実際にコピー機でスキャンしている姿になります。

障害者雇用の取組として、何でうちが障害者雇用を始めるきっかけがあったのかというところになります。当社は、もともと事業内容が障害者向けの保険を扱っているというところがありますので、私たちの保険会社はもともと金融庁財務局の監督下にありまして、事業を始めるときは届出をしなければいけないんですね。

その届出をするに当たって、事業計画書も財務局に提出しなければいけないんです。その際に、こちらに赤字で書きましたけれども、人事管理のところ、将来の展開としては、比較的単純な作業はアウトソースせず、自社内で知的障害者本人の雇用を促進していきたい

いと。ですので、創業の段階から障害者雇用をやりますというふうに明記しているというところが、やっぱりうちの大きなところになります。

その後、先ほど2014年とありましたけれども、創業してからすぐにはなかなか雇用できなくて、社長も自ら障害者雇用をやりたいやりたいとずっと言っていたんですけれども、なかなかそれが進まずに、急に社長がすぐにやりたいと言い出したのは、やっぱりこれは、経営者ネットワークではないんですけれども、当社は中小企業家同友会のメンバーに入っていて、そこで社長が「何で今すぐやらないんだ」という言葉を聞いて、すぐやろうということで、会社に来てすぐやりたいというふうに始まったというところです。

ですので、事業内容もありますけれども、社長が事業の開始のときからやりたいという思いがありましたので、比較的当社が障害者雇用を始めるというときに唐突感がなかったり、社員のみんなからは受け入れやすいという状況にありました。

次は、実際どんなことをやっているかなんですけれども、上の3つ（スライド6）は、郵便作業だったり、資料の丁合だったり、入力作業です。下は、先ほどご報告しましたスキャンです。申込書だったり、本当に紙が多くて、紙を倉庫に保管してもどんどんたまっていってしまいますので、これをどのようにデータ化するかというのが会社の課題であったので、そこをスキャンしてもらいます。

先ほどご説明したとおり、スキャンしたデータをOCRで読み込んでデータ化して、読み込んでもうまく読み込めない場合がありますので、その場合は修正をしたりします。修正したOCRデータを基幹システムに自動的に読み込ませます。これがRPAというんですけれども、自動的にやるプログラムシステムみたいなもので、基幹システムに直接行きます。ただ、ここが件数的にはまだまだ進んでいないのが現状ですので、ここをいかにスムーズにやっていくかというのが現在の課題になっています。

次（スライド7）です。働きやすい環境づくりということで、当社の特徴になっています。まず一番上、「部門横断チームでサポート」と書いてあるんですけれども、当社は、2014年からですけれども、小さな会社ですので、いろいろな取組をする上で、例えばうちの部門は3つの部門しかないんですけれども、障害者雇用もそうですが、広報だったり、経営理念の浸透だったり、いろいろやることがあるんですけれども、それを一つの部署では賄い切れないので、部門横断的なチームをつくって取り組んでいます。

その1つが、障害者をサポートする、現在だとダイバーシティチームというのがありまして、そのチームが現在、障害者2名のサポートを行っています。支援機関と連携して定

期面談を行ったり、目標確認の面談を行ったり、そういうことによって、日頃からコミュニケーションを取っているというところです。

その下は、日々のコミュニケーションですね。当社の場合は、部門会議だったり、全体会議だったり、そちらは基本的に全員参加になりますので、障害のあるなしに関係なく出てもらいます。あと、コミュニケーションについても、部門で懇親会だったり、会社全体での懇親会、来週も懇親会があるんですけども、そこでは基本全員参加ですので、障害があってもなくても全員が参加します。ですので、いろんな場面で社員がコミュニケーションを取る機会が本当に多いほうだとは思っています。

3つ目、モチベーションの維持、向上というところです。やはり作業をする上で、本人がマニュアルを作らないとなかなか理解できないというのがありますので、マニュアル作りは基本的に本人たちに一緒に作ってもらうということをやっております。

あとは、当社は保険会社ですので、募集人といいまして、資格がないと仕事ができないときがあるんですね。ただ、障害がある方なので、実際にお客さんと話をする必要はないんですけども、ただ、2名のうち1名は資格をぜひ取りたいという話がありましたので、資格を取るまで一緒にサポートしたこともあります。

あとは、職場見学ですね。ぜひ見学したいという外部からの申し入れもありますので、その場合はできるだけ職場見学を行ったり、あとはセミナーで登壇する機会もあります。当社のような中小企業で障害者雇用をやっているということで、ぜひ登壇してくれという話が時々あるんです。その場合は社長が登壇するんですけども、社長も実際に働いている障害者の社員をぜひ連れていきたいということで、本人を連れていくこともあります。

小さな写真があるんですけども、これは本人が自分の仕事を自分で報告している姿になります。こういうことがあると、逆に本人たちのやる気が出てくるんですね。毎年毎年同じ仕事をしていると、報告することもなくなってきましたので、自分たちももっともっと仕事を増やしていこうという気持ちになるので、こういう機会を設けているといったところです。

一番下は、障害に対する理解の促進ということで、当社ももにす認定を受けさせていただいて、あとはジョブコーチ資格も2名持っているということもあって、最近も特例子会社に見学に行っています。先ほどのチームが中心になって行っているんですけども、最近でも3社見学に行っていて、そのうち1社については障害のある本人も一緒に連れて行って、実際の現場を見てもらって刺激を受けてもらうということもやっています。

次のページ（スライド8）に行きますと、現状の課題ですね。先ほどの仕事内容をご説明しましたけれども、まだまだ切り出しという面ではうまくいっていない部分があるんですね。それは、やっぱり本人の特性がまだまだ分からない部分があったり、これでいいだろうとか、これぐらいで十分だろうと勝手に思ってしまうところがあるので、なかなか積極的にチャレンジさせていないというか、そういうことがあります。

②番としては、評価制度やキャリアパスがないということです。現状、一日一日の仕事さえ行ってもらっていただければいいとは思っていないんですけれども、では5年後、10年後どうなってほしいんだというものが今はないんです。ですので、こういったことも考えていかないと、2名のうち1名は40歳を超えている状況ですので、年を取ってくると、また特性というのも変わってくる可能性もありますし、実際変わってきていますので、そういった面でも長期的な目標を立てていきたいと思っています。

3番目は、先ほど、チームでサポートしたり、全員でサポートしているんですけれども、部門で所属してやっていますので、社員の中ではやっぱり疲れてしまうんですね。うまく伝えられないとか、伝わらないとか、仕事内容もうまく進まなかったりすると、社員も忙しいときがありますので、ストレスがたまって疲労が蓄積するということがあります。

ではどうするかというところで、最後になりますが、「解決に向けて」です。「アセスメントで特性や強み等を可視化」とありますけれども、支援機関からいろいろご説明を聞くんですけれども、やっぱり一つの側面しか見ていないんじゃないかなというようなところがありますので、もう少しこら辺を可視化して文書化するというか、残していきたいと思っています。

あとは、記録を計画的・継続的に残していくというところです。その場その場で支援をしているんですけれども、なかなかそれがずっと残ってなくて、先ほどのチーム制もそうなんですけれども、チームのメンバーが変わってしまうと、また一からやり直しではないですけど、それを口頭で聞くだけの引継ぎになってしまいますので、しっかりとそういうものを残していきたいと思っています。

