

【議題に対する意見・質疑等】

※以下「A型」は「就労継続支援事業A型（雇用型）事業所」
「B型」は「就労継続支援事業B型（非雇用型）事業所」
「就労移行」は、「就労移行支援事業所」
という就職系障害福祉サービス事業所の略称を指す。

（委員）

まず審議会の資料で、改善していただきたい部分が1つある。

特に資料1の3ページの一番下、特に「福祉施設利用者の一般就労への移行数」は、A型・B型以外に一般就労移行した方の就職率。

これは増えた数はわかるのだが、（事業所に通っている方たちの）全体（数）がどれだけで、そのうちこれだけ（一般就労する方が）増えたということがわかるかと思う。

全体のパーセンテージの中で、こんなに今年度（就職者数が増えた。そういうようなことがわかるか）いい。

何故ならばA型とかB型から、特にB型から一般就労へ持っていくっていうのは、なかなか大変な労力がある。

A型およびB型もそう。

A型が少し減ってきているので、B型に通う方も多いが、そういう中で一般就労する方たちがB型に通う方々の中で、相当数いるのかどうかということが分かるかという感じがする。

それと欲をいうのであれば、定着率。

（一般就労の）定着率があんまり良くない。

実際（一般就労した方の定着率も）何か問題があるかということを考えている。

地元の商工会の役員をしており、その中でいろんな理事会とかがいっぱいある。

その中でことあるごとに障害者の雇用のことを言わせていただいている。

何故かという、そういう会議になると、昨今は「人手がおらん」とか「求人しても（人が）来ない」とか等の発言がある。

だったら、「障害者（の雇用）をちょっと考えてみたらどうですか」と投げかけるが、なかなか笛吹けど何とかというやつで。

これもずっと昔から愛知県としては、商工会とかあるいは商工会議所にそういうお願い※をされていると思うが、もう少しこう、具体的に取組んで頂きたい。

※企業等への障害者雇用の要請

県・愛知労働局の幹部が県内主要経済団体を訪問し、直接会長あて障害者雇用の促進について協力要請するほか、法定雇用率未達成企業全社に対して、知事及び愛知労働局長連名による雇用要請文の送付を行っている。

せつかく（商工会も商工会議所も）会員（企業）数がめちゃくちゃいるので、もっと踏み込んだ具体的な提案をして欲しい。

何年前だったか、4～5年ぐらい前に、理事会のときに、「皆さん先日愛知県の副知事がみえて、『障害者のことをみなさんにちょっと考えて頂いて（雇用を）しっかりやってください』というふうに言われた。そのため、それを今から私がお願いします」とそれで終わってしまった。

そういうところも、人(手)がないということならば、もうちょっと(障害者雇用を)考えたら、というふうに言うが、なかなか(企業側の)腰があがらない、というのが現実である。

それをちょっと(もう少し具体的に)お願いしたいと思う。

(会長)

はい、ありがとうございました。

最初のご意見は、資料1(の3ページ)の参考資料のところに、(事業所に通う方の)全体数がわかるような工夫のある資料にしてほしい、出来れば定着率についても記載してほしい、ということだと思う。

事務局から意見はあるか。

(事務局)

(事業所に通う方の)全体数がわかるように、という意見は、ご指摘の通り。

(福祉施設の)各事業所に通う方の全体数については、おそらく把握できると思うので、次回審議会からでも、資料の改善をさせていただく方向で検討させていただく。

また定着率についても、基本的に前向きに考えたいところであるが、年度別で考えると、(一般就労した)人数と退職した方の人数が、タイムラグが生じることがあるかと思う。

基本的には、何とか対応していきたいと思うが、要検討とさせていただきたい。

(会長)

今の事務局の回答でよろしいか。それでは次回の審議会で数値を出して頂ければと思う。

もう1つのご意見は、先ほど課題としてお話をされた、(障害者雇用の)効果的な周知とか具体的(な雇用)に繋がるところにおいて、という趣旨だと思う。これについて事務局のご意見はあるか。

