

東京都障害者就労支援協議会
(第 1 1 回)

平成24年7月3日(火)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30分開会

今野座長 それでは、時間ですので始めたいと思います。

ただいまから第11回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

私は、この協議会の座長をしております今野と申します。よろしくお願いいたします。

なお、この会議、あと議事録ともに公開ですので、ご理解をいただければと思います。

あと委員の方が全体で14名なんですが、企業の方を中心に5人のメンバーが交代されたので、まず事務局から委員の紹介をしていただければと思います。

野原課長 それでは、委員をご紹介します。お手元の資料1の名簿順に全員をご紹介します。

大変お手数ですがけれども、私のほうから紹介いたしましたら、ご起立されてお名前をおっしゃっていただければと思います。

社会福祉法人多摩棕櫚亭協会の天野委員でございます。

株式会社いなげやウイングの石川委員でございます。

大妻女子大学の小川委員でございます。

東京障害者職業センターの春日委員でございます。

社会福祉法人東京都知的障害者育成会の上滝委員でございます。

東京労働局の清野委員でございます。

社会福祉法人ドリームヴィの小島委員でございます。

株式会社KDDIチャレンジドの中山委員でございます。

東京商工会議所の平澤委員でございます。

東京都中小企業団体中央会の三原委員でございます。

株式会社ITワークスの本永委員でございます。

東京経営者協会の山鼻委員でございます。

なお、都立南大沢学園の馬籠委員は本日欠席しております。

皆様、委嘱状を机上に配付させていただきましたので、ご確認をよろしくお願いいたします。

続きまして、幹事をご紹介します。名簿順でございます。

福祉保健局障害者施策推進部長の芦田でございます。

産業労働局雇用就業部長の穂岐山でございます。

財団法人東京しごと財団事務局長の松永でございます。

教育庁特別支援教育推進担当部長の廣瀬でございます。

また、事務局でございますが、産業労働局雇用就業部就業推進課長の中條でございます。

それから、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山口でございます。

最後に、私、福祉保健局の障害者施策推進部就労支援担当課長の野原でございます。

以上でございます。

今野座長 それでは、議事に入る前に、副座長の選任をさせていただきたいと思います。

東京都障害者就労支援協議会設置要綱の第3条第3項に、協議会に座長及び副座長を置き、委員の互選により定めるというふうになっております。また、同条第5項には、座長に事故があるときは副座長がこの職務を代理するというふうになっております。したがって、副座長の選任をしたいと思います。この人がいいぞというような推薦がございますか。

清野委員 議長一任でお願いします。

今野座長 では、私のほうから推薦をさせていただければと思います。大妻女子大学の小川委員をお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、小川さんに一言、簡単で結構ですので、ごあいさついただければと思います。

小川委員 ただいまご指名いただきました小川でございます。

この委員会にはきょうから参加させていただきますので、自分でも役割が果たせるかどうか大変不安ですが、頑張っていきたいと思います。

私は、もともとは福祉施設で生活支援をやっておりまして、その後、横浜のやまびこの里という自閉症専門の社会福祉法人でジョブコーチの仕事をしておりました。横浜市の発達障害者支援センターの就労支援の相談などを経て、現在大妻女子大学で福祉や就労支援の専門をしております。

あとNPO法人ジョブコーチ・ネットワークの代表をしてジョブコーチの養成などをさせていただいておりますので、現場の就労支援の方や企業の方とそういう場面でいろいろ接して勉強させていただいておりますので、何か現場の実情等を施策にうまく反映できればと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

今野座長 ありがとうございました。

それでは、まず事務局から資料の確認をしてください。

野原課長 それでは、資料確認を行います。資料1から資料12まででございます。事前に郵送したのも加えまして、資料5、資料6の2点が追加されております。

資料1が委員名簿、資料2が別冊で「障害者雇用・就労推進連携プログラム2012(案)」、資料3が最近の雇用失業情勢と障害者職業紹介状況、資料4が別冊でパンフレットで「労働行政のあらまし」、資料5が産業労働局の企業支援策について、資料6が小島委員からの資料で、就労支援センター北ドリームヴィの取り組み等、資料7が福祉保健局からで、精神障害者施策関連資料で、枝番を1から4まで振ってございます。資料8が福祉保健局から、平成23年度精神科医医療機関就労支援研修の報告、資料9が天野委員からの資料で、実施主体としての報告書でございます。資料10が石川委員からの資料でございます。障害者雇用の取り組みについて、資料11が中山委員からの資料、KDDIチャレンジドにおける精神障害者雇用、資料12は本永委員からの資料で、精神障害者雇用状況でございます。

あとは参考資料を添付しております。不足がある場合にはお申し出ください。大丈夫でしょうか。

今野座長 それでは、議事に入りたいと思います。お手元に会議次第がございますので、その議事、きょうは大きく(1)と(2)を予定しております。

それではまず、(1)の「障害者雇用・就労推進連携プログラム2012(案)」についての資料の説明をお願いします。

野原課長 それでは、別冊の資料2「連携プログラム2012」をごらんいただきたいと思っております。

一番上にA3判の「障害者雇用・就労推進連携プログラム2012の構成」を添付してございます。こちらを広げていただければと思います。

平成20年に作成した「首都T O K Y O障害者就労支援行動宣言」を具体化するための毎年度の事業計画としてつくっておりますが、ことし4回目の作成でございます。各団体から23年度の実績と24年度の目標をご報告いただいて取りまとめしております。

それでは、本文のほうをごらんいただきたいと思っております。

まず本文を見開きますと、2ページから8ページまでが「東京の障害者雇用に係る施策の展開」でございます。障害者雇用についての現状と行政を含む就労支援協議会メンバーの取り組みの概要になっております。

1の障害者雇用の現状では、東京労働局からデータをいただいて作成をしております。障害者雇用情勢の現状を分析してございます。こちらですけれども、障害者雇用率について、雇用者数の推移、雇用率について、上昇傾向にあるということで、特に3ページ目の障害者の就労者数の推移の中では、精神障害者が割合を非常に多くしているという状況で

ございます。

3ページ目の右の下の「国の取組」ですけれども、国の方針、昨年7月に施行された障害者雇用促進法の概要を次のページまで続けて書いております。

24年度の主な取組み、東京労働局の主な取組みでございますけれども、昨年と変わっているところが幾つかございます。この中で、企業の雇用課題に対応した指導ということで、個々の企業ごとの課題に対応していこうということが、これが新しく加わったところでございます。

あと公的機関に対する指導ということで、民間企業も大変だけれども、行政も頑張れということかと考えます。

それから、障害者個人に応じた就職支援、障害特性に応じたきめ細かな支援ということで、2つ項目を分けているということで、去年はこちらが一緒だったかと思しますので、別々に項目を起こしているという状況でございます。

次に、5ページでございます。「障害者の就労支援の主な取組」、こちらは東京都の取組みでございます。下記計画に基づいて障害者の就労支援に取り組んでいるというところで、3つの計画がございます。「2020年の東京」というのを23年12月に策定しておりますけれども、こちら、平成18年に作成した「10年後の東京」に続くものということで、東京都全体の計画でございますして、10年間で3万人という増加、こちらの目標については変わっていないというものです。

福祉保健局が中心に、第3期東京都障害福祉計画を24年4月に策定をいたしまして、この中で、安心して働き続けられる、当たり前で働ける社会の実現を目指すという状況がございます。

それから、特別支援第三次計画については、22年11月に策定して進めているというところです。こちらについては、各局、就労支援協議会を構成する就労支援に関する機関のそれぞれの取組みについて、身近な地域の就労支援機関の設置による障害者の支援。

6ページに行きまして、企業等の職場見学、職場実習、職業訓練について、それから、障害者を支援する人材の育成、雇用の場と機会の拡充、雇用に取り組む中小企業への支援、8ページで児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進、こうしたものを進めていくというものでございます。

次ページ以降については、行動宣言を実現するための事業の一覧の進行管理という構成になっております。

A 3判の資料の「障害者雇用・就労推進連携プログラム2012の構成」、こちらのほうでございますけれども、左側のページの上のほうで、新規項目については3件、拡充については6件というものでございます。

新規の3件についてご説明をいたします。視点2、行動5の中の5-5という番号がついているもので、障害者企業見学コーディネート事業でございます。こちらは福祉保健局の新規事業で、今までの実習を数日間やっているよりももっとハードルが低い形で、企業と障害者が出会う機会ということで、半日程度の見学や障害者、それから企業との交流をするというものでございます。

新規の2つ目、右のページの下の方の視点9、行動18の18-4で、東京都教育委員会版のチャレンジ雇用の拡充でございます。こちらについては、1年間で更新も可能な非常勤制度について、今年度導入もしているというものでございます。

それから、視点10の行動20の中の20-2、在宅就業支援団体等活性化助成金の活用ということで、こちらは東京労働局の新しい財政支援制度でございます。

拡充については6件でございます。行動2の中の2-1、区市町村障害者就労支援事業の充実、こちらは新たに1区で実施というものですけれども、杉並区が国制度の雇用支援センターをやっておりましたけれども、今年度から新しく区市町村就労支援センターに切りかわったというもので、現在49区市町体制で実施をしているものでございます。

次、視点3、行動6の6-1の地域開拓促進コーディネーターの設置、こちらはずっと設置を進めておまして、杉並、小平、東久留米、新たに3区市でこちらをつけまして、31区市で実施をしているというものです。

視点4、行動7の7-2、就労支援に関する助言・援助・実務的研修、こちらは回数等を増というものでございます。

右に移りまして、行動12の12-2、事業者向けセミナーの実施、商工会議所の世田谷支部ということで、世田谷支部では区などと連携をしているいろいろやっておりますけれども、プログラムの開催回数が増、内容の拡充などでございます。

それから15-1、東京都中小企業団体中央会の事業協同組合の活用による中小企業における障害者雇用創出に向けた取り組みを拡充していくというもので、しごと財団と共催でセミナーを開催するというものでございます。

それから16-3、総合コーディネート事業で、東京しごと財団については雇用支援アドバイザーという常勤嘱託職員について新しく設置をするというものでございます。

それから、事業については全部で64ですけれども、リーフレットを作成したり単年度事業などもありましたので、こちらは事業を終了しているものについては、今もやっているというふうに紛らわしいといけないということで、事業終了ということでタグをつけてございます。

