

第十期東京都障害者施策推進協議会  
第3回専門部会

令和5年9月15日（金）

東京都福祉局障害者施策推進部企画課

午前10時00分 開会

○瀬川課長 本日、オンラインで参加されている委員の皆様へのお願いがあります。イヤホンまたはヘッドホンを御用意いただける方は着用をお願いいたします。御自身が発言される時以外はマイクは常にオフの状態としてください。マイクをオンの状態のままにしますと、御自身の周辺の音がこちらの会場にそのまま聞こえてしまう可能性があります。また、御発言を御希望の際は、画面にあります手のひらのマーク、挙手ボタンを画面に映していただきますようお願いいたします。会議の途中で音声がかえれないなどの不具合が発生した場合は、事前に事務局から御案内しているアドレス宛に御連絡ください。

傍聴の方へのお願いがあります。傍聴の方につきましても、常にカメラ、マイクともにオフにさせていただくようお願いいたします。会議の途中で音声がかえれないなどの不具合が発生した場合は、事前に事務局から御案内している電話に御連絡ください。

オンライン参加についてのお願いは以上です。

○大塚部会長 それでは、定刻になりましたので、東京都障害者施策推進協議会の第3回専門部会を開催いたします。

まず初めに、事務局から委員の出欠状況等について御説明をお願いいたします。

○瀬川課長 障害者施策推進部企画課長の瀬川です。

本日はお忙しい中、委員の皆様にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

委員の御出席の状況ですが、本日は19名の委員にご出席をいただいております。このうち、オンラインでの御出席は3名で、中西委員、中山委員、宮川委員でございます。また、白石委員からは御欠席の御連絡をいただいております。

また、本専門部会の書記として、福祉局障害者施策推進部、また、関係部局の課長が参加をしております。資料2の名簿をもって紹介に代えさせていただきます。

続きまして、配布資料の確認をいたします。

配布資料につきましては、資料1は当専門部会の委員名簿、資料2は書記名簿、資料3は推進協議会の開催日程、資料4-1、東京都の障害者雇用をめぐる状況、4-2、地域における就労支援体制、4-3、一般就労への移行に係る実績、資料5、福祉施設から一般就労への移行等に関する成果目標の考え方、資料6-1、福祉施設における工賃の状況、6-2、工賃向上に向けた取組、資料7、障害者差別の解消を推進する取組について、資料8-1、権利擁護センターにおける相談受付状況等、8-2、権利擁護センターに寄せられた主な相談事例、8-3、令和3年度都内における障害者虐待の状況、資料9、ヘルプマーク・ヘルプカードの普

及に向けた取組状況、資料10、計画事業の進捗状況、資料11、手話言語条例の概要、資料12、読者バリアフリー基本計画。その他、参考資料については配布資料に書いてあるとおりでございます。

これに加えて、本日は、安部井委員、市橋委員、中西委員から提出の資料を頂いております。

もし資料の不足等がありましたら、事務局にお知らせください。

続きまして、会議の公開についてです。本専門部会は、審議、資料、議事録、いずれも原則公開といたします。後日、都のホームページに会議資料及び議事録を掲載いたしますので、御承知おきいただきたく存じます。

事務局からは以上です。

○大塚部会長 それでは、本日の審議の流れですが、まず、議事（１）、議事（２）ともに事務局からまとめて資料を御説明いただきます。その後、時間を区切って、前半は議事（１）に関する審議の時間、後半は議事（２）に関する審議の場とさせていただきますので、御了承ください。

それでは、本日の議事に入る前に、事務局から第２回の専門部会で出た質問への回答を御準備いただいたことですので、説明をお願いいたします。

○瀬川課長 前回の第２回専門部会で松尾委員からいただきました御意見、御質問、計４点につきまして、本日回答させていただきたいと思っております。

まず、本日の参考資料５としてお配りしております第２回専門部会資料８－１についてです。

本資料について、松尾委員より支援区分別の表を年齢別に分けて数字を出してはどうかという御意見をいただきまして、（３）年齢別・支援区分別利用者数を追記をいたしました。

続いて、施設を退所した後、グループホームや住宅へそれぞれどのくらい的人数が移行したのかという御質問ですが、これについては申し訳ございません、現時点では施設退所後の移行先についてお示しできるものがございません。例年行っている区市町村調査において、今後、地域移行者数の移行先を丁寧に聞き取っていきたいと考えております。

次に、４０歳以上の割合が多い理由や要因はあるのか、また、年齢別の数について都としての捉え方、課題、課題への具体的な取組があれば教えていただきたいといった御質問につきましては、所管より回答をさせていただきます。

○鹿内課長 施設サービス支援課長の鹿内でございます。

松尾委員からの御質問にお答えいたします。

40歳以上が多い理由をお尋ねでした。実は、施設入所されている方の年齢構成比ですが、40歳代が一番多くなっております。入所が多いものですから、地域移行の数も割合が高くなっていくという状況です。

実は、令和2年に厚生労働省が実施した調査研究でも、40代、50代の方が非常に多く入っていらして、40代の地域移行が多いという結果が出ております。そうなりますと、これは偶然ではないんだなというようなことがあるんですが、具体的な理由は分からないんですけども、地域移行の意欲ですとか、御自身で生活を築いていく体力ですとか、御家族が支えてらっしゃると思うんで、経済的な支援など様々な条件が整いやすい状況にあるのかなというふうに推測をしております。

また、支援区分での実績を見ると、人数では区分4と区分6が71、72と、同じように見えます。実際には入所施設の利用者の6割が区分6、区分4が大体1割ですので、どちらかという区分4の方が移行されたほうの率が高いというふうなことになります。

都では、障害者支援施設に地域移行促進コーディネーターを配置して、地域移行には取り組んでおります。あくまでも地域移行していただくことが目的ではなくて、お一人お一人が住み慣れた地域で自立と社会参加の実現を図っていただけるよう、取組を進めてまいります。

○瀬川課長 第2回専門部会における御質問への回答は以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

質問への回答はよろしいでしょうか。

それでは、議事に入りたいと思います。

前回の説明と同様に、議事内容の具体的な論点としてテーマが設定されておりますので、その内容も併せて事務局で説明をいただきます。

それでは、議題の1つ目、障害者の就労支援策の取組状況について、事務局から説明をお願いいたします。

○瀬川課長 それでは、障害者の就労支援について、資料4-1から6-2まで御説明します。

紙媒体でお配りしております議事テーマ（論点）を併せて御覧ください。

なお、議事テーマ（論点）の表の一番左、内容の記載は各資料の順番に対応しております。

それでは、まず資料4-1、東京都の障害者雇用をめぐる状況を御覧ください。

1ページは、民間企業における障害者雇用の状況として、上から、障害者雇用率の推移、雇用状況の推移、企業規模別の状況を載せています。近年、民間企業における法定雇用率は引上げが続いておりまして、令和6年4月には2.3%から2.5%へ引き上げられるほか、対象の拡大

も予定をされております。

2ページにつきましては、都内の民間企業における雇用状況の推移として、障害種別ごとに新規求職者数と就職者数の推移を載せています。いずれも令和2年度は新型コロナの影響で一時落ち込みましたが、令和3年度以降は持ち直しています。特に精神障害者の新規求職件数はコロナ禍前の水準を上回っており、今後、精神障害者を中心として求職活動の活発化が予測されます。

3ページについては、身体障害者の部位別の職業紹介状況です。

続いて、4ページは発達障害者及び難病患者の職業紹介状況です。

ここで、最下段の就職率を御覧いただきますと、平成30年度実績と比較いたしまして、令和4年度の発達障害者の方の就職率は大幅に上昇をしております。難病疾患の方の就職率は低下をしているということが分かります。

5ページは、都立特別支援学校高等部における進路状況等です。

上から、1は進路状況、2は職業別就業者数、3は令和3年度の社会福祉施設の利用者数を載せています。

1の進路状況ですが、令和3年度の卒業者1,699人のうち、就業者は703人となっています。令和2年度、3年度とも、卒業者に占める就業者の割合は約4割となっております。

6ページを御覧ください。

上から、4は企業就労状況の障害種別の推移、5は知的障害特別支援学校（高等部）の企業就業率の推移です。5では、全国平均が低下傾向にある一方で、都についてはほぼ同水準であり、高い就業率となっています。6、7は、大学、短大、専修学校等への進学状況を記載しています。

以上、資料4-1の状況から、精神障害者、難病患者に対する就労支援策の推進や、また、法定雇用率の上昇を踏まえた方策などが課題であると認識をしております。

続いて、資料4-2、地域における就労支援体制を御覧ください。

都では、都内全域を6ブロックに分けて、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、区市町村障害者就労支援センター、特別支援学校、地元の商工機関などが連携しまして、障害者の就労支援をする体制を構築しております。

2ページは、都独自の取組であります区市町村障害者就労支援センターによる就労支援の状況です。

下の表ですが、登録者数は増加している一方で、就職者数は横ばいとなっております。

3 ページは、区市町村障害者就労支援センターの利用状況の内訳です。

上は身体障害者の障害別に、下は発達障害、また、難病患者の利用状況を載せています。

4 ページの上については、区市町村障害者就労支援センターを通じて就職した方の雇用時間別の雇用状況です。

下は、区市町村障害者就労支援センターを通じて就職した方の離職状況です。こちらは、当該年度の新規就職者のうち、6 か月未満で離職した人数を記載しています。

5 ページの上は、障害者就業・生活支援センター、これは通称、なかぼつセンターと呼ばれておりますけれども、こちらの利用状況です。

(1) は、6 か所あります事業所別の実績、(2) は登録者数と就職者数の年度別推移を載せています。登録者数、就職者数ともに年々増加傾向にあることが分かります。

下の3は、東京都難病相談・支援センターの相談のうち、就労相談件数の年度推移を載せています。

これらの資料から、民間企業におきます法定雇用率が上昇していく中、より広範囲の障害者の方々が一般企業に就職していくと予想がされますので、今後、職場定着の支援が一層必要であると、そのように課題認識を持っております。

続いて、4-3、一般就労への移行に係る実績を御覧ください。

1 は、区市町村障害者就労支援事業の利用による一般就労の就職者数と、実施区市町村数の推移です。コロナ禍となった令和2年度に就職者数は減少しましたが、翌年度以降は回復の兆しが見え、令和4年度末実績は第6期目標の2,500人に対して、おおむね8割程度の達成率となっております。

2 の福祉施設から一般就労への移行者数も、令和2年度に一時落ち込みましたが、令和3年度以降は回復をしております。

2 ページの成果目標、また、3 ページの活動指標につきましては、令和4年度実績を今まさに集計中であります。ですので、現時点では令和3年度実績までを御参照いただければと思います。

次に、資料5、福祉施設から一般就労への移行等に関する成果目標の考え方を御覧ください。

上の表は、現行の第6期障害福祉計画に係る国の基本指針と都の目標、下の表は次期の第7期障害福祉計画に係る国の基本指針と、現時点の都の考え方の案を記載をしております。

国の基本指針では、現行計画から項目の変更・追加がありまして、①から④については数値の変更が行われています。また、⑤、⑥、⑦については対象サービスはそのままに、数値目標

の対象に変更がございました。

下のところの表の⑧につきましては、今期の基本指針で新たに設定された項目であり、地域における就労支援ネットワーク強化を図るための取組について示されています。都においては、東京都障害者就労支援協議会の運営の中で取り組んでいくこととしております。

第7期障害福祉計画における都の考え方（案）につきましては、国の基本指針に則しつつ、実績等を踏まえて目標設定したいと考えております。

なお、都では都独自に行っております区市町村障害者就労支援事業について目標を設定し、取り組んでまいりました。次期計画でも引き続き区市町村障害者就労支援事業利用による一般就労者数を都独自の目標として設定したいと考えております。

資料6-1、福祉施設における工賃の状況を御覧ください。

都の平均工賃は、令和2年度に新型コロナの影響で一時落ち込みましたが、令和3年度以降は回復傾向にあります。速報値になりますが、令和4年度の就労継続支援B型の平均工賃は16,440円と、前年度から大きく増加しました。