(事務局)

それについては、来年の年明けぐらいに、例年通りの雇用要請をさせていただく予定であるため、その際に、今回いただいたご意見に沿う形で何らかの対応策を検討して行きたいと思っている。

(会長)

他の委員(の意見)はどうか。

(委員)

今A型が結構閉鎖されており、そこ(A型)に通う方がそのままB型に移行するのはまだいいと思うが、本当にA型が閉鎖されて、ご本人たちの行き先がないという話もある。

今人手がないというお話もあったが、そういう事態になると、親たちが「どうしましょう」と不安になり、「どこかに相談に行った方がいいのか」とか、閉鎖される(A型)事業所に通う方たちからも、「今こういう状況なので、何とかありませんか」という相談とかがあるのかどうか。

私は、結局本人が困ると思うので、伺いたい。

(会長)

今のご意見、いかがか。(回答)よろしいか。

(事務局)

ご指摘のとおり、先般報道等でも大きく取り上げられているが、今年度4月に行われた報酬改定を契機とするのではないかというような切り口で、A型事業所の廃止が相次いでいるという報道がなされた。

新聞の見出しを見ると、5,000人が解雇されたかもしれないという報道であったが、まず愛知県における状況を簡単にご説明させていただきたい。

5,000人というふうに報道されているが、新聞記事は恐らく3月から7月まで(の数)ということだったと思うので、5,000人中、愛知県の所管ということであれば、事業所の数でいえば、3月から7月までの5ヶ

月間、10ヶ所、11(のA型)事業所が廃止された。

その施設を利用されていた方は合計で270人である。

この方たちが解雇されている状況。

この方たちが利用されている障害福祉サービス事業所は、知事、市長等に指定を受けた事業者となっており、廃止する際には1か月前に廃止の届出を出していただくことになっている。

(その事業所に通う方の内)、引き続き障害福祉サービスを利用していただく必要がある方については、(事業所)廃止後の(障害福祉)サービス利用についてのあっせん等を、既存の事業所が行うということが法律上義務付けられている。

私ども(行政)は、廃止届を頂く際には、現在の(事業所の)利用者たちが、どういう形でその(障害福祉)サービスを引き継がれるのかということも、その時点での情報として(事業所から)報告をいただくわけであるが、そうした事業所、廃止する事業所からの届出に伴う報告の中では、270名の方のうち、60名(※22.2%)の方が別のA型事業所あるいは一般就労移行するということであった。

さらに、別の167名(※61.9%)の方がB型事業所に移られ、残りの方(※43名:15.9%)が(行き先が)未定というような状況であった。

参考としてお知らせする。

私どもに廃止届を頂く際には、かなりの多くの方々がそれなりに、行き先がいったんは確保されているという状況である。

ご承知の通り、廃止した(A型の)11事業所のうち10カ所、B型事業所へ転換している。

そのため、単純な廃止ではなく、おそらくA型では経営が収支上厳しいということで、A型がB型の方に運営転換したということだと思う。

その際に、A型で働ける能力のある方が、同じ法人が経営していて、継続的な支援を受けられるB型にそのまま移行することが良いのかどうかという(問題)が起こっているという次第であるが、こちらについては、やはり障害福祉サービスの支援の継続性というか、支援者との信頼関係がある部分が多分にあるので、(B型事業所に移行する)その数字が多いからといって、一概に不適切であるのかどうかは、私どももなかなか判断しにくい状況ではある。

現状説明を報告させていただく。

(会長)

(この回答で)どうか。

(委員)

はい、わかりました。

(会長)

いま、県・市の指定事業者ということで、事業所からの届出の義務があり、その対応についての報告があった。

一部、その時点では40数名の方が行き先不明ということだが、また事業所そのものも、A型からB型に移行しているということも説明があった。

こういったことを、皆様で注視していただきながら、ここで(移行が)うまくいかなかったという方がみえるのかなど。

そういった方がどこまでフォローアップされるのかということが重要かと。また同じく、(行政が)注視していく必要があるのかと思う。他の委員はいかがか。

(委員)

