

東京都障害者就労支援協議会  
(第18回)

平成28年2月12日(金)午後3時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室22

午後 3 時00分開会

○岩村座長 それでは、定刻でございますので、第18回東京都障害者就労支援協議会を開催することにしたいと思います。

本協議会は、会議、議事録ともに原則公開ということになっておりますので、よろしくお願いをいたします。

まず、幹事につきまして人事異動がございました。新たに東京しごと財団の蓮沼事務局長が就任されたということでございます。よろしくお願いをいたします。

続きまして、本日の出席状況でございますが、リゾートトラスト株式会社の北沢委員がご欠席ということでございます。また、幹事の教育庁、伊東指導部長が都合によりご欠席でございます。伏見特別支援教育指導課長が代理で出席いただいております。よろしくお願いをいたします。

それでは、議事に入ります前に、事務局からきょうの資料の確認をいただきたいと思っております。よろしくお願いをいたします。

○梶野課長 福祉保健局、梶野でございます。

お手元資料の確認でございますが、会議次第の後、それぞれホチキスどめされました資料が1から4まで、そして参考資料が1枚ございます。まず資料1が「平成28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」でございます。続きまして、資料2が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、資料3が「就労移行等実態調査 結果概要」、資料4が「区市町村障害者就労支援センター実績」でございます。さらに、参考資料として1枚物の「中小企業のための障害者雇用支援フェアの開催報告」でございます。

さらに、当日配付資料として、まず清家委員からご提供いただきました、障害者職場定着サポート推進事業に関する資料でカラー刷り、ホチキスどめのものでございます。それから、同じく障害者職場定着サポート推進事業の事例集の冊子、こちらは産業労働局の資料でございます。そして、東京しごと財団から「東京ジョブコーチ募集のご案内」という資料、最後に東京障害者職業能力開発校の入校案内の冊子でございます。お手元の資料はそろっておりますでしょうか。

なお、資料の3と4につきましては、事前に委員の皆様にお送りしたものに一部追加しておりますので、詳細は議題2でご説明を差し上げたいと思います。

このほか机上配付資料として本協議会の委員名簿と、設置要綱をお配りしております。

資料の確認は以上でございます。

○岩村座長 資料のほうはよろしいでしょうか。

それでは、早速、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、本日予定しております議題は2つでございます。

最初の議題は、平成28年度予算案についてでございます。来年度の取り組みにしまして新規事業などを中心に事務局から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。

○立石課長 それでは、資料1の産業労働局分についてご説明を申し上げます。産業労働局におきましては、新規の事業は3本、拡充が2本という形で資料を出ささせていただいております。拡充と新規を中心としてご説明をさせていただきます。

まず、1番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。こちらは27年度に新規に実施いたしまして、企業の方々にも大変多くご来場いただきましてご好評いただきましたことから、今年度、少し規模を拡充して実施していくところでございます。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を紹介して理解を深めてもらうような内容でございます。

次に、3番は障害者の安定した雇用に向けた東京都独自の助成金の創設でございます。知事の予算の記者発表などでもございましたが、障害者の正規雇用や無期雇用に取り組む事業主を支援する趣旨で、独自の助成金を支給していく内容となっております。現段階でまだ内容について詳細は詰めているところでございますが、正規や無期雇用で雇い入れまたは転換をしていただいた事業主に対して、1人当たり、中小企業は120万円、大企業については100万円を念頭に検討を進めているところでございます。

次に、5番目の法定雇用率未達成企業に対する支援というところで新規事業でございます。こちらにつきましては、国、東京労働局と連携をさせていただきまして、法定雇用率が未達成な中小企業に対しまして、個々の状況に応じて障害者雇用に関する支援を実施していくような事業になってございます。

6番、職場内におけるジョブコーチの養成も新規でございます。こちらの事業につきましては、障害者の職場定着を推進していくということで、外からの人が来て障害者を支援することではなくて、企業内、職場内の同僚、上司の方、人事担当者の方がみずから自立的に支援できるようにという趣旨でございます。そういったような方に対して障害者支援のノウハウが学べるような養成講座を実施していくことで職場内のジョブコーチを養成し

てまいりたいという事業になってございます。

8番の総合コーディネーター事業は、東京しごと財団への補助事業でございます。こちらは拡充になってございます。しごと財団には、これまで障害者就活セミナー、職場体験実習等の各種の事業を行っていただきますとともに、多摩地区でも実施をしていただいております。そのうち職場体験実習の拡充といったようなことを盛り込んでいるところでございます。

ざっとでございますが、産業労働局につきましては以上でございます。

○梶野課長 続きまして、福祉保健局所管事業、資料の2ページから3ページ目の項目のうち新規事業を中心にご説明いたします。大きく分けまして、1から6までが企業での一般就労に関する支援事業、7以降が福祉的就労に関する事業となっております。

まず、一般就労分野での新規事業では、2の「東京チャレンジオフィス」の運営でございます。福祉保健局では、これまでも産業労働局との連携のもと、一般就労を目指す知的障害者、精神障害者の方が就職に向けたステップアップの場として、一定期間、都庁内で業務経験を行う「雇用チャレンジ事業」を平成20年度から実施してまいりました。当初は臨時職員の雇用から始まり、25年度からは非常勤制度も導入して、昨年7月時点ではチャレンジ雇用終了後の就職率が約8割と、一定の成果を上げているものと考えております。一方で、チャレンジ雇用職員を送り出している区市町村就労支援センターあるいはナカポツセンターにアンケートを実施いたしましたところ、現行の半年の臨時職員というのはやや中途半端だというご意見や、体調の波がある精神障害者の方の場合を考えますと、1年を超えてもう少し長いスパンで経験を積めるほうがいい、さらに、雇用を前提としない短期の実習の機会がもっとあるといいというようなご意見もいただきました。そこで、こういったニーズを踏まえつつ、新たに都庁内に「東京チャレンジオフィス」を開設するとともに、非常勤の規模、雇用期間の拡大、さらには短期実習生の受け入れを行うこととしたいと考えております。これまではそれぞれの職場に個別配置という形で行ってまいりましたので、職場によっては経験できる業務の幅がやや狭まる面もございましたが、今後はこのオフィスをベースとしまして、オフィス内だけではなく、庁内各局に出向いてさまざまな業務を経験できるようにしていく。また、そういったベースの場所があることで、短期実習生についても柔軟な受け入れが可能になると考えております。

続いて、6番、もう1つの新規事業が医療機関との連携による障害者就労促進事業でございます。現在重要なテーマとなっております精神障害者の就労支援に関する事業です。

精神障害者の就労に関しては、雇用企業、就労支援機関、医療機関の連携が不可欠であるという観点から、今年度、精神障害者就労支援連携強化事業として、就労支援機関の職員や医療機関のデイケアの職員等を対象とする企業の見学会等を実施してまいりました。来年度は少し切り口を変えまして、医療機関、特に精神科医療機関等において就労支援機関職員による障害者就労、雇用に関する研修や、実習の受け入れ等をモデル的に実施し、両者の具体的な連携を強化するとともに、その成果をまとめて就労支援機関等に還元したいと考えております。詳細な実施方法につきましては今後調整してまいります。

7以降は、先ほど申し上げたとおり福祉就労分野で、福祉施設における工賃向上に向けたさまざまな事業を列挙しております。詳細は省略いたしますが、新規事業としては、9番の区市町村ネットワーク受注促進支援事業は、いわゆる作業所、就労継続支援B型事業所等が区市町村単位でこれまでつくってきているネットワークをさらにつなげることで受注の拡大につなげる。また、そういった受注の取り組みについての情報を発信して企業からの受注の拡大を目指すものでございます。

さらに、新規事業ではございませんが、10番の福祉・トライアルショップの展開では、今年度、福祉施設の自主製品等を販売するショップの開設に向けた準備を進めてきておりまして、来年度中には都庁舎内をはじめとして3カ所に開設を予定しております。

福祉保健局関係は以上でございます。

○伏見課長（伊東部長代理） それでは、教育庁関係をご説明いたします。資料では4ページ、5ページになります。教育庁も新規事業あるいは拡大の事業についてご説明いたします。

まず、1番の知的障害特別支援学校高等部の設置に関してですけれども、就業技術科設置校、水元小合学園を27年4月に開校いたしましたので、これで特別支援教育推進計画に基づく就業技術科の設置は完了になります。また、来年度28年4月から入学する生徒につきまして、青峰学園が40名定員だったものを60名に拡大いたしました。新たに中度の生徒も含めた職業教育を行う職能開発科を港特別支援学校に28年4月に設置いたします。

3番の（1）ですけれども、作業学習における技能検定の実施ということで、技能検定を受けることを希望する生徒が非常にふえておりまして、それにあわせて事業の拡大を図ってまいります。一部、産業労働局さんのほうからご支援をいただいて、検定を行う会場をお借りするとか、そのようなことも予定しております。また、特別支援学校の教員並びに中学校の特別支援学級の教員も作業学習の中で清掃を指導できるように、講習会も拡大

を図っていく予定にしております。

4番の(1)企業向けセミナーの開催ですけれども、事業としてはこれまでどおり行ってまいりますが、これまで1カ所で行っていたものを、より地域に密着した形で、6カ所で行うことを今検討しております。

5ページになりますけれども、チャレンジ雇用につきましては、来年度は74名を新規採用で予定して拡充を図ってまいります。

以上です。

○岩村座長 ありがとうございます。

ただいま3つの局からそれぞれ来年度予算の、特に新規事業につきましてご説明をいただいたところでございますけれども、これにつきまして何か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。

