

平成25年度北海道障がい者が暮らしやすい地域づくり 推進本部会議 議事録

日時 平成25年6月11日(火) 14:00~15:00
場所 知事会議室

- (山谷副知事) それでは定刻となりましたので、ただ今から平成 25 年度北海道障がい者が暮らしやすい地域づくり推進本部会議を開催いたします。私は副本部長を務めております副知事の山谷でございます。どうぞよろしく願いいたします。それでは会議に先立ちまして本部長である知事から御挨拶を申し上げます。
- (高橋 知事) 高橋でございます。本日はお暑い中そしてお忙しい中お集まりいただき誠にありがとうございます。とりわけ道庁幹部以外の外から本部員をお願いを申し上げております皆様方におかれては、大変お忙しい中、こうやってお集まりをいただき、誠にありがとうございます。北海道障がい者条例の全面施行から 3 年が経過いたしました。条例の目的でございます障がいのある方々の権利擁護、暮らしやすい地域づくりの実現に向けまして取組を進めているところでございます。先日、2 週間ぐらい前に全国から障がいのある方々、あるいは関係の方々が一堂に会される日本身体障害者福祉大会が札幌でございまして出席をさせていただきました。私自身その会合の開会式に参加をさせていただいたところでございますが、主催の皆様方の話をお伺いし、誰もが安心して暮らせる分け隔てのない社会の実現に向けた思いというのを、改めて強く持ったところでございます。また、その場でも議論になっておりましたが、関係の皆様方が長年要望しておりました障害者差別解消法案が、今、国会に提出されているところでございまして、差別の解消に向けた条例を全国に先駆けて制定をしている自治体の 1 つとして、しっかりと取組の推進をし、各方面に発信していきたいと、このように考えているところでございます。また、今年の 4 月には民間企業の障害者法定雇用率が 2.0% に引き上げられているところでございまして、条例の柱のひとつに就労支援というものを掲げさせていただいております道といたしましても、民間企業など関係の皆様方と連携をしながら雇用機会の拡大をはじめ様々な取組を推進していきたいと、このように考えております。本日は民間本部員の皆様方から様々な御意見をお伺いできればというふうに思っているところでございます。今後とも、障がいのある方が当たり前で暮らせる地域、そして、そのことが取りも直さず、我々誰にとっても暮らしやすい地域である、という私どもの基本方針に沿う形で、しっかりと取組を進めてまいりたいと思っておりますので、お力添えをよろしく願いいたします。以上です。
- (山谷副知事) それでは、議事を進めてまいりたいと思っております。まず、始めに次第の報告事項の平成 25 年度の施策の推進状況、それから協議事項であります平成 25 年度を取組方針（案）につきまして、その提出資料について、事務局から一括して説明をさせていただきます。それではよろしく願いいたします。
- (上田 課長) 事務局から説明させていただきます。まず平成 24 年度における北海道障がい者条例に関する施策の推進状況について御説明させていただきます。お手元の資料 1 を御覧ください。表紙の裏面に条例が取り組む施策の概要を記載しておりますけれども、これらの施策を推進するため図の上部にありますこの推進本部を設けており、次のページ、1 ページ上段ですけれども、昨年 6 月に推進本部会議を開催し、取組方針等について報告や協議を行うとともに、調査部会では北海道障がい者権利擁護センターの整備等について協議を行いました。次に 1 ページ下段の条例の広報についてでございますけれども、1 番ですけれども、フォーラムやタウンミーティングなどを開催するとともに、2 番でございますけれども、医療機関にポスター、パネル、障がい者に配慮した接し方などについての DVD を貸し出し、職員研修などに御活用いただきました。資料の 2 ページ目をご覧ください。権利擁護の推進については、1 として条例に基づき設置しております全道 14ヶ所の地域づくり委員会において 19 件の協議申立や相談について対応を行っております。申立の事例としましては、聴覚障がい者が手話通訳者を介して電話で通信プランの契約を解除しようとした際、本人確認ができないということで断られたという事案がございまして、ファックスやメールでの本人確認を受けて欲しいという相談があり、通信会社と協議し対応させていただいております。また 2 ですけれども、障害者虐待防止法に基づき、昨年 10 月に北海道障がい者権利擁護センターを道庁内に設置し、本年 3 月までの半年間に 35 件の相談通報を受け、このうち 15 件を虐待事案として、関係機関へ通報するなどの対応を行ったところです。資料の 3 ページ目をお開きください。障がい者が暮らしやすい地域づくりについてでございます。1 として全道 14 の地域づくり委員会では合計 34 回開催し、相談や申立のあった事案ばかりではなく、地域のさまざまな課題について積極的に協議を行い、暮らしづらさの解消に努めているところで

