

東京都障害者施策推進協議会専門部会
(第3回)

平成23年9月13日

福祉保健局

(午後6時00分 開会)

○松矢部会長 定刻になりましたので、東京都障害者施策推進協議会、第3回専門部会を開催いたします。

それでは事務局から、各委員の出席状況の報告及び、資料の確認等をお願いしたいと思います。

○山口課長 本日はお忙しい中、委員の皆様にはご出席をいただきましてまことにありがとうございます。

本日の委員の出席状況でございますが、ご欠席のご連絡をいただいておりますのは、橋本委員、それから水野委員、宮本一郎委員からご連絡をいただいております。また、協議会の委員といたしまして、倉田委員ほか、一般の方々も傍聴にお見えになっておられます。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。今回、委員の皆様あてに、あらかじめ事前に資料を送付させていただきましたが、一部の資料につきましては、準備の都合により、やむを得ずこの場での配付とさせていただきます。

配付資料の確認をさせていただきます。事前に送付させていただきました資料については、会議次第の裏面に配付資料の記載がございまして、資料1、首都T O K Y O障害者就労支援行動宣言、障害者雇用・就労推進T O K Y Oプラン。資料1から資料の8、一般就労への移行に関する実績及び数値目標の考え方。それと、資料11、新体系（就労移行支援・就労継続支援）事業から一般就労への移行の状況につきまして、事前に送付させていただきます。

本日、席上に配付させていただきました資料につきましては、資料の9、地域の就労支援ネットワークについて。資料の10、区市町村障害者就労支援事業の概要について。資料の12、平成22年度末就労移行支援事業・就労継続支援事業定員数。資料の13、工賃アップに向けた東京都の取組となっております。

それから、委員から事前に資料としていただきました、峰委員の資料、笹川委員の資料、山下委員の資料、それから参考資料といたしまして、地精審の資料を机上に配付させていただきます。

なお、本専門部会につきましては、資料、議事録とも原則公開とさせていただきますので、あらかじめご承知おきをお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。

本日は、障害者の就労支援策の取組状況についてが、審議事項となっており、その関連資料が提出されておりますので、まず、事務局から説明をお願いいたします。

○山口課長 それでは、資料の1をごらんいただきたいと思います。

表題が、首都T O K Y O障害者就労支援行動宣言となっておりまして、この資料につきましては、東京都の障害者就労支援協議会といたしまして、資料の下段にございます東京都、東京都教育委員会、東京都社会福祉協議会、東京労働局以下、経済団体などを初めとする8団体が、この宣言に賛同いたしまして、具体的に行動を起こすというものでございます。

宣言の内容は、ここに記載してございます、宣言1、社会全体で支援します。宣言2、就労移行を推進します。宣言3、雇用機会を拡大します。宣言4、ミスマッチを解消します。これは、平成20年11月に、東京都障害者就労支援協議会といたしまして、この行動宣言を策定し、実際にこの宣言に賛同をして行動をしていただいているというものでございます。

裏面をお開き願います。

裏面は、宣言達成のための具体的な取り組みと、実施の主体を掲示しておりまして、視点の1から視点の10まで、また、行動プランといたしまして1から20までの行動プランを掲げた指針を策定しております。

続いて資料2-1をごらんいただきたいと思います。最近の障害者の職業紹介の状況となっておりまして、1番の障害者求職・就職状況、新規の求職状況を見ていただきますと、平成17年度の身体・知的・精神の新規の求職件数は1万1,432件となっておりまして、18年度から19年度、20年度、21年度と、順次22年度まで、順調に1万6,029という件数で、増加しているという状況がございます。

それから、2番といたしまして、新規の求職者の状況でございますが、平成17年度が左の円グラフとなっておりまして、総件数1万1,432件のうち、身体障害者が7,397と過半数を超えているという状況から、5年後の平成22年度は、全体で1万6,029の新規の求職件数のうち、身体障害者は半数を割りまして、精神の障害者の新規求職件数が5,052件、31.5%を占めるという状況になってございます。精神障害者の新規求職件数の増加が著しいという状況でございます。

3といたしまして、精神障害者の雇用支援、こちらといたしましては3点掲げております。精神障害者の雇用トータルサポーター事業と、精神障害者のステップアップ雇用奨励金、こういった事業の中身につきましては、既存のお手元の冊子、ハンドブック等をごらんいただければ、28ページぐらいのところに具体的な事業内容については記載をしております。

それから、精神障害者雇用安定奨励金、こちらの方も、精神障害者雇用に伴う奨励金の支給ということで、ハンドブックの24ページに、具体的な事業の中身が書いてございます。

続きまして、裏面をごらんいただきたいと思います。

東京都内のハローワークを通じて就職した障害者数の推移ということでございまして、平成22年度は、対前年度、平成21年度と比較しまして、総数で4,374件となっ

ておりますので、約4.9%、21年度よりも伸びているという状況でございます。その内訳でございますが、身体障害者が1,924人ということで、全体の総数の約44%を占めております。その身体障害者の内訳を具体的に20年度から見ていきますと、身体障害者の20年度の総人数が2,205人となっております。22年度は1,924人と、やや減少しているという状況でございます。その身体障害の内訳については、視覚、聴覚、音声言語機能障害、肢体不自由、内部障害との内訳となっておりますので、ごらんいただきたいと思っております。

続きまして、資料2-2でございます。東京都内の民間企業におけます雇用の状況の推移でございます。平成17年度から22年度まで、各年6月1日現在の雇用状況の推移数を記載してございます。企業数といたしましては、平成17年から21年までは順調に増加しておりまして、21年で1万6,189となっております。障害者の実際の雇用率、実雇用率というところが書いてございまして、着実に平成17年は1.4%から、22年まで1.63%と、着実に実雇用率は伸びているというのが都内の状況でございます。

あわせて障害者の雇用数も、12万6,903.5人と伸びているという状況でございます。その民間企業におけます企業の規模別の雇用状況を、詳しく下段の表で見ますと、区分欄で1,000人以上、都内では企業の従業員1,000人以上の大企業で、いわゆる実雇用率、法定雇用率の1.8%を超える1.87%を達成しております。今後は、従業員規模の比較的小さな中小企業におけます障害者雇用への支援といったものが必要になるというような状況でございます。

続いて、裏面をごらんいただきたいと思っております。

都道府県別の実雇用率の状況でございます。全国は、実雇用率が1.68%となっております。障害者の雇用促進法では、法定雇用率が1.8%ということでございますので、22年6月1日現在では、まだ1.8%までは届いていないというような状況でございます。東京都内については、四角く囲った太字の中に書いてございます。東京は1.63%という雇用率になってございます。また、法定雇用率達成企業の数というものも、1万5,726のうち、5,190というような東京の状況でございます。

続いて、資料の3をごらんいただきたいと思っております。

東京都として、「「10年後の東京」への実行プログラム2011」からの抜粋の資料でございますが、東京都といたしましては、地域生活基盤整備の取り組みとあわせて、平成19年からの10年間で、障害者の雇用を3万人以上増加させていくという目標を掲げて、就労支援に全庁をあげて取り組んでおります。これまでの主な取り組みと到達点といった点を見ていただきますと、地域生活の場となるグループホームやケアホームなどを整備費の補助、具体的には3カ年プランと申しております。事業者の負担を特別に2分の1軽減しまして、実質的に8分の1の負担で済むような整備費の拡充などによりまして、グループホームやケアホームなどの地域生活の場を、大幅に拡充し

ているというのが、右側のグループホームの定員数、それから通所などの日中活動の場の定員数をごらんいただければ、おわかりになるかなというふうに考えております。

それから、就労面では、特に官民一体となった就労支援の取り組みによりまして、障害者の雇用数が、平成19年から既に1万9,745人増加しておりますので、10年後の東京では、平成28年までに障害者雇用3万人以上増加という目標でございますので、こちらの方も着実に人数の増加が見られているという状況でございます。

特に就労面と生活面を一体的に支援いたします、区市町村障害者就労支援センターについては、22年12月1日現在で、22区25市あわせて47区市におきまして設置がなされているという状況でございます。また、この実行プログラム2011では、3年後の到達目標、平成23年度末までにグループホームの定員を5,514人分確保するという目標も掲げておりまして、22年度末でほぼ5,000人というようなところまで、着実に基盤整備が進んでいるというような状況でございます。

続いて裏面をごらんいただきまして、こちらは「3か年の事業展開」ということで、地域で安心して生活できる環境の整備、以下、また2番目といたしまして、次のページでございますが、自立した生活に向けた就労支援の充実ということで、障害者就業・生活支援センターを都内6カ所に設置するとともに、区市町村障害者就労支援センターを、すべての区市町村において設置促進をしていくというような目標を掲げて取り組んでおります。

続いて、裏面をごらんいただきたいと思っております。年次計画となっておりまして、平成22年度までのそれぞれの目標に掲げる見込みの数値を具体的に載せておりまして、23年から25年までの年次計画と、3年後の到達目標を掲げております。

それでは、具体の中身でございますが、資料4をごらんいただきたいと思っております。こちらの施策は、23年度東京都予算におけます主な障害者の就業・就労支援施策の拡充といたしまして、産業労働局が所管する事業の内容となっております。特に23年度の新規事業といたしましては、3のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業、こちらは新規事業で1,600万円の予算確保をしているという事業となっております。また、4番では東京ジョブコーチ支援事業といたしまして、これは後ほど資料6で説明させていただきますが、東京しごと財団への補助事業の拡充、5番の同じく総合コーディネート事業、こちらもしごと財団への補助事業、それから9番、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充、こちらもしごと財団への事業ということになってございます。

