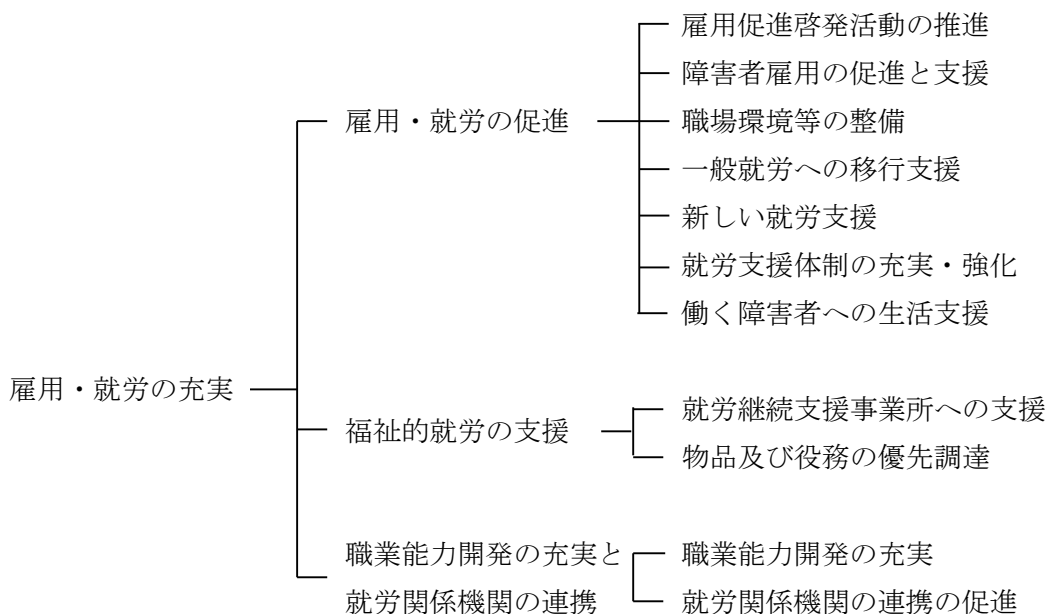


4. 雇用・就労の充実



(1) 現状と課題

障害者の自立と社会参加が職業を通して可能となる地域社会にしていくためには、障害者一人ひとりの能力や特性等に応じた雇用・就労の支援と、職業能力開発のための職業リハビリテーションの充実が必要です。

① 現状

・雇用・就労の促進

障害者の就労移行支援事業所や就労継続支援B型事業所との連携により、企業就労が困難な障害者のために福祉的就労への支援を行っています。

名張市の農業耕作放棄地が平成 25 (2013) 年 4 月現在、面積は 24.8 ha、農地面積から見た割合は 1.58%であり、障害者の農業分野における雇用促進を推進するため、福祉分野、農業分野等の関係者による協議会を組織し、各分野の関係者の協力を求め、農業の現場での障害者支援を行うためのジョブトレーナーの育成研修など、目的達成するための取組を進めています。

障害者の就労支援を推進するため、名張市共生地域デザイン会議就労事業所部会を通じて各分野の関係機関と連絡調整を行っています。また、名張商工会議所、伊賀公共職業安定所の他、就労支援に携わる関係機関と連携して、隔年で名張市独自に障害者就職面接会を開催しています。

障害者雇用について、名張市役所では身体・知的・精神障害の採用を実施しており、平成 25 (2013) 年 6 月 1 日現在で人数と実雇用率が市長部局で 9 人 (身体障害 1 人、知的障害 1 人、精神障害 1 人)、3.08% (※2.3%)、名張市教育委員会が 1 人 (身体障害)、2.34% (※2.3%) となり、法定雇用率 (※) を満たしています。

