

東京都障害者就労支援協議会
(第35回)

令和6年7月3日(水) 午前10時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室24

午前10時00分開会

○篠課長 皆様、おはようございます。それでは、定刻になりましたので、第35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、本協議会委員をお引き受けいただき、また、本日の会議にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

私は、事務局を務めさせていただきます、福祉局障害者施策推進部就労支援担当課長の篠でございます。本日は新たな任期に入ってから初めての会議でございますので、座長が選任されるまでの間、進行役を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず最初に、事務連絡を申し上げます。

本日はオンラインと対面のハイブリッド方式で開催しておりますので、ご発言は着座にてお願いいたします。

また、本日は2時間を予定しておりますので、円滑な進行にご協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、本協議会は、会議、議事録とも公開となっておりますので、ご理解のほどよろしくお願いいたします。

続きまして、議事に入ります前に、委員の皆様のご紹介をさせていただきます。お手元に資料1として本協議会の委員名簿をお配りしておりますので、名簿の順に従いましてご紹介申し上げます。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター次長、有馬委員です。

帝京大学・帝京平成大学名誉教授、池淵委員は、本日オンラインにてご出席をいただいております。

東京都立南大沢学園校長、井上委員は、本日ご都合によりご欠席です。

目黒区障害者就労支援センター施設長、岩原委員です。

ソニー希望・光株式会社代表取締役社長、大羽委員です。

大妻女子大学人間関係学部教授、小川委員です。

東京都中小企業団体中央会常勤参事、加藤委員です。

東京商工会議所産業政策第二部副部長、清田委員です。

東京労働局職業安定部長、茂原委員です。

法政大学現代福祉学部・大学院人間社会研究科教授、眞保委員です。

公益財団法人がん研究会経営本部人事部人事・労務課、鈴木委員です。

株式会社新日東電化取締役管理部長、津島委員です。

一般社団法人東京経営者協会事業部主幹、羽入田委員は、本日も都合によりご欠席です。

特定非営利活動法人WEL'S 障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOセンター長、堀江委員です。

武蔵野市障害者就労支援センターあいるセンター長、山岡委員です。

委員は以上でございます。

続きまして、幹事をご紹介します。

産業労働局、新田事業推進担当部長です。

公益財団法人東京しごと財団、佐藤事務局長です。

教育庁、山田指導部長は、公務によりご欠席となっております。

最後に、福祉局、加藤障害者施策推進部長です。

続きまして、会議資料のご確認をお願いいたします。

1枚目の会議次第にございますように、資料1から資料7までございます。

まず、資料1、本協議会の委員名簿、資料2、本協議会の設置要綱、資料3「東京労働局資料」、資料4「令和5年度区市町村障害者就労支援センター実績」、資料5「障害者雇用・就労推進連携プログラム2024（案）」、資料6「精神障害者の雇用継続のための雇用側・就労支援機関・医療機関の連携の例から学ぶ」、資料7「多様な障害者雇用の実現に向けた中小企業の支援方法」。

このほか、本日の議事には用いませんが、机上配付資料がございます。企業委員につきましては、令和元年度、4年度、5年度のエクセレントカンパニー賞を受賞されております。各企業様につきましては事例集の配付で紹介に代えさせていただきます。

資料は以上でございますが、不足などがございましたら挙手にてお知らせください。よろしいでしょうか。――ありがとうございます。

それでは続きまして、座長・副座長の選任に移らせていただきます。

先ほどご確認いただきました資料2、本協議会の設置要綱第3条第3項において「座長及び副座長を委員の互選により定める」となっております。この規定に基づき、まず座長の互選をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

○加藤委員 加藤でございます。私から、眞保委員をご推薦させていただきたいと思っております。眞保委員は、国や都の障害者雇用に係る検討会などの委員を多数お務めでいらっしゃる

います。また、前期もこの協議会の座長をお務めですので、適任でいらっしゃるかと考えております。

○篠課長 ありがとうございます。ただいま加藤委員から、眞保委員を座長に推薦する
とのご意見がございましたが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○篠課長 それでは、異議なしということで、眞保委員に座長をお願いしたいと存じます。
恐れ入りますが、眞保座長から一言ご挨拶をお願いいたします。

○眞保座長 ご推薦いただきましてありがとうございます。今回も座長を務めさせていただ
きますので、力不足ではございますが、どうぞご協力のほどよろしくをお願いいたします。

○篠課長 ありがとうございます。

それでは、これからの議事進行は眞保座長をお願いをいたします。

○眞保座長 それでは、副座長の選任に入らせていただきます。

設置要綱では、委員の互選とされております。特にご推薦がなければ、これまで当協議
会において6期にわたり副座長を務められ、また第十期東京都障害者施策推進協議会の委
員及び専門部会の副部会長を務められております小川委員に引き続きお願いしたいと思
いますがいかがでしょうか。

〔「異議なし」の声あり〕

○眞保座長 ありがとうございます。それでは、異議なしということで、小川委員、よろ
しくをお願いいたします。

恐れ入りますが、では小川副座長から一言ご挨拶いただきたいと思えます。

○小川副座長 ご指名をいただき、ありがとうございます。それでは、今期も眞保座長を
補佐してまいりたいと思えますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございます。よろしくをお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思えます。本日の主な議事は、次第の3（1）から（3）
のと通りの3点です。

まず、議事の（1）①②を所管されている委員及び事務局からそれぞれご説明をいただ
きまして、まとめて質疑の時間を設けたいと思えます。

最初の議題は、「（1）直近の障害者雇用をめぐる状況について」です。

まず、①令和6年の雇用失業情勢について、茂原委員より、資料の3、労働局資料より
ご説明をお願いいたします。

○茂原委員 改めまして、東京労働局職業安定部長、茂原でございます。各委員の皆様方には、日頃から私ども東京労働局、都内ハローワークの業務運営にご理解、ご協力を賜り、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

それでは、早速でございますが、お手元の資料3に基づきましてご説明をさせていただきます。

まず、資料の1ページをご覧くださいと思います。最近の雇用情勢等をまとめたものでございます。お配りいたしました資料につきましては4月の数値を載せておりますが、先週、5月の統計が公表されておりますので、説明の中で適宜補足させていただきます。ご理解いただければと思います。

まず、左上の括弧の中でございます。こちら、内閣府発表の4月の雇用情勢について、景気判断とともに発表されておりますが、改善の動きが見られると判断されておまして、5月も同様の判断でございました。

次に、一番上の丸印になりますが、4月の完全失業率、全国のものになりますが2.6%でございまして、こちら5月も同率でございます。

続いて2番目の丸印、全国の有効求人倍率でございますが、4月は1.26倍、5月は1.24倍となっております。また、3番目の丸印、東京の有効求人倍率につきましては、4月は1.73倍、5月が1.75倍となっております。

続いて、下のグラフをご覧くださいと思います。

まず、オレンジ色の折れ線グラフがございまして、こちらは完全失業率の推移を示したものでございます。真ん中左上の吹き出しのところに、完全失業率平成21年7月号5.5、直近のピークとされておりますが、リーマン・ショックの影響を受けたピークでございます。その一方で、今回新型コロナの影響を受けたものは、数字に書いてありませんが、令和2年10月に3.1%まで落ち込みましたが、その後は改善傾向で推移をしている状況でございます。

続いて、赤色の折れ線グラフでございますが、東京の有効求人倍率でございます。青色の折れ線グラフが全国の有効求人倍率となっております。ともにコロナの影響を受けた後、改善傾向で推移をしているものの、一番右端の直近のところを見ていただきますと上昇ムードから反転しておまして、最近ではちょっと足踏みが見られる状況でございます。数字的にもコロナ禍前の水準まではちょっと戻っていないというのがグラフで見取れるところでございまして、こうしたことから雇用情勢は緩やかに持ち直しているものの、物価

高騰等が雇用に与える影響に引き続き注視する必要があると判断をしているところでございます。

続いて、2ページをご覧ください。こちらは令和3年度以降の数値を比較したものでございます。

一番下に赤く枠をつけておりますが、この中で左から3番目のところにごございます月間有効求職者数、こちらは4月20万9,461人と、前年同月比で3.1%の増加となっております。

その1つ右隣にごございます④番になりますが、月間有効求人数、求人の数でございます。34万5,456人、前年同月比では0.8%減少となっているものの、求人の数はコロナ禍前の状況まで回復をしている状況でございまして、社会経済活動の正常化に伴って人材の需要が高まっている状況というふうに考えております。

