

東京都障害者就労支援協議会  
(第10回)

平成24年2月14日(火) 午前10時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

## 午前10時00分開会

○今野座長 それでは時間ですので、始めさせていただきます。

ただいまから第10回の東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

いつものことですが、本協議会は、会議、議事録とも原則公開ですので、よろしくをお願いいたします。

それでは、まず事務局から資料の確認をお願いします。

○野原課長 それでは、お手元に配付してございます資料でございますけれども、会議次第と委員名簿をそれぞれ紙1枚ずつつけてございます。それから、資料は1から8までありまして、会議次第に記載した一覧のとおりでございます。このうち資料1は2点、資料4は3点の資料があります。枝番号をつけてございます。また、資料1-2に関しては、ほかの会議体の報告ということでございますので、別にとじて配付をしてございます。

なお、委員の皆様事前に資料を郵送いたしましたけれども、資料4-3と資料7については本日初めて配付をしております。

不足等ございませんでしょうか。もし不足等ありましたら、こちらのほうにお知らせください。よろしくをお願いいたします。

○今野座長 それでは、議事に入る前に、前回会議後、東京都の人事異動によって新たに幹事3名が就任されましたので、ご紹介いたします。

まず、産業労働局雇用就業部長の穂岐山さんです。

次は、教育庁特別支援教育推進担当部長の廣瀬さんです。

次は、東京しごと財団事務局長の松永幹事さんですが、代理として今日は障害者就業担当参事の中原さんが見えになっています。

あと、きょうの出欠ですが、花王株式会社の井上委員と東京経営者協会の山鼻委員がご欠席でございます。

また、東京商工会議所の平澤委員の代理として、同所世田谷支部の栗山事務局長さんがいらしています。あと株式会社ローソンの日野委員の代理として同社ヒューマンリソースステーションの山口人事担当アシスタントマネージャーさんがいらしています。

それでは、議事に入ります。お手元に議事次第がございます。きょうは2つ議事が予定されております。1つは、24年度東京都予算案について、もう1つは、就職後の定着支援の充実についてということでございます。

それでは、まず（1）の最初の24年度東京都予算案について、事務局から説明をしてい

たいただきますが、それとともに、障害者施策推進協議会提言案が出ておりますので、それも含めて説明をしていただきます。

○吉田課長 おはようございます。産業労働局雇用就業部就業推進課長の吉田でございます。よろしくお願いいたします。

資料1-1にございます東京都予算案における主な障害者就業・就労支援施策の拡充でございます。私ども産業労働局、福祉保健局と教育庁という形になってございまして、私からは、産業労働局の分につきましてご説明をさせていただきます。

産業労働局は、企業での雇用を支援するという立場から各種の事業に取り組んでおりまして、さらに障害者の方の職業能力の向上ということで訓練を行う事業を実施しております。

産業労働局としまして、チャレンジ雇用の推進ということで、これは福祉保健局、教育庁とともに、知的障害者の方、精神障害者の方の就労に向けたステップの1つとして、都庁で迎え入れて実施するもので、6カ月で1期間、2名ということで、当局では4名の方をチャレンジ雇用として受け入れるということを予定してございます。

2番目、中小企業障害者雇用支援助成事業でございますが、これは国の厚生労働省のほうで、障害者を雇い入れた場合の特定求職者雇用開発助成金という助成金がございます、これが支給期間が1年半ないし2年ということで一定の期間がございます、その後東京都独自の事業ということで、さらにこの期間を延長して助成金を設けているという事業でございます。

3番目、オーダーメイド型障害者雇用サポート事業という事業がございます、これは23年度、本年度からの新規事業として全都で展開をしてございます。障害者の雇用促進法が改正されまして、中小企業での納付金対象が広がるということで、中小企業において障害者の就労を進めていただくということをねらいとしています。就業・生活支援センターさんや事業所の団体の皆様、本日もお集まりいただいておりますが、皆様に地域での協議会をつくっていただき、ここでの取り組みをモデル事業という形で企業が頑張っって障害者雇用チャレンジするということにしておりまして、そこでモデル企業の取り組みを報告し、また、フィードバックをしていただくということでこのような形で実施してございます。これも、また来年度も実施するというところでございます。

4番目、5番目でございますが、東京しごと財団で実施している事業でありまして、東京ジョブコーチ支援事業ということでございます。現在ジョブコーチ定員60名ということ

でありまして、定着の支援件数は480件ということですが、これは22年度につきましては既に目標を上回る実績を上げてございますので、こちらについて、また後でしごと財団の中原さんのほうからご説明していただくということになってございます。

また5番目、総合コーディネーター事業ということで、これもしごと財団で実施しておりますが、これは企業合同説明会や相談会、職場体験実習など、本格的な職業紹介、求職活動に入る前の段階での企業側、あとは障害者の求職者の方に対する支援をいろいろやっております。これも後ほど詳しい資料で説明をさせていただく予定でございます。

障害者職業能力開発につきましては、東京障害者職業能力開発校という大きな拠点がございますので、ここでやるということが主力になってございますが、そのほか地域での職業訓練機関、一般校と呼んでいますが、そこでも展開するということ、さらに、しごと財団を通じて委託訓練ということをやっております。これについても24年度引き続き実施するという予定になってございます。

簡単ですが、以上でございます。

○野原課長 福祉保健局の予算でございます。資料の2ページ目をごらんください。

福祉保健局は、産業労働局とはまた違い、就業を希望する障害者を支援するという視点から事業を実施しております。障害者就労支援協議会については、私どものほうと、それから3局で連携して、各機関と連携しながらやっていくという体制を組んできてございます。

それから、2番目の雇用にチャレンジ事業ですけれども、こちらの規模について、25名とあります。こちらのほうは福祉保健局の規模ですけれども、産業労働局4、教育庁3ということで、都庁全体で32名という規模でやっております。都庁の臨時職員として雇用しておりますけれども、こちらは本庁、出先機関で事務補助に従事する短期間の臨時職員ということで、一般雇用につなげる直前の訓練としての仕上げとしての意味合いを持っている事業でございます。それは継続して実施をしております。

それから、就労支援体制レベルアップ事業は、就労支援機関の職員の方の研修でございますけれども、昨年度から中級ということでカウンセリング技法の習得を目指す中堅職員向け研修というものもあわせて実施をしております。ですので、初任者と、それから中堅者のものということでセットで実施をしております。

4番目が、区市町村障害者就労支援事業、こちらは区市町村障害者就労支援センターについての事業ということでございます。今まで47区市と行ってまいりましたけれども、12

月に瑞穂町が開設いたしましたので48区市町で開設をしているという状況でございます。  
あとは、8月1日に東大和市が窓口を開設して実施をしているというところでございます。

5番目の離職障害者職場実習事業については、1度離職した方についての実習ということになりますけれども、こちらは大規模なショッピングモールなどについて実績をふやしているという状況でございます。

6番目の企業見学コーディネート事業については、来年度の新規事業でございます。こちらは一般就労への意欲を有しながら、職場実習など実際に企業へ行くというそうした一歩を踏み出せない障害のある方を対象として、障害のある方が実際に働いている企業の現場を見学したり、一般就労した障害のある方と交流の機会をつくるということで、まだ働いたことがない障害のある方が企業で働くことのイメージを高めて、一般就労へ移行するきっかけづくりが目的の事業でございます。

具体的には、都内で一定の地域ごとに企業見学会や交流会をバスなどに乗って企画をするというもので考えております。福祉施設から一般就労への移行はまだ少ないということで、これまで障害者職場実習ステップアップモデル事業という短期間の実習事業をやってきましたけれども、3日間でもやはりハードルが高いんだという話がかかなり出ておりましたので、もっと気軽に、もっと短い時間接する機会が設けられないものかということで事業を立ち上げるというものです。

7番目の作業所等経営ネットワーク支援事業、8番目の工賃アップセミナー事業、9番目の経営コンサルタント派遣等事業、こちらについては福祉的就労の事業を今後もやっていくというものでございます。

それから、10番目の障害者支援施設等における若年障害者雇用促進事業、こちらは7月に今年度の新規事業としてご紹介をいたしましたけれども、来年度についても引き続き実施しまして、1施設300万円、10カ所分の予算ということで、特別支援学校の卒業生など、就労経験がない原則25歳未満の方の障害者を雇用した場合に受け入れ体制の整備にかかる経費を一部補助するという内容のものでございます。

以上でございます。

○今野座長 それでは、次に教育庁、お願いします。

○谷課長 教育庁都立学校教育部特別支援学校改革推進担当課長の谷でございます。

教育庁分の予算についてご説明申し上げます。東京都教育委員会では、平成22年11月に策定いたしました東京都特別支援教育推進計画第3次実施計画に基づきまして、現在さま

ざまな取り組みを進めているところでございます。これまでも民間企業ですとか東京労働局あるいは庁内産業労働局をはじめとした各局との連携によりまして、全都的な視点に立った就労支援体制の整備に努めてきたところでございます。

第3次実施計画におきましては、これまでの成果を踏まえつつ、都内全域を6ブロックに分けて、各都立特別支援学校の進路指導担当者、民間企業経営者等を活用した就労支援アドバイザー、それから、東京都特別支援教育実習室に配置いたしました東京都就労支援員が連携を図って企業開拓等を行う新たな就労支援体制を展開しております。民間を活用した企業開拓や、教育委員会、福祉保健局、産業労働局の連携による企業セミナーにつきましても、2次計画に引き続き取り組んでいるところでございます。

平成24年度から新たに展開する事業というのはございませんが、資料に基づき、順次来年度の事業内容についてご説明申し上げます。

3ページになりますけれども、1番ですが、知的障害が軽い生徒を対象とした特別支援学校高等部の設置につきましては、計画したこちらにございます5校のうちの3校が現在開校しており、残りの2校の開校に向けまして順次取り組んでいるところでございます。

2番目の民間等を活用した企業開拓では、引き続き民間企業や経済団体等と連携いたしまして、現場実習先や雇用先の開拓を行っていく予定でございます。

3番の特別支援学校における職業教育の充実につきましては、作業学習における検定の実施や、技能競技大会の実施など、引き続き職業教育の充実という観点で取り組んでいく予定でございます。

