

【議題に対する主な意見・質疑等】

(委員)

2番のところに、特定短時間労働者の(重度のみ)という記載があるが、重度の方の定義をお伺いする。
(事務局)

資料2として配付したチラシの裏面に、重度身体障害者の方は身体障害者手帳1級2級の所持者、重度知的障害者の方は、愛知県療育手帳判定A、名古屋市愛護手帳療養判定Aの方、その他の手帳で判定がA1もしくはA2相当である方となっている。

(委員)

資料2に書かれている「特定短時間労働者」のいわゆる障害者の立場から見た場合、雇用保険とか年金とか、そういうものの雇用契約上の要件というのはどうなっているのか、ご説明願いたい。

(事務局)

一般労働者及び短時間労働者については、雇用保険に加入していること、ということが条件になっている。そのため、証明できる書類をつけていただくこととしている。

特定短時間労働者の方については、雇用保険というのは、今のところまだ対象ではないため、その部分については、雇用保険の対象から外れてしまっているが、今回奨励金の対象として取り扱うこととしている。

(委員)

関連の補足説明をお願いしたい。

新聞でこのことについては、すでに発表していただいております、その内容は雇用者側の立場に軸足を置いたような印象を受けている。

ここで先ほど説明にもあったように、いわゆる障害者で20時間に満たない状態の雇用形態の方もたくさんいる。実は、この話題を聞いて私たちの属している団体で、ちょっと打ち合わせをした。

そうした時に、やっぱり障害者が継続して(働けるように)できるようにしなければならない、休みや仕事を辞めたときにも、きちんと保障があるというような形に。特に、精神障害者の場合には、そういう継続が非常に難しい。

また収入を多くできるようにというような意味も含め、強力的に、そういう(雇用継続)施策を推進していただきたいと要望したい。

(事務局)

広く、企業への周知を図ってまいりたい。

(会長)

委員からは、この政策そのものがその雇用する側のためのものであって、雇われる側、雇用される側の立場の人をもう少し守るような形についても、ご要望が出たという理解でよろしいか。

他の委員の皆様は、いかがか。

(委員)

1のところでは、これは企業向け相談窓口「あいち障害者雇用総合サポートデスク」が5年継続しているということで、資料の下の方に、利用者の数字が並んでいるが、この中で、数字はわかるけれども、結局企業からの相談をどこまでされているのか、ちょっと知りたい。というのは、解決まで結び付けているのか。やっぱり、いろんな相談があると思う。

今委員のおっしゃったように、精神障害者の方は人間関係が非常に難しいといった障害の特殊性に特化して相談に対応しているのか。

障害者だからといった感じで全部ひとくりにまとめて相談させているのか、障害の特性に合わせた相談対応をしているのか。この数字だけでは、これだけ相談がありましたよ。ということはわかるが、内容

はどうなのか。そして、解決まで至っているのか、途中で退職してしまったのか。そういったことがすごく気になる。

(会 長)

今の委員から質問についてはいかがか。

(事務局)

やはり企業、それぞれに抱える課題というのは違うと認識している。

その企業の悩みに寄り沿って、個々に対応をしているので、一区切りにひとまとめにこうですということではなく、その企業の悩みが解決できるよう、企業からのご相談に対応している状況である。

(会 長)

委員は、今の回答でよろしいか。

(委 員)

そうすると、各企業さんによっては特性に応じて個々に対応していると。

できれば、そういったことも、資料に載せて知らせていただくと良いと思う。

数字だけではなくて、こんな内容の時はこうだったとか、こんなお悩みのご紹介の方だったとか、そういったことも、少しお知らせしていただくとありがたい。

(会 長)

事務局、いかがか。

(事務局)

次回からは、そのようにさせていただく。

(会 長)

特徴的なご相談内容とか、そういったものを数例出してもらえると、今の数字がより生きてくるのかなと思う。他の委員の方、いかがか。

(委 員)

まず1つ目の質問は、1番の事業内容の2「就労支援者の養成」の「就労支援者スキルアップ研修」というのは、どういった支援者を対象にしているかということと、2つ目の質問は、3番の支援付き合同面接会の開催について、どういったところに案内を出しているのか、教えて欲しい。

(事務局)

スキルアップ研修の対象者は、就労支援施設の職員の方や、これまで「あいちジョブコーチ」の養成講座を受けて修了した方のスキルアップを目指しているので、そういった方々を対象に行っている。

3番の精神障害者の方の支援付き合同面接会の、どういったところに案内を送っているのかということについては、求職者の方は、主にハローワーク、大学を通じて(事業の)紹介をしている。

