

平成 25 年度 第 2 回長野県労働問題審議会議事録

- 1 日 時：平成 25 年 11 月 6 日（水） 13：30～15：30
- 2 場 所：県庁 3 階 特別会議室
- 3 出席委員：
労働者委員 小林委員、徳武委員、中村委員、根橋委員、鈴木委員
使用者委員 加藤委員、吉田委員
学識経験者 安藤委員、井上委員、日台委員、柳澤委員
- 4 内 容
 - (1) 開会
 - (2) 会長あいさつ
 - (3) 議事
 - ① 障害者等の雇用の在り方について
 - ② 労働・雇用施策等について
 - ③ その他
- 5 閉 会

小野労働雇用課調査情報係長

それでは皆様お揃いでございますので、ただ今から第 2 回長野県労働問題審議会を開催いたします。私は本日の司会を務めさせていただきます労働雇用課の小野でございます。よろしくお願ひいたします。なお当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は県のホームページにて公表させていただいておりますので、後日公表に先立ち議事録の確認をさせていただきます。本日の審議会でございますが、委員の皆様のご出席は定員 15 名中、労働者を代表する委員 5 名、使用者を代表する委員 2 名、学識経験者である委員 4 名、計 11 名のご出席で長野県労働問題審議会条例第 6 条第 2 項の規定により成立しておりますことをご報告いたします。始めに井上会長さんにご挨拶をお願いいたします。

井上会長

どうも皆さんこんにちは。本日はお忙しいところ労働問題審議会にご出席いただきどうもありがとうございます。座ってご挨拶させていただきます。ちょうど 6 月位にアベノミクスの話をして以来、日本の景気は少しずつ持ち直す方向に動いていると言われております。ただ景気の回復と雇用情勢の関係というのは少しタイムラグがあり、特に都内とは違ひまして、県下となるとまだまだ依然として厳しい状況にあると考えています。ただ今後どうこの雇用関係が良好になっていくかということも含めて、この労働問題審議会で議論させていただきたいと思ひます。本日は昨年度から進めてまいりました、障害者等の雇用の在り方検討に関する専門委員会の報告が出来上がりましたので、こちらの報告をいただくことになっております。その中で県の障害者の雇用の在り方について考えていきたいと思ひます。また来年度の予算編成に合わせ、労働雇用施策等について数少ない労使双方が議論する場になっておりますので、皆さんからの忌憚のないご意見をいただひて、来年度以降の施策に結び付けていきたいと思ひます。毎度のことですが非常に短い時間であり

ますので、皆さんからの活発なご意見それから提言等いただいて、速やかに会議を進めていきたいと思いますので本日もどうぞよろしくお願いいたします。

小野労働雇用課調査情報係長

それではこれからの議事につきまして、井上会長さんをお願いいたします。よろしくお願いいたします。

井上会長

それでは会議を進めさせていただきます。本日の議事録署名委員の指名でございますが、根橋委員と吉田委員をお願いしております。どうぞよろしくお願いいたします。それでは本日の議事は手元にお配りしております配布資料一覧をご覧くださいながら進めさせていただきますと思います。最初に「障害者等の雇用の在り方について」です。昨年8月に労働問題審議会条例第7条の規定により専門委員会を設置し、その後調査、検討を1年半に渡って行っていただきました。本日は、専門委員会の委員長の野村先生に会議に出席していただいております。まず野村委員長から概要についてご報告をいただいた後で、引き続いて事務局の濱村課長さんから詳細について説明をいただくことになります。その2つのご報告をいただいた後で、皆さんに内容のご審議をいただきたいと思います。質疑等につきましては、お二方の報告を待って一括で質疑を行いたいと思います。よろしくお願いいたします。それではまず資料の1番を野村委員長からご報告いただきたいと思います。

野村委員長

(資料1、2により説明)

濱村労働雇用課長

(資料1、2により説明)

井上会長

どうもありがとうございました。以上委員長からの報告、それから労働雇用課長からの詳細な報告をいただきました。それでは皆様から質問あるいはご意見をいただきたいと思います。いかがでしょうか。まずは皆様からの色々なご意見をいただきたいと思います。

鈴木委員

私も障害者の色々なことについてあまり身近に感じていない部分があって問題意識が薄いのですが、今年の4月から法定雇用率が上がって2.0%をみんな達成すると、長野県の場合、障害者の就職率はどの位になるのですか。要は求人と対象のバランスはどうなっているかというのがちょっと気になったのですが。

