

第七期東京都障害者施策推進協議会
(第3回専門部会)

平成26年9月12日

福祉保健局

(午後7時00分 開会)

○松矢部会長 それでは、定刻となりましたので、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いたします。

○小川課長 計画課長、小川でございます。

本日は、お忙しい中、委員の皆様にはご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

委員のご出席についてですが、岩城委員が、ご事情により8月末付で辞任されまして、ご後任の委員として、東京都重症心身障害児(者)守る会会長の安部井委員が就任されております。今回の会議からご出席でございます。

本日は、水野委員からご欠席の連絡をいただいております。また、小川委員、佐田委員につきましては、遅れて来られるということのご連絡を頂戴しております。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきたいと思っております。

まず資料1、東京都障害者施策推進協議会専門部会委員の名簿でございます。資料2、同じく書記の名簿でございます。資料3-1、障害者職業紹介状況について(都内ハローワーク)でございます。資料3-2、東京都内の民間企業における雇用状況の推移でございます。資料4、首都T O K Y O障害者就労支援行動宣言でございます。資料5、平成26年度東京都予算における主な障害者就業・就労支援施策でございます。資料6-1、(公財)東京しごと財団 障害者就業支援事業パンフレットでございます。こちらにつきましては、現物を机上にもお配りしております。資料6-2、東京障害者職業能力開発校 平成27年度入校案内のパンフレットでございます。資料6-3、東京ジョブコーチ支援事業実績でございます。資料7、都立特別支援学校高等部における進路状況等についてでございます。資料8-1、地域の就労支援ネットワークについて、資料8-2、区市町村障害者就労支援事業の概要、資料8-3、就労移行支援・就労継続支援事業からの就職状況について、資料8-4、就労移行支援事業所の現状について、資料9、工賃向上に向けた東京都の取組、資料10、福祉施設から一般就労への移行等に関する成果目標の考え方。

続きまして、追加資料一覧でございます。資料11-1、身体障害者の部位別職業紹介状況、資料11-2、区市町村障害者就労支援センター利用状況内訳、資料11-3、区市町村障害者就労支援センター就職者の雇用状況(雇用時間別)でございます。資料11-4、平成25年度障害福祉サービス等従業者処遇状況等調査結果(厚生労働省)【抜粋】でございます。

あと委員の皆様からいただいた、提出資料を50音順につけてございます。

なお、本協議会は審議、資料、議事録、いずれも原則公開とさせていただいております。本日は一般傍聴者の方もいらっしゃいますので、ご承知おきください。

事務局からは以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

議事に入ります前に、先ほど事務局からご報告がありましたように、岩城委員のご後任として新たに安部井委員にご出席いただいておりますので、一言ご挨拶をいただきたいと思います。

よろしく申し上げます。

○安部井委員 東京都重症心身障害児(者)を守る会の安部井でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○松矢部会長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。よろしくお願いたします。ありがとうございました。

それでは、議事に入ります。本日は、障害者の就労支援策の取組状況についてが議題となっており、その関連資料が提出されております。

まず、事務局から説明をお願いいたします。

○小川課長 まず、資料3-1をごらんください。

都内ハローワークの障害者職業紹介状況でございます。前回の部会におきまして配付したものと同一資料ですので、簡単にご説明をいたします。

上の表のところ、平成25年度の新規求職者数は、総数で1万8,884人、対前年度比で総数が1.1%減となっている一方で、精神障害者につきましては、7.6%増となっております。

その下、就職件数につきましては、平成25年度は、総数で5,916人と、平成21年度以降増加傾向にあり、特に精神障害者が大きな伸びを示しております。

障害別内訳は、身体障害者2,158人、知的障害者1,495人、精神障害者2,150人、発達障害・難治性疾患患者等113人となっております。

右下には、都内民間企業の障害者雇用状況のグラフを載せておりますが、2ページ、資料3-2の表のほうでご説明申し上げます。

資料3-2、上のほうは、都内の民間企業における雇用状況の推移をお示ししていません。障害者雇用数は、着実に増加しており、平成25年度には、14万9,245人となっております。実雇用率も1.72%で、過去最高となっておりますが、平成25年4月から、2.0%になりました法定雇用率には達していません。また資料には記載していませんが、全国の平成25年の実雇用率は1.76%でした。

下の表は、企業規模別の状況でございますが、300人未満の企業では、実雇用率0.96%、達成企業が27.5%。300人から1,000人未満規模では、実雇用率1.57%、達成企業27.9%。1,000人以上の規模では、実雇用率1.96%、達成企業が38.6%となっており、中小企業では、依然として低い水準にあることがうかがえます。

資料4でございます。資料4は、平成20年11月に、東京都や福祉、教育、労働、経済団体等の八つの団体等により取りまとめた、首都TOKYO障害者就労支援行動宣

言でございます。都では、東京都障害者就労支援協議会を構成する各分野の関係機関等が連携して、障害者の雇用、就労の推進に取り組んでおります。

次、資料5は、産業労働局、福祉保健局、教育庁における平成26年度予算の障害者就業・就労支援施策でございます。

【1】産業労働局関係では、新規事業の1、障害者職場定着サポート推進事業や東京しごと財団による、4、東京ジョブコーチ支援事業、5、総合コーディネーター事業のほか、6、東京障害者職業能力開発校における職業訓練や、その次のページ、8、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の推進などに取り組んでおります。

【2】福祉保健局関連では、4、区市町村障害者就労支援事業をはじめとした一般就労に向けたさまざまな取組を実施しております。また、福祉施設に対しても工賃向上に向けた各種施策を実施しておりますが、後の資料で詳しくご説明いたします。

【3】教育庁関連では、1、知的障害者が軽い生徒を対象とした特別支援学校高等部の設置により、企業就労に向けた取組などを進めております。特別支援学校卒業生の状況につきましては、後の資料でご説明申し上げます。

また、3局におきましては、知的障害者、精神障害者のチャレンジ雇用を進めております。

資料6-1以下は、各局の主な事業や取組に対する資料でございます。

資料6-1は、産業労働局の事業のうち、東京しごと財団で実施している事業のパンフレットを添付しております。初めのパンフレットは、障害者や支援機関向けのもので、裏面、就労までの道のりには、就労に向けた流れに沿って障害者就労支援情報コーナー、就活セミナー、企業見学会、交流会など、就職活動の情報収集等の支援、職場体験実習や委託訓練など、企業で働く体験等の支援、企業合同説明会や就職後の東京ジョブコーチ支援について紹介しております。

また、二つ目のパンフレットは、財団の事業を企業向けに紹介したもので、裏面にあります④の障害者雇用実務講座や、表にあります⑨の精神障害者雇用サポート事業は、今年度の新たな取組となっております。

資料6-2は、東京障害者職業能力開発校のパンフレットでございます。東京障害者職業能力開発校では、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害等を対象に職業訓練を実施しております。

2ページ目は、設置されている科目の一覧が記載されております。

資料6-3、前回の部会で、東京ジョブコーチに関するご発言がありましたので、その実績をつけております。ジョブコーチの人数は、平成25年度におきまして64人、支援件数684人と、毎年度人数、支援件数とも増加しております。

その下、支援の内訳といたしまして、障害種別が、平成25年度実績で、知的障害447件、精神障害117件、聴覚障害65件、視覚障害4件、聴覚・視覚以外の身体障害22件、発達障害1件、重複障害28件でございます。

また、支援依頼経路では、企業から245件、地域の就労支援センターから223件と多くなっており、特別支援学校83件、就労移行支援事業所81件などが続いています。

(3)には、支援の開始ステージによる内訳を記載しております。

資料7は、特別支援学校高等部における進路状況等でございます。

1は、進路状況でございますが、平成24年度については、視覚障害の本科では、卒業生28名のうち、進学が12名、専修学校等入学が1名、社会福祉施設入所が12名、就業が2名、在家庭が1名となっております。

