

# 国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau  
National Diet Library

論題 Title	中国地方の自治体における障害者雇用の先進的取組—岡山県総社市と鳥取県の事例—（現地調査報告）
他言語論題 Title in other language	Innovative Policies on the Employment of Persons with Disabilities in the Chugoku District: Cases in Soja City (Okayama Prefecture) and Tottori Prefecture
著者 / 所属 Author(s)	藤田 順 (FUJITA Nao) / 国立国会図書館 前 調査及び立法考査局 社会労働課
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	832
刊行日 Issue Date	2020-05-20
ページ Pages	91-104
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	障害者雇用に関して先進的な取組を行っている岡山県総社市及び鳥取県を訪問し、現地調査を行った。総社市の「障がい者千人雇用」事業や、鳥取県の職場定着に向けた様々な取組を紹介する。

\* この記事は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

\* 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

# 中国地方の自治体における障害者雇用の先進的取組 —岡山県総社市と鳥取県の事例—

国立国会図書館 前 調査及び立法考査局  
社会労働課 藤田 順

## 目 次

はじめに

### I 障害者雇用の動向と課題

- 1 障害者雇いをめぐる近年の動向
- 2 障害者雇いをめぐり指摘される課題

### II 訪問地域の障害者雇用に関わる現状

### III 現地調査の報告

- 1 岡山県総社市一町ぐるみでの「障がい者千人雇用」の取組—
- 2 鳥取県—障害者の職場定着に向けた取組—

おわりに

キーワード：障害者雇用、障害者就労、障害者雇用促進法、職場定着、地方自治

## 要 旨

障害者雇用に関して先進的な取組を行っている岡山県総社市と鳥取県を訪問し、現地調査を行った。

総社市では、平成 23 年に「障がい者千人雇用」事業が始められた。同事業は、平成 29 年に目標としていた就業障害者数 1,000 人を達成した後、現在は目標が改められ、「障がい者千五百人雇用」事業として、特に障害者の生活の質の向上に力を入れて継続されている。

鳥取県では、平成 27 年に「障がい者新規雇用 1,000 人創出に向けたロードマップ」が策定され、これに基づいた多様な施策が 4 年間にわたり展開された。現在は、特に障害者の職場定着に着目して、県内の様々な機関が連携を取りながら熱心な取組を継続して行っている。

## はじめに

本稿は、令和元年 11 月 12 日から 14 日にかけて筆者が行った、岡山県総社市及び鳥取県における障害者雇用施策に関する現地調査の成果をまとめ、報告するものである。調査の目的は、障害者雇用に着目した場合に、ともに障害を持つ就労者数について数値目標を掲げる等、他自治体と比べ独自色のある取組を行っているこれら二つの自治体の事業内容について調査することであり、総社市では総社市役所及び総社商工会議所、鳥取県では障がい者職場定着推進センター「あしすと」(米子市)、鳥取県庁及び鳥取障害者職業センター<sup>(1)</sup> (いずれも鳥取市) を訪問した。

総社市は、平成 23 年度から「障がい者千人雇用」事業を実施し、平成 29 年に障害者 1,000 人の雇用を達成しており、現在(令和 2 年時点)は「障がい者千五百人雇用」事業に取り組んでいる。鳥取県は、従前から障害者雇用に熱心に取り組んでおり、平成 27 年度には知事選挙で平井伸治知事(平成 19 年初当選)が選挙公約に掲げたことから、同年「障がい者新規雇用 1,000 人創出に向けたロードマップ」(以下「ロードマップ」という。)を策定、これに基づく施策パッケージ「アクションプラン」を打ち出し、平成 30 年度までの 4 年間にわたり施策を展開した。「ロードマップ」期間の終了後も、引き続き多様な取組を実施している。

以下本稿において、Ⅰでは、障害者雇用をめぐる近年の全国的な動向と課題について、その概略を述べる。Ⅱでは、訪問地域の障害者雇用の現状について、公表されているデータ等を基にまとめる。Ⅲでは、現地調査により得られた知見について述べる。最後に、今回の現地調査を総括し、今後の展望について述べる。なお、本稿では、法令等における表記に従って「障害」の表記を用いるが、自治体の事業名等については、それぞれの表記に合わせ「障がい」と表記する箇所がある。

## Ⅰ 障害者雇用の動向と課題

ここでは、障害者雇用に関する全国的な動向や課題について述べる。

### 1 障害者雇用をめぐる近年の動向

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。)は、障害者雇用の伸展を目指し、これまで複数回にわたり改正されてきた。平成 25 年の同法改正では、身体障害者、知的障害者に加えて精神障害者<sup>(2)</sup>を雇用義務制度<sup>(3)</sup>の対象障

\* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、令和 2 年 3 月 2 日である。

(1) 鳥取障害者職業センターは、障害者雇用促進法第 19 条において設置が規定され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する地域障害者職業センターの一つである。

(2) 障害者雇用促進法において、「身体障害」についてはその範囲が同法別表に定められ、肢体不自由や視覚障害、聴覚障害等が身体障害と定義されている。「知的障害」、「精神障害」については障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則(昭和 51 年労働省令第 38 号)で定められており、「知的障害者」は同規則に定める「知的障害者判定機関」によって知的障害と判断された者、「精神障害者」は①精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者、又は、②統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者を指す。ただし、「精神障害者」のうち雇用義務制度の対象障害者は、①に当てはまる者に限定されている。

(3) 雇用義務制度とは、障害者雇用促進法が定めるように、事業主に対して、その雇用する労働者のうち障害を持つ労働者の割合の目標を法で定め(法定雇用率)、これに満たない場合には納付金を課すとする制度をいう。

害者に含むことが定められ、また、令和元年の改正では障害を持つ短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金の創設や障害者雇用の優良中小事業主の認定制度の創設が定められた<sup>(4)</sup>。また、平成 29 年に決定された「働き方改革実行計画」<sup>(5)</sup>においても、障害者がそれぞれの障害の特性等に応じて活躍できることを目指す旨が述べられているほか、厚生労働省に設置された「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」が設けられる<sup>(6)</sup>等、障害者の雇用と福祉政策の更なる連携と進展が見込まれている。

