

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27年11月11日（水） 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能力開発課統括課長代理（公共訓練係長）

同 就業推進課課長代理（障害者雇用促進係長）

同 就業推進課障害者雇用促進係主事

＜東京LD親の会連絡会 出席者＞

けやき 4名

にんじん村 2名

要望書回答【就労・雇用関係要望項目】

1. 発達障害のある人への職業教育を充実させ、求職活動の支援を強化してください。

（1）特別支援学校だけでなく、普通の中学校・高校に在籍するLD等発達障害のある生徒に向けた職業教育をすすめてください。

（2）上記の生徒たちが、在学中から実習や職業訓練を受けることによって、自分にあった職業や適性を知ることができ、就労後の職場定着にもつながります。

実習受け入れ企業を開拓し、職場体験実習事業をさらに充実させてください。

（3）東京障害者能力開発校の職域開発科のような、発達障害・精神障害を対象とした訓練の場所を増やし、特性にあった職業訓練が受けられるようにしてください。

回答

（1）：教育庁が回答。

（2）：（雇用就業部就業推進課）

東京しごと財団に於いて職場体験実習事業をしておりますが、職場体験実習受け入れ企業を拡充するために、企業開拓を行う障害者雇用支援アドバイザーを配置しております。その他に、職場体験実習を希望する方と実習協力企業の面談の場である職場体験実習面談会の開催、実習生に対する保険料の補助などの取り組みを行っているところです。

平成25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、平成27年度は職場体験実習面談会を6回開催するほか、新たにミニ面談会を4回行い、職場体験実習の機会の拡大を図っているところです。

（3）：（雇用就業部能力開発課）

東京障害者職業能力開発校では、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名で実施しているところです。

また平成27年度より、訓練時間を柔軟に設定して、基本的な事務スキルや就職に必要な社会生活スキルを習得する就業支援事務科を新たに設置しました。この訓練は訓練期間が3か月、年間定員20

名で、訓練修了後に東京障害者職業能力開発校で実施する6か月訓練を引き続き受講することができるというものです。職域開発科や就業支援事務科の状況等を踏まえて、今後とも適切な運営に努めていきたいと考えております。

2. 企業に向けた障害者雇用促進のための啓発を進めてください。

(1) 障害者雇用促進の普及啓発セミナーをさらに充実させてください。また、昨年度のセミナー開発状況をお聞かせください。

(2) 職場体験実習の受け入れ企業を増やし、実習を希望する全ての人が体験できるようにご尽力ください。

(3) 長く働き続けるためには、企業と障害のある人が上手くマッチングできることが大切です。求職活動中から、マッチングのための支援を充実させてください。

(4) 職場において障害者の差別を禁止し、合理的配慮がなされるよう指導してください。

また、雇用された後に障害がわかった場合でも、適切な配慮で就労継続できるよう指導してください。

回答

(1)：(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、東京しごと財団に於いて中小企業向けの普及啓発セミナーを開催しております。昨年度は企業セミナーを6回、特例子会社向けセミナーを1回開催いたしました。参加者は、企業セミナーは6回の合計で435社507名、特例子会社向けセミナーは、25社30名の参加がありました。

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26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483名の参加がありました。

(2)～(3) まとめて回答：(雇用就業部就業推進課)

東京しごと財団に於ける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、実習生に対する保険料の補助などの取り組みを行っているところです。障害者雇用支援アドバイザーを1名増員しまして現在2名体制にすると共に、企業には実習に必要な諸経費の助成を行っております。職場体験実習面談会を6回行ったほか、ミニ面談会を4回行っておりまして、職場体験実習の機会の拡大を図っているところです。

(4)：(雇用就業部就業推進課)

国の方で今年の3月に差別禁止法合理的配慮の指針を策定いたしまして、6月にQ&A事例集を作成いたしました。これを受けて、国の組織である東京労働局で、7月から事業主向けに説明会で周知を図っているところです。

