

障害者の就労に向けた取り組みについて

1. 一般就労への移行について

(1) 現計画の目標

【福祉施設から一般就労への移行者数】

平成 29 年度において、平成 24 年度の年間実績である 156 人より多い 44 人多い 200 人(約 30%増)の移行を目指す。

【就労移行支援事業利用者数】

平成 29 年度末における就労移行支援事業所の利用者数を、平成 25 年度末における利用者 334 人より 36 人多い 370 人(約 10%増)とすることを旨とする。

【就労移行支援事業所ごとの就労移行率】

平成 29 年度末における就労移行率が 30%以上の事業所を全体事業所の 5 割以上とすることを旨とする。

(2) 実績

【福祉施設から一般就労への移行者数】

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度
移行者数 (人)	154	170	192	200 (目標)

【就労移行支援事業利用者数】

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度
利用者数 (人)	319	288	360	370 (目標)

【就労移行支援事業所ごとの就労移行率】

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度
率	23.1%	38.7%	29.7%	50.0% (目標)

【現計画における主な取り組み内容】

- ・ジョブコーチスキルを有する職員による、企業への雇用環境整備支援や就労移行支援事業所へのジョブマッチングに活用するアセスメントシートの提供・訓練プログラムの提案を行った。(平成 28 年度実績 対象事業所 企業 53 社・就労移行支援事業所 18 事業所、訪問回数延べ 211 回、採用者 19 名)
- ・就労移行支援事業所等の障害者就労支援関係機関の支援成果等に関する情報の相互交換を通じ、各機関が保有するノウハウ等の共有化を促進するとともに、障害者就労支援に携わる人材の能力向上を図るため、各種連絡会等の開催を行った。(平成 28 年度実績 就労移行支援事業所等連絡会の開催(全 3 回)、企画会議の開催(全 12 回) 事業運営会議の開催(全 13 回))

- ・障害者雇用の更なる促進と一層の安定を図るため、関係機関3団体と合同で県内5つの経済団体及び事業者に対し、障害者の雇用促進・維持に関する要請を行った。(平成28年度実績 関係機関(宮城県、宮城労働局、(独法)高齢・障害・求職者雇用支援機構)、経済5団体(宮城県経営者協会、宮城県中小企業団体中央会、宮城県商工会議所連合会、宮城県商工会連合会、宮城県中小企業家同友会)、要請書送付2,308か所)
- ・就労支援センターによる移動相談窓口の開設(平成28年度実績12回)
- ・企業見学や企業実習の実施(平成28年度実績 企業見学 企業数延べ45社、見学回数57件、見学者延べ180名 企業実習 企業数延べ30社、実習研修39件、実習者48名)

(3) 現状における課題

- ・宮城県における障害者雇用率は平成28年度1.88%で全国40位と下位である一方で平成30年度より、障害者雇用促進法が改正され、雇用率算定に精神障害者も含まれることに加え、障害者雇用率の割合が2.0%から2.2%に更に引き上げられる。
- ・別紙資料2、仙台市障害者等保健福祉基礎調査アンケート結果(概要)【就労】5.仕事の継続期間の問いより、精神障害者について他の障害者より就労期間6か月未満、6か月以上～1年未満の割合が高く、就労定着支援が必要である。
- ・平成30年度より、就労定着に向けた支援を行う新たなサービス(就労定着支援事業)が創設されることに対応して定着支援を担う事業所の支援力向上を図る必要がある。
- ・就労ニーズの高まりにより、就労移行支援事業所等が増加しているが、就労支援のノウハウが不足している事業所が見受けられるため、支援スキルの底上げが必要である。

(4) 今後の方向性

- ・一般就労を希望する障害者・雇用する企業それぞれのニーズを的確に把握し、より効果的なマッチングを実施するため、ジョブコーチによるアセスメント、業務の切り出し等取り組みの強化を図り、企業への就労の推進に結びつける。
- ・新たに企業に対し障害者雇用に関する研修会を実施し、障害特性に基づく配慮事項を理解していただくことにより就労環境を整え、就労の定着を図る。
- ・就労定着支援を行うためのスキルの向上を図るため、平成30年度の制度創設に伴い、新たに就労定着支援を担う事業所に対し、研修会を開催する。
- ・就労移行支援事業所だけでなく、実際に雇用している企業の声を聴く場を設ける連絡会への参加事業所の拡大を図るとともに、企業・就労移行支援事業所・就労定着支援事業所等が一体となって、障害者を就労に結びつける支援体制を構築しノウハウの共有を図ることで、就労支援力の向上につなげる。

