

第4章 地方自治体における障害者雇用支援の取り組み

1 地方自治体における障害者支援の基本的方向性

最近の一連の福祉改革により、福祉の世界にも市場原理が導入されてきているが、このことによって福祉サービスが急激に量的な拡大を見せている。施設ではなく、住み慣れた地域において、家族介護だけに依存することなく、サービスを利用しながら生活しつづけることができるようになったのは周知の事実である。しかし、このことは一面では福祉の増進といえるであろうが、本質的な福祉課題を見えにくくしているきらいもある。地方自治体の福祉行政を語る上では、この点を整理しておく必要がある。

介護保険制度や支援費制度の導入により、民間主体によるサービス提供が主流となってきている。また、支援費制度が障害者自立支援法に移行することにより、原則としてサービス提供にかかった費用の1割を利用者が負担することとなった。このことにより、低所得者がサービスを利用できなくなるのではないかという懸念もあったが、サービス量は依然として増加傾向であり、制度上設けられている低所得者への配慮措置が一定の機能を果たしているように思われる。しかし、市場原理における需要と供給は、価格のみに規定されるのではなく、商品の価値にも規定される。現在の介護保険制度なり障害者自立支援法は、報酬基準は原則として固定されており、廉価販売による質の低下を防止されている。また、事業者指定制度によって、サービスの質も一定の水準で確保されることとなっている。このことから、制度的には、質の向上を競うような仕組みとはなっているといえるが、実際上はサービス量が不足しており、質を競い合う状況になっているとまではいいにくい。

こうした状況下においては、サービスが適切に提供されているかを監理することが、現在の福祉制度における自治体の重要な役割の1つとなっている。具体的には、事業者への指導を行ったり、第三者評価や苦情解決の実施体制整備を推進したりということであり、自治体は、利用者に対してサービスを直接提供する立場から徐々にシフトしている。

しかし、このように福祉サービス市場に対する自治体の役割が大きくなるにつれて、そのことのみが福祉行政であるかのような錯覚に陥りがちであるので、そうではない部分について言及しておきたい。そもそも福祉とは、何らかの生活問題を抱えた人や家族に対して、その解決にあたるとともに、自立に向けた支援を行うこととである。このためには、その人や家族の置かれた状況を踏まえ、家族同士のつながり、地域の中での関わり等に介入しつつ、包括的に支援していく必要があるものであり、生活問題に対して単に福祉サービスを充てるのは、問題の先送りにしかならないのである。

これらのことは、福祉にとどまることなく、教育や労働行政にもいえることであり、例えば障害者雇用に取り組むにあたって、単に障害者を市で雇用し、働く場所を提供すればよいのではなく、障害者が自分のもてる能力を存分に発揮し、やりがいを持って働けるよ

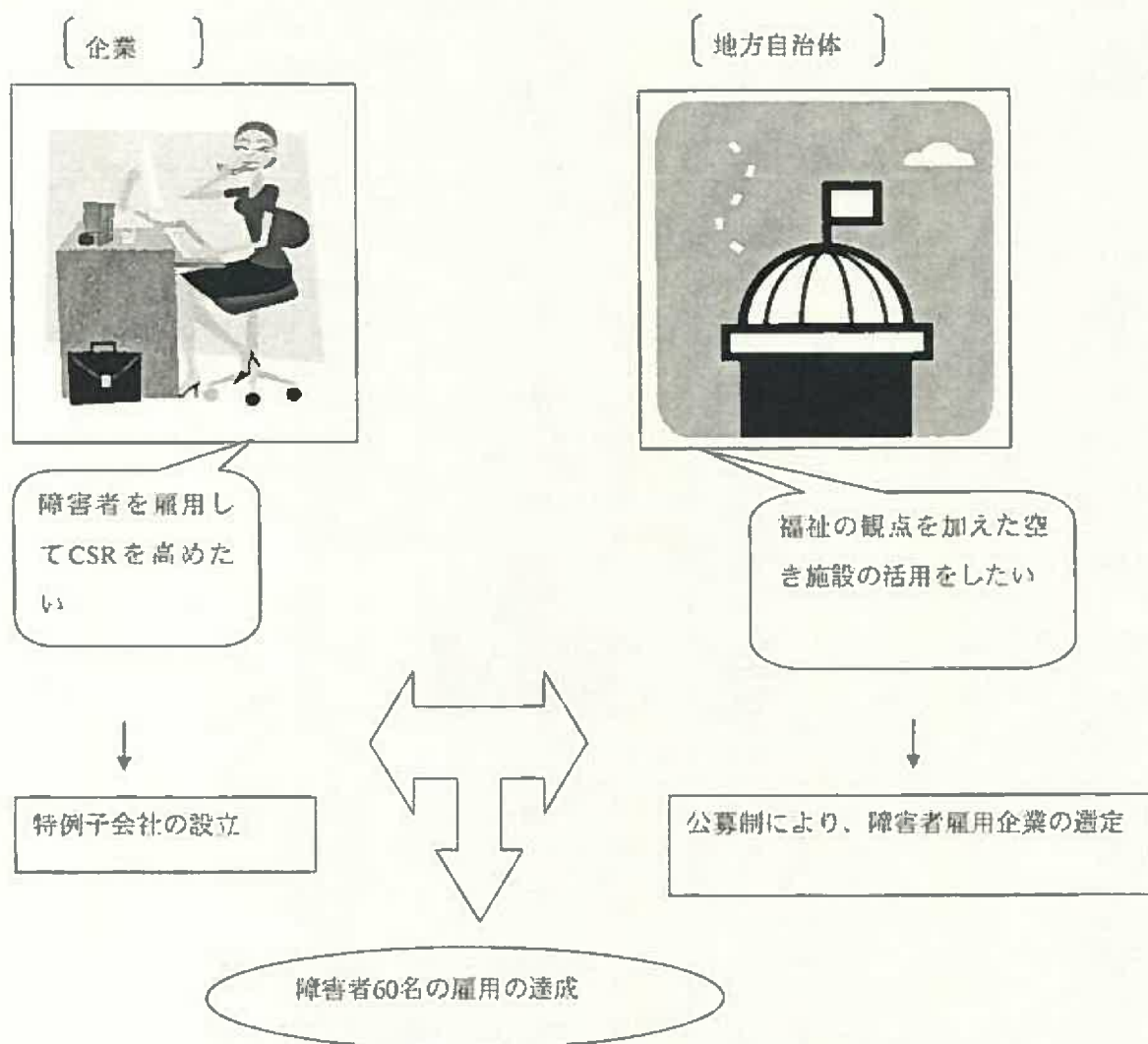
うにすること、地域の中でいろいろな人とつながりながら働けるようにするための仕組みづくりというものが求められているのである。したがって、地方自治体がもつべき障害者雇用施策の基本的方向性は、雇用主との掛け橋となり、地域の中で生活していく上で必要となる様々な支援とのつながりを強めていくものでなければならないのである。

2 先進自治体等における支援施策

(1) 横浜市の空き施設における特例子会社誘致の取り組み

横浜市では、平成 16（2004）年から「横浜市障害者プラン」を策定し、重点施策として障害者の就労支援の拡充を掲げている。その中でもユニークなのは平成 18（2006）年度から始まった空き施設の活用である。これは、横浜市所有の建物を、障害者雇用を目的とした企業に有償で貸し付ける事業である。賃貸相場の約 75% の価格（南区浦舟町、約 700 m²、月額約 71 万円）でテンプスタッフの特例子会社と賃貸契約を結んでいる。これにより、60 名の障害者の新規雇用を創出し、また政令市初の取り組みとして、全国から見学者が殺到している（サックステンプ横浜夢工房、第 2 章 2（1）②の事例）。

図 4-1 はこの施策のモデル図である。

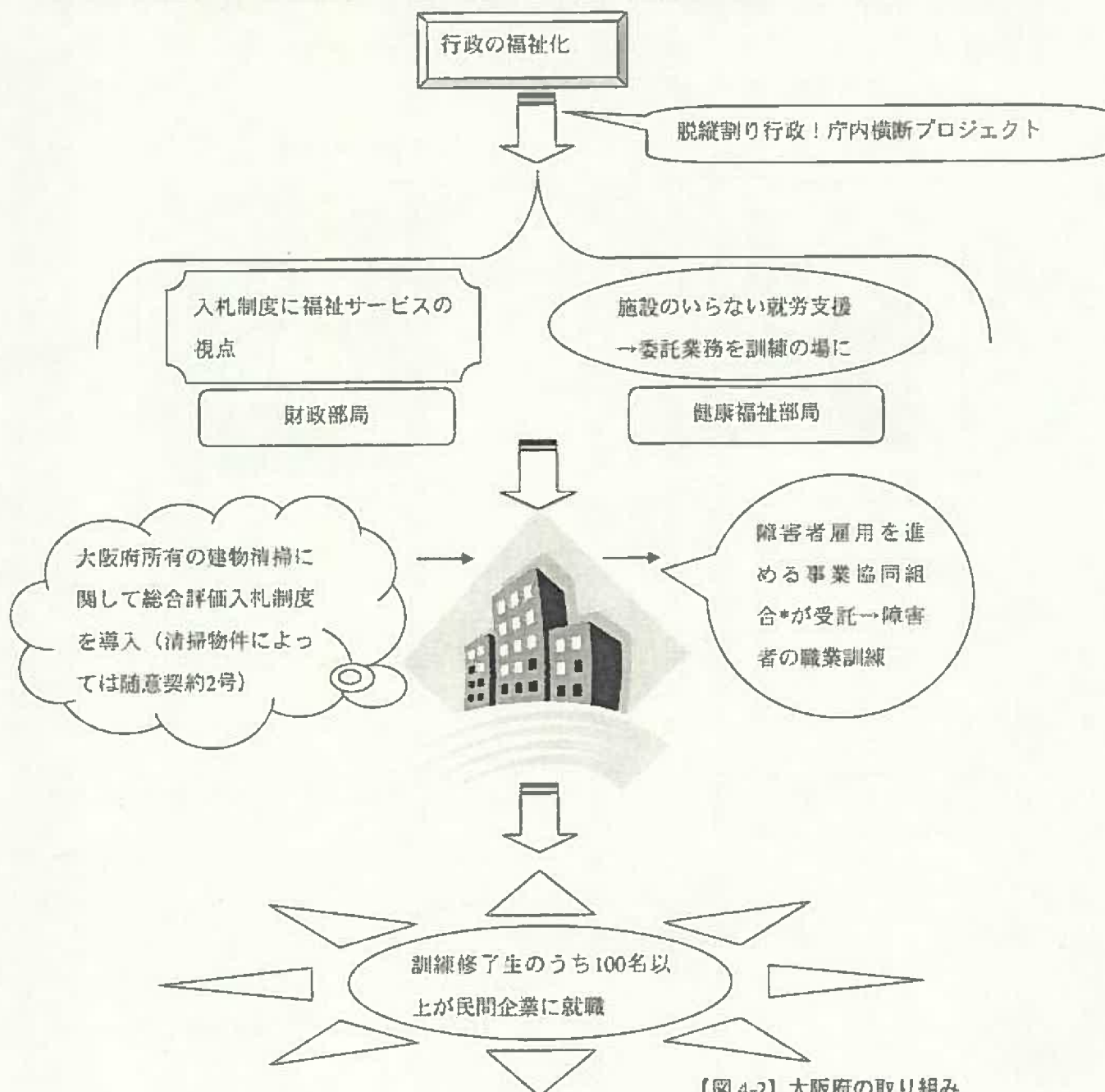


【図 4-1】横浜市の障害者雇用創出について

(2) 大阪府における取り組み

①大阪府の施策の流れ

大阪府では、平成 11 (1999) 年より「行政の福祉化」プロジェクトを実施している。これは副知事をトップに全庁にまたがるプロジェクトチームを発足させ、障害者や母子家庭の母、高齢者などの雇用・就労機会の創出や自立支援に取り組むことを目的としている。この中で、全国初の総合評価入札制度導入を実施した。これは府庁舎や府立大学などの清掃委託業務を障害者等の就労訓練を目的とした事業者が受託できるような制度である。これにより、訓練を終えた障害者のうち、100 名以上が一般企業に就職している。



【図 4-2】大阪府の取り組み

*大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合

②大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（エル・チャレンジ）の取り組み

「行政の福祉化」プロジェクトと連携しているのが、大阪知的障害者雇用促進建物サービス（通称エル・チャレンジ）である。エル・チャレンジは大阪府内の社会福祉法人、企業など5つの団体が障害者雇用を進めることを目的として集まった共同事業体である。法的には事業協同組合という位置づけとなっている。

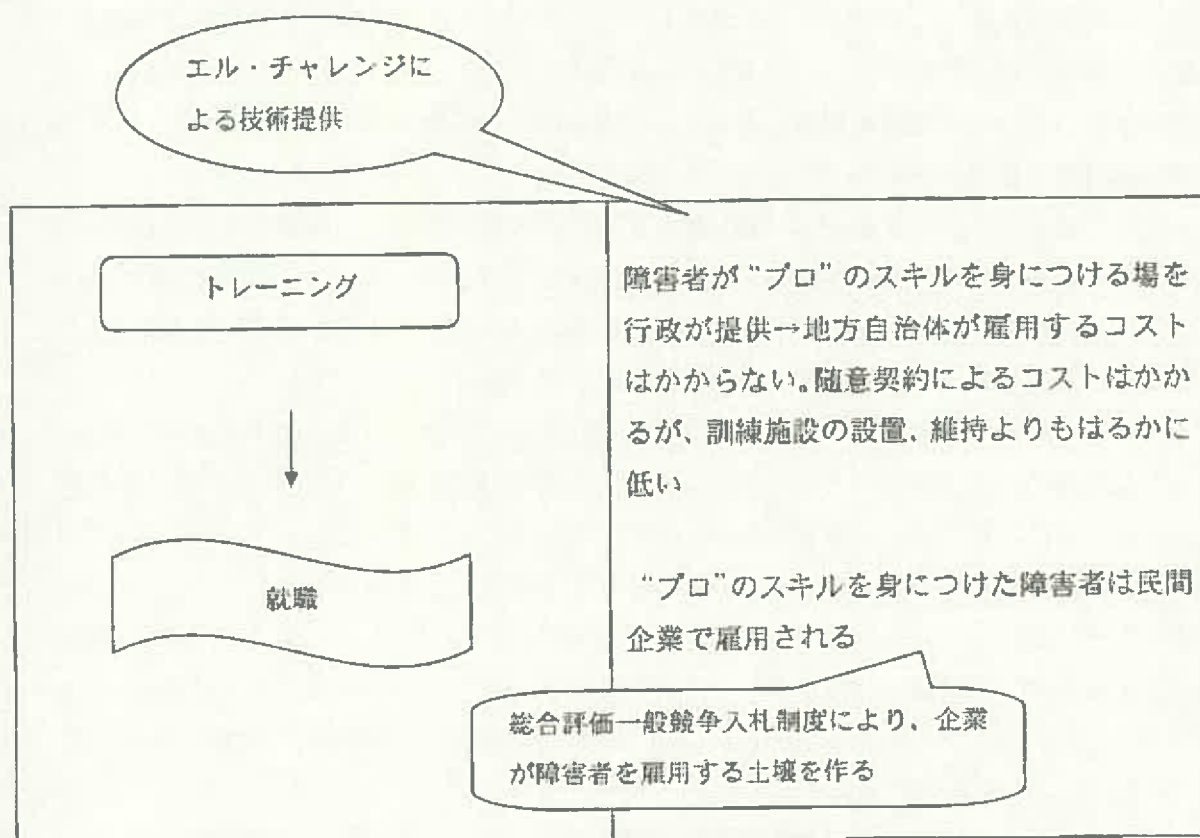
エル・チャレンジは平成11（1999）年、大阪府立大型児童施設の清掃業務を随意契約で受託したのをきっかけに、大阪府が有する施設の清掃業務について、「知的障害者の雇用としてではなく、民間企業で雇用されるための訓練（就労支援）として活用すること」を提案し、受託数を60施設に増やしてきた（平成17（2005）年4月現在）。

