

東京都障害者就労支援協議会
(第 2 1 回)

平成29年 7 月11日 (火) 午後 2 時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 2 時00分開会

○高原部長 委員の皆様おそろいでございますので、ただいまから第21回東京都障害者就労支援協議会を開催したいと思います。

委員の皆様には、本日はお忙しいところお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

私、本協議会幹事、福祉保健局障害者施策推進部長の高原でございます。本日は山川座長がご事情により退任されましたことから、座長が選任されるまでの間、進行のほうを務めさせていただきます。なお、本協議会、会議、議事録等も原則公開となっておりますので、ご承知おきください。

まず最初でございますけれども、本年4月、新たに就任された委員の皆様もでございますので、また久しぶりということもございまして、私のほうから、委員の皆様方、全員をご紹介させていただきます。お手元の資料のほうに、東京都障害者就労支援協議会の委員名簿をお配りしてございます。この委員名簿の順に従いまして、ただいまからご紹介をさせていただきます。

私から見まして左手側でございます。中央大学、阿部委員でございます。

○阿部委員 阿部でございます。よろしく願いいたします。

○高原部長 東京障害者職業センターの井口委員でいらっしゃいます。

○井口委員 井口でございます。よろしく願いします。

○高原部長 八王子市障害者就労・生活支援センターふらの氏平委員。

○氏平委員 氏平でございます。お世話になっております。よろしく願いいたします。

○高原部長 株式会社アヴァンティスタッフの内田委員でいらっしゃいます。

○内田委員 内田でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○高原部長 文京区障害者就労支援センター、大形委員でいらっしゃいます。

○大形委員 大形でございます。よろしく願いいたします。

○高原部長 大妻女子大学、小川委員でいらっしゃいます。

○小川委員 小川でございます。よろしく願いいたします。

○高原部長 小川委員には、副座長を引き続きお願いしてまいりたいと思います。

東京都労働局、小林委員でいらっしゃいます。

○小林委員 小林でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○高原部長 東京商工会議所杉崎委員は、所用により欠席していらっしゃいます。

サノフィ株式会社、杉本委員。

- 杉本委員 杉本でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 障害者就業・生活支援センター ワーキング・トライ、清家委員でいらっしゃいます。
- 清家委員 清家でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 東京都中小企業団体中央会、穂岐山委員でいらっしゃいます。
- 穂岐山委員 穂岐山でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 東京都立志村学園、堀内委員でいらっしゃいます。
- 堀内委員 堀内でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 東京経営者協会、山鼻委員でいらっしゃいます。
- 山鼻委員 山鼻です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 高原部長 第一生命チャレンジド株式会社、湯浅委員でいらっしゃいます。
- 湯浅委員 湯浅でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 続きまして、幹事もご紹介させていただきます。こちら名簿順でございます。

産業労働局、蓮沼事業推進担当部長です。

- 蓮沼部長 蓮沼です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 高原部長 東京しごと財団、田中事務局長です。
- 田中事務局長 田中です。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 教育庁増渕指導部長は、都合によりまして、本日は、伏見特別支援教育指導課長、代理出席です。
- 伏見課長 伏見でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 そして私、障害者施策推進部長、高原でございます。よろしくお願いいたします。
また、事務局のほうも紹介させていただきます。

産業労働局、雇用就業部、朝比奈就業推進課長です。

- 朝比奈課長 朝比奈でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 福祉保健局、障害者施策推進部、柳沼就労支援担当課長です。
- 柳沼課長 柳沼でございます。よろしくお願いいたします。
- 高原部長 それでは、お手元に配付しております資料につきまして、事務局、柳沼より説明させていただきます。

○柳沼課長 では、資料の確認をさせていただきます。

会議次第をごらんください。

黒いクリップどめで資料をまとめていますのが、資料1、資料2、資料3、資料4と別紙の論点整理でございます。皆様ご確認いただきまして、もし不足等あれば申し出てください。それとともに、机上配付させていただきましたのが、委員名簿と東京都障害者就労支援協議会設置要綱、それとワーキング・トライの清家委員からいただきました中小企業障害者応援連携事業からという資料をいただいております。よろしいでしょうか。

○高原部長 続きまして、座長の選任のほうに移らせていただきます。

本協議会の設置要綱第3条第3項におきまして、座長は委員の互選により定めるとされてございます。この規定に基づきまして、座長を互選していただきたいと思っております。どなたかご推薦いただける方はいらっしゃいますか。

○小川副座長 厚生労働省の労働政策審議会、障害者雇用分科会の会長を務められてございます、障害者雇用に高い見識をお持ちの阿部委員を推薦させていただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」の声〕

○高原部長 今、阿部委員ということで、皆様よりご推薦いただきました。ありがとうございます。それでは、阿部委員につきましては、本協議会の座長をお願いしたいというふうに存じます。

また、早速で申しわけございませんが、座長席に移っていただけますか。

では、冒頭まことに恐縮でございますけれども、一言ご挨拶をいただければと存じます。

○阿部座長 ただいまご指名いただきました阿部でございます。どうぞよろしくお願いいたします。この協議会が、いろいろな議論が進みますよう努力してまいりたいと思っております。委員の皆様のご協力を賜ればと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速ですが、本日の議事に入りたいと思っております。

本日は、議題が2つ準備されております。

最初の議題ですが、「障害者雇用・就労促進 連携プログラム2017」についてです。新規事業等を中心に、事務局から、まず説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○柳沼課長 それでは、私のほうから、資料1「連携プログラム2017」についてご説明したいと思います。よろしくお願いいたします。

まず、ご就任いただいた方もいらっしゃいますので、この連携プログラムについて、簡単に説明させていただきます。

本協議会は、社会全体の障害者雇用に対する機運の醸成、企業の雇用機会拡大等による障害者の就労促進、関係機関のネットワークによる障害者就労支援のため、平成19年10月に設置されたものでございます。そして、この本協議会において、障害者雇用の促進を目指す共通認識のもと、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」という形で宣言し、同時に10の視点、20の行動からなる行動指針である「障害者雇用・就労促進T O K Y Oプラン」を作成しました。

こちらが載っているのが12ページ、中央のページを見てください。中央の12ページから15ページになります。この行動指針である「T O K Y Oプラン」を具体化する年度ごとの事業計画という位置づけで、庁内外の関係部局が実施する事業を取りまとめたものが、この連携プログラムでございます。本プログラムは、データや事業内容など、毎年度更新しております、この協議会でご確認いただいているものでございます。

それでは、説明に入らせていただきます。

まず、3ページです。3ページから11ページまでは、「東京の障害者雇用に係る施策の展開」と題しまして、障害者の雇用の現状と就労支援協議会メンバーである機関の取り組みの概要を記載してございます。

まず、3ページの1、東京の障害者雇用の現状でございますが、これは後ほど東京労働局より詳しい説明がありますが、ごらんいただきますとおり、最新のデータとなっております。

割愛させていただきますが、6ページ以降をちょっと見ていただきます。6ページ、3、障害者の就労支援の主な取組として、東京都及び関係団体の取組内容となっております。

都の計画としましては、障害者の就労支援に関する計画は、ごらんいただいているとおりでございますが、変更箇所がございます。以前の「東京都長期ビジョン」にかわりまして、昨年12月に「2020年に向けた実行プラン」が策定されておりますので、こちらを変更させていただいております。こちらのプランですが、以前の長期ビジョンを示す大きな方向性を継承した内容となっておりますので、内容的には変更ございません。

あわせて教育庁のほうでは、特別支援教育推進計画（第二期）・第一次実施計画が作成されております。

それと、下段の「身近な地域の就労支援機関の設置による障害者の支援」でございます

が、区市町村障害者就労支援センターが東大和市に1カ所増えましたので、51区市町となっております。

それと飛びまして、8ページ下段の「雇用に取り組む中小企業への支援」については、データの更新及び新規事業、新たな事項が加わっておりますので、説明させていただきます。

まず、(2) 企業向け普及啓発セミナーでございますが、こちらは教育庁・福祉保健局・産業労働局がそれぞれテーマを設定しまして、企業向けの見学会、セミナー及び意見交換会を実施してございます。その企業向けの取組ということで、各局の企業に対する取組の件数等が出てございますので、ごらんいただきたいと思っております。9ページの表になります。

それと、(7) 中小企業障害者雇用支援事業でございます。これは従来からの事業でございましたが、改めて整理しまして、こちらの取組の概要に掲載することといたしました。こちらは平成20年度からの事業ということです。内容はごらんのとおりになっております。

次は、新規事業でございます。

(9) 難病・がん患者就業支援事業、こちらは産業労働局の新規事業になります。難病やがん患者が安心して職場で活躍できるよう、治療と仕事の両立に配慮して、雇入れや復職、継続就業に向けた取組を積極的に行う事業主に奨励金を支給するものでございます。

