

平成 25 年定例会
戦略企画雇用経済常任委員会
所管事項説明資料

◎所管事項説明

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| (1) 三重県中小企業振興条例（仮称）中間案について | … 1 |
| (2) 障がい者雇用の推進について | … 3 |
| (3) アンテナショップカフェの検討状況について | … 7 |
| (4) 三重県海外ビジネスサポートデスクの取組状況について | …13 |
| (5) 首都圏営業拠点「三重テラス」について | …15 |
| (6) 関西圏での営業活動について | …21 |
| (7) 企業誘致の推進について | …25 |
| (8) シャープ株式会社亀山工場立地に伴う経済波及効果等について | …27 |
| (9) 伝統産業・地場産業の振興について | …33 |
| (10) 起業支援型地域雇用創造事業について | …35 |
| (11) 三重県観光キャンペーンについて | …37、別添 1 |
| (12) 台湾との交流・連携について | …39 |
| (13) ブラジルとの交流・連携について | …41 |
| (14) マレーシア・ミッションについて | …43 |
| (15) 各種審議会等の審議状況の報告について | …45 |
| (16) 三重県景気動向調査中間報告について | …別添 2 |
| (17) 「第 11 回リーディング産業展みえ」の開催結果について | …49 |

平成 25 年 12 月 9 日

雇用経済部

(1) 三重県中小企業振興条例（仮称）中間案について

1 進捗状況

- 三重県中小企業振興条例（仮称）の中間案について、11月18日（月）から12月17日（火）までパブリックコメントを実施中です。12月3日（火）時点で1件の意見があり、その内容は下記のとおりです。

（伊勢市 女性）

- ・第2条：「中小企業に関する団体」とは何を指すのか。初めて聞く言葉で、定義が分からない。
- ・第5条：伝統産業は、サービス産業ではなく、「ものづくり」ではないか。
- ・第6条：小規模企業者への支援として、「小規模企業者同士のグループ化」とあるが、小規模企業者同士でグループを組むことができるのは製造業くらい。小売業やサービス業なら、大企業や中企業、生産者などと連携することの方が現実的。「グループ化」より、「連携」、「補完」という表現を使用すべき。

- パブリックコメントの間、市町、商工会、商工会議所などの様々な事業者と意見交換を重ねているところです。

（これまでの条例（中間案）に関する意見交換の開催実績と今後の予定）

【11月】

18日	三重県市長会での説明
21日	商工会連合会・単会の会長への説明
25日	市町商工関係担当課長会議
27日	三重県町村会での説明

【12月】

4日	商工会（紀北町、御浜町、紀宝町）	12日	商工会議所（上野）
	商工会（大紀町、大台町）		商工会議所（名張）
	商工会議所（亀山）		商工会議所（津）
6日	商工会議所（伊勢）		商工会（津市、津北）
9日	商工会（玉城町、小俣町、度会町）		商工会（桑名三川、木曾岬、いなべ市、東員町）
10日	三重県中小企業団体中央会		13日
	商工会議所（四日市）	商工会（伊賀市）	
	商工会議所（鈴鹿）	18日	商工会議所（尾鷲）
商工会（菰野町、朝明、楠町）			
11日	商工会（志摩市、南伊勢町）		

2 今後の取組方向

パブリックコメントや事業者等からのご意見を踏まえ、年内に最終素案として取りまとめます。その後、最終素案へのご意見を整理し、最終案をお示しする予定です。

(2) 障がい者雇用の推進について

1. 県内の民間企業等における「障がい者雇用状況」について

平成 25 年 11 月 19 日、三重労働局より公表された、平成 25 年 6 月 1 日現在の「県内の民間企業などにおける『障がい者雇用状況』の集計結果」の概要は、次のとおりです。

- ① 平成 25 年 6 月 1 日現在の雇用障がい者数は、2,703 人と過去最高となり、実雇用率も 1.60%と前年より 0.03 ポイント上昇したものの、順位は全国最下位となりました。
また、「産業別」では、「製造業」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」の順で障がい者が多く雇用されています。
今後、全国中位をめざし、毎年 0.1%ずつ雇用率を伸ばしていくためには、毎年約 170 名の新規雇用が必要となります。
- ② 「企業規模別実雇用率」では、従業員「50 人以上 100 人未満」の企業において、三重県は全国平均を大きく上回っています。
一方、100 人以上の規模の企業では、いずれも全国平均を下回っています。
- ③ 「産業別実雇用率」では、「医療、福祉」分野のみが法定雇用率を達成しています。また、全国平均との比較では、「宿泊、飲食業」のみが全国平均を上回る一方で、「卸売・小売」「金融・保険」「サービス」などが全国平均を大きく下回っています。
- ④ 「産業別法定雇用率達成企業割合」では、「金融、保険業」が 9.1% (11 社中 1 社) と、全国平均を大きく下回っています。
- ⑤ 直近の就労状況では、「新規求職申込件数」「就職件数」は、平成 21 年度以降増加傾向にあり、平成 24 年度の「新規求職申込に対する就職件数の割合」は、51.5%で全国 17 位となっています。
- ⑥ 「地域別実雇用率」では、ハローワーク四日市及び津の管内などにおいて、県内平均を下回っており、ハローワーク鈴鹿、伊勢及び松阪管内などにおいて、県内平均を上回っています。

