

# 令和5年度第2回兵庫県障害福祉審議会（差別解消支援地域協議会を兼ねる） 議事要旨

1 日 時 令和5年12月27日（水）13:30～15:30

2 場 所 兵庫県民会館 11階パルテホール

## 3 議 題

- (1) 兵庫県障害福祉審議会（事務局からの報告・提案及び意見交換）
  - ① 第6期兵庫県障害福祉実施計画の評価・検証（令和4年度）
  - ② 兵庫県障害者自立支援連絡協議会の活動状況
  - ③ 第7期兵庫県障害福祉実施計画の策定について
- (2) 兵庫県差別解消支援地域協議会（事務局からの報告及び意見交換）
  - ① 障害者差別解消に向けた取組状況

## 4 内 容

### (1) 兵庫県障害福祉審議会

#### 【事務局からの報告】

##### ■事務局 [資料1～3により説明]

- ① 第6期兵庫県障害福祉実施計画の評価・検証（令和4年度）
- ② 兵庫県障害者自立支援連絡協議会の活動状況
- ③ 第7期兵庫県障害福祉実施計画の策定について

#### 【提案及び意見交換】

##### ■A会長

合理的配慮は非常に大事なことなので、県が2ページに丸々1ページを割いて合理的配慮の説明をし、それにC委員が前回の自立支援協議会で、理にかなった工夫の積み重ね、お互いのという部分を入れて、事務局で文案を作成していただいているが、これについて、それぞれB委員、C委員からコメントがあれば先に頂戴したい。

##### ■B委員

私の趣旨を汲んで、また、C委員がフォローしてくださった形で、うまくまとめてくださったと思う。特に、C委員の言い回しは言い得て妙というか、わかりやすい表現で、兵庫県らしい表現というか、合理的配慮をどんなふうに捉えるかということで、すごく素晴らしいと思う。

せっかく発言の機会をいただいたので、これとはちょっと違うことを申し上げる。この委員会で逆にいろんなものを発信していただいて、それをフィードバックする機会の1つとして、県に社会福祉審議会のユニバーサル社会専門分科会というのがあり、その座長をさせていただいているが、県はそのユニバーサル社会づくりの総合指針をこれから見直していく時期に来てるようだ。そういうことで、今回の計画の趣旨、精神や具体

的な事案を、このユニバーサル社会づくりの総合指針の中にも盛り込んでいきたいと思う。A会長がその分科会の委員でもいらっしゃり、十分にフィードバックの機会もあると思うので、来年以降あるいは来年度以降、組み入れたいと思うので、よろしく願います。

#### ■ C委員

書いてもらっているとおりで、B委員が合理的配慮の言葉を、法律ができてから reasonable accommodation という言葉は聞くが、今日も報告の中で包摂と包容の違いと出ているように、どうも国際的文書を政府の都合で訳している気風があり、それが気になっていた。英和辞典を調べたところ、reasonable は最近和製英語化していて、お得とかお安いとかお手頃なというイメージがあるが、英語的には、理に合っているとか、道理の通った、筋道が立っている、値段でいくと、相応なとか、法外ではない、いわゆるぼったくっていないということだ。accommodation も調べていくと、個人・集団間での相互の適合関係を深めていく過程と書いてあり、これがすごく大事だなと。だから、自分が訳すとしたら、理に合った工夫の積み重ねを重ねていくことが合理的配慮で、何が義務化になったかと言うと、それをするために当事者と建設的な対話を重ねていく中で今できることは何かということを考えることが義務化になったんだと企業に最近言っていくと、そういうことならできるという反応も聞こえたので、やはり中身をどうやって皆で支えていくかということが大事だと思った。

#### ■ A会長

2ページ目に、これだけの分量でこうなんですよというのが入ったという、ある意味、県の説明は見事なものだなと思っている。あとは、兵庫県では合理的配慮と言ったら要は工夫の積み重ねとかアイデアの出し合いとか、そういう相互方向性の部分が県民に定着していくというか、我々がそれをそういうふうに使っていけば、きっと変わるんだろうなと思うし、その第一歩がこの2ページ目に示されたのではないかとと思っている。

