

東京都障害者就労支援協議会
(第32回)

令和5年2月2日(金)午後6時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室27

午後 6 時00分開会

○眞保座長 定刻になりましたので、第32回東京都障害者就労支援協議会を開催させていただきます。

委員の皆様には、ご多忙の中、本協議会にご出席いただきまして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形式で開催させていただいています。また、会議室は部屋の扉を開放して開催とさせていただいております。

なお、本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっておりますので、ご承知おきを願います。

そうしましたら、まず本日の出席状況についてご報告させていただきます。

本日出席委員は14名、うち4名がオンラインのご参加、10名が会場参加となっております。東京商工会議所の清田委員さんがご欠席とお伺いしております。幹事は、教育庁、小寺指導部長がご欠席のため、代理の島添特別支援教育指導課長がご出席となっております。よろしく願います。

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の尾添でございます。よろしく願います。

先生から本日の出席の方について今ご報告いただきましたけれども、補足でご説明させていただきますと、池淵委員につきましてはオンラインで参加予定ですけれども、まだ合流されていない、確認ができていないというところがございます。間もなくいらっしゃっていただけるかと思えます。

あと、本日オンラインで傍聴の方が1名いらっしゃいますので、その点につきましても事前にお伝えさせていただければと思います。

資料の確認になります。会議室のご参加の方につきましては、机の上に置かせていただきまして、オンラインでのご参加の方につきましては、あらかじめメールでお送りをさせていただいておりますが、会議次第でございますように、本日の議事に用いる資料が1から3までございます。まず資料1、A4横の5枚のもの「東京労働局資料」となっているものがございます。続きまして資料2、A4縦の4枚のもの「令和5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」というものになります。そして、資料3、こち

らはA4の横、パワーポイント、幾つか資料が挟まったものになってございますけれども、テーマ討議の参考資料ということで、以上3点となります。

まず過不足ございましたら、事務局のほうまでお知らせいただければと思います。過不足ございませんでしょうか。

このほか、会場では何点か机上配付資料を用意させていただいておりますが、本日の議事に用いる予定ではございませんので、議事終了後にご紹介させていただきたいと思えます。

事務局からは以上となります。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、早速議事に入りたいと思います。本日の主な議事は、次第2(1)から(3)のとおり3点ございます。まず、議事の(1)を所管されている委員からご説明をいただいた後に質疑の時間を設けたいと思います。その後、議事(2)を所管されている各事務局からご説明をいただき、また質疑の時間を設けます。議事(3)テーマ討議では、まず事務局から提供資料に基づいてご説明をいただいた後に意見交換を行いたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、最初の議事ですけれども、(1)直近の障害者雇用をめぐる状況等について、東京労働局、永野委員さんよりご説明をお願いいたします。

○永野委員 東京労働局の永野でございます。今日はオンラインで失礼をいたします。

日頃から、協議会の委員の皆様方には、当局及びハローワークの業務運営、とりわけ障害者職業紹介業務の運営につきまして、格別のご理解とご協力をいただき、感謝を申し上げます。

私からは、お手元の資料1に基づきまして、最近の雇用情勢と障害者雇用の状況につきまして簡単にご説明をさせていただきます。

それでは、資料の表紙をおめくりいただきまして、1ページをご覧ください。

なお、資料を登録した時点の最新統計が11月末現在のものになっております。この資料は11月時点で作っておりますけれども、一昨日、12月の数値が公表されておりますので、ご説明の中では適宜最新の数値をご紹介していきたいと思えます。

まず、全国の雇用失業情勢です。上のほうに丸が幾つか並んでおりますけれども、一番上のところをご覧ください。全国の完全失業率が出ておりますけれども、11月が2.5%ということで、前月から0.1ポイント改善という状況になっております。12月も同じく2.5%

ということで横ばいになっております。

下のグラフの中、オレンジ色の折れ線の中ほどですけれども、平成21年のところに吹き出しで書いております。平成21年7月の完全失業率は5.5%ということで、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という時期になります。前回の協議会でもお話をしておりますけれども、新型コロナの影響下でこれだけ完全失業率が今回低いというところは、雇用調整助成金の特例措置などで企業が雇用維持に努めたという結果と考えられております。

2つ目の丸をご覧ください。全国の有効求人倍率ですけれども、11月が1.35倍ということで、前月と同水準となっております。12月も1.35倍ということで、こちらも横ばいでございます。

3つ目の丸印のところに東京の有効求人倍率が出ておりますけれども、11月が1.69倍ということで、前月より0.04ポイント上昇しております。12月は1.68倍となっております、0.01ポイント低下というところになってございます。この1.68倍というのは、お仕事を探す方100人に対して168人分の求人があるということを表しているものでございます。

下のグラフは有効求人倍率と完全失業率を折れ線グラフで示しておりますけれども、有効求人倍率が高いときは完全失業率が低く、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、相反関係となっているのが分かるかと思えます。

次に、2ページをご覧ください。東京の雇用失業情勢です。一番下の赤枠の中が11月の状況ということですが、一番左側のところが新規求職者数ということになっております。対前年同月比では13.6%の減少、12月も9.9%の減少となっております。

その右が新規求人数ということですが、11月が27.0%の増加、12月も16.8%の増加となっております、経済活動の復調に伴う人材需要の高まりというのがうかがえるかと思えます。

次に、3ページをご覧ください。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。平成29年度から本年度の11月までの数値を載せております。

上の表が新規求職者数ということですが、令和2年度の障害者全体の求職者数は前年度比で16.9%の減少ということで、年度全体がコロナの影響を受けていたということもありまして、活動が弱まった結果が出ております。

令和3年度は、対前年同月比で6.1%の増加に転じて、今年度も11月までで3.0%増加となっております。

本年度の11月までの障害種別で見た場合ですけれども、身体障害者は3,254件ということで、対前年同期比1.8%の減少、知的障害者は2,041件で5.1%の増加、精神障害者は7,486件で15.5%の増加ということになっております。

新規求職者全体としては前年度を上回っておりますけれども、身体障害者は減少、知的、それから、特に精神障害者の増加、これが全体を押し上げているという状況がうかがえます。

続いて下段の就職件数のほうですけれども、本年度は対前年同期比8.4%増の4,701件というのが11月までの増加、2年連続で増加基調となっておりますが、まだコロナ前の令和元年度の水準のところには戻り切っていないという状況にあります。

続いて上段と下段の右側のほうに記載をしております求人関係になります。令和2年度は、コロナ禍により受理件数及び求人数ともに対前年度比で40%以上の減少となったわけですけれども、令和3年度及び本年度は件数、求人数とも対前年比10%以上の増加となっております。しかし、この求人のほうも、コロナ前の令和元年度の水準に比べますとまだ開きがあるというところが実情でございます。

次に、4ページをご覧ください。令和4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。上段の表は、全国と東京の平均実雇用率などを記載しております。東京の実雇用率は2.14%で、前年比0.05ポイント上昇して、過去最高となっておりますが、全国の2.25%には届いていないという状況にあります。

中段、下段に、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ございますが、これは前回と同じで、東京は企業数、本社の数が圧倒的に多いというところもありまして、いずれも最下位になっているという状況です。

次に、5ページをご覧ください。東京の障害者雇用の状況の推移というところなんです。先ほど最下位というお話もしましたが、そうは言っても年々上昇していることがこれを見るとよく分かります。また、全ての障害種別において雇用数が年々着実に増加しているということも分かります。

次に、6ページをご覧ください。このページは、企業規模別に見た実雇用率の推移となっております。一番上の折れ線が東京1,000人以上企業、2番目が全国平均、3番目が東京平均、4番目が東京の500人以上1,000人未満、5番目が東京の300人以上500人未満、6番目が東京の100人以上300人未満、一番下が東京の100人未満ということになっています。実雇用率は企業単位で捉えておりますので、大企業ほど雇用率が高くなっている。

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。東京における法定雇用率未達成企業数は1万5,588社となっております。まず、②の不足数の規模計欄のところをご覧くださいと思いますが、不足数0.5人または1人というところが8,722社、1.5人または2人が3,574社、2.5人または3人が1,543社、こういうふうが続いていくわけですけれども、0.5人または1人の企業の割合というのは56%となっております。未達成企業の半数以上が障害者を1人雇用すれば雇用率を達成するという状況になっています。

また、③の障害者の数が0人である企業数、全体で8,831社ということで、43.5人から100人未満企業が7,366社ということで、全体の83.4%を占めている状況です。特に300人未満の未達成企業が1万2,774社ということで、達成企業割合が全国と比較すると低くなる原因となっている状況だと思います。このようなことから、都内ハローワークにおいては、特に中小企業に対する支援に力を入れておまして、平成30年度より障害者雇用0人の企業を対象にした企業向けチーム支援、こういったものを実施しているところでございます。

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。下の箱書きにもありますけれども、達成企業割合は、全国が48.3%であるのに対しまして、東京は32.5%となっております、15.8ポイントの差が開いています。1,000人以上規模で見ますと大きな差異は見られないのですけれども、500人以上1,000人未満からは、東京と全国の数値に乖離が見られる。43.5人以上100人未満では19.3ポイントと大きな開きが出ております。こうしたことから、東京労働局では東京都さんと連携をして、中小企業応援連携事業等に取り組みまして、中小企業における障害者雇用の取組を支援し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」と言われているものでございます。中小企業における障害者雇用の取組を進めるため、障害者雇用に関する優良な取組を行う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ための制度となっております。

