

東京都障害者就労支援協議会  
(第 2 3 回)

平成30年 7 月20日 (金) 午後 6 時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 6 時00分開会

○松山部長 それでは、定刻になりましたので、第23回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

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

私は、本協議会の幹事を務めております福祉保健局障害者施策推進部長の松山でございます。

本日は新たな任期に入っの初めての会議でございますので、座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきます。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ので、ご承知おきください。

では、初めに、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思います。お手元に資料として「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」をお配りしておりますので、名簿の順に従いまして、座長席に向かって左側からご紹介申し上げます。

まず、中央大学の阿部委員です。

○阿部委員 阿部でございます。よろしくお願いいたします。

○松山部長 帝京大学の池淵委員は若干遅れていらっしゃいます。

立川市障害者就労支援センター、井上委員です。

○井上委員 立川市就労支援センターはたらこの井上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○松山部長 文京区障害者就労支援センター、大形委員です。

○大形委員 文京区障害者就労支援センターの大形と申します。よろしくお願いいたします。

○松山部長 大妻女子大学、小川委員につきましては30分遅れるとの連絡を受けております。

東京労働局、小林委員です。

○小林委員 小林でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○松山部長 リベラル株式会社、佐久間委員です。

○佐久間委員 リベラルの佐久間です。よろしくお願いいたします。

○松山部長 東京商工会議所、杉崎委員は所用のため欠席との連絡をいただいております。

アクサ生命保険株式会社、田中委員です。

- 田中委員 アクサ生命、人事の田中でございます。よろしくお願いいたします。
- 松山部長 障害者就業・生活支援センターTALANT、野路委員です。
- 野路委員 TALANTの野路です。よろしくお願いいたします。
- 松山部長 東京都立南大沢学園、堀内委員です。
- 堀内委員 堀内でございます。よろしくお願いいたします。
- 松山部長 東京障害者職業センター、望月委員です。
- 望月委員 望月でございます。よろしくどうぞお願いいたします。
- 松山部長 東京経営者協会、山鼻委員です。
- 山鼻委員 山鼻です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 松山部長 ツムラ株式会社、和田委員です。
- 和田委員 株式会社ツムラの和田でございます。よろしくお願いいたします。
- 松山部長 なお、東京都中小企業団体中央会、穂岐山委員は、本日、所用のため欠席との連絡をいただいております。

なお、委嘱状を席上に配付させていただいております。ご確認をお願いいたします。

続きまして、幹事を紹介させていただきます。こちら名簿順に申し上げます。

私は福祉保健局障害者施策推進部長の松山でございます。

続きまして、産業労働局、蓮沼事業推進担当部長です。

- 蓮沼部長 蓮沼です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 松山部長 公益財団法人東京しごと財団、岩井事務局長です。
- 岩井事務局長 岩井でございます。よろしくお願いいたします。
- 松山部長 教育庁、宇田指導部長はご都合により、本日、丹野特別支援教育指導課長が代理出席されております。
- 丹野課長（宇田部長代理） 宇田部長の代理でございます。丹野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 松山部長 続いて、お手元に配付した資料につきまして事務局より確認させていただきます。
- 柳沼課長 就労支援担当課長をしております柳沼でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、資料の確認をさせていただきます。会議次第の下に「資料」と書かせていた

だいておりますが、それに沿って確認させていただきます。まず資料1が「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2018」です。資料2が東京労働局の資料になります。資料3が「就労定着支援の概要」でございます。資料4が都立南大沢学園からいただきました資料になります。資料5が各企業様からいただいた資料です。5-1がアクサ生命様、5-2が株式会社ツムラ様、5-3がリベラル株式会社様からいただいたものでございます。最後に、後半は皆様から意見をいただくために、論点整理として別紙をつけさせていただきます。

あと、机上配付としまして、文京区の大形委員から「職業準備性と定着支援（イメージ）」ということで資料としてつけ加えさせていただきます。それとともに、就労支援協議会の名簿と設置要綱、産業労働局さんから提供していただきましたエクセレントカンパニーの取組事例集と、今年9月に行われます中小企業のための障害者雇用支援フェアのご案内のチラシをお配りしております。

資料は以上になります。

○松山部長 それでは、続いて座長、副座長の選任に移らせていただきます。先ほどご確認いただいた委員名簿の下に参考資料として本協議会の設置要綱をお配りしてありますが、要綱第3条第3項において、座長及び副座長を委員の互選により定めとなっております。この規定に基づき、まず座長を互選していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○大形委員 私のほうから発言させていただきます。厚生労働省の労働政策審議会で障害者雇用分科会の会長を務めておられ、障害者雇用につき高い見識をお持ちの阿部委員を推薦したいと思っております。

○松山部長 ありがとうございます。

ただいま大形委員から阿部委員を推薦するのご意見がございました。皆様、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○松山部長 では、阿部委員に座長をお願いしたいと存じます。

阿部委員、座長席のほうにお移りください。

では、恐れ入りますが、阿部座長から一言ご挨拶をお願いいたします。

○阿部座長 阿部でございます。議事の進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

では、まず最初に副座長の選任に入らせていただきたいと思っております。設置要綱では委員

の互選とされております。特にご推薦がなければ、前の任期においても副座長をお務めいただきまして小川委員に引き続きお願いしたいと存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○阿部座長 では、小川委員に副座長をお願いしたいと思います。

それでは、議事に入りしたいと思います。

本日の議事は、次第にあるとおり2つございます。最初の議題ですが、「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2018」について、新規事業等を中心に事務局から説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○柳沼課長 それでは、資料1になります。よろしくお願ひいたします。

今回新たにご就任いただいた委員の方がいらっしゃいますので、この連携プログラムについて簡単に説明させていただきます。

本協議会は、社会全体の障害者雇用に対する機運の情勢、企業の雇用拡大による障害者の就労促進、関係機関のネットワークによる障害者就労支援のために、平成19年10月に協議会が設置されております。そして、本協議会において障害者雇用の促進を目指すという共通認識のもと、平成20年11月に、11ページから14ページになりますが、首都TOKYO障害者就労支援行動宣言という形で宣言し、同時に10の視点と20の行動から成る行動指針であります「障害者雇用・就労推進TOKYOプラン」を策定いたしました。

12ページにあります、行動指針であるTOKYOプランを具体化するために、年度ごとの事業計画という位置づけで関係部局が実施する事業を取りまとめたものがこの連携プログラムという位置づけになっております。

本日の協議会では、この連携プログラムですが、一部内容の変更がございますのでご確認をいただきたいと思っております。データの更新や新規事業を中心にご説明いたしますので、よろしくお願ひいたします。

まず、1ページは東京の障害者雇用の現状でございます。後ほど東京労働局より詳しい説明がございましたが、網かけのところが変更になっております。データが更新されております。

2ページ目が国の取り組みになりますが、こちらは特に変更はございません。

4ページ、3の「障害者の就労支援の主な取組」とありますが、東京都の計画として障害者の就労支援に関する計画を載せてございます。変更点が福祉保健局になります。中段の東京都障害者・障害児施策推進計画を平成30年4月に策定しております。こちらは、説

明に書かせていただいておりますが、障害者基本法及び障害者総合支援法などを根拠とした計画で、平成30年度から32年度の計画期間となっております。計画の基本理念に「障害者がいきいきと働ける社会の実現」とありまして、記載のとおり目標を掲げており、この目標に沿って施策の展開を図るとなっております。ここが変更点となっております。

次に、5ページの「障害者を支援する人材の育成」の項目の欄で、隣の6ページの(3)就労支援・定着支援等スキル向上事業は研修事業になります。以前は、就労支援・定着支援等スキル向上事業で、似たような名前ですが、こちらの事業の内容は、雇用導入期の企業へのアプローチ・マッチング等スキル向上のための実践研修と、毎年、専門研修を設定していたのですけれども、総合支援法上に就労定着支援事業という新たなサービスができましたので、専門研修にかえて、新しく定着支援のためのスキル向上の研修を行うことになっております。研修回数も増やす予定で、今年度実施していく予定でございます。

(4)の精神障害者就労定着連携促進事業は新規事業になります。福祉保健局の事業ですけれども、本年4月から法定雇用率算定基礎に精神障害者が追加されたことと、法定雇用率が引き上げられたことを踏まえまして事業構築を図ったものでございます。事業の内容としましては3つの構成になっておりまして、まずは就労移行支援事業所などの就労支援機関に対して医療機関との情報交換技術向上のための研修を行うという研修事業と、ナカポツセンター、障害者就業・生活支援センターさんが都内6カ所ありますが、6カ所を拠点として、関係機関で意見交換をする場としまして精神障害者就労定着支援連絡会を設置いたしました。それと、ナカポツセンターの1圏域で医療機関と深く連携して就労支援及び定着支援を行うモデル事業を構築していただくということで、1機関にお願いして委託をする予定でございます。この3つの事業で構成されています。

次に、「雇用に取り組む中小企業への支援」についてはデータ更新をしております。6ページの下欄になりますが、教育庁、福祉保健局、産業労働局でそれぞれセミナーを毎年開催しております。その実績を記載しておりますので、ごらんいただきたいと思います。

次の7ページが障害者雇用実務講座の実施で、産業労働局さんの関係団体であるしごと財団の事業でございます。これまでは知識・ノウハウの習得のためのコースを3回、実践演習コースを2回としていましたが、今年度、両コースを統合しまして回数を6回に増やし実施することで拡充しております。