産業労働局におきましては、事業主等に対して、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。

国で策定した指針等の内容につきましても、ハンドブックや各種セミナーにおいて企業に周知を図っていく予定です。

3. 発達障害のある人が安新して働き続けることのできる環境を整備して下さい。

- (1) 職場定着のための支援やサポート体制をさらに充実させてください。
- (2) 企業の中で発達障害のある人の支援に従事する専門の人材を育成できるよう、研修会やセミナーを開催して、理解啓発に努めてください。
- (3) 発達障害のある人を取りまく就労支援ネットワークが整備されるよう、企業や区市町村に働きかけてください。
- (4) 昨年度の発達障害のある人の雇用数をお聞かせください。発達障害は精神障害者保健福祉手帳に含まれるため、障害者雇用でのカウントにおいては精神障害となります。そのような場合に、きちんと発達障害の特性を理解しての雇用になっているかどうか、都として把握されているのかお聞かせください。
- (5) 「障害者雇用促進ハンドブック」がより多くの企業や就労支援機関等で活用され、さらに障害者雇用への理解啓発がすすむよう、引き続き尽力してください。

回答

(1)：(雇用就業部就業推進課)

産業労働局では、平成20年度より国の助成金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東京都中小企業障害者雇用支援助成金を設けております。対象となる国の助成金としまして、特定求職者雇用開発助成金のほか、平成27年度から発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金を新たに対象に加えました。

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発生原因等を分析し、効率的、効果的な定着支援等の事例収集を行い、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」を実施しているところです。

(2)～(3)、(5) 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及び関係機関との会議の場を通じて、障害者雇用の理解促進を図っています。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。

(4)：(雇用就業部就業推進課)

昨年の障害者雇用状況につきましては、東京労働局の発表資料では、精神障害者が11,097.5人となっており、発達障害者がこのうち何人いるかは公表されておられません。尚、平成26年度の東京のハローワークを通じた障害者の就職件数6,052件のうち、発達障害・難治性疾患の方の就職件数は132件となっております。これらの企業がきちんと発達障害の特性を理解した上で雇用しているかどうか、東京都としては把握することは難しいのですが、障害者雇用促進ハンドブックや企業向けセミナーに於いて、発達障害についての理解促進を図っているところです。

【質疑応答】

Q：(にんじん村)

東京しごと財団の「障害者雇用支援アドバイザー」は、どのような仕事をなさっているのでしょうか。

A：(雇用就業部就業推進課)

職場体験実習事業専任のアドバイザーで、企業側からの要求を受けて、就労支援機関を通してのご利用ということになります。マッチングや実習面談会を開催したりしております。企業開拓もしております。

Q：(にんじん村)

就労前のアドバイスということでしょうか。ジョブコーチとは別なのでしょうか。

A：(雇用就業部就業推進課)

就労前ということになります。また、ジョブコーチとは別になります。

Q：(にんじん村)

障害者雇用支援アドバイザーは、以前からいらっしゃったのでしょうか。

A：(雇用就業部就業推進課)

事業が平成 24 年度に開始し、平成 25 年度にアドバイザーを 1 名増員し 2 名体制でおこなっております。

Q：(けやき)

能力開発校についてお伺いします。最近障害者就労移行支援事業所が増え、そちらの方に相談に行く方も多くなったことで、能力開発校に行かれる方が少なくなっているという話を聞くのですが、現状はいかがなのでしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

障害者就労移行支援事業所と能力開発校は若干かぶるところもあるので、利用する方が減っているところはあります。

Q：(けやき)

能力開発校の就職率を去年お聞きしましたが、就労移行支援事業所に比べてとても高く、それは行われている訓練が企業の求めにマッチしたものだからかと思います。能力開発校で行われている訓練の内容を就労移行支援事業所に公開して、就職率を上げるような連携は取れないのでしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

