

東京都障害者就労支援協議会
(第25回)

令和元年7月5日(金)午後3時30分
東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 3 時32分開会

○阿部座長　それでは、ただいまから第25回東京都障害者就労支援協議会を開催したいと思います。

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、ご承知おきください。

今回は任期2年目ということになりまして、お手元に配付されています資料1のとおり、委員の顔ぶれに変更はございません。池淵委員と大形委員の所属が異動によって変更がございます。

幹事については、人事異動により、新たに産業労働局事業推進担当部長に村西部長が着任されています。それから、教育庁指導部長に同じく異動により増田部長が着任されています。増田部長は都合により欠席のため、丹野特別支援教育指導課長が代理でご出席をされております。

続いて、本日の出欠状況ですが、本日、ご都合により大形委員がご欠席で、代理として藤枝文京区就労支援センター長がご出席をされております。また、杉崎委員が本日ご欠席とお聞きしております。

それから、和田委員がまだお見えになっておりませんが、欠席というご報告を受けておりませんので、後ほどお見えになると思います。

さらに、本日、オブザーバーとして、当協議会の前委員でございます、障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライの清家センター長にご出席をいただいております。

清家センター長は、現在、国の「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会」に委員として参加されておりました、後ほど厚生労働省で現在進めている就労パスポート作成の進捗状況等についてお話を伺うという予定にしております。

それでは続いて、事務局から資料の確認をしていただきたいと思います。よろしくお願ひします。

○濱口課長　この4月から就労支援担当課長に着任しました濱口でございます。着座にて説明させていただきます。

本日の資料につきましては、資料1から8、別紙 論点、その他、机上配付資料が3点ございます。

資料1の委員名簿、そして資料2の東京都障害者就労支援協議会の設置要綱は別にまとめさせていただきます。次第の後ろに資料3「障害者雇用就労推進 連携プログラム2019」の案。そして、その後、資料4「東京労働局資料」。そして、資料5-1から5-3として、国の就労パスポート作成に関する検討会資料の抜粋等をひとまとめにさせていただきます。そし

て、資料6「平成30年度区市町村障害者就労支援センターの実績」。そして、資料7「東京都内区市町村の就労支援機関の配置状況」。そして、資料8「平成30年度精神障害者就労定着支援連絡会の実施状況」のまとめたもの。そして、別紙 論点として、本日のテーマの論点資料として1枚を用意させていただいております。

そして、机上配付資料として、2018年精神障害者就労定着支援連絡会受託事業報告として、当協議会委員であるわかき福祉会のTALANTの野路委員の用意していただいた資料。そして、ワーキング・トライの本日発表していただく資料として、精神障害者のより良い就労／定着／連携に向けたQ&A集。そして、最後に障害者雇用エクセレントカンパニー賞の受賞企業の取組事例集として資料をご用意させていただいております。

過不足等あれば、挙手にて事務局にご連絡いただければ幸いです。

資料の説明は以上でございます。

○阿部座長　　ありがとうございました。

それでは、本日の会議ですが、会議次第にあるとおり、議事、4つほど予定があります。順次進めてまいりたいと思います。

まず、(1)「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2019」(案)についてです。

まず、事務局から説明をお願いします。

○濱口課長　　引き続き、事務局から資料3の「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2019」(案)のご説明をさせていただきます。

連携プログラム2019でございますが、本年度の改定については、大きな変更はございません。この会議のメンバーからいただいた更新資料を事務局でまとめさせていただいたものでございます。そのため、本日の説明については、今年度の新規事業、あと平成30年度の実績など、直近のデータの更新の説明が中心になってございます。

それでは、説明に入らせていただきます。変更点等を中心にご説明させていただきますので、よろしく願いいたします。

資料7ページをご覧ください。東京の障害者雇用の現状でございます。平成30年度のデータに全て更新されている状況でございます。説明については、後ほど雇用失業情勢の説明がございますので、ここでのご説明は割愛させていただきます。

続きまして、変更点といたしまして、11ページをお開けください。

上段(2)職業訓練・委託訓練の事業でございます。こちらの変更といたしましては、記載しております職業訓練・委託訓練の事業案内のパンフレット、職場体験実習面談会のチラシに

ついて更新をさせていただいております。

また、下段を見ていただきますと、「障害者を支援する人材の育成」といたしまして、(2) 就労支援に関する助言・援助・実務的研修の提供ということで、東京障害者職業センターの事業がございしますが、こちらの後半部分、「訪問型ジョブコーチ等に対して」という以降について、今年度の追加ということで、更新をさせていただいております。

続きまして、12ページをごらんください。

中ほどにあります「雇用に取り組む中小企業への支援」の(2) 企業向け普及セミナーでございます。こちらにつきましては、産業労働局、福祉保健局、教育庁の3局連携及び東京労働局の共催による企業を対象としたセミナーとして実施しているものでございます。今回、平成30年度の実施内容について更新しております。

なお、ちょっと修正をお願いしたいんですが、福祉保健局のテーマ、「障害者雇用、関係機関が支えます！」ということで、参加者、「55名」となっているんですが、これは参加予定者数でして、実績としては「50名」となります。大変申しわけございませんが、この場でご修正方よろしく願いいたします。

続きまして、13ページをご覧ください。中段(7) 中小企業のための障害者雇用支援フェアでございます。こちらにつきましては、事業内容としては大きな変更はございませんが、昨年度までは産業労働局と東京労働局の共催でしたが、今回、高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部も加わった形で、3者主催による開催ということでなっておりますので、その部分についてしております。

隣の14ページ下段をご覧ください。(15) 短時間就業支援事業、(16) 精神障害者の就業促進啓発の事業ということで、産業労働局、今年度の新規事業が追加になってございます。内容につきましては、前回の会議において触れさせていただいておりますので、この場での説明は割愛させていただきます。

16ページをお開けください。ここから障害者雇用・就労推進連携プログラムになります。

次のページをご覧ください。構成といたしましては、行動指針にある視点と行動内容ごとにまとめられておりまして、右側に、その行動を具体化する事業といたしまして、平成28年度から平成30年度までの実績、そして今年度の取り組み内容と事業の目標として、それぞれの項目、まとめられているものでございます。

変更部分を中心に説明させていただきます。

29ページをご覧ください。行動7、人材育成の取組でございます。下段を見ていただきます

と、就業支援基礎研修とございますが、こちらの内容につきまして、直近の内容に更新させていただきます。

次の31ページをお開けください。行動8の下段、支援ツールの一例ということで掲載されておりますが、今回の会議に間にいませんでしたが、発行までに直近の支援内容のツールに更新予定となっております。

続きまして、45ページをご覧ください。行動14の下段、こちらに障害者雇用促進ハンドブックの掲載がございますが、最新版に更新をさせていただきます。

そして、右側のページをご覧ください。下段、下ほどの項目、14-4、精神障害者の就業促進啓発ということで、先ほど触れましたが、こちらが新規事業として新たに追加させていただきます。今年度においては、記載のとおりになりますが、啓発として5,000部作成し配布することで、企業の精神障害者雇用の促進を図るという事業に取り組むこととしてございます。

続きまして、49ページをお開けください。行動15の具体化する事業として、15-7、一番最後のところ、短時間就業支援事業として、今年度の新規事業として新たに追加されております。支援事業の規模といたしましては、3～5社ということで予定されているところでございます。

続きまして、57ページをお開けください。行動18、都庁でのチャレンジ雇用を拡充ということで、その内容について、直近の数字に更新をさせていただいているところでございます。

続きまして、資料編になります。71ページ、ちょっと飛びますが、こちらのデータ一覧、毎年まとめているものですが、こちらについて、30年度の実績と実績に対するコメントが追加・更新されている状況でございます。こちらにつきましても、後ほど雇用情勢についてのご説明等もございますので、説明については割愛させていただきます。

あと、一部変更箇所として、74ページ、企業の規模別の状況の中の上から2つ目、「45.5人～299人」ということで表がございますが、こちらについては、ご案内のとおり、平成30年度の法定雇用率の改定に伴いまして、対象企業が45.5人以上となったというところで、この表についても表記を変えて修正をさせていただいているところでございます。

