

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30年11月27日(火) 11:00~12:00

場所：東京都庁第一本庁舎 25階 108会議室

〈東京都産業労働局 出席者 2名〉

産業労働局雇用就業部就業推進課(障害者雇用促進担当)

同上

〈東京LD親の会連絡会 出席者 8名〉

にんじん村：2名、ルピナス：3名、けやき：3名

【要望書】

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。
- (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。障害者雇用支援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) 特別支援学校だけでなく、一般の都立高校に在籍しているLD等発達障害のある生徒たちへの、在学中からの求職活動支援に取り組んでください。
- (4) 一般の公立中学・都立高校では、教員が就労までのプロセスを把握していない場合が多くみられます。東京しごと財団で行っている職場体験実習等の支援内容、障害者雇用支援アドバイザーの存在や活動内容等をさらに周知徹底させてください。
- (5) 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します。
- (6) 求職活動中の障害者に対して、ハローワークとはどのように連携しているのか、具体的にお聞かせください。
- (7) 東京障害者能力開発校の発達障害者を対象にした訓練内容をさらに充実させるよう、引き続きご検討ください。
- (8) 「東京都雇用対策協定に基づく事業計画」の第2-1-(3)「高校生に対するキャリア教育や就労支援の実施」、第2-2-(2)「職業訓練による人材育成支援とマッチング支援との連携強化」、及び第2-3-(3)「障害者・難病患者等に対する就労支援の推進」について詳しくご説明ください。

回答

(1)~(4) まとめて回答：雇用就業部就業推進課

東京しごと財団にお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、企業を直接訪問して実習受け入れ先の開拓を行う「障害者雇用支援アドバイザー」の配置、その他、職場体験実習を希望する障害者の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、そして実習生に対する保険料の補助等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、更に平成28年度では2名増員し4名体制になっております。加えて、平成27年度より職場体験実習面談会の他、規模の小さなミニ面談会を年4回やっております。平成28年度からは、体験実習の面談会を年6回から8回に拡充して行っているところです。関係機関に対しては、リーフレットの配布等を通じて、職場体験実習のPRに努めて参りたいと思います。

実績といたしましては、平成28年度職場体験実習面談会では、259社・1,787名の参加になっており、昨年平成29年度は327社・2,133名ということで、68社の増加、26%増になっております。そのうち発達障害の方の人数は、平成28年度は400名参加、平成29年度は455名参加ということで、55名の増となっております。

尚、一般の公立中学・都立高校での発達障害のある生徒への求職活動支援については、教育

庁の所管になっておりますので、そちらと連携して事業の周知を図って参りたいと思っております。

(5)：雇用就業部就業推進課

東京しごと財団では、障害者向けの就活セミナーを行なっております。知的、精神、発達を各2回ずつ行っております。このセミナーでは、障害者の方と支援者の方がペアとなって参加していただいて、ビジネスマナーの他、自己理解、企業理解等の就活のポイントを押さえた内容となっております。こちらのセミナーをご活用いただければと思います。

(6)：雇用就業部就業推進課

ハローワークや東京労働局と連携して、東京都としては障害者雇用の普及啓発イベントの実施、職場体験実習受け入れ企業の開拓、法定雇用率未達成企業の訪問等を行っております。

東京労働局・ハローワークが開催しております障害者の就職面接会という大きなイベントがあるのですが、東京都ではブースを設けて、各支援制度、職業訓練校の紹介、相談対応等を行い、求職活動中の障害者の方の支援をしております。引き続きハローワークとの連携を強化して参ります。

(7)：雇用就業部就業推進課

東京障害者能力開発校においては、これまで身体障害者のみを対象としていた科目を、今年度（平成30年度）より精神障害者及び発達障害者も受講対象とし、全12科目のうち、知的障害のある方向けの実務作業科と重度視覚障害者向けのOA実務科を除いた10科目において、発達障害者の方も対象として充実を図ったところでございます。今後は、今年度の応募状況そして就職状況のニーズを踏まえて、訓練内容等の充実に努めて参ります。

