

第九期東京都障害者施策推進協議会 第3回専門部会

令和2年10月13日（火曜日）

東京都福祉保健局障害者施策推進部計画課

第九期東京都障害者施策推進協議会第3回専門部会
会議次第

令和2年10月13日（火曜日）

1 開会

2 議事

- (1) 障害者の就労支援について
- (2) 共生社会実現に向けた取組について

3 閉会

【配布資料】

- 資料1 東京都障害者施策推進協議会専門部会委員名簿
- 資料2 東京都障害者施策推進協議会書記名簿
- 資料3 第九期東京都障害者施策推進協議会の開催日程
- 資料4-1 東京都の障害者雇用をめぐる状況
- 資料4-2 地域における就労支援体制
- 資料4-3 一般就労への移行に係る実績
- 資料5 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
- 資料6-1 福祉施設における工賃の状況
- 資料6-2 工賃向上に向けた取組
- 資料7-1 障害者差別の解消を推進する取組について
- 資料7-2 東京都障害者への理解促進及び差別の解消の推進に関する条例について
- 資料8-1 東京都障害者権利擁護センターにおける相談受付状況等
- 資料8-2 東京都障害者権利擁護センターに寄せられた主な相談事例
- 資料8-3 平成30年度都内における障害者虐待の状況
- 資料9 ヘルプマーク・ヘルプカードの普及に向けた取組状況
- 資料10 計画事業の進捗状況（共生社会実現に向けた取組関係）

- 参考資料 1 第八期東京都障害者施策推進協議会提言（概要・本文）
- 参考資料 2 東京都障害者・障害児施策推進計画（概要・あらまし・本文）
- 参考資料 3 2020年版 東京の福祉保健
- 参考資料 4 第6期障害福祉計画・第2期障害児福祉計画に係る国の基本指針（概要）

委員提出資料（五十音順）

(午後6時00分 開会)

○大塚部会長 皆さん、こんばんは。定刻になりましたので、東京都障害者施策推進協議会の第3回専門部会を開催いたします。

まず初めに、事務局から本日の委員の出席状況等について御説明をお願いいたします。

○梶野課長 計画課長の梶野でございます。

本日もお忙しい中、御出席をいただきまして誠にありがとうございます。

委員の皆様の出欠状況でございますが、白石委員、鈴木委員、長谷委員、福元委員、森山委員から御欠席の御連絡を事前にいただいております。

なお、本部会の書記につきましては、資料2の名簿のとおりでございますが、前回同様、新型コロナウイルス感染症の発生状況を踏まえまして、議事に関する書記に限定して出席しております。御了承いただければと存じます。

続きまして、配付資料の確認をさせていただきます。会議次第から始まりまして、まず、資料1が本専門部会名簿、資料2が書記名簿、資料3が本協議会の開催日程、そして資料4からが本日の一つ目のテーマに関するものとなりますが、まず、資料4-1が東京都の障害者雇用をめぐる状況、資料4-2が地域における就労支援体制、資料4-3が一般就労への移行に係る実績、資料5が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、資料6-1が福祉施設における工賃の状況、資料6-2が工賃向上に向けた取組でございます。

資料7からが2点目の議題に係るものとなりますが、まず、資料7-1が障害者差別の解消を推進する取組について、資料7-2が東京都障害者差別解消条例についての概要、資料8-1が東京都障害者権利擁護センターにおける相談受付状況等、資料8-2が東京都障害者権利擁護センターに寄せられた主な相談事例、資料8-3が平成30年度都内における障害者虐待の状況（概要）、資料9がヘルプマーク・ヘルプカードの普及に向けた取組状況、資料10が計画事業の進捗状況（共生社会実現に向けた取組関係）、以上が本体の資料一式となります。

また、参考資料として前回同様、本協議会の前回提言等の一式を御用意してございます。

また、安部井委員、中西委員、山下委員から、それぞれ資料の御提出をいただいております。

もし、資料の不足等ございましたら、事務局にお知らせください。

続いて、会議の公開についてでございますが、毎回、お伝えしておりますように、本協議会及び専門部会は審議、資料、議事録、いずれも原則公表とさせていただきます。今回も新型コロナ対応ということで傍聴は御遠慮いただいておりますが、後日、都のホームページに会議資料及び議事録を掲載いたしますので、御承知おきいただければと存じます。

事務局からは以上でございます。

○大塚部会長 それでは、皆様のお手元の会議次第に沿って議事を進行していきたいと思っております。

2の議事の(1)障害者の就労支援について、事務局から資料の説明をお願いいたします。

○梶野課長 それでは、障害者の就労支援について、資料4から6までの御説明をいたします。

まず、資料の4-1、東京都の障害者雇用をめぐる状況でございます。

都内の民間企業における障害者雇用率の推移でございますが、右側の囲み、「民間企業における

法定雇用率」に記載のとおり、平成30年4月から算定基礎に精神障害者が追加されるとともに雇用率が2.2%に引き上げられまして、その結果、対象企業は従業員45.5人以上の企業に拡大されました。これに対し、令和元年における都内の雇用率は2.0%と、依然、法定雇用率を下回っております。雇用率については、令和3年4月までに2.3%に引き上げられる予定となっております。現在、国の労働政策審議会障害者雇用分科会では来年3月1日からとする方向で議論されているところでございます。

続いて、2点目、都内民間企業における雇用状況の推移です。障害者雇用数は着実に増加しております。令和元年には20万4,464.5人となっております。

その下の表は企業規模別の状況でございますが、従業員45.5から299人の企業では実雇用率が1.16%、達成企業が30.2%、同じく300人から999人の企業におきましては、実雇用率が1.83%、達成企業が32.2%、そして1,000人以上の企業につきましては、実雇用率が2.28%、達成企業が51.8%という状況でございます。中小企業では依然として低い水準にあります。

次のページは障害者の雇用状況の推移でございますが、上段の新規求職者については、右側の合計欄のとおり、年々増加しております。令和元年は2万1,970人となっております。平成27年と比べますと2,226人の増、中でも精神障害者の増加傾向が続いております。

下段の就職者についても年々増加しております。令和元年の合計は7,467人となっております。こちらも、精神障害の方の増加傾向が続いております。

次の3ページは、身体障害者の方の部位別の職業紹介状況でございます。新規求職者数、就職件数、就職率について、それぞれ視覚障害、言語聴覚障害、肢体障害、内部障害に分類して記載しております。27年度と比べますと、障害種別により異なるものの、減少となっているものが多い状況です。なお、下の注記にございますとおり、この表のデータには新規大卒者等の数が含まれておりませんので、前のページの求職者数、就職者数とは合計数が合わないということを御承知おきいただければと思います。

さらに、次の4ページは発達障害、難病患者の求職者数、就職者数を掲載しております。新規求職者数、就職件数は、ともに増加をしておりますが、就職率については、27年度と比べますと、発達障害では1.8%の減少、難病では6.2%の増加となっております。こちらも、表の下に注記がございますが、手帳所持者については、先ほど御確認いただいた2ページ目の身体・知的・精神障害者の雇用状況に含まれております。

次の5ページが都立特別支援学校高等部における進路状況等です。1の進路状況ですが、一番下の合計欄、平成30年度の卒業者は1,926人で、進路の内訳を見ますと、社会福祉施設が950人と最も多く、次いで就業が854人となっております。

その下、2は就業者854人の職業別の内訳でございますが、サービス業が457人と最も多く、次いで事務が253人、技能工等が69人、販売が66人というような状況でございます。

さらに、その下、3は社会福祉施設利用者950人の内訳となっております。生活介護が最も多く451人、その次の就労継続支援B型が325人となっております。

次のページを御覧ください。

4は企業就労状況の推移で、平成30年度は合計で44.3%の就業率となっております。

5は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が、東京都の状況を見ますと、年度による増減はあるものの、おおむね上昇傾向にあり、平成30年度は49.6%と、全国よりも高い就業率となっております。

6と7は、大学・短大、専修学校への進学状況を記載しております。

続いて、資料4-2は地域における就労支援体制ということで、記載のとおり、都内全域を6ブロックに分けて、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就労を支援する体制を構築しております。

次の2ページは、都独自の取組である区市町村障害者就労支援センターによる就労支援の状況でございます。令和元年度の実施区市町村数は51、登録者数は2万7,953人、就職者数は2,282人となっております。

下段には、登録者数と就職者数の障害別の内訳をお示ししております。

次の3ページ、(1)は、区市町村センターの利用状況内訳としまして、身体障害者、発達障害、難病患者の登録者数、就職者数を記載しております。

さらに、4ページですが、上段、(2)は区市町村センターを通じて就職した方の雇用時間別の雇用状況でございます。1週当たりの雇用時間が30時間以上の方が全体では73.2%ですが、精神障害の方については65.9%と若干低くなっています。

また、その下、(3)は区市町村センターを通じて就職した方の離職の状況でございますが、令和元年度の新規就職者のうち6か月未満で離職した方の率は、身体障害が11.0%、知的障害が7.2%、精神障害が9.2%、その他が24.4%となっております。

