

令和元年度 第1回就労支援専門部会 議事概要

1 日 時 令和元年7月23日（火）午前10時から

2 会 場 千葉県教育会館本館5階会議室

3 出席者

(1) 委員（17名中13名出席）

阿部委員（副部会長）、大島委員、緒方委員、春日委員、金子委員、鎌田委員、舘山委員、
内藤委員、長岡委員、永藤委員、中村委員、藤尾委員（部会長）、古川委員

(2) 県

野澤障害福祉事業課長、吉武障害福祉事業課副課長、ほか

4 議題

(1) 開会

(2) あいさつ

(3) 議事

①正副部会長の選任について

②第六次千葉県障害者計画の進捗状況について

③令和元年度重点事業について

④県庁における障害者雇用について

⑤県内の障害者雇用の現状について

⑥千葉県障害者就労事業振興センターの取組みについて

⑦第七次千葉県障害者計画策定に係る関係団体等のヒアリングの実施について（案）

⑧その他

(4) 閉会

5 議事における意見及び質疑応答

(1) 正副部会長の選任について

(事務局)

はじめに、部会長、副部会長の選任でございますが、「千葉県総合支援協議会設置運営要綱」において「専門部会それぞれに、部会長・副部会長を置くこと」とされております。

部会長、副部会長の選任について御意見等ございましたらお願いいたします。

(中村委員)

第6次千葉県障害福祉計画の委員に就任している藤尾委員を部会長、阿部委員を副部会長に推薦したいと思っております。

(賛成の声あり。藤尾委員、阿部委員ともに正副部会長就任に同意。)

(事務局)

それでは、藤尾委員を部会長に、阿部委員を副部会長に選任します。

(両委員はそれぞれ部会長席、副部会長席に移動)

(事務局)

藤尾部会長、阿部副部会長、就任にあたって御挨拶を一言お願いいたします。

(藤尾部会長)

部会長として一年間議事が順調に進むよう努めてまいりますので、よろしくお願いいたします。

(阿部副部会長)

部会長を補佐して、部会を進めていきたいと思っております。よろしくお願い致します。

(事務局)

以降、部会長に進行をお願いいたします。

(2) 第六次千葉県障害者計画の進捗状況について

<事務局から資料1-1、資料1-2、資料1-3により説明>

(藤尾部会長)

ただいまの説明について質問意見あればお願いします。

(中村委員)

空港関係の企業とのやりとりが多いのですが、近年は、施設外就労の受け入れだとか、就職に結びつけるだとか、各拠点の相談センターの努力もあるが、企業の積極性が表れてきていると感じます。

(3) 令和元年度重点事業について

<事務局から資料2により説明>

質問意見なし。

(4) 県庁における障害者雇用について

<事務局から資料3により説明>

(藤尾部会長)

ただいまの説明について、御質問、御意見あればお願いします。

(古川委員)

たくさんの職員が採用されましたが、定着の状況を知りたいと思います。

(事務局)

知事部局においては本庁、出先機関に配置しておりまして、通常どおり勤務しています。

(古川委員)

全員が働いていて、辞めた方はいないのでしょうか。

(事務局)

辞めた方はおりません。

(長岡委員)

質問です。70 数名を採用されたとのことですが、前年と比較してどれくらい伸びましたか。

(事務局)

正確な数値が手元にないのですが、例年は10名以下の採用となっておりますので、今年度は大幅に増加したところでございます。正規職員で申しますと（今年度は）41名の採用となっております、昨年度は数名であるため、相当に増加しています。

(春日委員)

千葉県に限った話ではないですが、教育機関での雇用率の低下はずっと続いていて、今回は、実験助手や寄宿舎指導員など、各校の嘱託職員を増やしていますが、190人分の雇用が必要となっていて、すぐに増加させるのは難しいと思いますが、190人分の雇用を将来的にどうやって充足させていくのか、計画や見通しはあるのでしょうか。

(事務局)

昨年の時点で190名不足していて、こちらを2か年で法定雇用率に達する形での採用計画を立てております。本年度4月に採用をしたのは、その初年度となります。

(春日委員)

(2か年で採用するのは、)かなり厳しいかなと思います。採用したい気持ちは了解しましたが、実際、障害のある方がどの程度応募するのかとか、どれだけ採用できるのかとか、実態的にはどうなのか心配ですが、わかりました。