次に、(7)が産業労働局さんの事業で、中小企業障害者雇用支援助成事業でございます。こちらは国の特開金終了後の助成期間を2年間から3年間に拡大することで事業の拡

充を図っているものでございます。

(11) 障害者雇用促進支援事業、こちらは新規事業になります。内容はごらんのとおりになりますが、ビジネスとの両立を図りながら障害者雇用の拡大等に取り組む企業に対して、障害者の雇用環境整備の支援及び経営支援を行うとともに、資金の調達や障害者の能力開発の支援を行う事業になっております。ここが大きな変更点になっております。

ちなみに、後ほど産業労働局さんから詳しい説明をさせていただきますが、(6)の中小企業のための障害者雇用支援フェアを今年は9月12日に新宿NSビル地下1階で開催する予定になっております。あわせて(10)の障害者雇用の特色ある優れた取組を行う企業への表彰、エクセレントカンパニー賞の表彰式を小池知事出席のもと開催する予定になっております。

それと、16ページからの説明をさせていただきたいと思っております。16ページ以降が、先ほど申しました各行動指針ごとに、新規事業を含め、それぞれの事業について目標を掲げて掲載しております。こちらにも新規の事業について確認させていただきます。

30ページの行動7、「福祉施設の従事者の人材育成を図ります。」という目標のもとに具現化する事業を掲げておりますが、7-3に先ほど説明しました就労支援・定着支援等スキル向上事業を掲載しております。

次に、36ページ、行動10の項目には、精神障害者就労定着連携促進事業、新規事業を掲載しております。

48ページ、行動15においては、産業労働局さんの障害者雇用促進支援事業を新たに掲載しております。

連携プログラムの大きな変更点は以上になります。

資料編の内容のデータ更新がありますので、ご説明させていただきます。68ページ以降ですけれども、東京都の障害者雇用をめぐる状況について全て最新データに更新しております。

69ページから73ページは東京労働局の調べになります。

74ページの6は、都立特別支援学校高等部の就職状況推移の速報値が出ております。内容的には、全体の就業者数が増加傾向だということがこのデータで見てとれるかと思えます。

下段の7番「区市町村障害者就労支援センター及び障害者就業・生活支援センターの取組み」でありますが、福祉保健局のデータになります。区市町村就労支援センターは51

区市町村で設置しておりますが、登録者及び就職者も例年右肩上がりに増えているところで、平成29年度、就職者の数が非常に増えておりまして、前年度に対しまして12%近くアップしております。その中でも精神障害者が1,113人と、やはり精神障害者の就労が増えている状況になっております。

75ページは、ナカポツセンターの実績でございます。我々の分析がまだ十分でないのですけれども、ナカポツセンターについては就職者の数が例年に比べて若干落ちているような状況になっております。

以降は産業労働局さんからいただいたデータになりますので、ご確認をいただきたいと思っております。

「連携プログラム2018」の説明は以上となります。

○阿部座長 それでは、ただいまの説明につきましてご質問やご意見があれば……。特にございませんか。もし何もなければ次の議題に進みたいのですが、いいですか。

○野路委員 障害者就業・生活支援センターTALANTの野路と申します。

先ほど課長からご説明がありましたとおり、今年度、精神障害者の就労定着をめぐるっての新規事業ということで、ナカポツセンターに委託という形でさせていただいております。その中間報告というか、特に2番目の定着支援の連絡会はナカポツ6センターに委託という形で来ております。ページにしますと6ページになります。

基本的には単年度の委託ですが、3カ年継続する予定の事業と伺っております。後ほどの議論にもなっていますけれども、本年度から定着支援事業が福祉サービスのほうでございまして。精神障害の方の就職が進む中で離職率は相変わらず、単年度で5割近くやめてしまうような数字がございまして。そういった中で、地域の就労移行支援事業者さんやハローワークさんや医療機関とのそれぞれの立場からの定着支援のあり方みたいなところを、ナカポツセンターと地域関係機関の皆さんと事務局を担っていただいて、連続で年4回ほど連絡会を行うような内容になっております。

ちなみに、私どものセンターでは基本的に事例研究をやってくる形になっております。第1回は企業の方に自分たちの立場から見た定着支援のあり方ということで、2回目は医療機関のドクターの先生に来ていただいてという形で、私どもの場合は事例を中心にさせていただくことになっております。

ナカポツセンター全体のことについては来週打ち合わせする予定になっていまして、詳細はまだ把握していないんです。今のところそのような内容になっているということで、

簡単ですが、私のほうで説明させていただきました。

○阿部座長 ありがとうございます。

ほかに何かご発言のある委員はいらっしゃいますか。

特になければ、次の2つ目の議題に移りたいと思います。2つ目は就労定着に向けた企業・福祉・教育の連携についてです。この議題では、これから精神障害者が雇用率の算定基礎に加えられて、法定雇用率も段階的に2.3まで引き上げられていく予定になっており、その結果、障害者の就労が一層進んでいくと思われま。既に先ほどの報告でも、東京都における障害者雇用率の推移も上向きで、今1.88まで上がっていますし、就職件数もこのところ伸びて6,809件と東京労働局調べでは出ているようでございます。こういったように就労は一層進んでくると思われま。

今後も障害者雇用の一層の促進をしていく必要もあるわけですが、そうした中では、障害者を送り出す就労支援機関と受け入れる側の企業との間で一層の連携が進む必要があるだろうと思っております。また、障害者が安定して就労するために支援機関がどのように当事者の職業準備性を整えたり、受け入れる企業の側ではどのように受け入れていくのか。それぞれの立場でいろいろと考える必要があるだろうと思っております。

今回、4月から総合支援法において就労定着支援事業が開始しておりますし、現在、国でも議論しておりますが、これまで障害者雇用の量の拡大から、障害者雇用政策を障害者雇用の質への転換を徐々に図っていくと国のほうでも考えておるようですので、今回は特にこうした就労定着支援を中心にいろいろと皆さんと議論できればと思っております。

まず、就労定着支援事業導入後の職場定着のあり方を今回は一つのテーマとして、各委員からそれぞれの現場での直近の課題や今後求められる取り組み等についていろいろとご発言をいただければと思っております。

議論するテーマと就労定着支援事業の制度につきましては、後ほど事務局にも説明をお願いする予定でございますが、その前に、最近の雇用情勢を把握しておくためにも、東京労働局の小林委員から最近の雇用情勢についてご説明をしていただきたいと思います。では、よろしくお願いたします。

○小林委員 東京労働局の小林でございます。各委員の皆様には日ごろから私どもの東京労働局並びに都内ハローワークの業務運営、とりわけ障害者雇用の推進にいろいろな場面でご支援、ご協力いただいておりますことに改めてお礼を申し上げます。

それでは、お手元の資料2で簡単にご説明をさせていただければと思っております。

開いていただいて、右下にページが出ておりますが、2ページをごらんいただければと思います。直近の状況は6月29日にプレス発表したものですが、5月分が最近のものになります。表の一番下が5月分の数字になりますが、完全失業率でいけば右から3番目の⑩欄の一番下に2.2という数字が出ております。完全失業率2.2で、極めて低い状況で推移しているところがございます。

一方で、真ん中の⑥欄の有効求人倍率ですね。ハローワークでお仕事を探されている方に1人に何人分の求人があるのかとお示しする指標でございますけれども、太枠で囲っている左隣が全国でございます。全国でも1.60倍、そして枠の中が東京ですが、2.15倍で、東京においては2倍台が26カ月続いている。こうした状況も含めまして、東京の雇用情勢は改善が進んでいると判断しているところがございます。

進んでいる状況については、1ページへお戻りいただきますと、先ほど言った完全失業率と有効求人倍率をグラフ化したものを見てわかると思うんです。完全失業率のグラフについては、ちょうど真ん中あたりに飛び抜けて高いところがあります。これはリーマン・ショックのときに大変厳しい状況だったところがございますが、ずっと右下に下がってきている。一方で、都内の有効求人倍率は、2本線が右上にずっと上がっておりますが、下が全国で、上が東京でございます。これを見ても非常に改善が図られているとわかるところでございます。

しかしながら、3ページをめくっていただきますと、今申し上げたのは平均の有効求人倍率でございます。職種別の5月分で見ますと、例えば右のグラフのCで事務的職業とありますが、相変わらず0.48倍ですから、2人に1人分の求人しかないような状況になっております。しかしながら、従前から人材不足と言われている介護をはじめとする福祉分野や建設は4倍、5倍と高く、最近では警備、運輸、情報処理、飲食、サービスとほとんどが非常に高い数字になっております。特にFの保安の職業は、警備とか交通誘導の仕事になるわけですが、実に15倍弱ですから、10人に150人分弱の求人がある。これだけ見ても雇用情勢は順調と言われておりますが、より一層の人手不足感が強まってきているということで、雇用課題の深刻さは増してきているのが現況であります。

こうした中で、ハローワークのマッチング機能の充実強化を重要課題として取り組んでいるのが最近の雇用状況でございます。

障害者雇用の状況でございます。先ほど座長からもお話がありましたけれども、4ページをごらんいただければと思います。昨年12月13日に公表した29年6月1日現在における

民間企業の障害者雇用状況の概要でございます。今年2月に開催された会議でも提出させていただいたところでございますが、新たな委員もいらっしゃるということでございますので、簡単にご説明を申し上げます。

上段の表の中央に全国と東京の民間の実雇用率を記載しております。東京は1.88%ですから、前年に比べますと0.04ポイント上昇しているということですが、残念ながら全国の1.97%には届いていない状況でございます。規模別で見えますと左下のグラフになりますけれども、全体的に平成23年ぐらいからずっと右のほうに上がっていますので、改善が進んでいるところでございます。一番上が1,000人以上の企業のグラフになりますけれども、直近では2.13%ですから、当時の法定雇用率2.0%は上回って推移しているところがございます。一方、一番下の50～300人未満という企業は、残念ながら1.07%と低くて、依然として企業規模による開きが大きくなっている状況でございます。

