

障がい者雇用に関する課題の整理

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

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。

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。

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。

(2) 企業における状況

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。

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。

(3) 障がい者の状況

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。

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。

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。

2. 障がい者の継続就労について

(1) 離職等への対応

①離職の理由の把握

1のとおり、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。

(2) 企業における意識の醸成

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ていくため、PRをしっかりと行っていく必要がある。

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。

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。

(3) 支援体制の充実

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。

②障害者就業・生活支援センターのさらなる充実

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。

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。

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

①関係機関の連携の深化

雇用に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。

(2) 連携の促進

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。

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。