

東京都障害者就労支援協議会
(第30回)

令和4年2月4日(金)午後1時34分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室27

午後 1 時34分開会

○眞保座長 それでは、定刻になりましたので、第30回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

委員の皆様には、ご多忙の中、本協議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。

本日は、新型コロナウイルス感染症対策のため、オンラインと対面のハイブリッド方式での開催として、会議室は部屋の扉を開放して開催とさせていただきます。

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。ご承知おきください。

まず、本日の出席状況についてご報告いたします。配付資料の資料1が委員及び幹事の名簿となっております。名簿は、前回第29回の協議会でも配付しておりますが、書面開催でしたので、本日改めて配付しております。委員は本日全員出席で、うち8名がオンラインでの参加となっております。なお、オンライン参加のうち杉崎委員がご都合により午後3時に退出される予定となっております。幹事は、公益財団法人東京しごと財団の向井事務局長がご欠席のため、代理で米澤参事がご出席。教育庁、藤井指導部長がご欠席のため、代理で島添特別支援教育指導課長がご出席となっております。

それでは、議事に入る前に、今年度異動等で委員及び幹事の変更がありましたので、今年度就任された委員及び幹事をご紹介させていただきます。各委員及び幹事から一言ご挨拶いただけますでしょうか。

まず、東京労働局職業安定部長、永野委員、よろしくお願いいたします。

○永野委員 皆様方、初めまして。東京労働局職業安定部の永野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。私どもの機関は、都内に17か所あるハローワークの上部機関という位置づけでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長 よろしく願いいたします。ありがとうございました。

幹事は、公益財団法人東京しごと財団の向井一弘事務局長、教育庁の藤井大輔指導部長、福祉保健局の中川一典障害者施策推進部長が着任しておりますが、向井事務局長、藤井部長がご欠席のため、福祉保健局の中川部長より一言ご挨拶いただきます。よろしくお願いいたします。

○中川部長 東京都福祉保健局障害者施策推進部長をしております中川と申します。令和3年4月1日に着任させていただきました。

本日は、お忙しい中、またこの厳しい感染状況の中、オンライン参加も含め多数の委員の皆様方にご参加いただきまして、事務局としてまずは深く御礼申し上げます。ありがと

うございます。

本日、限られた時間ではございますが、皆様方からの忌憚のない意見をぜひ活発に出していただいて、実り多い会議の場となればというふうに考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○眞保座長 ありがとうございます。

続いて、事務局から資料の確認をお願いいたします。

○尾添課長 事務局の福祉保健局障害者施策推進部就労支援担当課長をしております尾添と申します。令和3年10月16日付で着任いたしました。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

会議室でのご参加の方には机の上に置かせていただきまして、オンライン参加の方にはあらかじめメールでお送りさせていただいております資料の確認になります。会議次第にございますように、資料1から6までございます。まず、資料1「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」、資料2、A4横の5枚物になります「東京労働局資料」、資料3、A4横の3枚物になります「令和3年度就労移行等実態調査 結果概要」、資料4、A4縦4枚物になります「令和4年度東京都予算（案）における主な障害者就業・就労支援施策」、資料5、こちらはパワーポイントの資料になります「コロナ禍における変化とチャレンジ～障害者雇用の現場から考える～」、そして資料6、これはA4横1枚のものになります「就労移行支援事業におけるテレワーク等支援力向上事業」、以上となります。過不足ございましたら事務局までお知らせいただければと思います。

このほか、会場では、「令和3年度版障害者雇用促進ハンドブック」というピンク色の冊子と「令和3年度障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業の取組事例集」という薄い冊子を机上に配付してございます。こちらはあくまで参考としての配付でございます。本日の議事に主に活用するという趣旨のものではございません。これらはホームページ上にも掲載されておりますので、オンライン参加の皆様へは会議終了後ホームページのリンクをお送りさせていただきたいと思っております。

資料の確認は以上となります。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思っております。本日の主な議事は、次第2、(1)から(3)のとおり3点ございます。まず、議事(1)の所管をされている委員及び事務局からそれぞれご説明を頂いた後、一度質疑の時間を設けたいと思っております。その後、議事(2)を所

管されている各事務局からご説明いただき、質疑の時間を設けます。議事（3）テーマ討議では、前半は、委員から提供資料に基づいてご報告いただいた後、質疑や意見交換を行います。後半は、事務局から事業概要をご説明いただき、質疑や意見交換を行いたいと思います。

最初の議事は（1）直近の障害者雇用をめぐる状況等について。まず、東京労働局の永野委員よりご説明をお願いいたします。

○永野委員 東京労働局職業安定部の永野でございます。改めてよろしくをお願いいたします。私のほうからお手元の資料2で説明をさせていただきたいと思いますが、着座にて失礼いたします。

早速、表紙をおめくりいただきまして、まず1ページをご覧くださいと思います。全国の雇用失業情勢でございます。この資料は、登録をした時点の最新統計が昨年11月現在ですけれども、現在は今週火曜日に12月の数値が公表されておりますので、説明の中では適宜最新の数値もご紹介したいと思っております。

まず、全国の雇用失業情勢でございますけれども、一番上の丸印のところに記述がございますが、全国の完全失業率は、ここに出ております11月が2.8%となっております。ここが12月で見ますと2.7%となっておりますので、0.1ポイント改善をしている状況となっております。下の折れ線グラフの中ほど、平成21年頃のところに吹き出しで書いてあるのですけれども、平成21年7月の完全失業率が5.5%と記述されておりますが、これはリーマン・ショックの影響で完全失業率が急激に悪化した時期となっております。今回の新型コロナウイルスの影響下でこれだけ完全失業率が低くなっているという状況は、雇用調整助成金の特例措置などで企業の皆様方が雇用の維持に努めている結果が表れていると考えているところでございます。

それから、2つ目の丸印ですけれども、全国の有効求人倍率ですが、11月が1.15倍、12月は1.16倍でございます、0.01ポイント上昇したところでございます。

丸の3つ目が東京の有効求人倍率になっておりますけれども、11月が1.23倍、12月は1.25倍ということで、0.02ポイント上昇しているところでございます。この1.25倍という数字でございますが、これはお仕事を探していらっしゃる方100人に対して125人分のお仕事があるという状況を表している数値でございます。

先ほどちょっと見ていただきました下の折れ線グラフですけれども、有効求人倍率と完全失業率を表しているものです。有効求人倍率が高い時期は完全失業率が低くなり、逆に

有効求人倍率が低いときは完全失業率が高くなるということで、この2つの指標は相反関係となっていることが分かるかなというふうに思います。

続いて、2ページをご覧ください。最近の雇用失業情勢、東京のものでございます。一番下の赤い枠で囲んでいるのが11月の状況ですが、一番左の①欄を見ていただきますと、ここが新規求職者数で、対前年同月比14.9%の増加となっております。12月も4.9%の増加となっております。自発的な転職希望者ですとか、あるいは在職中で次の転職を検討するための情報収集をする方、こういったような方々が増加していると見られます。

その1つ右の欄でございますが、こちらが新規求人数です。11月は前年同月比で14.2%増加、12月では9.4%の増加となっております。10月で全国的に緊急事態宣言が解除となっておりますけれども、事業再開等に伴う求人増がこのあたりはうかがえるところでございます。しかしながら、コロナ前の令和元年度の数値に比べますとまだまだ届いていない状況でございます。また、現在、まん延防止等重点措置期間ということで、この影響がこの2月以降どのように出てくるかというところも引き続き注視が必要という状況になっております。

次に、3ページをご覧ください。ここからは障害者関係の数字になってまいります。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況でございます。上段の表が新規求職申込者数でございますが、令和2年度の障害者全体の求職者数は、対前年同期比で16.9%の減少になっております。年度全体が新型コロナの影響を受けていたという期間でもありまして、活動が非常に弱まった結果が出ているかというふうに思います。令和3年度につきましては、まだ11月までの数値でございますけれども、令和2年度がかなり落ち込んだという反動があって増加に転じている状況かと思っております。特に精神障害の方につきましては、毎年増加傾向で来ているわけですが、2年度は対前年では大きくマイナスとなっております。

また、下段の表が就職件数になりますけれども、こちらも同様の傾向となっております。やはり求人の冷え込み、求人者がテレワークということで採用活動に一定の制限があったことでもありまして、新規求職者の動きより減少幅が大きくなっております。

就職件数の右側に新規求人数という欄がございます。ここを見ていただきますと、令和2年度、対前年比が40.1%の減少となっております。新型コロナの影響で特に1回目の緊急事態宣言が出ました4月、5月、このあたりの落ち込みが非常に大きかったということ。これは障害者の求人にかかわらず、一般の求人全体が4月には相当落ち込んだという状況

がございまして、これが影響しているということです。この求人数の落ち込みが就職件数のほうにもそのまま跳ね返っていることが見てとれるかと思います。

次に、4ページをご覧ください。令和3年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況でございます。上段の表の中ほどに実雇用率という欄がございますけれども、全国、東京ともに上昇となっております。また、雇用されている障害者の数も昨年から増加となっております。一方で、一番右に出ている達成企業割合が前年比マイナスになっておりますけれども、法定雇用率の0.1%引上げによって新たに義務化の対象となった企業が増えたこと。そして、今までぎりぎり達成ラインに到達していた企業がこの0.1%の引き上げによって未達成のほうに含まれるようになったこと。こういった点が主なマイナス要因であると思います。

中段、下段には、実雇用率と達成企業割合を都道府県別に見た上位と下位を載せておりますけれども、東京は企業数、それから本社の数が圧倒的に多いこともありまして、いずれも最下位のところにいる状況となっております。

次に、5ページをご覧ください。東京の障害者雇用状況の推移でございます。先ほど最下位というお話をさせていただきましたが、最下位とはいうものの年々上昇していることがこちらのグラフで分かるかと思います。この5年間、右側から見た5本の棒ですね。ここで見ますと、身体障害者の方は12万7,600人から13万7,800人へ1万200人、率で申し上げますと8.0%の増加。それから、知的障害者の方は3万4,000人から4万4,100人へ、1万100人、率で言いますと29.7%の増加。さらに、精神障害者の方は1万9,400人から3万7,600人へ、実に1万8,200人、率で申し上げますと93.8%の増加でほぼ2倍になっているということでございまして、精神障害者の方の活躍の場が広がっていることが分かると思います。