○清家委員 清家です。よろしくお願いします。

今、教育庁からご説明いただきましたが、5番目のチャレンジ雇用の拡充で、来年度も新規74名の予定と伺いました。福祉保健局は8割の方たちが一般就労というお話でしたけれども、教育庁のほうはどれぐらいの割合で一般就労されているかお聞かせください。

○岩村座長 いかがでしょうか。教育庁、おわかりでしょうか。

○伏見課長(伊東部長代理) すみません。所管でなくて、手元に数字を持っていないのですけれども、2回の更新が可能で3年間ですが、かなり早い段階で職が決まって、チャレンジ雇用を終えて新しい職場に移っているというふうには聞いています。なので、法定雇用率を達成するほどのチャレンジ雇用で働いていただく方が確保できていない、未達成の状況が続いているということです。

○清家委員 ありがとうございます。できましたら、この辺の数字を、どういう形でもいいので、明らかにしてお示しいただけると非常にありがたく思います。

それと、支援側から1つお願いですが、毎回お伝えしていることですが、このような莫大な金額を投じてチャレンジ雇用をされていらっしゃるんですが、一方で、その中ですごく優秀な方もたくさんいらっしゃると思います。ですので、その方たちが一般企業に就職されるのもよし、教育庁のいろいろな現場がおありかと思うので、そういうところで安定的に雇用していただける機会をつくっていただきたいと思います。よろしくお願いします。

○岩村座長 では、今のはご要望ということで承りたいと思います。

○堀内委員 産業労働局の施策についてのお話です。1番目の中小企業のための障害者雇用支援フェアについてですが、今年度、夏に急遽、教育庁を通じて、生徒のデモンストレーションのような形で参加できないかというお話があり、高等部就業技術科設置校が協力いたしました。拡充ということで、同じような取り組みをする計画があるのであれば、早目に教育庁を通じてご依頼いただくと、学校現場としてはスムーズに協力態勢をとることができるので、よろしく願いいたします。計画はありますでしょうか。

○立石課長 現在フェアの内容についてまさに検討しておりますので、今回もお願いさせていただくことになりましたらすぐにご連絡をさせていただきます。よろしく願いいたします。

○庄司委員 庄司でございます。1ページ目の産業労働局の6番目、職場内におけるジョブコーチの養成で、私もジョブコーチということで職場適応援助者、今は企業在籍型ということです。今、JC-NETとか、それから幕張の高齢・障害・求職者雇用支援機構でも養成講座をやっているんですけども、企業側の要望がどんどんふえています。もう順番待ちみたいになっているんです。それと全く同じ厚生労働省の認可の養成講座ということでよろしいのでしょうか。

○立石課長 今回の6番の職場内ジョブコーチのイメージでございますが、非常に高度な専門的な現在のジョブコーチというイメージよりは、本当に普通に企業で障害者の隣に座ってお仕事をされるような方でも、基本的な障害者の特性ですとか支援のノウハウといったことを養成講座という形で学んでいただいて日ごろの支援に生かしていただきたいということです。今おっしゃられた厚生労働省のほうでやっておられるような専門的な高度なジョブコーチとは少し異なるというふうにお考えいただければと思います。

○庄司委員 わかりました。では、独自のということですね。

○立石課長 はい、そうです。

○庄司委員 了解しました。

○小島委員 小島です。福祉保健局も教育庁も同じなんですけど、チャレンジ雇用をもう8年もやっている。何年チャレンジが続いたら本当の雇用ができるようになるんだろうかと思ってきました。今年はむしろチャレンジオフィスができちゃうなんてことになると、これは後退じゃないかと思っちゃうんです。共生とか一緒にとか、まざってとか、知り合ってとかいうことがどんどん進んでいる中で、彼らだけを集めてという形でしかチャレンジできないというのは大変残念に思うんです。だから、大勢の人がチャレンジして、全て

とは言わないけれども、何年もたつ中で、1人でも2人でも雇用できるようになったよということが出てくれば、都の職員の方にとっても、それからチャレンジする障害者にとっても、両方のチャレンジだと思うんです。それは経緯の中で仕方ないかなと思いますが、何年たっても、福祉保健局も、それから教育庁も産業労働局も、障害者を雇用するという形にはなっていない。これは世の中ではあり得ない話じゃないかと思うんですけど、その辺はどうなんでしょうか。

○岩村座長 お答えは福祉保健局のほうからがいいでしょうか。

○梶野課長 両方とも同じお話かとは思いますが、このチャレンジ雇用は、あくまでも雇用そのものが目的ではなくて、就業体験の場を提供するという位置づけでございますので、雇用に直結するものとは別物とご理解いただいたほうがよろしいと思います。

正規雇用については人事施策の問題になりますが、ご案内のとおり、公務員の採用の諸規定がある中でということになりますので、引き続き課題であるとは認識いたしますけれども、このチャレンジ雇用とは少し別の議論として考えていくべきものと思っております。

○小島委員 チャレンジ雇用に加え、移行支援事業所があったり、企業の中で実際に体験させてもらえたりすることができるようになり、十分だとは言わないけれども、いろいろところで努力してくださっています。それをなお、東京都としては雇用率の問題もあると思うのですが、一時的にこの人たちが雇用率に入っているんですよね。

○梶野課長 福祉保健局、産業労働局分については現状では入っておりません、。

○小島委員 東京都が率先して雇用を進めていくことが、中小企業にとっては、もちろん大企業で頑張っていたいただいているところにとってもすごく見本になるのではないかなと思うんです。役所の中に、障害者の人も一緒に働いているんだというところを住民が見れることはすごく重要なことだと思います。

○岩村座長 ありがとうございます。貴重なご意見だと思います。

○小川副座長 資料1の6、職場内におけるジョブコーチの養成について伺います。まず、予算の規模が、7の東京ジョブコーチ支援事業は恐らく養成と派遣とコーディネートにかかわる予算が全部含まれてのものではないかと思いますが、6番は養成だけで予算規模が随分大きい事業だなという印象を持っています。内容的にこれは養成だけなのかということが1点。

それから、先ほどのジョブコーチという名前とイメージですが、国の事業でもやはりジョブコーチには一定の専門性、また、これから発達障害や精神障害への対応、それから合



理的配慮に関する助言等を求められて、ジョブコーチというのはますます高い専門性が要求される仕事であるという議論があるところです。東京で企業在籍型のジョブコーチのニーズが高まっているのは庄司委員がおっしゃるとおりです。この事業が目指すところですが、一般の従業員で障害のある方と同じ部署にいる方が障害特性等についての理解を高める。いわゆる職場での障害者の理解啓発、協力体制の構築、そういったことを目標にする事業なのか。あるいは、一定の専門性を身につけた方、例えば特例子会社の支援員の方たちはそういう役割でジョブコーチの研修を受けておられると思いますが、一般の職場の中にそういう専門性の高い方を育成する事業なのか。そのつくり込みによって事業の性格が大きく異なるというふうに私は理解しています。先ほどのご説明だと、これは専門性を求めるのではなくて、一般の従業員の方に対する理解啓発事業のようだというのですが、それでしたら、ジョブコーチという名称をここに用いるのはジョブコーチという概念とやや異なるのではないかと思うところですが、いかがでしょうか。

○立石課長 6番の職場内ジョブコーチについてのご質問ですが、1番目は養成講座のみでこの予算額なのかということです。この養成講座を受けたりして支援体制を整備する事業主さんに対する支援を考えておりますので、まだ検討中ですのでこの場では申し上げられませんが、そういったような支援体制の整備もやっていきたいと思っているところでございます。

それから、後段のご質問についてですが、ご指摘のように、職場内の理解啓発とか協力体制の構築、そういったようなイメージのほうが合致しているかと思っております。そういったような趣旨の事業に対してジョブコーチという言葉はふさわしくないのではないかとのご指摘でした。今回この場でそういうご指摘をいただいたということで、持ち帰らせていただきたいということでございます。

○小川副座長 わかりました。これまで企業在籍型ジョブコーチの養成等を行ってまいりましたが、例えば人事部門等の担当者の方と実際に現場で対応される方と、身につけていただく専門性とか養成研修の内容とかも随分異なってくるものではないかと思っておりますので、改めて対象と、それからどういう内容にされるのか、慎重にご検討いただきたいと思えます。

○氏平委員 お世話になっております。

2ページの福祉保健局さんの6点目で、医療機関との連携は非常に大切だという認識はあるんですが、この新規事業で目指されるものは、医療機関で当事者の方の実習の受け入

れなどをされることで、医療機関が持つ専門性などをその実習の結果として就労支援機関に普及されてスキルを伝達される。目的が医療機関に対する啓発なのか、ご本人の育成なのか。就労支援機関はこれによって何を受け取るのかというのがよくわからなかったので、少し具体的にご説明いただければと思います。

