

平成24年度愛知県障害者雇用審議会議事録

1 日 時 平成24年12月21日（金）午前10時28分から午後0時6分まで

2 場 所 愛知産業労働センター 17階セミナールーム

3 出席者等

<審議会委員>

浅井昇、田所慎也、伊藤聡、荒木登喜子、貝沼尚人、笹川純子、柴田勉、堀場洋二、水谷なおみ、横山悦生（敬称略）

<説明者>

愛知労働局職業安定部職業対策課坪井障害者雇用担当官

<事務局>

小島邦裕産業労働部労政担当局長、今脇啓二同部労政担当局就業促進課長、新村和昭同部労政担当局就業促進課技能五輪・アビリンピック推進室長、横井和夫同課主幹、同課職員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
- (2) 愛知県の障害者雇用施策について
- (3) 障害者雇用率の引き上げ等について
- (4) 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）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項により会長が浅井昇委員を指名

(2) 質疑

ア 議題（1）「愛知県の障害者雇用状況について」

資料1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2により事務局から説明し質疑を行った。

ウ 議題（3）「障害者雇用率の引き上げ等について」

資料3及び資料4により愛知労働局職業安定部職業対策課坪井障害者雇用担当官から説明し質疑を行った。

エ 議題（4）「全国障害者技能競技大会（アビリンピック）について」

資料5及び資料6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) 愛知県内で雇用されている障害種別の障害者数どうか。

(事務局) 平成23年6月1日現在全体でおよそ2万2千860名、そのうち身体障害者が大半を占め、1万7千901名、知的障害者が4千172名、精神障害者が787名である。

(委員) 市町村においては平均では法定雇用率を上回っているが、法定雇用率を下回っている市町村もある。市町村の状況について資料はないのか。

また、愛知県教育委員会が努力され雇用率を達成したことは大変高く評価している。全国の平均を上回っているのは愛知県では愛知県教育委員会のみとなっている。審議会で地方公共団体の雇用率を確認しながら全体の雇用率が上がっていくような議論をお願いしたい。

(事務局) 県や地方自治体の雇用率の詳細については、愛知労働局が発表している資料がホームページにアップされている。各機関かなりありここでひとつひとつ紹介できないが、ホームページの21ページ以降をご覧ください。

(委員) 地方公共団体の障害種別の雇用障害者数についてはどういう状況か。

(事務局) 地方公共団体の目標数値の法定雇用率は2.1%となっており、県は達成している。愛知県教育委員会も昨年の6月1日現在では達成が微妙であったが、現在では達成している。今は名古屋市の教育委員会が達成できていない現状である。ほとんどの市町村で達成がされているが、ごく一部であるが目標に達していない自治体もある。

(委員) 地方公共団体の県及び関係機関の障害者数は資料にあるが、この障害種別はどうか。

(事務局) 市町村の6月1日現在の障害種別の状況は、愛知労働局の発表した資料の中にある。精神障害者は、55.5名、知的障害者は、54.5名、これは報告に基づくものであり、短時間勤務職員が入っているので小数点が入るもの。身体障害者は、1,091.0人と報告がされている。

(委員) 障害者の就業率についてはどうか。障害種別だけではなく、例えば身体では視覚と聴覚、肢体や内部によっても随分違う。部位別や程度別の資料を今は難しいかもしれないが、いただくことは可能か。

(事務局) 6月1日現在の雇用状況の報告の中には、身体障害者、知的障害者等の種別はあるが、身体の部位別等までの報告はないので集計はありません。

(委員) 障害の部位別資料はないとのことだが、身体と言っても部位によっては全く違うのでそのようなデータもあればいいと思う。全国でもないのか。

(事務局) 6月1日の雇用報告は全国的な報告であり、統一的なものである。御意見については、労働局等にあげさせていただく。

(委員) 就業別もないのか。

(事務局) 当然部位ごとの報告がないので、雇用率を出すこともできない。

(委員) 昨年の資料では、就職先の業種別の資料があったかと思うが、今回はその資料がない。地方公共団体でどういう所でどんな仕事をしているのかがわかる資料がいただきたい。