主な変更点としては以上でございます。

○阿部座長　　ありがとうございました。

それでは、ただいまご報告いただいた件につきまして、ご質問等がございましたら、あるいはご意見でも構いませんが、何かありましたらご発言いただきたいと思います。いかがでしょうか。特によろしいですか。

それでは、またお気づきの点があれば最後にご発言いただければと思いますので。

次の（２）の直近の障害者雇用をめぐる状況に移りたいと思います。

まず、平成30年の雇用失業情勢についてと、先ごろ国会で可決されました障害者雇用促進法の改正につきまして、東京労働局の小林委員に、資料４、東京労働局資料に基づきましてご説明をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○小林委員　改めまして、東京労働局の小林でございます。各委員の皆様には、いろいろと障害者雇用の推進にはご支援、ご協力いただいておりますこと、改めてお礼を申し上げます。

それでは、資料の４の説明をさせていただきます。

１枚おめくりいただきまして、１ページ目、最近の雇用情勢、ご案内のとおりでございますが、こちらのほうに完全失業率と有効求人倍率の推移の動向をグラフ化したものをお示しております。これは平成11年４月から直近は31年５月まで約20年間の動向になっておりますが、真ん中あたりはリーマンショックで大変厳しい状況になったところがございますが、オレンジ色の線が完全失業率ということになりますので、右下にどんどん下がってきているということで、このところ、右下、見ていただきますとおり、２％中盤で上げ下げしているというところで、完全失業率は大変低い状況で推移をしているということがおわかりになるかと思えます。また一方で、有効求人倍率は２本の線、赤と青の線、赤が東京で、青が全国ということになりますが、こちらは右の上のほうにどんどん上がってきておりまして、直近、右上のほうを見ていただきますと、赤のほうですが、38カ月連続で２倍台で推移をしているというところで、こういったところからも、雇用情勢、改善が進んでいるとしているところがございます。

直近の具体的な数字となりますと、次の２ページ目のほうご覧いただきますが、こちらのほうで、一番下の段に令和元年５月の数字が出ております。左から新規の求職、求人、そして有効の求職、求人の順に記載しておりますが、一番左下のところが新規の求職者ということで３万7,542ということになっておりますが、括弧内が対前年比というふうになっておりますので、7.6%の減ということで、上のほうにみていただきますと、ほぼ黒三角がついているということで、求職者はずっと減少しているということになっております。次の隣が求人の動向なんですけども、実は求人も東京においては黒三角があるようにほぼマイナスになっているという状況にはなってはおります。ただ、求人が求職をまだ大きく上回っているということもございしますので、ちょうど中央の赤枠にあります。有効求人倍率が2.12倍ということで、上のほうにみていただきますとおり２倍をずっと超えて推移をしていると、そういう状況になっているところがございます。

こういったところからも、雇用は順調というふうに数字的には見えるんですが、次の３ペー

ジ目をご覧くださいと、この2倍台の有効求人倍率というのは、ご承知のとおり、平均値ということになっておりますので、これを常用の有効求人求職状況、有効求人倍率で見ますと、常用というのは4カ月以上の雇用期間がある求人で見るということになっておりますが、こちらで見ますと、グラフにありますように、Cの事務的職業を見ていただきますと、相変わらず0.55倍ということですから2人に1人分の求人しかないという状況でございますが、その他の職業を見ていただきますと、もう全部1倍を超えているというような状況で、特にFは警備や道路誘導——交通誘導ですかね、そういった仕事になりますけど、この保安の職業というのは14.75倍ということになりますので、相当、14社の会社が来ても1人しか応募者がないというような、大変人手不足が厳しい状況になっているということがおわかりになるかと思えます。こういった中でも、やはり私どもにとっては、今年度も引き続きこの人材確保対策を最重点課題として、都内17カ所のハローワークを中心にマッチングの促進に取り組んでいるというところでございます。

こうした中、障害者の雇用状況は4ページ目でございます。こちらは本年4月9日に厚生労働省が全国の状況を、そして4月12日に東京労働局が東京の状況についてプレス公表した平成30年、昨年の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についてということになっております。本来であれば昨年の11月から12月ぐらいに公表していたというものでございますが、ご案内のとおり、公務部門における障害者雇用の問題、あるいはシステム障害というものがありまして、相当のおくれが生じて今般4月に公表になったというものでございます。本年6月1日については、現在、点検・集計中というふうに進んでいるところでございます。

上段の表の中央に全国と東京の実雇用率の平均を記載しておりますが、東京は1.94%ということで前年と比べますと0.06ポイント上昇し、これも一応過去最高ということで着実に障害者雇用が進んできているというところでございますが、全国の2.05%には届いていないと、そういう状況になっております。

次に、左下のグラフは規模別に見た実雇用率の推移でございますが、23年度以降はもうずっと右肩上がり着実に改善が進んでいるということがおわかりになるかと思えますが、特に一番上の緑色の線、これが1,000人以上の企業ということになりますが、30年6.1は2.22ということで、法定雇用率の2.2%を上回って推移をしているというところでございます。ただ一方では、一番下の水色の線ですが、こちらのほうは45.5人以上300人未満の中小企業ということになりますが、こちらは1.12%と、やっと1%を超える程度と、極めて低い状況ということで、依然として企業規模による開きが大きくなっているというところでございます。

次に、右下のグラフは法定雇用率を達成している企業割合をお示ししているものですが、東京においては、達成企業割合は29.6%と、前年より4.5ポイントも下回っているところになっております。全国の平均が45.9%ということでございますので、全国と比較しても相当東京は大きく下回っているという状況になっております。このあたりは、昨年4月の法定雇用率の引き上げというものが大きく影響していることと、そもそも東京は全国10万社のうち2万社ということで、5社に1社が都内に本社があるということで、相当企業を抱えているということもありまして、かなり底上げをしないとこの達成割合が高まっていかないと、そういうところになっております。引き続き、企業へのこの法定雇用率達成指導支援に当たりましては、障害者雇用が進んでない中小企業、障害者雇用ゼロ企業に重点を置いた事業主指導支援を展開していくということにしております。

次に、5ページ目をご覧ください。こちらのほうは、今年の6月18日にプレス公表したものでございます。平成30年度における都内の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①の表をご覧くださいと思いますが、先ほど申し上げたとおり、新規求職者というのは減少傾向で推移しておりますが、障害者というカテゴリーで見ると、実はご覧のとおり26年度以降年々増加傾向で推移をしております。

ちなみに、年齢別で見ると、65歳以上という、ここだけでも増えているということで、高齢者と障害者だけは求職者が増えていると、そういう状況にございます。

それから、30年度の新規求職者数は、こちらにありますように、2万1,280件ということで、対前年比2.3%の増加ということで、こちらの要因のほうを見ていただきますと、やはり身体、知的というのは減少しておりますが、精神障害者が6.3%と大きく増加したということがわかりになるかと思えます。

特に右の円グラフを見ていただきますと、24年度と30年度ですかね、こちらの新規求職者の障害種別の構成比を比較してみますと、身体と精神の割合というのが逆転をしていると、そういう状況になっております。

それから、身体障害者が減少している要因としては、やはり雇用情勢が改善しているということもあって、ハローワークを利用することなく、ウェブサイト、あるいは民間の職業紹介会社等を通じて活動しても就職の実現が図られているなという状況にあること、あるいは、職業的スキルがある方であれば、今、この人手不足ということもありますので、定年とか再雇用など、継続雇用が図られてきているというふうに考えております。

一方、精神障害者が増加している要因としては、企業の理解が広がってきていることや、就

労に対する本人の意欲や周りの支援者のご努力により、就労に向けた取り組みが進んでいるということなどを考えております。

次に、①の表の下段の網掛けの黄色い部分、こちらのほうが就職件数となりますが、こちらも年々増加で推移をしているというところがございます。30年度は7,282件ということで前年比6.9%の増と、こちらも過去最高を更新し続けて推移をしているというところがございます。

特に左下の②のグラフをご覧くださいますと、この緑色の精神障害者というところの伸びが結果的にはこの就職数を押し上げているということがおわかりになるかと思えます。

いずれにしても、この精神障害者が伸びているという要因としては、採用事例がふえ、企業にとって取り組みの動機づけとなっていること、就労支援機関とのチーム支援が企業就労に有効に機能していること、あるいは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というふうに考えておりますし、今後も増加傾向で推移することが見込まれます。

