

【議題・報告に対する意見・質疑等】

【委員】

資料1の右側の一番下、「障害者雇用促進トップセミナーの開催」

来年度も今年度と引き続き開催ということでありがたく思っている。

今年度は、私もお案内をいただいたため、申し込みをさせて頂き、現地に足を運んだ。

先ほど、事務局が言われたように、会長がコーディネーターというようなことであったため、それが(参加した)大きな理由の一つだったと思う。

本当に会場いっぱいの人であった。

私も割と早めに出かけたが、会場である「アートピアホール」、上の方にあるトップセミナーの会場に行くまで、かなりエレベーターに並び、上がっていった記憶がある。

そこでお尋ねするが、このトップセミナーは毎年この会場で開催、ということなのか。

【会長】

(事務局)お願いします。

【事務局】

トップセミナーは、毎年開催しており、来年度についても、同じ場所で開催予定であるが、混雑しないように、工夫しながらやって行きたいと考えている。

【委員】

トップセミナーのチラシの方を見ると、主催が愛知県のみならず、愛知労働局、名古屋市、独立行政法人高齢障害求職者支援機構、というようなところが入っている。

(現在の会場がダメと言っているわけじゃなく)例えば、駅前のウインクあいちにウインクホールという千人近く入るところがある。

あのようなところで開催すれば、それに合わせて「あいち障害者雇用総合サポートデスク」のほうにも(参加する)皆さんに足を運んでいただくことが出来、その存在を多くの方に知っていただける良い機会になるのではないかと思った。

決して「アートピアホール」がダメと言っているわけではないが。

いろんな理由があるかもしれないが、「あいち障害者雇用総合サポートデスク」に、皆さんの注目を集めるためにも、会場についてもう一度ご検討頂けるといいと思った。

このトップセミナーの内容については、本当に会長に上手にコーディネートして頂き、内容的には素晴らしいと思ったが、会場のことについては、ちょっと思うところがあったので発言した。(検討を)よろしく願う。

【会長】

どうもありがとうございます。この件については、事務局の方は、特にご回答はよろしいか。

【事務局】

はい。

【会長】

今、委員の方からお話があったように、(今年のトップセミナーは)400名を超える非常に人気がある会になった。

今回は「精神障害の方の雇用」とそれからの「就労の継続」ということがテーマであり、たくさんの方々に関心を持っていただいた。

それが実際の(障害者の)雇用に繋がると良いということで、次回からはもっと大きな会場とか、特に今力を入れている「あいち障害者雇用総合サポートデスク」の周知のためにも、例えばウインクホールではどうかというご意見だった。

また、事務局の方でご参考に頂ければと思う。その他ご意見いかがか。

【委員】

資料1の中にある「障害者雇用啓発資料の作成・配布」は、これはどういったところに配布しているのか。

【会長】

啓発資料の配布先ということだが、事務局からご回答をお願いします。

【事務局】

企業向けの啓発冊子の2,000部は、法定雇用率の未達成企業に送っている。

「初めて働く障害者のためのガイドブック」、求職者向けの啓発冊子については県内の大学、短大、専門学校またハローワークにもお送りしている。

この「初めて働く障害者のためのガイドブック」は非常に好評であり、支援機関の方にも、要望がある場合はお配りしている。

また福祉局の一般就労移行事業と連携し、そちらでイベントがある際に、(就労継続支援)A型・B型を始めとする各種支援機関の方にもお配りをさせていただいている。

【会長】

今のご説明で宜しいか。はい、どうぞ。

【委員】

「6 障害者相談支援体制整備事業費」の参考として、福祉施設利用者の一般就労への移行数と定着率が掲載されている。提供していただいて、本当にお礼申し上げます。

けれど、これは障害種別が一緒(の統計)となっており、出来るのであれば、精神障害者がどれだけ移行しているとか、定着率がどれだけあるかというのを、もうちょっと細かく出していただけたらと思う。

精神障害者の場合、本当に定着率というのは、ほかの障害に比べて非常に低いと思う。

今どれだけの障害の方がどれだけ6か月以上定着されているのかということがちょっと知りたいと思ったので、出来たら結構ですが、機会があれば、是非(数字を)出していただけたらと思う。

【会長】

ご要望とのことであるが、事務局、回答はいかがか。

【事務局】

すぐ出来るかどうかは、この場ではちょっとお答え出来ない。

いただいたご意見を(参考に)情報があれば、次回から掲載をさせて頂きたいと思う。

【会長】

よろしく願いいたします。

今のように、この場で、こういった資料が頂きたい、ということ(委員からの)意見でいただければ、事務局で検討の上、その次の(審議会の)開催時になるかと思うが、資料を提示いただけたらと思う。

