

## 文教厚生常任委員会調査報告書

### 1 調査事件

障がい者（児）福祉についての検証(平成 24 年 12 月定例会で報告)

### 2 調査目的

障がい程度の重度化、重複化やその家族の高齢化など、障がい者を取りまく環境が多様化するなか、国は平成 24 年 4 月、障害者自立支援法の一部を改正、施行し、多様化する福祉サービスに対応してきた。

町でも、きめ細かなニーズに対応するため、どのような支援体制が必要なのか実態を検証するとともに、今後の方向性についてどうあるべきか、平成 24 年 12 月定例会で報告を行った。

その後、平成 26 年 5 月までの経過が、どのように取り組まれているか、検証をすべく調査を実施した。

### 3 調査経過

平成 26 年 3 月 5 日（会期中）保健福祉課からの聞き取り

平成 26 年 3 月 11 日（会期中）

平成 26 年 4 月 15 日 庄内町障害者相談支援センターからの聞き取り

平成 26 年 4 月 28 日

平成 26 年 5 月 9 日

平成 26 年 5 月 21 日

### 4 検証結果

#### (1) 障がい者の雇用について

[前回の意見]

##### ア 法定雇用率の達成に向けた企業との連携強化

障がい者の就労意欲が高まってきている中で、障害者雇用促進法は、企業や国などに一定割合以上雇用することを義務付けているものの、雇用・就労促進の環境は依然として厳しい実情にある。この背景には、障がい者側も事業者側もこれまでの雇用就労経験が乏しいためとの指摘がある。

この状況を打開するため、障がい者を 3 ヶ月間の短期トライアル雇用の形で受け入れをしている事業所の一般雇用移行率は 86.4%で、障がい者に配慮した雇用管理等に関する助言をするジョブコーチを配置する形で受け入れをしている事業所の一般雇用移行率は、87.4%の実績を残しているとの報告もあり、障がい者雇用支援施策を活用した事例ということができる。

町は企業、団体や対象者にそれぞれの障がいに応じて整備されている各種施策・制度（資料 1）について、雇用活性化支援員を活用するなど、情報の周知を図りながら、連携を強化し、地域全体で障がい者に対する雇用への理解を深め、率先して、受け入れ体制の整備や雇用促進に取り組むべきである。

## イ 福祉的就労の場の拡大

一般企業での就労が困難な障がい者にとっては、福祉施設で就労の場を確保することも難しい状況が続いており、企業からはワークシェアリングによって福祉施設に作業の委託をすることも、就労促進への一助であるとの理解を深めてもらうべきである。

また、先進地では農業分野に取り組んでいる事例もあり、先駆的な取り組みとして注目されている。農業を基幹産業としている本町としても検討すべきである。

### [検証の結果]

#### ア 法定雇用率の達成に向けた企業との連携強化

平成 25 年 4 月 1 日から、民間企業では 1.8%から 2.0%に、自治体では 2.0%から 2.2%に法定雇用率が引き上げられ、障がい者を雇用しなければならない事業主の範囲も、従業員 56 人以上から 50 人以上に変更された。

これらに対応するために、商工労働係では、事業主 85 社にパンフレット（予告版、24 年 8 月郵送）を配布し改正内容の周知徹底を図るとともに、実雇用率の低い事業主については企業担当者と連絡を密にし、必要に応じてハローワーク酒田障がい者担当に障がい者を紹介していただき、法定雇用率達成に向け情報交換を行っている。

障がい者雇用状況は、庄内町では平成 25 年 6 月 1 日現在、2.77%で 8 人を雇用しており、法定雇用率 2.2%を上回っているが、民間企業では平成 26 年 1 月の景気・雇用動向調査時の障がい者雇用人数の調査によると、従業員 50 人以上の企業で障がい者を雇用している企業は 9 社、内訳は正社員が 7 人、パート社員 3 人、契約社員 1 人、派遣社員 1 人となっており、まだ法定雇用率 2.0%を下回っている企業が多い。平成 24 年 4 月 30 日時点での障がい者雇用人数は、56 人以上の企業で障がい者を雇用している事業所は 8 社、正社員 11 人、パート 1 人であり、比較すると正社員が 4 人も減少している。障がい者の個別の状態や、対象企業の従業員数の数に変更されたため、一様に比較することはできないが、就労環境の整備促進や法定雇用率の拡大には至っていないと思われる。

