

<回答記録外部用>

日時:令和4(2022)年5月17日(火) 15:10~16:10

場所:東京都庁第二本庁舎31階 特別会議室27

<産業労働局 出席者>

雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進担当

雇用就業部 就業推進課 就労支援計画担当

雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進担当

<東京 LD 親の会連絡会 出席者>

LD 等発達障害児・者親の会けやき 2名

LD(学習障害)とそれに類似する児・者親の会にんじん村 3名

学び方が違う子の親の会ルピナス 3名

*回答は◆で示しました。

東京都産業労働局におかれましては、日頃よりLD等発達障害児・者へのご理解ご支援をいただき、誠にありがとうございます。今後とも更なるご支援を期待し、以下の通り要望いたしますので、ご回答よろしく申し上げます。

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) 新型コロナ感染拡大によるコロナ対策の影響は多方面にわたっていますが、特に就活中の高校生、大学生等の求職活動に大きな影響が懸念されます。2019年の障害者採用実績は好調とのことでしたが、2020年から現時点までの求人数の変化、内定数の変化、採用数の変化をお知らせください。

さらに、2021年3月1日より障害者雇用率の引き上げが実施されていますが、その影響がどのように現れているかお知らせください。

◆東京都労働局によりますと、令和2年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言により、大規模面接会等が中止となった影響等によりまして5624件、前年度比24.7%減少となりました。令和3年3月から民間企業の法定雇用率が2.3%に引き上げられましたが、令和3年6月1日現在の都内の民間企業の障害者の雇用率は2.09%、対前年比で0.05ポイント上昇し過去最高となりました。また、民間企業に雇用されている障害者の数は219531.5人でこちらも過去最高となりました。

(2) 新型コロナのさらなる感染拡大の影響により、2021年の会合等に対する規制は昨年以上に厳しいものがあります。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等の開催数、参加者の数等に影響がありましたか。その実態をお知らせください。2020年度実施実績とともに今年度の今後の開催予定をお知らせください。

◆令和2年度の障害者向け就活セミナーにおきましては第1回目これは知的障害者を対象とした令和2年5月7日から5月27日まで4日間のセミナーを予定していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大のため中止となりました。ですが、第2回から第8回までの7回のセミナーにつきましては、感染防止対策を行いながら予定通り開催し、合計52組の参加がありました。昨年度令和3年度におきましても引き続き感染防止対策を行いながら障害者向け就活セミナーを9回開催しまして、合計84組の参加がありました。今年度令和4年度におきましても、引き続き感染防止対策をふまえながら障害者向け就活セミナーを8回開催する予定です。

(3) 東京しごと財団を通しての職場体験実習について、新型コロナ感染拡大による中止等がありましたら開催日数、中止日数等、実数でお知らせください。また、職場実習実施の現場におけるコロナ感染対策の工夫について、どのように実施されているかお知らせください。

◆東京しごと財団を通して実施する職場体験実習につきましては、令和3年度は新型コロナ拡大による中止等はありませんでした。また、職場実習の現場における新型コロナ感染症対策の工夫につきましては、マスク、手洗い、手指の消毒をはじめ卓上パーテーションの設置、時差通勤の励行、昼食時の黙食など有効と考えられている対策をとったうえで実施しております。

(4) 新型コロナ感染拡大のもとで急速にテレワークが普及していますが、これは在宅の発達障害者、通勤できない障害のある人にも求職の機会が与えられるチャンスと大いに期待しています。在宅の人たちにも求人情報が届くよう、スマホやPCの機器の設置の助成と利用方法のサポートをお願いします。またオンライン面接の訓練・面接スキルのサポート等を、就労支援機関やハローワークで通信機器を提供して行っていただけるように希望します。

◆障害者の就労につきましては、就労支援機関がサポートしております。就労支援機関では個々の状況やご希望を踏まえながら支援を行っておりますのでぜひ、ご利用いただければと思います。
産業労働局では、障害者を対象にしたテレワークを整備する企業に向けた支援を行うことで、障害者の働く機会の拡大を図っております。ご要望につきましては、福祉保健局や、ハローワークを管轄する東京労働局や厚生労働省といった国に対して伝えてまいります。