D委員、以前に地域福祉の包摂というところでご意見いただいた部分を、県で反映いただいていると思うが、この辺りの文案とか方向性について何かご意見あるか。

#### ■ D委員

計画に意見を反映していただき、大変ありがたいなと思いながら拝見した。

先ほどから話題になっている2ページ目の合理的配慮の考え方についても、県として明確に考え方を示していただいているというところで、先ほどの発言にもあったが、この言い回しとか考え方というのが、県の計画を踏まえて県内の各自治体で同様の認識が広がるように、具体的にどんな働きかけを県がするのかということも検討していただけたらと思う。

#### ■ A会長

今日参画いただいている市長会の代表、町村会の代表の委員の皆様も、できれば各市

町で、合理的配慮というのは本当はこういうことを言うんだというのを、折に触れて市単位、町単位で周知いただけるようお願いする。

#### ■ E委員

まず、令和4年度の評価検証のページ3、居宅訪問型児童発達支援のところ。スタートしたのが平成30年で、他の事業から遅れていることは確かだが、全国的に見ても100ヶ所ちょっとと「進まない事業」である。姫路の場合、医療機関から在宅に移行するときに、連絡調整ができていない。だから、子どもたちが在宅のまま、家と医療機関の往復だけに生活が限られていて、居宅訪問型児童発達支援の対象になっていないのが現状。この辺り、相談支援事業が絡む必要があるので、例えば退院のときには必ず圏域のコーディネーターもしくは担当の相談支援事業所を、医療機関との連携というか、退院時のカンファレンスに関与できるようなシステムが、この事業の効果発展のために必要なのではないかと思う。これに加えて、保育所等訪問支援事業もなかなか拡大していかない事業なので留意していただきたい。

もう1つ。第7期計画案の成果目標5だが、医療的ケア児支援センターの設置後滞りなく一周年を迎えたが、これからのステージは、医療的ケア児支援センターと圏域の医療的ケア児支援コーディネーターや一般の相談支援事業所の医療的ケア児支援コーディネーターなどとの連携を考えた重層的なシステムづくりをしていく時期と思う。今のところ、圏域コーディネーターがやらなければならない仕事も医療的ケア児支援センターもやっているようなオーバーラッピングがあると思う。だから、県に1ヶ所の医療的ケア児支援センターがやらなければならないことと、圏域の医療的ケア児支援コーディネーターがやらなければならないことの役割分担を明確にしていく必要があるのではないか。

ちなみに、昨日、県教委の看護師研修に呼ばれた。医療的ケア児がどんどん学校に入ってきているので、学校の看護師の研修ということで、年1回開いているらしい。確保しにくい看護師の配置を、事業所も学校も義務づけられるものだから、取り合いになっている状況がある。病院も看護師不足で悩んでいる時代に、看護師は絶対的に確保できにくい。そのための人材確保のシステムが必要。加えて、不慣れな看護師を雇い入れる状況が出てきており、不慣れな看護師では例えば呼吸器をつけている医療的ケア児を対象にできませんとなってしまふ。その研修システムを、例えば医療的ケア児支援センターが持つとか、圏域のコーディネーターと医療機関とを連携させて、研修システムみたいなものが作られなければならないのではないかと昨日実感して帰ってきた。

#### ■ A会長

大きく分けて、量的な不足という部分と、後半で言えば、専門職の質という部分に分かれるかと思う。量的なのは、やはり市町自身が、我が住民にどう取り組んでいただくかというところで、市町の頑張りに期待せざるを得ないというところはあろうかと思う。質的な部分、これはどちらかと言うと都道府県の責務だと思うし、その意味では、市町の基幹相談支援センターや地域生活支援拠点等、それから県の研修計画その他というところ