現在、東京では38社が認定をされております。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付けられたもので、「ともにすすむ」の一部を取ったものでございます。詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧くださいと幸いです。

終わりに、東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず、企業に対する支援につきましても、就労支援機関の皆様と連携をして取り組んでいくこととしておりますので、引き続きご協力のほどをお願いいたします。

私からの説明は以上です。ありがとうございました。

○眞保座長 永野委員さん、ありがとうございました。これまでのご説明の中で、ご質問等ございますでしょうか。オンラインの方も手上げ機能を使っていただいております。ただ、できればと思っておりますが、よろしいでしょうか。

そうしましたら、次の議事に移らせていただきます。令和5年度の各局の主要事業について、資料2に基づいて各事務局からご説明いただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○石田課長 産業労働局雇用就業部です。資料2に基づいて、就業推進課長の石田のほうからご説明させていただきます。

まず、1番目ですが、TOKYO障害者マッチング応援フェスタについてです。こちらは、来年度拡充を検討することとしております。一昨日、1月31日に、東京国際フォーラムのほうで、東京労働局さんの実施されている大規模な就職面接会に合わせて、東京しごと財団で実施している実習面談会やセミナー等を組み合わせた大規模なイベントを開催しております。合同就職面接会のほうが約900名、イベントの来場者が約300名、実習面談会が約500名程度の参加をいただきまして、非常に多くの方にご参加いただきました。こういった機会を通じまして、企業の方と障害者の方の直接話す機会を通じ、就労の機会の拡大につなげていきたいと考えております。

次に、5番の障害者安定雇用奨励事業です。こちらは採用時の奨励金として企業に出している補助金になります。こちらはメニューの内容については変わっていないのですが、昨年度5億円だった規模の予算額を6.7億円と、予算上の拡大をしておりますので、拡充としております。

次に、6番の難病・がん患者就業支援事業です。こちらは難病やがんの患者の方を新たに雇い入れた場合、もしくは従業員の方で発症された方に対して復職支援を行った場合の助成金を支給しております。このうち復職支援、これまでは14日間連続して病気をきっかけに休業した方が復職した場合に支給する要件としておりましたところ、がんなどの治療については、連続して14日間休むというケースが医療の進歩などで減ってきておまして、短くなってきておりますので、この期間について10日間に縮める緩和の改正を行っております。

ます。

次に、2ページ目に行かせていただいて7番、中小企業障害者雇用応援連携事業になります。こちらはハローワークさんと連携して、雇用率未達成の中小企業などを個別訪問を実施して、企業のニーズに応じて様々なメニューや支援、情報提供を行うというような事業になっております。具体的にはナカポツセンターさんに実施いただいております、この規模について、これまで900件程度の予算規模で取っていたところ、1,200件に拡充することとしております。

続きまして、9番目の障害者雇用就業総合推進事業の中にある②の障害者雇用ナビゲート事業ですが、これまで初めて障害者を雇用する中小企業さんを対象に、採用前の準備から採用後の職場定着までを伴走型で支援してきておりました。これに加えて、多様な働き方を進めていきたいということから、新たにテレワークを初めて障害者の方に導入したいといった場合にも、定着までのテレワークの支援を行う内容を新たに追加しております。

続きまして、10番の東京ジョブコーチですが、職場定着を支援する専門家を派遣しております、このジョブコーチについて、もっと企業の方などに使っていただきたいという活用促進の観点から、開拓連携推進員を新たに配置して、企業を直接訪問することで開拓した企業とジョブコーチ支援につなげていきたいと考えております。

最後に、11番ですが、持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業ということで、デジタル化の進展に伴ってペーパーレスなどが進んでいることもありまして、封緘やコピー、シュレッダーなどの業務は減ってきているということも課題としてあるのかなと思っております、一方で、資料の電子化、PDF化といった新たなニーズというのも増えてきているかと思っておりますので、そういった業務を開拓したり、好事例を発信していきたいと考えておまして、そういった調査を行うとともに、ニューロダイバーシティとして、障害者雇用という、そうした雇わないといけないみたいな発想から、むしろそういった特性を踏まえて、例えばIT分野など、高い集中力などを生かして、企業の戦力として活躍していただくような内容をトライアル的に実施するなどして、採用準備から定着までのノウハウといったものをモデル的に実施するような事業を行うこととしております。

産業労働局の事業の主なものとしては以上になります。

○眞保座長 石田課長、ありがとうございます。続いて尾添課長、お願いいたします。

○尾添課長 続きまして、福祉保健局障害者施策推進部でございます。就労支援担当課長、尾添のほうからご説明させていただきたいと思っております。

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となっております、8から17が就労困難な方、就労継続支援事業所等に関連した事業となっております。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います。

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、一般就労を目指される知的障害者、精神障害者の方を会計年度任用職員でありますとか、あるいは短期の実習生として受け入れさせていただいております、就労経験を積む機会を提供したりすることで、一般企業への就労を支援する事業でございます。現行のチャレンジオフィスは平成28年度からの実施となっておりますが、来年度も継続して実施したいと思っております。

続きまして5番目、就労支援機関連携スキル向上事業でございます。就労支援機関等を対象に、企業へのアプローチ・マッチング、精神障害者の就労定着支援に必要な医療機関との連携及び就労定着支援に必要な知識の付与などを実施することで、就労支援機関等の支援力の向上を図っているものでございます。来年度は3種類の研修のうち、定着支援研修の規模を50名から100名に拡充してございます。

続きまして4ページに移りまして、項目7、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す。この事業は、昨年度の本協議会でもお話しさせていただきましてご意見を賜った事業でございます。就労移行支援事業所等に向けまして、テレワーク等の多様な働き方に対応するために事業所の先進事例の紹介やICT機器の操作方法などの訓練のノウハウを学ぶ研修を今年度から実施してございます。

私のほうからのご説明は以上とさせていただきますと思います。

○眞保座長 ありがとうございます。続いて島添課長、お願いします。

○島添課長 教育庁です。東京都教育委員会の資料は6ページ、7ページとなります。

まず冒頭、先ほどご紹介がございましたマッチング応援フェスタですが、特別支援学校も参加させていただいております、今日、委員でお越しの原島校長先生の南大沢学園をはじめ、水元小合学園、永福学園が清掃、事務、介護といった分野の実演を行い、企業の方に実際に生徒の動きを見ていただくことができました。ご参加どうもありがとうございました。

それでは、資料に基づき説明します。まず1番新たな形式の学校の設置についてです。職能開発科の一番下の欄、青島特別支援学校に今度の4月入学生からということになりますが、職能開発科を新たに設置いたします。資料にはございませんが、今後都内で2校、設置を予定しているところでございます。

2番、3番につきましては、これまでの継続ということになりますので、割愛させていただきます。

4番についても同様です。

5番のところですが、先ほど福祉保健局様も、都庁のほうでの雇用という話がございましたが、東京都教育委員会でもチャレンジ雇用という形で進めております。これは昨年度も少しお話を申し上げましたが、まず、チャレンジ雇用は、最長3年間で、その後のステップアップを目指して都庁の中で働いていただいています。スクール・チャレンジド・プロジェクトということで会計年度任用職員として採用ということで始めているところでございます。

以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。そうしましたら、ここまでご質問等ございますでしょうか。小川副座長、お願いします。

○小川副座長 質問させていただきます。

先ほどの労働局のご説明にもありましたように、中小企業のところの障害者雇用をどのように対応していくのかというのが重要な課題であると思われまじけれども、そうすると、今回ご説明いただいた事業の中で、2ページ目の7、中小企業障害者雇用応援連携事業、これは拡充ということで、また9番、障害者雇用就業総合推進事業、これも拡充、そして10番、東京ジョブコーチ支援事業、これも拡充ということで、中小企業対策を拡充しているところが読み取れて、全部で4億5,400万円、かなりの予算規模がここに投入されるということが期待されています。

非常に成果が期待される場所なんですが、1万2,744社、雇用率未達成の中小企業、そこに対して、中小企業障害者雇用応援連携事業、1,200社に対してアプローチをしていく。雇用の可能性とか、雇用の可能性がある場合には助言をしていく。次に、ナビゲート事業のところでは65社にぐっと絞り込んで、伴走型支援を行う。そして、ジョブコーチ事業のところについては800件という数字、ここについての整合性というか、施策としての連携、そこが機能していけばいいなと期待するところであります。

それぞれの人材が一貫性があるのか、一体どういったところに配置されて、どういった連携を取って、最初のアプローチから伴走型支援までつなげていくのかということがとても重要なのではないかと思いますので、それぞれの人材がどういったところに配置されて、どのように連携を取っていくのかということについて補足説明をいただけるとありがたい。