続いて、裏面をお開き願います。福祉保健局の就業・就労支援施策でございます。4番の区市町村障害者就労支援事業の充実ということでございまして、職場開拓や就職準備、職場定着などの就労面の支援とあわせて、生活面の支援を提供する、区市町村障害者就労支援事業を区市町村で実施いたしまして、相談支援体制を強化してまいります。5番、6番については、職場におけます実習事業となっております。それから7、8、9が福祉施設、作業所などでのコーチに関する事業となっております。また、10番、

11番につきましては、23年度の新規事業となっております。

続きまして、次のページの教育庁の事業でございます。教育庁は、平成22年11月に第3次の実施計画を策定いたしまして、こちらに書いてございます1番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などの事業に取り組んでいるという状況でございます。

続いて、資料5をお開き願います。「障害者雇用に係る企業向け支援の取組」といたしまして、平成23年2月に、区市町村、それから就業生活支援センター、就労支援協議会委員に調査をいたしまして、その回答を得たものを記載してございます。まず、区市町村の取組みといたしまして、障害者就労支援センターの取組みについて。例えば、地元商工会議所の連携をしているところが、4つの区で行われていると。中小企業向けセミナーは、6区1市で行われていると。中小企業への財政支援については、5区で取り組まれているというような状況でございます。

その他、裏面に記載がございまして。「その他独自の取組」、それから障害者就業・生活支援センターについては、WELLS TOKYOの取組みが紹介されております。それから、東京都の障害者就労支援協議会、先ほどの行動宣言のあった団体からの取組みとして、商工会議所、東京経営者協会、中小企業団体中央会などからの取組みが紹介されております。

続きまして、資料6でございます。資料6の方は、机上に配付させていただきました、しごと財団のリーフレットが、見開きでおつけしておりますので、こちらの方をご参照いただければ、より内容的にわかりやすいかと思っております。リーフレットを見ながらということで、お願いいたします。

開いていただきますと、総合コーディネート事業ということで、ハローワークや地域の障害者就労支援機関、企業などの関係機関と連携して、障害のある方の一般就労に向けた普及啓発から、就業相談、企業とのマッチング、職場定着までの事業を行っているということでございまして、23年度の東京都からの補助事業といたしまして、3,000万の予算を組んでいるということでございます。

それから、右の方に移りまして、オレンジのところの東京ジョブコーチ支援事業でございますが、こちらは障害のある方が就職しまして、新しい職場で定着し、働き続けることができるように、雇用する企業が障害者の方を受け入れやすくする。職場、内外の環境を整えて、定着を支援するためのジョブコーチを派遣するという事業でございます。23年度、東京しごと財団の補助事業といたしまして、予算として1億9,000万円を計上しているという事業でございます。ジョブコーチの定員は60名を予定しているというものでございます。

続いて、裏面をお開き願います。障害者の委託訓練事業でございます。こちらにも、障害者の態様に応じた障害のある方が就職に必要な基礎知識、技能を身につけるために、企業を初めといたしましたさまざまな訓練機関などに、多様な委託先を活用した短

期の職業訓練を実施するという内容でございまして、23年度は1億8,600万円の予算を計上いたしまして、定員は850名で取り組んでいるというようなものでございます。

続いて、資料7-1をごらんいただきたいと思います。こちらの資料は、教育庁の都立特別支援学校高等部における進路状況となっております。平成21年度の都立の特別支援学校高等部の方の就業者の数というのは、1番の表の卒業生数全体合計1,424人に対しまして、就業者数は490人ということになってございます。

それから、2番といたしまして、就業者数の推移でございしますが、平成15年から平成21年度までの就業者数の推移を掲載してございまして、例えば知的障害の方でありますと、21年度は453人が就業しておるということでございまして、全体といたしましては、就業者数が490人で、卒業生が1,424人となっておりますので、34.4%となっております。

それから、3といたしまして、都立の知的障害特別支援学校高等部における、企業就労状況の推移でございしますが、平成9年度から平成21年度まで折れ線グラフで示してございしますが、就労支援の状況については、ほぼ右肩上がりでは上がっているというような状況になってございます。

続いて、資料7-2をごらんいただきたいと思います。特別支援学校におけます実習先企業の開拓体制でございします。このA4横の資料は、民間の企業関係者、民間を活用いたしました企業開拓、それから実習受入可能企業の協力を得て、実際に実習先の企業を開拓していくというもので、就労支援アドバイザーといたしまして、企業関係者、約20人の方、延べ350社の実績が、平成22年度の実績となっております。

続きまして、資料の8をごらんいただきたいと思います。一般就労への移行に関する実績及び数値目標の考え方でございします。1番といたしまして、区市町村障害者就労支援事業の利用による一般就労ということで、平成17年度の28区市の折れ線グラフに対しまして、22年度は47の区市で取り組んでいるということでございします。また、就職者数につきましても、17年度の717人から、22年度は1,274名ということで、着実に増加をしているという状況でございします。23年度の目標値は、障害福祉計画によります目標値といたしましての数値目標は、平成17年度の就職者数717人の2倍以上ということで、1,500人を掲げているということでございします。第3期につきましても、26年度の区市町村障害者就労支援事業によります一般の就労者数は、1,500人という目標を掲げていくということでございします。

それから、(2)福祉施設における就労から一般就労への移行状況でございします。平成17年度、第1期の障害福祉計画時点でございますが、年間の一般就労の移行の実数は213人となっております。これは、各県の実績の中では、全国的には数としては1位となっております。平成21年度は、293人となっております。23年度の目標値については、26年度も含めてですが、平成26年度におけます福祉施設から

の一般の就労移行者数は、平成17年度の213人という実績の4倍、852人を目標に掲げているというものでございます。4倍となっております。

続きまして、資料の9をお開き願います。平成22年の9月の障害者就労推進連携プログラムに記載がございますネットワークについての事業でございます。地域の就労支援ネットワークについて、地域の就労支援ネットワークを具体的に都内全域を6つのブロック、城北、城東、城南、多摩北、多摩南、多摩西部に分けて、就労支援機関のネットワークを構築、強化するというものでございます。具体的には、アスタリスクで記載がございます。アスタリスクの1番、障害者就業・生活支援センター、それとアスタリスクの2番、区市町村障害者就労支援センターが連携して、就労支援ネットワークを構築していくと。下段には、22年度の障害者就業・生活支援センターの実績を掲げてございます。5カ所記載がございますが、現在は6カ所となっております。

続きまして、資料の10をごらんいただきたいと思います。区市町村障害者就労支援事業の概要でございます。現在、47の区市町村で就労支援事業を取り組んでおりまして、支援のイメージが上段に記載してございます。就労支援と、働く障害者の生活支援の二本立てでサポートしておりまして、障害者の方が利用登録を行いまして、就職の準備に向けて、職場開拓、就職準備支援、職場実習支援などを経て就職に至ると。就職した後は、職場に定着をするための支援、具体的には就職後も定期的な職場訪問などを実施していくといった施策と、途中で離職してしまった場合には、再就職へ向けた支援といったものにも取り組んでいくということでございます。

その実績が下段に書いてございまして、平成18年度から平成22年度までの就職者数、それから継続支援者数について記載をしてございます。就職者数については、平成18年度が731人、以下、順調に伸びてまいりまして平成22年度は1,274人という数値となっております。また、継続支援者数についても2,126人から3,723人と着実に増加しているという状況でございます。

右の方、障害者就労支援センターの設置数・登録者数・就職者数の、平成18年度から22年度まででございますが、こちらでも就職者数は、平成18年度の731人から、平成22年度1,274人と着実に増加しておりますし、区市町村障害者就労支援センターの設置区市町村数も、平成18年度32から平成22年度47と、着実に増加しているという状況でございます。ただ、障害者の一般就労へ向けた課題といたしましては、大きく下段に記載してございますように、今後も福祉施設からの一般就労への促進をしていくと。また、職場定着に向けた支援を充実していくと。それから、増加する精神障害者就労支援を充実していくというような課題がございます。

続いて、資料の11をごらんいただきたいと思います。この表は、就労移行と実態調査、国の調査の資料からの抜粋となっております。就労移行支援、就労継続支援事業からの就職状況ということで、就労系の事業所について、501指定事業者がございまして、そのうち365から回答を得て、回収率、回答率は72.9%というものでござ

います。平成22年10月1日時点での現員数は、就労移行支援が998人、就労継続支援A型が116人、B型が6,690人、あわせて7,804人となっております。

下の表には、主たる退所の理由ということで、そういった就労系の事業所から、就職した方の人数が記載してございます。就労移行支援の欄を見ていただきますと、就職は185人となっております。現員数に対する就職者数は18.5%となっております。合計欄を見ていきますと、就労移行支援は425人、就労継続支援A型が20人、B型が703人、あわせて合計で1,148人となっております。

続いて、資料の12をごらんいただきたいと思います。平成22年度末におけます就労移行支援事業、それから、就労継続支援のA型、B型の定員数となっております。就労移行支援は合計欄1,754人、A型が402人、B型が9,398人と。あわせて1万1,554人の定員となっております。それぞれの区市町村別一覧は、ごらんいただければというところでございます。

続きまして、資料の13、工賃アップに向けた東京都の取組、A4横の資料でございます。国の工賃倍増5カ年計画支援事業に基づきまして、都としても平成18年度の月額平均工賃額、約1万5,000円弱を、平成19年度から平成23年度までの5カ年間で倍増するという目標を掲げて、取り組んでいる事業の内容となっております。

