

○小林委員 初めに、障害者雇用についてお伺いをします。

障害者雇用については、都内の民間企業における実雇用率は、少しずつではありますが伸びてきておりまして、着実に雇用の拡大が進んでおります。また、舩添知事のリーダーシップによりまして、来年度は、障害者の正規雇用や無期雇用の推進が打ち出されるなど、質の向上に向けても企業の取り組みが進むことが期待をされております。

さまざまな支援策が打ち出される中で、その効果を上げるために最も大切なことは、障害者を受け入れる企業の現場において、真に障害者への理解が進み、適切な支援を行っていくという機運が高まっていくことだというふうに思います。

都は来年度、障害者の職場への定着や処遇改善を図るため、職場内ジョブコーチの養成を実施するとしておりますが、職場内ジョブコーチを育成することの意義及びその具体的な仕組みについてお伺いをいたします。

○貫井就業施策担当部長 都はこれまで、障害者の職場定着に向けて、障害者が行う業務内容や雇用環境整備を助言する専門家を東京ジョブコーチとして企業に派遣してまいりました。

来年度は、企業現場での障害者に対する理解促進や定着に向けた企業の主体的な取り組みを一層進めるために、職場において障害者の身近な存在である同僚等を職場内ジョブコーチとして養成する事業を開始いたします。

養成に当たっては、障害特性や支援に関する知識を習得する合計十二時間程度の養成講座を年十二回、合計三百人規模で開催し、講座修了者を職場内ジョブコーチとして登録していただきます。

さらに、職場内ジョブコーチが障害者を六カ月間支援するなどした場合に、企業に最大二十四万円の奨励金を支給し、この制度の普及を促してまいります。

○小林委員 今ご答弁にありました本事業により、障害者を受け入れる職場の理解が進み、障害者が活躍できる環境が整備されることが期待されますが、一方で、職場の同僚が養成講座を受けて支援を行っていくためには、さまざまな課題もあるかと思います。

障害者への有意義な支援に結びつくよう、職場内ジョブコーチに対し、養成講座終了後も引き続き支援を行うことが必要であると思いますが、見解をお伺いいたします。

○貫井就業施策担当部長 養成された職場内ジョブコーチが効果的に障害者を支援することができるよう、障害者雇用の知識、経験を有する職場内ジョブコーチ支援員が、六カ月間にわたり月一回程度事業所を訪問し、障害者支援にかかわる悩みや相談に対応し、必要な助言を行います。

さらに、障害者支援の好事例紹介やグループワーク、意見交換等を組み込んだ四時間程度のフォローアップ研修を開催いたします。研修に参加することで、職場内ジョブコーチの支援活動において生じる共通の課題の解決や、企業を超えたネットワークづくりに活用

していただきます。

このような取り組みにより、職場内ジョブコーチが安心して障害者への支援に取り組めるようサポートを行ってまいります。

○**小林委員** ありがとうございます。企業現場において、障害者を支援する中核人材を育成し、職場での理解や支援を促進することは、真のノーマライゼーションにつながる重要なものと考えております。養成するだけではなく、職場内ジョブコーチへの手厚いフォローアップを盛り込んだ事業とする旨の今ご答弁もありましたので、実効性のあるものとなるよう、しっかりと進めていただきますようお願いをいたします。

また、障害者雇用を促進するためには、定着支援とともに、求職者の就業支援も重要になってまいります。

近年は、特に精神障害者の就業意欲が高まっており、平成二十六年度に初めて、精神障害者の新規求職件数が身体障害者の件数を上回りました。平成三十年度からは法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることもあり、今後も増加が見込まれます。

一方で、能力などのミスマッチにより就業に至らない方も多く、こうした障害者に対して職業訓練が果たす役割は大きく、それぞれの状況に応じてきめ細かな支援を行うことが必要であるというふうに思います。

都においては、精神障害者など就業が困難な障害者に対する職業訓練を充実させていくこと、これを推進していくべきというふうに思いますが、来年度の取り組みについて伺いをいたします。

○**小金井事業推進担当部長** 都では、東京障害者職業能力開発校等におきまして、障害者を対象として、就職に必要な知識や技能を基礎から習得することができる職業訓練を定員三百二十名で実施しております。

