

東京都障害者就労支援協議会  
(第 3 7 回)

令和 7 年 7 月 1 日 (火) 午後 6 時00分

東京都庁第二本庁舎31階 特別会議室24

午後 5 時59分開会

○眞保座長 定刻より若干早いですけれども、皆様おそろいということで、始めさせていただきます。ただいてもよろしいでしょうか。

第37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、大変ご多用の中、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。

本協議会は、会議、それから、議事録とも原則公開となっておりますので、ご承知おきいただければと思います。

まず、本日の出席状況につきまして報告させていただきます。本日、出席者は13名となっております。帝京大学・帝京平成大学名誉教授の池淵委員と、それから、東京都中小企業団体中央会常勤参事の加藤委員はご欠席ということになっております。それから、幹事は、産業労働局、富岡事業推進担当部長及び教育庁、山田指導部長がご欠席と伺っております。

それでは、議事に入ります前に、今年度の異動等で委員の変更がございましたので、新たに就任された委員のご紹介をさせていただきます。お手元の資料1の委員名簿の順にご紹介しますので、一言ご挨拶いただけますでしょうか。

まず、東京商工会議所の佐藤弘太委員です。

○佐藤委員 佐藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長 よろしくよろしくお願いいたします。

続きまして、東京労働局の磯浩之委員です。

○磯委員 東京労働局職業安定部長の磯と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○眞保座長 よろしくよろしくお願いいたします。

小平市障害者就労・生活支援センターの中村真英委員です。

○中村委員 中村と申します。よろしくお願いいたします。

○眞保座長 よろしくよろしくお願いいたします。

次に、幹事のほうも交代があったようですので、自己紹介のほうをお願いいたします。

○小出東京しごと財団事務局長 東京しごと財団の小出と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○眞保座長 よろしくよろしくお願いいたします。

○梶野部長 福祉局障害者施策推進部長、梶野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

します。

○眞保座長 よろしく願いいたします。

続いて、事務局から資料の確認をお願いいたします。

○佐藤課長 事務局の福祉局障害者施策推進部就労支援担当課長の佐藤でございます。よろしく願いいたします。

本日の会議資料につきましては、全庁的なペーパーレス推進の観点から、タブレット端末を使用してご覧いただきます。

最初に、簡単にタブレットの操作方法についてご説明をさせていただきます。よろしくお願い致します。

○伏見統括課長代理 産業労働局雇用就業部就業推進課の伏見と申します。よろしくお願い致します。

お手元にタブレットをご用意させていただいておりまして、前回の障害者就労支援協議会からタブレット形式で行わせていただいておりますけれども、本日は初めてご参加された方もいらっしゃると思いますので、改めてご説明させていただきます。

ページを移動される場合は、右とか左にスライドさせていただきますとページが移動するようになっておりますので、万が一ページがどこか見当たらなくなってしまうという方は、左下のところの「一覧」というボタンを押していただきますと全体の一覧のページが見えるようになっておりまして、そこで探していただくことも可能となっております。

何か操作の中で不具合等がございましたら、事務局のほうにお声がけいただければと思っております。

以上、よろしくお願い致します。

○佐藤課長 最初に、資料のご説明をさせていただきます。

本日の議事に使用する資料につきましては、タブレットに表示されております会議次第にございますように、資料1から資料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「東京労働局資料」、資料3「令和6年度区市町村障害者就労支援センター実績（速報値）」、資料4につきましては3つございまして、1つ目は「障害者雇用・就労推進連携プログラム2025の主な変更点」、同じく、資料4－2につきましては連携プログラムの本編となります。また、資料4－3につきましては、事前に委員の皆様から意見をいただいておりますので、質問等についてまとめたペーパーをご用意してございます。また、資料5につきましては、「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）」の資料でございます。資料6につきましては、「「(仮称) 障害者就労支援士」について」の資料となります。

事務局からは以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございました。

それでは、よろしいでしょうか。

では、議事に入らせていただきます。

本日の主な議事は、会議次第の（１）から（３）のとおり、３点になります。

まず、議事の（１）①、②を所管されている委員及び事務局からそれぞれご説明いただきまして、まとめて質疑の時間を設けたいと思います。

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、①令和7年の雇用失業情勢について、磯委員より資料2「東京労働局資料」によりご説明をお願いいたします。

○磯委員 改めまして、東京労働局職業安定部長をしております磯と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

各委員の皆様には、日頃から東京労働局、そしてハローワークの業務運営、とりわけ障害者雇用促進について多大なるご協力をいただいておりますこと、改めまして御礼を申し上げます。ありがとうございます。

それでは、私のほうから資料2に従いましてご説明をさせていただきます。

まず、スライド1をお開けいただいて、全国の雇用失業情勢（令和7年4月）というふうにあります。実は、6月27日に5月の発表がもう既にされております。下のグラフを見ていただくと、赤と青とオレンジの折れ線グラフがございます。赤、青、これは有効求人倍率になります。赤が東京の有効求人倍率、青が全国の有効求人倍率ということになります。オレンジ色のグラフについては完全失業率ということになります。東京は、この表示上では、有効求人倍率は1.79倍ではありますが、5月は1.76倍とちょっと低下をしている。全国については1.26倍ですけども、5月では1.24倍と、ここも少し落ちているというところでございます。オレンジ色の完全失業率は4月、5月とも2.5%ということで、同率となっているというところであります。このグラフを見ていくと、大きな景気の動向によって、青と赤が下に行く、そしてオレンジ色が上の高い倍率になるという相関的な関係にあります。例えば、下のところに日付が入っていますが、平成20年の段階ではリーマン・ショックがあつて、それによって急激に有効求人倍率が落ちて、完全失業率が上がっ

た。さらに、令和2年のところ、右側のほうへ行きますと、コロナ禍で有効求人倍率が落ちたが、完全失業率は逆にリーマン・ショックのときよりも落ちなかった。これは、雇用調整助成金によって雇用維持が図られたというところになります。そのような見方をしているというようなグラフになりますので、参考ということでお知らせをさせていただきます。

続いて、スライド2を見てください。これは同じく最近の雇用失業情勢のところになり、先ほどのページのほうでご説明をしたところとかぶりますので、詳細は割愛をさせていただきますが、ここ最近のトレンドといたしましては、求人、求職ともに増加傾向というところになっています。しかしながら、求人については、昨年度に比較をして増加の部分については鈍化をしてきているというようなところであります。さらに、今後、関税の影響、これがどういうふうに影響されるかというところは少し懸念をしているというようなところになります。

続いて、スライド3を見ていただければと思います。東京のハローワークにおける障害者職業紹介状況というところになります。まず、上の部分につきましては新規求職申込みの数、下の表については就職の数になっています。それぞれ令和元年度から、コロナ禍前の部分から比較をして入れさせていただいています。

上段の新規求職申込みにつきましては、障害者の全体的な求職のほうは2万2,095人ということで、前年度に比べて0.8%増、微増ということになりますが、令和元年度に比べますとかなり増えているというところになります。その横は障害種別で取ったものになります。身体障害者、こちらのほうはマイナス5.4%、知的障害者については前年度とほぼ変わらず、精神障害者につきましては前年度より2.8%増というところではありますが、令和元年度との比較を見ていただくと、かなり精神障害者の方が増えているというようなところになります。

続いて、下の段の表は就職になります。一番下の左下のところが就職の合計になりますけれども、東京全体で令和6年度は7,510件の就職ということになります。こちらについては5年ぶりの過去最高の数字ということになってきています。その内訳といたしまして、身体障害者につきましては前年度に比べて2.8%増、知的障害者については6.0%増、そして、精神障害者については12.4%増というような形になっています。

今、精神障害者の方の数字は、求職、就職ともに6割方を占めているというような状況になっているというところがございます。また、全体的に就職が上がったというのは、令

和5年3月の法改正、障害者の法定雇用率が段階的に引き上がったということが大きく挙げられるところでありまして、企業の採用意欲が高まったということにつながっているところでもあります。

続いて、スライド4を見ていただきますと、直近の法改正、先ほど申し上げた法改正の部分をもとめたものになります。雇用率、こちらについては令和6年4月から2.5%になりました。令和8年7月には2.7%、これが改正内容の雇用率になってくる。これに向けて企業の雇用意欲が高まって、就職が伸びているというような状況になります。

そして、スライド5を見ていただくと、同じく法改正の部分になります。除外率というものが設定をされていますが、特に現場作業とか、就業が困難と認められる職務について設定をされていますが、今回の改正で一律10%引き下げられたというようなことから、企業の母数が増えることによって障害者を雇用する義務数が増える、そのようなことから雇用の意欲が高まっているというところがございます。

そして、スライド6を見ていただきまして、これは、昨年の令和6年6月1日付の障害者雇用状況、これをまとめたものになります。これは民間の数字ということになり、昨年の12月20日に厚労省と東京都、両方で発表したものということになります。

上段の表につきましては、前段が全国での数字、下段が東京都というところになります。東京都については実雇用率2.29%、それと、前年比は増というふうになっていますけれども、全国の実雇用率は2.41%ということで、全国に届かないというような状況になります。

また、実雇用率、雇用率の達成企業割合、こちらについても、残念ながら、いずれも全国で東京都は最下位というような状況になっています。東京都の企業に雇用される障害者の部分につきましては、どうしても東京都で本社機能を有しているということから、企業数、これが非常に多いということで、なかなか雇用率の達成というものが全てに行き渡っていないということが現実になっているところでもあります。

続いて、スライド7をお開けいただければと思います。こちらは東京の企業に雇用されている障害者雇用状況の推移というところになります。青色が身体障害者、オレンジ色が知的障害者、緑色が精神障害者ということになります。全ての障害種別において年々雇用数が増加というところではありますけれども、特に精神障害者の増加が見てとれる状況にあるところがございます。

続いて、スライド8をお開けいただければと思います。企業規模別実雇用率の推移を入れさせていただきます。一番上は東京の中の1,000人以上の規模の企業の雇用率の推

移、その下は全国の平均、その下の赤色、こちらは東京の平均、そして、その下に、さらに、1,000人以下の規模数によって雇用率が入っているところであります。これを見ると、1,000人以上の企業については全国平均を上回っているという状況ではありますが、1,000人未満の企業につきましては全国平均を大きく下回っている、そのような状況で、中小企業の底上げ、これが課題となっているというような状況になります。

