

**第3期東京都雇用・就業対策審議会 部会**

**(第5回)**

平成24年6月26日(火) 10:00~12:00

東京都庁第一本庁舎33階特別会議室N6

午前 9 時 57 分開会

○戸澤事業推進担当部長 おはようございます。本日はご多忙のところお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。定刻前ではありますけれども、委員の皆様全員ご出席ということですので、始めさせていただきたいと思います。

会議に先立ちまして、配付物の確認をさせていただきたいと思います。

まず議事次第、次に部会委員名簿、次に座席表でございます。

次に本日の資料ですが、討議用資料として資料 1、基本的方向性に沿った検討（方向性Ⅳ）、資料 2、具体的な施策（一覧・方向性Ⅳ）。資料 1、2 は前回の部会の議論の内容を踏まえて、施策の目標や切り口、具体的な施策等を改めて整理し直したものでございます。資料 3、基本的方向性に沿った検討（方向性Ⅲ）、資料 4、具体的な施策（一覧・方向性Ⅲ）、資料 5、東京都及び国で実施している主な施策について、資料 6、現状と課題の整理。

それから、資料集として「東京都雇用・就業対策審議会 部会（第 5 回）資料集」。

それから、参考資料として、東京都の雇用就業施策の概要（平成 24 年度）。

最後に、前回の部会の議事の概要でございます。

資料はありますでしょうか。

それでは、ただいまから第 5 回の部会を開催したいと存じます。

まず、この部会の成立についてですが、委員定数 6 名のところ、6 名全員の委員にご出席いただいておりますので、東京都雇用・就業対策審議会条例の規定により、当部会が有効に成立していることをご報告いたします。

ここからの議事進行を藤村部会長にお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○藤村部会長 皆さん、おはようございます。第 5 回部会を始めたいと思います。12 時までの予定で 2 つの項目が用意されております。

まず議事録の署名人についてですが、今回は小杉副部会長と水町委員のお二方をお願いしたいと思います。よろしいですね、ありがとうございます。

議事次第の（1）審議事項①は、前回第 4 回部会に引き続き、方向性Ⅳ、中小企業の雇用環境の改善について議論をしていきたいと思います。前回いろいろなご意見をいただきまして、それを踏まえて事務局で改めて整理していただいておりますので、事務局からの説明をまずお願いいたします。

○戸澤事業推進担当部長 それでは、本日の審議事項の①、中小企業の雇用環境の改善に

つきまして、関連資料をご説明させていただきます。委員の皆様には事前に配付させていただいております。私からはポイントのみをご説明させていただきますので、ご了解いただきたいと思ひます。

資料1をご覧ください。中小企業の雇用改善を進める上での方向性や目標、施策の切り口、具体的な施策の案を示した資料でございます。前回の部会での議論を踏まえまして事務局で加筆、修正等を行ってございます。

具体的に言ひますと、1ページの上段、方向性Ⅳで、労働相談情報センターが労働問題や雇用環境に関する情報発信の拠点として、必要な情報発信や、中小企業が相談やアドバイスを適切に受けられるよう支援体制を整備していくといったことを掲げてございます。

それから下のほうへ行きまして、目標につきましては、全体の構成を少し改めておひまして、まず目標1では支援体制の整備について記述をしてございます。

少し飛びますが、4ページをお開きいただきたいと思ひます。こちらでは上のほう、2段目ですが、「東京モデル」事業や「東京しごとの日」事業で実施された具体的事業ということで、在宅勤務制度の導入やファミリーデーの開催について加筆してございます。

それから6ページですが、目標4では、新たに雇用環境の改善に取り組む中小企業を広く周知するというところで項目を設けたところでございます。

なお、これ以外にも前回の部会の議論を踏まえて表現の一部を修正してございます。

それから資料2は、先ほどご説明した資料1の内容を一覧にまとめた資料ということでございます。

次の資料3と4は、審議事項②の中小企業の障害者雇用の促進についての関係資料となりますので、こちらのほうは後ほどまた説明をさせていただきます。

資料5は、現在、都及び国で実施している主な施策をまとめた資料でございます。こちらの資料は審議事項①、②の両方の施策を一覧で示してございます。

資料6は、第2回部会資料としてお配りしておひしましたが、審議事項①、②の両方の施策について現状と課題を示した資料となっております。

審議事項①の中小企業の雇用改善については、前回の議論を踏まえて若干の修正等を行っているところでございます。

なお、お手元に本件の審議に必要と思われる資料集を配付しておりますので、参考資料とあわせて適宜ご覧いただければと思ひます。

以上、大変雑駁ですが、資料のご説明は終わらせていただきます。よろしくおひしいた

します。

○藤村部会長 ありがとうございます。

前回に引き続いて中小企業の雇用環境の改善というところで、まとめていただいているわけですが、特に資料2、A3の一覧表が前回に比べて相当書きかえていただいたところ  
です。これからの議論は、この資料2を中心にしていくことがよいかと思います。

どうでしょうか、ご覧になって、事前の説明もいただいているわけですが、委員の皆さんからお気づきになった点やご指摘をいただきたいと思います。

○傳田委員 新たに目標4ということで、目標の追加という形で、この部分を切り離されて、雇用環境の改善に取り組む中小企業を広く周知するということになっています。

具体的な施策として示されている事項のうち、最初の「雇用環境の改善に取り組む中小企業のPR」、これはよくわかります。次に、資料2の3ページ目に示されている「「東京ワークライフバランス認定企業」などの求人情報の提供」はこういう認定を受けたよい会社があるということで、そこに紹介する、推奨しますということだと思います。

そういう意味でしたら、中小企業の雇用環境改善に取り組むというのはワーク・ライフ・バランスだけではないので、他の認定制度が東京都にあれば積極的に並列してご紹介していただければと思います。もちろん、「など」とありますから、そういうつもりだということとはわかりますが、広く示したほうがよろしいのかなと思います。

それから、前回言えばよかったのですが、読んでいて、1つ気がついたことで、従業員、働く人、雇用している者の健康管理に関して、今、メンタルヘルスについては、ここでは2つ事項としても載っていて、東京都が以前から取り組んでいただき、随分と勉強もさせていただき、その重要性については使用者の方々も理解していただいていると思うのですが、労働災害の点です。

労働災害自体はずっと右肩下がりで減ってきたのが今までの傾向なのですが、一昨年、去年と複数年続けて増加しています。この傾向は33年ぶりで、ずっと下がってきたものが2年連続で上がっている。3年目に入って、この平成24年度も死亡者を含めて相当激増しています。

そのことは、やはりリーマン・ショック以降の、従業員の安全に関するセミナーなど、そういう教育に時間や経費をかけられるかということに起因しているのかなという部分もあります。

