

東京都産業労働局に対する要望書への回答説明会記録（公開用）

日時：平成26年12月16日（火）11:00～12:00

場所：東京都庁第一本庁舎23階23A会議室

＜産業労働局 出席者＞

産業労働局 雇用就業部 就業推進課

同 就業推進課

同 能力開発課

＜東京LD親の会連絡会 出席者＞

けやき 5名

にんじん村 4名

要望書回答【就労・雇用関係要望項目】

1. 職業教育の充実と、求職活動への支援について

(1)～(3)まとめて回答：(雇用就業部就業推進課)

産業労働局では、障害者雇用の理解促進を図るため、障害者雇用制度や各種支援機関等の情報を掲載している「障害者雇用促進ハンドブック」を作成し、普及啓発に努めています。

特別支援学校以外に都立高等学校、私立高等学校等へも「障害者雇用ハンドブック」を送付し、障害者雇用に関する情報提供を行っているところです。

また、東京しごと財団において、障害のある方の一般就労に向けて普及啓発のためのセミナーから、職業意識を啓発するための就活セミナー、さらには職場体験実習の場の提供や企業合同説明会など各種支援を行っております。

就活セミナーにつきましては、知的障害者、精神障害者および発達障害者を対象に、基礎的なビジネスマナーや模擬面接等、就職活動を行う上で必要なノウハウを習得します。今年度は、知的障害者向けを2回、精神障害者向けを2回、発達障害者向けを1回と計5回実施して参ります。

職場体験実習事業では、職場体験実習受け入れ企業を拡充するため、企業開拓を行う障害者雇用支援アドバイザーの配置のほか、職場体験実習を希望する方と実習協力企業との面談の場である職場体験実習面談会の開催、実習に対する保険料の補助などの取り組みを行っております。

昨年度から、障害者雇用支援アドバイザーを1名増員し2名体制にするとともに、障害者を雇用したことがない中小企業等が職場体験実習を行う場合や、既に障害者を雇用している企業が、現在雇用している障害者の方とは異なる障害種別の方の職場実習を行う場合などは、実習に必要な諸経費の助成を行っております。

(3) 回答：(雇用就業部能力開発課)

平成25年4月に東京障害者職業能力開発校において、発達障害者や精神障害者を対象とした職域開発科を設置し、訓練を開始しました。職域開発科では社会生活技能の訓練を中心に、事務または物流サービスのどちらかのコースを選択して、職業に必要な技能を習得します。

また、訓練中から就職後の職場定着までフォローできるよう、生活指導相談員、障害者就職支援推進員や職場定着支援員などを配置しております。

今後も発達障害者の方を支援していけるよう、着実に訓練を運営して参ります。

2. 東京都における障害者雇用の推進について

(1)～(2) まとめて回答：(雇用就業部就業推進課)

産業労働局では、知的障害者および精神障害者等の方を対象として、チャレンジ雇用事業を平成20年度から開始いたしました。これまでの6年間で26名の雇用実績がございます。

平成25年度からは、従来の臨時職員としての雇用に加え、期間1年間の非常勤職員制度を導入いたしました。今年度は昨年度と同様に障害者非常勤職員2名と臨時職員4名を雇用しております。今後も個々人の障害特性や準備性に合った制度の活用を促し、一般就労に繋がるような支援を実施して参ります。

また、東京都における障害者枠での雇用につきましては、要望の趣旨を総務局へお伝えするとともに、情報収集に努めて参りたいと考えております。

(3)～(4) まとめて回答：(雇用就業部就業推進課)

東京都は、平成23年12月に策定した「2020年の東京」で、今後10年間で約3万人の障害者雇用の増加を新たな目標に掲げており、この目標の実現に向けて経済団体、企業等を始めとする関係機関が連携して進めていくための「東京都障害者就労支援協議会」を設置し、障害者雇用の推進にかかる様々な課題を議論しております。

「障害者雇用・就労推進連携プログラム」は、東京都障害者就労支援協議会が平成20年に策定した「首都TOKYO東京障害者就労支援行動宣言」と「障害者雇用・就労推進TOKYOプラン」を具体化する事業計画で、東京都、経済団体等8団体が連携して取り組む事業を示しております。

産業労働局におきましては、国の特定求職者雇用開発助成金受給満了後も引き続き障害者を雇用する中小企業に対して貸金助成を行い、障害者の職場定着を図る中小企業障害者雇用支援事業や、東京都独自の「東京ジョブコーチ」を養成し、初めて障害者を雇用する中小企業等に出向いて支援を行う「東京ジョブコーチ支援事業」等を実施することにより、雇用に取り組む中小企業等を一層支援して参ります。

