

議題・報告に対する意見・質疑等

【会長】

ただいまの報告と先ほどの資料1「県及び国の実施する職場定着支援施策について」について、各委員のお立場から、お気づきの点、ご経験に基づくご意見等があればお聞かせいただきたい。ご意見がある方は挙手をお願いしてよろしいか。

【委員】

最初の資料1に、「障害種別ごとの平均勤続年数」とあるが、精神障害者の方が令和5年では、(平均勤続年数が)5年3ヶ月ということだが、精神障害者というのは、発達障害の方もいれば、うつとか統合失調症の方もいると思う。この割合は分かるか。

【事務局】

精神障害者の割合ということでの質問であるが、内訳に関しては把握をしておらず、実際に大括りでの精神障害者の方の勤続年数ということになる。

【委員】

何でこのような質問するかというと、発達障害の方と、いわゆるうつとか統合失調症の方とかでは、なんとなく就業期間が違うのではないかと言う感じがしている。実はうちの会社にも、障害者の方が36名いるが、2名か3名ぐらいが精神(障害者保健)福祉手帳で、3人とも発達(障害)だが、「今日はちょっと気分が落ち込んでいる」とか、「朝出てこられない」とか、そういうことは全くない方達で、どちらかというと残りの知的障害者の方に非常によく似ているという傾向がある。1名精神障害(うつ)の方がいらっしゃるが、彼はやはり波が非常にある。そういう経験からすると、(精神障害と発達障害とでは)定着率も違ってくるのかなという気がしたので、今の質問をした。

あと次のページで、企業からの相談への対応ということで、令和6年が295件という件数となっているが、主にどういう相談が多いのか。

【会長】

事務局よろしいか。

【事務局】

この295件の定着相談のうち、主な相談として、先ほどお話にもあったような発達障害・精神障害を中心であるが、発達障害を抱えるような方の対応として、企業としてどんな対応を取ったらしいのかというような相談が多く占めている。細かいところでは、「こんな行動をされているんだけどどうしよう。」というような具体的な行動に対する対応を聞くものもあれば、「突然休んじゃった、どうしよう。」だけの相談の方もあり、この295件のうちの濃淡というとだいぶ差があるが、企業の大きな相談として、「共に働く障害者の方が今、何を考えているのか分からない」とか、本当にそういう細かなところからの質問をいただいている。

【会長】

よろしいか。

【委員】

ありがとうございます。これは精神障害の方だけに限らず、多分知的の方も同じような状況が実はあると思うし、うちもある。質問に対して的確に答えるということはなかなか難しいと思う。

質問ではないが、障害者の雇用を始める時の最初のきっかけというか、モチベーションというのは実は色々ある。下世話な話をすると、助成金が出るからやっているんだとか。ひょっとしたら最賃（最低賃金）を切れるから雇うとか、あるいは純粋に、募集してもなかなか来ないので、障害者の方にやってもらえることがあるならば、仕事を作り上げて来ていただきたいとか。もう一つは、障害者の方だろうが、老人だろうが、外国人だろうが、みんな同じ人間なんだから、当然社会の中の一員として、我々の仕事で、もしできる人がいたら雇うべきだろうという崇高な思いでやっている方も実際世の中にはみえる。

その中で、採用したけれど辞めていくとか、不満があるとかっていうのは、さっき報告者がおっしゃった通りで、私の経験から言うと、結構大きな要因というのは、社長も含めた周りの現場と一緒にやる人たちの理解。これをしっかりやっていかないと、特に発達とか精神の方は本当にすぐ辞めてしまう。だから最初に大切だと思うのは、社長がなぜそういう方を雇うのかということを、社員全員にはっきりと言っていかないと。これもう絶対まずいと思う。そういう県からの補助もあると良い。

【会長】

はい、ありがとうございます。質問と、都度意見を頂戴した。ほかの委員の皆様いかがか。

【委員】

資料1の1ページ目、先ほどの話があったような、右側の図で、精神障害者(の12か月経過時の職場定着率)が55.59%という折れ線のグラフがある。数年前のこの会議で、同じような質問をさせていただいたが、統一基準で12ヶ月の基準になっているところ、5年ぐらいのスパンで資料を作成してほしい。これはその時の資料を事前にいただいて、私どもの会議の中で検討した時に、1年では要するによくわからないと。私達家族が期待するのは、資料の中にもあるが、将来共に企業の中で働いていけるような環境を作っていただきたいということ。それからも数年経っているが、5年スパンでなくても3年スパンぐらい(なら)できる(定着率の数字が出せる)んじゃないかという気がするが、いかがか。

