

## 障がい者就労を推進するために

～行政職員としてできること～

滋賀県湖南省 東 佑樹  
(一財 地域活性化センター)



### 1. はじめに

湖南省では障がい者がいきいきと安心して生活できる地域社会の実現をめざしており、行政においても、「発達支援システム」を構築して、障がい者への支援を実施している。これは、乳幼児期から就労までをトータルに支援する仕組みであり、保健・福祉・医療・教育および就労に関する関係機関による横の連携と、個別の指導計画による縦の連携による支援を福祉部門だけでなく市民に関わる全ての部門で推進するものである。

そこでは、障がい者が就労を通じて社会と接点を持ち、納税者の一員として活動してもらえるよう、福祉関係部門と商工関係部門が連携して障がい者就労についての取り組みを進めることとしている。

だが、障がい者の就労は依然として難しい状況にあり、希望しても就労できない障がい者は多い。

そこで、本研究では全国の障がい者就労の状況や、湖南省の就労に関する現状を分析し、課題について考察する。それらを踏まえ、障がい者本人をはじめ、受け入れる企業、支援組織や行政それぞれが、障がい者の就労、雇用を推進するために展開できる取り組みについて提言する。

### 2. 障がい者就労の現状・状況

本章では、障がい者就労について、全国と湖南省の現状を整理する。次に湖南省内の障がい者及び企業に対して実施したアンケート結果を基に、障がい者が就労するために必要な取り組みについて考察を行う。

#### (1) 全国の障がい者就労の状況

現在、障がい者の雇用対策は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」によって、規定されている。特に従業員 50 人以上の全ての事業主に対しては、雇用する労働者に占める身体障害者・知的障害者の割合が 2%以上となるよう、その雇用が義務付けられ（法定雇用率）、達成できない事業所は納付金を負担することとされている。しかしながら、全国の民間企業の雇用率についての状況を見てみると、雇用率は 1.88%にとどまっており、雇用が十分に進んでいるとはいえない状況である。

#### (2) 湖南省の障がい者の現状・就労状況

次に湖南省の障がい者の現状を見てみると、平成 27 年 12 月 22 日時点で障害者手帳保持者数は 2,543 名である。そのうち主に働き手の中心となる世代（20 代から 50 代）の数は

908 人である（別添資料：表 1 参照）。

なお、湖南省における障がい者の雇用率については、市が従業員 50 人以上の 195 事業所を対象に行った「事業所内公正採用選考・人権啓発推進事業」のアンケートによると、法定雇用率を超えているのは 21 事業所のみで、障がい者の平均雇用率は 1.39%であった。この数値はアンケート結果に基づくものであるが、全国に比べて障がい者雇用が進んでいない状況にあることが推察される。

### （3）障がい者の就労に対する意識について

続いて、障がい者本人が就労に対してどのような意識を持っているのか見ていく。平成 26 年度に「湖南省障がい者の支援に関する基本計画」、「湖南省障害福祉計画（第 3 期）」を見直す際に実施されたアンケート結果（別添資料 1）を基に分析を行った。当アンケートは 1,034 人に対して行われており、回収数は 639 人（回収率 61.8%）である。

一般就労していない障がい者への質問「働いていない理由」に対して最も多かった回答は「病気のため」「高齢のため」の回答を除くと「働くところがない」「働く自信がない」「自分にあった仕事がない」といった回答が多くみられる。

また、障がい者の就労意欲についての問いに対しては「働きたい」との回答が 30.1%あった。年齢別でみると 20 代から 50 代は 50%近くの人が「働きたい」と回答している。

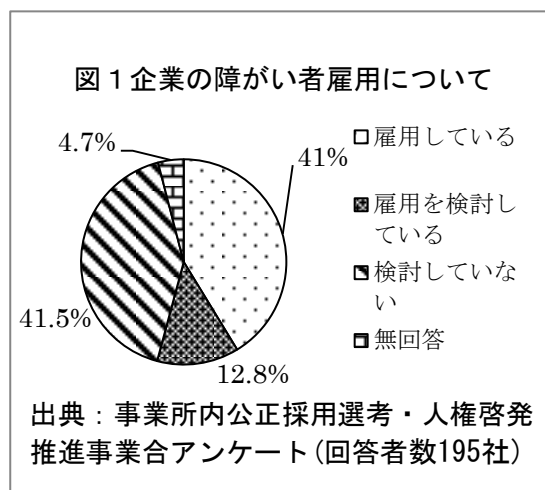
したがって、働く場所の確保や、働くことへの自信が持てるよう、状況を改善していくことが、就労希望者が就労するための一つの方策であると考えられる。