それから、冊子のほうに戻りまして、63ページ以降については資料編ということで、精神障害者をはじめとする障害者支援についてもふえているという実績がこちらのほうも出ているというものです。こちらのほうで1件、特別支援学校高等部の就職状況の推移ということで、69ページのところをごらんいただきたいのですけれども、このところがちょっと変わっておりまして、永福学園が職業技術科ということで第3期の卒業生を出した以外に、青峰学園というやはり就業技術科の学校が平成21年度に開校していましたけれども、こちらが第1期の卒業生を40人出したということで、就職についての実績が特別支援学校についてもふえたということが大きく変わったところでございます。

あとは区市町村就労支援センター、ナカポツセンターでございますけれども、それぞれ箇所数等もふえて、実績もふえているというものでございます。

連携プログラムについては今後公表を予定しておりますけれども、雇用支援月間の9月に合わせて発表したいと考えております。

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、ただいまの説明について、ご質問をお願いいたします。いかがですか。

それでは、次に行きましょうか。1つぐらいでも質問がないと寂しいです。

それでは、ないようですので、私はこの協議会で何年か司会をやっていますけれども、いつも発言が多くて時間が足りなくて困っているんですが、きょうは大変珍しい。これだったら早く終われるかなと思っています。よけいなことを言いました。

それでは、次のテーマに入りたいと思います。次のテーマは、お手元の会議次第にありますように、国の動向を踏まえた障害者の雇用促進策についてということです。

ご存じのように、国レベルで最近大きく言うと2つの動きがあって、1つは、法定雇用率が1.8から2.0に改正されて、平成25年4月から適用されるということが決定されております。もう1つは、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会というのが持たれておりまして、そこで精神障害者の雇用義務についても議論をされております。そこで、それを踏まえて、会議次第にありますように、きょうは中小企業の雇用

促進策と精神障害者の就労支援という2つについて議論をしていきたいと思っております。

まず、最近の国の動向から入っていききたいと思いますので、東京労働局から雇用失業情勢と法定雇用率の改定について説明をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

清野委員 東京労働局職業安定部の清野でございます。

まず、皆様方には、日ごろから労働局並びに各ハローワークに対しましてさまざまなお力添えをいただいておりますことに、この席をおかりしまして感謝申し上げます。

それでは、私どもで資料3という資料を出しておりますので、そちらを開いていただければと思います。

4ページにつきましては、全国と東京の雇用失業情勢をグラフ化したものでございますので、後ほど何かの参考にしていただければと思います。

5ページが数字で示したものでございます。こちらをごらんいただきますと、まず 欄というところに、有効求人倍率というのが載っておろうかと思えます。ここは全国と東京ということで載せておりますが、一番下の4月の数字を見ていただきますと1.04倍、お一人のお仕事探しに来る方に1人分の求人がやっと出てきたというような、これは全体の数字でございますけれども、そういう状況でございます。

3月に1倍台に回復しておりまして、この3月の1倍台に回復するまで3年と3カ月かかっているというような状況でございます。

資料が、これは4月までの分になっておりますけれども、5月も1.06倍ということで順調といたしますか、少しずつ雇用情勢がよくなってきているのかなというような状況が読み取れるかと思えます。

また、欄のところに東京の完全失業率もございますけれども、4月では4.6%ということでもございました。こちらが5月は0.2ポイント改善で4.4%ということまで来ております。そういうような状況で、欄のところを見ていただきますと、新規求職者の方が対前年ではマイナス傾向がずっと続いてきているということでもございまして、欄の企業さんからの求人は大幅といたしますか、2けたというような、前年比で増え続けているという状況でございます。今後は、ヨーロッパのああいう信用不安ですとか、心配な面もありますけれども、こういう状況で推移していただければありがたいと思っている状況でございます。

それが全般的でございますけれども、次の6ページのほうには、先ほどご説明も若干あったかと思えますけれども、最近の障害者の方の職業紹介状況ということで各ハローワー

クの分をまとめたものでございます。ごらんいただきますと、まず新規求職、仕事を探しにこられる障害者の方ということは、22年、23年度に比べますと全体では6.6%ふえているという状況でございます。

これは、障害部位のところの内訳を見ていただくとおり、精神障害者の方の伸びが際立っている。12.5%ふえているというような状況でございます。その右側の円グラフにつきましては、5年間の構成比をグラフであらわしているものでございますので、5年推移で見ますと、精神障害者は20%から33%へ増加しているし、身体障害者のほうは60%から逆に48%へ減少しているというようなところでございます。

次に、就職件数でございますが、23年度が4,607人ということで、これは過去最高の就職数を達成することができたところでございます。前年比でいきますと5.3%増ということでございます。

その就職件数を障害部位別で見ますと、下のほうのグラフになっておりますけれども、一番下が身体障害者、これが構成比でいくと42.1%、次が知的障害者で26.7%、それから精神障害者が29.8%、その他というような、下から言うとそういうことでございまして、今の構成比でも言ったように、身体障害者の42.1%に次いで、構成比率の2番目を占めるのは精神の29.8%ということで、精神障害者の方が大変増えてきている。就職のほうでも当然増えてきているという状況でございます。

その精神障害者の方の就職支援ということでは、右側のほうに出ているような精神障害者雇用トータルサポーターという方を配置してこういうような支援をしておったり、就職支援ナビゲーターの方も配置をさせていただいている。あるいは助成金の制度も充実してきている。こういうような就労支援の充実が図られていることが各企業の雇用実績を進める一つの力になっているのかなというところでございます。

また、企業におきましては雇用管理のノウハウなども大分蓄積されてきていることが大幅な雇用拡大につながっているものではないかということで考えておるところでございます。

その次のページは、障害者の法定雇用率の引き上げでございますが、5月の労働政策審議会の答申を受けまして、これは政令改正ということで6月15日に閣議決定がされまして、6月20日公布ということで決定がされたところでございます。平成25年4月1日から、この枠に書いてありますように、民間企業につきましては現行の1.8%が2%に、国と地方公共団体につきましては2.1%から2.3%に、教育委員会につきましては2%が2.2%と

ということで引き上げされるということが決定しておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

現在障害者のもう1つの問題の範囲につきまして、精神障害者の方を加えるか等につきましては、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方研究会というところで議論をしていただひていると聞いておりまして、今のところ、取りまとめ内容につきましては、現時点ではまだ固まていないというところでは伺てきておりますけれども、それ以上のところは、申しわけござひませんが、今のところわかりません。

いずれにしても、25年4月から、この法定雇用率が0.2ポイント上がるということは大変大きなことござひまして、今まで56名以上の企業に1人以上雇用していただくとということが課せられておたわけですが、これが規模が従業員数50人以上というところの下がてまいりますので、当然障害者雇用についてのノウハウといひますが、いろいろなことも全く初めてですという企業が相当おられるだろうということで、まずは雇用率の変更について全力を挙げて周知徹底を図ていかなければいけないうところで考えておりますので、皆様方のご協力をよろしくお願ひしたいと思ております。

あとは私どものほうで資料4というのも出しているんですけども、これは東京労働局の「労働行政のあらまし」ということで、ちょっと触れさせていただきますと、表紙をめくっていただひた1、2ページのところに、今年度の最重点目標とその取り組みということで、ここは私どもの安定行政、それから基準行政、均等行政、力を合わせてやっているとありますが、「働くことがむくわれる社会をめざして」というスローガンを掲げて今年取り組みんでおるところござひます。

内容の細かいところにつきましては、順次お時間がござひましたらお読みいただければありがたいと思ております。

以上ござひます。

今野座長 ありがとうございます。それでは、何かご質問はござひますか。

今ちょっと話が出ました、私も先ほど触れたんですが、精神障害者の方の雇用義務化については、今国で、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会というところで検討してひます。私はその会の座長をやっています。今お話があつたように、報告書はまだできていないんですが、スケジュールとしては今月いっぱいぐらいまでに報告書が出るという段取りです。その後には審議会で議論されて、最終的にどうなるか分かりませんが、そんなような段取りになるだろうというふうにお思ております。

今のご報告について、ご質問はございますか。

天野委員 その義務化については、朝日新聞が先に出しちゃったという話もありますけれども、その報告書の中ではどうなりそうなんですか。

今野座長 まだできていないです。

天野委員 おおむねでも……。

今野座長 朝日新聞は決まったと書いていますけれども、決まっていません。ただ、今のところ中途ですけれども、この前の最後の研究会での原案では、精神障害者の方を雇用義務化することは適当であるとしてあります。ただし、条件を整えなくてはいけないようなことは幾つもありますよねという書き方になっています。一番上に適当であるとして書いて、次の行に、ただしやらなきゃいけないことはまだありますという書き方になっております。最終的な報告書は、先ほど言いましたように、今のスケジュールですと今月いっぱいぐらいにでき上がるということになっております。

ほかに何かございますか。よろしいですか。

それでは、今国の動向と労働市場の状況についてお話しいただきましたので、これから、先ほど言いました中小企業の雇用促進の問題と、精神障害者の就労支援の問題について議論をしていきたいと思えます。

まず最初に、中小企業の雇用促進については、議論の前提として、産業労働局から都の取り組みについて説明をいただいて、後から企業の方にもお話しいただくということにしたいと思えます。

中條課長 産業労働局雇用就業部就業推進課長をしております中條と申します。

私からは、平成24年度の東京都産業労働局雇用就業部の障害者雇用促進事業につきまして、お手元の資料、ページで言いますと9ページからでございますが、これに沿いまして概要をご説明させていただきたいと思えます。

まず最初に、1でございますが、東京都中小企業障害者雇用支援助成金でございます。中小企業の雇用率につきましては、現在まだ法定雇用率を大きく下回っている状況にございますので、国の賃金助成に引き続きまして都が引き続き助成を行うことによって、中小企業での障害者雇用を促進するとともに、その職場定着を図るものでございます。

支給要件でございますが、 にございますように、障害者の方を雇用して国の特定求職者雇用開発助成金の支給を受け、平成25年3月30日までに支給対象期間が満了となった後も引き続き雇用を継続される中小企業、ただし、特例子会社につきましては除いておりま

すが、この中小企業に対しまして当該障害者の就労場所が都内である場合に支給をするものでございます。

支給金額でございますが、 にごございますように、重度障害者等、具体的には重度身体障害者の方、重度知的障害者の方、精神障害者の方、また45歳以上の身体または知的障害者の方につきましては、1人あたり月額3万円、それ以外の障害者の方、また重度障害者等の方で短時間就労の方につきましては1人あたり月額1万5,000円を支給しているものでございます。

支給期間でございますが、6カ月ごとにまとめて支給をし、最長2年間支給しているものでございます。

次に、2のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業でございます。この事業につきまして、具体的なポンチ絵は11ページにつけておりますので、そちらもご覧いただきながらというふうに考えております。