それから、ジョブコーチに関しましては、国の事業でも、訪問型ジョブコーチの支援者数が年々減少しているところで、先ほどの就労移行支援事業の実態調査のデータのところでも、就労移行支援事業を利用してジョブコーチを利用している人というのは年々減少しているということが読み取れます。今回ジョブコーチ支援事業の東京ジョブコーチのところ、開拓連携推進員を強化して、ジョブコーチの利用者数を上げようというふうに試みられているのでしょうか。

ややばらばら感があるというか、むしろここに連携推進員というのを配置するよりも、その手前のところでいろいろ打っている施策のところジョブコーチについての普及啓発を図って、ジョブコーチの活用を活性化させていくことのほうが有効なのではないかと、文面上は読めてしまうわけですが、少し補足の説明をいただけるとありがたいと思って質問させていただきました。

○石田課長 ご質問いただきありがとうございます。お答えさせていただきます。

まず、中小企業雇用応援連携事業と実際のハローワークさんで行っている指導などとの関連性ですが、確かにこの1,200件だけでどの程度の効果があるのかというのは、そういったご指摘はあるのかなと思っております。我々は、この中小企業雇用応援連携事業、ナカポツセンターさんにご協力いただいて実施しておりまして、この連携としましては、管内のハローワークさんのほうで、ぜひこの企業にアタックしてほしいといったようなところ、具体的には、これまで雇用実績がないようなところとか、ここについては割と効果があるのではないかとこのところを具体的にピックアップいただいておりまして、そこに対して行っていただいているという形になっております。

そこで得られたような情報というのをハローワークの担当指導官などにフィードバックすることで、他県と比べてハローワークの雇用指導官の担当している企業数も多いという実情がありますので、こういった事業を通じて、より効果的に実施できたらと考えております。

次に、ジョブコーチの事業ですが、ご指摘のとおり、国のほうでもジョブコーチを配置

しております。東京都においても、東京ジョブコーチを実施してきた経緯としましては、国のジョブコーチのほうは、その支援を受けるまでに期間がかかるというお話が当初あったと聞いておりまして、そういったことを踏まえまして、依頼を受けて、なるべくすぐ駆けつけるということを東京ジョブコーチのほうでは売りとしております。東京都は、割と他県に比べて企業数や障害者の方の人数も多いので、国のジョブコーチに加え、東京ジョブコーチを実施することで、ジョブコーチの利用機会を増やしていきたいということで、東京ジョブコーチ事業を行っております。

この開拓連携推進員につきましては、配置したきっかけとしましては、昨年度、コロナなどもあったのかと思いますが、もともと想定している800件に対して、令和4年度の実績としては658件という実績になっておりまして、まだまだ対応できる余地というのもあるかなと考えておりまして、この開拓連携推進員を通じて、企業のニーズの掘り起こしや、より知ってもらうことで使っていただきたいということで開拓推進員の配置を行うことと考えております。

一旦回答としては以上になります。

○小川副座長 ありがとうございます。私がお質問させていただいた趣旨というのは、まず、これまでもここでも議論があったことなんですけれども、中小企業障害者雇用応援連携事業等で、まず中小企業に障害者雇用の可能性について訪問して打診をする。そこで可能性があった場合に、では、どういう障害のある方がうちで働くのか、実際に障害のある方を紹介して、その方のアセスメントに基づくような情報等を企業とやり取りをして、そして、ジョブコーチならジョブコーチ、あるいはトライアル雇用ならトライアル雇用、そういった制度とか支援についても説明ができて、そして、そこから伴走的支援に持っていけると、中小企業のほうも障害者雇用に一步踏み出せるんだけれども、全てが分断されがちなので、そこの一体感というのが必要であろうというような意見がいろいろあったかと思うんです。

今回、予算的には随分拡充されて、それぞれの事業としては充実したものになるのかなと思うんですけれども、それぞれの一体感と、そうしたことができる人材の育成というところがポイントになるかなと考えております。

○石田課長 ありがとうございます。私のほうも、管内のハローワークなどを幾つか回らせていただいて、あと、ナカポツセンターさんも回らせていただいて、やり方もそれぞれ異なっているという状況を把握しておりまして、その得られた情報をハローワークなどに

フィードバックして、効果的な支援メニュー、電話をかけて訪問して終わりだけ、数だけこなすのではなくて、それをフィードバックして、よりよい支援、雇用へとつなげていけるように取り組んでいきたいと考えております。

○眞保座長 よろしくお願ひいたします。ほかはございますでしょうか。オンラインの方よろしいでしょうか。

そうしましたら、次の議事に移りたいと思います。(3)のテーマ討議ということになります。

本日のテーマ討議、障害者雇用に関する制度改正について、まず事務局から、配付資料を基にご説明をいただいて、それから議論したいと思います。よろしくお願ひいたします。

○尾添課長 それでは、福祉保健局就労支援担当課長、尾添のほうからご説明させていただきたいと思います。

資料3をお手元にご用意いただければと思います。

なお、オンラインにつきましても、ただいま準備をして資料を表示させていただきたいと思います。

お待たせして申し訳ございません。それでは、ご説明に入らせていただきたいと思います。

昨年12月に、障害者総合支援法をはじめとした法の改正が行われまして、就労支援関連につきましても制度の改正が示されたところでございます。まず、この説明の前段に当たりまして、法改正に至るまでの議論を簡単にご説明させていただきたいと思います。

まず表紙をおめくりいただきまして、資料1ページをご覧ください。こちらは障害者雇用・福祉施策の連携強化について、令和3年に厚生労働省が取りまとめた検討会の報告書の概要でございます。

基本的な考え方というところなんですけれども、障害者の一般就労の実現とその質の向上に向けて、関係者が最大限努力することを定めまして、そのための具体的な検討の方向性が示されております。

資料の第2と書いてあるところになるんですけれども、(1)障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方、(2)障害者就労を支える人材の育成・確保、そして(3)障害者の就労支援体系の在り方と、今回の改正で直接対象となりました項目のほか、雇用・福祉の分野横断的な基礎研修の確立といったところでございますとか、障害者就業・生活支援センターの基幹型機能などについて、様々な論点を含んだものとなっております。

ます。この報告書の取りまとめの後、各ワーキングですとか厚生労働省の各審議会の分科会及び部会におきまして検討が進められました。

資料2ページのほうをご覧ください。先ほどの報告を受けた障害者部会での検討内容の報告概要になります。

就労支援に関する部分を抜粋して資料中段のところに記載しておりますが、就労アセスメントにつきましては、新たなサービス、就労選択支援の創設ですとか、一定の条件にございます一般就労中の障害者によります就労系障害福祉サービスの一時的な利用などについてまとめられてございます。

続きまして3ページをご覧ください。こちらは2ページの報告書とは別の分科会による意見書の概要です。

この意見書では、アセスメントの強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、週労働時間が10時間以上20時間未満の障害者の扱いについて述べられております。この後、細かい点については触れていきたいと思っておりますけれども、このように国の検討会や審議会では、様々な議論がされてまいりました。

こういった議論の中から、特に本就労支援協議会で情報共有や意見交換をいただきたいものとしまして、資料4ページになります。次のページになりますけれども、この5つの項目について情報交換等をさせていただきたいと思っております。この後ご説明させていただく項目にもなります。

まずは、1の就労アセスメントの強化、2の短時間労働者に対する実雇用率算定等から順番に内容をご説明したいと思います。

5ページにお進みください。こちらは総合支援法等の法改正の概要になります。

資料中段、大変細かい資料になってしまいますけれども、2の項目の部分が就労に係る部分となっております。先ほどここに至る検討までに触れられてきたテーマなどに関連するものとなっております。ちょっと細かい資料になりますので、主な内容につきまして6ページ以降でご説明したいと思います。

資料をお進みいただきまして6ページをご覧ください。最初に、就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等についてでございます。

法改正の見直しの内容、これは資料の中段になりますけれども、こちらの1番目の項目にありますとおり、就労選択支援の創設といいますのは、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービスを創設する

ものです。

資料下段にイメージが記載されておりますが、新たなサービスの担い手が真ん中のところございまして、障害者にアセスメントを行い、あるいは本人への情報提供ですとか、多機関連携によるケース会議などを行いまして、一般就労を含めた就労に向けて連絡調整を行うというものになってございます。これが先ほどの法改正の1つ目の項目になってございます。

続きまして、資料7ページになります。もう一つ大きなテーマとしては、短時間労働者に対する実雇用率算定等についてです。

現状では、週所定労働時間が20時間以上の労働者について事業主は雇用義務が課せられているところでございますが、週20時間未満の雇用を希望する障害者が一定数いらっしゃいます。そのため、週20時間未満の労働時間での雇用機会の拡大、こちらを図ることが必要という認識でございます。

見直しの内容としましては、資料の真ん中でございますけれども、週所定労働時間が特に短い10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者につきまして、特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に雇用率において算定できるようにするというものでございます。具体的な数値の算出につきましては、資料の右下の囲いにある表のとおりとなっております。

ここまで、ただいま6、7ページで法改正の公表資料を使いまして、2つの項目についてご説明しましたが、このうち、最初にご説明した就労選択支援の制度につきましては、ここに至るまでの審議会の部会の議論の中でももう少し具体的な点について触れている部分がございますので、続けてご説明させていただきたいと思っております。

