

**東京都障害者就労支援協議会
(第14回)**

平成26年2月3日(月)午後2時00分

東京都庁第一本庁舎北側33階特別会議室N6

午後 2 時00分開会

今野座長 それでは、時間になりましたので、第14回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

毎回そうなのですが、本協議会は会議、議事録とも原則公開ということにいたします。

まず、事務局から資料の確認をお願いします。

梶野課長 福祉保健局の梶野でございます。よろしくお願いいたします。

お手元の資料の確認でございますが、まず会議次第の後、資料1「平成26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」、その後、資料2として東京労働局からご提供いただきました雇用失業情勢等の資料でございます。その後、参考資料として、障害者就労支援機関実態調査の概要、別紙として、本日議題2でご議論いただきますテーマに関する資料がついてございます。これらの資料につきましては、事前に委員の皆様にお送りしており、一部文言修正等をしておりますが、大きな変更はございません。このほか、本協議会の委員名簿、また参考資料としまして、まず青い冊子の東京都立職業能力開発センター入校案内2014、その後ろに第12回東京アビリンピックのチラシ、そして最後に黄色の東京障害者職業能力開発校の追加選考実施というチラシでございますが、お手元の資料に不足のものはございませんでしょうか。

では、よろしくお願いいたします。

今野座長 それでは、議事に入りますが、その前に前回会議後の人事異動により着任された幹事をご紹介します。

まず産業労働局雇用就業部長の矢田部幹事です。

矢田部部長 雇用就業部長の矢田部でございます。よろしくお願いいたします。

今野座長 もう1人は、東京しごと財団事務局長、小林幹事ですが、本日ご欠席ですので、代理として参事の深山さんにいらしていただいております。よろしくお願いいたします。

あと、本日の出欠状況ですが、東京商工会議所の上條委員が欠席でございます。

それでは、議事に入りたいと思います。

お手元の議事次第にありますように、きょうは2つ用意をされております。

まず最初の議題に入りたいと思います。第1番目は、平成26年度予算暫定案についてでございます。

では、事務局からお願いします。

齊藤課長 それでは、産業労働局でございます。産業労働局の平成26年度主な事業につ

いて説明をさせていただきます。

資料 1 とございます 1 ページをごらんください。

ここに 8 つほど、主な事業として掲げさせていただいております。1 から 5 は主に就労支援に関するもの、そして 6 から 8 は能力開発に関するものということでございます。このうち新規につきましては、1 番の障害者職場定着サポート推進事業と、5 番の総合コーディネート事業の中の一部でございます。総合コーディネートのうち、ぽつでございますが、障害者雇用実務講座と精神障害者雇用サポート事業、こちらが新規の事業になってございます。

以下、順番にご説明させていただきます。

まず 1 番、障害者職場定着サポート推進事業でございます。精神障害者雇用継続に当たって課題とされております、職場定着を困難にさせる発生原因や、課題の発生割合、こういったものを調査いたしまして分析をさせていただきます。その結果を踏まえまして、効果的な定着支援方法などの事例を収集した上で、こちらを地域におけるセミナーですとかホームページ等による情報発信、あるいは事例集といった形で広く普及啓発をしていく予定でございます。この事業の運営につきましては、就労支援機関、経営者団体、医療機関等からなります事業推進連絡会を設けての運営を予定してございます。

引き続きまして 2 番でございます。中小企業障害者雇用支援助成事業でございます。こちらは平成 20 年度から事業を開始してございますが、国の特定求職者雇用開発助成金の対象となる障害者を雇用し、特開金の支給満了後も引き続き雇用する中小企業に対して都が独自に賃金助成を行うものでございます。25 年度に引き続きの実施でございます。

引き続きまして 3 番、チャレンジ雇用の推進でございます。こちらは知的障害者、精神障害者の雇用機会の拡大を図るため、産業労働局におけるチャレンジ雇用を推進するものでございまして、平成 20 年度、福祉保健局と連携して実施をしましたが、産業労働局としては平成 21 年度から事業を開始しているものでございます。臨時職員として期間 6 カ月の雇用を半期ごとに 2 名、非常勤職員として期間 1 年の者を 2 名雇ってございます。この非常勤職員につきましては、25 年度から新規で雇っているところでございます。

引き続きまして 4 番、東京ジョブコーチ支援事業でございます。こちらは東京しごと財団への補助事業ということで実施をしております。初めて障害者を雇用する中小企業等に東京ジョブコーチを派遣し、障害者の職場定着を支援するとともに、フォローアップ研修の実施を通じて支援水準の向上を図るといったものでございます。25 年度は新たに人を増

加いたしまして、定員75名という体制で実施してございます。加えまして、この東京ジョブコーチを統括する統括コーディネーターも5名配置をしているところでございます。これらによりまして目標支援件数600件と、26年度は25年度と同等で実施をさせていただきます。この研修等でございますが、ジョブコーチの就任に当たっては国の養成研修と同じ養成研修を行うとともに、その後、精神障害者等の就労困難者に対応する知識・技能を習得するためのレベルアップ研修ですとか、ケーススタディーですとか、最新情報といったフォローアップ研修、こういったものを実施して質の向上に努めているところでございます。

そして、5番が総合コーディネート事業でございます。こちらも東京しごと財団へ補助事業として実施をしているところでございます。地域の就労支援機関さんと連携をいたしまして、障害者の就活セミナー、職場体験実習、企業合同説明会、こういったことをこれまで実施をしてきているところでございます。これらに加えて、26年度は下のポツ2つも実施をしたいと思っております。

1つ目が、障害者雇用実務講座でございます。これまでも企業様向けには中小企業向けセミナーですとか企業見学会、こういったものを実施してまいりました。セミナーですとか意識啓発の後、職場体験実習などの具体的な取り組みに移行していただくためには、やはり企業内に中核となる人材が必要という考えから、今回、障害者の雇用実務講座というものを開設することにしてございます。

2つ目のポツが、精神障害者の雇用サポート事業でございます。こちらは平成30年度の精神障害者の雇用義務化もございまして、一般就労を目指す精神障害者が今後ますます増加してくるというふうに考えられております。そのため、精神障害者を初めて雇用する中小企業等に対しまして、雇用前の環境整備から雇用後の管理に関する長期的なサポート、こちらを一貫して支援するものでございます。

以上2つが、総合コーディネート事業の中で新規として実施をさせていただく事業でございます。

以上、1から5が主に就労支援に関するものでございます。

6、7、8が能力開発に関するものでございまして、まず6番、東京障害者能力開発校における訓練でございますが、こちらは25年度から精神障害者、発達障害者を対象とした職域開発科を実施してございます。こちらを含めまして、年間訓練定員260名で引き続き実施をしていく予定でございます。

7番が一般校における障害者職業能力開発の推進でございます。現在、中央能力開発センター板橋校、城南職業能力開発センター、それと城東職業能力開発センター足立校、この3つの校におきまして軽度の知的障害者向け訓練科目を実施しているところでございます。こちらも今年度も同規模で引き続き実施をさせていただく予定でございます。

そして、8番目が障害者の態様に応じた多様な委託訓練でございます。こちらは国からの委託事業でございますが、こちらにつきましては700名の規模で26年度は実施をさせていただく予定でございます。

以上、6、7、8のようなかたちで、能力開発を引き続き実施をしていく予定でございます。

以上が産業労働局関係の主な26年度の事業でございます。

梶野課長 続きまして、福祉保健局分につきましては、お手元の資料では2ページ目から3ページ目ですが、新規事業を中心に説明をさせていただきます。

まず、一般就労分野の新規事業は、資料では7番目になりますが、障害者就労実態調査でございます。本協議会において、ここ2回ほど地域における就労支援体制のあり方をテーマに、いわゆる送り出し機関、特に就労移行支援事業所の支援力向上等についてご議論いただいていたところでございます。就労移行支援事業所については今年度初めにアンケート調査を実施いたしまして、また、この後、議題2のところでも改めて説明をいたしますが、この年度末までに就労支援機関の実態調査を再度追加的に行う予定がございます。一方で、受け手である企業側についても、就職後の定着、離職等の状況はどうか、あるいは就労支援機関と企業、双方の実態調査を行って、両者の認識の乖離、ギャップ等を把握すべきではないかといったご意見をいただいたところです。そこで、来年度の取り組みとしまして、今後の施策を考えていく上での基礎となる実態把握、分析を行おうと考えまして、障害者就労実態調査として都内民間企業を対象とする調査を実施予定でございます。都内の民間企業数は大変多いため、当然ながら抽出調査という形にはなりますが、来年度26年度前半のうちには調査を実施しまして、今年度中に追加的に実施します就労支援機関調査の結果とも照らし合わせながら課題分析等を行っていただければと考えております。調査内容としましては、障害者の雇用状況について、雇用時、また雇用後の職場適応期、その後の定着・離職等の状況等を把握するとともに、それぞれの時期での企業側の取り組み、そして特に就労支援機関とのかかわりを把握したいと考えておりますけれども、どのような切り口、視点で調査分析を行うかということについては、この後、議題2のご議論

の中でいただくご意見も踏まえて今後詰めていきたいと考えております。

一般就労に関するその他の事業としましては、今年度開始した、2番の障害者就労促進パートナーシップ事業、こちらは就労支援機関と障害者雇用を進めようとしている企業によるグループワークや、その後の職場実習受け入れを行うという事業でございますが、こちら来年度も継続して実施していく予定でございます。

また、先ほど産業労働局からも説明がございましたけれども、資料の3番、都庁みずから障害者を雇用し、ステップアップの機会を提供します、雇用にチャレンジ事業、いわゆるチャレンジ雇用、こちらでは今年度から非常勤制度を導入したところでございますけれども、来年度も臨時職員6カ月間と非常勤職員1年間の両方の雇用形態を併存させる形で、今年度と同規模で実施継続の予定でございます。

そのほか、区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センター等とも連携しながら、就労支援に取り組んでまいります。

なお、福祉的就労につきましては、平成24年度から3カ年の工賃向上計画の推進を図り、資料に記載のとおり、施設が行います設備・整備に関する補助や施設職員向けのセミナー等の事業を通じまして、障害者福祉施設の工賃アップに向けた取り組みを実施しているところでございます。

来年度の新規事業としては、昨年4月に施行された障害者優先調達推進法等を踏まえた官公庁からの受注拡大や地域の企業等からの受注拡大を図るため、10番にございます共同受注マッチングモデル事業を新たに実施予定でございます。

都内では、従来から、11番にございます作業所等経営ネットワーク支援事業も活用して、区市町村の単位での施設・事業所のネットワークが構築されてきているところではございますが、このような既存のネットワークを生かして複数のネットワークによる共同受注体制の基盤づくりをモデル的に実施しまして、今後さらに広域的な共同受注体制に向けた課題検証等を行っていくという事業でございます。