今回も、精神障害者の方の、特に定着とかが、大きな課題だということで、資料の提供を求められ、今回(の審議会)で資料を提出されている。

今(資料として)出ていないものについても、ご関心のあるものについては、この場で事務局に問い合わせができるかと思うので、(審議会の場)でご意見をいただければと思う。

はい。その他いかがか。

【委員】

資料1の(あいち障害者雇用総合サポートデスクの)新規事業のところだが、企業訪問数が200社と書かれているが、訪問する企業の基準については、(県内部で)相談して行かれると思うが、どのあたりを重点的に考えておられるのか。

【会長】

はい。では事務局(回答を)お願いします。

【事務局】

今回対象とさせていただく企業については、中小企業を中心に検討しており、障害者雇用ゼロ人の企業や、特に短時間で働き方が出来る事業所やそういった業種に対して、アプローチをしていこうという検討をしている。

【会長】

よろしいか。

【委員】

はい。

【会長】

ありがとうございます。では、お願いします。

【委員】

今の話にも繋がるかと思うが、資料1の「2 中小企業応援障害者雇用奨励金」の参考として、2月末現在、2件、特定短時間労働者を雇用している(企業に対し)支給決定をしているということだが、こちら(の企業は)どんな業種の企業なのか。

【会長】

特定短時間の申請企業の業種という質問であるが。

【事務局】

特定短時間労働者の申請企業の業種については、ちょっと資料確認させて頂きたい。

ちょっと(回答まで時間を)お待ち頂きたい。

【委員】

もし、今すぐ資料がなければ(回答は)結構だが、要するにこの(サポートデスクの)新規事業で、新たに訪問される 200 社が、有効に働くよう、やはりそういった短時間雇用をしやすい、そういうふうに行って行きやすい業種というのを少し研究して頂き(訪問していただきたい)と思う。

【会長】

はい。ありがとうございます。もし(事務局側で)審議会中に分かれば、またお知らせ頂きたいと思う。

特定短時間労働については、おそらく今後の(障害者)雇用の大きなきっかけになるだろうということで、私もこの2件が多いのか、少ないのかをちょっと考えながら、(サポートデスクの)新規事業として200社を対象にその幅を広げて、特定短時間労働者を増やそうと、そこから障害者雇用の方につなげていこうという、そういう仕組みを作られているのかなと理解している。

今後、特に(特定短時間雇用での)成功事例がたくさん出てくることで、「うちは(障害者雇用は)ちょっと難しいかな」と思っている企業も「(障害者雇用を)やってみよう」という、そういうきっかけづくりになるのかなということも期待を込めて思っている。他いかがか。

【委員】

(質問が)2、3あるが、まず1つ目が資料1の1ページ目「企業等の障害者雇用の要請」というところで、

主要経済5団体を訪問し、(障害者雇用)協力要請をされていると。

大体の(主要経済)5団体は想像つくのですが、例えば商工会、あるいは商工会議所の団体があると思うが、そういう(商工会議所・商工会)所への打診を過去定期的にされているという話は聞いているが、そういう(要請結果の)リアクション/反応というのを、私が知らないだけかもしれないが、全然耳に入っていないので、どういう(要請結果の)リアクションであるのかということと、あわせてその下の「法定雇用率未達成企業に対して雇用要請をする」と。これも過去(事業として実施)されていると思う。

例えば豊明市だと、ハローワークの管轄が、名古屋南ハローワークなので、豊明市福祉課主催の委員会があり、そこに(名古屋南ハローワークの)所長さんも出席されており、法定雇用率未達成企業に(障害者雇用の)打診をしているというお話があった。

そういう所(法定雇用率未達成企業)への打診、いわゆるさっきと同じリアクションというか、反応なのか、それに対してどのように愛知県が対応しているのかということが分かれば教えて頂きたい。

【会長】

まず1件目、この点につきまして、事務局はいかがか。

障害者の雇用要請をしたことに対して、相手方はどう応えてみえるのか、また、それに対して県はどういうアクションをとってみえるのかと、そういうご質問かと思う。

【事務局】

主要経済5団体に対し、障害者の雇用要請をさせて頂き、例えば商工会議所とか商工会から、県の方に何か(具体的な)お話があったのかということだが、現状では、特に具体的な反応があったということはない。

ただ、例えば「中小企業応援障害者雇用奨励金」のチラシとか、そういったものを送って欲しいということであれば、メールや郵送で対応させていただくなど、そういったことをやらせて頂いている。

ちょっとまだ力不足と思うが、なるべく関心を持っていただくように努めていきたいと思っている。

【会長】

今の回答でどうか。

【委員】

愛知県商工会連合会の方にも県から色々お願いが来ているということは、私も当然知っている。

専務理事も色々努力されて、各地区の商工会に(情報を)流し、各地区の商工会の理事会では、その(地区の)会長さんも、そういう(県から障害者雇用の要請があった)ことをおっしゃっている。