(5) 新型コロナウイルス感染拡大の影響のため、求職者と企業のコミュニケーション不足によりマッチングがうまくいかないことが懸念されています。マッチングに関しても、新しい生活様式によるコミュニケーションの向上を目指し、研究、工夫し求職活動の支援方法を強化してください。今後マッチングや採用方法がどのように変化していくのかを注視し、様々な手段で企業・支援機関・求職者に情報提供等の支援をお願いします。

◆今後ともマッチングや採用方法の状況を注視しながら、支援方法や情報の提供に努めてまいります。

(6) 就労移行支援機関等の就労支援事業所における新型コロナ感染拡大が原因の催事開催自粛、施設の通所自粛、企業の実習受け入れ減少の影響による実習時間・訓練時間の不足が心配されています。企業における実習受け入れがより多くの企業で行われるよう、企業に対し働きかけてください。

また、新型コロナの感染対策により、予定されていた職場実習が延期になる、中止になるといった例が見られました。実習の中止により自信を失いストレスを感じないよう、求職者への丁寧な対応を企業に働きかけてください。

◆東京しごと財団における職場体験実習事業では、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を令和2年度から増員しまして職場体験実習受け入れ先の企業を拡充するとともに、先ほどもお伝えしました通り、コロナ禍の中での実習の進め方についても工夫しているところでございます。

2. 企業に向けた障害者伏見雇用促進のための啓発を進めてください

(1) 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、コロナ禍の不況の中でも雇用を促進し雇止めや解雇が起きないように、引き続き強化を図ってください。

◆中小企業障害者雇用応援連携事業では、東京都、それから東京労働局、ハローワークなどの国の機関、それから東京しごと財団、障害者就労支援機関が連携しまして、都内の障害者雇用率が未達成である中小企業に対する情報提供、相談対応の支援を行っております。今後も引き続き中小企業の障害者雇用の促進に向けて支援を行ってまいります。

(2) 働き方改革がはじまり、さらに新型コロナ感染拡大の影響により、職場環境がさまざまに変化しております。ウィズコロナの時代の変化に沿った障害者就労はどのようなものになっていくのか、今の仕事が続くのか不安を抱える当事者も多くおります。障害の多様性に沿った今後の職域の開発を進めるよう企業等に働きかけてください。

◆令和3年度における障害者雇用支援フェアでは、コロナ禍の中での障害者雇用ということをテーマにしたパネルディスカッションや、テレワークを活用した雇用事例などの企業の職域拡大のヒントとなるようなコンテンツを提供しております。

(3) LD等発達障害者の中にも、ボーダーライン、就職困難者といわれる障害者支援の枠組みに入りにくい人々がおります。こうした人々がコロナ禍の中で貧困にあえぐことの無いよう、気軽に訪れやすい場所での就職相談会の機会を増やしてください。

◆東京都では様々な事情により就業に困難を抱える方に対する支援窓口として東京しごとセンターに専門サポートコーナーを開設し、キャリアカウンセラーや臨床心理士などの専門スタッフがチームを組みまして、個別の実情に応じた就労支援を行っております。

(4) ソーシャルファーム事業は新たな働く場の拡大となると期待しています。ソーシャルファーム事業の現在までの成果、事例、実施企業について具体的にお教えてください。

◆ ソーシャルファームの事業の現在までの成果、事例、実施企業についてということですが、事業実績につきましては東京都認証ソーシャルファーム事業所が20の事業者、21の事業所となっております。令和4年5月1日現在の数字でございます。事例紹介ですが例として1社ご紹介させていただきます。業種としては、名刺の製作、印刷業、オフィス事務代行やウェブ事業もやっている会社です。こちらは近隣の就労移行支援事業所から精神障害のある方の職場体験実習を受け入れたり、さまざまな就労支援機関から人材の紹介を受けるなど、積極的に採用活動を行っています。多様な人材が力を発揮し、着実に成長を続けております。そのほかにも、実施企業の具体的な事例につきましては、認証事業者の一覧が専用のポータルサイトに掲載されております。事例や実施事業の詳細は、この専用ポータルサイトで紹介しておりますので、こちらをご参照ください。

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、ウィズコロナの中での業務の変更に応じた支援向上にも努めてください。