この取り組みは、行政が「雇用」の受け皿になるのではなく、民間企業が雇用するような人材を育てる場を設定する、というのが新しい視点であった。平たく言えば、「清掃のスキルを身につけたプロ」を育てれば、障害者であろうとなかろうと、どのビルメンテナンス会社でも就職できる。だからそのプロを育てる場を行政が設定するということである。そのために高いコストをかけてトレーニング施設を作るのではなく、既存の庁舎や施設のビルメンテナンス業務を行政が委託する。つまり「施設なきトレーニング」である。これによって低いコストで高い雇用開発成果が得られる。実際に、訓練を終えた障害者のうち、100名以上が一般企業に就職している。

エル・チャレンジの上述の提案は高い実績が上がったこともあり、大阪府の「行政の福祉化プロジェクト」と相まって「総合評価一般競争入札制度」へと発展する。これは価格だけを判断材料にするのではなく、障害者雇用を評価項目に取り入れた入札制度である。平成15（2003）年度には大阪府本庁舎と運転免許試験場の2施設でモデル導入され、平成16（2004）年度には府立病院、府立大学、産業技術研究所など、WTO 政府調達協定により国際競争入札が義務づけられている大規模物件9施設に導入されている。図4-3にこの施策の概要について示す。



【写真10】ヒアリングの様子



【図 4-3】エル・チャレンジが提案する施策概要

③NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワークの取り組み

大阪障害者雇用支援ネットワークは、平成8(1996)年3月、連合大阪、関西経営者協会、障害者雇用事業所、能力開発施設などの就労支援機関等の関係者と労働行政とが連携しながら「大阪を障害者雇用日本一のまちに!」を掲げて結成された。業務は、

- 1) 障害者が企業就労を体験するインターンシップ
- 2) ジョブコーチの養成
- 3) 大阪府との共催による障害者雇用企業の顕彰
- 4) 障害者雇用企業間の情報交換や相互の雇用支援を行うネットワークの構築
- 5) 障害者就業・生活支援センターの設立支援及びネットワーク化
- 6) 広報事業
- 7) 企画開発

の7本柱である。会員数(正会員、賛助会員)は個人105名、83法人であり、企業関係者と福祉関係者がおよそ半数ずつである。大阪府からの委託事業として始まったものは1)、3)、4)である。また、2)に関しては平成18(2006)年度より全国で2つしかないジョブコーチ(職場適応援助者)養成機関として厚生労働省より認可を受けている。

大阪障害者雇用支援ネットワークの特色はあくまでもネットワークづくりに業務を集中している点である。ともすれば福祉関係者は一人ひとりの障害者の相談に乗ることに没頭しすぎて、雇用支援のシステム作りを片手間にしてしまうきらいがある。大阪障害者雇用支援ネットワークは雇用の主体である企業に対する支援、企業が求めるジョブコーチに関する支援を行うことで、障害者雇用のサポーターを福祉関係者だけでなく、一般の方や企業へと広げていく活動を行っている。実績としては国の委託訓練事業制度化、厚生労働省委託のジョブコーチ養成講習、大阪府における入札制度に連動した企業顕彰制度などがあり、着実に事業を制度化している。平成18(2006)年1月にはその先駆的な取り組みが評価され、「バリアフリー化推進功労者表彰」で、内閣総理大臣賞を受賞している。

ヒアリングの中で、大阪障害者雇用支援ネットワークの伊集院氏が「障害者の雇用は、企業人同士で話し合ったり、情報を交換し合ったりしたほうが進む。」と言っていたのが印象的であった。障害者雇用に関する企業のニーズを吸い上げ、福祉関係者内に企業の考え方を伝え、国や地方自治体に制度化するためのアイデアを提示する。これは障害者雇用の受け手である企業をお客様としたサービスに他ならない。このようなネットワークこそ、厚生労働省が強化課題としている「福祉、教育と企業が一体となったネットワーク」に他ならない。川崎市においても企業を頂点(お客様)とした機関を作っていく必要があるのではないだろうか。



【写真11】ヒアリングの様子

3 川崎市における就労支援の現状

(1) 就労支援施策

川崎市では、平成9(1997)年に策定した「かわさきノーマライゼーションプラン」を平成15(2003)年に見直し、「新かわさきノーマライゼーションプラン」を策定した。それにもとづき就労支援施策を進めている。

新かわさきノーマライゼーションプランでは雇用・働く場の拡大を課題のなかに掲げているものの、障害者を雇用する企業・事業者などの、法定雇用率達成の条件化や優先発注など、雇用促進のための検討を行うとしているのみで、具体的に制度化したものはない。

また、「ふれあいショップ」¹⁴を就労の場として拡大する方針となっている。これは役所内にカフェや売店のような形態で障害者が働く場を作るという地方自治体に多い手法であるが、横浜市はすでに一部を民間(ファンケルの特例子会社)に委託するなどの工夫をしている。「スターバックスで障害者が働いている時代に役所等で公的な(ともすれば前近代的な設備で)カフェや売店というのは時代に即しているのだろうか」という意見もあり、今後検討していく必要がある。

その他の施策として、主観評価項目制度がある。これは、障害者雇用をしている企業を登録するとともに10点の主観評価項目点を与え、これを一般競争入札の参加資格の判定、及び指名競争入札の指名業者選定において利用するというものである(その他の評価項目には、災害時の協力体制や建設業労働災害防止協会の加入状況、ISO9001・ISO14001の認証取得、男女共同参画がある)。平成18(2006)年9月より、工事請負契約だけでなく、業務委託契約や物品購入契約でも実施できるようになった。現状としては、障害者雇用による登録企業は他の評価項目と比較しても少なく、あまり制度が利用されていない。また評価の透明性や質の確保、価格と評価のバランスの考慮といった課題がある。実用化されるためには、さらに政策的な観点を取り入れた入札制度を導入し、事業者が参加できるような仕組みを整備する必要がある(提言参照)。

また、平成17(2005)年度には川崎市が国連のグローバル・コンパクト¹⁵に署名し、かわさきコンパクト¹⁶の候補事業として障害者雇用を挙げており、庁内横断的な取り組みが急がれるところである。

¹⁴ 多摩区総合庁舎、市立労働会館(川崎区)、市立川崎病院(川崎区)などに設置されている。

¹⁵ グローバル・コンパクトは、平成11(1999)年1月スイスのダボスで開催された世界経済フォーラムにおいてアナン国連事務総長が提唱し、平成12(2000)年7月26日にニューヨークの国連本部で正式に発足した企業の自主行動原則で、参加する世界各国の企業が、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野で世界的に確立された10原則を支持し、実践するよう努めるプログラム。川崎市は、平成18(2006)年に国内の自治体としては初めて参加した。

¹⁶ かわさきコンパクトとは、グローバル・コンパクトの市内展開としての活動の総体の名称。UNEPとの連携による取組みを踏まえ、国連が提唱するグローバル・コンパクトの理念のもとに、さまざまな主体が、環境に配慮した自主的な諸活動によって持続可能な地域社会づくりに貢献するための「かわさきコンパクト」を作成・提唱している。

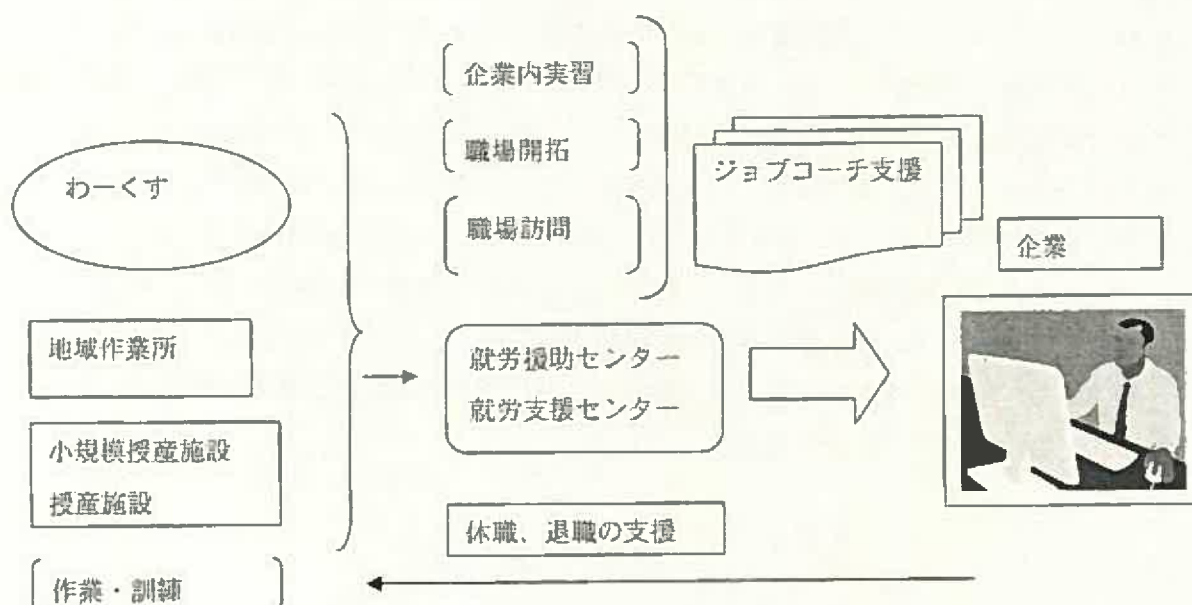
(2) 就労支援機関

川崎市には、地域就労援助センターが民間委託という形で2ヶ所あり、主に知的障害者の就労支援を行っている。また、精神障害者の就労支援については川崎市直営のリハビリテーション医療センター就労支援センターが行っている。これらの機関は人材派遣、働ける障害者の養成、及びジョブコーチによるアフターサービスを行っている。

【表 4-1】川崎市の就労支援センター等の特色

機関名（所在地）	中心となる対象	特色
川崎北部地域就労援助センター（中原区）	知的障害	特例子会社設立支援など、企業とのネットワークづくりとジョブコーチ支援の両輪で、90名以上の就労者をサポートしている。
川崎南部地域就労援助センター（川崎区）	知的障害	80名程度の就労者をサポートしている。職場開拓やクリーニング工場の実習等を行っている。
川崎市リハビリテーション医療センター就労支援センター（中原区）	精神障害	30年以上前から精神障害者就労支援に取り組んでいる。全国的にも先駆的な機関である。現在40名程度の就労者のサポートと、企業内実習や職場開拓を行っている。

また、「わーくす」という授産施設が市内に5ヶ所あり、障害者の就労準備訓練を行っている。市内の障害者就労支援の流れは図4-4のようなイメージである。



【図 4-4】川崎市における障害者就労支援の流れ

(3) 就労支援機関の事例（わーくす大師の取り組み）

研究チームでは7月26日に最初の見学として川崎市内で近年実績の高い授産施設であるわーくす大師を訪問した（写真12、写真13参照）。

わーくす大師は平成13（2001）年度より社会福祉法人電機神奈川福祉センターに運営委託されてから、5年間で大きな成果をあげてきた。運営委託される前は毎年一人、就職者が出るか出ないかだったが、運営委託が開始した平成13（2001）年度から平成17（2005）年度の5年間で就職者が47名にのぼっている。



【写真12】わーくす大師 作業風景①



【写真13】わーくす大師 作業風景②

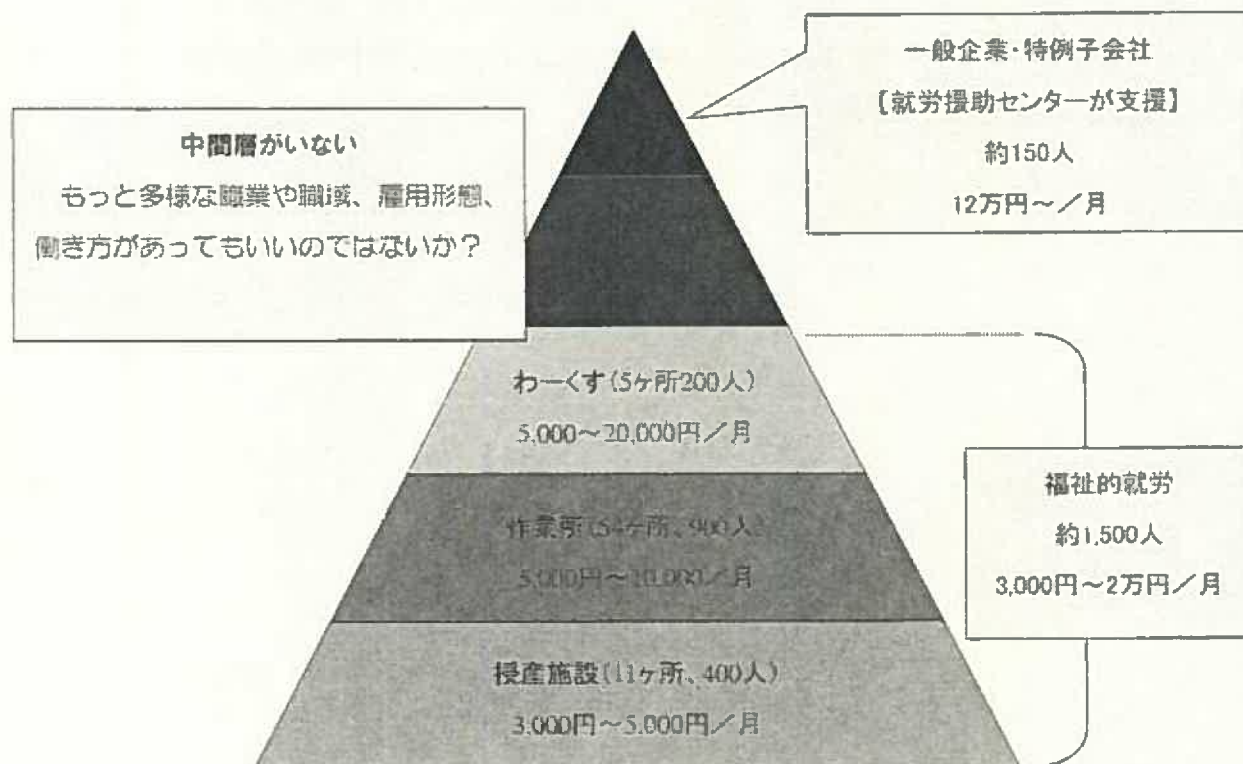
主な作業はお菓子の梱包、製品の個装、紙器組み立て、ダイレクトメールの封入などである。また、施設外の実習も行っている。