視覚障害の専攻科では、卒業生12名のうち、就業4名、在家庭8名とあるほか、他の障害については、ごらんとおりとなっております。

合計では、卒業生1,707名のうち、進学は52名、専修学校等31名、社会福祉施設932名、就業643名、在家庭48名、その他1名となっております。

項目の二つ目の職業別では、平成24年度視覚障害の本科で、事務2名、専攻科であるま・はり師等4名とあるほか、他の障害については、ごらんの数字になってございます。

合計では、あんま・はり師等4名、事務154名、販売106名、農業・漁業2名、技能工等39名、サービス業293名、その他45名となっております。

項目の三つ目は、社会福祉施設利用者の内訳です。裏面4につきましては、企業就労状況の推移で、平成24年度は37.7%の就業率となっております。なお、事前送付させていただいた資料で、ここの合計の数値に誤りがございましたため、修正しております。お詫び申し上げます。

5が、知的障害特別支援学校（高等部）の企業就業率の推移を全国と比較したものでございます。東京都では、おおむね順調に伸びており、平成24年度は、43.1%と、全国の30.2%よりも高い就業率となっております。

6番、7番は、大学、短大、専修学校への進学状況を記載しております。ごらんください。

資料8-1以降は、福祉保健局の取組でございます。資料8-1につきましては、地域の就労支援ネットワークの構築でございます。都内全域を6ブロックに分け、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、区市町村障害者就労支援センター、特別支援学校、地元の商工機関などが連携して、障害者の就労を支援する体制をつくっております。

下の表は、都内6カ所の障害者就業・生活支援センターの25年度の実績を記載しております。登録者総数1,501名、就職者総数197名となっております。

資料8-2は、区市町村障害者就労支援事業の概要で、前回の部会でお配りしたものと同一資料です。区市町村障害者就労支援事業は、障害者の就労面の支援と、生活面の支援を一体的に提供する事業で、区市町村の設置する障害者就労支援センターにおいて

利用登録、就職準備期、就職、離職、職場定着などの各段階ごとに障害者、家族や事業主に対してさまざまな支援を提供しております。

下の表には、設置数・登録者数・就業者数の過去5年間の実績を記載しておりますが、平成25年度実績で、49区市町まで設置が進んでおり、登録者が1万7,566人、就職数は、1,745人で、現行の障害福祉計画で目標としております1,500人を上回る実績となっております。

資料8-3は、就労移行支援事業・就労継続支援事業からの就職状況でございます。現行計画では、福祉施設から一般就労への移行者数を目標としておりますが、ここでは福祉施設のうち、就労系事業所の退所者の状況を記載しております。24年度、25年度の就労移行等実態調査は、現在、国で調査項目等を精査中とのことであり、直近の調査結果が23年度の実績、24年度に調査実施したものとなっております。

事前にお配りした資料では、22年度の実績の資料を添付しておりましたが、23年度のものとは全面的に差しかえをさせていただきました。

回答数511事業所、回答率59.6%で、平成24年10月1日の現員数は、就労移行支援1,449人、就労継続支援A型399人、就労継続支援B型1万429人で、合計1万2,277人となっております。

平成23年4月1日から24年3月31日までの退所者のうち、主たる退所理由が就職の者が、就労移行支援事業所では274人、現員数に対する割合で18.9%、就労継続支援A型では8人、同じく2%。就労継続支援B型では161人、同じく1.5%となっております。

裏面は、就労移行支援事業所のみでございますが、昨年度東京都が実施した就労支援機関実態調査により把握した平成24年度の実績でございます。回答数134事業所、平成25年10月1日の現員数1,648人で、平成24年4月1日から25年3月31日までの就職者数が、533名の現員数に対する割合32.3%となっております。

なお、事前送付いたしました資料では、現員数のところに、平成24年度利用者数を記載しておりましたが、前ページの資料と統一するため、25年10月1日の現員数に修正させていただいております。

続きまして、資料8-4は、同じく平成25年度実施の就労支援機関実態調査から就労移行支援事業の状況にかかる部分を抜粋したものでございます。

運営主体は、社会福祉法人が59.7%、NPOが16.4%、株式会社等が14.9%となっております。

その下、6カ月以上の職場定着の状況に応じて算定される就労移行支援体制加算は、算定している事業所が44%、していない事業所が38.8%でした。

裏面は、定着支援の基本的期間でございますが、6カ月未満が20.9%、6カ月以上1年未満が35.8%となっております。

続きまして、資料9、工賃向上に向けた東京都の取組でございます。平成24年度か

ら26年度を期間とする工賃向上計画により、経営意識の醸成、事業者の経営改善、事業所の関係機関との連携の方向性のもとに、工賃アップセミナー、受注促進・工賃向上設備整備費補助事業、共同受注マッチングモデル事業などに取り組むほか、区市町村包括補助事業により、作業所等経営ネットワーク支援事業、経営コンサルタント派遣等事業などの取組を支援し、福祉施設における工賃向上に向けて取り組んでまいりました。

平成25年度の目標工賃は、1万6,700円で、就労継続支援B型の平均工賃の実績、速報値でございますが、1万4,600円となっております。

続きまして、資料10、福祉就労から一般就労への移行等に関する成果目標の考え方でございます。事前送付資料では、区市町村障害者就労支援事業の名称を略して記載したものがございましたので、それは修正して正しい形にしております。内容につきましては、変更はございません。

第4期障害福祉計画に係る国の基本方針では、現行計画から一部項目を変更し、①福祉施設から一般就労への移行者が、平成24年度の2倍以上、②就労移行支援事業の利用者数が、平成25年度末の6割以上増加、③就労移行支援事業所のうち、就労移行率が3割以上の事業所を全体の5割以上とするの三つを成果目標としております。

右側、都の考え方の案といたしましては、①の福祉施設から一般就労への移行者数については、基準となる平成24年度実績が未調査ではございますが、国の基本指針に即しつつ、今後把握する実績等を踏まえて目標設定をしていきたいと考えております。

②の就労移行支援事業の利用者数に関する目標ですが、東京都では、一般就労への支援については、区市町村障害者就労支援事業を中心に、福祉施設から一般就労への移行促進とともに、特別支援学校の卒業生や離職者等、一般企業への就労を希望する障害者への支援を進めており、現行計画においては、区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者数を都独自の目標として設定し、取り組んでまいりました。

次期計画におきましても、引き続き区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者数を目標として掲げ、現行よりも高い目標値を設定してまいりたいと考えております。

目標値は、現行計画1,500人は既に達成しておりますので、次期計画では、2,000から2,500人の範囲で、今後精査してまいりたいと考えております。

国の基本指針で成果目標としております就労移行支援事業の利用者数につきましては、計画の中でサービス見込量として設定することから、成果目標とはせず、区市町村とも調整を図りながら、必要な量を見込み、実績を把握してまいりたいと考えております。

また、③の就労移行支援事業所の就労移行率に係る目標については、就労移行支援事業所の支援の質の向上を図る観点からも、基本指針に即して、これまでの実績等も踏まえて目標を設定してまいりたいと考えております。

なお、現行計画で目標としてきた、労働施策との連携による福祉施設から一般就労への移行に関する目標につきましては、次期計画からは成果目標ではなく、活動指標として位置づけられましたので、必要な量を見込むこととなったため、関係部署と連携して、

必要な量を見込んでまいります。

続きまして、追加資料、資料11-1以降は、前回この部会で、各委員の皆様からご要求をいただきました資料についてでございます。必ずしも完全なものではございませんが、追加資料としてご用意させていただいたものです。

資料11-1は、身体障害の部位別の職業紹介状況でございます。視覚障害、言語聴力障害、肢体障害、内部障害の分類で出していただいたものです。視覚障害では、求職者数が24年度862人、25年度849人、就職件数が212人。25年度、219人、就職率は、24年度24.6%、25年度25.8%で1.2ポイントの増となっております。