ころに大きく分類されるかと思う。

F委員代理、市町全体ということではなくて結構なので、市の現状など、何かあればお教えいただきたい。

#### ■ F委員代理

医療的ケア児支援コーディネーターの配置について、当市は今のところまだコーディネーターは配置できていないが、今後、配置に向けて調整していきたいところが現状だ。

#### ■ A会長

G委員から、何か困っておられることとか、町の現状とかいったところで、何かあれば。

#### ■ G委員

現実には、本町だけでなく他町においても、そういう人材の確保、あるいは人材の資質の向上等は、やはり単独では難しいというのが実態である。「デジタル化」1つとっても、県、あるいは播磨圏域でそういう体制を作って、育成し、資質の向上を図っているというのが現状なので、そういう専門的な部分までいくと、より厳しい実態が各町にはあるだろうと思っている。できない理由を考えるよりも前向きにやらなければならないということで、いろんな体制、あるいは人材の確保には努めているが、限界があるというのが実態ではないかと思っている。

#### ■ A会長

G委員の町は福祉基盤がかなり充実しているかとは思いますが、なかなか私の住んでる町など、格差というのはどうしてもあったりするので、このあたり、県民局単位あるいは圏域単位での県の役割とか、市町連携という部分が大事になってこようかなと思っている。

#### ■ H委員

以前の会議の時に、成果目標2の精神障害者を地域全体で支える体制の構築ということで、目標値が、精神病床における早期退院率の91%、これはきついなということを申し上げたが、実際にこれを進めていこうとすると、各病院の力だけではとても無理で、うまく地域に帰そうと思うと、行政や福祉社会福祉資源をうまく活用しないと、とても病院単位ではマンパワーは不足しているし無理な状況だと思う。だから、こういう目標を設定しようと思えば、病院ももちろんそうだが、周辺の地域の社会資源をどううまく活用していくか、そして皆さんの力をどういうふうに集約させていくかが大事になってくると思うので、当会としてもそれを促進したいと思っているが、よろしく願いしたい。



おり、それはもうそちら側の方々に頑張ってもらわなければならないというところもあるが、そういう面でまだ課題としてはかなり大きい。病院自体の課題も大きいし、連携しても、どれだけのことができるかは不安だらけ。その辺いろいろと協力していただければと思っているのでよろしく願います。

#### ■ J 委員

就労の話になるが、成果目標 4 の福祉施設から一般就労への移行のところ、就労移行が非常に少ないというのが兵庫県のひとつの課題かなと、書いてある内容からも実感している。法定雇用率が上がって企業側が非常に採用に意欲的になっている状況の時に、B型からいきなり採用となると、それを埋めるのが結局、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチということになり、非常に限られている、そんなにたくさんいない。自然な流れを作ろうと思うと、支援学校を卒業して仕事ができるようになるまでに2年から4年ぐらいかかる方が発達障害の場合多く、生活訓練かB型でいろいろなところを整えて、いきなり就職というのは実は難しく、そこに就労移行がゆくゆくあると理想的だなと思う。いまB型が多いのであれば、就労移行の機能もそこに付けていただくとか、流れを作っていただくと、20代前半ぐらいいまでに、安定したどこかの企業への就労ができてくると、とても理想的だなと思う。

いまの段階では、雇用率が上がって、企業が就職受け入れますよとなってきている時に、就職準備が整っている人たちがあまりいない、となると、別の県から、そちらで整っている人たちが就職してきている現状があると感じている。発達障害を持つ大人の会では、大人になってから診断されている方、あとはひきこもりとか不登校で、社会に出てきた時に、いきなり仕事ができるかという、できなくて、実は発達にでこぼこがあったという方が非常に多く、そういう方の場合、就労移行であったりを使って就職するのだが、行き場が兵庫県内に少ないというのは、とても不安だ。