さらに、5ページ上段は、障害者就業・生活支援センターの利用状況でございます。(1)は都内6か所のセンターの令和元年度の実績、そして(2)が利用状況の推移でございます。直近、令和元年度の登録者数は合計で2,688人、就職者数は194人となっております。登録者数は年々増加している状況でございます。

その下、3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しております。令和元年度は1,176件の相談がございました。なお、御覧いただいておりますとおり、平成29年度から件数が増加しておりますが、こちらは、29年度途中にセンターの相談窓口が都内1か所から3か所に拡充されたため相談件数が伸びているものでございます。

続きまして、資料4-3は一般就労への移行に係る実績でございます。1は、先ほど資料4-2でも御説明しました区市町村センターの利用による一般就労の状況でございます。現行の第5期計画期間では一般就労の実績は年々上昇しておりますものの、平成30年度から令和元年度にかけては伸びがやや鈍化しております。元年度末の実績は計画の目標2,500人に対して約91%となっております。

その下、2は福祉施設における就労から一般就労への移行、すなわち就労移行支援事業や就労継

続支援事業などの事業からの就職の状況ですが、こちらも平成30年度までは上昇してきましたが、令和元年度は前年度よりわずかに減少しておりまして、元年度末実績は計画の目標である2,700人の目標に対して約93%となっております。

次の2ページは、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ついて、実績をまとめたものでございます。項目により増減のばらつきはございますが、上から四つ目の福祉施設から障害者就業・生活支援センターへの誘導者数、また、その下の福祉施設から区市町村障害者就労支援センターへの誘導者数につきましては、令和元年度実績が前年度よりも大幅に減少しております。こちらについては、平成30年4月から就労定着支援事業が開始しまして、福祉施設から直接、これらのセンターを利用する方が減少したということが背景にあるものと考えられます。

次の3ページは就労移行率3割以上の就労移行支援事業所の割合をお示ししております。現行第5期計画では就労移行率3割以上の事業所の割合を50%以上とすることを目標としておりますが、令和元年度実績は、御覧のとおり、55.7%と目標を上回っております。

ただ、下の帯グラフにございますように、一番右側、就労移行率が1%未満の事業所も22.9%ありまして、事業所を立ち上げて間もなくして就労移行者がすぐには出ないといった事業所も含まれてはおりますが、全体として見ますと就労実績にはばらつきがあるという状況でございます。

次のページを御覧ください。

5は、就労定着支援事業等による支援開始後1年後の職場定着率です。就労定着支援事業につきましては、令和元年度で87.6%、また、区市町村就労支援事業については80.9%となっております。それぞれ現行計画の目標である80%を上回っております。

その下、6は、就労定着率が8割以上の就労定着支援事業所の割合でございます。こちらについては、次期第6期計画に係る国の基本指針において、就労定着支援事業所のうち就労定着率が8割以上の事業所を全体の7割以上とすることが基本という成果目標が新たに盛り込まれておりますので、御参考として令和元年度の都の実績をお示ししておりますが、71.0%と7割を上回っている状況でございます。

そして、資料5が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について、まとめたものでございます。上の表が現行計画に係る国の基本指針と都の目標、下の表が次期、第6期計画に係る国の基本指針と都の考え方の案でございます。

上下を比べていただきますと、国の基本指針では成果目標等について項目の変更、追加がございまして、①の福祉施設から一般就労への移行者については、その下の②、③、④に記載のとおり、就労移行支援、就労継続支援A型、B型の事業ごとに、それぞれ目標を定めるという考え方が示されております。

また、就労定着支援事業の利用を促す観点から、その下、⑤としまして、就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち7割以上が就労定着支援事業を利用、さらに、その下、⑥としまして、就労定着支援事業所のうち就労定着率が8割以上の事業所が全体の7割以上とする目標が、それぞれ示されました。

その右側が都の考え方案でございますが、都としましては、国の基本指針に即しつつ、一部、既に基本指針の目標値を上回っている項目もあることから、そうした実績等も踏まえて目標設定をしていきたいと考えております。

なお、都では、一般就労への支援につきまして、先ほども資料で御確認いただきました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を促進するとともに、特別支援学校の卒業生や離職者等、一般企業への就職を希望する障害者の支援を進めております。そのため、現行計画におきましては、この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て取り組んでいるところでございます。こちらにつきましては、次期計画でも引き続き目標として設定していきたいと考えております。

続いて、資料6-1は福祉施設における工賃の状況でございます。上のグラフのとおり、令和元年度の就労継続支援B型の平均工賃は速報値になりますが、1万6,154円と前年度から微増となっております。

下の円グラフが工賃実績の分布でございますが、内側の円グラフのとおり、平均未滿の事業所が66%、また、外側の円グラフのとおり、工賃が1万円未滿の事業所が30%となっております。工賃が低い水準にとどまっている事業所の底上げが求められている状況と考えております。

さらに、資料6-2は工賃向上に向けた都の取組をまとめたものでございます。詳細は御覧いただければと思いますが、工賃アップセミナーにより事業所の工賃向上への機運醸成を図るほか、受注促進・工賃向上設備整備費補助事業や区市町村ネットワークによる共同受注体制の構築事業等を通じて受注機会の拡大に取り組んでおります。

また、都庁をはじめとして都内3か所に福祉・トライアルショップ「KURUMIRU」を開設しまして、自主製品等の販路の拡大、また、障害者に対する理解促進を進めております。

なお、一番下の就労継続支援事業所生産活動活性化支援事業につきましては、今年の7月補正予算で成立した事業でございますが、新型コロナの感染拡大の影響により生産活動が相当程度減少している事業所に対して、生産活動の再起に向けて必要な費用の助成を行う事業となっております。

少々長くなりましたが、資料の御説明は以上でございます。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

この議題に関しましては、中西委員及び山下委員から事前に資料をいただいております。大変恐縮ではありますが、お一人様、おおむね5分程度を目安にして説明をお願いいたします。

まずは、中西委員からお願いいたします。

○中西委員 労働問題で。

最初に、コロナ禍における在宅勤務時間中の介助についてという問題があります。重度訪問介護を使っている人が、コロナ禍で通勤ができず在宅勤務になって、現場では介助が得られたが、在宅では仕事上必要な介助はしてはならない規定が今の重度訪問介護にはあるので、これをどういうふうに解決するか。

コロナ禍の異常状態では、特例措置で仕事上で重度訪問介護を使えるようにするという方法、た

だし、国の介助等助成金及び重度障害者通勤対策助成金の拡充利用が、やってみれば、できるのではないかと。それから、こういう体制をコロナ禍では東京都でモデル事業でもやって、国に持ち上げて就労支援を継続させていくということが必要だろうと。

それから、施設から地域へ移行した行動障害者が重度訪問介護を利用してB型作業所で働く場合、作業所側は介助者を連れてくるならば受け入れることができるが、単独で来られても対応できないと断られると。これは、地域移行、施設から出してきてしまった障害者、精神とか知的、特に、重い人が出てきた場合に、地域で暮らす行動障害がある知的障害者は行き場がないので、今のままの制度ではB型作業所には通えないし、介助者が得られなくなるという問題です。作業所側は、手がかかるので、これ以上、本人を放り出されても困ると。押しつけ合いが起こっているということでもあるのですけれども、何とかしてあげないと行動障害者が施設から出たけれども行き場がないと。親は、彼らが帰ってくると殴られたり生活が大変なので、何とか作業所で面倒を見てほしいということです。

それから、こういうA・B型の作業所で働く人たち、これを、今言ったようなモデル事業で、実績を厚労省へ持って行って、地域移行が第2段階を迎えたのだから、行動障害者、精神障害者等が地域で暮らしていくためには、グループホームでも対応できない、施設でも対応できない行動障害者であるので、これを権利条約にのっとった形で、誰でも地域で暮らしていけるサービスをつくる必要があるということです。

実際、地域移行、第2段階に入ったと言っているのは現実で、現場は、精神障害者は年間で八王子市の場合は20人、自立してくると。この人たちの対応で追われている。それから、行動障害が1人自立してくると、事業所は相当な人手を食われる。

我々の場合は、施設で殴られて内臓出血が2リットルというような行動障害者、これ、松沢病院で両手両足を縛られて麻酔剤を打たれて死にそうだったのを、親が助けてくれと言うので、うちが16からずっと面倒を見ていた行動障害のね。やりましょうということで、3日間で20人の介助者を集めて何とかスタートして、ほかの事業所を全部使って、手伝ってもらってやりましたけど、こういう人たちを作業所とかと連携しながら地域で暮らしていけるようにしてあげたい。

というのを達成するためには、やっぱり重度訪問介護、2人介助体制で施設に入ったりする必要があるというような重度障害者もいるということなので、皆さん、御協力ください。新しいモデルが1個できれば、次に進んでいけると思います。よろしくお願いします。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

