

東京都障害者就労支援協議会
(第16回)

平成27年2月13日(金)午後6時00分

東京都庁第一本庁舎42階特別会議室A

午後 6 時00分開会

○岩村座長 それでは、定刻になりましたので、第16回東京都障害者就労支援協議会を始めます。

現在の任期で新たに就任された委員のうち、前回の協議会でご欠席でいらっしゃいました委員の方が今日ご出席いただいておりますのでご紹介したいと思います。

東京商工会議所の福田委員でいらっしゃいます。どうぞよろしく願いいたします。

次に、前回の協議会の後、人事異動がございまして、それにより幹事に変更があったということでございます。福祉保健局障害者施策推進部長の高原幹事です。よろしく願いいたします。

本日の委員の出欠状況でございますけれども、東京労働局の藤村委員がご欠席ということでございまして、その代理といたしまして小林職業対策課長にご出席をいただいております。よろしく願いいたします。

また、東京障害者職業センターの春日委員がご欠席でいらっしゃいまして、代理として佐藤次長にご出席いただいております。よろしく願いいたします。

また、東京都立志村学園の堀内校長はご欠席ということでございます。

それから、幹事のうち教育庁特別支援教育推進担当の松川部長がご欠席でいらっしゃいまして、代理として伏見指導主事にご出席をいただいております。よろしく願いいたします。

本協議会につきましては、会議及び議事録ともに原則公開ということになっております。

それでは、資料の確認を事務局からお願いいたします。

○梶野課長 福祉保健局就労支援担当課長、梶野でございます。よろしく願いいたします。

お手元の資料の確認ですが、まず白い封筒に入っている資料一式でございまして、本協議会の委員名簿、協議会の設置要綱、そして会議次第の後、資料1から5までと別紙がひとまとめになった形で入っております、1ページ目からが資料1「東京都長期ビジョン」の抜粋、続いて9ページから資料2「平成27年度東京都予算案における主な障害者就業・就労支援施策」、15ページから資料3としまして東京労働局からご提供いただきました最近の雇用情勢に関する資料、29ページからが資料4「障害者就労実態調査結果概要」、そして49ページからが資料5「首都TOKYO障害者就労支援行動宣言」と「障害者雇用・就労推進TOKYOプラン」でございまして、また、最後の53ページに別紙としまして

「実態調査結果から見出される課題」、こちらは本日の議題2でご議論いただく際のベースとしてまとめたものでございます。さらに、別冊としまして参考資料「第7期東京都障害者施策推進協議会提言（案）抜粋」でございます。会議次第以降、参考資料以外の資料につきましては、事前に委員の皆様にお送りしたのから一部修正等してございますけれども、大きな変更はございません。

また、封筒に入っていない資料で、東京障害者職業能力開発校の就業支援事務科のカラーのリーフレットが1枚、またクリーム色の実態調査の報告書冊子でございます。こちらは既に委員の皆様にはお送りしておりますが、会議中にご確認いただくこともあるかと思ひまして、念のため机上にも置かせていただいております。

なお、1点ご案内でございますけれども、こちらの会議室は、お席の前にマイクが備えつけてございます。お手数ですが、ご発言の際は赤いボタンを押していただきますとライトが点灯いたしますので、お話しいただきまして、ご発言が終わられたら再度ボタンを押していただくようお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○岩村座長 ありがとうございます。

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、最初の議題は「東京都長期ビジョン」・平成27年度予算案等についてということでございます。昨年末に策定されました「東京都長期ビジョン」のうち障害者の就労に係る部分につきまして、また、来年度の取り組みに関しては新規事業などを中心としまして、それぞれにつきまして事務局から説明をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

○梶野課長 それでは、ご説明させていただきます。資料1をまずごらんください。来年度予算の説明に先立ちまして、昨年12月に策定しました「東京都長期ビジョン」における障害者の雇用、就労に関する部分につきまして簡単にご紹介をさせていただきます。

「長期ビジョン」は、東京都の長期計画として、「世界一の都市・東京の実現」に向けた今後10年間の具体的な取り組みを示したものでございます。8つの都市戦略と、その下に25の政策指針を掲げております。このうち、都市戦略5「福祉先進都市の実現」のうちの政策指針14「障害者が地域で安心して暮らせる社会の構築」において障害者福祉に関する取り組みを示してございまして、お手元の資料はその部分を抜粋したものでございます。

このうち就労分野につきましては、まず1ページ目の下段、政策目標としまして、10年後である2024年までに障害者雇用4万人増加という目標を掲げております。本協議会設置当時の長期計画は「10年後の東京」でございまして、それに続いて「2020年の東京」とい

う長期計画を定めておりましたけれども、そちらではそれぞれ今後10年間で3万人増を目標として掲げておりました。昨今の障害者雇用の増加が続いている状況を踏まえて、今回新たな目標を策定したものでございます。

この目標の達成に向けた政策展開としましては、資料の5ページ目の中段、2の「障害者の雇用・就労等の促進」に主に産業労働局、福祉保健局の取り組みを、また6ページの後段、3の「全ての公立学校における特別支援教育の推進」の2に特別支援学校に関する教育庁の取り組みを記載してございます。具体的な事業内容につきましては、この後、来年度予算案の説明の中で触れさせていただきます。

なお、1点補足でございますが、お配りした中の名簿の後ろにございました本協議会の設置要綱をご確認いただければと思います。本協議会は、平成18年の設置当初から、都の長期計画における障害者雇用の推進の目標の実現を目指し、関係機関が連携し、企業での障害者就労を促進することを目的にまいりました。そこで、今回新たにこの「長期ビジョン」が策定されたことを踏まえ、要綱第1条の規定にこの「長期ビジョン」で設定した目標を反映させる形で一部改正を行っておりますので、ご確認いただければと思います。

「長期ビジョン」に関する説明は以上でございます。

続いて、27年度予算案における主な施策について、資料2に沿って、産業労働局、福祉保健局、教育庁の順にご説明いたします。

○中條課長 産業労働局雇用就業部就業推進課の中條でございます。

私のほうからは障害者就業支援関係の産業労働局の予算案につきまして、新規や拡充を中心にご説明をさせていただきたいと思っております。資料2、9ページをごらんいただきたいと思っております。

1つ目の中小企業のための障害者雇用支援フェアでございますが、平成27年度の新規事業でございます。この事業は、これから障害者雇用に取り組もうとする中小企業を対象に、障害者雇用に係る支援制度や支援機関等を紹介いたしまして、障害者雇用に理解を深めてもらうためのイベントを開催するものでございまして、国の東京労働局また福祉保健局、教育庁とも連携をして実施することといたしております。

次に、2の中小企業障害者雇用支援助成事業でございますが、一部拡充をしてございます。これまで国の特定求職者雇用開発助成金の支給満了後も引き続き雇用する中小企業に対しまして都が独自に賃金助成を行ってきたところでございますが、平成27年度からはこの対象として発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の受給満了者も加えることとい

たしました。

3の障害者職場定着サポート推進事業でございますが、こちらは障害者の雇用継続に課題が発生した場合の効果的な定着支援の方法などの事例を収集し普及啓発していく事業でございます。平成26年度から2年間で実施する事業でございます。今年度は約700件の調査を実施しているところでございまして、来年度はその中から効果的な定着支援の事例を集めまして普及啓発を図っていくこととしております。

4のチャレンジ雇用の推進につきましては、今年度同様に6カ月の臨時職員を年間4名、1年間の非常勤職員を年間2名で実施してまいります。

5の東京ジョブコーチ支援事業につきましては、東京しごと財団への補助事業として実施しております。初めて障害者を雇用する中小企業等に東京ジョブコーチを派遣いたしまして職場定着を支援するものでございますが、今年度同様に引き続き実施をしてまいります。

6の総合コーディネート事業につきましても、東京しごと財団への補助事業として実施しておりますが、こちらは地域の就労支援機関等と連携いたしまして、障害者の就活セミナー、職場体験実習、企業合同説明会など各種事業を実施しております。平成27年度につきましては、平成26年度から開始いたしました障害者雇用実務講座につきましても、知識ノウハウ習得コースについて年2回、定員20名から年3回、定員60名にふやすことといたしております。また、障害者就活セミナーは年5回から年6回へと1回回数をふやします。また、職場体験実習につきましては、これまで12社規模の面談会を実施してはりましたが、これに加えましてミニ面談会を年4回実施することといたしております。

7の東京障害者職業能力開発校における訓練の推進でございますが、平成27年度からは、先ほどリーフレットをつけさせていただいておりますけれども、身体障害者、精神障害者、発達障害者を対象といたしまして、基本的な事務スキルや就職に必要な社会生活スキルを習得する就業支援事務科を実施することにいたしております。

8の一般校における障害者職業能力開発訓練の推進につきましては、職業能力開発センター板橋校、城南職業能力開発センター、職業能力開発センター足立校におきまして知的障害者向けの訓練科目として実務作業科を設置して訓練を実施しておりますが、来年度も引き続き実施してまいります。

9の障害者の態様に応じた多様な委託訓練の推進につきましても、昨年度と同様700名の定員で訓練を実施してまいります。

産労局関係は以上でございます。

○梶野課長 続きまして、福祉保健局分、資料10ページから11ページにかけてでございます。こちらは新規事業を中心にご説明いたしますけれども、まず大きく分けまして1から6までが企業での一般就労の支援に関する事業、7以降がいわゆる福祉的就労、作業所等での就労に関する事業ということでございます。