10ページ、(10) こちらも産業労働局の新規事業になります。障害者雇用の特色ある優れた取組を行う企業の顕彰制度ですけれども、こちらは、障害者の法定雇用率を達成している都内企業のうち、障害者雇用において特色ある優れた取組を行っている企業を表彰するとともに、好事例を発信するという内容でございます。

それと、あと変更点は、「児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進」ということで、教育庁のほうで変更があります。(2) 平成30年度には、新たに都立高等特別支援学校高等部、職能開発科を設置するというので、こちらの予定が盛り込まれております。

以上、今年度の新規事業は、(9)(10)の産業労働局の2事業となっております。

ちなみに、(6) 中小企業のための障害者雇用支援フェアでございますが、今年度、産業労働局、東京都労働局のほうで予定されておりました、今月28日、新宿NSビルのほうで開催予定となっております。

それと16ページ以降は、先ほど申しました行動指針ごとに、新規事業を含め、それぞれの事業について、今年度の目標を掲げて整理しているものでございます。非常に小さくて、

見にくいと思われませんが、後ほどご確認いただければと思っております。

飛びまして、60ページになります。こちらは資料編になります。東京都の障害者雇用をめぐる状況について、全て直近のデータに更新してございます。61ページから66ページにかけては、東京労働局調べになってございます。67ページの6は教育庁のほうで、特別支援学校高等部の就職状況の推移について、これは速報値になりますが、数字をいただいております。

下段の7番、区市町村障害者就労支援センター及び障害者就業・生活支援センターの取組、これは福祉保健局の実績になります。

ここで補足させていただきますが、表のところを見ていただきたいんですけども、28年度の実績としまして、表の下段の右隅、登録者数が2万2,588人、就職者数が1,913人となっております。こちらは、登録者は前年度からの10%増となっております、就職者の数は55人増という形で増えている状況です。

68ページのなかぼつセンターの実績でございますが、こちらの登録者数、就職者数も確実に増えているという状況です。

69ページ、70ページは、産業労働局からいただいたデータでございますが、障害者委託訓練については、現在精査中ということです。

70ページの東京障害者職業能力開発校の訓練状況と、都立職業能力開発センターの実績については、ごらんいただいているとおりでございます。

「連携プログラム2017」の説明は、以上になります。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまご説明いただいた点に関して、何かご質問等がございましたら、ご発言をお願いします。いかがでしょうか。

○大形委員 ご説明ありがとうございます。2つほど意見といいますか、33ページの行動10の「精神障害者の就労支援にかかわる機関の連携を強化します」というところで、10-3の「医療機関との連携による障害者就労促進事業」ということで、28年度で終わっているのですが、精神障害のある方の就労支援、雇用促進を進めていかないといけないということで、医療との連携をもっと密にしていく必要があると思っております、29年度、事業のところに入っていないのですが、別の形で医療の人たちにもっと参加していただく取組みもあるのではないのでしょうか。

例えば、主治医の意見書の書き方のセミナーとか、いろいろ考えられるものがあると思

います。他にも「主治医の意見書」を無料にするとか、そういうことがもう少し戦略、戦術の部分としてあってもいいのかなと思いました。

それと、統計の資料のところ、離職者数が入っていないのですが、定着支援を考えていく上で、離職者の分析をする必要があると思っていて、まず、事実の把握からいろいろなものをスタートさせると思うのですが、その上に立って定着支援を考えていくためにも、離職者がどれぐらいいて、どんな原因なのか。いろいろなケースがあると思うのですが、そういう分析もこれから必要だと思いました。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。それでは、ご意見は2つあったと思います。1つは、今後、精神障害の方の雇用を進める上で、医療との連携をもっと進めていくべきではないかということで、今後どのようなことを考えているかということと、それから、定着支援をしていく上では、離職者の把握というのは非常に大事だということもなご意見だと思うんですが、そのあたりはどうなっているのかということなんですが、事務局から何かお返事はありますでしょうか。

○柳沼課長 福祉保健局の柳沼です。医療機関との連携の事業は1カ年で終わったところなんですが、その事業の影響ということで、実際その事業をきっかけに地域の中で病院と就労支援機関が連携して、独自でいろいろセミナーをやったり、勉強会をやったりというのを聞いているところでございます。非常に医療との連携というのは、精神にとっては離せない部分だというのは理解しておりますので、その辺の意識を持って、我々も取り組んでいかなければいけないと考えております。

あと離職者数については、やはり、これは統計上とれていないというのが現状なので、我々も離職の状況というのは知りたいところではあるんですが、今度、定着支援事業所とすることができるに当たって、どういう形で運営していくのかはわからないんですけども、離職というところもつかめる可能性もあるのかなという気しております。

○阿部座長 離職の把握というのは、なかなか大変なものがありまして、いろいろ知恵を絞って、ただ大事な統計だと思いますので、少しお考えいただきたいというふうに私も思います。

その他、いかがでしょうか。

○井口委員 ただいまの離職の問題で、参考までに情報提供させていただきます。

私ども高齢・障害・求職者雇用支援機構には、職リハの研究部門がございまして、さま

ざまなテーマで研究させていただいております。この春出した報告書の1つに、障害者の就業状況の調査の結果が、研究報告書としてまとまって出されております。

離職原因までは分析できていないんですが、例えば、障害別に1年後の職場定着率、ハローワークから紹介された就職者の職場定着率がどのくらいあるかとか、いろいろな角度から定着の状況をデータとして出されておりますし、離職というよりも、定着した要因が何なのかというのをデータで分析したような報告書が出たばかりであります。

ちょっとタイトルは、私も厳密に覚えておりませんが、調査研究報告書の137号だったと思います。もしご興味があれば、私ども機構のホームページから見ることもできますので、ごらんいただければと思います。

○阿部座長 大事な情報提供をしていただきまして、ありがとうございます。ちなみに、今、お話になった研究は、対象は全国ですか。東京をやっているわけではないという……。

○井口委員 全国です。

○阿部座長 東京の政策を進める上でも、やっぱり東京の状況がどうなっているのかというのも大事だと思いますが、何かお考えいただければと思います。

では、清家委員お願いします。

○清家委員 引き続き、離職の問題ですが、私たちがなかぼつセンターは、就職して半年、1年という形で、毎年定着率を出しておりますので、多分区市町村の就労支援センターの皆さんも、毎年就職された方のその後の経緯というのは、支援の中で把握されていることだと思うので、それぞれの支援センター、就職者数だけではなくて、前年度の半年、1年、そのあたりまでは十分数を出すことは可能なのではないかと思います。

○阿部座長 ありがとうございます。

そういった業務統計みたいなものもあるということで、そういうのを参考にしながら、何かできそうかどうか、ちょっと考えてみてください。

氏平委員、どうぞ。

○氏平委員 氏平でございます。東京都にお出ししている年度末の統計の中で、昨年度末に在職していらっしゃった方が、翌年度1年間の中で何人おやめになって、おやめになった方の在勤年数がどれぐらいの割合かとか、かなり細かい資料をお出ししているのではないかと思います。統計をとっている側は非常に大変な思いをして、1年間の方たちを追いかけてお出ししているので、ぜひご活用いただくと大変うれしいというふうに思います。

○阿部座長 ぜひお願いします。

○柳沼課長 区市町村就労支援センター、なかぼつセンターのデータは集計させていただいて、ご報告させていただいているところでございます。

全体の離職というところで捉えて答えさせていただきましたので、ちょっと食い違ったところもあると思いますが、障害者全体の就労された方が、どのような離職状態になっているのかというところの把握という視点で答えさせていただきました。

○阿部座長 多分、大形委員が最初にお話になったのは、そういう視点だったと思いますが、いろいろな資料をうまく使いながら、離職の要因を分析するとか、定着の要因を分析するというのが大事ではないかと思います。

では、それ以外にいかがでしょうか。

○小川副座長 この資料の内容なんですけれども、きのう障害者施策推進協議会が開催されました。そして、そこでは今後、就労支援についても議論される予定で、障害福祉計画のいろいろな目標、就労支援にかかわる目標等も議論されていくんですが、会議の構成、たてつけとしては、この協議会がそこと直接関連していないということについては理解しているつもりですが、やはり、東京都の就労支援、雇用について、これは基本的に網羅する資料だと思いますので、障害者施策推進協議会で議論されている障害福祉計画上の福祉施設から一般就労への移行の状況、あるいは、区市町村障害者就労支援事業からの一般就労への移行の状況、移行率3割以上の就労移行支援事業の数、就労移行支援事業の数自体がどういうふうになっているのか。それから、活動指標で、労働施策との連携による福祉施設から一般就労の移行にかかわるさまざまな活動指標、そういったデータで、本当に障害者雇用、就労支援にかかわるデータというのは、障害福祉計画のほうに随分載っているんで、それはこちらの、私は希望としては本文のところでも取り扱われるのが望ましいと思っているんですが、もしどうしても難しいのであれば、せめて資料のところでも行政計画がどういうふうになっているのか、それがどういうふうになっているのかというのは、この協議会でも多少議論されたほうがいいのかなと思っていますし、議論する機会がなければ、この資料の中に盛り込まれて、私たちが情報共有したほうがいいのではないかと考えております。

