

平成26年度第2回愛知県障害者雇用審議会議事録

1 日 時 平成27年3月17日（火）午前10時分から午前11時30分まで

2 場 所 愛知県自治センター5階 研修室

3 出席者等

<審議会委員>

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

<説明者>

川本信弘愛知労働局職業安定部職業対策課地方障害者雇用担当官

<事務局>

森鋭一産業労働部労政局長、林清功就業推進監、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、榊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) 愛知県の障害者雇用状況について（平成26年6月1日現在）
- (2) 愛知県の障害者雇用施策について
- (3) 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

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項により会長が水谷なおみ委員を指名

(2) 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。

ウ 議題（3）障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

資料により愛知労働局から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) 企業というのは事業所単位なのか。

(事務局) 事業所単位です。

(委員) とても分かりやすい説明であったと思う。言葉では身体、知的、精神などの説明があったが、表にしていただけると、今後の推移も読み取れもっと分かりやすいと思うが、無理なのか。

(事務局) 平成 26 年 11 月 26 日付けで愛知労働局のホームページに掲載されている。細かい内訳も公表されている。本日の資料には入っていないが、平成 14 年から平成 26 年度までの、身体、知的、精神の方のそれぞれの動きの表が掲載されている。必要であればお渡しもするし、愛知労働局のホームページでご覧いただきたい。

(委員) 左の下の表だが、地方公共団体も同じような状況であるのか。

(事務局) 基本的には同じである。

(2) 愛知県の障害者雇用施策について

(委員) 2 就労支援事業だが、平成 19 年度から 92 名就労支援員を養成し、実際は 30 名程度の方が動いていらっしゃるようだが、どのような支援をされているのか。私達の会でも支援が必要な際に直ぐに来ていただけるのか。ジョブコーチの制度は非常に重要であるので、いざという時に直ぐにきていただけるのか、説明では分からなかったので教えていただきたい。

(事務局) 平成 19 年から 3 年間県で 92 名就労支援者を要請したが、退職等もあり実際は約 30 名の方になってしまっている。事業所などからのオーダーがあり、就労支援者を派遣し、職場での定着を行っている。派遣するのは、県で養成した就労支援者と国のジョブコーチとして登録されており、県の派遣事業に承諾された人である。平成 26 年度の実績だが、あわせて 50 名の方を派遣している。派遣事務は県から企業に委託しており、現在重度障害者を多数雇用している愛知玉野情報システム株式会社に委託をしている。派遣回数は決まっているため、年間計画を立てて実施している。今、委員から随時派遣出来るのかとの御質問をいただいたが、そういったことに対応できるように次年度は回数を増やしているので、委託先業者の選定の際には、随時派遣に対応できるかどうかも勘案しながら、選定を行うようにしたい。

(会長) システムとしてどうなっているのかということ、オーダーというのは、企業が玉野さんに連絡をするということになっているようだが、一応全ての企業に周知されているのか。

(事務局) 周知はしています。

(委員) ハローワークと障害者就業・生活支援センターの連携がどのようになっているのかお聞きしたい。例えば、私達の近くの人で、A 型に行っている人が施設の人にハローワークに行きなさいと言われ、行ったら今度は、就業・生活支援センターに行きなさいと、俗に言うたらい回しのような状況であり、結局就労を諦めた。ハローワークと障害者就業・生活支援センターの連携システムについて、もう少し知りたい。

(労働局) ハローワークと障害者就業・生活支援センターの連携ということなので、私からお話させていただく。障害者の方で仕事をお探しになる時は、ハローワークをご利用されており、ハローワークが相談に乗っている。その一方でその方々のニーズに応じて、障害者就業・生活支援センターを始めとした就労支援機関の紹介を行っている。ハローワークが中心となって、入り口から出

口まで、就職相談から就職ができた場合の職場定着支援までを総合的にチーム支援として行っている。そういった関わりの中で、障害者就業・生活支援センターと連携を行っている。年1、2回の障害者就業・生活支援センターが開催する連絡会議には、ハローワーク関係職員が出席し、更に連携強化を図っている。

(委員) 年2回の連絡会議にハローワーク職員が参加してということだが、ハローワークが中心になっているのか。

(事務局) 障害者就業・生活支援センターが中心になって、地域の就労支援関係者を集めて開催している。例えば、テーマが精神障害者の就労支援であれば、保健所の職員の方に参加していただいている。

(委員) 一つ前に戻るが、就労支援者派遣事業に関してですが、就労支援者とジョブコーチは違うということは理解できたが、就労支援者の方はどのような養成研修を受けているのか。就労支援者として活躍されている人で、ジョブコーチでない方は、どのような方なのか。

