



在宅就労支援について



在宅就労支援についてお伺いします。在宅就労は、一般的なオフィスという場所に縛られずに自宅にしながら仕事に就くことができる働き方です。

障がい者によっては、職場への通勤そのものが大きな負担になる方や職場環境がバリアフリー化されていないため物理的にも精神的にも大きな負担を強いられる方がいます。在宅就労は、そうした負担を軽減できる貴重な働き方であると言えます。在宅就労支援については、わが会派の高橋雅成議員が平成27年度決算特別委員会において質問していますが、その際に紹介された特定非営利活動法人で、厚生労働省に登録されている在宅就労支援事業団の田中理事長と先日お会いして懇談する機会がありました。

今年の1月に、田中理事長が取り組まれている障害や病気で通所が困難な方、在宅就労を目指す方のための就労移行支援事業所が、福岡県内で初めて、私の地元である北九州市八幡西区に開所しました。「在宅就労支援事業団ほたるの泉」という名称の施設です。先日その施設に赴き、田中理事長と関係者の皆様から、在宅就労に関して様々な課題や行政への要望等をお伺いしました。お話を伺う中で、在宅就労は、障がい者や難病患者にとって、働くチャンスを大きく広げる希望の選択であると感じました。本県においても、在宅就労の支援を今後、大いに推進していくことが望まれます。そこで、以下、本県の在宅就労

支援に関してお尋ねします。

近年、コロナ禍の影響や働き方改革、デジタル技術の推進等により、テレワークが普及し、本県でも自宅に居てリモートで勤務する働き方がかなり浸透しているように思われます。それとともに、在宅就労を目指そうとする障がい者や難病患者の方も多くなっているのではないかと考えられますが、6年前の決算特別委員会でわが会派の高橋議員が、「県内の市町村において在宅での就労継続支援事業を含めた就労移行支援事業の支給の実態」について尋ねたところ、「県内 12 の市町で 14 人ということ」でありました。

そこで知事に質問ですが、知事は、在宅での就労移行支援事業を実施する意義をどのようにお考えでしょうか、また、本県における在宅での就労移行支援事業は、平成 27 年度当時からどの程度増えているのでしょうか、現在の市町村の状況をお尋ねします。

また、田中理事長とお話しする中で、在宅就労支援の取り組みが、それを必要とする障がい者や難病患者の方々に対して情報がきちんと行き届いていないとの指摘がありました。決算特別委員会での高橋県議の質問に対する当時の福祉労働部長から、「在宅での就労への取り組みは、非常に重要であると考えております。(中略) 在宅における就労移行支援事業ハンドブック、こういったものを通じましてこの実施の意義について市町村、事業者、あるいは利用者の理解促進を図ってまいりたいと考えております」との答弁を得ています。

そこで知事にお尋ねします。本県の在宅における就労移行支援事業の周知については、現在どのようになっているのでしょうか、また、今後の周知は、どのようにしていくのか知事にお伺いします。

さて、少子高齢化の影響による我が国の労働人口の確保は、深刻な問題となっています。テレワークの普及に伴い職種によっては、障がい者や難病患者であっても、企業からの求人は増加しているように思われます。しかし、実際の障がい者の雇用は中小企業においてはあまり進んでいないように見られます。

その要因として、障がい者や難病患者と中小企業との適切な情報交換、マッチングがうまくできていない側面があるのではないかと考えられます。障がい者や難病患者と、県内雇用の8割を担う中小企業とのきめ細かな橋渡しについて、今後、県行政と福岡労働局や医療機関、民間企業や教育機関等との横の連携を一層強めていく必要があると考えますが、この点に関して、知事のご所見をお伺いします。

ところで、障がい者の法定雇用率は、障害者雇用促進法が2021年に改正されたことにより、現在、従業員43.5人以上の企業に対して2.3%、国、地方公共団体は2.6%以上の障がい者を雇うことが義務づけられています。

そして、今年1月18日に開催された労働政策審議会の障がい者雇用分科会において、障がい者法定雇用率の段階的な引き上げに関わる具体的な数字が新たに示されました。それによると、現状2.3%の障がい者法定雇用率は、2023年度から2.7%とするとされています。ただし、民間企業において雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、2023年度においては2.3%で据え置き、2024年度から2.5%、2026年度から2.7%と段階的に引き上げる方針が示されました。このように企業における「障がい者の法定雇用義務」は将来的に着実に拡大する方向にあります。しかし、現状では、障がい者の雇用が十分でないためペナルティの納付金を納める企業が全体の半分以上をしめるとも伺っています。このような状況にあって、障がい者の在宅就労を推進することは、多くの企業にとってもメリットがあるものと考えます。

