

平成26年度第2回就労支援専門部会 議事概要

平成26年6月30日（月）17時～
県庁本庁舎5階大会議室

1 開 会

今年度初めて出席の委員の紹介

2 議 題

(1) 審議事項

第五次千葉県障害者計画

○内藤部会長：今年の就労支援専門部会では、第3回までに第五次千葉県障害者計画における就労支援関係の項目について、施策の方向性、設ける指標のあり方の議論を皆様をお願いしている。前回会議以降に提出いただいた意見についてそれぞれの委員から説明いただき、その後に資料1の骨子案の説明を事務局から受けて、内容について本日は詰めていくことになる。

それでは、中村委員から御意見について説明をお願いします。

(中村委員から資料の参考5に基づき説明)

○内藤部会長：では、続けて私から説明します。

(内藤部会長から資料の参考5に基づき説明)

○内藤部会長：次に、古川委員から御説明をお願いします。

(古川委員から資料の参考5に基づき説明)

○内藤部会長：では、事務局から骨子案について説明願います。

(事務局から資料に基づき説明)

○内藤部会長：それでは、資料1の中身を詰めていくのが今日のポイントだが、資料1の大分類にあるところは千葉県の総合計画に含まれており、次の施策の方向性（中分類）の(1)、(2)、(5)も総合計画に含まれている。その他は皆様の御意見をもとに事務局で作っていただいたものとなっている。さらにそれに関連する説明と指標等がたたき台ということで骨子案に示されている。中分類の項目がこれでよいのか、それに関連した指標がどうかを中心

に今日はまとめていきたい。指標の具体的な数値については、今後素案の段階で盛り込むことになるので、次回以降の検討としたい。まずは、施策の方向性（中分類）の整理の仕方についてある程度のところまでもっていききたい。

- 山口委員：中分類の中で一番重要な権利擁護の部分が抜けている。特に知的障害者の場合は、企業で問題が発生しても中々言えない。就労支援専門部会においては、障害当事者の権利擁護が最大の責務だと思っている。当事者の立場に立って、権利擁護のシステムを権利擁護部会とは違って「働く」というスタンスの中で、千葉モデルのようなものを作っていくのが委員の大きな責務だと思う。

「障害のある人が安心して継続的に働ける環境づくりの取組の推進」というような文言を入れた上で、何ができるのか考えるべきだと思う。障害者雇用を望む企業に対して労働局や職業センターが説明会を行うことがあるが、そういう中で権利擁護や虐待防止について、本当は枠を越えて労働局や障害福祉課がそれぞれ障害当事者のためにどうするのか考えながらやっていかなければいけない。雇ってからの企業の研修も、雇う以前の問題も、きちんと精査されていない部分がある。

企業の多くは障害者雇用に対して、法定雇用率を満たす企業責任があってトップの意向で雇うが、実際受け入れるのは主任クラスで、一緒に働くのは同僚である。実際には、障害者雇用に関しての現場とトップの意見に乖離がある。なかぼつ（障害者就業・生活支援センター）の皆さんはよく御存じだと思う。そうした環境があるのだから、現場の皆さんと障害当事者がうまくマッチングしていくようなシステムや、新たな研修のシステム等の取組を考えるべきではないか。そうすれば現場と当事者のミスマッチがますます減って、最後は定着支援の大きな力になっていくと思う。職場の環境にしてもそうだが、「これは」というようなことがあっても言いづらいというような保護者の意見を、第三者がきちんと発言できるような、企業と直接やり合うのではないシステム作りが必要だと思っている。

就労系事業所で、障害当事者本人の要望が個別支援計画に反映されているが、どういう風に要望に沿っていけるのか検証していかなければならない。就業までの過程でいろいろな関係機関と関わっていく。なかぼつ、キャリアセンター、障害者職業センターといった横のつながりがあり、有効性が発揮されている。就労移行支援事業所も就労に結びついていない事業所が38%あるのだから、その点は、どう本人の意向が反映されるのか、何かのシステムで本人も事業所もバックアップしなければいけない。そうしたことをきちんとやっていけば、B型事業所からでも、希望する人はなかぼつにつないでもらったりして一般就

労につなげていくことができる。就職した後も、移行支援事業所が権利擁護と定着支援を図れば、いろいろなトラブルがあっても、障害当事者と企業の間に入ってくれる方がいて、ミスマッチを解消できる。具体的な千葉モデルみたいなものができれば最高のシステム作りになる。こうしたことは避けて通れない論議で、今回の計画に反映されるかどうかという問題ではなく、永続的に議論を続けて考えていく必要がある。

