

2026年 9月 7日

議員視察報告書

赤穂市議会

議長 西川 浩司 様

議員氏名	南條 千鶴子
	前川 弘文
	中谷 行夫
	荒木 友貴

下記のとおり、行政視察を実施しましたので、報告します。

記

1. 実 施 日

令和8年8月26日(水)

2. 調査市及び主な調査項目(詳細については別紙のとおり)

岡山県総社市

(1) 障がい者千五百人雇用事業について

(2) 議会運営全般について

別 紙

視察地：岡山県総社市

日 時：令和8年8月26日（水）10時00分～12時00分

場 所：総社市役所 第3委員会室（岡山県総社市中央一丁目1番1号）

説明者：総社市議会 副議長 三上 周治 氏

総社市 保健福祉部福祉課 課長 小川 修 氏

総社市 保健福祉部福祉課 課長補佐 河田 泰明 氏

議会事務局 局長 小原 純 氏

議会事務局 次長 日笠 哲宏 氏

議会事務局 庶務調査係 主事 柴田 美緒子 氏

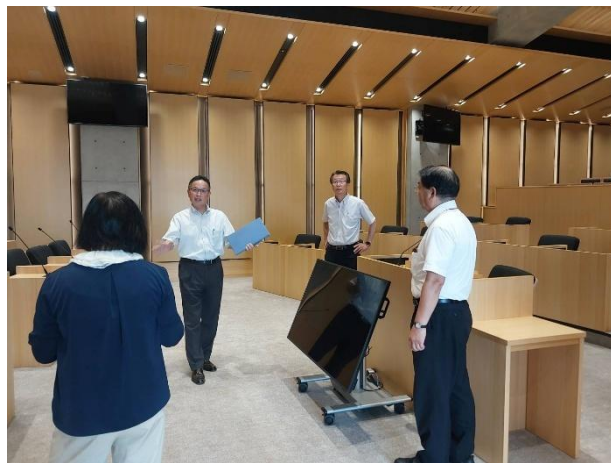
【目 的】

赤穂市において身体、知的、精神に障がいがある方及び保護者の方々からの要望や、市、就労継続支援A型・B型事業所など障がい者福祉サービスを提供する側の課題について個別に多くの相談を受けてきた。特に、障がいがある生徒が特別支援学校等を卒業した後、特性に応じて就労できる環境を整えたり、余暇や生活環境を充実させることは、本人のみならず家族の生活も安定させることにつながり重要である。総社市の障がい者千五百人雇用事業については、民生生活委員会の視察で令和2年1月に視察に赴いており、当時既に障がい者雇用1,000人を達成しており優れた実績を上げていた。その後コロナ禍以降障がい者を取り巻く状況も大きく変化していることから、総社市の事業の進捗や新たな取組について伺うことで参考としたい。

視察にあたり、本市及び西播磨圏内の障がい者雇用を取り巻く状況について、赤穂市社会福祉課及び西播磨障害者就業・生活支援センターに事前に伺い、総社市の施策と比較することで本市が取り組むべき課題や解決手法をより具体的にしたいと考え計画を立てた。



総社市議会 議場 1



総社市議会 議場 2



総社市 視察風景



市役所1階ロビー「てのひらかフェ」風景

【内容】

1.総社市の環境

- 政令市・岡山市と中核市・倉敷市に隣接した、人口7万人弱のまち。総社市内は低層の建物が多く、都市部に隣接し豊かな自然環境と田園風景があり、移住者の人気が高い。平成22年度から16年連続転入超過となっている。

2.理念と背景（「日本一市民に優しいまち 総社」）

- 片岡聡一市長（橋本龍太郎元首相秘書21年、厚労相秘書官等を歴任）のリーダーシップのもと、福祉施策特化型のまちづくりを推進。令和2年度の総合計画で「全国屈指の福祉文化先駆都市」を目標として掲げ、第3次総合計画でも継続している。窓口もワンストップという形でつくり、また「日本一優しい市役所推進課」という部署も設置している。
- 第2次総合計画の中で、「健康ゲット部会」「障がい者支援部会」「待機児童ゼロ部会」「高齢者支援部会」からスタートし、現在ではそこから連携する形で様々な部会が立ち上げられ全庁横断的な取組を強化している。直近では地域連携部会が立ち上げられている。民生委員の方と地域のコミュニティのつながりが希薄になり、福祉で考えることとコミュニティで同じ問題を別々で扱っている問題があったため、みんなで話し合いを行って、福祉とコミュニティ・まちづくりというのを一緒にやっていくため、「みんなの会議」という全世代型の会議で話し合いが令和8年度から行われている。

3.千人雇用立ち上げの2大契機

- リーマンショック（平成20年）：倉敷市の自動車部品工場での外国人雇い止め支援を契機に、より雇用の不安定な障がい者の就労実態（身体・知的・精神の手帳を持った方が当時3,200名、そのうち就労期に当たった方が1,200名。さらにそのうち総社市が調査をしたときは180名が仕事をしていたので、1,200人から180人を引いた1,020人。）に着目し、1,000人という雇用目標を設定した。

- 特別支援学校誘致の挫折（平成22年）：特別支援学校の誘致を進めていたが倉敷市に決定した悔しさをバネに、「学校の出口（卒業後の就労）を市が全力で支える」と決意した。

