

東京都障害者就労支援協議会  
(第33回)

令和5年6月30日(金)午後6時00分

東京都庁第二本庁舎31階特別会議室27

午後 6 時00分開会

○眞保座長 それでは、定刻になりましたので、第33回東京都障害者就労支援協議会を開催させていただきます。

委員の皆様には、ご多忙の中、本協議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

本日は、オンラインと対面のハイブリッドでの開催とさせていただきます。会議室は部屋の扉を開放して開催させていただきます。

なお、本協議会は、会議、それから議事録とも原則公開となっておりますので、ご承知おきをお願いいたします。

本日の出席状況なのですが、配布資料の1が委員及び幹事の名簿となっております。委員は本日全員出席ですが、一部遅れている方もその後ご出席かなというふうに思います。ひだクリニックお台場の池淵委員、東京労働局職業安定部長の茂原委員、それから東京商工会議所産業政策第二部課長の清田委員、3名がオンラインでのご参加となっております。幹事は教育庁の小寺指導部長がご欠席ということになっております。

それでは、議事に入る前に、今年度異動等で委員及び幹事の変更がございましたので、今年度就任された委員及び幹事のご紹介をさせていただきます。各委員及び幹事から一言ご挨拶をお願いしたいと思います。

それでは、井上委員からお願いできますでしょうか。

○井上委員 座ったままで失礼いたします。東京都立南大沢学園校長の井上でございます。今年度4月に着任をしまして、その前は八王子市にあります八王子西特別支援学校の開設と、それから八王子特別支援学校の再開に携わってまいりました。今日はどうぞよろしくをお願いいたします。

○眞保座長 お願いいたします。

それから、オンラインですが、東京労働局の茂原委員、お願いいたします。

○茂原委員 こんにちは。東京労働局職業安定部長の茂原と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。私も4月1日に着任をしております。前職はハローワーク池袋にいました。どうぞよろしくをお願いいたします。

○眞保座長 ありがとうございます。

幹事のご挨拶をお願いしてよろしいでしょうか。

○鈴木部長 東京都福祉保健局障害者施策推進部長、鈴木と申します。隣におります産業

労働局の新田事業推進担当部長ともどもこの4月に着任しております。どうぞよろしくお願いたします。

本日は、お忙しい中、オンライン参加の方を含む多くの委員にご出席いただき、ありがとうございます。

障害者雇用を取り巻く状況が大きく変わりつつある中、障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進は大変重要な課題であります。本日は、関係機関の皆様が一堂に会し情報共有するとともに、今後の在り方を協議する大変貴重な機会でございます。本日ご議論いただく内容は今後の都の施策の参考とさせていただき、都における就労支援を一層推進してまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

幹事を代表いたしましてご挨拶させていただきました。よろしくお願いたします。

○眞保座長 ありがとうございます。

続いて、事務局から資料の確認をお願いたします。

○篠課長 事務局を務めさせていただきます福祉保健局障害者施策推進部就労支援担当課長の篠でございます。本年4月に就労支援担当課長に着任いたしました。皆様から様々なご意見、ご提案を頂きながら施策を進めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

この後は着座にて失礼いたします。

では、会議資料の確認に移らせていただきます。本日、会議室参加の方には机の上に置かせていただき、オンライン参加の方にはあらかじめメールでお送りしてございます。1枚目の会議次第にございますように、資料1から資料8までございます。まず、資料1「東京都障害者就労支援協議会委員名簿」、資料2「東京労働局資料」、資料3「令和4年度区市町村障害者就労支援センター実績」でございます。次に資料4、少し分厚い資料となっておりますけれども、「障害者雇用・就労推進連携プログラム2023（案）」でございます。続きまして、資料5「障害者雇用に関する制度改正等」、資料6「制度改正を踏まえた就労先確保のあり方」、資料7「制度改正を踏まえた就労先確保のあり方について」、最後に資料8「中小企業障害者雇用応援連携事業のご案内」でございます。

このほか机上配布資料としまして4点ございます。1点目は「東京都中小企業障害者雇用支援助成金」チラシでございます。2点目は「東京都障害者安定雇用奨励金のご案内」チラシでございます。3点目は「東京都難病・がん患者就業支援奨励金のご案内」チラシ

でございます。4点目は「東京都 難病・がん患者就業支援事業事例集」でございます。

配布資料につきましては以上でございます。過不足等ございましたら事務局までお知らせいただければと思います。皆様、よろしいでしょうか——ありがとうございます。

また、本日は会議室とオンラインのハイブリッド方式で開催をしておりますので、それぞれご留意いただきたい点を申し上げます。まず、会場にいらっしゃる皆様にお願いでございます。ご発言の際は、卓上のマイクのスイッチを押してご発言いただき、発言が終わりましたらマイクのスイッチを切っていただきますようお願いいたします。次に、オンラインで参加されている皆様にお願いでございます。本日、イヤホンまたはヘッドホンをご用意いただいた方は着用をお願いいたします。また、ご自身が発言される時以外はマイクを常にオフにしてください。マイクをオンのままにしますとご自身の周辺環境の音が生か場に聞こえる可能性がございます。また、ご発言の際は挙手ボタンを押してお知らせいただきますようお願いいたします。

本日は皆様のご協力を頂きながら円滑に進められるよう努めてまいりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

事務局からは以上でございます。

○眞保座長 資料のご説明を頂きました。特に大丈夫なようですね。ありがとうございます。

それでは、議事に入りたいと思います。本日の主な議事は、次第2、(1)から(3)の3点でございます。まず、議事の(1)、(2)について所管されている委員及び事務局からそれぞれご説明を頂いた後、一度質疑の時間を設けたいと思います。その後、議事(3)テーマ討議では、委員2名及び事務局から提供資料に基づいてご報告いただいた後に質疑、意見交換を行いたいと思っております。

それでは、最初の議事は(1)直近の障害者雇用をめぐる状況について。東京労働局の茂原委員よりご説明をお願いいたします。

○茂原委員 改めて東京労働局職業安定部、茂原でございます。よろしくお願ひいたします。本日はオンラインで失礼いたします。各委員の皆様には日頃から東京労働局並びにハローワークの業務運営、とりわけ障害者の雇用促進業務にご理解、ご協力を頂いておりますこと、改めて御礼を申し上げます。

それでは、私からはお手元の資料2、東京労働局資料に基づきまして、最近の雇用情勢と障害者雇用の現状等についてご説明させていただきます。

まず、資料の1ページをご覧ください。なお、本日お配りしております資料は4月時点の数値となっておりますが、本日5月分の数値が公表されましたので、説明の中で適宜補足させていただきます。

まずは全国の雇用失業情勢でございます。左上に「雇用情勢は、持ち直している。」と記載しておりますが、6月の内閣府発表では、雇用情勢はこのところ改善の動きが見られると上方修正されているところでございます。

続きまして、一番上の丸印になりますが、全国の4月の完全失業率は2.6%と3月の2.8%から0.2ポイント改善しております。なお、直近5月も4月と同様、2.6%でございました。

2番目の丸印の全国の有効求人倍率でございますが、令和5年4月は1.32倍でございます。最新5月では1.31倍となっております。

次に、3番目の丸印、東京の有効求人倍率は、4月は1.79倍、5月は1.76倍となっております。

下のグラフをご覧くださいと思います。オレンジ色の折れ線グラフが完全失業率の推移でございます。真ん中左上の吹き出しにありますとおり、平成21年7月の完全失業率は5.5%と、リーマン・ショックの影響で悪化したピークとなっております。一方で、今回の新型コロナの影響による完全失業率のピークは令和2年10月の3.1%と抑えられており、雇用調整助成金の特例措置等により企業の皆様が雇用の維持に努めていただいた結果であると考えております。また、赤い色の折れ線グラフは東京の有効求人倍率、青色の折れ線グラフは全国の有効求人倍率となっております。直近ではともに改善傾向で推移しておりますが、コロナ禍前の数値には戻っていない状況となっております。

続きまして、2ページをご覧ください。こちらでは1ページにある折れ線グラフを表にしたものでございます。一番下の赤枠で4月を囲っております。左から4月の新規求職者数は4万3,596人と前年同月比マイナス7.7ポイントでございますが、最新の5月も3万7,183人となっており、前年同月比マイナス4.7ポイントとなり、11か月連続で対前年同月比マイナスとなっているところでございます。その1つ右隣が新規求人数でございます。4月が対前年同月比15.4%の増加、5月につきましても17.1%の増加となっており、引き続き社会経済活動の正常化に伴い人材需要が高まっている状況と考えております。

続きまして、3ページをご覧ください。都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況を平成29年度から令和4年度まで6年間まとめたものでございます。上段は新規求職申

込者数、下段は就職件数となります。それぞれ右側には新規求人受理件数及び新規求人数をまとめております。まず、上段、令和4年度の新規求職者申込件数でございますが、対前年比4.0%の増加となっております。障害種別の内訳で見ますと、身体はマイナス0.5%、知的は6.4%の増加、精神は17.0%増加、その他の障害はマイナス52.1%となっております、新規求職者では精神障害者の増加が大きく、全体の57.2%が精神障害者となっております。

