

障害者雇用の促進について

【1回目】

私には長い付き合いの障害を持つ友人がいます。

ひとは、知的障害を持ち、現在は上場企業でパートとして働いています。

彼は、指示されたことをすぐに忘れてしまい、途中で混乱してしまうので、節目節目で進捗確認をしてあげる必要があります。ですが、入社当初は、社員の理解もなく「分からなかったら聞きに来い」と毎日叱られておりましたが、本人は何が分からないのか分からないといった状況で、社員の弁当を買いに行かされるなどパシリのような環境でした。

その後、人事担当者が理解のある人に代わり、環境はある程度改善されたものの、依然として周りの社員の理解は期待するほど変わっていないようです。

また両親の望みは、自分たちが居なくなった後も一人で生活して行って欲しいとの思いが強く、本人も正社員登用を希望していますが、未だ至っておりません。

それでも現在はやりがいを持って仕事に励んでいます。

別の友人は、複数の精神障害を持ち、現在は就労を目指してパソコンの職業訓練を受けています。

彼は、有名大学を卒業しているだけあり、調子が良い時には人並み以上に力を発揮することが出来ますが、調子が悪い時には何もする気になれないのです。

勤務に波が出てしまうのですが、精神障害者は一見普通に見えるため、これまで周りに理解されてきませんでした。

障害認定を受けるまでは、いつか治るかもしれないと自らを障害者として認めたくなく、申請をためらっていました。そのため職場で理解されずに何度も転職を繰り返していました。認定を受けてからは、企業の障害者雇用枠でパートとして就労したため職場での一定程度の理解もあって、ひとつの会社で5年間勤めておりました。

それでも正社員として働きたいとの思いから、パソコンのスキルを身に着けるために退職し現在は職業訓練を受けております。

二人とも正社員として働きたいという思いを持っています。

彼らは、環境さえ整えばしっかり能力を発揮できるのです。

ですが、職場でなかなか理解されずに大変な思いをしてきました。

障害者就労は本人の努力だけでは足りず、受け入れる側の企業の理解が何より大切だと考えています。

このように、障害者にとって、また障害者を持つ親にとって大きな壁のひとつが就労です。

そして障害を持つ子供の両親の一番の願いは自分が亡き後も、子どもが一人で生きていけることです。

川越市障害者支援計画では、基本目標4として雇用・就労の促進と掲げており、一般就労を希望する人にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である人には就労継続支援事業所等での工賃水準が向上するよう就労支援を推進します、とあります。

具体的な施策として、

「雇用啓発活動の強化」として、障害のある人の雇用を啓発するように働きかけ、また9月にハローワークが実施する「障害者雇用月間」に啓発資料配布などに協力し、障害のある人の雇用啓発運動の強化に努めます、とあります。

また「雇用の場の創出」として、関係機関と連携し、障害者雇用を検討している企業などに対し、専門的な提案や助言、実習支援などを行うことで、障害者雇用に対する理解を深めてもらい、雇用の場の創出を推進します、とあります。

平成28年4月には改正障害者雇用促進法が施行され、障害者法定雇用率が平成30年4月より変更となります。

現在は従業員50人以上の企業に対して2.0%の障害者法定雇用率が義務付けられておりますが、厚労省発表によると、2016年6月時点でこの法定雇用率を達成している企業は48.8%に留まっており、過半数の企業は法定雇用率が未達成とされています。

これらの背景を踏まえまして1回目の質問をさせていただきます。

まず1点目としまして、

①：現在本市における18歳以上の身体障害者手帳・療育手帳・精神障害者保健福祉手帳の過去5年間の交付状況はどのようになっているのでしょうか？

A：身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の過去5年の18歳以上の交付状況につきましては、それぞれ各年度末現在の人数でご答弁申し上げます。

