

平成27年度愛知県障害者雇用審議会議事録

1 日 時 平成28年3月24日（木）午後1時30分から午後3時30分まで

2 場 所 愛知県自治センター5階 研修室

3 出席者等

<審議会委員>

清水貞雄、伊藤聡、鈴木敬太郎、武田幸、荒木登喜子、笹川純子、鶴崎洋子、堀場洋二、水谷なおみ、横山悦生（敬称略）

<事務局>

間所陽一郎産業労働部労政局長、林清功就業推進監、大沢昭信就業促進課長、吉田和裕産業人材育成課長、渡辺雅樹健康福祉部障害福祉課課長補佐、近藤秀樹就業促進課主幹、就業促進課職員3名

<傍聴者> なし

4 議題

- (1) 愛知県の障害者雇用状況について（平成27年6月1日現在）
- (2) 愛知県の障害者雇用施策について
- (3) 愛知県障害者差別解消推進条例の制定について
- (4) 知的障害者向けの職業訓練コースの新設について

5 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項により会長が清水貞雄委員を指名

(2) 質疑

ア 議題（1）「愛知県の障害者雇用状況について」

資料により事務局から説明し質疑を行った。

イ 議題（2）「愛知県の障害者雇用施策について」

資料により事務局から説明し、質疑を行った。

ウ 議題（3）「愛知県障害者差別解消推進条例の制定について」

資料により事務局から説明し質疑を行った。

エ 議題（4）「知的障害者向けの職業訓練コースの新設について」

資料により事務局から説明し質疑を行った。

【議題に対する主な意見・質疑等】

(1) 愛知県の障害者雇用状況について

(委員) 雇用障害者数の小数点以下の.5はどういう数字か。

(事務局) 短時間労働者である。障害の状況によっては、短時間しか働けない人もいる。

(委員) 実雇用率の計算式だが、5,544社の常用労働者数の総数が分母でよろしいか。その分子が雇用障害者数でいいか。

(事務局) そのとおり。愛知県でいうと、153万人ぐらいが常用労働者数の分母となっている。

本日お配りした「障害者の雇用のために」を見ていただくと、2ページの一番上に数字が出ているので参考にさせていただきたい。

(委員) 常用労働者というのは、正規社員に限らないのか。

(事務局) 正規、非正規の分けはない。あくまでも、常用で雇われている方。こちらも、「障害者の雇用のために」の7ページに常用労働者数の定義が書かれている。

(委員) 次のアンケートの3,165社は5,544社の内の3,165社が未達成ということか。

(事務局) 5,544社については、平成27年6月1日現在の企業数である。調査は、平成26年6月1日の時点の調査で、その企業数は5,444社となっており、1年で100社企業が増えている。そのうちの3,165社が未達成企業である。

(委員) 審議会の委員を永年やっているが、ずっと愛知県の状況が44位や45位といった状況から脱し切れていない。以前の説明では、本社があるところで全部カウントするからと言われていた。私なりに考えたが、地方は本社が東京や大阪といった大都市圏にあるためリスクがあると思われるが、大都市圏では障害者雇用が進んでいるのではないかと素人とながらに考えてしまう。アンケート調査の結果のとおり、中小企業は障害者雇用を考えていく余裕がないのではないかと。充分障害者をサポートしてくれないといった状況が見えてくる。なぜなのか、私達障害者団体や一般県民に対して、分かりやすく原因について説明して欲しい。

(事務局) 経済状況によって影響を受けているところがある。愛知県はものづくりが盛んな地域であるので、トヨタを始め大企業を始め沢山の中小企業がある。経済状況の中で、非正規から常用労働者への転換等もある。先ほどの雇用のための2ページの基礎労働者となる常用労働者数が今年度は153万7千人で、昨年度は150万7千人で、3万人増えている。50人以上の企業が100社増えて3万人も増えており、障害者雇用が追いついていないのではと考えている。そうしたことから、新たに28年度から取り組んで行く施策もあるので、後ほど説明させていただく。