続いて、下段の就職件数でございます。令和4年度では全体で6,581件、対前年比8.2%の増加となっております、こちらも新規求職者同様、精神障害者の増加が大きく、就職件数の53.6%は精神障害者となっております。現状におきましてはハローワークを利用する障害者の方は新規求職、就職ともに半数以上は精神障害者の方となっております。

続きまして、右側でございます障害者求人でございます。求人受理件数、求人数ともに2年連続で対前年比増加となっております。ただし、コロナ禍前の令和元年度と比較いたしますと新規求職、就職、求人の全てでまだその水準には戻っていない状況となっております。

続いて、4ページをご覧ください。令和4年6月1日現在の民間企業における障害者雇用状況でございます。こちらは例年12月に厚生労働省及び当局がプレス公表をしております。上段の表は全国と東京都内の平均実雇用率などを掲載しております。東京の実雇用率は2.14%で前年比0.05ポイント上昇して過去最高となっておりますが、全国の2.25%には届いていない状況でございます。

中段、下段は、実雇用率と達成企業割合の都道府県別上位、下位の順位を掲載しておりますが、東京につきましては本社の数が圧倒的に多いこともあって、いずれも最下位となっております。

続いて、5ページをご覧ください。東京の障害者雇用状況の推移でございます。先ほど実雇用率、達成企業割合ともに最下位とお伝えいたしましたが、そうは申しましても数値的には年々上昇していることがお分かりいただけるかと思えます。また、全ての障害種別において雇用者数が着実に増加しておりますが、その中でも精神障害者が大幅に伸びていることが特徴でございます。

続いて、6ページをご覧ください。こちらは企業規模別に見た実雇用率の推移となっております。一番上の折れ線グラフが東京の1,000人以上企業、2番目が全国平均、3番目が東京の平均、4番目が東京の500人以上1,000人未満、5番目が東京の300人以上500人未満、6番目が東京の100人以上300人未満、一番下が東京の100人未満となっております。

東京におきましては大企業ほど雇用率が高く、中小企業の底上げが課題となっているところでございます。

続いて、7ページをご覧ください。法定雇用率未達成企業の規模別不足人数を一覧にしたものでございます。東京における法定雇用率未達成企業数は1万5,588社となっております。②の不足数の上段、規模計欄をご覧ください。不足数の少ない左側から不足数0.5人または1人が8,722社、1.5人または2人が3,574社など表のとおりでございますが、0.5人または1人の企業割合が56.0%と半数以上となり、未達成企業の約半数が障害者雇用を1人実現すれば雇用率達成企業となる状況でございます。また、未達成企業各社があと1人障害者を雇用すれば東京全体での雇用率はほぼ達成できる状況でもございます。

続きまして、右端になります③の障害者の数が0人である企業数では、全体で8,831社でございます。特に43.5人から100人未満の企業が7,366社、全体の83.4%を占めている状況でございます。また、500人未満の未達成企業につきましては1万4,031社と全体の90%以上を占めており、達成企業割合が全国と比較すると低くなっている原因となっております。このようなことから、都内ハローワークにおきましては、特に中小企業に対する支援に注力しており、平成30年度より障害者雇用0人の企業を対象とした企業向けチーム支援を実施しているところでございます。

続いて、8ページをご覧ください。全国と東京の達成企業、未達成企業の割合を規模別に比較したものでございます。下の箱書きに記載しておりますとおり、達成企業割合は全国が48.3%に対し東京は32.5%で、その差15.8ポイントと、昨年の16.1%より0.3ポイント縮まったもののまだまだ大きな開きがございます。1,000人以上企業は大きな差異はありませんが、500人以上1,000人未満から東京と全国の数値に乖離が見られ、特に43.5人以上100人未満は19.3ポイントと大きな開きが見られるところでございます。こうしたことから、東京労働局では、東京都とも連携を強化し、中小企業における障害者雇用の取組を支援しているところでございます。

続きまして、9ページをご覧ください。

○眞保座長 すみません。皆さんの資料に8ページ、9ページはございますか。ないでしょうかね。

○篠課長 資料2の8ページ、9ページにつきまして、会場ご参加の皆様の配布資料に不足がございまして、大変申し訳ございませんでした。

○眞保座長 そうしましたら、机上に資料がない状況ではあるのですが、ご説明をお伺いします。

○茂原委員 では、簡単にさせていただきます。9ページ、最後になりますが、こちらは障害者雇用優良中小事業主認定制度についてのページでございます。言葉でご説明させていただきますが、令和2年4月に始まりました障害者雇用優良中小事業主認定制度、通称“もにす”認定というものでございます。こちらの制度につきましては、障害者の雇用の促進等に関する取組に関して、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小企業事業主——こちらは常用労働者300人以下を対象としておりますが、そうした事業主の皆様を認定する制度でございます。ちなみに、“もにす”の愛称は公募により決定したものでございます。企業と障害者が明るい未来や社会の実現に向けて共に進むという意味を込めてつけられたものでございます。名前は、共に進む（ともにすすむ）から取ったものでございます。現在、認定企業の皆様には地域のロールモデルとして他社の牽引役となっただいております。始まった当初は新型コロナの影響もありまして申請件数が伸び悩みましたが、現在は順調に認定事業主が増加し、当所管内においては現在44社が認定を受けているところでございます。

以上、私からの説明は終わりとなります。東京労働局及び都内ハローワークでは、今後も障害者に対する支援のみならず企業に対する支援についてもしっかりと取り組んでまいりたいと思っておりますので、引き続きのご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

○眞保座長 大変分かりやすくご説明いただいたと思います。ありがとうございました。

続きまして、事務局から資料3に基づいてご説明をお願いしたいと思います。

○篠課長 福祉保健局の篠でございます。

それでは、私からは資料3についてご説明させていただきます。

まず初めに、初めてご参加されている委員の方もいらっしゃると思いますので、区市町村障害者就労支援センターのご紹介をさせていただきます。区市町村障害者就労支援センターは、各区市町村が身近な地域において就労面と生活面の支援を一体的に提供する支援拠点として設置しているものでございます。現在51区市町で59か所設置されております。就労支援コーディネーターや生活支援コーディネーターが、職業相談、職業準備支援、職場開拓、職場定着支援とともに日常生活及び社会生活上必要な生活支援を行っており、こうした取組を通じて身近な地域での相談支援体制の強化を図っているところでございます。



それでは、資料の説明に入らせていただきます。

資料1枚目、左上の登録者数の実績をご覧ください。令和4年度のセンターの登録者数は3万2,899人と前年度から約5%増加しており、引き続き増加傾向が続いております。内訳を見ていただきますと、身体、知的、精神、いずれも増加しておりますが、特に精神の増加割合が高くなっております。

続きまして、下段をご覧ください。就職者数の実績でございます。センター登録者のうち就職された方の実人数は、令和4年度は1,946人で前年度とほぼ同様となっております。内訳を見ていただきますと、知的と精神の就職者数がやや減っている一方、身体の就職者数が18.6%と伸びております。就職者数の数全体に占める身体の割合は、右側の棒グラフをご覧くださいと全体の約1割でございますので、就職者全体ではほぼ同数となっております。

続きまして、資料2ページをご覧ください。こちらはセンターにおける支援件数の内訳でございます。左側の表をご覧くださいと、支援内容別に来所、電話・メール、訪問、その他、そして合計という区分になっております。また、それぞれの区分の内訳といたしまして、就職前の対利用者、就職前の対企業、就職後の対利用者、就職後の対企業の4つの区分別に支援件数の実績をまとめております。支援内容別で見ますと、令和4年度の訪問での支援件数が前年度から約13%増加しております。また、合計欄を見ていただきますと、令和4年度の就職後の対利用者への支援数は前年度から4.5%増加しており、引き続き増加傾向にあります。右側の表をご覧くださいと、令和4年度では就職後の対利用者の支援の構成割合が53.1%と過半数を超えておりまして、全体の支援に占める割合が増加しております。

続きまして、資料3ページをご覧ください。資料の上段は就労継続者数の状況についてでございます。令和4年度の翌年度就労継続者数の実人数は前年度から8.8%増加をしております。障害別で見ますと、精神が前年度から11.5%増加をしております。右側のグラフの構成割合をご覧くださいと、やはり精神の就労継続者数の増加に伴いまして構成割合も34.2%と増加している状況でございます。

最後に、資料の下段をご覧ください。新規の就職者の離職状況についてでございます。それぞれ各年度の新規就職者数のうち当該年度中に離職した人数、そして離職率をまとめたものでございます。令和4年度の実績ですが、全体の離職率は15.2%と引き続き増加傾向にあります。また、内訳を見ていただきますと、精神の離職率が17%と最も高くなって

おり、精神障害者を中心に就労を継続する人が増えている一方で、新規の就職者の離職率も増加している状況でございます。

私からの説明は以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございます。

これまでのところで何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。

○小川副座長 大妻女子大学の小川です。1つ質問で、今ご説明いただいた区市町村の障害者就労支援センター実績なんですけれども、以前は区市町村のそれぞれの事業所の実績が一覧で示されていたことがあったように思うのですけれども、それがなくなったのはなぜでしょうか。

○篠課長 こちらの資料3につきましては昨年度と同様の内容で報告させていただいておりますが、区市町村ごとの就職者数の実績の一覧につきましては、次にご説明いたします連携プログラムのほうに掲載をさせていただいております。よろしく願いいたします。