まず、一般就労につきまして、1から4までの事業は基本的に変更はございませんで、今年度と同様に実施予定でございます。

なお、3の区市町村障害者就労支援事業における障害者就労支援センターの運営に関しまして、これまで49区市町で実施しておりましたけれども、本年1月に新たに日の出町でセンターが設置されまして、50区市町で実施されることになっております。

続きまして、5、6が新規事業でございます。

まず、5の就労支援機関等スキル向上事業ですが、就労移行支援事業所をはじめとする就労支援機関の支援力向上につきましては、本協議会でもこれまで複数回にわたりご議論いただいてまいりました。これまでは4にあります障害者就労支援体制レベルアップ事業の中で、東京障害者職業センター様と合同で行う基礎研修、そして都が単独で行います中堅研修という2本立てで実施しておりましたけれども、このうち中堅研修のほうを見直し、充実を図りまして、新たにスキル向上事業として実施予定です。この事業は、本協議会において、就労移行支援事業所の実績のばらつき、業務経験の浅い職員が比較的多いといった現状を踏まえると、そういった職員のスキルアップへの支援が必要ではないかといったご意見、また、職場定着への支援はもちろん重要だが、その前提として就職に向けてのアセスメントやマッチング等の支援を的確にできる人材が必要といったご意見をいただいたことを踏まえて事業構築をいたしました。具体的には、まず企業の雇用導入期、雇用に取り組む時期のマッチングスキル等の向上を図る研修と、企業との意見交換会とを組み合わせたものが1コース、もう1つとして障害特性に応じた支援のあり方等についてより専門的な知識を付与するための研修、この2コースで想定をしております。

続きまして、6の精神障害者就労支援連携強化事業でございます。ここ数年、精神障害者の雇用が大きく伸びており、平成30年に向けてこの傾向は続くかと思いますが、精神障害者の就職や安定的な就労継続のためには、医療機関との連携等も含めて関係機関との連携が非常に重要だと考えております。しかし、企業における精神障害への理解というのは必ずしも十分ではない、また、就労支援機関でも全ての機関・事業所が精神障害者の就労

支援について十分なスキルがあるとまでは言えない、また、医療機関でもご本人の体調管理を重視するあまり患者の就労というところでは必ずしも積極的ではない場合もあるというように、それぞれに課題があると認識しております。そこで、まずは関係機関の連携強化を図るために、就労支援機関、医療機関等を対象として精神障害者を積極的に雇用する企業等の見学会を開催する、また就労支援機関等で活用していただけるよう、先進的な事例をとりまとめた冊子等もつくりまして、広く理解促進を図っていきたいというものでございます。

7以降は、先ほど申しあげましたように福祉的就労分野で、福祉施設で働く障害者の工賃向上に向けたさまざまな事業を実施しているところでございます。詳細は省略いたしますが、新規事業としては10の福祉・トライアルショップの展開、福祉施設の自主製品を広く知っていただき販売機会を拡大するために、製品の販売を行う店舗の平成28年度の開設を目指して準備を進めていく予定でございます。

なお、来年度事業ではございませんが、直近の動きにつきまして1点ご報告をさせていただきます。

別冊になっている参考資料をごらんください。各都道府県では、国の障害者基本法及び障害者総合支援法に基づきまして、障害者計画、そして障害福祉計画を策定することとされております。現行計画の計画期間は平成24年度から26年度、つまり今年度で終了するというところでございまして、平成27年度からの次期の計画策定に向け、昨年半ばから東京都障害者施策推進協議会でご審議をいただきまいりました。ちょうど先週木曜日、第3回の総会が開かれましてこの協議会の提言が承認されましたので、就労に関する部分を抜粋してお配りしております。なお、準備の都合で「【案】」とついておりますけれども、きょう、ちょうどプレス発表させていただきましたので、確定版ということでごらんいただければと思います。

就労につきましては、参考資料の1ページの下段から2ページにかけて、この計画における3つの基本理念の一つとしてⅡ「障害者がいきいきと働ける社会の実現」を掲げております。そして、その実現に向けて、教育の分野では、資料の3ページになりますが、第2節「社会で生きる力を高める支援の充実」の中で「職業的自立に向けた職業教育の充実」を、また、雇用・就労分野につきましては、第3節の「いきいきと働ける社会の実現」として4ページから8ページにかけて記載をしております。

また、障害福祉計画においては、国の示す基本指針に基づきまして成果目標を掲げるこ

ととなっております。就労支援分野の成果目標については、資料の9ページに現行の平成24年度から26年度までの計画期間で目標として掲げております区市町村障害者就労支援事業による就職者数、そして福祉施設から一般就労への移行、この2点についての実績を記載しておりますけれども、既に当初目標を大きく上回る実績となっていることも踏まえまして、次の10ページの下の方の表にございます「都の考え方（案）」に記載した目標を次期計画では設定するというものでございます。具体的には、国の基本指針に沿った1つ目の福祉施設から一般就労への移行者数の増、それから3つ目の就労移行支援事業所の利用者の就労移行率向上、この2項目に加えまして、2つ目、都の独自項目として、現行計画から引き続き区市町村就労支援事業の利用による一般就労者数を加えまして、計3つの目標を設定するという内容でございます。詳細は後ほどご確認いただければと思いますけれども、都では、今後この提言に基づきまして次期計画の策定を進めていく予定でございます。

福祉保健局関係は以上でございます。

○伏見主事 続きまして、東京都教育庁の就労支援施策に関しまして、平成27年度の予算案についてご説明させていただきます。資料の12ページ、13ページをごらんください。

都教育委員会では、平成16年度から東京都特別支援教育推進計画に基づきまして、これまで1次、2次、3次の実施計画を推進してまいりました。都立特別支援学校生徒の自立と社会参加を目指しまして、職業教育の充実であるとか、新たなタイプの学校の設置であるとか、さまざまな取り組みを進めてまいりました。

それでは、27年度の事業につきまして、資料に基づきましてご説明いたします。

まず、1の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いてでございます。専門的職業教育を実施する職業学科である就業技術科の設置を、これまで計画に沿いまして5校の設置を進めてきております。既に4校開校しておりますが、27年4月に葛飾区に水元小合学園を開校いたします。現在、開設準備の大詰めに入っているところでございます。また、新たに知的障害が軽度から中度の生徒を対象に基礎的職業教育を行います職能開発科を26年度に足立特別支援学校に設置いたしました。今後、「東京都長期ビジョン」に記載されておりますとおり、10校程度設置を考えております。

続きまして、2番、民間等を活用した企業開拓でございます。民間等を活用した企業開拓につきましては、引き続き民間企業の活用や経済団体等との連携を図りまして、都立特別支援学校生徒の現場実習及び就労先の開拓を行ってまいります。

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、知的障害特別支援学校高等部普通科の生徒を対象としまして、作業学習における技能検定の実施ですとか、知的障害特別支援学校高等部就業技術科、職能開発科におきまして実施いたします技能競技会などに取り組んでまいります。さらに、福祉就労につながるような生徒につきましても新たな作業学習の開発などに取り組んでまいります。

4番、理解啓発事業でございますが、企業向けセミナーにつきましては、産業労働局、福祉保健局と連携いたしまして、企業の皆様に特別支援学校生徒の就労について理解啓発を図ってまいります。また、保護者向けセミナーにつきましても引き続き取り組み、さらに生徒の就労に関する理解啓発を広く図ってまいります。

5番の東京都教育委員会版チャレンジ雇用につきましては、産業労働局、福祉保健局と同様の取り組みでございますけれども、都教育委員会では、特別支援学校卒業生等を中心に、本庁、事業所、学校で一定期間雇用しまして、その業務の経験を踏まえて一般企業等への就職の実現を図るものでございます。27年度につきましては159名のチャレンジ雇用を進めてまいる予定でございます。

以上でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまご説明いただきました来年度予算の概要等につきまして、ご意見あるいはご質問がありましたらお出しただければと思いますが、いかがでございましょうか。

お考えいただいている間に私のほうからちょっとだけ。それぞれ各主要項目についての内容をご説明いただいたのですが、例えば産業労働局なら産業労働局、あるいは福祉保健局なら福祉保健局などで、きょうご説明を列記していただいている関連事項について、昨年度と比べて予算の伸びとか、全体の伸びとか、そういったものはどういう状況なのかということについて、もし可能であれば一言ずつご説明いただければと思います。個々の項目については予算の割り当てが書いてあるのですが、全体としての伸びはどうなのかということがないものですから。もしできればと思いますが、いかがでございましょうか。

○梶野課長 福祉保健局の分をお話しいたしますと、私どもの局全体と、それから障害福祉分野、それぞれ4.6%程度前年度より伸びている状況でございます。その中で就労ということでは、事業によって増減はございますけれども、新たに6番の精神障害者

就労支援連携強化事業や、福祉就労分野での福祉・トライアルショップの展開といった新規事業を追加してございますので、その分やや増加しているような状況でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでございましょうか。

○小川副座長 産業労働局のところで2の中小企業障害者雇用支援助成金、特開金対象の中小企業ということですが、これには就労継続支援A型が含まれませんよねというところの確認です。

もう1点が5番の東京ジョブコーチの180万円というのは随分予算が少ないかなと思って、ちょっと確認です。

○中條課長 まず、中小企業障害者雇用支援助成事業でございますが、この中小企業の中には特開金の対象となっている中小企業が含まれることになりますので、A型も入ってきていることになります。A型も対象にしております。