わーくす大師を見学すると、一目で「ここは利用者がきちんと仕事をしている施設」であることがわかる。利用者は帽子とユニフォームを着て、朝、お互いの清潔を確認する。一日のスケジュールや人員配置が一目でわかるようになっている。作業のための用具は決められた場所に置かれている。品質管理のためのチェック体制ができている。これらの取り組みは民間企業経験者の指導で行われている。製造現場のノウハウを福祉施設に取り入れた成功モデルと言えるだろう。わーくす大師は、見学に来る企業関係者に「これなら障害者でも働ける」と思わせる場を作り出しており、実際多数の企業関係者が見学している。

わーくす大師の施設長である志賀氏は厚生労働省が平成18（2006）年度から委託している職場適応援助者（ジョブコーチ）養成講習のトレーナーでもあり、ジョブコーチの第一人者である。障害者就労の全国的な状況にも精通しており、今回の政策課題研究においても多くの施策アイデアをいただいた。

(4) 就労状況とその課題

ハローワークによる川崎市内データは存在しないものの、第1章2(2)でみたように、神奈川県全体では障害者雇用率が全国ワースト水準となっている。神奈川県、横浜市、川崎市の中で最も特例子会社が少ないことを考慮すると、川崎市内の雇用率もかなり低いものと思われる。



【図4-5】川崎市における就労状況

あくまでも大まかな推計であるが、川崎市内の就労状況は、図4-5のような状況であると思われる。これを見ると分かるように、一般企業や特例子会社で働いている障害者は約150人¹⁷⁾と、福祉的就労者数の約10の1である。この他、更生施設という介護を受けながら軽作業を行う施設を利用している障害者も約500人いるが、実態としては、授産施設と変わらないような更生施設も見受けられる。更生施設の利用者も含めて考えると、一般就労の割合はさらに低くなるだろう。

これを、賃金の観点から分析すると、一般企業や特例子会社で働く障害者は月額12万円以上得ているにもかかわらず、福祉的就労になると月額2万円以下しか得られていない。

¹⁷⁾ 養護学校等を卒業した後、一般企業や特例子会社で常勤雇用されて働き始める障害者のほとんどは、就労援助センターによる継続的な支援を受けているので、就労援助センターが把握している障害者の人数をもとに、一般企業や特例子会社で働いている障害者の人数を推計することが可能である。

ごく一握りの障害者は、障害年金¹⁸と合わせると十分生計が成り立つのに対して、大多数の障害者は、障害年金と合わせても生計が成り立つような十分な収入を得ることができない状態である。

しかし、障害特性が多様であるように、障害者がもっている能力もまた多様である。月額5万円から8万円程度の収入に相当するような仕事であればできる障害者もいるはずであるが、現実には、そのような仕事がないこともあって、能力がありながら福祉施設を利用せざるを得ない障害者が多く、このことが、障害者の収入の二極分化をもたらしていると思われる。一般企業や特例子会社への就職と福祉的就労との中間的な雇用の創出が、障害者雇用の促進に向けた鍵になってくるだろう。

¹⁸ 障害年金とは、障害基礎年金と障害厚生年金等到大別される。ほとんどの障害者が受給している障害基礎年金の場合、障害程度に応じて1級、2級に分けられ、1級は月額82,508円、2級は月額66,008円支給される。

第5章 提言

これまで、障害者雇用や就労の実情と課題を見てきた。本章では、その課題を踏まえ、障害者雇用の創出に向けた地方自治体が目指すべき方向性について考えてみたい。

第1章では、障害者雇用率制度を根幹とした障害者雇用の現状について整理し、委託訓練やトライアル雇用など様々な制度があることが分かったが、その一方で、法定雇用率を達成している企業は半分にも満たないことも分かった。そこで第2章では、企業や川崎市の取り組みの調査に基づき、雇用主の視点から見た障害者雇用の課題を整理し、第3章では、本人や養護学校等へのヒアリングに基づき、障害者の視点から見た課題を整理した。以下に課題を示す。

■雇用主の視点から見た課題

- ①働くための生活能力や自己管理能力の育成
- ②地域の中でバックアップする体制
- ③障害者が働く業務の種類の拡大
- ④障害者が働くことについての理解

■障害者の視点から見た課題

- ①限られた一般就労への機会
- ②離職後の再チャレンジ支援
- ③就労斡旋機能の強化
- ④就労している障害者へのフォロー体制

また、障害者の就労能力は多様であり、さまざまな仕事があってしかるべきであるが、月額2万円以下の極めて低い収入しか得られない人と月額12万円以上の比較的高い収入を得られる人とに二極化しているという現実もある。障害者が能力を最大限発揮できるようにするためには、福祉に限らず労働、教育等の幅広い分野において、上記の課題を認識しつつ地域特性に応じた施策の展開が不可欠であり、地方自治体に期待される役割は非常に大きい。

そのための一歩として、次のような具体的な方策を提言したい。

提言

1 地域全体で“働く”障害者を支える ～障害者就労支援のネットワーク構築～

(主な提言：障害者雇用支援合同会議の設置)

2 地域の中で“働く”を創出する

(主な提言：川崎版ソーシャルファームの設立と育成 ～障害者雇用手当の創設～)

3 障害者が“働く”を広める

(主な提言：映画のまち・川崎らしい障害者雇用PR

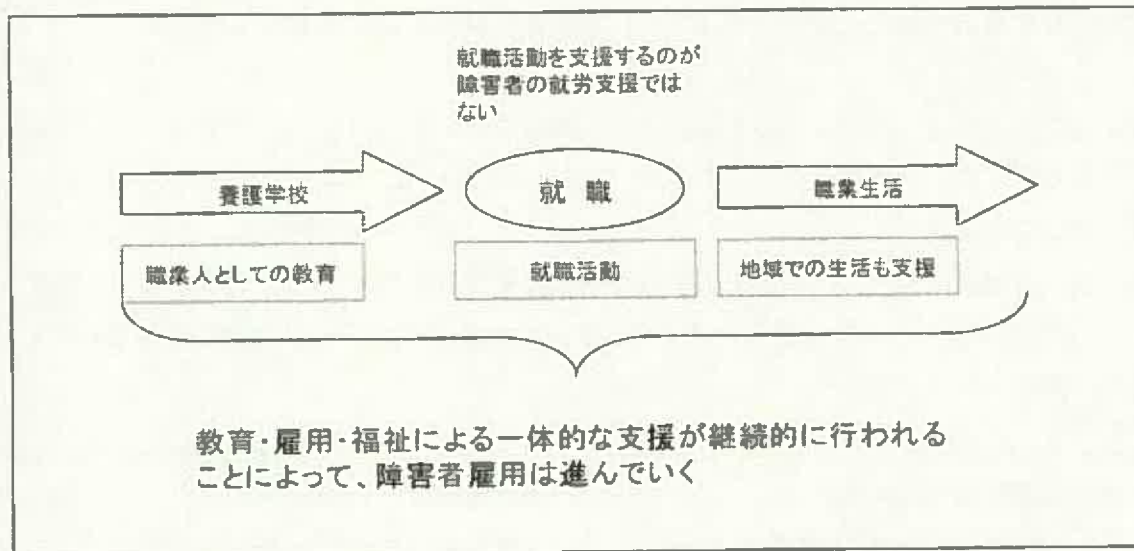
～文化・芸術と障害者雇用のグッドサイクル～)

4 川崎市役所が取り込む障害者の“働く”

1 地域全体で“働く”障害者を支える

～障害者就労支援のネットワーク構築～

①重層的支援の必要性

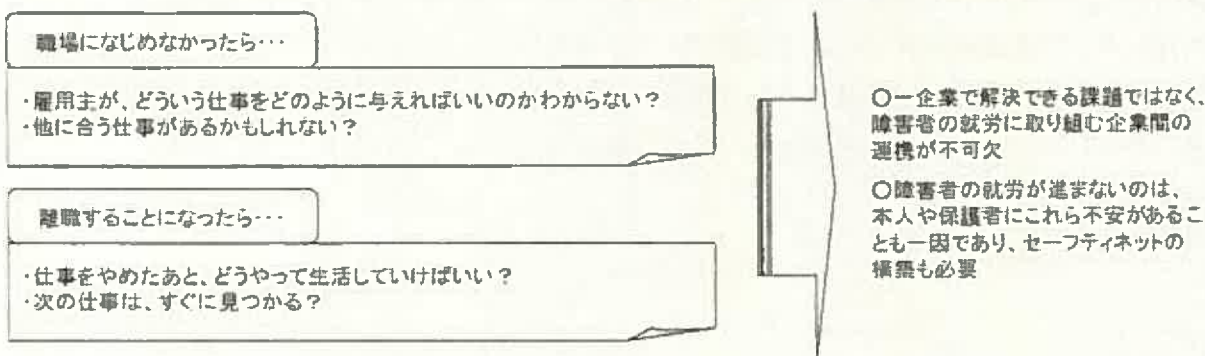


はじめに、障害者の就労支援と一口にいても、単に障害者の就労を斡旋すればよいということではないということは、はっきりしている。障害者の就労を継続していくためには、障害者が子どもの頃からきちんとした社会人、職業人としての教育を受けることがまず必要である。また、学校で教育を受けてからすぐに企業などに就職するという画一的な就労コースを用意すれば事足りるのではなく、さまざまな障害特性に合わせて、粘り強い支援を行うことにより初めて就労に繋がるケースも少なくない。これまでは、ハローワークや職業訓練がこの支援を担ってきたわけだが、それだけで十分な成果があったとはいえない。

さらに、就職してからは、雇用主側がいかに障害者に仕事をうまく配分していくか、組織の理解や市民的な理解を得ていくか等、職場内での課題があることは当然だが、それにも増して、栄養のある食事をとること、規則正しい生活を送ること、身だしなみを清潔に保つこと、非社会的な行動をとらないこと等、私たちが何気なく心がけていることについての支援を必要としている障害者が多いことに目を留めておかなければならない。往々にして、障害者が就労からドロップアウトする原因は、職場内の問題よりも、地域での日常生活上のトラブルだからである。障害者の就労支援は、障害者の地域での生活を支えることと両輪でなければならない。

そして、最近の労働市場全般にいえることであるが、終身雇用制が崩れつつある中で、1つの職場で一生涯勤めるということはなくなってきている現実を直視しなければならない。それなりにきちんと生活をしていても、やはり職を離れなければならないこともあるのである。そのとき、すぐに次の職に就ければよいのであるが、現実には難しい。この現

実の中で、福祉施設ではなく就労を選択せよと障害者に強く要求することは、非常に無理がある。離職リスクに対するセーフティーネット、具体的には、障害者のための再訓練と再就職を保障するシステムの用意が不可欠である。



このように、障害者就労に向けた支援の幅は、非常に広いものであって、職業を斡旋する機関や、障害者を雇用した企業等だけで支えるということではできないのである。近年、特別支援教育の開始やグループホームの拡充、障害者自立支援法に基づく就労支援事業の創設等、それぞれの分野での新たな動きが生じ始めているが、これらの連携が十分とれていないわけではない。障害者の生活は、さまざまな支援によって支えられているが、障害者の職業生活と地域生活とは連続しているのであり、支援が細切れでは効果が半減してしまう。福祉の世界ではケアマネジメントの考え方が一般的になってきたが、就労支援の世界でも、これらの支援をいかに1つにまとめて、パッケージサービスとして提供していけるかが、これからの課題である。

②ネットワーク化への課題

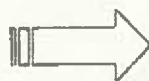
ただし、一口にパッケージ化するといっても、現実的には課題が多い。その原因の一つとして、これまでの労働施策と福祉施策、教育施策が、それぞれ別々に進められてきたところにある。

平成13(2001)年に、省庁再編によって厚生労働省が誕生し、労働行政と福祉行政が一体的に組み立てられることが期待された。その結果、今回の障害者自立支援法は、就労支援重視ということで、障害者雇用促進法の改正を伴っており、一定の成果を見せ始めている。また、発達障害者支援の分野でも、厚生労働省と文部科学省との合同作業により施策が推進されているところである。

しかしながら、実務的には、労働行政は国と県の機関が担い、福祉行政は市町村、教育行政は教育委員会がそれぞれ担当している。そして、それぞれの組織の歴史や風土があり、ともすれば縦割り行政と揶揄されることもある。民間企業と政府機関の考え方の違いは更に大きい。このような多種多様な組織が、自ずと同一方向を向いて物事を進めていくことを期待するのは、あまり現実的な話とはいえない。

また、第1章で見たように、雇用情勢は地域によって大きく異なる。川崎市のような政令指定都市と人口500人の町村とでは、産業構造や雇用形態が異なるのは当然のことであり、むしろ、そうでなければ不自然である。そのことを抜きにして、全国一律的な施策を展開しても、成果があがるはずがない。障害者に対する地域での生活支援の重要性は前に触れた通りであるが、何が有効な支援であるかは地域によって異なるのはもちろん、そもそも地域の理解なくして地域での生活支援は成り立たない。したがって、障害者就労に真に取り組もうとすれば、福祉行政と同様に、地域に密着した市町村レベルでの取り組みがなければならない。

