

東京都障害者就労支援協議会
(第26回)

令和2年1月17日(金)午後1時30分
東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 1 時31分開会

○阿部座長 皆さん、こんにちは。それでは、ただいまから第26回東京都障害者就労支援協議会を開催したいと思います。

本協議会は、原則、会議、議事録とも公開となっておりますので、ご了解いただきたいと思います。

まず、本日の出席状況についてご報告をしたいと思います。小川副座長が急遽体調不良によりご欠席とお聞きしました。それから、池淵委員が都合によりご欠席です。また、教育庁の増田指導部長がご欠席です。このため、丹野特別支援教育指導課長が代理でご出席されております。

それから、本日、テーマ別議論を行います。その際に今年度の障害者雇用エクセレントカンパニー賞を受賞された企業の中から、株式会社新日東電化とディー・キュービック株式会社の2社をお招きしております。後ほど障害者雇用の取り組み状況等につきましてご説明をいただきたいと思います。

それから、議事に入る前ですが、前回から異動などで委員の変更がありましたので、ご紹介をさせていただきます。

委員名簿順にご紹介をさせていただきます。一言ご挨拶いただければと思いますが、まず、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京障害者職業センター所長の鈴木瑞哉委員でございます。

○鈴木委員 ただいま紹介にあずかりました東京障害者職業センターの鈴木と申します。昨年の10月に前任を引き継ぎ、着任をしております。年度途中の交代となりますけれども、前任に引き続きどうぞよろしく願いをいたします。

○阿部座長 ありがとうございます。

続きまして、文京区障害者就労支援センター所長の藤枝洋介委員でございます。

○藤枝委員 ただいまご紹介にあずかりました文京区障害者就労支援センターの藤枝と申します。今年度4月に前任者から引き継ぎました。障害のある方の就労に携わって10年ほどやらせていただいております。どうぞよろしく願いいたします。

○阿部座長 ありがとうございます。

では、まず、事務局から資料の確認をお願いしたいと思います。

○濱口課長 事務局の福祉保健局障害者施策推進部就労支援担当課長、濱口でございます。着座にて失礼します。

資料の確認でございますけれども、次第をご覧くださいますとおり、資料1から資料4-2まででございます。

まず、資料1 「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」、資料2といたしまして「東京労働局資料」、資料3「中小企業のための障害者雇用支援フェア アンケート結果について」ということでA4横の1枚の資料、資料4-1といたしまして株式会社新日東電化様からご提供いただいた資料、そして、資料4-2、ディー・キュービック株式会社様からご提供いただいた資料がございます。

また、別紙といたしまして、「【テーマ】中小企業の障害者雇用の促進について」ということで、A4縦の資料を1枚ご用意させていただいております。

また、参考資料といたしまして、「就労パスポート」の案内のリーフレット、令和元年度の障害者雇用エクセレントカンパニー賞受賞企業の取組事例集として冊子と、A4横の資料になりますけれども、「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」の概要の資料、そして、A4縦のカラー版の「精神障害者就労定着支援連絡会」の合同開催のご案内をご用意させていただいております。

このほか、机上配付資料といたしまして、当協議会の設置要綱、黄色の縦の冊子になりますけれども、「障害者雇用就労推進 連携プログラム」の2019年度版、そして「障害者雇用促進ハンドブック（令和元年度版）」をご用意させていただいております。

過不足がございましたら、事務局までご案内いただければと考えてございます。よろしいでしょうか。

それでは、資料の確認としては以上になります。よろしくお願いいたします。

○阿部座長 それでは、議事に入りたいと思います。

本日は2件議題が上がっております。まず、直近の障害者雇用をめぐる状況等について、その後、中小企業の障害者雇用の促進について、それぞれ皆様とご議論していきたいと思いますが、まず、直近の障害者雇用をめぐる状況等について、東京労働局の小林委員からご報告をお願いしたいと思います。では、よろしくお願いいたします。

○小林委員 東京労働局職業安定部の小林でございます。各委員の皆様にはいろいろとお世話になっております。この場をかりて御礼を申し上げます。

それでは、別添の資料2に基づきましてご説明をさせていただきます。

1枚おめくりいただきまして、1ページ目でございます。

まず、全体的な雇用情勢の動きということでございますが、こちらのさまざまな雇用指

標を見ても、いずれもまだまだ好調な数字が続いております。中でも、ご覧をいただいているのは、雇用情勢を判断するのに重要な指標であります完全失業率と、それから有効求人倍率の推移を平成11年4月から、直近は令和元年の11月まで、これをグラフ化したものでございます。

右端が直近ということになりますが、依然として全国の完全失業率、これは右端の下のほうになりますけれども、2%前半でずっと推移をしていると、非常に低い水準で推移をしているというところでございます。

また、有効求人倍率、こちらは右端の上のほうになりますけれども、上のほうが都内、東京で、下のほうが全国ということになりますけれども、これも高水準で推移をしており、特に東京のほうは依然として2倍台、44カ月連続で2倍台を超えて推移をしているということで、東京の雇用情勢は改善が進んでいるというふうに判断しているところでございます。

しかし、一方で、労働力不足による人手不足感というのがより一層強まってきているということでございますので、雇用は順調ではございますが、雇用に関する課題等々は増してきていると、そういう状況でございます。

こうした中、障害者の状況でございますが、資料2ページをご覧ください。こちら、東京のハローワークにおける障害者の職業紹介状況についてです。

上段の新規求職申込件数、こちら、総計は左の欄になりますけれども、26年度から順次見ていただきますと、これまで増加傾向で推移しておりました。しかしながら、令和元年度は、11月までの状況でございますが、1万4,743件ということで、対前年同期比で見ますと0.4%と、わずかではありますが、減少しているという状況になっております。令和元年度の状況を障害者種別で見ますと、身体障害者は3,964件で3.9%の減、知的障害者は2,503件で2.9%の減、一方で精神障害者は7,597件で1.2%の増と。全体では微減となっておりますけれども、精神障害者は依然として増加しておりまして、全体に占める割合も51.5%と半数以上が精神障害者という状況になっております。この状況は29年度から続いていると、そんな状況でございます。

それから、下段の就職件数でございますが、こちら総計は左の欄になりますが、このところ、毎年度、過去最高を記録して推移しております。令和元年度は11月末までで5,795件ということで、対前年同期比7.5%増。これは過去最高の前年度をさらに上回って推移していると、そういう状況でございます。障害者別で見ますと、身体障害者が8.6%の増、知的障害者は4.7%の減、精神障害者は12.8%の増ということで、今年度11月まで

で見ますと、身体と精神の障害者の伸びが顕著になっていると、そういう状況でございます。

次に、3ページをご覧ください。こちら、昨年の12月25日に厚生労働省と東京労働局が公表いたしました令和元年6月1日現在における、民間企業の障害者の雇用状況の概要でございます。

まず、上段の囲みは、全国と東京を対置してお示ししておりますけれども、中央のところに実雇用率の平均を記載しておりますが、東京は2.00%ということで、前年比0.06ポイント上昇して、これも過去最高ということになりましたが、ただ、残念ながら全国の2.11%にはまだ届いていないと、そういう状況でございます。

それから、左の下段のほうですね、この折れ線グラフのほうでございますが、こちら、東京の企業規模別の平均実雇用率の推移ということになっておりますが、一番上の線が1,000人以上規模の大企業ということで、直近では、右端になりますが、2.28%ということで、法定雇用率2.2%を上回って推移をしております。一方で、一番下のグラフが45.5人から300人未満の中小企業ということになりますが、1.16%と依然として低く、これだけ規模間で大きな開きがあるということになっておりまして、この要因で依然として都内の平均は2.00%にとどまっていると、そういう状況でございます。

東京の達成企業割合は、右下のほうにありますけれども、32%ということで、前年比2.4ポイント上回ったということになっておりますが、上段の囲みの全国の平均のほうを見ていただきますと、これは48%ということですから、残念ながら全国から大きく乖離しているという状況になっております。

未達成企業の状況につきましては、資料の4ページのほうに少し記載しておりますが、こちら、東京の企業規模別の障害者の不足の状況でございます。

①の法定雇用率未達成企業の総数は、左上にお示ししておりますが、1万4,396社ということで、そのうち45.5人以上300人未満の中小企業が約8割を占めていると、そういう状況でございます。

②の不足数の状況を見てみますと、不足数が0.5人または1人とする企業が総計で7,696社ということで、全体の53.5%を占めている。未達成企業の約半数が障害者を1人雇用すれば達成企業となるというような、東京の特徴的なところかなというふうに思っております。

また、③の障害者の数が0人である企業数は、総計で7,987社ということで、未達成企

業の55.5%、過半数を超える企業が障害者雇用0人という状況となっております。さらに、規模別で見ますと、45.5人から100人未満は6,312社ということですから、全体の98.9%、ほぼほぼ占めていると、そういう状況になっております。

こうした状況からも、達成企業割合を上げていくためには、ハローワークでは特に中小企業に対する支援に注力をし、平成30年度からは障害者雇用0人を対象とした企業向けチーム支援を実施しているところであります。より一層強化して取り組んでいくことが重要課題となっております。

次に、資料5ページをご覧ください。ここからは新たな事業について2点ほどご説明をいたします。

まず1点目は、障害者の就労パスポート事業についてでございます。昨年7月のこの会議の場でも、厚生労働省の検討会において実施に向けて検討中ということでお話をさせていただきましたが、その後、11月には厚生労働省においてプレス公表を行いまして、就労パスポートの活用が既に始まっているというところでございます。

この就労パスポートは、障害のある方本人が働く上での自分の特徴やアピールポイント、事業主に希望する配慮などを支援機関と一緒に整理をし、その情報を本人の意向に応じて採用面接時や採用時、採用後などに職場や支援機関と共有することによって職場定着を促進するための情報共有ツールというものでございます。

現在、労働局並びにハローワークにおきましては、この就労パスポート事業の普及啓発を進めていくために、就労支援機関向けのワークショップ、あるいは企業向けセミナーを実施しているところでございます。

次に、資料6ページ、7ページということになりますけれども、2点目は、昨年の障害者雇用促進法の改正に基づく中小企業の認定制度についてでございます。

囲みのところの(2)の②に記載しておりますけれども、障害者の雇用促進等に関する取り組みに関し、その実施状況が優良なものであることなどの基準に適合する中小企業事業主、常用労働者300人以下の事業主には認定をするというもので、本年4月から実施となるものでございます。

具体的な認定基準につきましては7ページに記載しておりますが、ご覧いただきますと、「取組」「成果」「情報開示」、これの中項目、小項目を細分化して、それぞれの項目ごとに点数がついておりまして、20点以上、特例子会社は35点以上ということになります。こういった事業主につきましては、優良事業主ということで認定をするというものでござ

います。また、実雇用率が法定雇用率を下回らない、あるいはA型事業所の利用者は含まない、法令違反がないかなどが、認定基準となる、そういう予定でございまして、今後、詳細につきましては厚生労働省から示されることとなります。

このほかにも、短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設、さらに、令和3年3月までには法定雇用率が0.1%のさらなる引き上げということが予定されているなどなど、障害者雇用を取り巻く状況はまだまだ目まぐるしく動いているというところでございます。

引き続き、障害者に対する支援のみならず、企業に対する支援につきましても、就労支援機関等々と連携して取り組んでいくこととしておりますので、ぜひご協力のほどよろしくをお願いいただければと思っております。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明、ご報告に関しまして何かご質問、ご意見等がございましたらご発言をお願いしたいと思いますのですが、いかがでしょうか。

