

日時:令和2(2020)年1月16日(木) 11:00~12:00

場所:東京都庁第一本庁舎 29階29D会議室

<産業労働局 出席者>

障害者雇用促進担当 統括課長代理

<東京LD親の会連絡会 出席者>

・けやき 4名 ・にんじん村 2名 ・ルピナス 3名

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。職場体験実習事業における、障害者の障害種別による直近の利用数及び利用割合をお教えください。また、一般の都立高校への求職支援活動に加え、生活文化局との連携で私立高校へも求職活動支援をお願いします。
- (2) 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。また、特別支援学校だけでなく、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キャリア教育を実施し、在学中からの求職活動支援に教育庁と連携して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、個々のニーズにあった求職活動の支援をしてください。特にハローワーク等の相談・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。

この後の全回答*産業労働局 (障害者雇用促進担当 統括課長代理)

回答:1の(1)~(3)

東京しごと財団における職場体験実習事業では、職場体験事業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先の開拓を行う障害者雇用支援アドバイザーを4名配置しているほか、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や、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ます。職場体験実習面談会は、年8回、規模の小さいミニ面談会は年4回開催しています。また、随時の紹介も行っており職場体験実習の機会の拡充を図っているところです。在学中の職場体験実習についても実習の希望があれば、実習受け入れ先企業との調整の上、紹介を行っています。さらに、関係機関へのリーフレットの配布などを通じて職場体験実習のPRにも努めています。実績としては平成29年度に327社企業の方が参加していて、2133人が参加しています。平成30年度は374社2254人参加となっています。

また、ご要望の一般の公立中学、高校や私立学校のLD等発達障害のある生徒への求職支援については、教育庁など所管の局が中心となり、取り組みをすすめています。しごと財団でも求職に関して保護者や支援者向けのセミナーを実施しています。今後も職場体験実習の周知や円滑な事業実施を図ってまいります。

- (4) 東京しごと財団が開催する「就活セミナー」、ハローワークが開催する「就職面接会」は具体的にどのように利用され成果が表れているかお知らせください。

回答:1の(4)について

しごと財団が開催する「就活セミナー」、ハローワークが開催する面接活動会について具体的にということですが、都では東京しごと財団を通じて就職に関する専門家を招き、講義や演習、模擬面接などをおこなう就活セミナーを開催しています。本年度は、昨年度から機会を増やして年8回開催して就活セミナーの拡大を図っています。平成30年度は126名に参加いただきました。なお、ハローワークが開催する就職面接会に関しては、ハローワークを所管する東京労働局の主管となっております。

(5) 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。

回答:1の(5)について

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取り組みを、昨年度より精神障害者及び発達障害者も受講対象としました。現在 12 科目のうち知的障害者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 科目については発達障害者もその対象としています。昨年度は科目の内容や対象を大幅に見直しましたが、今後はその後の応募状況や就職状況、業界等のニーズを踏まえ、さらなる訓練等の充実に努めてまいります。

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。

回答:2の(1)について

産業労働局では東京しごと財団を通じて、障害者雇用促進のための中小企業向けの普及啓発セミナーを開催しています。昨年度は 3 回開催し合計 62 名の方にご参加をいただきました。また、これから障害者雇用を行う中小企業人事担当者を対象に、各障害種別の特性や雇用のポイントなどの基本的知識から、しごとの切り出しなど実践的知識までを学ぶ障害者雇用実務講座も実施しています。また、平成 20 年度から教育庁、福祉保健局、産業労働局が連携し、企業向けの障害者雇用啓発セミナーを開催しています。平成 30 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開催し合計で 356 名の参加がありました。

(2) 「中小企業障害者雇用応援連携事業」の成果に期待しておりますが、引き続き強化を図ってください。昨年度の雇用状況の集計結果によると、300 人未満の雇用率が特に低い結果となっています。雇用率の低い 300 人未満の企業に対して、東京都ではどのような対策を立てておられるのかお聞かせください。「職場内障害者サポーター事業」の養成講座に大企業だけでなく中小企業からも参加できるよう、奨励金を増額する等の推進策を検討してください。例えば、中小企業同友会との協力で参加を働きかけることはできますか。