【会長】

これは事務局いかがか。

【事務局】

こちらは厚生労働省の障害者雇用実態調査で、5年おきに実施しているものとなっている。

【委員】

県独自でも、国の政策を展開するというよりも、地域特性が一番大切なんだと思う。なので、愛知県でも、いくつかの企業、先ほどの発言もあったが、そういうところも選定して、調査にご協力をいただくというのはいかがか。

【会長】

これについてはいかがか。

【事務局】

調査に関しては、予算等もかかり、すぐには対応できかねるが、今年、経済産業局の中小企業景況調査の中で、(障害者) 定着率のことを少し聞いている。今回の資料には公表が間に合わず入っていないが、結果については、一部の産業だけではあるが、数年間の雇用を継続されているというようなデータも出ているので、既存の調査を利用しつつ、そういうデータを集めたいと考えている。

【委員】

はい、是非とも県の地域特性を加味した、色々な企業様がご協力・ご努力いただいている姿を私たちは数字で把握したいと希望している。そして私たち、当事者及び当事者家族が将来に勇気と夢を描けるようにお願いをしたいと、こういうふうに思う。

次は意見となるが、先ほど説明をいただいた、量から質への向上という展開があるが、2枚目、ページでいうと3ページ目にあたるが、「現場で機能する支援体制をつくるために」ということになっている。この話で一貫して述べられていることとして、「機能する支援体制を持続的に展開する」ということがうたわれている。ここの「継続的な障害理解研修の実施」というところで、「インクルーシブな職場環境」と「支援の仕組み化」ということが書いてあるが、普通の企業でまず、職場全体の障害者の障害に対する理解を具体的にどうやって向上させていくのかと。先ほどの説明では、職場でその担当を決めていただいて、その人に研修を受けていただく、Aコース・Bコースというような形で受けていただくということだが、その方が職場に帰ってみると、先ほどの話にあったような、なかなか企業組織全体としては、それ(障害者の障害)に対する理解が進まないということなのだと思う。職場全体の理解を進めるということは、具体的にどういうことなんだ、と。そうした支援体制の役割で、いわゆる企業の独自性ということが一番上に述べられて、当然のことと思う。その中に、どういうふうに障害者の支援体制を組織的に作っていただけるのかと、その具体的な絵が描けないと。言葉がものすごく素晴らしい言葉で、私も物凄い良いなあと、本当にこうあってほしいなあとと思う一方で、本当(にできるの)か、というような疑問があるがいかがか。

【会長】

これについて、よろしいか。

【事務局】

ありがとうございます。本当にそこが一つの大きな課題であるが、それを企業一つでやるのではなく、関係機関・支援機関含めた三者で、皆さんで進めていくことが必要になってく

るのかと思う。

【会長】

今の回答でよろしいか。

【委員】

十分理解できていない。もっと端的に言うと、私も企業で職を得ていた立場から申し上げると、企業というのは最終的にその事業の存続と拡大っていうのを目標としている。利益を上げていくことは最終的なものだが、その中で私達が感じていることは、障害者に対する法律で決まっているから何とかやらなければならないということはあるが、いわゆる「臭いものには蓋をしろ」みたいな形で、担当者一人に（負担が集中し）、先ほどの事例の中でも出ていた、研修を受けた担当者が孤立してしまうというような状態（になってしまう）。企業母体が大きくなればなるほどそういうふうになっていくと思う。だから、それをどうするのかと。具体的にどうするのかということを考えないと。こう書いていただいているが、本当にこの実現性はどうなのか？という。