続いて、スライド9をお開けいただければと思います。こちらは、民間の未達成企業の規模別不足数を一覧としたものになります。一番左上のところは未達成の企業数で、東京で1万7,369社あります。そのうち、一番右側を見ていただきますと、障害者の雇用がゼロ人のところ、それが9,785社と、雇用がゼロというところが非常に多くなっているということになります。障害者がゼロの企業というものが大半を占めているというところで、さらに、100人未満がその大半を占めているような状況になっているということがこの表になります。

続いて、スライド10をお開けいただければと思います。全国と東京における雇用率達成状況を企業規模別にしたものになります。左側が東京、右側が全国というところになります。それぞれを見ていただきますと、雇用の達成率は、全国は先ほど申し上げた46%、東京は30.5%と、大きく乖離をしているところになります。その内訳を見ますと、グラフのとおり、1,000人以上の規模では全国も東京もそれほど差はないというところになりますが、1,000人未満の規模の企業においては、未達成割合については東京が多い、差が大きいということが見てとれるというところであります。そのため、中小企業を中心に雇用支援、これの強化を図っているところであります。東京都との連携事業でもあります中小企業障害者雇用応援連携事業、こういうものにも取り組みながら対応しているというところでございます。

そして、スライド11を開けていただければと思います。これは東京都の公的機関の障害者雇用状況になります。こちらについては、詳細は後ほどご覧いただければというふうに思っているところであります。

次に、スライド12を見ていただきますと、こちらと次のスライド13は、東京労働局とハローワークで実施をしている雇入れ支援の内容になってきます。

スライド12のところにつきましては、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座という中身になります。平成29年度から、企業の従業員を対象に、精神障害、発達障害について正しく理解いただいて、職場における応援者として、基礎的な知識、そして、共に働く

ための配慮、こういったものを学ぶというきっかけをつくることを目的として実施をしているところでもあります。さらに、企業の要望に応じまして、下のところに事業所への出前講座ということがありますが、アウトリーチ的にこちらのほうも出前講座として企業に出向いて、こういった啓発も含めてやっているというところになります。

さらに、次のスライド13を見ていただきますと、こちらはセミナーだとか面接会、こういったイベントを多数実施しているところでもあります。セミナーだとか、一番下の障害者就職面接会。特に面接会については、大小を問わず、年間を通じて、各ハローワークも含めて多数実施をしているというところになります。先日、6月24日に、大規模な面接会、これを開催しております。参加企業は200社、そして、参加の求職者は911人、去年は1,000人を少し超えていたところですが、ちょっと減ってしまったというところではあります。かなりの面接数の中で、今後の採用への期待が高まるというところでもあります。同様に、第2回として、年明けに東京都と共催をいたしまして実施をする予定をしております。

次に、14ページをお開けいただきまして、こちらにつきましては、同じく労働局・ハローワークにおける雇入れ支援になるのですが、障害のある学生等に対する支援、これも行っているということで、入れさせていただきました。都内に2か所、新宿と八王子に新卒応援ハローワークというものがございます。そちらの専門コーナーを設けて、個別担当制によってきめ細かな支援を実施しているというところでもあります。それと併せて、これから、7月に障害学生の就職面接会を実施する、このような取組もしているというところがございます。

最後、スライド15を見ていただきますと、障害者雇用優良中小事業主認定制度というものがございます。通称「もにす認定制度」というふうに言っておりますけれども、従業員が300人以下の中小企業を対象に、障害者の雇用、この取組などが優良な中小企業に対して認定する制度ということになっています。現在、認定企業数は、東京は63社ということになっています。こちらの認定企業の皆様には、地域のロールモデルとして、他社の牽引役となっていただくように、例えば、セミナーに来て話をさせていただく、そのようなことで事例的なものの話をして、採用の1つのきっかけにさせていただこうということで取り組んでいる中身になります。

東京労働局のほうからは以上でございます。

○眞保座長 磯委員、ありがとうございました。



続きまして、議事の（１）②令和６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。

○佐藤課長 それでは、資料３についてご説明をさせていただきます。

まず、今回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、概要をご説明させていただきたいと思います。

こちらの支援センターにつきましては、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しているものでございます。現在、51区市町で59か所設置されております。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、就職準備支援、職場開拓、職場定着支援とともに、日常生活及び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、資料のほうの説明に入らせていただきます。

資料の１枚目、通し番号は18ページとなります。

左上の登録者数の実績でございます。令和６年度のセンターの登録者数は３万6,208人と、前年度から約4.5%増加してございます。引き続きこちらは増加傾向が続いております。こちらの内訳を見ていただきますと、身体、知的、精神、いずれも増加しておりますが、精神の増加割合が高くなっております。

続きまして、下段のほうでございます。就職者数の実績でございます。センター登録者数のうち、就職された方の実人数ですけれども、令和６年度で2,197人、前年度から約9%増加しております。こちらの内訳ですけれども、身体の実就職者数が減っている一方で、知的と精神は増加し、精神の実就職者数は11.5%伸びております。また、右の棒グラフのほうですけれども、こちらをご覧くださいますと、就職者数全体に占める精神障害者の割合は54.3%と、年々増加してございます。

続きまして、資料の２枚目の19ページをご覧ください。センターにおける支援件数の内訳でございます。左側の表をご覧くださいますと、支援内容別に、来所、電話・メール、訪問、その他、そして、合計という区分になってございます。また、それぞれの区分の内訳といたしまして、就職前の対利用者、また、対企業、就職後の対利用者、対企業の４つの区分別に支援件数の実績をまとめております。なお、支援件数につきましては、センター登録者に行った支援内容別の延べ件数となっておりますので、ご承知おきいただければと思います。合計欄をご覧くださいますと、毎年支援件数は増加しておりまして、また、

右側の表にあります就職前と就職後の比較では、就職後の数値の伸び率が高く、年々増加しております。また、支援件数に占める割合の多い就職後の対利用者の数値についても毎年増加をしております。

続いて、資料の3枚目の20ページでございます。

こちらの資料の上段につきましては、就労継続者数の状況についてでございます。令和6年度の翌年度就労継続者数の実人数は前年度から4.7%増加しております。障害別で見ますと、精神が前年度から7.6%増加しております。右側のグラフの構成割合をご覧ください。やはり、精神の就労継続者数の増加に伴いまして、構成割合も36.6%と増加しております。

最後に、資料の下段でございます。新規就職者の離職状況についてでございます。各年度の新規就職者数のうち、当該年度中に離職した人数、また、離職率をまとめたものでございます。令和6年度の実績ですが、全体の離職率は15.5%と、昨年度の14.8%と比べ増加しております。また、内訳のほうですけれども、精神の離職者数は身体、知的よりは高い状況であります。昨年度の数値とほぼ横ばいというような状況でございます。

東京都からの説明は以上となります。

○眞保座長 佐藤課長、ありがとうございました。

それでは、これまでのご説明いただいた内容につきましてご質問、ご意見等はございませんでしょうか。ございましたら挙手でお知らせいただければと思いますが。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、(2)のほうに移らせていただきます。「障害者雇用・就労推進連携プログラム2025」についてです。

事務局より資料4「障害者雇用・就労推進連携プログラム2025(案)」につきましてご説明をお願いいたします。なお、この連携プログラム(案)につきましては、事前に委員からご質問やご意見をいただいておりますので、それを踏まえて事務局からご説明いただければと思います。お願いいたします。

○佐藤課長 事務局として、福祉局のほうから説明いたします。

連携プログラム、資料4についてですけれども、まず、こちらのほうも、内容説明に入る前に、連携プログラムの概要について簡単にご説明させていただきます。

これまでの経緯についてですけれども、本協議会につきましては、社会全体の障害者雇用に対する機運醸成、企業の雇用機会の拡大等による障害者の就労の促進、関係機関のネッ

トワークによる障害者就労の全面的な支援を目的に平成19年10月に設置されております。

通し番号の27ページになりますけれども、左下に①のページがあるところでございます。本協議会において、障害者雇用の促進を目指すという共通認識の下に、平成20年11月に首都TOKYO障害者就労支援行動宣言を行いました。

同時に、2ページから4ページにかけて記載がございますが、10の視点と20の行動から成る行動指針となりますけれども、障害者雇用・就労推進TOKYOプランを作成いたしました。TOKYOプランを具体化するために年度ごとに事業計画を作成し、関係部局・団体等が実施する事業を取りまとめたものが連携プログラムという位置づけになっております。

それでは、資料4-2です。こちらのプログラムの本体でございますけれども、主な変更点を中心に説明させていただきたいと思っております。

ここで、少し戻ってしまつて恐縮ですが、資料4-1、通し番号の21～24ページにも主な変更点をまとめておりますので、併せてご覧いただければと思います。

最初に、通し番号の26ページですが、「策定に当たって」の10行目、中間ぐらいのところでございます。令和3年3月に策定した「「未来の東京」戦略」では「2030年度末までに障害者雇用に4万人増加」という目標を掲げておりましたが、令和6年6月にその目標を達成したところがございます。そこで、令和7年3月に策定した「2050東京戦略」において「2035年度までに障害者雇用に6万人増加」という目標を掲げましたので、この部分の記述を変更させていただいております。

この後は、各ページの下に振ってあります丸印のページ番号でご説明させていただきますので、ご了承いただければと思います。

7ページとなります。こちらは、東京の障害者雇用の現状について、令和6年6月1日現在の数値に更新をしております。具体的な数値はご覧のとおりですが、中段の棒グラフ、折れ線グラフのほうをご覧いただけますでしょうか。都内民間企業の障害者雇用者数、障害者雇用率は引き続き伸びております。

下段の表は、都内民間企業の規模別に、法定雇用率達成企業数、未達成企業数と、その構成比を示したのですが、企業規模が1,000人以上では雇用率未達成企業は47.0%であるところ、企業規模が最も小さい40～99人では未達成企業は74.5%となっております。