4番の理解啓発事業につきましては、企業向け、保護者向けのセミナーを実施いたしまして、理解啓発を進めてまいります。

東京都教育委員会版チャレンジ雇用につきましては、さきに2局のほうからご紹介がございましたけれども、両局と同様の取り組みですが、東京都教育委員会としましては、都立の特別支援学校の卒業生を対象に、教育庁または都立学校において臨時職員として雇用いたしまして、その業務経験を踏まえた一般企業等への就職ということに取り組んでいくところでございます。

簡単ですが、以上でございます。

○今野座長 それでは、最後に障害者施策推進協議会の提言案について、これは野原さんからお願いします。

○野原課長 それでは、お手元の資料の1-2、東京都障害者施策推進協議会、提言をご

らんください。A4版の縦にA4横の資料を1枚挟み込んでございます。その挟んだA4判1枚の資料、概要とあるものについてをらんください。

東京都は、障害者基本法を根拠とする東京都障害者計画と、障害者自立支援法を根拠とする東京都障害福祉計画、こちらを一体的に策定して、これに基づいて障害者施策を進めております。平成19年には第1期の計画、21年3月には改訂を加えまして第2期計画を策定いたしました。この23年度については、第2期計画の最終年度に当たります。

24年度から26年度までを計画期間とする新たな東京都障害者計画と、第3期東京都障害福祉計画を策定するため、今年度、昨年7月から障害者施策推進協議会で議論を行ってまいりました。この協議会については、東京都の障害者施策の在り方について調査、審議をするというもので、協議会の意見を聞いて提言を取りまとめて、これに基づいて東京都が計画を策定するという流れになっております。2月2日の最後の委員会で提言案についてまとめましたので、情報提供をさせていただきます。

まず、障害者施策の基本理念として、障害者が地域で安心して暮らせる社会、障害者が当たり前で働ける社会の実現、すべての都民がともに暮らす地域社会の3点を掲げてございます。この障害者が当たり前で働ける社会の実現というものが就労支援に該当するところでございます。

実現に向けた5つの施策目標がありますけれども、この中の3番目に「当たり前で働ける社会の実現」を掲げました。これについて書いてありますが、A4判の冊子の本文の20ページから22ページまででございます。20ページには、区市町村就労支援事業による一般就労者の数、福祉施設から一般就労の移行者の数のほか、ハローワークなど労働関係機関との連携によって支援を行うということについて数値目標を設定して取り組んでいく必要があるということ述べております。まず、この一般就労に関する目標の中で入れましたのが丸の4番目のところで、「その際、就職者の実績だけでなく、障害者が安心して働き続けられるよう、就職後の定着支援にも着目した取組が求められる」という一文をこちらに入れてございます。

それから、21ページから22ページについては、目標実現に向けて取り組む方策を書いてございます。こちらの項目については、1番目、就労支援を担う関係機関の連携強化、2番目、区市町村就労支援事業の拡充、3番目が就労移行支援事業の効果的運営、4番目が障害者の雇用促進に向けた企業への支援、それから、行政によるチャレンジ雇用の拡充、この5点を挙げてございます。

また、教育庁の所管部分ですけれども、2番目の目標、社会で生きる力を高める支援ということで、19ページに戻っていただきたいのですけれども、この中では、児童・生徒一人一人に応じた教育の推進という項目について掲げてございます。この中で、児童・生徒一人一人に応じた教育の推進と、職業的自立に向けた職業教育の充実、こちらについて述べております。

この提言案については、一両日中に決定、公表するという予定でございます。本日は時間も限られる中ですが、東京都の障害者施策にかかわる重要な提言ですので、情報提供させていただきます。

今後、広く外部の方のご意見をいただく機会として、東京都の行政計画を策定していきますけれども、その素案について公表するとき、パブリックコメントを実施するという予定にしております。その際には皆様にもぜひご協力いただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

説明は以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、ご意見をいただきたいと思いますのですが、一番最後にありました障害者施策推進協議会提言案については、パブリックコメントの機会もあるということですので、本日は、その前にありました予算と事業に関連した点を中心にご意見をいただければというふうには考えています。

それでは、何でも結構ですので、どうぞご意見、ご質問をいただければと思います。何かございませんか。

○春日委員 3局でチャレンジ雇用の推進というのを全体で32名ということでは言われていますけれども、実態として、今年度32名だったのかどうか分かりませんが、その後、就職というんでしょうか、一般雇用に結びついたとか、あるいはチャレンジ雇用後の一般就労に結びつけるためにどういうふうな展開をされているかということを具体的に教えていただければありがたいと思いますので、お願いします。

○野原課長 就職状況でございますけれども、23年4月現在でございます。就職を実際にされた方について、33名で、内訳としては、知的8名、精神25名でございます。経験された方は70名で、そのうち33名という実績でございます。

20年度の実習生の方が7名で、21年度の方が21名、22年度採用については5名というところでございます。内訳としては、社会福祉法人、特例子会社、製造販売、郵便局、アパ



レル会社など幅広くなっております。

就労支援センターなど地域の就労支援機関との連携を、チャレンジ雇用ではずっとしております。もともと推薦していただくときに、区市町村就労支援センターや障害者就業・生活支援センターのほうから就職について頑張ることができる人ということで推薦をしていただいて、それで選考しております。それで、1カ月から2カ月ごとに区市町村就労支援センター等の方も交えて振り返りを行いまして、現状の課題の分析であるとか目標の確認を行っているという状況でございます。ですので、変化があったときには、区市町村就労支援センター等のほうにつなぐ体制をとりながらやっておりますので、少なくとも障害者の方が1人になったりしないよう事業上心がけているところでございます。

○天野委員 昨年新しくできた新規の企業見学コーディネート事業について伺いたいんですが、昨年、医療連携事業とか、国の基金事業で精神科医療機関就労支援研修事業を障害者就業・生活支援センターで実施したのです。病院に入院・通院している人たちは、とても働きたいけれども、就職なんかはずっと先の夢の夢みたいに考えているのをこの事業で見学会をやったりいろいろなことをして、病院のワーカーさんたちの意識も随分変わったりして、とても有効だったと思うんです。国の基金事業でなくなってしまうのですけれども、例えば新規事業をそういうものに絡めたりというのはできるんですか。また、全然違うタイプのものなのか、ちょっとわからないんです。

○野原課長 企業見学コーディネート事業は、国の事業というよりは私どものステップアップモデルの実習事業の反省点を踏まえてやった事業ということもあります。この事業のねらいとしては、少しでも気軽に就労について踏み出していく一歩をやっていきたいということで考えております。

○天野委員 もう1つだけいいですか。東障校(東京障害者職業訓練校)の訓練の推進で、訓練規模260名とあるんですけれども、東障校は障害者職業能力開発校なので障害者に特化してやっていただいてもいいと思うんですが、前に言っていた精神の方をもっとしてほしいということや、それから、重複の方への対応等して頂きたいです。結構な予算を使っているのに、どのぐらい充実してやられているのか。毎回私は東障校の話をして申しわけないんですけれども、敷地も広いし、費用もたくさんかけているので、ここはもし東京都がずっと続けていくとしたら、有効利用できる場所かなと思っているんですが、実態がちよっと気になったりするので、その辺をどういうふうに考えているか教えていただきたい。

○穂岐山部長 産業労働局の穂岐山でございます。

東障校につきましては、現在の運営形態が国立都営ということになっておりまして、国からの委託を受けて、国の承認を受けた計画について訓練を実施するという仕組みになっております。実際に予算とかそういう縛りがある中で、可能な限り国との調整をしながら、現行で求職者訓練としては260名規模をやっているというのが実態でございます。このほかに、規模は現在手持ちでございませませんが、既に就職された障害者の方を対象としても、在職者訓練という格好で障害者向けの訓練もここで実施しているところでございます。

それから、東障校だけでなく、一般校のほうでも、精神を含めまして、これは事前協議制というふうなシステムをとっているわけなんですけれども、一般校につきましても、障害者の方、一般科目で訓練受講が可能だと言われる方につきましては受け入れている。

3点目としまして、知的障害者の方につきましては、一般校展開、地域展開というようなことで、全部で4カ所の訓練校のほうで訓練を実施しているところでございます。今後引き続き訓練内容の充実に努めていきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

○今野座長 天野さんの質問の趣旨は、もう少しどういう事業をやっていて、どういう効果があるかということの詳しい情報というか、説明があったらいいと、そういう趣旨ですか。

○天野委員 訓練と言うならば、今の企業ニーズに合わせたもの、昔建ったところなので、敷地の中も訓練の内容も今の就職ということにかみ合うのかということと、それから、その定着支援もこういう形でやっているというのがもう少し見るといいなと。見学してお話を伺っても、もう一つわかりにくい。

それから、いろいろな障害の方も今入っていますが、東京都でやるのであれば、重複障害の方へも対応していただけたらとか、一番大きなところなので、こういうふうに行っているぞという形を見せてもらいたい。都の大きな予算も投入されるし、もう少し近代化してくれたほうがいいんじゃないかなと思います。

○今野座長 ですから、今おっしゃられていることは2つあって、1つは、知らせろということと、こういうふうにしたほうがいいぞということと、2つおっしゃっていたので…

○天野委員 もう1つは、もう少し雇用の実情に合わせたトレーニングをしているのか。

○今野座長 きょうというのは無理ですけども、この場でそういう情報提供があるよう

なことになればいいぞということでもいいかな。そういう希望だということ。

○天野委員 考えていただきたいという要望です。

○穂岐山部長 まず、訓練の内容につきましては、次回の協議会におきまして、パンフレットなり何なり、わかりやすい資料をご提示したいと思います。

それからもう1点は、雇用の実情に合わせた訓練が行われているのかというお尋ねでございますが、現在、情報とかビジネスとか医療福祉事務とか、さまざまな科目をやっているわけなんですけれども、この科目について固定的にずっと同じ科目をやっているということではございませんで、当然民間のニーズとか調査も行いながら、私どもの雇用就業部のほうに科目開発係というのがございまして、その中で素案をつくって、それを公共職業訓練運営委員会という外部の方も入っていただいたような検討会があって、科目の評価をやっておる。その中で必要に応じて訓練科目の再編を行って行って今日に至っているということございまして、これは引き続き同様の毎年科目の実績とかそういう点を照らし合わせながらやっているということでございます。

