

# 東京都産業労働局に対する要望書への回答説明会記録

日時:平成 29 年 11 月 28 日(火) 11:00~12:00

場所:東京都庁東京都庁第一本庁舎 2 9 階 2 9 C 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 課長代理(障害者雇用促進担当)

<東京LD親の会連絡会 出席者>

にんじん村 3名

ルピナス 3名

けやき 1名

## 【要望書回答】

### 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を対象にした、在学中からの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。例えば、職場体験受け入れ企業を毎年10%増とする強化目標を立てる等して、実習を希望する全ての LD 等発達障害のある人が体験できるようにご尽力ください。
- (2) 企業開拓・実習事業を進める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。  
また、障害者雇用支援アドバイザーの明確な資格要件を教えてください。
- (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、個々のニーズにあった求職活動の支援をしてください。特に相談・支援の窓口(障害のある人が最初に訪れるところ)が充実するようお願いいたします。
- (4) 平成 28 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) 平成 30 年に建て替えられる東京障害者能力開発校において、発達障害者を対象にした訓練内容が取り入れられるよう、引き続きご検討ください。

## 回答

(1)~(3)まとめて回答:雇用就業部就業推進課

東京しごと財団という外郭団体が私どものところにございます。そこでは職場体験実習という事業を行っておりまして、実習を受け入れる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。また、職場体験実習を希望する方と実習に協力したいという企業をマッチングする場所を職場体験実習面談会と言いますが、それを開催しております。実習生に対する保険料の補助などの取り組みも行っております。平成 25 年度からは障害者雇用支援アドバイザーを1名増員し2名体制に、更に28年度からは2名増員し、4名体制で行っております。

障害者雇用支援アドバイザーの資格要件ですが、障害者雇用に関する業務経験を持っている方ということで、例えば特例子会社の立ち上げに携わった、もしくは企業の中で障害者雇用の支援をしていた方等、そのような経験を資格要件としております。

平成 27 年度より職場体験実習面談会の他、もう少し規模が小さいミニ面談会を年 4 回実施しております。

28 年度からは、職場体験実習面談会を 6 回から 8 回まで拡大しております。実績としましては、拡大する前の平成 27 年度は 185 社、1,343 名の参加、拡大した昨年 28 年度の実績は、259 社、1,787 名の参加がございました。企業数は 74 社、40% 増となっております。28 年度の参加者の中で発達障害者の方は 400 名、約 22.4% の割合となっております。実習後に採用に結びついたケースは 69 件ございました。これはお

およそなのですが、採用までお願いすると雇用の見込みのお願いになってしまうので、実習に行ってしまうので、採用をお願いすることができないもので、おおよそになっております。

また、しごと財団では知的・精神・発達の方に向けて2回ずつ就活セミナーを行っております。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、色々なビジネスマナーや自己理解、企業理解などを学んでいただく内容となっております。

(4):雇用就業部就業推進課

平成28年度の就業支援事務科の実績ですが、定員が20名で入校生が16名です。終了後の進路につきましては、6ヶ月間パソコン等を学べるオフィスワーク科へ連続受講された方が11名いらっしゃいます。その他に就職された方が2名という形になっております。

訓練内容ですが、訓練は3ヶ月間で、まず社会生活に関するスキルを高めるための社会生活技能実習を行っています。問題解決や職場での対人技能、セルフコントロールを学ぶ実習です。この実習を行いながら、基本的な事務スキルを身に着けるための実習も行っております。それから適応作業実習という自分の苦手な作業や間違いやすい課題を把握して、その対処方法の習得も行っております。

3か月の訓練ですが、最初1か月は時間を短く設定して9時50分から15時まで、2か月目からは徐々に授業時間を長くしていくという形になっております。

(5):雇用就業部就業推進課

東京障害者能力開発校では、平成27年度より精神障害者と発達障害者の方を対象にした就業支援事務科を立ち上げました。発達障害者の方の受け入れは拡大しております。訓練終了後に引き続き受講できる課目として、オフィスワーク科を設定しております。同様に発達障害の方や精神障害の方を対象とした職域開発科もございます。こちらは6ヶ月の訓練で、4期入校です。4月でなくても、3か月毎に入校期がございます。こちらにつきましても、平成28年度より入校機会を2回から4回に増やして、定員も20名から40名という形で拡大しております。これらの訓練の実施状況を踏まえながら、今後とも発達障害の方を対象とした訓練について拡充していけるように検討し、適切な運営に努めて参ります。