続きまして、山下委員、御説明をお願いいたします。

○山下委員 南風会の山下でございます。

大きくはオールジャパンとオール東京は違うということで、先ほどからの数字でも分かるように、特別支援学校から就労している方が非常にたくさんいる、それから企業側も採用したいという流れ、企業だけじゃなくて、社会福祉法人であっても障害者の雇用をしたいということで雇用を促進しているところなので、誰か障害がある方がお辞めになると、本当に急いで障害者を探そうぐらいの勢いで、みんな、やっているというのが現状です。

そうすると、どうなっていくかというところ、地方では就労Bに実は就労できる人が、みんな、いたりする、ですから就労しやすいというところがあるのですが、今、都内では基本的には今まで生活介護にいた人たちが就労Bに来るといようなことも結構起きていて、何とか職員の支援がありながら仕事をしていくという人たちがいます。

そういうことで、東京都のいろいろな制度がありますけれども、生産性がなかなか上がらなくて、先ほど出ていましたけれども、工賃1万円未満の作業所は余計に人手のかかる、先ほど中西さんもおっしゃっていましたが、行動障害のある方とか、そういう方が実は工賃1万円以下のところにたくさんいらっしゃるんですよ。今の制度でいくと、ここところが逆に給付費が下がってしまうので、そうすると手厚くできない。だから、中西委員のおっしゃったように、重度訪問介護をそこにつけてくれみたいなことになっていってしまうというのが現状になっています。

これは国の制度ですので東京都がどうするということではできないのかもしれませんが、現状では工賃が安いところは給付費が下がっちゃうので、インセンティブで、なるべく稼げということはよく分かるんですけど、東京都の現実とは合っていないというところを考えていただきたいかなと思っています。

それから、就労移行支援と自立訓練を組み合わせたカレッジ方式のところは都内にたくさんできておまして、ここところの実績はかなり上がっているのではないかなと思います。

それから、就労移行支援も、移行支援に入ってからすぐに就労ができる人は6か月以内ぐらいで就労ができていくんですけども、就労すると、そこから利用者がいなくなるので経営が非常に厳しくなる。逆に、長く就労移行支援にいる人たちは、現実には就労できないで、また就労Bに戻っていく、そういう形で回しているところが現実的にはあって、僕もこうしなさいということはないかなと言えないんですけども、2年という期間ではなくて、3年とか4年とか、もう少し長い期間で就労移行支援、自立訓練をやらせてもらえると、現実には就労できる人たちがたくさんいるのではないかなというふうに思います。

主には、そういうことですかね。今出てきた表の中で、例えば、今言ったように、自立訓練と就労移行を組み合わせたものがどのくらいあるとか、宿泊型自立訓練は、もちろん東京都の通勤寮制度であるわけですけど、それ以外で自立訓練が、実はうちも新宿で自立訓練をやっているんですけど、そこにはまる人が本当になくて、希望者もなくて、この制度を使っていくことが非常に苦しくなっているということで、宿泊型自立訓練は非常にうまくいっていると思うんですけど、これも、今までは3年から5年いられたのが2年間で、3年目は給付費が半額になってしまうとか、そういう国の制度と東京都の実態が乖離している部分を、何とか詰めることができるようにしてもらいたいなというふうに思っております。

ちょっと意見なんですけど、中西さんがおっしゃったとおり、就労継続支援は、重度型であっても7.5対1なんですよね、職員配置が。7.5対1で、本当に行動障害のある人が入ってきたら、回らないというのが皆さんでもよく分かると思うんですよね。この辺のところを5対1にすべきだとかいろいろ出ているんですけど、この辺のところについても、働く生活介護をつくって、人手のたくさん入るところで行動障害の人たちも見えていく、仕事もしてもらいながら、人手もか

けるという形で、生活介護の中で働いてもらって工賃を支払うということをうちの施設でもやっていますけれど、なかなか就労Bの中で行動障害の人たち、重度の人たちを受け入れて工賃をアップしながらやっていくというのは、人手も少ない中では、非常に厳しい現実があるということでございます。

以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございました

それでは、事務局からの説明、そして委員の方々からの提言も踏まえて、審議を進めていきたいと思えます。いろいろなポイントがあるとは思えます。委員の方もおっしゃっていたように、国の制度と東京都の制度、あるいは、それぞれの事情、背景が異なり、そういうことについても、今回の計画の中にどのように落とし込んでいくかという課題もあるかと思えます。

皆さんの御意見をいただきたいと思えます。御自由にどうぞ。

小日向委員さんでよろしいですか。お願いいたします。

○小日向委員 実情と意見なんです、一つは、コロナの影響で障害児学校の卒業生の就職先などが困難になってきているということです。私たちの仲間でも、今、視覚障害者もコロナの影響を受けて、ヘルスキーパーという企業内のマッサージで働いている方がいるんですが、やっぱりコロナの影響で家庭に仕事を移している職場が多いということで、自宅待機になっている方々が結構いらっしゃるんです。それで、来年はどうなるんだろうということで、自分の身分さえ不安になっているというのが状況です。

また、これも訪問マッサージなんです、コロナの影響でやっぱりマッサージを受ける人が減ってきていると。マッサージについては、より接触するわけですから減ってきていて、会社がやっていけなくて潰れて、解雇されたという仲間も結構いて、先が見えないということで、非常に心配をされている方が多いんです。ということで、その対策を東京都としても考えていただきたいと。どうしたらいいかということですね。

それから、二つ目が、先ほども出ていたんですが、やっぱりコロナの影響でB型作業所の工賃が下がっています。これが来年度の作業所への報酬に影響を及ぼしかねない、減額になるんじゃないかということで、非常に心配をされている方がいらっしゃいます。ですから、そういうことのないように施策を施していただきたいというのが要望としてあります。

3番目が、視覚障害者の雇用の問題なんです、東京都は、Ⅲ類の視覚障害者も含めて点字受験を始めたんですが、Ⅲ類に関しては合格者が一人もいないんですね、この間。もう3回か4回実施しているんですが、試験を実施するのはいいんですが、やっぱり合格者、採用していただきたいというのがあるんですね。その辺も切実な願いです。

あともう一つ、東京都は今、チャレンジ雇用ということをやっているかと思うんですが、それによってどのように障害者が働けるか、東京都として、やっぱりチャレンジすべきじゃないかということです。10月1日から、雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業というのが開始されたんですが、これについては、実施主体が市区町村になっているんですね。市区町村の地域生活支援事業と雇用助成金を組み合わせて、視覚障害者の場合は通勤の介助についても保

障するという事になったんですが、東京では実施自治体がどのぐらいあるのかですね。スタートしている自治体がどのぐらいあるか。そして、8月14日時点の状況の資料はあるんですが、その状況でいくと、まだ全国で13自治体しか始めるということを決めているところがないんです。それで、東京都も、区部と市部に対して、全自治体がスタートするように指導をお願いしたいというふうに思います。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。ただいまの、御提言もありますし質問もあるということなんですけれども、事務局として提言、あるいは御質問ということで、答えられるところについて、何かコメントがあったらお願いできますか。

○濱口課長 御提言、御意見ありがとうございます。就労支援担当課長の濱口でございます。私のほうから、今答えられるところについて何点か答えさせていただきたいと思います。

2点目の工賃が下がったことによる給付への影響についてかなり、事業者様を含めて御心配されているということなんですけれども、国から通知が出ておまして、影響が出ないように前々年度の実績を使うとか、そういった激変緩和も出ていますので、そういった通知等を確認していただいて、もし不明な点がございましたら、我々のほうにお問合せいただければと考えてございます。

あと、4点目のチャレンジ雇用。現在、我々の所管していますチャレンジオフィスで、定員29名で、知的障害者、精神障害者の方を受け入れながら、就労体験をしていただいて一般就労につなげていくという取組をしているところでございます。

以上でございます。

○大塚部会長 ありがとうございます。

先ほどの事務局の説明の資料6-2で、工賃向上に向けた取組ということで、7番目、就労継続支援事業所生産活動活性化支援事業ということで、新型コロナウイルス感染症の影響による様々な課題に対して、こういう支援を考えていると。

これは一つだけ出ているわけですけど、全体として多分もうちょっとマトリックスで、コロナに対して就労支援としてこんなような事業があるという、もっとシステムティックなものがあると思いますので、そういうものを少し出していただいて、理解の共有を図りながら、こんなふうな手当てがまずはなされている。国レベルもあるし、東京都レベルということもあるかもしれない。一緒ということもある。そういうことも含めて少し、コロナに対してどんなような対策を立てていくか。そして、障害福祉計画の中にそれが生かせるかどうかという観点を少し持っていきたいと思いますので、よろしくお願ひします。

ほかにはいかがでしょうか。

中山委員さん、お願いします。

○中山委員 医学研の中山と申します。

すみません、資料の確認というか3点質問をさせていただきたいのですが、1点目が、資料4-1と4-2のそれぞれ2ページ目のその他という分類には何が含まれているのかという点になり