工賃アップ推進プロジェクトといたしまして、平成21年度から23年度まで、東京都の工賃倍増計画を定めて、工賃アップを目指した都の取り組みが記載してございます。

資料につきましては、資料1から資料13まで、ご説明いたしました。

また、精神障害者の地域移行に関する数値目標、それから相談支援の法改正に伴う事項につきましては、前回ご説明をいたしました。当初、今回、国の考え方が提示されていれば、こちらの方も議題として設定したのですが、現時点でまだ国の方から、そういった考え方が示されておられません。ということで、国の動向を、今後改めて注視して、国の方から一定程度詳細が明らかにされましたら、改めて本専門部会でもご議論いただきたいということを考えております。

また、精神障害者の地域生活支援体制につきましては、東京都の地方精神保健福祉審議会でもご審議をいただいているところでありまして、今後、意見のまとめに当たっては、その場での議論も踏まえてまいりたいというふうに考えております。

本日は、現時点での地精審の審議資料とあわせて、前回、小金澤委員からご質問のありましたピアサポーターの活動実績につきまして、参考資料として添付をさせていただきました。所管の櫻井精神保健・医療課長から、簡単にご説明申し上げます。

○松矢部会長 それでは、お願いします。

○櫻井課長 精神保健・医療課長の櫻井でございます。

参考資料、東京都地方精神保健福祉審議会における検討経過、平成23年9月現在とい

うつづりをごらんいただきたいと思います。

本審議会には、小金澤委員や部会から水野委員、そのほかに推進協議会から伊藤委員、平川委員、山田委員も審議会の委員としてご参画いただいているところでございます。精神障害者の方が地域で安心して暮らせる仕組み、体制づくりについて検討を重ねております。

2番の、主な議論ということでございますが、今年度に入りまして3回にわたっての部会での議論をまとめてございます。地域生活支援体制についてのご議論でございますが、前回は簡単にご報告をいたしました。アウトリーチ支援事業、短期宿泊事業に関連してのご議論でございます。こちらの事業につきましては、都内3カ所ございます精神保健福祉センターが、保健所や区市町村と連携して行っているものでございます。こういった取り組みから始めていって、その取り組みを進めていく中で、区市町村への支援技法などを技術移転しながら、全都での普及を目指していくということで、今、やっているわけですが、こういった方向性は精神科の医療資源が偏在する東京の特性に合致するものではないかということで、病院が多いところ、少ないところ、診療所が多いところ少ないところ、そういった地域の偏在はございますが、身近な地域で担っていただける体制づくりにつながるのではないかとということで、ご議論がありました。

また、アウトリーチ支援事業につきましては、中部及び多摩、総合精神保健福祉センターをあわせて短期宿泊事業という形で、各20室ずつ、あわせて事業を始めております。これは、アウトリーチ支援をしている対象の方が、病状のさらなる悪化によって入院をしなくてはならない。そういうようなところまで悪化する前に、短期宿泊をしていただいて、医療的なケアを受けながら体制を立て直して、また地域に戻っていただく。こういったインフラがあることで、アウトリーチ支援での対応可能な範囲を広げる、有効な支援資源と言えるのではないかとというようなご評価を、委員からいただいているところでございます。こちらの事業については、2ページ目の資料1で詳細をつけてございますので、後ほどご参照いただければと存じます。

次の②でございますが、地域移行、地域定着支援でございます。こちらについては、国の方で個別給付化を来年4月から行うということで、方向性は出されております。これに伴って、地域移行定着支援の拡大が期待されるわけではあります。個別給付化の詳細が、まだ国から示されていないという中で、都が行ってきました退院促進の支援事業など、広域にわたる地域移行への支援や、地域における支援機関どうしの連携をつくっていく。そういった取り組み状況、やってきたことがございますので、そういった実績を踏まえて、個別給付化が生きるような支援体制について検討を進めるべきではないかということで、個別給付化だけではなく、地域での支援体制づくりなどもあわせて取り組むべきというようなご議論がありました。

そのほか、日常診療体制につきましては、国の方で7月に、次の医療計画で精神疾患を医療計画に記載すべき疾病ということで、現在、がん・脳卒中・急性心筋梗塞・糖尿

病、いわゆる4疾病5事業ということで、体制づくりが方針として出されておりますが、それに5疾病目として、精神疾患の医療連携体制構築を目指すという方針を出してきました。

現在、東京都では、地域精神科医療ネットワークモデル事業といたしまして、二次保健医療圏単位での地域での連携体制づくりを目指すモデル事業をやっておりますので、そういった取り組み状況も踏まえて、今後の精神科医療連携体制のあり方について検討を進めていくべきというようなご議論でございました。

その他、救急医療体制としまして、精神身体合併症救急医療体制などについても、ご議論がされているところでございます。

このうち、1枚おめくりをいただきまして、資料の2の裏面でございますが、前回、小金澤委員からご指示がございました、ピアサポーターの活動状況について、ご報告をさせていただきます。

東京都では、精神障害者の方の退院促進の支援事業を行っているところですが、退院促進の支援の中で、ピアサポーターの方にご活躍いただき、病院に働きかけていただいている例が多ございます。20年度は、ちょっと実人数の統計はとっていないのでございますが、21年度で59名、22年度で47名、12の退院促進のコーディネート事業者の中で、このような多くのピアサポーターの方が活動なされ、病院に対して、活動回数も述べていきますと、21年度で142人、2回、22年度で104回というような、多くの働きかけをしていただいております。

具体的な活動内容については、病院での体験発表や、プログラム参加、あるいはピアカウンセリング、外出での同行など、さまざまな働きかけをしていただいております。

今、主な議論で申し上げた資料については、資料1、2、3で別途つけてございますので、後ほどご参照いただければと思います。

このような形で、精神障害者を支える地域体制について、今、検討をし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。

- 山口課長 続いて事務局からですが、本日の審議事項につきましては、就労支援というテーマになってございますが、ただいまのような他の関連する事項につきましても、委員の皆様からご意見をいただければありがたいと考えております。今後の進め方については、後ほど本日最後のところで、改めてお諮りしたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

事務局からは以上でございます。

- 松矢部会長 ありがとうございます。

先ほどの資料でも精神障害者の企業就職者が、知的障害者よりも伸びていると。そういったことは、地域生活の条件づくりと、やはりきちんとあつていかなきゃいけないの

で、そういう意味では今、報告がありましたピアサポーターの活動とか、あるいはこのアウトリーチとか、未然に入院者を防止していくとか、予防の観点の、そういうような資源のつくり方は、きょうの就労促進と非常にマッチしたもののなので、後ほど、ご意見は今、山口課長からありましたように、少し広めにとっていきたいと思います。

きょう、峰委員、笹川委員、山下委員から資料が提出されていますので、これから説明をお願いしたいと思います。お一人5分間ということで、ご協力をお願いします。

まず、峰委員、お願いいたします。

○峰委員 峰です。よろしくお願いいたします。

私は、たまたま機会がありまして、都内の社会福祉法人さんがやっていたらっしゃいますカフェに行ってみました。こちらでは、カフェは一般の人々向けのカフェなのですけれども、外ではちょっと犬も一緒に連れて入れるという、そういう土地柄なものですから、そういうカフェになっています。

もともと、どうしてこのカフェをやっているかといいますと、犬用のクッキーというのを実習製品として製造販売をしていたという経緯があります。じゃあ、カフェをオープンさせるときに、犬も一緒なのはどうかろうということでもオープンさせたところ、とても地域の方に好評で、今までは何をしたところかわからないというような声もあった中、皆さんからとても利用も多くなり、理解を得られているということでした。

支援員さんたちが、もちろん一緒に働いていらっしゃるわけなのですがすけれども、工賃をアップさせようということで、自主製品の販路拡大に努めたりですとかということをしなが、就業支援の方のお仕事もされているということでした。

この話を聞いている、伺っている中で、このカフェの仕事もやらなければいけない。これは、支援員さんも、もちろんその当事者の方もなのですがすけれども、カフェの仕事もしなければいけない、就職活動もしなければいけない、もしくは就職先を拡大するような営業活動を、支援員さんの方はしなければいけないということで、とにかく時間が足りなくて、人員不足であるという話を聞きました。

それから、就職後の定着フォローというのは、その社会福祉法人さん、スタッフの方が就職した後もフォローしているわけなのですがすけれども、そうすると、また新しい方が入ってきて、その方の就職先の就職活動もしなければいけない。就職した方の定着フォローも引き続きしなければいけないということで、どんどん仕事がふえてきていて、結構フォローをなかなか行う時間が十分にとれないとか、手が回らなくなるというようなことが、それをすごく問題視されているようでした。

定着フォローというのには、何の加算もつかないということ伺ってしまして、やっぱり法人さんの方が、本当に長く定着するよということやっていらっしゃるよなのですがすけれども、何となく定着支援のような形で何かの加算がつけば、そちらの方に人員をふやせるのではないかなというようなお話も出ました。

あと、工賃アップというのがとても大切だと思うのですがすけれども、これはラベルを入

れるとか張るとかという、工場の方からお仕事を下請をしてやっているのですけれども、その工場の方がつぶれてしまうと、もう仕事自体がなくなってしまうというようなこともございまして、支援員さんの方もやっぱり実習製品をつくって、工賃を少しでもアップさせていきたいと、すごく意欲的に働いていらっしやいました。

そうしたときに、自主製品をどんなものをつくろうといったときに、地域のボランティアの方々の案ですかアイデアですか力をかりながら、今、やっているわけなのですけれども、こういうことに対して、やはり本当にボランティアの方がということが大きいので、何らかの助成ですか、都のバックアップですか、何か支援の方法があれば、もっと自主製品も幅広く開発できたりとか、販路も広がったりするのではないかなというふうに考えました。