## **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の開催回数を増やす等、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教えてください。
- (2) 昨年度から開始した「中小企業障害者雇用応援連携事業」の実績を教えてください。当事業は、アウトリーチ型で推進するとのことですが、どのような内容になっているのか具体的に教えてください。
- (3) ハローワークや東京労働局また障害者職業センター、就労支援センター等と、東京しごと財団(東京しごとセンター、東京ジョブコーチ)とは、発達障害のある求職者に対し、どのような連携を取っているのか、具体的に教えてください。
- (4) 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。
- (5) 企業が障害者を雇用したときの助成金制度の条件の緩和や増額等を検討して、障害者雇用が促進されるようにご尽力ください。
- (6) 企業がどのような人材を求めているのか、意見集約(アンケート調査等)したものがあれば教えてください。
- (7) 平成30年より民間企業の障害者雇用率が引き上げられ、精神障害者の雇用が義務化されます。専門のアドバイザーやサポーターの増員と質の向上に取り組んでください。また、障害者雇用率の引き上げに対して検討されていることがあれば具体的に教えてください。
- (8) 中小企業に向けて、障害者雇用状況に関するアンケートを毎年行い、その集計結果が雇用に反映されるよう働きかけてください。

## 回答

### (1): 雇用就業部就業推進課

普及啓発セミナーの昨年度の状況ですが、東京しごと財団でかなりの数のセミナーを行っております。中小企業向けの普及セミナーを4回行っております。また、企業の経営者向けのセミナーを2回、特例子会社向けのセミナーを2回行っております。それぞれ対象を決めて行っています。普及啓発セミナー全体で246名の参加、経営者向けセミナーは50名、特例子会社向けは28名の参加がございました。

障害者を雇用したことのない企業向けに、障害者の特性を学んだり、ポイントや実践的な仕事の切り出しを学べるような「障害者雇用実務講座」という講座も開いております。これは年5回開催しておりますが、1回に3日間など企業の方が長く参加しなくてはいけないために参加人数は少ないのですが、82名の参加がございました。実践的な事が学べ、企業見学等もございます。

障害者の雇用に関しましては、教育庁や福祉保健局と連携して、企業向けの就労支援セミナーも行っております。「3局連携セミナー」というもので、こちらも昨年度に福祉保健局で1回、産業労働局で1回、教育庁は地域の特別支援学校を見てもらうというものを6回行っており、全体の合計で609名の参加がございました。互いに連携を取りながら色々な機関に衆知しております。

### (2)～(3)まとめて回答: 雇用就業部就業推進課

事業は昨年度から開始したものです。具体的な内容ですが、東京都と国の機関である東京労働局、ハローワークと、東京しごと財団、障害者就労機関が連携し、東京労働局と協定を結んで、企業規模が300人以下で障害者雇用率が未達成の企業の情報を貰います。そうでないと、どこにそういう企業があるかが分からないからです。その情報を基に6ブロックに分け、ブロック毎に雇用支援員を置きます。その支援員が担当地域の未達成企業を個別訪問します。やはり障害者に対する知識がなかったり、どこに相談したらいいのか、どうすればいいのかが分からない企業も多いので、情報や支援メニューを提供して支援機関やHWへ結びつけるような事業です。

実績ですが、新規訪問件数が869件、何回も訪れますので延べの件数で申しますと、1,012件になります。大体300件くらいの数で計画してましたので、実際にはかなり訪問回数が多いと思います。訪問によって企業がハローワークに求人を出したり、職場体験実習を受け入れたり、雇用につながりつつもございます。でも小さい企業が多いので、すぐに雇用というのは難しい場合もあり、粘り強く訪問を続けていく方向で考えております。

ハローワークや就労支援センターとの連携についてですが、この応援連携事業の他にも、ハローワークでは発達障害者や障害者を雇用したいという企業があれば、東京ジョブコーチや東京しごと財団でのセミナー受講等の情報提供や促しをさせていただいています。就労支援センターとも色々な会議で情報共有をしております。職場体験実習の面接会等では、障害者の方と就労支援機関の方が同席して下さっていますので、そちらで連携もしております。