就労移行支援事業所でどのような訓練をしているかを把握していないので何とも申し上げられませんが、能力開発校で行っている訓練は「能力開発促進法」という国の法律に基づいて行っておりますので、どういう訓練かというのはそれを見れば分かるかと思います。

就労移行支援事業所がどういう意図で、どういった訓練をしているのか分からないので何とも言いえないのですが、もしかしたら趣旨が違うのではないかとこのところがあるかと思います。

Q：(けやき)

国の方の話になると思いますが、株式会社など色々なところが就労移行支援事業所を始めているために大変複雑になっており、自分の子どもが就職していく時に、どのようなところを選ぶべきなのか、親として非常に困っています。就労移行支援事業所同士の横の連絡が何もないので、自分たちが良いと思っていることをやっているだけという形になっていて、私たちが相談を受ける時も、親子で見学に行ってくださいとしか言い様がありません。公的な機関である能力開発校は、仕事理解や自己理解など就労に関する基本的なところをされていると思うので、そこをしっかりと伸ばしていただくことをお願い致します。

A：(雇用就業部能力開発課)

障害者職業能力開発校は都内には一つしかないのですが、先程お話したように今年度新しい科目を立ち上げたり、必要なものを徐々に開発しているところです。そういった取り組みは進めていきたいところです。

Q：(けやき)

20名という定員は少ないと感じるのですが、増やすということはお考えではありませんか。

A：(雇用就業部能力開発課)

今回の定員20名というのもその科目の特性で、継続性という点で長い訓練期間を行うのが難しい方向けに短期のものを作り、1回5人で年4回行うという形です。定員が多い中に入ってしまうとなかなかできない方でも少人数だと大丈夫ということがありますので、今のところ少人数で年4回という形で行っております。今後そういうニーズが高ければ、定員等も変えていくことは可能だと思います。

Q：(けやき)

希望すれば入れるというわけではなくて、落ちる方も多いのでしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

就職の可能性等を見させていただいて、入校選考をしています。

Q：(にんじん村)

新しく開設された科というのは「就労支援事務科」で良かったでしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

「就業支援事務科」です。

Q：(にんじん村)

そこに1年通って、更に専門的な科に6か月ということですか。

A：(雇用就業部能力開発課)

訓練期間は3か月になります。短い期間なので、それで徐々に慣らしていき、可能であれば一般の科目に移ることができるということです。

Q：(にんじん村)

では1年というのは、3か月を伸ばしていった最大限1年ということですか？

A：(雇用就業部能力開発課)

3か月の訓練が「就業支援事務科」ですので、その後に6か月の訓練を続けて受けることができる

ということです。合計で9か月になります。

Q：(にんじん村)

就業支援事務科は、マナーなど基本的なことを教えていくのですか。

A：(雇用就業部能力開発課)

徐々に慣れていくということで、訓練時間を最初は短い時間から段々増やしていくという形です。

Q：(けやき)

能力開発校を受ける方々の年齢的なものはいかがでしょうか。高卒だけでなく、大卒の方も入学されているのでしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

はい。特に新規卒業者というだけではなく、これまで働いておられた方もおられ、様々です。

Q：(けやき)

職域開発科は定員が20名ですが、就業支援事務科の方から20名がそのまま上がっていくということではないのですね。更に必要であれば、職域開発科に優先で入ることができるということでもないのででしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

基本的には職域開発科というよりも、6か月の訓練でオフィスワーク科というビジネス系の科目があるのですが、そちらの方に繋げていくことを考えています。

Q：(けやき)

オフィスワーク科が6か月ということですか。

A：(雇用就業部能力開発課)

はい、そうです。

Q：(けやき)

事務的な内容ということで、パソコンなどの訓練を行うのでしょうか。

A：(雇用就業部能力開発課)

そうです。基本的にパソコンの訓練を行います。営業や経理等も含めてということになります。職域開発科も6か月なのですが、一般の科目で6か月の訓練というのはオフィスワーク科しかないので、就業支援科から繋がる科目を新しく検討はしているところです。