尚、今年の4月入校・6月末現在の状況ですが、10科目合わせて116名入校しております。そのうち発達障害の方は、手帳有りの方が9名、手帳無しの方が7名となっております。

(8)：雇用就業部就業推進課

平成27年度に、東京都と東京労働局がより一層連携して雇用対策を推進するために、「東京都雇用対策協定」を結んでおります。この協定に基づいて東京都と東京労働局が行う具体的な取り組みを「東京都雇用対策協定に基づく事業計画」として、毎年取りまとめて発行しております。

ご質問のありました「高校生に対するキャリア教育や就労支援の実施」についてでございますが、都立高校に於けるインターンシップ等の就業体験（職場体験）の実施を行うことや、都立高校のニーズや課題についてハローワークへ情報提供し、ハローワーク職員との情報交換しているところでございます。こちらの所管は教育庁がやっております。

私立学校に対しましては、ハローワークの就労サービスの内容に関する情報提供や、学校によってはハローワーク職員が就業の講話をするようなことをやっております。私学については、生活文化局が所管になっております。

「職業訓練による人材育成の支援とマッチング支援との連携強化」についてですが、こちらは、公共職業訓練施設の運営（訓練校の運営）と、訓練の説明会をハローワークと一緒にやっております。求職者に向けて「こんな訓練をする場所があるよ」という説明会をしているということです。また、今訓練校にいる受講生の就職状況を、ハローワークと情報共有しております。「こんな科目でこんな生徒さんがいらっしゃる、能力のある方がいらっしゃる」という情報をハローワークと共有しています。民間の障害者委託訓練の実施。地域の色々な企業や団体の方々と一緒に、訓練の内容に対して今後どのような訓練が必要等という部分の計画の策定を、ハローワークの職員の方から意見をいただいて作っている状況でございます。

「障害者・難病患者等に対する就労支援の推進」ですが、こちらの所管は私どもになります。まずは障害者の一般就労に向けた就職活動セミナーの実施、それから東京ジョブコーチ等による職場定着の推進。「東京ジョブコーチのような支援があるよ」ということをハローワークの方から企業に勧めてもらう。その他、企業向けセミナーの共同実施。企業の情報をハローワークが持っているので、色々なところに周知していただく。東京都の各種助成金の周知協力もございます。

この様々な事業計画につきましては、私どものHPである「TOKYOはたらくネット」のトップページに、計画のカテゴリーで公開しておりますので、詳細はそちらをご覧ください。

ばと思います。

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) 「中小企業障害者雇用応援連携事業」の昨年度の実績を教えてください。また、ハローワークや東京労働局、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、どのように連携の強化を図っているのか、具体的に教えてください。
- (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) 企業が障害者を雇用したときの奨励金、助成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。
- (5) 「障害者雇用促進ハンドブック」は配布するだけでなく、セミナー等でも利用し、活用されるように働きかけてください。各種の制度や事業が周知徹底され、障害者雇用に結びつくように働きかけてください。
- (6) 精神障害者の雇用義務化に伴う、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。
- (7) 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、雇用状況を把握してください。その集計結果が雇用に反映されるよう、引き続き働きかけてください。

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、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を開催しております。昨年度は5回開催しております、合計で186名の方に参加していただいております。それから、これから障害者雇用を行おうとする中小企業の人事担当者を対象として、障害者の特性や雇用のポイントの基本的な知識から、仕事の切り出し等の実践が学べる「障害者雇用実務講座」を実施しております。昨年度は5回開催し、103社参加しております。昨年度は5回でしたが、今年度より年6回に拡充しております。

