

改正障害者雇用促進法施行に伴う区の障害者雇用の新たな取り組みについて

(付議の要旨)

平成30年度の改正障害者雇用促進法施行による精神障害者雇用義務化や法定雇用率の引き上げを踏まえ、民間企業等への障害者雇用促進や職場定着をより一層進めるため、障害者就労支援センターの機能強化及び、チャレンジ雇用の拡充を行う。

1. 主旨

平成30年度に改正障害者雇用促進法が施行され、現在の身体障害者及び知的障害者に加え、新たに精神障害者(発達障害者も含む)が雇用義務の対象となり、障害者の法定雇用率も段階的に引き上げられる。

こうした状況を踏まえ、民間企業等への障害者雇用の促進や職場定着支援をより一層効果的に行えるよう、障害者就労支援センターを強化する。

また、区自らが民間事業所における障害者雇用促進のモデルとなるよう、「チャレンジ雇用」の取り組みを拡充し、障害者就労支援センターと連携して障害者が安定して継続的に働くための環境整備や職員に対する障害理解促進など、必要な支援を行う。併せて、知的障害者及び精神障害者雇用の具体的かつ実践的なノウハウを蓄積し、区内を中心とした民間企業に提供することにより、区全体としての更なる障害者雇用の促進を図る。

2. 現状と課題

(1) 障害者雇用の現状と企業への雇用促進

障害者雇用促進法では、50人を超える規模の民間企業等は法定雇用率を上回る障害者を雇用しなければならないこととされているが、2.0%の法定雇用率に対し、実雇用率は全国では1.76%、東京都では1.72%、世田谷区では1.61%と、雇用率が達成されていない状況となっている。

加えて平成30年度には精神障害者の雇用が義務化されることから、これらが国の算定基礎に加わることで、更なる法定雇用率の引き上げが見込まれている。

区は、世田谷区障害者雇用促進協議会や障害者就労支援センターと連携し、障害者の雇用促進に関する様々な取り組みを進め、民間企業に働きかけるなど障害者雇用を積極的に支援する役割を担っており、区自らが率先して民間企業に対して意識啓発を進めていく必要がある。

(2) 精神障害者の雇用

就職を希望する精神障害者の数は年々増え続けているものの、精神障害者の離職率は身体障害者の4.7倍、知的障害者の5.8倍と高く、就職後の職場定着に課題がある。精神障害者が長期間安定して働き続けるためには、職場の環境調整や障害特性の理解に加え、支援体制が有効に機能することが重要である。

(3) 「チャレンジ雇用」

区では、知的障害者及び精神障害者を短期間の臨時職員として採用し、その業務経験

を基に一般企業等への就労を目指す「チャレンジ雇用」を実施している。平成 22 年度から 25 年度までに、区立保育園や障害者地域生活課（以下「所管課」という）等で計 14 名を各 1~2 か月間雇用し、うち 12 名の就職を実現してきた。近年は事務系の業務への就職希望者が増えていることから、本庁舎内での採用の拡大と、民間企業での職場定着を見据えた雇用期間の延長が求められている。

本事業の実施にあたっては、所管課と人事課がチャレンジ雇用職員の選考を行い、所管課で業務の切り出しや進捗状況の把握、雇用管理等を行っているが、今後本事業を拡大するためには、チャレンジ雇用職員の働きやすい環境整備等の体制の整備が課題となっている。

（４）障害者就労支援センター

区では現在、おもに知的障害者を対象とした「すきっぷ就労相談室」（平成 26 年 3 月末登録者 469 人、累計就職者数 179 人、常勤支援員 7 人、非常勤職員 3 人（分室「クローバー」、「そしがや」含））と、おもに精神障害者を対象とした「しごとねっと」（平成 26 年 3 月末登録者 343 人、累計就職者数 398 人、常勤支援員 3 人）の 2 か所のセンターを運営している。平成 27 年 3 月には、おもに発達障害者を対象とした「ゆに(UNI)」（平成 27 年 2 月まで試行事業 平成 26 年 3 月末登録者 25 人、就職者 6 人、常勤支援員 3 人、非常勤職員 1 人）が開設され、障害特性に応じた細やかな支援が可能となる一方、複数の障害のある方が増加するなど支援内容は年々複雑・困難化してきており、3 か所のセンターが連携し、一体となって支援に取り組むための体制を整備する必要がある。特に、精神障害者の雇用義務化を前に、雇用促進と雇用後の職場定着をより一層進められるよう、「しごとねっと」の強化が喫緊の課題となっている。

3. 実施内容（別紙 1）

（１）「チャレンジ雇用」の拡充

現在、所管課で年間 1 名（1~6 か月の期間）を臨時職員として採用している「チャレンジ雇用」について、平成 27 年度より人数を拡大するとともに、国のチャレンジ雇用と同様に非常勤職員（任用期間 1 年、更新により最長 3 年）としての採用も行うことで、民間企業等での長期的で安定した就労につなげる。

障害者が得意分野の業務を効率よく実施できるよう、所管課にチャレンジ雇用をした障害者を集中的に配置し（非常勤も含む）、障害特性にあった働き方を実践するとともに、庁内各課が所管する軽作業等の業務を一元的に請け負う取組みを進めていく。必要に応じて障害のある職員を庁内各課に派遣する。

なお、これまで行っていた保育園等における「チャレンジ雇用」についても、これまでどおり実施する。

（２）障害者就労支援センターの強化

1) 「チャレンジ雇用」への支援

「チャレンジ雇用」の拡充にあたっては、「しごとねっと」の雇用支援員が所管課と連携して、障害者が働きやすい環境の整備、業務の切り出し、実施方法の具体的な検討、定期的な職場訪問による職業適性のアセスメント、職員に対する業務指導の手法などの専門的なアドバイス、庁内の理解啓発を目的とした研修への協力等を行う。

2) 障害者就労支援センターの一体的な支援体制の整備

「しごとねっと」を、区内の3カ所の就労支援センターの取りまとめ役として就労支援の拠点に位置づけ、体制を強化する。具体的な取り組みとして、企業への雇用促進、専門的支援のコーディネート、実施方法の改善や安定した雇用の継続に生かす方策等を検討する会議の運営、取り組み成果の検証を行い、民間企業等に区のノウハウを還元する報告書の作成を行う。

4. 概算経費 8,010千円(委託料)

5. 今後のスケジュール(予定)

平成26年12月 福祉保健常任委員会報告

平成27年4月 事業開始

【参考】

官公庁の障害者実雇用率と障害種別ごと在職者数(平成25年度)

	全体(%)	身体(人)	知的(人)	精神(人)
国の機関	2.44	6,724.5 (91.2%)	262.0 (3.6%)	384.5 (5.2%)
東京都	2.66	921.5 (97.4%)	0.0 (0.0%)	24.5 (2.6%)
23区	2.58	1,702.5 (95.6%)	20.5 (1.1%)	58.0 (3.3%)
世田谷区	2.43	91.0 (96.8%)	0.0 (0.0%)	3.0 (3.2%)

官公庁における障害者の法定雇用率は2.3%

短時間労働者(週20時間~30時間勤務)は0.5人換算