【会長】

他の委員からも意見があるようなので伺ってよろしいか。

【委員】

今の質問について、私なりの意見を言わせていただく。支援体制をつくっていくために、先ほど委員がおっしゃったみたいに、社長がしっかりと方針を示して、そうやって社員に啓発する、色々な研修会をして社員に啓発することも大事だと思うが、やはりそれだけではなかなか本当には理解していただけない職員も社員もいらっしゃると思う。やはり医療とか福祉の人間が、ケアマネジメントとかずっとやってきたように、一つの事例を大事にして、こちらの「複数担当制・情報共有の徹底」とあるように、関係者がみんなで集まってモニタリングし続けるというか、実際想定の通りちゃんと支援できているのだろうか、ちょっと違う困難が出てきたのではないだろうか、それに対してどういうふうに支援していくか、ということを隨時話し合っていくということだろうし、そういうこともなかぽつ（障害者生活・就業支援センター）がやっていただけるのかもしれないが、なかぽつさん一事業所だけで考えるんじゃなくて、やはりみんなが一堂に会して、当事者を中心に一堂に会して話し合うということが大事なのではないか、そういったシステムに何らかの経済的な配慮がついてくるとよろしいのかと思う。

【会長】

今の委員のご意見に対して、別の委員からのお話があったが、よろしいか。

【委員】

ありがとうございます。

【委員】

別の質問をさせていただきたいが、資料 1 の 2 枚目の参考ということで、職場定着支援施策一覧というものが示されている。この中のジョブコーチ支援のところで、配置型ジョブ

コーチとあいちジョブコーチの派遣というのは、先ほどご説明のあった通りで、件数もしっかりと把握されているわけだが、ジョブコーチの中には配置型の他に企業在籍型のジョブコーチとか、福祉施設等からの訪問型のジョブコーチの助成もあったと思うが、こういったものの利用件数は分かるか。

【会長】

では事務局よろしいか。

【事務局】

今おっしゃったように、この資料1に掲載しているのは、あくまで県及び国の実施施策というところで、配置型ジョブコーチとあいちジョブコーチに絞って掲載している。その上でおっしゃるように、企業在籍型や訪問型の方もあるにはあるが、こちらでは数字について確認することができなかつたため、こちらに掲載している数字が今資料としてお出しできる数字の全てとなる。

【委員】

はい、ありがとうございます。もう1点よろしいか。訪問型（ジョブコーチ）は就労支援施設等に在籍している、就労支援施設で働いてる福祉職の方たちがジョブコーチの研修を受けて、ジョブコーチ支援を企業様に行った場合に受けられるものだと思うが、実は、医療機関でも精神科デイケアというものがあり、退院後まだ病状の不安定な時期から、疾病理解とかコントロールのことで、生活の基本のところを支援したうえで、就労移行支援施設等に移行していくっていただくという方がいる。その後企業様に就職した後に、土曜日だけはデイケアに通ってきて、疾病のコントロールをしている方たち、「職場でこんな嫌なことがあったんだけど」「悩んでいるんだけど」という相談にも乗っている、そういう支援をしているところがある。あるいは直接デイケアから就労支援しているところもある。先ほど委員がおっしゃったみたいに、発達障害の方はどうちらかというと知的障害の方に近く、障害の特性というのがはっきりしていて、それに対する対処法を予め把握して、職場の環境を整えれば、知的の方に近い感じでうまく定着するということがあるかと思うが、統合失調症、感情障害、躁うつ病とか、うつ病でも、最近若い方のうつ病というのが非常に不安定なので、統合失調症の社会機能の評価尺度等では、1年間社会参加ができていたかどうかという基準があるくらい（定着が難しい）。先ほど委員が1年では不足とおっしゃったけれども、でも一年でも5割になってしまいというくらい、1年続けることが、安定し続けることが難しい疾患特性があるので、やはり医療と一緒に支援していかないと、なかなか福祉とか労働の支援だけでは難しい、限界があるのでないかなと。そういう意味でも、こういった訪問型（のジョブコーチの研修）が医療機関の人たちも受けられると良いと思うが、なかなか今デイケアで支援している職員は、ジョブコーチの研修会に応募しても、福祉の人が優先だからということで、落ちてしまつてなかなか受けられないことがある。ですので、ぜひこのデイケアとか、医療機関の職員もジョブコーチの研修を受けられるようにして、助成金の対象になるようにして、企業と連携できるようになると、医療が介入し続けたほうが安定する事例の

職場定着には生きるのではないかなど。ぜひご検討いただけるとありがたいと思う。

【会長】

はい、ご意見ありがとうございます。昨年度も確かに「医療従事者のジョブコーチの研修受講について一度ご検討ください」という意見があったと思うので、ぜひまた前向きにご検討頂ければと思う。ではお願いする。

