

東京都障害者就労支援協議会  
(第 1 7 回)

平成27年 7 月 6 日 (月) 午後 6 時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室21

午後 6 時00分開会

○岩村座長 定刻になりましたので、ただいまから第17回東京都障害者就労支援協議会を開催することにいたします。

いつものことではありますが、本協議会は、会議、そして議事録ともに原則公開ということになっております。

議事に入ります前に、今年4月に新たに就任されました委員をご紹介します。

東京障害者職業センター所長の井口委員でいらっしゃいます。よろしくお願いいたします。

また、幹事につきましても、教育庁内の所管の変更に伴い伊東指導部長が幹事に就任されていますが、本日は都合によってご欠席ということでございます。代理といたしまして伏見特別支援教育指導課長に出席をいただいております。よろしくお願いいたします。

それでは、事務局から配付資料の確認をいただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○梶野課長 では、お手元の資料の確認でございます。まず、会議次第の後、資料1として東京労働局からご提供いただきました雇用情勢に関する資料、続きまして、資料2「障害者雇用・就労推進TOKYOプラン（行動指針）」の一部改定について」及び、別紙として行動指針の本文全文でございます。続いて、資料3「障害者雇用・就労推進連携プログラム2015」の案、さらに資料4「中小企業のための障害者雇用支援フェア」のチラシの写しでございます。なお、このフェアのチラシにつきましては、カラー版もあわせてお配りしてございます。

このほか参考資料として、昨年度の「連携プログラム2014」、そして本協議会の委員名簿と協議会設置要綱をお配りしてございます。

また、委員からのご提供資料ということで、清家委員から、平成26年度JHC板橋会就労支援事業報告書をご提供いただいております。ありがとうございます。

資料は以上ですが、不足のもの等ございませんでしょうか。

では、資料確認は以上でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、早速、議事に入りたいと存じます。お手元の議事次第に沿って進めてまいります。

まず、第1番目の議題は、「障害者雇用・就労促進TOKYOプラン（行動指針）」の一

部改定についてということでございます。

前回協議会で事務局からご説明がありましたとおり、障害者雇用を取り巻く状況の変化などを踏まえまして、現行の行動指針の一部改定を行うこととなりました。事務局で関係委員のご意見も伺いながら案をまとめたと伺っておりますが、そのご説明をいただくに先立ちまして、最近の雇用情勢について、東京労働局の藤村委員からご説明をいただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○藤村委員 東京労働局職業安定部の藤村と申します。また引き続き1年間よろしくお願申し上げます。皆様には、都内ハローワーク17カ所を含めまして、いろいろご協力いただいておりますことを、この席をお借りして厚く御礼申し上げたいと思っております。

私のほうから、資料1、東京労働局の横判の資料と一部は「東京の労働行政」、先ほど資料をお配りさせていただきましたので、ここら辺でご説明を申し上げたいと思っております。

まず、「東京の労働行政 Profile 2015」を1枚あけてください。私ども東京労働局が目指す行政方針として、優先的かつ重点的には、ハローワークの拠点を活用して、若者、女性、高齢者、そして障害者など正社員就職実現の取組を進めていくということで行政方針が示されております。誰もが東京で希望を持って働いていただくことができるよう、都内ハローワーク17カ所を含めて対策を進めていくこととなります。

右側の3番、「誰もが参加し、活躍でき、尊重し合える労働環境の整備」ということで、4つ目のポチ、企業の障害者雇用に対する理解促進と、関係機関とのチーム支援の連携によって、就職から職場定着までの切れ目のない支援を行っていくのが私ども都内17カ所のハローワークに与えられた行政方針となります。

ちょっと飛んで5ページ、ここからオレンジ色の枠で進めているのが職業安定分野で、5ページの上の書き出しにございますように、都内17カ所のハローワークに加えまして、障害者も新卒関係で多々いらっしゃるということがあります。新卒応援ハローワーク2カ所、わかものハローワーク、マザーズハローワーク各3カ所、こういった専門施設であるとか、区市町村と連携して運営しておりますふるさとハローワークが15カ所展開しております。そのほかにも基礎自治体との一体的実施施設が22カ所ございまして、生活保護受給者を中心としたさまざまな展開を進めている状況でございます。障害者の関係もこの中に入っておりますので、後ほどお時間の許す限りごらんいただければと思っております。

こういった雇用施策を進める上で、現在の雇用、失業情勢等の状況をちょっと確認しておきますと、横判の「東京労働局資料」を1枚めくっていただけますでしょうか。実は先

月6月26日に雇用情勢プレスがございました。一番上の完全失業率、全国は5月で3.3%で前月と同水準になります。続いて、有効求人倍率が全国1.19倍で、前月比0.02ポイント増加しました。東京の有効求人倍率は1.71倍で、前月から0.04ポイント上がっている。この東京の有効求人倍率は全国47都道府県の中で一番高い。2番目が福井、富山、岐阜と続いているということがございます。ただ、私どもの隣の埼玉が47位、0.82倍で、1都3県でいろいろ雇用対策を組んでいく必要もあるのかなという数字でございます。

続いての資料No.2が完全失業率の推移でございます。ここはご説明するまでもなく、20年度、ちょうどリーマンショックが起きました。そこから今は大分改善してきて、全国、南関東ブロックの東京、千葉、神奈川、埼玉の平均は、右側になりますが、この1月から3月期が3.4%で、全国3.3%とおおむね同様で、いずれにしてもリーマンショック前の水準に達しているということでございます。

続いて資料No.3をおあげいただくと、ここが有効求人倍率で、今ご説明したとおり、東京の有効求人倍率1.71倍で、実はこの1.71倍はバブル崩壊前、平成2年11月までさかのぼって24年6カ月ぶりで非常に高い水準を示している状況でございます。

こうした中、職業紹介を都内ハローワークで行っている状況は資料の次の4ページ目で、一番左側、①都内ハローワークを利用する新規求職者がごらんのように三角「▲」、減少傾向、そして隣の新規で企業から求人を頂戴する数は増加している。求職者が減って、求人が増えているというトレンドでございます。そんな中、都内ハローワークは、障害者を含めて、⑦欄の就職件数の26年度14万8,900件を実現しているところでございます。ハローワークでは、改善しているとはいっても、やはり一部の職種、介護・看護、保育、建設等、人手不足の状態が非常に顕著になっているということで、企業に向けては雇用管理の改善、正社員の雇用拡大を求めて、また非正規雇用労働者から正社員への転換など、各企業で魅力ある職場づくりを行っていただいて人材確保を進めていくことが必要になってくると思っております。

障害者の職業紹介の状況については次の資料No.5で、個々の障害特性に合わせたきめ細かな支援とともに、地域の就労支援機関と連携したチーム支援によって、就職から職場定着までの一貫した支援を引き続き行っているところでございます。先ほど資料No.4で新規求職者が全体で対前年度比減少しておりますというご報告をさせていただきましたが、資料No.5で、障害者の新規求職者対前年比をごらんいただくと2%増加している。この傾向はここ数年来変わらないということでございます。障害種別の内訳を見ますと、身体障害

者が6.5%の大幅減少、一方で精神障害者が11.6%の大幅増加といったところが特徴的でございます。26年度初めて精神障害者が身体障害者を上回ったところでございます。

右側の円グラフは、ちょうど5年前、平成21年度と比較したものでございまして、やはり21年度には半数を超えていた身体障害者のシェアが26年度は37.5%に減少いたしました。一方で、精神障害者が28.5%から42.4%を占めるようになったところも一つ大きな特徴でございます。