資料2-1の3の「サポートデスクにおける取組み事例」では、私たちが日頃感じている事例が出てきて、大変良いことだなと思っている。

資料1についてちょっと教えていただきたいことが1つある。

サポートデスクの事業の中にある「あいちジョブコーチ派遣」と「アドバイザーの派遣」と書いてあるが、この違いについて、1つご説明いただけたらなというふうに思う。

もう1つが資料2-1の「サポートデスクの取組み事例」で、精神障害者の雇用に関する話だが、私ども(の団体)も精神障害者が色々と雇用の機会を得るよう努力している。

(精神障害者の)定着がなかなか難しいという声を、会議のたびに保護者から指摘を受ける。

数回、定着というが、なんとか(仕事を)やっている間に、もう仕事をするのを辞めたというような形になっていってしまう。

いわゆる「就労支援事業所」に対する指導を先ほどの質問に加えると、「就労支援事務所」の中にジョブコーチを育成してほしいと。

で(障害者が)就職した後も(雇用した)企業と関係性を近くで築いて、常に障害者である当事者をサポート出来るような体制をとってほしいと。

これはもちろん(資料1の)サポートデスクの事業説明でそのサポートデスクで行った支援事例になっているが。

現実的には、「就労支援事業所」から多くの障害者が一般就労に向かっていると思う。

それでいて、定着率が悪い。

もう1つは、その就労支援事業所が一生懸命、あちこち(企業へ)連れて行って(仕事を)案内してもらうのだが、(就職した)その後(障害者の方が)非常に大変苦しい、と言っている。そのようなことになったとき、話が出てくるのは、要するに(支援者が)当事者(障害者)を説得してしまうと。

(就労支援事業所が)いろいろ企業に(障害者雇用を)お願いしたという立場もあるが、やっぱりそれでは上手くいかない。

(そうした苦しい状況になっている)責任が当事者(障害者)の対応・努力が未熟だから、そのところを指導していただいていると、というような印象を私は受けているが、それが一般的な精神障害者の特徴でもあり、障害特性でもあるため、そういうことを(支援者が)職場の方に説明をしていただく。

先ほど質問した「あいちジョブコーチ」と「アドバイザー」の違いが、今一つよくわかっていないが、派遣されても、継続的な3年5年という長い間、当事者を支援するためには、派遣した(就労支援)事業所の中に、そういう(ジョブコーチの)資格を持った研修を実施して、(支援する)人を育てる必要があるのではないかと。以上の二点です。

(会長)

まずは、「あいちジョブコーチ」と「アドバイザー」の違いについて、事務局の方から説明をお願いしてよろしいか。

(事務局)

「あいちジョブコーチ」についてご説明をさせていただきます。

「アドバイザー」については、資料1の3ページの「障害者相談支援体制整備事業」の「アドバイザー派遣」の「アドバイザー」を指しているということによろしいか。

(会長)

委員、そこは大丈夫か。

(委員)

そこはよろしい。

(事務局)

「ジョブコーチ」は日本語で表記すると「職場適応援助者」といい、仕事に適應できるようにいろいろ支援をしていく方になる。

事業主への支援としては、「職務の切り出し」や「配慮事項」、「関わり方のポイント」、「雇用管理の相談助言」、あとは先ほども説明したが、出前講座などで社員の研修を実施している。

障害者ご本人への支援としては、不安や悩みを聞いて、作業をする上で、苦手なものはないかとか、こうしたものを取り除けば(仕事がスムーズに)出来るのではないかというような提案や支援をし、障害者のご本人が分かるような作業マニュアルの作成支援などを実施している。

事例発表の際に少しふれたが、通院面の支援、健康管理や生活リズムの支援をすることもある。

そのため精神障害者の方は、定着が難しいとあったが、仕事に対する問題点や不安を取り除く支援、職場環境、周りに理解者が増えてもらえるように、会社(側)に障害特性を理解していただくとかそういったものを総合的に支援するものが「ジョブコーチ」になる。

