

東京都障害者就労支援協議会
(第34回)

令和6年1月29日(月)午前9時57分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室24

午前 9 時 57 分開会

○眞保座長 定刻は10時でしたが皆様おそろいということですので、第34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、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。

本日は対面での開催のため、感染予防として会議室は部屋の扉を開放しての開催とさせていただきます。

なお、本協議会は、会議、議事録とも原則公開となっておりますので、ご承知おきください。

それでは、まず本日の出席状況についてご報告させていただきます。本日、出席委員は14名となっております。ひだクリニックお台場の池淵委員さんはご欠席です。幹事は、教育庁の小寺指導部長がご欠席となっております。

続いて、事務局から資料の確認をお願いいたします。

○篠課長 皆様、おはようございます。事務局の、福祉局障害者施策推進部就労支援担当課長の篠でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。机上に置かせていただきました会議次第がございますように、本日の議事に用いる資料が資料1から資料5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年度東京都予算（案）における主な障害者就業・就労支援施策」、資料4「雇用と福祉サービスの併用事例の紹介」「あいるにおける地域開拓促進コーディネーター」、資料5「短時間雇用等制度改善の対応とジョブコーチ支援の活用について」。

以上でございます。過不足等ございましたら事務局までお知らせいただけますでしょうか。皆様、よろしいでしょうか。――ありがとうございます。

このほか、参考資料として机上配付資料が4点ございますので、後ほどご覧いただければと思います。

事務局からは以上でございます。

○眞保座長 篠課長、ありがとうございました。

それでは、議事に入りたいと思います。本日の主な議事は、次第2、(1)から(3)のとおり、3点でございます。まず、議事の(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を頂いた後に、一度質疑の時間を設けたいと思います。その後、議

事（３）テーマ討議では、委員２名から提供の資料に基づいてご報告いただいた後、質疑や意見交換を行いたいと思います。

最初の議事は、（１）直近の障害者雇用をめぐる状況について。東京労働局の茂原委員さんよりご説明をお願いいたします。

○茂原委員 それでは、着座のまま失礼いたします。東京労働局職業安定部長の茂原でございます。よろしくお願いいたします。

各委員の皆様には、日頃から東京労働局並びに都内ハローワークの業務運営、とりわけ障害者の雇用促進業務にご理解、ご協力を賜り、この場をお借りいたしまして御礼申し上げます。

それでは、早速でございますが、資料２をご覧くださいと思います。最近の雇用情勢と障害者職業紹介状況等をまとめたものでございます。

まず、１ページをご覧ください。雇用失業情勢でございますが、直近11月末時点のものでございます。明日、12月分が発表となりますが、本日は11月のものでご説明申し上げます。

まず、左上にございます囲みのところが雇用情勢でございますが、こちらは内閣府発表のもので、雇用情勢は改善の動きが見られると判断をされております。

次に、その下になります一番左側の丸印、上の分ですね。11月の全国の完全失業率は2.5%で、前月と同率でございます。

次の丸印になります。全国の有効求人倍率は1.28倍。

次の３番目になります。３番目の丸印は有効求人倍率、1.77倍でございます。

下のグラフをご覧くださいと思います。

まず、オレンジ色の折れ線グラフが完全失業率の推移でございます。真ん中左上に、完全失業率平成21年7月5.5%、「直近のピーク」と記載がございます。リーマン・ショックの影響で悪化したピークとなっております。一方、今回の新型コロナの影響でございますが、令和2年10月に3.1%まで落ち込みましたが、その後、波はございますが、回復傾向で推移をしているところでございます。

また、一番上の赤色の折れ線グラフは東京の有効求人倍率でございまして、その下が青色の折れ線グラフ、全国の有効求人倍率になっております。ともにコロナから回復以降、改善傾向で推移しておりますが、直近のところちょっと足踏みが見られまして、コロナ禍前の数値には戻っていない状況という状況でございます。

続いて、2ページをご覧ください。こちらは令和2年度以降の数値を比較したものでございます。一番下の赤枠で直近11月の数値を囲っております。

まず、赤枠左から3番目のところ、③月間有効求職者数というところがございます。19万7,455人、前年同月比1.6%の増となっております。その上を見ていただくと、9月までは減少傾向だったものの、ここ2か月ほど増加に転じております。

その1つ右側が④になりますが、月間有効求人数でございます。35万9,025人、前年同月比で6.8%の増となっております。こちらは28か月連続で前年同月を上回っております、社会経済活動の正常化に伴って人材需要が高まっている状況でございます。

続いて、3ページをご覧ください。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況を、平成30年度から令和5年度まで6年間をまとめたものでございます。令和5年度は11月末までの数値となっております。上段が新規求職申込者数でございます、下段は就職件数をまとめております。それぞれ右側に新規求人受理件数と新規求人数をまとめております。

まず、上段の令和5年度の新規求職者申込者数でございますが、対前年比11.4%の増加となっております。内訳を右側で見ていただくと、身体が6.2%の増、知的が8.5%の増、精神が18.0%の増となっております、特に精神障害者の増加幅が大きく、新規求職者全体の約6割が精神障害者という状況となっております。

続いて、下段の就職件数でございますが、令和5年度は全体で4,810件でございます。対前年比で2.3%の増となっております。こちらの中では精神障害者が8.7%の増と、こちらにも新規求職者同様に精神障害者の増加が大きく、就職件数の54.6%が精神障害者という状況でございます。現在は、ハローワークを利用する障害者につきましては、新規求職、就職ともに半数以上は精神障害者という状況となっております。

続いて、上下段右側に記載しております障害者求人関係でございますが、上段の新規求人受理件数、下段の新規求人数ともに3年連続で増加で推移をしているところでございます。

続いて、4ページをご覧ください。令和5年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況でございます。こちらは昨年の12月22日に、全国のものは厚生労働省、東京都内のものは当局が、それぞれプレス公表したものでございます。上段の表は、全国と東京都内の平均実雇用率などを掲載しております。

上段をご覧くださいと、まず全国が2.33%、一方、東京は実雇用率2.21%ということで、東京の場合は前年比で0.07ポイント上昇して過去最高となっておりますが、全国の2.33%

には届いていない状況でございます。

その下、中・下段は、実雇用率と達成企業割合の都道府県別の上位・下位の順位を記載しておりますが、東京は本社が多いということもありまして低調ではございますが、実雇用率につきましては平成27年以来8年ぶりに最下位を脱しているところでございます。

5ページをご覧ください。東京の障害者雇用状況等の推移でございます。障害者数、実雇用率ともに年々上昇していることがお分かりいただけると思います。また、全ての障害種別におきまして雇用数が年々増加傾向で推移しておりますが、特に精神障害者の増加が目立っている状況でございます。

続いて、6ページをご覧ください。こちらは企業規模別に見た実雇用率の推移となっております。一番上の折れ線グラフから見ていただきますと、こちらが東京の1,000人以上企業でございまして、直近では2.51となっております。2番目が全国の平均、直近が2.33、3番目が東京の平均で2.21となっております。4番目が東京の500人以上1,000人未満でございまして、2.15でございます。5番目が東京の300人以上500人未満でございまして、こちらが1.90。その下、少し離れますが、6番目になります、東京の100人以上300人未満、こちらが1.47。一番下が東京の100人未満となっております、直近で0.89という状況でございます。この傾向は令和5年も変わっておりません。東京におきましては大企業ほど雇用率が高く、中小企業の底上げが依然として課題となっているところでございます。

7ページをご覧ください。法定雇用率の未達成企業の規模別不足人数を一覧にしたものでございます。東京における法定雇用率未達成企業数、全体では①欄をご覧くださいますが、1万5,350社となっております。内訳が、②不足数の上段の規模計のところに記載しておりますそちらをご覧くださいますと、特徴といたしまして、不足数の一番少ない一番左側になります、不足数0.5人または1人が8,855社と、こちら全体の57.7%と半数以上を占めております。ですから、未達成企業の半数以上が1人の障害者雇用を実現すれば雇用率達成企業となるという状況でございます。また、未達成企業各社がもう1人障害者を雇用すれば、東京全体での雇用率もほぼほぼ達成できる状況ということも言えます。

続いて、右端に記載しております③障害者の数が0人である企業数でございます。全体で8,735社が1人も雇っていないという状況でございます。その中でも、上段の43.5～100人未満というのが7,195社でございます。こちらだけで全体の82.4%を占めている状況でございます。また、特に500人未満の未達成企業を合計特殊出生率いたしますと1万3,926社となりまして、こちらが全体の90%以上を占めているという状況でございます。達成企業

割合が全国と比較すると低くなっている原因となっているところでございます。このようなことから、都内ハローワークにおきましては特に中小企業に対する支援に注力をしており、現在は障害者雇用0人の企業を対象とした企業向けチーム支援を実施することで対策の強化に努めております。

続いて、8ページをご覧ください。全国と東京の達成企業・未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。下の囲みにございますが、達成企業割合は東京が34.4%、全国は50.1%という状況でございます。その差が15.7ポイントと、まだまだ大きく差がございます。特に1,000人以上、規模は大きな差があるわけではないんですけども、500人以上1,000人未満から東京と全国の数値に乖離が見られるという状況でございます。特に43.5人以上100人未満は19.9ポイントと大きな差がございます。こうしたことから、当局では東京都と連携しながら中小企業応援連携事業に取り組み、中小企業における障害者雇用の取組を支援しております。

最後、9ページをご覧ください。令和2年の4月より始めました障害者雇用優良中小事業主認定制度、通称「もにす」認定と申します。この制度は、障害者の雇用の促進等に関する取組に関して、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小企業事業主——主には常用雇用労働者300人以下が対象となりますが、認定をする制度でございます。認定された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いただいております、当局管内においては現在50社が認定を受けているところでございます。

私からの説明は以上となりますが、東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず企業に対する支援につきましても、東京都の皆様、また就労支援機関の皆様と連携して取り組んでまいりますので、引き続きご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○眞保座長 茂原委員さん、ありがとうございました。

では、次の議事に移りたいと思います。令和6年度の各局の主要事業について、資料3に基づいて事務局からご説明をお願いいたします。

○平岡課長 東京都産業労働局就業推進課長の平岡と申します。

先週金曜日、来年度の東京都予算原案が発表されました。私からは産業労働局の予算(案)についてご説明申し上げたいと思います。資料3をご覧くださいと思います。

産業労働局では、1から12にありますとおり、雇用率未達成企業への情報提供普及啓発

といったものから、企業と障害者の方へのマッチング支援、職場定着に向けた支援を進めているところでございます。

冒頭、ご紹介にはなるんですけれども、都ではこうした施策を含めまして、障害者雇用のポイントをまとめたハンドブックを作成、配布しております。本日、委員の皆様方の机上にも参考資料として置かせていただいているところでございます。ぜひご活用 of ほどお願いいただければと思います。

