

東京都障害者就労支援協議会
(第 3 8 回)

令和 8 年 1 月 29 日 (木) 午後 1 時 30 分

東京都庁第二本庁舎 31 階 特別会議室 24

午後 1 時30分開会

○眞保座長 それでは、定刻になりましたので、第38回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

委員の皆様には大変ご多用の中、本協議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっておりますので、あらかじめご承知おきください。

まず、本日の出席状況についてご報告いたします。本日出席者は13名となっております。帝京大学・帝京平成大学の池淵委員、小平市障害者就労・生活支援センターほっとの中村委員はご欠席となっております。

幹事は、教育庁、山田指導部長がご欠席となっております。

それでは、議事に入る前に、今年度に入ってから異動等で委員及び幹事の変更がございましたので、新たに就任されました委員及び幹事をご紹介します。各委員及び幹事から一言ご挨拶いただけますでしょうか。

まず、東京都中小企業団体中央会常勤参事、坂巻委員、よろしくお願いいたします。

○坂巻委員 ご紹介いただきました坂巻でございます。中小企業団体中央会、まさに中小企業、零細企業のまとめをやらせていただいています。どうぞ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。

それから幹事のほうなんです、公益財団法人東京しごと財団、三浦知事務局長が着任されております。

○三浦東京しごと財団事務局長 昨年11月 1 日付で東京しごと財団の事務局長に着任いたしました三浦と申します。よろしくお願いいたします。

○眞保座長 また、本日、公益財団法人がん研究会の鈴木委員の代理として人事・労務課課長の西田様にご出席されております。

○西田代理委員 西田と申します。よろしくお願いいたします。

○眞保座長 よろしく申し上げます。

続いて、事務局から資料の確認をお願いいたします。

○佐藤課長 事務局の福祉局障害者施策推進部就労支援担当課長の佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

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

ご覧いただくことにいたします。

最初に、簡単にタブレットの操作方法をご説明させていただきます。

○伏見統括課長代理 事務局、産業労働局雇用就業部の伏見と申します。よろしくお願いします。

既に何回かご出席されている方につきましては、タブレットの操作、やられているかと思いますがけれども、今日初めての方もいらっしゃいますので、改めてご説明させていただきます。

お手元にありますタブレットですけれども、既に会議次第の資料が開かれているような形で準備しておりますけれども、ページを進むに当たりましては左側にスクロールしていただいて、戻る場合は右側にスクロールしていただければ、ご覧いただけるようになります。もしどこかへ行っちゃった、分からなくなった場合は、右上の目次という部分をクリックしていただきますと、資料ごとにファイルが入っておりますので、そちらでご覧いただければと思います。またモニターでも、私の左側にモニターがありますので、そちらでもご覧いただけるようになっております。どうぞよろしくお願いします。

もし不具合がありましたら、スタッフまでお声がけいただければと思います。

以上です。

○佐藤課長 本日の議事に用いる資料につきましては、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から資料8までございます。まず、資料1「東京都障害者就労支援協議会 委員名簿」、資料2「東京労働局資料」、資料3「東京都における就労継続支援A型事業所の状況について」、資料4「障害者就労支援とDX・IT活用事例 NPO法人WEL'Sの実践から」、資料5「一人ひとりの挑戦と成長 ～特性を戦力に、働く領域を広げ成長に～」、ソニー希望・光株式会社、資料6「デジタル技術の活用による障害者雇用環境の変化と就労支援の状況」、株式会社新日東電化様、資料7「デジタル技術でつなぐ重度障害者の就労支援プラットフォーム事業について」、こちら福祉局となります。資料8「ニューロダイバーシティの推進等について」、こちら産業労働局からご説明させていただきます。

なお、例年、年度2回目の協議会では、翌年度予算案における主な障害者就業・就労支援施策について説明させていただいておりますけれども、今回の協議会は予算案の発表の前の開催となっておりますので、資料につきましては後日、事務局よりメールで送付させていただきますので、ご了承いただきたいと思います。

事務局からは以上となります。

○眞保座長 ありがとうございました。

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2（1）から（3）のとおり、2点でございます。

まず、議事の（1）（2）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いた後に質疑の時間を設けたいと思います。その後、議事（3）テーマ討議では各委員から発表及び事務局よりご報告いただいた後、質疑や意見交換を行いたいと思います。

最初の議事は、（1）直近の障害者雇用をめぐる状況等について、東京労働局の磯委員よりご説明をいただきます。資料2になります。よろしくお願いいたします。

○磯委員 東京労働局職業安定部長をしております磯と申します。

各委員の皆様には、東京労働局、そしてハローワークの障害者雇用促進事業業務につきまして多大なるご理解、ご協力をいただいておりますこと、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私のほうから資料2に沿って、最近の雇用情勢、失業情勢を含めてお話をさせていただければと思います。時間の都合から、大変恐縮でございますが割愛をしながらということになるかと思いますが、後日確認をいただければというふうに思っております。

それでは、まずスライド1、全国の雇用失業情勢ということで入れさせていただきます。直近公表されているのが11月ということになりますので、ちょうど明日、12月が発表されますが、11月分でご勘弁をいただければと思います。

左上に丸が幾つかついていると思いますが、全国の完全失業率が2.6%、前月と変わらずということになっています。そして全国の有効求人倍率が1.18倍、さらに東京の有効求人倍率は1.73倍という状況になっています。

その下の折れ線グラフが失業率と有効求人倍率を表したものになります。景気がよくなれば有効求人倍率が上がって、失業率が下がるという状況になっていると。このグラフで見ていただくとおり、失業率は低い状態のままで保っていると。有効求人倍率につきましては若干下がってはいますけれども、依然として高いという状況になっています。

東京労働局管内の今年度の求人・求職の状況についてですが、特にここには書いておりませんけれども、求人が減少の傾向、求職は増加、このトレンドで推移をしているという状況になっています。求職者の増加の要因でございますが、高齢者、外国人の増加の要因が

出てきているというところでもあります。一方で、求人の減と申し上げましたが、若干落ちてはいますけども、以前のコロナ禍前の求人の水準であるというような状況であります。そのようなことから、依然として人手不足が顕著であって続いている、これは業種に限らずというような状況がまだ続いているところでもあります。

続いて、スライド2、これは人手不足を顕著に表している部分になりますが、職種別の求人倍率を示しているものになります。下の表でいきますと、左側が職種、一番右側が有効求人倍率ということになります。上から3つ目、事務的職業、要は事務のお仕事については、右側を見ていただくと求人倍率が0.46倍、1人に対して1件の求人がない、100人に対して46人分の求人しかないということになります。一方で、事務の3つ下の保安、警備のお仕事になりますが、これは17.9倍、1人に対して18件弱の求人があると。このようなことで、希望の仕事が全体的にないということでミスマッチの原因にもなっていて、人手不足という部分と重なって潤沢な人材供給が行き渡っていないということになります。

このほかに、特に人手不足が顕著な業種、看護、介護、保育、そして建設、警備、運輸、この6業種について、それに対応するために、都内のハローワーク17か所ありますけども、8か所に「人材確保就職支援コーナー」を設置して特に対応しているというところになります。8年度におきましては、その8か所を、2つ増やして10か所に増やすという動きをしていることと併せて、「医療・福祉をささえる求人充足プロジェクト」と称して、特に看護、介護、保育、この3分野について全国のハローワーク全部で人材供給の取組をしていこうという動きが今、出ているところでもあります。

次に、スライド3を見ていただいて、東京のハローワークにおける障害者の職業紹介状況について若干ご説明をさせていただきます。上段の表については新規求職の申込数ということで、2年度から表しているところでもありますけども、2年度から見ていただければ分かる通り、年々新規求職の方は増えているという状況になっています。障害種別につきましても、精神の方が非常に増えてきているという状況が見て取れると思います。昨年度から全体の求職者の6割が精神障害であるという状況です。コロナ禍を経て、一旦落ち着いた段階で精神の方の求職登録が増えてきているということになります。昨年から若干、その増加割合は減ってはいますけども、依然として6割の方が精神障害の方であるということでもあります。

下の表は就職の件数ということになります。こちらについても、就職件数については年々増加ということになります。その中で、一番下の7年度では、身体障害者の方が前年

度に比べて就職がマイナスになっていると。これは高齢化、それと障害の重複化ということも含めて、なかなか就職に結びつかない方が出てきているということ。そして、精神の方も就職のほうは、昨年度まで増えてはいますけども、今年度ちょっと伸びが悪いということに、鈍化をしているという状況があります。コロナ禍を経て、求人のほうも非常に増えてきているということから、精神障害の方の活動意欲も上がってはきていますけども、定着を含めて就職のほうがなかなかできないというところと併せて、求職活動が長期化しているという状況が見られるところであります。求人のほうはどんどん増加をしているという状況が見受けられます。

次に、スライド4から6、この3スライドについては、ご存じのとおり直近の法改正、障害者の雇用率関係の法改正ということになります。4ページ目については法定雇用率の引上げ、令和6年4月に2.5%に上がって、今年7月、最終的に2.7%に上がるという状況になっています。