(会長) 1年間で100社3万人増えている県は他県にあるのか。

(事務局) ないと思っている。各都道府県別の数字等はつかんでいないが、製造品出荷額から言っても、愛知県が42兆円を超えており、2位の神奈川県が17兆円で大阪と神奈川県2県足した額よりも愛知県の出荷額が多い状況で、トヨタ始め製造業が頑張っており、企業数も増え、労働者数も増えている。

(委員) 雇用率は大事だが、雇用した後の定着率も大事だと思っている。雇用されても仕事とマッチングしているのかどうか、職場の理解や支援があるのかどうか、定着率が良くなっているのかどうか、障害種別の中でも定着率の悪い種別があるのか教えて欲しい。

(事務局) よく定着率について問題になる。定着率を上げるための支援はしていくが、どのくらいの定着率なのか。例えば新卒の学生だと、一斉採用される4月からの1か月、1年後はどうなのかといった数字を拾っていけば掴めるが、障害者の方などはいろいろなタイミングで就職され、人そ

れぞれである。Aさんはどうか、Bさんはどうか一人ずつ後追いついていかないと率は出てこない。就労支援施設や障害者就業・生活支援センターが就職させた事案でその後どうかといった個別であればできるが。現在のシステム上ではそういった理由で定着率は出せず、ハローワークのデータでもそのようなかたちでは出せないとのことである。

(委員) 愛知県の障害者雇用は雇用させることも大事だが、定着させることも大事だと考えていただけるとありがたい。

(会長) なかなか難しいと思う。若者も障害者も仕事が合わなかったり、ブラックのような企業もあって変わった方がいい場合もある。定着率を指導するのは難しい面もあると思う。

(事務局) 後ほど、説明させていただくが、労働局が行っているジョブコーチのような就労支援者を県が派遣したり、育成したりといった事業を行い、昨年度から拡大して定着支援も実施している。

(委員) 雇用率についてだが、民間企業はあまり増えていない、特殊法人は前年より減っている、地方公共団体も増えていない。実雇用率は法定雇用率を上回っているが、やはりもっと努力をしていただきたいと思います。その点については、後ほどの施策の説明の中で出てくると思うが。

(2) 愛知県の障害者雇用施策について

(委員) 1点目は、優良事業所表彰の受賞企業についての情報を提供していただくことはできないか。2点目は、経済団体等への雇用要請は非常にありがたい。また、雇用要請文も発送していただいているが、結果にどう表れているのか。要請するのはいいが、結果がどう結びついているのか。3点目、障害者雇用促進調査事業費は、スムーズに情報が流れてくるとありがたいと思ったが、今後具体的にこうなっていくという報告のようなものはあるのか。4点目、職業訓練だが、施設内訓練、委託訓練の定員は出ているが、ここを卒業するのが前提にあると思うが、卒業後はどうなっているのか。教えて欲しい。

(事務局) 表彰企業の講話ということでいいか。就業促進課に連絡いただければ、企業と調整する。今年度だと4社になるが、その中のこういった内容で話しが聞きたいという御相談をいただければ、調整することは可能である。「障害者の雇用のために」の42ページに今年度の表彰企業の紹介をさせていただいているので、こちらも参考にさせていただきたい。

2点目の雇用要請だが、県では副知事、愛知労働局は局長の二人が、経済4団体を直接訪問し、幹部にお会いして雇用要請をしている。その他、県の局長、推進監も含めて、企業に雇用要請に回っている。そういう地道な努力を行うことで企業に理解をいただきながら雇用につなげていただければと思っている。さらに担当者も未達成企業への要請に出かけている。引き続き行っていく。3点目の障害者就労支援事業費だが、就労支援者の養成・派遣事業では、定着に向けた支援回数を今年度は倍の350回に増やした。28年度も引き続き就労支援者を30人養成しながら、定着支援等の派遣を350回行っていく。あわせて、当課内に相談窓口を設け、相談等の要望があれば受ける。もし、企業からの訪問の要望があれば職員とアドバイザーが出かけて行く等の取組みを行っていく。そういった取組みと合わせて、企業訪問等で得られた課題などの情報等を元に調査・研究を行い、新規事業に活かして行く。業務の切り出しが難しいといった企業があれば、出かけて行ってアドバイスをする。その調査結果については、この審議会等で相談・報告していく。