Q：(にんじん村)

障害者雇用率が上がって、企業の方には大変な勢いで障害者を雇用していただいています。働く障害者の数が増えているのに、経験のある指導員の数が増えていかず、とても困っているというお話を耳にすることがあります。そのことについて、産業労働局の方で何かお話を聞きになったり、企業から相談があるということはいかがでしょうか。

A：(雇用就業部就業推進課)

ジョブコーチの事業を行っておりますが、支援件数も毎年上がっていった状態です。現在ジョブコーチが75名で行っておりますが、これについては今後支援の様子を見ながら検討していく余地があるかと思えます。また昨年度から、初めて障害者を雇う中小企業向けに、東京しごと財団で障害

者雇用実務講座を新しい事業として行っており、企業に対するノウハウの提供という内容になります。このような事業を通して、障害者を雇うに当たって配慮する事や実際の仕事の切り出し等ができるような形で、企業の皆様を支援していくことを引き続き行ってまいりたいと思っております。

Q：(けやき)

これから精神障害の方たちも雇用の中心ということになっていき、企業の方も精神障害の方たちにとっても注目していると思います。それと同時に発達障害の方たちも増えているということで、雇わなければならないと仕事の切り出しもかなり早く進めているように感じます。東京には特例子会社が100社以上有ってかなりの企業数ですが、今現在雇っている企業に対して、更に雇うための研修のようなものはあるのでしょうか。

A：(雇用就業部就業推進課)

企業向けのセミナーという形で年6回行っておりまして、これも初めて雇用するということに限らず、普及啓発という形で理解促進を進めているところです。財団の企業向けセミナーの他に、私共の方では教育庁と福祉保健局で3局連携セミナーを行っておりますけれども、それにつきましても精神障害者雇用を進めていかないといけないということで、そういったテーマを設定して理解促進に努めていきたいと思っております。

Q：(けやき)

今、企業の中で雇用継続、マッチングというところに注目が集まっていると思います。そのあたりについても、企業向けのセミナー、研修の中でなさっているということでしょうか。

A：(雇用就業部就業推進課)

研修という位置づけかどうか分かりませんが、企業の経営者や人事担当者向けに理解促進のためのセミナーというものは行っています。またハンドブックの方は、毎年内容を更新しまして発行しております。職場定着というのも重要なテーマになってくると思いますので、財団の方で雇い入れから3年まで支援するという長期間支援継続の精神障害者の職場定着サポート事業を行っております。

Q：(けやき)

今お話のありました「3年まで支援する」というところなのですが、就労移行支援事業も利用期間3年まで伸びました。伸びても雇用が継続できなければ、最終的には市区町村の就労支援センターの方に相談が行くのですが、就労支援センターからのお話によると、「非常に痛んで帰って来る」と聞きます。保護者、支援者としては、その前に救いたい。マッチングをきちんとして就職すれば、そこまで痛まないだろうと思うことが非常に多いのです。信頼関係を繋ぐために半年、1年かかると言っていて、次の雇用にたどりつくまでに時間がかかってしまう。そのような点も考慮して移行支援事業への対策を考えていただきたいと思っております。東京都の役割ではないかも知れませんが、移行支援事業所がもう少ししっかり支援できる工夫はないでしょうか。保護者はその現状が分からないまま、移行支援事業所をお願いしているような形になってしまっています。そこで苦勞するのは、本人たちです。精神的な痛みということを考えますと、やはり最初からマッチングできるような支援をお願いしたいと思っております。

A：(雇用就業部就業推進課)

はい。

Q：(けやき)

ひきこもりについてなのですが、仕事が上手くいかない、大学を出た後に就職できないでひきこもってしまう等の対策はどうでしょうか。

A：（雇用就業部就業推進課）

ひきこもり対策については直接の担当が私共ではなく、青少年サポートセンターが引きこもりの対策として事業を色々展開しております。障害者就業・生活支援センターでひきこもりの支援を行っていて、そこから事業を始めたということがあります。どちらで対応しているのかは、ちゃんと調べてご回答いたします。