このようなデータ分析を通じて、

- ・従業員 100 人以上の規模の企業での実雇用率は、全国平均を下回っていることから、全国の雇用状況と比較すると、規模の大きい企業で障がい者の雇用を吸収できていない。
 - ・直近の産業別の就労状況を見ると、実雇用率が低い業種への就労が進んでおらず、「卸売・小売業」「金融・保険業」「サービス業」等への就労をさらに進めていく必要がある。
 - ・鈴鹿の「就労マルシェ」や松阪の「障がい者雇用支援フォーラム」など、独自で障がい者就労の取組を行う地域は、関係機関の連携も強固で高い雇用率につながっている。
- ということが明らかになりました。

2. 「障がい者雇用実態調査」について

平成 25 年 5 月、県内約 14,000 事業所を対象に実施した「三重県障がい者雇用実態調査」の概要は次のとおりです。

(従業員 3 人以上の事業所を対象にしたアンケート調査)

- ① 障がい者を雇用している企業は、全体の 17.3%で、6 社に 1 社の割合となっています。業種別では、「医療、福祉」、「製造業」、「サービス業」、「建設業」、「卸売・小売業」の順に多くなっています。
- ② 「障がい者雇用をしたことがない理由」については、約 7 割の企業が、「障がいのある方に向いている仕事がない」と回答しており、企業規模別では、従業員数の多い企業ほど、その割合が低い傾向にあります。
- ③ 「障がい者雇用にあたっての課題の有無」については、約 8 割の企業が「課題がある」と回答しており、そのうち、約 8 割の企業が「社内に適当な仕事があるか」と回答しています。
- ④ 「今後の障がい者雇用については」、「現在障がい者を雇用している」企業のうち、約 6 割の企業が「雇用の継続」・「雇用の拡大」の意向があり、企業規模が大きいほどその意欲は高い傾向にあります。
- ⑤ 「障がい者雇用を進めるうえで必要なこと」については、設備投資や職域開発、マッチング支援などの必要性についての回答の割合が高くなっているものの、企業内や取引先などの障がい者雇用の理解についても、4 社に 1 社の割合で必要であると回答しています。

また、平成 21 年度に実施した「三重県障がい者雇用実態調査」の追加調査として、「過去に障がい者を雇用していた」と回答した事業所（全体の 9.8%、650 事業所）を対象に、その後の雇用状況について確認しました。

- ① 回答事業所 402 事業所のうち 214 事業所（53.2%）が、「現時点でも障がい者を雇用していない」と回答しており、その理由として、「経営状況や業種による特性から雇用できない」という回答が多いものの、「労働安全確保の点で不安があった」、「障がい者に適した仕事がない」という理由も相当数あります。
- ② 「再び障がい者を雇用できる条件」として、助成金の充実などをあげる事業所が多い一方、「機会があれば雇用したい」、「従業員の障がい者雇用に対する理解の向上」、「顧客や取引先などの障がい者雇用に対する理解の向上」をあげた事業所も相当数あります。