下の円グラフは工賃実績の分布ですが、内側の円グラフのとおり、平均未満の事業所が約65%、また、外側の円グラフのとおり、工賃が1万円未満の事業所は約28%になっておりまして、工賃の低い事業所の底上げが求められております。

資料6-2でございます。

こちらは、工賃向上に向けた都の取組をまとめたものとなります。今回新規となります7番の生産活動に係る営業開拓等支援事業は、就労継続支援B型事業所に対し、事業所の状況に応じて仕事が受注できるよう、企業と事業所の間で仕事のマッチングができる環境を構築し、営業活動を支援するものであります。センターの名称をT-PASとしております。今後一層の工賃向上に向けて、こうした都の取組の着実な実施、また、新規事業による就労継続支援B型事業所の活性化が課題であると考えております。

以上、障害者の就労支援策の取組状況を全体といたしまして委員の皆様にご審議いただきたい論点としては、1つは障害者の一般就労への支援に必要な施策とは何か、もう一つは福祉施設の工賃向上に必要な施策とは何かの2点を掲げております。

就労支援策に関する資料の説明は以上です。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

この議題に関しましては、市橋委員、中西委員から事前に資料を提出していただいております。大変恐縮ですが、各委員の御発言の機会の確保、あるいは議論の時間をより保てるよう、

委員からの御説明は省略させていただき、事務局からの回答から始めさせていただきたいと存じます。

では、事務局から回答をお願いいたします。

○瀬川課長 あらかじめ市橋委員からいただいた御意見に対して回答をさせていただきます。

まず、1点目につきましては、国の機関の雇用率について資料に示されていないので、国の機関に対して雇用の水増しがあった後、改善があったのか、都としても点検する必要があると考えるという御意見をいただいています。

これにつきましては、総務局のほうから回答をいただいていますので、私のほうから代読をさせていただきます。

障害者の雇用状況につきましては、毎年、法令や国の定めるガイドラインに沿って、障害者手帳等の根拠資料を点検し、適切に計上しております。

もう1点、総務局から御回答いただいていますので、読み上げます。

東京都障害者・障害児施策推進計画の計画事業の展開におきまして、企業等に対する指導的役割を果たすため、障害者を対象とする採用選考を実施するなど、3%の雇用率を達成するよう計画的な雇用促進に努めるとしておりますが、令和4年度時点で知事部局では2.85%になっていて、現在未達成でございます。特に、東京都教育委員会は1.84%と低水準のまま推移していて、問題であるというような認識を持っているという委員からの御意見を頂戴しております。

これにつきまして、総務局の回答です。

都は都庁における障害者活躍推進計画に基づきまして、常勤職員については障害者3類採用の選考、また、非常勤職員については知的障害者を対象とするオフィスサポーターの任用を実施しているほか、知的障害者が非常勤職員から常勤職員にステップアップすることを可能とする雇用の枠組みを創設するなど、障害者の雇用機会を拡大し、雇用率の向上を図っております。現行の計画につきましては令和6年度までを計画期間としておりまして、来年度、次期計画を策定し、公表する予定としております。

補足がございましたら、教育庁の辻課長、お願いできますでしょうか。

○辻課長 障害者雇用推進担当課長の辻と申します。よろしく願いいたします。

東京都教育委員会におきましても、障害者活躍推進計画に基づき、常勤職員につきましては教員採用選考における障害に配慮した選考や、障害者Ⅲ類採用選考の職員の配置を実施し、また非常勤職員につきましては、集約型オフィスになります「教育庁サポートオフィス」を開設し、障害者を対象とする教育事務サポーターの任用を実施するほか、総務局と同様に、障害者



が非常勤職員から常勤職員にステップアップすることを可能とする雇用の枠組みを創設し、障害者の方の雇用機会を拡大して、雇用率の向上を図っている状況でございます。

なお、現行の計画につきましては、東京都教育委員会におきましても令和6年度までを計画期間としており、来年度、次期計画を策定し、公表する予定でございます。

以上でございます。

○瀬川課長 ありがとうございます。

続きまして、2番について回答を進めさせていただきます。

2番につきましては、自治体の障害者雇用の中で、障害種別に格差がないのか分析することも必要であるというふうに委員からいただいております。東京都の各部局が障害者雇用に学び、合理的な配慮について理解した上で、障害者の雇用と安心した労働の場の保障を前進させていただきたいという御意見を頂戴しております。

これに対して、総務局から回答をいただいております。

誰もが生き生きと活躍できる社会の実現のため、障害者の方々がその能力や適性に応じて働くことができるよう、東京都が率先して取り組むことは重要でございます。

都では、知的障害者、精神障害者の就労経験を積む機会を提供することにより、一般企業への就職の実現を図るため、福祉局と産業労働局で平成20年度から、教育庁で平成24年度からチャレンジ雇用事業を開始しております。

受入職場の拡大について、平成28年度から福祉局の東京チャレンジオフィスにチャレンジ雇用職員の受入れを集約しまして、庁内各局から様々な業務を受注し、幅広い経験を積むことができる形で全庁的な取組として実施をしております。

令和2年度から会計年度任用職員制度を活用し、教育庁福祉局、産業労働局において継続して実施をしております。

続きまして、産業労働局の平岡課長さんから回答をいただいております。

○平岡課長 続いて、3点目の部分、まず前段の部分になります。企業の雇用率を障害別に表示した点に関しまして、障害別の雇用対策を進めるべきであるという御意見をいただいた点に関して回答を申し上げたいと思います。

御意見いただきましたとおり、各障害の障害特性といったものを理解した上で雇用を進めることは、ミスマッチの防止であったり、障害をお持ちの方の職場定着を図る観点から大切であるというふうに考えております。

都におきましては、事業主、支援者向けに、障害者雇用促進ハンドブック、こちらを作成い

たしまして、各障害の特性と雇用に当たっての配慮事項を障害ごとに紹介しているところでございます。

こちらは、今日、資料4-1の3ページ目から4ページ目にかけて紹介がありますけれども、身体障害であれば、視覚障害、聴覚・言語、肢体不自由、内部障害、各障害についての配慮事項、それから知的、精神、あるいは発達障害、難病といったものに関して、障害ごとの障害特性と配慮事項といったものを紹介したハンドブックになってございます。

また、東京都内中小企業への支援といったものが課題となっているところでございます。こちらにつきましては、障害者雇用ナビゲート事業といったものなどを通じまして、障害者を初めて雇用される中小企業といったものを含めまして、仕事の切り出しですとか体調管理に関することなど、障害特性にも配慮しながら丁寧な支援を進めているところでございます。

こうした取組に加えまして、資料の中でも発達障害の方の就職率について言及がございましたけれども、本年度から発達障害者の方に対するニューロダイバーシティといった観点からの取組を進めているところでございます。こちら、大手IT企業の中には発達障害をお持ちの方の個性を發揮できる環境を整備することで高い集中力を發揮されているケース、こういったものも紹介されておまして、こうした取組を中小企業に広げていくための課題ですとか好事例といったものの検証を進めているところでございます。

引き続き、都といたしましては障害の特性について理解を深めて、障害をお持ちの方お一人お一人のできることに着目しながら雇用を進めることができるように取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

以上になります。

○篠課長 続きますので、3の3行目以降にございます、東京都障害者就労支援協議会についてでございます。こちら、私ども福祉局と産業労働局、教育庁が中心となって取り組んでおりますので、まとめて福祉局から回答させていただきます。

東京都障害者就労支援協議会は、障害者雇用4万人増加という2030年に向けた施策目標の実現を目指し、経済団体、企業、労働、福祉、教育関係機関、医療機関、就労支援機関等が連携をするため、平成19年度に設置いたしました。この協議会では、障害者の雇用状況や雇用に当たっての課題、就労支援施策の活用状況など、障害者の雇用に関して議論をするとともに、東京都、経済団体、労働、福祉、教育など、関係の8団体が取り組む事業につきまして、各年度の事業計画として取りまとめ、毎年度、連携プログラムとして公表させていただいております。

また、協議会の事務局として、産業労働局、教育庁、総務局、福祉局、東京労働局が関わっ

ておりまして、連携を図りながらこれらの施策を進めているところでございます。

また、就労支援協議会での意見は関係機関からなる事務局で共有するとともに、さらに本日のように推進協でも御議論をいただきまして、推進計画にも反映するよう努めております。

今後とも様々な機会を捉えて、就労関係機関の連携の強化と施策展開を図ってまいりたいと考えております。御意見ありがとうございました。

続きまして、御意見の4、障害者の就労における離職や定着の課題について回答させていただきます。

障害者が、障害の特性に応じた支援を受けながら、安心して一般就労にチャレンジでき、企業も障害者雇用に対する不安を解消し、円滑に雇用を開始・継続できる環境を整えることは大変重要であると認識をしております。そのため、東京都は就労移行支援事業者など就労支援機関の職員を対象に、障害者の就労支援を行う上で必要な知識、情報、技術、コミュニケーション能力などの習得に資する研修を東京障害者職業センターと合同で実施をしております。地域における就労支援機関の体制・機能強化に引き続き努めてまいりたいと考えております。

また、就労支援機関向けの都独自の研修も実施しておりまして、就労支援機関が雇用導入期の企業へのアプローチやマッチングなどのスキルを身につけるための実践的な研修や、医療機関との連携をスムーズにするための情報交換スキルを向上する研修などに取り組んでおります。今後とも就労支援機関等の支援力の向上を図っていきたいと考えております。

御意見ありがとうございました。

○瀬川課長 平岡課長、またお願いいたします。

○平岡課長 産労局のほうからも併せて回答を申し上げたいというふうに思っております。

委員のほうから2点、障害者の方がより安定して働くことができるようにという点と、離職の原因・状況について、2点御質問をいただいております。

まず、安定した雇用に向けてという点になりますけれども、都においては中小企業向けの支援といたしまして、先ほどのナビゲート事業、あるいは東京ジョブコーチ事業といったものを通じまして、お仕事の関係とか、あと体調管理の面について、ミスマッチを防いで安定的な雇用につながるように丁寧な支援、こういったものを進めているところでございます。

また、先ほど御紹介申し上げた障害者雇用促進ハンドブック、こちらにおいて支援の内容ですとか、あと具体的な相談先について事業主、支援者向けに周知を進めているところでございます。

また、離職の原因に関して、本日論点として取り上げられております精神障害者についてに

なりますけれども、こちら一般的には、例えばなんですけれども、職場環境とか労働条件の面、これは職場の雰囲気とか人間関係といったものが考えられるのかなと思います。

それから、お仕事のミスマッチ、自分には仕事が合っていないとか、あるいは作業、能率面で適応できなかった、そういった課題、あるいは体調面、症状が悪化してしまったとか、疲れやすくて体力、意欲が続かなかった、こういった理由が一般的には考えられるのかなというふうに認識をしているところでございます。

とかく精神障害をお持ちの方の特性といたしまして、不安が大きくなりやすいといった点があるのかなというふうに思っております。職場で起きる不安への対処といったことが大事になるんじゃないか。

例えば、職場で曖昧な指示を受けてしまった、結果として対処できなかった、そこに強いストレスを持ってしまったりとか、あるいは曖昧な指示があつて、相談しようにも、こんなことを聞いたら逆に変に思われてしまうんじゃないかとか、そういう不安を感じてしまう場面があるかと思えます。こういった不安への対処を丁寧にできるように、いろんな支援を通じて丁寧な対処といったものが必要になるのではというふうに考えております。

今後、令和6年度、8年度と、法定雇用率、段階的な引上げが予定されておりますので、都といたしましては、こういった障害者の方の特性、御希望といったものを踏まえながら、安定して働けるように定着支援といったものを取り組んでまいりたいというふうに考えております。