もう片方では、第3次産業、サービス業、飲食、小売、流通のところ随分増えている

傾向があります。特徴的なところで言うと、社会福祉施設など、介護の仕事の腰痛などもあります。

今まで労働災害は、割と建設や、道路貨物事故というところが中心的に多かったので、労働局あたりの今までのターゲットと違うような取り組みをしなければいけないと。

そういうことからすると、メンタルヘルスとあわせて、中小企業のさまざまな業種で広く、転落、腰痛などから、そこでは従業員の健康増進、福祉というような観点で、今までも労働相談情報センターでやっていただいている中には、セミナーなど、若干あるかもしれませんが、少しボリュームを増やしていただくとか、別のセミナー企画をやっていただくようなことがあればと思います。

そういう第3次産業、サービス業のところを含めて言うと、これは当分減る傾向ではないと思います。また、高齢者の方々の雇用が促進されてくると、転倒、墜落の部分、高齢者の方も増えてくるという側面もあるので、しばらく減る様子はない。

そういう中で言えば、労働局だけでなく、広く使用者の方々にそういう側面のことについても啓発していただくようなことを、このメンタルヘルスとあわせて、対策として書いていただければ助かると思っています。

○藤村部会長 ありがとうございます。第3次産業で労働災害が増えているというのは、私が聞く限り2つの要因があって、1つは傳田委員が今おっしゃったように、安全教育のところの不十分であるということ。

それから2つ目は、以前に比べると届け出をするようになった。以前はちょっと切り傷とかやけどをしたものは、そんなものバンドエイドでも張っておけということだったものが、やはり労働災害としてちゃんと届けるようになってきた、そういう意識の変化と、両方あると思います。

この点については、事務局としてはいかがですか。メンタルヘルスはもちろん大事ですが、いわゆる伝統的な、昔からある労働災害、ここの部分が増えているということについて、何らかの対応をするということを書き込んだほうがよいのではないかと。これはいかがでしょうか。

○穂岐山雇用就業部長 安全衛生管理については、基本的に国が指導監督を行っているという認識がございまして、確かに労働災害について、最近はメンタルが非常に多いなど、そういう事情がありますので、今日的な大きな課題としてメンタルを、前回、委員からのご指摘もあったので入れたということです。

安全講習会等についても、国の指導の一環の中で、巡回指導を行ったり講座を行ったりしているので、基本的には国の役割だと認識はしておるところですが、職場の安全、健康管理を含めて、このメンタルヘルス対策の講座などの中で取り込める部分については取り込んだような格好でやっていくことは検討することができようかと考えております。

○藤村部会長 傳田委員、よろしいですか。

○傳田委員 はい。

○藤村部会長 その他何かお気づきの点はございますか。

○権丈委員 中小企業の雇用環境の改善については、前回の議論も取り入れていただいたうえで、わかりやすく整理されておりますので、私からは特に追加することはありません。そこで、前回、お願いしました資料をご用意いただきましたので、そちらについて少し確認させていただければと思います。

前回、規模別の労働条件がわかるようなものを少し追加して提示いただけないかと申し上げましたところ、そういった情報を、今回の資料集に入れていただき、ありがとうございます。

資料集の5ページに年間総実労働時間のデータがあります。これによると、労働時間は大企業に比べて中小企業のほうが短いという傾向が見られ、この傾向は、この数年間でより直近のデータで顕著になっています。中小企業のほうが労働時間が短い理由については、どのようにお考えでしょうか。

要因の1つは景気の影響で、一般に日本の企業では景気が悪くなると残業が減って、労働時間が短くなる傾向がありますが、この傾向が中小企業に強くあらわれた可能性があると思います。また、短期の景気変動以外の恒常的な要因として、労働力構成の影響があり、中小企業では労働時間が相対的に長い若年中年男性が少なく、労働時間が短い女性や高齢者が多いということもあるかと思えます。あるいは中小企業における労働時間の分散が大きく労働時間が長いところがある一方、短いところが多いということかもしれません。そのあたりはどのように分析されていますでしょうか。

○藤村部会長 これは多分パートが多いのではないですか。

○権丈委員 これはパートも入れているのですか。

○藤村部会長 こういう統計は入っています。

○権丈委員 そうすると、本当に知りたい情報とは少し違うように思います。

○藤村部会長 毎月勤労統計調査だから。

○権丈委員 そうですね。

○藤村部会長 常用雇用で、短時間で、パートタイマーでずっと働いている人も入っているから、多分それでだと思いますよ。

○権丈委員 確かに、毎月勤労統計調査では、常用雇用のパートも含めますね。一般労働者とパートに分けた集計があるはずですが、地域別・規模別になると、一般とパートに分けたデータは公表されていないのですね。毎月勤労統計調査は年間実労働時間の基本データではありますが、できればここでは、中小企業で長時間労働がどの程度問題かというところを知りたいので、個人に尋ねる労働力調査タイプの統計により週労働時間の分布などもわかるとありがたいところです。

○後藤計画調整担当課長 事務局としていろいろとデータを集めたのですが、ご提供できるデータは、一応ここに掲載しているデータというご理解でお願いしたいと思います。申しわけありません。

○権丈委員 そうですか。それから、資料集7ページの年次有給休暇のほうは「中小企業の賃金事情」の調査なので、これは中小企業だけで、比較対象となる大企業のデータはないということでしょうか。

○後藤計画調整担当課長 はい、そのとおりです。

○権丈委員 他に企業規模別の情報として、20ページの規模別各種制度の適用状況で、中小企業では大企業に比べて制度があまり整っていないということ、そして21ページと23ページの育児休業制度や介護休業制度について、中小企業の方が、規定がない企業が多いといったことがわかるようです。

○後藤計画調整担当課長 そのグラフはそのように読み取れますので、事業所規模は5人から出しておりますので、5人から1000人以上というところでして、今委員がおっしゃるような傾向にございます。

○権丈委員 どうもありがとうございます。

○藤村部会長 年次有給休暇の取得率は、就労条件総合調査で発表されていますよね。多分東京都だけのデータをとろうとすると、個票をもらって集計しなければいけないのだと思います。たしか就労条件総合調査は、単純に規模別で出ていると思いますので、そこは可能ですが、それが東京都の実態とそれほど変わらないということであれば、私たちはそれを参考にできると思います。

先ほどの5ページの、1人当たりの年間の実労働時間についても、多分東京都だけのデ

一タをとろうとすると、毎月勤労統計調査の個票を集計していかなければいけないのだらうと思います。要は常用労働者で、いわゆる正社員の人だけを比べようとする、公表されている部分だけだと、ちょっときついということでしょう。