県からそういうことを言われたので、皆さんよろしくお願ひしますと。

残念ながらそれで終わっている。

障害者雇用というのは、はっきり言ってそんな簡単なものじゃない。

新しい助成金があるから、あるいは助成金がちょっと高くなったから、(障害者雇用を)やろうかと言うそんな簡単なものじゃない。

そこをもうちょっと、せつかく1,200~1,300ぐらい(企業が)入っている商工会で、商工会議所だったら、当然もっとたくさん(企業が)あるし、そういう所へ、このアプローチの仕方がなかなか難しいが、もうちょっと踏み込んだやり方をして行かないと、多分あんまり変わらないのではないかと。(所属する)商工会でも言っているが、(企業は)笛吹いても踊らないのが現状である。

法定雇用率未達成企業は、中小企業に多いと思うが、豊明の場合だと所轄の名古屋南(ハローワーク)の所長さんが、色々回ってみえるが、そのリアクションはどうなのかというのがわかれば(教えてほしい)。

【事務局】

法定雇用率未達成企業への雇用要請は、郵送でやらせていただいているため、個別の企業の反応というのは今のところはないのですが、ただ(ハローワークを所管する)愛知労働局長と連名で(雇用要請を)やっておりますので、ハローワークの方に直接問合せがある場合もある。

また、郵送だけではなく、ハローワークの方ではこの冊子を持参して、雇用指導官が会社を回っていると聞いているため、希望があれば、「あいち障害者雇用総合サポートデスク」の利用を、ハローワークと連携しながら、企業支援をしている。

【委員】

先ほど話したように、豊明市担当の名古屋南(ハローワーク)の所長さんは一軒一軒(企業を)まわってみえた。

ただその後のリアクションを聞いていないため、残念ですが、多分いろんなリアクションがあると思う。

「考えとく」と言った企業もあるだろうし、「うちは無理です。代わりに(障害者雇用納付金のお金を払う)とか思っている企業もあるかも知れない。

その辺が、具体的にちょっと分かれば何らかの参考になるかもしれないし、名古屋南(ハローワーク)の所長みたいに、これがなかなか大変なのだが、(企業を)一軒一軒回るということも、やはり書類を送るということも大切だが、そういう1個1個のアクションが大切かなど。大変であるが。

そういうことを促進していただけると、もう少し企業の社長も「(障害者雇用を)やろうかな」というモチベーションになるかなと思う。

【事務局】

今ハローワークの話が出たが、ハローワークは私共の機関になる。

話題に挙げて頂き、ありがたく思う。

ハローワークは地域に密着して(企業に対し)雇用指導も行っている。

実際には(ハローワークの)所長を始めとし、雇用指導官という法定雇用率未達成企業を指導する担当者がある。

その担当者が、(対象企業を)1社1社回らせて頂きながら、その企業が抱えている課題、どんなところで障害者雇用をためらっているのかというところを、丁寧に聞き取りながら、助成金の案内とか、実習制度とか、支援機関の案内とか、そういったところも含めて、それぞれの企業で抱えている課題というのはやっぱり違っているため、そういったところについては(個別に)対応している。

【委員】

ありがとうございます。

今いろいろ言われた中で、多分一番大切なのが、中小企業は特に「障害者雇用って何なんだ？」というふうに分からない方もいっぱいいるという点。

(障害者雇用を)わかっているけど、「じゃあうちで何ができるの」とか。

「(障害者雇用)どうしたらいいの」「(障害者は)どこにいるの」とか。

中小企業家同友会は愛知県で会員が約4,200名おり、同友会内には障害者自立応援委員会があり、そこに私は属しているが、そういうところでいろんな人としゃべっていると、もうそういう質問ばかり受ける。

だから本当に基本的なところ、「障害者雇用って何？」それが、わからない方(企業)もいらっしゃる。

そこから踏み込んで(名古屋南ハローワークの)所長も、せっかく足を運んでくださるのだから、そういうところに、今後違うアプローチをして頂くと、それこそ私もし時間があれば、一緒に(企業訪問に)同行

して(障害者雇用の)そういう話をさせてもらうのは、非常に私は大切なという気もしている。実践報告出来るからということも考えていただけるといいと思う。

【事務局】

委員から話のあった件については、主要5経済団体を(雇用要請で)訪問した時に、先ほど、事務局からの説明のように、1回目の当審議会に笠原委員からのご意見で、(経済団体を)訪問した時に(単に障害者雇用を)要請するだけじゃなくて、具体的な話をして欲しいということで意見があったため、国の冊子を使って、こういった(障害者雇用)好事例があるので、広く(会員企業へ)紹介していただきをお願いをさせて頂いている。