あとは、支援機関との連携を強化ですね。こちらも支援機関、担当によってはなかなかうまくいかない部分があるので、そちらもしっかりと連携しながら、当社としてもノウハウがまだまだないので、その辺を強化しながらやっていきたいと思っています。

最後、4番目は、全社でデジタル化、AI活用を促進とあります。先ほどの社員の疲弊ではないんですけれども、やっぱり社員も余裕がないとできない部分があるので、会社と

して今、全社を挙げて生成AIを活用しようということで、全員が使うように今行っています。それをやることによって、できたら業務は、うちは9時から17時なんですけれども、早めに終わるぐらいの業務改善をして、もっともっと違うことができるような会社にしていきたいと思っています。それによって、相互理解を促進したり、業務の最適化を行った役割の分担化を進めていきたいと思っています。

ただ、今回、課題をいろいろ考えていく中で、別に障害のある方だけの課題じゃないなと実は思っていて、これは会社全体の課題であって、先ほどの業務の切り出しもそうなんですけれども、当社は新卒採用も行っているんですが、なかなかそういう面ではしっかりと社員みんなに業務といいますか、役割分担ができていないとか、先ほどの特殊性もそうなんですけれども、社員もそうなんです。意外に社員のことは知っているようで知らないというのがたくさんありますので、これは障害のある方ない方関係なく、全社でこういうことに取り組んでいきたいと思っています。

以上が、簡単ですけれども、報告になります。ありがとうございました。（拍手）

○眞保座長　ありがとうございました。

続いて、柳田委員よりお願いいたします。

○柳田委員　皆様、こんにちは。株式会社ニッスイ人事部の柳田と申します。

本日、限られた時間なので、駆け足になると思うんですけれども、発表させていただきます。

私は先ほど偶然お名前が出たんですけれども、中小企業家同友会の事務局員からキャリアをスタートして、その後、家族介護、高齢福祉、障害福祉、前職の就労移行支援事業所で8年、ニッスイの障害者雇用担当になってから現在6年目を迎えておりますので、本日の討議のテーマは、それぞれの立場から考えられるんじゃないかなと思っておりますので、よろしくをお願いいたします。では、座らせていただきます。

本日は、『成長と活躍』から考える定着支援と『雇用の質』の向上」というテーマで報告いたします。前半は簡単にですが弊社の障害者雇用について、後半は、実際の事例を踏まえた定着支援と「雇用の質」向上のつながりについてお話をさせていただきます。

145ページ（スライド4）に弊社の基本データを掲載しておるんですけれども、5～6年前は、法定雇用率を下回る非常に厳しい時代があり、現在は何とか3%ぐらいで踏みとどまっているという状態です。実雇用人数としては全社で80名弱おりまして、この年明けには、私は大阪で採用活動を行ってまいりました。障害種別については、そんなに偏りは

ないんですけれども、やはり精神障害の方がこの数年で倍増していて、これはトレンドどおりかなと思います。

146ページ（スライド5）は、障害のある社員の代表、それから一部経営も入りまして、法定雇用率を達成した後、これから私たちはどういう障害者雇用をやっていけばいいんだろうかということを半年以上かけてまとめたもので「ありたい姿」と「コンセプト」になっております。

これは、本当は2時間ぐらいお話をしたい内容なんですけれども、雇用や定着だけではなく、本人の満足度、それから活躍度もしっかり追いかけていきたいですし、ニッスイの障害者雇用を一言でと言われると、「成長と活躍」がコンセプトですというメッセージが固まっております。

147ページ（スライド6）ですね。そのコンセプトに基づいて、障害者雇用の考え方のシフトチェンジ、3つのアクションを行っております。このシフトチェンジとアクションを、「雇用の質」の向上につながる実践として位置づけておりまして、日々取り組んでおります。

特に、アクションの「職場の困り事にフォーカスをする」というところですね。弊社は今、「障害者雇用に協力してください」というメッセージは社内では出しておりません。

「マンパワーが足りなくて困っているところはありませんか」「困り事があれば教えてください、活用してください」という提案ベースで障害者雇用を進めております。

特徴的なのがアクションの3つ目で、障害のある社員が自らどんどん表舞台に出て、積極的な発信をする機会をつくっています。「どこかでやっている障害者雇用」ではなく、「●●課にいる〇〇さん」と認識され、一緒に働くのが当たり前という状態をつくらせているのが、この取組の効果にもなっているかなと思っております。

「成長と活躍」の実践例として、次のページ（スライド7）に本社の雇用事例を載せております。これもちょっと時間がないので一部割愛させていただくんですが、私たちは、特例子会社もなく障害者雇用専用の部署があるわけではありません。一旦人事部内の集中雇用チームを置いておりますがあくまで通過点で、そこからどんどん一般部署へ分散雇用し、そこで自立・活躍しインクルージョンという状態を目指しております。

次のページ（スライド8）が、ちょうど3年ぐらい前ですか、ようやくキャリアパスとして何とか設定ができたものになるんですけれども、最初は契約社員からスタートして、仕事や責任の幅を少しずつ大きくしていきます。ニッスイは人事制度が1つで、障害のあ

る社員用の人事制度はありません。ただ、この数年で登用試験を実力で突破して、正社員にキャリアアップしたメンバーが少しずつ増えてきています。今後もサポートをしっかり行っていきたいと考えております。

では、後半の「雇用の質」向上のつながりのところですね。

151ページ（スライド10）に法律を抜粋で載せております。よく事業主の責務ということで第5条が、ガイドブックにもバンと載っていて、「企業、頑張きなさい」というようなメッセージをいつも受け取っているんですけども、私は、その前の第4条もすごく大事だなと思っています。やっぱり働く本人が能力開発や自立に努めなければならないと書いてあって、その思いを受けて私たちがしっかりそれをサポートしていく役割だと考えております。

そういう意味では、私たちも一生懸命頑張るんですけども、本人のマインドの部分や本人に関わっている支援機関の皆さんのお力もすごく大事ななと思っています。「雇用の質」の向上については、企業だけではなく、やっぱり3者でしっかり協力し合いながら進めていくものかなと考えています。

次のページ（スライド11）、いわゆるマッチングの要素で、障害の特性と業務内容、職場環境、サポート体制、私たちの感覚値で言うとこれは1割ぐらい、残りの9割が、ピンクで書かせていただいたんですが、働く上での価値観、「障害者雇用」に対する考え方、あとはキャリアアップの意思ですね。先ほどの「自立の努力」も含まれます。そしてコミュニケーションスタイル、私たちはこれが9割ぐらい占めているかなと考えております。ここが本当にマッチした方というのは、その後の定着支援も本当にスムーズで、自走できているような状態になっているかなと思います。

一方、このマッチングが十分ではなかった場合は、やはり勤怠が少し乱れてきたりします。そこから支援機関の方が結構集中して入ってくださったりするのですが、そのタイミングでは好転する可能性というのはなかなか難しいかなとこれまでの事例を踏まえながら考えているところです。