また、居住する身近な地域で訓練を受けられるよう、民間の教育訓練機関や事業所等への委託による三カ月程度の訓練を実施し、障害者の状況に応じた多様な訓練機会を提供しております。

その中で、今お話にありました精神、発達障害者向けには、東京障害者職業能力開発校に平成二十五年度より職域開発科を設置し、ビジネスマナーなど社会生活スキルの訓練に加え、事務作業や物流作業が選択できる個別カリキュラムにより、個々の障害の状況に合わせたきめ細やかな支援を行い、昨年度は八割の生徒を就職に結びつけました。

平成二十八年度につきましては、職域開発科の定員を二十名から四十名にふやすとともに、入校機会を年二回から四回に拡充することにより、今後高まることが予想されます職業訓練ニーズに対応してまいります。

○**小林委員** この職域開発科は、我が党が繰り返し質疑等でも取り上げて要望をさせていただいたものでございまして、精神障害や発達障害を持つ多くの方が就業を実現しているとの今お話がございました。来年度、さらにこの事業を充実させていくとのご答弁もいただきましたので、より多くの方が就業できるよう、しっかりと推進をしていただきたいと思います。

いうふうに思います。

次に、仕事と介護の両立支援についてお伺いをいたします。

団塊の世代が六十代後半となり、今後、介護を必要とする高齢者が大幅に増加することが見込まれる中、働いている方々が親族の介護に直面して仕事をやめざるを得なくなる、いわゆる介護離職がより一層深刻な問題になるものと考えております。

私も日常的な区民相談をいただく中で、この仕事と介護の両立、さまざまな形でご相談をいただいておりますところでございますけれども、我が党は、従業員の方々が介護に直面しても安心して働き続けることができるように、仕事と介護の両立に関して、都議会で再三にわたって質疑を重ね、都に対して対策を求めてまいりましたが、仕事と介護の両立に関して、企業の理解を広め、具体的な方策などの情報を提供するために行ってきた都の今年度の取り組みについて確認をさせていただきます。

○矢田部雇用就業部長 都は今年度、介護離職の防止をテーマに、企業の経営者や人事労務担当者などを対象にした仕事と介護の両立推進シンポジウムを初めて開催し、四百名を超す来場者がありました。

参加者からは、働きやすい職場づくりや仕事と介護の両立に取り組みたいとの回答が九割を超えるなど、関心の高さがうかがえました。

また、シンポジウムとあわせて、社会保険労務士など専門家による相談会も開催いたしました。

さらに、在宅介護などの各種制度や参考となる取り組み事例など、仕事と介護の両立を進める上で役立つ情報をわかりやすく紹介するため、外部の専門家も交えて検討を重ねてきたところであり、今月中には仕事と介護の両立支援サイトを開設いたします。

○小林委員 この初めての開催となるシンポジウムに四百名を超す来場者があったということでございますけれども、企業が従業員の介護離職に直面したり、そのリスクを深刻に受けとめていることのあらわれでもありますし、また、何らかの、やはり支援をお願いしたいというような、そういった関心が高いあらわれではないかというふうにも思います。

今年度開始した事業をしっかりと定着させて、多くの企業や都民に仕事と介護について必要な情報を提供するとともに、具体的なアドバイスの機会をふやすことも今後非常に重要になってくると思います。

今ご答弁のございました今年度の成果も踏まえて、来年度、さらなる広がりを持たせていくべきと思いますけれども、来年度の事業展開についてお伺いいたします。

○矢田部雇用就業部長 今年度、シンポジウムとあわせて開催した相談会では、介護休業制度などの規定の整備や、社内の理解や風土の醸成、さらには社員の親が急に倒れた場合、その後どうしたらいいかなど、企業からの相談が寄せられました。

そこで、来年度は、個々の企業が抱える問題にもきめ細かく対応するために、仕事と介護の両立に関する相談会を年間四回に拡充して実施し、そのうち一回は、忙しい経営者の方が気軽に相談できるように電話により対応するなど、中小企業の実情にも配慮いたしま