(2) 新型コロナ感染拡大の影響の下で、通勤時間・通勤場所・業務内容が企業の中で変化しつつあります。LD等発達障害の一人一人に合わせた支援内容を工夫し、ジョブコーチを付けるなど丁寧な支援をお願いします。支援機関の職員、ジョブコーチ等外部の支援者が感染予防を理由に就労現場に入りにくい状況を改善し、就労者個々への支援が十分に行われるよう取り組んでください。

◆ 障害のある人が安心して働き続けることのできる環境整備してくださいというご要望ですが、(1)と(2)まとめて回答させていただきます。職場内障害者サポーター事業では、障害のある社員が定着し、貴重な人材として活躍できる職場の実現のために、企業の人事担当者や上司、同僚等を職場内サポーターとして養成しております。感染症拡大の状況や企業のニーズを踏まえ、現在サポーター養成講座は、集合型とオンライン型を組み合わせ実施しております。今後もより効果的な支援を行うため、講座等の内容につきましては、適宜見直しの上事業を実施してまいります。また、東京ジョブコーチ支援事業では、すべてのジョブコーチが養成研修や継続研修を受講してございまして、質の高い支援が可能となっております。支援においては、テレワーク実施に係る相談にも応じております。

(3) 新型コロナ感染拡大の影響で失業・雇止め等が起きた場合は、不当な扱いを受けないように適切な支援が必要となります。LD等発達障害者に対する休業手当・退職手当・失業給付等の手続きのサポートを、就労支援機関・ハローワーク窓口等で丁寧にご指導くださるようお願いいたします。さらに、スムーズに新たな仕事または再雇用につけるよう支援をお願いします。

(4) 新型コロナの自粛期間中に自宅待機、休業等になった場合の当事者の給与補償は、企業や職種によって大きな違いがあることが、私たちのアンケート調査で分かってきました。特に、コロナ禍での就労時間の短縮は時間給に反映され、補償する企業と給与を減額する企業の差は大きいと思われまます。LD等発達障害のある人が安心して働き続けられるために、賃金の補償が正しく実施されるよう支援をお願いします。

(5) 職場の感染症対策の強化

各企業での感染症対策は、十分に行われているでしょうか。雇用の促進と同時に、障害者の特性に合った感染症対策が行われるよう指導してください。

◆ (3)、(4)、(5)についてまとめて回答させていただきます。東京都では新型コロナウイルスに関する支援メニューにつきましては、東京都や国の支援をまとめた「新型コロナウイルス感染症に係る支援策」というリーフレットを配布すると共に支援メニューは障害者雇用に関する制度や支援を記載した「障害者雇用促進ハンドブック」でも案内し各種支援を実施しているところでございます。また、福祉保健局ホームページにおいて、「コロナ禍における障害のある方への配慮について」を公開しております。そこでは障害特性等により新しい日常を実践することが難しい事例をあげまして、周囲の方により簡単な声掛けや、配慮を求めています。

(6) 新型コロナ感染拡大の影響で、職場の仕事内容が変化する、勤務時間が分散勤務等で変化する、在宅勤務等で出勤日数が減る、テレワークに変わるなどが原因で、不安になり精神症状が出たりパニックになる例が見られます。環境の変化に左右されやすいLD等発達障害者の個別の特性を理解し、一人ひとりの特性にあわせた丁寧なコミュニケーションと対策をお願いします。企業に対し研修等を通じて安心して就労が続けられるよう対策を促してください。

◆続きまして(6)ですけれども、働き続けるためには個々の特性に応じたきめ細かな支援が必要だと考えており、東京ジョブコーチを企業に派遣しまして、企業、障害者双方に寄り添った支援を実施しております。

(7) 障害者差別の解消について

障害者に対する職場での差別的ないじめ・仲間外れ・パワハラ等の事例がありますが、なかなか本人が声を出しにくく、そのまま放置され、やむなく退職してしまう例を聞きます。暴力等のいじめだけでなく、言葉によるいじめを継続的に受けている例もあり、本人の訴えがなくても、家庭でのひとりごとによって判明した例もありました。障害者が安心して働けるように各企業にご指導をお願いします。

◆次に(7)ですけれども東京都では「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もうけまして、差別禁止や合理的配慮についてわかりやすく記載し、安心して働いていただけるよう企業に対し広く周知を図っております。

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において切れ目のない支援が受けられるように、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いっそう強化してください。