少しページが飛びますけれども、資料右下のページ数10ページの図をご覧くださいと思います。現状の状態と就労選択支援という新しいサービスの設立後の流れを就労継続支援B型の利用を例にとって表しているもので、現在の課題と改善のポイントというものが示されております。

資料上段の現状をご覧くださいと思いますけれども、現在の課題としては、就労移行支援事業所等によるアセスメントにおいて、専門的な支援体制の整備が必ずしも行われていないという点、2つ目としては、アセスメントにより整理した情報がその後の本人の働き方や就労先の選択に関する支援に十分つなげられていない。そしてまた、就労系障害福祉サービスの利用中におきまして、就労ニーズや能力に変化があったとしても、ほかの選択

肢を積極的に検討する機会が限られているという課題があるというところでございます。

これに対して、資料下段に移りますけれども、これを就労選択支援の設置によりまして、1つ目としては、都道府県等による事業者指定並びに一定の経験等を有した人材や研修を通じて育成した人材、こういった人材を配置することによって、専門的な支援を可能としていくということ。

2つ目の改善としては、アセスメントを実施することで、本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に関係機関と連携することで、より適切なサービス選択が可能となること。

そして、改善の3つ目といたしましては、就労系障害福祉サービス、この例で言えばB型事業所の利用ですけれども、この利用が決まった後につきましても、ご本人の変化に応じてサービスの選択が可能になること。こういった点が改善の方向性として示されております。

続きまして、1ページ飛ばして12ページをご覧ください。このページでは、就労選択支援の対象者のイメージを示してございます。

資料の1文目にございますとおり、就労系障害福祉サービスを利用する意向のある障害者というのを広く対象として、年齢や障害種別等にかかわらず、希望する障害者が利用することができるというのが1つ目としてあるんですけれども、その上で、下段の資料の表の中のオレンジ色の部分の方については、就労選択支援の利用の必要性が高いと考えられてございまして、①、②の順番、つまり、B型で新規で利用される方が①です。②につきましては、A型の新規利用の方及び隣の就労移行支援で標準利用期間を超えて更新を希望する方について、この①と②について、段階的な促進を検討するということとされております。

続いて、また1ページ飛ばしまして14ページをご覧ください。就労選択支援のサービス創設後の利用の流れを整理した図になってございまして、6ページでも簡単にお示した流れなんですけれども、こちらは詳細に記載したのになっております。

就労選択支援は、就労系障害福祉サービスの支給の決定前に実施するという流れとなっております。新しいサービスによる支援後の本人の選択に応じて、就労支援機関との連絡調整、ハローワークさんですとかナカポツセンターさんとの調整ですとか、あるいは事業所との連絡調整といったものを行ってまいります。

また、文字は大変細かくて恐縮なんですけれども、この就労選択支援のサービスの中に

ある多機関連携によるケース会議というサービスが想定されておりまして、こちらにおきましては、市町村や計画相談支援事業所だけではなく、ハローワークや医療機関、教育機関等も必要に応じてこのケース会議に参加するということが想定されております。

この項目の最後になりますけれども、16ページをご覧ください。こちらは実施主体についてになります。

このサービスを一体誰が実施する想定なのかという点なんですけれども、実施主体は障害者に対する就労支援について、一定の経験、実績を有しているということのほか、対象者の方に適切に地域における情報提供ができることを求めるということを想定してございまして、例として挙げてございますのが、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センターなどの実施主体が例として挙げられているところでございます。

ここまで就労アセスメントの強化を中心に説明してまいりましたが、続きまして、18ページに移ります。一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用につきまして、項目の3番目についてご説明させていただきたいと思っております。

19ページにお進みいただければと思います。報告書の抜粋で文字ばかりのところは恐縮なんですけれども、資料上段の基本的な考え方の部分です。基本的な考え方としましては、障害者の方の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するために、企業等で働き始めに週10時間から20時間未満程度から、段階的に勤務時間を増やしていく場合——これが1つ目のパターンです——や、休職から復職を目指す場合——これが2つ目のパターン、こちらの2パターンにおいて、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とするものでございます。

具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、さきに述べた2つのケースについて、現行の対象者に準ずるものとするように法令上位置づけるというものでございます。イメージを使ってもう少し分かりやすくご説明差し上げたいと思っております。

21ページをご覧ください。就労系の福祉サービスの利用段階から一般就労に移行する際のイメージとなります。

資料の左側に、就労系のサービスを週4日から5日程度利用しているという状態の方が企業等で雇用が開始されたという場合を想定しているんですけども、現状では、資料の中段、現行の支援策というところについては、一般の利用というのは原則的に認められていないので、すぐに定着支援のサービスを受ける段階になります。

一方、今申し上げた一時利用というのが認められるようになりますと、障害者はそれまで通っていた事業所に継続して通所することができますので、生活リズムを維持しつつ勤務時間の延長を容易に行うことができる、あるいは対人面やストレス対処面での実践方法の訓練というものが、これは訓練によって課題解決できるということの実施が期待できます。また、企業との調整ですとか、生活面等の相談といった面でも、リアルタイムに状況を把握して、それを踏まえた対応調整が期待できるというところがこの一時利用の売りとなってございます。その後一定期間の一時利用の後に、定着支援に移行していくというイメージとなってございます。

続きまして、駆け足で恐縮ですけれども、24ページをご覧ください。項目の4つ目、障害者就労を支える人材育成・確保に移りたいと思います。

おめくりいただきまして25ページをご覧ください。人材育成につきましては、文字ばかりで恐縮なんですけれども、この報告書の上段になります。

人材育成といたしましては、基礎的な研修といったものの確立が検討されています。これは、雇用と福祉の両分野の基礎的な知識、スキルについて、研修機会が限られている等によりまして、専門人材が質、量共に不足しているという捉えのためでございます。

この真ん中ほどにあるんですけれども、受講を必須として想定されている者につきましては、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員、そして、ナカポツセンター、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者、この4カテゴリーの方が想定されてございます。また、この基礎的研修につきましては、受講を今申し上げた必須の方だけではなく、就労継続支援A型やB型の事業所の支援員の方にも受講機会を拡大すべきというふうな点についても述べられているところでございます。

研修体系のイメージ図が次のページに記載されてございます。26ページにお進みいただければと思います。これまで各分野で縦に研修が構築されておりましたけれども、資料中段に、横長の枠で示されております雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（基礎的研修）、これが新たに確立される構想でございます。研修は、文字が小さいですけれども、ステップ0と位置づけられておまして、研修受講により障害者本人及び企業双方に対して基本的な支援を行えるレベルになることが想定されております。また、実施主体も、小さく書かれているんですけれども、全国の地域障害者職業センターまたは一定の要件に基づく民間機関が実施する見込みとなつてございます。

最後の項目に移りたいと思います。27ページをご覧ください。障害者就業・生活支援センターの地域の拠点としての体制整備の推進についてでございます。

具体的には資料28ページ、下段のネットワークの強化の項目をご覧くださいと思います。

この報告書の中では、多様な障害特性のある方の就労の進展が近年進んでおりまして、働く障害者の増加という状況がある中で、幅広い関係者の連携による支援を充実させる必要があると現状捉えています。このために必要なこととしまして、障害者就業・生活支援センターが、従来の支援に加えまして、地域の実情に応じて地域の就労支援機関に対するスーパーバイズですとか、困難事例の対応といった基幹型の機能を担い、地域の拠点としての体制整備を進めることが必要であるとしています。

こちらで連携のイメージ図につきましては、次ページ、29ページになりますので、29ページをご覧くださいと思います。左上にありますとおり、都道府県単位で設置されているものとして、地域障害者職業センターがございまして、こちらは役割は小さく記載されておりますが、技術的助言・援助、支援人材の育成というのを行っていく、こういう役割分担です。

これに対して、右上側、障害福祉圏ごとに単位としてより多く設定されている障害者就業・生活支援センターのほうが地域の拠点としての役割を担うということで、赤字で基幹型と入っておりますけれども、この基幹型の機能を担っていくという考え方でございます。ただ、米印の小さく書かれている2つ目のところにあるんですが、地域によっては、既に既存の定着支援の業務量などが手いっぱいだというセンターもあつたりしまして、そういった業務量に違いもありますため、地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割、この2つの役割のバランスは地域の実情等に応じて個々に検討することが付記されております。

駆け足になりまして大変恐縮ですけれども、私のほうからの説明は以上とさせていただきます。

○眞保座長 ありがとうございます。大変分かりやすくご説明いただいたと思います。

それでは、議論に移りたいと思いますが、お時間が大体45分ぐらいまでということになりますので、限られた時間ではございますが、ご意見いただければと思います。いかがでしょうか。事前に先ほども課長からご説明がありましたが、5つぐらいの論点をご提示させていただいて、それ以外でも、もちろん結構ですけれども、この5つを中心にご意見い

