

手話言語の普及及び障害の特性に応じたコミュニケーション手段の利用の 促進に関する条例に基づく取組について

1 平成 30 年度第 3 回愛知県障害者施策審議会専門部会の開催について

○ 開催状況

- ・日 時 平成 30 年 11 月 22 日（木）午後 2 時～4 時
- ・場 所 愛知県本庁舎 6 階 正庁
- ・出席者 岩間委員、岡田委員、金政委員、亀井委員、黒田委員、中島委員
永田部会長、西尾委員、服部委員、古家委員、牧野委員、宮川委員、
安田委員（13 名）

○ 議題及び報告事項

- ・議題
 - （1）普及啓発事業のリーフレットについて（別紙 1－1、リーフレット（案））
 - （2）普及啓発事業のイベントについて（別紙 2－1、2－2）
 - （3）来年度の普及啓発事業について（別紙 3－1、3－2）
- ・報告事項
 - （1）全庁職員向け筆談講習会について
 - （2）第 2 期愛知県特別支援教育推進計画（愛知・つながりプラン 2023）策定の概要について

○ 主な内容及び意見は、別紙 1－1 及び 3－1

普及啓発事業のリーフレットについて

○ 検討内容

- ・リーフレットたたき台全般について（別紙 1-2）

○ 検討結果

- ・委員意見を踏まえ、現在修正案を作成中。年内に委員に意見照会を再度行い、部長と検討のうえ、リーフレットを作成（平成 31 年 1 月中旬）。

《専門部会における主な意見》

- ・障害者の「雇用」と「採用」という言葉が出てくるので、整理した方がよい。
- ・表紙の「愛知県では～条例を制定しました。」の文字はもっと読みやすくしてほしい。
- ・障害者雇用の助成金制度のところ、枠がはっきりしていないので、わかりやすくしてほしい。
- ・3つのファーストステップのステップ1は「とにかく」ではなく、「まず」採用してみる、としてほしい。
- ・ステップ2と3を入れ替えて、本気でその人「が十分活躍できる」舞台を用意する、としてほしい。
- ・3つのメリットのメリット2のところ、生産性の向上に繋がるのではなく、職場の活性化などに繋がる、としてほしい。
- ・障害者雇用率制度のところ、国・地方公共団体等の雇用率も入れるべき。
- ・様々な障害特性のところ、障害をある程度分類して並べてほしい。
- ・全体の色合いについて、読みやすいように工夫してほしい。

障害者雇用の助成金制度

1 国からの助成金

(1) 雇入れ関係の助成金

助成金	コース	取扱機関
特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	A
	障害者初回雇用コース	A
トライアル雇用助成金	障害者トライアルコース	A
	障害者短時間トライアルコース	A

(2) 雇用環境整備等関係の助成金

助成金	コース	取扱機関
障害者雇用安定助成金	障害者職場定着支援コースなど	A
障害者作業施設設置等助成金		B
障害者福祉施設設置等助成金		B
障害者介助等助成金		B
重度障害者等通勤対策助成金		B
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金		B

2 県からの助成金

(1) 雇入れ関係の助成金

助成金	取扱機関
愛知県中小企業応援障害者雇用助成金	C

取扱機関A：愛知労働局職業安定部職業対策課あいち雇用助成室：052-219-5518

取扱機関B：〈独〉高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部高齢・障害者業務課：052-218-3385

取扱機関C：愛知県産業労働部就業促進課高齢者・障害者雇用対策G：052-954-6367

2019年1月発行

愛知県健康福祉部障害福祉課 〒460-8501 名古屋市中区三の丸三丁目1番2号
TEL:052-954-6697(ダイヤルイン) / FAX:052-954-6920
ホームページ <https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/>

障害者を採用する 3つのファーストステップ

ステップ

① 障害の特性を理解してとにかく採用してみる

ステップ

② 本気でその人の能力が活かせる舞台を用意する

ステップ

③ 雇用をするのに最低限必要なコミュニケーションを工夫する

障害者を採用すると得られる 3つのメリット

メリット

① 健常者も障害者もそれぞれの能力を活かす土壌ができる → 労働力の確保

メリット

② コミュニケーションが円滑になり、チーム力が向上する → 生産性の向上

メリット

③ 他の職員にとっても働きやすい環境になる → 共生社会の実現

障害者雇用率制度

全ての事業主は、従業員の一割割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務付けられています。

事業主区分	法定雇用率	2018年3月31日まで	2018年4月1日以降	2021年4月までに
民間企業	2.0%	→	2.2%	→ 2.3%

※雇用しなければならない民間企業の事業主範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わりました。

例：120人 × 2.2% = 2.64人
（従業員数）（法定雇用率） 2人（小数以下切り捨て）

※短時間労働者や単独障害者など、例外があります。

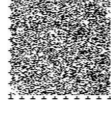
めざそう!!