井上会長

そうですね、統計の話なので事務局からご説明いただければと思います。

濱村労働雇用課長

2.0%に引き上げられた後の数字はまだ公表になっておりませんので、昨年6月の段階の数字でしかお答えできないのですが、民間企業の目標が1.8%、それに対して1.83%が県内の雇用率となっております。その法定雇用率1.8%をクリアできている企業が概ね6割ですので、仮に1.8%が2.0%になった場合、何社ぐらいかとなりますとちょっと高いハードルになってくると考えております。特に業種によって、多くの従業員がいる企業は、場合によっては特例子会社を作ってやっていくといった方法でクリアできる場所もあるかもしれません。なかなかここまでいかないのが現実でございます。

鈴木委員

就職させる障害者が何人位いて、2.0%でどの位の人達がカバーできるのかということを知りたいのですが。

清水障害者支援課長

障害者支援課の清水です。法定雇用率というのは50人以上の企業さんを対象にしておりますので、今すぐ計算はできないと思うのです。A3のペーパーで「現状」の(2)をご覧いただきたいのですが、ハローワークを通じて就職したいと言ってらっしゃる方が、平成24年度で3,226人、その内約半分の1,586人位しか今就職できていないということで、法定雇用率だけだと50人以上という条件がありますので今は出てこないのですが、イメージとすると希望される方の半分くらいしか就職できていないと考えていただければと思います。

鈴木委員

実際には、全然足りなさそうですね。

清水障害者支援課長

そうです。

鈴木委員

この就職率の、就職を希望している人に対して、実際にはそれ以外にもいっぱいいらっしゃるのですか。

清水障害者支援課長

障害のある方はいらっしゃいます。

鈴木委員

ハローワークは人数の把握はしていないのですか。

清水障害者支援課長

障害者数は、手帳を持っていらっしゃる方という条件付きなのですが、24年度末で15

万人弱、145,646人という数字がございます。これももちろん高齢になられた方達も非常に多くいらっしゃいますので、その中の全てが就職したいと希望されているという訳ではございません。

鈴木委員

いわゆる就職年齢というのは分からないのですよね。

清水障害者支援課長

そうですね。

井上会長

障害者はなかなかデータの予測が難しいと思います。ここに出ているのも結局ハローワークを通じたデータということになりますから、先程課題の3番目に出た中間的就労の必要性は、ほとんど手帳とは関係ないところで生じる可能性が出てきます。そういう点では、今鈴木委員が言われたニーズがどの位あるかということに対して、どれ位雇用ができるかということについては、データの的にもマッチングができているかの確認が難しい典型ではないかという感じがします。他にいかがでしょうか。

小林委員

今日いただいた報告書の13ページ、14ページに県としての取組の状況があります。特別支援学校を卒業して就職を希望する生徒は、新卒としてほとんど就職できているのでしょうか。

井上会長

特別支援の新規学卒者がどの位の求人状態あるいは求職状態であるか。こちらは事務局のどの方にお願ひしましょうか。では、データを調べていただきましょう。

他はいかがでしょうか。事実関係の確認等でもいただきたいと思います。

徳武委員

数字的な質問ですが、障害者雇用で先程のご説明の中にも企業、職種によっても違うというお話があったのですが、全国的な数字はホームページを見ると企業の名前も載っています。長野県の中では、職種、会社によってだいぶ数字が違ってくると思うのですが、その分析はされているのかその辺をお聞きしたいと思います。

井上会長

では事務局からご説明をお願いします。

濱村労働雇用課長

どういった業種で法定雇用率を達成しているかというのは把握しておりまして、これは昨年度の数字ですが、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉それから運輸業・郵便業、

この3業種においては昨年の段階で、既に新しい法定雇用率の2.0%はクリアしております。それ以外の製造業あるいは宿泊業・飲食サービス業、金融業・保険業、卸売業・小売業などそれ以外の業種においては、昨年のデータでは、まだ2.0%はクリアしていないということです。