2. 福祉的就労の充実について

(1) 現計画における施策

- ・ 仙台市障害者保健福祉計画における施策のひとつとして、「障害のある方が働くことを通して生きがいのある生活を送ることができるように、多様なニーズに対応し、障害特性・状態に応じた就労環境づくりを推進する」という方針を掲げている。

(2) 取り組み状況

- ・ 多様な就労ニーズに対応した就労環境作りを進めるため、主に福祉的就労（就労継続支援事業所における就労）の充実につながる以下の取り組みを推進している。
 - ①福祉的就労ステップアップ事業の実施
 - ②ふれあい製品フェア・販売会の実施による販売機会の提供
 - ③販売業務訓練事業の実施

(3) 現状における課題

- ・ 多様な就労ニーズへの対応という面では、仙台市内における就労継続支援事業所の数は充足しているものの、支援・販売スキルの向上等、質的なサービスの向上を図る必要がある。
- ・ ふれあい製品フェア等の取り組みにより工賃は徐々に向上しているものの、大幅な販路拡大・工賃向上までには至っておらず、事業所主体の更なる取り組みが求められている。

【事業所数と平均工賃】

	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度
就労継続支援A型事業所数	13	16	18	17
就労継続支援B型事業所数	65	74	79	87
就労継続支援B型事業所平均工賃 (宮城県内)	15,912円	18,643円	18,695円	—

※各年度4月1日時点における仙台市内の事業所数

(4) 今後の方向性

- ・ 県や関係機関との連携を強化するとともに、福祉的就労ステップアップ事業で実施している研修の充実により、支援員の支援力や販売スキルの向上、販路拡大を図る。
- ・ ふれあい製品フェア及び販売会の周知広報を強化し、さらなる販売機会の確保に努める。
- ・ ふれあい製品フェアを一層充実させることにより来場者数や販売額を増やし、工賃向上につなげる。
- ・ 事業所新規指定における事前相談の時点で、支援員の支援力向上に資する外部研修や運営の好事例等に関する情報提供の充実を図り、事業所の質の向上につなげる。

3. 障害者就労への理解促進について

(1) 現計画における施策

- ・ 仙台市障害者保健福祉計画における施策のひとつとして、「障害のある方の就労について企業や市民の関心を高めるため、様々な媒体を活用するとともに、様々な機会をとらえて広報を行い、さらなる普及啓発を図る」という方針を掲げている。

(2) 取り組み状況

- ・ 障害者雇用に積極的に取り組んでいる貢献事業者に対して市長感謝状を贈呈するなど、企業の関心を高めるための取り組みを進めている。
- ・ 企業の障害者雇用の取り組みを喚起するため、障害のある方の雇用促進フォーラム、障害者雇用促進セミナーを実施している。
- ・ ジョブコーチの企業訪問を通して障害者雇用の理解促進を図っている。

(3) 現状における課題

- ・ 障害者雇用促進法の改正や差別解消法の施行に伴い、特に一般企業の障害者雇用への理解促進を図る必要があるものの、雇用促進フォーラム及び障害者雇用促進セミナーへの企業関係者の参加者数実績が比較的少数で推移している。
- ・ 企業や市民の障害者就労に関する理解を更に深めるための取り組みが求められている。

【フォーラム及びセミナーの来場者数（人）】

	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度
フォーラム来場者数	106 (12)	90 (7)	106 (16)	—
セミナー来場者数	65 (6.3)	52 (4.6)	45.2 (7.6)	73 (17)

※セミナーについてH26～28 は年間の平均人数、H29 は1回分の実績人数

※来場者数については、アンケート回答者数をもとに算出

※（）内は企業関係者

(4) 今後の方向性

- ・ 障害者雇用貢献事業者への市長感謝状贈呈、障害のある方の雇用促進フォーラム、障害者雇用促進セミナーを継続的に開催するとともに、講演のテーマや構成等について、企業関係者の興味を惹きつける内容への見直しを図るなど一般企業の障害者雇用に関する理解の更なる促進に向けて取り組む。
- ・ 障害者雇用貢献事業者への市長感謝状贈呈等の取り組みについて、事前周知だけではなく新たに成果報告を掲載する等、障害者就労の理解促進につながる啓発の手法を検討し、仙台市ホームページや市政だよりを活用した効果的なPRを行う。
- ・ ふれあい製品フェア及びふれあい製品を販売している常設店舗に係る積極的な広報を展開するとともに、各店舗においても障害者の就労に関する取り組みのPR内容を充実することで、企業や市民の理解促進につなげる。