

障害のある方の就労に向けた主な取り組みについて

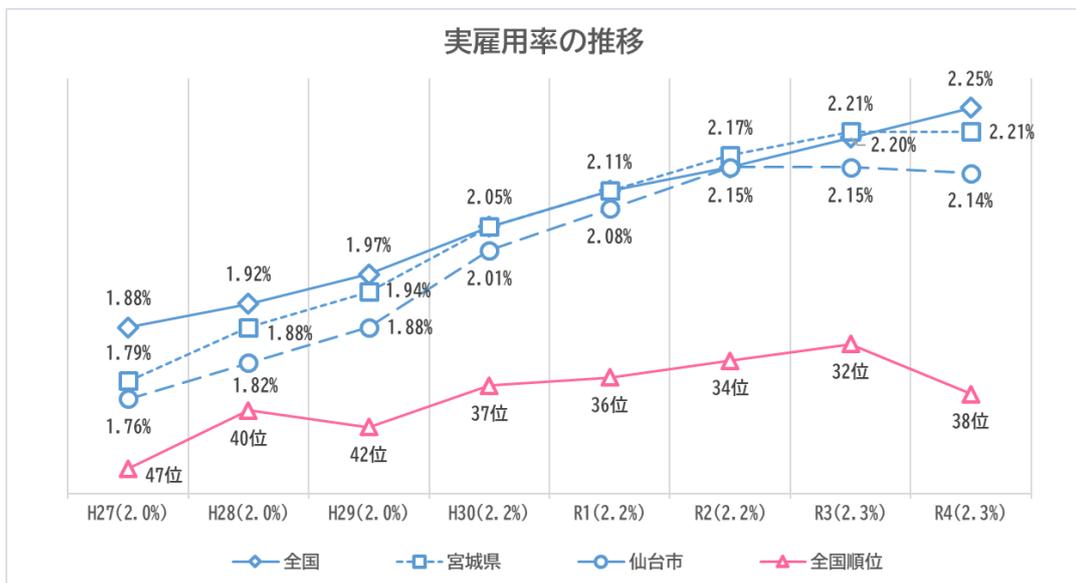
1 一般就労

(1) 企業の障害者雇用への啓発

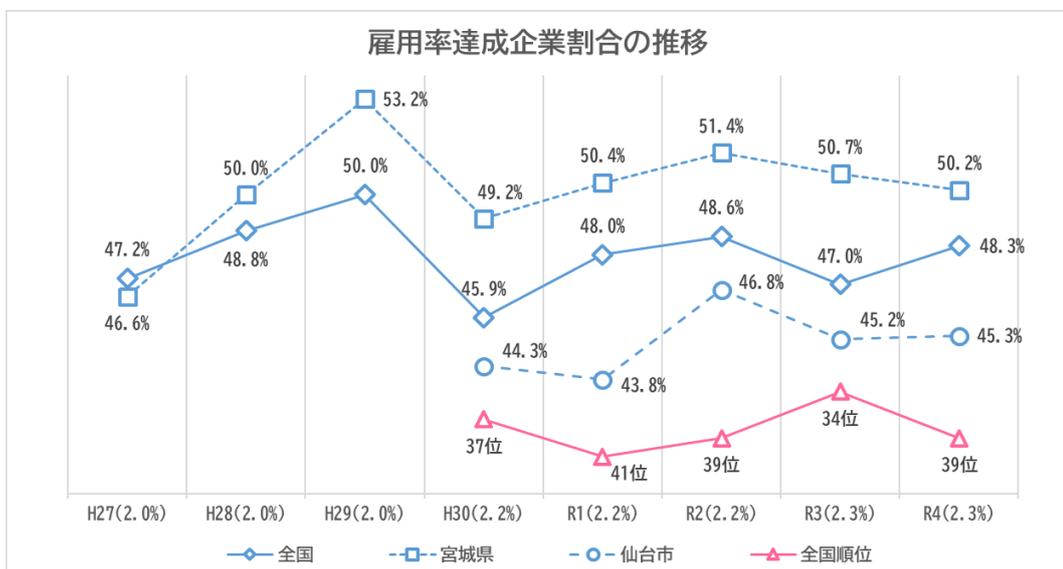
① 本市の現状

本市の民間企業における障害者雇用推進を喚起するため、雇用促進セミナーの開催や労働局・宮城県と緊密な連携を図りながら企業や経済団体に対して障害者雇用の要請活動等を実施。昨年度においては、実際に就労している障害者の現場にて企業見学や交流会を兼ねたセミナーを行い、より身近に障害者雇用を感じる企画も実施した。