今は他県の方が積極的に兵庫県内の企業に就職しているというような事を感じることがあり、例えば奈良の就労移行から就職して、いま姫路で働いている方がいたり、尼崎でも京都から仕事に来ている方がいたりということがあるので、やはり兵庫県内で、できれば身近な地域で、しっかりちゃんと流れを作っていただいて、就職していけるような体制を整えていただけるとありがたい。B型と就労移行、一般就労という流れをイメージして、進めていただけたらありがたいと思う。

#### ■ A 会長

大きく分けると、高等部の段階からの就労支援であったり、あるいは就労継続の事業所における就労移行であったりと、それから資料から見ると、単に移行だけではなくて定着が大事なんだということにも繋がってこようかと思う。

#### ■ K 委員

特別支援学校の卒業の状況を考えた時に、本来であれば移行支援事業所でアセスメントをして、就労可能なかどうか、結果をもってB型に行くとか移行支援に行くとかに

なるが、特別支援学校を卒業する方の多くは、直接B型にという状況で、今圧倒的に、移行支援ではなくB型にいつてしまっている。東播磨圏域であれば年度によりばらつきはあるが6～8割がB型を選んでいる状況がある。一方で、移行支援事業所が地域に充足しているかという点、ここでも数値目標は上がっているが、数値は少しずつ増えているように見えても、すごく地域差が大きくて、移行支援事業所そのものは都会型というような状況で、地方に行けばほぼ無かったり、2年以内に就職することを目指しているため、いまウェルカムが会社が多くていろんな配慮もしてもらっているため、就職はできるが、送り出したら、次の集客が全然できなくて、どんどん定員を減らして行って結果として最終的には廃止する移行支援事業所はとて多いという状況。それから、ここにもいろいろ出てくるが、職員の確保が非常に難しく、移行支援事業所を運営されている方が事業として定着支援事業もされている事業所が都会では結構多いが、地方に行ったら人手がいなくて、本当だったら移行支援事業所、定着支援事業をしたいけれども、人が当てられないというようなことで、なかなか定着支援事業も広がっていかないという状況だと思う。

なので、J委員の言われることも本当によくわかるが、就職に向けてという部分では、B型でも時間をかけて準備して出すということが地方の方では進んでいるところもあるので、その辺は地域の状況に合わせて進めていくことも必要なのではないかなと思う。

それともう1点。ひきこもりの方がどんどん低年齢化しているようなことも聞く中で、いま障害福祉サービス事業は大学4年生で卒業単位が取れていたなら、在学中に移行支援事業を利用することが認められている一方で、一般の高等学校で、グレーゾーンの人たちが結構多くて、うまく就職、進路に繋がっていかない人もいて、定時制高校や通信教育を受けている学生が結構いらっしゃるが、在学中に定時制や通信なら学校に支障なくいけると思うので、そんな人たちも移行支援事業を在学中に受けられるように考えていくというのも、今後、長い時間をかけて働く力をつけて送り出していくという部分では、広がりがあるのではないかなと思っている。

#### ■ A会長

この辺りは、障害福祉サービスの報酬構造とか、これはいける、いけないという部分に大分かかってきたりはするが、本当に大事だということであれば、例えば時間をかけて、県としてできることがあるかないかという部分をまた検討いただければと思う。

#### ■ D委員

資料3の90ページだが、個別避難計画の策定着手市町数ということで、1つは、この個別避難計画を策定着手している市町数は令和4年度で何市町なのかお聞かせいただきたい。

#### ■ 事務局

防災部局の方で担当しており、本日出席していないため、確認のうえ、別途連絡させていただきます。

## ■ D委員

その答えを受けてからになるか、または令和5年度の実績を受けてになるかと思うが、着手しているのがすでに41市町で、達成しているのであれば、次期の計画に着手というふうに記載することが、違和感があるなと思うので、この辺り達成実績を以てどうするかというところを検討いただけたらと思う。

