



知的に 障害のある人の 雇用をすすめる ために



《事業主のためのガイドブック》



はじめに

知的障害のある人の働ける場がもっと増えてほしい、と願っていますが、本書でご紹介するように、その陰にはさまざまな物語があります。

近年、知的障害のある人が働く場は、着実に増えてきています。雇用のハードルを下げ、門戸を広げていただくための企業のご努力、「寄り添い、向き合う」支援者の泣き笑い、知的障害のある当事者の「ためらい」や「とまどい」を克服するためのチャレンジ、などなど、多くの方のご努力があったればこそその結果でしょう。

本書は、知的障害のある人たちの雇用を一層推進しようとする大阪府の取組みを当ネットワークの組織力で具現化したもので、さまざまな職場で「働き、さらに働き続ける」知的障害のある人たちを紹介しています。

取材に協力していただいた皆様に心から感謝申し上げるとともに、本書でご紹介するような企業が、支援者が、当事者がもっともって増えて、知的障害のある人がより一層活躍できる大阪であり続けたいと念じています。

そんな元気と、人に優しい大阪の心意気が皆様のお手許に届くことを期待しています。

平成 19 年 3 月

特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク
代表理事 関 宏之

目次

はじめに

第1章	知的障害について	1
第2章	知的障害のある人の雇用事例について	
	雇用事例①(株)梅の花 ～接客業での雇用～	4
	雇用事例②(株)オイシス ～食品製造業での雇用～	6
	雇用事例③(社福)ふれあい共生会 特別養護老人ホーム花嵐 ～介護業務での雇用～	8
	雇用事例④スワンカフェ&ベーカリー大東店 ～接客業での雇用～	10
	雇用事例⑤(株)センコー ～物流業界での雇用～	12
	雇用事例⑥(株)南海ハートフルサービス ～清掃業での雇用～	14
	雇用事例⑦(有)博宝印刷 ～印刷業での雇用～	16
	○エル・チャレンジの取り組み	18
第3章	障害者を雇用するにあたって活用できる制度・サポート	
	<初めて雇用するにあたって>	
	Q1 雇用にあたって相談できる機関について	20
	○ハローワークにおける障害者の就労支援	21
	Q2 正式雇用前に利用できる制度について	22
	Q3 雇用後に利用できる支援制度・助成制度について	23
	○参考資料1：支援メニューのフロー図	24
	<雇用継続のための配慮>	
	Q4 働き続けるために活用できる制度や対策について	25
	○参考資料2：就労移行支援事業と労働施策の連携図	27
	<生活安定のための制度利用>	
	Q5 雇用後の生活面でのサポートについて	28

巻末資料

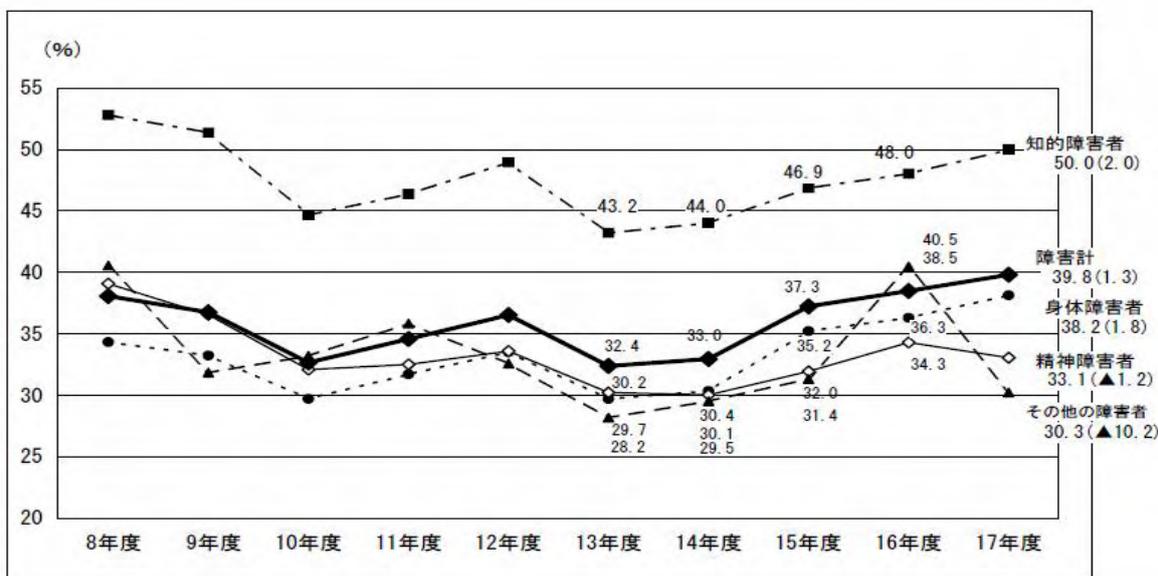
障害者雇用支援センター/障害者就業・生活支援（準備）センター
公共職業能力開発施設/ ハローワーク（公共職業安定所）
その他の障害者雇用支援を行っている施設・団体

おわりに

第1章 知的障害について

Q 障害のある人の雇用を考えています。最近、知的障害のある人の雇用についてのお話もお聞きしますが、当社で雇用することができるのかどうか不安です。知的障害とはどのような障害なのでしょう？（印刷業：人事担当者）

A 知的障害のある人の雇用状況を示す一つのデータがあります。



※ ()内は対前年度増減比

厚生労働省 職業安定局 高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課 報道発表資料 (H18.5.16)「平成17年度における障害者の職業紹介状況 就職率の推移」より。

* 障害種別ごとの就職率で、就職件数/求職件数を示したものの。

身体障害者・精神障害者と比較すると、知的障害のある人たちの雇用が多いことを示す数値であり、その支援に当たる者としては大変に勇気づけられるデータです。

知的障害の概念

知的障害者福祉法に「知的障害」の明確な定義はありませんが、例えば平成17年に厚生労働省が行った知的障害児(者)基礎調査では「知的機能の障害が発達期(おおむね18歳まで)にあらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別の援助を必要とする状態にあるもの」とされています。

また、アメリカ精神遅滞協会(The American Association on Mental Retardation: AAMR)では、知的障害を「現在の機能における実質的な制約(Limitation)を受けていることをいう。知的機能が有意に平均以下であり、そのために以下の適応スキルにおいて二つ以上の制約を同時にもつものである。すなわち、コミュニケーション、セルフ・ケア、家庭生活、社会的スキル、地域資源利用、自己指南、健康と安全、実用的な読み書き・計算、余暇、仕事である。それらは18歳以前に現れる。」と定義しています。なお、ここで言う「制約」という表現は、必要な指導や支援プログラムを効果的に行うことによって問題となる適応スキルを改善できるという考えにつながっています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」で「知的障害者」は「障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう」（法第2条第4号）とされています。これを受けて「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）第1条の2に次のように規定されています。

「知的障害がある者は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センターにより知的障害があると判定された者とする」

なお、知的障害の原因は、生まれる前の要因や遺伝的な要因、乳幼児期での事故や病気などきわめて多様です。

手帳及び判定

「障害者の雇用の促進等に関する法律」における「知的障害者」であることの確認は、一般的には「療育手帳」（実施主体である自治体によって「愛の手帳」など呼び方が変わります。）の有無で判断します。手帳における障害程度の区分は、国の制度要綱上は、重度とその他の2つに区分されていますが、自治体によって判定の基準を設けており、大阪府ではA（重度）、B1（中度）、B2（軽度）の区分になっています。

ただし、手帳は申請によるため、知的障害があっても手帳が必要と思わない人は申請しないと推測されます。先に述べたように、厚生労働省所管の諸制度においては、障害者職業センターによって判定された人も「知的障害者」として扱うことが「障害者の雇用の促進等に関する法律」及び厚生労働省令で定められており、手帳のない人についても知的障害の判定があれば助成金などの障害者雇用に係る各種援護制度を利用したり、雇用率の算定に含むことができます。

知的障害のある人の雇用等の状況

知的障害のある人の人数（表1）及び働いている人の産業別の雇用状況（図1）は下記のとおりです。以前は製造業が中心でしたが、接客関連の業種や、割合は低いものの医療や福祉分野での就職も増えてきており、業種が多様化してきている傾向にあります。

（表1）

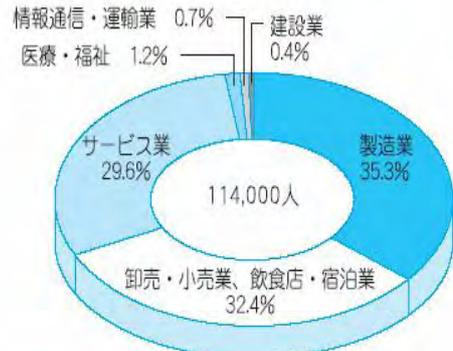
在宅の知的障害児・者の程度別状況

	総数	軽度	中度	重度・最重度	不詳
推計数（単位：人）					
総数	329,200 (100.0%)	73,200 (22.2%)	77,600 (23.6%)	138,100 (41.9%)	40,300 (12.2%)
18歳未満	93,600 (100.0%)	18,300 (19.5%)	17,800 (19.1%)	48,500 (51.8%)	9,000 (9.6%)
18歳以上	221,200 (100.0%)	52,100 (23.6%)	57,400 (25.9%)	86,400 (39.1%)	25,300 (11.4%)
不詳	14,400 (100.0%)	2,800 (19.4%)	2,400 (16.7%)	3,200 (22.2%)	6,000 (41.7%)

（資料出所）厚生労働省「平成12年度知的障害児（者）基礎調査結果の概要」（平成13年9月）

（図1）

産業別の雇用状況



「障害者の雇用支援のために～事業主と障害者のための雇用ガイド～平成18年版」より

知的障害の一般的な特徴としては、抽象的な概念の理解が苦手であったり、習得に時間がかかったりすること、社会的な経験の少なさから社会的未熟さがあることやコミュニケーションがうまくとれないといったことがあげられます。また、一つのことに取り組むのが得意な人もいれば、苦手な人もいます。

ただ、その人のこれまでの経験や適性、意欲・興味、体力、理解度など様々な要因が関係するため、障害の特性について知っていただくとともに、試行錯誤はあるかも知れませんが、その人の状況を見て対応することで、適切な配置を見つけられると思います。

障害のある人を雇用するにあたっては、どのような環境を企業で整えるのか、また、障害のある人が働く上での阻害要因をなくしていけるような工夫ができるのかがポイントになります。

出 展)「障害者の雇用支援のために～事業主と障害者のための雇用ガイド～平成 18 年版」
参考文献)「障害者雇用ガイドブック 平成 18 年版」

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 編

第2章 知的障害のある人の雇用事例について

貴社の障害者雇用を進める上で役立つと思われる企業の事例をご紹介します。

雇用事例①

株式会社梅の花 ～接客業での雇用～

事業所概要

社名：株式会社梅の花
本社：福岡県久留米市
事業所数：全国88ヶ所
従業員数：約5,000名（パート、アルバイト含む）
障害者雇用数：16名

会社の特徴

当社梅の花は、昭和61年に湯葉と豆腐の店として誕生。「人に感謝 物に感謝」を企業精神としております。

当社は、お客様に満足いただく接客をする為に、まず働いている従業員さん自身が気持ち良く働ける職場環境を作ることが必要であると考えています。例えば、夏には陣中見舞いとしてスイカを全店に送りますが、これは仕事が終わった後に、冷えたスイカを食べて疲れを癒してもらったり、コミュニケーションを取りやすくするためです。この時、身体だけでなく心の疲れも癒しています。また、クリスマスには、従業員全員にケーキを1個プレゼントし、従業員の誕生日には、プレゼントを贈ります。また、従業員が一同に会することがないため、毎月社内報を発行し、社長の考えや思いを全員が共有できるようにしています。障害者雇用に関しては、社会貢献として積極的に取り組んでいます。

