

令和元年度第1回三重県障害者施策推進協議会 議事録

日 時：令和元年11月19日（火）14時00分～16時00分

場 所：三重県勤労者福祉会館 6階 研修室

出席者：委員14名（阿部委員、井川委員、伊藤順子委員、浦委員、菊池委員、古謝委員、児玉委員、三瀬委員、杉本委員、西村委員、藤井委員、松田委員、水谷委員、山内委員）

1 あいさつ

森副部長よりあいさつ

2 事項

（1）三重県障がい者施策年次報告について【資料1】

<資料に基づき事務局から説明>

<主な質疑・意見等>

【委員】

3ページの障害者差別解消支援地域協議会設置率について、来年度の目標は100%ということですが、100%とは実際にどれくらいの数になるかということと、それに対する現在の協議会の数を教えてください。

【事務局】

協議会の設置率56.7%と書いてございますが、これは29市町と県ということです。県は28年8月に設置をしていますので、17市町ということです。

やはり規模の小さな市町で人口的にも少ないところでは、なかなか設置が進んでないという状況でありまして、本年度あらためて未設置市町を回らせていただき、設置に向けてご相談をしているところです。例えば市町で設置している審議会をベースに、そこと兼ねて設置していただくとか、紀南圏域や三重郡圏域といった圏域単位で設置していただくといったご検討の提案をしながら、100%に近づけているといった状況です。

【委員】

4ページ、障がいに対する理解の促進ということで、目標項目には理解が進んでいると感じる県民の割合が示されていますが、取組の概要と目標項目とがうまく組み合わせられていないと思います。障がい理解がどの程度進んでいるのかということについて、どのような調査を用いて行ったということ、例えばこういう用紙を用いて行った、その結果こんな結果が出てきました、その背景にはこう取組概要がありましたよということだったら、すごく理解しやすくなるのですが、具体的なその調査の対象者であるとか、あるいは具体的な内容であるとかそうしたところを少し教えていただきたい。

また、令和2年度が令和元年度の実績値より少なく、目標値を上回ってしまったので、そのあたりをどのようにお考えかというところを少しお聞かせください。

【事務局】

まず、調査方法でございますが、県ではeモニター制度を導入しており、母数が1,000名

ぐらいです。インターネットを活用してアンケートをお送りし、回答いただいております、6、7割ぐらいの回答率です。インターネットを活用しますので、どちらかといいますと高齢者の方からは回答は少なめとなっています。これがすべてとは思っておりませんが、こういったことで理解度の調査をしています。

もう1点、差別があるかないかという質問もしており、こちらは少し低い数値でございます、理解は進んでいますが、差別意識といったものはまだまだそれほど高くはないというところですので、そういったところをどのように解消していくかというのが課題としており、取組概要にあるイベントの開催やスポーツを通じた啓発といったところを工夫して啓発を進めていきたいと思っております。

あと、もう1点、令和2年度の目標を上回ってしまった部分ですが、3年間の計画で来年度に改訂作業を行う予定ですので、今のところ目標値を修正するまでには至っていないという状況です。

【委員】

障がい理解ということで、eモニター制度を活用しているということですが、障がい種別によって理解の差があったかどうか、要は運動障がいとか発達障がいとかは見えやすい障がいということで、障がいの理解が進んでいるということですが、精神障がいですとかLGBTですとかそういう方々に対する無理解に対してどうしていくかという方が、今後すごく重点的なことになってくるかと思いますが、もし数値がわかっていたら教えていただきたい。

【事務局】

障がい種別ごとの数値はわかりません。ただ、特に精神障がいに対する差別という点では次の差別解消のところでも出ていますが、住宅の貸し借り、申込に対して少し拒否反応があるということなので、まだまだ精神障がいに対する差別というのは根強いのかなと思っておりますので、切り口を「お笑いこころのサミット」というなじみやすいような形での啓発ということも進めていきたいと思っております。

【委員】

5ページの社会参加の環境づくりのところですが、視覚や聴覚とかその他精神の障がい等の研修会の情報は度々いただくことがありますが、オスメイト等や医療系の情報は割と案内を見ることが少ないいいですか、例えば、障がい福祉課のHPや研修のページとかにもないので、どのように広報をしているのか教えてください。