## 2 障害者雇いをめぐり指摘される課題

障害者雇用の促進を目指した施策展開の一方で、障害者雇用の現状に対しては様々な課題が指摘されている。ここでは、本稿に関わる主な論点として以下の 3 点を特に取り上げることとする<sup>(7)</sup>。

### (1) 障害種別・企業規模別の実雇用率の差異

表 1 は、民間企業における実雇用率と障害種別の被雇用障害者数の推移を示したものである。障害者の実雇用率<sup>(8)</sup>は全体としては上昇傾向にあるが、精神障害者の雇用数は、身体障害者に比べて少ないことが指摘できよう。平成 31 (令和元) 年度の被雇用障害者のうち半数以上を身体障害者が占めており、精神障害者は全体の約 14% となっている。

表 1 実雇用率と被雇用障害者数の推移

	平成 14 年	平成 19 年	平成 24 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
実雇用率 (%)	1.47	1.55	1.69	1.97	2.05	2.11
被雇用障害者数 (千人)	246	303	382	496	535	561
(うち) 精神障害者 (千人)	-	4	17	50	67	78
知的障害者 (千人)	32	48	75	112	121	128
身体障害者 (千人)	214	251	291	333	346	354

(注) 数値は、各年 6 月 1 日現在。なお、統計上の「障害者数」は、次の計算式により算定された数であり、純粋な被雇用障害者の実数ではない。障害者数 = (重度身体障害者及び重度知的障害者数) × 2 + (重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者数) + (重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者数) + (重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者数) × 0.5。ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、①平成 27 年 6 月 2 日以降に採用された者、又は②平成 27 年 6 月 2 日より前に採用され、かつ同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者については、1 人分とカウントしている。なお、平成 19 年の数値には重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者が含まれず、平成 14 年の数値にはそれに加えて精神障害者が含まれない。

(出典) 厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」2019.12.25, p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/content/1170400/0/000580481.pdf>> を基に筆者作成。

(4) 令和元年の改正に係る制度については、いずれも労働政策審議会障害者雇用分科会において詳細な制度設計が進められている段階である。特例給付金については「特例給付金の支給要件等について」(第 94 回労働政策審議会障害者雇用分科会 参考資料 2) 2019.12.16. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000576770.pdf>> を、認定制度については「中小事業主の認定基準について」(第 94 回労働政策審議会障害者雇用分科会 参考資料 3) 2019.12.16. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000579268.pdf>> を参照。

(5) 「働き方改革実行計画」(平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定) 首相官邸ウェブサイト <<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf>>

(6) 厚生労働省「新たな横断的プロジェクトチームの設置について」2019.7.9. <<https://www.mhlw.go.jp/content/000526991.pdf>>

(7) 障害者雇用に関する主な課題については、以下の資料を参照。藤田順「障害者雇用義務制度と障害者雇用の課題—民間部門の動向—」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1058 号, 2019.6.6. <[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digi\\_depo\\_11288368\\_po\\_1058.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digi_depo_11288368_po_1058.pdf?contentNo=1)>

(8) 実雇用率は、常時雇用労働者数に対する、義務雇用対象障害者である常時雇用労働者数の割合である。

また、中小企業の実雇用率は、大企業に比べて低い傾向にある。表2は、企業規模別に障害者数、実雇用率、法定雇用率達成企業割合（実雇用率が法定雇用率を上回った企業の割合）を示したものである。

表2 民間企業における企業規模別障害者の雇用状況（令和元年）

企業規模 (従業員数)	障害者数 (人)	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業割合 (%)
45.5～100 人未満	56,679.5	1.71	45.5
100～300 人未満	111,128.0	1.97	52.1
300～500 人未満	49,399.5	1.98	43.9
500～1,000 人未満	65,439.5	2.11	43.9
1,000 人以上	277,962.0	2.31	54.6
合計又は平均	(合計) 560,608.5	(平均) 2.11	(平均) 48.0

(注1) 令和元年6月1日現在。なお、統計上の「障害者数」は、次の計算式により算定された数であり、純粋な被雇用障害者の実数ではない。障害者数 = (重度身体障害者及び重度知的障害者数) × 2 + (重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者数) + (重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者数) + (重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者数) × 0.5。ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、①平成27年6月2日以降に採用された者、又は②平成27年6月2日より前に採用され、かつ同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者については、1人分とカウントしている。

(注2) 実雇用率の「平均」とは、義務雇用対象障害者である常時雇用労働者の総数を、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の総数で除したものである。

(出典) 厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」2019.12.25, p.12. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf>> を基に筆者作成。

## (2) 定着率の低さ

就労した障害者については、一度就労した者であっても、早期に離職する傾向があることが指摘されており、その傾向は特に精神障害者に顕著である<sup>(9)</sup>。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）は被雇用障害者の定着率を調査し<sup>(10)</sup>、一般企業（就労継続支援A型事業所<sup>(11)</sup>を除く。）における就労1年後の定着率は58.4%であり、ほぼ4割が離職する現状を明らかにした。1年後の定着率は障害種別によっても幅があり、身体障害の場合で60.8%、知的障害の場合で68.0%、最も低い精神障害の場合には49.3%となっている。また、厚生労働省の「障害者雇用実態調査」（平成30年度）を基に平均勤続年数について見れば、身体障害者は10年2月、知的障害者の場合7年5月、精神障害者の場合3年2月という結果になっている<sup>(12)</sup>。

(9) 相澤欽一「精神障害者の雇用義務化（特集の趣旨）」『職業リハビリテーション』31巻2号, 2018.3, pp.2-5.