また、都内ハローワークの紹介によって就職した数は、ちょうど左下、上の表でも出ています。26年度6,000件を超えまして6,052件で、この数字は4年連続過去最高でございます。障害者の就職件数が6,000件を超えたのは行政始まって以来で、これも本日ご出席の皆様方の多大な連携の成果のあらわれと思っております。ありがとうございます。

下段左側の図をごらんいただきますと、障害種別で見ますと、2,472件が精神障害者の数でございます。実は全体の40.8%を占めておりまして、身体障害者の就職件数は1,952件、ここも初めて精神障害者の就職件数が身体障害者の就職件数を上回ったところが26年度の特徴でございます。この特徴は、東京に限らず、全国でも同様の傾向ということをお知らせしておく必要があると思っております。

下段右側の図でございます。昨年26年6月1日現在の東京の民間企業における障害者の雇用状況でございます。雇用障害者が全体で15万7,000人を超えまして、15万7,800人という状況でございます。東京の実雇用率は1.77%で、ともに過去最高を更新しております。障害者の法定雇用率2%を達成できるように、さまざまな事業主に指導を展開しているところでございます。今年4月1日から障害者納付金制度の対象が100人を超える企業に拡大されていることと、あとは平成30年から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられることもございまして、特に中小企業に重点を置いた指導、援助に努めていく必要があると考えております。

障害者に対する支援に関しましては、先ほどお伝えしたように、「東京の労働行政Profile」のほうにもテーマ出ししてあります。後ほど参考にしていただければと思っております。

ハローワークでは、マッチングを推進するに当たって、人手不足業界への対応であるとか、女性の活躍、また若者の正社員就職実現に向けた対策等々、障害者の就職促進も含めて課題も山積しております。基礎自治体も含めた連携ということで1点お話し申し上げますと、実は東京都と私ども労働局でさらなる連携強化を図ったということで、東京都と協

働して総合的な雇用対策を展開する必要があるといたしまして、今年2月10日に知事と厚生労働大臣との間で東京都雇用対策協定を締結いたしました。この協定に基づいて、非正規雇用労働者の正社員化であるとか、人手不足分野の人材確保、高校中退の支援、障害者も含めまして綿密な連携を図っていくこととしております。後でテーマになっていると思います、7月29日にこの連携の一つとして障害者の雇用支援フェアを新宿NSビルで東京都と連携して進めるという事業もごございます。引き続き皆様方のご支援をよろしくお願ひしたいと思ひます。

雑駁な説明で申しわけございませぬ。雇用情勢でございませぬ。

○岩村座長 ありがとうございます。

それでは、本題の行動指針の改定案につきまして、事務局から説明をいただきたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○梶野課長 それでは、資料2、A3横長の資料と、お手数ですが、ピンク色の昨年度の連携プログラムの冊子の9ページをおあけいただければと思ひます。前回2月の協議会でもご説明をいたしましたが、この行動指針は、本協議会が障害者の雇用拡大を目指して平成20年11月に、このピンクの冊子の9ページ目に掲載している「首都TOKYO障害者就労支援行動宣言」を策定した際に、宣言の内容の実現に向けた具体的な取組としまして、10の視点、20の行動を示したものでございませぬ。視点及び行動の現行の内容は冊子の11ページから12ページのとおりでございませぬ。この行動指針は、策定当時の私ども東京都、また関係機関の皆様方の取組等を勘案してまとめたものでございませぬが、策定から7年近くたち、先ほどのご説明にもございませぬとおり、障害者雇用が全体としても、特に精神障害者の方の雇用が大きく伸びるなど状況がかなり変わってきており、それに伴って東京都あるいは関係機関の取組も一部変わってきているところでございませぬ。行動宣言で示されている障害者就労雇用促進に向けた基本的な方向性には変わりはないと思ひますが、行動指針については、いわばアップデートといった意味で、今の状況あるいは取組内容に合致しなくなっている部分を一部見直し、今回の案をまとめたものでございませぬ。

なお、この案をまとめるに当たりましては、庁内各局への確認はもちろん、各行動に係る取組を担っておられる関係機関、団体の委員に事前にご相談させていただきまして、いただいたご意見を踏まえてまとめております。

では、10の指針、20の行動のうち変更部分について資料2でご説明いたします。資料2は、左側に行動指針で示している視点と行動、そして真ん中、中央部分に各行動に位置づ

けられている事業とその実施団体、さらに右側に今回指針や各事業等に変更を加えている理由や趣旨等について記載をしてございます。ここでは、左側の視点、行動に何らかの変更を加えている箇所についてご説明いたします。

まず視点3でございます。こちらは、従来、「福祉施設から企業へ」向かう流れ」としまして、その下に行動6として「福祉施設においてキャリアカウンセリングを実施します。」、つまり、就労移行支援や就労継続支援といった福祉施設で、利用者の方にキャリアカウンセリングを実施し一般就労への移行を進めていくこととしておりました。一般就労への移行促進は、障害福祉計画等にも掲げておりますとおり引き続き取り組むべきこととございますが、取組内容としては、福祉施設からの移行だけではなく、在宅から、あるいは医療機関でのデイケア等を経て就労を目指す方などいろいろなケースがございます。そこで、視点3の文言を「福祉施設等から企業へ」とした上で、行動6を「企業で働く意欲のある障害者を一般就労へつなげます。」という総括的な表現に変更する案でございます。

続きまして、1つ飛んで視点5でございます。こちらは、従来、「精神障害者の就労促進にアタック」でございましたが、精神障害者の雇用者数や就職件数が大幅に伸びている現状では、就労促進を目指すというよりも、もう一歩進んで職場定着、安定的な就労をサポートしていくべきと考えまして、「安定的な就労を支援」に変更する案といたしました。

そして、この視点5に位置づけられている行動9、10につきましても、従来、行動9は「精神障害者のグループ就労や医療連携の仕組み作り、職場復帰の支援に取り組みます。」、一方、行動10は「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」を積極的に活用します。」と、いずれもかなり具体的な表現になっておりましたが、グループ就労というのは取組事例の一つであること、また、精神障害者ステップアップ雇用奨励金は平成24年度末で終了していることなどを踏まえて切り分けを整理し、今回の改定案では、行動9を、障害者本人や雇用企業に対する支援の取組を盛り込みまして、「精神障害者の就労定着支援に取り組みます。」とし、行動10は、個別のサポートというよりも、医療機関をはじめとする関係機関との連携強化の取組ということで、「精神障害者の就労支援にかかわる機関の連携を強化します。」といたしました。

続いて、ページをおめくりいただきまして、視点7、「中小企業の障害者雇用をサポート」でございます。従来、行動15では、「中小企業の雇用に向けた新たな仕組みを検討します。」、行動16では、「中小企業に対する支援を強化します。」としておりました。そして、中小企業の雇用に向けた新たな仕組みとして行動15に盛り込んでいたのが、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の創出でございましたが、こういった事業協同組合を通じた普及啓発活動等は現在まで継続的に行われており、新たな仕組みという状況ではないのではないかとといったことを踏まえまして、行動15、16の切り分けを整理し、行動15は、例えば東京ジョブコーチの派遣や各種セミナー等を通じて、「中小企業に対し雇用ノウハウ等を提供します。」としまして、行動16は、各種助成金や優良企業登録制度等によって、「中小企業の雇用に向けた取組を促進します。」としております。

視点8は、「法定雇用率達成を目指す。」、行動17は、従来は、「企業等への法定雇用率達成に向けた指導を強化します。」となっておりますが、前回の協議会で、企業側の立場からすると、指導だけに特化しない表現が工夫できないかというご意見もいただきましたので、東京労働局と調整させていただき、また、実際、雇用率達成の指導だけではなくて支援も行われていることを踏まえまして、「指導・支援を強化します。」という形で文言を追加しております。