す。

また、今年度開設する仕事と介護の両立支援サイトを広くPRすることにより、企業担当者や従業員に対する情報提供を強化してまいります。

○**小林委員** 相談の機会を拡充するとともに、仕事と介護の両立支援サイトも開設をし、インターネットによる情報提供も充実させるとのことですので、我が党の提言を受けまして介護離職防止に向けた取り組みを推進するため、事業をよりよく進化させていただいていること、これは大変我々も高く評価をしておるところでございます。

従業員の仕事と介護の両立支援に関して、企業が具体的な対策を講じていくためには、情報提供や助言に加えて、一步踏み出すためのきっかけをつくることも重要であると思います。

今後、仕事と介護の両立に取り組もうとする企業に対する支援は不可欠になってくると思いますが、来年度、都の支援策について伺います。

○**矢田部雇用就業部長** 介護を初めとする生活と仕事の両立推進等に関して、企業の具体的な取り組みを促すため、雇用環境整備推進奨励金を新たに創設いたします。

具体的には、相談窓口などの社内体制の整備や、介護休暇など法を上回る水準の制度の整備を奨励する仕事と介護の両立推進コースや、また、育児との両立推進等のコースを設定し、最大で百万円を奨励金として支給し、企業の具体的な取り組みを後押ししてまいります。

こうした取り組みを通じて、働く方々が介護に直面しても働き続けることができる職場環境の実現を目指してまいります。

○**小林委員** 高齢化が急速に進む中、仕事と介護の両立は今後ますます重要な課題になってくると思いますので、突然の介護に直面しても安心して仕事を続けられる職場づくりに向け、引き続きしっかりと取り組んでいただきたいというふうに思います。

次に、東京都食育推進計画について伺います。

食育は、さまざまな経験を通じて、食に関する知識と食を選択する力を習得し、健全な食生活を実践することができる人を育てる取り組みであるというふうに思います。

以前は、家族と一緒に食事をする中で、箸の持ち方や食べ方の作法、何でも好き嫌いなく食べなければいけないとか、食べるということについていろいろなことを教えられましたが、最近は家族と一緒に食事をするのが減り、これまで普通に身につけていた食に関するさまざまな知識が子供たちに伝わりにくくなっている現状というものがあるのではないかと思います。

その結果、未成年でも不規則な食生活や栄養の偏りが原因で生活習慣病になったり、家庭や地域で伝わっていた料理やその食べ方が受け継がれなくなったりといったさまざまな問題が起こっております。

こうした中、国が食育を国民運動として取り組むために、平成十七年六月に食育基本法を制定したことを受け、都においても、平成十八年に東京都食育推進計画が策定をされま

した。

今回、この計画の改定が行われたわけですが、その後の食を取り巻く環境変化に対応して行うものとのことですが、まずはこの計画改定の概要についてお伺いします。

○寺崎農林水産部長 近年、食を取り巻く環境が大きく変化していることを踏まえまして、今回の計画では、まず、東京の食をめぐる三つの課題を掲げた上で、今後の対応の方向性やその効果検証の目安となる指標目標等を取りまとめました。

まず、課題といたしましては、一つ目として、都民のライフスタイルの変化により、家庭において食を学ぶ機能が低下していること、二つ目として、外食やスーパー、コンビニエンスストアの弁当等を家で食べる、いわゆる中食など、食の外部化の進展により、都内産食材への意識が薄まるなど、消費と生産現場との乖離が広がっていること、そして三つ目として、食に対する理解不足を原因として、食習慣の乱れや栄養の偏りが見られることを挙げております。

これらの課題に対応するための取り組みの方向性といたしまして、生涯にわたり健全な食生活を実践するための世代に応じた食育の推進や、生産者との交流体験等ができる仕組みづくりと食材への理解を深める取り組み、そして、食育推進に必要な人材育成と食育の実践に必要な情報発信という三つを定め、それぞれの具体的な施策を展開することといたしました。

加えまして、これらの取り組みにつきまして、五年後を目途とした指標目標を設定し、その成果や達成度を把握、検証してまいります。

○小林委員 今ご答弁もございましたけれども、私も東京の食をめぐる環境は大きく変化しているというふうに感じております。例えば、超高齢化社会の到来により、ひとり暮らしの高齢者もふえており、孤食や低栄養などの問題が生じております。

また、家庭内で調理する食事が減る一方で、外食や手軽な調理済みの加工品の普及拡大によって、食材の本来の形を知らないまま大人になる子供たちが増加するといったことも危惧されております。