このように今後も継続的に、要請先に対し、もう一步踏み込んだ説明を行っていきたいと思っている。

また法定雇用率未達成企業への要請については、リアクションとしては、なかなか見えないが、「中小企業応援障害者雇用奨励金」への問い合わせとか、申し込みもかなり増えてきているので、そういった意味合いでは、ある程度(障害者)雇用に関心がある企業に、大分広く周知出来ていると思っている。

また、企業へ直接訪問して、踏み込んだ説明(の実施)というご意見も頂いたが、今もサポートデスクでは企業訪問を行っている。

来年度は特に、新規で、特定短時間の雇用創出のため、200社を訪問するため、そういう場を通じて、そういった(障害者雇用の)初歩のところからご説明させて頂き、(障害者雇用を)ご理解頂き、特に特定短時間雇用は、(障害者雇用の)きっかけとして始めやすいという部分もあると思う。

そういったところから(障害者雇用企業の)掘り起しを始めていきたいと思っている。

【委員】

ありがとうございます。ぜひぜひ宜しくお願いする。

今言われたように、奨励金等々でモチベーションが働く企業の社長も実はたくさんいらっしゃる。

それは別に何にも悪いことではないので、それがきっかけで、「ああ障害者の方って、こういうことが出来るのだ」「こういうことが苦手なのだ」ということが分かって頂けると、本当に一歩前に出たことになる。

これが、私は大切だと思っているので、きっかけはお金だろうが、紹介してもらったとか、人がいないから、知らなくてちょっと(障害者雇用を)やってみたとかね、言い方が悪いが、(障害者雇用を始めるきっかけは)なんでもいい。きっかけはね。

そういうきっかけを利用していただけたらいいと思っている。

次の質問だが、2ページ目の「6 障害者相談支援体制整備事業費」の就労移行支援とか就労継続 A 型の移行率とかあるいは定着率、これは、確か前回僕がお願いしたことではないかと思っているのだが、正直、意外と多いという気がした。

もう1つ、もしわかれば教えて頂きたい。もし、ダメなら次回でも結構であるが、就労移行支援で49.6%の方が一般就労移行されたということで、(続いて)就労継続支援 A 型が5.8%、就労継続支援 B 型が1.7%とあるが、どういう職種(への就職)なのか。

多分精神障害の方以外だと製造業が多いのではないかという気もしているが、どういう職種が多いのかということが、もし分かれば、今後の参考になるのではないかという気もする。

もし、分かれば教えて頂きたい。

その下に定着率。これ、私も意外と多いと感じて見ていた。「頑張っているな」と。

さっき(別の委員の方の質問にもありましたが)精神障害の方の定着。これを僕も知りたいと思った。

知的障害の方もいるだろうし、そういう方々の定着率はどうなっているのか。

ということが、もし分かれば、教えていただければと思う。

【会長】

では、福祉局でお答えをお願いします。

【事務局】

一般就労移行先の業種についてであるが、調べればおそらく分かるが、数がこれだけあるので、今、主な業種がと(何かと)というのは、ちょっとこの場では回答できない。

早々に整理をして、次回の障害者雇用審議会でお示しさせて頂きたい。

それから重ねてご要望いただいている、障害の種別毎の(統計)については、こちらも可能であれば掲載させていただく方法で検討させて頂きたいと思う。

【会長】

よろしいか。

【委員】

ありがとうございます。

【事務局】

今の質問に事務局として、少し補足させて頂きたい。

今回の資料にある一般就労移行についての定着率は福祉局の調査なのであるが、国の方で勤続年数の調査を5年に一度しております。

その最新調査で、令和5年度障害者雇用実態調査報告書というのが出ており、これは全国調査になるが、こちらで障害種別ごとの勤続年数というのが出ています。

5年毎のため、前回の調査と比較すると、精神障害者の勤続年数は少しずつ増加傾向にあるということだけ申し上げたい。

あともう1点、先ほどご質問があった特定短時間労働者雇用企業の業種については、2社あり、1社は家具販売業、もう1社は障害福祉事業サービス事業者、(就労継続支援)B型だと思われるが、こちらの指導員に採用されている。

また、今回の資料に(掲載が)ないが、今ちょうど1社申請を受けている最中で、そちらは飲食サービス業であり、特定の短い時間、いわゆるランチタイムとかそういう(店舗の)書き入れ時に来ていただくというような雇用に採用した(企業)になる。

以上が今年度申請のあった3社の業種である。

【会長】

はい、ありがとうございます。他に意見はよろしいか。他の委員の皆様いかがか。

【委員】

ちょっと先ほど、どんな障害のお持ちの方がどういう仕事に就いているかという事例を(企業)訪問された時に、PRするとか、あるいは一般の会社の方にPRする資料というようなお話があった。