○小川副座長 分かりました。もしかしたら私の勘違いかもしれませんが。区市町村ごとのデータをお示しいただくと、それぞれの人口比に対してどれくらいなのかなとか、地域によつての就労支援の状況であるとか比較検討するときに非常に有効だと思いますので、場所はどこにせよ、この協議会の中で共有できるようによろしく願いいたします。

○眞保座長 小川副座長、ありがとうございます。

これ、去年ももしかしたら私が同じことを聞いていたら申し訳ないのですが、2ページの「支援件数の内訳（区市町村障害者就労支援センター登録者）」となっています。左側の列にアクセスされた方法が書かれているわけですが、いずれも、どの方法であっても登録者を記載しているという理解でよろしいでしょうか。例えば2つ目の列ですと、就職前・対企業とか就職前・対利用者という内容とその登録者がどういう意味なのか少し分かりづらくて、去年も同じことを聞いていたら、ごめんなさい。

○篠課長 御質問ありがとうございます。こちらの区市町村障害者就労支援センターの支援を行うためには登録をしていただくことになっております。登録していただいた利用者の方に対してどのような手法で支援したかをこちらの資料でお示しさせていただいております。お一人につき様々な支援の手法でやっていらっしゃると思うのですが、それを来所または電話・メール、訪問、その他ということで支援の手法別に整理をさせていただいたものでございます。

○眞保座長 そうすると、まさに支援件数の内訳だと思うのですね。今ご説明いただいた

ように支援をする前提として登録者であるということは下に米印で書いていただくとよいのかと思います。要するに、様々な支援をして、アクセスの方法がどうだったかということですね。

それと、これは延べ数なのでしょうか。だから、括弧して登録者、そもそも登録が前提ですよとおっしゃりたいのですよね。そうすると、例えば一番上の就職前・対利用者というのは、来所された就職前の利用者の方に支援したということだと思うのですが、このカウントの方法は一回一回の形、例えば来所だったら、1回来所したということなのか。それとも1ケースということなのか。この数を見るとそうではないだろうと思うのですが、その確認をお願いします。

○篠課長 記載が分かりにくく大変申し訳ございませんでした。こちらの資料3の1ページ目をご覧くださいと、左上に「登録者数」とございます。こちらの真ん中ほどに令和4年度の登録者数は実人数で3万2,899人となっております。こちらの方々が、2枚目をご覧くださいまして、様々な支援手法でいつ支援を受けたかということになりますので、例えば就職前の対利用者、登録されている利用者に対して来所で相談等に応じた場合には1件。あるいは電話・メール等で相談に応じた場合には1件ということで、延べの支援件数となっております。

資料の説明については、脚注も含めて今後検討させていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○眞保座長 ありがとうございます。

○佐々木委員 今の資料のところで、方法のその他というのは例えばオンラインなのか。訪問、電話・メールと来所以外だと、どんな方法を取られているのか教えていただけるとありがたいです。

○篠課長 御質問、ありがとうございます。まさにおっしゃってくださいましたとおり、その他のほとんどはウェブによる相談になります。

○眞保座長 よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは、次の議事に移らせていただきたいと思います。(2)の障害者雇用・就労推進連携プログラム2023について事務局からご説明をお願いいたします。

○篠課長 それでは、資料4の連携プログラムについてご説明させていただきます。

まず、内容説明に入る前に、こちらにも新しい委員の方がいらっしゃいますので、連携プ

プログラムについて簡単にご説明をさせていただきます。そもそもこちらの就労支援協議会は、社会全体の障害者雇用に対する機運醸成、企業の雇用機会の拡大等による障害者の就労の促進、企業・福祉・労働・教育などのネットワークによる障害者就労の全面的な支援のために平成19年10月に設置されております。

資料4を2枚おめくりいただけますでしょうか。左下に①とページのあるところをご覧ください。本協議会において、障害者雇用の促進を目指すという共通認識の下に、平成20年11月に首都TOKYO障害者就労支援行動宣言を行いました。同時に、②ページから④ページをご覧くださいと思いますが、こちらに記載がございます10の視点と20の行動から成る行動指針である障害者雇用・就労推進TOKYOプランを作成いたしました。このTOKYOプランを具体化するために、年度ごとに事業計画を位置づけ、関係部局、団体等が実施する事業を取りまとめたものが連携プログラムという位置づけになります。

それでは、資料4の2023年度版（案）について主な変更点などを中心に説明させていただきます。

まず、⑦ページをご覧ください。先ほども東京の障害者雇用の現状についてご説明がございましたが、こちらのページにつきましても令和4年6月1日現在の数値に更新しております。具体的な数値はご覧のとおりでございますけれども、中段の棒グラフ、折れ線グラフをご覧ください。都内民間企業の障害者雇用者数及び障害者雇用率は年々伸びている状況でございます。また、下段の表は、都内民間企業の規模別に法定雇用率達成企業と未達成企業、そしてその構成比を示したものです。こちらにございますように、企業規模が1,000人以上では雇用率未達成企業は40.5%であるところ、企業規模が最も小さい43.5人から99人では未達成企業が73.5%となっております。

次に、⑧ページをご覧ください。障害者の就職件数の推移についてでございます。グラフをご覧くださいとおり、都内のハローワークからの就職件数はコロナ禍の影響で令和2年度に落ち込みました。令和3年度、令和4年度と2年連続で増加しているものの、コロナ禍前の水準には回復していない状況でございます。

続きまして、⑩ページをご覧ください。障害者の就労支援の主な取組について記載をしております、上段に東京都の障害者就労支援に関連する計画を記載しております。また、この⑩ページの下段から⑮ページにかけて各部局・団体等の主な取組を記載してございます。

続きまして、⑯ページをご覧ください。ここから連携プログラム2023の具体的な事業内

容を10の視点、20の行動別にまとめてございます。時間の関係もございますので、個別の説明は省略させていただき、構成のみをご紹介しますいただきます。

まず、⑬ページから⑳ページをご覧ください。こちらでは視点1「地域で生涯にわたって安心して働ける」という視点と、これに伴う行動1、行動2の内容を左側のページに、そして行動を具体化する関連事業の実績と令和5年度の目標などを右側のページにまとめてございます。

このように㉑ページ以降も同様に㉒ページまで、10の視点、20の行動に関連する事業それぞれを掲載しております。

続きまして、少し飛びますが、㉓ページから㉖ページをご覧ください。こちらでは、先ほどの10の視点、20の行動に基づく事業を事業番号順及び事業所管順に一覧にしております。

次に、㉗ページ、㉘ページをご覧ください。こちらには本協議会の委員、幹事、事務局の名簿を掲載しております。

さらに、㉙ページをご覧ください。ここからは資料編としまして東京都の障害者雇用に関する様々なデータを掲載しております。また、経年比較ができるよう、できる限り平成26年度から令和4年度までの推移などもお示ししてございます。先ほどご質問のございました区市町村障害者就労支援センターに関しましては㉚ページに掲載をさせていただいております。こちらに区市町村ごとの支援登録者数と就職者数を載せてございまして、その下に、経年比較ができますように、平成26年度から令和4年度までの数を掲載してございます。こちらを見ていただきますと、登録者数については毎年度伸びている一方、就職者数についてはほぼ同数で推移しているような状況でございます。

このほかにも様々な事業の実績を載せてございます。

最後に、㉛ページ以降に関係機関の連絡先を掲載してございます。

説明が駆け足になりまして恐縮でございますが、連携プログラムの説明は以上でございます。

○眞保座長 ありがとうございました。

何かご質問、ご意見などございますでしょうか。

○小川副座長 それでは、先ほどの関連で区市町村の就労支援センター、㉚ページに区市町村別の就職者数一覧、ここにありました。多分、私はこれをこれまでも見ていたのかもしれませんが。ありがとうございます。確認できました。

これを見ますと、下のところの設置自治体、登録者、就職者数で、改めて登録者数が平成26年度と令和4年度を比べると、ちょっと計算してみたら171%ぐらいの増加でした。それから、就職者数は110%ぐらいで、登録者数が非常に増えている。今回も区市町村就労支援センターの方も委員としてご参加いただいていますけれども、まず、平成26年から令和4年度の登録者数の増加、それに対して支援体制の増加、充実ということについては現場としてどうでしょうか。それから、施策としていかがでしょうか。

それから、先ほどの令和4年度の区市町村障害者就労支援センター実績、資料3を拝見しますと、2枚目のページで、就職前の支援に関しては非常に限定されていて、やはり就職後の支援のところが多くて、就職後の定着支援のところで大変な仕事量をこなしているというふうにも数字からも見えますし、各企業の方のご意見をいろいろな場面で伺っても、とにかく区市町村就労支援センターに登録して、何かあると支援センターにいろいろお願いしているような状況が見てとれます。