伊賀公共職業安定所では毎年 6 月に企業から障害者雇用状況報告を求めています。管内における平成 25 (2013) 年の障害者雇用率は 1.63%で、管内に本社があり、従業員数 50 名以上の事業所については 69 社のうち 30 社が法定雇用率 2.0%を達成していないことから、未達成企業を訪問し、雇用の促進

を図るよう指導しています。また、就職が決まった方に対しては、職場定着が促進されるように就職後早期に事業所を訪問し、本人との相談、激励と事業所の協力を要請しています。その後も随時訪問し激励や相談が実施されています。障害者の雇用支援等の機関としては、伊賀公共職業安定所のほか、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が設置運営する三重障害者職業センターが津市にあります。

市内企業のなかでは、ブリヂストンケミテック株式会社が障害者のための専任指導員を配置した障害者のみのラインを設置し、重要な役割を担っています。また、株式会社 LIXIL 内には社会福祉法人名張育成会の施設外就労先として企業内実習場所が設置され、名張育成会より専任の就労支援員が就労支援を行っています。

県立特別支援学校「伊賀つばさ学園」の近年の就労先として、「スーパーセンターオークワ」、「株式会社葛城オートボックス名張店」、「株式会社ネクストワン」、「株式会社タカキタ」、「マックスバリュー」、「アピタ名張店」、「新神戸電機株式会社」などがあります。

・福祉的就労の支援

福祉的就労の場としては、市内の就労移行支援事業として、ワークプレイス栗、就労継続支援事業（B型）として、サンフラワー名張ファクトリー、K o b o れもんぐらす、レインボークラブ、もみじの家、赤目の森作業所、花みどりの里、ワークプレイス栗、あぐり工房 J O Y があり、ブリヂストンケミテック株式会社や株式会社 LIXIL からの発注による作業およびパンづくり等の自主製品の製造を行っています。なお、就労継続支援事業所（A型）の設置が望まれています。

本市では、平成 25（2013）年度から障害者優先調達法に基づき、名張市障害者就労施設等からの物品等の優先調達方針を作成し、官公庁需要品の優先発注を行っており、福祉関係の行事や竣工式等の記念品として製品の購入をしています。また、とれたて名張交流館や名張市福祉まちづくりセンターでの、製品の販売や自主製品の販売促進のため総合福祉センター「ふれあい」内に常設の「福祉の店」を設置し、その運営を支援しています。

また、名張市および伊賀圏域において、名張市共生地域デザイン会議の就労事業所部会や伊賀圏域障がい福祉連絡協議会の就労部会を設置して市並びに伊賀圏域の就労支援のネットワークづくりや諸問題についての解決策の協議等を行っています。

名張市障害者アグリ雇用推進協議会では、農業分野を新しい就労の場として開拓する取組として、農業就労体験実習や農家と障害者との橋渡し役を担う農業ジョブトレーナーの養成、講演会などの啓発活動等の事業を行っています。

【前計画の達成状況】

i. 雇用・就労の促進

- ・市職員採用については、障害者の適性に配慮し雇用の促進に努め、知的・精神障害者を雇用しました。また、特別支援学校等の実習生受入れも行い、雇用につながる支援も実施しています。
- ・伊賀圏域障がい者就業・生活支援センタージョブサポート「ハオ」の就労支援をはじめ、就労支援機関と連携して障害者の就労が定着していく支援と合わせ、障害者の働きやすい職場環境の整備について助言等を行いました。
- ・名張市共生地域デザイン会議及び伊賀圏域障がい福祉連絡協議会の就労部会において、関係機関が連携して、企業訪問を実施したり、障害者理解を深める研修会を開催し、雇用の促進を図りました。

ii. 福祉的就労の支援

- ・作業活動を行なっている事業所において安定した事業運営が出来るように相談、情報提供等の支援をしました。
- ・就労継続支援事業所の通所者を対象に名張市障害者アグリ雇用推進協議会による農業体験実習を実施しました。また、この取り組みをきっかけに独自に農業を行う事業所も生まれています。

iii. 職業能力開発の充実と就労関係機関の連携

- ・名張市共生地域デザイン会議において、関係機関のネットワークづくりを実施し、伊賀圏域障がい福祉連絡協議会では名張市、伊賀市における伊賀圏域の就労関係の課題抽出による地域診断、情報共有に努めることができました。

