

第八期東京都障害者施策推進協議会
(第3回専門部会)

平成29年9月6日

福祉保健局

(午後 5 時 0 2 分 開会)

○松矢部会長 定刻になりましたので、東京都障害者施策推進協議会の第 3 回専門部会を開催いたしたいと思えます。

それでは、まず初めに、事務局から委員の出席状況等について、ご説明をお願いします。

○渡辺課長 計画課長の渡辺でございます。

本日、お忙しいところ、ご出席いただきましてありがとうございます。

まず、委員のご出席状況でございますが、本日は榊原委員、中西委員、水野委員からはご欠席との連絡をいただいております。また、嶋津委員は、遅れてお見えになるというご連絡をいただいております。ご連絡がなくまだお見えでない委員もいらっしゃいますが、後ほどお見えになるかと思えます。

委員の出席については以上です。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。本日の会議次第を 1 枚おめくりいただきますと、配付資料の一覧がございます。これに従って、ご確認ください。

資料の 1 が専門部会の委員の名簿でございます。資料 2 が書記の名簿。資料 3 が会議の日程ということで、今回は第 3 回、9 月 6 日の部会でございます。それから 4-1、東京都の障害者雇用をめぐる状況でございます。それから 4-2、地域における就労支援体制。4-3、福祉施設から一般就労への移行。資料 5 が一般就労に関する成果目標の考え方。資料 6-1、福祉施設における工賃の状況。資料 6-2、工賃向上に向けた取組でございます。資料 7 が社会保障審議会障害者部会の資料でございます。資料 8-1 が障害者差別解消法に係る都の取組について。8-2、平成 29 年度東京都障害者差別解消支援地域協議会の進め方についてという資料。資料 8-3 が障害者への理解促進及び差別解消のための条例制定について。8-4、条例制定に係る検討部会の設置について。8-5、障害者への理解促進及び差別解消のための条例検討部会における検討状況。資料 9-1 が東京都障害者権利擁護センターにおける相談受付状況。資料 9-2、平成 27 年度、都内における障害者虐待の状況。資料 10、ヘルプマーク・ヘルプカードの普及に向けた取組状況。資料 11、計画事業の進捗状況という資料をお配りしてございます。

また、委員の 5 名の方から提出していただいた意見をつけております。

また、参考資料については、机上にいつものように置かせていただいております。

なお、本協議会につきましては、審議、資料、議事録、いずれも原則公開とさせていただきます。

また、本日は傍聴者の方もいらっしゃいますことをご承知おきいただきますようお願いいたします。

事務局からは以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、議事に入ります。議題の一つ目、障害者の就労支援の取組についてに移ります。

まず、資料について事務局から説明をお願いします。

○渡辺課長 それでは、資料について説明させていただきます。

まず、資料の4-1をごらんください。東京都の障害者雇用をめぐる状況です。

まず、都内の民間企業における障害者雇用率の推移をお示ししています。現在、従業員50人以上の民間企業においては、2.0%の法定雇用率を満たす必要がありますが、これに対して左側の表ですけれども、平成28年における都内の雇用率は1.84%となっておりまして、下回った状況でございます。

今後、30年4月には、雇用率算定の基礎に精神障害者が追加されるほか、2.2%への引き上げが予定されています。また、平成33年4月までの間に、雇用率は2.3%に引き上げられる予定となっております。

次に、その下の段ですけれども、都内の民間企業における雇用状況の推移でございます。障害者雇用は着実に増加しておりまして、中ほどの障害者雇用数というところですが、平成28年には17万3,570人となっております。

下の表は、企業規模別の状況でございます。50から299人の企業では雇用率が1.05%。法定雇用率を達成している企業は30.5%。300人から999人のところでは、雇用率が1.70%、達成企業の構成比が35.2%。1,000人以上の企業では、実雇用率が2.09%、達成企業の割合が54.2%となっております。規模の大きいほうが達成率が高いというような状況になってございます。

1枚おめくりいただいて、次のページをごらんください。障害者の雇用状況の推移でございます。

上の段が、新規の求職者の数で、一番右側の下ですけれども、平成28年度の合計で、2万55人が求職をしておるという状況でございます。

24年度の数と比べまして、958人増となっている中で、精神障害者の求職者の数が24年度から28年度までの間に2,831人分伸びているという状況で、大きく伸びています。

それから、下の段は就職者となっております。平成28年度の合計で6,494人ということで、これも毎年、伸びていて、精神障害者の伸びが大きいという状況でございます。

次のページですけれども、身体障害者の中で障害の部位別に少し詳しく資料を出してほしいという意見もありますので、内訳をお示ししています。

身体障害者のうち、視覚障害、言語聴力障害、肢体障害、内部障害という四つの分類で新規求職者、就職件数、就職率それぞれを、三つの表でお示ししています。

身体障害者全体の求職者、就職者が減っておりますので、求職者、就職件数のほうはそれにつれて両方とも減っているのですが、就職率のところを見ていただきますと、

一番下の表の下から2段目、平成28年度、視覚障害の方が26.9%の就職率、言語聴覚障害は31.4%、肢体障害の方は30.1%、内部障害の方は29.4%ということで、いずれの種別も24年度と比べて就職率が向上している状況です。

それから、次のページには、発達障害者と難病の疾患の方の職業紹介の状況を掲載しております。

こちらは、新規求職者、就職件数とも増加しております。就職率につきましては、24年度と比べますと、発達障害の方は5.9%ほど伸びておりますけれども、難病はちょっと減っている状況になっております。

なお、この表は、手帳の所持者の方は、それぞれ一番前のページの身体、知的、精神障害でカウントをしてございますので、それ以外の方の数を示しているという表になっておりますので、ご了承ください。

次のページは、特別支援学校高等部からの進路状況でございます。

こちらにも、障害の種別ごとに卒業者の進路をお示しした資料となっております。

1のほうが、進路の状況ですけれども、平成27年度については、合計で卒業者の方が1,806人いらっしゃったという状況になっております。その内訳が、進学が57、専修学校13、社会福祉施設928、就業が744、在家庭が56、その他8となっております。

このうち、就業者の数の内訳を見たものが次の段になります。744人の内訳ですけれども、2の職業別就業者の合計の欄を見ていただきますと、あんま・はり等が12、事務が220、販売が67、農林・漁業は0、通信も0、技能工が44、サービス業が316、その他が85となっております。

それから、社会福祉施設928人の利用の内訳ですけれども、就労移行支援の事業所に行かれた方が145、就労支援Aが18、就労支援Bが308、自立訓練が21、生活介護が400、地域活動支援センターを利用される方も6、その他が30という内訳になってございます。

次のページは、先ほどの就業者744人というのが、卒業者に対して、どのぐらいの割合かを示してございます。年度で追ってみますと、就業率は年々増加している状況となっております。27年度では41.2%に当たるという形になっております。

このうち、知的障害特別支援学校の企業への就職率の推移を全国と東京都で比べてみて、表とグラフでお示ししてございます。見ていただきますと、毎年、上昇しております。東京都のほうが全国よりも高い水準で推移しているという状況で、6と7は、学校への進学率の推移で参考として示しておりますので、後でござらんください。

それから、次の資料4-2でございますけれども、ここからは障害者の就労支援の取り組みの体制をお示しするものとなっております。

まず、地域における就労支援体制のネットワークの構築をお示ししています。

都内全域を大まかに6ブロックに分けて、障害者就業・生活支援センターとハローワ

ーク、それから区市町村の障害者就労支援センター、特別支援学校、地元の商工機関などが連携して、障害者の就労を支援する体制をつくっております。

障害者の就労機関の説明が下の欄に書いていますけれども、障害者就業・生活支援センターは、「障害者雇用の促進等に関する法律」に基づいて設置しているもので、区市町村の障害者就労支援センターは、都独自の取り組みとして区市町村に一つ設置しております。いずれも就業と生活面の両方から障害者の方が安心して働き続けられるように支援する機関でございます。

次のページが、区市町村の障害者就労支援センターの状況をお示ししてあります。

平成28年度で51区市町村まで区市町村の障害者センター設置が進んでおりまして、登録者は、下の段の表ですけれども、2万2,588人、就業者数は1,913人となっております。

登録者、就職者とも、知的の方のご利用が多い状況です。それから精神の方の利用もかなり伸びている状況になっていきます。

次のページ、もう1枚おめくりいただきますと、登録者、就職者の身体障害の内訳と、それから、発達障害・難病の状況をお示ししてあります。身体障害者の利用状況の内訳ですけれども、登録者の方が、視覚障害の方が277、聴覚障害の方が524、肢体不自由の方は1,796、内部障害の方は349、それから就職者の方は、視覚障害15、聴覚障害25、肢体不自由が105、内部障害が16ということで、そのまま足しあげたのが合計の数字となっております。

それから、発達障害・難病患者の利用状況についてもお示ししてあります。こちらは、手帳所持者を抜いておりますので、再掲という形になっておりますが、発達障害の方は2,898が登録されて、就職者は529、難病の方は180人に対して就職者が22人。

それから2番としてありますが、東京都難病相談・支援センターにおける就労相談の年次推移ですけれども、こちらは、難病に関して生活とか病気のこととか、いろいろなことを相談するセンターですが、その中で、就労相談として受けたものをお示ししてございます。28年度には、291件の就労相談の件数があったとなっております。

それから、次のページに行きますが、こちらは、区市町村の障害者就労支援センターの就職者の雇用状況となっております。

3は、区市町村の障害者就労支援センターを通じて就職した方の雇用時間別の雇用状況ということになっております。1週当たり30時間以上雇用されている方が、合計欄にありますように77%というふうになります。身体・知的・精神と内訳を示してございますが、若干、精神の方の割合が69.5%と低くなっております。

それから、4番目が、4としてあります区市町村障害者就労支援センター就職者の離職の状況をお示ししてあります。

平成28年度に就職した方のうち、6カ月未満の離職率ということで、身体障害の方

は、一番下の欄ですけれども7.0%、知的障害の方が8.2%であったのに対して、精神障害の方が13.3%離職されているという状況です。

それから、次のページです。5の表は、都内に6カ所ございます障害者就業・生活支援センターの28年度の実績を事業所ごとに記載したものです。合計では、2,060人の登録者の方で、就職者が203人となっております。

