

令和4年度愛知県障害者雇用審議会 議事録

1 日 時 令和5年3月24日（金）午前10時から正午まで

2 場 所 愛知県自治センター 602会議室

3 出席者等

<審議会委員>

伊藤 裕彰、寺田 昭、大場 和子、仲野 哲央、池山 豊子、内村 紀子、江口 康彦、
木崎真理子、黒川 修、谷川 陽美、向 文緒、吉村 匡（敬称略）

<説明者>

愛知労働局職業安定部職業対策課長 鈴木 斉

<事務局>

愛知県労働局長、就業推進監、就業促進課長、就業促進課担当課長、就業促進課職員
障害福祉課職員、愛知県教育委員会特別支援教育課職員

<傍聴者>

無し

4 議題

- (1) 会長選任
- (2) 愛知県の障害者雇用状況等について
- (3) 愛知県の障害者雇用施策について

5 経過

(1) 会長選出

愛知県障害者雇用審議会条例第4条第2項により会長として吉村匡委員を選出

(2) 会長代理指名

愛知県障害者雇用審議会条例第4条第4項により会長が会長代理として向文緒委員を指名

(3) 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項により会長が江口康彦委員を指名

(4) 議事

- ・「愛知県の障害者雇用状況について」
資料1及び資料2により説明者から説明した。
- ・「愛知県の障害者雇用施策について」
資料3により事務局から説明した。
- ・質疑応答

【議題に対する主な意見・質疑等】

(委員)

資料3の1枚目の中小企業応援障害者雇用奨励金は、いつ支給されるのか。1年雇用された時点か。

(事務局)

この奨励金は、県内の中小企業が初めて障害者を雇用された場合に支給する。雇用から6か月経過後から2か月以内、6か月から8か月の間のところで、県に申請をいただくと、一般の身体・精神・知的の方、短時間の精神の方は60万円、短時間の身体・知的の方については30万円を県から事業主に奨励金として支給する制度。

(委員)

8か月経過後に解雇してしまうことはないか。集計はとっているか。

(事務局)

障害者の方の定着が何より重要ということは認識している。もちろんこの奨励金を受け取ったら解雇ということがあってはいけないため、支給の要件として、事業主がその後も引き続き雇用する意思があるということも一つの要件になっている。

有期雇用では、更新されるかどうかという不確定要素もあるため、基本的には無期で雇用をしていただき、支給後も雇用を継続することも確認し、支給している。

また、今年度は実施していないが、過去には支給後に障害者の方の定着状況について追跡調査を実施したこともある。

もちろん障害者の方の都合で、やむを得ず離職に至った場合もあるが、障害者の方が定着され、雇用が続くということをしっかり意識してこの奨励金の支給事務をすすめてまいりたい。

(委員)

資料1の24ページに関連して伺いたい。公的機関についての説明のうち、愛知県教育委員会の関係である。

公的機関には民間企業に率先垂範して、障害者雇用を行うという立場にあると考えており、児童・生徒、すなわち小さいうちから、懸命に働いている障害者の姿を子どもたちに見せることが、教育上、非常に意義があることという考え方から教育現場の雇用率に注視している。

1点目に、この1.44%という愛知県教育委員会の雇用率は47都道府県のうち、どれぐらいの順位であるのか。

2点目に、名古屋市教育委員会は2.49%であり、規模に違いがあるとはいえ、1%もの開きがある。この大きな開きがある理由が分かっているか。

また、愛知県教育委員会の現状認識や今後の対応方針が分かれば教えていただきたい。

(説明者)

把握している範囲内で答えると、愛知県教育委員会の不足数は全国で1番であると聞いて

ている。

ただし、先ほど説明したとおり、現場は決してこれに甘んじているわけではない。今年度は、職業安定部長とともに教育長に話をするなどしている。また、県の方でも動いていると聞いている。

