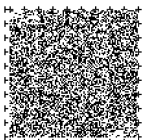


佐田委員提出資料



東京都障害者施策推進協議会第3回専門部会への意見

障害者と家族の生活と権利を守る都民連絡会

佐田光三郎

1. 就労の促進について

(1) 東京都自らの雇用の促進について

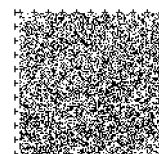
第3、4期計画において障害者雇用率3%の確保を図るとしている。下記の表は、東京都の知事部局雇用率の変遷だが、これを見る限り過去3%を越えていた時期がある。しかし、雇用促進の制度・施策の改善の方向が強まっているにもかかわらず、知事部局の雇用率が低下していることは、その姿勢が問われるものではないか。民間への雇用促進をはかるためにも、東京都自らの雇用促進をはかる必要があると考える。目標は、雇用率の引き上げも行われている現状を考え4%とすることを提言に盛り込むことを求める。

2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年
2.89%	3.05%	3.19%	3.16%	3.14%	3.16%	2.94%	2.59%	2.60%
2013年	2014年	2015年	2016年					
2.66%	2.67%	2.63%	2.65%					

(2) チャレンジ雇用の促進について

平成25年度の厚労省の実態調査で、知的障害者の雇用課題として事業者から出された課題の声の中で、「会社に適当な仕事があるか」が83.7%と最も多くなっている。東京都では、第4期障害福祉計画において、事業計画145の「チャレンジ雇用の推進」をすすめています。これらの取組は、雇用の機会の拡大をめざす取り組みとして大事な取り組みのみならず、これらの取組を通して職域の拡充や対応のノウハウを深め、雇用機会の拡充につなげていく役割があると考えます。

さらに都における障害者雇用についての理解を図る上でも、全庁的に取組を拡充し、その成果を今後に生かしていくための「庁内連絡会議（仮称）」の様な場を設け、就労に関するノウハウを都庁舎だけでなく、民間の雇用促進につなげるようにしてはどうか。



(3) 東京都教育委員会の就労促進について

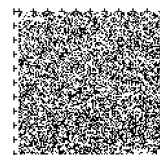
①東京都教育委員会の雇用の促進について、勧告後の促進によって改善がはかられているが、非常勤職員の雇用等で雇用率をカバーしているもので、抜本的な改善とはいえない。教員、職員の採用など、より踏み込んだ計画の方向を出すことが必要ではないか。

②「東京都特別支援教育推進計画」(第二期)・第一次実施計画において、特別支援学校の卒業後の就労について以下の数値目標が示されています。

- | |
|---|
| ○ 特別支援学校高等部生徒の企業就労率の向上
目標：53%以上 38年度卒 現状：42.9% 27年度卒 |
| ○特別支援学校高等部卒業生の企業就労率の向上
目標：50%以上 38年度卒 現状：41.2% 27年度卒 |
| ○知的障害特別支援学校高等部卒業生の企業就労率の向上
目標：55%以上 38年度卒 現状：46.4% 27年度卒 |

毎年学校等に入学してくる児童・生徒の成長の実態や人数は同じではない。少なくとも毎年同じであれば一定の目標数値もあるかもしれないが、一律に数値目標を決めることは無理があるのではないかと考える。生徒が卒業後の進路を決めることは、その後の長い社会生活を一定見通すことが必要です。一生を左右することも考えられる大事な岐路。数値目標達成が先にありきですすむようなことがあれば、子どもたちの進路に無理を強いることも危惧される。子どもたちの成長の実態を大事にした対応であって欲しいと考える。こうした点を考慮し、特別支援学校卒業後の就労実態について、学校や就労支援センターなどとの連携を強め、定着の実態等をつかみ、学校へフィードバックし、計画の見直しに生かしていくことが必要ではないか。

③学校の就労を促進していくための大事な要件の一つに、進路担当教員の継続的な地域との関係づくりがある。しかし現状の異動要綱では基本6年で他校に移ることになっている。若干の弾力的な運用はあるとしても、関係を築いていく上では短すぎるのではないかと考える。前回の専門部会でも出されてように、異動要綱の見直しをはかることが必要ではないか。



(4) 定着支援制度の充実に向けて

就労支援とともに大事なことは、定着支援です。就労はしたものの離職する障害者がたくさんいる。

働き続けるためには障害特性を理解し、その上での確な支援を行う人的配置が欠かせない。特に東京のジョブコーチ支援事業はその役割がますます重要になっていると考える。企業の求めに応じていつでも派遣できる、相談できる体制をつくり、一過性でなく継続的に行っていくことが不可欠となる。独自制度をさらに充実することを提言に盛り込むことを求める。

(5) 障害のある人の就労実態についての把握に向けて

障害者雇用の雇用形態や労働条件については、系統的な把握を行っていくことが、障害者雇用の充実へむけて大事な取組となるのではないかと考えます。こうした取組を東京都として系統的に行っていくことを提言に盛り込むことを求めます。

2. 共生社会実現に向けた取組について

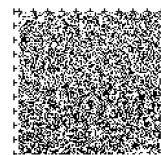
(1) この項目の表題について

第4期障害福祉計画において「バリアフリー社会の実現」となっています。表題の意味を考えれば、今回のものと意味は大分違うのではないかと考える。項目の設定に関しては、変えた理由とその意義について明確にしていく必要がある。

何故こうしたのかを示していただきたい。

(2) 「共生社会実現」の検討項目について

共生社会は、誰もがゆたかに人権、権利が保障され、分け隔てなくともに認め合い、助け合い生活できる社会の実現をめざすことであり、理念的に押さえる重要な視点として、1項目の問題ではないと考える。この点から従来の「バリアフリー社会の実現」とした方が、表題としてはかなっているのではないかと考える。



(3) 提言へ向けた具体的な意見

①実効性のある障害者差別解消のための条例づくりに向けて

障害者差別解消法が施行され、東京都においても条例づくりの検討が行われている。条例づくりにあたって大事な視点は、実効性のあるものとしていくことが必要だと考える。すでに策定されている八王子条例を見ると、「基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを前提として行わなければならない。」とある。人権保障、権利保障の視点を明確にし、行政施策の充実をはかる力となる条例にしていくことが求められる。さらに人権や権利についての啓発をはかるための取組もより具体化していくことも大事な課題となる。学校教育や社会教育などへ積極的に取り入れるなど、取組の具体化をはかることが必要ではないか。