また、右下のグラフは、法定雇用率に達している企業の割合をお示ししているものがございます。上に合計が書いてありますけれども、東京の達成企業割合は34.1%です。0.9ポイント増加しているのですが、全国は50%という状況ですから、極めて東京は低い、大きく下回っている。都道府県別に見ても最下位という状況になっております。こうした状況から、さらに本年4月から法定雇用率が引き上げられたことも踏まえまして、企業への法定雇用率達成指導の徹底がますます重要となっております。特に障害者雇用が進んでいない中小企業、50～150人というのは障害者雇用ゼロという企業もまだ多く顕在化しておりますので、こういった中小企業に重点を置いた事業主指導、支援を展開していくことにしております。

次に、5ページをごらんください。今年5月29日にプレス発表した平成29年度における都内ハローワークの障害者の職業紹介状況でございます。上段の表をごらんいただければと思いますが、左から年度別に状況を記載しております。29年度の新規求職者数は合計で2万796人ございまして、対前年比3.7%の増加で、求職者は増加しているところがございます。増加している要因は、下に種別が出ておりますけれども、身体は若干減っております。精神が大きく増えているということで、これで押し上げられて新規求職者が増えている状況にあります。特に右の円グラフを見ていただきますと、23年度と29年度の比率を見ても、求職者の障害種別の構成比は身体と精神の割合が逆転している状況になっております。

次に、身体障害者が減少している要因でございますけれども、依然として身体を雇用し

たいとする企業側のニーズは非常に根強くて、その中で雇用情勢が改善していることもありますので、ハローワークの利用でなく、ウェブサイト等を含めて民間の職業紹介等を通じた活動も活発になっているような状況もあるかと思っております。加えて、身体の方の高齢化が一段と進んでいるということで、リタイアしているところもあるのかなと思っております。

一方、精神障害者が増加している要因という意味では、企業の理解が広がっていることや精神障害者の雇用実績が増加していることもあって、自分も働けるという自信を持つ方が増えてきていること、あるいは、支援者の方が一般就労移行について精力的にお取り組みいただいているということでハローワークの登録にもつながって増えているのかなと考えているところでございます。

次に、右下のグラフは就職者数の推移をお示ししたものでございますが、29年度は6,809件、前年比4.9%増となっております。ごらんいただくように、このところ毎年度過去最高を更新して推移しているところでございますが、こちらも精神障害者の伸びが押し上げている状況でございます。

精神障害者が伸びている要因としては、採用事例が増えて、企業にとっても取り組みの動機づけとなっていること、あるいは、就労支援機関が企業就労に有効に機能していること、精神障害者雇用に向けた施策の充実などなどが挙げられるかなと思っておりますが、今後も増加傾向で推移することが見込まれております。

しかしながら、精神障害者の雇用は伸びてはいるものの、雇用状況報告から見ても精神障害者の雇用数はまだ低い状況で、今後さらに企業側への取り組みを強化するとともに、精神障害者の課題と言われております定着支援にもしっかりと取り組んでいかなければならないと考えております。

雑駁ではありますが、以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

ただいまの説明について何かご質問はございますか。よろしいですか。

それでは、事務局から本日の議論についての補足説明と、制度上の就労定着支援事業について説明をお願いしたいと思います。

○柳沼課長 まず、別紙と資料3をご用意いただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

別紙の本日の論点になります。就労定着に向けた企業・福祉・教育の連携についてでござ

ございますが、阿部座長からもご発言がありましたとおり、法定雇用率引き上げと企業の障害者雇用の準備性がますます促進されていく。こういった中で、障害者総合支援法において新しいサービスであります就労定着支援事業がこのたび4月から導入された状況になっております。これから定着支援事業所が増えていくであろうと思われる中で、改めてここで、送り出す側として、障害者に就職後どのように安定して定着していただくかを視野に入れた支援とはどういうものなのかということで、職業準備性を視点に支援機関あるいは特別支援学校の取り組みをご報告いただきたいと思っております。

それとともに、企業様には、現在の障害者雇用の現状の中で、現場として支援機関に具体的にどのようなことを求めているのか、現実的な問題として企業様からお話をいただければと思っております。

別紙についての説明は以上になります。

議論いただきます前に、定着支援事業の概要を資料3をもとに説明させていただきたいと思っております。こちらは国の厚生労働省の資料をそのままつけさせていただいております。国による障害者総合支援法の施行における見直しがこの4月に大きくありました。就労分野においての見直しも幾つかあったのですけれども、新しいサービスが導入されたのも一つの大きな変更でございます。

就労に関しては、就労移行、就労継続支援A、Bがあるのですが、それに加えて新しい定着支援事業所ができました。内容は、ごらんいただきますとおり、一般就労に移行——移行という言葉はちょっと耳慣れないかと思うのですが、移行した障害者の就労に伴う日常生活及び社会生活上の支援ニーズに対応するためにこのサービスを創設したということです。

内容としましては、事業所、家族との連絡調整に加え、本人との面談や企業との連絡調整も入りますけれども、支援内容がある程度示されている中で、最大3年間、利用期間が上限として定められております。

対象者のところを見ていただきたいのですが、利用できる対象者には条件があります。就労移行支援事業所あるいは継続支援事業所、生活介護、自立訓練、これらの事業所で訓練等を経て一般就労へ移行した障害者が対象になります。一般就労後6カ月を経過した者という条件になっています。6カ月後というのはなぜかという、先ほど申しました就労移行支援事業所などが一般就労させた後に6カ月間は定着をする努力義務があるので、こちらの事業所が6カ月間は定着支援をする。6カ月を超えた後に就労定着支援事業所が支

援するという内容になっています。

支援内容を書いておりますが、具体的に言うと、月1回以上、障害者の対面支援を行うとともに、月1回以上、企業訪問を行うことを努めることとなっております。これに伴いまして事業者側には運営費が支払われる仕組みとなっております。

下段に就労定着支援事業所とありますが、職員配置や、サービス管理責任者といひまして、支援の内容を主体的にマネジメントする責任者を置くことになっているのですが、こういった指定基準がありまして、その基準を満たしたところを指定するという内容になっています。現在、移行支援事業所が都内には約300ありますが、恐らくこの移行支援事業所が定着支援を取っていただくという想定のもとで、今後、最大300ぐらいは増えていくのではないかと見込まれております。

ちょっと雑駁ですが、こういった地域の支援機関の変化が今年4月から出てきているところを説明させていただきました。

○阿部座長 ありがとうございます。

ただいまの説明で何かご質問があれば……。よろしいですか。

それでは、続いて、就労支援機関の取り組みについて野路委員からお願いしたいと思います。

○野路委員 今の定着支援事業の絡みでちょっとお話をさせていただきたいと思っております。

先日も東京都の就労支援機関の意見交換会でも活発に議論を、定着支援事業のあり方で、今日いらっしゃっている井上さんや大形さん、私も含めて、いろいろ葛藤しながら聞いたり意見を出し合ってきました。その中でいろいろな意見が出たので、口頭で申しわけないですが、就労支援機関の現場として、定着支援事業についてどのようなところを心配していたり、今実際にちょっと始まっているところもあって葛藤しているような部分もありますので、そういったお話を少しさせていただけたらと思っております。

一番心配されているのは、先ほど柳沼課長からありましたけれども、就労移行支援事業所は都内に300カ所あるということで、そこが今度の報酬体系の見直しの中で就労定着支援事業所を取っていく。取っていかないと報酬が下がっていくような制度的な枠組みになっております。そういう中で、いろいろな就労移行支援事業所がありまして、いわゆる従来の職業リハビリテーションの価値観に基づくアセスメント・マッチング訓練という形で、さまざまな就労定着支援という流れで、そういうプロセスを大事にしている就労移行支援

事業所様はそんなに心配していないですけれども、いろいろなスタイルの就労移行支援事業所があります。そういったところが事業申請をして就労定着支援事業を行っていく。恐らくこれまでの私たち就労支援機関と同じような動きとは違う動きをされていくのではないかとこのことがあります。

特に、3年半終わった後に、一応ナカポツや区市町村の就労支援機関に引き継ぐという制度設計になっているのですが、ここの連携のタイミングをどうするのか。あと、連携の質、あり方についても、引き継ぎ条件とか、支援の連携の課題が1点挙げられるかと思えます。

あと、就労支援の前後に、本来ですとジョブコーチ支援的に考えれば、就職前の遅くても3カ月ぐらいまでにはその方の様子と向き合って、就職した後のフォローも集中的にしていきたいんですが、それを就労移行支援事業所さんなどが行いますので、その辺のアセスメントやジョブマッチングについてナカポツや区市町村の就労支援機関は見られない。後から情報を聞くというところで、その辺は大丈夫なのか。

就労移行支援事業所さんですと、通所している方たちがいます。その方たちと就労移行支援事業所との強い関係性がある中で、後から引き継ぐので、利用者さんとの距離感みたいなものをどうやって縮めていくかという難しさもあるかな。そんな意見があります。