○教育や福祉は、市町村ごとに取り組みが異なる
○産業構造や雇用慣習も地域特性がある
○グループホーム等福祉サービスとの連携が不可欠
○地域の理解も必要



市町村レベルでの就労支援が必要

市町村は、このような多くの機関との調整や地域の実状に応じた施策の展開等、まさに得意とする分野で能力を発揮することが期待される。しかし、長らく続いた授産施設等による取り組みが障害者就労に大きく貢献できたわけではないことからわかるように、市町村として取り組んだからすぐに効果が現れるものではない。市町村には、関係機関それぞれの役割や方向性を確認し合うテーブルをセットし、相互の信頼関係を醸成し、地域に根ざした就労支援ネットワークを地道に構築していくことが求められているのではなかろうか。

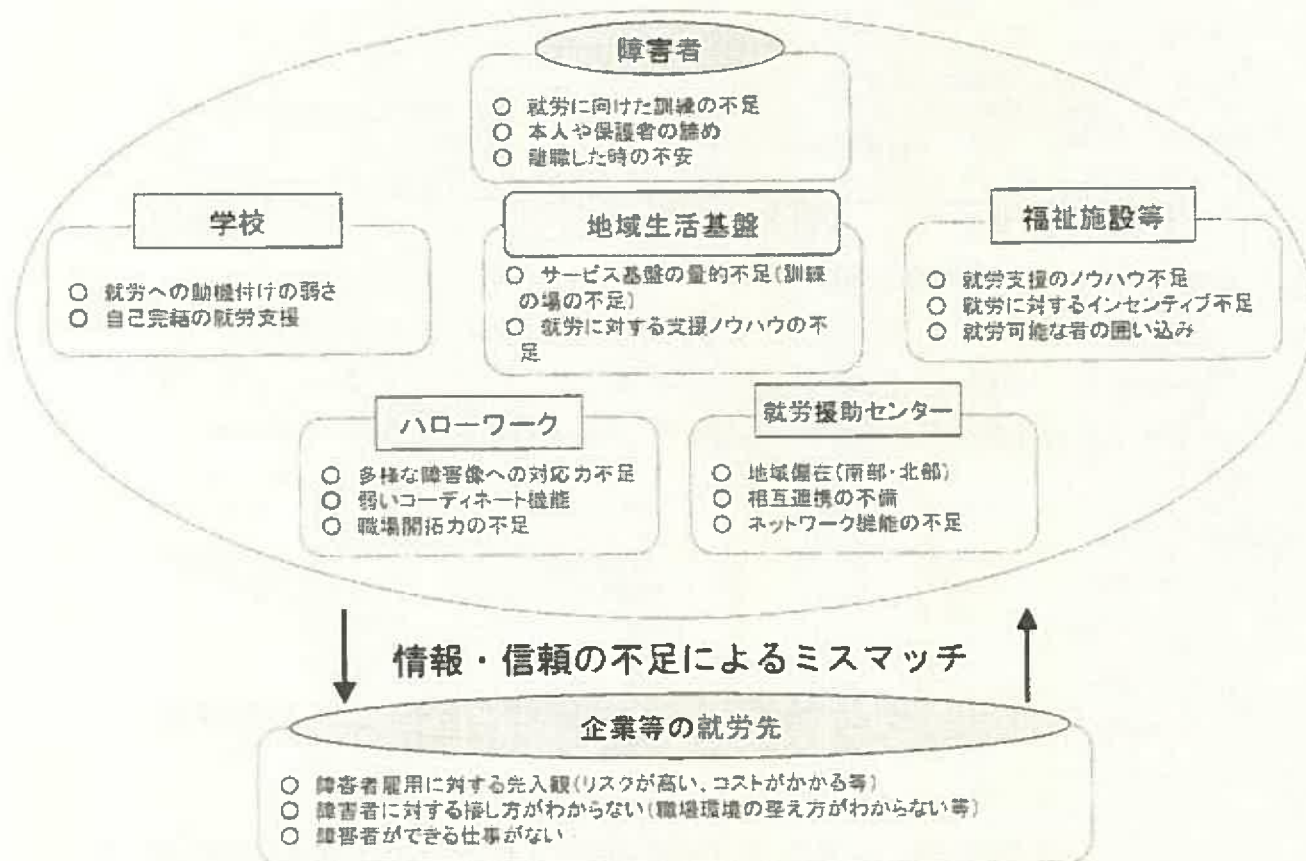
③ネットワークに期待される役割

しかし、就労支援ネットワークは、障害者就労の関係機関の単なるクラブ的な集まりとしてはならない。このネットワークは、それぞれ加盟機関の意識を高めるだけでなく、地域の障害者就労に関する情報集積・発信機能を持ち合わせるものが望ましい。

具体的にいうと、これまで障害者を雇う側は、どのように障害者を雇っていいのか、雇用管理をどのようにすればよいのかということが見えにくかった。さらにいえば、障害者にどのように接し、サポートしたらいいのかわからないところもあった。これらのことについては、先進的に取り組んでいる企業が知っているかもしれないし、処遇論については、福祉や教育の関係者の方が明るいこともある。逆に、福祉や教育サイドでは、それぞれの方法で障害者の支援をしているが、必ずしも就労を意識した支援とはいえない面もあって、雇う側のニーズに応える人材育成という観点からは、やや独り善がりなところがあったのかもしれない。このミスマッチの部分进行调整するための具体的なツールが、これまではなかったのである。このネットワークの目的は、雇用管理の方法や、どのように障害者と接

し、支援していけばよいのか、どのように人材を育成すべきかなどの情報を集積・発信していくことにより、ミスマッチの解消に取り組むことである。例えば、短時間しか集中できないような障害者もいるが、この人が働けるようにするために、どのような短時間の仕事を作ることができるか、どのような人が当てはまりそうか、自分の企業ならそういう取り組みができそうか、などといったヒントをそこから汲み取ってもらうのである。

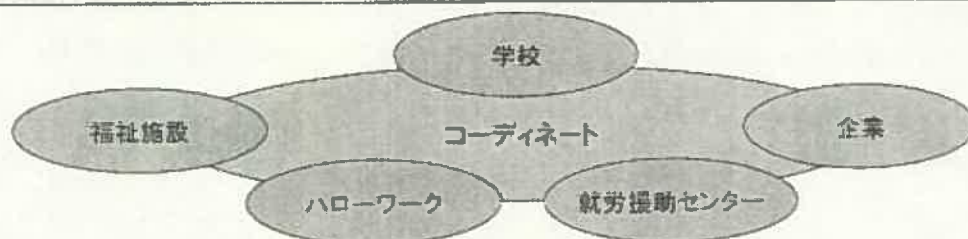
少なくとも、ジョブコーチやトライアル雇用等、障害者の雇用促進施策が多くの企業において認識され、一般化している状況とはいえない。こうしたことは、企業側が気づくまで待っているのではなく、行政側から情報を提供し、また、企業に支援を丸投げするのではなく、ネットワークとして支援する体制を構築することによって積極的に使われていくものであるので、現存の施策をより効果的なものとするためにもネットワークは必要である。



- 福祉・教育側と雇用側が、同じ意識をもって障害をもちながら就労できる人づくりを
- 福祉・教育側と雇用側が、協働で障害者の働く場や働き方を開拓

(仮称)障害者雇用支援合同会議

- 関係機関のネットワーク構築
- 就労支援に対する基本的考え方の共有と障害者就労のあり方検討
- 各種機関の役割分担の明確化

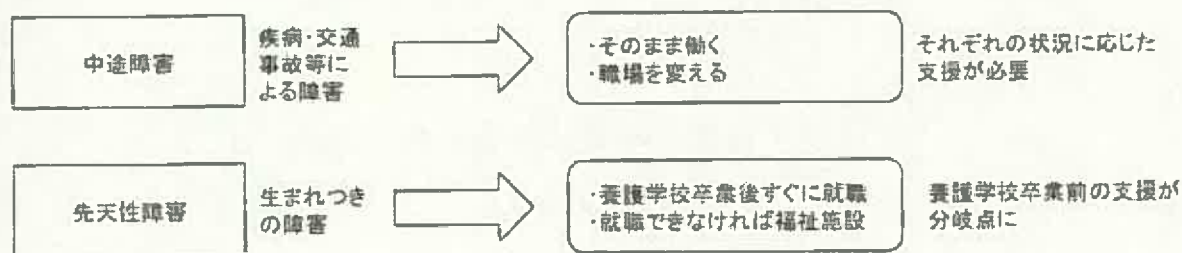


- 障害特性に対応するための技術的支援・助言
- コーディネート機能の実務

- 就労する者の地域生活支援

④複線型就労モデルの構築に向けて

ところで、障害者といっても、多様な障害特性があり、就労に向けた課題はそれぞれに応じて異なる。就労支援モデルを1つ確立すればよいということではなく、それぞれのニーズに応じた柔軟な対応ができるような就労支援等が求められていることを忘れてはならない。



例えば、中途に障害を負った者は、これまでの就労を継続するか、改めて就職活動をして、今の自分にあった仕事を探すということとなる。これまでの就労を継続する場合については、これまで雇っていた側の理解や環境といった条件が整えば、多少の不便はあるものの、就労の継続は比較的良好である。しかし、このパターンに該当するのは、比較的社会適応が容易であり、障害の程度が軽く、また、障害が発生してから短期間で復帰という、かなり限定的な場合と考えられる。

一方、改めて就職する場合については、これまでの自分のキャリアや人間関係をリセットする必要がある中で、障害に対する理解や環境の整備を求めなければならず、転職とい

うことに加え、さらなる課題が横たわっている。しかも、このパターンに該当するのは、前者とは逆で、比較的社会適応が難しいか、障害の程度が重い、または、障害が発生してから復帰まで長期間かかるかのいずれかの場合であり、新たな職に就くというのは、非常に難しいといえる。しかしながら、近年では、福祉機器の発達により、重度の身体障害者であっても、高度な作業を行えるようになってきていることと、障害者就労への雇用側の意識の高まりにより、就労環境は改善しつつある状況であるともいえる。この状況を踏まえ、最近では、障害者の職業斡旋を民間企業が行うというビジネスモデルが成立しつつある。

そして、今一番注目されているのが、生まれながらにして障害をもっている者が、いかに就労していくかというルートである。これまでは、養護学校の卒業時に、進路担当の教員による支援で就労に結びつかなければ、そのまま福祉施設で生涯過ごしていくことが多かった。しかし、実際には就職する力がありながら、離職したときの不安から福祉施設を選択する者や、もう少し職業訓練をすれば就労に結びつくのに、時間切れで福祉施設を選ばざるを得ない者もいた。このような障害者に対しては、中途に障害を負った者とは異なり、養護学校における教育と雇用の場をつなぐ一貫した流れとして就労支援していく必要があるのは、先に触れた通りであるが、就職に向けた支援に焦点を当ててみると、養護学校から就労までに至る職業訓練及び離職時における再訓練の場の確保が必要だということが見えてくる。



この考え方を受けて、障害者自立支援法では、養護学校卒業生や、一般就労経験者、また現在の福祉施設利用者に対して一般就労に向けた支援を行う「就労移行支援事業」を創設した。この事業は、就労する能力を身に付けさせるための授産施設が、日常生活の支援やレクリエーション等の場となっており、就労に結びつくような支援が提供されないことが常態化している現状に鑑み、期限を区切って、就労に向けた支援に特化したサービスを提供するというものである。ただ、この事業を創設したといっても、就労支援に長けた事業者が急増するわけではなく、基本的にはこれまでの福祉施設がこの機能を担うので、単にこの事業を充実すればよいというだけでは、これまでと同じ支援が続く恐れがある。これを機に就労移行支援事業を、養護学校や離職時における再訓練の場として明確に位置付け、就労支援ネットワークにおいて確固たる役割を果たすことを求めるとともに、この事業の利用者に対する職業斡旋を、就労支援ネットワーク側が責任をもって実施していく関係が築かれなければならない。

主な提言① 障害者雇用支援合同会議の設置

ねらい	障害者が働くために、また働きながら地域で生活を送るために必要となる福祉・教育・労働の各分野の関係機関の連携を確保する。
内容／方法	<p>各関係機関により、障害者の就労に向けた支援の方向性について共有し、それぞれの機関において具体的にどのように取り組んでいくか、以下のような課題について検討する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 教育機関において、どのような人材育成を行うか。 ・ 福祉施設等において、どのような就労支援を行うか。 ・ 企業等において、どのように障害者を雇用していくか。
費用	<p>約 200 万円（委員謝礼や会場費等） ☆H19 年度予算措置済み</p> <p>※厚生労働省による障害者職業能力開発プロモート事業によるプロモーターの配置（約 530 万円、国 10/10）、障害者職業能力開発推進会議の開催（約 170 万円、国 10/10）もエントリー中</p>
効果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 障害者の人材育成と職業斡旋の機能強化 ○ 障害者雇用ノウハウの共有による雇用促進 ○ 安心感の醸成による就労促進
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育機関の人材育成ノウハウの蓄積 ● 福祉施設等における就労支援事業の安定的実施（就労してしまうと、利用者がいなくなってしまうため、収入が減ってしまう。） ● 雇用主間の垣根を越えた交流

2 地域の中で“働く”を創出する

①目に見えにくい障害者就労

障害者がどこでどのように働いているか、どの程度の人知っているであろうか。マクロの数字は第1章の通りであるが、これほど多くの障害者が働いているにもかかわらず、自分たちが生活している中で、あまり気づくことはないのではなかろうか。例えば、人工関節を入れた人や心臓にペースメーカーを埋め込んだ人、人工肛門を造設した人など、一見ただけでは障害者とわからない人が、実は障害者であって、周りで働いているということは少なくないが、これらの人は、大抵は障害のない者と同じような仕事をしている。また、車いすに乗った人であれば障害者とわかるが、そのような人は、職場の配慮がありつつ仕事は一定水準こなしており、特に問題ないように見えることが多い。しかし、これらの障害者は、全体の半数以下である。

実は、多くの障害者は、あまり人目に触れない、バックヤードでの商品の整理や公共施設の清掃、工場でのライン生産についている。これは、障害特性に配慮した仕事の配分をして、障害者の雇用に貢献しているという一面があり、その役割は非常に大きい。しかし一方で、そのことが、そのような仕事の能力をもった障害者しか就職できないような労働市場を形成し、結果として一般市民の目に触れないところでの仕事が大半を占めることとなり、障害者が働いているというイメージを多くの人がもてない状況を作り出しているのではなかろうか。