もう1点、東京ジョブコーチ支援事業の予算額でございますが、「百」の漢字が抜けていると思われますので、すみません、訂正をお願いいたします。

○小島委員 福祉保健局に2点あるんですけれども、1点は福祉的就労、6ページのあたりで福祉で働く障害者の工賃向上の促進。もちろん、工賃が多くなるようにということは願うことですが、工賃アップをどんどん進める一方で企業への就労もすすめている。働ける人たちを企業へ出していこうとする大きな流れと、工賃をアップするには、中で働ける人が抱え込まれざるを得なくなってしまう感じがするんですよね。最近、私ども就労支援センターにも、「うちの会社のほうで誰か働ける人はいませんか？」と来てくれるので、「福祉事業所に誰かいませんか？」とお伝えすると、工賃を稼げる人を出したくないという昔の構造と同じことになってきたなとまた改めて思っているんです。たくさんの人を就労できるように、すすめていくのにとっても難しい状況が起こっています。

もう1つ、障害者の人たちが高齢になってきているので、工賃アップを目指すところで、働けなくなった人たちが生活介護へと出されていく動きもあるんです。これもとても問題で、ここで頑張ってきたのに、年をとってきて仕事ができなくなった人たちが、いわゆる福祉的就労施設にいられなくなっているわけです。

○梶野課長 なかなか難しいご質問というか、ご意見をいただいたかと思えます。ただ、いずれにしても、今B型等を利用されている方でも一般就労が可能な方であれば当然それを目指していただく。そのために小島委員のところをはじめ区市町村センターで地域

開拓等をしていただくのが原則的な流れだというふうに思いますので、それはもちろん取り組んでいただきつつ、B型での就労が適切だという方については、その方たちの力をできる限り発揮していただいて、それが工賃向上という形になるよう、もちろん各事業所の創意工夫等を都としても支援しながら、両方を目指していかなくてはいけないというふうに考えております。

○小島委員 高齢者問題は。

○梶野課長 高齢化の話も、それぞれの方にとってどのサービスが適切かというのは個別の判断になろうかとは思いますが、就労継続支援B型であってもいろいろなサービスのバリエーションがあるかと思ったり、いろいろなニーズの方を受けとめられるような形で支援が充実していくようにこちらとしてもサポートしてまいりたいと考えております。

○小島委員 高齢になっている人たちには、緩やかな枠組みがないときつくなっています。工賃アップを進める中で、彼らを排除しない形をきちんとつくっていかないといけないと思います。高齢になりゆっくりになってきている人たちを押し出しているなという感じがとてもします。

○清家委員 教育庁の方に、5番目のチャレンジ雇用の件でお伺いしたいと思います。雇用人数159名ということですが、これは産業労働局や福祉保健局のチャレンジ雇用の人数に比べますと非常に大きな人数です。チャレンジ雇用に教育庁の方がどのように考えていらっしゃるかということと、ここ数年のチャレンジ雇いをされた方たちのその後について教えていただきたいと思っております。

○伏見主事 予算額としては159人分のチャレンジ雇用とその支援員の報酬を計上しています。26年度、実際のところ季節、時期によって少しずつ人数が変わっていますが、最大で86人、そのうち都立学校に配属になった者が70人おります。ですので、まだまだ目標値に届いていないのが実態ですけれども、私どもとしてはさらに門戸を開いて採用していきたいと思っています。実際のところ、採用して、特別支援学校であるとか高等学校で事務室に事務補助であるとか清掃であるとか勤務していただいている方が多くいます。2人のチャレンジ雇用職員に対して1人の支援員がついていてということで、その中で支援者がサポートしてハローワークでの求職活動を行って、そういったことでそのうち何名かは就労につながっています。入れかわりが比較的あるということで、最大が86人ですけれども、延べ数が今手元にはないのですが、もう少しそれよりも多いということです。

○清家委員 チャレンジ雇をやった方たちがどんな形で就労していったかという動向も

ぜひ今後教えていただきたいと思います。お願いします。

○伏見主事 それにつきましてはまたご報告をさせていただきたいと思います。ただ、つけ加えさせていただくと、就労を諦めて福祉のほうに行かれた方も若干名いらっしゃいます。

○庄司委員 今、教育庁のチャレンジ雇用のお話が出ましたけども、産業労働局と福祉保健局でもチャレンジ雇用として、臨時職員と非常勤職員の人数が挙がっております。これには支援員の予算というのは入っているかということ。

もう1つは、先ほど教育庁のほうはハローワークに付き添ったりして次の就労のフォローをしているという話を聞きましたが、私がちょっと聞いている話では、都庁のほうでチャレンジ雇用をやっていた方で知っている方がいらっしゃるんですが、その後の就労に関しての支援員のフォローというのはなくて、あとは地域の支援機関にお任せしているようなことをお聞きしたんです。ほかの道府県では就労についてのフォローまできちんとやられているというのを聞いたことがあるものですから、そのあたりについて東京都の場合はどうなっているのかお聞きしたいと思います。

○梶野課長 福祉保健局でございますけれども、まず予算上はご本人の雇用と支援員の雇用の両方の経費が含まれておりますが、人数についてはあくまでも障害者の方の雇用人数ということで記載してございます。

それから、ハローワークへの同行等を含めた就労支援でございますが、基本的に産業労働局、福祉保健局で連携して行っていますこのチャレンジ雇用の事業は、もともと区市町村センターあるいはナカポツセンターに登録されている方を、センターを通じてご応募いただく形で実施しております、都でお仕事をされている間も、所属されている就労支援センターと都で配置しております支援員が定期的な面談等をご本人も交えて行って対応していく、ご本人がチャレンジ雇用を卒業された後も、もともと登録されていたセンターの支援を引き続き受けていただくという、仕組みになっております。少し他県とは違うのかもしれませんが。

○庄司委員 わかりました。ありがとうございます。

○小島委員 産業労働局も福祉保健局もですけども、障害者の雇用を進めていくためのいろいろな取り組みがされてくるんですけども、例えば障害者職場定着サポート推進事業でも、それからコーディネート事業でも、働ける場をいろいろ体験して、「働くよ」という思いを持ってもらいながら進めているのはよくわかるんですが、実際にたくさんの人

が会社に入って、この人たちに定着していただけるようにする。これが大きな課題で、今はたくさんの企業が一生懸命採ってくださるので、入りやすくなって、入るところは、少しの応援で大丈夫です。その後の定着をどういうふうにするかが課題で、それに対応するのは人しかないなと思っているんです。いろいろな連絡会を持っていただいたり、それからセミナーを持っていただいたり、いろいろしても、そのことじゃなくて、本人にどう付き添いながら働くための生活の土台も含めて確実なものにしていくかというのがなかったら続かない。こんなに大勢の人が働けるようになって、これを維持していかなかったら、入れてだめだった、また入れてだめだったみたいなことは、あり得ないと思うので、やっぱり定着支援が重要だと思います。地域の就労支援センターはみんな500人ぐらいの人たちを抱えながら、どうやって支えるかというところに課題を持っていて、はっきり言うと四苦八苦しているのが現状です。それこそ勤務時間なんて関係ないぐらいの状況です。みんな応援しないと続いていかないのが現状なので、その辺に対する何か新しい企画とか、応援していくための予算化はされていないのでしょうか。定着支援をどうするかということが課題で、それはお金というか人というか、人が必要だということ、それしかないなと思っているんです。両方の局でその辺のところを配慮していただけないでしょうか。

○梶野課長 以前から体制の充実というようなご意見はいただいているかと思います。区市町村障害者就労支援事業については、形としては各区市町村でその事業をどういうふうに体制も含めて構築していただくかということでございますので、それも各地域においてどういう規模なりニーズがあるかということも踏まえて、各区市町村でその事業を構築されれば、それに対して都としては一定の支援を行うという枠組みの中でのお手伝いということになるかと思うんですね。また、人数そのものではございませんけれども、そういった方たちのスキルを向上させるのもあわせて重要と考えまして、来年度、先ほどご説明したような事業を通じて取り組んでいきたいと考えているところでございます。

○中條課長 産業労働局といたしましても、やはり障害者の方の職場定着は非常に重要だというふうに考えております。このため、東京ジョブコーチ支援事業という形で、地域の就労支援機関の皆様とも連携しながら円滑な職場定着を支援する事業をやらせていただいていることと、あと、障害者職場定着サポート推進事業、こちらは平成26年度、今年度からの新規事業でございますが、やはり定着が重要ということで、そういった中で効果的な定着支援の方法を企業の方々にも知っていただいて、企業の中で支援できる部分については企業の中でやっていただけるように、効果的な事例をお示ししてはどうかということで、

ナカポツセンターさんのほうにご協力をいただいて、今年度調査をし、来年度はその中から効果的な事例を集めて事例集の作成などといったような形で普及啓発を図っていきたいと考えております。産労としても定着支援は重要だというふうには認識をしているところでございますけれども、そういった中でできる事業ということで幾つかやらせていただいているところでございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、申しわけございませんが、ほかの議事もございますので、北沢委員で最後ということにさせていただければというふうに思います。よろしくお願ひいたします。