ます。

2点目は、資料4-1の4ページ目の発達障害及び難病患者の職業紹介の状況というところで、27年度比というところがあるのですが、発達障害、難病疾患ともに、平成元年度のほうが増えていても、片や141.6%で、片や32.2%ということで、その比率は何を基に算定されていらっしゃるのかという点が2点目で、あと、すみません、3点目が、それは資料4-2の5ページ目の3の東京都難病相談支援センターにおける就労相談の年次推移ということで、平成29年度から増えている理由に、相談場所が3か所に増えたという御説明があったと思うのですが、一つは、多摩の相談室のことかと思うのですが、もう1か所がどこに当たるのかという、以上3点、すみません、よろしくお願いします。

○大塚部会長 ありがとうございます。

ただいまの御質問、3点ありましたけれども、コメントをお願いいたします。

○橋本係長 東京労働局の橋本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、その他の障害というところの御質問があったかと思えますけれども、障害者雇用促進法では、身体障害者、知的障害者、精神障害者、その他の障害ということで区分けをしております。当然、雇用義務を生じるということになりまして、通常、雇用というのは国民のご契約でございます。そこに国が介入をするというところで、公平公正な基準というのが必要でございまして、それが一つ、障害者手帳ということになっております。

したがいまして、まず身体、知的、精神の方々においては、絶対ではないんですけども、まず手帳を持っていらっしゃるという区分けで書かせていただいています。したがいまして、精神の手帳の中には、発達障害の方もいらっしゃれば、精神障害の方もいらっしゃると。

その他は何かということになりますと、手帳がないところの発達障害の方であったりとか、難病の方であったりとか、高次脳機能障害の方であったりとかいたします。まず、これが一つ目の御質問でございます。

次に、4ページの発達障害者及び難病患者の職業紹介状況の比率というところ、すみません、意味合いが、いま一つ、つかみ切れなかったのですが、27年度と元年度を比較した表というふう認識をしております。

実数を入れさせていただいております、それ以上の御説明であれば、東京都様のほうにバトン移させていただきたいと思っております。

○梶野課長 27年度から元年度の伸び率が違うということかと存じます。

○大塚部会長 中山さんは、大丈夫ですか。それで御理解いただいたということで。まだ残っている疑問については、どうぞ。

○梶野課長 もう一点、難病の、資料4-2の5ページ目の難病相談・支援センターについてのお尋ねが最後にあったかと思うんですけども、3か所は、順天堂病院と、先程多摩とおっしゃいました神経病院と、広尾庁舎の3か所でございます。

○中山委員 ありがとうございます。

○大塚部会長 大丈夫ですか。

大崎委員さん、どうぞ。

○大崎委員 都民委員の大崎です。

資料4-1で、東京都の障害者雇用をめぐる状況の中で2点、東京都の民間企業における企業別規模の状況についてと、もう一つは、雇用状況の推移についてお尋ねしたいと思います。

1点目は、企業別の状況なんですが、平成28年度から令和元年度にかけて、実雇用率が上がっているというのがあると思います。それは、企業の大きさ、小中大と言ってよろしいんですか、簡単に。いずれも上がっている。ただ、その中で法定雇用率達成企業数を見た場合、平成28年度と比較すると、小企業の場合はマイナス0.3ポイント、中企業の場合はマイナス3.0、大きな企業さんはマイナス3.4となっています。大きい企業さんほど法定雇用率の達成企業数が少なくなっているんですが、この辺はどういったところに原因があるんでしょうかというのが1点目の質問。

それから2点目は、東京都の民間企業の雇用状況の推移で、2ページ目ですね。精神の方の新規求職者数も増えて、さらに、就職者数、就職率が上がっていますが、これはどういったことが原因になっているんでしょうか。よろしくをお願いします。

○大塚部会長 ありがとうございます。

2点についてですね。事務局は、いかがでしょうか。

○橋本係長 1点目の御質問につきましては、よく伺うところではございますが、やはり、平成30年度におきまして、公的機関における障害者雇用のカウントに関しまして不適正な事案が生じたというところも、ひとつあるのではないかなど。当然、そこで計算の仕方が間違っていると認識したところで、適正に直すために、一生懸命に障害者雇用を促進されたというところもありまして、実際、実雇用率としては上がっておりますし、これは当然企業数も増えておるところでございますので、そういった様々な事情が重なり合いまして、確かに達成規模割合が若干、低めに出ているというところは否めないのかなというところがございます。

次の御質問、精神障害者の雇用が増えている背景でございますが、平成30年4月の雇用促進法の法改正によりまして、精神障害者の雇用義務がきちりとうたわれたというところがございます。それまでも精神障害者の雇用というのは促進されていたわけですけれども、そこで法的に対象の中に入ったと。

また精神障害者の雇用という事例が増えていきますと、それがいろいろなモデルとして、周知、啓発の中で伝わってまいりますと、企業におかれましては雇用促進が容易に進みやすくなってきた、そういった背景。

また、就労支援機関におかれましては、先ほど御説明いただいたとおりに、精神障害の方が登録されて就職支援を行っていただいているということもございます。

そういった複合的な要因があって、精神障害者の雇用が促進されていると思っておるところでございます。

○大塚部会長 よろしいでしょうか、大崎委員さん。

ほかに。

小川副部長さんは就労の専門家ということで、東京都全体における就労支援の現状と、これからの福祉計画にどのような観点で臨めばいいかということ、よろしくをお願いします。

○小川副部長 それでは、3点ほど伺いたいことと意見があるんですけども、一つが、全体的な障害者雇用状況調査を踏まえて、どんな方向に持っていくべきかということです。

東京都の障害者雇用をめぐる状況、1ページにいろんなデータがありますが、やはり、東京は大企業に頼っている数字の傾向が非常に強いですね。東京の場合には、全体の企業数の7.2%の1,000人以上の大企業が、全体の障害者雇用数、これはカウントですけども、74.6%になっているというのが、この雇用状況調査のサマリーのところを書いてある数値です。

ですから、大企業の障害者雇用をきちんと支えていくというのは一つ、非常に重要な方向性ではあるんですけども、中小企業のところが、あまりにも東京は雇用が進んでいない。45.5人から100人のところだと、東京は0.8人という数字で、もう1%を切っている状況です。

これは、ほかの大都市では難しいのかというと、大阪の場合には1.36ですし、福岡では1.91ですし、必ずしも大都市だと中小企業は障害者雇用が困難だということは言い切れないのではないかなと思います。やはり大企業が積極的に雇用を進めるので、支援機関、それから障害がある方たちも、全部そちらの方向に集中する傾向があるんですけども、ここからやはり数年間、またその流れでいいのか、地域の就労継続Bとか、あるいは就労移行で、かなり重い方たちも丁寧に支援するところが、地域の中小企業をしっかりと開拓して、そこを地域で支えていくことをもう少し促進するような施策の方向性を、そろそろ打っていかないと、この二極分化というのはさらに進んでしまうのではないかなというのが、ひとつ全体的な方向について危惧しているところです。

それから、二つ目が、成果目標についての考え方です。一般就労への移行に関わる実績の2ページ目のデータで福祉施設から障害者就労支援センターへの誘導者数がだんだん減ってきている。これはもう右肩下がりではっきり数字が出ています。一方で、福祉施設がハローワークを経由して雇用して、就職につながっている数というのは、ぐっと増えている傾向があります。

福祉施設から、またナカボツを経由して就職というのは減っている傾向があって、やはり大企業での障害者雇用、ハローワークを通して求人がどんどん出て、どんどんつながるんだけど、果たしてこれが支えられているのかというのがポイントになって、先ほど事務局の御説明では、就労定着支援事業が始まったので、ここが減っているということでしたので、では、東京の場合、就労定着支援事業が順調に増えていて、そこがちゃんとこの減っている分をカバーできているのか。また、就労定着支援事業が開始されるまでの6か月間、きちんと就労移行支援事業が見ているかどうか、その辺をデータとして捉えていく必要があるのではないかなと思います。

数値目標として、就労移行支援事業から就労定着の利用が7割という、この数値目標を掲げることは、私もいいのではないかな、必要かなと思うんですけども、それをバックアップするデータを示していただければと思います。

最後の1点は、東京の場合、区市町村就労支援事業の利用者からの一般就労という、国とは違う基準で見えております。これを基準として掲げた頃と随分状況が変わってきているような気がする

んですね。これを目標と掲げた頃は、東京には、区市町村就労支援事業がたくさんあって、社会福祉法人がやっている就労移行支援事業の状況が地方と違うので、東京はここを基準にしようということだったと思いますけれども、今、精神発達の方たちが、随分軽い就労移行支援事業の使い方をして、どんどん就職へつながっているような状況もありますので、どこを基準にして見るのかということをもう一回、確認をしたいなと思っています。

区市町村就労支援事業利用による一般就労状況というのは、どのタイミングで区市町村就労支援事業に登録したということをカウントしているのか。後で結構ですので、考え方を整理していただくことによって、区市町村就労支援事業の役割というのがさらに明確になっていくんじゃないかなというふうに思います。