では、藤枝委員、お願いします。

○藤枝委員 藤枝と申します。

就労パスポートの件についてお伺いしたいんですけれども、先ほどワークショップですとか企業向けセミナーに取り組んでいかれるということなんですが、今、就労支援センターの中でも、活用していく上で、どう活用していくのかですとか、漠然とした不安があるところも多いという話も聞いているんですけれども、そういった説明会が随時今後行われていくかどうかですとか、あと、情報共有していく上では区内の就労支援機関とも共通認識のもと活用していく必要があると思うんですけれども、そういった地域の就労支援関係、障害福祉サービスの事業所さん向けの説明会だったりとか、そういったことも実施されるご予定があるかどうか、お伺いできればと思います。

○小林委員 それでは、ちょっと担当が来ておりますので、担当のほうから答えさせていただきます。

○松本（東京労働局） 東京労働局、松本と申します。

ハローワークにおきましては、支援機関向けのワークショップというような形で、地域の就労支援機関全体、移行支援事業所も含めて、ワークショップを行っていくというような流れになっております。まだまだ取り組みが始まったばかりで、実施しているハローワ

ークは多摩地区で1所ぐらいしかまだなく、これから始まっていくかと思います。今年度だけではなく、次年度も引き続きこのワークショップを取り扱っていくようなこととなっておりますので、またご案内させていただくことになるかと思いますが、よろしく願いをいたします。

○阿部座長 ありがとうございます。

ほかはいかがですか。

それでは、特にないようでしたら、次の議題に移りたいと思います。

本日2つ目の議題は、テーマ討議となっております、中小企業の障害者雇用の促進についてということで議論していきたいと思います。

議論に入る前に、まず、このテーマを設定した理由などにつきまして、資料もありますので、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

○濱口課長 それでは、私のほうからご説明させていただきます。

本日、先ほど座長のほうからありましたけれども、テーマ別討議といたしまして、中小企業の障害者雇用の促進についてということで設定させていただいているところでございます。

都内の雇用情勢については、先ほど小林委員のほうから丁寧にご説明がりましたが、まだまだ我々のほうも取り組んでいけないといけないといった状況でございます。

一方、都の計画関連の目標数値でございますけれども、「2020年に向けた実行プラン」の中で、平成26年度6月から2024年度末まで障害者雇用の4万人増加ということを目指してはございましたけれども、令和元年6月の状況で既に4万7,000人増ということで、目標としては達成している状況でございます。

また、昨年12月に公表されました都の長期戦略ビジョンでは、オリンピック後の2021年から新たに4万人増加を目標に設定して、障害者雇用に取り組んでいくといった状況になってございます。

こうした中、今後、都における障害者雇用につきまして、一層、皆さんの連携や協力を仰ぎながら促進していくためには、先ほど小林委員のほうからもご説明ありましたけれども、中小企業の障害者雇用の促進というところも今後引き続き丁寧にやっていく必要があるということを考えているところでございます。

そうした中、中小企業の皆様の障害者雇用に取り組む際のハードルになっているものや課題等について、丁寧に把握していくことが事業を推進する上では重要と考えているとこ

ろでございます。

そこで、本日ですが、別紙を見ていただければと思うんですけども、議論に入る前の参考といたしまして、「中小企業のための障害者雇用支援フェア」を昨年行っていますけれども、その際行ったアンケート結果について、資料3に基づいて、都のほうからご説明させていただきまして、その後、先ほど冒頭、座長のほうからご紹介がありましたけれども、障害者雇用に取り組む企業の事例紹介ということで、本日、株式会社新日東電化様、そしてディー・キュービック株式会社様に来ていただいておりますので、2つの取り組み事例についてご紹介をさせていただきたいというふうに考えてございます。

そして、冒頭、議事次第にありましたけれども、小林委員のほうからご説明のあった雇用情勢を含めて議論を行いたいというふうに考えているところでございます。

また、都における中小企業に対する取り組みといたしまして、議事の進行上、紹介は省略いたしますけれども、机上配付しています「連携プログラム2019」の47ページから54ページが中小企業の障害者の雇用サポートの取り組みをまとめたものとなっておりますので、ご参考にしていただければというふうに考えてございます。

そのほか、冒頭説明しました机上配付しております「障害者雇用促進ハンドブック」もご参考にしていただければなというふうに考えてございます。

事務局からの説明は以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、まず、資料の説明をお願いしたいと思います。その後に、本日お招きしております2社のそれぞれの方から障害者雇用にどう取り組んでいるかをご説明いただきまして、その後、皆様と質疑応答、あるいは議論していきたいと思います。

それでは、まず、資料3、「中小企業 障害者雇用支援フェアのアンケート結果」が提出されておりますので、説明をお願いしたいと思います。

○西川課長 産業労働局雇用就業部就業推進課長の西川でございます。

資料3をご覧ください。この横置き、右側がチラシを張りつけたような資料になっています。

この「中小企業のための障害者雇用支援フェア」は、平成27年度に始まりまして、本年度で5回目となっております。このイベントでは、障害者雇用に取り組まれている中小企業を応援するために、国や都の障害者就労支援機関、一堂にお集まりいただきまして、さまざまな情報提供、相談をワンストップで行ってございます。

また、特色あるすぐれた障害者雇用の取り組みを行う企業を表敬しますエクセレントカンパニー賞の表彰式を、このフェアの中でやらせていただきまして、障害者雇用のリーディングカンパニーとして皆様の工夫に富んだ取り組みを広く発信させていただいております。

参考資料として、本年度の取組事例集を配付させていただいておりますので、後ほどお時間があるときにご覧いただければ幸いです。

さて、障害者雇用支援フェアのほうに話を戻したいと思っておりますけれども、今年度は昨年9月に開催しておりまして、700名を超える方にご参加いただいております。このうち300名以上の方からアンケートにご回答いただきまして、本日はその中から障害者雇用に対する企業の皆様の意識に関する設問の結果をご報告したいというふうに思っております。

まず、資料の(1)「関心のあるテーマは何ですか」というところなんですけれども、こちらは、上位に挙げたものが、①、②とありますけれども、採用・職場定着、それから他社の雇用事例というふうになってございます。右側の棒グラフにラインを引かせていただいているのがベスト3という形になっております。

次に、設問の(2)と(3)をごらんいただければと思います。既に障害者を雇用されている企業様、これから障害者雇用を始めようとする企業の双方で、割り当て業務の、いわゆる仕事の切り出し、これが大きな課題というふうに挙げられています。このほかとして、他の社員の方からの理解が得られないこと、それからどのように人事評価をすればいいのかと、こういったことが課題というふうに回答いただいているところです。

本日は、このように多くの企業が直面しているもろもろの課題につきまして、本年度エクセレントカンパニー賞を受賞された2社の方に来ていただいておりますので、具体的にどのように取り組まれてこられているのか、事例発表の中でご紹介いただきたいというふうに思っております。私どもも、さらなる障害者雇用の促進に向けたヒントを皆様と一緒に勉強させていただければというふうに思っております。

簡単ですが、アンケート結果についてのご報告を終わります。

○阿部座長 ありがとうございました。

それでは、続きまして、障害者雇用に取り組まれているエクセレントカンパニー賞を受賞した2社から各社の取り組みについてお話しさせていただきたいと思います。

本日は、大変お忙しい中、我々の協議会にお越しいただきまして、大変ありがとうございます。

それでは、早速ですが、株式会社新日東電化取締役管理部長である津島瑞穂さんから、障害者雇用の取り組み内容につきましてご説明をお願いしたいと思います。

大変申しわけございませんが、議事の都合上、20分程度でお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○津島氏 ただいまご紹介にあずかりました新日東電化の津島と申します。本日はよろしく願いいたします。

これまで長年にわたり障害者雇用に取り組んでこられた企業に比べればまだまだ経験不足で、皆様の前でお話するのはまことに心苦しい限りでございますが、中小企業の障害者雇用の促進について、少しでもお役に立てればと思います。

それでは、お手元のレジュメに沿ってお話を進めてまいります。

まず、当社の会社概要でございますが、業種はメッキ加工業です。大田区の東京都京浜島工業団地において昭和52年より43年にわたり生産活動を行っております。工場にはメッキラインが17本ございまして、製造部の従業員86人が各メッキラインで働いております。単体のメッキ工場としては首都圏最大規模のメッキ工場でございます。現在、工場では13人の障害者が働いており、障害者雇用率は10.3%となっております。ことしの4月には都立特別支援学校の卒業生2人が入社する予定で、4月の障害者雇用は15人となり、障害者雇用率は12%となる予定です。

次に、当社が障害者を雇用しようと思ったきっかけでございます。大田区に都立六郷工科高校という工業高校がございまして、学校と企業が連携してものづくり職業人を育成するデュアルシステム制度というのがございます。当社も協力企業の1社として10年以上にわたりインターンシップを受け入れしてきたことから、平成26年1月、今からちょうど6年前に、東京都庁にて東京都教育委員会から表彰していただきました。その際に、教育委員会の方から、「都内には戦力になる障害者が多数いるので、障害者雇用に取り組んでみませんか」と、こういうお話があったことがきっかけでございます。恐らくこのお話がなければ、さらにお話をいただいたときに当時の社長がぴんとなければ、当社が障害者雇用に取り組むことはなかったと思っております。

次に、当社が障害者雇用を始める背景でございますが、メッキ処理はものづくりには必要不可欠な加工技術ですが、典型的な3K業種で、離職率が高い上、若年層から敬遠される傾向が強く、採用活動に関するレスポンスは良好とは言えません。これまで当社の若年層の採用に関しては、15年ほど前より青森県、岩手県、山形県の高校を回って採用活動を

行ってきました。東北地方から採用した従業員には、社員寮として賃貸マンションを貸与し、寮費として給与から2万円を天引きしております。会社負担の家賃が月額7万5,000円なので、1人当たり月額5万5,000円のコストをかけております。これまで東北地方から30人以上採用いたしましたが、現在残っているのは5人です。このように、毎年、手間暇をかけ、コストをかけ、定着率もいま一つの状況下にあっても、障害者雇用を考えたことは一度もありませんでした。

次に、当社の障害者雇用の目的でございますが、当社の人事政策上の課題は幾つかございます。その中でも、若年層の労働力不足により、従業員の高齢化が進展しており、計画的な年齢構成の改善が必要となっております。足元では、平成26年4月よりスマートメーター部品の大量受注に伴う人材確保が喫緊の課題となり、障害者雇用にチャレンジすることにいたしました。今思えば神がかり的な絶好のタイミングで教育委員会の方から声をかけていただいたと思います。

次に、障害者雇用の業務選定でございますが、当社が障害者雇用を始めるに当たって、まず障害者に適した業務の切り出しを行いました。具体的には、メッキ処理の業務をご覧の表のとおり、「反復して行う業務」、「薬品関係の業務」、「その他の業務」に分類し、反復して行う業務の中からメッキ用の治具に部品を引っかける作業、治具から完成品の取り外し及び簡易検査業務と検査業務の3つに絞りました。この切り出した業務が思った以上に障害者の適性にマッチいたしました。

次に、作業風景をご覧いただきたいと思います。

メッキ処理を行う最初の工程でメッキ用の治具のフックに部品を引っかける作業がございます。部品の点数が何千アイテムとあり、自動化が困難で、人手に頼らざるを得ない作業です。単純な反復作業なので、若年労働者にはおもしろみのない作業ですが、障害者にとっては得意分野であり、引っ掛け作業をメインに考えました。

