美作大学・美作大学短期大学部紀要
2013, Vol. 58. 29〜40

論　文

「障がい者千人雇用」をめざす総社市における障害者就労支援システムの提案

A proposal of a system of employment support for persons with disabilities: With special reference to the plan "Employment of a thousand workers with disabilities" in Soja City

薬師寺明子・清水　智美[1)]

キーワード：障害者就労支援・一般就労・総社市障がい者千人雇用・地域自立支援協議会

1．はじめに

日本国憲法第27条において「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」ことが規定されている。平成18年に国連で採択された障害者権利条約では、労働と雇用について定められており、障害者の労働に関する権利を認め、労働者の一員として受け入れられ、労働により生計を立てる機会を有することが明記されている[1]。また、障害による差別の禁止、「合理的配慮」についても述べられている。このように、障害のある人の働く権利は、憲法や条約によって謳われている。

平成18年4月に障害者自立支援法が施行され、重点施策として「就労支援の抜本的強化」[2]が挙げられ、一般雇用を視野に入れた支援が盛り込まれた。また、厚生労働省は障害者就労の福祉的底上げを目指し、「工賃倍増5か年計画」[3]として、平成19年から平成23年を目処に、地域に応じた目標工賃額を設定する等の政策を行っている。平成20年12月には、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、障害者雇用納付金制度[1)]の対象事業主の拡大や雇用率のカウント方法の改正等が実施された。しかし、平成24年度の民間企業における実雇用率は1.69％、法定雇用率達成企業割合は46.8％であり、未だ不十分であるといえる[4][5][6]。

このような状況の中で、岡山県総社市が平成23年5月に「総社市障がい者千人雇用委員会（以下、千人雇用委員会)」を立ち上げた[7]。同委員会では、市内の企業における障害者の雇用や福祉的就労[2)]が少ない現状をあげ、今後5年間で障害者1000人を雇用することを目指している。千人雇用委員会のいう就労とは、就労継続支援事業所（A型・B型）[3)]を利用した人も含まれている。

そこで、本研究では、「障がい者千人雇用」を目指す総社市内の企業と総社市内及びその周辺地域の就労支援を実施する事業所や関係機関を対象に調査を実施し、障害者への就労支援の現状や課題を明らかにする。そして、企業や事業所及び関係機関の就労支援のあり方や連携について検討し、総社市における就労支援システムの構築について提案する。なお、ここでいう就労支援とは、一般就労を希望する障害者への支援のことをいう。

2．総社市及び総社市の障害者雇用に関わる現状

1）総社市及び総社市の障害者の現状

総社市は、岡山県の南西部に位置し、東部は岡山市、南部は倉敷市の2大都市に隣接している。平成17年3月に総社市、都窪郡山手村、清音村が合併し、現在の総社市となった。平成24年11月末現在の人口は67,705人、うち男性32,818人、女性34,887人、世帯数は25,009である。平成22年度末における障害者手帳所

1) 特定非営利活動法人東備

持者数は、3,808人である。うち、身体障害者手帳所持者数は3,143人、療育手帳所持者数は475人、精神保健福祉手帳所持者数は190人である。

平成24年11現在の総社市における障害者の就労状況は、一般就労者が250人、福祉的就労者が170人、合計420人である（表１）。

表１　総社市の障害者の就労者数

	一般就労				福祉的就労			合計
	市内事業所	市外事業所	市役所	計	市内事業所	市外事業所	計	
H24.11	242人	48人	11人	301人	198人	53人	251人	552人

※カウントしている数字は、①総社市内の事業所において就労している障害者②総社市外の事業所において就労している総社市民の障害者③就労支援ルームを通じて就労するなど総社市の取り組みに基づき就労している障害者に該当する障害者

２）「総社市障がい者千人雇用」について

平成23年５月に障害者雇用を促進し、市民全体の社会福祉が向上するようにと、「総社市障がい者千人雇用委員会」が発足した。同委員会では、市内の障害者雇用や福祉的就労が少ない状況をあげ、今後5年間で障害者1000人を雇用することを目指している。委員は特別支援学校、ハローワーク、市内の企業、有識者等の代表16名によって構成されている。

同委員会は、障害者雇用の位置づけや意義等、「千人雇用」に取り組む考え方を検討する「基本理念部会」、各種助成金や支援制度を研究し、支援メニュー等の検討を行う「支援制度研究部会」、事業者と障害者に着目し、障害者雇用に関わる現状や課題、方向性を検討する「就労創出部会」の3つに分かれ研究・調査を実施している。

「障がい者千人雇用」の地理的範囲は、総社市内において一般就労・福祉的就労をしている障害者に加え、市の支援などを通じて、市外各地において就労をしている障害者も含む。就労の範囲は一般就労に加え、就労継続支援事業所や地域活動支援センター[4)]などにおける福祉的就労を含むこととしている。

平成23年12月19日の定例市議会で「障がい者千人雇用推進条例」が全会一致で可決され、即日公布・施行された。

３）総社市地域自立支援協議会

総社市地域自立支援協議会は、平成19年３月に障害者とその家族、支援団体、関連機関・団体、社会福祉協議会、行政等が一体となり障害者福祉機関の情報共有及び連携を図るとともに、障害者福祉に関する支援システムの構築、生活に必要な社会資源の創出・改善などを行うことを目的として発足した。

