

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			○	アンケートの分析を行っているが、部局間の横の連携はどのようになっているか。	月に1回程度連絡会議をしており、共有を図っている。今後の取組については4部局で検討していきたい。(雇用経済部)
6月24日委員会		○	○	職域開発、仕事の開発、マッチング等はどのようなところでを行っているのか。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、マッチング等はどのようなところでを行っているのか。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)

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)
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てもらって、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。	—

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。	—
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。

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。
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。

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)			○	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。	取組を報告させてもらおうと、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。
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てしんどい、という話を聞いたこともある。

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)	○		○	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かればいいのかを議論している。
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。親もさんさ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。
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。	—

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)	○			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考えてもらうような仕事を出さないと長く続いていか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。	—
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う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。	—

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)		○	○	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。
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。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)

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)	○			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事例を紹介して、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歩として、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。	—
9月16日 委員会 (委員間討議)	○			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。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。 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。	—

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>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した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>どの側面から見ると、ということは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>	—
9月16日 委員会 (委員間討議)			○	<p>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。</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)			○	障害者就業・生活支援センターにもっと予算があつて、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持ち出ししている。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、もっと脆弱であつたように思う。	—
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、こんなことがあつたらできる、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。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。 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つて、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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○	○		定着の状況については、ハローワークで就職に結びついた方の状況等も踏まえた追跡ができるのではないか。どこがやるのかはともかく、期間を区切った調査を行うべきではないか。	—

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		
10月10日 委員会 (委員間討議)		○		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。特に、納付金制度が100名以上の企業に拡大されていく時期に大事になるのではないかと。その辺りの企業がどういう不安を持ち、どういうことを知りたいのかの実態把握が重要。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			福祉サービス事業所から一般就労から移行する人がどれくらいいて、どれくらい戻ってきているのか。どういう人が移行できているか、戻ってくるか、その要因は人か、職場か等実態の把握が必要ではないか。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			企業ががんばってみようと思わないと進まないで、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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			特別支援学校の卒業生で一般就労を希望される方はほぼ100%就労に結びついているということだが、もっと可能性はないか。本人や保護者がこういうステップを踏んでいけるんだということを理解してもらうことが必要。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			出勤の安定、という部分については、今から雇用を広げたい精神障がいの人には難しい面があるかもしれない。	—

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		
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			実態調査について、アンケートではなかなか回答する余裕がないという会社もあり、実雇用率全国最下位という現状を踏まえれば、ポイント的に企業にお邪魔する、商工会に入っていく等直接訪問も含めてやり方を考え、少しでも状況をつかむことが雇用率アップのためにも必要ではないか。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			企業でなく、地域でもかまわないが、障がい者の事前教育や、働いているところでの指導等で、企業と障がい者双方の悩みを聞くような支援も大事。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○			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くては、民間が目を向けてくれない。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)		○		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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)		○		継続就労のためには、企業側の受入体制への支援が必要であり、県として施策をしてほしい。最低、研修会はできるのではないか。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)		○		障がい者就業・生活支援センターについては、もっと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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)		○		B型で一般就労に移行させている成功事例のPRや、逆に、B型に委託する等により作業所の方が訓練され、一般就労に結びつくこともあるので、そういうところに光を当てることも企業支援の底上げにつながるのではないか。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)			○	県として、当面これでやっていく、という施策、事業を打ち出していけば、それを元にして連携ができていくのではないか。	—

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		
10月10日 委員会 (委員間討議)			○	今後のことになるが、ステップアップカフェもできるので、それをどう評価していくかということも大事になる。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)			○	連携の中でも教育の役割は大事で、小、中の段階も重要である。障がい者はもとより、支援者がどう育っていくかは障がいを持たない周りの子供たちの目線だと思う。また、学校内にとどまらず、将来社会に出て、どう暮らしていくかまで目線を持つことが大事。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○		○	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けないのではないか。 企業が厳しい状況で経営している中で障がい者雇用を進めるのであれば、企業にこれだけ支援、応援するということが必要になるのでは。 そういったものが一つになれば全部が上手く回るのではないかと思うので、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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)			○	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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)			○	保護者の方がよく言われるのは、先生が2、3年で変わってしまい、人間関係がイチからになるのが一番の負担ということ。引継ぎをしっかりとしながらみんなが支えていくことが大事。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○	○	○	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。	—

