

委員会等における議論の集約

重点調査項目：(1)障がい者の雇用実態の把握について (2)障がい者の継続就労について (3)障がい者雇用に関するネットワークについて

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
6月24日 委員会	○	○		障がい者が就労するにあたって、いちばん困難なことは移動手段だと聞かすが、支援策等はあるか。	A型、B型では送迎があるが、企業での一般就労や社会的事業所では、自分で通勤いただくことになる。(健康福祉部)
6月24日 委員会	○			働きたいと思っている方、働いている方の状況を把握することはできるか。①	作業所については利用者の数が出ている。企業については50人以上はわかるが、50人未満の企業で働いている方の数はわからない。(健康福祉部)
6月24日 委員会	○			働きたいと思っている方、働いている方の状況を把握することはできるか。②	障害者就業・生活支援センターに登録されている方の人数はわかる。(健康福祉部)
6月24日 委員会	○	○		就職された方の定着率について何か調べているか。①	非常に難しいが、定着率は、雇用率の向上等につながっていく部分だと思うので、何らかの方法で把握していきたいと考えている。(雇用経済部)
6月24日 委員会	○	○		就職された方の定着率について何か調べているか。②	今後、労働局やハローワークと連携して、求職者の方にとってどういう理由で離職したのかを把握できるよう工夫をしていきたい。(雇用経済部)
6月24日 委員会		○		アンケートで雇用していない理由や必要なこと等を調査しているが、今年度はどのような取組をしているか。①	雇用率が低い業種で採用いただくような形でコンサルティングし、そういった中で具体的な定着方法についても検討していきたい。(雇用経済部)
6月24日 委員会		○		アンケートで雇用していない理由や必要なこと等を調査しているが、今年度はどのような取組をしているか。②	実習訓練にも取り組んでおり、実習訓練コーチを配置してきめ細かくフォローし、定着のサポートをしていきたい。(雇用経済部)

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
6月24日 委員会		○	○	職域開発、仕事の開発、マッチング等はどうなところで 行っているのか。①	求職者と求人のマッチングを行っているのがハローワーク、主に職域開発を行っているのが三重障害者職業センター、就職や職場定着にあたっての就業面及び生活面の支援を行っているのが障害者就業・生活支援センター。 (雇用経済部)
6月24日 委員会		○	○	職域開発、仕事の開発、マッチング等はどうなところで 行っているのか。②	特別支援学校を新規に卒業していく生徒たちの就労に向けたマッチングについては、在学の段階から職業適性アセスメントによって特性を見たり、懇談会で関係機関と連携して業種の絞り込みを行っている。職場開拓についてはキャリア教育マネージャーやキャリア教育サポーターの力を借りながら行っている。(教育委員会事務局)
6月24日 委員会		○		就労安心事業は有効な事業だと思うが、2年という見守りで 良いのか、その後誰に引き継ぐかといったことも含め、どのよ うな課題があるか。	定着はなかなか難しい状況があるが、それぞれの事情があり、一概には言えない。(健康福祉部)
6月24日 委員会		○		アドバイザーやジョブコーチ等の国の体制はどの都道府県も 同じなのか、三重県として弱いところはあるのか。	制度自体は全国一律。ただ、ジョブコーチについては障害者職業センター6名、障害者就業・生活支援センター1名の配置になっているが、これは数が少ないのではないかとされている。(雇用経済部)
6月24日 委員会			○	障がい者雇用の現在の課題は。①	水福連携については、障がい者の方が担える作業のリストアップを幅広くやっていく。(農林水産部)
6月24日 委員会			○	障がい者雇用の現在の課題は。②	企業へどうアプローチしていくか。どういう仕事に向いているかわからない、ということがあるので、企業の仕事の中身を見て、アドバイスをできるような取組が必要と考えている。また、従業員や取引先の理解が必要という意見もあり、積極的にそういう場を見ていただくことが必要で、ステップアップカフェもそういう場になるかと思っている。(雇用経済部)
6月24日 委員会	○		○	障がい者雇用の現在の課題は。③	B型には、本人も家族も一般就労に向けて頑張る、という方もいるが、そうではない方もたくさん見える。(健康福祉部)