また、3局連携セミナーも行っております、教育庁、福祉保健局、私どもが連携し、それぞれが企業向けにセミナーを企画して実施しているものでございまして、昨年度は合計で593名の参加がございました。教育庁では、企業の方に特別支援学校を見学してもらうという見学会を年6回開催しており、特別支援学校で実際にやっている色々な訓練を企業の方に見ていただいております。福祉保健局では11月にセミナーを開催し、就労支援機関とはどういうものかを企業に知ってもらい、このように活用してほしい、また、どう連携すれば障害者雇用がスムーズに進むかという内容のものを行っております。産業労働局では3月に開催しており、昨年度は精神障害者の方と知的障害者の方の雇用に関する企業向けのセミナーで、それぞれ当事者も登壇し、企業の取り組み事例を発表してもらうというセミナーをやっております。これらを3局連携セミナーとして毎年やっております。

(2)：雇用就業部就業推進課

「中小企業障害者雇用応援連携事業」とは、東京都、国（東京労働局とハローワーク）、東京しごと財団、障害者の就労支援機関（障害者就業・生活支援センター）が連携して、都内には障害者雇用率が未達成の企業がたくさんあり、特に150人未満の中小企業を対象として、数として、都内に大体7,000社あるのですが、この7,000社の中で雇用率未達成の企業に対して、ハローワークから情報提供をいただいて、地域を大体6か所に分け、一人ずつ支援員が付き、その地域を回っていくという形を取っています。文書で通知してアポイントメントが取れるのが約4割程度です。6割は断られるという状況ですが、それでも何回も訪問して、企業にどんな関心があるかを聞き、色々な支援メニューを提供し、戸別訪問によって色々な情報を提供していくという事業です。6か所の地域に支援員が一人ずついるので、支援員は6名です。

支援メニューは、障害者の採用方法や職務の切り出し、助成金について、雇用後も東京ジョ

ブコーチが使える等の情報提供を行い、各専門機関や支援機関に繋げていくというものです。昨年度の実績は、新規訪問が886件、何度も行くので、のべの訪問回数ですと1,017件です。

訪問によって相談や情報提供させていただいたことにより、職場体験実習をする、企業見学に行く、ハローワークと連携して同行訪問する、それから雇用に繋がるというのが約1割程度あったという状況です。

ハローワークとはこの事業でも連携しておりますし、先ほど言いましたように実習の受け入れ先の企業や、発達障害のある方の雇用の受け入れの際には、東京ジョブコーチを利用してくださいと促していただいたりして連携をしております。就労支援機関もこの事業とも一緒にやっておりますが、実習の受け入れの相談を受けたり、職場定着支援の相談を受けたり・支援をしたり、それから先ほどの職場体験実習面接会も、就労支援機関の方と求職者の方が一緒に来てもらい、一緒に連携しておりますので、そういったところでも連携しております。

(3)：雇用就業部就業推進課

マッチングも先ほど言いました通り、職場体験実習の面接会がかなり効果の大きい事業だと思っております。ご本人もそこで体験し、企業も実習でその方の様子が分かるので、企業の方も「この人なら大丈夫」と分かりますし、障害者の方も「この企業なら大丈夫」と分かっていたので、体験実習は大事であると思っております。

面接会もやっておりますが、実は随時の紹介と相談もやっていて、就労支援機関からの依頼で、実習の受け入れ企業に就労支援機関にいる実習生を随時紹介して、実習することもやっております。年間紹介が483件、相談も331件行っております。なので、面談会やミニ面談会に間に合わない方でも随時やっているというような状況です。

障害者の雇用をしたことがない中小企業が体験実習を行った場合には、少しだけですが「ステップ助成金」という助成を行っていて、昨年度は33件ございました。大体1社6万円くらいになります。それから、今まで障害者雇用をしていて、プラス今までとは違った障害の方の実習受け入れをした場合は「リフトアップ助成金」という助成をしており、昨年度は26件ありました。このように実習を受け入れて下さった企業の助成をする事業もやっております。