ございます。2として孤立死の事案を受け地域づくりガイドラインを改正し、このガイドラインを活用し、市町村の相談支援体制づくりを支援しております。次のページ、資料の4ページ目をご覧ください。障がい者の就労支援については、北海道障がい者就労支援推進委員会の意見を踏まえながら、新・北海道働く障がい者応援プランに基づいて取組を総合的に進めてまいりました。その主な取組でございますけれども、2として障がい者を多く雇用している企業への認証制度については、前年度比29社増加の135社に認証していただき、また障がい者の就労を応援する企業を幅広く登録するアクションについては前年度比45増加の470社に登録をいただいております。また3として授産事業所等へ随意契約発注できる特定随意契約制度の活用により、道として授産事業所等への発注を促進し、199件3164万円の発注を行っております。そのほか4として北海道障がい者就労支援センターでは、企業と授産事業所の仕事をつなぐ共同受注や授産事業所の商品を販売するインターネットサイトを運営しており、前年度比54件増加の195件の商談が成立に至っております。以上が平成24年度北海道障がい者条例に関する施策の推進状況でございますけれども、5ページ以降に地域づくり委員会の状況や条例の関連施策の取組について取りまとめておりますので後ほど御参照いただければと思います。

次に資料2、平成25年度の取組方針案について御説明いたします。資料2の裏面をご覧ください。本年度の取組方針として基本方針と重点方針を設定しております。まず基本方針については、障がいのある方が当たり前で暮らしやすい地域は、誰にとっても暮らしやすい地域であるという基本的な考え方のもと、(1)障がいのある方々の参画を基本とした対話の重視(2)地域間格差の是正(3)幅広い関係者と連携・協働する施策の推進(4)道民理解の促進、この4点に十分に配慮して取組を進めることとしております。次に重点方針でございますけれども、1の条例の広報については、道職員が積極的に地域に出て出前講座を開催し広く道民の皆様に条例の周知を図ってまいります。2の権利擁護については、市町村が設置する障がい者虐待防止センターとも連携を深め、地域づくり委員会の利用促進をさらに図り、差別等の解消に取り組むとともに、施設内の虐待の防止について指導を強化してまいります。次に3の障がい者が暮らしやすい地域づくりの推進については、障がいのある方々などの声を地域づくり委員会での協議に反映できるよう地域の相談支援事業所との連携を深めるほか、平成27年3月までに障がい福祉サービスを利用している5万人すべての方について、サービス等利用計画を作成することとなっておりますことから、振興局と条例に基づく支援員であります地域づくりコーディネーターが市町村における相談支援体制づくりを支援してまいります。最後に4の障がい者の就労支援については、企業や関係機関と連携したネットワークを構築し、一般就労を推進するとともに、行政機関に障がい者の授産製品の発注拡大を求める優先調達推進法が本年4月に施行されていることから、道としても発注拡大を積極的に推進することとしております。本部員の皆様方におかれましては、今後の全庁での授産製品の発注拡大実施について御協力いただきますようお願いいたします。平成25年度の取組方針案については以上でございます。

(山谷副知事) まず、24年度25年度、条例に基づきます施策の推進について御説明をさせていただきました。ただ今の事務局からの説明について、各部から補足する事項等はございませんか。それでは、御質問、御意見等はありませんでしょうか。どうぞあれば御発言を賜りたいと存じますが、いかがでしょうか。よろしいですか。はい。

それでは、特段御質問等がないようであれば、御説明を申し上げた今年度の条例の取組方針の重点のうち、冒頭の知事の御挨拶にもございましたが、本年4月に障がい者の法定雇用率が引き上げられ、また障がい者が働く職場における合理的配慮の提供を事業主に義務づけることなどを盛り込んだ障害者雇用促進法の改正法案が今国会に提出をされているところであります。このような情勢を踏まえ、障がい者の一般就労について、各般の施策の円滑な推進を図る観点から、皆様と意見交換をさせていただきたいと考えておりますので、本日は厚生労働省北海道労働局から田中北海道労働局長と本間職業安定部長にお越しをいただいておりますので、まず国における支援の状況等についてお話をお願いをしたいと存じます。よろしく申し上げます。

(田中 局長) 北海道労働局の田中でございます。本日は障がい者の就労支援に関わります私どもの取組等につきまして、限られた時間ではございますが、御説明させていただきます。資料は北海道労働局における障がい者の就労支援1枚ペラの資料でございます。これをもとに説明させていただきます。まず、お手元の資料の1をご覧くださいと思いますが、(1)でございます。毎年6月1日付けの状況を企業から報告いただいておりますので、その状況を平成20年から時系列で整理