それから、とじてある資料の次に移らせていただきたいと思います。資料の4-3です。福祉施設から一般就労への移行です。

資料の4-3のグラフでございますけれども、こちらは福祉施設から一般就労への移行の状況を示してございます。この福祉施設は、就労系の事業所、就労移行支援事業と就労継続のA型、B型に加えて、自立訓練と生活介護の事業を福祉施設と言っています。目標値は、平成24年の1,070人の2倍の2,140と定めていたんですけれども、28年度、まだ調査中ではあるんですが、ちょっと届かない状況かというふうに見えるところでございます。

それから、下の表は、第2回の総会においてもお示しいたしました労働施策との連携による福祉施設から一般就労への移行の表です。

総会時に示したものと一つ数字が増えまして、上から3段目の移行者のうち、障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業の受講者数が、28年度の実績は107人というのを追加しています。

それから、次のページですけれども、就労移行支援・就労継続支援事業の就労系事業所の就職等の状況です。これは、「就労移行等実態調査」、平成28年度と書いてありますが、28年度に実施した27年度の実績でございます。

利用者数ですけれども、上の表ですが、合計の欄を見ていただきますと、就労移行支援が3,388人のご利用、それから就労継続Aが1,376人、就労継続のBが1万6,663人ということです。

それから、下の欄ですけれども、下の欄は就職者の数を示しています。就労移行支援が1,229、A型が71で、B型が277人となっております。

それから、次のページでございますが、就労移行率が3割以上の就労移行支援事業所の割合というのも第4期の現行の計画で目標を定めてございます。50%と定めておりますが、28年度、これは区市町村からの聞き取りで、調査のベースは違うんですけれども、46.4%とちょっと届かない形となっております。

就労移行支援事業所の目標の内訳を見たのが下のものですけれども、少し見づらいんですけれども、下のパーセントは構成比を示しておりますが、就労移行率が一番左側のものなんですけど、30%以上就労移行しているという事業所が45.1%ある一方で、マス目になっていきます一番右側のものですけれども、就労移行率が0%というのが28.9%あるということで、平均をすると上の欄のグラフになるんですけれども、かなり事業所ごとにばらつきのある状況というのが分析されております。

そこで、資料5のほうの、福祉施設から一般就労への移行等に関する成果目標の考え方をごらんください。

上の段は第4期の計画なんですけれども、下の段、第5期の計画に係る国の基本指針が少し変わっております、現行の計画の項目にまず加えまして、今度、新しくできます就労定着支援事業による支援を1年後の職場定着率を8割以上という目標が加わっております。

都の考え方といたしましては、新しく示されました国の第5期の指針に即したものを28年度の実績を踏まえた上で目標値を設定するとともに、引き続き、都の独自の取り組みとして、区市町村の障害者就労支援事業の利用による就労移行の目標を引き続き、定めたいと思っております。

前期にも定めておりました区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者の数に加えて、定着支援のものが福祉施設を利用しての定着支援の目標値となっておりますので、こちらの区市町村のセンターを利用した方の定着率を新しく都の目標としてはいかがかという考え方をここにお示ししてございます。

こちらについては、区市町村のほうが事業主体となりますので、実績等を踏まえて、区市町村の意見も聞きながら具体的な数字については今後、定めてまいりたいと思っております。

次が、資料の6-1でございますけれども、福祉施設における工賃の状況でございます。

平成28年度の就労継続支援B型の平均工賃の実績、これが速報値ですけれども、表の一番上にあります1万5,319円となっております。

下の欄が、その分布ですけれども、就労継続支援B型事業所の工賃の分布を見ますと、工賃が平均未満という事業所が65%。1万円未満の事業所が37%となっております、まだ工賃の低い事業所の底上げが求められているところです。

次のページをごらんください。資料の6-2です。工賃向上に向けた取組ですが、都は工賃向上に向けて、工賃アップセミナーなどの研修ですとか、経営意識の醸成等に取り組んでおります。また、受注促進・工賃向上の設備の整備の補助事業ですとか、ネットワークの受注促進事業、それから受注機会の拡大ということで取り組んでございます。

また、都内の3カ所に、福祉のトライアルショップ、「KURUMIRU」という愛称でのショップを開設しまして、販路の拡大、それから障害者に対する理解促進を進めております。ここに出ている写真は、都庁の議会棟のセブンイレブンの向かいのところにあるものの、写真をお出ししております。

最後に、資料の7をごらんください。

先ほども申しましたけれども、国において30年4月に改正される障害者総合支援法の中で、新たに就労定着支援というのが設けられています。この就労定着支援の具体的な内容ですけれども、表紙をめくっていただいて、対象者ですけれども、就労移行支援

等の利用を得て、一般就労へ移行した障害者の方が就労に伴う環境変化により、いろいろ生活面の課題が生じているものを支援して、定着に向かわせるというものです。次のページですけれども、省令のほうで定める内容というのが、概要、法の条文、それから具体的内容というふうに出てますけれども、対象は、就労系の事業所に加えて生活介護、自立訓練という、先ほどの福祉施設というふうに説明したものの、これが省令の内容として厚労省のほうから提示されております。それから、サービスの利用期間としては、1年ごとに支給決定を更新しながら3年間ということで、省令の案が示されているところです。

ちょっと長くなりましたけれども、資料の説明は以上とさせていただきます。

○松矢部会長 ありがとうございます。

この議題に関しましては、3人の委員から資料を事前にいただいております。笹川委員、佐田委員、鈴木委員からいただいております。大変恐縮ですが、お一人当たりおおむね5分程度を目安として、ご説明をお願いします。

まず、笹川委員からお願いいたします。

○笹川委員 ありがとうございます。

意見書で書いておりましたとおり、障害者の雇用の実態というのがなかなかはっきりわからないということで、今回、詳細な雇用状況を出していただきました。

ごらんになったらわかると思いますけれども、視覚障害者の場合は極めて低い。雇用率が上がった、上がったと言われる中では、視覚障害者の場合はかなり厳しい状況にあります。その一番の原因は、やはり視覚がないということで一般就労は大変厳しい状況にあるということです。

特に、東京都の職員採用試験で、これは身体障害者を対象とした採用試験ですけれども、これまで、ずっと視覚障害者の点字受験は認めているんですけれども、解答を活字で解答できるものという制約がありましたために、全く受けられない状況でありました。昨年の差別解消法の施行によりまして、ようやくそれが認められたような状況で、東京都の取り組みはまことに今日まで誤っていた。

その影響で、各区市町村の視覚障害者の雇用についても同じような状況がありまして、例えば世田谷区を例にとりますと、人口がものの90万と言われる中で、点字使用が可能な視覚障害者は全く採用されておられません。そういうふうなことで、視覚障害者の就労が今日まで全く頓挫した状態であります。

それから、就労継続支援B型事業所を今、設置経営しておりますけれども、23年度から始まって、今日まで、一般就労できた者がわずか一人。それも、弱視の方です。それほどに一般就労が非常に視覚障害者にとっては厳しい。これが現状でございます。

要は、やはり東京都がいかに取り組むかということにポイントがあると思います。例えば、経営者に対する啓蒙ですとか、それから積極的な働きかけ、そういったものがなければ、ほとんどの企業では働けないというのが現状ですので、この辺をぜひ、ひと

つ改善していただきたいと思えます。

それから、特別支援学校の卒業者の状況も出ておりますけれども、従来は、はり・灸・マッサージは視覚障害者の重要な職種とされてきました。今でもそうですけれども、進学する者が少ない。その一番の理由は、やはり自由競争という壁にぶつかってしまうから。高卒、3年間専門教育を受けて、さらに国家試験を受けて、ようやく免許が取得できる。しかし、免許を取得しても、開業も困難、いわゆるヘルスキーパーという形での就労も困難ということで、全く八方ふさがりの状況であります。これらのことを解決するには、東京都が視覚障害者の就労に対して、もっともっと積極的な対策を講じない限り、視覚障害者の就労は進まない。このように考えております。

今回のこの資料を都民の皆さんに見ていただくことによって、視覚障害者がいかに就労に困難をしているかということがわかってもらえると思えますけれども、今後とも、資料はできるだけ詳しく、特に障害種別ということを重視して提供していただきたい。以上でございます。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、次に、佐田委員、お願いいたします。

○佐田委員 障都連の佐田です。いくつか意見を述べさせていただきたいと思っています。

一つは就労の促進の問題なんですが、先ほど笹川委員から言われたように、やっぱり東京都のほうで雇用促進をどう図っていくかというあたりも、とても大事なところになるんじゃないかなと思っています。

私の出した資料の中に、十数年間の東京都の雇用率を載せた資料を出しているんですが、これを見る限り、3%を超えていた時期もあるんですが、現在は2.6%台で推移しているということで、このあたりについては、当然、雇用率自体はクリアしてるとは思うんですが、やはり民間の企業も含めて就労促進していくという視点から見れば、東京都の中での障害者の就労をさらに進めていく。そういう視点を持った取り組みが大事になってくるんじゃないと思っています。

前回もお願いしたんですが、やはり今、雇用率はこれから変えられていくという中で、ぜひとも東京都でも4%ほどの就労を目指して、目標をつくって取り組みを進めていただけるといいかなと思っています。

それからもう一つは、チャレンジ雇用についてをもっと全庁的に行い就労の中身等をもっと深めていく。そういった視点から全庁的に取り組みを進めていく必要があるんじゃないかなと思っています。

そういう意味では、全庁で取り組みを進めれば、障害者の理解自体も進んでいくということになりますし、就労のやり方というものも開拓していくことにもなるのではないかなと思います。また、全庁的に意見を交換しながら事例をまとめていけば、民間の就労支援にもつながっていくのではないかなと思うので、ぜひ検討していただければと思っています。

それから特別支援学校の卒業後の問題についても、いくつかちょっと気になるなというところがあります。特に、二期計画の中で、50%を超える目標を出されてきてるんですが、このあたりの中身について、もう少し検討しながら進める必要があるのではないかと考えます。