◆続きまして4の(1)に移りますが、福祉、教育、就労の関係機関と企業団体が連携しまして、障害者雇用の推進をはかるため、東京都障害者就労支援協議会というものを設置しております。引き続き各関係機関と連携しまして障害者の雇用機会の拡大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。

◆平成20年度より教育庁、福祉保健局、と我々産業労働局が連携しまして、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。引き続き効果的なセミナーにになりますように関係機関と連携しながら実施してまいります。都での障害者の雇用に関しましては、総務局の所管になります。産業労働局では、チャレンジ雇用として現在1名の職員を雇用しており、今後もう1名採用する予定となっております。

<質疑応答>

Q. 東京都の障害者雇用率についてなのですが、報道、新聞の記事などでは、東京都の障害者雇用率が全国で一番悪いという情報が出ていますが、これは東京都が大企業が中心の雇用になっていて、中小企業ではなかなか雇用が今のところ進んでいないということだったんですけれども、この辺について東京都の方ではこれからどのように増やす様に考えておられるでしょうか。

A. お話の通り東京都は全国ワーストでございますが、やはり中小企業が多く存在しているということもありまして、我々でもいろいろな企業啓発は、やっているところですが、企業数が多いということもありまして未達成企業が多いということも目立たないという状況があります。地方ですと、ある程度の企業が未達成だと目立ってしまうところもあるのですが、そこら辺のところ意識の差がでてきてしまうのかと思います。私どももそういった危機意識をもちながら、何とか雇用率の引き上げに向けて尽力してまいりたいと思っております。

Q. 2の(2)のところ、令和3年に障害者雇用支援フェアを開催していただいて、障害者雇用のヒントとなるようなコンテンツを提供して下さると伺ったのですが、実際に障害者雇用のヒントとなるようなコンテンツとはどういったものなのか、具体例をあげていただけたらと思います。

A. 中小企業対象の障害者雇用支援フェアは令和2年は、コロナの関係で中止になってしまったのですが、昨年度令和3年には、障害者雇用支援フェアをオンラインという形で実施させていただきました。そこで具体的な講演とかパネルディスカッションにつきましては、車いすラグビーの、東京2020パラリンピックの銅メダリストの羽賀さんと小川さん

という方がオープニングトークで登壇していただきまして、それから武蔵野学院大学教授の澤口俊之さまに、脳の個性を生かす雇用:脳科学からのアドバイス」ということで特別講演をしていただきました。それから、基調講演として「障害者雇用を支える障害者就労支援機器:中小企業における障害者雇用のために」ということで、筑波技術大学教授 塩尻先生から、講演をしていただきました。それからパネルディスカッションとして「ウイズコロナ時代の障害者雇用のヒント:中小企業の実践から」ということで、新日東電化株式会社、株式会社プロレドパートナーズ、大田区立障害者総合サポートセンターサポートピア 様のパネルディスカッションが行われました。あとは障害者雇用の事例紹介としまして、取り組む事例を紹介させていただいております。昨年度日程は11月16日の実施でした。よろしいでしょうか。

Q.それは、ホームページ等で見せていただけるのでしょうか。

A. 一定の期間、開始から1か月間はアーカイブとして配信していたのですが、アーカイブはお金がかかってしまうのでそれ以降見られなくなってしまっています。今年度につきましては11月の下旬に実施する予定なので、また今年度につきましても ご覧いただければ、一定の期間配信すると思います。

Q. 先ほどソーシャルファームの話がありましたが、厚生労働省としてサテライトオフィスというような事業も広まっているという理解でよろしいのでしょうか。

A. 厚生労働省のサテライトオフィスというような事業については勉強不足でよく存じ上げず申し訳ございませんが、サテライトオフィスとして事業をしている事業所は、ソーシャルファームとして東京都が認証している事業所の中には今のところないです。

Q. そうなんですか。そうしますと、先ほどの東京都の認証している21の事業所というのは、ええと印刷業とかそういうところですけど、サテライトオフィスとは違うということですね。

A. そうですね。サテライトオフィスとして運営しているというわけではなく、事業者が直接就労困難者の方を雇用されて事業運営をしているといった形です。

Q. 私も勉強不足かもしれないですが、私はソーシャルファームとしてサテライトオフィスを導入しているという厚生労働省の推進の様などころで理解しているのですが、そうではない就労困難者、例えばA型とか、B型とかそういうのと同じようにということですかね。

