

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 28 年 11 月 29 日(水) 11:00~12:00

場所:東京都庁第一本庁舎 26 階26C 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(公共訓練担当)

同 就業推進課 課長代理(障害者雇用促進担当)

同 就業推進課 主事(障害者雇用促進担当)

<東京 LD 親の会連絡会 出席者>

けやき 6名

にんじん村 3名

ルピナス 1名

要望書回答【就労・雇用関係要望所項目】

1. LD 等発達障害のある人への求職活動の支援を強化してください

(1)LD 等発達障害のある中学生や高校生たちは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。実習を希望する全ての LD 等発達障害がある人が体験できるようにご尽力ください。

(2)企業開拓・実習事業充実のための障害者雇用支援アドバイザーのさらなる充実をお願いします。アドバイザーの資質向上および人数の増加に取り組んでください。

(3)障害のある人たちもこれまで以上に多様な業種・働き方で雇用されることが増えると予想されます。就業内容を把握しないまま、障害特性に合わない企業へ就職してしまうということがないよう、個々にあった求職活動の支援をしてください。

(4)平成27年度の東京障害者能力開発校の就業支援事務科における実績(受講者数・内容・終了後の進路状況)を教えてください。

(5)東京障害者能力開発校の就業支援事務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。

(6)東京都障害者能力開発校のすべての科においても、LD 等発達障害のある人を募集対象としてください。

(7)都立職業能力開発センターの増設と受講内容の充実に努めてください。

8月3日付けで文部科学省より公表された「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」の報告書をとりまとめたものによると、「精神障害者や発達障害者等に対する訓練科の拡充の必要性や、特別な配慮が必要な方に対する一般の訓練科の整備の必要性」等が挙げられています。都立職業能力開発センターに LD 等発達障害のある人が入学した場合は、支援が受けられるようにしてください。

(8)若者サポートステーションとも連携して、求職活動を支援してください。

(9)LD 等発達障害のある本人たちに、就労までの流れを分かりやすく解説したガイドブックを作成・普及させてください。

回答

(1)~(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おります。

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名体制になり、更に今年度2名増員いたしまして、現在4名体制となっております。

平成27年度から職場体験実習面談会に加えて、規模の小さいミニ面談会というものを年4回行っており、更に平成28年度からは、職場体験実習面談会を年6回から8回に増やし、職場体験実習の機会の拡大を図っているところです。

また東京しごと財団では、障害者の方向けの就活セミナーを、知的、精神、発達、各2回ずつ行っております。障害者の方と支援者の方がペアになって参加していただき、ビジネスマナーのほか、自己理解、企業理解など就活のポイントを押さえた内容となっております。

(4):雇用業部能力開発課

就業支援事務科という科目は、平成27年度から実施しており、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科目です。この科目は訓練期間が3か月、年間定員が20名で、訓練修了後、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。内容をもう少し詳しく申し上げますと、問題解決技能や職場対人技能、セルフコントロールといった内容の社会生活スキルという部分と、自分の苦手な作業や間違えやすい課題の把握、基本的なオフィスソフトの習得をする適応作業実習といった内容の科目で構成されています。最初の1か月間は、通常9時5分から4時半までの訓練時間を9時50分から3時と短く設定し、2か月目から徐々に時間を長くしていくようにしております。

実績ですが、平成27年度定員が20名に対しまして、入校者は12名。修了後の進路については、連続受講ができる科目ということで、8名の方が6か月訓練のオフィスワーク科に連続受講という形で進んでおります。就職された方が1名ということです。

(5):雇用就業部能力開発課

平成27年度から今申し上げましたような就業支援事務科を実施しているということと、平成25年度から発達障害者や精神障害者を対象として実施している職域開発科があるのですが、今年度こちらの入校機会を年2回から年4回に増やしまして、定員も20名から40名へと増やしました。こういった取り組みを進めておりまして、就業支援事務科や職域開発科の訓練の状況等を踏まえながら、今後とも適切な運営に努めて参りたいと思います。

(6):雇用就業部能力開発課

今申し上げましたような発達障害者や精神障害者を対象とした就業支援事務科、或いは職域開発科、こういった科目を開発して、発達障害者の受け入れを拡大しているところです。また就業支援事務科から引き続き受講できる科目として、訓練期間6か月のオフィスワーク科を設定しています。これらの訓練の実施状況を踏まえて、今後とも適切に運営していきたいと思っております。