【事務局】

医療的ケア関係の研修ですが、近年、医療的ケアのネットワークづくりを進めており、県内を桑員地区、四日市地区、中部地区、松阪以南の県南部の4ネットワークでカバーする体制になりました。昨年度から医療的ケアができる方の養成を進めており、本年度からは県の委託事業として医療的ケアのコーディネーター養成研修、主に相談支援専門員を対象とした研修を開催しているところです。それ以外に医療的ケアの研修としましては、4ネットワーク内で日々実施されている研修が主になるため、広く一般の方に対するご案内をこれまで行っていなかったのもう少し広く周知した方がよいのか検討していきたいと思っております。

【委員】

毎回同じことを質問しているかもしれませんが、13 ページ、福祉施設入所者の地域生活への移行のところで、毎回実績値と目標値との差が激しいですがこのところと、地域生活支援拠点について0圏域から9圏域への見通し、この辺のもう少し詳しい情報をいただければと思います。

それから、28 ページの県立高等学校の福祉科および福祉に関するコース等について、人材を育成するということで、福祉を学ぶコースが増えて14校となりましたということですが、実際に入校される定員の充足率とか実際の実数がわかれば教えてください。

【事務局】

重度の方であっても地域で生活できるようにと地域移行に取り組んでいるところですが、近年障がい者の方の高齢化でありますとか、障がいの重度化といった状況の中、なかなか地域移行が進んでいない状況です。

2つ目の地域生活支援拠点ですが、これも地域移行とリンクしており、各地域で支援拠点を設けて緊急時には短期入所できるといったことを取り組んでいます。昨年度、厚労省を呼んで29市町が参加する会議をさせていただき、現在7市で協議・検討をさせていただいているということで、まだ現時点ではできていないのですが、主に地域の資源を色々組み合わせ合わせた面的整備を検討いただいているということです。引き続き地域生活拠点を各地域で整備できるよう、まだ目標には遠いのですが進めていきたいと思っています。

【委員】

県立学校の福祉科及び福祉に関するコースについてということで、福祉科を設置している朝明、みえ夢学園、明野、伊賀白鳳高校では介護福祉士を目指して取組を行っており、これらのコースは定員満杯となっています。それから、福祉科を中心に福祉に関するコースを持つ高校が14校あるわけですが、実務経験が必要になってハードルが高くなってきており、子どもたちは努力して介護福祉士を目指していますが、100%が介護福祉士を受験していくというところまでいってないのかなというところ。ただ、これらコースについては、生徒の定員を満たしています。

【委員】

7 ページ目の就労促進のところで、一般就労に移行した障がいのある方が、平成30年度は437人ということでしたが、正規雇用あるいは非正規で、やはり一般就労を目指すからには、正規雇用をぜひ障がいのある方にもしていただきたいなと思っております。その数値・割合がわかっておりますら教えていただきたいのと、やはり、非正規雇用の数を減らして、正規雇用を増やしていく取組など、お考えがありましたら教えていただきたい。

【事務局】

正規・非正規というようなデータのとり方をしていないため、不明です。昨今、一般でも非正規雇用が問題となっておりますので、データのとり方も含め検討したいと思っています。

【委員】

3点ほどお聞きさせていただければと思います。1点目、3ページの障害者福祉施設の従事者等による虐待事案について、再発防止の取組が適切になされているかの確認を行いましたということですが、具体的な事例をお話できる範囲で、こういった経過があったか

を教えていただければと思います。

【事務局】

虐待事案が発生した事業所については、まず事業所の方を呼び出し、虐待に至った経緯や要因などを聞き取った上で、改善計画書を出していただきます。それを出していただいた後、ある程度時間がたった後にモニタリングという形で現地に行き、状況を確認します。再発防止に向けては、職員の研修や支援技術の向上に向けた取り組みですとか、後は虐待防止委員会を設置している場合は、第三者委員を含めた改善取り組み状況の聞き取りを行い、進捗状況を確認しています。モニタリングにつきましては、1回のみならず取組が不十分なところにつきましては、再度実施するなど、再発防止に向けた取組や状況を確認させていただいているという状況です。

【委員】

各事案によって、様々な状況があると思いますが、例えば、病院で一番多いものですか、再発防止の取組で最も有効であるもの等があれば教えていただきたい。

【事務局】

再発防止に向けて有効と考えられるところとして、職員の方への研修などもあるのですが、実際の現場の職員の方が、虐待に対する意識をどれだけ高めていただけるかということがポイントになってきますので、研修のみならず、支援にあたってどうしても困ってしまう困難な事例など具体的なところを職員の方が自ら考えていただいたり、協議していただく。そういった風通しのいい職場といいますか職員の方が主体的になって取り組んでいただくことを促していけるかということがポイントになってくるかと思います。

