

課題と取組方向の整理

資料1

重点調査項目1 障がい者の雇用実態の把握について

(1) 実態のさらなる把握

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①実雇用率に反映されない企業等の状況 現在の障がい者雇用率には従業員50人未満の企業における状況が加味されていないこともあり、50人未満の企業の実態の把握は現状では困難である。 また、50人以上であっても本社が県内にない企業や、第一次産業等で働く方の実態の把握も困難である。</p>	<p>状況把握は困難な部分が多いが、それを県が主導権を握って把握していくことが必要。それから企業への支援策や連携も含めてやるんだという意識を出さないと進んでいかないのではないかと。</p>
	<p>期間限定で障がい者雇用という課題に特化した部局横断型の仕組みを作って、実態の把握や離職の理由の把握を進めると共に、そういったものを継続できる仕組みを作るべき。</p>
	<p>実雇用率1.60%の根拠は県内企業のわずか5%。それが実態を表しているかどうかを考えると、そこよりも実際に達成した企業数や職を求めている人のうちどれだけが就職しているかが大事。</p>
	<p>農業、水産業では小規模なところはすでに雇用されているところも多い。福祉作業のような、B型の事業所に近いところがあり、できる範囲で、という雇用ではない働き方をしている方も多い。</p>
	<p>実雇用率だけでなく、いくつかの企業が達成しているかを重視すべき。また、障がい者の方のうち、何人の方が就労を希望され、その希望の何%が叶えられているかが重要である。</p>

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>②定着の状況 就職された方のその後の定着率等についての把握は困難な状況である。</p>	<p>定着、離職等の状況については、関係機関が連携して実態を把握することが必要。</p>
	<p>期間限定で障がい者雇用という課題に特化した部局横断型の仕組みを作って、実態の把握や離職の理由の把握を進めると共に、そういったものを継続できる仕組みを作るべき。(再掲)</p>
	<p>労働局において4月から離職状況を個々に調べたところ、8月までの段階で割合たくさんの方が辞めていて、例えば桑名では就職者の数の大体3割くらいが離職している。一方、地域によっては定着率の高いところもある。</p>
	<p>定着に関して、実態がきっちり把握できていないところがある。例えば継続1年の人が何人、3年の人が何人、3年以内に辞めた人が何人いる等の調べ方でもいいと思うが、実態の調査が必要。</p>
<p>③県内における傾向 県内約14,000事業所を対象として平成25年5月に実施した「障がい者雇用実態調査」では、地域別、業種別等の状況も伺えることから、こういった部分に着目して対策を打つことが必要である。</p>	<p>アンケートに答えていない、答えられない企業等もあることから、直接訪問する等、実態を把握する方法を考える必要がある。</p>
	<p>尾鷲、熊野は昨年度後半から小規模ながら面接会を行っており、そういった形で地域で啓発をしていけば人も出てくるかと思う。 地域によっては土壌なのか、支援機関の力の入れようなのか、労働市場の割に集まらないところもある。ハローワークだけから声をかけても人が集まらないので、9圏域の中で支援機関の側のも県から押し出してもらえればありがたい。</p>
	<p>桑名は一般の方もそうだが名古屋圏で、求人も名古屋から多く来る。雇用条件によってはそちらに行ってしまうこともある。 四日市は名古屋への流出はそれほどでもないが、工場が多いので、本社が他県ということは多い。</p>
	<p>本社が県内にある千人以上の企業は12社しかないが、5社しか達成していない。その原因や背景を調べる必要がある。</p>

(2) 企業における状況

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①雇用をしない理由 「障がい者雇用実態調査」によると、障がい者に向いている仕事がないことを理由とした企業が全体の7割にのぼる。また、雇用にあたっての課題としても社内に適当な仕事があるかどうかを挙げている回答が多いなど、全体的に、障がい者を自社では雇用しにくいと考えている企業が多くなっている。</p>	<p>企業において仕事を切り出ししていく人材が必要。そして、できることが明らかになった後、どうやって雇用に踏み出しているのか、実際に人を雇うときのハードルが何かを明らかにしないと進まない。</p> <p>平成25年度の結果では、県内の行政機関の中で雇用率を達成していないところがあった。三重県自体がリードしていかなければ、民間が目を向けてくれない。</p>
<p>②納付金制度の対象の拡大 来年度から納付金制度の対象となる企業が200人以上から100人以上に拡大されることとなり、その規模の企業から問い合わせが増えている。</p>	<p>来年度納付金制度が変わり、新たに対象となる企業に対する助成、給付金、意見交換会等を行う等、雇いやすくなる政策が必要。</p> <p>すべての未達成企業をハローワークが訪問し、その中で周知もしている。障がい者雇用の面接会でも、最近では席が埋まる傾向にある。</p>