次の「合理的配慮」というところも、定着支援においてすごくこだわってやっている部分なんですけど、せっかくやるのであれば義務的にではなくて、合理的配慮自体も、ちゃんとその人のさらなる「成長と活躍」にしっかりつなげていくツールにしたいという思いで取り組んでおります。

次のページ（スライド13）で、これは本当に定着支援の中で、この数年で支援機関の皆

様から実際にすごくよく言われるようになったなというところを書かせていただいたんですけれども、「本人意向」というのがすごく強力になってきたなと感じております。

私たちも、「本人意向」は大事にしたいです。ただ、企業として、ほかの社員との公平性の観点も大事なので、無下にするつもりは全然ないんですけれども、ただ、働き方に制限をかけるというようなものではなくて、本人の働く可能性を広げていくために使っていきたいなという思いがございます。

ですので、定着支援に入っていただく方がすごく本人寄りで、2対1になるのではなくて、客観的な視点でコーディネートをしてくださると、私たちもすごくやりやすいですし、課題だなと思っていたことが意外と早くクリアできることもあると思っております。

ちょっと飛んでしまうんですけれども、157ページ（スライド16）のほうに、勝手ながら、こんな状態がいいんじゃないかなということで、3者の関係性づくりについて、私たちの考えをまとめた図を載せております。

少し戻ります。155ページ（スライド14）ですけれども、恐らく私たちの障害者雇用は少し尖った部分がございまして、「障害者用に仕事をつくらない」という考え方でやっております。先ほどの「職場の困り事にフォーカス」じゃないんですが、今、人手が必要な業務を設定して、そこに適性がある人を採用するというやり方でやっております。

そのため、従来障害者雇用ではなじまないとされてきた、マルチタスクとか残業とか、今日午前中も、私はメンバーと一緒に会計伝票を何十件と打ってきたんですけれども、そういうような忙しさや他部署とのコミュニケーションもどんどんやってもらっています。

これを聞くと恐らく皆さん心配されるかなとは思いますが、実際に働く社員の反応を見ていると、面白いんです。時短勤務だったメンバーが、「フルタイムにしたほうが業務に余裕ができて楽になりました」と言ってタフに働いていたりとか、あとは不安障害のメンバーが、「手持ち無沙汰だとよけいにいろんなことを考えちゃって、周りが気になっちゃって不安になるんです。手元にいっぱい仕事があって忙しくて、1日働いて、ああ、終わったみたいな感じのほうが、よけいなことを考えなくて済むので、今、メンタルの調子がすごくいいんです」と話してくれたりしました。そういうメンバーの働き方から、私たちも働く可能性というものを教えてもらっているなと思っております。

実際には「私はこの働き方にやっぱり合わないと思うので転職します」というメンバーもありましたが、そこもしっかり応援はしていきたいと考えております。もちろん寂しさはありますが。

ということで、障害者雇用「なのに」とか、障害者雇用「だから」と社内外から聞こえてくる言葉を、私たちは何とか乗り越えていきたいかなと思っております。障害者雇用「だからこそ」できることがあるし、本気で「成長と活躍」を目指せるんだということで、障害者雇用をやっぱり特別なものにしたくない。

「雇用の質」を向上させていくということは、当然業務が難しくなったり、複雑になったりということも避けられないと思いますので、その意味では、働く本人も、あとは支援機関の方にも、ビジネスマインドをより高めていただくということも必要なのではないかなと考えております。

駆け足でお話ししてきたんですけれども、158ページ（スライド17）、働く価値観がしっかりお互いにマッチしていて、その可能性や活躍の場を広げるということが、定着支援の本質になってくるんじゃないかなと考えております。

今後の実践としては、書いてあるとおりで、弊社のようなちょっと尖った障害者雇用というものもありかなと思っていただけると嬉しいです。どうしても障害者雇用の数字というと、雇用率とか定着率になりますが、私はそれ以外に、「雇用の質」を測る何か新たな指標、新たな数字が必要かなとも思っています。また、障害者雇用がどこか福祉的なものではなくて、しっかり事業に貢献できているんだということを、私はしっかり証明できるようにしていきたいと考えております。

集中雇用チームでは、昨年度、6,500時間の工数削減に貢献できて、人件費のコスト削減にもつながっているということも、その証明の一つかなと考えております。

最後に、障害者求人も、一般求人も、市場感や雇用の観点では私はほぼ同じかなと考えております。長く続けるとか、辞めないというような、それだけではない働く価値観も大事にしていきたいと思ひますし、そこにとらわれずに活躍の場を広げていきたいとも考えております。

偉そうにいろいろお話ししてきたんですけれども、私たちの取組は決して万能ではなくて、全ての障害者の方を受け入れられるような会社でもありません。本当に多様な障害者雇用の在り方の1つだというふうに聞いていただけると嬉しいなと思っています。

今後も、いろいろなご意見や他社事例から学んで、さらなる「成長と活躍」の前進と「雇用の質」の向上に引き続き取り組んでまいりますので、ご指導のほどよろしくお願いいたします。

以上です。（拍手）

○眞保座長 ありがとうございました。

では、続きまして、小島委員よりご発表をお願いいたします。

○小島委員 品川区障害者就労支援センター げんき品川の小島です。

着座にてご説明いたします。

先ほどから話題に上がっております区市町村障害者就労支援事業の品川区でやっている事業所ということになります。平成15年より品川区在住の障害のある方を対象に実施しております。5月末時点で登録者は520名おりまして、約5割が知的障害の方、約4割が精神障害の方、1割が身体の方もしくは手帳がない方となっております。

その中で、我々は超短時間雇用促進事業というのをやっておりまして、週20時間未満の働き方を希望されている方たちなんですけれども、その方が99名いるというような状況です。職員数は6名でやっております。

目次としましては、最近、支援センターの中でこんなことが起きていますということをエピソードベースで少しご紹介していきたいと思います。

164ページ（スライド3）、最近の支援の実情です。

利用者支援のほうです。3つ例を挙げておりまして、現在、求人や転職支援サービスが複数ある状況で、就職や転職がしやすい状況にあります。そのため、利用者によっては自身の特性や課題に直面化せずに——とこちらが勝手に思っているんですけれども、せずに転職を繰り返してしまっているなという方がいらっしゃいます。対策としては、離職した際に、離職の原因を一緒に振り返りませんかということをご提案するようにしています。

2つ目のぼつが、50歳以上の利用者は登録者の約2割、100名強いるんですけれども、年に数人、突然職場から支援機関に連絡が入りまして、保護者などが急な入院をして、食事を働きに来ている従業員が食べていない、着替えをしていないとか、そういったことをお知らせくださいまして、生活立て直しのために介入することがあります。

例えば、特別支援学校などからすぐに就職をして、何も福祉サービスを使っていない、就労支援センターとの関わりも、例えば就労を20年していてすごく順調なケースですと、就労支援センターも、我々のところには年に1回しか訪問していないということがありまして、就労支援センターの関わりとも希薄だということになりますと、あまりその方の情報がないということがあります。