続いて、視点9は、都庁におけるチャレンジ雇用等について記載した項目でございます。都庁におけるチャレンジ雇用は、雇用そのものを目的というよりは、職務体験の機会を提供することを主たる目的として実施しているものでございますので、「機会」という文言を追加しております。

最後に、視点10、「『働きたい』と『雇いたい』をマッチング」の一番最後、行動20につきましては、従来、「ハローワーク・福祉施設・就労支援機関・企業が顔の見える関係を構築します。」としておりましたが、実際の取組としては、ハローワークを中心とするチーム支援だけではなくて、それぞれの地域において、例えば区市町村センター、ナカポツセンター等が地域の関係機関や企業との連携、ネットワークづくりに取り組んでいることを考慮しまして、それをまとめて、「就労支援機関等と企業が」という表現に変えさせていただきます。

視点、行動の改定は以上でございますけれども、この改定に伴いまして行動指針の本文についても全体的に記載を修正する必要が出てまいります。その案がA4縦の「別紙」でございます。なお、修正前の本文は、ピンク色の冊子の10ページ、それから15ページ以降の左側のページに掲載されております。時間の関係もございますので、1ページずつのご説明は省き、比較的大幅に変更した箇所についてご紹介いたします。

まず、1ページ目の文章につきましては、昨年12月に策定しました「東京都長期ビジョン」に掲げた新たな目標であります、「2024年度末までに障害者雇用に4万人増」という



文言を新たに盛り込んでございます。

また、5ページ、特別支援学校に関する項目になりますが、職業教育を主とする専門学科の開設について追加し、その次の6ページの職業訓練に関する記載では、東京障害者職業能力開発校での新たな科の開設等、最近の動きを盛り込んでおります。

続いて、14ページ、行動11は、東京経営者協会様の取組について、指針策定当時から少し変更があったというお話をいただいておりますので、それを反映するとともに、東京労働局所管の各種助成金等に関する記載を追加しております。

さらに20ページ、行動17の法定雇用率達成につきましては、先ほどもお話ししましたとおり、「支援」の文言を追加したために、それにあわせて企業への具体的な支援の取組についての記載を追加してございます。

改定案についてのご説明は以上でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

冒頭ご説明がありましたように、現行の指針が平成20年11月に策定されておまして、それ以降年数がたっていることもあり、それぞれの視点や行動について位置づけられている各機関の取組にも当然変化があったと思われます。関係機関の委員の方々には事務局のほうで事前にご相談をされて、いただいた意見を反映した形で改定案をまとめているということでございます。今回の変更箇所についての補足、あるいはそれぞれの機関の最近の取組について、もしご紹介などがいただけるようであればお願いをしたいと思います。いかがでございましょうか。

例えば、先ほどの説明の中では東京経営者協会様とか、もう1つ、東京商工会議所様などもあろうかと思えますけれども、委員の方、いかがでございましょう。

○福田委員 東京商工会議所の福田でございます。活動といたしましては従来からやっていることと変わらないことではございますが、改定の指針に従って、より積極的にまた進めていきたいと思っております。議題3の「連携プログラム」とも関連してまいりますけれども、昨年度、策定、公表されました改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止ですとか合理的配慮に関する指針の内容ですとか、企業に求められる対応について引き続き普及啓発を図っていきたいというのが1点でございます。

また、先ほどご説明がございましたけれども、今年4月から100人を超える事業所も雇用納付金の対象となっておりますので、そこも引き続き周知をしたいと思っております。

また、世田谷支部を中心に特別支援学校等々の情報交換も行っておりますので、ここも

引き続き本年度も予定しているところでございます。

それから、前回は若干報告を申し上げたかもしれませんが、会員企業を含めて事業所の皆さんに普及啓発する立場といたしまして、昨年度から準備を進めてまいりました知的障害者の方を中心に雇用を進めておりまして、6月1日現在で8名の方々に来て働いていただいております。法定雇用率を満たすとともに、会員企業の皆様のニーズに先んじて、いろいろ体験しながら、どのような周知活動を入れるか、進めていきたいと思っております。

簡単ですが、以上でございます。

○山鼻委員 東京経営者協会です。やっていることは基本的に変わらないのですが、先ほど東京商工会議所さんからお話があったように、法改正の対応、今回は差別禁止、合理的配慮等に関しましての対応もやっておりますが、企業を訪問して感じているのは企業の温度差といいますか、取組の差がかなり大きくて、進んでいるところは進んでいるのですが、全く「障害者雇用って何？」というような企業さんもまだまだ多いということ。また、先ほどお話があったように、納付金の対象企業が拡大したことで、東京労働局さんに協力をいただきまして、昨年度から障害者雇用入門ということで、「障がい者雇用のイロハ」ということも始めてみました。これはかなり評判がよくて、昨年度は2回、今年度は1回、今募集をかけているのが既に定員に達した形で、まだ企業のほうはそういうところもあるのではないかとというような取組をしております。

ただ、企業の取組で温度差が多いと申し上げたように、進んでいるところは進んでいるので、そういうところに対してもいかに対応するかということで、障害者別の雇用管理のセミナー等も行っております。

あと、企業の方で、事例が知りたいというお声が非常に多いので、3年前から企業見学会もやっているのですが、企業を見るだけでは障害者のいろいろな社会資源の全体が見えないということで、昨年度から送り出し機関ということで訓練機関の見学も加えたところ、非常に評判をいただいております。今年度は、隣に座っていらっしゃる志村学園さんの見学も企画しているということです。

合理的配慮、差別禁止に関しては、やっとならばQ&Aが出たところで、企業のほうは、どのように対応していけばいいのか、まだ迷っているような状況ですので、今年度中に何とかうまく周知していきたいと思っております。

○岩村座長 ありがとうございます。貴重なお話をいただいたように思います。

その他、この改定案につきましてご意見あるいはご質問がありましたらお願いしたいと

思います。

○小島委員 就労支援センターの小島と申します。私は北区の知的障害の人たちの支援を中心にやっているのですけれども、こんなことを今言っているのかしらと思いながら発言します。

たくさんの障害者の人たちが働けるようになっていただくことはいいんですけど、18歳の大変若い、まだまだ働くというところもなかなか思い至らない人たちをどんどん働かせるようなことが進んできているわけですね。実は別紙の5ページ、「職業に向けた準備へのバックアップ」ということで、いわゆる支援学校の職業を中心にした学校がなおつくられていく状況にあるわけです。この3月に学園を卒業して就労支援の登録に見えた方、卒業生が、「卒業おめでとうございます。どうでした、学校は？」と言ったら、「とても学校のようにじゃなかった。学校へ行ったつもりだったのに、学校のような生活ではなかった。とても大変だった」。就職も決まって支援の登録に見えたのですけれども、実習、実習、実習の繰り返しで友達ともゆっくり活動できなかつた様子で、「学校に僕は行ったつもりだったけど、学校のようにじゃなかった」と。18歳ですから、普通の方でもなかなか働くということが厳しい。そういう状況の中で、遅れを持っている人たちが働いて生活をしていくことになるわけですね。最後の教育機関ですので、ここで学校教育は終わりのわけですね。もう学校へ行きたくても、勉強したくても、もちろん企業の中で勉強もあるんですけども、学校の生活は終わりという状況がつくられてどんどん進められている。「これで本当にいいんだろうか」、「学校に行ったつもりだったけど、学校のようにじゃなかった」という言葉とか、「大変だった」という言葉を聞くと、何だか本当に涙が出るようでした。18歳の人達に今のような計画がどんどん進んでいっていいんだろうかということを思っています。