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
6月24日 委員会			○	34.8%という就職率をどう捉えているか。	一昔前までは20%台だったが、マッチングのような提案型開拓を進めることで30%台になっている。希望のある生徒についてはきめ細かな支援を行っており、最近は一応希望者全員の就労が実現している。ただ、全体の中では6割くらいが福祉就労的な形になっているので、色々と考えていきたい。(教育委員会事務局)
6月24日 委員会			○	雇用率を上げる、あるいは雇用を増やしていくうえで、幅広いPRが必要であると考えるが、今後の方向性は。	推進協議会のようなものを作り、市町や商工、福祉等関係の団体等に入っただいて、県民総参加で取り組む体制を整えていきたい。(雇用経済部)
6月24日 委員会	○			雇用率を上げていくには地域別という点にも着目してはどうか。	—
6月24日 委員会			○	総合的な体系が見えないので、その辺りを作り込んでくことが大事ではないか。	—
6月24日 委員会		○	○	障害者就業・生活支援センターは多くの役割を担っているが、それがきちんとできているのかどうか。	—
8月19日 県内調査① (名張育成会)		○	○	センターでは、就職に向けた準備や就職活動の支援、職場定着への支援、事業所への助言と言った就業面での支援と、生活習慣の形成や健康、体調管理等の生活面の支援を関係機関と連絡調整しつつ行っている。	—
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			センターへの相談については、「精神障がい、発達障がいの方の就労相談が増加していること」、「本人が就職したくても、その準備が整っていない相談者が多いこと」、「生活面も含めた支援が必要な方が増えていること」、「ご家族への支援も増えていること」といった傾向がある。	—

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○	○		センターにおける就職者数は、ここ数年、30名後半で推移している。一方で交通手段の問題や、求人内容と対象者のマッチング等から就職件数が伸びない、就労系福祉サービス事業所から就労に結びつくケースが少ない、定着支援にあたりマンパワーが不足している等の課題がある。	—
8月19日 県内調査① (名張育成会)		○	○	今後については、自立支援協議会就労部会等を軸とした「地域における就労支援ネットワークの活性化」、企業だけでなく、福祉サービス事業者、本人や家族に対する「障がい者雇用促進に向けた理解・啓発」、就労以外にも多くの課題があり、どんどん複雑化、多様化していることから「支援ニーズに応えるための資質の向上」の3つが必要と考えている。	—
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			企業は勤務の時間や障がいの軽重等、どの辺りを重視していると感じるか。	いちばん多いのは出勤が安定しているか。次に挨拶等の基本的なこと。 後は、製造業では危険もあるため、白線の内側をきちんと歩く等のルールを守れるかどうか、といったことを求める企業が増えている。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○		○	雇用率では、50人未満の企業はカウントされていないが、三重県は全国最低である。これをアップさせるためには何がいちばん必要か。	障がい者雇用を進めていこう、という企業は50人以上が多い。来年度から、納付金制度が200人以上から100人以上に変わるということで、100人以上の企業の相談が増えてきている。企業の求人数は増えており、国の指導もあって、企業の姿勢は変わってきているという印象である。 われわれ支援者側もどのようなネットワークを作り、どのように送り出していくかをもっと考えていく必要があり、定着に向けた支援を充実させることも必要。
8月19日 県内調査① (名張育成会)			○	ネットワークを作ることは大事だが、それを継続させていくことも必要になるが、実態はどうか。	ネットワーク、チームを作って支援していくが、時間が経つとだんだん弱くなっていくことはある。当初役割分担を決めても、それが行われず課題が出てくることもあり、そういった際には再度確認をするが、継続させることは難しい。