井上会長

今の2.0%を超えている業種というのは、何か特別な手当というかサポートをしているのでしょうか。その辺りはいかがですか。

濱村労働雇用課長

そこまでは把握していないのですが。

井上会長

分かりました。他にいかがでしょうか。

中村委員

何点かあるのですが、雇用の報告の18ページですが、正規雇用が身体障害者の方が50%弱、知的になりますと4分の1、精神障害の方に関しては、正社員以外だと60.7%で正社員は3割位です。入りのところで、例えば特別支援学校を卒業なさった方は本当にすごい思いで訓練や実習などに行かれていて、それだけではないのですが、パート雇用かアルバイトしかない、正規職員の募集が少ないというところから、長期的に目指すとしても、そこら辺が企業の方とか県の在り方みたいなものをもっと出していった方がいいのではないかという思いがあります。先程特別支援学校のところでもそうなのですが、学校側では、この頃も授業参観などを開いて事業者の方の感触が良かったという事を伺っています。かたやアンケートの報告の中で、助成制度がすごく使いにくいとか知らなかったというのがあったのです。授業参観を開くとかそういう機会を設けるといのが、学校に課せられた課題であって、学校としても大変なことだと思うのです。また事業所にしてみると中小とか零細になると、障害者を雇用なさった時の担当の方がいらっしやらない事業所では、折角の機会にそこまで出ていくことができないことがあると思うのです。スタッフの育成も重要ということは強く書かれているのですが、そういう場合の県側の具体的な方針でどれ程重点を置いているのか、その辺を伺いたいと思いました。

井上会長

いくつか論点があると思いますが、まず大きく分けて2つだと思います。1つは学卒者を正規に入れるためにどの様な覚悟があるかという話がまず確認の1点目だと思います。2つ目は、今度はそれを推進するためには学校の中に、いわば職業アドバイザーの様な形での支援者が必要になるはずであって、それが雇用の労働市場の別個の形で、学校教育の中で行われなければいけないので、そのあたりについては県はどの様な形で今後推進を考えていくか。大きくこの2つですかね。いかがでしょうか。

濱村労働雇用課長

私の方でお答えできることは限られてしまうのですが、最初の特別支援学校で行っている対応は、例えば私どもと一緒に経済団体の方々の所に伺いまして、就職に対する支援の要請を節目、節目で行っております。それは普通科あるいは実業高校の学校の先生と一緒にという形になりますが、商工会議所連合会さん、経営者協会さんなどに対する就職に対するお願い等は行っております。それ以外は、先程、事業所の理解を深めるためのセミナーの充実がありましたが、一般の事業所で働いている障害者の方のお話を伺うというセミナーもあります。支援学校へ直接伺って事業所の方々が小規模なセミナーといいますか、生徒たちの勉強している姿を見学するといったことを年に何回かやっているところでございます。

春原教学指導課企画幹

教学指導課の春原と申します。先程お問い合わせがありました特別支援学校の高等部の卒業者の就職率の割合は、データが古くて恐縮なのですが、23年度の実績では22.7%という非常に厳しい状態であります。

濱村労働雇用課長

専門委員会で飯山の現地視察を行わせていただいた時に、その視察した福祉施設に隣接して特別支援学校があり、その就職担当の先生とも意見交換をさせていただきました。学校では、先生が企業開拓をしますが、特にその先生がおっしゃっていたのは、障害者の就業・生活支援センターの支援ワーカーさんと色々連携を図り、支援ワーカーさんと一緒になって事業所と卒業予定者のマッチングにも取り組んでいるというお話は聞いてきたところでございます。

西澤人材育成課長

人材育成課長の西澤清と申します。商工労働部の人材育成課では職業訓練を受け持たせていただいております。今のお話のありました特別支援学校の高等部の皆さんに対しても、当課の障害者民間活用委託訓練のメニューの1つに、3年の秋時点で就職が決まっていない方に対する職業訓練の制度がございます。24年度の実績でございますが、数はあまり多くないのですが、特別支援学校に技専校の担当の職員が伺いまして相談しながら決めたところ15名の方の応募があり、14名が修了しまして13名が就職に結び付いたという事例がございます。スーパーマーケットですとか製造業・サービス業等で、その職場で訓練をしてというケースもございまして、1対1で経営者の方がその生徒の人となりも見極めて採用に結び付く機会が多いと、そんな事業をっております。

井上会長

ありがとうございます。今の話は非常に面白いのですが、全体的に見ると就職率は22.7%で非常に低い。ところが今の人材育成課長からの報告によると、実は特別支援学校の15名の応募に対して修了させて、なおかつ13名の就労と結構高い就職率になっているのです。つまり逆に言うと、それを推進させることで学卒者の就職率を高めることができ

るのではないかと思うのですが、逆にいうと、なぜこれは15名しか応募していないと考えられますか。

西澤人材育成課長

まず全部国から県への委託事業でございまして、国では9月30日時点で内定をもらっていない生徒さんという決まりがございます。国からの枠の配分もございまして、それを受けていただける企業の開拓とそういうのもございまして、各年度で申し上げますと平成21年度以降15名から28名というような結果になっております。

