

○小林委員 私からは端的に二つのテーマについてお伺いをいたします。

初めに、障害者雇用についてです。

障害者の法定雇用率は本年四月より二・二％に引き上げられ、二〇二〇年度末までには二・三％にする計画となっております。

これに伴って、新たに雇用義務の生じる中小企業が多くあり、こうした企業からは情報がなく、どのように雇用すればよいのかわからないといった不安の声も聞かれる現状があります。

こうしたことを背景に、都として、中小企業に対して、より一層理解促進やノウハウの提供などの支援に努めるべきと考えますが、取り組み状況についてお伺いをいたします。

○蓮沼事業推進担当部長 都は、これから障害者雇用に取り組もうとする中小企業の経営者等を対象に、障害者雇用支援フェアを開催して、支援制度や支援機関の取り組みを紹介するほか、障害者雇用のキーポイントを学ぶセミナーの開催などを行ってまいりました。

また、今年度から、中小企業の経営者などが障害者雇用に積極的に取り組む企業を随時見学できるよう、受け入れ可能な企業の登録制度を開始しております。

さらに、障害者雇用に必要な知識やノウハウを習得していただくとともに、自社での取り組み計画の策定を行っていただく実務講座を実施しており、今年度から規模を拡充しております。

○小林委員 障害者雇用については、今、さまざまご答弁もございましたけれども、経営者が理解を深めることとともに、実際に一緒に働く健常者の同僚の受け入れ体制や理解を進めていくことが極めて重要であると思います。

私のもとにも相談がありましたが、同僚の健常者の無理解によって、人格否定ともいえるような現状にさらされている状況をお聞きました。

どのような心ない言葉を浴びせられ、冷たい対応されているのか、一つ一つここでお伝えしたいところですが、私も話を伺っていて余りにも腹立たしい思いもあり、また、口にするものはばかられるような言動でもありましたので、ここでは差し控えますが、経営者のみならず、ともに働く健常者に対して理解を深め、温かな職場環境へと改善するような取り組みをしっかりと進めていく必要があると思いますが、見解をお伺いします。

○蓮沼事業推進担当部長 都は、企業内での障害者への理解促進を図り、各企業の実情に応じた取り組み体制の整備が進むよう、障害者を受け入れる職場の同僚や人事担当者などで支援の中心となっただけの方を職場内サポーターとして養成しております。

具体的には、職場内サポーターは障害者である社員に対し、業務の切り出し、目標設定シートの作成、面談の実施によるフォロー等の支援を行うほか、周囲の社員に対する啓発を行っております。

養成に当たっては、障害特性や支援方法などについての講習を実施しており、講座終了後もフォローアップ研修や専門の支援員によるアドバイスが受けられる仕組みとなっており、平成二十八年度の開始から平成三十年十月末までで三百九名を養成しております。

今後もこうした取り組みにより、中小企業の障害者雇用を支援してまいります。

○**小林委員** 障害者の雇用を進めるためには、企業に対する啓発や支援とともに障害者本人に対する就業支援の取り組みも重要であります。

障害者が就職に向けて必要なスキルを身につけていく上で、職業訓練が果たす役割は大きいと思いますが、都における障害者向け職業訓練の具体的な取り組みについて伺いをいたします。

○**篠原雇用就業部長** 東京都では、東京障害者職業能力開発校におきまして、さまざまな障害を持つ方々への職業訓練を本年度は十二科目、二百六十人の定員で実施しております。

今年度、新校舎が落成しておりまして、その供用に合わせて、これまでは身体障害者を対象としていた訓練科目を精神障害や発達障害を持つ方にも広げますとともに、新たな科目として調理・清掃サービス科を設置するなど訓練の充実を図っております。

さらに、この校では、精神保健福祉士などの専門人材を配置いたしまして、訓練生の生活指導や健康管理を実施しております。

このほか、東京障害者職業能力開発校以外の都立職業能力開発センター三校におきまして、実務作業科という科目を設置して、軽度の知的障害を持つ方を対象とした訓練を実施しております。

今後とも訓練内容等の充実を図りながら、障害者の就労を支援してまいります。

○**小林委員** 今、障害者雇用を社会全体で取り組んでいく中におきまして、もちろん一部かもしれませんが、雇用しなければならないという消極的な義務感によってなされているケースもあります。

義務感によってなされた職場においては、障害者の方への偏見も少なからずあり、辛い環境で必死に耐えながら仕事に励む障害者の方のお話も伺いました。

障害者雇用の推進に当たっては、雇用が進むよう障害者ご本人の支援や企業への支援を充実させながら、先ほど申し上げたような心ない言動が飛び交う環境の現状があることを認識し、障害者の方が職を得て、社会の中で生き生きと活躍できるよう、職場環境の整備にも取り組んでいただくよう強く要望したいと思います。