○梶野課長 説明が不十分で申しわけございませんでした。目的としましては、今おっしゃられましたように、例えば就労支援機関によるセミナーを医療機関の従事者の方向けに実施して、障害者雇用とはどういうものなのか、あるいは支援機関がどういうふうにかかわっているのかということを医療機関に知っていただく。その後、可能であれば実習の受け入れ等もしていただく。医療機関、就労支援機関ともお互いのことを必ずしも十分に知らないのではないかというご意見を現場から、特に今年度の事業を通じてもいただいております。そこで、例えば医療機関のデイケア等のスタッフの方、患者をその後の就労につなげるような役割の方に、より就労支援について知っていただくというのもあります。就労支援機関からすると、どうしても医療機関は少し敷居が高いというお話も伺いますので、より円滑に意見交換ができるような関係性をつくっていただくことをモデル的に実施したいと考えております。その成果をまとめまして、どういったところが連携のポイントになるのかといったことを支援機関をはじめとする関係機関に還元できればと思っております。

具体的な実施方法はもう少し検討し、詰めさせていただくことになるかと思っております。

○山鼻委員 産業労働局さんで5番目、法定雇用率未達成企業に対する支援は、非常にありがたいと思っております。中小企業限定ということで、それはそれでよろしいんですが、なかなか中小企業は雇用がスムーズにいきませんので、これを単年度ではなく面倒を見ていただきたいというのが要望の1つです。

もう1点ですけれども、私どものほうでいろいろ会員企業さんから障害者雇用の困っている点を聞いていますと、既に雇用している人たちをどうやって定着させるか、どうやって仕事をさせていくか、なかなか安定しない人がある。こうやって困っている企業が非常に多いので、今このメニューを見ますと、中小に関しては新規がありますけれども、ほかの企業さんですと新規以外で、既に雇った方をいかに定着させていくか。この方たちをどうやって企業にとどめていくかというところが、こちらを今ずっと拝見したところではあまりないような気がいたしますので、ここのほうもお考えいただければと思います。

○立石課長 ご意見をいただきまして、ありがとうございます。5番の事業について長く続けてほしいと、とてもありがたいご意見をいただきまして、本当にありがとうございます。

す。そのような形になれるように努めてまいりたいというふうに思っております。

それから、既に雇用している方の定着支援の新規というものが無いではないかというご指摘でございます。今回の事業といたしまして、新規の中では、例えば無期とか正規とかを目指して、安定雇用を目指すようなものもございますし、職場内の理解促進、日常的な支援もしていくという職場内ジョブコーチなどもございますが、そういったようなものも通じながら職場の雰囲気づくり、制度づくりというようなものをしていただいて、定着支援につながるように努めてまいりたいと思っております。定着支援は非常に大事だというご指摘、本当にありがとうございます。

○岩村座長 よろしく願いいたします。

○庄司委員 1 ページ目の産業労働局さんの2番ですけれども、この内容を見ると、特開金が終わった後も継続して雇用する企業に対して助成をするということで、とても素晴らしいと思うんです。企業の中では、障害者にずっと長く働いていただきたいと思って一生懸命やっている企業もあれば、そうでもない企業もあつたりもする。それで短い期間の就労で終わってしまう。例えば2年特開金がいただけて、3年後はなくなることについて、東京都のこういう施策というのは非常に素晴らしいと思うんです。こういうことをずっと進めていただきたいと思うんですが、その内容と、それから中小企業とありますけれども、これについては例えば特例子会社とかはもちろん入らないということでしょうか。これはお尋ねです。

○立石課長 ありがとうございます。2番についてでございますが、こちらは国の特開金、発難金を終了した障害者を対象に雇用している事業主の方に対して、重度の障害者の方に対しては1カ月当たり3万円、重度以外につきましては1万5,000円という形で、最大2年間助成を出させていただく事業でございます。

特例子会社さんが対象になるかということでございますが、残念ながら大企業の特例子会社は対象にはならないような制度設計になってございます。

○小島委員 産業労働局で今後考えていただけるといいのかなと思っております。障害を持った方たちが頑張って長いこと働き続けていて、30年、40年と働き続けて、会社のほうも頑張って受けとめてくださって、55歳以上、60歳近くになっている人が結構いるんです。これで終わりで、定年ということになると思うんですけれども、本当に長く頑張って働いた人たちに対して、いわゆる勇退というような、頑張って長く働くと良いことがあるというような何か新しい制度をつくっていただけないか。今、どんどん就労、就労とい

うことばかりですよね。定着ももちろん入っていますけれども、本人たちに対しても、「頑張って続けて働く」という思いが維持されていくような、何かを考えられないかなと思っています。

普通の人だったら18歳から22歳、23歳まで働かないのに、18歳で働いて今58歳、60歳という、四十何年間も働いている。しかも同じ仕事を40年やり続けているような方たちが結構いて、新しいことをできるかというところがそう簡単でない。割合に重い方たちが同じ仕事を40年やり続けてきている。そういうようなところに対しての何かは今必要になってきているのではないかなと思っています。

それから、そういうふうになった方たちはまだ元気なので、この方たちが今後どういうところで過ごしていくのかということも大きな課題です。皆、普通でいったらシルバーの時代だろうと思うんですけども、元気ですので、この力をもう一回どこで、今度は福祉かなと思うんですけど、普通のB型ではないだろうと思って、いろいろ考えていかなくちやならないかなと思う。ショップみたいなことを考えているようなので、ゆっくりでもいいような新しい場所で展開していけたらと思いながら聞いていました。ぜひ、長く頑張った人たちへのことが考えられ、会社に対してもそうですけど、本人たちに対してもあるといいのではないかなと思っています。

○岩村座長 ありがとうございます。ご意見ということで承りたいと思います。

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。

それでは、きょうはいろいろ委員の皆様からご意見等を頂戴しました。各局それぞれ来年度の事業運営に当たって参考としていただければというふうに思いますので、よろしくお願いたします。

続きまして、議事次第にあります2番目の議題に移りたいと思います。障害者の就労移行等の現状と支援体制の充実についてということでございます。

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すけれども、中小企業の実雇用率は依然としてあまり高い水準とは言えません。また、送り出し側の就労支援機関からの就職者数の伸びもやや鈍化してきていると承っております。平成30年度になりますと精神障害者が雇用率の算定基礎に入ることになり、法定雇用率の引き上げが見込まれるところであります。こうした中、一般就労を希望する障害者を必要な支援機関などにつなげて、就労に向けた適切な支援を提供することとともに、就職後の安定的な就労を支えるための取り組みが求められるところだろうと思います。

そこで、就労支援機関からの一般就労への移行状況の年度推移等のデータも踏まえながら、今後、障害者の雇用促進に向けて何が必要なのかということを改めて議論させていただければというふうに思います。

まず、就労移行状況の説明をしていただく前に、最近の雇用情勢に関しまして、東京労働局の藤村委員から少しご説明をいただければと思いますので、よろしく願いをいたします。

○藤村委員 それでは、私のほうから現在の雇用情勢を含めてお話を申し上げた上で、今、座長のほうからお話がありましたとおり、障害者雇用に向けた取り組みということで、全体的な雇用率、企業側の問題、それと働く障害者の状態を情報提供させていただければと思います。

資料2がカラー版でなくて、ちょっと見づらくて恐縮でございますが、ご説明させていただきます。

1枚めくっていただいて、右肩資料1が全国の有効求人倍率でございます。下の年数を追っていただくと、リーマン・ショック直後、21年8月の全国の有効求人倍率が0.42倍で、それから右肩上がりにずっと推移していきまして、右側の27年12月の全国の有効求人倍率が1.27倍まで来ております。1人の求職者に何件の求人があるかということでございます。総務省が発表しました完全失業率も3.3%、前月と同水準ということで12月の水準を捉えております。ごらんのように、さかのぼりますと、21年7月の5.5%がリーマン・ショック直後の最悪な状態で、その後改善を示しております。東京の有効求人倍率でございます。20年度リーマン・ショックあるいはその後の円高、ここを起因として経済情勢の影響をまともに受けました。大きく落ち込んだ雇用情勢は現在、有効求人倍率を見ても5カ月連続で1.8倍台で、バブル期を超えた水準まで改善している状況でございます。

あと、お手元の資料の中にはありませんが、実は新卒の内定率が雇用情勢を大きく反映する数字でございまして、ちょうど昨年の12月1日現在の大学卒の内定率が5年連続増加になっております。東京の高校生の就職状況でございますが、昨年11月末現在で内定者が8年ぶりに5,000人を超えてまいりました。雇用情勢が非常に堅調に推移している状況でございます。

次のページ、資料2が東京の雇用情勢で、先ほどお話し申し上げましたとおり、東京の有効求人倍率は1.89倍で、5カ月連続で1.8倍を超える水準で数字上明らかに改善を示しております。ただ、左側の③と④にあるとおり、特に④、民間企業から出てきます求人が

前年比で増加傾向、約5年間立て続けに増加しているということでございます。それと、すぐ左側の③は、ハローワークを利用する仕事をお探しの方が逆に5年間毎月、前年比で続けて減少しているという数字をお伝え申し上げたいと思います。

一方で、今、少子高齢化が顕著になっている。生産年齢人口も8,000万人を既に割り込んでいる。過去最低を記録しております。フリーターも180万人近くで高止まりした状態で、特に若者が安定した雇用の中で経験を積みながら職業能力を向上させていく、働きがいを持って仕事に取り組んでいく社会を築いていくことが我々行政機関として重要な課題であると認識をしております。5年後の2020年にはオリンピック・パラリンピックの開催を控えているということで、企業から旺盛に人が欲しいという状況が強くあらわれているのが東京の特徴でございます。

