



資料(アンケート調査集計結果)



各センター調査

各センターの皆様には、日頃から連絡協議会の推進にご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、トライアル雇用に関するアンケートにご協力いただき誠にありがとうございます。大変遅くなりましたがアンケートの集計結果を送付させていただきます。

アンケート集計の間、千葉労働局からトライアル雇用制度についての告知があったり、各圏域のハローワークとの関わりで、具体的な数値等も示された事と思います。今回のアンケート結果については、今後のトライアル雇用の枠組みを考えたり、我々支援者が一つの制度を活用していく上で、その制度の理念や仕組みをきちんと熟知しておかないといけないという事もあらためて感じさせられたと思います。

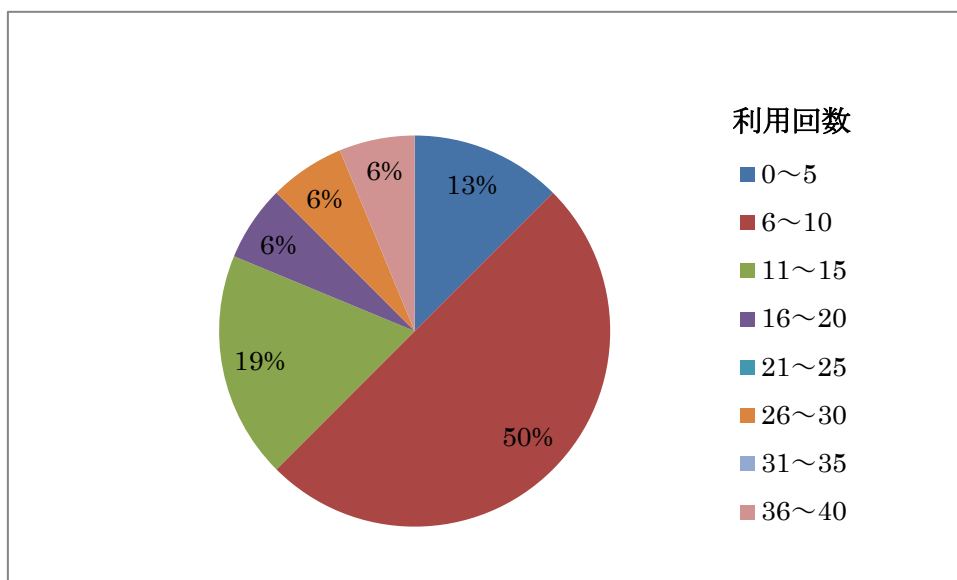
いずれにしても、制度施策部会として今後の取り組みや新しい施策の提案も含めて、行っていきたいと考えています。