【委員】

資料1の(3)の離職理由のことで、もしお分かりになればということと、もし分からなければ、今後注視していただければと思うのが、3か月未満でお辞めになっている方、「業務遂行上の課題」と「労働条件があわない」、これ合わせると35.8%ということで、ご説明の中では、企業さんへの課題というような部分もあるようなお話をあったが、私はもしかしたら送り出し側にも問題はないのかなと(考えた)。例えば支援機関がついていたのかどうかとか、就労移行支援事業所から出てきたのかどうかとか、もしかしたら誰も支援者がいないまま、なんとなく就職してしまったケースとかもあるのではないかと。もし支援者の人がいたとするならば、支援者の人が、例えば労働条件についてとか、あと、その方がそこでどういうお仕事ができるのかって言う職場の中での仕事の切り出しとか、多分そういったこともきちんとやられているのではないかというふうに思うので、今後支援機関がついていたのかどうかも確認して頂けるといいかなと思った。以上です。

【会長】

はい、要望ということでおろしいか。労働条件が合わないというところもしっかりと踏まえて検討していただきたいと(いうご意見であった)。

【委員】

今回この資料見せていただいて、本当に精神障害についていろいろと資料を出していただいているがたくさん思う。参考資料を見ていると、精神障害が色々な数字が多くなっている中、定着率(が低く)、離職率が多い中、ハローワークにおける登録者数の割合で精神障害が一番多くの方がハローワークで登録しているということは、それだけ精神障害を持ってる方はお仕事をしたいということと思う。ほかの障害と違って、精神障害は、先ほどの委員が言わされたように、発達障害、統合失調症、双極性障害、(といったように)色々な病名がある中で、普通にB型作業所とか、そういう所で働いてる方はだいたい統合失調症の人が多い。

一般の企業の障害者枠で働きに来る方はやはり発達障害の方が多いのかなとは思うが、これだけ精神障害の方は定着率も低い、離職率も多いという中で、障害者の職場定着を図る取組を行っているという愛知県で、これからこの結果を見て、どのように愛知県は精神障害に対して取り組んでいっていただけるのかということ(をお聞きしたい)。

もう一つは次のページの、精神・発達(障害者)しごとサポーター養成講座とか、そういった研修で、「短時間で学ぶことができる講座を開催する」と書いてあるが、私達(の)家には精神障害を持っている家族がおり、何十年も一緒に住んでいるが、(それでも)なかなか、理解すること、受け入れること、知識というのが、なかなか理解することは未だに難し

い点もある。申し訳ないが、これを短時間で学んで、企業の方に精神障害の特性を分かってくれっていうのは、ちょっと難しいのではないかなと思う。1回が短期間でも良いが、それを何回か繰り返して、また企業の方もそういった知識を身に着けて、精神の方ももう少し定着できるように努力していただけたらと思う。

【会長】

はい。最初のご意見についてはご回答よろしいか。

【事務局】

愛知県としては、精神障害の方に限ったことではないが、国と一体となって、障害者の方の受け入れから雇い入れ後の支援までの一連のサポートしている。皆様ご存知の方も多いかと思うが、あいち障害者雇用総合サポートデスクの運営をしており、そちらで主に企業の相談にお答えさせていただいている。令和元年5月に設置しているが、企業の相談以外にも、就労支援者の育成とか、あいちジョブコーチの派遣ということも行っているので、企業側の方からサポートをさせていただいているというところである。

【事務局】

重ねて、愛知県全体の取り組みとして、毎年2月頃に、事業主を対象とした障害者雇用のトップセミナーということで、大きくいろいろな形での障害者雇用のあり方について、セミナーをしている中で、昨年は精神障害者の定着支援をテーマとしている。また、本年度も同様の趣旨で、トップセミナーが2月に開催される中で、いろいろな内容を企業の皆様にお伝えしていく。

先ほど委員からもあった、たった1回の研修で何が学べるかといったところで、まず企業の皆様は、当事者の皆様を前に申し上げるのも心苦しいが、何も知らないし、分からぬところからスタートをしている。突発的な行動をされたときに、何が原因だったかもわからないような企業の皆様もまだ多くいるのが現状かなというふうに私は思うところがあるが、そのような企業の皆様を対象に、「言葉に出せない障害の方もいらっしゃるんだよ」や、「まずは知ることから始めてください」ということをメインとして、障害者雇用の企業内援助者養成研修などを実施している。繰り返しの受講を拒むものではないので、どんどんご参加をいただけるように、今後も企業の皆様にご周知をしていきたいと考えている。

