

**基本目標： 地域で自立して生活できる基盤整備****(素案)**

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に取り組むなど、地域住民、企業、行政などの協働による地域での生活を支援する仕組みづくりを行います。

**< 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%にまで引き上げました。また、モノレール停留場の5駅のバリアフリー化を行いました。

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ました。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ます。

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いました。

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ました。

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ました。

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いました。

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ました。

## 【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すが、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ります。

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ます。



## 【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みます。

## 【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ます。

実態調査によると、災害発生時の避難場所の認知度は、知的障害のある人が26.7%、発達障害のある人が25.0%であり、その他はおおむね30～40%です。

実態調査によると、いずれの障害でも、台風や大雨などの災害時に「一人で避難できる」と回答した人の割合は50%未満です。

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」の割合が圧倒的に高く、精神障害のある人は「避難場所が分からない」の割合が最も高くなっています。

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」と回答しています。

さらに、災害時の必要な支援では、「避難の介助、声かけ、誘導等」に関する事柄が多くなっています。

障害のある人への聴き取り調査によると、身体障害のある人では「避難所でまわりの人に合わせて生活できるかが不安」「家族と連絡が取れるかどうか不安」「避難するときに誰に頼めばよいのかが不安」などの意見があります。

また、知的障害のある人では「災害が発生したとき、どうしたらよいか分からない」「逃げる場所が分からない」などの意見があります。



## 【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します。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します。

## 【基本的な施策 5-a】

### (1) バリアフリーのまちづくり

#### 道路、公園、公共交通機関のバリアフリー化

ア 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めます。

イ 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います。

また、自宅や施設に閉じこもりがちな障害のある人の健康づくりや家族の心のケア等につながる公園の活用を障害者団体等の意見を聞きながら検討します。

ウ 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ます。

#### 障害者団体等との連携

公共性の高い建築物や道路、公園、公共交通機関などのバリアフリー化については、引き続き、障害者当事者団体や専門家等で構成される「北九州市福祉のまちづくりネットワーク」と意見交換等を行いながら進めます。

## 【基本的な施策 5- b】

### (2) 防災対策の推進

#### 北九州市地域防災計画に基づく防災対策

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ため、自助・共助・公助の役割の明確化のもと、北九州市地域防災計画に基づいた各種の防災対策に取り組んでいきます。

#### 要援護者避難支援プランの作成

ア 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を行います。

イ 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します。

これに加え、支援の必要な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します

#### 自治会との協力等

災害時の避難等に当たっては、地域の人たちの協力が非常に重要であるため、住民に最も身近な組織として、生活に密着した地域活動に取り組んでいる自治会等への障害のある人を支援する施設や事業所等の加入などを進めます。

#### 聴覚障害のある人への情報伝達

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）の普及に努めます。

## < 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」を設置しました。

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うとともに、職場適応援助者（ジョブコーチ）を配置し、就職者・企業側双方への指導・助言等を行うことにより、職場定着の推進を図りました。

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、障害者雇用アドバイザーの企業への派遣等を開始しました。

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件の就職が実現しました。

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ました。

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ます（目標：215人 実績：317人）。

障害のある人を支援する施設や事業所等で作られた製品の販売促進を図りました。

平成20年度には、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ました。

## 【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ります。

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ます。

(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%)

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す。

実態調査によると、仕事をしている人の割合（福祉的就労を含む）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ます。

仕事をしている人の就業形態をみると、一般企業等の「正規の職員」は身体障害のある人では41.9%と最も高く、知的障害のある人では9.1%、精神障害のある人では8.7%と低くなっています。

また、就労日数が1か月平均「21日以上」の割合は、身体障害のある人では60.4%、知的障害のある人では52.8%、精神障害のある人では37.9%です。

障害のある人への聴き取り調査によると、知的障害のある人では「仕事を続けたい」などの意見がある一方、「仕事はしたいが、自分に合う仕事が見つからない」「仕事の情報がない」「工賃の高い仕事がしたい」などの意見があります。

実態調査によると、働くために必要な条件としては、いずれの障害でも「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」をあげた人が多くなっています。

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」をあげた人が多くなっています。

障害のある人を支援する施設や事業所等の職員に対する聴き取り調査によると、就業のきっかけは、「福祉の分野に興味があった」という理由が比較的多く、今後市が注力すべき障害福祉施策については「障害者雇用の促進」の割合が高くなっています。

障害のある人を支援する施設や事業所等における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ります。



### 【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ます。

一般企業への就労が困難な人のために、就労継続支援事業所等の福祉的就労の充実などを、引き続き推進します。

障害のある人を支援する施設や事業所等における障害のある人の賃金・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、魅力ある製品の開発や販路開拓・拡大を支援するためのシステムづくりなどについて検討します。

### 【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には、国や県、市が実施するトライアル雇用や職場適応訓練、ジョブコーチなどの施策を効果的に活用し、就労意欲や職業能力を高めることが重要です。このため、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職業能力に応じた就労支援に取り組めます。

また、国の施策に基づく各種助成金制度の活用等を周知するとともに、就労上の障壁の除去について、その負担が加重でないときには合理的配慮を行うよう企業に働きかけます。

#### 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ます。

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ります。

ウ 障害者しごとサポートセンターを中心に、就労移行支援事業所等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します。

#### **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します。

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します。

#### **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・充実を図ります。

#### **就労継続支援事業所等の充実**

一般企業等への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等の充実を図ります。

#### **小規模共同作業所の機能多面的な活用**

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も、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します。

#### **企業等への就職以外の就労支援**

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を引き続き行います。

また、障害のある人を支援する施設や事業所等に対する業務の委託、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、製品の受注の働きかけや啓発活動、起業を希望する人への情報提供などにも引き続き取り組みます。