障害者雇用の経緯

福岡県久留米市で創業した梅の花は、関西方面へと営業基盤を拡大した際、やはり関西地区でも障害のある人を積極的に採用したいと考え、特定非営利活動法人（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワークや障害者就業・生活支援センターの協力を得て、食器洗浄及び簡単な調理補助で募集をしました。

最初に当社の希望する条件を提示し、人材のマッチングができるよう、本社障害者雇用担当者が面接を行います。その結果よければ、後日、障害のある人ご本人、ご家族、障害者就業・生活支援センターの方と店舗責任者の顔合わせや現場確認をします。その後、2週間の実習に入ります。この期間は、お互いの意思確認をする期間です。「本当にこの仕事内容があっているのか」「体力的に問題がないのか」等を確認します。双方が「ここで働きたい」「ぜひ、採用したい」と思えば、インターンシップ制度（P21参照）を利用します。

この制度のおかげで、企業側も希望者も安心して障害者雇用に取り組めます。期間中は、ジョブコーチ（P23参照）が何回も来て下さり、現場で本人への指導の仕方、一緒に働く従業員へ障害特性への配慮の仕方を話していただきました。また、家庭とのパイプ役をしていただき助かりました。インターンシップ制度は期間があるために、そこで再度、振り返る事ができ、お互い慎重に考えることができます。仕事は人生において重要な位置を占める為、真剣に取り組まなければなりません。

採用のポイントと配属先の決め方

現場で大事なものは、「意識改革」です。誰の意識かということ「受入れる側」、「本人」

そして「ご両親」の全員です。「皆と同じ様に扱います」、「特別扱いしません」ということを最初にご本人、ご両親に伝えます。現場ではよく、「自分は（うちの子は）障害者だから」と言う言葉を耳にします。本人とご両親が被害者意識を持っているのです。一番色眼鏡で見ているのは自分達なのです。ですから努力をせずすぐに諦め、「障害者だから！」と言い訳をされます。こちらは当然、できる範囲の作業の指示をしているのでできないことではないのです。

そのほか感じたことは「すごい」です。実際店舗で仕事を始めると、障害のある人たちは凄く仕事ができます。本町店にKさんという女性がいて、簡単な調理補助の仕事をしています。彼女が店長の前に突然来たので「どうした？任せていた仕事は順調に進んでいるか？」と聞くと、「終わりました」「次に何かすることがありますか？」と自分から聞いてきました。店長はビックリするとともにねぎらいの言葉をかけました。「ありがとう！もう終わったの？どれどれ！全部きれいにできているね。良く頑張ったな！疲れたやろ。少し休みなさい。」「はい！休んだ後、何をすれば良いですか？」とまた聞いてきたので、「洗い場の仕事を手伝ってくれますか」と店長が指示を出しました。彼女は洗い場の従業員から色々教えてもらいながら頑張って、次のステップへ進んで行きました。

また、ある日のこと、帰る時間なのに挨拶がないな、と思い店長が彼女の作業場に行くと姿がなく、帰ったのだと思いました。しかし、洗い場の前を通ると彼女は洗い場で一生懸命、洗い物を運んでいました。「どうした？もう帰る時間だよ」と店長がいうと彼女から「今日は洗いものが多いので手伝います」と言ったのです。これには、店長もびっくりしました。

彼女達はできるのです！それも人一倍です。覚えるのも早いし、持続力があります！当社が一番大事にしているのは、彼、彼女達が社会に出て自立することなのです。

実習当初のシフトの組み方は、適正人員に補助人員として組んでいましたが、3ヶ月ぐらい経つと必要な人員になっており、店舗では皆いなくてはならない存在になります。

周りのスタッフにも変化がありました。1人のスタッフが面倒見よく接していたら、思いやりの和が職場全体に広がったのです。「一人光る、皆光る、何もかも光る」という言葉は、まさにその通りだと思います。

【支援機関との連携】

採用後の取り組みについては、本人、本人の家庭、職場、関係機関の連携が重要です。

店舗で何か問題が発生すれば、早急に本社の障害者雇用担当者、特定非営利活動法人（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワークや、障害者就業・生活支援センターにすぐに連絡を入れます。そして、なぜそのような問題が起きたのか、解決策を全員で考え解決していきます。ここでのポイントは、全員で考えることです。障害のある人本人だけや店舗責任者だけで考えるのではなく、全員が問題を共有し、知恵を出しあえば、必ず良い方向に向かっていきます。また、問題を乗り越えたとき、より一層、成長しているのです。また、障害の有無による給与の差は設けていませんので、本人の努力が給与面にも反映され、やりがいと張り合いが生まれます。

今後の展望

本社障害者雇用担当者は定期的に障害のある人本人と面談を行います。そこで、仕事の振り返り、前回の目標が達成できたかの確認やこれからの目標と一緒に考え意識させます。作業だけに終わらせず、常に目標を持たせ、仕事を通して社会人としての成長を見守ります。当社は全国展開をしている為、店舗責任者が何年か毎に異動になります。その時のスムーズな障害者雇用の引継ぎの為にも、本社の障害者雇用担当者と周囲の店舗従業員、障害のある人本人のコミュニケーションは必要不可欠です。

今後もより一層、障害者雇用を促進し、社会貢献したいと思っています。

雇用事例②

株式会社オイシス ～食品製造業での雇用～

事業所概要

社 名：株式会社オイシス
本 店：神戸市＜本部（本社機能）：伊丹市＞
営 業 所：伊丹、明石、岡山
工 場：伊丹、明石、高石、加古川、神戸、西宮、南大阪、岡山
従業員数：正社員 511名、準社員 60名（2006年10月末現在）
障害者雇用数：19名

会社の特徴

1948年にパン和洋菓子製造業として創業し、2000年9月近畿食品工業株式会社から株式会社オイシスに社名変更をしました。現在、パン部門は伊丹、明石、高石の3工場、デリカ部門は加古川、神戸、西宮、南大阪の4工場に、和菓子は岡山工場と、商品別に8工場を設置している他、リテイル部門は「マザーバスケット」、「アローム」、「ロンドン」の3チェーンでフランチャイズ、直営店合わせて約140店を展開しています。1日に生産される商品は各種パン類、冷凍生地、麺類、調理麺、米飯、総菜、調理パン、和菓子、洋菓子に及び、950種類になります。

障害者雇用の経緯

当社は、創業当初より障害者雇用を積極的に進めており、この流れは現在まで継続しています。創業当初は毎年のように採用するという枠を設けていました。現在は定期的な採用枠はありませんが、地道に障害者雇用並びに定着を進めることで、結果として現在は直近の雇用率が2.5%以上となっています。なお、1960年頃には厚生大臣より表彰を受けたことがあります。

障害者雇用の推進は社の方針であり最終的な承認は本社が行いますが、障害者雇用へ向けた実習等の受け入れについては各工場の工場長に委ねています。各工場に公共職業安定所や職業センター、障害者職業能力開発施設等から求人の問い合わせがあった場合、工場内での欠員の有無、欠員がある場合その部署の作業内容を検討し、受け入れが可能かどうかを判断します。受け入れが可能である場合は数週間の実習を行い、採否を判断します。

採用のポイントと配属先の決め方

【採用のポイント】

障害のある人を受け入れる部署の担当者は、以下の2点に留意し指導を行っています。

まず、障害の有無に関わらず適切な指導を行うことにより、誰でも仕事はできるようになるのだという考えを持つこと。次に、障害者として見ることなく受け入れた上で、障害の特性に応じた指導を行うことです。

障害のある人の受け入れに際して特に研修は行っておらず、初めは担当者も手探りで対応するという状況ですが、日々の関わりの中で障害の特性や作業適性について把握し、本人の能力を生かすための指導を心がけています。

近年は知的障害のある人の雇用が多くなっており、以前は知的障害のある人にできる仕事は限定されているという考えであったものが、雇用を進める中で、様々な職種に拡大できるという考え方に変化してきました。現在は、経験と勘が必要な微妙な判断の求められる業務には就いていませんが、可能性はあると考えています。

【配属先の決め方】

障害のある人の受け入れは各工場長が判断して行いますが、配属先を確保してから求人を出すことはせず、各機関からの問い合わせ時に欠員がある場合、補充要員としてその部署で障害のある人の勤務が可能かどうかを検討します。勤務の可能性がある場合は実習を行いますが、本人の適性が一致しない場合は不採用となります。

【高石工場での雇用事例】

高石工場では現在 2 名の知的障害のある人が勤務しています。

1 名は冷凍生地製造部署で、もう 1 名は食パンの成型ラインです。

冷凍生地製造の部署で勤務している N 君は、こだわりが強くコミュニケーションが苦手であるため当初は指導に苦慮しましたが、こだわりの部分を生かすため生地の原材料を覚えさせたところ、決められた分量を正確に覚えることができるようになりました。今では数十種類の原材料を完璧に準備することができるようになり、これは部署内でも一番との評価です。また、手待ち時間には作業場の整理や清掃など、できることを見つけて動くことができるようになり、他の社員への手本となっています。N 君は忘年会や慰安旅行には必ず参加し、カラオケで周囲を和ませてくれます。

食パン成型ラインで勤務する S 君は、当初機械の一部分の作業をこなすことだけで手一杯となっていました。できる作業を増やしていくことを目標に時に厳しく指導することもありました。このため本人も業務の負担を感じていましたが、次第に作業を習得することができ、現在ではラインの機械操作を一通り行うことができるまでに成長しました。S 君も機械操作の手が空いたときにはラインに入り、他の従業員の補助を行うことができるようになっています。

このように、2 名とも部署にとって無くてはならない存在となりましたが、受け入れに際しては所属長が他の従業員との関係について配慮を行い、問題がある場合は直ちに対応できるよう努めています。現在さらに 1 名の知的障害のある人が冷凍生地の出荷部署にてトライアル雇用中です。

【支援機関との連携】

職場実習中は支援機関の職員に頻りに訪問していただき、部署担当者と共に本人の状況を把握・共有した上で指導方法について相談できる機会を持ちました。また採用後も継続的に訪問していただき、課題への対応や指導方法についての話し合いを行いました。本人の状況が安定するに従い訪問の間隔は広がり、現在では年に 1 回程度の訪問のみとなっています。

会社で何らかの問題が発生した場合は、会社・本人（家族）・支援機関が連絡を取り合い、迅速に対応できる体制を作っています。今後は、支援機関が行っている本人へのアンケートや同窓会活動などで把握された事項の中で、会社として対応できる点について本人にフィードバックさせる機会を持ちたいと考えております。

今後の展望

当社では現在「一流企業に成長へ」という方針の下、製品はもちろんのこと衛生面や環境を重視しつつ、社会貢献活動などにも力を注ぎ、社会から評価される企業になるよう日々努力しております。障害者雇用についても関係機関と連携を取りつつ、引き続き取り組んでまいります。