## ■ A会長

充実させていくとか、そういう形になるか。事務局、いかがか。

## ■ 事務局

着手というのが本当に適当なのかどうかということについても、担当部局と議論した上で、適切に検討していきたい。

## ■ L委員

当会では、精神保健福祉に関係する広報を中心に、その関係者の育成や精神保健福祉の情報交換という場を提示する役割を担っている。一般的には、問題点を見つけて解決していくという手法があるが、資料の3にあるように、好事例を紹介してそれをシェアするというのが非常に効果的であると、講演会を繰り返し開催している中で感じている。

今年度は、障害があり就労されている方に来ていただき、現状について報告していただいた。どのような支援があれば就労が定着するか、それによって、どのような生きがいを得ることができたか、という話をしていただいた。好事例を共有することが、当事者、当事者家族、就労者を受入れる事業所、医療保健福祉を担う県への支えになることを実感した。好事例は、さらなる良い解決策を見つけ、理に合った工夫の積み重ねのための直接的な情報源になるだろうと感じる。

## ■ A会長

良い意見だと思う。困っている事例だけではなく、現に今回も県の資料で、強度行動障害の方の好事例が紹介されたりしているので、今後いろんな分野、例えば就労しかり、精神の領域しかり、好事例というのを、どこが主体になって積み上げていくのかとか、そういう部分を検討しても良いかもしれない。

## ■ C委員

指定事業は、それぞれの事業所がやれることをやっていたら良いという傾向が多いと感じる。K委員が言われたように、本当はしたいと思っている事業所と、これでいいと思っている事業所が明確に分かれてきている。本当はいろいろな事業の意見交換の場、うちはこんなことをやっているとか、もう少し出て行かないと、うちのうち、あそこはあそこという形で事業をやるのは、申し訳ないが、一般企業の事業の展開と、福祉事業の展開は、今はあまり変わっていないような気がしている。言葉を選ばずに言うが、障害福祉事業、公的なサービス事業なので、足並みを揃えるとか、方向性を確認するとか、

そういう場面が必要と思う。

また、地域移行支援事業が伸びないという話が出てきているが、県内で考えてはいけな。市町も今計画を見直しているところで、当然、同じように地域移行の割合も出している。権利条約のおかげで、グループホームの支援内容について、一人暮らしを希望する者に対する支援や退去後の相談が含まれることを明確にするということが突然出てきている。あれは、おそらく去年出された国連の総括所見の中身が今回効いていると思う。あわせて、医療後入院の見直しや入院者訪問支援事業の創設など、地域移行率のアップが明確に国の方針として出てきている以上は、うちはこの事業だけやっておけば良いという時代は終わってきている。例えば相談支援事業の指定は市町だが、西宮市では、特定と障害児と一般をセットで指定をとってくださいとお願いしていた。それは、地域移行の目的がこれだけあって、市にはこれだけの相談支援体制がないと数字が達成できないから、相談については少なくとも3点セットで指定を出すと、お願いであってもそういうことをやっていかなければならないと思う。

もう2点。虐待防止研修をいろんなどころでさせてもらって、その時に言っているのは、皆、勉強になったと言うが、裏を返せば、障害福祉サービス事業をやっている人に虐待防止研修が義務化されたということは、皆さん信用されていないということ。本当は皆さんの実践が市民にも広がって行って、こうやれば障害のある人と一緒にやっていけるのだということを実践できる立場なのに、逆に虐待防止研修を受けなければならないこと自体、格好悪くないか。もう少し言えば、意思決定支援と差別解消と虐待防止は三位一体で、別々のものではないということに踏み込んでいかなければならない。

最後に、D委員が言われた避難計画について、おそらく少ないと思う。様式を見て、大変だと思ってしまう。高齢者ベースで行くと安心キットとか配っているのを、最低限あれを作って持って行こうというところから始めても良いのではないか。あるものを使って拡大していき、最終的には避難計画に進めていく情勢を作っていかなければならないのに、避難計画ありきでやりましょうと言うと中々ついていかない。また、避難行動要支援者名簿は、内閣府の障害政策委員会に聞くと100%出来ているということで、名簿に載っているという連絡は本人にいつているのか聞くと、当然市町が名簿を作成する際に本人同意を取っているはずだと言っていた。ところが、私は身体障害者手帳2級を持っているが、おそらく声が掛かっていない。当事者に対しても、いざとなったら困るからという意識付けをしていかないと、避難計画を作ろうといっても中々作れない状況もあるので、当事者や家族に向けての防災意識をどうやって高めていくかということをしてぜひ入れ込んでいただければ、より計画率が増えてくるのではないかと思う。