○北沢委員 今の話に関連してなんですけど、企業側の立場からすると、支援センターごとに訪問してくる頻度が全然違ったり、特に特別支援学校を卒業して就職される方が移行されるはずですがけれども、1年、2年たっても全然来ないとか、どこに移行されたのかがわからないという状況がやはりあるので、そういうふうなところを踏まえると、その部分の定着の充実を図っていただきたいという希望があります。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、各局、各機関におかれましては、きょういただいたご意見を来年度の事業運営にぜひ生かすよう、参考にしていただければというふうに思います。

それでは、時間の関係もございますので、次の議題に移りたいと思います。中小企業における障害者雇用の推進についてでございます。

都内の民間企業における雇用障害者数は年々増加しておりまして、実雇用率も上昇しているところでございますけれども、残念ながら中小企業の実雇用率は低い水準にとどまっているということでございます。こうした状況を踏まえまして、都では、平成25年度末に就労支援機関を対象とする実態調査を実施したのに続いて、今年度は障害者雇用実績のある都内中小企業を対象として、雇用の状況や社内の支援体制、就労支援機関との連携状況などについての実態調査を行ったということでございます。

そこで、きょうは、この調査の分析結果も踏まえながら、中小企業の障害者雇用の現状や課題、さらには雇用促進に向けて求められる取り組みなどについてのご意見等をいただきたいと思っております。調査結果の概要や課題の整理については後ほど事務局から説明をいただくことにしたいと思いますが、その前に、まず最近の雇用情勢について東京労働局の小林課長からご説明いただきたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○小林課長（藤村委員代理） 東京労働局職業安定部の小林でございます。委員の皆様

は、日ごろから私どもの職業安定行政並びに都内ハローワークの業務運営にいろいろな面でご支援いただいておりますことに厚く御礼申し上げます。

それでは、お手元の資料3の17ページをあけていただければと思います。これは最近の雇用情勢をグラフ化したものでございます。雇用情勢のよしあしを見る材料としては完全失業率と有効求人倍率をよく用いておりますが、その中で平成11年4月から直近の26年4月までの動向、推移をグラフ化したものでございます。

まず、完全失業率の動向でございますが、左の目盛りの1.10というところから出ている薄いグラフが山になって谷になって、また山になっているかと思えます。ちょうど真ん中よりやや右側の薄く黒くなっているところがリーマン・ショックの景気の山、谷というところでございます。今まで真ん中あたりは完全失業率が非常に低い状況でございましたが、リーマン・ショックの影響によって急激に右肩上がりで上がって、このときには5.5%まで悪化したところでございますが、このあたりで政府の経済対策の効果等もありまして少しずつ下がってきまして、直近の26年12月には3.4%ということで、このグラフの中を見ていただいても一番低い完全失業率の状況になっているところでございます。

それから、ハローワークでお仕事探しをされている1人に何人分の求人があるのかとお示しする有効求人倍率でございます。これは左の目盛りの0.50というところから2本出ておりますが、高いほうが東京の有効求人倍率です。下のほうが全国の有効求人倍率になります。真ん中あたりは全国、東京とも1倍以上の有効求人倍率となっておりますが、やはりこれもリーマン・ショックの影響で、完全失業率は逆に右下のほうに一気に急激に下がっております。このとき東京で一番悪かったのが0.5倍台というところでございますので、言いかえれば2人に1人分の求人しかない。そういう厳しい状況でございましたが、量の求人開拓をハローワークが一生懸命取り組みまして、その他雇用対策と相まって少しずつ有効求人倍率は上がりまして、直近では、右側の一番上になりますけれども、東京の有効求人倍率は1.68倍ということで大きな改善をしている状況にあります。これも、このグラフで見ても一番高い有効求人倍率になっているところでございます。

次のページをごらんになっていただきたいと思えます。次のページは最近の雇用情勢を数値化したものでございますが、①の新規求職者数を見ていただくと、括弧書きが対前年同月比になるのですけれども、ほとんどのところで黒三角「▲」がついているかと思えます。新規求職者、仕事探ししている人が毎月毎月減っているような状況にあります。②新規求人数を見ていただきますと、括弧書きはほとんど2桁増で、新規求職者は減って求人

はふえているということで売り手市場の状況になっております。こうした新規求職者が減っている中でございますが、⑦欄の就職件数では、24年度、25年度、何とか15万件を超えているところでございまして、マッチングの機能強化を図りながら今年度も15万件を目標に就職件数の確保に努めているところでございます。ただ、今、新聞紙上等でも言われているように、雇用情勢は改善しておりますが、非正規雇用の問題であったり、人手不足分野が拡大しているような問題がございまして、こちらのほうを今強化して取り組んでいるところでございます。

こうした中、次の障害者の状況でございます。昨年11月26日に公表されました昨年6月1日現在の民間企業における障害者の雇用状況でございます。全国の雇用障害者数は、真ん中あたりにありますが、約43万1,000人、東京に本社のある企業では約15万7,000人となっており、全国、東京ともに過去最高の雇用者数となっております。また、全国の民間企業の実雇用率は1.82%と前年比0.06ポイント上昇、東京は1.77%と前年比0.05ポイントの上昇となっており、雇用率におきましても過去最高の数字となっております。左下の表は規模別の法定雇用率達成・未達成状況になります。達成企業の割合は30.3%で、前年より1.9ポイント増加しておりますが、まだまだ低い状況となっております。それから、右下の表は規模別雇用率の推移になります。300人以上規模の企業につきましては着実に上昇しておりますが、このグラフでいけば一番下の300人未満規模の企業につきましては微増というところで、まだ1%にも達していない状況でございます。

次のページをごらんください。次のページは全国と東京の平均実雇用率の推移を示してございます。23年度におきましては、左下のところに、22年度の制度改正があったということで一旦低下しておりますが、その後は着実に改善、伸びている状況でございます。

次の25ページをごらんくださいませ。こちらのほうは東京の障害者別雇用者数になっております。全ての障害で増加しておりますが、やはり精神障害者の増加が24.3%と、伸び率は低下いたしました。依然として大幅に伸びている状況でございます。

次の27ページをごらんください。こちらは東京の公的機関の障害者雇用状況ということでお示ししておりますが、東京都教育委員会では、職員等の積極的な採用やチャレンジ雇用の取り組みを強化していただいた結果、実雇用率は対前年比で0.28%増と、雇用者数の不足も59.5ポイントまで改善している状況でございます。

簡単ではございますが、以上でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、続いて、障害者就労実態調査結果の概要等につきまして、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○梶野課長 それでは、資料4をごらんください。今、小林課長からもお話がございましたとおり、都内民間企業の障害者実雇用率を規模別に見ますと、1,000人以上規模の企業では2.02%に対して、300人未満の企業では0.99%で半分に満たない状況でございます。こういった中小企業で障害者雇用を進めるためには就労支援機関と連携して取り組んでいく必要があると考えられますので、実際に障害者を雇用している中小企業での雇用実態、また就労支援機関との連携状況等について把握するために、このたび実態調査を実施いたしました。

実施概要を資料の初め、29ページに記載しておりますけれども、東京労働局の協力をいただきまして、障害者雇用実績のある企業を1,800社抽出、そちらにアンケート調査票を送付しまして、約3分の1、31.8%の企業から有効回答がございました。また、回答いただいたうち、雇用実績が豊富な企業や、就労支援機関と連携して取り組まれている企業に対してヒアリング調査もあわせて実施しております。

次ページ以降に主な調査結果を抜粋して記載しております。事前に資料、そして報告書全文もお送りしておりますので、一つ一つの詳細なご説明は省略いたしますけれども、資料に沿って幾つか補足をしながらご説明いたします。

まず、30ページの雇用障害者数ですが、全体平均では1.94人です。従業員数の規模別に法定雇用率の充足という面から見ますと、例えば100～199人規模の企業では、少なくとも2名雇用が必要になるわけですが、実際には1人しか雇用していない企業が約半数、また、200～299人規模では、4人以上の雇用ということになるかと思いますが、4人以上実際に雇用できている企業は約2割という状況でして、障害者雇用実績はあるけれども、さらに雇用の必要があるという企業が大半を占めております。

続いて31ページ、障害種別で見ますと、こちらも予想された結果ではございますが、雇用されている障害者の7割近くが身体障害ということで、大半のところはまだ身体中心の雇用であり、自由記述等を見ますと、雇用している従業員の方が病気や事故で障害を負った等、初めから障害者雇用を目的として雇用したわけではないケースがかなりを占めている様子でございました。

こういった雇用実態あるいは雇用の経緯が多数を占めていることがこの後の回答にも反映されておまして、例えば32ページの就労支援機関への登録割合を見て、知的・精神障

害の方ですと約半数が登録していますが、全体としてはまだ低い状況です。

また、35ページ以降、障害者の採用の際に重視することや、職場定着に重要なことにつきましては、身体障害者のみ雇用している企業と知的・精神障害者を雇用している企業と差が大きかったところを太枠で記載してございますけれども、障害種別による差もあらわれております。

36ページ、38ページで前回実施した就労支援機関の実態調査の結果と比較をしておりますが、差の大きい項目を見てみますと、企業側はおおむね身体障害者を想定しての回答、一方で就労支援機関は知的・精神障害者を想定しての回答ということで差が生じているものと考えられます。

さらに、39ページは社内での支援体制についてですが、身体障害の方の場合、そもそもそこまでのニーズがあるのかということもございますが、6割の企業では支援体制は特にとっていないとの回答で、障害種別による差ははっきりとあらわれております。

