

**東京都障害者就労支援協議会**  
**(第13回)**

平成25年7月2日(火)午前10時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室27

午前10時00分開会

今野座長 それでは、時間にもなりましたし、皆さんおそろいですので、第13回東京都障害者就労支援協議会を開催いたします。

いつものとおり、本協議会については会議、議事録とも原則公開ですので、よろしくお願いをいたします。

それでは、一番最初でなんなんですけど、申しわけないんですが、私、きょうちょっと用事がございます、早目に終わらせていただきたいと。いつも時間をオーバーしていますので、きょうは早目に終わらせていただきたいと思います。議論が途中で、途中で終わりというふうに言いますので、ご協力いただきたいと思います。

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 では、福祉保健局の野原でございます。お手元の資料の確認でございます。

会議次第と委員名簿のほか、資料は1から7までございます。内容は会議次第に記載した一覧のとおりです。資料の1、2と4から6までは先日郵送いたしましたけれども、資料の3のパンフレットと、それから7番の大きなA3判の資料、こちらは本日初めて配付させていただきます。

なお、本日の議論のときに使用するため、テーマ、論点に関する別紙も配付しております。

不足等ございませんでしょうか。もしありましたら挙手をしていただけますようお願いいたします。いかがでしょうか。

今野座長 それでは、議事に入る前に、新たな委員のご紹介をさせていただきます。

東京商工会議所の上條委員です。

上條委員 上條でございます。よろしくお願いいたします。

今野座長 よろしくをお願いします。

あと、本日の出欠ですが、都立南大沢学園の馬籠委員がご欠席でございます。

それでは、議事に入りたいと思います。

お手元の議事次第にありますように、きょうはその(1)と(2)ですね、2つの議題でございます。

それでは、まず、その(1)の障害者雇用・就労推進連携プログラム2013についてです。まず、事務局から説明をお願いします。

野原課長 それでは、ご説明をさせていただきます。

資料の1番の連携プログラムの冊子でございますけれども、平成20年に策定した首都東京の行動宣言を具体化するための毎年度の事業計画というものでございます。今年で5回目になりますけれども、各団体の事業について24年度の実績と25年度の目標を報告いただきまして、事務局で取りまとめました。

こちらの冊子でございますけれども、開いていただきまして、2ページから9ページ目までは「東京の障害者雇用に係る施策の展開」でございます。冒頭は障害者雇用の現状と就労支援協議会メンバーの取り組みの概要でございます。

2ページの1番目では「東京の障害者雇用の現状」ということで、東京の障害者雇用情勢の現状を分析してございます。この中では、障害者雇用数が過去最高となっており、雇用率は上がっていきませんが、まだ法定雇用率には至らない。特に障害者雇用の雇用率の達成企業の割合もまだ3割程度、そのような中で25年4月から1.8%から2%に法定雇用率が引き上げられたというものでございます。

また、3ページ目のほうで、障害者の就職件数についても、精神障害者を中心に増加しているということが見られます。

4ページについては、「国の取組」でございます。今後とも企業への雇用率の達成指導、それから障害者の個々人や障害特性に応じたきめ細かな支援に取り組んでゆくというものでございます。

5ページへ行きますと、「障害者の就労支援の主な取組」ということで、東京都及び関係団体の主な取り組みを掲載しているものでございます。東京都で大きな計画が3つございまして、2020年の東京、東京都障害福祉計画、特別支援教育計画に基づいて事業を進めているというものでございます。

その中で、「身近な地域の就労支援機関の設置による障害者の支援」、続く6ページに行きまして「企業等での職場見学・職場実習・職業訓練」、7ページに行きまして「障害者を支援する人材の育成」、それから「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ページに行きまして、教育所管で、「児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進」を行うというものでございます。

10ページ以降については、行動宣言が出されたときの本文と、そこにぶら下がる事業の一覧でございます。

事業の詳細につきましては、一番後ろにクリップでおつけをいたしましたA3判の資料の「障害者雇用・就労推進連携プログラム2013の構成」をご覧くださいと思います。

左上のほうから見てまいりますけれども、新規事業は4件でございます。1件は、東京都福祉保健局の事業でございます。3件については、東京労働局所管の企業支援中心の助成金について統合を行ったというもので、新規と終了が背中合わせになっているというものでございます。拡充事業は10件ということで、主立ったものについて網かけで説明しております。それから、平成24年度に終了したものが6事業、平成23年度以前に終了したものが7事業というものでございます。これについては、リーフレットの作成などで単年度で終了したもの、それから、3カ年のモデル的な取り組みを行い、成果を取りまとめて地域の就労支援機関などへ還元するというもので、事業を終了したものが含まれております。

東京都福祉保健局所管の障害者就労促進パートナーシップ事業が新規事業として左側の5 - 6でございます。この内容は、就労支援機関と企業との直接の意見交換、職場実習をあわせて実施することによって双方のギャップを埋めてミスマッチを解消するというもので、企業と就労支援機関の出会いの場を設けて、さらにそこに参加した企業で職場実習を実施してもらうというものでございます。

なお、前回の会議で職業センターの春日所長から問い合わせがありました法定雇用率未達成企業というように限定するのはどうかという件については、「法定雇用率未達成と障害者雇用に課題を感じている事業所」ということで対外的に今後説明していく予定でございます。

詳しくはこちらのA3判のものと、それから連携プログラムの本文のほうに内容が書いておりますので、ごらんいただければと思います。

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、何かご質問ございますでしょうか。

中山委員 3ページの表を拝見して、ちょっと教えてください。

一番上の黒い欄が発達障害者、難治性の疾患、病の方ということなんですけど、精神保健手帳を持っている発達障害者というのは、その下の欄に入っているんですか、それとも黒いところに入っているんでしょうか。

野原課長 労働局から提供いただいた資料をつけております。労働局の統計でどのように分類しているかわかりませんが、精神障害者の手帳を持っていられる方は精神障害者として分類されているかと思っております。詳細については、労働局のほうでご存じで

あればお答えいただければと思います。

清野委員 今のとおりで、手帳をお持ちの方は精神障害者のほうに分類されております。

中山委員 わかりました。ありがとうございます。

今野座長 ほかにいかがですか。よろしいでしょうか。

それでは、きょうは次の議題に多くの時間を割きたいと思いますので、議事次第を見ていただきますとおり、「地域の就労支援体制のあり方について」ということで今日のご議論をいただきたいと思います。

この議題を議論していただく趣旨については、後から事務局から説明をしていただきたいというふうに思いますが、その前に、最近の東京の雇用情勢を広く把握しておくということが必要だと思いますので、まず東京労働局のほうから最近の雇用情勢等についてお話をいただいて、その後に事務局からこの議題の趣旨説明と論点について説明をしていただいて、それから議論に入りたいというふうに思います。

清野委員 東京労働局の職業安定部の清野でございます。皆様には日頃より東京労働局並びにハローワークの業務運営に関しまして格別のご理解、ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りしまして感謝申し上げます。

それでは、私から最近の全般的な雇用失業情勢等の状況と障害者の雇用の状況などを簡単にご説明させていただきたいと思います。資料2、資料3というのをお手元にお出しただければと思っております。

資料2を1枚めくっていただきました2ページでございますけども、これが全国の雇用失業情勢ということでグラフ化したものでございます。これは全国と東京の有効求人倍率の推移をあらわしております。お配りした資料、4月までのものですが、6月28日に5月の最新数値が発表されております。東京の有効求人倍率、4月の1.25倍からさらに改善となっております、1.30倍というようなことになっております。これはずっと横にさかのぼってまいりますと、リーマンショック前の平成20年4月から8月ぐらいの水準にもう改善してきているというような、数字的にはそういうことでございます。

それから、次のページの最近の雇用失業情勢、3ページでございますが、これは一番下が最新の4月ということでございます。 の新規求職者数、これはずっと見ていただいても 印がついておりますけども、20カ月連続で対前年で減少しております。一方、 欄の新規求人数は、38カ月連続で前年同月を上回っているという状況でございます。

それから、上から3行目の平成24年度の状況でございますけども、 欄に就職件数がご

ございますが、都内17のハローワークの紹介による就職数は15万件を突破したということでございます。これは職員一同念願の15万件を目指して頑張っていたところでございますが、やっと達成できたという状況でございます。

それから、次の欄が充足数で、都内企業の皆さんからお申し込みいただいた求人に対してどのくらい充足が出来たかというところでございますが、2年度連続で20万件を突破しておりまして、昨年度は20万3,223件ということで、最高の数値を計上できておるところでございます。これは、就職数と充足数の差というのは、当然都内には埼玉、千葉、神奈川のハローワークの紹介で大勢の方が就職に来ていると、こういうふうに理解していただければと思います。

それから、資料3のほうに東京労働局のプロフィールというのを入れてございます。これは後ほどお時間があればご覧いただければと思っております。今年度の行政運営方針のスローガンということで、「安心・充実の職業生活と活力ある経済社会の実現」ということを掲げまして、今、取り組んでいるところでございます。

それでは、本題の障害者の職業紹介状況でございますが、資料2に戻っていただいて、4ページのほうになります。

新規求職者につきましては、平成24年度は1万9,097人で、前年に比べ全体では11.8%増加しております。障害種別の内訳をご覧いただきますと、身体障害者の方はここ数年若干の増加となっておりますが、知的障害の方及び精神障害の方については大きく増加してきました。右側の円グラフが新規求職者の障害種別の構成比を5年間比較したものでございますが、精神障害者の方は19年度は22%を占めていたものが24年度には35%ということで大幅に増加しているのに対しまして、身体障害の方は58%から44%へ逆に減少しているという、こういう状況になっております。

次に、就職件数でございますが、24年度は5,161件とこちらも初めて5,000件台を突破し、過去最高を記録しております。就職件数を障害種別で左下の棒グラフで見ますと、最も数が多いのが身体障害者ですが、求職者の動向と同様に精神障害者の伸びが顕著で、24年度は1,670件となり、前年度と比べ22%増加と、他の障害と比較しても伸び幅が大きくなっているところでございます。