身体障害者手帳の交付を受けている方の人数は、

平成24年度は9667人、平成25年度は9822人、平成26年度は9864人、平成27年度は9684人、平成28年度は9727人でございます。

次に、療育手帳の交付を受けている方の人数は、

平成24年度は1496人、平成25年度は1539人、平成26年度は1589人、平成27年度は1640人、平成28年度は1704人でございます。

最後に、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方の人数は、

平成24年度は1653人、平成25年度は1845人、平成26年度は1988人、平成27年度は2157人、平成28年度は2303人でございます。

2点目としまして、

②：改正障害者雇用促進法における障害者法定雇用率制度は今後どう変わっていくのでしょうか？

A：障害者の法定雇用率制度につきましては、平成28年4月1日施行の障害者の雇用

の促進等に関する法律の一部を改正する法律により、民間企業の法定雇用率が、現行の2.0%から平成30年4月1日より2.2%に引き上げられ、さらに、平成33年4月までには、2.3%に引き上げられることとなります。同様に国、地方公共団体においても、平成30年4月1日より2.3%から2.5%に、また、平成33年4月までには2.6%に引き上げられることとなります。

法定雇用率の引き上げと共に、平成30年4月1日からは、障害者を雇用しなければならない民間企業の範囲が従業員数50人以上から45.5人以上に拡大されるとともに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されます。

このように、法定雇用率の引き上げや法定雇用率制度の対象となる企業の拡大等により、障害者の雇用機会が増え、また、精神障害者の雇用機会も広がっていくのではないかと考えております。

3点目としまして、

③：現在、川越市の民間企業の実雇用率はどうなっているのでしょうか？

A：川越市内の民間企業の実雇用率についてでございますが、川越公共職業安定所に確認しましたところ、川越公共職業安定所管内（川越市、坂戸市、鶴ヶ島市、富士見市、ふじみ野市）の実雇用率を公表しているのが現状でございます。市単位の実雇用率は公表しておりません。

なお、川越市管内の民間企業の実雇用率は、1.87%でございます。

4点目としまして、

④：川越市労働基本調査報告書によると、50人以上99人以下の企業で35.3%、100人以上の企業で7.7%が障害者を雇用していないことについて市はどのように考えているのでしょうか？

A：市内において、50人以上99人以下の企業で35.3%、100人以上の企業で7.7%が障害者を雇用していないことについての市の考えについてでございますが、議員さんご指摘にございました、100人以上の企業、あるいは50人以上99人以下の企業その他、30人以上49人以下の企業では72.3%、10人以上29人以下の企業では91.8%、9人以下の企業では94.6%の企業で障害者の雇用が行われていない状況となっております。

また、同調査において、障害者雇用の課題として事業所の規模別及び業種別のいずれにおいても、「仕事の内容の調整」、「勤務時間、休日等の調整」を課題として上げている企業の割合が高い傾向にあります。

このような民間企業の課題が障害者雇用の妨げとなり、雇用が進まない要因ではないかと考えております。

障害者就労につきましては、県や委託事業の他に、本市として障害者就労支援センター、また雇用支援課にて就労支援を行っておりますが、

5点目としまして、

⑤：現在、障害福祉課 障害者就労支援センターの登録者数はどのようになっているのでしょうか？

A：障害者就労支援センターの登録者数につきましては、平成29年7月末日現在で、428人でございます。

6点目としまして、

⑥：障害者就労支援センターの主な業務と人員配置はどのようになっているのでしょうか？

A：障害者就労支援センターでは、障害者からの就労に関する相談に応じ、セミナーの開催、訓練機関等の紹介、実習支援、就職活動支援、企業に対する職場定着支援のうち職場定着支援が、主な業務となっております。

なお、企業に対する新規の職場開拓につきましては、埼玉県障害者雇用サポートセンターが専門的に行っております。

人員配置につきましては、現在、正規職員3名、非常勤職員1名の計4名となっております。

7点目としまして、

⑦：雇用支援課として行っている障害者就労支援施策はどのようなものがあるのでしょうか？

A：雇用支援課として行っている障害者就労支援施策についてでございますが、現在、障害者就労面接会の実施と障害者雇用奨励金の交付を行っております。

障害者就職面接会につきましては、毎年度、坂戸市にて川越公共職業安定所とその管轄内の川越市、坂戸市、鶴ヶ島市の3市の共催で実施しております。

昨年度は、坂戸市で開催し、参加事業所は24社、求職者114人のうち13人の採用が決まりました。また昨年度は初めて川越市と川越公共職業安定所との共催により、川越市内で障害者就職面接会を開催いたしました。参加事業所は9社あり、求職者51名のうち2名の採用が決まりました。

