

# 健康福祉委員会資料

## (健康福祉局関係)

### 3 所管事務の調査（報告）

#### (2) 障害者雇用及び就労支援の取組状況と今後の方向性について

資料 障害者雇用及び就労支援の取組状況と今後の方向性について

令和4年11月25日

健康福祉局

1. 障害者雇用促進制度

(1) 概要

障害者の職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、障害者の職業の安定を図るもの。具体的には、次の事業を実施する。

- ・ ハローワーク、障害者就業・生活支援センターによる職業紹介、就労訓練、就労支援等
- ・ 企業に対する法定雇用率の義務化、調整金・納付金制度の運用、助成金の支給

(2) 法定雇用率

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務を負うもの。週所定労働時間20時間以上の就労者をカウント。

民間企業の法定雇用率は2.3%(従業員を43.5人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用)。

なお、未達成の企業は、ハローワークから行政指導を受ける場合がある。

<参考1> 法定雇用率の状況 (%)

	H10	H25	H30	R3	実績	H22	H25	H30	R3
民間企業	1.8	2.0	2.2	2.3	全国	1.68	1.76	2.05	2.20
国・地方公共団体	2.1	2.3	2.5	2.6	川崎市	1.66	1.73	1.93	2.03
教育委員会	2.0	2.2	2.4	2.5					

(3) 国の方向性(令和4年6月17日 労働政策審議会意見書から抜粋)

雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において0.5人相当として算定できるようにする。

これまでは、一般就労が難しかった方が、就労・雇用の対象者になる。  
→ 就労支援機関、企業、本人も、新たな領域に踏み込むことから、これまでにない支援が求められる。

2. 本市の取組状況

(1) 就労意欲の喚起

① 就労体験・職場実習の実施

ア. 就労体験【H26～】

川崎フロンターレ・川崎ブレイブサンダース主催試合、多摩川マラソン、Colorsかわさき展等イベントの場において、スタッフとして働くことを体験する。

イ. ステップアップ事業【H23～】

第4庁舎での清掃業務、多摩図書館での配架業務等の一部を切り出し、実習の場を提供するもの。希望者の増加により、今年度から新たに宮前図書館においても開始。

ウ. 就労セミナー【H21～】

神奈川県・川崎市各教育委員会と連携し、特別支援学校の就労を希望する生徒向けにグループワークによる就職セミナーを実施するとともに、保護者向けには、就職や職場定着に関する情報提供、家族の役割等について認識を深める研修を行う。

② 働く場の提供

ア. 就労継続支援事業所

・ 民間事業所の参入拡大による施設数 37施設(H23) → 80施設(R4)

・ 就労継続支援施設の充実 定員数 634人(H23) → 1,503人(R4)

⇒ 障害特性に応じた多様なサービスの提供

(例)おかし、パン、雑貨等自主製品の製造・販売、清掃等施設外業務、データ起こし等

イ. チャレンジ雇用【H20～】

知的障害がある市民を対象として、最大3年間雇用し、この間、事務作業、軽作業その他の業務を、支援員の支援を受けながら行い、業務能力の向上を図り、もって一般就労へつなげる支援事業。

平成19年12月25日に国において策定された、新たな「重点施策実施5か年計画」において、平成20年度から全府省で実施することとされ、これに合わせて全国の自治体で事業化されたもの。

(本市における経過と現状)

応募状況 (人)

	H20～23	H24～27	H28～31	R2	R3
合計	112	74	65	-	-
年平均	28	19	16	14	9

チャレンジ後の就職状況 (人)

	H20～23	H24～27	H28～31	R3	R4
採用	9	11	12	2	3
就職	8	6	6	1	-
退職	1	5	6	1	-

⇒ 応募・チャレンジ後の就職ともに減少。

・ 法定雇用率の引き上げに伴う企業の採用活動の活発化により、チャレンジ雇用の対象層は、一般就労へシフトしている。

・ そのため、現在の応募者は、知的障害だけでなく、精神障害・発達障害・疾病等複合的な課題があり、就労訓練よりも日常生活支援の要素が強くなっている。

(2) 就労支援

① 就労支援

就労移行支援事業所や市内3か所の地域就労援助センターの支援により、福祉施設から一般就労への移行を促進する。

ア. 福祉施設から一般就労への移行人数・就労移行支援事業所数

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
福祉施設から一般就労への移行人数(人)	180	223	217	277	262	271	213	311
就労移行支援事業所数(所)	19	22	27	27	28	28	30	37

イ. 地域就労援助センター【H3～】

市内3か所の各センターにて、求職者や就労者に対して、それぞれの状況に応じた就労支援・定着支援を行う。

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
登録者数	1,059	1,149	1,305	1,557	1,752	2,060	2,097	2,203
うち新規	124	124	170	187	243	257	189	197
うち求職中	250	260	344	389	352	540	578	590
新規就職者数	160	135	132	195	190	218	185	206

ウ. 短時間雇用プロジェクト【H28～】

法定雇用率の対象にならない、週あたり20時間未満の求人開拓、マッチングを行い、企業の人手不足の解消に寄与するとともに、障害者の活躍の場を広げる取組。

(実績 (直近3年間))

	R1年度	R2年度	R3年度
就職者数	30人	22人	44人
1年後の定着率	61%	83%	—
求人開拓数	43件	28件	44件
求人開拓企業数	30社	21社	31社