(7):雇用就業部能力開発課

厚生労働省が取りまとめた「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」の報告書の中で、精神障害者や発達障害者等を対象とした訓練科の拡充などが挙げられています。また拡充に当たっては、精神保健福祉士等の専門家を配置することも盛り込まれておりまして、今後厚生労働省からこういった対応を求められることが想定されているところです。

(8):雇用就業部就業推進課

若者サポートステーションは、厚労省が委託しているNPO法人等が各地域で実施しているもので、都内では9か所あります。厚生労働省のホームページによりますと、若者サポートステーションでは、ハローワーク等の各就労

支援機関、それから発達障害者支援センター等の福祉機関とネットワークを構築して、就労に向けた支援をしています。

こちらは厚生労働省の事業ということで、ご要望の趣旨については、機会を捉えて、厚生労働省の方にお伝えしていきたいと思っております。

(9):雇用就業部就業推進課

産業労働局では、東京労働局等の関係機関と連携し、障害者雇用を促進するために、主として企業に対する支援を行っております。発達障害者の方、支援者の方向けのガイドブックにつきましては、福祉保健局の方で「発達障害者支援ハンドブック」を制作・配布しております。

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催状況をお聞かせください。

(2)中小企業での受け入れがさらに増えるように働きかけてください。

(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、企業側も積極的にマッチングに臨めるよう、事例等を示しながら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):雇用就業部就業支援課

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。昨年度は普及啓発セミナーを4回、中小企業経営者向けセミナーを2回、特例子会社向けセミナーを1回開催しております。参加者は、普及啓発セミナーが合計で249社310名、中小企業経営者向けセミナーが合計で37社44名、特例子会社向けセミナーが21社22名でございました。

また平成20年度より教育庁、福祉保健局と連携いたしまして、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27年度は、教育庁と福祉保健局、産業労働局がそれぞれセミナーを企画致しまして、合計で417名の参加がございました。

尚、産業労働局につきましては、昨年のセミナーで「発達障害者の雇用」をテーマに取り上げて開催しました。

(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の拡充のため、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等の取り組みを行っているところです。

先程も申し上げました通り、障害者雇用支援アドバイザーを増員致しまして、現在4名体制という形になっております。

それから、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ですとか、既に障害者を雇用している企業が、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等は、実習に必要な諸経費の助成を行っております。

平成27年度からは、職場体験実習面談会のほか、ミニ面談会も行っております。また、職場体験実習面談会を6回から8回に増やし、職場体験実習の機会の拡大を図っているところでございます。

(4):雇用就業部就業推進課

今年の4月から、障害者差別解消法の施行と併せまして改正障害者雇用促進法が施行され、雇用に於ける障害者に対する差別的取り扱いが禁止され、事業主に対して合理的配慮の提供が義務付けられたところです。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等、事業主に理解していただきたい内容を記載しており、差別禁止や合理的配慮の内容についても掲載して、障害者雇用への普及啓発に努めております。この他、各種セミナーの開催を通じて理解促進を図っているところです。

3. LD等発達障害のある人が安心して働き続けることのできる環境を整備してください

(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。支援事例集を活用して、具体的に企業（特に職場での担当者）に支援方法を指導助言してください。その内容を定期的に見直し、PDCAサイクルを確立して常に支援向上に努めてください。

(2) 企業の中でLD等発達障害のある人の支援に従事する人を対象に研修会やセミナーを開催して、知識が向上するように推進してください。

(3) LD等発達障害のある人をとりまく就労支援ネットワークが整備されるよう、教育機関、就労支援機関、企業や区市町村に働きかけてください。

(4) 昨年度のLD等発達障害のある人の雇用実績をお聞かせください。

LD等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事例があればお聞かせください。

(5) 「障害者雇用促進ハンドブック」や「職場定着事例集」等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。

(6) 「多様化する特例子会社の経営雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査」を2012年3月に報告していますが、その後の変遷を確認できるように継続した調査をお願いします。

(7) 知的障害者を対象にした公務員（名古屋市職員）採用があると聞いています。東京都でも同様の取り組みを検討してください。

回答

(1): 雇用就業部就業推進課

東京都では、平成20年度から東京ジョブコーチ支援事業を実施しております。この事業は、初めて障害者を雇用する中小企業等の現場に、東京都が独自に育成したジョブコーチを派遣しまして、職場定着を支援するというものです。平成25年度からは、ジョブコーチを60名から75名に増員し、職場定着支援の拡充強化を図っております。