それから、ジョブコーチの件なのですけれども、これは要件がありまして、就労支援の経験があった方が講習を受けてというようなふうに記憶しているのですけれども、それもとても大事だと思うのですけれども、やはりフォローする方が足りないというのが、とても切実に思われましたので、もう少し幅広く、経験が浅い方も、無条件にジョブコーチのお仕事をしてもいいというのではなく、段階を踏んだ形で、もう少し、そのジョブコーチをやりたいというやる気ですか、勉強の仕方ですかということ、経験にあったプログラムを組んで、就労支援の人員に充てるようなシステムが組めればいいのになというふうに感じました。

すみません。以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

具体的に就労移行支援の実情を取材していただいたご意見でございます。ありがとうございました。

それでは次に、笹川委員、よろしくお願ひいたします。

○笹川委員 先ほど来から障害者の就労実態、細かいデータでご説明いただきました。年々ふえている、それももう1.63%まで来ているということで、この点は非常に評価できるのですけれども。さて、その中身はどうも余りぱっとしない。特に身体障害者の場合、先ほど、就業者数の発表がありましたけれども、減っているという現実があります。この辺の分析ができているのか。その辺、当局としてどうお考えになっているのか、後で伺いたいと思います。

その中でも、特に視覚障害者の雇用という問題は、非常に厳しい状況にあります。ご承知のように見えないということで、企業側も何をさせるか、そういうことが、まずひっかかってまいります。すべての作業が目を使うということですから、その視力がないということになると、全く企業としても受け入れにくい、そういう面が多々あるかと思ひます。しかし、そういう中でも、今のIT社会に対応するための高度の技術を習得して、プログラマーというような形で企業で雇ってもらっているという実態もあります。しかし、それはもう本当に限られた人たちのことで、視覚障害者全体として見た場合に

は、本当に劣悪な状況にあるということが、まず言えると思います。

その中で、我々、今、求めておりますのは、東京都の身体障害者職員の雇用の問題、今、ちょうど試験が張っておりますけれども、これに期待をしているのですけれども、その中でいわゆる点字受験を認めていない。つまり、重度の視覚障害者の職員としての採用は考えられていない。この辺が大きな問題だと思います。

きょう、資料をつけておりますけれども、他県では点字受験を認めております。東京都が何でそれを認めないのか。頭から採用する気が全くないといってもいいんじゃないかというふうに思います。この辺は、今後、改善をしてもらわなければ困ると。

それから、もう1点、視覚障害者の大半といってもいいぐらいの人たちが、はり・きゅう・マッサージを生業として生計を立てております。衛生行政白書というのが2年に1回発表されておまして、今、私どもの手元にあるのは平成22年12月31日現在の数字ですけれども、これも資料で出しておりますとおり、視覚障害者が、あんま・マッサージ・指圧師の場合、全体の24.1%、つまり4人のうち3人は健常者だという数字が出ております。それから、その中でも特に東京都はひどいのですね。全国平均から比べますと、18.7%という数字、これは全くひどい状況です。

特にその中で、今、私どもが大変問題にしておりますのは、この2年間で、あんま・マッサージ・指圧の施術所を廃業したところが823件ありますけれども、それに対しまして、いわゆる柔道整復師、接骨院ですね。これが3,827カ所もふえていると。当然、同じ業種になりますから、健常者のあんま・マッサージ・指圧師がふえるのと同時に、この柔道整復師がふえるということも、大きな問題です。

したがって、やはり我々としては、開業という段階での就労はもう不可能ですから、いわゆる企業におけるヘルスキーパーですとか、介護施設、つまり特別養護老人ホーム等での機能訓練指導員としての就労、この辺に何とか活路を見出さなければならないというふうに考えております。当然、東京都からのフォローも必要ですし、今後、そういう点について積極的に取り組んでいただきたい。

それから、資料の7-1の4番目ですけれども、この中で、知的障害者が2人、あんま・マッサージ・指圧師になっているという記録があります。これは事実でしょうか。今、あんま・マッサージ・指圧師になる場合は、高校を出て3年間専門教育を受けた上で国家試験を受ける。そのルートを通って受験しても70%ぐらいしか合格しません。知的障害者の方がどういうルートで国家資格をとったのか。この点、ちょっと説明をいただきたいと思います。

以上です。

○松矢部会長 そのあれは、何ページ。この「情報フォーラム」のところですかね。今の最後の知的障害者のは。

○笹川委員 資料7-1です。

○松矢部会長 資料の7-1ですか。これですね。7-1の4、専攻科、ここですね。知

的障害で、「あんま・はり師等」、「2」というのがありますね。これは、どういうことですかね。確かに資料はそうなっていますね。後でちょっと話題にしたいと思います。

全部終わってからでよろしいですか。山下さんも。

○笹川委員 後からでもいいです。どちらでも。

○松矢部会長 では、続いて山下委員からご報告いただいてから、東京都の事務局の方で答えられるところは答えていただくというようなところで、入っていきたいと思います。では、どうぞお願いします。

○山下委員 資料というほどでもなく、なかなか準備ができなかったのですが、国の推進協議会の骨子案が出た、その中にも書かれていたことで、整理されていたところのございすけれども、労働によって、その得た対価で生活をするということが、労働の一つの大前提なのですけれども、障害のある方で生活できるだけの労働のできない方もいる、対価を得ることが難しい方もいらっしゃるって、そういう人については、今、障害者福祉年金というような形で、年金等の収入を得ながら、自己実現としての労働をしているというようなことも、現状としてはあります。

私、知的の人たちと一緒にやっていますけれども、なかなか就労が難しい。2番のところにもちょっと書きましたが、一般就労で、知的の方で常勤雇用でされている方というのは、非常に少ないですね。それから、精神の方も、もちろんされている方もいらっしゃると思いますけれども、長時間、8時間勤務で週5日、これを勤務していくことが非常に困難な方がたくさんいらっしゃいます。知的の方も就職できたという話を、先週も東京大集会という形でさせていただいたのですが、本人たちの話の中でも、どう聞いていてもやっぱりパート業務が多い。ですから、給料が毎年同じだというふうに本人たちが訴えるんですね。それは、やっぱり常勤雇用ではないので、毎年毎年給料が上がっていくわけではなくて、決められたパートの料金で働いているというようなところが、現状としては非常に多いということですね。

いろいろな形での就労があるのですけれども、一番最初的时候に出されました、就労継続支援から就労移行支援に、そして就労移行支援から就労へということなのですけれども、なかなか全員の方とは言いませんけれども、かなりの方が一般就労が難しい人たち、どの人でも一般就労ができるという形には、現状、私が経験した中で、また見まわした中で、難しい状況にあります。

すべての人が就労継続支援から就労移行支援に行くことは、非常に難しいのが現状だというふうに思います。特に、就労移行支援事業の問題点として、これは国の制度ですけれども、東京都で何とか方策があればというふうに思うのですが、施設としては、2年間、期間限定でありますので、新入所者が入るのが4月、特別支援学校を卒業して、皆さん、大体入られる、そして、途中で就職が決まってしまうと、そこが空きになってしまうのです。個別、日割の計算でのお金を払っていただけるわけですから、それから例えば半年で就職してしまえば、半年間は新しい利用者が入ってこないというような

ことがあることが一つと、あるいは逆に2年間たっても就職が難しいということで、先ほどの資料の中でもB型事業とかA型事業に移行される方も、多くいらっしゃるというように、就労移行支援の柔軟的な運用というものも必要ですし、特に早期に就職させたということは、一つは施設のお手柄ということじゃないですけども、というところでは、それから以降のところについても、お金をつけてもらわないと、人を雇いながらやっていかなきゃいけないわけですから、非常に厳しい状況が就労移行支援事業の中にあります。

それから、B型から就労移行に向かう方は、本当に少数です、少なくとも自主登所ができたり、他の利用者とのトラブルがなかったり、一定の時間、自力で集中した作業ができる方でないとなれば難しいです。就労継続支援で生きがいを持ち、生活される方も多くいます。就労移行への移行の数値目標が高過ぎるというふうに考えます。

特別支援学校の卒業生が、毎年多く存在いたします。一般就労の可能な方は、幾ら頑張っても、きょうの資料で40%ぐらいだったというふうに思いますが、残りの60%、僕は、60%ぐらいいくかなと思って書いてしまったのですが、残りの方は福祉的就労、そして生活介護事業というふうになります。作業所からの卒業は少数です。作業所からの卒業というのは、もちろん就労に行くという方と、それから歳をとられて老人のデイサービスに行かれるとか、それから入所施設に入られる方とか、そういう方があって初めて、作業所の店員から下がって、そこに入れるという形があります。

東京都の方でも、続けて就労系というか、作業所の育成というか、新しく新規の開設に対して8分の7の補助をいただいているのですが、特に、きょう、ちょっと資料が、僕も十分見切れなかったのですが、高校3年生の就労状況は載せていただいているのですが、これから先、高校2年生、高校1年生、中学3年生という、そういう中で、かなりの障害を持った方が、特別支援学校等に障害児小学校に在籍されています。この人たちが卒業してくるということは、それだけ全員の方が就労できれば、もちろんよろしいのですが、そういう状況にはないというところですよ。ということでは、やはり東京都の今までこのところ進めてきていただきました、新規に作業所を開設してくことについての補助を8分の7という、そういう補助については今後も続けていただかないと、高等部を卒業したけれどもどこにも行くところがないというような状況がうまれてしまうというのが、日々続いているというふうに考えられます。

それから、もう一つ就労の、ここにちょっと書けなかったのですが、そのとおりかどうかという非常に検証が必要なのですが、従前は夜間高校の定時制に行っていた、うちの入所施設を利用しながら定時制の高校に行き、そこから就労させるという、してもらおうというようなことをしていたのですが、定時制の高校がだんだん減り、そしてうちの近くにも青峰学園とか、就労を中心とした特別支援学校に、たくさんの方が入っていらっしゃる。これは、今後の課題になるのかと思いますけれども、その方々が、特別支援学級から入ってきているかということ、そんなことはなくて、普通学級の中にい