でも、本来我々が見たいのは、正社員として採用されている人が、中小企業と大企業でどう違うかだから、そこは東京都にこだわらなくてもよいのかもしれませんが。

○権丈委員 そうですね。

○藤村部会長 利用できる統計の範囲で、東京の集計はできないけれども、全国だったらこうなりますというものをお出しただいておくと、参考になると思います。

○権丈委員 お願いします。

○後藤計画調整担当課長 掲載できるものであれば掲載させていただくということでご了解いただければと思います。

○藤村部会長 わかりました。

○坂田委員 審議事項①の中小企業の雇用環境の改善についてということに関しては、前回の議論を踏まえていろいろ書き直していただきまして、総体的にはもう言うことがないのですが、前回から少し気になっているところで、労働相談情報センター、情報発信の強化ということで、ここを非常にフィーチャーした書き方にしている。前回の議論で私の話した範疇では、労働相談情報センターと、労働基準監督署の総合労働相談員は実際は役割がかなり違うのに、名前が似ていて労働基準監督署のイメージを持たれて敬遠されてしまわれぬように、もっと積極的に利用してもらえよう考えたらよいのではないかと申し上げた結果、このように役割を、きちんと明らかにしていただいたことは非常に良いと思います。

ただ、情報が欲しいというサイド——これは中小企業だと思うのですが——に立って見ると、出かけていかななくてはいけないというハードルがあるわけです。出かけていけば、やりとりをした中で、より深く理解ができるということもあるのですが、一方、自分自身の日常も含めて考えてみると、早く知りたいときにはインターネット上で、ともかく取っかかりをつかむことは非常に速くできる状況になっています。

具体的には、わからないことを調べるのに、きちんと調べる際の前作業として、例えばYahoo!知恵袋、教えて!goo、OKWaveなどのインターネット上のQ&Aサイトは、かなりインタラクティブな機能もあって、ともかく第一関門をクリアして、次にきちんと調べていこうということになるわけです。そういった試みを、全般的に都の試みとしてもできな

いかと思います。

もちろん、質問があれば職員の方がリアルタイムで答えるというような仕組みは、恐らく職務分掌の問題とか権限の問題があって難しいのかもしれませんが、これはルールを思い切って踏み込んで、例えば、その情報の受け手側にも一定の自己責任を求めるようなルールを明快にした上で、公式見解とは別に、素早い対応というようなことが考えられないのだろうかと思いますが、どうでしょうか。

ウェブと言っても、公の書類がウェブ上に載っているだけで、理解するのにハードルが非常に高いと思います。それを1つ1つ聞きながら、やりとりをしながら手元のパソコンで、いつでもできれば、かなり理解を深めることになるのではないかとということと、利用者が増えるような気がいたします。いかがでしょうか。

○久故労働環境課長 労働環境課の久故でございます。いわゆるインターネット、ウェブを使った労働相談の機能をというご指摘でございます。確かにそういった機能があれば便利であるということは我々も感じているところでございますけれども、確かに今、坂田委員の問題意識の中でご指摘いただきました公式のサイトですので、これは受け手の側の自己責任を明確にするとおっしゃっていただきましたが、そういった手続を踏んだとしても、やはり公式のサイトであるというところで、ここは我々の権限のもとに見解を出したという形になりますので、なかなか難しいものがあるという形で、今までそういった運用をしていない部分です。

ご相談の事案は、かなり個々複雑ですので、それぞれ事案の場合分けをして、それぞれ深く入っていった上で、個別の事案に対する回答を差し上げているという状況ですので、仮に一般的な相談をしていただきますと、こういう場合にはこう、こういう場合にはこう、ああいう場合にはこうという場合分けが細分化されて、かなり複雑になってしまうという、例えば行政側の都合というか、行政サイドから正確にお答えをしようとする、そういう形になってしまうというところが、どうしても踏み込めないところかと考えております。

そういった形で我々としては電話相談で、速やかな対応という部分についてはご対応させていただいているというのが現状でございます。確かに将来的な検討課題という認識はございますが、なかなか、行政サイドとして踏み込むことは難しいのではないかと考えているところでございます。

○坂田委員 その辺はよく理解できるのですが、現実には世の中に、ネット上にそういうものがたくさんあって、例えば障害者雇用に関してもその道の人でなければ答えられない

ような内容を、極めてわかりやすく回答されている方もあります。

また、電話相談と違って、公の場でだれも見られる状態になるので、回答に疑問あるいは間違いがあれば、横から指摘が入るため、そうした中で、いいかげんなものは淘汰されて、現実的にそちらのほうが役に立つというような状態になってくると、こういう公式のサイトからますます遠のいてしまうことを危惧するわけです。

超えるべき課題があるということは理解しますが、一般的な世間の情勢が進んでいると――これが進んでいるかどうか、情報の質が劣化しているという言い方ができるのかもしれませんが、現実には利用者は増えているだろうと思われるので、ぜひ継続的な課題として検討していただければと思います。よろしくお願いします。

○藤村部会長 世の中にフリーソフトというものがあります。あれは、そういうものをよく知っている人が、無料で使ってもらうためにネット上に上げて、いろいろな人から称賛される、“いいね”と言ってもらえることが彼らの最大の報酬なのです。

先ほど坂田委員がおっしゃったように、いろいろなQ&Aサイトがあって、そこによく出かけて行って回答する人たちは、多分、役に立ちましたと言ってもらえることが報酬なので、まさにボランティアベースでやっているわけです。それを東京都の公式なものとして取り入れていくということは、私はなかなか難しいだろうと思います。

むしろ、民間でそういうことをよくご存じの方が、ほぼ善意でおやりになっているものを、東京都の方がたまに見て、余り変なことになっていたら、それこそ一市民としてそこに書き込んでいくということによって質を上げていくしかないのかなと思いますが、いかがでしょうか。

○坂田委員 確かに、それはおっしゃるとおりだと思います。ただ、ここまで言うと言い過ぎかもしれませんが、実際今言われましたように、あれは素人の書き込みとはとても思えないものもたくさんありますから、そういう現実が先行しているのであれば、その現実を踏まえて何かできるのではないかという問題提起のつもりです。

○藤村部会長 わかりました。何かうまく利用できれば、していただきたいなと思いますが、ちょっと今回の中に書き込むということは大変難しいと思います。

○坂田委員 そうですね。

○藤村部会長 その他ございますか。

○水町委員 先ほどの傳田委員のお話と関連する、認定企業の話ですが、例えば国がハードローで監督をして罰則をかけるというやり方と並行して、都としてはこういう事業がよ

いと、ソフトな形で消費者に、この場合は求職者や労働者になりますが、情報提供するというので、こういう認定事業制度というやり方は、うまくやれば、これから非常にうまくいく方法になり得ると思うので、こういう形でやっていただくことは1つの重要な政策の方向性だと思います。