次に、6ページをご覧ください。企業規模別に見た実雇用率の推移でございます。一番高いラインが東京の1,000人以上の企業の雇用率で、大企業が引っ張っているところでございます。2番目は全国平均、3番目のラインが東京の平均でございます。4番目のラインが東京の500～1,000、5番目が300～500、6番目が100～300で、一番下は東京の100人未満でございまして、実雇用率は企業単位で捉えておりますけれども、大企業ほど雇用率が高く、中小企業の底上げが課題かなというふうに言えると思います。

次に、7ページをご覧ください。法定雇用率未達成企業の規模別不足人数を見たものでございます。②の欄、不足数における一番左を見ていただきますと、「0.5人又は1人」の

不足という欄がございます。全体では8,465社となっております、全体の半数以上をここが占めているという状況でございます。特にこの区分を企業規模別に見ますと、45.5～100人未満の企業で6,059社と最も多くなっております。雇用義務が2人以下の企業で1人の雇用を実現すると、それだけで達成企業割合が非常に向上することになります。

次に、8ページをご覧ください。全国と東京の達成企業、未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。下の箱書きにもございますが、達成企業割合は全国が47.0%であるの対しまして東京は30.9%となっております。先ほど4ページでもご説明をしたとおりでございます。大企業ほど達成企業割合が高く、中小は低くなっているということですが、このうち1,000人未満の規模を比較しますと、全国の達成割合より東京の達成割合は若干低くなっているところが分かるかと思えます。このことから、6ページで申し上げましたけれども、中小企業に対する支援が非常に重要になっているところでございます。

最後に、9ページをご覧ください。障害者雇用優良中小事業主認定制度、通称“もにす”という愛称をつけておりますが、こちらは中小企業における取組を進めるために、障害者雇用に関する優良な取組を行います事業主を認定いたしまして、地域のロールモデルとして他社の牽引役になっていただくものでございます。現在、東京では20社が認定を受けております。この“もにす”という愛称は、企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて共に進むという思いを込めて名づけられたものでございまして、共に進む（ともにすすむ）の一部を取って“もにす”という愛称になっております。詳しくは、右下にQRコードがございますが、厚生労働省のホームページをご覧くださいと幸いです。

私からの説明は以上となります。ありがとうございました。

○眞保座長 ありがとうございました。

続きまして、事務局からご説明をお願いいたします。

○尾添課長 福祉保健局、事務局のほうから資料3につきましてご説明させていただきたいと思えます。議事の時間の都合もございまして、手短な説明になりますけれども、何とぞよろしく願いいたします。

まず、本調査でございますけれども、就労移行支援、就労継続支援A型・B型などの障害者総合支援法に基づく日中活動系サービスの事業所に対しまして、利用者の一般就労実績など就労移行の実態を毎年度調査しているものでございます。

資料の1枚目でございます。サービス種別ごとの利用者数と前年度の就職者数について

の調査結果となっております。4か年分の調査結果を並べてございまして、右下が最新の令和2年度の実績の調査結果となります。直近の実績でございませけれども、全体の就職率が30年度実績、31年度実績ともに6.8%だったところに対しまして、令和2年度実績は5.5%と低下しているところでございます。

1ページおめくりいただきたいと思ひます。資料の2枚目をご覧ください。資料の左側になりますけれども、こちらは先ほどお示した1枚目のサービス種別ごとの実績をさらに障害種別ごとに細分化したのものになります。このうち、特に就職者数につきましては、資料左下の円グラフで障害別の割合を整理してお示ししております。精神障害が55.5%、発達障害が21.2%となっております、精神と発達で合わせて全体の75%以上を占める状況となっております。昨年度のデータは載せていないのでお分かりにくいところもあって恐縮なのですけれども、昨年度から比べますと、精神はほぼ変わらず、知的障害の割合がやや減りまして、発達の割合がやや増える、そういった傾向になっております。

続きまして、資料の右側に移りたいと思ひます。3番、就職者の就労移行支援事業所利用期間についてでございます。就職者数そのものとしましては、6か月以上から2年未満、つまり、この5項目あるうちの真ん中3つの区分にボリュームゾーンがございます。一方、昨年度と比較いたしますと、1年以上1年6か月未満及び2年以上、下の2つのところの割合がやや増えております。つまり、利用期間の長期化の傾向が見てとれます。この背景といたしましては、新型コロナウイルス感染症拡大によりまして就職先の企業の採用活動が一時停滞した影響、就職までに時間がかかるケースが増えたのではないかと考えております。

次に、資料中段の4、ジョブコーチの利用者数につきましては昨年度より実績が下がっております。こちらの背景につきましても、同様にコロナウイルスの影響で、企業が出勤を控えたり、外部との接触を控えたりなどしまして、ジョブコーチの方々が企業に訪問することができなくなったことが要因と考えられます。

続きまして、就労移行支援事業を利用する前後の状況についてになります。本ページの右下から次ページにわたってまいります。本ページ、現在ご覧いただいている資料の下段にございます5番、利用前の状況について整理したものでございます。利用前の状況につきましては、一般就労の方の割合が一番多く、その後、医療機関、在宅と続きます。この順番やおおむねの構成割合に大きな変化はございません。

さらに、1ページおめくりいただきまして、資料の3枚目をご覧ください。

す。6番、左側、就労移行支援事業利用終了後の状況をご覧くださいますと、就労移行支援事業所を退所された方の約6割が就職している状況になっております。また、その方々の就職後の支援状況は資料の右側、7番に移ります。ここでもご覧いただけますように、定着支援事業所を利用しているのが6割ほど、こういった結果になっておりまして、このあたりも昨年度から大きな傾向に変わりはありません。

最後に、下半分、就労定着支援事業の実施状況につきましてでございます。資料の左側、(1)利用者数はご覧のとおりですけれども、障害種別ごとの構成割合といたしましてはあまり大きな変化はないところですが、発達障害の構成割合が昨年度から1.1%上昇しましてここに記載されている23.7%に、知的障害者の構成割合は逆に0.9%減少しまして21.6%になっております。

右下、(2)に移ります。こちらは令和2年10月の1か月間の支援の実施回数につきましてカウントしたものになります。昨年度は②で集計しました項目について調査を行っていませんでしたので昨年度との比較はできないところでございますけれども、今年度は電話やメールやウェブ等による支援の回数の割合が4割近くになっていることが分かります。

私からの説明は以上となります。

○眞保座長 ありがとうございます。

これまでのご説明の中でご質問、ご意見があれば頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。資料の中ですとか、オンラインのご参加の方も。

○池淵委員 帝京平成大学の池淵と申します。精神科医です。

資料を見せていただいてとてもよく分かったんですけども、ほかの障害の方が、コロナの影響だと思いますが、前年度に比べるとかなり減っている中で、ありがたいことに精神の方について言えばそんな大きな減少はないということで、これはどうしてかということは何か分かりますでしょうか。

○眞保座長 池淵委員、ありがとうございます。そうしましたら、永野委員、いかがでしょうか。

○永野委員 私のほうの資料では、例えば新規求職者、資料の3ページです。2年度がコロナの期間ということで、全体としましては16.9%のマイナスですが、精神の方の新規求職はマイナス26.9%ということなので、私の資料から見ますとここは動きがかなり抑えられているということになります。

○池淵委員 そうなんですね。かなり精神も減ってしまっているということですね。

○永野委員 そうですね。新規の求職活動を開始する方の数としてはハローワークに申し込まれた方の人数が減っているということですね。

○池淵委員 ただ、資料2のところで拝見すると、例えば5ページの東京の障害者雇用状況・実雇用率で言いますと、精神はそんなに大きな減少はないんでしょうかね。幸いに少しずつ伸びていて、減少ではないということですかね。

○永野委員 これは、企業にこの時点で雇用されている方の人数ですので、新たにこの年に就職されたということではありません。前からいらっしゃる方もどんどん積み上がっていくものです。退職なさる方もいらっしゃいますし、入社される方もいるということで、そのプラス・マイナスの合計が年度ごとに積み上がっていったときに確実に増えているとは言えます。

○池淵委員 なるほど。さっきおっしゃったのは新規のことですからね。

○永野委員 そうですね。もう1つつけ加えますと、こちらの5ページの数というのはハローワーク以外の機関を通して就職した方も全て含まれているということです。

○池淵委員 それと、資料3で発達障害の方が非常に増えている。そこはどのようなふうに考えたらいいでしょうか。

○尾添課長 傾向の詳細な分析までには至っていないので確定的なことは申し上げにくいところはあるのですが、やはり対象が平成30年度に精神の方にも広がりまして、そこから雇用率にカウントされるようになったところから、発達だけにとどまらず、精神の大きなカテゴリーの中で就労される方が増えていっているところは全体傾向としてあるのかなというふうには考えております。

○池淵委員 発達の人への支援というのが私たち支援者も少し分かってきたというふうに考えたいところなんですけれども、そこまではいかないのかな。どうなんでしょうね。

○尾添課長 そうですね。発達の方の支援というのは非常に重要な課題だと思っております。今一定の到達点に達した段階というよりは現状まだ……。

○池淵委員 進行形ですね。

○尾添課長 はい、進行形の問題だと考えております。

○永野委員 つけ加えるならば、発達の方に対する支援も強化をされてきていることも1つありますし、今福祉の担当課長さんもおっしゃった、雇う側の企業様のほうの理解も現在進行形で進んできている、ということも1つあると思います。

○池淵委員 ありがとうございます。

いろいろ聞いて申し訳ないですけれども、お伺いするついでで、この前に資料を拝見したときも今回も同じなのですが、東京都は、大企業はよくて、中小企業が悪いというので、地方の傾向とは大分違うんです。それはどんなふうに理解したらよいでしょうか。

○永野委員 まず、東京は企業の数が圧倒的に違うというところが一番ですね。その中でさらに中小企業になればなるほど、受入れの資源ですとかの整備がまだ遅れているところがあるかと思います。

○眞保座長 池淵委員、ありがとうございます。

○池淵委員 すみません、いろいろお伺いして。

○眞保座長 ほかはいかがでしょうか。

○小川副座長 大妻女子大学の小川でございます。

まず、労働局様の資料のほうですけれども、この委員会か、障害者施策推進協議会のほうか、ちょっと失念したのですが、45.5～300人のところを丸めずに、今回非常に詳細にデータを出していただいたことと、全国と東京の対比も示していただいてやはり東京の課題が非常に明確になったというふうに思います。丁寧な資料とご説明、ありがとうございます。

これは果たして労働局で把握されているかどうか分からないのですが、就労パスポートについての普及状況、活用状況をハローワークで把握されていたら少し状況を教えていただきたいというのが1点。