豊かな共生社会

— 障害者の雇用に向けて —



写真はタミニーです



愛知県

愛知県では、共生社会を実現するため、2016年10月に
手話言語・障害者コミュニケーション条例を制定しました。

視覚障害

全く見えない場合(全盲)と見えづらい場合(弱視)があります。白杖をもっていたり盲導犬を連れていたり人もいますが、外見から視覚障害と分かりにくい人もいます。

- ・視力障害(物のかたちや存在を認識できない)
- ・視野障害(周辺部、真ん中、左右のどちらかが見えない)
- ・色覚障害(色の微妙な違いの区別がつかない)
- ・暗い所や暗い所では見にくい、物が二重に見える等

盲点

視覚と聴覚の両方に障害があることを言います。程度により4つに分かれます。

- ・全盲ろう(まったく見えず、聞こえない)
- ・音聴眼(まったく見えず、聞こえない)
- ・弱盲ろう(見えにくく、聞こえない)
- ・密聴弱眼(見えにくく、聞こえない)

精神障害

統合失調症や躁うつ病などの精神疾患のために「意欲や自覚性がなから」「集中力や持続性がない」などが見られることがあります。薬物療法や治療が安定することにより症状が改善します。

様々な障害の特性

肢体不自由

上肢・下肢に欠損やまひ、体幹の機能障害が生じ、日常の動作や姿勢の維持に不自由があります。

知的障害

18歳くらいまでに、知的な能力が年齢相応に発達していない脳の機能障害です。「言葉を使う」「記憶する」「抽象的なことを考える」などに困難がかります。

聴覚障害 (ろう・中途失聴・難聴)

外見ではわかりにくい障害です。中途失聴者や難聴者は筆談や口話、要約筆記などを使用する機会が多く、ろう者は、主に手話を言語として、手話や口話を使いながら会話をします。

高次脳機能障害

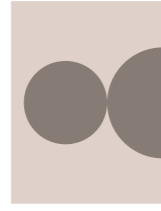
事故や病気によって脳に損傷を受けたことで生じる記憶障害や注意障害、行動障害などの後遺症をいいます。外見で分かりにくいため、「見えない障害」と呼ばれることもあります。

筋萎縮性側索硬化症(ALS)

身体を動かすための神経系が変化する病気です。原因不明な進行性の難病です。身体が動かなくなりますが、物事を理解する能力は変わりません。

リーフレット（中面）

採用担当者の声 ①



株式会社山田商会
総務統括部 総務課

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。

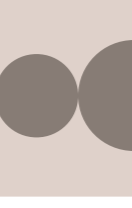
障害者と
働いている
様子の写真

障害者と
働いている
様子の写真

木田 詞也

株式会社山田商会
総務統括部 総務課

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。



障害者と
働いている
様子の写真

障害者と
働いている
様子の写真

**まずは採用すること、
そして本気で向き合うことが大切です。**

これは、どこの会社にも可能性がありますが、ある日、社員が障害者になりました。目が見えなくなっただけです。初めてのことで、会社としてはどう対応していいか、試行錯誤が続きました。最初はなかなかうまくいかず、部署内がギクシャクしたこともありましたが、とにかく大切にしたいのは、部署の全員が、彼のために自分がどう働けるのかを考えること。そして、彼が持っている能力が、どういう局面であれは活きるのかを、全員が真剣に考えました。その結果、障害者・健常者関係なく、それぞれの能力をどう活かしたら良いか、全員が考えるようになり、チーム力は格段に上がりました。障害者の採用を悩む前に、まず採用して、そこから当事者に真剣に向き合うことが、会社にとってもいい結果になると思います。

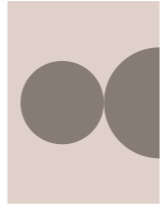
株式会社

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦2丁目11
長者町トラランジットビル

TEL：000-0000-000

会社外観等

採用担当者の声 ③



株式会社山田商会
総務統括部 総務課

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。

障害者と
働いている
様子の写真

障害者と
働いている
様子の写真

木田 詞也

株式会社山田商会
総務統括部 総務課

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。



障害者と
働いている
様子の写真

障害者と
働いている
様子の写真

**まずは採用すること、
そして本気で向き合うことが大切です。**

これは、どこの会社にも可能性がありますが、ある日、社員が障害者になりました。目が見えなくなっただけです。初めてのことで、会社としてはどう対応していいか、試行錯誤が続きました。最初はなかなかうまくいかず、部署内がギクシャクしたこともありましたが、とにかく大切にしたいのは、部署の全員が、彼のために自分がどう働けるのかを考えること。そして、彼が持っている能力が、どういう局面であれは活きるのかを、全員が真剣に考えました。その結果、障害者・健常者関係なく、それぞれの能力をどう活かしたら良いか、全員が考えるようになり、チーム力は格段に上がりました。障害者の採用を悩む前に、まず採用して、そこから当事者に真剣に向き合うことが、会社にとってもいい結果になると思います。