ですが、先ほど傳田委員がおっしゃったように、東京都としてこういう認定をしているものが、東京ワークライフバランス認定企業以外に、この産労局の関係でどういうものがあるのかないかと。

それから、これまでやってきて、例えばこれにどれくらいの申請があって、どれくらいの企業に認定を行っているかと、どこかに書いてあるかもしれませんが、その認定のときの基準です。

そういうものがあれば、全体として少し見せていただいて、場合によっては、重なりがあるものは整理統合するということもあるかもしれないし、このワーク・ライフ・バランスだけやってみても、もっと他に重要なものがあるということになるかもしれないので、今後の政策の計画のためにも、そういう資料をどこかの時点で出していただければと思います。

それと関連して、やはりコンプライアンスを守ることが、特に中小企業の中では非常に重要になってきて、コンプライアンスを守っていないのにワーク・ライフ・バランスを充実させたり、非正社員を活用したりしても、一番基本の足元ができないので、コンプライアンスを守るというところが、実は先ほどの、最近、過労死や過労自殺など労働災害系がサービス業でも増えているという問題に密接にかかわってきていると思います。

残業代をちゃんと払っているかとか、法定の基準をちゃんと守っているかというところにもかかわってくるので、これは違反のときに罰則をかけるということではない、公的な事業と契約するとき、法令遵守としていろいろ認定したりするところもある。

ですので、そういうこれまでの認定事業のノウハウを生かして、他にどういう認定企業のやり方を及ぼしていったりすることがあり得るのかも、これから議論の対象になると思いますので、そういう前提としても、少し資料をまとめてお出しただければ、我々も勉強させていただいて、いろいろご意見を言いたいと思っております。

○藤村部会長 ありがとうございます。

今この場で、こういう賞があるとかいうことは何かご紹介いただけますか。

○穂岐山雇用就業部長 コンプライアンスとは直接関係ないのですが、当部でやっている

事業の中で、例えば能力開発課が所管している、ものづくり人材育成大賞というものがございませう。これは各業界団体から、すぐれた人材育成に対する取り組みを行っている企業を推薦していただき、その中で外部有識者を含めて、審査会において優秀な企業を表彰するという制度が1つはございませう。

それから、少し切り口は違いますが、国でやっている認定職業訓練制度というものがあつて、職業能力開発促進法に基づく一定基準の要件を満たした企業の訓練を認定職業訓練校として認定して、それに対して中小企業についてはこれを助成するというような制度もございませう。

表彰制度はいろいろあるのですが、ものづくり関係などで、業界団体が主体で、東京都が共催しているようなもので、東京都の事業趣旨に合うようなものについては、例えば局長賞を贈るといふことはやっています。

○水町委員 ありがとうございます。周知の仕方、広報や波及のさせ方として、1つはそういう表彰をして、特にすばらしいところを、これはいいところなんだよ、他のところも真似しましょうというやり方もあります。

また、業界で例えば4割、5割、6割ぐらいが当然取るべきような認定であつて、就職活動をするときに、その認定も取っていない企業は少し危ないのではないかといふことで認定をする。ただ、東京都の中小企業が全部申請してきたらどうするのかといふ問題もありますが、そういう広く一般に当然取っておくことが大切だといわれるような認定のやり方も方法としてはあり得る。

あと、東京都が一生懸命やられている能力開発ではそういうものがあるけれども、こつちのほうはまだ手薄だといふものがあれば、全体のバランスとして、どのように制度設計するのかといふことが大切になってくると思いますので、そういうデータをたくさん出していただけると、我々も議論しやすくなると思います。

○藤村部会長 また事務局の仕事を増やしておりますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○小杉副部会長 今のお話に絡んで、私もこの話は大変大事だと思ひている一人ですが、多分あることに優れているからといつてコンプライアンスがきちんとしていても限らないといふ部分もあるので、ここは紹介などの場面でどんどん推していきましょうといふものなので、その企業を前面に出すときには、コンプライアンスチェックのようなことをかける必要はあると思ひます。

だから、少なくともワーク・ライフ・バランスなどは絶対に大丈夫というお墨つきですが、他のことが突出してよい、非常に元気のある中小企業だというふうによいと言っても、コンプライアンスの部分ではどうか分からない。やはり人を紹介するときにはこの部分がすごく大事なので、もう1つの軸として、そのハードルは必ず通るといふ、条件のようなものは必要ではないかと思ひます。

○藤村部会長 この件について、その他ござひますか。なければ、この中小企業の雇用環境の改善についての議論は一応終わったということにして、次の方向性Ⅲ、中小企業の障害者雇用の促進についての議論に入りたいと思ひます。

では、事務局から資料の説明をお願いいたします。

○戸澤事業推進担当部長 それでは審議事項②、中小企業の障害者雇用の促進についての関連資料をご説明させていただきます。資料3をご覧いただければと思ひます。こちらは最終的な答申書の様式を想定したつくりとなっております。1ページ目の前段に施策の方向性を示してありまして、中小企業の障害者雇用に対する理解の一層の促進、職場体験実習を積極的に活用していくこと、障害者に対する職業能力開発、マッチング支援、職場定着支援、こういったことを示してござひます。

1ページの下段からは、2つの目標を掲げて、さらに施策の切り口と具体的な施策案を記載してござひます。

目標1ですが、身近な地域における障害者の雇用機会の確保・拡大を図るといふことで、障害者雇用に関する中小企業の理解促進に向け、普及啓発の強化等を図る、障害者と中小企業とのマッチングにつなげる取り組みを進め、地域に身近な中小企業での障害者雇用を促進するといふところでござひます。

4ページをご覧いただければと思ひます。目標2、中小企業における障害者の職場定着を推進させるといふことで、障害者の職場定着に関する支援を進め、職場不適合や離職の防止を図るといふものでござひます。

以上が資料3でござひます。資料3を一覧表としてわかりやすく整理したものが資料4でござひます。

こちら前回と同じですが、一番右の備考欄に各具体的な施策を、現行の施策と比較した場合の位置づけを示してありまして、新規が今回初めて打ち上げる施策、拡充は現行の施策の規模や対象の拡大、内容の充実を図る施策で、継続は引き続き同じ内容で実施していく施策を示してござひます。