あとは、就労移行事業所にも案内をしている。

(委 員)

実は私は、精神科病院に勤務しているので、精神科のデイケアでも就労支援というのは結構取り組んでいる。こういう短時間の労働が可能になると、まだ病状不安定で病院にかかりながら、就労する方、実際にデイケアに週3日通いながら就労する方とか、そういう方も結構いる。

ただ、デイケアのスタッフに聞くと、ジョブコーチの研修に応募しても、医療機関が一番順位が下で、なかなか受けられない、福祉施設が優先されるので、なかなか行けない、という話がある。

そのため、精神科スタッフは、そういういろんな情報から漏れてしまうのかなという事実がある。

例えば「精神科病院協会」とか「愛知県作業療法士会」等といったところに一つでも案内していただくと、それが拡散されると思う。

そういう研修を受けることが出来るとか、そういう説明会があるとかの情報をキャッチできるようにし

ていただけるとよろしいかなど。

大学は、大変そういうニーズがあると思う。それは私も実際資料を見ながら、非常にありがたいと思った。

(会 長)

今ご提案のような形で、おすすめしていただいたのは精神科の病院でもニーズがあるということ。

そういう場所にも、できればこういった事業のご案内をしていただけるとよい。

(事務局)

次回よりそのように案内をさせていただく。

(会 長)

今回のこの「特定短時間労働者」の枠が生きてくるように、そういったニーズがある方のところに情報が行きわたるとよいと思う。

他の委員の方はどうか。

(委 員)

ジョブコーチの研修の話で1つ同じようなことなのだけれども、実は相談を受ける側として、わたしはこの1年で2人ぐらい離職の相談を受けている。

それが、16年前に特例子会社に就職した方が離職した件。その理由は、(就業)途中でジョブコーチ(上司)が替わってしまって、これが出来ないとか、叱ったらどこか行ってしまったとか苦情を言われたと。

親にそういう連絡が入り、親はやっぱり、ジョブコーチからいじめを受けているっていう話になってしまい、話し合っても埒があかず結局離職したっていう話を聞いた。

そのジョブコーチは、会社が雇っていたジョブコーチと聞いており、ジョブコーチの仕事というのは、会社と障害者の橋渡しのはずが、会社側についてしまって、(障害者を)もう辞めさせようとしているのではないかと親御さんがそう思ってしまって、結局途中で辞めてしまう、ということで、30代の働き盛りの人を辞めさせようと思っているのじゃないかとか、そうしたことで欠員が出来たところで、新規の(新)人を雇って、雇用率を保っているのじゃないかとか、そういう疑惑がいろいろ浮かんでくる。

でも、本人の気持ちはやっぱりお給料をあげてほしいとかではなくて、長く働きたい・ずっと働きたいという気持ちが強いので、やっぱり退職になったショックも大きいし、これからまた仕事を探すっていうことでも、今後の選択肢も少なくなっていくだろうという話であった。

私の要望としては、まず雇用率だけではなく、離職率も調べて欲しいと思っている。

今年何人入りましたということばかりではなくて、今年何人辞めましたというところも調べて欲しいと思っている。そして会社がジョブコーチの研修、しっかり(身体・知的・精神の)3障害それぞれの特性があるので、細かい障害特性をきちんと学んでから、ジョブコーチになっていただきたい。

(会 長)

1点目ですが、離職率・離職者の数については、これは事務局で何らかの回答は出来るのか。

(事務局)

公的に統計を取っていることは、多分ないと思う。けれども、例えば、県の奨励金事業では、やはり定着しているかどうかということは、確認はしている。

狭い範囲になってしまうが、継続雇用されているのかどうかは確認している。

(会 長)

後は、それぞれの特性に応じたジョブコーチの研修の充実という話については、どうか。

(事務局)

企業内ジョブコーチだが、2023年度から「企業内援助者養成研修」を開催している。こちらが「企業内ジョブコーチ」ということになる。そういった方を対象に研修も行っているので、その中で、しっかり内容の

充実を図っていったらとは思っている。

(会長)

今回のような具体的な話が出てくることで、ジョブコーチの皆様にもいろいろな情報を提供して、それぞれ事業者側もジョブコーチ達も、いい連携が取れるといいなと思う。

離職(の調査)については、やっぱり難しいものか。

特別支援学校も、卒業生について3年とか5年とか、いろいろ追いかけるのだが、担当者の人事異動とかもあって、なかなか追いきれないところがある。そこで、やっぱり、3年での離職が大変問題になっているので、その辺は把握しようとしているが、これを県全体に入れた場合、どこが所管してどういう形の調査をするのかは、なかなか事務局としては難しいことか。