以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございます。

事務局、何かコメントがあったら。御意見が多かった。最後はちょっと。何か、ありましたらどうぞ。

○梶野課長 御意見ということで受け止めさせていただいて、また、最後の御指摘も含めて確認をさせていただきたいと思います。

○大塚部会長 ありがとうございます。

もうちょっと時間がありますので、就労支援についての御意見等がございましたらどうぞ。よろしいでしょうか。

山下委員さん、どうぞ。

○山下委員 今日の数値というのは令和元年度までなんですよね。令和2年度は、就労の相談をしている事業所がコロナ禍で、もう全然相談ができていない、どこにも就職の依頼ができていないし、それに利用者もそこへ面談に来ることもできない。面談に来ないでくれということで電話相談のみとか、そういう形でしか進んでいなくて、現実には、今年度、相当ひどい数字が出てくるんじゃないかなというふうに聞いております。うちの地元辺りでも、みんなできていないということで、ですから、今年度については障害者が本当に就職ができていないんじゃないかなというふうに思われるんですね。その辺のところについて、これから次年度以降の就労相談等々について、より力を入れていただかないと、非常に厳しい状況が生まれてくるのかなと。

先ほど、小川委員さんがおっしゃられたように、民間の、地元の中小企業さんを開拓する、就Bさんとかが開拓するだけじゃなくて、できれば企業さんに障害者雇用を促進するような仕組みも何かつくっていただいて、門戸を広げていただけるような、そういうようなことも試みとしてやっていかないと、なかなか、もう解雇された人もたくさんいるだろうし、就労できていない人たちがたくさんいる、もちろん皆さん、お気づきだと思いますけど、今年度は相当ひどいですよ。よろしくをお願いします。

○大塚部会長 ありがとうございます。

多分、コロナ禍における計画と、それ以後の支援をどうつなげるかと。計画の中にもきちんと位置づけて、きちんと書くと。そして具体的なできることを探していくと、そういうことかもしれ

ません。その辺のための整理等をよろしくお願いたします。

ほかにはいかがですか。

松尾委員さんは、この後のほうがいいのか。分かりました。

それでは、もし御意見がなければ、後でまた全体を振り返りますけれども、次のテーマであります共生社会のことについてに移りたいと思います。

次の議題は、地域共生実現に向けた取組ということでございます。まず、資料について事務局から説明をお願いいたします。

○梶野課長 それでは、共生社会実現に向けた取組につきまして、資料7から10までを御説明いたします。

まず、資料7-1、障害者差別の解消を推進する取組についてでございます。

1ページは、平成30年度に実施した取組をお示ししております。まず、東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例が30年10月から施行となったことを受けまして条例に関する普及啓発を行っております。

また、国の差別解消法に基づき平成28年度に設置しました、東京都障害者差別解消支援地域協議会において、事例の共有や普及啓発についての協議などを行っております。加えて、区市町村との連携を図るため、連絡会の開催、また区市町村向けの研修を実施いたしました。

さらに、eラーニングや説明会の開催など、様々な方法を用いて、都職員への研修等を実施しているところでございます。

次のページは、令和元年度と今年度の実績、それから今年度の予定についてお示ししております。基本的には、これまでの取組を継続しつつ、昨年度からは新たに都内を10ブロック程度に分けて、ブロックごと、地域に密着した形で民間事業者向けの研修を実施しております。この研修には、障害当事者の方を講師としてお招きしまして、対話を通じて障害及び障害者への理解促進を図るといった内容となっております。

その下、今年度の予定でございますが、(1)のAのとおり、条例施行以降、私どもに寄せられました障害者差別に関する相談を取りまとめて、事例集を作成する予定でございます。

また、(3)のAですが、障害者への理解を深めるためには、子供の頃から障害に関する知識、理解を深める取組が重要であることから、今年度から新たに区市町村が地域協議会を活用して、例えば教育機関との連携を図るなど地域の実情に応じて行う取組を、包括補助事業で支援をすることといたしました。

具体的には、障害等に対する子供の理解・促進を目的として副教材を作成する、障害当事者の方を講師とする出前事業の実施、また、障害のある子供とない子供の交流会の開催など、地域協議会で検討した取組を実施する区市町村を支援するものでございます。

続いて、資料7-2では、都の障害者差別解消条例の概要をお示ししております。上段の条例の概要の囲みでございますとおり、この条例のポイントは4点ございまして、事業所による合理的配慮の提供の義務化、情報保障の推進・言語としての手話の普及、専門相談体制の整備、紛争解決の仕組みの整備でございます。

条例の構成については、下段にまとめておりますので、後ほど御確認いただければと思います。

資料８－１は東京都障害者権利擁護センターにおける障害者差別に関する相談の受付状況をお示ししております。まず、１の年次推移ですが、平成２８年４月の障害者差別解消法の施行以降、都では、センターで障害者差別に関する相談を受け付けておりまして、受付件数としては、表に記載のとおり増加傾向にございます。

その下、２の令和元年度の受付状況ですが、まず、相談件数については、（１）で昨年度受け付けた相談を相談内容別に分類しております。

そして、次のページの（２）では、相談者別に分類しておりまして、障害者当事者、当事者の御家族等の関係者で全体の６割以上を占めているという状況でございます。

その下の（３）は、障害当事者及び当事者の関係者が相談者だったケースにつきまして、その障害種別の内訳をお示したものでございます。

そして、次のページの（４）は、相談分野の内訳、その次のページ以降の（５）（６）については、今御覧いただいた（４）までの分類についてクロス集計をした結果となっております。

続きまして、資料８－２では、権利擁護センターに寄せられた主な相談についてお示しをしております。個々の事例の御紹介は、時間の都合もありまして割愛いたしますけれども、実際の相談対応としては、例えば障害当事者の方から事業者の対応について御相談をいただいた場合、都の権利擁護センターから、当該事業者に連絡し、事業者のほうからも御意見を伺います。その結果について、さらに相談者に再度連絡をしまして、相談者、事業者双方に御納得いただけるように調整するというやり取りを繰り返しまして、場合によっては直接現地を訪問して、状況確認や法令の説明等も行っております。

先ほど、資料８－１でお示ししました相談受付件数については、これら一連の対応も含めまして１件というカウントになっております。引き続き関係機関と連携しながら、丁寧に対応にあたっていきたいと考えております。

続いて、資料８－３は平成３０年度の都内における障害者虐待の状況についてお示した資料でございます。１の相談・通報・届出の状況の表の右端、合計欄にございますとおり、３０年度の件数は７０１件、そのうち半数近くの３４７件が、養護者による障害者虐待となっております。また、下の段の実際に虐待を受けたと判断された事例数についても、養護者による虐待が８４件と最も多くなっているという状況でございます。

その下の虐待行為の累計別に見ますと、身体的虐待、経済的虐待、心理的虐待といった順に多いという状況です。

続きまして、資料９ではヘルプマーク・ヘルプカードの普及に向けた取組状況をお示ししております。ヘルプマークにつきましては、平成２４年度から普及活動を開始しまして、都営交通や都立病院等で引き続き配布を進めております。令和２年３月末で、累計で約３７万個のヘルプマークを配布いたしました。

平成２９年７月には、経済産業省におきましてＪＩＳ規格に追加され、全国共通の案内用図記号として認められているところです。

現在は、他県や広域の鉄道事業者、民間企業などへの働きかけを進めるとともに、在日あるいは訪日外国人の方への普及啓発等にも取り組んでおりまして、今年度は多言語版の動画作成を行い、東京都の公式YouTubeページ等でも周知をしているところです。

ヘルプカードにつきましては、裏面に記載のとおりでございますので、御確認いただければと思います。

最後に、資料10は、共生社会実現に向けた取組に関する計画事業の進捗状況でございます。こちらは、第2回総会資料としてお示ししたもとの関係事業を抜粋したものでございますので、時間の関係上、個々の事業の御説明は省略させていただきます。

資料の御説明は以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

この議題に関しましては、安部井委員、中西委員、山下委員から事前に資料をいただいております。お一人様、おおむね5分程度での説明をお願いいたします。

まず、安部井委員から、説明をお願いいたします。

○安部井委員 ありがとうございます。

私からは、主に生涯学習について、お話をさせていただきたいと思います。

この生涯学習については、第7期の障害者施策推進協議会から、障害の重い人への生涯学習ということをお話をさせていただいておりました。今期の障害者計画の中にも、23ページに、身近な地域活動などへの参加推進ということで記載があり、推進協議会の提言の中にも、生涯学習について触れられているところではありますが、残念ながらスポーツやレクリエーションであったり、余暇活動との記載となっており、それから知的障害者の方を主に対象としているのかなと思われる社会生活の訓練の場というような形での生涯学習、そういうような概念で書かれているように思われます。

平成30年3月20日に、障害者の生涯学習の推進方策についてということで報告書が文部科学省から出されましたが、残念ながら現計画の後に文科省の報告書が出されましたので、障害の重い人への生涯学習という概念が、まだ東京都の中にはなかったように思います。