次に、8ページでございます。障害者の就職件数の推移についてでございます。グラフでご覧いただきますとおり、都内のハローワークからの就職件数は、コロナ禍の影響で落ち込んでいた令和2年度以降、4年連続で増加となっておりまして、5年ぶりにコロナ禍

前の令和元年度の件数を上回って、7,510件と過去最高となっております。

続きまして、10ページをご覧くださいませでしょうか。障害者への就労支援の主な取組について記載しておりまして、上段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、10ページの下段から15ページにかけて、各部局・団体の主な取組を記載してございます。ここでの主な変更点ですけれども、終了した事業といたしましては3事業ございました。11ページにございます障害者就労支援体制レベルアップ事業、また、12ページにございます企業向け普及啓発セミナー、13ページにございます中小企業のための障害者雇用支援フェアでございます。また、逆に、新規追加の事業としましては、14ページの(13)にございます持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業と、15ページの(14)中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業でございます。

続きまして、16ページ以降ですけれども、ここからは、連携プログラム2025の具体的な事業内容を10の視点、20の行動別にまとめてございます。こちらは、お時間の関係もございませので、個別の説明は省略させていただきまして、構成のみのご紹介とさせていただきますと思います。

まず、17ページから20ページにつきましてですけれども、視点1、地域で生涯にわたって安心して働けるという視点と、これに伴う行動1、行動2の内容をそれぞれ17ページ、19ページに記載してございます。また、それぞれの行動を具体化する関連事業の実績と、また、目標の一覧もまとめてこちらに掲載してございます。

21ページ以降も同様に、62ページまでとなりますけれども、10の視点、20の行動に関する事業、それぞれを記載してございます。

また、この中に入っておりますけれども、前回の協議会のテーマ討議の議題でありました就労選択支援につきましても、19ページの図ですとか、27ページに新たな選択支援についての記載を追加してございます。

また、新規事業といたしまして追加しております産業労働局の事業についても、42ページと52ページのこちらの事業の一覧のところに記載してございますので、ご覧いただければと思います。

また、続いて、63ページから66ページですけれども、こちらは、先ほどの10の視点、また、行動に基づく事業を事業番号順、また、事業所管順に一覧にしてございます。

また、続いて、68、69ページにつきましては、本協議会の委員、幹事、事務局の名簿となっております。

さらに、70ページ以降になりますけれども、ここからは資料編としまして、東京都の障害者雇用に関する様々なデータを掲載してございます。経年比較ができるように、できるだけ平成28年度からのデータも、そういった推移などもお示しをしてございます。

最後に、82ページ以降です。通し番号は110ページになりますけれども、関係機関の連絡先を掲載してございます。

続いて、通し番号に戻りますけれども、114ページになります。資料4－3をご覧くださいませうでしょうか。今回の連携プログラム策定に当たって、事前に委員からのご質問、ご意見をいただいておりますので、回答も併せて補足の説明をさせていただきたいと思えます。

こちらの1番目ですけれども、ご質問の内容となっております。内容は、「2050東京戦略」での「2035年末までに6万人」の目標について、どのような要素を勘案して決められているのかというご質問ですけれども、こちらについては、2035年の基礎労働者数（推計）と法定雇用率を基に、法定雇用率を上回る障害者雇用数の目標値を設定してございます。

2番ですけれども、こちらもご質問でございます。東京都障害者・障害児施策推進計画に掲載しております成果目標について、こちらも重要な指針ということで、連携プログラムに掲載できないかというご意見でございました。こちらについては、資料にも記載させていただいておりますけれども、福祉分野以外の他の分野の計画の取扱い等も考慮し、大変恐縮ですが、成果目標については、本会議で別紙の形で共有させていただきたいと思えます。

それが116ページとなっております。現行の推進計画から令和8年度の成果目標を抜粋して掲載してございます。こちらにつきましては9つの目標を設定しておりますけれども、各事業における一般就労への移行者数等、そういった指標を記載してございます。

また、参考に、こちらは直近の実績が出ている部分です。令和5年度分の目標と実績も載せております。こちらも参考にいただければと思えます。

3番目ですけれども、こちらもご質問、ご意見です。具体的な事業内容の紹介がありますが、特に、東京都単独事業については予算額と実績値を記載できないかというようなご意見でございます。こちらについても、大変恐縮ですけれども、第2回協議会で、次年度の予算の発表のタイミングと合わせて、こちらの協議会の中で予算案としてご報告させていただきたいというふうに考えてございます。ご理解いただければと思えます。

また、4番目に移らせていただきます。こちらは、プログラムの中の目標の中で「2050東京戦略」を取り上げておりますけれども、この「ダイバーシティ・共生社会・障害の有

無に関わらず誰もが輝ける社会の実現」という文言がございまして、こちらは東京都の姿勢が明確に表されていると。この文言に対応する具体的な施策についての説明をしてほしいというようなご意見でございます。こちらについては、別紙でご用意しておりますけれども、「2050東京戦略」の抜粋で紹介させていただきます。

117ページになります。こちらの「2050東京戦略」につきましては今年の3月に策定されまして、政策の柱として、こちらには記載がございませんけれども、3つです。セーフシティ、ダイバーシティ、スマートシティと、この3つの政策の柱から構成されております。障害者雇用・就労の分野につきましてはダイバーシティの中の共生社会に位置づけられておりまして、具体的には、119ページから120ページの黄色のマーカーで示した施策が該当してございます。例えば119ページでは、障害者の就労促進策として、ソーシャルファームの情報発信、また、就労定着支援やマッチングスキル向上研修、医療機関連携コーディネート配置、特別支援学校における職能開発科の設置等の取組がこちらで掲げられてございます。

121ページについては、先ほど6万人というふうに申し上げましたけれども、それがグラフで、2035年までに6万人増加というような形で政策目標として掲載してございます。私どもも具体的施策を着実に実行して、目標達成に向けて取り組んでまいりたいと思います。

5番のご質問に移りたいと思います。こちらのほうは、視点の10、「働きたい」と「雇いたい」をマッチングの中の行動19、「キャリア形成シート」についてのご質問でございます。内容については、個人情報保護法の観点から、「キャリア形成シート」をどのように管理するのかというような内容でございますけれども、こちらは、回答に記載のとおり、特別支援学校、また、保護者、就労支援機関と連携して管理されているということでございます。

また、6番のご質問に移りたいと思います。こちらは、視点5の精神障害者の安定的な就労を支援の中の行動9、精神障害者の就労定着支援に取り組みますという、こちらに関するご質問でございます。質問文をこちらに全て載せておりますけれども、その中で、特性障害のある学生への就労移行支援というような観点でご質問をされております。在学中の職業体験の機会の提供ですとか、大学機関、または、当事者への働きかけがあるとよいと思うと。具体的には、34ページに書かれておりましたこちらの事業です。障害者雇用就業総合推進事業の具体策にこうした取組は含まれているのかというようなご質問でございました。こちらは、回答のほうに記載されておりますけれども、先ほど申し上げた事業の

中では、大学等の職員を対象としたセミナーですとか、また、ハローワーク様のほうでも各種セミナーや職場実習のコーディネートなどを行っているということでございます。

説明のほうは、駆け足になりましたが、以上となります。よろしくお願いします。

○眞保座長 ありがとうございます。資料4についてご説明いただきました。

ご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。

○小川副座長 ご説明ありがとうございました。

質問のところについてなんですけども、1番から3番までは私がさせていただきました。

1番の、6万人とか、こういった数値目標は、基礎労働者数と法定雇用率、これがベースになっているということを私はよく理解していませんでしたので、大変勉強になりました。これは、そうすると、自動的に上がっていくものだなというふうにまた感じた次第です。なかなか大変な目標だなというふうに思いました。

それから、2点目なんですけども、これについても、116ページのところでご紹介いただいたそれぞれの目標ですね。ここでご紹介いただいていることは大変ありがたいです。ただ、これはやはり、今回の本論に非常に関連する重要な数字だと思いますので、今回はもちろん構いませんけれども、次回以降、こういった内容が本文のところにも紹介されるということをぜひご検討いただければというふうに思います。

予算額については、なかなか難しいところもあるのかなというふうに思いました。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

そうしましたら、事務局におかれましては、これまでの質疑、ご意見等を踏まえまして、「障害者雇用・就労推進連携プログラム2025」をご作成いただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

そうしましたら、次の議事、(3)になります。本日のテーマ討議であります「障害者の就労を支援する人材の確保・育成に向けて」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いただきまして、次に、資料5を基に、基礎的研修に関することについて、東京障害者職業センターの有馬委員より、それから、資料6を基に、障害者就労支援士に関することにつきまして、大妻女子大学の小川副座長よりそれぞれご発表いただきます。お二人のご発表が終わりましたら意見交換の時間を設けたいと思います。

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。

○佐藤課長　ありがとうございます。事務局より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「障害者の就労を支援する人材の確保・育成に向けて」でございます。障害者の法定雇用率は年々引き上げられておりまして、法定雇用率を達成するために、障害者の希望や企業が求める人材を十分把握・調整せずに就労に結びついているような事例ですとか、就労定着を進める上で、支援が不十分な事例も見受けられるという状況でございます。障害者の雇用者数は年々増加して、より障害の重い方も就労に進む傾向がある中、障害者が安心して働き続けられる環境を整えるためには、障害者の就労を支援する人材の確保とともに、支援力の向上がより求められている状況でございます。令和7年度から、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）が開始されております。

そこで、有馬委員からは、研修体系が変更になった経緯ですとか、その効果、また、基礎的研修からスキルアップにつながるような研修の全体像等をご発表いただき、様々なお立場から議論いただければと思っております。

また、障害者就労支援人材の資格創設、仮称となりますけども、障害者就労支援士が進められているということでございます。小川副座長からは、創設の検討の経緯ですとか、目的、また、資格取得要件や、資格化することによる効果等をご発表いただきまして、情報共有をするとともに、雇用施策と福祉施策の一体的な展開を推進するための人材確保・育成の在り方などについてご議論いただければと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。私からの説明は以上となります。

