

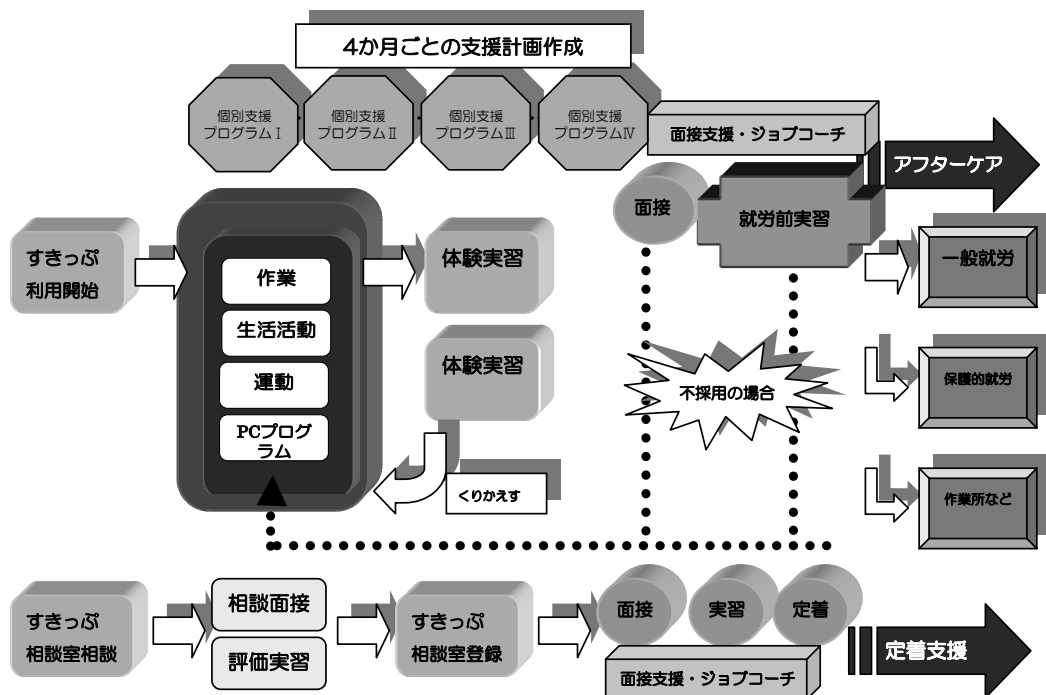
## 視点4 福祉施設の事業者を支援

### 行動7 福祉施設の従事者の人材育成を図ります。

先駆的に就労支援を実施している障害者就業・生活支援センターや区市町村障害者就労支援センターなどの地域の就労支援機関、また、東京都精神保健福祉センター、東京障害者職業センターなどの専門的広域的な支援機関は、これまでに多くの就労支援ノウハウを蓄積しています。

こうしたノウハウについて、互いのセンターや、就労移行支援事業者をはじめとする福祉施設に提供することなどにより、福祉施設の従事者の人材育成を図り、地域全体の就労支援力を高めていきます。

<例 世田谷区立知的障害者就労支援センター すきっぷ 就職までの流れ>



※ 世田谷区の「すきっぷ」では、高い就労移行率を保持していますが、その推進力になっているのが、4か月毎の個別支援プログラムの作成・実施と、それぞれに対応した体験実習の展開です。

(就労支援機関、福祉施設、東京障害者職業センター、東京都)