加えて今年度より、企業に於ける自立的な障害者支援を推進するため、企業の人事担当者や障害者と一緒に働く職場の社員の方を対象とした「職場内障害者サポーター養成講座」というものを実施しております。こちらの講座修了者が職場内障害者サポーターとして職場の障害者を6ヶ月間支援した場合には、奨励金を支給するという仕組みになっております。

(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、障害者雇用制度や障害者に対する配慮事項、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て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たいと思っております。

(4):雇用就業部就業推進課

最新のデータである昨年平成27年度の障害者雇用状況は、東京労働局の発表資料では、精神障害者が13,558.5人となっております。このうち発達障害者が何人いるかというのは公表されておられません。尚、平成27年度の東京のハローワークを通じた障害者の就職件数6,322件のうち、発達・難病の方の就職件数が157件という数字となっております。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のかどうかは、東京都として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。

(6):雇用就業部就業推進課

特例子会社の調査につきましては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が取りまとめた報告書です。こちらの方でこの調査を継続して実施するという事は難しいので、何かの機会を捉えて機構の方にご要望を伝えたいと思っております。

(7):雇用就業部就業推進課

知的障害者の職員の採用ですが、職員の採用につきましては総務局人事部が担当窓口になりますので、そちらの回答を代読させていただきます。

東京都職員の採用は、採用する職に応じた、地方公務員法の能力主義の原則、平等取り扱いの原則の考え方に基づいて、競争試験に於いて実施しているところです。また各採用試験に於いては、身体障害の程度に応じた受験上の配慮を行っております。加えて一般事務職を対象としまして、3類相当の身体障害者特別選考を実施しており、昭和56年以降今年の4月までに、累計で736名の身体障害者の方を採用してきました。

現状に於いて、知的障害をお持ちの方に適する業務だけを抜き出し、一つの職として設け、特別選考を実施することは困難な状況にあります。しかしながら東京都に於いては、知的障害者、精神障害者に対する就労支援という面から、平成20年度より東京版チャレンジ雇用を実施しております。この間、雇用期間の延長を4ヶ月から6ヶ月間、長期間就労のニーズに応じて平成24年度から非常勤職員制度の導入と、様々な制度改正を行ってきているところです。

また受け入れ職場の拡大について、今年度から新たに東京チャレンジオフィスを開設致しまして、知的障害者、精神障害者を非常勤職員等として受け入れ、庁内各局から様々な業務を受注し、幅広い経験を積むことができるような形で、全庁的な取り組みとして実施しております。

今年度から実施している東京チャレンジオフィスに於ける雇用状況も確認しながら、障害者の方の適性を生かせる職域の確立に向けて、引き続き必要な検証と改善を積み重ねていきます。

4. 関係諸機関とのネットワークを構築してください

(1)今年5月に改正された「発達障害者支援法」には、目的に、切れ目なく発達障害者の支援を行うことが、特に重要であると記されています。医療・福祉・教育・就労・警察等の各関係機関とのネットワークを構築してください。

回答

(1):雇用就業部就業推進課

産業労働局に於きましては、平成20年度から東京労働局、福祉保健局、教育庁と連携した企業向け普及啓発セミナーを開催し、普及啓発を図っております。また今年度から、都内の中小企業の障害者雇用促進に向けて、国

と東京しごと財団、都内の障害者就労支援機関が連携して、障害者雇用を進めていく必要のある企業を個別訪問し、情報提供や支援メニューの提案を行う「中小企業障害者雇用応援連携事業」を開始しております。

尚、今年2月に東京都教育委員会が「東京都発達障害者教育推進計画」を新しく策定しており、この計画の中でも乳幼児期から学校卒業までの継続した支援、それから教育と医療、福祉、労働の関係機関と連携した支援体制の充実ということが謳われております。

【質疑応答】

Q:けやき

1—(2)の雇用支援アドバイザーについてお伺い致します。現在4名体制ということですが、この4名でどのくらいのケースを受け持たれておられるのでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

昨年の実績で申し上げますと、企業開拓が55件、職場体験実習の紹介件数が382件です。これは昨年度の2名体制の時の実績になります。4名体制になりましたので、今年度はもう少し上がっていると思います。

Q:けやき

アドバイザーが増員になる可能性はございますか。

A:雇用就業部就業推進課

今回も東京しごと財団の方でかなり頑張っって人数を倍増したという感じですので、やはりすぐというというのは難しいと思います。ただ、ニーズとしては有ることは承知しております。あとは実習保険料で支給件数が上がっておりまして、今年度は予算を増額している状況です。