【委員】

風通しのいいということが出ましたが、例えば、虐待に至る前にご自身が上司の方とか同僚の方に相談していくとかそういった環境整備が大事ということでしょうか。

【事務局】

環境整備が非常に大事だと思っています。あと、職員の人材不足ということもありますので、そういった職員配置の充実等も課題と思っています。

それから、どういった虐待が多いかということですが、身体的・心理的虐待がほとんどを占める形となっています。

【委員】

様々な要因があるかと思っていますので、ぜひしっかりと情報分析をいただいて、手当ていただければと思います。

2つ目ですが、7ページ、就労の促進の中で、一般就労へ移行した障がい者数について、その仕事に合わせて様々な訓練や努力をして一般就労へということが多いと思いますが、例えば個々の障がいの特性に応じて、それぞれの事業所や企業が新たな仕事を創出していくような取組事例があれば教えていただきたい。

【事務局】

施設外就労という取り組みをしており、7ページにある農福連携や農業以外にも林業や水産業等、一次産業以外でも二次産業、製造業等々、そういった取組をしておりまして、障がい者の方にその障がいの特性に応じた就労の形を提供させていただいて、その方に合う

ような形で多様な就労を支援していきたいと考えています。

【委員】

障がいの特性というのは、個々のそれぞれの特性と様々なケースがあると思いますので、いろんな選択肢が生まれるようぜひ、努力いただければと聞かせていただきました。

最後に11ページの防災・防犯対策の充実、特に防災の部分ですが、障がい者にとって有効な避難方法、その支援のあり方や情報支援、避難所における支援のあり方について理解を深めていただいているということですが、例えば特別支援学校を福祉避難所に指定して欲しいですか、福祉避難所でなかったとしても優先的に避難できるそういった場所を確保として特別支援学校を開放して欲しいといった要望が非常に強い状況ではあるのですが、今年の様々な夏の災害におきましても障がい者の方が避難所になかなか避難できなくてご自宅で被災されたという事例も報道もされていますので、そういった部分についての取組について少しお話いただければと思います。

【事務局】

災害時、特に南海トラフ等々の大規模災害における災害弱者、障がい者に対し、私どもといたしましては、まず福祉避難所の整備を進めており、現在県内で350~360の福祉避難所の整備をしております。ただ、この数もこれで十分かといいますと、やはりもう少し必要であり、数を増やしたいということで取組を進めています。特に災害時にはハード・ソフト面で被災をされるため、避難所をなかなか開設できないということも想定されますので、なるべく数を増やしたいというのが一つ目です。

それからソフト面、各避難所を支える人的なサポートですが、特に福祉系のサポートについて必要性を感じており、2年前から三重県広域受援計画を策定させていただき、大規模災害の場合はなかなか県内で相互に助け合うということができませんので、外から応援を呼んでこようということで計画を30年3月に策定し、本年度は2年目ということで、関係の協定を福祉施設、三知協さんや施設協議会さんなども含めて、受援関係福祉団体と協定をさせていただき、国は国で厚労省を通じて応援を求めますが、施設団体さんの場合は上部団体がありまして、その応援もいただくということで、それぞれの動きが見れないということで、発災時に調整本部というものを設置させていただき、それぞれのどのような受援をしますかというような情報を共有し、どこにどのような方を配置しようか、福祉避難所へ行ってもらうか、それとも施設へ行ってもらうかというような調整をするための調整本部を災害発生時に設置し取り組みたいと思っております。そのため本年度は各施設協議会、施設団体様それから職能団体さんと協定の締結をさせていただいて進めたいと思っております。

それから、反対に、三重県から他県へ応援行くというような形で、福祉の専門家のチームを作り、県外で災害があったら支援に行くといった取組もセットで本年度協定を結び災害時に備えることを考えています。

【委員】

様々な障がいの特性がある中で、特に発達に障がいのある方々にとっては、環境の変化に弱いということも非常に多くあるかと思っておりますので、住み慣れた場所であったり通い慣れた場所であったりそういった所で避難場所であったり避難を送る場所として適してく

るのかなと思うのですが、数に限りがある中ですけれども、そういったところも念頭にいられていただいで進めていただければと思います。

(2) 障がい者差別解消に係る取組状況について【資料2】

<資料に基づき事務局から説明>

<主な質疑・意見等>

【委員】

三重労働局、雇用経済部と連携し、事業者向けの研修の場において事業者を対象に普及啓発を実施されて、200社くらいの参加があったということですが、事業所の方々の反応は実際どういったものだったのでしょうか。