行動7を具体化する事業

事業名・事業内容	平成23年度実績	平成24年度実績	平成25年度実績	平成26年度 取組と事業目標	担当
<p><b>7-1 就労支援体制レベルアップ事業</b></p> <p>区市町村障害者就労支援事業や就労移行支援事業所の支援員を対象に障害者の就労支援を行ううえで必要な知識・情報、技術、コミュニケーション能力の習得に資する体系的な研修を行う。</p> <p>【規模】100名 3日間 【対象】就労移行支援事業者、区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援員</p>	<p>3日のカリキュラムで3回実施 【規模】103名 3日間×3回 【対象】就労移行支援事業者、区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援員(初任者)</p> <p>2日のカリキュラムを中堅職員向けに1回実施 【規模】43名 2日間 【対象】区市町村障害者就労支援センター中堅職員</p>	<p>・3日間のカリキュラムで3回実施 【規模】102名(3日間×3回) 【対象】就労移行支援事業者、区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援員(初任者)</p> <p>・中堅研修 2日間のカリキュラムを1回実施 【規模】40名(2日間) 【対象】区市町村障害者就労支援センターの中堅職員</p>	<p>・3日間のカリキュラムで3回実施 【規模】161名(3日間×3回) 【対象】就労移行支援事業者、区市町村障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援員(初任者)</p> <p>・中堅研修 2日間のカリキュラムを1回実施 【規模】38名(2日間) 【対象】区市町村障害者就労支援センターの中堅職員</p>	<p>区市町村障害者就労支援事業者や障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所の支援員の技術の向上を図る。</p> <p>従来の東京障害者職業センターとの合同研修(基礎研修)に加え、区市町村就労支援事業の中堅職員向け研修(キャリアカウンセリング等)を引き続き実施し、地域における支援機関の体制・機能を強化する。</p>	<p>【事業所管】 東京都</p>
<p><b>7-2 就労支援に関する助言・援助・実務的研修の提供</b></p> <p>福祉施設等に対し、就労支援方法に関する技術的な助言や援助を積極的に行うほか、就労移行支援事業者の就労支援員等を対象に、就業支援に必要な基本的知識・技術等を付与するための研修を行う。</p> <p>【規模】3日間の研修を5回(各30名) 【対象】就労移行支援事業者の就労支援員が重点対象 その他福祉、医療等の機関において就業支援を担当する職員</p>	<p>東京都福祉保健局の「就労支援体制レベルアップ事業」とタイアップした「就業支援基礎研修」開催(30名規模3回)</p> <p>就労支援課題別セミナー(テーマ例:事業所に対するわかりやすい障害特性の伝え方)の開催(30名規模7回)</p> <p>就労支援機関からの個別ニーズに応じたオーダーメイド型研修12機関に実施</p>	<p>・東京都福祉保健局の「就労支援体制レベルアップ事業」とタイアップした「就業支援基礎研修」開催(30名規模3回)</p> <p>・就労支援課題別セミナー(テーマ例:発達障害者の職業訓練について)の開催(30名規模6回)</p> <p>・就労支援機関からの個別ニーズに応じたオーダーメイド型研修を15機関に実施</p>	<p>・東京都福祉保健局の「就労支援体制レベルアップ事業」とタイアップした「就業支援基礎研修」開催(50名規模3回)</p> <p>・就労支援課題別セミナー(テーマ例:心理検査を発達障害者支援に役立てるために)の開催(本所:30名規模10回、支所:8名規模4回)</p> <p>・就労支援機関からの個別ニーズに応じたカスタマイズ型研修を29機関に実施</p>	<p>地域の就労支援機関の支援力の底上げと充実を図るため、以下のことを実施する。</p> <p>・東京都福祉保健局の「就労支援体制レベルアップ事業」とタイアップした「就業支援基礎研修」開催(50名規模3回)</p> <p>・就労支援課題別セミナー(テーマ例:就労支援機関で活用できるアセスメント技法)の開催(本所:30名規模10回、支所:8名規模4回)</p> <p>・就労支援機関からの個別ニーズに応じたカスタマイズ型研修を26機関に実施</p>	<p>【事業所管】 東京障害者職業センター</p>

## 行動 8

# 効果的な就労支援ツールを普及させます。

各就労移行支援事業者、就労支援センター等が使用している就労移行支援プログラムや職業評価（アセスメント）、マッチングなどの支援ツールなどは、それぞれの機関の創意工夫のもとに作成されています。

東京都は、このような就労移行支援プログラムなどの各種支援ツールについて、事例集を作成し、各就労支援機関に情報提供することにより普及させ、全体の就労支援事業のレベルアップを図っていきます。

（就労支援機関、東京障害者職業センター、東京都）

### <コラム1>

#### 受け入れ側の企業と送り出し側の福祉施設のミスマッチの解消

##### （受け入れ側）

##### ◆障害者雇用の阻害要因

- ・ 障害者に適した職務がない（60.6%）
- ・ 建物のバリアフリー化などが進んでいない（43.3%）
- ・ 障害者雇用のノウハウが乏しい（28.9%）
- ・ 企業が求める知識・技能を有する障害者が少ない（27.0%） など

##### ◆期待する公的支援

- ・ 各種助成金の拡大（42.3%）
- ・ 障害者の作業能力に関する情報提供（35.9%） など

平成19年3月 全国中小企業団体中央会  
「中小企業における障害者雇用実態調査」より

##### （送り出し側 通所施設）

##### ◆一般就労の阻害要因

- ・ 日々の作業指導で工賃を確保するので、精一杯である。
- ・ 職業訓練する余裕がない。
- ・ 作業能力のある障害者が一般就労すると、施設全体としての作業効率や工賃が低下する。
- ・ 利用者に対し、一般就労への意欲を引き出していない。