井上会長

それは毎年、年度の予算で国からおりてくるのですか。それとも単年度で政策的なパッケージという形で展開されているのですか。

西澤人材育成課長

障害者民間活用委託訓練事業ということで国から県が受託しております。その中でおよその計画数というのを国と相談しながら決めています。

井上会長

他にいかがでしょうか。

小林委員

そここのところを私も伺いたいと思っていて、特別支援学校または教室から直接就職する方はおられると思うのですが、そこで就職を希望していてもできなかった、その時は、言い方は悪いですがあぶれてしまう、今度は社会に出たら先程の報告書の16ページにあるように発達障害者支援センターとか発達障害サポートマネージャー事業への引き継ぎということになる訳ですよ。就職ができなかったけど、この支援センターやこの事業でうまく受け皿となって就職ができたという形をどう作っていくのかというのがすごく大事ななと思っているのです。教学指導課の先生はもうお考えだと思いますが、私も先だつてある研修会に行ったら小中学校で発達障害の子供の育成をどうするのか、今課題になっているのを改めて知って、これからどんどん増えていくのではないかとされている中で、この橋渡しが本当にできていなかったら効果が出ないのではないかと感じていまして、提起という形です。

井上会長

ありがとうございます。この報告書を受けて今後の施策の展開という点で、先程事務局から最後の方に学校との連携という形が再度言われていたと思いますが、この辺りも県の関係部局との連携を今後どの様に具体化していくかという形に繋がる論点だろうと思いますが、いかがでしょうか。

濱村労働雇用課長

おっしゃるとおり、県の関係部局との連携がまず大前提になりますが、それだけではなく、報告書にも書かせていただきました地域のネットワークが私としては一番大事になってくると思っております。ここに障害者を抱える家族の方あるいは障害者団体はもちろん入ってきます。どちらかという、今までは行政だけが前に出ていたところもあったかもしれませんが。そうではなく行政には色々な機関がございます。福祉の関係もそうですが、私ども商工労働関係も一緒に入っていく。なおかつ当然ハローワークさん、それから仕事と本人をしっかり結び付ける障害者就労・生活支援センター、更に事業所も入っていただいて、場合によっては特別な事例がそこで出てくるかもしれませんが、1つ1つできる限り地域の中で解決を考えていくべきではないかと思っております。そのためにまずは窓口としてハローワークさんあるいは就労・生活支援センターを総合窓口として、色々な所と繋ぐ役目を担っていただきたいと思っております。

井上会長

その時に、先程言われた障害者就労・生活支援センターは結構窓口業務が大変になっていて、対応が非常に厳しくなっているという話があったと思うのですが、そうなってくるとネットワークづくりが後手にまわる可能性があるのではないかと思うのです。その辺りと報告書の中に書かれていた、今後キーパーソンであるとかあるいはジョブコーチだとかそういうものを増やすという、その辺りの事務的な充実化というのは、どのくらい具体的な形で展開を予定されているかという話も少し伺いたいのですが、いかがですか。

濱村労働雇用課長

障害者就労・生活支援センターは、現在県下 10 所ございまして、そこで多くの方々がワーカーさんとして携わっていただいておりますが、ワーカーさん個人の力量で非常に大きく変わるというような意見も聞いております。そういった意味では、まずは人材を育成するといった形が大事かと考えております。あとジョブコーチというのは、実際は定着支援に向けて企業の中に入っていく、日ごろから障害者の方を見ていくような形になるのですが、その制度自身も国の制度でなかなか充足されていないといった意見を聞いていますので、国に予算の拡大そういったことは繋いでいきたいと思っております。

井上会長

就業・生活支援センターというのは、基本的には新規学卒者だけではなくて、一般就労者も含めてということになりますよね。それは業務についてはもちろんちゃんとやっていただきたいと思うのですが、今日の冒頭の話というのは、22.7%の新規学卒者が十分に就業できていないという状態、このことが大きい問題だと思うのです。そうなってくると例えばそれぞれの高校の中で、あるいは特別支援学校等を、就職へのトランジション、どの様な形で就職の方に繋げていくかというその辺りの旗振りというのはどうなのですか。センターが引っ張るとかよりも、はるかに学校の中でそういう機能をもうちょっと高める様な動きがあってもいいのではないかと、そのあたりはいかがですかね。我々はそこまで言えないのですか。新規学卒者はそこが一番のポイントになると思うのですが、誰が一番現状を分かっている困っていらっしゃるかと、それは学校の先生だと思っております。そこ

