

資料 1

6 障害のある人の一般就労の促進と福祉の充実

- ◇ 障害のある人が可能な限り一般企業で就労するとともに、継続的な職業生活を維持できるよう、障害福祉施設からの就労拡大をはじめとして障害のある人の就職、職場定着、離職時フォローなどの支援などを進めます。
- ◇ 障害のある人の経済的自立に向けて、工賃向上計画に基づく官公需の受注促進と就労支援事業の強化のための支援を行い、工賃の向上を図ります。
- ◇ 障害者優先調達推進法に基づき、県の調達方針を策定し、県の取組を進めます。
- ◇ 障害のある人が自らの価値観に沿った就労の形を選択し、自らの能力を最大限発揮し自己実現できる環境作りを進めます。

（１）就労支援・定着支援の体制強化

【Ⅰ 現状・課題】

平成25年9月に策定された国の障害者基本計画(第3次)において、「働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する者にはできる限り一般就労ができるように、総合的な支援を推進する。」とされており、障害のある人の一般就労の促進は重要な課題となっています。

一般就労の促進においては、障害者雇用促進法に基づく企業等への雇用義務制度や障害のある人への職業リハビリテーションが実施されているところですが、同法の改正により雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止や職場で働くに当たっての合理的配慮の提供が平成28年4月から義務化されます。また、平成30年4月から精神障害のある人の雇用が義務化されることになっています。

障害のある人の就労意欲は毎年高まっており、千葉県内の新規求職件数は平成21年度の4,798件から平成25年度の6,767件へと約1.4倍に増加しています。就職件数も、平成21年度の1,373人から平成25年度は2,572人へと増加していますが、働く意欲があってもその求職者数と就職者数の間に開きがあり、多くの働く意欲のある障害のある人が就職の機会を得られない障害のある人がまだたくさんいます状況にあります。

就職の件数を更に増やすとともに、障害のあることを理由に不当に扱われることなく、就職後も安心して働き続けられるよう、障害特性に応じた就労支援と定着支援を行う必要があります。

【Ⅱ 取組みの方向性】

企業や公的機関、地域における障害の特性に応じた就労の機会の拡大を推進するとともに、適時のアセスメントができる体制の充実を図るほか、障害のある人が安心して働き続けられるよう、就労先での労働条件等の権利擁護に関して、相談支援体制の強化を図ります。

① 一般就労を促進するためには、就労移行支援事業所をはじめとする支援機関や特別

第2部 現状と課題及び今後の施策の方向性（6 障害のある人の一般就労の促進と福祉の充実）

支援学校の支援体制を強化することから、就労移行支援事業所等に対する研修や情報提供を実施するほか、定着支援の充実を促すような制度の見直しについて、必要に応じて国に働きかけます。

② 多様な障害の中でも、精神障害（発達障害を含む。）のある人の就職希望が増加傾向にあることを踏まえ、精神障害を支援対象とする就労移行支援事業所の一層の拡充とともに、障害者就業・生活支援センターをはじめとする支援機関による就職後の定着支援体制の充実を促進します。

③ 民間企業における雇用及び職域が拡大するよう関係機関と連携して働きかけるほか、県内公的機関における障害者雇用を促進します。県庁として、チャレンジオフィスをはじめとした障害者雇用の取組みや更なる職域の拡大に向けた研究を推進するほか、入札等における障害者雇用率達成企業に対する優遇措置を実施します。

【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
1	福祉施設利用者の一般就労への移行者数	570人	820人	940人	1,060人
2	就労移行支援事業の利用者数	2,397人	2,800人	3,200人	3,600人
3	就労移行率が30%以上の就労移行支援事業者数(全体に占める割合)	29%	35%	40%	50%
4	就労移行支援事業及び就労継続支援事業の利用者の一般就労への移行者数	566人	750人	900人	1,050人
5	公共職業安定所におけるチーム支援による福祉施設利用者の支援件数	163人	190人	200人	210人
6	委託訓練事業の受講者数	237人	250人	260人	270人

7	障害者試行雇用事業の 開始者数	93人	120人	130人	140人
8	職場適応援助者による 支援の対象者数	75人	90人	100人	110人
9	50人以上規模の企業 で雇用される障害者数	8,194人	9,730人	10,600人	11,550人
10	50人以上規模の企業で 雇用される精神障害者数	482人	790人	1,010人	1,293人
11	障害者雇用率を達成し た公的機関の割合	80%	90%	95%	100%

