

令和2年度(2020年度)第1回函館市障がい者計画策定推進委員会 会議録要旨

- 日 時 令和2年(2020年)6月25日(木) 午後6時30分～午後8時30分
- 場 所 函館市役所7階 特別委員会室
- 出席委員(12名)
大山委員, 加藤委員, 河村委員, 川村委員, 近藤委員, 佐藤委員, 島委員, 相馬委員, 永澤委員, 西口委員, 野澤委員, 廣畑委員
- 事務局職員
保健福祉部 大泉部長
障がい保健福祉課 加藤課長, 岡本主査, 瀬戸主査, 板谷主査, 芳村主査, 阿部主事
- 会議内容
 - 1 開会(午後6時30分)
 - 2 部長挨拶
 - 3 委員紹介
 - 4 事務局職員紹介
 - 5 協議事項
 - (1) 会長・副会長の選出について
(委員会設置後初の会議で会長等が未選出のため, 選出までの間, 事務局で議事を進める。)
【岡本主査】
それでは, 次第の「5 協議事項(1) 会長・副会長の選出について」でございます。委員会設置要綱第4条第2項の規定により, 会長は委員の互選により定めることとなっておりますが, 事務局案といたしましては, 佐藤委員にお願いしたいと存じますが, いかがでしょうか。

(「異議なし」の声)

【岡本主査】
異議がないようですので, 佐藤委員は会長席に移動お願いいたします。

(佐藤委員が会長席に移動)

【岡本主査】
設置要綱第4条第3項の規定により, 副会長については, 会長の指名することとなっておりますので, 佐藤会長, ご指名のほどよろしくお願いいたします。

【佐藤会長】

私がどうしても会議に出られないというときに、代わって進行を務めていただく方は、函館地域障害者自立支援協議会の河村委員にお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

(河村委員が副会長席に移動)

【岡本主査】

ここで、会長・副会長が選出されましたので、改めまして会長からご挨拶をお願いいたします。

(佐藤会長挨拶)

【岡本主査】

それでは、これからの会議の進行につきましては、会長を議長として進めていただきますので、よろしくお願ひいたします。

(2) 第6期函館市障がい福祉計画の策定について

【佐藤会長】

それでは、会議次第に従いまして進めてまいります。

はじめに「協議事項(2) 第6期函館市障がい福祉計画の策定について」として、「資料1」および「資料2」について、事務局から説明願ひします。

【岡本主査】

(「資料1 第6期函館市障がい者福祉計画策定スケジュール」および「資料2 函館市障がい者基本計画、函館市障がい福祉計画について」に基づき説明)

【佐藤会長】

質問、御意見等がありますでしょうか。廣畑委員、何かありませんか。

【廣畑委員】

この後の議論に関わってくる話だとは思いますが、新型コロナウイルス関連の部分をどう把握するかとか、あるいは、今度の計画の中にどのように考え方を盛り込むかとかいったことが重要になってくるかと思ひます。

【佐藤会長】

第5期福祉計画は令和2年度で3か年が終わるということで、新型コロナウイルス関連の施策については、出てこないんですね。しかしながら、第5期福祉計画の実績

報告のときには、新型コロナウイルス関連の実績は出てくると思うのですが、事務局はどう考えているのか、お話できるものはありますでしょうか。

【加藤課長】

福祉計画は、障がい福祉サービスに係る部分の計画なので、直接には出てきません。ただ、基本計画においては、後期推進指針も検討していかなければならないので、こちらには出てくるかなとは思っています。

福祉計画ではサービス量の見込みということになるので、新型コロナウイルス関連のことを数字で出すとなると難しいと思います。

【佐藤会長】

今、新型コロナウイルスで大変な状況にありますから、どうしてもコロナウイルスについての情報を知りたいところですが、計画においては、感染症にどう対応するのかということなのかなと思います。