た人たちが、中学校の3年生になってから「愛の手帳」をとって、そして高等部に入学していくというようなことであるわけで、今後も、就職率、もちろん上がってくると思います。永福にしろ青峰にしろ、100%就職をうたっているわけですから上がってくると思いますけれども、いずれにしろ今まではその辺を、障害をふやしていくことが、もともと知的障害の方々をそういうふうな形で認定してふやして、手帳を持って生活をしていくということがいいことなのか、従前は手帳を持たないで、確かに健常者として生活をしているというような状況もあったわけで、その辺のところの就労の整理というようなことも、本来的には必要なのかなというふうには、日常的に思っているところでございます。すみません。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、ちょうど7時になって、一応討論の時間は7時50分までということになります。今、ご意見が出た中で、事務局の方で答えていただけるようなことがあれば、その補足的な説明もいただきたいと思いますが、さっきのマッサージのところ、知的障害の方が「2」となっていますが、その辺の資料の読み方ですね。重複の方なのかなというように感じもいたしますが、もしわかるようでしたら説明をしていただきたいと思います。その後、討論に入りたいと思いますが、どうでしょうか。教育庁の方の。

○飯島課長 教育の特別支援教育課長の飯島と申します。

正確なところがちょっと不明なところもありますので、改めてこれについては、次回等のところでお調べして、お伝えをしたいと思います。

○松矢部会長 この部分は、精査していただいて。ですから、資料7-1の4の都立特別支援学校高等部の職業別就業者数、これについては、次回きちんとしたものを出していただくということで、本日の資料としては採用しないというふうにさせていただきます。

やはり、これは職業別就業者数となっていますので、その点、少しきちんとさせる必要があるかと思っておりますので、よろしく願いいたします。そういうふうに取り扱いたいと思います。

よろしいでしょうか。ほかの点でどうでしょうか。

○小金澤委員 一番の問題は、知的と身体と精神は全然別の障害年金だということなのですよ。ということは、精神の場合は、働ける精神障害者が健常者と見なされて、2級が3級に落とされます。そうして一般就労すると、身体・知的の方と比べて、もうスタートが違うんですよ。

中には、ばれずに年金をもらいながら働いている方もいましたけれども、私もそうだったのですが、働いていますねという電話が急にきまして、結局、幾ら抵抗しても抵抗むなしく、2級から3級になったのですけれども、お給料の面では、私の場合は問題なかったのですが、やはり精神障害の場合には波があるんですね。精神の調子がいいとき、悪いとき。ですから、一般の人と一緒にじゃないんですよ。

だけど、厚労省が認めてくれないと、精神障害者の雇用に対して、排除すべき事項と

して、やはり年金は基本的に何年間は保障するとか、いろいろな方法があると思うのですよね。それはなしで同等に掲げてしまうと、精神だけおこしちゃうと。

ですから、その点だけ踏まえた上で、各障害別に具体的な討論を期待いたします。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。年金と障害者の支援等級ですね。この辺のところは、非常にいろいろな問題が、課題があるところなので。

それでは、どうぞ。中西委員。

○中西委員 国では今、差別禁止法の問題が語られはじめていますよね。その中では、合理的配慮を要求するということが、企業なんかは、精神障害者や知的障害者、視覚障害者、雇用をする場合に十分な配慮を行って、同じような仕事が遂行できるようにするということが、国連の権利条約ではもう既に決まってきたので、日本はこれを批准するためにはその関門を通過しなければならない。そうすると、東京都はそれに対して何らかの対応をしなければいけないという手順になってくると思うのですよね。

それから、日本の最賃法というのは、障害者の場合にはやぶられていますから、作業所や福祉的就労という名目で、最賃を割るような給料を払っているという問題、これも解決しなければいけない問題になりますよね。福祉的就労という言葉自身、日本にしかないような言葉なのだけれども、やはり、働いた分については、その正当な賃金を、最賃を保障すると。最賃を企業とか国とか行政とか、守れないのであれば、補助的なきちんと報酬を与えて最賃を守っていくというふうな合理的配慮が必要になってくると思うわけですけれども。こういう移行というのは間近にせまっているわけで、東京都としてもこれについてきちんとした方策を、一つは考えていかなきゃいけないだろうと。労働分野については、その問題。

それから、精神障害の地方精神保健福祉審議会における検討経過の文章で、ちょっと質問が1個あります。

地域生活支援体制についての②の、地域移行・地域定着支援の中で、都が行ってきた国のこの地域定着移行の、定着支援の問題で、都は国の個別給付化に伴って、個別給付化が生きるような支援体制について検討を進めるべきじゃないかというふうなコメントを出しているわけですけれども、これは具体的に国の支援体制が強化されれば、上乗せで都も出して地域移行・地域定着支援をやっていくという意味なのではないでしょうか。そこをちょっと明確にしていきたいと。

○松矢部会長 ありがとうございます。

では、それはいかがでしょうか。今、関連ですのでよろしく申し上げます。

では、その後とりますので、宮本委員は。

どうぞ。

○櫻井課長 地域移行・地域定着支援について、今の個別給付化で、どこまでの範囲が網羅されるかというのが不透明なところではありますが、地域での関係機関の方々との連

携体制をつくって、移行地域に戻られた方を支える支援体制づくりでありますとか、そういった取り組みをあわせてやっていかないと、個別給付化が生きないのではないかと、これまでの取り組みを踏まえて、来るべき個別給付の内容が明らかになったときに、その内容にあわせて調整は必要かと思えますけれども、個別給付化が生きるような、そういった支援体制もあわせて、具体的に検討を進めていくべきということではないかと考えています。

○中西委員 個別給付という意味は、どういう意味なのですか。個人に対して、その地域移行をやる本人に対して、移行支援を個別にお金をつけていくという意味なのですか。

○櫻井課長 支給認定されて、その契約を結んでから地域に戻られる際の個別の活動に対してが対象になってきますので、それ以上の詳細なところは、まだ国も示してはいないのですけれども。

○中西委員 じゃあ、介助サービスのように認定されて、手帳が出て、個別に期間を決めて支給されるという形をとるのでしょうか。

まだ、わかりません。

○櫻井課長 相談支援事業者に対しての、担われる方に対しての報酬という形で。

○中西委員 なるほど。相談支援者のための報酬までの部分と同じように。宮本さんがやっていたらっしゃるようなものを。

○松矢部会長 じゃあ、宮本さんということですね。

○宮本（め）委員 私自身が現在東京都の退院促進コーディネート事業の12事業所の1か所として活動しています。国が先ほど個別給付ということを出しているのですけれども、この個別給付だけでは難しいとおもいます。先ほど小金澤さんが言われたピアサポーターの導入の件や、個別支援を通じてのネットワークづくり、地域での基盤整備を丁寧に行っていて、顔と顔が見える関係の中で東京都全体で行って来ています。個別給付だけでは、この辺がかなり網羅されません。もう一つは、もともと長期在院者退院促進支援事業は、長い間、私がやっている方も30年、40年の入院の方たちがいらして、ご家族の方たちもかなり高齢になっていらして、ご家族としては「今まで長期に入院させてもらっていたのに今ごろ退院しろと言われて、こられても困る、20年前に来てほしかった」と言われております。本人は自宅に退院したいが、家族自身が自宅には退院できないこと本人に伝える支援から始めないと前に進めない実態があります。そういうふうなことを一つ一つときほぐしながら、支援をつないでいます。個別給付だけでは今までやってきたものが、うまく回っていかないとしますので、現状の都のシステムはとてもいいと思うので、それをぜひ個別給付の上に現状の退院促進事業を乗せしていただければと思います。

○松矢部会長 ありがとうございます。ご意見として取り上げていきたいと思っています。

そのほかに、どうでしょうか。

どうぞ。古田委員。

○古田委員 一般就労が進んでいるということは、非常に喜ばしいことであり、願っていることであると思います。と同時に、忘れてはいけないのは、やはり離職をするという方が、この数字の中にはないということですね。多くの方が定着できずに離職なされて、その後、やはりフォローがされなくておうちに引きこもりになってしまったり、今まで身辺自立がすべてできて、普通の方と同じような方だった方が、そういったことができなくなってしまおうということも聞くことがあります。

就職した後のフォロー、企業に対するフォロー、あと個人に対するフォロー、ジョブコーチもたくさんのかかえていらっしゃるって、最初のところはかなり行っていたと思うのですが、だんだん年数がたってくると、1年に一遍ぐらいがせいぜい行けるかなということも伺っております。その後、行けなくなった方とかもいらっしゃると思いますので、その辺のフォロー、チェックアップシステムというか、企業の中でもジョブコーチがそんなに頻繁に来られては困るというところもあると思いますので、何かアンケートを出すとか、その後のフォローのチェックアップシステムをつくっていただけたらと思います。

以上です。

○松矢部会長 定着の課題ですね。就職率が上がっても、定着がきちんと進まないという問題。その辺の、きちんと支援体制。

小金澤さん。

○小金澤委員 今の古田委員の話聞いて思い出したのが、就労がすべてではないという発想が海外にはあります。自分のマイスタイルで生きていこうということで、あえて収入はあてにせずに、作業所で暮らしていきたいと。また、自分の特技を生かして、仕事となるとプレッシャーなので、自分は絵を描けるから、下手くそだけれども、絵を描いているときが一番幸せだと。やっぱり、そういったような生き方も認めていくような中での就労だと思うのですよね。