就労を目指して学校から会社で頑張っていて、実習、実習とやってきて、「期待しています」と言われ、入社しました。実習中はすごく頑張ってやる気十分だったんですけども、二、三カ月たったところで少し力が抜けてしまって全然実習中とは違う感じになってしまったようです。「燃え尽きてしまったんでしょうかね」と会社の方が言っておられました。若い障害者の人にどんどん働く道をつくっていくだけけれども、本当に彼らのことを思うと、ちょっと見直すときも来ているのではないかなと、思いました。18歳で普通の人でも働くのは大変な状況の中で、障害者が頑張れ、頑張れと働かされるということになっているわけです。いろいろな会社で一生懸命やってくださるところを見に行くにつけ、これは

本当にこれ以上頑張れ、頑張れと言い過ぎてはいけないのではないかと考えさせられます。

一方、障害者のライフステージを通した就労を支援していくわけですが、一生のことを考えて支援していくと本当にいろんなことが日常的に起こってきます。定着支援の中で、会社のことは会社が一生懸命やってくくださるんだけど、それを支える生活の中で、たくさんのおことが出てきます。どんなことが定着支援に必要なのか、予想を超える程です。

○岩村座長 ありがとうございます。貴重なご意見をいただいたと思いますが、もし事務局あるいは関係の機関の方でご発言があればと思いますけれども、よろしいでしょうか。

ほかにはいかがでございましょうか。

○清家委員 私からは、2024年度までに障害者雇用4万人増加というこの4万人という数字は、どこから持ってきた数字なのか教えてください。

○梶野課長 10年後のこととございますのでなかなか難しいところではあるのですが、ここ5年、10年の障害者雇用の増加の傾向であるとか、各支援機関から就職につながっている方の人数ですとか、そういったものを総合的に勘案した数字でございます。

○清家委員 私たちナカポツセンター、各就労支援センターそしていろいろな立場の方たちは、どこのところでも数字、目標値を設定し、それを目指して仕事をしております。企業の皆様も含めてそうだと思います。できれば障害者雇用という一人の人の人生に向き合うときにはなるべく数字に振り回されたくないという思いがあります。4万人というかなり大きな数字ですので、「いろいろなことを勘案して」とおっしゃっていましたが、目指す数字の意味がもう少しはっきりしていると自分たちも仕事がしやすいと思いました。

○北沢委員 先ほどもちょっとお話の中からも出ていたかと思うんですけども、18歳の就職ということで、当社にもここの学科から来ていただいている生徒さんを毎年受け入れさせていただいているのですけれども、普通校と比べるとすごくポテンシャルが違うというのは感じています。やっぱり就職したいという気持ちの強い方が多いなと感じています。一番大切なのは、それだけ専門性の高いところでやっていただいている先生もいらっしゃって、本人が実習前に何ができるのかというのを、会社に来ていただいて、このぐらいできるよというところとか、てんかんのときはこういうふうに対応してくださいとかいうのを事前にちゃんとやってくれるところでは普通校との違いをすごく感じたりしています。

ただ、申しわけないんですけども、そうじゃない先生もいらっしゃる。支援機関もそうなのですけれども、実際、「これを持ってきてくださいね」と言った書類が持ってこられなかったり、評価の基準がどこにあるのかというのが全くない学校さんですとか支援機

関さんがやはりあったりする。そういうところではそういう人材のスキルアップが大切じゃないかと思っています。

この中に、ジョブコーチの活用とか、地域開拓促進コーディネーターが視点3にあるんですけども、増加するということでは、地域開拓促進コーディネーターはどういったことをやるのか、ただ単に支援機関に人がふえるだけなのか、それとも具体的なモジュールがちゃんとあるのかということをお聞きしたいと思っています。

○梶野課長 地域開拓促進コーディネーターでございますけれども、各区市町村障害者就労支援センターに配置されており、例えば地域の福祉施設に赴いて、そこから一般就労を目指す方の意識を醸成する。あるいは、企業に対しても、例えば実習であったり、その後の雇用だったりも含めて職場開拓を行う。個々の方の支援というよりも、地域のいろいろな関係機関と連携しながら職場開拓、就労につながる方の掘り起こしといったことに取り組む役割でございます。

今かなりの区市センターに配置が進んでおりまして、今年度、区部は全区のセンターに、市部も半数以上のところに配置していただいているところでございます。それぞれの活用のおされ方は、センターさんによって多少の差はあるかとは思いますが、役割としては今申し上げたような役割を担っております。

○北沢委員 実際に区市町村センターさんにいらっしゃるとは思うのですけれども、こういった業務をやって、どういう結果が残っているのか。その評価といったものも実際の区市町村によってかなり差が、正直なところ、あるのかなと。せつかく制度があるのだから活用できればいいのと思うところは強いので、そういうふうなところをいかに評価していくのかという部分を持っていただけるといいなと思います。

○小島委員 私ども就労支援センターにも今の役割を持った者がいます。何をやっているかということ、先ほどハローワークからも出ました地域との連携をどうするのかということを含めて、地域の福祉施設の人たちに、働きたいと思っている人、働かせたいと思っている人たちに働きかけをしています。会社の方たちと実際に働いている人たちに来ていただいて話をしてもらったり、こういうふうにして頑張っているんだということを直接知っていただく機会をつくることをやっています。私ども王子のハローワークと支援センターと、それから区の福祉課と一緒にあって、毎年1回地域就労フェアをやっているのですけれども、その呼びかけや組み立ても周りのハローワーク等と一緒に作りあげるのもこの仕事だと思っています。地域がつながっていく、福祉施設とつながっていくという意味では重

要な役割だと思っています。

○岩村座長 小島委員、ありがとうございました。

○庄司委員 今のお話の内容にちょっと関連してですが、私ども企業のほうから見ると、区市町村の支援機関について、平たく言うと、すごく余裕のありそうところとすごく忙しそうところの差があるんです。1人当たり常勤677万4,000円、こういうふうに予算もあるのですが、この人数の決め方というのは根拠が何かあるんでしょうか。例えば登録者数に準じて決めているということなのか。基本的な部分の質問で申しわけないですが、その辺を教えていただければと思います。

○梶野課長 区市町村の事業に東京都が財政的なお手伝いをするという仕組みでございますので、基本的には各区市町村において、利用者の人数等を勘案して、必要な人員体制をとっていただいている状況です。都のほうで、例えば何人利用者がいらっしゃるから何人必ず配置してくださいというような基準を設けているわけではございません。

○庄司委員 では、区市町村の事情によるということですね。わかりました。

ちょっと角度を変えて質問をさせていただいてよろしいでしょうか。精神障害者の雇用サポート事業で専門のアドバイザーを配置し、3年間支援していきますということですが、先ほどご説明があったように、今それこそ4月に特別支援学校から採用する以外で、就労移行支援事業所とかから年度途中で応募をかけると、本当にほとんどと言っていいほど精神障害の方が面接に来られる。入社することになるケースが多くなっています。私どものような精神障害の雇用を進めておりました経験がある程度ある会社はいいのですが、これから200人から100人に納付金対象が下がってきているのもあったり、初めて障害者雇用をやるのが、募集をかけたら精神障害者であったということも多々出てくると思うんです。私、グループ会社の支援もしているのですが、実際私どものグループでやはりそういうケースがあります。私がかかわっていれば、必ず支援機関の方にいろいろ相談を申し上げたり、場合によってはジョブコーチに入ってもらったり、そういうことをするのですが、そこまで回らない企業もたくさんあると思うんですね。知識もないです。そういうところにたくさんそういう方が採用されていくケースを考えると、この専門のアドバイザーがどういう体制でこれから配置されていくのか。現在どういうふうに配置されていて、これからまた増員の計画はあるのか、そのあたりをお聞きしたいです。