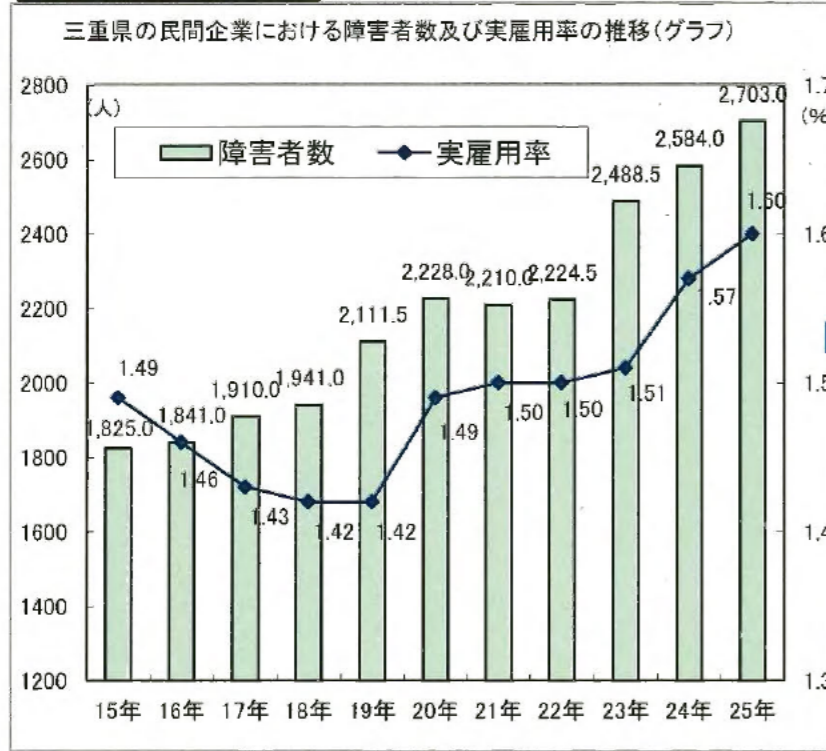
このようなデータ分析を通じて、

- ・企業における障がい者雇用の潜在的なニーズはあるものの、障がい者に適した仕事の切り出しが、企業にとって大きな課題となっている。
- ・障がい者雇用の推進には、「従業員の障がい者雇用に対する理解の向上」、「顧客や取引先などの障がい者雇用に対する理解の向上」などの必要性を認識している企業が多い。

ということが明らかになりました。

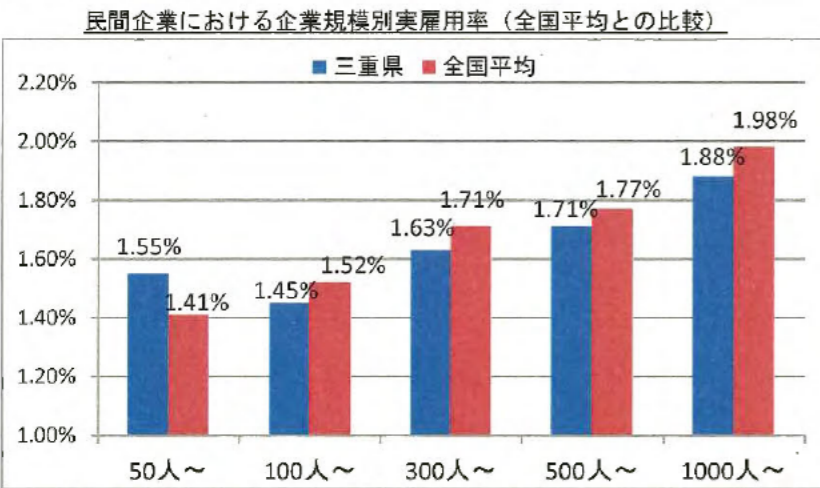
三重県の障がい者雇用に関するデータ分析

実雇用率の推移

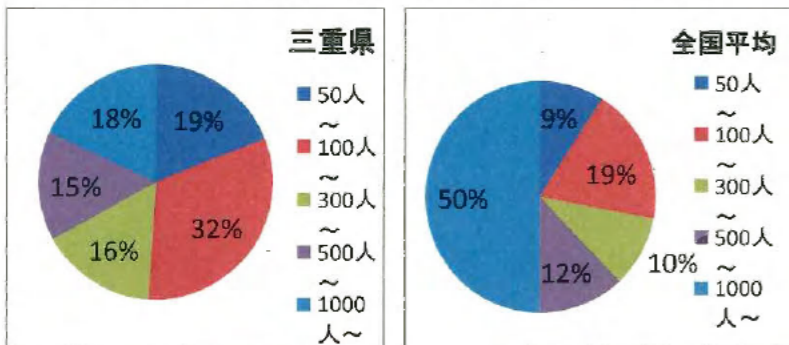


実雇用率全国中位をめざし、毎年0.1%ずつ雇用率を伸ばすには、約170名の雇用が必要

企業規模別データ分析



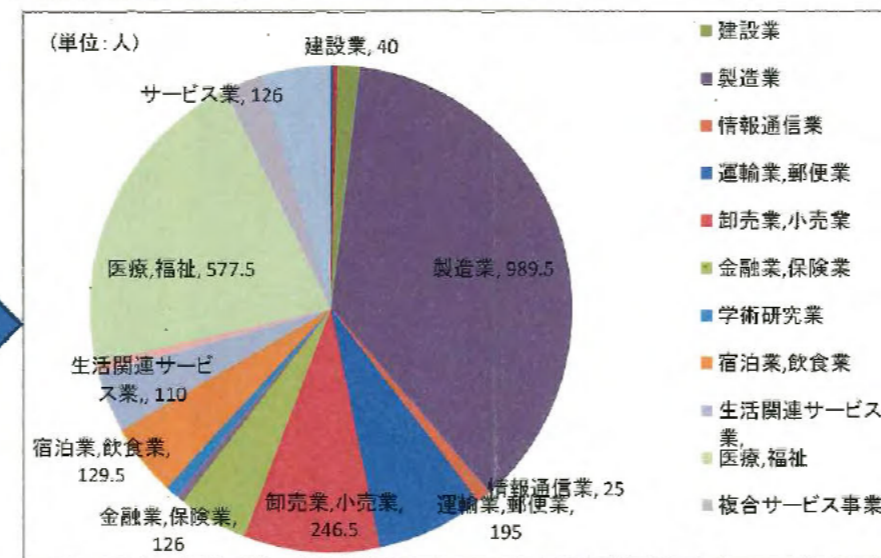
民間企業における企業規模別雇用障がい者数 (全国平均との比較)



