

## 平成21年度第2回愛知県障害者雇用審議会議事録（要約）

1 日 時 平成22年3月16日（火）

午前10時から正午まで

2 場 所 自治センター 3階 会議室 B

3 出席者

<審議会委員>

浅井昇、伊藤聡、河合邦彦、永田さよ子、外園義雄、牧野高明、三浦美智子、松田照美、三宅章介、各委員

<県側>

志治孝利産業労働部労政担当局長、中野秀秋産業労働部次長、磯村多摩夫就業推進監、河村保同部労政担当局就業促進課長、服部信幸同課主幹、同課職員2名

4 議事

(1) 議題

ア 障害者の雇用状況（平成21年6月1日現在）

イ 平成21年度障害者雇用取組意向調査の結果について

ウ 平成22年度愛知県の障害者雇用施策について

エ その他

・ 障害者雇用納付金及び各種助成金の取扱状況

（平成21年度第1回愛知県障害者雇用審議会の追加報告事項）

・ 平成21年11月県議会・平成22年2月県議会質疑状況

5 議事等経過

(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項により会長が外園委員を指名

(2) 事務局から、議題「障害者の雇用状況（平成21年6月1日現在）」「平成21年度障害者雇用取組意向調査の結果について」資料1と資料2により説明し、審議に入った。

[主な意見]

（会長）障害者雇用がなかなか進まないということは、一言でまとめるとどういうことなのか。障害者は障害を持っていて使いづらく、それがバリアになって、障害者雇用が進まない。ジョブコーチは、今ある仕事に対して障害者を合わせていくという支援がなされているのでは。受け入れ先がどうしたらよいかとか、障害者の日常生活や組織の中で働くにはどうしたらよいかと指導しているが、ジョブコーチの方がもっと踏み込んで仕事の設計を変えていかないと進まないのではないかと。職務探しが大切であると思うが如何

ですか。

(事務局) 障害者雇用を進める上での事業所の課題・問題点としては、障害者雇用取組意向調査報告書の6ページの自由記述のB欄に記載がある。従業員や家族、地域の理解が28.8%と一番多くあり、従業員が障害者を理解するように、会社全体が意識を持つことが基本であり、その上で、障害者の方が会社の中の仕事で対応できるものを会社全体で考えていただく。その中でも、現実的にできないものもあるので、その時は周りの従業員の協力を得て障害者雇用に対する理解を深めることが重要である。そこが難しいということでもある。施設・設備のハード面は、改修していただければ解決が図られるがコストがかかるので、助成金を活用していただくなど、積極的に促進していただくことになる。職種の拡大については、障害の種類・程度に対応できる仕事を与えたり、対応できるよう訓練や教育をしていただくことになる。いずれにしても、会社側の負担があるので、会社の理解が深まり、対応が進めば障害者雇用は進むと考える。ジョブコーチの役割は、会社の中で障害者の方が、最も適当な作業効率を上げられるように助言したり、問題点を解決するためのアドバイスをすることである。

(会長) 障害者雇用を進めるためにも、会社の中での従業員の理解が難しいところをジョブコーチに助言していただきたい。

(委員) 意向調査報告書の8ページの職場見学の受入の依頼元に特別支援学校が最も多く、その他との差とはどういうところからでてくるのか。

(事務局) 特別支援学校の中でも、養護学校が多いと思われるが、生徒を卒業時点までに就職先の内定を得て卒業させることが学校の役割である。その前段として就職先を考える中で、職場実習を行うということが、教育のカリキュラムに組み込まれている。そのため、実習先の開拓を行う必要があり、自分の生徒のために、個々の学校側で、実習先の開拓を積極的に行われ、企業にお願いに行っていると思われる。

(会長) 依頼元の職業訓練校とは、どこか。

(事務局) 春日井にある春日台職業訓練校や豊川にある障害者職業能力開発校のことである。

(委員) 職場実習の件でこの2月に相談を受けた。養護学校の新3年生の保護者の方から、新学期に行う郊外実習の実習先を保護者の方で探してくるようと言われたため、私どもの支援団体が就労支援にも力を入れている事から実習先について問い合わせがあった。特別支援学校では、保護者と学校が一体となって職場実習に取り組んでいる。しかしまだまだ学校側にも手持ちの実習先が少ない状態である。

