

第1回京都市障害者就労支援推進会議 摘録

日時 平成21年 8月 4日 (火)
10時00分～11時40分
場所 平安会館2階 朱雀の間

- 開会にあたり，星川副市長から挨拶
- 出席者の紹介
- 議長の選出 加藤委員を選出・承認
- 副議長の選出 瀧本委員を選出・承認
- 事務局から，資料にそって説明
- 委員からの報告，質疑応答・意見交換は以下のとおり

加藤議長 皆さん方から様々な御意見を賜りたいと思うが，そのきっかけとして，4人の方に現状をお話いただきたいと思っている。大釜委員，島田委員，山本委員から，順に現状について報告をお願いしたい。

大釜委員 皆様のお手元にお配りした資料「最近の雇用失業の状況」により御説明する。京都府の有効求人倍率の状況は，昨年の6月が0.88が，今年の6月が0.50という状況。滋賀県は，昨年の6月は1.03だったが，今年の6月は0.34で，やはり，すごく厳しい数字になっている。

京都全体で，障害のある方の安定所の利用者数は，新規求職者数が2割増という形になっている。そして紹介件数が，一般なら5割，そして障害者は2割以上数字が上がっている。これは，それぞれ今までなら，一つの求人に1人ないしは2人ぐらいの紹介であったが，今は本当に求人が少なくて，一つの求人に対して，多くの方を紹介している。

例えば，知的障害の方の求人を1人いただいたら，そこに10人の面接というような希望が入る。そして10人を面接の上，3人に絞られて，その3人の方が実習する。結果的にはそこにつながる実習というよりも，選考みたいな実習というような現状がある。だから，就労の場まで行くのには，本当に険しい状況が生み出されている。1人ずついねいに障害者の雇用を進めてきた立場からすると，本当にどういうふうにしていったらいいのかというのは，私自身は少し悩ましいような状況になっている。

新規求人数は，この3か月はやはり2割減である。京都障害者職業相談室はたまたま扱いが少ない数字だが，こちらでお受けしている求人は少し増えている。

一般の求人・求職バランスシートでは，製造のところの求人倍率が0.21ということで，今まで製造の現場で頑張ってこられて，就職を希望されている方にとって，本当に厳しいような状況になっている。

現在，職業相談室は，関係団体の皆様，いろいろな障害の団体の方と連携しながら雇用を進めている。

重点的には，今，全盲の方の就労の場として，企業にヘルスキーパーを提案している。職員の健康管理のためのマッサージ室の確保について，企業をはじめ，いろいろなところをお願いして，今年，やっとある病院が考えていただけるという話が

出てきた。本当に一つずつ具体的な例を積み重ねている。盲学校の卒業生にヘルスキーパーをしたいという強い希望のある方がいらっしやって、その働きたいという気持ちを受け止めながら、進めていったものである。

21年6月末日現在、職業相談室には、身体障害者の方が1145人、知的障害者の方は501人、精神障害者の方は146人、その他12人という就職希望登録者がいる。9人の職員がそれぞれケースワークということで担当を持ってやっている。

私自身もずっと、障害があってもなくても、働きたいという気持ちは同じだと思っている。だから、この障害のある方の働きたい気持ちというのを受け止めて、1人でも多くの方が就職していけるように、役割を果たしていきたいと思っている。働きたいという気持ちを受け止めていただくのは、やはり企業の大きな度量だと思っているので、さらなるご理解をお願いしたい。

島田委員

私からは、京都府の就労支援に係る事業等について、相談機関の「はあとふるジョブカフェ」の取組を中心に御説明する。

京都府においては、19年12月、当時、府内の雇用率が1.71と、法定雇用率1.8パーセントを下回っていたことから、この1.8パーセントの法定雇用率の早期達成とこれを超える実雇用率2.0パーセント、これを目指した取組を積極的に推進しつつ、障害のある方の雇用の確保、拡大を図るという目的で、障害者の総合的な行動計画「京都府障害者就労支援プラン」というアクションプランを作成した。

このプランは、労働・福祉・教育分野など、各分野から、各就労支援策として、45事業をリストアップして、これを総合的に実施するというようにした。その核となる機関が必要であるということで、この「はあとふるジョブカフェ」を平成20年4月、南区にある京都テルサ、京都ジョブパークの中に開設した。