ちなみに、大きな最近の流れとしましては、昔はものづくり系の障害者訓練が中心だったのが、最近は実際の就職面で見てみると、事務系のほうが有利だというようなことで、徐々にそちらのほうに一般的傾向として移行しつつあるというのが現状でございます。

以上でございます。

○今野座長 いずれにしても、何かの機会に詳しい情報を提供していただくということで、ほかにいかがでしょうか。

○林委員 今の関連した問題だと思うんですけれども、就労の後のフォローアップなんですけれども、ジョブコーチなりハローワークなりの方が来ていろいろな問題点を洗い出すんですけれども、私どもが一番知りたいことは、その当事者が本当にやる気があるのか、それともスキルアップを望んでいるのか、現状を望んでいるのか。その辺を私どもが聞けばよかったんですけれども、今思えばということで申し訳ないんですけれども、今後の訪問なり何なり、コーチしていただく中で、その辺も重要な項目として1つ入れていただければ、それを私どもに報告といいますか、教えていただければ、我々もそれなりの対応は可能なんです。

中小企業の一番悪いところはその専任がないということで、そういうコーチをどんどんしていただいて、言い方は悪いんですけれども、本人がどういう気持ちで今働いているのか、それを一番重要に考えて今後の就業に役立てたいと思っておりますので、その辺をぜ

ひよろしくお願ひしたいと思ひます。

○今野座長 ご意見として伺っておけばよろしいですね。あと、今のテーマは後半戦にもかかわりますので、またご意見をいただければと思ひます。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、(1)の議題はこの辺にさせていただいて、きょうのメインテーマ(2)の就業後の定着支援の充実についてという議題に入らせていただきます。

今も林委員からもありました。定着支援ということが非常に重要になってくると思うんですが、そういうことについてそれぞれの支援機関はどんなことをやって、今後どうするかということについてきょうは情報提供をさせていただいて議論をしたいと考えております。

そこで、各委員から情報提供していただきたいと思っておりますが、最初は、マクロの最近の雇用情勢を確認しておきたいと思ひますので、まず東京労働局からご説明をいただければと思ひます。

○清野委員 東京労働局職業安定部の清野でございます。

皆様方、日頃から東京労働局並びにハローワークに対してお力添えをいただいておりますことにこの場をおかりしまして感謝申し上げます。

それでは、私のほうは資料をつくってまいりましたので、資料2に沿ってご説明をさせていただきます。

表紙をめくっていただきまして、全国と東京の雇用失業情勢の最近の情勢について述べます。これは資料提出の関係で11月と少し前の段階になっておりますので、12月の数値なども交えてお話をさせていただきます。完全失業率が12月で4.6%で、残念ながら0.1ポイントアップしたというのが全国の状況でございます。

全国の有効求人倍率につきましては、0.69倍が11月で、12月は0.71倍で、こちらは0.02ポイント改善をしております。また、東京の有効求人倍率、0.90倍から0.91倍で、0.01ポイント改善という状況で、総じて求人倍率等々では改善をしております。また、各ハローワークにお越しいただいております求職者の方も対前年では減ってきている状況で、求人は増え、求職者の方は減っているということですので、傾向としてはいいのかなという状況でございます。

ただし、長引く円高ですとか、欧州の債務危機ですとか、最近新聞を大分にぎわせております電気メーカーを中心にした製造業、こういうところが相次いで経営が大変厳しいという発表をしておりますので、この辺の先行きについては大変危惧をしているところでご

ざいます。

それから、表のほうは、全国の完全失業率ですとか、先ほどの求人倍率、東京の求人倍率の年度を追ったグラフになっておりますので、ご参考にしていただければと思います。

1枚めくっていただきますと、これは障害者の雇用状況で、毎年6月1日現在で調査をして発表しているものでございます。民間企業の法定雇用率をご存じのように1.8%でございますが、全国では1.65%、それから東京では1.61%という状況でございます。これは対前年比では、全国で0.03ポイント、東京が0.02ポイント悪くなってしまったということでございますが、これは理由がございまして、22年の7月の法改正がございました関係で、除外率が引き下げられた等ということがございます。これは次のページに、法改正の影響で、雇用率としては引き下がったということ載せておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

戻っていただきまして、先ほどの民間企業に雇用していただいている障害者数、実際に障害者の方をお雇いいただいている人数ですが、こちらは、ここに出ておりますように、全国では36万6,199名ということになりまして、これは対前年では2万3,000人ぐらい増えているという状況でございます。

東京は13万5,469名ということで、8,600人ぐらい増えています。雇用状況報告は、企業の本社で提出いただく報告になっております。当然東京は本社機能が集中しておりますので、障害者数の増加した数の4割は東京の比率になっているという状況でございます。

その2段目以降は、民間企業以外の公的部門等の雇用率ということでご覧いただければと思います。残念ながら、未達成のところは、特殊法人で全国で2.08、教育委員会が全国で1.77、東京で1.58ということで、このところは今一生懸命ご努力いただきたいと思っております。

下の表は、東京の障害者の雇用状況の部位別状況ということでまとめてございますけれども、23年を見ていただきまして、一番下の一番多いところが身体障害者、知的障害者それから精神障害者等ということになっております。いずれも前年より増加しているいい傾向が出ていると思っております。

次に、民間企業の雇用率につきまして、東京の状況ということでお話をさせていただきます。これはグラフで20年から雇用率の推移を載せております。まず一番上の折れ線が大企業、1,000人以上の企業規模の企業についてですが、23年、1.83%。これは全体では1.83%の雇用率を達成しているという状況でございます。

次が、上から3番目の折れ線ですが、300人から999人の企業規模で、こちらは1.46%という状況でございます。一番下の折れ線が56名から299名までの中小企業のグラフで、0.91%でございます。中小企業のほうはなかなか雇用が進んでいかない。逆に言いますと、大企業のほうに大分頑張っって引っ張っていただいている関係で、大企業のほうに障害者の方が雇用されていまして、中小企業のほうは厳しくなっているという状況です。

そういう中でございますが、納付金については、既に22年7月からは、200人を超える企業には不足数1名について月5万円の納付金が課せられております。100人以上の企業には27年4月からこの納付金がかかってきますので、中小企業の雇用を進めていかなければいけないという取り組みをしているところでございます。

この表の右側は、従来方式ですと雇用率はどのぐらいになっているのかというのですが、これは推計値でございますので、ご参考にしていただければと思います。

最後のページになりますが、これは東京の実際に各ハローワークにご相談いただいている求職者の方、あるいは就職実績をまとめた表でございます。上の表の一番右側を見ていただきますと、これは11月までの数値で恐縮でございますが、お仕事探しに来られる求職者の方が2.8%ほど昨年同期比で増えております。

内訳をごらんいただきますと、身体は対前年比で0.1ですからほとんど変わっていないという状況です。知的の方が2.8%ほど減っているという状況です。そういう中、精神障害者の方につきましては、8.8%という大変際立った伸びがある状況でございます。

就職件数につきましては、昨年同期比では2.0%アップでございますので、昨年以上の就職を決定できるのかなということで頑張っておるところです。

就職状況の部位別でございますが、こちらの下の方の左側の棒グラフになっております。22年度を見ていただきますと、身体の方が1,924人、知的の方が1,230人、精神の方が1,167人、あとは発達障害等を含むその他障害の方について53名というようなことで、ハローワークが紹介をして就職を決めていただいた方については、先ほどの知的、精神、発達という障害の方が56%ということで、そういうような状況になってきているということでございます。

新規求職者の構成比がございまして、17年度から5年間の推移を円グラフで出しています。見づらくて恐縮です。一番右側のところが身体でございまして、5年の間に構成比としては減ってきている。精神の方の構成比が一番増えている状況でございます。

知的、精神、発達障害の方の支援については、皆様等の就労支援機関、あるいは関係機

関との連携のもとで今ハローワークが中心になってチーム支援をやっておりますが、こういうことがより重要となってくるだろうと思いますので、ますますの連携をよろしく願いたいと思います。

最後に、2月21日は、東京体育館で障害者の就職面接会、250社ほど集めて実施する予定になっておりますのでよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、地域の就労支援機関の取り組みについて事務局から報告いただいて、その後に支援機関から現場の実情等について話をさせていただければと思います。

○野原課長 では、よろしくお願いいたします。資料3の障害者就労支援の概要から願います。

今お話があった労働局のデータからもわかるとおり、就職の件数、実績については全体として伸びていく傾向にあるけれども、就職後、どのようになっているかということについて明確な資料等が今のところないという中で、継続的に働いているかどうかということについて、現場でも非常に問題になっているとお聞きしております。

この資料については、障害者の就労支援機関における支援のイメージです。障害者の方は、就労、生活の両面にわたる大変広い支援を必要としているという流れ図でございます。障害のある方は就労支援機関にまず利用登録をして、それから、就職に向けて準備を行って就職を果たし、就職後は職場に定着して働くことが望ましいのだけれども、残念ながら離職してまた新しく再就職を目指すという方もいらっしゃいます。

就労支援機関については、就労を希望する障害者の掘り起こし、それから、一般就労への意識づけ、それから、職場を開拓したり、それから、就職したりするための準備の支援をしたり、職場実習の実施、こうしたものを通して就労をバックアップしていきます。就職後も訪問、面談などを通じていろいろなサポートを行っています。障害者への支援だけではなくて、就労先である企業向けの支援もあわせて行っているというものでございます。

ここまでの就労支援ですけれども、就労を支えるための生活支援としては、通勤、食事など規則正しい日常生活を送るための支援、それから、自分の健康管理やお給料を計画的に使うなど金銭管理、それから、将来的に住まいを定めたり結婚したり、将来設計の支援等があります。こうしたものが職業生活を支えていく基本的なものだということで、支援全体の中の生活支援の比重が非常に増していく傾向にあるという現場のお話を聞いており

ます。

このイメージ図の下のところは実績でございます。区市町村就労支援センターの年度別の就職者数と継続支援者数、これは棒グラフと線グラフになっておりますけれども、左側の軸が就職者数ということで、20年度が980人、22年度になると1,274人でふえる傾向にある。このうち継続支援者数は累計していきますけれども、2,587人から3,723人と、こちらも増加傾向です。