## ■ A会長

防災関係、災害時要支援者の部分は、まず外形的にはあるので、今後求めていかなければならないのは質、地域も巻き込んで、本当に実質的に災害時に、そういった方々を安全に避難させていくことができるのかということが問われているのかなと思う。

## ■M委員

資料1の1ページで、数字を確認させていただきたいが、福祉施設の入所者の地域生活への移行で、福祉施設からの地域移行者と、施設入所者の定員減の数がいつも大きく離れるのだが、福祉施設の入所者イコール障害者支援施設というか入所施設ということではよろしいか。

それと、この数が施設から地域に移行されて、また新たに利用される方で定員が埋まってしまってる状況なのかということと、地域への移行先もいろいろあると思うが、グループホームとか介護保険施設に移ったとか、亡くなられたとかあるが、その辺の数はどの程度含まれてるのかということをお聞かせいただければと思う。

## ■事務局

地域移行の施設入所者についてはM委員のおっしゃったとおり、空いたらまた入ってくることもある。ただ、その移行先の数字の明細については手元には持ってないが、資料がもしあれば共有したい。一般的に、グループホームへの移行が多いと想定している。

## ■A会長

これは市町へのお願いになるが、施設入所と言っても、大きく分けて、本当に今こそ施設でしか駄目なんだというような一時的な集中的な支援という意味での入所という方と、ある意味親が漫然とというような形で施設入所をしているという方、それを市町がどう切り分けていくか、どう把握しているかというのが非常に大事で、参考だが、大阪府では、今年度から各市町に統計を取って、本当に入所が必要な方と、そうでない方の数、同じ50人でも、もう少し内容を分けてくれというようなことを府から各市町に要請している。だから、本当に支給決定自治体として住民にどう向き合うかというのは、非常に大事な視点にこれからなってくようなかと思っている。

今までご意見を頂戴した中では、今回県が作成した事務局案、文言なり数値を抜本的に、大幅に修正するところまでのご意見はなかったかと思うが、そういう認識でよろしいか。それでは、この本文案をベースに、事務局が説明していただいたように、パブリックコメント等をとって、本計画の策定にこぎつけていきたいと思う。

## (2) 兵庫県差別解消支援地域協議会

### 【事務局からの報告】

#### ■事務局 [資料4により説明]

##### ① 障害者差別解消に向けた取組状況

### 【意見交換】

#### ■A会長

資料4-3のパンフレットで、トップページの「合理的配慮の提供が必要です」と言う非常に強いイメージが出るので、この辺りをちょっとやわらかくするということがいかかが。先ほどC委員の発言のとおり、例えば工夫の積み替えが必要ですか、アイ

デアを出し合いましょうとかいうことで、何かと見ていったら合理的配慮のことかというふうに流れていくのが一番いいかなと思うが。この辺り、兵庫県として、表現がわからなくなっても構わないか。

#### ■事務局

はい。今回企業向けのパンフレットなので、若干ビジネスライクのテイストがあった方がいいかなとは思いますが、ぜひこの場で、突き抜けた表現、ご意見をいただいて、ぜひ採用させていただければありがたい。

#### ■N委員

コロナで3年間、もう4年近くなるか、当会の方でも、各企業は大変だったと思う。特に小さな会社にとっては非常に難しく、障害者雇用にまでという言葉には非常に語弊があるが、なかなか踏み込めないということで、この3年間は、皆すごく障害者雇用に関しては後退してしまっているような、比率も少しも上がらないので大変だったのだが、今日いろんなご意見を伺って、とにかく、合理的配慮をぜひやっていくように皆に訴えないといけないと感じている。