特に、障害のある子供たちが毎年同じような発達の状況で入ってくるだけではないわけで、一律にパーセントを決めることというか、数値目標を決めることによって、これをクリアするための取り組みが、むしろ強まるということに危惧を感じます。

特に、就労は18歳で卒業して社会に出るとき、どこでどう過ごしていくのか、どう仕事をしていくのかというのは、本当に一生の問題でもあるかなと思っています。そういった点では、実態をきちんと捉えた上での進路を見つけていくということが必要ではないかと思っていますので、そういった点ではぜひ、就労後の定着とか、そういったことをきちんと調べながら、それをフィードバックさせて就労のあり方等を検討していくことも考える必要があるのではないかなと思っています。その点も、検討していただけるといいかなと思っています。

それから、就労については、もう一つちょっと気になるのは、学校は今、異動が非常に激しく進められているということで、学校の進路担当の方というのは、ある程度、地域や会社等を含めて、つながりを持ちなが就労に向けた取り組みを進めていくというのが、大きな力になっているのではないかと思っています。異動年限は6年ですが、柔軟に扱っているというのがありますので、6年で終わっているのではないんですが、短い期間だと、例えば就労した後のフォローなども取組にくくなるんじゃないかと思います。この点については、もう少し教育委員会でも検討していく必要があるのではないかなと思っています。

その辺はぜひ、今後の検討課題にさせていただけるといいかなと思っています。

○松矢部会長 はい。もう一つありますね。4枚目。

○佐田委員 定着の問題なんですが、東京都は多分、3年か4年ぐらい前に東京都の予算の中で500万円ほど就労後の実態調査というのを予算化してたんじゃないかなと思っています。いずれにせよ、定着がどういうふうにしてやられているのかというあたりについては、経年的にきちんと捉えながら就労問題についてフィードバックさせていくというのが必要だと思っていますので、このあたりもぜひ、今後の一つの検討課題として入れておいていただきたいと思います。

とりあえず以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、続いて鈴木委員、お願いいたします。

○鈴木委員 鈴木卓郎でございます。

では、私のほうから、就労支援の施策についての意見を述べたいと思います。論点として二つ挙げさせていただいて、一つ目が東京都が実施している市区町村障害者就

労支援事業について。もう一つが、職場定着率の成果目標についてということで挙げさせてもらっています。

まず、1点目の市区町村障害者就労支援事業についてのところから説明いたします。

先ほど渡辺課長からの説明にもありましたとおり、東京都は現行の第4期計画でも独自に市区町村障害者就労支援事業の利用者による一般就労数目標値として設定するなど、かなり独自の施策として、この事業に取り組んでいていらっしゃるというところがあるかと思います。

一方で、各自治体に就労支援センター等が設置されてきてはいるんですが、自治体によって、かなり就労支援センターなどで行われている支援の内容に違いが大きいというようなことも実態として浮かび上がってきています。

具体的に、例えば就労する前の相談は受けないというようなことをやっている就労支援センターもあって、職場定着にいわば特化したような形でうちの市のセンターはやっていますというところもありますし、障害の種別によって精神の方を余り受けることがうちはなかなか難しいですというふうなところも現実にあるんですね。

今日、東京都のほうから出ている調査資料の中でも、就労支援センターそのものの利用登録者数も平成24年から28年の間に大体1.5倍ぐらいに登録した人が増えていきますよね。ただ、設置数自体はこの間に2カ所しか増えていないということで、どんどん、どんどん就労支援センターを利用する方の数は増えてきていて、現実には慢性的な人員不足にどこも陥っているというところがあるかと思います。そういった状況を踏まえて、区市町村障害者就労支援事業に関していくつか提案をさせていただきたいと思います。

一つは、各区市町村で取り組んでいる就労支援センターなどの業務実態をもう少し具体的に調査する必要があるのではないかとということです。その上で、東京都として、やはり区市町村障害者就労支援事業の支援の内容で、ここは必ずやることといったものを、ある程度統一の基準をもう少し明示するという必要になってくるのではないかと思います。対象となる方や支援の内容、一人の方に対する支援期間や人員の配置といったものですね。こういったものをもう少し明確に、東京都の基準として出していくことが必要ではないかというのが一つです。

2点目は、就労支援センターなどが就労継続支援B型事業所や生活訓練、生活介護といった日中活動系の障害福祉サービスを利用している方に、就労支援のための、その職場というよりは事業所へのアウトリーチのようなことを、結構、かなり前は随分やってくださっていたような感じが印象としてあるんですが、これもなかなか人間的な問題もあって今、難しくなっているのかなというところはあるんですけども、就労移行支援やA型の事業所を使っているわけではない日中活動系の事業所に通っている方の中にも、実は就労できるポテンシャルを持っている方がいらっしゃるんじゃないかと。

そういったところに就労支援センターなどの職員の方が訪ねて行って、むしろ引っ張

り上げるといふか、アウトリーチをしてもらうというふうなことが機能するといふんじゃないかというふうなことで、ぜひ、そういったことも提案の中に入れてたいと思います。

もう一つは、3点目として、今、東京都のホームページでも就労支援センターの一覧などが公開されていますけれども、これももう少し情報提供として、具体的にこの事業所がどういったことを取り組みとしてやっているかというふうなことを、詳しく情報公開していただけると、よりいいのではないかというふうに思います。特に、就労関係の求職をされる障害者の方たちは、近年、インターネットで情報を得るということは当たり前前のことになってきていますので、そういった点でやはり東京都からの情報提供、ホームページなどでもより具体的、積極的にしていくことも必要かなと思います。

二つ目の論点なんですけど、職場定着率の成果目標についてということですけども、先ほど国の基本指針の説明の中でも触れられていましたが、今後、平成30年度から就労定着支援事業という新たな事業ができて、その定着支援事業を利用した方の1年後の定着率を80%とするというふうなことが出てきていましたけれども、これも定着支援を、やはり、ここのパーセントだけで考えていいのかなのかというところはありません。あと、国の基本指針では、同一の職場で1年以上働き続けることが成果というようみなされ方をしているところがあって、これ自体が正直どうなのかと思うところもあります。むしろ、障害者のより多様な労働の場へのアプローチを支援するというような目標だとすると、適切な時期に次の職場への離職の支援をすることが実は大事だというふうな場合もあるのではないかということも考えたいと思っています。

そこで、いくつか提案なんですけど、一つ目は、就労移行支援や障害福祉サービスを利用しないで就職する方、就労支援センターやハローワークなどの相談から直接就労に結びつく方のことも想定した職場定着率の目標を検討すること。これは先ほど渡辺課長からの説明の中でも、都の指針で考えてくださるというふうなことになっていましたので、ぜひ、こういったことも入れていっていただきたいというふうに思います。その場合に、就労定着支援事業を利用しない方の就労定着を誰がどういうふうに担っていくのかということ、東京都の就労支援の体系の中で想定しておくことが必要になると思います。

提案の二つ目は、この定着支援というのは一つの職場で長く働き続けることだけを目標とするものではないというような目標の設定にしていく。障害者の方の労働の場におけるキャリアアップを包括的に支援することが「就労定着支援」というものの意味であるというふうなことをぜひ、計画の中に明記していただきたいと思っています。

3点目は、ちょっと外れるんですけど、働き続けるための最大の要因というのは、「働いて得た賃金で生活が成り立つ」ということだと思いますので、これは誰にとっても同じだと思うんですけども、現実問題として、障害者の方が障害者雇用によって得た賃金だけで自立生活を送ることが難しいであろう。実際にできているのかというふうなこと、できてないんじゃないかという実態も踏まえて、就労している障害者の賃金をはじめとする所得状況の改善をするための方策をぜひ、東京都としても検討していただきたい。

これは、就労施策としてもこういうことが必要じゃないかという観点から提案をさせていただきました。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

とても重要な指摘をいただいております。6時10分まで、ここでは意見交換、質疑を行いたいと思います。

私も就労問題、非常に関心があるんですが、委員長がしゃべるとまとまりがつかないので遠慮しますので、どうぞどんどん出してください。一番重要ですね。職業参加ということが非常に大きな、福祉にとっては重要なわけですね。職業参加をしていただければ、福祉のほうはかなり重度の方々に予算が回っていくということもあるし、本人の、要するに納税者としての参加ということになってきますから、今、自立できるのかという給料の問題を、非常にそっちも発言したいところですけども、どうでしょうか。非常に大きな課題がありますので、ご意見をお願いいたします。どうぞ。

菊池委員、どうぞ。

○菊池委員 東京都精神障害者団体連合会の菊池と申します。

今、鈴木委員のほうからのちょうど指摘がありまして、私も精神障害の分野の代表ということで、非常に関連しているということで、鈴木委員の提案も念頭に置いた上での発言とさせていただきますけれども、今の時代は、非正規雇用が非常に多くて、障害者の雇用も相場は月収10万ぐらいなんですよね。鈴木委員の指摘のとおり、生活を賄えないということなんです。

就労イコール経済的自立とはなっていないわけですね。精神障害者というのは、先ほどの渡辺課長の出していただいた資料の説明の中にもありましたけども、ほかの障害者に比べて、離職の率が高いんですね。精神障害の離職率が先ほどの資料だと13%とかということで、ほかの障害者よりは高いということがあります。非常にデリケートなんです。簡単に状況をいいますと、就労に追い立てられて、雇用されても極めて短期に離職して、再び雇用はされるけど、また再び短期に離職して病状が悪化していく。入院等の状況となって、逆に、就労に取り組んだことが生活基盤の不安定化に陥るというケースも多く見受けられるんですね。

鈴木委員の指摘のとおり、一つの職場に長くいることだけが就労支援、定着支援ということではなくて、やっぱり障害者の就労を通じての自己実現ということを考えると、離職しても新しい職場を得てキャリアアップしていくという支援ということですね。そういうことがやっぱり私も鈴木委員と同じように必要だと思っております。

實際上、そういう働けなくなった精神障害者を家族がみている。生活を面倒みているケースが多いんですね。ですので、議論にちょっと水を差すような形にはなりませんけれども、精神障害者の場合は、症状の安定ということを考えて、ある場面では世帯を分離して生活保護を受けてもらったほうが親のほうは助かるということはあるんですね。で