○小林事務局長 しごと財団です。精神障害者サポートのアドバイザーの体制ですが、昨年度末まで4名でした。今年度も4名でスタートしておりますが、5名枠に対して

4名でして、間もなく充員できるかなという見込みです。まだ5名になりましたとは申し上げられませんが、そんな手続をしております。

26年度から実はそういったことに取組を始めておまして、予算規模上は30件という目標を立てて活動しております。前年度中には24件、採用ではありませんで、そういった支援を使いたいという声、企業さんとお会いしています。そのうち何件かについては職場体験実習に進んでおりますし、うち採用が1社出てきたところです。今年度も引き続き4月、5月、6月と回ってきておまして、10件前後そういった要請はいただいている感じです。

もう1つだけつけ加えさせていただきますと、前回少し指摘がありましたけれども、そういった企業さんの声にどうやって応えていくかということで、いろいろな形でセミナーを実施すると大規模にアナウンスするのが1つ。あと、個別のミニセミナーという形で関心のある方を、場所を変えて、私どもは飯田橋にありますけれども、飯田橋であったり、多摩の国分寺のほうに出向いたりして小規模で集めていく。あるいは、ほかのセミナーにご参加いただいた企業さんで、こういったことにご関心、取組を始める方々にアナウンスしながら、あとは個別にお伺いして、その中でやってみようというお声がかかったところを見つけながら、今申し上げたような形で進み出したということです。

○庄司委員 ありがとうございます。先ほど2,472人の精神障害の方が年間で新たに就労されている中で目標が30件で実績が24件と、アドバイザーがどのぐらい実際に活用されているか。まだまだ自信を持って、例えばハローワークで採用が決まったときに、アドバイザーというのがあるので活用してくださいというほど人数が多くないかなと今お聞きして感じましたので、ぜひ今後もこのあたりに力を入れていただければと思います。

○氏平委員 7ページの職場実習に関することで1点お伺いさせていただきたいと思うんです。今、企業等での職場実習が非常に有効な制度であることに異論はございませんし、さらに進めていただくことは非常にありがたいことだと思っているんですけども、話題にもありますように、精神障害の方、発達障害の方の求職者が支援機関で非常にふえてきている中で、例えば手帳を取得するまでの間は一般の方として活動されている方たちが多くなっています。手帳を取って障害者枠での就職活動をするようになると同時に、無報酬で職場体験する制度を非常に推奨されることについて、やはり現場で異論が上がってくるなという印象を持っています。私たち支援者の側としては、制度の意味とか、どういうふうに進めたらいいか、どう有効なのかということはいくよくよく理解しているつもりなので、きちんとお話をしながらやっていくということできているんですけども、ある意味、中

途障害の方たちですので、それまではそういう制度はなかったし、例えば1日、2日でもアルバイトをすればお金がもらえたのに、障害者雇用になることでこういう制度を推奨されるのはどうなのかなという声は年々ふえているという印象を持っているんです。

あわせて、現場の支援機関を利用される方は年々、生活困窮が非常に著しいといえますか、貯金を切り崩して1日の生活費をどうしていくかを考えながらやってきている方がふえているので、その中でも交通費を自分で払って、例えば企業様であれば準備するものが必要になってくるとか、そういったことに対して声が上がってきているのかなという印象を持っています。私たちも制度の必要性は非常に感じている中で、当事者の方たちの思いもよくわかりますので、間に立って悩むことが年々増えるなという印象を持っているのですけれども、こうしたことについてこの指針の検討に当たって議論がなかったかどうか。現場のそういった状況を踏まえて議論をしていただく余地はなかったか、そういったことを少しお伺いしたいと思います。

○立石課長 お答えいたします。今ご指摘をいただきました無報酬でというお話ですが、確かに今の制度については無報酬ということになってございます。そのかわり期間については、かなり短期の期間にはなっております。それから、趣旨については理解しているがというふうにおっしゃっていただいたところですが、まさに受け入れ側の企業と障害者の間をつなぐマッチングというような趣旨でございます。企業の側としては、働いていただいて生産してもらおうとか労働力を活用しようというよりは、障害者の方というのはどういう働き方をされるのか、この方との相性はどうか、そういったような面が大きいものになっておりますので、これまではご指摘のとおり無報酬でやらせていただいているのが実際のところでございます。ご理解いただければと思います。

○堀内委員 志村学園の堀内です。今の実習の話とも重なる部分があるのですが、特別支援学校では、当然、生徒の就労のための実習の機会を企業様からいろいろいただいて実習をしています。就労に向けた選考は、協定の関係で9月16日からという流れになろうかと思えます。本校でも今、生徒が実習に出ておりますけれども、そういった中で、解禁日前に例えば「社長面接をしたい」とか、「幹部による面接をさせてくれないか」というようなお声も企業様によってはあるような状況です。学校としては、適正な選考に向けた協定があるので、その部分については慎重に対応せざるを得ないという話をしてはおりますけれども、ご理解いただける部分とご理解いただけないような部分もございます。ぜひ関係する所管の部署でその辺りの周知の徹底をお願いできないのかというのは現場サイドとし



での思いでございます。いかがでしょうか。

○岩村座長 事務局へのご質問だと思いますが、所管のところでお答えはいかがでしょう。今おっしゃっていたのは就職協定との関係ですね。

○堀内委員 そうですね。

○岩村座長 障害者との関係で就職協定というようなことでは、取り立てて事務の所管が決まっているわけではないということでしょうか。

○梶野課長 そうですね。

○岩村座長 堀内委員のご要望は、多分、障害者で実習に出たときに、それを契機にしてもう採用のほうに踏み込みたいというお話なので、非常に微妙なところではあると思います。あと問題は、就職協定に行政がどこまでかかわるかという話でもあるのでなかなか微妙ではあると思いますけれども、障害者にかかわるところでは、今のようなお話がありますので、適宜行政のほうでもご検討いただければと思います。

○伏見課長（伊東部長代理） 教育庁です。障害があってもなくても就職協定については同じ考え方ですので、これについては3局要請文を、高校生と同じく、私どもとしては各特別支援学校、都立高等学校に周知を図っているところです。企業様のほうにはまた関係の機関から3局要請文を周知しているということで、考え方は変わらないということを企業の皆様にご理解をいただいているところです。

○堀内委員 そうですね。そういう決めににはなっていますが、障害者の採用実績のある企業であっても徹底されていないと思われる部分が残っていることについては、ぜひ関係する皆さんに働きかけをしていただけるとありがた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。

ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

幾つかご意見も頂戴したところではありますけれども、事務局でご用意いただいた改定案そのものにつきましてはおおむねご理解をいただいたということでよろしいかと思いますが、いかがでしょうか。よろしゅうございましょうか。

ただ、きょう、いろいろご意見もいただいて、とりわけこの改定案を今後実際に動かしていくに当たってのご要望、ご意見もありましたので、事務局のほうでは、そういったご要望も踏まえつつ今後の具体的な施策を進めていただいようお願ひしたいと思ひます。

それでは、次に、本日の2つ目の議題であります「障害者雇用・就労推進 連携プログ

ラム2015」の案につきまして、事務局から資料もご用意いただいているようですから、まず説明をいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○梶野課長 それでは、資料3をごらんください。この連携プログラムは、今まで議題1でご議論いただきました行動指針「TOKYOプラン」を具体化する年度ごとの事業計画という位置づけで、庁内外の関係部局が実施する事業をとりまとめたものでございます。

構成としては、3ページから10ページ目までが「東京の障害者雇用に係る施策の展開」と題しまして、障害者雇用の現状、それから私ども東京都及びこの協議会のメンバーになっていただいております各機関の取組の概要を記載してございます。