その際は、職場や家庭を訪問して、一から生活面の聞き取りを行って、生活の自立を支える方策を検討していくことになります。生活課題の明確化までが、就労支援センターに

求められているというふうに感じています。そこから必要なサービスがあれば、サービスにつなげていくという形になっています。

3点目が、休職者に関することです。休職者が500名の中に一定数おりまして、支援者が有効な支援をできていないように感じるものが何人かいらっしゃいます。業務内容、就労環境に特に課題や利用者の不快感とか不満感が見られなくて、利用者自身、どうして不調に陥っているのか、どうして休まなきゃいけないのか、会社に行けないのか分からないですとか、あと、主治医からもちっと示唆が得られないといったときに、支援者としても対応が難しいと感じてしまうことがあります。

対策としては、休職に陥った経緯や原因を一緒に探っていくたりですとか、特性がありそうな方は特性チェックを行うなどを提案しますが、休職者ですので支援者との面談も体調的にできないですとか、またはあまり好まないということがあります。人によってはそうなんですけれども、復職のために就労移行支援をリワークとして利用して、手厚い支援を受ける方もいらっしゃいます。

下の四角は、企業支援ですね。1点目が、農園や水耕栽培などにおける雇用代行企業の求人の扱いに迷うことがあります。職務内容や手順が明確で、緑に囲まれていたりとか、ご利用者の自宅から近いなどの点で複数の利用者が働いてはいるんですけれども、実際に雇用関係にある事業所の担当者に就労支援センターの職員が訪問に行っても会えなかったり、雇用代行企業の職員に実際の運営や障害者の指導を任せていることがあります。

応募前のタイミングでは、事前に関係者から、例えばハローワークさんとかから情報を聞いて、利用者へ目立った悪い情報はないとかそういったことを聞きまして、利用者にこういう形での雇用をされているようですということをお伝えしまして、それでも希望するということであれば、利用者の意思を尊重していくような形で行っております。

2点目が、「お守り登録」と書かせていただいたんですけれども、例えば就労支援センターを利用していない障害のある方が企業に採用された後に、「では、地元の障害者就労支援センターに登録してきてください」と言われることがあります。

そうですかということで、ご本人も取りあえず地元の就労支援機関に登録をしに来るんですけれども、その時点で支援課題がない、本人が何も困っていない、企業さんも、何か困ったことがあったら相談しようということだろうとは思いますが、明確な課題がないときには利用者のモチベーションが低くて、支援者としても状況を把握するという事に終始する場合があります。

3点目が、企業の方が困っている、課題があるというふうにご相談を受けたときに、それは本当に対応が難しいですねと実感することが多いなと感じております。例えばミスマッチという、先ほどもニッスイさんとかもありましたけれども、ミスマッチと思われる環境で働いているけれども、ご本人が就労継続を希望している場合などは、同じ課題を結果的に繰り返してしまうということもあります。また、体調が安定しない方への支援もなかなか対応が難しいなと思っております。

家族とか、医療機関、訪問看護師などの他職種などと連携して支援を行ったりもしますが、間接的な支援で改善が難しい場合には、より直接的なジョブコーチ支援などを利用することもあります。ただ、完全に全て解決していくということがやっぱり難しいなというふうに感じております。

165ページ（スライド4）、他機関との連携です。これも事例ベースで、企業連携は、先ほど申し上げました障害のある方の異変に気づいて、いち早く支援者につなげてくれて、ご本人の生活を立て直したということがありました。

また、学校連携は、卒後3年間は学校側のフォローアップを受けて、徐々に支援機関に支援を引き継いでいるという状況があります。

他機関連携では、東京には複数の社会資源を活用している利用者がいらっしやいまして、必要に応じていろいろな機関が何を支援するのか役割を明確にしまして、利用者が相談先に困らないように、方針が混迷しないように整理していることがあります。例えばお金のことであったり、体調のこと、住まいのこと、福祉サービスのこと、誰に相談するか整理しておくということがあります。

また、地域内連携という形で書いたんですけれども、例えば保護者とか、日常生活を支えてくれる方が、いきなり何らかの事情でいなくなったときに、品川では近隣住民の方が助けてくれている。血縁が全くないんですけれども、助けてくれるということが何人かいらっしやいまして、そういった方たちとも必要に応じて、ご本人同意の下、情報共有させていただいたりもしています。

中小企業への支援ですけれども、166ページ（スライド5）です。支援センターが何か企業支援をする際に、相手が大企業だからとか、中小企業だとふだん区別をしていないので、あまりこのデータがなかったんですけれども、利用者を特定していない企業相談を掲載しています。4月、5月の企業相談件数を書いております。

中小企業からの相談が9割以上で、大企業ほど人的・環境的に恵まれているんですけれ

ども、雇用の定着率に関しては、大企業でも中小企業でも、現場担当者の障害理解とか、柔軟な対応の可否が雇用定着を促進するのかなというふうに考えております。

167ページ（スライド6）、課題と今後の対応です。これは、支援機関の課題を書きました。1点目が、「利用が増え続ける」というところです。令和7年度、新規の利用者75名、令和6年度109名、令和5年度60名というふうが増えていっているんですけども、どのように持続可能な形で運営を行っていくかが課題だと感じております。

今年度の方針としては、可能な範囲でご利用者の自立を促進していくということと、企業へのナチュラルサポートへの移行を目指していく。企業自身によるサポート体制の構築を支えていって、支援機関がなくても安心して雇っていけるという状況に寄与できないかという視点で関わっております。また、事務的な事柄に関しては、業務効率化の視点を常に持っていていろいろ取り組んでいるところです。

2点目の複合的な課題を抱えている利用が増えているのではないかと感じております。例えば、家庭の状況がご利用者がちょっと安心して過ごせる感じではないですとか、あとは金銭管理の面に課題があるとか、そういったところで幾つか重複して課題を抱えている方を支援するために、支援者自身が多様な知識や経験を求められたり、一部のベテラン職員に支援困難ケースが集中してしまうことなどがあります。

そうした状況の中で、各職員の継続した研修機会の確保が欠かせないんですけども、区市町村就労支援事業が、福祉サービスに義務付けられている研修や職場適応援助者研修などはセンターの取扱優先順位が低くて、枠があってもなかなか少なくて、なかなか受講できない印象があります。なので、それはそれとして、社内研修とか、行けるような社外研修、OJTなどによって社員教育をしているようなところです。

最後に、『障害者雇用』のハードルというふうに書かせていただきましたけれども、冒頭で超短時間雇用促進事業というのをやっていますというふうにお伝えしまして、これは東京大学の近藤先生という方が提唱している、1日15分から働く機会を提供しようという取組なんですけれども、それは障害者雇用率とはやはり別物で、そこには換算できないような働き方も含まれてくるんですけども、そういった週10時間未満の働く機会を我々としては職場を開拓してつくっていったらいいんですけども、それを継続してやっていきたいなというふうに感じております。

ただ、やはり障害者雇用率はまたちょっと別の取組というところで、なかなか企業の理解が、そもそも求人が得られなかったりしますので、そこら辺は行政機関、品川区とか就

労支援センターの縁などを活用して職場を開拓していているところです。

私からは以上になります。

○眞保座長 ありがとうございます。

続いて、事務局の教育庁、濱渦主任指導主事からご発表をお願いいたします。

○濱渦委員 教育庁指導部主任指導主事の濱渦でございます。

私からは、東京都教育庁指導部特別支援教育指導課のほうで実施しております就労支援事業について説明させていただきます。座って失礼いたします。

資料は11、169ページをご覧ください。大きく流れとして、高等部卒業というものを真ん中に捉えながら、在学中の支援、また卒業後の支援という形でお話しさせていただきます。

