

中間報告書

平成23年8月

総社市障がい者千人雇用委員会

中間報告書

総社市障がい者千人雇用委員会は、本年5月12日の発足から現在まで、総社市の障がい者千人雇用の目標の実現に向け、精力的に議論を行ってきたところである。

この度、「基本理念」、「支援制度研究」、「就労創出」の各部会報告をもとに、本委員会としての中間報告を取りまとめたことから、以下の点に留意し、取組を進めていただきたい。

1 基本理念

総社市が障がい者雇用施策を推進する上での基本的な理念として、障害者計画等の策定や市民への啓発を行う際に活用していただきたい。

2 支援制度研究

企業等の事業者に対して障がい者雇用の推進を働きかける際や、障がい者に対して支援施策を紹介する際に活用していただきたい。

3 就労創出

総社市における障がい者雇用の現状や課題を真摯にとらえ、今後、具体的な取組を検討する際に活用していただきたい。

委員会としては、引き続き、総社市の障がい者千人雇用の実現に向け、議論を深めていくこととする。

平成23年8月30日

総社市長 片岡 聡一 様

総社市障がい者千人雇用委員会
会長 江 草 安 彦

基本理念部会

【 障がいと人間尊重 】

私たちは、いつ、どこで、どのような状況のもとに生まれるかなど、生まれてきた時からすでに与えられたいくつかの条件とともに歩み始めます。その条件はその後の人生の中で変わっていくものもあれば変わらないものもあるでしょう。

しかし、どのような生まれ方をしてきたにせよ、人として生まれてきた限り、人としては平等であり、対等であり、お互いにそうした気持ちを尊重して生きていくことが求められます。「人としての平等」「人間の尊重」あるいは「人権尊重」と呼ばれるものです。この考え方をだれも否定することはできません。人間社会の最も基本的な考え方といえましょう。

こうした「人間尊重」の考え方を大前提に置き、障がい者の問題を考えるとき、障がいがあることが原因・理由となって出てくるさまざまな不利益あるいは不都合を、本人あるいは家族の責任だとして社会的になんの手も差し伸べないことは、「人間尊重」の観点からみるとあってはならないことといえます。

障がいのあることを自ら望んだ人はいないと考えられます。とりわけ生まれつきの障がいには一定の率で発生するとされるものもあり、誰かがその障がいを受け取ったために誰かが受け取らないで済んだ、と考えることも理論的には可能です。そうした場合、障がいの責任を当事者だけに負わせることはいかにも不合理であり、障がいを持たないで生活している人はもちろん社会全体で、障がいからくる不利益や不都合を補っていくことは当然でしょう。

しかし同時に、障がい者本人あるいは家族等も、一人の人間として、自分でできるだけのことをするのも当然のことであり、他者からの支援を受ける側にとどまらず、少しでも自立へ近づき、できれば与える、貢献する側へ移行していくことが求められます。このことは、障がい者本人が自分らしく生きるという意味からも、結果として社会的負担が少しでも軽くなるという意味からも重要なことといえるでしょう。こうした視点から障がい者の就労・雇用を考えていくことが求められます。

【 働くことの意味 】

就労(就業, 労働, 勤労, 仕事, 雇用などさまざまな言い方があります)は, 国民の持つ「権利」であり「義務」です。(憲法第 27 条)

「働くこと」にはさまざまな意味があります。生活費を稼ぐ, 社会や人とつながる, 社会に貢献する, 自分が成長する, などいくつかの意味があり, 現実には義務として行う労働と権利として行う労働, あるいは喜びを感じる仕事とそうでない仕事などが入り混じり合っており, また, それらの感じ方と受け止め方は人と場面によってさまざまでしょう。

人の一生を考えると, 就学を終え社会に出て自分の能力に応じた仕事をするということは, だれにとっても極めて重要なことであり, 人生の大きな一部であり, 人生そのものといっても過言ではありません。障がいのある人にとっても全く同様のことがいえます。障がい者が福祉施策の枠内で生きるのではなく, 障がいのない人と同じように自分らしい生活をし, 仕事をし, 社会の一員であるという自覚と自信を持ってなければ, 本人にとっては満足できる人生とはいえないでしょう。また, 社会にとっては, 冒頭で述べた「人間尊重」の理念を追求する社会であるとはいえないでしょう。

【 これまでの雇用情勢と取組 】

(近年の雇用情勢)

わが国において, 平成の時代になってすぐバブル経済がはじけ, 多くの人々がリストラというそれまでわが国の勤労者が味わったことのない厳しい試練に見舞われました。生産コストを引き下げのためにいかに人件費を抑制するか, という考えのもとに企業は徹底した雇用調整を行ったのです。経済のグローバル化の中で, 企業にとっても生き残るための必死の闘いでした。

こうした状況において, 社会的に弱い立場にある人々はより一層大きな影響を受けることになりました。市場競争・効率主義の世界では弱い者から排除されがちです。その後, 少し景気が持ち直したかに見えたころ, 今度は東日本大震災という未曾有の災難に遭遇し, またもや雇用情勢は厳しいものになってきました。雇用は雇用としてあるのではなく, 経済活動からくる就労機会の増減に大きく左右されるという現実を見せつけられたのです。

(これまでの取組)

これまで、障がい者のための施策は年齢の低い障がい児を対象とした福祉施策にウエイトが置かれてきました。また最近では、特別支援学校など就学の場面における障がい児の支援にも力が入られるようになってきました。しかし、それらに比べ一旦就学を終えた後には、就労支援などの対応が十分なされてきたかどうか、あるいはそれらが十分機能してきたかどうかには疑問があります。最近では、障がい者就労支援関係の施策や制度が法的にも整備されてきましたが、そうした情報の周知徹底、制度の使いやすさ、分かりやすさ、そして有効性など今後の課題はなお多くあるといえます。

【 これからの取組の基本的考え方 】

(支援のあり方)

障がいのあるなしによる就労上のさまざまな格差（就職の難易、賃金、勤務条件など）については、社会全体で受け止め、適正に補っていく（補填）べきものです。しかし、こうした補填のためのさまざまな取組は、障がい者だからといって無制限に行うのではなく「足りない分を必要かつ適切に行う」というものでなくてはなりません。いいかえれば、納税者である多くの市民から反発を受けるような過度の特別扱いは避けなければなりません。市民の理解と協力があって初めて障がい者への継続的な支援が可能となり、障がい者の自分らしい生き方が受け入れられ、共感を得るものとなっていくのではないのでしょうか。

また、就労およびその継続のための施策とその実施は、障がい特性と障がい者の個別性に対応したものでなければなりません。また、一度就職すればそれでよしとするのではなく、就労を継続させていくサポートこそが重要であり、このことは、障がい者にとっても雇用側にとっても大変な困難と忍耐を要することなのです。とりわけ精神障がい者の持つ精神的不安定さなど障がい者の持つ現実的問題を、雇用側も含め関係者においてどこまで理解し受け入れられるかが、障がい者の就労継続にとって極めて重要なこととなります。

しかし、どのような施策であれ、取組であれ、障がい者本人が単なる受身的な気持ちや姿勢でなく、働くことに対し意欲を示し、積極的姿勢を持つ努力をすることなしには成果は得られません。このことはすべての施策の大前提であ

るといえるでしょう。

(障がい者雇用の積極的評価)

これまで、障がい者を一方的に社会的弱者と位置付け、その視点から一方的に支援するという福祉的色合いの強かった障がい者就労・雇用施策について、障がい者が働くことを障がい者個人および社会（国、政府、市民全体）の両サイドから、そして権利と義務の両面から積極的にとらえ、その雇用が全体としてどのような社会的・経済的メリットを持つのかを考える、という発想の転換を図り、その新しい発想に沿って施策を企画し、展開・実施していくことが、今求められているのです。

(関係者の連携と市民の理解・協力)

障がい者就労は、仕事を提供する側（企業など）、仕事を受け取る側（障がい者）、その支援と調整をする側（行政、施設、事業者その他の関係機関）の3者が同じ土俵で、同じ価値観と理念そして基本方向を持つことが重要です。また、それぞれが自分の役割とその限度を認識しながら相互に信頼し、連携・協力することも大切です。