資料3をごらんいただくと、有効求人倍率1.89倍で、仕事を探す1人に約2件の求人が来ていますが、ごらんのように、一部の職種——介護、看護、保育、建設の分野においては人手不足感が非常に強くあらわれていて、正社員化などの処遇改善だとか雇用管理の改善を企業にも働きかけていく状況、若者、女性を含めた労働力の確保が非常に困難である状況も1つお伝え申し上げたいと思います。

そんな中で私ども東京労働局では、次の資料4-1をあけていただくと、誰もが社会参加できる社会を築いていくにはということで、各企業に魅力ある職場づくりに向けた取り組みを推進していただくことも必要だと。雇用情勢の着実な改善が見られるタイミングを捉えまして、非正規雇用労働者の正社員転換あるいは処遇改善を強力に推進していくために、東京労働局では、昨年12月まではこのキャンペーン第2弾で、若者、新卒、子育て中の女性、訓練受講者、雇用保険受給者、高齢者、そしてきょうのテーマであります障害者も含めて、正社員就職実現の施策展開を行っている状況でございます。

次のページの資料4-2は、ちょうど来月、高校生、大学生が学校生活を終えて、これから卒業という状況の中で、未内定就活生もまだたくさんいらっしゃいます。そうした集中支援を加えましてキャンペーン第3弾を展開している状況でございます。

次のページからが東京における障害者の雇用状況でございます。全国と比べた数字でご案内を申し上げます。これは昨年6月1日現在の民間企業における雇用状況の報告をまとめたものでございます。東京における民間企業の障害者雇用率は1.81%で、前年から0.04ポイント上昇しましたが、ここは4年連続で前年比を上回っている状況でございます。ただ、全国をごらんいただくと1.88%で、比で0.07ポイント開きがある状況でございます。

左下のグラフの企業規模別に見ますと、1,000人以上規模の企業については雇用率2.06%で法定雇用率を超えておりますが、一番下の線でございます50人以上300人未満の中小企業においては1.03%と非常に低い状況です。ただ、1%を初めて超えたのが昨年6月1日現在の報告でございます。

右下のグラフは企業全体に対して達成企業割合で表記してありまして、東京においては32.1%が達成で、前年から1.8ポイント増加しているものの、全国は47.2%で、東京と比べますと15.1ポイント、大きな乖離があるところでございます。企業規模別の法定雇用率の達成状況は、1,000名以上の規模の企業は約半分、5割の企業が達成していますが、中小零細企業になると3割弱の達成状況で、大企業の指導とあわせてこうした中小零細企業の支援も必要になります。

次の5-2の資料をおあげください。雇用率のカウント数から見た雇用者数の推移でございます。右肩上がりで増加してありまして、この6月1日現在の報告では、東京の企業で約16万6,000人と雇用者をカウントしております。ごらんのように、精神障害者の方の比が22.2%増加と大きな伸びになっているという数字でございます。

続いて、資料6をおあげいただきます。公的機関の雇用率の状況でございます。先ほどの議論にもありましたが、公的機関における状況は、東京都の機関と区市町村の機関は、全体としては達成しておりますが、東京都教育委員会においては実雇用率が2.08%で、前年から0.02ポイント増加とはなりませんが、雇用率の達成までには至っていない。先ほどあった障害者のチャレンジ雇用等、積極的にお取り組みいただいているという状況でございます。

続いて、資料7をおあげください。最後のページでございます。平成26年度における都内17カ所のハローワークの障害者の職業紹介状況でございます。新規の求職者については、全体で対前年度比2.0%、引き続き求職者が増加しています。特に精神障害者の伸びが大きくて11.6%、2桁の伸びとなっているのが特徴でございます。下の段の数字が就職数でございます。これは地域の就労支援機関との緊密な連携によって、チーム支援によって6,052件、初めて6,000件を超える就職数を上げております。初めて精神障害者が身体障害者を超えたというのも1つの特徴でございます。右上の円グラフにあるとおり、新規求職者は5年間で精神障害者が大きく伸びたことがうかがえます。

今年度については資料に記載がございませんが、昨年度同様、やはり精神障害者の方の新規求職、就職の伸びが大きい状況でございます。

最後に、資料にはございませんが、この4月1日から施行されます障害者の差別禁止・合理的配慮の義務について、現在、東京労働局とハローワークにおいて啓発を進めているところでございます。先日、東京都産業労働局と連携しまして、中野において、約500名の企業に対して支援セミナーを実施したところでございます。施行に向けてあと2カ月ということもありまして、引き続き企業に向けた周知啓発に取り組んでいきたいというのが近況でございます。

ちょっと長くなりました。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、引き続きまして事務局から説明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 それでは、資料3と4についてご説明させていただきます。なお、本日の議論に資するために、資料3につきましては5ページ目、それから資料4につきましては3ページ目を事前送付資料に追加しております。後ほど詳細をご説明いたします。

まず、資料3をごらんください。タイトルにあります就労移行等実態調査は、厚生労働省が毎年度、障害者総合支援法に基づく、いわゆる日中活動系のサービス、具体的には就労移行支援、就労継続支援、自立訓練といった事業を行っている事業所を対象に、利用者数や就職者数、就職に向けた支援内容等について、都道府県を通じて実施している調査でございます。この資料では、調査結果の中から就労系のサービス、特に就労移行支援事業の実績を中心に、直近3カ年の推移等をまとめております。

まず1ページ目でございます。調査の回収率は全体的には7～8割でございますが、移行については、国の基準において、利用者の就職状況等を都道府県に報告する義務があるため全数把握をしております。下の段にございますように、利用者数について3サービスとも着実に増加しております。左側の就労移行支援ではやはり精神、発達障害者の利用の伸びが目立つ状況です。

続きまして、2ページ目、こちらは退所理由別の退所状況でございます。就労移行、就労継続A型、B型とも就職による退所は増加しています。

さらに、このうちの就労移行について、就職した人数、それから現員数（その事業所を利用している全体数）に占める割合の推移を示したのが、3ページの上のグラフでございます。就職者数は着実に増加しておりますが、一方では、その母数となる利用者数、現員数も増えておりますので、現員数に占める割合としては大きな増減はない。平成24年から



25年は少しふえておりますが、25年から26年はほぼ横ばいでございます。

その下のグラフになりますが、就職者数を障害別に見ますと、全体的な障害者雇用の傾向と同様、精神障害者、発達障害者の就職者数の増加が目立ちます。特に、発達障害の部分の増加が大きく見えておりますが、発達障害者の就労支援に特化した就労移行支援事業所がある程度のボリュームで就職者を送り出している面もございます。

さらに、4ページ目が就労移行支援の事業所ごとの就職率、つまり一般就労移行率の分布でございます。移行の実績のばらつきはこの協議会でも以前からご議論いただいているところですが、ある程度就職者を送り出していると言える移行率30%で線を引いてみますと、30%以上の事業所の割合自体は増加傾向にございます。ちなみに、この移行率は東京都の現在の障害福祉計画の成果目標の1つでもございまして、計画期間の最終年度になります3年後、平成29年度時点で「30%を超える施設が5割以上」を目標としておりますが、今のところ目標値に近づいてきている状況でございます。

一方で、移行実績ゼロの事業所の割合が、24年度から25年度にかけてはやや減少したものの、26年度は約30%と増加しております。実績の高い事業所とゼロあるいはゼロに近い事業所との二極化の傾向が多少出てきているのではないかと見られます。

それでは、実績の高い事業所とゼロの事業所で何か差があるのかという観点から幾つかの項目で比較をしてみたのが、きょう追加で配付しております5ページ目の資料です。事業所の実施主体、登録者、つまり利用者の障害種別（精神、知的）、実施形態についてそれぞれ比較をしてみました。各項目の右側には参考として全体の割合をつけてございます。

まず、実施主体でいいますと、移行率0%では社協・社福が全体割合よりやや多め、一方で30%以上の実績を上げているところではNPOがやや多めという状況でございます。また、利用者の障害種別につきましては、精神あるいは知的の利用者が半数以上を占める事業所をみますと、精神のほうは全体割合との差があまりないんですけども、知的では、実績ゼロの事業所がやや多めというような状況でございます。1ページ目、3ページ目のデータにもございましたとおり、移行の利用者のうち知的障害者の数がほぼ横ばい、また就職者数では減少傾向という状況がございますので、そのあたりの影響もあるのかと考えております。

また、実施形態は、単独運営か多機能型が、つまりほかのサービスと一体で運営しているかで見ますと、実績が30%以上の事業所では単独型が多め、反対に実績ゼロでは多機能型が多めという傾向が多少見受けられます。単独型の場合、その事業所単体である程度実

績を出して事業所として運営していく必要があるという面がありますので、そういったところも影響しているのかと考えております。

続きまして、6ページでございますが、こちらは少し切り口を変えまして、利用者や就職者数が大きく伸びている精神障害者に対する支援のスキルや実績のある移行がどのくらいあるのかという観点から、各事業所の利用者に占める精神障害者の割合を見ました。精神の利用者ゼロの事業所は、平成26年度は前年よりやや減っておりますが、半数近くある一方で、精神障害者が利用者の半数以上を占める事業所が約25%、4分の1ありまして、傾向としてはふえてきています。ただ、就労移行全体では、精神の方が利用者のほぼ半数、48%を占めておりますので、そういった方への支援を担う移行が十分にあるのかについては議論の余地はあるのかと考えております。

就労移行につきましては、文字どおり就労への移行を支援する事業所でございますので、先ほど4ページ目で見えていただいたように、就職者を一人も送り出していない場合、本来事業の目的を果たしていないことにもなりかねません。増加している精神・発達障害者への支援を含めて、しっかりと支援をできるような力を持ってもらう必要があると認識しております。