続いて、3ページをご覧ください。こちらは平成30年度から令和5年度まで6年間の数値をまとめたものでございます。上段は新規求職申込者数、下段は就職件数でございます。それぞれ右側に新規求人受理件数と新規求人数をまとめております。

まず、上段の新規求職申込件数でございますが、なおこの右側の括弧書きが対前年比でございます。令和5年度の合計を見ていただくと、対前年比で8.7%の増加となっております。その他内訳を右側で見いただきますと、身体が3.6%の増加、知的が5.1%の増加、精神が13.7%の増加、あとはその他がマイナス14.8%となっております。新規求職者の増加につきましてはご覧のとおり精神障害者の増加が大きく、新規求職者全体のうち精神障害者が占める割合は59.9%となって、約6割が精神障害者という状況でございます。

続いて、下段の就職件数でございますが、令和5年度は全体で6,904件という状況、対前年比で4.9%の増加となっており、こちらも精神障害者の増加が大きく、就職件数のうち精神障害者の占める割合は56.3%という状況となっております。ハローワークを利用する障害者の方でございますが、新規求職、就職ともに半数以上は精神障害者という現状となっているところでございます。

続いて、上下右側にごございます障害者の求人関係の数値でございますが、こちらも3年連続で対前年比で増加をしているところでございます。一方で、コロナ禍前、令和元年度と比較しますと、新規求職、就職求人ともにその水準には戻っていない状況でございます。ただ、ご案内のとおり令和6年4月、この4月から法定雇用率の引上げもありまして企業の採用意欲は高まっていることから、就職については今後も増加していくのかなというふうに考えているところでございます。

続いて、4ページをご覧ください。令和5年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況をまとめたものでございます。こちら昨年の12月22日に、全国については厚生労働省、東京の分については当局がそれぞれプレス公表をしております。

上段の表をご覧くださいますと、まず東京の実雇用率は2.21%となっておりまして、前年比で0.07ポイント上昇して、こちらの数字は過去最高となっておりますが、ご覧のとおり全国の2.33%には届いていない状況でございます。

中段、下段の囲みにつきましては、実雇用率と達成企業割合の都道府県別の上位・下位の順位を記載しております。東京におきましては本社の数が圧倒的に多いこともあって低調ではございますが、実雇用率につきましては平成27年以来8年ぶりに最下位を脱しているという状況でございます。

続きまして、5ページをご覧ください。こちらは東京の障害者雇用状況等の推移でございます。障害者数、実雇用率ともに年々上昇していることがお分かりいただけるかと思えます。また、全ての障害種別において雇用数が年々増加傾向で推移をしておりますが、やはりここでも特に精神障害者の増加が目立っているという状況でございます。

続いて、6ページをご覧ください。こちらは企業規模別に見た実雇用率の推移となっております。一番上のグラフ、緑色になります、東京の1,000人以上企業、こちらが一番高いというところ。2番目がオレンジの折れ線グラフになります、全国の平均でございます。上から3番目、赤色のグラフになります、東京の平均でございます。4番目がちょっと紫色っぽいグラフになりますが、東京の500人以上1,000人未満でございます。5番目が青色でございますが、東京の300人以上500人未満。6番目が、こちらもおレンジ色でございますが、東京の100人以上300人未満。一番下、薄い青色になりますが、東京の100人未満となっております。この傾向は平成5年度も変わっておりません。東京におきましては大企業ほど雇用率が高く、中小零細ほどなかなか数字が上がっていないという状況が見て取れます。

続いて、7ページをご覧ください。東京におけます法定雇用率未達成企業の規模別不足人数を一覧にし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のところでございます合計で1万5,350社となっております。

右側、②不足の数の上段、規模計のところをご覧くださいと思いますが、特徴といたしまして、不足数の一番少ない左側でございます0.5人または1名という会社が8,855社となっております、こちらは全体の57.7%と半数以上を占めております。未達成企業の半数以

上が1人の障害者雇用を実現すれば雇用率達成企業となるという状況がうかがえるところでございます。また、未達成企業各社があと1人障害者を雇用すれば、東京全体の雇用率はほぼ達成できる状況に追いつくという状況でもございます。

続きまして、右端③番のところになります。障害者の数が0人である、一人も雇っていない企業数でございますが、全体では8,735社でございます。そのうち規模人数でございますが、43.5～100人未満という企業が7,195社、こちらは全体の82.4%を占めている状況でございます。数字は出ておりませんが、特に500人未満の未達成企業を合計しますと1万3,926社という状況でございます。これは全体の90%以上を占めているという状況でございます。達成企業割合が全国と比較すると低くなっている原因の一つと考えているところでございます。このようなことから、都内ハローワークにおきましては特に中小零細企業に対する支援に注力をしており、現在は障害者雇用0人、一人も雇っていない企業を対象とした企業向けチーム支援を実施することで対策の強化に努めているところでございます。

続きまして、8ページをご覧ください。こちらは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。下の箱書きに記載をしておりますとおり、達成企業割合は全国の50.1%に対し東京は34.4%と、その差は15.7ポイントとまだまだ開きがある状況でございます。また、上のグラフにありますとおり、1,000人以上規模では大きな差異はありませんが、500人以上100人未満から東京と全国の数値に乖離が見られ、特に43.5～100人未満は19.9ポイントと大きな開きがございます。こうしたことから、当局でも東京都と連携の上、中小企業応援連携事業等に取り組むなど、中小企業における障害者雇用支援に力を入れているところでございます。

9ページをご覧ください。こちら、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というものでございます。こちらは精神障害者の雇用義務化前の平成29年から、企業の従業員を対象とした養成講座を開催しております。精神・発達障害者しごとサポーターは特別な資格ではございませんが、職場の中で精神・発達障害の方々を見守り、支援する応援者として、基礎知識やともに働くための配慮などを短時間で学ぶことができます。企業の方にお越しいただく集合講座のほかにはハローワークから事業所に出向いての出前講座も実施しておりますので、ご紹介させていただきます。

続いて、10ページをご覧ください。令和2年4月より始まっております障害者雇用優良中小事業主認定制度、通称「もにす」認定についてでございます。この制度は、障害者の

雇用の促進等に関する取組に関して、その実施状況が優良なものであることなどの基準に適合する中小企業事業主——主に常用労働者300人以下を認定する制度でございます。認定企業には地域のロールモデルとして他社の牽引役となっただいており、当局管内においては令和6年6月現在54社が認定を受けているところでございます。

以上、私からの説明となります。東京労働局及び都内ハローワークにおきましては、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、関係機関の皆様と連携して取り組んでまいりたいと思っておりますので、引き続きご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。

以上でございます。ありがとうございました。

○眞保座長 茂原委員、ありがとうございました。

続きまして、次第の(1)「②令和5年度区市町村障害者就労支援センター実績報告について」、事務局よりご説明をお願いいたします。

○篠課長 事務局の篠でございます。それでは、資料4についてご説明させていただきます。

まず初めに、初めてご参加されている委員の方もいらっしゃいますので、区市町村障害者就労支援センターのご紹介をさせていただきます。

区市町村障害者就労支援センターは、各区市町村が身近な地域において就労面と生活面の支援を一体的に提供する支援拠点として設置をしているものでございます。現在、51区市町で59か所設置をされておりまして、岩原委員は目黒区の、そして山岡委員は武蔵蔵市のセンター長でいらっしゃいます。就労支援コーディネーターや生活支援コーディネーターが、職業相談、職業準備支援、職場開拓、職場定着支援とともに日常生活や社会生活上必要な生活支援を行っておりまして、こうした取組を通じて身近な地域での相談支援体制を強化しているところでございます。

それでは、資料のポイントのみ簡潔にご説明をさせていただきます。

資料1枚目、左上の表をご覧ください。令和5年度のセンターの登録者数は3万4,665人と前年度から5.4%増加しておりまして、増加傾向が続いております。内訳を見てくださいと、特に精神の増加割合が8.2%と高くなっております。

続きまして、左下の表をご覧ください。センター登録者のうち、就職された方の実人数は、令和5年度は2,018人で、前年度から3.7%増加をしております。障害種別の内訳では、身体・知的の就職者数が減っている一方、精神の就職者数が10%増えている状況でございます。

ます。

続きまして、資料2ページをご覧ください。こちらはセンターにおける支援件数の内訳でございます。この支援件数は、センターの登録者に行った支援の延べ件数となっております。

左側の表をご覧ください。支援の方法別に「来所」「電話・メール」「訪問」「その他」に区分し、さらに支援の時期と支援の相手で区分をし、就職前の対利用者、就職前の対企業、就職後の対利用者、就職後の対企業の4つ区分ごとの実績をまとめてございます。