(事務局)

5年ごとに国が全国調査をしているということだが、離職については調査していないとのこと。

(会長)

雇用率であるとか離職率も本当は視野に入れておかないと、雇用率も統計を取った段階から、その後離職されるという例もあるので、そう言ったご意見だと思う。

(委員)

私が相談を受けたジョブコーチの話は、会社が雇っているジョブコーチと聞いており、その辺が上手くいくように、会社の味方ばかりではなく(障害者と企業との橋渡し)というところを、しっかり研修していただきたいと思っている。

(会長)

今回話に出されたのは、企業の中でも障害者雇用に取り組んでいただいている特例子会社だったので、余計聞いて、ショックだったように思う。

他の委員の方は、よろしいか。

(委員)

資料3のチラシに、2024年度・2025年度で連続開催ということが書いてある。

何年か前に現地を見せていただいた記憶もあるが、結構頻繁にやっているのかなというようなイメージがある。特にこうやって連続して、おそらくこれは手を挙げてということだと思うが、その全国アビリンピックを愛知県で開催するということの意義について、どのように考えているのかということと、予算額が今年度の97,234千円 に対し、来年度予算が304,130千円ということで、この差額の2億円強の金額が、純粋に全国アビリンピックの開催に要する経費だという考えでいいのかどうか、その2点について教えていただきたい。

(事務局)

まず経費だが、経費はアビリンピックだけではなく、青年技能者の方の技能競技大会の予算も入っている。全体の運営費ということになるので、金額が増えている。

全国アビリンピックを愛知県で開催する意義は、やはり、障害者の方が頑張っている姿というのを、一人でも多くの方に見ていただくという、そういう機会が少しでも増えればいいと思っている。

特にこの地域でそういった方々が頑張っているところを、継続的に見ていただくことはいいことと思っている。

(会長)

よろしいか。

(委員)

了解した。

【報告内容】

(事務局)

資料4をご覧いただきたい。

これは毎年6月1日に各企業に障害者の雇用状況を質問し、その回答を集計した資料。

民間企業の法定雇用率が2.3%だが、愛知県においては、実雇用率がわずかに足りなくて2.28%ということになっている。

しかしながら、対前年度比0.09ポイント上昇であり、この伸び率はかなりほかの県よりも、上回っているという状況。

ざっくりこちらのほうで計算したところ、前回の6・1報告で1,800ぐらい(障害者雇用数が)足りなかったところが、今回の6・1報告では(障害者雇用数が)400ちょっと足りないというような、そういうような数字まで肉薄してきているということ。

ハローワークでの障害者の就職もかなり伸びている。これは一つに、企業側の法定雇用率が2.5%に引き上げられることに向けての、雇用の意欲の表れというのか、危機感の表れといえるのだろうなど思っている。

今後とも、ハローワークは法定雇用率達成のため力を尽くしていきたい。

それから、公的機関は、県と市町村は法定雇用率2.6%で設定されている。

実雇用率は、2.76%と法定雇用率を上回っているという状況。

市町村等については、11機関が未達成ということになるが、12月22日の段階で、愛知県の中の市町村で1つを除いて達成できたということで、かなりの割合で達成できている。

これも完全に達成するように頑張っていきたい。

それから教育委員会。こちらの県・市教育委員会として数字が出ているけれども、法定雇用率は2.5%に設定されている。現状は実雇用率が1.85%と言うことで、なかなか苦しい状態にはなっている。

しかし、前年度比0.15ポイントの上昇ということで、こちらも頑張ってもらっている。

(会長)

それでは「2 愛知県教育委員会の障害者雇用に関する取組について」の説明をお願いします。

(事務局)

先ほどの資料4の24ページをご覧いただきたい。

障害者の雇用に対しては、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、教育委員会の法定雇用率が2.5%まであげる必要があるため、この件について現在取り組んでいるところ。

6月1日現在の愛知県教育委員会の雇用率は、24ページの下にあるとおり1.63%というのが今年度の結果。

なお、これについては、47都道府県中、残念ではあるが、これで6年連続して最下位という状況のため、引き続き、実雇用率の上昇に向けて取り組んでいるところである。

なお、教育委員会としては、この障害者の活躍推進を喫緊の最重要課題と位置づけており、取り組んでいる。

実際の取組だが、まず1つ目は、障害者の採用の促進ということで、例えば、教員の採用選考試験については、2020年度採用の採用選考試験より、障害者選考、そして障害者大学推薦選考に障害者枠を改めて追加している。