それでは、令和6年度予算案についてご説明したいと思ひます。時間も限られているところでございますので、新規拡充の項目を順にご紹介したいと思ひます。

2ページ目、8番になりますけれども、障害のある社員を受け入れる職場の同僚の方などを「職場内障害者サポーター」として養成しております。来年度、養成講座を受講し、一定期間支援を実施された企業向けに支給している奨励金につきまして、週10時間～20時間の短時間雇用についても対象とするといった拡充を実施しております。

9番、2行目に記載がありますけれども、職場体験実習になります。中小企業の皆様に経費面での支援を行っている職場体験実習助成金、こちら現状利用上限1回となっているものを3回に拡充をするものでございます。また、②にありますけれども、障害者雇用ナビゲート事業につきまして、テレワーク支援の部分になるんですが、現在テレワーク機器の導入経費を助成しているところ、来年度からはテレワークを活用して6か月継続雇用した場合の奨励金という形で再構築をするものでございます。

10番目、東京ジョブコーチ支援事業になります。法定雇用率の引上げにより、受入れ体制の整備、それから定着支援のニーズ、企業の皆様、障害者の皆様から一層高まることが見込まれるために、支援件数を現在の800件から1,000件に拡充をするものでございます。

それから、11番、ニューロダイバーシティの推進に向けた取組になります。特にITの分野になりますけれども、発達障害の方の中には高い集中力・分析力を持つ方がいらっしゃる。そうした特性を個性としてIT等の様々な領域で生かすという考え方になります。今年度、先進事例の把握ですとかトライアル雇用の結果を踏まえまして、来年度は普及啓発にも力を入れていきたいと考えているところでございます。

12番、分身ロボットを活用した新たな働き方の支援。こちら新規事業になります。重度の障害により職場に出かけることのできない方について、分身ロボットを活用した新たな働き方というものを都庁舎などで実践する取組になります。

続いてになるんですけれども、前回協議会の中で東京ジョブコーチについて、座長、副

座長よりご指摘いただきました点についてになります。資料3の中、ちょっとページ数の記載はないんですけれども、7ページ目の後の8ページ目をご覧いただければというふうに思います。

前回の議論の中で、区市町村就労支援センターの定着支援の業務量が増えているということであれば、東京ジョブコーチが、立ち上げのところ、雇用の入り口のところ活躍する設計図になるのではないかとといったことで、資料といたしましては東京ジョブコーチの就職前の実績、就職後の実績、両者のバランスが読み取れる資料といった形でご要望いただきました点になります。

グラフをご覧いただければというふうに思うんですけれども、令和2年度、3年度、コロナ禍の影響で全体の支援件数の減少が見られるところではあります。平成28年から令和4年度に向けて、右側グレーの部分の定着支援といったところをご覧いただければと思うんですが、支援件数、実数が増加の一途をたどっているところがございます。こういったところからも、東京ジョブコーチのほうも全体の障害者雇用者数の増加に合わせる形で、定着支援の件数が軒並み増えているといったところが読み取れるのかというふうに考えているところがございます。

産業労働局からは資料のご説明は以上になります。どうぞよろしく願いいたします。
○篠課長 福祉局の篠でございます。続きまして、福祉局の主な事業について私からご説明をさせていただきます。

資料の3ページから5ページが福祉局の事業でございます。項目の1から7までの事業につきましては、一般就労の促進に向けた施策となっております。項目の8から17までの事業につきましては、福祉施設における就労支援に関する施策となっております。本日は時間も限られておりますので、一般就労に関する事業を中心にご説明をさせていただきます。

まず、1の東京都障害者就労支援協議会による連携強化につきましては、ただいま開催しております本協議会の事業となっております。

続きまして、1つ飛びまして、3の「東京チャレンジオフィス」の運営でございます。こちらは、一般就労を目指す知的障害者・精神障害者の方を都庁におきまして会計年度任用職員として雇用し、あるいは短期の実習生として受け入れまして、就労経験を積む機会を提供することで一般企業への就労を支援する事業となっております。現行のチャレンジオフィスは平成28年度から実施をしております。来年度も継続して実施をしております。

す。

続きまして、4の区市町村障害者就労支援事業です。この事業は、障害者施策推進区市町村包括補助事業に位置付けられているものでございます。区市町村が就労準備や職場開拓、職場定着などの就労面の支援と、就労に伴う生活面の支援を一体的に提供する「区市町村障害者就労支援センター」を設置することにより、身近な地域での相談支援体制を強化しております。この区市町村障害者就労支援センターにおきまして、より質の高い人材を確保・育成できますよう、来年度は新たに研修の実施または受講など人材育成に関わる補助基準額を設定するとともに、人件費の補助基準額を増額しております。

続きまして、5の障害者就業・生活支援センター事業です。この事業は、いわゆるなかぼつセンターへの委託事業になっております。現在6つの法人に委託をして実施しておりますが、なかぼつセンターでは障害者の就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の支援を広域的に行うことにより、障害者の職業生活における自立を図っているところでございます。来年度は、なかぼつセンターにおける生活支援の業務量の増加を踏まえ、委託料を増額し、引き続き実施してまいりたいと考えております。

続きまして、次の4ページをご覧ください。6の就労支援機関連携スキル向上事業です。この事業は、就労支援機関等を対象に研修を行う事業となっております。企業へのアプローチやマッチングのスキル、精神障害者の就労定着支援に必要な医療機関との連携スキル、そして就労定着支援に必要な知識や支援スキルを身につけていただく研修を実施することで、就労支援機関等の支援力の向上を図っております。来年度も引き続き3種類の研修を実施してまいります。

続きまして、7の精神障害者就労定着連携促進事業です。こちらは、なかぼつセンターにおきまして医療機関・支援機関・企業等との連絡会を設置し、関係機関の連携の促進に取り組んでおります。また、各センターに医療機関連携コーディネーターを配置し、就労を希望する精神障害者を就労支援機関につなぎ、企業等への就労と定着の促進を図っているところでございます。こちらにつきましても来年度も引き続き実施をしてまいります。

福祉局の事業についての説明は以上となります。

○深谷主事 続きまして、6ページ以降の教育庁について、主任指導主事の深谷よりご説明を申し上げます。

まず、1番の生徒全員が企業就労を目指す知的障害特別支援学校高等部の設置について、一番下の欄、職能開発科、練馬特別支援学校が令和6年4月設置予定となっております。

また、八王子南特別支援学校が令和6年4月開校予定で、こちらには普通科と職能開発科を新たに設置をいたします。資料にはございませんが、今後都内で北多摩地区にあと1校、普通科と職能開発科を併置する学校の開設の予定がございます。ちなみに、練馬、八王子南ともに職能開発科は定員20名ということで、もう既に入学者選考を終えております。

2番、3番につきましては、これまでの継続事業ということで、説明のほうは割愛をさせていただきます。

4番の理解啓発事業、(1)企業向けセミナーについては、今年度4年ぶりに開催をさせていただきました。特別支援学校5校を会場として、今後障害者の雇用の採用に向けて検討しているという企業に参加を呼びかけて、企業就労の取組と特別支援学校の取組を紹介させていただき、インターンシップの受入れですとか就労に向けた協力についてご相談をさせていただいております。本事業は来年度も継続して実施いたします。

5番目、先ほど福祉局のほうも都庁のほうでの雇用というお話がございましたが、当教育委員会でもチャレンジ雇用という形で障害者の雇用を進めております。雇用では最長で3年、その後ステップアップを目指して都庁の中で働いていただく。また、スクール・チャレンジド・プロジェクトということで、会計年度任用職員としての採用もございます。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

これまでのご説明の中で、何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。小川副座長お願いいたします。

○小川副座長 大妻女子大学の小川です。東京労働局の資料、丁寧にご説明をいただきましてありがとうございます。

東京の特徴としては、6ページのところで企業規模別で見たときに、大企業と、それから特に100人未満のところ、ここの乖離が非常に大きいというのが全国的な特徴ではありませんけれども、東京の特徴であろうと。

7ページのところを見ますと、これもご説明の中でポイントとしてありましたけれども、0.5人または1人、ここの列のところを見ますと43.5~100人のところ、それから100~300人のところ、この辺りの数字が改善されないと、どうしても全体の東京の雇用率としても上がっていかないというのが東京の課題であるというふうに改めて認識をいたしました。

施策の予算のほうのご説明ですけれども、1つは定着のところをどういうふうにしていくのかという課題と、もう1つは中小企業のところをどういうふうに対応していくかとい

うところで、資料3の4番、中小企業障害者雇用支援助成事業、それから7番の中小企業障害者雇用応援連携事業、そして10の東京ジョブコーチ、それから4番の区市町村の障害者就労支援事業の中の特に地域開拓促進コーディネーター、中小企業を一軒一軒当たっていく、こうした東京の事業が東京の強みとしてこれから重要視されていくのではないかなというふうに思いました。

東京ジョブコーチについても、前回お願いをした資料を準備していただいてありがとうございました。このグラフを見ますと、やはり定着のところの仕事量が東京ジョブコーチのところも増えているんだということが改めて分かりました。これについては、やはりニーズがあって対応しておられることだと思います。ですので、ここのトレンドについて良い悪いということはないと思いますけれども、やはり中小企業のところをどう上げていくかということについては、立ち上げのところで、東京の場合には国の訪問型ジョブコーチの数も多くはありませんので、この東京ジョブコーチが立ち上げのところでどういうふうに機能していくのかというところが重要なのかなというふうに思っています。令和4年のところだと、やはり実習段階、それから就職初期、ここのところが平成28年度等から比較すると割合として減ってきているようですので、立ち上げのところで中小企業さんあるいはそこに関わる人たちが東京ジョブコーチの存在を知って、どういうふうにここに支援を求めていくかというか、リファーしていくかという仕組みのところを検討も必要なのかなというふうに感じました。というのは、国の職場適応援助者の訪問型ジョブコーチの稼働数が減っていくことについての検討の中でも、やはり存在がなかなか周知されていなくて、企業のほうもそこについてなかなか連絡が行かないと。ハローワークと、それからジョブコーチとの連携などもより強化していくことが必要というようなこともありましたので、これからこの中小企業のところは、やはり週10時間～20時間未満の0.5カウント、ここをどういうふうに中小企業の雇用につなげ活性化していくかということが重要かと思っておりますので、そうした0.5カウントの立ち上げのところをどのように支援するか、そしてそこに東京独自のこの東京ジョブコーチを絡めていくのかということが今後の検討課題として必要なかなというふうに、2つのご報告を聞いて考えた次第であります。

意見と感想でありました。ありがとうございます。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございました。ほかに何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。ご質問等は大丈夫でしょうか。

それでは、次の議事に移りたいと思います。次は、(3) テーマ討議になります。本日

のテーマ討議は、「制度改正を踏まえた障害者雇用の新たな可能性について」となります。

テーマ討議の進め方なのですが、まず事務局から本日のテーマ設定の趣旨についてご説明いただきます。次に、資料4を基に就労支援機関の視点から、それから、資料5を基に企業の視点から、それぞれ委員お1人ずつからご発表をいただきます。その後、質疑応答、意見交換の時間を設けたいと思います。