○眞保座長　そうしましたら、有馬委員のほうからご発表をお願いできますでしょうか。

○有馬委員　東京障害者職業センターの有馬でございます。事務局から基礎的研修についてということでオーダーをいただきましたので、始まったばかりの研修ではありますが、ご説明をさせていただければと思います。

資料は通し番号121からになります。今年度（令和7年度）から私ども独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で実施しております「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」という研修についてのご説明になります。ご説明に当たって、この名称が非常に長いので、私どもの機構では「障害者の就労支援に関する基礎的研修」と略称と呼んでおります。さらにそれも長いので、今回のご説明の中では「基礎的研修」



という呼び方にさせていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

次の122のスライドに行きまして、本日のお話になりますが、基礎的研修については、福祉、教育、医療等の分野において就労支援を担当する方のうち、就労支援を学び始めた段階の方を対象に、雇用と福祉の切れ目のない支援を可能とするために必要な基礎的知識・スキルの習得を目的とした研修として、今年度、スタートしたものになります。当機構ではこれまでは就業支援基礎研修という研修を全国で実施してきましたが、就労支援の人材確保・育成に関する議論、検討を経て、今年度から新しい形での研修として実施することとなりました。本日は、基礎的研修が創設された経緯ですとか、専門人材育成に係る研修体系における基礎的研修の位置づけなどにも触れながら、私どもの機構で実施する研修と、職リハ関係機関の人材育成支援についてお話をさせていただければと思っております。

ちなみに、スライドの右上のところにマークがついていて、「J E E D」と書かれておりますが、私どもの機構の名称の略称になっております。機構名も非常に長いので、説明中は「J E E D」という略称で呼ばせていただければと思います。

次のスライドに参りまして、基礎的研修創設に係る経緯ということで、いろいろと議論されてきた経緯を時系列に並べさせていただいております。まず、令和元年に厚生労働省が障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチームを発足させて、令和2年9月に障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化についての中間報告が取りまとめられました。その中間報告で示された今後の検討の方向性を踏まえつつ、雇用と福祉、両施策のさらなる連携強化に向けて具体的な検討の方向性を議論することを目的として、一番上の障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会というものが立ち上げられました。今日お話しする基礎的研修に関する議論はここからスタートしております。

次のスライドに行かせていただきまして、障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会では、障害者の就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ、第2ワーキンググループが設置されて、令和3年3月までの間、基礎的研修に関する議論がされてきました。令和3年6月にまとめられたこの検討会の報告書においては、まず、障害者の就労を支える人材の現状と課題というところが話されています。雇用と福祉のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識とスキルが不十分な状態が認められること。また、各就労支援機関の役割として求められる知識やスキルを身につけた専門人材育成のための実践的な研修の機会が限られていて、それによって福

社と雇用の切れ目のない支援というものが行われにくくなっているのではないかとということ。また、専門人材が質、量ともに不足している現状があるという課題が挙げられています。そして、これらの課題に対して求められる人材育成確保のための方策として、雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立することが必要なのではないか。また、専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設することが必要なのではないか。さらに、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的な地位の向上等による専門人材の確保を図ることが必要なのではないかという方向性が整理されています。

また、第2ワーキンググループでは、基礎的研修やスキル向上に向けた階層研修について、研修の受講対象者や内容についても議論されております。基礎的研修については、その対象者や内容について、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者は受講を必須として研修を設けるべきではないか。ジョブコーチ養成研修の受講は、基礎的研修の受講を要件として、その上位の研修とすべきではないか。また、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員は受講を必須として、就労継続支援A型、B型も含め、それ以外の支援員は将来的な受講を必須ということも検討していくべきではないか。研修の質の確保とともに、多くの受講枠を確保する工夫が必要であること、対人援助スキルだけではなく、対企業支援スキルに関する内容も入れるべきではないか。雇用と福祉が互いの立場で互いの施策や支援体系を理解することも重要なのではないかという議論がされています。また、階層研修については、基礎的研修の内容を踏まえ、専門性をさらに高めていくことに特化した研修の再整理が必要なのではないか。実践的な内容や選択科目を取り入れることが必要なのではないかという点が整理をされています。

すみません。次のスライドは順番が間違っておりまして、通し番号127に進んでいただければと思います。今、「階層研修」という言葉が出てきましたが、こちらのスライドにあるイメージ図は、これまで実施されてきた就労支援に関する研修の体系のイメージ図というものになります。基本編として、真ん中より下のところに就業支援基礎研修というものがありまして、ここで基本的な内容の研修をやっており、それに、就業・生活支援センターの担当者研修ですとか、ジョブコーチの研修、また、そのほかの就労支援機関向けの研修、それから、雇用分野以外でも、サービス管理責任者の研修などがあり、一定の階層になった研修というものは用意されていたということが分かります。ただ、これまでの研修体系では、基本編である就業支援基礎研修も、特に受講が必須とされているも

のではなく、各就労支援機関が必要に応じて受講するというものでした。また、その上の各種研修も、基礎編の研修との関係性というものは明確ではなく、就業・生活支援センター研修であったり、ジョブコーチの研修であったり、それぞれが独立してステップアップという形で実施されていたというところがあったかと思います。

その次のスライドになりますが、こちらは、今回の検討会で議論された内容を反映させた今後の専門人材の研修体系イメージ図というものになっております。小さくてちょっと見えづらいのですが、検討会の中でのいろいろな意見や今後の検討点などもメモとして入っておりますので、とても分かりやすくまとまっていると思いますが、この体系図では、基礎的研修は就労支援に携わる人を幅広く対象としていることが分かります。一番下の赤い囲みのところに、就労支援担当者や人事担当者等ということで、これまで、いわゆる就労支援機関を対象として就業支援基礎研修などを実施してきたのですが、企業も含めて、就労の支援に携わる人が広く対象となる研修となっております。そして、就労支援人材を育成する各専門研修が上のほうにあります、そのベースとなる研修、いわゆる人材育成のステップ0として、分野横断的な位置づけで実施される研修であるということがここで示されております。また、基礎的研修の受講が必須となる就労支援担当の職種が示されているとともに、就業・生活支援センター研修やジョブコーチの研修は基礎的研修の上位研修となって、それらを受講するためには基礎的研修を修了していることが要件とされているというところが、これまでの体系からかなり見直された点だと思います。基礎的研修は今年度が始まったわけですが、現在、このイメージ図に沿った各研修の見直しが進んでおります。基礎的研修を受講した支援者が実践経験を積みながら、計画的に上位研修を受講していった、その専門性が構築されるようになることが期待されるところです。

すみません。先ほど飛ばした126のスライドに一旦戻っていただきたいのですが、研修体系の話から、基礎的研修の中身の話に移りたいと思います。これまでお話ししてきた検討会で基礎的研修の確立という方向性が示されたことを受けて令和3年9月から始まった「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の構築に関する作業部会」で、基礎的研修についてさらに具体的な検討がされました。ここでは次のようなことが挙げられております。研修受講者の仕上がり像としては、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とする。また、基礎的研修の期間は3日以内（おおむね900分以内）として、一部にオンラインの活用も可能としてはどうか。基礎的研修の受講を必須とすべき者については、当面、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、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者と生活支援担当者の4者としてはどうか。基礎的研修はJ E E Dが実施することとしてはどうか。その上で民間機関も活用することとしていくが、質の確保の観点から、厚生労働大臣指定のジョブコーチ養成研修の実施機関としてはどうかというような整理がされてきました。

すみません。また進んでいただいて、通し番号129に行っていただければと思います。また、基礎的研修のカリキュラムについては、従前の就業支援基礎研修をベースにしつつ、検討会等の議論も踏まえ、新たに加えるべき科目や内容についても議論をされ、基礎的研修のモデルカリキュラムが整理をされました。これまでの就業支援基礎研修は、主に就労移行支援事業所の支援員など、福祉サービスから一般就労に向けた就労支援の内容を中心に構成されてきたという特徴がありました。今回の基礎的研修については、「分野横断的」とタイトルにも入っておりますが、一般就労への支援を行うに当たって、福祉側が雇用や企業支援についてより理解できる内容が加わるとともに、就職後の生活支援も含めた雇用管理や定着支援に関する内容、また、雇用から福祉へつなぐといったような観点についての内容など、ライフステージに応じた支援に関する内容を加わえていくことの必要性が挙げられております。

こうした検討や議論などが重ねられて、次のスライドです。基礎的研修カリキュラムが作成されてきました。ここに挙げたのは、今年度にJ E E Dで実施をする基礎的研修カリキュラムの表になっております。オンデマンド科目が9科目、各都道府県にあります地域障害者職業センターで実施する集合研修が5科目の、合わせて14科目、合計900分のカリキュラムになっております。科目名の青字になっている部分は、前身の就業支援基礎研修の科目名には示されていなかったものになります。議論を経て、こういう内容が加わったというものになります。内容として、以前の研修にも含まれていたものもありますが、より明確に学ぶべき内容として整理をされております。また、科目名が変わっていないものも、J E E Dでの実施に向けて令和4年6月から開催された「職リハ専門人材育成に係る研修のカリキュラム・教材の作成に関する作業部会」において、改めて全ての内容の検討、見直しが進められております。

次のページになりますが、基礎的研修の概要をここで一旦まとめたいと思います。基礎的研修は、最初にお話ししましたように、雇用と福祉の切れ目のない支援を可能とするために必要な基礎的な知識・スキルの習得を目的とした研修であります。J E E Dで実施するこの研修については、オンデマンド研修と集合研修の2部構成になっております。オン

デマンド研修については、J E E Dの本部になります障害者職業総合センターが全国に配信をする形で実施をして、集合研修については、地域密着で、各都道府県の地域障害者職業センターが集合型で実施するというものになっております。オンデマンド科目は、各科目の内容に応じてチャプター分けをして、それぞれ小テストを行って、最終的にまとめのテストを受けるという方式になっております。オンデマンド研修はどうしても知識学習が中心になるというところがありますが、その後で各地域の障害者職業センターでの集合研修を実施することで、オンデマンドでの習得状況を確認しつつ、学んだ知識の振り返りですとか、意見交換、ケーススタディーなどを通して、その知識を実際の支援にどのように生かしていけるかという、より実践的な理解を深めてもらう構成にしております。受講対象者については、先ほどもお話ししたように、就業支援基礎研修よりも幅広になっておりますが、基礎的研修の受講が必須となっている職種の方たちが優先受講となりますので、しばらくは、なかなか受講の機会を得にくい方たちもいらっしゃるかもしれませんが、最終的には企業の方も含め広く受講されるものになっていく、ということになります。