② 調査結果

(ア) 現在の就労状況

障害者福祉に関する基礎調査で、現在、働いていない理由を本人に聞いたところ、全体でそのほか68.9%を示しており、「わからない」が6.3%、「勤めだすと体調が悪くなる」が5.8%、「職場の人間関係がうまくいかない」4.7%、「体調をくずした時、休暇を自由に取りにくい」が2.6%となっています。

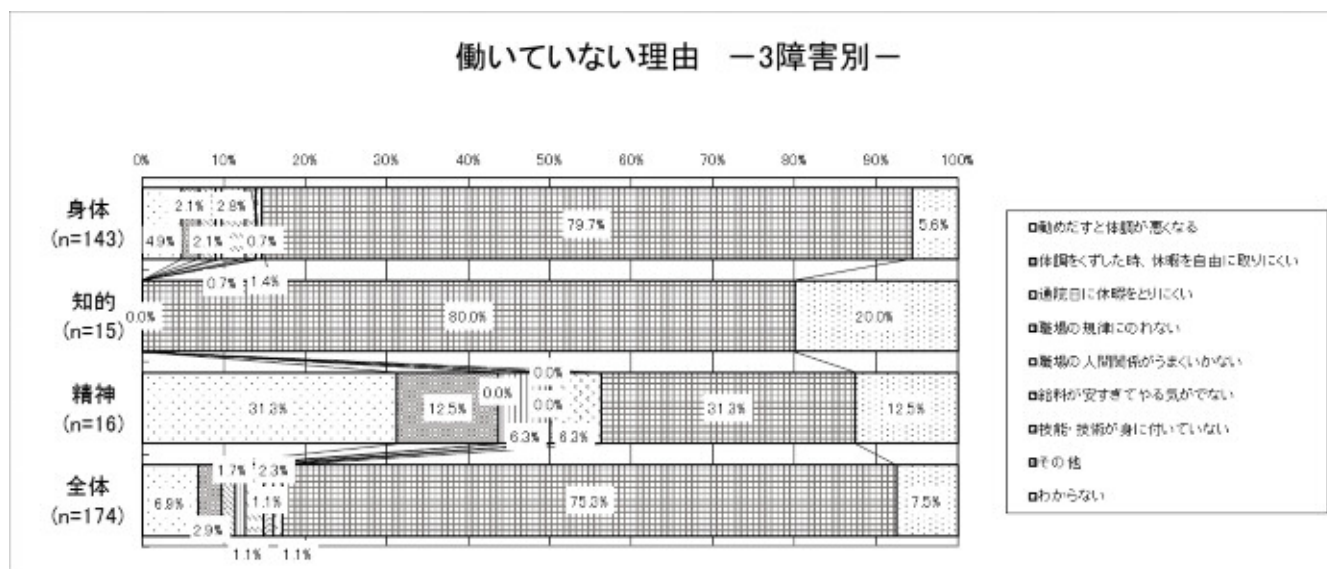


図 9 働いていない理由 -3障害別-

表6 働いていない理由 一年齢別・性別一

年齢	0歳～19歳						20歳～39歳					
	男		女		計		男		女		計	
勤めだすと体調が悪くなる	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	12.5%	0	0.0%	2	8.7%
体調をくずした時、休暇を自由に取りにくい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	31.3%	5	71.4%	10	43.5%
通院日に休暇をとりにくい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	1	4.3%
職場の規律にのれない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職場の人間関係がうまくいかない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	25.0%	1	14.3%	5	21.7%
給料が安すぎてやる気がでない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	1	4.3%
技能・技術が身に付いていない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	18.8%	1	14.3%	4	17.4%
その他	6	85.7%	4	100.0%	10	90.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
わからない	1	14.3%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
総計	7	100.0%	4	100.0%	11	100.0%	16	100.0%	7	100.0%	23	100.0%