また、障害者雇用奨励金につきましては、昨年度は、3事業所からの申請があり総額で80万円を交付しております。

以上、1回目とさせていただきます。

【2回目】

過去5年の推移を見ると知的及び精神障害の方が増加しているということ、また今後障害者法定雇用率に精神障害が含まれることによって平成30年4月より2.2%へと変更になると理解しました。

増加している精神障害者が含まれることで企業での障害者雇用がより進んでいくことは好ましい状況だと考えております。

本市民間企業では、「仕事の内容の調整」、「勤務時間、休日等の調整」等の課題が障害者雇用の妨げとなっているのではないかと、とのご答弁でした。

ですが、課題解決の前に、どうしたらそれらの課題が解決できるのか、障害者がどんな仕事が出来るとかなど、の不安を解決してあげることが先ではないかと思えます。

川越市のみの数字ではないものの実雇用率は1.87%であるとのこと答弁でした。

現在雇用義務のある50人以上90人以下の企業の障害者雇用率64.7%、100人以上規模でも84.6%という現状を考えると、民間企業に対しての障害者雇用促進施策が重要だと考えます

特に初めて企業が障害者雇用をするにあたっては、法定雇用率といった義務を押し付けるのではなく、先にも申し上げましたが、まず大事なことは人事担当者や経営者の障害者に対する理解であり、障害者を雇用するにあたっての不安を取り除き、一緒に解決していく姿勢が重要だと考えております。

障害者就労支援センターでは、現在428名が登録しており、就労定着支援が主な業務となっており、新規企業開拓は県の障害者雇用サポートセンターに一任しているとのこと答弁がありました。

ご自身で思いを上手く伝えられない方が多い中で、定期的に企業を訪問して障害者の代弁者となって企業と障害者との間に入り就労をフォローする職場定着支援は非常に重要なことと考えております。

これをないがしろにしてしまえば、苦勞して就労出来た方が、職場で上手くいかずに退職してしまうことを考えると非常勤を入れて4名という少ない人員の中で、新規企業開拓は県、職場定着支援は就労支援センターと役割分担をしていることは良いことだと思います。

雇用支援課においては障害者向けの集団就職面接会を実施して、実際に昨年度は、川越公共職業安定所管内の坂戸市での面接会で13名、川越市のみの面接会で2名の方が就労に繋がったとのこと答弁でした。

ですが、そうした取り組みをしているにも関わらず現実には本市民間企業においては障害者雇用が進んでいない状況となっています。

もっと市として企業に対して障害者雇用理解のためにアプローチ出来ることがあると考えますが、2回目の1点目としまして

⑧ :現在市として民間企業の障害者雇用に対する理解促進に対してどのように取り組みを

行っているのでしょうか？

A①：民間事業者に対する理解促進についての取り組みについてでございますが、障害者就労支援施策として、雇用支援課におきまして、障害者就労支援施策として、障害者就職面接会と障害者雇用奨励金事業を実施しておりますが、民間企業に対する理解促進に関する直接的な取り組みは行っていないのが現状でございます。

A②：現在、埼玉県の雇用サポートセンターにおきまして、障害者雇用が進んでいない民間企業を中心に、会社訪問等を実施し、障害者の方を受け入れるための職場開拓を行い、障害者雇用への理解促進を図っております。

障害者就労支援センターといたしましても、雇用サポートセンターと連携を図り、開拓した企業への職場実習、面接の設定、採用担当者との連絡調整などを行い、障害者雇用への理解促進に取り組んでおります。

さて今年7月20日の毎日新聞では、岡山県倉敷市では就労継続支援A型事業所5カ所の廃業による障害者223人の集団解雇が問題となっています。

また8月のさいたま新聞においては、名古屋市や関東地方で事業所を展開する企業も8月末までの廃業準備を進めており、さらに計100人前後が影響を受ける可能性があるとの記事が出ていました。