この事業でございますが、障害者就労支援機関、使用者団体の方々から構成をされます障害者雇用支援協議会のもとで、初めて障害者の方を雇用しようとする中小企業、またはこれまでとは異なる障害種別の障害者の方を雇用しようとすることを検討している中小企業、ポンチ絵で言いますとチャレンジ企業と呼んでおりますが、この企業を対象に、採用前の環境整備から採用後の定着支援まで、障害者雇用に関する専門的な知識を有します支援員が企業ごとのニーズに合わせたオーダーメイド支援計画を作成いたしまして、当該企業におきます障害者雇用を支援するものでございます。

この事業につきましては、平成23年度から実施している事業で、昨年度は10社の企業に対しまして支援を開始したところでございます。今年度につきましては、支援対象企業をさらに増やしていくということと、あわせて取り組み内容をご紹介する事例集も作成をしていきたいというふうに考えております。

次に、9ページ、3の普及啓発についてでございます。

まず(1)でございますが、障害者雇用促進ハンドブックということで、これは障害者の方を雇用する際の留意点等をまとめたものでございまして、2万5,000部作成して関係機関に配付をさせていただいておるものでございます。

(2)の障害者雇用優良企業登録事業でございますが、これは障害者の方を率先して雇用し、その能力活用に積極的な企業の登録を募りまして、その取り組みをホームページ等でご紹介をいたしまして、都のほうで広く周知をするものでございます。要件がございま

すが、要件を満たす企業から申請をいただきまして、審査の上で登録ということになりますとシンボルマークの使用が認められるというものでございます。この4月1日現在で、30社の企業に登録をいただいているところでございます。

次に、10ページをご覧いただきたいと思います。4でございますが、こちらは東京しごと財団で実施しております事業でございますが、東京ジョブコーチ支援事業というものでございます。これは、東京都独自にジョブコーチを養成いたしますとともに、企業等の依頼にこたえまして、実際にその企業等にジョブコーチが出向いて、障害がある方が新しい職場で円滑に働き続けられるように、また、企業側もスムーズに受け入れができるようにということで、職場内の環境調整ですとか、コミュニケーション支援といった職場に定着するために必要な支援を行うものでございます。

ジョブコーチ数の定員60名ということで、支援対象者数は480件としてございます。

次に、5の総合コーディネート事業でございます。こちらも東京しごと財団で実施をしている事業でございます。これは、地域の就労支援機関や企業等関係機関と連携をいたしまして、一般就労に向けました普及啓発から就業相談、企業とのマッチングなどの各種事業を行うとともに、飯田橋の東京しごとセンターの中で、障害者就業支援情報コーナーというものを設けまして、障害者の就業に係る情報提供を行っているものでございます。

具体的には、主な事業ということで掲げさせていただいてございますが、企業合同説明会や中小企業向け普及啓発セミナー、また、職場体験実習企業の開拓、また障害者を雇用している企業間の情報連絡会等を開催しているところでございます。

次に、6の障害者職業訓練についてでございます。まず(1)でございますが、東京都障害者職業能力開発校では、8職系14科を設けまして、実技を中心とした訓練を実施しております。具体的な関連科目等につきましては、12ページのほうに1枚紙でつけておりますので、こちらをご覧いただければと思います。

各科目での訓練でございますが、個人別に訓練目標を設定いたしまして、実技を中心としたカリキュラムを実施してございます。この訓練科目につきましては、雇用情勢、企業ニーズ、また受講者のニーズ等を総合的に勘案いたしまして、厚労省とも協議をいたしまして、新規科目を開発するなど適宜科目再編を行っているところでございます。例えば24年度の実施科目におきましては、機械製図科、C A Dオペレータ科、またスキルワーク科の中の製品モデリングコースというのがございますが、こちらにつきましては25年度からは機械C A D科、建築C A D科へと再編することといたしております。

また(2)でございますが、身近な地域での訓練といたしまして、職業能力開発センターの3カ所、具体的には板橋校、城南センター、足立校におきまして実務作業科を設置して訓練を実施してございます。

以上、簡単ではございますが、今年度の産業労働局雇用就業部の事業の説明でございました。皆様には引き続きご協力、ご支援のほど、どうぞ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、企業側から、雇用率が変わりますので、中小企業にどういう影響があるのか等についてお話をいただければと思っております。

最初に、商工会議所の平澤さんからお願いします。

平澤委員 商工会議所の平澤です。どうぞよろしく願いいたします。

今お話がございました法定雇用率の引き上げによって、従業員数50名から56名未満の中小企業は障害者を1名以上雇用することが必要となります。障害者の法定雇用率の引き上げは企業の関心が出てきているところですが、中小企業への周知はまだまだ十分でないと感じております。先ほどの東京労働局のチラシにも注意書きがございましたけれども、この新たに1名以上の雇用が必要となる企業に重点を置いて、ぜひとも周知活動、支援策などに注力していただきたいと思えます。

また、法定雇用率が1.8%から2.0%に上がることによって、今は法定雇用率をクリアしているところが、4月からは未達成になるということもあるかと思えます。そういった企業の障害者雇用を後押しする取り組みをあわせてお願いしたいと思えます。以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

次に、中小企業団体中央会の三原さん、お願いします。

三原委員 冒頭、野原課長のほうからお話がありましたプログラム2012の中で、今年度、私ども中央会のほうでは拡充ということで、本日ご出席ですけれども、東京しごと財団さんと共催で中小企業経営者向けの障害者雇用啓発セミナーを開催いたします。これは、実はあさって、7月5日に開催いたします。今回の呼びかけは、私ども中央会の会員だけを対象に行いまして、実務的には中央会が人集めをやったというところでございます。

その中で見えてきたのは、中小企業にとって障害者雇用というのは、はっきり申し上げますとまだまだ関心が薄いということがより如実に出てきたなというところでございます。たまたまこちらのセミナーの案内をかけて少したったところで、この法定雇用率アップの

問題等が出てきましたので、その辺も踏まえて、各会員組合さん、また直接企業さんのほうにもお話をしたんですけれども、それでもやはりなかなか反応が鈍い。

今度、常用労働者100人超の企業さんも納付金制度が平成27年から対象になりますので、その旨をお話ししたんですけれども、まだちょっと先ですねという雰囲気、そう簡単にすぐに障害者を雇えるわけではないんですけれども、なかなか反応が鈍い。私ども中央会の会員さんはおよそ1,800団体ございまして、そこにはすべて紙ベースで開催案内を送って、なおかつ我々職員が歩くなどして、プラス1,000企業ぐらいに話をしたんです。それで実際集まった今度のセミナーの申し込み人数というのは、非常に恥ずかしいんですが、60人ぐらいが現状なんです。

地道に歩いて、直接社長さんなり何なりに話をしていかないと、正直中小企業で障害者を雇うというのはなかなか難しいのかなと。人事担当者のほうは、制度がこうなっているから雇わなくちゃいけないですという話を社長さんに上げるらしいんですけれども、そこでストップしてしまうケースも多いらしいんです。これはトップダウンでやらないと、多分障害者雇用は進まない。ということは、経営者の人に対して、いかに意識改革をしてもらうかということが非常に大事なんだと思います。

現実には、常用労働者50人未満のところではいっぱい障害者の方を雇っている会社さんはありました。ですから、単に納付金だとか法定雇用率だけではないんだなということはわかるんですけれども、では、具体的にどうやっていったらいいのかが非常に見えてこない。私どもは実際に現場で中小企業の経営者に会っていますので、今後も人海戦術、と言っても我々の職員数はたかが知れていますけれども、それでも掘り下げて、一人ひとりの経営者の方にお話をして理解を深めていってもらうというのが、遠回りのようなんですけれども、それが近道なのかなという気がいたしております。

今後も私どもはホームページや紙ベースでの周知、また、ほかの団体さんといろいろ協力をさせていただきながら、中小企業における障害者の雇用を進めていきたいと思っております。

最後に申しわけないんですが、今回セミナーの勧誘をしている中で、中小企業の経営者のほうから言われたことを少しご披露させていただきたいんですけれども、中小企業は今非常に厳しい状況の中で、ぎりぎりの人数でやっています。確かに法律その他で雇わなくちゃいけないというのはわかってはいるんですけども、なかなかそこまで対応ができない。特に高齢者の問題、近々65歳まで高齢者の方を雇わなくちゃいけなくなる。最近ですと、

若年者の方、新卒も雇ってほしい。それと、中央会も関係はしているんですが、法務省さんあたりですと、出所者の方もぜひ雇ってほしいと。そうしますと、正直、どの方ともおつき合いをすべてすることは中小企業の場合はできませんということで悩んでいらっしゃるということをぜひご理解いただきたいと思います。

以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

それでは次に、東京経営者協会の山鼻さん、お願いします。

山鼻委員 東京経営者協会の山鼻です。

企業の実情というものは、平澤委員、また三原委員のほうからほぼ出されたように、私どももこれが2%になるということがあって、6月のときに、メールマガジンを人事担当者向けと経営者向けと2本やっているんですが、そののところにまず周知をしております。また、今私どもも職員が全員会員企業を訪問しておりますが、そのときに、まず雇用率が改善されます、障害者雇用に関しては今募集してあしたから来るわけではないので、4月と言ったらもう今でも遅いぐらいですとおどかしながら言っている、なかなか反応はございません。それが実情です。

セミナーというのも過去10年以上毎回やっているんですが、それまでが事例等を発表したり、法がどのように変わるかということをやっていたんですが、今回、特に皆さん雇用のノウハウがないというようなところに着目をいたしまして、少人数、20名程度で小さなところで、では、実際に雇用するときはどうしたらいいかとノウハウのほうに転じたものをこれからシリーズ化してやっていこうかなと思っております。それで、かなり反応がよくて、20名限定というふうにしてしまったらあぶれておりまして、これはシリーズ化で何度かやっていかなければいけないなと思っております。

先ほども三原委員のほうからもありましたけれども、大企業も同じなんです。大企業は、分母が多いだけ、0.2ポイント上がっただけでも、今まで調整金をもらっていたんだけど、4月からもしかしたら納付金になるかもしれないというお声をいただいたり、本当に苦労していらっしゃる、また、東京都の場合ですと、労働市場に働ける障害者と言ったら失礼なんです、働きたい障害者はたくさんいらっしゃると思うんですけれども、実際にその方が企業に来て、週5日、20時間なり40時間働けるかということ、そこまでのレベルに達していない。