年齢	40歳～59歳						60歳～79歳					
	男		女		計		男		女		計	
勤めだすと体調が悪くなる	1	12.5%	2	13.3%	3	13.0%	1	2.1%	4	8.3%	5	5.2%
体調をくずした時、休暇を自由に取りにくい	0	0.0%	2	13.3%	2	8.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
通院日に休暇をとりにくい	1	12.5%	0	0.0%	1	4.3%	2	4.2%	1	2.1%	3	3.1%
職場の規律にのれない	2	25.0%	0	0.0%	2	8.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職場の人間関係がうまくいかない	1	12.5%	0	0.0%	1	4.3%	2	4.2%	1	2.1%	3	3.1%
給料が安すぎてやる気がでない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.2%	0	0.0%	2	2.1%
技能・技術が身に付いていない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.1%	1	1.0%
その他	3	37.5%	9	60.0%	12	52.2%	37	77.1%	38	79.2%	75	78.1%
わからない	0	0.0%	2	13.3%	2	8.7%	4	8.3%	3	6.3%	7	7.3%
総計	8	100.0%	15	100.0%	23	100.0%	48	100.0%	48	100.0%	96	100.0%

年齢	80歳以上						全体							
	男		女		計		男		女		不明		計	
勤めだすと体調が悪くなる	0	0.0%	1	5.6%	1	2.7%	4	4.1%	7	7.6%	0	0%	11	5.8%
体調をくずした時、休暇を自由に取りにくい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	5.1%	7	7.6%	0	0%	12	6.3%
通院日に休暇をとりにくい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	4.1%	1	1.1%	0	0%	5	2.6%
職場の規律にのれない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.0%	0	0.0%	0	0%	2	1.1%

職場の人間関係がうまくいかない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7	7.1%	2	2.2%	0	0%	9	4.7%
給料が安すぎてやる気がでない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.1%	0	0.0%	0	0%	3	1.6%
技能・技術が身に付いていない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.1%	2	2.2%	0	0%	5	2.6%
その他	18	94.7%	16	88.9%	34	91.9%	64	65.3%	67	72.8%	0	0%	131	68.9%
わからない	1	5.3%	1	5.6%	2	5.4%	6	6.1%	6	6.5%	0	0%	12	6.3%
総計	19	100.0%	18	100.0%	37	100.0%	98	100.0%	92	100.0%	0	0%	190	100.0%

(イ)心配事の内容

「現在の生活で困っていること」の内容を障害者本人に聞いたところ、経済的問題と答えた者が15.0%となっています。月収について金額を聞いたところ、10万円以下が身体で74.1%、知的で95.0%、精神で77.7%となっています。年齢別・性別で見るとかなりばらつきがあります。