一方、市民としても、「行政からの指示だからする」というのではなく「自ら積極的に関わっていこう」という意識を持ち、また、そうした風土が育つためには、市民が幼少の頃から教育の場において障がい者への理解を深め、障がいのある人たちが働く姿を日常的に身近に目にすることが長期的には有効であると考えられます。

3者が連携・協力すれば物事がうまく運び、その様子を見て市民も関心を持ち、自分も関わろうという気持ちになる、といった好ましい循環が生まれ、市民参加が促進されるのです。

(特性を生かした取組)

障がい者就労の推進に当たって、総社市は国のさまざまな制度を最大限導入し活用することはもちろんですが、その導入・実施に当たっては、総社市の地理的、歴史的、市民的特性を十分に踏まえたものでなくてはなりません。また、市独自の施策を企画立案する場合も同様で、市の人口規模、日常生活圏の実情、市の沿革、歴史、地形、文化、さまざまな観光資源、経済・産業特性などを総合的に勘案して行われなければなりません。

また、障がい者就労は、製造業だけでなく、野菜作り、果樹作りといった農業、地産地消促進のための農産品の販売、地元観光振興関連事業など総社市の現状と特徴を生かした幅広い分野を就労の対象として考えていくことが欠かせません。

【 障がい者就労・雇用の目指すもの 】

(今考えること)

これまでの長い経緯の中で障がい者施策は、さまざまに考えられ、改正され、実施されてきました。人口減少時代に突入し、経済成長も期待できない今、また、東日本大震災の前に人間の無力あるいは限界（あるいは一方で力と可能性）を目の当たりにした今、改めて、私たちは、「人が生きる意味」、「人間尊重の大切さ」、「真の豊かさ、心の豊かさ」について考え、そうした中で、障がい者が求めるものあるいは障がい者に求めるものをもう一度一緒に考え、そこにおける「働くことの意味」を市民全体で考え直してみる必要があります。

(最終目標のひとつ)

障がい者就労促進の最終目標の一つは、障がい者本人が社会の一員であるという自覚のもとに、「働くこと」を権利と義務の両面からとらえ、自分の持っている能力を最大限発揮し、自分らしく生きていく中で、できるだけ支援を受ける側から与える、貢献する側に、つまり平たく言えば税金を使う側から税金を納める側に近づき、移行していくことにあると考えられます。

(行政改革と市民参加)

一方、障がい者雇用に関する取組を効果的・効率的に行うためには、行政の対応を従来の縦割りから横断的なものに変更していくことが求められます。そのためには現在の行政組織のあり方も考え直して行く必要があります。障がい者雇用行政における新しい取組がさらに障がい者関係分野以外にも広がることで、とかくいわれる縦割りの弊害を行政全体で無くしていくきっかけとなる可能性も生まれてきます。

さらに障がい者雇用への対応が、参加型社会、市民参加といった市民、企業、行政の意識改革と行動改革につながり、障がい者就労問題にとどまらず、外国人も含むさまざまな市民が、不利益や不都合を受けることなく、健康で安心して

きる生活を享受できるまち，総社市が実現することにもつながるのです。

すなわち，「総社市障がい者千人雇用」への取組は，それ自体が目的・目標というだけでなく，総社市が全国に発信する新しい都市行政のあり方，市民のあり方，市民と行政のかかわり方示す出発点としての意味も持ちうるのです。

支援制度研究部会

目 次

1. 障がい者の雇用促進等に関する基本制度	
①障害者雇用率制度	2
②特例子会社制度(特例子会社設立促進助成金を含む)	2
③事業協同組合等算定特例	2
④障害者雇用納付金制度	3
2. 障がい者の雇用に関する援助	
⑤トライアル雇用(障害者試行雇用)	4
⑥精神障害者等ステップアップ雇用	5
⑦ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援	6
3. 障がい者雇用のための助成措置	
⑧特定求職者雇用開発助成金	7
⑨ファースト・ステップ奨励金(障害者初回雇用奨励金)	7
⑩発達障害者雇用開発助成金	8
⑪重度障害者等多数雇用施設設置等助成金	9
⑫重度障害者等通勤対策助成金	10
⑬障害者作業施設設置等助成金	12
⑭障害者福祉施設設置等助成金	13
⑮障害者介助等助成金	14
⑯職場支援パートナー配置助成金	16
⑰税制上の優遇措置	17
4. 福祉的就労	
⑱就労移行支援	18
⑲就労継続支援A型	19
⑳就労継続支援B型	19
㉑障害者能力開発助成金	20
㉒福祉的就労における雇用関係助成金との関係	21
5. 障がい者を支援する機関	
㉓ハローワーク(公共職業安定所)	22
㉔地域障害者職業センター(高齢・障害者雇用支援センターを含む)	23
㉕障害者就業・生活支援センター	24
㉖国立吉備高原職業リハビリテーションセンター	25
㉗県立高等技術専門校	25
㉘発達障害者支援センター	26
㉙相談支援センターゆうゆう	26
6. 各種助成金・奨励金の活用事例	27

1. 障がい者の雇用促進等に関する基本制度

① 障害者雇用率制度

事業主は、障がい者雇用率(いわゆる法定雇用率)によって計算される法定雇用障がい者数以上の身体障がい者又は知的障がい者を雇用しなければなりません。精神障がい者は雇用義務の対象ではありませんが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合には、各企業における雇用障がい者数の算定対象になります。

$$\boxed{\text{法定雇用障がい者数}} = \boxed{\text{企業全体の常時雇用する労働者の総数}} \times \boxed{\text{障害者雇用率 (民間企業は1.8\%)}}$$

「企業における雇用障がい者数」の算定は、次により行います。

- (1) 重度身体障がい者又は重度知的障がい者については、1人を2人として計算します。
- (2) 重度身体障がい者又は重度知的障がい者以外の短時間労働者については、1人を0.5人として計算します。

※ 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

② 特例子会社制度

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

事業主が、障がい者の雇用に特別の配慮をした子会社(特例子会社)を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例として、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、親会社の障がい者雇用率に算入できる制度です。

【主な要件】

- ・親会社が、子会社の議決権の過半数を有すること。
- ・親会社からの役員派遣や従業員の出向等、人的関係が緊密であること。
- ・雇用される障がい者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上であること。
- ・雇用される障がい者に占める重度身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の割合が30%以上であること。
- ・障がい者のための施設設備の改善や専任の指導員の配置等を行っていること。

【特例子会社等設立促進助成金】

障がい者を新規に10人以上雇用し、特例子会社を設立する場合、雇用障がい者数に応じて、3年間で4,000万円以上の助成金が支給されます。

③ 事業協同組合等算定特例

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

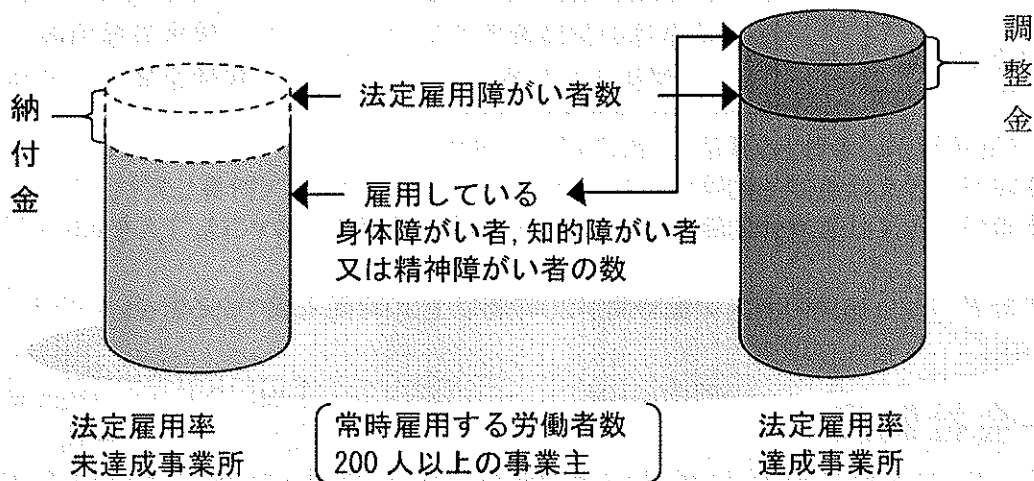
事業協同組合等を活用して共同して障がい者の雇用を進めることとして、一定の要件を満たす場合は、組合員である事業主に雇用される労働者を事業協同組合等に雇用された労働者とみなして雇用率を算定できます。