それから、就労移行等の実態調査のほうですが、今日午前中開かれた推進協議会でも発言させていただきましたけれども、利用者数のデータのうち在宅のサービスを受けている方と通所でサービスを受けている方——このオンラインの状況で厚生労働省のほうから在宅サービスを特例として認める形が出ていると思いますが、その違いについて把握されているのか。そして、できれば把握していただきたいということでございます。これは、オンラインでサービスを受けられるというのは非常にいい面もありますけれども、必要な方に効果的なサービスをこれから提供していくことが必要になると思いますので、コロナの今後の状況と在宅サービス、それから通所のサービスの割合を丁寧に見て、何らかの約束事、ガイドラインを示していかないと、全体に比較的容易にサービス提供ができて出席率も上がる在宅サービスのほうが必要以上に普及してしまうようなこともリスクとして考えられるのではないかと考えておりますので、今のようなデータの把握をお願いしたいと思います。

○永野委員 就労パスポートについては、数字を取っていないんですけれども、これはハローワークも当然関与しております、その方の就労支援に非常に役に立つというお声をたくさん聞いておりますので、ここは積極的に進めていきたいというふうに思っています。ただ手元には数字がないので、どれぐらいの数の利用があるとかというのは今はお答えできません。

○眞保座長 ありがとうございます。今はないですけれども、数字自体は把握されているという理解でよろしいでしょうか。

○永野委員 持ってきていないという意味ではなくて、数字自体がないということです。数字は取得していないということです。

○眞保座長 就労パスポートについてはその普及状況の件数等は取っていないという理解でよろしいでしょうか。

○永野委員 はい、そうです。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、尾添課長、お願いします。

○尾添課長 副座長には推進協議会でもご意見を頂いて拝聴しておりました。お答えもほぼ同じようなものになってしまうのですけれども、今後工夫してそういったあたりは取っていくようなことを検討してまいりたいと思います。また、何らかのガイドラインを示していないとというような問題提起につきましても、そういった観点で我々のほうで何ができるのかを今後検討してまいりたいと思います。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、ほかはよろしいでしょうか。オンラインの委員さんも大丈夫でしょうか。

それでは、次の議事に移りたいと思います。令和4年度の各局の主要事業について、資料4に基づいて事務局からご説明をお願いいたします。

○石田課長 産業労働局就業推進課長の石田と申します。よろしくをお願いいたします。

資料4について、私のほうから産業労働局雇用就業部の取組について、雇用の関係について御説明させていただきます。時間の関係もありますので、新規もしくは拡充となっているところについてご説明させていただきます。

まず、1つ目ですが、TOKYO障害者マッチング応援フェスタで、こちらは東京労働局と連携してマッチングイベントを行うことを考えております。令和2年度、先ほどご紹介がありましたとおり、コロナで合同就職面接会などが中止となった影響もありまして就

職件数が大幅に落ち込んだこともありますので、例えば職場環境づくりのコツやノウハウなどもご紹介いただく、もしくは講演いただく、そういった普及啓発イベントも含むイベントとともに合同就職面接会も組み合わせたマッチングイベントを行うことを考えております。

次に、4番ですが、中小企業障害者雇用支援助成事業で、こちらは障害者を採用、雇用いただいた際に国からの特開金が支給される。この支給が満了した後に引き続き雇用いただく際の助成金になっております。こちらは重度障害者等が現在5万円のところを5万5,000円に、重度障害者等以外が現在3万円のところを3万3,000円に助成額を拡充することを考えております。最低賃金について近年上がってきておりますので、そういったことも踏まえながら額の設定の拡充を行っております。

5番ですが、障害者安定雇用奨励事業で、障害者の方を正規雇用もしくは無期雇用での雇入れ・転換・処遇改善に取り組む企業に対して支払っているものでして、中小企業の方に広く活用いただけるよう対象範囲を一部拡充することを考えております。

次のページに行かせていただきまして、9番、障害者雇用就業総合推進事業になっております。これの①ですが、障害者雇用就業サポートデスクで、相談窓口として、障害者の方もしくは企業の方、支援機関の方、様々な方から相談を受け付けて、必要な事業、適切な事業につなげていくことを行うサポートデスクを設定することを考えております。現在のしごと財団と、しごと財団の多摩に設置することを考えております。

次に、②の障害者雇用ナビゲート事業で、これまで障害者を雇ったことのない中小企業の方に採用前から採用、そして定着支援まで伴走型で行う事業になっておりまして、近年テレワークやオンライン会議といったICTのニーズが出てきておりますので、ICTのサポート機能の拡充とともに助成金を新たに組み合わせるなど、この事業の拡充を考えております。

最後に、10番、東京ジョブコーチ支援事業で、こちらも現在のジョブコーチの機能拡充ということで、ジョブコーチの方がICT関係のサポートもできるよう、そういった機能の強化を行うことで定着支援を進めていくことを考えております。

こういった取組を通じて障害者雇用を一層前に進めていきたいと考えております。

以上です。

○尾添課長 続きまして、3ページ、福祉保健局の主な事業について私のほうからご説明させていただきます。

3ページから5ページが福祉保健局の事業になりますが、1から7の項目につきましては一般就労に向けた施策になっておりまして、8から16が就労困難な方、就労継続支援事業所等に関連した事業になっております。本日は、議事の進行上、一般就労に関する事業を中心に説明させていただきたいと思っております。

まず、1番、東京都障害者就労支援協議会による連携強化で、こちらは本協議会の事業となっております。

続きまして、1つ飛びまして3番目、「東京チャレンジオフィス」の運営でございます。こちらは、都庁におきまして一般就労を目指す知的障害者、精神障害者の方を会計年度任用職員として雇用したり、あるいは短期実習生として受け入れるなどしまして、就労経験を積む機会を提供することで一般企業への就労を支援する事業となっております。雇用期間は1年間で2回を上限に更新可能という取扱いとなっております。つまり、最長3年間在籍して就労経験を積むことになります。

続きまして、6番目、精神障害者就労定着連携促進事業についてでございます。こちらの協議会においても過去にご紹介している事業でございまして、精神障害者の就労定着を図るために平成30年度から実施しております。精神障害者就労定着支援連絡会を開催いたしまして、医療機関、就労支援機関、企業等の関係づくりの場を設け、連携を促進するなどの取組を行うほか、医療機関、就労支援機関、企業等が連携して就労支援を行うモデル事業を実施してはございましたが、令和3年度、今年度からはモデル事業を都内全域で本格実施いたしまして、都内6か所にあります障害者就業・生活支援センター、いわゆるナカポツセンター様にコーディネーターを配置しております。医療機関連携コーディネーター様で出前講座の実施ですとか、就労支援機関と連携して就労支援に取り組む精神科の医療機関の開拓など様々な取組をしてございます。

また、4ページに移りまして、7番目、就労移行支援事業におけるテレワーク等支援力向上事業でございますが、こちらは令和4年度からの新規事業でございます。こちらは本日、議事の最後にテーマ討議の後半でご議論いただきたいと思いますと考えております。その際に概要を私のほうから改めて説明させていただきたいと思っております。

私からの説明は以上となります。

○眞保座長 ありがとうございます。

教育庁の取組み状況につきまして、島添課長さん、お願いいたします。

○島添課長 それでは、教育庁です。6ページ、7ページになります。

まず6ページ、1番のところですが、これまで、資料にありますとおり、就業技術科、職能開発科が平成19年4月から順次開校しておりまして、この4月に東久留米に職能開発科が設置になりました。今後ですが、資料にはございませんけれども、令和5年4月に世田谷区の青鳥特別支援学校、その翌年、令和6年度、練馬特別支援学校に職能開発科を設置する予定で今計画を進めている段階でございます。

1つ飛ばしまして3番ですが、特別支援学校における職業教育の充実、これは教育内容のことになりますけれども、技能競技会等が去年、今年と集合型でなかなかできておりませんので、来年度はぜひ集合型でやりたいと考えております。

7ページ、一番上、4番ですが、理解啓発事業についても、特に雇用を今後考える企業の方々に特別支援学校に来ていただいて実際の授業場面を見ていただく。これは非常に有効な取組でしたが、なかなか学校に外部の方が今入れない状況もあるので、これについても動画配信という形で今回しています。

(2)番の保護者向けセミナーにつきましても、実は高等部在籍の保護者の方よりは中学校在籍の保護者の方たちに見通しを持っていただくとか、進路の様子を知っていただくという、これは非常に有効な取組であるということで長年継続しているところですが、これもやはり集合型のセミナーが催せませんので、企業の方や私どもの概要説明のビデオを撮影して動画配信という形で実施します。あと1～2週間でアップできるかなというところ です。

5番、6番は、昨年度もと話を申し上げましたが、重層的になっていまして、チャレンジ雇用は、先ほど福祉保健局にもありましたけれども、3年をめどに2回まで更新でやっていること。6番は、私どもPalette（パレット）と言っておりますが、NSビル27階にオフィスがございまして、会計年度任用職員という形で事務補助の業務を担っていただいております。

以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

ただいまのご説明の中でご意見、ご質問などございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。オンラインの方は手挙げ機能をお使いいただければと思いますが、いかがでしょうか。

○野路委員 障害者就業・生活支援センターTALANTの野路です。

福祉保健局さんの新年度の新規事業で、就労移行支援事業向けの在宅のテレワーク支援

力向上事業というのがあると思うんですけど、こちらの事業はどういった内容なのかお聞かせいただきたいと思います。

○尾添課長 資料6になります。すみません。後でご説明をさせていただこうと思っていたのですが、先に簡単に申し上げますと、テレワークですとかオンライン面談とか、そういったことが普及しつつある中におきまして、移行支援事業所さんのほうでそういったものに対応していくような訓練ですとか、その訓練を受けて実際の企業に就職するのが望ましいと思うんですけども、なかなかそういった訓練を受ける機会がないというようなことを課題として我々は考えております。それを補うといいますか、支えていくという趣旨の下、就労移行支援事業所の方、もしくはそれに必ずしも限らないんですけども、一般企業においてテレワークなどに対応するようなことを着手していただくというか、うまくやっていただくといったことができるような研修を私どものほうで行いたいと考えております。