したものでございます。平成 24 年 6 月 1 日の現在では、雇用障がい者数は約 9,700 名で過去最高になっておりまして、実雇用率も法定雇用率まであと一步、法定雇用率は 1.8% でございますが、あと一步の 1.78% になっております。一方で、達成企業の割合でございます。要するに、法定雇用率を達成している、守っているという企業の割合でございますが、これは、50.1%、半分を若干超えたといった状況でございます。この次、(2) のところでございます。ハローワークによりまして紹介した件数でございます。平成 24 年におきましては、約 3,200 人の方を紹介しておりまして、過去最高を更新したところでございます。障がいの種類では精神障がいの方が、毎年増加している状況でございます。次に 2 でございます。北海道労働局の取組でございます。企業に対しましては、法定雇用率の達成指導、障がいをお持ちの方に対しましては、専任の職員や専門家によるきめ細やかな職業相談などに加えて、求人確保に努めているところでございます。特にここでございます、右の囲みに書いてございますように、チーム支援ということでございますが、障がい者職業センターや就業・生活支援センターだけではなく、それに加えまして、福祉施設や医療機関の方々にもチームに加わっていただきまして、就職活動から就職後の職場定着まで一貫して支援することによりまして、障がい者の方や障がい者の雇用経験が乏しい企業の方にも安心していただけますように関係機関と連携した支援を行っているところでございます。次に 3 の北海道との連携でございます。今までの説明に加えまして、北海道の高橋知事をはじめ、北海道とは密接に連携をさせていただいておりまして、この 3 にございますように、1 つめは障がい者就業・生活支援センターの共同運営や、北海道の方で策定されます北海道障がい福祉計画におきます共同目標の設定、さらには昨年 12 月に締結いたしました北海道雇用対策協定に基づく取組など、様々な面で北海道には連携、協力いただいております。この場を借りて改めて感謝を申し上げたいと思っております。次に 4 つめの、今年を含めた今後の取組でございますが、先程も知事の方から御案内がございましたが、本年 4 月から企業や自治体に義務づけられております、法定雇用率が引き上げられたわけでございます。先程現状のところでも申し上げましたように、法定雇用率を達成している企業の割合が 50.1% ということで、かろうじて半分を超えたという状況でございます。このため私どもといたしましては、企業に対しまして、雇用率達成指導により一層強力に取り組むことによりまして、障がい者の就労の場を確保し、一人でも多くの障がい者の就労につなげてまいりたいと考えているところでございます。以上、簡単ではございますが、説明を終わらせていただきます。

(山谷副知事) ありがとうございます。労働局さんとは、今の局長のお話にもございましたが、昨年雇用対策協定というのを結ばさせていただいて、一緒に各般の取組をさせていただいているところであります。それでは、道としてもこの障がい者の就労支援、この北海道障がい者条例の柱の一つとして位置付けて各般の取組を進めているところでありますので、次に、この一般就労に向けた道の取組について、各部から説明をいただきたいと思っております。まず、経済部よろしく願います。

(辻 部長) 経済部長の辻です。よろしく願います。経済部の取組でございますけれども 1 枚ものの資料を用意させていただいております。道におきましては、障がい者の一般就労促進に関する取組といたしまして、4 点ほど紹介させていただきます。最初に障がい者の方の就労に向けた訓練として北海道障害者職業能力開発校においては、障がいのある方の適性に応じた、知識、技能習得による職業的自立を図りますとともに、函館や旭川の高等技術専門学院において、知的障がい者の方を対象とした職業訓練を実施しているところであります。2 つめのところですが、各種の委託訓練といたしまして、民間の教育訓練機関等の委託先を活用した、障がい者の方の能力・適性や地域雇用ニーズに対応した障害者委託訓練や、訓練終了後に委託先事業主に雇用されることを目的とした職場適応訓練などを実施いたしまして、障がい者の方の就労支援に努めております。3 点目、4 点目につきましては、事業所開拓というところがポイントになりますけれども、先程、労働局の田中局長からもお話のありました、北海道労働局と締結いたしました雇用対策協定に基づきまして、雇用促進活動を実際行っておりまして、こうした障がい者雇用に係る要請を道内の経済団体等に行っているところであります。あわせまして、就職促進ということで、ハローワークと連携いたしまして、訓練の終了前から事業所開拓、そういったものに取り組んでおりまして、就職相談だとかそういうこともいち早く始められるように対応しておりまして、早期就職、就職率の向上支援、さらには特別支援学校生徒の就職支援といったものもやられているところでございます。最後のその他についてでございますけれども、先ほどから何回もお話がありま

すように、障がい者の法定雇用率が引き上げられました。だいたい 350 社程度と言われておりますけれども、やはり障がいのある方を雇用したことがない、どうやって接したらいいのかわからない、いろいろやはり悩み等もあるというように伺っております。そうした障がい者雇用未経験企業といったところは、やはりノウハウの不足、また障がい者の方の雇用に不安を抱えているといったこともございますので、旭川と札幌にはすでにそういった拠点がございますので、道内の地域の 6 拠点に就業サポーターというそうした人を配置いたしまして、障がい特性や就業環境設備等のアドバイス、こういったことを企業に行いまして、障がい者雇用の促進を図りたいと考えております。以上です。