続きまして、資料4は、就労移行の実績とあわせてご確認いただくため、区市町村就労支援センターの実績について主な項目をまとめたものでございます。本来でしたら移行と同様、3か年の推移を見ていただくべきところでございますが、平成25年度実績分から報告様式の一部変更をした関係で、項目によっては25、26年度の2カ年の実績になっていることをご了承ください。

まず、1ページ目ですが、センターの登録者数を見ますと、全体的に増加しております。障害別では、知的障害が約半数を占めているものの、発達を含む精神の増加割合が大きい状況は就労移行と同様でございます。ただ、就労移行とは異なり、区市町村センターの場合、登録はしているけれども直接的な支援を受けていない方も一部にはいらっしゃるのではないかと思われまます。

続いて、就職者数の推移でございますが、精神障害者が増加しており、平成26年度実績では初めて精神障害者の数が知的障害者を上回った状況です。ただ、合計人数で見ますと、25年度が1,745人、26年度が1,759人で伸びがかなり鈍化しております。このところ支援現場で聞かれます、企業から障害者を雇用したいという話があってもすぐに送り出せる方がなかなかいないといった状況も背景としてあるのではないかと考えております。

続いて2枚目、登録者への支援の状況について、手段・対象別の延べ件数で見ますと、就職者と就労継続者の増加に伴い、就職後の本人・企業向けの支援の件数が増加していることがデータからも裏づけられる形となっております。この点、就職後、いわゆる定着支援のボリュームが非常に大きいという点について、本来であれば、障害種別のデータ等もお出しできればよろしいのですが、そこまでは実績報告で把握しておりませんので、本日追加しました3ページ目で、ご参考として就労継続者の状況と、新規就職後の離職状況のデータをつけております。

上の表における翌年度就労継続者数が当該年度の年度末時点で働き続けている方の数でございますが、25年度から26年度にかけて約17%増という状況でございます。3障害とも増加をしておりますが、精神の就職者数の伸びが大きいこともあって、右側のグラフにありますように、全体に占める割合では精神の割合がふえてきております。

その下の表は、その年度に新規就職した方がさらに年度内に離職した割合ですが、障害種別で比較しますと精神の離職率が高めという状況です。このデータからは間接的にしか言えませんが、精神障害者の就職後の支援、離職に至ってしまうようなケースも含めての支援のボリュームがふえていることが推測されます。この定着支援の増加につきましては、協議会でも繰り返しご発言、ご意見をいただいているところですが、今後働く障害者がふえ続ける中で、支援のマンパワーもさることながら、送り出し側、受け入れ側双方において、より効果的な支援や取り組みを検討していく必要があると考えております。

先ほど座長からもお話がございましたとおり、2年後には法定雇用率の引き上げも見込まれる中で、今後こういった部分の取り組みに重点を置いて進めるべきかというところが大きな課題でございます。

説明が長くなってしまいましたけれども、今ご説明しました調査結果等から読み取れること、あるいは皆様が現場でかかわっておられる中での状況、関係団体からお聞きの状況なども含めまして、こういう観点からの取り組みがさらに必要ではないか等、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、今、資料についての説明をいただいたところでございますので、これにつきましてご意見あるいはご質問がありましたお出しいただきたいと思います。

○庄司委員 今ご説明の中で、求人をかけて、その結果、精神障害の方が非常に多く就労されてきている。これからますますそういうふうになってくると思うんですね。正直、私

どもの会社でも何人か精神障害の方がいらっしゃって、定着支援担当とかを配置して、いろんな配慮はしているんです。例えば中小企業が精神障害の方の応募をかけて、入社された。その後のフォローがなかなか難しいんじゃないかなというふうに思うんです。各ハローワークで精神障害の雇用アドバイザーを配置するというお話も聞いておりますが、そのあたりはどのように進んでいるのかお聞きしたいんです。

○藤村委員 先ほど都内の障害者の求職者の状況などをお話し申し上げましたが、基本的には雇用情勢に関係なく、障害者の場合、求職と就職で法定雇用率という法で定まった部分もあるので、2020年あたりまではしっかり方向性が見えており、企業も、これは大企業のみならず中小企業を含めて、障害者の雇用率2%が50人以上規模の企業に拡充されました。そういったことから、今、庄司委員からお話がありましたとおり、ハローワークのほうでも精神障害者のアドバイザーであるとか、さまざまな相談員ですとか、東京にも配置して体制を組んでいる状況でございます。

ただ、先ほど来出ている定着支援は私どもも大きな課題とっておりますので、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○庄司委員 ありがとうございます。ただ、アドバイザーを配置しているとお聞きしていますが、まだまだ不足しているんじゃないかなと思いますので、そのあたりにぜひ予算を回していただいて、人員をもう少し増強していただきたいというふうに思っております。

○清家委員 いろいろな調査結果をありがとうございました。これを見て、全く就職者を出していない移行支援事業所がこんなに多かったんだとちょっとびっくりしながら聞いていました。というのは、最近新しい事業所がたくさんできてきており、なかには非常に雇用を急ぐというか、本人も就職をしたいというところで、本人の生活であったり、体調面であったり、その辺を深く鑑みずに、事業所に出勤できているとか、パソコンがこれぐらいできるようになったからとか、そういった本当に上澄みの部分のアセスメントで早い段階で就職につなげてしまっている事業所さんに出会うことが多いので、その辺はびっくりしていました。そういった就職を急いでいる事業所に、現場で出会ったり、私が所属しているワーキング・トライでは支援者のスーパービジョンを毎月開催していますが、そういったところでいろいろな方と出会うと、支援のスキルの差があることを感じているところです。東京都でもそれに関してはいろいろ研修会等を開催して、支援スキルの向上を図っていると思いますが、実際、研修会に参加しても、現場ではかなり差が大き過ぎて、なかなか追いついていかない状況と感じます。

先ほど区市町村の就労支援機関の定着支援の数がふえているというところでは、今回、私どもは産業労働局さんの事業でサポート事業をやらせていただきました。ナカポツセンターも区市町村センターもここ数年の中で定着支援数がかなりふえてきてしまっていて、効果的で効率的な支援を探ろうというところで今回のこの事業になりました。そこから見えてきた効果的、効率的支援を企業や支援機関に発信していこうと考えています。定着支援も含めて新しくできてきた事業所とのギャップはかなり大きくて、そこは今後どうしていったらいいのだろうかという不安の1つになっています。部局が違うとは思いますが、こういった事業所の認可を都がおろしていくところでは都の責任も非常に大きいと思っていますので、単なる就職者の数字であったり、支援員が何人いて、その人たちがどんな資格を持っているか、そういう表面的なことではなくて、もう少し支援内容であったり、そういったところに非常に突っ込めるような角度で東京都もかかわっ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。事務局のほうは何かございますか。

○梶野課長 今、清家委員からもお話しがありまして、私どもとしてもスキルが十分でない就労移行支援、支援に係るスタッフの問題は継続的に取り組んでいかななくては行けない課題と認識しておりまして、今年度からのスキル向上のための実践的な研修もそういった問題意識から始めたところでございます。また、事業所の指定をするのは別の部署かというお話もいただいたんですが、私どもの部署で指定相談等に対応しております。指定自体は一定の基準を満たしているかということによって可否を決定することになりますが、その後の運営等が適切に行われているかということについては引き続き関係部署と連携しながら確認・指導してまいります。

なお、現在、障害者総合支援法の3年後の見直しの中で、そういった就労系サービスについて、事業所に関する情報を公表していくべきだという方向性も出てきておりますので、そういったところも今後、国から詳細が示されれば検討していく必要があるものと考えております。

○小島委員 就労移行支援事業所はいろんな形でつくられていて、制度が変わったときに、作業所と言われていたところが就労継続Bと移行支援事業所とセットにしないと成り立たないような状況があった。移行支援事業所をやったけれども、実際にはなかなか就労まで到達するような人をつくり出せなかった。結果的に実績ゼロという状況のところがあるんじゃないかなと思います。そろそろ生活介護に変えたほうが良いような高齢の人を抱えな

がら就労移行事業所を運営しているところがあるんじゃないかと思っています。そういうところはゼロでも仕方ないのかなと思ったりするんです。

一方、一般企業の福祉参入ができるようになってどんどん就労移行支援事業所がふえて、初めのころはよかったのかなと思っていたんですが、障害者が働くことの支援を目的としている事業はずなのに、本当にそうならないようで不安を感じています。というのは、最近、子どもの数が少なくなってきていて、学習塾が就労移行支援事業所を展開していて、「えっ、そこがやっているの？」といろいろと疑問に感じています。そこはやっぱり学習塾の形で指導をしているので、利用されている人たちがいろいろなトラブルを起こしているように思っています。

就労する数を上げなくてはならないので、先ほど清家さんからあったように、いわゆる就職だけのビジネスマナーのようなことを繰り返しながら、働くという土台のところをしっかりとしないまま出しているなという感じがしています。ましてや生活支援のことなんて考えてくれていない。会社へ入れればいいということで、働くための土台である生活のことなんかどうだっていい、というようなこともあらわれていて、大変残念に思っています。働くための訓練と働くための土台づくりではなく、就職者の数を上げるところに課題をすえている。