右側の表については、区市町村障害者就労支援センターの設置数、登録者数、就職者数の推移です。センターについてはかなり普及してきたということで、場所の数については伸びがそれほど多くありませんけれども、登録者数、就職者数とも非常にふえる傾向にあります。

一番下のところは障害者就業・生活支援センターの就職者数ですけれども、ふえていくという点では区市町村障害者就労支援センターと同じ傾向にあると思えます。

次の12ページをごらんください。区市町村障害者就労支援事業実績報告、こちらは毎年度各区市町村就労支援センターから数字の件数で挙げていただいたものを集計して足し上げたものですが、就労支援、生活支援の中の職場での定着支援について、特に増加している傾向にあるという状況です。

継続支援者の実績が下の部分にあります。同じ会社に継続雇用中の利用者がふえているというところもありますけれども、離職する方もふえているとしたら、再就職のための支援も必要になるということと思えます。

こうした中で、では、どのような支援を定着に向けて行っているかということで、具体的な支援内容について各センターから実例を挙げていただきました。それが13ページの資料でございます。雇用先の訪問なども企業向けのものにとどまらず、生活面の支援など非常に幅広く行っているというものです。大きく分けると、本人・家族への支援、それから、雇用先への支援、それから、両者を調整していく本人と雇用先双方への支援、それを支えるための働く障害者の方の交流をしていくという支援、この4項目にカテゴライズいたしました。

障害者本人・家族への支援については、支援内容も多岐にわたります。職場関係の支援については、ジョブコーチを投入して活用していくこと。それから、就職後の一定期間集中的に訪問をしたり、指示書やチェック表などを作成したり、ミスを解消するためのマニュアルということで、きめ細かな支援をしていることはわかります。



2番目の生活支援については、区市町村の保護課や障害者福祉課、保健センターなど、区市町村の中の連携が必要なので、各機関と連携して生活安定のための働きかけをするということで、どこが主担当になるかということで調整も大変というお話も聞いております。

それから、住居の立ち退きを迫られているとか、あと通勤同行、医療機関への同行など、こちらのほうも生活に密着した支援であるということと、家庭訪問や家族面談、ライフイベントなどへの対応なども入っております。

それから、支援体制の充実、特に区市町村就労支援センターの夜間開室という点では、勤めて終わってからご相談にいらっしゃる方に対応していくということで、夜間、休日に対応しているセンターもある状況です。

それから、特別支援学校との連携については、例えば高等部2年生や3年生の実習の企画、実施、就職前の訓練について就職準備性を高めていくために結果的に職場定着を促進しているというお話なども聞かれております。

それから、雇用先への支援ですけれども、人事異動によって担当者が変わったとか、本人の病状が変化したので治療状況や方針などについても確認をしていく。それから、本人の仕事が変わったという何かの変化の局面のときに特に重点的にやる必要があるというお話が上がってきております。

それから、複数の支援機関から雇用した企業に対する支援者会議については、企業にとって幾つかの区市から採用したという場合には他区のセンターと一緒に連携して窓口を一本化したほうが良いというふうな意見も聞かれます。

それから、障害についての説明会の開催、職場同僚などの相談への対応事例などが挙げられました。

本人と雇用先双方への支援については、人間関係の調整、関係者間の考え方のすれ違いの解消をしていくために間に立っているということで、職場内の人間関係、それから、定期ミーティングの開催、面談、連絡調整などを行っており、ここが一番苦勞するところであるというお話でございます。

最後に、働く障害者の交流の支援ですけれども、仲間同士交流することによってやる気を喚起して、就労継続への意欲を高めていくという意味で非常に意義はあるけれども、夜間、休日の対応などがあって負担が大きいという声も聞こえてきています。内容としては、交流会やスポーツ大会、食事会などで、就職継続を祝う会や永年勤続表彰などの取り組みもやっているという話を聞きました。

結局障害者の方の生活を充実していくための生活支援がその就業生活を支えているというところですが、今後継続支援者もふえていく一方で、東京ジョブコーチや東京障害者職業センターなどの支援も得ながら、より効率的、効果的な支援が求められていると思います。

各就労支援センターやナカポツセンターの実態ですけれども、例えばよその機関を活用することで乗り切っていくことができるのか、それとも、もっとほかにも対策が要るのか。それから、就労移行支援事業所の役割というのも就労支援では大事になっていきますけれども、そこの連携の在り方をどうするかなど、幾つか実際にお聞きした中でお話を聞く局面もありましたので、センターの実態についても、3つの機関からお話をぜひ伺いたいと思います。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、次はみなと障がい者福祉事業団、大森委員からお願いします。

○大森委員 みなとの実例を報告させていただきます。本当に簡単な報告なんですけど、その前に、今課長が報告されました本人・家族への支援とか、雇用先への支援というところに各市区町村の名前が入っていますが、恐らく各市区町村、上滝委員も思われたと思うんですけども、これはほとんど全部各就労支援センターはやっている事業だなと思っております。ここの入っている区市町村だけがしているのではなくて、ほとんどの就労支援センターはすべてやっていると思っています。現実には、港区もこれは全部やっておりますので、よけいなことかもしれませんが、述べさせていただきたいと思いました。

事業団は平成10年にできまして、その当時から3障害対象ということで、1つの障害ということではなく全障害を対象にしてきております。ジョブコーチが、1号ジョブコーチとして4人ほど配置しておりますので、そのジョブコーチがいろいろな機関に出向いて定着支援をするということにしております。

まず企業への支援ということで、トライアル雇用の期間は毎日のように支援に入ります。その期間の中でも3カ月と指定されていますので、最初の1カ月は密に入り、徐々に引いていくというような支援、これもほかの支援機関と変わらないのかなというふうには思っております。

企業の担当の方に移行した後は、必要に応じて支援員が定着支援に入るようにしております。その場合、1号ジョブコーチだけではなくて、事業団は就労移行支援もしておりますので、就労移行支援で訓練を担当している職員も時々入ることで、就職した障害のある

方が少し安心していろいろなことを話してくれるということがございます。特に企業の中に障害者の担当を置いていらっしゃる場所、中小企業の方が多くはありますが、そこの方たちはジョブコーチが行くことでとても喜んでいただいているようなことが聞かれます。いろいろな企業さんが障害者担当を置いていただけるのが一番いいのかなと思いますが、それは望むのもなかなか難しいことかなとは思っております。

あと一番大事な本人への支援は、会社の人との仲介や、就労支援に入ったときに調整しております。あと、主に同僚の方とのトラブルや会社の人に相談できないときに、就労支援員が入り場を設定するということが多いようです。

本人への支援の中に、ここには書いていませんが、家族とのやりとりというのもたくさん入っております。家族が意外と理解してくれていないということがあったりしますので、そういうときに家族の方と話をしたりということもしております。

あと本人支援の1つとして、たまり場をしておりますので、たまり場に毎週1回、すごく楽しみに出てきてくれる方たちが年々ふえてきているなと思います。このたまり場が今年度からは精神障害の人とその他の知的障害の人たちの2つの場をつくりました。精神の方が、知的障害の人たちが多いたまり場は嫌だというご意見が出ましたので、今年度から精神の人のたまり場を別の日に設定しております。精神の人のたまり場では、時々研修会のようなこともしております。

あとご家族への支援もとても大事で、ご家族の高齢化に伴ったいろいろな悩みとか、今後どうすればいいか、最近では成年後見をどうしようかというご相談などもご家族の方から受けております。

今後の課題といたしましては、障害特性に即した支援を実施する必要があると思っております。最初から障害の種別を問わないということにしておりますので、本当にいろいろな方がいらっしゃいます。知的障害、精神障害、今は発達障害の方がふえてきているのと、あと高次脳機能障害だとか、あと難病の方が最近ふえてきています。難病の方で手帳をお持ちの方はいいんですけども、手帳をお持ちでない難病の方の支援というのはなかなか難しい。でも、本当に実力のある方が多くいらっしゃいますので、今一生懸命難病の方の支援をさせていただいております。

それから、難病の方もそうなんですけど、手帳のない方と、手帳がとれない方と、手帳をとりたくない方がいらっしゃいまして、事業団が、手帳がない方を対象にした働く場で地下鉄の大門駅の構内にパンとスープの店トロワというのをつくったんですけども、そこ

は今も2人いらっしゃいますが、手帳をとりたくない人で、なかなか一般企業に結びつかない。手帳をとりませんかと言っても、何で手帳が要るんですかというふうに言われて、手帳がないと一般就労は難しいなというのを痛感しております。今後こういう方の支援も大事なかなとは思っております。

以上でございます。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは次は、世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷ、上滝委員。

○上滝委員 世田谷区立障害者就労支援センターすきっぷの上滝です。

世田谷すきっぷは、主に知的障害の方の就労支援をこれまでやってきていますが、そのような中で、定着支援について、現状と考えるところを述べたいと思います。

まず冒頭に、先ほど東京都のチャレンジ雇用のその後の実態というお話がありましたけれども、第1期の方だと思いますが、すきっぷでは非常勤職員として採用して、これで3年半以上でしょうか、立派に働いていただいております。情報までにアナウンスさせていただきました。

それでは、資料の17ページと18ページをごらんください。まず1番目に定着支援の必要性と有効性ということで書きました。必要性としては、障害のある方、働く方が安定した職業生活の継続を目指すためにはどうしても必須となるということ、そして、積極的な有効性としては、その安定した職業生活を重ねることでご本人のモチベーション、働き続けようという維持向上が図れるということ、このような理由です。

そして、消極的有効性の2つ目のポチですが、転職、離職の支援、そして、再就職支援のときに使う支援する側のエネルギーというのは相当大きいということで、定着支援の支援よりもボリュームの部分、そして、質の部分でもかかるということでこのように載せました。

2番目に、すきっぷの定着支援のあり方ということで、すきっぷは障害者自立支援法に基づく訓練をする作業所、就労移行支援事業所と、それと先ほどから出ている区市町村就労支援センター、この2つの事業を併せ持つ施設です。すきっぷの就労移行支援事業所、作業所の部分と、区市町村就労支援センターの部分の定着支援の様子についてどのように取り組んでいるか、一例ですけれども、載せさせていただきました。