第5期障がい福祉計画は新型コロナウイルスについて触れて立てている計画ではないので、どこかでそれについて話し合う必要があるのではないかと思います。

はい、島委員。

【島委員】

新型コロナウイルスの関係で、障がい者の当事者としての現状を皆さんと共有したいという観点から発言させてください。

まず、視覚障がい者に関しては、新しい生活様式の中で、ソーシャルディスタンス、距離を保つということで、社会活動が非常に制限されています。買い物もそうですし、コミュニケーションも非常に取りづらいという状況にあります。仕事も私生活も、総じてそういう状況にあると言えると思います。聴覚障がいの方も含めて、皆さんマスクをしていると思いますが、マスクをしていると口を読むことができないんですね。口を読むことができないので、非常にコミュニケーションに難儀しております。

そういった問題が一人一人の障がいの特性に応じて発生しているということなのですが、そういう現状を我々も含めた社会全体が認識をひとつにしなが、一人一人の違いというものにどう対応していけばいいのかということ、市民の皆さんに知っていただくという機会がとても重要であると考えております。

そういった中で、国、行政においてどのような施策が講じられるかについては、知恵を出し合って考えていかなければならないと思うのですが、私たち、障がいの当事者としては非常に不安に思って生活を送っております。ですから、何か皆さんで共有できる情報があれば、今いらっしゃる保健福祉部長に、お聞きしたいと思うのですが、いかがでしょうか。

【大泉部長】

障がいの種別も様々ですから、困りごとも様々あると思います。今お話がありました、聴覚障がいのある方が口元が読めないということについては、テレビで取り上げられたり、議会で質問に上がったりと、話題になっているところであります。

また、視覚障がいのある方の活動についても、ソーシャルディスタンスを取ることで、移動やコミュニケーションを取ることが難しくなるなどということも、島委員のおっしゃったとおりだと思います。

その他にも困りごとは様々あると思っておりますが、現状をまだ十分に汲み取れていないということもあると思います。その十分でないところを、この会議の場においてお聞かせいただくこともあるでしょうし、ヒアリングなどいろいろな形で聞き取りをし、アンテナを高く張ってまいりたいと思います。

そういった中で、障がいのある方を支援する側の事業者が大変苦しい状況におかれていたと聞いております。典型的な例として、支援する側からうつしてはいけない、でもマスクがないという状況が1か月前くらいには非常によくありました。

連休が明けて、大分落ち着いてきたとは思いますが、学校が休みになったことに伴って放課後等デイサービスに子どもが集中した時期がありましたので、まず、最初にそちらにマスクをお届けし、さらに、デイサービス事業は、介護施設や病院等と比べて、感染に関する知識がそれほど豊富ではなかったと思いますので、市の保健師や事務方等を何回かに分けて訪問させていただき、現場の声を聴くとともに、できる指導をしてみたいというところがございます。

聴覚障がいのある方にとってマスクをすると口元を読むことができないという問題については、今後検討していくところがございますが、口元が見えるようなツール、例えば透明なマスクを、手話をお使いになる方がご利用できるような形にできないかなということを考えているところがございます。

また、事業者に対する支援に話を戻しますが、やはり衛生用品が手に入りにくいという事情があったと思います。そういったものをインターネットで買って、非常に高額であったという事業者の方も多かったのではないかと思います。そちらについては、申請いただいて、遡って購入の補助をするという制度がございます。そういった制度について、しっかりと周知をいたしまして、申請の時期にきちんと利用できるように進めてまいりたいと思います。

まだまだ不十分なところもあるとは思いますが、これから国からも交付金が出てくるころであると思います。そうしたメニューを活用しながら、市として何ができるかをしっかりと検討してまいりたいと思います。

【佐藤会長】

ありがとうございました。マスクについては、何回かお話を伺っているところでございますけれども、一般市民向けのマスクはいわゆる「アベノマスク」くらいしかなく、この他に配達されるというものはないんですよね。しかしながら、部長がおっしゃったようにいろいろな施設で事業者と利用者との間で感染が広がっているというのは全国的にあります。このようにクラスターが非常に多く発生している中で、マスクが手に入りにくいということから、事業所職員の方々にマスクをしてもらおうということで、市で数十万枚を購入して、それぞれの施設に使っていただこうと配付するという支援をしました。施設の関係者に困ったことはあるかと尋ねると、マスクがない、消毒液がないという声が最初に出てきたんですね。これが実態なのかなと思います。