回答:2の(2)について

「中小企業障害者雇用応援連携事業」とは、都と国、国の方は東京労働局、ハローワーク、都の方は東京しごと財団、さらに障害者就労支援機関が連携して、都内の障害者雇用率が未達成である中小企業に対して、障害者就労支援機関に配置した障害者雇用支援員が企業への戸別訪問を実施する中、障害者雇用に関する様々な制度に関する情報の提供、企業ごとのニーズに応じた支援メニュー、例えば採用方法や職務の切り出し、助成金の情報、雇用後のフォローアップなどの提供や専門機関の紹介等を行い、中小企業の障害者雇用の促進に向けて支援を行っています。平成 30 年度の実績ですが、のべ 1200 件となっています。また、今年度から 300 人未満の企業を対象の範囲に拡大して実施しています。また、都では平成 28 年度から企業における自立的な障害者支援をするため、企業人事担当者や障害者と一緒に働く職場の社員を対象に、職場内障害者サポーター養成講座を実施しています。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 か月間支援した場合には、中小企業で 24 万円、大企業で 12 万円を奨励金として支給しています。本事業は中小企業の方にも数多くご利用いただいているところですが、関係機関や各種イベントなどでリーフレットの配布や事業の案内を行い、さらなるPRを行ってまいります。また、東京中小企業家同友会については、今年度の 11 月 27 日に、都の障害者就労支援事業の概要ということでPRをしてまいりました。

(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。東京しごと財団の「障害者向け就活セミナー」の成果を数量的結果を含めお教えてください。「障害者雇用促進ハンドブック」や「職場定着事業事例集」は配付するだけでなく、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。

回答:2の(3)について

都では東京しごと財団を通じて職場体験実習事業を行っています。本事業では職場体験実習事業を拡充するため企業開拓を行う障害者就労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を開催しています。面談会は年に 8 回、規模が小さいミニ面談会は年に 4 回、そのほかに随時の体験紹介も行っています。障害者向けの就活セミナーは昨年度 126 名に参加いただきました。また、都では知的

障害の説明やさまざまな障害の説明や、雇用管理上の配慮事項等を紹介した「障害者雇用促進ハンドブック」を毎年3万部作成して、企業や就労支援機関、ハローワーク等に広く配布し周知啓発を行っております。今後も障害者雇用が促進されるよう上記の事業を行ってまいります。

(4) 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:2の(4)について

都では国の助成金終了後も引き続き障害者の雇用を継続する中小企業を対象に、都独自の助成金として、東京都中小企業障害者雇用支援助成金を支給しています。助成金の支給企業に対し、年1回雇用状況に対する調査を行っています。

(5) 働き方改革がはじまり、またAIの導入等により、職場環境がさまざまに変化しております。時代の変化にあった障害者就労はどのようなものになるか、対策、展望があればお教えてください。

回答:2の(5)について

テレワークや短時間勤務など、さまざまな新しい働き方をすでに実施している企業もあり、今後はさまざまな働き方が推進していくと考えられます。都ではこういった動きに合わせ、障害者雇用が促進される施策を図ってまいります。

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。

回答:3の(1)について

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、東京の障害者を雇用する中小企業等に対しジョブコーチを派遣して職場定着を支援しています。東京ジョブコーチは事業開始当初の60名から77名に増員し定着支援の充実強化を図っています。さらに本年7月には「東京ジョブコーチ支援センター」を開設し来所での相談ができるようになりました。

また平成26年度から27年度にかけて実施してい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」を制作しており、この事例集を活用して各種イベントでの配布やホームページにより、普及啓発を行っております。さらに平成28年度から企業にお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を対象に「職場内障害者サポーター養成講座」を実施しています。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か月間支援した場合には奨励金を支給しています。今後もこれらの取り組みを着実に実施してまいります。

(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。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。

