

就労・雇用の促進（就労・雇用）

障害のある人の自立した生活を促進することを目的に、障害者自立支援法では就労・雇用の促進を重点項目のひとつとして掲げています。

就労は、障害のある人にとって、生きがいづくりや社会参加という大きな役割を持ち、自立した生活に最も必要とされる経済的基盤を築くものです。

事業者への理解を深め、雇用の促進を図るとともに、障害の状況により一般的な就労が困難な場合に対して、福祉的就労の場である就労継続支援事業や地域活動支援センター事業への参加促進等、障害のある人の自立を支援していくことが大切になっています。

1 雇用の促進

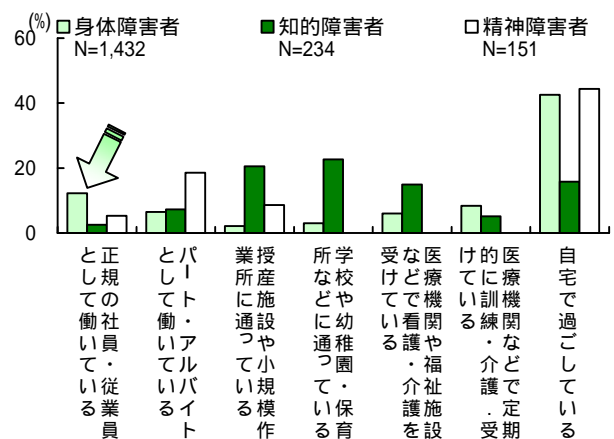
【現状と課題】

障害のある人の生きがいと自立支援のために、就労・雇用の促す支援が進められており、一定規模の企業・事業所に障害のある人の雇用を求める法定雇用率は平成 10 年より 1.8%となっていますが、未達成の企業・事業所も多く存在します。

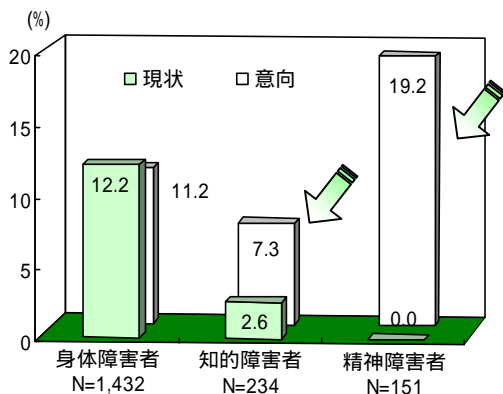
障害者アンケートによる日中の過ごし方をみると、「正規の社員・従業員として働いている」は、身体障害者の割合が高くなっており、知的障害者、精神障害者では厳しい状況がみられます。知的障害者は福祉的就労で回答が多く、精神障害者はパート・アルバイトが主となっているのが現状です。【図 5 - 1】

また、今後希望する日中の過ごし方では、正規社員・従業員への意向を現状と比較してみると、知的障害者、精神障害者とも、正規社員への回答率が現状よりも高くなっています。【図 5 - 2】

【図 5 - 1 ふだんの過ごし方】



【図 5 - 2 正規社員・従業員としての就労率と意向】



現在、障害のある人の雇用施策は、甲府公共職業安定所を中心として、就職や採用についての相談から就職のアフターケアまで幅広く行われています。公共職業安定所（ハローワーク）の求人状況は、平成18年7月現在の甲府圏域内調べで、有効求職者数が第1種（身体障害者）で395人、第2種（知的・精神障害者）が267人、就職中が第1種で981人、第2種で464人となっています。ただし、保留中となっている人が少なくありません。【表5-1】

また、障害のある人の雇用促進のため、厚生労働省や山梨県雇用促進協会などと協力して、経営者や事業主への雇用助成措置や障害のある人への職場適用訓練、就職資金貸付、身元保証などの優遇制度が設けられています。

さらに、本市職員における障害のある人の雇用状況は、平成17年度までは1%台でしたが、平成18年度は3名増員し、雇用率は2.45%と、地方公共団体の法定雇用率である2.1%を上回っています。【表5-2】

【表5-1 障害者の求人状況】

	第1種登録者 (身体障害者)	第2種登録者 (知的・精神障害者)
新規求職申込数	13	12
就職件数	9	6
新規登録者数	8	7
有効求職者数	395	267
就職中の者	981	464
保留中の者	186	76