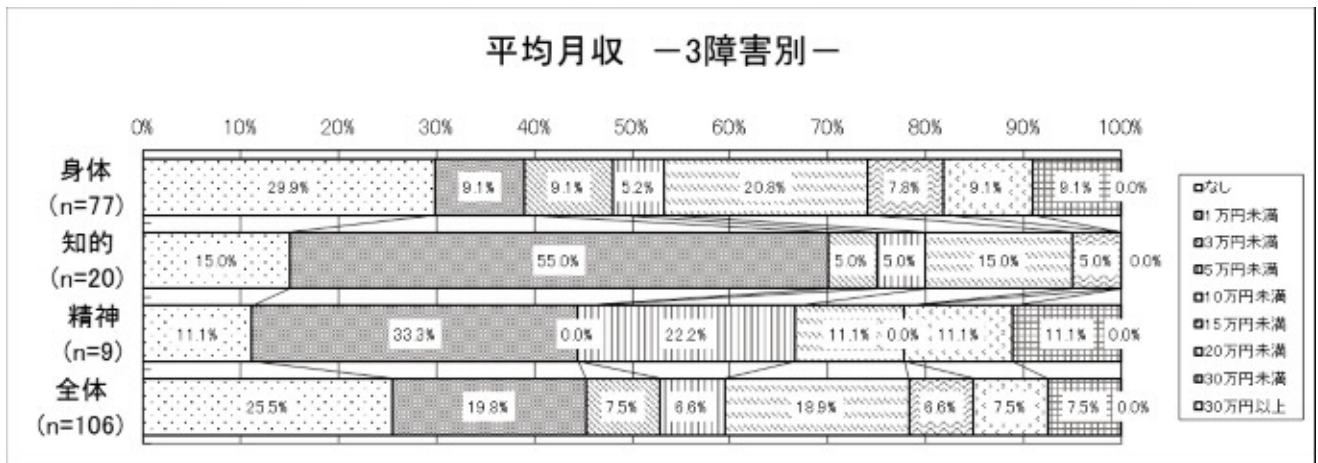


図 10 障害者の平均月収 —3障害別—

表7 障害者の平均月収 —障害者本人 年齢・性別—

年齢	0歳～19歳						20歳～39歳					
	男		女		計		男		女		計	
なし	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.5%	0	0.0%	2	7.7%
1万円未満	1	100.0%	0	0.0%	1	50.0%	7	36.8%	5	71.4%	12	46.2%
3万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%	1	3.8%
5万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%	1	3.8%
10万円未満	0	0.0%	1	100.0%	1	50.0%	4	21.1%	1	14.3%	5	19.2%
15万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.3%	0	0.0%	1	3.8%
20万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	15.8%	1	14.3%	4	15.4%
30万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
30万円以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
総計	1	100.0%	1	100.0%	2	100.0%	19	100.0%	7	100.0%	26	100.0%

年齢	40歳～59歳						60歳～79歳					
	男		女		計		男		女		計	
なし	2	16.7%	2	18.2%	4	17.4%	5	22.7%	12	41.4%	17	33.3%
1万円未満	2	16.7%	3	27.3%	5	21.7%	1	4.5%	1	3.4%	2	3.9%
3万円未満	0	0.0%	1	9.1%	1	4.3%	2	9.1%	1	3.4%	3	5.9%
5万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	13.6%	1	3.4%	4	7.8%
10万円未満	1	8.3%	3	27.3%	4	17.4%	5	22.7%	3	10.3%	8	15.7%
15万円未満	0	0.0%	1	9.1%	1	4.3%	3	13.6%	6	20.7%	9	17.6%
20万円未満	2	16.7%	0	0.0%	2	8.7%	1	4.5%	4	13.8%	5	9.8%
30万円未満	5	41.7%	1	9.1%	6	26.1%	0	0.0%	1	3.4%	1	2.0%
30万円以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	9.1%	0	0.0%	2	3.9%
総計	12	100.0%	11	100.0%	23	100.0%	22	100.0%	29	100.0%	51	100.0%

年齢	80歳以上						全体							
	男		女		計		男		女		不明		計	
なし	0	0.0%	2	28.6%	2	16.7%	9	15.3%	16	29.1%	1	33.3%	26	22.2%
1万円未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	11	18.6%	9	16.4%	0	0.0%	20	17.1%
3万円未満	0	0.0%	3	42.9%	3	25.0%	3	5.1%	5	9.1%	0	0.0%	8	6.8%
5万円未満	1	20.0%	0	0.0%	1	8.3%	5	8.5%	1	1.8%	1	33.3%	7	6.0%
10万円未満	0	0.0%	1	14.3%	1	8.3%	10	16.9%	9	16.4%	1	33.3%	20	17.1%
15万円未満	1	20.0%	1	14.3%	2	16.7%	5	8.5%	8	14.5%	0	0.0%	13	11.1%
20万円未満	1	20.0%	0	0.0%	1	8.3%	7	11.9%	5	9.1%	0	0.0%	12	10.3%
30万円未満	1	20.0%	0	0.0%	1	8.3%	6	10.2%	2	3.6%	0	0.0%	8	6.8%
30万円以上	1	20.0%	0	0.0%	1	8.3%	3	5.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.6%
総計	5	100.0%	7	100.0%	12	100.0%	59	100.0%	55	100.0%	3	100.0%	117	100.0%