（2）障害者就業・生活支援センターの運営強化

【Ⅰ 現状・課題】

障害のある人が安心して働き続けるためには、就労と生活を支える地域のネットワークが大切です。千葉県では県内16の全ての障害保健福祉圏域に障害者就業・生活支援センターが整備されるように努め、就労面及び生活面の一体的な支援の充実を図ってきました。

障害のある方が企業等で働くうえで、適切な労働条件や職場環境の確保など障害者の権利擁護の重要性が認められ、それに対して障害者就業・生活支援センターとしても役割が期待されます。

【Ⅱ 取組みの方向性】

障害者就業・生活支援センターを県内全圏域(16箇所)に設置し、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、障害者の就業及びそれに伴う生活に関する指導・助言、職業訓練の斡旋など障害者の職業生活及び地域生活の安定と福祉の向上を図ります。また、各障害者就業・生活支援センターの取組内容について適宜確認し、提供される支援の質の確保に努めます。

【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
1	障害者就業・生活支援センター事業の支援対象者数	6,059人	6,300人	6,450人	6,600人

2	障害者就業・生活支援センター事業の実施見込み箇所数	15箇所	16箇所	16箇所	16箇所
---	---------------------------	------	------	------	------

（3）障害のある人を雇用する企業等への支援

【Ⅰ 現状・課題】

障害のある人の就職件数は増加傾向にありますが、法定雇用義務のある従業員50人以上の企業では、企業規模が小さいほど法定雇用率の未達成率が高く、雇用に関する一層の支援が必要と考えられます。

また、障害者雇用促進法の規定改正により、平成28年度から障害のある人の雇用に当たって合理的配慮を講ずることが雇用主に求められますが、特に、精神障害のある人や知的障害のある人への雇用に当たっての具体的対応について助言を求める声があります。

【Ⅱ 取組みの方向性】

障害のある人がその働く力を発揮し継続して安心して働けるよう、支援機関等が、職場において合理的配慮が講じられるよう企業等へ助言するなどの支援を行い、企業等における継続雇用を支援します。また、障害のある人を積極的に雇用している企業・事業所等の取組みを広く周知することにより、障害のある人への一層の理解と雇用を促進します。

① 障害のある人への理解や雇用に取り組む企業を応援するため、障害のある人の能力を活用する工夫や雇用管理上のアドバイスを行う企業支援員（障害者雇用アドバイザー）を障害保健福祉圏域に配置するなどし、障害のある人の職域開拓や合理的配慮への対応を含めた企業に対する継続雇用の支援を行います。

② 障害のある人を積極的に雇用している企業・事業所等の取組みを「笑顔いっぱい！フレンドリーオフィス」として県が認定し、周知することにより、障害のある人を雇用したことのない企業への波及効果を図ります。

【Ⅲ 数値目標】（一部再掲）

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
1	<u>企業支援員の配置人数</u>	8人	16人	16人	16人

2	<u>フレンドリーオフィスの 新規認定数</u>	11事業所	15事業所	15事業所	15事業所
---	------------------------------	-------	-------	-------	-------

3	50人以上規模の企業で 雇用される障害者数 （再掲）	8, 194人	9, 730人	10, 600人	11, 550人
---	----------------------------------	---------	---------	----------	----------

4	50人以上規模の企業で 雇用される精神障害者数 （再掲）	482人	790人	1, 010人	1, 293人
---	------------------------------------	------	------	---------	---------

（4）支援機関や関係機関のネットワークの構築
及び情報共有化

【Ⅰ 現状・課題】

障害のある人の就労支援に当たっては、関係機関が協力して支援を実施することが重要です。関係機関の連携強化を図るため、県では「就労支援ネットワーク強化・充実事業」を通じて地域意見交換会等を実施し、ネットワーク作りを行っています。

