

平成26年度第1回愛知県障害者雇用審議会議事録

1 日 時 平成26年9月9日（火）午前9時30分から午前11時30分まで

2 場 所 なごや職業開拓校 3階研修・会議室

3 出席者等

<審議会委員>

清水貞雄、伊藤聡、鈴木敬太郎、武田幸、荒木登喜子、小山俊夫、笹川純子、
鶴崎洋子、藤原博恵、堀場洋二、水谷なおみ、横山悦生（敬称略）

<事務局>

森鋭一産業労働部労政局長、間所陽一郎産業労働部次長、林清功就業推進監、
大沢昭信就業促進課長、吉田和裕就業促進課人材育成室長、
新村和昭就業促進課技能五輪・アビリンピック推進室長、榑原晴親就業促進課主幹、
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施策について

5 報告

全国障害者技能競技大会（アビリンピック）について

6 視察

なごや職業開拓校

7 経過

- (1) 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項により会長が伊藤聡委員を指名

- (2) 質疑

ア 議題（2）「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 報告「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）について」

資料により事務局から説明。

ウ 視察「なごや職業開拓校について」

施設内を見学後、概要を説明し質疑を行った。

【議題に対する主な意見・質疑等】

(1) 愛知県の障害者雇用状況について

(委員) 第3セクター方式による重度障害者多数雇用企業の実立運営について、愛知玉野情報システム株式会社や名古屋昭和建物への出資について詳しい説明をお願いしたい。

(事務局) 愛知県は愛知玉野情報システム株式会社へ1,000株の内の33%を、名古屋市は16%出資している。残りは親会社の玉野総合コンサルタント株式会社が出資している。一方の名古屋昭和建物サービス株式会社へは、愛知県は16%、名古屋市が33%出資している。親会社は名古屋昭和建物サービス株式会社が残りの分を出資している。

(会長) この第3セクターでインターンシップの受入れを行っているのか。

(事務局) 両社はインターンシップではなく、それぞれの企業が障害者を直接採用し、業務運営を行っている。

(委員) 質問と施策全般についての意見を言わせていただく。今回新しく「精神・発達障害者雇用促進プロジェクト事業」を始められたが大変ありがたい。精神障害者の方の雇用についての施策は変わってきており、就労継続A型の場合就労時間が週25時間などいろいろな条件がある。精神障害者の手帳等級判定の基準の3級の方は、合理的配慮がある職場で一部働いている。週25時間や毎日5時間以上の仕事は困難である。私ども家族会のアンケート調査の結果をみると、未就労の方の68%が過去に働いていたとなっている。障害者雇用促進法の改正を見越して「精神・発達障害者雇用促進プロジェクト事業」を設定されているようだが、雇用に結びつかない方の精神障害者の就労環境について、目線を変えて考えていただけないかと思っている。そのような方々は、障害年金をもらいB型に通っている。親が亡くなると病院に行き、生活保護の受給者となったりして、社会的負担を受けて生活をする現状である。これからの少子高齢化社会に向け、障害を持つ方々の労働力をどのように考えていくのか。精神障害者の方も納税者になれるよう大きな枠組みで愛知県の障害者就労支援施策について考えていただきたい。精神障害者の方は、一日おきとか、2時間勤務とか、ドタキャンもあるということまでを理解いただかないと、企業に行って潰されて逃げ帰り、うまくいかずに辞めてしまう。人間関係の問題もあり、なかなか定着できないことが多い。今後の経営者も含めて、セミナーなどを通し、精神障害者の特性を理解したうえで合理的配慮がどのようなものなのかということの共有が必要である。法律だけできるのでは意味がない。現在の雇用促進法でも、雇用義務化するとは書いていない。雇用義務化するのかどうか、激変緩和措置を経て決めると書いてある。これからの雇用問題のあり方についてももう少し柔軟に考えていただく必要がある。大きな問題だが、意見として述べたい。プロジェクト事業では、発達障害の方が直接語りかけるということだが、聞く方も分かりやすい。できれば今後も、精神障害者当事者やその家族といった障害特性と向き合っている人が話す機会があればいい。