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
8月19日 県内調査① (名張育成会)			○	7か所ある障害者就業・生活支援センター同士の交流や情報交換の状況は。	昨年度末あたりから連絡会を定期的開催しており、紀南地域からも参加いただいている。
8月19日 県内調査① (名張育成会)		○	○	就職すればいいわけではなく、継続していくことが大きな課題である。対象者が増える一方で支援する人がそれに応じて増えるわけではないので、どう継続していくか。	就職件数を上げるだけでなく、いかにして定着を図るかが重要である。就職者、登録者が増える中で、人手不足ということはあるが、就労の際には、企業にいかにして支援を伝達していくか、自分たちがいかに引いていくかを支援の開始段階からイメージを持ってやっている。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			求職中が69名という数字が出ているが、全員が仕事をしたいけど働く場所がない、マッチングしないという捉え方で良いのか。	就職したい、という気持ちを持って探されている方ももちろんいるが、就職はしたいけれど不安がある、という方もいるので、一概に全員が今すぐ就職したい、ということではない。
8月19日 県内調査① (名張育成会)			○	啓発を進め、事業主さんによくわかっていただくことが大事。事業主としても、当然戦力として働いてもらうことが前提であり、障がい者の方も会社のためになっているという思いが定着率の向上につながると思われるので、そういったところに目を向けることが大事である。	取組を報告させると、自立支援協議会の就労部会で、伊賀管内の企業にアンケートを行った際に企業訪問の意向も伺っており、了解の得られた企業をチームで訪問している。今年度は納付金制度が100人以上となるので、その辺りに絞って訪問する予定。 また、企業の担当者に研修会を実施し、積極的に取り組んでいる企業にパネリストで来てもらったり、実際に働いている方に来てもらった。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			このセンターでは人員配置4名ということだが、非正規か正規か。	ここでは全員正規職員で常駐である。 正規職員で4名配置すると、委託の事業費を上回るので、法人で持ち出ししている。伊賀にサテライトを併設してから、伊賀での就職率が上がってきているが、国の委託費の中には入れてもらえないので法人の持出しとなっている。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			センターの職員はどのような経歴の人か。	就労支援の職員はフットワークが良い人で、資質も必要なので、障がい者の事業所で何年か、中堅くらいまで経験した者を配置している。一定のスキルがないと配置できないので、なかなか非正規の方を借りてきて、というのは難しいと思う。

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			雇用率にカウントされるのは50名以上だが、公共交通機関で通えない人もたくさんいて、身近な小さいところで働く、という人もいると思う。そういうところの制度の在り方も見直す形で国の制度が改革されていくといいと思う。	法定雇用率が上がり、企業にとって雇用を始めるきっかけにはなっていると思う。企業は利益を追求するところなので、ただいればいい、雑務だけしてくれればいい、という考え方ではなく、一人一人を戦力として考えているという企業が増えている。 この施策は企業にとって厳しいという話も聞いている。今の従業員を守るのが精一杯の中、障がい者だけでなく、高齢者、外国人の方等、色々な機関から雇用してほしいという話があったしんどい、という話を聞いたこともある。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○		○	事業所やB型等、本人や家族の啓発が必要という話があったが、意識の変化の状況は。①	福祉サービス事業所から就職に結びつくのは非常に少ない。これは全国的にそうだろうと思う。福祉サービス事業所も制度を理解していない部分があるので、昨年度、ハローワーク等と一緒に説明もしている。 本人や家族の意識は高まっているとは思いますが、中には無理をさせてまでは、という親もいるし、本人も今のままがいいと言う人もいる。働くことのできる力は持っているので、一緒にやっていきたい。 今は普通高校に在学する人も増えていて、自立支援協議会等で途切れのない支援をいかにして作っていけばいいかを議論している。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			事業所やB型等、本人や家族の啓発が必要という話があったが、意識の変化の状況は。②	B型では昔の授産施設と同じような状況が起こっているように思う。サービス提供事業所が余程意識を高くしないと、そこで抱え込みをしてしまう。親もさんざん苦勞してようやく事業所に通うようになってくれた、という安堵感のようなものがある。
8月19日 県内調査① (名張育成会)	○			事業所やB型等、本人や家族の啓発が必要という話があったが、意識の変化の状況は。②	われわれは法人として就労移行支援も行っているが、就職が決まって喜んでいると、定員が減った分の報酬が減った。その辺りの循環がきちんと機能しないと就労移行の機能は鈍ると思うので、そういうところの仕組みが大きな課題ではないか。