法人の方ではどうですか、副会長。

【河村副会長】

大きな法人と小さな法人とでは、対応が異なると聞いています。大きな法人だと、それなりの組織を作って、その中で融通し合うということが可能なのですが、小さくなるとその辺がなかなか難しい。どこで情報をもらえるかとか、どこでマスクや消毒液等を購入できるかとか。そういったことに対応することから始めなければならないと思います。

私のところの「ぱすてる」は基幹相談支援センターですが、基幹相談支援センターとしてどのようなことができるか、今回の件で考えさせられました。

【佐藤会長】

情報不足という点で、障がい者はその最たるものであると私は思うんですね。そういった方々を支援する人たちが、情報を確実に捉えることができるかという、難しいと思うんですね。大きな法人であれば専門的な人もいるでしょうけれど、小さい法人となるとやはり兼務になりますから、他の仕事をやりながら情報を集めるのは難しいと思うんですよ。国からも大量に情報が流れてくるし、市の指導監査課からも大量に情報が流れてくる。その大量な情報の中にとっても重要な情報が紛れて見逃してしまうということがどうしてもあってしまって、担当されている方に聞くと、どの情報が重要かよく分からないという声もあるんですね。ここは非常に難しい話だとは思いますが、どうですか、相馬委員。

【相馬委員】

マスク、消毒液については、市からいただいたので、それで何とか対応していますので今のところは間に合っていました。しかし、新型コロナウイルスが無くなるという訳ではないでしょうから、これから先がどうなるかが怖いんですね。

【川村委員】

私の方からも。自粛要請が解けてから、小さな事業所では、新型コロナ感染症対策がルーズになっているという話が利用者の方々から入っております。マスクは皆さんしているけれども、狭いお部屋で作業されていて、消毒等の対策がきちんとなされていないのではないだろうかと心配なんですね。それに対して、市は何か対策はしているのでしょうか。

【大泉部長】

まず、会長、副会長の話にありました事業所等における情報共有について、リスクコミュニケーションがとても大事だと考えています。事業所の方々が果たす役割というものがとても重要で、いろんな障がい種別の全ての利用者の方々に、大事な情報とそうでない情報とを分けて上手に伝えるというのが目標です。ただホームページに載せれば良いというものでも、新聞に載せれば良いというものでもないでしょうから、大きな事業所の慣れた方とはまた別に、小規模な事業所の方々への情報の伝え方が重要なポイントだと思っています。大量に通知を流してそれで終わりというのでは多分駄目で、それをかみ砕いて伝えなければならず、工夫が必要な課題であると考えているところであります。

それから、衛生用品の備蓄について、これから先が心配だというお話が相馬委員からありましたが、確かにこの次の冬に大きな波が来るというのは大いにあるかもしれないと考えております。これまで市で持っていた備蓄は、あまり多いものではありませんでした。初期の段階で、リスクの高いところに放出したので、なかなか他には出せないという状況で、今回お配りしたマスクも新たに購入したのですが、入手しづらいところがありました。次の波までには備蓄を増やして行って、必要であれば医療の物資も購入していきたいと考えております。

そして、川村委員からお話がありました自粛要請が解けて、密の状況が生じているのではないかということですが、これも先ほどお話いたしましたとおり、ただ通知を流して終わりというのではないという対応に通じているのかなと思います。事業所はたくさんありますから、全ての事業所に専門家を派遣して指導してもらおうということは難しいかなと思いますが、例えば、事業所にアンケートを実施させていただきました。何に困っていますかとか、これから何が必要ですかとか、あるいは、マニュアルはありますか、それを更新できていますかなどといったことにお答えいただき、感染リスクが高そうなところを把握して、今後、知識を持った者がコミュニケーションを取れるように、訪問するなどということを検討しております。障がい者の施設につきましても、必要があれば、直接的に問題点を把握できるような手法を採りたいと思います。先ほどの密の状況につきましても、安全と経営の間で板挟みになる状況がある