平成19年度 事業者へのヒアリング等より

行動8を具体化する事業

事業名・事業内容	平成 23 年度実績	平成 24 年度実績	平成 25 年度実績	平成 26 年度 取組と事業目標	担当
<p>8-1 支援プログラム（職業評価等）の普及</p> <p>職業評価等の支援ツールについて各就労支援機関に情報提供する。</p>	<p>就労支援課題別セミナーにおいて職業評価をテーマとした研修を1回開催。</p> <p>オーダーメイド型研修の一環として、職業センターの職業評価、職業準備支援場面を活用した実習を行い評価技法についてのノウハウを提供した。</p>	<p>就労支援課題別セミナーにおいて職業評価をテーマとした研修を開催</p> <p>オーダーメイド型研修の一環として、職業センターの職業評価、職業準備支援場面を活用した実習を行い13機関に対し評価技法についてのノウハウを提供</p>	<p>就労支援課題別セミナーにおいて職業評価をテーマとした研修を開催</p> <p>カスタマイズ型研修の一環として、職業センターの職業評価、職業準備支援場面を活用した実習を行い29機関に対し評価技法についてのノウハウを提供</p>	<p>就労支援課題別セミナーにおいて職業評価等をテーマとした研修を開催</p> <p>カスタマイズ型研修の一環として、職業センターの職業評価、職業準備支援場面を活用した実習を行い26機関に対して評価技法についてのノウハウを提供</p>	<p>【事業所管】 東京障害者 職業センター</p>

## 視点5 精神障害者の就労促進にアタック

### 行動9

## 精神障害者のグループ就労や医療連携の仕組み作り、職場復帰の支援に取り組みます。

精神障害者のグループ就労の取組は、作業所等への委託契約により直接雇用でない場合もありますが、一般就労へのステップとして、有効であると考えられます。そこで、ひとつの就労形態として紹介し、推奨していきます。

また、精神障害者は、心身が疲れやすい場合が多いので、当初は休憩を多く、労働時間を短くするなどして、時間をかけて仕事に慣れてもらう必要があります。そのためには、雇用主や支援者は、医療機関のスタッフに、あらかじめ障害状況や対処方法を聞いておくなど、医療機関との連携が重要です。

このような本人、支援機関、企業と医療機関との連携の好事例を紹介し、就労を促進していきます。

また、うつ病などで休職している方に対して、東京都精神保健福祉センター、東京障害者職業センターなどにより、復職支援をしています。

(東京都、就労支援機関、東京障害者職業センター)

### <ヤマト運輸(株)の事例>

【障がい者によるクロネコメール便配達事業】 ～地域に密着した仕事を！

【障害のある従事者数】 1,045名 ※平成20年1月1日現在

一般就労への  
足がかり

- 施設・作業所とヤマト運輸(株)との委託契約による就労で、全国281施設・作業所毎のグループ就労という形態を取り、精神障害のある方が多く働いている。
- 配達委託単価(賃金)は、健常者と同じで、障害者の自立を促進している。
- ヤマトのユニフォームを着用し、地域の人々と交流しながら、誇りをもってメール便の配達業務に従事している。