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)	○			措置だった時代に、内職では十分な工賃をお渡しできないということで、施設外就労を始めた。当時は施設としての役割を果たしていないということで問題視されたが、現在では、施設外就労をもっとやろうということになっている。時代が変われば、本当に必要なものは制度として認められていくと感じた。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)	○			法人の職員は79名で、非常勤が多い。これは、自分の子供さんに障がいがあって普通にパートに出ることが叶わない人、生活保護を受けており、すぐに一般就労するのは大変な方、高齢者の方等に働いてもらっているためである。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○	○	工場でのライン作業は習得するまでに時間がかかるが、一度習得すればなかなか忘れず、難しい作業もできるので、働く環境を整えれば重い障がいの方も働くことができると感じている。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○	○	株式会社ミルボンゆめが丘工場で特例子会社の設立をお願いしたが断られた。私が雇ってほしい、と思う人を雇用するのは無理だろうということと、会社の人から役に立って大事な存在と覚えてもらうような仕事を出さないと長く続いていけないだろうということが理由で、今の形になった。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○	○	会社と約束したのは品質と生産量の担保。これは障がいのある方だけでは難しいのでパートに来てもらい、障がい者とパート1対1でユニットを組んでいる。今は16人に対して、正規職員とパートがそれより多い17人いる。この形はいけると思っていて、他の企業もミルボンから紹介いただいて、活動を広げている。	—

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○	○	この活動を充実していくために、また、B型の方に高い工賃を支払うためにどんなことをしていけばいいかをずっと考えているが、企業から発注してもらった請負額の一部を雇用率にカウントできるような制度ができれば、もっと企業が受け入れてくれるのではないかと。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○	○	施設外就労をしてよかったのは、利用者の直接雇用につながっている点。職員も毎日工場に入っていることから、何かあった時のフォローができ、それを社員も見ていること、人となりを理解してくれることがいい形だと思う。訓練という意味で、とてもいいシステムになってきているので、是非この形を県内、全国に広げていきたい。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○		三重県には就労安心サポート事業という良い事業がある。全国でも一般就労の定着支援をする事業は県単ではほとんどなく、愛知県と三重県くらい。年々縮小しているが、是非なくさずこの事業を守っていただき、一般就労している人たちが長く継続して働けるバックアップをお願いしたい。	—
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)		○		施設外就労されている方の継続状況はどうか。	ほぼ皆勤で毎日来ている。工場長からも「誰よりもあてになる人たち」と褒めてもらっている。(維雅幸育会)
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)	○			A型とB型の人働いているということだが、A型の方は三重県の雇用率になるか。①	A型の方は社会福祉法人の雇用になるので、三重県に入る。ミルボンに就職すると大阪になる。 伊賀の方はほとんど大阪の雇用率になっているのでは。案外働いている人はたくさんおり、実態としては恐らく三重県はワーストではないのでは。自分の知っている人はほとんどが大阪のカウントになっている。

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)	○			A型とB型の人が働いているということだが、A型の人は三重県の雇用率になるか。②	企業としては仕事を出すこと自体にメリットもデメリットもない。しかし、雇用率に入る、というところできっかけにはなるのではないかと思う。(株式会社ミルボン)
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)	○			メリットもデメリットもないということだが、ラインでの請負すべてを一般の雇用でアルバイト等を雇った場合とでコストは違うのか。①	青山工場では派遣の企業が入っている。こちらのゆめが丘工場では同じ値段で社会福祉法人が入っている。コスト的にはどこでやっても同じ、という意味でメリットはない。 ただし、特例子会社よりはメリットがある。特例子会社はほとんどが赤字のはず。広報の費用だと思えば、という考え方はどうかと思う。(株式会社ミルボン)
8月19日 県内調査② (維雅幸育会)	○			メリットもデメリットもないということだが、ラインでの請負すべてを一般の雇用でアルバイト等を雇った場合とでコストは違うのか。②	請負の額を決めるときに、工場の方は大体1時間1,300円～1,500円の時間給で計算してくれる。これが施設外就労のベースになっているので、他の企業と話をするときも時給で1,000円を下回ることはない。最初に良い条件の下でスタートすることが、その後の基準になってくる。
9月16日 委員会 (委員間討議)	○			受け入れる企業側の態勢や職場での施設の整備等が雇用にあたっての難しい理由に挙げられていたと思う。そういうものに国や県の支援がないと施設整備ができないのではないか。企業側の受け入れ態勢を良くしていく努力が必要ではないか。	—
9月16日 委員会 (委員間討議)	○			今回、県内調査で訪問したところ等、受け入れている企業等の実例を紹介して、自分たちのところでも可能ではないか、と考えていただけの一步として、事例紹介のような形で企業に薦めていく取組も必要ではないか。	—