次に、一般就労した障がい者が就労を継続する（始める）ために必要なことについての問いに対して「自分にあった仕事であること」との回答が多く、次いで「職場環境の整備」、「職場で仕事のことを相談できる人がいること」、「ジョブコーチ（注 1）などの支援があること」、「職場以外で仕事のことを相談できる人がいること」といった回答があった。

### （4）企業の障がい者雇用に対する意識

一方で、受け入れる側の企業の意識はどうか。「事業所内公正採用選考・人権啓発推進事業」のアンケート結果によると、回答があった企業のうち、障がい者をすでに「雇用している」との回答が 41%、「雇用を検討していない」との回答が 41.5%で、「雇用を検討している」との回答が 12.8%であった。少なくとも 12.8%の企業に対しては、就労に対する理解を求めていくことで、今後雇用に関わり込む可能性があると考えられる。

しかし、別の設問、「障がい者に支援者がいると雇用は可能か」の問いについて、27.7%が「はい」と答えているが、一方で、円滑に職場に適応できるための支援を行うジョブコーチ制度（注 2）の存在を知らない企業が全体の約 50%存在している。



さらに「障がい者に対しての接し方が分からない」、「精神障害や鬱病になった従業員の相談先を知らない」などの意見も見られ、障がい者就労に対する理解や支援制度の周知が浅い状況にあることが窺える。制度理解のための環境整備が課題である。

このほか、「第2次湖南省就労支援計画」策定にあたり、市内企業100社に対して行ったアンケート結果では、障がい者就労を推進するために必要なこととして「行政・ハローワーク・就労支援事業所（注3）などの関係機関との連携」と答えた企業が40社あった。

障がい者の就労を推進していくためには行政・ハローワーク・就労支援事業所・養護学校等との連携が重要視されていることが分かる。

### 3. 障がい者就労を推進するために必要なこと

前章で述べたとおり、障がい者の多くが就労を希望していること、また、雇用を検討している企業があることも分かった。だが、実際はなかなか雇用に結び付かない現実がある。

その対策を考えるにあたり、ここでは、障がい者就労を推進するために必要とされていることについて、一つの障がい者就労モデルを参考に考察する。

この就労モデルは、一般財団法人フィールドサポート em.(えん)代表理事である栗原久が経験に基づき考案した就労モデル（以下、栗原モデルという）である。

栗原（2009）によれば、障がい者就労は障がい者の特性、地域の力、企業の受け入れる姿勢が就労の継続性や雇用に大きく左右するという。障がい者の就労は本人の力だけでなく、企業の力、地域の力がかけ合わせられることで、就職ができ、継続するという考え方である。どれか1つが0では就職できず、継続されない。しかし、どれかが0でなければ補い合えると考え、障がい者の力を引き出して就労に結び付けるには、本人の能力だけでなく常に環境との相互作用が大きいと述べている。具体的には3つの関係を次のような数式で考える。それは  $X \times Y \times Z \geq K$  である。

X（障がい者の力）は企業の求める水準にどれほど近づいているのか、Y（企業の力）は障がい者雇用をどこまで前向きにとらえて受け入れられるか、障がい者に合った指示の工夫、障がい者に合わせた仕事づくり、その人に合わせた安全衛生管理がされているか、Z（地域の力）は最も重要なことがノーマライゼーション

（注4）であり、住民が障がい者に対して普通に接することができるかどうかである。この、かけ算の結果が一定以上の値（K）であれば、障がい者が就職でき、雇用が継続されるということである（図2）。

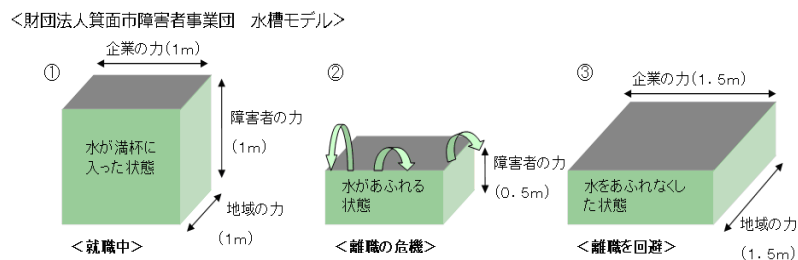


図2 水槽モデル

これらのことから、障がい者就労が成り立つには3つの力のバランスと、雇用できるようにそれぞれが協力することが必要であると考えられる。（実践障害児教育（2009年9月号）「無限の可能性を拓く就労支援モデル」（栗原 久））