行動9を具体化する事業

事業名・事業内容	平成 23 年度実績	平成 24 年度実績	平成 25 年度実績	平成 26 年度 取組と事業目標	担当
<b>9-1 精神障害者雇用好事例リーフレットの作成・配布</b> 精神障害者を雇用して成功している事例などを集めてリーフレットを作成し、広く事業主に配布することで、雇用を検討する際の参考にしてもらう。					【事業所管】 東京都
<b>9-2 東京ジョブコーチ支援事業の推進</b> 都独自の東京ジョブコーチを養成し、職場定着を支援する。	○ジョブコーチ数：53 名 ○支援開始数：584 件 ○稼働延べ日数：5,877 日	○東京ジョブコーチ数：59 名 (平成 24 年度末時点) ○支援開始数：638 件 ○稼働延日数：6,379 日	○東京ジョブコーチ数：64 名 (平成 25 年度末時点) ○支援開始数：684 件 ○稼働延日数：6,926 日	○従前から対象である「難病」について、改正総合支援法の施行を踏まえ、あらためて支援対象として明記。 ○支援目標：600 件	【事業所管】 東京都 【実施主体】 東京しごと財団
<b>9-3 精神障害者の雇用支援ネットワークの充実・強化</b> 医療機関、保健福祉機関、事業主団体、産業保健機関等の識者を委員とした「精神障害者雇用連絡協議会」を開催する。 【開催回数】 4 回	開催回数：4 回（本所 2 回、支所 2 回）	「精神障害者雇用支援連絡協議会」4 回開催（本所 2 回、支所 2 回）	「精神障害者雇用支援連絡協議会」4 回開催（本所 2 回、支所 2 回）	精神障害者の雇用支援全体の充実強化を図る。 「精神障害者雇用支援連絡協議会」4 回開催（本所 2 回、支所 2 回）	【事業所管】 東京障害者職業センター
<b>9-4 精神障害者の職場復帰支援の推進</b> (拡充) 職場復帰支援（リワーク支援）の実施体制を拡充して実施するとともに、復職支援の困難事案に対しては障害者職業総合センターの研究・技法開発の成果を活用した支援を効果的に実施する。	職場復帰コーディネイト：427 名 (本所 306 名、支所 121 名) リワーク支援：343 名 (本所 253 名、支所 90 名) 職リハ機関へのノウハウ提供：2 機関	職場復帰支援コーディネイト：385 名 (本所 263 名、支所 122 名) リワーク支援：343 名 (本所 249 名、支所 94 名) 職リハ機関へのノウハウ提供：4 機関	職場復帰支援コーディネイト：422 名 (本所 300 名、支所 122 名) リワーク支援：346 名 (本所 250 名、支所 96 名) 職リハ機関へのノウハウ提供：5 機関	本所においてリワークセンター東京を開設し、リワーク支援の拡充を図る。 職場復帰支援コーディネイト：522 名 (本所 400 名、支所 122 名) リワーク支援：443 名 (本所 350 名、支所 93 名) 職リハ機関へのノウハウ提供：5 機関	【事業所管】 東京障害者職業センター
<b>9-5 精神障害者の雇用継続支援の推進</b> 雇用支援ネットワークを活用し、各関係機関との緊密な連携による精神障害者に対するジョブコーチ（東京障害者職業センター配置型職場適応援助者及び第 1 号職場適応援助者）による支援を積極的に実施する。	64 名（本所 46 名、支所 18 名）	精神障害者に対するジョブコーチ支援 51 名 (本所 37 名、支所 14 名)	精神障害者に対するジョブコーチ支援 54 名 (本所 35 名、支所 19 名)	第 1 号法人のジョブコーチに対し、配置型ジョブコーチとのペア支援の実施、推進協議会でのケーススタディの実施、法人へのヒアリングを行い支援力の向上を図る。 精神障害者に対するジョブコーチ支援 57 名：本所 40 名、支所 17 名	【事業所管】 東京障害者職業センター
<b>9-6 総合就労支援プログラム「トライワークプロジェクト」</b> 通院しながら就労（復職）を希望する精神障害者を対象に、医師等専門職員のサポートにより、就労支援に向けたプログラムを提供する。	101 人	120 名	100 名	(1)「ワークトレーニングコース」就労を目指す方のコース (2)「リターンワークコース」休職中の方が復帰を目指すコース (両コースとも疾患別の主にうつ病コース・主に統合失調症コース・主に高機能広汎性発達障害コースがある) 他にも高次脳機能障害者への就労支援プログラムの充実と普及啓発に努めている。	【事業所管】 東京都
<b>9-7 精神障害者雇用安定奨励金の活用</b> 精神障害者の雇入れや退職者の職場復帰にあたり、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、「精神障害者雇用安定奨励金」を支給し、精神障害者の雇用を促進し職場定着を図る。 ★精神障害者雇用安定奨励金の種類 1 精神障害者支援専門家活用奨励金 2 社内精神障害者支援専門家養成奨励金 3 社内理解促進奨励金 4 ピアサポート体制整備奨励金	労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、職業紹介窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用勧奨を実施するほか労働局 HP に掲出 支給決定数：0 件	支給決定件数：3 件 精神障害者等雇用安定奨励金へ統合。	平成 25 年度より精神障害者等雇用安定奨励金へ統合。		【事業所管】 東京労働局 【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
<b>9-8 精神科医療機関就労支援研修事業</b> 精神科医療機関従事者向けに障害者就労支援に関する研修を実施し、精神障害者の就労促進を図る。 4 法人に委託 1 法人当たり 3,000 千円	精神科医療機関従事者向けに障害者就労支援に関する研修を実施 ・4 法人に委託 ・講義及び事業所、企業等の見学				【事業所管】 東京都