(事務局) 4点目の施設内訓練で申し上げますと、27年度の方については、現在就職活動中であるので、数字が出ていないが、26年度の数字を申し上げますと、就職率は74.7%となっている。委託訓

練については数は多いが、残念ながら就職率は36.1%となっている。

(事務局) 先ほどの雇用率の話で、なぜ愛知県が低いのかという話があったが、よく聞かれる話である。ハローワークを通じての就職件数は年々伸びてきており、26年度は5,400件ほどあり、全国第2位という高い水準である。障害者の雇用者数も増えているが、一方で分母となる全体の常用労働者数も増えている。愛知県は産業規模が大きいため、障害者雇用がについて行けないという状況である。ハローワークを通じた就職の中で、特に愛知県は就労支援事業所のA型事業所が多く、比較的小さな事業所への就職となるために雇用率には反映されない。また、大都市圏での雇用率をもっと高くなるべきという話もあるが、大都市圏は支店が多いため、単純にはいかないのではないかと考えている。特に、我々が企業に出向いたときに、企業の方に言われることは、一生懸命採用しようとしているが、途中で辞められてしまう。辞められると新たに採用しなくてはいけなくなるので、企業も辞めて欲しくないが、仕事のマッチングが上手く行っていない。我々の施策の中では、特に就労支援員が企業、本人、家族に対する支援を手厚くする方がいいのではないかと、ということで、就労支援の養成と派遣をできる限りやっていきたいと考えている。

(委員) 4月1日から障害者差別解消法が施行され、お話しがあったように、30年には精神障害者の雇用が義務化されていくとなっているが、改正の文書を見ても、義務化するとは書かれていない。30年からやって、激変緩和措置をとって、35年になった段階で雇用義務化するかどうかを検討するというふうに取り扱われる。やはり、精神の方の雇用というのは、直ぐに解決できるような生易しいものではないことは、私共も承知している。つまるところ、事業主の方だけではなく、職場の方の理解、県民の理解がどうやって進んでいくのかという関係性で進んで行くものだと思う。そういう点で言うと、今回の差別解消法の中で、合理的配慮があり、事業主は努力義務になっているが、雇用促進法の中ではもっと縛りがきつくなっている。そういう縛りだけが前へ出てくると、中小企業が多く占める愛知県の状況の中で、企業は二の足を踏む可能性もある。そのためには、県民に対して障害の特性等の普及啓発が重要。合理的配慮の提供義務や県の障害者差別解消推進条例は縦割りではなく一体的なものとして普及啓発に取り組んでいただきたい。

定着という話があったが、なかなか障害者の定着を調査することは簡単ではないが、障害者団体にとって、定着は極めて大きな問題である。特に精神の場合は輪をかけて関心が高い。精神障害者の特性は、人間関係を作るのがなかなか難しい。特に統合失調症の場合は、持続力が非常に乏しくなっており、健常者の4倍疲れると言われている。障害特性がどれだけ理解されていくのかという問題とどれだけ働き続けられるのかという問題はセットである。今、精神障害者の多くの方々は、まず、3か月働けることができるのか、6か月働けるかどうか、1年もつかどうかといった状況があつて、医者も1年働けたかどうかというのを見ながら診断書を書くことに一般的になっている。どういう形で定着率が出せるのか、これだというのが私にもないが、愛知県の就労支援者、就労支援機関、ハローワークなどいろいろな関係機関の総合力で、どのくらいの定着で進んでいるのかという、大まかな数字でも把握できるような状況をつくれると良い。願わくば、精神障害者や発達障害者の方が定年まで全うできたといった事例を聞いてみたいし、実際に会ってもみたい。今回の普及啓発をやっていく上で、非常に重要だと思って、精神・発達障害者の雇用事例集を見せてもらった。障害特性やその人持っている労働能力を把握しながら、合理的配慮と上手く組み合わせ、定着化に向けて取り組んでおられる。これからの計画の中でも取り組んでいただきたい。トップセミナーの中で、合理的配慮の提供義務について講演されたよう