(事務局)

先ほどの（長岡委員からの）質問についてですが、平成29年度は7名の採用でした。

(大島委員)

活躍しやすい環境整備ということで、相談窓口として知事部局に（相談員）3名、教育庁に1名の方を配置していると説明があり、大変良いことだと思いますが、今後、教育庁の採用が増えていくという計画の中で、相談窓口も増えていくということもあるのでしょうか。

(事務局)

次年度以降、入ってくる方が増えて、それに応じて相談件数が増えて、内容も多岐にわたることが考えられるので、相談を受ける方も体制を充実していくということも考えております。

(鎌田委員)

大島委員と伝えたいことは同じですけれども、人数が倍になると、相談件数も倍になるという単純なことではなくて、3倍、4倍となることもありますので、退職者が0ということで喜ばしいことだと思いますが、今後も継続していくためには、相談体制の拡充をしっかりと考えていくべきだと思います。

(長岡委員)

急激に雇用を増やすということで、企業に勤めていた頃に他社からの相談で一番多かったのは、採用したものの、どういった仕事を渡したらいいのかわからないとか、各部署に配置すると皆さんが遠巻きにしまった結果、孤立してしまって仕事をしないで座っているだけの方が多くなってしまったという相談を受けていたのですが、今回かなり大量の方を急いで採用しているので、重度の方も多いと思うのですが、今後、雇用を促進する上において模範になるような例だと思うので、どういった仕事をさせていただいて定着につながっているのか、教えていただきたいと思います。

(事務局)

今年度採用された方につきましては、具体的な所属は申し上げられないのですが、本人と採用前に面談を行いまして、これまでの仕事の経験を活かせそうな部署ですとか、障害の特性、支援をしやすい所属等を考慮して配置をしています。本庁ですと事務的な仕事が多いのですが、周囲の職員に対して、事前に研修を行い、パンフレットを配布するなど、どのように接したら良いか周知をして、当然一回では足りませんので、今後継続して研修をして理解を深め、一緒に働くことが当たり前ということで受け入れていただけるようにやっているところです。仕事の量ですとか質については、障害の有無に関わらず、新規採用職員ということで、初めは軽めの仕事から徐々に慣れていきながら、一人前に育っていただければいいなど考えております。

(長岡委員)

障害のない方と同じような職種で特に違いなくということでしょうか。

(事務局)

そうです。配慮は当然させていただくのですが、当初の試験の枠組みも一般事務ということで経理ですとか折衝ですとか、相談ですとか、一般の職員と同じ業務ということで募集して、採用しています。

(長岡委員)

ありがとうございます。採用できてうらやましいです。

(内藤委員)

定着状況について辞めた人はいないのかという古川委員の質問に対して、「いません。」という回答でしたが、民間企業の採用状況だと、特に知的障害、精神障害の方は1年経つと半分近くが辞めるという実態があるわけですよね。法定雇用率は国や県、教育関係は民間企業よりも政策的に0.2%とか0.3%高く設定されているわけで、そういう意味では、民間企業の手本となるような採用、障害者雇用をやってくださいね、という使命があると思うのですが、それでも昨年度の国の調査結果が4月過ぎに発表されましたが、民間企業はあと何人就職したら法定雇用率を達成したのかというのを計算すると、全国であと3万8千人ほど。平成30年度は法定雇用率が上がりましたので、その前(平成29年度)は9千人台。あと9千人就職していれば法定雇用率を達成したというところになったのですけれど、いままで雇用促進法ができてから民間企業がマクロの数字で法定雇用率を達成したことはこの国にはないですけれども、実は3万8千人とか9千人足りないとは言っても、その年に就職した数は9万人ぐらい就職していて、その前の年もそうですけれど、就職した人が辞めさえしなければ本当は法定雇用率は遙か昔に達成しているわけです。それができないのはなぜかという、就職することが難しいのではなくて、むしろ長く勤めることが本当に難しい。だから、そういう意味では今回、国に端を発して、(法定雇用率の)計算誤りがあって、計算誤りがあったけれども、いかに2年間で(法定雇用率を)達成しようかという、それは国民の目があるし県民の目もあるし、そこは狙ってもらいたいんだけど、本当は、恐らく長岡委員も心配されているでしょうけれども、障害のある方が本当に働きやすい職場というものがないと、数合わせで採用を進めても結果的にまた続かないということになる。そういう心配があるから、この専門部会においても、公的機関に限らず民間企業も含めて、障害のある方が長く務めるために有効な手立てとは何なのかということを経験して共有することが必要でしょうし、もしも今回、千葉県で採用した人の定着率が良かったら、これは民間企業も含めて千葉県モデルとして発信していくべき内容なのかもしれませんし、そういう期待を持って、それから老婆心ながら、数が多いというのは大変だけど、あんまり慌てすぎて、結果的にずっと達成でき