右側のグラフを見ていただきますと、各年度とも就職後の支援件数が約7割となっております。

続きまして、資料3ページをご覧ください。

上段の表は、就労継続者数の状況についてでございます。令和5年度の「翌年度就労継続者数の実人数」は前年度から4.9%増加をしております。障害別の内訳では、精神が前年度から9.7%増加をしております。また、右側のグラフをご覧くださいと、障害別の構成割合でも全体に占める精神の割合が毎年増加をしております。

最後に、下段の表をご覧ください。新規の就職者の離職状況についてでございます。各年度の新規の就職者数のうち、当該年度中に離職した人数、そして離職率をまとめたものでございます。令和5年度の全体の離職率は14.8%と、前年度からやや減少をしております。また、右のグラフを見ますと、全体に占める精神の離職者数は各年度とも約6割となっている状況でございます。

私からの説明は以上でございます。

○眞保座長 篠課長、ありがとうございました。

それでは、これまでのご説明内容につきましてご質問、ご意見などございましたら挙手をお願いいたします。

資料3のほうの3ページ目なんですけれども、上段で身体障害の方が前年——前年というか、久しぶりに増加しているんですけど、これは身体障害の方がいわゆる転職と申しますか、キャリア形成と申しますか、そうしたような背景があるんでしょうか。

○茂原委員 ちょっと完全に分析し切れる原因がないという状況ではございますが、障害者の雇用率を上げるという意味からすると、企業の皆様の採用意欲が高まっているということもあって、なるべくハローワークでもまずは紹介してというところをやっておりますので、徐々に増えているのかなというふうには考えております。

○眞保座長 ありがとうございます。

ほかにございますでしょうか。ここまでよろしいでしょうか。

そうしましたら、続きまして、次の議事に入らせていただきます。(2)の「障害者雇用・就労推進連携プログラム2024」についてです。事務局より、資料5「障害者雇用・就労推進連携プログラム2024(案)」についてご説明をお願いしたいと思います。

なお、この議事(3)のテーマ討議において意見交換の時間を多く取りたいと思いますので、この連携プログラムの説明は最小限とさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

○篠課長 事務局の篠でございます。それでは、資料5についてご説明をさせていただきます。座長からお話がございましたので、簡潔に説明させていただきます。

まず、資料5を2枚おめくりいただきまして、左下に「①」とページのあるところをご覧ください。本協議会におきましては平成20年11月に「首都T O K Y O障害者就労支援行動宣言」を行いまして、同時に、右の2ページから4ページにありますとおり、10の視点と20の行動からなる行動指針として「障害者雇用・就労推進T O K Y Oプラン」を作成いたしました。このT O K Y Oプランを具体化するため、庁内の関係部局や本協議会に参加している各団体が実施する事業を取りまとめましたものが連携プログラムという位置付けになっております。

では、7ページ、8ページをご覧ください。こちらにあります東京の障害者雇用の現状につきましては、先ほどの東京労働局資料のとおりでございます。

続きまして、10ページをご覧ください。こちらの上段の枠の中に、東京都の障害者就労支援に関連する計画を記載しております。

また、この下段から15ページにかけましては、今年度に各団体が取り組む主な取組を記載してございます。

続きまして、16ページをご覧ください。ここから61ページまでが連携プログラムです。各団体の具体的な事業を掲載しておりますが、時間の関係もございまして個別の説明は省略させていただきます。

続きまして、70ページをご覧ください。ここからは資料編といたしまして東京都の障害者雇用に関する様々なデータを掲載させていただいております。

最後に、82ページ以降に関係機関の連絡先を掲載しております。

説明が駆け足になりまして恐縮でございますが、説明は以上でございます。

○眞保座長 篠課長、ありがとうございました。何かご質問、ご意見等は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 私、長くやっているのに基本的な質問で申し訳ないんですけども、この連携プログラムは東京都障害者就労支援協議会が策定するものですよね。

○篠課長 事務局の篠です。

はい。障害者就労支援協議会として承認をいただいた上で策定するという形になっております。

○小川副座長 それで、設置要綱は、これは昔から変更がなかったんだらうというふうに思うんですけども、改めて所掌事項のところ、この就労支援協議会の策定については入っていないんですね。何かその整合性がないんだなというふうに気になったんですけども、これは昔から変わっていないですか。

○篠課長 はい。こちらの要綱につきましては、一部時点の更新はございますけれども、項目の変更はございません。

○小川副座長 分かりました。所掌事項のところに改めて、この協議会でこの連携プログラムを策定するということが入っていないんだなというふうにちょっと気がついたので発言をさせていただきました。

それと、「障害者就労支援協議会」というのが表紙のところ書いてありますので、全体の議事進行のスケジュールの調整というのはもちろん難しいことは承知しておりますけれども、内容についての説明については十分時間を取っていただいて、やはり質疑の時間の確保というのは今後お願いしたいなというふうに感じました。よろしくお願ひいたします。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございました。これについては今後お願いできるということでよろしいでしょうか。

○篠課長 事務局の篠でございます。

今、小川副座長からいただきましたご意見を踏まえまして、この要綱の中身ですとか、また今後の説明ということにつきましてはしっかり検討させていただきます。ありがとうございます。

○眞保座長 ありがとうございました。

それでは、「障害者雇用・就労推進連携プログラム2024」、引き続き要綱の内容も含めて

進めていただきたいというふうに思っております。

それでは、次の議事、(3)、本日のテーマ討議であります「障害特性に応じた多様な障害者雇用の実現に向けた中小企業支援方法の検討」に入りたいと思います。

まず、事務局である福祉局から本日のテーマ討議の趣旨について簡単にご説明をいただいて、次に資料6を基に、精神科医の視点から帝京大学・帝京平成大学の池淵委員より資料7を基に、就労支援機関の視点から障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江委員より、それぞれご発表いただきたいと思います。お2人のご発表の後に意見交換の時間を設けたいと思います。

それでは、テーマ討議の趣旨につきまして事務局よりご説明をお願いいたします。

○篠課長 事務局の篠でございます。テーマ討議の趣旨についてご説明をさせていただきます。

本日のテーマは、「障害特性に応じた多様な障害者雇用の実現に向けた中小企業支援方法の検討」でございます。先ほど東京労働局の茂原委員のご説明にもありましたとおり、新規の求職申込者数に占める精神障害者の割合は6割と、占める割合は大きいですが、就職した後、職場定着が難しい状況がございます。そこで、精神科医でいらっしゃいます池淵委員から、精神障害者の雇用継続のために必要な支援を考える上で医療機関と就労支援機関の連携がうまくいった事例をご発表いただき、雇用や職場定着に有効なアプローチなど、障害特性に応じた雇用の実現に向けた支援方法について様々なお立場からのご意見をいただければと思います。

また、都内の中小企業における法定雇用率の達成率が低い状況が続いておりまして、未達成の中小企業が障害者雇用について正しく理解し、適切に取り組むことにより、障害者雇用が進むことが期待されます。そこで、中小企業への個別訪問等による支援を実際に行っている池淵委員から中小企業の職場環境などに働きかけを行った事例を紹介いただき、委員の皆様には具体的なイメージを共有していただきまして、その上で、中小企業での障害者雇用と定着に向けた具体的かつ効果的な支援方法など、具体的に踏み込んでご議論いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長 それでは、池淵委員よりご発表をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○池淵委員 私は、もう40年以上、主に統合失調症の人のお仕事の支援をしまして、特に障害者雇用に精神障害者も含めた数値目標が出されるようになってからは全く今まで

の就労支援と異なってきていて、社会モデルは非常に大事なと痛感しております。いろいろな機関が関わりますので、そこがうまく1つのチームとしてやれないとうまくいかないので、その辺りをお話ししたいと思います。

次のスライドをお願いします。皆さんよくご存じのIPSモデルというのがありますけれども、これは考え方として、医療、生活支援、就労支援は全部1つのチームでやるというのが基本的な考え方なんです。

それで、アメリカの研究者でずっと就労関係のデータを出しておられる人がいますが、連携とはどういうことかと検討をしています。同じ組織に所属していて、例えばケースについての記録を共有できる、それが同一チームの条件だということで、そういう条件を満たす場合に非常に就労支援がうまくいく。その後の仕事の継続もうまくいくと言っていますけれども、我が国では医療は医療、福祉は福祉、雇用側は雇用側という現状なので、同じ記録を共有する同じ組織ですべて就労支援するということは不可能なんですけれども、でも工夫によってお互いに情報交換をしてうまく1つのチームでやれているということがありまして、そのことをお話しします。