それではまず、事務局からテーマ趣旨のご説明をお願いいたします。

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

本日のテーマは、「制度改正を踏まえた障害者雇用の新たな可能性について」でございます。これまでも本協議会におきましては、令和2年12月の法改正の内容についての共有や法改正の対応に向けた取組などについてご議論をいただいているところでございます。そしていよいよ今年4月から、10時間以上20時間未満で働く精神障害者・重度身体障害者・重度知的障害者を雇用機会の拡大のため実雇用率に算定できるようになります。また、企業での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や休職からの復職を目指す場合に、一般就労中の障害者でも就労系の障害福祉サービスを一時的に利用できることが制度化されます。これらの障害者の多様な就労ニーズに対する支援と障害者雇用を推進することを目指した制度改正につきましては、企業や就労支援機関等に対して具体的な連携方法などを含めた分かりやすい周知が必要と考えております。これまでも様々な媒体や会議体で周知を図っておりますが、就労支援機関や企業の関心が高く、様々な声を頂戴しております。現場の声として、実際にどのようにサービスの併用を就労定着に結び付けていくのか具体例を知りたいという声も就労支援機関からいただいております。また、雇用する企業側からも、短時間雇用による職域の拡大や働き方のルール、例えば就業規則の変更など、どう雇用を管理していくのか模索をしているという声もいただいております。そこで、短時間雇用に取り組んでいる企業や就労系障害福祉サービスを併用しながら働く障害者の支援を実際に行っている就労支援機関から、現場での先駆的・具体的な実践事例をご紹介いただきまして、委員の皆様には具体的なイメージを共有していただきました上で、今回の制度改正をいかに新たな働き方に結び付けていくか、また、いかに新たな就労先を開拓していくか、障害のある方お一人お一人の就労の可能性を広げる方策につきまして具体的に踏み込んでご議論いただければ幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

それでは、武蔵野市障害者就労支援センターあいるセンター長、山岡委員からご発表いただけますでしょうか。よろしくお願いいたします。

○山岡委員 皆様、お世話になります。武蔵野市障害者就労支援センターあいるの山岡でございます。今日、私のほうから2つ、「雇用と福祉サービスの併用事例の紹介」と、それから「あいるにおける地域開拓促進コーディネーター」についてお話をさせていただきます。

まず、事例なんですけれども、この事例に登場されるAさん、Bさん及びそこで受入れをされていらっしゃる、雇用されていらっしゃる事業主の皆様は非常に一生懸命やっているわけなんですけれども、事例そのものは特に目新しいものではございませんので、今日皆様にわざわざお伝えするような内容かどうかちょっと迷ったんですけれども、あくまで事例ということでご紹介をさせていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

まず、雇用と福祉サービスの併用事例の紹介ということで、今日の事例紹介の目的を、すみません、先ほど篠課長からテーマ討議の趣旨についてご説明いただいたところなんですけれども、令和6年4月から特定短時間雇用の法定雇用率算定がスタートして、同時に総合支援法の動きとして障害福祉サービス利用と雇用の併用に関するルールが明確化されるというふうに承知しております。これらの法改正について、就労選択支援制度の導入も含めて、昨年9月から12月にかけて、区市町村障害者就労支援センターと、それから都内6つの障害者就業・生活支援センター計63団体を対象として「今後の法改正に向けた地域のネットワーク構築や準備に関するアンケート」というものを実施いたしました。回収率、これは100%のアンケートでございますので。区市町村センターにとってもとても高い関心があるということがここに示されています。短時間雇用と併用のところだけ切り取って掲載しているんですけれども、短時間雇用の雇用率算定について、もう既に取り組んでいたりとか今後取り組む予定があると答えた区市町村センターは60%、それから雇用と福祉サービスの併用については、取り組んでいる、もしくは今後予定があるというのが57%ということで、非常に高い関心があるということがお分かりいただけると思います。今回の事例紹介では、雇用と福祉サービスの併用における障害のある人への支援におけるメリット、ポイント等を整理して共有させていただいて、これらの法改正に合わせて、支援者、特に就労支援継続支援B型の――すみません、「支援」がかぶっておりました。就労継続支援B型事業所に携わる方がどのような就労支援の視点を持つ必要があるのかということ

がポイントになってくると私自身考えておりますので、そこを共有する目的としたいと思います。

まず、1つ目の事例です。高齢者の介護施設で働くAさんのケースです。本人像はもう書いてあるとおりでございます。52歳の男性、軽度の知的障害で、療育手帳は4度でございます。この方の中段のところに記載しております現在の就労と福祉サービスの利用状況については、平日午前中は介護施設で介護職員の補助業務に従事をしています。4掛ける5で20時間勤務ということになっております。平日午後は、仕事が終わったら市内の就労継続支援B型事業所のほうに通所をして、ダイレクトメールの封入作業等の活動に従事しているという方です。今般の法改正で想定されている併用とはちょっと利用の方法が違うかもしれませんが、一応ちょっと、現状こういうことで利用されているという状況です。幾つかの会社で就労経験もある方なんですけれども、ただ、では簡単に就職できたのかといふとなかなかそうはいかなくて、ご本人の理解面ですとかコミュニケーションの様子を見させていただくと、あっ、本当に今までよく頑張って、ちょっと無理して就労されていた方なんだなというような、そんな方です。

経過1ですけれども、平成19年――すみません、かなり昔の話になって恐縮なんですけど、介護施設のほうから市内の社会福祉法人のほうに障害者を雇用したいという相談が、作業所のほうに相談が入ったと。Aさんが候補に挙がるんですが、事業職員というのはなかなか就労支援というのをやったことがない、一般就労の支援をしたことがないので、いやいや、業務の習得にはちょっと時間がかかるんじゃないのかなとか、臨機応変にそんな介護サービスでやるのは無理でしょうとか、早朝勤務だけど誰が対応するのとか、そういったことが起こったようです。そこで、当時の施設長ですけれども、いやいや、ちょっとストレングスに着目して考えてみようよということで、Aさんってすごく穏やかで、丁寧で、いつも一生懸命だよ、就労経験もある人だから、ちょっと本人の力を信じてみようということで、Aさんにももちろんお話をし、ご家族にも意思確認をして、Aさんを送り出すことにしました。実習はなくて、いきなりもう採用ということになった方です。就職したばかりの頃は雇用率に算定されない働き方をされていて、なので本当に戦力として採用されたということなんですけど、週3日午前みの就労となるということなので、市にちょっと相談をして、日中の様子もやっぱりちゃんと確認をしておきたい、本人の情緒面は特にやっぱりフォローアップが必要だということで、市に相談をして併用を認めていただいたという経過があります。

採用されて、そこからB型職員によるジョブコーチとしての支援を開始します。先ほどの座長のお話で、なぜここでジョブコーチを活用しなかったのかなというところもあるんですけども、やっぱりよく知っている人がやったほうがいいだろうということで、なので、事前の本人へのこういう就労支援を前提としたアセスメントですとか、職場の環境面という意味でのアセスメントというのは正直やっていないような状況でスタートした。ただ、支援はすごく一生懸命やった。通勤支援、どういう交通機関の利用。もともと就労経験がある方なので大丈夫かな、でも確認が必要だよねということでやった。それから、業務習得支援のところで言うと、この方のケース記録を読んでいると、本当にたくさんのツールといいますか手順、本人が分かりやすいような手順書が出てくるんですけども、やっぱり手順書を作成して、実際に業務に入らせていただいて、モデリングを実施して理解を促進していったという経過がありました。B型職員と職場担当者との連携が深まって、Aさんは人柄はもう申し分ない方なので、その施設の利用者の方にも受け入れられて、徐々に勤務も安定し、その後、平成21年にB型のほうから私どもの就労支援センターのほうへ定着支援の引継ぎが来たと。さらに働きぶりが認められて、勤務日数も増えているという状況です。このAさんの事例の特徴ですけども、やっぱりB型職員が企業に送り出すという視点を持ってジョブコーチ支援まで行ったということが1つポイントの事例かなと思います。

続きまして、2つ目の事例です。保育施設で働くBさんのケースですけども、この方も50代の男性で、中度の知的障害、療育手帳3度の方です。この方の現在の就労と福祉サービスの利用状況ですけども、この方はAさんとは逆で、午前中に武蔵野市内の就労継続支援B型の事業所を利用して、DMの封入作業等の活動に従事をされて、お昼御飯を食べて、そこから事業所を出発して、1時から保育施設間の書類配達業務——交換便ですね。配達業務とか、それが終わったら保育施設の清掃業務に従事をされています。この方も、良い方なんですけど、コミュニケーションを良好にやるというのはちょっとやっぱりなかなか難しく、自分の気持ちを一方的にずっと伝えてしまうとか、会社で「いや、もう僕、今日で辞めるから」みたいなことを毎日言うてみたりとか、なかなかそういう難しさはある方なんですけども、よくよく時間を取って話を聞くと「皆さんにすごい認めてもらえるのがうれしい」とかという、そういうちょっと本音を吐露されたりするようなところもあって、何とか今就労を継続されているという状況でございます。

この方の経過ですけども、またこれもちょっと古い話ですが、平成25年に保育施設の

ほうから、またこれは法人のほうに障害者雇用を進めたいということで相談が入って、自転車を使用して複数の関係施設への書類配達業務があるので、自転車の運転ができて、かつ市内の地理に強いBさんというのが候補に挙がっています。この方は実習が結構、2週間の長い実習がありました。このときにB型職員のほうからあいるのほうで相談を受けて、当センターに登録をしていただいて、実習支援をあいるで行いました。この方も、もうほぼ付きっきりで実習をして、一緒に電車をこいで複数の施設を回って、交換便の渡し方はこうだよとかというのをやりました。ただ、この方はどれぐらい理解されているんだろうという、その理解度を測るといことが難しい特性があったので、実際の行動で理解されているかどうかというのを確認する難しさがありません。それから、書類配達のルートを知ることはスムーズだったんですけども、やっぱりちょっと相手の保育施設の職員さんの対応によって大事な交換便を渡さないとか、そういったこともあってかなり苦労された事例というふうに聞いています。

経過2ですけれども、この方も就労されて大体10年ぐらい経過しているんですけども、先ほど申し上げたようなコミュニケーションですとか、それから遅刻を平気でしてしまうみたいなことがあったりとか、職務遂行に関するルールを守り続けるということがちょっと難しい面が出てきていますので、あいるのほうで担当職員が、ご本人が出発する前、月に1回程度ですけれども、B型事業所のほうに訪問をして、「今こういう課題を聞いているけど、約束事ってこうだったよね」とかという話をしながら、会社の方とも就労支援センターのほうでB型事業所の様子と、それからこの方はグループホームに入居されている方なので、ちょっと落ち着かないときにグループホームでちょっと変わったことがあったのではないかみたいなことも情報収集しながら情報共有を行っているということです。この方は、本当に併用していてよかったなと思うのが、コロナ禍で特に体調管理が厳しく求められたんですね。でも、なかなかB型の職員というのは日中忙しくしていることが多いので、なかなかその方の状況を個々に本当にきっちりと確認をして、会社と情報共有するというのはちょっとやっぱり難しい部分がありますので、こういうことがあったときに私どものほうに連絡が来て、私どものほうから会社のほうと確認をして、「じゃ、今週1週間は休みですね」とか、でも本人の方には「伝えたから、安心してゆっくり休んで、また来週からよろしくね」なんていうことでやったというのがすごく、雇用と福祉の併用のメリットだなというふうに感じるところでした。このBさんの事例の特徴というのはAさんと違って、もう実習の段階から就労支援センターをうまく活用したということがポイント