#### 4. 各関係機関へのヒアリング

障がい者就労についての考え方をより深く知るために、企業・就労支援事業所・行政担当者に対し障がい者が就労するために必要な事柄や課題についてのヒアリングを行った。

##### (1) 企業へのヒアリング結果

市内で障がい者を雇用している企業 3 社に対してヒアリングを行った。企業が障がい者を雇用する上で障がい者本人に求めることについて尋ねると、「働くことに対する心構え」「仕事をするうえで最低限のコミュニケーション能力や体力」といった回答があった。また、会社以外の人との人間関係ができていると就労継続しやすい傾向があるため、予め人間関係を持つておくことが重要であるとの意見もあった。

次に、企業が行政や就労支援事業所に求めることを聞いたところ、障がい者に適した業務や作業内容についての詳細な情報があれば、企業側もその人に合った仕事を提供できるため、それらの情報を求める声もあった。また、障がい者を雇用する際、作業を補助するための特別な道具・設備が必要となることがあるが、市内にはこれらの設備投資等に対する補助制度を知らない企業が多いようだという話もあった。

##### (2) 就労支援事業所へのヒアリング結果

次に、市内 3 か所就労支援事業所で実施したヒアリング調査では、「就労を促進するために、就労を体験する機会を増やしてほしい」との意見があった。たとえ障がい者の就労には否定的な企業であっても、少しずつ就労体験の実績を重ねていくことで、次第に障がい者雇用に対する理解を得られるようになるのだという。

また、就労を希望する障がい者一人一人の良さを評価してもらうために、「企業には面接だけで判断するのではなく、まず就労体験の機会を作り、作業する姿を見た上で判断してもらいたい」とのことであった。

他にも、就労支援事業所が何をしているのか認知されていないため、地域にもっと出ていき PR していく必要があるとも感じているという。

一方、行政に対する事業所の要望としては、「求人情報や実習・見学といった企業へのアプローチは、日中作業を考えると積極的に実施することが難しい」として、「行政が窓口となり、企業とつないでもらう仕組みをさらに推進して欲しい」という意見が聞かれた。

##### (3) 行政担当者へのヒアリング結果

行政担当者へのヒアリングを行ったところ、障がい者を就労する企業への要望として、「2号ジョブコーチ（注5）の研修を受け、障がい者への仕事の指示の出し方などを事前に学んでほしい」という意見がでた。また、就労という点では、地域全体で障がい者を理解してもらうことが必要であるが、そのために「普段から障がい者が地域の人に声をかけてもらえるような関係があると良い」という意見があった。

以上のヒアリング結果を踏まえ、障がい者の就労を促進する上で、企業、障がい者本人、地域それぞれが検討すべき課題について整理する。

まず、企業については、採用方法の見直しや就労体験の受け入れ、職場環境の整備が求められている。また、障がい者に対する理解不足や、行政、就労支援事業所との情報共有が不十分であることが課題と考えられる。

障がい者本人については、仕事に対する意識や、職場になじむための能力が重要視されていることから、それらを育むための人間関係をいかにして築くかが課題となっている。

地域については、普段から障がい者とコミュニケーションを取れる機会が少ないため、就労の際に求められている人間関係の構築や、障がい者に対する理解不足が解消されていない状況である。

これらのポイントを踏まえると、行政には企業・障がい者・地域のつなぎ手としての役割が求められており、情報提供・収集における取り組みをさらに促進していく必要があると考える。

## 5. 市内の就労支援の取り組み

本章では、湖南省全体の障がい者就労の取り組みについてみていく。行政をはじめ、就労支援事業所や、積極的に障がい者を採用している企業の取り組みについて整理を行う。

湖南省では平成 18 年 6 月に「障がいのある人が地域でいきいきと生活できるための自立支援に関する湖南省条例」を制定し、これを実現するためには、ノーマライゼーションの理念に基づき、市民、事業者、行政が相互に協力して障がい者の支援に取り組むことが必要であると考えている。そして、雇用環境の整備をするために障がい者の特性に合った職業の調査や雇用の創出を行っている。また、就労を支援するために就労支援事業所や学校、商工業団体などと連携し就労促進に努めている。