募集人数については、小学校・中学校・県立学校それぞれ10名程度ということで合計30名の募集をしたところである。

併せて、教員採用選考試験以外の試験についても、例えば愛知県立学校実習助手および寄宿舍指導員採用選考、これについても、障害者の選考を行っている。

また他にも、障害者を対象とした常勤講師の採用を実施している。

ただ、教育委員会としては教員というのはどうしても教員免許が必要という条件があるので、なかなか教員免許を持った方というのが現実的にいないという状況もあり、新たな取り組みとして、例えば県立学校において、校務補助員を新たに任用開始している。

これは、令和2年度から継続して取り組みをしている。

具体的には、学校の先生方の校務の補助ということで、プリントの印刷や書類の整理とか、そういった事務の仕事を切りだし、準備していただく形で任用を始めたところである。

併せて、今までは、県立学校ということで高等学校・特別支援学校に限っていたこの制度を、令和4年度からは、小中学校にも拡大したところである。

引き続き、県立そして小中学校ともにこの校務補助員の枠というのを拡大していきたいと考えている。

2つ目は、先ほどの話の中でも、障害者の方の定着率ということも話題になっていたと思う。

教育委員会としても、障害者の定着ということにも、引き続き取り組んでいきたいと考えている。

教育委員会で、「障害に関するアンケート」というものをとっている。そこで実際に障害をお持ちの方から、意見をいただいているので、そういったものを活用して、より定着ができるような形に取り組んでいきたい。

3つ目の障害者の職域開発は、先ほど申し上げた校務補助員の雇用でも、より一層の促進ということも考えている。

また、特に県立学校は特別支援学校も入るので、この特別支援学校の生徒の就労体験事業の実施状況、そういったものを情報収集しながらと考えている。

そして、4点目の在職障害者の正確な把握にも改めて努めて参りたい。

先ほどの「障害に関するアンケート」の結果を見ると、障害を持っているけれども、まだ申告をしていないという方がだいたい全体の2割ぐらいいるという報告も受けている。

より一層、障害のある職員の周知のための資料を改めて配布しながら、例えばこの報告の資料の簡素化、あるいは申告しやすい環境づくり、そういったものにも取り組んで参りたい。

【報告に対する主な意見・質疑等】

(委員)

ただいまのご説明の中で聞き直したいところがある。

2番目の項目の中で定着率の向上を図っていると言うお話があったが、「障害を持っているがまだ申告をしていない人がいる」。そういう方々に、申告を勧めるようにするというような話があった。

その意味がよくわからないが、申告していないというのは、(身体・知的・精神の)3障害の中で、目に見えないような障害、だから申告していないと、こういうことなのか。それとも、どういうことなのか、ご説明いただけたら嬉しい。

(事務局)

先ほど申し上げたことについては、例えば先ほどの障害者雇用率の調査ということで6月1日現在で調査しているのだが、実は障害者手帳を持っているけれども、そうした調査があることを知らない。もし、そうした調査があるということを知っていれば、申告しているということ。

(委員)

ちょっと納得できない。

各市町村の教育委員会から、様々な政策については学校長を通じて通達が出ていると思う。

先程の6・1報告を契機に、そういう情報が職員会議で周知徹底されていると思う。

あるいは学校長及び教頭の職務の1つになっていると思うが、それとの関連はいかがか。

(事務局)

先程のアンケートの結果であれば、先ほどこの申告をしていない方というのが2割程度いる。

何故申告をしなかったという質問に対して、まず「申告することを知らなかった」あるいは「この障害(を持っている)ということを知られたくなかった」あるいは「申告することで不利益が生じるのではないかと」、そういったいろんな理由があったと伺っている。

申告することを知らなかったということについては、教育委員会としては、周知していたつもりではあったが、なかなかすべてのことに対して周知が行き届いていない状況であった。

(委員)

そうすると、今までのやり方では(周知が行き届かない)ということがある程度解決できなかったということなので、ほぼ全員が申告できるような形にもっていく、新しい施策というのはどういうことを考えているか。

(事務局)

例えば、このアンケートの中にも非常に申告に手間がかかる・面倒になるということもあったので、この申告するシートの様式の簡素化、あるいは例えば管理職にそういったことを知られたくないというふうに考えているというアンケート結果があった。

例えば、学校を通さずに直接県教育委員会の方に報告をしていただき、こちらで(障害者手帳の有無を)把握できる形にするとかを考えている。

(委員)

了解した。ぜひ進めてほしい。

(委員)

前回、今年度1回目の障害者雇用審議会が一番最後のところで、是非とも教育委員会の直接の担当の方にお越しいただき、障害者雇用に頑張っている状況を、つまびらかにご説明いただきたいということをお願いしたところ、わざわざこうやって報告事項にも上げていただき、このような形で報告いただいたということをまずお礼申し上げたいと思う。