### (4): 雇用就業部就業推進課

マッチングにつきましては先程申し上げました通り、障害者雇用支援アドバイザーが色々なところを回って企業開拓をしております。企業の要望も理解した上で、面接会だけではなく随時相談を受けて紹介していくという随時マッチングを行っております。雇用支援アドバイザーは色々な事例や経験も持っておりますので、こういう方はこういう職場に合う等、企業や障害者の方、就労支援機関を上手く繋げるようにしております。

また、大きな面接会では参加しにくい方向けに、2～3社が集まるようなミニ面接会も行っております。このような面接会を昨年度は5回行っており、212名の参加がありました。個別に細かく開いておりますので、この時期だと間に合わない等ということはありません。

### (5): 雇用就業部就業推進課

平成28年度から、障害者の安定雇用奨励金を創設いたしました。国の特定求職者雇用開発助成金を支給決定された方を有期雇用から正規雇用へ切り替えた場合に最低賃金より5%上がっていること、または正規でなくても無期雇用へ切り替えた場合に前の賃金より5%以上賃金が上がっていること、切り替えた後の6ヶ月間に育成計画を立てきちんと教育を行っていることという一定の要件を満たした場合、中小企業であ

れば一人月 120 万円、大企業の場合は 100 万円を支給するものです。大きな額ですので、こちらとしてもただ切り替えるだけではなく、ちゃんとした教育を行って、その方がしっかり賃金を得ていけるようにすることを条件にしています。

平成 30 年度には精神障害の方が法定雇用率の算定に含まれるようになりますが、まだ精神の方を雇用することに足踏みをする企業も多いので、来年の平成 30 年度につきましては、精神障害の方を正規雇用に切り替えた場合には加算ができるように、予算要求をしているところです。

(6)：雇用就業部就業推進課

職業紹介を直接行っているわけではないので、企業がどのような人材を求めているかという情報はこちらにはありません。ハローワークや東京労働局にお尋ねいただいた方が情報があるかと思いません。肌で感じておられるのはハローワークではないかと思えます。

(7)：雇用就業部就業推進課

東京都では、「精神障害者雇用サポート事業」を行っております。これは精神障害者の方を初めて雇用する中小企業向けに、雇用前の準備から雇用後の定着サポートまでを行うものなのですが、こちらにも雇用管理アドバイザーを配置して支援をしております。実績を申し上げますと、平成 28 年度は新規で 30 社、継続の企業が 34 社、全体で 64 社をサポートしておりますが、必要な企業には最長 3 年間までサポートができるので、継続の企業が徐々に増えていく事業です。

先程もお伝えしましたが、安定奨励金については精神障害者の方を加算するように行っておりますし、精神の方がこれから増えていくであろうということで、3 局連携セミナーでも取り上げたり、就労支援機関や国の機関等、障害者に関する機関を一同に集め、毎年 1 回 NS ビルの地下 1 階で中小企業を集め、特別支援学校の生徒さんにも実習してもらいながら、様々な障害の方に対する支援をどう行えばいいかの情報提供や相談ができる「障害者雇用支援フェア」も行っています。基調講演やパネルディスカッションも行っていますが、障害者就労に係わっている機関の方に専用のブースを設けてもらう等、ますます充実させていきたいと思っております。

(8)：雇用就業部就業推進課

少し古いのですが、平成 21 年度に難病の患者を含めた障害者雇用実態調査（アンケート調査）を、都内企業 18 万社を対象にして行っております。この結果を元に、平成 22 年度にアンケート回答してくれた企業にヒアリングを行い、障害者の方の職場定着のための「職場定着事例集」を作成しました。昨年度、更なる普及啓発を目的にしてこちらを増刷しております。今年の 2 月には、雇用支援フェアに参加して下さった企業を対象としてアンケート調査を行いました。「障害者雇用は進みましたか」「どのようなところを支援してもらいたいですか」等をお尋ねしたのですが、回答して下さった企業の 3 割が障害者雇用をしました。アンケートの結果を踏まえながら、今後の施策に反映させていきたいと思っております。

### **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。また内容は定期的に見直し、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教えてください。  
都として、企業に対して 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を把握できるよう、対策を講じてください。

- (5) 公的機関において、LD等発達障害のある人のチャレンジ雇用をさらに推進してください。また、昨年度の東京チャレンジオフィスの雇用実績を教えていただくと共に、東京チャレンジオフィスでのチャレンジ雇用期間終了後の進路(就職先)状況も教えてください。
- (6) 「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、引き続きご尽力ください。  
今年度版が作製されましたら、親の会への配付もお願いします。
- (7) 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引き続き指導してください。