○阿部座長 ありがとうございます。ぜひお考えいただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

その他いかがですか。では、この件については、これでよろしいでしょうか。

皆様からいただいたご意見は、ぜひ今後の事業運営の参考としていただければというふ

うに思います。

それでは、続いて、本日2つ目の議題であります「中小企業の障害者雇用促進について」に入りたいと思います。

皆様ご存じのように、平成30年度から精神障害者の雇用率の算定基礎に加わって、今後、法定雇用率も段階的に引き上げられていく予定になっております。その中で都内の民間企業においては、大企業と中小企業において、障害者雇用率に乖離も生じております。

先ほどいただいた資料の1ページ目で、ちょっと気になったのは、3ページ目の図2なのですが、東京都と全国区の障害者雇用率の推移が、平成24年が多分差が0.03ポイントだったんですが、徐々に拡大しまして、平成28年には0.08ポイントまで拡大していて、ちょうど平成25年に雇用率が変わって、その後、ずっと拡大傾向にあるような気がするんですね。

今後また雇用率が上がったときに、さらに、この拡大が進むのか進まないのかというのは、かなり気になる場所だと思います。そういう意味で、中小企業における障害者雇用率というのは、非常に大事なポイントではないかと個人的には考えております。

現状でも、関係機関が中小企業に対して障害者雇用の支援策をいろいろと進めている中で、まだまだ低い状況にありますので、今回は中小企業の障害者雇用促進というのをテーマに、まず、事務局から就労支援機関の中小企業への就労実績、都としての取組を踏まえて、その後、各委員から現場の状況や課題、今後求められる取組等について、ご議論いただきたいというふうに思っております。

まず、議論のテーマについて、事務局から別紙が配られておりますので、まず、補足説明をお願いしたいと思います。

○柳沼課長 資料の後ろのほうについている別紙を1枚見ていただきたいんですけども、A4で右上に別紙と書いてございます。こちらが本日のテーマになります。「中小企業の障害者雇用促進について」というところで、具体的なご意見や取組、お話を伺いたいというところで、テーマを据えるとともに、3点ポイントを示させていただいております。

まず、テーマとしましては、「中小企業の障害者雇用に係る産業・福祉・教育の連携」としてありますが、サブテーマで「地域」というキーワードを入れております。「～地域における障害者雇用の促進～」というところです。

議論のポイントとしまして、1点目、中小企業が障害者を雇用する支援についてということですが、支援と書かせていただきましたが、企業が不安を極力低減して、障害者の採

用に踏み出せる機会づくりに、具体的にどんな対応が必要なのかという点。

2点目が、障害者雇用における地域の中小企業と就労支援機関の連携でございますが、1点目とつながるものでございますけれども、地域において具体的な中小企業と就労支援機関との関係づくりや、実際の現場におけます企業への対応で欠かせない連携とは何なのか、ここでは情報連携強化として示させていただいておりますが、特に大企業ではなく、中小企業において、どのような連携が必要なのか、あるいは、どのような環境整備が必要なのかという点でご議論いただきたいと思っております。

最後に3点目が、障害者の定着に向けた中小企業支援と書かせていただいておりますが、定着支援においては、企業の役割と就労支援機関の役割について、これまでも議論があるところだと思います。企業側からは、「あくまでも労務管理のみで、個別の生活支援を求められることは厳しい」というご意見、反対に就労支援側では、「企業も雇用主として、従業員の障害状況を理解し、ある程度の対応をしてもらいたい」という意見がございます。

中小企業には、規模や業種等、さまざまな企業がございますので、それぞれ求められる役割やできること、できないことが違ってくると思われませんが、特に規模の小さい企業に対して、ここでも地域ということ 키워ワードに、連携の中で、障害者が企業で働き続けられるためにはどのような課題があり、解決にはどのような取組、工夫ができるのか、企業への支援という視点でご議論いただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○阿部座長 ありがとうございます。

委員の皆さんと議論に入る前に、まず、最近の雇用情勢について、東京労働局の小林委員から説明をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○小林委員 東京労働局の小林でございます。各委員の皆様におかれましては、私ども東京労働局並びに都内ハローワークの業務運営、とりわけ障害者雇用促進にいろいろな場面でご支援、ご協力いただいておりますことに、改めてお礼を申し上げます。

最近の雇用情勢でございます。お手元の資料2の1枚目をめくっていただきたいと思っております。

さまざまな雇用指標を見ても、最近では高い水準で推移しているというところがございます。雇用情勢の基調判断をするに当たっての重要な指標である完全失業率、有効求人倍率の動向ということで、こちらの表に1枚まとめておりますけれども、これは6月30日にプレス発表した5月分の状況でございます。

中ほどの表1に完全失業率というのがございますが、全国では0.3ポイントということ

で、上昇しておりますが3.1%ということですが、極めて低い状況で推移しているというところがございます。

左側の南関東ブロックは、1～3月の平均値となっておりますが、4～6月が7月28日公表ということなので、参考までにごらんいただければと思います。

それから、下段の表2の有効求人倍率でございます。こちらのほうは全国で1.49、東京においては0.02ポイントということで、低下しておりますけれども、2.05倍ということで、これも14カ月連続で2倍台ということで、極めて高い水準で推移しているというところがございます。

こちらの動きの状況ですが、2ページ目をごらんいただければと思います。完全失業率の推移ということで、右側の表が過去1年間の推移ですが、ごらんのとおり、毎月3%前後で動いているということですから、非常に低い水準で推移しているというところがございますし、過去10年間で左側のほうを見ていただいても、21年のリーマン・ショックのときに5%を超える厳しい状況になっておりますが、景気の回復、あるいは雇用対策の効果等々もありまして、少しずつ改善をしておりますして、28年平均では3.1%といった状況になっております。

それから、3ページ目をごらんください。こちらのほうは、有効求人倍率の推移ということになりますけれども、こちら右側が過去1年間ですが、先ほど申し上げたように、都内の有効求人倍率は全国より高くなっておりまして、上段のほうにありますように、ずっと2倍を超えて推移しているというのがおわかりになるかと思います。

これも過去10年間平均で見ましても、左側の状況になりますが、リーマン・ショックのときに21年度、2人に1人分の求人しかないという0.45倍、あるいは、東京では0.60倍という厳しい状況にあったところですが、こちらもどんどん上昇しておりますして、28年度平均では2.04倍ということですから、わずか七、八年のうちに、2人に1人分が1人に2人分の求人になるという好調な状況になっているというところがございます。

この求人倍率が高いというのは、求職者が減少して求人が増えているということで、こうした推移になるわけでございますが、1ページ飛ばしていただいて、5ページをごらんいただきたいと思います。

こちらの状況は、先ほどグラフを数値化したものでございますけれども、一番左端の①に「新規求職者数」とあります。上から順に見ていただくように、黒三角がありますように、ずっと減少傾向で対前年比マイナスになって、推移しているというのがおわかりにな

るかと思えます。

逆に、②は「新規求人数」ということになりませんが、こちらは、ほぼプラスで推移しているということがおわかりになるかと思えます。求職者が減少して、求人が増えているということで、有効求人倍率を押し上げているということになっておりまして、雇用情勢の改善は進んでいるというような形で、基調判断がされているところでございます。

しかしながら、1ページ戻って、4ページをごらんいただきたいと思うんですけれども、先ほど申し上げましたように、有効求人倍率が2倍で推移していると申し上げましたが、これは全職種の平均ということになっております。職種別に見ますと、非常に職種間にはばらつきがあり、より一層の人手不足感が強まっているという状況になっております。

例えば、左側の下から3番目、事務的職業というところは、依然として0.52倍ということですから、これはまだまだ2人に1人分しか求人がないという状況になっておりますが、網がかかっている建設、看護、保育、介護といった今まで人手不足と言われたところは、依然として4倍から5倍の求人倍率があるというところでございます。

さらには、最近では、サービスの職業であるとか、保安の職業がどんどん職種が広がってきているという状況にありまして、きわめつきは、右側の一番上の「保安の職業」というところ、これは警備の職業になるわけですが、1人に14人分の求人があるという極めて高い有効求人倍率になっているところでして、雇用は順調と言われているものの雇用課題の深刻さは増してきている状況にあると思っております。

こうした中、障害者の職業紹介というのは、一番最後の6ページ目にあります。すみません、ページが振ってなくて、6になると思えますけれども、こちらのほうは、先ほど申し上げましたように、全体としては求職者が減少傾向で推移しているというふうにお伝えしましたが、上段、左上にあるとおり、障害者の新規求職者については、25年度に若干減っておりますけれども、トレンドとしては、実は増加傾向で推移している状況にあります。