以下で、湖南省での取り組みを具体的に記述する。

### (1) 湖南省の取り組み

湖南省では障がいの早期発見・早期対応にはじまり、幼少期から就労までの、切れ目の無い支援を行う「発達支援システム（図 3）」を核とした福祉のまちづくりに取り組んでいる。

発達支援システムとは支援の必要な人に対し、教育・福祉・保健・就労・医療の関係機関の横の連携による支援と、個別の指導計画による縦の連携による支援を提供するシステムである。通常は、小学校・中学校・高校・就労とライフステージの変化に応じて支援者が変わり、支援も途切れてしまうが、湖南省では、障がい児・者一人一人に「個別指導計画・個別支援計画」を作成し、引き継ぎ、活用する共通支援ツールとしている。就労段階では、湖南

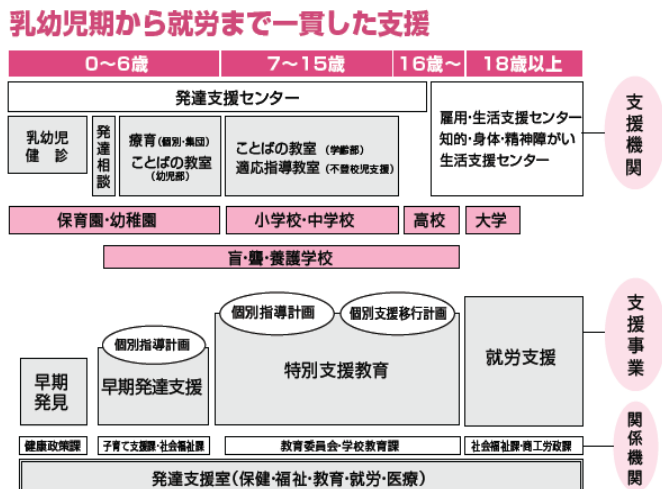


図 3 湖南省発達支援システム

出典：広報こなん 2012 年 3 月号 P3

市社会福祉課を中心に、定期的に支援会議を開催することで、行政・学校・就労支援事業所で情報を共有し、チーム支援を行っている。また、平成 21 年 7 月には「障がい者就労情報センター」を、平成 24 年 3 月には「チャンスワークこなん」を市役所の中に開設している。特に、就労支援では障がい者就労情報センターの役割が大きい。

障がい者就労情報センターは平成 21 年 7 月、地域において就労に関する情報を一元的に集約・提供し、人と仕事のマッチングを図ることで就労支援の効率化、企業の負担軽減を図り、障がい者の働くチャンスを拡大し、発達支援システムを完成させることを目指して開設された。商工観光労政課から職員を 1 名配置し、障がい者就労情報コーディネーターとして活動している。

企業に対しては、2 号ジョブコーチや就労実習希望者、就労支援事業所の作業可能な業務、内容など障がい者雇用に関する情報提供を行い、求人開拓や、作業受注を行っている。これらの啓発等のために企業へ訪問活動を実施しており、平成 26 年度は 125 回の実績がある。

障がい者に対しては就労相談、企業の求人情報の提供、ハローワークへの連絡、紹介、生活相談など、幅広い対応を行っている。平成 26 年度の一般相談者数は 68 人であった。

就労支援事業所に対しては、企業からの求人や仕事内容の情報を収集し提供している。また、作業外注と受注（施設外授産含む）、就労予定者のサポート、職場定着指導等を行っている。平成 26 年度における就労支援事業所からの相談件数は 592 件であった。

次に、「チャンスワークこなん」では来所した障がい者など福祉施策を受けている就職困難者や生活困窮者に対して求人情報の提供、職業相談及び職業紹介を行っている。

このように、湖南省では就労希望者に対しての相談事業や企業への直接訪問による、障がい者の就労機会の確保、理解促進を体系的に実施する体制を構築している。

## （2）就労支援事業所の取り組み

市内には障がい者就労支援事業を営む事業所・施設が 6 事業所あり、企業への就労支援や事業所内での作業を行っている。一般企業の就労希望者の採用に向け、直接企業に対して交渉を行っており、就労支援担当者と就労希望者が一緒に作業をして、作業できる姿を見てもらうこともある。また、障がい者福祉の啓発に向けて個別にイベントの開催や、パンの販売、共同受注を行っている。