(事務局) 業種別については、国の発表資料にデータがある。詳細なデータとなるので後日個別にお配りさせていただく。市町村のどの分野で仕事をしているのかについては、具体的に

把握仕切れていないので、照会をかけ報告させていただく。

(委員) 雇用状況の話となると雇用率がいつも出てくるが、これからは定着支援が大事だと思う。定着支援に関するデータがない中で、何年までの定着を見るのが難しいかもしれないが、定着支援によりどれだけ定着されているのかを見ていくのがこれからは大事になっていく。でデータでいただけないか。

(会長) 定着支援のデータはいかがか。

(事務局) 後ほど今年度の事業で御説明をさせていただこうと思っている中に、今年度アドバイザー派遣事業がある。具体的な計測数値、外形的に計れる数値はないが、事業の取組み、定着支援の取組みについて後ほど説明させていただくので、そちらでお願いしたい。

(2) 愛知県の障害者雇用施策について

(委員) 連絡会議の設置についてだが、具体的な問題点について審議するのは大変ありがたい。精神障害者を受け入れる問題については、雇い入れる側も色々な問題をクリアしなくてはならない。今、国の方向として雇用の義務化の方向を打ち出しているというものの、精神障害者とはどういうものなのかという理解をしていく環境作りを雇用率向上部会の中でも共有していかなないと精神障害者の雇用は進んでいかないと思う。精神障害者が他の障害者と違うのは病気であるということ。ヘルニアを抱えていると思っていただければ非常に分かりやすいと思う。そういった方には病状が悪化しない仕事、合理的配慮と今言われているが、そういった病気や障害に対する理解がどこまで受け入れられていくかどうにかかっていると思う。そういった理解が進んでいけば、精神障害者が社会の場で保護される対象から、社会参加をして就労して税金を納める側になっていける環境もないとはいえないと思う。私たち家族会、障害者福祉の現場、医療関係者、専門職の方のヒアリングも含め、向上部会が実態とかみ合った事業となり、促進できるように考えて頂ければありがたい。

(事務局) 構成メンバーに障害者職業センターの方や雇用支援センターの方にも入っていただいている。確かに現場では精神障害者の方の相談が増えている。現場を預かっている方々にも構成メンバーに入っていただいているので、色々な意見を頂戴しながら雇用率向上部会を開いて、実施できる施策について検討をしていきたい。

(委員) 二つある。一つは聴覚障害者について、二つ目は視覚障害者について伺いたい。資料の4番障害者職業訓練について、障害者職業訓練校に聴覚障害者用に手話通訳者や要約筆記者が配置されているかどうか伺いたい。以前、聴覚障害者が受けたが、手話通訳者や要約筆記者はいないと言われた。やはり聴覚障害者には、手話通訳者が、手話がわからない聴覚障害者には要約筆記者がいなければ困る。訓練を受けるにあたって配置していただけるのか。

(事務局) 聴覚障害者の方が入られた時にはそれなりの対応はさせていただいていると思うが、現場の状況を把握できていない。申し訳ないが、例えばそのような方が入校されるという前提になれば、受入側の職訓校もそれなりの対応はさせていただくのではないかと考えているが、確認させていただく。

(委員) あとでいいので教えていただけるとありがたい。二つ目の視覚障害者について。特に重度の視覚障害者が就職するためのガイドヘルパーが認められていないことが、就職率が上がらない原因でもあると思う。雇用率を上げるためには、個々の障害についての対策も大事だが、

視覚障害者の就職に関して、ガイドヘルパーを認めて頂きたいと思っている。愛知県だけの問題ではなく、ここで解決できる問題でもないと思っているが、この問題に対しては、国への要望としてお願いしたい。