(事務局) 職業センターが行うジョブコーチの研修と同等のものを受講していただくことになっている。2番目の質問だが、社会福祉法人に所属している1号ジョブコーチとは別に、障害者の就労支援や職場定着支援を行っている職員の方に研修を受けていただいて、県の就労支援員になっていただくもの。

(委員) 先程、労働局さんからハローワークと障害者就業・生活支援センターが連携しているというお話があったが、連携というのは言葉では聞こえが良いが、相談窓口に来ている人を障害者就業・生活支援センターへ繋ぐと言うことである。行ってくださいではなかなか行けないことがある。うちでは障害者110番があり、ハローワークを紹介するが、行くと「どこどこへ行きなさい。」と言われるが行けない人が結構見える。ですから、繋ぎという部分をしっかりやっていただきたい。

(事務局) 今、おっしゃっていただいた通りであると思う。繋ぐという意味合いからするとハローワークに行って面談、相談を受けた。しかし、地域に根ざしたセンターに行ってもらって相談登録する方がいいのかなと助言をした時に、地図がこうだから行ってらっしゃいよだけでは、今おっしゃっていただいたようになかなか行けない。当然、何月何日、いついつにこういった人がお伺いするのでという電話アポ等は当然やっているとは思いますが、なかなか行けない方もお見えになる。実働的にどこまで動けるかというのが、一つの課題だと思うが、ハローワークの職員が直接ご一緒してセンターにご案内するとか、ナカポツセンターの方に出向いてもらい、ハローワーク窓口で御相談いただくとか、そういう意味合いの連携が今後取れば理想的だと受けとらせていただいた。今後私どもも県とナカポツも含めたハローワークとの連絡会議等も頻繁にあるので、一つの課題、方策として取り上げ、そういったものができる方向になればと考えていきたい。

(3) 障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

(委員) 私どもは知的障害者の子を持つ親の会ですが、知的障害者の場合配慮して欲しい事として望むことは、雇用関係において、本人にどのようなニーズがあるのか。本人が具体的なニーズを伝えることが必要なのでは。採用前、採用時、採用後それぞれにおいて話し合いの場を設けることが相手側に生じてくるが、基本方針は指針に示されており、話し合いの場を求めても、物事が進まない場合、行政が中立的な立場で間に入って、役割を果たしていただきたいという要望が

ある。また、指針ではどのような事が差別になるのか、どのように配慮し、対応していくのか示されていると思う。企業側の事例集も必要だが、私共の側の事例集も必要ではないかと思っている。知的障害者の場合は本人が自分のニーズをなかなか話せないことがある。話し合いの場を設けるために、親がいたり、支援者がいたり、もちろん事業主さんもいて、といった話し合いがなかなか進まない場合には、先程言ったように行政の方が間に入っていただければと思う。事例に基づいたニーズを具体的に示して行かないと行けないのかなと思っている。

(労働局) 貴重な御意見、要望として承った。先程の説明では触れられなかったが、資料の4ページに苦情処理、紛争解決、援助についてという所で、障害者雇用促進法の改正事項としてあるが、まずは事業主に対して、障害者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るよう努めるとあり、個別労働紛争解決促進法の特例を設け、都道府県労働局長が必要な助言、指導又は勧告をすることができ、新たに創設する調停制度の対象とするとあり、具体については、これから中央の方から示しがあるかと思う。もう一つは、御質問、御要望という所で、今後、27年度から指針や事例集などを基に私どもは周知等を行って行く中で、様々な意見がその場その場に出てくると思うが、逐次受け止めながら、必要に応じ本省にこちらから上げていきたい。現段階では、一つの御意見として受け止めさせていただきたいと思う。

(会長) 申し出はどこに申し出るのか。

(労働局) 本人が事業主に対して申し出るもの。

(会長) 募集、採用時の時は、労働者ではないので、そういう場合はどこに申し出るのか。

(労働局) 例えば、面接時において、こうこうこういうことをして欲しいであるとか。望むとか。別表には障害の種別に応じて、よく出てくるのが就労支援機関において、親御さんも含め、面接時の同行を認めるということも書いてある。障害者自身から、事業主、企業に対する申し出であると理解していただきたい。

(委員) 10ページの(1)募集及び採用の例であるが、一般求人において、障害者は正社員にせず、契約社員や嘱託社員にしかしないという募集を行うこととあるが、具体的にどういうことを指して書いてあるのか。

(労働局) 今は明確にお答えすることが出来ないが、障害者と言って断ることではないか。一般の方と障害者の方に均等な機会を与えると言うことがベースにある。

(委員) 弊社もこういう世の中なのでうつ病とか後発的な精神障害者の方が増えてきている。包括的に契約や働く上での合理性が考えられると言うことで、紛争などが危惧される。法的な後押しとどうか、そのような想定はしているのか。

