

資 料

障がい者雇用促進調査特別委員会 委員長報告（案）

障がい者雇用促進調査特別委員会における調査の経過と結果について、ご報告申し上げます。

## 【Ⅰ 委員会の取組経過】

### （委員会の設置について）

三重労働局が平成25年11月に発表した6月1日時点の障害者雇用状況の集計結果では、三重県内に本社がある50名以上規模の企業における障がい者の実雇用率は1.60%でした。この数字は、全国平均の1.76%を下回っており、また、都道府県別の順位では全国最下位という、大変残念な結果となりました。

本県におけるこのような障がい者雇用の厳しい状況を踏まえ、障がい者の雇用促進等について部局横断的に調査することを目的として本委員会が設置され、「障がい者の雇用実態の把握について」、「障がい者の継続就労について」、「障がい者雇用に関するネットワークについて」の3点を重点調査項目として調査を行っていくこととしました。

### （委員会の調査概要について）

本委員会では、設置以来7回（※12月8日時点）にわたり委員

会を開催し、執行部から取組の状況や現状を必要に応じて聴き取るとともに、委員間で、現在抱えている課題や今後の取組の方向性について討議を重ねてまいりました。

また、その間、8月と10月の二度にわたり県内調査を実施し、障がい者雇用に積極的に取り組んでいる団体や企業の現状や、国等の関係機関の取組状況を調査し、認識を深めたところです。

以下、本委員会におけるこれら調査の結果について申し上げます。

## 【Ⅱ 調査の結果】

### （本県における障がい者雇用の状況）

冒頭に申し上げましたとおり、平成25年の本県の障がい者実雇用率は、残念ながら全国最下位となりましたが、雇用者数自体は2,703人と過去最高となり、また、1.60%という実雇用率自体も、前年の調査より0.03ポイント上昇したところです。

なお、公的機関における法定雇用率については、国、地方公共団体が2.3%、都道府県教育委員会が2.2%と民間より高い数字が設定されており、本県における平成25年6月1日時点の公的機関の状況については、県の機関は4機関すべてで達成したところですが、市町等の機関は43機関のうち13機関が未達成、

県教育委員会については全国的にも達成状況が低い傾向が見られますが、本県も未達成という結果となりました。

### **（本県における障がい者雇用に関する取組の状況）**

このような状況を踏まえ、本県では、平成25年11月に三重労働局長と三重県知事が連名で「障害者雇用率改善プラン」を公表し、両者が強力で連携し、障害者実雇用率を早急に改善して、民間企業における法定雇用率2.0%の早期達成を目指すため、当面のところ平成26年6月1日現在の障害者実雇用率を1.70%に引き上げることを目標に、「三重県全体で障がい者雇用に取り組む体制の整備」と「地域に影響力のある企業への働きかけ」等に取り組むこととしました。

また、11月には、行政、企業及び関係団体等、就労支援機関、特別支援学校及び障害者団体等の関係機関からなる「三重県障がい者雇用推進協議会」を設置し、障がい者雇用の着実な推進を図ることとしています。

本県独自の取組としては、平成25年5月、県内14,129社を対象として「障がい者雇用実態調査」を行ったほか、平成21年度に実施した実態調査の追加調査も併せて行うなど、障がい者雇用の現状の把握を行ったところです。

また、平成26年12月には、「県民が障がい者と交流し、理解を深める場づくり」、「障がい者が就職に向けてステップアップできる実践的訓練」、「企業と障がい者の接点を増やし、『障がい者が戦力になる』ことへの理解の促進」等を目的として、三重県総合文化センター男女共同参画センター「フレンテみえ」1階にステップアップカフェ「Cotti菜（こっちな）」をオープンすることとしています。（※12月8日時点）

さらには、一般就労には至らないものの、働く意欲を持つ障がい者が、地域で自立して生活するための基盤となる新たな就労の場として、障がいのある人もない人も「対等な立場」で「ともに働く」ことができる社会的事業所の創業と安定的な運営を支援しているほか、農福連携や水福連携、特別支援学校における組織的・計画的なキャリア教育の推進等に取り組んでいるところです。

### （県内調査の実施）

次に、本委員会で実施した県内調査について、その内容を申し述べます。

8月19日は、まず、伊賀地域において障害者就業・生活支援センター事業を受託している「ジョブサポートハオ」を運営す

る社会福祉法人名張育成会を訪れ、関係機関が連携した具体的な支援の事例や、精神障がい、発達障がいの方の相談が増加していること、生活面も含めた支援が必要な方が増えているといった傾向があることについて説明を受けたほか、新たに障害者雇用納付金制度の対象となる企業等をターゲットとして訪問する予定であることなどが説明されました。また、このセンターは、正職員4名という非常に手厚い体制ですが、その一方で法人として費用を持ち出して負担しているとのことでした。