## 回答

### (1): 雇用就業部就業推進課

雇用支援フェアや企業向けセミナー、企業を個別訪問していく応援連携事業で、こちら(職場定着事例集)を全部持参して企業の皆さんに配布しております。雇用支援フェアも今年度7月28日に終了しまして、623名の参加がございました。昨年は555名だったので、今年度は更に多くの企業の方にご参加いただきました。そのフェアにおいて参加企業へ職場定着事例集も配布しています。

また、企業自体が障害者の方をサポートしていかないといけないので、実際に企業に支援をしていく時に企業側が勉強できる場を増やすため、「東京ジョブコーチ」という事業を行っております。色々なところで東京ジョブコーチが必要なのですが、その人材を確保するのが大変になってきていますので、現在は企業自らが障害者の方と接する人を育てていくような方向に変わりつつあります。「職場内障害者サポーター養成事業」を平成28年度から行い、企業の人事担当者や障害者の方を支援して実際に職場で一緒に働く方を対象に、養成講座を行っております。養成講座を修了すると終わりという形ではなく、その後6ヶ月間企業の中でしっかりサポートしているのか、こちらでも職場内障害者サポーターのコーディネーターを付け、支援します。その後、再度フォローアップ研修を受けていただき、受けた方には奨励金を出すという長い流れのある事業です。実績を申し上げますと、300人で計画しておりましたが、320名の参加がございました。勉強したいとお考えの企業も多いように感じております。

### (2): 雇用就業部就業推進課

先程申し上げました実務講座を東京しごと財団で年5回行っております。これは発達障害や精神障害の方の特性を学べる講座で、発達障害の部分では各支援センターの専門の方から発達障害についての説明や雇用上の注意点等をお話いただき、そのお話を聞きながら企業が学び、実践的にどうしていくのかグループワークをしたりしております。

### (3)と(6): 雇用就業部就業推進課

地域の就労支援機関と連携するのは大変大事で、就労支援のノウハウや進め方等を情報共有するために、就労支援機関との意見交換会を年2回行っております。ハンドブックや事例集ですが、ハンドブックは毎年作り替えております。今年度は10月に3万部出来がりました。これにつきましては、既にハローワークや地域の支援機関、区市町村、経済団体等には配布済みです。産業労働局で行っておりますセミナーやフェア、就労支援機関との会議でも配布しております。ハローワークの方から希望があり、ハローワーク間の会議でも配布されたりもしています。色々な機会を捉えながら、更に多くの企業や支援機関等に配布していきたいと考えております。親の会の皆様にも今年度版をお送りいたします。

### (4): 雇用就業部就業推進課

雇用実績につきましては、東京労働局の資料によりますと、平成28年度は精神障害者の方は16,410名雇用されております。その中で発達障害者の方の人数は公表されておられませんので、こちらでその数字を把握するのは難しいのですが、平成28年度ハローワークを通じて就職された障害者の方全体の数は、6,494件で、そのうち発達障害者の方と難病の方の就職件数は、174件となっております。昨年度の就職状況なので、今

年に雇用された方はそれより多いとは思いますが。

企業の方が発達障害の方の特性を理解し雇用しているかということについては、アンケート等を行ってはいないので、なかなか把握するのが難しいのですが、こちらとしましては色々な機会を通じて企業の方に発達障害の方の特性を理解していただけるように、普及啓発に努めていきたいと思っております。

(5):雇用就業部就業推進課

昨年度から福祉保健局と産業労働局のチャレンジ雇用の方をまとめ、チャレンジオフィスで非常勤職員として雇用しています。都庁内の全局から様々な仕事を受け、チャレンジオフィス内で仕事をしたり、または派遣されてお願いされた局に出向いて仕事をするような形です。昨年度チャレンジオフィスで雇用された方の人数は、17名です。そのうち11名は、2年目として今年度も継続雇用です。5名の方が就職されております。知的の方が2名、精神の方が3名で、職種につきましては情報通信、訪問介護、製造業です。更新が2回できるので、実際は継続してチャレンジオフィスにいらっしゃる方の方が多くなっています。