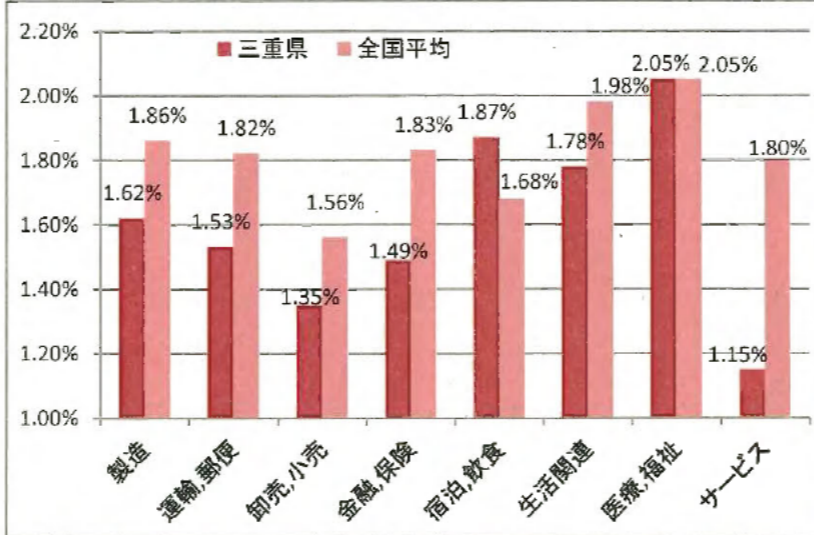
従業員規模50名～99名の企業では全国平均を大きく上回るものの、中～大規模事業所の雇用率が全国平均を下回っている。全国平均と比較すると規模の大きい企業で雇用を吸収できていない。

産業別データ分析

三重県の民間企業における産業別障害者数 (障がい者2703人の内訳)

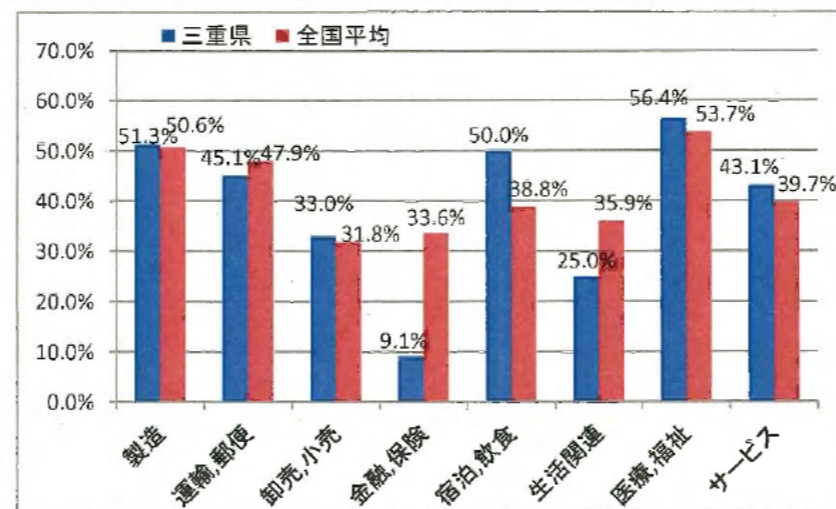


民間企業における産業別実雇用率 (全国平均との比較)



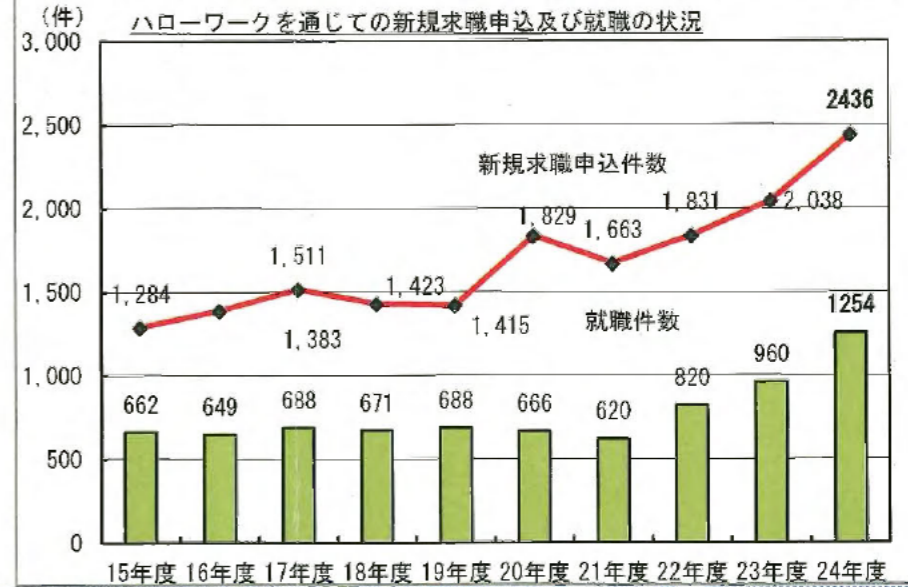
業種別では、「宿泊・飲食業」のみが全国平均を上回り、「医療・福祉業」のみが法定雇用率を上回っている。