かなというふうに思います。

これらAさんとBさんの事例から学べることですけれども、B型事業所を利用しているということで、当然ですけれども複数の支援者による見守りの目があります。なので、変化に気がつきやすいというのがまず一番大きなメリットであろうと思います。それから、企業担当者やそれぞれの就労支援センターとかB型事業所職員にとっても相談できるチャンネルが増えるので、素早い対応につながりやすいかなと思います。特に体調面ですね。介護施設でクリーン業務に従事されている障害のある方というのは多分非常に多いと思うので、こういう体調の変化をキャッチする目がちゃんとあるというのはすごく大きな、これからの働き方のところではすごく大きなメリットかなと思います。

それから、福祉から雇用へ送り出すチャレンジの視点をやっぱりちゃんと持つということが大事だなというふうにこれらの事例から学びました。職場との連携ですとかフォローアップも十分に一生懸命やっているケースなんですけれども、実際に就業した際にどのような「働く力」が必要となるかということ、その視点においての事前のアセスメントというのがなかなかできていなかった。だから、福祉から雇用に送り出すマッチングの際の根拠となるアセスメントの実施と結果の共有というのは、就労継続支援B型事業所の職員もきちんと意識をして今後就労支援に取り組んでいく必要があるのかなというふうに思います。また、ジョブコーチですね。こういう制度があるということをもまずはきちんと把握するですとか、情報をちゃんと地域のほうに落としていくという私どもの役割が大事なんだろうなと思います。

それから、これは就労選択支援制度を導入される背景にもなっているかなというふうに承知しているんですけれども、本人を低く評価して「多分できないんじゃないか」ではなくて、「きっとできるはずだ」「そのために必要な支援って何だろう、そのための支援をつくっていく」という、このチャレンジの機会を提供していくということが、本人の社会参加の範囲を広げていく役割が支援者にあるんだという、こういう心構えを持つということで本人の人生が左右される可能性があるということをやっぱり強く理解しておく必要があるかなと思います。

続きまして、あいるにおける地域開拓促進コーディネーターについてお話しさせていただきます。

まず、地域開拓促進コーディネーターの役割ですけれども、書いてあるとおり、障害特性、支援方法等について相当の知識及び経験を有する者のうち、障害者等の一般就労に関

する実績及び経験を有する者が、福祉施設や利用者本人、保護者などに積極的に働きかけて、働く意欲のある障害者を企業就労につなげていくことだというふうに理解しております。地域開拓促進コーディネーター、なかなかこれはちょっと言い訳がましい話なんですけれども、利用者本人、それだけをやっているわけではないので、利用者本人、保護者への働きかけというのはもう既に通常の就労支援の枠組みで普通にもう実践されているところというふうに思っています。また、この「障害者の障害特性、支援方法等について相当の知識及び経験を有する者のうち」というのが、非常に難しいなと思うのが、やはり異動がどうしても発生してしまうので、あいるはちょっと変わった職員体制になっておりましてちょっと異動が起きやすいというのもあって、なかなかそういう経験が積み重ねづらいというのがちょっと状況としてはありますので、地域開拓促進コーディネーターの役割を地域開拓促進コーディネーターだけでやらせるのではなくて、ちゃんと事業所の職員間で連携をしながら、役割分担しながら、地域開拓促進コーディネーターの役割を進めているという状況があります。

福祉施設への働きかけに関する事で言うと、ちょっとお恥ずかしいんですけども、今のところこれですね、武蔵野市役所障害者庁舎内実習コーディネートを年2回、ちょうど来週から始まるんですけども、年2回、1週間～2週間の間で開催しております。障害者福祉課との連携をさせていただいて、事前のヒアリングですとか庁内実習の事業説明ですとか、そういったところはこちらのほうで関係の皆様させていただいて、かなり丁寧に進めているかなと思いますが、受入れ課との業務の調整ですとか、今度こんな方がいますという、その紹介するという力も就労支援者にはすごく大事なことだと思いますので、そういったことをコーディネートして、実習の総括までやっているという状況でございます。

それから、最後のページになりますけれども、企業開拓に関する事でありますが、企業からの求人相談への対応がやはり、そんなに頻繁ではないんですけど、たまに頂くことがあります。そういうときには、企業の方があいるにお越しになられることもあるんですけども、職場の状況とかもちょっと見たいので私たちの方で訪問させていただいて、ヒアリングをさせていただいて、求人紹介はできませんので、あくまでもこういう企業さんで探していってほしいというように情報をまとめて、地域の関係機関のネットワークの中に紹介していくというようなことをやっています。

それから、ちょっと直近の動きですけども、法定雇用率の引上げですとか週10時間以

上20時間未満の就労者の雇用率算定等、雇用促進法改正の動きがある中で、市内企業の障害者雇用求人ニーズがさすがに高まっているのではないかと予想して、去年の6月に障害者福祉課の協力を得て、あと目黒の岩原さんもやられたようなので、どんなアンケートでしたかとかちょっとお聞きしたりして、商工会議所のほうに依頼をかけてアンケート調査を企画して実施をして、商工会発行の季刊誌に、こういうアンケートをやっているから皆さん答えてあげてくださいとか、商工会さんのご厚意でホームページに掲載しておきますよとかということで掲載をしていただいて、ちょっと小さくて見づらいんですけども、こういった掲載記事を季刊誌とホームページのほうに掲載をいただきました。武蔵野商工会議所に加盟されている事業者さんは非常に数は多いんですけど、やっぱり43.5人未満の事業者さんが多いというふうに聞いておる。ほとんどだというふうに聞いておりますので、そういったこともあるかなと思うんですが、あとは届け方がやっぱり、私たちの準備がきちんとできていなかったということもあるのかもしれませんが、結果とすると1件だけの回答ということで、非常に厳しいなと思いました。地域開拓促進コーディネーターなので、武蔵野市内、近隣の地域の企業さんとやっぱりつながっていきたいなという、もちろんそういったことが前提になっているんですけども、なかなかそうはいかないという状況があって、毎年1回、三鷹市障害者就労支援センターと、それからごめんなさい、これはハローワーク三鷹さんとも連携をさせていただいて——失礼しました、毎年1回、すみません、ここに書いていないんですけども、「障がい者の就労を考えるつどい」という市民向けの障害者雇用啓発セミナーをやっています。令和3年度からはオンデマンドとそれから会場開催でやっているものなんですけれども、年々企業さんの参加数が増えてきまして、カテゴリーで見ると、今年度は去年の11月に開催をしたんですけども、企業数で言うと30社ぐらいの方にご参加をいただいて、事前にちょっとアンケートを取っておりまして、今後法改正があるので、これから就労支援センターと企業さんがこうやって連携していくというのはすごく大事なことだと思うんですけども、何かそういう連携の機会があったら希望されますかというアンケートを取ったんですね。そうすると、30社中25社の方が希望しますということで回答していただいて、この25社というのは市内の企業様は残念ながらほとんどいないという状況で、東京都全域にやっているので、地域の企業さんに向けた支援というよりは「地域にある求職ニーズに対する支援」というふうに理解をしているのですが、そういったものがございました。つどいは、これまで単年度で単発的な取組で終わっていて、それを発展させた取組がなかなか持てていなかったのを、

この法改正というのをちょっと1つきっかけとして、具体的にそのつどいにつながる何かをやりましょうよということで三鷹市の障害者就労支援センターのほうにご相談して、3月7日ですけれども、企業担当者を対象にしたオンライン座談会を企画させていただいて、そもそも企業さんが何で困っているのかということを知ることやらないと難しいと思いますので、なので、こちらもどんなことを期待しますかということでアンケートを投げて、その内容によって3月7日の第1回目はちょっと組み立てていきたいなというふうに思っております。なかなかこれが私ども就労支援センターだけだとちょっと心許ないので、こちらにいらっしゃる堀江センター長からご紹介いただいた島津製作所の人事を担当していらっしゃる横山さんという方がいらっしゃるんですけれども、その方にもアドバイザーとしてちょっとご相談をして快くお引き受けいただいて、ちょっと企業の視点も入れながらこういった座談会をやっていきたいなというふうに思っております。

それから、すみません、ここにちょっと書いていないんですけれども、この法改正について市内の関係機関の皆さんがどれぐらい知っているのかということがちょっと私個人的にすごく不安があって、去年度の12月、1月ぐらいに、各市内の関係機関のB型移行支援事業所、武蔵野市は結構多いんですけど、回答して、そのときは就労選択支援制度がすごく大きなニュースとしてあったんですけど、やっぱり内容を全然知らない。それから、ちゃんと情報共有の場が必要だと思うという、そういった情報共有を期待する回答が100%でした。なので、今年度の各区市町村センターでやっているネットワークの一つにすぎないんですけれども、ちゃんとこういった法改正の情報を関係機関の方に落とし込んでいく必要があるのではないかということで、法改正を1つテーマにして今年度のそういったネットワークの連絡会はやっていて、私どもの範囲は国立のなかぼつセンターがオープナーさんになるので、オープナーさんのほうにもちょっと顔を出していただいて、私たちあいりとしての認識がずれていないかどうか確認をしていただきながら、ああ、そうか、6年の4月からこういうふうになっていくんだなということ共有をさせていただいています。これで話を聞いて分かりましたと言っただけのことが多いんですけど、ただ、この連絡会は日中にやっているの、なかなかB型の職員参加が難しいということがあります。なので、多分今後、短時間雇用ですとか地域で10時間以上20時間未満で働いていこうとするというやっぱり地域の企業さんになってくると思うんですけど、B型の事業所の職員になかなかそういった情報が届きづらいという状況があるなというふうに思っています。

すみません。以上です。

○眞保座長 山岡委員さん、ありがとうございました。

それでは、続きまして生活協同組合パルシステム東京、人事部人事課育成課主任、福元委員からご発表いただけますでしょうか。お願いいたします。

○福元委員 お世話になります。パルシステム東京の福元と申します。よろしくお願いたします。

資料5のほうの報告となります。

ページをめくっていただくと、手前ども生活協同組合パルシステム東京についての概要のほうを載せさせていただいております。基本的には商品供給事業、表紙に載っているトラックに商品を載せて、会員さんである組合員さんのお宅に日々商品をお届けするという商品供給事業と、あとデイサービス居宅とグループホーム、そういったところの福祉事業、あと保育事業なんかもやっております。