初めから就労ありきで、精神障害も身体障害も知的障害もみんな仕事をしろというのは、これはめちゃくちゃな話であって、本当にその人が何のために働くのか、何をしたいのかもしっかりフォローしていかないと、こういったところで就労、就労というと、何か後ろからむりやり押し出されるようなことになりかねないので、ちょっと気になりましたので、一言言わせていただきました。

○松矢部会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○小澤委員 今の話で、私もちょっと考えていたのですが、就労と生活支援という問題で、たまたま本日配信資料の9番、10番というのが、そのことにかかわっているわけですね。ちょっとこれは多分事務局への質問にもなるのですが、まず1点目は、6ブロックに、これは「なかぼつセンター」というやつですね。国の制度でいう就業・生活支援センター。これを、6ブロックに1カ所ずつ整備と書いてあるのですよね。それで、

普通に考えると常識的に考えると、もう莫大な人口を抱え込んでいるわけですね。普通に考えると、そこに対して対応するための、件数から考えると相当数な人材が必要だろうと、普通に理解するんですね。

もう一つは、逆に、これは東京都のやっぱり独自の世界だなと僕は思って見ていたのは、資料10なのですが、区市町村にもそのようなセンターが付与されるわけですね。考えようによっては、ブロックに1カ所でも、区市町村の方もあるのだからという、そういう発想もあるのでしょうか。その場合、今度は二重重ねという問題が出てきていて、同じような、つまり私が見る限り非常に似たような感じがしてしょうがないですね。似たような機能を持っているものが、二重重ねになっていると。このあたりは、どうなっているのだろうか。

だから、システムというのは、重ねあえばいいというものじゃないと、私は思うんですね。つまり、ちゃんと分担して初めて意味を持つところもあるので、一つはその二重構造になっている話は、どういうふうに整理されているのかということが1点と、もう一つは、こういう6ブロック設定と、各区市町村の動きとがあって、それがまた逆にどういうネットワーク構築ができているのかという、このあたりがないと、この資料9、10がわかりにくいということです。

実は、このあたりがやっぱりバックアップして、さっき言った離職問題だとか、定着の問題だとか、多分本当に現実、私、個別会議とかいろいろ出ているのですけれども、やっぱり多いですよ、正直言って、印象として。勤めればいいのかという問題じゃなさそうということだけは、非常にはっきりわかっているのです、その後の仕組みということ、きっちりつくっていただくことも含めて、若干質問も入っていましたが、お願いしたいと思います。

私からは以上です。

○松矢部会長 とても大切なご指摘だったと思いますが、事務局の方、何かございますか。

○野原課長 就労支援機関については、ナカポツセンターと区市町村就労支援事業があることの経緯について、お話をさせていただきます。

東京都は大変人口も多いことから、各区市町村に就労支援の取組をお願いしていくということで、平成15年度から区市町村就労支援センターの設置を促進してまいりました。

ナカポツセンターは障害者雇用促進法に基づいて国が全国に設置を促進しているもので、都内における現行制度に拠る設置は平成18年度からなので、国の制度の方が後追いになったという事情がございます。

就労支援に関するスキルがある社会福祉法人への委託により設置していますが、現状においては都内に2つの支援機関が並列しています。就労支援機関や特別支援学校や医療機関等、地域の関係機関との連携はナカポツセンターの役割として定められているので、私どもとしても、2つの支援機関の役割について一定の整理はしたいと思っております。

ます。

例えば、ナカポツセンターについて、精神障害や発達障害など、高度な就労支援も担っていただき、さらに地域との連携もやっていただきたいと思いますけれども、通常の就労支援の業務量も非常に多いということなので、連携の核となる役割を担うのはなかなか現実にはできないという状況もございます。

もし、なかぼつセンターが今後どうやっていくかということについて、ご意見などがありましたら、ぜひ伺いたいと思っているところでございます。

○松矢部会長 それでは、新しい方で、大塚委員、どうぞ。

次、回していきますので。

○大塚委員 障害者計画における就労支援の位置づけですけれども、いろいろ議論があるとは思いますが、一般就労というのは非常に大きな目標だと思っております。その中でもやはり福祉施設から一般就労へという、この移行のことは、計画の中でも重要な位置をしめると思っております。

確認なのですが、資料の8なのですが、よろしいでしょうか。資料の8の、例えば(2)の福祉施設における就労から一般就労への移行ということで、17年度を基準にして、26年度における移行がその4倍、例えば850人となっていますけれども、そうすると、この四角のところは23年度ではなくて26年度ということですか。852を目標とする。ということで、いいですか。

○山口課長 今の数値は、平成23年度の二期の計画でも852を置いておきまして、26年度についても同じ数値の目標を掲げていると。

○大塚委員 そのまま横すべりということ。

○山口課長 そうです。

○大塚委員 そうすると、一つの考え方ですけれども、17年、18年、19年、21年度と、実人員の移行というものが、ある意味、非常に少ないですね。これは、23年度で850人という、非常に乖離があって、なおかつ26年度でまた乖離があると。そうすると、やはりやらなければならないことは、なぜ、これだけ一般就労への移行が進まなかったか。それに基づいて、じゃあ、26年度もまた同じようにするのか。ダウンするということは考えられないけれども、どう考えるかということが、現状分析というか、今までやってきた理由というのを調べる必要があるのではないかというふうに思っております。

もし、何か明確な理由があったら、お教えいただければと思います。

○松矢部会長 ありがとうございます。とてもポイントを得ていると思うのですが。それをちょっと、もしあれだったら考えていただくと。

船木委員、どうぞ。

○船木委員 資料の4にかかわって、二つ意見を言わせていただきます。

一つ目は、チャレンジ雇用の推進というところですが、今、国のいろいろな制

度改革が進んでいる中で、障害者基本法ですとか、先日は総合福祉部会からも骨格提案が出されました。そこでの議論だとか、書かれている内容からいって、このチャレンジ雇用の推進の中で、知的障害者と精神障害者の雇用の機会拡大ということで、対象を限定しています。基本的に私は、希望する障害者に門戸を広げていく、対象を広げていくような方向を取るべきではないかなというふうに思います。その意味で言えば、雇用の人数を広げていく、あるいは障害者の働く職場の実習先を広げていく、そういったことを一緒にしなければ、もちろんいけないと思うのですけれども、やっぱりこのチャレンジ雇用そのものが、今の国の制度改革からいっても見直しが迫られるのではないかと思いますので、意見として申し上げました。

それから、もう一つが、中小企業の障害者雇用支援助成事業であるとか、あるいは東京ジョブコーチ支援事業、こういった東京都が独自に行っています施策、事業、こういったものがやっぱり障害者の就労支援に、一つ大きな役割を果たしていると思います。そういう意味ではさらに継続して拡充していく。そういった取り組みを、ぜひお願いしたいと思います。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

山下委員、ありますか。

○山下委員 先ほどの、なかぼつセンターと区市町村の就労支援センターのことなのですが、青梅にも、うちの法人ではございませんけれど就労支援センターがあるのですが、実際には、青梅市民の方を相談援助をするのですが、就労先はもう、三多摩全域ですね。基本的には、だから、なかぼつセンターが、もう少しネットワークの中心になって、あるいは就労のあっせんだとか、そういう各区市町村の支援センターが相談をして、こういうところにこういう人に向けた仕事があるよとか、そういうネットワークの中心になるというような位置づけをしていただくと、大変助かるのかなと。もう、基本的に青梅市から、それから三鷹、武蔵野あたりまで仕事を探しにいかなければならないみたいな状況が、現状ではもうとにかく三多摩全域の中で就労場所を探しているというのが現状で、3人ぐらいの支援員の中で、みんな飛び歩いているというのが現状ですから、その辺のところになかぼつセンターが、もう少しセンター的な役割をしていくようなことが望まれるのではないのかなというふうに思います。

以上です。

○松矢部会長 ちょっと交通整理というか、この問題は結構大きい問題ですよ。恐らく東京都では、そういう6ブロックと掲げていますけれども、そういうような目的的に関係する部局がブロック化を施行してきたと、私は思っておりません。むしろ、今、ご指摘のあるように課題だと思っております。

例えば6ブロックをきちんとやっているのは、特別支援学校です。6ブロックで就業促進をやりまして、図でも見たように40%近い成果を上げました。ブロックで、みん

な競争しないで、ブロックで特別支援学校は協力して窓口をつくったりして、上げていったんですね。東京都は、そういう意味でブロックという考え方はないのですが、一つ就業促進でブロックというのを掲げたのは、僕は非常に評価しているんですね。そうすると、東京都は、企業というのはもう東京に絞られませんので、どこでも企業はあるわけですね。国際化もしていますので、企業というのはある意味では地域そのものではなくて広いわけですので、そこで企業就職ということを考えるときには、みんな協力して企業の協力を仰がないと、つまり支援機関と福祉学校全部が協力して企業に当たらなきゃならないということを見ると、6ブロックとしたら区市町村の就労支援センターも、6ブロックの中で特別支援学校と一緒に協力する。

それから、なかぼつセンターは、ちょっと考察が必要だろうと思っているんです。本当にやるんだったら、そのブロックの中のセンターになるのかというようなことがあるかと思いますが、必ずしもそういうふうに今まで動いてきたとは思えません。人的配置も国基準ですので、そういうこともなかったと思いますので、先ほど、副座長からも出たように、これからの就業促進とか、定着とか、要するに実のあるそういう支援体制をつくるには、教育庁も福祉保健局も東京労働局も、産業労働局も協力した体制で、ブロック化ということをごひ考えていただきたいなと私は思っていますので、ちょっと大きい課題なので、この後、まだ続いていきますよね。きょうは、いろいろなことが出てくるということなので。すごい重点的に、そこは考えていただきたいというふうに思っております。