私は精神科医で、医療機関なので、患者さんが具合が悪いときから始まって、だんだんに回復して出口としてお仕事というところまで、ずっと関わっていくわけなんですけれども、今度は就労支援だから、専門機関にバトンタッチとかというのは、うまくいかないというのがはっきりしているんです。ではどうするのかということなんですけれども、生活についてサポートするというのは、医療機関でも実はお金はつきませんが、デイケアなんかではある程度やっている。それから福祉事業所のほうでもやっていただいている。そことつながって、それからハローワークであるとか就労支援の専門機関とつながる。そういうつながりで、バトンタッチではなくて一緒に同時に支援していくということなんです。それで、当然、例えば会社と医療機関は全く利害が異なりますし、求められるものやいろいろな面で違いますから、そこはお互いの文化をよく理解して、相手はああいう状況にあるからあんなふうな支援をするんだという、お互いに理解し合えるということがとても大事だと思っています。例えばハローワークと仲良くしようという抽象的なことではなく、ハローワークの誰それさん、就労移行支援の誰それさん、その人たちは私と同じような考え方を持って一緒に支援してくれるから、このケースについてずっと同じチームでやっていきたいと、そういうふうに緩やかだけれどもお互い信頼しあえるチームをつくっていくということなんです。診療報酬の中に就労支援というのは含まれていません。

医療は治療であって生活支援は守備範囲外とされている医療関係者は結構多いと思うんですけども、私はそれでは就労支援はうまくいかないと思っています。デイケアや訪問看護などで生活支援、就労支援をするようなスタッフがいる。その人がいろいろな外の機関と関わっていく。そういうことですね。

では、次のスライドをお願いします。ハローワークなんかは特にそうなんですけれども、就労は一回で上手くいくということはまずないので、2～3回異なる職場で仕事をしてやっと定着するということが多いです。入って見ないと職場の環境って本当のところ分かりませんし、本人も自分にどういう仕事に向いているのかというのを最初は分かっていない人が多いんですね。学校時代から発症して仕事の経験がないということが大きいと思うんですけどもね。だから、転職を許していただきたいなど。ただ、ハローワークに行くと、その度に担当者が替わるというのだと積み重ねていけないので、できれば同じ方に付き合っていて、転職をしながらみんなと一緒に向いた仕事を考えていくということになったら素晴らしいと思います

精神疾患が悪いから医療の意見を聞きたいということがすごくあるんですけども、医療機関の中に外来の相談員を置いていたり、それからベテランスタッフが仕事探しにしっかり関わっていたり、そういう就労支援にかかわるスタッフがいればいいんですけども、小さなクリニックでドクターと外来のナースしかいないみたいなところは、もう就労支援は無理で、就労移行支援事業所やハローワークにお任せだと思うので、意見をもらうのはまず難しいです。

次のスライドをお願いします。チームになっていくためには成功体験と一緒に共有することが大事なんですけれども、病状が悪くなったときどうすればいいんだろうとか、本人の能力を実際の現場で見てもみんなでも共有するとか、そういうところを方法論として一緒に持って行っていただけたらいいなと思っているんですね。具合が悪くなるのは、大体職場の変化であったり生活の変化であったりということなので、そういう目で一緒に見ていていただきたいなと思っています。

次のスライドをお願いします。これは本当に幸いにしてうまくいった例なんですけれども、もう40近い女性の方で幻聴や妄想が長く続いていて、この年齢になるまで一度も仕事をした経験がなかった方なんです。ただ、真面目な努力家で、お薬の副作用が非常にやすくて、ジストニアというんですけども筋肉が硬直して体幹が少しねじれてしまったりということで、本人もすごく疲れやすいというハンデもあるんですけども、仕事をし

たいということで就労支援ということになったんですね。

次のスライドをお願いします。お薬を飲んでいるけれども、ずっと幻聴があるんです。お薬をそれ以上増やすと本人が動けなくなってしまうということで、最初にお願ひした就労支援機関は「いや、無理ですかね」となってしまうと、それでその次に、もうおなじみのハローワークのスタッフのところへ直接行って真面目な人で、一生懸命やりますと宣伝しました。もちろんご病気に対しては私たちがバックアップしますということで。それから区の障害者就労支援センターでも同じことをして、やっと何とか三者で一緒にということになったわけです。病気の症状がよくなるらない、作業能力も低下している、とにかく真面目で頑張るのだけが取り柄、そんな方です。

次のスライドをお願いします。初めに週20時間ということで、就労支援の担当者がよく知っているタオルを洗うとかエステサロンのバックヤードの仕事を紹介してくださって、店長さんは障害を持っている人を扱うのに慣れていたので、ありがたいことに丁寧に教えていただけて採用していただきました。デイケアの担当者はもうずっと長年付き合っているので、当事者の方も一番安心できる人ということで、定期的にお話を聞いて本人を支えました。

次のスライドをお願いします。ある日突然、当事者の方が職場のスタッフに、「店長さんに「もう来なくていい」と言われたけどどうしたらいいか」と相談して、スタッフの人はびっくりしてしまって、すぐ病院に行って相談しなさいということになったわけなんです。それで、例えばこの人はお母さんが病気して入院したときも具合が悪くなったりとかいろいろあったんですけども、今回はそういうこともなかったし、もちろん薬も変えていないし、何か職場であったのかなって思うんですけど、本人はそういうことは——妄想とか幻聴を持つ人というのは現実のストレスなことがしっかり認識できなくて、それが代わりに幻聴や妄想で表現されると思っていただいたらいいのですけれども。就労支援センターで関わってくださったスタッフが職場に行ってくれました。医療機関のスタッフは院内で働くことを前提にしているので、外に出るといのは結構大変なんですね。なので、就労支援センターのスタッフの方が行ってくださって様子を見てくれたんですけど、職場のほうでは何も変化はないということでした。デイケア担当者がそういえば1年間の契約更新の期限が近いよねということに気がつきまして、契約更新がしてもらえないのではないかと本人が不安を持ったのではないかと聞いてみたら、本人が「もう来なくていい。1年で終わり」と言われたと。それで店長さんにお願ひして、「引き続きお願ひします」

というふうにはっきり言ってもらった。そんなことがありました。

次のスライドをお願いします。ほかにもあったんですけども、仕事でミスしてしまった、うっかりしちゃったとか、新しいアルバイトが入ってきた。そうすると、すぐにもう、もしかしたら私が首になるのではないかと思って、そうなると思うと店長さんの声で「明日から来なくていいよ」と聞こえてくる。その繰り返しですね。だんだん就労支援のスタッフの方も慣れてきまして、私と一緒に、「すごく仕事を頑張っているって店長さんが言っているよ」と。全く問題ないと思うけれども、そして本人と一緒に、「幻聴と、そうじゃない本当に店長さんが言っていることって、どうやったら区別できるのかしらね」などの話ができるようになってきて、連携がうまくいくようになりました。本人が幻聴を訴えたらすぐ医療機関ということではなく、皆さんが上手に対応してくださるようになったんですね。今は実は、この人が障害者就労のほうでうまくいったということで、お店の広報誌に載ったんです。「元気に働いている貴子さん」ということで広報誌に載って、本人も本当にそれがうれしかったらしくて私にその広報誌を持ってきてくれたんです。ありがたいことにそれが本人のよりどころになって、その後からは辞めさせられると店長さんが言っているとは言わなくなりました。

途中でですけども、一応ここで区切りということで終わりたいと思います。ちょっと時間をオーバーしたかもしれません。ご清聴ありがとうございました。以上です。

○眞保座長 池淵委員、貴重な事例のご紹介、それからこれまでのご経験、まとめてお話しいただきまして大変ありがとうございました。ワンチームで支援していく大変さなどを学ばせていただきました。ありがとうございました。

それでは、続きまして堀江委員よりご発表をお願いいたします。

○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。コンパクトにまとめ、皆さんと討議の時間を持ちたいと思います

私どもの法人は、障害者就労支援に係るサービスを中心としている法人になります。その中でも東京都から受託している事業が中小企業障害者雇用応援連携事業、精神障害者就労定着連携促進事業、研修事業ということで3つの事業を受託しております。

私どもの法人としましては、法改正の中で非常に現場が混乱しているということから、法人としての支援者の指針、定義を整理しました。私たちは、障害者雇用や就労支援分野のソーシャルワーカーとして活動していく。単に就職をしていくということではなくて、「共生社会の実現を目指し対人援助職の理念・理論・技術等」を分かりやすく職場や地域