だが、県下の身近な地域でもこういった取組みを進めていただけると理解が進んで行くのではと
思っている。障害者雇用の普及啓発、合理的配慮の提供義務などを障害福祉課と一体となって進
めていただきたい。

(委員) 親たちとの雑談の中で話されたことを書いてきたので読みあげてみる。「職場で一緒に働いて
いる方達の気持ちがとても大切。親本人の努力もちろん必要だが、理解がどこまで進んでいる
のか」。また、別の話になるが「労働者に対して求めるものが多様化してきた。我が子は辛抱し
きれない。お願いするときは引け目を感じます。合理的配慮を申し上げられない。雇われている
立場であって、会社が優位である。」これは、行政に言いたいのだが、3.11 の震災の時の後、
テレビでよくコマーシャルが流れていたが、「生活の中で気づいていないことを、お知らせとし
て流していく。一般の人にも分かりやすいように流していくのがいいのではないか。例えば、バ
スや電車のなかで精神障害者の方のトラブルがあったときに、運転手さんが機転を利かせてくだ
されば、親御さんたちの居場所がある。トラブルが起きたらその場から去りたいと思っている。
親は不安や悲しい部分がある」。これは学齢の方の例で、雇用審議会ではあまり関係ないかもし
れないが、「選択肢が多すぎる、悩みが多すぎてどこがいいのか。子どものために合う所を選び
たい。知らないと困るので情報が欲しい。発達障害児が多くなってきた、親は我が子のことはよ
くわかっているが、他の子どもへの理解が足りない。」アメリカの話しだが、何年前からかわか
らないが、「自閉症の担当医者は自閉症に特化しており、資格を持っている。先生のスキルを伸
ばして欲しい。」雇用審議会は、日頃の不安などを話す場でもあると思うので、今後の施策を考
える時のちょっとしたアイデアになるのかと思う。

(委員) 障害者就職面接会の障害者の人数は、仕事をしたい。仕事に就きたい人の数で、企業数は障害
者を雇用したい企業が来たということでもいいのか。

(事務局) はい。

(委員) その上で就職率の数字というのは、県としてどのように見ているのか。

(事務局) 数字だけを見ると、10%ぐらいであるので低いと思われるかもしれないが、非常にマッチン
グが難しい中で、一同に会して出会いの場が提供出来る。10%であっても障害者の雇用は進ん
だということで、効果は大きいと認識している。

(委員) 例えば、マッチングしなかったケースの原因だとかの調査はしているのか。

(事務局) 基本的には、求職者や企業の後のフォローはハローワークとなっている。企業の方は、こう
いった方をもとめていたのに、そういう方がいなかった。といった回答が多い。仕事を求める
求職者の方についても継続的な支援を行っていくが、その中で、今回はこういった企業を受け
たけれども、あなたの適性から行くとこの企業は難しかったよね。ですとか、この方向性で間
違いなかったから引き続きこの方向性でといったフォローを行っている。

(委員) それは、愛知県が行っているのか。

(事務局) ハローワークが中心で行っている。県には今のところ窓口がないが、28年度から窓口を設置
するという事で動いている。

(委員) 県から来年度の施策とかいろいろ説明していただいたが、障害者の間では差別解消法が大きな
問題になっている。雇用の分野でも法律が改正され、合理的配慮の提供義務とか差別解消法
に特化した力を入れた目玉となる事業はないように思うが。

(事務局) 差別に係る取組が少ないのではないかとということだが、個別の対応とか今後必要となってく
ると思われる。そういった中で、28年度4月から私共就業促進課に相談窓口を作りながら、

障害者の就職に向けた調査を行いながら、それ以降の施策に活かし、新たな施策を考える中で、委員がおっしゃるようなことが重要ということであれば、予算化に向けて努力してまいりたい。

(委員) アンケート調査は今後の障害者雇用を進めていく上でのヒントになると思われる。その中で、中小企業が雇用率を達成するのが難しいというアンケートの結果であったが、県施策の3番目にある愛知県障害者定着雇用奨励金は、4月1日以降の新規申請の受付を停止するとある。中小企業は余力がなくなるので金銭的支援がなくなるのは、中小企業のやる気を損なうのではないかと心配になるが、そのような危惧はないのか。29年にはなくしてしまうということか。