全体として、ちょっと話がまた離れますけれども、東京都の障害者雇用、就労支援のポイントとして中小企業の問題というのが今回も掲げられています。中小企業の就労支援を行うときにはやはり立ち上げの支援のサポートが重要だというふうに考えられますけれども、区市町村就労支援センターにその余力がもうなくなってきているのではないかと。他方、東京では東京ジョブコーチという制度がありますので、区市町村就労支援センターのほうが大企業を中心としているのでしょうかね。定着支援のところはかなり仕事量を投じなければいけないのであれば、東京ジョブコーチがやはり立ち上げのところで活躍するような施策の設計図になるのかなと推察します。東京ジョブコーチの実績も今回お示しいただいていますけれども、これについては、就職前の実績と、それから就職後の実績、いわゆる立ち上げのところの職場適応支援、その後の中長期的な定着支援、それらについてどれぐらいの仕事量のバランスになっているのかというところが読み取れないので、もしできましたらというか、質問として、今回は無理だと思いますけれども、東京ジョブコーチについて、立ち上げのところと、それからその後の定着のところと、どれぐらいの業務量になっているのかお示しいただきたい。できれば、東京ジョブコーチが立ち上げのところ、そして定着のところは区市町村就労支援センターが頑張らざるを得ない状況かと思しますので、そうした施策のメリ張りというか、重点領域を明確にしていく必要があるのかなというふうに思いました。

後半のほうは、意見と、東京ジョブコーチについてのデータの出し方についての要望と、

それから質問としては、就労支援センターの方へ、実際の業務の増加と体制の充実あたりはいかがでしょうか。また、東京都はその辺をいかがお考えでしょうか。いろいろなポイントが含まれましたけれども、よろしく願いいたします。

○眞保座長 では、岩原委員にお話しいただいてもよろしいでしょうかね。

○岩原委員 ありがとうございます。岩原です。私どもは目黒の区市町村障害者就労支援センター事業を担っているところになります。全てのお答えにならないかと思いますが、今の目黒の支援体制の現状というところでお伝えさせていただきます。

こちらの資料にもありますとおり、約10年前と今と比べると利用登録者数は倍ほど変わっております。ところが、職員体制においては全く支援者数は変わらずに、私どもは就労支援員5名で運営をしているのですが、10年前も5名で現在も5名の支援員で対応しているところです。ですので、支援の量というものは非常に多くて、特に先ほどもお話がありました定着支援の業務量が8割を占めています。就職後の支援が8割を占めているところです。そして、定着支援も様々な種類がありまして、もちろん就労に関することもあれば、就労に伴う生活支援、特に今抱えているものと高齢化に関すること、雇用から福祉へのソフトランディングというところで、今まで長時間働いてきた人が短時間になって、短い時間で働くとなれば空いている日中が出てくるので、その日の過ごし方をどうすればいいのか。あとは、加齢に伴う体調不良で医療機関につながらなくなってはいけなくて通院同行が発生したり、そして8050問題、ご家族の高齢化でご家族のサポートをどうしていこうかというところで、日々私たちは自治体との連携を取ったり、包括支援センターとの連携も最近ありましたが、そういった形で生活支援の比重が非常に多くかかっているのかなと感じています。

そして、大企業、中小企業の支援で言いますと、やはり今登録されている方の多くが大企業で就労されていらっしゃるけれども、中小企業のほうにも目を向けなくてはいけないですし、地域の中でもっと身近な場所でお仕事ができるような環境もつくっていきたいところもあって、地域の中小企業、商店街だとか、そういったところにもアプローチをしながら就労先の確保を頑張っているところです。国や都のほうで中小企業に対して予算をつけて中小企業向けのアプローチをされているかと思うんですが、その中で、最終的に中小企業の方と結びつきがとれて、そこで働く利用者の方を紹介していかなくてはいけないので、そうなった際に国や都の事業だとそこで利用者を抱えていないところがあるので、そうなればやはりこういった地域のセンターに誰かいい方を紹介してくださいというお話

が来て、そこから我々地域のセンターが中小企業とコンタクトを取るようになる。そうすると、いろいろな中小企業の悩み相談を最終的に私たち地域のセンターが全て抱え込むというか、国や都が行う事業を、もしかすると地域のセンターが仕事をもらうというか、代わりに中小企業との連携、関わりを持っていくような場面が実は今非常に多くて、そちらでも労力をかけている。中小企業だとやはり障害のある方の理解がこれからというところで、丁寧なアプローチもしていかななくてははいけません。そうすると、そこに時間がかかってしまうところで、結果的に中小企業との関わりを持つとなると非常にそこに時間を費やしてしまって、さらにほかの定着支援も担わなくてははいけないと日々奮闘しているところがあります。

以上となります。

○眞保座長 実情を本当に丁寧にお話しいただいたと思います。ありがとうございました。

東京ジョブコーチにつきまして、産業労働局の平岡課長、お答えいただけるということなのですが、お願いしてよろしいでしょうか。

○平岡課長 雇用就業部就業推進課長、平岡でございます。

小川副座長から、中小企業の就職支援に当たっては立ち上げ支援が重要であり、そういった観点から東京ジョブコーチの役割について考えるに当たりという部分で、東京ジョブコーチの立ち上げ支援に関して具体の統計数字、資料の出し方についてご質問がございました。ご案内のとおりかもしれませんけれども、東京ジョブコーチは、職場体験実習等々の形で中小企業支援にも携わらせていただいておりますので、資料の出し方に関しましてこの場で具体的にというのは難しいんですが、検討させていただきたいというふうに思っております。

○眞保座長 ありがとうございました。プログラムの④⑧ページに東京ジョブコーチの今携わっていらっしゃる実像なのか登録者なのか、どうなのかなとお聞きしたかったところなのですが、例えば令和5年ですと77名で、支援の目標が令和5年ですと800件で、令和4年に関しては実績が書かれているところだと思います。私もこれまでの認識としては、やはり東京ジョブコーチが中小企業のこれまでの伴走型支援をやっていらっしゃるというふうに認識しています。このあたりのこと、今だと稼働日数と支援件数ですが、注目されているところなので、次回などでも実績を出していただけると、データをお示しいただけるとありがたいと思いました。よろしくお願いします。

○平岡課長 座長、副座長から頂きましたご指摘を踏まえて検討させていただきたいとい



うふうに思っております。どうもありがとうございます。

○眞保座長 それでは、よろしいでしょうかね。ありがとうございました。

そうしましたら、(3) テーマ討議のほうに入りたいと思います。今回のテーマ討議としましては、「制度改正を踏まえた就労先確保のあり方について」ということです。進め方ですけれども、まず事務局から資料5を基に趣旨についてご説明いただいて、ここは、ちょっと時間が押していますので、少し短めにお願いできたらと思います。そして、資料6を基に就労支援の観点から、資料7を基に企業の観点から、それぞれ委員お一人ずつからご発表いただくように事前をお願いしてご準備していただいております。また、障害者の就労先確保については、東京都は中小企業の障害者雇用を進めることが課題となっていることから、事務局からは資料8を基に中小企業を対象とした雇用促進事業について簡単にご説明をお願いしております。その後、質疑応答の時間を設けたいと思います。

それでは、まず事務局からテーマの趣旨について簡単をお願いいたします。

○篠課長 福祉保健局の篠でございます。それでは、お手元の資料5をご覧ください。こちらは障害者雇用に関する制度改正等について、前回の第32回協議会にてお配りした資料の抜粋でございます。昨年12月に障害者総合支援法をはじめとした法改正が行われまして、就労支援関連についても制度改正の内容が示されたところでございます。前回の協議会では、資料1ページでございます5つの項目をお示しし、委員の皆様から様々なご意見を頂戴いたしました。今回のテーマである「制度改正を踏まえた就労先確保のあり方について」ご議論いただく際の参考として制度改正のポイントをごく簡単におさらいさせていただきます。

まず、2ページ目をご覧ください。就労アセスメント手法を活用した支援の制度化等についてでございます。中ほど見直し内容の1つ目の白丸ですが、就労選択支援の創設とあります。こちらは新たな障害福祉サービスを創設するというものですが、狙いとして、障害者本人が就労先や働き方についてより良い選択ができることを目指すものでございます。今月23日に開催された社会保障審議会（障害者部会）において、施行期日を令和7年10月1日とする案が示されており、約2年後の施行となる見込みでございます。

続きまして、資料の3ページ目をご覧ください。現状では、週所定労働時間が20時間以上の労働者を雇用率に算定できますが、来年令和6年4月から10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者を雇用した場合に雇用率に算定できるようになります。

続きまして、4ページ目をご覧ください。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場合や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ことが法令上位置づけられます。こちらの4ページの図はこの制度改正後の支援のイメージ図となっております。

続きまして、5ページ目をご覧ください。今後の専門人材の研修体系のイメージ図となっております。これまでは福祉分野と雇用分野とそれぞれの分野で縦に研修が構築されておりましたが、中段やや下、横長のオレンジの枠にありますように、どちらの分野も含めた雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識、スキルを付与する研修、基礎的研修を新たに確立していくこととなります。

続きまして、6ページ目をご覧ください。障害者就業・生活支援センターにつきましては、例えば地域の定着支援のスーパーバイズなど基幹型としての機能も担う地域の拠点としての位置づけが明確化されました。

非常に簡単にご説明させていただきましたが、前回のこちらの資料を基に、この後、就労支援機関と企業それぞれの立場からの具体的な実践事例やご提案をご発表いただければと思います。その上で、制度改正を活用したさらなる就労先確保に向け、ご議論を深めていただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