一方で、外部の支援ということで、40ページ以降、就労支援機関の活用状況を見ますと、「十分」あるいは「必要に応じて活用している」を合わせた割合が、ハローワークは約37%ございますが、それ以外は全て10%を下回っているということで、活用度合いは低調という状況です。

私どもとしては、就労支援機関との連携状況について把握したいというのが今回の調査の目的の1つだったわけですが、アンケート調査ではなかなか十分な情報が得られなかったため、ヒアリング調査ではそういった取り組みをされている企業をなるべく抽出して聞き取りを行いました。43ページに抜粋を記載してございますけれども、ヒアリングでの回答としては、採用前から採用直後、そして職場定着に至るまで非常にきめ細かい支援がされていてとても助かっていると、かなり高く評価する声が多く聞かれました。また、複数の雇用事例でサポートを受ける経験を重ねるにつれて企業の中でも雇用のノウハウが蓄積されて、ある程度は独力での対応ができるようになってきたというようなご意見も聞かれました。

44ページ以降は、離職状況について聞いておりますけれども、全体としては過去1年間に離職者がいた企業が約2割。こちらも障害種別で見ますと、やはり知的・精神の方を雇用している企業のほうが離職が多く発生している結果となっております。

最後に、46から47ページにアンケート調査の自由意見やヒアリング調査で見られた就労支援機関への意見、要望の主なものを幾つかピックアップしてございます。支援内容やス

キルについては全体的には満足度は高かったのですが、企業の業務内容等を十分理解して採用時のミスマッチを防止することが重要であるといった意見、また、紹介された障害者の方の業務スキルの把握が不十分だったといった意見もございました。また、企業に対する情報提供ということでは、今後の精神障害者の雇用を検討しているという企業から、障害特性や職場定着の際の配慮事項について情報が欲しいといった意見、また、就労支援機関の情報については、企業側で何かサポートを受けたいと思っても、支援に関する情報を一つ一つ探さないとなかなかたどり着けなかったというようなご意見もございました。東京の場合、地域にいろいろなセンター、支援機関等があって、それぞれの役割や特徴がわかりにくい、あるいは差もかなりあるというご指摘は、前回、そして今日もいただいたところでございますけれども、この調査結果からもやはりそのあたりの課題があることが確認されたかと思っております。

以上の調査結果を踏まえまして、事務局として主な課題をまとめましたのが53ページの別紙でございます。

1つには、中小企業への支援に関する情報の周知でございまして、これまでもさまざまに取り組みはしてきておりますけれども、やはり多くの中小企業にとっては就労支援機関の情報はあまり知られていない。これまでは身体障害の方中心の雇用でしたのでさほどニーズがなかったということもあろうかと思いますが、これから精神障害者の方等の雇用を進めることを考えますと就労支援機関と連携していくことは不可欠と思われるので、まず知っていただき、障害者雇用に取り組もうというきっかけをどうつくるかといったことも含めて考えていく必要があるのではないかと思っております。

また、2つ目として、身体障害以外の雇用の経験やノウハウがあまりない、乏しい中小企業の状況を踏まえますと、支援機関がそれに対してどう適切な支援を提供していくかということも課題かと考えます。きょうも定着支援についてのご指摘がございまして、もちろんそれは非常に重要なんですけれども、一方で、初めて障害者雇用に取り組む、あるいは初めて身体障害者以外の雇用を考える企業に対して、雇用導入時期の支援、マッチング等をどういうふうにサポートしていくか、といった点があるかと思えます。もちろん、課題はこれ以外にもあるかと思えますけれども、今お話ししましたようなテーマも中心としつつ、皆様がかかわられている現場の状況、あるいはこういう観点からの取り組みもさらに必要なのではないかとといったご指摘も含めてご意見を頂戴できればと思います。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、ただいま説明がありましたこの実態調査について、さらには最後の53ページについて、事務局側の考えている課題の説明もありましたので、それについてのご意見あるいはご質問がありましたらお出しただければというふうに思います。

○氏平委員 いつもお世話になっております。八王子市障害者就労・生活支援センターふるらの氏平でございます。

1点質問をさせていただきたいんですけども、実態調査は非常に興味深く読ませていただいたんです。ちょっと離れてしまうかもしれませんが、もともとの調査に回答してくださった企業様の業種は医療・福祉が多いなという感じがしていたんです。全体で回答された570社ぐらいのうち3割が医療・福祉になっているので、もともと配られた調査に対して返答があった回答率というのは業種間で非常に大きな差があったものなのか。医療・福祉というのは、どちらかといえば、こういう分野に関心を向けてくださって回答率がすごく高く、このサンプリング自体が業種が偏ったものになっているのか。そのあたりの回答された業種の影響がもしあるのであればお伺いしたい。

あとは、この業種による違いが回答の内容に少しあらわれていたものがあるのであれば、参考にお聞きしたいというのがございます。

○梶野課長 まず、回答された企業の業種とそもそも調査の対象となった企業の業種ですが、実は調査対象企業の業種の内訳データは私どもが把握していないところがございます。ただ、都内の企業全体の業種のウエイトからしますと、ご指摘のとおり、医療・福祉分野の回答が大分多いというのが事実でございます。ヒアリング調査を行う企業を選定する際にも、就労支援機関との連携あるいは障害者雇用についてかなり実績を重ねていらっしゃる企業には比較的そういった分野の企業が多かったというのが実態でございます。もともと障害者雇用への理解が比較的進んでいらっしゃる事業者の方が積極的にご回答いただいたという傾向はあるかと思えます。

なお、業種によって回答傾向に大きな差があったかという点ですが、業種によってかなりデータ数が少ないところもございますので、データ的にお答えするのがなかなか難しいというのが正直なところでございます。

○北沢委員 わかりやすい情報提供のあり方というところで、本当にそう思うんです。我々、障害者雇用にかなり慣れてきている企業にとってみると、ハローワークさんに連絡を入れて、支援機関さんを通して人をお願いしますというやり方を結構多くしているんですけども、初めて障害者雇用をする企業が最初の一步でつまずいてしまうと、もういい

よというふうな状況がかなり多いのではないかと。そこで大切なのがハローワークさんと特別支援学校さんですとか支援機関さん、そういうところが連携するのがすごく大切なんじゃないかなというふうに思って、企業にいとどうしても情報をとりに行かないと教えてもらえないというのが多々あるのではないかと。東京ジョブコーチにしても、こちらから申請を上げていくというのがベースにあると思うんですね。ただ、東京ジョブコーチが何をしてくれるのかというのがわからなければその申請も上げられないので、そういった部分の窓口がまずはハローワークさんになると思うので、そういうところで支援機関さんを紹介していただいたり、東京ジョブコーチを紹介していただいたり、その部分の充実がもっと図れたらいいのかなと思っています。

○庄司委員 今のお話と重なる部分も多いんですけども、先ほどパーセンテージで出ていましたが、最初の窓口がハローワークになるケースが多いと思うんですね。そこで、こういう社会資源がありますよ、こういう流れで採用に結びつけるとか、その後の定着があるとかいうのをきちっと教えていただいているような好事例もいっぱいこの中に出てきているんですが、そうじゃない事例もいっぱい出てきています。そうじゃない場合は、本当に企業はよくわからなくて、そこから一度失敗すると進まない部分があるので、やっぱりハローワークの最初の窓口のご案内の仕方のレベルを上げていただきたいというのがあると思います。それが1つのお願い。

東京都はオーダーメイド型というのをやっていましたよね。中小企業が初めて障害者雇用をするのに、いろいろな社会資源を、都が先導してそういう知恵を集めてサポートしていくようなことをやっていらっしゃったのが終わってぱったりとなくなってしまったんですが、あれはあれでどのぐらいの効果があって、実際それで雇用に関わった事例を私も存じ上げていますので、そういうのを今後は続けていかないのかという部分がもう1つの質問。

最後の1つですが、埼玉県独自で障害者の雇用サポートセンター、正式名称がそれで合っているかどうかかわからないですが、要は県として、中小の企業が多いと思うんですが、雇用率達成していないような企業とか雇用に関わっていない企業に対して、出向いていろいろなアドバイスをする。そのメンバーは割と企業のOBの方が多いです。これは多分、全国で埼玉だけの試みだと思うんですが、そういうことを東京都は考えていないのかどうか。

以上、後の2つが質問ですね。

○中條課長 産業労働局でございます。オーダーメイド型雇用支援事業でございますが、

こちらは平成23年度から25年度までの3年間のモデル事業として実施させていただいたところでございます。支援員が企業の中に入りまして、さまざまな支援機関との間をコーディネートしながら、雇用前の環境整備から採用後の定着の部分までお手伝いをさせていただくものでございます。企業として支援をさせていただきましたのが44社という状況でございます。そのうち就職に結びつきましたのが29社、44名の就職に結びついたという結果でございます。この事業に関しましては、好事例ということで事例集を24年度と25年度にまとめて配布させていただいているところでございます。こういった雇用前から採用、定着までの支援の方法といたしましては、今年度、平成26年度からは東京しごと財団で、精神障害者の方ですけれども、精神障害者雇用サポート事業を開始しております。こちらにおきましても、精神障害者雇用のアドバイザーが採用前の準備のサポートから採用活動へのサポート、採用後の職場定着に向けたサポートということで、採用してから最長3年間サポートをさせていただくという事業を今年度から開始させていただいたところがございます。