【会長】

よろしいか。ではお願ひする。

【委員】

資料1の、まず雇用が増えているということをお聞きしたが、この内容として一般就労で増えているのか、それとも福祉就労のA型支援だと、B型支援で増えているとか、その辺りの雇用者数はわかるか。

【会長】

事務局お願ひする。

【事務局】

毎年、6 1 報告（障害者雇用状況報告）をこちらの方に提出していただいて集計しているデータから申し上げると、一般就労は確実に増加している。民間企業における障害者の雇用状況というものを毎年発表させて頂いているが、10 年前の平成 27 年と比較しても、例えば精神障害者の方に限って言うと、2055.5 人、令和 6 年度においては 8926.5 人ということで、一般企業になるが、およそ 4 倍増えているところである。ここからも、一般企業については確実に進展しているということが言えるかと思う。

【会長】

よろしいか。

【委員】

はい、ありがとうございます。それについて、私どもも 14 年前に、今までずっと一般就労で障害者を雇用していたが、なかなか生活指導員の教育というのがあまりできず、工場の責任者が兼任してやってるというようなことで（あった）。先程の事例紹介で、人事部のひとり担当者の対応がいっぱいいっぱいだという、まさしくそれで。それで 14 年前に就労（継続）支援 A 型事業所を立ち上げて、今、名古屋市と、それから一宮の 2 事業所で就労支援 A 型をやっているが、今どうか分からぬが、最初の頃には名古屋市の管轄と県の管轄では対応が全然違うということで。名古屋市でとても厳しくて、担当者曰く、最初苦労したということがあった。県と名古屋と、その辺がどういった調整ができるのかなっていうことをちょっとお聞きしたかったので、誰かわかる方がいれば（教えていただきたい）。

【会長】

いかがか。

【事務局】

質問を質問で返してしまうようで申し訳ないが、A 型事業所の設立にあたって、手厳しいと言ったよと言うような話だったということか。（委員同意）

そうすると、愛知県の政令指定都市と中核市については、A 型・B 型事業所の施設設置の認定については各地で行われていて、それ以外の市町を愛知県が行うという形で、事業的には認定するところが異なるというところになっている。また、我々は労働局の人間で、福祉の方が今日欠席ということで、そのことになると福祉の設置という形になってしまって、少し回答が難しい。

【委員】

わかりました、はい。

【会長】

よろしいか。だんだんと時間が迫ってきてる。ではお願いする。

【委員】

定着支援に焦点を当ててもらって、すごく嬉しいが、愛知県としては就職して何年間を定着支援として想定しているか。知的障害の方とか、やはり長く働きたいっていうのが希望で、

定年退職まで働きたいという気持ちはたくさんある。

それと意見だが、就職を紹介した学校とか就労支援事業所などで、就労して何年でも、企業側と雇用されている障害者双方に、一年に1回でも「どうですか？」ぐらいのアンケートを取るように愛知県が指示していただけだと良いのではないかなと思う。問題がなければそれで良いし、大事になる前に何か問題があった場合に相談できるシステムがあるといいかなと思った。

あと、皆さんのお話で、障害者の理解が大事だっていうお話について、名古屋の育成会の活動の一つとして、知的・発達障害のある人の疑似体験の研修というのを行っている。1時間から2時間ぐらいで、簡単なゲームということで紹介しているので、パンフレットは次回までに持ってくるが、そういうこともやっている。

【会長】

はい、ありがとうございます。まず、ご質問が2つあった。定着を何年というふうに考えているのかということと、定年まで長く働くための何らかの施策をということだが、いかがが。

【事務局】

期間に関しては、障害福祉サービスの定着支援事業になると、就労してから3年半というところが一つの基準になってくる。ただ、なかほつの定着支援に期限があるかというと、ありません。ご相談いただければ対応させていただくという形をとっているので、10年、20年、定年40年ぐらいですかね、実際そういったケースも今増えてきているので、なかほつの方に相談いただければ対応できると思う。