来年度も、これらの事業を着実に実施しまして、関係機関とも連携しながら、一般就労、福祉的就労、両面で取り組んでまいりたいと考えております。

福祉保健局は以上でございます。

深谷代理 それでは、4ページ、3番、教育庁についてご説明をさせていただきます。
就労支援施策に関する平成26年度予算案でございます。

東京都教育委員会では平成16年11月に策定をした東京都特別支援教育推進計画に基づき、

これまで第1次、2次、3次の実施計画を進めてまいりました。その中で、都立特別支援学校生徒の自立と社会参加を目指した職業教育の充実や、新たなタイプの学校設置など、そういった取り組みを進めております。

平成26年度事業について、資料に基づき、順次内容をご説明します。

1の、知的障害が軽い生徒を対象とした特別支援学校高等部の設置につきましては、専門的職業教育を実施する職業学科、就業技術科の設置を計画した5校のうち、既に4校が開校しております。東部地区学園（仮称）につきましては、平成27年度の開校を予定しており、現在準備を進めております。また、新たに知的障害が軽度から中度の生徒を対象とした職業学科、職能開発科を平成26年度に足立特別支援学校に設置し、基礎的な職業教育を実施してまいります。

2の、民間等を活用した企業開拓では、引き続き民間企業や経済団体等を活用し、都立特別支援学校生徒の現場実習先及び雇用先の開拓を進めてまいります。

3、特別支援学校における職業教育の充実については、学校で行っております作業学習における検定の実施や技能競技大会の実施など、引き続き生徒の就労意欲や技能の向上を図っていく予定であります。

4の、理解啓発事業につきましては、こちらも引き続き企業向け、保護者向けのセミナーを開催し、生徒の就労に関する理解啓発を図ってまいります。

次のページの5、東京都教育委員会版チャレンジ雇用につきましては、産業労働局、福祉保健局と同様の取り組みとなっておりますが、教育委員会においては都立特別支援学校の卒業生などを対象に、本庁、事業所、学校で一定期間雇用し、その業務の経験を踏まえ、一般企業などへの就職の実現を図るものとなっております。東京都教育委員会では、原則1年間の雇用期間で2回まで更新可能な非常勤職員として昨年度から実施をしております。平成26年度はさらにその規模を拡充していく予定となっております。

教育庁からは以上です。

今野座長 ありがとうございます。

それでは、以上の説明について、ご質問、ご意見がありましたらどうぞ。どなたでも結構ですので。

中山委員 各局からご説明のあった中で、チャレンジ雇用についての質問です。それぞれ局でこのような臨時職員、非常勤職員を雇っていらっしゃるということですが、その期間が終わった後、その方々は果たして当初の目的である次への就労が進んでいるのかいな

いのか、その辺の調査があるのかないのか、ちょっと教えていただければと思います。

今野座長 どうですか。

齊藤課長 産業労働局では、チャレンジ雇用終了後、個別に聞き取りをしております、現在の状態等について伺って、フォローアップをしているところでございます。

今野座長 フォローアップした結果どうだったというのはこれからという意味か。どうなったというご質問なので。

齊藤課長 正規に企業さんに就労されているケースもございますし、結果としてまだ就労に結びついていないという方もいらっしゃいますので、随時追っているというところがございます。

梶野課長 福祉保健局でございますが、昨年の夏ごろに把握しましたところ、大体6から7割くらいの方が何らかの形で企業就労を果たしていらっしゃると。チャレンジ雇用が終わってすぐという方もいらっしゃれば、その後もう少し訓練を積んでというようないろいろなケースがございましたけれども、今申し上げたぐらいの割合で就労につながっていると把握しております。

今野座長 教育庁はいかがですか。

深谷代理 申しわけございません。教育庁のほうには、詳細については私どもの部署で把握をしておりませんで、ただ、昨年度拡充した方々は、まだ働き出して1年目でチャレンジ雇用を継続している状況でございます。

今野座長 よろしいですか。

中山委員 できましたら個別にしっかりとフォローしていただけるとありがたいと思います。次の就労に向けての本当にプラスになっているのか、なっていないのかということも含めて、ぜひ、フォローしていただきたいと思います。ありがとうございました。

天野委員 チャレンジ雇用の関連なんですけれども、支援機関として、チャレンジ雇用の位置づけが時々わからなくなっちゃう。今の、例えば教育庁でいうと、今度84人募集されていますよね。普通の非常勤ではなく、そもそも教育庁はもしかしたら雇用率が足りないと思うんですけれども、そのことに関連しての雇用ではないのか。それとは別にチャレンジ雇用というものを障害者の就労支援のためにつくっていらっしゃるのか。チャレンジというと、支援者がつきますよね。だから、やっぱり一般の雇用とは違う。でも、そうすると、何でこんなに大勢いて、どういうふうにフォローしていくのか。だったら、半分ぐらいの人は普通の非常勤でもよいのではないのかなと思ってみたり、うちのほうでも、チ

チャレンジ雇用といったらもう一息の人なのか、どっちにしるチャレンジ雇用だから本当の実習という位置づけなのか、時々わからなくなっちゃうので、福祉保健局さんが始めたときには実習ぐらいの人なのかなという出し方もしていたのですけれども、でも、結構いい人を出して安くしているんだったら、もう雇用にしてもらえばいいじゃないという意見もあって、特にここで教育庁がたくさん出ていらっやって、一挙に年末に大勢になると、これは就職カウントにもなりますか。ですよね。だから、何か余計わからなくなって、どういうふうに整理したらいいのかなというのをどなたに教えていただいたらいいのかわからないんですが、ちょっと現場も混乱している感じがするんですが。雇用だから雇用率のカウントになるチャレンジ雇用。そうすると、実習ではない。実習ではないけれども、でも支援者がいっぱい着実についているから、これは訓練なんだというふうに見るのが、ちょっと整理していただければと思うんですけれども。特に教育庁で、最初のうちはそんなに数が多くなかったけれども、一挙に大勢になってきたので、余計に現場がどうやって位置づけるのかわかりにくいんじゃないかなって。雇用でカウントするなら、できる人はみんな雇用にしてよって、ざっくりいえばそういう意見もあるので、その辺、あえてチャレンジというふうにする位置づけはどうなんでしょう。あまり上手な説明じゃなくて申しわけないですけれども。

今野座長 どなたにしますか。福祉保健局でいくか。

梶野課長 福祉保健局と産業労働局は共同して行っておりますので、位置づけとしても共有していると考えておりますけれども、基本的にはやはり一般企業、先ほどのぐらい就労につながっているかというご質問がございましたけれども、就労につなぐための1つのステップ、準備期間という位置づけで実施しているところでございます。ですので、就労支援機関あるいは就労移行支援事業所等で一定の期間訓練・実習等をされて、オフィスでもう少しまとまった期間、企業就労に近い経験をしてみる。そこで自信をつけて、あるいはご本人が実際に経験してみても課題等も見つけながら次のステップに進んでいくというような位置づけのものと考え、運用しております。

天野委員 ステップだから、実習ということですね。

今野座長 いや、実習というか……。実習か。実習とはちょっと違うと。

天野委員 実習ではない。でも、雇用率にも反映。雇用でもある。

今野座長 いやいや、チャレンジ雇用だからね。

天野委員 雇用ですね。

今野座長 雇用ですから。うん。だから……

清野委員 確かに教育庁の雇用率ということになりますと、いろいろな発表の中で皆さんご存じのとおりだと思いますけれども、不足数も相当の人数になっていたというようなところで、東京労働局としましても何とかこの社会的責任として雇用率をいち早く達成していただきたいと、こういうご指導はずっとしてきたところでございます。そういう中でこのチャレンジ雇用が今年度から、いわゆる雇用率のカウントになるような形での雇用形態をとっていただけると理解しており、当然、最大3年間の中で一般雇用にどんどん結びつけていっていただきたいと思っております。そうしないと、例えば来年でいえば84名の予算ということのようなんです、今年、来年、再来年で、それ以降はちょっとなかなか採れませんというのではこれも困りますので、はっきり言ってできるだけ一般雇用にどんどん結びつけていっていただくというのが本筋だと私は思っております。

以上です。

小島委員 すみません、東京都チャレンジ雇用が始まる時からずっとずっと、それでいいのかということで疑問に感じ、意見も言わせていただいています。どこの会社でも初めは本当に大変で苦労して雇用してくださっていて、1年、2年、3年ぐらいの間にだんだん会社に役立つようにご指導いただいています。初めからそんなにいい具合に働いていないというふうに思っています。それでも雇用という形にさせていただいているのに、どうして東京都は、チャレンジで仕事になれたところで、次の企業へすすめるのはおかしいなっていると思っています。ぜひ雇用という形にして、ほかの人に変える必要はないではないかと思えます。その人ができればそこで、何局であっても雇用していただくという方向ですすめていってほしい。チャレンジ雇用を受けさせていただくときに、「期限があるんでしょう」と本人が言います。これから働いていきたいという人で、どういうところへ行くかということをしているときです。「東京都は期限があるんでしょう」と何回も本人がきき直します。「そうなんだよね。」「どうしてなの」と聞いてきます。私は説明できなかったです。どうして東京都には期限があるんだろうと。やっぱり3年間で次の人になぜ変える必要があるのか。ものすごくいい指導で訓練をしてくださるということなのかなと。いや、そうも思えないなっているというふうに思うと、やっぱりどこの会社も訓練をしながら自分の会社で使っていただきやすいように指導して下さって雇用してくださっていると思っています。今のような形で、雇用率に入っているんだとしたらどうも納得できません。雇用率になるような正規の形で1人でも2人でも受け入れていってほしいなっ

て思います。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

小川委員 予算全般ですか。

今野座長 予算全般ですよ。

小川委員 大妻女子大学の小川でございます。

産業労働局の東京ジョブコーチ支援事業についてご質問させていただきますが、ジョブコーチの数が増えたということでしょうか。

齊藤課長 24年度は60名であったものを25年度から定員75名に、15名増員してございます。

小川委員 これからますます企業に対する支援も重要になってくるところで、東京都が独自のジョブコーチ制度を持っていらっしゃるの是非常に有効かと思うんですけども、国のジョブコーチ制度のほうも、やはりジョブコーチの支援の質ということが随分見直しの段階に入ってきて、今回は国のジョブコーチ制度もジョブコーチのあり方についての検討が行われているところです。東京都のジョブコーチ制度は非常に機能しているかとは思いますが、対象者の障害の種類であるとか、それから支援期間であるとか、あるいは雇用の前、それから雇用しての集中支援期、それからフォローアップ期、一体どの段階でジョブコーチが入っているのかとか、あるいはジョブコーチの所属がどういう形なのかとか、今回のテーマでは全然ないですけども、今後ジョブコーチについて検討していく材料として、またこの委員会に少しジョブコーチ支援事業のデータを出していただくと、東京独自のジョブコーチの強みであるとか、あるいは今後のジョブコーチ支援のあり方についてこの委員会でも検討する材料になるかと思しますので、またご検討いただければというふうに思います。今回15名増加になったというのは非常に心強いことかと思えます。ありがとうございます。