平成24年 7月

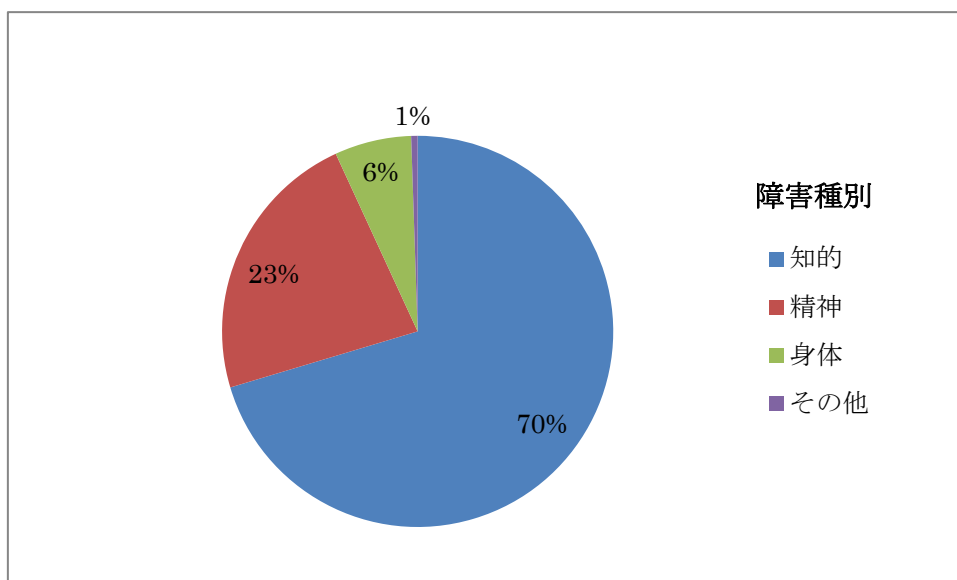
制度施策部会 部会長 古川 亮

■平成23年度の貴センターが、活用したトライアル雇用についてお答えください。

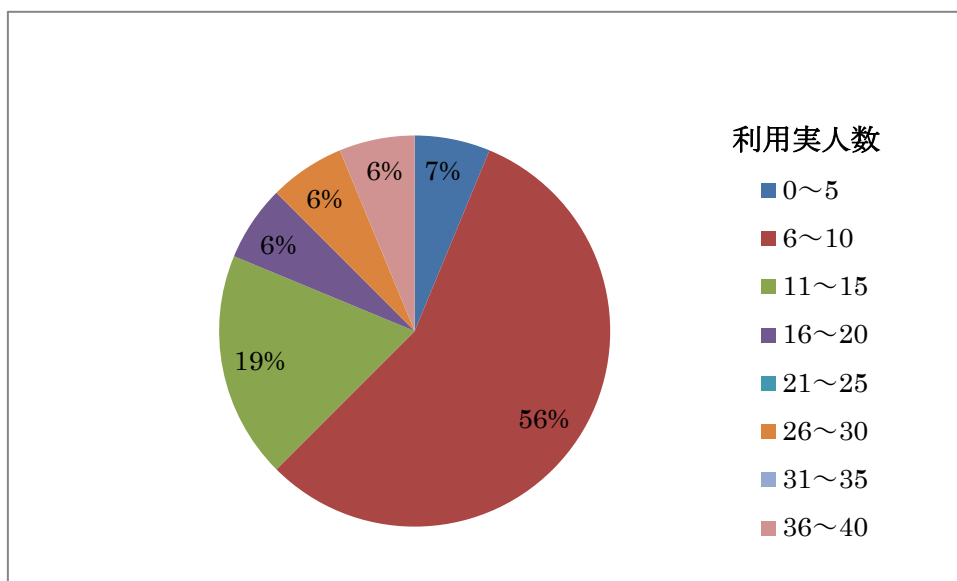
問1 トライアル雇用を活用した回数について、教えてください。



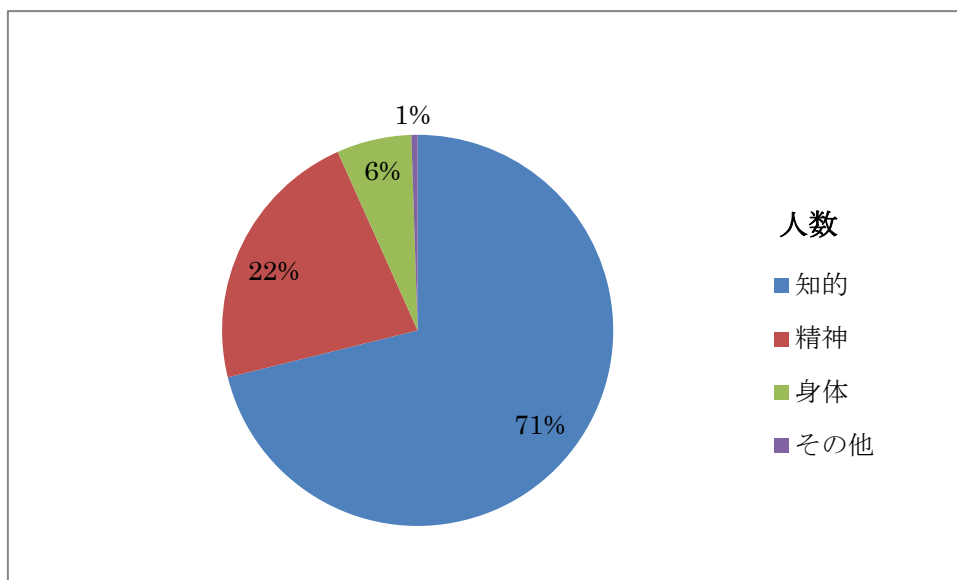
問2 問1でご回答いただいた内訳を教えてください。



問3 トライアル雇用を活用した実人数について、教えてください。



問4 問3でご回答いただいた内訳を教えてください。



問5 トライアル雇用を活用した職種について、教えてください。

- ・小売業 介護福祉 製造業 リサイクル業 保険業 運輸業 事務（補助）
飲食サービス業 清掃業 物流 軽作業 梱包 食品製造業務 検品業務
調理補助 郵便物仕分け 調理補助業務 倉庫内作業 造園業作業員
複合サービス事業 クリーニング業 医療 事務職、サービス業 施設営繕業務
作業員 厨房補助 ゴミ収集助手 土木作業員 医療事務補助 工業作業員
ゴルフ場の作業員 食品加工の作業員 娯楽業

問6 貴センターが考えるトライアル雇用の在り方について、教えてください。

- ・本人の仕事のイメージづくり、人間関係等職場環境の見定め期間、又は企業としての本人と見極め期間として使えるとよい。
- ・具体的な仕事の切り出し、勤務時間等を検討する期間として必要である。
- ・利用対象者と事業主とが、互いに主体的に、職務適応性を見極めることができることを保障された制度。
- ・特別支援学校の新卒者、就労移行支援事業所の利用者において、在籍中に職場実習を実施しているのであれば、トライアル雇用奨励金の活用は控えるように伝えている。
- ・また、すでに障害者雇用がなされている企業においても、特段理由がなければ実習後に採用行為に踏み切るよう意識している。
- ・マッチングを見極めるための大変有効な期間、制度だと思っている。本人への賃金の支払いがない職場実習だと、長時間の設定は難しい一方で、マッチングを見極めるにはある程度の期間が必要であることから、1ヶ月～3ヶ月で設定のできるトライアル雇用制度の意味は大きい。ミスマッチであった場合も、企業、本人の負担なく、終了できるため、安心材料となること、リスクを回避できることから、障害者雇用を促進させていくために、必要な制度だと認識している。