ただければと思っています。原島委員、お願いいたします。

○原島委員 都立南大沢学園の校長の原島でございます。

この新たな障害者雇用に関する法制度のところ、アセスメント手法を拡充して、こういった就労につなげていくという、この方向性は素晴らしいことだと思っています。

1点、先ほどご説明していただいた機関の新たな就労選択支援のこの図の流れというのは、本校の進路指導部が学年の先生たちと共同して行っていることそのままです。そのため、こういう意味でのアセスメントの強化となると、障害からくる生活上と、それから、就職して働くときの困難さとか、難しさを適切にアセスメントする必要があると思います。

精神障害の方の雇用が増えているのは、実のところ、精神障害者福祉手帳で発達障害の方々が雇用されているケースが非常に多いということです。発達障害の方の中には自閉症の系統の方で、人間関係の形成をするのが難しいとか、あるいは情緒を安定させて生活をしていくことそのものが難しいとか、そういう障害特性があり、そのことが短時間雇用であれば何とか就労につなげていけるという現状にも合っているのかなと思います。

そのため、アセスメントの強化といったときに、しっかりと障害特性を捉えて、どうやったらその方が就労していけるのか。あるいは就労を定着するためにはどのような生活上の支援、例えば、生活リズムの安定や健康の保持といったことをどこまで支援をしていけば、この方は就労していけるのかというところを、アセスメントしていく必要があるのではないかと思います。

アセスメントの強化というところでは、そのように思いますが、いかがでしょうか。

○眞保座長 原島委員、ありがとうございました。いかがでしょうか。今原島委員からお話がありましたけれども、この点に続けてでも結構ですし、また、違う論点でも結構ですが、今、実は池淵委員から、お手が上がっておりますので、オンラインでご参加の池淵委員にご発言いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○池淵委員 私は、帝京平成大学の臨床心理学科にいますけれども、精神科医で、長らく精神障害の人の就労支援をやってきました。先ほどのご質問にもつながるんですけども、アセスメント機能の強化ということで、例えばナカポツセンターなんかでのアセスメントを少し強化していくというお話ですけども、具体的にどのようにアセスメントを行うのか、どんなアセスメントを行うのかというところは具体的になっているのでしょうか。

○眞保座長 ありがとうございました。今ナカポツセンター（障害者就業・生活支援センター）というお話がございましたので、そうしましたら、堀江委員さんのほうはいかがで

しょうか。

○堀江委員 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江です。

今現在、東京都内に6か所就業・生活支援センターはございまして、そのうちの1か所の八王子にありますTALANTのほうでモデル的にお取り組みになっているという状況で、内容につきましてはこれから精査されていくということで伺っております。

続けて発言でもよろしいでしょうか。先生、それでよろしいでしょうか。

○池淵委員 アセスメント機能と言いましても、今までの長い経緯があって、いろいろな知見が積み重なっていると思うので、少なくとも今の時点でどんなアセスメントをするのかということを実体化して出していただけないと、いいのか悪いのか、判断できないかなと思うんです。

○堀江委員 職業センターのほうから、アセスメントの統一というところもありまして、センターのほうでも協議が進んでいると思いますので、よろしく願いいたします。

○佐々木委員 東京障害者職業センターの佐々木と申します。

こちらの機構の本部の研究部門でアセスメントツールを開発して、もうすぐオープンになると思うんですが、これまでのご本人さんの生活歴だったりとか、特性というところをきちっと整理できるようなものを作って、それを皆さんでもできるようにという形で広がっていくと思います。ただ、私も具体的な中身をまだ見ていないので、こんなものですよということを言えないのが申し訳ないんですが、もう作られておりますし、試行もされていますので、もう少々お待ちくださいという感じです。

○池淵委員 精神の場合ですけれども、例えばセンターなんかでアセスメントツールを用いて行うアセスメントというのは、実際の就労の能力の予測性が決して高くないというエビデンスが結構出ておりますし、一方で、例えば実習先での様子をどんなふうに評価するのか、それまでの仕事の経験とかをどんなふうに評価するのか。そういう包括的な評価を分かりやすくマニュアル化して出していただけるとすればいいのかなというふうには思うんです。だから、繰り返しになっちゃいますけれども、いろいろな説明とツールを使ってやっていくということは、少なくとも様々な今までの研究成果とはマッチしていない方向性かなと思います。

○眞保座長 池淵委員のご懸念も大変よく分かるところです。実は、私は機構のJEEDのアセスメントツールの作成に委員として関わっておりました。今池淵委員さんもおっしゃいましたように、できるだけ実際の実習の場面において、仕事能力、あるいはこれまでの職

業歴ですとか、あるいは生活上の課題も含めて、仕事の現場や作業の場面を設定してアセスメントするようなツールにはなっております。

精緻に作り込んでございますので、一言でこんなものですと今この場ではご説明できないのですが、もうすぐ皆さんに見ていただけるような状況になりますので、それをまたご覧になっていただいて、例えばJEEDなどにもご意見いただければと思っております。一旦こちらでよろしいでしょうか。

○池淵委員 もう一つだけ確認したいんですけども、精神の領域ですと、IPSモデルがエビデンスが非常に明確にあって、少なくとも一般就労ということで言えば、はっきり効果が認められていると思うんです。それはどんなふうに踏まえているんでしょうか。アセスメントの強化というところに関してです。

○眞保座長 今申し上げましたように、できるだけ職場で実際に働いている中でアセスメントをするということになっておりますので、IPSに詳しい方も委員として加わっておいりましたので、池淵委員さんのご懸念にも一定程度は対応できるものになっているかと思っております。

○池淵委員 分かりました。ありがとうございます。

○眞保座長 ありがとうございます。またよろしくお願いします。それでは、ほかはいかがでございましょうか。そうしましたら、岩原委員、お願いします。

○岩原委員 目黒障害者就労支援センターの岩原と申します。

私共地域の就労支援センターでも、アセスメントの必要性、重要性を以前から持っており、先月も東京都の就労支援機関の意見交換会でアセスメントについて大きく議論をしたところです。

議論の中で、面談などで把握するアセスメントに併せて、今もお話があったような作業や検査などを通したアセスメントを多くのセンターで取り入れている事がわかり、これから国が考えている就労アセスメントの強化や、就労選択支援と同等のものを既に地域のセンターは実践している状況が見えました。充実したアセスメントを実施していくには、先ほどの話のとおりで、アセスメントツールの選定や人員の体制、育成もそうですし、多くの時間とコストが必要になってくる。そこが大きな課題だと地域の中で話題に挙がっています。

ですが、アセスメントは利用者の強みや課題、配慮事項を知って、職場環境や業務内容のミスマッチを防ぐためにとっても有効なものであると認識をしておりますし、支援者だけ

が有効的なものにするのではなく、やはり利用者自身にとってもプラスになるアセスメントを取っていくことが大切だと感じています。アセスメントを実施することで、ご自身の強みや苦手なことへの対処方法を知り、今後の自信につながるようなものになって欲しいですし、この資料にもあったように、利用者本人と協同すること、協同してアセスメントが実施できるように取組ができる事を期待しております。

そして、新たな就労選択支援が創設されることで、今想定するのが、支給決定までの流れにおいて手続きの時間がスムーズに進むかどうか、また、先ほども触れましたが、利用者と支援者が協同して就労選択が行えるかどうか、そして、国のアセスメントと我々自治体が独自で行っているアセスメントのすみ分けをどう考えるのかなどが、今後の課題として生まれてくるのかと考えております。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。そうしましたら、あと30分ぐらいということがございますので、アセスメントは大変ご関心が高いところではあるのですが、もう一つの短時間労働者の実雇用率算定が始まるということについて、何か関連するご意見、高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員 シダックスオフィスパートナー株式会社の高橋と申します。

資料の7ページを見ていますが、その中で障がい者の週10時間から20時間勤務者が新たに実雇用率に算定されるということをお聞きしまして、これは障害者を雇用されているところでは、今まで漏れていたところが加わってくるということで、非常にありがたく思っております。

1つ計算方法について質問があります。それはここには具体的には書かれていませんでしたが、例えば分母、分子という見方をしたときに、障がい者の週10時間から20時間の方は、当然分母と分子の両方加算されるということよろしいでしょうか。もう1点、健常者の週10時間から20時間、この方が分母に含まれるのかどうか、そこが非常に大きなウェートを占める場所もありますので、このところをお聞きしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○眞保座長 そうしましたら、永野委員にお聞きしてもよろしいでしょうか。お手が上がっておりますね。お願いいたします。

○永野委員 東京労働局の永野でございます。

算定については、そもそもがこれは特例措置ということで、基本的には雇用義務の範囲

というのが20時間以上の労働者ということで、これは変わらないわけです。ですので、当然分母のほうは雇用義務の数字が入りますので、20時間以上の方だけが分母に入る。分子のほうには特例の方の部分が入ってくるということですので、分母、分子に両方入れるということではなくて、分子のみに加えるということになります。