なお、この表は、新規大卒者等の数を含まない数字になっておりますので、資料3-1の身体障害者の求職者数、就職者数とは合計が合わないことを申し添えたいと思っております。

次のページには、発達障害、難病疾患の求職者数、就職者数を掲載しております。これは障害者手帳を所持しておられない方の数でございます。手帳を所持している場合には、手帳の種類に従って身体、知的、精神にそれぞれカウントされていきます。

裏面には、参考資料で、難病患者への就労支援策に係る資料として、ハローワークに配置されております、難病患者就職サポーターについての説明をおつけしております。

続きまして、資料11-2ですが、1の表は、区市町村障害者就労支援センターの登録者、新規就職者の身体障害の内訳と、発達障害、難病患者の状況でございます。登録者数では、視覚障害228人、聴覚障害等420人、肢体不自由1,598人、内部障害298人、発達障害1,596人、難病患者115人となっております。

新規就職者数では、視覚障害16人、聴覚障害等24人、肢体不自由121人、内部障害21人、発達障害395人、難病患者17人となっております。

その下、2の表には、東京都難病相談・支援センターの相談のうち、就労相談の件数の年次推移を記載させていただいております。

資料11-3、区市町村障害者就労支援センター雇用状況、離職状況でございます。障害者の就労の条件、また障害者の離職数と率というお求めでございましたが、事務局で把握しているデータとして、11-3に区市町村障害者就労支援事業実績報告から該当するデータを記載いたしました。そのため、就労支援センターの支援を受けている方の状況ということになります。

事前にご送付した資料に間違いがございましたので、修正させていただいております。まず、1の表、一週あたり雇用30時間以上の知的障害者の人数に誤りがあったため、668名、これは正しい数字に修正し、その知的障害者の合計は817人となっております。それに伴い、知的障害者の構成比を修正させていただいております。

さらに1の表の身体障害、その他は、延べ人数であることを括弧中に追記いたしました。

また、その下、2の表の内訳でございますが、その他のところを内部障害と誤って記載していたため、修正させていただきました。その他が正しいものでございます。数値につきましては、訂正はございません。

資料11-4、平成25年度障害福祉サービス等従業者処遇状況等調査結果でございます。また、障害者施設等の従業者の雇用の状況についてお求めがございましたので、これを添付しました。厚生労働省で報酬改定に向けて実施した、平成25年度障害福祉サービス等従業者処遇状況等調査の結果の抜粋になります。25年度に福祉介護職処遇改善加算を届け出ている施設・事業所の平均給与額が、常勤・非常勤、職種別、サービス種別に掲載してございます。残念ながら、東京都ではなく、全国のデータでございます。

長くなりましたが、資料のご説明は以上です。

なお、論点整理に向けた今後の進め方について、本日最後に改めてお諮りしたい件がございます。よろしく願い申し上げます。

事務局からは以上でございます。

○松矢部会長 はい、ありがとうございます。

ちょうど時間配分はしっかり進んでおりまして、これから安部井委員、それから越智委員、笹川委員、佐田委員、中西委員、橋本委員、矢野委員の7名から資料が提出されていますので、説明をお願いいたします。

前回もお願い申し上げましたが、事前の資料の提出になっておりまして、できるだけポイントを押さえていただいて、各委員5分以内、全体で35分を配分しておりますので、なるべくその後の意見交換を豊富にしたいと思っておりますので、ご協力をお願いいたします。

それでは、安部井委員から、お願いいたします。

○安部井委員 本来であれば前回出すべきところでしたが、今回の意見提出となり申し訳ございません。

東京都の重症心身障害児者の現状と課題として、現状都内に4,500名の重症児者がいると推計されております。今回の東京都の重症児(者)を守る会の会員は現在730余名になりました。そのうちの4割が入所しておりますが、6割の430名ほどが在宅で生活しています。近年出生者数が減少しているにもかかわらず、重症児が増加している傾向にあります。NICUから退院した小さなお子さんたちは、濃厚な医療的ケアを必要としています。その介護をしているお母様たちの疲労は大変激しく、いろんな声が届いております。また、在宅の保護者は大変高齢になっており、介護力の低下が顕著になっております。

また、入所施設の現状と課題としては、現在都内には、10カ所の重症児施設があり、入所定員が1,313名で、いずれも満床の状態です。新たな入所者が入るということは、それは残念ながら死亡されたということです。東京都内には、約700名の待機者

がいるといわれております。前回の資料には、詳しく載っていたと思います。

それから、在宅福祉の現状と課題として、短期入所を利用するために、2カ月前に申し込みをして、施設が利用調整をした上で、都内の13カ所の施設に104床整備されていますが、利用したい日数を利用できないということがない場合もあります。急な用事、不幸などあった場合には、利用できないとお断りされることが、間々見られます。

また、通所に関しては、絶対数が不足しています。今、特別支援学校に在籍している方たちは、卒業後の進路に大きな不安を持っております。

今、お手元に資料がないんですが、第1回専門部会の資料7では、通所定員と登録者数ということで、細かく出ておりました。その定員に満たない数の数字が入っていましたが、例としまして、私、練馬区に住んでおりますので、練馬区の例を出しますが、特別支援学校の卒業生を見越して施設整備を東京都と協力してやっていますが、残念ながら、生活介護に在籍している人が医療的ケアが必要になって、横転で地域施設活用型に移る、または就労移行で通所していた方が、医療的ケアが必要になって重心の施設活用型に移ってこられる。完全在宅の方が発見されて施設活用型を利用するなど、数値の見込めない中、各区市町村は頑張っている施設設置をしていると思います。また、週5日の利用ということではなく、限られた社会資源を有効活用しようということで、親同士泣く泣く週3日でもということで、社会参加ができる場の確保に努めております。

特に医療的ケアがある子供もそうなんですが、肢体不自由がある子供の特別支援学校の児童生徒の放課後活動の場は、非常に不足しております。なかなかできないという現状です。特別支援教育の現状と課題としては、医療的ケアがあるだけでなく、呼吸器系に問題があるような児童生徒さんの場合には、緊急時対応ということでスクールバスの利用が認められていないと考えております。そのため、保護者が送迎、または送迎した上で、また校内待機をしなければならないという現状があります。小さいきょうだいがいる方は、通学をしたいにもかかわらず、家庭の事情で訪問教育を選んでいるという方も中にはいるという現状です。

第4期の障害者福祉計画に盛り込んでいただきたい施策としては、(1)にありますように、入所者の待機を解消していただきたいということです。理由については、親は、親亡き後のことが一番心配です。国の中でも地域移行ということが、推し進められましたが、私たち重症児者は大変危機感を持っております。最後の砦ということで、入所施設は大変大切な社会資源となっています。

(2)の短期入所のベッド数に関しては、なかなか増えない現状、都の担当所管の方々も大変ご努力なさっているんですが、自宅での介護は困難になったというような方たちのためにも、将来福祉計画にぜひ数値的に盛り込んでいただきたい。短期入所は、単なる家族の負担軽減、レスパイトというだけではなくて、短期入所をすることによって、病院でもありますことから、医療管理のもとに子供を一定期間お預けして、そこで医療的にも管理していただき健康保持という目的を持って、短期入所をさせている親も

いますので、短期入所が充実することを願っています。地域のショートステイは、医療的ケアがあると使えないという実情があることもご理解ください。

それから、通所施設の実施箇所数を計画的にふやしていただくことで、本人の社会参加もできる、また家族の介護負担も軽減されるということをご理解していただきたいと思います。

また、訪問看護事業なんですが、東京都は、既に東京都重症心身障害児在宅療育支援事業ということで、さまざまな施策を展開していただいております。それでも、まだまだという部分もありますので、訪問時間・訪問回数、さらに充実していただきたいと思っております。