予算の確保についても、校務補助員というかたちで、県立の特別支援学校に 60 名程度、小・中学校にもそれぞれ 100 名程度を採用できる予算を確保したと聞いている。

聞いているとしか言えず、正確かは別であるが、そのような状況であると認識している。

(事務局)

愛知県教育委員会の雇用率 1.44%は、全国最下位に留まっている状況であるが、その 1 年前の令和 3 年 6 月 1 日時点の雇用率 1.22%、不足数 411.5 人と比較して、雇用率、不足数ともに改善の方向であり、教育委員会として取り組んでいるということをまずは申し上げたい。

名古屋市教育委員会と愛知県教育委員会で差がついていることに関して、名古屋市教育委員会の取組の特徴は把握できていないが、愛知県教育委員会の現在の取組としては、教員の採用に関しては、通常の選考とは別に、障害のある方の採用を行う「別枠選考」を実施している。ただし、教員免許を持ち、教師を志す障害者の方の数にも限りがあるということもあり、それだけでは不足数を改善することは難しいと教育委員会も認識されている。

そのため、県立学校において学校業務の補助を行う校務補助員として障害のある方を雇用し、各学校に配置することも雇用率を引き上げる一つ大きな取組みとして実施している。これまでは、県立学校のみだったが、今年度からは市町村立の小・中学校においても校務補助員の任用を愛知県教育委員会が行い、愛知県教育委員会で雇用をして、市町村立の小・中学校に配置する取組により努力をしている状況である。

教育委員会としては、今後も校務補助員の任用を引き続き広げていくこと、教員採用試験における障害者選考に加え、県立学校の実習助手や寄宿舎指導員の採用選考試験においても障害者選考を実施すると伺っている。

名古屋市教育委員会には今後聞き取りを行い、愛知県教育委員会の取組とどのような違いがあるのかということを確認したい。

(委員)

校務補助員という名称はあまり聞いたことがないが、昔のイメージでいう用務員のような方をイメージして聞かせていただいた。

繰り返しになるが、子どもたちに頑張っている障害者の姿を見せることは非常に意義があることだと確信しているので、愛知県をあげて目標達成に向けて、取り組んでいただけたらありがたい。

(委員)

事務局が名古屋市教育委員会の状況を把握していないとのことだったので、私ども名古屋市が独自で設置している就業・生活支援センターを担っている関係で、名古屋市教育委員

会の取組について情報提供する。

名古屋市教育委員会も愛知県教育委員会と同じように雇用率が非常に低かった。どのように抜本的に改革してきたかという点、名古屋市が独自に設置する就業・生活支援センター3か所に定着支援事業として別立てで予算をつけた。これは、行政機関は障害者支援で国のジョブコーチ支援事業は使えないため、名古屋市として独自に実施することにした。

また、教育委員会の中に障害者雇用部門という部署をつくり、障害のある方たちを多く雇い入れ、教育委員会内の事務作業等を分配することとし、そこに市職員1人をいわゆる企業内ジョブコーチのようなかたちで配置し、障害のある方達を取りまとめ、支援をしている。他には、教育委員会が担当している図書館等にも障害者の方を雇用し、名古屋市が委託している就業・生活支援センターに定着支援を依頼している。このように構造的に改革していかなければ、知的障害者や精神障害者は独自に採用制度を設けてもパイが限られてくる。

(委員)

資料1の13ページの最下段に、その他のサービス業とあり、ここには派遣、清掃業等が入るとお聞きした。これから何う職種がどの分類に入るのか教えていただきたい。

昨年来、新聞でもテレビでも取り上げられている項目の一つに派遣代理業がある。障害者の方をそれなりの企業に名目的に派遣し、その企業が雇用しているというもので、実際の雇用状況は、都会から外れたような場所でビニールハウスの補助等、育苗、野菜の育成等をしている。その企業と直接的な関係がないが、その企業で雇用されているというかたちをとっていると聞いている。