○眞保座長 これは後ほど議論する時間を設けているところではあるのですが……。

○尾添課長 そうです。雑駁に申し上げますと今のような形になります。

○野路委員 では、後ほど議論するということなので。すみません。

○眞保座長 よろしく申し上げます。一旦これということで。

ほかはいかがでしょうか。

○鈴木委員 障害者職業センターの鈴木と申します。ご説明のあった産業労働局の施策の中で、来年度新規の取組として障害者雇用就業サポートデスクの整備というお話があったんですが、どういったイメージなのか、もう一度説明をお聞かせ願えますでしょうか。

○石田課長 障害者雇用就業サポートデスクですが、こちらはこういった考え方から設置を考えているかといいますと、現在存在するものとしましては東京しごと財団の5階に障害者就業支援情報コーナーというものがございます。こちらにパンフレットとかビラとかを置いておりまして、障害者本人の方とかそのご家族の方、そういった方が来られた際には情報提供を行っているのですが、例えば企業の方から相談があった場合に、国の事業もしくは東京都でも様々な事業を行っておりますので、そういった事業に適切につないでいく。ある種、つなぎ力の強化を行う。そういった背景からサポートデスクとして設置することを考えておりまして、単に情報を提供するというよりは、障害者の方、企業の方、そのご家族も含め、そういった方の相談に乗った上で、こういったニーズがあって、どの事業をご紹介するのがいいのか、そういったことをしっかりやっていこうということでこの

整備を行うことを考えております。

○鈴木委員 ありがとうございます。ということは、今まで行っていた情報コーナーの機能をより強化して、様々な支援なり施策にうまくコーディネートしていく取組を進めていく。そういったイメージでよろしいでしょうか。

○石田課長 はい、そうです。このサポートデスクには、資格を持った、例えば精神保健福祉士ですとかキャリアコンサルタント、何らかそういった専門性を有するような方も配置して、しっかりと相談に乗った上ということで考えています。あわせて、今も一部実施しておりますが、そこで社会保険労務士の方に例えば就業規則の見直しの仕方とか、そういった専門相談を行うとか、次年度からはテレワーク関係の専門的な相談なども受けられるような、いろいろな相談を受け付けて事業につないでいけるようなものとして設置することを考えております。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○眞保座長 今のお話をお伺いしますと、障害のある方だけではなくて、企業さん側のご相談も受け付ける、そういうイメージでしょうか。

○石田課長 現在、情報コーナーでは企業の相談も受けているのですが、来られている方の大半といいますか、多くが障害者本人の方もしくはご家族だったりします。しごと財団や東京都のほうでは企業向けの事業を様々行っておりますので、そういった事業につないでいけるように、そこでしっかりと振り分けというか、つなげるようなことで、企業の方からの相談もしっかり受けていく、そういったことを考えております。

○眞保座長 ありがとうございます。

○小川副座長 小川です。2ページの8、職場内障害者サポーター事業について伺いたいと思います。これは動き始めて3～4年たつのでしょうかね。様子を確認したいと思うんですけども、この冊子の「障害者雇用促進ハンドブック」の43ページにこのサポーター事業についての詳細がありましたので、それと照らし合わせながら事業のイメージを膨らませたのですが、まず伺いたい点は、令和4年度の予算では20回という養成講座、これはかなりの回数だなと思います。43ページではもう少し回数が、28回と書かれていますが、これ、かなりの回数開かれるものなので、一体どれくらいの方が受講しているのかという実績についてまず教えていただけますでしょうか。

○石田課長 この職場内サポーター事業ですが、6時間の講座を2日間で実施しております、令和2年度の実績としましては331名の方にご受講いただいております。

○小川副座長 ありがとうございます。331名、かなり受講されていて、「専門知識を有した支援員が月1回程度職場を定期訪問し」ということなので、そうすると、この専門職員の方のフォローアップの回数もかなりの数に上るのだらうというふうに思っております。当初からこの事業に関しては、この2日間の研修というのが障害者職業生活相談員の研修とどのように性格が異なるのかということ、それから、このフォローアップが果たしてやり切れるのだらうかということと、幾つかうまくいくのかなというふうに思っておりましたので、フォローアップの実績とかその辺についても、今日もしデータがなければ結構ですけれども、また教えていただければと思っております。

○眞保座長 いかがですか。今ございますか、フォローアップの実績ですとか。

○石田課長 サポーター事業ですが、令和2年度の実績です。アフターフォローアップ研修の申込者については132名になっております。アフターフォローアップ研修については、令和2年度から新たに実施しているものになりまして、このサポーター事業を受けていただいた方のフォローアップの場として設けているものになります。この職場内サポーター事業ですが、東京都としてもジョブコーチやナビゲーター事業など様々、我々の専門のナビゲーターなどが直接的に支援する事業もある中で、ただ、資源にも限りがありますので、会社の中でサポートいただけるような方を養成していくのがいいのではないかとということでこの事業を始めてきておりますが、引き続き会社内での職場環境づくりの取組を進めていきたいと考えております。

○小川副座長 ありがとうございます。確かに広く浅くサポーターをつくっていこうという事業で、ジョブコーチ等とは違うというふうに、一番最初この事業を立ち上げたときにご説明いただいて、必要な取組だなど思っていたところですが、こういった研修を受けられた方が果たして専門知識を有した支援員、月1回のフォローアップがどういうふうに機能するのか、どの程度、どんな方が行っているのか。それから、その後中小企業について毎年24万円。これは年24万円で、1事業所につき1年度当たり1回限りと書いてありまして、恐らく更新が可能なのかなと思うのですが、この辺のいわゆる奨励金というのがどのように支給されているのかとか、もう少し事業の詳細が分かるとこの事業の成果について適切に評価できて、もしこれが機能しているようであれば、よりこういった取組を展開していくことも必要なのではないかと思います。また次の機会が結構ですので、教えていただければというふうに思っております。よろしく願いいたします。

○眞保座長 それでは、データのほうをおまとめ次第、委員のメンバーにもご提供いただ

ければと思います。

○石田課長 かしこまりました。

○眞保座長 よろしく願いいたします。

ほかはいかがでしょうか。

○野路委員 産業労働局さんのエクセレントカンパニーなんですけれども、やっぱり大企業中心になってきていて、なかなか中小企業の報告は難しいなというところがあります。先ほど永野委員の“もにす”の話もあったのですが、一定程度国のほうでこういう企業が優良な企業ですよという基準はつくっていただいたのですが、正直、私も八王子市さんの同じような表彰の委員もやっていて、もうネタ切れになりつつあるところもあります。逆に、障害者雇用をスタートダッシュしたような企業さんを励ます。1名雇用してみてこう変わったとか、いわゆる優秀な企業でなく、スタートダッシュした企業さんを後押しするようなものに切り替えていったほうがいいんじゃないかなと。この間、中小企業家同友会で産労局の石田課長を呼んで勉強会をやったときも、正直、同じような感想は出ています。

あと、いわゆる雇用安定事業の助成金ですよね。特開金をもらった後、継続していただけるということですけども、これも先日の同じ中小企業家で交流して、もらえるのはありがたいのですが、定着した結果がお金になっている。でも、企業から見ると、定着するためにはどうしたらいいんだろうと。中小企業はなかなか支援体制も脆弱な中で、お金は結果としてもらえるけれども、それよりは、どうやったら中小企業が雇用継続できるのか。そこを後押しするような制度があるといいんだよねという意見もあったので、そういったところも今後、産業労働局さんのほうでぜひ施策化していただけるといいのではないかなというところが現場的な意見です。

ちょっと思ったところですが、2点ほど。

○石田課長 ありがとうございます。おっしゃるとおりで、現在、エクセレントカンパニー賞の冊子を配らせていただいておりますが、大企業が中心になっております。ネタ切れなのじゃないかというお話もありますが、東京都内は中小企業がすごくたくさんありますので、我々の周知不足という面も否めないところはあります。そういった周知も含めて、手を挙げていただけるようにやっていかないといけないのかなと考えております。

あとは、中小企業で障害者を雇われている方の定着支援ということですが、定着支援としては東京都としてジョブコーチがまずあるのかなと思っております。そういったこと以外にも、例えばフェアとか新たに実施するフェスタとかの中でそういったコツとか事例紹

介などを行って定着支援の取組も進めたいと思います。頂いたご意見はそのとおりだと思いますので、我々としても参考とさせていただきたいと思います。

○池淵委員 定着支援なんですけれども、制度とかということもありますが、やはりナチュラルサポーターが長もちする上ではかなり重要なのだらうと思うんです。私どもの経験ですと、直属の上司の方などが結構いろんなアルバイトを雇ったりしていて、それなりの個性のある人を雇用することが非常に上手で慣れていらっしゃるということです。私の外来に通っている方などでも、なかなか定着しなかったのが、パチンコ店の店長さんなんですけれども、褒めてもらったり、いろんなことをして、すっかりご本人も懐いてしまっていて長もちしたんですね。障害者の支援というよりは、いろんな個性を持っている人についてどう能力を出してもらうか。そういうところの着眼点というのが非常に大事だろうなと思うので、例えばそのような方にコツをお話ししていただいたり、そんなのも役に立つかなと思います。

○眞保座長 池淵委員、ありがとうございます。ノウハウを持っていらっしゃる企業の方ですとか、そうした方にお話を頂く。そういうような事業もより進めていただきたいというご意見だったかと思います。

私のほうから、実はチャレンジオフィスの3年後ないし1年後更新をされた後の一般就労への移行実績などをお伺いしたいと思ったのですが、時間の関係もありますので、後ほどよろしく願いいたします。

○尾添課長 資料をまとめてお届けできるように用意はいたします。

○眞保座長 よろしく願いいたします。

それでは、時間もございますので、次に進めていきたいかと思います。

それでは、(3)のテーマ討議というところに進めていきたいと思います。本日のテーマ討議は、コロナ禍を通じた障害者就労支援の変化と対応についてということで、2部構成で考えております。前半は資料5を基に、後半は、先ほどちょっとご説明が課長からありましたが、資料6で進めていきたいと思います。

それでは、まず、株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部障がい者雇用シニアコーディネーター、林委員からご報告をお願いいたします。

○林委員 ベネッセビジネスメイトの林と申します。どうぞよろしく願いいたします。

前回の7月のときにも資料を提供させていただいておりましたすでに皆様見ていただいた方も多いかと思うので、そこからの変化を中心に、また在宅勤務は再度テーマに入

れて資料を用意してまいりました。枚数が多いので、右肩のページでご案内し、ご説明させていただきます。

では、資料ですけれども、最初の2ページ目からは今のベネッセビジネスメイトの状況をお知らせしております。社員数が全体で387名、障害のある者が163名の会社でございます。東京と岡山に事業所がございまして、東京は多摩、それから初台・新宿で分かれて仕事をしております。もにす認定をこの間の11月に頂きましたのでご報告と思いロゴを掲載いたしました。あとそれ以外、7月の資料から数字が今年10月の数字に置き換えており、多少違いますけれども、大きな差はございませんので後でご確認いただければと思います。