他にも、この 6 事業所で障がい者就労情報センターの事業運営を後援する実働部隊として作業所部会を結成し、市内イベントへの出店を行い、市民や企業に対して作業所部会で障がい者福祉の活動を展開している。さらに、就労希望者に対するジョブガイダンスや職場見学会の実施など、市商工観光労政課の労政担当者や障がい者就労情報センターの職員、そして就労支援事業所の担当者が、今後の活動方針について協議を行っている。

## （3）市内企業の障がい者雇用に対する取り組み

市内には障がい者を積極的に雇用する一般企業や特例子会社（注 6）が存在しており、その中には、就労継続支援事業所と連携して、就労の前に研修を行い、ミスマッチを防ぐ取り組みを行っている企業もある。

清掃事業、介護事業を行う「株式会社なんてん協働サービス」は社員 21 名(うち障がい者 6 名)、非常勤社員 56 名 (うち障がい者 4 名)、実習生として障がい者 2 名を雇用し、最低賃金の支払い、その他同業他社の約 8 割の報酬を得られることを目標に営業活動を行っている。障がい者を雇用する際にはそれぞれの特性に合った業務の割り振りを行い、チームで就労できないところのサポートを分担している。

また、カルビー株式会社を親会社に持つ「カルビー・イートーク株式会社」は、特例子会社として従業員 26 名のうち一般就労で障がい者 17 名を雇用している。事業内容はスナック製品の受託加工(お土産品などの梱包・包装)である。会社内は働きやすい職場環境を整え、個々の能力に応じた仕事内容を配分するなどの配慮を行っている。ただ、障がい者のために特別な取り組みを行うのではなく、健常者と同様に接するように努めているという。また、会社での様子を家族やグループホームの支援者と連絡をとっている。

以上のように、企業に対して行政や就労支援事業所は障がい者の雇用に関する情報提供、求人への開拓、障がい者雇用の啓発を行っている。また、障がい者に対しては求人情報の提供、ハローワークへの連絡と紹介、生活相談を行い、雇用する企業はその人に合わせた仕事や職場環境の整備を行っている。行政や就労支援事業所では、市民に向け障がい者福祉の啓発活動を行っている。

## 6. 湖南省の障がい者就労支援の課題について

これまでに湖南省における、障がい者就労に関する取り組みや、アンケート・ヒアリング内容の整理、分析を行った。それらを踏まえ、障がい者就労を円滑なものとするために市がすぐにも検討すべき課題について整理する。

### (1) 行政と企業の情報共有不足

アンケート結果によれば、多くの企業は「障がい者への対応の仕方が分からない」と回答をしているが、実際には、こうした対応の仕方を学ぶ場は設けられている。行政担当者へのヒアリングからは、「障がい者が就労する企業には、職場環境の整備のために 2 号ジョブコーチの研修を受けてもらい、障がい者に対しての対応の仕方を学んでほしい」との声も出ている。企業が支援制度などの情報を把握していない、あるいは企業が求める支援制度を行政が用意できていない可能性があり、行政と企業との間で情報共有が図られていない。

### (2) 市民との交流についての課題

アンケート・ヒアリングによると、障がい者が就労開始(継続)するために必要なこととしては、職場以外に仕事の相談ができる人がいることである。しかしながら、障がい者は地域の人と出会う機会が少ないと考えられる。そのため、就労支援事業所は地域でのイベントに出店などを行い、地域の人とつながりを持とうとしている。しかし、単発で、地域の人と関わりが少ないため、人間関係の構築まで辿り着いていないことが課題である。

### (3) 就労体験受入企業の開拓と採用方法改善を求める

企業は障がい者を雇用するにあたり、本人の能力を見ないまま面接のみで不採用を決めることがある。

就労支援事業所としては、企業が面接のみで合否を決めるのではなく、就労体験を受け入れてから採否の判断をすることを求めているが、企業はなかなか応えられていない。

このことから、障がい者の雇用に向けた作業能力を見るための機会の獲得が難しいことが課題として挙げられる。

## 7. 提言

湖南省において、障がい者就労情報センターを中心に障がい者就労推進に向けた取り組みを行っているが、前章で述べた課題を解決するためには、現在の政策の強化もしくは異なる切り口での政策が必要となってくるのではないかと考える。ここでは、それら現状の課題を解決し、就労を促進していくために必要と考えられる方策を提言する。