実はご存知だと思うが、中小企業家同友会の中に自立運営委員会というのがある。

障害者自立応援委員会が7~8年前に「障害者自立応援委員会がわかる」というタイトルで一冊目の冊子を作った。

中を見ると、やたら難しいことが書いてあるのだけれど、その真ん中辺に、アンケートで取った結果なのだが、精神障害者や知的障害者、それから身体障害者、3つ並んでいる。

こちらには業種が書いてある。建築業、サービス業、例えば何々製造業とかで、その右側に精神障害者で、例えばこういうことを、建築業でやっていますよと。

これみんな中小企業の会員の方の事例。すごく細かく、いろんな事例が書いてあるので、見ると「ああ

なんだ。うちも建築業やっているけれど、こんなこと出来るのか。」と言うような資料になっている。

ご存知だとは思いますが、もしよければ、この冊子は事務局にいくらでもあるので、また見ていただくと、ちょっと参考になるかもしれない。

【委員】

私は、豊橋市に本社を置いている会社の役員として出てきている。

三河というと、いつもひとくりにされるが、西三河と東三河はずいぶん距離が離れており、(障害者の)面接会も、いつも大体刈谷の方で(開催)されるが、ぜひ豊橋というか、東三河の方でもして頂きたいと常々思っていた。

それはちょっと置いておいて、民間企業は県全体の率になっているが、これは例えば、支所なのか本社の所在地別とか、そういったことで何か傾向はあったりするのか。

素朴な疑問として、ちょっと伺いたいと思う。

【会長】

これについては(事務局)いかがか。

【事務局】

地域別という事だが、公表していないので、例えば西三河とか東三河の方では、製造業が多いということは承知している。

また名古屋市内ではサービス業とかそういったところが多いということで、そこに向けて各所(ハローワーク)での分析はしているが、大きな地区別で、ということだと、紹介できるデータがありません。

先ほど豊橋の方で(面接会を開催してほしい)、ということであったが、来年度、令和7年度においては、県内各地域で行うことを少し検討しており、今年度は刈谷と名古屋の2地域で(面接会を)行わせて頂いたが、令和7年度においては、豊橋、一宮、名古屋、刈谷の4会場での開催を検討している。

ご参考にしていただければと思う。

【委員】

ありがとうございます。地域別での(データが)もし分かると、面接会の場所も何とか選びやすくなるのかなと思いました。

【会長】

よろしいか。はい、お願いします。

【委員】

(資料5の)24ページの教育委員会の(実雇用率)の件について、これは毎回(審議会の)話題に挙がっているような気がしている。

愛知県教育委員会が全国レベルでもワーストの方に入っている、というところで、かなり不足数も多いという中で、(障害者雇用が)どうして進まないのかという課題とか、そのことに対して、どういう風に取り組んでいこうかというような、その辺の対策も含めて何かお考えがあれば、お聞かせいただければと思う。

【会長】

事務局の方で回答をお願いします。

【事務局】

大変申し訳ないが、県教育委員会の採用については県教育委員会(総務課及び教職員課)の所管になっており、この審議会に出ている職員では回答できる者がいない。

県教育委員会からは、今後も小中学校で校務補助員の任用数の拡大を検討していく、県立学校で校務補助員の任用を引き続き実施していく、また教員採用選考試験及び県立学校実習助手・寄宿舎指導

員採用選考試験において障害者選考を引き続き実施、障害者を対象とした常勤講師の採用を引き続き実施していくという回答をいただいている。

またこれは公表されている資料として「愛知県教育委員会障害者活躍推進計画における取組の状況(2023年度)」というものがあり、こちらに「目標に対する達成度」及び「取組内容の実施状況」に対する点検結果、というものがある。

こちらには、採用に対する目標については、目標を達成できていないという反省とともに、ただその理由については、計画で決めた取組項目については、概ね実施しているが、計画どおりに採用が進んでいないため、採用等による障害のある教職員の増員は112名であったが、退職等による減員もあり、雇用率は伸びているものの目標に届いてない状況である、と記載がある。

【会長】

今の回答でよろしいか。

【委員】

こちらにいらっしゃる皆さん(事務局)には、ちょっとなかなか申し上げても、県教育委員会の方に伝わって行かない感じがすごく毎回していて、ちょっとモヤッとしている。

【委員】

私実は春日井市の教育委員会にも所属しており、昨年度これを(春日井市に)問い合わせたが、そうしたところ、やはり「特例認定」ということで、(障害者雇用の)不足数を市の職員と合わせて(障害者の法定雇用率を)達成している、(障害者雇用の)不足分を市の職員で補っている、という回答だった。

【会長】

こうした特例認定というものがあるので、実際のところ職場の現状として、なかなか厳しく、教員として採用が厳しいという現状、教育(現場)として採用出来れば、一番良いわけだが、そこが障害の関係で難しいところも現実にあると。