つぎは、7ページ目まで行っていただいていいでしょうか。新型コロナウイルス感染拡大によってどういう影響があったかというところです。まず、業務の変化ですが、感染拡大初期は緊急対応や業務継続を重視して弊社の存在価値はアップしたのですが、その後から今までをみますと、業務の減少、変化がございました。親会社のベネッセのワークスタイルの変化やイベントの中止、オンライン化などをうけて昨年春にオフィスフロアの整理も行われました。講堂のような大会議室からオンラインの会議に使う会議室・スタジオへの変更など、整理したこともございまして、私どもとしてもオフィス清掃スペースの減少やメールの社内デリバリ停止、イベント支援の業務の減少など経験をいたしました。

一方、在宅ではできない事務系業務の依頼の増加とともに、オフィスの定期消毒やカフェサービス、在宅勤務者に向けた郵便物等の通知サービスなどの新たな業務も受託しております。

そういう大きな変化の中でビジネスメイトの社内への影響を8ページに書かせていただいております。働き方の変化、それからオフィスとか環境、基盤の変更、忘年会や慰労会といった社内のイベントがなくなったこともございまして、社員に対する影響も大きかったところがございます。そういうことをこれからご紹介いたします。まず、働き方の変更では、前回の資料にもございましたが、在宅勤務をご紹介しようと思います。

9ページ目から在宅勤務のご紹介ですが、10ページ目を開けていただきまして、在宅を始めた経緯は、去年コロナ感染で緊急事態宣言が始まった中で全社的に障害のあるメンバーはまず自宅待機としました。その中でRPAの開発運用をしていた障害のあるメンバーも自宅待機で休業になったことで、その業務が止まってしまうとお客様のほうで仕事が止まって非常に困るような状況がございました。また、休業中の社員も長引く自宅待機で生活リズムが崩れるなどがございまして、リモートワーク構想を組み立てて在宅勤務にチャ

レンジしました。ですので、仕事のニーズと社員の雇用・生活の安定化の対策として、そのような在宅勤務を始めました。

11ページ目にございますけれども、その人がやっている仕事はRPAというプログラムを開発しているのですが、その開発による業務効率化、費用削減効果も非常に大きいんですね。なので、親会社としてもぜひこの開発を止めないでやってほしいということで、私もこの在宅勤務をなんとか軌道に乗せたい、と考えました。

12ページで、準備したこととして、リモートワークは、発達障害のメンバーが対象なものですから、口頭指示、雰囲気「何かあったらよろしく」とかではもちろん難しいので、データで共有できるガイドラインを策定しました。あとは、しばらくお休みをしておりましたので、「じゃ、明日から7時間在宅勤務」ということは難しく、勤務日数とか勤務時間を短縮してから始めたことがうまくいった1つかなと思っています。あとは、毎日のリモート朝会ということで、先の19ページに画面もありますけれども、こういう形で朝会をすること。それから、日報に書いたものを小さな気づきとして共有していくこと。障害特性に在宅勤務が合っていたこともございまして、ここにスピード3倍にと書いておりますが、在宅勤務だと対象者の業務スピードもかなり上がったというふうに聞いております。

いろんな工夫をし、いろんなルールもつくりましたが、在宅勤務のイメージを持っていただくために19ページ目をご覧ください。ここで一日どんなふうにして在宅業務をしているのかということを一日の流れとして入れております。一番上に、先ほど言いましたように、最初から7時間ではなく、最初は週3日で1日4時間。次は週5日で1日4時間ということで、1週間単位で少しずつ増やしながら自宅待機から在宅勤務へ移行いたしました。一日の流れですけれども、当面は午前10時から午後4時半までの勤務といたしまして、最初に10時半から朝会をする。みんなそろって、会社にいる人もみんな出て、上司とその人だけとかではなくてみんなで仕事をしているという意識を持って仕事をしていただけるような工夫をする。あとは、過集中になりやすいので、必ず休憩を入れるようにする。11時から12時のところに「適宜休憩をとる」と書いてありますけれども、必ず昼休みは取る。家にいるとどうしても仕事をしてしまったりするので、必ず「昼休みにこれから入ります」というメールを送ってもらうとか。必ず1時間から1時間半に1度、短い休憩を取り、週5日5～6時間体制の在宅勤務にしました。

現在障害のある社員の在宅勤務者は、数名です。障害のない者については事務系を中心に在宅勤務はございますけれども、障害のある者の在宅勤務者がたくさんいるわけではご

ありません。仕事の特性を考慮し、また、在宅勤務に合った障害特性の者が数名、現在、在宅勤務しております。その場合も現在では、お客様との打合せ等の時には出社して対面で対応する形をとっており、在宅と出社を合わせたハイブリッドの勤務になっております。

次に行きます。もう1つ、コロナ禍においての変化として、コロナ感染拡大以来ちょうど2年近くたちましてコロナ禍での社員の意識の変化の結果が出てきておりますのでご紹介します。まず組織調査では、21ページ目でございますが、コロナ禍一年目の2020年10月は社員の働きがいや楽しいという数値が少し落ちました。ですが、昨年2021年10月、コロナ禍においての2年目の組織調査においては少し元に戻ってコロナ禍前よりやや高い数値になりました。

その次の22ページでは、定着率を挙げております。創業が2005年になりますけれども、毎年、体調や障害の状況が悪くなるなどで退職する人もいて、定着率が90%台だったのですけれども、2020年度（4月～3月）は東京が100%。それから、コロナ禍の影響があまり大きくなかった岡山でも例年どおりの定着率になっております。

なぜコロナ禍でこのような定着状況なのかの仮説を23ページ目にまとめております。環境変化としては、コロナ禍の負荷はいろいろあり、例えば度重なる緊急対応でイレギュラー対応が多かったですし、自宅待機の後通常のペースで仕事ができるように戻るまで1か月ぐらいかかったりしました。社内イベントも中止でどうしても一体感がない。岡山等の遠隔拠点ではもう社長とも1年会っていない社員が多いということもございました。それをどうやって乗り越えたかというのをちょっとご紹介しようと思います。もちろんこの定着率100%の中には、世の中の雇用不安等もあって、今辞めるのはやめておこうかなという人もいたかとは思いますが。

24ページ目に、どういう取組をしたかというのを簡単に書かせていただいております。種々の対応の事前説明を社長、管理職から現場の指導員が毎回丁寧にして、社員に安心してもらって取り組んでもらうことを心掛けました。障害者の普段の支援をしてくださっている支援機関の方とのつながりも非常に大きくて、たとえば、自宅待機ですとか出社を少し規制しているようなときに家でどうしているのか私どもも毎日朝、報告をもらうわけです。今日はこうでした、昨日はこうでしたというのをもらうのですけれども、支援機関の方にも家にいる社員の、少し会社に電話では言えないようなちょっとした不調などを聞いていただいたり、普段にも増してサポートをしていただいたなと思っております。

また、毎月2度臨床心理士の面談の日を設けておりまして、今まではリアルの場で面談

していたのですけれども、そこも止めずにTeamsとかを活用して、そういう機会をなくさないように取り組みました。

先ほど言いましたが、自宅待機が1か月半ぐらい続いた去年6月ぐらいに復帰したときには、仕事に完全に戻るのに1か月ぐらいかかっています。最初は週3回ぐらい出社をして、次は、、というふうに段階を経て戻っていったのですが、仕事のノウハウはあまり忘れていないのですけれども、やはり体力ですとか気力の面で何となく疲れていたようです。それに対しても、現場の指導員が障害のある社員一人ひとりを以前にも増してよくみるようになったかなと思っています。

25ページに例えばクリーンサービス課の場合と書かせていただいていますけれども、負荷を少しずつ上げているときの状況をまめに見たり、指導員同士の打合せも従来より頻繁に行ったり、と指導員のかかわりの変化がございました。本人の話をきいていかないとわかりませんから、一人ひとりの話をしっかり聞くような機会をきっちり持ち、ここで指導員のほうも学べたというか、成長できたかなと思っています。

これがコロナ禍で我々の会社の中で起きていたことで、地道ではございますがこういうことを一つひとつやることで定着につながったかなと思っています。

次は、仕事をどうやって維持したのかということですが、実は去年は私どもも売上げが落ちております。仕事も減りました。ですが、今年に向けて仕事がなくなった分をほかで取り返していこうという取り組みをいたしました。28ページ目でございます。まずは障害のある社員の戦力化の仕組みづくり。変化のある仕事と障害のある社員とのマッチングと楽ジョブ。これは今までずっとやってきたことですが、それをこのコロナ禍でさらに進めました。

もうひとつは、コロナ禍での安定的に働ける環境づくり。29ページ目ですけれども、障害者に向いている仕事があるかどうか、我々もいつもお客さんのところに行って確認します。ただ、「ない」と言われたら、これ以上仕事を増やせないとあきらめる、ということではなく、障害があってもできる仕事に変えられないかとお客さんのところでもう一踏ん張りして、「(我々にできないと思っておられるかもしれないが) 困っていることはおありですよ」と一歩踏み込んでお聞きし、その工程を分解して業務のユニバーサル化を図っていく。障害があってもできるような形に業務を組んでいく。そこを大きなポイントにしております。

次のページから幾つかその業務のご紹介です。

30ページ目は、コロナの起きた一昨年、2020年秋にジョブサポートセンターを立ち上げて業務をスタートしております。お客様のニーズを総合的に受け取って、仕事を再設計し、特性にあわせて配分していくようなセンターをつくりました。

31ページ目ですが、実は外部の業者に委託していた社員食堂があったのですけれども、在宅勤務の社員が増えて収支が悪くなったこともあり、クローズしました。閉鎖した食堂を使ってコロナ禍でも出社しなければいけない事務系、経理のベネッセグループの社員の健康を支援するカフェを去年開設しております。コロナ禍の中で事業をスタートさせられたのは、障害者の仕事を増やす意味でも、私どもの社員に「コロナ禍でも新しい仕事が増やせる」という前向きな気持ちを持ってもらう意味でも非常によかったかなと思っています。

