

平成30年度第1回障害者雇用促進プロジェクトチーム (発言要旨)

日 時：平成30年7月6日（金）午前10時～12時
会 場：県庁295会議室

1 開会

2 あいさつ

(1) 労働政策課長 坂庭 秀

本プロジェクトチームは、県の総合計画で掲げている平成31年度までに障害者実雇用率2.3%という目標を達成するため、行政と関係団体が一体となって雇用促進策を企画、実施することを目的として設置しているもの。

本プロジェクトチームで、法定雇用率引上げへの対応策などを検討し、障害者の就労を推進するため、県内の関係機関の皆様とスクラムを組んで、しっかりと取り組んでいきたい。

ついては、委員の皆様からは忌憚のない御意見をいただき、実効性のある施策の推進を図ってまいりたい。

3 自己紹介

- ・名簿順に自己紹介

4 議事

(1) これまでのプロジェクトチームの取組について

(事務局)

資料1-1、1-2に沿って説明

- ・構成員の変更に伴う設置要領の改正、プロジェクトチームのこれまでの成果について説明。
- ・今後の検討課題として、精神障害者等の雇用促進、企業への働きかけの強化が挙げられる。

(1-2) 精神障害者等雇用対策ワーキンググループの検討状況

(佐藤委員)

資料2に沿って説明

- ・29年度はワーキンググループを3回開催。
- ・医療機関と就業支援機関の連携促進のため、29年8月2日に「医療機関と就業支援機関の情報交換会」を実施。太田市の三枚橋病院と障害者就業・生活支援センターわーくさぽーとの連携事例発表、参加者によるグループディスカッションを行った。
- ・各障害者就業・生活支援センターが使用している障害者のプロフィールシートをワーキンググループで共通化し、11月に各センターへ送付。各センターで積極的に活用されている。
- ・ワーキンググループは29年度限りで終了。医療機関と就業支援機関の連携促進などの課題については、本プロジェクトチームで引き続き検討していきたい。

【質疑応答】

特になし。

(2) 障害者法定雇用率の引上げへの対応について

(事務局)

資料3に沿って説明

- ・障害者法定雇用率の引上げに伴う現状と課題及び対応の方向性について説明。
- ・雇用率引上げにより、新たに雇用義務の対象となった企業等への働きかけについては、個別企業訪問や啓発セミナー等を実施していく。
- ・企業の精神障害者についての理解促進については、啓発資料の作成や精神障害者を全く雇用していない企業への訪問を実施していく。
- ・定着支援については、障害者就業・生活支援センターの定着支援のサポートを行うほか、群馬労働局の「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」により、職場での精神障害者の理解者を増やしていく。

【質疑応答】

(山後委員)

- ・定着支援については、障害者就業・生活支援センターだけでなく、今年度から新たに就労定着支援事業所も関わることになっているので、それも触れる必要がある。
- ・就労定着支援事業所について情報があれば、教えていただきたい。

(障害政策課 米沢オブザーバー)

- ・障害福祉サービス制度の見直しにより、新たに就労定着支援事業が誕生。
- ・これまでも就労移行支援事業所が就職から半年間は定着支援を行ってきたが、さらに定着支援を強化するため、移行支援事業所とは別のサービスで最大3年間定着支援を行うこととなった。
- ・5月時点で、県内2事業所が定着支援事業所の指定を受けている。

(西方委員)

- ・企業訪問の実施とあるが、具体的にどのようなことを働きかけるのか。

(事務局)

- ・新たに障害者雇用義務の対象となった企業では、自社に雇用義務があることさえ知らない企業も少なくないと考えられるので、障害者雇用の制度や支援機関、障害特性など基本的なことについて説明し、その後引き続きフォローしていくことで雇用に結びつけていく。

(竹内座長)

- ・対象となる約200社を複数回訪問するのはかなり大変だと思うが、どのくらいの期間で訪問するのか。

(事務局)

- ・既に訪問を開始しており、11月頃までに約200社を訪問する予定。

(竹内座長)