スライド5については、特に除外率というのがありますけども、いわゆる現業的なお仕事の中で、なかなか障害者雇用が進まないところに対して母数に除外率を設けているというのがありますけども、それが一律、7年4月に10ポイント引下げになったということになります。

スライド6が障害者の雇用率のカウントの部分で、特例的な雇用率のカウントを導入したということになっています。赤枠のところがあるのでその内容になっています。

障害者雇用における背景として、こういった法定雇用率の引上げにより、企業が積極的に雇用を進めているということから就職も上がってきている、その期待に対して求職も増えてきているという状況があるというところであります。

スライド7についてですが、毎年6月1日に障害者と高齢者の雇用状況報告を企業に求めています。これは障害者の分ということで結果を入れさせていただいています。一番上の表については全国と東京の結果を入れております。上段の全国については、7年6月1日現在で実雇用率2.41%、全体的な企業の2.5%の雇用率の達成割合が46%ということになります。一方で、東京都につきましては、実雇用率は2.30%で、達成割合は31.1%と、全国に及んでいないのが現状であるというところであります。

スライド8、全国と東京の法定雇用率の達成・未達成の状況を示しております。下段が東京になりますけども、企業規模に応じて達成をしている割合が示されております。見ていただくとおり、東京においても一番下の1,000人以上の企業の達成割合が非常に多い。

全国においても1,000人以上のところは非常に多いというところがあります。いわゆる大企業では達成率が高く、中小企業については達成率が低い傾向にあると。特に東京については、それが顕著であるというところであります。東京は大企業への雇用の偏在化、そんなことも見られるということもあって、今年7月の雇用率の引上げによって、さらにそれが進む可能性もあるのではないかと考えています。そんなようなことを含めて、東京の障害者雇用は、そういう状況が見受けられるというところになります。

スライド9、東京の実雇用率・雇用障害者数の推移ということで入れさせていただいています。棒グラフの青が身体障害者、オレンジが知的障害者、緑が精神障害者ということになっています。依然として身体障害者の雇用者は多いところではありますが、一番上の緑色の精神障害者の方も企業への雇用が年々増えてきているという状況になります。そのような状況で推移をしているということになります。

スライド10以降、スライド13までは、今回の関係のいろいろな集計の結果をグラフにまとめたものになりますので、後でご覧いただければと思います。先ほど申し上げた大企業については、1,000人以上のところは法定雇用率を達成しているような状況ですが、それ以外はなかなか達成はしておらず、東京の場合、非常に企業が多いということから、未達成割合が高いということになります。

スライド14以降については、東京労働局・ハローワークの雇入れ関係の対策ということで、いろいろなメニューを入れさせていただいています。就職面接会、東京都とも連携をしながら、今度2月に大きな全都の障害者の面接会をやらせていただきますけども、こちらには昨年6月に開催したものも含めて入れさせていただいています。6月のほうは、障害者の求職の方でお越しになられた方が1,000人は超えなかった、910人にお越しをいただいて、面接をしていただいたということになります。それと、来月の2月に23区部と多摩会場でそれぞれ障害者の面接会を行うということにしているところであります。

ほかはいろいろ、新卒の面接会だとか説明会だとか、各種セミナーなどを開催させていただきながら就職促進を図っているところであります。そのような取組みをしながら、少しでも達成割合を上げる、そして障害のある求職者の方に就労機会を提供するための支援をしていく取組みをしているというところでございます。

簡単ではありますが、取組みについてお話をさせていただきました。いずれにしろ、ハローワークだけの取組みでは、やはり実績・実態というのは伴っていかないということになりますので、本日お越しの各委員の皆様のご協力あってこそと考えております。引

き続きご理解とお力添えをいただければありがたいと思っておりますので、どうぞ今後ともよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○眞保座長 丁寧にご説明いただきました。ありがとうございます。

次に、(2) 東京都における就労継続支援A型事業所の状況につきまして、福祉局よりご説明をお願いいたします。資料3になります。

○佐藤課長 それでは、私のほうから東京都における就労継続支援A型事業所の状況についてご報告をさせていただきます。

A型事業所につきましては、令和6年度の報酬改定の影響で基本報酬が下がるということがありまして、事業所廃止、またはB型への転換が全国で増加したという経緯がございます。それ以降、時間が経過しておりますけれども、当時報道等でも取り上げられたということもありましたので、この場をお借りしまして都の状況を簡単にご報告させていただきます。

資料の1番ですけれども、A型事業所の推移を記載してございます。

2番ですけれども、令和6年度報酬改定の概要についてでございます。内容といたしましては、就労継続支援A型の基本報酬におけるスコア方式の見直しとなりますけれども、主な内容は2点記載してございます。1点目は生産活動収支や平均労働時間に応じた評価となるように項目を見直したこと、2点目としてはスコア方式に経営改善計画に基づく取組を行っていない場合の減点項目を設けること、この2点が主な内容となります。

3番ですけれども、東京都におけるA型事業所の動向ですけれども、令和6年度中に事業を廃止した就労継続支援A型事業所は8事業所、一方で、新たにA型事業を開始した事業所は2事業所となります。廃止の理由といたしましては、利用者の減少、業績の不振、B型への転換等ということで報告を受けてございます。

最後のところ、参考となりますけれども、都としては就労継続支援A型事業所経営適正化事業を実施してございます。こちらの内容ですけれども、経営維持向上セミナーの実施、アドバイザーの派遣等により、企業的経営手法の導入を図ることで収益性の向上や業務の効率化等、適正な事業所運営に向けた取組を支援しているところでございます。先ほどの事業所の廃止状況等も把握しながら、こうした事業を活用しまして、引き続きA型事業所の経営適正化に取り組んでまいりたいというふうに考えてございます。

私からは以上となります。

○眞保座長　ありがとうございました。

これまでのご説明でご意見、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

時間も若干押しておりますので、次の議事に移りたいと思います。

次は、(3) テーマ討議になります。本日のテーマ討議は「デジタル技術の活用による障害者雇用環境の変化と就労支援の状況」です。

テーマ討議の進め方なのですが、まず事務局から本日のテーマの設定の趣旨についてご説明させていただいて、次に資料4から8を基に各委員からご発表いただきます。

その後に質疑応答と意見交換の時間を設けたいというふうに思っております。

それでは、事務局からテーマ設定についてご説明いただけますでしょうか。

○佐藤課長　テーマ討議の趣旨についてご説明をさせていただきます。

近年、デジタル技術の進展により企業の雇用状況が変化しまして、障害者の業務内容や職場環境も変化しているという状況でございます。ペーパーレス化による紙を活用した業務の減少、テレワークの普及による自宅等で働く職員の増加、また、固定席を持たないフリーアドレスの増加など、変化に応じた雇用や就労支援体制の整備が求められているところです。また、デジタル技術の活用により、より障害の重い方でも自宅で障害の特性に対応した機器を活用して一般就労が可能となる機会も増加してございます。

障害者が安心して働き続けられる環境を整えるためには、これらの社会情勢の変化に対応する企業、就労支援機関及び行政関係機関について、情報共有し、連携していく必要があるというふうに考えてございます。

まず、雇用環境の変化に伴い、DX・ITを活用した就労支援や企業との関わりの変化等について堀江委員にご発表いただきまして、次に、企業における雇用環境変化の現状と変化に伴う職場の支援体制の工夫・課題等につきまして大羽委員、津島委員にご発表いただきます。最後に、福祉局及び産業労働局のデジタル技術を活用した取組事例や今後の展開を紹介いたしますので、それぞれのお立場から議論をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長　ありがとうございました。

それでは、まず堀江委員から「障害者就労支援とDX・IT活用事例」ということで、「NPO法人WEL'Sの実践から」についてご発表いただけますでしょうか。

○堀江委員　承知いたしました。改めましてNPO法人WEL'S、障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの担当をしています堀江といいます。どうぞよろしくお願いいたします。

私どもの法人は、総合支援法の就労系サービスと、それから障害者雇用促進法で障害者就業・生活支援センターを運営しております。障害のある方の就労に特化した事業を展開している法人です。主に東京の東側の地域を担当しています。

私たちの地域の特徴ですけれども、特定の地域の住民ではない方、賃金のよい東京で働きたいという他県の方、それから障害者雇用率の影響を大きく受ける企業が集中をしている、住民の数とそのニーズを上回る就労系サービスが集中しているという特徴があります。支援の依頼は増加の一方です。

障害者就労支援の現場では、支援業務が人に経験に依存しやすく、情報や紙が個人のパソコンなどに分散している傾向があります。このことが、記録とか報告が職員の負担になって、結果的にご本人への支援に割ける時間が不足するという課題が顕在化しています。今年度、東京都区市町村就労支援センターとなかぼつセンター6か所で構成しております全都の会の取ったアンケート調査では、弊所だけではなくて、多くのセンターがそのような回答をしております。