4.独自の仕組みと連携体制

- ハローワーク総社内に全国唯一の「就労支援ルーム」を設置（平成23年）。当時のハローワーク所長も協力的であったことが後押しとなっている。ハローワークと市で「福祉から就労へ」という内容で協定を結び、月一回就労状況の情報交換のための定例会も密に行っている。現在就労支援ルームでは、障がいのある方だけでなく、外国人、ひとり親家庭、生活困窮の方に対する支援も行っている。
- 議会の全会一致で障がい者千人雇用推進条例を制定（平成23年）。
- 社会福祉協議会に委託した「千人雇用センター」（平成24年）に精神保健福祉士・社会福祉士・公認心理師等の専門職を配置。商工労政ではなく「福祉目線（本人の特性・希望把握）」で企業にアプローチしていくことで、マッチングを成功させてきた。総社市は福祉の視点として、まずは障がいのある方の特性、生活、就労の希望などを聞いた上で企業にアタックしていく。障がいの特性を知った上で企業にアプローチをするので、こういったところを配慮すればうまく就労ができますよということがうまく説明でき、実績が積み上がっていった。

5.成果と展開

- 就労実績：当初180人 → 平成29年5月に1,000人達成 → 現在1,456人（目標1,500人へ拡大）。1,000人達成時に働ける障がいのある方はもういない可能性も考えられたが、手帳は持っていないけれど障害がいのある方、通院治療や精神通院をされている方などが、まだたくさんいるということと、岡山市・倉敷市の方も総社市に支援を求めてセンター来訪があった。総社市だけでなく近隣の力も相談があれば全部受けていこうということをモットーにしていたため、人数を増やす見込みもあったので、平成29年6月には「千五百人雇用センター」「千五百人雇用事業」として再スタート
- 事業所数：開始時ゼロだったA型・B型事業所が計21事業所に拡大（A型5か所、B型16か所）。総社市内に事業所を開設すれば、継続的に仕事を紹介してもらえるという事業所側の期待もあり開設が進んだ。
- 一般就労比率：約65%（福祉的就労35%を上回り、市内企業の人手不足解消に貢献）。元々は一般就労と福祉的就労が半々になる予想だったのが、丁寧な企業ニーズの聞き取りと仕事内容の抽出、それに適した障がいがある方とのマッチングが成功している。企業内だけでなく、施設外就労や業務委託など、企業側の設備や人の配置にも配慮した形で調整を行えた結果である。市内の人手不足の企業にとっても障がい者を雇うことを好意的に受け止め雇用が進んだこともある。
- 多彩な職種開拓：ガソリンスタンド跡地を活用した「サンガーデン吉備路（手洗い洗車）」、月額工賃4万円超の「がじゅまる」、市役所1階「手のひらカフェ」などが

あり、事業所で協力して仕事の内容も重複しないように工夫している。コロナ禍でニーズの高かった「岡山産デニムマスク（30万枚以上販売）」を、トートバックの作成に変更し、赤ちゃん訪問の際のプレゼントして活用するなど工夫をしている。

6.今後の課題

- 課題ではないが、主にA型・B型の就労が増えたことにより、障がい者の雇用にかかる予算は、当初始める前は8,200万円程度の予算だったものが、今では5億6,000万円を超える予算となっている。
- 1,500人という人数で、市内の働ける障がい者とのマッチングは目標を達成できおり、今後これの目標数をさらに増やす必要性は感じていない。今後の課題は働けない重度障がい者への支援・QOL向上を目指したい。
- B型→A型→一般就労へのステップアップ時に給料の増加と比例してお小遣いが増えないことによる働き手の不満と、金銭管理に対する意識の醸成に課題がある（親亡き後の貯蓄と本人のモチベーション・やりがいの両立）。具体的には、個々の能力に応じた仕事内容が紹介でき継続して収入が得られるようになって、将来に備え貯蓄して欲しいという保護者の思いと、仕事が増えても自由に使えるお小遣いが増えない状況に納得できない障がい者本人との思いに齟齬が生じている。将来設計を理解して金銭管理をしてもらうことには困難がある。

8.『NEWS ZERO』取材のVTR視聴

【質疑応答】※事前質問への回答

○企業等への働きかけ、受入体制支援について

（1）「1,500人」という目標をどのように各事業主へ浸透させ、実雇用に結びつけているのですか。

→主に市長のトップセールスによる。千人雇用事業を始めたときも、企業に直接市長がアポイントをとってセールスに行ったことが大きい。その後、職員、専任のほうでアプローチし、障がい者雇用で各事業所の課題をヒアリングして、企業の人手不足や業務の切り出し等を提案させてもらい、それを障がい者の方が解決しますという形で話を進めていったことで実雇用に結びついた。最初から「障がい者雇用をしてください」と企業に依頼しない方法を取ったことが成功の秘訣である。

（2）「障がい者千五百人雇用推進条例」の第5条にある「市と契約がある事業主の雇用努力義務」について、実際の契約や入札、あるいは評価のプロセスでどのように具体化されているのですか。