## 行動10

# 「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」を積極的に活用します。

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、区市町村障害者就労支援センター等は、国の「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」（対象雇用6か月以上12か月以内：週10時間以上20時間未満）（※）の活用を積極的に企業等にPRし、精神障害者の雇用を促進していきます。

※ 「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」は、平成20年度に開始された国の制度です。

精神障害者を試行的に雇用し、短時間の就業から始め、一定の期間をかけて、仕事や職場への適応状況をみながら徐々に就業時間を延ばしていく「ステップアップ雇用」に取り組む事業主を支援するものです。

（東京労働局、ハローワーク、就労支援機関）

【補足】 以下、行動宣言制定時から一部変更しています。

精神障害者ステップアップ雇用奨励金は、平成25年度より障害者トライアル雇用（短時間トライアル雇用）に統合され、「障害者短時間トライアル雇用奨励金」（対象雇用3か月以上12か月以内週10時間以上20時間未満）（※）に変更されています。

※精神障害者の特性を踏まえ、継続雇用する労働者として雇用することを目的に、一定の期間をかけて、障害者の職場適応状況や体調等に応じ、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す精神障害者及び事業主を支援するものです。



行動10を具体化する事業

事業名・事業内容	平成23年度実績	平成24年度実績	平成25年度実績	平成26年度 取組と事業目標	担当
<p><b>10-1 事業の紹介</b></p> <p>精神障害者の特性を踏まえ、一定の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「障害者短時間トライアル雇用奨励金」(H25.4～)を支給し、精神障害者及び事業主の相互理解を促進し、雇用機会の確保を図る。</p>	<p>労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、職業紹介窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用奨励を実施するほか労働局HPに掲出</p> <p>ステップアップ雇用開始者：29名 支給決定件数：32件</p>	<p>精神障害者等ステップアップ雇用奨励金（支給決定件数 30件）</p> <p>平成25年度より障害者トライアル雇用（短時間トライアル雇用）に統合。</p>	<p>労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、職業紹介窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用奨励を実施するほか労働局HPに掲出</p> <p>障害者短時間トライアル雇用奨励金（支給決定件数：28件）</p>	<p>企業向けの各種雇用支援セミナー、ハローワーク窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用奨励をすすめるほか、関係機関等への周知を含め、あらゆる機会を通じて制度の周知を徹底する。</p>	<p>【事業所管】 東京労働局</p> <p>【実施主体】 ハローワーク 東京労働局</p>



## 視点6 “ともに働く”意識の開拓

### 行動11

## 経営者へ障害者雇用の働きかけを推進します。

障害者雇用促進法等により、障害者雇用に対する企業への要請が高まってきていますが、その反面、障害者雇用に不安を抱く企業も少なくありません。そこで、東京経営者協会では、障害者を雇用することを困難に感じている企業に対して、障害者雇用相談を実施しています。

また、今後、多くの企業に障害者雇用への理解と実現を図るため、相談事業や情報提供等のサービスの拡充を図っていきます。

#### ◇主なサービス（東京経営者協会）

- 1 **コンサルテーションサービス**  
企業の状況に合わせた個別相談、特例子会社設立準備支援、継続就労支援等  
(毎月第二水曜日)
- 2 **セミナー開催**  
法・制度改正等の周知、障害者雇用拡大を目的としたセミナーを随時開催
- 3 **調査・出版**  
特例子会社設立マニュアル  
障害者雇用に関するアンケート  
企業担当者のための障害者雇用実務ハンドブック等

(東京経営者協会)