【会長】

よろしいか。

【委員】

はい、ありがとうございました。3年半というのはすごく短いですね。

【会長】

ではまた追加で（回答をお願いする）。

【事務局】

併せてジョブコーチの支援期間についても、基本的には定年を迎えるところまで、必要に応じて支援計画を立てて、その定められた期間の中で支援をするという形で、就労面においてはジョブコーチの支援という形で、いつどんな時でも一応入れるというような制度設計になっている。また、併せて企業の皆様からについては、あいち障害者雇用総合サポートデスクにおいて、ご相談という形で、いつでもご相談をいただけたら、そのご本人の困りごとに合わせ、直接どうですかというよりは、こういうところがありますよということで、様々な地域の福祉サービスのご案内もさせていただくことも並行して行っており、その3年6ヶ月というのが、障害福祉サービス事業所、就労移行における6か月の支援と、定着支援事業所における3年間の支援の、（計）3年6ヶ月のことを指してということになるが、就労

においては、ご相談頂ける内容に応じて、その都度、その障害福祉サービスのところで、相談支援にお願いしたり、いろいろな形で広く支援をして行きたいと考えている。

【会長】

はい、ありがとうございます。よろしいか。

【委員】

はい、ありがとうございました。

【会長】

先ほど最初に委員からご質問があった件について、補足の説明があるとのことで、事務局をお願いする。

【事務局】

最初に職場定着の状況のところで、精神障害者の方の内訳という話があったが、調査自体が精神障害者と発達障害者を分けた調査になっている。精神障害者の人の内訳については、統合失調症の方が約31%、躁うつ病の方が26%。その他の方が17%。てんかんの方が5%といった内訳となっている。こちらには精神障害者の方の年数が載っているが、発達障害者の方ということになると、平均勤続年数は3年4か月となっている。今手元にあるのは平成30年の調査であるが、精神の方は3年2ヶ月、発達障害者の方は3年4ヶ月ということになる。

【会長】

はい、最初のご質問だがよろしいか。

【委員】

はい、ありがとうございます。

【事務局】

中小企業の定着がどれくらいなのかという調査結果について、先週ちょうど発表された。2,000社に対して調査を行い、回答が1,115社からあり、回答率55.8%となっている。「障害者の雇用から職場定着の期間はおおむねどの程度ですか。」という質問に対して、半年未満と答えた企業が3.2%、1年未満と答えた企業が5.3%、3年未満と答えた企業が7.6%。3年以上と答えた企業が18.9%となっている。あとは不明、雇用がないという企業が65.0%で多くなっている。調査をした結果は以上である。

【会長】

はい、ありがとうございます。

今回は職場定着、精神の方の職場定着という非常に難しい課題に絞って色々なご意見を頂戴した。途中でたくさんご意見をいただいたように、なかなか理想を掲げても、現場で実効性のある施策を実施するにはまだまだ多くの課題がある。ただ、今日報告者からも出していただいたように、トップセミナーで出していただくような色々な成功事例をぜひたくさん示していただいて、障害者雇用に色々な企業の方が前向きに取り組んでいただけるような、そんな風土というか、そういうものを醸成いただければと思う。

ここで審議の方を終了させていただきたいと思うが、委員の皆様よろしいか。

その他として、事務局から案内があるのでお願いする。

【事務局】

それでは、今回お配りした資料について事務局から説明申し上げる。資料3-1から資料3-4をご覧いただきたい。

こちらは、県内の高等技術専門校および愛知障害者職業能力開発校の募集案内、ならびに各校が実施する見学会や体験入校の案内となっている。

これらの学校では、障害者を対象に、就職に必要な基礎的な技能や知識を習得するための公共職業訓練を実施しているので、紹介をさせていただく。

続いて、資料4-1をご覧いただきたい。こちらは、先日開催された愛知県アビリンピックの結果をまとめたものとなっている。また、資料4-2は、この秋に開催予定の技能五輪・アビリンピック全国大会の案内となっている。ご都合がよろしければ、ぜひ会場まで足をお運びいただき、選手たちの活躍をご覧になっていただければと思う。