(労働局) 障害のある方の募集、採用時が出発点ではあるが、既に雇われている方の中途障害、その次点で障害者になられたという事でそこからはこの差別の禁止と合理的配慮の提供が適応される。中途障害の方も同じような取り扱いになる。

(事務局) 今のお話から、従業員の健康管理は企業で行っており、障害手帳を持つ、持たないにかかわらず、メンタルヘルスの担当部署を設け、既に対応されている。その部分をより厚く手当をしていただくということになるのかと思う。

(委員) 4ページの苦情処理・紛争解決援助について、なるべく苦情とか紛争とかなない方がいいと思っているが、A型や一般企業で苦情や虐待みたいなことがあつたりしても、言いづらい。なぜかということ、働きたいから困ったこととか、苦情があつても障害者はなかなか言いづらい。言っ

てしまい、調停まで行ってしまうと働けなくなるので、その前に今説明にあったような、理解の周知等をしていただきたい。実際にA型だったが、そういうことがあって、お母さんに言ったらどうですかと助言したが、息子が行けなくなり、働けなくなるから言えない。黙っている。というようなことがあった。勤め始めた所に理路整然とこういうことがあってと言いつらいので、そういった所は今後進めていく中で、知っていただければありがたい。

(会長) そういう事実があっても、そこに行き続けたいというのは、何か魅力があるのかもしれない。

(委員) 辞めると言うことが、どちらかという、自分が許せないとか、頑張りたいたいとか、複雑な思いがあって、せっかく受かった所を辞めたくないと言う気持ちと、こうゆうことをされて嫌だなという気持ちと、右往左往しながら働いている人もいる。紛争まで望む人は少ないと思うので、紛争に行く前に、何とか理解と配慮に力を入れていただきたいと思う。

この前もアビリンピックに2日間参加した。たくさん参加されていて、10種目ぐらい回った。参加していた企業の方に、精神の方はどれくらい採用されていますか。と聞いたところ、ありますよ。とかありませんとかの回答の中で、非常に良いお答えをしてくれた企業さんがいた。精神の方は疲れやすいので、どういった事例があるのかお尋ねした所、その方は一般の職員と言われたが、「疲れた。帰りたい。」と言われたときに、また明日も来ていただきたいので、「早めに帰ってゆっくり休んでください。明日は元気になって出てきてくださいね。」というアドバイスをしますと言うことでした。

様々なアンケート調査から、身近な所で相談できる人がいればいい。といった調査の結果があるが、正にその通りだと思う。精神に職場での配慮というのはそんなに難しいことではなく、一生懸命前向きに働こうと思っているので、職員さんに相談した時には、早めに帰ってね。といった配慮があればと思っている。

(労働局) 貴重な御意見として承る。

(委員) 合理的配慮は上手く行けばとても素晴らしいことだと思うが、働く人への周知、企業への周知がものすごく大事だと思っている。周りにいる知的障害者が働いている状況を見ますと、やはりなかなか言えないといったことがすごくある。親が最終的にはそこに行けなくなってしまうという怖さから、表に出して言い出すことが出来なくて、相談事業者の人に相談しても、それが上手く相手側に伝わらなかったりして、やはりだめになってしまった。といった事例もいくつかある。周知についてしっかりお願いしたい。

(委員) ある方の話のだが、差別解消法には限界があるのではないかとされている。合理的配慮も社会参加する上で非常に役に立つけれども、一方で万能という所で限界があるのではと思っている。雇用促進法の方で話し合いが大切とあり、差別解消法の方にも活かして行けばと思っている。雇用促進法の方が義務の程度が重いとあったが、差別解消法を活かして行くため、話し合う機会を全面に出していくことが重要だと思う。採用前、採用時、採用後の話し合いを充実させるため、行政の方に中立的な立場で入っていただいて、先を見越した話し合いをしていきたいと思っている。

(会長) 今のお話はどこまで行政が中立的な立場で関与してもらえるのか。ということですが。

(事務局) 企業が差別解消法に関しては一番注意をしていると思う。こういった部分で合理的配慮をしなくてはいけない。となったときに、どういった形で障害者の方を受け入れるのか。もっといっぱい足かせが付くのではないかとといった部分を企業が一番気にしていると思う。先程荒木委員からの話からもあったが、強者、弱者だといった面から言えば、労働者側は弱いので、いろ

いろいろな部分で物が言えないと思う。障害のある方が今後就職するにあたって、合理的配慮義務があるのだから、企業さんこうしてくださいよ。といった部分の主張というのは、なかなか障害者の方からは言えないことが多いのではないのかなといった気がする。この法律が今後施行されるにあたって、来年度に向けいろいろな周知を図っていくため、企業側にいかに理解してもらうのか。今現在いる労働者も含め、今後更に採用する方に対して、どれだけの配慮、いろいろな気配りをした上で、定着に結びつけるのかといったところが、一番大きな課題であると認識している。そういった点では、行政としては、いかに企業に理解を求めていくのかといった所に力を入れていくべきだと思う。