→公募の契約や入札での加点、どのように評価プロセスというところがあるかということについては、総合評価方式で入札を行っている中で、障がい者雇用について1つ調書として提出するという方法の設定はした。ただこの総合評価方式で工事などを発注することがなかなか無く、さらに障がい者雇用の調書をつけてというのは今まで実は策定・設定はし

たが事例が無いという状況である。企業とそれに見合った事業、そしてそれに対する障がい者雇用というのはうまく話が進められるような入札ができなかったというのが現状である。

（３）特例子会社の設立支援や、既存の事業所内での合理的配慮をどのように具体化・アドバイスしているのですか。

→この条例を立ち上げたときは、市域の特例子会社の設立に取り組もうと、色んなところに視察に行ったが、設立が中々難しかったことと、市長の考えがだんだん変わってきたので方針転換したこと。特例子会社として１つの会社でたくさん障がいのある方を雇うよりは、法定雇用率に達せない中小企業で１人１人を雇っていただくほうが、やはり市全体として障がい者雇用が進むという考えに少し変わったので、特例子会社の支援・設立というのは進んでいない。

（４）企業訪問時に行っている「４つの提案（雇用・施設外就労・業務委託・商品購入）」の成功例と、企業が最も受け入れやすい入口はどれですか。

→実際に雇用する現場でいろいろと打合せを行って、就労できそうな障がいのある方の特性を説明し、費用負担があまり生じない環境整備などの話をしている。

一番はやはりトイレや休憩場所の確認を行い、その身体障がいがある方以外でもなかなかトイレ・休憩に行きにくいことを事前に話をして配慮していただけるよう伝えている。環境面の整備もおカネがかかることが多いところはあるが、そこを１人１人の障がいのある方の特性を知っているワーカーがいるので、お金をかけずに何とか工夫でできないかということも企業の方と話し合いを行って進めている。

また、聴覚障がいや知的障がい、発達障がいのある方のコミュニケーションがやはり重要になってくる。有休休暇の申請について、本人がなかなか言い出せなかったり、有休を取ろうというルーティンになっていないところがあるので、そういったところは障がいの特性としてご理解いただいて、やはり企業の方から積極的に話かけていただくようなところも伝え、細やかな面接等を行うことで障がいのある方への配慮を行うことを依頼している。

（５）企業側が障がい者雇用を進める際の最大のハードルは何でしょうか。それに対して総社市はどの支援策が最も効果的だったと思われますか。

→やはり障がい者雇用を「雇用してください、YES／NO」の２択ではなく、もっと選択肢を増やして、①雇用以外の、まずは会社に来てもらう「施設外就労」はどうか、②

会社でやっている仕事で負担になっているところはないか、そういったところを切り出しして「業務委託」しないか、③また、仕事の委託も難しい場合は、「商品購入」からしてみないか、企業のノベルティなども作れるがどうか、と話をする。一番多いのは「商品購入」である。障がい者雇用や委託まではいけないけど、作っているものを買うことならできるかなということで安心してもらい、そこから障がいのある方の製品や障がいのある方に対して理解を深めてもらい、「じゃあ、今度は商品を買うだけじゃなくて、こ

ういう仕事ができないかな」というのを委託として受けさせていただくような流れである。そこから施設外就労、さらに雇用へとつながる事業展開が今までにあった。

企業にとって、障がいに対する理解というのがまず難しい。身体、知的、精神でそれぞれ障がいの特性も違うし、程度も違うというところがあるので、一概に障がい者ということでイメージができない。また障がい者雇用をすると、どうしても誰か1人付き添って一緒に作業しなければいけないというようなマイナスのイメージを強く持たれているところがあり、しっかりお仕事ができる方をマッチングさせていただくことも説明している。

（6）商工会議所との協定は、企業の行動変容にどの程度寄与したと考えられますか。

→協定を結ぶことで商工団体として推進していくという方針が示され、市の障がい者雇用という取組を今やっていると広く商工団体に加盟している企業に浸透できたことは効果があった。

ただ、実際その後何か商工会議所と連携して取り組んだかということとあまり無いというのが実情である。就職説明会・面接会をするときに案内を発送してもらったり、雇用を考えている企業に呼びかけをしてもらったり、また雇用開発協会への呼びかけをさせてもらったのが成果だが、大きな取組はあまり無いというのが実情である。

（7）一般就労が増加した背景として、企業が「即戦力」と評価するようになった要因は何だと考えられますか。

→1つ1つの実績の積み重ねが大きい。また就労支援セミナーを年1回開催し、雇用した企業の良かった点などの事例発表をしてもらっている。また企業の深刻な人手不足というところがあるので、実際に雇用していただいたところで「すごく助かった」という声を積み重ねていくところが一番効果的かなと思います。

また、本市にも自動車部品の製造業が多くあるため、そこで雇用してもらうことも最初考えたが、火を使ったり危険を伴うところで実際に働くのは難しいというところがあった。総務課では雇いたい考えはあっても、現場では管理ができない不安感がある場合、無理をして雇ってもらうことはしなかった。雇用しやすい、雇用してもらいたい場所にターゲットを絞ってお願いをしていくことを進めていったところ、即戦力として働いていることを評価してもらったことが良かった。

（8）就労継続支援A・B型事業所で、就労者を確保するには安定した仕事が必要ですが、市として仕事確保のための支援策はあるのでしょうか。あればどのように支援されているのですか。