障害者（児）への支援を分野別に検討するため、以下の5つの専門部会が設置されている。

(1) 個別支援部会

各機関・団体が関わっている個別の相談事例について検討し、支援策を協議すること及び障害者（児）支援の向上のため、研修を企画・立案することを目的として活動している。様々な困難事例の検討や専門職に対する研修会を行っている。

(2) こどもに寄り添う部会

乳幼児期から特別支援学校卒業程度までの児童に対する総合的な支援を協議することを目的に活動している。安心して暮らせるまちづくり構想図の作成、当事者団体ネットワークの設置、支援アイテムとしてのサポートブック「よろしくね」の作成等を行っている。

(3) 就労を考える部会

障害者（児）の職場体験、就労移行に関する事項及び就労に必要な社会資源の創出等について協議することを目的として、ジョブコーチ、職業体験等の検討や都市公園の管理受託等について行っている。

(4) くらしを支える部会

障害者（児）の権利擁護及び福祉サービス、施設退所・退院促進等に関わる地域生活支援について協議することを目的として、当事者が気軽に集えるサロンの開設や住民を対象にした精神障害者理解のための福祉フォーラムの開催等の活動を行っている。

(5) 地域移行支援部会

障害者が病院、施設、学校等から地域移行することの現状と課題を把握し、各機関・団体の連携が図られ

るよう情報共有及び広報啓発に努めるとともに、地域移行支援について検討することを目的として、平成21年度に新たに設置された。

３．調査方法

１）アンケート調査

調査対象：岡山県総社市内の従業員５人以上の法人企業243社
調査方法：自記式質問紙法による郵送調査
調査期間：平成23年11月21日～平成23年12月５日
回収結果：回収率　36.2%（88部／243部）
調査内容：島根県「島根県内における障害者雇用に関する事業所アンケート」を参考に構成。障害者雇用数、障害者雇用施策の認知状況、今後の障害者雇用の意向等14項目。

２）企業へのヒアリング調査

調査対象：総社市内の法人企業　５社
建設業A社（従業員48人、内障害者１人）
製造業B社（従業員1506人、内障害者29.5人）
製造業C社（従業員133人、内障害者０人）
卸売・小売業D社（従業員20人、内障害者１人）
サービス業E社（従業員20人、内障害者0人）
調査方法：電話によるヒアリング調査
調査期間：平成24年２月３日
調査内容：障害者雇用の動機、障害者雇用に関する現状及び問題点、障害者雇用を行う際の工夫している点等

３）就労支援事業所・関係機関等へのヒアリング調査

調査対象：就労支援事業所・関係機関等６か所
ハローワーク総社就労支援ルーム
総社市相談支援事業所[5)]
就労移行支援事業所[6)]
倉敷障がい者就業・生活支援センター[7)]
総社市障がい者千人雇用委員会
総社市地域自立支援協議会
調査期間：平成23年11月21日、25日、12月２日
調査内容：事業所及び関係機関の機能、就労支援の現状、関係機関との連携状況　等

４．調査結果

１）アンケート調査

障害者を「雇用したことがない」企業が61%と最も多く、次いで「現在雇用している」企業が23%、「過去に雇用したことはあるが、現在はしていない」企業が10%であった。雇用されている障害者の障害種別内訳は、「身体障害者」が67%、「知的障害者」が23%、「精神障害者」が7%であった（図１）。企業が障害者を雇用した理由として「障害者も十分な能力を持っているから」が21社と最も多く、次いで「企業としての社会的責任だから」が16社であった。また、「障害者を雇用したことがない」理由としては、「障害者に適した職務がない」が43社と最も多く、次いで「従業員の増員自体が困難」が16社であった。

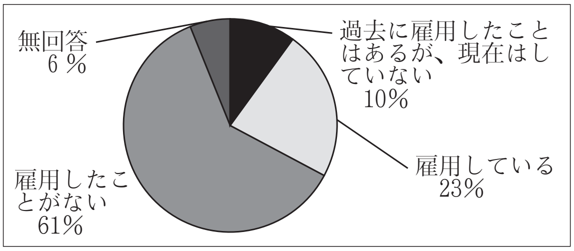

図１　企業の障害者雇用状況

(1) 業種別の比較

業種と障害者雇用経験を比較すると、「不動産業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「教育、学習支援業」は障害者雇用経験がないのに対し、「製造業」「建設業」「金融•保険業」「運輸業」は障害者雇用経験がある。特に「製造業」「運輸業」は過去の雇用経験も含めると５割以上の企業が障害者雇用の経験があり、障害者雇用に積極的な傾向がうかがえる。

また、障害者を雇用した理由について、障害者雇用経験のあるすべての企業が「障害者も十分な能力を持っているから」と回答。そして、16社は障害者を雇用することは「企業としての社会的責任」と考えてい

る。このことから、障害者雇用経験のある企業は社会的責任で障害者を雇用し、さらに障害者にも十分能力があると感じている企業が多いことが分かる。また、「製造業」「建設業」「運輸業」は「人材不足を解消するため」と答えており、人材不足を解消する人材として雇用されていることが分かった。