具体的には、治具のフレームの中に横軸が7本から10本ほどございまして、その横軸にはフックがついております。そのフックに部品の穴を引っ掛けする作業になります。

写真の3-3をご覧いただきますと、引っ掛け作業が完了したら、左の写真のように治具をメッキラインのスライドハンガーにセットすると、自動でメッキラインに投入されます。投入した治具は、メッキ加工が完了したら自動的に出てきますので、治具から部品を取り外し、所定の部品箱に収納します。

検査業務については、スマートメーター部品の中のクリップという部品の外観検査を中

心に行っていただきます。メッキ不良、傷、変色等がないか目視で検査を行います。写真の左側になります。もう1つは、検査機械を使用してメッキ加工後のクリップの刃の部分の間隔が基準内におさまっているか検査する業務です。写真の右側になります。

次に、障害者雇用の基本方針でございますが、1つは、雇用形態を正社員に一本化することで、障害のある社員のモチベーションアップ、生活面の安定、社会的信用、職場定着、ご家庭の安心感などのメリットを生じます。そして、何より働く喜びや生きがいを感じてもらえたらと思っております。2は、障害のある社員の特性と提供する業務のマッチングを重視しております。中小企業の障害者雇用が成功するかどうかは、この業務のマッチングに尽きると思います。3は、障害者雇用の責任者を管理部長の私が行っております。現場実習から入社後のあらゆることまで障害者雇用に関する窓口を一本化することで、保護者、関係先などともスムーズに連携することができ、障害者雇用を円滑に行うことができます。4は、障害のある方を雇用する前に5日から10日間の現場実習を行っております。そこで必要最低限のコミュニケーション能力や体力、気力、集中力の有無、メッキ用治具に部品を引っかけるスピード感などの業務適性を確認してから雇用しております。5は、障害者雇用をやると決めた以上は、社会的責任がございますので、長期的な視野を持ち、何があっても粘り強く、支援を惜しまず、障害者が70歳で定年退職するまでとことん面倒を見ることにしました。6は、従業員の理解・協力を得られなければ障害者雇用は成功しません。当社は半年ごとに全従業員を対象とした職場懇談会を開催しております。障害者雇用については、まず、平成26年3月の職場懇談会において、社長より全社を挙げて取り組むことを表明してもらいました。その後は、職場懇談会を利用して、障害者への合理的配慮やどのような発言・行為が差別・虐待に該当するか等について繰り返し研修・啓蒙を行っております。

次に、障害者雇用の喜びと困難さでございますが、お手元の表のとおりでございます。

採用面接の際に志望動機をお聞きすると、事前にホームページをご覧になっている方から、「障害者雇用を行っている企業なのでよい企業だと思って応募しました」と言われることがふえてきました。企業のイメージアップにもつながっていると感じます。

障害者雇用の困難さについては、例えば、知的障害のある従業員が趣味のゲームを深夜までやり過ぎることがあり、勤怠に問題が生じております。午後9時にはゲームをやめて、10時には寝る約束をしても、自制できません。さまざまなご事情でご家族も仕事が大変忙しく、家庭の目が行き届かないことが問題の解決を難しくしております。

また、以前のことで、ラインリーダーが研修等で不在にすると持ち場を頻繁に離れる入社1年目の知的障害のある従業員がおりまして、その際の従業員の注意の仕方が不適切だったことから、一時期、体調不良になって出勤できない状態が続きました。

精神障害のある従業員においては、心配性で、就寝後にあれこれ考え過ぎるので、精神安定剤を服用していましたが、眠りにつくのが遅いと、薬の影響もあり、朝、起きられなくて無断欠勤することが多くなり、支援機関の判断により6カ月で退職したケースもございました。

障害者雇用は、苦勞する部分はございますが、マイナスだと思ったことはありません。

次に、当社が活用している支援機関等でございますが、お手元の資料に記載したとおりでございます。まずは社内で問題の解決に当たりますが、餅は餅屋ということわざがあるように、社内では解決が難しいと判断した場合には、支援機関等に支援を要請しております。

例えば、20代の女性従業員が知的障害のある入社1年目の従業員につきまとわれて困っていると相談があった際には、恋愛感情が絡むかもしれないデリケートな問題でしたので、特別支援学校の担任だった先生に支援を要請いたしました。先生は、彼の人権にも十分配慮して、遠回しに話を始め、時間をかけて問題の本質に迫りました。彼が、対象の女性従業員が身につけていたキャラクターグッズに興味を示したことがわかりました。翌日からは、つきまといは一切なくなり、仕事に集中するようになりました。

また、ある知的障害の従業員は、頭髪を伸ばし始めて見苦しいほど伸びていましたが、注意しても床屋に行ってくれませんでした。たまたま別件で支援機関の方が来社した際に彼を呼んで注意していただきました。その方は、「君は女性にもてたいから髪の毛を伸ばしているんでしょ？ でも、その髪型では女性にもてないよ。床屋に行って『女性にもてる髪型にしてください』と言えばやってくれますよ」と、そう言ったところ、「土曜日に床屋に行ってきます」と言って、そのとおりショートカットにしてみました。本件は大した問題ではありませんが、やはり餅は餅屋で経験豊かな支援機関の方は違うなと痛感いたしました。

それから、就労移行支援事務所による月1回の定着支援を受けている精神障害の従業員が2人おります。面談は就労移行支援事務所の方と精神障害のある従業員だけで行いますので、所属しているメッキラインのリーダーや従業員には言いづらいことも何でも言える環境にあります。面談後、就労移行支援事務所の方から伝えられたことは現場に伝えて改

善してもらっております。例えば、朝礼でリーダーが注意事項等を伝達していますが、機械が稼働していると聞き取りにくいとか、リーダーの指示の仕方がわかりづらいときがあると、こういったような内容でございます。

次に、今後の障害者雇用の目標でございますが、1つ目は、障害のある従業員の能力、特性等に応じた育成プログラムを作成し、計画的に教育指導を行うことで、障害者のスキルアップと障害者雇用の拡大と定着へ向けた基盤づくりを行いたいと思っております。2つ目は、将来的には、障害のある従業員の指導や面倒を専門的に見るジョブコーチを1人置くことにより、重度障害者の雇用を実現し、重度障害者が生活保護で生活するのではなく、働いて税金を払えるようにしてあげたいと思っております。3つ目は、当社がございます東京都京浜島工業団地には、連合会という自治組織がございまして、約230社が加盟し、6,000人ほどが働いております。連合会には環境部会などの組織があり、この部会に障害者雇用部会を新設し、傘下の中小企業における障害者雇用の拡大のための活動を積極的に行いたいと考えております。

以上が当社の障害者雇用に対する取り組みでございます。

11番からは、この6年間の障害者雇用の経験を踏まえて、中小企業の障害者雇用の促進策を提案するものでございます。これについては、6年前に社長だった現会長の向山が、「委員会に出させていただけるのであれば、1つ提案があるので、ぜひ話をしてほしい」と、こう依頼がございまして、僭越ながら入れさせていただいた次第でございます。

まず、中小企業において障害者雇用が拡大しない要因を私どもなりに考えてみました。お手元の資料のとおりでございます。

昨年の年末に同業者の社長と立ち話をする機会がございました。ご多分に漏れず人手不足でございまして、人手不足対策としてベトナム人の技能修習生を雇用しており、まじめでよく働くので、さらに5人ほど雇用したいとの話があったので、障害者雇用の有効性等について、私としてはわかりやすく具体的にそれなりの時間をかけて説明したつもりでしたが、「ふーん、そう」と言うだけで全く興味を示しませんでした。

また、当社は中央鍍金工業協同組合に所属しており、私が事務局長を兼務しております。毎月開催される理事会で障害者雇用の説明は何度も行っておりますし、障害者雇用エクセレントカンパニー賞の取組事例集も各組合員に配布しておりますが、障害者雇用に取り組もうとする組合員はいません。組合員に話を聞くと、「新日東電化にはオールマイティーの津島さんがいるけれど、当社には津島さんがいないので」という回答が返ってきます。

中小企業は、人手不足で困っていても、人材が不足しており、障害者雇用に対する不安のほうが先に立って障害者雇用に踏み切れないようでございます。

以上を勘案すると、中小企業と障害者雇用の間には厚い岩盤が存在していると感じます。現在のような縦割りでいろいろなところから散発的に大砲を撃っても、効果は限定的で、厚い岩盤を破ることは難しいと思います。基本的に戦力は集中させることが効果的であります。大砲を1カ所に集め、集中砲火を浴びせることで、岩盤の1カ所に穴をあけ、そこを突破口として、中小企業の障害者雇用の促進を図ることが有効な手段だと考えます。

中小企業の障害者雇用の促進策として、「SNSの活用」を提案いたします。インターネットの急速な普及に伴い、アマゾン等のネットで買い物をすることが当たり前となり、IT経営者がSNSで陳情を行い、SNSで議員と直接やりとりを行う時代となっており、障害者雇用の促進についてもアナログからデジタルへのシフトが急務と考えます。

具体的には、インターネット上に障害者雇用に関するウェブサイト为建设し、障害者雇用に取り組んでいる企業、これから始めようとする企業に、企業概要、障害者の業務内容、作業中の写真や動画、募集の有無等の情報を登録していただき、障害者、保護者、都立特別支援学校、就労移行支援事業所の従業員等がパソコンやスマホでいつでも自由にアクセスできるようにし、現場実習を希望する障害者、関係者等に直接インターネットで企業とアクセスしていただくようにします。

また、このウェブサイトには、障害者雇用に興味を持った中小企業の経営者が必要とされる情報を登録し、このウェブサイト障害者と障害者雇用に取り組んでいる中小企業のプラットフォームとして、さらに、人手不足等で悩んでいる中小企業の経営者に障害者雇用を気づかせる「呼び水」として活用していただきます。

障害者雇用に関するウェブサイトを開設したら、このウェブサイト中小企業、障害者及びその関係者にアクセスや登録していただくための施策を集中的に行います。

そのための具体的活動等については、お手元の資料のとおりでございます。障害者雇用に関するウェブサイトのパンフレットを作成し、中央会組織の活用や、障害者雇用を行っている企業等に協力を要請し、とにかくこのパンフレットを中小企業の経営者に見てもらうことを最重点課題として取り組みます。

例えば、中央会組織の活用であれば、中央会に所属している協同組合に定期的に郵送するセミナー等の案内と一緒に、ウェブサイトのパンフレットを同封してもらいます。協同組合には、総会や理事会で組合員にウェブサイトの資料を配布し、その趣旨等を事務局長

に説明してもらうように依頼します。

当社は中央鍍金工業協同組合に所属していますが、上部団体は東京都鍍金工業組合で、その上部団体として全国鍍金工業組合連合会がごぞいます。中央会から上部団体等に働きかけて、各業界として中小企業の障害者雇用の促進を図るための活動を行うことも有効な手段だと思ひます。

障害者雇用を行っている中小企業に協力を要請する件については、当該企業にウェブサイトのパフレットを常時備え置きし、取引先との面談時に人手不足で困っていないか、障害者雇用に興味がないかなど能動的に働きかけていただくとともに、障害者雇用の可能性のある取引先にウェブサイトのパンフレットを渡してもらうように依頼をします。

