



個々の状況に応じた就労支援を行う ～雇用・就労の促進～

1 障がいのある人の就労に対する理解促進

現状と課題

障がいのある人が就労することは、経済的自立や生きがいづくり、一人ひとりがもつ能力を発揮し、地域に貢献することにつながります。

平成30年4月から、障がい者法定雇用率が引き上げられます。また、平成28年4月の障害者雇用促進法の改正により、平成30年4月から精神障がい者が法定雇用率の算定をする際の計算に含まれることとなり、精神障がい者をはじめ、障がいのある人に対する民間企業の受け入れが進むことが予測されます。

アンケート調査結果から、就労している人は身体障がい者で2割、知的障がい者で4割、精神障がい者で3割となっています。また、仕事上の悩みや困りごとについて、知的障がい者では「職場でのコミュニケーションがうまくとれない」が3割と高くなっています。今後も、障がいのある人の雇用促進の充実に向け、障がいや障がいのある人への理解や就労環境の改善促進に取り組んでいく必要があります。

施策の方向

ハローワーク、商工会との連携により、障がいや障がいのある人への理解や就労環境の改善促進のための啓発活動を行うことで、障がいのある人のさらなる就労の拡大を図ります。

主な事業

- 障がい者雇用に関する啓発（新規）（商工観光課、生活福祉課）

現状と課題

障がいのある人が就労することは、経済的自立や生きがいづくりとともに、一人ひとりがもつ能力を発揮することが社会の一員としての地域貢献につながりますが、障がいのある人の雇用環境は、依然として厳しい状況にあります。

アンケート調査の結果では、今後の就労意向について、知的障がい者・精神障がい者では「働きたい（働き続けたい）」が6割台と、身体障がい者と比べて高くなっています。また、精神障がい者では「収入が少ない」という仕事上の悩みもあがっています。また、ヒアリング調査からも、就労意欲があっても、なかなか雇用に結びつかないという意見もあります。

今後は、一般企業による雇用の促進や就労定着に向け、就労環境の改善や企業内での障がいへの理解の促進に積極的に取り組んでいく必要があるほか、福祉的就労における工賃向上のため、就労施設における事業改革や受注拡大への取り組み等が必要となっています。

施策の方向

障がいのある人が就労できるよう、商工会や、ハローワークと連携し、障がいのある人の労働環境の改善、職場・職種開発等働く場の拡大や環境の改善を働きかけ、安定した雇用ができるよう努めるとともに、障がいの特性に応じた訓練の場の提供、さまざまな勤務形態の普及を事業所等に働きかけます。また、働く意欲や能力がある障がいのある人の就労の機会を拡大するため、引き続き市職員の採用については、障がい者雇用率を遵守するとともに、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」が平成 25 年 4 月から施行されたことから、市の業務委託や物品の調達について方針を策定し、障がい者施設からの調達を推進します。

主な事業

- 障がい者雇用に係る各種助成制度の情報の周知
(商工観光課、生活福祉課)
- 市職員の採用については、法定雇用率を遵守する(人事課)
- 就労に向けた訓練事業の実施(生活福祉課)
- 就労支援体制の構築(生活福祉課)
- 精神障がいのある人の雇用促進(新規)(商工観光課、生活福祉課)
- 障がい者就労施設等への業務委託や物品の調達の推進(新規)
(全課)

3 就労定着支援

現状と課題

障がいのある人の就労への関心は高く、就労への支援体制は整いつつありますが、離職率は高い状況にあります。

アンケート調査の結果では、就労継続のために必要な条件について、知的障がい者では「障がいにあった仕事であること」が3割、精神障がい者では「自分にあった職種、勤務時間や日数を選択できること」が4割となっています。

平成30年度には改正障害者雇用促進法が施行され、法定雇用率の算定基礎の見直しがあることから、障がいのある人の就労者数は増加すると予想されます。さまざまな障がいのある人が就労を継続するためには、就労した後の生活上の支援ニーズも多様化すると予測され、就労に伴う環境変化等に対応した支援が必要です。

施策の方向

障がいのある人と事業主に対し、雇用の前後を通じて障がいの特性を踏まえた直接的・専門的な援助を行うジョブコーチの活用を生活支援センターと連携し推進します。

身近な地域での福祉的就労場所の確保のため、地域バランス等も考慮する中で、通所による就労移行・就労継続支援施設等の整備を支援します。

主な事業

- ジョブコーチの活用促進（新規）（生活福祉課）
- 福祉的就労場所の確保（新規）（生活福祉課）