資料：ハローワーク（甲府圏域内）

【表5-2 職員の障害者雇用状況】

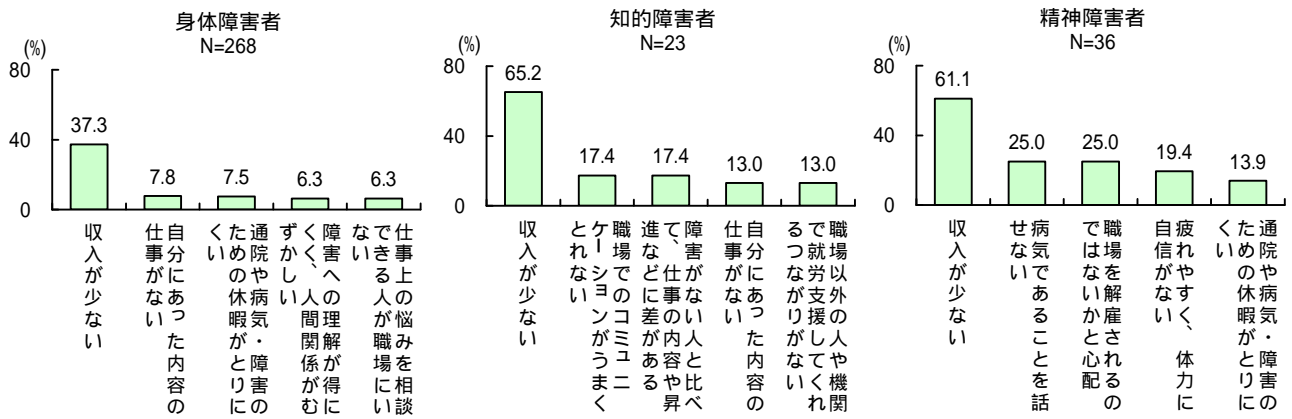
	算定基礎 労働者数(人)	障害者雇用人数(人)		雇用率 (%)
		身体障害者	知的・精神障害者	
平成16年度	339	6	-	1.77
平成17年度	335	5	-	1.49
平成18年度	326	8	-	2.45

資料：人事課

しかし、ハローワークにおける保留状況や、障害者アンケートの結果にもみられるように、障害のある人の就労意向への対応は充分とはいえない状況で、甲府公共職業安定所等との連携を強化し、事業主に対する一層の啓発に努め、法定雇用率の達成を目指して推進していく必要があります。

また、現在、就労のある人の仕事上の悩みごとや困りごとについて、障害者アンケート結果をみると、いずれの障害でも「収入が少ない」ことが1位となっており、以下、身体障害者では「自分にあった内容の仕事がない」、知的障害者は「職場でのコミュニケーションがうまくとれない」「障害がない人と比べて、仕事の内容や昇進などに差がある」、精神障害者は「病気であることを話せない」「職場を解雇されるのではないかと心配」がそれぞれ続いて多くなっており、障害の種別により悩みの内容はやや異なっています。【図5-3】

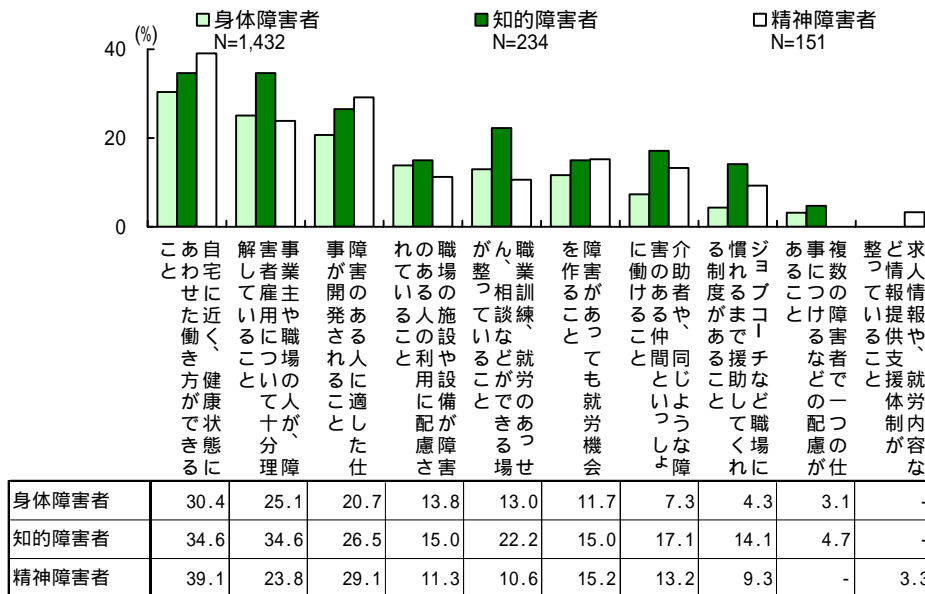
【 図 5 - 3 仕事上の悩みごと（上位 5 項目） 】



一方、障害のある人の就労に必要な環境整備は、順位は入れ替わるもののいずれの障害も上位 3 項目は同様に、「自宅に近く、健康状態に合わせた働き方ができること」「事業主や職場の人が、障害者雇用について十分理解していること」「障害のある人に適した仕事が開発されること」となっています。【図 5 - 4】