私どもの障害者雇用に関しては非常に歴史が古く、確認しているだけでも初期のところでは1990年代、手前どものパルシステム東京というのは1993年と1996年に2度の合併を経てこういった今の組織になっているんですが、合併前のそれぞれの小さな生協のところからもう既に障害者雇用というのは始まっております。長い方で言うと、もう1990年とか1991年にもう雇用しているという形ですので、大体もう在籍30年以上の方が今現在で言うと3名いらっしゃいます。いずれも50を過ぎているというような状況で、現在のところでは高齢化に伴う様々な諸問題を抱えているというのが現状でございます。

障害者雇用の区分のところ、2ページ目のところになりますけれども、障害者雇用枠として採用しているのは現在28名になります。知的障害が26名、身体と精神のところそれぞれ1名ずつという形になります。

では、次のページをおめくりいただきますと、事業所別内訳という形で書いてございます。大体基本的には配送のいわゆる商品供給事業、手前ども都内に17か所配送センターがございますけれども、ほぼ満遍なく障害者雇用の配置はしております。福祉事業所に関しては、障害者雇用枠としては2名のところで雇用をしているというような形でやっております。それぞれの事業所によって仕事の内容なんかはちょっと微妙には違うんですけれども、大まかに分けると倉庫の作業、いわゆる商品供給事業で言うと配送の倉庫のトラックだったりとか、あとは冷蔵品とかを入れるときに冷やすアイスノンみたいなあいう、蓄冷剤と呼んでいるんですけれども、それを洗浄していただいたりとか、箱の片付けとか、

あとリサイクルですね。牛乳パックとか商品のカタログなんかも回収しますので、そういった仕分けをしていただくということがメインになっております。福祉事業所に関しましては、基本的には介護の補助ですね。初任者研修を取っていただいているので、そういった介護の補助をしていただいたりとかをしていただくのが現状になっております。

あと、私ども障害者雇用は28名おりますけれども、そのフォロー体制ということで、全員にやっていることは4者、障害者雇用の職員と、そこに登録していただいている就労支援機関の担当者、あと事業所の管理者、そして私ども人事の担当職員、この4者が定期的にフォロー面談をしております。内容としては、現状の近況であったりとか今後やってみたい仕事というところでやっております。

今回テーマに挙げさせていただいている短時間雇用のところの事例報告ということで、20時間未満のところは手前ども今現在のところは2名しかおりません。ただ、2名の在職のところと言うと、仕事の内容としては倉庫の作業になります。蓄冷材の洗浄だったりとか、倉庫の片付けという形です。勤務時間帯は基本的にお昼から夕方。配送の車両が戻ってくるのが大体2時以降から戻ってきますので、そういった戻ってきたトラックの中の空箱だったりとか、回収してきた蓄冷剤とか、カタログとか、牛乳パックとか、そういったのを仕分けをしていただいているという形でやっております。現在で言うともまだ2名しかいらっしゃらないんですけど、各事業所のところでもやはり短時間労働の障害者雇用を雇えないかという引き合いは、現状配送センターの管理者からも何か所かは出ているような状況でやっております。

短時間労働の活用についてというところで、今の現状を踏まえて、今後2つの視点で活用が見込まれるという形で、ページのところで資料のところでも書かせていただいています。

まず1つは、新規就労になります。現状、若年層、どうしても私ども配送センターの現場で言うとも体力を使うお仕事が多いですので、やはりどうしても若年層をというふうにいきがちです。若年層の確保というのが非常に困難な状況の中、多様な働き方の一つとして短時間労働という形で、比較的短い労働時間であっても年配の方でも働けるような、そういった雇用の仕方ができるということがより広がるかなというところを考えております。

あと、2番目のところでは、今の私どもの課題のところにも直結する部分ではあるんですけども、雇用定着の部分です。これは、これまで長年勤務していただいた中で、加齢

とかご家庭の環境の変化に伴って今までどおりの働き方ができなくなった方に対する柔軟性を持った雇用形態の変更がよりしやすくなるというところになります。

ジョブコーチの活用例というところで、次のページからになるんですけども、これもこの短時間労働のところにつながる部分でもあるのかなというところで、併せた事例共有という形で報告をさせていただきたいと思います。

こちらの事例については、Aさんという方がいらっしゃいます。この方は1992年4月1日に入社をされています。勤続が31年です。年齢は50歳で、女性という形です。もともとは、この方、私どもの生協が合併する前のところで入社をされている方でしたので、現状今の私どもの運用上で言うと、障害者雇用で言うとマックスの時間というのは週30時間を限度に勤務いただいています。彼女の場合に関してはもともと合併前から働いていたということもあって、37.5時間でずっと勤務をしておりました。今現状で言うと、こちらのご報告どおり27時間という形になっているんですけども、これはちょっとこれから報告することからの事例として、ちょっと短縮をしたという形になっております。

事の発端は2019年の9月に、このAさんがパート職員Bさん——このBさんというのは健常の普通のパートアルバイトの女性の方になります——に対して非常に嫌がらせ行為を行っている。一緒に片付け作業をやっているときに空箱を投げつけたりとか、蹴飛ばしたりとか、そういうことをしていると。彼女の性格から言うと、障害の重さから言うと重度です。ですので、ちゃんとした意思疎通というのはなかなかできない。ぶっきらぼうです。ただ、仕事はすごく真面目で、優しい人です。年下だったりとか、そういった方には非常に守るといえるか、結構あねご肌的な存在の方ではいらっしゃいます。この方の2019年9月の状況を言いますと、ご家庭で言うとお父様が脳梗塞のため入院をされてしまったと。お母様もお父様の介護というところで、これまでAさんに対して結構べったりというか、そういったところだったんですけども、なかなかそういう状況にできなくなってきたと。Aさん自身もお父さんのことが大好きで、やはり生死に関わるような病状でしたので非常に心配をされていて、精神的に非常に不安定だったと。業務、仕事で会社に来ては様子もいつもおかしくて、突然泣き出したりとか情緒不安定な日々があって、ちょっと仕事にならないときもあったということになります。

そういった状況でしたので、次のページをめくっていただくと、管理者もAさんにその都度注意しても、もうただ泣きじゃくるだけ。なぜこういうことするのかというのを何も言ってくれないと。こうなるともうお仕事にはならないので、さてどうしたものかという

ことで、お母様と支援機関さんの方と相談をして、今後どうしていけばいいんだろうという形でちょっと協議をしたところで、支援機関さんのほうから、「東京しごと財団」のジョブコーチがあるので、一回その方に見てもらったらどうだというような提案があって、私も勉強不足で当時その存在を全く知らなかったもので、一旦はそこに入れていただいて、Aさんの仕事の様子、そういったところだったりとか、あとはセンターの管理者の立ち振舞い、それに対してどういった立ち振舞いをしているかというのも第三者的な客観的な目でちょっと見ていただくということで、ジョブコーチを依頼することになりました。これが2019年の10月～12月25日までという形で、約3か月間見ていただきました。

3か月後、2019年の12月のところでジョブコーチから総括をされています。基本的には、Aさんに対しての立ち振舞いに対して、入ってから一度もそういった第三者の方に就業態度とかを見てもらった経緯もありませんでしたので、あとはもう皆さん、下手すればAさんのほうが管理者よりも歴は長いのですので、先輩という形になっておりますので、なかなか指導しにくいという側面もあったので、そういった意味では、その第三者のジョブコーチさんのほうから——ジョブコーチとAさんというのは非常に相性が良くて、仲良くやっているという形で、いろいろな注意とかそういうこともしながら、基本的なマナーというのは基本的には、性格が非常にああいふぶっきらぼうな性格ではあるんですけども根は優しい形方なので、「ありがとう」「ごめんなさい」とか、そういった基本的なマナーはもともと身につけていますよと。ただ、言葉がやっぱり乱暴ですねと。そういったところはやっぱり悪意はないんだけど、やっぱり周りのみんながそういった配慮というところで、そういう性格でそういうことしか言えないということはちゃんと理解していただく必要がありますよと。そういったところで言うと、基本的には大分その当時、情緒的にも家庭の不安のところの環境とかも大分落ち着いてきているということもあって、少し落ち着いてきている状況ではあったんですけども、Bさんに対する対応というのは全然変わらないと。Bさんの話をすると急に自分を閉ざすような形になってしまったという形でしたので、ジョブコーチさんのほうからももう少しちょっと支援が必要ではないのかということで、再延長が決定しました。本来ですと2019年の12月までの支援だったんですけども、翌年の2020年1月から結果9月まで、毎日ではないんですけども、月1回とかそういった形で継続的にちょっと見ていただくような形でやっておりました。

それのところで言うと、その後にもまたちょっとAさんがBさんに対して隠れて嫌がらせをしていたという事例が発覚しまして、センター管理者も気をつけてはいたんですけど

も、ちょっともうこれは見切れないなという形でセンターの管理者も言ってきていたので、もう最終的に私ども人事のほうの判断で、やりたくはないが最終手段としてAさんに対してはBさんと完全隔離せざるを得ないと。各従業員が安心して働ける職場環境を維持していく安全配慮義務の点からも、Bさんの身の安全も確保しなければいけない事を優先で考え完全隔離を行なう場合、業務上どうしてもBさんと同じ倉庫内に居合わせてしまう時間ができてしまう。極力居合わせない様Aさんの業務フローを変更しているがどうしても居合わせてしまう時間ができてしまうので、Aさんの現状の勤務時間である37.5時間では難しく、27時間に減らざるを得ない。完全隔離をして業務に当たってもらおうという形でちょっと提案をさせていただきました。

次のページをめくっていただくと、そのときに就労支援機関の担当者と、東京ジョブコーチさんの担当者も同席をしていただいたんですけど、この2名から異議がありまして、ちょっとかわいそうなんじゃないかと。もう少しちゃんと見れば何とかなるんじゃないかというところで。ただ、Bさんの立場に立ってみれば、やっぱり私どももこれ以上センター管理者が無理だという話をする、ちょっとそうせざるを得ないという話をして、結構議論が紛糾したということがありました。ただ、最終的にはセンター管理者のほうで真ん中に入っていて、私どもももう一回ちゃんと見るので、もしそれでもう一度再発するようであれば人事案を飲みますよという形で、それで一旦、就労支援機関さんとジョブコーチの担当者さんもそれで了承していただいたという形でやって、現状の37.5時間で勤務をしていただいたという形になります。

そして、ジョブコーチの再延長の支援も終わりました、最終的には家庭の環境のある一定、お父様が倒れられた介護体制も大分整ってきて、本人もその間大分やはり、今までお母さん依存だったのが本人1人でできるようになった。いろいろ、例えば就労支援機関のほうの定期的な面談もお母さんと一緒についていたのが1人で行けるようになったりとか、自分のことはある一定自分でできるようになってきている。結構独立心が芽生えてきたというところで、自信になってきていた時期でもあった。そこで、仕事のほうも比較的安定して就労ができるような状態になっていたのも、ジョブコーチさんのほうも「これだったら安心ですね」と。「ただ、Bさんに対しての対応はまだちょっと心配な部分もあるんですけど」というのを言い残して、ジョブコーチの再支援が終わりました。