また昨年度より、都の単独事業として重症心身障害児（者）在宅レスパイト事業が始まりました。親は期待を大きく寄せております。しかし、訪問看護事業者と区市町村が契約するわけですが、なかなか契約が進まないというところは、一極集中してしまう、重症児者の医療に関しての理解がなかなか進まないということもあって、区市町村では、そういう研修の場が欲しいという声が上がっておりますので、どうぞ東京都のほうで、区市町村に支援をお願いしたいということをお願いしております。

また、（５）の医療的ケアが必要な児童生徒のスクールバスで通学できるようにというのは、当会のほうからずっと要望しておりますけれども、スクールバスが利用できることで保護者の送迎、また校内待機の負担が軽減されますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

○松矢部会長 少し時間が超過しました。いろいろな提言ですので、また、委員の方々に見えていますが、ご協力お願いしたいと思っております。

それでは、越智委員、お願いいたします。

○越智委員 東京都聴覚障害者連盟の越智です。

まず、説明の文章の中でワープロのミスが見つかりました。下から５行目のところで、地域とか、これは住むの意味ですので、住むのところ、間違っておりますので、訂正願います。

説明文章と資料が逆さまになっているところがあります。資料の１番目の説明の資料は、最後の一覧表になります。

これについては、前回の会議でも入っている資料ですので、福祉の格差について説明したものです。

簡単に説明しますが、都レベルの手話、要約筆記者の派遣、手話通訳派遣センターとの通訳、この通訳者を使える、そういう状況があると思うんですが、契約の多くは、要綱などがまちまちであり格差が生まれます。

特に、全面委託のところと、単価契約のところでは、依頼の仕方も地域でかなりの違いがあります。また、要綱でも内容がまちまちです。

昔の都の派遣では、どの地域でも公に通訳を依頼できましたが、今では、地域の要綱によってまちまちになっております。

例えば、宗教については、派遣はできないと書いてあるところでは、結婚式が教会ということで手話通訳を派遣しないというケースもあります。

次になります。公務員の状況について調査しました。この資料ですが、恐れながら、平成22年4月1日にまとめられたもので、ちょっと古い資料になっております。

特に問題になったのは、面接試験のときに、試験を受けるときの介助が必要ないという条件が入ったわけです。そこに手話通訳が含まれていました。つまり、応募するとき手話通訳が必要ないという条件で採用しているということです。それは研修などのときに手話通訳が欲しいと要望しても、その条件では採用していないということで、派遣はしてもらえない、そういう問題が出たりしました。7年前の資料ですので、今とは内容が違っているかもしれません。現状がわかれば改正してもらいたいです。

いわゆる職業についての状況が、やはりまだ遅れていますので、各地域の課題も解決が必要と考えております。

真ん中のほうに入っている資料ですが、会議とは直接関係はありませんが、状況が出ている資料ですので、参考のため、お付けしました。これで状況がわかると思いますので、ごらんください。

以上です。ありがとうございました。

○松矢部会長 はい、ありがとうございました。

それでは、笹川委員、お願いいたします。

○笹川委員 まず、前回の委員会のときに、身体障害の中でも、さらに細かく就労状況の資料を出してほしいと申し上げました。大変ご苦勞はあったかと思えますけれども、資料を出していただいて、ありがとうございました。

ごらんいただければ、視覚障害者は条件的に悪いということは、おわかりかと思えます。一般就労で特に問題になるのは、単独で通勤できるかどうか。面接のときに必ずこれがあります。職業的な能力が相当あっても、単独歩行が必ずできるとは限りません。訓練して解決できるものではありません。

その対策として提案します。せつかくある、同行援護、あるいは地域生活支援事業、こういったものを通勤に適用してもらえれば、もっともっと職域が広がり、就労率も高くなるということが期待できます。

それから、第2点は、障害者に対する職場でのアシスタント制度を適用していただければ、視力の部分はかなりカバーしてもらえる。ところが、企業側は一部負担があるのでなかなか利用しないということで、行政から指導していただいて、一般企業でもアシスタント制度を使って、視覚障害者の雇用を促進してもらえればありがたいと思います。

それから、職場定着の問題ですけれども、我々は相手の顔が見えませんが、なかなか話をするタイミングが難しい、そういうところが理解されないんです。職場でのコミ

コミュニケーションがうまくいなくて、何となく職場で孤立してしまって、やめてしまう。ですから、研修等を通じて、職場でのコミュニケーションを徹底してもらえればありがたいです。

最後に、在宅就労ということが、しきりに言われております。この辺は一般企業は理解してもらえず、なかなか在宅就労ができないんですけれども、能力のある人の場合は、在宅でも仕事ができますので、在宅での就労を図っていただきたいと思います。

今、東京都に職員が十数万おられますが、視覚障害者の地方公務員は、わずか53人です。みんな、なぜ積極的に公務員試験に挑戦しないかという、職場でのサポートの問題があります。地方公務員の場合は、アシスタント制度が適用されませんから、なかなか就労できない、勇気がない、そういうことで非常に就労率が低くなっております。この辺の改善等をお願いします。

それから、自営業もご承知のとおり、視覚障害者の天職とも言われている、はり、きゅう、マッサージの問題ですけれども、最近では苦勞して国家試験をパスして免許を取っても、なかなか就労につながらないということで、敬遠する若者が出てきております。その理由の一つは、健常者のはり、きゅう、マッサージ師が非常にふえているということです。今月5日にも厚労省で審議会がありまして、ある地域から、あんま、マッサージ、指圧師の養成学校をつくりたいという申請が出まして、これは委員の皆さんのご理解で撤回されましたけれども、現状、あんま、マッサージ、指圧師の比率は、既に健常者が77%入っております。はり、きゅうに至っては80%台です。したがって、規制がどうしても必要じゃないか。特に、東京の場合は、はり、きゅう専門学校がやたらにあります。この点を今後配慮してもらわなければならないと思います。

それから、第3点は、無資格者が非常に多いということです。皆さんも目につかれると思いますが、整体やタイ式マッサージはほとんどが無資格で、実際はマッサージをやっているというのが現状です。こういった取り締まりができない限りは、視覚障害者が苦勞して免許を取ってもなかなか自立につながらないということがございます。この辺を東京都として真剣に取り上げて、いかにして類似行為者を一掃するか、これが一番大きな課題だと思います。

自立しようと思って皆努力してはいますが、なかなか自立できないというのが現状ですから、今回のこの計画の中で、こういった点をしっかり整備していただきたいと思います。以上でございます。

○松矢部会長 はい、ありがとうございました。

佐田委員、よろしくをお願いします。

○佐田委員 障都連の佐田です。幾つかお願いしたいことがあります。

前回、就労改正について意見を出したんですが、事務局に、都の雇用率の問題と、肢体障害者以外の雇用率をどう考えているのか、ぜひお聞かせ願いたいなと思います。

それとあわせて、二つほど、障都連としてお願いしたいと思います。

一つは、就労については、数値的にも相当実績が上がってきていると私は思いますが、就労の中身を把握しながら、そこからさらに就労条件を含めてどう向上させていくか、これが課題ではないかと思っています。事務局に資料とともにお願いしているんですが、まだ詳しい状況が調査されていないので、ぜひ課題として、今後、より豊かに働ける流れをつくっていきたいと私は思っておりますので、ぜひそういったところも、今後の課題としていただければと思っております。

あと、これから本当に重要な問題になってくるんだろうと思っているんですが、私のところにも、いじめとかパワハラを受けたという相談が何件か寄せられています。働きづらい中で、やめざるを得ないとか、精神がむしばまれるとか、そういったことも聞かれていますので、こういった点にも今後もう少し目を向けていく必要があるのではないかと思います。第三者機関的な相談窓口の設置を検討していただけるといいなと思っています。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、次に、中西委員、お願いいたします。