初めに、在学中の取組としまして、民間企業のノウハウ等の活用による企業開拓の事業についてになります。資料は、上段左側をご覧ください。当教育委員会では、都内全域を5つのブロックに分けまして、各ブロックの就業技術科、都立特別支援学校では就業技術科、職能開発科、また普通科という形で知的学校では設置をしております。そのうちの就業技術科設置校5校を中心としまして、ブロック内の職能開発科、普通科が連携しまして、進路指導や職業教育の充実を図っているところでございます。

各ブロックにおいて、教員と教育庁の職員、民間企業で障害者雇用に関わる方、また障害者雇用に関する専門的な知見を持つ就労支援アドバイザーなどで就労支援（企業開拓）チームを編成しまして、生徒の現場実習受入企業の拡大を進め、生徒の就労先となる企業開拓を行っているところです。

企業への就労を希望する生徒は、毎年一定数いらっしゃいます。そのため、現場実習先となる企業の開拓が一層必要となってきたところです。そこで、民間企業関係の方を活用しまして企業開拓を行い、より多くの実習先の企業を発掘していくこと、令和7年度については163事業所を開拓して、都立特別支援学校高等部に在籍する生徒へ新たに開拓した企業を紹介しているといったところです。生徒の実習受入企業の拡大であったり、就労先となる企業の開拓を進めることで、生徒の自立と社会参加に向けた支援に取り組んでおります。

資料の下段に表がございしますが、毎年度40%を超える卒業生が企業に就労することができております。一方で、生徒の職業準備性の把握といったものが十分ではないという課題が出てきており、就労先の業態と生徒の適性のミスマッチが起きるといったケースが起こ

っております。そこで、本年度からは企業就労に必要な職業準備性を把握するための資料を作成しまして、各学校での実習先の選定をより充実させてまいります。

次に、卒業後の取組としまして、特別支援学校卒業生の職場定着支援事業について説明をいたします。

資料上段の右側をご覧ください。都立特別支援学校の進路指導担当教員は、都立特別支援学校を卒業し就労した者の職場定着を支援するとともに、公共職業安定所（ハローワーク）であったり、区市町村就労支援事業などの地域の就労支援機関への支援の中心的な役割を引き継ぐということで、卒業生の就労定着を促進しております。

職業教育、また進路指導などの充実により、企業へ就労する卒業生が増加していることから、令和3年度から職場定着を支援する体制を強化するため、就労移行支援（職場定着）チームというものを編成しております。このチームでは、就業技術科5校に配置した東京都就労支援員と進路指導担当教員が連携しまして、都立特別支援学校卒業生の就労先企業への訪問、また、地域の就労支援機関への支援の移行について取り組んでいております。

具体的な事例のところで少しご紹介させていただきます。ある特別支援学校で卒業生から、就労した同じ部署の社員との人間関係に悩んで職場になじめないというような相談がございました。相談後、東京都就労支援員と就労支援機関の担当職員がその卒業生の職場を訪問しまして、企業担当者に当該卒業生の状況を説明するとともに、企業担当者からは当該生徒に別途丁寧に対応する職員を配置できない状況であると、その一方の悩みも聞き取りをしております。

そこで、東京都就労支援員からは、企業担当者に東京ジョブコーチへの支援の依頼を提案させていただき、その後、当該の卒業生からは東京ジョブコーチからの職場定着支援を受ける中で、社員との人間関係も改善が図られたといったケースがございました。

卒業生の居住地であったり、就労先の所在地にかかわらず、東京都就労支援員が全都横断的にカバーする役割を果たすことで、約9割の生徒が卒業後3年目の段階で就労継続を実現しております。一方で、地域によって定着支援の移行の進め方が様々あるという状況でございます。本年度、卒業生の定着支援を学校から地域の就労支援センター等の支援機関に移行した連携事例をリーフレット等にまとめることで、各学校と支援機関の連携をより充実させていく予定でございます。

以上でございます。

○眞保座長　ありがとうございました。

テーマ討議「中小企業における障害者雇用促進、企業と関係機関との連携による定着支援の促進」に関して、ご発表、資料は以上になります。

本日は、委員の皆様全員からご質問やご感想など、ご意見・ご発言をいただければというふうに思っております。大変充実したご発表を3名の委員と事務局の皆さんからしていただきましたので、少し時間が押しております、大変恐縮なのですが、お一人様1分程度でまとめてお話しいただければと思います。1～2分程度でお願いできたらと思います。よろしくお願いいたします。

まず、発表者以外の方から最初にご発言をいただきまして、最後にご発表いただいた4名の方からコメント等をいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

では、私の右側の堀江委員から順次ご発言をお願いしたいと思います。

○堀江委員 4名のご発表者の皆様、ありがとうございます。障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江でございます。

改めて皆様のお話を聞きまして、就労支援の役割といたしますか、現場で起きている課題を過去から現在、未来とのつながりを捉えて対応していかななくてはいけないと、改めて自分の立ち位置を改めて考えさせていただきました。

都内なかぼつセンター6か所は、中小応援連携事業、精神定着連携事業、就労支援者育成のためのマッチング等スキル向上研修の実施等。都の連携プログラムの中でも中核となるような事業をさせていただいております。今日いただきましたご意見などを事業に反映していきたいと思います。

特に中小企業は、事業の継続ですとか、人手不足という中で取り組んでいかれますので、どうやって障害者雇用を取組課題の優先順位を上げていくか。安藤さん、柳田さんのほうから、全ての従業員が働きやすさ、ワークエンゲージメントの向上。障害者雇用は、代行や代弁ではなくて、それぞれが職場で持てる力を発揮するという知見に満ちたお話でした。それから小島さんからは、就労支援機関のアンケートとも重なりますけれども、公的なサポートを圧迫している現状の分析、限られたリソースをどんなふうに配分していくか等。私たちも現場で考えていかなければいけないなということを改めて感じました。今後ともどうぞ連携をよろしくお願いいたします。

以上です。

○海老原委員 三鷹市障がい者就労支援センターかけはしの海老原と申します。

本日は、ありがとうございます。区市町村の就労支援センターの立場で私たちができ

る部分を中心に少しお話しさせていただければと思います。

品川区さんの取組、非常に興味深くお話を聞かせていただきました。三鷹市の状況で申し上げますと、三鷹市は本当に中小企業、特に障害者雇用率も該当しない、いわゆる37.5名以下の企業がほとんどを占めておりますので、職場開拓が非常に厳しい状況です。

現在、私たちの地域で取り組んでいるのは、自立支援協議会と商工会の方にご協力いただいて、地域の福祉事業所と地域の企業が業務委託という形で仕事を切り出すという、個人の契約ではなくて業務委託という形で障害のある方が企業でお仕事をするという取組を今少し始めております。

障害者雇用という法定雇用率とは関係のない世界なのですが、地域で企業の方が困っている小さな仕事を福祉事業所に通う方々が仕事として取り組むことで工賃もアップしていくという取組を今しております、少し王道とは違うんですけども、やっぱりそれぞれの区市の特色を生かした事業ということで、こういったことも区市町村のセンターのできることかなと思って取り組んでいる次第です。