「アドバイザー」に関しては、福祉局の事業になるので、説明者を交代させていただく。

(事務局)

「アドバイザー」に関しては、福祉局が設置している一般就労相談窓口の「アドバイザー」で、障害福祉事業所に対して一般就労に関する取組の支援・助言を行う方であるので、そういう点において、さきほどの「ジョブコーチ」とは違うのかなど。

(事務局)

1つ、「あいちジョブコーチ」についての補足説明をさせていただく。

「あいちジョブコーチ」は就労移行支援事業所を始めとした障害福祉サービス(事業所)で就労している職員の方に(県の主催する)研修を受講してもらう。

その研修を修了した方に「あいちジョブコーチ」として愛知県の事業の中で、その名称(あいちジョブコーチ)として名乗ってもらい、その方を(障害者雇用をしている)企業に派遣をさせていただくという形で(サポートデスクでの)事業を実施している。

(委員)

補足質問する。

今の説明だと、「アドバイザー」は「サポートデスク」の中に何らかで在籍をしている方、「ジョブコーチ」は就労支援事業所ないし、それに類するところで資格をとった人、という意味か。

(事務局)

「あいちジョブコーチ」が「サポートデスク」の事業になるが、「あいちジョブコーチ」の方はサポートデスクに在籍はしていない。

サポートデスクで(就労支援者養成)研修をしているが、その(就労支援者養成)研修の修了者の方と国の「ジョブコーチ(職場適応援助者)」の研修*を受けた方が「あいちジョブコーチ」として登録し、その中から(企業の)問題に合う方をサポートデスクを介して、(企業へ)派遣しているということ。

「あいちジョブコーチ」の方たちは、就労支援機関など支援者の方(職員)になる。

※国の「ジョブコーチ（職場適応援助者）養成研修」…

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構のほか、厚生労働大臣が定める研修を行う民間の研修機関において実施されている。

（委員）

直近で私が相談を受けている内容として、ある就労支援事業所の学習会をある地域家族会で開催した。

そこで、説明があったような研修とか出前講座とかに参加したと。

（就労支援事業所の）説明内容としては、そういうふうに「一般就労（に係る）研修を私たちは受けている」と。

だから、「（障害者である）当事者に対する手厚い継続的なサポートが出来る」とこういう説明をする。

だから、「安心して（事業所への）入所を活用してください」と。

こういうような（事業所側の説明の）流れがあるが、けれど、そこで（実際に）一般就労に成功した当事者のご家族の話が出ると、実際にはそこにその「ジョブコーチ」という資格を持った人はいないと。

だから、結果的に、先ほど申し上げたような（障害者である）当事者の（仕事の）対応能力、スキルアップに重点が置かれた、（企業目線による）当事者説得のような形になってしまう。

それが「大変つらい」という話である。

この資料1にある、1,400名の一般就労^{*}をされた方々に対して、そういう「ジョブコーチ」が、今何人いて、1人当たりの対応能力がどのくらいで、（現実に）何人ぐらい（の障害者の方の）対応をしているのか、本当に出来ているのだろうか、という心配がある。

※資料1によれば、就労移行支援事業所から2023年度に一般就労に移行した人数は、1,342人

そのため、「（あいち）ジョブコーチ」の育成を事業で実施すると同時に、もう1つは、それらの就労支援事業所の中に、やっぱりそういう（ジョブコーチの配置）を義務付けるというような形をしていただけたら、いいのではないかと思うのだが、いかがか。

（会長）

これについては事務局のほう（回答）いかがか。

（事務局）

サポートデスクでは、「あいちジョブコーチ」の方がスキルアップできるような研修ということで、資料1の②の就労支援者の養成に記載もあるが、「就労支援者スキルアップ研修」も行っている。