支援をすると1人頭で報酬、お金が入るような仕組みになっていますので、企業さんとの関係でいきますと、ナチュラルサポートが形成されるような支援になっていくのか。逆に、月1回訪問して報酬を取っていくような仕組みになってきます。そうすると、集中的に行くときは集中的に行かなくてはいけませんけれども、1回行けばいいということになりますし、行かなくてもいいのに月1回行くようなことにもなりかねない。そういったところで支援のあり方が、形式的な就労支援になるのではないかという意見や考えが正直出ていました。報酬稼ぎのための短時間訪問とか、会社で面談して1回で終わりとかいう形になりかねないのではないか。その後の就労支援機関との引き継ぎがうまくいくのかというところを非常に心配しているということです。

あと、当事者の目線から言いますと、就職をしたのに受給者証を取らなくてはいけません。福祉サービスを使うことになりますので、受給者証を取らなくてはいけません。何で就職したのに受給者証を取るのかという説明とか、自己負担の問題についても何かわかりやすい資料も必要ではないか。そういった意見が出ております。

この制度については、一応、障害者の福祉サービスですので計画相談が必要になるんで

すが、就労支援をわかる計画相談支援事業所が非常に少ない中で、セルフプランが中心になって就労定着していくのであれば、ある意味、定着支援事業所さんが好きにやれるような中身になるのではないかと。客観的な視点が入らないではないかという意見がありました。

私のほうでは危惧したり心配したりする部分の意見があるんですが、プラスの部分があるとしたら、就職後半年の間ジョブコーチを稼働することができますので、ジョブコーチの資格を取っていると報酬が高くなったりというのもあります。今後もしかしたら、就職後の半年間でジョブコーチを使うことを考える事業所さんも増えていいのではないかと考えております。そのほか、きょう井上委員や大形委員もいらっしゃるので、できたら補足いただけたら議論が深まるのではないかと考えております。

ありがとうございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、井上委員、大形委員、何かあれば。

○大形委員 文京区障害者就労支援センターの大形と申します。

きょう、資料を配らせていただいたのですが、野路委員のおっしゃられたように、どうなっていくんだろうと、とても不安だとか、ネガティブなことを考えてしまったりするんです。自分の中でもうちょっと言語化してみる必要があるかなと思ひまして、私の中で整理したものをきょう説明したいので、資料を出させていただきました。

資料を説明させていただきますと、職業準備性って何だろうという問いがあったので、説明には全体像が必要かなと思ひまして、準備性と定着支援事業について図にしてみました。職業準備性って何だろうということで、1つは生活のリズムを整えること。働き続ける体力をつけること。それと自己理解です。自分のことを知ること。これには病気や症状、障害のことも含みます。あと、職業理解、働くことの知識であったり、職業研究、企業研究。さらに啓発的経験、試しにやってみる。これは職場体験とか企業実習だと思います。それらを経て方策の策定ということで、進路の意思決定を本人がする。ここまでが恐らく職業準備性ということではないかと考えております。

その後、就労支援を受けて就職をしていきます。就職後は定着支援がスタートするのですけれども、私の思うところは、定着支援とは何だろうといろいろ考えてみましたら、職業的な発達の支援、保障、または新しい環境への適応。新しい環境の中で自分を修正し変化させていく。それへのサポートが定着支援ではないだろうかと思ひしております。

働き続けることというのは、実際に支援をしていて感じるのですけれども、福祉就労だ

とか施設に比べていろいろな変化の中を乗り越えていくわけです。一言で言うと、変化に対応していくことではないかと思っております。ですので、3年間働きながら環境とか認知のギャップやずれの気づきをしながら、さまざまな葛藤を3年間かけて乗り越えるトレーニング、またはそれへの支援が3年間の定着支援事業なのかなと思っております。

あと、定着支援事業とは、この定着支援事業所の概要から感じ取ることは、自分のことを一番よく知ってくれる身近な相談窓口が3年間伴走してくれること。やはり大事なことは、最後までつき合ってくれる安心感。この安心感がチャレンジを下支えするのかなと思っております。

プログラム例と書いてあるんですけども、これは私のあったらいいなという希望的なイメージになります。1つは定着支援で、さっき野路委員からあったナチュラルサポートで、定期面談は人とか状況によって頻度は異なると思います。定着支援の内容としましてキャリアカウンセリングということで、成長や出来事、「前回からどんな成長がありましたか？」と聞いて言語化して、事実にしていく。これが自己感覚、自信につながって、これからの変化の中を乗り越えていく力になるんじゃないかと思っています。もう1つはライフキャリアカウンセリングで、よりよい職業生活または余暇、将来のことについて話す機会、それと自分で体調管理、ストレス管理をしていく支援。

2つ目としましてビジネススキル。これは、月1回の面談で「話すことないよね」とちょっと聞いたんですけども、OB会に来て、そこで声かけも入るのかなみたいな話をしていたので、それに対してのお金はどうなんだろう。利用料を取る分、それに見合ったサービスといたしますか、内容がちゃんとしている必要があるんじゃないかという気がしております。自己研鑽のプログラムというのは一般のビジネスマンも大いにやっているところで、ビジネススキル自己研鑽プログラムで、企業知識や働き方、これは働いていて気づくことがたくさんあると思うんです。各種のビジネススキル、新しいスキルがこれからどんどん変化していく時代です。合理的配慮については、働き続けるとどんどん合理的配慮の内容も変わってきます。または労働法、職場の中で自分を守ることも大事だと思っております。またはライフスキルで、福祉サービスについて知ったり、精神の方ですと心理講座とかライブイベント。ファイナンスと書きましたけれども、これは金銭管理にとどまらず、一生のお金、将来設計という勉強の機会です。最後は一番下に「地域移行」と書いてありますけれども、3年後の地域移行を視野に入れたようなこういう講座があるといいかなと思っております。

3番のOB会、茶話会。

4番、万が一3年間で離職があったときこそ手厚いサポートで再就職支援とか再訓練、場合によっては福祉就労へのコーディネートでしっかりつないでいくこと。このあたりが定着支援事業所の大事な役割になってくるのかなと思っております。

あと、事業主、雇用主への支援で、やっぱり雇用主にとっての安心の存在になってほしいと思っています。求職者を外部で支えてくれる存在、それと雇用管理に関する相談で、例えば障害特性、障害理解とか、障害の方の専門の立場からアドバイスができる。または、万が一ミスマッチや定着が難しい場合の相談ですね。このときは、離職のフォローも含めて、中立の立場でしっかりとかがわってくれる。これも企業さんにとっては安心感になるんだと思います。

大切なことですがけれども、さっき月1回会社に行ったら済んでしまうということで、場合によっては会社の雇用管理の下請のような形にならないことに留意していただいて、ナチュラルサポートで支援料を少なくしていただきたいと思います。

それと、地域での役割ですがけれども、36カ月の中でいろいろな生活課題があると思うんです。ソーシャルワークの視点で支援をしていただきたいと思います。単に定着支援事業所で解決するのではなくて、地域全体で支えていくような仕組みづくり、そういう流れをつくっていただくと、36カ月後の地域移行に向けての準備になるのかなと思っています。

36カ月以上は、場合によっては引き続き契約という文言もどこかにあったようですがけれども、私個人的な意見としましては、36カ月以降の契約はなるべく行わない。そうしますと、利用者を抱え込んでしまうことによって、ちょうど今、区市町村の就労支援センターは登録者がたくさんで手が回らないようなことになっているんですけれども、定着支援事業所も登録者がたくさんいて手が回らないことになってしまうと、そもそも定着支援のサービスが低下していくのではないかと考えておりますので、36カ月間かけて地域移行、地域の身近な相談窓口、就労でしたらナカポツセンターとか区市町村の就労支援センターへ、生活の相談でしたら各種相談支援機関とか保健師さんであったり、そういう地域移行が図れるといいかなと思っております。

こんな感じで自分なりに整理させていただきました。以上になります。

○阿部座長 ありがとうございます。

井上委員からも何かありますか。

○井上委員 立川市の就労支援センターはたらこの井上でございます。貴重なご意見をいろいろ伺えて、ありがとうございます。

実際に大形さんの意見に私も非常に共感する部分、同じところが多いです。特に大形委員が本当に的確にまとめていただいて、私が話すことは少ないかなと思うんですけども、追加のような視点で聞いていただければと思うんです。

東京でいいますと、ご存じの方はもちろんたくさんおられると思うんですが、市区町村センターが各自治体に設置されています。住民であれば利用期限なくずっとかかわり続けるという、終わりのない、人生に寄り添うような支援センターで、定年も超えて働かれる方も出てきているご時世ですので、リタイアするまではおつき合いをする覚悟が求められてくるわけです。この事業は2001年から都の事業で始まっています。そのときから私もやらせていただいているんですが、定着支援事業を3年、3年半ぐらい見るところで言うと、アセスメントをして、就労準備性のピラミッドを担保して、起き得る課題を想定し、職場の受け入れ状況、環境調整とかジョブコーチとかかませて、ご本人が成熟して、会社も雇用管理のノウハウを身につけていただけることを3年間ぐらいでしっかりやっていただくのは非常にいいとは思いますが。

始めた当初は我々もそういうことをこつこつ一人一人やっていた時代がありましたけれども、今お話があったように、あつという間に手が回らなくなって、長にかかわってくると当然、人生をどう生きていくか。キャリアもありますけれども、加齢による能力低下やご家族・家庭の状況変化に合わせて、就労支援センターとこいつつ生活支援センターみたいになっている。たまたま「働く」というキーワードがついているものですから、全て丸抱えになってしまうような状況があります。

ですので、この定着支援事業に期待するのは、3年、3年半ぐらいかけてしっかり基礎の中での雇用をつくっていただいて、本人、事業所、地域も含めてつないでいただけると助かるんです。そこをしっかりとついていた後に僕らがいよいよ引き継いで長丁場になるという感じで支えていく形になるんですけども、そういう流れだといいなと思います。