質問の1点目は、こうした業種はどの分類に入るかということ。

また、パソコンの代理・代行として名前打ちやいろいろなメールを送る業種もあり、これらの業務を特定の部屋で行って、企業から委託された仕事をしている。

こうした事業が愛知県でもいろいろと展開されており、私が耳にしているだけでも、2、3の市、私の地元にも大々的に展開している。

質問の2点目は、こうした事業についてどの程度内実を把握しているかということ。

資料2に「障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方」、「質の向上」と書いてあるが、基本的には一般社会の中で、健常者の方々と同じような職場で働くことが本当の意味の共生であり、生きがいであり、それなりの報酬を得ながら、生活していけるようにすることが障害者雇用を促進する本来の目的であると考えている。

質問の3点目は、企業への指導、訴求、展開はどのようになっているのかということ。

以上3点について教えていただきたい。

(説明者)

ご質問の事例が職業紹介事業者ということであれば、その他のサービス業に入る。職業紹介後に、それぞれの企業が企業の敷地内ではなく、離れた場所で就労している場合があるかもしれないが、その方たちはその企業に採用されたということになる。その企業がどの業種かによって振り分けられていく。

仕事の内容については、例えば農業のようなものであったり、企業内のメール代行のようなものであったり、それぞれの企業が実施していることであると認識している。

(委員)

例えば、採用された企業の敷地内に工場があるということか、それとも工場は別にあるということか。

(説明者)

敷地内という言葉を使ったので少し分かりづらくなってしまったかもしれないが、働く場所については特に制限はない。

例えば、ある企業が長崎支店を持っているとか、北海道に作業場があるとか、いろいろな企業がある。一つの考え方として、働く場所が敷地内ではなく、遠くにあったとしても、雇用契約が結ばれていれば、紹介された企業の従業員ということになる。

(委員)

例えば、大手自動車部品メーカーが離れたところに、農業法人を持っており、実態はその会社の本来の業種と関係ないような仕事をしていても、それは、その大手部品会社のものとして、カウントされるということか。パソコンの代行も同じ理解でよいか。

(説明者)

おっしゃるとおりである。

派遣と職業紹介は少し違うが、あくまでも職業紹介事業により、その方たちがその企業に身分が移ったということになるため、就業場所や業務内容によらず、雇用状況報告上では、その企業の主たる業種によって決まるという認識で間違いない。

(委員)

3点目、障害者雇用促進の理念に基づく本来のあるべき姿は、どのようにお考えか。

(説明者)

障害者雇用促進法では、事業主は障害者の雇用に関して、その持っている能力を正當に評価すること、それ相当の雇用の場を与えなければいけないこと、適正な雇用管理を行うこと、その雇用の安定を図るよう努めなければならないという趣旨になっている。

4月1日の法律改正により、「すべての事業主は」という文言が加えられたということと、適正な雇用管理として「職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずること」と書かれている。

就労ビジネスといわれているものについて、国は良い、悪いと言える立場ではない。しかし、法律の趣旨を考えていくと、能力の開発、資質の向上という点から、例えば企業が遠方で働いている方の雇用管理をせず、言い方は悪いが、放り出されている状態は、果たして障害者の方の資質の向上にあたるのかということとはよく考えていただかなければいけない。

私どもが言えることがあるとすれば、そういった法の趣旨をしっかりと守って、障害者の方が適正な場所で、資質の向上が図られて働けるよう企業として努力していただきたいというような話になる。

(委員)

最後になるが、企業の本来業務と無関係な業種に派遣等してるような企業と、それを利用している企業に対して、企業への訪問などの実績はあるか。

(説明者)

厚生労働省の担当部局から全国の労働局・ハローワークに、そういった就労ビジネスを展開しているところについて、実態を把握するよう指示が出ており、各ハローワークから労働局が吸い上げて、その情報を厚生労働省に提供している。