に展開するということを方針としております。

今回の法改正の中でも障害者雇用の質について非常に問われ、特に質について、こちらのほうは職業センターさんの研究事業でまとめられておりましたものです。私たち支援者は「人と環境に働きかける」という立場で雇用の質というのはどういうものか、それからどういった分野に働きかけるのかという概念図です。私たちは、このイメージを共有して活動しております。

次をお願いいたします。私たちの地域課題です。障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOは、東京の東側の8区を主に担当しております。ただ、この地域の方の住民だけではなくて、非常に労働人口が多い地域、求人数も多い地域ですので、全国の方がお見えになるという状況もあります。

次をお願いいたします。全体的な状況としては人手不足ということが言われております。また、多様な働き方、様々な人材活躍ということで女性や高齢者、外国人労働者、障害者雇用ということになっているんですが、いずれもミスマッチが指摘されております。

お願いします。次からのページは労働局からの説明でございましたので、9ページから12のスライドにつきましてはカットさせていただきます。

私ども就業・生活支援センターは都内に6か所ございますけれども、6センターがこの中小企業の応援連携事業を受託しております。担当する方たちにいろいろ聞きましたところ、企業や福祉それぞれの困りごとが複合的に課題につながっているという印象を持ちました。

次をお願いいたします。こちらは障害者就業・生活支援センターに寄せられる相談を少し整理したのですが、全般的に整理すると企業支援の支援を重点化していく必要性を感じております。非常に労働市場が大きいということも背景にありまして、雇用代行ビジネスなどのビジネスが非常に多い地域であること。それから、非常に多くの情報が毎日流れていて、企業の担当者の方たちがこの情報をキャッチしているという状況。それから、私たちの業界の課題として、雇用プロセスを経ずにマッチングをしてミスマッチが起きているなどの、企業支援や障害者雇用のコンサルテーションやスーパーバイザーができないという私たちの課題もあるなと思っております。

次の2つのスライドも飛ばしまして、事例に入ります。さらに課題を焦点化してちょっと考えてみます。2つの事例を通して考えてみたいと思います。「人がいない」ということを、施設側、企業側、そして就労支援の課題が相まって問題が生じていると思います。

2つ目の問題として、「障害者雇用は大変だ」というような印象を持っていらっしゃる方が非常に多いなという感じがします。

では、次のページをお願いいたします。そこで私どもは、法改正の中で福祉と労働の連携、短時間雇用の制度改正などが行われることから、ロールモデルになるような取組をする必要があるかということを考えておりました。この事例は都内のB型事業所3か所を運営している法人と企業との連携の事例です。センターに雇用相談がありまして、50名規模の会社さんでした。実際に作業として仕事として考えていらっしゃったものがB型事業所に仕事を発注されているということが分かりました。それを職域にしてしまうと作業所のほうも困られるのではないかと状況がありました。一方で会社の方もどんな場所で仕事をしているのでしょうかと興味をもたれていました。B型の作業所の職員さんたちも、企業で評価されている仕事ぶりを聞いて、企業を見学することになりました。この双方のやり取りの中で、実習や施設外就労などの提案や、上司の方に福祉の制度を説明する準備などをサポートしていきました。結果的に、企業の皆さんの、知的障害の人、精神障害の人は仕事ができるのだろうかという不安は、見学していただく中で一気にハードルが下がっていきました。また私どもがこの作業所との連携を判断した理由が、初めて去年就職実績をB型から出されたこと、そのことによってB型の施設の職員の皆さんは自分たちが働けないと勝手に判断していたんだなと気が付いたそうです。環境調整や働きかけをしていけば十分に働ける人たちが自分たちの施設の中にいるという実感を持たれたということです。また、こちらの施設のリーダーの皆さんが地域の貢献をきちんと考えられていました。今施設利用され高齢化されていく知的障害の方たちの新たなサービスを構築していく取り組み、その根底には、就労支援分野のソーシャルワーカーとしての職業倫理があり、私たちの方針と一致したということがあります。

次のページをお願いいたします。雇用までのイメージということで、こちらのほうは割愛させていただきます。

次の中小応援連携事業と精神障害者就労定着連携促進事業の中から、事例をご紹介します。先ほどの事例は企業も非常にモチベーション高く、雇用をするという前提で取り組まれていました。こちらは、応援連携で訪問する中で、「実は今いる在職者のことでもう本当に困っているんです」「対応で疲れているんです」というような相談から入りました。私どもは、業務支援と環境調整を援助として行います。一方で、今いらっしゃる従業員の方たちが疲弊されているという部分については、対人援助で用いる理論や手法、

ツールなどを案内します。例えば、精神定着事業で作成した医療機関との連携ツールの活用ですとか、それから私どもが支援の中で用いているメンタルヘルス対策などを職場の全ての方にお使いいただけるようにご案内するなど、こういうようなやり方で職場丸ごと支援をしていくという関わりをさせていただきました。

次のページをお願いします。この取組を考えましたのが、障害者雇用の受入れのためだけのお願いですとなかなか前に進まないという事例が非常に増えてきているという実感からでした。仮説として、一緒に働く労働者の方の欲求水準を上げていくことによって受入れマインドが醸成されていくのではないかと考えました。障害のある方以外の従業員の方たちにも、だれもが活躍できる会社風土の醸成のためのキャリア形成の視点でセルフ・キャリアドック制度のご案内を行いました。障害者雇用のお願ではなく、企業の継続的な経済活動という視点で人材育成にお金と時間をかけていただくようなご案内をする中でお話を聞いてもらえたということがありました。ただ、最終的なトップの決裁が下りなかったというところもありました。しかし、新たなアプローチ、手法としては手ごたえを感じました。

次のページをお願いいたします。私たちの、活動しているエリアでは、就労支援だけでは社会課題に対応できない状況が強くなっているなという印象を持っております。今私たちに求められているのは、他分野の方たちと連携するスキルが求められていると考えております。そのため、多職種連携、多職種協働の基盤づくりが必要です。その為に研修事業をやっております。詳細につきましては本日ご紹介できませんが、ピアグループスーパービジョンという手法を用いた研修を行っています。今年度からは地域に展開する方法で事業を進めております。私共は、東京都の研修事業を受託しております。研修のトレーナーなどでご協力いただきました区市町村のセンターのセンター長、移行支援の皆さんにご協力をいただいております。内容につきましては、この資料の最後のほうに参考資料として「マッチング等スキル向上研修教材」を御覧ください。こちらのQRコードを読み込んでいただきますと、こちらに講義とピアグループスーパービジョンの進め方というデモの動画がございます。お時間がある時にご覧いただければと思います。

まとめになります。まず私たちがやらねばならないこととしては、就労支援の専門職としての質を担保していくということが必要と考えております。2つ目として、職場環境に働きかけるという、このことができる人材を増やしていく必要性を考えております。

もう少し具体的に私どもが受託しております事業から考えてみたいと思います。応援連

携事業につきましては、しごと財団とのやり取りになります。実習アドバイザーさんや東京ジョブコーチの皆さんと理念や行動規範の共有を深めていく。それから、質の管理につきましては職業リハビリテーションの専門機関の東京障害者職業センターなどの関与を求めたいと考えます。私どもセンターとしましては、連携事業などを通し職場環境のアセスメントを行って、ともに働く従業員の方のマインドを醸成することや、しごと財団の実習登録者情報の共有や支援への関与などが考えられます。現在の支援では、定着からお願いされることが多いのですが、就職活動の入り口のところから連携ができれば、もう少し定着の課題で皆が困ることがなくなると考えています。企業の採用の準備性をこの事業を通して高めながら、登録者の準備性にも応じたスムーズなマッチングを拡大していきたいと考えております。

また、この事業を一緒に進めることによって、登録者が利用されています区市町村の就労支援センターの皆さんとも採用の入り口のところからの支援で一緒に協働ができるようなことも検討できるのではないかと思います。

また、様々な事業、研修事業ですとか精神定着事業などで培いました連携に資するツールなども、実践の中で機関同士で共有をしたり、企業に広めていくことができると思います。こうした支援の効果を共有しながら、企業が採用段階に進んだところでジョブコーチ制度などにつなげると、もう少し制度が有効に活用できるのではないかと考えております。このような支援を横断的につなぐ仕組みや運用上の工夫をぜひご検討いただければと思います。

様々お話をしましたが、企業からの支援ニーズは非常に高まっております。企業へのアウトリーチ支援につきましては、応援連携事業の委託の増額ですとか、あるいは雇用指導官の増員など、国と都が連携して実際に垣根を越えたチームができるように考えていただけますと助かります。