最後のページは、当社が行っている障害者に関する活動でございます。

最近では、フェイスブックに活動の内容を掲載し、随時更新をしております。

また、就職を目指す障害者に対して、企業に採用されるための心がけ等について講演を行ったり、模擬面接の依頼を受けて行っております。

今週の月曜日から、初めてのケースですが、聴覚障害者の現場実習を行っております。実習生は当社職員のお孫さんで、昨年3月に都立の聾学校を卒業し、大手企業に就職しましたが、従業員とのコミュニケーション等の問題で3カ月ほどで退職し就職活動を行っていましたが、全く耳が聞こえない、しゃべれない状態なので書類選考で不採用が続き、困った母親が父親である当社の従業員に相談したものでございます。聴覚障害者であり、安全面、コミュニケーション、作業現場の負担感等の問題はありますが、1月6日の全体朝礼で本件の趣旨を説明し、全従業員に協力を要請いたしました。今のところ全く問題がないので、雇用できる可能性は高いと考えております。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、ディー・キュービック株式会社の障害者雇用推進担当で、企業内籍型職場適応援助者でもある安田晴道さんよりご説明をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

○安田氏 かしこまりました。ただいまご紹介をいただきました、私、ディー・キュービック株式会社と申します、経営管理本部事業管理グループというところに所属しております、こちらで障害者の雇用推進担当をさせていただいております。

本日は、当社の障害者雇用への取り組みということでお話をさせていただく機会をいた

だきましたが、主に採用後の定着に向かって当社はどのような取り組みをしているのか、定着の中でどのように支援機関——各色々な支援機関さんがありますが、連携をとって行ってきたかというところにお時間をとりましてご説明させていただければと思います。全体、限られたお時間ということですので、冒頭の会社概要等におきましては、できるだけポイントだけご説明させていただければと思います。

最初に、まず「会社概要」のページを見ていただければと思います。ディー・キュービック株式会社と申しまして、設立が1979年8月、昨年で創立40周年ということになります。東京本社、これが渋谷区代々木4丁目ということでございますので、こちらの都庁へは歩いて10分ほどの距離ということになります。従業員数は約1,000名ということになります。そのうち社員が約100名程度ということで、東京本社以外に地方に4拠点を構えております。事業概要は、主にコンタクトセンター事業ということになります。ちょっと聞きなれない方がいらっしゃるかと思いますが、少し前ですとコールセンターという言い方が一般的だったかと思いますが、よくイメージされるのは、テレビショッピングなので、オペレーターの方が電話受け付けをして注文をとるところのイメージが一般的かと思いますが、昨今、電話のみならず、メールやチャット、インターネットを通しまして、さまざまなチャンネルを通しまして色々な問い合わせ等の受け付けをすることも多くなってきましたので、そのために今、コンタクトセンターという言い方が一般的となってきましたので、このような呼び方をちょっとさせていただいております。

続きまして、2ページです。現在の私どもの障害者の雇用の現状のページでございます。私どもは、2012年に初めて、障害者の方を雇用させていただきましたが、このとき3名の雇用でスタートしまして、現在は、ここに表になっておりますように、12名を雇用させていただいております。うち、この上のほうの色づけされているところが東京本社がございますところで、7名が勤務しております。この後説明いたします取り組みにつきましては、ここの東京本社に勤務の部分の業務につきましてのご説明というところになります。全体で12名と申しました。知的の方が今現在6名、うち重度が3名です。精神の方が4名、身体の方が2名、合計12名ということで、現在の雇用率が2.48%ということになります。

続きまして、次のページです。そのような障害者の方々にしていただいているお仕事ですが、主にこの3つのカテゴリーに分かれております。

当社の大きな特徴としましては、障害者の雇用に当たりましては、最初から健常者と一緒に仕事をするというところに重きを置いております。ですから、ここに分けてあります

仕事のほうも、写真ではちょっとわかりづらいかとは思いますが、この「事務」のところですね、パソコンの入力ですとか、封入・発送という、こういう事務系の仕事もそうです。

次の「清掃」のところですが、先ほどコンタクトセンターと申しましたが、当社のほうは24時間365日、年中無休で稼働している会社となります。よりまして、1日に延べ約700名を超える従業員が出入りするということで、その700名が利用する休憩室というところは、やっぱりどうしても衛生美化を保つのが非常に難しくなってくるので、そここのところの清掃を彼らがメインとして今やってきてもらっております。それによって、絶えずいつもきれいな、衛生が保たれている休憩室を維持することができまして、これにより従業員のモチベーションも結構上がってきているというところかなと思います。休憩、食事をするとところが汚れている、ごみが多い、散乱しているというところでは、やはりモチベーションという部分でも少しイメージダウンがされてくるのではないかとこのところ、こんなところでも彼らが活躍していただいております。

そして、その下の「歳時」というところがまた1つ大きなポイントとなると思いますが、これはあまりほかの会社さんではないようにお見受けしているんですが、季節行事ですね。例えばハロウィンですとかクリスマス、現在、正月の飾りですが、こういった季節行事の飾りつけ等も彼らにやっていただきまして、社内といいますとなかなか殺風景な雰囲気になりがちのところではございますが、こういった飾りつけで飾りつけることによりまして、雰囲気もよくなり、社内も明るく、イメージもよくなるということで、これも社内美化を維持することで、さらに従業員のモチベーションの維持にもつながってきているのではないかなと思っております。

続きまして、次のページです。採用に至るプロセスのところでございますが、ここはほかの会社様とあまり大きな差はないかなと思います。当社では、今まで就労支援センター様ですとか特別支援学校様と採用の準備に当たりまして打ち合わせをさせていただきまして、実習を通して採用という経緯に至ってきます。

続きまして、次の5ページ目のところですが、そのように採用させていただいた方々の、ここから非常に大事で大変なところになってくるかと思いますが、定着に向けての育成をどのように行っていくのかということが非常に大変なところになってくると思います。ここに挙げさせていただいた、この表のものが現在私どものほうで実際に行っているものとなりますが、全てご説明しますとちょっと時間が足りなくなるかと思いますが、ポイ

ントをご説明させていただきます。

最初は、「管理」部門のところの業務日報ですね。これは、毎日の業務、必ず全ての業務を、各自が自分のやった業務を書き出ししまして、最後、帰る前に必ずこの業務日報のところにその日の1日の振り返りを必ず書いていただいております。それを必ず私のほうに出していただきまして、私のほうでそれに対するコメントを書きます。そして、それを家庭のほうに持ち帰っていただきます。そして、ご家庭で保護者の方、家族の方がそれを見られて、会社でどのような仕事をしているのかとか、こんなようなことがありました、こんな友達ができましたとか、そういうような会話をするることにより、保護者の方、家庭で障害者の方が孤立しないように、また会話が弾むようなツールとしても生かされ、などというところでやっております。そして、ここには家庭欄という欄もございますので、そちらに保護者の方から家庭での様子ですとか、例えば通院をするので何月何日にちょっとお休みをいただきたいですとか、きのう、夜、少しぜんそくでせきが出てよく眠れなかったものでちょっと眠気が出るかもしれませんとか、そういった体調面での色々なコメントを書いていただきまして、それを翌日見まして、私のほうでちょっと大変そうであれば少し業務の配慮をそこで行っていくということをやっております。

あと、「育成」のところですが、面談をこのように2種類行っておりまして、隔週で――2週間に1回ほどですかね、日常の業務や生活面での聞き取りですとか、そういったところをちょっと確認させてもらっています。そして、月末に振り返りの面談を行いまして、このときに目標管理シートを活用いたしまして、一人一人が月間の目標を設定しておりますので、その目標の達成度合いをこの目標管理シートに文字化することによって彼らと情報を共有していくと。彼らもできたこと、できなかったことをそれを見ることによって確認し、翌月に向かって、できなかったことをどうしたらできるようになるのかというところを、それを見ながらまた次の目標を立てていくというところで活用しております。

最後にもう1点、「育成」で大事かと思っているところは、この「業務支援ミーティング」というところですが、これは年1回を予定しておりまして、昨年、実はようやく1回目ができたんですが、保護者の方、支援機関の方、特別支援学校の元担当の先生ですとか、全ての方にお集まりをいただきまして、障害者の方々の今年1年で彼らができたと、できなかったこと等をそれぞれパワーポイントで作成していただきまして、それをここで発表していただくと、そういった場を設けております。これによりまして、保護者の方がご自身のご家族だけでなく、やはり当社は先ほど言いました健常者と一緒に働いているとい

うことで、色々なほかの社員との接触も非常に多くなります。そういったところでもうまくコミュニケーションを発揮して自分の考えていることをちゃんと相手が理解できるように言わないと仕事にも支障が出てくるということになりますので、自分の考えを文字でまとめて、それを発表する。ただ発表するというだけではなくて、聞いていただいている方にもよくわかるように説明をするということの部分を大事にして、これをやってきております。これも年1回という形で今後も続けていく所存でございます。

これら「管理」、「教育」、「育成」というところは全て社内で行ってきておりますが、ここでは補えないところを一番下の「社外」というところで、現在も東京ジョブコーチさんに来ていただきまして、私どもと一緒に実際のちょっとフォローをしていただいております。東京しごと財団さんのパソコンの技能訓練も、実施させていただいております。東京障害者職業センターさんの研修につきましては、先ほど私のご説明がありましたように、企業在籍型職場適応援助者の研修を受けておりますので、こちらのセンターさんでも私も何度かサポート研修を受けさせていただいておりますが、そちらに行った折りに色々なこういう研修があるというサービスをいろいろお聞きしておりますので、その中でこれはと思うものが今ありますので、ちょっと今それを打ち合わせさせていただいているところでございます。

次のページ、6ページ目になりますが、こういった定着に向けての色々な活動の部分で、当然のこのように支援機関の方との色々な連携が出てきます。それをここに改めて整理させていただきました。ここに5点挙げさせていただきましたが、使わせていただける、こういう資源というものは可能な限り使わせていただきまして、定着のところで活用させていただいております。

①番、②番、③番、④番、このところは障害者本人様に非常に関係するところとなってくるかと思えます。

5番目の機構様のところ、私もここの研修を受けました。現在、サポート研修から、今度、スキル向上研修のほうを予定させていただいて、障害者の方を管理していく、まとめていく、そういった管理者の育成というところも非常に大事になってきます。と言いながら、当社では、私は完全に今現在障害者の雇用のみ担当するという位置におりますので、そのためにもこういった研修を非常に大事にして、そういったところも会社のほうからもしっかりとやってくださいということでも指示をされておりますので、ここの機構様の研修、色々なツールがございますので、今後も十分に活用させていただければなと思いまし

て、まだわからないところもいろいろちょっとご相談させていただければなと思っております。

こういった色々な取り組みをしてきますと、全般的には、次のページですね、このような課題というところに当然ぶつかってきます。

これは先ほど新日東電化さんのところでもほぼ全部出てきたかと思うんですけど、雇用率もそうです。保護者と本人の高齢化への備えというところ、メンタルな部分のトラブルですとか、人事評価の仕方、社会資源の活性化などは、先ほど新日東電化さんがこの辺をかなり細かく説明していただきましたので省かせていただきます。

特にこの中で4番の人事評価のところを申し上げさせていただければ、先ほどの雇用状況のところでご説明させていただきました、2012年、8年前に最初の雇用を最初3名からスタートさせていただきましたが、そのときのメンバーである1人が昨年5月に、当社では最初アルバイトで雇用契約を結ばせていただきますが、その最初の3名のうち1人が昨年5月に契約社員へ登用となりまして、まだまだこういった評価制度というところが難しいところがありますけれど、今後も前向きに検討して続けていければなと思っております。