したがって、ハローワークで情報を掴んだら、現場に行くことはもちろんやっている。ただし、すべてが悪いかというと、見に行っても、そこは雇用管理をしっかりしているのであれば、そこに関しては、言える立場にはない。

いただいた質問への回答としては、実態は把握をしているということになる。

(委員)

障害者雇用審議会は年に1回か、2回か。

(事務局)

本審議会の運営要領では、審議会は知事の諮問がなされたとき、その他会長が必要と認めるときに開くと規定されており、近年は年1回の開催となっている。

(委員)

この件については、新聞でもこれだけ大きく取り上げられており、国の方針を待つというのも一つの方法ではあるが、やはり現場に一番近い県単位において、実態を把握し、よりあるべき姿を国に提出していただきたい。

(会長)

本来の障害者雇用の理念に反して、代理業者が障害のある方を集め、企業と契約し、この人たちをあなたの企業で雇っていることにして障害者実雇用率を上昇させると謳って、園芸や農業など集中管理をする、いわゆる障害のある方を利用したビジネスは、先ほど委員がおっしゃった様な就労ニーズを踏まえた働き方や、障害のある方との共生というものとは少し違うのではないかという意図のご発言かと思う。

行政指導については、厚労省から現状を把握するよういわれていて、実態把握は進んでいる。ただし、それについて第三者機関的な立場で不当であると判断した場合に行政指導ができるかというところが、今後の国の動向を見てというようなご発言だったかと思う。

今、話が合ったように、この審議会は知事の諮問などで年に1回、慣例的に開かれている。その開催回数や皆様の総意による議決として、言葉は少し悪いが、不当な障害のある方を利用した就労ビジネスについては、県としても何らかの対策をとっていくべきではないかということ、又は相違があればそのことについて皆様の意見を頂戴したい。

(委員)

会員の中にも実際にお子さんが働いている方がいる。親の話を聞くと一般就労できたことにとっても喜びを感じているし、農業そのものは好きなので良いと言っている。

ただ、やはり、先ほどおっしゃっていた障害者を雇用する理念とか、親会社等の雇用契約をしている企業と農業とは別物なので、そのあたりも葛藤があるようである。

あるところでは、先ほど話にあったほったらかしのようなことはなく、1週間に一度は必ず雇用されている企業の方が現場に足を運んでくるという話も聞いている。

本当に悩ましいことだが、子どもたちが働く機会を得ているという点では良いとも思うが、それがなぜ農業なのか。ただ農業が良くないのではなく、あるところでは、ただ作っているだけで販売などはしていないようなので、販売などに広がっていけばそれはそれでいいのかなと思う。親としてもとても悩ましい問題だが、やはりみんな働きたいという気持ちがあるので、私も悩んでいる。

(委員)

うちの会員さんにも何人か働いているが、やはり、それなりのお給料がいただけるというところで、本人や親は喜んでいる。

親会社の方の障害者理解はどうなっているのかということや、名古屋の端からみよし市のほうまで通っている方は朝すごく早く出て行って夜遅く帰ってくるというお話も聞くため、体力的にどうかということからも悩むところである。

過去の障害者雇用審議会では見学会のようなものがあつたと聞いた。今はそういった企業を見学させてもらうことも難しいため、審議会委員として、一度見学してみたい。

(委員)

ただいまお二方の委員のお話は本当にそのとおりだと思う。

私の組織の中でも、ここに採用されて、辞めた方もいる。継続して働いている方もいる。継続されている方は、お二方がお話しいただいたとおり。障害者を持つ親としては非常につらいところだと思う。

しかし、これは本来、別のかたちで財源を補填すべき内容のものであって、全然行ったこともない、見たこともない、そんなところの社員ですというのはいかがなものか。

企業も2.7%という雇用率を達成することは大変なことだと思う。ただ、あるべき姿は当事者がそれなりの能力を正しく評価されて、その職種を開発すること。その義務が社会にはあると思う。