それから、最初にもちょっとお話しましたが、広報面の強化について。今、私たちは一社一社回っておりますけれども、有料職業紹介、コンサルティング会社などでは、莫大なお金を使って広報活動をしていらっしゃる。一軒一軒回ることの重要性もありますが、企業へのファーストアプローチは非常に難しいという現状もございます。障害者雇用に関する民間事業者からの参入も増えておりまして、企業に電話をかけても相手にされないケースも増えております。ぜひ都がやっている施策を効果的に周知していけるように、広報のほうも強化をお願いできればなというふうに考えます。

私のほうからは簡単ですが以上です。

○眞保座長 堀江委員、ありがとうございました。

テーマ討議「障害特性に応じた多様な障害者雇用の実現に向けた中小企業支援方法の検討」に関してのご説明を今いただいたところです。お2人の委員からご説明いただきました。本日は、委員の皆様からご質問、ご感想、ご意見など、ご発言いただければと思っております。時間の関係で大変恐縮なのですけれども、簡潔に1～2分でお話しいただければと思います。よろしく願いいたします

それでは、私の右側の山岡委員から順に、岩原委員、有馬委員、加藤委員の順にお願いしたいと思います。それでは、山岡委員、よろしく願いいたします。

○山岡委員 武蔵野市障害者就労支援センターの山岡でございます。池淵委員、堀江委員、どうもありがとうございました。

トップバッターでちょっと頭がなかなか整理できていないんですけれども、池淵委員からは、私たち就労支援機関に対して継続して関わっていくことの重要性についてのお話をいただいたと思います。定着支援の大事な目的の一つだと思うんですけれども、やっぱり私たち支援員は早期に変化を捉えるということが大事だろうと思います。そういった役割が支援機関の職員にはあるだろうと思います。

私、昨日、会社のほうに定着支援に行ったんですけれども、会社の方が3名いらっやって、ご本人と私という感じでした。一番関わりが長いのが私だったので、ここまでの数年の変化を会社の方に伝えて、「ああ、そんなに変わってきたんですね」というようなことを情報共有させていただいて、「非常に有意義でした」とおっしゃっていただいて、ああ、そうか、こういうことをやっぱりきちんと会社に発信していく。いい変化があるときは、やはりそれは肯定的に私たちからもフィードバックをしていく必要があるでしょうし、また、そうではない変化があるときには、やはり私たちから医療機関への情報提供であるとか、あるいは企業に対しての工夫ですとか配慮についてのお話をさせていただく必要があるだろうと思います。

ただ、今、多摩地域と区部となかぼつセンターのほうで、就労支援センター間の状況なんかについてちょっと全都で共有していこうというような動きがありまして、先日、本当につい先日なんですけれども、アンケートを有志の団体で取りました。お察しのとおり、就労支援センターの質と量というのが障害者雇用でも言われているわけなんですけれども、障害者就労支援機関のスタッフについてもやっぱり質と量の課題があって、登録者増による

支援がなかなか追いついていかない。実践が流れていってしまうということの課題感はかなり多くのセンターから出てきています。これまで私たちが支援のキーマンだったはずなのに、とにかく大量の相談を受けていくという中で実践が流れてしまっていて、キーマンとしての役割もだんだん果たせなくなってきているという状況があるんだろうと思います。

堀江委員のほうからは、障害のある従業員と職場の自立を目指す援助というところでお話があって、この辺りがすごく大事なポイントになるんだろうと思うんですけども、援助の軸となるキーワードというのはやはり「コミュニケーション」だろうと思うんですよね。職場とご本人とのコミュニケーションだろうと思います。厚労省が出している合理的配慮指針の中には、合理的配慮の手続に関しては、合理的配慮に関する措置については事業主と障害者が話し合うということがちゃんと書かれてあって、例えば企業さんのほうから「こういう障害のある方ですけど、どんな配慮が必要ですか」というご質問をいただくことは結構ありますけれども、「それはまずそちらでお聞きになられたらいかがですか」というところでご案内をしています。やはりそういった関わりの中でコミュニケーションが生まれて、企業がご本人のことをきちんと理解していくですとか、ご本人も企業からどんなニーズがあるのかをきちんと伝えられていくという、そういう関わりができていくということだと思いますので、私たちだけで何とかしていくという考え方ではなくて、きちんと就労支援センターの職員がそういった関わりを企業の中で醸成させていくというか、進めていくという役割があるんだろうというふうに、今日お二方のご発表を聞いていて思いました。

すみません、感想ですけれども以上です。

○岩原委員 岩原です。お二方、ご発表いただきありがとうございました。

池淵委員のお話からの感想になりますが精神障害者の方の就労のご相談はかなり増加していると日々の支援で感じております。私ども目黒の就労支援センターは20年ほど前から運営をしておりますが、20年前はオール知的障害の方の登録だったものが今は精神と知的の方が半数ずつになっていて、今年度には精神の方の登録者が上回るだろうと予想しております。そういったこともありまして、最近では医療機関との連携が非常に増えました。例えば、高次脳機能障害の方だと、S Tさん、P Tさん等、精神の方だと訪問看護を利用する方がいらっしゃいますので、訪看の方との連携も増えております。医療機関とつながることで広い角度でその方を見ることができ、結果、良い支援が行われているのではないのかなと思っています。医療機関等、関係機関が増えれば増えるほど利用者に対する

サポートの手厚さは増えますので、就労支援者は企業の状況も考慮しながら、過重な負担にならないよう丁寧に合理的配慮をお願いする必要があると感じております。

最後に、堀江委員のお話にありました多職種連携と多職種協働はとても大事な視点になるかと思います。今まで以上に意識しながら支援を進めてまいりたいと思っております。

以上です。

○有馬委員 東京障害者職業センターの有馬です。池淵委員、堀江委員、貴重な問題提起、ご発表ありがとうございました。

手短かに感想だけ述べさせていただければと思います。お2人のお話を聞きながら、障害者職業センターは今後就労支援の人材育成というところに力を入れていこうということで今進めているところでもあり、そういったところでお話を伺っていました。やはり池淵委員のお話にあったような支援機関間、医療機関であったり就労支援機関であったり、そういう各段階の専門的支援機関がしっかりとタッグを組んで継続的な支援をしていけるよう、連携した支援をすることもできる支援者、また企業の支援ということで堀江委員からお話がありましたけれども、これから初めての雇用で障害者を受け入れる企業はもちろんですがけれども、今各企業で雇用数が増えてきていて、ただ企業に配慮をお願いするということだけでは企業の負担がどんどん大きくなってしまいますので、企業に育っていただくような支援、企業が長く雇用を続けていけるような支援をしていける支援者の育成というのが非常に大事なというふうに思って聞かせていただきました。なかなか就労支援を長く続けていっていただける人の確保も難しい面もあり、結構人の入れ替わりも多い分野でもあったりしますので、そういったところも含めて長く就労支援に携われる、支援経験を蓄積できる人材というものの確保が進んでいくといいなというふうに考えておりました。

以上でございます。

○加藤委員 中小企業団体中央会の加藤と申します。お2人の委員の皆様、ありがとうございました。また、日頃から、国、東京都の中小企業に対する非常に手厚い支援策につきましては感謝申し上げます。

私どもの団体としては、行政等のこういった情報を会員に伝えているというだけではないかなものかというふうなこともありまして、もっと直接的に会員に訴える方法として、しごと財団、それから産業労働局と共催という形は取らせていただいているんですが——まあ、ほとんどおんぶにだっこなんですけれども、会員の経営層向けに8月と9月に障害者雇用についてのセミナーをやらせていただくと。しごと財団の皆さんが、今日もお見え

ですけれども藤村課長さんですかね、企画いただいたかと思うんですが、講師を眞保座長をお願いいたしまして、会員の経営層向けに、「障害者雇用とは」というふうな基本的なところからなるのかなと思いますけれども、しっかりと伝えていきたいと。恐らく、ある日突然何かが画期的に変わるという世界ではないかと思えますけれども、こういう牛歩のような歩みですけれども、少しずつ努力して中小企業の障害者雇用の促進に努めていきたいというふうに思っております。

○眞保座長 ありがとうございます。

そうしましたら、続いて私の左側になります津島委員から鈴木委員、大羽委員、清田委員、茂原委員という形でお願いしたいと思います。

○津島委員 新日東電化の津島です。当社は大田区でめっき加工業を営んでおりまして、今従業員が96人ですけれども、障害者を16人雇用しております、雇用率としては16.7%です。3障害とも雇用しております、聴覚障害が2人、精神障害5人、知的障害9人で、精神の方は統合失調症2人、自閉症2人、発達障害1人。こういうことで、製造部66人なんですけれども、全員製造部に所属していますので、製造部の雇用率とすると24.2%。ということは、4人に1人が製造現場で障害者が働いていると。10年前から障害者雇用を始めて、ここまでになりました。