○中西委員 意見として、まず第一に、雇用促進法を改正する障害差別禁止と合理的配慮についての権利条約の完全実施に先立って、雇用促進法が変わってきたわけですがけれども、この実施を障害による差別と合理的配慮の徹底を東京都でもやっていただきたいということが第一です。

第二に、ジョブコーチの配置も問題ですがけれども、ジョブコーチの状況を聞いてみると、1年目はフォローできるんです。ただ、3年後、その人が就労継続しているかとかいうデータを持っていない。4年、5年となると、70、80%は雇用関係を切られているんですけれども、その状態把握ができていないんです。

正規なら、3年後、5年後についても年に2回ぐらい企業訪問をして、企業の中で問題が起こっていないかフォローしながら、継続的な就労生活の支援をするわけですがけれども、こういう体制がなぜとれないかというところ、ジョブコーチの人数が少なすぎて、3年間、5年間というフォローをやっていくだけの人材確保が難しいんです。1年目の就労率だけカウントしていくという今の方式では、今後の障害者の長期にわたる自立支援はできないと思います。この問題については、長期的な視点での支援が必要だと思います。

実際、10年働いていた知的障害者が企業から解雇を言い渡されました。その内容は、彼が精神的な問題を抱えて、就労現場に通う途中でおばあさんを倒しちゃったと。彼がその職員であったことが地域に知られていたのも、会社に通報されて、会社から呼び出しがきたので一緒について行って、今後我々が通勤をずっと支援しますよということ、通勤支援中の事故が起こらないような体制をとったわけですがけれども、なかなか地域でそういう長期的な視点に立って就労を継続させてあげるようなことは今ではできない

状況なので、ジョブコーチが自由に長期的な支援体制をとれるようにしていただきたいと思ひます。

それから、公的機関の優先発注の問題、これは市町村でも盛んにやられるようにはなつてきているんですけども、まだ数は少なくて、もっと進められる余裕が東京都にはあるのではないかと思ひます。一般就労の障害者雇用率は大分上がつてきましたけれども、仕事の悩みについては障害者に対して十分なキャリアアップ体制がとれていない状況なんで、そこを今後改善していく必要があるだろうと思ひます。

○松矢部会長 はい、ありがとうございます。

それでは、橋本委員、よろしくお願ひします。

○橋本委員 特別支援学校の後輩たちや施設の仲間たちが一般就労をするという目標を持って、実習体験を重ねています。ジョブコーチも当事者と僕らの間に入ってくれたり、自分たちの気持ちをわかってくれている職場もようやくあると聞いていますが、まだまだ職場に障害者がいるというだけで白い目で見られたり、いじめの対象になってしまつているという話をよく聞きます。

一生懸命に仕事をしたくても、職場の人たちの輪の中に入ろうと思つていても、だめなことも聞いています。同じ人間として、社会人として見てほしいと思つています。健常者も障害者も同じように仕事ができるような時代に早くなつてほしいと思ひます。

やっぱり、こういう話題をまだしなければいけない。私たちの仲間からも、せっかく就職しても何かの問題があつて、一番先に首を切られるのは私たち知的障害者であるということも聞いています。ちょっとでもぐあいが悪くなれば、もう出て行つてくれというように肩たたきをされているという実情も、仲間から聞いたこともあります。

東京都からもお願ひをして、就職したら定年まで働けるような環境も、企業に働きかけていただきたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○松矢部会長 ありがとうございます。

それでは、矢野委員、お願ひいたします。

○矢野委員 知的障害者育成会の矢野でございます。資料にもございましたけれども、卒業後に企業で働く人がふえてまいりました。身近なところでも福祉就労から企業に就職をしたり、また、企業で1回離職をしても、また別の形、別の企業に就労している人が身近に多くなつてまいりました。本当に世の中が変わつてきたなど、この数字が高くなることを期待しております。

本人たちも給料をもらつて、それで好きなアーティストのCDを買つたり、スポーツ観戦に出かけたりと、本当に生きがいにつながつて、いきいきと暮らしている人が多くなつてまいりました。これからも、もっと拡大していただきたいなという希望を持って、意見を述べさせていただきたいと思ひます。

今日は、東京都における知的障害者雇用をぜひ、もっともっと進めていただきたい。これを第一に申し上げたいと思つております。

チャレンジ雇用から最長3年までの非常勤雇用と進んでまいりました。これだけの仕事をされている都庁でございますので、都庁そして教育委員会も含めて、もっと進めたいと思っております。身近なところで就職をすることで、障害者理解も進んでまいりますので、ぜひ、お願いしたいと思っております。

それから、就労する人がたくさんふえてまいりましたので、定着支援にかかわる場面も人数的にも多くなってまいります。東京ジョブコーチの増員とか、区市町村の障害者就労生活支援センターの職員増員が可能になるような施策をお願いしたいと思っております。

先ほど橋本委員からもありましたけれども、職場でのいじめなどを、たびたび聞くことがございます。給与も上がっていかないということもあります。権利擁護も含めて、そここのところもお願いしたいと思っております。

3番で余暇支援・生涯学習と書きました。働くだけが人生ではございませんので、そのお金を使って余暇を利用するためにも、青年学級を充実させることもお願いしたいと思っております。知的に重い方の場合は、一人で出かけることがなかなかできませんので、社会参加のためにも、移動支援を区市町村できちんとできるように、東京都として何かできることを考えていただきたいと思いますと思っております。

企業就労について、このように1回の会議を使っていただけるということは大変ありがたいんですが、一方で、どう考えても就労にはつながらないだろうという障害のある方がいらっしゃいます。そういう方のことがおざなりになるのではないかなど心配しております。就労だけが人生ではない。生活介護とか、福祉就労の利用者も大事にしていきたい。そちらの施策も忘れないでいただきたいと思っております。

それから、障害者差別禁止条例はどこかで言うておきたいと思っております、書かせていただきました。障害者差別禁止条例を東京都でもぜひ策定していただきたいと思っております。

以上です。

○松矢部会長 ありがとうございます。

これから意見交換を求めます。どうぞご発言・ご意見等お願いします。また、事務局の資料質問も結構です。

○加藤委員 加藤です。きょうの資料の質問ですが、資料3-1の一番上に載っている新規求職者数が、24年まではずっと毎年増できているんですが、25年度に至って、精神障害者を除いてマイナスになっていますね。これの主な要因というのは、担当としてはどのようにお考えでございましょうか。また、どういうことが言われているのでしょうか。

○松矢部会長 事務局、これは簡単なことですから、お願いします。

○中條課長 産業労働局就業推進課の中條でございます。東京労働局からのデータでございますけれども、私のほうで答えをさせていただきたいと思っております。

新規求職者の数でございますけれども、障害者の方についても減ってきているんですけれども、景気回復に伴いまして、一般のハローワーク利用者の方についても、ご報告の新規の求職者数というのが減ってきております。それと同様の傾向が、障害者の方についても出ているのではないかと考えております。

- 松矢部会長 よろしいですか。全体的な雇用情勢とか、あるいは労働者数の減少とかいろいろあると思うんですね、要因としては。
- 笹川委員 資料7-2、障害別に就業の状況が出ております。病弱のところ、あんま・はりが合計で4となっているんですけれども、実際に病弱の方ではりの仕事をしている方がいらっしゃるのでしょうか。
- 松矢部会長 これは視覚の4でないでしょうか。こちらの紙資料ですと、視覚障害の専攻科が、あんま・はりで24年の4です。
- 笹川委員 視覚は問題ないんです。
- 松矢部会長 病弱の4は入っておりません。
- 小川課長 点訳の欄を間違えたのかもしれませんが。申しわけございません。病弱の欄につきましてはゼロでございます。
- 松矢部会長 点訳の間違いということでございます。
- 笹川委員 はい、わかりました。
- 坂本委員 東京都難病団体連絡協議会の坂本です。