ただ、おっしゃるようになかなか個人の（障害者の方を）支援出来る力というのは、研修に参加だけでは（取得は）難しいと思う。

また、支援者が皆同じレベルにというのは難しいことと思うが、頂いたご意見も踏まえて、研修の内容を実践的な内容になるように、内容を見直して対応をさせていただきたいと思っている。

（委員）

最後になるが、ぜひやっぱり「ジョブコーチ」の初任者研修・中級者、あるいは上級というのはちょっと名前がおこがましいが、その（就労支援者の）スキルアップに応じた、資格制度的な研修プログラムを是非作っていただきたいということが1つ。

もう1つは、1人あたり何人ぐらいまでが、そういう、日常的な、(障害者)個人が落ち込んでしまう一言を(企業側から障害者に)かけられた内容がなかなか耐えられない、というようなことに対して、対応できるような人数というのは、何人ぐらい可能なのか、というようなこと。

もう1つは、数値目標を設定していただき、例えば2024年度末までには、例えば新たに「ジョブコーチ」を持つ人を10名増やしたいとか、訓練していききたいとか、資格を持つような形にしたい、あるいは長期的に5年後に、あるいは3年後にとか、県だから5か年計画の中で50名を育成するとかという、やっぱりそういう目標を設定していただきたいという気持ちを持っている。以上です。

(会長)

これにつきましては、「ジョブコーチ」の今後、育成であるとか、その辺は県として考えはあるのか。

(委員)

(サポートデスクでの)「あいちジョブコーチ」の派遣は、今年度で6年目になるが、「あいちジョブコーチ」として養成した方たちが、全体で300人ほどいる。

「あいちジョブコーチ」は、「あいちジョブコーチ」として活動できる方を年度毎に登録するシステムだが、それが現在100名ほどとなっている。

年間の派遣回数は、目標が派遣回数120回のところ、前年度の実績が、180回で、目標を上回る回数の派遣をしているところである。

もちろん全ての(企業のお困りごと)に対応できているとはいえないかもしれないため、今後も登録されている方に、養成等、積極的に呼びかけていきたいと思っている。

(会長)

この回答でよろしいか。

(委員)

はい。

(会長)

ご要望としては、「ジョブコーチ」の養成だとかその数の増加だと思う。

それからその派遣回数が、目標よりは昨年度実績が多かったということだが、よりきめの細かい派遣が出来るような方法を県として、検討してほしいということだと思う。

なお、資料2-1のこの2つのサポートデスクの取組み事例については、昨年度この審議会に参加された委員からご要望が出て、もう少し具体的な活動内容を出してほしいということで、今回(資料の)提示がされているので、そのことをお伝えしておきたいと思う。

(委員)

今の「ジョブコーチ」の話でもう1つお聞きしたいのが、会社が雇ったジョブコーチというものがあるのかどうか。

「あいちジョブコーチ」というものがあると報告を受けたが、やはり(障害者の)定着が、毎回言っていると思うが、(障害者の)定着(率)が悪くて、(障害者の方が)会社とこじれて(会社を)辞めたという意見がすごく大きく、結局その方たちは就労支援(事業所)に戻るのだが、就労支援(事業所)の方で、また違う、就職を探していただくのだが、就労支援(事業所)についてはどうか分からないが、もっと若い(障害者の)方を、その辞めた会社へ送り込むとか、そういうようなことをやって、ぐるぐると(会社を障害者の方が)回っているような感じを受けている。

会社が雇った「ジョブコーチ」について教えていただきたい。よろしく願います。

(会長)

これについて、事務局の回答をお願いします。

(事務局)