→市としてお仕事紹介をしている。市役所内の優先調達に関するような仕事であったり、それ以外にもそこまで具体的なイメージはなくても、この仕事をどこかにお願いしたいというような仕事を、お仕事紹介という形で各事業所に発信をさせてもらっている。

障がい者雇用を始めて、今では様々な所から「こうしたお仕事って何か相談できないかな」というような話が福祉課につながることも多く、その内容をヒアリングし、全事業所にメールで発信している。手を挙げてもらった事業所と企業で説明会というのを開催して、

こういった内容のこういった作業をお願いしたいのか、それに対して事業所はどういったことができるか、金額面ではどうかというところの話し合いをする場を持ってつないでいる。

また、大きい仕事はなかなか1つの事業所では受けられないので、「共同受注」という形で事業所間で「一緒にこの1つの仕事をしませんか」というような話をしている。例えば医療器具関係の器具の組立作業という仕事を受けているが、これも本当にたくさんの量を短期間で依頼されているので、3つの事業所でこの組立作業を行っている。市と事業所と企業で協定を結んだりしながらバックアップをして、仕事の紹介をしている。

(9) 農福連携について、令和元年度時点で取り組まれていましたが、その後の進捗や市内の生産物等の販売・循環の状況はどのようになっていますか。

→総社市の主要生産物である桃・ぶどう農家と連携をしている。

初期の頃は、選果場で箱の組み立てなどを農福連携で行っていた。そこから発展し、選別や現場の草刈りも行っている。また、収穫量の約3割にのぼる規格外の桃を安価に仕入れ桃を使ったコンポートの製品化も行っている。

最近では農業法人が出てきており、その業務の受注もしている。広大な人参畑の草刈りでは、人参の葉っぱは割と分かりやすいので「それ以外の草を取ってください」という様な、畝ごとの依頼を受けている。オーガニックにこだわっている農家なので、そういったところで作業をして、その御礼で人参をもらったりしている。あとは農作物の収穫がなかなかできないという所で仕事の紹介をさせてもらっている。

○定着支援に向けた体制整備について

(1) ハローワーク内に就労支援ルームを設置した経緯と、自治体側が担った役割・必要な人員配置は何でしょうか。

→総社市とハローワークは、雇用対策の実施についてタイミングが合い進めてきた。

また、障がい者千人雇用センターを社協内に設置したときに、初めはハローワークがセンターに来て、雇用のマッチングの案内を一緒にした。今では大体週に1回、金曜日の午後にブースに来てもらい就労相談をしている。実際はセンターで動けるようになったので、センターで企業と障がい者のマッチングをし、あとは求人・求職の手続き上のことをハローワークにお願いする形で今進めている。

市として就労支援ルームに、会計年度任用職員2人配置をしている。この就労支援ルームも障がいのある方だけでなく、様々な問題を抱えた方を支援しているので、相談員の方が1人と、外国人の方も来るため多言語話者の方が1人、計2人を配置している。

(2) マッチング支援で、1人に10回以上訪問する体制をどう維持しているのですか(人員・予算・委託の仕組み)。

→必ず1人に10回以上訪問しているわけではなく、スムーズに進む方は1~2回ほどで終わったりもしている。ただ、市も予算がなかなかないので、3人の相談員が本当に頑張っている。最近では、直接会わずにメールでやり取りをしてくれる企業等もあり、少し往

復の労力は減ってきているが、あまり始めた当初と予算や委託の仕組みも変わっていないので個々の相談員の努力でマッチング支援が成り立っている。

（３）一般就労への移行を促す「就労移行支援金制度」の効果と課題について教えてください。

→一般就労後６ヶ月継続勤務した障がい者に対し支援金を支給し、累計１００名超に交付している。就労継続支援Ｂ型事業所等の利用者にとって一般就労・自立への強い動機づけと定着促進効果を発揮する効果がある。課題は潜在的对象者の掘り起こし、及びメディア取材減少に伴う情報発信の強化である。市長のＳＮＳ発信のみに頼らない方法の検討が必要と考えている。

（４）障がい者職業生活相談員の選任基準・研修内容・配置数はどのようにされていますか。

→ハローワークで働いている障がい者職業生活相談員は、社会福祉士等の専門職や社会福祉主事といった資格を持った方に専任で働いてもらっている。また、今は空席となっているが、特例子会社を退職した市民を福祉課の嘱託職員（実践推進員）として１１年間登用し、企業開拓や面接会開催で大きな成果を上げた。当該職員の退職後、後任の適任者確保が難航し現在は空席となっている。一般職員によるカバーでは企業訪問頻度が低下している点が課題である。

（５）フレックスタイム制度など、働き方の柔軟化の検討経緯と導入のポイントを教えてください。

→精神障がい等の特性（朝起きづらい等）に応じたフレックスタイム等の柔軟な勤務形態の提案しており、通勤手段としては乗合タクシー「雪舟くん」が活用されている。本来は高齢者の移動支援として導入された予約型乗合タクシー・バス「雪舟くん」だが、利用者の約半数が障がいのある方と判明し、就労支援インフラとして大きな相乗効果を発揮している。