まず、最初に追加資料の作成に、努力していただいてありがとうございます。これにかかわって質問させていただきたいと思います。

11-1、新規求職者が、平成25年度は難病患者の場合は、206人となっていて、就職件数が43人となっています。それが、11-2の区市町村の就労支援センターの利用状況で見ますと、難病患者の登録者数が115人で、新規就職者数が17人となっています。先ほどの数字との関係で見た場合、これは内訳でしょうか。区市町村のセンターの人数は、全体の件数のなかに含まれているのでしょうか。

- 梶野課長 就労支援担当課長の梶野でございます。ハローワークを通して求職された方と、区市町村障害者就労支援センターを利用して就職された方の一部は重複しておりますが、重なっていない場合もあるので、内数ということではございません。
- 坂本委員 はい、わかりました。ありがとうございます。続けて、何点か意見を申し上げたいと思います。

難病患者の場合は、雇用開発助成金がどのようになっているかという問題があります。また、資料11-1の裏面に出ていますが、ハローワークの就職サポーターが、新しい施策として展開されています。

こちらの関係で、きょう（難病相談・支援センターの）担当者に聞きましたところ、去年の9月から3月までの7カ月分の実績で、延べ相談人数が27人で、そのうち就労に結びついたのが7人というのが、私どもの把握している数字になっています。いずれ

にしても、有効的な形で就労に結びついています。資料11-2の下のところに、難病相談・支援センターの就労相談の年次推移が書いてあり、175人という数字になっています。これまでは、相談してもなかなか就労に結びつかないというのが、非常に大きな悩みだったんですが、これが（就職サポーターの取り組みを通じて）現実的に、就労に結びつくようになってきていることです。

ただ、問題は、8月始めの申し込み者が、3カ月先の11月の相談という形になっており、月1回の相談回数では足りないという状況になっています。これからの相談回数を隔月なり毎週に増やすことが、必要になっているのではないかと思います。

あと2点あります。平成25年度東京都福祉保健基礎調査の検討会で調査結果の分析がなされています。こちらの数字は、10月下旬から11月上旬に結果が出てくるとの話で、次回のこの会議で提示をされるのではないかと期待しています。とりわけ、就労の関係では、「仕事をしていて困ることは」という設問がありまして、「定期的な通院や健康管理の両立が29.1%」という数字になっています。難病患者が働いていくうえで困難になっているのは、「定期的な通院を保障してくれるかどうか」ということが、今後の課題になってくるのではないかと思います。

最後に苦言ですが、資料6-1に、公益財団法人の東京職業能力開発校の入校案内があります。身体、知的、精神という3障害ではいろいろ科目が設定をされていますが、難病患者については、応募対象者の下に「肝臓病、膠原病等の難病や高次機能障害など」ということで、ここに小さな字で書いてあるだけです。これでは、余りにもひどいと思います。難病患者は病気を抱えていますので、確かにこれだけきつい科目には耐えられないという問題はありますが、難病患者に合った職業訓練のあり方についてきちんと検討した上で対策を立てて欲しいという、要望を申し上げておきたいと思います。

○松矢部会長 はい、ありがとうございました。

○佐田委員 前回にお出しした資料に基づいての質問ですが、都も肢体障害者だけではなくて知的障害者も、雇用はぜひやってほしいという声が結構あると思うんです。現状そのあたりが進まないのは、どのあたりに課題があるのか、お聞かせ願えればと思っています。

○松矢部会長 佐田委員としては、知的・精神の雇用がもっと進むべきではないかと。

○中西委員 差別解消法の問題なんですけど、この就労関係もそうですし、住宅関係でも我々、区市町村で差別禁止条例つくって、実際に苦情が挙がってくるんですけど、その中に障害を理由にする差別として、住宅会社がチェーン店だと、電話で話すと障害の方はうちでは対応できませんと、窓口でも障害を理由に住宅を貸すことを拒否してくるわけです。市の行政とも話してもらったわけですけども、これは本社方針だとか、上部の決定なんでと返ってきたので、東京都の差別禁止条例きちんと引いて、障害を理由による住宅を貸すことを拒否することは条例で禁止されていますよということを、市町村レベルできちんと入れるようなシステムにしていかないと。我々が就労したい

けれども住宅借りられないというようなことが、精神、知的の人に特に露骨に行われるんです。こういう対策をやるためには、新しい禁止条例を東京都がつくらなきゃだめだろうと思います。市単位ではもう対応不可能という、現状報告です。

- 松矢部会長 雇用就労も差別の問題があるので、禁止条例はそれ全体のことで、そういうこととしてお伺いしておきます。

精神あるいは知的の方が、全体の数が物すごい多いので、これはどんどん進めるべきではないかというご指摘と思います。

- 柴田委員 発達障害について、だんだんと就労関係の支援数が伸びているんですけれども。先ほどの数字で資料の11-2を見ますと、区市町村の障害者就労支援センターの利用者のところで、難病と発達障害の方は10倍以上の開きがあるんです。一方、東京都のハローワーク関係は、大体難病の方と発達障害の方の数が大体半々で並んでいるんですね。

それから、資料の3-1のところは、その他というふうになっていて、特に発達障害と難病で一緒に入っているんですが、恐らくこれはハローワークですから、発達障害と難病の方はおよそ半々なんだろうと思うんですけれども、区市町村の就労支援センターの利用状況で、発達障害の方が多い理由はどういうことなのか、もし、わかりましたら教えていただきたいということが一つです。

それから、発達障害の方の就労については、大きく二つの問題があって、一つは現に働いている人が、職場の中でいじめとかパワハラを受けて、そして離職とか、あるいはうつ病になるとかというような問題が多いんですね。こういう例への支援が必要であるということ。もう一つは、引きこもりの方が非常に多い。全員が発達障害というわけではありませんが、かなりの発達障害の方から含まれている。そういう人たちの就労支援が非常に重要ではないかと思うんです。そういう意見を採り上げていただきたいと思います。

それから、東京都における採用ですね。障害者採用の中で、知的あるいは発達、精神。発達はよくわかりませんが、知的と精神が低いことは非常に明白ですので、そこはどうかになっているのか、私も聞いてみたいということと、最後に、職場における差別等がありますので、差別禁止条例について、これはこの推進会議でぜひとも検討、後のほうになるとは思います。大きく取り上げていただきたいと思います。

- 小川委員 全体的なことでは、精神障害と発達障害の方の支援をどういうふうにするかというのは、精神雇用義務化に向けて、これから3年間の重要な課題であると思います。

それから、差別解消法で合理的配慮というのが職場で求められていきますけれども、そういうところの対応をどうしていくかというのが、多分、これから3年間の就労に関する重要な課題だと思っています。

発達障害、精神障害の方たちの就労については、企業での雇用が今後ますます活性化していくと思いますので、今、そのアセスメントがなく、ご本人が希望して比較的ぼん

と雇用ステージに乗っていく方たちが多くて、職場で混乱が起き、定着支援のニーズが高まっている傾向がありますけれども、ますます定着支援が重要になってくるかと思えます。

ただ、これは定着支援だけを充実するのではなくて、丁寧な送り出しをどういうふうにしていくかというところに、東京都はもう少し重点を置く必要があるのではないかなと考えています。

そこで、成果目標と活動指標の考え方ですけれども、成果目標については、直接ダイレクトに雇用ステージに入っていくって、後から問題が起きるのではなくて、その手前でご本人が要支援の適性とか専門家によるアセスメントとかを十分に行える場所として、就労移行支援の充実強化が必要かと思えます。