障害別で見ましても、身体が年々減少していて、一方、精神の伸びが顕著となっている。右側の円グラフを見ても、23年度と28年度では身体と精神の割合が逆転しているということがおわかりいただけるかと思えます。

身体障害者が減少している要因は何かということですが、身体を雇用したいとする企業のニーズというのは、依然として強い状況にあります。その中で雇用情勢が改善していることでもありますので、ハローワークを利用することなくウェブサイト、あ

るいは、民間の紹介会社等を通じて活動しても、十分に就職の実現が図られているという
ような状況にあるということが1つ。

それから、これも感覚的なんですけど、身体障害者の方の高齢化というのが進んでいると
いうことで、65歳以上ということ、既にリタイアしていくというような傾向があるので
はないかというふうに考えているところでございます。

それから、精神障害者につきましては、雇用実績が増加している中、自分も働けるので
はないかという自信を持つ方が増えていること、それから、もう1つは支援者の方々が一
般就労意向について精力的にお取り組みいただいている、ハローワークにしっかりと登録
でつながっているといったところが増加している要因であるというふうに考えていると
ころでございます。

就職につきましては、網かけにかかっていますように、こちらのほうも年々増加してお
りまして、6年連続で過去最高というような状況になっております。

左下のグラフにありますように、これも障害部位で見ますと、ここでも精神障害者
が伸びている状況にあります。伸びている要因としては、就労支援機関が企業就労に有効
に機能しているということだと思いますし、それから、採用事例が増え、企業にとって取
り組みの動機づけとなっていること、あるいは、精神障害者雇用に向けた施策の充実とい
ったことが挙げられるというふうに考えておりまして、今後も増加傾向で推移するとい
うことが見込まれております。

ただ、右下のグラフにあるとおり、雇用が増加しているとなっておりますけれども、昨
年、28年の雇用状況報告から見ても、精神障害者の雇用者数というのは、割合にして
9.4%、1割にも達していない状況にありますので、今後さらに企業への取り組み強化と
ともに、精神障害者の課題と言われております定着支援にもしっかりと取り組んでいかな
ければならないというふうに考えております。

ご案内のとおり、来年4月には、法定雇用率が引き上げられるということもありまして、
企業の採用意欲がさらに高まる中で、課題としております精神障害者の雇用支援、定着支
援にはしっかりと取り組んでいかなければ、新たな法定雇用率を達成することは難しいと
いう状況にあります。

そういった中、本年9月、秋以降、企業内において、職場における環境づくりを推進す
る事業というようなことで、東京都では、既に昨年から実施しているところでございま
すけれども、おくれはせながら、精神・発達障害者しごとサポーターという事業を開
設して、

下期だけでも2,000名を超える目標を掲げて取り組むというようなことにしております。

いずれにしても、関係機関の皆様方と緊密な連携を図り、取り組んでいるということが重要でありますので、引き続きよろしく願いいたします。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

続いて事務局から、資料3及び資料4について説明をお願いします。

○柳沼課長 資料3については、福祉保健局のほうから提供させていただいております。

区市町村就労支援センター企業別就職実績です。これまで企業への就労の数というのは、集計を盛んにさせていただいたところなんですけれども、中小企業というところにスポットを当てて再整理してみました。それでわかったことを報告いたします。

まず、全体としまして、区市町村就労支援センターから一般就労される方の数は、右肩上がりで上がっているということ、中身の実数を見ますと、大企業への就職先の件数が若干減っている中、中小企業への就職が非常に増えてきていると。区市町村就労支援センターが、中小企業とのかかわりの数字を見ることによって深めているのではないかと推測されます。

こうした中小企業への就職事例を福祉保健局としては丁寧に見て、産業労働局や教育庁と経営に役立てていけたらと考えているところでございます。

福祉保健局からは、以上でございます。

○朝比奈課長 そうしましたら、資料4につきまして、私のほうから説明をさせていただきます。「中小企業障害者雇用応援連携事業の取組実績と事例について」ということでございます。

資料4を1枚おめくりいただきまして、まず、事業がどういったものかというお話でございますけれども、都内の中小企業の障害者雇用の促進に向けまして、東京都、国、東京労働局（ハローワーク）、東京しごと財団、都内の障害者就労支援機関が連携をして、対象企業へ直接に個別訪問して支援を行うというものでございます。

図をごらんいただきますと、真ん中にございますが、しごと財団から都内の障害者就労支援機関と障害者雇用支援員のほうに委託しまして、下に矢印が伸びておりますが、この支援員が支援対象企業に個別訪問して雇用支援するといった形のものになってございます。

中身としては、右側の吹き出しのところですけども、障害者雇用に関する制度ですとか、助成金などについての情報提供、仕事の切り出しに関しての相談と、雇用する前と後

のフォローアップ、こういうふうにやったらいいんじゃないかというような提案、専門機関の情報提供といったようなものでございます。

3ページ目にいっていただきまして、具体的にどのような方が支援員になっていただいているかということで、以下6つございますけれども、障害者就業・生活支援センターの運営団体のところに1名ずつ配置をお願いしているということでございます。

ハローワークから地域の障害者雇用率が達成されていない中小企業の情報を得まして、個別に訪問していただくというものでございます。

1枚おめくりいただきまして、4ページ目、応援連携事業の平成28年度実績でございます。こちらは企業訪問件数というのが、昨年度で新規訪問件数が、869件から延べ訪問件数は1,000件ちょっとということでございました。

5ページ目にいっていただきまして、具体的にこんなものがあつたという事例の紹介でございます。私のほうからこれを説明するよりも、後ほど清家委員などから実際のお話をしていただけると思っておりますけれども、例えば、こんなものがあるというのをさわりの部分だけ紹介させていただきます。

左側、事例1といたしまして、障害者雇用にそもそも難色・抵抗感を示す企業に対して、まずは「職場体験実習」という形で、障害者の方を職場内に受け入れていただきまして、切り出した仕事を行ってもらう。それによりまして、障害者の方との接し方ですとか、受け入れたという経験を積んでもらうことを提案するというところでございます。

それによって、企業として障害者雇用へ前向きに検討してもらえるようになった。2回目の職場体験実習における実習生が、このケースの場合は採用に至ったということでございます。

右側にいっていただきまして、事例2ですが、こちらは障害者雇用についてといっても、ちょっと漠然としていて、なかなか障害者の方が働いているというイメージが湧かないという企業に対して、先進事例といいますか、障害者雇用の進んでいる企業を見学していただいたり、障害者の訓練施設を見学していただくことをご案内する。それによりまして、自分の会社で障害者の方を雇用する際のイメージを、こんな感じだというのをつくっていただいて、配慮しなければならない事項もわかっていただけて、それによって障害者雇用へ前向きに検討してもらえるようになったというような事例がございました。

私も産業労働局のほうでやっている中小企業向けの障害者雇用のための施策というのがほかにもあるんですけれども、応援連携事業というのが一番現場に出ていって、企業を訪

問してという直接の事業なものですから、きょうお集まりの委員の皆様にも、いろいろな現場の事例等を教えていただけるのではないかと、こちらを出させていただいた次第でございます。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。それでは、皆様各委員から意見を頂戴したいと思いますが、初めに、実際に中小企業への障害者雇用を進めていらっしゃいます就労支援センターの皆様からご意見を頂戴したいと思います。

清家委員、ご意見を頂戴できればと思いますが、よろしく願いいたします。

○清家委員 中小企業障害者雇用応援連携事業について、資料を出させていただきましたので、その資料をもとにお話しさせていただきます。

この事業は、なかぼつセンターがある法人がこの事業を受託して、障害者雇用支援員を立てて活動を行っています。

ワーキング・トライは、板橋区、練馬区、北区、文京区、台東区というエリアを担当しています。対象企業がたくさんある中で、ハローワークより企業をリストアップしていただき、そのリストをもとに1社1社電話を掛け訪問のアポイントを取ります。最初は訪問できる企業が少ないのではないかと心配していましたが、電話をかけた中で、いずれの地域も大体4割の企業へ訪問することができました。

ただ一方で、6割の企業に訪問を断られました。次のシートは、訪問を断られた企業の電話でのやりとりの例です。「どういう営業なのか」といぶかしがられて「うちは結構です」「間に合っています」というような形で、ぴしゃりと断られた会社もあれば、「納付金を支払っているの、十分貢献しています」という形で断られたり、「職場が非常に危険な職場なので、障害者雇用は難しいだろう」などです。

次のシートを見ていただいて、このように、実際に4割の企業を私たちが訪問させていただく中で、支援員が直接いろいろなやりとりをさせていただいて、感じたことです。中小企業は障害者雇用だけでなく、シニア、有期や派遣労働など、労働法改正に伴い、非常にやるべきことがたくさんあって、企業はとて大変だということ。