続いて、施設外就労で協働している社会福祉法人維雅幸育会と株式会社ミルボンゆめが丘工場を訪問しました。施設外就労は、ゆめが丘工場のラインの一部を法人に委託しているもので、品質と生産量の担保のため、施設の障がい者とパートの方が1対1でユニットを組んで働く形となっており、その後、直接雇用に結びついた方々もみえます。

10月21日の調査では、三重労働局において、ハローワークも含めた企業に対する働きかけの状況等を調査しました。

労働局で4月から離職状況を調べ始めたところ、8月までに多くの方が辞めていることが判明したこと、労働局としては、雇用率だけでなく、達成した企業がどれくらいの割合であるかも重視していること、説明会等で地域によっては労働市場の規

模の割に集まらないところもあるので、県とも協力をしたいこと等について話があったほか、企業の障がい者に対する理解をもう少し高めていかないと、この雇用率を維持していくことも難しいこと、企業訪問では、支援する人をどのように育てていかかわからない、という声があり、今後の課題である等の意見がありました。

また、障がい者の雇用に積極的に取り組んでおり、9月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長表彰を受賞したトリックス株式会社においては、毎日気持ちよく働いて、ハンディを自然に周りのみんなが補うような働きやすい職場とすることに気配りをしていることで障がい者の方も働きやすい職場になっている、との説明がありました。

### 【Ⅲ 平成26年の障がい者雇用の状況について】

#### （平成26年の本県の障がい者雇用の状況）

委員会において議論を進めている中、平成26年11月26日に、平成26年6月1日現在の最新の障害者実雇用率が発表されました。三重県の雇用率は全国平均にこそ届かなかったものの、「障害者雇用率改善プラン」の目標である1.70%を超える1.79%に、順位も最下位の47位から大きく上げて33位となりました。また、

三重労働局が重視をしていきたいと話のあった、障がい者雇用を達成している企業の割合についても、52.2%と、これも全国31位から21位に上がりました。

もちろん、実雇用率の高低だけがすべてではありませんが、これだけの数字の改善は、障害者雇用率改善プランに基づく三重労働局と県の取組が功を奏していると評価すべきものであると考えますし、何より、厳しい経営環境の中で、創意工夫して障がい者の雇用を推進された企業の方々に敬意を表すものがあります。

また、公的機関における状況についても、民間と同様、改善が進んでおり、県の機関では前年に引き続き4機関すべてで達成、市町等の機関は41機関のうち未達成は4機関のみで、そのうち3機関は調査時点より後になりましたが、達成したとのことであり、県教育委員会についても、全国で半数以上が未達成の中、本県では法定雇用率を達成するという結果となりました。

そして、次なるステップとしての「障害者雇用率改善プラン2015」においては、平成27年6月1日時点の障がい者の実雇用率で「全国平均を上回る」という新たな目標を設定し、「県民総参加による障害者雇用の推進」、「県内企業に対する雇用支援の強化」、「職場定着支援の強化」等、さらに一歩進めた取



組を展開していくとのことであり、障がい者雇用の一層の促進を期待するところであります。

#### **【IV 委員会の意見】**

##### **(特に重視すべきと考える2点について)**

これら本委員会における調査結果及び県内の障がい者雇用の現状を踏まえ、まず、今後さらに障がい者雇用を促進していくうえで、特に重視すべきであると考えられる2点、「企業への支援の充実」と、「定着支援の充実」について申し述べます。

##### **(企業への支援の充実について)**

はじめに、企業への支援の充実についてであります。

障がい者雇用を進めるには、企業側の受入態勢が整っていることが必要ですが、県が実施した「障がい者雇用実態調査」の結果によりますと、障がい者を雇用したことがない企業では、その理由として、「障がい者に向いている仕事がない」ことを挙げる割合が多くなっているほか、雇用にあたっての課題として、安全面や受入態勢等を挙げています。

もちろん、そのような面もあるとは思いますが、そもそも受け入れ方が分からない、あるいは仕事の切り分けはできない、

と決めてかかっているケースもあると考えられることから、まずは、障がい者雇用への入口の段階として、企業に対して、情報をきめ細かく提供していく必要があります。

特に、平成27年4月1日からは、障害者雇用納付金制度の制度が改正され、常時雇用している労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主にも納付金制度の適用が拡大されることとなっており、この層の企業の関心も高まっていることから、働きかけや情報提供が非常に有効、重要なものになると考えられます。

また、専門の担当を置くことができず、なかなか障がい者雇用に目を向ける余裕がない中小企業に対しては、どこに相談すれば良いのか、仕事の切り出しをどのように行うか等も含めた受け入れに関する情報を提供していく必要があります。

県当局におかれては、関係機関とも連携し、これら障がい者雇用を検討するにあたっての必要な情報について、積極的な提供を行うよう要望します。特に、「三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク」の障がい者雇用を応援する企業と応援される企業が連携する仕組みについては、本委員会でも議論のあった内容であり、その推進に期待をしております。