（６）就労だけでなく、日常生活・社会生活上の支援をどのように関係機関と連携して行っているのですか。

→社協に総社市は、障がい者雇用だけでなく基幹相談支援センター、権利擁護センター、ひきこもり支援センター、生活困窮者支援センターという多くの福祉的な課題を抱えた方の支援をする場所を委託している。雇用の部分から生活の面など、社会生活にも支援が必要と感じたときはそのような部署に橋渡しをし、支援者会議の場を設けている。

（７）障がい者千五百人雇用センターのスタッフ体制と、企業への定着率を高めるために現場で行っている具体的な『アフターケア』の手法について教えてください。

→ワーカー３名（実務経験者２名＋再任用１名）＋事務補助１名の４名体制で運営している。離職原因の大半である「コミュニケーション不全・思い違い」を防ぐため、就職直後

から企業と本人の双方に個別ヒアリングを実施している。課題が深刻化する前の「初期症状」段階で解決することが高定着率の鍵と考え取り組んでいる。

（８）身体、知的、精神、さらに難病や発達障がいなど、障がいの種別や程度によってマッチングや定着の難易度が異なると思いますが、特に受け皿が少ないと言われる精神・発達障がい等の雇用を進めるための工夫はあるのでしょうか。

→セミナーでの成功事例発表を通じた受入企業の理解促進を進めている。精神・発達障がい者は「休日（パチンコ等での疲弊）や夜間（夜更かし・過度な消費等）の生活リズムの乱れ」が離職要因になりやすい。市内に増設されたグループホームと連携し、日常的な見守り・声掛けを通じて生活基盤を安定化させ、継続雇用を支援している。

（９）障がい者千五百人雇用において、離職などの課題はあるのでしょうか。その対策はどのようにされているのですか。

→特別支援学校卒業時の「移行支援会議」に、福祉課・基幹相談支援センター・千人雇用センターが全対象者分出席している。離職は健常者と同様に起こりうるものであり、「障がいがあるから・就職できたからといってそこに固執する必要はない」と考えている。無理して頑張るよりは企業側にも事前に「合わなければ辞めて、再度センターで支援する」と伝えており、離職を悪とせず課題を分析して再スタートを支援することに注力している。

○制度導入時の調整について

（１）条例制定前後で、行政内部の体制はどのように強化したのでしょうか（相談員配置、職務創出の仕組み）。

→市長のトップダウンで迅速に始動した。４月に千人雇用推進体制立ち上げ、半年後の議会で条例制定を目指した。社会福祉法人の会長等に委員会会長を依頼し、専門家・有識者による検討機関・各部会を組織して中間報告を作成した。特例子会社を退職した経験者を採用・配置するなど、内部の専門体制を整備した。

（２）条例の制定や商工会議所との連携当初は雇用に消極的だった企業も多かったと推察します。企業側の協力を引き出すために、行政側からどのようなアプローチやメリット（独自の補助金や表彰制度など）を提示されたのでしょうか。

→補助金や表彰制度などの一時的なインセンティブは設けていない。企業に対し「協力をお願い」ではなく、「企業の抱える課題（人手不足・特定業務の切り出し等）を解決する手法」として提案している。企業の負担感をなくし、継続的な戦力・人員としてのPRを行ったことが成功要因だと考えている。

（３）市議会が全会一致で条例を可決されたと聞いています。議員間や経済界との合意形成において、特に苦労された点や議会として果たした役割があれば教えてください。

→条例上程当初は「時期尚早」「岡山市や倉敷市にお願いすればいい」と議会で紛糾した。議会を休憩し、市長が議長室等で熱く理念を説明した。市長が「すべての生物・人間は３

～5%は障がいを持って生まれる。95%の健常者は、その方々が『代わりに障がいを持って生まれてくれた』と考えるべき。本人が望んだわけではないのだから、95%の側が全力で支えるのは本来の姿。総社で生まれ育つ子に総社で働く場を用意するのは当たり前だ」と説明し、この熱意に議員が共感し全会一致で可決したという経緯がある。

(4) ハローワーク内の『就労支援ルーム』をはじめ、福祉部局と労働部局（あるいは国）の連携において、縦割りを打破するためのコツや組織体制上のポイントは何でしょうか。
→縦割りを排し、基本的に「福祉課」がすべての業務・段取りを一括して担うようにしている。例えば就職面接会の段取り、企業への呼びかけ、会場準備などもすべて福祉課が主導している。商工部門には情報共有を行いながらも、福祉部門が責任を持ってワンストップで実行している。

○制度導入後の効果について

(1) この取組が始まって以降、市外からの移住者が増えるなど、障がい者雇用が地域社会全体や市民の意識（共生社会の実現など）にどのようなプラスの波及効果をもたらしていると感じられていますか。

→地域で働く障がい者が増加し、自転車通勤や、夕方に自分でスーパーで買い物をする姿が定着してきている。保護者にとっても「一日中つきっきりで支援しなくても地元で自立できる」安心感がある。市内にA型・B型事業所も増え、障がいのある子を持つ親が事業所見学を通じて「我が子も将来社会の役に立てる」と希望を持てるようになった。

○全体を通じ、今後の課題等について

(1) 本制度を実施するにあたり、事業費の変化はどうなっていますか。また、他の障がい者福祉施策において関連して事業費が増加したものがあれば教えてください（通勤等の支援）。