④障害者雇用納付金制度

問い合わせ先 (P23 参照)

岡山高齢・障害者雇用支援センター

障がい者雇用率に達するまで、身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者を雇用していない企業から納付金を徴収し、それを障がい者を多く雇用している企業に回すことにより、障がい者の雇用に伴う経済的な負担のアンバランスを調整し、全体として障がい者雇用の水準を高めるための制度です。



(1)障害者雇用納付金(1人当たり月額50,000円納付)

常時雇用する労働者数200人を超える事業主で、法定雇用率(1.8%)が未達成の事業主は、障害者雇用納付金を納付しなければなりません。

$$\text{◆納付金の額} = (\text{法定雇用障がい者数} - \text{雇用障がい者数}) \times 50,000 \text{円}$$

(2)障害者雇用調整金(1人当たり月額27,000円支給)

常時雇用する労働者数200人を超える法定雇用率達成事業主に支給されます。

$$\text{◆調整金の額} = (\text{雇用障がい者数} - \text{法定雇用障がい者数}) \times 27,000 \text{円}$$

(3)報奨金(1人当たり月額21,000円支給)

常時雇用する労働者数200人以下で一定数を超えて障がい者を雇用している事業主に支給されます。

$$\text{◆報奨金の額} = (\text{雇用障がい者数} - \text{支給を受けるために必要な障がい者数}) \times 21,000 \text{円}$$

2.障がい者の雇用に関する援助

⑤トライアル雇用(障害者試行雇用)

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

トライアル雇用事業は、障がい者に関する知識や雇用経験がないことから、障がい者雇用をためらっている事業所が、障がい者を試行的に雇用し、本格的な障がい者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。トライアル雇用の終了後、「トライアル雇用奨励金」が支給されます。

【対象者】

身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、難病者等

【対象事業主】

- ・雇用保険の適用事業の事業主であること
- ・過去6ヶ月の間に労働者の解雇を行っていないこと
- ・雇い入れた対象者を過去3年の間に雇用していないこと など

【実施期間】

原則として3ヶ月間で、ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障がい者との間で「有期雇用契約」を結びます。

トライアル雇用期間を途中で中断させて常用雇用に移行することも可能です。3ヶ月の期間を経過し、常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。ただし、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は解雇の扱いとなり、トライアル雇用奨励金は支給されません。

【奨励金の支給額】

対象者1人当たり 1ヶ月 40,000円

【その他】

トライアル雇用終了後、常用雇用に移行した場合、「⑧特定求職者雇用開発助成金」の要件に合えば、その助成金も受給できます。

⑥精神障害者等ステップアップ雇用

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

精神障がい者や発達障がい者は、就職した当初から障害者雇用率の対象となる週20時間以上勤務することが難しい場合が多く、また採用後不安定な状態が続くことも多いことから、事業主にとって、雇入れについて不安が大きい場合が少なくありません。このため、精神障がい者や発達障がい者の求職者について、一定の期間をかけて、職場への適応状況に合わせて就業時間を延長していく「ステップアップ雇用」を行うことにより、精神障がい者や発達障がい者と事業主の相互理解の促進と不安の軽減を図ります。

ステップアップ雇用を実施した事業主に、「ステップアップ雇用奨励金」が支給されます。

【対象事業主】

- ・雇用保険の適用事業主であること
- ・過去6ヶ月の間に労働者の解雇を行っていないこと
- ・雇い入れた対象者を過去3年の間に雇用していないこと など

【実施期間】

原則として3ヶ月以上12ヶ月以内で、ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障がい者との間で、「有期雇用契約」を結びます。

ステップアップ雇用期間を途中で中断させて常用雇用に移行することも可能です。ステップアップ雇用の期間を経過し常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。ただし、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は解雇の扱いとなり、奨励金は支給されません。

【ステップアップ雇用奨励金の支給額】

対象者1人当たり 1ヶ月 25,000円

※精神障がい者や発達障がい者がグループでお互いに支え合いながら働くことは、職場適応に効果的であることから、2人以上5人以下のグループでステップアップ雇用を実施した場合には、「グループ雇用奨励加算金」(1グループ当たり月額25,000円)が加算されます。

⑦ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援

問い合わせ先 (P23 参照)
岡山障害者職業センター

知的障がい者、精神障がい者等の職場適応を容易にするために、就職時(雇用前又は雇入れと同時に)や職場環境の変化等により問題が生じたときなどに、職場でジョブコーチがきめ細やかな人的支援を行います。

【ジョブコーチの役割と支援の特徴】

- ・支援計画に基づき、職場適応に向けて、障がい者を段階的に支援します。
- ・事業主に、障がい者に合った職務内容の設定や配置、職場環境の改善を助言します。
- ・上司等に対して、覚えやすい仕事の教え方や接し方を助言します。
- ・周囲の従業員との人間関係が上手に作れるよう、両者の橋渡しをします。

【ジョブコーチの3類型】

下記のように、地域障害者職業センターにジョブコーチを配置して支援を行う形態と、福祉施設等や事業所に、「職場適応援助者助成金」を活用してジョブコーチを配置し、支援を行う形態があります。

(1) 配置型ジョブコーチ(障害者職業センター)

地域障害者職業センターに配置され、職場に派遣し支援をします。

(2) 第1号ジョブコーチ(福祉施設等配置)

就労支援のノウハウを有する福祉施設等にジョブコーチを配置し、地域障害者職業センターと連携しながら支援を実施

[助成金支給限度額] ジョブコーチ1人当たり 1日 14,200円

(福祉施設等に支給)

(3) 第2号ジョブコーチ(事業所配置)

事業主が自らジョブコーチを配置し、地域障害者職業センターと連携しながら支援を実施

[助成率] 3/4

[助成金支給限度額] ジョブコーチ1人当たり 月 15万円

(事業所に支給)

【ジョブコーチになるには】

ジョブコーチになるには、必要な専門知識と支援技術の習得を図るためのジョブコーチ養成研修を受ける必要があります。

養成研修には、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が実施する研修のほか、厚生労働大臣が定める民間(NPO 法人)の研修機関が実施する研修があります。研修期間は10日間です。

3.障がい者雇用のための助成措置

⑧特定求職者雇用開発助成金

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者等を新たにハローワークの紹介により雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。

助成額、助成期間は次の表のとおりです。助成対象期間を6ヶ月ごとに区切り、最大4期(2年間)にわたり支給されます。

(支給額単位:円)

対象労働者	企業規模	助成対象期間	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	第4期 支給額	支給 総額	支給 回数
短時間労働者以外	①中小企業事業主以外	1年	25万	25万			50万	2回
		1年6月	45万	45万	45万		135万	3回
	②中小企業事業主	1年6月	33万	33万	34万		100万	3回
		2年	60万	60万	60万	60万	240万	4回
労働者 短時間	①中小企業事業主以外	1年	15万	15万			30万	2回
		1年6月	30万	30万	30万		90万	3回

⑨ファースト・ステップ奨励金(障害者初回雇用奨励金)

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

障がい者雇用の経験のない中小企業において、初めて身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者を雇用した場合に奨励金が支給されます。

【対象事業主】

障がい者雇用の経験のない中小企業(障がい者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模の中小企業)の事業主

【支給額】

1人目の障がい者を雇用する場合 100万円

(雇入れ後6ヶ月経過後に支給されます。)

【その他】

「⑧特定求職者雇用開発助成金」、「⑤トライアル雇用奨励金」と併せて受けられます。

⑩発達障害者雇用開発助成金

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

【発達障害者雇用開発助成金】

ハローワークの紹介により、発達障がい者を新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握し報告する事業主に対して、次の表のとおり助成金が支給されます。

助成対象期間を6ヶ月ごとに区切り、最大3期(1年6ヶ月)にわたり支給されます。

⑧特定求職者雇用開発助成金の発達障がい者版と言えます。

(支給額単位:円)

対象労働者		企業規模	助成対象 期間	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	支給 総額	支給 回数
発達障がい者	短時間労働者以外	①中小企業事業主以外	1年	25万	25万	—	50万	2回
		②中小企業事業主	1年6月	45万	45万	45万	135万	3回
	短時間労働者	①中小企業事業主以外	1年	15万	15万	—	30万	2回
		②中小企業事業主	1年6月	30万	30万	30万	90万	3回