最後ですけど、そのような取り組み、さまざまな課題に各支援機関様との連携を今後ともさらに深めていければと思っています。その支援機関さんとの連携なくしてこの取り組みがやっぱりうまくいくことはないかと思っております。

当社の障害者雇用の理念を最後に挙げさせていただきます。障害者は、「サポート」ではなく、「主戦力」ですね。冒頭申し上げました、健常者と一緒に働くことが大事ということで、私ども、通常の健常者と一緒のフロアで、一緒の職場、一緒の机で、今日も作業していただいています。私も採用最初のころからかかわっておりますが、私の隣に重度知的の方が座っていただいて、毎日、朝来てから帰るまで顔を突き合わせながら話をして、そういった中で仕事をしている、それが当社の1つの最大の特徴かなと思っております。そして、その障害者の方の個性、「害」ではなく個性として捉え、そしてその個性に合わせた業務環境の整備を整えていく。それによって、彼ら障害者の方々が働き続けられる「社会人」としての成長を促し、目指していくということが当社の理念としてございます。これらを総じまして、「利益を生み出すプロフィットグループへ成長」ということを掲げさせていただいております。これは弊社のホームページでも冒頭に出てきておりますので、またお時間があるときにご覧になっていただければと思います。また、この理念に

向かいまして今後もさらに邁進していくということでおります。

以上でございます。ご清聴ありがとうございました。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、議論に入る前に、まず、今、資料3、それから資料4-1、4-2とそれぞれご説明をいただいたと思うのですが、ここまでの説明の内容につきまして、内容の確認や、あるいは質問等があればご発言をお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。もし皆さんのほうでなければ、私のほうで少しお伺いしたいことがありますので、お伺いしたいと思います。

まず、津島さんのほうにご質問したいんですが、障害者の業務選定に当たって、当初、多分、障害者の特性に関するご知見というのはあまりなかったのではないかなと思うんですが、そうした中で、どれがうまく業務、障害者の方へうまく当てはまるだろうとか、そういう切り出しをするアイデアというのは誰がなさったのか、あるいはその方はどんなことを参考になさったんだろうかというのを少しお聞きできれば。というのは、先ほど東京都の説明がありましたけども、中小企業のための障害者雇用支援フェアでも、やっぱり障害者雇用を始める上でハードルと考えているのが、割り当てる業務の切り出しというところが第1番に挙がっていますので、最初に障害者雇用を始めるときにどうやって切り出していかれたのかというのを少しご紹介いただければ非常に助かるのではないかなと思います。

それからもう1つ、あわせて安田さんのほうにも。御社が当初2012年から開始されたということなんですが、きっかけとか、どういったことがあったのかというのをご紹介いただければ参考になるかなと思いますので、よろしくお願いします。

では、すみませんが、津島さんのほうからお願いしたいと思います。

○津島氏 まず、都庁で表彰していただいた翌日に、朝、早速社長から、こういう話があって、もしかしたら単純作業であれば障害者でもできるかもしれないのでちょっと研究してほしいという話がすぐありまして、インターネットでいろいろと資料等とれますし、それからすぐ東京都の教育庁の特別支援学校の支援をされているSさんのところに、そういったメモもいただいていたので、そこにすぐ連絡させていただいて、そうしたらすぐ来ていただいて、そこでも障害者というのはどういう業務が適性なのかというところもあわせてお聞きをして、それで早速、支援学校のほうに募集をかけてくれるということになりました。

やはりインターネットなんかでいろいろ検索すると、障害者というのは、これをやって

これをやってこうこうというふうに、やっぱり3つ、4つ言われた流れの中でやるのは非常に苦手なんだけど、一つ一つの完成した仕事であれば非常に根気強く仕事ができるということも書いてありましたので、まさに今、健常者にやっていただいている引っかけ作業も単純作業の繰り返しですけど、これ自体は同じ部品を、当社の場合は大量生産型のメッキ工場ですから、同じ部品をもう3時間、4時間とかけますから、そういう反復の繰り返しですから、まさに障害者には適性があるんじゃないかということで、この反復して行う業務がどんなものかというのを出した中で、まずは引っかけ作業、それからそれが半年ぐらいでなれてきたら今度は取り外す業務と。ただ、取り外す業務も、かけてセットするほうは多少効率が悪いだけになるんですけど、かけたものが出てくると渋滞しちゃうんですね、遅いと。ですから、多少ちょっと最初どきどきしながらやるので、精神障害の方でちょっとプレッシャーに弱い方は、ちょっとやってもらって、「ちょっとそっちは自分には向いてない」と言われる方は、それは外すような配慮はしております。

○阿部座長 ありがとうございます。

それでは、安田さん、お願いします。

○安田氏 先ほど申しあげましたように、2012年の5月に初めての採用ということになりましたが、その以前は当然雇用率ゼロということで、ハローワークさんのほうから厳しいお言葉を頂戴する会社でした。雇用率は守らなければいけないという法律でございます。じゃあ、そのためにどうしたらいいのか。先ほど申しあげましたように、私どもの事業が事業でして、実はほとんど募集する職種というのが、電話受け付け、インターネットを扱う、そういうオペレーターという職種になりまして、そういった職種を障害者の方ができるのかということとか、当時の担当者は漠然とやっぱり考えて、どうやったらいいのか全くわからないところを、ハローワークさんの担当者の方と打ち合わせさせていただいた中で、「わかりました」と、「じゃあ、そのために就労支援をする、そういう機関があります」というところで、「まずそちらと相談してください」ということで、具体的に言いますと、世田谷区立障害者就労支援センター、「すきっぷ」さんと呼ばれているところで、そちらのほうをご紹介いただきまして、スタートすることになりました。

業務の切り出しというところは、最初、どんな仕事を、どのぐらいの時間で、どのぐらい働いてもらえばいいのかということも全くわかりませんので、それに対してすきっぷさんから提案をいただくことになりました。そのため、すきっぷさんはその提案をつくるためにも、当社の会社の隅々までを把握していただかなければならないので、2カ月から

3カ月ぐらいにわたって継続的にすきっぷの担当者の方が何名か来られて、全てのあらゆる部署の管理職とか担当社員ですとか、あとアルバイトの方々に色々な聞き取り、ヒアリングを行いまして、全ての現場を回っていただきました。そこで、この仕事だったら障害者の方もできますというところを、全て業務の洗い出しをしていただいたんですね。それらをもとにした提案書をつくっていただきまして、それに基づいて、じゃあ、うちでも雇用ができそうだなというところの実感が湧いてきたというところになりまして、採用に向かって動き出すというところになりました。

それで、2012年の5月からですか、そこから3カ月間のトライアル期間を設けていただき、本当にそうは言われても、例えば掃除ってどのぐらいできるのかとか、本当に人と会話ができるんでしょうかとかというところの不安もありましたので、「心配要りません」と、すきっぷの方が「その3カ月間のところで全て私たちのやることを見てください」と。東京ジョブコーチの方が当時2名ですかね、3名雇用した中で、すきっぷさんから2名、ジョブコーチさんが2名、時々ハローワークの方も様子を見に来ていただきました。

そして、私どもの特徴としまして、障害者雇用のみを担当するということになりまして、当時も3名に対してマン・ツー・マンで私を含めてほかに2名社員を、それぞれが別の業務をやっていましたが、そちらから切り離して、1対1のマン・ツー・マンの担当という形をつけました。

これもすきっぷさんからのご提案の中の重要な1つの点で、「必ずキーマンをつくってください」と。「障害者の方が何でも話をできる人を必ずつけてください」と。そこが肝要です、大事ですというところを非常に強く提案されたというところで、そういった体制をつくって、3カ月間トライアル雇用期間の中で、私も含めて、障害者の方々にどのように話しかけて仕事をしてもらい、というところを、このすきっぷさんですとかジョブコーチの方がやるのをそばで、横で見ても、そこで実体験をさせて——私たちもそこで研修をさせていただいたような状況でしょうか。

こういった形でやっていきまして、少しずつ自信が出てきて、だんだんそうすることですきっぷの方とジョブコーチの方も少しずつ離れていかれて、少し遠くで様子を見ながらという形で、現在に至っています。

現在もジョブコーチの方も来ていただきまして、特に重要なのは、メンタル部分の色々な問題等がやっぱり出てきますので、そういったところ、私たちには全く専門知識がないような部分を見ていただくようなところで、現在に至っております。

○阿部座長 ありがとうございます。

ほかに何か。どうぞ、丹野課長。

○丹野課長 失礼いたします。特別支援教育指導課長の丹野でございます。

先ほど津島様からご紹介いただきました就労支援員のSさんのことですが、東京都教育庁に神楽坂庁舎がございまして、そこに特別支援教育推進室という部署がございまして、その中に今年度7名の就労支援員の方が勤務しております、その方たちが実習先の開拓ですとか、あるいは就労支援ということで、いろいろな企業様にお伺いして実習生ができる仕事の切り出し等のアドバイスをさせていただいているという方のお一人です。ご紹介いただきまして、ありがとうございます。

補足で失礼させていただきました。

○阿部座長 ありがとうございます。

ほか。では、堀内委員、どうぞ。

○堀内委員 質問ということではございません。南大沢学園の堀内でございますが、今ご説明いただいた新日東電化様、そしてディー・キュービック様、2社ともに本校の卒業生を雇用していただいております。本当にありがとうございます。

卒業生が学校に戻ってきて、進路担当の教員や担当であった教員などと話す機会があるのですが、一様に働く生活を通して非常にたくましく、本当にいい顔になっていくという状況がございまして、働いて社会参加をするということは、生涯にわたるQOLの向上という観点から非常に有益であるというふうに実感しております。

そういった中で、雇用を継続するために企業様が努力されているということは、今のお話でも十分わかります。だからこそ学校としても、アフターケアを含めて、定着支援にできる限りのことはしていきたいというふう考えておりますので、今後についてもよろしくお願ひしたいと思ひます。

この後の意見交換のところでもまた議論になるかと思ひますが、雇用をしていただくために、知っていただく取り組みは必要であろうと思ひます。先ほど、津島さんがウェブサイトを活用というご提案をされていましたが、実は本校も今年度からホームページに障害者雇用を考える企業様向けのコーナーをつくって情報発信をしています。ただ、その入口として、ホームページにアクセスしていただくということのハードルが高いというふうにご実感しています。ぜひ、ご提案いただいた部分について、東京都教育委員会と企業様と意見交換させていただき、連携できればありがたいと感じました。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

議論にも少し入っていておりますが、もし何か今のところで質問やご確認事項があれば。では、和田委員、どうぞ。

○和田委員 株式会社ツムラの和田でございます。貴重なお話をいただきまして、ありがとうございます。津島様に教えていただきたいことがございまして。

製造現場で雇用されるということになりますと、やはり労災面でしたり安全ということが非常に重要になってくるかと思うんですが、障害者の方を製造現場で雇用する上で安全面で何か工夫されていらっしゃるかどうかございましたら教えていただければと思うんですが、よろしく願いいたします。

○津島氏 特にメッキ工場ですと、やっぱりメッキ液、シアン系なんかがあって、手を入れちゃったりするとやけどもしちゃいますけども、実習現場ではメッキラインが2階にあるところをまず主に使っています。ですから、引っかけると2階に自動的にベルトコンベアで上がって行って、終わると2階から下がってくるということで、メッキ液に関しては問題ないようなことになっていますし、それから、工場においても、メッキ槽は1メートル半ぐらい階段で上に上がらないとメッキ槽のほうに行かないようになっていますので、平面でメッキ槽に行って手を入れちゃうというようなこともないような工夫、これは別に障害者ということではないんですけど、環境問題を考慮してということをやっているんですけども。