回答:3の(2)について

都では東京しごと財団を通じて、初めて障害者の雇用を行う企業の人事労務担当者向けに障害者雇用に必要な知識、情報、ノウハウを学んでいただく「障害者雇用実務講座」や障害者雇用に関する知識や好事例等の提供を行う企業向けセミナー等の事業を実施しております。また、地域の就労支援機関との連携を強化するため就労支援機関との意見交換会を産業労働局と福祉保健局との共催で年2回実施しているところです。

(3) 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。

回答:3の(3)について

東京労働局発表の「東京都の平成30年の障害者雇用状況」によると25,071名になっており、発達障害者がそのうち何名かについては公表されておられません。また、平成30年度の都内ハローワークを通じた障害者の就職件数7,282件のうち、発達・難病の方の就職件数は205件となっています。障害者雇用促進ハンドブックや企業向けセミナー等で発達障害についての理解促進を図っているところです。

(4) 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。東京都各局におけるチャレンジ雇用の詳細を実数も含め現状をお知らせください。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ください。

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。

回答:3の(4)について

産業労働局ではチャレンジ雇用として本年は2名を雇用しています。なお、東京チャレンジオフィスについては福祉保健局が所管となっております。

(5) 職場定着において、ジョブコーチの支援は不可欠と考えますが、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。公的機関の中にもジョブコーチの配置がなされていますか。チャレンジ雇用以外の公的機関での障害者雇用に関してもジョブコーチの利用があるかどうかもお答えください。

回答:3の(5)について

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、障害者を雇用する中小企業の現場へジョブコーチを派遣して職場定着を支援しています。また、2号ジョブコーチ養成に準ずる支援として、「職場内障害者サポーター事業」を実施しています。企業の人事担当者や、障害者と一緒に働く職場の社員を対象に職場の障害者を支援する職場内障害者サポーターを養成しています。なお、公的機関でのジョブコーチの利用ですが、公的機関ではジョブコーチのような支援を行う職員を自前で雇用することが多く、利用は数件となっています。引き続き職場定着につながる支援体制の強化に努めてまいります。

(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障害者雇用への理解啓発がすすむよう望みます。さらに3局セミナー等での積極的な利用に引き続きご尽力ください。昨年度の回答で、精神障害者の雇用に関するミニハンドブックやDVDの作成をするというお話がありましたが、いつ頃配布されるのでしょうか。

回答:3の(6)について

「障害者雇用促進ハンドブック」や「職場定着事例集」等が幅広く活用していただけるよう各種イベントでの配布や、各関係機関への配布、PRに努めているところです。また、本年度作成する精神障害者雇用に関するミニハンドブックですが、こちらは3月に予定されている3局セミナーにて配布を開始する予定です。

(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なかった場合でも、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:3の(7)について

平成28年度4月から障害者差別解消法が施行されることにともない「改正障害者雇用促進法」が施行され、雇用における障害者に対する差別的取り扱いが禁止されました。合わせて事業主に対して合理的な配慮の提供が義務付けられました。都では「障害者雇用促進ハンドブック」の中で「障害者に関する法律」という項目を設け、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」の内容をわかりやすく掲載し、差別禁止指針についても解説することで、企業への障害者差別禁止を周知しています。また、障害者雇用支援フェアの基調講演や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います。引き続きこれらの施策を進めていきます。

(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。

回答:3の(8)について

産業労働局では障害者雇用をする企業の助成として、3つの助成金、奨励金を支給しています。一つ目は国の助成金終了後も引き続き障害者の雇用を継続する中小企業を対象に都独自の助成金として「東京都中小企業障害者雇用助成金」を支給しています。最長3年間で180万円を支給しています。二つ目は平成28年度から雇用の質の改善と雇用の安定を目的として、障害者の正規や無期転換での雇い入れや転換、賃金水準の改善などに取り組む企業に対し、「障害者安定雇用奨励金」を支給しています。最大180万円を支給しています。三つ目は平成29年度から都独自の助成金として、難病やがん患者の治療と仕事との両立に向けて積極的に取り組む企業に対し、「東京都難病がん患者就業支援奨励金」を支給しています。最大90万円を支給しています。本奨励金は今年度から支給条件を緩和していて、ハローワークの紹介による採用でなくても奨励金が支給できるようにしています。なお、福祉保健局では就労継続支援B型事業所の工賃向上に向けて「東京都工賃向上計画」を策定し、職員向けの「工賃アップセミナー」や区市町村ネットワークを活用した大型の仕事を企業や公官庁から受注できるよう、共同受注体制の構築を行っています。引き続き障害のある方が安心して働き続けることができる環境の整備に取り組んでいきます。