- ・これまでも雇用義務があり、精神障害者を全く雇用していない企業への訪問も行うとあるが、こうした企業にも基本的なことから説明するのか。

(事務局)

- ・精神障害者を全く雇用していない企業には、精神障害者の雇用に特化して説明を行う。

(加藤委員)

- ・企業訪問にあたり、労働局やハローワークと県の連携はとれているのか。

(中野委員)

- ・訪問が重複しないように訪問企業については情報を共有し、またハローワークは企業への指導、県は情報提供という役割の違いもあるので、必要に応じて、一緒に訪問も行っている。

(萬谷委員)

- ・精神障害者と現場で一緒に働く人達への啓発が弱いと感じているので、しっかり取り組んでもらいたい。

(中野委員)

- ・精神・発達障害者と一緒に働く方を対象に、障害特性や配慮のポイントなどを理解を深めてもらうため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施している。

(米沢オブザーバー)

- ・「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の昨年度実績を教えてほしい。

(中野委員)

- ・昨年度の参加者は246名。今年度は540名の参加を目標としている。

(五十嵐委員)

- ・雇用に積極的な企業とそうでない企業がはっきりと分かれている。しごとサポーター養成講座についても、自社でぜひやってほしいという企業はあまり多くないと思うので、実施することによる企業のメリットなど、積極的でない企業でも実施できるような仕組みが必要。
- ・雇用義務の対象とならない小規模企業で雇用が進んでいる企業もあるので、事例集を作成するなど、小規模企業に光を当てることも必要。

(坂庭委員)

- ・障害者雇用促進トップセミナーでの横浜市立大学 影山教授の基調講演によれば、障害者を雇用することで会社自体の生産性が上がるというメリットがある。そうしたメリットを企業に周知していく必要がある。

(女屋委員)

- ・障害者を雇用することでプラスの効果があるというインセンティブがないと、企業は取り組みづらい。企業にとってのプラスを具体的に示すことが必要。
- ・障害のことだけでなく、企業の実態や経営を把握したうえで働きかけを行わないと、企業の理解を得た形で法定雇用率を達成していくのは難しい。

(竹内座長)

- ・法定雇用率の引上げに係る課題と対応の方向性については、後日事務局から意見照会を行うので、御協力いただきたい。

(3) 精神障害者及び発達障害者の就労支援の現状について

ア) 厚生労働省の取組

(中野委員)

資料4に沿って説明

- ・29年度、ハローワークでの障害者就職件数は1,336件となり過去最高。毎年過去最高を更新している。
- ・具体的な取組としては、29年度は法定雇用率未達成企業への指導、県と連携した企業訪問、障害者就職面接会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座などを行ってきた。
- ・30年度は従来の取組に加え、これまで障害者本人を対象に実施してきたチーム支援を、新たに企業を対象に実施することとした。
- ・精神・発達障害者を主な対象とする取組としては、精神障害者雇用トータルサポーター3名を前橋、高崎、太田の各ハローワークへ配置し、それ以外のハローワークでも出張相談を行っている。
- ・29年度から実施している精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業では、サンピエール病院、群馬病院とハローワーク高崎が連携して、精神障害者の就労支援を行っている。30年度は全国全ての労働局で本事業を実施。
- ・精神・発達障害者は雇入れ後、直ちに常用雇用することが難しいという特性をふまえ、雇入れ当初は週20時間未満の勤務でも対象となる、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）を設けている。

【質疑応答】

（西方委員）

- ・精神障害者保健福祉手帳には病名が記載されていないので、会社としてどう配慮したらよいか分からない場合がある。直接本人に病名を確認しづらい場合もある。

（中野委員）

- ・ハローワークが採用段階で関わっていれば、本人の同意を得たうえで情報提供することも可能。

（竹内座長）

- ・病名や障害特性などを把握するモデルケースの事例集のようなものがあるとよい。

イ) 障害政策課の取組

（都丸委員）

資料5に沿って説明

- ・障害者雇用の動きが活発化する中、就労移行支援事業所の精神障害者に対する就労支援体制を強化すべく、29年度から就労移行支援事業所職員等を対象とした研修、事業所への個別支援を実施。
- ・研修の延べ参加者数は355名。事業所の個別支援は3事業所を対象に実施。
- ・本事業の成果として、29年度は福祉施設から一般就労へ155名が移行（バリアフリーぐんま障害者プラン6における目標150名）。
- ・30年度は、新たに障害者と企業の相互理解を目的としたイベントを加え、さらに取組を強化。