次のスライドを開いていただきますと、J E E Dで実施する基礎的研修は、オンデマンド研修は、先ほど言ったように、本部で一括で配信をして、集合研修を各地域でということのお話をしましたが、まず、オンデマンド9科目を4週間以内に修了していただくことが前提になっております。申込みをしていただいて、指定された受講期間中にオンデマンドで各科目を終え、テストをクリアしていただくということになります。オンデマンド研修を終えたことを要件として集合研修に参加し、5科目を一日で、340分受講していただくというものになります。

東京都内で開催される今年度の基礎的研修の日程をこちらのスライドにまとめております。現在、前半の第6回までの日程を掲載していますが、開催回数については、各都道府県の受講対象者見込数に応じて計画されています。東京都は最多の年11回の開催を今年度は計画しております。下半期のスケジュールはホームページ上への公開準備中ですが、年度末までほぼ毎月開催ということで計画をしております。

次のスライドは、参考までに、東京での集合研修の一日の流れ、スケジュールを載せています。新しい研修の内容としてはこのようなものになっております。

次のスライドです。先ほど、検討会のまとめとして今後の専門人材の研修体系イメージというものを見ていただきましたが、あのイメージ図を基にして、J E E Dで実施している各種研修の令和7年度以降の体系図というものをお示しさせていただいております。J

J E E Dでは地域の就労支援基盤の整備を図るため、本部である幕張の総合センターと、各地域の障害者職業センターの連携によって、基礎的研修のほか、個別具体的な助言・援助と階層的な専門研修を組み合わせた、地域の職リハ専門人材育成の取組を重点的に進める方針で、今、取り組んでおります。

基礎的研修が終わった方たちにさらにステップアップをしていただく研修を用意しているということで各種専門研修の見直しを進めているところですが、この研修体系図の真ん中の緑の四角で囲んだ部分、医療・福祉等の就業支援担当者向けの研修を基礎的研修を土台とした階層研修として全てリニューアルすることを進めております。まだリニューアルの真っ最中で、各地域に具体的な情報が届いていないところもありますが、今年度中に、基礎的研修が終わった方のフォローアップ研修、その上のステップアップ研修Ⅰ、ステップアップ研修Ⅱといった形で、各階層の研修で新しいものを提供できるように進めております。

また、障害者就業・生活支援センターの担当者研修ですとか、ジョブコーチ養成研修についてもJ E E Dで実施しておりますが、令和8年度からは、基礎的研修のカリキュラムの上位の研修として見直し・検討されたモデルカリキュラムに沿った研修として実施することを予定しております。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修については、その養成研修の次のステップである職場適応援助者支援スキル向上研修を、今年度は今までどおり実施しますが、令和8年度以降については、これを上級ジョブコーチ研修（上級職場適応援助者研修）として、厚生労働省のモデルカリキュラムに対応したカリキュラムで実施していく方向で、準備を進めております。

これらの上級研修については、基礎的研修の修了を要件としてということが考えられていますが、まだ基礎的研修修了者がそんなに多く出ていない段階ではありますので、当面の間は経過措置ということが定められております。

次のスライドは、今年度中にリニューアルする各研修の概要をまとめたものになります。詳細が固まり次第、また各支援機関等に周知をさせていただきたいと思っております。

次のスライドに行きます。次に、J E E Dの職リハ人材育成における集合研修と、もう1つ、個別具体的な助言・援助のメニューについてご紹介をさせていただければと思います。専門人材の育成については、今回の基礎的研修の創設に続いて、各種研修が見直されて充実したものになっていくことが期待されていますが、研修実施機関として常々感じることは、研修を受ける方はたくさんいますが、研修を受けただけでは支援の本当のスキル、

学びというものがなかなか身についていかなかったりというところもありますので、支援スキルの習得、向上には、学びに加えて、実践を伴う取組が不可欠というふうに考えております。各支援機関などでも日常的にOJTによる人材育成には取り組まれていると思いますが、支援機関からは、経験豊富の職員がなかなか組織内にいない、組織として就労支援にまだ取り組み始めたばかりである、組織内異動などで長期的に就労支援に携わるということが難しいので、なかなかベテランと組んで支援をするということがやりにくい、スキルアップまでなかなか手が回らないなど、いろいろな事情で人材育成の取組がうまくいっていないというお話も聞くとこです。地域障害者職業センターでは、各研修の実施に加えて、実際の支援を支援機関の方と共同で実施したり、具体的なケースへの対応を一緒に行いながら支援ノウハウをより深くお伝えしたりといった、支援機関向けの人材育成支援のメニューを提供しております。いろいろなやり方があって、各支援機関のご事情に合わせて、ご相談に応じて、オーダーメイドで実施しておりますが、研修の受講と組み合わせてご利用いただければより効果的と考えております。こちらに挙げたいろいろな関係機関メニューは、福祉機関や教育機関、就労支援を行う機関へのメニューになりますが、企業の担当者の方に対しても同様に、基礎的研修などの研修を受けた後、社内での支援力向上に向けてノウハウが知りたいというご要望があれば、企業支援の中でジョブコーチ支援などを通じて提供をさせていただいております。そういったものもこれから周知・普及していきたいと考えております。

最後になりますが、最近J E E Dのホームページにアップされた支援者向けのツールをご紹介します。就労支援というのは何を学べばいいのかが漠然としていたり、何年も連続的に計画的に研修を受けるということができなかつたりする場合に、ご自身の知識や経験としてどういったところが習得でき、どの辺りがまだ足りていないのかが分かりにくく、スキルアップの取組が具体化していかないということもあるかと思います。そういった就労支援のスキルアップに取り組む方向けのチェックシートをツールとして作らせていただいております。これにチェックをしていくと、自信を持てている部分と不足する部分が見える化されてくるので、不足部分のスキルを向上させるためにどんな研修を受けるといいかなどを考えやすくなります。これからJ E E Dで実施する研修を受講された方にもご紹介していきたいと考えていますので、お時間があればホームページをのぞいていただければと思っております。

私からの研修に関する情報提供は以上になります。ありがとうございました。

○眞保座長 ありがとうございます。大変丁寧にご説明いただいて感謝しております。

私のほうで手元のスケジュールでいただいている時間よりも、現在のところ、30分ほどオーバーしているのですけれども、もしかすると議論の時間を少し延ばさせていただくような形になってしまうことをお許しください。私の差配が悪くて大変申し訳なかったのですけれども、これから小川副座長のほうから、障害者就労支援士につきまして、資料6を基に、一応予定で15分ということをお願いして、申し訳ございませんが、よろしくお願いいたします。

○小川副座長 分かりました。それでは、私のほうから説明させていただきます。資料は138ページから始まります。

139ページを見てください。背景として、障害者雇用や就労支援に関わる人材が多様化しているという現状がございます。真ん中の紫色のところは、いわゆる障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションの中核人材かと思えますけれども、右側の障害福祉サービスの緑色の人材とか、あるいは左側、東京の場合には地方自治体の就労支援事業、ここのボリュームも大きくなっていると思いますし、医療機関、そして何より、左の上のところのオレンジ色、企業の障害者雇用担当、これは、特例子会社のみならず、親会社の人事、こういったところが障害者雇用に関わっております。また、最近では、下のところ、様々な領域の方たちが障害者雇用に関わるようになってきていて、障害者雇用・就労支援の人材というふうに言っても、随分多様化、複雑化が進んでいると。これがまず全体の背景になります。

140ページ、これは、有馬委員のほうからご説明がありました、一連の厚生労働省での集中的な検討です。約4年半にわたって障害者雇用・就労支援に係る人材の検討が行われました。私は、上の2つと、それから、第4段階の職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会に参加させていただきました。

141ページをご覧ください。これは障害者雇用・就労支援の変化ということで、最近はこのような要因がありますねということを例示しているものです。私のほうで幾つか挙げているポイントでございます。一つ一つは読み上げません。

それでは、142ページ、これも同様でございます。

こういったことを背景にして様々な検討が行われたということで、スライドの143をご覧ください。有馬委員のほうからただいまご丁寧にご説明があった、基礎的な知識・スキルのほうの問題です。まず、障害者就労を支える人材育成・確保に関する、いわゆる第2



ワーキングという部会で、就労支援機関が増えて、従事者の裾野が広がっているけれども、専門性が十分でない者が含まれているのではないかと。特に、就労移行支援事業等についての意見が企業側からも、あるいは、そういった業界の従事者からも上げられました。こうした議論が背景になって、基礎的研修を構築していこうというようなことになったわけです。

そして、次のスライドですが、先ほどご紹介があった144ページ、こういった全体の国が示す研修体系が整ったということでございます。

基礎的研修については、スライド145ページに参りますけれども、先ほどご説明いただいたような内容になっています。900分で15時間ぐらいかなというふうに思っておりました。先ほど、さらにこれが、実際に提供される段階で、オンデマンド、それから集中型、この組合せで、検討の段階ではオンラインも可としようというような話になっておりましたが、かなりの数の方に受講していただくということで、オンデマンド、そして、スモールテストを入れていって、学習について検証していくという仕組みになったというふうに理解いたしました。ただ、やはりこの研修は、下のほうに書いてありますが、最低限の基礎知識といっても大変幅広い内容で、一つ一つが50分、60分の内容になっていきますので、かなり浅いさっとした内容にならざるを得ないというふうにも考えているところです。

スライドの146ページのほうをご覧ください。もう1つの検討の軸として、ジョブコーチ養成研修について検討されました。ジョブコーチ養成研修に関しては、職場適応援助者養成研修のあり方に関する検討会で議論がスタートしたわけですが、職場適応援助者養成研修のほうは、まず、その研修を受けた後に助成金を得て活動する人は2割程度になっていて、実は、かなり様々な受講理由を持つ方が研修を受講されていると。基礎的知識の習得を目指す入門者、本来であれば基礎的研修の対象になる人、障害者雇用・就労支援の一定のベテランの層、あるいは、特例子会社等の管理職の方、様々な方たちが受講されます。また、一方で、本当にジョブコーチの実務もやっている方たちには、多様化・複雑化への対応とか、スーパービジョン、こういった内容も必要であるというような声もありました。ただ、ジョブコーチ養成研修はおおむね1週間の時間数ですので、これをどうやって吸収していったらいいのかということについては一定の限界がございました。