もう1点、企業と関係機関との連携というところは、地域の支援機関としては、長く働く中でモチベーションを持って働くというテーマについては、例えば生活面の変化をサポートしていく、働く中でお金をためて自立のサポートをしていく、一人暮らしであったりというところのモチベーションを支えることで、結果、企業で働くモチベーションを上げていくという部分ですとか、ご本人の自立を進めることで、企業の方とタッグを組んで働けるように側面的に支援するというのは、地域でやっていけることかと思ってお話を聞いておりました。

ありがとうございました。

○中上委員 東京障害者職業センターの中上と申します。

本日は貴重なご意見をありがとうございました。日々の支援の中でもぜひ活用させていただきたいという情報がありましたのでよろしくお願いします。

私どものセンターにも中小企業の担当者からのご相談はあります。労働局のデータにもありましたとおり、やはりその多くがゼロ人雇用の企業、もしくは現在の担当者が初めて障害者を雇う、要は過去に1人は採用していたが、それから随分経っていて、これからもう一人採用というような場合が多くあります。

そのときに企業担当者から言われることは、採用に当たっての特効薬みたいなものはないのかということです。やはり企業体力の面とかあるのだらうと思いますが、そもそも特

効薬はあるようなものではないと思っています。やはりいろいろな支援機関と協力して、その企業の社風に応じた採用の計画であるとか、企業内の調整であるとか、採用やその後の定着を地道にやっていくしかないのかなと思っています。

そのときにやはり支援者も意識しなければならないことは、特効薬という言葉に代表されるように、企業の代わりに支援機関がどんどん進めて、雇った状態をつくり上げればよいということではいけない。そうすると、次に2人目の採用が必要になったときに、結局企業自らが進んで取り組みなくなり、先ほどのいろいろなお話にもあったとおり、定着であるとかの取り組みが進まなくなるのではないかなと思うことがあります。そのため、少しでも企業自身も取り組んだと思えるように意識してもらえそうなこともその都度働きかけながら、実感を持ってもらいながら取り組むような形で支援しているところです。

以上です。ありがとうございました。

○井上委員 南大沢学園の井上でございます。

今、私は就業技術科の校長で4年目を迎えています。それまでは地域型の小学部から高等部普通科まで設置している学校で長く勤務をしていました。そこでは小学部から高等部までの教育をしっかりつないで、地域の中学校支援学級から入学してくる生徒に対しても就労に必要な態度を育てていくという切れ目のない教育をコンセプトとして、学校経営を行ってきました。当時の高等部普通科では約40%の就労率を達成していました。

地域的には西のエリアの企業に就職することになりますが。コロナ禍で飲食・厨房を中心に非常に雇用が減少して、生徒たちの進路選択にも大きな影響が出たということがありました。そのときに、やはり地域の中小企業の経営者たちが困難な経営状況に陥ったということもたくさん聞いていて、それは本当に切実だったなと思っています。そのときから大企業だけではなくて、地域として中小企業を支えていく取組が大事だと思いました。

地方ではぶれジョブといって、一時期私も興味を持って地方に見に行ったりしたこともあるんですけど、障害のある中学生が放課後、地域の商店街で週1日、1時間程度仕事体験をする。決してそれは就労を目指した活動ではなくて、地域活性化というか、地域との交流を目的に活動してきた結果、生徒たちが地域に支えられ、かわいがられて商店街の中小企業に就職していくということがありました。

世の中の流れとは逆行しているかもしれないですが、手に職をつけるとか、職人の親方の下で技術を身につけるとか、そういったような新しい形で就職につながるようなことも模索できないのかなと思ったりしますが人材確保とか、事業の継承とか、別の課題も出て

くと思う。そんなことを考えたりしました。

本校では努力をして、生徒100%の就職を実現する。就業技術科ですので、生徒300人の企業就労をさせていかなければいけないですがそれが決してゴールではないと考えて、卒業後も生徒たちが豊かに幸せに働き続けられるように、そのためには、ご発表にもありましたけれども、会社で働く障害のある方の仕事の満足度とか、会社の中で自分がどんな役割を果たしているかとか、そういったことが大事なのかなというふうに改めて感じました。

ありがとうございました。

○眞保座長 それでは、私の左側、北島委員さんから順にお願いいたします。

○北島委員 初めまして。今回から参加をさせていただいておりますマネーフォワードの北島直人と申します。よろしくお願いいたします。

簡単に弊社の紹介も兼ねて話をさせていただくと、弊社は、「お金を前へ。人生をもっと前へ。」というミッションのもとに、お金の課題をテクノロジーで解決していく企業です。現状、障害者雇用は約70名のメンバーを雇用しております、集合配置型のビジネスサポート本部で勤務しております。

本日は、企業の立場から、関係機関との定着支援の重要性について、日々感じているところをお話しさせていただければと思っております。

前提として、お話がありましたように、入社前や入社直後における定着支援、支援機関様との連携は非常に重要であり、企業としても日々本当に助けられております。

一方で、弊社では在籍が3年、5年と長くなるにつれて仕事の難易度が上がり、ピープルマネジメントや業務マネジメントへ役割の幅を広げる挑戦をしてもらっています。これは本人にとっても前向きな話ではありますが、新しいチャレンジだからこそ、プレッシャーや本人の自覚していない特性、体調の変化に直面することが多くあります。

ここで課題となっているのが、実際在籍が長くなってきて安定勤務を続けているからこそ、初期に連携をされていた支援機関との連携が一区切りついてしまい、関係自体が薄くなってしまう点です。もちろん企業側も日々一緒に働く中で、本人の特性やアプローチ方法というのはキャッチをして把握しているのですが、新しい役割や刺激に対しては、これまで蓄積したノウハウだけでは対応できない場面が出てきております。そのため、支援機関様が持つ、様々なノウハウや知見を必要と感じる場面が最近特に増えてきているのが現状です。

企業側もさらなる努力が必要だと考えておりますが、スポット的な支援であったり、気

軽に情報交換や相談ができる関係性・仕組みを構築できると、より障害者雇用の質の向上に関しても取り組みが広がっていくと考えております。

長く安心して働けるというのは、ご本人様もそうですし、我々としても目指したい姿ですので、これまで以上に積極的に連携を図り、お互いの強みを活かしたパートナーシップのモデルケースとなれるよう、これからも取り組んでまいりたいと思います。長くなりましたが、以上となります。

○小谷委員 東京経営者協会でございます。

我々東京経協は、経団連の中核的な地域使用者団体として、企業の活動を支援しております。約1,300社が加入しておりまして、製造業が約3～4割、サービス業が約2割を占めております。また、大企業のみならず中小企業も会員企業の半数を占めているという状況になっております。

当会でも様々な会合を開催しており、障害者雇用に特化した会合というものも年に何回か設けておりまして、障害者雇用に先進的な企業の見学会や、情報交換を行っております。その中で、中小企業の会員に話を伺うと、「そもそも人手不足の状況の中、人事部門の体制が十分ではない。」「障害者雇用のノウハウや、支援や対応を担う人材が不足しているのみならず、経営も厳しいため、障害者を受け入れるための各種導入のコストに充てる財源も少ない」という状況が多い印象です。