訪問時期、回数は、就職の当該年度は、安定していてもおおよそ三、四カ月に1度の割合で定着支援を実施しています。そして、1年を経過してからは、訪問回数を徐々に減ら

すということで、漏れの部分、これを防ぐことが大変大切だということで、どんなに安定しているケースの場合でも、最低年2回は職場訪問をして状況を確認するという体制で臨んでいます。

なお、問題が発生した場合は、集中的に訪問し、課題解消の定着支援を行っているという状況です。

今述べたのが定期的な訪問ですが、それ以外のとき、具体的に次に書いてあるような場面で訪問、定着支援を行っています。例えば契約の更新時。契約の更新時には、ご本人の働きぶり、そして雇用条件に変更がないかどうかを確認するというようなことでしています。また、企業側の担当者様や責任者の方が変更した場合にも、引き継ぎということで訪問しています。あと働いているご本人に現場で問題等が表出し、再度立て直しが必要であるという場合には、集中的にすきっぷに再度戻ってきていただいて、期間限定の再訓練という形で取り組んでいます。

このように新規就職支援及び定着支援、すきっぷも、作業室と就労支援センターを合わせて毎年30名近くの方が就職しており、増えていますので、1機関で全部を賄うというのには限界がありまして、最近では、本日来ていらっしゃる東京ジョブコーチさんの力も大きく活用させていただいております。

定着支援の工夫としては、区市町村就労支援センターの部分ですが、訪問の効率性に着目をして、担当制からエリア制ということの一部導入しています。そして、効果的に訪問してご本人の状態等を把握する、そして支援をするという取り組みも行っています。

次、18ページを見ていただきたいのですが、数字の部分で挙げさせていただきましたグラフです。作業室に注目をして調べてみたのですが、すきっぷの作業室、一番最初に終了された方が平成11年1月1日付、そして、昨年12月31日まで、1番のグラフの221名の方が利用終了されています。そのうち206名の方が就職という形で終了されています。93%の就職率となっています。

その方が、その後一体どのようになっているかを調べたものが2番の定着率です。206名の方が就職をもって利用終了されていますが、そのまま続いている方が119名の58%。この58%は、つい最近就職した方、そして10年以上の方、全部含まれているということでごらんいただきたいと思います。雇用主側の理由の離職、倒産という形等の理由で離職された方が11名、自己都合、そして転職を図るという理由、そして支援する側の支援が至らずに結局は離職に追い込まれてしまった方、そのような方が全体で74名、36%の方がいら

っしやいます。

そのような方々の今後の対応ということで、4番の離職者の進路。この74名の方、そして雇用主側の理由で離職された11名、合わせて85名の方の今後の支援、定着支援を含めてどのように対応しているかを表したものが4番のグラフです。まず、作業室を再利用されている方が8名と6名の計14名。この14名のうち、すきっぷの作業室の再利用後、再訓練をして再就職された方が8名です。そして、作業室のアフターケア、ボランティアの部分になりますが、アフターケアという形で就職された方が8名、全体の9%となっています。

そして、すきっぷの就労支援センターに登録された方が全体で32名。パーセンテージで言うと38%ということで、この32名の方のうち再就職支援によって再就職された方が26名、31%いるということで、このことから定着支援によって、1度離職してもその後の再就職支援を得ることによって十分に就職が可能になるということが言えるかと思えます。

定着支援の重要性ということと長く働き続けるということと、離職に至っても再チャレンジするという姿勢、この2つの意味から、定着支援というのはやはり重要になるということが言えるかと思えます。

最後に、3番と4番に現状の課題及び期待ということで挙げました。まず、作業所の部分における定着支援の課題及び期待の部分ですが、これは国の事業ですので、国への提言になるかとは思いますが、今の人員配置ではなかなか厳しい面が否めませんので、就労支援と同様に定着支援要員という新たな配置というものを考えていただければありがたいと思っております。

それと、今回1月31日に報酬の改訂があって、定着支援の部分についてはアップしておりますけれども、それでは弱い部分がありますので、ぜひ定着支援に鑑みた抜本的な予算保障の確立を期待したいと思います。

そして、区市町村就労支援センターの部分の課題及び期待ということで、国への要望と重なりますが、東京都独自の特化した定着支援における予算化というものをぜひ考えていただいて、一日でも長く、そして、だめな場合でも再チャレンジできる体制というものをしっかりと構築していただきたいと思います。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

その次は、障害者就業・生活支援センターオープナーの天野さん、お願いします。

○天野委員 就業・生活支援センター、今レジュメがちょっと不十分だったのでパンフレ

ットを慌てて持ってきましたので、ごらんください。

東京都の独自の予算である区市町村事業というのと、それから、国の障害者就業・生活支援センター、名前が似ているので、区別するためにナカポツセンターとみんな言うんですけれども、さっきの資料にもありましたけれども、知らない人は何だとよく言うんです。この言葉の似ているのが難しいなと思うんですが、私たちのほうは国の障害者就業・生活支援センターです。

国であるために、東京都からの補助金というのが、ここで声を大きくして言うと、非常に少ないというか、ほとんど加算がない。多分都の補助金は1カ所について、300万円だか350万円ぐらいですよ。それは、国の制度であるゆえということなんですが、国もそんなにお金を出さないわけで職員数が非常に少ない。その中で負わされるものは、国事業だからいろいろなことをやれと。区市町村事業の支援してくださいとか、コーディネートしてくださいと言われます。先ほどの資料のほうにも出ていましたけれども、実態としては、名前は国事業で障害者就業・生活支援センターで、6つのブロックに分けてこうですと言われますが、三、四人のスタッフで一体どのぐらいのことができるのかというのは非常に心もとないところです。

ですから、行っていることは実際の区市町村事業のやっていることとそれほど大きくは変わらないです。ただ、そうやって期待されている部分もあり、それから、職員配置がないままにやっているの、この積み上がりについてどこまでやっていけるのかということが心配です。

たまたま国の障害者就業・生活支援センターのほうは、精神の立ち上がりのグループが多いので、併設施設を持っていたり、精神のことは割合と得意なところがたくさんあるので、精神の方の相談とか定着というものがものすごく大きいです。先ほどすきっぷの話を聞いて、知的な人でも定着は結構きめ細かくやらないと大変なんだなというのが改めてわかったんですが、精神の場合は、病気ということがあって、再発させたら元も子もない。とにかく再発させないために、やめておこうということもあるんです。就職よりも再発させないというのがもっと大事になってくるので、そのバランスがいつも悩むところです。

定着支援の内容は、今回うちのほうのご紹介としては、こういうパンフレットなんですけど、すきっぷと同じなんですけど、就労移行支援事業を持っています。右側に書いてあるのが施設の紹介なんですけど、就労移行支援事業所ピアストゥリニテというのがあります。なぜならば、訓練とか準備をよほどきちんとやって、それから企業に送らないと、精神障害

者の場合、非常に心配というか、独特に気になるところも大きいのと、それから、瞬発力は高いけれども、持続力とか、それから約束を守って休まないとか、そういうことが非常に弱いので、そこはきちんと強化しなければいけないということで、就労移行支援事業に非常に力を入れています。ですから、うちの場合は、就労移行支援事業のピアスでトレーニングされた人を障害者就業・生活支援センターオープナーでつなげていくということをやっています。

これは、たまたまうちの場合なんですけど、今回は定着支援というテーマだったので、ほかの就業・生活支援センターにも聞いて少し整理してきました。

定着支援の内容については、ほとんど皆さんと同じことなので、これは省きます。実情というところではどんな感じかということなんですけど、先ほど言いましたように、精神障害者の場合、特に定着するためには、企業に送る前の準備を相当きちんとやらないといけないだろうということで、一番大きく期待しているのは就労移行支援事業所です。うちは独自にやっていますが、周辺もこの障害者自立支援法の関係で大分就労移行支援事業所ができてきたんです。周りの就労移行支援事業所は訓練がある程度までできたので定着支援をお願いしますということで、就業・生活支援センターへの依頼がこのごろ多くなりました。それはそれで、すごくいいことだなと。

もう一つの要素としては、多分精神障害の人が門戸を開かれていて、割と就職できるようになったので、就労移行支援事業所も頑張ってやりたいけれども、定着支援までできないのでお願いしたいということで依頼されます。そのときに難しいなと思うのは、それぞれの施設、福祉施設の文化というか、やり方がそれぞれ違うので、そこを調整していくことです。でも、一緒にやることで、そういう就労移行支援事業所も外に出ていくことが大分できてきているので、ここが広がるといいなと思っています。

ただ、これは先ほどのすきっぷの方と全く同じなんですけど、就労移行支援事業所には定着支援という予算がついていないということもあって、こちらの障害者就業・生活支援センターに頼まれますが、こちら人も足りないということで、ちょっと中途半端になるんです。中身は確かにここが一番大事だなと思っているので、ここにとにかく力を入れたいんですが、それぞれの移行支援事業所で話をしたり調整したり、1人1人のアセスメントをして企業に持っていったり、結構手間がかかるので、このごろは就労移行支援事業所から電話があっても、職員がだれもいなくてみんな出払っているということが多くて申しわけないことにもなっています。でも、この定着支援のやり方が一番成功するパターンなの



ではないかと思っていますので、ここはぜひ何とかしてもらいたい。やはりマンパワーかなと思っています。

もう1つ区市町村事業とのおつき合いに関して言えば、このごろ多摩地域にもたくさんできたので、とても助かるというんですか、やりやすくなってきた。ただ、精神は特に難しい、ちょっと屈折しているとか、いろいろな方がいらっしやって、就職なのかどうかわからない、トレーニングをしているかどうかわからない、でも、就職したいという方とか、病気もよくわからないという方が区市町村事業にいらっしやったときに、難しいのでよろしくということで結構依頼があります。それはうちは全然構わないので、区市町村事業の方と一緒にやるようにしています。難しい方については、またそれでどこがやってもなかなか時間がかかることで、ここも苦労しているところです。