こちらの審議事項においても、資料5、資料6、資料集、関係資料を適宜ご覧いただければと思います。

以上、大変雑駁ですけれども、資料のご説明は終わらせていただきます。よろしくお願いいたします。

○藤村部会長 ありがとうございます。

資料6に、全国平均を下回る東京の障害者雇用ということで、これはたしか第2回にお出しただいて、今日の審議に関係するということでご用意してくださいました。

それから第1回の全体の審議会で佐藤博樹会長から都道府県別の障害者の雇用率が出るのではないかとのご発言がありました。例として出されたのが某小売業で、他県に本社があつて、東京のお店で障害者を雇っている場合に、本社のある他県で全部集計しているけれども、東京の障害者雇用率は出せるのではないかとのご発言がありましたが、事務局が調べたところ、企業ごとの本社集計は国がとっていて、そういう統計のとり方はしていないため、難しいとのことでした。

ここにあるように、300～999人規模、これは中小企業ではないのですが、中規模で1.46%で、中小企業では56～299人では0.91%ということで、2%に上げようかという国の方針が出ている中で、特に中小企業は、この分野ではまだまだ遅れているということになります。それをどうやって、より多くの障害者が一緒に働けるようになっていくかという、そこが今回のこの方向性Ⅲのポイントになってくるかと思えます。

いかがでしょう、お気づきの点、どうぞお出しいただきたいと思えます。

○坂田委員 障害者の雇用に関しては進めていかななくてはいけない課題だと思えますが、最近のトピックで障害者雇用率の改定、1.8%から2%が目標となった場合、特に今現在達成しているけれども、法改正で未達成になってしまう、つまり1.8%と2%の間の企業や、新たに1人以上の雇用義務が発生する、具体的には従業員数が50名程度の企業に関しては、気づかずに未達成となってしまうと非常に具合が悪いと思えますので、今回の引き上げに関する周知をしっかりと行っていただきたいと思えます。

もう1つが、ちょっとくどいかもしれませんが、こうした法改正等の周知に当たっては、インターネットで東京都からのお知らせとして掲載してあると、次に出てくるものは自分の企業の場合はどうなの、この場合はどうなのという質問だと思えます。ここでインタラクティブな対応が欲しいというのが先ほどの質問の趣旨で、ここでわからないと、やはり先ほど申し上げた世間の広い海のほうへ出て行って情報を探すということになりますので、

重ねて、これはお願いとして、申し上げたいと思います。

○藤村部会長 障害者雇用については高齢・障害・求職者雇用支援機構が納付金の関係の業務を行っていて、私はそこの評議員を務めています。201人以上に下がって、その納付率がどうなったのかということについて、ついこの間報告がありました。実は99.8%とか非常に高い納付率になっています。

それは高齢・障害・求職者雇用支援機構の職員の方が、対象になる6500ぐらいの事業所を全部回って、障害者雇用の制度改正の状況を周知されて、その結果、納付金を納めなければいけないところはほぼ全事業所が納めてくれたと。

ですから、東京都としてこれからやっていかなければいけないことは、実はもう少し規模の小さいところだろうと思います。規模が小さくなればなるほど数が増えますから、国の機関では十分対応できないところが増えてきます。どうやら今のところ201人以上については何とかできている。これが101人以上となってまいりますから、その部分での地方自治体の役割がとて大きくなってくると予想されます。

坂田委員がおっしゃるように、確かに最初はウェブで検索して情報を集める。でも、質問したいという、その質問にだれがどう答えるかですね。いかがですか、何かよいアイデアはありますか。何か難しいことをお願いしているような感じもしますが。

あるいはもう少し別の質問をすると、東京都の役割をどのように思っているのかという、そこはどうでしょう。つまり、基本的に納付金の話は国が行う。しかし、東京都としても障害者雇用は推進をしていきたい。では、国との分業の中で何を行っていくことが、最も効果的なのかという、その部分はいかがでしょう、お願いします。

○穂岐山雇用就業部長 国との関係においては、ハローワークが今かなり力を入れて、未達成企業についての指導を行っている状況ですので、我々はハローワーク等とも連携を密にしながら、中小企業が主体になろうかと思うのですが、その未達成企業に対して、ノウハウの提供とか、あるいは雇った後に、その定着支援を丁寧に行っていくとか、そういうサポートを行っていくことが基本的に都の役割だと考えております。

○小杉副部会長 今おっしゃったようなところが非常に重要だと思います。個別の企業の業態も違うし、障害者の方の個々の状況がかなり違うので、やはり1つずつ、ある意味でオーダーメイドと言いますか、それぞれの形に合った働き方の調整をするということが大変重要です。

入り口のところでも必要ですし、継続して就業するためということも必要です。これ

はあるところから聞いたのですが、障害者の方のジョブコーチなどが入った場合の定着率は非常に高く、高卒、大卒などと比べてかなり低い離職率でおさまっているという話です。最初のマッチングで個々に合わせた調整をし、その後も個々の状況に合わせて、周囲の理解を促して調整していくという機能が非常に重要で、この辺のきめ細かさを、この中では専門支援員による支援というようなことが幾つか挙がっていますが、その辺が多分自治体が行うこととしてとても大事なことだと思うので、ここに書かれているそういう個別の支援みたいところはぜひ継続していただきたいと思います。

○傳田委員 この間、東京しごとセンターで、ある程度要望を申し上げたので、改めてどうなのかと思いますが、障害者の雇用のところで、今、しごとセンターの事業でジョブコーチの皆さんが60人活動されています。もう60人に増員になって3年くらいになると思いますが、この方々の活動の評判がすごくよいです。今までは1.8%で60人ですから、来年の4月にはもう2%です。

また別の、厚生労働省の中の研究会では、精神障害者もその対象枠にしながら増やすことを議論しているものですから、また若干増えるかもしれない。新聞では先走って2.2%などと書いていたりしますが、そこまで決まっていなと思います。

いずれにしろ、そういう状況で、坂田委員もおっしゃったように、広く法改正の内容等を周知すると同時に、やはり予算をつけていただいて、副部長も今おっしゃったように、1人1人就職に結びつけたり、また問題をどうやって克服するかというような相談に乗るジョブコーチを増やしていただくと、本当に目に見えて違うと思います。

ですから、そのことが資料4の2/2のジョブコーチ登録者の拡大というところの、数でも拡大をイメージしていただけるとすれば、ぜひお願いをしたいというところで、これはそれを意味しているのかどうか。

それから資料3の3ページで、先ほど申し上げた精神障害者のところも、しごとセンターの訓練機能の中では、この発達障害と精神障害者の占めるところも随分置いてありますが、ここにあるように「東京障害者職業能力開発校において」というところの「科目の設置を検討していく」ということで、ここは評価していますので、ぜひ積極的にやっていただきたいと思っています。

加えて、先ほど副部長からも話のあった、助成金を出しているという関係が2年ですよ。2年だから、それで辞めてしまうところがあるということまでは申しませんが、私も労働相談などを受けていて、障害者の方は、なかなか長く続けるのが難しいということがあ