行動11を具体化する事業

事業名・事業内容	平成23年度実績	平成24年度実績	平成25年度実績	平成26年度 取組と事業目標	担当
11-1 企業への障害者雇用相談の実施 月に1度、障害者雇用相談員による対面での相談。 その他、電話・メールによる相談を適宜実施。	・月に1度、障害者雇用相談員による対面での相談。 ・その他、電話・メールによる相談を適宜実施。 ・企業巡回時、障害者雇用への取り組みについてヒヤリング。障害者雇用への意識醸成や相談に応じた。	・月に1度、障害者雇用相談員による対面での相談への対応。 ・その他、電話、メール等による相談に対応した。 ・他社事例紹介、見学のあっせん等も行った。 ・企業訪問時に障害者雇用の現状を聞き取り、適宜相談に対応した。	月に1度、障害者雇用相談員による対面での相談。その他、電話・メールによる相談を適宜実施。	月に1度、障害者雇用相談員による対面での相談。その他、電話・メールによる相談を適宜実施。	【事業所管】 東京経営協会
11-2【緊急雇用創出事業】企業等の訪問による障害者雇用普及啓発事業 対象企業を個別に訪問し、都の障害者雇用支援メニューを紹介する。特に、「中小企業雇用支援助成事業」「特例子会社設立支援事業」「東京都障害者雇用優良企業登録制度」については重点的に説明し、障害者雇用の促進に資する。	訪問企業 5,000社 障害者雇用普及啓発推進員 17名				【事業所管】 東京都
11-3「特例子会社等設立促進助成金」の活用 【支給期間】 3年間 【支給金額】 雇用規模・経過年度により1000万円～5000万円(年額)	労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、雇用率達成指導時において周知、特例子会社の設立を促進 支給決定件数：9件	支給決定件数：19 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金へ統合。	支給決定件数：22件 平成25年度より中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金へ統合		【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-4 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の活用 中小企業事業主が障害者を10人以上雇用し、障害者の雇い入れに必要な施設や設備などを設置・整備した場合に、それらにかかった費用の一部を助成する。	25年度 新規事業	重度障害者等多数雇用施設設置等助成金、特例子会社等設立促進助成金を統合。	支給決定件数：0件	企業向けの各種雇用支援セミナー、ハローワーク窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用勧奨をすするほか、関係機関等への周知を含め、あらゆる機会を通じて制度の周知を徹底する。	【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-5 難治性疾患患者雇用開発助成金の活用 難治性疾患患者を採用した企業に対し、「難治性疾患患者雇用開発助成金」を支給し、難病のある方の雇用を促進し、また雇入れ6か月経過後に職場訪問を行い、職場定着をサポートする。	労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、職業紹介時に周知、利用勧奨を実施 支給決定件数：10件	支給決定件数：36件 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金へ統合。	平成25年度より発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金へ統合。		【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-6 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の活用 発達障害や難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に対して助成する。	25年度 新規事業	発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金を統合。	支給決定件数：42件 (うち、発達障害者1件、難治性疾患患者41件)	企業向けの各種雇用支援セミナー、ハローワーク窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用勧奨をすするほか、関係機関等への周知を含め、あらゆる機会を通じて制度の周知を徹底する。	【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-7 発達障害者雇用開発助成金の活用 発達障害者を採用した企業に対し、「発達障害者雇用開発助成金」を支給し、発達障害者の雇用を促進し、また雇入れ6か月後に職場訪問を行い、職場定着をサポートする。	労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、職業紹介時に周知、利用勧奨を実施 支給決定件数：1件	支給決定件数：3件 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金へ統合。	平成25年度より発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金へ統合。		【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-8 職場支援従事者配置助成金の活用 重度知的障害者又は精神障害者について、就職後の職場定着に向けた支援の必要性が高いため、業務の遂行に関する援助や指導を行う職場支援従事者を配置する事業主に対し、「職場支援従事者配置助成金」を支給し、障害者雇用の一層の促進を図る。	労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、職業紹介時に周知、利用勧奨を実施 支給決定件数：19件	支給決定件数：232件 精神障害者等雇用安定奨励金へ統合。	平成25年度より名称が重度知的・精神障害者職場支援助成金に変更し、精神障害者等雇用安定奨励金へ統合。		【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-9 精神障害者等雇用安定奨励金の活用 重度知的障害者又は精神障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成し、重度知的障害者や精神障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図る。	25年度 新規事業	精神障害者雇用安定奨励金及び職場支援従事者配置助成金を統合。	支給決定件数：394件 (うち精神障害者雇用安定奨励金4件、重度知的・精神障害者職場支援助成金390件)	企業向けの各種雇用支援セミナー、ハローワーク窓口及び雇用率達成指導時等において周知、利用勧奨をすするほか、関係機関等への周知を含め、あらゆる機会を通じて制度の周知を徹底する。	【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局
11-10 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金の活用 重度障害者等を多数雇入れるための事業所の施設・設備の設置・整備及び重度障害者等の雇用管理ノウハウ普及を図る事業主に対して、その施設・設備の設置・整備に要した費用の一部を助成することにより、重度障害者等の雇用の促進を図る。	労働局・ハローワークが実施する雇用支援セミナー、雇用率達成指導時に周知、利用勧奨を実施 受給資格認定申請：1件 支給決定件数：0件	支給決定件数：0件 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金へ統合。	支給決定件数：0件 平成25年度より中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金へ統合。		【事業所管】 東京労働局  【実施主体】 ハローワーク 東京労働局