次に、労働相談情報センターについて伺います。

私も地域の方より労働環境に関するご相談をいただく機会も多く、専門性を伴うこともあり、労働相談情報センターにつなげさせていただく機会も多々ございます。

都は、都内六カ所における労働相談情報センターにおいて、労働者、企業双方から労働問題についての相談に取り組んでいますが、昨今では、働き方改革関連法など労働法制の改正を初め、外国人労働者の増加、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントといったさまざまなハラスメントに対する関心の高まりなど、労使を取り巻く環境は大きく変化をしております。

そうした環境の変化に伴って、労働相談の内容や対応の手法も大きく変わっているのではないかと考えられますが、労働相談の最近の傾向について伺いをいたします。

○**篠原雇用就業部長** 昨年度の労働相談件数は五万一千二百九十四件と従来と大きく変わった状況ではございませんが、労働相談の内容について見ますと、職場の嫌がらせが退職に次いで二番目に多く、十年前の二〇〇八年度と比較しますと、件数が一・五倍に増加しております。

また、この職場の嫌がらせやハラスメントを含めました人間関係というカテゴリーで見ますと、全体の一六％を占めておりまして、十年前の二〇〇八年度と比べて、件数が一・六倍に増加しており

ます。

こうした内容の相談につきましては、当事者間の認識や受けとめ方にずれがあるというようなケースが多いため、労働相談担当の職員は、相談者の置かれている状況や背景、解決に向けた意向などを丁寧に伺いながら、相談対応することが必要になっております。

○**小林委員** 今、ご答弁ございましたような形で、ハラスメントの相談も増加をしているなど、労働相談の内容が変わってきたとのことですが、新たな課題についても的確に対応していく必要があります。

そこで、労働相談情報センターにおける相談体制についてお伺いをいたします。

○**篠原雇用就業部長** 労働相談情報センターでは、平日及び土曜日に電話や来所での相談を受けておりますほか、曜日を定めて夜間相談にも対応しますなど、相談者の利便性にも配慮して相談事業を行っております。

このための相談体制といたしまして、労働相談情報センターに相談担当の職員を置いておりますほか、専門的な相談に対応するために、弁護士ですとか、メンタルヘルスにも対応できる臨床心理士などの専門家を随時配置しております。

また、外国人の労働者の増加も踏まえて、外国人労働相談に対応するため、通訳を配置して中国語や英語等による労働相談にも対応しております。

○**小林委員** ありがとうございます。繰り返しになりますが、昨今の労働法制の改正や雇用環境の変化などによって、相談者が置かれる状況や抱える課題は多様化しておりまして、そうした事情を適切に把握し、相談者の意向も十分に踏まえながら解決を図っていくには、相談員の方ご自身の高いスキルやノウハウが求められてくると思います。

相談者の悩みに的確に対応できるよう、相談員のスキルアップを図っていくことが重要であると考えますが、そうしたスキルアップの向上について見解をお伺いいたします。

○**篠原雇用就業部長** 労働相談情報センターでは、複雑化、多様化する労働相談に的確かつ迅速に対応するため、毎年、研修計画を策定して相談担当職員向けの研修を実施しております。

具体的には、初めて労働相談業務に従事する職員に対し、労働法学者の方や弁護士の方を講師とした集合研修を行いますとともに、先輩職員の相談事例に同席させるなどの方法により、実践的な能力の養成にも進めているところでございます。

また、外部講師を招いた専門研修を実施しますほか、労働関係の研究機関が主催する研究会などへの職員派遣を行うことによりまして、法改正などに的確に対応するための専門的な知識、能力の習得に努めております。

今後とも、こうした研修を着実に実施することによりまして、担当職員の相談能力のレベルアップを図ってまいります。

○**小林委員** 私も多くの相談をいただく中で、特に専門性の伴う労働相談等については、門外漢の私では適切に解決できない案件もあり、労働相談情報センターの役割に大きく期待している一人でもあります。ご相談者にセンターを紹介し、解決できましたという声をいただくことは大きな喜

びでもあります。

働く人や企業を取り巻く環境は、非常に速いスピードで変化しております。社会の変化に適切に対応しながら、今後も、労働相談情報センターが都民の身近な労働相談の窓口として、しっかりと機能するよう、相談体制と質の確保を図っていただくよう要望いたしまして、質問を終わります。