(事務局) これまでは、国の特定求職者雇用開発助成金と県とあわせて3年間の助成ができれば定着が上がるだろうということで、助成金制度を続けてきた。それが、平成27年5月に国が見直しを行い、重度の場合は3年間支給することとなったため、県が続けていく理屈がなくなったということもあり、制度の見直しを行い、調整した結果である。先ほど事業概要の説明をしたが、29年度から新たな制度を立ち上げたい。それを検討させていただきたい。ということで少しふれさせてもらった。これについては、28年度に入って、29年度の予算編成の中で財政当局と検討することとなるが、今の事務局としての考えは、中小企業で障害者雇用がゼロの企業が1,300余りあることもあり、障害者を一度も雇用したことがない事業所が新しく障害者を雇用する際に支援する制度ができないか内々で検討しているところ。平成29年度の予算編成後に結果についてはまた報告させていただく。

(委員) 3点ほどある。公共団体が人を増やす取組みをこれからどのように考えているのか。定着率や差別解消法のことを考えると、一旦就職した知的障害者の方達が、辞めてしまう、精神の方もそうだが、通えなくなってしまうというのは、その人本人の問題もあるが、同じ職場で働いている人の何気ない一言や、差別的な一言によって通えなくなってしまうことが沢山ある。トップセミナーで企業のトップの方や人事担当者は勉強しているが、一般の同じのフロアの中で働く人達の理解がなかなか進んでいないのではないのか。知的障害や精神障害の方に対する言葉の問題、差別の問題もあるのかなと思う。これから私も差別解消法の相談員になっていくが、その辺がとても難しい。愛知県のリーフレットもいろいろな所で目に触れるように。正しく理解してもらえるような広報の仕方をお願いしたい。職場の中で、トップの人は良いが、同じ働く人達にこんなことが差別になるという啓発ができないのかなと思う。それから、愛知県の知的障害者育成会では毎年、絵の作品展を開催している。これまで15回ぐらい開催し、豊橋のココリコで、絵を飾っている。絵を見てある企業が気に入り、その方を職員として雇って、支店に絵を飾りたいという話があり、雇用に繋がっている。障害者の芸術活動はすごく多くなってきたし、こういった企業の採用がどんどん広がって行くといいと思う。この方のお母さんは非常に喜んでおられている。

(委員) 資料1の3は未達成の企業が3,029社ということか。そういった企業が沢山ある中で、資料2の1の(4)障害者雇用の啓発資料の作成・配付は1,000部だが、どうやって普及するのか、知らせるのかすごく大事だと思う。資料の発行部数が少ないのではないのか。企業では、周知するために目標としている数値の何倍ものものを、何度も繰り返して、やっと周知されているのに、少ないなという印象がある。効果的な周知について考えていただきたいと思った。資料2の2の就労支援事業だが、企業がどう安心して、採用して、継続して、就業していただくのが課題になるが、ジョブコーチとは別にこういった取組みを行っていただくことは、いいポイントである。ただ、ジョブコーチとは別であると、どこに問い合わせればいいのか。コー

ルセンターを設置するとあるが、どういう部署で、どんな対応をしていただけるのか。そういった事を知らないと、折角設置されて、就労支援者の派遣事業もあるが、活かされないのではないか。力を入れて、知ってもらって活用できる仕組みを推進していただければと思う。

(会長) どこに問い合わせればいいのか。

(事務局) 基本的には、就業促進課に高齢者・障害者雇用グループ、相談窓口もこちらになる。就労支援者の派遣についても、こちらに御相談いただければその中で、企業の都合の良い日などを調整する。また、委員ご指摘のとおり、部数や周知の仕方についても、大変重要で、何のために事業をやっているのか、つながっていくので、その辺も含めて整理をし、発行部数も検討していく。