ちょっと交通整理ですけど、させていただきます。

どうぞ。それでは、北澤委員。

- 北澤委員 きょう、橋本委員が出ていませんので、ちょっと代弁的な話になりますけれども、山下委員からもございましたように、かなり就労している人は、ふえてきたと思います。しかし実際は、ずっと賃金が変わらないままできているというのが、知的障害の場合の現実だろうと思います。それが第1点目。

第2点目に、グループホーム、あるいはケアホームの側から見ていまして、福祉的就労という言葉があるがゆえに、変な言い方をしますがけれども、実際には就労している人の場合には結構、その賃金でもって生活ができていますのだけど、福祉的就労の方、就労継続支援B型の人になると、非常に厳しい状況。ですから、結果的に家族が経済的な支援をすると、それができるのだけという話が、どうしても出てきている。そのときに、入口として相談に行くと、工賃を上げてもらいなさいという公式論。そのことは、ずっと、過去もう何年たちますかね、イタチごっこをやり続けてきている。その福祉的就労という言葉を使うことによって、当然、そこに賃金が、先ほど中西委員がおっしゃったように保障されているのだという考え方のもとで、福祉的就労というのが使われるのならいいのだけれどもという思いが、本当は強くあるのではないのかなと。

要は、福祉的就労という言葉はすごくきれいな言葉なんだけれども、その実態は何な

のかということは、やはり考えておかなきゃいけないんだろうと思います。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

ほかに。では、中西委員、どうぞ。

○中西委員 この区市町村の就労支援事業、うまくいっているところはうまくいっているんですね。ただ、ジョブコーチと相談支援員、相当、市は上乘せで職員を出しているんですね。これ、職安から来るジョブコーチもいますよね。だから、もうちょっとそれをうまく活用したりとかしなきゃならないし、この中では区市町村の上乗せ分の職員人数とか、そういうものが計算されていないので、区市町村はどのぐらいこの支援に力を入れているか、ちょっとデータをそろえてもらいたいなと思いますね。

それから、就労しても生活ができないという知的障害者が多いので、生活支援と並行してやっていかないと、親なき後はまた施設入りということを繰り返すことになるんですね。親元から通っている限りは。余り意味がない。就労支援をしてもね。だから、きちんと生活支援をして、就労だけを目的とせずに、生活支援の方と並行して、やっぱり地域に定着して、親なき後も仕事をしながら生活していけるというふうな形態をつくっていかないと、今、就労と生活が分断されちゃっているので、就労生活支援事業で一応生活の面倒を見ることになっているけれども、就労する上での生活規律とか、そういうものが問題で、実際にじゃあ、地域で生活できるのかということ、我々のピープルハウスへ来ている人たちでも、一応ユニクロとか100円ショップとかというようなところに勤めているけれど、親がいなくなったら施設入りなんですね、やっぱり。だから、そのところをきちんとフォローしないと、意味がないなと。

それから、チャレンジ雇用的なことは、東京都だけじゃなくて区市町村にきちんと全部やらせるべきですね。例えば、八王子なんかは市役所の中に売店があって、そこは知的障害者が売店の売り子をやっているわけですね。それが3カ月とか半年交代で次の人にかわっていくと。経験する場になっているわけですけどね。それによって、就労の準備ができる。

だから、市段階でもうちょっと、市の仕事をどんどんサジェスションを出して、高賃金化をしてやるとかね。やっぱり、行政側の支援がないとだめだろうなと。喫茶店とか、板橋清掃工場の喫茶店だとか、スポーツセンターの喫茶店だとか、精神・知的、それから聴覚の障害者等が、みんな障害者団体に任せているんだけど、そういう場をつくっていかないと、実質的な雇用は進まないんじゃないかと。行政側の相当な努力は、これについては必要だろうなというふうに思います。

だから、やはり東京都は、福祉に対してきちんとそういうことをやれるような施策を組んでいかないと、実質的な雇用数のアップが図れないんじゃないか。それから、やはり市町村がそういうふうに、もっとお金を出して就労支援をやりたがるような体制をつくってあげないと、もう相当な仕事量を抱えるようになってしまっていると。3年、4

年たつにしたがって、どんどん今まで雇用させた人の支援をやらなきゃいけない数がふえていくわけですから、これは、ネズミ算的にふえるわけですよ。毎年、毎年積み重ねていかないとだめだという基本的な条件があるのに、一定数で切るというふうなやり方をやっていると、就労支援は進まない。成功すればそれだけ上乘せしていくということですよ。それが必要だろうと思います。

それだけです。

- 松矢部会長 働くことと暮らすこと、暮らすことと働くことと、ここはこの審議会では一体的な充実方策といいますか、しっかり考えていきたいものだなと思っているのですけれども。

ほかに、どうでしょうか。どうぞ。

- 岩城委員 資料の7-1のところ、平成21年度都立特別支援学校高等部における進路状況等についての表のところでございますが、これは、都立の特別支援学校の高等部を21年度に卒業した方の進路状況でよろしいんですね。

そうしますと、その一番上にあります社会福祉施設入所者というところの数字が、「肢体不自由」で163人、「知的障害」で634人と。これは、入所者ではなくて利用者かと思うのですが。

- 山口課長 そうですね。通所の。

- 岩城委員 そうですね。分かりました。

では、これの上が、やはり利用者で。通所ですか。施設通所者ということ。

- 山口課長 通所の形態の施設も入っていると。

- 岩城委員 わかりました。

それから、その一つ飛んで右の、「在家庭」というところは、全くこの方たちは在宅の者ということですか。通所もどこにも、入所も何もなく、在宅生活を送っている者と理解してよろしいのでしょうか。

- 松矢部会長 お願いします。

- 飯島課長 在宅については、お話のとおり、どこにも通うことなく家庭にいるという状況です。

- 岩城委員 ありがとうございます。

それから、既に質問で出て、私も思ったんですが、高等部から就業していく数は大変増えているのですが、やはり本当にそのまま固定されている率であるとか、それからそこから離職をしなければならなかった、そういう後のことが、分かりません。離職でしたらその原因であるとか、やはりせつかく就労につながっても、その子どもたちが本当に夢や目的をそこで閉ざされてしまっている気がするんです。そういう子どもたちの、

その後を教えていただけたらと思いました。ありがとうございました。

- 松矢部会長 それについては、教育庁の方は、フォローの調査をやっていますか。

もし、ある程度あるならば、次回でもいいんですけれども、少しまとまった形で出していただければと。

○朝日課長 東京都教育委員会として集計しているものは、今のところないので、ちょっと精査して、また提示したいと思います。

○松矢部会長 では、それでは、そういうことで、現在できる範囲で、ひとつ情報をいただけるとありがたいと思います。

では、古田委員、どうぞ。

○古田委員 定着率と、やはり離職率もあわせて、もしわかればお願いしたいと思います。やはり、その後のフォローというか、その後がとても大事だと思います。

○松矢部会長 可能なものでいいので、お願いいたします。

山下委員、どうぞ。

○山下委員 施設としては、作業所が離職した方をフォローアップしているところが多いと思います。就労でいろいろなことはあるのですけれども、就労したことによって非常に傷ついてしまった方々もたくさんいて、それがいいことかどうかわかりませんが、B型の施設に来ると、今度はもうB型の施設の中で作業能力はトップで、それでみんなにほめられるというような経験が続いていくんですね。就職先では、お前はだめだなというふうな表現で傷ついて、でも、必死に頑張っていくんだけど、最終的には解雇されてしまったというふうな方で、作業所としては就労移行支援もあるので、再度就職をできるような方向で支援はするんですけど、本人がもうここでいいと言って、そのままB型事業所に、就労移行に行かないでB型でこのままこの作業所に通いたいというような方も多くいたり、うちの入所施設の卒業生で就労していただいた人も、仲間のいじめであったり、いろいろなことで体が異常な、いろいろなところがはれてきたりとかということがあって、もう一回施設に戻るよということで戻られて、またフォローアップして、何年かかりましたかね。10年ぐらいかかって、またできる範囲で就労していただくように心のいやしをしないと、また再就職は難しいというようなことも、繰り返し、そういうことは入所施設も、それから通所施設も、そういうことを現状ではフォローアップしながらやっているというのが状況だと思います。

あとは、やっぱり、そういう心が傷ついてしまった方々は、家庭で引きこもってしまうというようなことも、事例としては多くあると思います。

○松矢部会長 ほかにいかがでしょうか。

笹川委員、ちょっと後で。順番にいきますので。まだ、発言していない方。

小川委員のあと、笹川委員に回します。

○小川委員 私は、就労支援の分野で働いてきておりますので、少し何点かお話をさせていただきたいと思います。

まず、一般就労については、本当に明の部分と暗の部分がいろいろございますので、今までお話を伺いながら、確かに一般就労すると難しい部分もあるんだなというのを、

改めて認識をいたしましたけれども、これまでの10年ぐらいの推移の中で、今までであれば福祉施設でずっと雇用就労につながらなかった方たちが、支援をうまく活用して、本当にいきいきと安定して企業で働いていらっしゃる方の例もたくさんありますので。

それから、働くといっても、普通の社会の中で普通に働きたいと望んで、なかなか機会が得られないという方も、また支援を受けて働きたいと望んでおられる方もたくさんおられますので、やはりこの一般就労に向けての支援というのは、さまざまな働き方の中で、やはり欠かすことのできない支援の方向性であるというふうに、私は考えています。

