

平成30年度第2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8月23日（木）午後1時30分～3時30分
会 場：医療法人社団山崎会サンピエール病院 南病棟5階会議室

1 開会

2 あいさつ

(1) 労働政策課長 坂庭 秀

本日は、真坂委員及びサンピエール病院様に御協力いただき、会場の御提供及び、精神科デイケア施設等の見学をさせていただくことを、心より御礼申し上げます。精神疾患をお持ちの方々の社会復帰を実現するうえで、工夫されている点や苦勞されている点もあると思うので、ぜひ御教示いただきたい。

デイケア施設等の見学の後は、法定雇用率の引上げへの対応、精神障害者及び発達障害者の就労支援及び障害者雇用フェアなどについて委員の皆様から御意見を頂戴したい。

本プロジェクトチームにおける検討をふまえ、31年度県事業の予算化を図っていきたいと考えているので、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 精神科デイケア施設等の概要について

(1) 精神科デイケア施設等の概要説明（真坂委員）

- ・精神科デイケアは、日常生活、社会生活、対人関係の改善を図ることが目的。
- ・利用者に居場所を提供するだけでなく、回復させることを目指している。
- ・医師、看護師、精神保健福祉士など9名のスタッフを配置し、各自の専門性を生かした様々なプログラムを通所者へ提供。
- ・利用者同士のグループワークにより、働く意義、動機、目的を考えてもらう。
- ・29年度から高崎ハローワークと協定を締結するなど、関係機関と連携して就労支援に取り組んでいる。

(2) 精神科デイケア施設等見学

- ・デイケア施設「アゴラ」及びリワーク施設を訪問し、利用者やプログラムの様子を見学。

4 議事

(1) 障害者法定雇用率の引上げへの対応について

- (7) 雇用率引上げにより、新たに雇用義務の対象となる企業への働きかけについて、どのような課題や行うべき取組が考えられるか。

(五十嵐委員)

- ・中小企業の場合、間接部門の人手が少なく、書類作成や業務の切り出しなど障害者雇用の事務に手が回らないので、そこを援助することが有効と考えられる。

(竹内座長)

- ・障害者雇用の事務についての質問対応や援助をしてくれる機関などはないのか。

(坂庭委員)

- ・経営アドバイザーが各種団体にいると思うので、そうした方が障害者雇用に係るアドバイスをできるとよいのでは。

(佐藤委員)

- ・自社に障害者ができる仕事はないという思い込みをしている企業がある。障害者が戦力になっている事例を知ってもらうための啓発活動が必要。

(イ) 雇用率引上げにより、さらなる雇用が求められる企業（従業員50人以上規模）への働きかけについて、どのような課題や行うべき取組が考えられるか。

(加藤委員)

- ・障害者を複数雇用する場合の、企業にとってのメリットや障害者同士の人間関係など雇用管理の仕方について企業に説明する必要がある。

(竹内座長)

- ・複数雇用した場合の優良事例集などがあるとよい。

(加藤委員)

- ・(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ上で、障害者雇用について積極的に取り組んでいる企業の事例などを紹介する、障害者雇用事例リファレンスサービスや、障害者雇用を推進しにくい業種における雇用事例も掲載している。

(萬谷委員)

- ・障害者を一人だけ雇用している場合、昼休みなど休憩時に孤立しがちだが、複数障害者がいると話し相手ができるというメリットもある。

(2) 精神障害者及び発達障害者の就労支援について

(7) 精神障害者・発達障害者に対する企業の理解を深め、雇用の選択肢に入れてもらううえで、どのような課題や行うべき取組が考えられるか。

(真坂委員)

- ・精神・発達障害の障害特性や調子の悪いときの対応などを企業の現場レベルの人達に知ってもらうことで雇用に結びついたり、長期定着が可能になる。

(竹内座長)

- ・統合失調症患者や発達障害者は、調子の上がり下がりがあつたり、極端な特性を持っていたりするので、仕事に上手くはまると強いが、少しでもはまらないと上手くいかないの、そうした障害特性についての理解が企業の末端職員まで及ばないとダメである。

(イ) 精神障害者・発達障害者の定着支援のため、どのような課題や行うべき取組が考えられるか。

(西方委員)

- ・当社に在籍する精神障害者には生活リズムが乱れているケースもある。

(竹内委員)

- ・生活リズムを整えるには、家族や支援機関との連携が必要。

(真坂委員)

- ・当院のデイケアの就労プログラム参加者には、体調が悪いなどでデイケアを休む場合には必ず休みの連絡を入れるよう徹底し、実際の就労時に休みの連絡ができるよう訓練している。

(竹内座長)

- ・精神障害者には、仕事を休む場合に連絡をすることにまで気が回らないという方も多い。

(3) 障害者雇用フェア（仮称）名称及び実施内容について

(事務局)

資料3に沿って説明

- ・障害者雇用フェアの名称について、プロジェクトチーム委員による投票を実施したところ、「群馬グッジョブフェア」が最多得票となった。
- ・「群馬グッジョブフェア」を事務局で若干修正した「ぐんまグッジョブフェア～考えてみよう、障害者と働くこと～」を正式名称としたい。
- ・実施するプログラムの内容は、障害者就労サポーター企業紹介として、サポーター企業を2社程度選定し、そこで働く障害者の写真展を実施したい。
- ・プロジェクトチーム委員への意見照会で、フェアの会場が2カ所に分かれるので、参加者が混乱しないように会場表示を工夫した方がよいとの意見があったので、大きくて分かりやすい案内板等の会場表示を設置したい。

【質疑応答】

(佐藤委員)

- ・特別支援学校生徒の作品展示を行うことになっているが、富岡地域では精神科デイケアの利用者等が製作した作品の展示会を行っているので、そうした特別支援学校生徒以外の障害者による作品展示も検討してもらいたい。

(竹内座長)

- ・準備が間に合うようであれば、今回のフェアで展示する方向で進めてもらいたい。

(4) 群馬県雇用戦略本部への報告について

(事務局)

資料4に沿って説明

- ・9月18日に予定されている「第15回群馬県雇用戦略本部」にて、本プロジェクトチームの検討内容について、資料のとおり報告したい。

【質疑応答】

特になし。

5 その他

(西方委員)

- ・10月から群馬県の最低賃金が引き上げになり企業にとって負担が大きい。企業によっては、理解のない従業員から障害者の時給を引き上げることに反発が出るところ

もあるのではないか。最低賃金の引き上げについて企業に対してどのように案内しているのか。

(中野委員)

- ・労働局の立場としては、最低賃金をしっかり守るように伝えるしかない。

(竹内座長)

- ・次回の群馬地方最低賃金審議会に出席予定なので、労使双方で様々な意見があるということ伝えてたい。

以 上