民間企業における産業別法定雇用率を達成している企業の割合 (全国平均との比較)



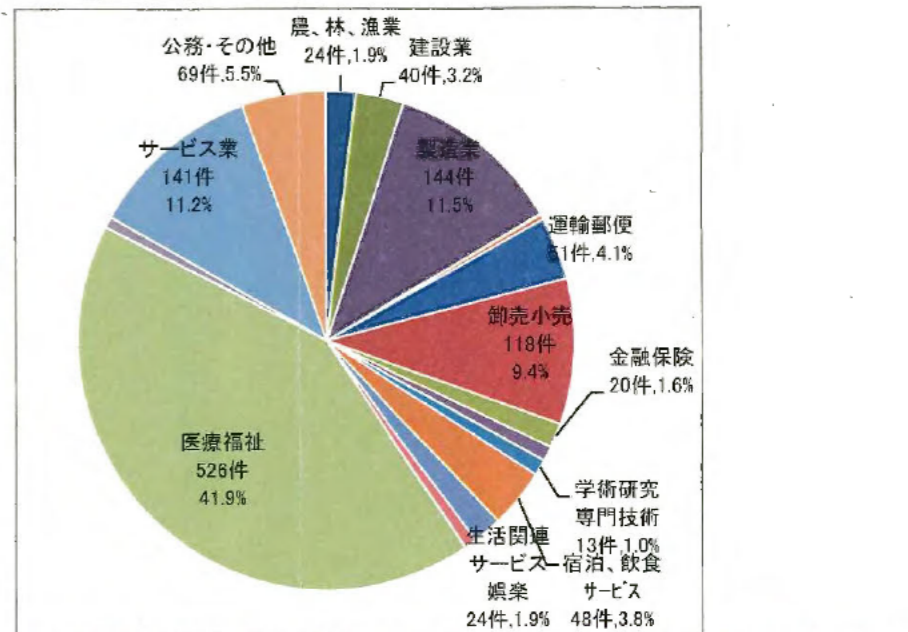
金融・保険業においては、11社中わずか1社のみが法定雇用率を上回っているという状況で、全国平均を大きく下回っている。

直近の就労状況の分析



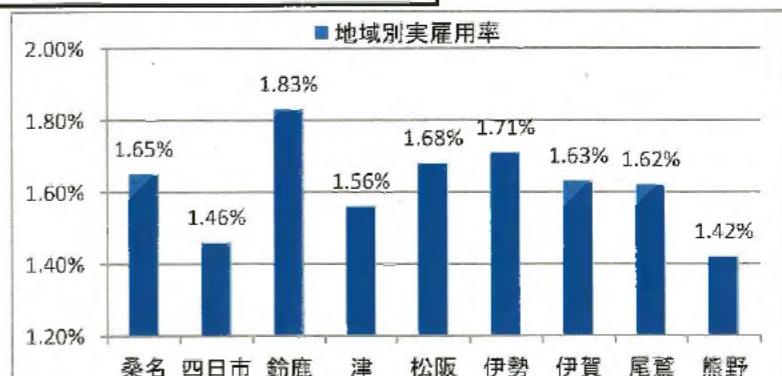
平成24年度の新規求職申込に対する就職件数の割合は、51.5%で全国17位である。法定雇用義務のある企業には197名が就職(就職件数全体の15.7%)

平成24年度 産業別の就職状況



平成24年度の就職状況においては、法定雇用率を達成していない業種への就労が、まだまだ進んでおらず、サービス業、運輸業、金融保険業等への就労を、さらに進めていく必要がある。