それで、現場実習のときにまず一から、入り口から出てロッカーに行くときに、第3工場にロッカーがあるんですけど、そこに行くときに、入り口で左右を確認してから行くということをまず10日間の中で毎日一応できるかどうかというのを、必ず私が後ろにいてやっているかどうかを確認したり、必ず外に出ているときは右左をやる。それから、ここからは進入禁止と書いてあるから行っちゃだめだよということを現場実習のときに、そこは丁寧に教えております。

トラックとかフォークリフトが構内に入っていますけども、現場実習中はもう構内に行くことはありませんので、行きと帰りだけです。行き帰りも、構内を通るのではなくて、一旦外に出て歩道を回って工場のほうに現場実習に行くような、なるべくそういった事故が起こらないようなという配慮はしております。

そんなに構内が広いわけではなくて、現場のところでハンドフォークとかフォークリフ

トが多少動きますけども、そんなに大きな危険はないので、その程度の工夫で十分やってこられておりました。

1回だけちょっとけがをしたのは、フォークリフトがとめてあって、刃が地面に置いてあるんですけど、暗くてちょっと見えなくて、冬の夕方ですね、そこにちょっとつまずいちゃったというのがあるだけで、6年間、今までそういった事故等はございません。

○和田委員 ありがとうございます。

○阿部座長 ほかに何かございますか。

では、もし何かありましたら、議論の途中でもご質問やご確認をお願い、ご発言いただいて結構ですので、最初に、意見の交換として、中小企業が新たに障害者雇用に取り組むための課題ということが挙がっております。

先ほど小林委員からのご説明でもありましたけども、中小企業の未達成企業の割合がかなり高いわけですけども、そのうちの大部分が、特に100人未満のところではほとんどが障害者の数が0人であったということですので、取っかかり、新たに障害者雇用に取り組むというのが非常に政策としても大事なかなと思うんですが、どういった課題があるか、どういったことをやっていけば行政としても、あるいは支援機関がどういうことをやったらいいのかというような、そのようなことでも結構ですので、ご発言をお願いしたいと思うんですが。口火を切っていただくという意味で、もしよろしければ穂岐山委員にお願いしたいと思うんですが、よろしいでしょうか。

○穂岐山委員 どうも、東京都中小企業団体中央会の穂岐山と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

初めに、株式会社新日東電化様及びディー・キュービック株式会社様の障害者雇用に対する前向きな取り組みに敬意を表しますとともに、今回の事例紹介等について、今後の中央会における障害者雇用促進の参考とさせていただきたいというふうに考えております。

それでは、私のほうから、障害者雇用をめぐる中小企業、特に小規模事業所の現場の一般的な状況について若干お話しさせていただきたいと思ひます。

ご案内のとおり、一昨年4月から障害者の法定雇用率が2.2%に引き上げられ、その結果、対象となる企業も50人から45.5人以上に拡大しました。また、令和3年4月までにさらなる引き上げが予定されているというふうに聞いております。

こうした状況の中で、中小企業の現場にありましては、新たな法定雇用率達成をいかに円滑に達成していくかということは、重要な経営課題の1つであるというふうに認識して

おります。規模の小さい中小企業の現場にあつては、障害の特性に応じた仕事の切り出しが大変難しく、また、深刻な人手不足の中でサポートする人員の手当てが困難であるばかりか、ノウハウすらないという事業所が大半を占めているのが現実でございます。

配付されました中小企業のための障害者雇用支援フェアのアンケート結果にも、「割り当てる業務を切り出せない」が障害者雇用のハードルとして第1位に挙げられております。また、少し古いデータになりますが、平成22年と24年に当会で実施いたしました労働事情実態調査におきましても、「担当業務の選択」が障害者雇用の課題の第1位となっており、今日に至ってもこうした課題はなおクリアされていないというのが現状かというふうに思います。

また、働き方改革への対応や深刻な人手不足の中での収益実態から乖離した大幅な賃上げなど厳しい経営環境の中で、私ども中小企業は事業存続のために生産性向上に鋭意取り組んでいるところでございます。

こうした中で、多くの中小・小規模事業所にあつては、障害者の採用後の定着をサポートする人員を割くことは、現実の問題としてはなかなか難しいといったような状況にもございます。

一方、東京労働局からご提供いただいた資料などからも、障害者の新規求職者のトレンドとしては、一貫して精神障害者が増加傾向で推移し、障害者種別で見ると、身体が年々減少する一方で、精神の伸びが堅調となっております。

精神につきましては、必要とするフォローも個人によって多様であり、かつメンタルに関する困難なケースも少なくないことから、そのサポートにつきましても、知識やノウハウを持った中小企業は極めて少ないというふうに思います。

都におかれましては、こうした中小企業、とりわけ小規模事業所の現場の実情や障害者の動向を十分踏まえた、より実効性ある支援施策のあり方についても検討をお願いする次第です。

ところで、障害者雇用率制度において事業協同組合等算定特例というものがございます。これは、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚労大臣の認定を受けたものについて、事業協同組合等とその組合員である特定事業主で実雇用率の通算が可能となるものです。

この制度につきましては、中央会会員は約1,700組合ございますが、実際にこの制度を活用している組合は僅少。具体的にはビルクリーニングの組合が1組合のみというような

状況でありまして、個人的にはもう少し活用の余地があってもいいのではないかというふうには思っております。

特にヒアリング等を大っぴらにやったわけではございませんが、制度活用のネックとしては、例えば共同作業場の設置コストの問題、あるいは組合の事務局体制等の問題も挙げられようかと思えます。

また、障害者雇用に限ったことではありませんが、都や国においては、特例措置等を含めまして、多様な支援施策を用意し、その活用促進に尽力されております。しかし、裾野の広い中小・小規模事業所に意外とこうした情報が十分に届いていないという例も少なくなく、今後は、例えば新日東電化様ご提案に係るウェブサイトの建設など、支援策の効果的な情報提供のあり方についても東京都にご検討いただければというふうに思います。

終わりに、中央会といたしましても、引き続き東京都や国、関係機関と連携し、障害者雇用の理解促進をはじめ、各種支援施策の周知に取り組んでまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうからは以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

今のに関連しまして何かご意見等ございましたらご発言いただきたいと思うんですが、山鼻委員や杉崎委員はいかがでしょうか。では、杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 ありがとうございます。

中小企業における障害者雇用を進めていかなければならないという問題意識については、皆様お持ちであるかと思えます。

今日配られた資料3で、東京都さんの雇用支援フェアのアンケート結果や、まさに阿部先生からのご発言にもございましたとおり、割り当てる業務を切り出せないというところが上位に来ていまして、ここが最大の課題なんだろうと思っております。

商工会議所の様々な会員企業、中小企業の皆さんにヒアリングをしましても、障害者雇用に関するノウハウを持っていないですとか、よく聞かれますのが漠然な不安ですね、明確にこういったところが不安であるとかネックになっているということではなくて、漠然と皆さん不安感を持っているというのが実態として感じているところであります。

あと、先ほど穂岐山委員のご発言の中にもございましたとおり、東京都さん、あと厚生労働省さんのほうで色々な施策をご用意いただいているんですけども、なかなかそれが企業のほうに周知、認知されていないような実態もあるかと思えます。この点について

は、経済団体のほうでも周知に力を入れていかなければいけないというふうに感じているところがございます。

そうした中で、今日、津島様と安田様から非常にご参考になる貴重なお話をお聞かせいただいで大変に感謝しております。お伺いしたいのが、今、東京都ですとか厚労省が様々な障害者雇用に関する施策、例えば、補助金、助成金、好事例の周知、専門家派遣ですとか、色々な施策がある中で、今の施策を、ここをこうしたほうがいいですとか、中身をこういうふうに変えたほうがいいですとか、あと企業に対する周知に当たってこんな点をもうちよっと力を入れたほうがいいんじゃないかですとか、そこら辺でお考えなりご感想がありましたらぜひお教えいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○阿部座長 何かありますでしょうか。

○津島氏 当社の場合は13人障害者を雇用しているんですけど、先ほど申し上げた勤怠が安定してない従業員は1人だけで、あとはもう全く勤怠に問題ないんですが、特に何かなければ外部にお願いするようなことはちょっとなくて、そういう面でのアイデアと言われるとちょっと厳しいんですけども、このアンケートなども、やはり業務が切り出せないというところが、本当に切り出せないのか、障害者の特性を知らないものですから頭からこの作業は無理だとなっている方もいるんじゃないかと思います。

実際、障害者雇用をやってみて私どもが感じるのは、「皆さんどこに障害があるんですかね」と言われるんですよ、「この人は」と。ですから、普通に会話もできて、言ったことがちゃんと理解できてやれるんですよ。

ですから、そういう意味で、障害者というのはこういう方でちゃんとできる人がたくさんいるんですよということを多分皆さん知らないの、先ほど言った不安感に駆られちゃって、とにかくベトナムの修習生のほうにいっちゃって、もう1回成功するとそっちにいっちゃうみたいところで、そこを何とか周知できるような施策があるともう少しこの部分が、やれる部分があればそこに切り込めるんじゃないかなと思うんですけども。

○阿部座長 もし安田さんのほうでも何か。

○安田氏 今、津島さんのほうでおっしゃられたところも大きいと思います。

今思い出したんですが、昨年、当社の親会社のほうに勤務していた方が退職されてご自身で会社を起こされて、規模も数十人ということで中小企業規模になるんですけど、雇用率というところにぶつかって、ちょっとそこで困っているというところで、どうしたらいいんだろうというお話が間接的に相談が来たんですけど、自分自身も最初の障害者を

雇用するという時点で、私自身も障害者の方とそこまでその時点で接することとか話をすることが皆無だったものですから、実際、じゃあ、あなたが障害者雇用の担当になりなさいと最初言われたときにも、全くイメージも湧かず、どういうことをどうしたらいいのかというところとか非常に困惑しましたし、昨年相談してきた方も同じような気持ちだったと思います。

よくよく落ちついて考えれば、いろいろなことを今インターネットで当然調べることができ、例えば「東京都 障害者雇用推進」とか、わかりませんが、そんなことでグーグルで検索すれば、都庁なり、色々な自治体さんとか、就労支援センター、ナカポツセンターさんと、さまざまな検索事項が挙がってくると思うんですけど、実際にそういう現場に携わって最初の雇用に当たる人たちについては、しなければいけないんですけど、何のためといいましょうか、とにかく全く頭にすべき行動が出てこないと思うんですよ。

ですので、先ほど言ったホームページを見るだけでは——私も同じような経験をしました。こうすればいいんだろうけど、実際にただやっぱり人と人とが接して、実際に障害者の方と話をしなければいけませんし、やっていかなきゃいけないので。たまたま私たちのほうはすきっぷさんとか東京ジョブコーチさんの非常に手厚い支援、フォローをいただいて、会社側のほうの認識もあります。とにかく時間をかけてもいいからしっかりとやりましょうという当時の経営者の方針でもあったので、幸いに、ゆっくり時間をかけて、私自身も2年間をかけて、障害というのはどういうものかというところを把握するところまで何とか曲がりなりにもわかるようになってきましたので、そういったところの施策、ちょっと私の先ほどの弊社の取り組みの課題のところでも申し上げました、先ほど新日東電化さんのほうでもおっしゃったように、恐らく沢山のほかの業務と兼務で障害者の雇用に当たる会社さんがほとんどだと思います。特例子会社さんを除きましてですね。とにかく絶望の淵に至りますので、そういった担当者の方には、そういったところのフォローをするところをですね。雇用ゼロのところに向かっては、そこに向かう色々な手助けの方法ですね。SNSですとか、こういう企業の説明会の推進とか、いろいろな手を差し伸べてあげて。