「合理的配慮の提供が必要です」というより、「ぜひ合理的配慮をしましょう」とか、その方が高圧的じゃなくて、受け入れやすい言葉を、ちょっと綺麗な言葉が思い浮かばないが、持ち帰って、周囲に聞いてみたいと思う。

私の小さな会社だが、特に精神的な障害のある方が、それを隠して入社してくるケースが最近非常に目立つようになって、入ってから、障害があることを知らずに雇っているので、そのあとでパニック障害が起こったり、特にこのコロナ禍、通勤途中でパニック障害に陥られて実は、というのがあったり、あるいは女性の場合だったら、離婚されて小さなお子さんや赤ちゃんがまだいらっしゃって、実は暴力とかいろんなことを受けてきて、障害があったが離婚なさって就職されて、されてからそういうことをおっしゃって、時々ちょっと強面の男性がいるとパニックになられたりみたいなことで、きっちり障害があるということが言えなくて隠してやるということ自体が間違ってるなど、今日いろんなご意見を伺う中で、早くそういうことを隠さなくても堂々と入ってくれるような形を取らないといけないなど。そういうことがわかっても、きっちり対応させてはいただいているが、小さな会社だとなかなか大変で、経済的な面でも支援がなかなかできなくて、だからそういう意味では、この合理的配慮ということで、パンフレット、ぜひ検討させていただきたいし、当会の方でも大きな会社がたくさんあるので、そういうところに訴えていきたいと思う。

#### ■A会長

手にとった時に「やらなあかんのか」ではなく「やってみよか」と思わせるトップページ、それからそのあとの表現というのがないと良いので、ぜひアイデアを寄せてほしい。

## ■ I 委員

先ほどご意見があったように、精神障害は外から目に見えないのでわかりにくいところがあるが、資料4の取組状況の資料を見ると、やはり精神障害のある方からの相談も大変多いということで、雇用に際しても、理解したくてもなかなか本人が言わないとわからなかったりということがあると思う。精神障害のある方の数も大変多くなっているため、このパンフレットに精神障害の事例がないので、何らかの形で精神障害の例も入れていただくと良い。どんな好事例で入れたらいいのかは悩ましく、わかりやすくするためにはどうしたらいいか、例えば雇用の現場だといろいろな就労支援制度もあるので、短時間から徐々に配慮して雇用いただくと安心して慣れることができるなどがあるが、その辺どんな事例が適当なのかは今すぐには思い浮かばないが、入れていただければと思う。

## ■ C 委員

パンフレットのタイトルは、事業者向けであれば、雇用だけでもないので、例えば、共に生きていくために歩を進めていきましょうとか、緩いタイトルで、3ページ目に合理的配慮の説明が出てくるので、そういう入り口で良いと思う。

これを作るということは、当事者向けの理解啓発。数字を見ても年間で150件くらいしか相談が上がっていない、おそらく各市町もそんなに上がっていない、当事者が本当は差別されているのに我慢しているとか、差別を差別と気づかなくて過ごしているとか、いろんな場合があると思う。そういったことも含めてセットで当事者向けにも必要だと思う。N委員がおっしゃったように、隠して入社してくるがその後も大変なので、やはり最初に言ってどうすれば働けるかという話をしていこうとか、一方で、障害のカミングアウトがあったから差別を採用の企業にはしないでねとか、そうやっていかないと、どちらかが強くてもだめだと思う。それが双方向の建設的対話に繋がっていくので、次の段階で当事者向けの理解啓発パンフレットを作っていくのが良いと思う。

また、私の記憶ではハローワークを通さないと雇用開発助成金が取れないが、途中で言われたときに、いま大企業でも、交通事故や病気、うつ等で病気休暇を経て、障害者として戻ってくる、そうなった場合に、企業は障害者雇用のカウントをしているのか、しているのであれば雇用開発助成金の対象になってくるはずなので、その辺の仕組みも見えてくると、企業も安心と思う。