生涯学習の現状としては、障害の重い重症心身障害者の生涯学習の場というものは、公的にはほとんど皆無です。現在、東京都内では五つの団体が生涯学習を支援してくださっていますけれども、財政的にも人材育成も大変厳しい中での活動となっております。障害が重いと何もできないというふうに思われがちですが、そんなことはありません。素晴らしい可能性を持っている重症心身障害者ですので、本人支援としての学びということを視点とした生涯学習を、ぜひ行っていただきたい。各区市町村では、地域で実施している生涯学習の場も、機会もありますけれども、やはり、知的障害の方、それから重度重複と言われる肢体不自由と知的障害が重複している方を対象とした生涯学習の機会もありますけれども、なかなか重症心身障害者は、外に出ていくことができない。特に、医療的ケアを必要としている人は、外に出ていくことが大変難しく、訪問型の生涯学習の機会というものが切望されています。今、五つの団体が実施しているのも、自宅や重症心身障害児者施設に訪問するという形での生涯学習を実施してくださっています。

各地域で生涯学習の場を持ちたいということで行政に相談に行きますと、その相談窓口がないために、取り扱っていただけないという現状があります。そこで、東京都には、ぜひ窓口を設置していただいて、各区市町村に生涯学習の取組を、重い障害の人の生涯学習の取組を実施していくということを示していただきたいというふうに思っております。

生涯学習をすることによって、共生社会の実現への一助にもなるのではないかと考えております。今、包括補助事業で、障害のある子供への取組の話が、今御説明の中にありましたけれども、そういう身近な地域で、いろんな方たちの障害のあるなしにかかわらず、いろんな人たちと関わられるような生涯学習の場が実現されたらと思います。

それで、文部科学省のほうから報告書が出されましたけれども、その後、東京都のほうでは何か動きがあったのかどうか、質問させていただきたいと思います。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

質問の答えについては、また後でということよろしいですか。

続きまして、中西委員、説明をお願いいたします。

○中西委員 私のほうからは、視覚障害者の職員から八王子市の視覚障害者のこの問題に対する問題点を指摘されました。

まず、同行援護支給時間数の地域間格差があって、視覚障害者のガイドヘルパーですよね、市町村ごとに支給時間、上限が違う。個々の生活ニーズで計画を立てて申請しても、上限を超える決定が出にくいと。それで、地区ごとの上限時間の例としては、八王子市40時間、町田市50時間、練馬区80時間などの格差があるので、都の補助金で、どこの区市に住んでも同じサービスが受けられるように、補助を出してほしいということです。

それから2番目に、同行援護事業所、従業者が減少している問題。個々の事業所の全体の中で、同行援護事業利用者が少ないこと、資格取得に費用がかかることで、事業所が撤退し、それにより利用者が事業所を選べなくなる悪循環が起きています。地域間格差も大きく、23区外での課題が大きいので是正してもらいたいと。

それから3番目に、介護保険への移行問題。総合支援法内での居宅介護の視覚障害者のニーズの代表として、郵便物や書類の代読、それから代筆がありますが、65歳で介護保険の1号被保険者になる際、福祉事務所、ソーシャルワーカーと介護保険、ケアマネがそれぞれ、そのことを認識していないために、障害福祉サービス内の居宅介護を利用ができなくなる事例が多く起こっています。これは、介護保険で買物についていってもらえないとか、郵便物や、書物の代読・代筆ができないので、これも何とか方法を考えてほしい。

次は、行政サービスの通知について、合理的配慮の問題。行政から情報手段、連絡手段を受け取る側が視覚障害者であっても、墨字の文書が来てしまうと、本人が直接読むことは難しい問題があると。そのために、本人は書類が送付されても、それを知らずに手が遅れてしまうということが起こっている。点字希望者には点字で送付された地域もありますが、担当者が点字の理解がないために、不正確な点字、印刷物ができている。また、中途障害や難病のために点字が読め

ないような視覚障害者も大勢いらっしゃるので、その点も考慮してほしい。現在ではスクリーンリーダーを利用してメールを活用する当事者も増えているので、また、視覚障害者は高齢者が多いことも考慮して、通知、周知についての情報保障の在り方を検討してもらいたいという要望が出ておりました。

それから、交通アクセスの問題では、視覚障害者は毎年ホームからの転落事故が多くありまして、死亡事故も起きています。ホームドアの設置を進める必要があります。

それから、ターミナル駅の構造は複雑になり、駅構内の店舗が増えることで、駅内での単独移動がしにくくなり、音声あるいは音響での誘導の必要性が増えています。郊外の駅などの無人化への懸念があり、安全性の問題が視覚障害者に起こっているということ、本人から指摘されたので発表します。よろしくお願いします。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

それでは続きまして、山下委員さん、お願いいたします。

○山下委員 南風会の山下でございます。

これを書いた以降にいろんなことがまたあつたりして、私、青梅市という西のほうにいますけど、青梅市では自立支援協議会を中心に差別解消条例をつくっていくということで決定をして進めていて、僕は東京都の差別解消条例の策定委員をさせてもらっていたので、その過程について、この間、説明せよということなので説明をしてみました。

やはり市区町村に差別解消条例がないと、結局、身近なところでの訴えについて、なかなか解消していけないところで、今後、ぜひ東京都におかれまして、各市区町村に差別解消条例をつくってもらうことが大切なんだなというのを痛感してまいりました。

今日、書かせていただいたことについては、居宅支援とか移動支援の事業所が、コロナ禍で非常に厳しい状況になっていて、ほとんど動けない。それから、ヘルパーの人たち、移動支援を行う人たちがコロナで行きたくないという部分もあるんですけど、行き先のうちの利用者からも、お風呂に行きたいけどお風呂が閉まっているから行けないとか、要するに作業所とグループホームの行き来とかということは可能なんですけど、余暇支援の部分が非常に閉じてきてしまっている。

なおかつ、もともと事業所自体も小さいところが多いので、このコロナの中、生き残っているのか、このコロナが終わったときに移動支援、ヘルパー事業所、みんななくなっちゃっていないかという心配をしております。その辺のところを何とか給付金とか、上手に使えるように、生き残ることもきちんと対応していただけるとありがたいかなと思っています。

それから、本当は越智委員がよく分かるのかもしれないんですけども、うちの地元にも東京聴覚障害者福祉事業協会の施設がございまして、この間ちょっとお話をしたところ、今日も手話通訳の方がいらっしゃいますけれども、手話通訳の派遣事業も20%ぐらいに減ってしまっているということで、手話通訳の方とか、そういう事業についても、本当に地域で生きていくためのサービスがへこんでしまっているということについて、やっぱり特別に緊急に対応してもらうこと、そのことで、ほかの仕事に就いちゃうとか、そういうことが出てきちゃうと思うので、今後も手話通訳者の人たちなどがきちんと活躍できるように、そして聴覚障害の人たちがきちんと

ろいろなことにアクセスできるようにしていただきたいなというふうに思っています。

地域サービスは非常に危機的な状況になっているということを御理解いただければというふうに思います。

以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

安部井委員さんの生涯学習の件について、東京都の考え方、特に障害が重い方の生涯学習、何かコメントがありましたらどうぞ。

○島倉課長 共生社会推進担当課長をしております島倉と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

安部井委員からの御質問に、直接、窓口どこどこですと回答できるといいんですけどなかなか難しいところで、差別解消条例にも教育の推進という条項は設けていて、私も教育庁にいたこともあったりするので、福祉と教育の連携の大切さというか、そういったところは身に染みて痛感しているところはあります。

ただ、先ほどおっしゃられたように、例えば文科省の重度心身障害者の生涯学習の問題というところで、なかなか福祉のほうに情報が来なかったり、中にいても、ちょっとじくじたる思いはしているところはあたりしています。

ただ、先ほども説明のあった、区市町村の協議会を活用して、子供の頃から教育的なところでも取組が進むようにということで、連携できるような事業をつくっていくようなこともしているので、そういった取組を地道に進めていきたいと思っているところでございます。

すみません、直接の御回答がなかなかできなくて申し訳ないんですけども、福祉と教育の連携の重要性ということについては十分認識しているところでございます。

○大塚部会長 よろしいですか。どうもありがとうございました。

それでは、このテーマについて、事務局からの説明、そして委員の方々からの提言も踏まえながら審議を進めていきたいと思っておりますけれども、まず松尾委員さん、いいですか。多分、お話があるということなので、共生社会の取組ということで、もしお話をいただければと思います。よろしくお願ひします。

○松尾委員 まず、資料の8-3にある相談・通報・届出の状況のところなんですけれども、これ合計が701件で、虐待を受けたと判断された事例数が162件ということで、その差を見ても、ほとんどがグレーゾーンが多いんじゃないかなという気がして、なかなか判断が難しいんじゃないかなと思います。

それと、障害者差別解消条例について、これは苦言というか、意見としてなんですけれども、全部が当たるかというのは分からないんですが、合理的配慮について、皆さん、分かっている方の中にはいらっしゃると思うんですけども、特に私の会社の中では、そういうのが全く浸透されていないのか、合理的配慮というものが全くされていない状況です。

それと、実体験なんですけれども、同じく合理的配慮の中で、苦情の中にも挙がっている不動産分野に関する相談に関して、私、約5年間近く、一人暮らしの経験をさせていただいたんですけ