また、右下のグラフは、24年6月1日現在の東京の民間企業の障害者雇用状況報告でございます。雇用されている障害者は14万1,500人と前年より4.4%増となっております。障害種別の割合を見ますと、身体障害者が79.8%、知的障害者15.5%、精神障害者4.7%と

なっており、精神障害者の雇用数の伸び率は対前年比20%と、こちらも大幅な伸びとなっております。

このように、ハローワークの障害者職業紹介状況からも、障害者の雇用状況報告からも、障害者の雇用というのが進展しているということが読み取れます。これは、事業主側の雇用者、障害者の就労意欲の向上とあわせまして、各機関が連携協力して障害者の就労支援を実施した成果だと考えております。

続いて、5ページからにつきましては、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要になります。

本年6月13日に障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律が成立し、今後、法が施行されることとなります。

改正法の内容は大きく2点ありまして、1点目は、障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応としまして、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置、合理的配慮の提供を事業主に求めること、これは平成28年4月1日からの施行となります。禁止される差別や合理的配慮の内容につきましては、今後、労働政策審議会の障害者雇用分科会等のご意見をお聞きしまして、指針、ガイドラインが策定されることとなっております。

2点目は、法定雇用率の算定基礎の見直し、法定雇用率の算定基礎の対象に新たに精神障害者を追加するというところで、こちらは平成30年4月1日から施行となります。

なお、法定雇用率につきましては、法改正後の激変緩和措置として、施行後5年間、平成30年4月1日から35年3月31日までは猶予期間として、精神障害者の追加にかかわる法定雇用率の具体的な引き上げ幅は障害者の雇用状況等を踏まえて決定されることというふうになっておるところでございます。

いずれにしましても、現時点でわかっている内容は以上でございますが、この法改正等によりまして障害者の雇用というのが今後も相当な動きが出るものと思っているところでございます。

私からの説明は以上でございますが、東京労働局、あるいはハローワークでは、今年度も障害者の雇用の更なる拡大に向けまして関係機関の皆様と連携、業務を進めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上です。

今野座長 ありがとうございます。

まず、この件についてご質問があったら。いろいろ状況についてご説明いただきましたので、いかがですか。この辺のデータ、もう少しどうなっているんだとか、そういう話、ご質問がございましたら。

中山委員 精神の障害の方の就労が進んでいるという話はよく聞くんですけど、一方で、就労はしたけど、すぐやめてしまうという人の話もよく聞くんですよ。実際のところは どうなっているんでしょうかという質問なんですけど。

清野委員 確かに定着という問題が大きな課題であることは認識しておりまして、それこそ本日お集まりの就労支援機関の皆様等々に大変ご協力をいただいて定着に向けての取り組みをしているところでございますが、残念ながら離職率のなところを数値的には把握をしていないものですから、ちょっとこの場でご説明することができなくて申しわけないです。

中山委員 離職率とともに、離職した理由というんですかね、どういうことでやめてしまったんだみたいなことが明らかにならないとなかなか前に進まないのかなと個人的には思ったりしているんですね。

清野委員 ちょっとその辺につきましては、当然先ほど来言っている定着というのは重要な課題でございますので、そういう理由を把握しながら進めていきたいと思っておりますので、また次回の会等でご報告できればありがたいと思っております。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

小島委員 就労支援機関の小島と申します。

今のご意見と同じようなことになるんですけども、数を上げるということがすごくどんどん進められて、20万台になったとか、何%になったとかというようなことももちろん目標ではあることは確かですけども、私ども、就労支援機関にハローワークでここを紹介されたという見える方を見ると、どうしてこの人にこんなところが紹介されるんだろうというようなことが時々あるんです。障害者を必要としている企業があって、働きたいという障害の方がいて、これはいいじゃないかということであるけれども、本当にこの人の状況を見てここでいいと紹介していただいたのだろうかと思うようなことに時に出会います。

数を上げたいというか、成果を上げたい。そこがどんどんいくと、マッチしていないということが多くなるなと思うので、とても不安に思うことがあるんです。先ほど示していただいた雇用がどんどん上昇している状況を追求するが余り、そのようなことが起こっ



ていることに不安を感じます。

清野委員 今、私ども、どうしても目標を立てて業務に取り組んでいかざるを得ないという面は片方にはございます。それから、特に障害者の方について、小島委員がおっしゃるように、その会社、その仕事が本当にその障害者に合っているのかというような、そういう視点は大変重要なことだと思いますので、そのところの、こんなケースがあったよというようなことにつきましては、ぜひともご意見として職業安定所のほうにフィードバックしていただきまして、業務の参考にどんどんしていきたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

今野座長 ほかにいかがですか。よろしいですか。

また後からでも結構ですので、事務局がスタンバイしていますので、あんまり待たせるとかわいそうなので、先ほど言いましたように、事務局からこの議題「地域の就労支援体制のあり方について」ということの趣旨の説明も含めて資料の説明をしていただいて、議論したいと思います。

じゃあ、お願いします。

野原課長 それでは、個別テーマの説明ということで、議論いただく内容でございますけれども、別紙の「地域の就労支援体制のあり方」というA4判の紙をごらんいただきたいと思います。

前回2月にもこの「地域の就労支援体制のあり方」について議論してまいりましたけれども、このときに出た議論について少し振り返りますと、企業の望む人材と、それから就労を望む障害者の実情、格差があるというところから、企業の「雇用のミスマッチ」が発生しているというところからあって、まず就職の前に企業と障害者の実情に格差がある。せっかく企業が雇用したいというときにも雇用側の受け入れ体制が不十分だと。それを解決してやっと雇用を実現したとしても、就職後に何らかの理由で就労が継続しなかった、そして離職してしまったということがあって、やはり一番関心が高かったのは、就職後の離職、これは一体なぜだろうということだったなと思います。

このときに出た議論としては、就労支援機関と企業間のコミュニケーションが不足していて、相互理解を深める必要があるのだと。就労移行支援事業所などの出身者について、就職後離職するということが多いのは、施設と企業のコミュニケーションがまだ不足しているのではないかと、そうした議論が出てきたと思います。

訓練機関としての就労移行支援事業所、取り組みや実績にどうも格差があるようだとい

うことで、まず実情の把握が必要ではないかというところに議論が落ちついたと思っております。

今回我々も、ちょっと時間が短かったんですけれども、アンケート調査を行いまして、主立ったデータを資料にしたので、それも踏まえて議論をしたいなと思っております。

こちらの別紙のほうに戻りますと、「送り出し機関」の就労支援体制の充実について、ミスマッチを防ぐためには、就労支援機関をはじめとする送り出し機関が雇用側のニーズをまず十分に把握すること。そして、障害者を企業のニーズに即した人材としてきちっと育成をすること。そして、各人の障害特性や適性に応じたきめ細かなマッチングをして着実に送り出して、就職後もフォローしていく。これができればと思っておりますけれども、非常にこれが難しいというわけで、送り出す就労支援の側についてどんなことが必要かということが議論として出てきたということだと思います。

就労の実績が上がっていない就労移行支援事業所が多く存在するがということで、アンケート調査を行ったということで、論点については裏側をご覧ください。「送り出し機関」に何が求められるかということで、企業の視点から、受け取る側として送り出し機関にどんなことをやってほしいか。就労支援機関の視点からは、送り出す側として何をしていく必要があるだろうか。その他の支援機関もありますので、送り出し機関には何が必要かと、外から見てどう考えるか。そして、特に移行支援事業所の支援力の向上のため何が必要と考えるかということで、皆様にご意見をぜひいただきたいと思っております。

次に、資料の4をごらんください。これは議論の背景として資料をつけさせていただきました。今年の3月14日に出了た国の労働政策審議会の障害者雇用分科会の意見書でございます。

この中でまとめられた内容について見ていきますと、12ページをご覧ください。この項目の中で、第3ということで、「地域の就労支援体制の強化」ということが出ておりました。続く13ページで、「(2) 障害特性を踏まえた支援の強化」、精神障害者や発達障害などの障害特性を踏まえた支援、専門的な支援の強化や就労支援を担う人材育成が必要ということが書いてあります。

続いて、「(3) 職場定着支援の強化」、就労移行支援事業所やナカポツセンターなど地域の関係機関が連携して定着支援を行う必要がある。

飛んで、(5)番で、「地域の就労支援ネットワークの構築」という項目がありますが、これは14ページのほうをごらんいただきまして、この中で、就労移行支援事業所等を含め、

障害者の就労支援の担い手の育成と専門性の向上を図る必要がある。人材の処遇やキャリア形成も必要であるという文言が出ております。

次に、資料5でございます。資料5については、先ほど東京労働局のほうからご説明があった障害者雇用促進法の法律の改正の概要ですので、再掲ですけれども、参考として見やすいようにつけさせていただきました。

この2番で、「法定雇用率の算定基礎の見直し」で、「法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える」ということになりますと、雇用すべき障害者の数については増えていくということが近い将来起こってくるというものでございます。

次に、資料6でございます。こちらは東京都中小企業団体中央会の三原委員から提供していただいたものでございます。簡潔に説明をさせていただきます。

都内の従業員が300人以下の1,500事業所を対象に調査をされたというものでございますけれども、2ページをご覧ください。これの中の項目「5.障がい者雇用の有無及び障がい者の新規雇用予定」という中で、「雇用している」と現在答えた事業所は16.4%、「雇用していない」が83.6%、新規雇用の予定も9割以上がなしだが、予定があるというところも1.4%はあるというものでございます。

前回のこの調査について、協議会でも出したことがありますけれども、障害者雇用を予定しているという企業の回答がゼロだったということから、少しずつでも状況は変わってきたのかなと思いますが、企業の意識はまだ不十分なのかなと感じます。

もし補足等ありましたら、後ほど三原委員からいただければありがたいと思います。

次に、東京都が提出する資料でございます。資料の7番で、A3判の就労移行支援事業所に関する調査結果、こちらをごらんください。

都内の就労移行支援事業所は200カ所程度ありますけれども、これまで実情はほとんど把握をしてきませんでした。ほとんど実績が上がっていないところもあって、事業所間の格差も問題になっているということで、今回、障害者が通所する身近な施設として適切な支援ができていないかどうかなど、実情を把握するための調査を実施いたしました。