(9) 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「雇止め」がないように、あわせて指導してください。

回答:3の(9)について

都では障害者雇用の違法行為が行われないように、「障害者雇用促進ハンドブック」にて障害者に対する法律をわかりやすく解説しています。そして、無期転換ルールについては5年で雇止めすることや、5年を超えないようにすること等がないように使用者向けのチラシ等を障害雇用支援フェア等で配布して企業に周知しています。

(10) キャリア形成支援について

障害者においても、職業上のキャリア形成は重要な課題です。障害者のキャリア形成は、就労初期のままになりがちで、30代、40代になり当事者の希望や職業能力のキャリアが目に見えません。社内教育、ジョブカード制度等の利用を促進し、当事者のキャリア形成、移行支援が行われますようお願いいたします。

回答:3の(10)について

都では障害者の能力開発やキャリアアップに取り組んできており、「障害者雇用エクセレントカンパニー賞」を授与し取り組みを事例集にまとめ、企業や障害者就労支援機関、ハローワーク等に広く配布し周知啓発を図っています。なお、ジョブコーチ制度については国の所管となりますのでこういったご要望をいただいたことについては国に伝えてまいります。

(11) 転職支援について

最近、障害者の転職を支援する民間会社が急速に増えています。業者の安全性等、実態を把握されていますか。転職を希望するLD等発達障害者が、安全かつ有効な移行支援を受けられるよう指導してください。

回答:3の(11)について

都では職場体験実習等を通じて、障害者本人にマッチした企業に就職できるよう事業を行っているところです。直接的な転職や就職等は、ハローワークを所管する東京労働局の主管になります。このようなご要望をいただいたことについては、国の方に伝えてまいります。

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。

回答:4の(1)について

産業労働局では平成28年度の都内中小企業の障害者雇用の促進に向けて、東京しごと財団、都内障害者就労支援機関が連携し、障害者雇用のすすめて行く必要のある企業へ戸別訪問による情報提供や、支援メニューの提供を行う「中小企業障害者雇用応援連携事業」を実施しています。本年度より支援企業の対象を拡大し実施しています。また、福祉保健局との共同で、「東京都障害者就労支援協議会」を年に2回開催しています。福祉、教育、就労の関係機関と企業団体が連携して障害者雇用の推進を図るため、各関係機関の事業の紹介や障害者雇用に関する課題について討議し、障害者雇用のための支援連携を行っています。また、平成28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」を策定しました。この、計画においても、乳幼児期から学校卒業までの継続した支援や、教育、医療、福祉、労働の関係機関の協議する場を設け、発達障害に係る連携の充実について検討していくこと、となっています。引き続き各関係機関と連携し、障害者の支援を図ってまいります。

(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。また、3局において、他局に率先して障害者の雇用を多数実現していただきますように希望します。

回答:4の(2)について

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、平成30年度の「企業向け障害者雇用普及セミナー」では精神障害者や知的障害者の雇用に重きをおいた基調講演ですとか、事例発表をおこない151名の方に参加いただきました。引き続き効果的なセミナーになるよう関係機関と連携しながら実施してまいります。

また、都での雇用に関しては総務局の所管となっております。産業労働局では、チャレンジ雇用として2名の職員を雇用しております。引き続き来年度も2名の職員を雇用する予定でいます。引き続き本事業を実施してまいります。

注1(聞きもし質問:2名のチャレンジ雇用は今年度で終わり、新たに来年度2名程度雇用との事)