そこで、障害者が人目に触れるところで当たり前働くために必要な、地域の支えについて考えてみたい。

②ソーシャルファーム (social firms) という考え方 ～地域の可能性を引き出す～

海外の障害者就労について目を向けてみると、基本的には、わが国と同様、雇用率制度や人的援助もしくは金銭的援助によるところが多い。しかし、一般的な企業に就労するということだけを選択肢として捉えず、障害者の雇用そのものを目的とした組織において就労するというスタイルが勃興しつつある。その組織は、ソーシャルファーム (social firms) と呼ばれており、事業収入は、ビジネス拡大のための再投資や雇用の拡大のために使うこととしている点で、通常の営利を目的とする企業とは相違がある。業務の内容としては、美術館や博物館の入場券の販売、レストランのサービス、公園や公共施設の清掃や駐車場のメンテナンス等、地域において、比較的平易な仕事を担っているようである。

そもそも、ソーシャルファームは、イタリアのトリエステ¹⁹において、精神病院の解体に伴って地域に出た精神障害者が、自らの雇用を確保するために自主的に組織したのが起源といわれており、この組織が、地域の中で一定の役割を果たしていったことにより、徐々にヨーロッパ全体に広がっていったようである。一部の手当の給付を受けたり、公的事業

¹⁹ トリエステは、イタリア北東部（フリウーリ＝ヴェネツィア・ジュリア州）に位置する人口21万人の都市。

の優先的な受託等を受けたりしつつ、あくまで企業として経営されている点が特徴的であり、福祉サービスの受け手ではなく社会において仕事をするための組織となっている。また、我が国の社会福祉法人のように、福祉サービスを提供する組織に対する税制優遇が適用される等の支援策があるわけではなく、障害者の雇用について、雇用率制度以外の支援策を講じられているということが、我が国の枠組みと大きく異なっている。

【ソーシャルファームとは】

ソーシャルファーム（社会的企業）とはソーシャル・エンタープライズの一種であり、社会的な目的を持ったビジネスだ。

その主眼は障害者などの雇用創出にある。事業収入は株主や事業主の利益を増やすためではなく、ビジネスのために再投資される点が特徴で、一般労働市場（一般就労）と授産活動（福祉的就労）の間に位置づけられる。

ヨーロッパでは、ソーシャルファームは次のように定義されている。

- ① 障害者や労働市場で不利な立場にある人々の仕事を生み出すためのビジネスである。
- ② 市場志向の商品、サービスを提供するビジネスである。
- ③ 雇用されている人のかなりの数が、障害者や労働市場で不利な立場にある人々である。
- ④ 各労働者の生産能力にかかわらず、仕事に応じた賃金や労働市場の相場によって支払われる。
- ⑤ 不利な立場にある・ないに関係なく、すべての従業員が同じ権利と義務を持つ。

（『福祉新聞』平成19（2007）年1月1日号3面）

③日本版ソーシャルファームは可能か

では、わが国において、このようなソーシャルファームという形態は可能であろうか。ポイントとなるのは、社会に受け入れられる担い手組織をどのように創出するかという点と、活動の財政的な裏づけをどのように確保するかという点である。社会に受け入れられるような組織という点では、真剣に障害者雇用の理念を追求する組織を公的に認めてバックアップしていく手法と、すでに社会的に認知されている組織をうまく使う手法とが考えられる。いずれにしても、事業主体として独立して経営していくことが基本である以上、障害者を雇用することに対する市民の理解と協力を得ることは不可欠である。ソーシャルファームのような枠組みを作ること自体が、障害者を雇用することの意義を市民に知らしめ、障害者雇用を広げるきっかけにもなるだろう。そういう意味では、モデル的にいくつかの枠組みを試してみるのには、価値があるのではなかろうか。

また、財政的な裏づけという点では、わが国においては雇用率制度以外に障害者の賃金補助や事業主に対するインセンティブ付与の仕組みが存在せず、しかも、機動性の高い小

規模企業や、障害者にとっていくぶんハードルが低い短時間勤務には、雇用率制度すら適用されないということが、ソーシャルファームのような組織が成立しない1つの要因となっているとも考えられる。これに対しては、雇用率制度の見直しということが当然議論の俎上に載らざるを得ない。実際、厚生労働省は、平成18(2006)年、「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」を設置した。この議論の推移を見守ることは重要ではあるが、地域の特性に応じた対応が障害者雇用には重要であることから、自治体レベルでの個別の対応についても、検討の余地はある。

加えて、障害者を雇用し、また雇用し続け、これを拡大するためには、相応のノウハウが必要であり、こうしたことに対する間接的な支援も必要である。これは、前項に提言したネットワークを活用した有機的な連携に期待するところである。

例えば、すでに地域に密着している商店街の活用は、検討に値する。商店街を、障害者を雇用する1事業体として捉え、組織的に障害者雇用に取り組んだ商店街を広報すれば、商店街のイメージアップが図られ、障害者の雇用が更に増加するという好循環が期待できる。また、近年、閑散とした商店街も見受けられるが、障害者雇用に対する成功報酬を伴う支援を行うことにより、本業と障害者支援を融合させたような新しい運営形態が生まれる可能性もある。このことにより、商店街の活性化と障害者雇用の両立が可能になるのではないか。厚生労働省が設置した「中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会」においても、「複数の企業で仕事を出し合って雇用の場を確保してはどうか。」との提案も出されており、興味深いところである²⁰。

障害者福祉の基本的な理念は、ノーマライゼーション、すなわち、障害者が地域での日常生活を送れるようにするということである。地域で共に生きていくためには、地域の中でのつながりをいかに密に保てるかが鍵である。現在では、障害者のみならず、低所得者等も含めた社会的排除を受けやすいすべての人々を社会全体の流れに乗せていく、ソーシャルインクルージョンという考え方が出てきている。単なる障害者雇用という視点ではなく、地域で生活する障害者という視点も大切にしながら、地域社会との共生ができるような障害者雇用のあり方を模索する時期にきているのではなかろうか。

²⁰ 『福祉新聞』2007(平成19年)2月26日号、2面より。

コンセプトとして…

- 地域の中で暮らしながら、地域の中で働く機会を創出するものであること
- 障害特性に応じて柔軟に対応できる小規模で機動性が高い事業体であること
- 福祉サービスを提供する主体ではなく、事業として経営が成り立つ事業体であること

社会的認知

- 雇用率制度の対象とならない小規模企業や商店の取り組みなど、柔軟かつ多様な取り組みを評価する必要があるのではないか。
- 取り組み方を広めるためには、モデル事業の実施等により具体的手法を知らしめることも必要ではないか。

財制的裏付け

- 雇用率制度の対象とならない働き方や事業主体を、いかに評価するか。
- 金銭的な支援だけではなく、障害者の支援方法や雇用管理の手法に関する支援等も必要ではないか。

- 例えば、商店街全体で障害者を雇用し、商店街の公共的な仕事を行ったり、各商店に派遣する等の取り組み等を試行的に取り組む。
- 小規模な事業企業における障害者雇用への取り組みについて、評価する仕組みをつくる。
- 短時間労働やグループでの労働も評価する仕組みをつくる。

④障害者の新たな雇用創出に向けた公的支援の手法～イギリスでの取り組みを参考に～

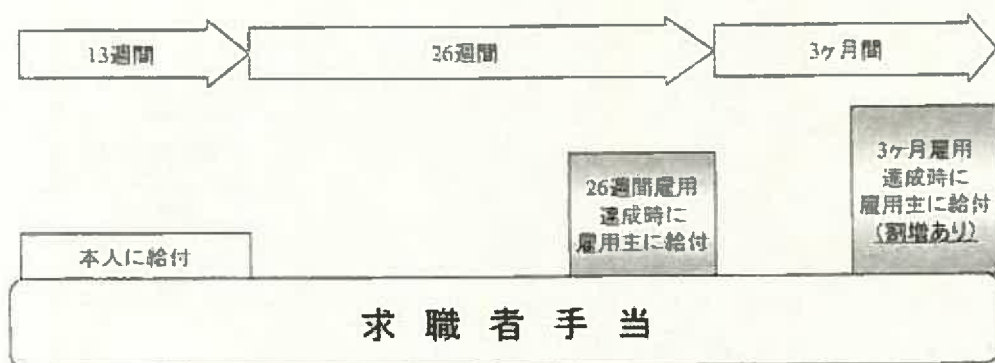
そこで、広報等のプロモータ的な部分は次項で検討することとし、ここでは公的な支援の手法について、イギリスにおける最近の障害者の雇用支援の仕組みを取り上げながら、雇用主への支援策の観点から参考となる手法について整理してみたい。

まず、イギリスでは、失業者に対する基本的な施策として、就労能力がなければ就労不能手当、就労能力があれば求職者手当（週 60 ポンド。平成 19 年 3 月 3 日現在、1 ポンド約 224 円）の給付を受けることとなっており、就労能力があると認められる者は、この求職者手当の受給期間内に再就職を目指すこととなる。具体的には、この求職者手当は、13 週間は利用者に直接給付するが、雇用した企業が作成した支援計画に基づいて就労を継続する場合は、さらに最大 26 週間延長されることとなる。この延長が達成される場合、求職者手当は、本人ではなく企業に対して支払われるという、雇用側へのインセンティブが設けられており、さらに三ヶ月以上続いた場合は増額がある。

そもそも我が国における手当制度は、現に失業している状態や障害者となっている状態に着目をして本人に給付し、また、現に雇用している状態を評価して雇用主に調整金を交付するのに対し、新規の障害者雇用を促進するインセンティブを持ち合わせているという意味で、参考となる事例であろう。

わが国の障害者に対する手当は、年金や福祉サービスの基盤が整備されておらず、家族や地域社会での介護を前提とした時代に創設されたものであり、現物給付ができないので

現金給付をせざるを得なかった時代の産物である。本市では、国の制度である特別障害者手当、県と市それぞれの手当制度が現存しているが、平成 19 年度予算でいうと、手当での事業費が約 7 億円あるのに対して、福祉サービス関係の総事業費は約 120 億円にまで達している。手当とサービスでは、制度の趣旨が異なるため単純に論じることができないが、年金制度が確立している現代において、障害者というだけで手当を給付することが有効な施策であるのか、受給者の半数近くが高齢者であることに鑑みると、その役割について再考する時期に来ているのではないかと思われる。この見直しにあたっては、障害者が真に求められる地域での生活を送れるようにするために、有効となる使途を模索するべきであろう。これにあたって、イギリスの手当の給付制度は、一考に資するべきものである。

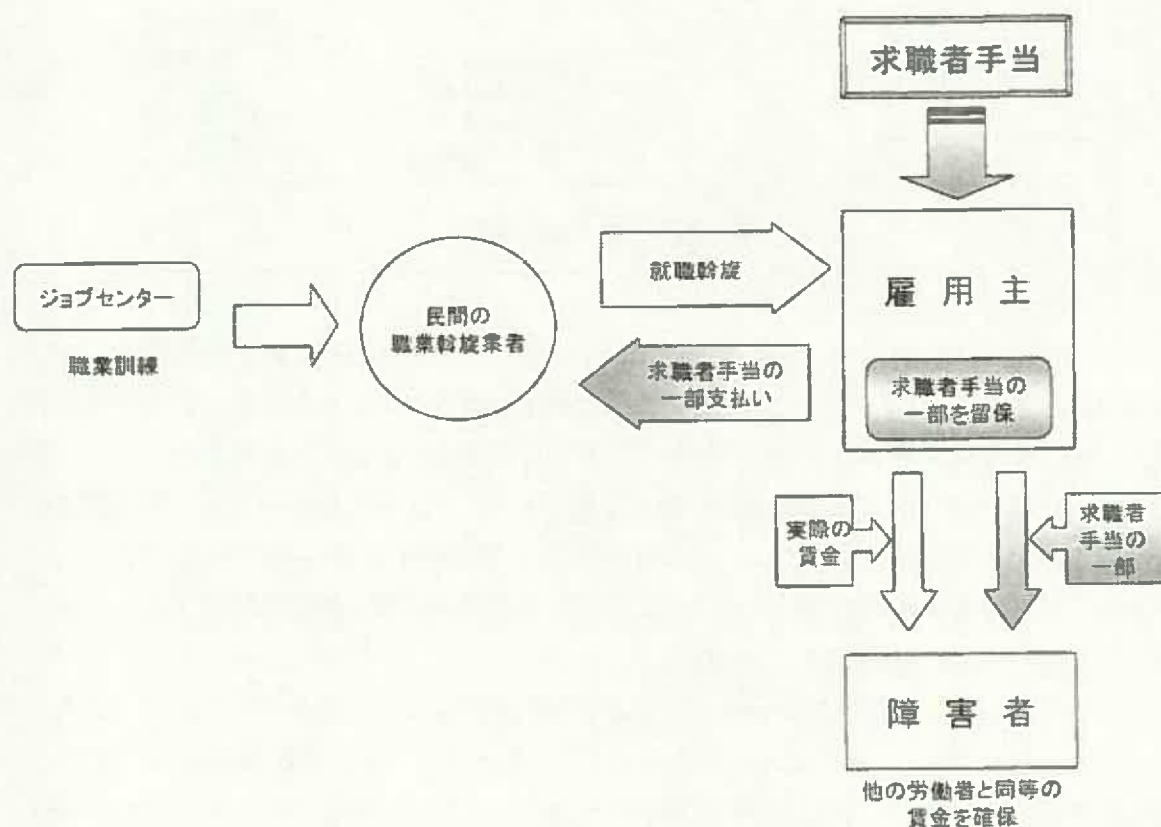


また、イギリスにおける障害者雇用は、ジョブセンターと呼ばれる職業斡旋機関における登録から始まる。ここでは、職業訓練を受ければ一般就労ができると思われる労働能力をもつ第 1 種登録障害者と、特別の状況下以外では雇用されることも自営業を営むこともできそうにない第 2 種登録障害者に分類して登録する。第 1 種登録障害者は、職業訓練を受けながら、一般就労に向かうこととなるが、第 2 種登録障害者については、「レンブロイ公社」という政府出資の福祉的就労のための工場や、地方自治体や民間団体によるワークショップにおいて就労することとなる。

また、日本におけるジョブコーチと同じような援助付き就労もあるが、これは、日本の仕組みとは少し異なる。援助付き就労制度は、ワークショップなどで雇用された障害者が、援助付きで民間企業などに派遣されて働き、その企業において同様の仕事をしている一般従業員と同額の賃金の支払いを受けられる制度である。ただし、企業は、直接就労者に賃金を支払うのではなく、実際の働きに見合った賃金をワークショップに支払い、前者との差額を賃金補助により埋め合わせて、ワークショップが就労者に支払うようになっている。また、レンブロイ公社に雇用されている障害者についても、インターンワーク制度により、同様の仕組みで民間企業に就労することができる。このような仕組みは、障害者の労働能力を類型化して評価し、その人にあった職業を斡旋する点や、障害者に日常的によく接している機関の職員が就業の援助者となる点において、我が国と異なっているといえるだろう。