【発達障がいとは】

自閉症、アスペルガー症候群、学習障がい(LD)、注意欠陥多動性障がい(ADHD)その他これに類する脳機能の障がい。主な発達障がいの特徴は下記のとおり。

- 自閉症・・・①他者との関係づくりが苦手 ②言葉で表現することや、相手の言葉を理解することが苦手 ③先を見通しながら想像力を働かせることや、周囲の変化に柔軟に対応することが苦手。冗談が通じない、こだわりが強いなどの特徴がある。
アスペルガー症候群は自閉症と似ているが、言葉の面の障がいがないのが特徴。自閉症やアスペルガー症候群の人は、そうした特徴の裏返しとして、集中力や記憶力の強さや生真面目さといった長所を有することが多い。
- 学習障がい(LD)・・・知的発達に大きな遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する、推論するなどのうちの特定の能力の習得と使用が著しく難しいなどの特徴がある。

⑪ 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金

問い合わせ先 (P22 参照)
ハローワーク総社

重度身体障がい者、知的障がい者又は精神障がい者を多数雇入れるための事業所の施設・設備の設置等及び重度障がい者等の雇用管理ノウハウの普及を図る事業主に対して、その施設・設備の設置等に要した費用の一部を助成することにより、重度障がい者等の雇用の促進を図る制度です。

【支給の対象となる事業主】

- ・重度障がい者等である65歳未満の求職者を常時雇用する労働者として10人以上新たに雇入れ、その数と継続して常時雇用している支給対象障がい者の数との合計数が15人以上である事業主
- ・雇入れ時点において、当該事業所に雇用される常時労働者の数に占める対象障がい者の数の割合が20%以上である事業主 など

【助成率】 原則2/3

【支給限度額】 原則1億円

⑫ 重度障害者等通勤対策助成金

問い合わせ先 (P23 参照)
岡山高齢・障害者雇用支援センター

重度身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者又は通勤が特に困難な身体障がい者を、常時雇用する労働者として雇入れるかあるいは継続して雇用する事業主、又はこれらの障がい者を雇用している事業主を構成員とする事業主団体が、これらの者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用を助成する制度です。

【助成率】 3/4

種類	対象となる障がい者	限度額	支給期間
① 社宅の新築等助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・重度身体障がい者 ・3級の体幹機能障がい者 ・3級の視覚障がい者 ・3級又は4級の下肢障がい者 ・3級又は4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障がい者 	<ul style="list-style-type: none"> ・世帯用1戸につき 1,200万円 ・単身者用1人につき 500万円 (1事業所につき 5千万円が限度)	
② 住宅の賃借助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・5級の下肢障がい、体幹機能障がい、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障がいのいずれか2つ以上重複する者 	<ul style="list-style-type: none"> ・世帯用 月10万円 ・単身者用 月6万円 	10年間
③ 障がい者用住宅(社宅)の指導員の配置助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・知的障がい者 ・精神障がい者 	<ul style="list-style-type: none"> ・配置1人 月15万円 	10年間
④ 住宅手当の支払助成金		<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者1人 月6万円 	10年間
⑤ 通勤用バスの購入助成金	③指導員の配置 ⑤通勤用バスの購入 ⑥通勤用バスの運転従事者の委嘱	<ul style="list-style-type: none"> ・バス1台 700万円 	
⑥ 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金		<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱1人 1回6千円 	10年間
⑦ 通勤援助者の委嘱助成金		<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱1人 1回2千円 ・交通費 1認定3万円 	1ヶ月間

種 類	対象となる障がい者	限度額	支給期間
⑧駐車場の賃借助成金		<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者1人 <li style="text-align: center;">月5万円 	10年間
⑨通勤用自動車の購入助成金	<ul style="list-style-type: none"> ・2級以上の上肢障がい者 ・2級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢障がい者 ・3級以上の体幹機能障がい者 ・3級以上の内部障がい者 ・4級以上の下肢障がい者 ・4級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障がい者 ・5級の下肢障がい、体幹機能障がい、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障がいのいずれか2つ以上重複する者 	<ul style="list-style-type: none"> ・購入1台 150万円 (1級又は2級の両上肢障がい者の場合は1台250万円) 	

⑬障害者作業施設設置等助成金

問い合わせ先 (P23 参照)
岡山高齢・障害者雇用支援センター

身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を常時雇用する労働者として雇入れるか継続して雇用している事業主が、その障がい者が作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、作業設備、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成する事業です。

【助成率】 2/3

【助成限度額】

(1)第1種作業施設設置等助成金

○作業施設、作業設備の設置又は整備

障がい者1人につき 450万円(作業施設、作業設備、附帯施設の合計)

(作業設備のみの場合は、障がい者1人につき 150万円)

○短時間労働の身体障がい者又は知的障がい者である場合は、1人につき上記の半額

(1事業所当たり一会計年度につき合計4,500万円まで)

(2)第2種作業施設設置等助成金

○作業施設、作業設備の賃借による設置又は整備

障がい者1人につき 月13万円

(作業設備のみの場合は、障がい者1人につき 月5万円)

○短時間労働の身体障がい者又は知的障がい者である場合は、1人につき上記の半額

○支給期間は3年間

⑭障害者福祉施設設置等助成金

問い合わせ先 (P23 参照)
岡山高齢・障害者雇用支援センター

身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者を常時雇用する労働者として雇入れるか継続して雇用している事業主又はその事業主が加入している事業主団体が、障がい者の福祉の増進を図るため、障がい者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、託児施設、教養文化施設、購買施設等の福利厚生施設の設置又は整備を行う場合に、その費用の一部を助成する事業です。

【対象施設】

- (1) 保健施設: 保養所、衛生室、体育館、浴場、洗面所、理容室、休憩室等障がい者の健康の維持増進のための施設
- (2) 給食施設: 食堂、炊事場等障がい者に対して食事を提供する施設
- (3) 託児施設: 託児所等の障がい者の幼児を預かるための施設
- (4) 教養文化施設: 障がい者の教養の向上に資するための図書室及び集会室など
- (5) 購買施設: 障がい者が物品を購入するための施設

【助成率】 1/3

【助成限度額】

- 障がい者1人につき 225万円
 - 短時間労働の身体障がい者又は知的障がい者である場合は、1人につき上記の半額
- (1事業所又は事業主の団体1団体あたり一会計年度につき合計2,250万円まで)

⑮障害者介助等助成金

問い合わせ先 (P23 参照)

岡山高齢・障害者雇用支援センター

重度身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者又は就職が特に困難と認められる身体障がい者を常時雇用する労働者として雇入れるか継続して雇用している事業主が、障がいの種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を実施する場合に、その費用の一部を助成する事業です。

【助成率】 2/3～3/4

種類	対象となる障がい者	限度額	支給期間
①重度中途障がい者等職場適応助成金 ・職場復帰を促進するための職場適応措置	<ul style="list-style-type: none"> ・中途障がい者である重度身体障がい者 ・中途障がい者である45歳以上の身体障がい者 ・中途障がい者である精神障がい者 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者1人につき 月3万円 (短時間労働者については月2万円)	3年間
②職場介助者の配置又は委嘱助成金 ・事務的業務に従事する視覚障がい者、四肢機能障がい者に対する職場介助者の配置又は委嘱	<ul style="list-style-type: none"> ・2級以上の視覚障がい者 ・2級以上の両上肢機能障がい及び2級以上の両下肢機能障がいを重複する者 ・3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障がい及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障がいを重複する者 	<ul style="list-style-type: none"> ・配置1人 月15万円 ・委嘱1人 1回1万円 年150万円まで 	10年間
・事務的業務以外に従事する視覚障がい者に対する職場介助者の委嘱		<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱1人 1回1万円 年24万円まで 	