(7):雇用就業部就業推進課

平成28年4月に障害者差別解消法の施行と障害者雇用促進法が改正されています。事業主の方に法律の改正につきまして分かりやすく理解していただくために、「障害者雇用支援ハンドブック」の中に法律が変わった点や配慮すべき点等を掲載して、普及啓発をしております。

企業の皆様には変わった点や義務があることなどを細かく何度もお伝えしていかなくてはならないので、先程申し上げたフェアの基調講演でもお話をしております。継続してお伝えしながら、普及啓発を図って参ります。

#### 4. 関係諸機関とのネットワークを構築して下さい

- (1) LD等発達障害のある人へ切れ目のない支援を行うために、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

先程申し上げたとおり、3局連携セミナーで福祉保健局及び教育庁と連携しておりますが、それだけではなく、昨年2月に教育庁が発達障害の方の教育推進計画というものを作成しております。この中で乳幼児期から学校卒業までの継続した支援や、教育と医療、福祉、労働等の関係機関が協議する場を設けて連携を進めていくということを、これからの計画の中に盛り込んでおります。それを踏まえまして産業労働局としましても、努力・構築していきたいと考えております。

#### 【質疑応答】

##### Q:ルピナス

私共ルピナスは学齢期の子どもが多い団体です。障害者雇用について色々としていただいていることに感謝しております。こちらのオレンジの方の本(全国LD親の会・会員調査 教育から就業への移行実態調査報告書 IV)を見ていただくと分かりますように、実際には普通校やサポート校に通っていて、障害者雇用ではなく普通の就労を目指す子どももとても多いです。「特別支援学校でこのような研修を受けることができます」「このような情報があります」「ジョブコーチが付きます」というような話はとても有り難いのですが、今私たちの周りにいてご相談を受けるのは、特別支援学校に行くようなお子さんではなく、通信制や普通校に在籍している子ども達です。その子ども達がどのように就労準備をしているかと言うと、民間のサポートで仕事体験をしたり、自分で見通しを立てるような形で準備するしかないという状況です。

障害者というくくりが進むと、発達障害はスペクトラムなので、これからは障害特性が少ない子どももそのくりに入って、どうにかしたい。合理的配慮も進んできましたので、そういう状況に変わってきていると思います。

ですので、障害者として雇用する企業を増やしていくという取り組みも大変有り難いのですが、これは国がやることも知れませんが、全ての企業、全ての人に於いて、スペクトラム的な特性を生かせるような相互理解を進めていっていただかないと間に合わないと感じています。

A:雇用就業部就業推進課

特別支援学校ではないところに在籍している方も今多くなってきていて、その方たちにあまり情報が届いていないし、その方々を理解する企業もそんなに多くなく、もっと支援するように枠を広げたり、企業も広げていってほしいということでもよろしいでしょうか。民間のサポートを受けておられるというのは、例えばどちらに行っておられるのですか。

Q:ルピナス

例えばK(公開にあたり企業名は省略)などです。普通級に通っておられるお子さんでも、仕事をするためにどのようなスキルを身に着ければいいのかというのを、そういうところで体験しています。ルピナスはLD等発達障害の親の会なので、どちらかという見えないというか軽めの子どももたくさんおります。また反対に、障害者だから低い能力であるわけではなくて、例えば自閉症スペクトラムがあるために綿密な作業ができる等の良いところもあるので、そちらの方を生かしていただければ、障害者雇用じゃない良い方向からも進めるので。ですので、下から綿密にさせていただいているので凄く有り難いのですが、そのようなことを含んでいる子どもがLD等発達障害だと思います。

A:雇用就業部就業推進課

分かりました。狭間になっている人たちがいらっしゃるということですね。はっきりと発達障害だというわけではなくて、そこまで行かない方が。

Q:ルピナス

私共が相談を受けているケースでは、支援学校ではないという子が多いです。通級という枠組みがあるわけですから、それと同じ様なサポートを受けさせてもらいながら馴染んで行ける子というのは一般でも多いということです。

A:雇用就業部就業推進課

分かりました。貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。教育庁や福祉保健局とも協力しなくてはいけないかも知れませんが、情報共有しながらやっていこうと思います。ありがとうございます。

Q:にんじん村

2の(5)に関して、障害者雇用助成金や障害者安定雇用奨励金等の助成金を受け取っている企業は、どのくらいあるのでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