失礼な言い方なんです、そういうふうな方も働きたいという気持ちを持ってやってい

らっしゃるのはいいんですが、この現状で週20時間以下の方を雇うということは、企業にとっては、カウントはされないし、雇用管理だけが負担になるという非常に厳しい、そういうふうな局面もございまして、就労支援機関の方がいろいろご苦労なさっているのはわかっているんですが、企業のほうも、先ほど三原委員がおっしゃったように、高齢者を雇いましょう、若年者を雇いましょう、また雇用均等、いろいろなことで、最後のツケはすべて企業ですかと、私なんかは企業のところに行くと、何とかしてくださいというふうに言われて、いつも頑張っているんですが、力が足りなくてすみませんという形で帰ってくるような状況です。

ただ、だからといって、雇用率のほうを全く無視していいわけではありませんし、また、企業のほうでは、今精神の方が伸びているというお話があったんですけども、精神に関して、どうしても雇用管理に手間取るというふうな実情がありまして、何度かトライしたんですけども、しばらく休ませてほしいというふうなお声もあるのも実情ですので、一律雇用率だけではなくて、企業が鋭意努力しているということもご理解いただきたいというふうに思っております。経営者協会としても、情宣活動をするにはいろいろ手をかえ品をかえ、今後とも進めていきたいというふうには思っております。

以上です。

今野座長 ありがとうございます。

それでは次に、企業側へ人材を送り出している側の就労支援機関の方から現場の状況についてお話しいただければと思います。

まず最初、ドリームヴィの小島委員からお願いいたします。

小島委員 北区にあります就労支援センターの小島と申します。

今の話を聞きながら、長いこと養護学校にいたものですから、24、5年前までは、中小企業、むしろ零細企業にしがみついております、雇用してくださったのは零細企業だったなと思っているんです。その人たちが50歳とか60歳になってまだ働いていて、ここまで面倒を見てくれたんだなという思いもしているぐらいです。そのころは、大手企業は、うちはそんな人は働けないと言われて門前払いというようなことがずっと続いていていました。中小、零細企業にしがみつきのながら障害者の人たちは働いてきたなというのを今すごく思い出していたんです。

そんな人も含めて、高年になってきた障害者の人たちを抱えておられるのは零細、中小企業ではないかと思っています。その人たちをこれからどう支えていくのかというのは、

地域の就労支援センターにとってはものすごく課題です。50歳を超え60歳近くになってもまだ働きたいと言っているし、その場所であるならば何とかやらせていただいているのかなと思いつつながら、感謝という気持ちが強いぐらいです。

実は、今雇用率が2%になるという中で、たくさんの方が働けるようになる。たくさんの方をお願いして、それをどうやって定着支援していくか、これがすごく課題で、いろいろなところから、就労支援センター、あとはよろしくお願ひしますみたいなことがいっぱい出てきています。私どもも、お願ひして、たくさんの方が就労すればするほど、定着支援がどうしても必要になってきて、話せないぐらいどろどろした、言葉には出せないぐらいのこともあり、定着支援というのはたくさんの方が時間が必要です。

1人の方が働いていく時、会社の中では皆さんに助けていただきながら働いています。アフターファイブ、帰ってからのことは会社にお願ひすることができないことなんです。私どもも会社をでて後のことは地域支援センターが担うことかなと思いつつ続けています。2%になっていくことはとてもうれしいし、たくさんの方が働けるようになっていくことはうれしいけれども、これを支えるのはだれなのか。1年や2年では終わらないんです。

ずっと続き、50歳になり60歳近くになって、またいろいろな課題が出てきます。会社の健康診断に引っかかった、お医者さんに再度診てもらいにいったら、食事療法だと言われた。食事療法とは何をすることなのかと、それは自分でできることではなくて、家族もなかなかできなくなってきました。そんな中で、私たちは彼らの食事療法をどうやってしていくかというので、食事会をやったりいろいろなことをやっているんですけども、そんなことも含めながら、アフターファイブは、1人ではどうにもならない状況なので、みんなの立ち寄り場をつくったり、リフレッシュの場をつくったり、いろいろな形でやってきております。

就労をさせることは、今や簡単とは言わないけれども、2%になれば、入れるのは簡単になるように思いますが、支えるのが大変という状況になってくるというふうな思いをしています。働きたい人たち、いろいろな形でやってきますが、ただ、どこでも、だれでもご紹介すればいいのではなくて、ミスマッチのないように、その人の得意なこと、ここだと見て、これは難しいことなんだということを見抜いてマッチングさせていかなかったら定着できないなという思いをしています。

ハローワークさんに紹介されたと言って持ってきたものを見て、どうしてハローワークはこんなところを紹介してくれたんだろうと思うこともあります。実際にはその人の持つ

た不得意な部分なんて絶対言うはずがない。自分のいい部分だけを言って、不得意なところは言っていないんだな、だから、こんなところを紹介してくれたのかなと思うんですけども、何回かお会いしただけではなかなかいいところにマッチングさせられないと思っています。

そういう意味では、就労支援センターで就労準備訓練をしたり、それから、事業所と連携をしたりしながら、この会社だったらこの人がいいなというのをある程度時間をかけながら見抜いてためていくというのが私たちの仕事かなと思っています。そんなことで、ミスマッチングのないようにということが、2%を求められれば求められるほど必要なことのように思っています。

中小企業だからこの人がいい働きができるなという人もいっぱいいます。ぜひミスマッチングのないようにこれから彼らに密着した形で支援していき、定着の支援もしなくちゃいけないと思っています。後から、また定着支援をどこでだれがやるのかという話、ぜひ残していただきたいと思っています。

今野座長 資料6を用意していただいています。1ページ目は今おっしゃられたような趣旨も入っていいですけども、後ろ側に数字とか、実際にやられている紹介がありますので、お話しいただいたらどうですか。

小島委員 アフターファイブをどういうふうにしていくかというのはすごく課題で、彼らはうちと会社を行ったり来たりするだけになっておりストレスを随分ためています。ストレス解消をどうするかというのは、場面の設定があって、その中に時々参加することで、彼らは、また、あした頑張ることができます。1月に1回または2回ぐらいのグループカウンセリングとか食事会とかいうのをいろいろ進めながらやっていくんですけども、でも、そんな場の設定も含めながら、みんな頑張っている様子を聞いたり伝え合ったりしながら、リフレッシュをしてもらっています。そんな中で、また来月も会おう、そして頑張るといったことが繰り返されているのかなと思っています。

私どもの就労支援センターは、11年になるんですけども、初め、100人ぐらいの登録者だったのが、今は470人ぐらいになりまして、減らないんです。1度登録した人が、就職したからもうやめますということはなく、何年かすると次の課題が出てくる。年をとれば、また違う課題が出てくる。家族の問題も出てくるということで、課題はそれぞれなくならないので、登録者は減っていくということはなく、特別支援学校からもやってきます。移行支援事業所から、6カ月終わったので、あとはよろしくお願ひしますと言って

くる。

それから、先ほどありました永福学園とか青峰学園とか、地域を離れた方たちが地域でよろしくときており、これは何なんだろうと悩んでいるんです。地域を離れていったのに、また地域に戻る。地域にいて、地域の連携をつくりながら、その中で働いていくということはあるのかなと思っているんですけれども、その辺、教育委員会の方がいらっしゃるから言いにくいんですけれども、これは本当にいい方法なんだろうかと疑問に思っています。

私どものところへ来た方で、私は北区ではない学校へ行った。少しいろいろできる人たちのいる学校へ行って、そこから就職をした。また地域に戻るなんて、そんなつもりはないと思っているという方もいて、難しいことが残ってきているというふうに思っています。

これの前に、都市園芸と南大沢学園という学校がありましたよね。その都市園芸の人を私どもは何人もお引き受けしているんだけど、これは何だったんだろうかと、課題が残されたまま次の永福になったり、青峰になったりしているんだろうけれども、地域を出て、その学校に行った人たちの就労は100%というのがあったとしても、トータルとしてこれはいいことなんだろうかと、全体の底上げになったんだろうかという、そうではないんだろうかという思いはするんです。就職できればそれで終わりではない、その後のほうが長いので、その辺を含めながらいろいろ考えるとしたら、これでいいのかなという課題が残ると思います。

ペーパーで、この人の支援計画はこうですと言ってきても、これだけではどうにもならないし、その人を含めた地域での生活というのはどうなのかということを含めて、就労と生活とは一体化していないとだめだと思います。本当に一体化していないと定着していかないことだなということ強く感じています。いろいろなことを試みていますが、登録者をどんどん抱えますので、このままで一体どうなっていくんだろうかという不安と、新しい形での制度化をして、違うところの人が定着支援をやるというのは難しいことだと思います。

就労支援センターを中心に、ある意味でケアマネではないけれども、仕事を中心にしながらいろいろ協力をお願いをしていくという関係をつくっていくことだと思います。これは生活の人がやります、これは何とかですと、1人の人を切り崩せませんので、会社との関係を大事にしながら、その人の生活をどういうふうにかバーすればいいか考えていくことだと思います。いろいろなところからついたら会社のほうは大変困っちゃうのではないかなと思っています。就労支援センターを中心にしながら、いろいろな人の力を得

ることかなと思っていますが、いずれにしても、定着支援はどうやって障害者に密着した形でできるのかということのをこれから追求しなくちゃいけないんじゃないかなと思っています。

今野座長 ありがとうございます。

それでは次に、上滝さん、お願いできますか。

上滝委員 今小島先生に私が思っていることをすべて言っていたので、特にそれに加えることはないのですが、キーワードとしては定着支援ということで、2%になれば、企業側はきっと2%を充足させるためにどんどん雇用していきなきゃいけない、どなたかいい方がいませんかということで、支援する側としては、どんどん送り出していきなきゃいけないとなると、先ほど小島先生がおっしゃったように、定着支援の必要なケースがだんだん増えてくる。

あと恐れているのが、まだ職業準備性が整っていないのに出さなきゃいけない。企業側も早く充足しなくてはいけないので、だれかいけないかということで、送り出す側も、本当を言うと、まだ時間的には早いけれども、しょうがないという形で送り出したときに、小島先生はマッチングという言葉を使われましたけれども、まだ職業準備性が整っていない段階で送り出さなきゃいけない。そうすることによっての弊害という部分が出てくるのかなということが今気になるところです。

