

就勞創出部會

## 1. 現状

総社市内の企業における障がい者雇用の割合は決して高い状況にはない。例えば、ハローワーク総社管内に本社を置く従業員56人以上の企業の障がい者雇用率は、法定雇用率(1.8%)に対して1.42%となっており、必要雇用者数84人に対して76人で、全体で8人分不足している。また、雇用されている人は身体障がい者が大部分を占めている。

障がい者雇用状況(56人以上企業)【平成22年6月1日現在】

資料:ハローワーク総社

産業分類	常用労働者数	法定労働者数	身体障がい者			知的障がい者			精神	計	雇用率	必要雇用数	過不足数
			重度	中軽度	計	重度	中軽度	計					
製造業	4,669	4,510	8	41	57	0	7	7	0	64	1.42%	73	-9
運輸業・郵便業	286	216	1	1	3	0	0	0	0	3	1.39%	3	0
卸売業・小売業	148	148	0	0	0	0	1	1	0	1	0.68%	2	-1
医療・福祉	613	492	2	2	6	0	2	2	0	8	1.63%	6	2
計	5,716	5,366	11	44	66	0	10	10	0	76	1.42%	84	-8

(倉敷市真備町内の企業を除く)

一方で、ハローワークを通じた障がい者の求職状況や就職状況をみると、ここ数年増加傾向にあり、また総社市が市内の障がい者を対象に実施した実態調査においても、現在仕事をしていない人のうち、少なくとも仕事をする意欲のある人の割合は、身体障がい者75%、知的障がい者69.2%、精神障がい者68.2%と高い状況にある。

ハローワークを通じた障がい者の求職者数及び就職者数

資料:ハローワーク総社

		平成20年度	平成21年度	平成22年度
ハローワーク総社	求職者数	100人	111人	154人
	就職者数	15人	24人	36人

現在仕事をしていない18~60歳の障がい者を対象に、「これから仕事をしたいと思えますか」

資料:総社市障がい者実態調査結果(速報値)

	身体障がい者	知的障がい者	精神障がい者
ぜひ仕事をしたい	19.4%	9.6%	13.6%
できれば仕事をしたい	30.6%	23.1%	27.3%
仕事はしたいが重度の障がいのため仕事ができない	25.0%	36.5%	27.3%
仕事をしたくない	9.3%	5.8%	15.9%
わからない	15.7%	25.0%	15.9%

## 2. 課題

障がい者雇用の必要性や重要性については、障がい者はもとより企業等の事業者及び行政それぞれが認めるところであるが、1. 現状でみたところ、総社市においても障がい者の就労は必ずしも十分に進んでいるとはいえない状況にある。その主な原因としては、以下の三つの課題が考えられる。

### (1) 障がい者に関する知識の不足

一般的に、障がい者を雇用しようとする企業等の事業所を始め、多くの市民が普段から障がい者に接する機会が少ないことから、どのように接していいかわからない場合が多いのではないかと考えられる。

企業等の事業者側が障がい者を雇い入れる際には、障がい者が既存の業務に従事する場合のほか、障がい者のそれぞれの特性に応じた職務を新たに選定、創設していく必要がある。また、障がい者によっては工場等においてハード面の設備の改修を必要とする場合も考えられる。そうした検討を行う際にも、障がい者に関する知識の不足により、どのような仕事が適しているのか分からず、結果として障がい者の受け入れをためらってしまう場合があると考えられる。また、障がい者の受け入れに当たっては、他の従業員の理解も必要となるが、普段から障がい者に接する機会が少ないため、円滑な受け入れが必ずしもうまくいかない場合が多い。企業側が、障がい者に関する知識が不十分なままに受け入れをした結果、トラブルが起き、その後障がい者雇用に消極的になってしまったという事例もある。

このことは、企業等の事業所で継続的な就労希望を持つ障がい者にとっても、無用なトラブルが起きたり、本来こなせる仕事があるにも関わらずそうした職務に就くことができないなど不利益を被る可能性がある。