「はあとふるジョブカフェ」は、京都労働局やハローワーク等の関係機関と十分に連携をとりながら、専門相談員全員が一人ひとりの障害特性や就労希望に合わせてカウンセリングからSSTの就労前トレーニングまで、また企業実習の紹介や就職後の定着支援等、ワンストップでサポートしていくところをコンセプト、特徴として実施している。

総合相談窓口で受付をしたあと、「はあとふるジョブカフェ」の専門の相談員が常時2人いるので、就職に向けた相談とか仕事の悩みとかをお聞かせいただいて、就労に向けたアドバイス、プランづくりを策定するという支援をしている。

ここでは、基本的には障害者手帳をお持ちの方を対象にしていますが、お持ちでない方についても、お話は聞かせていただいてアドバイスしている。

相談ですぐに企業就労が難しい方は、スキルアップとして、技術専門校や職業センターで職業訓練を行っていただいたり、障害者就業・生活支援センターや福祉施設での生活訓練を御案内させていただいている。特に支援が必要でない方、就労準備性が整った方は、ハローワークや職業相談室と連携した職業紹介をさせていただいている。就労に向けた準備が必要な方には、企業体験、企業実習を活用していただくということにしている。

また、ジョブサポーターという制度を作り、有償のボランティアが援助者として実際に企業に同行していただいて、御本人や企業の担当者の方等と相互にアドバイスすることで、仕事を継続的に続けていただくように職場環境を作っている。このジョブサポーターの派遣は、こちらのサポート後、就職後の定着支援についても活

用していただいている。

企業実習を行っていただくためには、実習を受け入れてくださる企業、施設等が必要であり、総合就業支援室では、専任の企業開拓員を5名配置し、府内の企業を、企業開拓や実習の受入れのお願いに毎日訪問をしており、6月末現在、累計で1500社ほど回らせていただいている。

「はあとふるジョブカフェ」の利用状況は、昨年4月の開所以来、6月末まで、367日間で、延べで1445人、実人員で376人と多くの方に利用していただいている。そのうち、職場実習は、11件ということで、まだまだ少ないが、今後、企業開拓を進め、マッチングを進め、1件でも多くの実習を行っていただき、一般就労に行っていただきたい。一般企業への内定者は76人である。

利用者の特徴は、精神障害、発達障害のある方で、就労がなかなか難しい方の相談が約半数。やはり一般企業への就労、そのための出口探しということがいちばんの課題で、今年度の取組としては、精神保健福祉士を昨年11月から配置しているが、この4月から常勤で通年配置し、精神、発達の相談者に対する相談を厚く重点的にやっていきたいと思っている。

また、就労がなかなか難しい方の就労前トレーニングとして、特に精神障害のある方の実習先として、今年の7月9日に、京都テルサの1階に「ハートガーデン」という喫茶店で、精神障害者の方に接客等によって実習をしていただく場を委託設置している。また今後、京都労働局と連携して、就労準備のためのセミナーを順次開催していきたいと考えている。

現在、雇用情勢はたいへん厳しい中にあり、さらにきめ細かな相談をしていきたいと思っているので、皆様方、関係機関の御指導・御協力をお願いしたい。

山本委員

京都市の総合支援学校の取組について御説明する。

京都市では、平成16年に、これまでの養護学校を総合性・地域性の障害種別を越えた支援学校に再編をした。その際に、白河、鳴滝の両校に職業学科を設置し、就職を希望する生徒、保護者のニーズに応えるため、企業就職を目指した専門的な知識・技術・態度の育成に取り組んできている。それと合わせて、平成6年からは高等部の生徒の進路開拓を目指す「巣立ちのネットワーク」の取組を進めてきている。毎年、障害のある市民の雇用フォーラム等の啓発事業も実施している。また、平成17年度からは企業にも御協力をいただき、授業と長期的な実習を組み合わせたデュアルシステムという取組で、新しい職業教育で、生徒たちの企業就職の支援をしてきている。

近年、雇用情勢が厳しい中において、おかげさまで総合支援学校の生徒は今年度、この21年3月も、白河、鳴滝につきましては44名全員、北、東、西、呉竹の総合支援学校も含めまして、49名の生徒の方が企業就職することができた。比率としては、37.4パーセントということで、約4割の方が、企業就職を果たすことができ、また白河、鳴滝については、3年連続で就職を果たすことができた状況である。