ですから、校務補助員という形で、事務的なことをやって頂きたいということで、(障害者)雇用を教育委員会の中で増やしていただくわけであるが、今聞いていても、とにかく全国的に(実雇用率が)非常に低いというのが、どうしても懸念事項で、この審議会でも毎回話題になるが、たまたまこの審議会の事務局に(施策担当の)県教育委員会の方がおみえにならないということもあり、なかなか労働局から(県教育委員会に)毎回(審議会の結果を)伝えていただいているということも、私も報告を受けているが、実際のところ、今の話一つとっても、この中のもう少し詳細がわかるといいとかも感じている。

こうやって(委員からの)ご意見を出していただくことで、これは公開の審議会であるため、意見が(県教育委員会へ)伝わっていくということを期待しているが、よろしいか。

他にいかがか。

では、お願いします。

【委員】

やはり委員と全く同じ意見なのだが、昨年度「障害児の自立と社会参加推進会議」というものがあり、今年ではなく去年なのだが、動画配信も拝見した。(その中で)三好特別支援学校の校務補助員として、三好特別支援学校の卒業生が働いているという紹介があった。

これはすごくとても良いことだと思う。やっぱり通い慣れた学校に、そのまま就職が出来て、周りの人達はすべて障害のプロの先生であり、安心して就労出来ると思った。

何よりも、(特別支援学校の)在校生が、先輩が働いている姿を見て、とても励みになると思った。

いつも県教育委員会が、やはり(障害者雇用率の)最下位ということもあるので、県内の特別支援学校

全てに1名ずつ就労出来れば、効率も上がるかと思うので、ぜひこちらを義務付けるぐらいの勢いで(特別支援学校において)1名ずつ採用していただけるとありがたいと思う。

別に1つ質問だが、(資料5の)25ページの下の方は、どういう表なのか。

【会長】

では、事務局の回答をお願いします。

【事務局】

愛知労働局から、ご回答させて頂く。

25ページの下の方は「みなされることとなる機関」ということで、通常は教育委員会とは別、例えば知事部局とかそういうのは別で(障害者雇用率を)算定されているが、人的交流が密接であるとか、そういったところからの申請があった場合に、一体的な施設とみなして、(障害者)雇用率を算定出来るような制度がある。

例えば一番上の稲沢市では、通常は別々で(障害者)雇用率をカウントするが、この稲沢市教育委員会を稲沢市に含めて、(障害者)雇用率を達成していこうというところで、この「特例認定制度」を利用した機関を表している。

【会長】

先ほど委員がおっしゃったように、春日井市が春日井市教育委員会を合算し、みなされて(障害者を)雇用しているということ。

これでよろしいか。

【委員】

ありがとうございました。

【会長】

おそらく校務補助員は、特別支援学校の方は多分(全校)入っていると思う。

それを市町村まで広げるとというのが、次の政策というふうに理解している。

継続雇用という意味では難しい方も中には見えて、(障害者の方が)退職されると、その分また次(新しい障害者の方を)雇用するということは聞いている。

それが市町村の学校の方にどんどん広がっていくことが一番(障害者雇用の不足数を)解消するために必要な政策かなと、個人的には思っている。

他に委員のみなさんいかがか。はい、お願いします。

【委員】

資料5の冒頭の1ページだが、民間企業の法定雇用率 2.5%に対して、2.36%(の実雇用率)ということで、法定雇用率の達成に至っていないということだったが、(報道された中日)新聞を見ますと、愛知県は障害者雇用率ワースト5ということで、はっきりこうやって書いてある。

冒頭の県労働局長さんの挨拶とか、先程の愛知労働局の課長の説明の中でも、やはりワースト5とはあまり言いたくないのかなということ、聞くことが出来なかったのかなと思う。

やはり現状置かれた立場をしっかりと認識して、そこを前に進めるためにどうしたらいいのかということは、しっかりともちろん県教育委員会に対しては、全国ワースト1と言うことも、はっきりこういう会議の場でいろいろ言ってもらいたいと思う。

また民間企業全体でもワースト5だよと。

47ある都道府県の中で下から数えて5番目、ということ、みんなで認識して、それで原因がどこにある、どのような形で今後前に進めていくのかということ、しっかりと皆さん(行政)で考えていただく

けじゃなくて、私共(審議会委員)も一緒になって、そんなところを前に進めていく必要があるのかなと言う風を感じた。

決して恥じることなく、ワースト5と言ってくれということではないが、私もたまたま(中日)新聞を見たので、こういうことだったが、あとこういうような紙の資料もよく見たら、どこかに書いてあるのかもしれないが、是非とも愛知県が今、置かれている現状というのを、しっかりと私共に分かるような形で、今後についても、しっかりとご説明いただけるとありがたいとそんなふうに思った。