当社のほうも結局ハローワークさんから、当時の担当者に言わせるとハローワークさんのほうから話がなければもうしばらく多分採用ゼロだったんじゃないかと。そういう通知が来たこともないし、話も来たことがないし、当時の担当者の本来の仕事が忙しくて、そういったところを調べる余裕もなかったというところもあり、そういったところがおくれてくる原因、またさらに二の足、三の足を踏む事態に陥っているのではないかなと思います。

すので、なかなかちょっと難しいところだと思いますけれど、そういった施策のところ、ますますもう少し浸透できるような手を至るところでちょっと展開していただいて、目についてくれば、あ、これはというところで気づくと思うんですね。ちょっとそういったところの、この目に入ってくる、耳に入るというところがなかなか少なくなりますので、そんなところかなと思います。

○阿部座長 ありがとうございます。

○杉崎委員 非常に貴重なご指摘をいただきまして、ありがとうございました。

私も色々な中小企業の方と、障害者雇用に限らず、ヒアリングをやっている中で、この障害者雇用については、ハローワークさんがこれからも貢献していくウエートが非常に大きいんだろうなということ非常に感じるのと、あと、ちなみに、私が今所属しています東京商工会議所が障害者の方の専門の部署をつくって、資料の印刷ですとか、封入作業ですとか、色々な作業を専従でやっていただいている部署があるんですね。人数で言いますと10名弱ぐらいの障害者の方が従事されています。

色々な企業の方が見学にお見えになっておりまして、今日の津島様と安田様のお話をお伺いいたしますと、今、企業は漠然とした不安を持っている、行政は色々な施策を講じている中でより一層進めていくには、実際にこういう現場を企業の方に見ていただいて、どういう仕事の切り出しをしたらいいのかですとか、障害者の方に漠然な不安を持っているかもしれないけども、仕事をしていく上では支障がないということを実際に見て感じていただくというのが大事なんじゃないかなということを感じる次第であります。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

佐久間委員のほうで何か新たに障害者雇用に取り組むための課題として挙げられるものがあるんじゃないかと思うんですが、いかがでしょうか。

○佐久間委員 今、杉崎委員のほうからお話があったように、いろんな企業を見るというのはすごく大事だと思っているんですね。ここにいらっしゃるアクサさんもそうですし、ツムラさんもそうですし、私どももそうですけれども、民間の中で色々な取り組みをしながら何とか障害者雇用を成功させてきた——成功と言うと言い過ぎかもしれないですね。結果を出してきたということを考えれば、そういった企業に、強制的でもいいですから、やっぱり雇用ができていない企業さん、中小企業さんを見せに来させる場、あまり言い過ぎると横暴になってしまうのであれなんですけれど、そういう機会を設けたほうがいいのか

かなと思います。

例えば、納付金をずっと払い続けている企業さんに対して、最低でも5社ぐらい見てくださいということで、ハローワークさん主体でやってもらえれば、我々、障害者雇用をずっとやってきている企業というのは、色々な企業に情報を提供するということに対しては非常に前向きに取り組めると思っていますし、時間を割くということに関しては特に問題ないというふうに思っているのです。ただ、同種の企業だけ見に行くというのはやっぱり問題があるので、さまざまな取り組み、業種、業態、そういったところの企業に見に行く。百聞は一見にしかずというところで、私どもも昨年、一昨年ぐらいから見学会をずっと行ってきているんですけども、やっぱり見ていただくと、あ、こんなこともできるんだという驚きの声をすごくいただくことがあるのです。

特に、私どもの会社で雇用されている知的障害者で、会話もできないとか、字が読めないとか、数字もわからないという、そういった知的障害者がいるんですけども、それでも一人前以上の仕事をしっかりやっているというのがあるので、やっぱり見ていただくことというのはすごく大事なかなというふうには感じますね。

○阿部座長 田中委員や和田委員は何かございますか。

○田中委員 ご参考になるかどうかわかりませんが、2点ありまして、1つは、障害を持った方に何をさせていただくのか、できる仕事の切り出し、というテーマがありましたが、できないだろうと思ってやってみたら実はできたというのが我々でもあります。

以前、人事サービスの部署で、社会保険とか福利厚生サービスの仕事を、作業的な仕事、数字だけ扱うとか、それと判断業務に分けて、段階にしまして障害のある方が作業を、判断を障害のない方がやってみたことがあるんですね。ところが、1年ぐらい経つと、やはり一番最先端で作業的な仕事をやっている人たちのところに一番情報が集まりますし、判断力もついてくるということがわかってきてまして、結局、障害者でそういう仕事を始めた方々に問い合わせが来る、そして答えているというような状況ができたという経験がありました。

そのときは、どうしてもパソコンの力が要るグループなので、精神障害をもった方々が多かったのですが、精神障害者同士の人間関係ということでかなり問題が発生しまして、今もとに戻しておりますけども、そのときの経験がかなり私にとってはインパクトがありまして、障害を持った方々でも判断業務もできるじゃないかと。サポート業務と判断業務、分けたところで、判断を障害者をもったサポートの人たちがやらざるを得ない場面があり、

また練達してできるようになる世界があるなということを知ったということが1つです。

それからもう1つは、ちょっと業務の切り出しとは違うんですけども、逆に障害の種類のを多様化してできることを増やしていくという意味で、最近、私どもで積極的に進めているのはH I Vとてんかんの障害を持った方々の雇用です。

両方とも各企業さんも雇用をふやしているところが多いかと思うんですけども、H I Vについては、今、本社に五、六人おります。全く問題なく働かれていますし優秀な方が多いです。社内問題にしない風土になってきています。もちろん、会社は人が変わっていくので、中には新しく来た管理職が不安を訴えるなんていうことがあったりもしましたが、産業医に説明会を開いてもらったり、あるいは社外の専門家の説明会、これはもうあまりやっておりませんが、そういったことをやることによって、実は普通につき合えるごく普通の方々だったという認識が定着してきております。

てんかんについては、もう最近はお薬でほとんどコントロールできるというようであり、何よりも障害の仕事への影響が少なく、戦力になる方が多いという点が魅力です。やはりいろいろ心配の向きもありましたし、第三者責任、使用者責任の話で、車を運転してはいけないとか、倒れたときの対応はといったいどうするとかというような議論があったことも事実ですけども、実際に一緒に働いてみるとほとんど問題がないということが認識されてきました。万が一発作が起きたときには、救急車を呼んでもらう、主治医の先生の情報きちんとしていただいていることというようなことはやっていますけれども、ご本人たちにも職場のメンバーの方に自分の障害を開示して説明をするようお願いして、職場全体が納得してやっているという事業所が少しずつふえております。

以上です。

○阿部座長 ありがとうございます。

和田委員、いかがでしょうか。

○和田委員 先ほど佐久間委員がおっしゃられたように、やはり見るというのはすごく重要なのかなと思うんですね。我々も、さまざまな障害を持った方が弊社でも働いているわけなんですけれども、本当にはまる仕事だったり、あ、こういう仕事だったら本当にはまるんだとか、そういうのがあるものですから、やっぱり見ていただいて事例を知っていただくというのはすごく重要なのかなと思いました。

もう1点が、弊社でもそうなんですけれども、やっぱり人件費という観点も重要なのかなと思っていて、弊社でも1人採用するというのは、それが健常者であっても障害者

の方であっても1人分の人件費になってまいりますので、その人件費をかけるということの中で、人選するという視点から見たときに新たな雇用をためらうというのはあるんじゃないかと思うんですね。

ですので、やはりさまざま助成金だったり補助金だったりという制度がいろいろあると思うんですけども、それが本当にきちんと理解されているかという、どういう雇用をしたらどういう援助を受けられるんだというのがまだまだ周知されていない部分があるのではないかと今、私、想像していたんですけども。ですので、やはりそういう雇用をした場合にどういう金銭面での補助があるとか、そういったようなことをもっともっとハローワークさんから周知するような施策なんかもあってもいいのではないかと今少し感じました。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

山鼻委員、何かありますか。

○山鼻委員 ありがとうございます。東京経営者協会の山鼻でございます。

本日お話のありました津島さんと佐久間さんのほう、実は私ども、障害者雇用見学会ということで、企業の皆さんを募って見学会をやっておりまして、2社のほうは訪ねたことがございまして、非常に素晴らしい取り組みでした。特に津島さんのところは、先ほど京浜島というふうなご案内もありましたが、非常に通勤するのが、私どもも皆さんをちょっとお連れするのがかなり厳しいところだったんですが、そこに毎日、通常のところに通っていらっしゃるところで、本当に素晴らしい取り組みをなさっているなど、非常に感銘を受けた次第でございます。

私どもの協会は、大企業、中堅、中小と大体3分の1ずつということで、先ほど小林様のほうからのお話にありましたように、特に中堅・中小のほうの障害者雇用が進んでいないということで、法定雇用率が上がるたびに、特に納付金の関係もございまして、ダイレクトメールをそのところに出しているんですけども、なかなかそこから反応が少ないというようなことがございまして、障害者雇用をやらなければいけないとわかっているんですが、なかなかそのところまで手が回らないということ、また、見学会をやってご参加いただける企業が比較的定例といいますか、決まってしまって、日々の業務が忙しくて、やらなければいけないんですが、なかなか皆様のほうから出向いてというのが厳しいというふうな状況もありますので、先ほど皆様のほうからポータルサイトというような

お話もありましたので、やはり皆さん忙しい業務の中でちょっと気がついたときに障害者雇用ってどうだっけ、先ほどおっしゃっていた見学会までは行けないんだけど、例えば皆さんが働いているところがちょっとビデオか何かで見られるというようなところ、最初のステップを非常に小さいところから進めていくと、中小の企業も、やらなければいけないとわかりつつもというところの1つの何かの障壁が小さくなって、そこから次にというふうに行くのではないかなというふうに思っております。

またもう1点なのですが、皆さんご存じのとおり、東京都では、障害者雇用に関しましては雇うのがかなり厳しい状況で、企業さんのほうも一生懸命雇ってはいるんですが、すぐやめられたりというようなことを皆さん経験なさって、それで、障害者雇用は、ちょっとというようなところもありますので、やはり数字を追うのではなくて、障害者をしっかりとした雇用としてやるような形で進んでいただければなというふうに思います。特に本当に東京都に関しては、国だけではなくて、労働局さん、また東京都独自のいろいろな支援の社会的資源が充実しているのです、それがなかなか、それぞれ1つずつが独立していておりますので、ここが何か皆さんのところでうまいぐあいに、ワンストップではないんですけども、そのような形で企業が使いやすいような形でしていただくのも障害者雇用が進むような1つの肝になるのではないかなというふうに思っております。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

皆様から中小企業の視点から課題を整理していただきましたけども、一方、就労支援機関のほうでも何か課題があれば少しご紹介いただきたいと思うのですが、ちょっと私のタイムマネジメントがまずくてあと10分しか時間が残っていないのですが、もしあればということで、藤枝委員、井上委員から少し、もしあればご紹介いただければと思うのですが、いかがでしょうか。では、藤枝委員からお願いします。