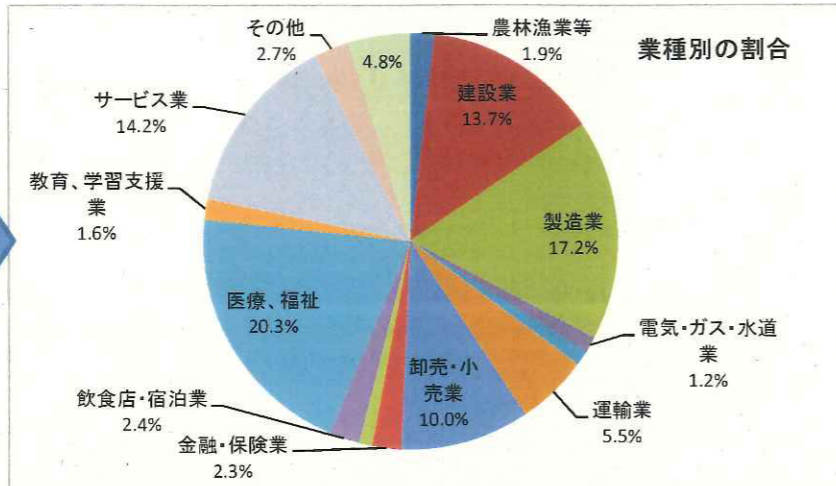
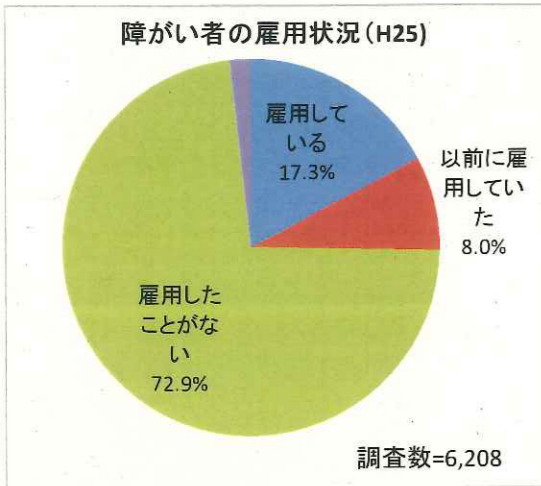
地域別実雇用率のデータ分析



鈴鹿の「就労マルシェ」、松阪の「障がい者雇用フォーラム」など独自の取組を行う地域は関係機関の連携等も強固で、高い雇用率につながっている

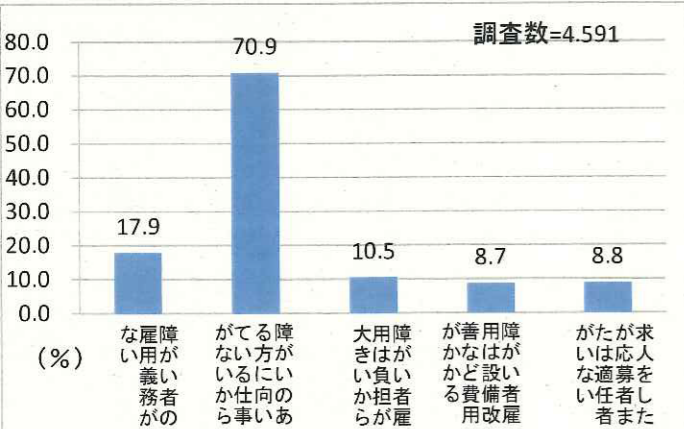
平成25年度 三重県障がい者雇用実態調査の概要

雇用保険被保険者数3人以上の民間事業所14,129社を対象に、障がい者雇用の実態について調査したところ、回答数6,208事業所、回答率43.9%であった。結果の概要は次のとおりである。

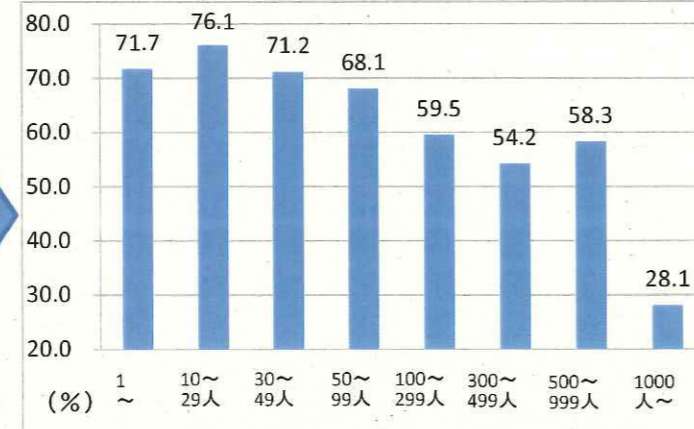


障がい者を雇用している企業は、全体の17.3%で、6社に1社の割合。業種別では、医療・福祉業、製造業、サービス業、建設業、卸売・小売業の順の割合となっており、法定雇用義務のある企業との比較では、サービス業、建設業などの割合が高くなっている。