ります。

それほど難しい仕事でないことを定型的にやるという方々が多いものですから、しかし、幾度となく間違えたりする中で、ちょうどその三、四年ぐらいのところで「また他の人を採用するから、いいですよ」みたいなことがあって、私どもも障害者の方と一緒に八王子等の訓練校へ行って、次の就職先を探していただくといったことをしなければいけないことが時々あります。

私の経験上で言うと、本当になぜか三、四年目ぐらいで、ちょうどお辞めになるような、また、辞めてくれというようなことを言われるタイミングが多いものですから、就職をしたその人が長期にわたって、例えば三、四年目でどういう状況になっているのかという調査があれば、またはそこに何の問題があるのかというアンケートをとっていただければ、長めに働いていけるための知恵も出てくるような気がしているので、そういった調査などを入れていただければ幸いかと思っています。

○藤村部会長 まず東京ジョブコーチですが、たしか今、欠員が出ていますよね。定員は60でしたか。

○戸澤事業推進担当部長 そうです。

○傳田委員 今は53とっていました。

○戸澤事業推進担当部長 実員が53です。

○藤村部会長 ですから、それを早急に養成していただいて60に、場合によってはもう少し増やしていくことが、具体的な数字を書くのは難しいと思いますが、ますます大事になってくるところです。

それからもう1点、傳田委員がおっしゃった、案外長期で勤められる人が少ないというところはいかがですか。

○傳田委員 もちろん、長期で勤めている方も多いでしょうし、3年、その辺でお辞めになる方が多いということよりも、勤めていただけるような工夫をするために、そういうアンケートをとっていただいたらと言ったほうがよいかもしれません。

○藤村部会長 そうですか。

○傳田委員 たまたま何度かそういうものに当たった関係もありまして。

○権丈委員 今の話に少し関連しますが、資料4の2枚目の最後のところに継続雇用を促進する助成金事業の継続実施及び対象拡大というものがあります。これは、国の特定求職者雇用開発助成金の支給が1年半あるいは2年間なので、その後2年間、重度の場合には

3万円、それ以外の方は1万5000円支給する制度ということです。先ほど、3年、4年目あたりで辞めがちだということでしたので、この制度により、少なくとも4年間働くよいインセンティブを与えたいと思いますので、ぜひ今後も引き続き実施していただきたいと思っています。

助成金が2年間の場合に比べて、4年間であれば、事業主側も対象者を訓練して定着してもらうことを考えやすいので、そういう意味で非常に大事だと思います。

事務局にお伺いしたいのですが、現行制度では、対象者を重度とそれ以外の方と2分類して支給していますが、障害をもう少し細かく分けて金額を変えるとか、国が支給している期間について増額するなどのご検討をされたことはありますか。また、制度の利用者からそういった要望等はあるのでしょうか。

○中條就業推進課長 就業推進課の中條です。中小企業障害者雇用支援助成金については、重度障害者等については月額3万円、それ以外の方、また重度障害者でも短時間の方については月額1万5000円ということで、平成20年から開始しているところです。

実際、国の特定求職者雇用開発助成金の受給が終わった方で、中小企業とか一定の要件を満たす場合に申請していただけたというところですが、実際に申請されなかった中小企業に、なぜしなかったのかというアンケートをとったところ、要件が合わないというところも多いですが、実際になかなか申請手続が煩雑だという方が最も多くて、次が、実際に対象の障害者の方が辞めてしまったというお答え、また次に助成金の額が少ないというようなお答えもありますが、今のところこの金額は当初から変えてはいないところでございます。

ではどの程度の金額が適切かということですが、他の県で同様の助成金がないかも調べたところ、同様に特定求職者雇用開発助成金の後、要件は少し違いますが、助成金を出している愛知県は、重度の方7500円で、それ以外の方は3500円から5000円という助成金額を出されているところもございますので、そことの比較等も含めて、現時点においてはこの金額が適切ではないかとは考えてございます。

○権丈委員 わかりました。ありがとうございます。

○坂田委員 物事、施策を初めとしていろいろなことを進めるには、そのタイミング、機をきちんととらえてということが非常に大事なことだと思います。

そういう意味で障害者雇用の問題に関しては、取り組むべき課題であり、今回、雇用率が変わるということは非常によいタイミングだと思います。この機を逃すことなく、特に

ここのテーマは中小企業の取り組みということで、中小企業は円高、デフレ、原材料の高騰、働くことに関する規制強化、社会保険料の負担増と大変な苦勞をしている中で、取り組まなくてはいけない課題に関して、円滑に進めるための一層の支援をこれまで以上にお願ひしたいと思います。

そうした中では、先ほど権丈委員からもございましたし、ご説明にもあつた国の助成金の後の都の助成金についても、大変有用な制度だと思ひますので、有効に活用されるように、また引き続き継続されるようにお願ひしたいと思ひます。また、先ほど冒頭にタイミングと申し上げましたが、取り組むにあたってはうまくプロモーションして、障害者雇用に関する事業主の意識を高めるというようなところとあわせて展開していただければと思ひます。

○小杉副部長 雇用率に関係ない発達障害の話をしします。よく学校現場では「発達障害を疑われる」という言い方が必ずくっついて話をするのですが、ここではもう障害を受容した発達障害者だけを対象にしていますが、発達障害の場合は、やはりその受容の過程が非常に難しく、今多くの大学でも、大学生のうち、かなり疑われる人がいるのではないかとされていますが、こういうボーダー層をどのように支援していくかという話にかかわってくるんです。

就活セミナー等で対人関係のスキルやリラクゼーションスキルは大変大事なことだと思いますが、その疑われるレベルの方々をそこにどう導いていくかが1つポイントになると思ひます。

そういう意味では、発達障害者を前面に出すと言うよりは、しごとセンターですから、大学との連携は大変あると思ひますので、そういう中で、就活がどうしてもうまくいかない、自分の対人スキルに疑問を持った方を誘導できるような、少し柔軟な対応で、障害を受容していない段階でも受けられるような対応も必要ではないかと思ひます。

学校との関係では、もう1つ、障害者としてはっきり受容された特別支援学校の生徒たちがいるのですが、特別支援学校との関係も、特別支援学校から訓練校、能力開発校に移行するというルートがあると思ひます。特別支援学校にもいろいろな学校があると思ひます。全面的に就業へのドライブがすごく強い学校もあれば、それが非常に弱い特別支援学校もあって、特にその就業へのドライブが弱い学校の方は、やはりそういう能力開発をどこかできちんと受けないとだめなので、その辺のパイプをぜひ太くしていただきたいと思います。