このほか、障がい者雇用を推進するため、国等による様々な優遇制度等が存在するが、必ずしも各企業において十分な理解がなされていないといった課題もある。

### (2) 障がい者への就労・生活支援体制の不足

障がい者の就労を進めるに当たっては、就労のためのサポートを行うだけでなく、就労した後の勤務時間以外の生活面のサポートを行うことも重要である。

雇用者側は、勤務時間内については、従業員たる障がい者を当然管理監督しているが、勤務時間外についてはフォローすることが難しい。そこで、生活面のフォローについては、障害者就業・生活支援センターが主体となって担うこととなるが、倉敷障がい者就業・生活支援センターは総社市をはじめ7市3町にわたる備中圏域全体という広範な区域を所管しているため、一人ひとりの障がい者に対してきめ細かな生活面に関してフォローしていくには限界があると考えられる。また、総社市社会福祉協議会が運営する「ゆうゆう」については、現在の主な業務は市内の障がい者への生活相談等を実施しているが、障がい者への就労支援という新たな業務を導入し、就労・生活支援を総合的に行うためには体制の更なる強化が必要となる。

さらに、こうした生活面でのフォローについては、関連機関の連携等による継続的な実施が必要である。例えば、障がい児が特別支援学校等に通学している期間は、

学校等が障がい児の状況を把握することができる。また、学校等を卒業した後、企業等に就労するまでは学校等でフォローすることが可能であるが、卒業して長期間経過した場合や、企業を退職した場合等はその後の状況把握が難しいことが多い。

また、住居の確保や通勤方法等については、障がい者にとっては最も大きな課題であり、これらを含めた生活面での状況把握や総合的な支援についても必ずしも十分ではなく、総社市を始め関係行政機関や障がい者への支援団体、企業等が連携しながら今後の検討を進めていくことが必要である。

### (3) 障がい者を雇用する企業等の事業者の不足

障がい者の就労を推進し、1,000人の目標を達成していくためには、従業員が56人以上の企業が法定雇用率の対象であるが、56人未満の企業を含め、市内すべての各企業等事業所における障がい者の雇用を更に増やしていくことが必要である。しかし、それでもなお市内に既にある事業所だけで雇用を増やしていくことには限界がある。また、障がい者就労を促進する特例子会社や重度障害者多数雇用事業所も総社市内にはない。

さらに、障がい者にとって、一般就労よりも就労しやすい福祉的就労であって、かつ雇用契約により就労することができる就労継続支援A型事業所が岡山県内には42ヶ所（平成23年8月現在）あるが、総社市内にはまだ1ヶ所もないという状況にある。

## 3. 方向性

障がい者千人雇用という大きな目標を達成するためには、2. 課題で挙げた三つの課題それぞれに対応する実効性のある施策を実施していくことが必要である。

### (1) 障がい者の就労支援施策

課題の一つ目として挙げられた「障がい者に関する知識の不足」に対する対応策としては、①企業等の市内のすべての事業者が障がい者を雇用しやすい環境づくりを行うとともに、②市民・障がい者向け啓発や情報発信を行うことによって、広く障がいや障がい者への理解の浸透を図っていくことが必要である。とりわけ、企業等の事業者については、障がい者の法定雇用数が生じる従業員56人以上の企業はもとより、それより少ない従業員のすべての企業等事業者に対して雇用しやすい環境づくり等の支援を行い、障がい者雇用を促進していく必要がある。

#### ① 企業等の市内のすべての事業者が障がい者を雇用しやすい環境づくり

- 企業、各種団体、教育団体、市民等に対しての既存の各種助成制度等の周知、障がい・障がい者に関する理解促進

障がい者雇用を促進する制度については、国等による様々な助成等が存在する。本委員会に別途設けられた支援制度研究部会では、こうした様々な制度を研究・取りまとめを行っていることから、そうした成果を企業等の事業者に対し

て積極的に周知していくことで、障がい者雇用の取組を促進していくことが求められる。また、企業等の事業者の障がい者についての知識の不足という点については、まずは事業者と障がい者の距離を縮めていく取組が必要である。このため、総社市は総社商工会議所、総社吉備路商工会等と連携し、事業者の人事労務担当者等の障がい者への理解を進め、障がい者の就労可能な分野の開拓や障がい者とのマッチング等をしやすくできるように、事業者を対象としたセミナーの実施や特別支援学校への見学等の取組を行うことが求められる。