令和4年6月1日現在の宮城県内における民間企業の雇用障害者数は過去最高を更新し、障害者雇用率は2.21%と昨年と同率をキープしたものの、全国平均である2.25%を下回り、全国順位は32位から38位へ下落した。

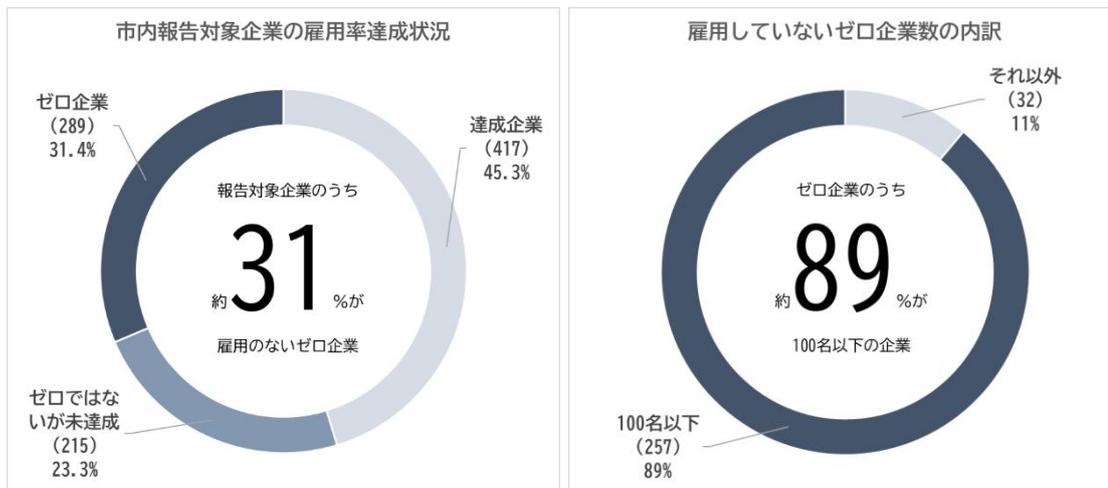


また、県内民間企業の法定雇用率達成企業の割合は、前年度比0.5ポイント下げたうえ、宮城県全体の6割弱を占める市内企業の達成割合は県全体のそれより低く、特例子会社や大企業の支店が所在するために、県外所在の本社へ雇用率が吸収されるといった傾向が考えられるものの、障害者雇用の進んでいない企業が市内に多く存在することを示している。



② 市内中小企業の障害者雇用

仙台市内の障害者雇用状況報告（令和4年6月1日現在）対象は921企業あるが、その状況を見ると、障害者を全く雇用していない“ゼロ企業”については、常用労働者数100名以下の企業の割合が特に高いことが分かる。



こうした中小企業の障害者雇用が進まない要因については、関係機関へのヒアリング結果（資料2-4）にも触れられている通り、常用雇用労働者が100名以下の企業では、行政指導や、法定雇用率未達成の事業主が納付しなければならない障害者雇用納付金の対象にならず、雇用へのインセンティブが働きにくいことが影響していると考えられる。

また、雇用経験がないことで障害者を身近に感じる機会や特性等への知識が乏しく、雇用に対しての不安を強く感じ、負担面ばかりをフォーカスしてしまう傾向も強い。大企業のように人員を割いてフォロー体制を敷けるケースも少ないため、求人ハードルを上げてしまい、結果、それが更に雇用の進まない要因にもなっている。

③ 本市基礎調査アンケート結果

他方、障害当事者等へのアンケート結果（資料2-2）の「8.仕事を続けるために必要なことについて」では、回答者の障害種別を問わず、「周囲が障害を理解している」を選択した者が多い傾向にある一方で、障害当事者へのヒアリング結果（資料2-3）やアンケート自由記述欄（資料2-5）では「君も頑張れば発達障害、精神障害じゃない」、「障害者雇用制度のためにとりあえず”雇っているだけ”という企業がある」といった意見が見られ、企業の障害者雇用への理解はまだ十分に及んでいないという課題がある。