147ページをご覧ください。訪問型・企業在籍型職場適応援助者養成研修で全部のニーズを受けていたものを、今後は、先ほどご説明がありましたが、基礎的研修、それから、

ジョブコーチ養成研修、そして、その上に上級ジョブコーチ研修、こうした3つの階層化をしていこうということになりました。基本的にはJ E E Dのほうでこれまで行われてきた研修がベースになるというふうに理解しますが、厚生労働省のほうでもモデルカリキュラムを改めて検討して構築して、それにひもづけられた内容ができていくということであると思います。

148ページをご覧ください。先ほど、これもご説明があった内容ですけれども、ジョブコーチ養成研修に関しては、基礎的研修を受けて、そしてジョブコーチ養成研修に進むことができるという流れになりました。これは、私のNPO法人ジョブコーチ・ネットワークでもジョブコーチ養成研修を行っていますけれども、基礎的研修を修了しないとジョブコーチ養成研修に進めないとなると、スムーズに多くの人たちが基礎的研修を受講できないといけないなというふうに思っておりました。先ほど、今年度で660人分ぐらいですか。11回、1回が60人ぐらいですかね。そうすると、660人。東京は350か所ぐらいですか。もう少し就労移行支援事業所はあると思いますけれども、そこで2人ずつぐらいが受けて、悉皆がクリアされるぐらいの算段なのかなというふうに思います。必ずしも就労移行支援事業の方たちだけがジョブコーチ養成研修を受けるわけではないので、しばらくの間は、先ほどご説明あったように、基礎的研修を受講しないとジョブコーチ養成研修に進めないということに関しては猶予措置が取られると。現在は取られていますし、恐らく令和8年度も猶予措置は継続されるであろうというふうに厚生労働省のほうで聞いてまいりました。

149ページをご覧ください。これは、研修体系がこのように階層化されたということの整理でございます。時間の関係で、このスライドはスキップさせていただきます。

さて、ここからは資格化の話に入ってまいります。こうした議論の中で、ジョブコーチの資格化が必要ではないかという議論が幾つもの観点でされました。まず1点は、就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上、これが重要であると。あらゆる領域で人材確保が困難になって、様々なところが賃上げであるとか、労働環境の改善などに取り組んでいる中で、果たして障害者雇用や就労支援の業界がこれから人材を確保できるのかという問題であります。そのためにも、この領域の社会・経済的な地位の向上、そして、資格化が必要であるというような議論になりました。また、そのためには専門性を明確にする必要があるということでございます。「そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる」、このような文言がワーキングの報告書に明記されました。この報告書にこういった内容が明記されたということで、

いよいよ本格的な検討に進んでいったわけです。

151ページをご覧ください。今申し上げたような背景があるのですけれども、資格化に関わる2つの流れというものがあつたのだらうというふうに私は整理をしています。

1つは、障害者雇用・就労支援領域の人材確保ということで、必ずしもジョブコーチだけをしている、非常にジョブコーチに特化した専門的な仕事をされている方ではなく、障害者雇用・就労支援全般に係る人材確保のために、「ジョブコーチ」というキーワード、この理念、方法、技術をうまく使っていこうという考え方があります。

もう1つはジョブコーチそのものの資格化ということで、ジョブコーチ養成研修を修了して、恐らく、願わくは、助成金を活用して、本格的にジョブコーチに特化した仕事をしている人、その人たちがきちんと国家資格を得て、その専門性を証明することができるようにしたいと。この2つの議論が並行していたように思います。

152ページをご覧ください。想定される資格の対象者としてはこのような様々な領域になりますけれども、ジョブコーチに特化した資格ということで言うと、上の紫色の辺りの上位層です。幅広い人たちというと、この三角形全部をカバーするような対象者層ということになるかと存じます。そして、結論としては、幅広い障害者雇用・就労支援の従事者を対象とするという方向性で厚生労働省の作業部会は進んできました。

153ページ、作業部会としての整理。中間の取りまとめで、資格化を検討する人物像は、ジョブコーチ支援の理念や支援方法・技術を持つ人材を中核として、幅広く「障害者就労支援に関して専門性を有する人材」。これに対して、業界団体を創設して、能力評価試験の実績を積み上げて、国家資格に持っていこうというような議論がされました。

154ページをご覧ください。そして、現在おおむね確定している、報告書で明記されている障害者就労支援士検定のイメージがこれでございます。まず、上の黒字のところですが、業界団体が民間検定として運営する。ただ、厚生労働省が試験基準をつくると。それに準拠して行ってくださいと。それから、検定取得者の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）。障害者就労支援検定に受かったら、基礎的研修の受講を免除しますよということが、厚生労働省のほうでつくったインセンティブになります。合格者の人物像としては、中級レベルの障害者就労支援人材。この試験の受検の資格としては、実務経験3年以上。「障害者就労支援の」とありますが、障害者就労支援はかなり幅広の内容になるであろうというふうに議論されています。もしくは、——これは書いてありませんが、アンドではなくて、オアです。——職場適応援助者養成研修を

修了し、障害者就労支援に従事している者、これが受検資格になります。実施の方法は学科試験であります。このような障害者就労支援士の民間検定が実施される予定で、現在、様々な準備が進められているところです。試験科目としては下のところに書いてあります。また、下のほうに、勤務機関として、障害者就労支援の実務経験といっても、このような様々な仕事が想定されているということです。

次のページをご覧ください。障害者就労支援人材育成のイメージ（案）というところで、先ほどご説明のあった国の就労支援士、就労支援・障害者雇用に関連する研修体系が左のほうにございますけれども、右のところに赤字で障害者就労支援士検定が位置づけられています。この図を見ると、基礎的研修よりも上のところに障害者就労支援士検定が位置づけられ、職場適応援助者養成研修と同等レベル、就業支援スキル向上研修や就業支援担当者研修とも同等レベルのような位置づけになっておりますけれども、恐らく、基礎的研修にかなり近いレベルからスタートせざるを得ないのであろうなというふうに、実際に問題を作っていくようなことを想定すると、私個人はそれぐらいのイメージでいるところでございます。

次のページをご覧ください。ロードマップとしては、厚生労働省のほうでこのような流れになっています。今年度は、問題を作成する。まずはモデル問題作成の準備委員会が今年度中に開かれ、問題の大枠が決定される。そして、右のほうで、業界団体の準備が民間のほうで進んでいくという流れになります。

業界団体については、157ページのところに幾つかの要件というものを私のほうで整理しているところです。

おわりにというところで、158ページのところに、今回、この検定ができることの意義などについて整理をさせていただいています。まずは、きちんと、専門性は何かということとを明確に整理すること。研修を受けて、受けましたということだけではなくて、それを第三者が客観的に評価して証明するということ。それをベースに、社会・経済的な地位、あるいは、障害者雇用・就労支援の業界への人材の流入や流出、キャリアアップ、これが図られていくこと。この辺が資格化が創設されることの意味ではないかなというふうに考えられます。

以上で私の説明を終わらせていただきます。

○眞保座長 小川副座長、お時間があまり取れず、申し訳ございませんでした。端的にまとめいただきまして本当に感謝しております。ありがとうございました。

そうしましたら、テーマ討議ということで、委員の皆様からお一人ずつご質問、ご意見、ご感想などをご発言いただければと思います。大変恐縮なのですが、一、二分で簡潔にお話しいただければと思います。よろしくお願いいたします。

私の右側の堀江委員から順にご発言をお願いしたいと思います。

○堀江委員 では、手短にということで、よろしくお願いいたします。

私は、都内6か所の障害者就業・生活支援センターの世話役という形で対応させていただいております、障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江です。

今、先生方から、人材育成について、育成を考えるに至った経過も含めてご説明いただきました。

私のほうからは、現場で10月から始まる就労選択支援事業ですとか、支援現場で起きていること、障害者総合支援法施行以降から積み上がってきている現場での課題の状況など少しだけ共有させていただきます。

まず、端的に、就労と福祉と雇用が一緒に進むようになっていろんな問題が生じてきています。直近では、A型事業所の利用者の大量解雇。今年度の解雇の78%が実はA型事業所の利用者だったという、先ほどの先生方のご説明にもあった人材育成を考えなければならぬ状況が生み出した雇用現場の実相があります。

この中で私たち就労支援機関は活動していかなければいけないという、そんな感想を持っています。東京の場合は最低賃金が他の県と比較して高いことを背景に他県から移行支援事業所の利用者の方がお見えになっています。そのまま都内での就労希望者も非常に多く、今、各支援センターは定着支援の要望が非常に多くて疲弊をしているという状況です。定着支援事業を導入するときにも、やはり福祉と雇用の連携の課題というものは出されていたのですが、その課題はそのまま積み上がったままであると考えております。

今回の就労選択支援事業の中でも、既に制度上の課題として、相談支援が必要だという点でも相談支援の不在が深刻な状況だと思います。また、就労移行支援事業の利用についても、ほとんどがセルフプランでのサービス利用です。この運用のカギとなるのが就労支援だけではなくて、生活支援や社会福祉制度全体を理解した支援者の存在が不可欠というお話が前段お二人の先生方のお話もあったかと思います。

私たちが考えておりますことは、この事業をするに当たって、中立で公平性を保つような事業展開をするという制度運用です。しかし、実際に支援センターには、制度を指導するような権限がなく、だれも支援の質を評価する立場ではありません。支援の必要を事業

者都合に影響する要因になっているのではないかなというふうに思っております。直近、そのような状況を生み出さないために、札幌市では、就労選択支援事業の導入に対しまして、国の指定基準に加えて独自の指定基準を設定するなどの先行事例があります。内容はアセスメントの実施能力ですとか、関係機関との連携実績や就労支援の成果など、具体的なものが出ております。札幌市の場合は行政区ですので、指示を出せるというところがあって、東京都とは大きな違いがあるかもしれませんが、これは参考になる取組だと思いますので、現場でこれ以上の疲弊が起きないように工夫をぜひしていただければなというふうに思っております。