今野座長 よろしいですか。何かあればお聞きしますけれども。

齊藤課長 現在、対象者の障害の種別でございますけれども、割合としては知的が多くなっておりますが、精神、身体ともサポートしているところでございます。数的には概ね3分の2ぐらいが知的のサポートになっているといったデータが出てございます。

また、実習段階前ですとか就労初期につきまして、さらには定着支援について、これも均等件数ぐらいでサポート割合がございます。今後、委員会への情報提供等につきましては検討していきたいというふうに思っております。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

春日委員 産業労働局の5番目の総合コーディネート事業の、新規で今度行われる精神障害者雇用サポート事業のことについてですが、ここに書かれている文面だけだとちょっとわかりづらいので、どういう規模で、どういうふうに具体的に、ここだと中小企業等に対して長期的なサポートまで一貫した支援を行おうとした場合にどのくらいの規模を考えているのかとか、あるいは具体的に誰がやるのかということが、ちょっとおわかりであれば教えていただきたいというのが1点。

もう1つは、ちょっと先ほどの話に戻りますが、チャレンジ雇用の件に関しては、やっぱりもう平成20年からやられてきている中で、この事業の効果だとか、お金をかけて対費用効果だとか、あるいは成果だとか、あるいは課題だとかというのが具体的にどこかの委員会で検討されてきたのかとか、そういうことを踏まえて、多分今の状況だと、教育委員会で持っているものと産業労働局と福祉保健局でやられているものというのはちょっと性格が違うのかなという感じもしないでもないですから、一度何か検討委員会みたいなものが、やられているのであればその結果を聞きたいですし、ないのであれば一度集まってやっていただくというのも一つかなと思います。

以上、2点です。

今野座長 前半は。

齊藤課長 精神障害者の雇用サポート事業でございますけれども、実施といたしましては東京しごと財団での実施を考えてございます。初めて精神障害者を雇用する中小企業ということで、社数としては現在30社程度を考えているところでございます。こちらの中で、雇用前の段階から企業の雇用管理を長期的に、大体おおむね3年程度を目途に長期でのサポートをしていくことを検討しているところでございます。具体的な実施方法につきましては、財団とも調整をしながら進めていきたいというふうに思っております。

今野座長 チャレンジ雇用については、どなたに聞けばいいかな。

梶野課長 こちらからお答えできる限りでお答えさせていただきますと、効果検証あるいは課題について検討する会議体があるかというご質問でございましたが、正式な会議ということではないのですが、所管する部署間での事業を行う上での情報交換等はしておりますし、先ほど説明しましたように、今年度から臨時職員と非常勤職員を並行する形での取り組みをしておりますので、産業労働局、福祉保健局分ですけれども、その両方での対象者の方の状況や、どちらの方式がより効果があるのか、あるいは課題も含めて今後検証

していなくてはいけないというのは我々としても認識しているところでございます。

今野座長 ちょっと不満そうですけれども、いいか。

天野委員 今の、ごめんなさい、もう一回チャレンジ雇用ですね。春日さんに言っていたお話を続けるかもしれないのですけれども、何か、今おっしゃったみたいに福祉保健局のほうでもしかしたら臨時職員に持っていくということを今年からやり出した。それは1つの成果というか、チャレンジ雇用の結果だと思うんですけれども……

梶野課長 非常勤ですね。

天野委員 非常勤ですね。それで、この障害者就労支援協議会自体が、教育も含めて横のつながりの中で東京都の就労支援を上げていきましょうというお話だと思うんですけれども、そうすると、そのノウハウがもしかして今回教育庁のほうの、特にこんなに大勢の数になっていくので、これは雇用率が足りないからこれだけ入れたよという問題ではなくて、では、先ほど言ったみたいに、一定程度の人はチャレンジ雇用でいいけれども、それ以外の人は雇用するのかとか。これ、数字を見ていると、予算的にすごい金額ですよ。これ、どうやって見るの。億ですか。すごい金額ですけれども、それはなぜかって、もしかしたら同時に支援員も雇うということを並行でやられていると思うんです。だから、それだけのお金を使われてもし教育委員会がするとしたら、ちゃんとそれは福祉保健局なり産業労働局の、自分たちの蓄積したノウハウをこちらに渡して、これだけ使うのであれば少なくとも半分は臨時職員とか、要するに支援員のつかない雇用のほうに持っていった方がいいのではないかと、何かそういうお話、つまり雇用率の問題もあったわけだから、だったらせめて半分ぐらいはチャレンジ雇用じゃなくて、正職員ではないにしても雇用ですよという形をとるなり、何かそういうことがちゃんとつながっていかないと、何のために一緒にこの就労支援を持ち上げていこうと言って始まったのかわからないんじゃないかなって。私、ずっと最初から出ているので、そんな気がします。

今野座長 いずれにしても、各局、教育庁も含めて、それぞれやっつけらるので、まず一番重要なのは原則かな。何のためにするのかって。今のところ、お話を聞くと、一般就労への移行を促進する、あるいは補完する、そういう役割だというのが基本原則だとすると、先ほどから質問に出ましたけれども、では一般就労へどれだけ移行していて、それに対してどういう効果があって、こういう意味で政策効果があるのだということを明確に言わないと、いつまでもただやっていると、何だよ、それだったら最初の原則じゃなくて雇っちゃえばいいじゃないかという話にもまたなってくる。ですから、いずれにし

てもきちんと、だんだん増えてきたので、横で調整されて、もう一度きちんと整理して、きょうもいろいろご意見が出ましたので、やり方も工夫をしていっていただくということだと思いますけれども。

梶野課長 事務局で調整させていただきたいと思います。

今野座長 ほかにいかがですか。

深山代理 精神障害者雇用サポート事業において、どんな方が指導に当たるかという春日委員のお話ですが、私ども考えているのは、精神障害者雇用管理アドバイザーという名称で、こういうことにはかなり詳しい方を5名ほど雇用しまして、その方を中心に運営していこうと考えております。

それから、先ほど30社ということだったのですけれども、数字的には少ないと見られますが、実際にこれを実施していくことは大変だと考えております。ここにいらっしゃる皆さんに協力もいただきながら、いろいろな方のアドバイスを受けて実施していきたいというふうに思っております。

以上です。

今野座長 ほかの方でございますか。よろしいでしょうか。

それでは、第1の議題の予算の件についてはたくさんの意見をいただきましてありがとうございました。

次に2つ目の議題に入りたいと思います。企業における障害者就労の現状についてです。

前々回と前回の協議会で、地域における就労支援体制のあり方をテーマにして、雇用のミスマッチの問題や、それを防ぐための地域の送り出し機関の支援力強化とか、特に就労移行支援事業についてどうしたらいいだろうかという議論をしていただきました。その議論の中で、送り出し側だけではなくて受け手側である企業についても見ていく必要があるだろうという意見をいただいております。そこで、今回は企業における障害者の雇用就労の現状や課題について議論をさせていただければというふうに思っております。

このテーマについては、後からまず事務局から説明をしていただきますが、その前に、最近の雇用情勢をちょっと把握しておいたほうがいいと思いますので、まず東京労働局から最近の雇用失業情勢についてお話をいただければと思います。

清野さん、お願いします。

清野委員 東京労働局の職業安定部、清野でございます。皆様には東京労働局並びにハローワークへの業務運営に大変お力をいただいておりますことを、この席をお借りしまし

てお礼申し上げます。

それでは、資料によりまして説明をさせていただきますが、7ページをお開きいただきますと、全国と東京の有効求人倍率の推移、あるいは完全失業率の推移というのがグラフで表されております。

全国の有効求人倍率は、昨年11月に1倍まで回復しております。これは平成19年10月以来、6年1カ月ぶりの1倍台ということでございます。今回の資料では11月までしかお示ししておりませんが、12月が先週末に発表されまして、1.03倍とさらに上昇したというような状況でございます。それから、東京ではと申しますと、11月が1.46倍、12月が1.48倍と、こちらも順調に高まっております。また、完全失業率のほうも、12月数値で4倍を割ってきまして3.7%と、4%を下回る状況となってきたということでございます。しかし、景気回復の実感ということでは、いろいろな機会に企業様の声を聞かせていただいておりますが、まだまだ隔々までというわけにはなかなか聞かれてこないところでございます。

そういう中ではございますが、次ページのほうに最近の雇用失業情勢、1年間の推移ということでまとめさせていただいておりますが、まずハローワークの数値のほうで、新規にお仕事探しに来られる方、これは11月数値まででございますが、見ていただくとおり、欄で全て対前年印がついているというような状況で、これは27カ月連続減少しております。

2番目のほうの新規求人数、こちらは逆に45カ月連続で増えていると、こういうことでございまして、先ほど言ったような求人倍率というようなところになってきております。ハローワークの数値とすれば、リーマン・ショック前まで改善してきているというような状況が数値的には見えるということでございます。そういう中で、建設業界ですとか、あるいは福祉業界を中心に、逆に人手不足感が強まっているというような状況もありまして、なかなか求人と求職のバランスがとれた状況というのは難しいということで改めて思っているところでございます。

次に、9ページのほうに民間企業の障害者の雇用状況につきまして実は、毎年、国では6月1日の状況を調査して公表しており、昨年は11月19日に公表いたしております。全国の雇用障害者数というのが40万8,000人、東京に本社のある企業は約15万人弱ということで、全国、東京ともに過去最高の雇用者数になっております。また、全国の民間企業の実雇用率が1.76%と、前年比でいえば0.07ポイント上昇、東京は1.72%で前年比0.06ポイン

ト上昇となっております。雇用率につきましても過去最高の数字という状況でございます。

その左下の表は規模別の法定雇用率あるいは達成・未達成の状況になりますが、昨年4月の雇用率の引き上げの影響もございまして、達成割合、こちらは残念ながら28.4%と、前年よりも5.3ポイント減少しているというところでございます。

右下の表は規模別の雇用率の推移になりますが、これは前々から話をさせていただいておりますけれども、大企業のほうは着実に上昇しておりますけれども、300人未満企業等につきましては苦戦をしているということを見ていただけたらと思います。