「ジョブコーチ」であるが、「あいちジョブコーチ」の話を先ほどさせていただいたが、元々、国に「ジョブコーチ」制度というものがある。

国の資格として「ジョブコーチ」があり、3つの型がある。

1つは、配置型と言い、障害者職業センターに所属する「ジョブコーチ」と、2つ目として「訪問型(ジョブコーチ)」がある。

「訪問型(ジョブコーチ)」は「あいちジョブコーチ」に似ているが、社会福祉法人等に所属して(障害者を雇用している企業を)訪問する「ジョブコーチ」になる。

3つ目は、企業在籍型で、自社の社員が「ジョブコーチ」の研修を受けて、(障害者の方を)指導するというものがある。

こうした国の制度の1つとしては「企業在籍型」というのはある。

ただ先ほどの「あいちジョブコーチ」に関しましては、先ほどご説明したように、国でいうと訪問型(ジョブコーチ)に近いものであり、各支援機関等に所属している(職員が)登録制で(企業を)訪問するジョブコーチというものになっている。

(委員)

配置型(ジョブコーチ)というのはどういうものなのか。

(事務局)

「配置型」は、国の外郭団体に、「愛知障害者職業センター」というのがあり、そこで色々障害者の「判定」とか「リワーク支援」とかを実施しているところだが、そこに配置している「ジョブコーチ」になる。

(会長)

よろしいか。

(委員)

はい。

(会長)

他にご意見はないか。はい、どうぞ。

(委員)

まず意見なのだが、先ほど(一般就労における)定着率をしっかりと出していきたいと言うのは私も同感である。

実は、先ほどの説明でもA型事業所がB型事業所が変わっていますよと。

ほとんど看板を変えただけというので、事業者も支援員も変わっていないというのが実情で、B型から(一般企業に)就職させると報酬単価が上がる。

私も、先ほど他の委員の話もあったが、就職させた後の定着支援は非常に大事だと考えている。

そのため、(就労支援)事業所は報酬単価があがるので、就職は(一般企業に)させるけれども、(障害者を)就職をさせっぱなしみたいであるのは、それはちょっといかがなものかと思う。そのため、しっかり定着支援を(事業所が)やっていただきたいというのは同感である。

あと2点目の質問だが、資料1の「特定短時間労働者」、こちらの勉強不足で申し訳ないが、例えば週労働時間が10時間以上20時間未満の方が、障害福祉サービスの利用の併用、例えば週3日ぐらいは短時間雇用で(企業で)働くのだが、あとはB型や生活介護を利用する。

その方の生活スタイルを(守るために)障害福祉サービスを(併用して)受けてないと、その方の生活のバランスが取れない方もあるので(併用利用は)大丈夫なのか。

もう1つ、今後の課題というところだが、これは企業の方からも、実際に当事者の方からも話があるのだが、ある程度障害のある方も働き続けていった時に高齢化してくるから、例えば知的(障害者)の方だとやっぱり高齢(化)も早かったりする。そのため、その(企業を退職)後、(それまでは)毎日ちゃんと就職で(連携が)取れていたが、その後どこに繋いだらいいのかが分からないという企業側の意見と、やっぱりご家族が高齢になって、今までは(企業へ)送り出しとかをきちんとやれていたのだけれども、それができなくなった時にどうしたらいいだろうと。

障害福祉サービスをもっと使えばとこちらは思うが、そういう情報がないとか。

なので、やっぱり(障害者の)家族も、自分たちが高齢になって(障害者本人の)就職が終わった後をどうしたらいいのだろうというような相談がある。

ここは(障害者雇用審議会)で一般企業とか就労支援の会議でもあるが、やっぱり(企業への)定着とか、その後の(障害者の方が)働くというのは生活の一部でもあるので、生活と就労を結ぶような所をきちんと考えていただくと就職させた後の(企業への)定着とか、その方の生活支援をしっかりと課題として挙げていただきたいというのがお願いである。

それともう1つ先ほど、サービス業でなかなか雇用が進まないという調査結果が出ていると言っておられたが、「リファレントサービス」それこそ障害者職業センターがやってみえる先行事例の中で、今後出てくると思うけれども、ちょっとそこに関わらせていただいているが、大手のチェーン店の飲食店は非常に良い取組をされており、一店舗での障害者雇用じゃなくて、全部の店舗で障害者の方の給料は一括して本社の総務課が払う、(本社で)一旦払いますと。但し、その(障害者雇用にかかる)人件費は全ての店舗で頭割りするというやり方をされている。

