


身体に
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》



※本書は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が
大阪府からの委託を受けて、企画・編集したものです。

<はじめに・・・本書のめざすところ>

大阪では、10年前から連合大阪・関西経営者協会・障害のある人を雇用されている事業主・労働行政・就労支援者などで構成する「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」が「大阪を障害者雇用日本一のまちに！」をモットーに活動していますが、トータルにみれば、「障害者雇用日本一」にはほど遠いのが現状です。その理由は簡単で、まだ、障害のある人を雇用されていない事業所が数多くあるからです。そのような事業所から、「雇用したいのだけど。障害のある人のことがよくわからない。どこにいけば障害のある人に会えるのか。」という問いかけがあるのも事実です。

本書は、このような事業所へのメッセージとして出版するもので、大阪府の委託を受け、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のメンバーが執筆したものです。

本書が、まだ、障害のある人を雇用されていない事業所に届き、雇用の門戸が開かれることを願うものです。

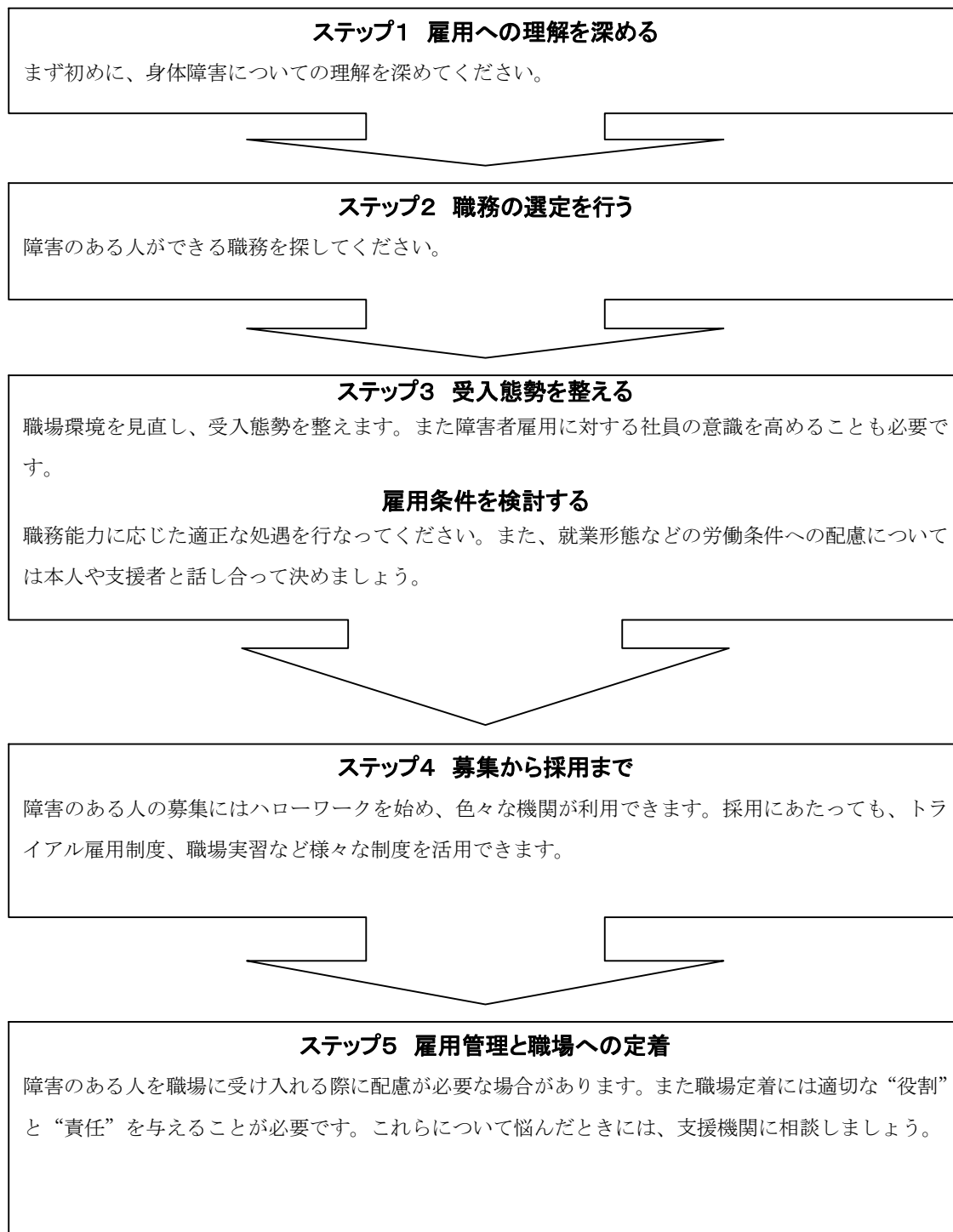
（関 宏之；特定非営利活動法人（NPO）大阪障害者雇用支援ネットワーク 代表理事）