これについては、国の今回の成果目標で就労移行支援事業の利用者数というのが入っております。福祉施設から一般就労への移行者数だけではなくて、就労移行支援の利用者数も定点観測でしていく必要があるのではないかなと思えます。ただ、これを成果目標で続けていくのか、活動指標のところで見えていくのかは、行政のお考えがあるかと思えますので、それはきちんとそこはモニターをしていく必要があると思えます。

それから、定着のところでも区市町村の就労支援事業ですけども、就職者だけではなくて、ぜひ、登録者のところでも今回の例題にも入っていますけれども、そこも3年間のところできちんと見ていって、モニターをしていく必要があると思えます。

それから、就労移行支援事業の質の向上については、これは国の指標を参考にしてつくっていくということですけども、これについてもきちんとした要求水準を設定してほしいと思えます。

活動指標について一つ伺いたいのが、活動指標をどういうふうに設定するかということについては、この推進協議会の議論の対象ではないのでしょうか。例えば、前回の計画ですと、労働施策との連携とかでジョブコーチの活用についての数値目標がいろいろ出ていますけれども、国でも活動指標については、今回、幾つかの項目が都道府県の項目として出ていますけれども、そこについて一定の案が出て、それについて議論するというのを、この推進協議会の議論の対象であるのかないのかについて伺いたいと思えます。

それに関連して、せっかく東京都は東京ジョブコーチという制度をお持ちですので、東京っていうと国の施策と東京都の施策と市区町村の施策があるので、何がどれくらい動いているのかということが、非常に見にくいんですね。ですから、国の案では労働施策との連携というところで、国のジョブコーチ制度をどれくらい使っているのかという数値目標を出していますけれども、東京はそこに東京ジョブコーチの制度の目標も入れたらいいのではないかなと思っています。

最後に、先ほどから東京都の障害者雇用の話が出ておりますけれども、それはもちろんそうなんですけど、その中でも東京都の教育委員会の雇用の低さについては、もう少し

頑張らないと、全国でも首都東京の教育委員会がここまで低いというのは目立ってしまいますので、特に教育委員会で頑張る必要があるのではないかと考えております。

以上です。

○松矢部会長 はい、ありがとうございます。ほかにどうでしょうか。

○越智委員 越智です。二つほど東京都のほうにお伺いしたいです。先ほどから障害者雇用の問題が盛んに出っていますが、雇用後の支援保障はどのような状況なんでしょうか。お伺いしたいと思います。

聴覚障害者福祉の状況調査、区市だけで東京都は入っておりません。東京都ではどうなんでしょうか。要援護は雇用条件に入っているかどうか。また、雇用後も情報保障とか、障害者にどのような支援が行われているかをお伺いしたいと思います。また、その状況があるならば、それをもとに区市に対して指導をしてほしいと思います。

二つ目はジョブコーチのことですけれども、職場定着に有効だと私も考えております。ただ、ジョブコーチの数が足りない。表を見ますと、一人のジョブコーチが1年間に10人ぐらい担当している。聴覚障害者の場合は1年間で一人15人は対応しています。そのため非常に負担が重いのです。ジョブコーチをふやす工夫を努力しなければならないと思いますが、なかなか成果がでない。そのことについて、今後の方向性についてお伺いします。

以上です。

○松矢部会長 事務局にお伺いしたいということなんですが、後で少し時間をとりますので、今の段階で委員から指摘できることがありましたら、お伺いします。

他にどうでしょうか。

○小澤委員 自立支援法以降、きょうの議論の一番大きなポイントは、一般就労へのいかに強化するかということだと思っておりますね。もう1点は、工賃の問題ですね。

そう考えると、自立支援法以降、目玉商品として開発されたのは、就労移行支援事業だと思っております。それ以前はないので。したがって、これは大分時間がたちましたね。

きょう資料を見て、これをどう評価するかという話にも関係するんですけど、資料の8-3の裏面、就労移行支援事業がその後どうなったかということです。

見ていくと、これは967分の533が目的に沿ったと。そうすると、残りをどう評価するかと。要するに、おおむね50%強程度は目標達成なんですけど、これ大分時間がたってますよね。いろいろ課題があるということは重々わかったんですけど。問題は、この時期に及んでも58.3%、一般就労という問題、就労移行という趣旨からいうと、どういう評価をするかが問われてきているのではないかとというのが一つです。

二つ目は、例えばさっきの工賃の話で言いますと、これは、きょうデータがないので率直に言えないんですけど。就労A型というのは普通に考えると、月とかレベルの月給に換算し直すと最賃を相当割り込んでいるであろうというのは、もうわかっているんです。こういった問題はどうか考えるかです。それは数値の前に、そもそもその数値をカウ

ントする中身が、本来の趣旨とは相当に異なっているという大問題が、ここにはたくさん潜んでいるんじゃないかと思われるんですね。

なので、そういったことを吟味して初めて計画の質を高めると。過去の計画、僕もずっと思っているんですけど、そのあたりに突っ込んだ議論が余りなされてこなかったというので、今回はぜひ、突っ込んで。名称自体は就労移行とかAとかBとか名乗っていますが、実態はものすごく質のいいところからものすごく悪いところまで、そこをどうするかという問題です。そこに踏み込んでもらいたいと思った次第です。

以上です。

○松矢部会長 はい、とても重要な指摘だったと思います。ほかにどうでしょうか。

○斉藤委員 都精連の斉藤です。まず、精神障害者が就労をするに当たって、まず、どの壁に当たるかということ、企業にオープンで入るか、クローズで入るかということになります。クローズで入れれば給料がいいわけですが、ただ、オープンで入れれば、ある程度障害があることがわかって雇用してもらえるので、ある程度、仕事も緩和されるわけなんですけど、その分、お給料が安いわけですが。それでみんな悩むわけなんですけれども。

私も以前、都庁の道を挟んで、道路を挟んでまん前のホテルで働いていたことがあるんですけど、自分の場合はクローズで働いていたんです。それですごい苦しい思いをしました。1日の作業の量が何部屋と決まっています、それをこなさないといけないというノルマがありまして、ノルマ達成で毎日毎日苦しんでいる戦いの毎日でした。薬飲むときも隠れて飲んでいなければならなくて、薬を飲むのも大変でした。クローズで仕事をするのは本当に苦しいんだということを、自分の身で感じました。

所長と副所長に、斉藤さんの仕事はきれいだと褒められたんですけども、数は上がらなかったんです。それで自分の主治医の先生に相談して、先生、私、仕事の数が上がらなくて悩んでいるんですと言ったら、先生に薬を飲んでいるからしょうがないんだよと言われて、すごいショックだったんです。薬を飲んでいるのはハンデなのだということが、まずわかったんです。

精神障害者は、薬を飲んでいること、それ自体がハンデなんです。精神障害者の場合は薬を飲んでいない人もたまにいますが、薬を飲んでいる人がほとんどなんです。それで、仕事をするに当たって薬を飲んでいること自体をハンデなんだということを、まず皆さんに理解してもらいたいというお願いがあります。

それで、私の友達は就職したんですけど、よくわからないことが仕事の面であって、たくさん質問を先輩にぶついたら、ドカンと雷を落とされて怒鳴られてしまって、すごく落ち込んでしまったと言うんです。それで私に相談に着たんですけども、そういうことがあるんなら、話を聞くだけでも聞くから電話してちょうだいと言ったんですけども。結構、オープンにしても問題があるし、クローズにしても問題があるし、精神障害者は働いていくのにすごい大変な面はあります。

自分のまず言いたいことは、精神障害者は薬を飲んでいます。それはハンデの大きな

壁となっています。

以上です。

○松矢部会長 はい、ありがとうございます。オープンかクローズか、難しい難しい問題です。また、当事者、障害者の団体の方々の意見をまとめていくというのも大切なんだろうと思います。ありがとうございます。

ほかにどうでしょうか。

○柴田委員 質問に答えていただけるのでしょうか。

いや、先ほどの区市町村のセンターのデータと、このハローワークのデータが余りにも数字に違いがあるものですから、これは一体どういうことなのか、わかれば教えていただきたいと思うんです。