かもしれませんが、他の事業所の良好事例があれば、横展開していくことも検討し、きめ細かく対応してまいりたいと思います。

【廣畑委員】

私が言いたかったことは、事業所の感染予防対策にどう対応していくのかを検討することや情報を共有すること等は大事なんですけど、障がいの計画を策定するに当たっては、今までの経緯を中心に考えていくという説明が先ほどありましたが、この新型コロナウイルスの流行によって随分と想定していたことが変わってきていて、その変わってきている状況を把握して、次の計画に反映させていくことが重要なのだらうと思います、これから先の議題だとは思いましたが言及させていただきました。

【佐藤委員】

今年、また感染の波が来るかもしれないという話がありまして、そういった意味では、家庭でも職場でも、独自に備蓄しているところは結構あると思うんですよ。今あるマスクについても、大事に洗濯をしながら繰り返し使っているところも沢山あります。障がい者施設においては、ノロウイルス対策で感染症に対するマニュアルを作っているというところが実は結構あるんです。そういうところに、コロナのことも盛り込んでマニュアルを作ろうという動きもあるんですが、コロナ対策というものがよく分からないんですね。予防だけで済むのかとか、陽性者が出たらどうするのかとか。そんな中、侑愛会では、陽性者が出た場合にどうするかを議論されたと伺ったのですが、どうなんでしょうか。

【河村副会長】

一応マニュアル化はされております。

【佐藤会長】

小さいところだと、陽性者が出たらどうするかということをはなかなか想定しづらいところがありますね。それではどうすれば良いのか、というところで止まってしまうことが多いんですけども、それも含めてどこに聞いたら指導してくれるのかというのは、難しいところです。今はなかなか外に出ることができないということもありますし。そういったことも課題であると捉えていただきたいと思います。

【川村委員】

そうですね。私は明日ある作業所を訪問する予定なのですが、どの程度コロナ対策ができているのか、実際に見てみなければ分からないので、実際に見てこようかなと思っておりました。

【佐藤会長】

「資料2」について、他に意見等ある方はいらっしゃいますか。
なければ、次の「資料3」について事務局に説明いただきたいと思います。

【岡本主査】

(「資料3 第6期障がい者福祉計画に係る国の基本方針について」に基づき説明)

【佐藤会長】

「資料3」について、何か質問等ありませんか。はい、島委員。

【島委員】

3点ほどあります。まず、次期障がい福祉計画および障がい者基本計画の後期推進指針の策定期であることを踏まえて、国の示した基本理念がありますが、函館市の基本理念の中には、コロナ対策のことも定める必要があるのかなと思います。

次に、個別のところですが、国の示す基本理念の新しい項目の中に、読書環境のことに触れているところがあります。これは、国が「読書バリアフリー法」という新しい法律を制定しまして、各都道府県、市町村の方で、昨年から施行されておりますけれど、今年3月の課長主幹会議の報告の中に、具体的に点字図書館を支援するという新しいメニューが2つほど出されておりますので、それを函館でもしっかりと反映していけるような環境づくりが必要だと思っておりますので、これも提案させていただきます。

3つ目については、グループホームのことですが、施設と利用者との対比で見ると施設がまだ足りてはいない現状にあるのかなと思うのですが、その中で、国で推進しているのが日中サービスのグループホームであります。函館市の現状におきまして、グループホームの数と日中サービスを行っているグループホームの数が分かれば教えていただきたいのですが。

【岡本主査】

グループホームにつきましては、函館市、北斗市および七飯町を合わせまして、令和2年3月時点で集計したもので、100施設でございます。日中サービス支援型の施設数については、手元に資料がございません。

