

“ふじのくに”^{しみん}士民協働 事業レビュー結果

(経済産業部)

事業	9	事業名	緊急経済対策民間活力等推進事業費（障害者雇用創出強化事業）
----	---	-----	-------------------------------

1 基本情報

実施日／班名	9月6日 第3班	時間	15:26~16:33
担当課名	雇用推進課	事業費	62,819 千円

2 レビューの結果 施策目的に対する効果の程度

結果	一定の効果がある	判定区分	県民評価者の内訳	
			大きな効果がある	8
			一定の効果がある	22
			あまり効果がない	2

3 県民評価者の意見（レビューシートから転記、下線があるのは口頭で発表された意見）

(1)見直し・改善策

目的・指標	<ul style="list-style-type: none"> ・「ただ雇用すればいい」という目的だけでなく、障害者を持っている方への理解を促すことを大切にしないといけない。そうしないと、雇用が決まっても職場等の人間関係ができないので離職してしまう。他の部所（福祉）の仕事なのかもしれないが。 ・障害のある人の就職に関して、単なる数値目標を達成すればよいということではなく、障害を持った人がいきいきと暮らせるように、さまざまな工夫を凝らした政策が必要である。特に、就職した後、職場内で偏見を持って見られたり、不平等な差別を受けないように、行政としてもサポートが必要である。 ・就労支援に加えて、離職した障害者に対する支援が重要です。 ・法定雇用率の達成も大切なことだが、県がどれだけ尽力しても、達成できない部分がある。また、計画が長いスパンであれば県の税金を効果的に投入していくことが求められるため、慎重な対応が求められる。そして雇用できても離職が多くては意味が無い。よりよい環境で障害者に働いてもらいたいため、企業の意識を変えていき、県から企業へのアプローチがあってもいいかもしれない。
対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の従業員を対象とした、障害者への理解を進める施策が必要です。 ・障害者雇用の大切なポイントは、企業側の理解です。経営者の理解促進だけにとどまらず、社員の方々への啓発も欠かすことができません。そこに力を入れてほしい。 ・まずは企業の従業員が、障害者への理解を向上させることが重要です。 ・障害者を雇用しない又は雇用しながらない企業は、障害者のことを知らないから雇わないのであって、障害者のことを知ってもらい雇ってもらえるよう、企業を対象とした障害者のことを知ってもらう事業を行うとよい。 ・障害の範囲というものは手帳の所持者だけであるが、手帳が交付されていない障害者（軽度発達障害者など）の就職支援をもっと充実させてほしい。手帳の有無だけで決めるのではなく、幅広いニーズで取り組んでほしい。