れども、その中で、実際自分で住む家を探すときに、後で気づいたんですが、区のサービスも、私、その当時は全然勉強できていなくて、自分で不動産業者のところに飛び込んで、実際に交渉したりとかしたんですが、最初の不動産屋に入ったときに、何を話せばいいのかわからないから、全て正直に障害のことも含めて話をした瞬間に、それまで自分が障害をもっているということを話さない展開のときには、住む条件とかをいろいろ教えてくれたんですけども、だんだんと話していくうちに、自分の障害のことも触れた瞬間に、手のひらを返したように、その不動産業者の方から冷たい対応を取られて、あんたみたいな障害者に対しては、と悔しい言葉を投げかけられまして、さっさと出ていけみたいな形で追い払われてしまったんですね。

2軒目のときは、1軒目の屈辱的なことがあったから、自分の中では本当は障害ということ話をしたかったんですけども、1軒目のトラウマがあって話すことができず、結局、2軒目は自分が障害者だということを隠した状態で契約をして、実際にそこで5年間、一人暮らしをしました。

でも実際、その大家さんは障害に対して普通の対応をしてくれて、別に隠してたというわけではないですが、珍しく私が住んでいたところは、家賃を直接大家さんに手渡しするという形だったので、そういうときにいろんな話をしていたときに、僕ちょっと障害をもっているんですけど言ったら、そうなの、全然気づかなかったと、さらりと対応してくれて、別に障害をもっているから何なのみたいな、ごくごく普通に対応してくれて。後々考えてみれば、不動産業者を頼るのもよかったんだけども、区でやっているサービスの一環で、障害者の一人暮らしとかを始めるときの相談窓口があるみたいで、そこを利用する手もあったのかなというふうになんかちょっと思ったりもして。

何が言いたいかというと、結局、全部が当てはまるわけじゃないんですけども、特に交通とかもそうなんですけど、人によってはやっぱり冷たくあしらったりがあるのも事実ですし、虐待とかもそうなんですけども、資料8-1のところにも、8の(3)の当事者の障害種別の中に、知的障害が9件で割合が4%ということで、これもすごい少ないという。やっぱり本人からの訴えない限り、認めてもらえていないというのがあるみたいで、ほかの例えば視覚障害とか聴覚障害とか、結構件数が多く、割合的にも多いんですけども、本当に知的の場合は何か割合的にはすごい少なく、だから、自分がしっかりと一言も相手に認めてもらえないというか、言葉はちょっと違っているかもしれないんですけど、そういうところでちょっと寂しい気分になったというか。

○大塚部会長 ありがとうございます。例えば虐待の通報と、それを判断した件数の乖離、グレーゾーン、あるいは職場における合理的配慮は全然広がっていない、まだまだと。それから、不動産などの相談窓口、そういうところでの様々な合理的配慮、不提供かもしれませんが、全体として、差別解消法を中心にもっともっと合理的配慮や障害への理解ということが進めばいいわけですけど、東京都として何か全体として、もしコメントがあったらいかがでしょうか。合理的配慮の状況も含めてですけども。

○島倉課長 共生社会推進担当課長の島倉です。

松尾委員の貴重な御経験、御披露いただきましてありがとうございます。

東京都として、差別解消法に上乘せして、民間事業者の合理的配慮への提供を義務化しておりますが、国の差別解消法の検討の中においても、合理的配慮の提供というのは議論になっておりまして、差別解消法についても、合理的配慮の提供を義務化していくということで6月に答申を出しておりますので、今後、法改正等もあると思いますけれども、より一層、社会に浸透するように、取組が進んでいくと考えています。

○大塚部会長 合理的配慮の不提供の事例も、あるいは、それをどう解決したかということも含めて、これから事例もまとめていくということだと思っておりますので、そういうことを通して広げていただければと思いますが、よろしいですか。

じゃあ、菊地委員。次は越智委員さん。次、岩本委員さん。その順番でどうぞ、お願いします。

○菊地委員 東京都精神障害者団体連合会事務局長の菊地と申します。

精神障害者の就労について自分の状況認識を發表させていただくことと、もう1点あるんですが、まず、精神障害者の就労について、規模の小さい中小企業での就労が進んでいないという現状が、統計で明らかになったわけですが、これに関して自分の意見を申し上げますと、私はある一部上場企業で病気、精神障害になりまして、そのまま継続して雇ってもらったんですね。ところが、一部上場で結構常識的な人たちがいると思っていたら、私が会社を辞めるときに何と言われたかということ、君が就労しているときは大変だったんだよと、こう言うわけですよ。どこが大変だったんですかと言うと、君ははさみを使うだろうと。使いますと。使うたびに実はこっそり部長に、今、菊地君がはさみを持ちましたという報告をしてたんだよ、大変だったんだよと、こう言うわけですよ。何でそんなことをしたんですかということ、だって間違いに刃物と言うじゃないか、そうだろうと、こう言うんですよ。

だから、どういうことかということ、ある程度大きい会社だと会社の中で精神障害者が発生しちゃうんですね。ですので、経験値として、すぐに暴力的なことをするというのではないという経験があるわけですよ。

ところが、中小企業の場合は、社内に発生するということがあまりないために、偏見が、本当に信じられないようなことなんです、間違いに刃物みたいな常識がまだあるというか、残念ながらですけどね。

そういう本当に低次元の偏見というのが実はまだあるんです。だから、共生社会の実現に向けて、ぜひ、そんなものはないなんていうことを前提として運動を進めるのではなくて、本当に低次元の偏見に関する対応というのをやっていくと、中小企業の精神障害者の雇用も増えるんじゃないかと。

実際、本当はそんなに暴力的じゃないわけですから、むしろ、一般の人よりも優しい人が多いというのが実情なんです。そういう啓発を中小企業に向けてもやっていただきたいという点が1点。

もう1点ありまして、それは、津久井やまゆり事件で示された優生思想という点に関してなんです。この被告というか、犯人というか、植松聖さんという人が本当に殺人鬼だったというわけではないわけで、ナチスの優生思想を実現したということ、本人は堂々とおっしゃっているわけですよ。じゃあ優生思想というのはどんなすさまじい思想かということ、これ全然すさまじい思想

でも何でもなくて、もっと分かりやすく言えば、働かざる者食うべからずというだけのことなんです。実を言うと。それは全くの常識と言えば常識で、それに基づいて就労の支援も行われているわけですが、それが働かざる者食うべからずを、食うべからずのところを生きるべからずというふうに解釈したのが植松聖さんだったんですね。それを淡々と実行して19人の人を殺害した。ほかにも39人でしたか、傷害を与えた。

本当にこの事件を風化させてはいけないと私は思っておりまして、何で障害者が嫌われるかという原点のところを忘れないでいかないと、優生思想に対することも解消もできない。

ですので、ぜひ、優生思想ということ、言葉そのものも、こういう文章の中に入れてもらいたいと思うんですよ。優生思想というものがあるけれども、それは共生社会実現にとって、あまりいいものでないみたいな、そんな形で、そういう思想に触れていただかないと、既に優生思想に基づいた事件が起こっている以上、また出てこざるを得ないということがあります。

優生思想は先ほど申し上げましたように、単に働かざる者食うべからずということだけのことなんですよ、実を言うと。ですので、非常にある意味で怖いというか、常識ですからね、働かざる者食うべからず。食うべからずを生きるべからずというふうにちょっとすり替えることも本当に簡単です。ですので、こういう文章をつくる時には、ぜひとも共生社会実現ということに向けて盛り込んでいただきたいということです。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

続きまして、越智委員さん、どうぞ。

○越智委員 東京都聴覚障害者連盟の越智と申します。

話そうと思っていた内容が、先ほど山下委員さんのほうから出てきました。山下委員さんと同じように、差別解消条例をつくるときの検討委員を務めておりました。その検討のときの内容ですが、手話は言語であり、理解推進をするという内容を入れていただきました。とてもありがたいと思っております。

ただ、それを入れるときに意見を申し述べました。それだけでは不十分である。将来的にはきちんとした手話言語条例に結びつけてほしいと強く申し上げておきました。最近になって、その思いをより強くしております。

今、手話に関する様々な問題も起きております。例えば、一つは山下委員もおっしゃったように、手話通訳の依頼は以前と比べて非常に減っております。また、病院などに行きましても、手話通訳の同行を拒否される、離れてほしいと言われる事例も起きております。

3月頃に東京都に要望を出しました。一つが、発表には必ず手話通訳をつけてほしい。手話通訳の感染防止のために、コロナに関する危険性があるときには遠隔通訳にしてほしい、この2点を申し述べておきました。幸いこの2点とも協力していただきまして、小池都知事の記者会見にも、その晩に手話通訳がつけました。

また、遠隔通訳に関しましても、国の補助金があったということもありまして、2,000万円近くつけていただきました。ありがたいと思っております。

ただ、それがスムーズに使えているかといいますと、まだまだの部分がございます。最近では、知事の会見の手話通訳がきちんとテレビでも放送されない部分もありますね。別にネットのテレビニュースには手話通訳がつく、出てくるというふうになっております。