種 類	対象となる障がい者	限度額	支給期間
③職場介助者の配置 又は委嘱の継続措置 に係る助成金 ・事務的業務に従事 する視覚障がい者、 四肢機能障がい者に 対する職場介助者の 配置又は委嘱の継続 ・事務的業務以外に 従事する視覚障がい 者に対する職場介助 者の委嘱の継続	・2級以上の視覚障がい者 ・2級以上の両上肢機能障がい及 び2級以上の両下肢機能障がい を重複する者 ・3級以上の乳幼児期以前の非進 行性の脳病変による上肢機能障 がい及び3級以上の乳幼児期以 前の非進行性の脳病変による移 動機能障がいを重複する者	・配置1人 月13万円 ・委嘱1人 1回9千円 年135万円まで	5年間
		・委嘱1人 1回9千円 年22万円まで	
④手話通訳担当者の 委嘱助成金	・3級以上の聴覚障がい者 ・2級の聴覚障がい者	・委嘱1人 1回6千円 年28万8千円まで	10年間
⑤健康相談医師の委 嘱助成金	・4級以上の内部障がい者 ・3級以上のせき髄損傷による肢体 不自由者 ・てんかん性発作を伴う知的障が い者 ・精神障がい者 ・6級以上の網膜色素変性症，糖 尿病性網膜症，緑内障等による 視覚障がい者	・委嘱1人 1回2万5千円 ・障がい者の区分ごとに 委嘱1人 年30万円まで	10年間
⑥職業コンサルタント の配置又は委嘱助成 金 ・障がい者の雇用管 理のための委嘱	・重度身体障がい者 ・3級又は4級の乳幼児期以前の 非進行性の脳病変による上肢機 能障がい者 ・3級又は4級の乳幼児期以前の 非進行性の脳病変による移動機 能障がい者 ・知的障がい者 ・精神障がい者 ※対象障がい者5人以上のための 配置又は委嘱であることが必要	・配置1人 月15万円 ・委嘱1人 1回1万円 年150万円まで	10年間

など

⑯職場支援パートナー配置助成金

問い合わせ先（P22参照）
ハローワーク総社

重度知的障がい者又は精神障がい者の雇用を促進し職場定着を図るため、これらの障がい者をハローワーク等の職業紹介により、新たに雇い入れ、職場支援パートナーの配置を行う事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

職場支援パートナーは、作業方法等の手本を見せながらの指導や作業スケジュールの決定・管理、就業面での相談、他の従業員に対する障がい者支援の助言などを行います。

【職場支援パートナーの要件】

対象障がい者が行う業務について1年以上の実務経験があり、次のいずれかの要件を満たす方

- ・特例子会社等での障がい者の指導に関する経験が1年以上あること。
- ・重度知的障がい者又は精神障がい者を雇用する事業所での障がい者の指導に関する経験が2年以上あること。
- ・障がい者福祉施設、障がい者の就労支援機関や医療機関などでの障がい者の相談等に係る実務経験が1年以上あること。
- ・障がい者職業生活相談員、産業カウンセラー、ジョブコーチ養成研修修了者、精神保健福祉士、社会福祉士、臨床心理士等の資格を有すること。

【助成額】

対象障がい者1人当たり 月額4万円(大企業は3万円)

(短時間労働者は上記の半額)

※職場支援パートナー1人が支援する対象障がい者は3人まで。3人の場合、助成金は月額12万円支給(大企業は9万円)

【支給期間】

支給期間は3年間で、6ヶ月ごとに支給されます。

⑰税制上の優遇措置

項目	要件	内容
機械等の割増償却措置 【所得税・法人税】 (税務署)	①②③のいずれかを満たすこと①障がい者雇用割合が50%以上 ②障がい者雇用割合が25%以上かつ障がい者を20人以上雇用 ③20人以上の障がい者を雇用し、かつ重度障がい者の割合が50%以上(法定雇用率達成事業所に限る。)	普通償却限度額の24%(建物32%)の割増償却ができます。 ※その年又はその前5年以内の各年において取得、製作、建設した機械・設備等
障がい者の「働く場」の発注促進税制 【所得税・法人税・法人住民税】 (税務署)	①青色申告を提出するすべての法人又は個人事業主 ②障がい者の「働く場」への発注額が前年度より増加していること	発注額の増加額に応じて、企業が有する固定資産(現事業年度を含む3年以内に取得した資産)の割増償却ができます。
助成金の非課税措置等 【所得税・法人税】 (税務署)	障害者雇用納付金制度に基づく助成金を受けて固定資産を取得	固定資産の取得又は改良に充てられた助成金の額は総収入金額に不算入(所得税)又は損金算入(法人税)されません。
不動産取得税の軽減措置等 (県税務事務所)	①障がい者を20人以上雇用 ②雇用割合が50%以上 ③重度障害者等多数雇用施設設置等助成金を受給して取得した事業用施設(事業用に限る。)	価格の1/10に相当する額に税率を乗じて得た額を税額から減額します。
固定資産税の軽減措置 (市役所)	①障がい者を20人以上雇用 ②雇用割合が50%以上 ③重度障害者等多数雇用施設設置等助成金を受給して取得した事業用家屋(事業用に限る。)	価格の1/6に相当する額に税率及び障がい者雇用割合を乗じて得た額を税額から減額します。(取得後5年間)
事業所税の軽減措置 (市役所)	障がい者を雇用	従業者割の事業所税については、従業者給与総額の算定及び免税点の判定において、障がい者は従業者から除くものとされています。
	①障がい者を10人以上雇用 ②雇用割合が50%以上 ③重度障害者等多数雇用施設設置等助成金の受給	資産割の事業所税については、当該事業所の床面積の1/2に相当する面積を控除します。

4.福祉的就労

⑱就労移行支援

◆障害者自立支援法に基づく障がい福祉サービス(事業者は訓練等給付費を受給)

【事業概要】

就労を希望する65歳未満の障がい者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して

- ① 生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練
- ② 求職活動に関する支援
- ③ その適性に応じた職場の開拓
- ④ 就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。(利用期間:原則2年)

【対象者】

- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労を希望する者
(具体的な利用者のイメージ)
 - ・ 特別支援学校を卒業したが、一般就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい
 - ・ 就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職したが、再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい
 - ・ 施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい

⑱就労継続支援 A 型

◆障害者自立支援法に基づく障がい福祉サービス(事業者は訓練等給付費を受給)

【事業概要】

通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。
(利用期間:制限なし)

【対象者】

- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者
(具体的な利用者のイメージ)
 - ・ 特別支援学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している
 - ・ 一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職したので、再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい
 - ・ 施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している。

⑳就労継続支援 B 型

◆障害者自立支援法に基づく障がい福祉サービス(事業者は訓練等給付費を受給)

【事業概要】

通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。

(利用期間:制限なし)

【対象者】

- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①,②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
(具体的な利用者のイメージ)
 - ・ 就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった
 - ・ 一般就労していて、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい
 - ・ 施設を退所するが、50歳に達しており雇用契約による就労は困難

㉑障害者能力開発助成金

問い合わせ先 (P23 参照)
岡山高齢・障害者雇用支援センター

○グループ就労訓練請負型助成金

社会福祉法人等が企業から一定の業務を請け負い、障がい者のグループが企業内での請負業務を通じた訓練を受けることにより、雇用率の対象となる労働者への移行を促進するための助成制度です。

社会福祉法人等が、企業の中で、⑱就労移行支援又は⑲⑳就労継続支援の一環として、請負業務を行うことで、企業側の障がい者に関する理解が深まり、また障がい者も企業の仕事に慣れ、それが企業の障がい者雇用につながることが期待されます。

【対象となる障がい者】

身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者である障がい者のグループ
(1ユニットは3人以上5人以下)

【助成率】 3/4

【助成】限度額】

- ・社会福祉法人等の訓練担当者 1人 月24万円
(1事業主につき2ユニットを限度)
- ・受入企業に支払う機器等の使用料など 1日2,500円(月5万円まで)

※訓練後、法定雇用率の対象となる労働者へ移行した方がいる場合に継続受給が可能

②②福祉的就労における雇用関係助成金との関係

■ 就労移行支援、就労継続支援 B 型(雇用関係無)

⑦第1号ジョブコーチ助成金(P6)…受給可能

○その他の雇用関係助成金…受給不可

※その他の雇用関係助成金は、労働者が常用雇用されることや、雇用されている労働者の数や割合に応じて支給されるものであることから、利用者を雇用しない本事業においては支給対象とならない。

■ 就労継続支援 A 型事業(雇用関係有)

④障害者雇用調整金・報奨金(P3)…受給可能

⑤トライアル雇用奨励金(P4)…受給不可

⑥精神障害者ステップアップ雇用奨励金(P5)…受給不可

⑦第2号ジョブコーチ助成金(P6)…受給不可

⑧特定求職者雇用開発助成金(P7)…個別判断

⑩発達障害者雇用開発助成金(P8)…個別判断

⑪重度障害者等多数雇用施設設置等助成金(P9)…個別判断

⑫重度障害者等通勤対策助成金(P10)