それから、通所者の確保の営業活動がすごく盛んで、私たちのところへもよく新しい就労移行支援事業所の人々が「今度できましたので、ぜひ人をまわしてください」と勧誘にみえる。「どんなことをやっているんですか」と聞くと、プログラムが、しっかりしていない。何をやるかはっきりしていないところもあります。「どんなことが働く上で重要なんですか」と聞いても「何言っているの？」というような顔で、とても難しい状況だという思いをしています。

通所者の確保のためにホームページにいろいろ出していて、例えば北区就労とかと引くとその移行支援事業所につながっていくような形のホームページが出ていたりしています。私は、早急に就労移行支援事業所を見直さなくてはいけないときが来ているんじゃないかと思います。たくさんのお金を使ってたくさんの人を集めているけれども、本当にいい方向になっているんだろうかと疑問に思っています。障害者が働くということ、生活と一体化しているところを抜きに就職させて、あとの支援は、区市町村就労支援センターに来るんです。就労後の支援を3年なんかとても見ない。入れたら終わりです。短い時間でだめになって就労支援センターに見える人は、結構多いです。

せっかく入れた就労移行へのお金が、彼らのためではなくて、企業のためなんじゃないのか思ったりするほど大変残念なことが起こっていると思っています。全てがとは思っていませんけれども、大変課題の多いところがある。次々つくられていく。先ほど東京都が認可した責任もあると言われたと思うんですけども、早急に見直さないといけないときになっているような気がしてなりません。

○氏平委員 統計的な質問ですけれども、就労移行を出て就職された方の定着に関する数字というのは今お持ちか。就職した後半年ぐらいはこの移行さんもフォローなさるので、その間はべったりついていただく形で、難しい方というか、定着するまでに時間のかかる方も支援をしてくださるんですけども、その後、区市町村就労支援事業とかに移行されて、支援に入ってみると間もなく離職されるような結果になる方が少なくはないと思っています。就労移行さんを終わられて就職して、例えば1年半ぐらいとか、半年以上超えた時点での定着率がもしおわかりでしたら教えていただきたいということが1点ございます。

それから、就労移行さんは実施主体がいろいろなところがおありで、よく勉強されて、セミナーとかもよく出られている移行さんは非常に多いと思うんですけども、案外ほかの施設がやっぴりしゃる取り組み方とかノウハウをお互いに同じ視点で交換し合う場が、身近で見ていくとそんなに多くはないのかな。福祉サービスさんは皆さんそうですけれども、例えば区市町村の就労支援事業であれば、企業様とお話をするとか、福祉サービスさんとお話することでお互いの見方を学んでいくとか。就労移行さんであれば、例えば営利法人であれば、その法人のやり方が統一されているので、案外ほかのやり方を知らなくて、社福さんとお話しすることで違う視点が入ってくるとかということもあるのかなと思いつつ見えています。なので、就労移行さん同士の有機的なネットワークみたいなものをもし把握されている状況があれば、少しお話いただければと思います。

○梶野課長 まず1点目の、定着率がどのぐらいかというご質問ですが、就労移行等実態調査の調査項目が27年度から変わりました、定着者数を直接聞く項目がなくなりましたというのがございます。ですので、直近で26年度実績がお答えできないのですが、25年度実績では移行の定着率はほぼ8割でございます。これは6カ月を超えて継続して就労している方の割合になります。

それから、移行の間でのネットワークがあるかという2つ目のお尋ねですが、全国的なものとして、一部の事業所が集まられている協議会があり、その中でセミナー等を開かれたり、情報交換をされたりというような動きがあることは承知しております。また、東京

都で実施している研修においても、相互の意見交換、情報交換をしていただいて、その後の連携につなげていただきたいということで、グループワークの場をなるべく設けるようにしておりますので、今後もそういったところは心がけていきたいと考えております。

○倉持委員 当社は従業員200人くらいの中小企業でして、精神障害の者だけを今雇用しています。たまたまなんですけれども、先ほどいただいたデータで50名から300名未満の企業の雇用率が1.03%と、驚きました。当社は中小企業ですが、精神障害者の雇用がうまくいっているということで、これから雇用を始めたいという企業さんが見学にお見えになることが多々あります。また、しごと財団さん等から依頼されて企業セミナーとかをやっているんですけれども、そのときには当社で働く精神障害者と直接会う機会、話す機会を設けるんです。そうすると、そこに参加される方がよくおっしゃるのは、初めて精神障害の方に接したと。自分たちが思っていたのと全然違って、こういう人たちなら雇用ができるんじゃないかという感想がほとんどです。当社も特別な者だけかせているわけではなくて、働いている何名かのうち、そのとき時間のあいている者をかせているだけですけれども、精神障害者に対する印象というものは本当にまだまだ進んでいない、誤解が多いんだなということを感じています。それが1つの意見です。

あと、就労移行支援事業所ですけれども、当社が障害者雇用を始めたときに、ハローワークの雇用指導官がいろいろ指導してくださいました。そこから文京区の就労支援センターですとか、清家委員のワーキング・トライさんですとか紹介いただいて精神障害者の雇用を始めたんです。その後進めていく中で、民間の就労移行支援事業所ともお付き合いが始まりました。どこも得意なことや特徴が異なっておりまして、精神障害者の雇用定着に当たっては、本当によい事業所をいかに見つけて、いかにお付き合いするかというのがすごく重要だと思っています。先ほど氏平委員もおっしゃっていましたが、こういう事業所があつて、どういうことが得意で、どういう実績があつてというデータがあると、これから雇用する企業さんのほうもすごく役に立つのではないかと思います。雇用を始めたいけれども、どうすればいいのかとおっしゃる企業の方が本当にたくさんいらっしゃるなと感じています。意見としてです。

○堀内委員 資料4の3ページの新規就職者の離職状況の数字ですが、精神障害者の離職率が25年度16.3%、26年度17.7%ということで、20名、26名程度という形だと思うんです。これ、実際に原因の分析はされているんでしょうか。原因が単なるミスマッチなのか、それとも支援のあり方に問題があつたのか。そこがわかれば教えていただきたいので



す。

○梶野課長 申しわけございませんが、個々のケースの理由までの把握はしておりません。

○堀内委員 そこが重要ではないかと思うんですが、今後についてはそこら辺はいかがでしょうか。

○梶野課長 一つ一つの区市町村センター単位で見ますと、かなり少ない人数になるかと思しますので、個別にヒアリング等で聞くことは可能かと思えます。また、これまで行ってきた調査の中でも離職の理由等を把握したものもありますので、そういったところも勘案しながら今後の取り組みを考えていきたいと思えます。

○倉持委員 これは質問ですけれども、先ほどいただいたデータで、区市町村就労支援センターの実績のほうで、今、支援機関から送り出せる人がなかなかいないというご説明があったと思うんです。その理由、なぜ送り出せる人がいない状態になっているのかというのをお聞きできますか。

○梶野課長 支援機関の方から現場の状況をお話しいただいたほうがよろしいかと思えますが。

○小島委員 就労移行事業所に通って、準備訓練をしている人はいます。これまでだったら、就労したいという人がいつも何人かはいて、いろんな面接会等へご案内したんですけども、何もしていないとか、事業所と関係していない人は本当に少なくなってきています。新卒の人も特別支援学校が頑張って就労させています。就労したけれど一度だめになって再度挑戦しようとする人が移行支援事業所に入っているのも、何カ月か、または一、二年の間そこでしっかり訓練をして、再度挑戦するということになっているのかなと思うんです。就労支援センターはB型に通っている人たちに、今度ぜひ就労しましょうとすすめていかないと求職者が出てこないかなという状況、なかなか難しいですが私どものところはそういう状況にあるように思います。

○清家委員 同じですが、私どものような就労支援センターに新規で来られる方たちというのは、特にワーキング・トライは精神の方が多いので、病状的にも安定してなくて、しっかり四つに組んでしばらく支援をして訓練なりなんなりしていかないといけない方たちのご相談がここ数年は多いですね。もうすぐ就職できそうという方たちは、もしかしたら移行支援事業所等に行かれているのではないかと思います。

私どもも同じように、準備が整って今すぐ就職できる人はそんなに多くないので、そういう意味では、先ほど小島委員がおっしゃったように、地域にB型事業所はかなりたくさ

んあります。そこに有能な人材、実際に働けそうな方たちがたくさんいらっしゃるの、そこを私たちは、就労支援でこういう支援をして、例えば就職までどんなことをしていけばいいとか、就職した後どんな支援が受けられるかという説明を行うため、一か所ずつ回って歩いています。そこから働いてみたいという手がぼつぼつ上がって、先ほどチャレンジ雇用のことでいろいろ話しましたが、まだ一般企業は早いなという方たちを行政機関のチャレンジ雇用につなげて、そこで半年、1年、3年と実績を積みながら一般企業につなげていく。支援機関はそのようなやり方をしている状況です。

○庄司委員 これは東京都の問題なのかわからないですが、正直、今ハローワークさんに求人を出しているんですが、1週間たっても来ません。きょうは知っている支援機関90何名に一斉にメールを送ったのですが、なかなかマッチングしそうな方はいらっしゃらないというお話なんですね。今働ける状態になっている、障害を持った人がなかなかお出しできないという話だったんですが、ちょっとマジックがあると思うんです。というのは、雇用率が全国より低いんですよね。ところが、特例子会社でグループ適用している会社がいっぱいあるんです。グループ適用すると、例えば母数8万人、このうちの6万人が東京都以外にいるんです。その分も合わせて1.何%という計算になるので、うちはグループ適用を絶対しないという方針でいっているんですけれども、これをどんどん進めるとそういうマジックが出てくると思います。ですから、東京都内の企業で働いている人の人数と障害者で働いている人数で割ると、1%台じゃなくて、もっと上がると思うんです。そういうような気がします。