あと2%のことにに関してですが、学校の話も先ほど出ましたけれども、昨年、知的の方、東京は約4割と大変上がっていて、送り出す現場の状況としては、すきっぷは知的の方を中心に行っていますけれども、障害の程度が重い方が就労移行を使ってきている。これは世田谷区全体を通して言えることです。昨年度の利用調整で見ると、就労移行を使われる方の障害程度が愛の手帳の等数がだんだん重い方が増えているということで、これは何を意味しているかということ、障害程度が軽いから就職しやすい、就労支援しやすいとは言えませんが、障害程度の重い方が増えてきて就労支援の力というものが今まで以上に多くなっていくのではないかということが今実感としてあります。

簡単ですが、以上です。

今野座長 それでは、最後に天野さん、お願いします。

天野委員 小島さんがいらっしゃったので、私は話が少なくて済むかなと、ほとんど言っていたいただきました。唯一違うところというか、精神障害者の問題が私たちの場合は多いので、精神の場合は、まだもう一息入れてもらえない、就職しにくいというのがあって、

ここでちょっと闘いみたいにはなっています。定着支援の大変さは既に同じことになって、さらに職場の雇用管理がとて大変なので、入ったはいいんだけど、職場でなかなか難しいという方をまず定着させて、それから余暇ではないんだけど、私的なところも含めてということで、支援の濃さというのがあります。

もう1つは、精神障害ということで、手帳の問題で、今発達障害　きのう、テレビで朝から晩まで発達障害をやっていますが、うちの支援機関は統合失調症が9割だったのですけれども、今5割になってきて、残りは3割と2割がうつ病と発達障害の方というふうになってきたので、先ほどの上滝さんと同じなんです、支援力が問われるというか、違う形でノウハウをつくっていかないと、また発達障害の人のマッチングというのは今ものすごく難しいので、支援機関としては、もうちょっと前は何とかして精神障害、統合失調症の人のために雇用率が上がって、やっと就職が何とかできそうなのをいなげやさんみたいにお願いして、これで皆さんに希望を持ってもらえたというところで、職員もやりがいがある仕事だったんです。

だから、前だったら雇用率が2%になるということは、これで精神もどんどんいけるといって喜んでと思うんですけど、ちょっと難しい応用問題がたくさん出てきて、職員も、それこそ入れればいいのかというわけではなく、マッチングもしなきゃいけない。病気がどうか分からない方々がほかに行き場がない。先ほどの若年者の中にひきこもりがものすごく多くなってきて、その中にいらっしゃる発達障害の方、それを手帳をとらせたほうがいいのか、手帳があれば、障害者だから就職しやすいとか、日本のゆがみの縮図がみんなそこに来ちゃっている。そこで入り口でものすごく考えちゃっているというところがありまして、お答えではないんですが、最初の話は小島さんがみんな言ってくださったので同じ意見ですけど、ちょっと精神はまた違う応用問題があって、困っていませんという感じです。

今野座長　ありがとうございました。皆さんからいろいろご発言いただいたので、あとはそれをベースに議論をしていただければと思います。いかがでしょうか。

上滝委員　先ほど言い忘れたというか、つけ加えたいのですが、精神のことが先ほど来挙がっています。2%と精神のことを考えると、知的の方を中心に支援している側として今危惧されるのが、天野さんもおっしゃいましたけれども、若年とかひきこもり、発達、結局数を送り出さなきゃいけない。となると、お客さまを確保しなきゃいけない。今まで知的だけでやってきましたというのは、なかなかそういう訳にもいかないということで、

先ほど企業の方がおっしゃいましたけれども、高齢者を雇わなきゃいけない、若年、そして、障害、一体だれでも受けなきゃいけないのかというのが、送り出す側としてもやはり同じ状況にこれからなるのかなと。

うちは知的専門でやっています、うちは精神専門でやっていますという訳にいかないで、お客様 お客様という言い方が適切かどうかわかりませんが、働きたいという方を呼び込まなきゃいけない。そのためにはいろいろな障害部位の方をこれも言葉が適切かどうか、一緒くたに対応していかなきゃいけないという場面が出てくるのかなと、そこがすごく不安としてあります。

今野座長 いかがでしょうか。何でも結構です。先ほど山鼻さんが言われた、障害者の問題がいろいろあるけれども、最近は政策とか法律が変わって、高齢者の雇用延長をなささい等と。多分的には高齢者問題が一番大きいのではないかと思うんですけれども、65歳まで雇用義務だと。そうすると、マクロの労働市場の状況がそのまま企業に反映すると、全従業員の2割弱は60歳以降という社員構成になるので、その中で企業はどうやっていったらいいんだという問題も抱えている。片方では、若年の問題もありますけれども、均等待遇をどうしろとか、正社員とパートの問題もこうしろとか、有期雇用の問題もこうしろという問題が全部来ている。でも、受けているところは1つなんですという意見が出ました。

今私は時間のつなぎをやっているものですから……。

小川委員 今いろいろお話を伺って、今度1.8%から2.0%、それだけでも本当に大変で、今1.8%の現状をどういうふうにするのかということ、これが精いっぱい現状なところを2.0%、これでどうするんだろうなというか、大変だなと。これは今お話があったように、企業側もそうですし、支援側も、0.2%のアップだけでも大きな課題。さらに、この後、精神は雇用義務化の方向性は大体出ているかなと思うんですが、タイミングだと思うんです。近いタイミングに来たら、これは個人的な意見ですが、大変なことになると。私は就労支援の立場ですが、少しでもタイミングは遅くないと企業側も就労支援側もパンクするのではないかという危惧を持っています。

今いろいろな観点からお話がありましたけれども、1つは、丁寧なマッチングをしていくのをどういうふうにするのかということで、私が一番心配なのは、発達の方、これから雇用率を満たすために障害のある方を採用する。それで、知的の方は東京都内ではなかなか採用が難しいかなと思いますし、精神の方の戦力になるという言い方があれですけれ

ども、そういう方の層というのも大体見通せる状況かなと思います。

そうすると、一見すぐ働けそうで、ご本人たちも働きたいとおっしゃっている発達の方たちが次の働ける層ということでいった場合に、すごく丁寧なマッチングが本当に必要な方たちで、丁寧にマッチングしたつもりでも、結局マッチングできていない。先ほどお話のあった雇用管理が非常に難しいことがしばらくは起きていくと思うので、そこをどういうふうにしたらいいのかというのは一つの重要なテーマになるのかなと思っています。

そういう方たちがどういうところで相談を受けて、時間をかけてご自身に合った職場を探していくかということのプログラムが、職業センターさんのきょう資料で入っているプログラムというのは、ある程度時間をかけて、それから発達に専門性の高い職業センターのカウンセラーの方が丁寧に見るというプログラムだと思うんですけども、それ以外に、大学卒で就職活動がうまくいかず、アルバイトをやってみてうまくいかず、このままではニートになってしまうとか、そういう方たちがどこに相談に行ったらいいのかということで、ネットとかを見たときに、東京ではここに行ったら安心、しかも、自分はずっと障害者扱いは最初はされずに済む。発達障害ということでの就労のサポートを受けられるところ、その東京のプログラムというのは何なのかというのがこれから重要になってくるのではないかなと思っています。

それから、定着支援については、本当にさまざまな悲鳴に近いお話を伺いました。私も定着支援は本当に大変だと思うんですけども、定着支援というこの一言に込められている、そうは言っても対企業の支援というのもあると思いますし、それから、働いているからこそ起きてくる生活面の支援、経済的にある程度使えるお金ができて、それから、社会経験の幅も広がって、そこから新たに起こってくる例えば借金の問題であるとか、異性の問題であるとか、法律の問題であるとか、そういうことに対応するという問題。

それからもう一つが、もともとこれは生活面がかなり問題があって、家庭の中にいろいろな不安定要素が大きかったり、ご本人の自己管理能力がもともと非常に低かったり、そういう問題と、定着支援と言ってもいろいろ要素があると思いますので、それをどこがどういうふうにやっていくのかということが今は整理されていないから、市区町村の就労支援事業であるとか、ナカポツさんが全部そこをやっていかなきゃならないんです。

そうは言っても、一方で、先ほど申し上げたように、マッチングを丁寧にやるという就労支援の本業のとても大切な仕事を市区町村就労支援事業やナカポツさんにやっていただかないと、そこが全部生活支援のほうに力を投入するというのも、またバランスがよくな

いかなと思いますので、定着支援の課題、私は役割分担は必要だと思っているんです。本当は役割分担はできない問題なんです、一体的にやらなきゃならない問題なんです、そうは言っても、現実的には役割分担をしないとこなせないんで、そこはどこがどういふうに役割分担をしていくのかということ議論しなければいけないかなと私は思っております。

それからもう一つ、今回すきっぷ様のほうから移行支援の話はいただきましたけれども、移行支援事業のところ、どれくらい質の高い移行支援をして、しかも、フォローアップもある程度移行支援のところで見るということをするかというのはとても重要だと思っているんです。ああいう通って一定期間見る場というのがないと、相談だけでは就労支援というのは非常に苦しいので、法人によっては、市区町村就労支援事業でも自分の法人の中で移行支援を使えるところとかあると思うんですが、多くの市区町村就労支援事業は相談がメイン、それから、ナカボツさんも相談がメインでやっている、ちょっと時間をかけて抱えたり、ワンクッション置く場所がないです。

都内に質の高い就労移行支援事業というのをどれくらい持てるか。そこについて数的なデータは出ていますけれども、定着加算はどれくらいとれている就労移行支援事業があるかとか、そういうところを丁寧に見ていって、それぞれの区、あるいは区という単位で見なくてもいいんですが、どれくらい実力のある就労移行支援事業があるかということを見て、そこを育てていくというのも東京都でも重要な課題なのではないかなと思っています。市区町村就労移行支援事業とナカボツがあるというのは、ある程度相談面では、まだ地方に比べると体制はとれているところだと思うので、移行支援事業をどういうふうにしていくのが課題かなと思いました。

天野委員 今の就労移行については大賛成で、よろしくという感じですが、先ほどの定着支援のところの役割分担ではないですが、ここは東京都の会議なので、先ほどからちらほらとは出ていますが、例えば今とても多い特別支援校とか職能校とか、ご自分のところで東京都が目玉のようにして出しているところについては定着支援員を置いて、少なくともそれを地域に投げるということをしなければ、そこで大分数は減ります。今おっしゃったように、自分のところで育てて定着支援をしていくのは比較的数字はできるんです。知らないところから来て、学校でうまくいったので後はよろしくと投げられちゃった人がいっぱいになったときが難しいんです。