(山谷副知事) はい、ありがとうございます。それでは次に教育庁の取組につきまして、吉田教育次長の方から御説明をお願いいたします。

(吉田教育次長) 資料は、北海道教育庁と右肩に書いてあります一枚ものになります。まず最初に就職状況ということで (1) なのですが、この春に道立の特別支援学校、高等部ですけれども、卒業した生徒の進路状況を書いてあります。真ん中あたりに就職者数ということで、合計 192 名が就職しまして、卒業者が 924 名おりますので、全体に占める割合は 20.7%、こういった状況にあります。この表の中段に知的障がいというところがありますが、一番就職者数も卒業者数も多いのですけれども、知的障がいの方々の就職状況の過去 3 年間の状況を抜き出したのが (2) の表になります。23 年度と 24 年度を比べますと就職者数で 35 名増、就職率でちょうど 2 ポイントの増となっております。主な就職先の状況ですけれども、表に書いてありますとおり、働く力を身に付けさせることを目的とした職業学科を置いている高等養護学校の方は、卸小売業と製造業で半数を占めているという状況が続いております。ただ資料には書いておりませんが、近年、産業構造の変化等を反映して、医療福祉施設への就職、それからいわゆる外食チェーンのバックヤード部門への就職というのも徐々にではありますが増えてきています。その下に義務併置校、これは障がいの程度の重たい生徒さんになりますけれども、毎年 10 名程度という状況にとどまっております。業種はやはりクリーニング等という状況になっております。この中の職業学科を設置している高等部の生徒が就職後 3 年以内にどういう状況にあるかというのを抜き出したのが (3) の表になります。年度ごとにばらつきはあるんですけれども、一年以上就職した後、職を継続している生徒はだいたい 9 割、3 年以上就職を継続しているとすると 7 割程度という状況にございます。1 年目から 2 年目にかけて離職者がどうしても増えてしまうというのは、やはり就職に関する援助をいただいている制度が概ね一年となっているところがやはりどうしても影響してきているのではないかというふうに見ております。こうした中で子どもたちの就職をいかに促進していくかということが 2 番の取組になります。まず、就職促進のためには、実習先を確保しなければなりません。この実習先というのは、特別支援学校の場合、ほぼ就職先というふうに理解していただいて結構だと思います。24 年度の 3 年生ですと例えば 150 社に協力をいただいて、162 名実習を行い、それがそのまま就職に結びついている。従いまして、この実習先をいかに開拓していくかということが大きな課題になっております。そのため、先程労働局さん、それから経済部さんからお話があったように、昨年度から道教委の方も連携をさせていただいて、北海道経済連合会等の各団体に対し雇用要請を実施させていただいておりますし、今年度も実施してまいりたいと思っております。もう一つは企業の方々からみて、身に付けている職業訓練の内容がニーズに合ったものかどうかということもあるものですから、平成 20 年度から新しい学科も設けてきております。福祉・サービス科は福祉施設等の介護的な業務あるいはバックヤード部門、環境・流通サービス科の方も商品の棚卸しですとか、そういったバックヤード部門になるんですけれども、そういった学科の方に、今力を入れております。こうした訓練をしっかりとやってもらうためにキャリア教育ということで、(学校に) 入った段階から 3 年間を見通して、生徒一人一人に職業観、勤労観を育成していくという教育活動をやっています。また就職と同時に就労後の定着というのを先ほど申し上げたとおり課題でありますので、道立の特別支援学校では各進路担当が企業を訪問して卒業後 3 年間フォローをしております。こういった取組を通じて、右端にありますとおり、現在職業学科を設置している高等支援学校の就職率が 29.2 と特別支援学校の中では高いんですけれども、これを 29 年度までにさらに 5 ポイント以上伸ばしてまいりたいというふうに考えております。以上です。

(山谷副知事) はい、ありがとうございます。それでは次に保健福祉部のほうから説明をお願いします。

(高田 部長) はい、それでは保健福祉部の方から御説明させていただきます。当部からは、お配りをしております福祉施設から一般就労への移行の促進について説明を申し上げます。道では平成 26 年度までの第 2 期障がい者就労支援計画に基づきまして目標値を掲げ、福祉施設から一般就労への支援を推進しているところでございます。まず、1 の福祉施設の現状でございますが、この就労支援、就労移行支援と就労継続支援とあるわけでございますが、枠内にありますとおり、就労系のサービス事業所といたしましては 3 種類ございます。就労移行支援事業所は 2 年後に就労することを目標にしながら、障がい者の適正能力を把握し生産活動の訓練や職場実習を経まして職場開拓と就労後の定着支援までを行っているというものでございます。就労継続支援は雇用契約を結ぶ A 型と雇用契約を結ばない B 型と 2 つありますが、どちらにいたしましても利用期間を定めずに、例えばパンの製造やクリーニングなどの生産活動を行っているものでございます。2 の実績と目標ですが、平成 17 年度以降、一般就労への移行者数が増加しており、23 年度は 535 人が移行し、26 年度には 630 人の移行を目標としております。次に 3 の道の支援策ですが、北海道労働局からも御説明いただきましたが、①として道内に 11 か所ある障害者就業・生活支援センターでは、就業面とあわせて衣食住の生活相談を一体的に行っておりまして、道は生活支援事業につきまして、センターに委託しているところでございます。また②以下、福祉施設の職員に対する就労支援の能力を向上してもらうための研修の実施でありますとか、企業認証制度の取組、道庁での障がい者の職場実習の受入など行っているところでございます。資料にはございませんが、現在、一部の振興局では、庁舎のスペースを利用して障がい者施設で作ったパンや手芸品の販売等を行っておりますが、こうした取組というのは障がい者の就労促進にもつながるものと考えてございまして、今後、さらなる取組について、他の振興局にも呼びかけるなどして全庁的にその推進を図っていきたくとそんなふうと考えてございます。以上でございます。

(山谷副知事) はい、ありがとうございます。今の話にもございましたが、道庁でも職場実習をしたり、いろいろ場づくりに努めているところでございますが、それでは最後に事業主としての道庁という立場から、道における障がいのある方の採用状況について総務部長から御説明をお願いします。