(事務局) 公共団体の雇用の増加だが、県でいうと人事課が窓口になる。県が率先してその姿勢を見せることが大事。定着率についてだが、一言の差別発言で辞めてしまうということであったが、私共がトップセミナーを毎年開催している一つの理由は、雇用につながるのは、企業のトップが障害者雇用に理解がないと進まない。まず経営者がじっくり理解をし、その理解が進めば、きっと従業員にも伝わるだろう。若干、気長な話になってしまうかもしれないが、そういうことの積み重ねだと思っている。障害者トップセミナーもやりながら、従業員対策に向けてもやってまいりたい。気をつけていてもふとした瞬間に出てしまう可能性もある。日頃の周知・啓発が大事になってくると思われるので、県条例もでき、健康福祉部が定めたのではなく、県が定めた条例なので、産業労働部も条例に沿っていく。それから、アートの障害者の雇用が繋がったといった話だが、障害者の方々が、ご自身の得意な分野であるいは得意なことで、仕事に就けて活躍できる。素晴らしい事だと思う。こういった事例が広がって行くことで、障害者の雇用も広がって行く。新たな雇用の仕組みがどんどん広がって行くことが大切ではないかと思っている。長く活躍していただけるような措置が取ればと思っている。

(会長) 障害者の能力を開発するという点では、今回新たに知的障害者向けの訓練コースを設置することはとてもいいことだと思う。当面は試行で、上手く行けば、もっと拡大するように考えていただきたい。

企業の方からも御意見をいただきたい。

(委員) 採用にあたっては、知的の方、精神の方、共にトライアルで仕事に合うかどうか見ている。グループの中では、スーパーマーケットやアパレルの専門があったり、クレジットをやっている会社があったりする。ダイバーシティーで各社に集まってもらうが、各社毎に悩みは違う。達成している企業もあれば、達成していない企業もある。事業規模、業種、企業の発展段階によって切り出せる仕事が変わってくると思う。この企業が参考になる、というのは同じような所だと思う。そこがベストプラクティスで、大企業の事例は難しいと思う。そういった広げ方が大事なのではと思う。

(委員) 障害者雇用事例集の8ページだが、株式会社エヌエフユーは、日本福祉大学のグループである。今回の精神・発達障害者雇用促進事業でいろいろと取組みをさせていただいた。障害者雇用に関するアンケートの結果から見えてきたことは、障害者に適した業務の選定というものが、9割近くの企業が課題だと感じている。今回、この事業をさせていただいて、エヌエフユーの社員が障害者の方々を雇用する前に、自分たちの業務をどう整理していくのかが、一番の課題だった。何回かワークショップや話し合いをしたりして、業務整理をした次の段階で、障害者の方々はこんな仕事ができるねとなるまでにかなりの時間がかかった。企業は障害者に適した

業務の選定を悩んでいるし、業務の整理をしないと次には進めないというのが、今回私自身も関わり、鍵だと感じた。就労支援者派遣事業の中で、障害者の方々に適した業務を切り出していく力を育成することも大事だと思った。

(委員) アンケートは企業側の意見が良く出ている。これをどうやって支援していくのが重要だと思っている。法定雇用率を達成していても、義務付けられているからというところが大きいと思う。やはり働いているみんなの意識が変わらないと雇用につながっていかないのかなと思っている。障害者もそうだが、雇用では女性も含めて、働いている人の意識を変えていく。今のままではダメであり、周知をするとかいろいろな取組みをしていく中で進んで行くのかなと思っている。施策についての議論であれば、一般的な企業では、愛知県が少し低い、他の県の雇用率が高い所があれば、高い所がどんなことをしているのか。そこを検討されているとは思いますが、多少比較をしながら、こういうことをやったら成果が出たというものを、議論の場に持て来ていただけると納得感がある。当然やられているとは思いますが、参考に見させていただけるとありがたい。

(3) 知的障害者向けの職業訓練コースの新設について

(委員) 対象年齢や男女の比率はどうなっているのか。

(事務局) 特に、男性、女性何人と決めているものではない。応募があり、訓練に耐えうる方であれば年齢問わず受講可能であり、制限は設けていない。

(会長) 10名というのは、教員の数によるものなのか。

(事務局) 対応できる指導員の数から考えるととりあえず10名が対応できる数というもの。

(会長) 指導員は新たに採用するのか。

(事務局) 既存の指導員のなかでやりくりし対応していきたい。