したがって、農業が合うという人はそれで良い。しかし、それが大企業とのタイアップではなく、何らかの財政的な支援をする。それが一般就労として、生きがいとなって生きてもらえればそれはそれでいいと思う。

今の法律の範疇だけで解決できない、いろんなことがあろうかと思うが、良い、悪いということではなく、これが定着したら10年後、20年後、大変なことになってしまうと思う。そのことを見据えながら、せつかくの機会であり、委員の方々にご賛同いただいているので、この件について、ぜひ年1回のこの会議、必要に応じて、より深く、県としても考えていただきたい。

(委員)

今ここでもいろいろな議論が出ているが、就労関係者の間でも、これは理念に反しているのではないかということをいわれている。

企業側からも相談がある。雇用率未達成企業につけ込んでというところが非常に言い方が悪いが、特例子会社などすごく頑張っている企業も実際あるわけで、中小企業、零細企業でも一生懸命雇用し、定着のためにジョブコーチなどいろいろな定着支援事業を使われている企業もある中で、お金を出せばいいでしょという感覚がやはり人を人として見ていないのではないかとされている。実際に雇用管理ができていないかということ、そこで問題が起きると、そこで雇用管理する人の人件費も委託企業から取っておきながら、結局は地域の就労センターにフォローに入ってもらおうということが実際起きている。就労センターは、その企業や代行業者には協力したくないが、そこで働く障害者の方がすごく困っていると入らざるをえないというところで、今すごく問題が起きている。

しかし、一方で、就労移行支援事業所から一般企業への就職率が高くなっている要因にもなっていると思われる。

この問題は全国的なもので、最初は一つの企業だったのが、どんどんその手法を真似て、農業だけではなく、パソコンや軽作業など、すごくいろいろなところが出てきており、企業や障害者のところに営業をかけている。本当にその仕事に対する能力を持っている方が働いていけばよいが、そうではなかったとしたら…。

以前、就労支援サービスA型事業所で大変な問題があった。A型事業所が、そこに見合っていない人たちを多く雇用し、実際崩壊した時に放り出されたのは、障害のある方たち。それと同じようなことがまた起きるのではないかという危惧もあり、もうこれは愛知の問題だけではなく、全国的な問題になっているので、どこでどう議論して風穴を開けていくのかというのは非常に難しいと思う。

(会 長)

これはまさに社会問題である。雇用率がどんどん上がっていくことも、逆にその方々から見れば追い風であり、雇用率達成できない企業はどうしたものかと悩む。それを win-win ではないかという言い方でよく雇用に至っているが、先ほど委員がおっしゃった本来の理念や、障害のある方に見合った職能開発、業種の切り分けなどが十分なされていない。自分の職場で障害のある方とともに働くにはどうしたらよいかという発想をもっと広めていくことが、おそらく理念として共生社会に向かうことだと思う。

あくまでも、うちで雇っているが、その人たちは委託して違うところで働いていますと。そこには、おそらくうまくマッチングして、生きがいになる人も当然みえると思うが、報道を見ても賛否があるので、そういった例もあれば、本当に投げやりで、作った農産物が販売されず廃棄されるということが問題になった。こういったことが、行政もうまく入っていきながら、循環していけば、ある意味一つの突破口にはなりうる可能性はなきにしもあらずだと思う。

私は身体障害の方と長くつき合ってきたので、在宅でメールの宛名を打って、仕事が生

まれるのも一つの職業開発かと思う。ただ、どういう意図で動いていくのか、社会がどうやって見極め、あるいは行政がどこまで指導できるかというところが大きな問題かなど。

これは愛知県の審議会だけの問題ではないのではないかと思う。もう少し皆様の意見をお聞かせいただきたい。

(委員)

さきほど委員がおっしゃったことはすごくよく理解ができる。理解はできるものの、現実を見てみると、じゃあどこが首に鈴をかけたか、それがすごく問題で、行政も交えて、もう少し深く、話し合いをしていくことが大事だと思う。