(4)：雇用就業部就業推進課

企業が障害者の方を受け入れた場合の奨励金、助成制度というのは、大事だと思っております。今年度から助成金の充実を図っております。

一つは、中小企業向けの「東京都中小企業障害者雇用支援助成金」です。これは、中小企業の方が国の特定求職者雇用開発助成金（特開金）を受けた後、引き続き障害者の方を雇用していた場合に東京都が助成するというもので、継続雇用を目指しております。私どもの助成金は今まで2年間だったのですが、この度3年間に延長致しました。重度の障害者の方は、一月当たり1人3万円だったのを5万円に増額し、重度以外の方については、1.5万円だったのを3万円に支給額を拡充しております。

障害者の方の賃金は一般の方に比べて低い場合もありますので、そのような雇用の質の改善や安定雇用を目的として、障害者の方を正規で、又は無期で雇用した場合や、正規もしくは無期の雇用に転換した場合は助成金を出しております。中小企業が雇い入れた場合は1人に対して150万円、正規に転換した場合は120万円、大企業の場合は少し少なくても100万円としております。こういった助成金が「障害者安定雇用奨励事業」で、奨励金を出しています。実は、今年度より、精神障害の方がこれからますます増えていくと思いますので、精神障害の方を雇い入れ、または正規に転換した場合はさらに30万円加算というのを進めています。こう言った形で、充実を図っているところでございます。

(5)：雇用就業部就業推進課

ハンドブックは毎年3万部作成しておりますが、こちらをハローワークや関係機関を通じて企業に配布しております。それだけではなく、障害者雇用支援フェアや様々なイベントを通じて、参加企業に配布しております。

今年度9月12日に行われたフェアには763名参加で、昨年度は623名でしたので、140名も増加しております。企業向けのフェアですが、関心が高くなってきていると思っております。東京都発達障害者支援センター（TOSCA）にもブースを持っていただき、ミニセミナーもやっていただいて、企業向けに発達障害の方の雇用や特性の部分についてお話をさせていただいて

おります。大変好評で満席でした。発達障害については、企業の方も関心が高いという状況です。

(6)：雇用就業部就業推進課

東京しごと財団で「精神障害者雇用サポート事業」を実施しておりまして、精神障害者を初めて雇用する中小企業に対して、採用から職場定着まで長期的な最長3年間のサポートを行っています。雇用管理アドバイザーがその企業に行って支援するという事業をしています。このアドバイザーは5人配置しており、昨年度の実績では新規の企業が31件で、徐々に拡大してきております。

それから先程少しお話ししました3局連携セミナーの中で、私共のセミナーでは、精神の方が増えてくるということを踏まえて、精神障害者の方と知的障害者の方の採用と職場定着をテーマに行ったのですが、就労支援機関の「オープナー」と知的障害の方の支援機関である「スキップ」の所長にお話をさせていただき、それから実際に精神障害の方と知的障害の方を雇っている企業である「ナイガイテクノ」と「ウチダシステムズ」に登壇していただき、プラスそこで働いている方にも、どのような業務を行っているのか、どんな配慮をしてもらっているのか等を実際にお話しさせていただきました。当事者が登壇するセミナーはなかなか無いようなので、今年度も続けていきたいと考えております。今年度の開催は3月ですが、発達障害がテーマとなる予定です。

来年度の話で現在予算要求中ですが、精神障害者の方を雇用する企業が増えるので、それに関するミニハンドブックを作ろうと思っております。気軽に見ていただくものと考えておりまして、実際に雇っている企業の事例も分かるように、職場で見ても参考になるようなDVDもつけて作成しようと思っております。

また新規事業としましては、精神や精神以外の方も含めて、障害者の方は20時間未満であればもう少し働ける方がいらっしゃるのかと考え、現在20時間以上というのが法定雇用率に換算される方なのですが、未満の方も含めて今後は考えていく必要があるということも踏まえて、中小企業が週20時間未満の方を受け入れて職場体験実習をしていただき、障害者雇用のノウハウを学んでもらって、障害者の方も週20時間以上就労可能な支援ができるようなモデル事業を考えております。モデル事業なので、どのような問題があるか、どんな支援が必要かということを検証するための事業となっております。