3ページの1のところでは、「東京の障害者雇用の現状」として、障害者雇用数や雇用率、ハローワークを通じて就職された障害者の就職件数等の状況を記載してございます。

5ページの2、「国の取組」のところでは、本年度も企業への雇用率達成の指導、障害特性に応じたきめ細かな支援に取り組んでいくこと、また、下の欄では納付金制度の対象拡大について記載してございます。

そして、6ページからは3、「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皆様の主な取組を掲載してございます。まず、東京都でございませけれども、全体の長期計画であります「東京都長期ビジョン」、そして「東京都障害福祉計画」、「特別支援教育計画」、これらの計画に基づいて事業を進めているところでございます。具体的には、その下にございます「身近な地域の就労支援機関の設置による障害者の支援」から始まりまして、9ページ、「児童・生徒の職業的自立を目指した教育の推進」まで、それぞれ取り組んでいるところでございます。

実際、冊子としてまとめる際には、この後、行動宣言と行動指針を掲載いたしますけれども、こちらは先ほどご確認いただいておりますので添付を省略しております。

続く11ページから30ページまでが、行動指針で示している20の行動にそれぞれ位置づけられている事業の一覧でございます。事業数が非常に多うございますので、ここでは、31ページ、32ページに連携プログラム2015の構成ということで全体をまとめてございますので、こちらに沿いまして新規事業を中心に簡単にご紹介いたします。

表の右端に「新規」あるいは「拡充」と四角で囲んで書いてございますのが今年度の新規または拡充事業で、再掲している事業もございませので、実質は新規が5件、一部拡充したものが3件という状況でございます。

新規の取組のうち東京都分3件につきましては、前回協議会で27年度の事業概要のご説

明をした際にも触れておりますので、かいつまんでのご説明にとどめます。

まず1つが行動7-3にございます就労支援機関等スキル向上事業、こちらは私ども福祉保健局の所管でございます。就労移行支援事業所や区市町村就労支援センターの職員の方を対象に、雇用導入期、先ほどもお話が出ておりました障害者雇用の経験の浅い企業等へのアプローチ、あるいは本人と企業とのマッチング等のスキルを、実際の企業訪問時を想定したロールプレイであるとか、企業の人事担当等の方との意見交換を通じて実践的に学ぶ3日間の研修、また支援現場で現在課題になっているテーマについて学ぶ1日間の研修をそれぞれ年2回ずつ、2クールずつ実施予定でございます。現在、研修の企画準備を進めておまして、9月以降順次開催予定です。

また、行動10-2にございます精神障害者就労支援連携強化事業は、精神障害者の方の就労支援においては医療機関との連携が欠かせないことから、就労支援機関と精神科医療機関の関係職員の方を対象に、精神障害者の方を積極的に雇用している企業等の見学会を実施しまして、その見学とあわせて関係者による意見交換等を行うことで連携強化を図っていくものでございます。また、実際に就労支援機関が企業に精神障害者の雇用について案内をする際などにも活用していただけるように、雇用のポイントや先進的な雇用事例等を含めてわかりやすくまとめたリーフレットも年度末までには作成予定でございます。

こちらは、近々、見学会のご案内を各就労支援機関等にお送りできるかと思っておりますので、この場をお借りして恐縮ですが、ぜひ積極的なご参加をお願いできればと思います。

また、企業委員の皆様におかれては、場合によっては見学の受け入れ等について個別にご相談させていただくこともあるかと思っておりますので、その際にはご協力のほどよろしくお願いいたします。

それから、東京都所管の新規事業のもう1つは行動12-6、こちらは先ほどご案内もございました「中小企業のための障害者雇用支援フェア」で、後ほど別途ご紹介いたしますので、ここでの説明は省略いたします。

また、その他の新規のものとしましては、行動11-3の障害者雇用安定奨励金、11-4の障害者職場復帰支援助成金、こちらは東京労働局の所管でございますけれども、今年4月からの雇用関係の助成金制度の改正に伴って名称変更あるいは新設等されたと伺っております。

なお、一部拡充した3件につきましては、まず行動5-2、総合コーディネーター事業の推進ということで、障害者雇用実務講座の拡充、また職場体験実習におけるミニ面談会の

開催等を行うほか、先ほどご質問もございましたけれども、行動6-1で区市町村障害者就労センターに配置する地域開拓促進コーディネーターの設置促進、さらに次のページになりますが、行動18-3の教育委員会版チャレンジ雇用の拡充、こういったことを引き続き進めてまいります。

35ページ以上は資料編でございますので、後ほどご確認をいただければと思います。

駆け足でございますが、説明は以上でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

ただいま「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2015」の案についてご説明いただいたところでありまして、ご質問などありましたらお出しただければというふうに思います。

○小島委員 今説明していただいたところの総合コーディネートも含め、入るところをどんどん進めているのはよくわかって、少しでも働く人が多くなるのを嬉しく思うんですが、就労した後の定着を、「どこがどう支えるの？」というところが出てきていないように思います。「どこが支えるの？」と。しごと財団もハローワークも労働局も入社のところはすすめて頂いていますが、仕事をしていく障害者の人たちの毎日の生活の土台のところを含めて支援しなかったら一度にがたがたしちゃう。それはもうはっきりしているんだと思うのですが、いわゆる「トータルどこが支えるの？」というところがなかなか計画されていないと思っています。どこの就労支援センターも400人、500人の支援を必要とする人たちを抱えながら、支援し切れていない。支援し切れる状況ではないというふうに思っています。どんどん入れるけど、どんどん支える必要の人が多くなって、入社10年ぐらいは何とかいいけども、20年になり高齢になってきて、親も高齢になるし、本人も年とつてくる中で次々いろんな課題が出てきます。その辺を含めながら支援していかなければなりません。この辺を本当に考えていただいているのかなと思います。

○梶野課長 いわゆる職場定着支援については、もちろん今お話しに挙げていただいた関係機関もですし、地域できめ細かく、というところでは区市町村センター、あるいはナカポツセンターさんで担っていただいている部分が非常に大きいと思っております。ただ、定着の部分が重要なものご指摘のとおりですが、スタートのところでいかに適切にマッチングをするとか、そこを強化していくことも両方必要であるというふうに考えておりますので、その取組の一つとして、先ほどもご案内したスキル向上事業等を私どもとしても進めているところでございます。また、区市町村センター等での体制の充実につきまして

は、各区市町村さんのご判断もあるというのは承知しておりますけれども、東京都からも、ぜひ支援に必要な体制の確保等については引き続きお願いしていきたいと考えております。

○小島委員 定着支援について、職場に関してはいろいろなところの人たちが出会っていただいて応援していただいていると思うし、会社も頑張ってくれているのはすごくよくわかるんだけど、会社を一步出たところに課題がいろいろあって、その辺は会社の人というふうにはいかないことがはっきりしていると思います。その辺を誰が支えていくのか。3年、5年、10年、次々いろんな課題が出てきます。健康の問題もそうだし、いろいろ出てくる中で、生活を含めて定着支援をしていく新しい制度をつくらなかったら、せっかく就労してもやっぱりがらがらくずれていくのが見えているような気がするんです。ぜひ支えるという部分を今後考えていってほ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。小島委員のお話も非常によくわかるのですが、他方で、この協議会では、障害者の方の生活の中での就労にかかわる部分がある意味では切り出して議論をさせていただいているし、それから所管の行政の方々もそういう形でかかわっている方々に出てきていただいていることだというふうに私は理解しております。他方で、もちろん小島委員が今おっしゃったように、職場を出た外でどうやって障害者の方を支援するかという問題もあるのは確かだと思いますので、それは、きょう行政のほうで就労という形でもって障害者の問題を扱っているところと、より一般的な職場外での生活の部分を担当している障害者の担当部局との間の連携なり、そういったものをより密接に考えていくことかなと今伺ったところでございます。きょう事務方でもこういう小島委員のご意見があったことも踏まえて、関係する障害者関係の部署ともご相談いただきながら施策を考えていただければというふうに思います。