事業内容

- ・障害者雇用を進めていくためには、企業開拓をするのではなく、障害者を理解し、体調を含めた職場適応を考える必要がある。そうすると一人で1,000社をコーディネートしていくのは困難ではないだろうか。
- ・障害者が就労する上で課題となる不安、支援してほしい部分を汲み取り、長期雇用につながるようにしていかなければいけないが、ジョブコーチを増やし企業の支援も大切である。
- ・障害者が健常者と同じように生活できるよう、自宅から就労できる環境が増えるよう、支援の内容をもう少し細分化してもよいのではないか。
- ・企業が障害者を雇用できない理由をはっきりさせる必要があるのではないか。そこから始めないと就職率は上がらないのでは。
- ・働いている障害者への定期的な相談支援みたいなものも必要です。
- ・働ける場づくり、継続支援としての面談等をより多くしていくことが重要です。コーディネーターをもう少し多くしてもいい。
- ・就業以前の問題として、特別支援学校と連携・協力して、働くということについて指導していく必要がある。
- ・雇用も必要だが、現状や課題をはじめ様々なことを市民レベルに周知していただきたい。
- ・緊急対策として終了することなく、その後も継続して実施してほしい。
- ・福祉事業との連携を進めてほしい。
- ・必要な予算を確保してコーディネーターを更に増やし、隅々で手が届くようにしていくことも大切である。
- ・受け皿を大きくしないと雇用の増加にはつながらないので、県が主導でコーディネーターに企業を紹介する。
- ・法定雇用率の達成の是非により、実効性のある措置（例えば、税制上の措置、ペナルティ）を県レベルで付加することで効果を高めてはいかがか。持続可能な制度とするために、これらの措置によって財源的裏付けをし、コーディネーターを増員する。
- ・コーディネーターの成果にインセンティブを付加するなど、事業の効率性向上が必要です。また、より高い次元へ、抜本的な追加施策が必要。
- ・障害者と接触する場や機会を増やし、社会全体が接し方に慣れる状況も作る必要があるのではないか。
- ・費用対効果があるに越したことは無いが、あるように思えない。
- ・コーディネーターの増員及び資質向上のために予算を増やしていただきたい。
- ・雇用推進コーディネーターの仕事への取り組み方、指示方法に疑問を持ちました。数打てば当たるというより、効果的な活動をしてほしい。他県ではどのような成功事例があるのか情報交換をしてほしい。
- ・障害者を雇用した後の様子をこれからも調べていってほしい。実績があれば同様の障害を持つ人が何を出来るか実例とともにはっきりさせることができ、企業の理解の助けとなる。
- ・雇用推進コーディネーターはとても重要な役割を担っている。色々な支援機関との連携を強化してほしい。また、障害者を雇用した企業に対して、1年就業していたら報酬を払うなど、就労後も支援を続けていくべきである。
- ・雇用推進コーディネーターの配置を見るに、人数が少ないのではないか。コーディネーターが不足している状態では対応しきれていないのではないか。
- ・障害者の方々の就労支援として大切なのは就労前よりも就労後なのかな感じた。仕事を見つけて働き始めることが出来ても、すぐに離職してしまっただけでは意味が無い。就労のスタート地点に障害者の方々が立つ手助けをするのに雇用推進コーディネーターは有効かと思うが、就労後の定着を推進するためにももう少し手を打つべきではないか。
- ・障害のある人と、現在一緒に就労しています。やはり、仕事の内容が限定されてしまうため、周りのフォローが常に必要です。障害者が周りにいることは、自然な生活かとは思いますが、一緒に働く周りの人間の負担は大きいです。上から雇用しろと言うだけでなく、健常者と障害者をうまくつき合わせてくれる何かも必要です。

事業内容

- ・ 自分は教育学部でこの春特別支援学校に教育実習に行ってきた。小学部の方は生活する力を育て、中学部から高学部にかけては、就労に関する力を育てているのを実際に見てきた。そういうのを見る機会は本当に少ない。今回のこの事業は企業に対してやっているが、一般市民との関わりの場を県が提供することは凄く大事である。障害者からのアクションはしづらと思う。だから、県が主導してアピールしていて、そういう場を提供することは大事。そういう所を検討してくれたら、いい県になる。

(2)その他の意見

- ・ 障害者の雇用促進、一步ずつ着実に進めていただき、自立支援ができるようにしていただきたい。
- ・ 働く場所、価値創造へ向けた施設の設置。
- ・ 法律への訴えも必要か。県だけでの解決は難しいように思う。障害者雇用納付金 50,000 円/人は少ないのではないか。
- ・ 「障害者が働けること」と「障害者の働く意欲や働きがい」との兼ね合いが難しい。
- ・ とても成果を出すことが難しい問題であると感じた。専門委員の方からも話があったように、企業だけでなく地域全体の問題として解決策を見出していく必要がある。
- ・ 実際に障害者の方がどのように活躍しているのか、そういった方々の意見も聞きながら取り組みを続けていただきたい。
- ・ いろいろな方がいるので、県としてそれを支援していけるのは家族にとって嬉しい。
- ・ 職場の近くに支援施設があるが、働けるといことが本当に嬉しいと聞いたことがある。家で家族が見るといより、県として支援していくことがこれからは必要だと思う。また、その支援施設が藤枝駅前パン屋をやっているが、そのパンはおいしいと評判である。そうやって誰もが自分と同じ人間だと思えるようになれば、企業での就職も難しくないのでないか。
- ・ 法定雇用率を達成していない企業に「雇用納付金を納める」だけで終わらせないで、何か一人でも多くの方が働くことができるような方法を取ってほしい。
- ・ 職業訓練などで準備するとともに、より働けるところを多くしてほしい。
- ・ 人によっていろいろの障害があると思うが、周りの人の理解と本人の意欲があれば働けると思うのだが。
- ・ 法律雇用率が 2.0% というのもびっくりしました。もっとやさしい日本になることを祈ります。
- ・ 障害者雇用促進法の中身を知らなかった。
- ・ 大きな効果が出るようにがんばってほしいです。
- ・ 企業を障害者に対して優しい企業へ育てるよい政策である。仕事に対して、企業、障害者の双方が前向きな気持ちを持てるようになるといい。
- ・ 対象者に対する「禁止業種」は設定されているのか。安全と品質を基盤とした安全化が要求される民間企業としては、非常に厳しい制度ではある（除外率制度は理解している）。
- ・ 障害者の雇用には、各種各様の受け皿が必要となり、また、業務内容のやりくり等、見えない経費がかかる。中小企業に雇用を促すには、経営者の意識改革が必要となるが、自発的な意識改革は難しいと思われる。コーディネーターの手腕により、効果の程度は多様ではないか。中小企業の経営者（オーナー企業）を改革されるには、相当なパワーが必要か。
- ・ 法定雇用率を達成していない企業から集めた資金を、障害者だけの小規模施設に補助できないか。納付金会計には 120 億の資金があるのではないか。
- ・ 障害を持っている方が、一か月の収入が 2~3 万円にしかならない社会ではいけない。派遣切りにあつたから生活保護ではなく、社会の最弱者に資金を。
- ・ 地域の作業所で仕事をしている人の賃金は低すぎる。
- ・ 障害者に対する社会や企業の理解を深めていくために努力をしていきたい。
- ・ 国の施策として、障害者雇用に関する制度のもとで企業の理解を深めるべきである。また、知的、精神障害者への対応は、国が別の方策で対応すべきである。