次のページは全国と東京の実雇用率の推移表でございますので、後ほどごらんいただければと思います。

また、その次のページ以降は東京の障害者別の雇用者数でございますが、全ての障害で増加はしておりますが、やはり精神障害者の増加幅が33.6%と、大幅に伸びているという、こういう状況でございます。

最後のページは、公的機関の障害者雇用状況ということでお示しさせていただきましたが、先ほどからチャレンジ雇用のお話が出ておりますけれども、教育庁はこのチャレンジ雇用を進めていただいたことによりまして、雇用率は大分改善をさせていただいているところでございます。

以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

それでは、次に事務局のほうから、今回のテーマについての趣旨の説明をお願いします。

梶野課長 先ほど座長からもお話がございましたように、昨年2月の第12回協議会、それから7月の第13回協議会では、いずれも地域における就労支援体制のあり方をテーマとしまして、送り出し機関に求められるものは何かということについてご議論いただきました。特に就労移行支援事業所につきましては取り組みや実績に差があるといったご指摘もありまして、昨年、就労移行支援事業所へのアンケート調査を実施し、前回の協議会でその概要のご報告をしたところでございます。

切り口としましては、利用者の就職定着率の高い事業所と、そうでない事業所の比較という観点から分析をしまして、必ずしも明確な差が出ない項目もございましたけれども、例えば職場実習を行う際の企業開拓に関して、就職定着率の高い事業所は区市町村センターあるいはナカポツセンター等と連携しながら実施している割合が高いであるとか、利用者の区市町村センターやナカポツセンターへの登録について、実績の低い事業所ではそも

そも登録をしていない割合が高いであるとか、そういった傾向も一部見られたところがございます。

この分析結果の報告に対し、協議会では、例えば利用者の年齢や障害種別による分析も必要ではないか、あるいは、送り出し機関ごとに実際にどういった定着支援が行われているのか、また、離職してしまった場合、その離職理由等の実態把握も必要ではないかといったご意見、また、実際に「使える」事業所はどのくらいあるのか、事業所のコンセプトや支援メニュー、関係機関との連携、フォローアップ等の観点からもう一步進めた把握や分析も必要であろうといったご意見をいただいたところです。一方で、雇用する企業側と送り出す就労支援機関側のコミュニケーションについてのご指摘が複数委員からございまして、双方のギャップを把握するためには、支援機関側、就労移行支援事業所等の側だけではなく、企業側に対しても同様の調査を行い、企業にとって雇用や職場定着に当たりどのようなことが重要なのか、どこに支援機関側との乖離があるのかということを押さえる必要があるのではといったご意見もございました。

こういったご意見を踏まえまして、まず今年度中に就労支援機関を対象とする実態調査を改めて実施するということがご報告でございます。

概要を簡単にまとめましたのがお手元の参考資料でございまして、目的は今申し上げましたような実態把握、対象としまして、前回アンケート調査では就労移行支援事業所だけが対象でしたが、今回は区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターも対象に加えて実施したいと考えております。

また、調査事項につきまして、前回の就労移行支援事業所に対する調査をベースにしつつも、先ほど振り返りました協議会でのご意見を踏まえて、例えば利用者の状況について、障害種別や年齢層等、また、離職等の状況も調査項目に加える。また、定着支援の内容や頻度等についてもより詳細に把握するという事を考えております。

一方で、区市町村センターとナカポツセンターにつきましては、私ども東京都で補助あるいは委託等を行っておりますので、従来からある程度の数値的データ、実績等は把握しているところではございますが、今回の調査では就労移行支援事業所と同様、利用者の方の離職状況あるいは定着支援等についてもより詳細に把握するほか、就労移行支援事業所とのつながり等についても調査項目に盛り込みたいと考えております。

タイミング的に今年度中に何とか実施したいということで、もう間もなく調査票の配布に入りたいというスケジュールでございまして、今回の協議会では現在実施中というご

報告にとどまりますけれども、次回の協議会では調査結果についてご報告をできればというふうに考えております。

本題である本日のテーマについてでございますが、先ほどもご紹介いたしましたとおり、企業側の実態把握も必要というご意見も踏まえまして、来年度事業として企業を対象とする実態調査も実施予定でございます。ある意味では、今回実施します就労支援機関の調査と対になるところもあるかと認識しておりますが、この企業向け調査を来年度行うことも視野に入れつつ、今回は「企業における障害者就労の現状」というテーマを設定させていただきました。

お手元の最後のページ、別紙でございますが、法定雇用率引き上げ等、障害者雇用を取り巻く環境変化が非常に大きい中、先ほど清野委員からもご説明いただきましたとおり、障害者雇用の数は大幅に増加しておりますし、新たに障害者雇用を進めようとする企業もさらに増えていくということが予想されます。この協議会前に関係委員の皆様とも意見交換をさせていただいたのですが、経済団体の方からは、例えば今年度、障害者雇用に関する企業向けセミナーを開催したところ、定員を大幅に超える参加があったというお話もございましたし、関心は非常に高まっているものと考えます。

一方で、この協議会でもたびたびご議論いただきましたとおり、雇用の際、そして雇用開始後も、企業側と実際に就労を目指す障害者側との間のミスマッチがいろいろな形で発生しており、雇用が増加すればそういったミスマッチ、ひいては就職後の離職等も増えることが懸念されるかと考えます。そこで、前の2回の協議会で送り出し機関についてご議論いただいたの対比して、もう一方、受け手側である企業の状況について本日ご議論いただければというものでございます。

まずは、各委員のお立場から、企業での障害者雇用・就労について、直近の状況や課題についてお話をいただくとともに、さまざまな時点でのミスマッチ増加を防ぐための施策を今後検討していくに当たり、また企業側から見て就労支援機関等とも適切に連携をしながら就労継続を図っていく、そのためにはどういったことがポイントなのか、どういった視点からの実態把握や課題分析が必要なのかといったことについてご議論、ご意見をいただきまして、私どもとしても次年度の取り組みの参考とさせていただきたいと考えております。

説明は以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

それでは、いつもと同じですけれども、自由に議論をしていただきたいと思います。今回は企業側はどうするかという、そういう話がテーマですので、まず最初はやっぱり企業の方、あるいは経済団体の方に。雇用率が上がったとか、いろいろな環境条件も変わっている、そのようなものを踏まえて、最近どんな状況になっていて、それでミスマッチ等の問題にどういうふうに対応されているのかというようなことを一度お話をいただいてから議論をしようかというふうに思います。

順番は別に考えているわけではないのですが、どうでしょうか。そっちからずっと順番にいくか、山鼻さん。では、そちらから順番にずっといきましょうか。

山鼻委員 企業のほうの実態としましては、急に0.2ポイント上がったということで、特に大企業さんでは不足が何百人という単位で出てきている。そのときに一気にというようなことで、非常に困っているというふうな実態がございます。

また、ミスマッチということに関しては、やはり特に体力のない企業さんに限ってはあまり雇用管理に力を割かないで雇いたいという本音がございます、そのところでミスマッチというのはあるのかなというふうに思っております。

また、今企業の抱える課題といたしましては、大分前から障害者雇用に取り組んでいらっしゃる企業というのは、かなり障害者自体に加齢が来ているので、その方たちがどの時点で退職というふうにつながるか。また、今の時点ですと福祉から就労へというふうな流れはあるのですけれども、一回企業に入ってしまった、ある程度定着した方に関する、今度は次の行き場所がないので、ここをどうしよう、また、それが高齢者の雇用のほうが60歳から65歳になるというようなことも相まって、では企業のほうでは、一応あれは希望者全員を雇用しなければならないというところがありまして、障害者の方が働きたいというふうに言っている、それはわかるのだけれども、でも実際、通勤の面等で危なくしょうがないというところも抱えてきているのが現状ですね。

また、中小に関しましては、今まで障害者雇用というのは何だかよくわからなかったのが、急に法定雇用率が上がったことによって対象になった、また、納付金の対象になるというようなことで、これから一体私たちは何をしていけばいいのかなというようなところもちょっと見え隠れしているのが現状でございます。

本永委員 ITワークスの本永と申します。

私も、会社が人材派遣の会社で、180名ぐらいですので、法定雇用率が上がったということなんですけれども、直接採用する障害者の数には実はそんなに変わりはない。さっ

きの大手じゃないので、数が多くなるわけではないのです。ただ、まだ直面はしていないのですけれども、やはり動きとして大企業とかで採用が活発になると、圧倒的にやっぱり採用しにくくなるというインパクトは出てくるかなというふうに思っています。

それで、社員が百何十人いるのですが、大半が企業様先で仕事をしている、実際に障害を持った方をなかなか現場で採用ということはちょっと難しい面もありますので、現実的には社内、20名ぐらいいるスタッフの中で現在4名の精神障害者を雇用しています。全員が1カウントではなく、時間的な制約とかもありまして、0.5カウントの人もいますのですけれども、今は4名います。その中で一番新しく入った人も、1年ぐらいで雇用がやっと落ち着いてきたかなというところなんです。そういう意味では、ちょっと課題にかかわるようなことでいえば、やはり落ち着くところまでどういう形でかかわっていくかというのがとてもやっぱり問題かなと思っていて、きょうお話しいただいた中で精神障害者雇用サポート事業ということで3年ぐらいフォローいただけるという形になってくると、本当に企業側としてはとても助かるところが多いんじゃないかなというふうに思います。

1つ、助かるというところの例で申し上げれば、やはり企業として仕事をどういうふうにしてもらっていいかというか悩みます。仕事の負荷がかかるとストレスが大きくなりますみたいな、どうしてもそれを引き金に具合が悪くなりますみたいな、ちょっと単純な流れではあるのですけれども、やはり世の中としてはそういうのがあるかなと。そうすると、休みがちになったり、来なくなる。そうすると、会社が悪い、仕事が悪いみたいな話になりがちですし、事実そういうことも多々あると思います。でも、他方で、障害を抱えていらっしゃる方の中には、親子関係であったりとか、従前から抱えているご自身の個人的な問題でも具合をちょっと悪くされるということもあるので、そういうことも含めて、企業として仕事だけの調整ではなくて、ご本人へのかかわりであるとか、ご本人への何らかの形でのアドバイスとか、一緒にやっていけるという場が持てるというのはとても安心できるというか、気持ちとして助かるかなという気がしています。そういう中でミスマッチ自体も減っていくのであると思いますし、ご本人自身が、私は狭い範囲ですけれども、精神障害の方、従前とても頑張っていた思いとか、総じて責任感が強かったりすると、仕事をどんどんできますということを総じておっしゃられがちなのですが、「現実この辺でやっていくのはどう？」とか、第三者的にというか、うまくかかわっていただくことは本当に長期雇用を一緒に進めていく上で力になるんじゃないかなというふうに思っています。