一般企業の受け入れ先が無い場合のことを考え、就労継続B型の事業所に実習依頼をしてあるのだが出来れば一般企業で実習させたいと保護者の希望がある。

自立を目指すために、一般企業への就職を希望する方が多い中、受け入れ先がなかなか無い。企業によっては実習だけと受け入れても、今の社会状況もあり雇用されている障害者の仕事が無くなるような場合もあると聞いている。特別支援学校からの職場実習が、容易にできるようにならなければと考えます。

(事務局) 職場開拓が難しいとか、職場実習先がなかなかないという意見をよくお聞きする。意

向調査の目的にもありましたとおり、職場実習等の受入事業所として情報提供に同意をいただいた事業所のデータベースを作成し、ご活用していただけるよう特別支援学校等に近々送付する。

既にご利用されている事業所もあるなどすべてが、御期待に添えるものではないかもしれないが、御活用いただき、御意見等があればフィードバックしていただきより有効に利用できればと考えている。

(委員) 意向調査報告書の11ページのトライアル雇用の実施後の状況で本人都合30.4%とあるのはどんな内容・ケースか。

(事務局) トライアル雇用については、企業側からみた場合と、本人からみた場合があり、トライアル雇用中に本人が仕事が合わないと感じたケース等が本人都合に入る。

(委員) 本人が合わないと感じただけなら、もう少し理解を深めていけば、よかったのではないか。少々もったいない気がする。

(委員) 産業別の障害者雇用状況で全国と愛知県で障害者雇用の進んでいない業種の傾向に差があるのか確認したい。

(事務局) 全国の全体の実雇用率は、1.63%、産業別で低い業種は、情報通信が1.29%、不動産が1.24%、学術研究が1.25%、教育学習支援業が1.38%となっている。愛知の場合、教育学習支援業が1.43%となっており、部分的に全国より高い業種もあるが、全体的な傾向としては、同じである。全国は愛知県と比べ、実雇用率が高いので、業種別にみても全体的に高くなっている。

(委員) 全国と比べ、愛知の産業的特色とか、傾向値はないということか。全国と比べ、一律的に低いということか。愛知の産業構造の特色から、障害者雇用の落ち込みが大きいところがあり、障害者雇用のアプローチにも、ポイントがあるのではないかと思ったのですが。

(事務局) 産業別で国と県で大きく差があるところでは、金融保険業が県1.41%国1.66%で差は0.25ポイント、医療福祉が県1.72%国1.95%で差は0.23ポイント、サービス業が県1.29%国1.56%で差は0.27ポイントと差が大きい。愛知県の産業構造の特徴として、製造業が多いとされているが、県1.71%国1.76%で差としては0.05ポイントとなっており、先ほどの第3次産業の金融保険業、医療福祉、サービス業の差ほどなく国との差も小さくなっている。

(委員) 今の景気動向からみると、より数値的に苦しい状態に追い込まれているという状況ですか。

(事務局) 製造業の差が0.05ポイントと比較的に小さいので、一昨年秋以降の経済雇用環境の影響よりも、第3次産業における差のほうが、大きい。産業構造に占める割合に差もあるが、産業構造以外の部分で愛知の特殊性があるのではないか。例えば、保守的な土地柄であるとか、第3次産業で障害者雇用するときの企業側の考え方が関東とは違う面がでていのかなどと思われるが、詳細な分析はしていない。

(委員) 会社全体での障害者雇用の理解についての意見があったが、会社側からの見方である

が、訓練を通して社会常識も含めたトータル的なサポートがもう少しあれば、定着率も含めてよくなるのではないかとの意見がよく出るが、どのように考えているか。

(会長) 就職して仕事を続けていくためには、会社という組織の中で働かなければいけないが、障害者の場合、親の影響力が大きい。親が子を思う気持ちは解るが誤解をおそれずに言えば、障害者雇用は、親との関係を断ち切ることがポイントである。障害者が自立するために、会社や社会が障害者を支えるということを書いてきかせることが重要であるので、会社の方も特別支援学校へ出向いて説明していただけるといいと思う。