障害者雇用の際に役立った制度・取り組みという問いに対しては、「特にない」が14社と最も多く、次いで「賃金に関する助成金制度」が13社と業種を問わず大きな割合を占めた。「複合サービス事業」「製造業」「運輸業」は業種の特性からか「施設や設備などの助成金制度」と回答があった。他に「ハローワークによる求職者の紹介」7社、「ハローワークによる制度説明」3社と回答があった。

「過去に障害者を雇用していたが、現在していない」との回答は10%、業種は、「建設業」4社、「製造業」4社、「複合サービス事業」2社であった。理由として「従業員の増員自体が困難」、「適した職務がない」と回答があった。また、「求人にあう障害者がいない」と2社回答があり、企業と障害者のマッチングも必要だと分かる。「製造業」の中には「物理的環境が不十分」という回答もあり、業種によって環境面の不整備から障害者雇用が困難な場合があることが分かった。

「障害者を雇用したことがない」企業の雇用しない理由として「障害者に適した職務がない」と5割以上（42社）が回答している。仕事内容や職務を障害者が遂行することが困難であると捉えている企業が多いということが考えられる。また、「求人条件にあう障害者がいない」と5社回答があった。これらのことから、専門的な視点から障害者と企業のマッチングが必要であると考える。

障害者雇用施策の認知の状況については、業種に関係なく認知率は低い。特に「障害者雇用率制度[8)]」27%、「障害者雇用納付金制度」21%に比べ、、「就労移行支援」6%、「就労継続支援」7%と障害者自立支援法の就労系事業を認知している企業は少ない。また、「精神障害者ステップアップ雇用[9)]」4%、「ジョブコーチ制度[10)]」11%と企業や障害者の円滑な関係づくりに役立つ制度について認知している企業も少ないことが分かった。

職場実習の受け入れについては、84%の企業が実施したことがなかった。このことから、実習から雇用につながる機会は極めて少ないことが分かった。

今後の障害者雇用に必要なこととして、業種を問わず「景気の改善、業績の安定」との回答が39社と上位にあり、障害者雇用を進めるにあたって重要な事項であることが分かる。また、「製造業」は13社が「職場の環境整備に関する投資」が特に必要だと回答があった。企業への支援についても業種に応じた対応が必要になってくると考えられる。また、「障害者の能力・適性に関する情報」20社、「助成金や公的サービスに関する情報」22社と回答があり、障害者を雇用する具体的な情報や支援を必要としている企業が多いことから、企業のニーズに応じた情報提供も必要であることが明らかになった。

(2) 企業規模別の比較

企業規模の大きい方が障害者雇用経験が多いことが分かった。障害者を雇用した理由として「10〜19人」規模の企業4社と「100〜299人」規模の企業4社では「障害者も十分な能力を持っているから」と多く回答している。このことから、規模にかかわらず障害者に十分な能力があると認識している企業が多いことが分かる。100人以上の企業では、「企業としての社会的責任だから」9社、「法定雇用率の未達成を解消するため」6社と回答があった。規模の大きな企業ほど社会的視点を意識した障害者雇用が行われていると考えられる。反対に規模の小さな企業は「親族、知人等からの働きかけがあったから」2社だが、回答しており、個人的な働きかけから雇用につながっていると考えられる。

障害者を雇用する上で役立った制度・取り組みについては、「賃金に関する助成金制度」13社、「ハローワークによる求職者の紹介」7社との回答は規模の大小を問わず多くの回答があった。

「過去に障害者雇用経験があるが、現在障害者を雇用していない」企業は9社（99人以下の企業）の理由

として「従業員の増員自体が困難」という回答が企業規模にかかわらず4社回答があった。また、「19人以下」規模の企業では「適した職務がない」3社、「56〜99人」規模の企業では「求人条件にあう障害者がいない」1社と回答があった。規模の小さな企業は、障害者の仕事内容について困難を抱えており、比較的規模の大きな企業は、障害者と企業とのマッチングに困難を抱えていることが分かった。

実習の受け入れ経験のない企業が73社と多かった。雇用義務のある企業に対して、さらに障害者の職場実習受け入れを進めるとともに、雇用義務のない企業に対しても、障害者の職場実習の受け入れが可能となるような支援が必要だと考える。

今後の障害者雇用に必要なことについては企業規模に関わらず「障害者に対する知識、理解」22社、「助成金等に関する情報」22社と多く、障害特性や助成金に関する情報提供が必要である。また「障害者雇用の考えはない」と回答した24社のうち、障害者雇用施策に関して「知らない」と回答した企業が極めて多かった。

2）企業へのヒアリング調査

(1) 建設業A社

平成22年9月より障害者1人を雇用している。知人からの紹介と「総社市障がい者千人雇用」の流れを受け、雇用することとなった。仕事は簡単な掃除や資材作業等の軽作業をしてもらっている。普通の人であれば同じ内容の仕事が続くと辛く、やりたがらないが、雇用している障害者はその仕事を長く続けることができ助かっている。その反面、従業員の誰かが見守り等の支援する必要があり、人材の確保が必要である。また、現場に出る仕事は危険も多く、支援する従業員も必ず必要になってくることから、今後補助金を申請し、対応しようと考えている。