また、社員1人当たりにかかる仕事量が非常に膨大であること。そういう中で障害者雇用に取り組んでいかなければならないということを経験し実感しております。

次の2つの枠は、ワーキング・トライの支援員が各企業を回ったときに、活動の参考にしようと、アンケートをとらせていただいたものです。上の段が障害者雇用をする上で、

不安や課題になっていることはありますかというような設問で、その中のベストスリーです。1、障害者に担当してもらい業務が思いつかない 2、ほかの社員とのコミュニケーションが不安、 3、バリアフリー化していないので難しい。

下の段のほうは、「障害者雇用をする上で、必要な情報や支援は何ですか」という設問のベストスリーです。1、どんな障害の方がいてどんな仕事ができるのか、実際に知りたい情報が欲しい。2、「社内の支援体制やマニュアルの整備が必要」といったところで支援をしてほしい。3、「障害者雇用について、従業員への理解を広めたい」。アンケートから見えてきた企業の思いです。

先ほどもお話ししましたように、支援員が訪問し障害者雇用についての大枠を説明する初回で終わってしまう企業も多いのですが、「もう一歩先に進んで取り組んでみよう」という企業も何社かありました。再訪問するとき、ここで同行訪問と書いているのは、支援員だけではなくて、ハローワークの雇用指導官であったり、区市町村就労支援センターの職員の方や職業センターのカウンセラーなどと一緒に連れて行って、そこで現場と一緒に見たり、仕事の切り出しを一緒にしたり、地域の支援機関の話を一緒にさせていただくという形で、企業に私たち支援員だけではなくて、地域にはこういった関係機関があり、企業の皆さんを応援していきますということを理解していただけるよう同行訪問させていただいています。

その下の事業所見学というのは、国立職業リハビリテーションセンターであったり、就労移行支援事業所や特別支援学校、きょういらっしやっている志村学園さんには非常にお世話になっていますが、障害者の方たちが、実際に地域でどんな訓練をして、働くためにどんな準備をしているのかというのを見ていただくということも行っています。

最後に、やはり先行企業の見学が一番大きなポイントになると思います。実際に障害者雇用をやってどうだったかという企業同士の生の声を見たり聞いたりすることは企業同士大きな力になっているようです。このように、いろいろなことをしながら、中小企業の障害者雇用を進めています。

また、私たちはこういったことをしながら、一方で、「障害者雇用に取り組んでみよう」と乗り出した企業に対して、即対応できるように、送り出せる人材の開拓を含め、情報共有できるように地域のネットワークを活用していこうという動きもしております。

次のシートをごらんください。6番目になります。

企業の方には、私たち支援員だけではなくて、「A11東京」と書きましたが、東京全体で

こういった支援機関が皆さんの支援、応援団になりますという形で、それを非常に大事にしながら、去年1年間、支援員を中心に、なかぼつセンターも応援しながら動いてきました。

次の7番目が、先ほど朝比奈課長からも実績のお話がありましたが、こういった形で訪問し、その中で雇用に至った企業が11社、企業見学や事業所の見学に行かれた企業が26社、実際雇用までには至らなくても実習をやってみようかなと前向きになった企業が14社、社内向けの研修をやってほしいということで、伺ってお話をした企業が2社、数として多い、少ないというのはちょっと置いておいていただきながらも、昨年1年間地道に個別訪問しながら、実績を積み上げてきました。

次の8枚目のシートをごらんになってください。

これは、実際に私たちがかかわった事例の1つです。板橋区にあります介護付き有料老人ホームで、電話入れをし、8月に訪問して、以下このように進んでいきました。時間はかかりました。企業は私たちの訪問以外にも、納付金について、障害者雇用について、また研修のお勧めなど…、多くの情報が手紙やメール、また、いろいろな方が来られたそうです。どの情報をどう利用していけばいいのかわからないぐらいの情報量だと話されていました。そういった中で、まずは企業が何を考え、何を求めているかを確認しながら一つ一つ進めていきました。

感染症、インフルエンザがはやっているときは、企業より実習等のストップが入りました。実際に当事者が企業に訪問したのは、11月に1日行って、見学、顔合わせをしながら、支援員、ワーキング・トライの職員と一緒に1日働いてみて、この職場、この仕事はどうなんだろうというところを体験してみました。

1月に3日間実習をしました。2月には10日間実習を行い、企業の「ああ、これだったら何とか雇用に乗り出せるだろう」という意見と、ご本人も「やれそうだ」というところで、トライアル雇用を利用しスタートしました。

この間に、障害者雇用支援員は何度か訪問して、一緒に仕事の切り出しをしたり、就職に向けては求人票の作成を手伝ったり、ハローワークと一緒に行ってその求人票を出すところも一緒に行ってきました。こういった事例が、ほかのセンターの支援員の中でも行われています。

次の2枚目は、こんなふうに進めていくと、中小企業でも、安心して雇用につなげていけるのではないかという流れを書いてみました。

最後に、中小企業の雇用支援の促進というところでは、先ほども言いましたが、情報提供をするというだけではなくて、その情報をどのように使っていけばいいのか、そこまできちんと支援者側は見据えてかかわっていかなければいけないのではないかと思います。

先ほども話しました「A11 東京」でとか、地域のいろいろな支援機関が一緒になって応援していますというところでは、手探りで障害者雇用に取り組もうとしている企業にとってはわからないことだらけだと思います。どの機関が、だれがコーディネーターなのか、困ったときに、どこにどう相談すればいいかというのを、企業とともに一緒に進めながら、私たちの動きを企業の方にも見ていただいて、この支援機関は何が得意で、こちらはここが得意だというのをわかっていただいて、最終的には企業みずからが困ったときには、本人のことはワーキング・トライ、納付金等の絡みに関してはハローワークにしてみようという形で、企業みずからがいろいろな支援機関を使えるように、そこまでを私たち支援者がコーディネートしていくのが大事ではないかと思います。

長くなりましたが、応援連携事業を通しながら、中小企業の雇用促進ということで、意見を述べさせていただきました。ありがとうございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

続いて、氏平委員にお願いしたいと思います。

○氏平委員 なかぼつセンターのご苦勞が非常に身に染みるご報告で、勉強になりました。ありがとうございます。

八王子に関してですけれども、今、当センターにご登録されている利用者に関して、働いている方は560名ぐらいいらっしゃるんですが、3割ぐらいが中小企業での勤務の方です。3割が多いか少ないかわからなかったんですけれども、全体的な統計でもそれぐらいなんだと思うと、一般的な傾向だというふうに改めて思いました。

中小企業様へのご支援に関しましては、特に当センターとして開拓という部分では余力がないところもありますので、力を入れて取り組んでいるということではないんですけれども、今、ご報告いただきました個別対応の部分のお声かけがあれば、会社見学をさせていただいて、業務の切り出しもお手伝いして、その業務の内容のイメージに合った方をご紹介し、自分たちのところに登録者がいなければ、近隣の支援機関に声をかけて紹介し、求人を出すというところであれば、ハローワークに声をかけて、企業から連絡を入れていただくのではなくて、ハローワークから入れていただくとか、こちらでつなぎながら定着まで一貫してやっていくということについては、事業としてはないですけれども、通常の

支援の中でさせていただいているというふうに思っております。

大企業の場合は、情報提供させていただければ、ご自分たちに合ったスケジュールで動いていかれると思うんですけれども、中小企業の場合は、なるべくこちらがお伺いするか、こちらからご連絡を入れるとか、こちらが動くという感じでやっていくところは少し丁寧にやっていると思います。

その上で、さらに、きょう都から出されている資料で「仕掛け」という言葉が使われていると思うんですけれども、さらに何かをしたらということで言うと、やはり、私もネットワークが欲しいと思います。実働的なネットワークというんですか、連絡協議会をやりましたとか、集まってセミナーをやりましたとか、会をやりました、終わりましたという感じではなくて、本当にみんなで動くネットワークというのがあったらいいなと思います。

例えば、1つの中小企業にお伺いして、こういう方を紹介すればいいというイメージができて、それにあわせて関係機関を集めるというのも1つのネットワークなんですけれども、ある意味それは個別対応だと思うんですね。それも大事なんですけれども、例えば、ハローワークの管轄の中には、雇っていただきたい中小企業が10社ある、20社あるという感じであると思うので、例えば、ハローワークの管轄の中で5社なら5社参加していただいて、地域の関係機関も参加して、いろいろな情報をそこに落とし込んで、みんなで目標を立ててやっていく、みんなが動けるネットワークというんですか、そういうものがあるといいと思います。