→A型・B型事業所の増加に伴う給付費・事業費の増加はある。また、グループホーム（共同生活援助）等の障害福祉サービスの利用も増大している。日中一時支援事業（仕事終了後の帰宅までの隙間時間など）の利用も微増している。通院等介助支援などは市独自で行っていないため費用増とはなっていない。

(2) 就労者数が1,355人まで増加した中で、特に効果が高かった施策ベスト3は何ですか。

→第1位：千人雇用センターの設置（専門相談拠点）、第2位：ハローワーク内の就労支援ルームの設置（国との現場連携拠点）、第3位：就職面接会・就職説明会の開催（マッチング機会の創出）である。面接会は参加企業が減少傾向だったため、事前に企業の意向調査を行ってニーズに合わせ開催したところ、令和7年度は5社で6名の即採用が決定した。

（３）今後の課題として、赤穂市のような中規模自治体が同様の取組を導入する際の注意点は何か。最初に取り組むのであれば何をしますか。

→商工労働行政から始めるのではなく、「福祉分野からのアプローチ」が決定的に重要になる。福祉専門職（社会福祉士、精神保健福祉士等）を配置した専門センターを先行して立ち上げることが成功の鍵だと思う。

（４）保護者支援・ピアサポート・兄弟児支援を行う際、行政が担うべき役割と、民間に委ねる部分の線引きはどうされていますか。

→総社市がすべてを行政直営で抱え込むのではなく、保護者団体・当事者団体の自発的な声を「バックアップする」体制をとる。昨年度は「きょうだい児セミナー」を年３～４回開催し、専門講師を招いてライフステージに応じたセミナーを実施している。行政主導の硬直化を避け、民間の自発的な動きを後方支援することが継続性の鍵と考えている。

（５）市民理解を広げるために、最も効果があった啓発手法は何でしょうか（説明会・広報・企業表彰など）。

→市役所１階「ロビーカフェ」の設置が効果があった。市役所正面玄関で障がい者が自ら調理・販売することが日常的な最大ＰＲになっている。その他、定期的な「マルシェ」の開催による販売機会と市民交流の機会の創出や、Ａ型・Ｂ型事業所の誘致の成果が大きい。事業所側も総社市に事業所を開設すれば千五百人雇用センターが利用者を案内する安心条件があり事業所が急増し、市民の目に触れる機会が増加した。また、各事業所をまとめる「自立支援協議会 就労支援部会」が一体となって連携する仕組みが機能している。

（６）総社市が成功した最大の要因は何でしょうか（制度・人材・企業文化のどれか）。

→総社市が成功した最大の要因は、福祉専門職のセンターの設置が大きいと認識している。

（７）総社市が今振り返って「もっと早くやるべきだった」と思う施策は何でしょうか。

→今までも事業所説明会を毎年行っていたが、これは保護者等が市役所に集まった事業所の話を聞くという機会だった。当初、保護者が実際に事業所に行ってみる機会を設けることをあまりしていなかったのが、就労直前の方ではなくて、小学校・中等部に当たる方と一緒に事業所を回ったことで、本当に自分の子どもの目指すべき目標が分かったという感想をいただき大変好評だった。また、今年度は事業所と企業の商談会をさせていただこうと思っている。仕事をＡ型・Ｂ型事業所にどのように提供するかという部分で、市内の企業も人手不足でお仕事をどうすればいいか悩んでいるというところがあるので、そのマッチングをする商談会を開催すると上手くいくのではないかと考えている。

（８）障がい者千五百人雇用が達成した場合、次の挑戦は考えていらっしゃるのか。

→次の目標としては、生活の質の向上が必須条件ではないかと思っている。また働くことの出来ない障がい者の支援もしていかなければならないと思っている。市長と協議をする中で、雇用目標は対象者がいないため１,５００人で頭打ちではないかと考えている。

（関連質問）

（１）企業の課題を抽出して、それを切り分けて仕事として受注させるには、例えばこういう製造業だったらこのような発注ができるというノウハウが職員の中にあると思う。例えば具体的にどんな具体例がありますか。また、そのノウハウをどのように職員間で共有しているのかですか。

→事務的な作業の中では、事務員の方が毎月会報を送る作業をされているものを「その作業別に依頼すればできますよ」とアドバイスしている。企業側が具体的にどのような仕事を事務でこなしていて、どこが大変なのか、繁忙期などの情報を教えてもらっている。意外とわかりやすい切り出しができる部分が多い。シールを貼ったり封入したりという作業は事業所でできる。個人情報保護などもしっかり守り作業ができるし、納品するものについても同じような順列にするということも全部できる。採石場での仕分け作業など、仕事の工程の中で小さく分ける部分を障がいのある方ができると提案している。

フルタイムでなく午前中だけでできるなら、より障がいのある人に任せないかという話をしている。そういったノウハウをどのように継承していくかというのは、マニュアル化しているわけではないが、障がいのある方の特性であったり、今まで働いている定着訪問をしている中でどういった仕事をしているかを見ていくと分かってくる。また、自立支援協議会の就労支援部会を運営していただいているので、その中で障がいのある方の事業所でやっている仕事を見ると、企業に行っても切り分けることができると感覚として説明してもらえる。