(委員) 私の会社は中小企業だが、ジョブコーチや就労支援者の情報や知識が得られていなかった。この仕組みをお伺いすると事前に計画が出されていて、支援をしているようだが、私共の中小企業では、何か事態が起きたときにジョブコーチをお願いしており、名古屋駅にある職業センターにサポートしてもらえませんかと電話をしている。そちらでは直ぐに対応してもらえ頼りにしている。合理的配慮となった時に、互いに生き生きと仕事をしていきたいと思っており、企業としても健常者の人と障害者の人が接して働く場所でありたいと思っている。何か問題が起きた時には、あっせんとか紛争で解決する以前に解決したいと思っている。企業側が労使というと、企業が強いと思うが、実際はかなりびくびくし、訴えられたら大変だとか心配している。勉強を積極的にしていけば、ナカポツや相談支援センター等の社会資源を知っているが、中小企業では知らない所がたくさんあると思う。そういった安心材料を知らなければ、障害者の雇用の促進には繋がりにくいと思う。障害者を採用する際に相談先が周りにあれば、安心して雇用できるのにその知識がない。企業努力として中小企業もそういった事を知る努力をしなければいけないが、自社の運営に四苦八苦しており、知識を得る所まで行きにくい。助成金の関係で雇用の前に障害者の方と接触してはいけないと言われているが、つなぎの部分が難しく、就労以前に採用が難しい。中小企業からすると、Aさんの事をよく知っている相談支援員やナカポツと一緒に面接に来てくれると、家庭のことや、精神の症状の段階など背景を知る事が出来、支援の方法も理解でき、障害者もこういったサポートが必要と言え、安心して働く事だできると思う。また、私には言えないことを間に入れて相談支援員さんが聞いて、私に伝えてくれることで、お互いがハッピーに仕事ができる。その辺りのつながりが福祉の間でも課題になっていると思う。大企業は人員的に余裕があるようだが、中小は一人の人があらゆることをしており、人的に余裕がない。相談支援員やナカポツ、ハローワークと常に繋がっていれば、何か問題が起きる前に解決でき、安心して働いてもらえる環境になるのではないかと考えている。

(会長) 中小企業は支援を知らないし、要請があったときにどうサポートしていくのかとシステムの周知が必要なのではないか。

(事務局) まだまだ、助成金や支援内容など知られていないので、いかに知っていただくかが課題である。今年も5回各福祉圏域で企業にお集まりいただきネットワーク会議を開催している。障害者雇用についての理解促進のため、ナカポツ、特別支援学校の先生にも来ていただき、企業の雇用事例を紹介したりしている。地道ではあるが、広くいろいろな地域で理解を深めてもらうようなことは行っている、来年度も引き続き、周知・啓発を図っていきたい。

(委員) 障害者の雇用状況の所で、一人不足の企業が全体の61.8%という説明があったと思うが、昨年度の審議会でも同じように一人不足の企業が非常に多いので、そこをもう少し頑張っていくといった話しであったと思うが、今年も同じ状況である。具体的にどういう企業が不足している

のか発表されているのか。把握されているのであれば、そこはアクションを起こしやすいと思う。一人不足の原因が、今のお話のネットワークの問題であるのか、そもそも企業が抱えている問題であるのか。原因分析ができているのか。その企業にネットワークセミナーや企業向けセミナーの案内をダイレクトに送っているのか。そういった中で、一部の企業への理解は促進されているが、ひょっとしたら偏った企業への御案内・周知になっているのではないか。

(会長) 一人不足企業の分析はいかがでしょうか。

(事務局) 強化部会を発足したといったお話をしたが、その中で労働局と県が棲み分けをして連携をしている。対外的ではないが、不足数が分かる個別名簿があり、管轄のハローワークのトップが直接そういった企業に出向いて要請活動を行っている。一人も雇っていない、一人不足している企業の理由として、やっってもらい仕事がないと短絡的に答える企業がまだまだ多い。そういった部分で、障害者の特性の理解が進んでいない企業が結構多いと感じる。名古屋市内のハローワークではデータ管理をしており、障害の部位などからデータが出せるようになっており、ハローワークが企業に出向いて話しをするときに、先程のデータから具体的に提案ができるような要請活動を行っている。ネットワークセミナーについては、当然、不足企業に勧奨文をダイレクトに送付している。参加数については満たないような所もあるが、ポイントとなるべき所に関しては十分に分析できているので、ターゲットを定めて動いている。