○藤枝委員 藤枝と申します。

就労支援機関から課題、2つ私が携わってくる中で感じることがありまして、障害者雇用、あるいは実習に取り組む動機を持っていただく難しさが1つと、あと、実習をする、雇用するというご相談を受けたときに、働くご本人様がいらっしやらない環境のマッチング、業務マッチング、あるいはご本人様のご希望で挑戦していただく方がいないというようなところがあります。

文京区は、区内事業所の約95%が従業員の方がお一人から49人という環境になっていて、

非常に中小企業さんが多いんですけれども、今、センターの取り組みとして、文京区中小企業障害者職業体験受入れ助成という、実習と、あと雇用に至った際に奨励金ということで助成金を出させていただき事業をさせていただいているんですけども、今年度、延べ8件利用していただいているんですが、その利用していただいたところが、半数以上が障害者雇用の対象にならない企業様、いわゆる家族経営で3名の従業員さんだったりとか、非営利で五、六名の従業員さんのところで実習させていただいて、そのうち雇用につながったケースもありまして、いろいろ実習をしていただくきっかけを伺ってみると、人手が足りないというようなこともあれば、ちょうどたまたま業務がたくさんあって何か実習だったりとか雇用してもらい、そのイメージが付きやすかったですとか、あるいは雇用率達成のために採用していかないといけないと。何かしら動機といいますか——があったために実習を活用していただいて雇用につながったというケースがありまして、助成金の事業というのはあくまできっかけで、動機を持っていただくというのが非常に難しさを感じております。

先ほど、障害者雇用支援フェア、資料3のアンケートのところで、求人を出しても応募がないという企業さんが、25名の方がご回答されていらっしゃるの、これからも採用していこうと思われている企業様にアプローチをしていくというのも1つ今後より進めていかないといけないかなというふうには感じております。

以上になります。

○阿部座長 ありがとうございます。

井上委員のほうから何かございますか。

○井上委員 お世話になります。立川市の就労支援センターはたらこの井上でございます。

たくさんお話を伺って、特に企業様の実践的な取り組みを伺って、私も過去の経験を思い出して、非常に感慨深いというか、感銘深かったですし、現在も進行形でフォローアップさせていただいているようなメッキ工場だったり数社ありまして、勤続30年とか、こういう方もいますので、中学を卒業されて働いてですね。非常に実感を持って伺っていました。

私が地元中心の中小企業さんとおつき合いする中で感じますのは、ほかの方々も、企業の方がおっしゃっていましたが、圧倒的な人手不足、その中で従業員の不足と障害者雇用を管理する側の人材の配置がなかなかできないと。とにかく非常にお忙しい状況の中で雇用のお話をさせていただく場合がありますけど、以前は時々ハローワークの雇用指導官さ

んと一緒に回ってそういうお話をすることもありますし、関心のある企業様がいれば、他社、理解いただいて見学させていただくとか、そういうこともやったことがありますけど、とにかくそういう時間を捻出するとかいうこと自体が非常に難しく、理念的にはわかるんだけどということには非常に伺っています。

そういうご事情ですので、私たちが開拓するときには、一番気をつけていますのは、企業様のお困りのところにちゃんとアプローチできるかどうか。ここを外してしまうと全く関心も持っていただけないでしょうし、単なる負担がふえるということになってしまいますので、どこの点にご協力できるのかということですね。

一番やっぱり多くは、人手不足で猫の手もかりたいんだという、それはそれであって、別に障害があろうがなかろうが、男性・女性、年齢、関係ないんだと。もう言ってしまえば国籍も関係ないと。とにかく人手が欲しいんだというような延長線上でお話いただく場合もあります。

そういうときには、とにかくお役に立てる障害の方をうちで紹介できるかどうかというのにかかってきますので、お仕事内容を見せていただいて、こういうようなご配慮をいただければ一定程度お力になれるかもしれませんという、企業様のニーズとフィットし出すと動き出すというのがとてもあると思います。

ただ一方で、戦力化するということは、すごく当たり前で働く上ではもう外せないところではあると思うんですが、なかなかちゃんと戦力にならないといけないというところで、それをどこまで本人、支援機関が達成できるかと、お力になれるかというのは、なかなかシビアな局面というのはあると思います。障害が重くてもちゃんとその会社の中で戦力にならなければいけない、デメリットよりメリットのほうをきちっと感じていただけるような協力をしなきゃいけないというのは非常に感じます。

それと、藤枝委員もおっしゃっていましたが、私たちのほうの人材ですね、障害者の人材も市場が活性化しているので、すぐ再就職される方とか、非常に多うございます。ですので、フィットする人材をタイミングよく出せるかどうかという悩みが1つございます。

加えて、支援センターの課題としては、恐らく長くやっているところはどこもそうだと思うんですけど、定着支援が非常にボリュームが、もう尋常じゃないような業務の範囲を持っていて、とにかく今いる人も離転職を支えていかなきゃいけないし、今の事業主も支援しなきゃいけないし、新規の開拓をやるということもどこまで手が割けるかという

のは、多分どこのセンターも抱えている事情だと思います。

私も、やり始めた当初、20年前ぐらいは、本当にお一人お一人、1カ所、企業ずつ丁寧に寄り添いながら伴走してやることができましたけども、現状に至っては本当に難しい、そこに時間を割けない。すきっぷさん、非常に素晴らしいなというふうに感じますけども。そこ、ノウハウがあっても出せる体制をどうつくるかというのは、これは東京都さんになるうかと思えますけれども、ご配慮いただけたらと思えます。

以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

野路委員からありますか。いいですよ。

○野路委員 障害者就業・生活支援センターTALANTの野路です。

私自身は、実は中小企業家同友会に入っていて、毎月、定例会、支部例会に出ていますし、また、自主的にも八王子の企業さんが10社ぐらい集まって、月1回、仕事の、障害者雇用という枠ではないんですが。

やっぱり今後、雇用率ってそもそも限界がきているんじゃないかなと私自身は強く思っております。ナカポツセンターの職員がそんなこと言っているのかというのはあるんですが、実際、45.5人の企業さんの中で1人やるというのはとても大変なことであって。

実際、先ほど穂岐山委員さんがおっしゃっていた、いわゆる事業協同組合みたいなもの、こういったものをやっぱり共同受注をやって、そういう方に、障害のある方たちの受け皿として、働き方として考えると、見学ということもとても大事なことはあるんですが、やはり短時間雇用の問題とかですね。今、そういう短時間雇用の話なんかも実は地域ではしています。短時間雇用のほうがもしかしたら、1人分の切り出しはないけど、短時間雇用から始められるんじゃないかという話も現場なんかでは、そういうアプローチをしてもいいんじゃないかというような話も出ていまして、この辺の議論は多分今後されていくのかなというところはあるんですが。

ただ、現場の中小企業の皆さんとやりとりしていると、やはりなかなか、例えば美容院のような加盟店のところになかなか1人分の雇用をどうするのかというのは、生々しい話を聞かせていただきますと、確かに厳しいよなというところは感じています。

ですので、今のこの議論のことと同時に、やっぱり新たな働き方みたいところは考えていかなくちゃいけないのかなというところは、現場の支援をしていて、特に私どもは生活困窮者とかそういう方たちの支援も始めていますので、そういう方たちが雇用率という

ハードルの中で入っていけるのかというところでいくと、正直、クエスチョン。でも、お金は欲しいと、そういう人たちが非常にふえてきて、さっき井上さんがおっしゃったように、難しい人たちの支援がどんどんふえてきているというのが支援機関の現状ですので、そういったことも含めて、今後、この東京都で議論していただけたらありがたいかなというところで、すみません、ちょっと飛び越えた話で申しわけないんですが、率直にそう思いました。

○阿部座長 ありがとうございます。

ちょうど3時30分で予定の時刻になりましたので。本当はもっと皆さんと議論したいところではございますが、ちょっとこのあたりで。今日いただいた意見は後で事務局のほうでまとめていただいて、今後の施策に生かしていただければと思います。

では、議題3のほうに移らせていただいて、その他となっております。

その他は、皆さんのお手元にある2枚ペラのこれをご紹介いただくということになっているかと思うんですが、簡単に、では、都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例というご説明をお願いします。

○西川課長 再び失礼します。

こちらの横置き資料をご覧くださいませでしょうか。手短にご紹介したいと思います。こちらの条例は昨年12月に公布・施行されたものでございまして、この資料にあるとおり、前文から、本則が第1章から第4章という形で構成されている条例となっております。ポイントのみ、概要のみご説明します。

まず、前文ですけれども、前文においては、障害者など働く意欲がありながら仕事につけておられない人が多いという現状を踏まえまして、就労を希望する全てのを都民を対象として支援すると、ダイバーシティの実現を目指す旨、また、「ソーシャルインクルージョン」の考え方に立って就労支援を行うといったことを前文において定めております。

次に、総則、第1章のほうに行ってくださいまして、東京都とその関係者の役割について整理を行っております。

第2章では、都民と事業者それぞれに対する支援について定めておりまして、さらに、就労困難者と認められる方に対しては、その抱える事情などに応じた就労支援を行うということを定めてございます。

続きまして、4というところで、ソーシャルファームの創設及び活動の促進を第3章に定めておりまして、このソーシャルファームというものの創設と活動の促進を通じて、就

労支援を効果的に実施するということを定めております。

最後、5番、計画の策定というところでございますが、東京都として、就労支援施策につきまして事業計画を策定するという事になっておりまして、施策の実施状況というものも公表すると。さらには、関係機関の皆様のご意見を聞いて施策に反映すると、努めますということをご定めてございます。

以上、簡単でございますが、就労支援に関する条例についてご紹介しました。ありがとうございました。

○阿部座長 ありがとうございます。

では、もう1つお願いします。

○濱口課長 こちらは手短にご説明させていただきますけれども、この会議でご紹介させていただきました精神障害者の就労定着支援連絡会の合同開催のご案内でございます。

2月21日に都庁で開催いたします。この2年間、地域での就労支援機関、医療機関、企業等の連携の取り組みのご紹介ということで、記載の内容のとおり企画しておりますので、ぜひ関係者の皆さんにご周知いただければ幸いです。

私のほうからは以上でございます。

○阿部座長 ありがとうございます。

本日も、お忙しい中、皆様にはお集まりいただきまして、大変熱心にご議論いただきました。一応これで全ての議題は終了しましたので、本日の会議はこれで終了したいと思います。

では、事務局にマイクをお返ししますので、よろしく願いいたします。

○松山部長 本日は、活発なご議論をいただき、ありがとうございました。

本協議会の委員の任期は2年間となっております、この2月末をもちまして満了ということになります。この2年間、多大なご協力をいただくとともに、委員の皆様からは貴重なご意見をいただきましたことに改めて深く感謝申し上げます。ありがとうございました。

東京都では、引き続き関係機関が連携し、障害者の就労支援に積極的に取り組んでいきますので、今回退任される委員の皆様方におかれましても、今後もいろいろな場面でお力を頂戴いただく機会があるかと思っておりますので、引き続きよろしくお願いしたいと思います。

その他の事務については、事務局より説明いたします。

○濱口課長 本日はどうもありがとうございました。

次回の就労支援協議会につきましては、例年7月ということで開催しておりますけれども、ちょっとことしはオリンピック・パラリンピックがあるということで、6月開催を今のところご予定しております。

また、今回の協議会の議事内容については、改めまして作成次第確認をお願いすることになるかと思っておりますので、よろしくお願いたします。

なお、本日、駐車券が必要な方については、後ほど事務局までお声かけいただければというふうに考えてございます。

長時間にわたり本当にありがとうございました。

午後3時35分閉会