(2) 製造業B社

障害種別に応じて配属先を決めている。仕事内容は、生産の補足作業、商品チェック、事務職等多岐にわたる。障害者雇用の工夫点としては、ハローワークや障がい者就業・生活支援センターとの連携強化、特別支援学校からのインターシップの受け入れ、退職見込分についての採用強化、個別面接の実施、聞き取り調査による職場改善、職場定着向上に繋げる活動である。

課題点は、法定雇用率確保が念頭にある事務局と受け入れ先現場との意識差、事業所の増築を繰り返したことによるバリアフリー不足、収益に直結する能力や効率を優先する現実がある。また、現場に障害特性を知ってもらいたいという想いと個人情報保護のため、それを伝えられないジレンマがある。事情を知らない従業員からの偏見や差別が生じ、職場定着に悪影響をおよぼしていることもある。

(3) 製造業C社

仕事内容が変更され、現在は障害者を雇っていない。以前、障害者を雇用していた時は、荷物を運ぶ仕事等を行ってもらっていたが、現在はその仕事がなく、退職となった。障害者は指示したことをきちんとすることができたが、応用が難しかった。現在、行っている仕事は危険なことが多く、障害者に任せることに不安がある。配達等の仕事で障害者も可能な仕事はあるが、一緒に障害者と働く人が必要であるため難しい。若い人が集まりにくく、職場の高齢化が進んでいることも問題であり、その中で障害者を雇用することは難しいと感じている。

(4) 卸売・小売業D社

現在雇用している障害者には、検収の仕事をしてもらっている。その障害者を雇用するにあたっては特に工夫点や注意していることもない。障害者雇用のきっかけとしては、総社市で行われている職場実習や特別支援学校からの働きかけが挙げられる。障害者雇用を行う上で不安なこととしては、接客であり、自分で判断し、臨機応変な対応が求められる仕事について雇用は難しいと考える。

(5) サービス業E社

以前、身体障害者手帳1級の障害者を雇用していたが、休みが度重なり、仕事の当てにならず困った。健常者であれば、マニュアルで仕事内容を掴むことがで

きるが、障害者はそれが難しいと感じている。障害者を雇うのであれば、教育者が必要であり、また、障害者に対して教育を行う人に対して管理する人も必要になってくる。「障がい者千人雇用」の動きもあり、雇用関係機関が主催する勉強会に参加する予定がある。これから障害者雇用をパート等で実施していきたいが、正社員として雇用するのであれば、能力のある障害者を雇用したいと考えている。

3）就労支援事業所・関係機関等へのヒアリング調査

(1) ハローワーク総社「就労支援ルーム」

「就労支援ルーム」は、総社市とハローワーク総社が協同で設置し、就労困難者（生活保護受給者、障害者、就労が困難な日系外国人）を支援する機関である。職員は市が雇用するポルトガル語の通訳者と自立支援推進員各1人、ハローワーク総社の相談員4人である。平成23年7月に開設されてから、就労支援ルームを利用した就職者数は増加している。障害者に対する支援についてはマンツーマンで対応し、時間をかけて個人の希望を聞きながら、一時的ではなく長期的な支援を行っている。相談は、就労から生活に関することまで多岐にわたることもあり、障害者手帳等分かる範囲で調べて対応することもあれば、困難な場合は市の障害福祉課等に繋げることもある。就労移行支援事業所や就労継続支事業所Ａ型・Ｂ型から相談に来る場合は、支援者もおり、今までの状況把握や個人のスキルに配慮しやすい。個人、家族、支援者等の利用が多い。また、「就労支援ルーム」は「ハローワークの心の健康サポート」を行っている。このサポートは、精神保健福祉士と臨床心理士が毎週木曜日に相談支援等を行うものである。利用は１回１時間程度の予約制である。利用者数は月に10～15人である。徐々に浸透しつつあり、利用者も増えている。職場開拓等、企業に対しての働きかけは行われていなかった。仕事を求める人が出てきた場合、その人の状況やスキルに合わせて企業へアプローチすることはある。また、助成金等の活用を企業へ勧め、障害者雇用を促している。特別支援学校との関わりとして、教員からの相談が多く、実習や企業とのマッチング、ジョブコーチの支援等についての相談が多い。関わりのある主な機関として「倉敷障がい者就業•生活支援センター」「相談支援センターゆうゆう」「障害者職業センター」「市の障害福祉課」である。

「就労支援ルーム」設立以前のハローワークが行う障害者への就労支援は「付添型」であり、企業の面接や見学等の同伴が主であった。ここで対象となる障害者は比較的就職に繋がりやすく、支援の効果が期待できる人に限られていた。「就労支援ルーム」が設立され、常駐の職員ができることで、障害特性等個人に応じた相談が行えるようになった。また、市の職員が常勤職員として勤務をしており、就労支援以外の支援についての相談や連携が以前よりとりやすくなった。