今日、そういったことに問題意識を持って、意見として出しているから、こんな機会はまたとないと思う。

障害のある子どものいる親として、やはり毎日がすごく大変。そんな中で、娘にも働きたいという気持ちが強くあり、こういった業者に飛びつくような気がする。しかし、少し危険度もあるが賃金がいただける。一度、会長に音頭を取っていただいて、かたちになるようなことをしていただきたい。

(委員)

私たちは労働組合の集まりで、県内 38 の産業別労働組合から成り立っている。企業で働く立場の感覚からいくと、先ほど会長がおっしゃったとおり、雇用率を達成しないといけないということが社会的責任としてある。しかし、製造業などは身体を動かす作業も多く、一般社員でも体力的に厳しい環境もあり、障害者の方ができるかというとなかなかできないということもある。大手はいろいろ取り組んでいるが、中小企業からは、どのように障害者の方に来ていただき、生き生きと働いていただくかというところが、会社側も悩んでおり、労働組合としてもどう受け入れていいのかが悩んでいる。

そういったところにつけ込んで来る方がいるということ自体が問題であるので、しっかりと見極め、理念をもってやっていくこと、労使でしっかりと話し合いをして取り組んでいくことが重要。

また、労働組合がないところが大半であり、そういったところの就業状態の悪化につけこんで、業績を上げるところがあるので、そういったところにどう踏み込んでいくのかというところがこれからの課題と感じている。

(会長)

この審議会は知事の諮問機関であるため、県知事に対する委員からの意見をまとめると、今、社会問題になりつつある障害のある方に関する就労ビジネスについては、県としても実態をしっかりと精査していただきたい。行政指導は別として、どういう実態であるのか、それは雇用している企業側と仲介事業者それぞれの状況をしっかりと把握した上で、その労働そのものが障害のある方の本当の働きがいになっているのか、あるいは福利厚生など、無期雇用と考えた場合にそれだけの資力や基盤がしっかりあるのかということ把握していただきたい。そのように議事録に残していただき、事務局でこの審議会から出た意見について

今後どう調査などを進めていくのか検討していただきたいと思う。

(事務局)

私どももこういった情報に関しては情報収集をしており、必要に応じて愛知労働局からも立入りに行かれた状況などを聞きながら施策を考えている。

あいち障害者雇用総合サポートデスクでは、こういった障害者雇用ビジネスではなくそれぞれの企業で仕事を切り出し、自社で一般就労していただく支援を続けているところである。

その中で、やはり仕事を切り出すのは難しいと事業主の皆様はおっしゃいますが、障害者の仕事を切り出すことで、業務の合理化や効率化のヒントにもなる。また、企業の社員の方々の安全にも繋がるということ、事例を紹介しながら、ジョブコーチなどのいるところの支援をしている。その姿勢に関してはぶれていない。

この問題は非常に難しく、衆議院で附帯決議が出たあたりで、大きな動きがあると思ったが、この場でも障害者団体の皆様からいろいろな意見が出ているように、非常に収集の難しい問題であるということも認識している。

本日の障害者雇用審議会で、いろいろなご意見をいただいたため、また状況を把握し、何らかのかたちで皆様にお答えできるよう、調査などに取り組んでみたいと思っている。

(会長)

先ほど視察のような機会がないかということや審議会の開催回数の問題も出たので、事務局に預けたい。開催期日については、例えば年度当初に一度行って、今年度の施策についての説明を受け、2月ぐらいに実績を説明する。この場では既に次年度の予算も事業内容も決まっているため、事業に影響する話が出た場合は1年待って反映されるという流れになるかと思う。