○清家委員 先ほど堀内委員から離職の理由をお尋ねされたので、よろしいですか。このサポート事業で私たちナカポツ5センターが722事例のアンケート調査をした中で、パワーポイントの10を開いて見て下さい。このうちの求職者201名が就職はしたものの退職をしてしまった方たちなんです。ナカポツ5センターでやったものですから、あくまでも東京全体というわけではなくて、ナカポツ5センターの事情も、精神障害者の方が結構利用されているセンターが多かったりするので、少し全体とは違いますが、離職につながった課題としては、健康管理であったりコミュニケーションが挙げられて、続けている方たちの課題の中には職場における相談体制が入ってこなかったんですけれども、やめてしまわれた方たちのところではかなり明白に出てきている。理由としてこれが全てというわけではないんですけれども、それぞれの健康管理面であったり、職場とご本人のコミュニケーションがうまくいかなかったり、実際、職場に入ってはみたものの、その中での相談体制が

うまく構築されていなかったといった課題が少し見えてきたので、全体ではありませんが、こういったところが離職につながっていったところだと思います。

○岩村座長 清家委員、今パワーポイントの10枚目ですが、離職につながった課題で、障害種別でのデータはないのでしょうか。

○清家委員 障害種別としてはありません。申しわけありません。

○岩村座長 ありがとうございます。

○庄司委員 先ほど定着率というお話があったんですが、定着率という定義は何でしょうかという、あまりはっきりないんですね。半年で8割残っているというのは全く定着ではないと思うんです。企業が一度雇ったら、18歳で就職する人たちが「定年まで頑張ります」と言っているんです。企業というのはその責任を負わなきゃならないです。だから、半年で定着というのはとても実態と合っていないとか、その数字で語るべきではないというふうに私は思います。これは意見です。

東京都教育委員会の雇用率は未達成ということです。チャレンジ雇用で何とか頑張りますというような内容だと思うんですが、もっと努力をすればと思います。学校の中で仕事は切り出せるんじゃないでしょうか。企業は努力をしています。私もアドバイザーをやらせていただいていますけれども、特別支援学校の中ではいろいろ切り出して生徒さんがいろいろな仕事をやって、それがスキルアップにつながっているので、そんなことも各学校に、普通校にでも広めれば、これは達成できる数字だというふうに私は思っています。チャレンジ雇用だけに頼らなくてもできると思いますが、いかがでしょうか。

○伏見課長（伊東部長代理） 学校現場でもチャレンジ雇用の人たちが働いてはいるんですね。さまざまな切り出しをして業務をしているんです。仕事がなくということではなくて、枠はつくって募集はしているのですけれども、応募がないのが実態です。入って仕事を始められても、これならもう就職できるよねということで1年ぐらいで就職していく方で、非常に回転が速くて採用が追いつかない。年度途中でも追加で募集しているのですけれども、追いついていない。

一方で問題は、魅力のある条件なのかということだと思います。それについては、特別支援学校を卒業した段階で応募したいと思えるような雇用にするにはどうしたらいいのかと今検討しているところです。

○藤村委員 私どもの資料6で各公的機関の状況についてお話ししています。これは教育庁さんだけではなくて、62の区市町村の中でも10機関が未達成という状況で、私ども東京

労働局では、これらの機関に対して、教育庁さんもそうですけど、いろいろ提案させていただいています。ただいま庄司委員からお話がありましたとおり、民間企業ではいろいろ仕事の切り出しをしているとか、そんな提案も教育庁さんといろいろな話をしたり、先ほど出ましたように民間企業を見学するとか、そういう提案をしながら、我々は数字を公表しているだけではありませんので、そこは私どももしっかり教育庁を含めて、いろいろな行政機関と連携しながら進めていきたい。

ただ、チャレンジ雇用そのものが本質的に障害者の雇用なのかという話も先ほど出て来ているので、そこは訓練機関や国の支援、訓練がいろいろあるので、そういったところを駆使しながら、やはり我々行政機関やここにいらっしゃるメンバーだけでなく、民間企業そのものが社員を育てていく中に障害者も含めてという理解をもっと進めていく必要がある。うちだけでなくハローワークの職員は、特に雇用指導官を含めてそういう意識でいるので、セミナーを開催したり、先ほどの倉持委員のところへいろいろな民間企業が視察、見学に行ったり、そういったところを引き続きハローワークも頑張っていきたいと思っています。

○庄司委員 先ほどの私の質問の中には、チャレンジ雇用だけではなく、その後、例えばチャレンジ雇用を終わってそのまま学校に残ってずっと仕事をする。そういう人もいいんじゃないでしょうか。そういう方々がふえていけば雇用率も達成するんじゃないでしょうか。もしくは、ハローワークを通じた障害者雇用ということで、チャレンジ雇用以外でも、切り出した仕事をずっと行っていく障害者がいらっしゃるっていいんじゃないかというお話ですので、よろしくお願いします。

○小島委員 私も同じように思っているんですけど、障害者理解とか、障害者が一緒に働くということをいろんな企業に、それから世の中全体に進めているときに何が問題かと思ったら、教育が一番問題で、ずっと障害者が別なところで教育を受けていて、障害者知らない人たちが育ってきているところに課題があるんだろうと思うんです。働く時になって「障害者を一緒に入れてよ」という話は本当は難しいことで、障害を持っている人たちはどういうことが大変で、どういうことを周りの人が応援すればいいのかということは、子どものころからずっと一緒に育っていく中で得られるものだろうと思います。それが残念ながら今こういう形の教育になっているので、とても難しい。

働くという段階になっている人たちを、例えば都立の高校全部にとか、小中は難しいのかもわからないけれども、障害を持っている人がこうやって頑張っているという姿を見る

ことで理解できることもいっぱいあると思うんです。教育委員会からまず始めない限りは絶対変わってこない。もっともっとたくさんの人たちが受け入れられるようになるのは、やっぱり教育委員会が率先して、チャレンジなんて言わないで障害者を雇用していただくことしかないと思うんです。どこの会社も、会社の枠を決めたらなかなか入れられない人たちを受けとめてくださっているわけで、教育の場だけがだめだよというのも変な話だし、ぜひ教育委員会が率先して学校の中に障害者の働く場を、チャレンジではなく、つくっていくこと。それはぜひやってほしいなと思います。

○氏平委員 今回、区市町村の就労支援センターの実績を出していただいて、定着支援のボリュームが多くなっているとか、精神の方がふえているという話も最後にいただいたので、あわせて要望ということでお話しさせていただきたいと思うんです。皆さんご承知のとおり、区市町村の就労支援機関は最後の最後、どこから送り出された方であっても全て私どものところで基本的には定着支援をしているので、本当にここ何年も前からマンパワー的には限界を超えた状態でみんな走っているのが現状だと思います。その中で、お話にあったように、求職者の方は、一昔前の安定した知的障害の方はかなり就職されて、いらっしやなくなり、今ご利用になっている精神障害の方も、清家委員がおっしゃったように、体調的にも非常に安定しないし、まだまだ時間がかかる、ご相談もとても丁寧に進めていかなければいけない方たちの層が非常に厚くなっているという現状もあるんですね。

だから、こうして関係者の皆さんが集まって考えていただく機会もあるので、これから雇用率が上がっていくときには、まだまだ不安定で、まだまだケアが必要で、企業の中でも非常に安心感を準備してお迎えしなければいけないような方たちがこれからは就職に向けて動いてこられることを前提にした上で、就労移行さんで頑張ってください点についても、就職率を上げていくのももちろん大事なことですけれども、そういう方たちの層を念頭に置いた上で、先ほどから話に出ていた、働くためには何の力をつけていただく機関でなければいけないのかということをしっかり押さえていただきたいと思います。また、清家委員がおっしゃったように、少しお仕事ができる方は短期間の雇用としてチャレンジ雇用の制度を活用させていただくのであれば、そういう不安定な方を受け入れていただくチャレンジ雇用という制度はこれからどういうところを充実していただかないといけないのかということもしっかり考えていただけるといいのかなと思います。

企業の中でジョブコーチ的な支援をしてくださるとか、スキルを持った方が配置されることも、セミナーなども非常にありがたいことだし、私たち区市町村の支援機関としては、

企業の中で雇用管理の体制を充実してくださることは、私たちは楽になりますので、非常に安心感があるんですね。ご本人たちも安心できる職場であれば、精神の方は割と続きます。そういう意味で、区市町村の事業はかなり限界だということを考えて、難しい方たちがこれからいろいろな支援機関を使って体制を整えていくために何が必要なのかを、いろいろな意味で全体が見える行政の方たちの視点でしっかり押さえていただくと非常にありがたいかなと思います。要望です。

○穂岐山委員 よくわからないので質問なんですけれども、もちろん今までご議論のとおり、法定雇用率を達成することは民間のみならず行政も必要なことで、ハローワークをはじめ様々な関係機関でご尽力いただいているとは思いますが、しかし、東京都さんが実施しているチャレンジ雇用の推進という事業と、東京都庁に公務員として採用すること、これは別のことだと私は理解していたのですが、いかがでしょうか。それが1点。