ただ、精神障害者の雇用は伸びておりますが、精神障害者の雇用数はまだまだ低い状態でございますので、今後さらに企業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きたいというふうに考えております。

次に6ページ目をご覧ください。こちらのほうは、本年6月7日に可決成立し、6月14日に公布された障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律についての概要でございます。

改正の概要でございますが、大きく2点で、1点目が障害者の活躍の場の拡大に関する措置ということになりますが、(1)では、国及び地方公共団体に対する措置ということで、①は、国及び地方公共団体の責務として、みずから率先して障害者を雇用するよう努めなければならないこと。②として、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこと。③は、障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員を選任しなければならないこと。④は、障害者の任命状況を公表しなければならないこと。そして⑤は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないとするような内容となっております。

(2)では、民間の事業主に対する措置として、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲ということで、10時間以上20時間未満、こういった者を雇用する事業主に対しては、特例給付金を支給するということ。それから②として、障害者の雇用の促進に関する取り組み、実施状況が優良な中小企業を認定すると、そういった内容となっております。

そして、2点目が国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置ということで、(1)から(3)までありますが、(1)が、国及び地方公共団体に

対する報告徴収の規定を設けること、それから（２）としては、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類の保存をしなければならないこと、そして（３）は、障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかの確認方法を明確化するとともに、確認の適正な実施に関し勧告ができるとした内容というふうになっております。

いずれにしましても、今回の改正は、昨年国等における障害者の不適切算入等々を端緒に、国や地方公共団体、いわゆる公務部門に向けた改正が主ということになっております。

最後に、7ページをご覧ください。こちらのほうは、国の行政機関における平成30年6月1日現在の障害者である職員の不足数と、それに応じた平成31年末までの採用計画というものを明示しておりますが、全体での不足数が3,875.0人と一番上の上段に記載しておりますが、採用計画は4,072.5人ということで、各府省においては現在急ピッチで採用を進めているというところであります。

採用方法としては、ご案内のとおり、人事院が行う全府省一律の障害者選考ということで、各府省個別の常勤職員や非常勤職員の採用もあわせて実施しているというところでございます。

その中で、先般、人事院が行う障害者選考については、第1回目、31年2月3日を第1次選考として採用予定数676人で行われて、申込者は8,700人を超える人数があったということで、合格者が754人ということ聞いております。さらに、人事院では、第2回目としては、採用予定数248人で障害者選考を行う予定というふうに聞いております。

こうした採用選考を進める中で、ちょっと資料にはございませんが、先般、新聞報道でもありましたが、国は昨年の秋以降から本年4月1日までに2,518人を採用したというふうにあったところでございますが、うち5月下旬までに131人が退職をしたということが明らかになったという報道があったかと思えます。公務部門におきましても職場定着が重要ということになってきておりまして、今後、各府省庁が東京に集積しているということもございまして、私ども労働局、それから都内のハローワークでは、こちらの府省庁への定着支援ということにも力を入れていかなければならないと、そういうような状況になっているというところでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

○阿部座長　　ありがとうございました。

質問は後ほどまとめてお願いいたしますので、続きまして、厚生労働省において就労パスポートについて今現在検討中でございますが、その状況につきまして、本日、オブザーバーで参加されている清家センター長から説明をお願いしたいと思います。では、よろしく申し上げます。

○清家オブザーバー ワーキング・トライの清家と申します。どうぞよろしく申し上げます。

お手元の、資料5-1、就労パスポートの趣旨、目的、特長と、現在、試行中のパスポートの様式、そして当事者の方たちにお配りするパンフレットをご用意していただいております。ご覧ください。

ここにもありますように、就労に向けた情報共有フォーマットということで、企業、当事者、支援機関それぞれが互いに確認しやすいものとしてこのフォーマットをつくっていきこうということでスタートしています。趣旨として、当事者自身の障害理解、自己理解を深めるということ、支援機関同士の情報共有、事業主による採用選考時の障害理解であったり就職後の職場環境の整備に活かしていくものです。基本的には、ご本人が支援機関の支援を受けながら、みずから特徴やセールスポイント、配慮事項などをまとめ、事業主や支援機関に説明する際に活用するツールとしてというもので、厚労省で考えられました。昨年12月、2月、5月と3回検討会が行われました。現在、6月から8月は試行期間に入っています。

検討会の中では、精神障害者等とあるように、どの範囲を対象にしていくのかということであったり、ほかにいろいろなツールがございますので、そういったツールとの兼ね合いはどうか。また、「パスポート」という名称についてはどうなのか。そして、パスポートの中身、様式について意見が交わされました。ほかに、支援機関の支援を受けてという形ではありませんが、けれども、ガイドラインを読み進めていくと、個人で作成をしていくのもありとなっています。個人で作成したものか、支援機関と一緒に作成したものかわかるように記載は必要ではないかなど。また、支援側からは、これまでかかわりのない方が「明日企業面接なのでパスポートをつくりたい」と言ってきた場合どうするのかといったような具体的な意見交換というか質問も出ておりますし、障害者手帳の記載についてはどうするかというところもいろいろ意見が交わされています。

就労パスポートについて私も最初に伺ったときに、就労に向けての手形のようなものなのかといったイメージで、それはどうだろうかと疑問を感じたりしておりました。厚労省の方から、前回、5月にありました検討会の中でその意味合いが出されました。「職業生活への参加には、就職活動、採用面接、職場定着等の様々な場面・段階（＝港 port）があります。就労パスポートは、そこを歩み、自己理解を深める中で自分の情報を記載・更新していく、いわば「渡航歴」であり、かつ、記載・更新した情報を各場面・段階で自分を支援する人たちに伝えるためのもの」というものでした。いろいろな段階を踏みながら渡航歴のようにパスポートを更新して、自分自身が働くということを企業や周囲の関係機関に理解してもらいながら定着を続けていくとい

う意味合いを込めてこの名称にしているというような話も出されました。

先ほども挙げましたように、いろいろ中身の検討をし、不安もありつつ、6月から試行期間に入り、私どもワーキング・トライに登録されている方に試行を始めたところです。

チャレンジ就労を終了して、今後のことを検討というところにある方に、就労パスポートについての説明をして、本人の理解を得ながら始めました。パスポートの作成に当たっては、事前に様式をお渡ししておいて、自分でチェックしていただいて、それをもとにしながら私と、所属している就労継続支援B型事業所担当職員と3名で、項目の1個ずつ確認してつくっていきましました。チェック項目がたくさんあって、そこをなぜこういうふうにしたのかというのを、本人の考えと支援者からの意見を突き合わせながら作成したということです。作成で精いっぱいでしたので、もう一度3者で集まって、実際本人がパソコンで入力したものを3者でまた見比べながら、全体がどうなのかとか、自分が企業にこれから働くという場面に進んでいく中で配慮を求めたいことをしっかりと書くことができたのかというところを今後もう一度確認をしていこうと思っています。

様式に関しては、精神障害、発達障害、高次脳障害というところをメインには考えているようですが、厚労省としては、ほかの例えば知的の方であったり、自分もつくってみたいという方であれば、特段障害に限定せずいろいろな方が使っても良いだろうということなので、なるべく自由記述は少なくして書きやすい様式となっています。実際試行してみて、今回、改めて課題と感じるところとして、かかわりのある方であれば、時間はかかっても、ご本人の思いと支援者の考えをちゃんと突き合わせながら、本人の気持ちを優先しつつ、現実に即した形でチェックができると思いますが、これが、「あした面接なので作りたいです」という方が来られたときに、じゃあ、私たちはそれができるのかということであったり、「ハローワークからこういうパスポートがあるというのを聞きました。「支援機関と一緒に作りなさい」と言われたので登録して作らせてください」という形で来たときに、パスポートにすぐに取り組みるかという、そういうわけではないというところを丁寧に説明をしていくなど、課題はたくさんあると思います。また、パスポートは、本来であれば支援機関と一緒に作成というところですが、個人での作成も構わないとなっていますので、個人で記載して企業の方にお見せしたときに、それも現実と本人の記載の相違などの課題もあると感じています。

もう一つ懸念するところとしては、事業主の方に向けてのガイドラインというものがありますが、雇用の採否ということではなく、受け入れ時どんな配慮をしていけば良いとか、定着支援の中でどのようにかかわっていけば良いかという、そのようなものに利用するというよう