また、埼玉県雇用サポートセンターがやっていらっしゃる企業へのアドバイスでございますけれども、今申し上げました精神障害者の雇用アドバイザーというのが、企業のほうに出向いて行ってサポートをさせていただく形をとっております。また、東京しごと財団のほうで職場体験実習を今やらせていただいているんですけれども、その職場体験実習の実施に当たりまして、どういったお仕事を切り出して職場体験させたらいいのかといったようなこともアドバイスさせていただくアドバイザーを配置いたしまして、企業さんに出向いてアドバイスをさせていただいているところがございます。

○庄司委員 今、埼玉県の事例に対してお答えいただきましたが、埼玉の場合は逆に営業しに行っているんですね。東京都は今かわりにこういうことをやっていますというお話でしたが、精神のアドバイザーにしても、そういうところにたまたま出会うかどうかということは企業のほうからするとどうも見えないですけれども、埼玉の場合は本当に足を運んで企業を訪問しながら、障害者雇用についてのアドバイスをしに行っているということをやっているから、かなり違うかなというふうに思っております。そのあたり、どうお考えかということです。

○小林事務局長 東京しごと財団です。数の部分はまだまだ行き届かないかなというふうに正直思いますけれども、私どもも、今紹介がありましたけれども、アドバイザーが何人も配置されている中で、いろいろチラシを企業の皆さんにお配りする。それはここにお集

まりの経営者団体の皆様方を通じてお配りさせていただいたり、区市町村の支援機関の皆様配布させていただく物理的なものを使うのがまず1つ。また、いろいろな形でセミナー、私どもで主催をしたり、企業様において行われるもの、そういったところに足を運ばせていただいたり、まず知っていただく機会は極力つくろうというふうにしております。

そういったところを通じて、ご関心のある方については、先ほど精神の紹介がありましたけれども、障害者一般についてどんな特性があるんだろう、一緒に働くってどういうイメージになるんだろうみたいなことをご案内を差し上げながら個別にご相談を承るような切り口を1つ設けております。また、大きな会場でいろいろお話をするのではなかなかためらいがあるようなことも当然ありますし、今年度始めたこともありますので、年が明けてから1月、2月にかけて、ミニセミナーという形で、飯田橋であったり、国分寺の多摩支所において小さな勉強会的な形でご案内をさせていただいて、よりフランクに聞いていただけるようなきっかけをつくって個別のサポートにつなげていくような形をとるなど、ローラーをかけるような営業には残念ながらなりませんけれども、少しそういう工夫をさせていただいています。職場体験そのものもかなりふえてきておりますので、そういう形で実際に職場として受け入れて働いていただく上でどんなサポートが必要になるんだろう、どんな形で働いていただけるんだろうということを、よくよく企業の皆様においてもごらんいただけるようなきっかけづくりをやっております。

いずれにしても、企業さんの数が圧倒的に多いのに対して私どもの力不足であることは否定いたしません、そんな意味も込めまして、各支援機関の皆様、我々の活動についても知っていただくべく訪問をさせていただいています。区市町村といいますか、例えば区または市長会の事務局などに出向いて、機会をいただければ事業案内みたいなことを、簡単ですけれども、させていただきながら、いろいろなところに出向きながら、私どもだけではもちろんありませんけれども、そんな形で私どももやらせていただいております。

○小川副座長 今回の関連で、アドバイザーは何人いらっしゃるのでしょうか。

○小林事務局長 精神のアドバイザーについては4名で、もう1名増員する予定です。それから、職場体験につきましては2名ということになっております。

○清家委員 今の話に関連してですが、福祉保健局、産業労働局、しごと財団、それぞれの部署で非常にいろいろなことをやっていらっしゃるのですが、それを企業全体に周知していくとか、そういうコーディネート力が非常に弱いなとすごく感じています。私も地域の中の一つの支援機関にいて、それぞれがそれぞれのことをやっているという印象が非常

に強いです。そこはかなり高額なお金が充当されているにもかかわらず、東京都の施策は回っているようで回っていないという感が非常にあります。

○倉持委員 今回の調査に協力しまして、ヒアリング結果の一番最初の事例は当社の事例だそうです。

先ほど北沢委員や庄司委員からもお話があったことと同じなんですけど、当社で一番最初に採用した者がうまくいったことが、会社の中で障害者雇用を広げていけたことのすごく大きなポイントなんです。一番最初は本当に何もわからない状態で始めまして、ハローワークの雇用指導官が営業に来たんです。営業じゃないですね、指導に来たんです。 (笑)でも、その方が、清家さんがおっしゃったように、コーディネート力がすごくあったんです。こういう支援機関からこういう人をご紹介しますというようなことから始まりました。実は、しごと財団さんとか各局さんのほうでやっていらっしゃる取り組みというのは最近まで全く知らなかったんです。なので、私どもはハローワークの雇用指導官と、そこから紹介いただいた支援機関の皆さんのおかげで今に至っていますので、一番最初のハローワークの窓口が一番重要なのかなと私も思います。

○小島委員 今の方と同じかなと思うんですけども、私たちもハローワークの雇用指導官の方と一緒にうまく障害者の雇用ができていない会社を訪ねるということを随分前にはやってきました。今はそういうことがなくなってきているなと思っているんですけども、そのかわりにいろいろなところでセミナーをやったり、いろいろなことをやっているけれども、一番着実なのは、指導され、採らなくてはいけないという思いの中で話を進めていくというのが入りやすいかなと思います。雇用指導官の方と就労支援センターと一緒に行って、仕事を見て、この辺はできるんじゃないのかというようなことを指導官に言われ、私たちも、それならこういう人がいるので見学させていただけますかと話が割合とんとんといくことを何回か繰り返してきました。今もそういう会社にお世話になっているんです。ハローワークの一番初めのところが重要かなというのを私もつくづく思っています。会社のほうもそれがあるので、私ども就労支援センターに、何かあると、もう1人いけるよとか、次の人も出していいよということを言ってくださるような関係が続いています。初めのハローワークがすごく重要に思います。

○氏平委員 私も清家委員がおっしゃったことにすごく共感します。今回、特に中小企業さんに対する啓発理解を求めていくのにどうするかということがテーマなので、そういう意味からすると、今までみたいに、例えばセミナーをやる、いろいろな情報を書いたパン

フレットをつくって配れば、企業様が勉強されてニーズを予測なさるということでは恐らくないと思うし、一番発想を変えないといけないのは、たくさんの情報を提供すればいいんじゃないかと、例えば1人のキーパーソンが会社に行ったときにどれだけトータルに会社のことを見られて、どれだけトータルに支援ができるかという力が必要だということなんじゃないかなと思う。そういうことからすると、事業がふえるのはいいことなんです、お金がふえるのもいいことなんですけれども、やはりばらばら感が非常にふえていってしまうというのは、中小企業さんということテーマにしたら恐らく逆行しているんじゃないかという気がします。だから、それを確かに何かの事業でアドバイザーというふうにつけていただいてもいいんですけど、中小さんとのお付き合いを考えると、そのコーディネーターする機能を地域に落とし込んでいただかないと多分長いお付き合いにはならないし、うまく地域の力にはならないかなと思うので、そこも考えていけるようだといいかなと思います。

○岩村座長 ありがとうございます。

大分ハローワークについてのお声が出たものですから、もしできれば労働局さんのほうで何かコメントがあればと思います。

○小林課長（藤村委員代理） いろいろと先ほど来から出ています、企業支援を指導している専門の担当官の雇用指導官という者が企業のほうに出向いていろいろな話を聞きながらマッチングをさせていただいておりますが、雇用指導官の数もなかなかふえないという状況もあり、また、最近の雇用情勢の中で雇用管理改善を、別の分野でもいろいろな業務がふえたりして、なかなか十分には企業回りができないという点もあります。ただ、その中では集団指導とか個別指導を組み合わせながら、雇用指導官は、既に各所に張りついている人はほとんどの人が担当制でやっていると思いますので、そういう意味では非常に信頼感を得ながらできているかなと思っております。その点は引き続き、まだまだ足りない点がございしますが、ただ、先ほど来出ている東京都さんとやっている事業も含めてうまく連携しながら、さらにうまくできればと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○山鼻委員 今のとほとんどかぶってしまうんですけども、企業のほうにお話を伺いに行くと、今いろいろなところで職場実習をやっているんで、今日は特別支援学校が来た、あしたはどこが来る、その次はということで、大体、中小企業でそういう担当をされている方は1人なんです。そうすると本来業務ができないから、それだけでも障害者雇用つ

て大変なものだというふうに思い込んで、その後、そういうことではなくと話を聞いても全く聞く耳を持っていただけないような状況もあります。今、職場実習の大切さは企業のほうでも感じておりますし、そこを経て雇用に入っていただくほうが定着率がいいということはよくわかっておりますので、これはお願いなんですけれども、どこかで一つまとめてそういうところ、例えばこの企業は夏、何人ぐらい受けとめられるよというような情報を各特別支援学校なりいろいろなところで共有して、そのところへ1つ行けば、企業のほうもそこへ行って人が来る。何度も何度も煩わせないような形で進めていただくいろいろな資源を使えるのではないかと考えております。東京都はほかの道府県に比べて資源が非常にいろいろあって、企業が使うとしたら本当に使い勝手のいいものもあると思うんですが、残念ながら企業さんにお話を伺っていても「そんなのあったの？」と。本当に大きな企業さんでもこんなことも知らなかったんだと私どもが唖然とするようなこともありますので、ぜひそのところをやっていただければと考えております。