安定雇用奨励金は昨年度からなので、実績はこれから増えてくると思います。今年度は180件程になりますが、雇用してから6ヶ月後に申請ということで少しずつずれていってしまいます。4月に採用した人の分は10月に申請ですので、やっと今伸びてきております。

Q:にんじん村

それに関連してですが、その企業の職種はどんな職種があるか等を教えていただけますか。

A:雇用就業部就業推進課

様々です。ITの企業もありますし、普通の製造業もございます。

Q:にんじん村

本当に様々にあるんですね。少なかったり、限られているのかと思いました。

A:雇用就業部就業推進課

そんなことはありません。

Q:にんじん村

偏っているのかとも思いました。

A:雇用就業部就業推進課

実は特例子会社も可能ですので、特例子会社も結構入ってきています。そういう意味では、特例子会社ですと事務系のところが多いので、偏っていると言えばそちらの方かも知れないですね。

Q:にんじん村

2の(4)について、障害者雇用支援アドバイザーの人数はどのくらいでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

4名です。平成28年度に2名増員して、現在4名体制です。

Q:にんじん村

先程の助成金についてですが、安定雇用奨励金や雇用助成金はどういったことに使われるのでしょうか。賃金は別に確保しなくてはならないというお話でしたので。

A:雇用就業部就業推進課

「使われる」というのは、企業が、ということですか？

Q:にんじん村

はい。

A:雇用就業部就業推進課

産業労働局の方では使い道までは指定していませんが、雇用しているので賃金の補充をしているのかと思いますが、中小企業の場合は正規や無期雇用にするというのはやっぱりハードルが高いようですし、賃金も5%以上上乘せしなさいという条件も付けているので、そこを確保するという意味で、賃金に充てているのではないかと思います。

Q:にんじん村

それに関連してですが、助成金は年どのくらいの予算として計上されているのですか。

A:雇用就業部就業推進課

障害者安定雇用奨励金は約8億円で、かなりの額と言えます。東京都は安定雇用奨励金だけではなく、中小企業雇用助成金という中小企業向けの、国の特開金の後に正規雇用を継続した場合の奨励金も行ってあります。こちらは一人当たり月3万円です。この奨励金と安定奨励金、そして今年度から難病・ガン患者の雇用助成金を作りました。難病・ガン患者の助成金については、病気の治療のために仕事を辞める方が多いので、企業が責任を持って雇用を継続していけるように、休んだ後に復職した場合にお金を出すというものです。また、難病でもガン患者でも採用した場合には助成金を出すことになりましたので、助成金が3つになります。難病・ガン患者向けはまだできたばかりなので、実績はこれからです。これは東京都が全国で初めてです。

Q:にんじん村

難病の指定はあるのでしょうか。

A:雇用就業部就業推進課

指定はあります。

話は戻りますが、中小企業は申請手続きが面倒だと仰ることも多いのですが、ぜひ助成金を使っていたきたいと考えております。

雇用促進ハンドブックに助成金についても色々書いてありますので、親の会の皆様にもすぐにお送りいたします。

Q:ルピナス

国にお伝えすべきことなのかも知れませんが、就労するために資格を取ることもあるかと思うのですが、LDのある人が資格を取る上で、例えば合理的配慮で文章を読んでもらえれば問題が解けることがあるのに、それが進んでいない。建築士や栄養士になりたいという希望があっても、資格を取る際に他の皆さんと同じ条件で試験を受けなければならず、配慮がないので取れないということがあります。

国で認定するような資格でなくても、都が行うような資格試験で、希望すれば合理的配慮が受けられるように、公的などからそういうことをしていただきたい。周りに周知していただけることによって、他の民間等の資格団体にもつながっていくお話だと考えますので、是非進めていただきたいと思っています。

A:雇用就業部就業推進課

資格試験受験の際にそういう方の要望を受け入れて、受験しやすくするということですね。

Q:ルピナス

はい。そしてそれを公表していただけたら。「民間でもやってください」ではなく、「都ではこのような合理的配慮を進めております。これによって有力な人材が確保できることが分かりました。」ということを見せてくれることによって、一つ一つ説明するよりも効果が発揮できるのではないかと感じているのですが。

A:雇用就業部就業推進課

分かりました。総務局や資格に関連する部署がございまして、そちらに伝えていきたいと思っております。

Q:ルピナス

ありがとうございます。

以上