【会長】

ご要望ということなので、よろしく願いいたします。

他に委員の皆さま、ご意見はございますか。

【委員】

資料5の7ページに、先ほどご紹介頂きました障害別の雇用状況の推移表がある。

一方で、資料1の方で、(一般就労移行後)6か月後の定着率をご説明頂いた。

私たちが対応している精神障害者の現実の雇用状況を考えてみると、この半年以内の状況よりも、むしろ半年以上、1年以上という数字が出にくい。

つまり長く、安心して継続して就業できるという環境がまだ整っていないのではないかと。

なので、このデータについては、半年間雇用が継続したら、その後のデータもあるはずなので、半年、12ヶ月、24ヶ月そのぐらいで、大体良いと思うが、そういう数字を出して頂き、それが年を追って向上しているよと。

(雇用)経過年数の数、あるいは比率が増えているよと言う、当事者及びその家族が元気づくような数字になっているのかどうか、なっていたら、それをぜひ私たちは有効に活用してまいりたいと思う。

【会長】

ありがとうございます。福祉局の方から、何か回答があるか。

【事務局】

ご意見ありがとうございます。ご趣旨は承りました。

ただちょっと技術的な問題がいくつかありそうなので、そこについて簡単にご説明させて頂きたい。

今回私共の上半期の(一般就労)移行者数のうち、年度末で(支援を)終了されていたか、というのを数字として提出させて頂いた。

これは就労支援の事業所、就労系の事業所については、一般就労移行後、6ヶ月間については、事業者の方に支援の努力義務があることなどから把握出来ることにはなるわけである。

その1年あるいは2年というスパン(期間)で、その後の状況を把握してチェックするという仕組み自体が(制度上)まだ徹底出来ていない部分も含めて、(データを)把握出来ない可能性もあるというふうに思っている。なので、どういった形で(その後の定着が)把握が出来るのかという、ちょっと(データ把握の技術的)手法の問題になる。

ご意見自体は承りました。

基本的に、何かそういった指標で、(定着率を)お示しできないかどうかについては、前向きに検討させて頂きたい。

【事務局】

1つ補足説明をさせて頂きたいが、今申し上げたのは、一般就労移行後の定着率だが、定着率については、先ほど国の調査にあると申し上げたように、平均勤続年数を5年毎に障害種別にて調査している。

平成30年度の調査報告によれば、精神障害者の平均勤続年数は3年2ヶ月、これが全国数値、令和5

年度の調査につきましては、精神障害者の平均勤続年数は5年3ヶ月。

これが全国で定例的に5年毎に出している調査になるので、こういった指標も参考にさせていただければいいのかなと考えている。

【委員】

私たちは愛知県に住んでいるので、是非その中から、愛知県を切り出して頂きたいということが一つ。

もう一つは先週の中日新聞にも掲載があったと思うが、就労継続が非常に難しいという内容の説明がその中の一部にあった。

その理由として、やっぱり(雇用)継続できるような仕組み、それから「仕事の割り出し」というのがまだ充分ではないという指摘もあった。

なので、ぜひこちらの「あいち障害者雇用総合サポートデスク」でも、そういうようなことを推進して頂きたいと思う。

【会長】

ご要望ということでご発言があった。

また国の調査についての説明があったように、そこから県の数字が出せるのかどうかということも、その辺もまた事務局の方で、ご検討いただければと思う。

よろしいか。お願いします。

【委員】

今の委員の質問に関連してだが、確かに就労移行支援は就労後6ヶ月間のフォロー(支援)ということに、制度上整備されているが、逆に新たに就労6ヶ月を超えた場合の支援として、「就労定着支援」というのが障害者総合支援法の方で創設されていると思う。

今後はそちらの利用者の数というのも拾っていただくと、少し、これまでよりは、また新しいデータが出てくるのではないかと思う。

【会長】

これにつきましては、事務局から何か回答はあるか。

【事務局】

今、ご意見いただいた「就労定着支援事業」の利用者数については、毎年度把握しているところではあるが、その(就労定着支援)事業所の利用者数を把握しているだけで、その利用者ごとに今(現実に)3年にわたって(就労)継続しているかについては、どうしても、(支援する)事業所の負担等にも関係してくるところもあり、把握していない。

就労定着支援事業所の利用者数を把握している経緯としては、国の「障害福祉計画に係る基本指針」において、その「事業所の利用者数について把握する」ということになっているためである。

については、その(障害者)本人に着目して、1年2年3年就労(継続)しているのかどうかについては、ちょっと把握することが難しいということで、お答えさせて頂きたい。

【会長】

個人の(数の)対応はちょっと難しいけれども、(事業所利用者の)全数としては出るということ。

【委員】

(就労定着支援事業の)利用者全体としては(数字が)出るということ。

【委員】

先だって、私ども就労継続支援の事業所からスタッフを呼びまして、2時間かけて勉強したが、個人別の資料ではなくて、その「継続支援をしている事業所」、は現実的に本人(就労している)を継続的支援し