八王子だと、私たちのところにかもしれないんですが、なかぼつセンターのこういう情報が落とし込まれていないので、全く状況がわからない感じでやっています。それぞれ頑張っていらっしゃるんだと思うんですけれども、訪問されたところでご利用者を紹介できれば、それで個別対応は終わりになっている可能性もあるので、うまく地域の中に基盤をつくって、そこに情報を落として、全体で目標を立ててやっていける地域レベルのネットワークが少し工夫できると、お互い協力し合えるというふうに思っています。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、大形委員お願いします。

○大形委員 文京区障害者就労支援センターですけれども、JHCさんにはこの事業で連携させていただいております。

私なりに整理してきましたので、発言させていただきますと、まず、中小企業の雇用促進については、本当に難しさがある感じがします。これまで大企業がやってきた雇用のノウハウと全く異なるので、いろいろな大企業のリファレンスがありますが、あまり役に立たないのではないかと考えています。

従業員が少なく、まとまった量の仕事の切り出しが難しい。そのために、どうしても一定程度以上の職域の広い人が求められる状況、または、先ほどのお話にもありましたが、人事担当者または受け入れの担当者も、中小企業ならではのあらゆる業務を担っておられて、障害者雇用に丁寧にかかわる余裕がないという事情があるように見えます。

それと募集を出しても応募がないということも聞いております。障害のある方も、応募においてやはり大手志向、安定志向であり、東京ですと上場企業の求人がたくさん出ているなかで、そちらを選択する傾向があります。

そして今は、中小企業は、経営環境を揺るがすような経済、産業構造の変化とか、働き方の変化など大きな変化の真ただ中で、非常にかじ取りが難しい状況において、なかなか進まないのは、それなりの理由があるんだと思われれます。

そのような中でも、障害者雇用に取り組んで成功しているケースもありまして、ウエルズTOKYOさんがやっていた勉強会に参加させていただいて、とてもいい事例を聞かせていただいて、そこから何か一般化できるものがあるのかなと考えました。その事例の2社とも共通する点として、経営者の社会貢献の意欲がとても高い、または経営方針と障害者雇用が一致している、そして地域の就労支援施設、特にB型施設の手厚い就労支援のサポートを受けているということに気が付きました。

その、地域の就労支援施設と中小企業との組み合わせというものに、ちょっと関心を持ちました。B型としては、身近な地域で、地元企業の中で実習体験ができる、施設外就労の場になったり、または精神の障害のある方でしたら、アルバイトに行ったり、いろいろな展開ができる。企業は地域の施設からの手厚いサポートで、丁寧に安心して受け入れを進められることになります。

また福祉施設というのは、ある意味地元の事業者でもあるので、地元同士の信頼関係をベースにしたコミュニケーションをとりながら進めるよさがあると思います。さらに、先ほど人手不足という話もあったと思いますが、労働者不足で、中小企業は人が集まらないということに、その課題解決に障害のある人の労働が一役買えば、地域でウイン・ウインの関係を築くことができるのではないかと考えております。

障害のある人の労働を人的資源と考えると、地域の作業所は地域の隠れた人的資源をプールしているとも言えるのではないのでしょうか。特にB型など福祉作業所にいらっしゃる方は、ゆっくり自分のペースで働く方が多いと思うのですが、生活のリズムは毎日通所されているということで整っておられるし、支援をしてくれる身近なスタッフもいて、比較的安定している方が多いと思われま。障害者雇用にはチャレンジしている方の中で、不安定で離職を繰り返す方もいらっしゃる一方で、福祉作業所に通所されている方は有意差があると思っています。

考え方を変わると、非常に安定した優良な人材というような見方もできます。さらに働く人にとっても、地域の中で働くことは、地域の中での役割ができること、そして地域でリハビリテーションを展開していくというような意味合いでも、地域の中小企業の障害者雇用を組み合わせることができないかと思っています。

あと、我々福祉の職員は、もともと地域づくりが得意な人種なので、そういう点でも得意を發揮してB型福祉施設、地域の就労支援施設が、地域の中小企業を支えるような仕組みができないかと思っています。

私どものセンターでは、地域で取り組むために、例えば、区で助成金の制度をつくっていただいたり、または地域の就労支援施設と情報を共有したり、あとは広報紙、講演会などの普及啓発活動など、いろいろなものをミックスして効果を上げていこうと考えております。

ちなみに、『日本でいちばん大切にしたい会社』の著者の坂本光司先生に講演会に来ていただく予定です。障害者雇用を進められている企業の経営者の方がよく読んでおられる著書なので、経営論の立場からお話ししていただくとう企画しているところです。

ただ、やはり全ての企業がすぐにできるわけではないとも感じております。これには双方の事情に合った丁寧な進め方をする必要があります。

それともう1つは、求職者に対して支援機関として中小企業を名指しして勧めるわけにはいかないという事情もあります。職業選択の自由なので、その人が地元で働くメリット、または安心感、その会社の社長の人柄とか、企業の理念に引かれて求職者みずからが意思決定してそこに勤めるというような設定も、ちゃんと考えていかないといけないと思っています。

それでも、やはり中小企業は難しいので、ちょっとこれはテーマから外れるかもしれませんが、中小企業については、例えばですが、がん患者の方とか、難病の方とか、特定求

職者の方を見なしカウントにしたり、または地域の障害、高齢困窮者の人たちの福祉的な就労の場に発注すれば、発注額に応じたような見なしカウントだとか、これはヨーロッパではそういう制度があると聞いておりますが、いろいろな知恵を絞って解決していくことが大切だと思っております。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、就労支援センターから具体的な事例を含めて、3人の皆様からご意見を頂戴しましたので、ほかの委員の皆様からも何かご意見等があれば、ご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○内田委員 最近、千代田区の就労支援センターが主催するセミナーを聞く機会がありましたので行ってきて、そのときの感想をちょっとお話ししたいと思うんですけども、そのときは、中小企業の方が来られていて、雇用事例ということでお話をいただきました。

中小というよりも小の小ですね。本当に少ない企業——1社は社員6人、そのうちの3人が障害を持った方、もう1社は職員数10人、4人が障害を持った方ということで、やはり自分たちで事業を行うために社員を募集したけれども、なかなか応募がなかった。そんな中で、いろいろな方と相談しているうちに、「障害を持った方でも一生懸命仕事をするよ、できる人はいっぱいいるよ」というようなアドバイスも受け、それで支援学校に見学に行ったり、雇用している企業に見学に行ったりということで、まず、自分の会社の中に見学をしに来てもらう、実習を希望すれば実習してもらう、それで「うちで働いてみるか」と声をかけて働いてみたいという人を、まず雇用してみてスタートして、だんだんと増えてきましたと。

本当にこの2社とも小さい小さい会社なんですけれども、やっぱり、その社長がしっかりと先頭に立って、障害のある人と向き合って、話し合って、ほかの職員とも同じように理解し合って、しかも一緒に仕事をしているということで、本当に障害者雇用の原点がここにあるんだというふうに感じて、私は感動しました。

それから、つい最近、毎年6月1日付で、企業は障害者雇用状況報告書というのをハローワークに出しているんですけども、ハローワークの方ともお話しする時間があつたのでお話ししてきたんですが、やはり、なかなか中小企業を中心に雇用の進んでいない企業がたくさんあります。その中でも指導対象になっている企業については、ハローワークとしても目が行き届いているので、状況を把握しながら、だんだんと雇用できるようになっ

○小川副座長 清家委員ご発表の資料の7ページ、支援の実績なんですけれども、約1,000件訪問して、雇用につながったのが11社なので約1%で、先ほどの数字はさておいてという、そこを突っ込んでしまって申しわけないんですけれども、でも、初年度はこうだとして、見学会に参加が26社、実習開拓14社、再訪問143社、この辺が今後どういうふうが増えていくのか。

それから、この事業を数年間実施した場合に、1%の雇用につながっている割合がどれぐらい伸びていくのかということが、この事業の評価につながっていくのではないかと思うんですけれども、その見通しをお聞かせくださいなんていう乱暴なことは言いませんが、やっぱり、これは最低でも5%、やっぱり1割ぐらいは持っていきたいという事業だと思うんです。

恐らく、なかぼつによって訪問する人員の位置づけとか、その方の背景等は違うと思うんですけれども、訪問して中小企業の社長や人事のキーパーソンとやりとりして、ちょっと興味があったときに、次の一歩というのは、こういう方がいらっしゃいますという、やっぱり障害のある人がどのぐらい仕事ができるのか、うちの仕事はできるのか、どれぐらいなんだ、そこが次のステップになると思うんです。

そういうつなぎというのが、このサービスだと仕組みがどういうふうになっているのか。訪問した人がちょっとこの企業は可能性があると思ったときに、そこにマッチした人の送り出し、先ほど地域との連携というところで、氏平委員からはなかなかこの情報が区市町村就労支援事業のほうには届いていないというようなお話もあったし、それ以前の就労移行支援事業や大形委員は継続Bのところにいる人材がいるんだという話もありました。そのつなぎがどういうふうになっているのかということについて、初年度ですので、いろいろ難しいことがあったり、なかぼつによって違いがあるのかもしれませんが、ちょっと状況を教えていただきたいと思います。