○眞保座長 篠課長、ありがとうございました。

そうしましたら、目黒区障害者就労支援センター施設長、岩原委員からご発表をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○岩原委員 岩原です。よろしく願いいたします。

それでは、資料6を皆様ご覧ください。先ほど資料5でも説明がありました障害者雇用に関する今後の制度改正というところで、これら改正内容を地域の就労支援機関の立場としてどのように生かし、就労促進を結びつけるか。センターの取組事例や改正内容の課題、今後に向けての提案などをお話しさせていただきます。

資料のスライド2をご覧ください。こちらは、私ども目黒障害者就労支援センターの就労者数、就労者の状況についてです。今年5月末時点の数字になりますが、現在、利用者の総数が323名になります。323名に対しまして約8割となる255名が就労中となります。255名の勤務時間の内訳ですが、こちらのとおりで、約8割の209名の方が週30時間勤務、そして約1.5割、36名が週20時間の勤務となり、残りの約0.4割程度の方ですが、10名

の方が週20時間未満の雇用となっております。10名の方の障害種別ですが、軽度知的の方が3名で、精神が7名です。現状、雇用率の算定対象とならない週20時間未満の雇用ですが、ごく一部の企業には受入れを頂いておまして、例えば、ご本人や企業の事情があつて一時的に20時間未満だが、今後20時間以上に引き上げるステップアップを考えている方もいらっしゃれば、当初は20時間以上で働いていたが、体力面の低下から時間を減らした方、そしてクローズ就労の方も含まれていますが、障害者雇用の算定を必要としない企業で働く方などが10名いらっしゃいます。しかしながら、障害のある方を雇用するとなれば雇用率に算定したい企業様がほとんどであるのが現状で、週20時間未満の雇用は現時点では十分に進んでいないということがこちらの数字でも捉えることができます。

そして、スライド3に移ります。現在、目黒障害者就労支援センターでは68名の利用者の方が未就労中、働いていない状況ですが、未就労であることの理由がこちらに書いてあります。1つには、ご本人が希望する障害者枠の求人がないこと。勤務時間が長過ぎる。週20時間以上働くのは現状難しかったり、職種や勤務地、環境、賃金などが自分に見合わないといった利用者の声を耳にします。そのほか、仕事を辞められたばかりで現在療養期間中であることや職業訓練期間中であること、センターの68名の未就労者のうち、A型、B型、就労移行のいずれかを併用して利用している方が10名いらっしゃいます。こういった先ほどの週20時間未満の雇用の状況であったり未就労者の状況などを踏まえますと、障害者雇用に関する今後の制度改正のうち、先ほどの資料5にもありました1ページ目ですか、短時間労働者に対する実雇用率算定、そして一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用、こちらの2つが今後の障害者の就労促進に結びつくのではないかと考えております。

スライド4と5では、目黒区の事例、B型を一時的に利用しながら就労継続されている内容を紹介いたします。法改正の前、今の状態、基本的には、就労系サービスの利用者が一般就労へ移行した場合には、その後、日中活動サービスを利用しないことが想定されますから一時的利用は行わないものとしておりますが、厚労省が作成したQ&Aの中に、一定条件を満たし、必要性があると自治体が判断した場合には一時的利用の支給決定を行って差し支えないこととするという記載がありまして、目黒区では、これら内容を踏まえて計画案を慎重に吟味した上で、必要性があるものについては日中活動サービスの一時的利用の決定を行っております。そういった事例を今回2つ紹介したいと思います。

まず、スライド4ですけれども、Aさんになります。60代の愛の手帳4度を取得されて

いる方です。Aさんは、30代前半から地域の就労継続B型事業所を利用しておいて20年以上が経過していました。ところが、20代に一般就労の経験があったことからもう一度一般企業で働きたいという強い気持ちが沸き起こりまして、令和2年に私ども就労支援センターに利用登録を行いました。そこからB型と連携しながら就職活動の支援を行いまして、その年の12月に、X株式会社に就職することができました。就職も約25年ぶりということでご本人は大変喜ばれておりました。勤務時間ですが、1日4時間の週5日で開始いたしました。この日数での就労だとB型に通所するゆとりは正直なかったのですが、長年B型にお世話になっておいて、就職が決まった途端にB型から離れてしまうことはご本人にとっても非常に不安なことであって、就労継続に支障が出る可能性もあったことから、6か月間と期限を定めましてB型の利用を継続しました。この6か月の間では、仕事終わりにご本人からB型のほうに電話をかけて近況を伝えることでの不安の緩和であったり、B型職員は日々体調の確認などを行っていました。丁寧に時間をかけて就労先が日中活動の軸となるようにフォローアップをこちらでも行いまして、6か月後にはB型の利用を終了いたしました。そして、現在も就労継続しておいて、現在60代であります。とても元気に働いているAさんになります。

そしてスライド5、2つ目のケースですけれども、こちらでもB型を一時的利用したケースになります。こちらはBさんです。40代で身体障害者手帳を持っています。平成30年に飲食店で就職をしたのですが、令和2年にコロナウイルスの影響もありまして、会社都合によりやむなく退職をしてしまいました。その後、令和3年に目黒区のB型事業所の利用を開始します。そこからB型と就労支援センターが連携しながら就職活動の支援を行いまして、その年の12月にY株式会社への就職が決まりました。この方は最終ゴールを週30時間勤務としまして、こちらに書いてあるように、B型と併用しながら少しずつ時間をかけながらゴールを目指しました。入社後2か月までの期間は週20時間未満での就労を会社から認めていただきました。結果、入社後6か月までB型を併用し、6か月後には目標としていた週30時間勤務を達成し、B型の利用も無事終了しました。そして、現在も変わらずこの方も順調にお仕事を続けられていらっしゃいます。

以上2つの目黒の事例を挙げました。2例ともよい形で就労ができて、就労継続もされているところですが、スライド6です。うまく継続されているところは、B型事業所と就労支援センターの2か所の連携、役割分担が今回とても重要であったと考えています。こちら2つの事例のB型ですが、それぞれAさんもBさんも違うB型を使っているのですが、

B型で今回行っていた役割は、生活リズムの安定や体調の確認、利用継続への安心感といったもの、ご本人へ向けた日常生活に関することを中心とした支援を担っていただき、そして就労支援センターでは一般就労に向けた支援、就労支援全般を担っていました。こちらは本人と企業に対する支援を行っていたということです。

そこで、本来であれば利用者が所属しているメインとなるB型事業所のほうで就労支援を担う必要があるのではないかと。例えば、就労支援センターはB型事業所の支援員に就労支援のノウハウを提供し、利用者への直接支援はB型事業所が行うのがよいのではないかと。いった就労支援センターの考えも実はあったのですが、結果としてこの2例については私ども就労支援センターが就労支援を全て担っていたという経緯があります。それもB型事業所の職員配置の実情、B型の支援員のお話を聞かせていただくと、やはりB型のほうで就労支援を行うのが難しいのかなと。そして、利用者と就労支援センターが対面すると、やはり目の前の利用者の方をいち早く就労につなげたいという気持ちも沸き起こって、今回の事例についてはセンターが就労支援を担ったという実情があります。

最後、スライド7になります。今回の制度改正を有効活用し、就労促進に結びつけるためにというところで簡単にまとめました。1つ目は、基本のところですが、分かりやすい周知です。関係機関でもこれらの法改正の情報がまだ十分に知られていないところがありまして、就労先確保という視点で考えた際にも、特に週10時間以上の雇用率算定に関する事などは事業主に対して分かりやすい周知を図る必要がありますし、発信元が必要な場所へ効果的な情報発信を行うことがとても大事になってくるかと思えます。

2つ目に書いたのが、就労支援に携わる人材育成、先ほどの事例にありましたように、これから就労継続支援事業所などを利用しながら一般就労を目指す障害のある方を増やしていくには、事業所内で就労支援ができる人材育成確保が大事になってくるかと思えます。正直なところ、全てではないかと思えますが、就労継続支援事業所については就労支援スキルを持つ人材が質・量ともに不足しているように感じています。今後、研修体制が確立される中で、例えば就労継続支援事業所においても基礎的研修を早々に受講が必須になるような仕組みにするなど、人材育成の方法に工夫が必要であるかと思えます。

3つ目は、事業主支援の強化です。これから週10時間の雇用や就労系サービスの併用が広まるということは、これまでよりも比較的重たい障害のある方たちの就労が身近になってくることも予想されます。就労先確保を目指すためにも事業主に対する支援にも強く意識を向けなければならないかと思えますし、利用者を雇用に結びつける利用者を中心とした

支援だけではなく、事業主の過大な負担を軽減できるような、就労後に事業主が安心してナチュラルサポートの形成ができるような取組を行う必要があると考えます。

最後の最後ですが、今後のさらなる柔軟な働き方の実現というところで、今後の制度改正に含まれていない部分もあるのですが、1つ目として、重度ではない身体・知的障害者の20時間未満雇用、10時間未満雇用の働き方というところで、先日も就労支援センターのほうにB型を利用する軽度知的障害の方からB型を併用しながら週20時間未満で働きたいといったご相談が入るなど、こういった形の需要はあるように感じています。精神の方に限らず、時間にこだわらない働き方が今後できるようになればいいと感じています。