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		
10月10日 委員会 (委員間討議)			○	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。具体的に事例を挙げて進めていくべき。例えば社会的事業所についてももう少し幅を広げて圏域ごとに置かないと進んでいかない。一般的にやると言ってもなかなかできないので、どうやって県が支援するかが重要。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)	○	○		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。	—
10月10日 委員会 (委員間討議)		○		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。 ISOやM-EMSは名刺に入れている人もいるが、2%達成企業はわからないので、そういうPRも一つではないか。	—
10月21日 県内調査① 三重労働局		○	○	今後、県に対してこういう動きをした方が良いという提案や意見はあるか。	県の担当部署とは昨年度から毎月連携して会議を行っている。労働局と県ではポジションが違っており、県の立場としては県民や企業に対する周知、啓発という部分で動くという役割を持っているし、局は企業に対する直接指導をするということを持分としている。 特に、ステップアップカフェがオープンすれば、それまで使っていたマンパワーがそれ以外のところに振り向けられるのでは、という話はしている。
10月21日 県内調査① 三重労働局	○		○	熊野、尾鷲のような50人以上の企業が少ないところで力を入れると雇用率は上がっていくだろうか。	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いる。規模としては小さいが、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。 地域によっては労働市場の割に集まらないところもある。地域の土壌があるのか、支援機関の力の入れようもあるのかなと思うので、県のほうで9圏域の中でいろんな働きかけをしていただければ。なかなか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、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		
10月21日 県内調査① 三重労働局	○			地域別の状況の中で、四日市や津など、大きいところが進むことで率は上がるのかと思う。地域別の特性として何かあるのか、それとも取組で上がるものか。	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。地元の企業と求人の中身を見た場合、雇用条件が違ふと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が多い。
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		職場実習の制度ができたということだが、具体的にどういふことを行うのか。	初めに企業の登録が必要で、未達成企業を中心に回ってお願いした。後は障害者就業・生活支援センター等で独自に制度があったりして、そういうところで掴んでいる企業もリストにいただいた。その事業所に、ハローワークなりセンターなりを通じて支援をする。最近では支援学校の要望が多いが、先生がお願いにいて実習の契約をつかんできて、実習の計画を立てて5日から10日やっていただく。
10月21日 県内調査① 三重労働局	○			どんなことができるかというのを体験していただくと、会社としても雇えるかどうかの判断基準にもなってくると思うし、中小企業でも、そういうことをしていただければ機運も高まると思うので、補助金以外にも、トライアルの時以外も指導する方がサポートする制度のようなものを作っていただければありがたい。	ジョブコーチは今の人数ではフォローしづらい。ハローワーク職員、センター職員、色んな機関の者がついて支援にあたるという形かと思う。
10月21日 県内調査① 三重労働局	○			定着率が非常に悪いことについてどう考えているか。①	我々も問題意識を持っている。今まであまりやっていたが、平成26年の4月からは離職状況を個々に調べているところ。4月から8月くらいまでとりあえず集計すると割合たくさんの方が辞めている。 例えば桑名では就職者の数の大体3割くらいが離職をしている。一方、定着率の高いところもありここでも地域性が出ているかと思っている。