以上になります。

○瀬川課長 ありがとうございます。

○東條課長 それでは5番目、重度障害者等就労支援特別事業について御意見いただいている部分になります。

こちらのほうは、令和2年10月から開始をされている取組になりますけれども、都内の区市町村の実施状況につきましては、令和3年度から1自治体で取組が始まっております、令和4年度、実際に事業をスタートして支援を行ったという団体は2自治体になっております。

令和5年度、実施見込みというところになりますけれども、今、11の自治体から、やる見込みだというようなこととお話をいただいているところです。

東京都としましては、全ての区市町村が事業の実施を検討できるよう、事業の開始当初から国が作成した要綱ですとか説明資料等々お示しをして、会議などの場において周知、PRを図ってきているところでございます。今後もこうした取組を踏まえて、計画については検討させていただきたいというふうに思っております。

以上になります。

○瀬川課長 続いて、6番です。

○篠課長 6の障害者優先調達推進法についてでございます。

東京都では、障害者優先調達推進法の規定に基づきまして、財務局、福祉局、産業労働局の3局で調達方針というものを作成しております。各局におきましては、この調達方針に基づき調達計画を作成し、推進に取り組んでいるところでございます。

都の調達実績についてでございますが、委員御指摘のように、新型コロナウイルスの影響によりまして、各局が実施するイベント等の開催の自粛等がございました関係で、例えばイベントを行いますと案内のチラシを配布するとか、物品を調達するということが行われるんですが、イベント自体がなくなってしまったことが多いことなどから、実績が伸び悩んでいるという状況でございます。

そのため、改めて今年度、都庁各局に各障害者就労支援施設が受注可能な製品や作業、そして受注実績などの情報等を周知するとともに、各市町村や都内企業に対しましても、具体的な発注事例などを紹介し、積極的な発注を促しております。

また、併せて東京都工賃向上計画に基づく工賃水準を高めるための取組につきましても、配布資料6-2にございますような様々な事業に取り組みまして、工賃向上を目指してまいりますと考えてございます。

どうもありがとうございました。

○瀬川課長 市橋委員への回答は以上でございます。

○大塚部会長 市橋委員さんはよろしいですか。では、お願いします。今の御回答について。

○市橋委員 丁寧な御回答ありがとうございました。瀬川課長が読んだ文章なんかは後でいただけますか。

○瀬川課長 はい、後ほどテキストでお渡しできます。

○市橋委員 はい。それが1つです。それと、議論を深めるためにここで時間がかかるといけないので、簡潔に5分以内には絶対に終わります。

○大塚部会長 できれば、今、全体の御質問のところ。

○市橋委員 分かりました。

○大塚部会長 はい。

○市橋委員 だから、意見として言うということにさせていただきたいと思います。

僕が非常にこだわっているのは、やっぱり都とか国とかあるいは自治体の雇用率の問題です

ね。この問題、もうちょっと明らかに数値化させていただきたいという具合で、1つです。

2つ目に、東京都がチャレンジ雇用をやっているというのを一定程度評価しています。そして、これは推進計画でも書いてほしいのですが、チャレンジするのが障害者ではなく、かえってどの機関がどうやったら障害者を雇用できるか、ここを各職場がチャレンジしていただきたいということを強く言いたいと思います。それとか、合理的配慮を考え方を広めていただいて、どうやって合理的配慮をやったら障害者の雇用ができるか、本当に東京都がチャレンジして、その雇用率を上げていただきたいと思います。

東京都の障害者雇用特別採用制度は本当に今から40年ぐらい前、僕も関わらせていただいていたんですけど、そういうことを基に変えていかなきゃならないことが多々あると思うので、そういうことをやっていただきたいと思います。

それから、3番目に書いた就労支援協議会については、障害者団体、当事者団体の参加をもっと広めていただきたい。いろいろな団体と話し合う機会なので、労働組合も入っていますので、ぜひお願いしたいと思います。

それから、4番目と5番目に関係して新しいことをちょっと提案ですけど、確かに産業労働局のほうから、就労した人がいろいろなことで離職することが多いということがあって、これは新しい試みなのでここへ書くかは分かりませんが、就労継続支援B型の施設が、それでもうまく企業に就職した仲間を集めて、1か月に1回程度で皆が集まって、愚痴を言い合いながら、飲み会とか、最後にはカラオケまでやった会がありますけれども、そういう機会を設けて、職場でいろいろな問題を出しあう機会を設けたと。これは非常にいい取組で、離職率が減ったという成果も現れています。

カラオケ会までさせるとは言わないけれども、こういう機会、もう皆さんの職場でもそうですよね。飲み会やなんかやって愚痴を言い合いながら、そういうところで働く継続をやっているわけで、そういう機会を障害者はなかなか取りにくいと。そんな援助まで考えていく必要があるんじゃないかなと思って、ここへ書きました。あとの問題としてはまた意見を書いて提出したいと思います。

ありがとうございました。

○大塚部会長 それでは、続きまして中西委員さんから提出資料がございます。内容について御確認する必要があるということで、中西さんに補足説明をしていただきたいと思います。

それでは、中西委員さん、補足の説明をよろしくお願ひいたします。中西委員さん、聞こえますでしょうか。提出された資料の補足の説明をお願いできますか。声が届いていないんです

けれども、中西さん、ミュートの解除をお願いできますか。

○瀬川課長 今、送っているんですけども、まだレスポンスがないんです。

○大塚部会長 レスポンスがない。中西さんに聞こえてはいるのかな。すみません、中西さん、ちょっとミュートも含めて解除できないので、後でまた御意見をいただきたいということでもよろしいでしょうか。せっかくお話の機会をいただこうと思ったんですけども、ちょっとミュートになっていまして、こちらからの解除はできないので続けさせていただきます。すみません。また御意見をいただきたいと思います。

それでは、次の議題に移りたいと思います。

2つ目の議題は、共生社会実現に向けた取組状況、これについて事務局から説明をお願いいたします。

○瀬川課長 共生社会実現に向けた取組状況について、資料7から12までを御説明いたします。こちらにも議事テーマ（論点）の裏面と対応させつつ、御覧いただければと思います。

まず、資料7、障害者差別の解消を推進する取組についてです。

令和3・4年度の実績と令和5年度の実行予定をお示ししております。令和4年度には情報アクセシビリティ法、また、手話言語条例の制定を踏まえ、障害者理解促進のための特設サイト「ハートシティ東京」において関連ページを作成しました。

また、都や区市町村の職員向け研修会を開催いたしまして、都職員や区市町村職員への情報共有等を実施しております。

今後の課題といたしましては、来年度に予定されている改正障害者差別解消法の施行に向けた取組等を挙げております。

続いて、資料8-1、東京都障害者権利擁護センターにおける相談受付状況等を御覧いただければと思います。

上の1、年次推移につきましては、平成30年度以降、300件前後で推移をしております。

2につきましては、令和3年度の受付状況ということで、内容別に分類したものでございます。

2ページの(2)でございますけれども、こちらは相談者別に分類をしたものでございまして、内容としては、障害当事者と当事者の関係者で全体の約7割以上を占めているといった状況でございます。

(3)につきましては、当事者の障害種別ということで、障害当事者と当事者の関係者が相談者であったケースにつきまして、障害種別の内訳をお示ししております。相談者は当事者の

方が約6割を占めておりまして、当事者の障害種別は、精神障害・発達障害が約3割と最多となっております。

3ページの(4)でございます。相談分野の分類につきましては、行政機関等に関するものが最も多く、次いでサービス(飲食等)、3番目は医療・福祉の順となっております。

(5)番につきまして、こちらは相談内容と相談分野をクロス集計したものとなっております。

4ページは、その集計結果を棒グラフでお示しをしています。

5ページにつきましては、障害種別ごとの相談分野の分類を、やはりこちらでもクロス集計したものとなっております。

こちらについては、やはり議事テーマにありますように、こういった相談受付状況を施策へ活用することが大事であるというような認識を持っております。

続いて、8-2です。8-2につきましては、都の権利擁護センターに寄せられた主な相談をお示しをしております。個々の事例の紹介は割愛いたしますが、実際の相談の流れといたしましては、例えば障害当事者から事業者の対応について御相談をいただいた場合については、都の権利擁護センターから事業者さんに連絡しまして、事業者さんからも御意見を伺います。その結果については、相談者に再度連絡いたしまして、障害者、事業者、双方に御納得いただけるよう調整していくというプロセスを繰り返して行っております。場合によっては、直接現地まで訪問して、状況の確認や法令の説明なども行っております。

先ほど資料8-1でお示した相談受付件数では、これらの一連の対応を含めて1件というカウントとなっております。引き続き関係機関と連携しながら、丁寧に相談対応に当たっていきたいというふうに考えております。

事例を踏まえた課題につきましては、議事テーマのほうに記載の2点を設定をしております。

続いて、資料8-3、令和3年度の都内における障害者虐待の状況をお示ししております。

1、相談・通報の状況の表の右端、合計件数については813件となっております。このうち、約半数の401件が養護者による障害者虐待となっております。

また、下のところ、実際に虐待を受けたと判断された事例につきましては、全体は813件なんですけれども、約3割の229件となっております。

その下のところに虐待行為の類型でございますけれども、2のところにまとめて表にしております。御覧いただきますと、身体的虐待が最も多く126件、全体のうち約4割を占めているというような状況です。次いで心理的虐待が76件で、約26%という状況となっております。



障害者虐待の問題につきましては、引き続きこういった相談・通報先の周知・普及が大変重要であるというふうに考えております。

続いて、資料9でございます。こちらは、ヘルプマーク・ヘルプカードの普及に向けた取組状況でございます。

1 ページにつきましては、ヘルプマークについて記載しております。ヘルプマークについては、平成24年度から普及活動を開始しておりまして、爾来、都営交通、また都立病院等で引き続きこのヘルプマークの配布を進めております。

都政モニターアンケートによる認知度は、令和元年度では59%、令和3年度には64.9%と、上昇を見せております。

令和4年度3月末時点で、累計約46万5,000個のヘルプマークを配布しております。

2 ページについてはヘルプカードでございます。

こちらは、島しょ部を除く都内53区市町村で導入をしております。全国においても令和2年3月末現在では1道24県622市町村で活用をいただいております。さらなる認知度の向上等に向け、都民への普及啓発を継続してまいります。

続いて、資料10、計画事業の進捗状況（共生社会実現に向けた取組関係）であります。

こちらは、第2回総会の資料として一度お示ししたのから、関係する部分の事業を抜粋したのになります。個々の事業の説明は省略いたしますけれども、全体的に申し上げて、新型コロナウイルスの影響を受けて、令和2年から3年度に中止となった事業が徐々に再開してきているといった状況になっております。

資料11でございます。こちらは、昨年9月に施行されました手話言語条例に関する概要となります。

このうち、本条例の第6条から第14条にかけて基本的な施策を規定しております。それに対応します東京都の取組については、次の2ページのほうに記載をしております。

今後、この手話言語条例に各条項で定められている内容について対応した取組が必要となっているといった状況でございます。

中頃には、その他、福祉局における聴覚障害関連事業を記載しております。

続いて、資料12です。こちらは読書バリアフリー基本計画に関する概要です。

令和元年6月に施行された読書バリアフリー法では、地方自治体において読書バリアフリー計画を策定することが努力義務とされています。都としても国が示した基本計画を踏まえて策定を行っていききたいというふうに考えています。

2 ページにありますように、地方自治体の読書バリアフリー計画で記載する具体的な施策が国から示されております。都においては、下のところの3番の表にまとめておりますが、現在、福祉局ではこのような事業を行っております。

なお、地方自治体の読書バリアフリー計画の策定につきましては、単体で作成するケースもありますし、障害福祉計画のような既存の計画に組み込んで作成することも可能となっております。都といたしましては、次期計画の策定に当たって、この読書バリアフリー計画を障害福祉計画の中に位置づけて策定を行っていきたいと考えております。

