

説明、質疑、議論等の概要

①平成 26 年 6 月 24 日 特別委員会

○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くと聞くと、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)

○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。

⇒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名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)

⇒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)

○就職された方の定着率について何か調べているか。

⇒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)

⇒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)

○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。

⇒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)

⇒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)

○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)

○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行っているのか。

⇒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)

⇒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)

○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)

○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)

○障がい者雇用の現在の課題は。

⇒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)

⇒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)

⇒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)

○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)

○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ますが、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)

○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。

○総合的な体系が見えないので、その辺りを作り込んでいくことが大事ではないか。

○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。

②平成 26 年 8 月 19 日 県内調査（名張育成園）

<名張育成園説明概要>

◇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。

◇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。

◇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。

◇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。

○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ので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。

○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。

○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。

○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で開催しており、紀南地域からも参加いただいている。

○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。

○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。

○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。

○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、伊賀での就職率が上がっているが、国の委託費の中には入れてもらえないので法人の持ち出しとなっている。

○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。

○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、ただいけばいい、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つてしんどい、という話を聞いたこともある。

○事業所やB型等、本人や家族の啓発が必要という話があつたが、意識の変化の状況は。

⇒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ます。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。

⇒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。

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。

③平成 26 年 8 月 19 日 県内調査(維雅幸育会、株式会社ミルボン)

<名張育成園説明概要>

◇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。

◇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。

◇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。

◇ミルボンに特例子会社の設立をお願いした際には断られた。それは、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かないだろうということで、今の形になった。

◇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。

◇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。

◇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。

◇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。

○施設外就労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)

○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。

⇒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。(維雅幸育会)

⇒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ないかと。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。(維雅幸育会)

⇒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。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)

○メリットが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はお金の違うのか。

⇒青山工場では派遣の企業が入っている。こちらの夢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。ほとんどが赤字のはず。(株式会社ミルボン)

⇒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。(維雅幸育会)