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		
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		定着率が非常に悪いことについてどう考えているか。②	<p>特に最近では知的、精神の方が増えてきた。管理する側も慣れていない部分があり、小さな問題に気がつかないまま突然辞めると言い出した、というケースが多いような気がする。</p> <p>特に精神障がい者の方の就職が今増えているが、企業在职中に発症して手帳を持った人も多い。なので就労経験があるそういった人を一般の人より軽い労働強度で採用して、できるということで業務の上積みをしてしまうと退職前と同じような状況になって退職に至る、というケースが非常に多いと思う。なので、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、この雇用率を維持するのも難しいのかなと思っている。</p> <p>また、企業を訪問して話を聞くと、支援する人をどのように育てていいかわからない、というところで、企業への支援員の導入といったお話もあったが、今後の課題になってくるかと考えている。</p>
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		管理の側の理解については、それらの方をどうサポートするかということが大きい。そのときに、今までの制度の中で管理をする企業側の支援のメニューはあったのか。	<p>直接的には助成金だが、障がい者を支援することによって間接的に障がい者雇用を支える、それがひいては企業の雇用管理につながるということだと考えている。</p> <p>身体障がい者はハード面の対応ができれば特別な配慮はいらず、知的障がい者も雇用義務を課してから20年近く経ちそれなりにできあがっていて、知的障害者の定着率は比較的高い。</p> <p>しかし、精神は歴史が浅いので、どうしていくか国も探っている状態。地域のセンターでも知的は得意なところはあるが、精神はなかなか専門家でもわかりにくいところがある。</p>
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		障がい者に対する支援を注目してきたが、企業側の躊躇する状況等を聞くにつけて、企業の支援、間接的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一つ大きいのではないか。 今まではお金だけだったが、そういう支援が必要と思っている。「重度知的・精神障害者職場支援奨励金」の利用者はどのくらいか。	<p>数字は手元にないが、結構利用者はある。社内で専門的に見るという方を作っていただいて、その方が最大3人までの支援をできる制度。そのほか、精神障害者雇用安定奨励金もあるが利用は少なめ。</p> <p>また、2号ジョブコーチを企業内に配置すると、職場適応援助者助成金があるが、なかなかこれはハードルが高く、難しいかと思う。</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		
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		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ある。そういう方たちを育成、研修する制度はあるか。	先日も、障害者・職業センターで生活相談員の研修を行っている。生活相談員は企業で5名以上雇っているところには必ず配置しないとけないというのがある、そういう意味ではいろいろな障がい者の方の管理の仕方等については、センターで年に1回やることになっている。
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		進んでいる企業は必ずキーマンが中において、業務の切り出しから仕事内容が変わってきたらいろいろ考えて働けるような形にしていく、生活支援や体調管理も含めてやっているのが上手い。人材を連れてきて自分の所の職員にしてそういう支援していることを見るにつけて、そういうところをコーディネートしていける人材が社内にいればもっと進むと思うので、そういう支援があれば必要ではないか。ざっと見たところ、今の国の制度では不十分さも感じる。	ジョブコーチについて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。もしかするともっとジョブコーチが活用されると進むかもしれない。ジョブコーチ制度は障がい者職業センターが持っている。三重県は専任が6人、施設にいる1号ジョブコーチという施設配置型のジョブコーチが2人。そんな方がもっと増えれば。2号は企業が自分の所で職員をジョブコーチとして育てる。ただ、三重県ではほとんどない。長野県では二十数人いるらしいが、そういうところ、もしかしたら三重県は遅れている。しかし年に1回、1週間の講習があって企業としても負担になるところがある。
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		全国的に見てジョブコーチの6人は多いか、少ないか。障害者就業・生活支援センターはいくつか見たが、生活支援も含めて守備範囲が広く、職員さんにそこまでは無理があるかと思う。そこは企業としての支援という形でのきちんとした施策などが必要ではないかと感じている。	機構の中央の方で規模や人口で管理しているはず。配置が悪いということはないと思う。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。それであれば定員は関係ない。
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		来年度から納付金制度が100人以上に変わるが、企業からの問い合わせは増えているのか。	納付金制度の周知は障害者職業センターが1人専門員を置いて回っている。未達成企業だとハローワークの雇用指導官もついて回っている。100人から200人規模の企業の問い合わせは結構ハローワークにも来ていると思う。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、以前は頼まないと出てくれなかったが、最近席が埋まる傾向にある。