○清家委員 それぞれの受託法人、なかぼつセンターによってもやり方は違いますし、どんな背景の支援員がいるかというのも、企業に精通した支援員を立てているセンターもあれば、どちらかというところワーキング・トライは、自分たちと同じように障害者支援を行なってきた者を立てて実施しています。

その中で、全体というよりは、ワーキング・トライに偏りますけれども、やはり支援員だけでは難しいです。ですから、最初はそこにハローワークなど、まず事業を組み立てたところと連携をしながら、ただ、それだけでは難しいというところもあり、区市町村就労

支援センターと連携しながら行っています。今年度も自分達の担当の地域の区市町村就労支援センター1カ所、1カ所を財団の担当者と一緒に回らせていただいて、この事業の説明をしています。そして、先ほどお話があった、この会社でどういう人がというのを思い描いたときに、すぐに人材を送り出せるような仕組みというところで、まず、区市町村就労支援センターに情報を提供するとか、同行訪問して一緒に行って、その企業を一緒に見てイメージをつくっていただくということを行っています。

先ほど、氏平委員のほうから実働のネットワークの話がありましたが、東京全体でというのは、まだまだだと思います。それぞれ自分達の足元はどうだろうかというので、この連携事業をやっていく中で、すぐに人材を送り出せるようなネットワークがないとこれはまずいと思いました。

私は板橋区なので、板橋区にある移行、就労継続A、B型など、いわゆる就労に絡んだ施設を全部集めて、今、自分たちはこういうことをやっています、その中で、こんな企業の実習なり手を挙げていますという情報を伝えられるようなネットワーク、個人情報ではない形で、情報を送り出せるような仕組みをつくっています。そして、企業と障害者のマッチングを図っていく。私はこの事業をやりながら、こういった仕組みが必要だと思っています。

○小川副座長 ありがとうございます。とても素晴らしい実践をされていると思いました。ただ訪問するだけではなくて、そこと地域の区市町村就労支援事業、移行支援事業、さらには、継続Bとそこのネットワークがあれば、この数字は上がっていくのではないかと思うんですが、ネットワークがないと数字が伸びていかないんじゃないかという危惧を持って質問させていただきましたが、とても素晴らしい実践をされていることがよくわかりました。ありがとうございました。

○阿部座長 ありがとうございます。ほかに。

では、今のに関連してなんですけれども、小川委員のどこまで伸びるかという話は、結構皆さん気になるころでもあると思うんですよね。政策等は多分つきまとうはずですので、清家委員のお話をお伺いして、具体的にどうなっているんだろうと思ったところを、先ほどの資料の2ページ目、まず最初に対象者を選びますよね。これはどのように選んでいるかということなんです、先ほどの話だとハローワークからまだ法定雇用率が達成していない会社を中心に紹介いただいたというお話だったと思うんですけれども、その紹介の仕方でいいのかどうかというのを、ちょっと考えておく必要があるのではないかと思います。

ます。

というのは、雇用率を達成していないというのは非常に大事なポイントだと思うんですが、もう1つ人材ニーズがあるのかどうかというのが大事だと思うんです。人手不足に悩んでいて、かつ法定雇用率を下回っているような場合だったら、訪問すると、かなり数字が上がっていく可能性はあるんですが、「実際に人は足りています」と言ったところで、「じゃあ、障害者の雇用をお願いします」と言ったところで、受け入れるというのはないと思うんですよね。

ですから、どういう会社を紹介していくかといったときには、実際に、例えば、健常者の方の求人票が出ているけれども、法定雇用率を達成していないとか、例えば、そういったところでサンプルを選んでいくというのがあっても、もう少しこの数字を高める上ではいいのかなと。

本来、人材ニーズがないところでも、やってもらいたいという思いはあると思いますが、そこを幾ら頑張っても、なかなかこの数字は上がっていかないので、そのあたりも少しお考えいただいたらどうかという気がいたします。それはどうですか。

○小川副座長 しごと財団か産労がわかるかな。

○阿部座長 どうでしょう、しごと財団から。

○田中事務局長 今の件ですか。

○阿部座長 今の……。

○小川副座長 対象企業の選定。

○阿部座長 対象企業の選定をどうするか。

○田中事務局長 うちを選んで……。

○小川副座長 産労ですか。

○小林委員 いや、うちが選んでいるんですね。

○阿部座長 ハローワークが選んでいるんですね。

○小林委員 たしか150人未満の会社で不足している企業を中心に選定しているというような状況で、この28年度は始まったというような形だったと思います。

さっき清家委員からもあったように、最初の段階で私もかかわっていて、権益等々も関係なく、事業所をうまく割り振るためにやったと思うんですけれども、ちょっとまだ結果としては11%ぐらいだという状況ではありますが、それでも私の感覚的には、1年目の割にはできたなという感覚で、実は私は思っていて、ただ1%じゃだめだろうということも

認識しております。

先ほど座長からありました人材ニーズ等も見据えた形で、うまく選定しつつ、さらに上げていくような形で取り組んでいければというふうに思っているところでございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

その他の観点からいかがでしょうか。

○小川副座長 大形委員にちょっと伺いたいことがあるんですけども。

○阿部座長 どうぞ。

○小川副座長 大形委員にちょっと伺いたいんですけども、やはりB型のところにいる人材をうまく活用しながらというか、B型が地域の中小企業を継続的に支えるような仕組みをつくっていただけるとかというお話だったと思うんですが、そのときのB型といった場合に、今、移行支援事業は、東京ではかなり短期の移行支援に機能を絞って、定員20名ぐらいでやっている、正直、外に出ていく余力がない、人員的には余力がない移行支援事業が多い。そこが発達障害や精神障害の方たちを出しているという1つの勢力図というか、すみ分け図があると思います。

大形委員がおっしゃるB型というイメージと、その地域を支えられるマンパワーの条件とか、もう少し詳しく教えていただければと思います。

○大形委員 ありがとうございます。移行支援事業所というのは、1年とか2年の期限を区切ったプログラムをされていて、多くの方が多分大企業志向で送り出すようなところだと思いますが、B型という、どちらかという長年かけて、その人のスピードで、生活のリズムやトレーニングや、または企業での実習を丁寧に進められるというメリットがあると思います。

B型には、さっきゆっくりと働く人が多いと言いましたけれども、B型の方は、企業で戦力として働くのはちょっと自信がなかったり、職業的にもちょっと難しい方が多いと思いますが、地域の中で、その人たちが作業所の中で働くのではなくて、作業所以外の地域全体で働けるのではないかと。

ですから、これを20時間以上働いてくださいとか、雇用率に入れてしまったり、雇用率の中で考えてしまうと、なかなか成立しない部分もあるかもしれません。週3日でも施設の職員さんと行って仕事をしたり、または何人かで行って、その先にアルバイトで何日か働いたり、結果として、20時間に達するかもしれません。雇用率を満たすのかということではなくて、施設の中でなくもうちょっと地域で働くということ、その先の結果のどこ

ろに中小企業の雇用促進というのがあればと思います……。

すごく丁寧に、地域づくりと書いたのはそういうところで、作業所の職員と利用する障害のある方と中小企業の経営者の出会いの場をたくさんつくっていくことが、時間はかかりますが、結果的に、地域の中で「障害の方が働く地域」が実現していくということになります。

○小川副座長 わかりました。

○阿部座長 非常に納得する話ではあるんですが、私があるところで聞いた話ですと、B型はB型で、いい人には一生懸命仕事をしてもらいたいと思っていて、できたらあんまり手放したくない思いもあったりするわけなんですよね。そういったところを、どういうふうにもううまく雇用へ結びつけていくかというのは、いろいろと制度上も考えていく必要があるのではないかというふうに思うんですけれども、大形委員がおっしゃっていることはすごく理解できるんですが、現実そういったものがうまく回り出すためには、まだちょっといろいろと工夫する余地があるというふうに私は思っています。

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

本日、皆様からいろいろとご意見をいただきました。もし何か小川委員からつけ加えることがあればお願いしたいんですが。

○小川副座長 もう少し企業の方からも伺っていいですか。

○阿部座長 どうぞ。

○小川副座長 企業の方に伺いたいんですが、特に中小企業の実情なんですけれども、やはり、あと1人から2人雇用すれば雇用率達成というのが、東京の場合50人から300人ぐらいの企業規模で見た場合に9,000社ぐらいある。そこが、きょうの委員会のターゲットの話題になっているのではないかと思うんですが、大形委員のお話は私、大変興味を持ったんですけれども、雇用率ということを考えると、まだもう少し手前の方たちの福祉施設での作業活動から、施設から出て、もう少し統合された場所で働きながら社会参加する。さらに、そこから就労につながれば望ましいというようなお話だったというふうに、私の中では整理しました。

