

平成28年度愛知県障害者雇用審議会議事録

1 日 時 平成29年2月17日（金）午前10時から午前11時30分まで

2 場 所 名古屋高等技術専門学校 2階 視聴覚室

3 出席者等

<審議会委員>

清水貞雄、大場和子、池山豊子、石原多加子、笹川純子、鶴崎洋子、永田耕二、中村幸正、横山悦生（敬称略）

<事務局>

間所陽一郎産業労働部労政局長、吉田和裕就業推進監、小島裕司就業促進課長、日高啓視産業人材育成課長、久保田勇男名古屋高等技術専門学校長、近藤秀樹就業促進課主幹、就業促進課職員3名

<傍聴者> なし

4 議題

- (1) 会長選出
- (2) 愛知県の障害者雇用状況について
- (3) 愛知県の障害者雇用施策について

5 視察

名古屋高等技術専門学校（知的障害者向けの職業訓練コースの新設について）

6 経過

(1) 会長選出

愛知県障害者雇用審議会条例第4条第2項により会長として横山悦生委員を選出

(2) 会長代理指名

愛知県障害者雇用審議会条例第4条第4項により会長が、会長代理として水谷なおみ委員を指名

(3) 議事録署名者指名

愛知県障害者雇用審議会運営要領第4条第3項により会長が池山豊子委員を指名

(4) 質疑

ア 議題（1）「愛知県の障害者雇用状況について」

資料により事務局から説明し、質疑を行った。

イ 議題（2）「愛知県の障害者雇用施策について」

資料により事務局から説明し、質疑を行った。

ウ 視察「名古屋高等技術専門学校（知的障害者向けの職業訓練コースの新設について）」
概要説明後、校内を見学した。

【議題に対する主な意見・質疑等】

- (委員) 新規事業の中小企業応援障害者雇用奨励金は雇用者数の底上げを図ることは可能となると思うが、中小企業が障害者を雇用する際の課題や懸念は、新聞で見た調査結果では、①適した仕事が無い、②設備・施設等の安全面の配慮、③社員の障害への理解、④職場定着の順に挙げられていた。国・県等でそれぞれに支援策が打たれていると思うが、なかなか浸透していない。それに知的障害者が雇用されたとしても定着就労の保障はない。短時間雇用の取り組みなど、企業にとってもメリットのある仕組みづくりの検討を進めていただければと思う。
- (委員) 知的障害者に農業が向いているのではとの指摘がある。体力はあるが考えることが苦手な場合には確かに向いている。そういった新しい企業あるいは取組が広がると良い。この奨励金もそういった面でも生かされると良い。
- (委員) 当法人でも雇い入れた障害者に対して職場支援員を配置して支援を行っており、国の障害者職場定着奨励金を受給してきたが、今年度国から認定要件が厳密となったと連絡があり、職場支援員は常時対象障害者を支援できる体制が必要とのことで申請を取り下げたことがあった。常時とは100%とのお話しで、現場の勤務実態には合いにくい部分もある。柔軟な対応がいただけないものか。
- (事務局) 農業については、いわゆる農福連携ということで、県庁内の農業関係・福祉関係部局と連携会議を立ち上げ、庁内での連絡体制をとっているところである。また、県内でも農業関係で新しい雇用形態も出てきており、雇用される障害者にとっては有効な就職先ではとも考えている。企業にとってもメリットのある仕組みづくりをとのお話しをいただいた。県としては新設した相談窓口や関係機関との連携のなかで定着支援等の取組を進めていきたい。
- なお、国の奨励金制度へのご質問については、国に確認して後日回答させていただきたい。
- (委員) 精神障害者の就労については、身体・知的に比べて多くなっているのは事実である。ただ、就職して1年もたずに退職してしまう者も多い。精神障害者の場合、見かけ上は健常者と変わらないために職場でいろいろな問題が出て辞めていく例も多いと聞いている。合理的配慮を就職先が実行できるように啓発を進めていただきたい。
- また、ジョブコーチ制度についても、もっと充実して欲しい。継続支援が無いとなかなか定着が図れない。
- (委員) 障害者の状況は障害の種別によっても異なり、また障害者個々人でも異なっている。それぞれの特性を理解することが合理的配慮を行うための大前提となる。これは健康福祉部の話になるが、昨年、障害者差別解消法や県でも推進条例ができており、特性に対する配慮の仕方もかなり具体化されてきている。受け入れ先でトラブルになる前に、職場にも事前に理解していただくようにPRを進めて欲しい。
- (事務局) 精神障害者の雇用について、国の資料によると平均勤続年数が身体障害者は10年、一方精神障害者は4年3か月といった調査結果もある。とりわけ精神障害者には就職後のフォローが

必要と承知している。国でもジョブコーチ制度を順次拡大しており、支援件数は 19 年度に 3 千 5 百件程度であったものを 27 年度には 4 千 3 百件に、ジョブコーチ配置数も 27 年度には千人を超えている。いただいた御意見は国とも共有して定着等を進めていきたい。

(委員) 全国的に見ると雇用障害者数の実数のレベルはどうか。人口が多い本県で実数が少ないというのは問題であるので。

県で新しく設置した就労支援アドバイザーは何名なのか。また、そうではないと思うが、電話を待っているだけでは無くて、こちらから積極的に出かけていっているのか。

他の委員から御意見のあった障害者を雇用する上での①から④の課題について、それぞれに対処的な取組はこういった窓口の設置であるとか各種の事業なんであろうと思うが、根本的なこととして「仕組みづくり」がやはり必要だと思った。ただそれは、行政だけでは出来ない、ましてや愛知県だけではできないので、この辺りはもう少し国民的な議論が進まないとな根本的な対応にはならないのではと思った。

(委員) 平成 30 年度からの精神障害者の雇用義務化に関して、大企業では精神保健福祉士を自社で雇っていく動きがある。精神障害者を雇用するうえでやはりそういった専門家が必要だという動きが出てきたことは評価しているが、結果として地域の就労支援機関等から精神保健福祉士を引き抜いて採用する動きがある。雇われる方の給料も上がるので、全体としては必ずしも悪い話ではないが、囲い込みになってしまわないかすこし危惧している。

(事務局) 愛知県の場合大都市圏のため実数も東京、大阪に次いで多くなっている。

相談窓口は、待ちの姿勢では無くて、こちらからも訪問している。事業開始時に企業にアンケート調査を行っており、その回答内容も踏まえてこちらからも出かけて行っている。

なお、就労支援アドバイザーは現在 1 名である。

(委員) 一人では大変だなとは思う。

(委員) 昨年度スタートした差別解消法は、ハードルとなっている側面もあるが、障害者にとっては強い武器にもなっていると感じている。手話通訳の派遣の関係で企業とやり取りする機会もあるが、聴覚障害に関して言えば、いままで説明してもなかなか理解されなかったことが差別解消法とか合理的配慮の話をするると対応が変わってくる。やはり法律の力は強いなど。障害者への理解があることがまず根本となるので、そういったものに対する勉強会等への助成もいただければありがたい。

(事務局) 差別解消法の周知は重要な事項であるので、今後健康福祉部とも連携しながら、周知・啓発等を進めて参りたい。