(10) 高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『障害者の就業状況等に関する調査研究』（調査研究報告書 No.137）2017.4. <<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/houkoku/houkoku137.pdf>>

(11) 就労継続支援事業所は、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」（平成17年法律第123号。以下、脚注において「障害者総合支援法」という。）及び同法「施行規則」（平成18年厚生労働省令第19号）に規定されており、一般企業での就労が困難な者に働く場を提供するとともに、知識及び能力向上のために必要な訓練を行う事業所をいう。A型事業所は雇用契約に基づき就労の機会等を提供するもの、B型事業所は雇用契約に基づく就労が困難な者に対して働く場の提供等を行うものである（内閣府『障害者白書 令和元年版』2019, pp.77, 92及び関連法令を参照）。

(12) 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策地域就労支援室「平成30年度障害者雇用実態調査結果」2019.6.25, pp.9, 13, 18. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>>

### (3) 賃金の低さ

障害を持つ労働者は、障害を持たない労働者に比べて賃金が低いことが問題視されている<sup>(13)</sup>。厚生労働省は、平成30年度の「障害者雇用実態調査」の結果を公表しているが、平成25年度の結果と比べ賃金の面で改善が見られない状況である。表3は、フルタイムで働く障害者を持つ労働者の1か月の平均賃金と、一般労働者の1か月の平均賃金を比較したものである。平成30年の障害者を持つ労働者と一般労働者の賃金を比べると、賃金水準の最も低い知的障害者の場合、一般労働者と比べ19万8千円低くなっている。

表3 障害を持つ労働者と一般労働者の賃金比較（平成25及び30年）

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	労働者全体（参考）
1か月の平均賃金（平成25年）	251千円	130千円	196千円	331千円
1か月の平均賃金（平成30年）	248千円	137千円	189千円	335千円

(注)「身体障害者」、「知的障害者」、「精神障害者」の平均賃金は、それぞれの障害について「障害者雇用実態調査」の「週所定労働時間別平均賃金（きまって支給する給与）」のうち、週所定労働時間が30時間以上である労働者の平均賃金（なお、平成25年度調査においては平成25年10月中、平成30年度調査においては平成30年5月中の賃金）を参照。「労働者全体」の平均賃金は、「毎月勤労統計調査」の「きまって支給する給与」（一般労働者、調査産業計）の値を参照。

(出典)厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」2015.2.25. 政府統計の総合窓口ウェブサイト <[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450261&tstat=000001068165&cycle=0&tclass1=000001068167&tclass2=000001068169&result\\_page=1&second=1&second2=1](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450261&tstat=000001068165&cycle=0&tclass1=000001068167&tclass2=000001068169&result_page=1&second=1&second2=1)>; 同「平成30年度障害者雇用実態調査」2019.8.7. 同 <[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450261&tstat=000001132083&cycle=0&tclass1=000001132086&tclass2=000001132088&result\\_page=1](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450261&tstat=000001132083&cycle=0&tclass1=000001132086&tclass2=000001132088&result_page=1)>; 「第4表 就業形態別月間現金給与額」厚生労働省『毎月勤労統計調査 平成25年10月分結果確報』2013.12.18. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/25/2510r/xls/2510c04r.xls>>; 「第1表 月間現金給与額」同『毎月勤労統計調査 平成30年5月分結果確報』2018.7.23. <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/30/3005r/xls/3005c01r.xls>> を基に筆者作成。

## II 訪問地域の障害者雇用に関わる現状

ここでは、今回の現地調査での訪問先である鳥取県と岡山県（訪問先は同県総社市）の統計データを全国のデータと比較し、その特徴をまとめる。

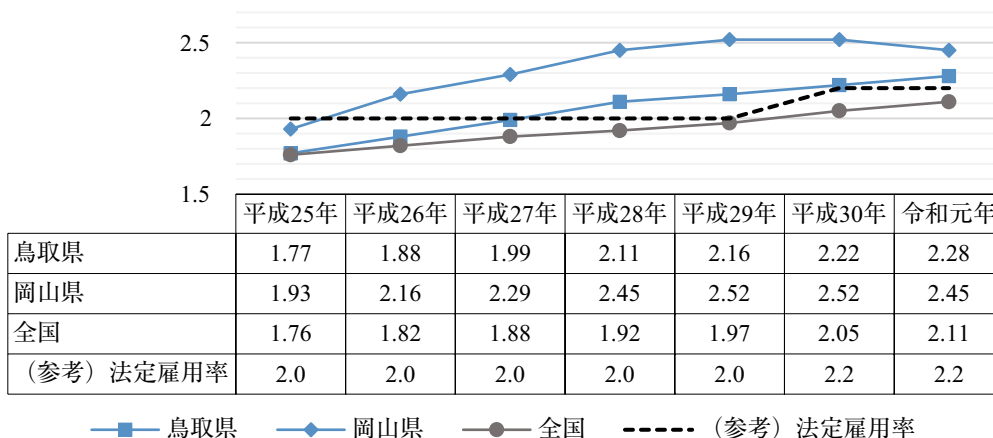
図1は、鳥取県と岡山県の民間企業における過去5年間の障害者実雇用率の推移を、全国平均の数値と比較したものである。岡山県では平成26年以降、鳥取県では平成28年以降、法定雇用率を上回る実雇用率を達成しており、全国平均との比較においては、両県ともに一貫して全国平均を上回った実雇用率を維持している。

また、表4は、障害者の実雇用率と法定雇用率達成企業割合を企業規模別に示したものである。鳥取、岡山の両県は、実雇用率、法定雇用率の達成企業割合ともに、企業規模にかかわらず高い状況にある。鳥取、岡山両県の実雇用率は、岡山県の500～1,000人未満企業を除いては、全国平均を上回っており、また、法定雇用率達成企業割合は企業規模によらず全国平均を上回っている。

産業別に見れば、鳥取県の場合、法定雇用率達成企業割合の上位3産業は、①農・林・漁業（100.0%）、②サービス業（70.3%）、③建設業（66.7%）であり、最下位は不動産業・物品賃貸業

(13) 永野仁美「第5章第6節 雇用と社会保障の接続」永野仁美ほか編『詳説障害者雇用促進法—新たな平等社会の実現に向けて— 増補補正版』弘文堂、2018、pp.308-309等を参照。

図1 全国・鳥取県・岡山県の障害者実雇用率の推移



(出典) 厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」2019.12.25, p.6. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf>>; 厚生労働省鳥取労働局「鳥取県における令和元年「障害者の雇用状況」集計結果」2019.12.25. <[https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori\\_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf)>; 厚生労働省岡山労働局「令和元年障害者雇用状況の集計結果（令和元年6月1日現在）」2019.12.25, p.5. <<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/000571208.pdf>> を基に筆者作成。