Q:けやき

中小企業が実習を受け入れた場合、諸経費の補助をされているということで、その辺りもかなり受けている企業が増えているということでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

そうですね。平成27年度の実績が1,673件になっております。

Q:けやき

親として一番気になるのは、実習だけ受け入れるのか、実習してそのまま就職に結びつけられるのか、またはそのまま働き続けられているのかですが、そういうこととはまた全然違うと考えた方がいいのでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

体験実習の場合はお試して雇用を前提とはしておりませんが、実際にはお互いのマッチングの部分もあるかと思えます。

Q:けやき

実習を受け入れる企業は、結構前向きということでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

それはあるかと思えます。理解のある職場と考えていいと思います。

Q:けやき

1. (4)からの障害者能力開発校について、6ヶ月の訓練後、就労に向けてハローワークと繋がっているのかまた、就労支援のようなサポートがついているのかを教えてください。

A:雇用就業部能力開発課

障害者職業能力開発校にも、就職支援員という就職を専門に支援していらっしゃる方と、職場定着支援員と

いう就職した後も様子を見に行ったりしながら支援したりする方もいらっしゃるので、その様な方々を中心に、ハローワークと連携しながら就職支援をしております。

Q:けやき

定員20名のところ入校者が12名というのは、試験で落ちて入校できなかったということなのでしょうか。

A:雇用就業部能力開発課

初年度ということもあったのかも知れませんが、応募者が14名程で定員が割れていました。その中で入校したのが12名ということです。平成27年度から始まったものなので、まだ知られていなかったということもあるかと思えます。

Q:けやき

オフィスワーク科に8名進まれて就職されたのが1名と伺いましたが、これは少ないと感じます。

A:雇用就業部能力開発課

この1名というのは、就業支援事務科の3ヶ月の訓練を修了して就職されたということです。8名がオフィスワーク科に進まれて、今資料がないのでどの程度の方が就職されたのかは分からないのですが、そこから就職なさっていったと思えます。

Q:けやき

1. (6)でお伺いしましたが、「東京都障害者職業能力開発校の全ての科に於いて」というのが、「その他の科のところにも」という意味も含んでおりました。その辺りで何かお考えはございますでしょうか。

A:雇用就業部能力開発課

身体障害者向けの科目、発達障害者向けの科目、精神障害者向けの科目等、それぞれ体制がありますので難しいのですが、先程申し上げました「障害者職業能力開発校の在り方に関する検討会」の報告書にもありますが、東京障害者職業能力開発校は平成30年度に建て替えが行われることになっております。建物が新しくなる際には、建物だけでなく科目の中身についてもある程度新しくしていこうということで現在検討しているところですので、多少広がっていく可能性はあるかと思えます。

Q:けやき

平成30年度に能開校が建て替えになる際に、訓練内容が変わって広がっていく可能性もあるとのことですが、昨年、訓練内容は国の法律に則って決められているとお伺いした記憶がございます。法律自体が変わっていくということなのでしょうか。

A:雇用就業部能力開発課

法律自体は変わらないとは思いますが、教える内容はそう変わらないと思いますが、訓練の対象者が広がっていくということです。就業支援事務科の様にもっと柔軟に対応できるということで、発達障害者の方も受け入れ易い様な科目ができていくと思えます。

国の検討会の報告書の中で、そういった科目のことが出ています。都営の障害者職業訓練校ですので、国と連携しながら今後検討していくことになるかと思えます。

Q:けやき

職に就きながら訓練校で訓練を受けることは可能ですか。

A:雇用就業部能力開発課

職業訓練は求職者向けですので、仕事が無い方というのが前提です。

Q:けやき

2. (1)障害者雇用促進の普及セミナーについてお聞きします。産業労働局では「障害者の雇用」というテー

マでセミナーを開催されたそうですが、どのくらいの参加率があるのか、また参加の傾向というのがございましたらお教え下さい。

A:雇用就業部就業推進課

昨年は「発達障害者の雇用」をテーマに行いましたが、参加者が 171 名ございました。こちらのセミナーは中小企業に限定しておらず、支援機関の方も参加されることもありますが、殆どが企業の方でございました。

Q:けやき

実際障害者を雇用している企業が発表を行うような形だったのでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