課題といたしましては、こういった国の基本計画で定められた項目を適切に位置づけて、関連事業を実施していくことが課題であるかなというふうに考えております。

その他、下のところには視覚障害の関連事業について記載をしております。

説明の最後でございます。議事テーマ（論点）のほうに書かせていただいておりますが、最後の項目に障害者支援に関する普及啓発と掲げさせていただいております。こちらは資料は御用意しておりませんが、ぜひ委員の皆様にご意見をいただきたくて設定をさせていただきました。

共生社会の実現には、障害のある方が支援を求めている状況にあった場合に、積極的に手助けを行っていくことのできる環境といたしますか、雰囲気をつくっていくことが大変重要ではないかなと考えているところです。

そのための課題として2点挙げておりまして、新たな意識啓発等の取組として、アイデアや御意見がいただけましたら大変ありがたいなというふうに思っています。また、障害当事者の御経験から、支援が必要なときに、どういうふうに支援する側が意思表示したらすごくスムーズにそれが実現できるのか、そういった工夫なり仕掛けなり御意見をいただければ大変ありがたいなと考えております。

こちらの共生社会についての取組状況全般についてまとめさせていただきまして、ぜひ本日の委員の皆様にご審議いただきたい論点としては3点設定させていただいております。

1点目は、障害者差別・虐待防止に向けた必要な取組とは何であるかということ、2点目は、障害者の情報バリアフリーの推進に向けて必要な取組は何か、そして共生社会の実現に向けた効果的な新たな取組はどういったものが必要なのかというものでございます。

資料の説明は以上となります。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

この議題に関しましては、安部井委員、市橋委員より事前に資料を頂いております。これにつきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○志村課長 共生社会推進担当課長の志村でございます。

まず、安部井委員からいただいた意見、要望についてお答えいたします。御意見、ありがとうございます。

まず、障害者の生涯学習につきましては、現行の東京都障害者・障害児施策推進計画におきましても、共生社会の実現に向けた取組の一つとして記載しております。

また、福祉局では重度身体障害者在宅パソコン講習事業を行っております。本事業は、パソコン通信等を利用した在宅パソコン講習事業を適切に行う社会福祉法人に対して定額補助を行って、パソコンを活用したコミュニケーションや在宅就労の機会の獲得等、在宅の重度身体障害者の社会参加を促進することを目的に実施しております。

加えまして、障害者施策推進区市町村包括事業の選択事業として、青年・成人期の余暇活動支援事業、それと地域自立生活エンパワメント事業を実施しておりまして、区市町村の取組を支援しております。

委員の意見・要望を踏まえて、必要なのは自宅において分かりやすく教えてくれる人、悩み事の相談を受けてもらったりとか、地域の方々や仲間と一緒に学び合う関係づくり、共感し合い、育ち合う、成長を喜び合う仲間がいることが大事なのかなと感じております。

また、そうした学校教育から卒業後における学びの場につなげていくということは、福祉、教育、医療など各分野の連携を強化して、障害に関する社会全体の理解の向上というのが必要なことなのかなと感じているところでございます。いただいた意見、御要望を踏まえまして、都としても引き続き障害者の生涯学習の支援を通じて、共生社会の実現に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○瀬川課長 続きまして、市橋委員からいただいた共生社会の実現についての意見について、御回答を申し上げます。

まず、1番としてスポーツ、生涯学習、まちづくりの課題などについて討議を進める必要があるという御意見に対して御回答を申し上げます。

まず、スポーツ、まちづくりをテーマにしたものにつきましては、第6回の専門部会で審議予定にしております。

2点目について、生涯学習についての御意見につきましては、今回の議論でぜひ意見交換ができればというふうに考えております。

○志村課長 共生社会推進担当課長の志村でございます。回答させていただきます。

続いて、2点目です。情報バリアフリーの点検についてということで御意見をいただいております。ありがとうございます。

情報バリアフリーの推進については、都としても大変重要であると考えております。また、その推進のためにはデジタル技術の活用も必要なのかなと認識しているところでございます。引き続き各団体とも毎年、要望、意見交換等の機会を設けており、そういった機会も活用しながら、当事者の方の御意見、御要望を伺って、取組を進めていきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上です。

○瀬川課長 続きまして、3番でございます。東京都職員採用試験・選考制度につきまして、障害者雇用の改善のために当事者団体の意見を聞くなど、協議を進めるべきという御意見に対して御回答申し上げます。

まず、人事委員会事務局から回答を寄せられたものを代読させていただきます。

試験・選考の実施に当たっては、障害の種別にかかわらず試験等において能力が発揮できるよう、個別相談への対応も含め、必要な合理的配慮を行って公平性を確保してまいります。

続いて、総務局から回答しておりますので、代読いたします。

都においては、昭和56年度より身体障害者を対象とした常勤職員の採用選考を実施しており、平成29年度選考からは、知的障害者、精神障害者にも対象を拡大し、障害者雇用の門戸をさらに広げ、令和4年度選考では知的障害者の方が1名最終合格をしております。

今後も障害者の方々がその種別によらず、一人一人の特性や個性に応じて能力を発揮できるよう、積極的に取り組んでまいります。

続きまして、4番の「公職選挙実施に伴う障害者への配慮」についての御意見に対して回答をさせていただきます。

選挙管理委員会事務局から御回答いただきましたので、代読させていただきます。

都では、現在、区市町村選挙管理委員会に対して、都が執行管理する国政選挙、都知事選挙及び都議会議員選挙の際に配布する事務処理の手引において、点字器等の備付けを依頼するとともに、点字版の候補者指名等一覧を作成し、投票所・期日前投票所へ設置していただいております。

また、東京都心身障害者福祉センターから講師をお招きしまして、区市町村選管職員向けに知的障害をお持ちの方への接遇研修及び代理投票制度の周知を行うとともに、区市町村が作成した事務従事者向けの障害のある方への対応マニュアルを取りまとめておりまして、都内区市

町村に周知するなど、投票環境の向上に努めております。

今後も引き続き、区市町村選管と連携いたしまして、障害のある方が円滑に投票できるよう、様々な取組を進めてまいります。

あわせて、郵便投票の拡充等の施策に関しましても、都道府県選挙管理委員会連合会等を通じて、国へ法改正を要望してまいりたいと考えております。

以上です。

○東條課長 それでは、5番目の青年・成人期の余暇活動支援事業について、地域生活支援課長、東條より回答させていただきます。

こちらの事業は、障害者施策推進区市町村包括補助事業の一つとして実施をしているものになります。

この包括補助事業につきましては、区市町村が地域の実情に応じまして創意工夫を凝らして、主体的に実施する障害者に対する福祉サービスの充実に資する事業を支援をするということによりまして、都における福祉保健施策総体の向上を図るということを目的に実施をしている事業となります。

都は、この補助事業の事例集におきまして、区市町村が実施をする青年・成人期の余暇活動支援事業の具体的な区市町村さんの事例を毎年度複数掲載しておりまして、説明会の中でも同事業の積極的な活用というものを働きかけておるところでございます。

以上です。

○瀬川課長 6番について御回答申し上げます。

福祉のまちづくりに関しての御意見でございます。

このテーマにつきましては、第6回の専門部会で審議予定となっております。

以上でございます。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

安部井委員と市橋委員さんからの質問ですけれども、この後の全体の質問がありますので、もう一度御意見、あるいは質問等があったら、そこでやっていただけますか。お願いいたします。ありがとうございました。

それでは、今の事務局からの回答、そして委員の提出資料の内容を踏まえながら、これから審議を進めていきたいというふうに思います。

では、まず議題の(1)です。就労支援について、御意見のある方は挙手にてお願いいたします。

菊地委員さん、どうぞ。

○菊地委員 東京都精神障害者団体連合会事務局長の菊地と申します。今日の示された資料によりまして、精神障害者の雇用というのは数字的には上がってはいるんですが、同じく資料で指摘されていますように、離職率ですね。これも結構問題にさせていただいていると思っておりますが、精神障害者の場合は就職率だけでははかれないんですよ。非常にほかの種別に比べても離職率が高いわけですよ。

ですので、精神障害者以外の方にも適用されるんですけども、職場の定着ということですね。これをやっぱり考えていかないと、就職率の数字だけで判断できないというのが精神障害者の特徴なんです。ですので、今回、東京都のほうでもそのことを把握していらっしゃるということが分かりましたので、とてもありがたく思っております。

ただ、やっぱりその原因がこのようなことであるだろうという何か回答が都のほうからなされて、ある程度推察はされているとは思いますが、その対処ができていないかという、まだなんです。原因のところまで考慮していただいていることはとてもありがたいんですが、具体的な、例えば不安が多いとか、そういうことも含めて特徴的な精神障害者の離職率の改善ということ、これをもう少し具体的に進めるためには、例えばジョブコーチの配置とか、そういうことが非常に有効だと思われまますけれども、まだ進んでいないというのがありまして、口で言うのは簡単ですけども、簡単にはジョブコーチということもいかないんですけども、精神障害者だけではないんですが、特に精神障害者の立場としては、職場への定着率の改善ということ、これに非常に力を入れて今後も取り組んでいただきたいということを申し上げて意見とさせていただきます。

○大塚部会長 どうもありがとうございます。

原田委員さん、どうぞ。

○原田委員 東京難病団体連絡協議会の原田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

今日、一連の話を聞いていて思ったことは、医療サービスやいろんなサービスが種別的に、あるいは疾患ごとにありますので、本人が必要とするサービスを見落としてしまう。そこに差別の問題とか虐待の問題が出てしまう。そこをどのように改善するかと考えると、配慮したきめ細かい対応をしていかないとやっぱりよくないと思います。

きめ細かいサービスにはどうしてもマンパワーが要ります。そういうケアする人たちをどう確保するか、維持できるか。賃金が安ければ離れてしまうので、一定の賃金の確保を保障する必要があります。そうしないと様々な問題につながってしまいます。今日の一連の話の

中をつくづく思いました。

さて、就労の件ですが、難病は難病法・改正児童福祉法もできた頃に、障害者と同等の法定雇用率で就労できるように、国に対して要望してきていますが、残念ながら、現在できていません。しかし私どもは諦めないで要望していこうと思っています。

そのような状況の中で難病患者の就労の雇用は、全国にあるハローワークの活用です。各地方には1か所、東京では3か所のハローワークに、難病患者に対応する難病ナビゲーターと称する方が対応していただいています。週に1、2回の勤務ぐらいたとか、あるいは来ても時間に制限があったりして、しかも就労先情報が少なく、把握されていないということで、難病患者にとって就労になかなか結びつかないようです。

早く、障害者の皆さんと同じ法定雇用率でもって就労の課題を進めていければと思っています。このハローワークの体制が悪いとは言いませんけれども、まずは現状にそぐわない状態になっているということです。

私ども東難連は、ピア相談という事業を、東京都から委託されてやっています。そこにも就労の問合せがございますので、渋谷区内のハローワークから就労に対応する難病ナビゲーターの方を派遣できないかと思っています。

それから、質問です。今日、市橋委員の話の中で新計画ということが出ております。2項目出ていますが、新計画はいつ示され、いつ出来上がるのかお聞かせいただきたいと思っています。以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

事務局より御回答をお願いできますか。

○瀬川課長 お答えいたします。

今、席上にお配りしている現行の計画というのがこちらになります。名前が「東京都障害者・障害児施策推進計画」、3年間の東京都のアクション計画になっています。5年度でこれが終わりますので、次は令和6年度から8年度までの次の計画というものを新計画というふうに呼んでおります。

この推進協議会の皆様につきましては、まさにその新計画に対して御意見というのを提言という形でまとめていただいて、東京都のほうに御提出いただくと。そのための審議を今、この専門部会で行っているという形でございます。最終的にはその提言を踏まえながら新しい新計画につながっていくと、そんな建付けになっています。

○大塚部会長 よろしいですか。

○原田委員 もう1点ですけれども、症状は軽症であろうと重症であろうと関係なく働きたいという方について東京都はどのように対応されるのか。重症の心身障害の方でも実は働きたいのです。気管切開もしながら、寝たきり状態であっても働きたい方はいらっしゃる。そういう人たちに、どうそれに応えるかということです。また昨年12月に難病法と改正児童福祉法、障害者総合支援法の一体改革の見直しが行われました。その中でも議論として出ていたのは、重症度の方々のための就労ニーズをどう掘り起こすかという点が議論されております。その点東京都としてはどのように対応するかをお聞かせいただきたいと思います。