(会長) 要望が多かったようですが、事務局として何か御発言はありますか。

(事務局) 政策論に関わる話なので、局長の立場から意見を述べさせていただきます。平成30年度からの精神障害者の雇用義務化に向けては、国と連携し、国の動きに合わせて進めて行く。県としても精神発達障害者の雇用促進プロジェクト事業は継承をし、今後、来年度、再来年度も進めていくことを考えている。そのため、行政だけでなく事業主や労働者側の考え方も含め、関係機関との意見交換を行い、職場環境づくりだけでなく社会としてどう捉えていくのか、行政として働きかけていかななくてはならない。お話いただいた内容については、今後県の課

題と十分認識している。しっかりと取り組んでまいりたい。

(事務局) さきほどの第3セクターの話をつかりやすく再説明したい。愛知玉野情報システム株式会社については1億円の資本金の内、県から3300万円、名古屋市から1600万円、親会社の玉野総合コンサルタントから5100万円出資している。名古屋昭和建物サービス株式会社については資本金5000万円の内、県から800万円、名古屋市から1600万円、親会社の昭和建物管理株式会社から2600万円出資している。

(委員) 資料1枚目の雇用促進費の(5)の未達成企業への雇用要請件数が昨年度より増えているのはどうか。もう一点は、障害者差別解消法について、障害者はとても関心を持っているが、平成26年度の資料を見ても見当たらない。今後県はどのように取り組んでいかれるのか教えてほしい。

(事務局) 雇用要請件数が増えた理由は、障害者雇用率が1.8%から2%に上がった関係で、それまでは56人以上の事業場が対象であったのが、50人以上の事業場が対象になった。そのため対象になる事業場が増え、件数も増えた。

(事務局) 障害者差別解消法は多岐にわたる分野での障害者の差別に対して注意を喚起していくものである。雇用の分野に携わる私どもの方では、雇用分野の指導などに関わる部分について、健康福祉部から十分に情報を得た上で、連携を図り、検討を進めていきたい。

(会長) 次回の会議の際に改めてこの件についてお話いただきたい。

(事務局) 28年1月施行ということで、具体的には順次これから内容を深めていく。今、担当の方から申し上げたが、健康福祉部が主管しているため、雇用の分野に関しては健康福祉部と密接に連携し進めて行く。

(委員) 国の政策の雇用についての合理的配慮など、労働関係は先行して進んでいる。施策としては、基本的には国のものが中心となるが、県の認識としても健康福祉部との連携は当然だが、もう少し積極的に関わる姿勢を持っていただければと思う。

(事務局) 合理的配慮の雇用に関しては、私どもが主管しているので、委員からの御指摘通りしっかりと取り組ませていただく。先行的に考えて行かなくてはならない部分も含め、国からの情報も取りつつ進めていきたい。

(2) なごや職業開拓校について

(会長) 指導員は何人いるのか。どのようなバックグラウンドを持っている人なのか。機械操作の指導方法はどこで学んでいるのか。資格はないのか。

(開拓校) 校内の職員は事務を含めて11名。主に工場やお店を担当する事業部と定着支援等を行う就労部に分かれている。機械操作については、職員は素人なので、入ってからOJTで学んでもらっている。就労支援に関する資格はないが、福祉を学んできた者や高齢者の施設にいた者、民間企業で働いてきた者もいる。

(会長) 指導員の研修はどこで受けているのか。

(開拓校) 公的なものはないので、法人内での研修となる。就労支援の外部の研修については、新人スタッフに積極的に受講してもらっている。

(会長) 施設を建てるときに、県や国から助成金が出ているのか。

(開拓校) 土地は法人が取得している。建物については助成金が出ていると思うが確認する。

(委員) 体験的職場実習の実習先はどのような会社か。

(開拓校) いろいろな企業にお願いしており、これまでの卒業生が就職した先の企業にお願いをしている。今年度は食品加工科の訓練生が 10 数社の体験を終えている。全員一律に体験する職場もあるが、原則としては生徒にアンケートをとってそれぞれの希望関心に近い企業にしている。そのため、かなりの数を確保していく必要があるが、幸いにも十数年やっているが、開校以来毎年受け入れを快諾してくれる企業もある。小売業や物流など様々な業種でお願いしている。