もうひとつ、33ページ目ですけれども、これは子会社になるのですが、ベネッセソシアスという洗濯センターの運営会社がございます。その第3センターを、東京都のソーシャルファーム認証を頂きまして、去年8月に立ち上げをさせていただいています。このように、コロナ禍でも仕事の規模が拡大している、会社は大丈夫そうだなと社員にも思ってもらいながら進行していったところも、先ほどの定着率にも影響し、組織調査の働きがいとかこの後も働きたいという意識につながっていているのかなと思っています。

また、コロナ影響が続き感染予防対策が非常に求められる中で、クリーンの清掃サービスも大きく変化させ、「衛生管理」という形でサービスレベルを大きく引き上げた形にチャレンジしています。チャレンジドハウスキーピングシステムという仕組みを導入し、重度障がい者でも病院と同じレベルの衛生管理を実現できるサービスに今まさに変えているところです。

次に35ページからは社員が働きやすい環境づくりとしての支援体制の強化です。やはり指導する「人」が肝であるということ为先ほどのお話をお伺いしていても思います。組織調査でも指導員のところが一番意識がへこみが目立つところだったのですね。ですから、指導員のやりがいとか専門性を上げていくところをぜひ見直していかなければと考えていた矢先にこのコロナ禍になりました。最初はそんな余裕がなくなってしまったのですが、人事課が中心になって指導員のスキルマップを整備して上司とコミュニケーションをとりながら成長目標を明確にするとともに、研修プログラムを体系的に整備することで、一人ひとりにあった成長への流れを作りました。

38、39ページにそのシートの見本をつけています。打ち出した資料ではちょっと分から

ないと思いますが、ウェブ、データで見えていただければと思います。

その次に、社外も含めての働きやすい環境づくりですが、支援機関の方とご家庭の連携が結構大きいと捉えており、いろいろな不安を抱えている障害のある社員に対しての対応として今まで以上に連携を強化する形で体制を組みました。

42ページは、会社の一体感の醸成という一朝一夕にはいかない会社の活動についてです。忘年会もない、社員旅行もない年になりましたので、工夫しまして、WEB会議を使ってビンゴゲームをやったり、全会社といって社長が話す会があるのですが、それも必ずみんなが集まって一緒のときにやろう、「映像があるから時間があるときに見ておいてね」ではなくて、リモートであっても同じ時間を共有して一体感を醸成することをいたしました。

そして、グループ会社全体で新規提案制度が去年始まりましたので、それに我々も応募していこうじゃないかということで社内のムードを高めまして、社員は先ほど言いましたとおり障害のある者を含めて380名強ですけれども、応募総数99件で、提案を3人に1人が提案をしました。ベネッセグループ会社の中でも非常に提案件数の多い会社として、ホールディングスの社長からも褒めていただきました。そういう状況も全社で共有したこともありまして、先ほど言いましたように、会社も社員も頑張っていてチャレンジしているということを社員に実感してもらうことを意識してやっております。

弊社の取り組みをご紹介いたしました。まだまだ道半ばでございますし、コロナ禍もこれからどうなっていくか想像もつかないところもございますが、障がい者雇用の会社として歩みを止めるのではなくて、一人ひとりのやれること、それから、やっていけることを増やせるようにこれから職務開発していくことをしながら、障がいのあるなしにかかわらず社員のよく生きるを支援し、社員と会社が一緒に成長していける。そういう会社になっていくように、一歩ずつですけれども、現在も歩を進めているところでございます。

以上がご報告でございました。どうぞよろしく願いいたします。

○眞保座長 林委員、ありがとうございました。大変丁寧な資料で、分かりやすくご様子をお聞かせくださって感謝いたします。

それでは、ご質問等ございましたら、オンラインの方は挙手の機能を使っていただきまして、会場の方はお手を挙げていただければと思いますが、いかがでしょうか。

○藤枝委員 文京区障害者就労支援センターの藤枝と申します。貴重なお話、ありがとうございました。

2つ伺いできたらと思うのですが、1つが41ページにあります支援機関との連

携についてというところで、私どもも在宅勤務をされている方の定着支援でいろいろ模索をしているところではあるんですが、例えば会社様から、ネットワークの設定がうまくできないようなのでご自宅のほうに行ってほしいというご相談もあつたりしています。できればそういったところは会社さんのほうでお願いしているところなんです、支援機関との連携、特に在宅勤務されている方への定着支援、連携のところでは何か、差し支えない範囲で、こういった事例がありましたというような話があれば伺えたらと思っております。

2つ目は、自宅待機等をされていらっしゃる方がいたときに、モチベーションの維持と申しますか、いろいろな取組をされていらっしゃるかと思うんですけれども、その中でも特にこれはよかったなというものがあれば教えていただければと思っております。よろしくお願いたします。

○林委員 では、最初の質問ですが、在宅の障害のある社員への支援を支援機関の方にお願することは多かったです。先ほども申し上げましたが、確かにネットワークの支援ですとか、そこで仕事がうまく回らないようなことについては我々のほうで支援をしております。支援機関の方でお願いしていたのは、先ほども申し上げましたが、リモートでやり取りをしているので、現場での本音をどこまで吐き出させているのか分からないところがあります。そのときに、一対一というか、会社と本人だけではなくて、少し斜め位置の支援の方に本音を吐き出すとかです。事例としてありますのは、過集中になって、実は夜中まで興奮して起きてしまって昼夜逆転になりかけていますというご報告をご家族の方から支援機関の方がお伺いして、それを我々に伝えてくれて、それはまずいということで、先ほど言ったような何時から何時までしかネットワークはつながないとか、そういうルールをもう一度確認したようなことがございました。本人も、まずいな、まずいなと思いながらも、やっぱり目が少ないし、、と思つてなつてしまつていた面もあつたようなのですが、支援機関の方に入つていただいて、こういうふうにしたらいんじゃないかという提案を本人にしていただいたことで少し生活が立て直せたことが2020年6月ぐらいにございました。

もう1つモチベーション維持のことですが、自宅待機のときには、私たちが試行錯誤だったので、まず、基本的には朝、支援員もしくは課長のほうに報告の電話を入れてもらう、もしくはメールを入れてもらう、どちらかをしていただくようにしておりました。ちょっと構い過ぎかなと思うんですが、自宅待機ですので休業手当も出ていますし、そういう形で報告をしていただけていました。そうすると、「動かないので最近胃の調子がよくな

い」とかいう声も聞こえてきますし、「(外出自粛で) 散歩もできない」と言うので、散歩はしていいんだよとか、そういう健康管理のアドバイスも指導員が電話で話せることはありました。

しかしながら、それだけだとまずいなと思ひまして、知的障害の方を中心として、ドリルを作って送ったり、マスクの作り方とか少しワークのものを作りまして、それを自宅に送って、それを見て、やりたい人はやってくださいというようなことをやったんです。それがどこまで効いたか分からないですが、全く何もやらないよりも、2～3週間に1回ぐらい送っておりましたので、会社から何らかの働きかけがある。毎日報告しなきゃいけない。そういうところで少し維持できたかなと思っております。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、山岡委員からお手が挙がっております。お願いいたします。

○山岡委員 林様、とても貴重なお話をお伺いすることができました。ありがとうございます。武蔵野市障害者就労支援センターあいるの山岡でございます。

お話をお聞きして、それから資料を読ませていただいて、障害者雇用分野における働き方の変化が本当に待たなしたなということをお聞きしながら改めて感じまして、支援者の立場といたしましても大変身が引き締まる思いで拝聴いたしました。

お時間のない中で、すみません、私からも2点ほど質問させていただきたいと思ひます。

これは現場の心配事みたいなところで大変恐縮なのですが、資料を拝見すると、現在雇用されている方の半数が知的障害のある方で、どちらかといえばコロナ禍の業務の変化で、比較的、知的障害のある方でも習得しやすい業務が減少して、新たに獲得された業務についてはちょっと難易度が高い。こういう動きになってきているということでしたけれども、今後求められる人材像について、障害種別という点においても主として求められる人材像の変化が避けられないんじゃないかなと感じました。もしも林様が現場でそのようにお感じになられていらっしゃるようでしたら、今後の参考に、どういったことがこれからの障害者雇用に求められる人材像なのか、能力なのか。細かなところでも大丈夫なので教えていただきたいところが1点。

それから、もし今申し上げたような求められる人材像の変化があるということであれば、今後は人材確保も幅広く行っていく必要が発生するのかなと思うんですけれども、人材確保の方法についても何か今後お考えのようなことがあればちょっとお聞きしたいと思ひますが、いかがでございましょうか。

○林委員 では、まず求められる人材像が変化しているんじゃないかというところについては、まさしくそうだと思います。私どもでも仕事が減少してちょっと困ったなど一番最初に思ったのはメールの業務だったんですね。在宅勤務になっている人の席がないとなると配るに配れないということがございまして、その分確実に減っております。一方、在宅で仕事をしている社員のサポート業務は増えております。社内で、自分が次に行くまでにこれをやっておいてほしいというようなことが結構増えておりますので、いわゆる大きな意味でのセクレタリー業務というか、そういう業務は増えています。確かにパソコンを使うところの人材が求められそういう仕事が増えていることは感じます。

ただ、逆にというか依然としてというか、先ほどご紹介した中で洗濯センターみたいなところ以外にも、知的のメンバーが特性として合っているような仕事の開発ももちろんどんどん生み出していくことはできるしやっつけていかななくてはとっております。また、一人ひとりの技能として、パソコンがちょっと得意ではないもしくはそれをやれない人もいますが、そこはICTの活用して、パソコンの入力をするのではなくて、バーコードを読み取るとかスキャンをするとかそういうような形で、今いる社員の特性、得意不得意に仕事のほうをあわせていくということもあるということです。

今、実は郵便物等の到着をメールでお届けするというサービスをスタートさせたのですが、そういうときには例えば届いた配達便をお知らせするにも、「入力する」のではなく、バーコードで読み取るとかスキャンするとかいうようなことでできることがございます。なので、人材要件は多様化するけれども、仕事をその人たちができるように合わせて変えていく、ICT技術も結構安価でいろんな形で工夫できるようになってきているので、そこは我々の知恵の出どころかなと思っているところです。

もう1つ、人材の確保方法ですけれども、そこはかなり悩ましい問題で、ICTの、先ほど言った在宅勤務をやっているようなメンバーのスキルを持った障害のある人がなかなかすぐに採用できるわけではないので、就労移行支援のところと私どもとの連携でご紹介とか、そういうところで少しずつ進めているところで、何かいいお知恵があればぜひ教えていただきたいと思っております。

