

(次期)北九州市障害者支援計画の素案(資料1)

基本目標： 地域で自立して生活できる基盤整備

障害のある人が地域社会において自立した生活ができるように、都市基盤の整備や防災対策を進めるとともに、個々の障害の特性に配慮した就労支援や多様な就業機会の確保などに取り組むなど、地域住民、企業、行政などの協働により地域での生活を支援する仕組みづくりを行う。

< 施策の方向性：5 > 自立生活のための地域基盤整備

【障害者支援計画(平成18年度～23年度)の主な実績】

主要駅周辺地区の主要経路のバリアフリー化を行い、整備率を80%から90%にまで引き上げた。また、モノレール停留場の5駅のバリアフリー化を行った。

その他の駅や病院などの主要施設周辺において、バリアフリーの定期点検を行い、要望に対する改善を行ってきた。また、障害者団体との定例会による協議や現地調査を継続している。

障害の有無に関わらず誰もが安心して快適に利用できる公園にするため、段差の解消や階段への手すりの設置等を行った。

バリアフリー新法に基づき、主要駅(13駅)を整備の対象として、平成22年度を目標に進めていたバリアフリー化を予定どおり完了した。

市営バスにノンステップバスやワンステップバスの導入を進め、平成22年度に5台のワンステップバスを導入した。

また、民間バスについてもノンステップバスの導入に対し補助金を交付し、民間バス事業者は平成21年度に3台、22年度に2台のノンステップハイブリッドバスの導入を行った。

風水害の災害時に自力で避難することが困難な在宅の障害のある人等を災害時要援護者として登録し、地域の支援者による情報の伝達、避難行動の支援等を行う体制づくりを進めた。

【現状と課題 5-1】

都市基盤整備

障害のある人が、外出し地域において様々な社会活動を行うことは、当然の権利として認められるものであり、自立や社会参加を促進する上で非常に重要であるが、障害の部位や機能によっては、外出そのものが制限される場合がある。

障害のある人が安全で容易に活動できるように、建物や道路等のハード面の整備や、介助者による支援などの充実が引き続き求められている。



【今後の方向性】

関係機関と連携し、安全で容易な移動の確保や外出支援の充実など、ハード・ソフト両面にわたるさらなる環境整備に取り組む。

【現状と課題 5-2】

障害のある人への防災対策

平成23年3月に発生した東日本大震災での課題を踏まえ、障害のある人など災害時要援護者の避難支援や情報伝達方法等のさらなる充実が求められている。

実態調査によると、身体障害・精神障害・知的障害のある人、障害のある子どものいずれにおいても、台風や大雨などの災害時に「一人で避難できる」と回答した人は少ない。

その理由は、身体障害・知的障害のある人、障害のある子どもでは「介助者がいないと一人で移動できない」が圧倒的に高く、精神障害のある人は「避難場所が分からない」が最も多くなっている。

また、知的障害・精神障害のある人の半数以上が「いつ避難すれば良いのか分からない」と回答している。



【今後の方向性】

必要な情報提供とともに、避難行動の支援、見守り、支え合いの体制づくりを自治会等関係団体とともに推進する。また、障害種別の特性を踏まえたきめ細かな支援策を検討する。

【基本的な施策 5-a】

(1) バリアフリーのまちづくり

障害のある人もない人も安全で快適に道路を利用できるよう、歩道の新設や拡幅、段差の解消、視覚障害者用誘導ブロックの設置を行うなど、バリアフリー化整備に取り組む。

障害の有無に関わらず誰もが安全で快適に利用できる公園にするため、段差の解消や階段への手すりの設置等を行う。

公共交通機関については、ノンステップバスの導入やJR駅舎のエレベーター設置など関係機関への働きかけを行い、バリアフリー化を促進していく。

【基本的な施策 5-b】

(2) 防災対策の推進

地震・豪雨等による災害や火災が起きた場合の救出や救護、災害発生のおそれがあるときの事前の避難などの防災対策は、障害の有無に関わらず非常に重要である。

このため北九州市地域防災計画に基づき、自助・共助・公助の役割の明確化のもと、それぞれが責任を持って行動し、各種の防災対策に取り組んでいく。

障害のある人や高齢者などの要援護者は、その状態等によって特別な支援が必要である。このため当事者を含む地域住民と、障害関係機関・団体相互の協力体制を確立し、福祉関連物資の調達や施設への緊急入所などの支援体制を強化する。