### 提言1：障がい者就労企業間連携と職場環境づくり

企業と行政が連携しておらず、支援制度などの情報の共有が図られていないという課題を解決するための第一歩として、行政、就労支援事業所と企業のネットワークを構築し、情報共有を目的とした職場見学ツアーを実施する。この職場見学ツアーは作業所部会において検討されていたが、主催を引きうける者が現れなかったことなどから、実施に至っていない事業である。

障がい者を雇用している企業を訪問し現場を実際に見学する。当然ながら障がい者就労に対する知識や理解を深めることが目的であるが、もう一つの目的として関係機関のネットワーク構築の場としての機能を持たせたいと考えている。

主催は行政と就労支援事業所が共同で開催する。参加対象は主に障がい者を雇用する企業と雇用を検討している企業とし、ツアー行程の中に意見交換の時間を設ける。そこでは、就労支援の施策や情報を共有する。また、それぞれが障がい者の雇用に抱える課題や悩みを共有し、参加者全員で解決に向けた協議を行っていく。なお、障がい者雇用を検討している企業に対しては前向きな意識を持ってもらえるよう、障がい者就労情報センター職員にも同行を依頼し、その企業が抱える不安要素を取り除き障がい者雇用のきっかけとする。

前述のとおり、このツアーは作業所部会での検討事項となっていたものであり、実施効果も十分見込めるため、作業所部会の代わりに湖南省が実現させたいと考える。

### 提言2：地域内での交流による人間関係づくり

障がい者が就労開始(継続)するためには、職場以外に仕事の相談ができる人が必要とされているが、今までの施策では相談できるほどの人間関係の構築ができていなかった。これを改善するために、より地域の人と関われる施策を提言する。

基本計画策定の際に行った市民アンケート(別添資料2)の約52%の人が障がい者のボランティアに協力したいと回答している。それらの意欲ある市民がボランティアとして活動できるように、行政が市民と障がい者の交流するきっかけを作る。



現在においても、就労支援事業所が市内企業のイベントで出店するなど、障がい者福祉の啓発を行っている。そのイベント時にボランティア希望者に参加を呼びかけ、障がい者と一緒に活動することでお互いの距離を縮めていく。それを継続させていくことで普段の生活や職場についての会話ができるようになるなど、何気ないコミュニケーションを取れるようになるのではないかと。

また、湖南省には地域自治組織「まちづくり協議会」があり、各協議会が指定管理者として「まちづくりセンター」を運営している。この施設を利用して障がい者に限らず様々な人が集まれるサロン「えんがわ（仮称）」を定期的で開催する。この「えんがわ」においても市民と障がい者との接点を創出することで、両者の関係性を深めていくことにもなると考えられる。他にも、普段の生活や職場での悩みを話し、自然に職場以外の人と関係を築くことで障がい者に対して地域の理解を得ることを目標とする。

こうしたコミュニケーションこそが「栗原モデル」でいう「地域の力」と、「障がい者の力」を高め、ノーマライゼーションの実現を図ることにつながるものとする。

### 提言 3：企業個別訪問による啓発および就労体験機会の確保

企業による就労体験の受け入れ、ならびに多くの行政職員が障がい者就労の啓発や、就労先の確保を行えるようにするための施策を提言する。

まずは福祉関係部門や商工観光労政課、障がい者就労情報センターなど限られた職員だけが障がい者就労に取り組むのではなく、多くの職員が取り組むことで、さらなる企業への啓発や障がい者の就労体験の受け入れ先、就労先の開拓を行う必要があると考える。

市では「事業所内公正採用選考・人権啓発推進事業」を実施している。この事業は主査級以上の職員全員が年に 2 回、約 200 の企業を訪問している。人権研修の開催を促し、人権や就労等のアンケートを行う取組みであるが、この事業を活用したいと考える。