このような状況の中で、支援の質を維持しながら効率化を図るための仕組みが不可欠と考えております。私たちはDXを業務効率ということだけではなくて、支援プロセスを可視化して、情報を共有、蓄積することで属人化を防いでいく、支援の連続性を確保するという手段として位置づけていきたいと思っています。

都内の就労支援機関は、今課長からお話もありましたように、非常に複数の事業や職種間での情報連携がスピーディーにされるということが求められております。このような背景を踏まえまして、本人主体の支援を支えるということを目的として、DXは支援の質を高めるための基盤ということを、私たちの体験してきたことを共有化していくということが必要ではないかと思えます。

私どもの法人ではITの活用を4つの領域に展開しました。1つ目が利用者の支援記録のデジタル化と、事業所が分散しておりますので職員間の情報共有です。これは以前からやっておりましたけれども、コロナでさらにやらなければならないという状況になりました。第2に事業や職種間との連携強化、対人援助ですので、オンラインだけでやり切れるものではありません。効果的に連携していくための情報共有はオンラインでやるとか、こういう使い分けをしました。第3に企業や関係機関との情報交換の円滑化です。4つ目に私どもの組織運営やガバナンスの改善をするということを行いました。

この取組としては、点在する情報を線で結んで、属人化を防ぐということを考えており

ます。

私たちの具体的な実践事例です。ほんの一部事例になります。まず個別支援です。自己理解や障害理解、履歴書作成など、こういった就職活動に必要な基礎支援を動画化しました。従来は職員の経験や説明力に依存をしておいて、同じ内容を繰り返し説明するということがありました。動画にしたことで、利用者の方には自分のペースで学習していただく、職員間でも支援内容の共通理解が形成されました。この取組で属人化しやすい支援ノウハウを資源化して、対人援助が必要な場面に時間と専門性を再配分するということを目指しました。

結果として、面談では個別調整ですとか深い対話に集中できて、支援の質が向上したなというふうに感じます。

また、動画は、高価なシステムというものは特に必要としておりませんので、私たちの持っている既存のオンライン環境で十分対応可能でした。

もう1つが企業支援です。私どもの地域は企業の数が非常に多い地域になりますので、雇用相談もとても多いです、雇用相談と企業情報の把握が職員の経験に依存していました。プロフィールシートの作成と活用ということをしていたんですが、非常に属人化しておりました。

そこで、私どもの法人では企業プロフィールシートと現状把握シートを再設計しまして、ジョブマッチングの視点を可視化しました。これによって企業情報の共有と引き継ぎが容易になったというふうに感じます。イメージとして、病院に行きますとカルテをつくりまします。そのカルテのような形で、現状の取り組みのどこが強く、課題として、取り組み事項が見える化されます。企業の困りごとを整理し、取り組みを明確にしていくことや、支援先につなげるなどの企業支援をしていく職員の育成が急務でもありました。このツールは、入力するだけではなくて、ツールを使うときにどういう職員のヒヤリング力が必要になります。聴き取り項目は共通の指標がありますが、使い方というのはやはり対人で伝えていかなければならないところになります。私たちは属人化の解消とともに人材育成をセットでやっていく、こういうことで取組をしているところです。

次に個別支援です。オンラインを活用した支援です。認知機能に障害のある方の支援ではオンライン面談を中心に画面で共有をするということ、その場で文字化するということをしております。これによって、記憶の保持の障害や共通の認識が難しかった方が割と分かりやすくなったりという効果を感じております。

それから、職員の働き方への影響です。オンライン面談を導入することで、私どもの就業・生活支援センターは他県の方の登録も多く、どうしても土曜日とか夜間の対応がありました。職員の安全確保の観点からも複数で残業になることもあります。オンラインを導入することで職員の負担を減らすこと、それから利用者の方も、千葉に帰らなくてはいけなくて、埼玉に帰らなくてはいけなくて、時間が短縮されたことによって双方によかったと思います。

もう1つの企業支援の再設計です。従来は対面で会議や連絡会などをやっていました。情報共有についてはオンラインですということ整理をしていきました。そうしますと、実際に一緒に働く方たちが会議や研修に参加しやすくなりました。私たちからの情報伝達が企業の管理職の方からだけではなく、共通認識の形成に役に立つのではないかと感じております。

パワーポイントの右側に「このような声をいただきました！」と書きました。私どもで企業懇談会というのをやっております。大体30社ぐらいの会社の方たちがクローズドで参加してくださっています。ここでのいろいろな研修ですとか情報共有の中で、当事者中心に様々なことを取り組んでみようということになられたそうです。この企業では他拠点オンラインでつないで、障害のある方が企画をして発表するなどの活動につながりまして、他部門から仕事を依頼されるだとか、障害当事者の人たちのモチベーションも上がっていったというような、こんなうれしいご報告もいただいております。

とはいえ、まだ途上でございますので、成果と課題ということでお伝えしたいと思っております。

まず、DXを導入したことで属人性が低下したなということは感じております。ただ、まだ手がかりの一步というところですので、これから深めていかなければならないと思っております。

本日、足立区の地域自立支援協議会、就労支援部会のはたらく部会のパンフレット、白黒のものなのですが、配付させていただきました。今まで東京都から委託をいただいております中小応援連携事業、障害者就業・生活支援センター事業、精神定着支援事業、様々な事業を横串で刺して、区内の事業者の方の相談を受けられるようにという取り組みをはじめました。地域自立支援協議会、就労支援部会が中心となって取組を始めます。これもDX化によって情報共有がスピーディーにできた効果の1つです。

見えてきた課題として、やはり導入初期は業務をしながら運用をどうしていくかという

ことで時間がかかりました。また、職員のITスキルの差、年代によっても全く差があるなと感じていますので、その差を更新していくときのコストですがあります。また、ツールなども、入力することが目的化してしまうおそれもあると感じるところもあります。情報共有するときのルールを整備ですとか、クローズドの中での基盤整備、設計がやっぱり必要です。

最後にまとめということでお伝えしたいと思います。冒頭からお伝えしておりますが、やはりDXの推進において感じていたのが、目的の共通認識の整理をツール選定や活用する際に先立ってやっておかななくてはいけないなと思いました。またトライ&エラーでやりながら整理していくこと、現場が何に困っていて仕事が進まないのかとか、そういう現場起点で設計していかないとなかなか浸透していかないなというふうに感じました。また、対人援助が基本ですので、このDXの支援によって支援の質が向上するということところにきちんと目的づけしていかなくてはいけないというふうに感じます。

今後ですけれども、私どもも公的な事業をやってきておりまして、私たちが得た知見を私たちの法人だけではなくて、様々な連携機関の人たちと共有していくことが必要ではないかなと考えています。そのためにはクローズドな基盤整備が必要だと考えます。この課題意識も区市町村センター、なかぼつセンターで形成しています全都の会のアンケートの中にも、「クローズドの中で障害者就労に関わる様々な情報が取り出せるような基盤があれば、もっと対人援助が充実するのではないかと」というアンケート調査結果がありました。本日の報告が全都のいい形で実践の学び合いにつながるというふうな資料をまとめながら考えたところです。

私からは以上になります。

○眞保座長 堀江委員、本当にありがとうございました。

続きまして、大羽委員から「一人ひとりの挑戦と成長 ～特性を戦力に、働く領域を広げ成長に～」についてご発表をお願いいたします。

○大羽委員 本日は貴重なお時間をいただきありがとうございます。ソニー希望・光の大羽でございます。本日のテーマに基づき、デジタル技術の活用による障害者雇用の弊社の取組についてお話をさせていただきます。

まず最初に、会社概要についてご説明いたします。ソニーグループのパーパスは「クリエイティビティとテクノロジーの力で、世界を感動で満たす」、特例子会社である私たちもこの存在意義を共有し、日々の業務に取り組んでおります。

次にソニーの障害者雇用の成り立ちですが、1973年約50年前にソニーの創業者である井深大が知的障害者の自立と社会参画を目的に希望の家を設立したところから始まりました。1978年大分・別府の地でソニーの特例子会社のもう1社であるソニー・太陽で身体障害者を雇用いたしました。ソニー希望・光の設立は2002年、今年で24年目になります。

井深が目指した障害者雇用は、仕事を通じた自立の追求、福祉ではなく、ソニーの1人の社員として、一事業所としての自立を目指してまいりました。

ソニー・太陽の開所式で井深が社員に向けて発したメッセージがこちらになります。

「障がい者だからという特権なしの厳しさで。健丈者の仕事よりも優れたものを、という信念を持って」臨んでいただきたいという気持ちを込めております。そして、この言葉がソニー希望・光の理念になっています。

次は、私たちの3つのコア事業の職域をトレンドで示したチャートです。会社設立時は、オフィス清掃、メール集配の業務から始まりました。人事、総務、経理の事務サポート、2019年からIT／映像サポート業務が始まりました。挑戦しながら信頼を獲得して、活躍の場を広げています。

ここからはデジタル技術を活用した現状の取組について説明させていただきます。

こちらはVBAマクロ、バーコードなどのデジタル技術を活用した業務事例の紹介です。ソニーグループ社員の年末調整書類、約2万人分を会社別、社員番号別に並べ替えるという業務を承っております。