○山岡委員 ICTを習得できる能力という視点と同じぐらいに、障害のある方でも使えるICTを活用していくという視点があるところが大変学びになりました。ありがとうございました。

○眞保座長 ありがとうございました。確かに、先ほど洗濯センターのご紹介を頂いたり、

あるいは掃除の質を非常に高めていくというお話があって、そうしたお仕事は知的障害の方が付加価値を高めて、仕事に幅を広げるチャンスになるというふうにお聞きいたしました。

ほかはいかがでございましょうか。

○永野委員 1点お伺いいたします。大変貴重なお話をありがとうございます。まさしく“もにす”の事業主であると感じさせていただいたところでございます。

これは企業さんからハローワークの窓口でも聞かれることがあったりするのですが、在宅を考えていくときに、最初の導入研修だとか、そういったところをどのようにしたらいいんだろうと悩んでおられる企業さんは結構いらっしゃると聞いています。今回は自宅待機が割と続いた後に在宅勤務にという形になっていますので、一旦企業さんに集めて研修という形ではなかったのだらうと思いますけれども、離れた場所での導入研修を行うに当たって何か工夫されたことがありましたでしょうか。それが障害特性によって何か違いがあるのかとか、その辺の何か工夫された点をお聞かせいただけないでしょうか。

○林委員 ありがとうございます。先ほど申し上げたように、あまり大勢の人数で今在宅勤務を障害のある者がしているわけではないのですが、研修はほぼリモートで、今日もそうですね。Teamsを使ってやりました。ファイルとかが共有できたりしますよね。なので、対面でやるよりも、これがこうなってというように入力しながらお互いに一つの画面をみてやりとりするのがやりやすい面もあったように特に業務の研修については聞いております。そんなところですかね。

○永野委員 何か障害特性によって違いがあったということはないですか。

○林委員 在宅勤務については、今、発達障害の方が数名仕事をしております。そこはやっぱり発達障害の特性があったというのはあると思います。精神の方でも不安の強い方とか本当に波があるとかをリモートで察知し支援できるのかは、ちょっと難しいところがあるかもしれません。また、知的のメンバーも業務を在宅勤務で、は難しいかもしれませんが、やはり彼らもスマホとかを使う時代になってきております。在宅のリーダーにWEB会議を通して、報告し指示を仰いだり、先ほど言いました臨床心理士さんとの面談とかがリモートでも、我々は心配していたのですが、ほとんど緊張もなく、リアルと同じような距離感での面談ができているかなと思いますので、そこは心配したほどのことはなかったですね。

○眞保座長 ありがとうございます。

同じ企業のお立場で、津島委員、いかがでしょうか。

○津島委員 当社の場合はメッキ加工をやっておりまして製造業になるものですから、ベネッセさんのように、ある部門を切り出して在宅にすることがちょっと無理で、部門が4つあるんです。製造部とQA技術室、ここは品質管理をやっているのですけれども、ここが直接部門で、営業部と管理部が間接部門なんですね。毎日のようにお客様から部品が納品されて、納品書を基に営業部が生産管理システムにインプットして、納期がいつですよと。それを製造部に持って行って、製造部が、じゃ、いつやろうかという生産計画を立てて、出来上がると生産管理室にメッキ加工完了と。それを営業部が管理しながらお客様と、いつ届けるのか、取りに来ていただけるのかと。日々こういうのをやっているわけですね。QA技術室も、当然、不良が出た場合に現場に行ってその対策をやるとか、お客様に届けたものに不良が出たらそれを引き取りに行くとか、いろんなことがあります。管理部も経理の伝票をインプットするのいわゆる会計ソフトでやりますから、家に持って行くわけにいかないで、結局、全部セットで回っているんですね。日々消耗品も製造部から管理部が渡したり、労災が発生すれば病院へも連れていく。在宅ということが製造部の場合は非常に難しい形になります。

ですから、そのところはちょっと無理なんですけれども、今のコロナの状況というのは、実需がないわけではなくて、いわゆるサプライチェーンですよ。半導体不足で作りたくても作れないので、当社に対する部品の納品も少ない。こういうことになるので、今は自己努力でどうしようもない。今やれるとすると、配送頻度を、毎日行っていたものを週2日にする、3日にするとか、2日行っていたら1日とか。配送コストを今ピークの4割ぐらい下げたり、1週間ぶっ続けでメッキ作業をやらなくても、4日間でできるのであれば、1日全社休業にして雇用調整助成金を申請する。13本のメッキラインがありますから、ラインごとに入荷が少なければラインの人員だけお休みしていただく。その中に障害者がいれば障害者も休んでいただく形で、実需がないわけではないので、解雇ということは全然考えていません。そうやって、足りない資金は銀行から調達して、とにかく自己努力ではどうしようもない部分は借り入れてやっています。実需が戻ってきたら、またそこで生産活動を開始していく。こんなイメージで今やっております。

ですから、ここ2年はやはり障害者のほうもちょっと抑制的にはやっているんですけれども、今年4月にまた1人知的障害者を雇用することが決まっています。来年4月になると17名まで増えて、障害者の雇用率的には15%近くまでいくんじゃないかな。障害者のほ

うは、適任者がいれば、今たくさんはまだ雇用できませんけれども、採用の門は閉じていませんので、そんな形で対応はさせていただいております。

○眞保座長 ありがとうございます。ラインごとで休業される方、障害のある方もいらっしゃるということで、休業して戻るときなどは何かご苦労とかございましたでしょうか。

○津島委員 いや、休業といっても1日とかそういうことで、続けてはありませんので、売上げが減少しているといってもせいぜい2割とかそのぐらいなので、週に1日やれば大丈夫ですから、その点は全く問題ありません。休業する場合には、口頭で分かる障害者には口頭で、それからちょっと不安だなという方には文書で書いたものを封筒に入れて保護者に渡していただく、そういう形を取っております。

○眞保座長 分かりました。ありがとうございます。

ちょっと私の司会進行が至りませんで、ちょっと時間が押している状況で、多分まだまだお伺いしたいことがあるかとは思いますが、まだ資料6のほうの議論も残っておりますので、そちらを進めさせていただきたいと思っております。貴重なご質問、ご返事、ありがとうございました。

それでは、尾添課長、よろしくお願いたします。

○尾添課長 議事の時間が大変押していますので、手短にご説明させていただきたいと思っております。表題にごございます本事業につきましてご意見を賜りたく、ご説明させていただきます。

こちらの事業ですけれども、福祉保健局が令和4年度に実施を予定している研修事業でございまして、就労移行支援事業所などを対象にテレワーク等の多様な働き方に対応した支援力を高める研修を実施する事業でございまして。なお、この事業にかかる予算につきましては、この事業だけではございませんけれども、今後、都議会で付議、議論されていくこととなりますので、当然この予算が議会できちんと議決されたらこの事業ができるということは前提条件としてご承知おきください。

まず、事業の背景でございましてけれども、もう既にご案内のところも多いかと思いますが、法定雇用率が2.2から2.3%に引き上げられていることですか、こちらは東京都の障害福祉計画における目標設定といたしまして福祉施設から一般就労する人数の目標値を3,200人に定めるところで、障害者の就労と定着を一層促進する必要があるところでございます。

3つ目の丸ですけれども、しかしながら、コロナウイルスの感染の影響によりまして雇

用状況は悪化しております、就職の実績につきましても令和2年度は令和元年度を下回っているところです。

さらに、4つ目の丸でもございますけれども、こういったコロナウイルス感染の影響もありまして、企業様のテレワークの進展、障害者を雇用されている企業におかれましても、先ほどの事例のようにテレワークが広がっているところかと思えます。ただ、従来の就労移行支援事業所におきましては、通所が原則でして、在宅サービスを受けるにはかなり要件が限定されていたところがございます。

こういった点につきましても、5つ目の丸のとおり、国でも新しい生活様式の定着を見据えまして、在宅でのサービス利用を促進するために、令和3年度から就労移行支援事業所等が利用者に行う訓練などの要件を緩和する通知を出しております。つまり、特に通所の利用が困難ではなくても、在宅のサービス利用を希望して、在宅でのサービス利用に係る支援効果を認められるのであればサービスを受けられるようになったところがございます。

ただ、こういった変化に伴いまして課題も出てきております。課題認識については中段に書かせていただいております。例えば資料の2つ目の丸ですけれども、障害者雇用の場でもオンラインでの採用面接やテレワークがあるところになってはきているのですが、それに対応できなければ就職活動自体が当然円滑に進まない。あるいは、就職できたとしても、そういった新しい勤務形態に対応できないと不調を来して離職してしまう可能性が高まることが懸念されます。また、3つ目の丸にございますけれども、国が就労移行支援事業所に対して行った調査結果を右側に一部関連事項を抜粋してございますが、そういったところでも在宅訓練等における課題、困難、難しさをいろいろ感じられているところが見てとれます。

そこで、都といたしましては、こういった課題の解決に役立つ研修といたしまして、下の囲み、事業概要にあるようなテレワーク等の多様な働き方に対応した研修を行いまして、障害者の円滑な就職活動及び就労促進、定着を図りたいと考えております。

研修内容ですけれども、現在、具体的な内容、詳細は検討中ですが、大まかな案といたしまして、最初に左側として基礎編、右側に実践編、こういった2本立てを考えております。基礎編につきましては、一定期間動画配信による研修を行いたいと思っております。動画配信の内容につきましては、この資料のポツに記載されているような就労移行支援のポイントですとか、訓練を行っている事業所の紹介ですとか、テレワークを行っている事

例紹介とかいったものを検討しております。また、基礎編に続く実践編といたしましては、テレワーク等を想定した個別支援計画の作成演習ですとか、労務管理、コミュニケーション、ICT技術活用の事例検討、また模擬訓練としてのロールプレイですとか、そういったことをこの実践編としてやっていきたい。

そういったようなことを考えておりますが、我々だけでは必ずしも完璧なものができるいかもしれなくて、やはりこのあたりはぜひ知見のある皆様方のご意見をお伺いした上で、そういったことも踏まえて研修づくりをしていきたいというふうに考えまして、本日ちょっとお時間を頂いている次第です。何とぞよろしく願いいたします。

○眞保座長 これ、今で予定の時間というふうになりましたが、いかがいたしましょうか。延長して、皆様から今の資料6のご議論をしていただいたほうがいいのか。それとも、別の例えばメール等で頂くほうがいいのか。その辺はいかがでしょう。