調査時期が25年5月で、現在が7月2日ですので、非常に時間がない中でデータの整理は粗かったと思いますが、ポイントとなりそうなものを出させていただいております。

回収できましたのが82事業所ということで、非常に少ないという状況でございます。

調査内容については、利用者の確保に当たって何を重視しているか。そして、利用者の支援のために事業所で何をしているか。それから、求人活動や企業開拓のために何をして

いるか。それから、事業所で定着支援をどのように行っているか。最後に、就労支援を行う事業所の職員の人材育成でどのように取り組んでいるのかという5項目について質問したというものでございます。

集計結果については、実績が上がっているところと上がっていないところというので分けて集計をしたほうがよいということで、グルーピングをさせていただきました。

移行支援事業所の実績については、加算などについての国の調査の中で一定のものはわかりますけれども、この中で、就職の実績と就職後の定着とをあわせて見て、就職の実績と就職後の定着について一定の事業について上がっているかなということを見て、就職率と定着率の両方に着目をいたしました。その中で、A、B、Cという3つのグループに分けました。

調べてみたところ、全体の就職率については平均して25.3%、定員に占める利用者について25.3%ということでしたので、それでしたら就職率が30%はとれるというところについては上のグループにしてもよいと考えました。それから、就職した人が6カ月以上定着した定着率はかなり高く、89.6%でした。6カ月以上の定着が9割と出てきましたので、89.6%を若干上回る区切りのいいところで定着率90%以上、それが82事業所のうち20事業所ありました。

次に、実績があまり上がっていないところはどうかということですが、定員に対する就職した人が5%未満という、加算もそもそも対象にならないということで23事業所ありました。それから、定着率の50%以下というものについては、平均の定着率が89.6%だったということと、6カ月の定着率が100%、つまり就職した人が6カ月間はずっと働いていましたよという事業所は全体の半数以上だったので、定着率50%を一定ラインとして、これ以下の事業所は下位とみなし7事業所。この23と7、合わせて30事業所をCグループ、残りの32事業所はBグループということで、分類してみました。

それから、いろいろ分類も試してみまして、単独、多機能別の分類もやりましたけれども、両者の差があまり出てこなかったもので、単独、多機能の分類はしておりません。

では、まず、1番目で「利用者の確保」でございます。

利用者を受け入れる際に重視する内容、この方が2年間の訓練の中で就労できるかなとか、どういう人が就労できるのかなということ調べる項目になるなということで挙げました。

この円グラフの中で、本人の就労意欲とか、服薬管理とか、いろいろな項目があります

けれども、この項目を並べて、それぞれについて「非常に重要」「重要」「あまり重要ではない」「重要ではない」の4つの段階でどこに該当するかと考えますかというのを各事業所に聞いて回答を得ました。この円グラフについては、各項目について、非常に重要であると答えたものをここでご紹介しております。つまり、本人の就労意欲について非常に重要だと考えた事業所は32%あったというものでございます。

次に、グループ同士の比較でございますけれども、AグループとCグループの比較ということで、Aグループについては、「一定日数通所できるかどうか」「服薬管理が出来ているかどうか」について非常に重要であると考えるところが多かったということで、「重視する」とちょっと簡潔にしてありますけれども、「非常に重要」と答えた事業所が多かったという結果が出ております。次に、Cグループでございますけれども、定着率が50%以下のところでは、「利用者の健康状態」「服薬管理が出来ているかどうか」ということについて「非常に重要」と考える事業所が少なかったという結果が出ました。結果を見ますと、重要とは認識しているんですけども、思い入れとか着眼について若干意識の違いがあるのかなというふうに考えました。

次に、3ページで、大きい項目「利用者支援」でございます。

各就労支援プログラムについて、事業所で実施しているかどうかということについてまず聞いたのが(1)番でございます。事業所内の作業であるとか、SST、ビジネスマナーの研修などということで、どんなことを事業所でやっていますかと、各項目についてか×かで答えていただきました。

そうしますと、どのプログラムについても実施率が高いということで、一通りのことはやっているの、やはり質的なものが違ってくるのかなという疑問が湧いてきました。

グループ同士の比較で、Aグループについては、「施設外就労」という項目以外の項目で実施率100%。つまり、Aグループでは、このプログラムについて、項目の中にあるものは全てやっていますよということでした。逆に、Cグループでは、定着率50%以下で、「施設外就労」以外の全ての項目で実施率100%。これは変わりがなかったです。就職率が5%未満のところでは、全体の実施率は高いけれど、半数以上の項目が100%には達しないということで、やっていないプログラムもあるということでした。

この「施設外就労」について、取り組んでいないところは何が難しいのかなということ考えたんですけども、A3判の右下「施設外就労」については、利用者と職員がユニットを組んで企業から請け負った作業を企業の中で実施することから、事業所の職員の方

がここに専念しなければならないため、忙しい事業所ではなかなか人を専属で配置することが難しいのかなという印象がありましたが、その細かい事情についてはこの調査からはちょっとわからなかったです。

次に、(2)番目、「一般就労につなげるための重要度」について、一体何が重要かということについて聞きました。これについては「非常に重要」「重要」「あまり重要ではない」「重要ではない」の4段階、いずれかについて選んでもらったということでございます。

この中では、「職場実習」「個別支援計画に基づく目標設定」「自分の障害の理解」を非常に重要と答えた事業所が多かったというものでございます。

グループ同士の比較だと、Cグループで定着率が50%以下について、「施設外就労」を非常に重要と考える事業所はなかったということで0%になり、「重要」という項目についても「0」ということが出てまいりました。

次の紙で、(3)番でございます。「貴事業所では職場実習等を行うためにどのように企業開拓をしていますか」という質問でございます。実習は、事業所と企業のコミュニケーションのために重要だし、これからも増やしていくべきだというご意見も出ていたので、じゃあ、これはどのように場所を開拓しているのかなということで、「就労実績のある企業への働きかけ」や「企業セミナー等での出会いをきっかけ」という、それぞれの各項目について、「大いに当てはまる」「当てはまる」「あまり当てはまらない」「当てはまらない」の4つの項目どれに当てはまるだろうということで聞きました。

開拓方法として、「すでに就労実績のある企業への働きかけ」、それから区市町村センターやナカポツセンターなど就労支援機関へ働きかけているのだというのを挙げた事業所が全体では多かったというものでした。

グループ同士の比較だと、Aグループでは、区市町村センターやナカポツセンターなど関係機関への働きかけを挙げた事業所が多いということで、就労支援機関と連携してやっているということがうかがえました。Cグループについては、定着率が50%以下ということで、区市町村センターなどの関係機関への働きかけではなくて、企業に対して電話やDMなどによる直接の実習依頼をやっているということで、事業所から企業に個別に売り込んでいるのかなという、そのような実態が少し出てきました。

これで見ると、就労支援機関などと連携しながらやると効果的だけれども、事業所と企業が直接つながるというのだと、手間はかかるけれども、かなり大変なのではないかなと

という印象を持ちました。

次に、大きい項目「定着支援」でございます。

定着支援については、加算対象が6カ月の職場定着ということですので、6カ月までの取り組みと6カ月を超えた取り組みはどのように変わっていくのかなということと考えてみたいと思いました。定着支援について、各項目で、「職場への定期的な訪問」とか「電話や事業所への訪問による、本人からの相談対応」など項目を設けて、それについて「多い」「少ない」「ない」それぞれについて をつけてもらうというものにいたしました。

就職後6カ月間については、「本人からの相談対応」や「職場への定期的な訪問」が多いけれども、全体にどの項目についても一定の回答がありました。

次に、グループ同士の比較ですけれども、Cグループについては、定着率が50%以下のところで、就労支援機関との連携を挙げる事業所が少なかったけれども、Aと比較して大きな差は見られなかった。ただし、一番下のCの定着率50%以下だと、就労支援機関との連携がないと答えたところもありました。

次に、7ページでございます。就職後6カ月を超えると就労移行支援事業所としては加算の対象ではなくなるということで、この後の支援は一体何をしているのかということについて聞きましたけれども、全体について一定の回答はあったということですが、電話や事業所への訪問による本人の相談対応は若干6カ月までに比べると減って、区市町村センターとの連携が項目として若干ふえたというものでございます。

グループ同士の比較としては、Cグループで、定着率が50%以下で、就労支援機関との連携を挙げる事業所が少なかったけれども、Aと比較して特に大きな差は見られなかった。ただし、連携の頻度が少ないと言っている事業所はCの中ではかなり見られます。

次に、隣の8ページで、(2)番、利用者は一体どの段階で区市町村センターやナカポツセンターに登録しているのかということで、就労支援機関とのつながりは、就職の前とか後とか、どの時点から始まるのかを調べました。「入所前から」とか、「入所から1年以内」「入所1年以上～2年の間」ということで就職決定まで、それから就職決定後、各項目を設けて、それぞれの段階で就労支援センターとつながりました、つながった利用者が多いというところについてとか、あと、聞き方としては、入所前からつながっている利用者が多いという事業所だったら、「入所前から多い」という項目に をつけてくれたということでございます。

この中で特徴的なのは、「登録していない利用者が自分の事業所には多い」と答えた事

業所が15%あったというものでございます。

グループ同士の比較としては、Cグループ、全体的に「入所前から」「就職決定前」の回答も多い一方、就職したけれど、そもそも「登録をしていない」と回答した事業所も多かったという結果が出ております。

続きまして、大きい項目4番の「人材育成」でございます。

就労移行支援事業所の就労支援を担う人材育成に何が必要か、就労実績を今後ふやすために職員に求められるスキルは何かということで、グラフの中の「基礎的知識、理念の習得」や「制度についての理解」それぞれの項目について、「大いに必要」「必要」「あまり必要ではない」「必要ではない」と4つの中のいずれに当てはまるという回答をしてもらいました。