すので、そういうことも含めての支援ということがとても大切ではないかと思われるんです。

そういう精神障害者の特徴ということを申し述べていきますけども、精神障害者の特徴として、もう一つあるのは、外部から見て、割と障害者であるかどうかわからないということがあって、実際には、精神障害者であることを隠して健常者のふりをして、俗に言うオープン、クローズという言い方をするわけですが、この資料の中には出てきていませんが、簡単に言えば、クローズというのがあるんですね。このクローズというのはどういうことかという、精神障害者であることを隠して就労することをクローズと言うんですが、当然、何の支援も受けられません。全部自己責任ですからね。服薬とかいう点で非常に問題点があって、なかなか服薬しているところを見られちゃいけないかということもありますし、服薬そのものがなかなかできないということもあって、非常に問題点の多いクローズという問題が、精神障害者の特有の状況として、身体等に比べるとそういう健常者のふりをするができるわけですね。

そういうような人たちの対応というのは、なかなか難しいんですが、精神障害者の中には、そういう、特に健常者とともに健常者に競走しても負けないぐらいの人も中には、いるということがあるので、なかなか行政としてはそういうことを「クローズであなたはやりなさい」なんてことは指導できないとは思いますが、そここのところも含めた、これは給料の問題なんです。クローズでやると、健常者と同じの賃金を得られるので、20万ぐらいもらえるんですよ。ところが、障害者雇用だと10万でしょう。クローズでやると2倍の給料を得られるんですね。だから、その辺、ちょっと非常に難しい対応になると思うんですが、見て見ないふりをして、この人は健常者の仲間に入って、一緒にやりなさいという人もいてもいいんじゃないかというのが私の意見で、自分自身、そうだったんです。実を言うと。

ちょっとそういうことで長くなりましたが、以上です。

- 松矢部会長 時間的にはなるべく3分以内で、多くの方々のご意見をお伺いしたいと思います。今、菊池委員のご意見はとても重要なことで、やはり自己実現ということで、働くということを含めて。福祉サービスの利用も自己実現ということで、そういう意味で、個別の支援計画というのが総合福祉法にありますし、サービスと利用計画ということで、どう生きたいか。本人の生きたい希望を重視していくと。

あと2番目のクローズの問題は、2番目の共生社会の実現に向けたところに関係して、つまり社会的障壁が大きいということでやはり隠してしまう。カミングアウトしないと、そういう問題ですね。ですから、2番目の議題にかかわることだと思います。そういう非常に重要な提起だったと思います。なるべく3分以内でお願いしたいと思います。それではどうぞ。

笹川委員、どうぞ。

- 笹川委員 質問ですけれども、産業労働局で、具体的に障害者の就労について、どのよ

うな取り組みがなされているか。それから、障害者就労支援協議会ですか。この組織が
どういう活動をしておられるのか、ちょっと聞かせていただきたいと思います。

○松矢部会長 これは視覚障害者に限らないでということですね。

○笹川委員 全体です。

○松矢部会長 わかりました。よろしくをお願いします。

○朝比奈課長 産業労働局就業推進課の朝比奈と申します。

私のほうから、東京都でどのような視覚障害者に関する就労についての取り組みをして
いるかということをお答えさせていただきたいと思います。

視覚障害者の方につきましては、東京障害者職業能力開発校におきまして、重度の視
覚障害の方を対象とした各種機器を利用して文書の処理ですとかデータ処理、電子通信
等を行って、一般事務職としての実務に必要な知識を習得するというのを目的とした
OA実務科というのを設置しております。こちらは日本盲人職能開発センターに委託を
させていただいております。また、障害者の委託訓練として、視覚障害者ビジネスパソ
コン技能習得というものを3カ月の訓練を行っております。こちらは、私どものほうの
東京しごと財団が視覚障害者就労生涯学習支援センターに委託をして行っているところ
でございます。

それと、先ほど笹川委員から、経営者への啓蒙というようなことをおっしゃられてい
たかと思っておりますけれども、平成27年度から、障害者雇用に取り組む中小企業を
対象に、障害者雇用に関する支援機関というのを一堂に集めまして、支援制度の紹介で
すとか、相談対応を行います障害者雇用支援フェアを年に一度、開催をしております。
ことしも7月末に開催しています。

この中で、就労支援機器の紹介といったことは行わせていただいております。そもそ
も中小企業の事業主さんで、障害者の方と余り接したことがないというような場合に、
どんな感じでサポートしたらいいのかとか、そういったことがわからないという方も非
常に多いので、実際、そういった機器を見たりとかする意味で、よい機会になっている
のかなというふうに考えているところです。

それから、こちらも啓蒙ということになるのかもしれませんが、企業での障害者雇用
を促進して、それから職場定着を図っていくという観点から、国の助成金等も含めまし
て障害者雇用を支援する制度ですとか関係機関などを紹介するとともに、雇用上、こう
いったことに配慮をする必要がありますといったようなことをまとめました障害者雇用
支援ハンドブックというのを作成しております。今年度、3万部ほど作成をしておいま
して、この中で、視覚障害者の方についても、そんなに大きな項目ではないんですけれ
ども、その特徴ですとか配慮事項についてのちょっと項目を設けさせていただいて、解
説をしているというところがございます。このハンドブックにつきましては、ハローワ
ークですとか各区市、それから就労支援センターなどに配布をしていくということと
ともに、産業労働局のホームページで「T O K Y Oはたらくネット」というのがございま

すので、こちらに載せております。そういったことを通じて、事業主に対する普及啓発というところは努めているところです。

以上でございます。

○松矢部会長 協議会のことはどうでしょうか。協議会について。

○柳沼課長 就労支援協議会については、福祉保健局からお答えさせていただきます。

就労支援協議会ですが、こちらは平成19年10月に設置されていまして、年2回、関係機関の方を参加いただいて、いろいろ議論をしているところでございます。大きいところが連携プログラムといまして、各産業部門や福祉局、教育庁共通で、年度の計画を立てて、そちらについての合意形成を図って議論を図るということと。あと、年度、年度のテーマにあわせて、各関係機関さんからのご意見をいただくというところで活動しているところです。

実際に、就労支援協議会の委員のメンバーとしましては、独立行政法人の高齢障害求職者雇用支援機構の方や、あるいは区市町村就労支援センターの方、ナカポツセンターの方、あるいは特例子会社の方などの委員の方に来てもらって、議論を毎年度深めているようなところです。

○松矢部会長 ありがとうございます。

どうでしょうか。よろしいですか。ほかにどうでしょうか。

山下委員、どうぞ。

○山下委員 質問なんですけれども、このところ、就労Aの事業所で、広島、それからたしか名古屋だと思うんですけど、大量解雇が、この4月から法制度が変更になって、そんなところ、東京の情報、僕も全然わからないので、その辺は全然東京は大丈夫なのか、就労Aで大量解雇みたいなことが東京でも起きているのか。その辺のところについて、ちょっとお聞きしたんですが。

○松矢部会長 事務局どうでしょうか。就労A型の実態ですね。

○柳沼課長 A型について、お答えさせていただきます。国での省令改正を踏まえて、東京都でも昨年度末に議会にかけて条例改正を行い、A型の基準を変えてございます。それとともに、国からは、A型事業所の実態調査をすべしという通知がありまして、都としても全事業所に対する調査をしております。

結果が出ておりまして、経営状態の状況というのは今現在、都としては把握しているところです。今後、経営改善計画というのをを出していただかなければいけない事業者がありますので、そちらの改善計画の報告書を今、求めているところで、今年度においては、具体的にいろいろな状況を把握しながら各事業者への指導や、あるいはアドバイスも含めて対応していきたいと思っております。ただ、他県のような大きな解雇事例とか、そういうところに至っているようなことは現状としてはございません。

○松矢部会長 大分、県によって利用者の数も差があるんですね。東京都はどちらかというと少ないほうだと思いますが。どうぞ。

森山委員、どうぞ。

○森山委員 森山です。

先ほどのA型に対しては雇用型というか非雇用型というようなことも聞いたことがあるので、実態調査というのをお願いしたいと思っております。

それから、冒頭に資料4-1で説明がありました、雇用率1.84%。未達成企業というのが全国でワースト1位なんですね、東京は。企業が多いということが、一つは挙げられるかと思いますが、やはりこれはちょっと問題かな、課題だなというふうに思います。

それから、もう1点。発達障害者など障害者手帳を持たない人というのがたくさんいて、大学・専門学校等の高等教育機関に属する発達障害者の学生の数は、年々増加しています。平成28年度では4,150人、日本学生支援機構調べではありますが、この人たちが、卒業後、就職がままならないということで、大学も一部の大学では発達障害学生のための就職支援への積極的な取り組みも行われているとは聞いていますが、この人たち、コミュニケーションの難しさとか人間関係形成に困難があるというような人たちを雇い入れた企業は、雇用管理に苦慮しているところだと聞いております。

こういうところの対策というのは、一体、どういうふうになっているのでしょうか。

○松矢部会長 事務局のほうで把握している限りの、今のご質問に対して返答をお願いします。

○渡辺課長 発達障害の方の企業での取組の統計的なものが、今ちょっと手元にないところですので、また、何かありましたら、情報提供させていただきたいと思えます。

○松矢部会長 よろしく申し上げます。

発達障害の場合は、先ほど、社会的障壁もあって、要するにカミングアウトしていないところですね。そこが一番大きな、これは本人が望んでも、保護者が反対する場合もあり、その逆もあって、なかなか難しいところがありますが、やっぱり、東京都としても、公立私学協会といろいろ、コンタクトをもって、そういう取り組みの実態などを集めて、集約していただけるとありがたいなというふうに思います。

そのほかはいかがでしょうか。

小川委員、どうぞ。

○小川副部会長 それでは、大妻女子大学の小川ですが、いくつか発言させていただきます。

一つは、東京の特徴は、特別支援学校からの就職への移行が大きい。先ほど、事務局の説明にもありましたが、特別支援学校の卒業生の定着に関するデータについて、お示しいただきたいというのが1点。