ている、何か問題あれば、課題解決のために支援しているわけなので、そこでは(障害者が)登録されて、(支援している)事業所が障害者のことも把握できていると思う。

なので、そこで(調査を)実施すれば、その固有名詞は私どもには必要ないので、そういうことはいかがか。

【会長】

今の意見は継続支援事業所、いわゆる(その事業所に)「在籍」している期間ということ。

そうすると、最初に言ったのは「(福祉施設利用者が)一般就労移行した後何年(雇用)状況を把握出来るか」という話だったと思うが。

【委員】

今の委員のご質問は、おそらくそれは「就労継続支援 B 型施設」(の利用者のこと)だと思う。

この資料1を見て、本当にあの(障害福祉)事業所の特徴が出ていたと思ったが、「就労移行支援」はまさに、(一般就労への)移行を支援して、その後6ヶ月、きちんとフォローするわけであり、6ヶ月後の定着率は83.9%と最も高い。

一方(就労継続)A型は雇用契約であり、本当にこれが終わったら終わり(=支援終了)という感じがあると思うが、(就労継続支援)B型事業所は、ある意味福祉就労的な、居場所的な機能も持っているところが多いので、就労と併用して利用していらっしゃる方とか、一旦(一般)就労が終了して(就労継続が)上手くいかなかったが、また(就労継続支援B型に)戻ってきて、そこでフォローしてまた次(の一般就労)にチャレンジしてもらおうとか、そういう機能を持っているので(6ヶ月以上の定着率が)78.7%というように、比較的(定着率が)高いと思う。

就労継続支援 B 型事業所が、こうやって今回の調査でも結果が出ているので、おそらくまあそういったところはデータが拾えるのではないかなど。

今後、新たなサービスとして創設されている、就労後6か月以降の人を支援する「就労定着支援」の利用者がどれくらいいるか、その(サービスの)利用者がどれくらい増えていくかで、そういった半年後のフォローがどれくらい充実して行くかということはわかると思うので、少なくとも、それ(サービス)を(利用)しているということは、半年を超えて、働き続けている方たちだということだと思うので、可能な範囲で、データを提供していただければよろしいかなどは思う。

【会長】

当審議会の資料につきましては、障害者別であるとか、今回色々なご意見を頂戴したので、事務局としても、可能な範囲でご対応いただければありがたいと思う。

他にいかがでしょうか。委員お願いします。

【委員】

先ほどの資料5の23ページで、機関の状況の中で最初は春日井市の例が出た。

ちょっと見ていて思ったのだが、資料集計時点で、春日井市は実雇用率2.32%で不足数13ということで、他の機関と比べてちょっと不足数の桁が違うのかなと思った。

ただ、この時点において、不足を解消しているということになっているけれども、何かあったのか。これが愛知労働局にお伺いしたいと思ったのが1つ。

それと関連して県のほうに、少しお聞きしたいが、先ほど2025年における県の取組の中でも、「県の機関における障害者インターンシップ」ということで、記載がされていたが、いわゆる市町村に対し、県として、障害者雇用率の引き上げとか、障害者雇用の方、市町村の役場等で(障害者)雇用をするにあたって、ご助言をするというような取組だとかというのをしているのか。

例えば過疎地域に行けば、役場が一番の(障害者の)就業先みたいなところも、多分あると思うので、そういったところの障害者雇用率が上がれば、当然周りの(民間の)事業所にも、いい意味で影響が出てくるのかなと思っているので、そういったことをされているのかと。

もし分かれば、ちょっと教えて頂きたい。労働局が担当ではなくて、総務局の課題や取組なのかもしれないが、わかる範囲で少しお聞かせいただければと思う。

【会長】

これについては事務局いかがか。

【事務局】

1点目の春日井市の件については、私共はその内訳、(不足数解消の)中身については、承知していない。仮に承知していたとしても、この場でお伝えすることは難しいと考えている。

ただ、公表の時点で法定雇用率を満たし、不足数も解消しているので、春日井市としては、(順法)意識を持って取り組んでいただいているものと認識している。

【事務局】

市町村等の役所、公的機関に対する対応についての支援であるが、基本的には本課は民間企業の(障害者)雇用を増やそうという事業を実施しているので、支援はしていない。

【会長】

1点目の回答についてはそれでいいか。もう1点目の回答は難しいか。

他に追加よろしいか。

【事務局】

基本的には、民間企業に対する支援を実施しており、公的な機関への支援はしていないが、公的機関からの相談とか、そういったものがあれば、当然私どもも引き受けて、やっていきたいと思っている。

それについては連携を取っていききたいと思っている。

【会長】

よろしいか。

【委員】

はい。

【会長】

ありがとうございます。他の皆様いかがか。よろしいか。

予定の時間がきたので、審議はここで終了させて頂く。