(5) 回答：(雇用就業部就業推進課)

障害者の就労実態につきましては、国が行う調査に加え、区市町村障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センターからの情報を把握し、事業主に対して障害者雇用に関する情報の普及啓発を進め、雇用の促進および定着を図って参ります。

3. 企業に対する啓発事業の推進について

(1) 回答：(雇用就業部就業推進課)

産業労働局では、障害者雇用促進のために、東京しごと財団において中小企業向けの普及啓発セミナーや、障害者を雇用している企業への見学会等を開催しております。

また、平成20年度より教育庁、福祉保健局と連携し、企業向けの障害者雇用普及啓発セミナーを開催しております。平成25年度は、教育庁、福祉保健局、産業労働局がそれぞれセミナーを企画し、合計で414名の参加がございました。

また、一般就労を目指す障害者やこれから障害者雇用を進める企業にとって、職場体験実習の活用は企業現場での就労についての理解を深め、就職準備性を高める効果があると考えております。東京しごと財団における職場体験実習事業では、障害者雇用支援アドバイザーが職場体験実習受け入れ企業の開拓

や、企業現場での仕事の切り出し、受け入れ準備の支援を行うとともに、実習を希望する企業と障害者を結びつける職場体験実習面談会の開催、実習生の保険料を補助する等、職場体験実習の機会の確保に向けて支援を行っております。

(2) 回答：(雇用就業部就業推進課)

産業労働局では、平成20年度より東京都中小企業障害者雇用支援助成金を設けて、国の賃金助成である特定求職者雇用開発助成金の支給期間終了に引き続き、最大2年間賃金助成を行うことにより、中小企業の障害者雇用の定着および促進を図るとともに、初めて障害者を雇用する中小企業等の現場へジョブコーチを派遣して、職場定着を支援しております。

平成26年度からは、障害者の職場定着支援を通じ、定着に関する課題や離職原因等を分析し、効率的、効果的な定着支援の事例収集を行い、企業、就労支援機関等に普及啓発を行う「障害者職場定着サポート推進事業」を実施して参ります。

(3)～(4) まとめて回答：(雇用就業部就業推進課)

昨年6月に成立した障害者差別解消法や改正障害者雇用促進法など、障害者権利条約の締結に向けて、国では法制度の整備が進められてきました。国はこの法律が施行されるまでの3年間で、差別解消の推進に関する基本方針を閣議決定し、これに基づいて国と地方において何が差別に当たるのか、具体的な例を挙げて事業分野別にガイドラインを作っていくこととしております。

産業労働局では、事業主等に対しまして、障害者雇用制度等を分かりやすく解説した「障害者雇用促進ハンドブック」を配布しており、この中で障害者に対する配慮事項や障害特性など、事業主に理解していただきたい内容を記載し、障害者雇用への普及啓発に努めているほか、各種セミナーの開催を通じて障害者雇用の理解促進を図っております。

また、国の組織である東京労働局やハローワーク、その他都内の障害者就労支援機関等と連携を図り、様々な機会を通じて事業主等へ障害者雇用の促進について理解を頂くよう努めて参ります。

4. 能力開発について

(1) 回答：(雇用就業部能力開発課)

東京障害者能力開発校では、平成25年度より発達障害者や精神障害者を対象とした「職域開発科」を設置し、年間定員20名で訓練を実施しています。この職域開発科の訓練の状況等を踏まえ、今後とも適切な運営に努めて参ります。

(2) 回答：(雇用就業部能力開発課)

職域開発科の訓練は、障害への理解や認識を深め、自らに相応しい就労形態や職種を見出すことなど社会生活技能の習得を重視し、早期の就職を目指しています。このため、現在は6か月の訓練として実施しているところです。障害の特性や能力など個々の状況は異なっているため、職域開発科の訓練内容の充実について今後も検討していきたいと考えています。

5. 施設職員や事業所に対する理解と啓発の充実について

(1)～(2) まとめて回答：(雇用就業部就業推進課)

産業労働局では、障害者雇用の理解促進を図るため、障害者雇用制度、障害者に対する配慮事項や障害

特性等を分かりやすく解説した「障害者雇用促進ハンドブック」を作成し、ハローワーク、就労支援機関、経営者団体等に配布し、普及啓発に努めているほか、各種セミナーの開催や企業および関係機関との会議の場を通じまして、障害者雇用の理解促進を図っております。