(会長) 視覚障害者の就職に関して、ガイドヘルパーを今後予算化してできないか。

(委員) 医療支援ガイドヘルパーの話になると思うが、知的障害者の場合、名古屋市では学校の送迎、施設送迎で使えることになっている。全国的にはできないようだが、知的障害者も通勤支援でガイドヘルパーが使えるれば雇用率が上がるのではないか。そういった話は研修会やセミナーなど様々場所で話が出ている。いつも厚労省からの返事では、なかなかそういう訳にはいかない。どこに責任の所在を持って行ったらいいのか分からないという話であり、国が動かないならば地方公共団体のレベルでできないのだろうか。雇用率を上げていく中ではそういった話もクリアしていくべき問題ではないかと考えている。ここで、なかなか難しいで終わるのではなく、何とかして形にできるようにならないか考えていただきたい。

(会長) 知的障害者のガイドヘルパーか。

(委員) これは障害の種別は関係ないと思う。知的だけでなく全ての障害に関することではないかと思う。

(会長) 県の方で何か意見はあるか。

(事務局) 今の御意見は本当に参考になると感じている。一つ一つの対策はあろうかと思うが、色々な障害を抱えている方々が企業なり社会なりに円滑に出て行くための支援を全体で考えている。個別にいただいた意見は参考にさせていただき、どのようにしたらガイドヘルパーさんが普及していくのか、足りないのであれば養成するなど我々なりに考えさせて頂く。また、案をこの場に提供させて頂いて、御意見などを伺い、ブラッシュアップし、次に繋げていく。簡単には進まないと思うが、一つ一つじっくりと腰を落ち着かせてきちんとやっていくと言うことが、我々行政としては大切であると思っている。

(委員) 雇用率の全国順位が35位から40位になった話だが、他県では市町村や県がもっとがんばっていると思う。施策の項目を見ていくと「雇用促進トップセミナー」など、年1箇所ですら1回で行っているが少ないのではないか。こういったことは色々な機会で行っていかないと広がっていかないと。先ほどはガイドヘルパーや移動支援といった話があったが、実際私が住んでいるところの障害者の人たちは、採用は決まったが、そこに行く交通手段がないという話もある。工業団地だったりするととんでもなく離れた所にあり、そこに行くまでの交通機関がなく、結局諦めたということもある。企業同士が上手く障害者雇用のシステムとして働かないかと常々思っている。

(会長) 今の問題は御意見とさせていただく。

(3) 障害者雇用率の引き上げ等について

(委員) 企業の中や教職員で精神疾患者の休職者が増えてきている。精神疾患者は今40人に1人の割合で323万人おり、4疾病から5疾病にして医療計画に反映するようになっており、精神疾患の問題は国が扱う大きな問題でもあると思う。企業側もこうした対策を講じてきており、放置しておくとは休職され、経済的負担も大きくなってきている。メンタルヘルスについては色々な分野で関心が広がっている。そういう方々をきちんと配慮しながら定年まで全うでき

るよう、大きな所では合意的配慮で支えていくが、中小では余裕がないということで雇用率が低くなるという雇用側の問題がある。雇用率の問題を考えたときにそのような問題も念頭に考えていただき、全体として底上げができるよう相互理解をしていただきたい。障害の特性を考え、就労に参加できるしくみを、企業や受け入れ先の中で検討が進んでいくように審議会でもサポートやフォローを考えれば、障害者が社会の労働力として、役割を果たしていけると思う。特に精神の分野は立ち後れており、昭和36年にこの審議会ができたが、半世紀精神の分野は参加できていない。精神手帳は3級まであり、愛知県の手帳の所持者の3万8千人の1割が1級で入院されている。2、3級の方は在宅であり、そのうちの7～8割の方は未就労で引きこもりの状態にある。その人達は就労意欲があっても、3～6ヶ月で倒れ込んでいく。相互理解が深まってくればいぶんと変わってくる。3級は配慮ある事業所で就労ができるとなっており、受入側は少なくとも3級の方が働けるよう道を広げて受け入れて頂きたい。