(委員) この意向調査は何年間に1回やらなければいけないと法律で決まっているのか。

(事務局) 決まっていない。

(委員) アンケート調査を実施する時には、どういう質問にするかということやその結果を踏まえ障害者団体との意見調整等で御苦勞があったと思うが、今回の報告は、まだ生のデータであり、早い時期の情報提供ということで有り難いと思うが、この調査の結果を踏まえ一定の目標に沿った施策を検討したという報告が次回以降早い時期にできるよう体制をとっていただけるよう要望する。23年度以降の施策に反映して行って欲しい。

(委員) 親との関係を切り離したいということは、実感するところである。施設にも親が連れて来て、帰りも親が迎えに来る。障害者も自主独立することが第一である。

名身連では、家族がいない障害者を搬送している。従業員と仲良くなれば親と切り離される。港養護学校の生徒も搬送しているが、同様に、従業員と親しくなれば、親も子供自身も独立していける。独立できなければ、雇用につながっていかない。

障害者が親から独立されれば、雇用する側も安心して雇用できるのではと思う。

(委員) 意向調査報告書の4ページと5ページによるといろいろな制度や支援内容を「知らない」が5割くらいある。その中でも、「内容を詳しく知りたい」というところはかなり多くあるので、そういうところに働き掛けて、まず知っていただくことが大切であると思う。そこから雇用に結びつくので、周知に力を入れていただきたい。

(事務局) 報告にもあるが、「内容を詳しく知りたい」とか、「今後実施したい」とかいう回答もあるので、営業に行きたい。行った先の現場でいろいろな意見も聞ける。調査票にない本音や他との関連の部分を引き出していききたい。例えば、8ページや9ページの職場見学や実習についても職場見学受入は身体障害者が一番多く次の知的障害者との差が小さく、職場実習受入れは知的障害者が62.9%と一番多いということもあり、もう少し中身を精査し、今は調査項目の集計だけだが、業種や規模別にクロス集計したり、項目を超えて、分析する必要があると考えている。この調査をうまく活用して審議会でも、御意見を伺いながら活用できたらと思っている。

(3) 事務局から、議題「平成22年度愛知県の障害者雇用施策について」資料3により説明し、審議に入った。

(委員) 障害者の就業面と生活面の支援を一体的に行い、障害者の職業的自立を図る障害者就業・生活支援センターの設置については、22年度1か所増え、8か所となり、圏域的にも、バランスよく設置されているが、今後の設置の見込み、見通しについて伺いたい。

(事務局) 設置の考え方は、健康福祉部で作成している障害福祉計画の中で目標値を設定しており、平成23年度までに県内の11福祉圏域に1か所ずつの計11か所設置することとしている。この4月には8か所となり、あと3か所を23年度までに設置できるよう事務を進めていく。センターを担っていただく社会福祉法人等の受託意向を確認しつつ、一方で指定後は国と県から業務委託されることから指定にあたっては、国の基準があり、それをクリアすることが必要になる。このため、受託していただける法人の開拓と国の基準を満たすような指導・アドバイスを引き続き行っていき、目標達成に向けて、一つでも多く設置できるよう進めていきたい。

(委員) 授産施設の作ったパンやお菓子を弊社の店舗で販売するところが増えてきている。NPO法人の売り込み等で各店舗が個別に対応しているが、販売する以上品質管理や成分表示、代金の払い込み等の仕組みを構築したいと考えている。こういう形態が増えつつあるので、会社としてもどういうパターンがいいか整理すべきと感じている。いい御意見があれば教えていただきたい。

(委員) 授産施設でも一生懸命障害者の働くことを応援しているが、新規事業で「働く障害者応援カフェ」の事業をやっていただけるのは、大変心強いし、是非やっていただきたい。企業の中でも場所があればできると思う。まだ、ファーストステップ雇用奨励金は、来年度も制度としてあるのか。ファーストステップ雇用奨励金の実績はどうか。