「基礎的知識や理念の習得」は、障害特性や障害の種類などについてのあり方、それから合った支援のあり方などについてですけれども、こちらが20%。「制度についての理解」は、雇用施策や労働法規とか、福祉や教育制度などということで制度的なもの。関係機関の役割や就労支援機関や関係機関をどう活用していくかということなどということ考えております。「企業の障害者雇用の実際についての理解」ということで、企業が何を求めているかということで、次に支援者としての自分がどうあるべきかという自己理解やカウンセリング技法などの相談スキルというものですが、全体にどの項目も大いに必要であるということで、回答がばらつきました。

AとCとそれぞれで大きな差が見られなかった内容でもあります。

隣に行きまして、(2)番で、事業所外教育、ほかの機関の研修やセミナーなどについて、各機関の活用頻度を選択してくれということで、ハローワークや都や区市町村、区市町村センター、ナカポツセンター、職業センター、しごと財団、外にいろいろな機関がありますけれども、事業所では大いに活用しているか、活用しているか、あまり活用していないか、活用していないか、やはり4項目について質問したというものでございます。

結果としては、全体としては障害者職業センター、都や区市町村の福祉主管課の割合が高いという結果が出ました。

グループ同士の比較では、Cグループの中では、定着率50%以下で、障害者職業センターを活用しているという事業所は比較的少なかったという結果が出ました。

以上の調査で見ますと、どの事業所も大切なことはわかっている、一通りの取り組みはしているという結果になったのですが、効果を上げるための具体的な工夫について差が出



てきているのではないかなと思います。

結果として、一定の割合の人が就職していて、就職後の定着率も高いAグループのほう  
が、就労支援機関など、ほかの機関との連携には積極的で、ほかの支援機関についてもう  
まく活用しているなということがうかがえたのですが、Cグループとの明確な違いがこの  
現在の分類だと見えにくいなと思っております。もっと掘り下げるとしたら、またほかの  
方法を考えなければならないなと思っております。

したがって、今日は、調査結果の中で一通りのことはやっているようだけど、現場で感  
じる実情としては一体どうかなということなどについてご意見や現場の実情などについて  
お話をいただければと思っております。

説明が長くなりましたが、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、議論に入る前に、資料を説明していただいたので、資料についてのご質問が  
あったらまずしていただいて理解を共有したいというふうに思います。何かご質問ござい  
ますか。

小島委員 すみません。就労移行事業所に入っている方たちの年齢層が、学校を卒業し  
てすぐ入っている方たちと、一旦就労しているんな事情でやめられて再度挑戦をしたいと  
いうところで移行事業所を利用されている方と、大きく2種類の方がいらっしゃると思う  
んですけども、その辺についてはどんな状態でしょうか。

今野座長 わかりますか。今回の調査では把握はしていないですけど。

野原課長 申しわけありません。今回は年齢別までは把握はしておりません。

小島委員 再度挑戦をしたいという人が結構多くなってきているので、かなり課題は違  
うように思うんです。ぜひその辺、学校を出て、すぐはちょっと無理だから、就労移行事  
業所へ行って、それから就労と考えさせたいなという人と、一度就労はして10年あるいは、  
20年勤めたけど、やめざるを得なくなった、もう一度挑戦をと言う方が、結構多くなって  
きているんです。そのような方に再度就労してもらえるようにしていくこと、かなり重要な  
課題かなと思っております。

今野座長 私からちょっと聞いていいか。この調査、よくわからないことがいっぱいあ  
るんだけど。ちょっと基本的なことだけね。

1 ページ目の左側に、Aグループ、BグループとCグループ、分けているんですけど、  
これをキーにして、AとCを比べて、Aで大きくてCで少なければ、それが成功要因だろ

うというふうに把握したいと思ったんでしょう。

野原課長 はい、そのとおりです。

今野座長 そのときに、Aグループの分け方が「就職率30%以上かつ」と書かれたんですけど、これは両方満たしているということか、定着率と。どっちかということか。アンドなのかオアなのかがよくわからなかった。

ついでに、Cグループも「5%未満(23ヶ所)」と書いてあるけど、この5%未満の中で定着率が50%以下の会社はどうなるの。その辺の分類の仕方がよくわからなかったんですけど。

野原課長 すみません。Aグループについては「就職率が30%以上かつ定着率90%以上」ということで、両方満たしている事業所を入れております。それが20カ所あったということです。

すみません。Cグループのほうの定着率が50%以下のものについてでしょうか。

今野座長 これは例えば就職率5%未満はCグループの左側だよな。いいですね。

野原課長 はい。

今野座長 就職率5%未満の事業所でもし定着率が50%以下だったらどっちに入れているのと、そういう話です。右側に入れているの、左側に入れているの。

野原課長 統計をとったところ、重複はありませんでした。

今野座長 たまたまよかったね。

何か資料についてご質問。

春日委員 多分このアンケート調査は、先ほど野原課長が言われたように、時間もなく、まだ分析も十分でないということだと思のですが、気になっているのは、1つは、先ほども小島委員が言われていたような年齢のこともありますけれども、実際にそこを利用されている障害者の障害種類の構成によって随分この結果って違うのではないかなというのが1つの疑問としてあるということと、もう1点は、定着率の話、就職率の話がありますが、例えば就職率が5%未満であれば、就職した人の実数ってものすごく少ないですね。そこのほうが定着率50%以下と比べたときの感覚的に言うと、多分数が少ないから定着についての支援がたくさんできている可能性というのも考え得るかなということを考えていくと、この結果というのは、別に今すぐということではなくて、多少時間をかけて、あと補足の調査なり入れてみて分析したほうがいいのではないかなというふうに思いました。意見です。

今野座長 今後もっとちゃんとやれということですかね。

野原課長 おっしゃるとおり、項目の中に入れていないこともありましたが、詳細な結果が出てこないところもあったし、分析の時間もなかなかとれなくて、本当に粗い表層的な集計になりました。集計はもう少し工夫をして、もっと見えやすいものがないかどうか、引き続きこちらのほうも頑張っていきたいと思っております。

天野委員 今まで就労移行が把握できなかったということの実際で初めてなので、とにかくこういうことからやってもらうのはすごくいいと思うんですけど、多分これで全体像が見えてこないのは、成果を上げているところも上げていないところも一応のことはやっているよみたいになってしまう。

もしかしたら、私が一番気にしているのは、経済基盤の問題をよく言いますけどね。就労移行で頑張ると利用者さんがいなくなって、その後に何人かその倍入れなきゃいけない。そこでお客さんが来なかったら成り立たないので、そうすると、もし併設のB型があれば、やっぱりB型のほうが安全なんじゃないかといってB型に行ったりね。それから、収入が上がらないので、法人の上のほうからいろいろ言われたりみたいな。いろんなふうにして、なかなか1年目はいいけど、だんだん実績が下がってきってしまう。それは自立支援法の仕組みの問題なんだけど、その中でも成果を上げているんだったらどういう工夫をしているのかとか、そのおかげで成果が上がらないんだったらもうちょっと例えば東京都は特別にここの手当てをしてほしいとか、何かが見えてくる、そういう聞き方というんですかね。

それと、答えたところが82だから、やっぱりちょっと少ないから、あんまり差が出なかったかもしれないんですけど、経済的なところって、今、結局、自立支援法になってから、みんな自分の経営をどうするかというので、福祉業界がみんな必死になっちゃっているの、そここのところも押さえながら聞いていかないと実態が見えてこないかなというので、次にされるときはその経営的なことじゃないですけど、そここのところがしっかり見えるようなやり方。それから、Bとの併設なのかとか、それから先ほどおっしゃった精神なのか何のかとか、やっぱりそういうことを見ていただくと。だから、すぐ、そう簡単じゃないのかもしれないんですけど、その要素を入れていただくともうちょっといろんなものが見えてくるのかなと思うんです。

今野座長 参考にしてください。

野原課長 はい、わかりました。

今野座長 何か一度ちゃんとやったほうがいいんじゃないの、もっと大きく、お金をか

けて。

天野委員 そうそう、お金をかけてね。

あと、企業系もあるし、設立がいろいろですね。そういうものもその違いがわかるようにということだから、意外に大変ですね。時間もかけて、結構手間もかけないと。クロスで集計したいんですけど。

でも、ぜひやってほしいのは、東京都は今までやっぱり いいですか、続けて言って。共同作業所の立ち上がりで皆さん自立支援法でB型へ行ったり就労移行へ行ったりするんですけども、その管轄が福祉保健局じゃなかったり自立生活支援課じゃなかったりするもので、許可をるところと実態を把握するところがちょっとずれているんだかなんですけど、この事業の把握をきちんとして、東京都の中でどのぐらいの事業所がどのぐらい頑張っていて、どのぐらい危ないのかみたいなことが多分このところずっと放置されているというか、あんまりなかったような気がするので、それはやっぱり急ぎでやってもらわないと、自立支援法になってもう7年ぐらいになって、これからまた変わりどきですね。全然東京都は共同作業所、あれだけあったけど、その結果みんなどこに行って、その結果どのぐらいの成果を出してというのはやっぱり誰にもわからなくなっているのかなというのが一番の心配なので、就労支援係だけで全部できるのかどうかわからないんですけど、何かそのつながり、横のつながりもいっぱい要るんでしょうけど、何かそういうふうにして、ちゃんと福祉がどうなっているかって、今、自立支援法になってどうなっちゃったのかということを知ったことを私たちに教えてもらいたいなってすごく思っています。

今野座長 ついでに、そういうデータって国ベースでもないの。

天野委員 国だとありますよね。もうちょっと粗い、よく厚労省のこういうのに何%の職場がどのぐらいという表があるんですよね。だけど、あれだとやっぱり細かいものは見えてこない。どこがどうってあまり見えてこないでしょうね。

だから、やっぱり東京都独自で。作業所るときはあったと思うんですよ、まだ。実績はあんまり見えなかったけど、どこが何をやっているのはわかったと思うので。今、どこが何をやっているかわからないんじゃないかなという、そこがちょっと気になる。