あと後段のほうも、分母のほうに10時間から20時間を入れるかというところは、これは雇用義務の範囲外ですので、これは入らないということになります。

以上です。

○高橋委員 承知いたしました。ありがとうございます。

○眞保座長 ありがとうございます。よかったです。ほかはいかがでしょうか。山岡委員お願いいたします。

○山岡委員 武蔵野市障害者就労支援センターあいるの山岡と申します。お世話になっております。

短時間雇用のところで、就労支援をしている現場からということで意見を述べたいと思います。

先ほどお示しいただいたとおりで、精神障害のある方の雇用数というのは非常に増えているというところで、当センターなんかでも精神の方はお見えになられますけれども、ブランク期間が長かったりですとか、初めて就労を目指される方も増えていて、求職活動の入り口において、週20時間の労働でも高いハードルに感じるといった方はおられますので、そういった方にとってハードルがぐっと下がったということはよかったと思います。

先ほど岩原委員のほうからお話がありましたけれども、先日東京都の就労支援事業実施団体の意見交換会がありまして、その中で1つのテーマとして、高齢化というのが挙げられました。私どものセンターにおいても登録者の高齢化が進んでおりまして、3年後には完全に40代とか50代以上の方がボリュームゾーンになりますし、それから、定年退職の後に、もしくは、そのぐらいのご年齢の方で新しく就労相談にお見えになれる方というのも増えてきているなという実感があります。

今のようにばりばり働くというところから、加齢も見据えて、ゆったりとした働き方に軸足を移していこうとする方にとってみると、かなり重要な選択肢に入ってくるのではないかと思いますけれども、ただ、対象者を見たときに、精神障害の方と、それから重度の身体障害の方、それから雇用対策上の重度の方も含めて、重度の知的障害者ということになると、高齢の方にとって有効な選択肢にはなるけれども、例えば軽度の4度ぐらいの

知的障害のある方がそこに選択肢として持てないというのがちょっと残念だなというふうな感想を持っています。

それが1つと、あと短時間雇用が実現することで、例えば開店準備だけ手伝ってくれる人がいるとか、店舗で商品陳列だけやってくれる人がいるとか、障害者雇用において、それ専門の人が増えていくというのは、企業側にとってもメリットなのではないかと思いません。障害者採用フローにおけるボトルネックになっているのは業務の切り出しだと思うんですけども、支援センターの立場からすると、ここは比較的容易になってくるのかなということも思います。

一方で、こういう話を企業の方と、今度こういうふうになるらしいですみたいなことでお話をさせていただいたときに、業務切り出しについては確かに今より容易になる業種もあるだろうけれども、採用であるとか雇用管理における工数というのは変わらないので、実は、企業側の負担という言い方が正しいかどうかはあれですけども、そんなに和らぐというものではないということは分かっておいてくださいと言われたということは、ここで話しさせていただいて、感想程度ですけども、以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。短時間のカウントについては、高齢化については対象に入ってません。ご意見を出していただくことによって、将来の議論になってくるのかもしれないと思います。貴重なご意見ありがとうございました。

ほかはいかがでございましょうか。そうしましたら、今1番、2番とご意見をいただきましたけれども、それ以外でも結構でございますので、3、4、5番でもありましたらお願いしたいと思います。堀江委員さん、お願いいたします。

○堀江委員 就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江です。よろしくお願いします。

このナカポツセンターの基幹化について。ナカポツセンターの基幹化は、今テーマになっている1番から4番まで、大きな話になりますが、地域の中でしっかりハンドリングしていけるということが求められているのだろうと解釈をしています。

現状ですが、今年度、先ほどご発言されました岩原委員と山岡委員と、法改正に向けて、就労支援協議会にいる私たち就労支援機関の3人で協議していることがあります。本当に制度が障害のある方と企業のためになるにはどうしたらいいんだろうかと、この間、大きな役割を担っている、区市町村就労支援センターが各ブロックでどのようなことが問題になっているのか、支援上の課題なのか、社会資源の問題なのか、そういったものを1回全て洗い出してみようということになりました。福祉局の課長さんたちにも入っていただき

まして、10月に1回皆さんで、有志で集まって意見交換をしました。

そして、今日のこの協議会に向けまして、各ブロックで課題を整理して、そして、先ほど山岡さんからも話がありましたが、1月の就労支援の全体会議を形を変えて開催しました。例年は年2回あるのですが、今回は私どもからもお願いをしまして、単なる情報発信、情報共有だけではない形にしていくことにしました。具体的には、法改正に向けて、今までの法改正で、区市町村単位での準備が整わなかったために、障害のある方も、支援センターも、ミスマッチによる早期離職やそれによる心理的な負荷がかかるなど、大変な思いをしてきた。今回の法改正では、事前に準備を進めていこうということで協議をしていきました。

そこで話が出てきたのは、地域によって、東京という地域は一括りでまとめられないという実態でした。この資料に就労支援の仕組みの図があります、一番最後の図ですけれども、このようなきれいな図（社会資源が均一的にすべて揃っている）状態を描ける地域はほとんどありません。私は、城東・城北地域の担当です。この地域は、大体資源がそろっています。一方で、適正配置だろうかと思うような移行支援事業者数があります。一方で、1月の意見交換で話題提供がありました、稲城市さんなどは、移行支援事業所はないという地域もあって、そもそもこの絵を描けないところもあると。そこでナカポツセンターとして、東京都内で基幹センターとして考えていくに当たっては、区市町村の就労支援センターの拡充を今後の法改正に向けて検討することが、大事なところなのではないかと私どもは考えております。

基幹センターを担う人材につきましても、かなり現実的に厳しいと考えます。

今後のナカポツの職員に求められるレベルというのが、主任職場定着支援担当者相当と国の検討会の中で議論されています。主任職場定着支援担当とは、職場適応援助者、ジョブコーチをたくさん実践して重ねて、職業カウンセラーまではいかなくても、それ相応の技量を持つ職員を平均的に就業・生活支援センターに配置するという計画を描いています。最初の小川先生のお話などにもあったように、今ジョブコーチの受講者はある程度いても、その後、ジョブコーチとして活動する方たちというのは非常に少ないというところがあります。果たして、これから研修をやって、それでできるかというところがかかります。また、専門職の場合は、実践とスーパーバイズを受けながら、専門職として育成していくものです。東京の場合、育成現場をどこに位置付けていくのかということを実際に考えていかなきゃいけないとナカポツセンターとしては考えています。

先ほど小川先生のほうからも話がありましたが、今ある事業の中で、どうやって人材育成をしていくか。例えば東京ジョブコーチ事業。確かに手軽に使えるという側面もあります。私も訪問させていただいてお話をしました。実際には、職場に入り込んで、人事管理の部分までというのはなかなか口を出せない、制度上の制約があると伺いました。しかし、実際は、事業主の雇用管理へのフォローが必要です。この事業だと効果がなかなか出づらいう印象でした。本来は、職場適応援助者がやるべき仕事だと思います。東京ジョブコーチは、どちらかという、有償ボランティア的な活動と伺っています。支援の必要な部分もあると思います。けれども、きちんと計画を立てて援助していかないと、障害のある人と企業の自立というところが引き出せない。結果的に対症療法的な定着支援になりがちです。そして、支援後は、区市町村のセンターやナカポツにそのままケースが流れてくるような引継ぎになり現場は疲弊しています。

今一度、いろいろな制度を効果的にしていくために検討が地域で始まっています。この制度をこんなふうに使えばもっと効果が出るのではないかというようなことも含め、区市町村の就労支援センターの皆さんが各ブロックで情報収集して上げていこうという動きを取ってくれています。ブロック会議の要綱なども今作っているところですので、そういったものをキャッチアップしていただいて、現場で起きていることを政策に反映できるような、そういった仕組み、話し合いをする場などをぜひ検討していただきたいと思います。

このような場を作る活動も、私たちもそれが基幹センターの役割としての1つとっております。東京の場合は6か所しかセンターはございません。6か所が基幹をしていくというのは、各区市で独立してきちんと区市町村センターがありますので、ブロック化が機能する中で、ナカポツセンターの役割がさらにはっきりしてくると思っております。

また、従来からの広域的な役割としての人材育成ですとか、企業への啓発、先ほど話題となった中小応援連携などをやっております。これらも小川先生のご指摘にあったように、政策としての連動性、機関や組織、誰がどうつないでいけばいいのかというところもぜひこの場で意見を出すだけではなくて、実動できるような仕組みをぜひつくっていただければと思っております。

以上です。

○眞保座長 大変具体的な、今後のご提案も含めたご意見だったと思います。現状は、市区町村のセンターの方々の現場のお声を直接的に吸い上げるような機関ですとか、部門ですとか、あるいは会議体というものはあるんでしょうか。本会議もその1つだと思いますが。

○尾添課長 1つは、こちらの就労支援協議会のほうです。もう一つは、先ほど委員からのご発言の中にもありましたけれども、就労支援機関の方及び区市センターなどをお持ちの行政機関の方も含めた全体会議というのをとおおむね年2回程度開催させていただいている場がございます。というところが、いわゆる吸い上げるところなんです、それ以外に各ブロックなどでの取組として、地域でセンターさんが集まって会議をいただいているという部分もあって、そういったところに我々として参加させていただくということも仕組みとしてはございます。