現在の実務としては人権研修についての説明とアンケート用紙の配付を行っているが、それだけで業務を終えるのではなく、併せて障がい者就労に関する啓発や情報提供を行う。具体的な支援メニューや相談窓口の紹介を行い、障がい者雇用への理解促進に努める。また、訪問先企業の現場を自分の目で確認し、障がい者が行うことのできる業務はないか調査し、先方の理解が得られれば障がい者雇用についてのヒアリング調査を行う。

なお、この取り組みを円滑に行うためには企業を訪問する職員が障がい者雇用についての一定の知識を持つ必要がある。湖南省においては職階別の研修受講が義務付けられているため、この研修制度を活用したいと考える。具体的には障がい者雇用の実績がある企業の代表者や就労支援事業所職員を講師に招き、障がい者就労に関する知識の習得を図る。

職員が自分の足で障がい者の就労体験の受け入れ先、就労先を開拓する。地道な活動ではあるが継続していくことで、少しでも障がい者に対する理解を求めていく。企業からの合意が得られれば、就労支援事業所や障がい者就労情報センターに情報を提供し就労へつなげることも可能となる。また、多くの企業を個別に訪問し啓発活動を行うことで、イベント的に開催する啓発活動よりも高い効果が期待できる。

これらの提言内容を推進していくことで、企業に対しては情報共有や理解を求める活動を促進させ、また、就労支援事業所などとのネットワーク構築により「企業の力」を伸ばすことにつながる。さらに障がい者本人や市民に対してはお互いが交流できる場を設けることで「本人の力」、「地域の力」を伸ばすことになると考えられ、栗原モデル「地域×企業×本人の力」の引き上げにつながっていくことが期待される。

## 8. まとめ

今回、湖南省の障がい者就労の実態を知ることができ、同時に取り組みの必要性を感じた。また、行政職員だからこそ現場に入っていくことが必要であり、就労支援事業所と企業のパイプ役になることが重要であると考えた。行政としても障がい者就労に取り組んではいるものの、就労支援事業所や企業、そして障がい者本人が何を求めているのか、アンケート結果だけでは分からないことがあった。

今回ヒアリングで訪問した就労支援事業所職員からは関係者間で協議を行う場面はあるものの、障がい者を就労するための具体案について話合う機会は少ないとのことだった。今回のように障がい者就労を取り巻く現状や課題について深く話し合うことができれば、行政と企業・就労支援事業所間の情報共有は自ずと図られ、必然的に課題が浮き彫りになり、解決のための対策を展開して行けるようになるのではないかと考えた。また、就労支援事業所の方から「障がい者を理解するためには、関わり合いを持ち続けることが最も大事」との言葉を頂いたので、今回の提言の実現に向けて活動していきたい。

注 1 障がい者の就労にあたり、職場に出向いて支援を行い、雇用後の職場適応支援も行う。また、障がい者だけでなく、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適応に必要な助言を行い、職場環境の改善の提案を行うこともある。

注 2 職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応、定着を図ることを目的とする制度。

注 3 事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、事業所内での生産活動の機会の提供を通じて、就労するための知識及び能力の向上のために必要な訓練を行う事業所

注 4 障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会

注 5 企業が障がい者に対して、職場適応、定着を図るために雇用するジョブコーチ。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構又は厚生労働大臣が定める研修を修了した者が担当する

### <参考文献>

- ・湖南省第2次障がい者の支援に関する基本計画つばさプラン(2015)
- ・湖南省発達支援システムハンドブック Ver1.2(2014)
- ・実践障害児教育(2009年9月号)「無限の可能性を拓く就労支援モデル」 栗原 久
- ・平成27年 障害者雇用状況の集計結果 厚生労働省

別添資料

表 1. 障がい者手帳保持者数

平成27年 12月22 日時点	身体障 害者手 帳所持 者数	療育手 帳所持 者数	精神障害者 保健福祉手 帳所持者数
10代	52	181	13
20代	29	116	45
30代	66	81	73
40代	88	53	71
50代	178	34	74
60代	386	25	44
70代	472	7	23
80代	332	1	6
90代	91		2
20～50代	361	284	547

出典：. 湖南省社会福祉課

【資料 1】「湖南省障がい者の支援に関する基本計画」「湖南省障害福祉計（第 3 期）」を平成 26 年度に見直す際に実施されたアンケート結果	
アンケート調査対象	18 歳以上
配布人数	1034 人
回収数(回収率 61.8%)	639 人