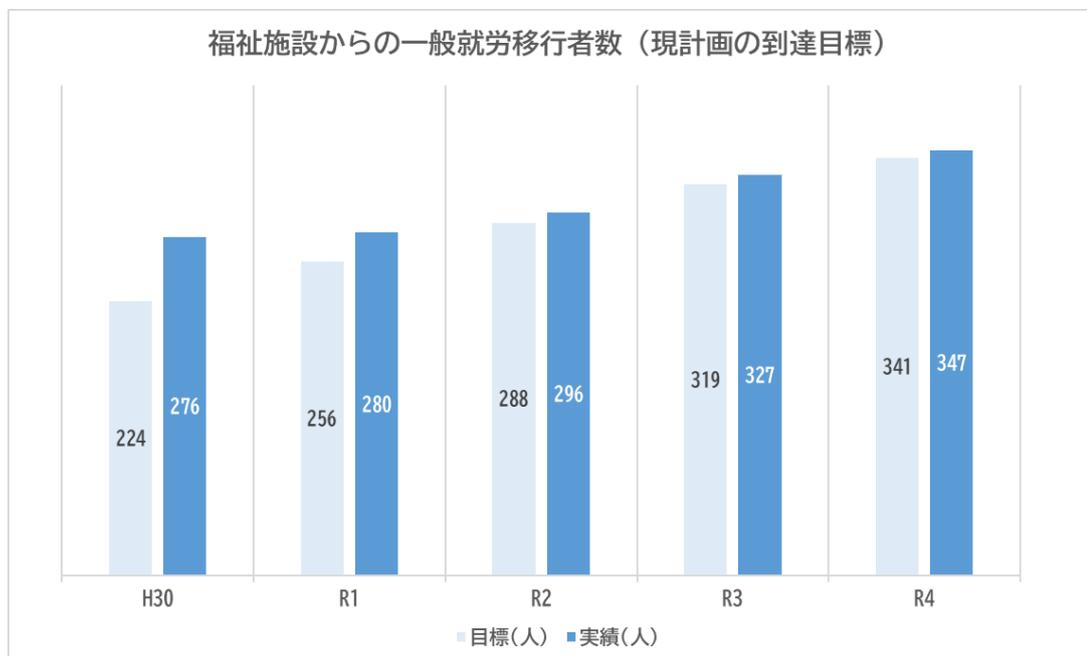
④ 今後の方向性

- ・ 経済団体と連携し、会員企業向けの取組みを企画する等の効果的な方法を模索しながら、業務の効率化や人材不足の解消等、障害者雇用における企業のメリット及び障害者雇用に必要なステップについて、個別相談や雇用促進セミナー等の機会の提供を継続していく。また、法定雇用率引き上げに伴い、雇用義務の対象となる従業員規模が引き下げられるため、新たに障害者雇用の対象となる企業に対して重点的な支援を図っていく。
- ・ 障害者雇用の市長表彰事業やふれあい製品販売会などを通じて、多様な障害者の就労の現場の周知を継続するとともに、障害者雇用を検討する企業向けの事業所見学会や企業と事業所の交流会の充実等を通して、障害者の就労に関する理解醸成を促進させる。

(2) 市内就労支援機関の機能向上

① 本市の現状

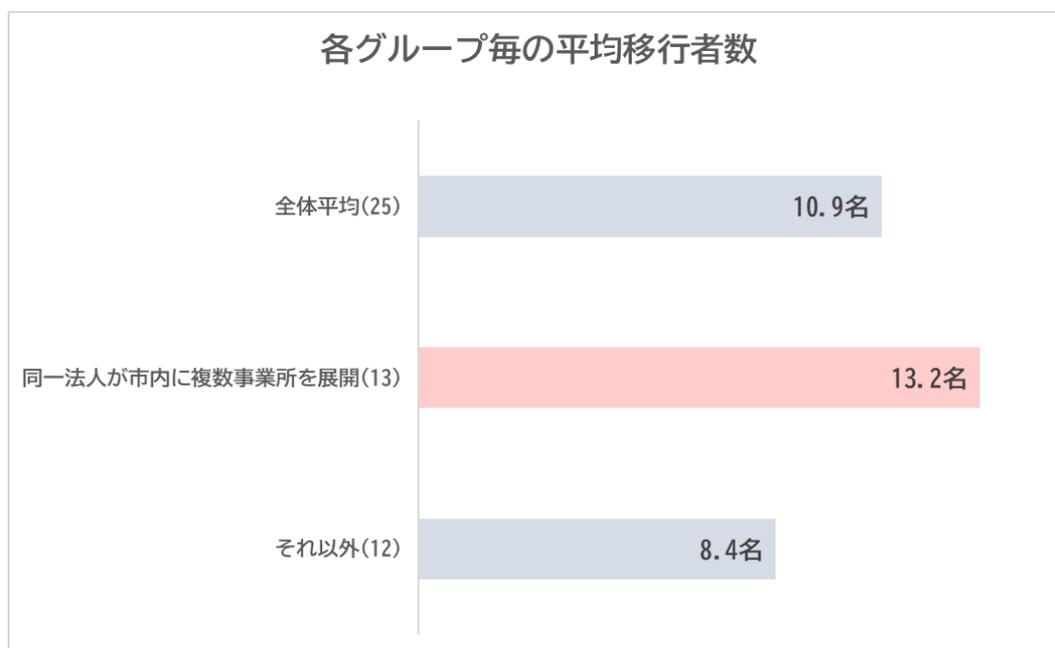
仙台市障害者就労支援センターにおいて、個別ケースの相談支援、連絡会議の開催や求人・職場体験の情報提供等を通して、支援機関のバックアップを行っており、現計画においての福祉施設からの一般就労移行者数は、各年度、目標値を上回っている。