(ウ)暮らしやすくするために望むこと

「福祉の理想郷」を目指す名張市が、今後どのようなまちづくりをしていけばよいかという問いに対し、「障害者も就労出来る場所づくりが必要」と答えた者が知的障害で 20.0%、精神障害が 21.1%となっており高い割合を示しています。身体障害は 3.4%となっています。

③ 課題

働くことは、社会参加の基本であり、経済的自立とともに自己実現を図り、社会の一員としての役割を果たすことにつながります。

障害者の雇用促進を図るためには、企業への助成・訓練制度の周知などが必要です。そのための啓発に努めなければなりません。また、景気低迷を反映し、障害者雇用の状況も悪化していることから、障害者の特性に応じた雇用の場の創設も求められています。

新たな分野として農業・園芸関係やサービス業などにも就労の場の確保に努める必要があります。一方、一般企業への就労が困難な障害者のために、福祉的就労の一層の支援を図る必要があります。特に、職業を通じた自立を促進するため、職業訓練、相談紹介等の就労支援と生活支援を総合的に実施する必要があります。一方、将来の就労等において、乳幼児期から途切れの無い支援を行い、関係機関とのシステムづくりを行う必要があります。また、雇用の増加に伴い、雇用の継続を図るため、企業と障害者の橋渡しをする定着支援の役割が重要になりますが、就労支援機関において、支援にあたるマンパワー不足が否めない状況にあります。

このことから、市をはじめとする支援機関および企業等で組織する雇用促進のためのネットワークの構築が求められています。

この分野の主要な課題は、次の3つです。

- ・雇用・就労の促進
- ・福祉的就労の支援
- ・職業能力開発の充実と就労関係機関の連携

(2) 施策の目標

目標を設定する事項	2014 年度現状	2019 年度目標
雇用促進のためのネットワークの構築	—	構築
障害者雇用の法定雇用率(2.0%)の達成	1.68%	法定雇用率 2.0%を達成

① 雇用・就労の促進

(ア)雇用促進啓発活動の推進

毎年9月の障害者雇用支援月間を中心に、三重県および関係団体と協力して障害者の雇用促進について、市民や企業、福祉関係者等の理解と認識を深めるため広くの啓発活動を促進します。

(イ)障害者雇用の促進と支援

一般就労を困難にしている要因を取り除き、本人やその家族、事業主が安心して雇用関係を結び、それを継続していくことが出来るよう就労面のみならず、生活面の支援と一体的に進め、支援を推進していきます。合わせて、就労が継続できなくなった場合にも、柔軟に対応出来るシステムづくりの準備を構築します。

本市職員の採用では、障害者の適性に配慮した雇用の促進に努め、就職後も就労が長く継続出来るような体制を整えています。本市の関係団体等に対しても、障害者の雇用の拡充を図るように積極的に働きかけます。

また、一定期間事業所で技能習得訓練等を行うことによって、障害者の就労支援を図る障害者就労支援事業の活用や、障害者就職面接会を実施し、本市企業に対しては、障害者の雇用の拡充を図るように訓練制度や助成制度の普及啓発をはじめ、障害者を雇用するための事業所への支援も関係機関と連携しながら積極的に進めていきます。