<質疑応答>

- Q.** どの項目にあたるかわからないのですが、しいて言えば2の(1)かと思うのですが、今日のお話は中小企業の雇用推進ということがとても多かったと思うのですが、普及啓発セミナーですね、私も企業の研究会などに入っていて特例子会社のお話を聞くことがあるんですけど、特例子会社が、やはり本体からの支援という、あの金銭的支援は有るんですけど理解推進ということで、なかなか悩んでいる特例子会社が多いんじゃないかと感じるのですが、本体の企業にも、東京都の役割ではないかもしれないんですけども本体の企業の理解啓発をしていただきたいと思います。そうするとやはり特例子会社の方にも支援というか事業拡大ができていくような気がしているのです。もし、東京都でないとすれば国の方に是非企業の理解ということで、特例子会社を持つ本体の企業の理解ということを推進していただきたいと思います。
- A.** 東京しごと財団で「中小企業向けの普及啓発セミナー」という中で、特例子会社向けのセミナーも開催していますので、こちらも活用していただければと思います。
- Q.** 1の(5)で東京障害者能力開発校の12科目の内10科目は発達障害者の受けられるものとおっしゃっていましたが、その10科目の内容は具体的におわかりでしょうか。
- A.** 10科目の内容については手元に無いのですが、入校案内が冊子になっているのでそれにカリキュラムが載っています。(東京障害者能力開発校HPの入校案内からも検索できる)
- Q.** 3の(8)なのですが安心して働き続けるためには賃金の保証も必要というところで、今、発達障害の人たちも随分高齢になってきて、親亡き後ということも考えますとやはり働くということだけでなく、生活というものもとても影響してくると思うんですね。それで全国LD親の会の調査でも賃金だけでは家賃が払えないというようなところもありますので、先ほど福祉保健局からも公的な住宅ということも言われましたけれど、ぜひもっと拡大というか本人にあった生活ができるように福祉保健局とか企業と共同して対策を考えていただきたいと思います。
- 働き続けるためには、生活が非常に大きいと思っておりますのでわたしも企業さんにはよく言うんですけども、社員が歳がいったときに住まいとかそれから親亡き後の働き続けるということがどれだけ対策がなされているかということをお話するのですが、そういうようなことも踏まえてぜひ推進していただきたいと思っております。
- Q.** 続けてなんですけれど、企業さんの中には、もっと働ける子なのに割と短時間ですませてしまう、これ以上は働かせないというようなところもあつたりするので、その人にあつたところで働けるようにすれば賃金的にもあがってくるのかなあと思うのです。まあ、これは3の(7)に該当するかもしれないのですが、働きたくても時間をカットされるのは差別になるのか、そこは違うのかもしれないですけどそういうことを相談できるところが、ちゃんと確保できると良いなと思っております。
- A.** 短い時間で働きたいというご要望はたくさん承っておりますが…逆に。
- Q.** その人にあつた働き方を柔軟にということですね。
- Q.** でも、これを考えてくださる企業もあるので、そういうことから広がっていくと、いいなというように思っております。うちの子も、合理的配慮はできる、これがまあ施行される前だったので、会社で検討していただいて30分延長していただいたりと、もう現実にあるのでぜひそういうような推進をしていただきたい。
- A.** 昨日伺った企業では、面談をして30分勤務時間を延ばしたというお話も聞いています。
- Q.** 最初の1の(1)~(3)のところ、在学中から実習企業の紹介をされていらっしゃるとか、それから一般中学や都立高校については教育庁が保護者や支援者に研修を行っているというお話がありましたが、例えば保護者が情報を新聞とかいرونなどから情報を得てしごと財団に直接例えば夏休み中にうちの子が実習できる場所はありますかと、たずねていくことも可能でしょうか。あの、その時に直ではなくてもこの方法をとりなさいとか、そういうことも教えていただくことはできるのでしょうか。
- A.** 夏休みの期間を利用した職場体験実習をしごと財団で受けていますが、相談するルートについては多分学校の先生から問い合わせいただいたほうが、スムーズだと思います。
- Q.** じゃ、例えば学校の先生に、うちの子は、これこれの状態、ということをお話して、あの、しごと財団というところにあるそうなんですけどというような形でもっていけばスムーズに、もし、もともとその先生が子供さんの状態を理解している状態だったら良いかもしれませんけれど、まあ、普通の私立高校とか都立高校に何も言わないで通っていたとしたら、そうい