あと、僕らの役割は、恐らく昔やっていた準備、定着というよりは、本当にケースワークというか、働き続けるために、丸抱えはもうできないので、いろいろな地域の資源を開発、発掘して、つなぎ合わせて、ご本人に合わせてオーダーメイドして、何とか長く働いていけるような仕組みづくりでずっと支えていかないと難しいのかなと思います。幸い、

東京の場合は資源の参入も多くて、ビジネス系もありますけれども、定着支援事業もたくさんできますので、そこがやるべきことと、市区町村センター、ナカポツセンターさんが引き継いでどうやっていくか。かなり長期的なビジョンを共有してやっていけるような東京都全体のあり方になると望ましいなと感じます。

○阿部座長 ありがとうございます。

3人の皆様から非常に貴重な意見をいただいたのではないかと思います。

続きまして、特別支援学校における取り組みについて堀内委員にお願いしたいと思えます。

○堀内委員 南大沢学園の校長の堀内です。資料4を用意してまいりました。

本当にいつも学校の卒業生の就労支援については関係機関の方のご尽力にただただ感謝するばかりです。

本校は、主に中学校の特別支援学級を卒業した軽度の知的障害のある生徒が就労を目指す、そういうコンセプトの学校でございます。

まず、入学してから就職するまでの流れについては1のところで示しております。1年生のときは、やはりまだ中学校から進学したばかりで職業準備性については非常に整っていない状況がありますので、例えば先輩が働いている職場を見に行ったり、あとは実際に学校に先輩を呼んでその仕事の話の話を聞いたり、短期のインターンシップをするなどして、ともかく自己理解をまず進めることから始めます。

そして、2年生になりますと、自己選択と我々は呼んでいますけれども、できることとしたいことが違うということを経験の中で積み重ねていき、実際に一、二週間のインターンシップと本校は呼んでいます。これは他校では現場実習と位置づけているところもありますが、実際に働く経験を通して、自分にとって何が合っているのか、適性がどうか、あるいは何がしたいのかを絞り込んでいくような段階になっています。

そして、3年生になりますと、いよいよ就職を念頭に置いた実習という形になり、これを前期、後期一、二週間程度実施する流れになっています。ただし、この期間については、企業様等の事情等もありますので、これはあくまでも目安になっています。長くやる場合もあれば、短い場合もございます。実際に決まらない生徒もおりますので、1月以降、決まるまで実習をしたり、採用前の確認実習というものもあります。こういったことを通して働く、社会への移行を整えるような流れになっております。

裏面をごらんください。これは、卒業後の定着支援について、現状の学校でどういう取

り組みをしているかをまとめたものです。在学時の3年生のときは、年明けに移行支援会議をどの生徒に対しても設定いたします。そして、移行支援計画を作成し、学校から就労支援センター等へ引き継ぎを行うような形をとっています。あわせて、本人、保護者は支援センターに登録いたします。そして、入社前の研修、実習等があれば、支援センターの担当者を学校の進路担当者が企業に紹介するようなこともいたしております。

そして、就職をして、卒業後1年目ですが、基本3年間は学校でアフターケアをする体制を整えております。特に卒業後1年目については力を入れております。

4月から6月は、今もやっておりますけれども、進路担当者が1回目の企業訪問等を行います。そのときに就労支援センターの担当者と同行するようにして、企業の担当者と顔合わせをセッティングするようなことをしております。

7月から8月、夏休み期間中に2回目の訪問を行います。本校は元担任が行うこととしております。実際に企業に行って企業担当者と本人から聞き取りをするようにしますが、このときに基本的には支援センターの担当者の方にも同行していただく形をとっております。企業担当者から聞き取りをして、席を外すような形で本人からも聞く。担当者がいると卒業生が話しにくいような状況もありますので、そういった工夫もしております。

9月から3月については、卒業生の状況に応じて、支援センターさんと連携をする中で、訪問したり、学校に呼んで実際に話をしたりして、定着支援上、何か課題があれば、そこで手を入れるような形をとっております。このあたりから支援センターさんの主導による定着支援という形になってきますけれども、学校は支援センターさんと連絡をとる中で情報提供を受けるような形をとり、さらに年度末には就労の状況とか契約更新の状況等について確認をして、実際そのときに課題があれば学校としても対応するような形をとっております。

卒業後2年目に入りますと、基本的には支援センターさん主導による定着支援という形になっていくわけですが、連携する中で情報提供を小まめに受けるように連絡をとらせていただいております。そして、状況によってはと書きましたけれども、支援センターさんが訪問する際には同行する形もとっております。

3年目になりますと、センターさんの定着支援について情報を受ける中で、引き続きになりますけれども、うまくいっているケースについてはほぼ学校としては見守りに入る形になりますが、2年目から3年目がやはり離職の問題を卒業生も抱え始めますので、この段階での支援センターさんとの情報の共有であるとか連携が非常に重要な課題になってお

ります。

さらに、4年目以降になりますと、3年目までが学校としての支援体制の期限になっていますが、やれることについては学校としても連携をする中でやっていきます。実際に生徒にとっては、相談のしやすさという点でいくと、母校、自分の出た学校ということも十分にありますので、今でも卒業生は結構来ています。そういったときにつかんだ情報等を支援センターさんと共有する形もとらせていただいております。

備考で書かせていただきましたが、状況に応じて支援が必要な場合が生じますので、集中的な支援が要る場合には東京ジョブコーチ等を活用するようなこともしております。

なお、卒業生の個人情報の管理については、基本は卒業後3年間で考えておりますけれども、4年目以降につきましてもやはり課題が残りますので、現状は卒業後5年間の保存で学校としては対応させていただいております。

雑駁ではありますが、以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

続きまして、企業委員からそれぞれの企業紹介及び各社の取り組みについてお話をいただければと思います。

まず、田中委員からお願いしたいと思います。

○田中委員 それでは、アクサ生命の障害者雇用につきまして、ごく簡単にご説明をしたいと思います。10分は超さないようにしたいと思います。では、資料に従ってまいります。

1枚めくっていただきまして、ここにアクサグループの宣伝が2ページございます。これは本当に簡単に済ませたいと思います。フランスベースの会社でございます。

2枚目、日本のアクサ生命はその日本法人であるということになります。

3枚目、アクサ生命の障害者雇用は、多くの会社様がやっていたらっしゃるようにダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みの中で行われてまいりました。ここに図がありますのは、社長直下のダイバーシティ&インクルージョン諮問委員会という役員組織でもって討議をしてきました。現在では障害者、女性の活躍、ワークライフバランス、LGBT、多国籍と項目が増えておりますが、やはり障害者雇用からこの会は始まりました。障害者雇用につきましては、五、六年過ぎたところで全体がクルージングのような安定状況になりましたので、だんだん項目が増えてきたということでもあります。ただし、最近の精神障害者雇用等の動きに沿いまして、やや変革期、曲がり角を迎えているかなと思っております。

次のページ、アクサ生命の障害者雇用の考え方ということで、理念です。これは、6年か7年ぐらい前に当時のイギリス人の社長がトップダウンで策定をしたものの流れが続いております。アクサ生命の未来に向けた重要な戦略、お客様に選ばれる会社になるための戦略という位置づけをしています。これはチャリティーではなくチャンス、ビジネスチャンスのキャッチになります。まずはお客様志向です。間もなく1,000万人を超えそうな障害者でありますけれども、そのご家族、ご友人全部合わせると大変な人数になります。そういった方々の支持を得ることが本当にビジネスチャンスであろうと思っております。それから、職場は活性化されます。障害者の生き方に触発された社員がおるわけですし、障害者の働くチームは活性化するというのが社内調査の結果としても出ております。また、同じように、職場への社員満足度も向上します。例えば経営への一体感とか、エンゲージメント、参画意識が高まるのがやはり調査から判明しております。

このようなことをどのようにしてやっていこうかというところでは、まず全社的な取り組みにします。地方でもやります。それから、障害や仕事を区別しない。多様な障害、全ての仕事を対象にします。そして、できないことではなく、できることに着目して期待する。これも多くの会社がとられている方策だと思います。風土としまして、障害者と障害者以外の社員が机を並べ助け合って働く状態にしよう。こんなことを考えて始めたわけです。

次のページでございますけれども、かつてアクサ生命は障害者雇用率についてとても劣等生で、1%前後でございました。これを掛け声のもとに急速に上げていきました。ここ五、六年は障害者雇用率達成をできておりますが、外資系だけに人件費予算は大変に厳しくて、障害者雇用率分ぐらいしかもらっておりませんので、雇用率そのものがどんどん高まっていくことはございません。ごらんのように、障害者雇用率をなめるような形で推移してきたという感じがございます。

次のページは、全国でやっていることを図式にしたものです。日本全国で営業店に中のコーディネーターとしてクラークという職種がありますが、そのサポートとしてこのぐらいの人数が散らばっております。

その次のページは、その人数を障害別にまとめたものでございます。やはり身体、聴覚の方が多いということです。これは障害者雇用の沿革によるものでありますけれども、精神障害者については現在20名ほどおります。全体では126名おります。

この126名が組織の区別なくという話をしましたけれども、実際にどんなふうになって

いるかといいますと、地方がさっきの図にありました55名で、あとは本社にいます。そして、本社の中でもやはり人事に多いということはございます。オフィスサービスと書いてありますのは社員向けのサービスセクションで、ここにはメーリングや印刷センターがあって、特に聴覚障害者が固まっています。そのほか人事の中ではばらけておまして、さらに人事以外と書いたところに24名、これが本社ビルの中のいろいろな部署に分かれて、健常者と机を並べて働いている。こんな様子ですと書いてあります。