そして、雇用から福祉へのソフトランディング、先ほどもお話ししましたが、今回の制度改正では福祉から雇用へ移行する仕組みが中心となりますが、センターの登録者では本当に高齢化が進み、あわせて雇用から福祉へのソフトランディング化というものも進んでいます。就労支援センターも金銭面や健康面といった生活面の相談に応じることが非常に増えました。高齢化以外のところでも、妊娠、出産、育児であったり、介護や学業との両立といったそれぞれのライフステージに合わせた働き方を希望する方も増えていまして、今後このような部分にも目を向けていく必要があるように思っております。

以上で発表を終了いたします。ありがとうございます。

○眞保座長 20時間未満の雇用という部分と、それから福祉サービスとの連携という併用をして就労を続けていくという今日的な課題について、事例を基に大変詳しくお話しいただきまして、ありがとうございました。

それでは、続きましてシダックスオフィスパートナー株式会社相談役担当部長、高橋委員からご発表をお願いしたいと思います。

○高橋委員 高橋でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は、「制度改正を踏まえた就労先のあり方について」というタイトルで報告させていただきます。

まず表紙の次、1ページ目です。本日のコンテンツということで4つに分けてあります。1つ目が特例子会社の概要、2つ目が制度改正を踏まえた対応、3つ目が弊社支援員の育成について、4つ目が今後の課題ということで、4つに分けてご説明させていただきます。

それでは、3ページ、特例子会社の概要から簡単にご説明させていただきます。まず、左側の水色の枠のほうです。シダックスオフィスパートナー株式会社、略しまして頭文字を取ってSOPと呼んでおりまして、そういう表記になっております。それから、障害者

の社員のことをスタッフと呼んでおります。以降そういう表記もあると思いますので、よろしく願いいたします。

概要ですが、番号でいきますと3番目、設立が2011年でございます。5番目、特例子会社の従業員は70人在籍しております。うち障害者スタッフが43人、また、北海道から九州、沖縄までの全国の事業所で約550名の障害者に勤務していただいています。この約550名は事業会社所属となっていて、特例子会社がサポート業務を行っております。6番目、事業所は渋谷と調布の2か所となっています。7番目、事業内容は大きく分けて2つあります。1つは当然ながら特例子会社の運営です。もう1つは、先ほど申しました全国で約550名の障害者の方に働いていただいておりますので、その方々のサポート業務も特例子会社の仕事になっております。後でまた出てまいりますので、そのときにご説明させていただきます。8番目、雇用率は今年4月1日時点で2.67%、グループ適用は全社となっております。

次の4ページ、組織図です。まず、左上の代表取締役から始まりまして右のほうに進み、事業所が調布事業所、渋谷事業所の2つの事業所と、その下に事業所内グループ組織が記載されており、1つの組織がこのような形になっています。Aグループ・グループリーダー・健全者の正社員、いわゆる支援員です。その下にリーダー、トレーナーという名前がありますけれども、これは障害者の中からステップアップ、キャリアアップしまして、リーダーは部下を持つ正社員、トレーナーは部下を持たないアルバイト社員であり、部下を持つ方と持たない方と2つに分かれています。グループリーダー補佐は健全者の補佐です。それから下のスタッフは、5名から10名ぐらいつきまして一つのグループを形成しております。

もう1つ、先ほど申し上げましたグループ定着支援室というのが右側にありますけれども、これが全国約550名の障害のある方のサポートを行っている部署になっています。全国を12ブロックに分けまして、そのブロックに1名ずつ定着支援員がおります。例えば北海道であれば北海道に1名常駐しています。東北であれば東北に1名常駐しまして、業務としては採用と定着支援の業務を行っています。

次へ参ります。5ページですね。ここからが本題です。「制度改正を踏まえた就労先確保のあり方について」というタイトルです。

まず6ページをご覧ください。制度改正で弊社で一番関係すると思われる短時間労働者、週10時間以上20時間未満に対する実雇用率算定について現状と制度改正後に分けて記

載してありますので、読みながらご説明させていただきます。

1つ目です。精神障害者の短時間勤務者（週10時間以上20時間未満勤務者）は現在も一定数在籍しております。全国で約600名在籍しておりますが、その中で30名から40名ぐらい、20時間未満の方がいらっしゃいます。入社時は週20時間以上、例えば4時間×5日等の契約で入社した場合においても、病欠やメンタル不調で実際の勤務時間は月80時間を下回ってしまう場合がやはりあります。このような状況のため、可能な方は4時間ではなくて、この場合は4.5時間でもお願いできませんかというふうなお話をしながら、了承された方はそうしていただく。とても無理ですという方はやむを得ないと考えております。それが現状です。

改正後は2つあります。例えば、10時間以上となりますと1日3時間勤務希望者も採用可能となり、就労促進に相当つながるのではないかと考えております。2つ目、働き始めは短時間勤務からスタートし、段階的に勤務時間を増やすことが可能となります。現在も勤務時間の変更は個人別に対応していますが、さらに働きやすい勤務時間が可能となって、体調管理を含めた社員の働き方改革につながるのではないかと非常に有意義に考えております。

それから、2つ目です。休職により実際の勤務時間が年平均週20時間を下回る場合があることも結構ございます。現状を書いておりますけれども、週20時間以上30時間未満勤務者の特に精神障害者は休職等により勤務時間が平均20時間を下回ってしまう場合があります。昨年1年の実績データですけれども、1か月以上の休職を取った方は7名いらっしゃいました。43名のうちの7名ですから結構多いかなと考えています。私ども、精神障害のある方は特例子会社ですと8割ぐらいの実績になっておりますので、このような現象も多いと思います。ただ、コロナ禍により多かったというふうにも考えておりまして、コロナ禍前はこの半分くらいではなかったかと思っています。

制度改正後はということで、休職した場合であっても短時間勤務に該当するケースが多くなり、雇用カウント可能となる可能性が大であり、無理をしない勤務体制を実現することで就労促進につながる。企業にとっても当事者本人にとっても多分いいほうに進んで行くのではないかと考えており、期待もしているところでございます。

次の7ページです。このページは、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用について記載させていただいております。こちらも読んでみます。休職から復職に向けてのリワーク対応ですが、現状です。精神障害者は休職に至るケースも一定数発生し、企



業としましても復職までのプロセスは極めて重要であり、現在も支援機関に一時的な利用など支援の連携をお願いしている状況はあります。ただ、どこの支援機関もオーケーかというとなかなかそうではなくて、そうできるところ、できないところが出てきている状況です。

制度改正後はということで3つあります。1つ目が、支援機関との連携がさらに円滑となり、休職者も安心して就職に向けて取り組むことで、これまでは退職を検討するケースであっても復職を選択しやすくなり、離職防止につながる。2つ目、休職中は生活リズムの確立や通勤・復職の準備等、不安に感じてしまう場合もありますが、福祉サービスの一時的な利用により安心して事前準備を行うことが可能になると感じております。3つ目、復職前から支援機関と状況を共有することで復職後の支援もより円滑な連携が可能となり、継続雇用につながると考えておりました、このように整理をしてみると、先ほど申しました当事者も企業にとってもいい面が出てくるのではないかと。そんなことを期待して制度改正をぜひお願いしたいと考えております。

次の8ページから障害者就労を支える人材の育成・確保についてというタイトルでご説明させていただきます。今回は支援機関の育成のことが多かったと思うですが、企業にとっても非常に育成は大事であると考えておりました、弊社が今育成している状況、その内容をご紹介します。

4つありまして、1つ目が9ページですね。支援員の育成を目的としたケア及び支援の共有化。ジョブコーチの資格取得者は18人中11人と記載してありますけれども、時間がなくてなかなか資格を取りに行けない方もいらっしゃいまして、行ける人は基本的には全て、支援員になった方はジョブコーチ資格を取っています。現在11人で、1週間かけて研修を受けられる方は資格を取得している状況でございます。支援員が連携不足にならないためにということですが、よくないケースを4つここに記載してあります。1番目が過重負担の緩和で、一部の人に仕事が集中することは駄目ですね。2つ目が孤立感・疎外感等の防止。相談ができないこともダメです。3つ目が支援員間の円滑なコミュニケーション。当然必要なことで、意見交換の場がないと最もよくないというふうに考えています。それから、発生事例及び支援スキルの共有化、過去データがないとか好事例等の学習ができない。そういうことで円滑な連携ができないと考えております。

では、どうしているかということですが、四角の中に2つ書いてあります。一つ目が毎週事例検討会議を開催しています。内容としましては、個別の問題点を全支援員で

共有化、意見交換から改善案検討、支援スキルの検討、場合によってはヘルプ対応、作業量の問題であればグループでシェアというような形を取っています。それから、対応事例は全て電子データ化しておりまして、過去データ、過去事例が閲覧できるようになっていることで、支援員の育成に繋げております。

それから、10ページ目です。支援員育成の2つ目ですが、教育の図になっております。階層別の教育体系ということでまとめてあります。階層としましては黄緑色の部分ですが、新入社員、スタッフ、サブ管理者、管理者と4つに分かれていまして、管理者が支援員です。まず階層別の目標がそこに書いてあります。その目標を達成するために、社内研修、社外研修を計画しております。社外研修のところの管理者の一番下にはジョブコーチ資格取得と書いてありますけれども、それを一つの目標にしておりまして、皆さんがそれに向けて進めています。あと幾つかありますが、そういうような教育を計画的に行っておりまして、育成の1つと考えております。