- ・初めて障害者雇用をする企業や障害をお持ちの方が、お互いに相性をみる期間としては有意義なものだと思う。しかし、3ヶ月の間では十分に力を発揮できない方も現実にはおり、その現状で評価されてしまう場合もあり、結果的に雇用に結びつかないこともでてきてしまう側面もあり、ケースにより活用して良かった場合とそうでない場合もでてしまう為判断が難しいと思う。
- ・雇用する側、される側、双方にとっての試用期間。本人にとって「障害者」である事をさらして得た権利。企業にとって未知なる障害者雇用を進めていくための着火剤。就労を支援する者にとって障害者雇用を一步進ませる為のカード。
- ・障害者雇用を初めて行う作業が、雇用の不安を解決するために利用することが望ましいと思う。
- ・雇用前に実習を行わない作業において、本人と企業側のマッチングに対する不安を解決するために利用することが望ましいと思う。

- ・トライアル雇用の助成金云々ではなく、雇用主、対象者雇用前の短時間の実習で得られない、企業側に安心感を与えるものであるべき。
- ・今回の活用停止で、初めて障害者雇用に取り組む作業や、就労経験の少ない対象者といった、本来活用されるべき方に対して利用が出来なくなった。本当に必要とする方が使える制度であってもらいたいと思う。
- ・両者にとって助成金がうんぬんではなく、その仕組み自体はとても有効だったと思っている。トライアル雇用を使う事で、雇用体制を組み、また定着を図ることができた。
- ・雇用者と被雇用者の不安を解決する為の期間として可能な限り、年間を通して安定した実施が確保されるかたちであるべき。
- ・障害者と言っても様々な障害があることや、同一障害でも色々な方がいるため、障害者雇用をしている企業でも活用できると良い。助成金の額ではなく、企業と障害者の双方がお互いに、今後働く場、雇用することに対して見極められることに重要な意義がある。
- ・企業が障害者を雇用する際の不安軽減や本人にとっても働くための不安を解消できる期間でもある。企業側にとってトライアルがあることで採用しやすい、本人を知ってもらえるので、その後の継続雇用につながりやすい。すぐの本採用だとトラブルが起きた時、継続雇用がなかなかうまくいかず退職となってしまうケースが多いが、トライアル中であれば、企業も様子を見てもらいやすく、支援機関としても対応でき、問題が起きても対応してもらえるとこの安心感がから、継続雇用後も長く勤めているケースがほとんどである。
- ・特例子会社はもちろんのこと障害者雇用が進んだ企業には必要性を感じない。
- ・障害者雇用を初めて取り組む企業にこそ無くてはならないものだと思う。
- ・障害者雇用をすすめる上で、かなり有効な手段で有り、無くてはならない業務だと思う。
- ・無駄な利用は禁物であるが、必要に応じて活用したい。
- ・特に中小企業が安心して障害者を受け入れるために必要な制度であると思う。