こうした結果、都内で生産されているさまざまな農林水産物を都民が意識する機会がなくなっているのが実情ではないかと思えます。

今回の計画の見直しは、こうした環境変化も踏まえた上で行っていると思いますが、今回の計画における新たな見直しのポイントについてお伺いをいたします。

○寺崎農林水産部長 今回の計画改定では、食をめぐる新たな課題にも対応していくため、二つの新しい視点を加えることといたしました。

まず一つ目は、高齢化の急速な進展を踏まえ、これまで食育をより効果的に推進するために設定しておりました乳幼児、児童生徒、青年・成人といったライフステージに、新たに高齢者を加え、四つのステージに細分化したことでございます。その上で、高齢者に対しては、孤食や栄養の偏りを避けるため、地域を通じた取り組みを支援することといたしました。

二つ目は、食を理解する交流や体験ができる仕組みづくりや、地産地消のさらなる拡大を図りますとともに、二〇二〇年大会の開催に向けまして、東京の食材が持つ魅力についての都民の理解を深めるための取り組みを行っていくこととしたこととさせていただきます。

これらの新たな視点に立った取り組みを通じて、東京の食育を一層着実に、かつ効果的に進めてまいります。

○小林委員　　いうまでもありませんが、東京における食育の推進は、東京都だけではなく、区市町村や関係する民間団体などが一丸となって取り組んでいかなければ、実効性のある食育推進は困難ではないかと思えます。

今回の計画改定も踏まえて、実効性ある食育推進に向けた今後の都の取り組みについて伺いたいします。

○寺崎農林水産部長　　これまで都では、区市町村や学校給食会など食育関係団体の代表で構成する東京都食育推進協議会を設置し、各団体での食育の取り組みに関する情報交換や都の施策への意見聴取などを行いますとともに、関係各局がそれぞれの分野の垣根を超えて連携し、東京都食育フェアの開催や学校への出前授業などさまざまな取り組みを進めてまいりました。

来年度からは、食の外部化の進行や食品ロスなど食をめぐる課題などに対応するため、東京都食育推進協議会に新たに外食産業やチェーンストアの関係者などを構成員に加えることにより体制を強化し、それぞれの専門的視点を都の食育推進施策等へ反映させてまいります。

また、民間の食育関係団体等が行う体験学習や食育講座、小学校への出前授業などさまざまな食育活動を支援する事業を充実いたします。

こうした取り組みによりまして、東京都の食育を総合的に推進してまいります。

○小林委員　　ありがとうございます。今ご答弁の中にもありましたが、例えば食品ロスの問題などは、私も以前、環境・建設委員会の質疑でも取り上げましたが、これは国民運動として取り組んでいかなければならない重要な食育の課題であるというふうに思っております。

食べられるものが大量に廃棄されているという実態は、やはり世界一の都市東京を目指していく上でも、決して看過できない問題でありますので、直接的にはこれは環境局の所管になるかと思えますけれども、ぜひ、この食育推進の中で、東京が先導的な役割を果たしていただきたいというふうに思います。

さらに、今後の食育推進の中でぜひ念頭に置いていただきたいのが、被災地の食というものであります。いうまでもなく、原発事故の影響で福島産の食材への不安が増大し、いまだ風評被害に苦しんでいる実態があります。

食育推進計画の中でも掲載されておりましたが、平成二十五年度の都政モニターアンケートにおける、食品の安全性をより確保するために東京都が取り組むべきことという問いに対して、食品中の放射性物質対策との回答が三〇・二%でございました。

都議会公明党として、私も、東日本大震災発災後、毎年、福島を訪れまして、復興状況の調査を行ってまいりましたが、米の全袋検査を初め、福島の方々が食の信頼回復に向け必死の努力を積み重ねておられる現場も拝見をいたしました。食の安全がどのように担保されているのか、正しい情報をもとに、被災地の食に対する理解を深めていくことも大事な食育の取り組みではないかと思えます。

既に、産業労働局の皆様方には、さまざまな形でこの風評被害に対しての払拭、ご尽力をいただいておりますけれども、改めて、この食育という点においても、こうした視点もぜひ忘れずに推進に取り組んでいただきますよう要望いたしまして、質問を終わります。