今後も、国の組織である東京労働局やハローワーク、都内の障害者就労支援センター等と連携を図り、様々な機会を通じて事業主等への障害者雇用の促進について理解をいただくよう努めて参ります。

【質疑応答】

Q：(けやき)

「2. 東京都における障害者雇用の推進について」に関して、東京都では相談員が巡回訪問で中小企業を支援していくと発表されていますが、その巡回訪問というのは何人くらいでどの様になさるのですか。

A：(雇用就業部 就業推進課)

中小企業を巡回する相談員についてですが、都内の不特定多数の企業を巡回するのではなく、国の特定求職者雇用開発助成金の後に引き続いて行う中小企業障害者雇用支援助成金を貰っている企業に対して相談員が巡回する、相談を受けるということです。

現在、助成金の件数が年間400件くらいですが、基本的には専門の相談員2名で巡回しております。今後につきましては、助成金の件数が増加すれば相談員が回る回数も増えますので、様子を見ながら検討していくことになるかと思えます。

Q：(けやき)

能力開発校については増設する予定はないということでしょうか。また、現所在地では全都から通うことは難しいと思いますので、検討をお願いしたい。

A：(雇用就業部 能力開発課)

新しいものを作るとなると財政的には厳しい状況ですので、なかなか難しいというのが現状です。

Q：(けやき)

定員の増員も今のところすぐには難しいですか。

A：(雇用就業部 能力開発課)

現在職域開発科の定員が20名ですので、それで足りないのかを検討し、定員を変えたり他の科目に受け入れる等、今後検討していく予定です。

Q：(けやき)

既に卒業された方たちの定着率はどの程度ありますか。

A：(雇用就業部 能力開発課)

去年始まったばかりなので定着率というところまでは把握していませんが、就職率は大体75%くらいとなっております。

Q：(けやき)

3-（3）の項に関してですが、権利条約は平成28年4月1日に施行されることになっています。先ほど「国のガイドラインに沿って」と仰っているのですが、現時点で啓発広報等について都の方針があまりしらお知らせください。

A：(雇用就業部 就業推進課)

障害者雇用促進法においても、事業主に対しまして差別の解消や合理的配慮を提供するように謳われて

います。こちらにつきましては、現在厚生労働省で行っております指針の策定が来年の春には出るだろうと言われておりますので、その内容を踏まえて、具体的な広報計画というよりも、「障害者雇用促進ハンドブック」に内容を載せたり、様々なセミナーのテーマとして取り上げたりする形での周知が考えられると思っております。指針の内容を見て、都としても国の方針と違わない方が良いのかなと考えております。

Q：(けやき)

民間事業者にとって「合理的配慮」はどこまでというような話題が出ていますが、国と民間事業者の間で、東京都はどのようなところを民間事業者に指導されるのでしょうか。私たちの子どもたちが、会社の中でどのような配慮が得られるのかということに注目したいと思います。

A：(雇用就業部 就業推進課)

都が企業を指導するという事はなかなかできませんので、ご理解いただくために周知していくというのがスタンスになります。国の方針でも色々と議論されていますので、国の指針が策定されたところでの普及啓発になるかと思えます。検討会の発表の中では、企業の中に相談機関の窓口を設けるというようなことも入っていたかと思えますので、現場で働く方が困った時にどこに相談すればいいのかといったところも皆さんに伝えていければいいと思っております。内容をよく検討させていただきたいと考えています。

Q：(けやき)

2の(5)について、一般企業の中で障害者が働いている実態というものを、どの辺りまで掴まれているのでしょうか。またはこれから調査するというような予定があれば教えて下さい。

A：(雇用就業部 就業推進課)

私共の方で調査計画はないのですが、働いている現場の状況については、中小企業の巡回相談員が障害者の方ご本人と企業両方のお話を聞いてきますので、そちらより現場の声を聴きます。また、障害をお持ちの方は地域の就労支援センターを利用されている方が多いと思えますので、就労支援センターとの会議の場で利用状況、特に退職者の方の利用や離職してしまった方のお話等を情報交換させていただくことにより実態を把握、情報収集して、施策を作る上での参考にしております。

障害者の方がどれだけ雇用されているのかというのは、厚生労働省や東京労働局の数字が都内では一番明確に出ていますので、国の数字を参考にさせていただいています。

精神障害の方はここ数年増加傾向にあり、その中の一部の発達障害の方も伸びていると聞いておりますので、数値を参考にしながら施策を検討していきたいと考えております。

Q：(けやき)