新聞では、次のように書かれています。

「倉敷市の件では、その後、緊急就職面接会等が開催されましたが、7月28日時点で就労先が決まったのは18人に留まっています。

また新たな就労先が見つかって、障害者の方は適応するのに半年～1年掛かる場合があります。解雇された人たちは、今の職場に慣れるのにも相当な時間が掛かったはずで、その時間を無にする廃業は罪深い」とあります。

そこで2点目としまして

⑨：この就労継続支援A型事業所が全国で廃業増加していることに対して市はどう考えているのでしょうか？

A：就労継続支援A型事業所が全国的に廃業増加していることに対する市の考えでございます。

就労継続支援A型事業所は、就労意欲のある障害者の日中活動の場として必要な役割を果たしており、そのような日中活動の場が減ることについては、障害福祉サービスの推進という点から見ましても、大変に憂慮すべき事態であると考えております。幸い、本市においては、就労継続支援A型事業所に関する基準改正後に廃止となった事業所はございません。

今後は、事業所からの会計書類等の提出により実態を把握し、基準未達成の事業所に対し、経営改善計画書の提出を求めてまいります。

また、必要に応じてヒアリング等により課題を確認し、経営改善に向けたアドバイスを
を行うなど、事業所支援に努めてまいりたいと考えております。

就労継続支援A型は、障害者と雇用契約を結び、労働基準法上の最低賃金以上が保障された
一般就労が困難な方の職業訓練を行う重要な雇用機会となっています。

ですがA型事業所は、3月本市定例会にて条例も提出され質疑もなされておりますが、4月
より給付金から障害者の賃金を支払うことを禁じております。

分かり易く言えば事業を健全化して収益で利用者の賃金を賄うよう黒字にしなくてはなら
ないということでした。

健全化のために生産性を上げるか、収益の高い仕事を生み出さなくてはならないわけですが、
1時間に100個作っていたものを200個にすることは簡単なことではなく、収益の
高い仕事は難しい仕事が多く、対応できる障害者も限られてしまいます。

同時に、A型事業所は雇用契約を結んでいるので最低賃金以上を支払う必要がありますが、
最低賃金が毎年上昇している中で経営が非常に難しくなっており、
実際に就労継続支援A型事業所の中には、B型へ移行するかどうか考えている事業所も多
いと聞いております。

現在赤字のA型事業所に対して、1年目は経営改善計画書提出を求め、経営改善が見られれ
ば1年の延長許可となっておりますが、改めて伺います。

3点目としまして

⑩：現在の本市の就労継続支援A型の事業所数と利用者数、また黒字化している事業所数
はどれくらいあるのでしょうか？

A：平成29年9月1日時点において、本市の就労継続支援A型の事業所数は、単独で
就労継続支援A型事業のみを行う事業所が7か所、他の障害福祉サービスと併せて
行う事業所が3か所の計10か所でございます、利用者数につきましては、199
人でございます。

また生産活動が黒字化している事業所は、10か所中3か所でございます。

4点目としまして

⑪：黒字化している事業所の事業内容とは、どのようなものがあるのでしょうか？

A：黒字化している事業所の事業内容につきましては、主なものでは食品、アクセサリ
ー、玩具、工業製品の製造及び販売等でございます。

また一般の労働者と比較して、労働能力が著しく劣る人に対して、労働局許可のもと最低賃
金を下回る支給を行う最低賃金減額特例制度がありますが、

5点目としまして、

⑫：最低賃金減額特例制度を申請している事業所はいくつあり、対象利用者数は何名いる

のでしょうか？

A：最低賃金の減額特例制度を申請している事業所の数と利用者の数についてでございます。

最低賃金の減額特例制度は、最低賃金を適用してしまうとかえって雇用機会をせばめてしまう恐れのある労働者の雇用機会を確保するため、労働能力等を考慮した上で本来の最低賃金よりも低い賃金で雇用することができる制度として、最低賃金法第7条で定められているものでございます。