② 福祉施設からの一般就労移行者数の傾向

上図のとおり、令和3年度中の一般就労移行者数は327名であるが、そのうち、就労移行支援事業所からの移行者数は、29事業所から284名にも上る（全体の約87%）。

さらに、そのうち、令和3年度末時点において1年以上の開所実績かつ定員20名の事業所からの移行者は、25事業所から272名（平均移行者数10.9名）いるが、同一法人が市内に複数の就労移行支援事業所を展開しているグループとそれ以外に分け、平均移行者数を算出したところ、前者は13.2名、後者は8.4名となり、1.57倍の差が見られた。



得手とする障害種別や復職支援を中心としている等、各事業所には特色があり、一括りにできない部分はあるが、複数展開グループの運営法人には、全国展開しているケースも含まれており、より大手になればなるほど、法人内でのノウハウ共有や、そもそも人材を獲得しやすく、職員体制についても柔軟に対応できる等、法人の総合力が増し、支援の質の維持や向上が図りやすいことが考えられる。

③ 基礎調査ヒアリング結果（資料 2-4）

就労系障害福祉サービス事業所等へのヒアリングでは、「支援員の業務量が増加した結果、チーム支援や育成の時間が取りにくくなり、結果、支援の質の低下が進む」、「支援員が対企業の支援方法を学ぶ機会を設けることも重要」といった意見や、今後、障害者雇用率に係る短時間労働の拡大や就労選択支援の創設等により、「より個別性を持った支援が求められるため、支援の更なるアップデートが求められる」といった意見が見られた。

より多様な支援が求められていく中で、各事業所は、新規利用者の獲得や人材の育成まで手が回らない状況にある。また、事業所からの就職者が減少すれば、サービスの報酬が下がるうえ、就労定着支援事業の展開にも難を抱えることとなり、更なる悪循環に陥ってしまうため、支援員の支援スキルの維持向上が今後さらに課題となる。

④ 今後の方向性

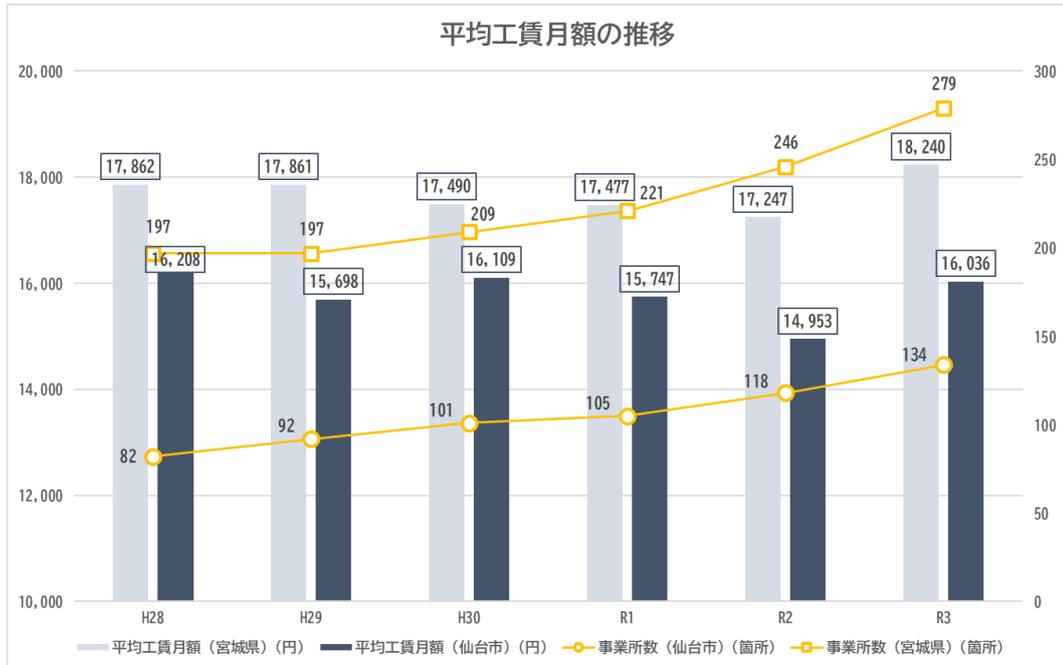
- ・ 就労移行支援事業所等連絡会議の内容の充実や、連絡会議を基盤としたワーキンググループの取組み等、支援員が主体的に学べる場を提供しながら、関係機関同士の顔の見える関係を再構築し、就労支援ネットワークの強化を図る。
- ・ 支援員の経験年数や専門的なテーマ等、ターゲットを意識した研修会の機会の確保等を通して、支援スキル向上及び幅広い支援の充実を図る。