障害者を一人も雇用できていない中小企業では、「最初の1人」を採用するハードルが高く、業務の切り出しや定着支援の段階に至っていないということを現状として感じております。

また、今年もキックオフされました最低賃金引上げの議論についても、特に中小企業にとっては大企業よりも影響が大きく、障害者雇用にも直接影響します。当会も東京労働局の最賃の使用者団体を務めておりますけれども、最賃引上げの動向は非常に危惧をしているところでございます。

法定雇用率2.5%の状況でも、先ほどご説明いただいたとおり、都内で達成している企業は3割しかないという状況ですけれども、その原因の1つとしては、今日ご紹介いただいた行政による支援メニューの内容が企業に十分浸透していないこと、また、補助金・助成金の申請手続の煩雑さや難しさというところも感じております。

私も先ほど、厚生労働省のホームページにおいて障害者雇用に係る支援メニューはどういうものがあるのかというのを探してみたのですが、雇用のツールとしてテレワークを一

番に推奨されているページがありました。

障害者雇用のノウハウが少ない中小企業が、厚生労働省の推奨するとおりテレワークという、企業と障害者との間に物理的な距離が生じる方法で雇用を進めるとなると、適切な業務管理やフォローアップが十分に行えないおそれがあるのではないかと感じております。その結果、先日の読売新聞の記事のように、「テレワークで業務放置」されたというような状況も出てきます。もちろんこの状況はよろしくないかと思いますが、企業としては国が推奨する方法で実施したため、もはやどうしていいのか分からないという状況になっております。

先ほど、ニッスイ様にご説明いただいたとおり、企業だけでは障害者雇用の質というのは担保できないと考えております。我々も、会員企業には各種法令を遵守してもらうべく、障害者雇用を含めて様々な法令に係る内容の周知も行っております。法令遵守の推進に向けては行政と同じベクトルを向いており、今年も東京労働局やJ E E Dと障害者雇用の促進について連携していく予定ですが、行政が本気で法定雇用率の遵守を目指していくのであれば、障害者雇用の在り方を含めて、実情を理解する必要があると思います。「本当に障害者雇用においてテレワークがお勧めですか、企業任せになっていないですか」という部分も含めて、抜本的に検討していただければ幸いです。

また、企業には法定雇用率が未達成の場合、納付金というものが設けられていますが、先ほど東京労働局様からご説明いただいたように、行政自身が未達成である現状は、企業のモチベーションの低下につながります。

引き続き企業の状況に耳を傾けていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○佐藤（年）委員 職業安定部の佐藤と申します。今日は発表をありがとうございました。

この7月から障害者雇用率が引上げられまして、企業の皆様からは非常に厳しいご意見をいただくことがございます。先ほど経団連のほうからもありましたように、賃上げもここ数年上がっている中だと非常に厳しいんだというようなご意見をいただきます。

一方で、今日発表されたぜんち共済株式会社様であるとか、そういったところではトップのご理解の下、障害者雇用をしっかりと進めている。小さい企業であっても何らかの工夫と努力で障害者雇用が進むんだなというのを理解いたしました。

また、ニッスイ様も雇用率、定着率のほかに満足度を高める施策ということで、雇用の質がこれからは求められるんじゃないかなと。まさにそのとおりだというふうに改めて今

回発表を聞いて思ったところでございます。

その上で、我々東京労働局は、東京都の障害者雇用の施策も今日改めて皆様に発表がありましたけれども、こういった皆様のすばらしい取組と、東京都、国といった障害者雇用の施策をしっかりとアピールしながら、障害者雇用がまだ進んでいない企業様の後押しをしていきたいなと思っておりますので、引き続き皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございます。

若干時間を押しているのですが、せっかくのこの機会でございますので、ご発表いただきました安藤委員、それから柳田委員、小島委員の順でご発言いただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○安藤委員 ぜんち共済の安藤です。

今日はお時間をいただき、どうもありがとうございました。

今日発表して、改めてまだまだうちの障害者雇用といってもちょっと停滞しているところがありまして、2名を採用したものの、では次のステップをどうするんだというのがあります。社内でも、そういった支援のプログラムではないですけれども、会社自体でつくってみようということで、会社自体にはジョブコーチが2名いるんですけれども、それを全然活用できていない状況ですので、東京都さんのほうにはジョブコーチ支援金のようなものがあるんですけれども、それに合わせて、助成金が目的じゃないんですけれども、こういったものをうちができるかというのをフォーマットに合わせて一回やってみようという取組を今進めていますけれども、まだまだやるのが当社はありますので、やっていきたいと思っています。

また、このような機会で当社もどんどん刺激を受けて、いい方向に進んでいきたいと思えますし、当社もいろんな会社とネットワークを持っていますので、いろんなところで情報発信しながら、障害者雇用の意義といいますか、今後、雇用をどんどん進めて、人材確保というのは中小企業にとって一番の課題だと思っていますので、そういった面で情報発信していったネットワークをつくっていききたいと思っています。

本日はどうもありがとうございました。

○柳田委員 本日はありがとうございました。

今日は中小企業の話が出ておりましたが、今年度弊社はグループ会社の障害者雇用推進にも力を入れております。グループ会社の多くは中小企業ですので担当者とタッグを

組みながら進めているところです。

弊社はよく「どうやって雇用率を達成したのか」と質問されますが、今日、お話ししたとおり、達成した後のほうが取組としてはすごく大事だったかなと思っています。数だけじゃない障害者雇用の、どういう姿を目指していくかということに、本当に時間をかけて話してよかったなと思っているんですね。

「成長と活躍」というコンセプトが決まったことで採用の軸もしっかり決まりましたし、定着支援や雇用管理のところでも、「どうしよう、これは合理的かどうか」と迷うところも、「成長と活躍」で判断がすごくしやすくなったということもあります。そういう意味で、今、グループ会社の担当者にも、「数を追いかけたくなるのはすごくよく分かるんだけれども、どういう障害者雇用をやっていこうか」というところからスタートをしているところです。

私たちは「成長と活躍」が、グループ会社の中から、例えば「地域密着でいきたい」とか、「社会貢献にフォーカスしたい」というような、様々な価値観が今聞かれているところです。まずそのコンセプトづくりというところから、今後はニッスイグループとしてもしっかり前へ進めていきたいなと考えております。地域の就労支援センターの皆様にもお世話になるとしますので、ぜひ今後ともよろしく願いいたします。

以上です。

○小島委員　ありがとうございます。げんき品川の小島です。

日々、目の前の仕事に追われてしまうのですけれども、皆さんの貴重なお話を伺って、今後、当支援センターがどこに重きを置いて支援していくのかということを非常に考えさせられました。今後の支援に生かしていきたいと思います。ありがとうございました。

○眞保座長　それでは、最後に、今までの議論を通じて、小川副座長のほうからまとめをお願いいたします。

○小川副座長　今日も大変勉強になりました。ぜんち共済様と、それからニッスイ様の実践は、中小企業はなかなか難しいというふうに言われているんだけれども、こういうふうになればできていますよねというとてもすばらしい事例でありました。