○岩村座長 ありがとうございます。貴重なご意見だと思います。

ほかにはいかがでしょう。

○穂岐山委員 1つは、連携というお話がちょっとあったんですけれども、私ども中小企業団体中央会のほうから見ますと、必ずしも十分とは言えないにしても、言い出したらきりがない話で、例えば東京労働局さんと東京都さんは就労支援について、障害者に限らず、かなり密接な連携を持って、他機関と思えないぐらい連携しながらやっていると、我々の側から見るとそういうふうに映りまして、てんでばらばらというのはちょっと言い過ぎかなというふうに思うのが私の感想でございます。

それから、先ほど来、就労支援機関の認知度の話も含めまして、ハローワークさんの活用ということですが、それはそのとおりだと思いますが、今度従業員100人以上について法律が適用されますので、従前の例ですとハローワークさんは約1名雇用が足りないところをじゅうたん爆撃するようなことになろうかと思えます。その際にいろいろな地域の就労支援機関の紹介をしていただくとか、我々もホームページとかチラシとかご依頼のあったいろいろなところからやっているわけですが、紙爆弾をまいてもあまり効果がないのが正直なところなんです。そういった意味合いではハローワークさんにもう一踏ん張りしていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○岩村座長 貴重なご意見をありがとうございます。

そのほかにはいかがでしょうか。

○福田委員 私ども東京商工会議所でも中小企業の会員が多くいますので、毎年、障害者雇用の状況や法律あるいは制度、就労関係の体制についての普及啓発という形でセミナーを開催しています。今年度も昨年9月5日に開催し、定員50名のところ80名という定員を超える申し込みがあり、会員企業の関心は高いという認識を持っております。私達も障害者の就労支援というだけではなくて、中小企業の経営支援という形でさまざまな事業を実施しています。事業には、多くの支援メニューや相談体制がありますが、先ほどからお話が出ておりますとおり、メニューが多すぎてわかりにくいという指摘をいただくことがあります。現在、我々が課題として考えていますのは、相談体制の整理、効率化、そしてワンストップで相談に乗れるような体制をいかに作るかだと思っております。先ほどからお話を聞いておまして、こちらの障害者の就労支援についてもそのあたりを意識しながらやっていくと、より合理的に進んでいくのではないかと考えます。

○庄司委員 先ほど福田委員がワンストップでとおっしゃったんですけど、本当にワンストップでわかるどころかというと、小林課長がおっしゃったような雇用指導官が足りない。そこをふやすための予算を、私はそっちに予算を回してほしいというふうに思います。それだけハローワークが最初の窓口だということで、きょうの意見をみんなまとめるとそちらが中心になってきているので、たしか報告書でも支援機関の活用を一元的にわかりやすく情報提供すべきというのがどこかに書いてあったと思うんですけども、これが中小企業の雇用を促進するのに一番大事なことじゃないかなと思います。本当に知らないことばかりなので、わかりやすく、どういう流れにしたら理想的な雇用ができるのかというのを最初に知るとスムーズに流れる。

それから、企業というのは、私もそうだったんですが、支援機関ってお金がかかるのかなとか。いつも利益を追求されていますから、例えばこの間、教育委員会に頼まれてちょっとお話を皆さんの前でしたら、東京ジョブコーチのご案内を最後にしたんです。各企業がみんな私に聞いてきました。「どのくらいお金がかかるの？」と。要するに無料だと思っていないです。だから、そういう支援機関に頼むと、私は最初、一度来ていただいたら1回幾ら都から出ているのかなとか、そういうふうに思ったぐらい、何かその裏に経費がかかるんじゃないかなとか。そういうのも実は違うんだ、もっと安心して相談できるんだよとか、社員が生活面で困った場合は支援センターもあるんですよとか、本当にいろいろな社会資源があるのに知らないで、ちょっとこわごわしているというのがあると思いますので、ぜひぜひ一元的にわかりやすいということでハローワークの雇用指導官をふやして

いただくような予算をしてほしいというふうに思います。

○岩村座長 ありがとうございます。国家公務員の数をふやせという方向でやると点数が上がると思っていない方々が多いもので、国家公務員の数を減らすほうが点数がいいんだというふうに思っている方が非常に多いものですから、予算の獲得というのは国の財政の場合は非常に厳しいかなというようには思いますけれどもね。

ほかはいかがでございましょうか。もしよろしければ、副座長の小川先生からコメントがあればと思いますけれども、いかがでしょうか。

○小川副座長 中小企業での障害者雇用は非常に難しい問題で、コメントもしにくいところがあるんですけれども、恐らく対象者の方がかなり難しい層になるだろうというのはもう一度確認をしておく必要があるかと思えます。仕事柄、大企業の障害者雇用担当の方とコミュニケーションをとる機会が多いですけれども、大企業の方たちも採用は非常に難しい。だんだん障害が重い難しい方たちの採用になっていって、特例子会社という形をとっていても、特例子会社の中での雇用管理が難しい。そこの支援の担当者の方たちのスキルアップが必要だというふうにおっしゃっている状況で、さあ、中小企業で初めてこれから雇用する方たちが一体どういう障害の層の方たちを採用することになるだろうとなると、一般に言われている障害者雇用の難しさ以上の数倍の難しさということ想定して、数倍の支援力を投入しないとなかなか解決しない問題だろうと。まず対象者層のところ難しいということが、解決は難しいんですが、確認しておきたい問題の1点です。

それから、ハローワークの役割が随分強調されましたけれども、本当にそのとおりだと思います。私自身も昔、就労支援の現場で働いていたときには雇用指導官と一緒に職場に行かせていただいて、そして雇用指導官が要するに門戸を開けていただいて、その後は、雇用指導官のお忙しさ、いろいろ限界があるわけですから、支援機関のほうにバトンタッチをしていただく。支援機関が何をするかというと、丁寧に見学をさせていただいたり、実習をさせていただいたり、要はどういう仕事を切り出せるかというようなことをご相談させていただいたり、それから簡単に障害特性の理解なんていうのはできないものですが、けれども、どういう人材をちゃんとそこにご紹介できるかということについて、いろいろな工夫をして安心していただいたり、実際の仕事の指導をお手伝いさせていただいたり、人間関係のちょっとした接し方のノウハウなんかをお伝えさせていただいたり、それから、実習をして見きわめて、あるいはトライアル雇用を使って、そういうときにジョブコーチというのは使えるんですとか、そういう制度の使い方等についてもハローワークの方と連

携しながらご説明させていただいたり、そういう多方面からのさまざまなアプローチを、1人の支援者が時間をかけて何回もお会いしたり調整させていただいて、ようやく門戸を開けていったというのが中小企業での障害者雇用のやり方だったんじゃないかと思います。

小島委員が最近そういうことをあまりしなくなったというふうにおっしゃっておられましたけれども、1つは、本当に定着支援のほうが精いっぱいではなかなか手が回らなかったり、あるいは、昔は求人が出なかったから雇用指導官にお願いしますと行って回らなければいけなかったわけですが、求人がどんどん出ますので、そこに手をかけない風潮というか、全体の流れがあまりそういうところをやらなくなってきているんじゃないかなと思います。私は、中小企業の障害者雇用の門戸を開けていくというのは今申し上げたようなことを丁寧に一件一件やっていかなければならないことで、それにはハローワークプラス支援機関、その支援機関というのは区市町村就労支援事業、ナカポツ、それから東京ジョブコーチ、東京には3つの社会資源があるわけですが、どれもいろいろ手いっぱい、定着支援というところに非常に労力を割かれています、その労力の何割かは今申し上げたような一件一件の丁寧な支援というところに持っていかなかったら中小企業の雇用は進まないだろうというか、なかなか進めるのは難しいだろうという印象を持っています。

それから、そうはいつでも、やっぱり一件一件そうやっていくのはすごく手間がかかって、そんなに成果が上がらない可能性もありますので、これは言いつ放しのことですが、中小企業さんの場合にもう少し支援を張りつけておくような状態というのは、特例子会社さんも――庄司委員のところは障害のある方と、いわゆる支援者というか、健常者の割合はどのくらいでしょうか。

○庄司委員 55%ぐらいが障害を持った方です。最近そのウエイトが低くなってきているのは、仕事を新しくふやしたりして一時的にマン・ツー・マンというのがあったりするものでちょっと低くなってきているという感じですね。理想は6割、7割が障害者というふうにしていきたいんですけど。

○小川副座長 もちろん、支援ということに障害のない従業員の方のマンパワーが注がれているのではなくて、当然、生産性を求められる仕事に従事されていると思うんですけど、特例子会社によっては6対1で本当に支援員を配置していたり、あるいは先ほどの東京ジョブコーチの場合には2対1でその支援員が配置されていたり、やはり障害特性が難しい方の場合にはそれぐらいの割合で何とか仕事をしていただき、それ以外の問題の対

応もしているわけですので、ある層については少し支援を長目に張りつけておく。これは国の制度でもなかなかないんですけれども、東京の場合にはそんな独自の制度なんかもあってもいいかな。これは言いっ放しのことでございます。