雇用事例③

社会福祉法人ふれあい共生会

特別養護老人ホーム ^{からん}花嵐 ～介護業務での雇用～

事業所概要

法人名：社会福祉法人ふれあい共生会

所在地：大阪市

従業員数：151名

障害者雇用数：8名（2006年6月末現在）

*以下は、特別養護老人ホーム花嵐（150床）を中心にした報告となります。

法人の特徴

社会福祉法人ふれあい共生会は、特別養護老人ホーム（150床）、在宅介護支援センター、精神障害者地域生活支援センターを運営し、高齢者デイサービス（定員25名）、身体障害者デイサービス、知的障害者デイサービス、ヘルパー派遣事業（高齢、障害者、難病者対象）、配食サービス等のサービスを運営しています。

障害者雇用の経緯

花嵐において知的障害のある人を介護職員として雇用していける、雇用していこうと考えるようになった契機は、二つです。

その一つは、2000年5月から始まったアルコール依存症の「いちご作業所」との付き合いからです。「いちご作業所」のメンバーが、高齢者デイサービスや喫茶コーナー^(注)の活動にボランティアとして高齢者の介護にかかわり、「お年寄りから『ありがとう』と感謝され、人の役に立てることに誇りと自信を取り返すことができた」などとボランティア参加の感想を話してくれました。雇用や社会活動の多くの面から排除され、社会的には「被援助者」とみなされてきた彼らが、お年寄りの「援助者」となり、お年寄りも介護職員も自然に作業所のメンバーを受け入れ、彼らに感謝し、頼りにするようになっていきました。こうした相互関係のなかで、依存症の治療効果もあがり、地域社会への参加意欲も高まり、お年寄りも元気になっていくことができました。

その後、庭木の剪定作業や車椅子の清掃・修理、ホットパック等の簡単な物理療法の作業の請負、さらには、ヘルパー2級資格を取得して特別養護老人ホームのパート勤務者やホームヘルパー、精神障害のある方のピアサポーター等へと仕事と雇用が拡大していきました。こうして、「人は、一方的に助けられるだけの存在ではない。双方向の関係性の中で生きるのだ」ということを私達は経験を通じて感じる事ができたのです。

もう一つは、高齢者介護の見直しの中での気づきです。2000年の介護保険導入を転機に、特別養護老人ホーム等の高齢者介護のあり方を検討し直しました。どこの特別養護老人ホームでも定められた日課に合わせて「日常生活」を効率よく組織する「集団一括処遇」の技を磨いてきました。高齢者は、そこでは生活の＜主体＞ではなく、介護労働の＜客体＞であり、介護の＜対象者＞です。職員は、定められた作業を次々と手際よく、時間内に仕上げる事が求められ、高齢者から声をかけられても、十分対応できず「ちょっと待ってね」百連発の日々が繰り返されてきました。この労働環境は、当然、作業テンポを乱す要因に対して忌避感情が起こり易く、障害のある人を受け入れることなど全くの想定外となります。

ケアの単位を小規模にするユニット・ケアやグループケアは、従来の「集団一括処遇」への反省から生まれてきた考え方で、花嵐でも小規模グループケアの試行を2年間の検討・準備を通じて2003年4月より実施しました。ケアの単位を小さくすることにより、利用者に寄り添う介護が可能になり、今まで見えていなかった高齢者の相互関係を生み出し、一人ひとりの＜生活能力＞が再開発されました。また、職員の気づきや見取りの

範囲、内容も深くなりますので日常生活の中に様々なレベル・種類の〈異質〉を組み込むことが可能になります。ケアの単位（＝生活の単位）を小規模にすることで、高齢者一人ひとりを〈客体〉として見るものがなくなり、良好な人間関係が利用者・職員の相互関係として生まれます。この「生活の単位」の中に、地域のボランティアや家族、友人、多様な来訪者を受け入れていくことは、その「生活空間」を豊かにすることになります。当然、ここへ障害のある人を受け入れられないはずはない、という決断が生まれました。つまり、従来の「介護」のあり方を反省し、改革を進めようとした時、障害のある人を排除していた我々の「介護」の実体が見え、障害のある人の雇用方針への確信が生まれてきたのです。

(注) 喫茶コーナー：地域のボランティアグループにより花嵐の1階で週3回、午後2時間開設。特養ホームやその他在宅サービスの利用者、その家族や地域の仲間等が憩いの場として利用。

採用のポイントと配属先の決め方

知的障害のある人の雇用にどう取り組んだか？アルコール依存症のメンバーとの交流・雇用拡大の経験から、まず現場の職員、利用者が、障害のある人と普通に触れ合う経験を積むことが重要だと考えました。大阪市職業指導センターが実施する知的障害のある人のヘルパー講習事業に現場の主任・副主任を実習講師として順次送り込み、また、受講生の現場実習を積極的に受け入れて、彼ら彼女らの働く姿を介護の現場に「登場」してもらうことにしました。

知的障害のある人のヘルパー講習受講生が介護現場に「登場」することが度重なる中で、職員の多くはあたりまえのことですが、「障害のある人」といっても一人ひとり個性があり、多様な可能性と課題を抱えていることを掴んでいくことができたようです。また、ヘルパー2級講習を受講しているので、就労に対する目的意識や労働意欲がはっきりしており、遅刻や欠席もなく、その意欲と自覚に対する職員の評価は高いものでした。

経営の判断としては、ヘルパー2級講習修了生を初めはパート労働者として採用し、当人と相談の上、少しずつマスターすべき介護内容の目標を定めてスキルアップを進め、（ジョブコーチ（P23参照）などの助言をもらいながら）、数年で「独り立ち」できる力を獲得して、他のパートや臨時職員と同様に正規職員昇格試験をパスして正規職員へ進む道筋を設定するのがよいと判断しています。つまり、ヘルパー2級有資格者ですので「有償ボランティア」という「最低賃金」逃れの方法は取らないこと、周辺業務に限定せず介護労働の本流を歩める取り組みに挑戦することを考えました。少し格好をつけていけば、企業の障害者雇用率を高めるための採用ではなく、一人の介護労働の仲間として受け入れを考えたのです。

2005年12月と2006年5月に知的障害のある人をパート職員として採用することができましたが、それぞれ障害者就業・生活支援センター・大阪市職業指導センターの助言をもらいながら、どのフロアに配属するのが適切かの判断をおこないました。また、就労当初は職場に慣れることを第一目標に、本人と相談しながら、短時間の勤務と、通勤の都合や仕事を覚えやすい勤務帯から出発する手立てをとりました。（導入過程で、一名はトライアル雇用（P22参照）の制度を利用しました。）

今後の展望

こうして、2名の知的障害のある職員は、元気に明るく前向きに働いてくれており、また、指導的職員や職場の同僚たちの中で、障害のある人と共に働くことが職場のモラルの向上や改革改善につながることへの理解や自覚ができ始めているようです。

今日、介護労働力不足時代の到来によって、障害のある人だけではなく、様々な困難さ・「生きにくさ」を抱えた人を介護現場の働き手として迎え入れていくことが必要になっています。その人たちを含めて、職場でより良いケアを実現していくマネージメント——仕事の配分や人材の育成・指導のあり方——を創造・構築していくことが課題となります。この課題への挑戦は、従来の介護の専門性や介護のあり方についての考え方を再検討することになるであろうと感じています。

雇用事例④

スワンカフェ&ベーカリー大東店 ～接客業での雇用～

事業所概要

社 名：スワンカフェ&ベーカリー大東店
経営母体：社会福祉法人大阪知的障害者育成会 大東園
所在地：大東市
従業員数：13名/うち障害者雇用数5名（従業員数はカフェ&ベーカリー部門のみ）

事業所の特徴

知的障害のある人の就労を支援してきた大東園は、障害のある人の「働きたい」と思う気持ちを実現させるための新たなツールとして、よりリアルな就労体験の場を提供できるベーカリーカフェ事業を実施しています。

障害者雇用の経緯

事業の立ち上げにあたって、店舗経営等の実績も何もない中でノウハウを一から積み上げるというリスクを軽減したいことと、スワンベーカリーのチェーン展開趣旨が当事業所の目指す方向性と概ね一致しているという点から、フランチャイズ取得による事業展開を選択しました。

新事業に障害のある人を雇用するに至った経緯は、障害のある人を企業等へ就職者として送り出すだけでなく、当事業所自らが雇用主になり、雇い入れる側の立場をより具体的に理解することで、企業等に対する雇用継続のための支援や助言をより具体的なものにしていけると考えた点と、当事業所の利用者、即ち一般就労を目指す知的障害のある人たちにとっても、実際の店舗で働く体験ができるだけでなく、雇用されている人（自分達の目標とするところ）を間近に見ながら一緒に仕事に取り組む事で自らの課題や将来像などへのイメージがしやすくなるといった大きく2つのねらいがあります。

また、フランチャイズチェーンのロイヤリティ的取り決め（フランチャイズ承認の条件として障害のある人を〇名以上雇用すること）があったことも当事業所での障害者雇用を積極的に進めることに対する追い風になったことは言うまでもありません。

採用にあたっては「障害者就業・生活支援センター」に相談し、様々な雇用支援施策を活用するためにもハローワークに求人募集をかけ、所定の手続きを踏んで採用するに至っています。

採用のポイントと配属先の決め方

募集をかけた業務の内容は大きく分けて2つ。「製造」と「販売」です。

製造は専門技術が必要とされる為、職業訓練校のパン菓子製造科を修了した人を採用しています。

一方で販売についてはお客様への直接対応が主な業務になるため、同業種の経験よりも面接時の様子から判断しての採用になっています。

ある程度のトラブルは想定範囲内で数名の採用を決定しましたが、実際の業務遂行にあたっては何もかもが順風満帆というわけではありませんでした。

【支援機関との連携】

Aさん（知的障害：手帳判定A）については、採用当初はレジ接客やパンの陳列及び補充、店内外の清掃や簡単なドリンクの製造補助等を業務として想定していました。計算が得意という方ではなかったのですが、レジ操作もシンプルな（個数や商品名を押す

だけで金額を覚える必要がない) ものであったため、研修期間にしっかり練習できたことでオープンまでに基本操作は何とか身につけることができ、研修中の様子からも概ね問題ないと思われました。

ところが、オープンしてしばらくすると、お釣りを渡し間違うどころか、渡し忘れるといったことがしばしば見られるようになり、お客様からのクレームの度に謝罪をして確認し、正しい処理をし直すといった時間的なロスが生まれるようになりました。ピークタイムでのタイムロスは売上に直結する大きな問題であった為、Aさんの業務内容について直ちに再考する必要があります。

業務の見直しに当たっては営業が始まっている状態で人員配置的にもAさんにつきっきりで仕事を教えなおすことができないため、「障害者就業・生活支援センター」に相談の上、「障害者職業センター」にジョブコーチ（P23参照）の派遣を依頼しました。

職業カウンセラー（P20参照）やジョブコーチが当事業所の担当者やAさん本人とも十分に話し合った上で実際に現場に入り、店舗全体の業務の流れを見ながら、Aさんの業務について細かく組み立て直すといった作業を始め、Aさんの業務を整理しました。

結果的にはピークタイムのレジ接客を業務から外し、その間はパン出しや洗い物、比較的手薄になる店内設置のコーヒーシュガーやフレッシュの補充をAさんの担当業務に位置付け、ピークタイムでも、ある程度自分のペースで仕事ができる工夫を行う事で問題は解消しました。

今後の展望

ジョブコーチといった支援者の協力によって、店舗全体の日常の業務手順についてもある程度、見直すことができました。Aさんのケースでは業務の守備範囲を限定する事で他の従業員にとっても自分の仕事の範囲がわかりやすくなり、仕事がしやすくなったという声があります。