ウ) サンピエール病院の取組

（真坂委員）

資料6に沿って説明

- ・デイケアの役割は、まず第一に利用者へ居場所を提供すること。次のステップとして心理教育。その次のステップとして就労がある。
- ・統合失調症の患者は計画を立てることが苦手。まずは、第1段階として、いつデイケアへ通所し何をするか、その次の段階で、夢や望む人生、働く意義など

を考えてもらう。

- ・デイケアの就労プログラムは、28年12月からスタートし、29年度は就労継続支援A型事業所へ2名、就労継続支援B型事業所へ3名が移行した。
- ・心理教育の段階では自分のことを知るということを目標にしているが、その段階で具合が悪くなってしまう人もおり、順調にステップアップすることは難しい。

エ) 株式会社アムコの取組

(西方委員)

資料7に沿って説明

- ・精神障害者は7名在籍。
- ・アムコの親会社である株式会社ミツバの障害者雇用率は2.34%で、2.5%を目標にしている。
- ・障害を持つ社員の中には、結婚して子供がいる者もいる。
- ・精神障害者は持っている能力が高いので、こちらの働きかけ次第で戦力になってくれる。
- ・履歴書に具体的なことが書かれていない場合が多いので、会社側で社員の個人カルテを作成し、本人の記録を残している。

(竹内座長)

- ・精神障害者及び発達障害者の就労支援についても、各機関の抱える課題等について、後日事務局から意見照会を行うので、御協力いただきたい。

(4) 農福連携の取組について

(石井委員)

資料8に沿って説明

- ・29年度のプロジェクトチームでの検討もふまえ、30年度は農福連携を推進する新規事業に取り組む。
- ・まず、農業者の間で障害者が活躍できることが浸透していないことから、農業者向けの研修会を来年1月頃に実施予定。
- ・特別支援学校5校の2年生を対象に9月以降、農業法人等での現場実習を支援する。
- ・農業者と障害者の作業受託をマッチングする相談窓口をJA甘楽富岡に設置するほか、西部農業事務所でマッチングした農作業において必要な農機具やトイレ等の導入を補助する。また、農福連携事例を紹介するリーフレット、DVDを作成する。

【質疑応答】

特になし。

(5) 障害者雇用フェア（仮称）の名称及び実施内容について

(事務局)

資料9に沿って説明

- ・先日、障害者雇用フェア（仮称）の名称を委員等から募集したところ、14の候補が提出された。本プロジェクトチームでの検討をふまえ、名称を決定したい。
- ・障害者雇用フェアの開催要綱案、実施プログラム案についても御確認いただきたい。

【質疑応答】

特になし。

(竹内座長)

- ・ 障害者雇用フェア（仮称）の名称については、後日事務局から各委員へ、本日晒した候補から上位2候補を選んでいただくよう照会を行うので、御協力いただきたい。上位を占めた候補から、座長及び事務局にて検討のうえ、名称を決定したい。

(6) 平成30年度のプロジェクトチームの運営について

(事務局)

資料10に沿って説明

- ・ 30年度のプロジェクトチームは4回開催予定。
- ・ 次回のプロジェクトチームは8月下旬に、現地視察として高崎市のサンピエール病院の精神科デイケア施設等の見学を行い、その後意見交換を予定。
- ・ 第3回は10月下旬開催予定。内容は、9月に開催予定の雇用戦略本部の概要報告、31年度の県予算要求に向けた事業の検討を予定。
- ・ 第4回は来年2月上旬開催予定。内容は、30年障害者雇用状況の集計結果や、30年度の県事業の実施結果・課題、31年度の県予算案などの報告、意見交換を予定。

【質疑応答】

特になし。

以 上