(2) 相談支援事業所

「地域活動支援センターゆうゆう」は、総社市から委託を受け地域活動支援センターⅠ型を実施している。障害者の地域生活の支援を行うため、相談員を配置し、日中活動の場の提供、地域交流、相談支援などの各事業を実施している。また、「地域活動支援センターゆうゆう」は、地域自立支援協議会の事務局も行っている。平成22年度の利用者は602人、相談件数は3,994件、その内就労に関する相談は276件であった。

関わりのある主な機関として「倉敷障がい者就業・生活支援センター」「ハローワーク総社」がある。連携状況は「就労支援ルーム」が7月に設置され、現在は「就労支援ルーム」を活用した支援体制づくりを行っている段階である。また、倉敷障がい者就業・生活支援センターへケースを繋げることが多い。また、反対に倉敷障がい者就業・生活支援センターから相談に来る場合もある。特別支援学校との関わりとして、卒業する生徒、保護者、サービス事業者等を含めた「移行会議」が毎年行われている。すでに進路が決まった状態での会議であり、地域生活を送る上で困ったときの相談機関等の説明が行われる。この会議にハローワークは出席しない。また、特別支援学級に通っている児童の移行会議は行われていない。

障害者を対象に「ふれあい面接会」という集団面接会が行われているが、障害種別によってはこの面接会

に参加することも困難な人もいる。

(3) 就労移行支援事業所

これまでの就労移行者数は一般企業就職者１名、トライアル雇用者２名、A型事業所１名である。利用者の就労の状況は、一般企業へ就職し継続している人は２名であるが、就労移行支援事業を利用し、就労に結びついたが、現在まで継続して仕事ができている人ばかりではない。企業を退職後、自分でハローワークへ出向き、仕事を探しに行っていたケースもある。

利用者の中には、やりたい仕事の想像がつかなかったり、具体的なイメージを持てなかったりする人もいる。そこで、当事業所では、時間があるときに利用者と支援員でハローワークに出向き、求人を見ることで就労の視野やイメージを広げている。また、利用者にはハローワークでの求職者登録を行ってもらい、情報が入る環境をつくっている。

普段の支援内容としては、作業を通して生活のバランスを整えることを目標に支援を展開し、職場での就労を想定し、挨拶や報告ができるよう練習している。施設外就労は企業で働く雰囲気を体験でき、仕事の大変さ等のイメージをつかみやすい場である。清掃活動は企業から求められる仕事の１つであり、直接役に立つものである。また、就労の希望の強い人を集めた話し合いや、企業で働いている利用者OBが顔を出した際には利用者と話ができるようにする等動機付けや意欲への支援を行っている。雇用へつながった利用者の職場への訪問を行う等状況把握は随時行っている。

連携の状況としては、ハローワークへ利用者と支援者で行くことはあるが、「就労支援ルーム」を利用することはない。倉敷障がい者就業・生活支援センターとの連携状況として、働きたいが企業への就労が難しい状況の人の紹介があったり、反対に企業への就労を目指している人に対しての情報提供を倉敷障がい者就業・生活支援センターが行ったりしている。現在は公の機関と関わることが増え、企業と利用者間でトラブルが発生した際の対応が行いやすくなった。しかし、市の事業所に対する反応が弱い状況がある。

(4) 倉敷障がい者就業・生活支援センター

職員は11名、その内職場開拓担当２名である。以前は出張所を置き、相談を受けていたが、行動意欲の向上のため廃止され、センターに出向いて相談をする形だけになった。

関わりのある主な機関として「総社市障害福祉課」「各障害福祉サービス事業所」「ハローワーク」「相談支援事業所」「病院」「保健所」があり、ケア会議を随時行っている。ケア会議もハローワークや倉敷障がい者就業・生活支援センターの相談室、病院等で開催している。また、来所時に相談支援センターの職員が同行したり、就業・生活支援センターの職員が同行面接を行ったりする。病院での会議も多く、医師に精神障害の意見書を書いてもらうことも多い。発達障害者またはその疑いがある人は、相談支援センターの発達障害支援コーディネーターへ必ず繋げる。ハローワークとは、求人に関する関わりが多い。利用者が欲しい求人を倉敷障がい者就業・生活支援センターを通してハローワークへ相談し、求人の紹介などを行っている。

企業に対する働きかけとしては、ハローワークにある求人先へ訪問したり、企業へ飛び込み訪問を行ったりする。制度や助成金等企業にとってメリットになることを伝え、障害者の雇用枠を広げる活動を行っている。この働きかけで、企業によっては一般雇用枠で採用してもらえることもある。

また、倉敷障がい者就業・生活支援センターでは「TEAM PLUS」という活動を行っている。「TEAM PLUS」は、地元企業で現在障害者雇用をしている企業、障害者雇用について知りたい企業等が集まり、各種勉強会・情報交換・社会見学会等を行い、企業間の交流を図るとともに障害者雇用についての不安や悩みを話し合う場として立ち上がった。現在、約35社の企業が参加しており、年に５～６回集まっている。

障害者へは、本人のニーズに合わせ、就職支援、生活支援を行っていく。職場定着を図るためジョブコーチが派遣され、障害者の円滑な就労へ繋げる。ジョブコーチは、始めは週２、３回の支援を２か月程度行い、週１回～２週間に１回程度の支援へ切り替えて１年程