とりあえず、私ども、現時点ではぎりぎりというか、雇用の数ではあるのですけれども、

可能であれば、精神障害の方を中心ではあるのですけれども、一生懸命やったださる方も多いですし、本当に責任感の強い方も多いので、増やしていければなという思いでやっ
ていければなと思っています。

今野座長 ありがとうございます。

では、三原さん、お願いします。

三原委員 私ども中小企業団体中央会は、名前のとおり、会員は中小企業の団体でござ
います。ですので、個別の企業の情報がダイレクトにはなかなか入りづらいのですけれど
も、団体を通じてさまざまな情報を提供しているというような状況でございます。

そのような中で、この障害者雇用、こちらについても私どものほうからさまざまな形で
情報を流しておるのですけれども、私どもの会員さんを見ますと、圧倒的に中小、もっと
はっきり言いますと小零細が多いんですね。ですので、正直、私ども中央会は、以前は納
付金制度が大企業さんのレベルでしたので、あまり正直積極的には動いていなかったとい
うのが現状でございます。ただ、ここに来て、いわゆる中小企業のほうにも納付金制度が
おいてまいりましたので、今はしごと財団さんと共催という形なのですけれども、セミナ
ーなどを開催させていただいて情報提供に努めているというような状況でございます。

実際、団体の役員さん、事務局長さんにお話を聞きますと、納付金制度の対象になる企
業そのものがうちの団体・組合にあまりいないのというようなこともあるのでしょうか、
あまり積極的ではないというのが1つございます。

それともう1つ、これは個別の企業の経営問題なので、団体としては情報そのものは提
供しますけれども、あとの対応までは正直なかなかフォローはできないということもある
ようでございます。

それと、先ほど山鼻委員のほうからもお話がございましたが、昨年4月から高齢者雇
用安定法が施行されまして、実質的に65歳まで従業員の方を雇わなくちゃいけないという
現状が出てきました。そうしますと、なかなか余裕がない中小企業にあっては、まず目先
の問題というか、現実問題としてそちらに対応しなくちゃいけないとなりますと、今後の
課題である障害者雇用といっても、それはそのときに考えますというような意識がやはり
強いというのが現状かと思えます。

あと、お知り合いの社長さん、企業さんのほうに実際お邪魔をしてお話を聞きますと、
非常にやはりこの障害者雇用は経営者の考え方が色濃く出ております。特に中小企業にと
ってはですね。ですので、非常に二極化しております。積極的にトライアル雇用その他を

活用して自社に合う従業員、障害者の方を探していますというところもありますし、中には、納付金を納めればそれでいいんですよという非常に後ろ向きな発言も正直あるというのが現状かと思います。ただ納付金を払えば義務から解放されると勘違いしている経営者もいますので、そうじゃないんですよという話をしながら、いずれにせよ対応を求めているという状況ではございます。そのような中で、経営者の方から今いただいている意見の中では、雇用率が上がったということで、ではやはりうちも雇いましょうということで動いているそうなのですが、正直大企業さん等がごそっと障害者の方を採ってしまったということで、うちのような中小企業レベルで初めて障害者を雇うような企業が雇用できる、何というんですか、軽い障害者という言い方でよろしいんでしょうか、企業側にとって負担の少ない障害者の方がいないというのが現状だそうでございます。ですので、これは前回のこの協議会でもお話しさせていただきましたけれども、中小企業に対して特に初めて雇用するような企業に対して、何か配慮ができないんでしょうかねというようなお声はいただいております。

ですので、我々経営者団体といたしましては、なかなか難しいでしょうけれども、初めて障害者を雇用する、今回新しい施策の中にも入っておりますけれども、何か中小企業特に小さな会社をサポートしていただけるようなことをぜひ検討いただければ大変ありがたいと思っております。

以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

そうすると、次は中山さんになりますか。

中山委員 KDDIチャレンジド、中山でございます。当社の現状について簡単にご説明申し上げたいと思います。

まず全体的な話として、雇用率が上がる、精神障害者の義務化が決まった、これは「企業にとって大変なこと」という認識をKDDI本体の人事部と持って、「数年先どうなるか」ということもらんでやっています。本体がの業績はおかげさまで順調なんですけれども、それに伴って社員数が増えています。すると障害者の雇用も増やさなければならない。本体も私どももそれぞれが障害者を雇用しているのですが、本体での雇用は身体障害者が中心なんです。我々KDDIチャレンジドは、KDDI本体での就業が難しい障害を持った方に当社に来ていただいています。当社では、精神の方とか知的の方が中心になっているのですが、今後そのウエイトが高くなるだろうというところなんです。

今年はそのような背景もありまして積極的に採用しています。11名採用したんですけれども、そのうち精神保健福祉手帳を持った方が9名です。そのうち発達障害の方が8名。我々の仕事はパソコンを使った仕事が多いものですから、発達障害系の方はマッチングしやすいと思っています。ただし、今年からちょっと実習のやり方を変えました。これまでの実習では「その仕事ができるかできないかの見極め」がポイントだったのですが、発達障害系は技術スキルのできないという人はほとんどいないですね。では実習で何を見るかということ、集団生活の中でしっかりやれるかどうかというのをポイントとして見ると、これが企業側で判断する1つのポイントかなと思っています。実習のやり方を工夫しながらどうやってその点を判断しようかということをやっています。一方で、その実習も今年2カ月に1回ぐらいずつ、五、六人、ハローワークを通じて来ていただいているのですが、最近集まらなくなっています。ハローワークさんに聞くと、他社でも就職がどんどん加速されていて、なかなか応募者がいないんですよということです。

当社では発達障害系の方のウエイトが高くなっています。しかし見極めは難しいですね。どんなときに就業継続が難しいと思わせるその障害ゆえの特徴が出てくるのかはなかなかわからないものですから、トライアル雇用が来年から1年になるという話はとてもありがたいと思っています。さっきミスマッチの話という話がありましたけれども、結局ミスマッチのポイントは、スキルの仕事ができるかとかできないかではないのだろうと思っています。集団の中でどうやっていけるかというところがポイントなのかな、と。自分の理解というか、自分の弱点などをはっきり理解して、その部分をどうやって対処していくとよいのかちゃんと理解して社会に出て行くかというところが大切ですね。彼らは外見からは障害がある人には見えませんので障害を持っているということをつい忘れてしまいます。我々のような特例子会社ですら時々忘れちゃうぐらいですから、一般の会社で彼らが仕事をすると周りの人はやっぱりつい忘れてしまう。彼らの本来の苦手とするところを忘れてしまって、その辺のケアができなくなってしまう。受け入れ側でそこをどうやって徹底させるのか、浸透させるのかというのが、企業側の就労推進、定着推進のポイントではないかなと思っています。

以上です。

今野座長 ありがとうございます。

それでは、あと最後になりますか、いなげやの石川さん、お願いします。

石川委員 なげやウイングの石川でございます。

今回論点として、どのような視点で現状分析を行ったらいいかということでご提示いただいています。福祉保健局さんで施策として実態調査を来年度予算化されているということに対しては、前回、前々回の討議を通じて、就労の拡大から就労の質の向上を図ってゆきたいということで、私どもから主張させていただいた内容が反映されており、大変嬉しく思っております。

そこで、ではどのような視点で分析をしたらいいのかということで言いますと、まず第1に、現状分析をする目的をきちんと明確にするということが大切だと思います。そして目的としては、就労の質の向上という観点からせつかく就労した人材がやめてしまうということをできる限り少なくしたい。つまり、定着率を上げるためということを1つの目的とさせていただきたいという考えです。

退職率を下げ、定着率を高めるということを探るとなると、当然のことながら退職理由をきちんと分析しないといけないということになります。ですから、退職理由の期間の限定をし、例えば3年間に限るとか、少なくとも過去1年間の状況を確認する。また、障害種別に退職理由を分析することが当然大切になるのではないかと思っております。

今回は、都内の民間企業を対象にということでございますので、回答者は企業の皆様ということになります。その場合ですと、当然に企業サイドの考え方で答えることとなりますよね。あるべき形として、アンケートをとった後対策を打つためには、退職理由がいわゆる企業側の責任なのか自責なのか、あるいは本人、送り出し機関側の責任なのかということを中心に分けたいといけないということになります。自責なのか他責なのかを分けた上で、企業あるいは送り出し機関あるいは当事者本人がどのような形でアクションをとっていくかということにならないと、退職率を下げることは絶対つながらないということになります。ですから、今回の主体は企業の皆様ということになりますが、例えば、自責、他責に分けるときに、その判断が当然問題として出てきます。例えば、人間関係で退職してしまったという1つの理由があったとする。そうしたら、これは他責なのか自責なのか、もし職場内の人間関係に問題であるということに対して企業側が何らかのアクションをとっていない、合理的配慮をしていないということであれば、当然のことながらこれは人間関係で退職したのは企業側の責任ということになります。また、人間関係が原因で症状が悪化してしまったというような理由があった場合でも同様のことが言えるかと思っております。必ずしも医療機関あるいは本人の問題ということではないというケースが多いと思

います。そういう意味で言うと、自責と他責にきちんと分けていくということに対しては、ただ単に企業側の回答だけではちょっと不足するということになりますので、必然的にこの辺は東京労働局さんや産業労働局さんや、あるいは教育庁の皆さんと、それこそ本当の意味で連携をして、退職に到った真の理由はどこにあったのかをきちんと把握していく。そのために、それぞれアクションを起こしていく。当然、その時には、企業に対してアクションを起こすということになると、福祉保健局さんや教育庁さんからというのは難しいんじゃないかなと思っています。そういうときには、東京労働局さんから、トータルサポーターやナビゲーターの皆さんや指導官からきちんと企業にアドバイスをさせていただき、助言を呈していただくということが必要になります。

まず手始めに、福祉保健局さんから今回、現状分析を行う。そして、定着率を高めるという目的に沿って各部署が連携して具体的なアクションを起こしていただきたいというのが私の意見です。以上です。

今野座長 ありがとうございます。

今度福祉保健局がやるアンケートですけれども、アンケートって大体そうですけれども、最初にある程度答えを想定しておかないと項目が出ないので、ですから、そういう点からすると、石川さんが今おっしゃられたのは枠組みをおっしゃられたので、企業での経験からすると大体定着率を決めているのはこういうことで、その原因はこういうことだと、何かご意見があったらお聞きしておいたほうがいいかなと思ったんですけれども、どうですか。