その中で、1点質問だが、例えば教員免許を持っている方となると、なかなかハードルが高いので、それ

以外で少し仕事を切り出す中で、校務補助員とか、いろいろな形をやっていただいているということも、評価をするところではある。

しかし、私がいつも言っているのが、どうしても小さいうちから、ぜひとも障害者が主体となって、働いている姿を(児童・生徒たちに)見せたい。

そうすると、どうしても身近な存在ということを見ると、教員だと思う。そのため、厳しいということ承知の上でお尋ねするが、例えば採用試験も小・中・高で 10 名ずつぐらいを障害者枠で採用ということをお聞きしたが、具体的にどのぐらいの応募があって、実際採用になられた方が何人ぐらいいるのか、ということをお教えいただきたい。

(事務局)

今、ご質問いただいた件については、ちょっと正確な数字がわからないが、例年(障害者枠採用)も含めて、応募される方というのが、だいたい今 20 名前後ぐらいというのが現状である。

ただ、実際には出願されているが、当日に欠席をし、受験してもらえない方も若干名みえる。

そのため、実際に受験される方は、10 数名程度というのが傾向である。

またその選考については、最終的に合格される方、これは年によって多少の前後があるが、数名前後ということでご理解いただきたい。

先ほど、一番身近にいる先生方ということで、例えばこの教員採用選考試験で障害(枠)で合格された方が過去に何人もみえる。今も現役の教員として勤めており、我々としても、そういったことを広く PR できるような形として、例えば教員採用選考試験のリーフレットに、障害者の方が活躍している姿を掲載させていただき、広く周知しているところである。

(委員)

簡単に教員の方と言っても、私は愛知県身体障害者福祉団体なので、肢体不自由児、例えば車椅子ユーザーということで話をすると、どうしても学校現場のほとんどのところが、エレベーターがないという環境なので、そうしたハード面の整備ということも、なかなか厳しいものがあると思っている。

当然働く場としての学校ということだけではなくて、児童・生徒についても、以前は特別支援学級や特別支援学校(で過ごす)というのが一択というような思いでしたが、ここ数年、やっぱりインクルーシブ教育ということで、地域の学校で(過ごす)というようなことも、選択の1つとなってきているのかなと思う。

もし、教えていただけるのであれば、学校のハード面の取組の状況について改善しようとしているのかどうかということについて、教えていただきたい。

(事務局)

ハード面の整備について、実は先ほどのアンケートの中でも、やっぱり学校現場の中の環境整備というものを心配されている。

理想的に言えば、全ての学校においてそういった(バリアフリー化の)形でと思っているけれども、予算を伴うものなので、なかなか一律にというわけではない。

現状ですが、例えばエレベーターを設置している学校はゼロではないが、例えば高等学校では本当にわずかな数でなかなか現状は(整備が)進んでいない状況。

ただ我々としても、特に特別支援学校については、例えば今エレベーターを全特別支援学校に配置できるようにしていきたいということで、今検討しているところ。

なかなかこの場で、全てに設置するということはお答えできないこともあるが、まずはそういった形で特別支援学校の充実ということを考えている。

が、予算が伴うので、(全学校)一律に、ということは難しい部分があるとは思っている。

(委員)

一生懸命やっていただいても、まだ 47 都道府県のうちで、最下位ということもあるので、今後も(障害

者雇用への取組を)お願いしたい。

ただ、まだ 47 番目とはいうものの、ほかのところと比べては、かなり障害者雇用率がアップしているということなので、本当に大変だと思うが、あきらめることなく継続的に(障害者雇用の)取組を進めていきたいと言うことを要望して終わりたい。

(委員)

非常に細かいことだが、資料4の 18 ページの括弧 7 のところ、「身体障害者の部位別雇用状況」というところで、この「部位」という言葉に、ちょっと違和感を感じた。

そうではなく「身体障害者の特性別」とか、そういった言葉に変えていただけると、ちょっと優しさがにじみ出てくるかなと思う。「部位」という言葉は、医療現場で使うとか、そういったちょっと優しさに欠けているとか、そんな感じがする。もし次回から、またこういった(表現の)資料を使われる時は「特性別」というような、言葉に変えていただくと良いと思っている。非常に細かくてすみません。

(事務局)

言葉として、確かにそのように感じる事は私自身もある。

少しだけ言い訳をさせていただくと、この様式自体が厚生労働省の(全国)様式をそのまま使用しており、文言も(国の)要領とか、そういった我々が使う公文書とかの書類自体がこういう形になっている。