な一文がありますが、やはり雇用の採否というところがどうしてもひとり歩きしてしまわないだろうかという、懸念もあります。

一方で、私たち支援機関も企業にご本人を紹介するときに、支援機関がそれぞれの様式で、本人に対しての支援経過や特性を書いたものをお渡ししています。企業にとっては、いろいろな様式でばらばらと来るよりは、定型なものがあるってそれを見るほうがやはりわかりやすいだろうなという、そこも一つ感じるころではあります。

私からは以上になります。

○阿部座長 ありがとうございます。

ちょうど今試行されているということで、非常に貴重なご意見をいただいたと思いますが、またこれに関して質問があれば後ほどお伺いしたいと思います。

それで、続いて、③番目の平成30年度区市町村就労支援センター実績報告等について、資料6、7を用いて事務局から報告をお願いしたいと思います。

○濱口課長 事務局からご説明させていただきます。

資料6、平成30年度区市町村障害者就労支援センター実績をご覧ください。毎年度、集計次第こちらでご報告させていただいているものでございます。

まず、左側の登録者数をご覧ください。平成30年度につきましては2万5,929人となっております、前年度よりも大幅に増加になってございます。

その下、就職者数については、平成30年度につきましては2,272名ということになってございます。

両者も3障害全て増加しております。

右側のグラフが構成比になっておりまして、それぞれ登録者数の障害種別、構成比を前年度で見させていただきますと、登録者数、そして就職者数とも、大きな、全体数として伸びているんですが、構成比は変わっていないといった状況でございます。

2ページ目をご覧ください。支援件数の内訳でございます。

こちらにつきましては、就労支援センターの支援の中で、就職前の対利用者・対企業、そして就職後の対利用者・対企業の実績を取りまとめたものでございます。全項目、前年度よりも大幅に増加しておりまして、特に一番多いのは就職後の対利用者数が19万1,503件ということで、一番大きな項目を占めているところでございます。

右側を見させていただきますと、対前年度との比較でございますが、構成比といたしましては、先ほどの内容とかぶるところもありますが、就職前と就職の構成については大きな変動がない

といった状況でございます。

3ページをご覧ください。

就労継続者の状況でございます。翌年度からの就労継続者数（実人数）でございますが、平成30年度が1万5,301人ということで前年度を大きく増加しておりますが、障害種別の構成比は変わっていない状況でございます。

下段の新規就職者に離職状況をご覧ください。平成30年度の離職率は13.7%ということで、若干増加している状況でございます。

右側のグラフを見ていただきますと、全体に占める精神障害者の離職割合が平成29年度と比較して3%増加している状況でございます。

続いて、資料7に説明を移らせていただきます。都内の区市町村の就労支援機関の配置状況でございます。

こちらにつきましては、昨年の23回の本協議会におきまして、平成30年度に設置されました就労定着支援事業のご説明をさせていただきましたが、1年経過して、都内の就労定着支援事業、設置数を区市町村別に並べまして、あわせて、参考になるようにということで、それぞれの就労支援機関の事業所数も併記させていただいているところでございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○阿部座長　それでは、先ほどの小林委員、それから清家センター長、そして今の事務局からの報告に関連しまして、何かご質問、あるいはご意見があればお伺いしたいと思います、いかがでしょうか。

○大形委員（代理・藤枝）　文京区就労支援センターの藤枝と申します。

就労パスポートについて2点お伺いしたいんですが、1点目が、今後、事業主さんへアプローチをされていかれるのかと思うんですけども、試行に関してなんですが、今後、事業主さんにアプローチしていく上で、恐らくこの就労パスポートについてのご説明をしていかないといけないと思うんですが、今後のアプローチの仕方ですか、今のご予定等、お考えをお伺いできたらと思いますのと、あと2点目が、今回試行で作成をされた際、2時間ということでお話がありましたが、差し支えなければ、ご本人様の例えば職業経験がおありの方なのか、あるいは全く障害者雇用でのご経験がない方なのか、もしお伺いできたらと思います。

○阿部座長　では、お願いします。

○清家オブザーバー　まず、事業主へのアプローチということで、今ちょうど私が試行している方は、企業実習を目指しているところです。本人とはどのタイミングでこのパスポートを

企業に見ていただくか、相談しているところです。パスポート利用にあたっては、企業向けガイドラインもありますので、ご説明をさせていただいた上でパスポートを見ていただくというような、そんな予定をしています。

私が今試行している方は、10年間、B型事業所に通所されている方です。障害者雇用の経験というのは、この1月からのチャレンジ就労のみです。チャレンジ就労、6カ月間を行いそれがきっちりやられて、仕事面、勤怠面、とてもよかったので一般就労へという方です。一般就労経験はありません。

○阿部座長 どうぞ。

○小川副座長 就労パスポートについての意見とご質問になるかもしれないんですけども、この就労パスポートの趣旨、目的のところに、理解を進める、情報連携等を進める、そして就職後の職場環境整備を促すという、これは3つともとても良い目的で、それで、清家さんのところで実際に今回試行されている事例というのは、実際にこの目的が達成できるのではないかなと思うのですけれども、やっぱりそれは、きちんと丁寧にかかわっている支援機関がご本人と丁寧にコミュニケーションをとって、必要な目的に沿ってこれを使うからなのではないかなというふうに思うんですね。

それで、労働局に伺いたいのですけれども、これはフォームですよ。こういった情報について書くところというフォームで、それを厚生労働省と、それから都道府県労働局が周知を図って、使用の促進をされていくのではないかなと思うのですけれども、書かれる内容について信頼性と妥当性が担保される仕組みがないフォームについて、国と、それから労働局が使用の促進をするというのは、あまり私は経験がないように思うのですけれども、例えば労働局はこれまでさまざまな就労促進、就業促進、さまざまな就職困難者に対してもそういったかわりをされていると思うのですけれども、こういった信頼性や妥当性が担保されない紹介情報について使用の促進を促すというようなことは、これまで事例がありましたでしょうか。

○小林委員 私ども、今まではそういうものはないですね。

○小川副座長 そこに大変危険性を感じているところで、非常に就労支援に、真面目にと言うと語弊がありますけれども、その本質をちゃんと理解して取り組んでおられる支援機関というのは、当然これを適切に使われていって、本来の目的どおりにこれは機能していて、それは企業にとっても大変メリットのあることで、ご本人にとってもメリットのあることであるかと思うのですけれども、やはり今、就労支援というのはさまざまな機関が参入していて、そこには経済的な目的で参入しているところもあって、これについてはご本人が書いても構わないし、

それからどこかと連携しても構わないし、どこと連携をしてこれが書かれたものということについても書かれる場所がない、受け取る側としたらそれを知る多分すべがなく、企業側はそれを聞いていいかどうか多分わからない中で、ただ国、都道府県労働局がこれの使用の促進を促すと、どうしても雇用側も、あるいは障害のある方も、やっぱりこれを使った方が良いだろうという流れは動いていくのではないかなというふうに思いまして、そういったさまざまな危険があるなというふうに私はこれについては考えているところです。

○阿部座長 労働局のほうは、これまで前例がないとおっしゃったんですが、私の知る限りは、ジョブカードは同じようなもので、今も使用を推進していると思います。私もジョブカード協議会の会長ですので。

それで、その信憑性があるかどうかというのと別の次元の話ではないかなというふうに思うんですね。もちろんお医者さんが発行するようなものであれば、それはもう完全に資格を持った方がやっつけていらっやっつけていて、その場合には資格を持った方が偽証するということはあり得ないというもですけれども、これ自体はどなたも、別に資格を持って発行するものではないわけですね。そういう中で取り扱う情報だということを相互に理解した上で、どういったところに気をつけて就労してもらおうかというような、あるいはどういったところを気にしてもらおうかという情報をこの就労パスポートでは取り扱っていると思うので、その際にもし間違った情報があったとしても、それは非常に大きな問題をもたらすようなものでなければ大きな課題にはならないと思うんですね。そういう意味で、その情報がどこまで重要な情報であるかといったところが、これから実際にこの就労パスポートを運用する際に出てくる課題としてこれから議論されるのではないかなというふうには思います。