次は11ページです。こちらにつきましては、育成の3つ目、コーチング・ティーチング・カウンセリングスキルの効果的活用です。これも5年くらい前から支援員の皆さんといろいろ勉強してきましたが、やはりこういうスキルを身につけないと上手な面談ができないため、皆さんで勉強しているところです。この図を簡単にご説明いたします。縦軸が心の安定度、横軸が能力（理解度）としております。黄色い部分ですが、精神的には安定しているものの理解度はいま一歩という場合はやっぱりティーチングが効果的と考えておりまして、しっかりと教え込んでいくということですね。次に青い領域ですが、理解度は高く精神的にも安定している場合にはコーチングが効果的ということになります。つまり、目標達成、夢の実現とかだと思いますが、そういうことが有効になる。次に黄緑色の領域ですけれども、理解度は高いものの精神的に安定していない場合はカウンセリングが効果的ということになります。つまり、問題解決が優先され、悩み・不安の解決に持っていくというふうに考えております。この3つのスキルをスタッフの面談時に使い分けることと、さらには状況や場面に応じて複合的に活用することが大切であり、そうすることによってより効果的な面談が可能となり、また、このスキルを身につけることは育成の一環であり、支援員の必要なスキルと考えております。

最後、4番目ですね。支援員は3つのスキルを身につけ、スタッフ研修を年6回開催と書いてあります。この図の説明ですが、対人関係を円滑に進めるにはどうするかということですが、これも皆さんで勉強しており、この3つのことが非常に重要というふうに行き

着いたのがアサーションとアンガーマネジメント、それから適応的思考。この3つをしっかりとスタッフの方々と一緒に勉強して、本来はスタッフの方に身につけていただくことですが、その前に支援員がしっかりと理解して身につけて、スタッフと一緒に勉強していく形を取っております。

いろいろまだまだたくさんありますが、以上4つ、私どもはこのようなことで支援員の育成をしていきながら運営を円滑にしていく方法を取っております。

最後ですけれども、14ページですね。制度改正をもってしても継続する課題を3つ挙げております。まず1つ目です。グループ全体で約600名の障害者を雇用していますがグループ全体で毎年障害者スタッフを約150名採用しています。しかし、事業会社は肉体労働の勤務場所も多く、退職者も80~90名程発生。これは150名のうちの80~90名ということではありませんが、全国で約600名のうちの80名から90名くらいが退職に至っています。これは弊社の問題ですが、この状況により定着に力を入れているということです。対策としては、継続雇用・離職防止のための社内の定着支援活動、支援機関との連携としています。定着支援活動も様々な対応を取って全国で展開しています。詳しくは今日お話しできませんが、そういうことをしっかりと今後も取り組んでいくというのが1つ目です。

2つ目が精神障害者のメンタル不調対策ですね。精神障害者のメンタル不調はやっぱり一定数存在する。これはもうなくなることはもちろんありませんので、さらなる高度なメンタルケアが必要と考えています。対策としては、社内での専門家の育成、支援機関との連携。「高橋さんのところは精神の方をいっぱい集めていますね」という話がよくあるんですけれども、そういうわけではないのですが、業務上、結果的にそういう形になってきました。現在は精神の方が多い関係上、先ほどご説明しました対応が必要になってくるというふうに考えております。

3番目です。中高年齢者のワークパフォーマンスの低下、これが一番の問題というふうに考えております。この問題は他企業様も含め大きな問題となっている。定年よりはるか前にパフォーマンスが低下し、仕事の継続が難しくなる場合があります。現在のところこれはという対策はなかなか見当たらない現状ですが、当事者としてもそれは死活問題にまで進んでいく場合が多いということです。ただ、できる仕事がなくなってしまったときに、どのようにするか。結論は全然出ていませんが、他の企業さんとも、これが一番問題ということでいろいろ話をしています。対策としましては新たな制度設計、何か別の切り口を考えないといけないのではと思います。福祉との連携、先ほど来から話がありましたが、

それも当然必要ですし、何か別の研究を進めながら、企業、支援機関、関係者皆さんで別な切り口での考え方をまとめていかななくてはならないと考えております。そこが一番の問題と考えておまして、これからますます高齢化が進んでいく中で早急の対応が必要と考えております。

今後の課題につきましては以上でございます。

ありがとうございました。

○眞保座長 社員の方の人材育成を非常に重視されていて、大変勉強になりました。ありがとうございました。

そうしましたら、産業労働局から平岡課長、ご説明のほうをお願いしたいと思います。資料8です。

○平岡課長 中小企業障害者雇用応援連携事業についてになります。資料8の1ページ目をご覧ください。中小企業障害者雇用応援連携事業では、都とハローワークが連携し、雇用率未達成の中小企業などを個別に訪問し、企業のニーズに応じたきめ細かい支援を行っております。

資料2ページ目をご覧ください。具体の支援に当たりましては、地域の就労支援機関や福祉事業所など多様なネットワークの活用が大切になりますので、そうした知識、ノウハウが豊富な都内6か所のナカポツセンターをお願いをしているところでございます。

資料の説明は以上になります。よろしくお願いたします。

○眞保座長 ありがとうございました。

そうしましたら、テーマ討議「制度改正を踏まえた就労先確保のあり方」に関する資料の説明は以上となります。

そして、この中でご質問をお受けしたいところなんです、ちょっと時間も押しているところがございますので、まずそれぞれの委員のお立場からご意見を先にお伺いしたいと思います。中小企業の視点から、オンラインでご参加いただいております東京商工会議所の清田委員、いかがでございましょうか。

○清田委員 ありがとうございます。東商の清田でございます。

今の事例、2名様、有益な取組をされていらっしゃるって非常に勉強になりました。ありがとうございました。

私からは中小企業の支援の視点で意見という形で申し上げさせていただきたいと思ます。中小企業においては、今までの資料のとおり、雇用ゼロ企業の最初の受入れを進めて

いくことが喫緊の課題であることは承知をしております。私自身、障害者雇用において最も重要なのは、雇入れ後にしっかりとご活躍いただいて戦力として企業にご貢献していく体制をつくること。障害者の方にとっても、企業の中で活躍をしていく、成長の実感を得ることは非常に定着につながるものだとも思っております。そのために、受入れ時、最初のファーストステップの体制整備というのが非常に重要ということも認識しております。この点、小川副座長がご指摘されたところと同意をすることでございます。

ただし、こうした取組というのは中小企業単独で行うのは非常に困難だというふうに思っております。中小企業の業種業態というのは非常に様々でございますし、業務の進め方ですとか従業員に求める役割まで非常に様々でございますので、しっかり伴走型のきめ細やかな支援というのが不可欠になってくるだろうと思っております。実際、東商の事務局自身でもこの障害者雇用を進めるときに、手前どもだけではなかなか難しく、外部のコンサルティング会社に半年にわたる支援をお願いして雇入れを進めていったところがございます。その支援の体制整備のきめ細やかさもあわせて、当初受け入れたメンバーは今から8年、9年前ぐらいですけれども、今も定着して非常に生き生きと活躍していただいているところがあります。こうした経験も踏まえると、やはり最初の受入れ体制の整備にしっかりと力を入れて、丁寧に体制を整えて受け入れていくことが重要なだろうと思っております。

こうした点で、今最後にご紹介いただきました東京都で実施されている応援連携事業で、しっかり個別訪問によって直接支援を行っていくというのは非常に有益ではないかと思っております。法定雇用率の引上げが予定されている現状を踏まえますと、支援先の拡大、拡充を図ってより多くの支援を行っていただきたいと思っております。

中でも業務の切り出しというところ、それから対象の企業の中での理解醸成をトップダウンとボトムアップ両方でしっかりと外部から踏み込んで支援を行うことが重要ではないかと思っております。さらに言うと、切り出した業務に適した特性を有する方とのマッチング支援を行っていくことが重要だろうというふうに思っております。現在、政府においても、先ほどご紹介があったアセスメントを活用した支援ですとか、それこそ今多分審議されていると思うんですが、外部のコンサルティング会社を活用した伴走型支援の助成制度なども創設が進んでいると承知しております。こうした政府の支援策とも連携をしながら、より丁寧なきめ細やかな支援というのが重要ではないかと考えております。

私からは以上です。

○眞保座長 清田委員、ありがとうございました。受入れから定着までの伴走支援がやは

り中小企業の立場としては重要で、そうしたことを東京都にもお願いしていきたいということだと思います。

引き続きまして、特別支援学校の立場から都立南大沢学園の井上委員、お願いいたします。

○井上委員 いろいろとありがとうございます。学校の立場からですが、生徒の実態から言うと、障害の状況が今非常に多様化しているというのは感じています。私は4月1日から就業技術科設置校に来ました。それまでは普通科の高等部のある学校で障害者就労にも取り組んできましたし、小学部から高等部までの生活をしっかりとつないで、障害の重い子もしっかりと就職させていくというコンセプトでいろいろやってきたところですが、やっぱり不登校の生徒も増えていて、中学校でどうにもならなかったけれども、特別支援学校に行けば何とかなるんじゃないかというような気持ちで入ってくる生徒たちも最近が多いなと思います。