表4 全国・鳥取県・岡山県の企業規模別障害者雇用状況（令和元年）

企業規模 (従業員数)	全国		鳥取県		岡山県	
	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業割合(%)	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業割合(%)	実雇用率 (%)	法定雇用率 達成企業割合(%)
45.5～100人未満	1.71	45.5	1.95	52.4	3.09	49.7
100～300人未満	1.97	52.1	2.45	65.7	2.43	58.3
300～500人未満	1.98	43.9	2.49	63.6	2.10	48.0
500～1,000人未満	2.11	43.9	2.17	64.7	2.10	48.2
1,000人～	2.31	54.6	2.58	100.0	2.38	56.8
平均	2.11	48.0	2.28	58.6	2.45	52.8

(注) 実雇用率の「平均」とは、義務雇用対象障害者である常時雇用労働者の総数を、法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者の総数で除したものである。

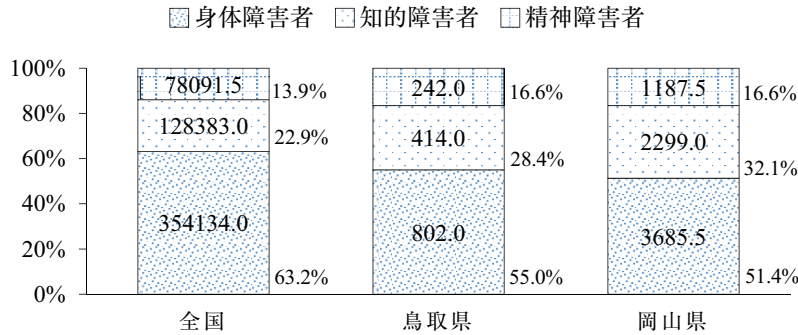
(出典) 厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」2019.12.25. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf>>; 厚生労働省鳥取労働局「鳥取県における令和元年「障害者の雇用状況」集計結果」2019.12.25. <[https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori\\_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf)>; 厚生労働省岡山労働局「令和元年障害者雇用状況の集計結果（令和元年6月1日現在）」2019.12.25, p.6. <<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/000571208.pdf>> を基に筆者作成。

(25.0%)であった。岡山県の場合、法定雇用率達成企業割合の上位3産業は、①農・林・漁業(71.4%)、②運輸業・郵便業(61.2%)、③電気・ガス・熱供給・水道業(60.0%)であり、最下位は不動産業・物品賃貸業(28.6%)である<sup>(14)</sup>。

(14) 鳥取県に関して、厚生労働省鳥取労働局「鳥取県における令和元年「障害者の雇用状況」集計結果」2019.12.25. <[https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori\\_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf)> を、岡山県に関して、厚生労働省岡山労働局「令和元年障害者雇用状況の集計結果（令和元年6月1日現在）」2019.12.25, p.6. <<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/000571208.pdf>> を参照。

図2は、障害者の雇用について、障害の種別ごとに内訳を示したものである。身体障害者と比べ、精神・知的障害者の雇用数が少ないことは全国と共通するものの、両県では障害者雇用における知的障害者の割合が全国に比べ高いことが確認できる。

図2 全国・鳥取県・岡山県の障害種別雇用状況（令和元年）



(注) グラフ内の数値の単位は人。なお、統計上の「障害者数」は、次の計算式により算定された数であり、純粋な被雇用障害者の実数ではない。障害者数 = (重度身体障害者及び重度知的障害者数) × 2 + (重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者数) + (重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者数) + (重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者数) × 0.5。ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、①平成27年6月2日以降に採用された者、又は②平成27年6月2日より前に採用され、かつ同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者については、1人分とカウントしている。

(出典) 厚生労働省「令和元年障害者雇用状況の集計結果」2019.12.25, p.1. <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000580481.pdf>>; 厚生労働省鳥取労働局「鳥取県における令和元年「障害者の雇用状況」集計結果」2019.12.25, p.2. <[https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori\\_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/tottori-roudoukyoku/content/contents/tori_r01syogaisyakoyojokyosyukei.pdf)>; 厚生労働省岡山労働局「令和元年障害者雇用状況の集計結果（令和元年6月1日現在）」2019.12.25, p.1. <<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/000571208.pdf>> を基に筆者作成。

### Ⅲ 現地調査の報告

#### 1 岡山県総社市一町ぐるみでの「障がい者千人雇用」の取組一

##### (1) 「障がい者千人雇用」事業の概要

総社市では、平成23年4月に「障がい者千人雇用」（以下「千人雇用」という。）事業の取組が始められた（市長は片岡聡一氏）<sup>(15)</sup>。これは、障害者1,000人の雇用を実現することを目標とした事業であり、目標とされた「1,000人」という数値は事業開始時点（平成23年4月）での総社市内の障害者数に由来している。事業開始当初、障害を持つ就業者数<sup>(16)</sup>は180人（一般就労80人、福祉的就労<sup>(17)</sup>100人）であったが、「千人雇用」の取組の結果、平成29年5月に障害を持つ就業者数が1,000人を上回った（実数は一般就労527人、福祉的就労426人を合わせて1,003人）。同年9月には「障がい者千五百人雇用」事業と目標が改められた後、現在に至るま

(15) 「千人雇用」事業開始に至る経緯については、以下の片岡聡一市長へのインタビュー記事が詳しい。坂之上洋子「障がい者が自立すれば、みんなが元気になれる」『東洋経済 Online』2014.4.24. <<https://toyokeizai.net/articles/-/34321>>

(16) 障害を持つ就業者数は、①総社市内の事業所で就労している障害者、②総社市外の事業所で就労している総社市在住の障害者、③就労支援ルームを通じて就労する等総社市の取組に基づき就労している障害者のいずれかの基準に合致する者の合計であり、総社市外で就業する者も含むことに留意が必要である（「障がい者千五百人雇用」総社市ウェブサイト <[http://www.city.soja.okayama.jp/fukushi/shogaisha/senninkoyou/syougaisya\\_syurousyasuu.html](http://www.city.soja.okayama.jp/fukushi/shogaisha/senninkoyou/syougaisya_syurousyasuu.html)>）。「障がい者千五百人雇用センター」とは、平成29年に当初目標としていた障害者1,000人の就労を達成したことを受けて、「障がい者千人雇用センター」を改称したものの。