【島委員】

追加でもう一つ伺いたいのですが、視覚障がい者が利用できるグループホームというものが現在、なかなかないんですね。函館市に視覚障がい者向けのグループホーム

が必要であると強く思っているところです。障がいの種別ごとに対応できるグループホームの数を、情報として教えていただきたいと思います。

【佐藤会長】

事業所向けの調査の結果について、次々回あたりに出てくると思うのですが、そこでそれぞれの事業所で、将来的にグループホームを建てるのかどうかというところも数字として分かるかなと思います。

ただ、今現在、施設数としては100か所ということだけでも、足りないのは事実ですね。特に、聴覚や視覚等に障がいのある方に特化したところというのは、ないわけですから。そういった意味では、そのような障がいのある方々が安心して暮らすということは、難しいと思います。そういった指摘でもありますね。

【加藤課長】

日中サービス支援型の施設数につきましては、指導監査課に確認の上、事業所アンケート調査の結果報告の際に、併せて報告させていただきます。

【佐藤会長】

他に、国の指針の数値目標についてなど、意見や質問等ありませんか。

では、続いて、「資料4-1」および「資料4-2」について、説明をお願いします。

【岡本主査】

(「資料4-1 障がい福祉サービス等に係る事業予定等の調査について」および「資料4-2 障がい福祉サービス等に係る事業予定等の調査票」に基づき説明)

【佐藤会長】

既に各事業所に送付して、約30パーセントくらいの回答を得られているということですが、こういう調査を行っているというお知らせですね。9月の委員会で、この調査結果について報告があると思いますので、その際には、また議論をしたいと思えます。

【廣畑委員】

この調査は基礎資料として必要なのは理解していますが、この内容だと皆様からお話があったコロナ対策についての基礎資料とはなりません。そこでご相談なのですが、調査期間を延長することが可能なかどうか、そして、調査内容に追加分として、例えば、事業所としてコロナ関連で困っていること、あるいは、事業所が把握している利用者の方々が困っていること等の情報を尋ね、情報として上がってくると、計画を

策定する上で貴重な情報となります。それがないと、コロナのことを載せるにしても、どのように載せるべきかということが難しいと思います。せっかく調査をするのであれば、こういった情報を拾えると、もっと良い検討ができるのではないのでしょうか。

【岡本主査】

仰るとおりだと思います。こちらには示していなかったのですが、コロナの影響というものを考えたときに、サービス量、事業を停止したものもごございますことから、今後、数値として表れてくるのかなと思います。今回の調査については、大部分が過年度の実績を調べるものになっており、また、現在の利用者数等について4、5月の数値を入れないように回答していただいているので、サービス量の見込みにコロナの影響は表れないのかなと思います。ただ、コロナの影響が数値として表れるものについて、皆さんにお示しして、検討いただくことを念頭においておりますので、数値としてお見せできるように努力してまいりたいと考えております。

【佐藤会長】

分かりました。よろしいですか。

この調査については既に回答が来ているということから、コロナに関する調査をやるとすれば、追っかけて調査票を配付することになるのだろうけれども、粗方の情報は収集しているでしょうし、コロナ関係は第6期福祉計画に出てくるか、基本計画の後期指針に出てくるか、そちらについては、事務局に整理して進めてもらえれば良いのかなと思いますので、よろしくをお願いします。

全体を通して伺いたいなと思ったのですが、今回の資料の中に児童についての記載が結構あるんですね。そういうことから、西口委員も思うところがあるでしょうが、西口委員、何かございますか。

【西口委員】

資料3にも書かれていたのですが、相談支援というところを非常に重要視していますよね。相談支援で是非お願いしたいと考えていたのが、やはり、若い保護者への相談支援体制の充実です。最初のお子さんを出産して、万が一、育てづらさを感じた時に、サポートがないと、その子と距離を置いてしまったり、好きになれないなんていうことになってしまったりなんてことが出てきてしまう。そうなると、子どもの二次的障がいが出てきてしまいますし、親子ともに不幸になってしまいます。ですから、相談支援体制については、若い保護者への相談支援体制、乳幼児をお持ちの保護者への相談支援体制を是非充実させていただきたいなと思います。

