

## 第2回三重県障がい者差別解消支援協議会議事概要

日時:平成29年1月31日(火)10時00分から12時00分

場所:三重県身体障害者総合福祉センター大研修室

### 1 障がい者雇用に関する国や県の取組について

《三重労働局職業安定部職業対策課及び三重県雇用経済部から、資料1-1から資料1-7を用いて説明》

(委員) 難病をかかえて働いている者からの就労に関する相談が少ないとの報告があったが、実際には問題を有している事例はたくさんある。問題を明らかにして行政機関に相談すると、転職させられたり、退職を求められたりする恐れがあり、会社の中で立場が非常に弱いため、相談できないという現状があるという認識が必要である。

(委員) 精神障がい者の就職件数は、平成18年度と平成27年度とを比較すると急速に増加しているが、その理由はどのように考えているのか。

(三重労働局) 一般企業の精神障がい者に対する理解が進んでいることが増加につながっている。また、精神障がい者からハローワークの窓口で求職相談をする件数も増えていることも、要因の一つであると考えている。

(委員) 私どもでは、A型事業所が増えて精神障がい者が雇われるようになったことと、企業が雇用率に関する国の目標値が引き上げられることに備えて企業内の精神障がい者を障がい者として登録させ障がい者雇用としてカウントしはじめたこと、の二つが要因であると感じている。この辺のことは、どう考えているのか。

(三重労働局) 確かに、平成30年度から精神障がい者の雇用が障がい者雇用率において算定されるようになること、それに備えて企業がどう対応するか考え始めたことが、精神障がい者の就職件数が増加したことの背景にある。就職件数には、A型事業所への就職件数が含まれていることも事実である。いずれにせよ、ハローワークでは、窓口職員が懸命に就職相談に乗るとともに、企業訪問により就職先を開拓し、障がい者に適切な企業を紹介するということを地道に行っている。

(委員) 個人企業であるが障がい者を雇用したい事業者がいる。しかし、求人をハローワークに出しても思うような人材が集まらないし、また、オフィス環境をどのように整備したらよいのかもわからない。個人企業が障がい者を雇用する場合に必要な情報を得られるようにすることが大切である。

(三重労働局) ハローワークでは、企業の規模にかかわらず、障がい者の雇用に関する相談に応じている。何か問題があれば、どんどんハローワークに相談してもらいたい。ハローワークは責任をもって対応する。求人もどんどん出してほしい。ハローワークは適切な人材を企業に紹介できるよう努めている。また、障がい者

雇用において、職場への定着も大きな課題であると認識している。ジョブコーチ制度等を、積極的に活用してもらいたい。

(委員) 昔に比べて、企業側でも、障がい者を雇用することに積極的になってきている。平成 30 年度の法定雇用率への対応に向けての取組は、一つの大きな目標である。ただ、どういう業務に障がい者を雇用したらよいのか企業にとって試行錯誤の面もある。また、障がい者の職場への定着も課題であるということが認識されている。障がい者雇用を促進するため、企業の労務管理等に関する相談に応じていただける体制の構築をお願いしたい。

## 2 障害者差別解消支援地域協議会の設置等の推進に向けた検討会(内閣府)について

《三重県健康福祉部障がい福祉課から、資料 2 を用いて説明》

※特に議論なし

## 3 市町の体制整備の状況について

《三重県健康福祉部障がい福祉課から、資料 3 を用いて説明》

※特に議論なし

## 4 相談事例(平成 28 年 4 月から 9 月まで)について

《三重県健康福祉部障がい福祉課から、資料 4-1 及び資料 4-2 を用いて説明》

(委員) NPO 法人がイベントを開催するに当たり、手話通訳者や要約筆記者を 4 名手配したが、そのための費用が 11 万円かかった。非営利団体である NPO 法人が開催するイベントで、参加料もとっていないため、この費用は高額すぎる。これでは、障がい者の差別解消、合理的配慮の提供は進まない。明石市のように合理的配慮の提供に関する費用について助成する制度ができないものであろうか。

(障がい福祉課) 明石市では、合理的配慮の提供に関する費用について助成している訳ではない。明石市の予算も限られており、また助成にも上限額を設けている。そして、多様な要望がなされていることから、すべての要望に対応することは予算的に難しい状況となっているとのことである。

