川崎市提案

平成２７年5月１８日

障害者の積極的な就労促進について

川崎市長　福田　紀彦

障害者雇用制度をめぐっては、企業が障害者の雇用を一定割合義務づける法定雇用率が平成２５年に１．８％から２．０％へと引き上げられたものの、民間企業の実雇用率は平成２６年で１．８２％と法定雇用率を下回っている現状にある。今後、平成３０年には精神障害者の雇用義務化により、さらなる法定雇用率の引き上げが想定されている。一方、障害者のうち企業で就労する者は一部に限られ、福祉施設での平均月額工賃は１万４千円程度である現状から、障害者が経済的に自立し、持続可能な社会保障制度を構築していくためには、今後、ますます積極的な就労促進を行っていく必要がある。

このような社会情勢にあって、2020年東京オリンピック・パラリンピックを目指し、障害者の「働く」を通じた心のバリアフリーを実感できるまちづくりの展開を通じ、社会全体での障害者の積極的な就労促進を図っていく意義は大きいことから、下記について、九都県市共同による研究を提案する。

【検討課題】

障害者が働くことのできる環境と経済的に自立できる社会を創り上げていくための就労促進の取組の検討について

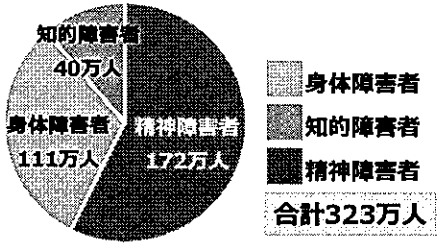
川崎市提案参考資料

障害者の積極的な就労促進について

～障害者の「働く」を通じた心のバリアフリーを実感できるまちづくりを提案～

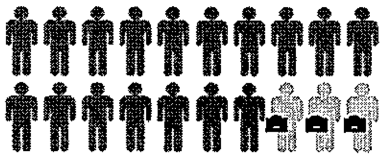
1．障害者就労の現状

日本の18～64歳人口7543万人のうち、323万人（4.2%）は障害者です。



出典：平成26年障害者白書（内閣府）

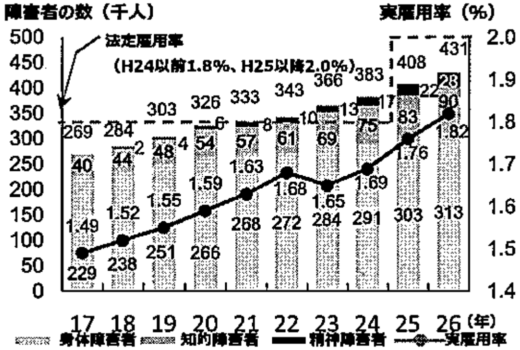
障害のある方323万人のうち
企業で働いているのは13%



出典：平成26年障害者白書（内閣府）

実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

～実雇用率は年々上昇するも、法定雇用率を下回っている～

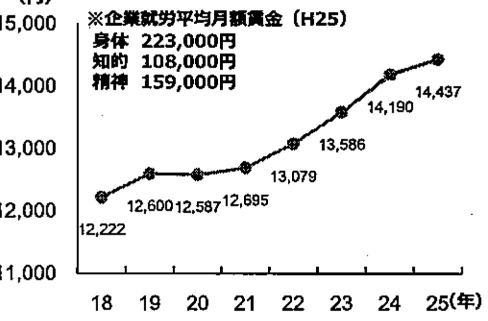


出典：厚生労働省調べ

福祉施設での平均月額工賃の推移

（就労継続支援Ｂ型事業）

～企業就労と福祉就労で格段の差がある～



出典：厚生労働省調べ

2．障害者の就労促進に向けた課題

（1）障害の有無に関わらず混ざり合った、多様な働く場を創り出していくことが必要。

（2）少子高齢化・人口減少下での社会保障制度を持続可能なものとしていくために、障害者が働くことのできる環境と経済的に自立できる社会を創り上げていくことが必要。

（3）企業と障害者とが接する機会が少ないことから、企業が障害者とともに短期間でも働いてみるきっかけの場を創ることが必要。

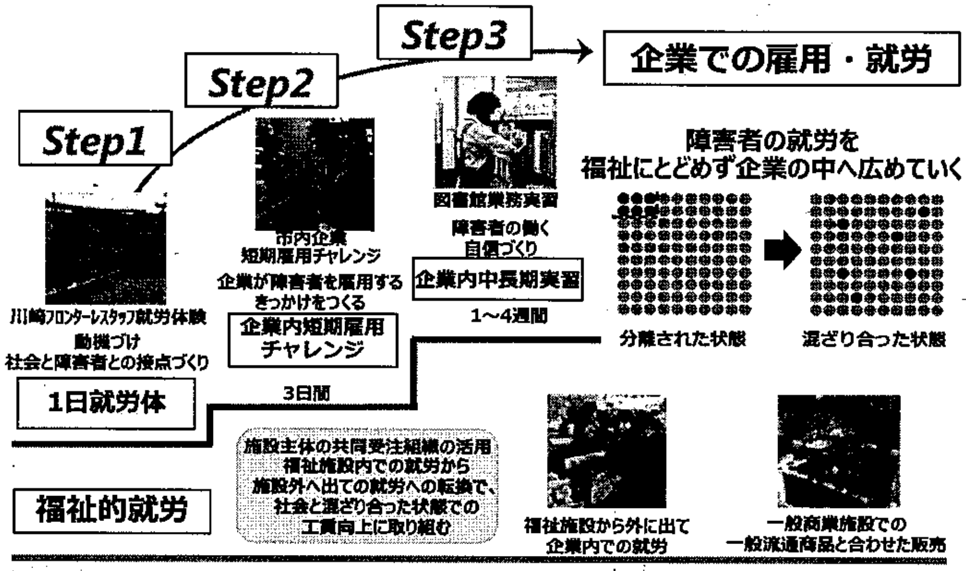
（4）障害者にとって、就労しにくい現状、働けない状態が長期化しないよう、福祉領域に長くいる状態を防ぎ、一般社会の中で働く取組を進めていくことが必要。

（5）企業で障害者が働いていく上で、障害者との接点を増やし、職場の中で障害者の就労をサポートする人材を増やしていくことが必要。

（6）企業での就労のみならず、企業から障害者施設への発注促進等を通じ、企業就労での賃金と福祉施設の工賃の格差を縮小していくことが必要。

3．課題解決に向けた取組事例

事例１　段階的に社会・企業と障害者との接点を増やし、企業が障害者を知り、障害者の就労を促進する取組



事例２　障害者が働く場を創りだす企業へインセンティブを与える取組

企業
- → 法定雇用率以上に雇用する企業
- → 障害者の実習を受入れる企業
- → 福祉施設に業務発注する企業

⇒ 社会的に評価する仕組み
（公契約・認証など）
【川崎市の取組】
障害者施設等
受注団体認定制度

4．九都県市共同研究

（1）国においても障害者雇用助成金や納付金制度があるが、さらなる障害者の就労促進に向けて各都市・地域における好事例・先進事例の調査・情報を共有し、障害者が働きやすい企業へインセンティブを与える仕組みを広域的に展開する取組の検討を行う。

（2）障害者が多くの場面で働いている社会を創るために、企業や福祉施設への取組を広域的に展開していく共同キャンペーンを展開する。

（3）検討内容を踏まえ、必要に応じ国に対しての要望を実施する。