(的井 部長) はい、総務部長でございます。お手元の道、知事部局における障がい者の採用状況、受入体制等について、右肩に北海道総務部と記載がございまして、資料、一枚紙でございますが、これに沿いまして御説明を申し上げたいと思います。障がい者の採用状況とその今後の見込みというところ、1 番でございますが、私ども知事部局におきましては、障がい者の雇用の促進等に関する法律に定めます、法定雇用率を確保するという観点からでございますが、計画的な障がい者の方の採用に努めてきているところでございます。昭和 56 年度以降に身体障がい者の方々を対象とする選考採用を実施をいたしているところでございまして、これまでに 88 人の方を採用いたしているところでございます。近年でございますが、選考を実施していない年が続いておりましたけれども、平成 25 年度からの法定雇用率の引き上げに伴いまして、昨年度平成 24 年度でございますが 8 年ぶりに選考を実施をいたしております。この春、総合振興局等で 5 名の方を採用をいたしておるところでございます。今後の見込みということでございますが、職員の年齢構成上、障がいをもつ職員の方々、定年退職が増加していくことが見込まれておりますことから、法定雇用率の達成に積極的に対応するという考えに立ちまして、今後も継続的に選考実施をして計画的に採用を進めてまいりたいと、このように今考えているところでございます。それから下、2 番の受け入れ体制の整備についてという点でございます。ハード面とソフト面から御説明申し上げたいと思います。ハード面でございますが、身体に障がいのある方、職員の方が働きやすい職場となるようにということで執務室内のレイアウト変更などによりまして、動線ですとか、通路幅の確保、あるいは庁舎の出入口の段差の解消でございますとか、盲導鈴の設置、それからエレベーターに視覚障がい者及び車イス利用者用の操作ボタンを設ける、あるいは多機能トイレや障がい者優先トイレを設置する等の環境整備を行っているところでございます。また通勤に対する配慮ということで、障がいのある職員の方が、利用しやすいように庁舎の出入口付近に駐車場の確保する等の取扱い、配慮をさせていただいているところでございます。(2) ソフト面でございます。採用試験におきましては視覚障がいのために活字印刷文字、活字印刷文による受験が困難な受験者の方々に対しまして、点字受験を認めるということをごさしていただいておりますほか、車イス受験者の方に対応いたしました会場の選定等、受験がしやすい環境、できるだけ受験がしやすい環境ということで整えてきているところでございます。また、入庁して以降ということで

ございますが、障がいの程度に応じて対応を進めてきているところでございます。例えばということでございますが、聴覚障がいの方が研修を受講する場合、手話通訳者を配置する等の対応をいたしているところでございます。また③職員に対する意識啓発ということでございます。新採用職員の研修におけます手話や車イス体験の時間を設けているといったようなことのほか、新任課長級研修、新任主幹級研修におきましてはDVDの上映を通じまして、障がい者の方々に対する見識や意識の向上を図るということを通じまして、働きやすい職場環境づくりに努めているところでございます。簡単ですが以上でございます。よろしくお願いたします。

(山谷副知事) はい、ありがとうございます。以上で、障がい者の就労支援に関する国、労働局の取組、それから道の関係各部の取組について、ひととおり御説明申し上げました。これらの説明を踏まえながら、本日の御出席の有識者、本部員の皆さんから御意見を頂戴したいと思います。よろしくお願いたします。まず、門屋本部員、いかがでございますでしょうか。

(門屋本部員) 就労が今日のテーマでございまして、大変手厚く御報告をいただきありがとうございます。障がいの領域で障がい者自立支援法ができた平成18年以降、就労に関して、過去からみますと、ずいぶん手厚い、いろいろな施策が出てきたというふうに認識しておりました。特に、精神の領域が大変増えているように見えますけれども、これも（精神障がい）障がいの領域に入ってきたということによって増えてきた、数字として上がってくる確率が高くなったんだということ認識しておりました。今般の報告を聞いておまして、私は就職はある程度窓口ができたなという感じがしております。しかし就職した後の継続性がですね、先ほどの資料では学校の卒業生のことでありましたが4分の1ぐらいは3年後にやめているということもありまして、継続を支援するような体制というものが、これから重要なんだというふうに思います。それは企業に対しても支援が必要ですし、本人に対しても本人の生活環境を支えるというようなことも非常に重要で、仕事に行ければいいのではなくて、生活の基盤がきちっとしていないと就職が継続されないということもありますので、そこに支援する体制というのは手薄ではないかというふうに思っております。こういう言葉が正しいのかどうか、いいのかどうかわかりませんが、環境支援を行う調整員や環境支援員みたいな、そんな名称の職業といましようか、業種があってもおかしくはないのではないかと思っております。現状のところは入口のところで労働部が一生懸命やっていたら、生活の部分でポツセンター（障害者就業・生活支援センター）で北海道が支援をすることになっていきますけれども、継続支援はやはりかなり手薄になっているのが実態でありまして、その継続支援のところをひとつしっかりやっていただくような体制を考えていただけないかということも一点。もう一点、これは突拍子もない意見というふうにお考えかも知れませんが、地域移行支援というのは福祉のサービスの中で、地域移行ではなくて就労の移行支援という、いわば準備の段階の支援が制度になっておりますけれども、ここが大変ばらつきがあるといましようか、ただ通ってきていただいているところから、プログラムを設けて活動しているところまで、様々であるということも聞いております。その結果としては、やはり就労移行で就業できた人の数を見ますと、かなり低調な状況にあるんですね。現実には、そういう意味では、そのところをきちっとテコ入れをするというか、そういったものが必要ではないかと。その中の突拍子もないという意見はですね、高等技専、学校の方にですね、むしろ指定を受けて福祉サービスをそこで2年間やられるようなことをやられると、個別給付なので、財源的にそんなにかからないのでできるのではないかと、これは新しい、突拍子もないことを申し上げているわけですが、学校にそういうものを付随することができるのかどうかわかりませんが、なにか新しいものを考え出して、そこはきちっとやっているよというモデルを見せることによって、質の向上を図るということもですね、私は一案ではないかというふうに思っています。もう一点、労働局が一生懸命チームによって支援するということをやっているらしいやまして、チームの効果というのは明らかにあるということが実証されているように私自身は認識しています。このチームにお金がつくような、あるいは財団とか高齢・障害・求職者雇用支援機構あたりがですね、バックアップするような形の新しいチームの在り方についての体制づくりをですね、御検討いただけないものかということ。まだ言ってもいいでしょうか。もう一点だけ申し上げるとですね、A型、B型ということを保健福祉部の方から報告がありまして、そこに働く人たちができてますが、実はA型の事業所、これは雇用契約を結ぶ企業と同じ条件を満たさなければいけないところな訳ですけども、実はかなり本人中心ではない状況が起っています。簡単にいうとですね、極端なことを言うと、一週間に一日2時間だけで通ってきてくださいと、これが雇用か、ということにな