A. 国の方ではまだソーシャルファームを明確に法律などで定義づけられていなくて、東京都が初めて条例でソーシャルファームの創設の促進ということで、令和元年の12月に条例を策定したというところがございます。私どもが事業として実施しているソーシャルファームは、東京都独自の制度ということになります。ソーシャルファームといった定義は民間のNPO法人などで、ソーシャルファームと称して事業実施しておられるところもございますし、他の自治体でもソーシャルファームを支援するような動きもあるようですが、条例として制定したのは、まだ東京都だけであると把握しております。厚生労働省でもそのサテライトオフィスをどのように、ソーシャルファームの中で位置づけておられるのかは、申し訳ございません、勉強不足で存じ上げておりません。サテライトオフィスといった形式で運営しているソーシャルファームは、今のところ都の認証を受けた事業所の中にはありません。ソーシャルファームで働いておられる就労困難者の方は、ソーシャルファームの事業者が直接雇用した方になります。

Q. そうすると、A型、B型という事業所とはちょっと違うということですか。

A. そうですね。A型、B型という事業所の枠組みとは別に、ソーシャルファームという枠で事業を実施しているところがございます。

Q. ちょっとまた、ソーシャルファームのことですが、東京都での認証によるソーシャルファームですという看板でやっておられるのでしょうか、それ以上に何か補助金だとか、だれか専門家の相談を受けられるとか、そういうことがあるんですか。

A. ソーシャルファームの創設や活動を促進するため支援策の一つとして、立ち上げ経費ですとか、運営に係る経費を補助しています。ソーシャルファームとしてビジネスの方でも実際に経営をしていただきますので、自律した運営、経営ができるようにということで、経営や雇用の面でもコンサルティングにて専門家の相談を受けていただくことができますし、

飯田橋にソーシャルファーム支援センターという相談の窓口を設置しておりまして、創設、活動のご相談をお受けしております。

Q. そうすると、21の事業所が、今認定されているということで、今後も増やすという可能性があるかと理解してよろしいですか。

A. はい、今後はまた新しい事業者を募集する予定はございます。

Q. 東京都の障害者雇用率と中小企業の障害者雇用率についてお伺いします。雇用率未達成企業が多いけれども、例えば大企業が多くて、特例子会社もとてもたくさんあるのが東京都だと思うのですが、それで仕事を求めている障害のある人は、ほぼ拾いつくされていると思ってよいのでしょうか。変な質問ですけれど仕事、なんていうか企業で働きたいと思っている就労移行支援が必要で各区市町村にある就労支援センターなどに登録して就職活動している方は、そんなに長い時間をおかずに就職できているものなのでしょうか。それらは東京都で把握しておられますか。

A. あの、決して私ども達成しているというか、そういった方がすべて就職できているとは思っておりませんし、一昨年度から新型コロナウイルス感染症拡大で、なかなか大規模な就職面接会というものもできない状況で、マッチングの場などもない状況ですので、まだまだ就職したくても就職できない障害者の方はいらっしゃいます。私どもとしては引き続き都内の中小企業はじめ、企業のみならず対しまして促進に努めていきたいと考えております。

Q. 昔、特例子会社などがなかった時代はどちらかという、中小企業の方が障害の重い人も雇ってくれた様な時代があったと思うんですけども、例えば会社の規模が小さく、現行の雇用率制度では一つの事業所で1人雇えばいいという風な感じだと、そこで働き続けるのが結構難しいというか、仲間がいない状態になるケースが多いと思うのです。例えばいくつかの中小企業がグループになって、その中でお互いに雇っている側も、雇われている側も交流を持つというようなケースはありますか。中小企業同士がまとまって例えば世田谷で言えば三軒茶屋地域の中小企業同士が連携して、雇っている障害のある人同士の交流を持たせようみたいな…