○内藤部会長：辻内委員がみえたので、事前に御提出いただいた意見について御説明をお願いします。

(辻内委員から資料の参考5に基づき説明)

○内藤部会長：それでは、あらためて資料1の中分類の施策の方向性について御意見をいただきながらまとめていきたい。

例えば、辻内委員からアセスメントの業務について今御意見をいただいた。全てをストレートに指標にすることは難しいかもしれないが、特別支援学校の在校生、卒業生の進路を決定するにあたってアセスメントは非常に大切であるという認識を、説明や施策に書き込んでいく方向も十分に考えられる。

まずは、施策の方向性についていかがか。大分類、県総合計画では障害のある人の「一般就労の促進」と「福祉的就労の充実」の2つがあり、それを受けて中分類を見ていくときに、もともと総合計画には(1)、(2)、(5)はあるが、(1)、(2)が一般就労の促進に関わる施策で、(5)が福祉的就労の充実に関わる施策であろう。(3)、(4)は一般就労の促進に絡むところであって、(4)の説明の中に障害のある人の職域開拓とあるが、中分類の(6)にも「職域の拡大」とあるので、整理が必要。

あと、山口委員がおっしゃった働く障害者の権利擁護。福祉施設の中だけではなく、一般就労も考えていくと障害のある方が福祉サービスの外へ出ていく。そうした就職しているところにも県の施策として権利擁護を持っていくことが必要なのだろう。施策について御意見があればお願いしたい。

○藤尾委員：広く県民に向けた計画と考え、一般県民から見てどうかとなったときに、例えば山口委員から話のあったことを参考とすると、「障害のある人を雇用する企業等への支援」は右の説明に出てくればいいのではないか。これが目的ではなくて、本来の目的は、障害のある人が安心して働ける環境づくりなどであって、そのためには企業への支援も必要であるとして次の説明に出てくるのではないか。広く県民向けと考えると分類のあり方や内容は

精査が必要ではないか。先に出席した権利擁護部会では働き方や働く場での権利擁護という視点は入っていないので、権利擁護という言葉を使うかは別として、働きたい方をどう働ける形にもっていくのかは就労支援専門部会の役割になるという印象を持っている。

国の審議会では企業に雇用する力を付けてもらう部分が必要であるという意見も出ていたが、国と同じものをここで出してはダメなのか。千葉県としてどういう取り組み方をしていくのかメッセージ性を持たせるなら書きようは変えていく必要があるのでは。内容は同じになるにしても、アプローチの部分の中分類に反映されると思うので、中分類のところがみんなにわかりやすい、もっと伝わりやすい形の方がよいという印象を受けている。

- 中村委員：施設外就労と同時に企業実習も兼ねて取り組んでいるが、企業の総務部門に権利擁護に関することを施設側から教えることが、企業にとってもプラスになる。実際現場に立って言葉にすると非常に幅広く伝わると実感して山口委員の話を聞いていた。この面があれば、会社の代表や幹部だけでなく末端まで伝わって、そこで雇用という大きな目標に現場の企業人も理解し合えるように伝わるのではないか。
- 桜井委員：工賃向上の関係で特にB型事業所を中心にお邪魔する中で、B型事業所で働く障害者がどのように社会とつながっているかという点と、どれだけ工賃を払っているかが社会参加の物差しになっている。それが全てではないが、工賃の額が社会参加の物差しと言っても過言ではないと思う。ただ、個別支援計画などを立てる際に本人、御家族と事業所が話し合うと、工賃向上を望んでいないという声を、半数ぐらいの事業所から聞くことが現実としてある。そういう部分がまさに権利擁護に係る部分と思っている。お金の数え方がわからないというようなことを事業所の管理者やサービス管理責任者が話すことがある。親の立場に立っても、自分の子どもが働いて収入を得ることを望まない親は本来いるはずはないと思うが、事業所に預けていたりということで、どういう気持ちか察することは難しいが、そういう話を聞く。権利擁護の部分の壁に、福祉的就労を推進する立場からも直面することがある。
- 與那嶺委員：桜井委員の工賃向上の指標と、内藤部会長が出している指標をどう整理して整合性を図っていくか大事な視点だと思う。指標として工賃のアップが挙げられているが、内藤部会長の意見の工賃向上は目的ではなくて、「地域にとってなくてはならない、地域で必要とされる存在であるという貢