ここ（資料5-2）を見ると、確かに個人情報として重大なものもあるようには思うんですけども。例えばこのフォーマットを見ますと、病名が書いてあるとか、あるいは体調管理の話とかというものもありますけれど、職務経歴や仕事上のセールスポイント、あるいはコミュニケーション面とかで、これが誤った情報になるというのはすぐに企業側も気づくはずですし、企業側もちょっとこれを見れば、これはできる、できない、というのはすぐに判断できるようなものだと思うんですね、ここに書いてあるだけではなくて。ただ、むしろ企業側が重要だと思っているのは、3番目の体調管理と希望する働き方とか、あるいはコミュニケーション、作業遂行面、そういったところも、企業側としてはある程度、ちょっとトライアルしてもらえれば見えてくるようなところなので、場合によっては企業側がここを修正するということが可能だと思うんですね。

なので、こういった問題があるかというのはこれからいろいろと試行中ですので、出てくると思うので、そのあたりはまた検討会のほうで議論されるのではないかとこのように期待しているところなんですけども。

清家委員、就労支援協議会でこのような意見が出たことは、今後行われます検討会議にて報告させていただきます。ありがとうございます。

○阿部座長　　どうぞ。

○池淵委員　　帝京平成大学の池淵と申します。精神科医です。今の就労パスポートの議論なんですが、私の理解としては、清家さんの説明にもありましたように、自分の情報をご本人が持っている自分が出したい人に開示するというのは、これは大変重要な改革じゃないかなというふうに思っています。なので、ここに書かれていることというのは、ご本人が理解しているということだと思います。ですから、小川委員がおっしゃったような客観的に正しい情報かどうかということではないんだらうなというふうに思うので、そこが大事なところでもあり、誤解がないように、ご本人が就労支援機関の方と話し合った上で自分が考えたことだというふうな前提を明確にしたほうがいいと思うんですね。

そうすると、やっぱりだから、例えば体調に応じた業務量や作業量の調整が必要なし必要ありというふうに書いてしまうと、確かに客観的な情報なのかなというふうな誤解が生じやすいので、どうしたらいいのかわかりませんが、本人が希望している希望していないとか、そんなふうな本人からの情報だということがわかるような形にしたらもっといいんじゃないかなというふうには思いました。

それで、もう一つ、私、医療機関で就労支援していますから、医療機関にハローワークを利用する時点で診断書の作成を求められて、そのときに例えば可能な勤務時間とか可能な仕事の内容とかの記載が求められるということがあるわけなんですけれども、なかなかそれは、医療というのは病状を把握するということはありますけれども、一般の医療機関でなかなか仕事内容の適切な中身について書くのが難しいということがあって、実は前から問題にはなっていて、幕張の障害者職業総合センターで、相澤先生とかが中心になって、診断書の改訂とかがあっていうのにも取り組んでいて。だから、厚労省がどう考えているのか情報がある方があったら教えてほしいんですけども、どういう情報というのを医療機関で出して行って、どういうところを本人が情報として持っている、どこを就労支援の専門家ということが出していくのか、そのあたりの、ちょっと全体を考えてこのパスポートの位置づけということが考えられる必要があるんじゃないかなというふうには感じました。

○阿部座長　　どうぞ。

○田中委員　　企業としては、いつの日か客観的な裏付けのあるこういったものができることをすごく望んでいるというのはございます。今は採用の最終的・大半のリスクを企業がとるということになっておりますので、そうではない形が少しずつできてくればいいなと思っています。

ただ、それはすぐにはできないにしてもこれを拝見したときに、今お医者様の先生からありましたように、本人がこれを書いて自覚するということはとても大事で、本人が自分の障害のことを自らつぶさに述べるというのが、一番社員の仲間たちの理解に心落ちしますというのがあると思います。それができない、あるいはあえてしないというところがその理解を深められない原因のひとつかと思われまますので、そういうことにお使いになればとてもいいのではないかというふうに思いました。

○阿部座長　　ありがとうございます。

では、野路委員、どうぞ。

○野路委員　　先ほど小川先生がおっしゃっていた客観的な評価というところで、このパスポートをつくること自体、私はとても画期的だなと思っているのですが、先ほど清家さんがおっしゃったように突然障害のある方が来られて支援をしてほしいということが……。実際あった話ですが、「就職が決まりそうなので」と、「企業から言われて登録したいんです」というふうに突然来られて、その方に「いや、ちょっとあなたのことはよくわからないので」ということで、「ちょっとお話を聞かせてください」と一、二回話を聞いてみます。すると「まだ会社のほうに紹介してくれないですか。支援機関として入ってくれないんですか」ということを言われ、たまたまその方がADHDのある方でイライラの症状が出てしまい、私達の担当者をどなりつけ、その後、対応してくれないということで苦情が東京都や、労働局に行ってしまう、最終的には企業の方にもクレームが入り、その対応に追われたことがありました。それと同じことが起きる。パスポートを早く作ってほしいと。

先程の話のように、支援機関に登録していることが採否の条件になっていることがあります。もちろん支援機関を信頼していることは悪いことではないですが、ところが今の国の議論を見ていると、このパスポートが交通手形になるおそれがやっぱりあるかなというのが、今の小川委員が言っていたように、就労支援が一つの経済の中に仕込まれていて、どうしてもそういう利益誘導的なところにこれが使われる可能性が非常にあるなというところは否めない。

こうした状況に対して、東京都内の障害者ナカポツセンターで3年ほど前に、東京都福祉保

健局さんに、いわゆる就労のアセスメントをしっかりとできる部門をやっぱりつくる必要があるのではないかと。福祉サービスも本人が利用できれば良いということになりますが、前回ここでも話をさせていただきましたが、就労移行支援事業も2年間しか使えないという自治体も多い中で、ぼっと移行支援事業を使ってそのままもううまくいかなかった人たちは、そのまま2年間を使い切りおしまいというのがあります。ある意味、週1から2日しか通えなくても、経営上数合わせで、2年を使い切る。

その点で、いわゆる就労系サービスは増えたんだけど、ちゃんと適切なサービスの利用となるための、入り口やその客観的な評価をするところがあり、職業センターや就労支援機関が独自でやっていますけども、東京は非常に雇用市場が大きいので、やはり客観的に評価や自己理解ができるような役割というものがないと、結局このパスポートができたなら、今度は、ウチの移行支援事業所がパスポートを作りますよとなりかねない。はたして質や使い方が適切に使われるのかなというところが不安になります。

ハローワークの障害者雇用の窓口に登録する場合も、医療機関の意見書が必要ですが、ぜひ改良していただきたい。ハローワークさんから依頼され、ある方の支援に企業に入ったら、再発をしていた。ハローワークの主治医の意見には、知っている精神科の先生が、「就労可と書いている。」後からその先生に、「本当にこの方、可なんですか」と聞いたら、「いや、可じゃないよ。でも、ハローワークさんに登録するために必要だから可って書いているんだよ」ということを言っています。これも同じようなこと。そういう状況の中で客観的な情報としてなっているのかということ自体もやっぱり怪しいと。

そういった中で、パスポートは総論賛成なのですが、やはり中身の部分や受け入れの体制の問題についてはぜひ丁寧に現実に即した議論の必要があるのではないかと、特に東京は考えていく必要があるのではないかなということをおもいました。

○阿部座長　ありがとうございます。国がやっていることと東京都がこれから取り組むべきことと、いろいろと整理をさせていただいて、多分、この就労パスポートが現実に取り組みが始まるといったところの前にどのように東京都も取り組んでいくのかという議論は必要かと思っておりますので、またその機会にぜひ時間をとって。今日はあまり時間がないので、このあたりにさせていただきたいと思っております。

清家さんには、今日ここであったような話をぜひ検討会にお伝えいただいて、いろんなこういう問題もあるんじゃないかという議論があったというのをぜひお伝えいただければと思います。ありがとうございました。