それから、2番目がやはり東京の課題は、中小企業の雇用をどうするかというところの課題が大きいので、ここをより計画の基本方針として、明確に打ち出していく必要があるかと思えます。このデータでは、東京、これは労働局の発表に基づくものだと思います。

ますが、50から300人のところのデータが雇用率をまとめて発表されておりますが、50人から100人のところは、実質雇用率0,75%、100人から300人のところが1,18%、非常に厳しい状況です。

また、未達成企業の割合でいっても、非常に厳しい状況があるかと思えます。経団連の雇用率に関する提言の中で、未達成企業が50%を上回っている場合には、雇用率の引き上げについて、検討を要するというような提案をされておりますけれども、東京の場合には、1,000人以上の企業数が8%、50人から300人の間の企業数が75%ですので、これは雇用状況調査の数ですが、この50人から300人のところの企業の雇用率について、改善をしないと、法定雇用率をなかなか東京の場合には上げにくいデータがずっと出続けるという状況になるかと思えます。

三つ目が区市町村障害者就労支援に事業についてです。鈴木委員からもご指摘がありましたが、これは東京にとって、非常に重要な事業かと思えます。先ほど申し上げたように東京は、特別支援学校の卒業生が就職していく割合が非常に高く、この定着支援というのが、区市町村就労支援事業の一つの大きな仕事の割合になっています。

また、東京の場合には、就労移行支援事業を経ずに雇用につながっていく、精神障害、発達障害の方の数も精神の雇用義務化に伴って、今後、ますます増えることが予想されます。支援につながっていない方たちが、雇用後に起きた問題に対して、区市町村就労支援事業が対応を迫られる件数が、今後ますます増えるかと思えます。あわせて、手帳を持っていない方たちも含めて、就労にかかわる非常に曖昧な相談、就労相談を受けるのも区市町村の就労支援センターの役割です。としますと、中小企業に対する入職時の支援を一体どこが行うのか。区市町村就労支援事業はますます、ここの余力がなくなるということが予想されますので、そうなりますと、マッチング、それから初期の職場適応支援、ここを丁寧に行う役割として、東京ジョブコーチ、この事業の役割が一層重要になるかと思えます。東京ジョブコーチが、現在は就職後に起きた問題への対応というのも、一定の業務の割合を占めているかと思えますが、今後、ますます移行支援事業からの就職者、ここに東京ジョブコーチがかかわって、今後、出てくる定着支援事業への橋渡しをしていくということを丁寧に行っていくことが定着支援の問題の解決の早道になるかと思えます。

したがいまして、成果目標のところ、東京ジョブコーチの数字をジョブコーチ支援の中で見ていくことが位置づけられていますが、国事業とそれから東京ジョブコーチの数字を分けて、しっかり東京ジョブコーチの成果を見るようにしていただきたいというふうに思います。

それから、成果目標で東京は独自の国の指針とちょっと違った成果目標、数値目標で見えていきますけれども、先ほど申し上げたように、東京の場合、さまざまな雇用につながるラインがありますけれども、やはり移行支援事業を経て、初期の職場適応支援をきちんと使って、定着支援につながっていく方たちの割合を増やしていく個とが必要だと

思います。そうしますと、移行支援事業の数を余り見る必要はないかと思ひますし、それから移行支援事業で定着率の割合を一定見ていくことも必要だと思ひますが、移行支援事業を経て、就職につながっていく人の数、この数を定点観測していくことが重要かと思ひます。

最後には、やはり今まで出ましたA型の問題、このA型の問題について、よく悪しきA型というふうに言われますが、その数が東京で広がっていかないように、今後の計画の中で、慎重ないろいろ対応をしていただきたいと思ひます。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。重要なお指摘があったので、取り上げていかなくしゃいけないと思ひます。

ほかに、あと一人ほどは可能ですが、じゃあ鈴木さん、どうぞ。

○鈴木委員 はい。鈴木です。

柳沼課長に少しお願ひするような形のことになるかと思ひますけれども、一つは、先ほども出ました、東京都の障害者就労支援協議会のことなんですけれども、これまで、ずっとホームページのほうで議事録を毎回公開してくださっているかと思ひますけれども、なぜか、その場で発表された資料とか、公開されてらっしゃらないんですよね。私、議事録を読んでいて、いつも資料の何々というのを説明が議事録に書かれているのを見て、ぜひ資料の公開も同時にしていただけると、やはり、こちらとしてもすごく参考になるものですから、もう何らかの事情があつてやっけてらっしゃらないのかもしれないんですけれども、可能であれば、東京都障害者就労支援協議会の資料も同時に公開していただけると、今後はありがたいなと思ひているのが、一つです。

もう一つは、先ほどのA型の事業所の件で、東京都内のA型に既に調査をされて、改善計画などを出させるところに、そういったことをやっているということだったんですけれども、今後、その都内のA型事業所の現状ですね、運営状況ですとか、そういったものについて、東京都が得た情報を、例えば、就労施策をやっている現場の、各地のハローワークやあるいは市区町村の就労支援センターなどに、このA型はこういうような状況であるというふうなことをぜひ情報提供をしていただくようなことができるのであれば、やはり、そういったことが、実際にA型を紹介していく上でも、支援機関にとつても必要な情報にもなってくるのかなと思ひますので、ぜひそういったことも、ご検討いただければというふうに思ひます。

以上です。

○松矢部会長

じゃあ、越智委員、どうぞ。

○越智委員 はい。都聴連の越智です。

終わり、最後のときにすみません。先ほどの小川先生のお話の中で、特に実際、特別支援学校を卒業後の離職の状況の調査は必要だと思ひます。ろう学校、東京の場合です

けれども、卒業後、短期の間にやめる数が大変多いです。ろう学校の環境というのは、閉鎖的な環境で、知らない人と話したり、健常の人と話すという機会が少ないんです。そういう状況の後で就労をして、コミュニケーションの問題、考え方のずれの、これからトラブルが起きてやめることが多いんです。そういう状況を調べて、就労後の支援もちろん必要ですけれども、就労前に学校でそういういろいろな経験をさせる、勉強をさせるということも必要ではないかと思っています。そのあたりの検討も必要だと思っています。

- 松矢部会長 聴覚障害特別支援学校の、離職の非常に大きな課題でそれもしっかり押さえていきたいと思っています。

鈴木委員から出た点で、事務局のほうで少し、それができるかどうかというところの。

- 柳沼課長 ホームページの件は、改善できるように考えていきたいと思っています。

あと、情報提供についても、関係機関の情報提供は、ある程度必要だということは認識しておりますので、今後進めながら、どういう形になるかはこれからですけれども、やっていきたいと考えております。

- 松矢部会長 ありがとうございます。

時間もあるので、この辺にしたいと思いますが、一つは、私、知的障害特別支援学校には深くかかわっておりまして、就職率は企業の協力もあり、年々増加していると。今年度は、少し卒業生は増えているので、減りましたが、でも順調に40%以上、安定的に伸びていると思うのですが、その離職、転職については、東京都育成会の機関誌のほうできちっと把握していますね。それをフォローしていますので、そういう民間団体の協力で、ネットワークで、進路指導の先生方の協力を得ながら、大塚委員もいらっしやいますけれども、機関誌で、それをきちっと毎年フォローしているということは重要だと思いますので、補足しておきます。よろしいですか、そういうことで。

それでは、時間が来ておりますので、次の共生社会に向けた取組について、移ってきたいと思っています。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

- 島倉課長 共生社会推進担当課長の島倉です。私のほうから資料について、ご説明させていただきます。

それでは、まず資料の8-1をごらんください。

平成28年度から施行されました障害者差別解消法に係る都の取組について、まとめさせていただきます。ポイントとしては、左側の真ん中ですが、障害者差別解消支援地域協議会、こちらを新しく設置いたしまして、年3回程度、障害者当事者、医療・福祉・教育・法曹・区市町村など、地域のさまざまな関係機関で構成される会議を開催し、さまざまな意見をいただきながら、障害を理由とする差別の解消への取組を推進してございます。

また、右側の中段の下でございまして、条例制定に係る検討部会の設置ということで、障害者への理解促進及び差別解消のための条例の制定について、専門部会を設けて検討を進めています。そのほか、パンフレット、ハンドブックの作成による普及啓

発や職員研修、シンポジウムの開催などについては記載のとおりでございます。

続きまして、資料８－２をごらんください。

ことしの７月に行われました、障害者差別解消支援地域協議会、第３回の資料でございます。現在の協議会の進捗状況でございますが、ポイントとしては、右上２番で記載されてありますが、条例制定に向けた検討について、専門部会における中間の検討状況の報告を受けまして、障害者差別解消支援地域協議会の委員の方からもいくつか意見をいただいているようなところでございます。

続きまして、資料８－３をごらんください。

条例制定に当たり、ポイントとなる部分をまとめてございます。真ん中右側ですが、都民及び事業者の理解促進、それから、事業者による取組の推進、手話等の情報保障の推進、相談・紛争解決の仕組みの明確化などを、この条例に盛り込むという案としていきます。

それから下の部分、スケジュールです。１２月に第４回協議会を開催し、パブリックコメントを行い、平成３０年の２定に条例案を上程し、都民・事業者への周知期間を置いて、１０月から施行していくということで考えております。

続きまして、資料８－４につきましては、条例検討部会の検討の進め方などを記載しております。

続いて、資料８－５をごらんください。

先ほど、申しました条例の制定に係る中間の報告ということで、第４回までの検討状況をまとめた資料となっております。２ページ目をお開きください。検討に当たりましては、委員からの発表やゲストスピーカーの招聘などにより専門部会の委員の見識を深めるとともに、当事者団体や事業者団体からのヒアリングなど、さまざまな意見を広く伺う機会を設けながら、検討を進めてございます。この後、これまでにいただいた意見をかいつまんで、いくつか紹介をさせていただきたいと思っております。