就職率は、平成10年から若干ちょっと減少気味だったが、16年の再編以後、おかげさまで高まってきている状況である。

白河には産業総合学科ということで、製造・加工、情報・印刷、農園芸等の専門的な知識・技術を習得する教科を設けて、今年度からは地域コミュニケーション科を設置し、鳴滝でもメンテナンス、アメニティサービスの学習をしている。定員も、

今年度から 12 名に増員しているところである。

総合支援学校の「巣立ちのネットワーク」は 18 団体の構成で取組をいただいている。また、デュアルシステムについても、企業等 30 関係団体の構成で取組をいただき、今回の就労支援会議の部会にも位置づけをしていただいている。

全国的には特別支援教育と言われているが、本市では総合育成支援教育ということで取り組んでいる。

次に「巣立ちのネットワーク」の取組ということで、今年の 11 月 11 日に「障害のある市民の雇用フォーラム」ということで、企業も含めてご参加いただいている。昨年も 64 社御参加いただいている。ぜひ、今後も御参加いただけたらと思っているので、フォーラム等の申し込み、ファックス送信票も付けさせていただいている。

『東京新聞』に 6 月 8 日付けで掲載されたもので、白河の取組等を大きく取り上げていただいているものがあるので、お目通しいただけたらと思う。

加藤議長

少し観点が変わるが、大きな視点から、現在、国連で障害者権利条約が採択され、そして批准に向けて国が動いている。その最新の情報を秦委員の方から報告をお願いしたい。

秦委員

私自身はもともとリクルートで特例子会社をつくって、その経営に当たっていた、その関係から、厚生労働省のいくつかの研究会や日本経団連の障害者雇用アドバイザーなど、一貫して 20 年ほど障害者雇用のテーマにかかわってきた。そんな関係で、時間があれば、厚生労働省で開かれる各種の審議会等々傍聴しているが、たまたま先月 7 日に、権利条約に関する議論があるということを知ったので、参加した。そのときの資料を皆さんのお手元にも、コピーの要点をお出しいただいているので、若干の補足をしてお話をしてみたい。

ご承知のとおり、労働政策審議会というのは、2001 年に旧厚生省、労働省が一体となったときに第 1 回目が開催されて、今回の審議会は、38 回目の議論になっている。権利条約は、平成 20 年から議論が始まって、実際に審議会の下部組織として、権利条約に関する研究会というのが立ち上がって、そちらで計 11 回、議論が重ねられてきた。今回の審議会は、その 11 回目の中間報告を受けての論点整理が行われたものである。

近々の報告で申し上げると、一つは、国連で決まった決議をそれぞれの国が批准することを求められているが、日本はハンコは押したものの、まだ批准はしていない。このことが国にとって迫られている課題である。

一方、世界で今どうなっているかという、直近のところ、58 か国が批准を済ませている。アジアで言うと中国と韓国、こちらがすでに批准を済ませたという点で言えば、日本も近々、その結論を出すことを求められている。しかしながら、権利条約というのは、障害のある人たちのさまざまな権利を保障する、あるいは差別を禁止するということが前提になる法律の問題だから、すべての省庁に及ぶ、非常に幅広い議論が必要で、そのためになかなか結論が出せないという、こういうことだろうと思う。

今回の部分は、そもそも権利条約で何を求めているのかということが、下部組織である研究会の 11 回の議論を重ねて整理がされて、その部分が細かく書いてある。

例えば、障害者年金を受給されている方と受給されていない方が現実にあるわけだが、その場合に、この二人の人たちをどう扱うのか。それは同一でいいのか、そうでないのか。あるいは、最低賃金という制度があるが、その最低賃金というものは、どこまで雇用主に求められてくるものなのか、など。

それから、一般就労と福祉的就労の垣根は、今、現実にあるが、なくすべきという議論もある一方、それは現実的なことなんだろうか。あるいは、現状の制度で、例えば、就労継続A型の場合には、雇用契約と利用者契約、この二つが併存している。一方で継続B型の場合には、利用者契約のみになっている。このように、同じような障害のある方たちだが、A型とB型で制度上区分がされている。この場合に、権利条約の上ではどういうふうに扱うのかとか。実にさまざまな御意見が、さまざまな立場で出ている。

これを受けて、国としては、国会でもすでに議論が始まっているので、これをより早く具体的に制度化して、それを障害者の基本法の中にもどう反映していくのかということが迫られている。