#### ○ ジョブコーチ（職場適応援助者）の活用

障がい者に関する知識が不足している中で、企業等の事業者が障がい者雇用の取組を始めていく際に、事業者と障がい者の間に入り、障がい者の就労が円滑に進められ、それが継続されていくようサポートする人材（ジョブコーチ）を活用する必要がある。ジョブコーチの活用は、事業者、障がい者双方にとって様々な不安を解消したり、トラブルが生じた際のケア等に有用である。また、ジョブコーチの配置場所等はいくつかの類型があるが、総社市内において、関連機関が連携し、最も有効に活用できる、総社市独自の障がい者の雇用促進のための体制づくりが求められる。

#### ○ 企業内請負制度の活用

企業等の事業者が障がい者雇用を行う際に、生産工程の一部や清掃等様々な業務の一部について、社会福祉法人と請負契約を結ぶことにより、訓練担当者の人件費や受入企業に支払う機器等の貸与代償費等について、(独)高齡・障害者雇用支援機構の助成（障害者能力開発助成金）を受けることができる。助成を受けることによって企業等の事業者や社会福祉法人等の双方の経済的負担を軽減させるとともに、事業者にとって障がい者に関する理解が深まることも期待されることから、こうした制度の積極的活用が期待される。また、この制度は社会福祉法人が業務の実施主体となることから、社会福祉法人側から事業者側に対してアプローチを行うことができるものである。総社市としても制度の活用に向けた周知や事業者と社会福祉法人とを結びつけるコーディネートを行っていくべきである。

#### ○ 事業主に対する経済的支援の創設

障がい者雇用に推進するに当たっては、企業等の事業所の経済的負担を減らすためにも、支援制度研究部会の報告にある既存の国等による助成制度について、積極的な普及啓発を行い、活用できるものを最大限活用していくことが必要である。その上で、総社市としては障がい者 1,000 人雇用という大きな目標達成のため、国等による既存の助成制度だけではなく、障がい者雇用に取り組む企業等の事業所に対して、独自の更なる助成制度等の創設を検討すべきである。

## ○ 事業者としての市の取組

障がい者雇用を推進するためには、各事業所がそれぞれ取り組んでいくことが重要であるが、その中でも総社市役所が一事業所として自ら積極的に障がい者雇用に取り組んでいくことが求められる。市が自ら障がい者雇用に取り組むことは、障がい者雇用に関わる理解や障がい者の社会的自立等の様々な利点や課題など自らがその実態を把握することで、更なる取組に当たっての参考となるとともに、市職員や市民など広く障がい者に対する理解を深めることにも貢献することが期待される。総社市役所における障害者雇用率は2.99%、総社市教育委員会では3.45%（総社市役所、総社市教育委員会とも平成22年6月現在）と県下の市町村の中では高い水準にあるが、市は障がい者雇用を推進する立場から、関連団体等を含め、率先垂範して更なる障がい者雇用に取り組むべきである。

## ② 市民・障がい者向け啓発、情報発信

### ○ 障がい者が住みやすいまちづくりの推進及び市民への障がい・障がい者の雇用等に対する理解促進

障がい者に関する知識の不足という課題を解決するため、障がい・障がい者に関する理解を促進していくことが必要である。また、障がい者雇用を推進するためには、企業等の事業者のみならず広く市民がその必要性を理解することが必要であり、市はそうした理解を広める取組を引き続き行うことが必要である。

### ○ 障がい者に対する支援情報・就労関連情報の発信

障がい者雇用を推進するツールとして、市は積極的に障がい者に対して生活支援情報や就労関連情報の発信を行うべきである。また、様々な市の取組や関連機関の取組等に関する情報発信を行うことによって、企業等の事業者や国・県・他の自治体等、障がい者雇用に関心を持つ法人等との新たなつながりを生むことも期待される。

## (2) 障がい者への就労・生活支援

本委員会は、障がい者施策のうち、雇用促進に着目して検討を行っているが、雇用を安定化させ長期にわたるものとしていくためには、就労支援と一体となった生活支援を行うことも必要である。

### ○ 就業・生活支援体制の枠組みづくりの検討

国が障がい者の就労と生活支援の双方を行う拠点施設と位置付けている障害者就業・生活支援センターを総社市にも設置するよう要望し、ランチでも設置してもらうことが総社市における障がい者雇用促進の取組を加速させることとなる。