で取組が続けられている。令和2年1月現在、就業者数は1,063人（一般就労667人、福祉的就労396人）である<sup>(18)</sup>。

「千人雇用」事業に関わる主な取組を中心に、事業の沿革について図3にまとめた。

図3 「障がい者千人雇用」事業の沿革

平成23年 4月	「障がい者千人雇用」事業を開始（平成27年までの5か年計画）
平成23年 7月	ハローワーク総社に「就労支援ルーム」 <sup>(注1)</sup> 設置
平成23年 10月	総社商工会議所と包括協定を結び、協力関係を構築
平成23年 12月	「障がい者千人雇用推進条例」を制定
平成24年 4月	「障がい者千人雇用センター」を設置
平成25年 4月	千人雇用事業をライフステージ支援として位置付け
平成26年 6月	市独自の「就労移行支援金制度」 <sup>(注2)</sup> の創設
平成29年 5月	「障がい者千人雇用」事業による就労者1,000人達成
平成29年 9月	「障がい者千五百人雇用」事業として再スタート

(注1) 「就労支援ルーム」とは、総社市とハローワーク総社が協定を結び、ハローワーク内に設置したもので、福祉から就労への移行支援を目的とする。

(注2) 「就労移行支援金制度」とは、一定の条件を満たし、福祉的就労から一般就労へ移行した障害者に対して、10万円の支援金を給付するという制度（「障がい者就労移行支援金支給制度」総社市ウェブサイト <[http://www.city.soja.okayama.jp/fukushi/shogaisha/senninkoyou/syurouikou\\_sienkin.html](http://www.city.soja.okayama.jp/fukushi/shogaisha/senninkoyou/syurouikou_sienkin.html)>）。

(出典) 総社市提供資料を基に筆者作成。

## (2) 「障がい者千人雇用」の体制

この取組の特色は、その体制づくりにある。「千人雇用」事業において、平成23年7月にハローワークに「就労支援ルーム」、平成24年4月に「障がい者千人雇用センター」（現・「障がい者千五百人雇用センター」。以下「千人雇用センター」という。）が設けられ、市役所・ハローワーク・「千人雇用センター」の三者が“三本の矢”と位置付けられた上、緊密な連携をとって事業を展開している。

「千人雇用センター」は、障害者就業・生活支援センター<sup>(19)</sup>が市内に存在しない総社市において、それと同等の機能を持つセンターとして市が設置したセンターである。「千人雇用センター」の運営は市の社会福祉協議会に委託されており、週1回程度ハローワークからも職員が派遣されている。市役所の庁舎内に設置されていることもあって、市役所と「千人雇用センター」との間で柔軟に職員が行き来する風通しの良さも特徴の一つである。

(17) 松井亮輔・岩田克彦編著『障害者の福祉的就労の現状と展望—働く権利と機会の拡大に向けて—』中央法規出版、2011によれば、福祉（的）就労とは「働くことを希望しながらも、通常の就労条件では適切な仕事につくことが困難な障害者が、賃金補填や人的支援措置を含む、公的部門、企業その他多様な団体、個人の多様な支援によって就労すること」と定義されている。同書では福祉的就労施設を次の3類型に分類している。すなわち、①障害者総合支援法による障害福祉サービス事業（就労移行支援事業、就労継続支援A・B型事業）、②旧障害者福祉各法に基づく就労施設（各種授産施設、福祉工場）、③小規模作業所・共同作業所の3類型である。

(18) 「障がい者千五百人雇用」前掲注(16)を参照。

(19) 障害者就業・生活支援センターは、障害者雇用促進法第27～33条に規定される機関であり、一般財団法人、社会福祉法人又は特定非営利活動法人等のうち同法が定める基準に適合する法人として都道府県知事が指定及び設置する。雇用や福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害のある人の身近な地域で就業面・生活面の一体的な相談支援を実施するほか、障害者を雇用する事業主に対して企業訪問による支援等も行っている。令和元年5月現在で334か所設置されている（厚生労働省『厚生労働白書 平成30年版』2019, p.29; 「障害者就業・生活支援センター」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/000525099.pdf>> 等を参照）。

「千人雇用センター」は、就労のためのマッチングと生活支援の拠点と位置付けられ、登録者に対して就労や生活におけるマンツーマンでのサポートを提供するほか、就労後に事業主と雇用された障害者との間に問題が生じた場合に、両者の間に立って調整を図る等のアフターケアも行っている。また、職員が中心となって市内の企業を訪問し、就労先事業主の掘り起こしも行っている。このように「千人雇用センター」の活動の要点は、障害者や事業主を「顔でつなぐ」点にあり、こうしたフットワークの軽い取組は総社市という規模の小さな自治体ならではのものと言えよう。一般的な「障害者就業・生活支援センター」と比べ、「千人雇用センター」の特色は、緊密に行政と連携を取りながら、障害者や事業主に対してきめ細やかな支援を提供するとともに、「千人雇用センター」の側から積極的に新規就労先事業主の掘り起こし等を行っている点にある<sup>(20)</sup>。

また、ハローワーク総社には、「就労支援ルーム」が設置されている。これは、平成23年に総社市とハローワーク総社が「福祉から就労」支援協定を締結して設置されたもので、ハローワーク職員とともに市職員2名が常駐し、障害者に限らず、就労に困難のある者の「福祉から就労」への移行をワンストップで支援するハローワーク内の窓口である。「就労支援ルーム」設置の背景には、従来は職業紹介を旨とするハローワークと就労支援サービスを提供する市役所の窓口が分かれていたため、必要な情報や支援が求職者に行き届いていないことに対する問題意識があった。すなわち、市が提供する就労支援サービスに関する情報がハローワークで求職する者に届いておらず、また、市役所の支援サービス対象者をハローワークでの就労支援サービスへと結び付けられていない点が課題であった。「就労支援ルーム」では、職業紹介を行うハローワークの相談員と、市の就労支援サービスを求職者に紹介する役割を担う市職員が一つの窓口で就労支援を行うことによってこの課題を解消し、求職者に対して適切な支援を紹介しながら、就労へ結び付けることができるようになっている。同センターを利用して、平成23年の設置から平成31年3月までに813人(市外に居住する者を含む。)の障害者が職を得ている<sup>(21)</sup>。

