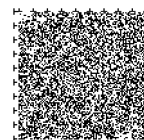


市橋委員提出資料



第十期東京都障害者施策推進協議会第3回専門部会への意見

委員名 市橋 博

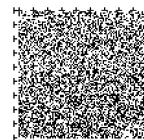
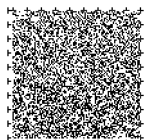
【障害者の就労支援策の取組状況】について

1. 民間企業の障害者雇用とともに、東京都や都内の各自治体の障害者雇用についても実績を分析する必要があるが、参考となる国機関の雇用率も含めて資料に示されていない。国機関に対して、「雇用の水増し」があった後、改善があったのか東京都としても点検する必要があると考える。

東京都障害者・障害児施策推進計画（令和3年度～令和5年度）（以下、「現計画」）の計画事業の展開において、「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の促進に努める」としているが、令和4年度時点で知事部局2.85%となっていて未達成である。特に、東京都教育委員会は同1.84%と低水準のまま推移していて、大きな問題である。東京都の教育委員会も含めた全部局において早期に3%の雇用率を達成するため、令和6年度からの東京都障害者・障害児施策推進計画（以下、「新計画」）にむけては、各部局の具体的なとりくみ計画として「都庁における障害者活躍推進計画」「東京都教育委員会における障害者活躍推進計画」の改善案を提出してもらい、それを障害者施策推進協議会で検討する必要がある。

なお、障害者雇用率については、「新計画」期間内の令和8年7月より民間企業の法定雇用率は2.7%に引き上げられるとともに、令和7年4月からは除外率が各業種ごとに10%引き下げられることになるので、そのことを想定した「新計画」とする必要がある。

2. 自治体の障害者雇用の中で、障害種別により格差がないのか分析することも必要である。例えば、知的障害や精神障害の割合が少ないのではないかと、それを改善するためには、さらにチャレンジ雇用の場を開拓する努力が東京都および各自治体には必要ではないか。東京都がチャレンジ雇用制度を行っていることは一定評価できるが、人数増、障害の範囲の拡大、期間の延長などおこなっていくべきである。チャレンジ雇用制度により東京都各部局が障害者雇用について学び、「合理的配慮」について深く理解し、障害者の雇用と安心した労働の場の保障を前進させてほしいと考える。
3. 企業の雇用率を障害別に表示したことは前進である。これをもとに、障害別の雇用対策を進めるべきである。東京都内の雇用率が常に最下位であることも明示し、庁内各局や企業の経営者・団体などと一緒におこなう東京都障害者就労支援協議会については、回数を増やして実効的な対策を図っていくべきである。その際、福祉局や産業労働局、だけでなく総務局、教育委員会、そして国機関の東京労働局などがさらに連携を強めていくとともに、多くの当事者団体も含めて検討していく必要があると考える。



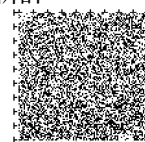
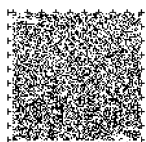
4. 障害者の就労については、離職や定着といった課題がある。離職が10%強という状況についての評価はさておき、その原因・状況については、十分調査し分析したい。より安定して働くことができるよう、「新計画」にむけては対策を検討する必要がある。
5. 3年前に始まった「重度障害者等就労支援特別事業」の都内区市町村の実施状況を明らかにし、すべての区市町村で実施できるように「新計画」に明文化する必要がある。
6. 福祉就労における工賃向上の課題については、昨今の最低賃金の上昇も考慮しながら、引き続き諸施策を着実にすすめていくことは重要である。

障害者優先調達推進法により、東京都は障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務がある。その点で、東京都の障害者就労施設などから物品等の調達の実績についても、その推移を分析する必要がある。端的に述べると、東京の調達の実績は以前に比べ少なくなっているが、コロナウイルスの影響や物価高だけが原因なのか明らかにし、必要な対策を拡充する必要がある。

【共生社会の実現】について

1. 「現計画」においては、施策目標「共生社会の実現」として、「障害及び障害者への理解促進及び差別の解消に向けた取組」の他に「スポーツ・文化芸術活動や生涯学習・地域活動等への参加の推進」、「ユニバーサルデザインの視点に立った福祉のまちづくり」が柱として挙げられている。

このスポーツや生涯学習、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が、別の機会に討議することで良いのか。討議すべき内容は多数ある。
2. 情報バリアフリーについては、当事者の立場や要求にそった量的な拡充も必要だが、一人一人の障害の違いや願いなど実態に応じた質的な保障も重要である。権利保障が十分されているのか、点検が必要である。
3. 「障害及び障害者への理解促進及び差別の解消に向けた取組」の柱の中では、「現計画」の計画事業の展開として、「2. 東京都職員採用試験・選考制度」があげられている。特別採用制度も点字受験を取り入れるなど改善されたが、まだまだ改善の余地はある。採用の実績についてこれまで知事部局の数字のみ出されているが、たとえば、雇用率の低い教育委員会等の数値も上げておくべきだと考える。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して、さらに協議を進めるべきである。
4. 同じく計画事業の展開として「3. 公職選挙実施に伴う障害者への配慮」が挙げられている。この点では、投票のための点字器の配置について視覚障害当事者の訴えに対して必要な改善が行われていなかったり、期日前投票の際に点字の候補者名簿の配置が間に合わなかったり、知的障害などへの代理投票について投票所職員が十分研修を受けていなかったりなどの課題がそのままとなっている。当事者の訴えをきいて、投票する権利の確実な保障のため、より具体的な改善を図っていく必要があることを、「新計



画」には明文化したい。くわえて「新計画」には、郵便投票の拡充などの施策も含め、国に求めていくものも検討しておきたい。

5. 計画事業の展開「6 1. 青年・成人期の余暇活動支援事業」については、共生社会の実現のためにも一層充実していく必要がある。しかし実施主体は区市町村であるとして都は積極的な働きかけや支援をしていない状況と考えられる。実施している区市町村の教訓や課題について、各区市町村担当課や支援団体と交流する機会をもち、東京都として支援できる部分を拡大するなど、実施区市町村を広げていくための東京都の主体的なとりくみについて明らかにする必要がある。
6. 福祉のまちづくりについては、駅におけるホームドアの早期の設置、エレベーターおよびバリアフリールート of 改善、駅や町内等のトイレの充実、当事者に配慮した信号機の設置など、さらに多くの切実な課題がある。どの問題も、当事者の訴えに基づくまちづくりがおこなわれるよう「新計画」において位置付けていく必要がある。