それでは、少し時間の関係もありますので、3番目のテーマ討議のほうに移りたいと思います。

「精神障害者の就労と定着を進めるための関係機関の連携について」ということでございますが、まず、別紙 論点というのが先ほどの資料の一番最後についております。

その論点についてお読みをしますと、「平成30年度に法定雇用率が2.2%に引き上げられ、精神障害が算定根拠に加わり、1年が経過している」ということでございます。雇用率改定の影響を踏まえて、現在明らかになっている課題を共有することによって、今後の関係機関連携をさらに強化する必要があるという問題意識の中で、今回は、地域での連携の促進に焦点を当て、都内6地域で現在実施している精神障害者就労定着連携促進事業の「連絡会事業」について、1年間の事業実施を通して見えてきた課題や今後の取り組みについてまず報告をしていただくということでございます。6地域のうち、今回は区部と多摩地区からそれぞれ1地域ずつ連絡会事業の実施状況についてまずご説明をいただいて、その後、精神障害者の就労促進と就労定着支援に向けて、就労支援機関と企業・医療機関との連携をより深めるためにどのようなことをしていけば良いかということをご議論いただきたいということでございます。

平成30年度の連絡会の実施状況につきましては、資料8のほうに一覧がございますので、ご覧いただければと思います。

まず、精神障害者就労定着支援連絡会の取り組みについては、この連絡会事業を受託して現在取り組まれている障害者就業・生活支援センターTALANTの野路委員と、それから本日もご出席のワーキング・トライの清家センター長からそれぞれの取り組みについてご報告をいただき、その後、先ほど言ったように皆さんからご意見をいただきたいと思っております。

それでは、まず、野路委員のほうからTALANTの連絡会の報告をお願いしたいと思います。よろしくお願いたします。

○野路委員 続けてご報告させていただきます。こちらの資料（2018年精神障害者就労定着支援連絡会受託事業報告）になります。

連絡会事業は、都内6センターで受託してやっておりますけども、私どものセンターの圏域というのは非常に精神科が集中している地域でございます。特に私どものセンターがある八王子は、いわゆる入院できる病棟だけでも14医院、クリニックも含めると30以上あります。いわゆる歴史的なまちの中で、私たちは医療機関の皆さんとも比較的ずっと長年、法人自体が古い法人ですので、いろいろ連携をさせていただいております。

そもそもこの精神障害者就労支援がスポットになっているというのは、離職率の高さが挙げ

られるということだと思います。とにかく障害のある方、当事者だけの問題にされますが、最初のこの資料にもありますけども、本人側の問題や福祉側の問題もありますし、受け入れる企業側の問題もあるかということで、単年度では最近の資料でも年間で半分ぐらいの方がすぐやめてしまうというような現状があるのかなと思います。

そういったところで、企業、福祉、医療、本人も含めてどうやって連携をしていくのかというところが先ほどのパスポートの中にあったことだと思います。

配布資料のシートの3枚目になりますが、今回の事業につきましては、事務局を設けるということになっております。事務局の段階から地域の関係者の皆さんと連携を交わして、そして一つのこの連絡会を組み立てていこうということになっていまして、都内6センターも同じように事務局を構成しております。

私どもの場合は、医療関係者を中心、比較的多くということになっております。あと、就労支援関係者としては、区市町村の就労支援センターの方にも入っていただいております、あと企業の方、特例子会社の方にも入っていただいております、全8回ほど事務局を設けて連絡会のあり方について話し合いをさせていただきました。

連絡会の開催は本来4回でよかったのですが、多摩地区では毎回100名は集まるのは厳しい考え方がありまして、一応、4回で1回当たり100名と、計400名以上ということが目標でありましたので、ちょっと無理をし、6回の定着支援連絡会を開催してみました。

私どもとしては、連携ツールとしては、就労支援・障害者雇用に関する用語集をつくるということが一応目標になっていましたが、圏域が広いので、できるだけ参加しやすいこと。各圏域にある区市町村のセンターさんと、実際、各自治体ごとにありますので、ご挨拶に行かせていただいて、ぜひご協力をお願いということでさせていただきました。

配布しました4枚目のシートですが、私たちとしては、先ほどの就労パスポートの話もありましたが、いろんな関係機関が精神障害の方にかかわる中で、やはりそれぞれ立場が違っていると見えている風景が違うというところで、特に、医療であれば、診療報酬の中で3分、5分診療の中でその患者さんの精神症状等を診ていくという中と、福祉側の1時間、2時間話をじっくり会社や生活の話を聞くというようなところ、その自体だけでも違ったりしますし、採用する企業さんも実際仕事をすることが前提になりますので、それぞれ同じ精神障害のある人であっても関わっているところで見えているところは立場が違えばそれぞれ違いますよねと。そういった部分をまず、お互いの状況をまず知ろうというところで、そこを前提にまず私どもはさせていただきます。

具体的な内容につきましては、5枚目のシートですが、昨年度はそれぞれの立場から見た定着支援ということで、企業、医療、就労支援センター、教育の立場、あと就労移行支援事業所、最後の階は振り返りと総論の話をし、6回開催させていただきました。それぞれ実際自分たちの立場でどんなふうに当事者の方を見て支援しているかと、治療に当たっているかということ等々をさせていただきました。

第4回目においては、特別支援教育の部分もありますが、今、愛の手帳だけではない、精神の手帳を持っている方たちもいますし、精神疾患を重複している方もいますので、そういった立場でも発言をしていただきました。

連絡会のポイントとしては、連続でテーマを1つに絞っていますので、毎回こういった流れで司会進行していますということを説明していただいて、できるだけただの勉強会という形ではなくフェイス・トゥ・フェイスで、3カ年事業でありますので、できるだけ同じ方が毎回参加していただいてこの会で新たなネットワークを、つくっていくということで、座長には事務局で同じ方になっていただき、会を進めているという内容でございます。

今後は、7ページになりますが、1年目は、それぞれの立場を理解すると。2年目は、実際の事例、ケースで検討してみようということで話をしています。その中で、先ほど障害者雇用についてのあり方の議論がパスポートの中にもあったと思うのですが、基本的にはやっぱり就労支援のプロセスの重要性をテーマにしながら、事例を今年度はしていくというような流れにあります。現在のところ、3カ年目は、私たちの地域での望ましい連携のあり方を意見交換するといった流れになっております。

昨年度の参加者実績では、今回、東京都さんのお許しを得て、医療機関の参加者は比較的夜のほうが勉強会へ参加しやすい夜6時からのでいつも開かせていただいています。そのおかげで、比較的、医療機関の関係の方が全体の16%ということで、参加割合が多い結果になっているかと思えます。

アンケートの結果で、「構成がよかったので初めて参加してもわかりやすかったです」とか、「いろんな支援機関のあり方が、いろんな立場があっていろいろ勉強になった」といったアンケートの結果も出ており、今年度も引き続き実施していく予定です。ぜひ、基本的には地域の方優先ではありますが、遠方の八王子となりますが、足を運んでいただけたらなと思っております。

すみません、長くなりましたが、ありがとうございます。

○阿部座長　　ありがとうございました。

それでは、清家センター長からワーキング・トライの連絡会の報告をお願いします。

○清家アドバイザー　ワーキング・トライ、清家です。よろしくお願いします。

大筋のところは、概要というか、野路さんのほうから説明していただいたとおりです。ワーキング・トライは、昨年度のまとめとして、冊子を作らせていただきました。この中に4回のテーマと中身を書かせていただいたのと、それぞれの会で質問が出てきていましたので、抜粋ですけれども、Q&Aという形でまとめました。これを城北地区の関係機関に配っていこうと今動いているところです。

ワーキング・トライの昨年度のポイントとしては、まず1番目としては、それぞれの立場の方たちがどのような考えや思いで就労・定着・連携を捉えているかというところの声を聞こうというのが1つです。

ポイントの2番目としては、連絡会の中で、さまざまな立場の方が参加してくださっていますので、意見交換ができるような場を作るということです。

ポイントの3番目としては、連絡会に参加していただいて、いろいろ意見を聞いて、いいなと思ったところをどう生かしているのかということ、次回の連絡会に参加していただいてそれをご報告していただく。そのような流れを昨年度は考えて4回の連絡会議を行いました。

また、特に私たちがこうしてくださいと言ったわけではありませんが、企業同士、そこに移行支援事業所の方も入ったりして、企業見学をしたりとか、企業同士で例えば日報のフォーマットの情報交換を行うなど、連絡会を通しとても良い連携が生まれていると思っています。