A. ちょっとそこら辺は具体的に求人票で来たりするのはハローワークの方なので、私どもではそこまでは詳細に把握出来ていないのですけれども。

Q. わかりました。失礼しました。

Q. すみません、一般社団法人の障害者雇用企業支援協会ですが、SACECをご存じでしょうか。あのそこは東京都だけでなく全国の特例子会社の連合会の様なものなのですが、その2020年5月の調査ですと、連携しているところは特別支援学校だったり、一番はハローワークなんですけれども、そういうようなところで私たちLD等発達障害の人たちの、高校選び、それから大学ですが、やはり特別支援学校以外のところからの就職を希望している人も多いですね。そういう場合にそちらの方には、なかなか企業さんの方が向かないという事もありますので、あのできますなら中小企業連合会等そういうところにアピールできたら良いなと思っています。働ける子が片やたくさんいる中で、なかなかその機会が得られないという人たちもいますので、東京都の方からもそういうようなことのないように、そういう機会を設けてくださるように企業の方にアピールしていただけたらと思います。

A. はい貴重なご意見ありがとうございました。内部でも共有させていただきます。

Q. もう一ついいですか。4の(2)のところ、産業労働局の採用者数を何名とおっしゃったのでしょうか。

A. 現在、産業労働局内でチャレンジ雇用に入る方が1名、定員は2名なので今、採用の準備しているところで、この年度内には2名採用する予定です。

Q. やっぱり1名とおっしゃんですね。あの雇用率から考えて2名というのは妥当なんでしょうか。2名の定員というのは。

A. そうですね。2名が妥当かどうかという事は、何とも申し上げられませんが、これまで2名という事で運営しております。

Q. 今後増やしていけること等、今後の展望はどうですか。

A. そうですね。そこら辺は今後検討していきたいと思っております。今、現在1名ということなんですけど、なかなか人が集まっ

てないというのも実際のところとして、4月の1日に採用を募集した時には、1名しか応募してこなくて、今また追加募集をしているところで、現実的に今後増やすっていうより、今後、2名で産業労働局でチャレンジ雇用を受けたいという方が応募してくださると良いと思っています。これから推薦をしていただいて採用に向けて準備しているところでございます。

Q. 東京都の方でもジョブコーチの研修をしたり色々と就労支援についても研修していただいていると思うのですが、職業リハビリテーションの立場で言いますと、ウェルビーイングであったり本人の意向やニーズににそった支援という事が言われているんですけど、それは私たちとしても難しい課題だなという風に感じます。本人にとっての意向やニーズを生かしながら、本人との信頼関係を保ちながらトータルコーディネートができるような人材育成を考えていただけたらありがたいと思っております。

A. はい、ありがとうございました。今後そういった経験を踏まえて、事業に組み立てていければと思っております。

Q. 私から一つよろしいですか。あのジョブコーチの支援事業ということ、東京ジョブコーチのことをおっしゃっているんだと思うんですけども、このコロナ禍の中で、東京ジョブコーチのような外部から入ってくるジョブコーチの方はどのくらいの数が現場に入っているのでしょうか。

A. それは、外部からということですか？

Q. 企業内ジョブコーチ以外ということですか？

A. それは本体っていうんですかね、今現在77名いるんですけど、そのジョブコーチのなり手っていう事で…？

Q. 支援をするべき企業にいらして、そこでその方が実際に行かれてそこで仕事を教えてくれると思うんですが、今コロナ禍でなかなか外部の人が入れない状態になっていて、会社外の人が入って行って仕事を教えるという事がちょっと難しいんじゃないかという風に考えたのですけれど、どれくらいそれができてるかと思ひまして。外から入ってくるのができなければ、その会社内で仕事を教えてくれる職場内サポーターいわゆる企業内ジョブコーチの制度にもっと力を入れていくべきではないかと思ったのでお伺いしたのですが。

A. それはジョブコーチでその企業に行くにあたって、その企業側がコロナの関係で受け入れが難しいということで、そこを何とか増やしてくれないかっていうようなことでしょうか…

Q. 単純にその企業でその仕事を覚えたりとか、何かトラブルがあってもそれを解決するとかするとか、そういうジョブコーチの方が入れなかった場合に、企業で働いているお子さん方が不安定になったり、仕事をやめざるを得なくなったりすることがあるので、どの程度スムーズにジョブコーチの方が企業に入って支援ができているだろうかという事です。