そして、職業斡旋についても、民間事業者に対する委託等が進んできており、事業者間の競争が生まれつつある。この事業者の成功インセンティブは、やはり 26 週間の就労継続であり、これが達成できれば委託の実施料が支払われる仕組みである。また当然、優秀な事業者には成功報酬があり、そうでない事業者は委託を解消されるということとなる。

これらは、我が国と社会・経済が異なるなかでの制度であり、またこれらがすべて目覚ましい成果を上げている状況ではないことに注意しなければならないが、少なくとも、職業斡旋の体制や職場定着のインセンティブ等は、我が国ではあまり見受けられない取り組みであり、新たな就労支援ネットワーク下において、これらの手法の導入を検討する価値があるのではなかろうか。



主な提言② 川崎版ソーシャルファームの設立と育成
～障害者雇用手当の創設～

ねらい	<p>雇用率制度の対象とならないような小規模な事業体においても、障害者の雇用を促進し、障害者の地域での働き場所を確保するとともに、地域に対して障害者雇用をアピールする。</p> <p>合わせて、このような障害者雇用の取り組みをしている雇用主に対して、障害者の雇用の確保及び賃金の向上に必要となる費用を手当する。</p>
内容／方法	<p>・ 障害者を積極的に雇用している事業体を公的にソーシャルファームとして認めることにより、社会的な認知度を高めるとともに、公共事業の優先的な発注や公的支援の対象としていく。</p> <p>・ ソーシャルファーム等に対して、障害者を雇用するごとに、障害者雇用手当を支給する。</p> <p>例) 常勤 月 27,000 円 (雇用調整金と同額)</p> <p>短時間 時間数に応じて (常勤の額×勤務時間数÷常勤時間数)</p> <p>グループ 人数に応じて (常勤の額×通常の常勤者数÷勤務者数)</p>
費用	<p>☆20 人が常勤、40 人ずつが短時間 (3 時間)、及びグループ (常勤 2 人のところを 4 人) で雇用されたと想定</p> <p>27,000 円×20 人×12 ヶ月=6,480 千円</p> <p>27,000 円×3 時間÷7.5 時間×40 人×12 ヶ月=5,184 千円</p> <p>27,000 円×2 人÷4 人×40 人×12 ヶ月=6,480 千円</p> <p>合計 18,144 千円</p> <p>※障害者手当を併せて見直し (H19 年度予算額 668,248 千円)</p>
効果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用率制度の対象外の事業体における障害者雇用 ○ 雇用率算定の対象とならない短時間労働やグループでの労働についても評価可能となり、障害特性に合わせた働き方が可能になる ○ 小規模で地域に根ざした事業に関わることによる地域住民とふれあう機会の創出
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 本来は、障害者雇用率制度そのものの見直しで対応すべき ● 小規模事業体における障害者の雇用管理ノウハウの確保 ● 短時間労働やグループ労働に対する支援と評価の手法の研究開発 ● 地域の理解促進 ● 生活への支援も合わせた、働く障害者を地域で支援する体制整備 (現在は、重度の障害者に対する地域による支援に重点が置かれているが、働く障害者は比較的軽度である。)

3 障害者が“働く”を広める

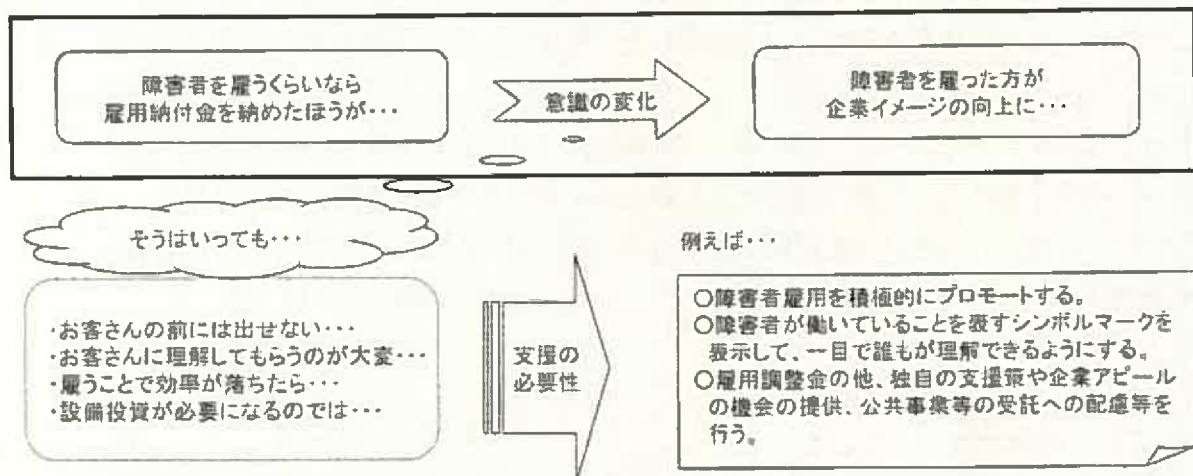
①障害者雇用をめぐる環境の変化

かつては、雇用側にとって障害者受け入れのメリットが少なく、雇用納付金を支払った方がいいと公言する企業すらあったのが現実である。しかし、最近は、どうも風向きが変わってきているようである。その要因として、まず、企業がイメージを売る時代になったということがあげられる。例えば、環境問題に国民的関心が向くようになったことにより、商品が安ければよい、豪華であればよいというだけでなく、環境問題を通じて社会への貢献をしている企業が作っているということが、商品の付加価値を作り出すようになってきている。このことは、障害者雇用にも通じることであり、障害者を多く雇用して社会貢献しているというイメージが、十分な価値を生み出しうる要素になってきているのではないだろうか。このことは、厚生労働省が法定雇用率を達成していない企業名を公表するようになってきたことと表裏一体であり、未達成を公表された企業のイメージ低下は避けられず、企業側の障害者雇用のインセンティブは、高まりつつあるといえる。

②障害者雇用を企業ブランド

障害者を雇用していることについて、その社会貢献度の認知が高まれば高まるほど、企業は障害者を雇用することに積極的になる。障害者を雇用することを評価する仕組みは、今のところ、障害者雇用率制度と、国や自治体などが表彰する制度しかないが、これだけで、一般市民の障害者雇用についての理解が深まるだろうか。これらの制度は、障害者を雇用するという目的に対しては有効かもしれないが、広く市民に障害者雇用の重要性を知らしめ、それが企業イメージの向上につながるような仕組みとはいえないだろう。そこで、障害者の雇用を促進するためには、障害者を雇用していることを、1つのブランドとして確立する戦略が必要である。

ある企業の担当者の話では、障害者を雇うことは構わないが、お客さんの前には出せないということであった。これは、障害者を雇用することが企業ブランドの低下につながりかねないといっているのと同じである。障害者本人の能力に合った適切な仕事を担当してもらうことは重要ではあるが、だからといって、障害者を人前で働かせることは全くできないということにはならないはずである。障害者であっても、お客さんの前で働くことが好きな人もいし、それができる人がいるだろう。しかし、お客さんの受けが怖いのでそれができないというのであれば、お客さんを一番に考えなくてはならない企業としてはやむを得ないことであろう。それではどうしたらよいのか。お客さんに障害者が働いていることを理解してもらうこと、それに限るだろう。お客さんが理解してくれれば、企業はお客さんにマイナスイメージをもたれるのではという呪縛から逃れられるだろう。また、逆に、大きな宣伝効果さえ生むことが期待できるようになる。



③障害者が働く姿を広める

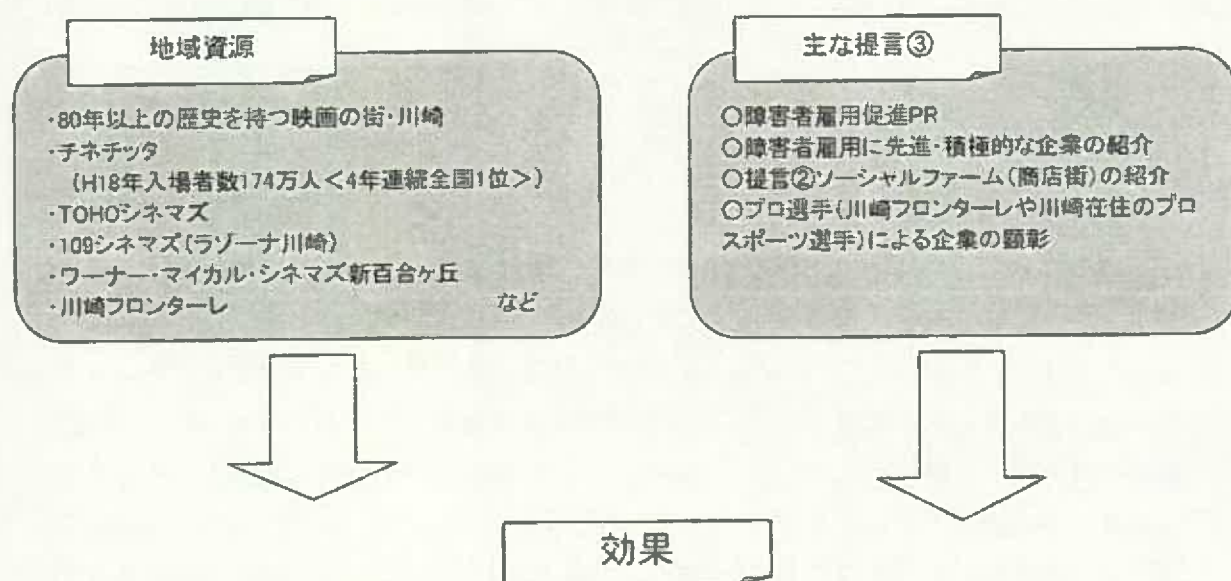
そこで、お客さんに、つまり社会的に、障害者が働くことを理解してもらう手法を考えてみたい。すでに漫画やテレビドラマ等で障害者就労については取り上げられてはいる。しかし、まだ、「特別なこと」という認識からは抜けきれず、あくまで別の世界のこととしか考えられていないだろう。これらの漫画やドラマを見ていた人のうち、何人が自分の職場で障害者と一緒に働くということをイメージしただろう。自分が普段よく利用するお店で障害者が働いていることをイメージできただろう。もっと、身近に障害者が働いていることが当たり前にならなくてはいけないのではないだろうか。例えば、自分が普段使っている製品が障害者の手によって作られているということ、誰でも知っているような企業で多くの障害者が働いていることを知ったらどうであろう。一般的に働けない・働かなくてもよいというイメージのある障害者が働いていることを身近に感じるができるだろう。それではどうやって障害者が働いていることを知ってもらえるか。

まず、既成の制度から考えてみる。先に、障害者を雇用することを評価する仕組みは、障害者雇用率制度と、国や自治体による顕彰制度しかないと言ったが、この顕彰制度を工夫すれば、もっと広く世の中に障害者雇用を広められるのではないだろうか。現状では、障害者雇用企業を対象にした顕彰制度を知っている人は、一部の福祉関係者に限られており、多くの人々にとって、顕彰制度は、「自分には関係ないこと」「興味がないこと」というのが現実なのである。では、興味を持ってもらうにはどうしたらよいか。

最近、多くのプロスポーツ選手の福祉的貢献がニュースになる機会が多い。公式戦の年間指定席を提供したり、福祉施設を訪問したり、自分の成績に応じて募金したりとその取組はさまざまである。これらのことはメディアに多く取り上げられやすく、また、興味を持ってもらいやすい。少なくとも、どこか親しみにくさのある「お偉いさん」が表彰するよりはずっと身近に感じるができるだろう。また、顕彰が行われるのはせいぜい1年

に1回程度であり、もう少し多くのPRの場があればより効果があると思われる。

そこで、本市の既存の地域資源を生かした、障害者雇用を広める施策を考えてみた。それが、全国でも有数の本市のシネコンを利用したPR方法である。年間で数百万人の人が利用するシネコンにおいて、各映画の上映前に障害者雇用に先進・積極的な企業の宣伝をしたらどうであろう。入場者は、たとえ興味がなくとも障害者雇用のことを眼にし、耳にすることになり、自然に理解が進むのではないか。将来的には、エコマークのような、障害者雇用マーク・ステッカーなどを作り、宣伝に使うことも考えられるだろう。



- ・性別／年齢層に関係ない多くの人に障害者就労への理解を広められる。
- ・障害者雇用に先進／積極的な企業の大きな宣伝効果となり、その業績があがれば更なる雇用も期待できる。
- ・これまで南北に広がるという川崎市の地形的問題から、市民意識の違いがあったが、南の川崎、北の新百合ヶ丘というそれぞれの中心地で行えることによって全市の住民に興味を持ってもらえる。
- ・これまでの顕彰制度とは違い、プロスポーツ選手に協力してもらうことでTV／スポーツ紙等多くのメディアに取り上げられる可能性が高く、応募企業にもより魅力がある。

二次的（経済）効果

- ・ソーシャルファームが多くの人に知ってもらえることで街自体が活性化する。
- ・障害者雇用に積極的である企業が宣伝されることで業績があがれば税収もUP。
- ・働ける障害者が増えることで福祉予算の削減につながる。
- ・全国にシネコンが乱立している中、川崎独自の取り組みとしてメディアに取り上げられれば大きな宣伝効果となり、川崎の街全体の活性化につながる。

障害者雇用と文化・芸術のグッドサイクル

主な提言③ 映画のまち・川崎らしい障害者雇用PR
～文化・芸術と障害者雇用のグッドサイクル～

ねらい	80年以上の歴史を持つ映画のまち・川崎らしい地域資源をいかした障害者雇用企業のPR戦略。入場者数・興行収入ともに日本一であるチネチッタ、興行収入10億円台のTOHOシネマズ、ラゾーナ川崎内の109シネマズ、ワーナー・マイカル・シネマズ新百合ヶ丘と南北にある大型シネコンを活用して、映画上映前の事前予告時に障害者雇用PR（障害者雇用に積極的な企業や提言②であげたソーシャルファームのPR）を流す。宣伝効果は非常に大きいと思われる、これによって多くの人々が障害者雇用について興味がなくとも目にし記憶に残ることとなる。また、この宣伝効果により企業やソーシャルファームに経済効果がもたらされ、これによって更なる障害者雇用の促進・創出につながる。
内容／方法	川崎市内にある大型シネコンにおいて、映画の本編上映前に障害者雇用に積極的な企業や提言②であげたソーシャルファームのPRビデオを流す。
費用	☆ チネチッタの場合・・・映画1作品につき、2週間、その映画の上映前に毎回30秒間のCMを流すのに16万円。 ☆ PRビデオの作成費用が必要
効果	○ 性別・年齢を問わずに多くの人に障害者雇用に対する興味・理解をもってもらえる。 ○ 雇用側にとっても大きな宣伝効果があるため、更なる障害者雇用の促進・創出につながる。