ただ時代もそういう時代ではないので、今後はちょっと優しい言い方にしてくれというようなことは、是非本省に伝えていきたいと思う。

(委員)

関連の意見だが、この部位別の下の概況のところを見ると「種別」という記載がある。一般的には「種類」というのはよく使われている。「種別」ではいけないのか。

(事務局)

それで問題ないかは、ちょっと分からない。今後(本省に)提案したい。

(委員)

そもそも子供たちが教育委員会とか市役所とかに(障害者の)仕事があるということを知っているのか。

こんな(障害者の)仕事がある、要するに多分先生にはお知らせはされていると思うが、実際そういった市役所とか教育委員会とかのそういう場所に児童・生徒を連れて行くとか、やっぱり(実)体験が必要ではないのかと思う。もし機会があれば、ぜひお願いしたい。

(会長)

ご要望ということで承る。

私も、この前ちょっと伺ったところ、県庁にも障害者の方もいると伺ったけれども、出来ればそういったところに見学、見学が難しければ、例えばビデオを撮って流して、もちろんご本人のご了解を取ってではあるが、そういったことも必要かもしれない。

学校教育の役割かもしれないが、私も中途事故等で、障害者になった先生は知ってはいるが、最初の雇用のところから、車椅子の方を採用するという機会はなかなか立ち会わなかった。

委員の方の求めていることは、本当にそういったところだと思う。先ほどの事務局から話があったように、在職者で実は障害者手帳をお持ちの方に対して説明するというのも大事だが、最初の雇用の段階から、障害のある方を、明らかに障害のある方として雇用していく、というのが、本来の(望ましい)形である。

ただ教育委員会は(障害者雇用)が難しい、皆様から何回もご指摘いただいているが、引き続き、採用に向けての努力を重ねていただければと思う。他の委員の方はいかがか。

では、報告に関しては以上とする。その他のところで、何か委員の皆さんからご質問があれば、お願い

したい。

(委員)

昨年度からこの障害者雇用審議会でも審議してありました「障害者雇用ビジネス」のことについて、その後の経過と今後の展望・取組についてお話をしていただきたい。

(事務局)

前回も同様のお話をさせて頂いた。

おそらく委員の皆様もご承知のとおり、法律上違法ではないということと、それからもう一つは改正障害者雇用促進法のとおり、今後は「雇用の質」というのが、より強く求められていくという状況の中で、思いとしては、やはり障害者の皆様が納得して、幸せに働いていただけるというのが、一番充実して、これが一番だろうと思っている。

先日、本当にすごく良いタイミングだと思ったが、(中日)新聞にも、会社の方は満足しているのだけでも、働いている方はあまり満足していない、という報道も出たところ。

我々、国・ハローワークとしては、前回申し上げた通り、雇用指導官や障害者雇用担当の職業相談員を中心に、実際に苦情とか申出とか、そういったことがあれば、もちろん企業の中に入って行って、企業に対し話をしている。

もう一つ障害者雇用ビジネス事業者の利用企業に対し、実際には、(障害者の)雇用主は(利用)企業だから、(利用)企業の方がちゃんと「自分の会社で雇っている障害者が自分の会社で働いているのだ」ということの、ちゃんとした認識を持つこと、そういうことをしっかり持っていただいて「障害者雇用」をしていくということを、しっかりPRというか周知をして行きたいと思っている。

私もこの前トップセミナーの場で、(障害者雇用促進法の)法律の理念についての話をさせて頂いたが、(障害者雇用促進法の)法律の意義というものをしっかり周知していきたいと思う。

(委員)

ただいまの回答の中で、ちょっと理解できないところがあったのだが、今年の障害者雇用審議会の場で、2カ所における現地視察、検証と言うか、訪問による実態把握をしていただいた。

ただいまの回答の中には、企業側にも、障害者の方々の気持ちを吸い取って、本業の中での理解を深めていくようなそういうようなニュアンスのご発言があったが、今年の現地の聞き取り調査の中では、愛知県の中ですら、そういうような実態は把握できるような内容の報告にはなっていないと私は記憶している。

今年の現地把握・現状把握を引き続いて、この令和6年度もしていただくと同時に、法定雇用率が2.3%から2.5%に上がる、先ほどご説明もあったが、「特定短時間労働者」の10時間から20時間での就労というものが、それに加算される。それが(企業の)逃げ道にならないように、やっぱり思っていたきたいということで、令和6年度も現地聞き取り調査を実施していただきたいと思う。

(事務局)

現地調査と言うか、企業に対する指導、実際に「障害者雇用ビジネス」の(利用)会社に対して、実際に企業訪問を申し入れて、実際に現地で適正でないという場合は、国の機関として事業所指導しているということはある。