障がい者雇用をしたことがない理由について

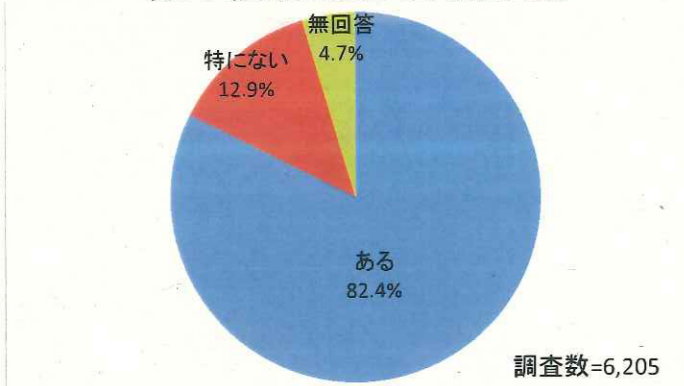


企業規模別で、障がい者に向いている仕事がないと答えた企業の割合

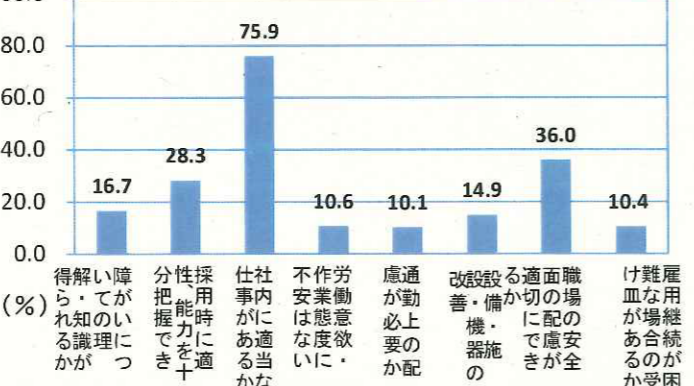


障がい者を雇用していない理由のうち、「障がい者に向いている仕事がない」と答えた企業が全体の約7割、企業規模別では、従業員数の多い企業ほど、その割合が低い傾向にある。

障がい者雇用にあたっての課題の有無



雇用するにあたっての具体的な課題の内容



障がい者を雇用するにあたっての課題が「ある」と答えた企業は、全体の約8割。そのうち、「社内に適当な仕事があるか」が約7割となっている。

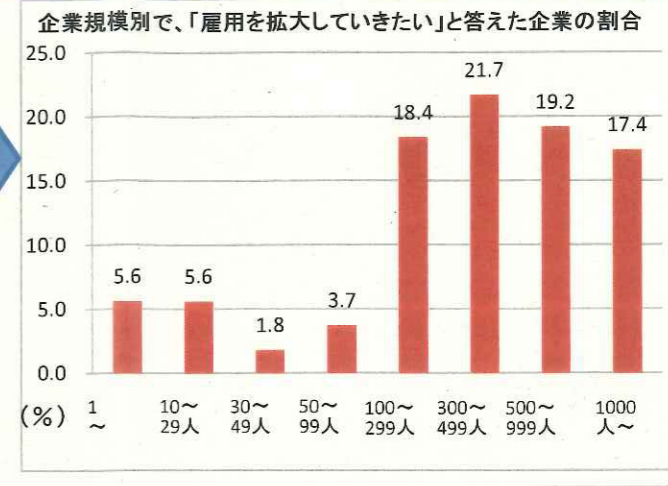
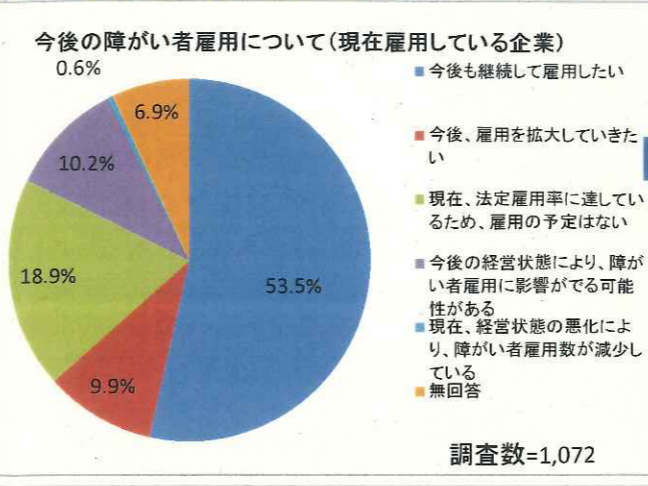
平成21年度 三重県障がい者雇用実態調査の追加調査概要

平成21年度障がい者雇用実態調査において、「過去に障がい者を雇用していた」と回答した事業所(全体の9.8%)を対象に、その後の雇用の状況について確認した。対象事業所650事業所 回答事業所402事業所(回答率61.8%)、うち現時点でも障がい者を雇用していない214事業所の意向等について確認した。

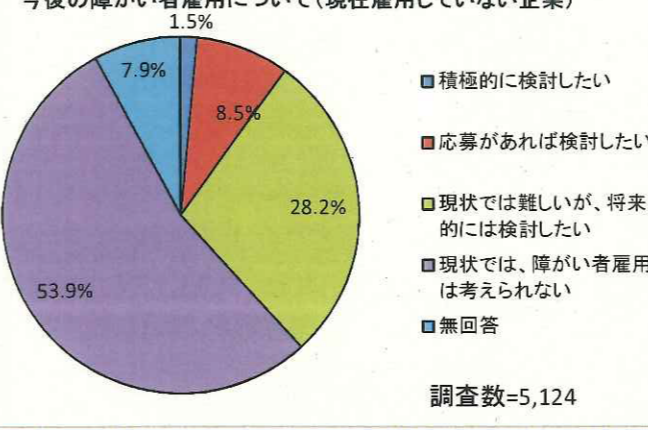
「障がい者を雇用していない理由として、経営状況や業種による特性から雇用できないという理由が多いものの、「労働安全確保の点で不安があった」、「障がい者に適した仕事がない」という理由も多い。