なくなってしまうたら困るので、その辺はあまり無理しないでいいじゃないですかという思いで発言させてもらいました。質問ではありません。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。今の内藤委員の御意見が恐らくここに集まっている委員の皆さんの総意をまとめていただいたものだと思います。国は確か法改正を行って、職業生活相談員の配置を現場にしろということになったと思うんです。これは公的機関、国の方ですね。でも、さっきの御説明だと23名の方は各学校に配置されているということなので、言うなれば23社のこれまで障害者雇用をしたことのない企業が一齐に障害者雇用を始めたというような状況だと思うんです。なので、先ほどの説明で、専門の窓口を置きましたという良いのだけれど、現場にはいないわけですよね。現場にはいないという状況を今後どうやって解消していくのかというのは、おそらく今、内藤委員が懸念されたことが半年後、1年後、そのまま今のまま行けば、マイナスの結果に出てくるのではないかと。そんなに簡単じゃないですよね。永藤委員。

(永藤委員)

はい、そうですね。

(藤尾部会長)

民間企業で障害者雇用をずっとやってこられているので、そんなに簡単なものではないと恐らく思われていると思いますので、この辺りは、もうちょっと、この部会でも追っかけながら、皆さんからご意見を聞けたらなと思っているのですが、いかがですかね。

実際に現場の方に対しては、先ほどの職業生活相談員の訓練とか、資格取得であるとか、そういった動きはあるのですか、研修とか。相談員を配置して、相談員が回って相談を受けるというのは御本人の相談ですよね。御本人が働く現場の研修とか、受け入れる側の体制づくりだとかは、何か想定はありますか。

(事務局)

教育庁では、働く職場の方向けの研修会を4月に一度行いまして、また7月にも一度、23校に集まっていたいただいて、情報を共有したり、講師をお招きして御指導いただく計画をしています。

(藤尾部会長)

集まっていたくのはどのような（人か）。

(事務局)

23校の学校の事務職員として配置しましたので、23校配置した所属の事務長を中心に、また、職場で支援している方を中心に集まさせていただきます。

(藤尾部会長)

事務長が各学校でどう落とし込むのかも言及される予定ですか。

要は事務長だけが知っていてもだめなので。

(事務局)

その部分は深めていかなければいけないと感じております。

(藤尾部会長)

内藤委員がお話しされたこと、それから、その前に皆さんが質問されたこと、多分懸念されていることは皆さん同じだと思いますので、定着に向けた取り組みをしっかりと進めてもらいたいというのが、多分この部会の総意だと思います。継続してその辺りは御報告いただいて、さっき古川委員の方から、辞めた人いないのという話で、辞めた人はいませんということでしたけれど、辞めた、辞めないではなくて、これだけ相談件数が上がっているということは、困りごとがたくさん増えているということだと思いますので、それに対してどう対応してくのかというのが、ひょっとしたら、細かいところも、この部会で検証させていただくと、こうしたらいんじゃない、こういう方法があるんじゃない、というのが出てくるんじゃないかなと思いますので、そのような流れを作っていただけたら非常にありがたいなと思います。

この件につきまして、また皆さんの方から他に何かあれば。

(阿部副部会長)

1つ質問ですけれど、今、話にあがった就労定着、職業準備という意味では、10年以上前から県が行っているチャレンジドオフィスというのが非常に有効な手段だと思うのですね。本来の目的からすると一般企業への就職という流れだと思いますけれども、県庁への登用みたいなことはあるのですか。

(事務局)

今のところございません。

(阿部副部長)