障害のある人の就労を支える様々な制度を活用する事によって得られたメリットは、その本人たちだけでなく、周りの環境にも好影響をもたらしてくれたことだと思っています。

雇用事例⑤

株式会社センコー ～物流業界での雇用～

事業所概要

社 名：センコー株式会社
本 社：大阪市
事業所数：全国 218 箇所
従業員数：4, 273名（平成18年7月現在）
障害者雇用数：66名（うち重度27名）

※記載内容は大阪主管支店の活動実績であり、このデータとは関連しない。

会社の特徴

当社は、全国各地に倉庫拠点を配置し、充実した機能とスペースでお客様のロジスティクス戦略をサポートしています。また、工場や構内等の原材料の取り卸しから製品の包装・梱包、積み込み等の物流作業や製造過程の各種作業まで、一貫して作業を請け負い物流の迅速化をサポートしています。

障害者雇用の経緯

平成14年度、障害者雇用の社内目標として障害者雇用義務数100%の達成、うち、大阪主管支店では30%の達成を掲げました。当時、企業のコンプライアンスやCSRが事業運営方針に掲げられていたこともあり、障害のある人を雇用することで企業の社会的責務を果たすことができると、本社から各事業所へ障害者雇用の積極的な推進を指導されました。

これを受けて、平成14年度から大阪障害者職業能力開発校の協力や助言を得て、平成15年度に知的障害のある人1名を採用、その後、平成16年度には障害者職業能力開発施設の大阪市職業リハビリテーションセンターや摂津市障害者職業能力開発センターの協力を得て知的障害のある人9名を採用、また平成17年度には各地域の支援機関や施設などを通じて、新たに知的障害のある人12名を雇用することとなり、全社的に見て大阪主管支店がNo.1の雇用達成率となりました。

一方、大阪主管支店各事業所での雇用推進と同時に、当社N営業所では平成17年9月から、地域の支援機関の協力の下、精神障害のある人の社会適応訓練を長期にわたり実施してきており、少しずつですが訓練日数や訓練時間を拡張し効果を上げてきています。

これまでの取り組みでは知的障害のある人の採用を中心に雇用促進に取り組んできましたが、今後は精神障害のある人も積極的に雇用できるよう、環境整備を図りたいと考えています。

採用のポイントと配属先の決め方

【採用のポイント】

障害のある人の採用に際し、実習訓練期間中から作業適性を見極め、その能力を伸ばすための指導と作業その他の場面で担当者を任命し、営業所全体でサポートできる雰囲気や体制がとれるような環境整備を行いました。

一方、担当者を任命したもののどれだけの効果が期待できるのか、雇用納付金と採用コスト等、採算ベースに見合うのかが懸念されましたが、実習訓練を行う中で実習生のひたむきな就業態度や、日々努力し作業能力が向上している姿を確認する中で、他の社員の模範とすべき点があることに気づかされ、懸念事項以上に良い効果がもたらされる事を確信し採用することとなりました。

【配属先の決め方】

現在、19名の方が勤務する職場は、主にピッキングやそれに付帯する軽作業（ダンボールケース作り、荷物の積み下ろし、その他）の職務で各営業所に1名から5名程度の配置にしています。各営業所に勤務する従業員の業務の詳細については下表の通りです。

事業所（採用障害者数）	業務内容	障害者従業員の業務
N営業所（5人）	レンタル介護機器リサイクル	機器の清掃
H営業所（3人）	薬品配送	ピッキングと荷入れ等
S営業所（6人）	ペット用品や食品の配送等	ピッキングと荷入れ等
D営業所（4人）	被服の発送等	ピッキング付帯作業
K営業所（1人）	長靴他ゴム合皮製品の発送	ピッキングと荷入れ等

当社では、新規障害者求人について障害者職業能力開発施設の担当者に業務内容を説明し、適性のある人の紹介を得て、面接及び見学の後、採用予定の現場にて約3週間の実習訓練を実施し採用者を決定しています。

実習方法ですが「施設側独自の实習制度」と「インターンシップ制度（P21参照）を利用した実習」の二通りあり、その施設等から紹介される障害のある人の所属や立場により、実習方法が必然的に決定されてしまいますが、紹介→面接→合否という通常の採用プロセスと違い、業務への適性や能力、他の社員との人間関係について、紹介→面接（見学）→実習訓練（観察と評価）→合否の流れで評価でき、大変有意義な制度として有効に活用しています。また、障害者本人にとって経験のない作業や環境に対し、実習訓練の中で自身の作業適性や対人関係の状況などを自己評価できることは、採用する側から見てもお互い合意の上で勤務することが確約でき、大変有意義な制度であると考えています。

【支援機関との連携】

障害のある人を雇用する上で、職務内容や職場環境と現場社員の理解について不安がありました。これに対し障害者職業能力開発校や能力開発施設、他支援機関の担当者とともに、実習訓練開始前後から、実習訓練生の特性や障害状況と対処法など綿密に打合せをし、現場担当者を通じ配属予定部署のスタッフへの周知を図りました。また、採用後も施設担当者の長期の定着支援が行われており、対応に苦慮する時などは施設担当者に連絡することで解決が図られることは大変心強く思います。

当社では、従業員の生活保障のための働く場は、職務の中で提供できますが、働き続けることを阻害すること（家庭・職場の環境面から派生する問題で働き続けることが脅かされること）については、解決の手立てや方策が見出せないため、支援機関に対応を依頼するなど機能分担することが最善の策と考えています。

今後の展望

競合他社が業績を上げる中で、当社も他社に追随又は追い越すことを会社の年度方針として挙げています。障害のある人を雇用することはこれを阻害する要因となるという意見もありますが、当社は障害者雇用納付金を納め続けることは社会的信用を逸失することになると考えています。納付金支払い損益と雇用による助成金等の収入を試算しても、結果的には、障害のある人を採用し生産作業に従事してもらうことが会社の収益力の拡大に繋がるものと確信しております。

今後は、当支店の障害者雇用を全国展開する各支店へ啓発することで、さらに多くの障害のある人を雇用し、社内だけでなく社会全体への啓発と業績向上への一手段としてとらえたいと考えています。

雇用事例⑥

株式会社南海ハートフルサービス～清掃業での雇用～

事業所概要

社 名：株式会社南海ハートフルサービス
本 店：大阪市
従業員数：16名
障害者雇用数：10名（うち重度7名）

会社の特徴

平成17年2月1日に設立した南海電気鉄道株式会社の特例子会社です。事務所ビルと公共施設（建物）の日常清掃をメイン業務としています。ベテランの主任とサービス係が楽しい職場づくりをめざしてがんばっています。

障害者雇用の経緯

設立にあたり、親会社の入居するオフィスビルの日常清掃をメインの業務としました。清掃業務は容易に細分化でき、作業分担がしやすく、毎日が繰り返し作業であることから、知的障害のある人が活躍できる業務であり、また、職場における付帯設備の改善を必要としないといったハード面からも知的障害のある人を雇用することに決めました。

採用のポイントと配属先の決め方

【採用のポイント】

確保する清掃員については、「作業に耐える体力があること」、「機動性があること」、「職場の和に容易になじむこと」等を必要条件としました。

採用にあたっては、我々スタッフが知的障害のある人を雇用するノウハウを形成することを主目的として、事前に職場実習を実施しました。職場実習は設立準備段階からあらかじめ助言や相談にのっていただいていた障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターの各関係者に依頼し、14名の実習生を受け入れました。

この実習は、弊社がはじめて職場で知的障害のある人と接する機会であり、3名の主任（指導員）はもちろん事務スタッフも指導方法や実習生を知る場ととらえ、早朝より不安や緊張のなか勤務しました。新体制用に作成したジョブスケジュールにより、与えられた作業を消化しながら実習を行うため、当初は時間に追われ、単純な作業でも戸惑うことがありましたが、支援団体の指導員やジョブコーチ（P23参照）の手助けを受け、工夫をこらしながら徐々に全体の作業へと進んでいきました。想像していたよりスムーズに3ヶ月間の実習が終了し、教え方や注意点などある程度の知識を取得し、我々スタッフにやっていけるという自信ができました。

求人には37名の応募者があり、3日間の面接を経て採用する6名を決定しました。営業体制への移行に際しては、関係者に体制の周知徹底と協力をお願いし、清掃員には挨拶の励行や、連絡・報告の徹底を図ることにより、スムーズに受け入れてもらえました。

設立当初を振り返って、改めてキーポイントをあげますと、以下のとおりです。

- ①各支援団体から支援を受けたこと。
- ②管理職及び主任に「後戻りはできない」という強い決意があったこと。
- ③実習生を受け入れたことにより、実際に障害のある人と接する機会を持つことができ、事前の不安がなくなったこと。
- ④関係先の協力が得られたこと。
- ⑤作業経験豊富な主任を人選できたこと。

【業務運営における配慮】

①チーム編成による日常業務運営

日常清掃においては、人生経験が豊富な主任(60・70歳台が中心) 1名に対し2～3名の障害のある人を配置し、1作業チームとして業務を行っています。作業内容を教え、各人が与えられた作業を無理なくこなせるよう配慮することはもちろん、休憩中には人生経験やプライベートな事柄について話し、日々接する中でメンバー間の信頼関係が築かれています。

②朝礼・終礼の実施

作業開始前に朝礼を、終了後には終礼を行います。朝礼では各人の健康状態の確認、連絡事項の伝達を行い、終礼時にはその日の思った事や反省を各人に述べてもらいます。

③業務日誌の活用

本人と主任(管理職)との意思疎通を目的とし、日々の作業終了後に今日したこと、思ったことを本人が書き、毎日主任が返答を書きます。

④家族連絡帳及び家族会による家庭とのコミュニケーション

毎週個人単位に会社での出来事や行事の予告、協力をお願いなどを連絡帳により家庭へ連絡し、家庭からは私生活における様子を記入してもらいます。

家族会は3ヶ月毎に開催し、保護者と主任・管理職との間で実施します。職場見学を行ったり、会社生活での様子や成長度合いを話し合い、要望事項をお願いします。

⑤定期的な個別面談の実施

3ヶ月毎に実施し、会社に対する要望、不満やキャリアビジョンを聞き取ります。会社からは各人の良い点や悪い点、守ってほしいことを約束事として示します。

⑥レクリエーションの実施

春秋の遠足やボーリング大会・カラオケ大会・バーベキュー大会を実施しています。

【支援機関との連携】

①支援会の実施

3ヶ月毎に実施し、関係する支援団体の担当者にお集まりいただき、アドバイスを受けたり、問題点や障害の特性等についてご指導をいただいています。

②積極的な実習生及び見学会の受け入れ

実習生及び見学会は積極的に受け入れることとしています。基本動作を再確認し、職場全体が成長する機会と捉えています。

今後の展望

以上の取り組みにより、重大なトラブルもなく、障害のある人の雇用の安定に貢献しているものと自負しています。また、特定非営利活動法人(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク及び社団法人全国重度障害者雇用事業所協会に入会し、障害者の雇用促進に向け活動しております。