4 川崎市役所が取り組む障害者の“働く”

(1) 公共事業の優先的発注 ～清掃事業委託を障害者雇用企業に～

①入札制度において障害者雇用を評価する

一般企業と作業所等における就労とでは、賃金格差があまりにも大きく、中間的な賃金層がないことが課題であることは、これまで見てきたとおりである。また、養護学校進路指導連絡会でも、企業就労への準備をするステップの場が必要であるという意見もあった。

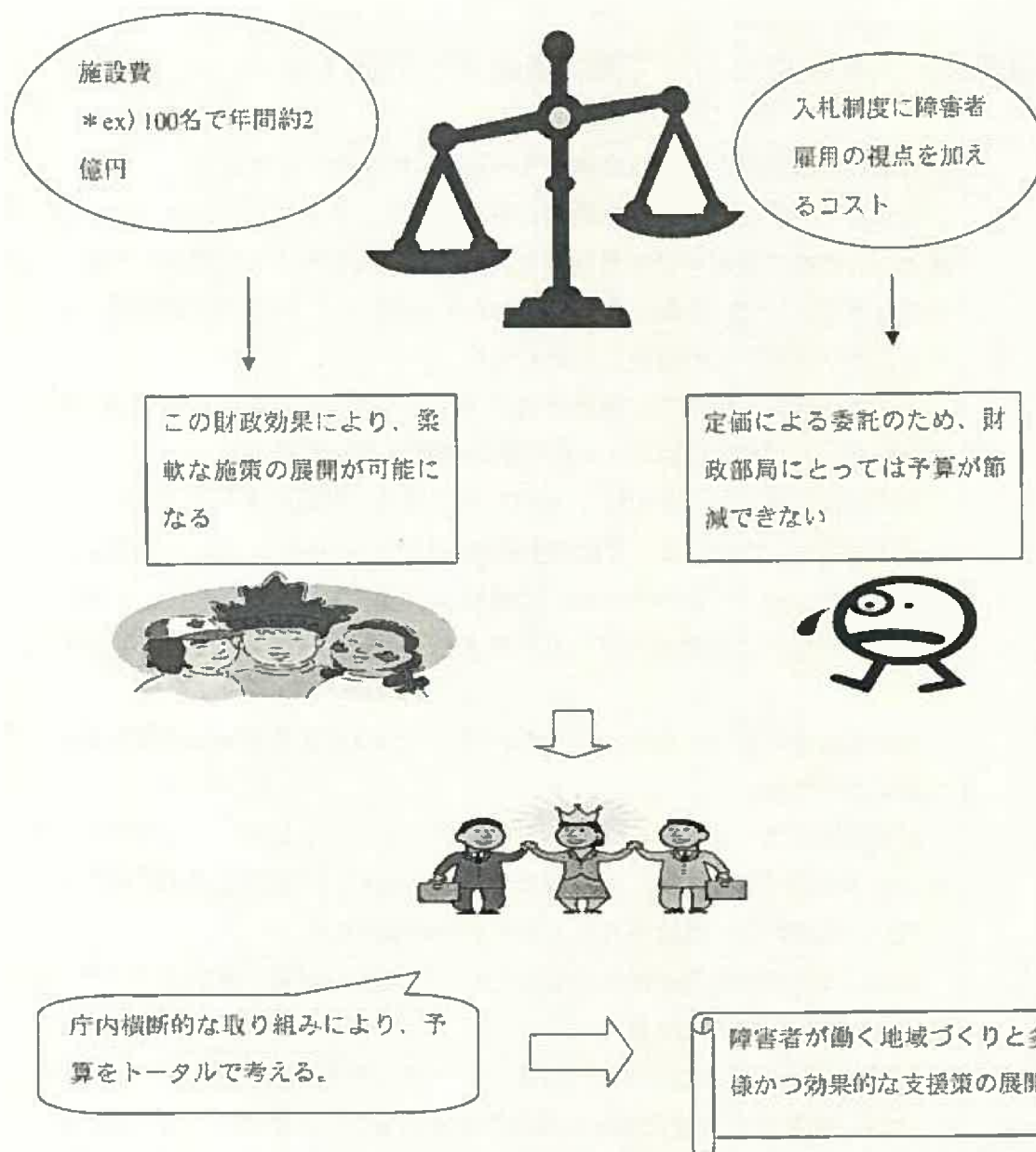
現在そのような要望に対して、大阪府、大阪市、東京都千代田区などでは、公共契約において、障害者を雇用する企業の社会貢献度を点数化し、障害者が働く訓練の場を提供する事業者には、公共施設の清掃業務等を優先的に委託するような支援策を講じている。とりわけ大阪府、大阪市では建物清掃（ビルメンテナンス）の業務委託をすることで、一般企業と作業所等の中間的な場を創出している。これは、また、「施設なき職業訓練の場」という面を持ち、施設を新設するよりも安価でできるソフトウェア的な施策である。この「施設なき職業訓練の場」を利用した障害者は200名以上に上り、多数の障害者が一般の企業にステップアップしている。

このように、契約制度において障害者雇用を評価することは、障害者の雇用促進に役立つことはもちろんであるが、談合やダンピングに対抗する新しい手法としても、その有効性が認められつつある。川崎市においても、一部の業務委託に関して、社会貢献の評価項目を入れ、障害者就労の訓練の場を創出することにより、多数の障害者雇用を創出できることが期待されるだろう。

②この事業の課題と対費用効果

障害者の施設利用が1年、1人あたり200万円程度であることを考えると、100名が施設を出て就労することで、約2億円の施設費が節減できる。それは健康福祉部局の予算においては大きなメリットであろう。

一方で政策的に随意契約をすることで、障害者雇用企業とは言え、特定の業者に委託することになる。それは委託額が高止まりすることを意味し、財政部局の予算にとってはデメリットになる。これは大阪府でも問題となっていたが、障害福祉にかかる予算と財政部局や経済部局における予算をトータルに見て、施策を作ろう、というコンセプトによる「行政の福祉化」プロジェクトを成功させている。つまり下図のようになる。



③清掃業務委託の候補と受託団体の候補について

新規物件に対して、まずは1ヶ所、試行的に清掃業務委託を行う。大阪府が大型児童福祉会館を新設したときから障害者雇用企業（事業協同組合）に試行的に清掃業務を委託したという事例を参考に、川崎市でも同様に取り組む。新規物件として予想されるのは、ア）（仮称）多摩スポーツセンターや、イ）黒川地区小中学校、ウ）川崎縦貫高速鉄道線整備事業、エ）「新川崎・創造のもり計画」などである。

受託候補の団体としては、既に民間のビルメンテナンス企業と連携した事業を行っているア）電機神奈川福祉センター、養護学校とビルメンテナンス企業とで連携しているイ）アシストワーク、既に多数の障害者と共に働いているウ）センター事業団などがある。選定委員会を設け、業務をきちんと担え、かつ障害者雇用に理解のある事業者に委託する。

川崎市においても、大阪府と同様に、庁内横断的なプロジェクトを立ち上げ、障害者が働く地域づくりを目指していくべきではないだろうか。

主な提言④ 入札制度において障害者雇用を評価する

ねらい	障害者雇用企業が川崎市の建物清掃等の業務を受託できるようにする
内容／方法	<p>大阪府をモデルとして、財政局、健康福祉局、経済局などと地域の企業で検討し、現在の主観評価項目制度を総合評価一般競争入札に発展させる。具体的な内容として、現在は障害者雇用率達成に対して10点の主観評価項目点を与えているが、この点数を引き上げる。</p> <p>すでに大阪府、大阪市で事例がある（庁舎の清掃業務を障害者雇用企業に委託）ため、川崎市においても試行的に清掃業務を想定する。</p> <p>新規物件に対して、まずは1ヶ所、総合評価一般競争入札を適用する（但し大阪府同様、物件によっては随意契約²¹⁾）。候補としては、（仮称）多摩スポーツセンターが挙げられる。有効性が検証されれば、新設予定の黒川地区小中学校などにも適用する。大阪府をモデルとすれば可能であると思われる。</p> <p>選定委員会を設け、業務をきちんと担え、かつ障害者雇用に理解のある事業者に委託する。</p> <p>建物清掃はあくまでもトレーニングの場とする。トレーニングを終えた障害者を企業が「雇用する」のを誘導するためにも、障害者雇用の評価項目を拡充し、総合評価一般競争入札を導入する必要がある。</p>
費用	定価による業務委託が前提となるため、より低い価格で業務遂行できる業者がいた場合、割高となる。
効果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大阪府、大阪市では7年間で100名の一般企業就職者が出ており、川崎市でも50名弱の一般企業就職者が予想される。1人が就労することで、年間200万円の施設ケア費が節減でき、かつ納税者となることを考えると、1億円以上の費用効果が得られると思われる。 ○ 月4～6万円の賃金の場を創出することができ、日本版ソーシャルファームのソフトウェア的な施策となりうる。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 随意契約の場合、業者選定に関して、透明性、公平性に留意する必要がある。 ● 現在の清掃業務が各施設や担当課による随意契約によって委託されている実状を踏まえて、業者選定を検討する必要がある

²¹⁾ 地方自治法施行令167条の2は、随意契約によることができる場合として9つの項目を列挙しているが、大阪府は、同条2号（「不動産の買入れ又は借入れ、普通地方公共団体が必要とする物品の製造、修理、加工又は納入に使用させるため必要な物品の売払いその他の契約でその性質又は目的が競争入札に適しないものをするとき。」）に基づき、随意契約を行っている。本市もこれに倣うことが望ましい。

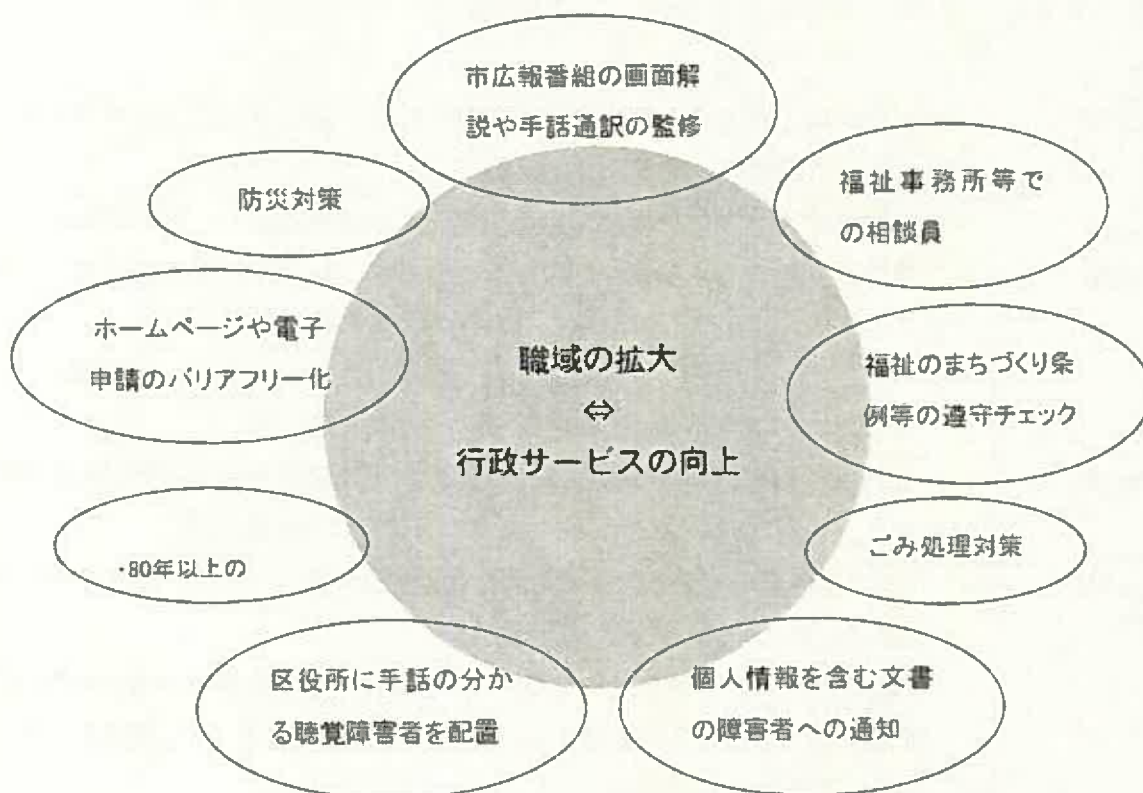
(2) 市として障害者を雇用する ～職域拡大のモデルに～

①職域拡大をめざした人事配置

川崎市としては、すでに法定雇用率を達成しており、法的には障害者雇用の課題はクリアしている。しかし、年々採用者数は減少しており、また現在雇用されている者は身体障害者が大半であり、知的障害者や精神障害者の雇用は、ほとんど進んでいない。この点では、特例子会社において知的障害者の雇用が進んでいることから窺えるように、民間企業の方が明らかに進んでいるといえる。

このような課題について、民間企業に対して障害者雇用の取り組みを働きかけるにあたり、市としても同じように取り組んでいく必要があることは言うまでもない。主な提言①で示した障害者雇用支援合同会議に、一雇用主として積極的に参画し、障害者雇用のノウハウの蓄積に努める必要があるだろう。しかし、法律によって一定の枠組みがある以上、公的機関における障害者雇用のあり方については、別に考える必要があるのも事実である。

一方で、障害をもつ職員はそれぞれ与えられた場所で職務をこなしているが、異動先が限られ、仕事に充実感が感じられないなどの課題を抱えている。多様な行政サービスがある中で、障害者の技能や経験を活かせる職域はまだまだあるだろう。以下に、考えられる仕事内容を挙げる。



関東大震災クラスの地震が近い将来起こるだろうと指摘される中、障害者は災害弱者になると考えられる。地域防災計画の作成等に障害を持った職員を配置することで、よりきめ細かい防災対策が練られることが期待できる。また、観光情報の発信においては、点字があるガイドブックの作成やインターネットによる情報発信などバリアフリーを実現するための具体的な方策が必要である。