(3)障がい者の状況

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①就労を希望されている方の状況 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自体はわかるものの、全員が今すぐ就職したいという方ばかりではない。 その中で、就職を希望されていても、その準備が整っていない方、生活面も含めた支援、ご家族への支援等が必要なケースも増えている。</p>	<p>新規求職申込件数は非常に増えているが、就職準備性の高い人はそれほど多くない。こういった方を、一つ一つ問題を潰しながら就職できるようにやっていくにはかなりの時間、労力が必要になる。</p>
<p>②福祉サービス事業所から一般就労への移行 特に就労継続支援B型の事業所における就労移行については、ご本人及び家族の意向もあって、一般就労への移行がなかなか進まない面がある。また、事業所としても囲い込みに陥らないよう、それぞれの事業所が高い意識を持つことが必要となる。さらに、その前提としての報酬の仕組みがうまく循環していくことが大事になる。</p>	<p>安定所に登録した人は小規模な事業所や、A型事業所を希望する人も多い。民間の厳しい働き方はいやだということで一定、保護されたA型事業所に就職するというのが近年非常に増えている。</p> <p>A型は組織によってまちまち。一般就労に向けて頑張る所もあるが、障がい者の方を囲い込んで補助金をもらおうという障がい者ビジネスをやっているA型も増えていて、問題意識を持っている。</p>
<p>③企業が求める人材 安定して出勤できることや挨拶等の基本的なことができるか、また、安全の面からルールがきちんと守れるかといった点が求められている。</p>	<p>挨拶を求めてもそれができないという障がいもある等、企業が求める人材の実態と障がい者雇用とのズレを探る必要がある。</p> <p>企業において仕事を切り出ししていく人材が必要。 そして、できることが明らかになった後、どうやって雇用に踏み出しているのか、実際に人を雇うときのハードルが何かを明らかにしないと進まない。(再掲)</p>

重点調査項目2 障がい者の継続就労について

(1) 離職等への対応

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①離職の理由の把握 就職された方のその後の定着率等についての把握は困難な状況にあり、県当局としても、離職の理由等を把握できるよう工夫することとしている。</p>	<p>定着、離職等の状況については、関係機関が連携して実態を把握することが必要。(再掲)</p>
	<p>期間限定で障がい者雇用という課題に特化した部局横断型の仕組みを作って、実態の把握や離職の理由の把握を進めると共に、そういったものを継続できる仕組みを作るべき。(再掲)</p>
	<p>離職の理由の把握について、報告するシステムの構築が必要。今後の事も考えると、どうやったら離職をされる方のことがきちっと把握できていくか、ということが大事。</p>

(2) 企業における意識の醸成

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①企業の意識向上 特に法定雇用率の対象外の50人未満の企業、納付金制度の対象外の200人未満の企業等での意識を高めしていくため、PRをしっかりと行っていく必要がある。</p>	<p>来年度納付金制度が変わり、新たに対象となる企業に対する助成、給付金、意見交換会等を行う等、雇いやすくなる政策が必要。(再掲)</p>
	<p>障がい者雇用2%を達成したところを認証したり、入札の中で達成企業に加点する等のメリッ的なところも考えてはどうか。</p>
	<p>企業側が小さな問題に気がつかないまま突然辞めてしまうケースもあることから、企業の障がい者に対する理解を高めしていく必要がある。</p>
	<p>企業への働きかけだけに止めてはいけない。地域に影響力のある企業が障がい者を採用したら、その会社が地域の事業主にPRできるようにすると効果がある。</p>

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①企業の意識向上(続き) 特に法定雇用率の対象外の50人未満の企業、納付金制度の対象外の200人未満の企業等での意識を高めていくため、PRをしっかりと行っていく必要がある。</p>	<p>小さな企業では説明会等に出席できないことも多い。商工会を使う等も含め、いろんな所へPRしていかないと拡大していかないのではないか。</p> <p>雇用経済部として、ハローワークのような実戦部隊がないという話が労働局であった。雇用経済部と健康福祉部がうまく横断的にタイアップしながらやっていかないと雇用率は上がっていかないと思う。</p>
<p>②成功事例の普及 県内企業の成功事例を通して、企業がどのような形で各機関と連携して障がい者を雇用し、定着につなげているかを普及していく必要がある。</p>	<p>B型から一般就労に移行している事例、企業がB型に委託等を行うことで就労につながっていく事例等を普及してはどうか。</p>
<p>③雇用率のさらなる向上 雇用率のさらなる向上のため、雇用率をカウントする方法について改善していくことで、企業に対するインセンティブとできないか。</p>	<p>施設外就労を障がい者雇用の実績に何らかの形でカウントする等の制度改革について国に対して要望してはどうか。</p> <p>実雇用率だけでなく、いくつかの企業が達成しているかを重視すべき。また、障がい者の方のうち、何人の方が就労を希望され、その希望の何%が叶えられているかが重要である。(再掲)</p>