### (3) 民間企業との連携

今回の現地調査では、民間企業の観点から「千人雇用」事業について伺うため、総社商工会議所を訪問した。同商工会議所では、平成23年に総社市と包括的な協定を結び、総社市から民間企業に向けた情報の周知やセミナーの開催、事業主を対象とする福祉的事業所見学の実施のほか、企業の情報を総社市に提供する等、双方向的な役割を果たしている。

「千人雇用」事業のスタートに当たり、同商工会議所は総社市とともに和歌山県の障害者雇用先進企業への視察を行った。そこで障害者雇用に関しては理想論だけではうまくいかないということを手学したため、実際に「千人雇用」事業をスタートするに当たっては、総社市の状況に鑑みて現実的に事業を進める心構えが共有できていたという。「千人雇用」事業開始時点では、雇用義務の対象となる比較的大きな企業を除いては、付き合い程度で関わる企業も多かったというが、近年は障害者雇用についての認識や理解が広まってきているとのことである。一方で、

<sup>(20)</sup> 「千人雇用センター」の事業内容の記述に当たっては、現地調査でヒアリングした内容に加え、以下の文献も参照した。小林良彰・名取良太「連載・比較検討シリーズ 事業別自治体財政需要第127回 障がい者千人雇用政策—岡山県総社市—」『地方財務』729号、2015.3、pp.186-203。

<sup>(21)</sup> 「就労支援ルーム」の利用状況については、「就労支援ルーム」総社市ウェブサイト <[http://www.city.soja.okayama.jp/fukushi/shogaisha/senninkoyou/syurousien\\_room.html](http://www.city.soja.okayama.jp/fukushi/shogaisha/senninkoyou/syurousien_room.html)> を参照。

求職時点で求職者と企業の双方の希望を丁寧にしり合わせなかったことから、就労後に障害者と企業間でトラブルが生じた事例もあると言われており、マッチングや就労してからのフォローアップには課題の残る面もあるとされている。また、同商工会議所としては、就労した後の労働条件等については把握しておらず、雇用の質等については懸念が残っているとのことであった。

また、ヒアリングの中で同商工会議所が意義を強調していた機関として、JEED が設置する障害者職業センターの一類型で、広域障害者センターの一つである、国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山県加賀郡。以下「リハビリセンター」という。）がある。リハビリセンターでは、1～2年の間（コースにより異なる）、障害者にきめ細やかな職業訓練を行っている。訓練を受けた障害者の能力も高く、就労後にも必要に応じてハローワーク等の関連機関と連携しながら支援を行うため、企業が安心して雇用できる体制となっているとのことである。このように、同商工会議所は事業主側として、事前の職業訓練とアフターフォローの大切さを強調しており、全体としてマッチングやフォローアップの面にはまだ課題が残るものの、市の取組が着実に民間企業に浸透し、受け入れられている印象であった。

#### (4) 総社市の障害者雇用施策の今後

総社市は、障害者 1,000 人の就労を実現した後、現在は「千五百人雇用」事業に取り組んでいる。「千五百人雇用」事業においては人数にこだわり過ぎず、「総社市外の圏域への波及」、「生活の質の向上」、「課題やニーズに対する適切な支援」の三つを大きな課題として取り組むとしている。

総社市の資料によれば、障害者の平均給与収入は、平成 24 年度には約 275.0 万円であったのに対し、平成 29 年度には約 198.3 万円まで下がっている。このため、市は今後賃金や工賃の向上を通じた「生活の質」の向上に焦点を当てて事業を展開していこうとしているとのことである。平成 31（令和元）年には、よりきめ細やかに課題やニーズを把握し、生活の質の向上につなげるため、「千五百人雇用センター」の登録者を対象に初めてアンケート調査を行った。この調査の結果、就業する障害者が抱える課題やニーズの傾向を把握し、また、生活状況についても知ることができたという。結果は公表を予定していないが、施策にいかすこととし、今後も同様の調査を毎年行うことを予定している。

また、「千人雇用」事業の取組は、全国各地の自治体から注目されており、複数の自治体から視察を受けている。平成 30 年 10 月には、神奈川県鎌倉市が総社市の取組を参考に、「障害者千人雇用」事業を開始している<sup>(22)</sup>。

総社市では、今後障害者のライフステージの一貫した支援に取り組むとしている。その中で「千五百人雇用」事業は就労期の障害者支援として位置付けられ、市として障害者一人ひとりが自立し、安心して地域で暮らせる社会の実現を目指してゆくとのことである。

## 2 鳥取県—障害者の職場定着に向けた取組—

### (1) 鳥取県の「新規雇用 1,000 人創出ロードマップ」

鳥取県では、平成 27 年度に「障がい者新規雇用 1,000 人創出に向けたロードマップ」と、そ

<sup>(22)</sup> 以下の資料等を参照。「障害者千人雇用事業」2020.2.26. 鎌倉市ウェブサイト <<https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/syougaijisha/2000koyo.html>>;「鎌倉市、障害者就労へ窓口」『朝日新聞』（湘南版）2018.7.3.