今野座長 それでは、もう資料の質問の域を越えていますので、議論が。先ほど事務局からありました別紙というのがございました。別紙の裏側に、こういう論点でどうかというので、論点の例示がされていますので、これを一応参考にしていただきながら、これからは自由に議論をしていただければと思います。何でも結構ですので、ご発言をお願いい

たします。

三原委員 先ほど野原課長のほうから資料6について少し説明をいただきましたので、ちょっと私のほうからこの部分について少し補足、それと中小企業側、企業側の視点という意味合いから少しご発言をさせていただきたいと思います。

まず、私ども中央会のほうで毎年やっているこの労働事情実態調査でございますけれども、昨年はちょうど育介法が全面施行になったというところ、それと、今年4月から高齢法が施行されまして、65歳までの実質的な雇用が企業に義務化された。それと、障害者雇用促進法が改正 これについては改正されるということもありましたので、障害者雇用についても調査をさせていただいたというような状況でございます。

資料6の23ページですね、こちらをちょっとご覧いただきたいと思うんですが、先ほど課長からご案内があったとおり、「雇用している」という回答事業者16.4%。前にこの席でもご報告をいたしました、平成22年の7月の時点では21.5%が「雇用している」ということだったので、若干数字が下回っているという状況でございます。中小企業における障害者の雇用は進んでいないというのが現状かと思われまます。この点については資料4の労政審の障害者雇用分科会にもその実情が触れられているというところだと思います。

それで、24ページのほうをご覧いただきたいと思います。ここで障害者の新規雇用予定を聞いてございます。今年につきましては、今回の調査につきましては、90%以上が予定はないということでしたけれども、新規雇用を検討中が6.1%、そして予定があるというのが1.4%でした。2年前の調査では、予定があるというところがゼロでしたので、若干ではありますけれども、中小企業においても障害者の雇用をしようという意識は出てきているのかなという気はいたします。これは国、それから東京都さん、各自治体、また今日ご参集の関係機関の周知など、その成果なのかなとは思っております。

ただ、現場で中小企業の経営者の方とお話をしておりますけれども、総論では雇わないといけないよねという話なんです、実際雇うという段階になったときに果たしてどういう対応ができるのかというところが一番懸念されるところでございます。

特に経営者の方が気にされておるのが、実際問題として雇うとしたときに、いわゆる企業側が求める人材がもういないんじゃないかということ非常に懸念されております。法定雇用率がアップしたということもありまして、大企業さんが障害者のほうをどっと採用してしまいましたので、いわゆる企業側にとって非常に都合のいい障害者の方が労働市場

にあまり残っていないという現状がございます。その中で初めて障害者を雇用しようという中小企業が、残っているのが重度の方ばかりですと、正直なかなか対応ができないという現状があります。

ですので、経営者の方が言うには、この辺、何とか国のほう、制度上配慮してもらえないのかなと。新卒採用でも、中小企業の場合、どうしても大企業の後塵を拝してしまうという状況にあります。障害者雇用についても、せっかく中小企業の方がその気になっても、とてもうちでは対応が難しいという現状がありますので、この点について何らかの配慮をしてほしいというようなお話をよくお聞きいたします。

それとあと、私どものほうで若干気になっておりますのが、この4月から労働契約法が改正されまして有期労働法制が変わりました。障害者雇用、有期の方がそこそこいらっしゃいます。今後5年をたちますと、その方が無期転換を望まれますと、無期に転換しなくちゃいけないということですので、企業側としてみますと、企業防衛の観点から、雇いどめをせざるを得ないのかなという気がいたします。そうしますと、先ほど来出ている定着率の部分ですね、この辺にもやはり影響が出てきてしまうのかなという気がいたしております。

この辺について、これは法改正の問題がありますけれども、何らかの配慮をしていかないと、せっかく有期であればずっと勤められていた人がこの5年を境に雇いどめというふうになってしまうのかなと。逆に、企業側としても、あまりやりたくはないけれども、せざるを得ないのかなという部分がございます。この辺を少しまた考えていかなくちゃいけないのかなというところがございます。

中小企業の現場を歩いている1人としての感想を交えたものでございます。以上でございます。

今野座長 この点はどうですかね、今回のテーマとの関係では。送り出し機関に何を求めるのかということについて何かございますか。

三原委員 実は昨年7月なんですけれども、本日松永局長がお見えですが、東京しごと財団さんが主催の中小企業経営者向け障害者雇用啓発セミナーというのに私ども中央会で協力をさせていただきました。そのときのアンケート調査をしていただいたんですけども、まだここで出てきた回答はこれから雇おうとしているところですのでしようがないんですが、まず、社内に対する意識啓発、これをどうにかしたいというのが一番希望として多いんですね。その次が障害者雇用の事例を知りたいですとか、実際面接等を

する場合、また採用する場合のポイントについて教えてほしいと。この辺が上位を占めているんですね。ですので、この辺についてが外部からのサポートを受けたいという、これは質問に対しての答えなんですけれども。残念ながら、まだそこまで、どこかと連携しながらやろうというところまで行っていないところが多いのかなという気はいたしております。

今野座長 どうぞ、ほかにいかがでしょうか。ご自由に。

中山委員 最近ちょっと感じていることを申し述べたいと思うんですけど、当社では身体の障害者、知的障害者、精神の障害者、3種類いらっしゃるって、支援の方々は大体的に知的の障害を持っている方々にも、精神の障害の方々にもついでいただいています。

知的の障害者の時の支援の皆さんの活動には何にも疑問を感じていなかったんですが、最近採用というか、入ってくる、入社していただく方というのは精神の方ばかりなんですね。その中で発達障害の方が比較的ウエートが高いんですけど、やっぱり発達障害そのものは人によってそれぞれ、みんないろいろですよという一言で言うんですね、皆さん。いろいろだったら、その支援のときに、実際にいろいろ訓練されていたときにどうだったか教えてほしいんですけど、大体それが通り一遍 ちゃんと教えていただけたところもあるけれども、通り一遍で終わってしまうようなところもあるんですね。

実際に採用に至るまでは、実習を入れたりとか、トライアル雇用をしたりして、最終的には我々が責任を持って結論を出すんですけど、そのどうだったというのを、支援の方々からの情報というのをある程度レベル感を合わせていただけないものかなみたいな気がしているんですけど、どうかな。そんな印象をちょっと最近持っているんですけど。

今野座長 なるほど。どうでしょうか。いろいろじゃ困るよね。もう少し言語化してもらわないとね。

中山委員 いや、ちゃんと言ってくれるんですけど、ただ、コミュニケーションに問題がありますとか、社会性がどうのと言われても、もうちょっと具体的にどんなケースだったんですかみたいな話をするんですけど、なかなか……。それぞれにちょっと違いがあるなというのを感じます。

今野座長 どうですか。

天野委員 今の発達の方だけのことでなくて、精神の人みんなそうだと思うんですけど、お一人お一人の違いがありますよね。きょうの話に即して言えば、就労移行支援事業である程度見て、その特徴だとか訓練だとかしてかなりわかっているらば、発達ってこうだ

けども、この方はこうですよとか、精神の人ってこう言われるけど、この方の場合はこれに特徴がありますよって、やっぱり個別だと思うんですよ。ただ、その個別を把握してお伝えするということができるのであれば一緒にやれるのかなと思うんですけど、いろんな就職の……。だから、きょうのテーマだと就労移行の訓練の場所がもっと充実しなきゃいけないというのはやっぱり。まあ、それもあってきょうあると思うんですけどね。

これだけ就職、職場がありますよみたいなのが先になってきて、ハローワークからダイレクトもそうだし、いろんなところからダイレクトにその方のことを個別に十分把握しないまま就職に行っちゃった場合は、やっぱりわからない。あと見た目では精神の人はわからないので、だから、あとは企業に入ってみたと勝負みたいになってしまうので、それはちょっと一番、先ほど定着率の問題もあるし、ミスマッチってそういうことだなと思っているので、福祉側はちゃんともっと育てるということをしなきゃいけないんだろうなと思っているんですけど、なかなかこれがやっぱり差があったり先ほどの経営の問題があったりして追いついていないのが実態なので、ここ数年で急がなきゃいけないんじゃないかなというふうに思っています。

小島委員 今言われたことと似ているんですけど、障害を持った方たちは、例えば訓練の時には、障害者の仲間もいて、いろいろなことが起こるといことがあってもなんとか解決してもらえます。職場に行くと、受け入れ側はそれぞれ違うし、しかも、そこで仕事をするという状況の中で起こってくることでさまざまになっちゃうと思うんです。だから、要は定着支援をきちんとしていくことがどうしても必要になってきます。私たちは大変長いことお願いをしながら定着支援の重要性をいっています。この人こういうことが起こるんだとわかっているわけではなく、その時その場で、一緒に会社の人と考えさせていただいて、どうしていこうかを考えることだろうと思っているんです。

最近私は、会社の人すごく気を遣って仕事を与えてくれているんだなということに感心することも多いので、またその逆もあるので、1人の人が就労したら、就労移行事業所も、それから地域の就労支援センターも含めて、その人のバックアップをしていく人と会社の人と一緒にどうしていくかを考えることしかないかな。だから、定着支援の仕方をどうしていくかがこれからの課題なんじゃないかと。もうこの人はこうですよということを言ってみても、状況が変われば変わっちゃうということもいっぱいあるというふうに思います。定着支援をどうするかが課題だろうというふうに思っています。

石川委員 中山委員がおっしゃられたことは私も非常に同感でございまして、今回の企



業の視点から送り出し機関に何を求めるかということと言えますと、やはり障害者の方の  
アセスメントと、それからプロフィールですね。プロフィールというのは、服薬の管理、  
家庭環境、あるいは生活環境といったことも含めた当事者の方の重要な情報です。障害者  
の方のアセスメントやプロフィールをきちっと把握していただいて、それを我々企業側に  
適切かつ具体的に伝えていただく、やはりこれが支援機関、送り出し機関さんの基本的な  
役割かと思えますけれども、やはり最終的にはそこに行き着くのかなというのがまず第1  
点です。