## 行動12

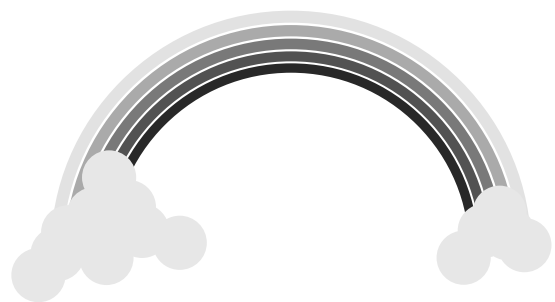
# 企業への障害者雇用の啓発活動を推進します。

「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案」（第169回国会に平成20年3月7日提出）の改正内容（※）をはじめ、中小企業での障害者雇用のノウハウ等について、地域の経営者や担当者向けセミナー・講習会等を通じて周知・普及を図っていきます。

また、障害者と中小企業のマッチングを促進し、障害者の中小企業での定着率の向上に資するため、東京都の特別支援学校等と東京商工会議所会員企業との情報交換の実施について検討していきます。

※ 「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」では、中小企業における各種の雇用促進策が実施されています。

（東京商工会議所）



行動12を具体化する事業

事業名・事業内容	平成23年度実績	平成24年度実績	平成25年度実績	平成26年度取組と事業目標	担当
<b>12-1 経営者向けセミナー等の実施</b> 東京労働局、障害者雇用相談員、東京障害者職業センターの協力のもと、「障害者雇用促進セミナー」を実施。	・障害者の職域拡大や定着に成功している企業事例を紹介する「障害者雇用促進セミナー」実施。	・障害者雇用促進セミナーの実施 ・人事管理の実務者養成講座に「障害者雇用」をテーマに講義実施、同受講者を対象に特例子会社見学会も実施した。	平成26年2月14日「障害者雇用促進セミナー」を実施。障害者雇用促進法改正概要、知的・精神障害者の特性と雇用管理上の留意点や事例紹介を行った。  障害者雇用企業見学会を計4回実施。  人事・総務担当の実務者養成講座に障害者雇用の枠を設け、障害者雇用への企業の意識醸成・具体的取組を促進。	経営者向けに、「障害者雇用促進セミナー」を関係機関と協力し、実施。普及・啓発に努める。  平成27年4月の障害者雇用納付金対象企業拡大への準備を促す「障害者雇用入門」を2～3回開催予定  障害者雇用企業見学会を3～4回実施予定。  人事・総務担当の実務者養成講座に障害者雇用の枠を設け、障害者雇用への企業の意識醸成・具体的取組を促進。	<b>【事業所管】</b> 東京経営者協会
<b>12-2 事業者向けセミナー等の実施</b> (拡充) 地域の経営者や担当者向けセミナー・講習会等を実施。	<b>【本部】</b> 東京都特別支援教育推進室主催の企業向けセミナー(都立特別支援学校で学ぶ高等部生徒のインターンシップ・就労・職場定着の支援について)の周知に協力。  <b>【世田谷支部】</b> 6月：障害者雇用基礎セミナー(企業16社19人、ほか24人参加) 8月：「パイ焼き窯」施設、作業見学、講演会(企業6社7人、ほか23人参加) 10月：パネルディスカッション(企業20社25人、ほか113人参加) 11月：障害者雇用の現状に関する講演会、障害者就労支援施設の概要・支援体制についての説明会(企業20社25人、ほか18人参加) 2月：障害者雇用に取り組む企業の見学(企業16社20人、ほか14人参加)	<b>【本部】</b> ・平成25年4月からの法定雇用率引き上げについて、機関紙やホームページ、メールマガジン等を通じた会員企業への周知 ・会員企業を対象とした障害者雇用促進セミナーの開催(27社参加) ・障害者雇用に関する会員企業アンケート調査の実施(477社回答) ・高齢・障害・求職者雇用支援機構の依頼により、好事例の募集や、職リハ訓練修了者の受入れ等について、会員企業への周知に協力  <b>【世田谷支部】</b> ・障害者雇用支援プログラムの開催(計7回) ・障害者による商店街落書き消し作業(計3回)	<b>【本部】</b> ■障害者雇用促進法の改正を踏まえ、平成28年4月から施行される「障害を理由とする差別禁止」や「障害者への合理的配慮の提供」、30年4月からの「精神障害者数の法定雇用率算定基礎への加算」等について、機関紙やホームページ、メールマガジン等を通じて会員企業への周知・啓発を行った。 ■東京都のほか東京しごとセンターや(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の施策や助成金等について、人事担当者が参加する委員会やセミナー等において、周知・啓発を行った。 ■会員企業を対象とした障害者雇用促進セミナーを開催した。(約90社参加)  <b>【世田谷支部】</b> ■世田谷区障害者雇用促進協議会の構成団体として、主に以下の取り組みを行った。 ・障害者雇用支援プログラムの開催(計6回) ・常任委員会(計4回) ・事業者啓発(計2回)	<b>【本部】</b> ■年度内に策定・公表予定となっている改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止、合理的配慮に関する指針の内容と、企業に求められる対応について、会員企業への周知・啓発に取り組む。(ホームページ、メールマガジン、機関誌等) ■平成27年4月から新たに障害者雇用納付金の対象となる従業員100人超～200人以下の事業所を主なターゲットとし、雇用促進セミナーを開催する。(100社以上) ■東京都障害者職場定着サポート推進事業への参画を通じ、障害者の職場定着に関する調査・分析、事例収集等に協力する。  <b>【世田谷支部】</b> ■世田谷区障害者雇用促進協議会への参画を通じ、関係団体・機関との連携の下、区内中小企業等における障害者の雇用の促進に資する取り組みを行う。	<b>【事業所管】</b> 東京商工会議所
<b>12-3 特別支援学校等との情報交換</b> 特別支援学校と雇用企業との間で具体的に情報交換を実施する。	<b>【世田谷支部】</b> 6月の障害者雇用支援プログラムにおいて、青島特別支援学校の「作業」の授業見学と就職への取り組みを紹介。	<b>【世田谷支部】</b> 6月の障害者雇用支援プログラムにおいて、青島特別支援学校の「作業」の授業見学と就職への取り組みを紹介(企業16社22名、ほか25名計47名参加)	<b>【世田谷支部】</b> ■第1回目(6月)の障害者雇用支援プログラムにおいて、都立青島特別支援学校の「作業」の授業見学と就職への取り組みを紹介した。(企業18社34名、ほか23名計57名参加)	<b>【世田谷支部】</b> ■引き続き、障害者雇用促進プログラムとして、就職へ向けて取り組む青島特別支援学校の見学・懇談会などを通じ、中小企業に対し障害者雇用への理解促進を図っていく。	<b>【事業所管】</b> 東京商工会議所
<b>12-4 企業向け普及啓発セミナー</b> 東京都(福祉保健局、教育庁及び産業労働局)が東京労働局と連携して企業向け普及啓発セミナーを開催する。	第1回：都立特別支援学校で学ぶ高等部生徒のインターンシップ・就労・職場定着の支援について(参加人数：46人)  第2回：障害者雇用、関係機関が支えます(参加人数：192人)  第3回：障害者雇用の普及啓発セミナー～障害者雇用に取り組む企業の方へ～(参加人数：218人)	第1回：都立特別支援学校で学ぶ高等部生徒のインターンシップ・就労・職場定着の支援について(参加人数125人)  第2回：障害者雇用、関係機関が支えます！(参加人数205人)  第3回：障害者雇用の普及啓発セミナー～障害者雇用に取り組む企業の方へ～(参加人数252人)	第1回：都立特別支援学校で学ぶ高等部生徒のインターンシップ・就労・職場定着の支援について(参加人数37人) 第2回：障害者雇用、関係機関が支えます！(参加人数103人) 第3回：企業向け障害者雇用普及啓発セミナー～経営者の決断が障害者雇用を進める力になる！さあ、一歩踏み出しませんか～(参加人数275人)	第1回：障害のある生徒の雇用のあり方と就労支援(教育庁企画) 第2回：障害者を雇用する企業の実態を踏まえた、就労支援機関等の支援について(福祉保健局企画) 第3回：企業の雇用実例紹介など企業に広く理解促進を図る(産業労働局企画)	<b>【事業所管】</b> 東京都
<b>12-5 企業向けワークショップ等の実施</b> 「精神障害者の雇用管理」や「中小企業における障害者雇用」等をテーマとした企業の意見交換会やセミナーを開催する。 <b>【規模】</b> ワークショップ 8回 セミナー 10回	ワークショップ：12回(本所10回、支所2回)	ワークショップ：12回(本所10回、支所2回)	ワークショップ：12回(本所10回、支所2回)	公共職業安定所が行う雇用率達成指導への協力や障害者雇用納付金関係業務との連携を図りながら、企業のニーズに応じたテーマを設定し、意見交換を主体としたワークショップを年間を通じて開催する。  ワークショップ：12回(本所10回、支所2回)	<b>【事業所管】</b> 東京障害者職業センター