一つ一つの各論というか、この話になりますけれども、一つは資料8の、やはり障害福祉計画ですので、数値目標のところは気になります。(2)の福祉施設における就労から一般就労への移行のところは、先ほどご指摘もありましたけれども、この852人と、随分数字が実績が離れているというところが気になります。それから、この213人、243人、293人の、この数字のとり方についても、この下の方に社会福祉施設等調査、17年、19年。21年は就労移行等実態調査によるという補足がありますけれども、なかなか実数の把握は難しいところです。地方自治体の障害福祉施策推進協議会でも、この数字が出てくるのですが、正確に把握して出してくるところと、この上の、市区町村就労支援事業の移行数のみを出してくるところと、さまざまです。ですから、ここの数字について、どういうふうに取り扱うのかということについては、改めて検討が必要なのではないかなと思います。私は、ここが大きく離れているというのが、大きい問題というよりも、一方で東京の場合には、ほかにも資料がございましたけれども、教育のところですね。学校教育からの直接の就労、就職率が非常に高いという特徴がございます。

これは、資料7-1の下の方ですけれども。そうすると、全国平均よりもかなり上回っておりますので、それからその上の方に、就労に特化した特別支援学校の高等部の充実、発展ということもデータが出ております。高等部から直接雇用就労につながる方たちの割合が高いので、全国の国の指針に基づいて、こういう数値目標を置いて、現状が乖離があるというところをそのままに考えていくのか、あるいは東京の特徴としては、高等部から直接就職される方が多いので、逆に数値目標のところを東京なりの考え方にして、その分、東京では就労後の定着のところ、市区町村の就労支援事業であるとか、なかぼつの就労支援事業のところをそれをサポートしていくというところを強化すべきであるというふうに考えます。

また、教育から就労支援の移行のところ、先ほど話に出てきました区市町村就労支援事業でも、学校在籍中の生徒さんに対しては支援を行わない方針を持っている区市町村就労支援事業と、学校在学中に連携をして支援をするという方針を持っている区市町村就労支援事業があるように聞いていますので、やはり学校教育と就労支援の連携の強化というところを、この数値目標の数字にこだわるのではなく、むしろ東京の特徴とし

て、そこを打ち出していくという方向性もあるのではないかというふうに考えます。

それから、なかぼつセンターと、それから区市町村就労支援事業の役割分担について、幾つか議論がされましたけれども、これも私、気になっておりましたので、なかぼつセンターのスタッフに若干ヒアリングをしてみました。

やはり、就労は生活支援と若干異なる部分があって、居住地と、それから通勤地が離れているということと、それからどうしても労働の施策との連携というものが必要になりますので、ハローワークは市区町村単位で設置されていない。それから、企業さんも、たくさんの区市町村就労支援事業を相手にするよりも、そこも必要なのですけれども、ある程度、取りまとめてくれる真ん中の機関が必要というふうにおっしゃっている意見もありますので、一つ中間的な、やはり圏域をまとめる役割として、なかぼつセンターは重要であるというふうに、現場もそういう意見を上げておりますし、私もそのように考えています。

それから、区市町村就労支援事業、なかぼつセンター、それから最近たくさんできている就労移行支援事業、そして企業、ここが連携をとるとというのが、これからの重要な課題になってくると思います。なかぼつセンターが、最近、国のネットワーク構築事業等を活用して、随分ここの連携づくりというのを努力して、相手の顔が見える、それぞれの機能が見えるような連携ができつつありますので、今後もなかぼつセンターを中心にして、それぞれの機関が中身のある連携をとれるところを重視していく必要があるのではないかなというふうに考えています。

すみません。もう少しだけ時間をください。

もう一つは、企業サポートについてですが、これは中小企業についてのサポートが必要なことは言うまでもありません。ただ、それはやはり一つ一つの企業さんに対してのサポートが重要になってきますので、かなり地道な努力が必要になってくると思います。

東京の場合には、これは資料2-2のところに出ておりますけれども、やはり従業員数1,000人以上の企業、ここでの障害者雇用が、非常にウエートが高いというのが、東京の障害者雇用の特徴だと思えます。従業員1,000人以上の企業の占める割合は、企業数としては8.1%にすぎないのですけれども、障害者雇用数、これはカウントですけれども、障害者雇用数でいきますと、この8.1%の企業が全体の73%を担っているというのが現状です。ですから、障害のある方たちが、安定して働くということについては、この大企業での障害者雇用を、いかに安定したものにしていくかということも重要な課題だと思っております。

随分、特例子会社が立ち上がりましたけれども、東京の特例子会社の場合には、地方の福祉施設、ちょっと例えがよくなかったのでやめますが、福祉施設で働いていたような比較的難しい方たちも、随分特例子会社で働いていらっしやると。そこを、限られた人数の現場の指導員の方たちが、生産性を上げながら回しているという部分がありますので、そこに対するサポートというのにも必要になってくると思います。これは、なかぼ

つセンターが担うものなのか、新たなそういう企業サポートの機能が必要なのかというところは、今後の検討課題だと思います。

最後に1点、フォローアップです。これは、国の就労移行支援事業のところでは、定着加算というのがありますけれども、やはりそれだけではフォローアップは十分にできないというのが、就労移行支援事業の現場の声です。一方、なかぼつセンターや市区町村就労支援事業は、もう現状でもフォローアップに追われているというところがありますので、ここは本当に国の事業で一番施策が十分でない部分だと思いますので、ぜひ、東京都の独自事業として、働く障害のある人の定着支援というところについて、何らかの事業が必要ではないかなというふうに考えます。

長くなりまして申しわけありませんでした。

○松矢部会長 笹川委員、どうぞ。

○笹川委員 簡単に申し上げますけれども、障害者権利条約では、この雇用だけではなくて自営に対する就労ということもうたっております。

きょう、出ている資料はすべて雇用に関することだけですけれども、特に重度の障害者の場合は、自営的な仕事をしている人が多いのですけれども、その自営業者に対するフォローの体制というのは全くないといってもいいぐらいです。

現在、融資では生活福祉資金ぐらいしかないわけで、そういうことではなかなか自立できないという方もありますので、この際、ぜひ東京都として自営業も含めた形で就労ということを考えていただきたい。以上です。

○松矢部会長 では、笹生委員。

○笹生委員 最後に少しだけ、すみません。先ほど、小川副会長も触れられましたけれども、なかぼつセンターの発想というのは、やっぱりいわゆる生活も兼ねて定着を続けるんだという発想だと思うのですけれども、まさに定着というのは、生活支援というふうに、僕は感じています。そういう意味では、せっかくここまで東京都独自にやられている区市町村の障害者の就労移行支援事業に、何とか生活の部分を入れて、それでより地域に密着した定着を図っていくというのも、一つの考え方なんじゃないかと、そう思っております。

○松矢部会長 ありがとうございます。

きょうは、かなり、就業の定着も含めて、生活と働くことを、どうきちんとフォローしていくかという。東京都で何ができるかということで話がかなり出ましたので、この後、全体的な案づくりの中で、そういった問題を細かく整理していきたいというふうに思います。

では、きょう、そろそろ時間がきてしまいましたので、次の委員会に向けて、いろいろ調整があるかと思っておりますので、事務局の方にお返しいたします。

○山口課長 それでは、今後の進め方について、ご説明させていただきます。

これまで、7月に本総会を開催しまして、協議会を立ちあげさせていただいた後、毎

月1回以上のペースで意見交換をさせていただいております。それで、今後でございますが、障害者自立支援法に基づきます、障害福祉計画だけではなく、障害者基本法に基づきます障害者計画の改定ということもございますので、福祉以外の分野についても、先ほども申し上げましたがご意見ございましたらよろしくお願ひしたいと思ひます。

障害者基本法につきましては、8月に改正法が公布し、施行されたところでございませうが、現時点では、まだ今後、国の方から詳しい説明が行われるというような状況でございます。

一方、本計画の改定というのは、今年度中に行うということになっておりますので、時間的には非常に限られているというような状況も踏まえまして、これまでの議論等、今後の論点を整理する作業を、まずは事務局の方で担わさせていただいて行っていききたいというふうを考えております。

今回の専門部会では、事務局案をお示ししたいというふうを考えております。今回、資料の事前送付と一緒に、今回の開催日程の調整表をご提出のご依頼をしているところでございませうが、日程につきましては、先ほど申し上げました素案の進捗状況等を踏まえて、調整させていただきたいというふうを考えております。

来月10月には、都としても、厚生労働省への障害福祉計画に関する数値目標の中間報告を提出するというようになっておりまして、区市町村とも調整を進めるという必要がございます。総会の第1回以降、また、専門部会以降、本日までにお示ししている都の考え方については、これをもとに区市町村と調整をさせていただきたいというふうを考えております。ぜひ、ご了解をいただければというふう考えております。

事務局からは以上でございます。

○松矢部会長 ありがとうございます。

きょう、日程の方の各委員の日程表、調整表が出て、それからの作業を両方見合わせながらと思ひますが、事務局の方の体制としては、どのくらいこの後のあれになるでしょうか。我々の日程調整では、10月11日以降ということできているわけなのですけれども。

○山口課長 一応、考えている今の日程といたしましては、10月中旬以降、11月上旬ぐらいの間に、今回の開催を考えていきたいというふうに、今のところは考えておりますので、ぜひ、日程調整を改めてさせていただきまして、部会長とも相談させていただきまして、委員の皆様にご案内をしたいというふう考えております。

○松矢部会長 よろしいでしょうか。

(なし)

○松矢部会長 それでは、長時間、ありがとうございます。次回に向けて、事務局の方の作業もお願ひしたいと思ひますし、また、各委員につきましても、この間の議論で、もう少し整理するようなことがあれば、また事務局の方に提案するなりしていただきたいと思ひます。

それでは、きょうはこれで終わりにします。どうもありがとうございました。

(午後 8 時 0 0 分 閉会)