石川委員 退職理由等については、特例子会社設立前の8年間と設立後3年間でいろいろな分析をさせていただきました。その結論から申しますと、退職率は、例えば精神障害の方でしたら約8%ということで非常に高かったです。身体や知的障害の方に比べて高いという結果は出ております。ただし、その8%のうち、いわゆる企業側に先ほど申し上げた責任があるのではないかというのは約4%ありました。約半分は企業側の責任ということ、企業側が何かしら本人に支援をしていければ、本人あるいは支援機関さんと一緒に連携をとっていけば大丈夫だった、退職せずに済んだという結果が私どもの中では出ておりますので、そういう退職理由というのは非常に多岐にわたりますので、どういう理由があったかというのは、すみません、今手元にちょっと用意してこなかったもので申しわけないのですが、さまざまな形で出ておりますので、よろしければその辺の生データを提供させていただくことも可能ですので、おっしゃってください。

今野座長　そういうのは表に出すわけにいかないでしょうから、事務局と内々でやっていただければというふうに思います。

それでは、これで企業の方、経済団体の方からは全てお話をお聞きしましたので、ここから自由に議論してもいいのですが、一応就労支援機関の方たちからも、企業に対してこういうことをしないからミスマッチが起こるんだとか、定着が悪いんだみたいな意見があったらば、ひとあたりお聞きしてから議論したほうがフェアかな。どうぞ。

天野委員　別に企業さんにはお世話になっているので、ここで悪いことを言うのは。

今、最後のところで、調査に全部ひっかかるかどうかわからないんですけども、先ほど伺って思ったのと現状で思っていることなんですけど、非常に雇用率が高くなって、大企業が非常に就職者を増やしている。でも、それって結構、特例子会社の求人がすごく出ている。私たちが送るときも特例の方をお願いして、待遇もいいしというのがありますけれども、今まで精神障害者を入れていなかった特例さんも結構精神障害者の人を増やした。だから、先ほどの話にありましたけれども、大企業の中の特例で結構そういう人を吸収すると、中小企業のほうで本来の戦力になって働いてくれる障害者雇用という形がちょっと崩れているのではないかというのが実感なんですね。今回の調査でそれがどう反映するかわからないのですが、やっぱり背景が、大企業だから就職させてくれてすごく偉いというわけでもなく、ではそこは特例ですかとか、それから中小だとしたらどのぐらいの規模ですかというのもしっかり見ていかなきゃいけないというのが1つすごく感じているところです。

もう1つは、特例さんが採ってくれるときに、知的障害の方をたくさん採ってくれた特例さんで、今度は精神の人をまとめて十何人入れるとなったときに、大勢の方を、何か今までと同じノウハウでやろうとするので、非常に失敗が多くて離職も多いんです。それってやっぱり精神のノウハウを持っていなくて今までのノウハウで、数というところで、それは何か東京労働局にも責任があると思うんですけども、就職を非常に数でやっぱり追っかけていくので、とにかく数を入れなきゃいけない。そうなってくると、もう残っているのは精神障害者だということだとたくさん採るのだと思うんですけども、その構造も何とかしないと、そっちの意味での離職。一方で、本当に戦力になって職場で一緒に働いて、障害者も頑張っているねというふうに見える、いわゆる本当の障害者雇用というんですか、障害者の方が本当に一緒に働いているねという形の障害者雇用がものすごく今崩れているというのが実感なので、それを今の調査で全部反映されるのはできないと思うんですけ

れども、ちょっとすごく感じています。だから、何かその背景というか、数だけで追わないでねというのが実感です。

今野座長 ちょっと今の話で、最後のところだけもう少し説明が欲しいんですけども、本来の障害者雇用でないみたいなのが aumentando というのはどういう意味なの。

天野委員 何か、ちょっと下手な言い方かもしれないけれども、障害者の人でも頑張って一般の会社に入って、健常者の人でも障害者の人でもなくできる仕事をして、それで賃金をいただく。そのために私たちは、障害者の人でも頑張って賃金もらおうね、頑張って戦力になろうねというのをやってきたと思うんですね。だけど、今言っているのは、障害者をあと10人採らなきゃいけないから、10人いませんかみたいな。そうすると、職場であまり仕事がない場合もあるんですよ。雇用率ということで。私、そこは東京労働局に頑張ってほしいんですけども、雇用率であと何人と言ったから何人採らなきゃいけないんですよという感じで。職場に行ってみると、特に精神の人だといろいろ微妙なところもありますけれども、とりあえずいてねみたいな感じで、やりがいのある仕事とか、戦力になってお金をもらって、これで従事してきているという、そのためにやっていたのが、雇用率2%は精神にとっても本当言うとすごくありがたいんですけども、今、過渡期なのかもしれないけれども、とってゆがんでいるんじゃないかなというのが気になっていて、それは誰が悪いわけではない。でも、やっぱりみんなが気をつけていかないと、数だけで。

もう1つ言いたいのは、精神障害、先ほど精神・発達の方のことをおっしゃっていましたが、やっぱりちょっと一人一人の特徴というか、難しいところはあるんですね。今までのお話だと、産労局の精神障害者 何でしたっけ、新しい事業であるとか、それから、東障校も精神と発達の数を増やしていますね。例えば東京都とかが取り組むときに、やっぱりちょっとかなり特徴のあるこの人たちの支援を、どのくらいノウハウを持ってどのくらい伝授していった、わかってもらって企業に入ってもらっているのかという、その流れがまだできていないのではないかって思っているんで、そこを何か、職業センターもいらっしゃるのでどんどんそのノウハウをもらったりして、もう少しノウハウをちゃんと蓄積して送り出したいなというのが現状です。

今野座長 わかりました。

ほかにいかがでしょうか。

天野さんの言われたのは、急に増やしたから、だから短期的にそういう状況になって、それが構造化するのか、短期的にそういう問題が起きているのかによって全然違いますよ

ね。

天野委員 そうですね。だから、過渡期と見たらあれだけれど。

今野座長 どうぞ、ほかに。ほかに就労支援機関。どうぞ。

小島委員 すみません、天野さんの言われたことと似ているかなと思うんですけども、たくさん雇用していただけるようになっていいなと思う反面、いわゆる特例子会社がどんどん増えていてその中でいろいろ課題が出てきているように思います。障害者の人同士、やっぱり結構苦労しているという感じがしているんです。普通の人の中に入れていただきながら、いわゆる共生という意味で働くということをしすすめていただき、働くイコール生きがいというふうには、なりつつあったところを、ここではやっぱり、ちょっと違うぞという感じになってきており、私どもは知的障害者の支援が主なんですけれども、時々、もちろん精神の状況を持った人も出てくる中で、何か中でごちゃごちゃしていて、いわゆる人間関係というより、お互いに何だかわからないところに到達しちゃっていて、会社もすごく大変だなという思いをしています。だから、特例という形で障害者が集まるということそのものが、本当は問題があるんだろうなと思います。普通の人の中にどうにかして入れていただきながら働くという方向性はどこにいったのかということがあるように思います。いわゆる共生って国も大きく出し、多分東京都もそうなんだろうなって思うけれども、その方向ではない形になっていっているんじゃないかなと。すごく難しいけれども、一般就労することが障害者を大きく成長させていただけで感じていたし、福祉という形よりもやっぱり企業への就労のほうがずっとずっと成長していくなというふうな思いをしていたのに、ちょっとその辺が崩れかけているなというふうな思いはしています。

高齢になってきている人たちで企業に入って働いていた人たちは、60歳を過ぎてもまだ働けるよと言っている。でも、福祉に行った人はなかなかそうはいかないで、やっぱり体も弱っていくなという感じがして、働くことイコール元気で過ごせるし、生きがいを感じているって思っています。

今野座長 すきっぷの上滝さん。

上滝委員 世田谷すきっぷの上滝です。

お話を聞いていて、やはり障害種別の部分で特性というのは当然異なるわけで、同じようなスタイルで知的で、これも先ほど意見があったかと思うのですが、知的で送り出す人がいない。じゃあ今度は精神の方をと、何かそのまま単純にスライドしているという、そこで天野さんがおっしゃったように、そのスタイルを採用して受け取った側が混乱して

いるということがあるのではないかなんということは印象としては持っています。

やはり障害によって、知的の場合は集団で雇用管理をしたほうがうまく力を発揮できるように、雇用管理がしやすい面もあります。ただ、ではそれを精神の方にそのまま用いることができるかということ、それはなかなか難しい面もあるので、その部分ですね。今お話を聞いていて思ったのが、これが即良いというわけではないのですが、例えば精神の方の雇用管理はやはり大変ナーバスな部分が求められるということで、例えば重判のように精神の方を1人雇った場合はポイント2倍にするとか、何かしらそういうようなものも制度として考えれば、企業側の方も、それこそ先ほどから出ている数ではなくて質の部分でという形で安定した雇用管理が続けていけるのではないかなん。これは本当に単なる思いつきなのですけれども。今のこの枠の中で全て、障害も種別関係なく数だけで進めていくというのはやはりどこかしらに無理が出ていく、もう今出始めているのではないかなんという気がいたしました。

今野座長 では、あとはご自由にどうぞ。いろいろ皆さんから意見をいただきましたので、感じられていることをご議論いただければと思います。

何か、先ほどから就労支援機関の方たちの話を聞くと、要するに企業の受け入れ能力が低いということだよね。

天野委員 いや、そういうことでもないような。

今野座長 いや、そういうことでしか聞こえない。つまり、低いというのは、高いか低いかというのは絶対的ではなくて相対的な問題ですから、状況が変わって、その状況についていなければ低いということになるのです。ですから、精神が非常に増えたときに、それがついていけないというのは低いということです。そういう意味で低いのだったら、それをカバーするにはどうするかという議論が重要だということになるわけです。そのときに、今議論が複雑なのは、ちょっと乱暴な言い方でしたけれども、受け入れ能力が低いとか高いとかという問題もあるけれども、それが1つと、もう1つは障害種別によって特性があるので、ですから単に高い低いではなくて、こっちの場合はこういう能力、こっちの場合はこういう能力、この種別の場合はこういう能力と、こういうふうなことも考えなきゃいけないという意味も含めた能力でしょう。だから、今就労支援機関の方たちは皆さん共通してそういうことをおっしゃられたので、ではこの問題をどうするか。これが最大の問題だというふうに企業に、就労支援の委員の方たちは皆さん言ったということなのですよ。そうすると、ではどうでしょうか。企業がどうでしょうかという問題もありますし、就労支援

機関がどうしようかという問題もあるし、行政がどうしようかという問題もあります。上滝さんが先ほど言われた、ちょっとポイントを上げろとかいうのは行政がどうにかしろという案なんですけれども、いずれにしても、この辺をどうしたらいいかということ何か別にきょう、ここは答えを出す場ではないので、こういういいアイデアがあるぞということとをざっと言っていただくと多分事務局が考えているアンケートの項目づくりにも役に立つだろうというふうに思いますので、ご意見いかがでしょうか。どうぞ。