が旗振りをするのがベストではないかと私は思うのですが、いかがですか。

濱村労働雇用課長

支援学校は先程申しましたとおり、地域の中で生徒に対して、必死になって企業開拓に取り組んでいると思います。ただ、どうしても、障害者1人1人に個性がありまして、それにあつた仕事を開拓するというのが非常に大変な作業になってくると思っております。そこの接点というのが一番大事じゃないかと思えます。あと、事業所にはまず特別支援学校の先生あるいは支援ワーカーさんが訪問した時に、玄関で「いや、障害者はとても」というふうに断られるのではなくて、まず話を聞いていただいて1人1人の障害者の良さを是非認めていただきたいというところがあります。そう言った意味では学校だけではなくて、企業さん側の理解がもう少し進めば雇用率がアップするのではないかと思っております。具体的な話をしていけないのですが、視察をした時に支援ワーカーさんが間に入りまして、仕事の工程を細分化して、ここの部分なら障害者ができますよ、ここならできますよということを事業主の方に提案をしたそうなのです。その事業主が1人障害者を雇いましたならば、それからさらに6人ほど障害者雇用に繋がったといった事例もありまして、学校側だけではなくて事業者の方の理解を広めていく方策も私どもは努めていかなければいけないと思っております。

井上会長

柳澤さんお願いします。

柳澤委員

今のお話の中で多分教学指導課の方はご存知だと思うのですが、特別支援学校を卒業して企業への就労を目指す場合に、特別支援学校の生徒さんにしてみると福祉的就労を多少の年数やった方が障害者年金の資格がつくということで、障害の程度ですとか本人の能力や意欲の問題はあるのですが、どちらかという福祉的就労を経験してそこで障害者年金の資格を取って、その後一般就労を考えるというそういった流れがあるのです。これは数字的な裏付けがある訳ではなく傾向としてそういった状況を聞いておりますので、そこら辺の制度的な中で、生徒達あるいは親御さんがどういった形で職業自立をしていくのが本人にとっていいのかと考えた時に、すぐに企業が受け入れてくれてそれ相応の賃金を保障してくれるということであれば、あるいは正規雇用であればいいのですが、不安定な雇用であれば、社会的な制度の裏付けをとって、その段階で挑戦をさせるという選択もあって、そういう傾向も出てきていると思えます。

井上会長

それは卒業時点でその経験を経ないとその資格というのは取れないのですか。

柳澤委員

2年間、福祉的就労なり就労移行支援施設を経ないとそういう資格はとれないと私は聞いています。

井上会長

そうなる根本的な就労をどうするかという点で、逆に言うと制度的な制約になっている気がします、ありがとうございます。ちょっと大きい問題ですね。いかがでしょうか、他の皆さん。

石原商工労働参事

事務局から説明させていただきますが、今の福祉的就労でございます。具体的に数字を上げて申しますと特別支援学校は、24年度401人の方々が卒業されました。これは4つのコースに分かれます。1つは進学でございますして11人、全体の約3%で非常に少ないという状況です。その次に一般就労の方々が78人で約2割前後となります。そして3番目が今説明のございました福祉的就労で、280名約7割の方がここに行かれて2年間の訓練を受けて、それから一般就労へ向かうということです。私どもといたしましてはここに注目しているところです。それから4つ目が未就労で、就職が難しいということで32名約8%の方々が自宅の方へ入られるというのが大体の傾向でございます。3つ目に話がありました福祉就労でございますが、2年経過いたしますと約280名の約半数、140人程度が一般就労へ行かれるということです。それで毎年残念なことに半分の140名程度がそのままそこに残ってしまうという状況で、それを何とかしようということで国においてはトライアル雇用制度、または県においては先程人材育成課長からもお話がありました障害者の民間活用委託訓練事業、こういうものも使いまして、福祉的就労から一般就労へ移行できるよう、それぞれの立場でやっていこうというのが現状でございます。

井上会長

ありがとうございます。となると今の制度的な枠組みの中であれば、学校にピンポイントで何かをサポートするというよりも、福祉的就労を経た280人に対してどのような一般就労の可能性があるか、そこに政策的にピンポイントで手を入れていけば対応は可能だと考えているということなのですね。そのポイントというのは先程言われた就業・生活支援センターが関与していると考えた方がいいのでしょうか。

石原商工労働参事

はい。

井上会長

分かりました。どうもありがとうございました。問題が整理できた感じがしています。他にいかがでしょうか。今回こちらの報告書を労働問題審議会がお引き受けしましたので、皆さんの了承が取ればこれをベースにして報告書を労働問題審議会での報告書としたいと思いますけれども、他に何かここで付け加えておきたいこと、あるいは今後のこと等でご発言ありませんか。