この、最低賃金の減額特例を受けている利用者がある事業所は1か所で、特例を受けている利用者は26名中24名でございます。

6点目としまして、

⑬：市として現在、就労継続支援A型事業所に対してどのようなフォローを行っているのでしょうか？

A：市として就労継続支援A型事業所を含む、障害者就労施設等に対するフォローといたしましては、各事業所の生産活動及び販売品に関するパンフレットの作成し、障害者福祉課の窓口及び市の関係機関等において配布を行い、周知に努めているところでございます。

また、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づき、毎年度、「川越市における障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を定めており、市の役務や物品の調達実績が前年度を上回ることを目標として、発注を行っているところでございます。

以上、2回目とさせていただきます。

【3回目】

雇用支援課としては、障害者雇用の企業理解促進については現在直接的な取り組みは行っておらず、障害者就労支援センターについては埼玉県雇用サポートセンターと連携をして開拓した企業への理解促進に取り組んでいるとのご答弁でした。

先にも申しあげました通り、障害者就労支援センターでは非常勤を入れて4名の配置であることから、障害者未採用企業への雇用理解促進アプローチをすることは、一方で定着支援を弱くしてしまうことが懸念されます。

今後は障害者就労支援センターと雇用支援課とがより連携を取り、相談に来た方の支援や障害者雇用を検討している企業への支援という守りの姿勢だけではなく、集団面接会に来ないような、まだ障害者雇用に対して消極的な企業への攻めのアプローチが必要と考えております。

例えば未採用企業の人事担当者対象の説明会実施や商工会議所との連携など、障害者未採用の民間企業への理解促進を積極的に行っていくべきと考えますが、

3回目の1点目としまして

⑭：今後、市として障害者雇用に対する民間企業の経営者や人事担当者への理解促進についてどう考えているのでしょうか？

A：次に、今後の障害者雇用に関する理解促進の取り組みについてでございますが、障害者雇用は、それぞれの企業の経営者、人事担当者の理解が重要となってまいります

現在、市として直接的なアプローチをしておりませんが、今後、障害者雇用理解促進のため、関係機関と連携し、県作成の「障害者雇用の企業支援ガイド」の企業への配布や障害者雇用について先進的な企業への見学会の実施等を検討してまいりたいと考えております。

就労継続支援A型では、10事業所中7事業所が赤字経営であるということ、また黒字の事業所の事業内容もご答弁頂きました。

7割の事業所が赤字経営ですので、3割の黒字経営事業所の成功事例の情報共有などをぜひ行っていただきたいと思っております。

また最賃減額特例を申請している事業所も1事業所あり、利用者にとっては決して好ましい状況ではあるとは言えません。

ご答弁にもありましたように、現在市では障害者施設製品パンフレットを発行したり、販売場所を提供したりと様々な支援をしていただいておりますが、それは一部事業者に対してのものとなっております。

A型事業所については、事業者の経営に関することですので一定程度の事業者責任が生じることとは思いますが、川越市障害者雇用支援計画における施策では、展示・販売コーナー

設置の促進及び販路拡大、障害者施設への委託種目の拡大、そして障害者優先調達推進法に基づき、障害者就労施設等の提供する物品・サービスの優先購入に関する方針の策定と定めております。

障害者雇用を守る観点から、改善計画提出をさせるだけではなく、また岡山と同様な障害者集団解雇などにならないように事業者に対して出来る限りの支援が必要なのではないでしょうか。

各事業所がどんな事業を行っているか把握している市だからこそ、各事業所に対してどんな支援が出来るのかを細かく検討すべきだと考えておりますが、

2点目としまして

⑮：市として就労継続支援A型事業所に対して、今後どのような支援を行っていくのでしょうか？

A：就労継続支援A型事業所を含めた障害者就労施設等に対する今後の支援につきましては、事業所が販売する物品や提供可能な役務の紹介について、市ホームページの内容の見直しや、自治会等に対するパンフレットの配布など、周知機会の充実に努めてまいります。

また、事業所が物品を販売する機会の際の提供や、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達推進等に関する法律に基づく、市からの物品及び役務の発注については、事業所の生産活動による収益が高まるよう、今後も継続して支援してまいります。

今後、商品開発・販路拡大に関するアドバイザーの派遣や研修会の開催等につきましても、検討してまいりたいと考えております。

以上をお伺いしまして私の一般質問とさせていただきます。