(ウ)職場環境等の整備

障害者が働きやすい職場づくりを進めて就労の安定を図るために、人間関係づくりや障害特性の啓発、施設・設備等の改善整備や通勤のための交通手段の確保としてコミュニティバスの活用やNPOなど、職場環境や関連する社会環境の向上に努めます。また、職場環境の改善整備で配慮すべき点などは、名張市共生地域デザイン会議就労事業所部会等で整理し、伊賀圏域障がい者就業・生活支援センタージョブサポート「ハオ」や障害者人材センターが本人や家族、事業主を支援していきます。

(エ)一般就労への移行

障害者が生涯にわたって自立し社会参加していくためには、企業などへ就労して職業的自立を果たすことが重要です。特別支援学校・特別支援学級の生徒のキャリア教育の充実により、障害者の働く意欲や能力を向上させ、一般就労への移行を推進するとともに、名張市障害者アグリ雇用推進協議会で、新しい就労の場として農業分野の障害者雇用・就業を推進していきます。

(オ)新しい就労支援

名張市障害者アグリ雇用推進協議会で、新しい就労の場として農業分野の障害者雇用・就業を推進していきます。

農業ジョブトレーナーの養成や農家等への障害者の体験実習等、実施事業の実績を踏まえ、就労受入れ農家等の増加及び就労を体験する障害者の増加を図り、本格的な就労形態としての定着を図ります。また、農家等、既存の就労先と別に、農業公園等の新たな就農の場の確保を図るとともに農業の担い手不足という課題に対する農林水産省等の施策に呼応した取組やNPO等新たな組織を作り、新たな農業を模索します。

(カ)就労支援体制の充実・強化

平成 20 (2008) 年 4 月に設置し、就労に関する相談支援に対応するため設置した障害者人材センターは、障害者の就労相談窓口として定着してきましたが、人材センター開設の目的として掲げた障害者の就労支援の相談窓口としての役割を加え、機能・体制の充実、強化を図り、就労の重要な一形態としての就農の定着を図ります。

(キ)働く障害者への生活支援

就労に伴う障害者本人の不安に対する相談や助言、家族関係の調整のほか、日常生活が維持出来るように本人や家族、事業所等との調整を図り自立に向けた生活設計を支援します。これは、就労面の支援と合わせ、一体な取組として提供していきます。今後、賃金、工賃アップの取組など障害年金を含めた経済的な自立ができる所得の向上を目指していきます。

また、グループホームや一人生活者など、働く障害者をサポートする生活支援ワーカーの増員等、条件整備を推進します。

② 福祉的就労の支援

(ア)就労継続支援事業所への支援

就労継続支援事業所は、在宅障害者の日常生活訓練の場として、企業就労に向けた作業訓練の場として、また、地域活動の拠点としても重要な役割を果たしていることから、就労継続支援事業所の安定した運営が出来るように支援します。

福祉的就労の場の確保として、地域の小規模複合施設(夢づくり広場)の活用を図ります。

(イ)物品及び役務の優先調達

障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図るため、調達方針を定め、官公庁の優先発注を行います。また、福祉の店が各種イベント参加出来るように積極的に支援を行います。

③ 職業能力開発の充実と就労関係機関の連携

(ア)職業能力開発の充実

民間企業の協力を得て、障害者の特性を踏まえたきめ細かな職業リハビリテーション、職業能力開発の推進に努めます。また、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構「三重障害者職業センター」における職業評価等の専門的な職業リハビリテーションの実施、ジョブコーチによる職場適応のための支援の実施に努めます。

(イ)就労関係機関の連携の促進

名張市共生地域デザイン会議就労部会を中心に地域における職業リハビリテーションの水準の向上を図り、障害者の就労支援を推進するために、名張市共生地域デザイン会議就労事業所部会をはじめ、伊賀圏域障がい福祉連絡協議会（旧伊賀圏域自立支援協議会）就労部会の支援体制のもとに、市内および伊賀圏域の就労関係の連携と労働、福祉、教育等の各分野の関係機関と連絡調整を行います。