・通勤援助者委嘱助成金以外のもの(P10)…受給可能

・通勤援助者の委嘱助成金(P10)…受給不可

⑬障害者作業施設設置等助成金(P12)…受給可能

⑭障害者福祉施設設置等助成金(P13)…受給可能

⑮障害者介助等助成金(P14)…受給不可

⑯職場パートナー配置助成金(P16)…受給不可

5.障がい者を支援する機関

⑬ ハローワーク(公共職業安定所)

ハローワークでは、種々の支援策を活用しながら、就職を希望する障がい者に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障がい者雇用の指導・支援などを地域の関係機関と連携しながら実施しています。

(1) 職業相談・職業紹介

専門的な知識・経験を有する障害者雇用支援員を配置し、障がい者に対する相談支援体制の充実・強化を図っています。支援に当たっては、公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用、ジョブコーチ支援などの各種支援策を活用しています。

(2) 障がい者向け求人の確保

障がい者向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障がい者に適したものについて障がい者求人への転換を勧め、求人の確保に努めています。

(3) 雇用率達成指導

ごとに、事業主から雇用状況報告を求め、雇用率未達成の事業主に対して指導を行っています。雇用率達成のために雇い入れなければならない障がい者数の多い事業主などに対しては、ハローワークの所長名による障がい者雇い入れ計画の作成命令、同計画の適正実施勧告等を発出し、指導を行っています。

(4) 雇用率達成指導と結び付けた職業紹介

事業主に対して雇用率達成指導を行う中で、職業紹介部門、事業主指導部門が連携し、雇用率未達成企業からの求人開拓、未達成企業への職業紹介を行っています。

(5) 職場定着・継続雇用の支援

職業紹介により就職した障がい者が職場に適応して就労が続けられるよう障がい者と事業主に対する支援を行っています。

(6) 関係機関との連携

より専門的な支援などが必要な場合に、「地域障害者職業センター」における専門的な職業リハビリテーションや、「障害者就業・生活支援センター」における生活面を含めた支援を紹介するなど、関係機関と連携した職業支援、職業定着支援などを行っています。

名称	所在地	電話番号	FAX番号
ハローワーク総社	総社市中央3-15-111	0866-92-6001	0866-92-6006

⑭地域障害者職業センター

ハローワーク等の関係機関と密接に連携しながら、障がい者や事業主に対して、次のような専門的な職業リハビリテーションサービスを行うとともに、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行っています。

(1)職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適應するために必要な支援内容、支援方法を含む、個人状況に応じた支援計画をつくります。

(2)職業指導

適切な職業選択ができるように、また職場で安定して働き続けられるように、相談や助言を行います。

(3)職業準備支援

障がい者の個々のニーズに応じて模擬的就労場面における作業、職業や就職に関する知識についての講習を行うことにより、基本的な就労習慣の体得や社会生活技能の向上など、就職、復職、職場適應に向けた支援を行います。

(4)重度知的障がい者判定

障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度などの運用に関して、重度知的障がい者の判定を行います。

(5)ジョブコーチ(職場適應援助者)の派遣

障がい者が職場に適應できるよう、ジョブコーチを職場に派遣して、障がい者と事業主に対して支援や助言を行い、両者の橋渡し役となります。

◆県内の地域障害者職業センター

施設名	所在地	電話番号(FAX)	ホームページ
岡山障害者職業センター	岡山市北区中山下 1-8-45 NTTクレド岡山ビル 17 階	086-235-0830 (086-235-0831)	http://www.jeed.or.jp

◆県内の高齢・障害者雇用支援センター

(地域障害者職業センターにおける)助成金等の申請窓口業務担当課です。

名称	所在地	電話番号(FAX)	ホームページ
岡山高齢・障害者雇用支援センター	岡山市北区下石井 2-1-3 岡山第一生命ビル 4 階	086-801-5150 (086-801-5171)	http://www.jeed.or.jp

㊥障害者就業・生活支援センター

就職や職場への定着に当たって就業面における支援とあわせ、生活面における支援を必要とする障がい者を対象として、ハローワーク、支援学校、福祉事務所等の関係機関との連携の拠点として、就業とこれに伴う日常生活上の相談・支援を一体的に行う施設です。「就業支援員」と「生活支援員」のほか、通常「ジョブコーチ」もおかれています。

岡山県内には県民局圏域ごとにセンターがおかれています。(現在 3ヶ所)

●備中県民局圏域のセンター

センター名	運営法人	センター所在地	電話番号・FAX
倉敷障がい者就業・生活支援センター	(社福) 倉敷市 総合福祉事業団	倉敷市笹沖180 くらしき健康福祉プラザ	TEL086-434-9886 FAX086-434-9853

●障害者就業・生活支援センターの業務

◇就業面での支援(就業支援員)+ジョブコーチ

- ・就職に向けた準備支援(職業準備訓練, 職場実習のあっせん)
- ・就職活動の支援
- ・職場定着に向けた支援
- ・障がい特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- ・ハローワーク等との連絡調整

◇生活面での支援(生活支援員)

- ・生活習慣の形成, 健康管理, 金銭管理等の日常生活に関する助言
- ・住居, 年金, 余暇活動などの地域生活, 生活設計に関する助言
- ・福祉事務所や民生委員等との連絡調整

②⑥ 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター

「広域障害者職業センター」と「障害者職業能力開発校」から構成されています。

同一敷地内に設置されている「医療リハビリテーションセンター」が行う医療リハビリテーションと密接な連携をとりながら、「障がい者職業カウンセラー」と「職業訓練指導員」を配置して、職業評価、職業指導及び職業訓練等を一貫した体系の中で実施しています。

所在地・電話番号・(FAX)	訓練科目
〒716-1241 加賀郡吉備中央町吉川7520 TEL0866-56-9000・FAX(0866-56-7636) ホームページ http://www.kibireha.ac.jp/	メカトロニクス, 機械製図, 電子機器, システム設計, 経理事務, OA 事務, 職業実務, 職域開発

注 1 訓練期間は原則1年(一部2年)

- 2 職業実務は、主に知的障がいのある方を対象としたコース
- 3 職域開発は、主に発達障がいのある方を対象としたコース

②⑦ 県立高等技術専門校

これから就職しようとする人、転職しようとする人、既に仕事に就いている人が、社会の変化に対応できる技術や技能を修得するための施設です。知的障がいがある人には、原則として公共職業安定所長の受講指示を受けられる新規中学校卒業予定者を対象にした訓練科があります。転職を希望する身体障がいがある人を対象とした訓練科もあります。

◆ 県内の施設

名称・所在地・電話番号・FAX	科名訓練科目	定員	訓練期間
南部高等技術専門校 倉敷市新田3241 TEL086-424-3311 FAX086-424-3344	木工実務(知的)	10人	1年
	オフィス事務(身体)	10人	6ヶ月
北部高等技術専門校美作校 美作市安蘇345 TEL0868-72-0453 FAX0868-72-0492	販売流通(知的)	10人	1年

⑳ 発達障害者支援センター

発達障害者支援法に基づき、発達障がいのある人の幼児期から学齢期、成人期に至るまで、ライフステージの各段階で生じる様々なニーズに応えられるよう、総合的かつ一貫した支援を行うための拠点として設置されています。

職場不適應など発達障がいの方の就労に関する相談に関して、岡山障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター、医療機関等と連携して、助言や情報提供を行います。また、福祉的就労施設等への発達障がいの特性に配慮した作業環境づくりに関する助言も行っています。

