

第32回岐阜家庭裁判所委員会議事概要

1 開催日時

令和元年5月30日（木）午後1時30分

2 開催場所

岐阜家庭裁判所大会議室

3 出席者等

（委員）

川田基弘，澤田泰昭，田崎新一，永野圧彦，丸山英明，溝口理佳，山賀 寛，

山田直実（五十音順，敬称略）

（講師）

川地政明（岐阜県障がい者雇用企業支援センター），五味政也（同），長屋靖

仁（岐阜市福祉部障がい福祉課）

（事務担当者）

首席家裁調査官，家裁首席書記官，家裁訟廷管理官，家裁事務局長，家裁事務

局次長，家裁総務課長，家裁総務課課長補佐

4 議 事

(1) 委員の紹介

(2) 委員長の選出

(3) 前回委員会での提言に対する報告

(4) 説明

ア 裁判所における障害者雇用に関する基本方針（概要）

イ 障害の特性に応じた必要な配慮，職場環境整備等について（岐阜県障がい者雇用企業支援センター）

ウ 職場定着のために行っている取組等について（岐阜市福祉部障がい福祉課）

(5) 意見交換（テーマ「障害者が職場で活躍できる環境づくりのための取組

について」)

意見交換の要旨は、別紙のとおり

(6) 次回期日

令和元年11月28日(木)午後1時30分

(7) 次回の意見交換のテーマ

未定

(別紙)

意見交換の要旨

(委員長) 裁判所における障害者雇用に関する基本方針，岐阜県障害者雇用企業支援センター及び岐阜市福祉部障害福祉課の各担当者からの説明に対して，質問や感想，意見等はないか。

(A委員) 障害者を雇用しなければならない企業の規模を教えてください。

(岐阜県障害者雇用企業支援センター（以下「センター」という。）)

現状の法定雇用率は2.2%であり，これを逆算すると常用雇用する社員45.5人以上の企業が障害者雇用の対象となるが，法定雇用率に未達の場合には，不足する障害者1人につき基本的に1月当たり5万円の納付金を納めなければならない義務を負う。逆に過達の場合には，1人につき1月当たり2万7千円の調整金が支給される場合がある。納付金，調整金の対象となる企業規模は，常用雇用する社員が100人を超える企業である。社員100人以下の企業であっても，要件を満たすことで報奨金が支給される場合がある。

(委員長) ここからは意見交換という形で進めることとしたい。まずは，B委員の所属企業における取組について紹介できることはないか。

(B委員) グループの中核会社においては，雇用率が2.08%と法定雇用率を下回っているため，これから力を入れていきたいと考えている。この場では，事前にグループ企業を2社ヒアリングした中で参考となるものを紹介したい。

1社目については，ハローワークや特別支援学校とのつながりを強く持つことで，毎年，障害者への声掛けや障害者の紹介

をしてもらう等、障害者を雇い入れる態勢を整えている。毎年、声掛け等を行ってもらうことで、会社に入った後も先輩後輩のつながりができるようになり、仲良く仕事を行うことができている。このように外部団体とのつながりを強く持つことが、雇入れや継続的な雇用につながっている。インフラ整備の面では、この会社に限らずグループ企業いずれにおいてもバリアフリー、手すり等はなく、身体障害者用駐車場の整備程度である。

それ以外の手法としても、当事業の上では現場作業が多く、身体障害者より知的障害者や精神障害者を現場で多く雇用しているが、例えば倉庫作業等、複雑ではなく単調にできる仕事、間違いの少ない仕事を任せている。また、仕分け作業についても、文字を見て仕分けるという作業を、仕分け先に番号を振る等、知的障害者にも分かりやすい改善を行っている。その他「インターンシップ」という制度も設けており、雇入れの前に1週間から2週間程度、親と共に現場作業を見てもらって、雇入れ側も含めた三者間で安全面や環境面を検討して、障害者にとっても働きやすい職場かどうかを最終的に本人に判断してもらう機会を設けている。

2社目については、先の1社目と異なる業種で県外にあるグループ会社である。この会社は障害者雇用率が43%で、障害者には肉体労働を行ってもらっている。全国的に見ても高い障害者雇用率であるため、専門部署を設けて2名ほど配置し、障害者支援に当たっている。この会社の特徴としては、ハローワーク等のジョブコーチというサービスを積極的に活用していることで、雇入れもスムーズに行えている。また、服薬が必要な障害者から事務担当者が薬を預かり、時間になったら必ず飲ま

せるようなことや、病院には必ず同伴することを義務付けたり、家族との連絡等のパイプ役となるといった個別の配慮もしっかり行っている。その他、専門部署が雇入れの際に作成した障害者一人一人の特性等を記載したシートを用いて、現場にしっかりとその特性等を伝えている。このシートは現場の責任者との間で一週間ごとに見直しており、障害者への理解を深めている。専門部署は本人との面談も月1回行っており、現場の上司に言えないようなことも聴き取っている。このようにP D C A (P l a n → D o → C h e c k → A c t) のサイクルで障害者が安心して業務を行える態勢を整えている。