４ページです。こちらは都民及び事業者の理解促進についての論点ですが、(ア)障害のある人への社会的障壁を取り除くのは、社会の責務であるという障害の社会モデルを理解することが重要ではないかという、論点についての意見で、矢印部分ですが、例えば一つ目の矢印で都の特性を踏まえれば、「都民」の範囲というのは、居住者に限ることではなくて、仕事等で流入する人も含めて、広く対象とすべきというような意見をいただいております。それから、同じページ、(ウ)です。理解促進のために障害者自身や家族が社会的障壁を取り除く方法を伝え、理解を得るよう努めることということについての意見といたしまして、一つ目の矢印ですが、障害者への責任というような要素が出てくるため、そういったことについては、慎重に検討したほうがよいというような意見をいただいております。

続きまして、少し飛びますが、８ページをごらんください。情報保障の推進という論点の中ですが、論点の(ア)、都は「言語としての手話」の認識を広めるための啓発に努

めるとともに、手話の利用が進むように必要な施策を講じるように努める必要があるということへの意見ですが、一つ目の矢印です。改めて、「言語としての手話」ということで、条例に趣旨を規定して、手話の利用が進むようにしてほしいという意見をいただいております。

次に9ページ目です。相談・紛争解決の仕組みという論点の中で、相談機関についてですが、論点（イ）の既存の相談機関や区市町村との役割分担について、二つ目と三つ目の矢印ですが、区市町村だけでなく、都にも直接相談できるような窓口が必要である、それから区市町村の規模等も勘案し、都と区市町村の相談機関同士の連携が重要であるという意見をいただいております。

それから続いて、10ページ目です。ここからは相談ではなく、紛争解決の仕組みについてです。第三者機関を設けまして、あっせん、勧告を行うという仕組みを新たに設ける必要があるという中で、（イ）ですが、第三者機関を設ける場合にどのような機能行使できるようにすべきかということについての意見です。三つ目の矢印ですが、対象となる案件について、「合理的配慮の提供」と「不当な差別的取扱い」とを分けて考えるべき、あるいは、助言・調整などしても改善しない、悪質な場合には、勧告だけではなくて、罰則的意味合いが強い公表を行うなど、さまざまな意見をいただいているところです。

次に12ページです。

論点の（エ）事業者の合理的配慮の提供についてですが、差別解消法上では、努力義務となっており、事業者団体からのヒアリングの結果としても、義務化は慎重にすべきという意見もありますが、一方で、二つ目の矢印で、法は上乘せ・横出し規定の制定を妨げないとしています。また合理的配慮の提供については、過重な負担とならない限りというような弾力的に運用できる部分もあるということで、条例では義務とすべきではないかという意見などが上がっております。

なお、こちらは現在進行形で毎月1回程度、議論を重ねておりまして、今後まとめの段階に入っていきます。本日もご意見いただければ、参考にさせていただきたいと考えております。

続きまして、資料9-1をごらんください。

障害者虐待防止法を受けまして、当課の権利擁護担当というのは、障害者権利擁護センターに位置づけられておりますが、先ほどの障害者差別解消法の内容や運用についての相談についても、この権利擁護センターとして相談の受け付けを行っております。真ん中に平成28年度の相談受付状況の概要として、件数がありますが、障害者虐待を除いた相談件数として、166件となっており、その半分以上が、法の解釈などに関するものとなっております。また、その下、相談者の分類等もありますが、相談者の約半数は障害当事者となっております。

続きまして、資料の9-2をごらんください。

平成27年度における障害者虐待の状況、相談・通報・届出件数です。表の合計ですが、562件となっています。そのうち、半数の291件が養護者による障害者虐待となっております。また、その中で、実際に虐待を受けたと判断された事例数としては、養護者による障害者虐待で、102件と、最も多くなっております。

下のほうですが、虐待の種別、累計は身体的虐待、心理的虐待、ネグレクトが多くなっているというような状況がわかるかと思えます。

続きまして、資料10をごらんください。

こちらはヘルプマーク・ヘルプカードの普及に向けた取組状況です。平成24年度からヘルプマーク普及活動を始めまして、都営交通や都立病院等で配布を進めております。平成29年3月末、昨年度末で、累計で約16万5,000個のヘルプマークを配布しております。他県での活用ということで、取り組みを進めており、本年7月には経済産業省において、JIS規格に追加してもらいまして、日本共通の案内用図記号として認められているところでございます。今後、より一層、他県や広域の鉄道事業者などへの働きかけを進めていきたいと考えております。

最後、資料11ですが、共生社会実現に向けた取組にかかわる計画事業の進捗状況となります。こちら、第2回総会でお示しした資料から関係する計画事業を抜粋したものですので、時間の都合上、主な事業についての省略させていただきたいと思えます。

資料の説明は以上となります。よろしくお願ひいたします。

○松矢部会長 ありがとうございます。

ちょうど、時間どおりに進んでいるのですが、この議題に関しましては、佐々木委員、佐田委員、谷代委員から事前に資料をいただいております。この順で、おおむね3分程度、申しわけございませんが、議論を残すためによりしくお願ひいたします。

では、まず、佐々木委員からお願ひいたします。

○佐々木委員 公募委員の佐々木です。

共生社会実現に向けた取組状況ということで、特別支援学校の保護者の制作したリーフレットのご紹介として、参考資料を入れさせていただきました。こちらは、当初、児童生徒が、通学や生活をする地域の人に知ってほしいということで制作したもののなのですが、たまたま配布した先で目にとまったらしく、新聞社からの取材の申し入れを受けました。学校のほうともよく相談した上で、広くに知ってもらうチャンスであるならばということで、趣旨が取り違えることのないように、掲載をしたという次第です。

ここで、ちょっとお伝えしておきたいのが、その後の反響についてなんです。東京都だけでなく、実に他県からもさまざまな機関からのお問い合わせがありました。大体社会福祉協議会とか、自立支援協会、就労支援センター、小中学校、それから特別支援学級、基幹相談支援センター、それから一般企業、民間企業、特例子会社というところから、主な目的というのが、学習会とか研修会で使わせてほしいということが多かったです。このようなリーフレット等はこれまでもいろいろな機関で作成されていることか

と思いますし、内容もとてもこれは誰でもわかるというか、あまり専門的なものを書いたものではありません。これだけの反響があったということで、現行の障害福祉計画の中では、心のバリアフリーの推進のあたりで、取り上げられているかと思います。毎年、12月の障害者週間を中心に年間を通して、ホームページ等でいろいろな情報発信をされていることかと思いますが、やはりそれだけではなく、もっと必要とされているところがあるんだなというのが、保護者としての実感でした。

一つではわかりやすさというところと、それから情報発信の手法といいますか、媒体の選定とか、そういったところも今後の次期の策定の際に、ぜひ検討していただき、このような何かしらわかりやすく心のバリアフリーにつながればというような思いがありまして、皆様のお手元にこの度のご縁を使いまして、届けさせていただいたという次第です。どうぞよろしく願いいたします。

○松矢部会長 ありがとうございます。

先ほど、条例のほうで、当事者の保護者も含めて、義務云々と出ましたけど、やっぱりこうやって、当事者側のほうからも積極的に啓発するということは、とても重要だなと思いながら、拝見しておりました。

それでは、佐田委員よろしく願いします。

○佐田委員 障都連の佐田です。

一つ、この共生社会実現という項目なんですけど、ここで共生社会実現のための取組というのは、どうも違和感があって、共生社会を実現していくというのは、全体にかかわる問題ではないか、理念的にきちんと押さえた上で、さまざまなことが、集約されていて、共生社会が実現されていくという観点からすると、ここにこういう形で出ること自体、少し私としては違和感があります。第4期のときには、こういう言葉はありませんでしたよね、この部分のところは。バリアフリー社会のための実現という形でしたか。

○渡辺課長 すみません。ちょっと今補足させていただきますと、今回、進行の都合上、今回の検討で第4期計画の「バリアフリー社会の実現」のうち、特に福祉に関する部分ということで検討をお願いしたんですけれども、基本理念といたしましては、3番に「すべての都民が共に暮らす地域社会の実現」というのを掲げておりまして、もちろん、共生社会というのは、多分、佐田委員、おっしゃるのはここだけのことじゃないでしょうということなので、その辺は基本理念として、しっかり共生社会の実現というのを大目標として掲げた上で、ここの部分、例えば障害者の積極的な社会参加とかも含めたり、ハードのバリアフリーではない部分を今は心のバリアフリーという表現でまとめたりもしています。ご意見を編集上の参考にさせていただければとは思っております。ここの部分のところだけが共生社会じゃないということは十分に理解して進めたいと思います。

○佐田委員 わかりました。

○渡辺課長 あとは記載の順番等ですね。もっとこの部分を大きくしていきたいと思っておりますので。

○佐田委員　そうですね。わかりました。ありがとうございました。

その中で、1点だけ、そういう中で意見を出させていたいただきたいと思うんですが、差別解消条例のつくりは、進んでいるし、今日の報告の中でも、大事なことがたくさん盛り込まれているかなと思っているんですが、一番大事なのは、この条例をつくったということで、どう実効性を図るかということがすごく大事ではないかと思っています。

ここに、八王子の条例の目的に掲げられているところを、抜き出してみたんですが、「基本的人権を享有する個人としての尊厳が重んじられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有する」とあるように、いわゆる、尊厳にふさわしい生活を保障される権利をどう実現していくのかを、差別解消条例を定めるに当たって考えていく必要があるのではないかと思っています。その点はぜひ、検討していただければと思っています。

そういう意味では、都の果たす役割が私は非常に大きいところがあるのではないかと思っていますので、そういう視点を盛り込んでいただければと思っています。

それから、実効性を担保する上で、大事な相談機関をどう本当に有効に機能させるのかということ、これは都の段階でもそうだし、区市町村なんかでもそうではないかなと思っています。このあたりの検討は、とても大事になってくるのではないかなと思っています。

それから、もう一つ、紛争解決をどうしていくかが本当に大事になるのではないかと思っています。第三者機関をどうきちんとつくっていくのか、実効性の鍵を握っているのではないかと思います。いつでも、相談に行けるし、解決できなければ、紛争解決をきちんとやっていくところがあれば、条例そのものが機能していくんではないかなと思っています。ぜひご検討しながら、深めていただければと思っています。