## ■ A 会長

企業向けにパンフレットを作るのだが、障害のある方も意見はどんどん出していったら良いのだとか、そういうものが伝わるような仕組みというも、次年度以降か、仕掛けとして検討いただければと思う。

## ■ O オブザーバー

話に上がっていた助成金の関係だが、おそらく、いわゆる雇用開発助成金というのは特定求職者雇用開発助成金という、障害のある方をはじめとした就職に対して困難のあ

る方を雇い入れる時に、企業が賃金の負担を軽くできるように、助成金を国の方から支給するという仕組みがある。これは、もともと失業状態、離職をされている方が新しく雇い入れられた時の助成になるので、例えばすでにお勤めをずっとされている方が事故等でいわゆる中途障害の状態になった時に、その会社で一旦お休み等をされて復帰されるような状態だと対象にはならないと思うが、一旦離職されて別の会社等に再就職される時には対象になりうると思う。

もう1点、特に障害者の雇い入れということになると、ハローワークを大変頼っていたり、求人もたくさんいただいているところであるが、助成金制度全体のことで補足で申し上げると、ハローワークだけではなく民間の事業者の中でも、労働局で認められた事業者の取り扱いによる職業紹介であれば、助成金の対象になる仕組みになっている。

#### ■C委員

では、例えばトイレの改修とか車の通勤が必要になった時の駐車場を借りる賃料とか、それは途中からでも必要となった時点で申請することは可能か。

#### ■Oオブザーバー

そういった、企業、事業所に障害のある方がおられる場合の職場の環境の整備については、仕組みとしては別のもので、独立行政法人でやっている助成金がおそらくそれに対応した制度になると思う。そちらも、障害のある方、働いてる方が現にいらっしゃって、それが中途の障害者の方であるのか、入ったときから障害のある方であるのかといったことは、特段関わりはなく、例えば例にあったようなトイレの改修であるとか駐車場であるとか、必要な環境整備、職場内の整備ということであれば、対象にはなりうるものと思う。

#### ■K委員

支援機関がついている人の場合は、就職する前にオープンの場合とクローズの場合のメリット、デメリットをきちんとお話させていただき、本人に納得いただいた形で、オープンでという話をさせていただくことが多いが、実際に就職しようと思った時に、やはり障害のことや、精神障害を持っていることを事前に会社に告げることによって、労働条件や職種等マイナス面が実際にはとても大きいとご本人が思っておられることが多い。そのため、ご本人が病識のない人もいるが、もう通院・服薬しているので大丈夫ということで、できれば言わなくて済む、済ませたい、隠したいと思っておられる方がまだまだたくさんいるというのが現状だと思う。N委員がおっしゃったように、入ってしまっただけで何かあったときに実はこうなんですと、まだまだ言わなければならない社会である生きにくさを、当事者の方は、精神だけではなくて他の障害の方も含めて、そういう現実がまだあるということを知っていただいた中でこのパンフレットも作っていただけたら、もう一歩進むのではないかなと思う。

■ A会長

非常に貴重な意見。今回は企業向けのパンフレットだが、土台として、社会全体で、もっと障害というか共生社会について理解していきましょうというのは、年齢層問わず、学校現場でも一般社会でも、当然大学でも、やっていかなければならないという意見を強く残しておきたい。

限られた時間でフレーズというのは難しいと思うので、いつまでぐらいにご意見が上があればよいか。

■ 事務局

1月いっぱいぐらいまでご意見いただければ。ぜひフレーズのところとともに、事例のところが繊細な部分があるので、この事例の書き方、このイラストがいいというのを具体的にご提案いただいたら採用させていただきたい。

■ A会長

これの出来は結構大きいと思うので、ぜひご意見を頂戴できればと思っている。  
以上で予定していた議事は終了する。

以上