○松矢部会長 わかりますか。

○梶野課長 ハローワークのデータは、身体・知的・精神の手帳をお持ちの方を除外した数字ということで出されていて、区市町村センターのほうは、手帳をお持ちの方、お持ちでない方両方とも含まれた数字になっているということで、統計のとり方の問題で差が出てきております。

○柴田委員 ありがとうございます。改めて、ハローワークの統計の問題なんですけども、特に精神障害の数と発達障害、難病というふうにくくられている数があって、発達障害の方は両方にまたがっているということで、理解してよろしいわけですね。もし、そうならば、精神障害に含まれている中の発達障害の方と精神障害の方の切り分けというのは可能なのでしょうか。実態が把握できないので、どうやれば発達障害の方の就労の数というのはわかるのでしょうか。区市町村ではわかっているわけですね。ハローワークではわからないんですか。

○中條課長 区市町村のほうでは、手帳あり、なしという形で、両方含まれた数字になってまいります。

○柴田委員 ハローワークでは分離はできないんですか。

○中條課長 産業労働局の就労推進課中條でございます。ハローワークの数字といたしましては、発達障害の方で精神の手帳をお持ちの方は、精神障害者のほうでカウントをされているということでございますので、両方でカウントをされているということではなくて、手帳をお持ちの方は、そちらの手帳でカウントをされているという形になっております。

精神障害の手帳をお持ちの中で、発達障害の方が分けて数が出せるかというところですが、その点については出せないということでございます。

○柴田委員 ありがとうございます。

○松矢部会長 現在のところの統計ではそうなのでしょうね。恐らく、精神障害者の中に発達障害者を含む法令になりましたので、基本的にはその辺のところをどうするか。将来の雇用、発達障害という障害をお持ちの方から考えると、中身はどうなのか気になる

ところだと思えます。

○柴田委員 精神障害の手帳の中で分けられていますので、やればできるんじゃないかと推測はするんですけどね。

○松矢部会長 他にはいかがでしょうか。越智委員の質問へのお答えはどうか。

○佐田委員 いろいろ考えていくときに、なるべくきちんと把握をして、その問題をもう少し出していただいたほうがいいと思います。先ほど、就労の関係で、都の就労率が落ちてきているし、なおかつ肢体障害以外の方の雇用がなかなか進まないというのは、どのあたりに課題があるのか、現時点での考え方で結構ですので、出してみただけるといいかなと思います。

○松矢部会長 いかがでしょうか。ちょっと難しい問題ですので、宿題にいたしますか。

○高原部長 佐田委員のご質問の、知的、精神の方の就労が進まない課題について。先ほども示した資料の中でも、数で言えば大きな伸びではございませんが、着実に障害者の方の就労そのものは進んではいます。それが必ずしも高いわけではないということも承知しておりますけども、それは知的、精神だけに限らず、障害者全体の雇用促進そのものの問題だと思えます。

それを進める、進まない状況を打破するというのは、一つには就業の促進、二つには定着の促進、三つには都民の方の理解促進をどうやって進めていくかが、まさしく就労支援のポイントだと思っておりますが、どれかが足りない、足りるということであれば、それらを総合的に進めていくことに、その課題があるのかなと思っております。

○松矢部会長 そういうことで、たくさんのご意見が出て、こういう統計データの質的なところをどう見るかということに、相当意見が入ったと思いますが、これから都議会が始まって、次、11月に飛んでいくわけです。取りまとめ、責任のある者としては、余り近いとあれなんですけど、なるべくどういうふうに解釈するかとか、どういう課題があるかというのを、今、ご意見いただきましたけれども、意見として、提言として、各委員気づいたところを出していただくということがとても大切だと思いますので、そういったことを事務局のほうも図らせていただいて、こちらとしては取りまとめをしっかりとやりながら、次の11月からの継続審議に備えていきたいと思えます。そんなことを一つ念頭に置いていただいて、次の進め方ということで、事務局から出していただければと思えます。

それでは、事務局に、今後のことということでお返ししますので、よろしく願います。

○小川課長 それでは、今後の進め方について、ご説明を申し上げたいと思えます。7月の総会で専門部会を設置させていただきました。本日まではほぼ月1回のペースという形で意見交換をさせていただきました。第1回におきましては、サービス提供体制の整備。第2回におきましては、地域生活移行、障害児支援、就労支援。第3回におきましては就労支援と。駆け足ではございましたが、障害福祉計画の成果目標に掲げるべき項目等

について、一通り取り上げてご意見をいただいております。ここで一旦、議論を整理していきたいと考えております。

また、今後は障害者総合支援法に基づく障害福祉計画だけでなく障害基本法に基づく障害者計画について、福祉以外の分野に関するご意見を承ってまいります。

そこで、これまでの議論と今後の論点を整理する作業を部会長さんにご相談させていただきながら、次回の専門部会ではたたき台の案をお示ししたいと考えております。

また、現在、区市町村でも並行して計画の策定作業を進めておりました、年内には厚生労働省に障害福祉計画に関する目標等の中間報告を取りまとめて提出していく予定でございます。そのために、計画の内容について、区市町村と調整を進める必要がございますので、第1回専門部会以降、本日までの目標に関する審議経過を区市町村に報告し、それをもとに調整を進めてまいりたいと思っておりますので、ご了解いただきたいと思っております。

事務局からは以上です。

○松矢部会長 ただいま、事務局から今後の進め方について説明がありました。

私としても、先ほど申しました、今ちょうど9月中旬ですけども、9月いっぱい、3回やってきました中で意見をいただきましたけれども、委員の皆様からもう一度提言をしていただいて、私としてはそれをもとにしながら、今までの審議とそういうものをあわせて詰めたいと、そんなふうにして皆様のご意見を踏まえて事務局と作業を進めていきたいなと思っております。いかがでしょうか。

○柴田委員 今回、国が示した中で、地域生活支援拠点事業が非常に大きな課題だと思うんです。今、都内の各市区町村も同時に検討しているんですが、区市町村によっては、これに積極的に取り組もうとしているところもあるし、逆に、これはまだ情報が足りないんで、ほとんど議案には記載していないというところもあるんです。ここは早く東京都から情報を伝えていただきたいと思っております。

○中西委員 今回の議事の中で含まれなかった問題として、パラリンピックに対する対応とか、我々障害者計画が入っていないような問題についての障害、資格関係の問題を、ペーパーで提出させてもらうということによろしいですか。それで、事務局と調整していただくということをお願いいたします。

○松矢部会長 ほかにどうでしょうか。

それでは、ここで議長提案でありますけれども、今まで意見提出をしていただいて、かなり意見交換をたくさんできるようなご協力をいただきました。しかし、まだまだこの審議に基づいて、もう少し問題発見等もあるかもしれませんので、今月いっぱいまで、今まで1回から進めてきた議論について、各委員が提言を出していただくのとまとめがしやすいと感じますので、そういう方向で進めさせていただきたいと思っております。

それでは、事務局へもう一度お渡しして、きょうの会議を終えたいと思っております。

○小川課長 ありがとうございます。次回、専門部会の開催日程でございますが、当初のスケジュール案では11月6日木曜日を予定させていただいております。ただし、国

からの情報が十分でない事項や中間報告の日程、内容等も示されていないこともありま
すので、作業の進捗状況等によっては変更させていただく可能性もございます。あらか
じめご了承いただきたいと思います。その場合につきましては、できるだけ早く調整し
て、委員の皆様にお知らせしてまいりたいと思っております。

また、参考資料につきましては、これまで同様そのまま机上に残していただければ、
次回も用意させていただきます。

以上でございます。

本日は大変遅い時間までありがとうございました。

(午後 8 時 5 1 分 閉会)