(他都市の状況) 神戸市、岐阜市、いわき市、渋谷区、港区で実施中。

② 定着支援

ア. 主な定着支援機関

- ・ 地域就労援助センター【H3～】 支援ステージに応じた定着支援を実施。
- ・ 就労定着支援事業所【H30～】 障害者総合支援法に基づき、就労移行支援事業所等の福祉施設から一般就労への移行者に対して、就職半年後から3年間の定着支援を実施。

<参考2> 地域就労援助センターにおける就労定着支援の対象者数

	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
対象者数	764	836	890	1,025	1,122	1,268	1,367	1,461

イ. 川崎就労定着プログラム(K-STEP)の推進【H27～】

セルフケアシートの活用により、精神障害者のコンディションの「見える化」を図るとともに、障害者本人と職場の上司とのコミュニケーションを生み出し、相互理解を促進する。

- ⇒ 神奈川県と協力し研修及び市主催のフォローアップ研修を実施
- ⇒ 市外を含む167事業所まで拡大(R4年10月末現在)
- ⇒ 企業向けの紹介動画を作成

セルフケアシート(K-STEP)

月	セルフケアシート(K-STEP)													備考 ～服薬情報・引き金など～											
	お悩み			良好サイン			注意サイン			悪化サイン			リハビリ												
	睡眠	食事	入浴	プラス思考	やる気	心に余裕	イキイキ	活動的	ため息が増加	もやもや	だるい	ぼーっとする	協調性が低下	憂鬱	イライラ	恐怖心	外出不可	思考不能	人間不信	ストレッチ	仮眠	音楽	瞑眼		
1日 木	朝 昼 夜	×	△	△								○	○	○	○	○	○	○			○	○			なかなか寝付けず
2日 金	朝 昼 夜	△	○	○			○	○		○	○	○	○								○	○	○	○	

(3) 雇用支援

障害者雇用に向けた普及啓発と、職場環境を整えるため、企業に対する雇用支援を行うもの。

① 普及・啓発

ア. 障害者雇用促進ネットワーク会議【H28～】

企業、就労支援機関、行政が一体となって行う、障害者雇用をテーマとした学習・情報共有を実施。

② 雇用相談

ア. 企業応援センターかわさき【R1～】

障害者を雇用しようとする、または既に雇用している企業をサポートするため、障害者雇用に関する相談を実施。あわせて、短時間雇用プロジェクトを推進。

	R1	R2	R3
雇用相談(社)	73	71	99
うち採用実績(人)	5	5	15

(4) 福祉的就労の支援

① 工賃向上・市民理解の促進

しごとセンターの活用、製品販売会の開催等を通して、障害福祉サービス事業所(主にB型事業所)に通う利用者の工賃向上を進める。

B型事業所月額平均工賃推移

	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
川崎市	14,092	14,421	15,120	15,742	16,099	16,453	14,985	14,078	14,998
全国	14,437	14,838	15,033	15,295	15,594	16,118	16,369	15,776	集計中
神奈川県	13,180	13,709	13,704	13,677	14,047	14,696	15,119	14,517	14,956

### 3. 課題

- (1) 雇用支援 特に、中小企業(100人未満)において、雇用が進んでいない。
- (2) 定着支援 障害者雇用が進められたことで、就労定着支援のニーズが増している。
- (3) 工賃向上に向けた取組 コロナ禍の影響を受け、福祉的就労における工賃の減少がみられる。
- (4) 就労困難層への支援 国の動向を踏まえた新たな対応の必要がある。

### 4. 今後の方向性

#### (1) 雇用支援

- ・ 様々な関係機関と連携した情報発信
- ・ 障害者雇用促進ネットワーク会議等の場を活用した理解の促進、手法の提案
- ・ 各企業個別の状況に応じたきめ細やかなコンサルティング支援

#### (2) 定着支援

- ・ 川崎就労定着プログラム(K-STEP)のさらなる活用推進
- ・ 地域就労援助センターにおける定着支援手法の見直し・試行

#### (3) 工賃向上に向けた取組

- ・ インターネット・冊子を用いた自主製品の周知や、社会状況をふまえた自主製品販売会の積極的な実施
- ・ 高工賃業務へのシフトを促進  
⇒【おそうじプロジェクト】高工賃である清掃業務のノウハウを障害福祉サービス事業所に普及

#### (4) 就労困難層への支援

法定雇用率のさらなる引き上げや、週当たり20時間未満労働者の法定雇用率算定の可能性  
⇒ 今後、福祉的就労から一般就労へのシフトを後押しする施策の強化が求められる

##### ① 短時間雇用プロジェクトのさらなる推進

- ・ 企業団体と連携した取組みの推進
- ・ 自治体情報共有会の開催
- ・ 本市による直接雇用(会計年度任用職員)の実施

##### ② チャレンジ雇用のあり方の検討

- ・ さらに就労困難な層を対象とした手法の検討(R5年度から新規採用を停止)

#### <参考3>本市における障害者採用策の状況

	S57	H20	H29	R1	R2	R4
正規職員	身体 ●	→			3障害 ●	→
会計年度任用職員		知的(チャレンジ) ●	→			
			3障害(配置型) ●	→		
				3障害(集中型) ●	→	
					精神(短時間) ●	→

#### <参考4>本市における障害者採用の対象者層イメージ図