(委員) イベントに先立って、手話通訳者や要約筆記者を必要とする人がいるかどうか確認をしたのか。

(委員) そのようなことはしていない。

(委員) 合理的配慮の提供には費用がかかることもあるので、イベント開催を周知するチラシなどで、事前に配慮が必要かどうか申し出るようにしたらよいのではない

か。そして、必要な人のいることを確認したうえで、合理的配慮を提供すればよいのではないか。必要とされない場合にまで配慮することはない。

(委員) 配慮の申し出があれば、費用を負担して手話通訳者や要約筆記者を準備しなければならないことは変わらない。

(委員) 手話通訳者や要約筆記者を手配することに大きな費用がかかることには驚いている。

また、私も、前もって配慮の提供を申し出ることが大切であると感じている。補助犬の事例であるが、施設側では補助犬の同伴を知らされていなかったため、補助犬をステイさせる場所をあらかじめ用意しておくことができず、本人の希望することが実現できなかったということがあった。施設側は、あらかじめ本人から配慮の提供を申し出があれば対応できたケースであり、障がい者の側からも、面倒かもしれないが、前もって配慮を申し出ておくことが大切であると思う。

なお、障害者差別解消法が施行されて、施設側に合理的配慮の提供等について、申し出ることがしやすくなっている。

(委員) 手話通訳者や要約筆記者の手配には、費用がかかることは事実である。そして、その費用を、イベントの主催者が負担するのか、行政が負担するのかについては、解決していない。個人的には、他の障がいの人がうらやましいということも感じる。バリアフリー設備が整備されても、聴覚障がいに対するバリアフリーの設備はない。聴覚障がいにはソフトでの対応しかない。何でもかんでも配慮してほしいとまでは言わないが、イベント等では事前に申し出の照会があり、また障がい者から必要な配慮の申し出ができるようになってほしい。

(委員) 名張市では、現在、手話その他コミュニケーションに関する条例の制定を検討中である。先日、市の主催で講演会があった。主催者として手話通訳者や要約筆記者の手配を行ったが、講師に6万円、手話通訳者や要約筆記者の手配に6万円支払った。条例案では、市として財政的支援をうたっている。市としても財政的支援はしたい。しかし、すべて支援できるわけではない。このため、何を支援して、何を支援しないこととするのか、議論が必要である。また、市でイベントを主催する場合、手話通訳者や要約筆記者の手配が必要かどうか、チラシ等で事前の申し出を求めておくことが必要であると考えている。そして、申し出があれば、きちんと必要な準備をして対応するようにしたい。

(委員) 知的障がい者に対しては、手話通訳者や要約筆記者の手配だけでは、十分な配慮はできない。障がい特性は、あまりにも多様である。このため、全ての者が合理的配慮を意識し、バリアフリーを考えることが必要であるし、障がい特性は一人一人違うことから、個別具体的にどのような配慮が必要かを考えていく必要がある。自分たちのような支援者にとっても、障がい者一人ひとり違った特性があるので、いかなる配慮をするかということは非常に難しいことであると考えている。

(委員) イベントでは、どういう人に参加してほしいかを明確にして、その人たちが参加しやすいようなるように配慮を考えることが必要である。そして、どうして費用をねん出するかであるが、最近は民間団体からの助成金などが増えてきている

のでこれを利用することも考えられるし、参加費を徴収することも考えてよいと思う。そして、こうした配慮をするためには費用がかかるということを、参加費を徴収することで参加者に知ってもらうことも大切であると思う。さらにはスポンサーを探すことも考えてよい。

## 5 障がい者施策の模範的な取組について

《三重県健康福祉部障がい福祉課から、資料5を用いて説明》

※特に議論なし

## 6 その他

《三重県健康福祉部障がい福祉課から、資料6を用いて説明》

(委員) 全体を通して、本日の会議は、活発な議論が行われて有意義であったと思う。協議会の役割の一つとして、顔の見える関係を構築するということがある。皆が立場や価値観等が異なる中で、生活のしづらさや悩みを抱えているが、今回のような議論を通じて顔の見える関係が構築できているのではないかと感じている。

障害者差別解消法による職員対応要領であるが、県が作成し、積極的に周知を図っていることから、地元の市町で作成する良い参考例になると思う。地元市町でも、職員対応要領や協議会の設置の策定が行われるよう、行政に対して働きかけを行いたい。

精神障がい者の就職者数が増えている要因については、企業側の精神障がい者に対する理解が深まり雇用することに積極的になってきたことと、就職する側の新卒者に発達障害の方が増えていることも影響していると感じている。