従来は、多くの社員を集めて手作業をしておりました。提出された書類を開封して、書類に書かれている社員番号、名前、会社、書類の種類を手作業で転記して、個人に表紙を作り、書類をクリアファイルに入れるという作業です。次に、別の方がパソコンにそのデータを入力して、データベースを作成します。最後に、そのクリアファイルを大人数によって目視で会社別、社員番号順に並べて、会社ごとに段ボールに入れるという作業をしておりました。

現状は、書類を見て社員番号を入れると名前、会社名、バーコードが記載された表紙が自動生成されます。次の工程で、バーコードリーダーを使って書類を並べ替えるというプロセスに変わりました。これによって4割程度の工数が減り、ミスによる手戻りもなくなりました。また、バーコードを活用するという作業で誰でもできる仕事になりましたし、この仕組みをほかにも応用して効率化改善をしています。加えて、このような実用的なマクロの作成は、社員のスキル、モチベーションの向上にもつながっているという事例でご

ざいます。

次に、ソニーの本業に関わるIT／映像サポートの業務の取組を説明いたします。2019年にビデオアーカイブのデジタル化からスタートし、画像アノテーション、ソニー製品の品質チェック業務、動画の編集、画像生成AI、Webアクセシビリティと、障害の特性や得意なことを生かした業務が増えてきております。また、ソニー製品やサービスのアクセシビリティの先行開発、インクルーシブデザイン活動を通じてグループのほうにも貢献しています。

冒頭3つのコア事業のご説明をしましたが、清掃メンバーのスタッフCさんのように、午前中は清掃、午後から画像アノテーション業務を担当していただいています。社員がやりたいと思うことにチャレンジしていただき、一人ひとりの働く可能性を広げて、マルチに活躍するメンバーがどんどん増えてきています。

また、職場環境もコロナ以降大きく変化しておりまして、テレワークを活用しTeamsで朝会を行ったり、本日の体調をアイコンで表現してコンディションを共有したり、また、事業会社のエンジニアと直接Teamsで会議を行って、業務進捗の確認や問題解決をしているということにも活用しています。

下段は社内の写真です。フリーアドレスを導入して、集中業務ブースや体調が優れないときに利用するリフレッシュルームも整備し、働きやすい環境を提供しております。

次に、定着支援の体制について説明いたします。障害のある方が職場に定着し、長く働き続けるためには本人の就労意欲が一番大切ですが、就労意欲を維持向上するためには周囲のサポートが不可欠と考えております。ソニー希望・光では会社、障害者就労支援機関、保護者の三者で連携を取り、社員のサポートを行っています。

現状、会社が保護者と直接やり取りをするのは入社前までとしています。入社後にトラブルが発生した場合は、就労支援機関に第三者の立場で介入していただき、一緒に問題を整理し、会社側に問題があった場合は会社が改善を行い、会社と社員の感情的なもつれや障害特性によるもの、生活に起因する問題の場合は就労支援機関を中心に解決していただいております。弊社は個性や能力を生かした業務をアサインし、支援者による技術指導や業務改善、定着支援の専門組織や産業医と連携しながら支援をしています。

特徴的なところは、私たちソニーグループはエンジニアが多いので、社会貢献をしたいベテラン社員が支援者になるケースが多く、業務の高度化に追従してくださっています。また、精神保健福祉士などの資格保有者や障害者雇用の経験者を増やし、定着支援の専門

組織体制を強化しています。

さらに、社員自身がA Iを活用したメンタルケアを実施している事例もあります。

最後に、ご協力のお願いと今後の展望についてお話をさせていただきます。弊社の課題は採用と職域の拡大です。社会の変化やA Iを含む技術の進化、スピード感など、障害者雇用を取り巻く環境はここ数年で大きく変化しています。これらを乗り越えるため、関係機関の皆様との情報交換や連携の強化はますます重要になってまいります。

僭越ながら、就労支援機関の皆様へは職業準備ピラミッドの基本的労働習慣のご支援と、企業側に忌憚ないフィードバックをいただけると助かります。

次に、教育機関へは業務の変化に追従した教育をお願いしたいと思っています。支援学校の見学に行くと、タブレットを導入している学校は多くありますが、企業のコミュニケーションツールはパソコンでTeamsのようなコミュニケーションツールです。また、特別支援学校の専門校は就労に向けてしっかり教育していただけていますが、普通校の特別クラスはその限りではありません。例えば、先生の企業インターンシップの受け入れ等も協力できますのでご要望いただけると幸いです。

最後に、前回テーマになった障害当事者の方の合理的配慮に関わる個人情報の共有、これは入社後に合理的配慮事項が発覚する場合があります対処に苦慮したという事例がございました。当事者のためにもデータベースの一元管理ができるとよいと思っております。

僭越ながら、障害者雇用のこれからについて所感を述べさせていただきます。デジタル技術やA Iは、単純作業の減少を補う以上の効果があり。一人ひとりの特性や得意なものを生かして、新たな職域へ挑戦する力を与えてくれる存在でもあります。画像アノテーションはA Iの教師データをつくるA Iの上流工程であり、インクルーシブデザイン、アクセシビリティの改善のように誰もが使いやすい社会をつくる仕事にも参画できるようになってまいりました。このような取組は、障害のある社員の活躍の場を広げるということだけでなく、企業にとっても生産性の向上や新しい価値創造にもつながります。デジタル技術とA Iの活用は、安心して働ける環境づくりを後押しし、新しいワークフローを生み出す大きな可能性を秘めております。新たな価値を生み出すのは、あくまでも人であり、人の力を信じて邁進していきたいと思っています。

最後の1枚は、私たちソニー希望・光のありたい姿です。「私たちは、ソニーグループの一員として多様な個性を活かし、信頼される存在として成長し続け、すべてのひとの心を豊かにしていきます」。

ご清聴ありがとうございました

○眞保座長 大羽委員、ありがとうございました。

次に、津島委員から「デジタル技術の活用による障害者雇用環境の変化と就労支援の状況」について、業界においてD X化が進まない状況も含めてご発表いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○津島委員 新日東電化の津島と申します。本日はよろしくお願いいたします。

資料は全部で2枚になっておりまして、1枚目は当社の会社概要が主になっておりまして、2枚目にめっき業界における障害者のテレワークの状況であるとか、めっき業界におけるD X化の取組状況などについてご説明をしております。

結論から申し上げますと、めっき業というのは製造業でございまして、障害者のテレワークはなかなか困難な状況でございまして、めっき業界におけるD X化も先進的な会社は一部取り入れてやっておりますけれども、いろいろと障害もございまして、やはりまだまだ進展していないというのが現状でございます。

それでは、まず当社の会社概要からご説明をさせていただきます。

業種は、めっき加工業です。当社はお客様から受託した様々な部品に対して、めっきという表面処理を行っています。化けの皮が剥がれたときに「とうとうめっきが剥がれた」と、よくテレビなんかでこういう言葉が言われますけれども、そういうふうに使われるめっきでございます。

都内には約260社のめっき工場がございますが、従業員20名以下の中小零細工場がほとんどで、当社は1か所にあるめっき工場としては首都圏最大規模のめっき工場です。全国的には、めっき工場というのは約1,200社ございます。

当社では、人手不足対策として2014年4月より、12年前になりますけれども障害者雇用に取り組んでいます。現在17人の障害者を雇用しておりまして、法定雇用率2.5%に対して19.1%となっています。障害者は全員製造部に所属しておりまして、製造現場では4人に1人の割合で障害者が戦力として生産活動に従事しております。なお、足立特別支援学校さんから、今回初めての採用ですけれども、来年度4月1日に1人採用が確定しておりまして、来年4月には障害者が18人、障害者雇用率が20.2%、20%を超えると、こういう状況になる予定でございます。

次に、当社のめっきラインの加工品目でございますが、お手元の表のとおり、めっきの加工種目ごとにめっきラインが分かれております。1つのラインで全部オールマイティで

めっきができませんので、一番上の例えば111ラインでしたら金属の素材にニッケル・クロムめっきを施すと。2番目の112ラインでしたら亜鉛めっき専門で行うと、こういうふうな生産方式をとっております。全自動めっきラインが全部で7本、手動及び半自動ラインが4本、合計11本のめっきラインがございます。めっきラインごとに難易度が違います。障害者17人は、障害特性や作業能力などに応じて適切なラインに配属して、社員と一緒に指導を受けながら作業を行っております。1か所に障害者を集めて作業をすると、こういったことは行っておりません。

次に、当社の部門別の業務内容でございますが、直接部門は上2つの製造部とQA技術室がございます。間接部門は営業部と管理部になります。各部門の業務内容はお手元の資料のとおりでございます。

1番上の製造部に障害者が17人所属しておりまして、引っ掛け作業・外し作業というものを主にやっております。

QA技術室は技術と検査に分かれておりまして、新規部品の試作であるとか、膜厚の検査、不良の原因を追及して対策をとるとか、こういった技術的なことをやっております、検査はめっき完了後の部品を目視で、めっき不良がないか検査をしているという形になります。