聴覚障害のある人への災害情報伝達を図るため聴覚障害者用受信装置（アイ・ドラゴン）の普及に努める。

本市では、障害者や高齢者等のうち、身体的要件と風水害の災害発生危険のある地理的要件の双方に該当する人を対象として、自力で避難することが困難な人の緊急時の連絡先や避難場所等を事前に決めた避難支援プランを個別に作成しており、引き続きこの取り組みを推進する。

これに加え、支援の必要な重度の障害のある人については、基幹相談支援センターが中心となり、災害時の緊急対応について個別の支援プログラムの作成を検討する。

< 施策の方向性：6 > 雇用・就業機会の確保と拡大

【障害者支援計画（平成18年度～23年度）の主な実績】

国と県で設置している北九州障害者就業・生活支援センターに加え、本市独自の就労支援機関である北九州市障害者就労支援センターの2つのセンターが一体的に活動する就労支援の拠点として、障害者しごとサポートセンターを設置した。

障害者しごとサポートセンターにおいて、職場開拓や職場実習、就職活動に関する指導などを行い、就職を促進するとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を配置し、就職者・企業側双方に対し、業務の遂行に関する指導・助言等を行うことにより、職場定着の推進を図った。

また、同センターにおける支援を強化するため、平成23年度には、特に精神障害や発達障害のある人に対する専門的な対応を図る障害者就業支援カウンセラーを新たに配置するとともに、障害者雇用アドバイザーの企業への派遣を開始した。

厳しい経済雇用情勢のなか、障害者しごとサポートセンターでは、平成22年度に当初目標を上回る81件の就職が実現した。

福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所等に対する助言、利用者を対象とするセミナーや企業見学会等を実施した。

企業等での就労が困難な人の働く機会を確保するため、就労継続支援事業を推進した。その結果、平成22年度末現在でA型事業所（雇用契約が原則）については、計画目標を上回る利用状況となっている（目標：215人 実績：317人）。

障害者支援施設で作られた製品の販売促進を通じて、これらの施設における就業機会の安定と拡大を図るため、平成20年度に施設の製品を専門に販売する障害者自立支援ショップ「一丁目の元気」を開設したNPO法人に対し助成を行うことにより、当該店舗の安定した経営を支援した。

【現状と課題 6-1】

雇用・就業機会の確保と拡大

障害のある人が、働くことを通じて、社会を構成し社会を支える一人の人間として自尊心と自立心を持って暮らすことができるよう、多様な就業機会が確保される必要がある。

福岡県内の民間企業における障害のある人の雇用状況をみると、障害者雇用率は年々上昇しているものの、法定雇用率達成企業の割合は約半数にとどまっている。

（障害者雇用率：20年：1.66%	21年：1.70%	22年：1.71%）
（達成企業割合：20年：51.5%	21年：50.7%	22年：51.1%）

実態調査によると、仕事をしている人の割合は、身体障害のある人が34.1%、知的障害のある人が42.3%、精神障害のある人が28.5%で、いずれも半数を下回っており、特に精神障害のある人の割合は低くなっている。

また、仕事をしている人の就業形態をみると、「正規の職員」は身体障害のある人では41.9%と最も多くを占めているが、知的障害のある人では9.1%、精神障害のある人では8.7%と低くなっている。

実態調査によると、働くために必要な条件としては、どの障害についても「周囲が自分を理解してくれること」と「障害にあった仕事であること」をあげた人が多い。

また、発達障害のある人は、この2つに加えて「職場により指導者や先輩がいること」と「コミュニケーション支援を充実すること」をあげた人が、他の障害に比べて大変多くなっている。