○大塚部会長 これについてはいかがでしょうか。障害の重い方の就労を含めて。

○篠課長 福祉局の就労支援担当課長の篠でございます。御質問ありがとうございます。

まず、重度の方も働きたい方がいらっしゃる。まさにそのとおりだと思います。どんなに障害が重くても働きたいという方を支援していくことは重要なことと考えております。

私ども福祉局で行っております障害福祉サービスにおきましては、いわゆる企業への就労を支援する就労移行のサービスのほかに、福祉的就労と申し上げておりますけれども、就労継続支援B型事業所で支援を受けながら働くというような場の整備も進めておりまして、その方その方の御希望、働きたい内容等に合わせてサービスを利用できるよう取り組んでいるところでございます。

また、重度の方を含めての就労ニーズの掘り起こしということにつきましては、私ども障害福祉サービスのほかに、都独自に区市町村就労支援センターの整備を進めておりまして、区市町村就労支援センターにおきましては、就労を希望する方を積極的に掘り起こし、企業に対して障害者雇用へのアプローチを行っていくために、地域開拓コーディネーターを配置させていただいておりまして、業務の掘り起こし、それから希望する方のニーズとのマッチングというところも取り組んでいるところでございます。引き続きしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○大塚部会長 よろしいですか。

就労支援に造詣が深い小川副部会長、今までのお話を聞いて。いろんな意見があります。就労支援のことも含めて、ちょっと御意見等をお伺いしています。

小川副部会長。

○小川副部会長 全体的な話になりますけれども、このやはり計画についての検討ですので、計画の基本理念のところあたりからちょっと述べたいと思うんですけれども、やはり雇用率も



アップすることは皆さん御承知のとおりで、企業は、特に東京の場合には大企業が雇用率達成のためにリクルートをし始めるということで、雇用機会についてはむしろ今後自然に増えていく傾向が、特に大企業中心にあるだろうと。施策としては、量から質へということが国の労働施策でも明確に言われていますので、やはり東京の施策の中でも、ちょうどこの東京都障害者・障害児施策推進計画の概要、これの2ページのところ、基本理念の3で、生き生きと働ける社会の実現というところがありますけれども、やはりここに、より質ということを意識した文言が入っていく段階にあるのかなというふうに思いますので、その質ということについてはまた皆さん様々な御意見、御議論あると思いますが、私は障害のある方のやはり希望とか働く意欲という、その当事者の希望や意欲という文言が入る必要があるだろうと思うことと。

それから、やっぱりインクルーシブな職場環境ということについては、国ではなかなか法律、あるいは制度の文言の中に入ってきていませんけれども、現在、雇用率達成のために雇用代行ビジネスが問題になっていて、雇用率が上がる中で、ますますそうしたことは止めることが難しく、伸びていくだろうということが懸念されますので、やはり施策の考え方としてインクルーシブな職場環境ということと、それから障害のある方がやりがいを持って働き続けられるという、それが就労なんだということを明確に理念のところで言うことが必要なのではないのかなというふうに考えます。

それを受けて、具体的な目標が11ページのところになります。11ページのところで施策の目標の4、生き生きと働ける社会の実現というところで、これもあまり細かいことまで言うべきではないかもしれませんが、今回、障害福祉サービスのところで就労選択支援ということが始まって、それがこの先どう機能していくのかということが、やはり福祉施策の中で一つの就労関係のポイントであると思います。

この就労選択支援は、能力と適性に応じというところに関連するんだと思いますけれども、やはり専門家が勝手に評価して決めるのではなくて、御本人にきちんとその強み、弱み等の情報を提供して、きちんと相談をしながら適切な就労形態、雇用形態につなげていくということだと思いますので、相談とアセスメントの充実というようなことが、ここに具体的な施策の重点として今回は入ったほうがいいのかというふうに考えます。

あと、やはり地域における中小企業、これについては現行計画のところで中小企業を中心に企業での雇用促進に向けた取組を支援しますというふうに、ちゃんと独立して書かれていますけれども、これについてはやはり達成できていないというか、なかなかこの改善が難しいのが東京の状況だと思いますので、これについてどうするのかという議論が必要かと思いま

す。

これは、今回ではなく次回に向けての要望になります。今回、事前に言うべきだったと反省しますが、東京ジョブコーチ、それから地域開拓コーディネーター等、先ほど中小企業の雇用支援に関する施策、東京はあると思いますので、そこについての事業の実績について資料を提出していただくと、中小企業のところを今後どういうふうにやっていったらいいのかというヒントがつかめるのではないかなと思います。

あと、関係機関の連携というのも重要なポイントになりますが、関係機関の連携で、国も今回それを重視していて、東京都も障害者就労支援協議会がございまして。これは私も出席させていただいて、この大都市東京でこういった協議会が機能しているというのは重要だとは思いますが、やはり開催の頻度と、それから議題からすると、地域での本当に実のあるネットワークの構築というところにはなかなか限界もあると思いますので、その会の組織体の在り方というか、本当になかぼつ、それから区市町村就労支援センター、地域の就労支援協議会に東京の施策、東京ジョブコーチとか、先ほどのコーディネーターとか、そういったところがどういうふうに絡むのかということの協議ができるような、協議の在り方があるといいなというに考えました。

最後、お願いなんですけれども、資料4-1であります。

東京都内の民間企業における企業規模別の状況のところ、一番下の表になりますけれども、東京都就労支援協議会のほうでは、この企業規模のくくりを45.5から100、国の統計は必ずそこで区切っていて、要は100人未満と100人以上ですか、そこで区切って示しています。就労支援協議会のところでも、そこを区切って資料を出していただくようお願いをして、そのように出てきておりますので、この会議におきましても、今後の定点観測の資料として、やはり一番この小規模のところは課題であり、その状況というのを見ていくのが必要かと思っておりますので、資料の修正をお願いしたいと思います。

もう一回最後なんです、全体的な質問として、やはり区市町村就労支援事業がもう手いっぱい過ぎるのではないかと。登録者数はどんどん増えて、そして就職者数がなかなか増えないのは、もう定着支援、生活支援のところまで追われていて、地域の就労、中小企業の開拓になかなか区市町村就労支援事業が動けない状況になっているのかというふうに思いますが、区市町村就労支援事業の現状と今後について、東京都のほうではどのようにお考えなのか、御質問させていただきたいと思っております。

○大塚部会長 御意見が大半だったんですが、最後のところの御質問、もし御回答がすぐでき

るのであればお願いします。

○篠課長 御意見、御質問ありがとうございます。福祉局就労支援担当課長の篠でございます。

最後の御質問の区市町村就労支援センターに関する現状と今後についてということでございます。

私も区市町村就労支援センターの方とはこれまで何回か意見交換しましたり、ヒアリング等を行いまして、先生のおっしゃるように、区市町村就労支援センターが就労定着支援に非常に今取り組んでいらっしゃるという状況でございます。先ほど来お話がありましたように、精神障害のある方々は就職してそれで支援が終わりではなく、定着支援のサービスが3年ということになっておりますけれども、様々な環境の変化等に応じて生活支援が3年を超えても必要な方々も当然いらっしゃると思います、そういった方々の支援をしていただいていると認識しております。

また、そういった状況の中で、区市町村就労支援センターが今後より一層地域の要として活動していただけるために、都として必要な体制整備を考えなくてはならないということを確認しておりますので、それにつきましてはしっかりと今後検討してまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○瀬川課長 すみません、ちょっと1点。小川先生からいただいた資料の御要望の件で一言だけ。ジョブコーチと、あと就労支援コーディネーターの概要が分かる資料は、第5回の検討会のほうで御用意させていただきます。

それとあと、4-1の統計の部分の区分けについても、これも再度区分けをし直して、5回目のほうで提出させていただきます。

以上です。

○大塚部会長 お待たせいたしました。岩本委員。

○岩本委員 武蔵野大学の岩本です。よろしく願いいたします。

質問半分、意見半分です。まず1つですが、一般就労への移行の支援の強化ということが言われていて、一般就労、企業等の就労を希望される方も多いと思うので、とても大事な点だと思うんですけれども、福祉施設や福祉的就労から一般就労という一方向だけではなく、ある方によってはその併用というんですか、週に1、2回、就労継続支援事業に通って、週に2、3日、一般企業で働くという形がバランスよく、仕事の継続につながっているという事例も伺ったことがあります。

働き方の多様性を支えるということでは、そういった柔軟な組合せができるような、支援体制が求められるとっております。そういった点を踏まえた東京都の方針、お考えがあったらお聞かせいただきたいとっております。

あともう1点、先ほど小川先生からもお話がありました都の事業である区市町村就労支援センターについてです。あまり詳しくないので質問が適切ではないかもしれませんが、都事業の就労支援センターとして長らくそういった取組をされてきた中で、この間、障害福祉サービスでも就労支援がだんだん充実してきていると思うんですね。まだ十分ではないところもあるかと思うんですけれども、就労継続、就労移行、それから就労定着ということが制度的に進められている中、この東京都の区市町村就労支援センターが何を専門に担うのかという整理が必要なのではないかと感じているところです。

障害福祉サービスや障害者雇用促進法などの就労支援機関が担うところは、むしろそちらにやっていただくように進めていきつつ、そういった制度上の枠組みから漏れてしまうような支援であったり、就労意欲をどう引き出すかといったサービスにつながる前のところとか、国の制度やサービスではできない部分を担うなど、この区市町村就労支援センターの役割を少し整理して方向性を示していただければとっております。その就職率を上げることが果たしてセンターが担うべき役割なのかということも含めて、今後の方向性をお聞きしたいと思っております。

以上です。

○大塚部会長 それでは、事務局。区市町村就労支援センターなどの御意見が出ましたけれども。

○篠課長 御意見ありがとうございます。就労支援担当課長の篠でございます。

今、2点お話がございまして、まず1点目の一般就労と福祉サービスの併用というお話がございました。こちら、国の法改正の中でも、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていくような場合ですとか、あるいは休職から復職を目指す場合に、就労中であっても就労系の障害福祉サービスを一時的に利用できるということが法令上位置づけられましたので、各区市町村の支給決定においてもしっかりと勘案していただいて、必要なサービスが受けられるというような体制を目指していきたいと考えております。ありがとうございます。

2点目の区市町村就労支援センターの件でございます。

こちらは、先ほども少し触れましたが、いろいろと区市町村就労支援センターの方と意見交換しておりますと、おっしゃるように就労移行ですとか就労定着のサービスが近年できまして、少しずつサービス量も増えているという中で、その中においてもなかなか障害福祉サービスを

利用することが困難な方、あるいは就労系の障害福祉サービス事業所で対応が困難な方に関わっていただいたりですとか、あるいは就労定着支援の利用期間を終わった後も、その支援を引き継いで支援をしていただいているという意味で、障害福祉サービス事業所が担えない部分をしっかりと役割として担っていただいていると認識しており、都としても大変重要な就労支援機関と考えております。その在り方や役割の整理も含めて今後しっかりと考えてまいりたいと思います。

ありがとうございます。

○大塚部会長 よろしいですか。

原田委員、すみません、お待たせいたしました。

○原田委員 先ほど小川さんの話のあった区市町村の話ですね。今いろいろお話しされていますが、東京都内の区市町村連絡会みたいな、そういう会議体は設けられていますか。設けられていなければ、ぜひ設けてほしいと思う。そこには今日こういう形では出ていないような、もっと生々しい話も結構あると思います。個別に聞くのではなくて、その人たちに集まっていたいて、ここにも報告していただきたい。そうしないと具体的な対策に結びつかないような、そんな気がいたします。