「再び障がい者を雇用する理由として、助成金の充実などをあげる事業所が多い一方で、「従業員の障がい者雇用に対する理解の向上」、「顧客や取引先などの障がい者理解の向上」をあげた事業所も相当数ある。

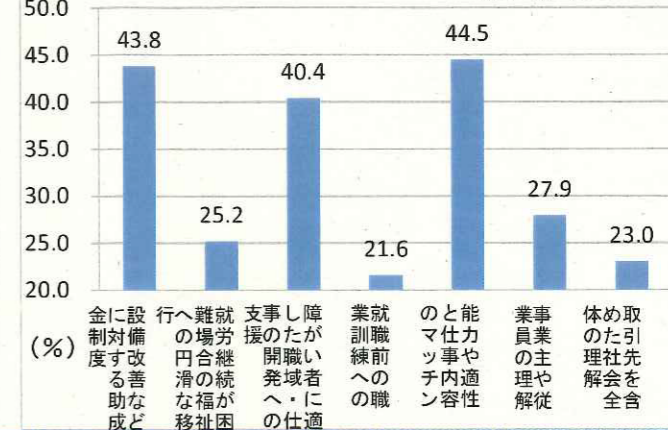
今後の障がい者雇用の意向については、現在「障がい者を雇用している」企業の約6割が「雇用の継続」、「雇用の拡大」の意向がある。「今後、雇用の拡大していきたい」と答えた企業を、規模別に見てみると、企業規模が大きい程、その意欲は高い傾向にある。



今後の障がい者雇用について(現在雇用していない企業)

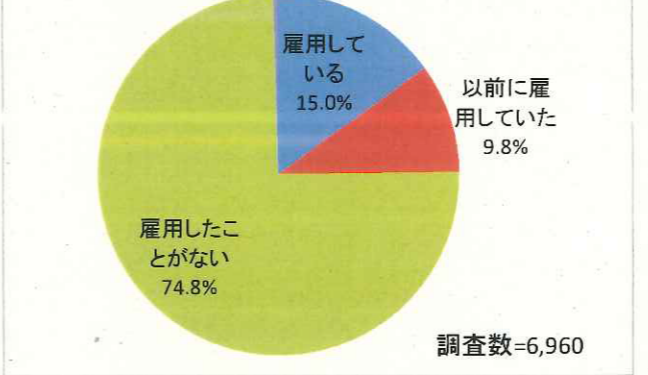


障がい者雇用を進めるうえで必要なこと

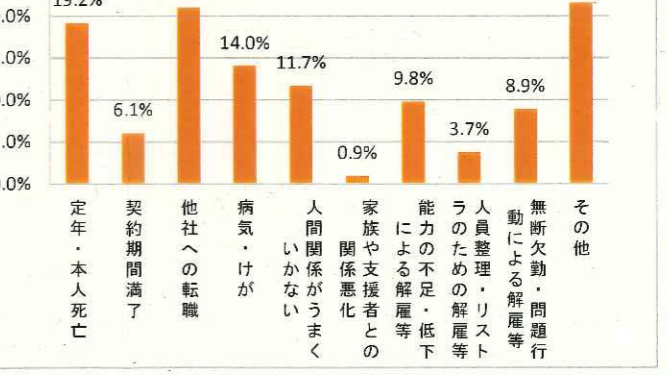


障がい者雇用を進めるうえで必要なことは、設備投資や職域開発、マッチングの支援などの割合が高いが、障がい者雇用の理解の必要性についても、4社に1社が必要と答えている。

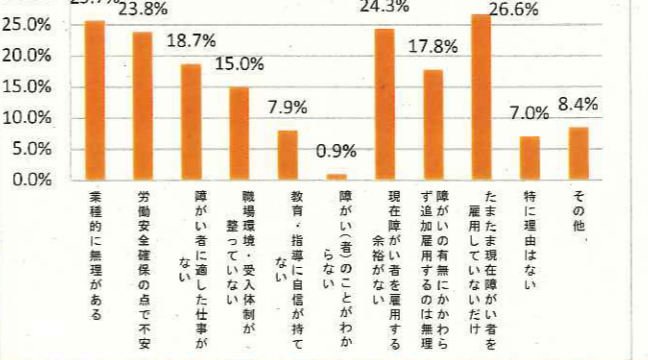
障がい者の雇用状況 (H21)



障がい者が退職した(解雇された)理由



現在障がい者を雇用していない理由



再び障がい者を雇用できる条件