逆に、天野委員のところから私どもに雇用させていただいていますが、この辺のアセス  
メントやプロフィールについての伝え方が非常にうまいといえますか、素晴らしいですよ  
ね。結果として、それが間違いなく定着支援につながるのではないかなというふうに思っ  
ております。

すみません、もう1点は、送り出し機関の方で養成していただきたいのは、スキルや技  
術ということ以前に、やはり働くための姿勢といえますか、仕事に対する取り組み姿勢、  
規律性や協調性や、あるいは積極性といった部分での基本的なことですね。実際に就労し  
た後、従業員を教育していくのは我々企業側の責任でもありますから、その入り口の部分  
でのいわゆる働くための姿勢養成をやっぱり送り出し側の皆さんには、それを第一義に考  
えていただきたい。

ですから、逆に言うと、企業側は即戦力を求めるというスタンスは、個人的にはいけな  
いのではないかなと。もちろん人手もなくて非常に厳しい状況の中で即戦力を求めるとい  
う考え方に私どももなりがちですが、やはりそれはきちっと、企業は雇用した以上は最後  
定年まできちっと教育をして自立を支援するというスタンスが求められるわけで、そうい  
う意味では、入り口の時点で送り出し機関さんは必ず働くための姿勢がまずできているか  
ということに重点を置いていただきたいな。それを私どもは求めております。

以上です。

今野座長 ちょっと考えると、つまりこの業界で少し経験をするか長く経験すれば、障  
害者の方のアセスメントをして、ここが強い点、悪い点、注意しなきゃいけない点とい  
うのはきちっと把握をして、それで企業側に伝えることは重要だろうということはわかるじ  
ゃないかと。そうすると、なぜできていないのかが問題で、じゃあ、その理由がわかって  
いたら、どうしたらできるのかということが問題なんじゃないか。

一般論で言ったらそうだよなと思って私は聞いていたわけですけど、できていないから

問題なんでしょう。そうすると、何でできないのかが問題なんですけど。あるいは、できているところと、できないところがある。これはどうして起こるのかということと、それを解決するにはどんな点が考えられるだろうかという点についてはいかがですか、この議論の延長として。

あるいは、先ほど訓練の点もそうなんですよ。働く姿勢が重要だとか、きちっと時間を守って働くとか、基本的な働く能力の本当にベースですよ。これは別に障害者の人じゃなくたって、例えばニートなんかの問題でもみんな一緒なんですけど、ここが言われるのは、これはもうわかっている。なのに何でできないのかということの方が問題じゃない。その辺はどうですかね。そうすると少し議論が前に進むかなと思うんですけど。

石川さん、何かありますか。

石川委員 アセスメントをして、例えば完全にできるようになってから送り出してくださいということを私は申し上げているわけではないんですね。その一人一人、障害者の方個人ごとに強み・弱みや好き嫌いや、どのように接したらその方のモチベーションが上がるのかとか、あるいは不安定な行動、パニック障害というのはどういったことが引き金になって起ってしまうのかとか、陽性症状が出る前にどういったSOSが発信されるのかとか、働き続けていくために必要なそうした情報というのがたくさんございますよね。それを私はアセスメントの項目の1つとして今挙げたんですけども、それが全てできるようになっている方を送り出してくださいということではなくて、それは当然、個人差がございますよね。ある方はこれはできているんだけど、ある方はできていない。でも、そういうことをきちっと把握して、その内容をきちっとそのまま伝えてくださいということなんです。それが就労後に、例えば弱みだったら逆にそれを強みに生かせるように働きかけていくことが私どもの役割でもありますので、そういう観点で私は申し上げたつもりなんですけどね。

今野座長 いやいや、私もそういうふうに聞いていますよ。中山さんがおっしゃられたこともそういうことだと僕は思いますけど、ですから、それができている事業所とできていない事業所があるとか、あるいは、石川さんがここでそれが問題だと言っていることはできていないということなので、そうすると何でできていないの、そんなことあった方がいいとみんな思っているでしょうという前提に立つと、その辺が少し議論が進むと何か解決策も見えてくるかなという、そういう趣旨で私、発言したんですけど。

石川委員 ですから、プロフィールということも把握していただきたいということを申

し上げましたけど、先ほどのアンケートの結果によると、Cグループの方は、プロフィール、例えば服薬の管理等について、その辺は重要ではないのではないかと傾向が出ていましたよね。ですから、もしかしたら何かしらの形で相関関係が私はあるのではないかなというふうに考えております。もちろん頭では頭ではとっては失礼ですけども、プロフィールを重要とするということは考えて、頭ではわかっているけれども、日常の業務の中でそれが優先順位として高くなっていないということがもしかしたらあるのかもしれないですし、そういう点はちょっとどうでしょうか、論点にさせていただいてよろしいかと思うんですけども。

今野座長 ほかの方はいかがですか。

春日委員 中山委員のところも……。少し強い言い方で申しわけありませんが、多分、中山委員のところも石川委員のところも企業として障害者雇用の経験が深くて、非常にそういう目で見ていただけたら、そういうものをきちんと会社の中に構築されているという状況にある企業と、そういうものが全くなくて、とりあえず雇用率のために障害者を雇わなきゃいけないといった企業との企業間格差というのも確かにあるのではないかなと。

そうすると、多分、就労支援機関の弱いところというのは、企業とのかかわりの経験値というのが非常に多いところと少ないところで、天野さんのところみたいに経験値の多いところだったら、企業の顔色というか、姿勢を見ながら、ニュアンスを聞きながら、うまく合わせて話をしていけるんでしょうけれども、新しい、あまり経験値の少ないところだと、自分のところの思いだとか、あるいはもう何を言ってもいいかわからない状態でその担当者が話をするといったような、そういう差があるのではないかなと思うんですね。

だから、ある意味で、基本的なものについては、研修なりなんなりというところで人材育成というのは図れるんでしょうけれども、その上にプラスして実体論として企業にどうやって障害のある方を採用してもらおうか、あるいは定着させるためのノウハウを伝えていくかということについて言うと、先輩の機関でもいいんでしょうけれども、東京都が考えられている就労支援ネットワークの構築というのをきちんとやっぱりやっていただくということが必要なんじゃないかなと。

私が前、課長さんから聞いたときの話では、多分、各ナカポツセンターがあり、その下に各区市町村の就労支援センターがあり、そこで各区の就労移行支援事業所等と関係就労支援機関を取りまとめていくという構成の中で、やっぱり各機関の力量をアップするだとか情報を流通化させるだとかという取り組みがまだできていないんだろうなという感じは

しているんですね。だから、地域によって随分その就労支援力みたいなものに差があって、そこでやっぱり少し整理をして、そのレベルレベルに合わせて検討していくということが必要ではないかなというふうに感じています。

今野座長 ちょっと今のご意見を理解するために質問させていただきたいんですけど、今のお話は、こういうもの、例えばアセスメントするとか、それを企業に伝達するとかということについての基本スキルは、事業所は持っているということなんですか。つまり、2段階あって、そういうアセスメントなんかをするという基本スキルは持っているけど、経験がないからできないというのと、持っていないからできないというのと、2つありますのでね。

春日委員 今は両方とも混在化していると思うんですね。それは機関によって随分違うんですよ。だから、ある機関では非常に熱心に支援力を上げようとして職員に対して研修を、外部の研修も うちなんかは委託というか、要請されて、出かけて行って、アセスメントの方法論を伝えるとかということをやっていますけれども、そういうところもあれば、そこまで手が回っていないという、日々の支援をしていくことによって、あるいは作業指導していくことに注意力が、注視が注がれてしまっていて、やりたいんだけど、やれないという機関もあるという、そういう現状があるということです。

今野座長 なるほど。

中山委員 私が繰り返し申し上げたいのは、やっぱり情報が欲しい、そこだけなんですよ。だから、出したくない情報だったらもしかしたら出さなくてもいいのかもしれないんですけど。例えば書面できっちりいろんな項目についていただけるところもあるし、なかなかそういうのがまとまっていないところもある。それだったら これは素人考えですよ。私の考えなんですけど、内申書みたいに項目別に、この項目については私はこう思いますよ、この支援団体としては私はこう思いますよみたいな話でいいと思うんですね。それが合っている合っていないと文句を言う気はさらさらないんですけど、その辺の情報をいただくと、整理して、採用に結びつけるための判断の材料にしやすいんじゃないかなと思うだけなんですけど。

今野座長 今のお話は、要するに標準的な内申書ぐらいつくったらどうかという話。そうすると共通言語化でできるだろうと。そうすると、そういうツールを整備してほしいという今お話だったと思うんですけど、だから、機関に基本スキルがない場合はどうやって基本スキルをつけるかということが政策になるでしょうし、基本スキルがあっても実践力

がない場合は、それはどうするかということになるという問題と これは育成というか、スキル養成の問題です。もう1つはツールの問題があるということですかね、今のお話は。

天野委員 だんだん難しい話に入ってきたと思うんですけど、確かにそういうスキル、うちらが前につくったことがあるんです。情報提供シートというのを私たちは使っているんですけども、じゃ、それを 例えらうちはナカポチセンターもやっていますが、それを全ての支援機関に早いところ共有化すればいいじゃないかといっても、実態としてはなかなかそういかないのはなぜかというのは、先ほどセンターの所長さんから出ましたけど、一番最初に東京都がつくったイメージがありましたよね、ナカポチセンターが6つあって、区市町村事業がある。それでやっていきましょうというのは、私、そのときから懐疑的だったんですけど、実態は職員が4人ぐらいしかなくて、それで毎年それだけのために就職させて、定着もやってということをやっているナカポチセンターが同じようなことをやっている区市町村事業に対して、じゃあ、そういうツールがあるからやりましょうみたいにやっぱり持っていく余地は今全然ないんですね。

それが実体化していないのはなぜかという、いつも言っている東京都のお金の使い方があると思うんですけども、実際はこういう支援機関みたいなものがたくさん東京都の場合ばらばらできて、東京都もいろいろやっているけれども、統一ツールを使うとか、統一ツールをつくっていくとか、そういう動きに全然なっていないので、何かすごくいつもばらばら感があるんですね。