○大塚部会長 ありがとうございます。御意見ということでよろしいですか。

東委員さん、越智委員さん、市川委員さん。その3人で次、共生社会へいきますので、短めをお願いいたします。

○東委員 東と申します。相談支援専門員の側から見えてくる就労の姿をコメントしたいと思います。また、私は狛江市で働いていることもあるので、その視点からもコメントしたいと思います。

狛江市の施策推進協議会に当たる障がい小委員会で扱われたデータでは、令和3年度から4年度にかけてですが、精神保健福祉手帳の取得率が3割増えたという数字がありました。福祉サービスを利用するなら自立支援医療（精神通院）だけで構わないのですが、そちらも6割増えているということがありました。狛江はもともと昼と夜の人口に差があるところで、東京全体で言える話ではないと思うのですが、そのような変化がありました。一方で生活保護の申請の数を調べたところ生活保護受給者の数は横ばいだったとのことでした。ですので、精神保健福祉手帳の取得増は、障害福祉サービスの利用や生活保護の加算を見越した動きではなさそうだとということが分かります。

また、生活困窮者支援法関係の相談は増えている。狛江市ではコミュニティーソーシャルワ

ーク（CSW）があり、そちらも相談は増えていて、精神障害に関係する方も多いという数字があるとのことでした。何が言いたいのかというと、これはどうもやはり障害者雇用を医療側が進めたり、そういうことを見越した形での動きなのかもしれないという話になりました。現状、精神障害、特に発達障害圏の雇用の動きは非常に多くあります。非常にカジュアルにどうか、スティグマがあるという感覚ではなく、就労につながる可能性を高めるための動きになっている可能性が示唆されました。以上、情報提供としてお伝えします。

もう一つは、復職というか再チャレンジに関わる話なのですが、障害者雇用で働かされていた方で、障害者雇用を取りやめ生活保護を申請するという方のお手伝いをする機会がありました。狛江は駅から数分のところで生活保護の住宅扶助の範囲内で借りられる家賃の安いアパートがあります。23区で住まわれていた方で金銭的に厳しい方が流れてくるようなところでもあります。私がお手伝いをした方は飲食業にお勤めで通勤も大変という時期でした。結果的に、私が生活保護の受給をするところのお手伝いをしたのです。その経験から申し上げますと、一度離職した方が健康を取り戻し、養生する環境があまりにもないというのが現状です。就労を推し進める施策はたくさんあるんですが、そのための準備をする、あるいは、その方が十分に休まるような環境を提供することが難しいというのが相談支援や生活支援する側からは見えてくるところです。少し毛色の違う議論があったほうがよいのではないかと思います意見させていただきました。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。現場の仕事をなされながらのお話ということで、御意見をお伺いしました。

越智委員さん、お願いします。

○越智委員 東京都聴覚障害者連盟の越智です。新しい課題として検討していただきたいことがありますので、意見を言います。

私が今いる渋谷区の東京聴覚障害者自立支援センターの3階なんですけれども、聴覚障害中心の就労移行支援事業をやっているところがございます。そこで去年1年間で10人以上の、今年に入ってからも8人ぐらい就労支援につなげることができました。かなり多いです。効果がよかったと評価を受けています。支援員が6人おりますけれども、半分が聴覚障害者、半分が聞こえる職員がおります。そういった形で運営しています。聞こえない職員が中心にやっています。それも効果の一つかなと思います。

課題としては、企業と結びつけるときに手話通訳が必要です。聴覚障害の職員が行きますの

で。職員が同行する際に、通訳者をお願いして、謝金を払って同行してもらっているわけです。1人で済むところが2人で行かなくてははいけません。通訳謝金も支払わなくてははいけません。お金もかかります。それはやっぱり工夫が必要です。手話通訳者、雇用促進、数も問題もあって、なかなかうまくいかないわけです。

また、地域の自立支援事業、意思疎通支援事業、支援員の立場では仕事ということで派遣されないわけです。支援者も地域でお願いした場合も、支援員は対象にならないわけですね。断られてしまうんです。そういう状況があって、非常にこちらの負担が大きくなっています。

今後、当事者による支援を増やす場合には、聴覚障害だけではなくて、ほかの障害者も同じような課題になるのではないかと思います。当事者支援というところで何かサポートしていただく、そういう検討をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○大塚部会長 ありがとうございます。事務局、ここですぐということではないんですが、もし長期的なことも含めて御意見があれば、どうでしょう。サポートの仕組みですかね。今後の課題ということでもよろしいので、御認識をいただければと思うんです。

○瀬川課長 今、越智委員からいただいた御意見については、これから就労支援を進めていく上で当然考えていかなくてはいけない課題だと認識をしておりますので、今後の研究課題として御意見をいただいたというふうに捉えさせていただければと思います。

○大塚部会長 よろしいでしょうか。

それでは、市川委員さん、よろしいですか。それで最後にして、共生のほうに議題にいきますので、どうぞ。

○市川委員 すみません、市川です。毎回ちょっと発言させていただいて。

公募で入っていますが、相談支援専門員でもあり、相談業務がメインですけれども、いろいろ業務もやっております。

そのような中で、また現場からの声で申し訳ないんですが、意外と企業のほうからも相談が入ることがありまして、企業のほうのフォローを私、本当にこれどうにかしてほしいなと思っています。障害者の方がお見えになったんですけども、とある管理部長の方が、どういうふうに対応したらいいか分からないと。上のほうから何か指示があって入ってきたんですけども、難しいというところがあって、そこでやっぱり行き違いがあって離職されてしまう。企業も困っていると。多分、当事者御自身はもっと困っていると思うんですけれども、そういったところのフォロー対策をぜひやっていただきたいなというところと。

あと、もう東委員もある程度お話ししていただいたので、そこは多分、同じような相談の体

制の人間なものですから、そこはちょっと割愛させていただいて、やはり手帳をお取りになられたりしていらっしゃる方というのはある程度支援を受けられるんですけども、ここで言うのも何なんですけど、グレーゾーンというんでしょうか、就労はしたいんですけども、なかなか就労に結びつかない方たち、こここのところの施策はどうしたらいいのかなど。

ここで言うのも何なのかと思いつつも、困っていらっしゃる方がいまして、では実際にその方たちは生活保護になるのかと。本当は何らかの手だてがあれば生活保護でなくてもいいんじゃないかというのがあるんですけども、こういったところの施策もぜひ行っていただきたいなというのがあります。

話は本当はいっぱいあるんですけども、ちょっと割愛させていただきます。よろしく願いします。

○大塚部会長 ありがとうございます。すみません、時間が押していて。

事務局はありますか。企業への働きかけと、それからなかなか結びつかない人のことという、一般論になるかもしれませんが。

○平岡課長 まず、企業へのサポートにつきまして、小川委員からも御指摘がございましたジョブコーチの支援の関係ですね。こちらは、国、東京都を含めて支援制度がございます。次回に向けて資料も含めてという御提案がありましたので、併せて議論できるように資料のほうを準備という形で検討させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○大塚部会長 それでよろしいですか。

市橋委員さん、次に共生社会にいきたいんですけども、就労に関して。では、短めにお願いいたします。

○市橋委員 短めに言います。すみません。

さっきちょっと時間が短くて言い忘れたんですけども、僕の提案の5番の特別支援事業、これがなぜ区市町村事業に国から直接行くのか。これは東京都全体の事業として受け止めて区市町村がやればいいのか、これはどうしてなのかが僕はよく分かりません。もうちょっと東京都が関与して、都道府県事業としてできない理由は何なのか、あるいは国に要求するとか。5番はこの問題です。11自治体しかやらないということですので、ちょっと聞きたいと思えます。

それから、皆さんの議論を聞いていて、区市町村就労支援事業、実は始まる時に僕も委員会に加わらせていただいて協議するとか、そのときに一番重要なのは、就労と福祉を結びつけていこうというところが一番なんです。



僕は最近あったんですけども、就労継続はしたいという障害者が、終わってからの、いわゆる家に帰ってからヘルパーさんが見つからないわけです。難しいですよね、7時頃からヘルパーがやってくるということで、だからその辺を就労支援センターがきちんとやっぱり位置づけてやるということ、今後その辺の協議を深めていただいて、もっと就労継続が続くようにしていただきたいと思います。

○大塚部会長 御回答はいかがでしょう。御意見もありましたが。

○東條課長 重度障害者等就労支援特別事業についてですけども、先ほども申し上げたように、東京都として毎年度、会議などの場において働きかけを区市町村にしております。そうした中で少しずつ実施の自治体が増えていく見込みも立っておりますので、引き続きこうした取組を続けてまいりたいと思っております。

以上です。

○市橋委員 委員会みたいな答えを頂きたくないの。僕としてはなぜこれを都道府県事業としてやってはまずいか、僕は行政官じゃないから分からないわけ。そこら辺を聞きたいから質問したので、これは次回でいいですから、市橋が素人で甘い考えだといえばそれでいいですから、そういうところを答えていただきたい。そうやっていくところがこの協議会の本望であって、だから国会の予算委員会みたいな討議をやっても仕方がないので、僕の言った趣旨は分かりますよね。その答えを用意していただきたいと思います。

○大塚部会長 ありがとうございます。次回に御回答の準備をお願いします。

最後、2つ目のテーマです。共生社会の議題です。これについての御意見等を伺いたいと思いますので、どうぞ。

安部井委員さん、どうぞ。

○安部井委員 ありがとうございます。東京都重症心身障害児（者）を守る会の安部井です。

意見に対しての御回答、ありがとうございました。私としての考えなんですけど、生涯学習は単なる余暇活動ではないと考えています。障害の有無にかかわらず人は一生涯をかけて成長していくもの、それは学びがあるからこそ成長していくと考えております。

東京都教育庁が文科省の事業を実施して、生涯学習を推進してくださっていることは承知しておりますが、その場に出向く方たちを対象としているということもあって、その場に出向けない人工呼吸器利用者などは生涯学習の機会に触れるチャンスが少なくなっております。

私の意見にも書きましたが、今実際に重症心身障害者の生涯学習支援に取り組んでくださっているところは、自宅に訪問をして生涯学習支援をしてくださっています。その場に出向くこ

とが困難な人にも生涯学習が安定して実施されるように、都として何かお考えになっているかということをお聞きしたいと思います。

もう1点、共生社会ということで、合理的配慮をもう一步進めていただきたいことが1つあります。私の子供は重度重複の重症心身障害ですが、特殊型車椅子に乗っています。劇場などの席を予約して行かなければいけないところに車椅子利用者枠で申し込みますが、家族で行きたいとなると、大抵障害者と介助者で1回申し込んで、また別の家族がもう一回申し込むということになり、席がばらばらになってしまいます。家族や仲間と一緒にスポーツ、劇等を楽しみたいといったときには、もう一步進めた合理的配慮がなされないものかなといつも思っておりますので、何らかの工夫を東京都として考えていただきたい。

この前、東京芸術劇場に行きましたが、車椅子と隣同士でいられる席は1席しかなくて、その他の車いす席は介助者と前後の席になっていました。そうすると、観劇途中で発作になったりすると手が届かないということがありますので、この次に改修などをするときには、車椅子利用者と介助者が隣同士で座れる、そういうような工夫も将来的にはしていただきたいと思います。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

御質問が出ましたけれども、生涯学習について都の取組、それから介護者も含めた合理的配慮の課題があると。サービス介助法の関係もありますけれども。

○志村課長 御意見、御要望ありがとうございます。共生社会推進担当課長の志村でございます。

安部井委員の趣旨として、自宅でのサポートというか、生涯学習ということで、学びがあるからずっと成長し続けるという御理解、受け止めております。ちょっとどういうことができるのか考えていけないといけないと考えておりますが、重要な視点ということで認識したいと思います。ありがとうございます。

あともう1点、合理的配慮ということで、各劇場等のお話、承りました。こちらもなかなかハードの部分、難しい部分もあろうかと思えます。ただ、民間事業者向けにはそういったことについての普及啓発というか、法の趣旨の理解についてシンポジウムを開催したり、民間事業者向けの研修等も引き続きそういった視点も踏まえてやっていきたいと考えております。様々な御意見ありがとうございました。