そんな中で就業技術科として、生徒の実態がどういうふうにあろうとも、選抜で入ってきた子たちを100%就労させていかなければいけないというところでは、いろいろな制度が変わって、就労準備がなかなか整わないお子さんでも、短時間働くことによって、今までA型とかB型に落ちてしまっていたところが何とか就労のほうにという形で門戸が広がるようなことは期待できるのかなと思います。ただし、受入れ側の企業があるのかといった心配はあって、短時間ではシフト制のような企業だと比較的受入れがしやすいのかもしれないですけども、事務系でやはり長く働いてくれないと困るといったような受入先の事情もいろいろ出てくるのではないかと懸念されるところです。

離職とかでも、1年以内で辞めるお子さんも、対人関係のコミュニケーションが課題になったり、最終的には環境が変わって生活リズムが整わないで辞めていく生徒もいるところではあるんです。この辺についても、定着支援も学校のほうでは十分頑張っているつもりでもなかなかうまくいかないところも、また就労系障害福祉サービスの併用によって改善の方向が見えるものもあるのかなと思います。

あと、障害者雇用については、学校のほうではハローワークと連携をして、雇用を達成していない会社に声をかけて学校に来てもらって生徒の様子を見てもらったり、できることがたくさんあることを実際に目で見て分かってもらって雇用に結びついていくケースもあるので、学校としてはいろいろ様々な面でこれからも努力していきたいというふうに思います。

以上になります。

○眞保座長 ありがとうございます。不登校のお子さんも特支を選ばれるということで、それは本当に新しい動きです。

続きまして、東京障害者職業センター、佐々木委員、お願いいたします。

○佐々木委員 職業センター、佐々木です。

ご存じのとおり、雇用率は上がる、除外率は下がるという状況の中で、よりたくさんの方の障害者雇用を進めていかなくてはいけない状況になっているというふうに思います。そういった意味では短時間就労が広がっていくところになるかなと思うんですが、より重度の方の支援になってくると思うので、職業センターも支援の見直しをしないといけないかなという話をしています。例えば、今、職業準備支援ということで通所のプログラムをやっているんですけども、通常の講座とかだと1時間とか2時間の内容なんですね。ただ、短時間の人だと、週10時間であれば、1日2時間で週5日働く人に1時間、2時間の講座を受ける体力とか耐性があるのかと考えると、なかなか難しいだろうなという話もしています。そうすると、より短く見れる内容のプログラムをつくったり、あと相談も今基本的に来所しているんですが、わざわざセンターに来てもらって相談するのも難しい方も増えてくるとなると、職業センターはなかなか機械的なものがそろってなくて恥ずかしいんですけども、オンラインであったりという相談もどんどん増やしていったら進めていくような支援を、今までの支援ではないところを考えていかなくてはいけないかなという話をしています。

○眞保座長 ありがとうございます。

時間も押してまいりました。それでは、これまでの議論を通じて、小川副座長からまとめのほうをお願いしたいと思います。

○小川副座長 では、短めに。やはり短時間就労の場合には、大企業の場合でも中小企業の場合でも職業的課題が難しい方がどうしても対象になってくると思います。障害のある人の所属というか、属しているところは就労継続支援事業B型であったり、あるいは区市町村の就労支援センターであったり、また、ナカポツにもそういった形の相談があると思うんですけども、どこも忙しくて人手がない。ただ、短時間で働くにしても、企業との橋渡し役が非常に重要になってきて、大企業の場合も中小企業の場合も同じであると思います。橋渡し役のところをどうするか。これが本当に重要な課題で、東京都は様々な事業があるというのは今回のこの連携プログラムを拝見しても改めて確認されることですので

で、それをどういうふうに現場が使いこなすのかということも一つの課題で、これは現場が連携するようなネットワークの構築というのが重要かと思います。そうした努力を恐らくこれまでもされてきたし、これからもされていくと思います。

もう1つは、現場視点で見ると、どうしても使いこなしにくい事業の組立というものもあると思いますので、幾つかの事業を組み合わせできちんと一貫性のある伴走的支援にしやすい事業の制度設計をこういった場面で検討していけるといいのではないかなというふうに感じました。

以上です。

○眞保座長 ありがとうございます。

時間も押してはいるのですが、堀江委員にご発言をお願いしたいと思います。

○堀江委員 ありがとうございます。では、手短にお話ししたいと思います。

前回の協議会からの間、法改正後の対応に向けて各区市町村の就労支援センター3ブロック、多摩、城南、城東、城北ブロックでやっていらっしゃる皆さんの意見やアンケートなどの資料を提供いただきました。また、私たちナカポツセンターも受託事業である中小応援連携事業の少しデータを分析しようということになりました。まずは、私のセンターのところを分析してみますと、人事担当者だけではなくて従業員全ての方に周知をきちんとする必要性や数字だけではなく、訪問時の担当された方の語りから実情を分析するともう少し具体的な手がかりが出るのではないかと考えました。本日、その結果を合わせ、産業労働局と福祉保健局にナカポツセンターとして要望を出させていただいています。この要望書の中に数字を分析したものですとか、区市町村のセンターの皆さんのお感じになっている就労困難性についてどの部分が困難であるかなども、報告をさせていただいております。

私たちナカポツは広域のセンターですので、私たちの立場から見える個別の事案から課題を整理して、お伝えすることも役割だと認識しています。小川先生がおっしゃいましたが、今後の基幹的な役割として、今ある事業がより効果的になるように現場でソーシャルワークや機関連携を組み立てる立場であるのだと思います。都内の企業は、来年の改正に向け既に動いています。区市町村の就労支援センターと私たちはいつも連携をさせていただいています。しかし、区市町村事業は、補助事業であるがゆえに、各区市の福祉計画と連動していないと体制も組んでいけませんし、課題の解決にもつながらない。その点は、東京都のお立場から実態調査などを通して、区市町村のセンターの実情に応じた体



制を構築していただけると、ナカポツセンターとしてもより専門的、広域での役割がより明確になると考えます。

最後に、中小企業の応援連携事業につきましても、東京の中小企業は全国の中小企業とは事情が違うのが実態だと思っています。それは、大企業も官公庁の求人も条件のよい求人です。中小企業にとっては、競争相手がすごく多いんですね。そこに対して数だけ求めていくことではなくて、伴走型支援と合わせて、支援のできる人材をつくっていく視点が重要だと思います。多職種連携をしながら雇用を構築していくことができる人材も不足しているので、拠点をつくりながら事業を活用して企業サポート、伴走型ができる人たちをつくることもナカポツとして考えていることです。

詳細につきましては2局宛てに要望を出させていただいております。今後は引きつづきしっかり実践を行い、報告させていただきたいと思っております。以上です。

○眞保座長 すみません。私のハンドリングが悪くて、それぞれの委員にご意見を伺うこともできませんでしたし、ご意見を持ちながらもご発言できなかった委員もいらっしゃるかと思います。どうかお許しいただきたいと思っております。

資源が限定されている地方では、自然と地域の中で役割分担や事業の組合せができてしまっているところがあります。これが東京という人口も大きく企業数も多く、様々な社会資源がある状況は支援体制を明確にする必要があるかもしれません。

今日はいろいろな多くの委員の方から今日的な課題をご提示いただきましたので、それらを踏まえてこれからも皆さんで障害者雇用を進めていけたらなというふうに思っております。引き続きご協力のほどお願いしたいと思います。

本日は、長時間にわたりましてお時間を頂きまして、誠にありがとうございました。

それでは、事務局のほうからご連絡があればお願いしたいと思います。

○鈴木部長 福祉保健局障害者施策推進部長、鈴木でございます。

本日は、活発なご議論、誠にありがとうございました。私も大変参考になりました。

実は私ども福祉保健局でございますが、本日までとなっております、明日からは福祉局と保健医療局という2つの局に再編されます。障害者施策は福祉局のほうで担っていくこととなります。今後、機動力の向上ですとか専門性の向上といった局再編のメリットを生かしつつ、産業労働局等とともに障害者雇用促進や就労支援施策を一層推進してまいりますので、引き続きご理解、ご協力のほどよろしく願いいたします。

また、本日議事にご参事いたしました障害者雇用・就労推進連携プログラム2023につきまして

は、本日のご議論、確定していない実績を反映した上で、8月から9月頃、座長にご報告の上策定させていただく予定でございます。

そのほか事務連絡については課長のほうから説明をいたします。

○篠課長 本日は、長時間にわたりご議論いただきまして、誠にありがとうございました。

次回の就労支援協議会は来年1月下旬から2月上旬頃の開催を予定しております。

また、本日の協議会の議事内容につきましては、まとめ次第お送りいたしますので、後ほどご確認をお願いいたします。

なお、本日お車でお越しの委員におかれましては駐車券をお渡しいたしますので、事務局までお声がけをお願いいたします。

最後に、先ほど資料2につきまして落丁がございました。事務局の不手際でございまして、大変申し訳ございませんでした。ただいまより事務局が新しい資料を会場参加の皆様にお渡しさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくをお願いいたします。

事務局からは以上でございます。

本日は遅い時間まで誠にありがとうございました。

午後8時08分閉会