○眞保座長 そうすると、東京ジョブコーチを主管されている石田課長のところとは、連携していると考えてよろしいのでしょうか。

○石田課長 そうですね。その会議体に我々としても参加しておりますのと、あと今年度も就労支援機関の方向けの意見交換会などを行うとともに、会議体ではないんですが、私もこの2年をかけて、ナカポツセンターの一つ一つ回らせていただいて意見交換させていただいたりということを通じて、施策に反映させてきたつもりなんです、一層そういったことをもっと念頭に置いて、施策の連動性、シナジーというのを念頭に置いてやっていきたいと考えております。

○眞保座長 ありがとうございます。よろしく願いいたします。引き続きいかがでしょうか。

○佐々木委員 東京障害者職業センターの佐々木です。私のほうは、人材育成のところでは少しお話ができればと思います。

障害者職業センターは、最後の図にもありますけれども、人材の育成のところに力を入れてという流れになってきています。実は、東京障害者職業センターは昭和47年にできまして、今年51歳になりましたということで、50年のやってきた中でのノウハウを持っていますので、そこを就労支援機関に提供していきたいというところで頑張っているところです。

今就労基礎研修というものをやっていて、それが多分基礎的研修と変わってくると思うんですが、基礎の研修は大事だと思うんですけども、就労支援のノウハウは支援をしていかないと培っていけないというところがあって、私たちの周知不足もあるんですが、一緒に支援をしながらノウハウを身につけていくというような人材育成ができればと思ってはいるんです。

今年も堀江さんとかほかの市区町村の支援センターさんのご意見をいただきながら、職

業センターはどんな助言、援助をやればいいのかということを考えてきたんですけれども、皆さんのほうから職業センターに、こんなことをやってもらえるとありがたいというご意見をまたいただければ、そこを反映して、東京都の就労支援の人材育成をどうしていくかというところのお手伝いができると思いますので、今日でなくてもいいので、ご意見いただければと思います。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。まだご発言いただいていない福元委員さんでしょうか、お願いいたします。

○福元委員 パルシステム東京の福元と申します。

私のほうも、5番の人材育成のところについてお話をさせていただきたいと思います。

私どもは、基本的に企業側の立場からという話になりますけれども、人事担当者とか障害者雇用の担当者のところでも、様々な個人によって問題を抱えていて、それが自組織の中で解決ができにくくなってきているという傾向が最近とみに多くなってきております。では、そういったときにどうすればいいかというと、就労支援機関に登録されていらっしゃる方であれば、就労支援機関の担当者さんと連携して、いろいろな方策で解決をしていくという方法が図られるんですけども、そういった連携をして解決に導くということがなかなかできなくなっている。きめ細かいそういった障害者雇用の職員、社員の状況をきっちり把握をしていかなきゃいけないという人事担当者とか障害者雇用担当者の力量のほうも上げていかなきゃいけないというのがここ最近すごく思っていることです。

実は、おととい、私ども生協の全国の団体で日本生活協同組合連合会というところで、障害者雇用の交流会を初めてやってみて、全国の生協さんでもやはり障害者雇用を抱えていらっしゃるんです。様々な問題を抱えていて悩んでいるというところが非常にあって、ただ、問題提起で課題が浮き彫りになっただけという形の会にはなったんですけども、今後、そういったところで言うと、企業側のほうでもそういった担当者のところの事例共有だったりとか、今こういう問題を抱えていて、こういう方法で解決したとか、そういった横のつながりで、そういうふうにもいろいろな施策、ジョブコーチさんとかそういうのを呼んでやったとか、そういう方法も知らないところもありますので、そういった共有をやっていくというところも、企業側の担当者の力量を上げていくという方法もやっていかなきゃいけないのかなというところで、例えば行政のほうでそういう横のつながりを促進していただけるようなきっかけを持っていただくとか、そういうものがあつたほうが、私ど

もにとっては非常にうれしいかなと思っています。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。確かに横のつながりというと、理事をしておりま
すNPO法人障がい者ダイバーシティ研究会という組織で、毎年研究会を4回やっていたん
ですけれども、コロナの影響で先日、リアルで久しぶりに開催することができたのですが、
この間の問題を企業間で共有したいということで、大変盛況で行いました。私どものNP
O法人だけでなく、いろいろなところで今そういった会議体が持たれているようで
すので、それぞれの立場で情報共有できるような情報をまとめて取れるようなものも東京都
としてどこかでご紹介できたらと思いました。ありがとうございます。

オンラインで、羽入田委員さん、お願いしてよろしいでしょうか。

○羽入田委員 東京経営者協会の羽入田です。いつもお世話になっています。

うちでも、会員企業の中で、障害者雇用に特に熱心に取り組んでいらっしゃる企業さん
に年に何回か集まっていたきまして、各社の事例を発表して、お互い情報交換するよう
な機会も設けています。そのほかにも、毎年労働局さんやJEEDさんにもご協力いただいて、
セミナーを開かせていただいています。セミナーを開催すると企業の方に多数お集まりい
ただいております。

今回の就労アセスメントのお話については、企業のほうでも、障害者の方にも能力を
発揮していただいて、できるだけ長く働いていただきたいという希望を持っておりますので、
就労アセスメントの結果を基に、職業指導をハローワークのほうでやっていただけるとい
うその取組にとっても期待しております。

簡単ですが、以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。そうしましたら、加藤委員、お願いいたします。

○加藤委員 私は経済団体から来ているものですから、皆さんのお話が専門的で、素人的
な一般論しか言えなくて申し訳ないんですが、いろいろご説明いただいているような様々
な仕組みですとか施策の充実が図られて、着実に成果も上がってきているということで、
非常にすばらしいわけです。これをより促進していくためには、当然ですけれども、その
仕組みですとか施策、これを動かすのは実際の現場の皆さんですので、そういった皆さん
の質と量の確保、これが非常に不可欠であるなと思います。その点で、この検討会の報告
書にもありますけれども、資格化ということが特に重要なのかなど。それをもって社会的、
経済的地位をより向上させていく。私のような素人にも知られるような国家資格、そうい

った制度の整備が必要なのではないかと思いました。

さらには、この報告書だとかワーキングの資料も一通り読ませていただいたんですが、どうしても最終的には福祉と雇用という行政分野の境目というんでしょうか、これは非常に長いスパンで見なければいけない行政課題なのかなというのは分かるんですが、そこを超えて包括的にスーパーバイズできるような、そういった仕組み、もしくは専門家だとか、そういったものがあれば、なおいいんじゃないかなと思いました。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。今池淵委員さんがお手を上げていただいているのですが、まだご発言いただいているオンラインで岩田委員さんがいらっしゃいます。岩田委員さん、ご発言ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

○岩田委員 リモートで失礼します。コニカミノルタウイズユアの岩田です。

私ども企業としての意見をお話しさせていただければと思います。2番の人材の育成・確保というところです。

弊社では、現在福祉系の事業所とか企業から入社した社員の方と、それから、一般企業から入社した社員の比率というのが3対7ぐらいになっています。以前は5対5ぐらいではあったかと思うんですけれども、業務の拡大によりビジネススキルの必要性から、採用に変化ができてきているかなという現状があります。一般企業から入社した人は、人の支援をしたいという思いの強い方に入社していただいております、その方たちに支援に関する知識だとか経験を積んでもらいたいと思って活躍してもらっています。

企業在籍型のジョブコーチの志向が弊社は割と起こりまして、社内教育も実施しております。そして、支援のスキルアップ教育の内製化に努めています。また、他社企業さんとか事業所の方との交流も実施しております、他社の事例とか困り事をお互いに共有し合う場というのは、自社に持ち帰って展開ですとか改善に生かすということは、もちろんとても役立つことになると思うんですけれども、支援者としての自己覚知にも非常に有効であると考えています。今回の人材の育成・確保の施策の中で、職場適応援助支援スキル向上研修というのがありましたけれども、企業としてもぜひ多くの方が受講できるように機会提供をいただいて、併せて支援者同士の交流の機会を含めて定期的なスキルアップの研修を期待しております。

また、ナカポツ基幹化というところなんですけれども、弊社としても定着支援として現場の指導員が業務とか生活への困り事というのを定期的に面談して把握して、各グループ

で共有しながら様子を確認しているんですけども、安定就労のためには、生活基盤の構築、ワーク・ライフ・バランスが必要で、健康問題だったり金銭管理だったり、家族、対人トラブル、様々な課題に対して、法的な対応というのも、知識というんですか、必要になることがあります。

先ほどもほかの企業さんのお話もあったと思うんですけども、企業内だけではやはり対応が難しいという場合が多く出てきています。現在は困難事例については、現場と定着支援と人事と協議して、支援センターの方にもご協力いただいているんですけども、支援センターの方も非常に多くの担当者を抱えていらっしゃるということと、地域によってサポートに差があるというのも現状です。ナカポツセンターさんが基幹化されて、支援センターの強化とともに、企業も一体となってネットワークの構築が担えることができればいいかなと思っています。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。そうでしたら、池淵委員、お願いいたします。

○池淵委員 お時間がないのに、すみません。手短にお話しします。

私は、精神医療の領域で40年以上就労支援をやっていますけれども、人材のところ、雇用と福祉がつながってということが大事だというふうなお話が出ていまして、本当にそのとおりなんです。精神障害の場合には、特に、それにさらに医療が加わってということで、医療と福祉と雇用側、ジョブコーチのレベルでもいいんですけども、ワンチームでやれるかどうかということは就労支援の成否の鍵だということ、これも本当にはっきりデータが出ていまして、ジュディス・クックという人がきれいなデータを出しているんです。

