

障害のある方の就労に向けた主な取り組みについて

1 現況と課題

(1) 一般就労

①企業の障害理解

一般企業の障害者雇用促進の取り組みを喚起するために、雇用促進セミナーの開催や労働局・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を行っている。また、企業に対し個別に訪問し、障害理解を深めるための勉強会も実施している。

宮城県における平成 28 年度の障害者雇用率は 1.88%であるが、来年 4 月には障害者雇用促進法の改正により障害者雇用率が 2.0%から 2.2%に引き上げられるため、これまで以上に企業の障害者雇用への理解を促進し、就労につなげる取り組みが必要である。

②就労定着支援

個別訪問等を通じて障害のある方、企業それぞれのニーズに基づくマッチングを適切に実施することで、就労後のミスマッチによる離職の減少を図っている。

障害特性によって職場定着の課題は様々であり、特に精神障害者については他の障害より就労定着期間が短い傾向にあることから、より個々の障害特性に応じた定着支援を図る必要がある。

(2) 福祉的就労

工賃向上を推進するための取り組みとして、ふれあい製品フェアや販売会の開催等を行っているが、大幅な工賃向上には至っていない。「宮城県工賃向上支援計画」では、平成 29 年度目標平均工賃を月額 23,000 円としているが、宮城県内の就労継続支援 B 型事業所の平成 28 年度平均工賃は 18,695 円にとどまっている。

就労継続支援の事業所数が増加する中、更なる工賃向上に向け、より多くの事業所を対象とした幅広い取り組みが必要である。

2 主な論点

(1) 一般就労

①企業の障害理解

- ・企業等の障害者雇用の意欲を高めるための働きかけや雇用促進セミナー・フォーラム等の取り組みをより一層強化するための方策
- ・個々の企業が障害者を雇用する際に必要となる環境づくりに向けた支援策

②就労定着支援

- ・就労後の定着を図るために更に取り組みを進めるべき施策の方向性
- ・就労定着期間が短い傾向にある精神障害者を対象とした定着支援のあり方

(2) 福祉的就労

- ・ふれあい製品フェアや販売会等において販売増につながる製品提供やサービス向上を図るための方策