う方法をとれば…

- A,** そうですね。とりあえずはしごと財団に何かアプローチしていただければ、そちらの方から色々なアドバイスがもらえるのではと思います。
- Q,** それから、それと関連して3の(1)でジョブコーチ支援センターというのができて来所で相談ができるというお話がありました。これは例えばジョブコーチをつけてもらいたいと本人が思ってもなかなかやってもらえないという時に、相談に行けるものなのでしょうか。
- A,** 相談があれば、どういったことでもいいと思うのでジョブコーチ支援をしてもらいたいとか、どうしたらできるかとか…
- Q,** なるほど、じゃ、電話で予約をしたりしていけばよろしいですね。
- A,** そうです。
- Q,** わかりました。ありがとうございます。
- Q,** いくつかの企業が紹介されている事例の紹介があるのですが、今回の「雇用促進ハンドブック」に載っている事例は、2件ほどですけど、これはその事例集とかが別にあって企業とかに配られているものなのですか。
- A,** これは、その中の事例ですが、過去に事業を行ったときの事例集というのをまとめてあります。
- Q,** それは、都度つど刷新されて最近のものとかに…
- A,** それはその時に作ったものなので、その時のものです。
- Q,** 毎年つくられているものではないと…
- A,** そうです。色々な事業をやっているんで、事例集を作るようにはしているのですが、なかなか、まとめてできるときと、できないときがあるのです。
- Q,** 要望になるかと思いますが、一番近くで企業さんにお会いになって事例を見られていらっしゃる貴重な情報だと思うので新しいものを、刻々と変わっていつている情勢だともうので、まとめていただいて公開していただくとより促進につながるかなと思っています。
- Q,** こういようなものをホームページで公開するというのは可能でしょうか。
- A,** 例集はホームページで公開していて、あと個々のジョブコーチ好事例集ですとか、職場内サポート好事例集といったものはホームページでは見ることができます。
- Q,** ハンドブックの更新に合わせて内容も変えていらっしゃるのですか
- A,** そちらの方が先に最新の情報が出ています。
- Q,** そちらの方が早いんですね。
- Q,** エクセレントカンパニー賞とか受賞された企業とかもこのホームページでみることができるのでしょうか。
- A,** 冊子がそのままホームページに載っています。
- Q,** 質問というか要望にあたるのですが、障害者雇用の仕分けというか発達障害者、精神障害者の中にも含まれてしまって実態数というのがわからないのですが、分けて発表してほしいというのは、国の方、東京労働局の方にお伝えいただけるというのは可能でしょうか。
- A,** 私たちも知りたいところです。また色々なところから知りたいというのは聞かれます。
- Q,** まあ、ちょっと仕分けをしにくい部分もあるのかもしれないですけど、手帳が精神の方になってしまっているので一括して発表してしまっているのか、発達障害者、知的の方もいらっしゃるんで、その辺はひょっとしたら発達障害は発達障害とした方がいいのかなと個人的には思うのですけれど…
- Q,** これから、やはり精神障害の人が今、増えていると思うんですけど、発達障害の人もこれからどんどん増えていくと思うんですね。その時に、支援の仕方が、ごちゃごちゃになってしまうといけなくて、やはり分けていただいたほうが良いと、できましたらそれを分けて発表してみることを考えていただけませんか。
- A,** 国の方に伝えておきます。
- Q,** 3の(5)ジョブコーチ支援のことなんですけれども公的機関などでは自前で雇用者を支援しているのでジョブコーチの利用は少ないというお話でしたけれど、そうなんです。例えばその公的機関でも区市町村であるとかいろんなところが