■平成24年度の活動について、お答えください。

問1 貴センターと連携するハローワークとの状況について教えてください。

- ・職業紹介（あっせん）は HW、準備訓練や職業相談としてのナカポツと言う関係が上手く棲み分けできないことが在った。
- ・平成24年に関して、すべての求人に対して連携をとっている。
- ・トライアル雇用を要望する事業主に対して、ハローワークと当センターが連携をとり、利用方法の説明から、実際に求人票があがり、利用対象者が応募し、雇用されるまでの一連を共に支援されて頂いていた。
- ・問6においては平成23年度中に成田・船橋職安と協議をし、共通理解として管内における関係機関には情報提供している。
- ・印旛管内の連携に関しては、所長、統括、助成金担当・求人担当の指導官、自立支援協議会や企業向けセミナー、地域意見交換会などを活用して講義をいただくことが慣例となっている。また、上記に挙げた催事の終わりには、必ず懇親会を開催し夜の部までのお付き合いを心掛けている。
- ・今年度から統括、雇用指導官ともに、代わられたこと、雇用率達成支援員がいなくなったことから、現在は体制としてのハローワークとの連携は取れていない現状ですが、個別ケースに関する、相談、情報交換は日常的にできている。また、意見交換会等の会議体の出席は依頼し、受けていただいている。
- ・担当者が変わったことで、また関係作りや連携のとり方についてもご相談が必要な状況にある。
- ・活動面ではハローワーク同行に行った際か、その他利用者の状況については情報共有ということで、連携を図っている。
- ・専門援助部門に来られた求職者に対し本事業所の紹介。また細かな配慮の必要な相談者に対し、来所情報の共有。
- ・チーム支援等は行っていない。
- ・企業支援員とハローワーク松戸の雇用指導官は、密に連絡を取り合い、雇用率未達成企業に関して、雇用のアプローチを行っている。その際、助成金の活用有無についても相談をさせてもらっている。
- ・本当に必要としている企業に利用してもらえるよう、ハローワークとなかぼつセンターの担当者同士で共通認識を図ることが重要であることを話し、障害者トライアル雇用の受給要件について再確認している。
- ・新規開拓の企業へ訪問する際は、HWの方と同席し、助成金制度についての説明を行ってもらっている。
- ・最低年に1回は、就業センターとハローワークとで連絡会を実施。現状の活動圏域の障害者雇用状況、定着支援、課題、企業情報等を共有する。
- ・ハローワークに出る求人を郵送で定期的を送ってもらっている。

- ・今回のトライアルについての情報は殆ど説明がなかったが、それ以外については、窓口相談者の就業・生活支援センターへの登録の流れ、また支援中の登録者の情報共有。離職後のフォロー等窓口スタッフとの連携は密にとれている。
- ・HWには週に1回程度は訪問しており、HWの雇用指導官もセンターに来所いただくこともあり、情報交換等している。
- ・また、互いの会議等への参加や新求人はFAXいただけるような体制もとれている。
- ・活動圏域のハローワークでもある銚子ハローワークとは、連携を密にとるようにしている。ケースの情報共有やケース会議の参加、一緒に企業訪問を行ったりと日々の支援から一緒に関わってもらおうようにしている。また、年に1回は連絡調整会議も実施している。
- ・センター職員始め、企業支援員とハローワークの連携は密に取っている状況。センター職員は専門援助部との連携・企業支援員は主に雇用指導官との連携。地域意見交換会や各市の就労支援部会等での情報交換を行なっている
- ・ハローワーク茂原、ハローワーク千葉南と主に連携している。
- ・茂原とは場所も近く、ケースに応じてすぐに連携を取ったり、紹介したりできている。