るんですね。こういう実態もあるということもあります。それらは福祉サービス全体にも言えるんですけども、急激に増加してきますので、評価をするようなですね、何かシステムを作らないと、いよいよまずいのではないかと、いうのを気にしておりまして、今は A 型、B 型のことだけ申し上げましたけれども、それ以外のサービスについても市町村レベルの事業になっていますから、市町村で評価をすることを、道としてもバックアップするような立場で何かお考えにならないと、かなりのばらつきが、結果的に、障がい者を、虐待まではいきませんが困りになるようなことが起こるのではないかとということをお知らせしたいと思っておりました。すみません、勝手なことを申し上げました。

(山谷副知事) ありがとうございます。生活面での支援など必要ではないかというようなお話、それから A 型、B 型、事業そのものを市町村が自ら評価するようなシステムづくりといった点について、概略の受け止めということになるかもしれませんが、保健福祉部長いかがでございますか。

(高田 部長) 最後にお話がありました A 型、B 型のお話っていうのは、私どもも実は B 型の事業所さんなどから、そんな不満と申しますか、そういったお話も実際があると承知もしておりますし、私どももそういった中で、これからこういったものがどんなふうな形で、就業支援、就労継続いずれにしても、企業にどうやって移行するかを上手くもってかなきゃならないので、そのために、今おっしゃられたような、雇用の在り方だとかもですね、少しいろいろと私どもも検討させていただいて進めていきたいと思っております。

(山谷副知事) 職業訓練の一環として、給付などの配慮というのは国の方でも随分いろいろ配慮して取り組んでいただいていると思うんですが、労働局長いかがでございますか。

職業訓練の一環でですね、就労をする場合に、私どももお願いをして使わしていただいた事例なんかあるのですが、国の方で給付をしたりして、職業訓練機関と位置付けて給付したりしている事例もありますよね。ありませんでしたっけ。すいません、そういう事例あったかと思って…。

(田中 局長) ちょっと研究させてもらいます。

(山谷副知事) わかりました。いろいろやっていただいている、私どももお願いをして一緒になってやっている事例なんかもありますので、さらにまたそうした点についても検討してまいりたいというふうに思います。続きまして橋本本部員いかがでございますか。

(橋本本部員) 私の方からは短く 3 点申し上げさせていただきたいと思っております。1 点目は 24 年度の報告にもありましたけれども、障がい者就労支援企業認証制度というものの、それから雇用率について非常に努力している企業に対する評価というのでしょうか、もっとコマースを大々的に進めていってもいいのではないのかな、というふうに思います。それが 1 点目です。それから 2 点目は、保健福祉部長様からの報告、あるいは、門屋本部員の方からも話がありましたけれども、就業面と生活面の一体的というところをもっと具体的に形になるような支援形態も必要ではないのかなというふうに思います。例えば、私どもが勤務しているような学校では管理栄養士を養成しているんですけども、私の方に相談がくるんですね、(障がい者と)関わっている事業所の方から。通所の利用者さんが自立生活をしているんだけど買い弁当をしていて、果たして栄養面でどうなんだろうかと、あるいは健康を害することがしばしばあるんだけど、そこで利用者の方に分かりやすく栄養面での話をしてもらえないだろうかというようなこと、それは職員も一緒に聞きますというようなこと、結構あるんですね、依頼を受ける頻度が。それは 1 つの例でして、他にも衣食住ということで広げれば、もっと洗濯の仕方だとか、それからアパートの借り方だとか、家計の立て方だとか、いろんな側面があるかと思うのです。ですからひとつの提案を含めていますと、何かそういう支援のできる人材、あるいは事業所、あるいはノウハウを持っているところを登録、ストックをしておいて、そしてそういうニーズがある事業所やあるいは地域やセンターに対して紹介をしていくというような方法は、わりと具体的なのではないかとこのように思います。それから 3 点目なんですけれども、特別支援教育の御説明の中で、24 年度の卒業生 924 人の就職率が 20.7%、これ大変な努力の結果だと思うので、高く評価していかなければいけないと思うんですけども、残る、その 80% というのでしょうか、就労に結びつかなかった特別支援学校高等部の卒業生の方々が一体どういう生活になっているのか、どういう形で社会