清野委員 私どものほうで先ほどご提供させていただいた資料の12ページをちょっと開いていただきますと、身体障害者、知的障害者、それから精神というような大別をさせていただいた推移の棒グラフが出ておりますけれども、今はこの精神が相当の勢いで伸びている。ここがいろいろな面で、皆さんご議論いただくような問題が出てきているところでは思っております。さらに、30年には雇用率の基礎数に精神障害者が入ってくるというようなことで、今、厚労省本省のほうでは一生懸命、ノウハウの蓄積をしていかなきゃいけないだろうということで、モデル事業などの取り組みを行っているところでございます。ちなみに、今年度については、当局においてもこの精神障害者の雇用モデル事業についてセミナーを先週の金曜日開催し、清水建設と日立製作所のケースを発表していただいたところでございまして、次年度につきましては、中小企業のほうにモデル事業をお願いをしていこうというような計画で今進んでいるところでございます。

いずれにしても、そういうノウハウの蓄積がない中、仕事もないのに採りなさいというのはさすがに私どもも言わず、やっぱり職域の開発など企業との相談は細かくやっているところでございます。

以上です。

今野座長 いかがでしょうか。どうぞ。

馬籠委員 都立南大沢学園校長の馬籠でございます。

会社の皆様のお話を伺ったり、就労支援機関の皆様の声を伺って、違う立場で、今度は送り出す側の生徒の立場というか、その辺のところでは学校はどういう努力をしなければいけないのか、現状も含めてお話しできればと思います。本校は、平成22年に開校いたしまして4年目を迎えました。第1期生の卒業は、おかげさまで会社の皆様、教育庁、また関係機関の皆様の支援によりまして92%という就労率でございました。この間、私どもは教育課程の中身だとか、一人一人の生徒にどういう力をつけなければいけないのか、企業様のニーズはどういうことなのか検討してまいりました。やっぱり社会状況、経済状況の

中にマッチした中身でなければならないと思います。ただし、やっぱり学校の目標である豊かな人間性もそこには育てていかなきゃいけないとっております。教育課程全体の中でそういう社会に貢献する、そして全員就労を目指すという理念のもとに教育を実践しているわけでございます。知的障害の軽い生徒を対象に本校は受け入れているわけでございますが、入学時に現在、「愛の手帳」4度の取得が大体7割5分から8割ぐらいいは入っています。そうしますと、大体20%から25%ぐらいが手帳なしで、お医者様の医師診断記録で「知的障害あり」で入ってくる生徒さんがおります。障害認知というようなところで、3年間の教育の中で就労が迫ってきますと、障害者雇用という点で、現実には迫ってきますので、手帳の取得のこと、就労、障害者雇用の中身についても説明をしながら、理解を得てきめ細かく対応しています。また、企業様のご指導も賜り、関係機関等の指導も賜りながらというところが現状でございます。おかげさまで1期生は全員手帳を取って就労ができました。そういう中で、「愛の手帳」が取れなければ、今は精神障害者保健福祉手帳等を取って入っているというのが現状でございます。

また、いろいろと生徒たちが日ごろから、心のケアをしなければならない部分も当然出てくるわけでございますけれども、カウンセリングの報告をもとにちょっと報告させていただきます。本人からの相談というのは不安とか緊張とか恐怖の訴えが非常に多くございます。小さいころに自閉症とか発達障害の診断を受けまして療育や特別支援教育を受けてきた方が、受け身で穏やかなタイプというところもおおむねいるのですが、これまでの環境との違いだとか、戸惑うパターンもあるようでございます。あと、やっぱり登校の渋りとか家庭での不安定とかがあらわれたり、往々にして学校場面での不安というのも当然でございます。あと、自己理解、障害受容という点では完璧主義と思考のかたさのある生徒も当然おりますので、やっぱり力の発揮の仕方とかペース配分とか苦手なことへの向き合い方など、いろいろな相談が結構あります。また、自己評価がやっぱり低いという、ここまで学校に入るまでは、非常に彼らは苦しい思い、つらい思いをして学校に入ってまいります。そういった中で、非常に不得手部分の整理と自身の認め方をどういうふうの高め合っていくかというようなところで、自己理解を高め、自己肯定感をどうして高めていくかというようなところで教員も非常に苦労しているところでございます。そういった意味では会社様からも本人理解というようなところでいろいろ相談がございます。

あと、進路選択とか進路に関する相談につきましては、現場実習等で実習期間中に起こったこと、感じたこと、職場の人から言われた何気ないせりふについて後から不安になる

など、実習の振り返りのところで、大丈夫かなとか、ああいうことを言われたのだけれどとか、学校でも課題について、生徒といろいろと真剣に語り合うのですけれども、どうしてもその辺のところの振り返りのところで不安になってくる場合がございます。

あと、卒業後の不安でございますけれども、具体的な課題について、誰とどう解決したらよいか、就労支援機関とか相談支援の仕組みについても保護者または本人にも丁寧に説明をしているのですが、なかなかその辺のところで学校の支援がまだ不足といったら反省点でもございますけれども、しっかり取り組んでいかなければいけないと思います。

そういったところで、授業もそうですけれども、教員からもどうやって指導したらいいかとか、今までそういう軽度の生徒に対する指導の経験不足とか、人材がまだ不足している点がございますので、教育庁のご指導も賜りながら研修をして、先生方の人材育成にも取り組んでいるところでございます。

そういった中ではございますが、ちょっと長くなって申しわけございません。2点ほど、学校でもちょっと考えなきゃいけないなというところで今取り組んでいるところを申し上げます。

2%になりまして、多くの企業様から、また関係機関、教育庁の皆様からご支援を賜りまして先ほどの就労率になったというところでは感謝を申し上げたいと思います。送り出し機関ですので、障害特性に応じたマッチングを行いながら適正に就労につなげていかなきゃならないというところでは、今申し上げたとおり、皆さんも今お話にあったとおり、就労後の就労継続と生活の安定というところは大きな課題でございます。もちろん家庭支援もございます。いろいろな環境下の中で、学校は在学中が中心ではございますけれども、その子をどう支えていくのかというようなところが議論にあったところだと思っておりますが、大きな課題になっているので、学校としては、私どものところは3年間でございますので、言わずもがなですが、実態把握をしっかりやっていくということ。そしてインターンシップとか現場実習の評価をしっかりして適正を見きわめる必要があるのではないかと。逆に言えば、評価の精度をどうやって高めていくかということなのです。いろいろと企業様と学校がそこで評価等レベルを、調整する必要があります。具体的には、学校と企業様とが一緒に、その辺の学び合いをする、協議会を開いて、どういう評価で、どういう観点で、どのようにというようなところの基準をしっかりそろえるということが大切になるのではないかと思います。

あと、在学中に個々の生徒に対して、地域の就労支援機関とか関係機関等の情報のネッ

トワークを築いておく必要があるというふうに思います。在学中にしておかないと、いざ企業様に就職してからドロップアウトするときにさあこれからどうしようでは、遅いので、私どもとしては在学中にネットワークを築くというところを現在行っているところでございます。

2点目は、学校みずからが授業改善に取り組むということです。これはもう当たり前のことでございますけれども、学校は、井の中の蛙でなくて、雇用企業連絡会とか企業連絡会等、就労支援機関の皆さんとの連携をしっかりとネットワークを築いて、学校の中で積極的に協議会を開いて一人一人つけなければならない必要な力の育成に、指導内容の検討を通して、授業改善をしっかりと図っていくことが大切であると思っております。

この前もいろいろと企業様と一緒に協議会を開催して、いろいろとご意見をいただきました。そのときに、学校は企業様が課題と思っているテーマについて、事前にアンケートをとりましたら、一、新規に採用する企業様の不安。一、障害者雇用の特性、一、定着について、一、賃金とかそういう障害者のスキルを高めるためにはどういうふうな工夫をしているのか、このような要望がございましたので、35社様でございましたけれども、それぞれグループを作って、話し合いました。最後に全体で報告をし合ってお互い学びあい、共通理解を図るといような協議会を開催させていただきました。このような協議会を今後も開催し、活発な意見交換等を行い、学校はその内容について整理し、指導内容等改善し、教育課程にしっかり生かしていけるよう取り組んで参りたいと思います。

以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

本永委員 企業側からで、先ほどの話、本当に低い高いということの影響は、どちらかという低いということでの話かなと思うんですけれども、私どもは今4人、精神障害の方を入れていると申し上げたのですけれども、当初、五、六年前に1人目を採用したんですね。そのときのこととかをちょっと思い出しながら、ではどういうことで今4名いるのかなというのを思ったんですけれども、1つ、その中で影響があるかなというか、もしかして強いのかなと思うのは、実は今4名いるんですが、そのうち3名とは医療機関とも結びついています。精神障害の方ご自身が1人で就職活動ができるとおっしゃっていて、なかなかいわゆる支援機関と結びついていらっしゃらないということも正直あるのかなと思います。求人票なんかを私どもハローワークは出させていただいたときに、支援機関が

いていることを一応備考みたいな形で実は書かせていただいています。というのはやはり、どこまでいっても相談を1対1ですというのはやはり難しいという面がどこかで出てくる。もっと端的に言えば、連絡がとれない。ある日、次の日から来なくなる可能性もやっぱりどこかであると思うと、連絡を常にとれる、第三者的にといいますか、間接的にでもとれる方法を残しておきたいと思う中で、当初、そのころ、五、六年前ですと、いわゆる精神障害の方が法定雇用率に入っていないということもあったのか、支援機関様でもなかなか精神障害の方はそんなにたくさんいらっしゃらないんですよというところもあって、その後はもちろんいろいろ入っていただいたり、今4名とも当然支援機関の方もついてはいただいているのですが、医療とも結びつくラインといいますか　を持っています。その中で、やはりご本人がなかなか最初から1人でできるという思いがあったりとか、どちらかというとお医者さんとはやはり正直な関係に長く、就労を考える前からお医者さんとの関係なり結びつきがある中で、お医者さんが「もうちょっと頑張れるんじゃないの」とか、あるいは企業側が「それはちょっと仕事が重過ぎるね」とか、何かそこでお医者さんが言われることというのはやはり彼らは非常に意識するかなという中で、私ども自身もお医者さんのほうから　直接はなかなか難しいので、間にスタッフの方に入っているのですけれども、「どの辺を改善すればいいですか」とか、診療のときに「何か私どもにアドバイスいただけることはありますか」とか、治療の中身だとか何かを聞いても私どもはある意味何もできないので、工作上どういうことを私ども自身が気をつけたりとか、あるいはさほど気にしなくていいところはどこですかということでもアドバイスいただいて、そのことがいい関係といいますか、つくれていけているのではないかなというふうに思います。