また、県が立入りや視察に行く機会に声をかけていただき、参加できるということも大きな変化である。

そういったことも踏まえた上で審議会のあり方について事務局にお返しし、一度ご審議いただきたい。

個人的には、最初にお話があったように教育委員会の雇用率の向上に関連して、県立の特別支援学校では事務室に卒業生が校務補助員として入っている。障害のある子どもたちのロールモデルとして先輩が学校で働いている姿を実際見てもらっている。教育委員会では、これを拡張するという話があったため希望を持っている。そこでは雇用された人をサポートする人達が当然必要で、事務室の方や用務員の方などいろいろな方が現場でサポートしていることも聞いている。

それでもご本人の事情やいろいろなマッチングの関係で、離職・退職もあるかもしれないが、それもしっかり見据えていただきたい。

(委員)

資料3の令和4年度事業の就労支援者の養成について感じたことである。

今日の審議会では合理的配慮という言葉が全く出てこないが、合理的配慮はその人に何

が合理的か把握することが必要。統合失調症などは非常に多種多様。100人いると100の種類があるという特性がある病気である。そういった、その人の特性に合った合理的配慮がなされていかないと定着することが非常に難しい。就職をしたが定着しないという体験も現実にある。

就労支援者養成研修は年に1回、スキルアップ研修もやはり年に1回。回数が多ければいいということではないが、多く勉強することによって理解することはできると考える。開催回数等を少し考えていただきたい。

(会 長)

就労支援者の養成に関し、合理的配慮について当事者からの申請を受けて、何が合理的配慮かということをも十分審議していくための研修を充実していただきたいというご要望であった。

(委 員)

特例子会社に20年以上通っていた方からの相談で、入社歴が長くなると上からどんどん退職していくという状態があるようで、新しい人を雇用していく方針があると感じた。企業はまた新しい人を入れればいいと思うが、障害者の方は雇用継続とか雇用定着がとても大切になってくるため、雇用率とともに定着率や離職率を報告していただけると良いと思う。

一昨年3月にこの審議会のお話させていただいた、ジョブコーチの嫌がらせで退職してしまった方について、この2年間に就職の話が何度かあったが、挑戦してもトラウマによりなかなか決まらないということがあり、就労継続支援B型事業所に通っていた。

しかし、今年1月に偶然、以前退職した企業の上司に会い、厳しかったジョブコーチの方は退職しているのもう一度来ないかという話を受け、とんとん拍子に話がすすみ、3月からもう既に働き始めている。精神面がとても不安になっており、薬を飲みながらではあるが復帰したということをご報告させていただく。

(会 長)

私も議事録を拝見しており、その件は気になっていた。企業内援助者養成研修という新規事業があるが、その企業の中で障害のある方を支えていくため、自身も仕事をしながらなのでしっかりと理解していないと難しいと思う。

(委 員)

先ほどの農園の話と繋がる部分があるが、最近アート雇用という形態が出てきている。雇用管理がどうかと危惧するところがあり、特に障害者の方のアート作品はそのアートの権利もある。その権利擁護もきちんと踏まえた上での雇用管理ということも今後見守っていただきたい。そうしなければ、雇用率ありきのアート雇用みたいになってしまうと、結果的には障害のある方たちの権利が侵害されることにもなりかねない。これもあくまで要望である。

(会 長)

県もアールブリュットなど障害のある方の芸術作品にかなり力を入れている。また、各企業が自社のティッシュケースなどいろいろなものに障害のある方のアートを使っている。

実際雇用されている方も知っているが、その雇用管理や権利等が経年的にしっかり管理されているかどうかということをしっかり見守っていただきたい。

また、先ほど離職率、定着率という話が出た。特別支援学校では3年離職ということが話題にはなっていた。そのことについて、企業や県がどこまで把握しているか分からないが、本当はそこがあつての雇用かなと思う。特例子会社であっても年齢が上がると、新しい方を入れたいという話も聞いたことがあるため、なかなか難しい問題が多くあるかと思うが、ご意見、ご要望として審議会が出たということを残しておいていただきたい。