雇用事例⑦

有限会社博宝印刷 ～印刷業での雇用～

事業所概要

社 名：有限会社博宝印刷
所 在 地：大阪市
従業員数：6名
障害者雇用数：1名

会社の特徴

当社は、昭和46年に創業した印刷会社です。現在、平版（オフセット）印刷機を2台導入し、主に紙袋やカタログ、パンフレットなどの印刷を行っている企業です。

障害者雇用の経緯

S君との出会いは、9年前の平成10年です。はっきりは覚えていませんが、多分ハローワークに求人票を出していたのでは・・・と思います。その求人票を見ていただき、S君と彼が職業訓練を受講していた大阪市職業リハビリテーションセンター（以下「センター」）の指導員の方が面接を受けに来られました。最初は、かなり戸惑いがありましたが体力がありそうだったのと、センターの指導員の方が「正式に雇用する前に2週間ほど実習で、彼の働きぶりを見てください。その実習の結果で可否を検討していただければ結構です」ということだったので、正直、多少の不安は残っていましたが、実習を開始することになりました。

採用のポイントと配属先の決め方

【採用のポイント】

実習生として受け入れた頃は、何から指示を出したら良いのか、どんな作業ができるのかなど試行錯誤でしたが、ひとまずは作業場内の清掃や片付けなどをやってもらうことにしました。彼も日ごとに緊張がなくなり、私たちも彼の性格や特性が分かってきたので、少しずつ実践的な作業へと移行していきました。

まずは紙積みや版の掃除などをやりましたが、紙積みも見ているほど楽な作業ではないですし、版の掃除もインクでべっとりと汚れますし大変な作業です。しかしあわてることなく、じっくりと指導していくことにしました。

このような感じで、あわてず、ゆっくりとS君と作業を通じて接する中で、当初抱いていた不安が、少しずつ解消されてきたことを覚えています。2週間後センターの指導員の方が見えられて、採用の可否をお伝えすることになりました。恐らく実習中にしんどいこともあったと思いますが休むことなく続いたことと、最低限の体力（特に腕力と握力）があるように感じたので「採用！」の結果を出すことになりました。

【配属先の決め方】

正式に採用してからは、実習生という扱いではなく、他の従業員と同様に接することを心がけていました。私たちは作業中の失敗や、特に一步間違えると大事故を引き起こすような行動などがあるときは、全ての従業員に対して厳しい対処をしています。S君に対してもその辺りの心構えなどは厳しくやってきたつもりです。

ただし、会社として配慮しなければいけないことがあります。それは、S君の能力を見極め、その能力に応じた作業を探し出し配置することです。そのために必要なことは、作業を通じてしっかりとコミュニケーションを図り彼の特性を理解することだと思えます。S君は計算能力や複雑な機械操作などは困難ですが、そういう時に「何でできない

のだ！」と追い詰めることはしません。彼が安全に可能な範囲で作業を行える環境を整備することは会社の役割だと考えているからです。

現在、S君は作業性と安全性を考慮し、紙積み、機械や版の洗浄を中心に行っていますが「ここまでしかできない」ということではなく、彼も会社側も少しでもスキルアップできるよう、今後も努力を続けていかなければいけないと考えています。

それと、大事なことがもう1つあります。恐らく彼にとって、私（社長）は非常に厳しい存在であり、それなりに緊張感を持って通勤していることだと思います。しかし、9年間働き続けることができたのは、あきらめず最後までがんばったときなどに「よくがんばった！」と一声をかけてきたからではないでしょうか。きっちりとした評価をフィードバックすることも重要だと思います。

【支援機関との連携】

S君が継続して働き続けることができたのは、S君や私たちの努力もあったでしょうが、同時にセンターの指導員の方など定期的な訪問があったからだと思います。このように支援機関と連携がとれていると、いろいろな面で相談ができるので、今後お互い連絡を取り合いながらやっていきたいと考えています。

今後の展望

この9年間、会社もS君も、そして私も成長したと思っています。これからも会社側としては、当社の作業ができる人材であれば障害があっても関係なく受け入れたいと考えています。

先日、彼にここで働いてみてどうなのか聞く機会がありました。そこで彼は「毎日がたのしくて、うれしいです」とコメントしてくれました。いろいろありましたが、あきらめず、9年間いっしょに働き続けることができて良かったと感じた一瞬でした。

これからの目標は、S君も私もいっしょに働くことを通して、お互い成長していくことです。お互いの気持ちを考え合える「やさしさ」、いっしょに仕事をすることの「楽しさ」「うれしさ」も共感できればと考えています。

大阪発・日本初の障害者就労支援のための事業協同組合

エル・チャレンジ

(大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合)

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（愛称：エル・チャレンジ）は1999年5月、知的障害のある人の雇用促進に取り組んでいる社会福祉法人等によって設立されました。エル・チャレンジとは「働くこと（Labor）に挑戦する（Challenge）」の意味です。

エル・チャレンジは、訓練現場の確保のために建物サービス（清掃業）の共同受注事業などを行い、より多くの知的障害のある人等の雇用を促進しようとする組合です。

「働く自信は働くことによってしか生まれない」との考え方のもとに、現場で訓練を行う「施設のいない授産活動」の効果は高く、1年の訓練を経て毎年多数の修了生が就職しています。

<組織概要>

- 組合員 5団体
社会福祉法人 大阪知的障害者育成会／社会福祉法人 大阪市知的障害者育成会／株式会社 グッドウィルさかい／株式会社 ナイス／財団法人 精神障害者社会復帰促進協会
- 出資額 250万円
- 所在地 大阪市中央区北新町2-12 北新町センタービル5階
- 主な事業 建物サービスの共同受注、就労支援事業、雇用促進事業、共同宣伝、消耗品の共同購買など。
- HP <http://www.l-challenge.com/>

就労支援の実際と成果

■就労へのプログラム

エル・チャレンジの主な就労支援ジャンルは、就労への動機付けを目的とする短期の「就労体験」、1年間の就労訓練の後に一般企業等への就職をめざす「就労支援」、一般企業での雇用、定着を支援する「雇用」の3つからなり、その中でも「就労支援」に重点を置いて運営しています。

■200名以上が就職を実現

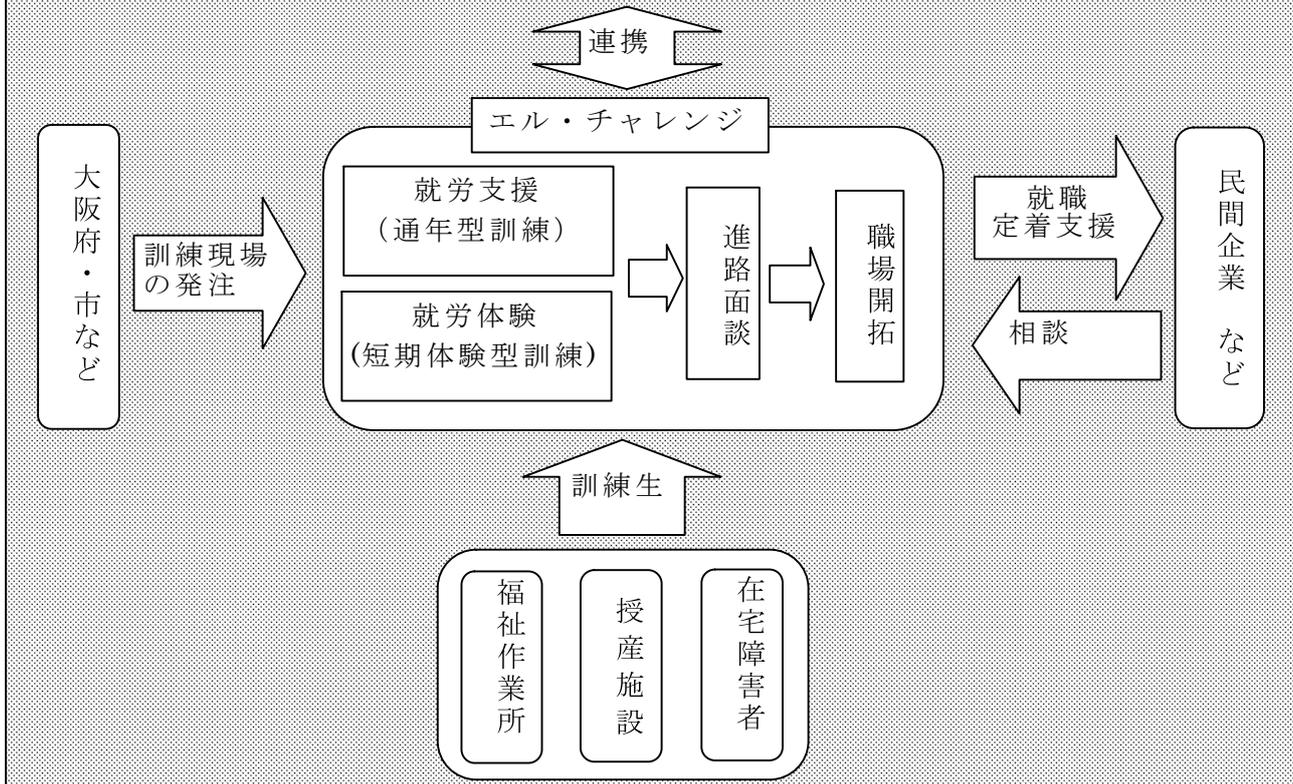
就労訓練によって働くためのスキルを身に付けた障害のある人は民間企業へ羽ばたき、これまでに200人以上の訓練修了生が就職を果たしました。その多くは身に付けた清掃技術を生かし、公園、病院、特別養護老人ホーム、保育園など、幅広い分野で活躍中です。

■訓練施設の受託数は60件

1999年に大阪府立大型児童館「ビッグバン」の清掃業務を受託して以来、通年型訓練施設での受託数は、大阪国際会議場、大阪府庁正面玄関、大阪産業創造館など60施設（2005年4月現在）に増えました。そこで、年間約100名の訓練生が働いています。

エル・チャレンジ式就労訓練の仕組み

養護学校、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援(準備)センター等



就労支援（通年型訓練）

訓練生は、まず技能講習会で清掃の基本技術や職場でのマナーを勉強します。その後、実際の現場で支援スタッフの指導と支援を受けながら最低1年間の清掃訓練を行います。

就労体験（短期体験型訓練）

定期清掃やトイレ清掃、除草作業など、1日から1週間程度の体験コースです。この就労体験で働く喜びと自信を得た多くの障害のある人が通年型訓練に参加しています。

エル・チャレンジでは、訓練現場の発注と訓練修了生の雇用についてご協力いただける企業を求めています。お問合せは下記まで。

電話 06-6920-3521

FAX 06-6920-3522

【業務内容】

- ・ 日常清掃
- ・ 屋外清掃
- ・ 定期清掃
- ・ 除草作業

第3章 障害者を雇用するにあたって活用できる制度・サポート

<初めて雇用するにあたって>

Q1. 初めて知的障害のある人を雇用したいと考えているのですが、いろいろと不安があります。受け入れする前にどこに相談へいけばよいでしょうか。(製造業：人事担当者)

A1. 初めて知的障害のある人を雇用される場合、不安を感じることもあるかも知れません。そのための色々な機関や制度・事業があります。その一部を紹介します。

障害者雇用企業体験事業

- ・ 障害者雇用の経験のない事業主等を対象に、障害のある人を雇用している企業見学などを行う事業です。
〈ご相談・お問い合わせ〉大阪府雇用推進室雇用対策課障害者雇用グループ
(P33 参照)

ハローワーク（公共職業安定所）

- ・ ハローワークでは、専門窓口を設置し、職業相談、職業紹介、障害者雇用に関する相談も行っています。なお、求人登録（障害者求人）も行っています。
(詳細は P21 参照)
〈ご相談・お問い合わせ〉管轄のハローワーク (P32 参照)