ほかのことでもそうだと思うんですけれども、精神障害の方で面接のときとかでもよく思うんですけれども、どういうことをできないですかと聞くと、なかなか仕事に結びつけて考えられない。例えば、電車に乗るのが苦手ですとか、何とかは苦手ですとか言われると、ではどの仕事をお願いしていいかわからないんですけれども、時間はかかるけれどもこういうことはできますとか、こういうことは苦手なんですけれどもこういう面なら力を発揮できますみたいに、できることを言っていただければ、その中で仕事を組み立てたりとか、その中で何か考えられることはあるかなということで一緒に相談できると思いますので、私ども自身が当然障害名だとか病気のことを聞いても、ある意味、そのことに対して、ではこうしたらいいねって言いにくい。もちろんその部分は、我々自身というか、勉

強しなければいけないところはたくさんあると思うんですけども、できることを言っただけ、そんな関係がさっきのサポート事業だったり、私どもは今その部分を直接、お医者さんから得ているところもあるなと思いながら、具体的なアドバイスをいただける関係というのがあると定着ということにより結びつくのではないかなって、お話をお聞きしながら思いました。

今野座長 お話を聞いていると、定着の前に企業は活用する気がないとね。そうすると、活用しようと思うと、できることがはっきりしていないとどう活用するかが決まらないので、そうすると、できることは健常者と違って非常に多様なので、そうすると、例えば就労支援機関はちゃんとやってくれないのか、ここまでできるとか。

本永委員 実は、最近登録に来られましたとか、就職が動き出してご本人が行かれていますみたいなこともあって、あまり把握されていないという感じが多かったです。

今野座長 では、就労支援機関にしっかりしろって言えばいいのです、今度は。

でも、まあ、いずれにしても雇用の場って何ができるかがはっきりしていないと仕事のマッチングはできませんので、定着はそこから先の話ですよ。

ほかにご意見はございますか。どうぞ。

三原委員 先ほどお話ししました、しごと財団さんのほうと一緒にやらせていただいたセミナーのほうでアンケートをとってありまして、その中で中小企業者の方の意見として、助成制度が複雑で実施に至らないというのが多くありました。助成制度の総合的な説明や事例を知りたいという意見が、これはフリーのアンサーでありました。先ほど座長のほうから話がありましたとおり、やはり障害者を受け入れる能力が高い低いという話の中で、特に小零細でこれから初めて受け入れるところは、低いところか、まだゼロなわけですね。ですので、先ほど馬籠委員のほうからもお話がありましたけれども、何かステージごとに施策が講じられるのかどうかというのが1つと、あとはよく中小企業者の方から聞かれる声が、どこに行ったらいいのか全然わからないという声が聞かれます。特に東京は恵まれているのだと思うんですけども、東京都さん、労働局さん、それからしごと財団さん、それから各市区町村、さまざまな窓口がいっぱいあり過ぎて、果たして私はどこに行けばいいんでしょうかという方が非常に多いんですね。ですので、とりあえずここに行ったら交通整理してくれますよというような窓口があると非常にありがたいのかなと。我々中央会は経済団体ですので、商工施策なんかも扱っております。やはり商工施策でも同じような意見が出てくるんですね。とりあえずどこに行けばいいのか教えてほしいと。商工施策

ですとうちみたいなところに電話がかかってきて、ああ、ではそれだったらここに行けばいいんじゃないですかというアドバイスができるんですが、なかなか障害者雇用になりますと中小企業者さんもうちにも聞いてこないし、どこに行ってもいいのかわからないというような状況にあるのが現状なのかなという気がいたしております。

今野座長 何かワンストップセンターをつくってくれって。

ほかにいかがでしょうか。もう少し時間がありますので。

先ほど馬籠さんもおっしゃられたことも、例えば企業実習したときの結果をどう評価するかというのは非常に重要なんだということも結局同じことなんですよね。何ができるのか、どこができないのかというのがはっきりしないと仕事配分できないなと思ってずっと話を聞いていたんですけれども。

天野委員 今のお話で、やっぱり出会っていないんだなって。例えば企業がどうやって雇用しようと思ったら、例えば雇用指導官がいるとか、いろいろあると思う。それから、精神障害者の就労で言えば、これからアンケートが始まりますけれども、やっぱり就労移行支援事業所でちゃんと訓練するというのはとても大事なことで、それを支援機関がつなげて、ある程度できた人が就職するという流れを本当はつくっていききたいんですけれども……

今野座長 それをちゃんと教えてあげればいい。

天野委員 そう。あるんですね。だけど、やっぱりいろいろな事情で、特例さんのことで忙しかったり何かで、まだなかなかうまく回っていないし、みんな出会っていないと思うんです。お医者さんが本当に精神の人にとって役に立つお医者さんならいいんですけれども、90%は役に立たない。でも、たまたまいいお医者さんに会って、それが一番有効だと。その間に入った支援機関とか就労移行支援事業所の問題って、これからノウハウづくりに入るんですけれども、そことやっぱり本来の、逆に言うとハローワークとかそういう支援があって、そこがうまく王道でつながればいいんだけれども、逆に東京都はいろいろなものが、産業労働局さんもあるし、しごと財団もあるし、いろいろなふうになんかあり過ぎてというか、いろいろ一個ずつ私も批判しているんだけれども、何だかよくわからなくなっちゃっているということが、もう一つ東京都の課題じゃないかなって。やっぱり王道は王道できちんとみんなが押さえて、そこにプラスアルファでオプションで、しごと財団の委託訓練だか東京ジョブコーチだかわからないんですけれども、ジョブコーチだって本来の王道もあるわけだし、何かその王道も何もわからなくて、いっぱい、たくさんあるんだ

けれども、数は上がったかもしれないけれども、やっぱり質が全然担保されていないというのはその出会っていなさがすごくあるので、ここは大事な就労支援協議会で会うのが大事かなと。

お返しいたします。

今野座長 ということで、私はもうきょうは終わりにしようかと思っています。もう時間ですので。

最後、副座長の小川さん、全くしゃべっていないので、最後にしゃべっていただいて終わりにしようかなと思っています。どうぞ。

小川委員 企業に対する調査をこれから実施されるということで、どうしても企業に対する調査というと、企業さんにアンケートを配って、それで量的な調査をするということになるかと思うんですけれども、今お話を伺っていて、なかなかそれだけでは本当の必要な情報はとれないかなというふうに思いました。企業に調査をするにしても、きょう伺って、本当に規模別の視点で、特に大手で、もう雇用管理の体制がちゃんととられているところとそうでないところと、やっぱり企業別の階層できちんととっていかなければならないかなというふうに感じました。支援者がもう配置されている特例子会社のような場合には、随分もう、一步進んで、どういう支援者が配置されているかとか、最近ではやっぱりPSWを持っている支援者を雇用したいとか、そういうところに動いていますよね。だから、もうそういうステージに入っている特例子会社の精神障害者の雇用管理体制はどうかとか、まだ知的障害の業務集約型で清掃業とかの業務の指導の支援員を配置しているところとの違いとか、そういうことが見える質的な調査をしていかないと、企業の雇用管理体制が十分なのかそうでないのかというのが見えてこないかなというふうに思いましたので、かなりきめ細かい企業に対する調査が必要なかなというふうに感じます。

それから、障害のある方の特性も、どうしても精神障害という言葉でくくられますけれども、恐らく統合失調症の昔と言うとあれですね。でも、統合失調症をベースにしたタイプの形と発達障害をベースにして抑鬱状態が加わっている形とはまた支援のノウハウが違ってくると思いますので、その障害のある方たちの特性というのもこの調査の中で視点としては加えないといけないのかなというふうに感じました。

それから、支援の特性についてですけれども、これについては、やはり今までの調査ですと支援機関がついているのかついていないのかというぐらいを調べるのが精いっぱい、いいえ、はいとかやってきましたけれども、支援機関についても、どういうところからス

タートして、どこを経て、それで今どこがどう質的にかかわっているのか。天野さんがおっしゃられたように、就労移行支援事業をちゃんと使って、医療機関からスタートして就労移行支援事業を使ってナカポツがかかわってジョブコーチが入っている場合と、医療機関を使ってご本人がいろいろリサーチをされて、それで人材派遣のところを使ってほんと企業に入られる方と、全然やっぱりルートが違うので、そういう今働いている方がどういうプロセスを経てきていて、それによって定着がどういうふうになるのかということを確認にすることによって、先ほどお話がありました出会いというのも、どういう出会いが本当は必要だということをもっと伝えていく必要があるのではないかなというふうに思います。

仮説としては企業に対する調査なのですけれども、きちんとした準備を整えて、いかに送り出せているかという、やはり送り出す側と支える側の体制がどうあるのかということを確認にする調査になるべきだと私は思っています。そうすると、就労移行支援事業とかの質を問う調査になります。次期の障害福祉計画の国の指針でも、就労移行支援事業を使う、就労移行支援事業の利用者数を3割以上、全体の5割、それから就労移行支援事業については移行率が3割以上のところを全体の5割以上にするというかなり質を問う指針が出ていますので、東京都の場合、就労移行支援事業が今どういう実態なのかというのを今年度また調査されると思いますけれども、そこが本当にこれからまた問われてくるんじゃないかなというふうに感じています。

ありがとうございました。

今野座長 それでは、きょうは活発な議論、ありがとうございました。

いつものことですが、ここで何かまとめるという場でもないので、いろいろな意見がありましたから、それを今後の政策の参考にしていただくということと、今度調査をされますので、その調査の参考にしていただければというふうに思います。

それでは、最後に事務局から何か連絡を。

梶野課長 ありがとうございます。

委員の皆様、非常に多くのご意見をいただきまして、また、内容としても非常に多岐にわたるご意見をいただきまして、ありがとうございました。事務局としても整理をさせていただいて今後の検討につなげたいと考えております。また、場合によりましては、今ご議論いただきました調査等について、関係委員の皆様個別にご相談することもあるかと思いますが、その際はどうぞご協力をよろしくお願いいたします。

さて、皆様には、任期途中で的人事異動等があった場合を除きまして、平成24年2月の第10回の会議からこの協議会の委員をお願いしてまいりました。委員の任期が2年間でございます。この2月末をもちまして現在の任期が満了となります。これまでご協力いただきましたことに改めて厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

東京都の障害者の就労支援の取り組みにおきまして、皆様にはこの協議会という場以外でもいろいろな場面でお知恵、お力を頂戴する場面があるかと思っておりますので、何とぞ引き続きよろしくお願いいいたします。

なお、次回の協議会につきましては、7月ごろを予定しておりますけれども、詳細は改めて調整をさせていただきます。

事務局からは以上でございます。

今野座長 それでは、終わりたいと思います。ありがとうございました。

午後 4 時04分閉会