以上です。

○大塚部会長 よろしいでしょうか。

松尾委員さんは御意見ありますか。お願いいたします。

○松尾委員 私、ゆうあい会に所属しています松尾と申します。よろしく申し上げます。

第9期の令和2年10月13日の第3回専門部会にて、私、合理的配慮と虐待について発言させていただいたんですけれども、今回も資料8-3についてちょっとまた発言をさせていただきたいと思います。

第九期のときにも、相談、通報件数というのが令和2年のときは701件で今回が813件で、それに伴い虐待を受けたと判断された数というのが令和2年のときが162件で今回が229件という数字を資料のほうでは表示されていると思います。この虐待の通報件数と認定された数の差についてなんですけれども、認定されてなかった案件について、認定はされなかったものの、疑いをかけられた状況が発生してしまったことについて、例えばどういったケースがあったのかというのと、そうしたことに疑いがかけられたとすれば、そこは何らかしらの課題がありそうですが、虐待として認定される前のグレーなシーンを改善するためにも、東京都としての具体的な取組があるのかお聞きしたいと思います。

○大塚部会長 ありがとうございます。権利擁護の関係からすると大変よい質問だと。認定されなくても、いろいろな事情があったり課題があったりするのではないかと。それをどのように取り組んでいるかということだと思います。いかがでしょうか。

○志村課長 共生社会推進担当課長の志村です。回答いたします。

まず、虐待件数と、その相談件数と、それで実際に虐待と判断された件数の乖離でございます。

虐待件数が増えているということは、一方で虐待防止法におけるその通報義務というものが浸透してきているというのも一つ言えるのではないかと考えています。通報というのが虐待だけではなくて、そういう疑いのあるものも含めて通報できるということで、そういった件数も増えているのではないかと。ただ、虐待認定率と言うとあれですが、この率につきましても、若干ですけれども、徐々に増えてはきております。虐待認定の精度が上がってきているということも一方でございます。

ただ、区市町村が主に認定するんですけれども、実際に認定する職員の障害者虐待への感度というか、精度を上げていく上では質の向上も必要なのではないかと考えております。そういったことも含めて、区市町村の質の向上につきましては区市町村の職員研修、こういったものの充実を図って行って、早期発見・早期対応、虐待防止につなげていきたいと考えております。

す。

虐待に至らなかった理由ですけれども、関係者からの聞き取りから虐待に判断するまでのそういう情報が得られなかった事例というのが主な理由になっております。

以上でございます。

○大塚部会長 お願いします。

○鹿内課長 施設サービス支援課長の鹿内です。

今、御指摘のあったように、中には不適切な支援と言われるようなものも御報告として上がってくるときに、私どもとしてはやっぱり、つぶさに情報を確認しなければいけないので、法に基づいて、障害者総合支援法の11条2項で現場に立ち入って、いろんな事情を見て、その都度指導をするようにしております。特に本当に事故であったり事件であったり、やっぱりいろんなことが隠されているので、そこをつぶさに見て、こまめに指導するようにしております。

○大塚部会長 松尾さんはよろしいですか。

原田委員さん、どうぞ。

○原田委員 東京難病連の原田です。私も1回、2回、3回と出席して思いましたが、共生社会ということを考えますと、大人ばかりではなくて子供の領域も取り扱うべきことではないかと思いました。また今日つくづく思うことは、個人の尊厳を持った共生社会をどうつくるかという、尊厳の一言がやっぱり要るのではないかと思いました。なければその言葉をぜひ入れてほしいと思います。

○大塚部会長 ありがとうございます。大変貴重な御意見で。子供を真ん中にインクルーシブな子供の社会をつくっていくということで、こども家庭庁が発足しているので、計画の中で障害児についても同じように。

○菱田課長 障害児・療育担当課長の菱田でございます。委員からの御意見、ありがとうございます。

今お話のありました内容については、当然のことだというふうに思っておりますし、障害児、障害を持ったお子さんであっても同じように尊厳を持って生きておられるわけですから、当然それは当たり前のことだというふうに認識しております。貴重な御意見ありがとうございます。

○大塚部会長 ぜひ文言として。

ほかにはいかがでしょうか。あと一つ二つ。

山下委員さん。

○山下委員 虐待といえば虐待なんですけれども、子供のさっきの話ではないですけれども、保育園でもゼロ歳児のお子さんの前で、知的障害の人たちの場合も同じなんですけれども、この人たちは聞いても分からない、この人たちは文句を言わないというのが何となく職員やなんかに先入観があるんです。なので、どこでとは言えないですけれども、ゼロ歳児のお子さんの前で親の文句を保育士がずっと言い続けているとか、そんな事例もありますし、知的障害の人たちの軽度の人たちで、例えば就Bの人たちとかは言いつけることができるという言い方は変ですけれども、スタッフの態度で、もうこのスタッフとは話してもしようがないと思うと、そのスタッフのところに行かないとか、いろんな形で表現ができるんですけれども、重度の障害者の人たちはそれができない。

そうすると、職員も、もちろん我々施設長やなんかは指導はしていますけれども、そういうところで虐待ではないですけれども、不穏等の言葉を発したりとか、どうせ分からないのではないかという形でやっているというのは、さっき松尾委員が言ったようにグレーなところなんですけれども、本当に日々あると言っては何なんですけれども、そこはさっき言った個人の尊厳をどう守るかというところを、まずは、家庭でもいろいろあるとは思いますが、福祉職場ではそういうことをきちっと大事にしていくというのを言っただけ、書いただけで実践ができるかどうか分からないですけれども、現実には日々起きているということです。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。御意見ということで。

まだ発言していない森山委員さん、本多委員さん、西川委員さん、どうですか。石川さんも。石川委員さん、どうぞ。

○石川委員 友愛学園の児童部の石川と申します。障害児のところの話が出ていたので、ちょっとこれは現場での本当感想という形になってしまうんですけれども、私どもの事業所でも放課後等デイサービスを実施しております。この放課後等デイサービスの基本的な役割の中に、既に文言として共生社会の実現に向けた後方支援をなさいということが明記をされています。

例えば、児童館だったりだとか、放課後児童クラブなど、こういったいわゆる一般的な子供施策に混ざる障害のある方たちを後方支援するという、こういうことが役目として明記されているのかなというふうには理解していますけれども、また一方、反対に放課後等デイサービスのガイドラインの中にも、基本的活動の一つに地域交流の機会の提供というものがあります。積極的に、そういう意味では地域との交流を図ることが両方の側面から明記されているというふうになっているんですけれども、実際のところはそれぞれ事業所が地域交流だとか地

域の特性に合わせて様々な活動を実施しているというのはよく耳にはするんですけども、実際に過去には、例えば児童館だとか、そういった公的施設も含めて入ったときに、子供一人一人に職員がついているんですかとか、ほかの子供に迷惑にならないように活動してくださいなど、そういった実は確認事項があるなんていうことが実際には私自身も経験をしているところ  
です。

なので、こういったガイドラインにあるような取組があるといったことや、周知のところが  
ある意味、私どもの障害施策の側からもきちんと行き届いていないんだなというのを現実とし  
て感じているところです。だから、そういったところで啓発みたいなのが上手にできると  
いいんだなというふうに、現場の側から感じているところです。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

森山委員さん、どうぞ。

○森山委員 東京都手をつなぐ育成会の森山です。

私が実際に見たことなんですけれども、駅で改札を抜けてホームに行く、そういう視覚の障  
害、白杖を持った人がいました。ところが、その時間帯は帰ってくる人が非常に多かったんで  
すね。その人だけが逆行しているような状態でした。点字ブロックの上を歩いていたんですが、  
やはり大勢の人たちが帰ってきた、改札へ向かっている状態だったので、その人は思わず白杖  
が何かぶつかったんだと思います。帰ってきた逆行の人をその白杖で叩きました。本当に私も  
それを見て驚き、また叩かれた人も、若い人でしたけれども、えっ今何があったのというよう  
なことを発言されていました。こういうことが逆にあるんだなと思いました。

議事テーマの2ページの障害のある方が支援を求めている状況に遭遇した際に、積極的に手  
助けを行うことができる雰囲気醸成と書いてありますが、障害のある人が支援を求める、求  
めていく、こういう時間帯だから例えば駅員さんに誘導してもらおうとか、そういう合理的配慮  
ということが、やはり地域住民に向かうだけではなくて、障害当事者にもそういうことを学ぶ、  
支援をしてもらっていいんだというようなことをしなければ、なかなかこういう両方の共生社  
会は理解がし合えないのではないかなというふうに思いました。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

本多委員さん、西川委員さんもいいですか。一言。本多委員さん、どうぞ。

○本多委員 滝乃川学園の本多です。

2点お伝えしようと思います。

まず、虐待についてなんですけれども、認定されている虐待が3割というお話がありました。が、認定するしないにかかわらず、各自治体の対応の違いがすごくあるなというふうに感じています。認定しても、その後、改善案を出しなさいというふうに明確に書面をもって指示を出している自治体もあれば、口頭注意で終わってしまって、その後の対応策が継承されないというか、その事業所に任せっ放しというふうなところもあって、そのあたりはやっぱり、もちろん自治体を通して東京都にも報告は行っていると思うのですが、都としての指導が自治体に向かってできないかなというのが1点、私が疑問に思っているところです。

もう1点は共生社会というところなんですけれども、先日、とある学校の小学校1年生から6年生までの特別授業の中でお話をさせていただく機会があったんですが、やっぱり身体障害の方とか白杖を持った方だと、外から見て障害が分かりやすいという特徴があるのですが、難病の方をはじめ、知的障害や精神障害の方、外から見て分からないので、子供たちが障害があることに気づけていないということがいっぱいあって、特に知的障害で自閉症圏の方たちがちょっと変わった行動をしたりするときに、怖くてそばに寄れなかったというふうなお話が感想として出ていました。

一人でくるくる回ったりとか、ちょっと変わった行動を取られる方も、御自身が不安でそういう行動で自分を安定させようとしているよとか、あと、楽しいときにぴよんぴよん跳ねたりする行動が出るんだよという話をさせていただくことで、今までは怖くてそばに寄れなかったけれども、今度からはちょっと見守れるようになりそうというふうな感想もいただいたので、やっぱり子供のときから、インクルーシブ教育ということがもちろん言われているわけですが、接点があるということがすごく大事ななというふうに思います。なので、今後インクルーシブな教育を、特に普通級の子供たちに向かってやっていただくということが、今後、共生社会を長い目で見て充実させていくことになるんじゃないかというふうに思いました。

私からは以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

御意見、御要望ですけれども、事務局ありますか。都から区市町村への働きかけ。

○志村課長 共生社会推進担当課長の志村です。御意見、御要望ありがとうございます。

本多委員の1点目ですね。区市町村への指導ができないかというところなんですけれども、積極的に指導というところまではいきませんが、その対応している中で共同で一緒に実地ケースに入ったりとか、あとこういう視点が必要で、ここをもう一回ちょっと確認してくださいと

というのは、そのやり取りの中で可能な限りで、そういった対応はさせていただいております。

ただ、委員のおっしゃるように、自治体の温度差というのが全くないとはちょっと言い切れない部分というのも認識しております。そこら辺は区市町村の質を高めるというんですか、研修等やってレベルのほうを合わせていくというか、上げていかないといけないというのはすごく感じています。

そういうこともありまして、区市町村研修に向けて内容を拡充していくことも考えております。御意見ありがとうございます。

○本多委員 ありがとうございます。

○志村課長 それと、もう1点、共生社会の実現に向けた御意見。確かに小さい頃からそういったことは本当に必要かと思っています。どういった働きかけができるか、そういった若い人たちへ向けて何ができるかというのは、しっかりと考えて取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございます。

○本多委員 よろしく申し上げます。

○大塚部会長 それでは、最後かな。西川委員さん、よろしいですか。

○西川委員 公募委員の西川と申します。現在、障害のある方の就業支援を主に業務として行っておりまして、自主活動として発達障害の方の公共機関のアクセスの支援を行っております。