こうしたことから、企業への就労支援に加えて、これらの就労が困難な人のための福祉的就労の場を、今後も増やしていくことが求められる。

精神障害や発達障害のある人の就職希望が増加していることから、それぞれの障害特性に応じた支援や、就職後の企業側及び本人への具体的な取り組みが重要である。

就労継続支援事業所や小規模作業所で働く障害のある人の工賃水準向上に向けた取り組みを強化する必要がある。



【今後の方向性】

民間企業において、障害のある人の就業に対する理解が一層深まるよう取り組むとともに、障害者しごとサポートセンターにおける体制の強化・充実を図りながら、企

業、福祉、教育、労働機関等の連携による就労支援を進める。

一般就労が困難な人のために、就労継続支援事業所等の充実などを、引き続き推進する。

就労継続支援事業所や小規模作業所で働く障害のある人の工賃アップを図るため、市における物品及び役務の優先発注や、障害者自立支援ショップ「一丁目の元気」における取り組み、各事業所等における魅力ある製品開発と販路開拓のためのシステムづくりについて検討する。

【基本的な施策 6-a】

雇用促進による就労支援等

障害のある人の雇用を促進するためには、国の施策に基づく法定雇用率や各種助成金制度の活用について広報するとともに、トライアル雇用や職場適応訓練、ジョブコーチ等など、国や県、市が実施する施策について、障害のある人の意欲や能力に合わせて、これらを効果的に活用することが重要である。

そのため、本市では障害者しごとサポートセンターを中心に、ハローワーク等の労働機関と緊密に連携しながら、障害のある人それぞれの適性や能力に応じた就労支援に取り組む。

障害者しごとサポートセンターにおける就労支援

ア 障害者しごとサポートセンターを就労支援の中核として位置づけ、ハローワークや障害者職業センター、特別支援学校や就労移行支援事業所及び事業主などとの連携のもと、就労前訓練から就職後の職業生活に至るまで、障害種別に関わらず支援し、就職を目指す障害のある人及び雇用する企業の双方が、安心して就職・雇用できる環境を整える。

イ 職場への適応や定着が難しい発達障害のある人について、ジョブコーチが職場を密に訪問して本人への指導・助言を行うとともに、企業側に対しても、発達障害に関する理解を深め、適切な対応がとられるよう具体的な説明・助言を行うなど、きめ細やかな支援を図る。

ウ 障害者しごとサポートセンターを中心に、就労移行支援を行う事業所や小規模共同作業所等の障害者支援施設、及び特別支援学校などの教育機関とのネットワークを構築し、福祉・教育から雇用への移行を一層推進する。

企業の雇用促進に向けた取り組み

ア 企業における障害のある人の雇用を推進するため、障害者雇用促進面談会及び雇用促進セミナーを開催するとともに、啓発冊子の作成・交付などにより、法定雇用率未達成の企業に対する啓発を強化する。

イ 障害者の就労の推進について、経済団体や地元主要企業等との意見交換の場を設けるなど、経済界との連携を深める仕組みについて検討する。

知的障害のある人の市役所における職場実習

市役所において、知的障害のある人の職場実習を積極的に受け入れることにより、就職に向けた実務訓練の機会の確保・充実を図る。

IT（情報通信技術）を活用した就労支援

ITは、障害のある人にとって、あらゆる局面で自分の障害を補うために非常に有効なツールである。就労においてもITの活用は、就労機会の確保や、職域の拡充など、多くの可能性を持っている。そのため、今後、ITを活用した就労支援についても検討する。

就労継続支援事業所等の充実

一般就労が困難な障害のある人の働く機会を確保するため、障害者自立支援法に基づく就労継続支援事業所のさらなる充実を図る。

小規模共同作業所の機能充実

小規模共同作業所については、障害者自立支援法における事業（地域活動支援センターなど）への移行を促進するとともに、新しい事業体系に移行しない作業所に対して、地域に開かれた社会資源の一つとして柔軟かつ多面的な活用ができるよう支援する。

企業等への就職以外の就労支援

これまで本市では、障害のある人を雇用する第三セクターへの出資をはじめ、障害者自立支援ショップ「一丁目の元気」を開設している法人への助成など、企業等への就職以外の就労支援も行ってきた。

今後とも、これらの施策を推進するとともに、障害者支援施設や団体に対する業務の委託、物品購入の発注などの優先的な取り扱い、就労移行支援事業を行う事業者相互の情報交換会の実施、関係機関などを通じて障害のある人の雇用や製品の受注などの働きかけや啓発活動など、率先的な取り組みに努める。