営業部は3つに分かれておりまして、企画は主に営業推進、お客様から見積書をいただいたら、見積の依頼があればそういった見積書をつくるとか、こういうことが主にございます。事務グループは完全に入出庫の業務であるとか、そういった事務処理になります。配送グループはドライバー、トラック2台、自社でございまして、ドライバーが2台で毎日配送しております。

管理部も2つに分かれておりまして、私がこの事務グループを統括しております。こういう状況でございます。

次のページをご覧くださいまして、次にめっき業界における障害者のテレワークの状況でございますけども、めっき業界は人手不足解消などを目的として障害者雇用に取り組む企業が全国的には多く存在いたします。めっき会社における障害者の業務内容は、ただいまご説明したとおり、主に製造現場における現場作業が主体になります。

めっき加工は、めっき液にシアンやクロムなどの毒物・劇物等の薬品を使用するとともに、専用の設備が必要でございまして、めっき工場における製造工程をさすがにテレワークで行うということは物理的にも困難でございまして、先ほど間接部門もご覧いただきま

したけれども、検査業務などは障害者でもできる業務なんですけれども、これを今は加工した部品を工場内の検査ルームのほうに持っていきまして目視で検査やっておりますので、こちらもなかなかテレワークではできないという部分がございます。

管理部・営業部も、デスク作業がありますけども、高卒で採用した女性などは勤続30年という方も3人ぐらいおまして、なかなか辞めないものですから、例えば精神障害の方だったらやれる業務があるかもしれませんが、雇用する余地がないということもございます。それから、自宅まで自転車で15分とか20分という方がほとんどなものですから、自宅で仕事をするよりは自転車で会社に来てやったほうがよっぽど効率がいいと、こういう事情もあって、なかなかテレワークが進まない、という状況でございます。

次に、めっき業界におけるDX化ということでございますが、めっき業界の場合はAIやIoT、データ活用を通じて属人化しがちな勘と経験、いわゆる職人技ですね、職人技に頼る品質管理からの脱却、業務の自動化・効率化、生産性向上と品質の安定化を目指す取組、ということがめっき業界におけるDX化ということになります。

めっき業界におけるDX化の取組事例として、まず品質管理の高度化を図る取組事例としては、めっき完了後の部品について、めっき不良、傷、変色等がないか、当社は目視で検査を行っておりますが、これに機械検査を導入して、検査精度の向上と不良原因の迅速な解析を行うとともに、不良の事例をデータ化し、再発防止と品質の安定化を図っている企業がございます。また、センサーやIoTにより、めっき装置やめっき液の状態をリアルタイムで把握し、めっき異常を未然に防止する取組を行っている企業もございます。

業務の効率化・生産性の向上に資する取組としては、めっき用治具の投入回数や履歴を可視化し、最適なタイミングでメンテナンス指示を行うことを自動化することや作業手順書をデジタル化し、ブラウザで閲覧可能にすることで情報の共有を促進している企業がございます。また、めっきの技術や知識をAIに学習させ、技術の継承や業務改善の効率化、ノウハウの標準化を行っている企業もございます。

営業・顧客戦略の強化の取組としては、デジタルデータを活用して、生成AIで販売戦略の立案や新規顧客の獲得につなげている企業がございます。

ただし、先ほど申し上げましたとおり、めっき業界でDX化に取り組んでいる企業は限定的でございまして、実際は様々な要因により、当社も含めDX化はあまり進展していないのが現状です。

1つ目の要因としては、めっきの品質には、めっき液の微妙な調整や温度管理、前処理

の方法といった言葉では表現しにくい熟練工の経験と勘に大きく依存しておりまして、この属人化された技術やノウハウをデジタルデータとして形式化・標準化することが非常に困難です。こういったことを進めている会社というのは、例えば1つの部品とか、あまり多くの部品ではなくて限定的にやっていると、こういうことになりますと機械化することはできるんですけども、当社のように4,000種類、5,000種類の部品のめっきをやっているということになると、この辺がとっても非常に難しいという形になりまして、障害者にめっき用の治具のフックに引っ掛ける作業をやっていただいていますけれども、これを機械化しようと思うと、やれないことはないんですけど、ものすごい大きな機械を入れなくてはいけなくなって、めっき会社にまず入らないんです、工場に。よくテレビで、これは何をつくっているんでしょうかと番組でやっていきますけども、ああいう状況で、ああいうでかいものを入れるとなるとできないのと、ああいう工場は同じものをずっとつくっているからできるので、それが1日で1,000種類、2,000種類も変わってしまうと、さすがに効率が悪くて、なかなか難しい部分はあるということをご理解をいただければと思います。

前処理というのはどういうことかと申しますと、お客様のつくられた部品は工業用の油が必ずついていまして、そのままはめっき処理ができないので、お湯で洗って、洗剤で洗って、その後、酸につけて表面をツルツルにします。これが前処理です。これをちゃんとやらないと、めっきが付きません。ですから女性のお化粧と同じで、顔を洗顔した後、ファンデーションを塗ってお化粧をしないと乗らないのと同じで、いきなりファンデーション抜きでやってしまうと乗らないのと同じで、かなりここも気をつけてやらないとめっき不良になってしまうので、非常に微妙な処理が、実は全自動と言ってもあるということでございます。

2つ目としては、めっき不良の原因は、めっきする部品の素地の状態、今のご説明のとおりなんですけど前処理、それからめっき浴の組成、条件など多岐にわたるため、原因の特定やプロセス全体のデータ管理、自動化が非常に難しいということもございます。

3つ目としては、有害な化学薬品や高湿、湿度の高い設備、設備の周りが非常に湿度が高いんですね、こういったものを使用していることから、センサーなどの精密機器の導入や安全衛生を確保しながらのデジタル機器の運用・保守が非常に難しいという場合がございます。

4つ目としては、D Xの推進には初期投資や運用コストがかかります。この費用対効果が非常に見えにくいということや日々の業務に追われて取組を行う余裕がないということ

も障壁になっております。めっき業界、冒頭ご説明したとおり260社、都内にございますが、従業員20名以下の中小零細がほとんどですので、この辺の初期投資であるとか、なかなか資金的な余裕がないというところもございます。

最後になりますけども、当社のD X化の現状と将来の展望ということでございますが、当社はめっきする部品の入荷から生産・出荷までを営業部で生産管理システムを使いまして、ここにインプットして納期などを管理しております。お客様から部品が届きましたら、生産システムに納期がいつということで部品を打ち込みますと単価が自動的に出てきて、それを製造部で、生産が終わると生産が終わりましたよということでインプットすると、営業部がお客様にご連絡すると、こういうような形で使っておりまして、このシステムを使って1か月まとめれば請求書も自動に出てくると、こういうシステムでございまして、完全なオーダーのシステムではないんですけれども、汎用のソフトにそれなりの必要とするノウハウを、機能をプラスしたものなんですけども、将来的にはこのシステムにめっきする部品と、その部品の専用治具のデータをひも付けできるようにしたいというふうに思っております。

それから図面管理システム、ズメーンという、これは汎用性のシステムなんですけど、これを導入することによって、全てのデータをひも付けしたり、一元管理を行ったり、業務の効率化、情報共有の円滑化、図面を探す時間の短縮、動画もこの中に保存できますので、こういったものにつなげたいというふうに思っております。

このページには記載してございませんが、営業推進、顧客戦略という部分でD Xを活用したいというふうにも思っておりまして、これまではこちらから出向いて行って営業セールスを、新規開拓をやっていますけど、それはそれで継続しますけども、逆にめっきで、こういうめっきをしてほしいなというときに、「新日東電化さん、こういうめっきはできませんか」というふうにお客様のほうから問いかけしていただけるような、そういうシステムをつくりたいというふうに思っておりまして、そのダブルで営業推進を図っていききたいなということを今考えております。

以上でございます。ありがとうございました。

○眞保座長 津島委員、ありがとうございました。

それでは、東京都の取組について福祉局よりご報告をお願いしたいんですが、若干時間が押しておりますので、よろしく願いいたします。

○佐藤課長 私のほうからご報告させていただきます。

こちらの事業、資料をご覧いただければと思いますけれども、背景といたしましては、コロナ禍以降、テレワークの普及等をはじめ、デジタル技術・開発が進展してきているという現状がございます。

事業概要としてのポイントを2点、こちらに記載してございます。目的といたしましては、DX普及を背景に、外出が困難で一般就労が難しい重度障害者への就労支援の裾野を拡大していくことと。また、事業のポイントとして2点目に書いておりますけれども、専用ホームページと重度障害者と関係機関をつなぐコーディネーターの機能により様々な主体と連携しまして、伴走支援を行っていくということになります。

コーディネーターと専用ホームページの2本柱となりますけれども、コーディネーターの役割についてはこちらに記載のとおりでございます。関係機関との調整ということで、区市町村、医療機関等々と調整していくと。