献」を指標にしたらどうかというところは、整理したほうがよい。

○杉本委員：権利擁護の話が出て、そういう大事なことはどこかに織り込む必要があるということはわかった。ただ、部会の趣旨、就労支援を進めていくということからすると、中分類の（３）、（４）、（６）という出し方がぴったり当てはまる。これから合理的配慮の話が出てくるので、そこを充分研究したり、具体的事例を取り入れたりして障害者の雇用を増やす、連携を強化することが民間の特例子会社などでは話題になっている。権利擁護が一番大事なことはわかるが、もっとスムーズに障害者を受け入れるという点では中身が少し違うという感じがする。権利擁護をどのように進めるか、出し方が難しい。

○藤尾委員：項目立てをすると同時に、先ほど古川委員の意見の中にあった、誰がどの部分をやるのかというビジョンがないと羅列になってしまう。（１）、（３）、（４）、とあって、これは整理しないといけない部分であろう。就労支援・定着支援の体制強化は予算を付けて何かを動かすのか、創設するのかという点、それは難しいだろう。古川委員の意見にあった、企業におんぶにだっこにならないようにする方法論が出てこないかと中分類の内容がはまってこないのではないかと。もし企業にその部分をお願いするのであれば、その視点で企業に対してどういうサポートがあるといいのか。そうでなく仕組みを作るのであれば（１）なのか（３）なのか、あるいはネットワークという（２）なのか。ただ、ネットワークは十分でないにせよそれぞれの圏域で既に取り組んでいて、おそらく（２）は新たに作るものではないのだろう。なかぼつセンターに関しては、加配の部分は国が動いていて、ある意味あまり触れられないが、生活支援の部分を県としてどのようにカバーするかということになる。具体的に県で出せるものがあるとしたら（３）、（４）、（５）、（６）だが、このまま出すとバッティングする内容になる。事業所で働き出した後の定着支援を誰が担うかという点では、全部やっていくとなるとバッティングして方向性が出ていかない。その辺の議論をしないと中分類のところは明確になっていかない気がする。

○武田委員：企業に対する支援は大事。自分の事業所から千葉県内の企業に就職している方は少ない。東葛飾地域ということもあるが、精神障害者、発達障害者の近くの企業での雇用が少ない。雇用している企業への支援も当然だが、それと同時に、「これだけの支援があるから安心して雇用してください」ということで、新しい働く場所を開拓するようなものが盛り込めたらよいと

思う。

○杉本委員：就労支援は企業に障害のある人を斡旋するということで、その中でネットワークを使いながら定着させていくという話があり、普通はそこまでの話だと思う。働く側からすると、交通機関を使える人は朝家から通って、働いて帰るわけだが、精神・発達・知的障害は、交通機関が遅れたりすると、スムーズにいかない。そういうところまで配慮して、通えるように、スムーズに働けるようにすることも含めると、身体障害者に対するサポートと一味違った、これから精神・発達障害者を多く就労させていくという流れの中でいろいろできると思う。企業にスポットを当てるだけでなく、朝起きてから帰るまでの話があるわけで、一般の民間企業では自力で通ってきてもらっているので、全体でサポートがあるとありがたい。

○内藤委員：施策の方向性となっている中分類の構成についてまとめていきたいが、大分類にあるとおり、障害のある人の一般就労の促進と福祉的就労の充実が、この専門部会が担当する施策の部分である。障害のある方の権利擁護が全ての基本になってなければならないのは間違いないが、あまり取り扱う範囲が広がってしまうとポイントがぼやけてしまう点は否めない。一般就労や福祉的就労も望まない方もいるが、その方達の権利擁護は就労分野の中では触れられない部分となってくると思う。働くことで過ごす、働くことで貢献するという思いを福祉の現場や民間企業で踏みにじってはいけないということは当然の理解でどこかに書き込む。一般就労の促進、民間企業への就職支援に関して、(1)のなかぼつセンターの運営強化、県内16圏域全てになかぼつセンターがあるのは全国に稀に見る多さで、千葉県の特徴として生かしていくのは強みになると思う。2番目に、なかぼつももちろん中心となるだろうが、様々な支援機関のネットワークで一般就労をやっていく。例えば、定着支援はなかぼつに任せればよいということにはならない。就職者が出ていない移行支援事業者も見捨てないし、みんなで成果が上がっていくことを考えるということで(2)がある。さらに、(3)就労支援・定着支援の体制強化が皆さんの意見を踏まえて出てきている。(4)の企業への支援は、合理的配慮に関連して企業がこれから求められることで、それについても県の施策として注目してできることはやっていくということで、必要なポイントだと思う。

ここまで(1)、(2)、(3)、(4)が一般就労の促進に係る施策の方向性(中分類)だが、(5)の福祉的就労を充実させるには、賃金向上の取組だけでいいのか、ここが足りないと思う。(5)と(6)の間にもう1つ何かあるべき