もう1点だけ、この話とちょっと離れるのですけれども、きょうの予算のところで言い忘れたことがありますので。予算のところで、28年度予算に向けてそろそろこの協議会で議論してもいいかなと思っていることが1つございます。というのは、差別禁止、それから合理的配慮、やはり28年から本格的な問題になっていくかと思います。最近、支援機関の話でたまに耳にするのが、法律上の問題で支援機関の判断が求められることがふえてきているようです。支援機関は当然そういう問題は労働局さんと協議しながら対応していくことになると思いますが、支援機関がタイムリーに独自の判断を求められる場合もあると思いますので、支援機関が法律上の問題をスムーズに相談できるような仕組みであるとか、それをするには当然財源的な配置も必要かと思いますので、法律上の問題が就労支援の現場でさまざま起きてくる。それについてどういうふうに対応したらいいのかというのこの協議会でそろそろ検討を始める必要がある話題かなというふうに思っております。その点、先ほど言い忘れましてので、つけ加えさせていただきました。

○岩村座長 どうもありがとうございました。

1点ちょっとお尋ねなんです、一番最後におっしゃった点で法律上の問題というのは、具体的にはどういうことをイメージされていらっしゃるのでしょうか。

○小川副座長 例えば虐待防止法でいいますと、この案件が虐待に当たるか当たらないか、その点についてジョブコーチが判断を求められたり、こういう問題が差別なのか差別でないのか、それについてご本人から相談を持ちかけられて、そのときにしたアドバイスが少し複雑な事情に巻き込まれていたりとか、幾つかの事例が挙がっています。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、きょう、いろいろご意見も頂戴したところでございますので、事務局のほうではこれを整理していただいて、今後の取り組みに役立てていただければというふうに思います。

次に、平成20年11月に策定されて、この協議会の取り組みの基礎となっております「首都TOKYO障害者就労支援行動宣言」に基づく行動指針「障害者雇用・就労推進TOKYOプラン」の改定につきまして、事務局のほうから説明をいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○梶野課長 それでは、資料5をごらんください。今、座長からもお話がございました行動宣言・行動指針につきましては、前回の協議会でも本協議会の設置経緯等とあわせて簡単にご紹介いたしましたけれども、ここで改めてご説明いたします。まず本協議会は、社会全体の障害者雇用の機運醸成等という目的のもとに平成19年10月に設置されまして、この協議会での検討を経まして、平成20年11月に協議会に参加する関係機関がともに取り組んでいくということで、お手元の資料にあります4項目の「首都T O K Y O障害者就労支援行動宣言」を宣言いたしまして、さらにこの宣言に基づいて、10の視点、20の行動から成る行動指針であります「障害者雇用・就労推進T O K Y Oプラン」を策定したという経緯がございます。資料ですと、行動宣言は49ページ、行動指針は51ページから52ページにございます。

ごらんいただきますと、行動宣言の4項目についてはまさに宣言として、障害者の就労拡大に向けて目指すべき方向性を理念的に示しているもので、事務局としては特に見直すような性格のものではないのかなと考えておりますが、行動指針については、策定から6年以上経過しまして、障害者雇用の状況はもちろん、私ども東京都をはじめとする関係機関の取り組み内容も当時とは変わってきておりまして、一部アップデートが必要な部分もあるのではないかと考えております。例えば視点5に「精神障害者の就労促進にアタック」とございますけれども、先ほど来お話がございましたように、精神障害の方の就労件数が大きく伸びている中で、「促進にアタック」というよりは、その後の安定的な就労を関係機関と連携してどう支えていくかといったことが課題になってきているのではないかと思いますし、そもそも盛り込まれている事業がもう終了して新しいものに切りかわっているものもございます。今申し上げたのは一例でございますけれども、各項目の取り組みを担っていただいている各機関の皆様からも、多分この部分は少し現状と合わなくなっているのではないかといったご意見があらうかと思っております。平成20年にこの行動指針を策定した際にも関係機関の皆様からご意見を伺いながらまとめたという経緯がございますので、本日は今後改定を検討していくということをアナウンスさせていただくことにとどめまして、今後、関係機関からご参加いただいております委員の皆様と個別にご相談の上、次回の協議会に向けて改正素案をご提示したいと考えているところでございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

今、事務局のほうから説明がありましたように、改定の素案については次回の会議でお

示しいただくということでありますけれども、現在の行動指針をごらんになりまして、特にこの部分は改定が必要であるとか、あるいはこういった視点を盛り込む必要があるのではないかというようなことがきょうの時点でもしおありであればご発言いただければと思いますが、いかがでございましょうか。

○山鼻委員 視点8、行動17ですけれども、指導を受ける立場の企業といたしまして、「企業等への法定雇用率達成に向けた指導を強化します。」というのが非常に脅迫じみたと言ってはなんですが、聞こえてしまいます。この「指導を強化」という表現ではないような形で皆さんが法定雇用率達成と、何かそのような表現ぶりがあったらうれしいなというふうに思います。

○岩村座長 ありがとうございます。役所の立場としてはなかなか難しいところかなという気もしますが、事務局のほうでも検討いただければというふうに思います。

あと、事務局のほうでまた個別にご意見を伺いに皆様のところに行かれるということでございますので、その際に忌憚のないご意見などを事務局にお出しいただければと思います。きょうのところはこのくらいのところでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、予定した議題は以上でございますけれども、何かこの際ということでご発言等ありますでしょうか。

○清家委員 最初の議論に立ち返ってしまいますが、福祉保健局、産業労働局、教育庁でやっているチャレンジ雇用についてです。地域の支援機関としては、チャレンジ雇用というのは、あくまでも一般就労を目指すために行政機関で行なう就労のファーストステップと考えております。先ほどの庄司委員の意見と反対になってしまうかもしれないのですが、支援員を張りつけるということではなくて、現場の職員の方から指示出しをしていただき、それに対して障害者が職業スキルを身につけていくところがチャレンジ雇用ではないかと私は思います。支援員があまり一生懸命支援してしまうと、チャレンジ雇用から一般企業へつなぐときにその差が大きくなってしまいます。職員の方からいろいろ指導いただきながら働いていくというあり方がチャレンジ雇用ではないかと思えます。

チャレンジ雇用をやって、それぞれ行政機関の法定雇用率を達成していくのも大事なかもしれませんが、私は、チャレンジ雇用とともに、本当に体験的な実習の場を行政機関でたくさんいただけたら非常にありがたいと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

○岩村座長 ありがとうございます。多分、支援員のかかわり方ということでもあるのかなというようには思いますが、庄司委員、何かございますか。

○庄司委員 私が先ほど申し上げたのは、そういう支援員の云々というのは、どちらかというところ、次のステップに行くための後押しみたいなことをぜひやってほしいということで、先ほど教育委員会は1対2とおっしゃいましたし、都庁のほうは1対1だったり1対2だったりだと思えます。これは企業でいくとちょっと贅沢だと思うので、その点に関しては清家委員と一致はしているので、その次のステップに進むときのというお話を先ほどしたつもりなんです。福祉保健局から先ほど、区市町村のほうでもともと登録しているのというお話があって、それはなるほどと思いますが、実際その橋渡しみたいに次のステップに対してというのが本当にちゃんとやれているのかな。終わったら、それでおしまいというような感じが少し感じられたものですから。これは教育委員会も同じだと思います。

それと、これは言いにくいことなんですけど、これも雇用率に入っている。教育委員会もそうだと思います。というもどかなというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

○小島委員 チャレンジ雇用という形での雇用率、それはないだろうと思います。どこの会社もかなり厳しい中で雇用してくださっているのに、公的機関だけがチャレンジではないだろうというふうに思います。1人でも2人でも雇用していくという実績を積んでいただくことのほうが重要で、何人も次から次へとチャレンジしていく場ではないんじゃないかなと思っています。受けるときも、「チャレンジ雇用というのがあるんだけど」と言うのと「期限があるんでしょ？」と。「期限があるんだったら、やっぱりちゃんとずっと働けるところへ行きたいので、それはやりたくない」。ということ言われることがあります。真剣に1人を雇うにはどうするかというのを企業の方と同じようにやっぱり考えていただくときが来ているのではないかと思います。もうチャレンジ雇用の時期ではないんじゃないかと私はずっと思っています。特別支援学校のチャレンジ雇用は特にそう思います。

○岩村座長 いろいろご意見をありがとうございます。多分、公的機関の場合は二面性があって、1つは、やはり障害を持つ方々の就労支援をどうやってやるか、その立場からのチャレンジ雇用という場でもあり、他方でやっぱり雇い主としての立場もありますので、その間でのバランスをどうとるかという問題だろうと思います。行政機関それぞれのいろいろな事情がある中でやっていただいているというふうに私は理解しますが、きょう、こういうご意見があったということも事務局側も少し頭の中に置いていただければと思います。ありがとうございました。

それでは、きょうの議論はこの辺までとさせていただきたいと思います。

最後に、事務局のほうから連絡をお願いいたします。

○梶野課長 いろいろと貴重なご意見を頂戴いたしまして、ありがとうございました。少し時間をかけて検討させていただくものがあるかと思えますけれども、事務局として受けとめさせていただきたいというふうに考えております。

本協議会でございますけれども、次回は7月ごろを予定してございます。日程については後日調整させていただきます。

また、先ほどご説明いたしましたとおり、行動指針の改定に向けましては、まずは事務局である程度たたき台を整理いたしまして、各関係機関の委員に個別にご相談、ご意見も承りたいというふうに思っておりますので、何とぞよろしくをお願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

○岩村座長 どうもありがとうございました。

それでは、きょうはこれで閉会とさせていただきます。

午後7時54分閉会