それは、東京都がこれだけの目玉ということで十分予算化されているわけなので、区市

町村事業、ナカポツセンターにそういった形で定着支援を持ってくるというのは一たんおやめになっていただきたいというのは前回もお話ししましたが、それは多分ほかの支援機関もたくさん望んでいることで、大分それで楽になるという大変ですが、これからはまだ何百人も来るのではないかとすることは現場の職員がとても大変な負担になるので、少なくともそれについては東京都が責任を持つらしいということは結構すっきりするんじゃないかなと思うんです。いかがでしょうか。

今野座長 いかがでしょうかということなんですけれども、東京都のほうから何かありますか。

穂岐山部長 職能校とかその学校が引き続き定着支援をするということが重要だというようなお話があったわけなんです、私どものほうで、東京障害者能力開発校というのがございまして、この中でも精神の方を受け入れてございます。そういったことで、本年度から精神障害者の就労継続支援として、職場定着支援員を新たに配置しまして、事業を実施しているところでございます。今後とも引き続き充実に努めてまいりたいというふうに考えておりますので、よろしく願いいたします。

天野委員 ということは、そちらからは地域には依頼がなくなるということですね。

今野座長 特別支援学校の話がありましたけれども、どうぞ。

廣瀬部長 特別支援教育推進担当部長の廣瀬といいます。

先ほど永福学園とか青峰学園の話がありました。永福学園については、3回卒業生を出し、青峰については1回卒業生を出しているところです。先ほど職業準備性という話があったと思うんですけれども、永福学園とか青峰学園というのは、高等部の職業学科という職業教育ということに専門に行う特別支援学校ということで、これは学園を設置したときに、企業の方からいろいろアンケートをとりながら、知的障害が軽い子供たち、これは中学校の特別支援学級とか通級指導学級とか通常学級とか、そういった比較的知的障害の軽い子供たちが入ってきている学校なんです。

今永福について言うと、流通サービス系列ということで、ビルクリーニングとか、ロジスティックス、物流とか、それから、家政系列ということだと、食品とか福祉とか、今企業就労に向けての職場体験ということもあって、永福については800社ぐらい協力の企業を登録させていただいて、そういったところに職場体験をし、3年次に対しては、職場に定着するということを目指しながら体験をし、96%以上企業就労の就業率を達成してきてはいるんですけれども、まだまだ3年しかたっていないから、その子供たちがどう

いう定着度合いになっているのか。

これから青峰、それから南大沢、来年度の4月に、仮称ですけれども、板橋学園にも職業学科ができていきますので、そういう中からどういうふうな定着の状況があるのか、その定着の状況の課題をまた逆に、学校にいる3年間の間で、教育の中で定着できるような教育、社会性、特に特別支援学校は社会性の自立というところをきちんと身につけなければいけないと思いますので、そういったことを想定しながら、さらに卒業後については、今こちらに皆さんがいらっしゃるさまざまな関係機関の方々と連携し合って、学校として何ができるのかということ東京都教育委員会としても検討をさらに進めていきたいと思っています。

さらに言うと、地域型の特別支援学校があります。類型化ということで、職業学科で今やっているような、もうちょっと障害の重い子供たちが企業就労あるいは福祉就労に入っていたときに、どのような仕事につけられるのかということで、類型化ということで、食品だとかそういう類型化を学校の中で、職業の種類に応じた教育のグループをつくって今進めています。そういうところの形で企業就労したところも、同じように定着の状況もいろいろと検討しながら、学校の中の教育活動にまた反映させていければと思っています。

もう少し時間をかけて見ていく必要があるかなというふうには思いますけれども、先ほどおっしゃられたように、それぞれの学校は学校の中で何ができるのか。それから、学校を卒業したときに、学校ももちろん連携しますけれども、就労支援の機関の方々とどういうふうな連携をとれるのか。役割分担がないと連携の話もできないと思いますので、その辺についてはぜひこれからも協力をさせていただければと思います。

長々となりましたけれども、以上でございます。

小島委員 私は、永福も地域型の養護学校も教育機関なんだと思うんです。職業訓練学校ではないですよ。本当に重要なことは何なのかというあたりが、ビルのお掃除ができるようになればいい、コーヒーサービスができるようになればいい、それは、むしろ入った会社のほうで決めることで、それぞれ違うものもあるので、きっちりと会社の指導が受けられる準備ができていけばいいんだと思うんです。

幾つかのそういうコースをつくってやられているというのは聞いておりますけれども、そういうことではなくて、もっと学校でしかできないことをやらなくちゃいけないんじゃないか、最後の教育機関なのに、16歳ぐらいから実習実習ということで本当にいいんだろ

うかと、とても悲しくなっちゃう。そんなことではないのではないかと思います。

もう一つは、学校の中のことでなくて、卒業して就職してからの定着の支援をどこでやるのかというあたりは、就職させたからには何年かはしっかりと定着支援をしてほしいというのは先ほど天野委員さんから言われたようなことだろうと思います。支援センターが受けても、家庭の状況も含めて、なかなかわかりにくいです。何年か前からつき合えばいいじゃないかと、そういう問題でもない。学校でやってもらった先生たちに、きっちりと自分の頑張っている姿を見てほしいし、困っていることを相談にのってほしいというのは障害を持った人たちは本当に長いことそう思っている。何年たってもそう思っているくらい思っていますので、卒業後の定着支援ということが学校の大きな役割だろうと。ずっとということではできないにしても、何年かはきっちりとやらなくちゃいけないことだろうと思います。

同じようなことが、今企業から参入した移行支援事業所にもいえると思います。先日も、6カ月終わりましたので、この後地域でよろしくお願いしますと移行支援事業所の人 came たんです。それは何なのと。移行支援の拡大をどんどんしていったり、新しくつくったりして、福祉のお金を使って事業を進めている。その人たちが就労した。その後6カ月は見ますけれども、その後は地域ごとの支援のところに動かしますというか、お願いするんですと、そういうふうな法律ですから、6カ月過ぎたら、どうぞよろしくお願いしますと。それは一体何だったんだろうか。

各地域にある福祉型移行支援事業所でしたらわかるというのか、その地域の人たちが入っているの、就労支援センターがかかわりながら地域の移行支援機関と一緒に連携をとれるんですけども、会社がやっているのに、これは一体どういうことになっていくのか。不安な思いをしています。企業型移行支援事業所というのは何なのかがよくわからないということを感じるこのごろです。

中山委員 私の順番が来るまで待っていなきゃいけないかなと思ったんですが、定着支援のお話が出たので、一言だけ言いたいなと思っています。

障害を持っている社員さんに働いていただいて、定着のために支援してくださる方がいらっしゃるといのは、企業側にとってこんなありがたいことはないです。では、みんな、そんなにいろいろな問題が起きるかということ、決してそう起きているわけではないんですが、万が一起きたときに、そういう相談相手になってくれるところがあるといのは、企業側からするととてもありがたい仕組みですので、ましてや、障害者雇用率、法定雇用率

を上げて、さらに障害を持っている方々の雇用を促進させましょう、今まで雇用した経験がない企業にも雇用させましょう、してもらいましょうというのであれば、そのポイントは、企業側の立場からすれば、とても安心なセーフティネットの部分だと思しますので、そこはしっかりとした組み立てをお願いしたいなというふうには思います。

石川委員 いなげやウィングの石川と申します。

今、小島様からご指摘のあった件ですが、私は昨年まで教育庁の都の就労支援アドバイザーとして、特別支援学校の皆様と一緒に、特に就労率ということに着目して、いろいろな形で関わってまいりました。確かに特別支援学校さんは、職業訓練校でもなければ、就職予備校でもございません。それは十分承知しているつもりです。ただ、今現在特別支援学校様は職業学科を中心に、企業との間でさまざまな取り組みをして、授業も公開し、作業学習についても非常に高度化しています。そしてインターンシップや実習で起こったいろいろな課題を毎日の授業の中で解決を図ってゆくように指導、育成されています。

この取り組みは、全国の中でも誇るべき特別支援学校さんとしての実績と理解もしておりますし、実際に数字的な就職率も41%を超えるという全国でも屈指の就労率を果たしているという事実はしっかり自信を持って、今後も着実に取り組んでいただきたいという立場でございます。

特別支援学校様はさまざまな実習、インターンシップを通じて、就労前にいろいろな形でのマッチングを行っているわけです。ですから、当然のことながら、就労後の定着率は高いです。定着支援の度合いということ言えば、一般就労できるのに、例えば就労移行支援事業所や継続事業所から来られた方と比べると定着率は高いですから、先ほど天野委員からありましたように、就労後の定着支援にかかわる重点ということ言えば、特別支援学校様卒業の方よりも就労移行支援事業所様等から就労いただく方に、予算の問題とか、あるいは人員の問題だとか、あるいは定着支援の仕組みだとか、そういう部分については、それはきちっと分けるということではなくていいと思うんですけれども、予算も有限なものでしょうから、その辺はめりはりをつけて重点を持っていったほうがいいのではないかと思います。

私の資料にもつけましたけれども、特別支援学校卒の就労者は、ほとんど定着しています。この4年間で60名の方が特別支援学校様から入っていただいています。お辞めになった方は2人です。それも理由は自己都合です。就労移行支援事業所様や継続事業所様から入られた方は、さまざまな機関の力を借りながら就労定着支援をしていただいたおり、

私どもとしてもそこにより重点を置いた形で支援していくことが、当然のことながら、必要だと感じております。

天野委員 恩のあるいなげやさんに楯突くあれは毛頭ないんですが、ちょっと整理が違ったのかなと思ったんですけれども、先ほど私がお話ししたのは、そもそも定着支援にさらにこちらに支援校とか職能校に支援員を新たに予算をつけて置いてくれということでは全くなくて、今十分に予算を使っていますので、その中で工夫して定着支援機関に中での配分をしていただきたいということ。

それから、先ほどのお答えで思ったんですが、職場のマッチングというのは本当に大事で、苦勞されているし、いろいろだと思っんです。今度職場に行っとうまくいか。一生懸命やったからマッチングした。でも、その方の例えば生活の問題とか、長くなっるときに混乱したとか、いろいろなケースがあっったときに、もともと送り出した側が相談にのるという形、とにかく3年やら5年やらは、採っていただいたほうが、いなげやさんはきっとうまくいっていると思います。うちに3人ぐらいお願いされた方は、若い子たちなので後からいろいろな問題が起きてくるんですけれども、そのとき、先生に相談しても先生が異動しちゃっったとか、就職の世話をした先生はいないみたいな話で、こちらはほとんどかわりもなく、この子がどういう子かもわからないまま定着支援をして、結構デリケートな思春期の問題とか、いっぱい出てくるんです。