問2 貴センターが、今後期待するトライアル雇用に変わる取組みについて、教えてください。

- ・採用面接の前に企業見学会や簡単な質疑応答ができるとうい。
- ・体験実習（できれば有給）が出来るとよい。
- ・ある程度の期間、雇用を続けるか否かの判断をする猶予があれば、雇用する側の安心になると思います。
- ・委託訓練の企業実践コース
- ・※但し、申請から登録までに時間がかかるところが解消されれば…。
- ・企業の委託訓練（労働者に賃金として分配するかは、企業の裁量になるため、労働者保護の観点からあまりお勧めできないが…）
- ・1年以上の雇用継続見込みのある有期雇用を更新していくスタイルの雇用形態（詳細は問3にて）
- ・トライアル雇用が一般的になってきた現状の中、職場実習を実施する機会が、以前より減少していましたが、今後は職場実習制度（市独自）を大いに活用していきたいと思っています。また、アセスメントを丁寧に行い、入社後のミスマッチがないようにしていきたい。
- ・職場実習の活用とそれに関する補助金制度の確立。
- ・雇用する側、される側、双方にとってメリットとのある取組み（制度）がほしいところだが、具体的な内容が浮かんで来ず…
- ・トライアル雇用の奨励金はなくてもよいと思うが、試行雇用としての期間（最大3ヶ月

が妥当だと思われる)は設けて欲しいと思う。

- ・今年に限って、助成金が出ないのであれば、実質雇用開始 3 ヶ月の試行雇用期間は担保し、(雇用契約は 3 ヶ月で結ぶが、実質 1 年以上の雇用見込みがあると出来るのであれば)それと同時に他の助成金制度(特定求職者雇用開発助成金、職場支援従事者は一助成金など)を利用できるのであれば、企業もある程度納得できるのではないかと感じる。
- ・または委託訓練制度を、トライアル雇用に似せた形で上手く活用できればと感じる。
- ・職場実習に対する、何らかの制度の付与。
- ・委託訓練の企業実践コースの事業所の拡大。
- ・ステップアップ雇用について精神障害だけではなく、他の障害へも適用されること。
- ・別紙参照
- ・助成金額は減額、もしくはなくても、トライアル雇用と同様の内容で試行期間があるもの
- ・HW 館山の雇用指導官からの情報だと、トライアル雇用の再利用が可能という情報があったが…
- ・今後も雇用率が上がる状況下では、雇用率を上げるためにも定着率を上げるためにも企業側にとって負担なく、安心して雇用できることが必要であり、制度的に職場実習での取り組みを充実させてほしい。例えば、職場実習を受け入れた場合、助成が受けられるなど
- ・奨励金等の費用面での支援は無くても、企業側の安心材料としての取り組み(試用期間の設定)はあった方が良く思う。
- ・トライアル雇用制度は、事前に実習をしてしまうと利用できなくなることに不便さを感じていた。実習の後、スムーズに移行できる制度があればぜひ活用したい。
- ・また障害者雇用の経験がある企業としても、試用期間がない中で新たな障害者雇用をすることに不安を感じていることから、試用期間と併用しやすい制度があればと思う。

問 3 制度施策部会について、また、その他ご意見、ご要望、ご提案などございましたら、ご自由にお書きください。

- ・トライアル終了の連絡がきちんとした形で企業に伝わっていない。ナカポツに問い合わせが来ることもあるが、HW を介してでも行政から通達すべきではないか、というような対行政の要望を挙げたい。
- ・今回のトライアル雇用活動停止についてナカポツセンターとしてすぐ実行できる事があるとすれば、今まで以上に丁寧な打ち合わせや計画設計、しっかりとしたジョブコーチ支援等、企業に対する安心の提供ではないかと思う。
- ・今回の研修は法的に困っていることがテーマであります。雇用面や福祉面それぞれの具体的制度やしくみ等(ex 労基法・助成金・年金・生活保護・計画相談)に対しての勉強会を実施して頂けるとありがたい。