(7)：雇用就業部就業推進課

産業労働局では、平成21年度に大規模実態調査をやっておりまして、障害者の雇用に関する調査を18万社に対してアンケート調査をやっております。それを踏まえ、平成22年度にもう少し詳しく、アンケートに出てきた精神、発達、高次脳機能障害、難病の方がいらっしゃる企業にヒアリング調査をして、その結果を取り組み事例としてまとめております。

ここまでやるのは予算も必要ですし、国の方でも5年に一度実態調査を行っていきまして、国の調査が丁度今年（平成30年度）に実態調査をしておりますので、そちらを参考にさせていただきたいと思っております。

ご参考として、私どもの障害者雇用支援フェアに参加していただいた企業に、27年度・28年度にアンケート調査を実施しておりまして、昨年度行ったものですが、598社のうち156社回答していただき、その内フェアの後に障害者雇用をした会社が3割ありました。やはりフェアはやっていく必要があると分かってきておりまして、来年度また、フェア参加企業へのアンケートの実施を検討中です。

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。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体制の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。
- (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。
- (8) 障害のある人が安心して働き続けられるためには、賃金の保証も大きく影響します。障害基礎年金が受給されなくても自立した生活ができるだけの賃金保証に、企業・福祉保健局と連携して取り組んでください。
- (9) 障害者雇用をした企業が、ジョブコーチを受け入れやすくなるように尽力ください。同時に企業内でできる2号ジョブコーチの養成にも、しっかりと支援してください。
- (10) 5年間継続して就労している障害のある人の「無期雇用」への転換雇用に対して、雇用契約が充実するよう、企業に指導してください。また、就業期間が5年になる前での「雇い止め」がないように、あわせて指導してください。

回答

(1)：雇用就業部就業推進課

私どもでは、「東京ジョブコーチ支援事業」をしております。こちらは平成20年度からやっていますが、障害者を初めて雇用する企業というのは、どういう風に仕事を伝えたら良いかや、周囲の社員の方に対してどのように理解を図っていけばよいか等分からない部分も多いので、その辺を東京ジョブコーチを使っていただいて詰めていただいております。平成25年度からは東京ジョブコーチを60名から75名に増員しております。定着支援の拡充を図っております。来年度に向けては、今はまだ予算要求の最中ですが、更に増員が図れるように検討しているところでございます。

それから、平成26年度から27年度に実施しておりました「障害者職場定着サポート推進事業」において「職場定着事例集」を作成しました。今後もこちらの事例集も活用致しまして各種イベントでのPRやホームページにより普及啓発をしていきたいと思っております。

(2)：雇用就業部就業推進課

中小企業の人事担当者向けに、発達障害や精神障害の方も含めた障害の特性、雇用のノウハウ等を実践的に学べる「障害者雇用実務講座」をやっておりますので、こちらを活用していただければと思っております。

(3)：雇用就業部就業推進課

地域の就労支援機関との連携を強化するために、就労支援のノウハウの実施等の情報を共有し、障害者の方が自立を図れるよう、地域の就労支援機関と意見交換会をやっております。これは東京しごと財団でやっているのですが、産業労働局や福祉保健局も含めてやっておりますので、ここで色々な情報共有が図れるような形になっております。

(4)：雇用就業部就業推進課

東京労働局の発表資料によります。平成29年度の障害者雇用の状況につきましては、精神障害者の方が19,400名いらっしゃるということで、そのうち発達障害の方が何名いらっしゃるのかは公表されていない状況です。平成29年度、東京都のハローワークを通じて就職した障害者の方の件数は、6,809件です。このうち発達と難病の方が就職した件数は、182件です。ハローワークを通じた件数ですので、ご自身でホームページから応募したケースや、自社で採用したという方は入っていないという数字になっております。