そういう方はどんどんふえてくると、本来的に、企業に行っって定着支援をしていっってそういう方にたくさん就労支援したいのが、この支援校とか職能校からいらっしゃった方にそっちのほうの支援がかかるんだったら、東京都ではそうやっってこちらはそれなりに目玉の政策だなどいうので、ここでせめてそういう意味での定着支援、職場でのマッチングというだけではなくて、その後、その方がうまく暮らしていっっているのかどうか、仕事を持って社会人としてそれなりにうまくいっっているのかどうかということを常に相談したり、つまり、それが送り出した側の責任かなというふうに思っっていて、こちらがそうでなくてもいろいろな方がたくさんいらっしゃるので、そこはもちろんぜひ支援機関に予算化してもらいたいというのはお願いしたいと思っいます。

今野座長 実は、もう1つ精神障害者の就労支援についても議論をしていただきたいと思っっています。皆さん大分エンジンがかかってきてどんどん発言を出っしていただっっているのですけれども、きょうは3時半までですよ。あと15分ぐらいしかありませんので、次に移ります。

精神障害者の就労支援ですが、きょうはその点で実績のある企業の方にいらしていただいていますので、まず企業の方に取り組みをご紹介いただいて、それで議論をさせていただければと思います。

それでは、まず石川さんからお願いできますか。

石川委員 本文資料の29ページ、資料10をお開きいただきたいんですが、私は、現在、一昨年の10月に設立しました特例子会社、いなげやウィングという会社にあります。4月1日現在で、全体の障害者数は202名で、雇用率は3.7%ほどです。うち精神障害者の方は72名です。知的障害あるいは精神障害の手帳をお持ちの方で発達障害をあわせ持った方は23名で、赤く表示してございますが、精神障害者あるいは発達障害者の雇用の割合は非常に増加しております。

いなげやウィングの特例子会社では、今現在202名のうち77名の障害者を雇用しております、そのうち精神障害の方は24名いらっしゃいます。直近では、2月に小平市に新店がオープンしましたが、そちらには精神障害の方が6名、知的障害の方が2名、うちお一人は青峰学園さんご出身、ということで1店舗に8名障害者の方に働いていただいている事業所もございます。

次のページには、就労時間と就労部門、202名の内訳を出させていただいています。特徴的な部分は、特に短時間労働の方、所定労働時間20時間未満の方が非常に多いということかと思えます。36名ということになっておりますが、そのうちのほとんどが精神障害の方が多うございます。

私どもは、10年前にグループ就労モデル事業を通じて精神障害の方を雇用させていただきました。そのときに棕櫚亭協会様に本当にお世話になりましたが、当時、棕櫚亭協会の天野様から直接教えていただいたのが、精神の方は20時間というのは非常に大きな壁だということでした。ある意味で本来の力を発揮してゆくには時間がかかるので育成は、長いスパンで見てくださいと、そして20時間に満たないような、週15時間とか18時間とかいう方も、最初はハードルを低くして受け入れていただきたいというような話をいただきつつ、店舗を中心に雇用を進めてまいりました。

次の31ページには、店舗で求める人材ということで、これは現役の店長でございますが、精神障害の方お二人を雇用して育成してくれた店長の話でございます。この店長の言葉で出ているように、店としても用意できることはこういうことがあるけれども、あなたは精神障害を持っているからということでお店にしてもらえただけを当てにしてもらって

はいけない、自分自身でもこういった1番から4番に出ているようなこと、困ったことがあったらきちっと自分から相談してほしいというようなことを挙げてくれています。

これは、本当に当たり前のことですが、精神障害の方は、対人関係や、仕事できつときや、あるいは体調が悪くなったときに、申し出たり相談したりということがはたから見るととても難しい部分があります。そういったときには、店長ではなくてもいいから、就労支援の支援機関の方、支援者の皆さんでもいいので、SOSを発してくださいということを言っています。

次の32ページ、33ページの雇用管理のポイントということで挙げております。こちらは、先ほど天野様から応用問題が非常に増えているとのご指摘がございましたが、精神障害における雇用管理の基本問題の回答編みたいなものだと思っています。ただ、基本はきちっと押さえた中で、これをきちっと誠実に漏れなく雇用管理をしていくということは、精神障害の方の定着支援には非常に大切なポイントなのではないかと私は思っています。その1とその2で約10項目挙げておりますが、本当によく言われることが多いんですが、きちっと誠実に漏れなくやっていくということが定着支援には非常に大切だと私は感じております。

最後の2ページ、34ページ、35ページには、通常外部にはあまり出さない資料ですが、2002年から2008年まで、6年間の期間の中での退職者のリストをあえて出させていただいています。

何で2002年10月からかというと、初めて精神障害の方お一人を雇用したのがその月だからです。それ以降、6年間で約125名の方を雇用しました。2008年の9月の段階では、全体の障害者の数がちょうど100名になったものですから、切りがいいかなということで、退職者のリストをつくってみたものです。

1年間の退職率、年換算でしますと、このリストを分析しますと、精神障害の方は年間で換算すると6%、知的障害、身体障害の方は3%の退職率ということになります。6、3、3という結果です。精神障害の方は退職率が知的、身体に比べて倍になっているということではございますが、ただ、そこで退職理由をよく見ていただきたいのですが、必ずしも就労したことで精神障害という症状が悪化したのが退職理由になった、あるいは会社で雇用管理の部分で問題があって退職したということだけではないわけです。退職理由は、それぞれ定年退職された方もおられれば、直近では、精神障害の方でどうしてもご本人の希望で結婚退職したということがございます。

何が言いたいかということで申し上げますと、定着率に着目する際は、同時に退職理由も丁寧に見ていくことが必要だということと、定着率あるいは退職率等、これは私ども一つの企業の例だけにすぎないということです。こうした数値、実はハローワークさんが出されたものを1度拝見したことがございます。確か精神障害の方が就労後8カ月間で45%の方が退職しているというデータだったと記憶しています。

その後どうなっているのかとか、退職理由の部分を個人情報の問題もございませうからすべて詳細に打ち明けるといことは限界があるとは思いますが、ただ単に就労率ということだけではなくて、定着率、それをきちっとデータ化、実態をきちっと見ていただくということで、それをそれぞれ支援機関の皆様にフィードバックをして、それに対する重点的な支援のあり方ということをとらえていくことが必要なのではないかなということで、退職リストを挙げさせていただきました。

長くなりました。以上でございます。

今野座長 ありがとうございます。

それでは次に、中山さん、お願いします。

中山委員 KDDIチャレンジドの中山でございます。

当社の障害者の中でも、精神の障害を持った社員についての状況をご説明したいと思っております。

まず、会社の概要はここに書いてありますが、本社ビルの5階で我々の会社は運営しております。設立は2008年ですので、特例子会社の中でもまだまだキャリアの浅いほうの会社でございます。

7番目に、現在の社員数をこちらに書いてございます。ちなみに、全員で66名、そのうち障害を持っている方々は34名、知的の障害を持っている方が11名、身体の方が12名、精神の方が11名、こういう内容になっております。

それでは、3ページ目です。これは、私どもの組織図ですが、こんなことをやっています、という仕事のチーム別の一覧表です。当社は、当初立ち上げのときに、一番上に書いていますけれども、携帯端末の分解分別という非常に特殊な仕事を始めたんです。リフレッシュルームと、この2つで1年目はスタートしましたが、それ以降、毎年1つか2つ仕事を本体のKDDIから切り出してきて、その業務に携わっていただける方という形で採用を続けてきているというところです。その中でも、今回のテーマであります精神の障害を持った方々がどういう形でそれぞれのチームに配置されているかというのを付加してお

きました。

4 ページ目です。これは、当社の中の体制の一部の表ですが、チーム制を敷いていますので、そこでリーダーができる人にはチームリーダーになってもらっています。これはプロパーの社員です。一番右端の施設管理のメール便というのは、実は昨年度末に、ほかの会社がやっていた業務を人とともに丸々こちらに移管してもらいまして、今後ここで障害を持った方々と一緒にやっっていこうというチームですので、ここのチームリーダーだけは健常者です。

赤丸を4つ記入しています保守センター、経理・購買、リフレッシュ、関連会社の業務、それらのチームリーダーは障害を持った方々で、なおかつ右から3つ目、関連会社支援の従事者証発行チームというのがありますが、ここのチームリーダーは精神の障害でうつからの復帰組なんですけど、精神の手帳を保持している社員にリーダー役をやってもらっているというところがございます。

ちなみに、上の指導・相談員というのは、KDDIからの出向、もしくは定年退職して当社で働きたいと手を挙げてくださった中で、その素養があるのではないかと、お願いできそうだという方に入ってもらっています。

最後の部分ですが、採用、就労及び定着のポイントという形で書いておりましたが、現状、こうやっていますというだけ、そんな特別なことをやっているという意識は実はあまり持っていません。採用の場合には、トライアル雇用を利用させてもらっています。これは、毎回精神の方だけではないんですが、特に、精神の方のときには、その方の能力というよりは、実際に働き続けていただけるかなというのが毎回不安になってきますので、そういった意味でもトライアル雇用というのはできる限り利用させていただいております。

そして、基本的には短時間勤務から入りましょうという形を基本にしています。最初からフルタイムを希望される方もいらっしゃるんですが、焦らずにというような形にしております。ただし、短時間でも当社の中では20時間未満という方は今のところはいらっしゃいません。

そして、3番目ですが、これが先ほどちょっと申し上げましたけれども、支援者との連携がとても大事だと思っております部分です。精神の方だけではなくて、知的の方も、知的の部分は安定しているとはいうものの、ほかの部分、別のものをお持ちの方がいらっしゃったりします。そういったときに非常に助かりますし、精神の方も、まだまだ私どものキャリアは浅く大きな問題は出ていないというのはとてもラッキーな状況なんだろうと、

皆さんのお話を聞きながら思っていますが、そんな中で、もし万が一、また、体調が非常に変化しやすい方々ですので、そういったときにどうか。もしくはお医者さんとの連携も必要になってくるので、そういった部分で支援者の皆さんとの連携というのは大きなポイントだというふうに思っています。

そして、日常的なこと、これはどこの健常の職場でも必要なことをやっているだけなんです、その人の変化には特に注目しています。比較的自分の体調を素直にストレートに表現される、顔に出される方が多いのかなというふうに思っていますので、気がついたときには必ずそういう状況を聞くようにして、なるべく早期に解決したいと。