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
9月16日 委員会 (委員間討議)	○			<p>実態調査によると、労働安全確保の点等、採用する側にとって色々な不安材料が結構あった。特に大企業については、その辺を一つ一つ潰していかないと、雇用しようという動きがなかなか出てこないのではないかと。本社が東京や大阪でカウントされる場合、工場としてあまり意識が現れてこない可能性もある。</p> <p>そういうところ地道にPRしていくことも大事で、また、アンケートの結果が戻って来ないところにも行って説明することも必要である。</p>	—
9月16日 委員会 (委員間討議)		○		<p>常任委員会で千葉の国立がんセンターを視察したが、そこでは9人の障がい者を採用されていて、うち6人が知的障がいの方であった。そこに、専門のプロパーの指導員がつきっきりで見えた。この人が9人に対して、採用した時から1から指導してしっかりと仕事をしてもらっていた。これは大変なことだと思う。</p> <p>こういうことをやっていただける人が企業には必要ではないか。そういうところに県としての支援策も必要ではないか。</p>	—
9月16日 委員会 (委員間討議)		○		<p>企業は利益を追求する部分もあり、そこに専門の指導員等が対応するにはそれだけの雇用を別にしないといけないので、そういったところへの支援、指導員への支援は重要だと思う。</p>	—
9月16日 委員会 (委員間討議)	○	○	○	<p>どの側面から見るか、ということをいくつか明らかにした方がいいと思う。先日訪問した障害者就業・生活支援センターは、国と労働局と県が絡んでいるところなので、そういう視点から、県内の他の場所がどうであるかは国と県の関わりとして整理できる。それから、県として独自の政策、制度としてはどうか、というフェーズと、企業から見て、どんな課題があると思われるか。4つめが、関係部局が、例えば庁内でどれだけ連携が取れて、障がい者雇用に向かおうとしているのか、という課題は、まだ突っ込めていないが、きっとあると思う。</p>	—

委員会	重点調査項目			説明、質疑、意見等の概要	回答の概要
	1	2	3		
9月16日 委員会 (委員間討議)			○	伊賀の障害者就業・生活支援センターは、とてもすばらしい仕組みだと思ったし、ああいう形が全県にあればいいと思ったが、実態としては難しいと思うので、じゃあどうするのか、ということを考える必要があると思う。	—
9月16日 委員会 (委員間討議)			○	障害者就業・生活支援センターにもっと予算があって、機能していけばもっときめ細かにできると思うが、この前の話では、国の予算だけでは足りないのでは持ち出ししていると。他のセンターに行ったことがあるが、なかなかあんな風にはいかず、もっと脆弱であったように思う。	—
9月16日 委員会 (委員間討議)	○			未達成の企業等について労働局としてどんな課題を持っているかは全体的に聞いておくべきだと思う。 企業では、こんなことがあったらできる、ここがネックで、というところがあると思う。	—
9月16日 委員会 (委員間討議)	○		○	労働局は、進んでいる都道府県の良い点も知っているのではないかと。そういうところが何を取り入れ、どういうことをして雇用率をアップしているかを調べるのも良いのではないかと。 50人以上の大企業ばかりがあるところではなく、三重県のような状況の中で雇用率を伸ばしてきた施策について、合わせて聞いてはどうか。	—
9月16日 委員会 (委員間討議)	○			県内には雇用促進企業もあって、優先調達等で優遇されているところもあるので、そういった状況も調査してはどうか。	—