ではないか。冒頭に山口委員がおっしゃった権利擁護のポイント、合理的配慮、差別禁止。安心して継続して働くことを望む障害のある方に対してしっかりしていく、本人の思いを踏みにじらないということは（１）から（６）の中に割り込んでいかないといけない。もう１つ、精神障害者に対する御意見がたくさん出ている。施策の方向性に入れるとなると、精神障害のある方への支援は何をもってよしとするか明確にならないといけない。事業所を増やすべきか、一般就労、福祉的就労の充実という働く場面において精神障害のある方が幸せに暮らしていくためにはどのポイントでどうしたらいいのかあらためて整理したい。施策としてどうしたらいいのか。それが（５）の次の福祉的就労のあり方のポイントにつながってくるかもしれないと感じている。

○藤尾委員：（４）の「障害のある人を雇用する企業への支援」に「精神障害」と入れたらどうか。杉本委員の意見でP S Wが巡回したり、精神障害者の雇用継続に対するサポートできないかとあったので、ここはダメか。国としても精神の方の雇用に積極的に動いていて、国の指針としても出ているし、この部会の中でも精神の方の議論が出ているので、同じ雇用継続のところだったら、（４）で「精神障害のある人」としてはダメなのか。そこが見えると、後の施設のあり方や過ごす場のあり方も自ずから出てくると思う。

○坂本委員：B型の工賃、福祉的就労の充実のところ、頑張っていると思ったらその分だけ工賃を支払うべきというのも１つ大切なことだと思うが、内藤部会長がおっしゃった（５）と（６）の間というのは、工賃を得るために来ているわけではないB型を利用されている方達のこと、工賃は少なくてもいいけど自分たちが作ったものを買ってくれる、お釣りを渡してありがたいと言ってもらえる、そういうことも含めて福祉的就労の充実となるのであれば、権利擁護の観点も含めて、（５）と（６）の間に工賃ではない部分の価値が入ってもいいと思う。

２つ目は、精神障害の方を雇用するに当たっての合理的配慮であったり、定着させていくためにどうしたらよいか、皆さんわからない、ポイントが掴めないとおっしゃることが私にはわからない。精神障害者は何が特別だと思われるのか、素朴な疑問がある。精神障害、発達障害はまだ障害の中ではマイノリティーなのだと感じた。

○辻内委員：（５）と（６）の間ということで、精神障害の方の就労支援を行っている。経験上、定着の部分で服薬の管理が課題となっている。事業として、組み合わせられるとしたら、就職後に自立訓練で休みの日に事業所に来て

らったり、家を訪問するなど制度を活用して定着させるというのも1つの方策。また、B型との組み合わせのあり方として、「働く」をキーワードにして、お金ではなくそこに通うということ、医療的リハビリ、社会復帰のリハビリのためにB型を利用するとともに、自立訓練の生活訓練を使いながら定着を図るのも1つの方策である。服薬している方が多いので、服薬がずれてしまうと仕事につながらない、定着できないケースが多かったので、自立訓練とB型と組み合わせた事業のあり方が、工賃だけではないという部分につながればいい。既存の知的障害が主となっているB型事業所を精神や高次脳機能障害の方が利用するのは難しかったりするので、逆に今ある精神の事業所を就職後も利用できる方法として、訪問看護もあるが、それ以外の形の訪問などで定着支援につながればいいと思う。

○内藤部会長：一般就労と福祉的就労はたしかに綺麗に区切れない、どちらとも言えないところが見え隠れするかもしれない。(5)と(6)の間というか、工賃が増えるというのはある意味結果で、例えば、障害のある方がボランティア活動しても給料は増えないが、世の中のためになることはあるわけで、それを求める人もいる。働く気持ちとか、働くことを通じて世のために尽くしたいという思いは、必ずしも受け取った金額で評価されるだけではない。坂本委員が「価値」とおっしゃったが、障害のある方ひとりひとりの価値、生き方を大切にす支援。それは働く人の思いでもある。無理に就職させるとか働かせるとか、本人の生きていく価値観とそぐわないところへ連れて行くことになってしまうといけないので、福祉的就労の充実の2つ目の施策の方向性として、障害のある方の権利、生き方を保証する重要な視点としていければと思う。藤尾委員のおっしゃった、(4)を精神障害のある人の支援とするのはどうだろうか。

○與那嶺委員：ある程度特化した障害種別の名称を出すのは、この枠の中ではそぐわないだろうと思う。県民が読んだときに、「精神」と特化して出したときに、発達障害や知的障害はどうするのか議論となってしまうので、この枠の中では「障害」ということで整理しないといけないと思う。