ありますけれど一応民間と違う障害者の雇用率がきまっていますよね。そういう人たちを雇ってその人たちを支援するために自前で雇っているのでしょうか。

A、東京都でもそのための支援員を雇用しています。

Q、ああそうですか。そうするとその支援員の方をいろんなところに配属されているということですか。

A、はい。

Q、最後の方でチャレンジ雇用が2名受け入れて1年間で終わってしまうということだったんですけど、あの、そのチャレンジ雇用で1年務めた方がその後どうなっていくのかなというか、もし分かれば教えていただきたいのですが。

A、私たちの目指すところは就職、一般就労の道なんですけれど、なかなか難しい方も多くて、また、作業所に戻ってしまう方とか、他の機関のチャレンジ雇用に行く方とかそれぞれなので…

Q、チャレンジ雇用されるときにやはりあの障害の状態が雇用にあまり、雇用されるほどに高まっていないということなんでしょうか。

A、そうですね。最初にやっぱり4月の時は、1年間やって雇用できるとか、支援機関の方たちも安定して通勤できるとか、ラッシュの中で通勤できるとか、そういうところを目指している。そういうところの準備を高めて雇用の機会を増やしていくと…

Q、じゃあ、そのあとの雇用を目指しているということですか。

A、まあ、そういうところで、準備性を高めて雇用していきたいということですか。

Q、これは、1年間がもう少し長くなるということは考えられないのですか。

A、なるべく多くの方にチャレンジ雇用を経験していただくために、1年ですけど福祉保健局の方では3年という期間です。

Q、では、部署によって違うのですか。

A、はい。

Q、チャレンジ雇用が1年と聞いて障害者じゃなくても1年ではそんなたいしたことは出来ないから、やっぱり3年ぐらい必要なのかなというのは、障害者とか定型発達の人とか聞いたときに、ふと3年ぐらい必要なのかなと思います。

Q、東京ジョブコーチの方のお話なんですけれど、企業側と働く側が双方希望しないと入らないというお話なのでしょうか。入ってほしくないというお話を聞いたことがあるので。

A、職場に行かなければならないということで、その職場に入ってほしくないという、セキュリティの厳しい職場の場合には逆に職場ではなく、会議室で支援をするという方法もあります。

Q、そのジョブコーチの難しかったら、やはり2号ジョブコーチの育成がとても大事になっていくと思います。それと、連絡というか職に入ったときの2号ジョブコーチの理解というのがなかなか難しいのではないかと考えていますね。ですから、その指導というか本人の特性に合った指導の仕方を2号ジョブコーチがわかってくれると、定着しやすいかなと。

Q、2号ジョブコーチにあたる職場内サポーターには、先ほどの奨励賞が出て補助があるという…

A、養成講座というのがあってその講座を修了すると、サポーターになるのですが、サポーターが急に職場にいても支援できないと思うので、しごと財団の方からサポーターを支援する専門家が6か月間ついてサポーターと専門家の二名でやっています。

Q、指導しながらってということでしょうか。

A、そうですね。

Q、その間は定期的に指導の方がついてということですか…

A、そうですね。

Q、それを含めてしごと財団の方はサポーターの指導も4名の方がやっというらっしゃるのですか。

A、養成講座は別にあるのですが、障害者雇用支援アドバイザー4名は、職場体験実習を運営しています。2号ジョブコーチとは別です。

Q、すみません。細かいことであれなんですけれど、3の(8)でB型作業所に公的機関からいろんなお仕事が発注されるように働きかけているというそれは産業労働局から参加をはたらきかけているということですか。

A, 産業労働局と福祉保健局と財務局が一緒になって、庁内の各事務所とか、部所とかに発注してくださいというリストとか渡して…

Q, そうなんですか。作業所って都内全域にありますけれどじゃあ、そういうところに向いてる仕事をみたいな感じで…

A, そうですね。

Q, ほかにありませんか。もうよろしいですか、ではこれで質疑を終わらせていただきます。

本日はお忙しい中、お時間をいただきまして本当にありがとうございました。

(おわり)