また、専門ホームページについてですけれども、こちらのほうはコーディネーターが積み上げたノウハウですとか、支援の仕方、制度の情報ですとか、こういったものを掲載しながら、ホームページ上にも相談窓口を設置いたしまして、重度障害者へのコーディネートも一体的に行うこととしてございます。

この2本柱で、コーディネーターが積み上げたノウハウをその都度ホームページに反映しまして、内容の充実を図りながら、ホームページを見る方が増えて、結果、多くの支援、または就労につながるというような好循環を図ってまいりたいというふうに考えてございます。

こちらの事業もホームページ立ち上げ時は複数の取材がありまして、関心も高い状況でございます。実績としても現在6名の方がこちらの事業を利用しているという状況でございます。今後も医療機関、様々な関係機関さんと連携を図りまして、重度障害者の就労支援に取り組んでまいりたいと考えてございます。

私からは以上となります。

○原田課長 続きまして、資料8については産業労働局、原田から説明させていただきます。

まずニューロダイバーシティの推進です。東京都では、障害者を含む全ての方が最大限自分が持つ力を生かすことができる働き方の実現を目指し、ニューロダイバーシティの推進に向けた取組を実施しております。ニューロダイバーシティとは、脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを

社会の中で生かしていこうという考え方です。

都内企業へのニューロダイバーシティ推進のため、ニューロダイバーシティ推進に係るトライアル雇用を実施し、実践企業に対して助成金を支給しております。トライアル雇用に参加した企業の実習例は下につけておりますが、説明は割愛させていただきます。

続きまして、デジタル技術の活用という点では、外出困難な重度障害のある方などが都庁展望室などで分身ロボットを使った案内業務を通じた新しい働き方の実践、こうした事業も実施してございます。

最後になりますが、お手元に令和7年度の障害者雇用促進ハンドブックを置かせていただきました。こちらは企業の障害者雇用を促進などするため、障害者雇用を支援する制度や関係機関などを紹介しております。ハローワーク、就労支援機関、教育機関、そして企業、企業の団体など、都内関係機関に幅広く送付させていただいており、障害者雇用促進の一助になればと考えております。ホームページにもアップいたしますので、どうぞご活用いただけますようよろしくお願い申し上げます。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。テーマ討議「デジタル技術の活用による障害者雇用環境の変化と就労支援の状況」につきまして、ご発表及び報告は以上となります。

本日は、委員の皆様お一人ずつからご質問やご意見、ご感想などをいただければと思っております。ちょっと時間の関係もございまして、簡潔に1分程度でお話しいただきましたら大変ありがたく存じます。なお、発表者以外の方に最初にご発言をいただき、その後発表者の方からコメント等をいただければと思っております。

では、私の左側の佐藤委員から順にご発言をお願いいたします。

○佐藤委員 東京商工会議所の佐藤でございます。各団体・企業様のお取組、大変参考になりました。ありがとうございます。

商工会議所の調査によりますと、デジタル化を進めて、その結果、業務効率化、あるいはデータを生かして、実務の改善につなげられている企業は全体の約3割程度にとどまっている状況です。多くの企業、特に小さな企業さんはデジタル化に苦戦をされています。こうした企業は法定雇用率で1名の雇用義務が生じる層と重なるのではないかと思っております。こうした企業において、業務やデジタルを使った業務の再設計について、必要性は分かるが、手が回らないという声が非常に多くなっています。

障害者雇用にもこうした点は通ずる部分があると思っております。特に小さな企業様に

向けては、公的機関や企業の好事例等を通じて、企業間、業界間でこうしたノウハウをうまく共有をしながら障害者雇用を推進していくことが必要ではないかということを改めて感じました。

以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

○羽入田委員 東京経営者協会の羽入田でございます。いつも東京都の皆様には大変お世話になっております。

感想のようなものになりますけれども、今日の皆様のご発表を聞いておりまして、デジタル化が仕事の質の向上に貢献して、情報の共有が皆さんでしやすくなっていて、仕事の効率化ができることによって、皆さんのさらなるスキルアップが図れて、モチベーションも向上しているという、いい事例を聞けたように思いました。

私どものほうでは障害者雇用を進める企業さんの委員会がございまして、今年度は4回会合を開催することになっており、現時点で3回の開催が終わりまして、1回は新日東電化様に事例をご発表いただきまして、ありがとうございました。

進んだ企業さんの事例で言いますと、障害者の方の中にはA I やプログラミングに強い関心を持っていらっしゃる方たちがいて、その方たちに参加してもらってデジタル推進チームをつくって社内の業務の効率化を進めたり、あとは、ちょっと出社が難しい社員さんにはリモートで働いていただいて、徐々に会社の出社につなげていくような、そのような取組をなさっている企業さんの事例などもございました。

2026年度は障害者雇用率の上昇のために結構会員企業さんは苦勞していらっしゃいまして、採用をどうしたらできるんだろうというお声も多く、今年度は東京障害者職業能力開発校様のほうを見学させていただき、ありがとうございました。また、そのほかにも、今年度は障害者雇用の進んでいる企業様の事例を2社見学をする予定になっております。

以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

○坂巻委員 中小企業団体中央会の坂巻でございます。

本会の傘下の組合の会員企業の皆様というのは、ご案内のとおり中小零細企業ばかりでございまして、障害者雇用も含め、デジタル化についてもなかなか進んでいないという状況がございます。特に私が感じているのは、業務の切り出しというんですかね、そういつ

たものやっっていくのが、先ほどのご発表にもありましたけれども、日々のお仕事が忙しくて、そこまで手が回らないというのが実態というふうに伺っているところであります。

そこで、すみません、ご発表いただいたWEL'Sの堀江委員にお伺いしたいところなんですけれども、支援サポートの動画をつくられたということで、多分業務を切り出して、コンテンツ化するのはなかなか難しいことだったと思うんですけれども、その辺のご苦労だとか、こういったことに工夫しましたというようなことをお聞かせいただけると非常にありがたいなと思った次第です。

すみません、雑駁ですが、私からは以上です。

○堀江委員 まず、私どもは支援者ですので、業務の切り出しのところは、皆さんが代わりにやってくれたら楽になることだとか、障害に特化せず、業務改善の視点でまずアンケートをとったりすることがあります。動画等に関しましては全くの素人なので、それはご近所というか、同じ足立区内の業者さんをお願いをしてつくっていただくと、こんな形でやっております。

○眞保座長 動画は、業務の切り出し等も動画になっているんですか。

○堀江委員 企業支援に関するところのコンテンツもあります。そういうような説明となっております。

○眞保座長 ありがとうございます。

○西田代理委員 がん研究会の西田と申します。がん研究会は、ご承知のとおりかもしれませんが、がん研有明病院と研究所が併設しているところでございます。

今日いろいろとDXのお話をお伺いしましたが、やはり医療業、まだまだ対面というところでございますし、コロナの時期も大分大変な時期を経験しましたが、障害者雇用の方々は意外にこの辺は、コロナのときは淡々と業務をしていただいて、逆に一般職員よりも勤務態度が非常によかったという状況もあって、我々すごくそういった障害者雇用を見直した時期でもあったかなというふうに、今お話を聞いて思い出していたところでございます。

実は医療業は今度大きい診療報酬改定が待っていて、その中にはAI、DXを入れると診療報酬の単価が上がるような仕組みもありまして、ただ、それを導入すると課題となっております職域の拡大というところにちょっと歯止めも効くかなんていうところも少しお話を聞いて思っております、医療業はどんどんそういったDXを取り入れていくというところも一つではありますけども、今の障害雇用をやっている業務自体の職域拡大

ということも非常に今後検討していかなければいけないのかなというふうに思っております。ただ、アナログな業務といたしますか、ベッド清掃であったりだとか、そういった業務は今後に残ってはいくと思いますので、そのあたり、医療安全も含めながら、ご本人も守りながら患者さんも守るというような、感染対策に向けて業務を日々考えているというところでございます。

先ほどお話にもありましたフィードバックをしていく、せっかく採用しましたよとなったとしても、なかなか定着に至らないケースとして、やはりご本人の特性といたしますか、自分の強み・弱みということを把握しない状態で就職をしてみたとか、ちょっと焦ってしましたという、今度はマッチングということを、病院ということもあるのでなかなか、一般企業とは違う働く場所にはなるので、このあたりのフィードバックということを非常に大事にしたいなと思っておりますので、残念ながら定着に至らなかった場合のフィードバックは必ず、できるだけしっかりご本人にも支援者の方々にも、こういったことができたよね、できなかったよねということはフィードバックをするように、私たちがやるべきことかなと、企業としてやるべきことかなということで、そういったことを大事にしているので、先ほどのいろいろなお話も非常に勉強になりましたし、そういったD Xの拡大ということを非常に望む次第でございます。