(事務局) 障害者雇用の経験のない中小企業の事業主が一人目の障害者を雇用した場合、百万円支給する障害者雇用ファーストステップ奨励金は雇用情勢が改善するまでの時限措置として、来年度も対象があれば活用できる。来年度の見学事業の中で、障害者雇用に前向きになった企業にこの制度の周知を行って進めていきたい。実績については、国の助成金であるので、把握していない。

(委員) ふるさと雇用再生特別基金とは、どのようなものか。

(事務局) ふるさと雇用再生特別基金は国の基金の名称である。リーマンショック以降、急激な経済雇用情勢の悪化に対応するため、離職を余儀なくされた非正規労働者等の失業者の方々に対し、国の交付金を財源として、2種類の基金事業を3年間実施することになった。一つは緊急雇用創出事業基金事業で、次の雇用までの短期の6か月程度の雇用就業機会を提供するもので、つなぎの雇用に結びつけることを目的として都道府県・市町村が直接実施するものと、民間企業等に委託して実施するものがある。もう一つは、ふるさと雇用再生特別基金で「働く障害者応援カフェ」のように、県又は市町村が各事業を企画・立案し、これを委託するという形で実施して、求職者等を雇い入れることによって継続的な雇用機会を創出するものである。違いは、ふるさと基金の方は、基金終了後の事業継続を前提としていることである。

「働く障害者応援カフェ」については、新規雇用者の半数以上を障害者とすることで、雇用の場を提供していくものである。緊急雇用創出事業は、平成12年度・13年度に行った基金事業と同じであるが、ふるさと雇用再生特別基金はなく今回の新しいメニューである。

(委員)「カフェ」はハード面の補助はあるのか。

(事務局) これは、補助ではない。県が事業立案し、民間企業等に事業委託する。事業実施に際しては要件が定められており、求職者を新たに雇い入れるため人件費の比率を一定の割合にしなければならない。それ以外は、ハード面や宣伝等に使っていいことになっている。今後、事業者を募集し、民間の方でいろいろ事業提案をしていただき、実施事業者を決めていこうと思っている。

(委員)「ふるさと雇用再生特別基金」の「カフェ」事業は、企業の提案したものを選定するということだが、開設場所について、県の体育館とか県の施設とかを確保していただけると、障害者が働きやすいのではないか。

(事務局) 場所については、県の施設も当初考えてみましたが、この事業は、基金事業終了後も引き続き自主採算で続けていただくことも目的になっている。基金事業中は、委託費で運営していただくが、基金終了後は委託費はゼロとなり、売上げで引き続き事業を継続していかなければならない。このため、メニューや営業時間やインターネットで物品を販売するとか、いろいろなアイデアを出していただかないと、自主採算では難しい。県の施設では、時間制限があるし、利用者にも限りがある。柔軟なアイデアを出していただき、対応をしていただけるよう場所も事業者にも提案してもらうよう事務を進めることにしている。平成21年9月にオープンした中日ビルの県産品アンテナショップ「ピピット！あいち」と同じ枠組みである。地域の障害者の特色を活かし、場所も含めて24年度以降自立してやっていけるよう民間の企画提案を募集する。

「ピピット！あいち」の収入も右肩上がりになり、名古屋駅にも進出して全体を通して将来的に自立していけるよう準備している。あまり、行政が全面的に出ず、民間の知恵を出していただき、創意工夫してもらうことも必要かなと思う。

(4) 事務局から、議題「その他・障害者雇用納付金及び各種助成金の取扱状況・平成21年11月県議会、平成22年2月県議会質疑状況」資料4と資料5により説明し、審議に入った。

(事務局) 障害者雇用意向取組調査については、国の同様の調査と比較し、本県の特徴を分析して、新たな施策にいかしたい。

22年度は新規事業として、調査結果を受けた事業所見学事業や働く障害者応援カフェを、厳しい雇用情勢に対応するため、国の交付金を活用して行うが、応援カフェは事業終了後も地域で継続して実施することにより、障害者雇用促進につなげていくものである。県財政が厳しいが、国の交付金も活用し、今出来ることを一生懸命やっていきたい。基金事業以外の本県独自の事業についても知恵を出して行っていきますし、今日いただいた御意見は、障害者雇用促進や定着支援につながるような施策に反映させていきたいと思う。