残念ながらその2か月後、やはりBさんに対して体当たりをしてきたというところがあったので、そこでもう私どものところでは対応協議をしました。次のページをめくっていた

だくと、2020年12月というところになります。協議の結果、2つの側面からの対応をしようという形で、物理的側面での対応。こちらは先ほどもお話しさせていただいたように、Bさんと同じ時間で勤務はさせられないねというところで、勤務変更を行いました。こちらは37.5時間から週27時間に時間の契約の変更。実質収入減につながる不利益変更という形になっています。2番目は科学的側面での対応というところで、この間やはり管理者のところからも、Aさんに対して、これまでできたことがなかなかできなくなってきた。記憶力の低下であったりとか、特に感情のコントロールがなかなか抑え切れない部分があったというところで、やはりそういった認知機能のところもちゃんとしっかりと科学的根拠に基づいて見てもらったほうがいいのではないかとというところで、こちらも就労支援機関さんとも相談した結果、立川にある東京都の障害者職業センターにて「知能検査」と「職業評価」を実施することになりました。もちろんこちらはお母様、ご両親のところともご相談の上、将来的にわたってちょっと長く働いていただきたいというところで、今後のことのお仕事の切り出しも含めて考えたいという意味でお話をした結果、お母様のほうもぜひお願いしますということでご了承いただき、検査を受けることになりました。

次のページのところで、それからあと、その間、いろいろちょっと手前どもとお付き合いのある就労支援機関さんの施設長さんだったりとかにもいろいろ、ちょっとこういう事例があってどうしたらいいですかねというふうにちょっと相談をさせていただいていたこともあったので、そこで少しちょっと私どもの認識を新たにしたいというのは、やはり「その他（有識者からのアドバイス）」というこの2点になります。

特に、今まで私ども障害者雇用のところで言うと、急激な変化とかはなるべくしないようにしよう。ですので、人事異動とかも、もちろん今もありませんけれども、制度上ない状況ではあるんですけども、最近は障害者雇用の方の寿命も延びてきており、ご家庭での親の死別とか、そういったところの環境の変化に対応せざるを得ない状況になってきているというところもあるので、職場においても環境の変化に対応できる力をつける必要があるのではないかとというようなお話をいただきました。そういった、これまでなるべくそういった環境の変化はさせないようにさせないようにというような意識から、少しずつやはり環境の変化にも対応できるような訓練、仕事を通じて訓練をしていくべきだなというふうな認識が新たに生まれたという形になります。

その職業センターの結果の報告からで言うと、やはり加齢による障害特性であるこだわりだったりとか変化への抵抗感というのは、以前より強くなっている可能性がありますね

というような診断が出ました。なので、やはり仕事を変えたりとか、彼女の場合で言うと加齢に伴って、それまでずっと蓄冷剤の洗浄をやっていたんですけども、やはりちょっと体力的にもかなり厳しくなっているということもあり、時間変更も伴って、やはりちょっと仕事の新たな仕事を切り出そうということで、配送センターの管理者とも確認した結果、蓄冷材の洗浄作業は新たに障害者雇用の方を1人新規で雇用することでその方に担ってもらって、彼女に関しては清掃業務ですね。配送センターの清掃業務だったりとか、あと消毒作業等をやっていたらこうということで新たな仕事を切り出して、そこから新たな仕事についてもらうという形でやることになりました。

そこで、こちらはちょっと東京ジョブコーチではないんですけども、障害者職業センターの担当者様からジョブコーチを活用することをさせていただきまして、まず掃除のマニュアルですね。マニュアル作成だったりとかの支援。あと、実務、業務習得に関しても支援をしていただく形でやりました。現状、これが2021年4月です。

今、約3年たっていますけれども、その後、Aさんに関しては、去年の秋に実家を出ることになりまして、たまたま近所にグループホームの空きが出たということで、最後までお母様は反対していたんですけども、本人がグループホームに入りたいという最終的な意思表示をしたということで、月曜日から金曜日まではグループホームからうちのほうに通っていただいています。あと、プライベートの時間も非常にやはり、時間短縮したということもあって、コロナ禍のときはやはりちょっと家にいなければいけないということで手持ち無沙汰で戸惑いもあったようなんですけども、今で言うと就労支援機関のサークル活動だったりとかに、いわゆる就労を目指す若者の人たちに対していろいろアドバイスをしたりとか、サークルの催し物のリーダーシップを取っていただいたりとか、そういった結構リーダー的な存在、若手のそういった就労を目指す人たちの憧れのお姉さんみたいな感じになっているという話は聞いております。

今後こういったケース、私ども障害者雇用を続けておりますので、彼女のケースというのは最初のケースなんですけれども、今後もやはり加齢だったりとかご家庭の変化に応じて今までやれていた仕事ができなくなるというケースは今後増えていく可能性があります。そういった意味でも、今後の状況に応じて勤務時間の変更だったりとか業務内容の変更を柔軟的にやっていこうというふうには考えています。そういった意味においても、短時間労働のそういった施策のところに関して言うと非常に私どもは有効だし、ニーズは今後もあるのではないかなというふうに考えております。

以上になります。

○眞保座長 福元様、ありがとうございました。

これから皆様と討議となりますが、ちょっとその前に用語の確認ですが、今の福元様のご発表では「東京ジョブコーチ」と資料に明記されていたのですが、山岡さんのところで「ジョブコーチ支援」とおっしゃっていたのは、ジョブコーチの制度が使われたのか、あるいはジョブコーチの資格を持たれている方が支援されたのか、その辺りはいかがでしょうか。

○山岡委員 すみません、説明が不足しております。ジョブコーチ的な支援でございまして、就労支援センターの職員とB型の職員があつたので、ジョブコーチの資格を持っている方はいません。

○眞保座長 ありがとうございました。

そうしましたら、私の右側の井上委員さんの方から、お一言ずつご発言をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○井上委員 南大沢学園の校長しております井上と申します。ご発表をいろいろ聞かせていただいてありがとうございます。

学校の立場からですけれども、先ほど教育庁の施策で作られた学校の取組がたくさんできてきました。来年度は職能開発科も新たに2校設置され 来年度以降は新しく北多摩にも設置されていくという中で、本校就業技術科と言えるのは入学してくる生徒の実態に変化が出てきている。つまり非常に多様化しているという現状です。本来であれば重層的な職業教育として、就業技術科、職能開発科、普通科の類型化があり東京都の就労率を高めましょうというのが東京都としての在り方だったと思うんですけど、もしかすると職能開発科のほうが知的障害が軽い生徒が入学しているというケースも出てくるような気がします。本校の生徒も就労準備性がなかなか整っていない中で教育として学習活動を充実させ、整えていく努力が必要です。やはり、丁寧に一人一人の実態に向き合ってしっかり適切な手だてを取っていかないといけない。学校在籍の3年間で就労に向かう準備が整わないお子さんもやっぱりどうしても出てきてしまいますが、制度改正があつていろいろな働き方ができて、就職するだけで終わりではないと。それからまた先を豊かに幸せに生きていくための支援を、やはり、いろいろな関係機関と連携をしながらやっていく必要があるのかなというふうに思います。だからといって、学校として具体的に何がというのはあるんですけど、そんなふうに思っています。

また、私どもの学校は八王子市にあるので、在籍数としては、圧倒的に八王子のお子さんが多いんですけれど、特例子会社とかある程度一定のルートができているところはスムーズに毎年就職していくというところなんですけれども、市内の中小の掘り起こしができていないというのが課題だと思っていますコロナ禍でやいろいろ中小企業がなかなかうまくいっていないという状況もあったりする中では、学校の立場としては、学校としての、新しい会議などを立ち上げて中小企業との連携や掘り起こしを進めるなど、ジョブコーチの方の支援の必要性そういうことも考えなければいけないのかなと思ったりします。また、障害者の働く場所とか働き方、職種も変わることが予測されます。これから先、今までであったものがなかったり、今まで見たことのない職種が出てきたりする中で各コースで行っている職業に関する教科の授業そのものも今のままで良いのかなと、今大変考えさせられています。

○眞保座長 ありがとうございます。

大変恐れ入りますが、ただいま少し時間が押している状況がありますので、申し訳ないのですが1～2分をお願いをできたらと思います。申し訳ないです。

○佐々木委員 東京障害者職業センターの佐々木です。いつもお世話なっております。

先ほどのパルシステムさんの発表で、こちらのセンターのジョブコーチを活用していただいているんですけれども、やはり高齢化になって仕事の組替えが必要であってという相談は一定数あるので、そういった方には短時間であったりというところと、福祉サービスの併用というのは有効だと思うんですが、そもそも福祉サービスのほうの併用のところは中小企業向けに短時間から始めてどんどん時間を延ばして過程で使うことを想定してつくられたので、期間的には限定されてはいるんですけど、ただ、高齢の方を考えると一時的ではないほうがいいのかというふうに思いますのと、短時間雇用で言うと、精神発達ですごい力のある方はいらっしゃるんですが、長い時間働けない方もたくさんいらっしゃるんです、そういった方に活用するのも非常に有効なのではないかなというふうには思っております。ただ、そういった方も、短時間で働く分、空いた時間をどうやって過ごすかというところも考えていくことが必要なので、それでやっぱりサービスが併用できるのかというふうにも思ったりします。

以上です。

○羽入田委員 東京経営者協会の羽入田です。

私どもも企業の方に向けて毎年、障害者雇用入門講座など幾つかセミナーをやっておりま

す。まず、本当に知らない、中小企業で全然障害者雇用が進んでいないところがやっぱり、どうやって雇うところから始めればいいのかというのと、もう一つ最近多いのが、定着のためにどんなことをしたらいいのかを迷っていらっしゃる企業さんなどがよくお見えになります。今日伺った事例ではB型事業所と、あとジョブコーチさんを使って非常に手厚くやっていたらいい。こういう事例を聞くと、非常に企業の人にとっても参考になるのではないかと思います。

あともう一つ、別の話で、うちはメールマガジンをやっておりますので、もし何か障害者雇用関係でPRしたいことや宣伝したいことがありましたら、ぜひ一言お声をおかけいただければと思います。

簡単ですが、以上です。

○高橋委員 シダックスの高橋でございます。

事例を2件お聞きしまして、私ども精神の方が中心の特例子会社ですが、知的の方と精神の方との違いとは大きな違いがあると感じました。弊社は精神の方が多という理由だけではありませんが、問題とか課題を想定して勉強会を繰り返しやってきた結果、比較的社員同士のトラブル防止に繋がったと考えています。

一方、事例にもありましたとおり、加齢については、平均年齢が40歳強くらいになっていきますので、50歳くらいを過ぎてくるとやはり加齢によるパフォーマンスの低下といいですか、そういうふうになっていく人が近年出てきたなと感じています。まだ特定短時間へは移行していませんが、そういう制度ができてれば非常に有意義ではないかと考えております。本人とのコンセンサスはもちろん必要ですが、より長く働くためにはやっぱりそういう制度をうまく活用した勤務時間、そういうことを想定して進めていきたいと、考えております。