◆ 県内の施設

名称	所在地	電話番号
おかやま発達障害者支援センター	〒703-8555 岡山市北区祇園 866 旭川荘内	086-275-9277

㉑ 相談支援センターゆうゆう

「障がい者相談支援専門員」等を配置し、関係機関と連携をとりながら、障がいのある方の日常生活に関する相談、福祉サービスに関する情報提供等を行っています。

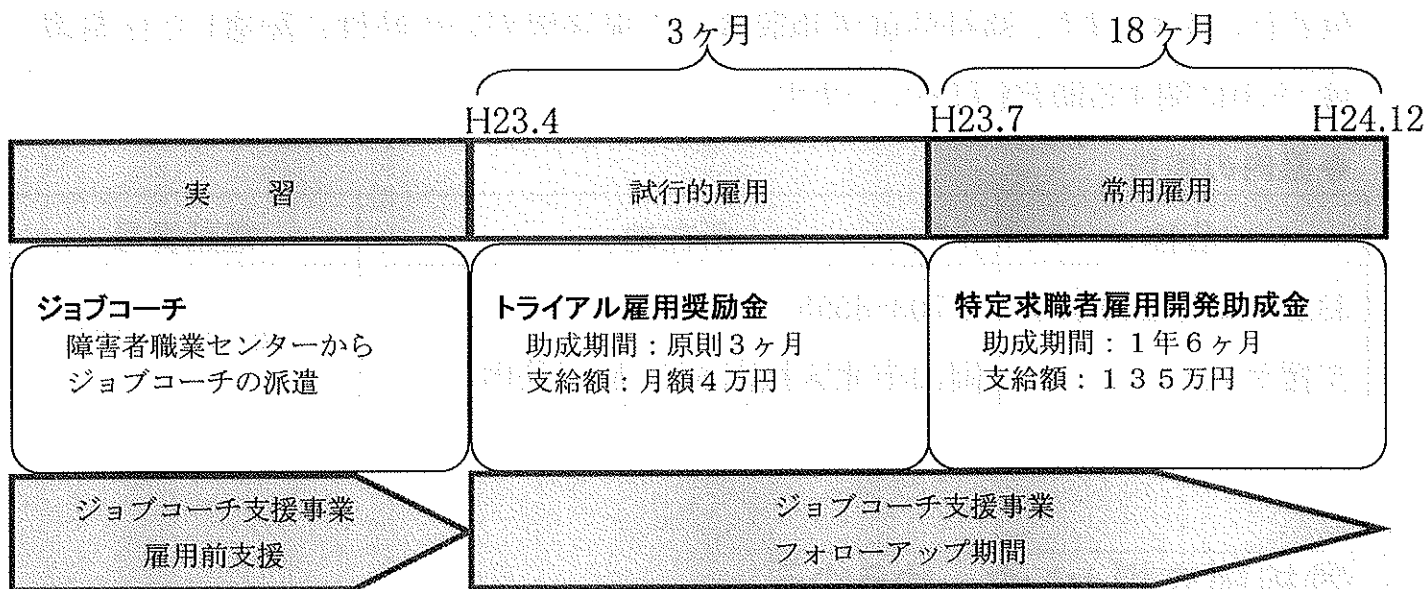
また、「発達障がい支援コーディネーター」も配置しており、発達障がい者に対する相談支援も行っています。

所在地	電話番号・FAX
〒719-1131 総社市中央1-1-3 総社市社会福祉協議会内	TEL 0866-92-8578 FAX 0866-94-0089

6.各種助成金・奨励金の活用事例

1.「トライアル雇用奨励金」、「特定求職者雇用開発助成金」、「ファーストステップ奨励金」の活用事例

従業員60人の中小企業において、知的障害者1人の実習を受け入れ、平成23年4月から「トライアル雇用」を実施した後に、平成23年7月に初めて常用雇用としたケース



※ジョブコーチ支援期間:7ヶ月以内

◆事業主の給料支払額(例)(平成23年4月～平成24年12月)

$$700円 \times 6時間 \times 20日 \times 18ヶ月 \times 1人 = \underline{151万2千円}$$

◆事業主への助成金支給額(平成23年4月～平成24年12月)

⑤トライアル雇用奨励金分: $4万円 \times 3ヶ月 \times 1人 = 12万円$

⑧特定求職者雇用開発助成金 $135万円 \times 1人 = 135万円$

⑨ファースト・ステップ奨励金 $100万円$

助成金合計 247万円

2. 「障害者作業施設設置等助成金」の活用事例

(1) 車いす利用の障がい者を事務で採用するに当たり、事務室の拡張や床面の平坦化を行った。

[工事費] 150万円 [助成率] 2/3 [助成金額] 100万円

(2) 知的障がい者による培養土等の袋詰作業に際して、自動計量器を導入することにより、製品の量が一定にできることで作業効率が向上した。

[計量器購入費] 174万円 [助成率] 2/3 [助成金額] 116万円

(3) 点字・点訳ソフト等を導入することにより、視覚障がい者の資料作成業務を容易にした。

[購入費] 8万円 [助成率] 2/3 [助成金額] 5万3千円

3. 「障害者福祉施設設置等助成金」の活用事例

(1) 肢体不自由の従業員が休憩時間にゆっくり休めるように、休憩室をバリアフリー化した。

[工事費] 120万円 [助成率] 1/3 [助成金額] 40万円

(2) 中途障がい者の職場復帰に当たり、社員食堂への通路にスロープを設置した。

[工事費] 220万円 [助成率] 1/3 [助成金額] 73万3千円

4. 「障害者介助等助成金」の活用事例

(1) ソフト開発部門に専従する重度の四肢機能障がい者の業務(パソコンによる設計図の入力等)の遂行のために必要な介助者を配置した。

[介助者への報酬] 7万1千円(月) [助成率] 3/4 [助成金額] 5万3千円(月)

5. 「重度障害者等通勤対策助成金」の活用事例

(1) 視覚障がい者の通勤を容易にするため、近隣に単身用の住宅を賃借し、視覚障がい者に貸与した。

[住宅賃借料] 8万円(月) [助成率] 3/4 [助成金額] 6万円(月)

(2)遠隔地への工場移転に伴い、知的障がい者の通勤時の安全性の確保と就労継続を支援するため、通勤用バスを購入し最寄り駅から運行した。

[バス購入費] 260万円 [助成率] 3/4 [助成金額] 195万円

※この冊子は、各種助成金交付団体等が公開している制度の説明冊子及びホームページ等から収集した資料をわかりやすくまとめたものです。各種助成金の受給にあたっては、この冊子に掲載できなかった細かい条件を満たす必要がありますので、詳しくはそれぞれの項目ごとに記載した問い合わせ先にご確認ください。

この「就労創出」は、従来の「雇用創出」から、より多様な働き方に対応できる柔軟な人材の確保と、労働者のスキルアップを重視し、雇用の質を高めることに重点を置いた政策です。従来の「雇用創出」は、主に製造業やサービス業の雇用に注力していましたが、この「就労創出」は、非正規雇用の活用や、フリーランスの活用など、多様な働き方を促進することを目的としています。

就労創出部会

本部会は、労働市場の活性化と雇用の創出を促進することを目的として、関係機関と連携して、多様な働き方を支援する施策を実施します。また、労働者のスキルアップを支援し、雇用の質を高めることに重点を置いた政策です。従来の「雇用創出」は、主に製造業やサービス業の雇用に注力していましたが、この「就労創出」は、非正規雇用の活用や、フリーランスの活用など、多様な働き方を促進することを目的としています。

本部会は、労働市場の活性化と雇用の創出を促進することを目的として、関係機関と連携して、多様な働き方を支援する施策を実施します。また、労働者のスキルアップを支援し、雇用の質を高めることに重点を置いた政策です。従来の「雇用創出」は、主に製造業やサービス業の雇用に注力していましたが、この「就労創出」は、非正規雇用の活用や、フリーランスの活用など、多様な働き方を促進することを目的としています。

本部会は、労働市場の活性化と雇用の創出を促進することを目的として、関係機関と連携して、多様な働き方を支援する施策を実施します。また、労働者のスキルアップを支援し、雇用の質を高めることに重点を置いた政策です。従来の「雇用創出」は、主に製造業やサービス業の雇用に注力していましたが、この「就労創出」は、非正規雇用の活用や、フリーランスの活用など、多様な働き方を促進することを目的としています。

本部会は、労働市場の活性化と雇用の創出を促進することを目的として、関係機関と連携して、多様な働き方を支援する施策を実施します。また、労働者のスキルアップを支援し、雇用の質を高めることに重点を置いた政策です。従来の「雇用創出」は、主に製造業やサービス業の雇用に注力していましたが、この「就労創出」は、非正規雇用の活用や、フリーランスの活用など、多様な働き方を促進することを目的としています。

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いますか」

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. 現状でみたとおり、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、企業等へ就業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、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、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)高年齢・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

障がい者雇用を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。

① 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について自ら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。