そのほか、いかがでございましょうか。

○北沢委員 視点4の行動7の「福祉施設の従事者の人材育成を図ります。」というところと、行動8の「効果的な就労支援ツールを普及させます。」というところで、最近そういうところとお付き合いが出てきているからかもしれないですけども、支援機関によって本当に差があるなと感じています。先ほどの特別支援学校の先生でも、いい提案をしていただいたり、いい資料をもらったり、そういう方はいらっしゃるんですけど、それがなかなか継続されないというか、個人の力量によって賄われてしまっているような印象がすごく強い。学校の先生もそうですし、就労支援機関の職員の方もというところなんです。そういう部分ではどういった研修が本当に必要で、どういった支援ツールが効果的なのか。研

修とか、そういうのに参加してきましたというお話を聞いたりしても、どここの会社さんの例を聞きましたとか、そういうのでとまってしまっている方が多いのかなと感じています。そういったいいものを集めてチャレンジできるような研修をできるだけしていただきたいというのが1つ要望としてあります。

○岩村座長 ありがとうございます。事務方のほうで何かございますか。よろしいですか。

○梶野課長 ご意見として承ります。

○岩村座長 では、今のご意見ということでよろしくお願ひしたいと思います。

○清家委員 先ほどの小島委員や今の北沢委員のお話を受けてですが、今、東京都の地域の実情が非常に混沌としているというか、私どもナカポツセンターや区市町村就労支援センターが頑張っているいろいろやりとりをするはざままで、新しく移行支援事業所や、A型事業所がたくさん立ち上がっています。そういった意味では、支援の質を均一にするということは正直非常に難しくなっています。東京都が施設設置の認可をする上では書類が整っていれば認可せざるを得ないかもしれませんが、どんどんいろいろな施設ができています。そういう状況を本来はもう少し整理していかなければならないのではと思います。先ほどの4万人増というところも含めてですが、企業も支援機関も何とか就職者数を出そうと頑張っております。先ほど梶野さんのほうから、支援スキルの向上のための取組みもありましたが、実際の現場はそうではなくて、数字に非常に踊らされている現状があると感じます。

現場でいろいろな方たちと、当事者、企業、支援機関の方も含めてやりとりをしているナカポツセンターの職員の一人としては、これは一体どうすればいいんだろうと悩むところです。また、いろいろ広がってしまうのですけれども、地域の支援ネットワークを構築します、障害者のライフステージを通じた就労支援をしていきますという使命を私たちに与えられており非常に重く受けとめて、そこを本当に頑張っていきたいと思っております。しかし、一方でそういう地域の実情と支援機関の支援体制の脆弱性があるところもご理解していただければと思っています。

○岩村座長 ありがとうございます。貴重なご意見だというふうに思います。

○小川副座長 今の清家委員のご意見と少しかぶるのですけれども、やっぱり混沌とし過ぎてなかなか発言しにくいのが東京都の就労支援の現状かと思うんです。A型の問題について少し発言をしたいと思うんですが、やはりA型が少しずつ東京でもふえているのではないかと思っております。この「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2015」が目指す雇用のところにA型は入るのか入らないのか。まず目指すゴールの雇用というところにA

型は入るのか入らないのかという基本的なところをご質問させていただきたい。

それから、どうしてもA型が入るデータと入らないデータが常に入り交じるのがこういう協議会等の議論だと思うんですけども、入る入らないは別にして、一定のところ東京都のA型がどういうふうになっているかというのは常に東京都の障害者雇用・就労を考えていくときに見ていかなければならないデータかと思うので、そこについて今後どこかで取り扱われることが望ましいのではないかと思います。

それから、1点、東京労働局にご質問をしたいんです。ハローワークからの就職件数で、今具体的なデータは結構ですけども、全体としてA型の割合はふえているかいらないか。また、実務的にハローワークのデータでA型の件数というのをとって明らかにすることができるのかどうか。これは非常に具体的な質問です。全体的なことと言えば、A型の雇用はここでの目標の中にも含めるものなのか含めないものなのか。

もう一言申し上げれば、もともとは障害福祉サービスなので違うだろうということのみんなは一致できたんじゃないかなと思うんですが、だんだんA型の中でも企業をベースにして、昔の福祉工場とか昔の授産施設がベースでだんだんA型になっていったのと違うスタイルの、これは企業だと思われるようなA型も随分ふえてきて、企業の雇用形態の一つとしてA型を活用するところもふえてきている。随分その辺が曖昧になって、私たちも整理がつきにくくなっているのではないかと思いますので、どこかでその問題は整理が必要なんじゃないかなと思います。

○岩村座長 ありがとうございます。では、まず東京都の事務局からお答えをお願いします。

○梶野課長 まず、いわゆる一般就労への移行と言ったときには、一般就労にはA型での雇用は含めてごさいません。あくまで福祉施設における就労というカウントでございませう。

それから、A型がふえてきているのは企業立のものがふえてきているのではないかというご指摘でございますけれども、都内には27年度当初で80弱の就労継続支援A型の事業所がございませう。そのうち、株式会社等の営利法人が設置しているところが28%ほどというのが現状でございます。全体の数としてはここ数年で十数カ所ずつふえている状況でございます。もちろんA型についても全国的にいろいろな議論があることは承知しておりますので、私どもとしても運営指導の部局と監査等の部局で連携しながら、適切なサービスが提供されるように必要な指導等を行っている状況でございます。

○岩村座長 では、東京労働局、藤村委員、どうぞお願いします。

○藤村委員 詳しい数字は今手元にないのですが、事業所自体がA型事業所はふえているという感覚を持っております。

あと、就職件数に反映されているのか。当時、26年度で6,000件を超えていますという話ですけれども、これは被保険者として入っていますので、就職件数に入れているという状況でございます。

○小川副座長 A型が悪いという話ではなくて、ただ、雇用の話をするとき、どうしても統計的にも、それから議論の中でもA型がこの先、年々恐らく一定の割合でふえていて、A型がふえればふえるほど逆に今度は企業での障害者雇用は難しくなるというのが全国的な傾向だと思います。私たちは、そんなに大きい割合でなくて結構ですけれども、東京都のA型がどうなっているのかというのは常に注意をしてというか、注目をして見ていく必要があると思いますので、今後も取り扱いをよろしくお願いいたします。

○庄司委員 「行動9を具体化する事業」で、細かいほうの19ページですけれども、東京ジョブコーチは、私どもも大変お世話になって、すごくありがたい存在であるんです。ますますこれから必要になってくると思うんです。数ではないでしょうけれども、27年度の目標が昨年度よりも件数でいくと低くなっているように見えるんです。そのあたり、内容を充実させるということなのではないかという質問が1つです。

もう1つ、22ページに特別支援学校と企業間の情報交換があつて、きょう伏見さんがいらっしゃっているのですが、私もアドバイザーをやらせていただいています。世田谷区の部分しか具体例が書いてないんですが、実際は就労支援アドバイザーが各ブロックごとに情報交換をさせていただいていて、今度の7月22日は多摩企業連絡会と教育委員会のコラボで研修会をやるようなこともあります。せっかくですから、こういうのも事例として載せていただければなと思いました。これは意見です。