今年度は、事務局体制も変えまして、当事者の方にも事務局員として入っていただいています。当事者の目線でいろいろな意見をいただきながら、今年度、企画を立てています。

今年度は、就労から定着までの流れの、まず入り口の部分はどうか、そして定着の部分はどうかというところにポイントを絞っての企画といたしました。6月28日に第1回の連絡会議が終わったところですが、第1回目は採用面接場面で何を当事者、支援者は企業に伝えたいか、企業は何を聞きたいかというところに焦点を絞り、4組の方に登壇していただき、その話を聞き、参加者同士意見交換を行いました。

2回目は、企業で働き続けていらっしゃる当事者の方に複数名登壇していただき、自分たちはどんなところをポイントに努力しながら定着し続けているのか。自分の努力であったり、支援機関とどうかわっているか、企業とどういうやりとりをしているかというようなところを話していただき、後半はシンポジウム形式で意見交換を行う予定です。

連絡会に参加し、話を聞き、意見交換をし、現場に持ち帰り実践する。そして、実践しての

効果について、連絡会で報告していただく、という連続性を持って、3年間の組み立てとしていこうと、今、頑張っているところです。

ワーキング・トライからは以上です。

○阿部座長　　ありがとうございました。

それでは、皆様からご意見、あるいはご質問があればご質問していただきたいと思いますが、

まず、就労支援・企業・医療機関をつなぐという試みについて、医療機関側からご発言をお願いできればと思ひまして、申しわけございませんが、池淵委員にお願いしたいと思ひます。

○池淵委員　　本当に医療のほうでコミットしていくというのがうまくできていないという現状がありまして、いろんなところで課題になっているわけです。その中で、それこそ東京都各所で定着支援連絡会ということが開かれていて、大事な一歩かなというふうに思ひました。

それで、連携ということと言うと、私の長年の就労支援の経験で感じるのは、機関同士というよりは、もうちょっとフェース・ツー・フェースで、支援者同士で信頼感が持てるとか、相手の持ち味とか考え方がわかっているというふうなところまで踏み込んでいかなければなかなか支援がうまくいかないの、ネットワークをつくっていった次の課題というのは、やっぱり個別のケースがもとになるんでしょうけれども、もう少し実際の連携がどうやりやすくなるかということが出てくるかなと思ひています。

それで、医療機関の側からすると、本当に夜やっていただいたりありがたいんですけども、なかなか就労支援をする側の方からすると大変なことかもしれないので難しいところなんですけども、医療が就労支援をするということについての基盤がないので、今の診療報酬制度については、そこがやっぱりどう保障されるかということがないと、昼間出て行って、外来を少し早く終わって出ていったりとかということが難しいというのがもう昔からの課題で、それこそ、就労支援マネジメント料とか、何か工夫できないのかなというのは、もちろんここで言うのではなくて厚労省に言わないといけないんだと思ひんですけども、やっぱり根本にはあるかなと感じております。

○阿部座長　　ありがとうございました。

それでは、企業、特に中小企業での障害者雇用の促進に向けて、関係機関連携という観点から、企業団体からのご意見があればお願いしたいと思ひますが、穂岐山委員、お願いします。

○穂岐山委員　　東京都中小企業団体中央会の穂岐山です。よろしくお願ひいたします。

中小企業、とりわけ小規模企業からのお話としましては、今まで中小企業というのは大きいところを除いて法定雇用率ってあまり関係ないという意識が非常に強かったわけなんですけど、

今般、50人から45.5人というふうに徐々に上がってきた中で、やっぱり中小企業、小規模企業も障害者雇用がもはや他人事ではなくなったというような認識を中央会としては持っております。

ただ反面、障害者雇用について、ハローワークとか、あるいは東京しごとセンターなどには非常にお世話になっているところなんですけれども、いかんせん、さまざまなその支援機関があるわけなんです、中小企業、特に小規模企業について、なかなかそれが何をやっているか、どんなところがあるのかと、いまだ、お恥ずかしい話なんです、個々の企業によっては十分周知されていないというような状況もあろうかと思えます。

そういった意味合いで、個別の企業に逐一アタックするというのは、これ、理想かもしれないんですけれども、なかなか東京の事業所数を考えるとこれは事実上不可能に近いということもありますので、ぜひいろんな支援機関が連携して、例えばなんです、業種別・業界別団体の総会とか役員会、こういった機会とか場を利用してぜひPRをやっただけならば、まず支援の事始めになっていくのではなかろうかというふうに考えております。

それから、もうこれは中小について言われ続けていることで皆さんご案内のことかと思うんですが、やっぱり中小企業事業主については、精神というその障害についての理解は、イメージのみ先行していると。それから、仕事の切り分けが中小ではなかなか難しいとか、あるいはフォロー体制が組めない、とりわけ最近の人手不足の中で体調等に変化が非常に激しいような精神の方など、こういった部分で定着支援が重要になってくると思うんですが、こういったさまざまな中小企業固有の状況を十分踏まえた情報共有など、関係機関の連携というのはぜひやっていただきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○阿部座長　　ありがとうございました。

企業の立場から、例えば佐久間委員や和田委員から何かこれに関連して。田中委員もあればお願いしたいんですけども。

○佐久間委員　　リベラル株式会社の佐久間です。連携につきましては、当社、まだ40名弱の中小企業なので、実は離職ってほとんどないんですね。ただ、何もしなくて離職がないかと、そういうわけではなくて、やっぱり各関係機関と連携はとっています。特に医療機関においては、先ほど野路委員がおっしゃっていました、治療に当たる時間が3分から5分程度しかない、そういう医療機関もあれば、中には私が同行して伺っている医療機関では、1時間近く話をしてもらえるところもあるんですね。やっぱりその差ってすごく大きいなと思っています。

当然、我々側から伝えなきゃいけない情報、医療機関に伝えなきゃいけない情報があって、さらに病状との調整というんでしょうか、薬の調製とか、そういったものを含めた上で本人を見ていくということが非常に必要なのかなというふうにこの10年間やってきて感じているんですね。

もちろんそういった情報については支援機関のほうにもお伝えしています。これについては本人の了解を得た上で話をしていますけれども、ただ、本人としては、定着して働けるのであれば、そういった情報に関しては開示してほしいということだったのでやっているんですけれども、それをこの10年間続けてきているので、本当に、精神障害者、今5名ほどいますけれども、1人もやめず、時短希望だった5名、1名を除いて全てほかはフルタイムで就業しているという状況なので。決して軽度ということではなくて、本当にさまざまな、いろいろな背景があつての障害の方なんですけれども、我が社ではそれができているというところになるので、やっぱり連携ってすごく大切だなというふうに思っているんで、その中で特にやっぱり医療機関からのさまざまな情報をいただけたらですとか、時間をとっていただけるということに関しては、これからも望みたいなどは思っていますね。

以上でございます。

○阿部座長　ありがとうございます。

和田委員、何かございますか。

○和田委員　やはり支援機関ですとか医療機関と連携をとれるとすごく良いのかなというふうには感じております。

以前もお話したかもしれないんですが、弊社は、入社していただきますと、支援機関に登録していただいて、必ずやりとりをさせていただいております、非常に助かっております。

ただ、先生がおっしゃられたように、医療機関との連携がまだまだとれていないのかなというところはございます。ただ、以前もやはり本人から会社にいろんな訴えがあつたりした場合でも、なかなか会社が理解できない場合なんかで、本人と相談した上で、主治医の先生に会いに行ったりということもさせていただいたこともありました。その際には、本人から伝わってこないさまざまな症状でしたり、そういったものがその先生からは、結構長時間とっていただいて、お話をお伺いできたりしましたので、非常に有意義だったなというふうに感じています。

診療報酬の問題はあるかもしれないんですけど、そのときはちゃんと代金もお支払いしました。そういった連携をとらせていただけるとすごくありがたいなと思っています。

ただ、本人の同意がないとなかなかそういったことができないということになるろうかと思

ますので、わからないんですけど、先ほどのパスポートのところにそういう主治医との連携オーケーですとか書いていただけると、もしかしたら企業には助かるのかななんていうのは先ほどちょっと思っていたりですとか。あと、服用されている薬のこととか、そのあたりの情報とかをいただくと、例えば車の運転はしちゃだめですよとか、こういう作業はしちゃだめですよとか。そういったこともきちんと主治医の先生からいただくと、就業するには助かるのかなというふうには思いますので、そういった意味でも、支援機関の皆さんだったり、それから医療関係の皆さんと連携をとれるとさらに就業が促進できるのかなというふうには感じております。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