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		
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		地域に影響力のある企業への働きかけ方は非常にいいこと だと思いが、具体的なやり方は。	昨年、局長と知事が企業訪問しているが知事が直接指導 するということになると何かと物議を醸すので、県と局のトッ プが動くのを象徴と捉えて業界のトップに行ってもらい、それ を下におろしていくこととした。県内の大きな企業に行って、 その企業の営業所等からは前向きな意識が生まれてくる、 それを広げていこうというのが考え方。昨年度530の未達成 企業に対して各安定所が直接訪問して指導している。
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		助成金などの施策については50人未満の小規模企業でも 該当するのか、また、助成金制度のそれぞれの企業へのPR はどういう形でやっているのか、あるいはやるのか。	助成金については制限はほとんどない。 PRについては、まずいちばんは、どこのハローワークもそう だが、毎年5月頃の雇用主会議で行っている。主な内容は学 卒求人の説明会がメインで、その中に高齢者や障がい者が 盛り込まれていて、その中で助成金制度についても周知して いる。そこには50人以下の企業も入っている。 あと、6/1(ろくいち)対象企業、50人以上の企業のことだ が、ハローワークを通じて就職した人は1362人だが、6/1 対象は340。それ以外では50人未満の企業もたくさんあ る。そういうときには就職するときにはこういう制度がある ということはやっている。
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		働きかけだけで止まってはいけない。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できるようにもっていけると効果がある。 企業、地元の人、行政等を集めて講習会や勉強会をしてい る企業があるが、そういうことをしないと裾野が広がってい かない。企業にそういうことを県や労働局からお願いすると 広がっていくのではないか。こういうことで不安は解消でき る、と言えるのが影響力のある企業と思うので、是非、県と の打ち合わせの時にお願いをしてほしい。	—

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		
10月21日 県内調査① 三重労働局		○		小さな企業は忙しく、説明会等に出席できないことも多い。ど ういう形でPRするか、これは県もしないといけないが、是非お 願いしたい。商工会を使う等、いろんな所へおろしていかないと 拡大していかないのではないかと。	-
10月21日 県内調査① 三重労働局	○			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。	達成企業の割合は我々としては大事だと考えている。
10月21日 県内調査① 三重労働局	○			職を求めている人数は年々増えている理由と、就職されて いる割合が21年度以降増えてきている理由は。	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。 50名以上の企業には340しか行かない中で、安定所に登録 した人は小規模な事業所や、最近多くなっているのはA型事 業所、そういうところへを希望する人も多い。われわれは企 業に採用していただくと考えているが、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型事業所に就職してし まうというのが近年非常に増えていて、これが50名以上の企 業に就職しない大きな理由の一つかと考えている。就職件 数1,362件のうち3割5分くらいはA型。愛知では5割なので全 国的な傾向かと思う。 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。

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		
10月21日 県内調査① 三重労働局	○			農業、水産業等一次産業で活躍されることはいいことだと思うが50人未満も含め、一産業で働いている方は表れていない。計算式に一次産業を入れるという考えはどうか。	農業、水産業では小規模なところはすでに雇用がされているところも多い。どちらかという、福祉の作業のような、B型の事業所に近いところがあって、できる範囲でやってくださいよという雇用ではない働き方をしている方もたくさんいる。最近、こういうところに目を付けた企業が農業の分野で仕事をするということで、野菜工場を立ち上げて雇用するというケースも増えている。 水産業は農業に比べて危険を伴うことが多いので、今後推進はしていくかと思う。 県の担当の方は農業や水産業と言われるが、我々としてはまだそこまで環境が行っていないのではないかな、という理解をしている。
10月21日 県内調査① 三重労働局			○	チーム支援で就職された方が平成25年度181名ということだが、A型やB型の割合や定着率はどうか。	福祉施設等を中心に、その他の登録者も一部入るが、いかに一般企業に移行させていくかというところがチーム支援。中にはBからAへ行く方もいるかもしれないが、基本的には一般企業という理解。なのでA型が何人とかいう数字はわからない。
10月21日 県内調査① 三重労働局			○	チーム支援の中身は障害者就業・生活支援センターと良く似た機能だと思えるがどうか。 囲い込みがあって、その支援策としての強化かと思ったがそうではないのか。	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。 もともと形はあったもので、平成18年度から今の形にした。囲い込みに関しては、目的ではないが、安心して送り出せるという部分はある。
10月21日 県内調査① 三重労働局			○	1,000人以上の規模の企業のうち7つが未達成。500以上でも18が未達成だが、そのあたりの課題は。	地域性なのか、そこまで雇わなくてもいいという考えか、大企業のトップの考え方が伝わっていないのかと感じている。 労働局も安定所と企業のトップ訪問をするわけだが、トップが出てこない企業も多い。担当者から社長や会長に伝わっていないことも結構ある。