あと、D Xのところ、やっぱり医療業としても、できないよねではなくて、障害者雇用でもできないよねではなくて、今ちょうど募集をかけているのが、外国人の研修者が大分また復活してきてまして、コロナ後にですね、がん研究を学びたいという外国人の方々、非常に多くなりまして、外からもいらっしゃいます。海外、いろいろなところからいらっしゃるので、その受け入れの、実はEメールのやり取り等々の内容、ちょっとテレワークでできないかなというふうに導入を考えています。もちろん英語や中国語、韓国語とか、いろいろできる方もスタッフの中にはいるんですけども、そういった言語ができる方でも在宅でしか就労ができないという方々の募集をかけたところ、非常に全国各地から応募が来まして、むしろ最初は1人か2人と考えていたんですけども、こういった拡大ということはあるのかなということを最近感じている次第です。なので、医療業としても何かそういったことができないかということを日々感じながら取り組んで参ろうかと思っております。

以上です。

○眞保座長　ありがとうございました。

○磯委員 東京労働局の磯でございます。

まず国の機関、厚生労働省でも、障害者のテレワーク雇用について、企業の相談支援というものを進めております。併せてハローワークのほうでも、先ほど申し上げた障害者の雇用率の指導に当たっても、テレワークの可能性、こういったこともお勧めをしながら話をしているというところでもあります。併せて、最近では精神障害者の方についてはテレワークを希望する方が非常に多くなっているというような状況にもあります。そのような中で、ハローワークの障害者の求人、障害者向けの専用求人についても、コロナ禍以降については在宅勤務、テレワークの求人が増えてきているという部分があります。

ただ、その中で課題として、やっぱり雇用管理、コミュニケーションの部分に問題が出てきてしまうということから、完全な在宅ということにはならない求人が非常に多くなっているということで、例えば週1回は必ず出社をしてほしいとか、月に何回かは出てください、そんなような求人になっていたり、もしくは在宅に入る前に研修期間は出社を要する、そのような求人があるということから、100%在宅というような求人が、課題がある中で全てに移行していないというのが現状になります。

そのようなことから、コミュニケーションとか育成の観点、そういった課題が生じている部分がありますので、その辺を含めて、今後とも障害者が1人でも多く雇用できるような環境をつくるための相談を含めて、いろいろと対応していきたいと思っております。皆様方からのいろいろなご支援、それと本当にいろいろな情報を含めて教えていただきながら対応していきたいと思っておりますので、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。

そうしますと今度は私の右手側になりますでしょうか、岩原委員からお願いいたします。

○岩原委員 目黒障害者就労支援センター、岩原です。企業の方々のITに関連した業務の取組事例、具体的にお話しいただき、ありがとうございました。大変学びになりました。

ソニー希望・光様からお話がありました就労支援機関へのご要望として、就労準備ピラミッドの基本的労働習慣までの支援についてお話がありました。私どもも前向きに支援を進めていきたいと考えております。

一方で、多くの企業様から基本的労働習慣が身に付いているかどうかを判断してほしい、整った方を推薦してほしいといった要望を数多くいただいております。そのような背景もあり、ハローワーク等の様々な求人を見られた利用者の方が、求人に応募したいとなった際に、企業側から「就労支援機関を通して連絡してほしい」と求められるケースが増えて

います。その結果、利用者の中では、「なぜ自分は、就労支援機関を通さないと応募することができないのだろうか」「障害がない人は求人を見て直接応募できるのに」と、疑問や悲しさを感じる方もいらっしゃいます。そういったお話を聞いて、私ども就労支援機関の立場としては、障害者差別に当たるのではないかなと懸念しているところです。

今回のDXのお話とは違うお話ですけども、この場を借りて皆様にも情報提供させていただきました。

また、テレワークに関連することですが、テレワークは障害のある方の就労の選択肢を広げる一方で、現場では課題も見えてきています。例えばオンラインの研修がテレワークの中で中心となり実務を任せてもらえず、仕事としての実感が持てないといった声や、上司や職場の指導員がリモートで現場を不在にしていることで、分からないことをすぐに質問ができず、不安や孤立感につながるケースも見られます。

こうした状況から、テレワークでは単に働く場所をオンラインに置き換えるだけではなく、先ほども東京労働局の方からお話がありましたように、業務の切り出し方や育成のプロセス、日常的な声かけといった、これまで以上に丁寧な関わり、雇用管理の工夫が重要になると感じています。支援機関の立場としても、利用者と事業主、双方が充実した就労生活を送れるようバックアップしていきたいと考えております。

以上となります。

○眞保座長　ありがとうございました。

○有馬委員　東京障害者職業センターの有馬と申します。ご発表ありがとうございました。

私共は支援者の立場になりますが、実は支援機関としてもデジタル化はあまり進んでいない分野だなというところがあります。どうしても対人対応の業務がメインで、個別性が高く、専門的な対応を全部デジタル化できるかという難しい部分があって、あとセキュリティの問題などもあり、まだまだ紙文化が非常に根強く残っている業種だと感じており、企業での取り組みの難しい部分も共感して聞かせていただきました。一方で、障害者の就職・雇用の面では、デジタル化が進むことによって、いろいろな企業で職域が広がっている、相談に来られる障害者の方たちも、今までよりもいろいろな業種にアタックしたいという希望も出てきているというのはすごく感じているので、支援機関としても障害者の方や企業のニーズに沿った支援の仕方を工夫していく必要があるなと改めて感じさせていただいたところです。

今、身近なスマートフォンだけでもできることが非常に増えていて、スケジュール管理

とか記憶の面で課題の大きかった方がスマホ1つあることで助けになっていたりというのも小さなデジタル化だと感じます。そういったものを使いながら仕事をしていくという意味では、大きなデジタル化が進みにくい業種の中でも、ちょっとした工夫、補完手段という形で導入していくことで、障害者雇用においても少しやりやすくなる部分が出てくるかもしれないということを企業の皆さんと一緒に考えていけたらいいなと感じました。

また、岩原委員がおっしゃったように、ご相談を受けていると、テレワークならできそうだと選んだけれども、体調を崩してしまったという障害者の方もいらっちゃって、なかなか困っていることが画面越しで伝わりにくかったり、自分自身の生活と仕事の切り分けが難しかったりなどというところで、合わないという方もいらっしゃいます。デジタル化によって広がる部分と、対面でのよさというか、対面で力を発揮できる方の支援というところも両立をさせていくことが今後も課題だと思っているところです。

以上、感想を述べさせていただきました。ありがとうございました。

○眞保座長　ありがとうございました。

○井上委員　南大沢学園の井上です。

生徒全員の企業就労を実現する就業技術科設置校です。学校の立場からデジタル活用というところでお話をさせていただきます。本校では、生徒たちの1人1台端末を授業の中で使ったり、Teamsを使ったオンライン学習を進めるなど先生方が授業の中でいろいろな工夫をしながら取り入れている段階です。本校に限らず、特別支援学校全体の中で授業の実践事例を共有し合ったり、デジタル推進をテーマとして研究活動を進めることで活用が広がっている現状があります。

生徒のデジタル技術を向上させるという意味では、日々の活動の中で、例えば、生徒が自分のスケジュールを管理する日課帳のデジタル化を進めていますが、手書きの良さもあるので、生徒自身がデジタルと手書きを自分で選択して生活の中に取り入れられるように、手書きとデジタルの両方を使えるような指導をしています。さらに、就業技術科はオンライン学習デイを設けていて、生徒は自宅から、教員は学校と自宅に分かれてオンラインで授業を実施する取組も行っています。教員のスキルの差とか、課題もたくさんありますが、新しい学び方として定着しつつあると思います。

一方で、デジタルで利便性が増すがゆえに、生徒たちの情報リテラシーについて教育の必要性も非常に高まっています。誤った使い方をすれば加害者にもなり得るし、被害者にもなり得る。生活指導も重要な課題になっています。

教員の働き方についてはデジタル化によって大きな効果を上げていて、Teamsを活用した教材づくりやオンライン会議、保護者へのお便りのデジタル化など、紙ベースからデジタルへ。教員の働き方改革にも確実につながっているというところです。

障害者雇用の観点では、社会の中で仕事が大きく変化する時代で、デジタル化や生成AIの進展によって、単純作業は自動化されて、生徒たちの仕事も大きく変化していくと考えられます。一方で、新しい仕事も生まれてくると思います。学校の役割としては、変化に左右されない、ピラミッドの準備性（いわゆる基礎的、基本的な力）を職業教育の中でどう身につけていくかが大事であり、継続的に、どんな職種に就いても必要な力を育てるということを重点としています。

コースの授業の中では、いろいろなものが移行期にある中で、今後企業さん側の職種と、学校が生徒に身につけさせる力のずれが生じないように、かつて特例子会社さんがたくさんできた時代、学校で身につけている力と企業さんが求める力のずれを埋めるための職業教育が進められてきた時代があったかと思います。移行期に当たっては、そのようなことが繰り返されないように企業連携が必要であると思います。

○眞保座長 ありがとうございます。

そうしましたら、堀江委員、お願いできますでしょうか。

○堀江委員 皆様ありがとうございます。職種は違いますけれども、ご発表の中で、めっき工場のお取組を聞く中で、やはり人の手でしかできないこと、ここで効率的にとか、専門性をより発揮するにはどうしたらいいかという、大変参考になりまして、ありがとうございました。