表２　H22年度倉敷障がい者就業・生活支援センター相談・支援件数

（単位：件）

相談・支援内容	身体障害	知的障害	精神障害	その他	合計
就職に向けた	352	1,504	1,512	335	3,703
職場定着に向けた	112	959	443	77	1,591
日常生活、社会生活に関する	66	611	264	47	988
就業と生活の両方にわたる	258	1,520	1,643	270	3,691
合　計	788	4,594	3,862	729	9,973

支援を行う。本人に合った求人を探すことも大切であり、企業と本人のマッチング、コーチングも重要である。本人がいくら働きたいと考えていても、本人や企業にとってマイナスになることがあれば、離職の支援を行うことも必要となってくる。年金や生活保護の支援も行うが、これらの受給によって就労意欲が低下する人もいるため、長期的な視野で見極めて支援を行っている（表２）。

(5) 総社市障がい者千人雇用委員会

障害者雇用が増えることで、グループホームや相談支援センターが必要となり、そこで新たな福祉専門職の求人が生まれる。「総社市障がい者千人雇用」は、障害者の就労や生活だけが潤うのではなく、地域全体の人々の生活へとつながっていくことを想定している。障害者が暮らしやすい街は、誰もが暮らしやすい街だといえる。「総社市障がい者千人雇用」は、地域づくりにつながるのである。障害者が「特定の弱者」であるという感覚から、いかに市民を巻き込んだ取り組みを展開するのかが大切である。

(6) 総社市地域自立支援協議会

「障がい者千人雇用」の動きもあり、地域自立支援協議会に設置されている「就労を考える部会」は、現在休止状態である。「障がい者千人雇用委員会」で実施されている企業アンケートを集計のうえ、これからの就労支援について考えていく。課題は３～４年後の障害者の失業で、就労を継続できるような支援体制を「相談支援センターゆうゆう」と「地域自立支援協議会」で行っていく必要があるとのことである。

総社市地域自立支援協議会では、障害者就労において市からの支援不足という課題が挙がり、そこで市の公園清掃を４か所で行うこととなった。この公園清掃は、元々は市のシルバー人材センターが受けていた仕事であったが、半額の給与で障害者就労として実施されるようになった。また、市役所内で福祉事業所で作ったクッキーやパンなどの販売を行えるようにしたとのことである。

５．結論及び提案

以上の調査結果から障害者の一般就労支援と企業の障害者雇用支援の双方の支援を行うことを目的に、障害者雇用支援システムを提案する。

本システムの中心に「障害者雇用支援センター」を設置する（図２）。障害者雇用支援センターは、総社市地域自立支援協議会の「就労を考える部会」が市の委託を受けて運営する。企業や障害者からのニーズだけでなく、総社市地域自立支援協議会の各部会に挙げられた多種多様のニーズやネットワークを活用し、支援を行っていく。

１）障害者雇用支援センター機能

(1) 障がい者への相談支援

障害者の就労や就労に関する生活支援を行っていく。就労を希望する障害者からの直接の相談だけでなく、就労支援事業所や特別支援学校からの相談も受け付ける。総社市地域自立支援協議会に設置されている「個別相談部会」や「地域移行支援部会」と連携し、障害者雇用支援センターだけの問題ではなく、様々な面からみた障害者就労の支援を考える。

「個別相談部会」との連携では、障害者雇用支援センターにあがった、就労支援の問題や困難事例の検討を行う。また、「個別支援部会」にあがった様々な問題や事例の中から、障害者雇用支援センターとの協同が必要なものについて検討し、障害者就労支援に関する協議を行う。「地域移行支援部会」との連携では、施設や病院から地域に出て生活しようとする人への就労に関する支援を行う。「地域移行支援部会」が、地域移行する障害者の情報をキャッチし、地域の環境整備、企業への働きかけ等の検討・協議を行う。個々に

対しての働きかけだけではなく、就労支援を行う中であげられる、さまざまな問題を地域の問題としてとらえ、地域全体に対して働きかける。

(2) 企業への相談支援

アンケート調査結果から、企業は障害者雇用に対して様々な面で困難や問題を抱えている。また、企業によっては、ニーズすら感じていない状況がある。しかし、企業の障害者雇用に関しての相談窓口が整備されている状態とは言えない現状もある。そこで、企業にアウトリーチし、積極的な働きかけを行う。企業から相談が入りにくい状況が予想されるため、企業からの働きかけを待つのではなく、障害者雇用支援センターから積極的に企業へ働きかける。まずは、企業に障害者雇用について関心を持ってもらい、そうした働きかけを積み重ね、企業からも相談が入りやすい環境をつくる。

相談支援を行うことで、企業の抱える障害者雇用の課題や問題を解消することができ、障害者雇用のハードルを低くする効果があると考える。企業が障害者雇用に踏み込みやすい環境をつくることが、障害者の一般就労にとって重要だと考える。障害者雇用支援センターは、障害者への就労支援でなく、障害者と企業の双方の立場を理解できる機関として機能する。