福祉係でも、個別の状況に応じて一般就労を希望し企業等に雇用が見込まれる場合は、ハローワーク等関係機関と連携し就労支援の促進に努めているが、一層連携を強化し雇用の促進を図って行く必要がある。

## イ 福祉的就労の場の拡大

障害福祉サービス事業所では、企業からのシール貼りや袋詰め作業等、軽作業の受託を行いながら、個々の障がい者の状態に合わせた作業の種類もそろえるように努力をしている。

ひまわり園では町の補助金を、ドレミファでは緊急雇用創出事業を活用し、お菓子等の新商品の新規開拓を図り、就労者の工賃の向上に努めている。

また、農業を取り入れて成果を上げている作業所も多くあり、畑作業・家畜の飼育等、炎天下での作業や力仕事等、障がい者が行うには困難な作業もあるが、障がい福祉サービス事業所ドレミファでは、椎茸栽培を行い順調に売上を伸ばしている。本町は農業を基幹産業としている町でもあり、一般農業事業の就業につ

いての取り組みに一工夫し、努力すべきと思われる。

## (2) 障がい者（児）・支援体制について

### [前回の意見]

#### ア 制度改正に伴う体制整備と総合的支援施策の強化

障害者自立支援法の一部法改正により対象者の大幅な拡大、社会状況等のストレスによる精神疾患を発症する障がい者等が増加傾向にある。

町の障害者相談支援センターは1人体制であり、現在のところ、町がすみ分けした役割業務としての一般相談業務に係る支援を担うに留まっている。利用者からは会議室、交流の場の確保などの要望があり、今後、多様化する障がい者ニーズに対応するためには、関係機関との連携が欠かせない状況となっている。

また、障害者虐待防止法が平成24年10月1日より施行されたこともあり、24時間対応の窓口設置など、継続して対象者を見守ることも必要である。

加えて、平成24年度～26年度までの今後3年間で対象者のサービス等利用計画を作成することが義務付けられた。町では、指定特定相談事業所及び指定障害児相談支援事業所として、株式会社託人会「ドレミファ」を指定しており、庄内地域では4施設が利用計画作成対象事業所となっている。しかし、計画作成対象者数に対して相談支援事業所数が少ないことが、地域全体の課題として挙げられている。

これら多くの課題に対応するためには、庄内町の各事業所での相談支援専門員の配置をすすめ、サービス等利用計画作成への対応を図るとともに、保健師など専門知識を備えた「専門職」を配置した「障がい者福祉係」を設置し、多様化する障がい者ニーズへの対応を図るべきである。

また、障がい特性に応じた健康診断への対応、ボランティアの確保、団体間の交流の促進、庁用バスの活用など、総合的な支援体制の強化も急ぐべきである。

### [検証の結果]

#### ア 制度改正に伴う体制整備と総合的支援施策の強化

平成24年度から障がいサービスを利用する場合、サービス等利用計画を作成した指定特定相談支援事業所及び指定障害児相談支援事業所が相談の窓口になるため、障害者相談支援センター、町等と共に情報の共有を図り連携した対応を行っている。

また、現在、庄内町を対象エリアとする特定相談支援事業所は6事業所となっており、庄内町において昨年12月末現在、サービス等利用計画の作成が必要な方は180人で、その内105の方が作成を終えている。

これまで庄内町を実施地域としていない事業所からも協力を得て作成してきたが、今後も個々のサービス計画作成の更新が必要となる等、他の市町村が最終年度に向けて一斉に作成する場合、事業所が不足しスムーズな作成が困難になると心配されることから、関係市町村及び事業所と連携しながら対応していく必要がある。

平成24年10月1日から障害者虐待防止法が施行され、24時間対応の窓口設置

が必要となっている。その後福祉係への虐待の通報は、虐待を心配した事業所から1件連絡を受けたが、実際は虐待のケースではなかったことが確認されている。しかし、福祉係には虐待防止法施行後も24時間対応の窓口が設置されていないため、土・日・夜間は警察に通報されている事例もあり、早急に24時間対応窓口の設置を図り、町民に広報等で周知徹底し、障がい者の実態を考慮しながら、関係機関ができるだけ連携し、当事者が利用しやすい体制を検討すべきである。

また、総合的な支援体制の強化においては、平成26年度からの新規事業として、障がい者関連団体が行う交流事業に対する補助事業、自発的活動支援事業を新規事業として企画しており、障がい者団体に対する移動が必要な活動を支援するためのバス利用に関しては、社会福祉協議会補助金を通じ支援を図っている。