2 福祉的就労

① 本市の現状

工賃向上を推進するための取り組みとして、ふれあい製品販売会などの販売機会の拡大を進めるとともに、庁内での優先調達の推進や、企業と事業所のマッチング事業を行っている。

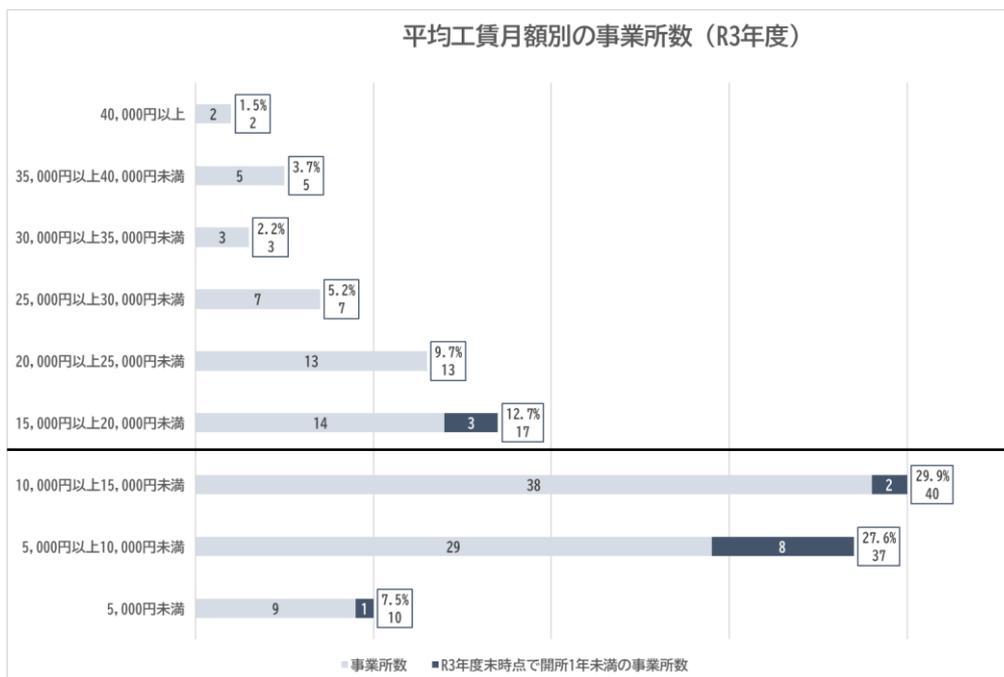
障害者が自立して暮らしていく上での最低工賃月額として 40,000 円(11 万円から年金 7 万円を引いた額)が必要と考えられているが、令和 3 年度の宮城県の就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は 18,240 円にとどまっております、利用者が多い B 型事業所の実態は非常に厳しい状況である。



② 基礎調査アンケート結果 (資料 2-2)

仕事の悩みでは「収入が少ない」が、仕事を続けるために必要なことでは「生活できる十分な賃金」など収入に関する回答が上位を占めており、工賃の向上は障害者の就労における大きな課題となっている。

下図は事業所の工賃をゾーンごとに分けて集計したものであるが、現在実施している全ての事業所に対して同一の支援では、上位の事業所が全体の平均額を押し上げるだけで、根本の解決にはならない。今後は平均以下の事業所（15,000円未満）が、いかに工賃の向上を図ることができるかが課題となる。



③ 今後の方向性

- ・ ふれあい製品販売会などの販売機会の拡大をさらに進めるとともに、セミナーなど販売力強化のための取り組みなどのサポートを強化・継続する。また、工賃が平均以下の事業所を中心として、企業からのマッチング支援についても、更なる企業の発掘に向けて対策を施すなど、工賃向上に繋がるよう推し進める。