少し蛇足になるが、今、厚生労働省から委託を受けた就業雇用支援機構のほうで、いくつかの研究会が立ち上がっている。例えば、今回の法改正のテーマは、中小企業の雇用をどういうふうに進めるかということがメインテーマになっている。中小企業の皆さんが障害者雇用を進めるために、今、どこの部分に課題があって前に進まないのかという部分を整備するためのマッチングツールに関する研究会、私はそちらのほうの座長を務めているが、同じく中小企業の方向けの「Q&A集」というのを作る、こちら私も座長を務めていて、年内に作り上げるが、こういう議論をする中で必ず出てくるのが、厚生労働省の考えである。つまり、その前提にあるのは、近々決まってくるであろう権利条約を想定して準備を進めてほしいと。そういうことになってくると、この権利条約がいつどういう形で決まるかというのは、まだ私はよく分からないが、必ず企業の雇用に及んでくる。これは間違いない。この場合には、おそらく障害者手帳を持つ、持たないを超えた雇用を迫られる。それから差別禁止という問題。それから合理的配慮。この二つがキーワードになると思う。

では、合理的配慮と言った場合に、すでに雇用主はそれなりの合理的配慮をなさって日常の雇用管理をされているとすれば、さらに何をどこまで求められるのかという辺りが、実は事業主にとって、非常に関心の高いところであるから、今日、この中で、詳しいお話はもちろんできないが、時間があれば、ぜひ中間整理の部分、あるいは研究会で議論したいいくつかの観点をご覧になって、それぞれ皆さんのお立場で、ここにある情報を生かしていただくと、必ず次につながっていくのではないのかなというふうに感じている。

加藤議長

いろいろ大事なことをたくさん、御説明や御報告いただいた。

それでは、自由に御意見、御質問等をいただきたいと思う。本当に限られた時間で申し訳ないが、いかがでしょうか。

事業主の立場から、何かお話ございませんでしょうか。

秦委員

京都市障害者就労支援推進会議の部会の「障害者就労支援の連携のあり方検討部会」についてだが、「一人ひとりの就労をライフステージを通じて継続的かつ多角的に支えるための関係機関の連携」、あるいは「ジョブカード等々の作成」とある

が、これも実は、厚生労働省のほうで2年ほどかけて研究会が立ち上がって、一定の形ができあがっている。私もこのメンバーに入っていたので、そのときの印刷物がすでに配布されているので、参考になさりながらお進めいただくといいのかなとと感じた。

加藤議長

ありがとうございます。そういういろいろな情報を皆さん方と共有して、知恵を出していきたいと思う。

向井仲
委員

私は、京都経営者協会といい、京都の企業が400数十社集まり、人事・労務、あるいはいろいろな雇用問題を研究・勉強されている団体の事務局の者である。

議論の筋ということについては、京都市の障害者の就労問題についての姿勢ということは御説明があったし、その考え方、また関連する諸団体が、今どういうことをやってきているかということについては理解させていただいたかなと思う。

しかし、この推進会議が、今後どういう方向に進むのかということか、考え方の方向性があまりよく理解できなかったのので、この会議、2回目以降がどうなるのかというところをまたぜひ聞かせていただいて、我々、集まっている委員が具体的に何をどのような形で協力すればよいかというところが、できるだけ早く見えるように、ぜひ進めていっていただきたいと思う。

この障害者の雇用問題について、多少なりとも、これまで京都府、京都市との関わりを持たせていただいている中で、一貫して申し上げているのは、我々企業の窓口は一つです。したがって、国と府と市の境は、我々から見たら一切ありません。これが並列的に下りてくるということが物事をややこしくして、物事の進み方を阻害しているという認識を持っているので、今回、こういう形で府のほうも市のほうも、それぞれの会議体に相互乗り入れが始まってきているので、それは非常にいい方向だろうと思う。最終的に、この三者の境はあるわけだが、とことんその境を少なくするというのを平行してやっていただきたい。

それから、直感的に思ったことを抽象的だが申し上げると、障害のある方の働きたいという気持ち、それから権利保護、社会全体でそういったものを作らなければならないことは120パーセント異議はないが、国が行政として法律を決められたり、物事を進めるときに、そういったマインドとまったく違う形のもので強制されたり押しつけられたりということもなきにしもあらずということで、福祉から就労、それから障害のある方の就労と、それで一般企業の一般の職場への受入れということにずいぶん風が向いているが、今のようなやり方、進め方をして、本当に障害のある方の幸せな環境づくりに向かっているのかという疑問がある。権利保護は大事だが、やはり企業から見た場合に、健常者の方と障害のある方を受け入れたときに、単にインフラ整備なんていう言葉で片付く問題より、もっと深いものを抱えながら企業は努力していると。その辺りのところを深く見ずして形が進むと、企業にとってよりも、働いている方の不幸になるのではないかなと思う。