また、雇用だけでなく、その後の定着も重要であることから、

雇い入れた企業への継続的な支援も必要となります。

企業を支援する制度については、国においてはトライアル雇用や初回雇用等の制度のほか、障害者雇用納付金制度に基づく助成金等、様々な状況に応じた支援策がありますが、特にジョブコーチ等、企業と障がい者の架け橋となれる人材によるサポートが重要になると考えます。

また、県内ハローワークにおける精神障害者の新規就職申込件数はここ10年間で大幅に増えているほか、猶予期間等はあるものの、平成30年から精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象となるなど、支援する人材の必要性は、今後さらに高まるものと考えられます。

例えば「東京ジョブコーチ」のような地域独自の支援を行う地域もありますが、そのような取組ができる地域は限られていることから、ハローワークや障害者就業・生活支援センターの活用等も含め、関係機関と連携した人材の育成や確保の取組について、今後も見据えつつ進められるよう要望します。

#### **(定着支援の充実について)**

次に、「定着支援の充実」についてであります。

就職される障がい者の方は、定年まで勤められる方から体調

面や仕事の量、労働時間、周囲との関係等、様々な事情により離職せざるを得ない方まで様々です。

特に、企業の受け入れ態勢が結果として十分でなかったことで早期の離職を招いてしまうことは、企業にとっても障がい者本人にとってもプラスにはなりません。

県当局におかれては、関係機関と連携し、職場における定着状況の把握を行うことで、企業への情報提供や支援の在り方について適宜見直しを行うとともに、離職された方の状況や理由を可能な限り把握することで、止む無く離職された方の再就職に向けたフォローが適切に行われるよう要望します。

### **(障がい者の雇用実態の把握について)**

続いて、重点調査項目に沿った形でその他の意見を申し述べます。

まず、障がい者の雇用実態の把握についてです。定着や離職の状況把握については先ほど述べたとおりですが、障がい者の状況に応じたきめ細かな対策を打つためには、県内の実態を把握することが第一歩となります。

実雇用率だけにとどまらず、未達成の企業、一人も雇用していない企業の状況、雇用率の低い業種、県内各地域における特

徴や傾向等、複合的な観点から障がい者雇用の実態を把握、分析し、その後の対策につなげていくことが重要となります。また、可能な限り、障がい者本人の働き方の意向について把握していくことも必要となります。

そのためには、関係機関の適切な役割分担の下で、情報の把握と共有を徹底しつつ、新たに必要となる情報についても常に意識していく、といった仕組みづくりに関係機関と取り組まれることを要望します。

#### **(障がい者の継続就労について)**

次に、障がい者の継続就労についてであります。

障害者就業・生活支援センターは、障がい者が就労を目指す段階から実際に職場に就職、定着していくまでの段階に関わることができます。一方で、企業が障がい者を受け入れるにあたり、企業内部でジョブコーチのような専門人材を養成、あるいは配置できる余裕のある企業も少ないと考えられることから、障害者就業・生活支援センターが障がい者の雇用、定着に果たす役割は非常に大きいものと考えられることから、労働局と県が十分に連携しつつ、センターの取組をさらに充実したものとされるよう要望します。

さらに、平成26年12月24日にオープンする（※12月8日時点）ステップアップカフェについては、適切な成果指標を設定することであり、設置目的を十分に果たすことができるよう取組を進められることを要望します。

### （障がい者雇用に関するネットワークについて）

最後に、障がい者雇用に関するネットワークについてであります。

障がい者雇用は、県庁内部はもとより、関係各機関の連携の下に進める必要があることから、先般設置した「三重県障がい者雇用推進協議会」の活用は非常に重要になるものと考えられます。また、先に述べたとおり、平成26年6月1日現在の三重県の障害者実雇用率の大幅な改善は、障害者雇用率改善プランによるところも大きいと考えられることから、労働局との緊密な連携は特に必要となります。

さらに、教育現場においては、児童・生徒と触れ合う期間が長く、保護者との面談等もあるなど、一般社会に比して個々人の状況を把握しやすいと考えられることから、進学、就職等の際の的確な情報共有や、将来を見据えた教育が重要となります。

県当局におかれては、「三重県障がい者雇用推進協議会」を

軸として、関係機関のネットワークの中心を担うと共に、実務レベルでの連携の促進を図られるよう要望します。

## 【V 結語】

以上、申し述べましたとおり、障がい者雇用の推進は、県当局だけで完結できる取組ではありません。

実雇用率が改善傾向にあり、かつ、三重県全体で一丸となって障がい者雇用の推進する体制ができつつある今のこの良い流れを途切れさせることなく、さらに関係機関等と十分に連携して取組を加速されることを要望いたしまして、本委員会の報告といたします。