採用から定着までのプロセスは、特筆すべきことはございませんが、弊社の場合に採用チャネルはほとんどがハローワーク様であります。9割はハローワーク様からいただいております。そのほかウェブと、そのウェブを運営する会社の就職説明会、このぐらいであります。それ以外の方策はとっておりませんが、最近はやっとそれだけでは不足してきた感じがしております。

人材は、人物本位でまず選考いたします。次にマッチングをやりますけれども、最初にポジションがあって、そこに必ず来てもらいます。ですから、ポジションの要件がありますということではなくて、人物本位で採った方々のできることに着目して、どこか働いていただけるセクションはないかということをやっております。これは障害者雇用の特徴だろうと思っています。面接は所属が当然やりますし、最終決定をして、障害者雇用は人事のことなんだという意識ではなくて、所属がイニシアチブをとって養成、定着するように導いております。決まりますと、受け入れ前ガイダンス、就業前研修をやって、障害者別の特徴を具体的に説明していきます。

次のページは定着までのプロセスで、フォローアップをまず1.5カ月後。これは試用期間が3カ月ですので、もし試用期間でだめですねということになるとしますと、1.5カ月前ぐらいに手配しないといけませんので、その見きわめも含めて1.5カ月後。それから、試用期間を過ぎた後、最初の契約更改をやるかどうかも含めて3カ月後フォローアップをやります。それ以降は必要に応じてということになりまして、訪問面談とか支援機関のご担当との協議、カウンセリングや、必要であればジョブコーチを受けます。それから、サポート機器が必要であれば、相談に応じて合理的な範囲で購入します。また、障害者向けの専用教育もしております。この中には東京しごと財団様の研修システムを使ってやらせていただいているものもございます。特徴的なものとしては手話による日本語講座、手話を使っての日本語文法の勉強。それから、そろそろ障害者のリーダー格が出てきておりますので、そのリーダー格障害者のためのリーダー研修も企画しております。

あと、インクルージョンとしてどんなことをやっているかということですが、DIP (Disability Inclusion Program) といって、いろいろな障害を持った社員が社員自身のことを一般社員に伝えていくという研修をやっております。それから、バリアフリー上映会といいまして、仕事が終わった後、映画会をやるのですが、これは字幕があったり、音声ガイドがあったりで、障害者だけではなくて、外国人も来たり、あらゆる市民の人が来てみんなで一緒に楽しもうということもやっております。それから、聴覚障害者の主催する手話ランチ会、ご飯を食べながら気楽に手話の練習をします。

それから、インクルージョン、共に助け合うことでは、問題が起きたら人事内のチームワーク、労務担当や私ども採用サイドと啓蒙のグループなどと合わさったチームワークで対応していくようにしております。それから、郵便センターには、30名近い聴覚障害者がおりますので、手話通訳者が常駐しております。そのほか、ちょっとわかりにくいかもしれませんが、下にもこもことしているのは盲導犬です。職場に盲導犬がいるような風景もごく普通になっております。

また、その他の支援としまして、ブラックファストチャリティといいまして、知的障害者のベーカリーがつくったものを月1回水曜日に販売します。収益金は明晴学園さんに寄附しておりますが、ごらんのように毎回、朝、列ができるぐらいの人気があります。

このほかに、ブラインドサッカーの支援も2006年からやっております。特にアスリートということで募集はしていないのですが、いろいろなアスリートがデフリンピックに行ったり、パラリンピックに出ようとしている実態がございます。

最後に、現在、課題だと考えていることですが、やはり障害者の給与レベルは、人に合わせた仕事を提供する観点からしてもちょっと一段低い形になっております。障害者の2割は既に正社員に登用されておりますけれども、まだ彼らのイメージできるようなキャリアパスができておりませんので、これを確立したいと思っております。また、もっともっと活用幅を拡大したいということで、在宅勤務のような働き方改革なども積極的に取り入れていこうと思っております。それから、今後、普通の社員も同じですが、重症・高齢化を迎えますので、だんだん機能が低下してきたときに厳しい問題にならないように、合理的配慮をうまく使って、うまく合意できるような手当てをつくっておきたいと思っております。

それから、私の仕事の半分は最後の適応困難なケースへの対応となります。したがって、きょういただいているようなご議論は本当に勉強になっております。

以上でございます。ありがとうございました。

○阿部座長 ありがとうございました。

それでは、ちょっと時間がなくなりつつありますので、手短にと言ったら失礼ですが、できるだけ短目をお願いしたいと思います。

それでは、和田委員、お願いします。

○和田委員 株式会社ツムラ、人事部の和田と申します。よろしくお願いたします。座ってお話しさせていただきますが、こちらでレコーダーがぴかぴか光っているものですから当たりさわりのない話になってしまうかもしれないなんて、冗談です。

まず、株式会社ツムラという会社の会社概要からお話しさせていただきますと、代表者が加藤照和という比較的若い社長でして、今54歳です。彼が社長になってから、後で掲げますけれども、人のツムラということを非常に強く言っています。創業は明治26年で、今年125周年をめでたく迎えさせていただきました。伝統のある会社でございます。

現在、事業内容としましては、医薬品、漢方製剤、生薬製剤等の製造販売です。ツムラというとバスクリンというイメージが非常に強いようですが、実はバスクリンは数年前に完全に分社化いたしまして、今、弊社はバスクリンを持っていないんです。漢方薬に特化した会社でして、下のグラフをごらんいただければと思うのですが、医療用漢方製剤が売り上げの95.2%を占めております。ですから、実際に医師や薬剤師さんメインに使っていただく漢方薬がツムラの中心になっています。かつ、米印でごらんいただきますと、昨年度の医療用漢方製剤市場でのシェアが83.9%ございますので、市場を牽引していく役割を持っている企業だなと我々は考えております。

1枚めくっていただきまして、経営理念ですが、これも耳にされたことがあるかもしれないですが、自然と健康を科学するツムラです。まさに漢方薬という自然の恵みから生まれる薬を科学していくのが我々の命題です。

次は、企業の使命としまして存在意義です。漢方医学と西洋医学の融合により、世界で類のない最高の医療提供に貢献しますというところを掲げております。実は、医師免許を持った先生が漢方薬と西洋薬の2つを処方できる国は世界で日本しかございません。日本の医療というのは西洋医学と漢方医学の両方のいいところを組み合わせることができる非常に優れた医療文化を持っていますので、これをさらに発展させていきたいと考えております。基本基調に伝統と革新、伝統のある企業と言いましたけれども、やはり革新を続けたい。新しい社長が掲げたのが2021年に向けて「漢方」のツムラ、それから「人」のツム

ラです。この「人」のツムラを実現するためにも障害者雇用での取り組みも行っていきたくないと考えております。

障害者雇用の取り組みについて触れさせていただきますと、特別なことは何もやっていないというのが我々のスタンスです。特例も持っていません。ただ、ポリシーといたしまして「共に生きる、共に活かす」、これに尽きるのかなと思っております。その下にございますが、自立ということで、我々も一緒ですが、仕事を通じて成長する。会社に依存するのではなくて、自立していく。こんなところを支援していければと思っています。共に働いてツムラを発展させていく、これを障害者採用の中でも意識していただきたいと思っています。これを皆さんが意識できるように会社は支援をして、組織として成長していきたいと考えております。最後にやはり大事なのは対話です。採用のときもそうですが、本人の幸せ、それから会社としての幸せ、「今あなたがツムラに就職したら本当に人生の中でハッピーですか?」、ここを重点的に考えた上で採用していきたいと考えております。

現状ですが、障害者の数が62名おまして、雇用率としては2.91%です。内訳としましては、まだ身体のほうが多いですね、44名。精神障害が最近増えてきまして16名、知的障害の方が2名いらっしゃるということです。

次をめくっていただくと、就業している場所ですが、本社で31名、あと研究の補助などをやっているのが20名ぐらいいます。工場で実際に製造をしていたり品質管理をしているような社員もおりますが、実際に本社がやはり多いです。その中で人事部でも事務をやっている約30名中6名ぐらいが障害者だったり、本当に通常の一般事務をやってもらっているのが現状です。

例えば環境整備では、本社のオストメイト対応のトイレも助成金をいただきながら一昨年ぐらいに設置しました。あとは、車椅子の方が3名ぐらい本社にいますけれども、ごみを捨てやすい高さにゴミ箱を置くとかいう配慮、本当に基本的なことしかしていないです。通院における配慮といたしましては、原則、月に1回特別休暇を付与してまして、これは半日単位でも取得できるようにして、午前・午後だけで行ける方にも対応しています。

採用におきましては、まずは就業可能な部署が本当にあるのかというところから確認します。我々が書類選考する中で、この方だったらここでいけるんじゃないかというところをまず見つけて、私ともう1人、人事部の管理職で面接をします。実際にできることを確認した上で部署に話を持っていきます。こういう方がいるんですけれども、ぜひ面接して

もらえないでしょうかという形で面接をしてもらうんです。十数年前ですと、正直、「何でうちのの？」という意見がかなりありました。ただ、みんな理解が進んできました、今は「そうなんだ。じゃ、ぜひうちへ入ってもらってみたい。面接したいな」と言ってもらえるようになってきましたので、文化が定着してきたところを感じております。

それから、条件としては、ケアが可能かどうか。実際、人員構成も見るんですね。あそこの部署だとやっぱり厳しくないかと、そこまで見た上で就業部署を決めているのかなとは思っております。