(3) 障害者雇用施策の活用支援

企業が障害者雇用を進めるうえで不安を感じることとして、「賃金等の人件費」「仕事内容や職場の環境」等があげられる。それらは、障害者雇用施策を利用することで解決できる問題も多くある。しかし、障害者雇用施策について企業は周知しておらず、その活用もされていない現状がある。そこで、障害者雇用施策の活用を支援し、企業の障害者雇用に対する不安の軽減や安心に繋げる。障害者雇用支援センターは、ハローワークにある「就労支援ルーム」の職員が出向する。そして、「就労支援ルーム」職員による、具体的な助成金や補助金等の情報提供や活用の支援をする。企業からの相談を受けるだけではなく、企業の積極的な障害者雇用のために、障害者雇用支援センターからの働きかけも行う。

(4) 障害者と企業のマッチング

企業が抱える問題の一つとして「障害者ができる職務がない」と考えていることがあげられる。「職場が危険」「臨機応変な対応が必要」等を理由に障害者雇用が難しいと考えている企業は多い。しかし、障害者一人ひとりにそれぞれ能力があり、障害者と企業を適切にマッチングすれば、障害者の働ける可能性も広がると考える。また、適切なマッチングが行われることで、障害者の継続した就労に繋がると考える。

そこで、障害者雇用支援センターは、障害者の特性や能力と企業の業種や職務の双方の特性を整理し、マッチングを行う。障害特性等への適切な支援ができる職員を配置し、障害種別や特性により、得意・不得意な仕事内容に配慮した求人紹介や情報提供等の支援を行う。同時に企業に対しては、求人に応じた障害者の紹介を行う。業種や企業規模により求める人材が異なること等を配慮した支援を行う。また、企業が障害者の雇用を促進できるような提案を行っていく。障害者と企業の想いを聞き入れ、双方の想いや希望にあった雇用関係が生まれるよう支援を展開する。

(5) 実習受け入れのあっせん

総社市内の法人企業の職場実習の受け入れ状況は、極めて少ない。しかし、企業に対する聞き取り調査結果から、職場実習をきっかけに雇用に繋がることがあることも分かった。そこで、職場実習のあっせんを行い、雇用のきっかけをつくる。障害者雇用支援センターは、「子どもに寄り添う部会」と連携し、特別支援学校や特別支援学級に通う児童に対して支援を行う他、就労支援事業所からの実習希望者の支援も行う。障害者にとっては、企業で働く体験ができ、働くイメージを膨らませることができる。企業にとっても、実際に障害者を雇用したときの体験ができ、具体的な障害者雇用のイメージを作りやすくなる。また、障害者と企業のマッチングにも効果があると考える。

(6) サロンの設置

働く障害者と企業を対象に、障害者雇用支援センター内にサロンを設置する。このサロンは、働く障害者がいつでも集え仕事上の悩みや問題について相談で

きる場となるよう、必要に応じ障害者雇用支援センターの職員による相談支援を行う。インフォーマルな関係だけでなく、必要に応じフォーマルな立場から支援を行うことで、継続的な就労や適切な雇用関係の支援へ結びつけていく。また、余暇の支援も行っていく。余暇を通して集える場となるとともに、定期的にレクリエーションやイベントを開催し、仕事の合間のリフレッシュができるよう支援する。

そして、企業の人事課等の社員や地域の人々が集うことができるよう働きかける。企業の社員や地域住民は、サロンに参加している障害者の声を直接聞くことができる。また、障害者にとっても、企業の考えを聞く機会となり、こうした交流が相互理解を深めるきっかけとなる。

(7) 啓発活動

個々に対する働きかけだけでなく、「くらしを支える部会」と連携し、企業や地域住民に対し、障害者理解への活動を行う。「くらしを支える部会」が行っている講演会、研修会等の開催、障害者理解に関する問題に対して協議を行う等、障害者雇用を障害者と企業の問題として捉えるのではなく、地域全体の問題として捉え、様々な形で地域に対してアプローチし、地域全体の障害理解へつなげていく。

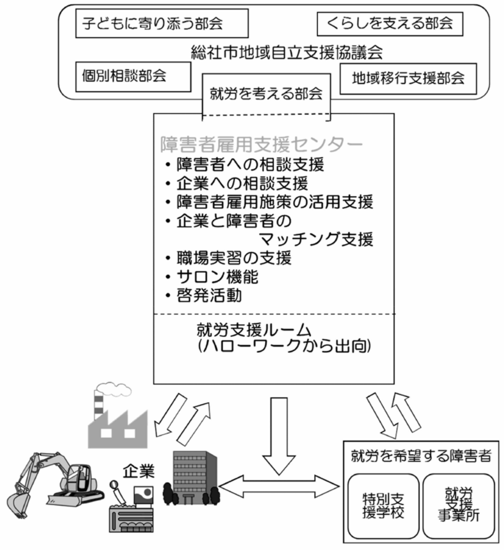

図２　障害者雇用支援システム

６．まとめ

障害者の一般就労には、障害者側、企業側双方に様々な課題がある。企業も支援の対象として就労支援システムに位置付け、支援を充足していくことが、障害者の一般就労を促進すると考える。障害者や企業に比重の偏りがなく、バランスのとれた支援が必要である。