障害の種類や程度に応じ、障害のある人が安心して働き続けられる環境づくりを目指して、専門的な相談を受けられる体制や、従業員の意識啓発、就労におけるバリアフリー化など、事業所と協力しながら体制を整備していく必要があります。

【 図 5 - 4 障害のある人の就労に必要な環境整備 】



【施策の方向】

○雇用に関する理解と啓発の促進

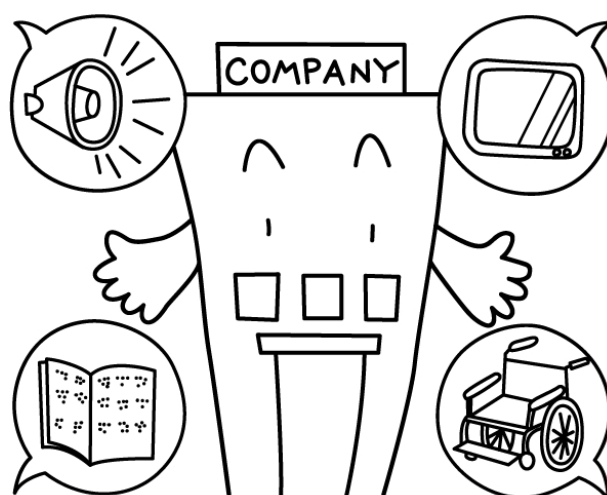
- (1) 山梨県雇用促進協会、甲府公共職業安定所等の関係機関との連携のもと、継続的に啓発活動を展開して、地元企業・事業所等への障害のある人の雇用促進を働きかけます。
- (2) 障害者雇用促進法に基づく法定雇用率が下回る企業・事業所については、改善するように、関係機関を通じて働きかけます。
- (3) 障害のある人が定着して就労できるよう、労働環境の改善、職場・職種の開発など働く場の拡大や環境の改善を関係機関等に働きかけます。
- (4) 職場適応訓練などの手当を雇用主へ支給する各種助成金制度の活用を図る啓発を行います。

○雇用機会の拡大・充実

- (1) 企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練を行う就労移行支援事業に取り組む事業者の確保に努めます。
- (2) 働く意欲や能力のある障害のある人の就職の機会を拡大するとともに、企業等に対する指導や啓発の役割を果たすため、まず市職員への計画的な雇用を促進します。
- (3) 重度障害者の雇用の促進にあたっては、短時間勤務、在宅就労等の多様な勤務形態の普及を企業等に働きかけていきます。
- (4) 自営業に就く障害のある人に対する各種の援護制度の確立を関係機関等に要望します。

○職業能力の開発

- (1) 障害のある人及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害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について働きかけます。
- (2) 地元企業・事業所に対して、トライアル雇用制度の活用に関する情報提供を行い、就労体験機会の拡大を図ります。



2 福祉的就労の促進

【現状と課題】

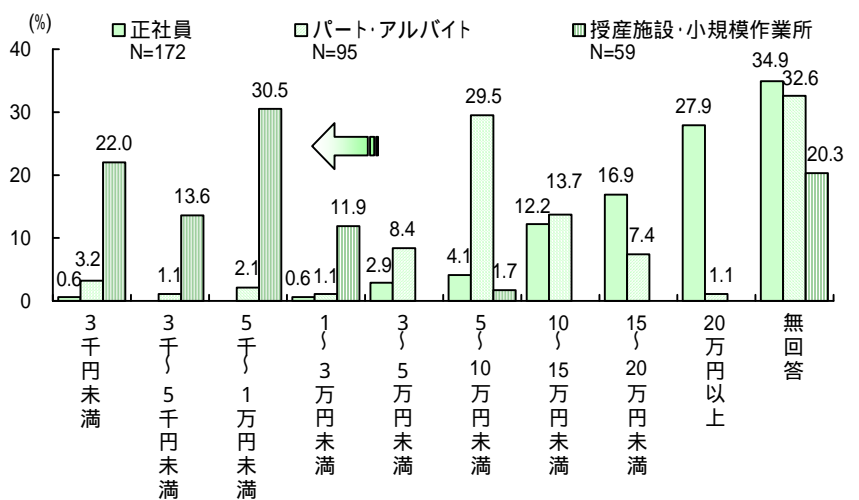
障害者アンケート結果では、前段に示したように知的障害者では、民間事業所における一般雇用が厳しく、他の就労形態に比べて、福祉的就労の割合が多くなっています。雇用が厳しい要因としては、単に障害の種類によるだけでなく、景気の変動や就業構造の変化なども背景にあり、また、障害の程度が重度化傾向にあることなども影響しています。そこで一般就労が厳しい状況にある障害のある人に対し、福祉的就労の場の充実が必要になっています。