また、障害者雇用・就労推進連携プログラムの件です。各分野でさらに充実した検討をしていただいたことは非常にありがたいことだと思っております。ですので、今後、これまでの取組をタイムリーに検討するような、分野横断で、課題を短期、中期、長期で検討する場の設置が必要ではないかなというふうに考えております。例えば、分野横断での検討が必要だと就労支援の現場で感じたことがありました。少子化対策で実施された私立高校の無償化は、進路選択の幅が広がったことはとてもよかったなというふうに思うんですが、実際に、特別な配慮が必要な生徒さんが障害に応じた教育が受けられなかった影響が、既に就労の支援の現場で散見されているように思います。こういったある分野での施策が他分野に及ぼす影響を、事業実施前後で分野横断的に検討・モニタリングする、こういった仕組みをぜひ人材育成と併せて、今、やっていく必要が都内ではあるのではないかなと思いましたので、お話をさせていただきました。

私のほうからは以上です。

○岩原委員 目黒障害者就労支援センター、岩原と申します。

お二方、ご説明ありがとうございました。

人材確保の面でお話をさせていただきますと、現在、当法人でも求人募集を行っておりますが、応募者の数は以前に比べると減ってきた印象があります。福祉分野はほかの業種と比べるとどうしても給与面での魅力が欠けてしまいますし、あとは、就労支援という職の認知度も低いと思います。それもあってか、都内の多くの就労支援センターが人材確保には大変苦慮をしているといった声を耳にしております。それでも、仕事のやりがいに魅力を持って求人に応募される方々はいらっしゃいますので、ご縁があった職員には、能力を最大限発揮して充実感を持って働き続けられるよう、当法人でも職員育成に力を入れております。例えば、入職1年目の職員には面談制度を設けておりまして、先輩職員が業務

面に併せてメンタル面のフォローなどを行っております。そして、先ほどお話があった基礎的研修などの外部研修の受講に併せて、内部研修であったり、ケース検討会議、OJTなどを定期的の実施しております、新任職員に限らず、全ての職員がケースを独りで抱え込むことがないよう、職員全体で支える体制を構築しております。

あとは、上司や先輩が前向きに働いてこそ、あとの職員も自然についてきてくれ、職員の定着につながるといいますので、基本的なところですけど、まずは私自身が日々の仕事を楽しみながら、充実感を持って仕事に取り組む姿を職員に日々見せるように努めております。

今後も現場の声を大切にしながら、さらにより形で職員育成に取り組んでいきたいと考えております。

以上となります。ありがとうございました。

○中村委員 小平市障害者就労・生活支援センター「ほっと」の中村と申します。

私は多摩地域の中で障害のある人への就労支援に携わっております。有馬委員や小川副座長からのお話は非常に興味深く拝聴させていただき、特に、小川副座長の障害者雇用・就労支援に係る人材の課題というところは、本当に身につまされる思いでいたところでございます。就労・生活支援センターであるのですけれども、やはり相談の内容は年々複雑化・高度化しております、就労支援の相談ももちろんあるのですが、どちらかという生活支援、家庭であったり、そういった内容も含めて、すごく相談内容が多様化・複雑化しているなというふうなところは、まず感じているところです。それに伴って、実際に、就労・生活支援センターの職員の採用、それから、人材の定着ということも、ここ数年、入れ替わりがちょっと激しくなっているような状況を目の当たりにしております。増え続ける相談件数、それから登録者数に対して、限られた人数の中でいかに対応していくか。もちろん、支援量が増加しているところの中で、質も上げていかなくてはいけないというふうに思っていますが、やはり、障害者就労支援に係る人材確保というのは、いろんな機関があったり、当然、企業の障害者雇用の高まりも含めて、人材は非常に取り合いだなということを感じております。以前は、求人募集を出して、割と来たというのが、先ほどの岩原委員の話の中と同様かと思うんですけども、すごく応募が減っているなというところもあります。とはいえ、やはり、一刻も早く職員数を確保して、業務量に対応する人材を育てていく、それから、人材を確保するということにおいては、今は、人材紹介会社への求人の募集であったり、人材派遣会社からの求人の募集であったり、そういったところ

のあらゆる求人採用媒体を駆使してやっているというようなところです。それでもなかなか人材の定着が難しいというところもありまして、今後、限られた時間の中で有意義に人材を確保していくというところはずっと付きまとう課題かなというふうに考えております。

以上です。

○井上委員 南大沢学園校長をしております井上と申します。

本日はありがとうございます。お二人の説明をお聞きしまして、大変勉強になりました。

学校の立場からお話をさせていただくと、雇用率が今後も引き続き上昇していく中で、雇用を6万人増加させることを目標にしていくとなると、入社後も長く働き続けられるように適切な支援が必要であると思います。企業に入社した生徒たちを見ていても、入社後の職種の拡大ですとか、正社員への登用とか、雇用条件をよくしていく工夫も必要であると思います。本校は、生徒全員の企業就労を目指す就業技術科ですがけれども、東京都の施策として設立された頃から教育課程も大きく変わっていないので変えていく必要性があったり、また、継続教育としては現在も行っているのですが学校で学んだことを、さらに、卒業後、学び直してみてもスキルアップにつなげていく、さらにそういう学びの場や内容も充実させていく必要があるのかなというふうに感じました。

人材の確保では、ジョブコーチが国家資格化されることによって、その仕事が価値づけられるということもあると思いますし、定年延長で再任用・再雇用をしている、校長、進路担当者、長く進路指導に関わってきた教員など専門的に勉強している人たちの新たな就職先として、人材を確保していくこともよいのではないかと考えます。60歳を過ぎても65歳を過ぎても元気ですし、特に、国家資格に受かれば、合格すればできるのであれば、人材確保の手段として拡大していくことができるのではないかと教育の立場から考えました。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。

そうしましたら、私の左側の津島委員から順にお願いします。

○津島委員 新日東電化の津島です。よろしくお願いします。

当社のような中小企業としては、障害者を戦力とする立場でございまして、実際、こういう障害者雇用に関わる方の人材確保、教育指導が大きな問題になって、いろんな対策を講じているということは、前回の協議会、今回と、こういったところで、大変なんだなということが実感でございます。それで、恐らく、今、障害者雇用に関わっているという方は、高校、大学等でのボランティアなどがきっかけで、もしくは、公共の福祉に資するよ



うな仕事をしたいとか、そういう倫理観の高いような方が、賃金とか、そういう問題ではなくて、障害者雇用に関わりたいた。こういう方に支えられて、いわゆる少数派だと思っんですけど、そういった方が携わっていただいているので、全体的にはやっぱり母数が足りないということになっているのかなと思うんですね。ですから、とにかくにも、まずは、携わる方を増やすということをやらないと、せっかくこれだけの検定・研修制度をつくっても、そこに募集していただかなければ増えていかないということなので、ここに知恵をやっぱり出す必要があります。じゃあ、何がいいと言われるとなかなか難しいんですけども、当社の場合ですと、障害者雇用と並行して、高齢者が長く働ける環境を2年前から整備してまして、65歳定年、70歳まで再雇用、70歳になっても働きたい方は半年ごとに雇用契約を更新すると。1年半の間に4人の方が70歳になりましたけど、全員働きたいということで雇用をしてまして、最高齢は79歳なんですね。ですから、1つのやり方として、高齢者、65歳でリタイアした方を、男性も女性も、適正のある方にこういう試験を受けていただいたり、研修を受けていただいて、こういう方に携わってもらおうと。そのまま家にいると、奥様にも煙たがられますし、ぼけてしまいますから、認知症予防にもなるということで、ちょっと勉強してよ。ということで、ベテランの経験のある方を活用することも1つかなと思います。

それと、検定とか研修という制度はとてもいいと思うんですけど、逆に、ここまでやって、いろんなことの資格を取っても、お給料はこのくらいなのかという、逆に引いてしまう方もいるのかなということはちょっと心配されて、それこそ、この検定、研修を受ければ1,000万円をもらえと言われるれば、それはたくさん受けるかもしれませんが、そうもいけないので、その辺がちょっと難しいところではないかなというふうに思います。

以上です。

○鈴木委員　がん研究会、鈴木と申します。本日はありがとうございました。

私はがん研究会の中で人事の採用担当で、約30名の障害を持たれた方の担当をしております。私と同じようなリーダー的な役割があと2名おり、3名で担当しているのですが、ベッド清掃やベッドメイキング、あと、研究所でのビーカー・フラスコ洗浄やメッセンジャー業務など、幅広い分野で活躍していただいています。今後も雇用率が上がっていく中で、雇用する方たちは増えていくのですが、なかなか人事担当者の育成ができていないということを日々感じております。また、新しく入職される方も、精神の障害の方が多ということもありまして、メンタル面でのフォローがまだまだ足りないと思っ

ております。日々業務をしながら、定期的な面談等の時間を取ることも、業務をしながらですとなかなか難しいですし、支援機関担当者の方にはご協力いただきながら、当会で障害者の方を長期的に雇用していけるように、日々考え、実践していきたいと考えております。

ジョブコーチの資格化については、私はとても魅力的だなと思いました。ジョブコーチの資格は持っておりますけれども、実践の場でどういうふうに対応していったらいいのかというのは、障害を持たれている方は様々ですので、そういったときに、いろんな方と相談しながら、引き続き進めていきたいなと考えております。

今日はありがとうございました。

○大羽委員 ソニー希望・光の大羽でございます。

本日は、有馬委員、小川副座長、ご説明ありがとうございます。大変勉強になりました。

企業の立場から、障害者就労支援人材の確保・育成についてコメントさせていただきます。

小川副座長が説明されましたが、企業に影響を及ぼす障害者雇用・就労支援の変化を3つ申し上げると、1つ目は、法定雇用率引上げによる障害者の雇用の拡大。

2つ目は、障害者雇用の中心が精神・発達障害となり、弊社も精神・発達障害をお持ちの方が徐々に増えていること。

3つ目は、デジタル化、AI活用によるテクノロジーの進化により、業務の内容が高度化・複雑化していることです。この3つの変化により、支援員の人員確保と人材育成に苦慮しています。