それから、これは他部局との連携も必要になってくると思いますが、函館市には市立の小中学校が64校あるんですけど、特別教育支援員が70人配置されています。

本当によく頑張ってくれているなと思います。このお陰で、少なくとも特別教育支援員が1人は各校に配置されている状況です。この支援員の配置によって、つまづいたお子さんが、通常の学級でも適応できる状況が随分つくられています。ですから、この支援員の継続と、できれば増員もお願いしたいと思います。

それから、就労の部分ですけど、国がこのように数値目標を示しています。ただ、この数値目標を本気で達成しようとするれば、やはり具体策が必要となってきますよね。そうすると、具体策としては、現在の情報をしっかりと伝えること。例えば、重度の障がい者の方への就労支援が進まないという話がありますけれど、日本ではダブルカウントをしていますよね。ダブルカウントというのは、障がい者1名ではなく、2名雇用していますということになるという意味です。それから、国の助成金の制度、例えば、障がいのある方を雇用した場合に、半年から3年までは、職場適応訓練制度や特定求職者雇用開発助成金などを適用して、育ててから正規に給料を払ってもらいますよというシステムがあるということ伝える。それから、ジョブコーチを拡充していただければ、事業所で就労支援が継続したり、より効果を高めたりすることができると思いますので、その点についても考えていただけると、国も市も真剣に就労移行について考えているなど事業所も前向きにアンケートに回答できるのだと思います。

また、コロナ対応で、企業が弱っておりますので、すぐにはできませんけれども、感染症対策が一区切りついて、企業の体力が回復したら、障害者雇用納付金制度についても一考していただきたいと思います。ある国では、障害者雇用納付金が最低賃金の3倍になっていて、そこで企業は考える訳です。雇用納付金を支払うか、賃金を払って障がい者を企業の戦力とするか。ですから、障害者雇用納付金の額についても考えてほしいと思います。例えば、日本理化学工業というチョークを作っている会社では、7割の従業員が障がいのある方だということです。それから重度障がいの方も非常に多く雇用されている。それも、無理していないんです。立派な戦力になっているんです。一人一人の理解力に合わせた治具を開発しているんですね。ですから、ちょっとしたアイデアを出せば、非常に貴重な戦力になる。そして、当然ボーナスも提供する。そのように共生社会を実現している会社もあるので、それをモデル企業として紹介して、障がい者は、サポートしなければならない人たちではなく、一緒に共に働ける人たちなんだという意識を是非、高めていただければと思います。

【佐藤会長】

様々なライフステージに関して西口委員からご意見をいただきましたけれど、乳幼児に関して、保健所の管轄だとは思いますが、その健診状況ですとか、障がい児についてどのように対応しているのか、次回にでも資料とかあればとても良いかなと思います。

あと、就労の問題については、就労移行支援事業所において障がい者の就労にいろんな施策を行ってきたのですが、今回は就労移行支援事業所だけではなくて、就労継続支援施設A型・B型においても就労移行支援を行いなさいという指針が出ました。また、数値目標も出てきたので、相当頑張らなければいけないと思うのですが、就労移行支援事業所に、B型の施設から人を移して、一定の訓練させてから一般就労させるということを法律が変わってからずっとやってきたんですね。そういった意味では、就労継続支援施設からよほど就労できそうな人が入ってくれば別ですが、この数値目標を達成するというのは、なかなか難しいのだらうと思います。しかし、国の指針で数値目標が出たので、どういう形で実行していくのが重要で、ジョブコーチの話もそうですし、新しい発想だとは思いますが障害者雇用納付金の話もそうです。昨日の新聞でしょうか。障がい者の雇用が前年よりも増えているということで、加藤委員からご意見があればお聞きしたいのですが。