○尾添課長 もちろんメール等でも結構だとは思いますが、もし今この段階で、ご予約があつてご退席される方はその限りではないのですけれども、例えばこの場で、メールでは伝え切れない部分があるといったご意見だけについては手短かに頂くような形を取らせていただけないでしょうか。

○眞保座長 そうしましたら、ちょっと時間は押しておりますが、このまままだお残りいただけるという委員の皆様は今の資料6につきましてご意見を頂ければと思いますが、いかがでしょうか。野路委員、ございましたね。

○野路委員 手短に。そもそも東京都さんが今まで在宅の就労移行支援事業所をあまり認めてこなかったという流れがあつて、今回コロナ禍で在宅をこういう制度にして後押しするようなことになったので——私の認識が間違っていたら申し訳ないんですが、考え方はそこを変えたのかというところ。

先ほど小川副座長もおっしゃっていましたが、在宅をどこまで緩和していくのか。実は私どもの法人の就労移行でも、D&Iという会社さんの遠隔システムを導入して、今7人ぐらい在宅雇用で訓練しています。そのシステムで2名実際雇用が決まりました。今の雇用状況を見ますと、在宅の求人数は、永野委員はご存じかもしれませんが、まだ1%もいない中をどこまで膨らませていくのか。今コロナ禍ですからニーズが出ていますけれども、またなくなってしまうのかな。多分それはないんじゃないかと思っはいるのですが、その辺で雇用開拓をどうしていくのかというところがハローワークさんのほうですね。実際今応募している方、私が支援している方も倍率が60倍だったです。砂糖に群がるアリの

ような状況だったとおっしゃっていました。

そういう状況の中で、研修をやりなさいという中で雇用が膨らんでいくのか。その辺がどうなっていくのかについては、移行のほうでこういうことをやるのはとてもいいと思うんですが、どの辺の条件をつけてやるのか。今ほとんど就労移行はセルフプランで立てますので、本人が在宅でいきたいならそれでいいのか。私どものさっき言った7人の方では、神経症で強迫性障害で電車も乗れなくて、自宅にいるぐらいしかなくて、会社に行ってしまうと確認行為が多い。でも、仕事はできる。そういう方はいいだろうというふうに、ある程度基準みたいなのも含めて考えていかなくはないんじゃないかとは思っているのですが、その辺の運用や質の問題みたいなのところはもしほかの委員も含めてお考えがあれば伺いたいと思いました。

○眞保座長 いかがですか。今の、まず在宅に対する考え方について何か変更があったのかということ。永野委員からは、今後ご説明があった形でテレワークの訓練をした後の雇用開拓はどうなっていくのか。また、在宅でこうした支援を進めていくのに対して何らかのルールとか、先ほどガイドラインをおつくりになるというお話はありましたが、以上の3点だったと思いますが、いかがでしょうか。

○尾添課長 在宅就労を認めてこなかったといいますか、これはやはり国の認めるラインの動きと基本的に平仄を合わせています。つまり、国のほうは緩和して、しかも具体的な要件を定めておりますので、この要件を満たす限りにおいては認めていくという意味では少し緩和的な方向に振れているという見方もできるかもしれないです。それは当然要件を満たした上でというスタンスに変わりはないです。

とはいえ、今、移行支援事業所の中で在宅をやることとイコールかどうかは別として、企業のほうで全部もしくは一部ですね。先ほど林委員の発表でもありましたけれども、企業の職員さんが在宅になっている状態をサポートしていく事業に例えば就くことを考えたときに必要とされるスキルだったり考え方だったりというような関わり方が出てくる。そういう意味では、さっき求人数が少ないというお話もありましたけれども、100%求人と一対一対応ではなくて、半分在宅的なスキルが必要となる。そういったようなことに対応できる人材像に対しても支援をしていく必要があるかなと思っておりますので、勤務の働き方がどうあるべきかというのはかなり個々の話になってくるかとは思いますが、我々がお伝えしていきたい内容、上げていきたいところは、特に際立ったところよりは、広く必要な企業にとって求められるようなスキルを整理して研修していきたいと考えてお

ります。

すみません。ちょっと答えとしてマッチしているかなんですけれども、よろしいでしょうか。

○眞保座長 ありがとうございます。

では、永野委員のほうから。

○永野委員 求人のお話がありましたけれども、確かに数は非常に少ないです。在宅勤務というもの、100%在宅で行う仕事の求人と、あとは、本来は入社するのですが在宅でやってもいいよという求人と、タイプは2つあると思います。ただ、いずれも数はまだ非常に少ないです。在宅勤務はやはり事業主側の心配事もなかなか解消されていないところがたくさんあって、例えばコミュニケーションをどうするか、健康管理をどうするか、勤怠管理をどうするか。こういった点の整備をどういうふうに行っていけばいいんだろうというノウハウ部分をまだお持ちでないところからは、求人が出てきていないんだと思っています。ですから、企業への雇用管理面での助言ですとか、そういった支援もやはりこれから必要になってくると思います。

○眞保座長 ありがとうございます。この事業が、今まさに永野委員がおっしゃったように、企業さん側の不安に逆に支援者側からお応えできるような役割も果たしていければさらにいいのかなという感想を持ちました。よろしくお願ひしたいと思います。

ほかはございますでしょうか。

○小川副座長 オンラインで教育をするというのは今大学も抱えている課題で、大学の場合には、どういうふうに行うのかということについては、当初戸惑いがありましたけれども、やはり自然にそこはいろいろなノウハウの共有がなされて、比較的短期間にオンライン授業のスキルはそれぞれの教員が上げていったというふうに思っています。

もう1つ、研修というか、行わなければならないのは、授業の品質管理を大学としてどのように行うのかということで、それについては、いわゆる企業で言えば勤怠管理、出席状況の管理、それから学びをどのように評価するのか。きちんと教育がなされているのかということはどういった軸で管理していくのかというのが大学に課せられていることでもあります。したがって、就労移行支援事業の、これはオンラインというよりもテレワークというテーマになっていますけれども、それがこれから進んでいく中で、東京都として一体どこに焦点を当てた研修というか、コントロールをしていくのかというのは検討が必要な

のかなと思います。

私は、就労移行支援事業というのは、スキルのトレーニングという側面もありますけれども、それを通してちゃんとアセスメントして、ご本人が自己理解を持って、その情報を企業に伝えていくという役割が、就労移行支援事業があえて単価が高いという意味を持っているのではないかというふうに思います。こういったオンライン、テレワークということもいいのですけれども、それ自体は否定しませんが、やはりそこでどのような評価をして、その情報をどのように企業に伝えていくのかというところが検証するのであればポイントになっていくのかなと思います。

○眞保座長 ありがとうございます。今の小川副座長のご指摘の点も引き続きお願いしたいと思います。

永野委員、4分にご退席ということで、申し訳ございませんでした。長らくお付き合いいただきまして、ありがとうございます。(永野委員退席)

そうしましたら、山岡委員、お願いいたします。

○山岡委員 すみません、お時間のない中で。求人数は先ほど野路委員がおっしゃったとおりということで、弊所で面談などを受けていると、この資料の課題の3番目の丸に書いてある、在宅訓練を実施した事業所では、利用者の生活・就業リズムづくりが困難と挙げていらっしゃる方が5割以上いる。障害のある方のニーズとして、私も面談を受けていく中で、利用者の生活・就業リズムづくりをするために、どちらかという通勤して働くことを選択されている方が多くて、在宅勤務を希望されている方はまだまだすごく少ないという印象です。すみません。これは感想だけでした。

1つお聞きしたいことは、内容も回数もこれからご検討されるということだったかなと思うんですけれども、対象者の就労移行支援事業所のサービス管理責任者等の「等」の中に区市町村の障害者就労支援センターは含まれますでしょうかというところをお聞きしたいと思いました。

○眞保座長 ありがとうございます。ご指摘の対象者について、いかがでしょうか。

○尾添課長 まだ現時点で明確に区切っているものではないんですけれども、特に基礎編は動画配信を予定しておりますので、そのような形式によれば、特にすごく対象を狭く限定するよりは、こういった研修を受けていただいて生かす先があるところをお持ちの皆様幅広く受けていただくのがいいのかなというふうには考えております。

○山岡委員 ぜひお願いしたいと思います。ありがとうございます。

○眞保座長 いかがでしょうか。よろしいでしょうかね。すみません、時間が押してしま
いまして。

それでは、最後に、これまでの議論を通じて、小川副座長からご意見を頂きたいと思
います。

○小川副座長 いえ、今日はもう様々な意見交換がありまして、そして時間も押しており
ますので、お疲れさまでしたというか、私が言うことじゃないですが、よろしいかなと思
いますが……。

○眞保座長 ご配慮いただきまして、ありがとうございます。

この2年間の会議の一区切りということになります。コロナ禍であります、2年間
様々な工夫をされて、障害者雇用について意見交換のこうした場を設けていただきました
事務局、それから委員の皆様にご感謝したいと思います。

この会議は、実は障害者雇用の関係者が一堂に会して議論していく大変貴重な場になっ
ておりますので、今後も様々まだコロナは見通せませんが、それぞれの方が持たれ
ている実情ですとかノウハウですとか課題を共有して、障害者雇用をさらに推進するた
めにお力添えいただけたらなと思っております。本日はどうもありがとうございました。

事務局のほうでご連絡等ございましたらお願いしたいと思います。

○中川部長 それでは、事務局からですけれども、今座長からもお話がありましたが、ま
ずは、各委員の皆様方におかれましては、2年にわたる長い期間、またコロナ禍というか
なり厳しい2年間でありましたけれども、このような協議会の中で活発にご議論いただき
ありがとうございました。今日の議論一つ取っても非常に参考になる議論になったかなと
いうふうに考えております。この協議会における皆様方委員の任期というのはこの3月い
っぱいまでになります、それ以降も引き続き皆様方から貴重なご意見、ご指導を頂けれ
ば、私どもとしても非常にありがたいというふうに考えております。引き続きどうぞよろ
しく願いいたします。

それでは、最後に事務局から事務的な事項についてお話をさせていただきたいと思
います。

○尾添課長 本日は長時間にわたりご議論いただき、ありがとうございました。

事務的な事項をご連絡させていただきます。次回就労支援協議会は7月上旬頃の開催を
予定しております。

また、本日の協議会の議事内容につきましては、まとめ次第お送りいたしますので、後

ほどご確認のほどお願いいたします。

なお、本日お車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡しさせていただきたいと思っておりますので、事務局までお声がけいただければと思います。

事務局からは以上になります。

本日はありがとうございました。

午後 3 時44分閉会