もし、アンケート等とられたり、その雰囲気であったり、何か反応があれば教えていただきたい。

【事務局】

事業者様の反応ですが、2回開催させていただいて、会場でご質問をいただいたということとはなかったのですが、やはり28年度から法律が施行されている中で、特に合理的配慮の提供とはどういったものかというところの普及というのはまだまだという部分があるので、引き続き取り組んでいく必要があると考えています。

【委員】

障害者差別解消の取組として3本柱、障害者差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供と環境整備とありますが、差別取扱いの禁止と環境整備については、その文言を聞けばわかると思うのですが、合理的配慮の提供、合理的配慮はこの言葉そのものの意味が非常にわかりづらいというか、そのあたりがそもそも理解を妨げているのではないかという感じがします。遡れば日本政府がアコモデーションという変更や調整という意味を、配慮という日本語訳にしてしまったのがその間違いではないのかと思っているのですが、そうした言葉そのものから連想されるような理解度と申しますか、そういったところが事業者等に対して最初にその言葉を使った時に、ぱっとイメージをしてくれる人がどれくらいいたのか、頭の上にはてなが渦巻いている人がどれくらいいたのか、やはりそういうところから理解啓発を図っていくことが必要であるのではないのかということがまず一点です。

もう一点は、43ページに普及啓発の様々な活動が書かれてありますけれども、先ほど事業者などを訪問されたり、コンビニとかにパンフレットを配置されたとかいうことでありますが、不特定多数の方々の目に触れる方法、パンフレットは紙媒体ですが、いわゆる動画形式といいますか映像といいますか通勤途中にぱっと1分くらいの動画をみて合理的配慮とはこういうものかということ、事例集などを基に何かわかるような仕組みがあるとよいのでは。例えば首都圏に行きますと、山手線とかにデジタルや液晶でこういうCMが流れてきて、これはこういうことかと通勤の合間に見てわかったりするのですが、隙間時間を活用してなにかしら三重県における取組を理解してもらえような方策を考えていただけるともっと一般的になってくるのではないかと。しかし、近鉄に液晶があるかというの特急しかないの、なかなか難しいところはあるのですが、何かしらそうした隙間時間を活用した取組・対策を考えてもらおうとありがたい。

【事務局】

出前トークの時には必ずアンケートをいただくのですが、やはり合理的配慮というところが、具体的な事例がないとわからないというお声をたくさんいただきます。合理的な配慮という言葉がわかりづらい、定義がわかりづらいというところがありますが、三重県条例でははっきりと合理的配慮の言葉の定義づけをしております。そこでは、合理的配慮というのは、その場面で必要とされる調整ですとか変更という定義づけをしております。配慮という言葉は受け取る方それぞれ言葉の問題ですが、配慮というのが上からというような感じで受け取られる方もおみえですので、そうではないのですよ、当然に必要とされる、その場面場面で必要とされる調整や変更なんですというところの説明をセットでさせていただくのですが、文言での説明になりますので、わかりやすい事例、具体的にどうゆうことなのかという、どちらかというと好事例をわかりやすく伝えるというところに一番力を注がないといけないと思っています。そういったところで出前トークの資料にも、具体的に事例を盛り込んで進めております。2つ目におっしゃっていただいたことともつながるお話ですが、例えば、HPでも検索しやすいような工夫を考えていきたいと思っております。

【委員】

労働局では就労支援ということで、資料にもありましたように障がい者面接会であったり、ハローワークを通じて、昨年度も1,700件くらいの就労実績があり、そのうちの半数が精神・発達の方の就職という現状がある中、知的の方は知的の方で一定数仕事を探してみえるという話を聞かせていただいて、そういう方にも支援をもっともっていかねばいけないと、色々な場面で聞かせていただきながら考えているところです。

最近、企業の方と接する中で少し変わったなというところを少しご報告をさせていただくと、障がい者面接会があるのですが、支援機関の方がついても見える方は面接も同行面接というのも、ごくごく普通に企業の方も対応していただける。今までは、端までついてきて面接に送り出すという形でしたが、同行面接というのも一つの配慮という中で認知されてきたということがあります。

雇用の分野ですと企業では義務となっていますので、特に、休んじゃうとだめとかミスをしてはダメとか、ご本人が悩むというよりは、企業の方がどうやってしたら続けて働いていただけるかといった相談が実際増えてきたのかなと。