Q：（けやき）

発達障害は色々な特性があるのですが、セミナー等の中で企業の方から「こんなことで困っています」という事例が出ることはありますか。

A：（雇用就業部就業推進課）

セミナーの中では、事例を一緒に検討することをしております。

Q：（けやき）

企業に就労するに当たって、「こういうタイプのお子さんはこういう指導です」などの具体例が伝わっているのでしょうか。

A：（雇用就業部就業推進課）

障害者職場定着サポート事業を昨年度から行っておりまして、各就労支援機関の協力を得て様々な事例の検討等情報収集をした上で、事例集を作る予定です。色々なケースを100例くらい選んでいるところがございます、それを今年度の終わりには発行する予定となっております。

Q：（けやき）

どのようなところに配布されるのでしょうか。

A：（雇用就業部就業推進課）

発行数は1万部を予定しております。企業様と支援機関、教育庁さんや福祉保健局さんにもご協力いただいておりますので、それぞれの関係のところにもお渡しさせていただく予定です。お問い合わせいただければ、そちら様にもお渡しできます。

（けやき）

ぜひお願い致します。それはすごく大事なと思います。学校を出た時に保護者が何を悩むかということ、何をどこにどうしていいかわからないということなのです。何も見えなくなって頭が真っ白になるとよく聞きますし、私自身も子どもが転職の時には何も見えませんでした。そういう事例集を参考にしながら、自分の子どもにはどんな就職の仕方があるのかと保護者が考えるためのツールの一つにもなると思うので、どうかよろしく願いいたします。

（雇用就業部就業推進課）

国の機関で高齢・障害・求職者支援機構さんにリファレンスサービスというものがありまして、障害の種別を絞って事例を検索することができます。おそらくその中に発達障害の項目があると思いますので、そちらもご参考にさせていただけるかと思っております。

Q：（にんじん村）

民間の移行支援事業と行政との関係（認可・調査等）はどうなっているのでしょうか。

A：（雇用就業部就業推進課）

指導等は福祉保健局で行っていると思います。

Q：（けやき）

昨年も回答いただいておりますが、やはり窓口がいろいろあるというのは、分かりづらいものです。

A：（雇用就業部就業推進課）

法律に基づいているというケースになります。障害者総合支援法に基づくものは全て福祉保健局となります。

産業労働局としては企業の支援となり、企業が雇用しやすいようにするのが主になります。能力開発では、障害のある方がどのようにスキルアップすれば雇用につながるかというように、分業になっていることをご理解ください。

Q：（けやき）

去年もお伺いしたのですが、能力開発校は今の一校だけで、新しく作る予定はないのですね。

A：（雇用就業部能力開発課）

障害者の能力開発校は国が作っているものなので、各都道府県に一校となっています。老朽化しているということで、平成30年度を目安に建て替える予定にはなっています。

Q：（けやき）

建て替えられた後に、新しい科目ができるようなことはあるでしょうか。

A：（雇用就業部能力開発課）

今後の話になってしまいますが、建て替えに合わせて科目を変えていったりすることは考えています。

Q：（けやき）

先日ある団体で、企業と親と支援センターのグループワークのような活動をしました。1グループ6人で9グループほどだったのですが、企業さんの方から保護者の話を聞く機会がなかなかないので、その点で非常に良かったという声を聞きました。ご自分の会社で雇っている障害者の保護者の話は聞くけれど全然違う保護者の話を聞く機会が少なかった、保護者からは企業の話聞く機会があって大変良かったという声を聞きました。セミナー等で一方的に話されるわけではなく、お互いに分からないことを聞けた、身近だったというお話がありましたので、東京都でもそういう機会を作っていたければと思います。

A：（雇用就業部就業推進課）

分かりました。

以上