支援員は、親会社からのベテラン出向者と若手/中堅の経験者採用者で構成されていますが、障害者との関わりが少なかった方や他職種から転身された方には基礎的スキルの向上、障害者雇用経験者には資格化の推進と共にその必要性を感じているため興味深くお話を伺いました。

現在のジョブコーチ研修は受講者数に制約があるため、増えつつある支援員に対して僅かしか受講できないことが課題です。弊社での支援員の人材育成はジョブコーチ等の外部研修の活用と、社内の有資格者が講師を務めるケース検討会議等のOJTが主流なので、支援員が即戦力として業務遂行できる基礎的研修と、経験を積んだ方の専門性や質の向上を目的とする体系的な研修でフォローいただけることはありがたく思います。

また、ジョブコーチの国家資格は、社会的地位の向上やキャリアパスの整備に繋がるた

め、今回ご説明いただいた内容を進めていただくことが、結果として質の高い人材の確保と障害者雇用の安定と拡大につながると思っています。

更に、国家資格取得後の継続学習についてもご検討いただけると幸いです。

以上でございます。

○佐藤委員 東京商工会議所の佐藤でございます。本日より参加をさせていただいております。

先ほどご説明にありました体系的な研修、ジョブコーチという専門家の存在、いずれも中小企業にとって心強い中身かなと思っています。

冒頭にごさしました、雇用がまだゼロ人という従業員100人未満の企業様における観点から申し上げます。

私どもがいろいろな企業様を回っている中で、うまく障害者の方を活用されている企業様のお話を聞きますと、先ほど津島委員がまさにおっしゃったことで、社長が口をそろえて、障害者は戦力ですと言われる方は非常に多いかなという印象を受けます。特に、数十名クラスの企業にある傾向として、仕事が人についてしまったり、属人的なケースが多いのですが、障害者、あるいはシニアをうまく活用されているという小規模企業の方たちは、業務の切り出し、業務の整理ということを非常にうまくやられております。人手不足の中、多様な人材の力を借りながら事業を推進していかなければいけない中小企業にとって、まずは自社の業務を改めて整理し、業務再構築を含めて見直していくという事業の根本の取り組みを行うことが必要なのかなと思います。数十名規模の企業様においては、やはり経営者によるコミットメントというものが非常に大事かと思うので、ここの意識をいかに変革していくのかということ是非常に大きな課題なのかなと思っています。

また、ジョブコーチの成り手のところで、これはそう簡単ではないところかと思うんですけれども、先ほど、津島委員からお話がありましたシニア人材というのは、非常にいろいろな素養を持った方がおられます。マッチングは一長一短で、行かないのなんですけれども、シニアは今後確実に増え、いろいろなご経験があり、社会貢献にご関心がある方たちがいます。ここをうまく活用していくということは1つの方策になり得るのかなと思っています。

以上でございます。

○羽入田委員 東京経営者協会、羽入田です。いつもお世話になっております。

私どもでも会員さんから、2026年の法定雇用率の引上げで人材をさらに確保しづらくな

るのはちょっときついなというお話などもいただいています。一方で、雇用をしている企業さんのほうでは、最近は精神障害の方を雇うことが多くて、勤怠の不安定さなどが目立つこともあり、家族やお医者さんや支援機関と連携を取っても、結構解決が難しいなという問題があったり、先ほどもお話が出た業務の切り出しをどうしようかなという話や、基幹システムを入れ替えて全社的に自動化が進んでしまうと、仕事が減ってしまうかなという、そんな例もあると聞いています。基礎的研修などを受けさせていただけるのは、会員さんの声で、スタッフへの指導方法に少し限界を感じているとの声もきいておりますので、そういうところでお役に立つのではないかなという気がしております。ジョブコーチの方に専門的にお手伝いいただけると、企業の中での障害者雇用への全社的な理解も進むのではないかと思いますので、大変期待しております。

以上です。

○磯委員 東京労働局でございます。

私どもは、ご存じのとおり、ハローワークが都内に17か所ございます。その中で、全てのハローワークにおいて障害者の就労支援を行う専門部署がございます。ただ、職員への研修、そういったものについては、入り口の基礎研修はさせていただいておりますが、ハローワークという機関は、雇用保険から、そのほかの障害者だけでなく多様な雇用対策をやっているというような状況の中で、なかなかプロパーのスペシャリスト化ということが図れていない、そんなようなことも非常に課題になっていると。そういったいわゆる障害者専門の職員が育たない、そんなようなことも正直なところ、ございます。そんな中で、専門の相談員、精神保健福祉士だとか、そういった資格を持った者も多数おまして、先ほどご説明した精神発達障害者へのしごとサポーター養成講座、こういったものを含めて、職場の環境の中で障害者の方を理解していただく、そういった側面的な支援を充実させていくことに力を入れていくというところはございます。

一方で、人材の確保というのは、私どもの本業であり、先ほど支援機関の方から、求人を出しても人が来ないと。逆に言うとハローワークの力不足ということで、なかなかできていないということは反省するところでございます。そのような中で、求人を出してもなかなか来ないという部分もある一方で、時期を見ると、実は、私どもの専門相談員も、昨年までは支援機関にいた、そういう方が、それぞれの環境だとか、条件だとか、そういうところを見ながら渡って回っているということも現状であります。そのような中で、1つの提案ではないですけれども、これからはやっぱり求人を出すというだけではなくて、職

場の中で従業員のエンゲージメントを高めていく、それをアピールにして人を集める、そんなようなことも考えていかないといけない時代なのではないかなというふうに思っているところでもあります。それを現実的にどういうふうにうまく発信していくのかということは、今後も考えていきたいなというふうに思っているところでもあります。

以上でございます。

○眞保座長　ありがとうございました。

本当はここで皆様とディスカッションをしたいところではあるのですが、時間の関係もございまして大変申し訳ないですが、小川副座長のほうに、これまでの議論を踏まえて、少しまとめをお願いしたいと思います。

○小川副座長　今日は私はしゃべらせていただきましたので、あまりコメントはないのですけれども、やはり、研修と、それから資格、ここの両輪が回り始めるということが重要なかなというふうに思います。研修については、やはり実践地を共有するという側面が大きくて、カリキュラムは決まっていますが、内容についてはある程度自由度があり、それから、その吸収解釈についても個人によって自由度があると。一方で、資格となりますと、その知識が本当に身についたのか。また、それを、例えば事例問題などを通して、知識を応用することができるようになったのか。それを第三者が評価して認めるということで、やはり、研修と、それから資格の両方がうまく両輪で回り始めるということが必要なかなというふうに考えています。もちろん、これだけではなくて、そこで先輩の熟練した人がOJTで教えていくということも必要なんですけれども、長くこの領域で現場の方たちとコミュニケーションを取らせていただくと、そういった人材がかなり減ってきているというようなことも現実かと思っておりますので、研修と資格と、それからOJT、ここがうまく回って人材を確保していくことが必要なかなというふうに改めて思っているところです。

以上です。

○眞保座長　小川副座長、本当にありがとうございました。

様々な業界の会合に出させていただいても、人材確保の話が出ないときはないというぐらいに、本当に人手不足が深刻になってきているのだなというふうに思います。一方で人手不足を逆手にとって潜在している労働力を掘り起こして活躍していただくチャンスでもあります。障害のある方の働く機会が広がる中でどのようにこれから支えていくか。堀江委員からも大変大きな課題をご指摘いただいております。一步一步かもしれませんが、東京都障害者就労支援協議会という貴重な場をいかして皆様と議論を進め障害のある

方の質の高い職業生活を実現できますよう引き続きよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、私の力不足で時間が15分ほどオーバーしてしまつて大変申し訳ないのですが、事務局のほうにマイクをお返ししたいと思います。ありがとうございました。

○梶野部長　ありがとうございます。

事務局からのご連絡に先立ちまして、幹事を代表いたしまして、一言お礼のご挨拶を申し上げます。

本日は、お忙しいところ本協議会にご出席いただきまして、また、ご発表、そして、それぞれの立場からの幅広いご意見をいただきまして、誠にありがとうございます。今日のご発表でもございましたとおり、今年度からの新しい研修制度、また、今後新設されます障害者就労支援士という資格、この資格の取得等を通じまして、障害者の雇用・就労支援を担う人材の確保、育成、また、支援の質の向上等につながっていくということが期待されるものと考えております。また、そうして育成された人材が十分に活躍できるような支援体制の整備ということも重要だというふうに考えております。都としましても、本協議会に参加いただいている皆様をはじめとして、関係機関との連携をさらに進め、積極的に取り組んでまいりたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

なお、1点情報提供でございますけれども、お手元にこうしたリーフレットをお配りしてございます。表紙にございますとおり、ちょうど今日施行の条例でございます、この条例の名称にもございますとおり、東京都障害者情報コミュニケーション条例というものです。情報を十分に取得・利用し、円滑に意思疎通ができるようになるということは、障害の有無にかかわらず、全ての人にとって必要と。そうした認識の下、全ての都民が障害の有無によって分け隔てられることなく安心して生活ができる社会を目指すということを目的として制定したものでございます。都では、例えば、障害の種類や程度に応じた多様なコミュニケーション手段等につきまして、今後、さらに普及に取り組んでいく予定としております。委員の皆様にもご承知おきいただきますとともに、お力添えをいただければ幸いです。以上でございます。

では、事務局から事務的なご連絡でございます。

○佐藤課長　それでは、私のほうから事務連絡のご案内をさせていただきます。

本日の協議会の議事内容につきましては、まとめ次第、委員の皆様にお送りをさせていただきますので、その際、ご確認いただければと思います。

次回の協議会につきましては、来年の1月下旬から2月上旬頃の開催を予定してござい

ます。

また、最後に、本日、車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡ししますので、事務局までお声がけをいただければと思っております。

事務局からは以上でございます。本日はどうもありがとうございました。

午後 8 時15分閉会