(委員) 実習先での就職もあるのか。

(開拓校) 基本的には体験をお願いするものであるが、企業の中にはこの前体験で来た子がうちで働いてくれないかとお声がけをいただくこともある。今年度も卒業生の 1 人が体験先の企業に就職している。

(事務局) 先程の施設建設の補助について、開拓校の案内パンフレットの概要に日本障害者雇用促進協会による障害者能力開発助成金を得て設置・運営とあり、国の助成金が出ている。実際の訓練については、公共職業訓練として名古屋高等技術専門校からこちらの社会福祉法人に委託して実施している。障害者の訓練であるので、基本的には障害者には訓練手当が支給されている。

(会長) 施設見学中に、一人当たり 10 万円ほどの訓練手当が出ていると聞いたが、雇用調整手当金との絡みはどうなっているのか。商品が売れるお金とは関係ないのか。

(事務局) それが訓練手当で、ご本人に支給されている。商品の売り上げとは関係ない。豊川にある障害者職業能力開発校の訓練生にも同様の訓練手当が国と県から支給されている。

(委員) 開拓校への申込みについて、一人で申し込むのか。どこか関係機関からの紹介で申込みとなるのか。

(開拓校) 多くの方は関係機関を通じて応募されている。募集要項に関しては、特別支援学校や公共職業安定所、各関係機関に配布させていただいているので、そういった機関を通じて応募される方が多い。

(委員) 精神の障害者は受験するにあたっては医者の判断が必要となるのか。

(開拓校) 募集案内にも書いているが、ハローワークを通じた場合は、ハローワークの受講指示があれば受講することが出来る。ハローワークの応募段階で受講指示にあたり、医師の意見書により了解が得られていると判断している。利用していただく中でも本人の了解を得て、主治医から状況を確認させてもらっている。ケースワーカーにも相談をしている。

(会長) 入学するには試験があると聞いたが、どのような基準が設定されているのか。

(開拓校) 応募資格は義務教育を終了していることと、知的障害者は手帳があること、単独通所できること。精神の方は主治医の意見書等により症状が安定していることが条件となってくる。選考試験については、簡単な器具検査と筆記試験のようなものもあるが、内容は非常に簡単で、どちらかという面接での就労意欲を重視し選考している。

(会長) 発達年齢は関係しないのか。

(開拓校) 障害の程度よりは働きたいという就労意欲を重視している。

(委員) 就職が決まった後の職場定着も非常に重要だと思うが、学校として力を入れているのか。他の関係機関と連携し、例えばジョブコーチや支援者の派遣などを行っているのか。

(開拓校) 両面で行っている。卒業後の定着支援、フォローアップとして一定期間訪問を行っている。定期訪問終了後も本人、企業からの相談に応じて関係は持ち続けている。開拓校は県内広範囲から通われている人が多いので、卒業後数年経って、かなり離れた場所から支援を受けるのは本人

にとって不安を抱える要素になる。そういった方には、地域の生活支援機関や障害者就業・生活支援センターを含めた就労支援事業所とも協力しながら定着支援を行っている。

(委員) 職場の対人関係で開拓校が間に入ってフォローするのは大変なことだと思うが重要である。その辺りのマンパワー等、財政的に担保されているのか。

(開拓校) 定着支援に特化した人員配置はない。全体の職員配置の中でやりくりをしている。就労支援担当が定着支援を行う場合もある。また、在校中の様子をよく知っている事業担当者が出向いて行く場合もある。

(委員) マンパワーがしっかりしていれば、辞める前に対処できる。開拓校の善意だけではなく、環境整備をきちんとしていかないと限界が来る。

(開拓校) 一つは本人と企業がしっかりコミュニケーションが取れるように支援をして行く。我々を必要としない関係を築いて行くことが理想であるが、なかなか上手く行かない。外部の就労支援機関の協力を得ながら、出向いて行くケースもある。

(委員) 定着支援に特化した職員の配置はないということだが、民間で試験を受けたジョブコーチは少ないので、国家試験などでジョブコーチが増えるようになれば、開拓校も助かるので、国や県に考えてもらわなくてはいけない。