雇用率を考えた場合には、どうしても短時間就労までは持っていかなければならないわけで、50人から300人の企業で、まず短時間就労の仕事の切り出し、ここについての実情というのはどうなのか、仕事をコンスタントに50人から300人規模の企業が、仕事をずっと切り出して提供していくことがどうなのかという問題と、そこにどうしてもサポーター

が必要だと思います。

昔はよく気持ちのある社長の「おお、うちに任せろ」というその言葉に頼って雇用になげたものの、やはり社長が全部面倒を見られるわけではなく、そして離職につながる経験を随分しましたので、やはり、安定したキーパーソンというのも中小企業の場合でも必要だというふうに思います。

どうしても中小企業の場合には、この2つが切り離せない課題だと思いますので、もう少し実情についてお話しいただくと、どういうふうに対応したらいいのかという手がかりもつかめると思うんですが、いかがでしょうか。

○杉本委員 残念ながら、うちも中小のほうに入らない規模感になってしまっているんですが、実際に見てきた事例等ですと、雇用率を満たすために雇用しました。やはり雇用率を効率的に満たすために重度の方に来ていただきました。それでぎりぎりの30時間で雇用して2ポイントという形になりましたが、ふたを開けてみたら20時間も働けないという形で、ハローワークに提出する雇用率では2ポイントになっておりますが、機構のほうで調整金と納付金をカウントする際には、カウントにならないというような事例を数件知っております。

ですから、無理して雇用したときに、ウイン・ウインの反対の状況が生まれてしまうということ。ましてや、こういった中小企業に対して、特化した事業を走らせている際に無理をすると、離職からまた次の求職者をふやしてしまうというようなことになりかねないので、やはり、対象となる企業さんが何を求めているか、どういう状況なのかというのをしっかり把握して、人選ないしはマッチングのとれた方に行ってほしいと思います。

雇用した後の定着支援のほうがとても大事になっていて、弊社でも定着支援というか、育成の部分で迷うこと、かなり負担になるケースというのが出てきています。そういった際に、どこか集中的に面倒を見てくれるところが、社内は社内で現実の仕事が走っておりますので、集中的にお任せして、ある意味鍛え直していただけないかなと思って随分探すのですが、在職者だと無理だと言われるケースが多く、では求職していただいて構わない、在籍したままで一定期間もう1回鍛え直していただくところはないかという探していただいても、やはり会社との契約がある方は無理だという形で断られてしまうケースがありました。

もちろん、しごと財団さんのほうには大変お世話になって、ビジネススキルですとか、そういった面ではたくさん支援をいただいたんですが、ビジネススキル以前のところで

のつまずきが結構多うございまして、そういったところで中小もすごく苦勞されるだろうと思います。働いてから、なおかつたくさんご支援いただける、もちろんジョブコーチもお願いしましたが、やはり、まだまだ企業は不足しているという感じがいたしますので、その定着支援のところの充実、在職者であっても、一旦仕事を離れて集中的にできるような部門を、ビジネススキル以外の面でできるところがあるといいなと思います。

○阿部座長 よろしいですか。

○山鼻委員 私どもは中小企業の事例をたくさん見て、今、杉本委員がおっしゃったようなことは、実際に起こっております。

また、今、拝見したこちらの中小企業の連携事業のほうは、非常にいいスキームだと思っております。その中で清家委員がおっしゃった、企業が欲しいときにすぐ人が出るというようなことをやっていただけると非常にありがたいと思っております。

今、東京のこちらの雇用市場はなかなか厳しくて、まず働ける人がいないというのが実情で、企業が応募をかけて、実際に応募してきてくれても、その方が本当に働ける状態にあるかどうかというところの見きわめが非常に厳しいということ。

また、福祉から就労へというふうな流れは非常に強いです、企業のほうで、どうも流れとして、企業に就職して、ある程度の期間定着したら、はい、それで終わりというような感覚を中小の方も持っていらっしゃいます。

実際に障害者雇用はもう始まって何十年とたっている、障害者の方の加齢が進んでいると、今まで家族の方が生活面は支えていただいたんですが、家族の方が、お父様が認知症になってしまいました、もう私は面倒を見られません、だけど、この子はまだ働けず、どうにかしてくださいという形で、結構企業に押しつけられているような面も、事例で私どものほうに相談が上がってきております。

就職を進めるために、安心して中小企業が何かあったときに全て抱え込まなくていい、福祉から就労になって、就労からの出口というものも道筋を見せていただけることが、就職のほうにも、これだったら企業のほうも安心して雇っていただけますというような道を、皆さんで考えていただくのが、これとは直接関係ないんですけども、そうすると、つい先ほど言った地域のほうでどうやって受け入れられていくかということも入ります。

結局、今のような事例というのは、企業の方が、そうは言っても、うちの社員だからどうにかしなければいけないということで、いろいろなところを走り回って、結局区のほうとのやりとりも全てやって、親族との話もして、最終的には生活支援のほうに回すという

のが最後の決着というふうに聞いているんですけども、特に中小の方は、先ほど大形委員がおっしゃったように、全て抱えているところで、なおかつそこまでというところかなり厳しい面があるので、そういうところも全体的に出口を見せていただいた形でやっていただくと、非常に中小企業も安心して手を挙げていけるのではないかというふうに思います。

○湯浅委員 きょうお話をお聞かせいただいて、ちょっと感想みたいになってしまって申しわけないんですが、ご承知のとおり、法定雇用率が上がるようになりましたので、2018年から0.2上がるという形、2020年からプラス1を据えて2.3になるという形で、私ども特例会社を含めた者たちが考えているのは、私どもは何分、分母が万単位です。例えば5万でしたら2%というのは100名で、さっきお話もございました身体障害の高齢の方が退職の時期に来ておりますので、毎年10名単位でやめていくということで、2.2になってほっとしたというよりも、いや、これは大変だぞ、2.3になるという形を見越してやるならば、毎年50名ずつぐらい採用していかなければいけないだろうという形で、どうやったらやっていけるだろうかというのを考えております。

そんなことの中で、きょうの中小企業の話を知っていると、何か申しわけないんですけども、東京都の中で障害のある方の奪い合いという形になってしまう可能性があると思います。大形委員もちょっとおっしゃっていたんですけども、就労準備が整わない方を奪い合って雇用するという形になると、働く者にとっても不幸ですし、とった企業のほうにとっても定着が続かないという形で悪い回転にしまうということがあるので、もうちょっとそこら辺も含めて考えなきゃいけないというのをつくづく感じました。

もう1点は、きょうお話を聞いていて、中小企業、中小企業というお話をずっとされてきたんですけども、いろいろ中小企業があるなど私自身も思っていて、例えば、私ども第一生命という会社でも中小企業はたくさんございまして、実は、その中でグループ提携していないというところもあるので、そういうところでも雇用を進めるというのは、グループの中でやっていて理解がありますので進められるという話が1つ。

それから、私が一番難しいと思うのは、100名ぐらいの企業で初めて1名採用すると。このケースは定着も含めて、企業側の負担も含めて非常に重いだろうなというふうに考えておまして、むしろ中小の中でも成功されていらっしゃるところに、2名目、3名目という形をお願いしていくというほうに力を入れてもよろしいのかなという感じもいたしました。中小企業という一括りではなくて、セグメントに分けて攻めていくのも1つのマーケティングなのかなと、そんなふうにとちょっと感じました。すみません、意見だけでご

ざいます。

○阿部座長 皆様いろいろありがとうございました。

この中小企業に関する障害者雇用の促進については、今後も大事なテーマだと思いますので、本日委員の皆様からいただいたご意見を、ぜひ行政のほうでも反映させて、より中小企業で障害者雇用が促進するように、何か新しい取組ができたらいいいというふうに思いました。

また、個人的な感想ですけれども、山鼻委員がおっしゃったように、これまで福祉から雇用へという話を主に議論してきたところだと思うんですが、確かに雇用から福祉へという視点も大事だという思いをいたしましたので、このあたりもいずれテーマとして話すことが必要だというふうに思った次第です。

本日、皆様からいただいた貴重な意見を事務局で整理していただいて、今後の取組にお役立ていただけるといいと思っております。

それでは時間もありますので、事務局から今後の予定についてご連絡をお願いします。

○柳沼課長 次回の予定です。第22回の就労支援協議会ですけれども、来年2月ごろを予定してございます。また、事前に事務局から皆様にご連絡を差し上げますので、よろしくお願いいたします。

それと本議事録については、起こしまして、確認等をお願いすることもあるかと思しますので、どうぞよろしくお願いいたします。

本日は貴重なご意見をどうもありがとうございました。東京都としましても、障害者雇用の推進に向けて取り組んでまいりますので、どうぞよろしく申し上げます。ありがとうございました。

午後3時57分閉会