（２）人口増化の要因に、「企業誘致」と「福祉施策」とがあるそうですが、障がい者雇用に関して手厚い支援があることが人口増加につながったのでしょうか。

→人口増化の要因は障がい者福祉も背景にあるが、一番は倉敷市や岡山市のベッドタウンという立地で、戸建て住宅を建てたい子育て世帯にとって地価が比較的安いことが大きな要因となっている。また、障がい者雇用施策に先駆け、「子育て王国そうじゃ」という子育て支援施策を行ってきた。障がい者雇用などの福祉施策を充実させることで様々な事業所が増えたことで、そこで働く方も増えて、総社市に家を買って住むという方もいるので、福祉的な雇用の場が提供できたことで人口増加にもつながっている。

（３）引きこもりや相談支援センター業務を委託されている社協も、専門職なのでなかなか雇用が難しいと思うのですがうまく回っているのですか。

→総社市の社協も当初は地域福祉だけを行っていたが、この１,０００人雇用を掲げたことで、その雇用に向けて新たに職員を採用し始めた。様々なセンターを作るときにまた追加でどんどん募集していったので、社協職員もかなり若い方で構成されている状況だ。最初から職員が充足していたわけではなく、その都度雇っていったという状況である。

【所 感】

●総社市が掲げる「全国屈指の福祉文化先駆都市」及び「日本一市民にやさしいまち」という理念は、単なるスローガンにとどまらず、明確な数値目標と組織的な仕組みによって具体的に実践されている。

特に印象的であったのは、福祉を必要としている方々への支援こそが行政の本来の役割であるとの考えを基本に、福祉施策を地域経済における人手不足の解消や、移住・定住の促進などにつなげている点である。福祉施策を地域全体の活力につなげる取組は、地方自治体が目指すべき包摂社会（インクルーシブ・ソサエティ）の一つの姿であると感じた。

また、総社市の取組の成功は、片岡市長の強力なリーダーシップだけによるものではなく、行政の縦割りを乗り越える仕組みが構築されている点に大きな特徴がある。障がい者の雇用創出においては、社会福祉協議会に委託して設置した「障がい者千五百人雇用センター」に精神保健福祉士、社会福祉士、公認心理師などの専門職を配置している。市内企業の大多数を占める従業員50人未満の中小企業に対し、200社以上を地道に訪問し、「障がいの特性を理解した上での業務の切り出し」を提案する課題解決型のアプローチは、中小都市における職域開拓の有効な手法であると感じた。

さらに、国の機関であるハローワーク総社（出張所）内に、市独自の「就労支援ルーム」を設置し、市が持つ福祉情報とハローワークが持つ求人情報を結び付けている点も特筆すべきである。行政機関の縦割りを超え、福祉と雇用を一体的に支援する仕組みが、一般就労につながる高い実績にも結び付いている。単に就労先とのマッチングを行うだけでなく、自宅から職場まで送迎する「乗り合いタクシー」（1乗車200円）や、一般就労を6か月継続した方に10万円を支給する「就労移行支援金制度」など、就労への物理的・心理的なハードルを下げる施策を組み合わせている点も参考になった。

視察を通じて特に印象に残ったのは、市民の障がい者に対する「包摂意識」の高さである。毎月発行するカラー広報紙の表紙に、働く障がい者の姿を積極的に掲載し、家族がそれを誇りに思っているというエピソードや、旧庁舎時代から続く市役所ロビーでの日替わり販売（セントラルロビーカフェ・てのひらカフェ）などは、障がい者を「守られる存在」としてだけではなく、「地域を支える日常の担い手」として捉える意識の醸成につながっている。

また、コロナ禍において、障がい者事業所が地域への「恩返し」として岡山県産デニムを活用したマスクを30万枚以上製造した実績は、市民と福祉事業所との相互の信頼関係を象徴する取り組みであると感じた。

一方、1,000人雇用を達成し、現在1,456人と目標の1,500人目前まで拡大した総社市においても、現在は新たな課題に直面している。この先進的な取り組みが抱える課題は、今後、本市が福祉施策を強化していく上でも、重要な示唆を与えるものである。例えば、B型からA型、さらに一般就労へとステップアップし、本人の収入が増えても、保護者が「将来（親亡き後）のための貯蓄」を優先するあまり、本人が自由に使えるお金が増えないケースがあるという。「頑張っても、やりがいや生活の楽しさにつながらない」という本人の思いに対し、行政や専門職が本人を交えた個別の目標設定を模索し

ている点は、就労支援のゴールが単なる「雇用の成立」ではなく、本人のＱＯＬ（生活の質）の向上にあることを示している。

片岡市長の「学校の出口（卒業後の就労）を市が全力で支える」という強い決意から始まったこの取組は、自治体の明確な理念と継続的な取組が、障がい者の就労機会を広げるだけでなく、地域の人口増加や定住促進にもつながり得ることを示している。本市の今後の福祉・雇用政策の方向性を考える上で、極めて有意義な視察となった。

本視察を終え、本市においても、単にハローワークに就職支援を委ねるだけではなく、本人の特性や希望、生活面まで一体的に支える専門職を核とした地域密着型の就労支援センター機能や、社会福祉協議会、企業、商工会議所、福祉事業所、学校等との連携強化による「伴走型支援」の確立について検討する必要があると考える。今回の視察で得た知見を、本市の障がい者就労支援と共生社会の実現に向けた今後の政策提言に生かしていきたい。