あとはそういうこともあるので、積極的に学習会とか研修は積極的に行います。精神障害の新しい動きとか、特に発達障害の人はどういうグループをやったらいいのかとか、SSTはきかないのかとか、いろいろなことがあるので、そういったこととか、それから、うつ病のリワークについてのやり方とか、いろいろなこと、とにかく新しい情報、知識をなるべく区市町村の方にも一緒に提供して一緒に考えるということでやっています。

それから、③番は最後にして、④番目の特別支援校さんは、区市町村事業の方に多分多く依頼されているので、それほど多くはいらっしやらないんですが、まだ立ち上がっていないところとか、近いところとか依頼されるんですが、これは難しいなと思うのは、卒業した後、学校も送り出すなら責任を持って欲しいところがとてもあるんです。100%就職もいいけれども、定着支援はこちらがいきなりやるのかと。

これはまた④番目にかかわりますが、企業さんもトラブルを起こしているんだからと、学校ではなくて支援機関に出てきてほしいということで、こちらは生徒さんのことをそんなに知らないのに、行って、企業に文句を言われるのはこっちだみたいな不満になります。いつも職員不足で悩んでいるので。ここの特別支援学校の定着支援の体制というのは相当がっちりやっていただかないと、これから先、要するに送り出ただけではないかということと言われると思います。定着支援だけをそれをそれぞれの区市町村なりナカポツセンターにぼんと持ってこられるのはどうかなということで、うちではお願いされたときは、先生に来ていただいて一緒にやるんですが、学校の先生が異動ということも結構多くて、卒業した生徒さんについてわからないということが多いため、ここら辺も何かシステムをちゃんと学校のほうでつくっていただく必要があるのではないかと。

というのは、そういうふうに就労移行支援事業所からも特別支援学校からも、はたまたハローワークからもどんどん依頼が来るんです。全然どこにもかかわっていない。そういう人たちがみんなこういう支援センターにいらっしゃって、それを三、四人で手配しながら準備をしたり、就活し、定着支援もするというふうにしてしていると、職員が病気になっちゃうんじゃないかみたいな、実際にそれも心配している。どう合理的にやっていくのか。そのために送り出す側は責任をとって、あまり全面的に投げないでやっていきたい。

最後に企業さんのほうなんです、企業さんはすごくありがたい。精神障害の方が本当に受け入れていただくようになって、うちのメンバーはとても希望を持っている。精神の人でも働いていいじゃないかみたいな、すごく喜んでます。そして、うちも第1号のジョブに行ってもらえますけれども、職場の方もすごく優しいというか、精神だから不安みたいな、前みたいな感じが半分なくなってきたんです。だから、いいかなというのが1つあって、すごくありがたがっています。

ただ、1点心配なのは、ハローワークの厳しい締めつけが来るので、雇わなきゃというところがあって、雇用率達成のためだけに、まだ障害者はいないかみたいなところもたまにある。そうすると、こちらも就職させるのはうれしいから就職させますが、トレーニングはまだ早いかなと思う人も送り出して——ことしは失敗しました。こっちも色気があるので、就職させてくれるなら次々お願いしようと思っちゃうんですが、そこは丁寧にやらないと、やはり定着が悪くなるというか、離職してしまう。去年までは1年以内離職が1人か2人でとまっていたんです。ことし、5人6人と、ちょっと難しくなってしまった。これはこちらの反省です。

就職者もふえるけれども、離職者もふえちゃったので、これは難しいなということで、企業さんにもお願いしたのは、送り出す側もそうですが、受け入れる側は労働者を雇ったわけだから、雇用者側の責任というのを持っていて、もちろん、最初に支援機関と一緒にやるのはあるけれども、今度は入ったら、どうやったらその人が企業に定着するのか、そのためにキーパーソンをどこに置いたらいいのか、そこを支援機関と相談はするけれども、最後の責任は雇用した側だと思っんです。そこをうまくいかなかったから支援機関に来いとか、何とかしてくれというのはちょっと違うのではないかとということで、ぼちぼち企業とのけんかも始まって、それまでは受け入れてくれてありがとうございましたという感じだったんですが、やはりそういうことも出てきていて、一緒に学んでいかないといけないのかなとあります。

企業さんには、障害者雇用を進めていくには、そういったことのバランスがわかっている人をきちんと配置して、その人がいれば大丈夫、その人が異動するときは同じような質を持った人をきちんと配置して、そして、支援機関を上手に利用するというふうになれば、定着はできるのではないかと思うんですが、ここのキーパーソンがいなくて、しょっちゅうかわって、前の人はすごく優しかったんだけど、次の人はどなる人ばかりだったとか、いつも怒られていて、それで利用者さんが萎縮してしまう。それを支援機関にどうこうしてくれと言ってもなかなかできないので、そのところはしっかり考えていただきたいと思っています。

定着支援は本当に大事だと思っていますので、予算措置もよろしく願いいたします。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、次に参りたいと申し上げます。次は、東京しごと財団、中原さん、よろしく申し上げます。

○松永委員（代理・中原） 東京しごと財団です。松永は急用が入りまして、私中原が代理で説明いたします。

資料の21ページからです。東京しごと財団、東京ジョブコーチ支援事業についてでございます。資料がA3を縮小した関係で非常に細かい字で恐縮でございますけれども、よろしく願いいたします。

左上のほう、東京ジョブコーチ支援事業ということで、障害のある方が就職しまして新しい職場で働き続けることができるように、また、企業がスムーズに受け入れられるようということで、職場内外の環境を整えて定着を支援するために東京ジョブコーチを派遣しております。既に雇用されている場合だけではなくて、就労を前提とした実習中の支援も可能でございます。

目標支援件数でございますけれども、年間480件でございます。

なお、本事業につきましては、私どもしごと財団が東京都の補助を受けまして、23年度の場合は社会福祉法人東京都知的障害者育成会に委託をして実施をさせていただいております。

下のほう、東京ジョブコーチとはということで、上の3行は一般論でございますから省略いたしまして、「東京ジョブコーチは」というところです。東京ジョブコーチは、就労支援に係る業務を1年以上行った経験があり、そして、東京ジョブコーチの人材養成研修を受講していただいた方、そういった方を私ども財団が認定をしております。主に次の

ような人たちが活躍ということで4つほど書いてございますけれども、障害者就労支援機関の非常勤の職員の方等々、そこに列挙したとおりでございます。

定員は60名でございます、現在は54名の方が活躍をされております。下の円グラフのほう、事業実績でございますけれども、このグラフの下にあるように、ジョブコーチ支援事業の支援依頼経路による分布でございます。ごらんいただきますように、多いのが企業からの支援依頼、そして1つ飛んで就労支援センターから、そして、左側へ行きますと就労移行支援事業所、特別支援学校等々、支援依頼経路はそういった分布になってございます。

円グラフの右側の小さい枠で囲んでございます。東京ジョブコーチ支援事業は、21年1月、年度で言いますと20年度から事業を開始したところでございます。支援件数でございますけれども、昨年4月から12月までの実績が472件ということで、既に目標である480件は超えている状況でございます。

右側ですけれども、東京ジョブコーチの特徴ということで何点か掲げてございます。支援要請から支援期間までスピーディな対応が可能。(2)番で、支援依頼者のニーズに応じた柔軟な支援が可能ということで、例えば通勤支援だけ限定というケースにも対応しております。

(3) 点目、民間企業の社員から地方公共団体の職員まで利用が可能。

(4) 番目として、支援期間に制限を設けず、原則1人当たり20回程度の利用が可能です。

(5) 番目として、企業内での障害者委託訓練事業あるいはチャレンジ雇用、あるいは職場体験実習等、正規雇用前の支援も可能などが特徴として挙げられます。

その下、東京ジョブコーチの支援内容の例でございますけれども、1つ目が障害者に対する支援といたしまして、作業手順書を作成し作業ミスを減らすなど、作業遂行能力の向上支援を行う。あるいは職場で求められる行動様式の習得に向けたサポート等でございます。

もう1つ、企業に対する支援といたしまして、作業工程や作業補助具の設定等について助言をしたり、あるいは必要事項の伝達あるいはわかりやすい言葉遣いや表現を用いるなどして、上司の方に適切な指示の出し方などをアドバイスしていく。そのようなことを支援してございます。

右下、24年度からの取り組みということで、①は省略させていただきます。

②点目として、幅広い支援に対応する東京ジョブコーチの専門性や支援技術をこれまで以上に高めるということから、定着支援事業の受託事業者の協力のもとで、ジョブコーチに対する評価制度の導入、あるいは私ども財団によりますジョブコーチの人材養成研修事業の実施というものに変更してまいりたいと思っております。

以上、早口で恐縮でございますが、その次のページ、せっかくの機会でございますから、私どものほかの就職に向けたいろいろな事業を展開しておりますので、ご紹介をさせていただきます。

総合コーディネイト事業でございます。ハローワークあるいは地域の支援機関、企業等の関係機関と連携をしまして、障害のある方の一般就労に向けました普及啓発から相談、企業とのマッチング等々をやってございます。大きく2つに分かれまして、1つは、普及啓発・広報という分野でございますけれども、セミナーの開催あるいはイベント、それから意見交換会、就業総合相談会などの事業を実施しております。

また、下のほう、就業促進という関係では、就活セミナー、企業の見学会・交流会、企業合同説明会、職場体験実習、企業情報連絡会、いろいろな事業を展開しております。この中で⑧番の職場体験実習でございますけれども、障害のある方が企業現場で就労を体験する機会を提供するということによりまして、障害者の雇用、就労に理解を求め、一般就労につなげていきますということでございます。ちょっと飛びまして、「さらに」というところが出ていると思うんですが、24年度から、新たに障害者の雇用支援アドバイザーというものを配置いたしまして、実際に現場へ出向きまして、職場分析、切り出し等々を行うことによって、実習先の開拓に努めてまいりたいと思っております。

右側の表は、24年度の各事業のおよその予定表でございます。

おめくりいただきまして、もう1枚だけ説明させていただきます。23ページでございますけれども、これは障害者の就職に向けた知識、技能を訓練していただくということで、障害者の委託訓練事業というものを展開してございます。都内ハローワークさんと連携しまして、障害のある方が就職に必要な基礎的な知識、技能を身につけていくということで、実際の実施は企業をはじめ社会福祉法人等々の多様な委託先を活用した短期委託の職業訓練ということでございます。