だから、きっとそういうものがあってうまくいった、うまくかみ合って それで、企業さんも、さっき褒められたから言いますが、石川さんみたいに理解のあるところとかみ合っていれば、それはそれで済むんでしょうけど、実際はこんなに雇用率も上がってきちゃったので、ゆっくり一人一人で行っている余地がなくて、企業も急いで入れないとハローワークに締め上げられるということで、結構慌てて入れますよね。そうすると、何か起きたら何でも支援機関にまた依頼してくるのもあって、まだ準備が全体としてばらばら感があるのに雇用情勢がすごく進んでいるのでついていけないというか、何かそんな実態がやっぱりある。

特に定着支援については、就職させた後ずっと追っかけなきゃいけないけど、とてもじゃないけど余裕がなくなってきた、丁寧なことをやれないので、そうすると、受け取った企業も確かにそれは負担だと思うんですけど、そういうところでうまくいかない。こちらから見れば、送り出す側の責任もあるけど、企業の責任もあるでしょう。受けとめた方

の企業の責任もあるんだけど、そこをゆっくりとかみ合わせていくという体制に非常にな  
いんですよ。

特に東京は厳しいなと思っていて、たまたまこの間、区市町村の方も集まって統一見解  
を出す機会があったので、上滝さんのほうからでも、それについてちょっとご報告して  
もらえればと思うんですけど。

今野座長 私のかわりに司会するのかい。じゃあ、どうぞ、何かありましたら。

上滝委員 天野委員と小島委員が繰り返し言っているように、送り出す側としては定着  
支援が一番今課題になっているということで、天野さん、もう既におっしゃいましたので、  
私がここで繰り返し言うことはないのですが、先日の東京都の区市町村就労支援センター  
と、あとナカポツの意見交換会の場で、どこの事業所も、どこの支援センターも、あとナ  
カポツさんも、定着支援を何とかしなくてはいけないということで共通認識しているとい  
うことと、加えてこの状態ではやはり今後よくないだろうということで全員で認識したと  
いうところです。

これが報告で、次、私の意見でよろしいでしょうか。今までの中山委員とか、石川委員  
の話を聞いていて私が思ったのは、やはりコミュニケーションですね。送り出す側と受け  
手のコミュニケーションの不足というのが一番今問題にあるのかなと聞いていて思いま  
した。

それを解決する対応策としては、これは前回も言ったかと思いますが、今回、福祉保健  
局さんが就労移行支援事業所向けのアンケートをされましたけれども、そこでそれと同じ  
ような項目で企業側にもアンケートしていただいて、企業側が一体どのような項目が大事  
で、障害者を雇う場合、そして定着をしていく上では何が大事なのか、そして送り出す側  
は一体どこが大事かという、その乖離の部分ですかね、そこをまずきちんと押さえれば、  
その差を埋めていくということができないのではないかなということを、まず聞いていて思  
いました。

それと、2点目に、これは天野さんもおっしゃいましたが、今回のこの論点を見ると、  
送り出す機関に何が求められるかということで、何かスポットが送り出す側だけで、やは  
り企業側の受け手側もどのような視点で今後対応策をとっていかなくてはいけないのかと  
いう、そのような物の見方も必要なのではないかなと思いました。これが1点目の部分と  
重なるのですが、送り出す側だけではなくて、受け手側の実態というのでしょうか、そこ  
の整合性を見る必要があるのではないかなと思いました。

あと、3点目に、ツールの話が出ましたが、記憶に間違いがなければ、何年か前に福祉保健局、FVPさんをお願いして実習の際の、どのようにすれば企業側の実習の場面に利用者さんを送り出せるか。その際にどのような準備が必要なのか。その際、紹介の文とか、アセスメントの方法。それらの冊子というのでしょうか、何年か前につくられて、配布されましたよね。でも、悲しいかな、全然現場としては活用されていないという現状にあるというところで、そこも、これは先ほど職業センターの方がおっしゃっていましたが、やはり現場は忙しくて、そのようないろいろな情報、いろいろなツールをもらっても、なかなかそれをうまく活用できない状況にある。これは結局は天野さんの意見にまた行くのですが、時代のスピードが速くて、現場としてはなかなかじっくりと取り組めない。折角いい材料とかを用意しても、なかなかそこが有効活用できないというのが現状なのかなと思います。

ちょっと長々と言いましたが、以上です。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

本永委員 企業側ということで、今、企業側にも求められることというお話がちょっとあったので、お話しできればなと思いました。

私ども、今、社員は180人ぐらいですが、人材派遣の会社をやっていますので、本社スタッフですと20人弱です。その中に精神障害の方が4名いらっしゃいます。そういう中で、今までにちょっと途中でだめになったというか、退職された精神障害の方もいらっしゃいます。長くやっていただいている方もいらっしゃいます。支援機関の方もそれぞれだなどいうところを感じているんですけど、そうしたときに1つ企業側に求められるということを私どもの方で言えば、私どもは、精神障害中心ですので、ちょっとそれに限定されますけど、精神障害に対するやっぱり理解は企業側が持っておく必要がかなりあるかなというふうに思います。

それを前提にした上でなんですけど、じゃあ、送り出し機関に何を求めるかという、企業側といいますか、対応する側をある部分信頼していただきたいなというのを感じます。その部分があればというか、ないと難しいのではと思います。これはちょっと私の感想みたいところもあるんですけど、障害者の方、どちらかというところまでずっと長く、障害が良くなるまで、働けるまで支援機関の方とつき合っていた期間が当然長いと思いますので、そちらの方をかなり信用している感じなんです。そうすると、支援に立たれる側の方が、「あの企業は大丈夫だよ」とか、「あの会社、一生懸命やってくれてい

るよ」みたいなことを言っていたか、少しでも障害者の方が何かつらいとか何か言ったときに、「あ、そうなの、そんな大変なことがあるの」とか。あの会社は少しひどいねみたいな、そこまでいかないにしても、ちょっとでも会社側に対するマイナスのイメージみたいなものが入ると、どうしても、これは私の印象ではありますけど、障害者の方の、働き方とか、何となく変わってくるのかなということを感じます。

そういう意味では、前提として企業側の理解といいますか、障害に対する理解を前提として、送り出していただく側には、信頼、その上でやはりコミュニケーションがあったりとか、いろんなこと、やりとりがある。そういう中では、信頼があれば、送り出し機関の方が申し送りしていなかったことが起こったりしても、それはそれで企業の側も受けとめられますし、逆に、企業が仕事で厳しく何か言ったことで障害者の方がある種反論されたりしたりしても、それも仕事のうちだから、そういうこともクリアしていけばいいんじゃないのと支援機関の方に言っただけであれば続けられるということにつながるんじゃないかなと思いますので、私を感じるのは、やっぱりベースにあるところは、ちょっと抽象的なんですけど、信頼関係みたいなことです。私は企業側ということでは、ぜひ企業を信頼していただいて送り出していただければ良い関係がつかれるんじゃないかなという気はいたします。

今野座長 ちょっと追加してお聞きしたいんですけど、信頼してと言って信頼されるものじゃないので、ですから、その信頼関係を築かないとコミュニケーションが円滑にいかないというのはそのとおりですよ。そのプラットフォームになると思うんです。そうすると、問題は、信頼関係はどうやって築けるか。信頼して信頼してじゃだめなはずなので、その辺については何かございますか、ご意見。

本永委員 かなりこちらが意識しているのは、どんな細かいことでも当初は連絡するようにはしています、支援機関の方にですね。それこそ、きょう5分ぐらいちょっと遅れられましたよとか、どんなことでも良いと思うんですけど。あるいは、今日厳しいことをちょっと言ったんですけど、何かその後お電話されていないですかねとか、こちらがやったこと全てオープンにして、気にしていることを伝えていくことがそういうことにつながっているかなという気がします。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

小島委員 今言われたこと、私もそうだなと思うのは、一人一人の支援、バックアップはどこがしていくのかということをしかりとしていないととんでもないことになって、



ひとりぼっちみたいになっていくと思うのです。アセスメント、個別支援計画が重視されていますが、一夜にして変わってしまう障害者の状況。家族の具合が悪くなったり、転居になったり、いろんなことが起こるので、資料というのは、それは資料ではあるけれども、やっぱりその人1人ずつをどこがバックアップしているのかということがすごく重要だなと思うんです。

ナカポツも就労支援センターもバックアップの必要なたくさんの人を抱えざるを得ないし、どんどん支えねばならない人が多くなっていっています。多分、5年前からしたら5倍、または10倍にもなっているところがあって、今日こちらに傍聴されている人たちの中に、もうアップアップだよという就労支援の機関の人が見えているように思うんです。やっぱり就労支援機関がしっかりと一人一人の状況をつかみ、職場と連携をとりながら、仕事のことだけじゃなくて、むしろ生活、家族を含めての支援をせざるを得ないというのが今就労支援センターの課題になっています。

会社はいろいろご理解をくださるようになって、仕事の上では特に問題はないけれども、それを支える生活の場面でがたがたしてきてしまうところで会社に行けなくなったり遅刻になったりというようなことが起こってくる。これを支えていく定着支援というか、もう生活支援を含めた定着支援をどういうふうにしていくかが課題、(先ほど上滝さんも言われましたけど、)になってきて、研修なんてしている暇がないよというのが現実です。

今野座長 ところで、おっしゃられたように、細かい支援をする、あと企業側との信頼関係を築くためにはやっぱり細かくコミュニケーションをする。でも、片方では対象者が増える。対象者が増えて、ほかの条件が全部一定だったら、コミュニケーションは荒っぽくなるのは当然。そうすると、コミュニケーションを今度は細かくするのを維持しようと思えば、対象者が増えているんだから、それに携わる人を増やすしかない。こういう話なんですけど、でも、普通は資源が非常に限られているということが前提ですから、じゃあ、その中で何に、何かこんなことしたらうまくいくかもしれないというのを小島さん、どうですか。例えばとか、それでもいいんですけど。