以上です。

○松矢部会長　ありがとうございました。

それでは、谷代委員、お願いいたします。

○谷代委員　公募委員の谷代です。よろしくお願いいたします。

今日、都が差別解消に向けて、いろいろな条例を設けて、動いていただいていることに、大変うれしく感じました。私の資料の中では、主に精神障害の患者さんとその家族の立場から、やはり差別と偏見をなくしてほしいという思いから、書かせていただきました。

一つは、京都で取り上げていただいている絵本、あと、もう一つは、今回、もう一つの議題の就労というテーマにもちよっとかかわってくるんですけども、厚生労働省から、「精神・発達障害者しごとサポーター」という養成講座がスタートしたということが、今後大きいのかなと思っています。

また、この意見書とは別に、数日前に川崎市で行われた「統合失調症を生きる」というフォーラムにも参加してきました。30代と40代の3名の当事者と2名の主治医の方から、どのようにここまで社会復帰に至ったかというお話を聞くことができました。

社会復帰が軌道に乗ったポイントとしましては、医療現場でのサポート体制がしっかりしていたということと、働くことになった職場での従業員の障害、病気に対する理解とサポートがあったということと、あと、同じ障害を持った人たちによる月1回とかのピアサポートが働く上での悩みとか、そういったものを解消する機会にもなったという支援から、今まで仕事を続けることができた。また、生きがいを持って、これからも仕事をしていきたいという話がとても印象的でした。

共生社会に向けて、一人でも多くの障害者の方々が、就労の機会を得ることで、そこで、また一緒に働く、障害のない従業員の方々に障害に対する理解を深めていただいて、また、病気を知っていただいて、差別と偏見のない、それこそ、共生の社会へ実現に向けて、大きな一歩になっていただけたらいいなと思っております。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

7時5分前まで、時間的に20分間ぐらいの意見交換ができますので、よろしくお願いいたします。どうぞ。

どうぞ、菊地委員。

○菊地委員 東京都精神障害者団体連合会の菊地と申します。

この共生社会の実現というような、テーマというのは、ものすごい大きいテーマなんですよね。ほかの委員の方々も指摘がありましたけれども、何というか、こういう障害者の部会だけで、話をするというだけでは、とても、なかなか実現できない。

この共生社会ということの中で、精神障害者を含めてですけど、障害のある人間というのが、一体世の中に役立つ存在なのか、役立つ存在ない存在なのかという、根本的なところをまず押さえなきゃだめだと思うんですね。私は、健常者とともに役立つ存在だというふうに明確に申し上げておくんですが、それはなぜかと申しますと、やっぱり、今の世の中は、いわば資本主義社会ということで、放っておきますと、動物と同じ、弱肉強食になってしまうような社会なんです。その中で、人間らしさというのはどこにあるかということ、やっぱり障害者に対する思いやりがあれば、人間らしい社会になっていくということで、そういうとても重要なところに、障害者は存在していると。

障害の種別にかかわらず、身体も知的も精神も共通していることがあるんです。ほかの健常者にはない特性がある。長所があるんです。それは、何かと申しますと、これは優しさなんです。これは健常者はかないません。健常者は優しさを頭に出さないんです。それ以外のところで生きていくことが多いんですが、こういう身体も知的も精神も、人間としての優しさというものを前面に出してくる方が非常に多いんですね。そういうことを考えると、やっぱり非常に、そういう役立つ存在ないというような、とてもじゃないけど、そんなことではなくて、その人たちの優しい、そういう存在を世の中で、本当に生かしていくということが、健常者に求められているということがあるので、とても欠かせない認識ではないかと。

役立つということではないということ、まず押さえていくことはとても重要だと思うし、共生社会についても、今まで実現したことがないかということ、かつて、古代の日本においては、もう実現していたという研究もあるんですよ。その一つの名残として、沖縄には、「ゆいまーる」というお互い助け合いの組織があって、今でも機能しているそうです。障害のある人もない人も、お金がある人もない人もみんないっぺんに集まって、何かものを食べるとか、そういうことが今でもお祭りということではある。ほかの地域でも残っているところはあるんですが、そういうような、例えば沖縄の「ゆいまーる」について、沖縄の人に来てもらって話してもらおうとか、そういう取り組みも必要なのではないか。あるいは、過去において、古代の日本で、共生社会実現してきたという研究をしている人もいるので、そういう方々に共生社会のイメージを話してもらおうとか。そういう、かなり感覚を少し大きく捉えて、話を進めていったほうがいいんじゃないかと思います。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

ほかにどうでしょうか。

どうぞ、笹川委員どうぞ。

○笹川委員 共生社会の実現ということで申しますと、やはり一にも二にも障害者に対する理解・認識、この点が問題だと思います。

ご承知のとおり、昨年の夏以来、視覚障害者が3人、ホームから転落しました。尊い命を失ったのですけども、その後、私たちは、鉄道事業者に対して、声かけ運動をしてくださという願いをしました。幸い鉄道のほうで取り入れて、アナウンス、掲示、いろんな形で声かけ運動を進めてもらっております。実際はかなり成果も上がっています。

ところが、きのう、私が電車に乗ってましたら、男性の方が近づいてきて、乗るときに危ないから手を出したら、えらい怒られたというんですね。それは、全くそのとおりなんです。黙って手を握られると、びっくりしますよね。声がかからないと全然わからないんです。相手がどんな優しい顔をしていても、我々は、それを理解できない。いきなり、ぱっとつかまれると、何事かという気がするんですよ。そういうちょっとしたことが、健常者の方々には、なかなか仲間でないからわからない。

ですから、やっぱり、これはもう教育とか、学校教育だけではなくて、社会教育でも、あらゆる面で、障害者にどう接するかという基本的なことですね。徹底的に理解してもらわなければならない。ですから、今後の施策の中で、そういう面も、ぜひ取り入れて、障害者に接するときはどうすればいいかということ徹底していただければ、大変ありがたいと思います。

○松矢部会長 ありがとうございます。

私も関東運輸局で同じ意見を言っておりまして、少し声かけが多くなったなという分

だけ、要するに人と人の人情報なんです、障害がある人は。これは高齢者もそうですよね。やはり、いくら機械化してもだめなんで、やっぱり声をかけて、そして適切なマナーを理解していただくという、まさに、ここが一番重要なところだと思います。今回のところで。

ほかにどうでしょうか。

どうぞ、鈴木委員。

○鈴木委員 鈴木です。

ちょっと抽象的な話になってしまうのですが、今、改めて差別解消法の条例制定の説明を伺っていて思ったことなんですけれども、渡辺課長が基本理念に、その計画の中であって、「障害者が安心して地域で暮らせる社会の実現」ということと、「いきいきと働ける社会の実現」ということと、あと、「すべての都民が共に暮らす地域社会の実現」という、三つ、現行の計画でもそうなっています。この三つの柱というのは、多分、今後変わらなくなるとは思うんですけど、私、ずっとこの三つは、生活支援の領域の話と就労支援の領域とそれ以外のところの話みたいな感じで、自分の中で、漠然と三つ並べて、何となく考えていたんですよ。

でも、やっぱり、今改めて説明を伺っていて、3番目の共生社会とか、差別解消というものは、恐らく1と2の領域にも全部かかるということに結局なるわけですよ。今まで、今日は就労支援の話をしてましたけれども、例えば、前は地域移行の話を取り上げていましたが、結局、障害者施策としてやっていることそのものが障害者差別を生み出すようなことにならないような施策の作り方をしなきゃいけないという意味で、やっぱり、この共生社会の話というのは、すごく改めて大事なんだなというふうに思いました。

精神障害の方が、かなり長い期間、入院を余儀なくされていることや、障害児の方たちの6割ぐらいの方が卒園後に都外施設に行かざるを得ないような状況があるということが、前回の部会でも報告されていたと思うんですけども、やはりそれ自体が、その方にとって、住みたい場所に住むことが、なかなかかなわないという意味ではある種の差別的な状況を、共生社会というものをなかなかつくりていないという実情を反映していることにもなるというふうにも理解できると思うので、それがまた、差別解消法とか、こういった条例がつくられることで、基本的人権というところに落とし込んで、もう一度、物事を捉えるような視点につながっていくんだと思いましたので、ちょっと抽象的な話で恐縮なんですけど、改めて、私自身がすごく今の説明を聞いていても、この部分の重要性を再認識したというところではありました。ありがとうございます。

○松矢部会長 ありがとうございます。

ほかにどうでしょうか。

はい、山下委員。

○山下委員 南風会の山下です。

僕は、学生時代、障害児と健常児の合同キャンプというのをやっていたので、4泊5日ぐらいですかね、山中湖に行って一緒に助け合いながら遊ぶみたいなことをやりました。今日も、ここへ来る前なんですけど、うち、学生の実習生が来てもらうんですけど、1週間、10日間とか、14日間とか、いらっしゃるんですけど、1日目は皆さん、同じ印象で障害者がたくさんいるという印象で、そこにはもう怖さとか、知らない人の中に入ったというような印象をやっぱりみんな持ちます。今までに障害者と触れ合った機会もないというふうにお話があります。3日間ぐらい、一緒に活動をしていると、そこで、利用者さんの人間性とか、先ほど、菊地委員もおっしゃいましたが、優しさとか、そういうものもすごく感じてくる。10日間、14日間の実習をしてもらって、もちろん、その結果は職員になってもらったり、保育士になったり、いろいろ、そういうことになるんですけども、やっぱり一緒に生活をするとか、共有するとか、会って、一瞬見ただけというだけでは、なかなか理解が難しい。

精神障害の人とも話をしてみるというと、特にそれぞれのよさとか、人間性とかというのがわかるわけで、そういう障害をもつ方と、それから健常の方とが、機能、目の見えない方も同じだと思いますけれども、一緒に1日、一瞬ということでは、なかなか理解ができないので、そういう機会を学校の時代でも、何でもいいんですけども、少し長めに3日でも、4日でも、一緒に過ごすという経験をしてもらおうと、随分理解が進むんじゃないのかなというのは、僕が今までやってきた実践の中では感じていることです。よろしく願いいたします。