それと、先程のご意見の中で、一部でもということ、全員ということではないとは思いますが、チャレンジ雇用を経た方を正規雇用にその場で結びつけていくということは、私の感覚だと、地方公務員法上問題があるのではなかろうかと思うのですが、いかがでしょうか。

○岩村座長 それでは、多分それぞれがちょっと違うので、まず産業労働局なり福祉保健局のほうで答えたいと思います。

○梶野課長 福祉保健局と産業労働局はチャレンジ雇用を一緒にやっておりますので、あわせてお答えいたしますと、まず1つ目のご質問については、おっしゃるとおり別物でございます。先ほど新規事業の説明のときにも申し上げましたとおり、チャレンジ雇用はあくまでも一般就労に向けた一つのステップとして一定期間就労経験をしていただくものですし、ご指摘いただいている、いわば正規雇用と申しましょうか、職員採用とは別物ということになります。

後段のご指摘につきましては、こちらもご指摘のとおり、公務員の採用には、法に基づく一定の条件がございますので、それをどうクリアすることができるかというところは課題でございます。

○岩村座長 もしできれば教育庁のチャレンジ雇用の位置づけについてもご説明いただければと思います。

○伏見課長（伊東部長代理） 所管でないので、これ以上は私が発言するとかなり間違ったことを言うことになります。申し訳ございません。

○岩村座長 それでしたら、後ほど情報を事務局のほうから提供していただくということ  
でお願いできればと思います。

○梶野課長 実施の形態は多少違いますが、基本的には同じ考え方と考えております。

○岩村座長 よろしく願いいたします。

ほかにはいかがでしょうか。

○福田委員 数字を見ていまして、規模の小さい企業の数字は上がらないということで、  
我々もいろいろな普及啓発を課題として考えてまいります。また4月から新しく法律も変  
わりますし、普及啓発を進めていきたいと思っております。職場定着事例集が資料で配られてい  
ますけれども、非常によくまとまっております。こういうものをいただくと、いろい  
ろな課題に対しまして、中小企業の皆さんも非常に助かるのではないかと考えております。  
我々もPRに協力させていただきますけれども、ぜひ好事例の発信をお願いできればと思  
います。

○岩村座長 よろしく願いいたします。

そのほかはいかがでございましょう。もしよろしければ、副座長の小川委員からご意見  
があればお話しいただければと思います。

○小川副座長 すごくたくさんのお話をいただいたので混乱をしていますが、東京都の場  
合には、大企業と、福田委員が今おっしゃられたような小企業の雇用率の乖離がものすご  
く大きいのが特徴です。こういう場面だとどうしても大企業の話が中心になりがちですけ  
れども、雇用障害者数で見ると、1,000人以上の大企業で働いている障害のある方が大体  
74%という数字が出ているので、区市町村の就労支援事業等がとにかくその定着支援に  
追われるのは当たり前だし、その仕事をきちんとやっていかないと、東京の就労支援、  
障害者雇用というのはいけないんじゃないかなと思う一方で、50人から300人規模の企業  
の障害者雇用数は全体の10%とのことで、そこをどういうふうにするか。今、福田委員か  
らこの事例集が役に立つとおっしゃられましたが、本当にこういう具体的な事例等を読ん  
でも、小さい企業の社長さんが、じゃ、雇おうかということにはなかなかなりにくくて、  
そこにぴったり寄り添うというか、具体的な支援を提供するのをどこがやるかというのが  
東京の中小企業の課題ではないかと思っております。

区市町村の支援事業の今回の報告で、定着支援のウエートが高いというのが数字から非  
常にはっきり見えました。これは、定着支援の仕事が本当に忙しくて大変で、そこを增強  
してほしいという意見のバックアップになるデータかなと思っております。でも、一方で企業、

特に中小企業の場合には、送り込むときに門戸をハローワークと一緒にたたいて、そして仕事の様子を見て、こういう人だからこういうサポートをお願いしますと言って、ほったらかしにしないでずっと支えていくのは地域でやっていかなければならないので、区市町村の就労支援事業が雇用前の企業支援に仕事ができている割合が4.9%、全体の5%ぐらいしかその仕事にウエイトを注げていないのがまた東京の実態であり、問題ではないかとのデータから読ませていただきました。

そうすると、どこが中小企業の支援をやるんだらうということで、移行支援事業が地域の中でやっていく必要があるのだらうと思います。移行支援については、0%の移行率のところは30%というのは本当に何とかしなければいけない数字ではないかと思うんですが、これを変えていく手だては、国のほうでもいろいろ仕組みを変えていますが、なかなか減っていかない。それは1つ課題としてございます。

今回のデータから、ちゃんとした移行支援ができているところとできていないところの特徴というのはなかなか読み取れなかったですね。それは非常に質的な要素が影響しているのではないかと思います。ただ、塾みたいなところが移行支援事業をというようなご発言もありましたが、ただ右から左に何となく利用者の方を送り出している移行支援事業も随分ふえているのは確かで、きちんとアセスメントをして、その方の特徴を把握して、ご本人も自分の特徴を理解して、それを丁寧に企業に伝えていくという移行支援事業をどうやってふやしていくか。ここは東京都が今回研修等も組んでいただいています。そういった移行支援事業の就労支援員のスキルアップが重要になってくるのではないかと思います。

ちょっと話が飛んでしまいましたが、大企業の支援については、企業サポートというのはすごく重要で、今回、産業労働局で企業サポートの新規事業を随分立てていただいていますので、そこが非常に期待される場所です。助成金という金銭的な部分もあるのかもしれませんが、ノウハウであるとか、どういうふうに雇用管理をしたらいいのか、具体的にどういうふうに隣にいる障害のある人を支えたらいいのか、そういったソフト面の支援がこれから重要になってくるんじゃないかと思います。発達障害や精神障害の方がふえ、また合理的配慮が求められる中でソフト面の支援が重要になってくると思います。今回の幾つかの事業でそれが期待される部分ももちろん大きいです。

もう1つは、特例子会社が非常にそういったノウハウを持っているので、特例子会社が持っているノウハウを関連会社とか親会社とか一般の職場にどのように普及していくか。



特例子会社のノウハウを広めていくという企業固有の問題がありますので、企業が自分の企業を支えていくことをどうやって行政のほうでサポートできるのかということも今後検討が必要な点ではないかと思います。新しく何かを生むのではなくて、もともとの特例子会社で十分培われたものを企業の中に広めていくことの支援が大切かなと考えています。

あと、医療からどうやって雇用につなげるのかというところで、精神、発達の方たちで十分準備ができていない方が雇用につながっている現状もあるという委員からのご発言もありましたが、ここがまだまだしばらく続くのではないか。ご本人が働くことを希望していて、雇用率で雇わなければならない企業の状況もあって、ジャンプして雇用につながってしまう。あとがいろいろ大変ということも今後ますます続くように思います。やはり地域で良質な移行支援事業がちゃんとできて、医療関係の方がそことネットワークをつくっていくことが重要かと思います。そんな施策も今回含まれていたのも、成果が期待されるところです。

もう1点、リタイアした後の問題が小島委員からお話がありました。今は確かに送り出す側の問題とか精神の問題が注目されていますが、雇用してきた企業にとっては、高齢化しても働く力が落ちている障害のある従業員をどういうふうにするかというのが既に随分起きている問題です。これに対して就労継続A型とかB型とかいったところにスムーズにつなげていく下りのエスカレーターの仕組みをどういうふうにつくったらいいのか。そこも少し早目に手をつけないと、ちょっと大変なことになると思っています。

最後に、全体のマンパワーの不足、これはもう深刻ですよ。区市町村もナカポツも移行支援事業もマンパワーが不足していて、今回、有効求人倍率で一番高いのが福祉の業界で、ここは人がいないし、一番定着しないのは福祉の業界なんです。幾ら研修を受けてもらっても人がかわっていってしまう。この現状についてももう少しデータでしっかり把握して、現場の人がいなくて、育ててもやめてしまう状況をもう少しデータの的に明らかにして手を打っていくことも必要ではないかと思いました。

総花的なコメントで申しわけありませんが、そのようなことを感じました。

○岩村座長 大変詳しい分析とご意見、どうもありがとうございました。

何か事務局のほうでございますか。

○梶野課長 多岐にわたるご意見をいただきまして、ありがとうございました。課題は多いですが、ご意見を踏まえまして、就職を希望されている障害者、また働き続けるというところも含め、少しでも支援の充実につながるようということで、今後の施策、取り組

みの検討に生かしていきたいと考えております。

なお、本協議会の委員任期が2年でございまして、現在の任期が今月末をもって満了になります。この2年間、皆様には、多大なご協力をいただきましたこと、また現場のお立場ならではの貴重なご意見をいただきましたことに改めて深く御礼を申し上げます。

今回退任される委員の皆様にも、今後もいろいろな場面でご指導、ご協力を仰ぐ場面があるかと思っておりますので、引き続き何とぞよろしくお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

○岩村座長 ありがとうございます。

そうしますと、現任期ではきょうが最後で、次回はいつごろの予定になるわけでしょうか。

○梶野課長 次回は新年度に入りまして7月ごろを予定しておりますが、詳細は改めてご連絡を差し上げます。

○岩村座長 それでは、よろしく願いいたします。

それでは、予定した議事は以上でございますので、何か特段ということがございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、きょうはもう時間にもなりましたので、これで閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。

午後5時00分閉会