無いですね。私の地元でもチャレンジドやっていますけれど、実際には無い。難しいという話ですけど、そのあたりで、もしかすると就労定着という意味で、県庁の仕事を実際に行っている方々の経験を活かして、それをもとに正規雇用の道筋が1つあると、選択肢の1つとして有効かなという気がします。そのあたりは検討してほしいなという要望です。

(藤尾部会長)

要望ということで御検討いただくということでよろしいでしょうか。ありがとうございました。

他にこの件につきまして、御意見等ございますか。

ちなみに単純な質問ですけど、精神障害の人は全員精神障害なののでしょうか。31名の方は手帳的に精神ということで、中には発達障害の方も含まれているということよろしいですかね。

(事務局)

そうです。

(5) 県内の障害者雇用の現状について

<森田委員欠席のため資料4の資料提供のみ>

(6) 千葉県障害者就労事業振興センターの取組みについて

<緒方委員から資料5により説明>

質問意見なし。

(7) 第七次千葉県障害者計画策定に係る関係団体等のヒアリングの実施について (案)

<事務局から資料6により説明>

(藤尾部会長)

御説明いただきましたヒアリングを行う団体等について、皆さまから御意見等お願いいたします。

(春日委員)

今回のヒアリング対象団体に千葉県医師会が入っているのはどういった目的、趣旨なのでしょうか。

(事務局)

千葉県医師会におかれましては、こちらの資料（資料6）に記載のとおり、障害者施策推進協議会の委員のご推薦をいただいております。現行の第六次計画を策定した際にも、ヒアリングに御協力をいただいておりますので、今回の計画に関しましても対象とさせていただきたいと考えております。

(春日委員)

その内容はわかりました。団体のことは門外漢なのでよくわからないのですが、難病者の方の団体は千葉県にあるのでしょうか。

(事務局)

難病に関する団体というのは、先日、入所・地域生活支援専門部会が開催されたのですが、その際に難病の関係の委員の方がいらっしやいまして、御自身が所属している団体にヒアリングをお願いしたいという御意見をいただきまして、こちらでも団体について色々調べているところなのですが、難病の関係団体はたくさんございまして、総括、網羅しているような団体というのを見つけられない、どこが相応しいのかというのが、まだ絞り切れていないところであるので、いただいた御意見を参考にさせていただいて、今後、どちらの団体に話を伺うか、検討させていただきたいと考えております。

(藤尾部会長)

「その他」に入る前に、全体を通してでも結構ですので、何か御意見等あれば。金子委員。

(金子委員)

新規にヒアリングする団体を、お決めになった理由を教えてください。

(事務局)

こちらの新規で追加させていただいております団体につきましては、先ほど事務局からの説明でもありましたが、現行計画では、脊髄損傷の方たちの意見というのがなかなか反映されていないのではないかと

いう御意見もいただきまして、こちらのほうの団体にも、まだ案の段階で、団体と直接連絡をとらせていただいたりしている状況ではないのですが、候補として考えさせていただいているところです。実現するかどうかというのは、団体との調整もございますので、今後の検討になると思っております。

(藤尾部会長)

よろしいですか。全体を通して、永藤委員、感想でも、御意見でも。

(永藤委員)

今日は千葉県特例子会社連絡会を代表して出席させていただいております。今までこういった取り組みに全く私も経験がなく、今日みなさんの活発な御意見をうかがっていて、まだまだ障害者雇用について我々の知っている限りのことしか私は動けていないのですが、周辺を取り巻く環境を補佐していただく皆さまの活動が新しいと感じた。そういったことを知らなかったという反省もふくめて、今日は意義のある会に出席させていただいたと感じています。

(舘山委員)