●今回の視察では、総社市の「障がい者千五百人雇用事業」について学び、障がい者福祉を単なる福祉施策として捉えるのではなく、雇用、地域経済、人口政策、まちづくりにつなげている点が大変印象的であった。

特に、「日本一市民にやさしいまち」「全国屈指の福祉文化先駆都市」という明確な理念のもと、市長自らが企業等へのトップセールスを行い、行政、ハローワーク、社会福祉協議会、企業、福祉事業所などを巻き込みながら事業を継続・発展させていることは、先進事例に共通する重要な要素であると感じた。

また、障がい者雇用を「企業に雇用をお願いする」という発想ではなく、企業の人手不足などの課題解決につながる取組として提案し、商品購入、業務委託、施設外就労、直接雇用へと段階的につなげていく手法は、企業側の理解と協力を得る上で参考になるものであった。

一方で、関連予算が事業開始時の約８,２００万円から５億６,０００万円以上に増加していることから、福祉施策を充実させるには相応の財政負担が必要である。しかし、障がい者本人や家族の生活の質の向上だけでなく、企業の人材確保、所得の向上、社会参加、地域経済への波及などを考えると、福祉を「コスト」だけでなく「地域への投資」として捉える視点も重要であると感じた。

さらに、総社市が平成２２年から１６年連続で転入超過となり、若者の移住に加えて障がい者やその家族の移住にもつながっているとの説明は、大変興味深いものであった。人口増加には、岡山市・倉敷市への交通利便性や子育て施策など複数の要因があるものの、「福祉の充実したまち」という明確な特色が、まちの魅力の一つとなっていることは注目すべきである。

赤穂市においても、人口減少や企業の人手不足が進む中、障がい者福祉を福祉部門だけの課題とせず、雇用、産業、人口政策、地域づくりと一体的に考える必要がある。総社市のように、市が中心となって関係機関をつなぎ、企業のニーズを把握しながら障がい者の就労機会を広げる仕組みについて、今後検討していく価値があると感じた。

今回の視察を通じ、先進的な福祉施策には、制度や予算だけでなく、「このまちをどうしたいのか」という首長の明確な理念と、それを実現するために行政全体を動かす強いリーダーシップが不可欠であることを改めて認識した。

●1,000人雇用から1,500人雇用へ目標設定を変えたり、企業向けの面接会の応募が少ない際に現状を調査しニーズに応じた改善を加えた経過を伺い、市長・担当職員が課題に対し仮説を立て、運用改善を常に行っていることが大きな強みだと感じた。また、小学部・中学部時代から保護者に障がいのあるわが子の将来を思い描ける事業所訪問の機会を設け、不安感の解消に効果があったとのことだったので、ぜひこの取組については赤穂市でも働きかけたい。

また、商工会議所、事業所との連携においてはもっと強固な協定や助成があるものと思っていたが、個々の企業ニーズの掘り起こしを地道に行うことや、定着しなかった場合でも就活市場において一定数離職する人もいると割り切って次のマッチングに生かす姿勢は、現実に即している。障がいのある方の就職であるからといって、特別視せず企業も働く側も幸せになれる方法を模索することは職員の経験を高めるためにも必要だと感じた。自治体内部の業務もDX化が進むが、省力化できた分はこのような密な担当課同士の連携や直接支援を必要とする人のニーズの聞き取りや、解決方法を工夫する時間に充てられるよう行政の役割の変化も今後求められていると感じた。

●総社市の取組は、単なる障がい者雇用政策ではなく、「福祉を核にした都市経営」として体系的に進められている点が非常に印象的だった。市長の強いリーダーシップのもと、福祉部門だけでなく全庁横断で課題を捉え、ハローワークや商工会議所、事業所との連携を重ねながら、地域全体で障がい者の就労と生活を支える仕組みを築いていることに深い学びを得た。

特に、①就労支援ルームの設置（全国唯一）②A・B型事業所の急増と多様化③一般就労が6割を超える成果④市民への浸透（広報紙・ロビーカフェ・デニムマスクなど）これらは、福祉施策が「地域の誇り」として共有されていることを示しており、総社市のまちづくりの成熟度を感じました。また、障がい者雇用が本人だけでなく、家族の生活の安定、企業の人材確保、地域経済の活性化にまで波及している点は、福祉施策が都市の持続可能性に直結することを実証していると感じた。一方で、ステップアップ後の「お小遣いが増えない問題」など、生活の質の向上に向けた次の課題にも真摯に向き合われており、施策の進化を止めない姿勢にも強い共感を覚えた。

総社市の取組は、赤穂市においても参考となる示唆が多く、特に①福祉とコミュニティを統合する“みんなの会議”の仕組み②全庁横断の福祉王国プログラム③企業との関係構築における「福祉的視点」からのアプローチこれらは、地域課題が複雑化する中で、赤穂市でも応用可能性があると感じた。

総社市は「日本一市民にやさしいまち総社を創る」をキャッチとし、福祉を基盤にした都市経営が人口増加や市民満足度の向上という成果につながっていることを強く実感した。