また、支援機関のほうのお話を伺うと、全体に最初のほうの統計の報告であった業務量の増加に本当に追いつかないというか、日々追われているというふうにおっしゃっていましたけれども、様々なことに追われていて、中小企業に対して一社一社立ち上げの支援を

していくというところになかなか手が回らないという、その状況についても私は何となく感じました。

中小企業のことについては、そうは言っても、今日はすばらしいお話を伺ったんですけれども、小谷委員がおっしゃられていたことというのが本当に現実だと思っています。ずっとそれについては議論がされて、実は東京都のほうもそれに対応して何をしたらいいのかということで、様々なメニューを国全体では行き届かないところに東京独自のやはり施策がつくられているというのがまたすばらしいところではあります。

最初にそのメニューについてもご発表があって、なるほど、大体中小企業の障害者雇用について言うと、一番最初に必要性であるとか、人材の確保、あるいは戦力化、こういった視点もあるんですよという辺りを気づいていただいて、そしてマッチする人材がいますよということで、人材とのマッチングとか、仕事の切り出しがあって、初期の職場適応の援助は企業だけでは難しいので外部から支援を行って、その後、また定着支援もしていくし、その途中で様々な助成金がありますよとか、こういった関係機関がありますよということについても情報提供しながらという、これがあまりにもきれいごとの中小企業の支援だということになっているんだと思います。

施策としては、今日お話しされたことが、一つ一つに対応して中小企業を年間千何百件回るということもすばらしいと思いますし、それから、東京ジョブコーチもあるということもすばらしいと思いますけれども、中小企業の現状にどこが届いていないのかということについて、あるいは、これだけのメニューがあるのにどこがつながらずに機能していないのかということについて、現場視点を持った議論、そして組み立て直しというのが必要なのではないかなというふうに感じます。

ちょっと最後に偉そうなことを申しましたけれども、そのためにはやはりPDCAサイクルを見て、どこがどれだけの予算を投じているんだけれども、どれだけのことをやっているんだけど、結局成果としてはこれぐらいだということについてもっと見える化をして、そして施策についても改善をしていくということも必要なのではないかなというふうに思いました。

最後に一言。大学に障害のある方はたくさんいます。就職活動は大学生ですのでまず大企業を目指していく。難しいと、今度は特例子会社という選択肢があって、それについては、自分はちょっとなというふうに思う。中小企業で様々な機会があるんですよね。そこにどういうふうにつなげていくのかというのも、私は大学の立場として一つ課題かなとい

うふうに思いました。

以上です。ありがとうございました。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございました。

今日は本当に、3名の委員、それから事務局から素晴らしいご発表をいただきましたし、また、「障害者雇用・就労推進連携プログラム2026」を丁寧にご発表いただきまして、これは立派な冊子にもなっていますし、ホームページにもダウンロードできる形で置かれていますので、ぜひこれをご縁にいろんな方々にご紹介、広げていただくことをお願いできたらと思います。今日の皆様の議論を通じて、引き続き東京都で頑張って皆さんと一緒に進めていければと思います。

本日はありがとうございました。

事務局からの情報提供等がございますので、ご説明をいただいてもよろしいでしょうか。

○白川課長 それでは、時間も押しておりますので簡単に。

福祉局からお知らせが2件ございます。

170ページをご覧ください。今年3月に公表しました「東京都障害者情報コミュニケーション条例デジタルブッカーたくさんのことばでつながるためにー」についてご説明いたします。このデジタルブックは、昨年7月に施行されました条例の趣旨を踏まえまして、障害者情報コミュニケーションについて都民や事業者等の理解を一層深めることを目的に作成したものでございます。

様々な障害の特性やコミュニケーション手段、様々な場面での配慮事例について分かりやすく紹介しております。詳細は、内容の2に記載しております。デジタルブックのほか、PDF、テキストファイルにて福祉局のホームページに掲載しております。

続きまして、210ページをご覧ください。一番最後のページでございます。参考資料の2、共生社会の実現に向けた機運醸成を図るため、共生社会の理念に賛同する企業・団体の募集を今年度も実施する予定です。本事業は、障害及び障害者理解の促進に取り組む企業・団体様を登録・公表するもので、昨年度は104企業・団体にご登録いただきました。登録企業・団体については、福祉局ホームページ、それから特設サイト「ハートシティ東京」で企業名や取組内容を紹介しております。

事例としましては、ダイバーシティ研修、情報保障機器の設置、パラスポーツの体験、ヘルプマークの普及啓発、障害理解啓発イベントなどがございます。あわせて、左下のほうにシンボルデザインについてもご紹介しております。登録企業・団体にはステッカーを

配布し、オフィスや店舗、イベント会場などで掲示いただくなどご活用いただいております。

関係する委員の皆様には、本制度の周知と登録のご検討についてご協力をお願いできればと思います。2件とも企画課で担当しておりますので、ご不明な点があればお問い合わせください。よろしくお願いいたします。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、議事を終了して事務局にお戻ししたいと思いますけれども、このシンボルデザイン、とてもかわいくていいですね。ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

すみません。ちょっと時間が押してしまいまして、お許してください。

○梶野部長 それでは、事務局幹事を代表いたしまして、一言お礼のご挨拶を申し上げたいと思います。

福祉局の障害者施策推進部長、梶野でございます。

まず、新たな任期の開始に当たりまして、本協議会の委員をお引き受けいただきましたことに改めてお礼を申し上げます。

また、本日、ご発表いただきました委員の皆様には重ねて感謝を申し上げたいと思います。

本日の討議では、中小企業における障害者雇用の推進、また関係機関の連携による定着支援につきまして、具体的な取組の事例、それから様々なご意見をいただいたところでございます。中小企業ならではの工夫ですとか、これまでの障害者雇用のご経験を踏まえた視点、さらに支援の現場における課題、そして今後求められる対応などについて、多くのご示唆をいただいたというふうに思っております。

私ども福祉局では、実は今年度末、次期の障害者・障害児施策推進計画という3か年計画なんですが、そちらの策定を予定しております。本日いただいたご報告ですとか、ご意見の中で示された課題、また、先ほどご指摘がございました現状のニーズがどこにあるのか、我々の施策が届いていないところがどこなのかといったところも踏まえながら、関係局と連携しながら、この施策の充実に向けて検討を進めてまいりたいと考えております。

引き続き私どもの取組へのご理解をいただきますとともに、障害のある方が能力を発揮できる環境づくりに向けまして、ご協力いただければということをお願い申し上げまして、

ご挨拶といたします。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

以下、事務局から連絡事項でございます。

○白川課長 本日は、長時間にわたり有意義なご議論をいただきまして、どうもありがとうございました。

連携プログラム2026につきましては、座長にご報告の上、策定させていただきます。

また、本日の協議会の議事内容については、まとめ次第、各委員の皆様にお送りいたしますので、ご確認のほどどうぞよろしくお願いいたします。

次回の就労支援協議会は、来年1月下旬から2月上旬頃の開催を予定しております。

最後に、本日お車でお越しの委員様におかれましては、駐車券をお渡ししますので、事務局のほうまでお声がけください。

事務局からは以上でございます。

本日は誠にありがとうございました。

午後4時13分閉会