そこで、お伺いします。

本県における障がい者の法定雇用率の現状は、民間企業と行政機関、教育機関とで、それぞれどのように推移しているのでしょうか、あわせて、今後の法定雇用率の達成に向けた本県の取り組みについて、知事、教育長並びに警察本部長のご所見をお伺いします。

さて、令和2年の12月議会で、私は当時の小川知事に障がいのある方への

就職支援を質したところ、「テレワークオフィス『こといろ』、これを活用し、障がい者のテレワーク雇用を促進するなど、障がいのある方の就職の支援に全力で取り組んでまいります」との答弁を頂いております。本県では、昨年6月、国立国会図書館の蔵書デジタル化事業に取り組む「就労支援の場」を開設し、新年度からは、北九州市内に県内2か所目となる障がい者テレワークオフィスを設置する方針と伺っております。このことは大いに評価し、期待します。

そこで、知事に質問します。

テレワークオフィス「こといろ」の今までの成果と、今後、障がい者等の雇用を進めるためのテレワークの促進について、知事のご所見をお伺いします。

国立の広島大学では、人事グループに「障がい者雇用推進室」を設け、障がい者の雇用率の改善および障がい者と健常者がお互いに区別されることのない職場環境の実現に向けた取り組みを進めています。広島大学テレワーク規則には、テレワークの申請に関する項目があり、「通勤が困難な障がい者で、通常テレワークをすることを大学から認められているものがテレワークをするとき。」と、障がい者のテレワークを積極的に進める姿勢が窺われます。また、大学キャンパスを利用した特別支援学級在籍生徒のキャリア教育、職業体験実習を実施するなど障がい者雇用に向けて積極的な取り組みを行っています。

ぜひ、このような取り組みも参考にして、本県が障がい者や難病患者等の雇用について、一層、取り組まれていくことを切に要望しまして、私の質問を終わります。

【服部知事の答弁】

① 在宅での就労移行支援事業の意義と市町村の状況について

就労移行支援事業は、一般企業等への就労を希望する障がいのある方に対し、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うサービスです。

障がいや疾病のある方で日常の出勤に困難を抱える方が、主に在宅での仕事を希望する場合に、このサービスを利用することで、段階を経て仕事に順応することができ、体調を整え自信を持って就労を目指す上でも、また、主としてテレワークによる就労を目指す上でも、自立した生活への橋渡しを担うものであると考えています。

在宅での就労移行支援事業を実施している市町村は、平成 27 年度の 12 市町から、今年度 56 市町となっており、パソコンの入力作業やチラシ折り込みなど軽作業を中心に取り組みが広がっています。

② 在宅での就労移行支援事業の周知について

県では、これまで、障がい福祉サービスの利用相談を受ける市町村や、定期的にサービス等利用計画のモニタリングを行う相談支援事業所を通じて、利用者の方に対し、在宅での就労移行支援事業の利用が可能となる制度面の周知を行ってきました。

今後は、利用者の方が、より在宅支援を受けやすくなるよう、就労移行支援事業所が実施する、在宅での就労訓練の内容を集約し、県のホームページで周知してまいります。

③ 中小企業における障がい者雇用促進のための関係機関との連携について

法定雇用率未達成企業のうち、約 6 割が障がいのある方を 1 人も雇用していない企業であり、そのほとんどを中小企業が占めています。

中小企業からは、「障がい者雇用の経験がないので不安」、「どんな仕事を担当させたらよいかわからない」といった声上がるなど、経験やノウハウの不足が課題となっています。

県では、職場で障がいのある人をサポートする人材の育成や活用できる助成金の紹介を行う「障がい者雇用促進セミナー」、優良事業所等の表彰を行う「障がい者雇用促進大会」を開催し、中小企業における障がい者雇用の理解促進を図っています。

一方、障がいのある方や難病患者にはそれぞれ特性や症状があり、雇用や職場定着にあたっては、一人一人の状況に応じたきめ細かな対応が必要です。

このため、専門的な情報や知見を持つ関係機関との連携が重要です。

具体的には、県内 13 か所の障害者就業・生活支援センターにおいて、障がいのある方や難病患者が活躍できるよう、福岡労働局、医療機関、難病相談支援センター、教育委員会等と連携し、それぞれが持つ情報や知見を持ち寄りながら、企業にアドバイスをを行っています。

