

障害者雇用分科会における年度目標に対するこれまでのご指摘

(ハローワークにおける障害者の就職件数)

- 就職件数について、離転職した方が件数としては増えていくことになる。就職件数とは別に、人数で把握することはできないか。
- 1人の人が1回就職したがすぐ辞めてしまい次の就職先が見つからないということを問題視しているのであれば、失業期間の長さを指標とする方が良いのではないか。
- 就労継続支援A型事業所への就職件数が増加しており、就労継続支援A型事業所への就職件数を含めるかどうか精査すべきではないか。
どういう障害種別の求職者がどういう企業に、どういう職種に、あるいは就労継続支援A型事業所等に就職できたかを分けるべきではないか。

(障害者の雇用率達成企業割合)

- 障害者雇用率達成企業割合を把握しその割合を向上させることは重要であるが、障害者雇用ゼロ企業を減らしていくことも今後より重要になっていく。障害者雇用ゼロ企業の割合に着目した目標を追加してはどうか。

(精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者の中、就職実現に向けた次の段階へ移行した者の割合)

- 精神障害者雇用トータルサポーターを配置する意義というのは、就職件数や定着状況というところで評価するべきではないか。

(その他)

- 2011年度に精神障害者雇用トータルサポーターに関する目標が設定されて以降、項目そのものの見直しというのが行われていない状況。
障害者雇用ゼロ企業に対する対策や、職場定着率の向上など、強化が必要な内容についても、数値目標を定めて取り組んではどうか。
- ハローワークの職業紹介状況では、障害種別、部位別の統計があるが、障害者雇用状況報告だとその実態が見えてこない。障害者雇用状況報告において、民間についても部位別の障害者の雇用状況が把握できるように、データの集計等をお願いしたい。
- 就職率が伸びたと言いながら、退職者がどんどん出ているというのは良い傾向ではない。就職率が伸びていくなかで、定着率も高くなっていくことが必要。
精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられたこと等を勘案すれば、雇用している精神障害者の人数や職場定着率などについても新たな目標として検討してはどうか。
- 除外率の見直しについて、何年も決まっていることが実施されていないが、この点が目標から落ちているのは問題ではないか。