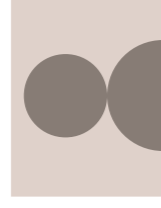
株式会社

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦2丁目11
長者町トラランジットビル

TEL：000-0000-000

会社外観等

採用担当者の声 ②



株式会社山田商会
総務統括部 総務課

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。

障害者と
働いている
様子の写真

障害者と
働いている
様子の写真

木田 詞也

株式会社山田商会
総務統括部 総務課

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。

**まずは採用すること、
そして本気で向き合うことが大切です。**

これは、どこの会社にも可能性がありますが、ある日、社員が障害者になりました。目が見えなくなっただけです。初めてのことで、会社としてはどう対応していいか、試行錯誤が続きました。最初はなかなかうまくいかず、部署内がギクシャクしたこともありましたが、とにかく大切にしたいのは、部署の全員が、彼のために自分がどう働けるのかを考えること。そして、彼が持っている能力が、どういう局面であれは活きるのかを、全員が真剣に考えました。その結果、障害者・健常者関係なく、それぞれの能力をどう活かしたら良いか、全員が考えるようになり、チーム力は格段に上がりました。障害者の採用を悩む前に、まず採用して、そこから当事者に真剣に向き合うことが、会社にとってもいい結果になると思います。

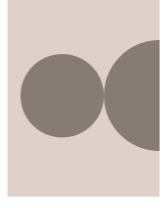
株式会社

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦2丁目11
長者町トラランジットビル

TEL：000-0000-000

会社外観等

ご本人の声



〇〇〇〇〇〇
〇〇〇〇〇〇〇〇
〇〇〇〇〇〇

キャプションが入ります。ダミーです。ダミーです。ダミーです。

障害者と
働いている
様子の写真

障害者と
働いている
様子の写真

**まずは採用すること、
そして本気で向き合うことが大切です。**

これは、どこの会社にも可能性がありますが、ある日、社員が障害者になりました。目が見えなくなっただけです。初めてのことで、会社としてはどう対応していいか、試行錯誤が続きました。最初はなかなかうまくいかず、部署内がギクシャクしたこともありましたが、とにかく大切にしたいのは、部署の全員が、彼のために自分がどう働けるのかを考えること。そして、彼が持っている能力が、どういう局面であれは活きるのかを、全員が真剣に考えました。その結果、障害者・健常者関係なく、それぞれの能力をどう活かしたら良いか、全員が考えるようになり、チーム力は格段に上がりました。障害者の採用を悩む前に、まず採用して、そこから当事者に真剣に向き合うことが、会社にとってもいい結果になると思います。

株式会社

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦2丁目11
長者町トラランジットビル

TEL：000-0000-000



普及啓発事業のイベントについて

○ 検討内容

情報のユニバーサルデザイン普及セミナー（仮称）の第2部において、3団体から条例の普及をテーマにセミナーを開催するが、その団体の選定について（別紙 2-2）

○ 検討結果

- ・ 名古屋ライトハウス、愛知盲ろう者友の会、愛知県難聴・中途失聴者協会の3団体に決定。

イベントについて

1 情報のユニバーサルデザイン普及セミナー（仮称）

(1) 開催の趣旨

手話言語・障害者コミュニケーション条例に基づき、民間企業における「色覚の多様性」及び「カラーユニバーサルデザインの必要性」の理解の促進を図り、カラーユニバーサルデザインに配慮した印刷物作成や商品開発に資するセミナー（メディア・ユニバーサル・デザイン協会）とともに、多様な障害の特性に応じた手話言語・コミュニケーション手段の普及啓発を図るセミナーを開催する。

2部構成とし、第1部でカラーユニバーサルデザインの普及、第2部で手話言語・障害者コミュニケーション条例の普及をテーマとする。

(2) 開催時期

平成31年1月中旬～2月上旬

(3) 会場

「ウインクあいち（名駅）」、「ウィルあいち（東大手）」など

(4) 定員

100名

(5) 時間

全体：4時間程度 【第1部】 2時間～2.5時間

【第2部】 1時間～1.5時間

(6) 団体の選定

1団体20分～30分で、3団体

第1部の趣旨から視覚障害の関係を優先

2 その他

来年度の普及啓発事業について

○ 検討内容

リーフレットについて、どういう方向性で作成するか（別紙 2-3）

（「あいち健康福祉ビジョン 2020」の目標年度である 2020 年度までの方向性を決めて、それを繰り返していくことを基本とする。事務局としては、障害者雇用のテーマでセカンドステップに進めたい。）

○ 検討結果

- ・ 今後、リーフレットの意見照会をする中で検討を進めていく。

《専門部会における主な意見》

- ・ 地域向けのリーフレットにしたらどうか。
- ・ サービス事業者（スーパー、コンビニ、喫茶店、銀行など）向けのコミュニケーション支援シートのようなものはどうか。
- ・ リーフレットの作成ではなく、例えば鳥取県のように TV コマーシャルを作るといのはどうか。

来年度（2019年度）の普及啓発事業について

1 リーフレットの方向性

（1）これまでの経緯

平成 28 年度 条例説明のリーフレット

平成 29 年度 子供向けのワークシート

平成 30 年度 企業向けのリーフレット（障害者雇用をテーマに）

（2）2019年度は

2 イベント

（1）あいちアール・ブリュット障害者アーツ展

2019年9月11日（水）～9月16日（月・祝）

（2）その他