○渡部委員：(5)と(6)の間の話になるが、今特別支援学校の生徒達がちょうど現場実習に出ている時期である。多くの生徒が実習先で「あの子に来てくれてよかった」、「挨拶してくれるので事業所の雰囲気が変わった」等とありがたい言葉をいただく。障害のある生徒たちがその事業所に必要とされている、役に立っているという実感を得ていると思う。働くことで得られる最

大の喜びは、地域や事業所に貢献できるということだと思う。そういう言葉を受けた生徒ほど学校に戻ってきて一生懸命頑張っていることを考えると、工賃だけでないのではという話に共感する。どんなに重い障害の子達も人から必要とされる体験を味あわせたいと思って学校から送り出すが、環境だとか、なかなかうまく受け入れ難い状況がある。(6)の職域の拡大と被るが、例えば箸の袋詰めだけをする事業所ばかりになると子ども達が行って活躍することが難しくなるので、そういう意味でも、職域、作業種を拡大してほしい。働く環境だとか、作業種も含めた権利擁護の視点が入るといい。

○武田委員：先ほど出ていた「価値」、「役に立っている感」は、実は定着支援のキーポイントでもある。障害があってもなくても、自分がそこに所属している感(帰属感)、自分が必要とされている感、それが持てるから仕事が続けられる。工賃、お金でなくても自分が得られるものがある場所、それが就労支援、定着支援の源である。先ほど内藤部会長から福祉的就労と一般就労をリンクするところが難しいという話があったが、ベースの部分では全てに共通するものであるので、何か盛り込めたらいいと感じている。

○内藤部会長：権利擁護の就労支援の場面での見え方は、働きがいや生きがい、自分の居場所、役に立っているという実感が周りの人によって得られるということなのだろう。

○山口委員：1つ誤解があるといけませんが、働いているという環境であれば労働契約が成立しているので、権利擁護の立場で言うと、それは賃金に置き換えるべきことである。それに目をつぶっては第三者の権利擁護の機能ではない。障害当事者が働いているのは我々が働いているのとなんら変わらない。いろいろな法律で守られるべき立場であり、生きがいがあるから賃金がなくてもよいとは絶対ならない。第三者が見て、もし雇用として成立しているのであれば、それを賃金ベースで置き換えるのが第三者の役割で、代弁機能をどこかで果たしていくべき。本人が何も訴えられないからというのは違うと思う。ボランティアでない限り、文書になってなくても、働いているという環境があれば歴然とした雇用であり、誰かが評価して行って権利擁護をきちんとやるというのは最終的に論議していくべき。障害当事者は特別な存在ではなくて、我々と何ら変わらない存在であると思うからこそ、権利擁護が必要である。

○内藤部会長：一般就労の部分で、障害者であることで安易に週の所定労働時

間が短くされたり、最低賃金の適用除外となったり、ただ外につないでいくのでは権利が守られないだろうというニュアンスか。

○山口委員：B型でも、一般就労にチャレンジできる力があれば、個別支援計画で何らかの道筋をくみ取っていくのも権利擁護ではないか。頑張っているからいいやではなくて、配慮があれば就労の可能性があるのではないか、支援があれば経済的自立に持ち込めるのではないか、という配慮を支援者が行わなければいけない。

○内藤部会長：中分類のあり方や構成について御意見をいただいた。與那嶺委員から意見があったように、施策の方向性の中においては個別の障害については述べず、説明の中で拾うということによろしいか。今日のところは、施策の方向性の（１）から（４）あたりまでが一般就労の促進となろうが、（３）の就労支援・定着支援に（６）の職域の拡大が一本化できるのではないか。（３）に福祉の現場の人材育成について入れたいと思う。（４）の企業への支援については合理的配慮に関して、項目か説明に加えていいのかと思う。（５）の文言はそのままで、その次の項目は預からせてもらって、事務局と整理させていただきたい。今日の内容を来週の本部会に届ける。各部会から骨子案が上がって素案の素案のようなものができる。

○内藤部会長：指標について、工賃でないものを入れたいところだが、具体的な指標のプランなど何かあるか。指標について何かあれば追加の意見をいただきたい。本部会に一旦報告すると、微調整は可能だろうが、内容をガラッと変えることは難しいだろう。ある程度、過去の指標に則ってという部分もあるだろうが、新規で入れたいものがあれば事務局に連絡いただきたい。今日の議論はここまでとして、後は事務局をお願いします。

（２）その他
特になし。

３ 閉 会

（事務局より連絡）

- ・ 今日の議論をもとに部会長と調整し骨子案を修正し、本部会へ諮る。
- ・ 次回は7月28日～8月8日の間を予定。