以上です。

○岩田委員 コニカミノルタウイズユアの岩田と申します。お世話になっております。

本日の発表のほうを聞かせていただきまして、弊社は特例子会社の知的障害者、軽度の知的障害者の方中心の会社になっております。ほとんどが特別支援学校卒業の方を採用しておりますが、やはり今後、多様な働き方、それから多様な方の就労の可能性というのを広めていくというところで、弊社としても今模索中でありまして。なかなか、もともと私たちの会社は自分たちでも稼がなければいけないというところですか、職域をもう少し拡大していかなければいけない、それからもちろん定着のところもしっかりしていかなければ

ばいけないというところで、いろいろ様々な課題はありますけれども、やはりいろいろな方が就労できるというところで、私たちもこれから検討するというところで、非常に今日は参考になりました。特に加齢の問題とかですと、やはり私たちのところは同い年ぐらいの方が入っておりますので、一気に加齢の方が来るのではないかという懸念もありますので、そのところは福元のお話のところでありましたように訓練と環境のところで解決ができるというようなこともありますし、それからサービスのところですね。そういった利用も法改正のところはありましたので、こういったものを積極的に私たちのほうで取り組んでやっていくべきかなというふうに今日は思いました。

以上になります。ありがとうございました。

○眞保座長 そうしましたら、今度は左側で、堀江委員さんをお願いしたいと思います。

○堀江委員 承知いたしました。障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYOの堀江です。事例のご発表、山岡さん、福元さん、大変ありがとうございました。

今般の改正の中で雇用と福祉の連携ということになるんですが、今までの制度の中でA型事業所がこれに該当するというところなんですけど、非常に関わる法律が多岐に分かれています、労働法、総合支援法、それから差別解消ですとか虐待だとか、その問題が生じたときの対応というのをあらかじめ考えておいたほうがいいのではないかなと思います。相談窓口の一本化ですとか、それから調整できる専門人材をどういうふうに置いておくとか、人材を育成するのはなかなか難しいことだと思いますので、仕組みとして相談ができるところをぜひ、今までのA型事業所ですとかから学ぶべきところはそういうところがあるかなというふうに考えています。

それから、企業担当者の皆様のサポートが非常に必要かなというふうに感じております。日本の場合はもう学校が多人数で学級が運営されているので、非常に働く場面になってからインクルーシブを求めていかれるというところで、企業担当者の方に方法論とか、もう障害者雇用をやるものだという前提で働きかけをしていくんですが、やっぱり担当者の方たちのキャリア形成も考えながら、その方たちが前向きに取り組んでいただけるような支援も必要なのではないかなというふうに思います。そして、その担当者だけではなく、職場にいらっしゃる方のワークエンゲージメントを上げるような取組をする中で、いろいろな人を受け入れていこうというような気持ちが起きるような、そういうような働きかけも現場感覚としては必要ではないかなと思います。担当の方にスーパーバイズをする機能ですとか、あるいはキャリア形成も念頭に置きながら相談ができるような、ノウハウだけで

はなくて、皆さん運用される方たちの倫理性みたいなものですか、それに基づいた行動規範みたいなものが、これから多くの人に関わって制度運用していきますので、そういった視点で体制を考えていく必要があるように思います。

以上です。

○岩原委員 目黒区障害者就労支援センター、岩原と申します。事例のご発表をありがとうございました。

福元委員のご発表につきましては、障害のある方の雇用を真剣に考えていただいている、非常に支援機関として頭が下がる思いです。私たち支援者は利用者ばかりに目が向きがちではありますが、企業様にも歩み寄れるような支援を今後も提供していきたいと改めて感じたところです。

山岡委員のご発表につきましては、私も同じ区市町村のセンターとして非常に関心を持ちながら、うなずくところがたくさんありながら聞いておりました。福祉から雇用に送り出すチャレンジの視点というのはとても大切なことだと思いますし、一方で、B型事業所とお話をする中で、受注作業が忙しく就労支援をする余裕がないであったり、仕事ができる利用者が抜けてしまうとこちらをうまく回していくのが大変だといったお悩みを聞きます。東京都には我々支援機関も含め多くのサービスがありますので、一人でも多くの方が就労に結びつくよう努力をしていきたいと思っております。

あとは、B型に対する――A型もそうですが、私たち就労支援機関の関わり方は非常に悩ましいところで、B型事業所から「就労支援をお願いします」とセンターに依頼があったときに、どこまで担っていいのかなど。全面的にセンターが就労支援を行うと、B型事業所の就労支援のスキル向上にならず、本来行うべきB型事業所の就労支援の肩代わりをセンターが行ってしまっているのではないのかと危惧しております。今後、B型・A型に対する都の就労支援機関の関わり方というのを考えていく必要があるのではないかと思っております。

以上です。

○清田委員 東京商工会議所の清田と申します。

今、お二方のお話を伺いまして、非常に丁寧な対応が必要であること、定着の重要性ということを改めて感じたところでございます。私自身、東京商工会議所の組織の人事をやっていた経験がありまして、そこで障害者雇用に取り組んだ経験がございます。お恥ずかしながら全く障害者雇用が進んでいなかった我が事務局の中で、新たに5人採用しなけれ

ばいけない、さらには10人まで増やしていかなければいけないという、その最初の仕組みをつくるというところを担ったわけなんです、はっきり言って全く知識もノウハウもない状態であったので、我々は何とか上席を説得して外部のコンサルタントを入れるための費用を出してもらいました。外部のコンサルタントを入れて、業務の切り出しから全て相談をしながら、現場へ落とし込んでいってというところで半年かけてやりまして取り組んでいきました。その最初の受け入れ準備をすごく丁寧にやった自負があります。現場の担当者、現場の上司に、上から下からアプローチをして、業務を切り出させてというところをやったおかげで、現在でも何とか最初に雇用した障害者の方たちも残っていただいております、10年以上勤務をいただいているというところでございます。それができたのはやはり、踏み込んだコンサルティングの支援があったからだと思っております。それをやらなければならないと言われたとき、私はもう全く分からないし、できないと思いました。それを、例えば今都内にいる中小企業100名以下の方たちに「やりなさい」「やってよ、法律だから」と言っても、恐らくはできないと思います。形だけの受入れが進み、法定雇用率は得たけれども、やりがいも成長もなく辞めていってしまうということにつながるのではないかなと思っております。なので、やはり各業種、業態、仕事の仕方、また障害のある方も障害の特性、ストロングポイント、ウイークポイントそれぞれある中で、そこをいかに組み合わせていくかというのは一定程度踏み込んだ伴走型の支援が必要ではないかなと考えてございます。そこの仕組みをつくった上でも、さらに今回お話しいただいたような定着に向けての課題というのは恐らく出てくると思います。そうした定着のサポートも、こうしたジョブコーチのような形で踏み込んで支援をいただいているというところは非常に貴重な制度だと思っております。我々経済団体として周知が不足しているところもあろうかと思っておりますので、ここはしっかりと周知をしていきたいと思っておりますし、東京都もしくは東京労働局様のほうでも、もしそうした、例えば申し上げたような伴走型の支援、有効な支援等がありましたら、ぜひご教授いただきまして我々も周知に努めてまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○加藤委員 東京都中小企業団体中央会の加藤と申します。

まず、東京労働局さんのデータが示すとおり、今さらながらではあるんですが、中小企業にとって障害者雇用というのはなかなかやはりハードルが高いものがあるということですが、今日のテーマでもありますけれども、法改正による短時間雇用ですね。こういう制

度があれば、中小企業にとっても雇用の促進につながるものではないのかなというふうに感じております。我々としてはやはり会員に対しまして、国であるとか東京都、それからしごと財団、こういった各種支援策をしっかりと情報提供して、こういった公的な窓口によりつながりやすくするということが大きな使命であるというふうに感じておりますので、一層取り組んでいきたいというふうに思いました。

以上です。

○茂原委員 改めまして、東京労働局の茂原でございます。山岡委員、福元委員、発表ありがとうございます。

大変恐縮なんですけれども、私からは行政機関からのお話になってしまいます。今回資料を、机上配付ということで、障害者の法定雇用率引上げ等支援策の強化についてお配りしております。こちらで申し上げますと、まずポイント1のところ法定雇用率が段階的に引き上げられるというお話と、裏面を見ていただくとポイントの3のところ今回の特定短時間労働者の実雇用率算入という、この2点が令和6年の4月から開始となるということでございますので、ここが大きなターニングポイントということで、我々労働局、ハローワーク、しっかり取り組んでいきたいというふうに考えております。

特に今回、特定短時間労働者の実雇用率算入に当たりましては、障害特性のため長時間勤務が難しい方や、当初はフルタイムで働いたものの、状態の変化等で長時間の勤務が難しくなる事例も存在することから、こうした週所定労働時間20時間未満の雇用を希望する方の雇用の確保や機会の拡大をしっかりと支えていきたいなというふうに考えているところでございます。

一方で、この取扱いは法改正でも特例という位置付けとなっております、経済的・職業的自立を促進する観点からは週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいというふうに考えているところでございます。まずは週10時間以上の就労を入り口にして、週20時間以上につなげていくことを頭に置きながら取り組んでいきたいなというふうに思っております。また、この特定短時間労働者の雇用率算入につきましては労使双方の皆様から期待の声を寄せられる一方で、本人の意に反して短時間労働に留め置かれるのではないかという懸念の声を聞かれるのも事実でございます。ご本人はフルタイムで働きたい、またはフルタイムで働く能力があるという方に対しましては、ご本人の意にそぐわない短時間雇用での採用や、雇用する勤務形態をご本人の意にそぐわない形で短時間労働に変更することは当然ながら不適切な待遇となりますので、本人の希望や能力等を踏まえた適切な待

遇を行えるよう、我々行政といたしましても企業の皆様に理解を求めていくと。そこをし
っかり取り組んでいきたいと思っておりますので、ぜひご理解いただければと思います。
よろしく願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございます。委員の皆様からご発言いただきましたけれども、さ
らにもう一言お話、ご発言をされたい委員の皆様がいらっしゃればご発言いただければ
と思います。ございませんでしょうか。

ちょっと私のほうから確認といえますか、先ほど茂原委員さんからもお話がありました
けれども、就業規則の変更の話が、最初この委員会の趣旨のところでも篠課長さんからお
話があったところですが、就業時間を変更するにあたり、就業規則の変更など全体として
のルールの見直しをされたのでしょうか。

○福元委員 時間変更に関しましては、特に全体でのルール変更というのはやっておりま
せん。ただ、収入面のところで言うと激変緩和処置というのを取らせていただいて、差額
分に関しては3年間くらいの（実際は5年間）の緩和処置で調整手当をつけて、その激変
を緩和するという形の処置はさせてもらっております。

○眞保座長 大変貴重なお話をありがとうございました。

○茂原委員 今の続きのお話で、ちょっと労働行政としてはその取扱いが本当に正しかっ
たのかどうかというところ、もう少し状況を確認させていただかないとなかなか判断は難
しいところではあるんですけども、本人の意思にそぐわずに労働時間が短くなるとする
と、例えばそこで給与の補助を3年間やったとしてもちょっと問題があるのかなという気
がしますので、それについてはちょっとまたここで、長くなりますので、またちょっと個
別にお話をお聞きしたいなというふうに思います。よろしく願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございます。今のご発表をお聞きしますと、丁寧に同意の確認を
されて、またお母様もいらっしゃってコミュニケーションを取られているということなの
で、ご家族を含めて丁寧な同意が取られたのかなというふうに思います。