に出ているのか、おそらく福祉事業所の利用者ということ、施設入所だったり、通所だったり、あるいは家庭で、あるいは医療でという話になるんだと思うんですけども、そういう方々に対する継続的な就労あるいは生活技術の獲得といったような面での繋がり方、繋がる仕組みというのを、もうひと工夫必要なんじゃないのかな、ということをお願いさせていただきます。

(山谷副知事) ありがとうございます。特に3番目の特別支援教育から福祉事業所となっている方への継続的な支援は、まさに教育と保健福祉部の、私どもの施策の連携ということも大事なポイントになってまいろうかと思っておりますので、今後そうした意識を十分に持って施策の運営に努めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。次、日置本部員いかがでしょうか。

(日置本部員) まず、門屋さんからも話があったのですが、ここ数年の、障がい者の就労支援というのは、とても進んできているなというふうには、実感をしています。今、地域では障がいのある方だけではなく、あらゆる人たちが就職する、私釧路なので余計に感じるんですけど、仕事がなく困っているという状況がずっとありまして、その中でいろいろな方たちを支援していると、障がいがあるという少しほっとするというか、むしろ制度が使えるので安心できる部分があったり、手厚い部分があったりするなと感じているので、就労支援という括りでいくと、障がい者の分野というのは、とても進んでいると私は感じているので、そういう進んでいる部分を、むしろ北海道としては、その他の分野にも応用するような連携みたいなものが今後できていくといいのかな、というふうに思います。この条例が、障がいのある方が暮らしやすい地域はどんな人にとっても暮らしやすいというのが、一番根幹のところであるので、障がいの方の福祉分野が、就労支援全体の旗振り役をするという役割もあるかな、というのが1つ目です。あと2つ目で、就労という意味合いの拡大みたいなところなのですが、企業に就職する一般就労というのも就職だとは思いますが、これからは起業みたいな自分たちで職をつくっていく、職場を作っていくという取組も非常に重要だと思っています。自分自身がNPOを立ち上げて事業をやるということが雇用を生み出していく、そこにいろんな方たちの生きる道ができていくというのは、既存の企業に理解をしてもらうというのが重要なんですけども、障がいのある方がそのそれぞれの力量を活かすような職場を作っていく取組という意味では、そのNPOの支援だったり、その企業の支援というところに、障がいがある方たちへの配慮というものも必要なのかなというふうに思います。本当極端なことをいうと、先日、うちの子どもは重度の障がいをもっているのですが、同じような障がいをもっている子どもを持つお母さんが、学校から総合的な学習の時間に、障がいのある方の生活を教えてほしいということで、その御本人とお母さんが授業に出向いて講師料をもらったらしいのですよね。初めて給料をもらったと、そのお母さんおっしゃっていたのですが、障がいのある方もそういうふう存在そのものが社会資源として何か収入を得るという方法は、全介助の方でも役割としてはある、考えようによってはあるので、そのお母さんとも何か講師派遣とかという仕事始めたら収入の道があるんじゃないか、という話もしたんですけども、そういう広い意味で障がいのある方たちが活躍していく、それが御本人の社会的な還元もあるという仕組みを少し考えていけるかなというものが2つ目ですね。そういった意味でこれからは、1つの分野ではなく、分野横断的な取組っていくのが非常に重要だと思っていますので、何かプロジェクトでも立ち上げて、分野横断の組み合わせたような取組が、報告とかでも取組は1つ1つあるんですけども、どちらかというところまで完結するものが多いので、取組よりも私はこれからは仕組みづくりだと思っているので、取組をうまく組み合わせる仕組みにつなげて、それが各地に根付いていくような、ちゃんと効果を検証して、その仕組みを応用するというようなやり方が実際進んでいくといいなというふうに思っています。以上です。

(山谷副知事) ありがとうございます。今、おっしゃられたですね、さすがにその障がいがある親子さんで講師つとめられてというのは、さすが日置さんのところ、新しい事例をそうして、発見されているのだというふうに思って傾聴していたところですが、障がい者の就労支援、それから特に若い人の就労支援、これ基本的に社会にどう適応していくかというところでは、共通の要素を抱えているわけで、そうした意味では現在経済部の方とですね、労働局と提携を結ばさせていただいたのが、まさにハローワークですとかヤングハローワークですとか、そうしたものの企業連携で、そうしたほかの人々の就労の支援につなげていくということで、いろいろやっていただいておりますが、経済部長いかがでしょうか。