始めるきっかけがありまして、平成26年4月、ちょうど10年前に東京都教育委員会から都庁で表彰していただく機会があって、そのときに教育委員会の方から障害者雇用のお話をいただいて、それがきっかけとなりました。当社の仕事は単純作業がやはり多いので、若年労働者の方はやっぱり面白味がないので定着しないんですね。せっかく雇用しても1年や2年で辞めてしまう。ただ、障害者の方は、ルールが決まっている反復した作業、それから緻密な作業が非常に得意という特徴があって、障害者でもできるのではないかという発想に至って、実際やってみたところ非常にこの仕事がマッチして、障害者のほとんどの方が楽しいというふうに言っていて、それで定着も非常にいいということで、一緒にやってよかったなど。このきっかけが恐らくなかったら現在に至っても障害者雇用をやっていなかったのではないかなと思うんです。それまでは、やはり定着が悪いといっても若年層も採用できたし、一般の方、健常者も採用できたから、わざわざ障害者を雇用しようというところまで目が中小企業は行かないんですよ。ところが、それからだんだん環境が変わってきて、もう全然、今は募集しても若い人も50代も全然来ないようになってしまっている、ある意味障害者雇用する余地がある、仕事が切り出せるという企業であ

れば、ある意味今はチャンスがあると思うんですね。ですから、私どもがそのきっかけを元に雇用を始めたということで、そのきっかけづくりであるとか、それから障害者は難しい漢字が読めなかったり計算ができないとか、いろいろなことを同時に言われると混乱しますけど、ちゃんと教えれば作業自体はできますから戦力になるということ、これを理解している中小企業もなかなかいないので、この辺を正しく理解して、仕事の切り出しができるのであれば、そういうきっかけづくりをするということで雇用を促進していけたらなというふうには思っております。

以上です。

○鈴木委員　がん研究会の鈴木と申します。本日は貴重なお時間をいただきましてありがとうございます。

当会は医療業となりまして、約2,000人以上の職員が働いております。業務内容につきましては、主に病棟でのベッド清掃やベッドメイキング、他部署からのシュレッダーの回収等、様々な事務作業を行っていただいております。来年度、除外率が30%から20%に引き上げられるため、現在募集活動は行っておりますが、なかなか応募が増えておりません。主に知的障害者が多く在籍しておりますが、少しずつ精神障害者の応募も増えております。ミスマッチを防ぐために積極的に実習の受入れを行っておりますが、こちら側が採用したいと思っても、実際に経験してみても、業務がむずかしかった、いろんな障害者の方との関わり方に戸惑った等、実習のみで応募していただけないことが多々あります。

今回、皆さんのお話をお伺いして、企業側の支援はとても大切ですが、支援機関担当者の方と一緒にどのようにしたらその方にとって定着していけるのかというのを一緒に考えながら進めることがとても大事だと感じました。

昨年ですが、エクセレントカンパニー賞をいただきまして、配布資料の中に業務内容等ご紹介がありますので、お時間があるときにぜひご覧いただければと思います。

本日は、ありがとうございました。

○大羽委員　ソニー希望・光株式会社の大羽ルミと申します。池淵委員、堀江委員、ご説明ありがとうございました。

弊社はソニーグループの中の特例子会社という位置付けで、現在、従業員が229名、約7割が障害をもたれた方という構成で事業を進めております。業務内容は、清掃を中心とする軽作業、事務サポート業務、IT・映像の3つの事業です。IT・映像の事業拡大に伴い、精神の障害を持たれた方が2020年20名から2023年で80名と約4倍に増加しています。

そういう方々の定着支援が課題です。

池淵委員の説明中にありましたとおり、精神障害をお持ちの方が体調不良でお休みする場合、かかりつけの医師、就労機関の担当者、また、弊社の現場の支援者が連携することによって長期休職を未然に防止できた事例もございますので、皆様との連携は欠かせないことでございます。また、それぞれの情報を共有していただくことによって、問題解決の糸口がつかめるといことがございます。

次に、堀江委員からご説明いただいた中小企業の方々の支援は、大変勉強になりました。私どもといたしましても、何かご支援できることがあれば協力させていただきたいと思っております。引き続きよろしく願いいたします。

○清田委員 東京商工会議所の清田と申します。本日は貴重なお話をいただき、誠にありがとうございました。

私からは感想と意見を申し上げます。東京都で障害者雇用が進んでいないという現状、恐らく長く続いているかと思えます。小規模企業が多い、企業数がそもそも多いということも原因と考えられますが、今日改めて資料を拝見させていただきますと、50名未満の企業だけではなく、300名、500名といった規模でも平均からちょっと下回ってしまっている現状があることを確認しました。その要因が何なのかということ一度整理をすることも重要なのではないかと感じました。東京は確かに企業は多いですけれども、その分人材も多いと思えますし、支援学校や支援施設というのも他県さんに比べて充実されていらっしゃるのではないかなと思っております。ぜひどういったところがネックになって雇用が進まないのかということ、どのような方法がいいのかは、ちょっとすみません、分かりませんが、アンケート調査ですとかそういったことも含めながら現状整理をするということも重要なのかなというふう感じたところでございます。

加えまして、今後推進に向けて支援をしていく視点においては、やはり規模や経験によって大きく支援の在り方というのが変わると感じてございます。特に規模に関しては、300人程度の比較的固まりがある、仕事の量があるところと、50人前後で仕事の幅が少し狭い、量も少ないというところとでは、業務の切り出し方ですとか職場でのサポート体制の在り方ですとか、そこら辺も大きく異なると感じております。なので、ぜひ東京の障害者雇用の現状や課題を整理していただく中で、規模ですとか経験に応じて支援の在り方もあわせて整理いただき、先ほども津島委員がおっしゃられていたかと思えますが、今人手不足の中で非常に大きな戦力になるんだという視点から、また今日講演にもありましたと

おり、チームで、かつアウトリーチで支援ができるという体制ができれば素晴らしいなというふうに感じたところでございます。

私からは以上です。

○茂原委員 改めて、東京労働局、茂原でございます。お2人の委員の皆様、発表をありがとうございました。

まず、池淵委員の発表の中で、1回での就職で終わりではないというお話。ハローワークでもまさしく、1回ではなく2回、3回と支援をしてやっと定着するというパターンは多くございます。その中で、やはり担当が変わらず、今までの経過を知った職員がずっと担当するという事はしっかりと考えて対応していきたいと思っています。また、さらに医療機関の病状を理解した方がチームの中に入れていただくというのは極めて重要と思っています。発端としてはハローワーク側から呼びかけてチームをつくるということが多いかとは思いますが、その点も含めて支援チームの体制の強化についてももしっかり対応していきたいと思っております。

また、堀江委員からお話がありました中小企業応援連携事業につきましては、ハローワークの雇用指導官が、例えば今まで障害者の方を雇ったことのない企業のリストをつくって、そこにアポイントした後、必要に応じて支援員の皆様と企業訪問をするというところをきっかけにしております。これについても、今までは求職者を中心としたチーム支援を行っていましたが、これからは初めて雇う企業の方を中心としたチーム支援というものもハローワークでは積極的に取り組んでいきたいということで今動いているところでもございます。これにつきましては、先ほど説明させていただきましたとおり、0人企業もこれだけ多い東京でございますので、どれだけの企業にアプローチをしてしっかり支援ができるかということですので、お話にもありました、例えばハローワークでいうと雇用指導官の増員というようなことも含めて、多くの支援を待っている企業の方に対しても支援できるような体制をしっかりと築いていきたいと思っております。

大変参考になりましたので、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。委員の皆様に通ってお話をいただきましたが、このご質問あるいはご意見、ご感想の中で、池淵委員、それから堀江委員にコメントしていただく時間をちょっと取りたいと思います。

池淵委員先生、いかがでしょうか。池淵委員、お願いします。

○池淵委員 ごめんなさい、会議室が大きいので、一部の方のお声が反響がかかってしま

ってうまく聞き取れないようなところが結構あって、申し訳ないんですけども、全部は把握し切れていないのです。具体的にこういうことが聞きたいということをもう一度出していただければお話しできるかと思うんですけども。

○眞保座長 追加で池淵委員にご質問等はございますでしょうか。——特によろしいでしょうか。またございましたらお声がけをちょっとしたいと思います。よろしく願いいたします。