また、今日はちょっとまだ少しお時間がありますので、丁寧な同意の取り方について企
業の皆様に関心が高い事例ですので個別の話にはなりますが、そこは大変関心が深いので、
もしその辺りのお話合いなどの状況を少し教えていただけたらありがたいと思います。

○福元委員 こちらとしてもできれば時間短縮はしたくなかったというのが本音のところ
です。というのも、報告にあったように反発は必至でしたので、特に就労支援機関さんの
ほうからはやはり不利益になるということがありました。ただ、それから、こちらとして

はどうしてもそうせざるを得ない、手がないという状況で、そうせざるを得ないんだけどという話をしたときに、やはり、そこから少しちょっと潮目が変わったというか、管理者のところも「もう無理です」とかって言ってきたんですけど、人事が結構手荒——過激なことと言ったらあれかもしれないんですけど、そこまで人事部が踏み込んだ話をしてくれているということも含めて、3者のところで結構いい緊張感が生まれたというか、そういうところはやはり実情としてはありました。それで、本当に勤務時間を短くして完全隔離の手段でいいのかという事を突き詰めて話した上で、お母様もなんですけれども、お母様に関してはやはりもうこれ以上迷惑をかけたくないというのもあって、もうそこはパルさんのほうでお任せしたいということまでは言うてくれました。ただ、最終的には事業者のセンター長が、やはりこれまでどおりにちゃんと働いてもらいたいということがあって間に入って、結局そこで、僕のほうで必ず面倒を見るので、ちゃんと見るので、勤務時間を短くして完全隔離をした方がいいという人事部の話に関してはちょっとストップしてくれと言われました。ただ、Bさんのこともあるので、もし今後再度再発した場合はやはりちょっと隔離せざるを得ないと。それまでには私のほうでも目を、ちゃんと管理をしてというか、ちゃんとコミュニケーションを取ってちゃんとやるのでということであったので、ではこれですぐにという事務手続的な流れでやっているのではなくて、私どももやはりかなり結構いろいろ悩んだ上で、どうしたもんかねというところも含めてお母様とも支援機関さんともお話しして、ジョブコーチさんのほうにも、やはり普段の管理者とAさんとのやり取りを含めて、まだまだ余地はあるんじゃないのか、そういったいろいろな意見交換をしながら、結果、やはりこのときは私ども、センター管理者や人事部、支援機関が、時間変更をしなくても良い形にしなければいけないという話をしている、結果人事部が提案した勤務時間を短縮し完全隔離の案は却下されたというか、現状でちゃんともう一回やっついていこうということでやりました。ただ、結果的にはまたBさんへの嫌がらせが起ってしまったので、そのところはもうただ時間変更だけではなくて、やはり本当にこのAさんが、本当にそういう科学的にちょっとそういった衰えだったりとか認知のところがないのかというのをちゃんと第三者のところでも調べた上でちゃんと時間変更していくという形で、親御さんとか就労支援機関さんとも一緒になって、それは同意の上で進めていった。本人にももちろん同意をさせていただいてという形で進めていきましたので、報告上は結構かなりジャジャッとやったような印象は受けられたのかもしれませんが、そこは何度も支援機関や親御さんセンター管理者交えて協議し、結構長い時間をかけてやりました。

○眞保座長 大変貴重なお話をありがとうございました。やはりポイントとしてはもう丁寧に関係者と話し合っていくということと、あともう一つ、第三者機関の目を複数入れられているということが他の企業さんにもご参考になる例ではないかなというふうに思いました。本当にありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

そうしましたら、小川副座長のほうにまとめをお願いいたします。

○小川副座長 大妻女子大学の小川です。

まとめというよりも、皆さんのお話を伺いながら感想的なことになりますけれども、中小企業の障害者雇用をどういうふうにするか、一番最初の労働局のデータからいろいろ考えさせられました。1つ国の施策として、10～20時間、ここの短時間雇用、これをどういうふうに活用するのかという辺りが加わったわけですが、あいるの山岡様のお話からは、やはり就労継続支援事業B型、これはA型の可能性もあると思うんですけれども、障害福祉サービスの就労系をやはり基地にしながら、伴走的な支援をして中小企業の障害者雇用をつくっていくということの可能性を随分考えさせられました。ただ、そのときに重要なのが、ああ、就労選択支援ってやっぱり重要なんだなというふうに気づきました。就労選択支援のところ、やはりご本人の働く上での強みをしっかり見て、一般就労の可能性を見出していく。この機能をきちんと持たせるということが重要なんだと。それから、開拓のところは、非常に難しさもお話の中にあっただと思います。開拓促進コーディネーター、どういった方がどういった機関と連携をしながらやっていったらいいのかということについて、さらに検討が必要なんだろうなというふうに感じました。

そして、アセスメントの次、開拓して、次はジョブコーチになるわけですが、ここについては用語の整理という話もありましたけれども、ジョブコーチ的な支援をする方と、それから養成研修を修了したけれども助成金を使わずに支援をする方と、それから地域障害者職業センターと連携しつつ助成金を使って活動する訪問型ジョブコーチと、それから東京ジョブコーチ。ジョブコーチといっても大体これぐらいの種類がありますけれども、やはり東京の強みは東京ジョブコーチであると思いますので、ここをどの領域に活用していくのかという辺りの戦略が大切なのかなというふうに感じました。また、国のほうでは、就労支援と障害者雇用の人材育成の研修体系を、基礎的研修、それからジョブコーチ養成研修、上級ジョブコーチ養成研修、さらに資格化の可能性というふうに検討が進んでおります。上級ジョブコーチ研修まではもうモデルカリキュラムができましたので、恐

らくこの辺は令和7年にまず基礎的研修が動き始めて、その後も上級ジョブコーチ研修等も動き始めると思いますので、国の施策とどういふふうにつなげながら東京の人材育成をしていくのかということも今後検討が必要な課題なのかなと。それと併せて、やはりジョブコーチの質の向上というのをしていかないと、もう一つのテーマとして「加齢による対応」というところがパルシステム様のご発表からございました。これ、実は、中小企業さんがこれぐらい丁寧に対応して障害者雇用を実現しているんだということがまずインパクトは強かったんですけども、その後の課題として、やはり加齢でこういった問題があるというのが随分後半戦は話題になりました。先ほどまとめてくださったように、第三者の目。ただ、ここの第1段に入る、中間でその問題について対応する就労支援機関ですよ。ここがどれくらい企業の立場と難しさ、それから不利益変更にならないようにご本人の同意もうまく調整しながら、この資質をジョブコーチ等が持つというのはなかなか大変なことだなど。それこそ上級ジョブコーチとかその辺に求められる役割なんだというふうに感じました。

最後に、こうした研修体系以外に様々な情報がやはり就労支援機関には必要なんですけども、今日ご紹介のありましたこの「障害者雇用促進ハンドブック」、これは非常に優れた冊子だなというふうに思っております。国が準備するものとかいろいろなものはありますけれども、東京で就労支援をやろうと思ったら、本当にこれが基本テキストになるなというふうに思っております。こういったものを、これはどうやったら手に入れられるんでしょうかというのがまた最後の質問ですけども、こんないいものがありますので、いろいろな研修とかそういったところでこれを活用できるようにしていただくとありがたいなというふうに思ったというのが最後の感想です。就労継続支援やB型なんかも、スタートするときこれがあると、もう基本のキが分かるという非常に優れたものだなというふうに思っております。

以上であります。

○平岡課長 ありがとうございます。質問だけ端的にお答えいたしますと、ホームページのほうにはしっかり掲載をいたします。あと、紙で本当は部数を発行できればいいんですが、やっぱりちょっと都の全体でDXの流れもあってちょっと発行部数が限られていますので、ぜひホームページのほうをご活用いただきながら、都内企業の皆様あるいは関係機関の皆様、ぜひご活用いただければというふうに考えておりますので、よろしくお願いたします。

○眞保座長 ホームページからはダウンロードができるということですね。この冊子のダウンロードができますか。

○平岡課長 はい。

○眞保座長 「障害者雇用促進ハンドブック」よくまとまっていいですね、学生にも紹介したいと思っています。ありがとうございました。

それでは、そろそろ終了の時間となりました。東京都の障害者雇用の課題と、またそれを手当てしていくために、今回は中小企業の雇用を底上げしていくための東京都独自の施策を皆さんと共有できたなというふうに思っています。本会議は、ご承知のとおり障害のある方の支援ということに特化して、教育、福祉、医療それぞれのお立場で取り組んでいらっしゃる皆様と一緒に、一堂に会して情報を共有して、また課題のご発表などをいただきながら今後の東京都の障害者雇用について考えていく本当に貴重な立場となっていると思います。山岡委員さん、それから福元委員さん、貴重な事例のご発表を本当に今日はありがとうございました。それぞれの立場で、また制度改正などに対応しながら障害者雇用を進めていけたらなというふうに思っております。

それでは、事務局にお戻ししたいと思います。よろしく願いいたします。

○鈴木部長 福祉局障害者施策推進部長の鈴木でございます。事務局からの連絡事項の前に、一言ご挨拶をさせていただきます。

法定雇用率の上昇とともに障害者雇用に関する様々な制度改正が予定されている中、本日はテーマ討議をしていただきました。ご発表いただきました山岡委員、福元委員、どうもありがとうございました。大変貴重なお話をいただきました。そのほか、それぞれの委員から、それぞれのお立場からのご発言もいただきました。こちらのほうも大変参考になるお話を数多くいただきました。ありがとうございます。

東京都といたしましても引き続き関係機関が連携し、本日は来年度予算の中身のこともご発言させていただきましたが、こうした制度の周知もしっかり図っていきながら、障害者の就労支援に積極的に取り組んでまいりたいと思っております。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

そのほか庶務事項につきましては事務局より説明させていただきます。

○篠課長 本日は、長時間にわたりご議論いただきまして本当にありがとうございました。

最後に事務局から、机上配付資料についてご紹介いたします。4点のうち2点はテーマ会議の中で少し触れられたかと思うんですが、そのほかに障害者雇用エクセレントカンパ

ニー賞の令和5年度の取組事例集を置かせていただいておりますので、後ほどご覧いただければと思います。また、令和5年度就労移行等実態調査結果概要という資料もお配りをしております。こちらは例年、就労系障害福祉サービス事業所に対しまして、事業所利用者の一般就労の状況を調査したものをまとめたものでございます。ご質問等ございましたら、後ほど事務局までいただければと思います。

また、本日の協議会の議事内容につきましては、まとめ次第各委員の皆様にお送りいたしますので、ご確認をお願いいたします。

なお、本日お車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡しいたしますので、事務局までお声がけをお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

本日は誠にありがとうございました。

午前12時05分閉会