一昨日、うちの連盟の高齢部の集まりに行きまして、状況を聞いてきましたけれども、やはり、その場で通訳がついていないと分からない。インターネットでは分かりづらいという意見が多くありました。

実は6月頃に高齢の会員に対してコロナ関係のアンケート調査を行いました。調査結果を簡単にまとめますと、まず一つは、インターネットなどで情報を得られる人と、全くそれができない人、半々という結果が出ました。半分の方はインターネットですとか、勉強も通じて情報を得られています。残りの半分の方はそれができていません。DVDに手話動画を入れて送ろうかと思いついて、DVDを見られますかとお聞きしたところ、その中の半数の方はそれもできないというお答えでした。どうやって手話による情報を届けていくのか、今、私も悩んでおります。そのような課題もあります。

情報の得られ方というのはまちまちです。コロナに関する注意喚起については、マスクの着用、手洗いに関してはきちんとやっているというふうに伺いました。それは分かりやすい情報ですね。

5月の自粛期間の間に外出状況をお伺いしましたところ、半分以上の方が、毎日、もしくは週に4日か5日外出をしたというお答えでした。なぜかという、自粛という意味がよく理解されていなかったということです。そこが難しいですね。様々な課題が出てきました。手話による情報をどうやって届けていくのか。遠隔通訳にしましても、実際に依頼はまだほとんどございません。なぜかといいますと、まず熱があるとか、心配があるというときに、ファックスで相談をします。ファックスのやり取りでは、意味が分からない、意味がよくつかめないということで、諦めて遠隔通訳までにはたどり着きません。そのような状況がございます。そこをどう課題を解決するか、それらを含めまして、手話言語条例の中で、きちんと整備もしなければいけないかというふうに思っております。

もう一つは、手話通訳の依頼が減っていて、困っているという状況を申し上げました。これまで、一生懸命支援をしてきた東京手話通訳等派遣センターという団体がございます。手話通訳という制度が始まる前から、派遣事業として何千万という委託が都からございました。自立支援法が始まりまして、区市町村との契約という形に変わりました。それによって、依頼を受けたり、民間会社から手話通訳の依頼を受けてやりくりをしてまいりました。

それらの依頼が本当に少なくなりました。民間会社からの依頼がほとんどないという状況です。現在は毎月のように、700万、800万という赤字が続いております。もうやっていけない状況ですね。そこをどうするべきか、他県の状況は、例えば聴覚障害者情報提供施設というものがございます。県からの補助を受けて、情報保障を担っております。そういう形で手話の派遣も行っております。

東京都の場合には、情提はあります。そういう施設はございますけれども、そこは相談支援が中心になっております。精神障害がある聞こえない人に支援をやっておりますけれども、情報保障

はやっておりません。

このままだと、本当にもうやっていけないですね。東京都としても、どうしたらいいか、検討もしていただきたいと思っております。

以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございます。

岩本委員さん、お願いいたします。

○岩本委員 岩本です。

差別解消法、差別解消条例について、普及啓発を進めていらっしゃるところなんですけど、やっぱり当事者の方に対する普及啓発というのは、特に力が入れるところかなと思っています。いろいろ取り組んでいらっしゃるんですけども、まだまだ届いていないという実感を持っています。

東京のある自治体の例なんですけども、実態調査をすると、差別解消法を知っているかという質問では、当事者の方の認知度がまだまだ低くて、上がってはきているけれども、かなり知らない方が多い。また、「差別を受けたと感じることはありますか」という質問に対して、相当数が差別を感じたことがないという回答をしていたところがあって、それは果たしてそのまま受け取っているのかということ、かなり疑問を感じるどころです。

特に、合理的配慮の不提供というところは、こういった法整備が整うまでは、これまで我慢をずっと続けてきたわけですから、そういうものだと思っていられる方も相当いらっしゃるんじゃないかなと思います。

こうやって、センターに相談される方は、こういう制度のこともよくご存じで、きちんとお伝えする力があると思うんですけども、そうじゃない方がたくさんいらっしゃるというところに、少し集中して、何か取組をするというと思っています。

それから、障害者権利擁護センターの相談ですけれども、先ほどもお話ありましたように、これは受付件数ということで、いわゆるケースの数だと思うんですけども、事例によっては何度もやり取りをされていることがあると思いますので、できればそういった内訳も、数として上がってくると、対応の必要性とかが見えてくるかと思っています。

また、電話での相談が多いと思うんですけども、訪問されたり、あるいは面接もあるかと思うので、そういった方法も含めて、もう少し状況が見えてくるといいなと思っています。

あと、やっぱり相談の転帰というのも見えてくるといいかと思っています。事例を読むと、基本的には相談で両者の調整をして、納得されてということが多いんですけども、もちろんそれだけではないと思いますし、なんとなくよく分からない中で中断になったということもあるかもしれません。非常に重要なことだと思うので、相談の内容と転帰、その辺りがもう少し示されるといいかと思っています。

少し戻るんですけども、差別解消に関する当事者の方たちの周知というところでは、リーフレットとかだけではなかなか難しいところもあると思います。障害の種別によっては、ピアサポーターなどの活用も含めて、「こういうことを言っているんだよ」とか、「こういうことを配慮してもらおうんだよ」ということを、御本人たちが気づくという取組も必要ではないかと思って

います。

以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

それでは、佐々木さん、短めにお願いいたします。20時には終わりたい。すみません。

○佐々木委員

都盲協の佐々木と申します。

実は、視覚障害者は、今コロナ禍のウィズコロナの中で、ソーシャルディスタンスを励行するよ
うにというふうに言われているので、ちょっと困っており、資料の8-1だと思うんですけど
も、今のとは逆かもしれませんが、世の中に障害者には、ソーシャルディスタンスを守れない人
が一定数いるということを、この理解促進事業の中に入れてもらいたいんですよね。例えば、視
覚障害者は歩くときにガイドヘルパーさんと肩を触れたり肘を触れたりしなきゃいけない。それ
を何してるのかなと、白い目で見たりするような傾向が多少あるので、それを回避してもらいた
いです。

もう一つは、これは非常に大変なことなんですけれども、スーパー等のお店の方に理解をして
もらいたいんですけれども、視覚障害者は、買物をするときは、商品をさわったり、近づいて行っ
て見たりしなきゃいけない。今は、それはしてはいけないことされているような、世の中の風潮
なんですけれども、視覚障害者はそうしないと物をたしかめられないので、ぜひ、理解促進事業
の中で、今までの都条例とはちょっと異色かもしれませんが、こういう人が、一定数いるとい
うこと、特に買物等、商品、店舗の経営者とか、販売の担当者には、そういう買い方しかできない
人がいることを入れてもらいたいですね。

今後の発展としては、いずれ都条例を見直すときが来るかと思いますが、そのときには、こう
いったことを成文化するような形で、ぜひ採用してもらえればありがたいので、取りあえず、こ
の2点をお願いいたします。

○大塚部会長 ありがとうございます。

コロナは、様々な障害の特性と、様々な影響というものを、如実に現したと。例えば、まさに今
のソーシャルディスタンス、距離を取るということ、視覚障害の方にとっての距離とは何ぞやと
いうことも含めてあり、あるいはマスクをつけるのは当然のことであるかもしれませんが、感
覚過敏の人にとっては、非常に厳しいと。何でしないんだと、バッシングを受ける、こういうこ
とも含めて、差別解消法を起点に、障害のある方の理解を進めていきたいというふうに思います。

ありがとうございました。皆様の御協力の下で、時間どおりということで、よろしいですか。

それでは、本日の審議はここまでとさせていただきます。

次回、第4回専門部会の議題は、資料3によれば、論点整理となっております。事務局から、進
め方について、御説明をお願いいたします。

○梶野課長 今、お話のありました資料3にも記載のとおり、次回以降の専門部会は、当初の予定か
ら少し後ろ倒しさせていただきました。第4回の部会については、12月中旬頃をめどに開催を
予定しております。本日まで3回の部会で、障害福祉サービス、障害児のサービスを中心に御検

討いてまいりましたが、現在、都内の各区市町村におきましても、障害福祉計画等の策定に向けた検討が進められておりますので、区市町村とも意見交換を行いながら、次回の部会に向けまして、まずは障害福祉サービス、目標設定の考え方といった部分を中心に論点をまとめていきたいと考えております。

これまでの御意見も踏まえ、事務局で、部会長とも御相談をさせていただきながら案をまとめてまいりますので、もし、これまでの部会の検討課題について、何か補足の御意見等がありましたら、事務局に御提出いただければと思います。

また、今後の会議日程等については、決まり次第、改めてお知らせいたしますので、どうぞよろしくお願いいたします。

事務的な御連絡ですが、参考資料については、次回もこちらで御用意いたしますので、そのまま机上にお残しいただくよう、お願いいたします。

以上でございます。本日は、誠にありがとうございました。

○大塚部会長 皆様ありがとうございました。

(午後7時57分 閉会)