小島委員 要するに人を増やす 機械でやる仕事ではないので、会社との関係も本人のサポートも人がやるしかないということははっきりしているんで、もう入るところに関してはジョブコーチとかいろんな形で進められてきて、つくられてきていると思っています。法律もがんがんいくので、もう入れていただくところは本当にいろんな形でカバーされてくる。支えるところは人しかない。人も、どこかの機関に頼んじゃえばできるという

問題ではなくて、その人の住んでいる地域でしか ほかの地域から来て何かやってくれるというのもないでしょうというふうに思うので、相談支援事業なんかも始まってきていますけれども、本当に人を増やすしか、それは方法はない。

会社との話し合いももちろん、本当に会社、今私はこんなところまでやってくれているのかなと思うほど頑張ってもらっていると思っているので、そんなに頑張っている会社にどうして行けなくなっちゃうのというのは、やっぱり生活のところではたがたしちゃって困っている人たちが何人も、どうすることもできないで会社に迷惑かけちゃっているなという思いのところも。

もう人しかない。ということは金しかないだろうということははっきりしているのかなと思っています。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

天野委員 その続きで。

今野座長 短くね。

天野委員 わかりました。

今野座長 あと15分しかないから。

天野委員 今のお金のことで言えば、でも、限られた財源ですよ。当然そんなにお金があるわけじゃないし、何人も定着支援つけるわけじゃない。ということで、ずっと最初から言っているのはお金の使い方。東京都が就労支援に対するお金の使い方を、ずっと嫌がられるほどに言っていますけれども、これはなくても良いんじゃないというようなこととか、どうしてここにお金を使っているんだろうというようなことが誰から見てもわかるようなところは削って、やっぱりまず必要な定着支援というところをやっていただきたいということで要望書を出しています。

今野座長 ほかにお願いします。

当然のことながらあれだよ。理屈で言って、マッチングがうまくいけばいくほど定着支援の手間は落ちるはずなんですよ。だから、それとの兼ね合いというか。だから、どっちも不必要ということじゃないんですよ。

天野委員 働いて1年とかはみんなうまくいきますけど、やっぱり小島さんも言っていたけど、何年もたつと会社も状況が変わりますよね。担当が変わるとか、会社が合併したとかで非常にタイトになってきて、それから、ご本人も、親がどうしたとか、ご本人が高齢になったとって、どんどん弱くなっていく。それを支えるということで、何かちょっ

と支える方も切りがないような状況なので、入り口のマッチングだけ良いのは最初のときだけ。その後のずっとエンドレスなものに対してやっぱり何らかの支援を厚くしなきゃいけないという、そういうことです。

今野座長 ほかにいかがでしょうか。

石川委員 この会の冒頭に中山委員のほうからあった退職率について、今の議論にも関連するかと思うのですが、特に精神障害、あるいは重度の知的障害の方は、就労後さまざまな問題が、それこそ永遠に続くというのが大きな課題でもありますし、それがやはり退職、定着率の問題に非常に大きくかかわっているということは当然あるかと思えます。

提案になってしまうんですけども、中山委員がおっしゃっていたように、入り口の部分の就労率ということはもう今までのデータの量で十分ですので、今後は実際に就労後定着がどのように図られているのか、それが送り出し機関ごとにどういう状況になっているのか、そして、できたら、それはハローワークさんだけでは難しいんですが、退職理由をきちっと把握する。退職、そういった課題に対してどのような形で、例えばナカポツセンターさんを中心にどのような解決を図っておられるのかといったことを、やっぱりノウハウを必ず共有していくための第一歩としてその辺の状況の実態把握ということが私は必要だと思えます。

精神障害の方で言いますと、20年度から21年度の間でハローワークさんに出ている資料では、精神障害の方、一般求人も含めると、1年で60%の方が退職するというデータが出ています。ただ、オープンで求人があった方は40%という状況も出ているようです。私どもの会社で言いますと、精神障害の方の退職率は今現在8%です。でも、退職の理由をいろいろ分析しますと、これはどうしても私どもの力には及ばないなという、最低限度、4%の方はどの方でもちょっと難しかったという情報が出ていますので、今現在、私どもに置きかえるとそういう状況になります。

ですから、これもそういう分析をしてゆくと目標値とかも出てくることになりますので、そうした実態分析を組織を挙げて行う。送り出し機関さんや、あるいは行政の皆さん方も同様にその点に着目をして、今後は就労の質の向上という側面から問題を考えていかなければいけないと思えます。

すみません、長くなりました。

今野座長 一番難しい。一番それがね。追っかけるわけだからね。非常に難しい。

最後、そろそろ締めようかなと思っているんですけど、山鼻さんしゃべっていないでし

よう、今日。

山鼻委員 たまには無口で。

今野座長 いえ、何か最後しゃべってください。

山鼻委員 今いろいろお伺いしまして、やはり企業の方の問題も、企業も本当に千差万別なんですよ。支援機関とのつき合い方が全くわからない企業もありますし、全て支援機関に任せてしまうというようなところも企業側が反省しなければいけないというところもありますし、また支援機関自体の存在を知らない企業もまだまだ多いんですが、私ども、やはり企業を回ってみて感じるの、雇用に関してはかなり前向きに、本当に3年前に聞いていた時とはもう全然違って、企業は雇用しなければいけない。一般的な意見なんですけれども、ただ、どうして良いかわからないという、まだそういうふうなレベルにある企業もたくさんありまして、その地域のところで本当にいろいろやったださっているところをどうやって企業の方も知っていかなければいけないかというところで、多々反省しなければいけないこともあるんですけども、非常にアセスメントの問題もずっと昔から言われていまして、高障機構さんでもいろんなツールも出ています。練馬区さんでもやっていますし、いろんなお話も聞くんですが、そこがまたうまくいかない。手をかえ品をかえやるうちに、先ほど言われたように、雇用率はどんどん上がってしまう。監督官から言われる。どうしようというようなところで、これから先は、本当に先ほど言われたように、一期一会ではないんですが、せっきやく雇用した方、それが上質な雇用であって、定着率というところを本当にこれからは見ていかなければいけないんじゃないかなというふうに思っておりますが、今回の地域就労支援に関しては、何も言葉が今のところなくてすみません。

今野座長 それともう1人、小川さんしゃべっていないですから、小川さん、どうぞ、最後。小川さんを最後にしたいと私は思っていますので、よろしくお願いします。

小川委員 今日はいいろいろお話を伺って、それから実態調査の結果を聞かせていただいて、結局わからないのが、東京都には就労移行支援事業所がまだ足りないのか、もっと必要なのか、どういうタイプが足りて、どういうタイプが足りないのか、そこがまだわからない。そこが本日の一番重要な論点だったのかなと思いますので、今後もさまざまな調査であったり議論が必要なのかなと思います。

やはり論点を組んでいただいた中で、ミスマッチをどういうふうに防ぐのか、雇用率の上昇、精神・発達の方たちの求職はもっと増えていくと思いますし、それから、ハローワ

ークのところでも本当に頑張っていたらいい 東京の特徴かと思うんですが、それから市区町村就労支援事業のところも頑張る。だけでも、発達や精神の方たちのどういう仕事に向いていて、どれくらいパフォーマンスがあるのか、情報が欲しい、そのとおりだと思うんですが、面接だけではわからないというのが結論じゃないかなと思っています。

天野委員のところの情報が大変役に立つ。これはやっぱりナカボツと就労移行支援事業、両方できちんとアセスメントをしているからなのではないかなと思います。発達や精神の方、働く場所と、そのフィードバック、それから日中とにかく通う場所、ここが必要なので、東京の場合にはさまざまな就労支援機関がありますけども、やっぱり日中通って経験を積みながらちゃんと目標に向かって目指しているという実感をとれる就労移行支援事業所がどうなのかなと。本当に足りていないんじゃないかとは思いますが、まだそこがわからないというふうに思っています。

今回、Aグループが20カ所ですか。このAグループ20カ所が本当に十分なのかどうか、それからBグループの中でどれくらい使えると言ったらあれですけど、使える就労移行支援事業所はどれくらいなのかというのをもう少し見ていく必要があるのではないかなと思います。

使える使えないというのは、1つはコンセプト、どういうコンセプトの就労移行支援事業所なのか。それから、立地条件がどうなのか。それから、中身のメニューがどうなのか。それから、連携がどうなのか。それから、最後、フォローアップをきちんとやっているのかどうか。そんなような要素で見えていけるのではないかなと思いますので、もう一息進めた調査も今後必要なのではないかなと思います。

もう1つは、就労移行支援事業所に聞くだけではなくて、先ほど面接だけではわからないというふうに申しあげましたけども、相談支援をしているところが困ったという時に振れる、お願いできる就労支援事業所はありますかという聞き方もあるんじゃないかなと思います。市区町村単位では、やはり自分のところの自治体の中に就労移行支援事業所が1カ所とにかなきゃいけないというところで施策を進めて、最低1カ所は設けなきゃならないということで施策を進めていると思うんですけども、例えば16万の非常に小さい区であるとか、そういうところで1つあったから十分という話ではないので、東京全体エリアで見て、就労移行支援事業所がちょうど良いバランスであるかどうかというのを見て評価できるのはやはり東京都ではないかなと思いますので、少しそんな視点で東京都の就労移行支援事業のあり方というのを、もう少し情報収集をしていただけるとありがたいかな

というふうに思いました。

以上です。

今野座長 ありがとうございます。

それでは、そろそろ時間ですので、この辺で終わりにさせていただきます。

きょうは自由に議論していただきましたので、そこで出されたアイデアとか考え方を都としては参考にさせていただければというふうに思います。

それでは、事務局から連絡があればお願いします。

野原課長 各委員の皆様、大変お忙しい中、本当にご協力いただきまして、いろいろご議論いただきまして、ありがとうございました。

次回の協議会については、来年を予定しているところですが、どのような形で議論するか、またそれについてご意見やご助言を個別に伺ったりすることも考えておりますので、その際にはまた改めてご連絡をしたいと思います。よろしくお願いいたします。

今野座長 それでは、終わります。ありがとうございました。

午前11時57分閉会