このようなサービス業務に積極的に障害者を配置することで、行政サービスの向上を図ることができ、さらに職域拡大のモデルとして、民間企業への波及も期待できる。

②既存の仕事をきりわける

人事配置を行うためには、まずは任せられる仕事を開拓する必要がある。そのために全庁的にアンケート等を実施し、具体的な仕事をあげてもらうことが必要である。どの仕事を任せたら良いかわからない、もし人事配置されても誰がフォローするのかなど、課題も挙がってくるかもしれない。そういった場合、ジョブコーチ等の資格を持った外部コンサルタントを導入することにより、障害特性にあった仕事を既存業務の中からきりわけることや、軌道にのるまでのアドバイスしてもらうことが期待できるだろう。そこでは、在宅就労など、現在の勤務形態に捉われないものを模索することも必要である。

主な提言④ 市として障害者を雇用する ～職域拡大のモデルに～

ねらい	すでに採用されている障害をもつ職員の技能や経験を活かした人事配置を行うことで市役所のサービス向上を図る。
内容／方法	<ul style="list-style-type: none"> ・各局に障害をもつ市民むけの施策を考える部署を設置し、計画的に障害をもつ職員を配置する。市民対応等で障害者のもつ技能や経験を生かすことができる部署に、対応する障害をもつ職員を配置する。 ・庁内アンケートの実施や軋轢のない外部コンサルタント（ジョブコーチなど）の導入により、既存の仕事を切り分け職域を拡げる。
費用	大きな物品の購入の必要はないが、事務のための諸費用や外部講師への謝礼がかかる。（外部コンサルタントを導入する場合はその委託費）
効果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 市職員を活用した方が、役所の内情に立ち入りながら、サービスの向上をはかるために、忌憚のない議論ができる ○ 高額な委託料を別途支出しなくてよい。障害をもった職員も自らの問題意識に基づいて知識や経験を生かして働くことができるので、充実した職場生活を送ることができる。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 具体的な仕事内容の検討や、障害をもつ職員のサポートのあり方について見当する必要がある。

おわりに

これまで、障害者雇用の現状と課題、今後の取り組みについて、さまざまな角度からの分析と考察を試みてきた。これまで、障害者雇用について、福祉や教育、心理の各分野における専門的観点からの研究はあったものの、政策的な観点から、ここまで広範かつ具体的に研究されたことはなかったのではなかろうか。

今までの障害者に対する考え方は、保護を受けるか、一人で生きていけるようになるかの二者択一であった。しかし、昨年の法施行を受けて、福祉の世界に「自立支援」という言葉が使われてきている。この言葉そのものが一人歩きしているくらいもないではないが、本来の趣旨は、本人の努力と、地域の支えと、公的なサービスを組み合わせて、本人が主体性をもって地域の中で生きていけるよう支援していくという考え方である。この時期に障害者自立支援法が制定・施行されることにより、障害者であっても、自らの力を最大限発揮し、さまざまな資源を活用しながら、働ける人は働けるようになることが期待されている。そのために必要なことは、本人がまず働きたいと思うようになること、働くための気持ちと力を身につけることである。

その上で、地域と行政も、障害者が働くことを支えなければならない。地域は、そのコミュニティにおいて、障害者が生活するための場所、働くための場所を確保し、安心して日々を送れるような支援体制を築いていく必要がある。また行政も、単にサービスを提供したり優遇したりするのではなく、障害者が地域で生きていくために真に必要な支援とは何かを、障害者や地域とともに考え、既存概念にとらわれない柔軟な発想で取り組んでいく必要がある。こうした、障害者と地域と行政が一体となった自立支援への取り組みが、21世紀における共生社会への道筋ではなかろうか。

こうした中で、私たちは、地域に根ざした地方自治体が果たすべき役割は何かを考え、いくつかの提言にまとめてみた。浅学非才の身であることは承知の上であるが、障害当事者や障害福祉行政、生活保護のそれぞれの担当職員によりメンバーを構成し、それぞれの立場から議論し、また広く現場を歩き、さまざまな分野の方からの意見を参考としている。その上で、現在の厳しい財政状況を十分認識しつつ、必要となる支援を確保するための方策について、知恵を絞ったものである。

基盤となる認識の1つは、障害者が職に就けば、福祉サービスの費用が低減されるということである。現在、本市では、養護学校卒業対策として、希望者全員に対して日中活動の場を確保する福祉施策をとっている。これは、入所施設に対する安易な依存を防止することに十分寄与しているものの、一方で、離職リスクがある就労に対するインセンティブが働きにくいことにもつながっていた。これにより、毎年100人分の福祉サービスを新た

に用意しなければならない状況となっている。

言うまでもなく、このこと自体は市民ニーズに沿った素晴らしい施策であるが、就労する力がある障害者が福祉に埋もれている一因にもなっていることは、認識しなければならない。その上で、いかに障害者やその家族が抱えている不安を解消し、十分働いていけるという安心感をつくるか、関係機関が障害者雇用に確信をもって取り組めるような仕組みをつくるかが重要である。これにより、もし毎年100人の新規利用者のうち1割が就職することが可能になれば、福祉サービスの利用者は10年間で100人分減ることとなる。また、これに伴って、通所する施設の整備も必要なくなる。このことによる財政効果をざっと試算してみると、10年間で約18億円の財政負担が軽減されることとなる。こうして浮いた財源によって、今回提言するネットワークの構築、ソーシャルファーム支援、障害者雇用プロモート等の施策を展開していくことは十分可能である。今後、少子高齢化の進行や児童虐待の深刻化に伴い、福祉施策全体に対するニーズが増大する中、福祉行政の構造の転換は不可避であり、このような取り組みがその先鞭をつけることを期待する。

このことと同時に、共生社会を実現するために、また障害者が地域で働くために必要な施策というのは、福祉分野のみで実現していくものではないということも、この研究によって明らかになっている。少なくとも、教育や地域振興、産業振興など、関連する分野が連携して施策を推進することが極めて重要であることから、場合によっては、部局横断的なセクションを創設して、施策が一体的に展開されることが必要となるかもしれない。そういう意味でも、障害者雇用は、今後の行政運営のあり方について一石を投じる課題であろう。

いずれにしても、これからの自立支援時代に合わせた、新しい障害者の雇用施策が、この研究成果により少しでも前進することができれば幸いである。

最後に、この研究は、多くの企業、福祉、教育の関係者のご協力に支えられて進めてきた。多忙な業務の中、時間を割いていただいたことに改めて感謝申し上げたい。

専門調査員である梶谷有華さんにはこの研究報告書の作成に多くの援助をしていただいた。また、同じく専門調査員である棚橋匡さんには多くのご指南をいただいた。事務局の菊地一恵さん、広岡真生さんからは、情報提供やヒアリングの調整をしていただいた。心より感謝し、厚く御礼申し上げる次第である。

参考文献

- 1) 小倉昌男『福祉を変える経営～障害者の月給1万円からの脱出～』日経BP社、平成15(2003)年
- 2) 戸部けいこ『光とともに…～自閉症児を抱えて～ 第7巻』秋田書店、平成16(2004)年
- 3) 『川崎市新総合計画～川崎再生フロンティアプラン』川崎市、平成17(2005)年3月
- 4) 「障害者の雇用支援のために～事業者と障害者のための雇用ガイド～」厚生労働省・独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構、平成17(2005)年
- 5) 「障害者雇用促進法が改正されました。～事業主のみなさまへ～」厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所、平成18(2006)年
- 6) 厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>
- 7) 松為信雄・菊池恵美子編『職業リハビリテーション学(改訂第2版)～キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系～』協同医書出版社、平成18(2006)年
- 8) 平成17年度政策課題特別研究報告書『企業の社会的責任(CSR)の視点に立った持続可能な社会づくりを考える～全国に先駆けた「かわさき版コンパクト」の作成に向けて～』川崎市総合企画局政策部、平成18(2006)年3月
- 9) 『ハロープラザ KANAGAWA 障害者雇用問題専門委員会報告書 2006 特集号』(財)神奈川県雇用開発協会、平成18(2006)年3月10日
- 10) ユニクロホームページ <http://www.uniqlo.co.jp/news/release/n20050701092609.html>
- 11) 『職業安定広報』平成18(2006)年9月号
- 12) 厚生労働省職業能力開発局能力開発課「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/career-syougaisya/pdf/bctien.pdf>
- 13) 麻生孝子『眠れる獅子の奮闘記～養護学校の生徒、就職にチャレンジ～』碧天舎、平成17(2005)年
- 14) 大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合編著『エル・チャレンジ～入札制度にいだんだ障害者雇用～』解放出版社、平成17(2005)年
- 15) 『新ノーマライゼーションプラン』川崎市健康福祉局、平成15(2003)年
- 16) 山口薫・金子健『特別支援教育の展望(第3版)』日本文化科学社、平成16(2004)年
- 17) 武川正吾・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障(1) イギリス』東京大学出版会、平成11(1999)年
- 18) 仲村優一・一番ヶ瀬康子編『世界の社会福祉④イギリス』旬報社、平成11(1999)年
- 19) マリリン・ハワード(寺島彰訳)『イギリスにおけるソーシャル・エクスクルージョンと障害者』日本障害者リハビリテーション協会
<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/marilyn.html>
- 20) 武藤博己『入札改革～談合社会を変える～』岩波新書、平成15(2003)年

お世話になった方々

ヒアリングなどで大変多くの方にお世話になりました。お忙しい中、お時間をさいいただき、ありがとうございました。

わーくす大師 施設長	志賀 利一 氏
富士ソフト企画 代表取締役社長	早津 宗彦 氏
富士ソフト企画	佐織 壽雄 氏
リコーエスポアール（株）業務部 部長	本間 修 氏
リコーエスポアール（株）業務部 次長	高橋 貞良 氏
横浜市健康福祉局障害福祉課	江原 顕 氏
ジョイ・コンサルティング 代表取締役	木村 志義 氏
さいたま市保健福祉局障害福祉課 主幹	細見 俊孝 氏
さいたま市保健福祉局障害福祉課 主任	中島 好一 氏
さいたま市保健福祉局障害福祉課 主事	清川 亘 氏
さいたま市保健福祉局障害福祉課 主事	青木 隆浩 氏
六校会（養護学校進路指導連絡会）の皆様	
身体障害者雇用促進研究所（株）サンクステンブ 事業企画部	伊東 孝 氏
NPO法人 コスモス 理事長	横山 典子 氏
精神障害者小規模通所授産施設 バイ焼き茶房 理事長	久留 恵津子 氏
（財）川崎市心身障害者地域福祉協会 事務局長	能勢 象一郎 氏
（財）川崎市心身障害者地域福祉協会	小野 幸代 氏
（財）川崎市心身障害者地域福祉協会 本人の会の皆様	
NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク 理事	森 悟子 氏
NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク	伊集院 貴子 氏
大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合エル・チャレンジ	丸尾 亮好 氏
大阪府健康福祉部障害保健福祉室自立支援課 課長補佐	直山 亨哉 氏
大阪府健康福祉部障害保健福祉室自立支援課 総括主査	世登 武 氏
日本理化学工業（株） 代表取締役	大山 泰弘 氏
川崎市健康福祉局障害計画課 主幹	中山 満 氏
川崎市健康福祉局精神保健課 副主幹	大山 勉 氏
川崎市総合教育センター特別支援教育センター 指導主事	巴 好子 氏
川崎市経済局産業振興部商業観光課商業サービス係 主査	名倉 三保子 氏
川崎市総務局人事課 副主幹	瀬戸 豊彦 氏

川崎市財政局契約課 課長

渡辺 元久 氏

川崎市財政局契約課 契約管理係長

山口 志郎 氏

川崎市立田島養護学校 校長

江幡 正継 氏

川崎市立田島養護学校 総括教諭

今宮 清明 氏

日程表

■2006(平成18)年

日程	研究／調査	内容
7月10日(月)	第1回 政策課題研究会	委嘱状交付式
7月26日(水)	わーくす大師 第2回 政策課題研究会	見学／ヒアリング
8月7日(月)	リコーエスポアール株式会社	見学／ヒアリング
8月15日(火)	横浜市役所障害福祉課	ヒアリング
8月16日(水)	第3回 政策課題研究会	
8月18日(金)	ジョイ・コンサルティング	ヒアリング
8月29日(火)	さいたま市役所	意見交換会
9月6日(水)	養護学校6校会	
9月7日(木)	教育委員会総合教育センター特別支援教育センター	ヒアリング
9月8日(金)	身体障害者雇用促進研究所株式会社(サンクステンブ 横浜夢工房)	見学／ヒアリング
9月27日(水)	第4回 政策課題研究会	
10月17日(火)	第5回 政策課題研究会	
10月25日(水)	中間報告会 第6回 政策課題研究会	
11月15日(木)	第7回 政策課題研究会	
11月20日(月)	経済局商業観光課	ヒアリング(空き店舗総合活用 事業について)
11月24日(金)	総務局人事課	ヒアリング(川崎市役所におけ る障害者雇用について)
11月27日(月)	第8回 政策課題研究会 コミュニティ・カフェ・ココデ	見学／ヒアリング
11月28日(火)	財政局契約課	ヒアリング(主観評価項目制度 について)
12月6日(水)	精神障害者小規模通所授産施設 パイ焼き茶房	見学／ヒアリング
12月10日(日)	(財)川崎市心身障害者地域福祉協会「本人の会」	ヒアリング
12月12日(火)	第9回 政策課題研究会	
12月25日(月)	第10回 政策課題研究会	

■2007(平成19)年

日程	研究／調査	内容
1月10日(水)	第11回 政策課題研究会	
1月14日(日)	(財)川崎市心身障害者地域福祉協会「本人の会」	ヒアリング
1月16日(火)	NPO 法人大阪障害者雇用支援ネットワーク	ヒアリング
1月17日(水)	大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 (エル・チャレンジ)	ヒアリング
	大阪府健康福祉部障害保健福祉室自立支援課	ヒアリング
1月29日(月)	川崎市立田島養護学校	ヒアリング
1月30日(火)	第12回 政策課題研究会	
2月13日(火)	第13回 政策課題研究会	
2月21日(水)	日本理化学工業株式会社	見学／ヒアリング
2月28日(水)	第14回 政策課題研究会	
3月6日(木)	第15回 政策課題研究会	
3月20日(火)	第16回 政策課題研究会	
3月29日(木)	第17回 政策課題研究会	
3月30日(金)	第18回 政策課題研究会	

報告書名

障害者雇用の創出

～障害者もいきいき“働く”地域をめざして～

平成18年度 政策課題研究報告書

発行日 平成19年3月31日発行

発行 川崎市総合企画局自治政策部

〒210-8577

電話 (044) 200-2094

FAX (044) 200-3800



川崎市総合企画局自治政策部

〒210-8577

川崎市川崎区宮本町1

電話 (044) 200-2094 定価 500円