

## 令和2年度愛知県障害者雇用審議会議事録

1 日 時 令和3年3月22日（月）午後2時から午後3時30分まで

2 場 所 愛知県三の丸庁舎8階 会議室802

### 3 出席者等

<審議会委員>

伊藤裕彰、水谷容子、大場和子、仲野哲央、石原多加子、江口康彦、木崎真理子、黒川修、  
水谷なおみ、横山悦生（敬称略）

<説明者>

神野智恵子愛知労働局職業安定部職業対策課長

<事務局>

橋本礼子愛知県労働局長、羽田野朗弘就業促進課長、障害福祉課担当課長、就業促進課職  
員2名

<傍聴者> 3名

### 4 議題

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横山悦生委員を選出

#### (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水谷なおみ委  
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項により会長が伊藤裕彰委員を指名

#### (4) 質疑

「愛知県の障害者雇用状況について」

資料により説明者から説明し、質疑を行った。

「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。

【議題に対する主な意見・質疑等】

(委員) 資料の「愛知県の障害者雇用状況」について、タイトルだけ見ると公的機関としての愛知県の状況も記載してあると勘違いするかもしれないので、是非とも次回からは民間企業の状況だということがわかるように、資料の中にもしっかりと記載をしていただきたい。

また、公的機関には率先して民間企業に範を示す責務があると思う。そのため、ぜひこの資料の中には民間企業の状況だけでなく、公的機関の状況も合わせて記載していただきたい。

愛知県教育委員会の雇用率が低く1%台だったと思う。数年前の水増し問題の時も、いろいろ問題があり、その時も確か私の記憶では愛知県教育委員会は47都道府県中最下位だったような記憶があるが、現在の状況はどうなっているのか。

(事務局) 令和2年6月1日現在、愛知県教育委員会は法定雇用率の基礎となる職員数は3万2,044人に対して、障害者数が364.5人で雇用率が1.14%ということである。障害者の方から教員へなかなか応募いただけないという状況の中、校務支援員という形で少し簡単な仕事を障害の程度に応じて切り出すなどの工夫をして募集しているところである。ただ、なかなか学校現場で受入れが難しく、雇用が進んでいないと聞いている。

(事務局) 少し補足すると、中央の水増し問題以降、再確認ということで公的機関での調査を実施したところ、愛知県教育委員会では、令和3年度にまず60人分の事務補助や校内担当制補助という仕事を選定し採用に向けて取り組む、と聞いている。ハローワークにも協力するよう指示を出して働きかけをしている。

先程ご指摘いただいたように、今後作成する資料は、民間企業の状況と公的機関の状況がわかるようにお示ししたい。

(委員) 公的機関は民間企業に率先して障害者雇用を行う立場になると思うので、今後は必ず公的機関の状況についてもお示しいただきたい。

それから、教育現場で、児童生徒に保護者も含めて適性と能力に応じて懸命に働いている障害者の姿を見せるということは、非常に有意義なことだと思うので、そういう観点からも、国と県が一体となって必死になって取り組んでいるということは、今の説明を聞いて理解できたと思っている。取組に感謝したい。

(委員) 今のご意見と全く同じである。それともう一つ、3種類の障害（身体障害、知的障害、精神障害）別の雇用率について、先程口頭で説明があったが、文章で資料に載せていただけるとありがたい。

別の話だが、ジョブコーチについて、私どもの会に相談があり、実は本人が軽度の知的障害の方で、10年間働いていたが、時間も短いということからステップアップするために転職して、全国展開の会社で正規雇用として昨年からは働き始めた。しかし、企業在籍型のジョブコーチが厳しくて精神的に疲れてしまい、その中で話し合いを何度も行い、シニアジョブコーチとか総務部長が中に入って話し合いをしたのだが、うまくいかずに3月に退職することになった。

この相談を受けて、ジョブコーチの資質が足りないのではないかと感じた。障害者本人に冷たくあたって、けんか口調で厳しいことを言ったようで、本来会社と障害者本人の橋渡しの役割であるジョブコーチが、障害者本人に信頼されてやっていくはずの仕事なのに、障害者本人を追い詰めて退職させることはあってはならないと思う。企業在籍型のジョブコーチの研修や企業への立ち入り調査を行うようなことあるのか。

ジョブコーチの存在が安定雇用の足を引っ張ることのないように是非とも指導していただきたい。

(事務局) 国の外郭団体で独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構があり、そちらが研修を実施していると思われるが、愛知労働局はその研修には関わっていない。逆に我々もハローワークの人間もジョブコーチを頼りに一緒に支援する側になっている。

今お話があったように、どうしても企業在籍型となると、狭い空間の中での関わりになってくると思う。ご要望は、機構の方にも速やかに伝え、研修の充実を図っていただきたいと思う。

それから、立ち入り検査だが、愛知労働局はジョブコーチを任命していないので把握しかねるが、虐待の連絡ということで、心理的虐待という体罰ではなくて、態度を冷たくしたことで、時々愛知労働局の方に相談がくることがある。

実際、当事者、または当事者の保護者なり家族の方からご連絡を、自治体とかを通じて愛知労働局の方に調べて欲しいということもあるので、そういう場合は、ハローワークの管轄の職員と現地に出向いて聴き取り調査や言葉遣いの細かいところの指導をしている。

ジョブコーチは、配置型、訪問型、企業在籍型の3種類ある。

ジョブコーチは愛知労働局で所掌していないが、ハローワークでジョブコーチとおつきあいがあるので、簡単にポイントをご案内する。

配置型は、障害者職業センターに所属しているジョブコーチであり、ハローワークの職員がここへお願いすることがある。

二つ目の訪問型というのは、就労支援機関に所属しているジョブコーチである。また、企業在籍型というのは、障害者を雇用する企業の従業員で、ジョブコーチ研修を受けた方である。企業在籍型ジョブコーチの課題は、いち従業員なので自分の本来の仕事があり、専門家ではない点である。

もし企業の中でご心配事があつたら、障害者職業センターにご一報いただけたらと思う。

(委員) 4種類の障害(身体障害、知的障害、精神障害、発達障害)別のデータをいただきたい。

私の記憶では、おとしのこの会議でも、いろいろな要求、お願いをさせていただいたが、要するに、本日の資料は、障害者各団体に持ち帰っても、有効に使えない。

私たちに共通しているのは、所属する団体の役員会で、障害別の状況を説明する。そのため、私たちがすぐ使えるようなデータの提供をお願いしたい。

本日の資料は、基本ベースのデータが全部なかったらできないと思う。ですから、4種類の障害別のデータの提供をぜひお願いしたい。

後日送付していただいたら、私たちの団体は有効に使えると思う。各団体が使える資料をお願いしたい。市町村においても同様の会議があるので、そこで説明することができると思う。

二つ目は、私は精神障害の団体であるが、本日の資料において、身体障害・知的障害・精神障害の3種類の障害別に分かれて書かれており、発達障害と精神障害が、ひとくくりにされているので、個別に発達障害はこれで精神障害はこうであるというふうに分かれていないと、私たちの組織の中で展開できない。

なぜ、4種類の障害別のデータが欲しいのかというと、障害特性に合わせた職種開発というのが、私はものすごく大切なのではないかと考えている。

(事務局) ご指摘をいただいた資料について、この会議が終わりましたら、愛知労働局が公的機関も含めて障害者の雇用状況をプレスリリースした発表資料をお送りしたい。

また、適する職域、最初に実習を経て就いた仕事をハローワークで把握している。統計として情報収集しており、冊子として作成しているので、あわせて御提供させていただく。