A. はい。そういう意味では令和3年度の実績なんですけれど、支援件数合計で713件ということで、令和2年度の年間の支援件数合計が640件なので、63件ほど増えている状況となっております。実績から一応増加をしている状況です。

Q. そうすると、ジョブコーチについては、あまりコロナの影響は受けていないと言えるかもしれないけれど、結局企業の中に入って支援できているという事ですか。

A. 令和2年度と、令和3年度の比較で、特に令和2年度はコロナの初期の時期だったんで経済活動を止めてというところもあったんですけど、まあそれに比べるとっていうところなんです。令和4年度については経済再開がうたわれている中で今後も増えていくことを期待しているところです。

Q. 先ほどの雇用企業支援協会のアンケートの、企業に対するアンケートの中でですね、やはり企業からのことばとして、家庭が理解しているとトラブルがあってもスムーズに解決に向かえると、家庭の理解が必要だという事を何社かの企業がおっしゃっているんですね。それで、産業労働局さんにこれを言うのは違うかもしれないのですけれど、親への教育みたいなもの、就労に関する親への教育や、働くという事への親の知識の広め方というもの、教育庁、福祉保健局、そして産業労働局と連携して進めていくべきじゃないかと、私など自分が親でありながらそう思うんですね。親たちの中でよく言われるのは、もう就労までいった、最終目的だって言われるんですけど、私どもも自分の子どもを就職させている中で、やっぱり最終じゃないかと、企業で働き出してもまだ支援が必要だということを感じております。東京都としても、そのようなことを推進するように今後もお願いしたいと思ひます。

- A. はい、ありがとうございます。障害者の方への就活セミナーというのは年間 8 回ありまして、それと別にも東京しごとセンター財団の方で保護者に向けたセミナーというのも年 2 回やっております。昨年度の実績でいうと第 1 回目が都内在住の精神発達障害のある方の保護者向けのセミナーということで、61 名の方が参加されました。それから第 2 回目が都内在住の障害のある方の保護者を対象にしたセミナー、これが 39 名集まっております、昨年度全体で 100 名の方に受けていただいております。今後も、令和 4 年度も 2 回開催する予定でございます。
- Q. はい、ありがとうございます。実は私も講師として出たことがあるのですが、そのあと、親御さんの相談を受けまして、それがあの、8050 問題だったんですけど、その方 80 歳だったんですね。それでうちの会に来ていただいて、息子さんが就職に向かうことができたという事がありました。ぜひ、今後も続けていただきたいと思います。ありがとうございます。
- Q. 保護者向けセミナーなんですけど、なかなか私たちの耳に届かないのですが、どういうところで探して皆さんセミナーに出席されているのか具体的に教えていただきたいのですが。そのような保護者向けセミナーっていうのがありましたら是非とも参加したいと思うのですが、どこで知ることができるか教えてください。
- A. それは周知方法ということですか、東京しごとセンターのホームページ、またチラシを作成してハローワーク等に周知しているんですが、まだまだ周知が分からないということであれば、改めてしごとセンターの方とも共有させていただいて今後広く周知するよう伝えておきます。
- Q. 学校とかにもそういうお知らせが行っているのでしょうか。一般の学校にもこういう人たちがいると思うのですが…。
- A. 学校ですか。チラシをどこまで撒いているのかという事は、しごとセンターの方に確認しないと分からないのですが今後もいきとどいていない部分につきましては、改善するというか周知方法を拡充するように私の方からも伝えさせていただきます。
- Q. ありがとうございます。よろしく願いいたします。
- Q. 教えていただきたいのですが、4の(1)の切れ目のない支援というところで東京都障害者就労支援協議会を設置されているとお答えいただいたと思うのですが、この協議会が、いつ設置されて、この協議会のこれまでの具体的な実績とか、何かプランなどがありましたら教えてください。
- A. はい。こちらの協議会につきましては、幹事局が福祉保健局となっておりまして、私ども産業労働局も、一緒に参加させていただいております、年に 2 回開催しております。毎年度、「障害者 雇用・就労推進連携プログラム」というのを策定しております、平成 19 年から始まっておりまして、現在にいたっていると、年 2 回開催しているところでございます。詳細は福祉保健局のホームページに掲載されておりますので、もしお時間あるときに、東京都福祉保健局・東京都障害者就労支援協議会で検索してみてください。
- Q. ありがとうございます。見せていただきます。
- 今日はありがとうございました。今後ともよろしく願いいたします。

以上