求職者の方向けに、知識・技能習得訓練コース、それから、2番目の実践能力習得訓練コース、eラーニングコース、求職者向けにはこの3コースの訓練がございます。

それから、右側のほうの真ん中辺に行きますと、在職者、現にお勤めになっている方の

スキルアップの訓練としまして、在職者訓練コースということで、訓練を受けることによって長く働き続けられるようにという訓練でございます。

参考までに、右下のほうで委託先企業、受けていただいた企業の声を1つだけ紹介しますけれども、障害者本人が技術を身につけるというだけではなくて、面接だけでは知り得ない集団就労の適応性も確認できるということから、就労が可能かどうかを冷静に見きわめるために非常に有効な方法だと考えていますという声も寄せられております。

長くなってしまいましたけれども、雇用情勢が大変厳しい中で、特にご参加いただいています経済団体の皆様方には、障害のある方の雇用につなげるために有効な手段と思われる先ほど説明した職場体験実習あるいは今説明しました委託訓練などをぜひとも今まで以上に一層ご活用いただくようお願い申し上げまして、私からの説明といたします。ありがとうございました。

○今野座長 それでは次は、東京障害者職業センターの春日委員。

○春日委員 時間もあれなので、今まで職場定着についてはお話がいろいろ出ていますので、とりたててそれで変わるというものではないと思いますし、野原課長のほうからも、生活とか仕事とか、本人側の問題もあれば、企業側の問題もあって、幅広い領域でいろいろな支援が必要ですよということでまとめられているので、特にコメントはないのですが、うちのほうは従来から障害者の就職支援をしていく中で、職場定着というのはそれと同時に非常に重要な仕事で、30年近くやってきているわけですがけれども、最近傾向が変わってきているなと思いますのは、オーダーが、障害者本人の方よりも企業のほうから、職場定着なり適応に関する課題を投げかけられて、ジョブコーチを中心としてそこに入っていくということが非常に多くなってきているということがあると思います。

特に採用後のキャリアアップだとか、処遇だとか、あるいは研修制度等々を含めて、どういう形態がよいのであろうかということもありまして、あるいは企業も業種をずっと同じことをやっているというわけではなくて、職務を変えたりとか、工程ラインを変えたりとか、あるいは移転があったりとか、そういった場合にどういうふうに配属したらいいんだと、そういう企業側からのオーダーに応じてどうやっていくかというのが一つ重要なことかなと思っています。

それと、先ほど天野委員も言われていましたけれども、本当に職場定着を充実するのであれば、お金というよりはきっとマンパワーの問題で、どれだけ人員を割けるかということになるかと思うんですが、障害者側のほうから見ていけば、支援する側の支援者という

のは相当数必要になってきてしまうし、企業のほうにポイントを置いてみれば、例えば障害者の職業生活相談員と、企業規模が大きければそんな方を置いてやっていくとかという方法論で、その辺は今後の課題かなと思いますし、特に障害者の権利条約の批准があって、合理的配慮をどうしていくかということになると、多分企業にとっても、雇用した障害者の雇用管理を含めた配慮をどうやっていくかということとはもっと大きな問題というか、もっと重要な問題になるであろうと思いますし、関係法令がどういうふうに改善されるのかということも注目しながら頑張っていきたいと思います。

うちのほうは、例えば障害者本人の所属している機関があれば、そこでやっていただくのが一番安全で効率的で効果的であろうと思っていますが、人がいないとか、そういった場合には気兼ねなくご利用いただければと思いますので、よろしくお願いします。

以上です。

○今野座長 それでは、次は東京商工会議所の栗山さん、お願いします。

○平澤委員（代理・栗山） お手元の27ページ、資料7をごらんいただきたいと思いますが、世田谷区の障害者雇用促進協議会は、平成16年、障害者の社会への参加を地域で進めていくという基本理念のもとに産声を上げました。協議会の設立につきましては、私ども東京商工会議所の世田谷支部、東京青年会議所世田谷区委員会、それに世田谷区、これに新たに都立の青鳥特別支援学校が加わりまして呼びかけ人となりまして、お手元の1枚目の資料の構成メンバーで構成されておりますけれども、今年度で9年目を迎えております。

本協議会のメンバーには、本日委員としてご出席の世田谷区立障害者就労支援センターのすきっぷの上滝施設長にも加わっていただきまして、私どもの主要事業である障害者雇用促進イベントや障害者雇用支援プログラム等の多大なるお力添えのほうをいただいております。

この協議会の発足当初は、秋に行う障害者雇用促進イベントを大きな活動の柱といたしまして、障害者雇用の啓発を中心に進めてまいりましたが、景気が厳しい中、一般就労のみに目を向けて、雇用者側と障害者側の接点をつくっていくには大変な苦慮をいたしました。また、企業間の生き残り競争が厳しい状況の中で、従業員数の少ない世田谷区内の事業所においては限界もありました。そのようなことから、雇用促進イベントも動員を図るために、一部カリキュラムに有名なタレントの講演を盛り込むなどを行っているのが当時の実情でございました。

それが平成19年ぐらいから、活動の軸足の方向転換が行われてきて、その背景には、平成17年の障害者雇用促進法の改正あるいは翌18年には障害者自立支援法の施行など、障害者が一般就労に向かうことが一つの社会の大きな流れとなっていることを受けてのものでございまして、障害者及び障害者雇用への理解を促進することの責務を再認識しまして、障害者と企業側の接点を新たに考え直すきっかけとなりました。

このあたりから、企業との接点をつくる、あるいは企業を巻き込んでいくんだということを非常に強く意識しまして、同協議会では、実際に障害者雇用を積極的に進めている企業の講演や障害者雇用に対する助成金の説明会、さらに福祉作業所への作業仲介事業への取り組みの強化など、実務的な取り組みを強化するようになりました。さらに申し上げれば、平成19年に開催された雇用促進イベントでは、初の試みとなる区内福祉作業所らによる自主生産品コンペなども行いました。このほかにも、障害者雇用や作業の発注に貢献している区内外の企業の功績をたたえるため、感謝状の贈呈を行うようにもなりました。

その後も常任幹事会のメンバーが中心となりまして、年度ごとにさまざまな活動内容について協議を重ねてまいりましたけれども、とにかく協議会の組織なりその役割を障害者の社会への参加を地域で進めるための一つのプラットフォームとして位置づけて、障害者雇用にかかわる情報や、一般就労だけにこだわらず、問題解決を図るためのさまざまな選択肢、さまざまな事業展開を繰り広げるネットワークの体制の強化を図っていこうとのことで、取り組みの内容も含めこれまでに変化を遂げております。

私どもの協議会の今年度の事業につきましては、概要の資料2枚目、28ページにも記載されておりますけれども、大まかに3つの事業を行っております。

まずは、障害者雇用支援プログラムがございまして、この支援プログラムは、平成22年7月からの障害者雇用促進法の改正に伴い、これまで以上に障害者の理解と雇用の促進を図る必要があるとのことから、5回ないし6回の連続のプログラムとして体系化し、平成22年度から新たな取り組みとして始めたものでございます。

本日資料としましては、29ページに記載をさせていただいておりますけれども、詳細のほうにつきましては後ほどごらんいただくということで、同プログラムの内容といたしましては、企業向けに障害者雇用にかかわる法律、手続、雇用支援のための助成金や各種支援制度の説明から、障害者雇用にかかわる支援機関や施設の見学、障害者雇用を行っている企業訪問、障害者雇用の事例発表など、基礎的な障害者雇用制度の説明から、実際の雇用までをスムーズにつなぐ連続プログラムとなっております。



2つ目といたしましては、障害者雇用促進イベント、今年度でこのイベントも9回目を迎えておりますけれども、ここ最近では、企業側への対応だけでなく、これまでなかなか踏み込めなかった障害者の家族にも対応していこうとのことから、障害者を子供に持つ保護者からの就職体験談も新たに入れております。

このほか障害者雇用にもなかなか踏み込めない企業のさまざまなお悩みに対応する形で、事業主同士が障害者雇用について考えるパネルディスカッションを実施したほか、先ほど申し上げました協力企業の感謝状の贈呈式なども実施しております。

この協議会では、会社見学や企業事例の紹介、パネルディスカッション等を実施する上で特に留意していることがあります。例えば企業側になかなか伝わりにくい障害者の職場に与えるプラス効果の面ですとか、あるいは行政の立場ではなかなか伝えにくい企業コストの面でのメリットにも踏み込みまして、企業における障害者雇用促進の動機づけにつながるような要素、このような点も盛り込んで実施しております。

また最近では、成功事例だけでなく、障害者を難しいと考えている企業側の本音トークをパネルディスカッション形式で、提案等で問題解決していく手法を取り入れるなど、企業への理解と導く工夫も行っております。

また最後に、これも新たな試みでございますけれども、企業啓発といたしまして、就労支援の輪が広がるように、直接産業団体の会合に出向いたり、あるいは産業団体の共催事業なども積極的に行っておりまして、この活動にあわせまして、今回具体的な活動がもっと目に見えるようにということで、広報誌「WaになるネットSETAGAYA」というものを新たに創刊しております。本日の資料も、実際にはA3判の両面刷りのものでございますけれども、30ページから33ページまで入れております。後ほどごらんいただければと思います。

そういったことで、私ども協議会といたしましては、今回のテーマである就職後の定着支援ということではまだまだ取り組みは不十分で、比重としては入り口の部分で連携の輪あるいは間口をいかに広げていくかに試行錯誤しているのが実情でございますけれども、この協議会のプラットフォームの中で、現実的には世田谷区の所管部署、あるいはすきっぷさんをはじめ行政等関係の支援機関にこの連携の輪の中でつながって行ってございまして、それが協議会の一つの役割であると考えております。

就労支援の輪が少しでも広がるよう、来年度も引き続き同様の事業活動を継続して行ってまいりたいと考えておりますが、私どもの取り組みの内容といたしましてはまだまだ改善、拡充していかなければならないと考えております。この場での発表を機に、定着支援