根橋委員

連合長野の根橋でございます。今回報告書作成に関わらせていただきましたので、質問意見等は控えさせていただいておりましたが、報告書をまとめるにあたって専門委員会で色々審議してきたことと、また具体的に感じたことも若干発言させていただきたいと思っております。まず1点目、なぜ各事業所において障害者雇用が進まないのかという視点と、私も一企業で障害者雇用を進めてきたこともありますので、それぞれの企業が同じ業務がない訳ですので、先程も話が出ていましたように、それぞれの企業に応じて、業務をいかにシェアリングして障害者個々の適性を判断しつつ、障害者をいかに戦力化していくかという取組が各企業に求められるというところが一番の課題になってくるのではないかなと思っております。現地視察を行わせていただきましたが、各社共通しているのは企業トップの理念が先行してその上で障害者個々の障害者の適性に合った業務を各企業で見つけ出しているという点で、その社長さんも言うておられたのですが初期投資、初期コストが長期化して掛かるというところで、これを行政や社会や企業でどう分かち合うかというのが障害者雇用の入口であろうと申しておりました。あとは従業員の視点で、障害者に対する偏見をいかに働く側としてもなくしていくか、健常者と障害者と区別するのではなくて同じ職場で働く仲間としてどう受け入れられるか、どう仕事ができるかというところが必要であるということも印象に残ったところでございます。先程の質問にも出ていましたが、身体障害と知的障害、精神障害で3つの区分でこれまで考えてきましたが、それに発達障害者も加わりまして、多様化してきている障害者をどう個々の企業に合ったところに結び付けるのか、それぞれの役割を分担しながら、連携という言葉も出てきましたように、そこをどう繋ぐかというところが必要かと思っております。色々な役割も報告書にまとめてありますが、個々がそれぞれに任せるのではなくて、それぞれの役割を認識して取り組みを進めていくというところが必要と感じております。以上です。

井上会長

ありがとうございます。この審議会から先程ご発言いただいた柳澤さんも専門委員会にご出席いただいたのですが、この報告書について何かご意見ありましたらお願いしたいのですが。

柳澤委員

先程も出ていました障害者の方が非正規雇用に回ってしまう不安定な雇用の場しかないということですか、どの位の就労を希望する障害者の方がいるのかという中で、今回の調査を通して感じたことは、精神障害者の方達の雇用をどう進めていくか、そこにプラス発達障害者の方が加わっているというところなのです。精神障害者の方達を受け入れるというのは、今までのような物理的な作業改善をすとか職場環境を整えるとかということではなくて、各会社の中の従業員の方達の理解ですとかソフト面のところに色々なサポートをしていかないとなかなか進んでいかないと思います。関係団体の方達との意見交換の中でも精神障害者の親御さん達がそここのところ（多様な就労支援）が一番不安を抱いて、その子の将来についてどういう風に行政がサポートしてくれるのかということに切に願っているそういう意見も出ておりました。障害の特性というのは様々で、それぞれの職場を開拓していかなければならないのですが、精神障害者をどう受け入れていくかといったと

ところで、一般企業の方を含めた地域ネットワークの中で切実な課題として受け止めていただければありがたいなと思っております。

井上会長

ありがとうございます。今日冒頭で野村委員長から、1つはケースワークによるきめ細かなフォローの重要性。それから2つ目は就労支援を行うサポーターと企業がどれだけ連携する事ができるか。その整合性をどのように高めることが重要かということが今後の課題の1つであります。3つ目は今柳澤さんが最後に上げた話に繋がりますがPRの必要性。この辺りが今後障害者等の就労を拡大させる上では重要なベースであると思います。さらに先程の柳澤さんが言われたように、3障害の特性みたいなものも加えて、それぞれの施策を今後は展開していかないと、2.0%の目標を達成すれば終わりという話ではないというのが全体的な流れではないかという感じがしております。もう一度最後に皆さんにお諮りさせてください。この資料2「障害者等の雇用の在り方について」、こちらが野村委員長を始めとする専門委員会の皆さんに審議していただいてまとめていただいた報告書になります。こちらの報告書をそのまま本審議会の報告書として了承することよろしいでしょうか。

各委員了承

井上会長

ありがとうございます。それではこちらの報告書をそのまま我々が引き受けさせていただいて、県に対する当審議会の意見という形でまとめさせていただきたいと思います。どうも野村先生ありがとうございました。

それでは我々は2つ目の議題に引き続いて移らせていただきたいと思います。「労働・雇用施策等について」、6月以降の県下の情勢について事務局からそれぞれ説明をいただいた上で、皆さんからのご意見をいただきたいと思います。それでは順序からいきますと資料の3番についてこちらは吉澤さんお願いします。

吉澤産業政策課長

(資料3により説明)

濱村労働雇用課長

(資料4～7により説明)

西澤人材育成課長

(資料8、9により説明)