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		
10月21日 県内調査① 三重労働局		○	○	ステップアップカフェのどんなところに期待しているか。	<p>県の持ち分として、県民への啓発、見える化を進めることによって障がい者雇用をより推進しようという考え方の下に作り上げて、今回ようやくオープンにこぎつけた。</p> <p>県の考える雇用率改善は、障がい者が働いていることを企業や県民に見てもらって、障がい者もこうやって働くことができるということを理解してもらって、それを雇用率アップにつなげていこうという考えで動いていて、労働局の、一般企業への直接雇用への働きかけという動きとは差があるかと思う。</p> <p>しかし、県は私たちのように実行部隊を持っていないので、そういうやり方がいちばん効率がいいのかと考えている。</p>
10月21日 県内調査① 三重労働局		○	○	また、雇用率改善プラン策定の中で情報共有しているのとこのだが、支援策の検討はどんなものが検討され、実行されているか。	<p>プランについては毎月、どこまで来たかということをやっている。県の打ち出した中で一番大きいのはステップアップカフェで、これについては一定の評価が県的にはできるかと思うが、私たちの感覚からすると、県の担当の方にも企業を訪問して、直接指導なり雇い入れの話をしてもらおうと思っていたが、なかなか接点が少なく、思っていたような成果がでないのかなという気がする。</p>
10月21日 県内調査① 三重労働局		○	○	県は実行部隊がない、接点が少ないということだが、具体的には。	<p>県は企業団体の上の方との連携はあると思うが、個々会社の担当者と会う機会は非常に少ないわけで、県の担当の方と安定所の職員あるいは私たちと同行して企業訪問するのが実態。</p> <p>持ち分として、企業のトップが集まるようなところに行っていただけで啓発してもらう方が、三重県の担当者としては動きやすいのではないかと、言うところで、それぞれ持ち分を変えてやっている。</p> <p>私たちは職業安定所のスタッフが実行部隊として9安定所それぞれ動いているが、県の方々はスタッフとしては雇用経済部の中の数人。その中で動くのはそもそも無理があるのかなと。</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		
10月21日 県内調査② トリックス 株式会社		○		長く働いている方がとても多いとのことだが、周りで働いている方々に対して啓発等を行っているのか。	自然に、意識せずというのがいちばんではないかと思う。会社としては、仕事なので要求はあるが、厳しい状態になったときでも、できるだけ残っていただけるよう本人と話をする。
10月21日 県内調査② トリックス 株式会社		○		ルーチン作業の中で配慮するような安全教育は。	あまり危険な作業はしてもらっていない。安全教育は課別に行っている。障がい者を特別に、ということではなく、みんなで一緒にやっている。
10月21日 県内調査② トリックス 株式会社		○		三重労働局の事例集の中で取組の紹介があるが、書かれていることはポイントを突いていると思う。自然にやる中で、こういうところがいい、ということを見つけてきたということか。	例えば、鈴鹿に入社した従業員のために周りが手話を勉強する等、自然と周りの人が気を遣う。そういうことをしてくださいということはない。 全体としてやっているが、あいさつをすることでその人の体調等が良くわかるということもあり、例えば声をかけた時に声が小さい、何も言わないとか、そういうことを、管理職は意識しながら声をかけ、調子が悪そうなら別で話をしたり周りに話を聞いたり、そういうことにも力を入れている。 会社としては何かを言う、何かを決めるではなく、基本的に差別をしない。性悪説的にならず、働き甲斐のある職場は、ルールは緩くして、毎日気持ちよく働いて、ハンデを自然に周りのみんなが補うような働きやすい職場、全員参加型経営と呼んでいるが、そういうところに精一杯気配りしている。そういうことで障害者の方も働きやすい職場になってきているのではないか。