発達障害の話として、学識経験者の方に基調講演をしていただき、その後で実際に発達障害の方を雇っている企業 2 社の人事担当者の方と、雇われている障害者の方にご登壇いただくという形で、それぞれの企業での取り組みについてお話しいたきました。2～3 分という短い時間だったのですが、雇用されている発達障害の方にもお話しいただいて、「会社でこのような配慮を受けている」や「こういうことに気を遣っていただく、やりやすいです」といった率直なところをお話しいたきました。

アンケート結果を見ますと、発達障害者の方にご登壇いただいたことで、企業の方にはイメージが掴めたといえますか、参考になったという意見が多かったです。

Q:けやき

3. (1)でおっしゃっていた障害者サポーターが職場内で障害者をサポートした場合に奨励金が出るという制度について、もう一度教えて下さい。

A:雇用就業部就業推進課

今年度から始まった事業で、職場内障害者サポーター養成講座を修了した人にサポーターとして登録していただき、実際にご自身の職場に於いて障害者の方を 6ヶ月間支援していただいた場合に、都から奨励金が出るというものです。

Q:にんじん村

障害者サポーターが講座を修了されてご自身の職場の中で、ということでしたが、これはいわゆるナチュラル・サポートという感じなのか、それとも特性等も理解したようなものなのか、どういう雰囲気のものと考えれば宜しいのでしょうか。講座は長いものなのですか。

A:雇用就業部就業推進課

講座は半日で 3 日間、回によっては丸一日で 2 日間、トータル 12 時間です。対象になるのが企業の人事担当者や、実際に職場で障害者の方の近くでお仕事をされる方ですので、内容としましては、障害者雇用の制度やそれぞれの障害の特性等の基本的なところから、障害者雇用に積極的な特例子会社さんへの現場見学等も含めた形で構成されております。3 日目については、1 日目、2 日目の内容を基にグループディスカッション等を行って、それぞれの職場ではどの様な課題があるか等を話し合っただき、実際の支援計画書の作成の準備をしていただくというものです。今年度は最後に 1 月に開催しまして、今のところは年間で 17 回の開催予定となっております。

Q:けやき

どれくらいの数の企業が参加していますか。

A:雇用就業部就業推進課

年間規模 300 人ということで考えておりますが、10 月末現在で受講者の方が 192 名で、順調な数となっております。

Q:けやき

職場内サポーターが増えるということは、企業全体もしくは社会全体に受け入れる雰囲気広がるので、大変有り難いシステムだなと感じていますが、この講座を受講しようというのは、障害のある人を実際に受け入れている企業が来るのか、もしくはまだ受け入れておらずこれからという企業が来るのか、どうなのでしょう。

A:雇用就業部就業推進課

どちらでも受講できるということになっております。ただ、今雇用されていないという会社になりますと、講座を受けてから6ヶ月以内に支援を開始しないといけないという要件がありますので、それまでに実際に支援する障害者の方を雇い入れなければなりません。

Q:けやき

それは報告書か何かを提出する形になるのですか。

A:雇用就業部就業推進課

そうです。実際には、まず支援計画を立てていただきます。東京しごと財団から職場内サポーターの人を更に支援する支援員を月に一回職場に派遣しながら支援状況を確認し、最後に支援の報告書を出していただいた上で、奨励金をお支払いする形になっております。

東京ジョブコーチは、支援の回数が原則20回までと制限があります。会社の方でも外からのアドバイスに頼るしかなかったのですが、実際に職場の中で対応ができる人を育てていかないと難しい。今後また法定雇用率が上がり、障害者雇用が広がっていくことが想定されますので、企業の意識も高まってくるのではないかと想定されます。

Q:けやき

4. (1)についてお伺いします。中小企業障害者雇用応援連携事業の企業への個別訪問というのはとても画期的な方法だと思うのですが、実際に個別訪問を行うことで雇用実績は上がっていますか。

A:雇用就業部就業推進課

この事業については、都内の企業を訪問して求人開拓に繋げていくということですので、今実際にどれだけ雇用が、というところまで数字が取れていない状況です。ただ、年間目標としては300社ということになっておりますが、現在その数は超えて訪問していると思います。

都内のナカポツセンター6か所それぞれに訪問する職員がおりまして、その方を中心に雇用を進めていく必要があるところ、実際はハローワークの雇用指導官が企業に対して指導しているところなのですが、その手の回らない部分もこういった形で補っていかうというのもあります。勿論、訪問に当たってはそれぞれの地域のハローワークも協力しておりますし、年に何回かその地域毎の連絡会議を開催して、具体的な計画を立てることや、情報交換するようなこともやっております。

以上