それから、入社前ですと、1枚めくっていただいて、きちんと本人から、どこまで開示していいですかというところを確認した上で、ナビゲーションシート、こういうことが起こったらどうすればいいかというのを本人に書いてもらうんです。こういったものを使って、就業部署にきちんと配慮すべきこととお話しさせていただいております。

あと、定着支援ということで出て記載しているんですけども、必ず外部の支援機関には登録してもらっています。入社後は1カ月程度で1回面談させていただいて、その後は3カ月に1回程度、外部の方と面談をしてもらっているんです。外部の方に入っていただくとか何がいいのかというと、本人も我々には言いづらいことが外部の方には言えて、外部の方を通して会社に改善を求めることができたりというのは、本人としてはいいと思います。それから、我々からすると、会社側からは伝えづらいことや会社の現状などを客観的な立場から本人にきちんと伝えてくれるますので、ありがたいと思っております。

時間がそろそろになりましたので、これで終わらせていただきたいと思うんです。一番下に書いていますけれども、本当にトライ&エラーの繰り返しです。私も十何年やってきていますけれども、いまだに学びます。ああ、そうなんだ、そういう意見があるんだというのは今でも学びますので、学びながら成長できればと思っております。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、佐久間委員、お願いいたします。

○佐久間委員 リベラル株式会社の佐久間です。よろしく申し上げます。時間がないようなので、ざっと話をしていきたいと思えます。

資料の一番最初に会社概要を書いてあります。ここで重要なのは特例子会社であることと、設立が2008年4月1日になりますので、まだ10年しかたっていない会社と思ってください。その中で障害者数が28名、内訳としては知的が22名、精神4名、身体2名です。ただ、精神障害の方を雇用したのは3年ほど前、身体の方に関しては2年ほど前からという

ことで、スタートは知的から雇用しています。

その下を見ていただくと細かい内訳になっていますけれども、知的障害者で重度判定を持っている方が半数以上いる状況です。障害者は全て正社員雇用しています。これは最初からです。トライアル雇用からスタートするんですけれども、すぐ正社員雇用としてやっています。10年間やってきた中で離職者は5名ですけれども、最初の1年半で2名退職しています。その2名については、私どもの障害者に対する見方がまだまだ甘かった。その甘かったというのは、障害者を障害者として見てしまっていたところです。その後3名の離職者があるんですけれども、1人は亡くなっています。残りの2人については、今回の定着支援につながるところかと思うんですけれども、性の問題でやめざるを得なくなっている状況です。グループ雇用率は今3.15%ぐらいとなっています。

次のページを見ていただくと、販売している商品は中古の商材です。皆さんの会社でふだん使われているような中古のビジネスホンであったり、中古の複合機、コピー機、中古のパソコン、ネットワーク商材を清掃して、整備して販売することをやっております。

その下に、障害者が実際にやっている仕事で、複合機の清掃です。隣が電話機の清掃、次に複合機のメンテナンス、これは販売する前に、きちっと動くかどうか動作の確認をとらなければなりませんので、そういったものも知的障害者がやっております。

その次は複合機の修理、リペアです。これも使っていただいたお客様の中でいろいろ問題が出てきた場合に必ず対応するんですけれども、そういった場合の修理作業も今は知的障害者がやっております。これはプラモデルをつくるような感覚でイメージしていただいていると思うんですけれども、100パーツ以上あるものを設計図なしで分解して組み立てていくような複雑な作業をしております。

その左下へ行くと商品の仕分け、これは、中古の商材を使っていますので、仕入れがすごく大事になってきます。各方面から商品を仕入れるのですけれども、当然、仕入れたものの中から使えるもの、使えないものを判別します。そういったものも知的障害者が行っております。

次に、PC、パソコンのデータ消去です。こちらもいろいろな機関から依頼があるものを、物理的破壊するものに関しましては機械にはめまして穴をあけて壊す。中古販売が可能なものにつきましては、私どもで専用ソフトを使ってハードドライブなどをきれいにしまして再販しています。これは知的障害者プラス精神障害者の方がやっています。

隣がキitting作業で、私ども中古の商材をもともと扱っていたのですけれども、今

は新品の商材も扱うようになってきています。パソコンとかサーバーの中をお客様の状況に合わせてカスタマイズしたものを出していくんですけれども、こういったものを知的障害者、精神障害者が行っております。

最後に印刷事業で、こちらは名刺の印刷もそうですし、あとはチラシ、パンフレットの印刷も手掛けております。

次に、うちの会社レベルでは、障害者を戦力として雇用しております。一番上に書いてありますけれども、障害者の就労は福祉ではありません。私どもが長年ずっとこういうふうに思ってやってきた内容です。どういったことを戦力化させてきたか。

それが下のほうになりまして、まず過度な配慮はしない。最初の1年半で2名退職したんですけれども、ここは過度な配慮をしていました。障害者だからしょうがないねと思ってやっていたんですが、それが結果あまりよくなかったということで、それ以降は過度な配慮はしない中で育てていこうとやっています。

次に、本気でぶつかる。これも同じで、障害者だから許されるわけではなくて、障害者だからこそこういった部分は意識してやっていきましょうということで、そこに対してかなり距離を縮めてきました。これが本気でぶつかるということです。

次に、みずからの手で居場所をつかみ取るというのは、トライアル雇用をやったからといって、あなたは必ずうちに入社できるわけではないです。その分、自分自身でしっかりその場所をつかみ取るための努力をしましょうということで、必死になって作業に打ち込んでもらいます。その中で周りから認めてもらって、「君はこの場所をやっとつかんだね」ということを経験させるようにしています。

最後は、障害者が障害者を教える。当時は指導員の人間がいろいろ指示をしながら教えてきたんですけれども、指示待ちになってしまったり、何か言わないと動けない状況があったので、これをやめていきましょう。立ち上げて3年目ぐらいだったと思います。そこから障害者、知的障害者が知的障害者を教えるということをやりました。最初は本当に苦勞しましたけれども、今はきちっと知的障害者のリーダーができて、そのリーダーがチームのメンバーを束ねてやっていくところまでできるようになりました。

その結果、次のページにうちの売り上げが出ているんです。設立当初から黒字ではあったんですけれども、右肩上がりに行きまして、去年は5億1,600万円の売り上げを上げています。

売り上げも当然ですけれども、この中の比率ということで、その下を見ていただくと、

私どもは特例子会社ですけれども、親会社からの仕事はここに出ているグループ売り上げで非常に低いです。売り上げのうちのほとんどを外販してきています。これは特例子会社の中ではあまりないと言われていています。もともと障害者雇用があまりできていない親会社があって、そこから特例をつくることになったんです。親会社からの仕事の切り出しを考えましたけれども、なかなかなかったんですね。それで中古OA機器を販売することをやりまして、親に頼らない形をつくっていこうという結果ここまでやれることができました。

ここまで売り上げを上げられるようになったのもいろいろな工夫をしたからです。どんな工夫をしたか。それは向き合い方の工夫です。向き合い方の工夫で一番大切にしているのが合い言葉は「のんき 根気 元気」で、障害者雇用になりますので、のんきに考えようよ、根気よくやろうよ、元気よくいこうよ。これを常に意識しながら接するようになっています。設立当初ではこれらの考え方がなかったものですから、成果をすごく早く期待してしまったり、知的障害者に対してすごく圧力がかかってしまったのがあるんですけれども、この言葉を就労支援センターの方から教わりまして、こういう考え方でやっていこうよと、この言葉をすごく意識しながらやっています。

それと、人が会社に合わせるのではなく、障害者に合わせる。会社に障害者が合わせられたら健常者なので、それは多分難しいということで、障害者にどんどん合わせていこう。うちにいる障害者もさまざまな障害を持っているので、そこに合わせてさまざまなことをやっていきましょう。その一つが下に書いてある独自のマニュアルを多数作成して障害者の育成ということで、障害特性に合わせてかなりたくさんの種類のマニュアルをつくりました。一つの作業をするにしても複数のものを用意するようになっています。

次に、自分の考えを積極的に実現できる社風ということで、知的障害者の中からも、こういうことがやりたいとか、自分としてはこの仕事をやりたいんですという意見があれば、それをどんどん取り入れてやっていこうということで、やらせています。当然、簡単にうまくいくわけではありませんので、根気強くやっていったり、新しくマニュアルを作成し直しをしながら最終的に戦力として働いていける力をつけていってもらうようにしております。

あとは、目標達成パーティーの導入です。もともと仕事は時間だと考えている障害者が多くて、座っていればお金がもらえるような雰囲気があったんですけれども、そうではなくて、仕事というのは成果だ、結果を出さなきゃいけないということを教えるために、結果が出たらパーティーをやろうということで、毎月のようにこのパーティーを導入してや

っております。そのためには必ず目標の数字をつかって、その数字に対して向かっていくという意識も知的障害者の中に植えつけさせました。

次に、苦手なことにあえて挑戦させ、「できない」から「できる」へということで、知的障害者なので「できない」と言えば許されてしまうとか、「これは無理だよ」と言われて悲しい思いをしてきた知的障害者もたくさんいるとわかりましたので、うちの会社ではどんどんトライさせよう。挑戦させよう。仮に「できない」と本人が言ったとしても、いやいや、できる、できる。どんどんやっっていこうよということで、あえて挑戦させて、できるようにさせていきました。