(委員長) 半数近くが障害者という非常に高い雇用率であるが、普通に障害者と健常者が混在して仕事をしているということか。

(B委員) そうであるが、事務員に関しては、雇用が進んでいない。今後は個別に対応しながら、その特性を活かした形で、事務員についても雇用を行っていきたい。

(センター) 岐阜県は、農業と福祉の連携を構築する「農福連携」の取組を進めている。具体的には、障害者に農業に従事してもらい、就労機会の提供や高齢化による人手不足を解消しようというものである。仕事自体は厳しいものだが、開放感や自然に触れることができるということで希望する人もいる。今後の人材確保にも繋がるため、岐阜県としても積極的に取り組んでいる。

(委員長) その取組は、岐阜県ではかなり進んでいるのか。

(センター) 数年前から進めている取組である。全国的に「農福連携」という言葉で、厚生労働省も指導を行っているが、農業なので法人も少なく、多くの場合は雇用できる人数は三、四人、多くても10人程度と限られているのが現状で、難しい部分もあるが前向きに推進している。

(委員長) 障がい者雇用企業支援センターは、実際に雇用された後のトラブルにも対応しているのか。

(センター) 岐阜県が設置して今年で5年目となるセンターだが、岐阜県のセンター事業という形で運営しているものであり、我々は民間の人間である。実際に障害者が登録しているセンターではなく、ハブ機関のような形で様々な機関と連携しており、イベントの開催や企業から障害者雇用に関する相談を受けて支援するのがメインである。裁判所として障害者を雇用した後にトラブルがあれば、現状を見に行き、センターとして提案を行うことはできる。内容によっては県内に6か所ある「障害者就業・生活支援センター」につなぎ、連携する形でフォローすることになる。

(委員長) 障害者を雇用した企業側からの相談には、どのようなものが多いのか。

(センター) まず、新たに障害者を雇用しようと思った場合に、その障害者が働く現場の担当者と障害者を雇用しなければならない経営者側の思いが合っていないことがある。法定雇用率という数字が念頭にあり、早急に雇用しなければならないという場合でも、実際に障害者が配置されるのは現場であり、現場の人達は不安を持っているケースが多くある。また、現場の人達が不安を持ったまま障害者を雇用すると上手くいかないケースも多い。そういった場合には「出前講座」という形で、現場の担当者に対して障害者と一緒に働くためには、どのような配慮が必要か、どういったことに注意すると長く働いてもらえるかなどを企業内セミナーとして提案している。

(委員長) 障害者が職場に定着するためには、何が必要で何が大切であると考えるか。

(A委員) 岐阜県の障害者支援の会議に出席した経験がある。保護者は障

害者である自分の子供が、今後社会で生きていけるか不安に感じている。保護者と連絡を取りながらやっていくことが非常に大事なのではないか。

(C委員) 障害者雇用を進めていくためには、障害者個々の特性をしっかりと把握し、どのような仕事に向いているのか、どのようなことが職場に足りないのかを把握することが非常に大事だと思う。どのようなことをすれば特性を把握しやすいのか。

(岐阜市福祉部障がい福祉課 (以下「岐阜市」という。))

企業と公的機関では雇用方法が異なる。公的機関では、面接等の選考試験を行って雇用につなげるわけだが、特性を見つけ出すことは、雇用後にしかできていないのが現状である。その点は残念ながら企業の方が飛び抜けて進んでいる。例えば企業であれば、先ほど話のあった「インターンシップ」や「職場見学」等を通して、この人にはこういう仕事に向いているのではないかということ雇用前に検討できる。これに対して公的機関では、まず公平性・公正性が優先されることに加え、雇用枠が「障害のある人」という前提での募集であり、障害者手帳を持っていれば、身体障害者でも精神障害者でも知的障害者でも構わないため、雇用が決まってから特性を見極めることになる。そのため、雇用前の特性の把握は非常に難しいと感じており、雇用後に粘り強く特性を把握しているのが現状である。

(センター) 障害者がどこにいるかという点、一つは特別支援学校で、岐阜県内には約20校の特別支援学校があり、3年間の教育を受けている。1・2年生で春・秋に約一、二週間、3年生で長期間の実習を行っており、結果次第では翌年4月から新入社員として働くことになる。学生以外では「障害者就業・生活支援センター」に登録している障害者も多くおり、日常的には「就労移行支援事業

所」，「A型事業所」，「B型事業所」といった福祉事業所で訓練や支援を受けている方々もいる。これらの事業所は社会福祉法人やNPO法人，株式会社等が運営しており，在籍する方々の情報や特性を把握している。したがって，そこから情報を得るということも一つの有効な手段である。