障害者就業・生活支援（準備）センター

- ・ 障害者雇用の経験のない事業主等を対象に、雇用導入相談、職場定着相談、生活相談、職場の環境改善相談などを行っています。また、就労を目指す障害のある人を多数支援していますので相談してみてください。
〈ご相談・お問い合わせ〉各地域の障害者就業・生活支援（準備）センター
(P30・31 参照)

大阪障害者職業センター/ 大阪障害者職業センター 南大阪支所

- ・ 障害のある人を新たに雇用する際の作業施設の改善、職務や雇用後の様々な問題について、職業カウンセラーの専門的な助言・援助を受けることができます。
〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター (P33 参照)

公共職業能力開発施設

- ・ 大阪障害者職業能力開発校、高等職業技術専門校などで職業に必要な知識や技能を身につけて就職をめざす職業訓練を行っています。
〈ご相談・お問い合わせ〉公共職業能力開発施設へ (P31 参照)

社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

- ・ 重度障害者を多数雇用している事業所で組織。障害者雇用の促進のため事業所などを対象に調査研究、啓発活動、情報提供、相談などを行っています
〈ご相談・お問い合わせ〉全国重度障害者雇用事業所協会
大阪支部事務局 (P33 参照)

- ・ 障害のある人を対象としたインターンシップ事業（職場体験実習）の実施や、企業ネットワークの構築など事業所を対象にした相談や情報交換会、企業内でのジョブコーチとして職場適応援助者の養成研修を実施しています。（ご相談・お問い合わせ）大阪障害者雇用支援ネットワーク（P33 参照）

ハローワークにおける障害者の就労支援

職業相談・職業紹介

ハローワークでは、就職を希望する障害のある人の求職登録や、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、求職申込みから就職のアフターフォローまで一貫したきめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を、障害の態様や適性、希望職種等に応じて実施しています。

職業相談・職業紹介にあたっては、公共職業訓練のあっせん、トライアル雇用、ジョブコーチ支援等の各種支援策も活用しています。

また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会も開催しています。

障害のある人向け求人の確保

障害のある人向け求人の開拓を行うとともに、一般求人として受理したもののうちから障害のある人に適したものについて障害者求人への転換を進め、求人の確保に努めています。

関係機関との連携

的確な職業紹介を行うにあたって、より専門的な支援等が必要な場合に、地域障害者職業センターにおける専門的な職業リハビリテーションや、障害者就業・生活支援（準備）センターにおける生活面を含めた支援を紹介するなど、関係機関と連携した就職支援を行っています。

Q2. 知的障害のある人を正式雇用する前に、試行的に働いてもらえるような制度などはないのですか。(サービス業：事業主)

A 2. 次の制度があります。是非活用してみてください。

障害者就職準備訓練事業（短期職場適応訓練）

- ・ 職場実習を通じて、障害者と事業主に「いっしょに働く」ことを体験していただく制度です。職場実習は大阪府が府内の事業所に委託して行っています。訓練期間は2週間以内（ただし、重度障害のある人は4週間以内）です。
- ・ 事業主および障害のある人には一定の委託料および訓練手当が支給されます。
〈ご相談・お問い合わせ〉大阪府雇用推進室雇用対策課障害者雇用グループ
(P33 参照)
又は管轄のハローワーク（専門援助部門）(P32 参照)

障害者試行雇用（トライアル雇用）事業

- ・ 障害者の雇用に関する知識や経験がないことで、雇用について不安感などがある事業主に対し、障害者を一定期間（原則3ヶ月）試行雇用することで、事業主、障害者が相互理解を促進するための事業です。
- ・ トライアル雇用を実施終了後、トライアル雇用奨励金（1人当たり1ヶ月50,000円）が支給されます（注：平成19年4月1日以降は1人当たり1ヶ月40,000円に変更されます）。
〈ご相談・お問い合わせ〉管轄のハローワーク又はハローワーク事業主支援コーナー
(P32 参照)

障害者の態様に応じた多様な委託訓練

障害のある方々が就職に必要な知識・技能を習得して、その就職の促進を図るため、社会福祉法人やNPO法人などを活用した1～3か月の職業訓練を実施しています。
〈ご相談・お問い合わせ〉大阪府雇用推進室能力開発課委託訓練グループ
(P33 参照)

Q 3. 知的障害のある人を雇用してから受けられる、助成金制度・支援制度があると聞きました。こういった助成や支援を受けることができるのですか。(製造業：事業主)

A 3. 知的障害のある人を雇用した場合に、障害のある人・事業主・指導援助者などに対する助成金制度や支援制度があります。

職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

- ・ 障害者雇用の促進および職業の安定を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者や事業主に対して専門的な助言や支援を行っています。
〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター /
大阪障害者職業センター南大阪支所（P33 参照）

特定求職者雇用開発助成金

- ・ ハローワーク（公共職業安定所）の紹介により、障害のある人（ただし 65 歳未満）を継続雇用労働者として雇い入れる雇用保険適用事業主に対して、障害のある人の賃金の一定率を助成しています。
〈ご相談・お問い合わせ〉管轄のハローワーク又はハローワーク事業主支援コーナー（P32 参照）

業務遂行援助者の配置助成金

- ・ 雇用された重度の知的障害のある人に対して、業務の遂行を通じた雇用管理のために必要な援助および指導の業務を担当する業務遂行援助者に対する助成を行っています。
〈ご相談・お問い合わせ〉社団法人 大阪府雇用開発協会 助成担当（P33 参照）

税制上の優遇措置

- ・ 障害のある人を雇用する事業所は、要件により税制上の優遇措置の適用が受けられます。
〈ご相談・お問い合わせ〉管轄の税務署・府税事務所・市区町村税務担当課

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

- ・ 障害者雇用の促進および継続を図るための職場環境整備（作業施設改善など）を適切に行えるように各種助成金が設けられています。
〈ご相談・お問い合わせ〉社団法人 大阪府雇用開発協会（P33 参照）

雇用管理サポート事業

- ・ 障害のある人の雇用管理に関し、特に専門的な支援を必要とする事業主等に対して、医療、社会教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理等の専門家が、障害者職業センターの障害者職業カウンセラー、大阪府雇用開発協会の障害者雇用アドバイザーと連携して、障害のある人の雇用管理を容易にするための援助を行っています。
〈ご相談・お問い合わせ〉大阪障害者職業センター（P33 参照）
社団法人 大阪府雇用開発協会（P33 参照）

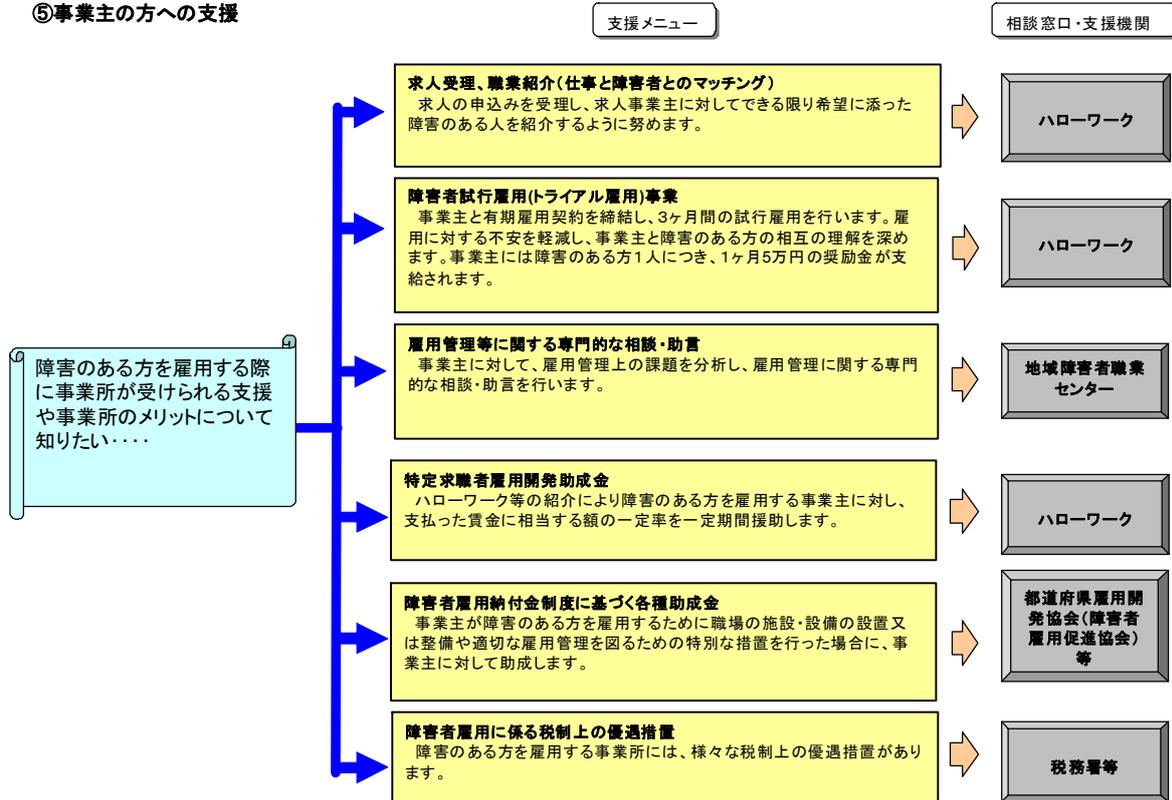
障害者職業生活相談員

- ・ 障害者を 5 人以上雇用する事業所では、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う障害者職業生活相談員を選任することが義務付けられています。事業主の指示などにより従業員が「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受講し、修了することで資格を得ることができます。
〈ご相談・お問い合わせ〉社団法人 大阪府雇用開発協会（P33 参照）

・ 参考資料 1 (支援メニューのフロー図)

事業主と障害者のための雇用ガイド「障害者の雇用支援のために」平成18年版より

⑤事業主の方への支援



＜雇用継続のための配慮＞

Q 4. 当社で働く A さんについての相談です。A さんは採用から 4 年間は機械を使った組立て作業に従事してきましたが、昨年より受注量が激減したため違う製造作業に従事してもらうことになりました。しかし、1 年を経過しても生産性は他の従業員の半分以下で、思うように作業性が向上していきません。また、作業内容の変化に伴い A さんの指導担当者が変わった事で指導法が変わったことも、作業性が向上しない要因の一つとして考えられます。当社としては A さんの人柄や働く姿勢に大変好感をもっており、これからは継続して雇用したいと考えています。何か対応策はないものでしょうか？

(製造業：人事担当者)

A 4. 知的障害のある人を雇用する場合、事前面接や会社見学だけでなく、実際に作業する予定の業務に就かせ現場実習を行った上で雇用する手段が一般的に広く採用されています。この目的は、知的障害のある本人が持つ、「就職したら具体的にどんな仕事をするのか?」「自分にできるのか?」「周囲の人はどんな人なのか?」といった就労への不安に対し、実際の業務に就かせる事でその不安を少しでも解消させることと、具体的な業務を理解させることにあります。また、雇用する側にとっても、採用するにあたり作業性や生産性、業務への適応性と作業の習得状況及び周囲の人との関係性など、事前に確認できることで、採用後の本人の適性や課題をある程度予測でき、あらかじめ対策を講じることが可能であるという点で大変大きな効果が期待できます。