- ・センター間の情報交換やザックバランな意見交換などの会（お酒なしの）の開催を検討頂けるとありがたい。
- ・このアンケートの趣旨に反するかもしれないが、トライアル雇用奨励金を補正でとか来年度はとかではなく（実際には期待できないので…）、トライアル雇用の有効性をミスマッチを防止と捉え、特別支援学校や就労移行支援事業所の実習強化（促進）に焦点を当てるべきだと感じる。また、在宅の方へは、先に挙げた1年以上雇用継続見込みのある3ヶ月の有期雇用（更新制）を活用することでミスマッチは改善される。つまり、トライアル雇用奨励金がなければ雇用が進まない雇用に疑問を持つことである。
- ・問2の1年以上雇用契約の見込みのある雇用に関しては、雇止めのガイドラインから3回以上の更新及び1年以下の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算1年を超える場合、1年を超える契約期間の労働契約を締結している場合を除き、30日前に限らず雇止めのすることの禁止はない（民法上の弊害はあるが…）。したがって、はじめて雇用契約を締結する期間を（更新ありの有期雇用）3ヶ月とし、それ以上の雇用契約更新ができないと判断した時点が3カ月目に突入していても、ガイドライン上は雇止めを勧告しても構わないと解釈され、特開金の受給要件にも当てはまることになる。以上が、トライアル雇用に代わる取り組みと考える。
- ・まだ年数の浅いセンターにとっては、ナカポツ事業について（事務的なこと、支援について等）分からないことが、多くあるため、センター同士の横のつながりは、大変貴重なものと感じています。事務局の負担が多くなるという課題はあるかとおもいますが、今後もセンター同士の横のつながり、ネットワーク作り、連絡協議会の充実、発展がますます、されていくと、ありがたい。
- ・何か情報が入りましたら、お知らせいただき、勉強させていただきたいと思う。
- ・6月27日（水）ハローワーク野田より連絡があり、トライアル雇用適応条件についての話がありました。内容は以下の通り。
 - ・1. 今まで障害者雇用の経験がない事業所
 - ・2. 今まで障害者雇用の経験はあるが、現在は0名。また、雇用のノウハウがないと認めた事業所という内容だった。
- ・※1or2の条件であれば本日からでもトライアルを使えるとのことだった。
- ・今回は連絡協議会を代表して、このようなアンケートを作成して下さり、大変ありがたいと思っている。
- ・各センターの声が行政に届き、トライアル雇用に代わった新しい制度が施行されることを願っている。
- ・当面トライアル雇用が使えなくても、良い方向に向かえば嬉しい。お忙しい中、取りまとめも大変な作業だと思いますが、よろしくお願い致します。
- ・制度施策部会の一員として、常に情報のキャッチ、発信を心がけていきたいと思う。
- ・障害者高等技術専門校との連携強化を図るため、また委託訓練の有効活用にあたっての

情報交換を行ってほしい。委託訓練を活用するにあたっての予算がうなども学校であると思うので、そのあたりを確認し、打ち合わせが可能かどうか。

- ・職業センターとの連絡会や定期的に行っている関係機関からの情報を知りたい。
- ・新しいセンターや職員も多くなり、組織として連絡協議会を束ねていくために、本来の就業・生活支援センターの地域でのあり方をもう一度見直して行ってほしい。
- ・いろいろな機関との連携を図るという事は前提。ただしどこかの分野や所属に偏るのは、就業・生活支援センターとしてはあまり良くないと思っている。
- ・独立した存在として、就労分野で一つの柱として立ってうえで、他機関との連携が図っていければと思っている。
- ・今回のトライアルのアンケートについては今後につけていくに当たり、一つのかたちとして、発信するいいきっかけになると思う。
- ・今後も就労・定着支援の課題、壁、工夫の中で就労・生活支援センター協議会が発信して、一つの課題の修正、提案が可能となれば非常に意義のある取組みになるのかと思う。
- ・平成 25 年 4 月から雇用率が 2 パーセントに上がることで、ますます企業からの相談やなかぼつセンターの需要が増えることが見込まれる状況下で、トライアル雇用などの制度がうまく機能しない現状だと、企業からの声は厳しくなる一方で、やはりなかぼつセンターとして国や県に声を届けていかなければいけないと感じているので、制度施策部会の活動はとても重要になってくると思う。
- ・連絡協議会として取り組んでいかなければいけないと思う。
- ・全センターで取り組んでいければと思う。
- ・トライアル雇用の活用停止以降の各センターの取組みについて、あらためてご教示いただければ幸いだ。