最後に、全社員の方向を統一させるためにクレドを制定。もともと褒めたり、お尻をたたきながら育ててきたのですけれども、それも数年で難しくなってきました。じゃ、どういこうかという事で、社員の方向性を統一させるためにクレドをつくらう。ほかの企業さんからいろいろアドバイスもありましたので、クレドをつくることにいたしました。ただ、クレドにつきましても、我々健常の人間がつくるのは簡単でしたので、あえて知的のメンバー全員にその会議の場に入ってもらいまして、今までどんな気持ちで仕事をしてきたか、どういう思いで今まで会社に来ていたかを全部出してもらって、50単語のみしか言えない子もいるんですけれども、意見が50個ほど出ましたので、それをうまく組み合わせてクレドをつくりました。

クレドについては、最後のページにあるので、後で見てください。

こういった向き合い方の工夫をした結果、うちの会社では職場の定着へとつながったと思っています。今は、障害者がただ働くのではなく、「イキイキと仕事にやりがいをもって笑顔で働く」、障害者の活躍や仕事ぶりを世の中へ広めていくこと、それが私たちの使命です。これは健常者だけではなく、今実際に働いている障害者もこの思いで頑張ってくれています。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

非常に貴重なお話を伺うことができ、私にとっても大変参考になりました。予定している時間までちょっと短いのですが、もし委員の皆様からご発言があればご意見を賜りたいと思いますが、いかがでしょうか。

○池淵委員 帝京大学の精神科の池淵と申します。精神科医です。もう40年近く精神障害の方の就労支援をしております。当初、本当に近所の小さな町工場さんで「雇っていた

だけませんか」みたいにやっていたころからすると現状は別世界という感じで、本当にありがたいんですけども、確かに精神の方はどんどん就労が増えてきていて、かつては考えられなかったような企業さんで雇っていただいたり、ただ本当に定着の問題があるかなと思っています。

きょうのテーマが定着支援と伺ってしまして、新しく定着支援事業所ということで始まるという話を聞いておりましたけれども、かなり具体的なお話を伺えました。

1つ気になるんですけども、いただいた厚労省の資料なんかもそうですし、ほかの事業所さんからの定着支援事業の流れもそうですが、医療機関の連携というところが出てきていないと思っております。精神の方の場合は、やはり障害の特性からいいたしても、医療機関とどう一緒にやっていくかということが避けがたいかなと思っています。例えば移行支援事業所の方ですとか、そのあたりをどんなふう考えておられるのか。ちょっと気になったんですけども、いかがでしょうか。

○阿部座長 今、医療機関との連携ということでお話がありましたけれども、モデル事業を東京都はおやりになっているということなので、簡単に。

○柳沼課長 障害者総合支援法上の福祉サービスである就労移行支援事業所ですけども、支援法全体の流れの中で関係機関との連携は必ずベースにあって、精神障害者の支援に当たっては医療機関との連携というところはあるのですが、ただ、実施主体といいますか、いろいろな経営主体によってその理念がさまざまなので、例えば株式会社経営などにおいてはその辺の認識が浅い部分もあったりいたします。そういう背景がある中で、今回、新規事業を立ち上げているという考えがございます。

より連携を強めていくには何が必要なのかというところを我々が考えた中で、やはり長年、精神障害の方の支援を医療機関と連携してやってこられたナカポツセンターさんを核として連絡会の設置をしたり、あるいは研修をしていただいたり、就労移行支援事業所、定着支援事業所に対して、医療機関との具体的な連携のあり方、精神科医療の現状も含めて講義をしていただく予定にもなっています。モデル事業では、医療機関に就労支援機関が入り込んで就労訓練の重要性を医療スタッフに理解していただくような事業を立ち上げているので、連携については意識をして都として取り組んでいきたいと思っております。

○池淵委員 ぜひそういうことを就労定着支援の概要とか流れ図とか、そういう資料の中にしっかり入れ込んで出していただきたいと思います。全然入っていないので心配になりました。

○阿部座長 今回の新規事業等については、次回か、来年になるのかわからないですけれども、またご報告があると思いますので、その節にはいろいろとご発言、ご意見をいただければと思います。ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。

○田中委員 この就労定着支援の制度は、ジョブコーチの支援などと並列にあると理解してよろしいでしょうか。私ども、就労されてから問題が起きれば時を移さずジョブコーチという感じもありまして、カウンセリングかジョブコーチかというところからすぐに始めますが、こういう制度が別にあるとなると、じゃ、あえてやらなくてもいいんだろうか、ダブるのんだろうかとか、関係性がちょっとわからなかったのご説明願いたいです。

○柳沼課長 新しい定着支援においては、両方利用することを妨げるものではないのですが、例えばジョブコーチをある利用者さんに使った場合において、定着支援のほうの報酬、運営費に当たる部分ですけれども、そこは支給しないという仕切りになっています。お金が行かない。ジョブコーチを利用した場合は、定着支援で定着をしていますが、そこは併給しないという考え方になっています。

○田中委員 私の理解がちょっと足らなかったと思うんですが、そのお金は誰から誰に払われるものですか。

○柳沼課長 具体的に言うと、利用者がお住まいの例えば区市町村から施設に、その人の分のサービス費ということでお支払いがあるということです。

○田中委員 就労定着支援をなされている施設に払われますと。そうしますと、企業がどちらを選ぶかというときに、そのお金のありようがちょっと気になってしまうことになりませんか。

○柳沼課長 企業さんにおいては、サービスを見きわめて、両方使うのか、あるいはAにするのかBにするのか、その判断は企業さんでやっていただいて全然構わないと思うんです。ただ、お金の流れがあるので、事業者のほうがもしかしたら、両方使いたいと言った場合に「うちは今回は……」というような話が出てくる可能性は大きいです。

○田中委員 わかりました。

○阿部座長 ほかによろしいですか。

それでは、最後に小川副座長からご意見をいただければと思います。

○小川副座長 今のジョブコーチのことで発言しようと思ったんですけれども、私は企業がどちらのサービスを選ぶかというのは難しいんじゃないかと思います。就労移行支援事

業、またジョブコーチといったときに、国のジョブコーチ制度なのか、東京ジョブコーチなのか。まずそういったことの整理がこの場面についていません。本当に東京はいろんなサービスがたくさんあって混乱している中で、ますます新しい、よくわからないサービスが誕生したので、こういった場面では本当に一つ一つ議論を整理していく必要があると思いました。

もし国のジョブコーチ制度を使うということであれば、事業者が自分のところでまずジョブコーチを抱えているかどうか、ジョブコーチを使えるかどうかの基準になりますし、そのときにその人の支援のタイミングとかで、ジョブコーチを使えるタイミングなのか、定着支援事業を使うタイミングなのか。あるいは、正直、どっちを使ったほうがお金の入り方がいいのかということになっていくのではないかと思います。

全体的なこと一言申し上げますと、やはり定着支援事業というのは何をすべきかが定まっていない中でさまざまな事情で誕生した事業で、定着支援というのは一体何をどうすれば一番成果が上がるのかについてももっともっと議論が必要なのではないかと思います。この協議会でも、知的障害の方を最初は想定して定着支援が必要という議論が随分なされてきました。知的障害の方が長期に働くとかやはり生活面の問題が起きて、先ほど井上委員がおっしゃったように、生活面の支援にどんどん区市町村就労支援事業の力が取られていく。あるいは、精神障害の方や発達障害の方をたくさん雇用すると、今度はそういった長期的な問題ではなくて、採用してすぐにいろいろな問題が起きてきて雇用管理が難しくなる。そこをどういうふうにしたらいいのかということで、また定着が大変だというキーワードが誕生したんじゃないかと思います。

したがって、一言で定着支援と言っても、方法論としては知的障害の方の中長期の生活支援と、発達障害や精神障害の方たちの雇用管理をどういうふう外部からサポートするかということでやるべきことは変わってくるし、それによって、やるべき研修とか、どういった人員体制で臨むかが変わってくるので、もう少し時間はかかりますけれども、東京都のこういった委員会で議論をもう少しして、じゃ、どういう研修がいいんだろうかというようなことも整理していく必要があるかなと感じました。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、きょう出たご意見も踏まえて事務局で一度整理していただいて、今後の取り組みに役立てていただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、最後に事務局から連絡をお願いいたします。

○柳沼課長 それでは、産業労働局さんからご連絡を差し上げます。

○朝比奈課長 最後にお時間をいただきまして、ありがとうございます。

私どもから2点資料をつけさせていただきました。

1つ目が中小企業のための障害者雇用支援フェアです。こちらは平成27年度から実施しているものですが、今年も実施いたします。9月12日に新宿NSビルの地下ホールで開催いたします。

対象者は中小企業さんになっておりますが、国をはじめいろんな支援機関さんがブースを出していただいて、一堂に会して、いろいろな支援制度とか支援機関の紹介を中小企業向けに行うものでございます。チラシの中でセミナーとかパネルディスカッションとか、実演とか販売コーナーとかいろいろなものが出ております。先ほど福保さんからもさっと説明をいただいたのですが、2回目の障害者雇用エクセレントカンパニー賞の表彰式もこの中で開催いたします。

もう1つ冊子をつけさせていただいているのが、昨年度のエクセレントカンパニー賞の受賞企業さんの取組事例集でございます。きょういらしていただいているアクサ生命保険株式会社さんとリベラル株式会社さんが昨年度受賞されています。こちらの取り組みが載っておりますので、ぜひご参照いただければというふうに思っております。

以上でございます。

○柳沼課長 きょうは、皆様、お忙しい中どうもありがとうございました。

この会議については、議事録等をまとめまして、改めて委員の皆様にご確認をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

次回、第2回目は来年2月ごろを予定しております。その際には新規事業をはじめご説明させていただいた取り組みについての実績等も報告させていただきますので、どうぞよろしく願いします。

本日はどうもありがとうございました。

午後8時05分閉会