いろいろ貴重なご意見がありますが、井上委員、藤枝さんから何かあればお願いしたいんですけれど。

○井上委員 立川市障害者就労支援センターはたらこの井上と申します。いつもお世話になっております。いわゆる自治体が設置する就労支援センターでございます。立川市民対象の支援センターです。

私、皆さんのご議論を伺って、一支援センターの立場ということでお話しさせていただければ、市民であるご本人の支援を長く継続してやる立場でございますので、日々連携の重要さというのは実感しております。特にかかわりが長い方においては、精神疾患の方でも5年、10年勤めている方、うちにもおられますので。振り返りますと、大変さまさまな経過がありまして、事業所、雇用していた企業への訪問支援のみならず、ご本人のご家族や、もちろん医療機関、主治医の先生ですとか、ほかの福祉サービスの方々と、たった1人の方においても大変時代時代で変化を伴って連携をつくってきた。それで支えられているなというふうには実感しております。

ご本人を見た場合、病気を持たれたご本人が、10年を超えてかかわる方もいますけれども、病気の変化もありますが、ご本人の変化、加齢だったり、成長、成熟だったりによって、ご本人が自分の病気をどう認識するのかと、これはご本人の自由でございまして、そういうことによって病状や、あるいは働き方、生き方なんかも変化してまいります。そういうのに合わせて連携や支えるということも変えていかないと、支援機関がテキスト的にこういう形がオーソドックスですよと言っても全く通用しないという痛い経験を何度もしてございまして、やはりご本人に、月並みですが、寄り添ってどこまで連携をつくれるかというのは、試されているなとい

うふうに非常に感じます。

ご本人と、あとご家族も年を重ねて変化されたり、亡くなられたりとかもありますし、ご本人の経済的な人生設計なんかも大きく変わってきたりしますので、ご本人が自分の人生をどう感じて生きていくかというところに非常に寄り添う必要があるなど。あと、就労支援機関、1人の支援者としてどこまでできるのかというのは非常に、これは連携なくしてはやれないなどというような実感がございます。

医療機関との連携は、非常に最も重要な部分でございまして、連携、こちらがさせていただきやすい医療機関もあれば、こちらから見るとちょっとなかなかハードルが高くて、ご理解いただいたり話を聞いていただくのは難しいなというように感じる例もあります。

ただ、その辺は、こちらもだから連携しないということは決してできませんので、何とかご理解いただくように粘って、どんな医療機関に対してもきちっとした姿勢で連携をつくっていかなければいけないなというふうには感じております。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございました。

藤枝さん、何かあればお願いします。

○大形委員（代理・藤枝） 文京区就労支援センターの藤枝と申します。

現場の支援員にも医療連携についてやりづらいところ、難しさを感じるどころ、逆にやりやすいところを聞いてきたんですけれども、ドクター、主治医の先生との連携というところが難しさを感じているという話で、障害者雇用へのご理解の部分だったりとか、あるいは、先生もお忙しくてなかなか面談のお時間をいただきにくいというようなこともあって、多くの場合はご本人の了承があれば同席のほうができることが多いんですけれども、中には書面であらかじめ依頼書のようなものをお渡ししておかないと同席が難しかったり、中には同席すると診察料がかかってしまうというようなことで、そもそも先生の同席について少しハードルが高くなってしまっているような状況もありました。

逆にやりやすいという点については、障害者雇用、就労の現場についてご存じであると非常に連携がしやすいなということだったり、あるいは、ソーシャルワーカーさんですとかPSWの専門職の方がいらっしゃると、先生との調整だったりとか連携もしやすかったりするんですけれども、ただ、必ずしも全ての医療機関にいらっしゃるわけでもなかったり、あるいは、ソーシャルワーカーさんもマンパワー的な部分で全ての患者さんにソーシャルワーカーさんがかかわっているわけでもなかったりというようなところでも難しさがあるというような話があり

ました。

○阿部座長　　ありがとうございました。

ほかによろしいですか。もし小川先生から何かあれば。

○小川副座長　　やっぱり精神の方の連携というのは非常に難しい課題で、雇用後の問題と、それから雇用前の問題はやや違う側面もあるかなというふうに思っていて、今日はちょうどパスポートの話も出ましたので、そこで頭の整理にやや私も時間がかかっているんですけども、雇用後に関しては、ご本人中心とした連携と、それから情報共有と、雇用管理で必要な連携と、それから情報共有って、やっぱりやや違うニュアンスがあって、そこをどういうふうに1本にまとめるのかというのは、とても難しい課題だと思います。

今は、まだその連携というキーワードの中で、ほとんど接点がなかった関係機関がまず顔を合わせて、それでお互いの事情というのを共有しながらどうやったらいいのかというのを考えていこうという段階なのかなというふうに推察しますけれども、個別の話になると非常に難しい面も出てくるなというふうに思います。

30秒だけ先ほどのパスポートについて追加をさせていただきたいんですが、私の意図は、信頼性、妥当性がある情報でないといけないというわけではなくて、企業側が欲している情報、これで最低限必要なのは、やっぱりリスク回避というのは非常に重要な情報なのかなというふうに思っています。あと、ご本人が自分の考えを積み重ねて自己理解を深めていくという、その路線とやや異なる軸がこの議論の中にはあって、なかなか相入れない幾つの側面を一つのフォームの中にまとめて施行していこうというところにやや早急さがあるので、そこについてはまたこの試行の段階の中でじっくり議論していただければなというふうに思うところで、必ず客観性、妥当性のある情報が入っていないとこういうものはいけないということでは全く考えていないというふうに思います。

非常に幾つの軸が違うことを連携とか情報共有というのは扱っていかなければならなくて、特に精神障害の方の雇用に関しては、医療側の情報というのは非常に重要で重みがあって、ただ、そこにはコストと、非常に医療側では難しい時間の提供という問題も抱えているかなというふうに思いました。

以上です。

○阿部座長　　ありがとうございました。

私からも一つ。今ちょうど1年たって、あと2年あるんですよ、この事業は。それで、資料8を見ますと、今、実施者が6団体ありまして、6団体それぞれがテーマを決めてこの事業

をやっていると思うんですが、テーマを見ますと、連携に資するツール作成内容ということで、具体的にツールをどのようなものをつくっているか書いてあると思うんですが、これ、ぜひ、その団体の中でつくったものを都内全体で利用可能なようにするために、個々の団体でやっているものをほかの団体にどういうふうによく伝えていくかというか、使ってもらるか、つくったツールをほかの団体が使っていくかというのを少し、今年2年目ですので、2年目、3年目あたりでどのようにしていくかというのをちょっと事務局のほうでご検討いただいて、せっかく良いものができても、それがその団体固有のものでそこでしか使われないというのはもったいないですから、ほかの団体や東京都全域で使える、あるいはもっと全国でも使えるようなものにしていただければ非常にいいかなと思いますので、そのあたりのやり方も少し2年目、3年目でご検討いただきたいなというふうにこれを見て思いました。

○濱口課長　　すみません。補足で、今いただいた意見の中で、共有ということであったんですが、今年度につきまして、第4回目については、6圏域全体で開いて情報共有しようということで今検討しているところでございますので、よろしくお願いたします。

○阿部座長　　ぜひそれはお願いします。

全体を通して何かご質問やご意見等ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、本日出たご意見、大変貴重なご意見ですので、ぜひ事務局で整理していただきまして今後の施策検討に生かしていただければと思います。

それでは、本日、議事は以上でございます。

最後に、事務局からご連絡があればお願いします。

○西川課長　　最後に時間をいただきまして、ありがとうございます。産業労働局の西川と申します。

私どものほうから、お手元にこちらのカラー刷りのパンフレットを皆様に配付させていただいております。ご紹介しますので、お時間いただければと思います。

こちらは、昨年、平成30年度のエクセレントカンパニー賞の取組事例集になってございます。平成29年度から障害者雇用に積極的に取り組まれている企業様を表彰してございません。今年で3年目になりまして、今年もたくさんの企業様からご応募いただいているところでございます。

今年度は、また今年9月に予定しております障害者雇用フェアにおきまして、受賞企業様をお招きして授賞式を行う予定としております。

今ご覧いただいておりますパンフレットですが、障害者雇用に積極的に取り組まれている企