また、障害者職業センターでは、障がい者の雇用事例であったり合理的配慮の事例がHPに出しておりますので、合理的配慮については確か600くらいの事例が載っておりますので、参考にさせていただければと思います。

【委員】

いろんな媒体を使いながら、いろんな方々に合うような方策を考えていただければと思います。

(3) 三重県障害者自立支援協議会開催結果報告について【資料3】

<資料に基づき事務局から説明>

<主な質疑・意見等>

【委員】

2点だけ、一つは提案なのですが、1ページに障がい者差別解消に係る取組状況で、例えば特別支援学校への周知などの取組もしていければと思うというご意見があるということですが、この前県への要望させていただいた時に各学校にパンフレットを数部お渡しいただいて、それをPTAの中でも展開していこうという形なのですが、特別支援学校に関わらず、ほかの学校・教育の現場においてもぜひ周知をしていただくといいのかなと思います。

もう一点ですが、2ページ⑦のところですが、おもいやり駐車場のスペースに健常者の車が停めてあることが非常に多いとお聞きするのですが、対策等をされているのであればお聞かせいただきたい。

【事務局】

思いやり駐車場に利用証をお持ちでない方が停められている場合と、利用証はあるがたまたまその家族の方を見られたという場合もあろうかと思えます。

思いやり駐車場に利用証を掲示せずに停められているようなことを見かけられましたら、施設の方に駐車区画ではありませんといった紙のようなものを挟んでもらったり、利用証を交付する際に適正な利用を行ってもらうよう啓発を行っているところです。

【委員】

施設の管理者が場内放送等で車の移動をご案内してもなかなか車の移動をしてもらえない現状がある中で、今、張り紙等を個々の車に貼っていただいて啓発をしていくという具体的なお話を伺いましたので、ぜひ進めていただきたいと思いました。

【委員】

今の件について、実際思いやり駐車場の啓発はだいぶ昔からされてらっしゃると思えます。そこにヘルプマークの啓発が加わってきて若干啓発の重要度が薄まったような気がしています。実際にだいぶ普及はしたと思えますが、数が足りないということもあって健常者が停めるということもあるのではないかと思うのですが、今後、これ以上の対策を計画していらっしゃるのでしょうか。それとも、このまま啓発のチラシもしくは事業者まかせというような流れになっていくのでしょうか。

【事務局】

現在、思いやり駐車場の施設は2,166施設、区画にしますと4,338区画ということで年々増加傾向にあります。利用証の交付者数は累計で76,372名と、妊産婦の方の期間を延長したこともあり、最近では妊産婦の交付者数が非常に多くなっておりますので、そういう面では、利用区画に対して交付者数が多いという現実があります。

施設を増やすべく、県の方でも協力いただく事業者の方に引き続きご依頼を申し上げるとともに、この駐車区画のことにつきましても、課内等でも検討し、従来より、先ほど申し上げました施設の方に紙を配布してもらったりといった諸々のことはしているのですが、施設の管理者が集まる機会がありましたら改めまして県の方からお願いするといったことを進めてまいりたいと思っております。

【委員】

2ページの⑤のことですが、県内の割引のことについて具体的に何か考えていただいているかどうかということをお伺いしたいと思います。例えば、近鉄は通学定期がすごく安

いのですが、特別支援学校時代に自分で通えるようになったお子さんが、作業所に通いだした途端に、通勤の定期代が作業所からは出ないので通勤費が非常に高くなるということが起きます。そうすると、出費が非常に大きくなるので、親が安易に車で送るようにするとか、お迎えのバスに戻ろうかという具合になってしまい、自立の道を歩んでいたのに逆行してしまうことがよくあると聞きます。四日市は独自に所得に応じて出しているのですが、他の市はおそらくないのではないのかなと。そのあたりも県として何か考えていただけるのか。

それと、スポーツに関することで、運動する場所と機会、環境整備、チャンスの提供ということが出ていたのですが、ここに書かれていることは大会への参加ですとか大きなイベントへの参加だけなので、もっと日常的にできる場がないのかということを社会福祉審議会でも申し上げさせていただいたことがあります。出てくる答えはこういう大会がありますよということだけでした。学校に通っているときは体育の授業がありますが、やはり卒業してしまうと運動不足になってしまう障がい者というのが圧倒的に多く、それは健康にかかわることで、学校に通っている時代であってもスポ少には絶対に入れてもらえないですし、スイミングスクールであっても障がい児はお断りのところがあって、民間のところでも圧倒的にチャンスが公平じゃないんですね。なので公的なところで何か保障していただくとか、チャンスを提供していただくとか、あるいは民間事業者への働きかけですとか、そういうのがあったらいいなと思っています。