そうしましたら、堀江委員、お願いいたします。

○堀江委員 皆様、ありがとうございます。拙い発表で、大変お聞き苦しかったのではないかなと思います。

皆さんのお話を伺いまして、やはり私自身もまだまだ、都がやっぴらっしゃる、しごと財団がやっぴらっしゃる、労働局がやっぴらっしゃる事業というのをまだまだ使いこなせていないとか、理解できていないなというところを今回改めて感じたところです。多職種連携をどうやって深めていくかというところを、またさらに現場で仲間を増やしながら対応していこうというふうにもまた考えたところです。ありがとうございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、最後になりますけれども、今までの議論を通じて小川副座長のほうからお話ししていただければと思います。

○小川副座長 池淵委員と堀江委員、ご発表ありがとうございます。大変現場の様子がよく分かりました。

この協議会で中小企業の問題というのは何回も何回も取り上げられているところで、やはり東京都の障害者雇用で一番課題なのはここであるということは皆さん同意いただけるところではないかなというふうに思っています。

それで、なかなか本当に具体的な手は難しいんですけども、今日ご発表いただいた内容とか、それからその手前で出していただいたデータなどを見ながら考えたところで、やはり区市町村就労支援センターの実績のところ、これは現場感覚として多分あるんだと思うんですけども、全体に登録者は増え、就職者は増えて、お仕事は忙しくなる一方で、その中で大企業との連携による生活支援のほうですよね。生活面の支援、ここの業務量と、それからやはり中小企業の支援は先ほどやはりキーであるというふうなご発言が山岡委員のほうからもありましたけれども、地域の区市町村就労支援センターがやはり地域の企業に働きかけていくことが重要だと思うんですけども、地域の中小企業に対する業務量と

一体バランスがどういうふうに変わってきているんだろうということについて、何かしら、やはりデータと言うと言い過ぎかもしれませんが、情報を踏まえた中で、では施策としてどこにどういうふうに入力をしていったらいいのかということを考えていかなければならないということや、ずっと議論はしているのではないかなと思うんですが、改めてそういう局面なのかなというふうに感じました。

それから、やはり同じ区市町村就労支援センターのデータで、雇用前支援と雇用後支援、これでいくともう雇用後支援のほうが多くなっている。これについても、やはり雇用した後ではなく雇用の前のところで中小企業の支援というのは当然必要なわけで、そういった余力がもう——余力と言うと失礼かもしれませんが、そういった時間と手間がかけていくくなっているのではあるかなと。こうした状況なのかなというふうにはデータからは推察したところです。

それから、では具体的になかぼつの方でどういうふう動いていらっしゃるかということについてはご発表でよく分かりました。こういった丁寧な取組とか、あるいは地域ときちんと連携した取組というのが重要であるというふうに改めて認識したところですが、やはり中小企業の応援連携事業、これについてやはり東京都の事業としての成果というのがどうなのか、そういった情報というのはこの協議会でこういった発表と併せてご提示いただいて、東京都の就労支援の施策について若干意見交換ができればいいかなというのが、私が冒頭のほうで、このプログラム2024、これは就労支援協議会のほうで策定するという形になっているので、これについての検討の時間をいただきたいといったところも関連してくるところです。今回の内容については、48ページのところが中小企業に対し雇用ノウハウ等を提供しますというところで、これだけのメニューがたくさん書いてあって、それぞれについて令和3年から5年、6年、数値的にはそれほど大きく変わらない、あるいは若干減っているところもあって、やはりこういったところを見ながら、どこの事業を強め、どこの事業については修正が必要なのかという入り口の議論ができれば望ましいなというふうに感じたところです。

最後は、人材のところではやはりコンサルがなかなかできにくいというご意見が堀江委員のほうからもございました。実際に中小企業の立ち上げ支援というでは、仕事の切り出しから障害のある人のマッチング、あるいは助成金とかそのほか全部含めての総合的な相談・助言というのが必要になって、これはやはり経験豊富な就労支援の専門職でないと難しいだろうというふうに思うところです。

一方で、これもご発表の中にありましたけれども、障害者雇用代行とか様々なビジネスがこの領域に参入してきていて、企業が障害者雇用をするときにはどちらかというところのほうの情報も豊富で、そちらのほうを利用されることが多くて、公的な支援事業のほうアプローチをしていってもなかなか対応していただくことが難しいというような現状についてもご報告がありました。これはかなり衝撃的なことでありますが、実際そうだろうというふうに思っています。

人材育成については、公的な支援事業のほうの強化というのはずっとこれも、この連携プログラム2024のところでも人材育成はこういったことをやっていますということはずっと書かれていて、強化されているところですけども、やはりもう少し裾野の広い営利事業、それも支援事業ではないところの様々な営利事業も網羅するような人材育成というところの視点も必要なステージに入ってきているのかなというふうに思っています。区市町村就労支援事業やなかぼつ、あるいは訪問型、企業在籍型、ジョブコーチ、ここを強化していくだけではなくて、もっと幅広い人たちが障害者雇用や就労支援に携わる時代になっていますので、そこの方たちにどんな知識や倫理感や専門性を持っていただくことが必要なのかということカバーした人材育成を、これは東京都がやるべきかどうかというのは別な議論ですけども、必要なステージに入ってきたのではないかなというふうに感じました。

以上、雑駁ですが、失礼いたします。

○眞保座長 小川副座長から全体を俯瞰したご意見をいただいたところだと思います。この場で、本当に東京都の障害者雇用で長く言われていることではありますけれども、いよいよ雇用率が令和8年に向けて上がってくるというところで、これまで雇用が遅れてきた中小企業の方たちに雇用にチャレンジしていただくというステージに入っておりますので、この課題解決に向けて今回、池淵委員、それから堀江委員のご発表を通じて勉強させていただけたと思います。大変ありがとうございました。

また、加えて委員の皆様から、それぞれのお立場でこの中小企業の雇用をどう促進していくか、ご意見をいただけたと思っております。きっかけづくりが大切であること、戦力化、特に中小企業においてはもう戦力化なしには雇用はあり得ませんので、戦力化されている事例がエクセレントカンパニー賞を含めて出てきておりますので、特に中小企業に特化した障害者雇用に資する情報をどのような形で広報していくのかということもこれまで以上に必要になってくるのではないかなというふうに思いました。

また、この連携プログラムの効果について、データを蓄積して関係者で共有することも必要なのではないかと小川座長からもご指摘をいただいているところです。皆様のお力添えをいただいて、このプログラムの行動指針にある理念を実現していけますよう、引き続きお力添えいただけたらなというふうに思っております。

本日は、ご発表いただきました池淵委員、それから堀江委員、ありがとうございます。また、活発なご意見をいただきまして、委員の皆様にご挨拶申し上げます。ありがとうございます。

それでは、時刻も近づいてまいりましたので、議事を終了させていただきまして、事務局にお戻ししたいと思います。

○加藤部長 福祉局障害者施策推進部長の加藤でございます。改めて、本日は皆様どうもありがとうございます。この後事務局から連絡事項がございますけれども、その前に簡単に、幹事を代表いたしまして一言お礼のご挨拶をさせていただきます。

本日は、最も時間をかけていただきましたのがテーマ討議ということでございましたけれども、池淵委員、堀江委員のご発表、大変ありがとうございます。そして、ご発表を受けまして、忌憚のないご意見を様々な観点から、それぞれのお立場から、細かな意見、それからマクロ的な意見、両方を頂戴したと思っております。本日頂戴いたしました貴重な意見を基に、これから私ども、先ほど座長のお話にもありましたけれども法定雇用率が引き上がっていくということでございますので、中小企業への支援に力を入れて雇用率を上げていくということにつきまして、関係機関の皆様、それから都庁内でも連携いたしまして取り組んでいきたいと思っておりますので、引き続きのご協力をどうぞよろしくお願いいたします。本日はありがとうございます。

○池淵委員 お疲れさまでした。

○篠課長 事務局の篠でございます。その他庶務事項につきましてご連絡申し上げます。

本日、議事にご参りました「障害者雇用・就労推進連携プログラム2024」につきましては、本日のご意見、ご議論を踏まえた上で座長にご報告の上、作成を進めさせていただく予定でございます。

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、各委員の皆様にお送りをいたしますので、ご確認をお願いいたします。

なお、次回の就労支援協議会は、来年1月下旬から2月上旬頃の開催を予定しております。

最後に、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をお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

本日は、長時間にわたり活発にご議論いただきまして、誠にありがとうございました。

午前11時56分閉会