○松矢部会長 ありがとうございます。

どうぞ、お願いします。

○小倉委員 東京都医学総合研究所の小倉です。

私は、難病の、特に医療依存度の高い方々との中での支援に入らせていただいている中でなんですが、2点、お伝えしたいと思います。

まず、先ほど、川崎での統合失調症の方の社会復帰のお話があったと思うんですけども、そこでのお話というのは、難病で、療養管理を必要として、社会就労等をされている方々と同じだなというふうに聞かせていただきました。同じように、福祉・医療とが統合する中での支援が必要とされているというところで、各いろいろな関連する施策が動いている中で、また関係機関との連携の中で、支えているということが難病の方についてもありますので、そういったことについても、就労あるいは、社会参加、共生ということにも入れていただけたらと思ったところが、一つです。

あと、もう一つ、鈴木委員が前半のところでは就労支援に関して、日中活動の、例えば生活介護とか、そういう方の中にも就労支援というところでのニーズのある方はいらっしゃるかということのお話があったかと思うんですけども、難病の方について、とても、私自身、そのことの必要性ということも感じています。その際になんですけども、ある意味、皆さん、やれることがあるのに、それを具体的に結びつけるための技が教育とい

う形で得る場がとても限られていると思っています。いわゆる、障害を持つ方々の就労のための教育プログラムというところには、まるまるは、病状の不安定性などもあって乗れないんですけれども、安定しているときにきちんと、教育が、例えばパソコンのソフトの活用であるとか、そういったことのすべが、もっと自由に得られるといいなというふうに思う部分があります。

あと、もう一つ、重度の障害があるからこそ、重度の障害の方が利用できる機器や器具がいろんところで開発されています。それが、いわゆるそういった就労、あるいは、きちんと社会に普及するためのつながりがないために、それが普及されていないという、物すごくデメリットが二重にも三重にも生じていると思います。ちょっと難病の皆さんの現場の中で生じていること、今の今日の課題に関係して、2点お伝えいたしました。

ありがとうございます。

○松矢部会長 ありがとうございます。

生活支援器具で、例えば、i p a dを市で支援機器にしているところがありますが、本当に学校教育でどんどん使われているんですね。ですから、重症心身の方も利用できますし、そういった点は、難病の方々にもきちんと行き渡るようなことが必要なんではないかなと僕は感じています。

どうぞ。

○安部井委員 安部井です。

最近、経験したことなんですけれども、目の不自由な方がいらっしゃったので、積極的な声かけということで、どちらにいらっしゃるんですかというようなことで、声かけをしたら、どこそこに行きたいということだったので、視覚的なものの表示の中で、この方、ここに行きたいんだということで、ガイドさせていただきました。そのときに、どうやってやったらいいのかというのは、全く知らなかったもので、私はどのようにしたらよろしいですかと、その方にお聞きしたら、私の左前に立ってください。あなたの右手、肘を貸してくださいというような、そういう具体的な指示があったので、それで、道々いろんなお話をしましたら、エレベーターが閉まりかけているようなときに、目の不自由な方がいらっしゃったときに、乗せてあげたいといったときに、私は大きな声で、このエレベーターあいていますというようなことで、案内したことがあるんですけど、そういうことでもよろしいんでしょうかと聞いたら、いいんですと、声を出してください。それから、ガイドする人がどういうふうなことで、わからないかもしれないけれども、気配を私たちは察して、そこについていけますから、あなたの気配を出してくださいというような、具体的な指示がありまして、いろいろとその場で、学ぶことができました。

ですので、その方から、私が学んだことは、共生社会、それから合理的配慮というふうに、言葉のほうが先に出ているような気がしますけれども、私たち、障害に最もかかわっている者が、一般都民の方たちに、そういうようなかかわりがあったら機会を捉え

て、お知らせしていくというのが、非常に大事だなということを自分の体験から最近学びました。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

まさに直接、聞いていただくのが一番いいですね。

どうぞ、越智委員。お手を挙げました。

○越智委員 すみません。ちょっと。手を挙げたわけじゃありません。

○松矢部会長 そうですか。すみません。

○越智委員 じゃあ1個だけ。

○松矢部会長 どうぞ。

○越智委員 1点だけ。都聴連の越智です。

意見というつもりは、なかったんですけど、ちょっとたまたまでするので、エレベーターの話が出たんですけれども、私たち、聴覚障害の場合もエレベーターで困ることがあるんですね。ボタンの前に立っていると、何か言われるんです。何階押してくださいと言われるんですけど、私たち聞こえないんですね。すると、何か親切じゃないねというふうに怒られることがあるんです。そういうことがあって、困ることがあります。

声かけも、障害によっては、ちょっと困るときがあるなと思った次第です。

○松矢部会長 そうですね。

それで、筆談するというわけにもいかないですので、はい。わかりました。

どうぞ、ほかに。もう一つ、二つ。

○松矢部会長 どうぞ、大塚委員。

○大塚委員 共生社会の実現ということが出てきて、従来の計画との言葉の整合性も含めて、共生社会の実現という言葉をしっかり定義づけて、きちんと位置づけていただきたいと思っています。多分、去年の相模原の事件は、根本的な問題提起をしているんだと思います。それも踏まえて、今回の共生社会の実現という意味は異なっていると思っています。その厚さだとか、重みだとかというのを、きちんと計画の中に入れるとともに、特に理解の促進であるとか、あるいは差別解消の条例などを含めて、そのもとに、共生社会の実現の重要性というのをきちんと厚みをもって、十分に、笹川委員もおっしゃったように、理解ということなんです。ただ、その理解は、多様な理解なんで、その理解が促進できるようなあらゆる方法論を考えていていただきたいと。単なる理解という言葉ではなくて、どのようにしたら、本当に理解というものは進むかという、具体的な戦略、筋道を立てていただいて、条例などを制定していただけたらというふうに思っております。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

もう一つぐらい、3分以内ならできますが、ありますか。

では、佐田先生。いいですか……。

○佐田委員　じゃあ短く、私も意見のところに少し書いておいたんですが。教育の場で、障害だけの問題ではなくて、人権の問題について、子供のころから理解を図っていくかというのは、とても大事ななというふうに思っています。今の学校では小さいころから、輪切りにされて、できる子、できない子に分けられている。そうした状況が学校を卒業しても続く中で、本当に自分が自分らしくというか、それぞれ認め合うということがなかなかつくりづらいところがあるのではないかなと思っています。

そういう意味で、教育の場で、人権教育をどう進めていくか検討してほしいと思うし、具体化してほしいと思っています。

以上です。

○松矢部会長　じゃあ小川委員、どうぞ。

○小川副部会長　今日の二つのことに共通することを一言申し上げたいと思います。

この共生社会のほうも東京都障害者差別解消推進協議会がございます。それから就労のほうも障害者就労支援協議会がございます。そこでは、かなり専門的な議論がなされているわけですが、それと、なかなか、この会議がうまくリンクしないと。これは、もともと、それぞれの会議の設置の趣旨、要綱があって、また、ここで議論されることについて、ダイレクトに関連させることが難しいということは、ある程度は理解した上でなんですけども、非常に私はもったいないなと思いますので、せめて、それぞれの会議で、この計画についての内容が報告事項として、説明されて、そこの委員が随分重複していますので、そういった委員を通して、それぞれの協議会の専門的な部門での意見がこの場に反映されるような、少し基本的な会議の立てつけに関することで恐縮ですけれども、何かできる範囲内でそういった工夫をしていただけるとありがたいかなと思いました。

○松矢部会長　ありがとうございました。

時間は来たんですけれども、最後、教育が出まして、私も教員養成にかかわっておりまして、やっぱり、教育の重要さをわかりますし、今、オリンピック・パラリンピックでは、大分、文科省も東京都教育委員会も力を入れておりますが、今度の学習指導要領で、障害者理解というのがきちんと入りますから、そういう意味では、東京都教育委員会で、相模原事件もありますし、どんなふうに障害者理解を進めようとしているのかということは、いずれ、どこかでお聞かせ願えるとありがたいなというふうに思います。

では、今日は一応、二つのテーマでいろいろ意見をお伺いできましたことをありがとうございました。

では、事務局にお返ししますので、よろしく願いいたします。

○渡辺課長　今日もたくさんのご意見をありがとうございました。

次回の専門部会なんですけれども、10月12日の木曜日、17時から開催を予定してございます。次回のテーマで、論点整理というふうに、お示ししてございます。これ

まで、3回の部会で障害福祉サービス、障害児のサービス等を中心に、ちょっと駆け足でしたが、たくさんの貴重なご意見をいただきました。この都の会議と並行して、区市町村でも計画策定が進められております。今後、区市町村と意見交換を、目標設定などについて、行っていく必要がございますので、次回、今までの、特に障害福祉サービスとか、目標設定の考え方部分を中心に、論点のまとめのたたき台を出して、皆さんにもご議論いただきたいと思っております。

事務局で部会長とも相談いたしまして、案をまとめさせていただきますので、次回の意見につきましては、これまでの3回の検討課題について言い足りなかった部分、共生社会は、もう少し議論を続けていけるかと思っておりますけれども、特に障害福祉サービス、障害児のサービスについて、補足の、この部分だけはどういうようなところがあれば、ご提出をいただきたいと思っております。提出方法につきましては、また改めて、事務局からお知らせいたしますので、どうぞよろしく願いいたします。

また、参考資料につきましては、次回もこちらで用意しますので、そのまま机上に残しておいていただければと思っております。本日、貴重な意見をどうもたくさんありがとうございました。

- 松矢部会長 一言。次回は論点整理なんですけれども、また委員の皆様からご意見をいただくということになるわけですが、この論点整理で、今まで検討されてきたことを、おおよそ整理していただいて、こういう点は論点整理で必ず載せてほしいというような意見をなるべく早くまとめておいて、2週間前までにというところを出していただくと、事務局のほうの論点整理もうんと補足できると思うので、2週間前までに論点整理は、こういうものをもってほしいという皆様のご意見を2週間前までにまとめていただけると、非常に、この次の委員会が実り多いと思っておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

以上です。

どうもありがとうございました。

- 渡辺課長 それでは、どうもありがとうございました。

(午後7時04分 閉会)