私どもも企業の皆様に、発達障害の特性や雇用の配慮事項についてもっと知っていただくために、ハンドブックやセミナー、フェア等を通じて企業への理解の促進を図ってきたいと思っております。

(5)：雇用就業部就業推進課

平成 28 年度から福祉保健局で「東京チャレンジオフィス」として全庁の仕事を集約し、障害者雇用の採用もまとめて行っているところですが、平成 29 年度の実績は 26 名になっています。そのうち引き続き今年度も雇用継続されている方が 14 名です。昨年度就職した方は 7 名で、知的の方が 3 名、精神の方が 4 名です。業種（就職先）については、清掃業、事務補助、経理事務、接客業となっております。なので、途中でお辞めになられた方が何名かいらっしゃったという状況です。福祉保健局が所管になりますので、詳細はそちらにお聞きいただくことになります。

(6)：雇用就業部就業推進課

ハローワークや各支援機関、経営者団体（企業団体）にも配布しております。それからフェアやセミナーもやっておりますので、そのような場で企業にも配っております。これからもハローワークや就労支援機関等と連携いたしまして、このようなハンドブックや事例集を更に普及啓発していきたいと思っております。

(7)：雇用就業部就業推進課

平成 28 年 4 月から障害者差別解消法の施行と併せて、改正障害者雇用促進法が施行されております。雇用における障害者に対する差別的な取り扱いが禁止され、事業主である企業に対して合理的な配慮の提供が義務付けられております。

産業労働局では、事業主に対してこの改正内容を踏まえて、障害者の雇用制度を分かりやすく解説した「障害者雇用促進ハンドブック」の中に改正内容も全て盛り込んで配布しております。事業主に理解していただきたい差別禁止の部分や合理的配慮の内容も掲載して、普及啓発しているところでございます。

(8)：雇用就業部就業推進課

賃金の保証を直接行っているのは福祉保健局です。福祉保健局から少しお話があったかと思いますが、今年度から B 型事業所の工賃の向上に向けて、区市町村の各事業所を集約するネットワークを活用した、企業や官公庁から大口の仕事を受注できるような共同受注体制の構築を行っております。これからオリンピックやパラリンピックがありますので、1 つの事業所では受けられなくても、まとめて共同受注してそれを分配するといった形でできないかということで今年度共同受注体制の構築をし、3 年間で更に充実を図るという事業を福祉保健局で始めております。

私どもの方では、先程お話しした安定雇用の奨励金をやっておりますが、この奨励金は処遇改善の部分だけが目的になっていて、最低賃金の 5% 以上の賃金であることを要件としています。結構厳しい要件を付けておりまして、本当に企業が処遇の部分を考えていただけるよう、要件を高くして、その要件を満たさないと奨励金を貰えないので、私どももこの部分で賃金の保証について進めております。

(9)：雇用就業部就業推進課

東京ジョブコーチの支援依頼において、企業からの依頼件数を見ると、平成 28 年度は 344 件、平成 29 年度は 400 件ということで、56 件依頼が増加しています。全体の支援件数は 781 件で、こちらも増加しております。これを踏まえると、東京ジョブコーチの企業への支援は、これからも拡充していくのかなと思っております。

東京ジョブコーチだけでは都内全体の企業数を考えると足りませんので、平成 28 年度から企業の中で自立的な障害者支援を推進するために、企業の中にいらっしゃる人事担当者や障害者と一緒に働く社員の方を対象に、「職場内障害者サポーター養成事業」というものを行っております。これは職場にいる方を教育して、サポーターになれるようにという事業ですが、平成 28 年度は受講が 320 名、平成 29 年度は 323 名の受講になっております。このような事業を引き続き実施していきたいと思っております。