さらに、福祉的就労の場合、平均月収が主に「5千円～1万円未満」となっており、経済的に厳しい状況にあります。【図5-5】さらに、障害者自立支援法の導入による定率自己負担も、経済的状况に追い打ちをかける可能性が懸念されています。

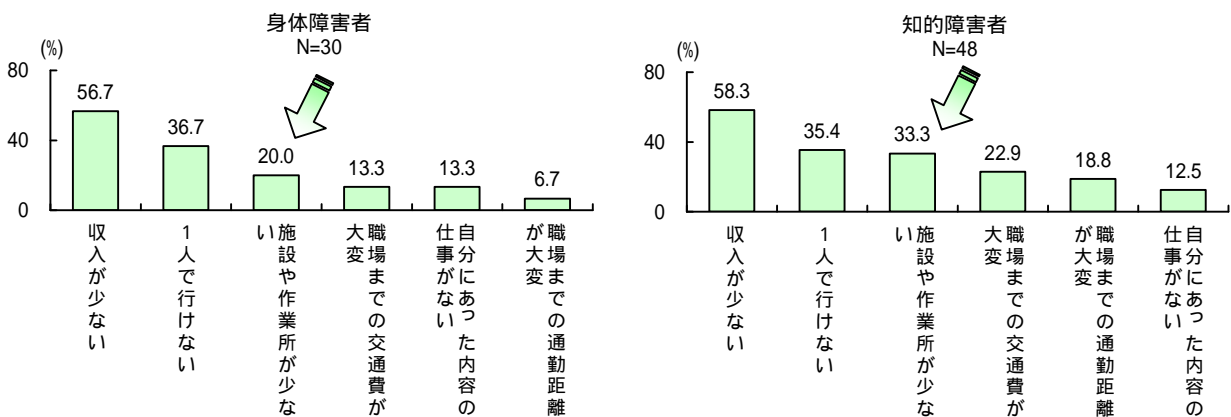
しかし、この障害者自立支援法では、就労支援を抜本的に強化することが狙いとなっており、福祉的就労から一般的就労に向けた自立訓練や、就労移行支援が進められています。

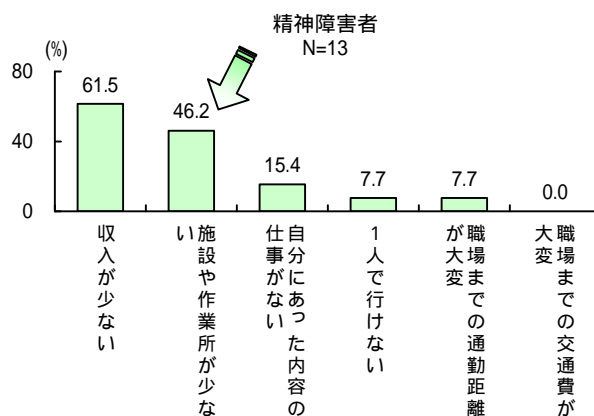
また、障害者アンケートで福祉的就労における悩みごとが、一般就労の場合と同様に「収入が少ない」が1位であることと、「施設や作業所が少ない」についてはいずれの障害でも回答が多くなっていることなどを踏まえ、自立訓練や就労移行の推進と併せて、福祉的就労についても環境面の見直しを行い、福祉的就労を必要とするケースに充分応えられるよう、機会の充実を進めていく必要があります。【図5-6】

【 図 5 - 5 平均月収 】



【 図 5 - 6 仕事上の悩みごと 】





【施策の方向】

○福祉的就労の場の充実

- (1) 働く意志がありながら一般就労の困難な障害のある人に対し、生活指導、作業指導を行い、社会的自立を図るための就労継続支援事業に取り組む事業者の確保に努めます。
- (2) 職業能力を開発するパソコン教室等や職業訓練校等の充実を県に働きかけ、就労の拡大を図ります。
- (3) 障害の態様や障害のある人のニーズに応じた職業訓練施設の整備を関係機関に要望します。
- (4) 授産製品の常備販売の促進など販路の拡大を図り、授産委託の認知に努め、授産工賃水準の底上げに向けて取り組みます。