○藤村部会長 ありがとうございます。「発達障害者及び発達障害が疑われる人たち」と書くのでしょうか。

○小杉副部会長 そうですね。

○藤村部会長 その他、いかがですか。

○水町委員 障害者雇用についての助成金制度とか、支援事業の紹介とか、その支援の具体的中身について少しお伺いしたいです。もうアメリカとかヨーロッパでは障害者に対する差別禁止が法律上定められていて、そこで1つ一番ネックになるものが、障害者を雇用すると、例えば車いすの人だとスロープをつくらないといけないとか、手の不自由な人を雇用するときには、手が不自由でもパソコンを扱えるような措置をとらなければいけないと。

アメリカでもヨーロッパでも、そういう合理的な措置をとった上で差別を禁止するということになっていて、その合理的措置を施す義務は基本的に会社、使用者側に課されているので、そのコストをどうするかが、アメリカでもヨーロッパでも、立法化する上では問題になっているんです。

日本でも同じように、これから政策的にどうしていくかというときに、障害者を雇用するに当たって、そういうハード面というか設備面でのコストがかかりますよね。今回ここでこれまでやられてきたものとか、これからやろうとしている助成金とか支援は、このようにすれば、こういう人をこのようにできますよという情報提供の部分の支援と、雇用したらこういう設備が必要になってくるので、そういう設備をつくるのだったら部分的に助成しますよというところまで入っているのか、助成金と言っても、雇ったら定額、何万円上げますよというものなのか。

それとも、現物に近いものについて、少なくともこういうニーズがあるから、その実際にかかるお金は現物にかえて部分的に援助しますよということが、これから間口をどんどん広げていったり、差別を禁止していくときには重要になると思いますが、助成金や支援にどういう射程のものが今運用されているかを教えていただければと思います。

○藤村部会長 いかがですか。

○中條就業推進課長 設備等を整えた場合の助成制度等についてですが、どんな設備が必要かについては、ハンドブック等の中でこういう環境整備が必要になりますと写真等でご紹介しております。

さらにまた、それに使える助成制度として、都の制度ではございませんが、国の障害者

雇用納付金制度に基づく助成で、障害者の作業を容易にするための施設等を設置した場合などに、その助成率として3分の2出るといふ助成金がございます。

ハンドブックの中では、そういった写真等を示しながら、こういう設備が必要ですよというご案内とともに、あわせて、こういう助成制度が活用できますというようなご案内をしています。都としては、こういった設備助成まではしていないところがございます。

○水町委員 ありがとうございます。中小企業に障害者雇用を促すときの一番のネックが、そういう設備面でのコストを負担することが難しいというところで、今の制度的な切り分けとしては、それは国が事業として実施している。そのことが中小企業の障害者雇用の壁を低くする方向にうまく働いているとすれば、そういうすみ分けでよいかもしれませんが、実は国の制度が余り十分に利用されていなかったり周知されていないときに、都としてやることもあるかもしれないので、もしかしたら検討する必要があるかもしれません。これはまたおいおいご検討いただければと思います。

○藤村部会長 私が見ておりますと、身体障害の方々については相当いろいろな仕組みが整っていて、それこそ水町委員がおっしゃるように、設備改善が必要であれば、それに対する助成金を出しましょうと。そして、それは相当使われているようですね。ですから、身体障害の部分は、仕組みはほぼでき上がって、それが普及し、実際にも使われている。

これから考えなければいけない、より充実させていかなければいけないところが知的障害、さらに精神障害の人たちと重点が移ってきているような気がします。ですから今回も、どちらかというといふ知的障害、精神障害のほうに重点を置いた書き方になっているのだという理解でよろしいですか。

○穂岐山雇用就業部長 はい。

○藤村部会長 その他、ございますか。

恐らく事務局の資料のまとめ方が非常にすぐれていて、我々が、事前に来ていただいて説明を受けたときから少し盛り込んでいただいたというところもあるかと思ひます。

無理して長くやる必要もないので、そろそろ終わりたいと思ひますが、この際言っておきたいとか、これまでの議論の中で、この辺は補足したいということがございましたらいただきたいのですが、いかがでしょうか。

○小杉副部会長 切り口の表現として「マッチングに関する支援」となっているところが、マッチングと言うよりは、むしろそれ以前の訓練とか、職場実習とか、そういうマッチングの下の土壌づくりのところはかなりウエートがかかった支援の政策なので、それがこの

「マッチングに関する支援」で十分表現されているでしょうか、マッチングと言うと、かなりでき上がった人を労働市場でマッチさせるだけの話になってしまうので、もうちょっと訓練とか実習とかいう実際にやっていることを表現できるような切り口の表現のほうがよいのではないかなと思いました。

○藤村部会長 どうしたらいいですか。

○小杉副部会長 「訓練・マッチング」という表現が考えられますが。

○藤村部会長 マッチングという言葉が少し工夫していただいたほうがよいのではないかなということですね。

○戸澤事業推進担当部長 委員がおっしゃるように、ここは「マッチングに関する支援」という切り口ですが、実際は職業訓練などその前の段階のものも含めて書いてはおりますので、施策の切り口の表現をもう少し工夫させていただければと思います。

○権丈委員 先ほど東京都中小企業障害者雇用支援助成金についてお伺いした際に、企業が申請しない理由として一番多いのが、手続きが煩雑だということでしたが、それはもう少し細かく見ると、どういうことでしょうか。実際に手続きが煩雑なのか、それとも利用者がそういう印象を持っているだけなのか。こうした状況を変えるために何か対応できるのでしょうか。その点についてご説明をお願いします。

○中條就業推進課長 中小企業障害者雇用支援助成金の関係ですが、手続きとしてはそういったお声もあったので、大分簡素化の見直しをしたところですので、計画書を出していただくなり、あとは申請書、報告書を出していただくという手続は必要ですが、できるだけご負担にならないよう簡素化はしたところですので。今後もしさらに何か見直すべき点があれば、そこは検討していきたいと考えてございます。

○権丈委員 ご説明ありがとうございます。すでに対応されているということで了解しました。

○坂田委員 これはいろいろなところで言っているのですが、もうこの審議会でも言ったかもしれないですが、制度は普及するということが非常に大事なことだと思うのですが、例えばジョブカードに関して何で紙なのかとずっと言い続けておまして、せめてICカード、そうでなければNFCというようなものに切りかえる動きが、私の感触では、国のほうでは感じられません。