さらに、4 か所の中核的センターに精神保健福祉士を配置し、求職者・家族に対する相談支援、医療機関と連携した病状把握や服薬管理などの生活指導、就職後の職場訪問による定着支援を実施しています。

今後も、関係機関との連携を図り、中小企業における障がいのある方や難病患者の雇用を促進してまいります。

④ 県の障がい者雇用率の推移と取り組みについて

まず、民間企業における障がい者雇用率は、平成 30 年度に 2%を超えて以降、着実に増加し、今年度は、法定雇用率 2.3%に対し、2.29%となっています。

県では、先ほど答弁しました障害者就業・生活支援センターにおいて、障がいのある方の身近な地域で、就業及び生活面での一体的できめ細かな支援を行っています。

これに加えて、就労移行支援事業所と連携した就職相談、企業開拓、マッチング、就職後の職場定着支援を実施しています。

これらの事業による昨年度の就職者数は、あわせて 886 人となっています。障がいのある方の働きたいという希望を一人でも多く実現するために、引き続き、きめ細かに支援を行ってまいります。

一方、県知事部局における障がい者雇用率は、3%を超える水準で推移してきており、今年度は、法定雇用率 2.6%に対し、全国第 3 位の 3.32%となっています。

県としましては、民間の事業主に対して率先垂範する立場にあることから、

今後も、法定雇用率の達成に留まらず、障がい者雇用を積極的に進めてまいります。

⑤ テレワークオフィス「こといろ」の成果と今後のテレワークの促進について

障がいのある方のテレワーク雇用を県内企業に普及促進するため、令和2年9月、全国に先駆けて共同利用型のテレワークオフィス「こといろ」を福岡市に設置しました。

「こといろ」では、障がい者雇用やテレワークに精通したコーディネーターが、テレワーク可能な業務の切り出しから採用まで、利用企業を幅広くサポートしています。

採用後は、障がいのある社員が安心してテレワーク勤務ができるよう、常駐の支援員が、体調管理やメンタルサポートを行うなど、一人一人の特性に合わせた支援を実施しています。

「こといろ」では、オンラインを活用して勤務先との人間関係を構築し、業務にも慣れることにより、通勤勤務や在宅勤務に移行し、その後の職場定着につながっています。

これまで、27名の方が利用し、うち7名が通勤勤務、3名が在宅勤務に移行しています。

なお、「こといろ」は15の座席が利用できますが、昨年10月からは、全て満席となっています。

また、県の職業紹介事業における障がい者のテレワーク求人は、令和元年度の4件から今年度は1月現在で既に55件と大幅に増加しており、県内企業におけるテレワークの普及が着実に進んでいると考えています。

そのため、福岡市での実績を踏まえ、福岡市に次いで事業所が多く所在する北九州市内に、県内2箇所目となるテレワークオフィスを設置するための予算をお願いしています。

【吉田教育長の答弁】

県教育委員会における障がい者雇用率の推移と今後の取り組みについて

令和4年度の県教育委員会の障がい者雇用率は1.83%であり、この5年間、法定雇用率を下回る状況が続いています。

職種別にみると、事務職員は3%を超える水準で推移し、法定雇用率を上回っていますが、教育職員は、教員免許を持つ障がいのある方が少ないため雇用率が上がっていないという状況です。

県教育委員会では、これまで、教員採用試験において障がいのある方を対象とする特別選考を実施し、募集枠や受験できる障がい種を拡大するとともに、広報活動の充実にも取り組んできました。

今後は、こうした取り組みを継続するとともに、他県の好事例などを参考にしながら、より効果的な取り組みの導入や障がいのある方が働きやすい職場環境の整備に努め、法定雇用率の達成に向けて取り組んでまいります。

【岡部警察本部長の答弁】

障がい者雇用率の現状及び今後の取り組みについて

県警察における障がい者雇用率は、平成26年度以降、法定雇用率を超える水準で推移しており、今年度は2.65%となっています。

県警察としては、今後の法定雇用率の引き上げを見据え、継続的な法定雇用率の達成に向けて、計画的な採用や職場環境の整備などを推進してまいります。