そこで、当部会としては、障害者就業・生活支援センターの設置を要望することと並行して、障がい者雇用の取組が少しでも早く促進されるよう別添「総社市にお

ける障がい者の就業・生活支援体制（試案）」のとおり、既存の機関が有機的に連携する形で、障害者就業・生活支援センターの機能を当面代替する総社市独自の体制を構築していくことを提案することとしたい。障がい者雇用の推進は、複数の機関が連携することによって初めて円滑に実施することができる。そうしたことから、本年7月からハローワーク総社において運用が開始された「就労支援ルーム」は、市とハローワークが一体となって障がい者を含む就労困難者を対象に就労支援を行う取組として先駆的な取組であり、成果が期待される。

今後は、総社市が中心となって、生活支援の拠点施設として総社市社会福祉協議会の「ゆうゆう」を活用しながら、市が持つあらゆる機能を発揮するとともに、ハローワークとも連携しながら、あらゆる障がい者の特性に応じた総合的な就業・生活支援体制を構築していくことが求められる。また、ジョブコーチや関連機関の機能を有機的に結びつけるコーディネーター等をこうした体制の中で適切に位置付けることが必要である。

#### ○ 一人ひとりの障がい者に対して、継続的に就労や生活面でのサポートを実施していくこと（ケアプラン）の検討

障がい者の就業・生活支援体制を構築していく中で、ハローワーク総社の「就労支援ルーム」における対応のように、関係機関が情報を共有し、意思統一を行った上で、障がい者の特性に合った形で支援をしていくことが求められる。そのため就業面と生活面で継続的な支援を行うことにより、障がい者一人ひとりに合った形で就業に向けた支援を行うことを目指すべきである。また、そのためには各機関をつなぐ役割を果たすコーディネーターを置くことなども有効であると考えられる。さらに、就業のための前提となる住居を始めとする生活面での支援も必要であり、引き続き検討が必要である。

### （3）新たに障がい者を雇用する企業等の事業者の開拓

課題の三つ目に挙げられた「障がい者を雇用する企業等の事業者の不足」を解消していくためには、現存する企業等の事業者のみならず、新たに障がい者を雇用する企業等の事業者の開拓や誘致等の取組を進めていくことが必要である。

#### ○ 農業公社の活用を含めた農業分野での雇用促進

工場におけるライン勤務ほど厳密な時間と精度を要求されることなく自分のペースで仕事ができやすいという点や、総社市の環境から考えて安定的に行う業務量を比較的確保しやすいという点等から、農業分野における障がい者雇用については、今後伸びていく可能性が高い分野であると考えられる。また、総社市には、市長を理事長とする農業公社きびの里があり、既に学校給食の地産地消を進める取組と合わせて、障がい者が学校給食で使うきゅうりなどの農作物を育てる取組が始まっている。こうしたことから、総社市は農業分野における障がい者雇用について、目標数値を定め、今後更に重点的に取り組んでいくべきである。

○ **就労継続支援A型事業所（雇用契約を結ぶ福祉的就労を行う事業所）等福祉的就労施設の誘致**

課題にも記載したとおり、障がい者雇用を推進していく中で重要な役割を担うと考えられる就労継続支援A型事業所が総社市内にはない。上記の農業分野もA型事業所の業務として有力な候補と考えられることから、農業分野等を含め、市内にA型事業所を積極的に誘致していくことにより、障がい者が就労できる場を増やしていくべきである。そのためには、総社市においてA型事業所を開設しやすくするような経済的支援策の創設について検討すべきである。

○ **特例子会社の設立支援、新規企業の誘致の推進**

障がい者雇用を促進するために設立される特例子会社や、障がい者雇用に熱心な一般企業を誘致することは、障がい者雇用促進のためにも、また総社市の経済活性化のためにも有効である。新規企業の誘致を行う際には、総社市でも県と連動しながら優遇措置を実施している。今後、障がい者雇用に熱心な企業や特例子会社を誘致するためにも、そうした企業に対して新たな優遇措置を講ずるべきであり、総社市として積極的に創設に向けて検討すべきである。