共生社会実現に向けた取組状況の中で、都内における障害者虐待の状況ということで、窓口、相談通報先の周知・普及が課題であるということだったんですけども、私がちょっとその支援に関わらせていただいた事案として、発達障害の未成年の児童の方が、同じく恐らく発達障害である養育者のほうに、経済的な虐待ですとか身体的な虐待を受けていまして、それに関して区役所のほうに相談をしに行ったところ、その児童の方がちょっと派手な服装をしていたがためにきちんと取り合っていただくことが全くできなくて、門前払いされてしまって、再びっらい状況に戻ってしまった。その方は第三者の支援によってその状況ではないんですけども、窓口の方のきちんとしたヒアリングがなされていないということが、どの区市町村がということを申し上げませんが、差がどうしても生じてしまうということがあるそうで、その点はちょっと改善いただきたいなと思っております。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

御意見かな。御回答ありますか。

○志村課長 共生社会推進担当課長の志村です。



区市町村の窓口での対応ということですよ。そちらのほうもしっかり頭に入れて、今後研修等、何か機会があるときにそういった事例も踏まえて取り組んでいきたいと思います。どうもありがとうございます。

○西川委員 すみません。その困り事があった場合の、さらに相談窓口に対する相談窓口というのはどこがあるのでしょうか。

○志村課長 もし、その区市町村の窓口でうまくいかないとか、何か疑問の点がありましたら、ホームページにも掲載しております東京都障害者権利擁護センター、うちの所管になりますけれども、こちらに御相談いただいて構いませんので、よろしく願いいたします。

○西川委員 ありがとうございます。

○大塚部会長 それでは、よろしいでしょうか。2人の方、市橋さんと越智さんなので、2人で最後にしてよろしいですか。短めをお願いします。越智さんからいいですか。

○越智委員 越智です。

意見とか質問とかありますけれども、その前に森山委員からのお話がありましたけれども、実際に当事者が支援を求める方法などは、やっぱり学ぶ課題はあると思うんですけれども、大切だと思います。私も中央ろう学校の運営協議会をやっていましたけれども、以前、聞こえる人のことは勉強する場を設けたほうが良いという説明がありました。聞こえる状況を知る勉強が必要だと思っています。実際に聞こえない人も手話通訳派遣があることとか、あと要約筆記があるということを知らない方もいらっしゃると思います。そういうことも含めて、社会資源の使い方、支援の受け方を、ろう学校、もしくは当事者団体の中でやっていくのが必要かなというふうに思っています。

まず、1つ目なんですけれども、資料に対しての補足説明になってしまうんですけれども、資料8-2の補足説明です。

最後のほうに(2)電話リレーサービスについての記述がありますけれども、ここを見るとすごくいい、すばらしいような書き方をされていますけれども、実際、以前と比べると本当に便利になった部分もありますけれども、ただ、課題もやっぱりあります。

まず、課題については、皆さんはボタンを押せばすぐ使えますけれども、我々の場合はまずネットの環境をつくって、見られるようにする。それから、登録もしなくてはいけない。登録してやっと使える。それがなかなか難しいです。特に手話のコミュニケーションを使っている高齢者はそこまでするのが大変という課題がございます。ですから、電話リレーサービスの担当をしている日本財団の法人から依頼がありまして、明後日、高齢者の集会があるんですけれ

ども、そこで説明と、あと申込みのための窓口をつくるということをしています。

もう一つ、今まで電話を使ったことがない、聞こえない方が多いので、電話のかけ方を知らない方が多いです。普通の電話、もしもしとかありますけれども、自分の名前を言うとか、マナーを私たちは知りませんので、トラブルが起こってしまうということがあります。電話リレーサービスも知らない方もいらっしゃいます。電話リレーサービスからかかってきて、どうやって対応しているのか分からないということもあります。電話のかけ方も我々は勉強しなくてははいけませんし、社会に対して電話リレーサービスというのがあるんです、理解をお願いしますというふうな働きかけも必要だなという課題がございます。

次に、すみません、質問なんですけれども、本当は直接、教育委員会とお話したいなと思っているんですが、今、手話言語条例が設定されたことで、福祉局のほうでいろいろな取組が始まっております。新しい仕事とか今の仕事を深めるとか、いろいろやっていただいています。ありがとうございます。

ただ、手話言語条例の中で、情報保障だけではなくて、教育の部分も重くなっています。私のほうで、教育委員会の動きがほとんど見えていない状況です。難聴者支援の話はありますけれども、具体的な施策がほとんど見えてきていない状況です。もし分かる範囲で、よろしければ、条例に関わる事業が始まってあるのであれば教えていただきたい。それが1つです。

最後、意見なんですけれども、ヘルプマークがございます。その実態調査が必要ではないかと考えています。

ヘルプマークの普及が始まった頃、私も使ってみたんですけれども、つけていると席を譲らなくてはいけなかつたかと思つているらしく、席を譲られるんです。私は全然体は丈夫なので、席は譲っていただかなくて結構なので、今はもう使つてない状況なんですけれども、私の妻が昨年コロナにかかりまして、こけてしまひまして、骨を折つてしまひました。しばらくして、半年ぐらい、杖を使つた状況だつたんですけれども、そういう状況でヘルプマークのほうをかばんにつけさせていただいて、見えるように、支援を受けられるようにしていただんですけれども、半年間仕事に行つてしまひましたけれども、その間ほとんど、席を譲っていただけたのはゼロだつたんですね。

杖もついている、ヘルプマークもつけている、私はシルバーシートの近くに立つてもいるのに、それでも席を譲つてくれなかつたと妻が言つてしまひました。どういふ状況が起こつたんでしょう。毎日毎日通つているのに席も譲つてもらえなかつた。本当にヘルプマークの効果があるのか、何か皆さんの認識が違ふのか、そういった調査が必要なのではないかというふうと思つ

ています。

以上です。

○大塚部会長 ありがとうございます。

御質問ありましたけれども。

○瀬川課長 越智委員からいただきました手話言語条例に係る教育庁の取組については、今回ちょっと御対応の準備ができておりませんので、改めて教育庁に伝えまして、第5回の部会のほうで資料として御提出する方向で考えたいと思っております。

○志村課長 すみません、共生社会推進担当課長、志村です。

もう一つ、ヘルプマーク・ヘルプカードでうまく機能していなかったというお話でございます。まだまだ普及啓発が必要なのかなと強く感じたところでございます。今年度もいろいろこうしたことをしてくれたらよかったみたいな好事例というんですか、いい事例を掲載したポスターを作成する予定になっておりますので、実際にその行動に移してもらえるような取組を引き続き進めていきたいと思っております。どうもありがとうございます。

○大塚部会長 では、市橋委員、一言をお願いします。

○市橋委員 では、短く言わせていただきます。

先ほど森山委員の御発言、確かに越智委員が言うみたいに障害当事者がそういう性格によって共生社会に向けての取組、非常に重要だになっていくことを学びました。視覚障害者から言うと、その駅にホームドアがあったかどうかはちょっと分からないですけども、ホームドアがない駅で、杖が宙に浮くのは命の危険さえ感じるということをよく聞きます。そういう意味では、例えばその視覚障害者は本当にパニックに陥ったんじゃないかなと思います。

そういう意味では、僕が書いたように、まちづくりの推進ということは共生社会に向けても一つの大きな事業だということを強調しておきたいと思えます。

もう1つ、手短かに。僕の発言の5番に書いた、青年・成人期の余暇活動、あるいは安部井委員が提案された事業、障害者施策推進区市町村包括事業に入っているというお答えでしたけれども、包括事業をやっぱり東京都がやっても、地域が上げてこないとなかなか実現しないというのが現状ですね。そこはもう志村課長も分かっていると思うので。やっぱりどう働きかけていけばいいのか。この包括事業はやっぱり都から働きかけがないといけない事業だなということ肝に銘じていただきたいと思います。

○大塚部会長 ありがとうございます。

それでは、最後に中西委員さんから、こちらのお話が聞こえますか。中西さん、最後に御意

見等があれば、先ほど述べられなかったところをお願いできますか。

○中西委員 やっぱり当事者が入って関係すると議論で最善の策だとやってきているんです。研修に行ったり支援や対応したこと、そこは多くなっている。

○大塚部会長 よろしいですか。御意見。

○中西委員 やっぱりそれも決めて、給料を増やして、当事者の支援ないし、やむなしとして、それが実現するよう提示するんで、政府も相談支援センター制度をつくりましたけれども、まだ当事者の参加の数は少ないようなので、それを何とか制度的に上げていけるようにしないと、単なる当事者努力だけに、それだけでは駄目なので、それをきちんと、そういうことを東京都は当事者の相談支援員というのは動けるようにしたんだけど、それをきちんと制度化していくということをやってほしいと思います。

制度的に当事者、専門員とか制度は入っているんだけど、現実にそれは機能してこないんで、ぜひ皆さんの協力を仰いで、ぜひ次回の相談支援員の当事者参加を促進する会議、誰かからも提案がありましたけれども、それを現実のものにしていくようにしましょう。

今日の会議、ちょっと今まで実りが少なかったようだけれども、やはり東京都、昨日の夜中になって電話してくるような適当な対応でなく、きちんと起こった提案で多様に我々が働けるようにしてもらえれば、それなりの成果はすぐ上がると思いますから、ぜひそういう方向での支援には利用する人が中心になるということを制度にして、給料は少ないですが、当事者、専門員と、育成制度と両立しているような、そういう制度はしていただきたいと思います。自立生活センターの場合は奨励費であれば35万ぐらいは給料取れるけれども。

○大塚部会長 中西さん、ありがとうございます。すみません。相談支援における当事者の御参加だとか、あるいは活動の大切さということで認識しましたので、改めて確認ということであれば、また文書等で提出いただけますか。相談支援は非常に重要なものだと思っておりますので、おっしゃったように、その相談支援がうまく機能するよという御意見で承りました。また文書等でよろしく願いいたします。どうもありがとうございました。

○中西委員 はい、ありがとう。

○大塚部会長 それでは、すみません、ちょっとまた時間オーバーいたしまして。あとよろしいですか。すみません、御意見がいっぱいあるところを。

それでは、本日の審議はここまでとさせていただきます。次回以降の日程について、事務局から説明をお願いいたします。

○瀬川課長 資料3に記載しておりますように、次回の専門部会は東京都障害者団体連絡協議

会の方々との意見交換の場となります。開催は10月4日水曜日、10時からを予定しております。専門部会の委員の皆様には御参加は任意となりますが、御参加を御希望される場合は事務局まで御連絡をお願いいたします。

その次の第5回専門部会につきましては、10月26日木曜日、15時半からの開催予定です。これまでの計3回の専門部会での議論、障害福祉サービス、障害児サービスを中心に御検討いただきました。第5回の専門部会ではその内容を踏まえて、論点整理を行う回にさせていただきたいと考えております。

また、現在、都内の区市町村においても計画策定に向けた検討が進められておりますので、各区市町村とも私ども意見交換を行いながら、次回の部会に向けて、まずは障害福祉サービスや目標設定の考え方、こちら辺を中心に論点をまとめていきたいというふうに考えております。今後、部会長とも御相談をして案をまとめてまいりますので、これまでの部会の検討課題につきまして、補足の御意見等ございましたら事務局まで委員の皆様方、御提出いただければというふうに思います。

参考資料につきましては、次回もこちらで御用意いたしますので、資料については机上に残していただきますようお願いいたします。

また、会議資料を郵送御希望の場合につきましては、併せて机にお残しいただければ、後日、事務局より郵送いたします。

最後でございます。お車でお越しの委員につきましては、駐車券を御用意しておりますので、お帰りの際に事務局にお声がけをお願いいたします。

事務連絡は以上でございます。本日は誠にありがとうございました。

○大塚部会長 どうもありがとうございました。

これで施策推進協議会の第3回の専門部会を終わらせていただきます。どうも御苦労さまでした。

午後 0時40分 閉会