井上会長

どうもありがとうございました。それでは資料3から資料9まで、テーマは様々ですが、今の事務局の説明や報告に対するご意見・ご質問等ありましたらお引き受けいたしたいと

思います。いかがでしょうか。

根橋委員

ご説明いただいた中で、資料5の「労働相談等の状況について」ですが、昨年比で増加しているという報告をいただきました。内容的には労働局の相談資料も出ておりますが、全国的な相談の傾向と非常に似通っていると考えております。多様化して複雑化する相談も増えていると思うのですが、この後それぞれ労働局等と連携がとれているかどうかお教えいただきたいのと、他の機関等と連携また支援要請等が行われているのかという事をお聞かせいただきたいと思っております。あとその表の2点目のジョブカフェの取組の内容です。昨年より就職者数が増えてはいるのですが、来所者、利用者総数に比べれば就労まで結び付くのはまだまだ低いと思っております。この辺は課題があると思いますし、もともと企業の就職先がないということもその理由だと思いますが、その辺の何が課題なのか、もし課題を把握していれば教えていただきたいと思っております。以上です。

井上会長

では2点、濱村課長からお願いします。

濱村労働雇用課長

労政事務所の相談は、内容も多岐にわたっておりまして、労働局へ繋げるべきものはしっかり繋げてはおりますけれども、労政事務所の相談でどうしても解決できないものは、例えば最近で言いますと産業カウンセラーといった形で特別労働相談員をお願いしておりまして、本人の希望で特別労働相談員の相談をさらに受けたいという方があれば個別に対応をしています。あるいは県の精神保健センターとも連携しておりまして、メンタルの関係においては県の精神保健センターの相談に繋げていくといった形をとっているところでございます。それからジョブカフェですが、確かに就職としては若干上がったのですがまだまだ足りないということでございます。どうしても労働雇用課だけではできない分野というのがありまして、雇用自身を広げていかなければいけないのが一番の原因と思っております。例えばこれは私ども単独ではないのですが、昨年来、南信地域あるいは今年なら東信地域もそうですが、大口の人員整理等が続いておりまして、そういった所に対してもジョブカフェが動いて個別に相談にのっております。数的には就職者数は思うようには伸びていないのですが、柔軟に対応しております。ただ来所者数が落ちているのがどうしても目に付くのですが、来所者数は、リーマンの直前の平成20年は14,000人程で、リーマンの後増えたのが、ようやくここでリーマンの前くらいの数値にきて、落ち着きつつある数字にも見えるところがあります。ただいずれにしても就職に結びつけていかなければいけないところがありますので、もう少し出張相談を増やす、あるいは就職してから離職という話がよく出ますので、実体験を行ってもらうジョブチャレの日数も今年度は増やす取組をやっているところでございます。

井上会長

ありがとうございます。いかがでしょうか。

安藤委員

すいません。資料5で聞きたいのですが、3のパーソナル・サポート・センターの存在ですが、相談の件数で見ると倍以上でかなり激増している一方で、先程と同じ話なのですが就職者数はちょっと増えたという形です。今年度分は上半期で出ているのですが倍にしてもだいたい昨年と同じくらいで、相談件数はかなり増えてきているけれども就職者数はだいたい200台位になるのではないかと見込まれるのです。来所者数、相談者数が出ていないので実際複数の相談があったのかもしれないのですが、実際相談者数はどの位なのか。実際にこれだけ増えているのに実績が微増というところからすると、相談者に対応する方の人員不足とかそういった原因が考えられるのかどうか、その辺の実態について伺いたいのですけど。

濱村労働雇用課長

相談者が増えた理由は、23年度が始めた年度で周知されていなかったというのが原因かと思います。1年やりましてパーソナル・サポート・センターの評判が良くて、ここに関わっている機関も多数の機関が関わっておりますので、そういったところからどんどん口伝えで広がって行って、24年度においてはここまで伸びているというのがございます。委員さんがおっしゃったとおり相談件数と実際の相談者の数は違まして、昨年度の相談者数で825人の方が相談に来たという形です。これを単純に考えますと一人の方が非常に多くの悩みを抱えておまして、複合化しているという現状がございます。一人の人が何回もこのサポートセンターへ来ていただいて、何度となく支援する職員と一緒にその次の支援機関に寄り添っていくとか、そんな事の繰り返しの中で、就職を希望している方の中でようやく243人の方は就職に結び付いたという形でございます。

安藤委員

人員的にはどうですか。評判がよいということで伺ったのですが、相談される、支援される職員の方が不足しているとかそういったことはないのですか。この件では、十分に回しているのかどうか。