れに基づく施策パッケージ「アクションプラン」を策定し、平成30年度までの4年間、これに基づく障害者雇用施策を展開した。これは、4年間で障害を持つ就業者の1,000人純増を目指すもので、年度ごと、アクションプランの政策ごとに、障害を持つ就業者数の数値目標を定めて取組が行われた。数値が公表されている平成29年度までの就職者純増実績は597人であった<sup>(23)</sup>。

平成31(令和元)年度にも、鳥取県は「ロードマップ」を引き継ぐ障害者就労支援施策を展開しており、その事業の一覧が表5である。大きく分けて①障害者の雇用の場の創出(13事業)、②障害者の離職防止(11事業)、③福祉就労<sup>(24)</sup>から一般就労への加速(7事業)の三つの柱からなり、事業の範囲は多岐にわたる。

表5 鳥取県における障害者の就労支援関係事業(平成31(令和元)年度)

障害者の雇用の場の創出	障害者の離職防止	福祉就労から一般就労への加速
特例子会社設立等助成金事業	障害者就業・生活支援センター定着支援員配置事業	企業と障害福祉サービス事業所の交流促進
障がい者雇用アドバイザー配置事業	県版ジョブコーチ <sup>(注2)</sup> センター設置事業	就労移行・定着支援セミナー開催事業
障害者就業・生活支援センター職場開拓支援員配置事業	訪問型ジョブコーチ設置促進事業	とっとりモデルの共同受注体制構築事業
障がい者職場実習事業	訪問型ジョブコーチ養成研修派遣支援事業	農福連携推進事業
障がい者雇用推進啓発事業	企業在籍型ジョブコーチ養成研修派遣支援事業	ごきげんマルシェ促進事業
職業準備性を高めるためのテキスト普及事業	とっとり障がい者仕事サポーター養成事業	研修受入謝金等の支給事業
障がい者就労ネットワーク事業	【新規】とっとり障がい者仕事サポーターフォローアップ研修事業	農業参入企業による障がい者就労促進事業
聴覚障がい者就労支援事業	【新規】障がい者就業実態調査	
障がい者職業訓練事業	【新規】障がい者雇用推進会議専門部会	
県版特別支援学校技能検定実施事業	就労・定着支援員配置(再掲)	
就労・定着支援員配置	職業教育スキルアップ事業	
就労促進セミナー事業		
障がい者雇用企業見学マッチング事業		

(注1) 表中「【新規】」を付した項目は、平成31(令和元)年度に追加された事業を示す。

(注2) ジョブコーチ(職場適応援助者)は、障害者が就業する職場に出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行うことにより、障害者の職場適応を図ることを目的として設置されるものである。

(出典) 鳥取県提供資料を基に筆者作成。

<sup>(23)</sup> 鳥取県提供資料に基づく。平成29年度までの実績については、以下のウェブサイトでも公表されている。鳥取県「障がい者新規雇用1,000人創出に向けたロードマップH29年度アクションプラン」2017.5, p.4. <<https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/1082128/2017ap.pdf>>

<sup>(24)</sup> 福祉(的)就労については、松井・岩田編著 前掲注(17)参照。

平成 31（令和元）年度には、三つの柱の中でも②障害者の離職防止に関する 3 事業を新規に追加する等、障害者の離職防止・定着支援に力を入れた施策が展開された。その背景にあるのは、令和元年 5 月に開催された「鳥取県障がい者雇用推進会議」である<sup>(25)</sup>。副知事を会長とするこの会議は、企業団体や障害者就労支援団体、厚生労働省鳥取労働局、JEED の鳥取障害者職業センター等を委員とし、鳥取県の障害者雇用推進の課題等について意見交換を行うものである。5 月の同会議では以下の三つの議題について議論された。すなわち、①障がい者雇用定着支援ネットワークの構築、②同会議への専門部会「定着支援の在り方検討会」の設置、③障害当事者を対象とする実態調査の実施である。ここでの議論を受けて、特に②と③に対応する施策が県の施策に障害者の離職防止を目的とする新規事業として盛り込まれる結果となった。

## (2) 障がい者職場定着推進センター「あしすと」及び鳥取障害者職業センター

障害者の定着支援に関して、鳥取県は従前より熱心に取組を行っており、中でも特徴的な事業として平成 26 年に県が独自に設置した「県版ジョブコーチセンター」の取組がある。「県版ジョブコーチセンター」事業により設置されている「障がい者職場定着推進センター」は、障害者や事業主に対し、ジョブコーチ支援<sup>(26)</sup>等を通じて、就職・雇用や定着支援、復職支援等を行う機関である。JEED が設置する鳥取障害者職業センターでも全县を対象にサービスを展開しているが、鳥取障害者職業センターは鳥取県東部の鳥取市内にあるため、特に同県西部地域に対する支援に関して即応性やきめ細やかな支援の点で課題があった。このため、県は独自に「障がい者職場定着推進センター」を県西部と中部の 2 か所（米子市、倉吉市）に設置し、鳥取障害者職業センターとの連携のもと、障害者の就労支援サービスを展開している。

今回訪問した「あしすと」は「障がい者職場定着推進センター」の一つで、鳥取県西部の米子市にあり、運営は社会福祉法人あしとに委託して行われている。同センターは、「ロードマップ」策定前の平成 26 年に開設されたもので、翌平成 27 年には鳥取県中部の倉吉市にも「障がい者職場定着推進センターくらよし」が開設された。「あしすと」には県版配置型ジョブコーチが 1 名、訪問型ジョブコーチが 2 名配置され、事業主や就労支援機関、障害者等を対象にして、①職場定着に関する相談窓口の開設、②ジョブコーチの派遣、③職場訪問支援の実施を行うほか、「あしすと」独自の取組として、④地域における職場定着推進を図るための体制整備にも取り組んでいる。平成 30 年度における支援件数の実績は、2,184 件であった。「あしすと」が行う特徴的な取組の一つとして、④に挙げた、「あしすと」を受託・運営する社会福祉法人あしとが中心となった鳥取県西部の 4 法人によるネットワーク構築の取組がある。これは、それぞれの法人が取り組むジョブコーチ支援について協力してジョブコーチを派遣するネットワークを構築し、地域におけるジョブコーチ支援の量的・質的な向上を目指すものである。平成 31（令

(25) 「令和元年度第 1 回鳥取県障がい者雇用推進会議の開催」2019.4.25. 鳥取県ウェブサイト <<http://db.pref.tottori.jp/pressrelease.nsf/5725f7416e09e6da492573cb001f7512/FAFCE7FB4E62D415492583E600821417>>

(26) ジョブコーチ（職場適応援助者）は、障害者が就業する職場に向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行うことにより、障害者の職場適応を図ることを目的として設置されている。ジョブコーチには大きく分けて、「配置型」、「訪問型」、「企業在籍型」の 3 種がある。「訪問型」は障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に雇用される者、「企業在籍型」は障害者を雇用する企業に雇用される者をいう。「配置型」ジョブコーチは、JEED が設置する地域障害者職業センターに配置されるジョブコーチをいうが、鳥取県では、独自に「県版配置型ジョブコーチ」と呼ばれるジョブコーチを障がい者職場定着推進センターに配置しているところに特色がある（「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業について」厚生労働省ウェブサイト <[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/06a.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/06a.html)>）。