働いてどうする、働いてからどうする、職場でどうする、というような、お金の話もそうですけど、発達障害者支援センターで相談を受けていますと、実際職場で働く以前、働きたいけど働けないという相談が非常に多くて、そこに繋ぐまでに苦労している。他に多いのが、働いていらっしゃる方で、企業からこの人は発達障害っぽいけど、関わりをどうしたらいいかといった相談もある。本人が障害の診断を欲しいのかどうかは別にして、企業の社長さん、部長さんといった方が、そういったものが必要なかどうか、病院に連れて行ったほうがいいのかといった相談がある。発達障害というワードが世の中に出てくるなかで、どうしたらいいのだろうという。それについて、コミュニケーションをとれないというところが、問題としてあがってくる。企業に、そういう障害特性があるとしたら、こういった形で関わったほうがいいんじゃないですかといった話はできるが、企業で問題となっている方は一般就労で働いている方であって、配慮の仕方だとか非常に難しいという話を聞く。障害のある方たちが働くにあたっては、福祉サイドがこういった配慮があるといいですよとお話しさせていただくのですが、企業側、雇用側がどれだけ理解を示して、環境の調整、本人の社会性、御自身の力を少し上げていくという部分と、企業側の理解も必要であると思いながら、話を聞いていました。

(藤尾部会長)

ありがとうございます。発達障害者支援センターの立場から、相談の経験からお話していただきました。

(春日委員)

事務局にお伺いしたい。資料1-3に記載されている28年度は29年度の間違いでしょうか。

(事務局)

誤りではなくて、平成29年度中に目標を作成した際の参考数値です。

(春日委員)

そのなかで、企業支援員の数値目標が毎年一割増になっているんですね。一割増はすごい業務量だと思うのですが、当初予算をみているとナカポツセンターの事業経費としては30年度とほとんど変わらない横這いの予算である。一割増をさせるための何か方策は考えているのか。お伺いしたい。

(事務局)

企業支援員の支援企業数について、毎年一割増をしていって、こちらのほうも検討しないとイケないかなと思っている。現在、企業支援員の数、ナカポツセンターの予算と別で企業支援員の事業が別にあります。そちらの方で各ナカポツセンターに一人ずつ企業支援員を配置しています。今後、法定雇用率が上がったり、(障害者の方の)就職数が増えていく中で、企業支援員の支援する企業数はどんどん増えていくであろうという予想のもとで、数を増やしたのですけれども、現状、今16人の企業支援員の数は変わっていない。今変えるということも検討していませんけれども、地域によって差はありますが、ニーズが増えている地域は、現状のままでは対応しきれないと思いますので、考えていきたいと思えます。

(春日委員)

できれば、予算措置のともなった事業計画をしないと結局マンパワーの業務なので、一割増というのは厳しいと感じます。検討していただきたい。

(8) その他

(内藤委員)

就労定着支援事業は平成30年4月に事業化されて、もともと福祉施設のサービスを受けていた方については、移行支援事業所は就職して契約は終わっているけど、半年間は定着支援をやってください。B型、A型事業所に関しては努力義務というか、できればやってくださいよ、ということだったのですが、それ以外はどうだったかという、多くの場合、ナカポツセンター（障害者就業・生活支援センター）が定着支援の受け皿をしていた。

ところが、ナカポツセンターに全部お鉢が回ってしまうのは、あまりにも福祉サービス事業所が責任を果たしていないのではないのかとか、当時、就労定着支援体制加算、つまり移行支援事業所は就職させた実績が多いと加算が増える、この加算が現在の施設利用者の人数・日数に応じて付くのはおかしいという議論があつて、新しく就労定着支援事業というのが4月にスタートした。

(就労定着支援事業の) 制度が出来てから半年間は、就労定着支援体制加算が一部残ったので、新規で定着支援事業を始めるよりも移行支援事業を続けた方が収益はあがるということがあつて、なかなか就労定着支援事業が始まってこなかった。

セルフ協の調査で、会員に1月頃アンケートを行ったところ、定着支援事業を行っているのは10%程度。同時に過去3年から5年で就職させた人はいますかと聞いたところ、就職させたことはないです、定着支援事業をやりたくても、なじみの関係がある利用者はいませんという事業所が多数ある。今後どうするかとの問いにも、移行支援事業所の20%程度しか定着支援事業を行うつもりがない。

制度として、福祉サービスの利用者の一般就労後の定着支援を福祉施設が行うことがなければ、ナカポツセンターが定着支援を行わざるを得ない。福祉サービス事業所が直接就職させた人に対しては一義的には事業所が責任を持って定着支援事業も行った方が良い。千葉県においては定着支援事業の件数があまり進んでいないので、今後、第7次の計画においては、定着支援事業が機能を発揮するように（第7次計画の) 項目として入れた方が良いと思います。

4 閉会