- (辻 部長) これまで企業組合だとか、総合特区とか、新しい事業形態でも業を起こす方の起業ということのできるだけお手伝いさせていただいていますし、それとあわせて、新しい取組、私も実際にノベルティを作っていたりする、そういう取組というのが非常に丁寧に仕事をしていただけているということで、配布している企業さんから非常に評判がいい。そういった特色がある、きちんと適応できるような、非常にぴったり合うような、そういう仕事もありますので、そういうものと結びつけられないかなと、そういうことも考えていければと思っています。北海道労働局さんともいろいろやりとりさせていただいておりますので、今後もっと地域のほうも含めてやっていくような体制もできましたので、よろしくお願ひしたいと思います。
- (山谷副知事) 最後の分野横断的取組ということで、高橋知事になってからは、特に3期目、各分野横断的に、タスクフォース、マネジメントチームというものを作って動かせというのは、だいたいそのチームリーダーは各副知事ということになっておりまして、この分野は私の担当する分野になりますので、ただ今、取組を組み合わせる仕組みづくりという、大変いいヒントを頂戴いたしましたので、そうした考え方でまた進めさせていただきたいと思っています。それでは肘井本部長よりお願ひいたします。
- (肘井本部長) 報告事項と協議事項について、ちょっと。報告事項について推進状況について何をやってきたのかの御報告はあるんですが、やったからこそ見えてきた課題とか、横たわる障害と、克服しなければならぬ問題というものがあるはずなんです。それらの上に、次年度25年度取組というものが組まれると思うんですが、そういったものが見えてこないという問題があって、次年度は、ぜひ、そういった点についても触れていただきたいというふうに思います。それと関連して取組方針についてもですね、これをやりますというのが出ていて、これは大変練られたことだろうと思うんですが、本当にやれるんですか、と。やるには、人的に、あるいは予算の面でも本当にこれだけのものがやれるんですか、というのが、一切我々には見えてこないわけですよ。それらのものも、資料的に次年度以降、付加していただきたいというふうに思います。それから雇用の問題ですが、実は、つい先般、私はロータリークラブというクラブに入っておりまして、そこは企業の経営者が会員になっているところなのですが、福祉課のほうにお願ひして、ぜひ北海道障がい者条例の、とりわけ企業との関係でですね、説明していただきたいということで、お呼びしました。急なお願ひで、しかも土曜日ということだったので早く引き受けていただいて、それでまた30分という短い時間でしたが、資料も十分に、また要領よく説明していただきまして、改めてお礼を申し上げたいのですが、その結果、会員に聞いたところ、初めてこういう情報というか知識を得たという方が大部分なのですね。御報告の中に、経営者団体で上部の経営者団体には要請に行かれていますということなのですが、末端の各企業については、これらの情報が十分に伝わりきれていないのではないかと、というふうに思われますので、もうひとつ末端の企業、各企業に伝わる、そういう広報なりを引き続き強めていただきたいと、またいただくことが必要ではないかと思っています。以上です。
- (山谷副知事) はい、ありがとうございます。資料の整理等につきましては、どうも役所の資料というのは毎度膨大な、正直に申し上げてよくわからない資料が、膨大な量になるというのが、よくお叱りを受けますので、できるだけ簡潔にお伝えできるようにということで、整理をさせていただいたのですが、おっしゃるとおり、課題等がきちんと見えるようにということですが、この点、次の整理等も、しっかり、御意見を踏まえてやらせていただきたいというふうに思いますし、きちんと各企業、それぞれの企業、大小にかかわらず、このことについてお気持ちを持っていただいている企業というのがお有りだと思いますので、そうした企業にまでひとつひとつ伝わるように、私ども一生懸命努めていきたいというふうに思います。御意見、大変ありがとうございます。最後に、そろそろお時間ということになりますが、知事から一言お願ひします。
- (高橋 知事) はい、わかりました。ありがとうございます。門屋先生はじめ、4人の有識者の本部長の皆様方、それぞれ御提案をいただきありがとうございます。肘井先生がおっしゃっておられた、ロータリークラブへの広報、プレゼンテーションということですね。我々がどういう形で、こう全国的にも、この条例というのは評価されるようなものであるという自負は持っているのですが、もう施行から3年になりますので、今やそれがしっかりと道の中で根付いたものになっているかどうかという方がむしろ重要でありまして、とりわけ就労支援というのは、まさに、その雇用主

体である企業の方々、NPOとかいろいろありうと思うのですが、に御理解をしていただくと
いうのが重要でありますので、その広報戦略というのを少し考えたほうがいいかもしれません。
ロータリーといっても、いっぱいありますので、私、全道大会なんかでは、ライオンズさん
とか、ロータリーさんとかありますが、まさかそこで障がい者支援についてちょっとお話しする
というふうにもならないし、といて、ロータリーグループいっぱいありますのでね、そこをど
ういうふうにやるかなど、いろいろ効率的にできることを考えていかなければならないかなとい
うふうに思った次第であります。それで、ぜひ（保健福祉）部長にお願いはですね、門屋先生も、
こう具体的に、いくつかの御提案もございましたし、橋本先生、日置先生、それぞれございま
したので、次回の会合、あるいは次回というところ先になるので、私どもとして、それぞれの
御提案について、こういう考え方で、ここはこういうふうに行こう、あるいは、この御提案はこ
うこうこういうことがあるので、もう少し中長期の課題としてやっていかなければならないとい
うのを整理して、資料を作ってですね、それで御説明を申し上げるなりなんなり、そこはこちら
の方でさせていただきたいと思っておりますので、いいですか。よろしく願いいたします。ありが
うございました。

（山谷副知事） ありがとうございます。本日の御意見を踏まえて、また関係各部、連携をしながら全庁をあ
げて施策の推進に努めてまいりたいと思っております。

予定の議題は、以上をもちましてすべて終了いたしました。本日の会議をこれで終了させてい
ただきます。御多忙の中、御出席をいただきましてありがとうございます。