しかし、長期にわたり雇用していると、「作業の生産性が悪化した」「人事異動その他の理由で人間関係がうまくいかなかった」「生活上の問題で出勤状況が悪化してきた」・・・あるいは、「採用時の業務がなくなった」など、就業上や生活上の様々な問題や課題に直面することがあると思います。これは障害の有無に関わらず、誰にでも起こりうる問題と言えます。

この度の相談では、1 年間様子を見てきたが大きな変化もないままの状態に対し、会社として早急に対応しようと努力されている姿を推察しますが、継続して雇用する方向で考えていただいているということなので、知的障害のある人の職業指導や職場定着のための支援策を提案・実施する支援者の立場から以下の対応策をご提案させていただきます。

【会社訪問による現状把握】

まず、就労の現状がどのような状態なのか、改善の余地があるのかについて調査するため幾度か会社訪問させていただきます。訪問し、会社の方や現場の責任者の方に今後の A さんが行う職務の方向性などを確認した結果に基づいて、他の部署への配置転換などの手段をご提案し、問題解決を図ることが考えられます。ただし、これには配置転換で新たに配属される部署の仕事が、A さんの能力に見合う作業であることが必要条件になります。

支援機関によっては、新しい作業内容や作業環境への適応に向けたフォローや相談にのっていただくこともできるため、そのような支援機関と連携をとりながら配置転換を考えることもできます。

【職場適応援助者（ジョブコーチ）制度の利用】

一方、職場に配置転換先が見当たらず、この度の相談のように必然的にその業務を継続する場合、職場での技能向上及び職務や職場環境への適応を目的に、本人の就労の安定を支援する制度として職場適応援助者（ジョブコーチ）（P23 参照）制度を利用することができます。近年この制度を利用して採用、あるいは定着支援を実施されている事業所が増加しており、知的障害のある人の職場定着には大変有効な手段と言えます。ま

た、これらの相談に対しては大阪障害者職業センターが実施している雇用管理サポート事業（P23 参照）の活用や障害者就業・生活支援(準備)センターの職場定着支援を活用することも大変有効な解決手段と思われます。

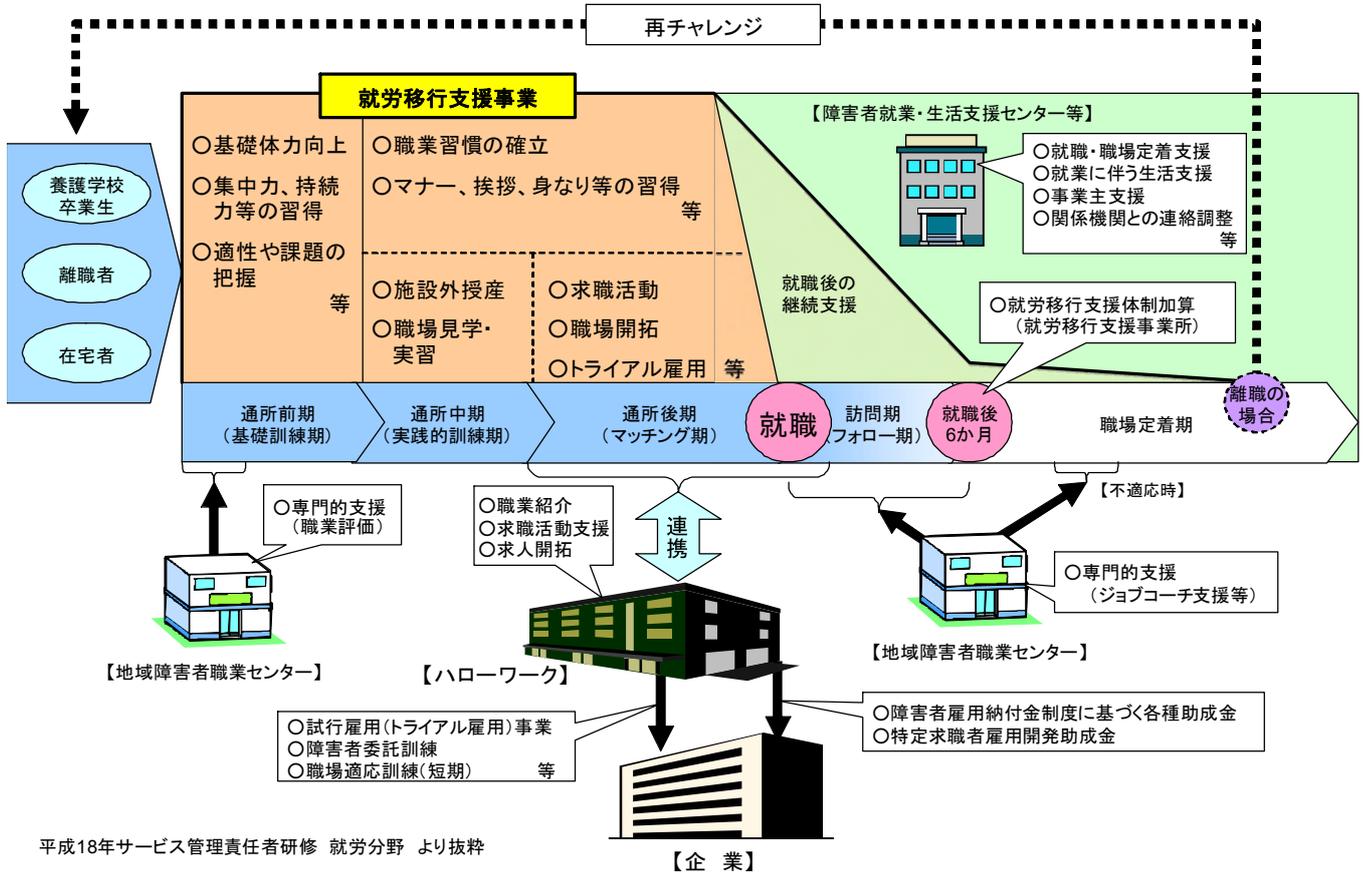
【支援施設や支援機関への相談】

ただし、Aさん自身が過去に利用されていた施設や支援機関があり、貴社での採用がその施設や支援機関を通じて採用された人であれば、定期的に職場訪問する施設職員がおられると思います。あるいはハローワークからも職業相談員が巡回指導（P21 参照）等で定期的に状況把握のために巡回しています。まずこの現状を訪問する施設や支援機関職員に相談してみてください。また、この度の相談では障害者雇用の実態が明らかにされておらず、雇用者数も不明確なのですが、障害者を5人以上雇用されているようであれば、障害者職業生活相談員（P23 参照）も選任されているはずなので、課題が発生した時点から対応するのではなく、より早い時期からその課題を発見でき、社内あるいは支援機関等の定着支援に関するサービスを併用しながら対応できる流れが構築できることと思います。

以上、いずれの方法についても問題や課題を会社内で抱えるだけでなく、ハローワークや支援機関、施設等の資源を有効活用し支援機関職員とともに方策を検討することで、問題の解決へ導くための近道を発見できることと思います。

なお、ご参考までに障害のある方が就労する前から定着後までの流れを示した図を次ページで紹介させていただきます。それをご覧いただいても、障害のある方が働く、働き続けるにあたって、いろんな段階で様々な制度や機関を利用できることがご確認いただけるかと思えます。

就労移行支援事業と労働施策の連携



平成18年サービス管理責任者研修 就労分野 より抜粋

<生活安定のための制度利用>

Q5. わが社ではたらく知的障害のある社員が、入社して1年が過ぎました。持ち場の仕事も以前よりは、ずいぶん慣れてきたようで、他の社員からも安心ムードの声が聞こえ始め、社内全体が良い雰囲気になってきました。その姿をみて改めて“障害のある人を雇用してよかった！”と、感じています。

しかしその反面、最近特に、その社員の保護者亡き後が気がかりになってきています。保護者の万一の時を想定すると、自宅での彼のサポートを誰がどのようにするのか。社内のことであれば、色々な課題があっても、これまでもその都度、一緒になって取り組んできたノウハウがあるので、今後のサポートについてもそれなりにイメージできますが、家庭のことについて、会社はどこまでのサポートを考えたらよいのでしょうか。

(製造業:事業主)

A5. 障害のある人が働くには、本人の適性とそれに合わせた環境整備と多様なサポートが必要です。障害のある人へのサポートについては、これまでの企業の取組みの努力で色々なノウハウが蓄積されてきています。御社もそうしたノウハウを蓄積されておられることでしょう。

しかし、障害のある人のサポートについては、仕事の課題だけでなく生活課題についても必要です。障害のある人が就職できたとしても、その会社に定着し働き続けていく中で遭遇するさまざまな課題をサポートするという視点も忘れてはなりません。仕事以外の局面で遭遇するさまざまな課題に適切に対応できる総合的なシステムが必要となります。そのなかでも、障害のある方の生活を支えるシステムは重要です。

障害のある人を支えるシステムは、事業主・支援機関・地域・行政など様々な立場の人によるチーム・ネットワークにより、障害のある人のさまざまな不安をいろいろな角度から解決する方法が考えられます。

ご相談について、まずは企業側からの悩みをご家庭に話しかけ、企業と家庭の“サポート同士の悩みの共有”から、“家庭全体も視野にいたしたサポート”に向けて将来プランを一緒に考えてみてはいかがでしょうか。保護者との個別対話会などを定期的に企画することで、意見交換・保護者交流・意識あわせ・課題共有などができるようになります。

参考に、チームアプローチによるサポートシステムの事例を紹介いたします。

事例

知的障害の女性 (Iさん)

毎朝、自宅から1時間かけて勤務先まで電車で通勤している。就職してから約8年目となり、Iさんの母が町役場の福祉部に相談。

「娘は就職して明るくなり私も喜んでいますが、しかし、将来、私の亡きあとを考えると、どうしたらよいかわかりません。」

町役場の福祉部担当者は、Iさんの自宅近くの福祉施設が運営しているグループホーム (以下、「GH」) の入居について紹介しました。しかし紹介を受けた母自身、GHがどんなことをするのか分からなかったため、福祉部の担当者とう母が施設へ出向き、GH担当者から事業内容を聞きました。

『GHは施設ではありません。入居する方々が地域での生活を希望して、“地域で当たり前暮らししている住まい”です。個人の意思でGHに入居し、施設側と合意の上ですが、いたければ一生いることができます。出たくなれば地域での一人暮らしも考えていただいてもよいのです。』

自分の家と同じで、措置的に入れられたり、出されたりすることはありません。入居する方は GH 事業所と“契約”を交わして入居し、契約に基づいたサービスを受けて生活します。あくまで入居される方の自立生活が目的ですが、必要(苦手)があればライフサポーター(=世話人)が支援いたします。お母さんに不安があるのなら、I さんに GH を利用していただき、様子をみてはいかがでしょうか？

また、これを機会に、施設とお母さんと I さんで地域における“親亡きあとのサポート”を考えてみませんか？』

母は GH 担当者からの話を聞いて、“障害があっても一定の年齢になったら働き、当たり前で地域で生きていける”ことの実現をめざし、I さんの意思の下 GH 生活をスタートしました。I さんは GH 入居により、さまざまな人的交流が始まりました。I さんの会社に GH スタッフが見学に行き、会社見学会の晩、GH 内は土産話で盛り上がりました。後に、会社の社長さんから、「是非、I さんの GH を見学に行きたい」と言っていただき、I さんを中心にした企業と福祉施設の交流ができあがりました。