【事務局】

まず、鉄道等の割引の件ですが、県と鉄道事業者との懇談を定期的に行っておりますので、こういったことで困っているということをお知らせし、鉄道事業者の理解を求めたり、また、四日市市のような取り組みを他の市町へ紹介するといった形で進めていきたいと思っております。

それからもう一つ、スポーツですが、なかなか身近なところでスポーツができないという課題もございます。近年、県ではポッチャという競技に力を入れており、来年度、ポッチャの交流大会をするというような機会も、予算要求中ではございますがしています。また、各地域の総合型地域スポーツクラブという一般の方向けのクラブに障がい者の方も入ってできないかという働きかけを進めており、お話に行くと理解のあるクラブもございますので、そういう身近なところでできるような仕組みを考えていきたいと思っております。

【委員】

全体でもいいですか。資料1-1の14ページ、福祉施設から一般就労への移行の中で、例えば就労移行支援事業及び就労継続支援事業の利用者の一般就労への移行者数については、事業者から報告を求めることによって実績値が把握できるかと思うのですが、公共職業安定所における福祉施設利用者の支援対象者数について、当然職業相談はさせていただくのですが、福祉施設の利用の有無というところをあえて聞くというものではないものですか、このあたりはどういう形でお考えいただいているのかをお伺いしたい。

【事務局】

なぜこのような項目が入っているかといいますと、A型を利用する場合には、まず公共職業安定所に相談に行くということですので、そこで登録に来た方とか相談に来た方につ

いてということで、入れさせていただいているところです。

【委員】

実務的なところはこちらでさせていただかないといけないと思うのですが、そこはいろんなご意見があると思いますので。

もし、お時間をいただけるのであれば、先ほどの就労の促進のところで、正規雇用の数値について話を少しさせていただくと、三重県の雇用率が2.20まで来た背景の中で、この雇用率というのが元々一週間の所定労働時間、いわゆる雇用保険の被保険者の範囲でということで、週20時間以上ないしは週30時間以上という定義の中でカウントをしていく、企業の方に雇用の義務を課しているものですから、いわゆる正規雇用、非正規というものを企業の方に求める部分は法的にありません。

まずは企業でも障がい者雇用をという形で進めてきた背景がある中、ここにきて雇用率も上がり、あるいは企業の理解も進んだり、あるいはこの人手不足の中で障がい者の方でもという企業も当然出てきている中で、やはり障がい者の方とはいえども労働条件を当然気にされていますし、将来についても当然好条件のところをというのを望むのがあたりまえの話ですので、求人を受ける際にも正社員登用の可能性であったりとか、あるいは正社員という求人を出していただけるかといったところも、ハローワークの求人の受理の際に助言をするということも含めてやっていかなければ、雇用率も、例えば他県の事業者の三重工場というようなところの方が労働条件が良く、そこに条件が負けてしまうこともありますので、そういったところも工夫させていただいたりとか。

もう一点、職務の切り出しというのもあったのですけれども、やはり企業の方に助言させていただく場合は、ある企業では、まず障がい者の方を雇う場合には何ができるか、どんな仕事があるのかというのを全部の部署に出させて、それを基に1週間の仕事のスケジュールを組み立てて雇用するというような取組をしていただいた企業があったり、あるいは、これも四日市のところですが、まずは障がい特性を教えてくださいというところから入って、その人に見合う仕事のトライアル雇用をしたりする中から雇用を進めていただいた事例もございますので、企業の方には切り出しの部分も障がいの特性に応じてということで働きかけをさせていただいているということで、ご報告させていただきます。

【委員】

先ほどの思いやり駐車場のことですが、商業施設とかに何割かは協力してもらおう。全体で100台停まる場所でしたら1割か2割は思いやり駐車場のスペースにしてもらうということをしてもらえたら。いま大体2、3台か4、5台のところが多いので、対象の方が7万人ぐらいみえるとのことでしたので、100台停まる場所でしたらその1割か2割くらいはそういうスペースに義務付けるような方向で、積極的に関わってってもらったら利用されやすいのではと思います。

3 その他

<手話劇祭について事務局から案内>