(委員) 私どもの業界は短時間労働者を抱えており、数年前に分母が拡大したが1.8%を達成している。4月1日から雇用率が上がるということだが、私は労働条件分科会の使用者側で一昨年から出席し、練りながら法令がかわってきているのだが、私どもは400名ほどの障害者を雇用しており、カウント数で行くと1.8%から2%に上がる差は48カウントぐらいとなる。これを半年で行きましょうというのは無理な話であり、現状は何とかして1.97～8のところまでできている。政権の関係なのか分からないが、非常に裏付けのない管理が不十分な施行ではないのか。今回の経緯として法律の期限が来てというのもわかるが、事前に教えて頂かないと2%だと言われても半年しかないので落ちる企業はいっぱい出てくるのではないかと。その辺の見解を伺いたい。

(労働局) 個人的な見解として。私は現場系で政令が出て来年の4月はすぐだと思う。猶予というか長い期間がなければ企業も準備が大変だと思う。私たちも企業を回らせてもらうが、ちょっとひどいのではないかと最初言われる。達成だけがいいというものでもないが、ハローワークで仕事を求めている人も増えてきているので、ひとりでも多くの方を雇用する方策を考えていただけませんかと言っている。厚労省には、元々いきなり来られても現場は困るので、非常に難しいとは思いますが、何となく上がるよと言った情報をいただけるよう労働局からも言っている。非常にご迷惑をおかけしていると思っている。

(委員) 全体から2点ほど。知的障害の場合は通園支援、視覚、聴覚障害の場合はガイドヘルパーなどが、就労移行に向けてそれぞれの障害が抱えている問題は分野で全く違う。それぞれの分野別に抱えている課題が、なぜ中小企業において障害者雇用が進んでいないのかという資料1の根拠となる。就労支援は継続的で且つ細かな支援が非常に重要になってくる。個々の課題をきちんと解決する、協議する場がどこなのか。協議ができるのであれば協議し、持ち上げていって全体の雇用に繋げていく。中小企業の雇用が進んでいないものの根拠に対する施策ということがポイントに入ってくると思う。

資料2の6「地域におけるネットワークの構築」は、24年度からの新規事業で期待できる事業ではないかなと思う。障害者自立支援法ではこの4月に地域自立支援協議会が法律の中に明記されるようになった。地域自立支援協議会が本来やるべき内容がこの6番に匹敵するものである。市町村では温度差があるにしろそういった所に力をいれている市町村が愛知

県内にはある。先ほども市町村の動きはどうなっているのかといった話もあったが、地域自立支援協議会の動きをキャッチして連携し、県の施策とリンクさせていく。市町村からもらう情報はかなり個別の事例となり、ここで話している課題が協議会の中にも出ているので集約すると非常に効果的ではないのかと思われる。意見になってしまうが、そういった所とも連携を深めてもらうとかなり解決に近づくのではないのか。

(事務局) 大変参考になった。個々の問題に対する施策も非常に大切である。また、2つ目のどのような体制で今支援しているのか、何をターゲットにすると問題が解決に近付いていくのか。そういう視点を我々が持って新しい施策を考えて行ければいい。地域自立支援協議会については勉強させて頂き、課題を共有しながら、一緒にやれるところは一緒にやり、連携し分担してやれるところは分担してやればいいと思っている。

(4) 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）について

(会長) 私からも少しお話しさせてもらう。サポートの問題、雇用率を上げる問題、定着率を上げていく問題があるが、大事な問題として働いている人、障害者自身の能力開発が重要だと思う。働いている人が少しでも自分の能力を発揮し、やりがいや生きがいを感じる機会を設け、それが就職するとき、定着して続けていくときに大事だと思うので、こういった問題も審議会を通じて皆さんと考えていきたいと思っている。