やはり、一定の権利主張で、それが進んでいくと、企業も障害のある方も一般の方と同じ形で見ざるを得ない。自立していかせるということは、企業もそういった見方をしなければいけなくなると。このことは、現実ではずいぶんギャップが起きてしまう。ですから、そここのところのスピードとやり方というのは、今後よほど慎重にしていけないといけない。

私、個人的には、一般企業の一般就労の場にできるだけたくさんの障害のある方に働いていただくことは、これは法定雇用率を超えたところで、企業も努力すべきだと思うが、特例子会社的な働きの方が本当は現実的で、御本人のため、企業のため、社会のためにも、進めるべき方向じゃないかというのが自論であるが、その辺りも考えながら、こういった会議に参加させていただこうと思っている。

加藤議長

ありがとうございます。さまざまな立場からの考えが、いろいろ重なり合って、共通認識が深まっていくということが非常に大事なのかなと思う。

いろいろなことを考えていただいていると思うが、とりわけ今の向井仲委員からありましたような、障害の特性に合った就労の場の開発、あるいは仕事の開発、創造、これも大きなテーマになってくるかもしれません。

秦委員

たびたび申し訳ありません。

今、まさに向井仲委員がおっしゃったように、企業が厳しい経営環境の中で、20年前と比べると、間違いなく障害者雇用のマインドが変わった。その通りだと思う。しかしながら、企業の体力と現実の仕事に向き合ったときに、すべての人を企業が受け入れることはやはり現実に難しいと思う。

それを考えたときに、権利条約や自立支援法等、あるいは長期的に見ると、日本の人口が減り始める、高齢化の問題を考慮すると、いつかのタイミングで、障害のある人を企業の戦力にせざるを得ない、そういう時代が間違いなく来ると思う。そうしたときに、今まで就業が困難だと思われていた方たちが、本当に未来永劫、困難なのかということを見きわめる努力は、それぞれ雇用主、あるいは支援者、当事者、家族が合わせてやらなきゃいけないテーマだと私は思っている。

私は今朝、東京からこの京都の会議に参加させていただきたいと願ったのは、この会議に出たいというのもあるが、もう一つ思いがあり、それは、できれば京都市の中で、雇用する側と送り出す側が一緒になった、職域開発をするような研究会を、小規模でもいいから立ち上げていただいて、雇用主は雇用主の事情、論理、あるいは送り出す側は送り出す側の夢や希望、本人たちの願い。そういうものが一体になって、どうやったら1人でも多くの方が企業就労ができるかということをもっと具体的に議論する場を、民間レベルで研究会を立ち上げたらどうかということをお願いしている。

私は今、東京でそれをすでに3年前からやってきて、今度、福岡でやる。札幌でもやる。そういうことをやっていけば、地域に、もっと実態に合った職域づくりができるのではないだろうか。そこでは企業の方も本音を語り、送り出す側も本音を語る。こういう議論の場ができる、そんなことを願って、実はここに来ている。

加藤議長

ありがとうございました。限られた時間で、本当に申し訳ございませんけれども、今、秦委員からまとめていただいたように、具体的な就労に向けての実行可能なことを考えていくプロジェクト。これは、この推進会議の目的と合致するところだろうと思う。

大釜委員から、たくさんの方がお仕事を求めていらっしゃるということの御説明があった一方、ただやみくもに、「就労、就労」ということが直線的に進められるだけでは、本当の意味での障害を持った方々の生活の質を高めることにはならない

という御指摘もあった。

せっかく推進会議という形で、さまざまなセクションを越えて議論する地場が作られたわけなので、本日、本当に窮屈な日程で、十分ディスカッションをする時間がとれなかったが、なにとぞいろいろな御意見を事務局に寄せ、それを事務局のほうで整理させてもらって、また皆さん方と分かち合っていくという、そのフィードバックを進めていきたいと思うので、よろしく願いしたい。

それでは、本日の意見交換ということについては、以上とさせていただきます。

- 閉会にあたり、浅野保健福祉局長から挨拶