（1）障がい者に対する理解促進

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との関係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・他自治体の自治体等、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

（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の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、様々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、障がい者雇用に関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、障がい者雇用に関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。

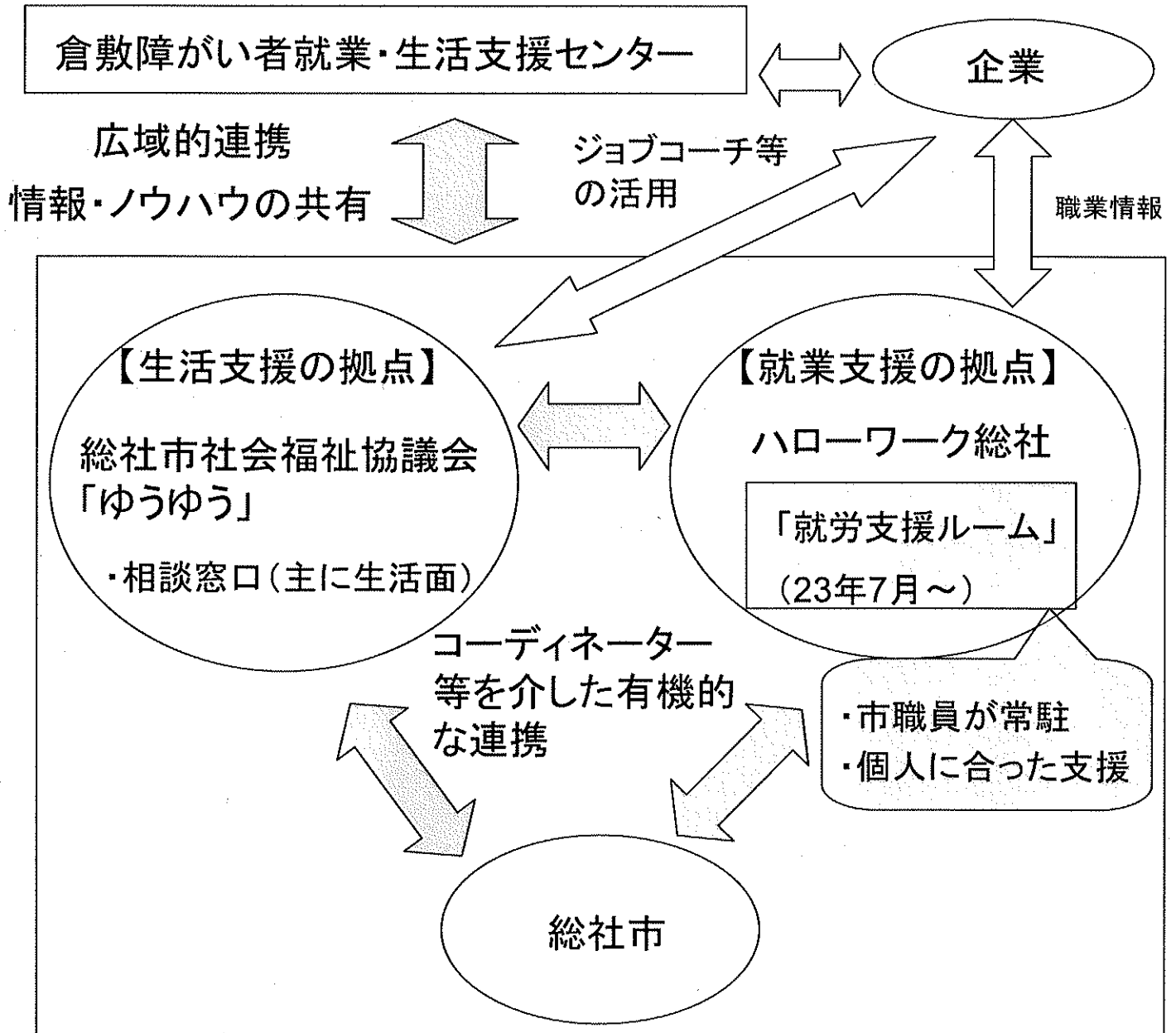
4. 今後の検討

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)

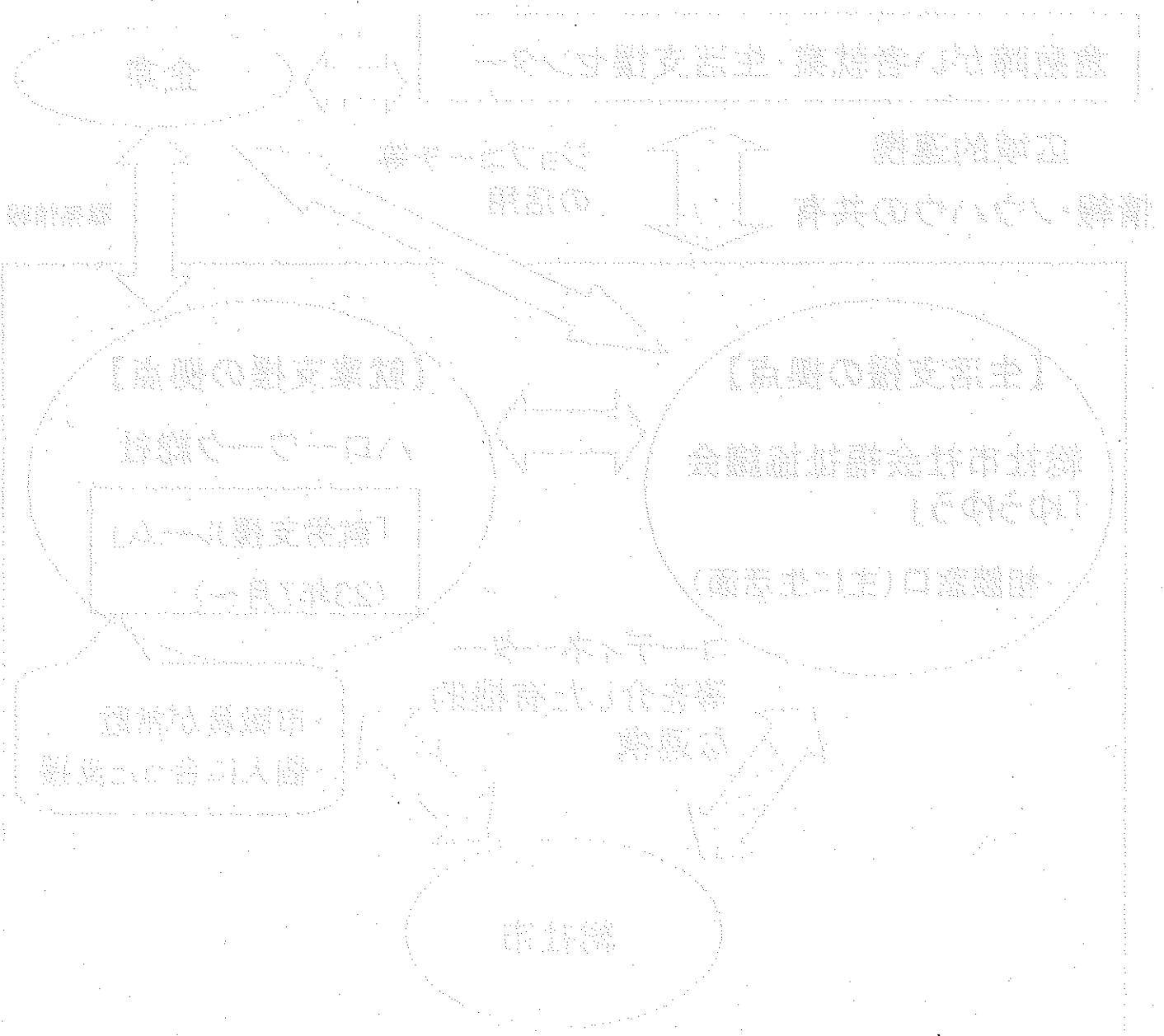
総社市における障がい者の就業・生活支援体制(試案)



・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

【実証】都市型社会・農林の暮らしを支える仕組みの構築



都市型社会・農林の暮らしを支える仕組みの構築
 都市型社会・農林の暮らしを支える仕組みの構築
 都市型社会・農林の暮らしを支える仕組みの構築
 都市型社会・農林の暮らしを支える仕組みの構築