それから、指示の仕方、仕事の仕方、マッチングという話がありましたが、日常の業務指示については、指示の仕方なども気をつけなければならないだろうなというふうには思っています。顔の表情を見ていて、本当に理解しているのかなとこちらが不思議に思う方もいます。そういう方々は、多分うまく納得できていないのかもしれませんが、反論もするパワーもないので、とりあえず、という形だと思うんです。そういう方に限って大体パフォーマンスがよくないことが多いので、できることならば、その仕事の意味ですとか目標ですとか、具体的にできるものを言いながら一緒に仕事を進めていきたいと思いますという形で。また、その人に対しての個人的な関心があるんだということで、声かけ活動みたいなものは私も含めて指導員は日々気をつけているというところでございます。

簡単ですが、私の発表は以上とさせていただきます。

今野座長 ありがとうございました。

それでは、本永さん、お願いできますか。

本永委員 ITワークス、本永と申します。

資料43ページになりますでしょうか。1枚の資料にさせていただいております。

まず、私どもの会社なんです、社員は170名ぐらいおります。ITエンジニア、ネットワークエンジニアを各企業様に派遣するような仕事をしております。ですので、会社といたしますか、本社には20名ぐらい、あと150名ぐらいは企業様だったりほかの会社様へ行って、その情報システム部門で仕事をしている、そんなイメージでお考えいただければという会社です。

2000年に設立しました。先ほど来お聞きしている高齢者のような問題はないんですが、逆に労務管理というのは怪しいところがあって、時代とともに急激に大きくなった、パソコンの普及とともに大きくなったという背景がございます。平成20年ぐらいに、ハローワ

ーク様から障害者雇用をしていないということで厳しく丁寧な指導を受けまして、採用を始めたということなんです。

厳しくより丁寧のほうが大切だなと思うんですけども、精神障害の方は、IT関係だったり、仕事する中ではいいですということと、実際に働く準備のある方がいると。先ほど来出ているのは本当だったなというのは変なんですけれども、丁寧なご指導だったなと思うんですけども、知的、身体の方はなかなか採りにくいです。スタートからそう話し合って、素直にそれを受けて、精神障害の方を採用いたしました。それがAさんということなんですが、実は3年半ぐらいですが、今も休まずに通っております。

そういった中で、きょうここでの一つのポイントかなということで、支援センターなり医療機関とどうつながりながら進めていっているかというのをご紹介できればと思っています。というのは、精神障害の方は、症状が固定しているわけではないですし、企業から申し上げれば、障害者と企業というと、企業が強者といいますが、対弱者みたいな感じかもわからないんですが、企業はある部分怖がりだと思います。マスコミに名前が何らかの形で出るだとか、ある種のトラブルを起こす。で、裁判になる。避けたいという本音があります。

それから、効率を求めます。ご本人の仕事のペースというのはもちろんあるかと思うんですが、ほかの社員のいる中で働くとなったときに、周りの理解、トップはもちろんなんです。その次、採用した後は、一緒に働く人たちの理解がないと進まないかなと。そんな中でうまくやるために、支援センターであるとか、積極的に私どもは医療機関の方とも、最初から、ハローワークの方に教えていただいたので、つながりを持てたというありがたい面もあるのですが、協力することでやってきております。

採用時の面接、支援センターの方と医療機関の方もいて、ここでもありがたかったんですが、医療機関の方の支援が、どちらかという、会社に対しての支援だなと感じられたんです。体調を整えたりとか、もし休んで連絡がとれなかったら医療機関のほうからしますと言っていたのは大変ありがたかったなと思います。IT企業の全部とは言わないんですが、うつで急に行かなくなる社員がいて、家まで行くこと、たまにですが、あるんです。それでも真っ暗で連絡をとれない。中で何があるのかなと、そんな心配までする中で、医療機関のほうはその辺をフォローしてくれるんだなという思いを持ってました。

本人の対人関係というか、距離の持ち方で、支援センターなりジョブコーチは要らないですというお話だったので、それは尊重したということなんです。定着支援の中で、実

は医療機関の方と、後ろでというとなんなんですが、こういうことがちょっと気になっているんですというのを聞きながら、連携をとりながら、今日まで来ております。最近はずがにとることはないんですが、とれるという安心感はやはり大きいかなと思っています。もちろん、主治医の方も非常に協力的で、その辺も安心でした。

次、Bさんなんですが、退職という形になりました。職業訓練終了後、私どもと書いてあるんですが、別の会社で役員をやっているところで、東京しごと財団様の障害者委託訓練をやっております。3カ月終了後にITワークスとして雇用したということなんですが、変な話、3カ月つき合っているけど、実際仕事に入るとか、そういう中では症状なりが変わってくるんだなというのを実感した事例です。

どちらかという、医療機関の方、当事者に対する支援で、こういう仕事をさせてくださいとか、こういうことがあったら気をつけてくださいとか、リクエストがありました。リクエストをいただくことは構わないんですが、中小企業ですし、我々の場合十分に対応できない面も実態があるということなんです。でも、ご本人は頑張りたいという思いが強くて、結局退職となったんです。

ただ、この部分で、支援機関さんなり医療機関の方が、ご本人をある意味説得といいですか、納得するように話していただいて、そもそもトラブルという言い方はきついかもわからないですけども、円満に終わったことは、支援機関様、医療機関様あったことかなというふうに思っています。先ほど企業は怖がりだと申し上げたことでは、もしかして、こういう形の支援もあるのではないかなということなんです。

それから、Cさん、Dさん、Eさん、これは3人続いてきてくれているんですけども、Cさんはそんなに症状が重いというわけではなくて、これは私どもが懇意にしている支援機関様から紹介いただいてやってくれているということです。IT関係のスキルがすごく高い方で、英語を使った仕事をしたい。それまで私どもで腰かけ状態が約1年ということなんです。休まずに来てくれています。仕事はもちろんきっちりやってくれています。

それからDさん、これは実は私どもは職業訓練をやっている関係で、だんだんなれてきたので、支援機関の方を当初ほとんどつけずに採用したんです。ある種のトラブルになったなということで反省して、今は支援機関と関係を強く持とうと思っています。体調を崩したんですけども、なかなか連絡がとれなかったり、本人も医療機関となかなかつながらなかったりして、5カ月ぐらい休んだんです。先月ぐらいから復職しています。ただ、これは企業へというよりは、ご本人へ働けるんだったら働けばという感じのお医者さんの

ご意向もあるみたいで、今後どうなるかなということですが、会社としては、できる限りのことを当然していきたいと思っています。

それからEさんも、同じく訓練から雇用した関係で、あまり支援機関様とか医療機関様とつながらない中で、ちょっと体調を崩したりして、アドバイスをいただけなかったり、従前のAさん、Bさんが非常にいい関係だったもので、私どもとしては、あまりアドバイスがないなという中で不安を抱えながらなんですけど、とりあえず本人が落ち着いてきているので、このまま続けてくれればいいかなと思っています。

現状はそういう形で、4名を医療なり支援機関の方の協力をいただきながら雇用しているという状況でございます。当然全員精神障害の方です。

以上です。

今野座長 ありがとうございます。

もう時間が過ぎていきます。お忙しい方はお帰りになっても結構です。あと数分間だけ、40分ぐらいまでさせていただこうと思います。

お手元に資料7と8があります。これは事務局のほうから、精神障害に関する基礎的なデータについて説明をしていただくということだったんですけども、帰ってから勉強してください。

あと数分ですので、何か1つか2つぐらいご意見があったら伺おうかなと思うんですが、いかがでしょうか。よろしいですか。せっかく企業の事例をお話しいただいたので……。

天野委員 時間がなくてできなかったんですけども、27ページの精神医療機関就労支援研修というのがあって、きょう報告する予定だったんですけども、時間がない。

今の最後のお話にちょっと絡めてなんですけど、医療機関が就労支援に出てくることは本当はあまりなくて、ちょっと例外的だと思うんです。今回、東京都の事業の中で、ナカポツセンターが受けた事業で、医療機関に就労支援機関が出向くというのがありまして、これは後で見ただけであればいいんですけども、年に4回ぐらい、近隣の医療機関の方々を呼んで、例えば就労移行のトレーニングを見てもらったり、働いている会社さんに行ったり、働いている当事者の人に話をしてもらって、精神病院の職員さんとかワーカーさんに、精神障害者が働くというのはどんな感じなんだということを見ていただくという事業をやったんです。

そうしたら、病院のほうもそれに飢えていて、病院はぐあいの悪い人がみんな来るので、とても働けないと思っていて、病院は治すところなので、就労というのはとてもほど遠い。

だから、精神障害者は働けないと実は一番思っているのは精神病院の職員なんじゃないかというぐらいになっている。それを何とかしようということで行った事業で、とても効果があったと思います。

それは何がいいかというと、入院している患者さんにとっての希望でもあるんです。自分もよくなったら働けるんだと、それが1つ大きな希望だということと、それから、今度企業さんにも見学に行ってもらったんです。企業さんにとっては、さっきのケースの先生はきっとすごくいいのかもしれない。大体普通の病院の先生はけんもほろろみたいな、守秘義務だから教えられないとか言って全然協力してくれない方が多いので、病院の特に先生たちに、働くことの雇用情勢というのを教えていかなきゃいけないんじゃないかと思っています。

逆の場合、病院のほうが利用者さんの希望だけを期待して、むちゃに就職をどんどんさせて、いいから、仕事に行きなさい、この頃は採ってくれるらしいみたいにして、それでマッチングが合わなくて企業が困るというケースもとてもあるので、これから精神障害者が働いていくときに、医療に対してどういうふうにアプローチしていくか、そこを丁寧にやりながら、福祉だけではなくて、病院も福祉も企業もつながったやり方をしないと、精神障害者の就職は結構大変かなと思うので、最後に1つだけお話ししました。

こととしてこの事業が切れてしまうので、来年もこの事業に補助金を出してくれと言ったんですけども、それがだめだったということをご話をして、ちょっと悔しいので、皆さん、応援してください。

今野座長 ありがとうございます。

それでは、時間がオーバーして申しわけなかったんですけども、きょうは、この辺で終わりにさせていただきます。

最後に、事務局から連絡をお願いします。

野原課長 それでは、各委員の皆様、大変お忙しい中、委員をお引き受けいただき、また、きょうは本当に活発なご議論をありがとうございました。

次回の開催については今年度の後半に予定はしておりますけれども、別途日程調整をしたいと考えております。また改めてご連絡をさせていただきます。今後とも皆様方のご協力を賜りますようよろしくお願いいたします。

なお、お手元の荷物についてですけれども、もしすごく重たくて持って帰れないという場合には、机の上に置いていただければ、別途郵送させていただきます。

今野座長 それでは終わります。ありがとうございました。

午後 3 時42分閉会