- 一般企業の福利厚生で盲目のマッサージ師を雇っていると聞いたことがある。色々なアイデアで雇用の機会をたくさん増やして欲しい。また、手話講座に通っていますが「世界に名の通ったある大企業は、お金を納めるほうがよいと言って雇ってくれない」とろうあ者の方がおっしゃっていました。ろうあ者の方がそのことを知っているのも悲しいことですし、何とかうまくコーディネートできて県内企業と障害者の関係がよくなることを期待します。
- 今のやり方では現状を打破できないでしょう。県議会などが全国的にまとまって政府に抜本的な対策、施策を進めるよう迫るべきである。その中から色々な解決策・施策を探していくべきだろう。
- 法定雇用率に達していないからという理由で、安易に雇用してしまわないようにすべき。
- 社会に障害者と接する機会が無いというのは、そもそも社会制度のことであるので別の問題である。
- 障害者とひとくくりに言っても、程度が軽い人もいれば重い人もいる。可能な限り受け入れるというのは良い。軽度の方なら私もバイト先で働いている人を知っているし、友人に聴覚障害（軽度）を持っている人がいるので雇用の壁が多少でも薄くなればよいと思う。
- 離職者に対する支援が重要。長い目で見た時に学校教育内で障害者への理解の向上を図るのが大切かと思った。まずは従業員の理解の向上が重要だと思う。納付金の問題はあるが、あくまでその制度は理解向上へのきっかけにすぎないと思う。
- 障害を持っている方々の就職先の一つである事業所や授産所などの施設で働く人の給与や工賃が、健常者と比べれば安い。国や県で、そのような人のためにもっと補助金を出すなどしてもらいたい。
- 長い目で見たときに、学校教育内で障害者への理解の向上を図るのが大切かと思った。
- 法定雇用率未達成企業の納付金の問題は、障害者雇用に対する理解向上のきっかけにすぎない。
- 障害者が雇用するまでの支援で様々な役があると知れてよかった。しかし、役割が多すぎて中途半端な感じがした。職に就いても離職してしまうのなら、その後の対応もすべきだと思う。企業と職場の人間の理解が薄いとすると県がどこまで踏み込めるかを調査するとよくなるのではないかと感じた。
- 私は教育に身を置いていた人間である。障害を持っている子もいて、今大変苦しんでいる教え子もいる。先ほどの学生の話のように、特別支援学校の高等部の先生は、その後の就職のために日夜走り回って子ども達のために駆けずり回っている。この事業はソフト面、ハード面で相当お金がかかる。ぜひ頑張って予算を取って、充実したものにしてもらえたら嬉しい。教え子の苦しみは、職場の理解がないため、長く続かないこと。経営をするトップの方はいい理解者であるが、その周りの人に潰されてしまう。そういう現実を見たり、聞いたりしてきたので、そういう人への啓発事業も欠かせないと思う。