なので、障害のある方をたくさん雇って、しっかりちゃんと働いてもらっている店舗は、それだけ人件費が落ちるといえるか、逆に障害者雇用をしていない店舗は(人件費の)負担はさせられるけれども、障害がある方をきちんとうまく従業員として働けてもらってないみたいな、すごくいい取組だというふうに思った。

そういう先行事例をもっと、先ほど、より具体的な話を企業の方にもしていただきたいというご意見もあったので、そういう先行事例、仕組みとかをもっと上手く活用していただけるといいのではないかなというふうに思った。以上です。

(会長)

3つご意見をいただいた。

「特定短時間労働者」についてお答えをいただけますか。

(事務局)

「特定短時間労働者」ということと全てが一致するわけではないが、本年4月から改正された障害者総合支援法において、一般就労中の方が就労系の障害福祉サービスが利用できるということが明確化された。

これは、従来から通知レベルで行われてきたわけだが、法律上明確に利用可能なこと、利用にあたっての条件等も明確に示されたというような状況がある。

大きく、就労系障害福祉サービスの使い方が2種類あり、1つは休職中の方が復職を目指す際に、一定の条件下で就労系の障害福祉サービスを使っていただくというパターン。

もう1つは、時間をだんだん増やしていく方法。例えば、今週 10 時間働いている方が、週 20 時間働くというような、一般就労(部分)を増やしていくという段階において、その方の残りの部分、先ほど委員から

お話のあった生活支援の部分もそうかもしれないし、就労準備の部分も併せて進めていくという必要はあるかもしれないので、そういった部分で併用して行くということである。

それぞれ利用条件が明確化されており、(実際の)運用が(4月より)始まっているところ。

そのため、まだ集計等は全然出来ていないが、そういったものの運用状況などについても県として注視していく状況である。

(会長)

委員、今のご回答でよろしいか。

(委員)

それは多分そうだと思うのが、(労働時間を)増やすということの可能性はちょっとなかなか難しい障害のある方もいる。それ(障害福祉サービスの併用)は、今の段階では、復職とか労働時間を増やすとかの前提がないとなかなか難しいということか。

(事務局)

はい。現段階では、障害福祉サービスの中の就労系サービスというものは、大前提として一般就労を目指す準備段階というような建付けになっている。

なので、今の状態を永續させていくことを前提に利用できるサービス類型にはなってはいない。

ただ、ご指摘のように、やっぱり個人に関しては、いろんな(障害)特性や個人の能力があるため、今の状態をキープしていくことが(障害者本人にとっての)最善であるというラインで仕事をされている方が、就労系の障害福祉サービスを利用していく際に、どういう運用をされていくのかということも、我々は関心を持っている。

期限は有期ではあるものの、(労働時間を)増やして行く段階なのだ、というカテゴリーの中にあてはめて、(就労系)サービスを継続して行くという運用方法が市町村レベルに定着していくのではないかと、という見方も一部ではある。

ただ一方で、これは(労働時間を)増やしていく人達向けのものだから、現状維持を目的とするのであれば、だったらそれにあつた別の(障害福祉)サービスを利用してください、というようなことになるのかというのは、かなり各市町村の判断がこれから分かれてくる可能性もあるのではないかと、思っている。

(障害福祉サービスの)支給決定のベースでいくと、報酬請求の手続きが2か月程度ずれることもあり、(本制度が今年)4月から始まった現状であるため、まだほぼその(運用についての)データがない状況。

今ご指摘のあった内容についても、県としては検討して進めていく必要があるとは思っている。

ただ、現状ではどういう形になっているということであれば、今申し上げた内容になる。

(委員)

ぜひ、精神障害者の方とか重度身体障害者の方でも、やっぱり(障害者の方の)体力を維持して行くことに(働く)ポイントがあるから、(労働時間を)なかなか増やせないということもあるので、ちょっと柔軟な対応をお願いしたい。今後(制度運用を)検討していただく中でも、そういうことがあったらいいという、これはあくまで意見です。よろしくお願いします。