特別支援学校卒業生のうち、一般就労を目指す生徒が増加する中、特別支援学校と高等学校を含む関係機関の連携の重要性が増しています。

【Ⅱ 取組みの方向性】

就労を促進するための情報共有化を目的とした会議等の開催、支援者のスキル向上のための研修会等を実施し、各圏域内にあるハローワーク、特別支援学校、就労支援施設、福祉施設、医療機関等の地域の関係機関の連携・協力を促し就労支援ネットワークを強化します。また、関係機関の連携強化を促す仕組み作りについて検討します。

【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
1	就労支援ネットワーク強化・充実事業の実施見込み箇所数	15箇所	16箇所	16箇所	16箇所

（５）福祉施設等で生産活動・福祉的就労を行う障害のある人の賃金向上への取組の推進

【Ⅰ 現状・課題】

就労の意欲があっても企業等での就労が難しい障害のある人は、就労継続支援事業所などの福祉施設において生産活動に従事しており、そのような活動は「福祉的就労」と呼ばれ、生産活動に基づいて利用者に支払われる賃金は「工賃」と呼ばれています。

県では、障害のある人が受け取る工賃の額を平成26年度末に平均月額18,000円とする目標を設定しましたが、平成25年度末で12,596円となっています。工賃が伸び悩む要因の1つとして、新規開設の就労継続支援B型事業所が、目標工賃を達成するだけの作業を確保することが困難な現状が見受けられます。

このような中、平成25年4月に障害者優先調達推進法が施行され、国や地方公共団体等が率先して障害者就労施設等からの物品等の調達を推進するよう、必要な措置を講じることが定められました。

障害者就労施設等からの物品の調達に関して、県では物品調達方針を定めて発注増に取り組んでいるほか、発注可能業務を登録するデータベースである「チャレンジド・インフォ・千葉」を設け、受注機会の拡大に努めています。が、障害者就労施設等が受注できる業務内容や、障害者優先調達推進法そのもののへの理解を一層広げる必要があります。

【Ⅱ 取組みの方向性】

就労継続支援B型事業所等に対し、作業種の拡大も含めた事業内容の充実、経営改善など、福祉的就労を行う障害のある人が働く力を充分発揮できる環境づくりを通じた賃金（工賃）向上に資する支援を実施します。また、障害者優先調達推進法の施行を受け、県の調達の推進のみならず、市町村や民間部門を含め、の調達についても、千葉県障害者就労事業振興センターを活用して障害者就労施設等への発注機会の拡大を推進します。

① 就労継続支援事業所への研修等支援を通じ、作業内容の充実や施設外就労への取組など、福祉的就労の内容の一層の充実を促進します。

② 千葉県障害者就労事業振興センターが県と共催する啓発活動などで宣伝の場を確保を通じて障害者就労施設等が提供できるサービスや製品を周知するほか、同センター内

第2部 現状と課題及び今後の施策の方向性（6 障害のある人の一般就労の促進と福祉の充実）

に共同受注窓口を設置するなどして、障害者就労施設等への発注の増加を促します。

【Ⅲ 数値目標】

No.	項 目	25年度 実績	27年度	28年度	29年度
1	就労継続支援B型の平均 工賃月額	12,596円	13,000円	13,500円	14,000円
2	県内官公需実績 (県及び市町村)	107,815千円	110,000千円	120,000千円	130,000千円
3	官公需拡大のための商 談会(県後援)への参加 行政機関(所属)数	32	50	80	100

（6）障害のある人の自らの価値観に基づいた就労の選択 を尊重した支援

【Ⅰ 現状・課題】

障害のある人が働くことによって得られるものは、賃金(工賃)だけとは限りません。「感謝される喜び」や「社会のために貢献している感覚」を大切にしたいと思うのは障害の有無に関係ありません。障害のある人も、自らの価値観に基づいて就労の選択ができることが大事です。その際、障害の特性上自分の希望を思うように伝えられない人にとっては、周囲の支援者が本人の価値観を理解し、適切な支援を行うことが欠かせません。

【Ⅱ 取組みの方向性】

福祉的就労及び生産活動の場において、経済的自立のほか、障害のある人が自らの価値観に基づく「働き方」や「生き方」を追求し、多様な就労の選択が尊重されるように支援を行い、安心して継続して働ける環境づくりに努めます。

- ① 障害のある人の相談を受ける際やサービス等利用計画及び個別支援計画を作成する際には、本人の希望を丁寧に確認し、希望が実現されるよう配慮することを支援機関等に周知徹底します。