【会長】

どうぞ。

【委員】

映画のご案内です。この映画は、養護学校を卒業している両親とその子供さんの親に対する思いや周りの方とのめぐるお話です。先ほどの障害者理解に少しでもつながっていくと思う。キャストも有名な方ばかりです。今回名古屋市で、8月29日に名古屋市天白区の文化小劇場で上映するほか、来年度になるが、4月4日・5月9日で上映されるので、ぜひこちらも足を運んでいただけたらと思う。お電話をしていただければ、当日窓口で1,300円にて販売していただけるので、ぜひお一人でも多くの方にご覧いただきたく思います。

【会長】

はい、ありがとうございました。

それでは、これですべての議事を終了させていただく。事務局においては、本日のご意見等を元に障害者雇用施策の一層の維持をはかっていただくようお願いする。委員の皆様においては、円滑な議事進行にご協力いただき誠にありがとうございました。なお当審議会について、今年度より従来通り年1回の開催に戻すこととさせていただく。今後、臨時に審議すべき議題が生じた場合には、改めて審議会を招集することも検討するので、あらかじめご承知いただきたい。では、事務局にお返しする。

【委員】

失礼します。簡潔に。今会長の発言の中で、今年度からこの審議会を1回ということは、6月1日の結果（障害者雇用状況報告）をもった年明けの第2回目の審議会はないと言うことをおっしゃっているのか。

【会長】

はい、そもそも年1回で開催していたが、色々な課題・議題が出てきたため、過去2年ぐ

らい年 2 回開催にしていた。事務局の方からは、年 1 回の従来通りの開催に戻したいというような意向が来ているが、よろしいか。

【委員】

簡潔にだが、私としてはまったく理解できない。締めの時にご報告があつては。ほかの委員の皆さん、どのように思われているのかちょっとわからないが、あまりにも唐突な発言で、ちょっとびっくりしてしまったなど。他にも発言したいことがあつたが、本日の審議会も一時間半ということで、11 時半閉会ということで、会長さん時計見ながら、タイム管理してみえたので（、発言を控えていた）。多くのことを言うつもりはないが、ぜひこの件についてだけは、ここで閉会してしまうと、もう今年度、この会なくなってしまうわけなので、是非、ほかの委員のみなさまのご意見も聞いていただければありがたいなということで発言をさせて頂いた。

【会長】

はい、ありがとうございます。ちょっと審議を継続させていただいてよろしいか。かつて、障害者ビジネスとか色々な社会的な話題が問題になって、愛知県もそれを放置できないだろうということもあり、従来は主に愛知県の施策をここで審議して、委員の皆様のご意見を頂戴して、また次の年度に反映させるというそういう主旨で動いていたが、それをもう少し踏み込んで、年 2 回開催にして、この 2 年くらい動いてきたわけであるが、これについていかがか。今、委員からは 2 回開催が望ましいと（いう意見であったが）。どうぞ。

【委員】

ほかの委員会とか審議会の状況を平均するとだいたい年 2 回はやっているような感じがするということと、もう一つはだいたい 2 時間ぐらいをかけて、この（審議を）するということの実感がある。この議事録も回ってきて思うが、先ほどの各委員からの質問も十分というか、いろいろと課題を残したこともあるうかと私は感じる。

やはりこの障害者雇用というのは、障害者特性をどうやって理解し、普及させるかというまた別の問題があり、非常に内容の深い委員会だと思う。なので、私は最低でもやっぱり 2 回、それで 2 時間ということをお願いしたいと思う。

【会長】

他の委員の皆様いかがか。非常に取り回しが難しいところではあるが、ここで皆様の意見、率直なところをお聞かせいただきて、また県の方でご審議いただくというのが一番良いのかなと思うが。多数決を取ってどうこうという問題ではないと思うので。むしろ色々なご意見を出していただいた方が、この後、県の方も検討しやすいのかなと思うがいかがか。会の開催とか、今お時間の話も出たが、いかがか。ではお願いする。

【委員】

はい、私は大賛成で、本当に奥の深い（審議なので）、2 回ばかりで良いのかと思う。ただね、予算的なこともあるだろうし、お時間のこともあるだろうし。ただこれ皆さん賛成だと言ったら変わるので。まあ、僕は賛成です。