また、会社ではたらく I さんの姿をみて GH スタッフ(元、福祉職員)が、施設での支援を見直す機会にもなりました。仕事以外でも、I さんのピアノの発表会では、GH 入居者とスタッフで応援を兼ねてピアノコンサートに参加したり、I さんの会社のお友達が GH を訪問して、GH スタッフだけでなく、同じ GH 内の入居者にも刺激になることもありました。このように日々 GH で生活していくなかで、I さんを中心に“点から線・線から面”へ生活の幅が広がり、人的交流も広がっていきました。

I さんの地域におけるネットワークは“親亡きあとの安心感”となっていくことでしょう。この事例から見えてくるのは、企業と家庭だけでなく、地域や行政関係者などのネットワークが“企業と福祉の連携”(就労と生活の両輪)を作り上げていく可能性です。

そのためには、企業からは福祉との関わりを前向きに考えていただき、福祉施設も障害のある人の可能性に目を向け、それを実現するために機能を十分発揮し、できる限り働く方向を目指していくことが必要です。就労に向けて、なかなか馴染みにくい人がおられても、何度でもチャレンジできる機能や、一人ひとりにあった働き方を模索できる機能などが求められます。そのためにも、地域における“企業と福祉がよく分かりあった連携”を展開していくことが大切だと思います。

今、御社等の取組みによって「障害のある人は、働けない」との固定観念を乗り越えられようとしています。「障害のある人も、もっと働ける社会を作ろう！」との流れができつつあります。これからは、働く場を提供し、それぞれの人たちの特性にあった環境を作りあげれば、障害のある人々が立派に働いていける可能性を切り拓けると思います。事例のように、障害のある人も私たちと同じように、普通の場所で、普通に働いて、普通に暮らしていきたいと願っているはずですし、できるのです。

障害のある人を送り出す福祉側と、受け入れる企業側とが、それぞれに機能するのではなく、地域・行政の力も加え、双方向からサポートして、地域ネットワークの構築をみんな目指して進んでいくことが必要なのではないでしょうか。

巻末資料

障害者雇用支援センター／障害者就業・生活支援(準備)センター

			電話番号	FAX番号
箕面市障害者 雇用支援センター	箕面市 池田市 豊能町	箕面市稲 1-11-2 ふれあい就労支援 センター ジョブアシスト みのお3階	072-723-8801	072-723-8803
大阪市障害者 就業・生活支援セン ター	大阪市	大阪市平野区喜連 西 4-7-19	06-4302-8977	06-4302-8980
北河内東障害者 就業・生活支援セン ター	大東市 四条畷市 交野市	大東市末広町 15-6	072-871-0047	072-889-2365
堺市障害者 就業・生活支援セン ター	堺市	堺市南区桃山台 1-23-1	072-292-1826	072-291-1252
南河内南障害者 就業・生活支援セン ター	富田林市 河内長野市 大阪狭山市 河南町 太子町 千早赤阪村	富田林市若松町西 1-1888-1	0721-20-6576	0721-20-6576
すいた障害者就業・ 生活支援センター	吹田市	吹田市南高浜町 1-17	06-6317-3749	06-6317-0936
高槻市障害者 就業・生活支援セン ター	高槻市 島本町	高槻市城北町 1-7-16 リーベン城北 2 階	072-662-4510	072-662-4700
八尾・柏原 障害者就業・生活 支援準備センター	八尾市 柏原市	八尾市楽音寺 1-84	072-940-1215	072-940-1213
とよなか 障害者就業・生活 支援準備センター	豊中市	豊中市寺内 1-1-10 ローズコミュニティ 緑地 1 階	06-4866-7100	06-4866-7755
東大阪市 障害者就業・生活 支援準備センター	東大阪市	東大阪市 高井田元町 1-2-13	06-6789-0374	06-6789-2151
枚方市 障害者就業・生活 支援準備センター	枚方市	枚方市 大垣内町 2-1-20 市役所別館 1 階 枚方市障害福祉室 (相談窓口)	090-2064-2188 (相談専用)	072-848-8911
南河内北 障害者就業・生活 支援準備センター	松原市 羽曳野市 藤井寺市	羽曳野市 白鳥 3-16-3 セシル古市 103	072-957-7021	072-957-1604

			電話番号	FAX番号
寝屋川市 障害者就業・生活 支援準備センター	寝屋川市	寝屋川市境橋町 27-6	090-4569-0706 (相談専用)	072-837-0102
貝塚市 障害者就業・生活 支援準備センター	貝塚市	貝塚市畠中 1-3-10	072-422-3322	072-433-9923
茨木・摂津障害者 就業・生活支援準 備センター	茨木市 摂津市	摂津市鳥飼上 5-2-8 ふれあいの里	072-653-1212	072-653-0300
北河内西障害者 就業・生活支援準 備センター	守口市 門真市	門真市元町 20-26	06-6900-3988	06-6900-3988
泉州北障害者 就業・生活支援準 備センター	和泉市 泉大津市 高石市 忠岡町	和泉市伯太町 6-1-20	0725-44-1025	0725-44-1073
泉州南障害者 就業・生活支援準 備センター	泉佐野市 阪南市 泉南市 熊取町 田尻町 岬町	泉佐野市鶴原 1468 泉佐野市下瓦屋 222-1 (相談窓口)	072-463-7867	072-463-7890

公共職業能力開発施設

名称	所在地	電話番号
大阪障害者職業能力開発校	堺市南区城山台5-1-3	072-296-8311
大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校 (ワークアシスト科)	大阪市天王寺区上汐4-4-1	06-6776-9900
大阪市職業リハビリテーションセンター	大阪市平野区喜連西6-2-55	06-6704-7201
大阪市職業指導センター	大阪市住之江区泉1-1-110	06-6685-9075
摂津市障害者職業能力開発センター	摂津市鳥飼上5-2-8 (ふれあいの里内)	072-653-1212
大阪 INA 職業支援センター	箕面市稲6-15-26 (知的障害者自立促進センター 内)	072-729-7021

ハローワーク(公共職業安定所)

名 称	所在地	電話番号	FAX番号	管轄区域等
大阪東	中央区農人橋 2-1-36 ビップビル1～3階	06-6942-4771	06-6942-4784	中央区(ハローワーク大阪西の管轄区域を除く)、東成区、天王寺区、城東区、鶴見区、生野区
梅 田	北区梅田 1-2-2 大阪駅前第2ビル16階	06-6344-8609	06-6344-0840	北区、都島区、旭区、此花区、福島区、西淀川区 ※求人への受理についてはハローワーク事業主支援コーナー(下記参照)での取扱いとなります。
大阪西	港区南市岡 1-2-34	06-6582-5271	06-6581-5462	西区、浪速区、港区、大正区、中央区のうち安堂寺町、上本町西、東平、上汐、中寺、松屋町、瓦屋町、高津、南船場、島之内、道頓堀、千日前、難波千日前、難波、日本橋、東心斎橋、心斎橋筋、西心斎橋、宗右衛門町、谷町6～9丁目
阿倍野	阿倍野区文の里 1-4-2	06-6628-5051	06-6629-4150	阿倍野区、西成区、住吉区、平野区、住之江区、東住吉区
淀 川	淀川区十三本町 3-4-11	06-6302-4771	06-6886-3868	東淀川区、淀川区、吹田市
池 田	池田市栄本町 12-9	072-751-2595	072-751-5848	池田市、豊中市、箕面市、豊能郡
茨 木	茨木市東中条町 1-12	072-623-2551	072-623-2896	茨木市、高槻市、摂津市、三島郡
枚 方	枚方市大垣内町 2-9-21	072-841-3363	072-841-1101	枚方市、寝屋川市、交野市
門 真	門真市殿島町 6-4 守口門真商工会館 4階	06-6906-6831	06-6908-8943	守口市、大東市、門真市、四條畷市
布 施	東大阪市長栄寺 7-6	06-6782-4221	06-6783-6768	東大阪市、八尾市
河内 柏原	柏原市堂島町 1-22	072-972-0081	072-970-0270	柏原市、松原市、羽曳野市、藤井寺市
堺	堺市堺区三国ヶ丘 御幸通 152 堺ジョルノビル 8階	072-238-8301	072-238-8311	堺市
河内 長野	河内長野市昭栄町 7-2	0721-53-3081	0721-53-3194	河内長野市、富田林市、大阪狭山市、南河内郡
泉大津	泉大津市旭町 22-9	0725-32-5181	0725-22-2226	泉大津市、和泉市、高石市、泉北郡
岸和田	岸和田市作才町 1264	072-431-5541	072-423-8609	岸和田市、貝塚市
泉佐野	泉佐野市上町 2-1-20	072-463-0565	072-462-8689	泉佐野市、泉南市、阪南市、泉南郡
ハロー ワーク 事業主 支援 コー ナ ー	大阪市北区梅田 1-12-39 新阪急ビル 8階	06-6346-7181	06-6346-7187	●雇用助成金窓口 府内事業所の雇用助成金支給関係書類の受理業務等 ※大阪市・吹田市以外に所在する事業所においては従来どおり管轄ハローワークでも受理業務を行います。
		06-6346-7182	06-6346-7186	●ハローワーク梅田求人者窓口 梅田所管轄事業所の求人への受理、求人へのフォローアップ等求人者に対する各種支援

その他の障害者雇用支援を行っている施設・団体

名称	所在地	電話番号	FAX 番号
大阪府	大阪府中央区大手前2	06-6941-0351	(雇用対策課) 06-6944-6758 (能力開発課) 06-6944-6763
社団法人 大阪府雇用開発協会	大阪府北区梅田 1-12-39 新阪急ビル8F・10F	(助成金関係) 06-6346-2285 (納付金等関係) 06-6346-2286	(助成金関係) 06-6346-0257 (納付金等関係) 06-6346-2233
大阪障害者職業センター	大阪府中央区久太郎町 2-4-11 クラボウアネックスビル 4階	06-6261-7005	06-6261-7066
	(南大阪支所) 堺市北区長曾根町 130-23 堺商工会議所会館 5F	072-258-7137	072-258-7139
特定非営利活動法人 (NPO) 大阪障害者雇用支援 ネットワーク	大阪府中央区北浜東 3-14 エル・おおさか11階	06-6949-0350	06-6949-1256
社団法人 全国重度障害者雇用 事業所協会 大阪支部事務局	交野市寺4-590-1 交野松下(柵内)	072-893-2600	072-892-5397

おわりに

本書は、イメージを持ちやすくするために、また、事業所からの発信によるメッセージを届けることで共感していただけるよう、「事業所の取組み事例」を中心に作成しました。実際に事業所の方からの事例を拝見しますと、知的障害のある人を雇用するに際してのエッセンスが随所に見られます。

また、知的障害のある人の雇用に当たっての疑問を Q&A 方式でお答えしておりますが、ひとつの Q（疑問・不安）について複数の A（対応策）があり、これまで知的障害のある人の雇用に関わっている支援者の「安心して雇用を考えていただきたい。」という願いとメッセージがこめられています。

ボリュームのある冊子になりましたが、はじめて知的障害のある人を雇用する事業所に対するエールをたくさん詰め込むことができたのではないかと考えております。

執筆に携わっていただいた事業所の皆様や当ネットワークのメンバー、編集に関わっていただいた大阪労働局、大阪障害者職業センターや大阪府等の関係機関の皆様にご心より御礼申し上げます。

本書が「大阪を障害者雇用日本一のまちに」するための一助となることを願って止みません。

平成 19 年 3 月

特定非営利活動法人
大阪障害者雇用支援ネットワーク
執筆者一同