(10)：雇用就業部就業推進課

平成 25 年度に始まって 5 年間なので、今年度平成 30 年度これからは対象になる方が出てくると思っております。企業の中でも分かっている企業もあり、雇用者全員に尋ねて継続雇用や正社員へ転換をしようとしている企業もありますが、やはりまだまだ周知が足りないと思っておりますので、東京労働局（国）が所管になるのですが、そのチラシを色々なフェアやイベント等で配布し、企業に周知していきたいと思っております。

4. 関係諸機関とのネットワークを構築してください

- (1) LD等発達障害のある人の職業生活が可能な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。
- (2) 3局連携セミナー「企業向けの就労支援セミナー」をさらに充実させて取り組んでください。ただしセミナー内容が職業センターや就労支援センター等で実施している内容と重複せず、効果的に実施されるよう工夫してください。
- (3) 中央省庁の障害者雇用水増し問題がありました。
東京都においては、関係諸機関との連携を密にし、引き続き障害者の雇用が正しく確保され、進められるように尽力してください。

回答

- (1)：雇用就業部就業推進課

先程お話しした応援連携事業で、国や就労支援機関、財団等と様々なネットワークを作り連携しております。後は私どもと福祉保健局が共同で、福祉、教育、就労支援機関、企業団体が連携して障害者雇用の推進を図るために「東京都障害者就労支援協議会」を行っております。こちらでは各機関の色々な事業の紹介や障害者雇用に関する課題について討議し、情報共有を図り、障害者雇用のための支援を進めております。

教育庁からお話が出るとは思いますが、平成28年度から5か年計画で「東京都発達障害者教育推進計画」を立てております。こちらはかなりしっかりしたものになっており、乳幼児期から学校卒業までの継続した支援、それから教育だけではなく医療や福祉、労働の関係機関が共同で協議する場を設けると言っておりますので、このようなネットワークを活用して、発達障害に関する色々な支援策を協議していければと思っております。

- (2)：雇用就業部就業推進課

色々な機関で企業向けセミナーを開催しているのは確かでございます。私どもも3局連携セミナーやフェアで行う内容については効果的なセミナーとなるように、関係機関と連携しながら内容が重複しないように工夫して実施していきたいと思っております。

- (3)：雇用就業部就業推進課

かなりの人数を雇っていないと分かり、これからその影響が出てくると思われます。省庁で2,000人～3,000人、都内で2,000人ということですが、その人数を省庁で雇用されてしまうと、中小企業や一般企業での雇用ができなくなり、雇用率を上げようとしても難しい状況が出てくるのではと心配しております。

私どもができることと言えば、企業向けにハンドブックやセミナーを通じ、「こうすれば雇用ができますよ」とか「こういう支援機関に相談すれば大丈夫ですよ」等と普及啓発すると共に、やはり実際に障害者雇用の現場を見ていただくと「これならできる」と実感が湧いてくると思いますので、今年度から「企業見学支援事業」をやっております。障害者雇用をしている見学可能な企業を登録しておき、見学希望があれば色々な企業を随時紹介し、見学してもらうという事業です。「随時」というところがポイントで、今までは年に何回か日にちを決めてやりましたが、それだとなかなか参加してもらえない可能性もありますので、今後はニーズがあれば随時マッチングしていく。これをさらに来年度も進めていきたいと思っております。

【質疑応答】

Q：けやき

4.(3)の水増し問題についてです。企業の方から、今一般企業で働いている人たちが省庁に移行してしまうのではないかと不安があるとお聞きしています。私ども親の会で話し合った時にも、急いで雇用することにより本人があまり理解されていないと感じてしまうことが問題ではないか、時間をかけて少しずつ採用していただけたら有り難いという意見が出ましたので、どうぞ宜しくお願いします。

A：雇用就業部就業推進課

私どもも同様に考えておりますし、色々な就労支援機関からもそのような声が上がっています。急に受け入れ体制はできないので、体制を整備してから雇用していけるように、ご意見も踏まえまして、国に伝えていきたいと思っております。

以上