#### **4. 今後の検討**

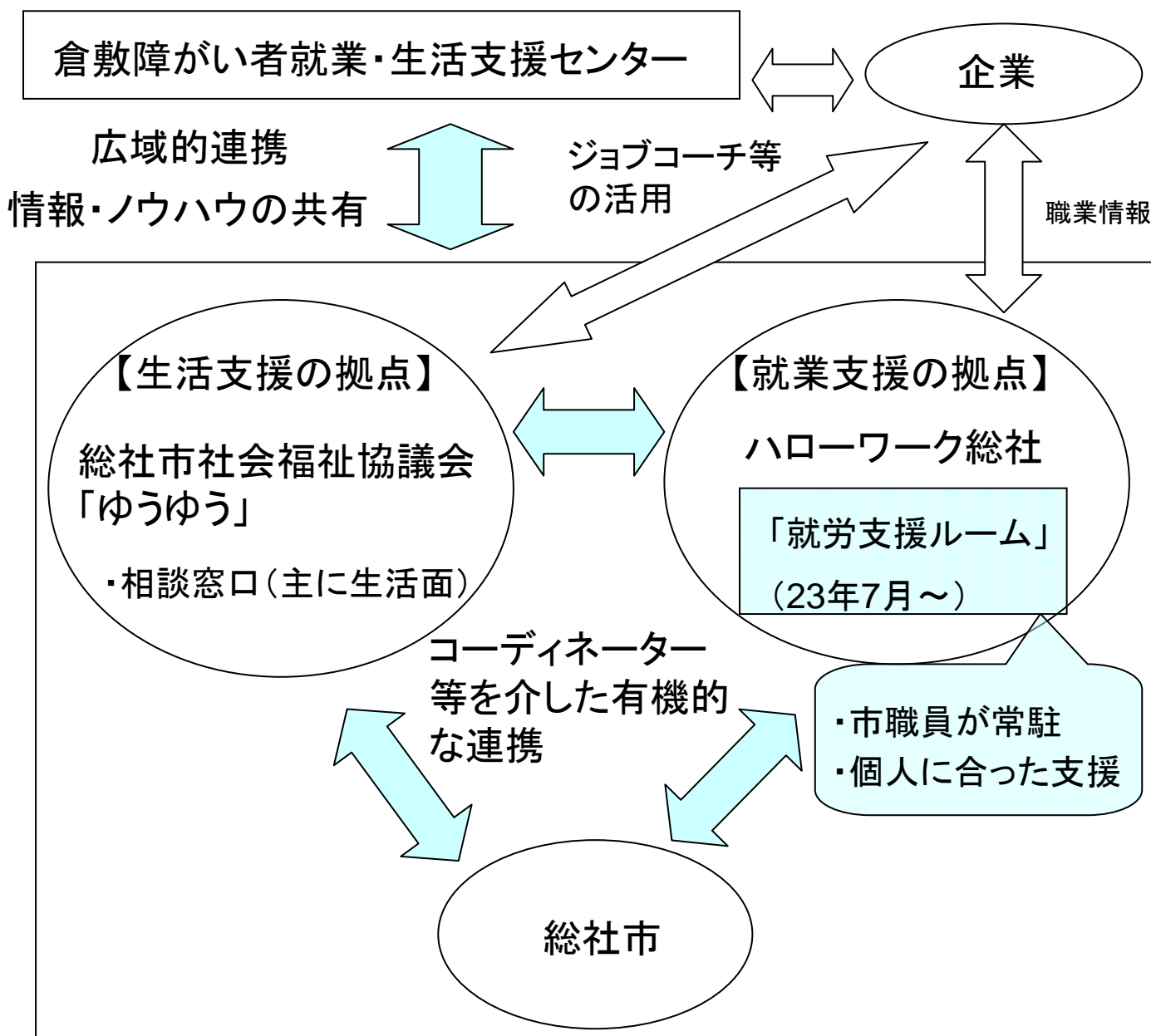
本部会では、委員や外部企業等のヒアリングを含め3回にわたる会議を開催し、主に障がい者雇用を推進していく上での課題やそうした課題を解決していくための方向性について議論を行い、部会としての中間報告を取りまとめたところである。

今後は、他の2部会によって取りまとめられた報告内容も踏まえつつ、本報告に記載した方向性の施策のうち、更に具体化が必要であると考えられる事項等について引き続き議論を深めてまいりたい。



(別添)

## 総社市における障がい者の就業・生活支援体制(試案)



・障がい者がどこに相談に行っても、一貫してその人に合った形での就業・生活支援が受けられる

・一人ひとりの障がい者に対して、3者が情報を共有し、継続的に就業・生活の支援を行う