一方、保健師等専門知識を備えた「専門職」を配置した「障がい者福祉係」への対応については、定員適正化計画との関連もあり、まだ検討されていないが、障がい者のニーズも多様化していることから、関係機関で相互に積み上げてきた情報が活かされるよう、速やかに検討すべきである。

### (3) 障がい者（児）福祉施設的环境整備について

[前回の意見]

#### ア 施設の充実

本町では障害者多機能型施設「ひまわり園」を、障がい者福祉の拠点施設として位置付けているが、株式会社託人会「ドレミファ」の福祉サービス施設には「ひまわり園」に整備されていないグループホーム機能の施設や障がい児デイサービス施設があり、本町の障がい者福祉に大きく貢献している。

しかし、障がい者福祉サービスを提供する施設や事業者が少なく、障がい者のニーズに対応できないため多くの障がい者が町外の施設利用となっている。

障がい者の自立促進を図るためには、福祉サービスを担う施設や事業者が不可欠であり、その経営の安定化が重要である。町と事業者間における情報の共有化、事業委託等の連携と協力体制の強化を図り、経営安定につなげるべきである。

家族の高齢化など、障がい者を取り巻く環境が多様化しており、障がい者のニーズに応える状況に至っていない。

身近な地域で福祉サービスを提供するために、施設の規模拡大や民間事業所の誘致や育成、先進地事例にある宿泊型施設の設置など、総合的な支援策を検討すべきである。

#### イ 施設のバリアフリー化

町施設の現状は建設年次の違いなどから、障がい者にとって使いやすい施設になっているとはいえない状況である。

したがって、町の施設を含め早急に公共施設等の現状を調査するとともに、改善策を講ずるべきである。

[検証の結果]

#### ア 施設の充実

生活圏の拡大で町内施設にこだわらない利用者も多くなっている。また、近隣

市町には特色あるサービスを行っている事業所等もあり、個々の障がいの状況に合わせたサービスが利用できるように、関連機関と情報を共有し連携して対応している。

また、地域の障がい福祉に関するシステム作り等を協議し、障がい福祉サービスの充実と関係機関の連携強化を図って行くため、庄内町自立支援協議会を設置している。障がい者や支援している家族も高齢化してきており、できるだけ身近な地域でのサービスを受けられることが、自立促進を図るためには急務であり、町内のサービス提供施設の整備も含め、協議会での総合的な支援策を検討できるよう、運営・体制の強化が必要であり、迅速な対応を図るべきである。

#### イ 施設のバリアフリー化

主要な町の施設には、基準を満たしたスロープ及び障がい者トイレ等が整備されているが、構造的に利用しづらい部分については、利用者の声等により利用しやすいよう、改善を図っていくべきである。

庄内町景気・雇用動向調査による町内企業の障害者雇用状況

単位：人

企業名	従業員数	身体障害者				知的障害者				精神障害者				計
		正社員	パート	契約社員	派遣社員	正社員	パート	契約社員	派遣社員	正社員	パート	契約社員	派遣社員	
1 A社	53					1								1
2 B社	57													0
3 C社	77	1												1
4 D社	84	1				1								2
5 E社	90	2			1									3
6 F社	92													0
7 G社	109							1						1
8 H社	115	2	1											3
9 I社	189		1											1
10 J社	3	1												1
11 K社	6		1											1
合計		7	3	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	14

※この表は、平成26年1月の景気・雇用動向調査時に障害者雇用人数を調べたものである。

※障害者法定雇用率を求めめるためには、傷害の程度、労働時間の把握が必要となり、町としては把握することはできない。また、業種により除外率があり、それにより実従業員が50名以上いても、法定雇用率を達成しなければならぬ企業から外れる場合がある。

## ハローワーク鶴岡・酒田管内の障害者雇用状況

(各年6月1日現在)

	障害者雇用率 (%)				障害者雇用率達成企業割合 (%)				障害者雇用率達成企業数 (件)	
	鶴岡管内	酒田管内	山形県	全国	鶴岡管内	酒田管内	山形県	全国	鶴岡管内	酒田管内
	平成24年度	1.77	1.62	1.64	1.69	62.5	58.2	52.4	46.8	55
平成25年度	1.83	2.01	1.79	1.79	57.6	62.9	50.3	42.7	57	66

※平成24年度の企業数は、管内に本社のある法人で基礎労働者数（常用労働者数から除外率分を控除したもの）が56人以上、平成25年度は、基礎労働者数が50人以上となっている。