【会長】

はい。ありがとうございます。ちょっと想定していなかった事態なので。他に（何かあれば）。ではお願ひする。

【委員】

私は前に初めて参加させていただいた時に、3月ぐらいですかね、おっしゃったように、これまでの県の取り組みというのをご報告いただいて、また来年度以降の取り組みについて報告されて、それについていろいろご意見を言わせていただいて、という形で、そういうあり方っていうものもあるのかなと思っていたが。逆に言えば、今回はどちらかというと職場定着支援についてターゲットを絞り込んで、これについて多くの意見を集めようという意図だったのかなと思うが、いずれにしても、そういった意見をここで集めた後、どういうふうに県の取り組みが変化していったのかっていうことが大切で、それを次の回の時に報告していただいて、併せてその前の年度の状況っていうのを把握して、また次に意見を言っていくっていうことが必要かなっていう。ここで委員が色々な状況を理解するために、いろいろお話を伺うというのもとても大事だと思うが、ここで会議をしているだけでは何も変わらない、ある意味。そんなこと言ってはいけないが。

そこよりもこう、予算をつけるとしたら、先ほどの職場の支援ですかね、もう少しこう啓発1回で終わりとか研修1回で終わりではなくて、具体的な事例検討とかをしながら、現場の方たちが支援のスキルを付けていくとか。そういう支援をしている企業の職員さんたちが、お互いをサポートし合えるような、そういう知恵を伝えあえるような場を作っていくことの方が効果があるかなっていう気がしていて。そちらに予算をつけてほしいなあという気持ちがあるので。こういう会議を開くにも一定の予算がかかるので、会でその内容を1回なら1回で内容を濃くしていけば、それもありかなという気はしている。

【会長】

ではお願ひする。

【委員】

今ちょっと急なお話なので、全体的にこの会議で何を目的にしていくのかとかということが、もう少し明確にしていただきたいのと、この条例を見ると、この審議会の中に専門部会も置くことができるというふうになっているので、ちょっとその問題を整理して専門部会でやっていくことだとか、だから会議全体でやることとか、もう少し整理していただきたい。確かに、年1回で、この1時間半で、色々な障害のことに関しても身体・知的・精神の方がいらっしゃって、今回はどうしても定着支援ということで、精神の方が中心となっているが、やはりそれぞれの障害、これから労働人口も減っていく中で、全体に関わってくる問題だと思うので、きちんと実現できる、この会議で終わらずに、現場にきちんと反映できるような施策とか、そういったものになるような道筋ができるようにしていただけるといいかなという要望です。

【会長】

はい、ありがとうございます。他の委員の皆さん、いかがか。

私は先ほどお話したように、こういった審議会というのは、色々な立場の方が県の施策に對して、前向きな意見をいただいて、あるいは一部検証してより良い施策につなげていくという、そういう委員会（審議会）の立ち位置だと思っている。ただ、その回数や時間についてはそれぞれ委員のご意見は当然あって良いかと思うし、それをまた県の事務局は、今日色々な委員の意見を受けていただいて一度ご検討頂ければ一番ありがたいのかなと。

過去実際やってきて思ったのは、予算がこうやって今年は動くという話ををしていただいて、2月や3月ぐらいに振り返りと、次年度に向けた話ををしていただくということを、ここ数年やってきていただいている。それを今のように委員長（会長）の一言で1回開催に戻すっていうのは、委員の皆様のご意見ももつともかなとも思うので、そういうことを踏まえて一度持ち帰っていただくということで、事務局の方よろしいか。

【事務局】

会長、そして委員の皆様、様々なご意見ありがとうございました。今ほどいただいた開催回数、1回あたりの時間の延長を含め、一度事務局の方でも検討させていただきたいと思う。昨年度までは2回、10月と3月に実施していた。今回この時期に移させていただいた理由というのは、やはり予算に反映させていくためになるべく早めにということで、今回この7月という時期にさせて頂いて、皆様にご意見をお伺いした次第なので、この時期の開催というのはまた来年度も引き続きさせていただきたいなと思っているし、そういった中で、時間を今十分なご議論が出来なかったということで延長させていただく等も含めて、今一度考えさせていただきたいと思う。よろしくお願いします。

【会長】

はい、では、こちらの取り回しは以上とさせていただいてよろしいか。はい、本日も活発なご意見、本当にありがとうございました。では事務局の方にお返しする。

【事務局】

繰り返しになるが、会長、委員の皆様、本日はどうも長時間にわたりましてご協力いただきありがとうございました。以上をもって令和7年度愛知県障害者雇用審議会を終了する。本日は誠にありがとうございました。