(委員長) その他の委員の皆さんに意見はないか。

(D委員) これから障害者を職員として迎える裁判所にとっては，大変参考になる話である。障がい者雇用企業支援センターの基調講演の中で，雇入れ側のみの努力では対応困難な場合があつて，公的サポートが利用されている，チームとしての対応が重要であるとのことであつたが，例えば，裁判所のような公的機関が，障害者を雇用していくという中で，考えられるサポート先としては，どのようなところがあるのか。

(センター) 職場への定着もサポートする「障害者就業・生活支援センター」に相談するのが，企業の場合はかなり有効である。もちろん公的機関においても有効であるが，基本的には公的機関よりも民間企業等への支援が優先となる。しかし，就労を望む障害者にとっては，たまたまその場所が公的機関という場合もあるので，まずは「障害者就業・生活支援センター」に相談して，できる範囲での支援をしていただくことがよいのではないか。また，全くの個人であるか，支援体制のある障害者であるかで異なるが，その障害者をどういうルートで雇用するかによって，特別支援学校であれば先生，事業所であれば事業所の支援担当者も連携先として，とても有効である。

(E委員) 岐阜県警でも障害者雇用は努力しているところであり，雇用率は2.76%と法定雇用率を上回っている。県警本部では，岐阜県，教育委員会と合同で会議を行い，障害者雇用の情報交換等を

行っている。また、外部講師を招いて研修を行う等、障害者雇用に関する理解に努めているが、まだ十分な認識はできていないのが現状である。現在は身体障害者の雇用がほとんどであるが、今後は精神障害者や知的障害者の雇用も検討していかなければならないと感じており、それに関して何か助言はないか。

(センター) 身体障害者については就労に繋がりやすいケースもあり、既に就労している方も多くいる。今後、採用活動を行う場合は、精神障害者や知的障害者が対象となる可能性が大きい。従来は企業も仕事に合った障害者を採用していたため、身体障害者の雇用が多かったが、現在は障害者に合わせて仕事を組み立て直すというところを行っている。その様な取組を検討していかなければ、今後の安定した障害者雇用は難しい状況にある。

(F 委員) 何年か前に法律相談という形で、障害者を雇用する側は合理的配慮をしなければならないのに、自分の障害の特性に合わせた配慮がしてもらえないという相談があった。その際に将来的に働き続けなければいけない会社に、いきなり弁護士が出て行くと、かえってその障害者のためにならないのではないかと思った。コミュニケーションが取れている職場であれば、そもそもそんな相談が弁護士には上がってこないと思うが、あまりコミュニケーションが上手くいっていない職場で、そのような問題が発生した場合に、どういった解決方法が一番穏便で将来的に良い方向へ進むと考えるか。

(岐阜市) その解決策の一つの方法として、岐阜市では昨年度から「インクルーシブアドバイザー」を派遣するという制度を設けた。アドバイザーには、各障害者団体や障害者の就労等を支援する立場の人になってもらっており、そのアドバイザーを派遣して、お互いの言い分を聴かせてもらいながら、距離を縮めていくということ

を行っている。行政の費用負担でできるので、企業や地域の活動の中において、障害者とどう向き合ったらよいのだろうかといった場合の相談窓口として、要望があれば活用していただきたい。

(センター) よくある事例として、企業側が障害者に厳しく業務上の指導を行った。それが重なってしばらくすると、障害者の親から「子供が企業でパワハラを受けたと言っている。」という相談が出ることもある。これは認知の違いで受け取り方の違いでもあるが、こういった場合に企業と保護者のみで話し合っても水掛け論になることもある。そこで、第三者である支援機関等に仲介に入ってもらうことも一つの方法だと考える。それでも調整がつかなければ弁護士に解決を求めるというケースが出る可能性もある。

(センター) 補足だが、「障害者就業・生活支援センター」は、基本的に障害者本人が支援を希望しないと動けない場合が多くある。障害者は特性もいろいろだが、もちろん個性や考え方はそれぞれ違い、自分は支援を受けたくないという人も多くいる。実際に支援が必要ない人もいるし、障害を受容できていなかったり、客観的に自分を見ることができない場合には支援を断られることもある。そういった場合には、相談できる機関があっても利用することができないこともあるため、その様な意味でも雇用する段階で支援体制を整えておくことが大切だと考える。

(センター) 例えば精神障害者の場合は、精神障害者保健福祉手帳というものを持っているが、手帳は更新制なので、雇用した段階では障害者としてカウントできても、その後に症状が寛解したとして医師と相談の上で手帳を更新しなかった場合には、雇用率上の障害者としてはカウントできなくなる。手帳を持っているかないかということは数字上では大切なことだが、障害者でも手帳を申請したくないという人もいれば、手帳を持たない障害者も多くいる。

手帳の有無に関わらず障害者を雇用することは良いことであり、安定して働ける状態になったということは、その職場はとても良い職場環境であると考えられるのではないかと思います。

(委員長) 本日いただいた意見を、今後、裁判所に雇用した障害者が職場に定着し、活躍できるようにするための環境づくりを行う上での参考にさせていただきたいと思う。

以 上