(委員)

事業所指導ということ、私は言っているのではなく、今年の障害者雇用審議会での回答もあったが、「いわゆる障害者ビジネスについて」への対応については、法的には大変難しいものがあると、限りなくグレー的な雰囲気を持ちながら適法であるみたいなニュアンスを私は受け取っているが、要するに、数字目標を掲げ、(法定雇用率が)2.5%ということで(企業)全体の(障害者雇用への)動きが高まっていく中で、今「障害者雇用ビジネス」がどのような展開を今後されていくか、私たち障害者を持つ団体としては、

やっぱり障害者をどうやって守っていくか、そして、一般の方々と同じような社会構成の中の一員としてやっていけるのかということに、大変強い懸念と期待を併せ持って感じている。

そういう視点で、現地調査ではなくて、昨年実施されたのは現地の聞き取り調査で監督・指導という言葉ではないというふうには、はっきりと説明を受けている。なので、そういうことも通して実施しながら、(障害者雇用を)質的にどうやって上げていくのかということの取組を教えてください。

(事務局)

確かに昨年1回目の障害者雇用審議会で視察結果の報告をさせていただいたが、県としては「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を設置しており、企業に対して、障害者の雇用に関する相談を行っている。

県には、労働関係法令に基づく指導監督権限がないが、障害者を雇用する企業が障害者の方の能力を活かして生き生きと働いてもらえる職場を作るとはとても大事なことだと考えている。

企業を直接支援・助言している「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を国と県で連携して常設し、そちらで個別に企業を支援している。

国が「望ましい取組のポイント」というリーフレットを作っているのですが、そういったものも使いながら、障害者雇用促進法の基本理念とか事業主の責務がどういったものかを呼びかけ、また障害者の方の能力開発をやっていかなきゃいけないのだというようなことを、繰り返し地道に呼びかけていくのが県の役割だと考えている。

また、就職面接会とか各種セミナーを実施し、周知・啓発も行っており、全方位の取組で行きたいと思う。

(委員)

会長さん、ちょっとお願いがある。この「障害者雇用ビジネス」に携わっている(利用)企業が、「あいち障害者雇用総合サポートデスク」に本当に来ているのかと、来てちゃんと指導を受けているのかと、私は大変疑問に思っている。

しかも新聞の報道によると、(障害者雇用ビジネスが)どんどん広がるばかりだと言うようなニュアンスを受ける。

やはりこれは何らかこの「障害者雇用審議会」として、意見を明確に形作っていく必要もあるのではないかと。私たちの(団体の)抱える障害者が、また昨年と同じことを申し上げるのも大変心苦しいが、農場の中に隔離された状態で、報告によると、そういう状態になったままで、本当にそれがしかも(雇用率に)カウントされていっている。

しかも、今年4月からは 10 時間での(短時間の就労でも、雇用率の)カウントがされるということである。

そうすると、本当にこの「障害者雇用促進法」の 2.5%の中味はどうなっていくのだと、大変大きな疑念を抱いている。

(会長)

この障害者雇用審議会の中で、昨年度からこの「いわゆる障害者雇用ビジネス」に対しての関心が高く、問題意識を共有してきたわけである。

県のほうでも、実際の事業所を見て来ていただいて、その報告をしていただいた。

委員からは継続して、こういったことを続けてほしいというご発言だと思う。

委員が心配されているのは、障害者雇用率が、どんどん法的に上がっていく中で、今回 10 時間から 20 時間(の短時間労働者)が(雇用率へのカウント)対象になっていくとなると、余計これがいいふうを考えたいわけだが、そうではなくて、こういう(障害者雇用ビジネス)事業者が、こういう(短時間労働の障害者の)方たちを雇用して、数カウントされている。でも実質が伴わない事業を展開するのではないかと