質問は先ほどの1つだけです。

○岩村座長 ありがとうございます。それでは、ご意見の部分はご意見ということで承ることにしまして、ご質問についてお願いいたします。

○小林事務局長 東京ジョブコーチの件ですけれども、目標600件というのは、ここ数年、実は予算規模として据え置かれております。ですから、要請があり、予算の範囲内でご支援を申し上げるという結果が26年度の734件の支援開始ということで、ご要請とジョブコーチの人繰りがつく限りはその範囲内でご支援をさせていただくことは引き続きやっていきたい。いずれ規模をという話はあるかと思いますが、現状なかなか人の出入りもあ



るものですから、今のところはこの規模で予算とすればさせていただきたいということです。

○岩村座長 庄司委員、いかがでしょうか。

○庄司委員 わかりました。

○北沢委員 28ページのチャレンジ雇用のところですか。これは要望と、できないですかというところですが、チャレンジ雇用をやられている方で、そこから就職していく。経験を積んで一般就労に行くということですが、チャレンジ雇用中は実習とか企業の体験ができないとなっていて、チャレンジ雇用を終わった後に支援機関に戻って、そこから就職するとか、その間に実習なしで、皆さん面接とかやりながら就職するというパターンになっているかと思うんです。その部分で、チャレンジ雇用をせっかくやっつけっしやる中で就職につながっていかないのかな。そのタイムラグがちょっともったいないのかな。実際、支援機関に戻ったときにチャレンジ雇用でやった経験がどう活かされているのか。できればチャレンジ雇用をやっているときにもそういう経験を、せっかく企業に一般就労するという目的であれば、実習など企業の体験とかも含めてできるといいのかなと思ったんですけれども、その辺はやはり難しいところなのかな。どうでしょうか。

○梶野課長 昨年度の実例で申しますと、こちらのチャレンジ雇用のほうはお休みをとられて、短期間の実習をご経験されたような事例もございます。あまり長期間になってしまいますと、こちら雇用という形ですので、ダブルでというのが調整は難しいところもございますけれども、ある程度柔軟な取り扱いをさせていただいております。

また、今ご指摘のように、その後の就職につなげるという意味では、実習への派遣ですとか、少し柔軟にできないかというところを私どもも課題として考えております。今後そういう運用のあり方ですとか、臨時職員と非常勤職員という2つの制度を併用しながらこの3年進めてきておりますけれども、そのあり方についても、送り出させていただいている区市町村センターさん等からいろいろなご意見もいただいておりますので、それを踏まえて来年度以降のあり方を検討していきたいと考えているところでございます。

○岩村座長 そのほか、いかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

きょうの「障害者雇用・就労推進 連携プログラム2015」(案)については、いろいろご意見もいただいたところでございますので、事務方におかれましては事業運営の参考にしてぜひ取り組んでいただければというふうに思います。

続きまして、その他になるとは思いますが、東京都と東京労働局の連携による新たな取組

についての情報提供があるということでございます。これについてご説明をいただきたい  
と思います。よろしく願いいたします。

○立石課長 それでは、資料4をごらんいただきたいと思います。先ほど来ご発言の中  
でも出ておりました「中小企業のための障害者雇用支援フェア」でございます。こちらは今  
年度の新規事業で、都と東京労働局との連携事業の一つの柱ということで位置づけさせて  
いただいております。

内容といたしましては、これから障害者雇用に取り組もうとする中小企業の方々、経営  
者の方とか人事の担当者の方を対象に、障害者雇用にかかわります支援制度ですとか支援  
機関等をご紹介いたしまして、障害者雇用への理解を深めていただくためのイベントでご  
ざいます。7月29日、今月でございますが、新宿のNSビルで開催するものでございます。

こちらのフェアは、ハローワーク、それから独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援  
機構、しごと財団、東京障害者職業能力開発校、職業能力開発センター、障害者就労支援  
センター、障害者就業・生活支援センター、心身障害者福祉センター、都立特別支援学校  
等々、16の支援機関に一堂に会していただくような場でございます。それぞれが情報提  
供や相談ブースを設けまして、支援の内容ですとか、ご相談を受けることをワンストップ  
でできるようなものにしていきたいというものでございます。それから、有識者の先生か  
らの基調講演、各支援機関からのミニセミナー、また先進的に取り組んでおられる中小企  
業の方からの事例発表、それから特別支援学校の生徒さんがビルクリーニングですとかカ  
フェの実演をやっていただけるということですので、いろいろと盛りだくさんな内容とな  
っております。

こちらにつきましては、前回2月のこちらの支援協議会のご議論の中でも、さまざまな  
支援機関があるけれども、その情報が企業に行き届いていないのではないかとといったよう  
なお話があり、また、そういったことが実態調査からもわかってきたようなこともござい  
ましたので、今回のフェアでは特にそういったようなお声にも十分に配慮いたしまして、  
ワンストップで情報を入手できるようなものということで開催させていただくものでござ  
います。

ぜひともどうぞよろしくお願いいたします。

○岩村座長 ありがとうございます。

このフェアのご案内、ご説明だったわけですがけれども、何かこれについてのご質問など  
ございますでしょうか。

○庄司委員 ご案内、ありがとうございます。

初めてこういうものに興味を持って行かれる方からすると、盛りだくさん過ぎてしまって何が何だかわからなくなってしまうようにぜひお願いしたいなど。私もグループ会社から「障害者雇用ってどうすればいいの？」と聞かれたときに、あれもこれもと説明すると何が何だかわからなくなってしまうんですね。整理していくと、学校があるよとか、支援機関はこういうのがあるよというのがある程度最初にわかるような形でご案内いただければと思います。

○立石課長 そういったような形にぜひともしていきたいと思っております、各支援機関が、私たちはこういうことをやっていますということを一方向的に発信するのではなくて、企業様のほうから見て、こういうときにこういう支援機関が使えるんだということがわかりやすいような形にさせていただきたいと思っております。

○岩村座長 よろしくお願いたします。

○清家委員 できましたら、今回このフェアに参加した企業に対して、東京労働局、各ハローワークが、どんな企業が参加したのか、その個別対応というのでしょうか、参加してみてもどうだったのか、後追いというか、そういった対応をしていただけると、企業もそのフェアを消化でき、障害者雇用への機会になるのではないかと思います。

○藤村委員 今のお話がありましたとおり、この表題で「中小企業のための」ということで、実は雇用率が1.8%から2%に上がった段階で、企業規模で50人ということで、中小零細企業に大分食い込んできている。ただ、あと1人雇用すると雇用率を達成する。また、中小企業も東京の中には結構世界的にグローバルに頑張っている企業もたくさんあって、そういう企業が企業説明会として、若い人たちを含めて、働きたいという障害者も含めて、なかなか発信する場がないということもあわせて、こういった支援フェアを、知事、大臣の雇用対策協定の中で進めてきました。私どもの後ろにあるのは常に雇用率達成ということで、企業指導しか頭にございませぬので、しっかりツールとしてつなげていきたいと感じております。

○岩村座長 よろしくお願いたします。

ほかにはいかがでございましょうか。よろしいでしょうか。

そうしますと、本日用意していた議事は以上ということになります。

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 本日は、行動指針の改定案、また連携プログラム、それらに基づいた取組に

つきまして、さまざまなご意見、ご助言を頂戴いたしまして、ありがとうございました。  
いただいたご意見を踏まえまして、今年度、また来年度以降の施策等についても検討して  
いきたいと思っております。

次回の協議会でございますけれども、年明けまして来年2月ごろを予定してございます。  
日程についてはまた後日お知らせ申し上げますので、どうぞよろしく願いいたします。

本日は、お足元の悪い中、本当にどうもありがとうございました。

○岩村座長 それでは、今回は来年2月ごろということでございますので、またよろしく  
お願いしたいと思います。

予定していた議事が全て終了ということで、予定よりはかなり早いのですが、きょうは  
これで終了にしたいと思います。お忙しい中、皆様、どうもありがとうございました。

午後7時38分閉会