濱村労働雇用課長

23年度は初年度で、長野・松本・上田の県下3か所でやり、24年度からは、長野・松本・上田・飯田4か所でやっています。ただご承知のとおり長野県は非常に広いので、果たしてこの4か所だけで全て網羅できているのかといたら、それも1つの課題であると感じております。数字ではお示しできませんが、長野の拠点においては長野市の方が一番多く利用されている訳で、近くには須坂市さんだとか千曲市さんだとか人口の多い所在地もある訳でございます。東信の上田もそうですし、あるいは松本も近くに安曇野市さんですとかある中で、果たして本当に4か所でいいのかというのは1つ課題であると感じております。

井上会長

他に、いかがでしょうか。

柳澤委員

資料の8で県の受け止め方を教えていただきたいのですが、工科短期大学校と技術専門校の表の中に女性の数を別枠で示していただいております。入校した生徒の数が、男性の数もそれぞれ出ているのですが、明らかに女性が少ないという印象を持ってしまっていて、わざわざ女性の数をここに載せて、それでなおかつ女性の入校数が少ないということに対してどのように受け止めていられるのか、その辺りを聞かせていただければと思います。ものづくりのこういった人材育成していく中で、女性だけが取り残されていっているような感じがありまして、その部分で今後何か検討される予定があるのかということも含めていかがでしょうか。

井上会長

お願いします。

西澤人材育成課長

全国的に女性の社会進出なり今まで男性しか就いていなかった職業にも女性にもどんどん就いていただけたらという社会の動きがございます。長野県もそんな動きも把握すべく調査をしまして、こういう会に出す資料も女性の数を別枠で設けております。印象としましてはやはり少ないという感じはしておりますが、今週末に男女共同参画県民会議でチャレンジする女性の表彰も行われる会議もございますし、是非県民の方にこんな女性もいるということを知っていただいて、それを目指す女性が、色々な職場に男女関係なく働けるような、そんな風になればいいなと思っております。

井上会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。大丈夫でしょうか。それではいただいた9番までの資料については以上で審議を終わりたいと思います。今日最後になります「その他」でございますが、何か取り上げることはありませんでしょうか。大丈夫ですか。

それでは本日皆様方にお忙しい中大変貴重な意見をいただきまして、ありがとうございました。特に最初の障害者雇用に関してはようやくこれから県もスタートをきるできるようになったと理解しております。今後とも我々としては見守っていきたいと考えております。それでは本日の司会に関して事務局にお返ししたいと思います。よろしく申し上げます。

小野労働雇用課調査情報係長

どうもありがとうございました。最後に、石原商工労働参事よりお礼のあいさつを申し上げます。

石原商工労働参事

商工労働部の石原でございます。審議会の終わりにあたりまして一言御礼のご挨拶を申

上げたいと思います。本来ですと太田商工労働部長がご挨拶するところではありますが、所用がございましてこちらに来る事ができませんので、私の方から上げたいと思います。まずは井上会長さんを始め委員の方々には熱心なご審議をいただきまして、本当にありがとうございます。また専門委員会の中では柳澤委員それから根橋委員のお二人の方々に報告書の取りまとめ、また長期間に渡りますご指導ありがとうございました。お陰様で今日の報告になったところでもあります。さて、冒頭で会長からお話がありましたアベノミクスでございますが、新しい政権となってから3つの矢が放たれまして、昨日も3本目の矢の主要な部分を占めます特区の発表があったところでございます。全体的には新聞情報によりますと色々心配な面もある訳でございますが、概ね今のところはうまくいっているのではないかという意見が多いというふうに考えております。しかし地方から見ますと、その良い影響の部分が統計上では少しずつ出ていますけれども、実感としてなかなか感じられない形であります。特に最近では円安によりまして、日用品等を中心に価格が少しずつ上がって、今後はそれに見合った分のベースアップや賃上げに注目していきたいと考えているところでございます。いずれにしましても、賃上げがまた新しい消費を生んで良い循環をつくる、そして新しい雇用が生まれるとこういうことに大いに期待いたしまして、私どもも作業を進めていきたいと考えています。本日ご報告いただきました障害者の雇用についての報告書でございますが、今日の議論の中でも大変難しいところが多々あるということを再認識させていただいたところでございます。今後本格化します来年度予算の中で、短期的にやるべきこと、中・長期的にやるべきことをしっかりわきまえ、区別いたしまして、関係部局と連携してその実現を図っていきたいと考えております。その実現の中で、委員の皆様方変わらずのご指導、またはご協力をいただくとありますがよろしくお願いたします。誠に簡単ではございますが以上で私の挨拶とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

小野労働雇用課調査情報係長

以上で本日の審議会は閉会といたします。長時間にわたりありがとうございました。