(3) 支援体制の充実

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①企業への支援 企業が障がい者を雇用し、あるいは継続して雇用していくために必要となる専門的な人材について社内での確保、あるいは関係機関との継続的な連携を保っていくための支援が必要。</p>	<p>現場で障がい者を支援をする人、コミュニケーションも含めて企業の中に支援する人がいるかどうかを受入や継続雇用の分かれ道になる。企業内でノウハウを研修で身につけてもらう、スキルを持つ人を新たに雇う等の取組を行っているところがあり、育成を支援するシステムや場の提供が必要。</p>
	<p>トライアル雇用、ジョブコーチ等、国の機関の制度は十分か。また、県では就労安心サポート事業は予算が減ってきているということだが十分なのか。</p>
	<p>トライアルの時以外も指導する方をサポートする制度のようなものを作ってほしい。</p>
	<p>間接的にではなく企業側の支援する人材への支援をどうしていくかが重要ではないか。</p>
	<p>職場支援員が仕事をしようと思えば、専門性とかノウハウがいる。そういう方たちを育成、研修する制度はあるか。</p>
	<p>ジョブコーチは基本的には障がい者の支援だけでなく、企業にも入って行ってアドバイスができる。もっとジョブコーチが活用されると雇用は進むかもしれない。2号ジョブコーチは、企業が自分の所で職員を育てるが、企業としても負担となるため、三重県ではほとんどいない。</p>
	<p>県としてジョブコーチが多い、少ないということはないと思うが、県全体で考えるなら1号ジョブコーチをいくつか配置してもらうように福祉施設に働きかけたりすることがいいかもしれない。</p>
	<p>職場に入ったときの支援が十分かどうか。企業における支援員の育成や研修に支援すべきという話も出てきてはいるが、国によるそういう機関の支援内容が十分なのか。</p>

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>②障害者就業・生活支援センター等のさらなる充実 就労にあたっての個別の支援や制度の普及・啓発等に取り 組む障害者就業・生活支援センターの業務は、一定のスキ ルを持つ職員が求められる。</p> <p>障がい者の雇用に関する支援、相談が増加、多様化する 中で、障害者就業・生活支援センターがその機能を十分に発 揮していくためには、さらなる人材の配置や育成等に目を向 ける必要がある。</p>	<p>県として定期的に状況を把握するなど、注力していく必要がある。</p>
	<p>各地域において名張育成会くらい機能させていこうと思えば、支援がな いと難しいところがある。</p>
	<p>センターは地域によって差がある。実態として地域でどういう対応をし ているのかを知らないといけない。</p>
	<p>三重県は全国に比べて就労移行支援事業所が極端に少ないが、今の 数でいいのか。</p>

重点調査項目3 障がい者雇用に関するネットワークについて

(1) ネットワークの継続

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①関係機関の連携の深化 雇用の際して関係機関がネットワーク、チームを作り、適切な役割分担の下、企業と障がい者を支援していく必要がある。 また、ネットワーク、チームのつながりも時間が経てば弱くなっていくことから、長期的な視点での役割分担も必要となる。</p>	<p>労働局の行っているチーム支援は、ハローワークが中心となり、センター、支援学校、病院等も入れて支援策を練っている。</p>

(2) 連携の促進

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①庁内部局間の連携 月に1回程度連絡会議をしており、情報の共有を図っているところであるが、今後、更なる連携を検討していく必要がある。</p>	<p>県として当面これでやっていく、ということを出せばそれを元にして連携ができていくのではないか。</p> <p>連携において小・中も含めた教育の役割は重要。</p> <p>学力向上と同じように強力な政策を打ち出していくことを提言することが必要。</p> <p>期間限定で障がい者雇用という課題に特化した部局横断型の仕組みを作って、実態の把握や離職の理由の把握を進めると共に、そういったものを継続できる仕組みを作るべき。(再掲)</p> <p>改訂中のみえ障がい者共生社会づくりプランの重点的な取組の中に雇用の促進があることから、具体的に事例を挙げて進めていくべき。</p>

課 題	課題の現状、取組の方向性に関する議論
<p>①庁内部局間の連携(続き) 月に1回程度連絡会議をしており、情報の共有を図っているところであるが、今後、更なる連携を検討していく必要がある。</p>	<p>特別支援学校において農福連携の体験型の教育を取り入れてもいいのでは。</p> <p>特別支援学校や小・中学校のときに、一般的な教養の他にも、将来を見据え、独り立ちしていくために必要な教育を望む声があった。</p>
<p>②県全体としての連携 当局からも市町や商工、福祉等関係の団体等も含めた、県民総参加で取り組む体制を整えていきたいとあり、県一丸となって取組を進めていく必要がある。</p>	<p>地域によっては土壌なのか、支援機関の力の入れ用なのか、労働市場の割に集まらないところもある。ハローワークだけから声をかけても人が集まらないので、9圏域の中で支援機関の側のも県から押し出してもらえればありがたい。</p> <p>雇用経済部として、ハローワークのような実戦部隊がないという話が労働局であった。雇用経済部と健康福祉部がうまく横断的にタイアップしながらやっていかないと雇用率は上がっていかないと思う。(再掲)</p> <p>時間、賃金、働き方、それぞれ違う思いを持たれているので、障がい者ご本人や保護者がどの程度まで望まれているかを把握できるチーム的なものがあれば、よりミスマッチがなく、就労率も上がり、離職もなくなるのではないかと。</p>