昨年度、千人雇用委員会が立ち上がったが、企業や支援者の期待が薄いのが現状である。総社市で障害者雇用が大きく謳われている今だからこそ、企業や総社市地域自立支援協議会、障害者就労支援事業所や関係機関等が協働して、積極的に取り組む必要があると考える。障害者の就労を継続的に考えていく観点からも、障害者就労支援システムの構築を図るべきである。

本論文は2011年度美作大学生活科学部福祉のまちづくり学科における卒業研究を加筆、修正したものである。

註

1）「障害者雇用納付金制度」とは、障害者雇用率未達成の企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している企業の経済的な負担を軽減し、障害者雇用に伴う経済的な負担のアンバランスを調整しつつ、全体として障害者雇用の水準を高めることを目的とするものである。

2）「福祉的就労」とは、障害等の理由で企業で働けない人を対象として、働く場を提供する福祉事業のことである。

3）「就労継続支援事業」とは、障害者自立支援法に位置づけられ、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して、就労の機会や生産活動等の機会を提供することによって、その知識や能力の向上を図る訓練等を行う。利用期限は定められていない。この事業は、A型（雇用型）とB型（非雇用型）の二つのタイプがある。

A型は、通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向け

て支援を行う。対象は雇用契約に基づく就労が可能と見込まれる65歳未満の障害者であって、就労移行支援事業で一般企業の雇用に結びつかなかった者、特別支援学校を卒業して雇用に結びつかなかった者、一般企業を離職した者や就労経験のある者となる。

B型は、通所により、就労や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援を行う。対象は就労移行支援事業で一般企業の雇用に結びつかなかった者、一般企業等での就労経験のある者で、年齢や体力の面から雇用されることが困難な者、50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者となる。

4）「地域活動支援センター」の事業名は「地域活動支援センター機能強化事業」といい、地方交付税を財源とする。創作的活動、生産活動、社会との交流の促進等の基礎的事業に上乗せする形で行われる。三類型に分けられ、国庫補助の対象となっている。地域活動支援センターⅠ型は、相談支援事業や専門職員（精神保健福祉士等）の配置による医療・福祉および地域の社会基盤との連携強化、地域住民ボランティア育成、障害に対する理解の普及啓発等の事業を行う。Ⅱ型は地域において雇用・就労が困難な在宅障害者に対し、機能訓練、社会適応訓練等、自立と域外を高めるための事業を行う。Ⅲ型は、運営年数および実利用人員が一定数以上の小規模作業所の支援の充実等のための事業を行う。

5）「相談支援事業」とは、障害者等、障害児の保護者または障害者等の介護を行う者などからの相談に応じ、必要な情報の提供を行ったり、権利擁護のために必要な援助を行うことによって、障害者等が自立した日常生活または社会生活を営むことができるようにすることを目的としている。

6）「就労移行支援事業」とは、一般就労等を希望する65歳未満の者に対し、生産活動等の事業所内や企業における作業、実習等を通じて、就労に必要な知識や能力の向上を図り、適性に応じた職場探し、就労後の職場定着のための支援機会を提供する。標準期間（24ヶ月）が定められている。

7）「障害者就業・生活支援センター」とは、就職や職場定着にあたって就業面における支援を必要とする障害者を対象として、身近な地域で雇用、保健福祉、教育等の関係機関連携の拠点として連絡調整等を行いながら、就業およびこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う。

8）「障害者雇用率制度」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、一般の民間企業1.8%、特殊法人等2.1%、国・地方公共団体2.1%、都道府県等の教育委員会2.0%の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用する義務。2013年4月より全て0.2ポイント引き上がる）

9）「ステップアップ雇用」とは、精神障害者は、就職が可能であっても当初から障害者雇用率の対象となる20時間以上勤務するのは難しいことが多いことから、短時間就労から始め一定程度の期間をかけ、職場への適応状況等に合わせて就業時間を延長していくこと。このことにより、精神障害者と事業主相互の理解の促進と不安軽減を図る。実施した事業主にはステップアップ雇用奨励金が支給。

10）「ジョブコーチ制度」とは、知的障害者、精神障害者の職場適応を容易にするため、職場できめ細やかな人的支援を行うことである。ジョブコーチには、地域障害者職業センターに配置される者、福祉施設に配置される第1号ジョブコーチ、一般企業の事業所に配置される第2号ジョブコーチの三類型がある。

参考・引用文献

［1］長瀬修・東俊裕・川島聡編集「障害者の権利条約と日本―概要と展望」生活書院，2008.

［3］首相官邸　成長力底上げ戦略構想チーム議事次第
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou/dai3/3gijisidai.html

［4］岡山県ホームページ　岡山県工賃倍増5か年計

画
http://www.pref.okayama.jp/page/detail-88971.html
［5］厚生労働省　職業安定局　高齢・障害者雇用対策部　障害者雇用対策課「平成24年　障害者雇用状況の集計結果」.
［6］内閣府　平成23年版障害者書
http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h23hakusho/zenbun/pdf/index.html
［7］厚生労働省　平成22年障害者雇用状況
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000v2v6.html
［8］総社市ホームページ
http://www.city.soja.okayama.jp/