和元) 年度4月から9月までの実績によれば、「あしすと」では17の事業所で新規にジョブコーチ支援を開始し、そのうち5件のジョブコーチ支援については他法人とともにやっている<sup>(27)</sup>。

このほか、「障がい者職場定着推進センター」と同様の機能を持つ機関として、JEEDが運営を行う鳥取障害者職業センターがある。同センターの業務は「あしすと」の業務と重なる部分も多いが、求職・就労前の障害者に対して職業準備支援を通じ、働くために必要な知識・スキルを身につけるための支援を行うほか、鳥取県で唯一の障害者職業センターとして県全体を視野に入れ、事業主に対する研修や情報交換会、関連機関に向けたジョブコーチ養成研修等の各種研修等を行っている。

### (3) 鳥取県の障害者雇用施策の今後

鳥取県の障害者雇用施策で特に印象に残ったことは、関係諸機関が緊密に連絡・協働しあう体制が構築されている点である。現地調査では、訪問したいずれの機関においても、県やJEED、ハローワーク、「障がい者職場定着推進センター」等、障害者の就労に関わる機関の間でよくコミュニケーションが取れ、協力関係を築けているという話が伺えた。そうした協働関係を象徴するものの一つとして、「障がい者雇用を推進するプロジェクトリーダー会議」の存在が挙げられる。これは、年に6回ほど開催される会議で、鳥取県とJEED、厚生労働省鳥取労働局で構成され、施策に関して、重複の有無や効果を検証し、関係諸機関が意識合わせを行う機会となっている。県の担当者によれば、こうした会議はおそらく鳥取県だけの取組であろうとのことであった。このように、鳥取県では障害者の就労に関して、関連機関が緊密に連携を取りあい、多様な施策を展開している。

一方で、各機関へのヒアリングの中で、鳥取県の障害者雇用の課題について尋ねたところ、次のような回答が得られた。まず、鳥取県には大企業が少ないため、中小企業への働きかけや中小企業でのニーズの掘り起こしの必要性を課題として認識している点がどの機関でも共通して挙げられた。鳥取県では、障害者の雇用義務制度の対象となる企業のうち、従業員数300人以上の企業は41社で8.7%を占める一方、従業員数300人未満の企業は432社で91.3%を占めている。そして300人未満企業のうち182社が、法定雇用率以上の雇用を達成できていない状況である<sup>(28)</sup>。特に中小企業ではまだ障害者雇用の伸びしろがあると考えられ、障害者雇用制度への理解の浸透を図るとともに、障害者雇用へのニーズを掘り起こす施策は重要であろう。

また、鳥取県としては、多様な施策を展開しているところであるが(表5参照)、障害者雇用政策は成果が見えにくい政策分野であることもあり、今後どのように新たな施策を展開していくかについての検討が目下の課題として挙げられた。この課題に関して、県は、特に定着支援に着目した今後の施策展開に資するため、新規事業として「障がい者就業実態調査」<sup>(29)</sup>を行った。このアンケートは、離職中・求職中の障害者を対象とするもので、離職につながる問題点を把握することを目的とし、令和元年11月を目処に回収された。障害者のニーズを拾い上げることで、施策に役立てることが期待される。

<sup>(27)</sup> 「あしすと」では、他法人とともにジョブコーチ支援を行うことを「ペア支援」と呼んでいる。

<sup>(28)</sup> 厚生労働省鳥取労働局 前掲注(14)に基づく。

<sup>(29)</sup> 類似の事業として、鳥根県の「障がい者の一般就労及び定着促進事業」の一環で行われた障害者・事業主双方のニーズ調査(平成28年度。「障がい者の一般就労及び定着促進事業」鳥根県ウェブサイト <<https://www.pref.shimane.lg.jp/medical/fukushi/syougai/ippan/shuurousien/forjob.html>> 参照)等がある。

## おわりに

今回の現地調査では総社市と鳥取県を訪問し、障害者雇用に関する先進的な取組について伺った。どちらの自治体も予算や人的資源が潤沢にあるわけではない<sup>(30)</sup>が、限られた資源を有効に活用し、実効性ある施策につなげていることが共通していると言えよう。

近年、障害を持つ労働者や就労希望者が増加傾向にある中で、障害者の多様な特性に対応した職場定着支援や就業環境の整備等が一層求められている。また、それに当たり、地域の就労支援機関等の連携や、各機関の特性をいかした就労支援の重要性は特に指摘されているところである<sup>(31)</sup>。そうした意味において、今回訪問した二つの自治体の例は、地域における就労支援機関連携の好事例とも言えるだろう。総社市においても、鳥取県においても、それぞれの機関が今抱える課題を認識し、それぞれの強みをいかして連携することによって、課題の解消やよりよい就業環境の実現を目指す取組が見られた。また、どちらの自治体も、ニーズの調査を行う等、今後の施策展開に向けた新たな取組を行っているとのことであり、二つの自治体の施策展開には今後も注目していきたい。

末筆になるが、多忙の折、現地調査に協力いただいた全ての方に感謝を申し上げ、結びとしたい。

(ふじた なお・関西館図書館協力課)

(本稿は、筆者が社会労働課在籍中に執筆したものである。)

<sup>(30)</sup> 例えば、鳥取県は島根県、高知県に次いで財政力指数が低く、平成30年度の数値は0.28(全国平均は0.52)であった(「全都道府県の主要財政指標(平成30年度決算)」総務省ウェブサイト <[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000659496.xlsx](https://www.soumu.go.jp/main_content/000659496.xlsx)>)。なお、財政力指数とは「地方公共団体の財政力を示す指数で、基準財政収入額を基準財政需要額で除して得た数値の過去3年間の平均値」であり、財政力指数が高いほど財源に余裕があることを示す。

<sup>(31)</sup> 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」2018.7.30, pp.2-6. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000341830.pdf>>