そうであれば、都の取り組みとして先んじて何かやれることはないのかなというようなことを常々考えておまして、恐らく紙のままでは、これから先へ進んでいかないのでは

ないかと思えます。

ここにあるいろいろな施策、例えば普及啓発ハンドブックは恐らく紙でつくるのでしょ  
うけれども、それはそれでよいのですが、そのネット版、ウェブ版も必ず用意して、どち  
らのほうが受け入れられるかを検証しながらやっていくと、これは私見ですが、高度に実  
用を追求するものは、私は圧倒的にネット化していくと思っていますので、ぜひ検討して  
いただければと思います。

○小杉副部長 ジョブカードの話は、一応今、様式はネットから落として、その中で書  
き込めるという方向にはなっています。

○坂田委員 それは知っております。要望しているのは、ジョブカードに記録されている  
内容のやりとりが、ネットあるいはICカードを介してできないだろうかということなんで  
すが。

○小杉副部長 それはまだ、コストがかなりかかるので、滞っているというところがあ  
ると思います。

障害者雇用の話で、先ほど水町委員から、諸外国では義務化という話がある中で、日本  
の場合には雇用率ということは、どういうことかということ、障害者の方に自分が障害者だ  
と受容させて、特別のレッテルを張ることによって初めてその制度に乗れるという仕組み  
を今までとっています。

先ほど発達障害の方の受容の難しさを申し上げましたが、やはり身体の方などは——そ  
れでも抵抗はあると思いますが——受容の壁は低いです。ですが、障害の様式、形によっ  
ては、その障害者であるというレッテルを張られることに対して、特に発達障害の方はす  
ごく抵抗がある。

そういう事態を考えると、もう制度の枠組みとしてはしようがないところもあるのです  
が、やはり外に対する、相手の方に対する対応としては、障害者雇用、障害者対策と前面  
に出さず、そちらの受容の難しさということを考えた対応というものがこれから必要では  
ないかとも思います。

○水町委員 それとあわせてですが、身体障害者の場合は、設備を整えると比較的ノーマ  
ライゼーションというか、同じ職場で働きやすいですが、これから知的障害、精神障害と  
なってきたときに、同じ職場で働くことの難しさを現場で感じることになると思います。

アメリカとかヨーロッパでは基本的に差別禁止なので、分離すること自体が差別に当た  
るのではないかとされていて、障害を持っている人も、設備を整えたらノーマライゼー

ションで、同じような職場で働くということがそもそも要請されているのですが、日本だと、とにかく数をそろえればよいということで、特例子会社をつかって、そこでたくさん集めてもよいという制度になっています。

ですが、これを進めていった場合に、果たして特例子会社で、その人だけたくさん集めて別の職場で働かせていて、ただ数が増せばよいということでよいのかどうかという議論がこれから出てきますし、そういうことが受容するという、障害を持っている方の受けとめ方にも密接にかかわってくるので、これから精神障害、知的障害の雇用を進めていくという中で、とにかく数合わせで、別の職場をつかってでも、そこで対応すればよいのかと。

それとも、それぞれの状況が違うので、一概に全部ノーマライゼーションで、同じ職場で働かせるということは難しいので、優先順位の問題も出てきますが、そういう意味で、将来的にはなるべく同じ職場で働けるような環境をつくっていく、それを後押ししていくということが非常に重要な課題になるということは、専門の方は十分理解されていると思いますが、政策を推進していく方々も認識されておくことが重要かと思います。

○藤村部会長 ありがとうございます。

恐らく障害者を採用して働いてもらっている企業は、それほど負担ではないという言い方はなんですが、いけるよという感覚をお持ちだと思います。しかし、そういう経験のない会社だと、何かすごくいろいろなことをしないと受け入れられないというような感覚で、それがまさに障害になって、障害者の方々がなかなか採用されないということだろうと思います。

ですから、雇ってみると案外よい効果がありますというようなことを、それは既にさまざまな形で世の中に出ておりますが、一度やってみることが、実はこの問題の解決のためには割と重要なのかなと思います。

傳田委員はご存じでしょうか、電機連合の神奈川地協が障害者雇用の施設を運営されていますよね。新杉田というJRの駅に併設されている施設で、横浜市の施設を使って、電機連合という労働組合の神奈川県地域の協議会がありまして、そこがバックアップしてやっているのですが、非常によい試みをしていらっしゃいます。

つまり、障害者をどんどん普通の企業に送り込みたいと。そのために障害者側も学ばなければいけないことがたくさんあって、生活指導に始まって、それこそ通勤のこととか、まさにノーマライゼーションに近いようなことを実現したいということでやっていらっしゃる。

ああいう試みが増えていくと、とてもよいことになるのだらうと思います。多分東京都内でもそういうことをやっている団体はあるはずで、そういうことが私たちの社会の中で、だれもが同じように働いていくためには必要なのだという認識が高まっていくようなきっかけになるかなと思います。

ですから、他の道府県で試みられているようなことも参考にさせていただくとよいと思います。

もし無いようでしたら、このあたりで今日の会議は終わりたいと思いますが、最後に次回、7月の審議日程について事務局よりお願いしたいと思います。

○戸澤事業推進担当部長 それでは日程の関係ですが、事前に調整させていただきましたとおり、次回は7月30日の午前10時から2時間程度の開催をお願いしたいと考えてございます。次回第6回の部会のテーマですが、方向性Ⅰということで、少子高齢化の進展に対応する雇用対策の推進をメインに行いたいと思ってございます。

それから、今回の部会の議論の中で方向性Ⅲの中小企業の障害者雇用の促進について、多少直しなどがあったかと思しますので、そちらのほうは事務局で整理した上で、第6回の部会で報告をさせていただきたいと思います。

第6回の部会、次が個別に話す最後の部会にならうかと思えます。その次からはもう中間のまとめに向けた話し合いということにならうかと思えますので、次回は、他の積み残しの部分も含めてご議論をいただければと考えてございますので、よろしくお願いたしたいと思えます。

○傳田委員 ちょっと確認ですが、毎回のこの部会の議事録は、審議会の他の委員の方々には送っているのですか。つまり、今までの経過を、例えば労働者側の他の委員に我々が、今までのところはこうだよと説明する必要があるれば説明するのですが、または議事録が他の方々には送られているということであれば。

○戸澤事業推進担当部長 他の委員の方々には毎回部会の資料とあわせて議事録の概要を送付しております。

○傳田委員 わかりました。

○藤村部会長 次回7月30日、午前10時から約2時間ということで、皆さん方よろしいですね。それでは、本日の予定は一通り終了いたしましたので、進行を事務局にお返しいたします。委員の皆様には円滑な議事進行にご協力をありがとうございました。

○戸澤事業推進担当部長 藤村部会長、どうもありがとうございました。

以上をもちまして第5回の部会を閉会させていただきたいと思います。委員の皆様には長時間にわたりましてご審議いただきまして大変ありがとうございました。

午前11時24分閉会