【加藤委員】

そうですね。今、精神障がいの方が非常に増えているという状況で、ハローワークに来る半分以上の方が精神障がい者だという状況にあります。障がい名を伝えて採用される方もいらっしゃれば、そうでない方もいらっしゃるんですけど、毎月の障がい者の方の雇用の統計を見ると、グッと増えているところではあります。年に1回の6/1雇用報告書において、今年はコロナの影響でどうなるか分かりませんが、年々、皆様のご理解とご協力によって、障がい者の雇用が増えてきているのは事実なんです。函館市において、障がい者雇用制度の中で、障がい者の採用状況を見ると、やはり1番は身体障がい、2番は知的障がい。精神障がいの方はそれほど多くないという状況にあります。これは、全道的にも全国的にも同じ傾向です。年々増加している精神障がいの方が就労定着できる方法が何かあればということで、先ほど西口委員がおっしゃっていたジョブコーチ制度があると思うんです。それから、精神・発達障害者しごとサポーターの養成ですね。我々の力にも限りがあるものですから、それぞれの企業にジョブコーチやしごとサポーター等が配置されていくことは、障がい者の方が就職して困ったときに、メンターとして相談ができるという点で、必要なのだらうと思っています。

ほんの一例なのですが、私が以前、苫小牧市にいたときに、市としてジョブコーチをどのように確保したら良いかということが、このような委員会で議論されたときに、ジョブコーチの研修を受ける際の旅費を市として補助するという取組をすることになりました。ホームページを見ると今でもその取組を行っているようです。我々ハローワークも移行支援について、サポートしていければ良いのですが、なかなか就労定着にまでは手が回りません。統計的にどれだけ一般企業に就職したかという数値は出ませんが、その中には1か月で辞めたとか、1週間で辞めたとかいう人も含まれています。

一般企業への就職というのは大事なことです、就労定着ということも車の両輪として大事だと言われています。

それから、44.5人以上の常勤職員がいる企業は障がい者を雇用するという規模で法定雇用率の制度を行っていますが、職親会の方をはじめとした中小零細企業で、44.5人以上の職員がいる企業でしか統計を取っておりませんので数値としては出てきませんが、多くの障がい者を雇用していただいているという実態があります。こうして、1人1人こつこつと雇用していただいていることで、今の障がい者の雇用というものが成り立っているのだと思います。

実は私も、名寄において、企業内ジョブコーチを第1号で取得しました。ハローワークでは、発達障害の方をチャレンジ雇用という、3年間非常勤として働き、一般企業での就職できるようにサポートする取組を行っていますが、やはり、複数の方から指示を受けるよりも、ある程度固定された方から指示を受けるという体制の方が良いということで、ジョブコーチ制度やしごとサポーターの制度等が大切になってきます。それから、高齢・障害・求職者雇用支援機構という北海道障害者職業センターを管轄している機構が札幌にあるのですが、そのホームページに障がい者を雇用して上手くいっている事例、雇用率達成のために障がい者を雇用するのではなく、戦力として雇用しているという事例を紹介されていますので、そういった情報を各企業にPRしていくのも、障がい者の雇用環境を改善する1つの方法なのかなと思います。

今お話しされた議論から脱線しましたが、障がい者の雇用というものは増えていますが、精神障がい者の雇用の伸びはそれほど多くはないということで、皆で取り組めることがあれば、こつこつとやっていきたいなと思いました。

【佐藤会長】

いろいろな話がありましたけれども、やはり、就労定着支援をどのように進めるかということが重要になるのではないかと思います。それについて、どういった制度を活用するか新たな制度を組み入れるかとかいうことは、今後、そういった項目を話し合う機会が出てくると思いますので、そこでまた掘り下げていきたいなと思います。

さて、事務局に「6 その他」について何かあれば話していただきたいと思います。

6 その他

【岡本主査】

スケジュールの中でもお示ししたのですが、次回、第2回は8月中の開催を考えております。具体的な日付が決まりましたら、速やかにお知らせいたしますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

【佐藤会長】

それでは、これで終了したいと思います。本日はありがとうございました。