の面においても輪がさらに広がっていくようよい機会になれば幸いであると考えております。

時間の関係上雑駁な説明でございましたけれども、以上、報告は終わりでございます。ありがとうございました。

○今野座長 ありがとうございました。

それでは、最後にローソンの山口さん。

○日野委員（代理・山口） 株式会社ローソンです。本日代理で出席させていただいております山口と申します。よろしく申し上げます。

きょうは、店舗における障害者雇用の取り組みについてというテーマをいただいておりますので、この点についてお話しさせていただきたいと思っております。

直営店舗、株式会社ローソンでは全国で約200店舗構えております。各方面からいろいろご応募いただいております。近所のあのローソンで働きたいですとか、実習を受け入れをしてほしいとか、いろいろお問い合わせいただいております。会社では、当初は実は身体障害の方を中心に採用して、事務職、本社ですとか全国の支社、事務センターのほうに配属をしておりました。

なぜ店舗に積極的に配属ができなかったかという理由についてなんですが、3つ列挙いたしました。まず店舗業務が多岐にわたること。1つ例に挙げますと、レジです。現在非常に複雑になっております。お客様も現金でお買い物される方以外に、クレジットカード、それから、SuicaですとかPASMO、そういったICカード、それから、ポイントカードが自社でもありますので、そういったものを出される方もいらっしゃいます。そういった非常に煩雑で難しいところが業務にあるということ。

それから、新商品が毎週発売をいたします。商品がかなり入れかわります。こういったところで、陳列ですとかそういったところという声もあったんですけども、なかなか入っていただくのが難しいのではないかという考えがありました。

それから②番、サポート体制が築けない。基本、1店舗同じ時間帯に2名体制をとっております。そういったところで、障害のある方にうまくサポートが十分にできないのではないかという懸念がありました。

それから③番、店舗社員の異動の頻度が高い。店長と障害者の方がうまくコミュニケーションをとれる関係ができて、実は半年から1年で店舗の社員を人事異動させております。こういったところでまた一から人間関係をつくるというのがなかなか難しいということ

ころで懸念がありました。

この3つの問題を解決するために、新たな取り組みをしました。法改正で、パートタイムの雇用もカウントに入るというふうになったところで、パートタイム型の20時間以上働ける形であっても雇用をつなげていきたいと考えました。

そして①番、知的障害者の積極採用ということで、身体障害者にこだわってはい雇用率の達成すらできないのではないかと、この先のことも考えまして、知的障害者を積極的に採用していこうと思いました。特別支援学校ですとか就労支援機関の見学にはたくさん行かせていただきました。そういった中で、知的障害のある方の可能性、魅力を非常に感じまして、ここを積極的に採用していきたいと考えました。

では、障害のある方ができる仕事を確保しようということで、上の問題の①番のところの解決です。すべての業務をやらせようとするから失敗するというので、できる仕事を確保して、社内でも見つけていこうということをやっていました。

それから③番、専門担当職員を設置しました。店長とは別に、上の問題の③番の解決になります。専門の担当職員を設置しようということをやりました。

取り組んだ一つの事例なんです。港区芝浦にあります弊社の直営店舗でナチュラルローソンというところがあります。コンビニの横に小さい厨房がありまして、もともとパンを焼くスペースがありました。ここの仕事を知的障害のある方にやっていただけるのではないかとということで取り組んでまいりました。実際、今2名の方、知的軽度障害の方1名と、重度の知的障害の方で、この方は精神の手帳と両方持っています。その2名の方をスタートのときから採用いたしました。

実際、勤怠も非常に安定しているということで、あと、この女性の知的軽度の方は自立的に仕事もできるようになっていて、今では戦力になっていただいております。男性の方は重度知的障害と精神の障害を持っているんですけども、たまに不安定な状況になることがあります。そういったときには、東京ジョブコーチの支援を先月も入っていただいたんですけども、そういったサポートに入っております。

こういった厨房を構える店舗が都内に5店舗あるんですけども、まず1店舗は今やっておりますが、今後拡大していきたいと考えております。

以上です。

○今野座長 ありがとうございます。

それでは、大変短い時間ですけれども、これだけは言っておきたい、こういう意見だけ

は言いたいという方、どうぞ。

○林委員 今まで皆様のお話を聞いて、皆様方の努力に際しまして改めて敬意を表したいと思えます。

そこで1つ提案といいますか、お願いなんですけれども、一番最初に東京都の障害者計画の提言のところに、障害者が当たり前で働ける社会の実現ということなんですけれども、これに関しまして、まずは経営者の頭の中を何のためにそういうことをするのかという教育をされたほうがいいのではないかと思います。これは私の聞いた話なんですけれども、1.8%の雇用という面に関しまして、中堅の企業では、雇用するよりは、納付金を払ったほうが得だというような考え方もかなり多いと聞いておりますので、これは、この趣旨からしますと本末転倒のご意見だと思うんです。こういうものを違うんだと、そういうものではなくて、こうこう、こういうわけでこういうふうにするんだと。特に大企業は別としまして、中小企業というよりは小企業のほうにぜひ何らかの方法で、そうではないんだと、こういうことをしなければいけないんだというような意義づけのような教育、先ほど世田谷の商工会議所のほうでやったような教育といいますか、啓蒙をしていただければと思います。

かくいう、こんな偉そうなことを言っている私もその中の1人でございますので、ぜひその辺、中小企業のトップ、特に経営者ですけれども、それにかわるご担当の役員の方がいれば、その方をメインに何か啓蒙していただければ、もうちょっと雇用が進むのではないかと考えがございます。

以上です。

○上滝委員 意見というか、質問ですが、先ほど天野委員からもありましたが教育庁の方にお聞きします。100%就職を目指す専門校が今のところ3校あって、さらに2校増えるということで、1学年100名ぐらいでしょうか。となると、毎年500名の障害のある就労者が都内では増えていくということで、教育庁さんとしては、その定着支援についてどのようなお考え、どのようなシステムを今考えていらっしゃるのか、ぜひお聞かせいただきたいと思えます。

以上です。

○谷課長 こちらでご案内させていただきました学校につきましては、特に100%就労を目指す課程の中で、企業の方と連携をしてやらせていただいております。まだまだこの学校はできたばかりですので、これからどういう形でということも私どもとしてもいろいろ

ご意見をいただきながら考えていく必要があると考えております。まだ具体的にということはないんですけれども、これからそういったことに取り組もうとしている学校の中には、企業との連合というか、事業連合会みたいなことをさせていただいて、その中で在校生に対して取り組んでいくことでそういった定着につながっていくか、あるいは企業側としてこういう教育をしていただきたいというようなことについてご意見をいただき、教育の課程の中にフィードバックをしていきたい、そのように考えております。

○大森委員 同じことで、その企業と学校との連携というのはわかりましたが、それでは、障害のある方の背景にある生活のことなどを考えると、支援機関がそこに入っているのかどうか伺わせてください。

○谷課長 学校単位での取り組みの中で、多少地域や学校によってばらつきはあるかと思うのですが、地域の移行支援機関との連携ということについては非常に重要なものだと考えており、例えば在校中に移行支援機関のほうと顔合わせをするですとか、そういった取り組みが徐々に進んでいるところでございます。移行支援の一環の中で地域の皆様と連携をさせていただくということに、卒業後もにらみながら進めさせていただいております。

○三原委員 最後に申しわけございません。先ほど林委員のご発言がありましたので、それを受けて少しお話をさせていただきたいと思っております。

私ども東京都中小企業団体は中小企業団体の連合会的な組織でございます。先ほど清野委員からもお話がありましており、納付金制度が100人以上の中小企業にもおりてくるということで、今後ますます中小企業に対しては障害者雇用に対して啓発を強めていかなければならないと思っております。私ども中央会の傘下の会員組合さんに実際出向いてお話を聞いてきたんですけれども、100人以上の企業という数が少ないということで、各団体が独自に説明会その他をするのが非常に難しいというお話をいただきましたので、私ども東京中央会、きょう一緒に出させていただいております東京しごと財団の方々等を含めて、今後中小企業に対して障害者雇用に関しての啓発活動を強めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○天野委員 きょう定着支援の話をしていただのですごくよかったと思うんですが、就労支援協議会の言っていることがどこまで実際に――もう24年度の予算はできたけれども、これから先、例えば定着支援の話で支援が必要という話が十分出ました。でも、それがまた次になると予算には全然反映されていないということがあると思うので、要らないところ

を削って、今ここまで言われているものをちゃんと予算に反映してほしいと思いますので、よろしくをお願いします。

○今野座長 それでは、この辺で終わりにさせていただきます。きょう議論する時間が少なかったのですが、皆さんの発表の中でも既にいろいろな提言とか課題の提示ということがありましたので、そういうことも含めて今後の政策に参考にしてほしいということでございます。

それでは、この辺で終わりにさせていただきます。最後、事務局から連絡がありますので、どうぞ。

○野原課長 各委員の皆様、大変お忙しい中ご協力をいただきまして、大変ありがとうございます。

皆様には、人事異動などがあった場合を除きまして、平成22年3月の第7回の会議からこの委員会の委員として就任を依頼させていただきました。その任期については2年ということで、すなわち、ことし2月末をもちまして満了ということになります。これまでご協力をいただきまして本当にありがとうございました。

東京都は、昨年12月に「2020年の東京」を策定いたしました。平成23年6月からの10年間で東京都障害者雇用をさらに3万人増加させていくことを目標に障害者の就労支援に取り組んでまいります。皆様には、今後ともいろいろな局面でお知恵、お力をいただく機会があるかと存じますので、何とぞよろしくお願いいたします。

来年度の会議については、また7月ごろ、次回を予定しておりますけれども、内容については改めて調整ということになると思います。

それから、皆様のお手元のお水ですけれども、東京都水道局で高度浄水処理をいたしました東京水でございます。大変おいしいお水ですので、まだ残っている場合にはどうぞお持ち帰りいただければと思います。よろしくをお願いいたします。

お手元の資料ですけれども、もしお荷物が重たいということでありましたら、また郵送させていただきますので、お持ち帰りにくい場合には机上にそのまま残していただければ対応いたします。

○今野座長 それでは、きょうはこれで終わりにいたします。ありがとうございました。

午後0時08分閉会