(開拓校) 法人では、開拓校の職員とは別にジョブコーチを配置することを考えて、何人か研修に行ってもらったこともある。たまたま離転職があり、配置されていない状況であるが、そういったことも並行して考えていただく必要はあると思う。

(委員) 就職実績の所で、就職率が7割ということであったが、残りの3割の方の1、2年後はどうなっているのか。訓練生の手当は10万円程であり、ここでの収入とは関係ないと聞いたが、例えば、B型や就労移行で訓練されている方々は、一つ作っていくらの世界で、これだけ作ると自分たちの今日の収入になるといったことが、モチベーションとなり、厳しさを学んでいる。ここの訓練生はお金に関する価値観についてどういった指導を行っているのか。

(開拓校) 卒業時に就職できなかった人への支援については、精神の方だと入校時は大丈夫であってもその後体調を崩されて、就職活動ができない人が一定数いる。この就職率にA型はカウントしていないが、最近ではA型の就労を選ぶ人も一定数いる。卒業時に就職が叶わなかった方については、一定期間研修生として残ってもらい、継続して就職活動を行っている。企業の都合で卒業を跨いで職場実習というケースもあり、卒業後に就職した人についてはカウントされていない。一般就労へ、本人、ご家族の意向がどこまで向かっていったのか、最終的には一般就労に焦点を絞らせず、B型や生活介護に行く人も若干いる。お金に関してはするどいご指摘で、ここでの作業として1日数時間で月額10万円程度入ってくるが、朝礼やいろいろな時間も含めて訓練時間となっている。実際に就労するとタイムカードの時間であり、訓練とは緊張感の持続が違うため、開講当時はいろいろあった。在校中から家族の御協力の元、実際に給料を手にしたときの使い方がイメージできるように、訓練手当の使い方も家族で話し合っている。一つ作っていくらというのは、分かりやすいが、実際にお客様に販売する場所、お客様に提供出来る場所があるというのが、モチベーションに繋がっている。

(3) その他

(委員) 新聞に社会的雇用について掲載されていたが、一般就労と福祉就労の間を埋める存在ということで、障害者が対等の立場で働き、最低賃金が保障され、運営は事業所収入プラス障害者雇用助

成制度で、賃金の4分の3助成される制度であるが、国の就労支援のあり方検討会で更に進められていくと言うことだが、現在どのような内容で話し合いが進んでいるのか。

(事務局) 検討会の内容については、十分に把握していないので、お調べし、後日回答させていただく。

(委員) 各市町村でも福祉計画を作成している状況である。私の春日井市では、福祉計画の中のアンケート調査で就業等についての項目がある。その中で、現在の就労はどういう状況ですかというものがあり、結果は精神の方は55.2%が働いていない。働いていない理由については、働ける状況でないという回答であった。また、どのような配慮、支援があれば働けるか、という質問に対しては、障害に応じて短時間の就労ができると働けるかもしれないということであった。

もう一つ、現在の仕事について不安や不満がありますかの問いに対しては、1位は収入が少ない、2位はその他、3位は職場での身分が不安定、職場に相談する人がいない、毎日働く事が出来ないうであった。相対的に考えると、中間的な就労について誰がどこで担ってくれるのかということが、一番の今後の課題になってくる。うどんの工場や店舗を見学させていただいたが、現実的には非常に厳しい状況であるので、法定雇用率の方に行く前に、現状を踏まえて今後の対応を考えていただきたい。

(委員) 次回の雇用審議会までに、今遅れているが差別解消法によるガイドラインがまとめられると見込んでいるが、その中の合理的配慮についてのメインは就労に関してでないかと思う。就労分野に関しては、産業労働部でイニシアティブをとって方向性を示して進めていただきたい。事業主との関係においても、合理的配慮をどう共有していくのか、相互理解など私共も出来る限り努力をさせていただく。今、愛知県762名、名古屋市306名の方に御協力いただいて実態調査をしている。その資料が近々まとまるので、精神障害者の様々な実態をまずは知っていただきたい。よろしければ、この委員の皆様方にも県からお送りさせていただくので、少しずつ相互理解を進め、合理的配慮についてはどんなものか探り出していきたい。