ただ、それぞれ専門知識が必要な領域なので、生活支援と雇用プラス医療というふうなことになってくると、人材といっても無理なところが出てくるのではないかと考えていて、私は、現実的には実際、私たちそうしているんですけども、雇用の専門家の方と生活支援の専門家、福祉の方と、私たち医療サイドの者が、クライアントさん、障害者の方を中心にしながらチームをつくってということをやっていく。それが現実的ではないかと思しますので、皆さんにも考えていただけたらと思います。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。医療との連携の大切さ、再度確認させていただきました。

そうでしたら、そろそろお時間が来まして、小川副座長のほうに少しお話をしていた

だきたいと思うのですが、よろしいでしょうか。

○小川副座長 分かりました。大妻女子大学の小川です。

今日は、いろいろご意見をいただいたというか、意見交換ができましたけれども、基本的には、今回2.7%にアップというのは、今回は企業の方がたくさんいらっしゃっていますけれども、かなり衝撃的な数字で、これはいつ3%時代が来るんだろうかという危機感もお持ちなのではないかと思います。厚生労働省の今回の検討も、直接それに関連していないようには見えますけれども、でも、そうした障害者雇用率のアップを意識して、どういうふうに支えるのかということを考えて施策であると思っています。

大企業と中小企業と少し問題を整理して考える必要があるかなと思っています。大企業さんのほうは仕事の切り出しが追いつかない。DX化にどういうふうに対応していくのか。企業さんの中では、業務時間中に、知的障害の方や精神障害の方、DXスキルをトレーニングするということに時間を割いて、そこにお給料をちゃんと払っているという企業さんがたくさん出ていると思うんです。

そうした新しい職域への対応を企業が自分のところの体力で頑張ってもらっていただいていますけれども、どういうふうに支えるのか。財政面で支えるのか、あるいは訓練のノウハウとかで支えるのか、いろいろな見方はあると思うんですけれども、どういうふうに支えたらいいのかという観点も必要なかなと思います。そうしたときに、企業内ジョブコーチ、それから、もう少し薄いナチュラルサポートの形成というところで、職場内サポーター、東京でも事業はありますけれども、そういったところがさらに効いてくるのではないかと考えています。

中小企業のほうは、今日も議論になりましたけれども、本当に厳しい状況で、大企業が障害者雇用をさらに頑張ると、これは、恐らく中小企業様のほうにはより困難な障害のある人が就職をしていくことになっていくだろうと思います。その場合に、どれだけ手厚いサポートをすればという話になりますが、今回の10時間からカウントというのは一つの突破口になる改定かなと思っています。

ただ、支え続けないと、10時間になったからといって、困難を持つ人たちが働き続けるのは難しいと思いますので、就労移行が精神、発達の方たちをメインの対象にして、次々に雇用につなげるような機能になってきていますので、就労継続支援事業等がじっくりと地域の中小企業と連携して、10時間の雇用に送り出し、継続的に支えていくというようなスキームが実現していくと望ましいのかなと頭の中では考えています。

そうしたときに、ジョブコーチというキーワードは重要で、期間限定で高い専門性を持って調整をしていくタイプのジョブコーチも一方では必要ですけれども、地域で地道に支え続けるジョブコーチというのも必要であると思います。国の施策はここに対応するスキームではないので、東京ジョブコーチの在り方として、東京は独自に財源を持っているわけですから、就労継続支援事業等に所属して支え続けるようなジョブコーチの在り方というのも一つ検討に値するのではないかと思ったり、これは全く私のジャストアイデアですけれども、思います。

もう一点お話しさせていただきますと、アセスメントについてなんですけれども、アセスメントについては、岩原委員がおっしゃられたような内容のアセスメントというのは、本当に雇用就労に向けて必要な総合的なアセスメントで、それは個々によって違うし、それから、必ず対象の企業のアセスメントというのがついて回って、マッチングという概念も必要になってくると思います。

今回国の施策のところで議論され始めたアセスメントの入り口は、障害福祉サービスの中の選択をどういうふうにするのかということが起点で、どうしても障害福祉サービスの中でどのサービスにつなげるのがいいのか、それについてエビデンスを基に合理的に、基本的に客観的な基準に基づいて、国のどこでも均等に行えるようなものはどうなのかという議論と、それから、ちょっと欲張って総合的な就労支援のアセスメントをどういうふうにしたらいいかという議論が合わさってしまって、結論としてそこが整理されていないのではないかという懸念を持っています。

現段階では、ツールの開発とかが非常に期待される場所ですし、客観的にエビデンスに基づいて、いろいろな人がアセスメントできるということは必要、また、職場での行動観察とかそういったことも内容に含まれているというのはとても重要だと思うのですが、それでこの人が一体どういった職場に就職をして、そこでどんな支援が必要で、企業はどんな合理的配慮を提供したらいいのかというところまでは及ぶわけがないというのが、恐らく就労支援の現場の方たちが持っている実感なのではないかと思います。

したがって、アセスメントの議論の中では、就労継続支援や就労移行支援事業が与えられた期間の中でどれだけ丁寧にアセスメントをして、それを企業につなげていくのか。ここについて今後も考え続けなければいけないし、強化しなければいけないし、選択支援のほうでこの問題が解決できるというような錯覚には陥らないほうがいいのではないかと。就労移行支援や継続支援がきちんとアセスメントをして就職に送り出していくんだというこ

とを支援するというこの視点は今後も必要なのではないかと思います。

最後、堀江委員がおっしゃった取組は大変期待されるところで、東京の就労支援の強みは、区市町村就労支援事業と、それから、ナカポツと、それから東京ジョブコーチ、それから様々な移行支援、これがたくさんあるというところだと思います。ただ、難しいところが、所轄する部局が違ったり、あるいは国も労働と福祉だったり、非常に込み入っているので、その組合せが難しいのが東京の特徴だと思います。

少し動き出したような会議体の中で、垣根を超えた議論がなされて、それがこの協議会とひもづけされたり、もう一つ障害者施策推進協議会も就労についての議論をするときに、ベースになる土台のデータとか検討が必要かと思いますので、そんなところとつながると、ますますこの協議会とかも生きてくるのではないかと思います。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。ちょうどお時間になってまいりました。今日この議論の最初のベースにあった今回の法改正プラス雇用率の見直し、これでご承知のとおり2.7%に民間企業はなりますし、また、国、自治体は3%になるということになります。ヨーロッパの例えばドイツやフランスは法定雇用率が6%です。法定雇用率は6%ですけれども、実際に達成している平均はやはり3%弱ぐらいです。ですので、国・自治体、あるいは民間企業もヨーロッパ並みの水準になってくるという状況です。

このときに、最初に尾添課長のほうで少しご説明いただきましたけれども、厚労省の雇用と福祉の連携強化の検討会がまとめた報告書、最初に示された就労支援に携わる人たちの共通理解の部分、ここがまさに求められてくるんだなと思いました。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力することです。国の施策が義務を課すだけではなくて、どういった支援をこれから具体的にしていくのかという運用面の議論も始まってくると思います。本会議の議事録は公開になりますので、こうした場で皆さんの考え方を定期的に伺っていくということの大切さを改めて感じた時間となりました。

お忙しい中ご参集いただきまして、オンラインの方も大変ありがとうございました。

それでは、事務局のほうにお返ししたいと思います。

○中川部長 本日は、遅い時間まで、長い時間ご議論いただきましてありがとうございます。

した。

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。着座にて一言御礼を申し上げたいと思います。

本日の議論のテーマであります今回行われました制度改正、こちらにつきまして、それぞれのお立場から様々なご意見をいただいたものと考えております。また、都の施策の進め方につきましても、期待を込めて様々なご意見をいただいた場になったと考えております。私ども、今日の議論のそれぞれの内容を踏まえまして、障害者雇用、施策、一層積極的に進めてまいりたいと考えております。引き続きよろしく願いいたします。

それでは、庶務的事項につきまして、事務局のほうからご説明させていただきます。

○尾添課長 本日は、長時間にわたりご議論いただきましてありがとうございます。

最後に、机上配付資料についてご紹介いたします。令和4年度版「障害者雇用促進ハンドブック」というブルーの冊子、令和4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」という冊子を机上に配付してございます。このうち令和4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」については、オンライン参加の委員につきましては後日郵送させていただきたいと思います。

また、A4判横3枚物の「令和4年度就労移行等実態調査結果概要」も会場で机上配付してございます。こちらは例年、就労系障害福祉サービス事業所に対しまして、事業所利用者の一般就労状況を調査した結果をまとめたものとなります。本日時間の関係でご説明しておりませんが、ご質問などございましたら、後ほど事務局までお願いしたいと思います。

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いては、まとめ次第お送りさせていただきたいと思いますので、後ほどご確認をお願いいたします。

なお、本日お車でお越しの委員におかれましては、駐車券をお渡しいたしますので、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。遅い時間まで、誠にありがとうございました。

午後8時00分閉会