5.の(1)人材育成に関して、東京都は区市町村に就労支援センターがございますが、利用者の親の中には区市町村によって対応に違いがある、理解の仕方が違ったりするという意見があります。また、地域の就労支援センターでうまくマッチしない場合、障害者就業・生活支援センターを利用するわけですが、障害者就業・生活支援センターでも「なかなか発達障害者を理解できない」とはっきり言われたりします。

A：(雇用就業部 就業推進課)

障害者就業支援センターは基本的には区市町村設置ですけれども、産業労働局が直接人材の底上げを行うというのは難しいところです。産業労働局としては、雇用事例、支援事例等を集めまして、それを普

及啓発していくというやり方があるかと思えます。

今年度から始めた2年間の事業「障害者職場定着サポート推進事業」は職場定着に関してですが、定着に関する課題についての調査を行い、どのような支援を行ったのか等の事例を取りまとめて、企業と就労支援機関両方にその事例を発信していこうという事業ですので、直接的な人材育成というより普及啓発の参考になる事例を紹介していくことで、東京都全体をカバーしていきたいと考えております。

Q：(けやき)

雇用支援アドバイザーが2名というお話でしたが、都全体の中で2名でしょうか。

A：(雇用就業部 就業推進課)

障害者雇用支援アドバイザーは東京しごと財団に配置していますが、職場体験実習事業を行う専門のアドバイザーになります。企業開拓を行ったり、実際に職場体験実習を行う企業はまだ障害者の雇用に慣れていられないので、職場の中でこういった仕事を実習生の方にさせていただいたらどうですかとアドバイスをしたりする役割を担うアドバイザーを2名配置しているということです。

Q：(けやき)

しごと財団の方で職場体験実習をするという人に、希望を出せばアドバイザーの方が協力して下さるということでしょうか。ジョブコーチというのは、また違うのでしょうか。

A：(雇用就業部 就業推進課)

アドバイザーは「職場体験実習」専門ということです。就労支援機関からの依頼があって上手くマッチングできればということになりますので、企業の側からの依頼もあります。しごと財団の方に職場体験実習に協力しますという企業に登録いただいていますので、それと就労支援機関との橋渡しのようなこともしております。

Q：(けやき)

能力開発については自分たちの子どものことを考えますと、とても大切な部分だと思います。東京都の特別支援学校では就労に関しての教育が大変伸びていると思いますが、普通学校を出ている人たちはとても就労が難しい。そのような人たちに対して、東京都の取り組みはとても大事だと考えています。能力開発校の訓練コースを増設する、訓練内容を改善していく等、ご予定があれば教えていただけますか。

A：(雇用就業部 能力開発課)

具体的に予定はないのですが、昨年から職域開発科を始めてだんだん実績も出てきています。やり方についても日々改善をしておりますし、今後についてももう少し定員を増やす等検討は続けているところです。

Q：(にんじん村)

面談会を開催して、そこに来られた方や実習されている方に保険料を補助するというお話があったと思うのですが、保険料とは何のことでしょうか。

A：(雇用就業部 就業推進課)

職場体験実習面談会も東京しごと財団の事業ですが、面談会に限らず職場体験実習を行う実習生の方に傷害保険に入っていただきます。実習先でご自身が怪我をしてしまった場合の補償や、会社の何かを壊してしまった場合の損害補償等の保険料をしごと財団で補助しています。お申込みは就労支援センターの方からしていただくことになっております。

Q：(けやき)

息子が就職活動セミナーに参加して、参加したことで自分を見つめなおして、就労することが出来ました。障害者向けの内容のものではなかったのですが、頑張ろうという気持ちが出たと言っていました。

A：(雇用就業部 就業推進課)

就活セミナーについては、知的障害者の方向け・精神障害者の方向け・発達障害者の方向けと3つのメニューを展開していますが、どれも常に定員を上回る状況です。しごと財団の方も、皆様のご意見を聞きながら内容の工夫をしたり、見直しを毎年重ねております。

Q：(けやき)

親や保護者が参加できるセミナーや特例子会社等を見学できる機会をさらに増やしてほしい。

A：(雇用就業部 就業推進課)

検討していきたいと思います。つい最近もしごと財団で保護者向けのセミナーが開催されましたので、状況を聞いてみます。

以上