う懸念が強いという御発言だと思う。

私も、この障害者雇用審議会に参加させていただき、当審議会そのものは県の障害者雇用促進、県事業に対しての私どもの意見を出す場というふうに認識している。

ただ委員の皆さまが昨年度から、全国的に関心の高い「障害者雇用ビジネス」について、看過できないという意見が多かったため、そういった議論をぜひという話をしてきた。

本来の障害者雇用審議会の役割というものも、もう一度委員の皆様もご確認いただきながら、ただ委員が強く言われている懸念も共有すべきところでもあるかと思う。

そこが私の会長として、非常に難しいところではあるが、県が先ほどもずっとおっしゃっていただいているように、指導・監督ということではなくて、視察していただくだけでも、何らかのブレーキになるのかなとか、あるいは「あいち障害者雇用総合サポートデスク」を非常に機能させるためにも、これは企業が来ていただいている支援になるので、何らか、その先ほどおっしゃっていただいたようなリーフレットをそういった事業者に送って、「ぜひこちらを活用ください」ぐらいの関わりをしていかなければ、なかなか良い事業者はそのままいけると思うのだけれども、そうではない事業者が抜け落ちるのではないかと、そういうご懸念から、今までの発言かと思うので、私の立場としても「こうしてください」とお願いしづらいところがあるが、そういった意見が出ているということ、これは当審議会が議事録を公開する会議であるため、そういった形で、県民の皆様にも、障害者雇用審議会で、こういう(障害者雇用ビジネスについての)話が出ているということは伝わるかと思う。

そのことも含めて、「あいち障害者雇用総合サポートデスク」の機能強化という意味でいったん受けるという立場である。けれども、もう少し、これを言いたいという沢山の意見が今、展開されているので、そういったところにも情報を積極的に流していただくのが一つの手かなと思う。

(委員)

本当にギリギリ合法で、県に立入の権限もないという状況で非常に難しいのかなと思うけれども、やっぱりこれは(企業に対し)周知・啓発して行くしかないのかなと思う。

大きな企業だと特例子会社が作れるところもある。

その能力がない(中小企業の)ところは、いくつかの企業が集まって、子会社的なものがある、それも、どこかが(障害者雇用を)やってくれる、これがギリギリ合法なのだと言われると、安易にその話に乗ってしまいたくなると思うが、でもどの企業もやっぱり、正義感があると思う。

なので、こういう「障害者ビジネス」というのが、社会的な問題になっているのですよ、そういうものを利用した場合には、そこが本当にきちんと成長して本来の職業になっていくように、支援してくださいねっていうような、そういうような啓発活動というのは、続けるべきと思うし、一方で、私も障害者の方を支援していて、「そういったようなところを利用したことがあるのだけれども、なんか暇で、やりがいなくて辞めちゃった。」という話を聞くので、それで(障害者雇用ビジネス事業者が)自然淘汰されていく部分もあるのかなと思う。

その場合、一方で障害者団体様の方でも、やっぱりそういう障害者(当事者)が、そういう違法というふうに思われるようなものは利用しないという、もちろん個人の自由があるが、そうやってある意味、消費者的にというか、選んでいく、そういう(障害者雇用ビジネス)事業者を使わず、そういう(利用)企業へは就職しない、ということも、啓発して行く。当事者と企業の両方に対しての啓発を頑張っていくしかないのかなと思う。

(会長)

これも私の個人的な意見であるが、いわゆる優良な事業主もいっぱいある。

逆にそういったところを調べてみて奨励するとか、そういったことも一つの手かなと思う。

本来のあるべき姿で運営しているところがあれば、そういった事業主を県は認めます、みたいなことを

言っていたと。

先ほど委員が言われたように、利用者が選択するとき、自分が働きたいところはどうなのかというのを考える、またそのヒントになるかなと思う。

いろんな形でアプローチをかけていただきながら、いわゆる「障害者雇用ビジネス」が悪い方に流れて行かないようにしていただけたらありがたい。

(委員)

私は、この障害者雇用審議会には結構長く委員として携わらせていただいているが、過去全国 47 都道府県の中で愛知県はすごく順位が下の方だった。確か下から二番目ぐらいの時もあったような、そんな感じがする。本当に現実そうだった。

今委員が言われたみたいに、障害者雇用率が、もし上がっているとするならば、それはそれでやっぱり数字だけ見ると、すごく納得される部分かもしれないが、私が記憶に残っている(都道府県中の順位の)1位が北海道だった。

そこで、例えば北海道と愛知県の違いとか、そういったいわゆるどこがどう違うのかとか、そういった障害者雇用にあまりにも特化していくのではなくて、そこでの対比を見ながら(障害者雇用を)考えていただけると、もっと多様性を持って、(障害者雇用を)考えられていけるのではないかなと思う。

一つそこらへんを考えていただいて、全面的に(障害者雇用ビジネスの)それがいけないということではなくて、現実に私どもの家族会でも、そういったところで楽しく仕事をしてらっしゃる方も現実において、お母さんも喜んでいらっしゃる方がいる。

そういった現実も踏まえながら、じゃあこれからどうして行ったらいいのか、障害者雇用率の問題になるかと思う。そこら辺を深掘りして、次年度はまた違った形の障害者雇用審議会をぜひ開催していただきたい。事務局の方、よろしく願います。

(会長)

当障害者雇用審議会についてのご要望を含めてのご発言であった。