(委員)

ご要望も含めて、今のご意見を参考に検討して頂けたらと思う。

2点目の質問は、当事者ご家族が高齢化することで、不安とかそういったものを払拭しようというのは、これはちょっと当雇用審議会の課題ではないのではないかと、思うが、どうなのか。

ご要望という形でよろしいか。

(委員)

はい。よろしくお願いします。

(会長)

あとサービス業で展開されているような好事例、こういったものをぜひ情報収集いただいて、広く多くの企業に紹介していただくことが、ここでいう効果的な周知であるとか企業意識の向上につながるのという、そういうことでよろしいか。

(委員)

はい。

(会長)

本当に委員の皆様方の一人一人からご意見を頂戴したいが、お時間が迫ってきたので、ご意見はここまででよろしいか。

何か追加でどうしても発言をしたいということであれば、という委員の方はご発言してほしい。

どうぞ。

(委員)

特別支援学校に関しては、ちょっとだけお願いというか、これは非常にディープな課題なので、すぐには解決できないと思うが、会長はずっと特別支援学校にいたということなので、よくご存知だとは思いますが、実はうちの会社の従業員は76名で半数の36名くらいが障害者だが、障害者雇用を始めて36年目になる。

10数年前までは、いろんな県立の特別支援学校から(就職希望の)オファーが来ていた。6月にたいてい(そうした就職に関する選考を)行うため、5月に(学校側のオファーが)来るが、10数年前からパタッと(学校からのオファーが)来なくなった。

その理由は色々あると思うのが、例えば大手企業の法定雇用率(達成)が厳しくなったとか、あるいはちょうどA型とかB型というものが出来て来たこともあると思う。

いろんな理由があると思うのが、先日県立の特別支援学校の校長先生のOBの方たちとちょっと話していたら、(オファーが来なくなった要因の)1つにはお母さん・お父さん方が、やはり安定したところ、極端なことを言ってしまうと、上場会社の特例子会社、なかなかこうした会社に入るのは難しいが、そこ(への就職)を望む人も多くなっている。

まあそういうお母さん方もいっぱいいるとか、いろんな理由があるのですよと。

先生方からは、お母さんのたちの(そうした思い)をあれこれいえないので、そんなことはないとかって言うのだが。

だけど、私の経験からいうと、ちょっと失礼な言い方かもしれないが、B型で(作業を)やってみる障害者の方でも、結構仕事が出来ることがいっぱい居るので、うちの会社にもいっぱい(働いて)いる。

だから、やっぱり特別支援学校の中でも(卒業後)A型・B型に送り出してしまうのではなく、(特別支援学校)の中から(一般就労の)可能性のある人たちを育てていく、という視点で(職業指導を)やってもらえると、もっともっと(一般企業への)就職可能性があるのではないかなど(思う)。

ただ、その背景としては、やっぱり企業が(障害者の方を)育てていかない(といけない)。

さっき言った商工会の話もそうだが、即戦力なら(企業側は採用しても)いいよと言う。

当たり前ですよ。そんな(方は、)誰だって欲しい。

けれど、そういうわけにはいかない。

やっぱり、(企業が)1年2年教育をして、(企業が障害者の方を)育てていくことで、やっぱり戦力になる

という障害者の方がいるし、現実にそういう方がいる。

だから、そういうことも特別支援学校の方で、いろいろと考慮して頂けると、さらに(障害者雇用の)窓口が広がっていくのかなというふうに感じている。以上です。

(会長)

ありがとうございます。今日は事務局での出席もあるので、一言お願いしたい。

(事務局)

特別支援学校の校長会でも就労先の見学案内等をご説明いただいて本当に感謝している。

今のことについては、ご意見としていただき、課内で共有したい。

(委員)

ぜひ宜しくお願いしたい。

(会長)

よろしいか。いろいろなご意見を頂戴し、誠にありがとうございました。