私どものセンター、法人としても、多くの東京都の事業を受託しておりますので、しっかり現場で情報を、また地域の方に展開していけるようにしたいというふうに改めて思いました。ありがとうございました。

○眞保座長 ありがとうございます。

大羽委員、お願いできますでしょうか。

○大羽委員 ありがとうございます。働く障害者を取り巻く環境は、やはり大きく変化し、障がい者の周囲も複雑化している構造と思っています。

今日の発表で印象的だったのは、デジタル技術は効率化だけではなくて、支援と雇用の質を高めて、多様な人々が安心・安定して働ける機会を広げる基盤になるということです。現場で段階的に導入を進めていらっしゃる事例を伺いましたが、共通の課題は初期投資や

運用コスト、それから利用する側のITスキルであることを改めて認識しました。

また、デジタル活用は、各機関の連携やノウハウの共有は大事だと思います。WEL'Sの堀江様がお話ししてくださった支援の標準化や、AIを活用した支援について突き詰めて考える時期が来ており、もう一段踏み込んだ取組が必要だろうと思いました。

以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

津島委員、お願いできますでしょうか。

○津島委員 今日はありがとうございました。DX化のお話ではないんですけども、新日東電化は製造業でありながら、なぜ17人も障害者を雇用できるんでしょうかということをよく聞かれるんですけども、雇用する前に職場実習、体験実習、これを5日とか10日、生徒さんにやっていただいて、その仕事が好き、就職してやってみたいと思うかどうか、これをまずよく確認を本人にさせていただいて、私どもも指導をしながら、この生徒さんだったら大丈夫そうだなって、お互いその辺を確認するようにしていますので、採用してからその仕事になじめないということがなくて、先生が半年ごと、3年間は定着支援に来られますけども、仕事どうですかって聞かれると、ほとんどの職員が楽しいですというふうに答えていただけるので、勤態も安定しているし、12年で辞めた方というのは2～3人しかいないと。定着率も非常にいいということになっているんだと思うんですね。

ですから、ここを、何ていうんでしょうか、障害者に適した業務の切り出しをするとともに、適性をお互い確認するということが大事で、当社に採用した方というのは適性があるんですけど、全員が適性があるとは限らないので、やっぱりない方もいらっしゃるんです。当社も12年やっていると、先生が新日東電化の引っ掛け業務というのはこういう仕事だって皆さん知っていますので、この仕事だったら根気・集中力が必要だから、この子だったらいいんじゃないかということが分かるんですよね。そういう生徒さんを紹介してくれるので、まず駄目ということはないんですね。転勤があつて特別支援学校さんへ皆さん行かれると、そういったところからまた依頼があつて、ですから適性があると思われる生徒さんをこちらのほうに送り込んでいただけるので、それが結果的に、今社会人も含めて採用していますけど、17人になっているということで、そこの両輪というのが採用するときにはとても大事なというふうに思います。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

そろそろ時間も、まとめの時間になりまして、小川副座長からまとめをお願いできたらと思います。

○小川副座長 大妻女子大学の小川でございます。

まとめといっても、自分自身がこの年齢になりますとD X化についていくのが大変という状況ですので、皆さんのお話を伺いながら、ちょっと目を白黒させている状況ではありますが、全体としては、やはり人が行う仕事が減っていく、これは障害のある方、障害のない人関係なしに仕事が減っていく、その中で障害者雇用をいかに質を維持していくのか、とっても難しい課題に今私たちは直面しているのではないかなというふうに思います。

労働局のご発表にありました実雇用率、右肩上がりでずっと上がってきましたけれども、今回少し足踏みをした状況で、これが来年度、再来年度、どういうふうになっていくのかというのは非常に興味深いというか、動きがどうなるんだろうというふうにみんなが緊張して見ているところなのではないかなというふうに思います。

その背景として、雇うのが難しいということと、それから業務が、やはりなかなか切り出しが難しいということはどの企業様からも伺う話であります。今日、ソニーの大羽委員のご発表の中では、年度末の調整のあの業務をD Xを使って、より効率的に、さらに正確に行えるという非常にすばらしい事例を出していただきましたけれども、一方で社内メールが減っていくとか、大体シュレッターかけと社内メールとペーパー書類のP D F化と、それから書類を今度データ化していくというのは大体定番のことで、それが確実にこの先減っていくわけですね。どういうふうに業務をつくり出していくのか、これは、改めて言ってもしょうがないですけど、難しい課題だなというふうに思います。

精神発達の方にはかなりプラスに働く部分もあって、ご自身の体調とか、それからメンタルの状況についての可視化であるとか、それを共有するとか、それから相談についてもオンラインで気軽にできるとか、いろいろプラスな部分はあるかと思うんですけども、逆に、これは知的障害だからということではないんですけども、やっぱり知的障害の一定のレベルの方の業務というのは難しくなっていく。そうすると、障害者雇用の様相というのがどんどん変わっていったらと思うなど。

私は知的障害から就労支援を始めましたので、やはり知的障害の方たちが地域で働くということ、これについては諦めずに進めていきたいなと思いながらお話を伺っていたら、新日東電化様のすばらしいご発表があって、やっぱり地域に仕事はあるんだと。ただ、仕

事の切り出しとか、それを丁寧に支援していくというのは難しいんですが、また、堀江委員の発表の中で、支援を効率化できるというような話もありましたよね。その分の余力をうまく中小企業の支援のほうに向けていけたらいいんじゃないかなというふうに思いました。

取りとめもない話ですけれども、皆さんのお話を伺いながらそんなふうに感じたことと、最後になりますけれども、今日まだ話題には上っておりませんが、この障害者雇用促進ハンドブック、毎回これを見させていただいて、毎回一言コメントさせていただくんですけれども、障害者行動施策と福祉施策をまたがって、しかも都の独自のサービスが入っていて、1冊でこれを全部網羅できる、こういったすぐれたものってなかなか手に入らない。労働施策について整理された冊子はあって、福祉施策について整理された冊子はあるんだけれども、両方一括して全部分かるというのはなくて、これは就労支援や障害者雇用の、いわゆる研修のテキストとしても非常にすぐれたものではないかなというふうに思います。手に入れられるというふうに、どこかのオンラインで見られるというふうに書いてありますけれども、これがいろいろなところで活用されるといいなというふうに思いまして、改めて、これは産業労働局ですかね、つくってくださった方たちの努力に敬意を表したいと思います。

以上です。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございました。いつもながら、すばらしいまとめをしていただきまして。

私からは本当に、今日ご発表いただきました堀江委員、大羽委員、津島委員に御礼申し上げます。

今日、DX化というお話だったわけですが、一方で製造業の現場でなかなかDX化が難しいというお話もお聞きしましたが、その一方で、今小川先生もお話くださいましたけれども、実はコアの業務、本当にお客様からお金をいただくコアの業務を知的障害の方が担っているという、これもまた知的障害者の雇用の中で一番すばらしい点で、この部分に関しては、中小企業でまだまだ余地もあるのではないかなというふうに感じた次第です。

そのためには、やはり今日いらっしゃっている支援機関の皆様のお力添えをいただき—多くの関係者にそのノウハウを広げていただいて、関係者全員で協力して、東京都の労働施策と福祉施策が連携し障害者雇用を考えていくという、この会議体を開いていただい

すのも本当にありがたいと思っていますし、今日はそういった御礼を申し上げて、締めさせていただきます。

事務局にお返しさせていただきます。ありがとうございました。

○梶野部長 福祉局障害者施策推進部長の梶野でございます。

事務局からの連絡事項の前に一言だけ、お礼のご挨拶をさせていただければと思います。

本日はご多忙のところ、本協議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日のテーマ討議では、今もいろいろお話ございましたけれども、D Xを活用した具体的な取組事例、また、進める上での課題などにつきまして、就労支援機関、企業、それぞれの立場から3人の委員の方にご発表いただいたところでございます。いずれも、それぞれの現場の実態を踏まえた、また、今後の就労支援について考える上で大変参考となる内容をご発表いただいたと思っております。ご発表いただきました委員の皆様に改めてお礼を申し上げます。

また、意見交換の中で、発表内容についてのご意見に加えまして、各団体機関の取組などについても今日いただきましたこと、重ねてお礼を申し上げます。

本日のご議論も踏まえまして、D X化の進展に伴う様々な変化にも対応した施策等について、庁内はもちろん、関係機関の皆様とも連携しながら検討、取組を進めてまいりたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

○佐藤課長 それでは、事務局から事務連絡をさせていただきたいと思います。

まず机上配付資料でございますが、先生から先ほどご評価いただきまして、改めてですが、こちらのハンドブックをぜひご活用いただければというふうに思っております。

本日の協議会の議事内容につきましては、まとめ次第、委員の皆様にお送りいたします。また、併せて予算案のほうも追ってご連絡させていただきたいというふうに思っております。

次回の協議会につきましては、6月下旬から7月上旬頃の開催を予定してございます。

最後になりますけれども、本日お車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡ししますので、事務局までお声がけをいただければと思います。

事務局からは以上となります。本日はどうもありがとうございました。

午後3時32分閉会