目 次

<はじめに……本書のめざすところ>	
<身体に障害のある人の雇用へのステップ> -----	2
第一章 大阪における身体に障害のある人の状況 -----	3
1. 身体に障害のある人の状況 -----	3
2. 身体に障害のある人の雇用状況 -----	5
第二章 企業の障害者雇用に対する考え方やアプローチ -----	8
1. 法定雇用率について～法定雇用率達成のために～ -----	8
2. 職場定着について -----	11
3. 職業訓練を受けた障害のある人を雇用したいとき／インターンシップの利用について --	13
第三章 さまざまな働き方 -----	15
1. 視覚障害のある人の雇用について：雇用事例①② -----	15
2. 肢体不自由のある人の雇用について：雇用事例③ -----	17
3. 聴覚障害のある人の雇用について：雇用事例④ -----	19
4. 内部障害のある人の雇用について：雇用事例⑤ -----	21
5. 中途障害者方への配慮について -----	22
6. 在宅就労について：雇用事例⑥⑦ -----	23
第四章 障害者雇用をサポートする制度・事業 -----	25
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 一覧 -----	33
府内職業能力開発校・能力開発施設等 -----	35
府内各公共職業安定所(ハローワーク)所在地一覧 -----	35
その他の障害者雇用支援を行なっている施設等 -----	37
巻末：<参考資料 特例子会社の現状>	
<おわりに>	

<身体に障害のある人の雇用へのステップ>

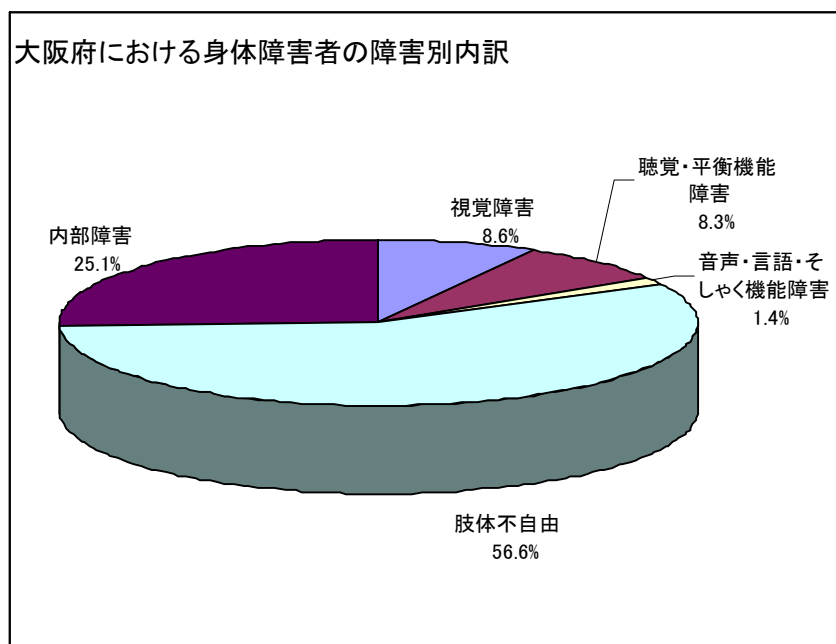
はじめて身体に障害のある人の雇用を進めるには次のようなステップが考えられます。それぞれのステップにおいて、本書をお役立てください。



第一章 大阪における身体に障害のある人の状況

1. 身体に障害のある人の状況

厚生労働省の平成16年度の調査によれば、大阪府内において身体障害者手帳の交付を受けている18歳以上の方の数は315,463人です。そのうち、視覚障害26,981人(8.6%)、聴覚・平衡機能障害26,210人(8.3%)、音声・言語・そしゃく機能障害4,598人(1.4%)、肢体不自由178,579人(56.6%)、内部障害79,095人(25.1%)となっています。



「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、「身体障害者」とは「障害者のうち、身体障害がある者であって別表に掲げる障害があるものをいう」(法第2条第2号)と定義されています。

(別表 障害の範囲)

- 一 次に掲げる**視覚障害**で永続するもの
 - イ 両眼の視力(万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの
 - ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの
 - ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの
 - ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの
- 二 次に掲げる**聴覚または平衡機能の障害**で永続するもの
 - イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの
 - ロ 1耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの
 - ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの
 - ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる**音声機能、言語機能またはそしゃく機能の障害**

イ 音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能またはそしゃく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる**肢体不自由**

イ 1 上肢、1 下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 1 上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて1 上肢の2 指以上をそれぞれ第1 指骨間関節以上で欠くもの

ハ 1 下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 1 上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて1 上肢の3 指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 **心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害**で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

これはおおむね身体障害者福祉法施行規則別表第5号の身体障害者障害程度等級表の1級から6級までに掲げる身体障害がある人及び7級に掲げる障害が2以上重複している人をいいます。



2. 身体に障害のある人の雇用状況

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では「障害者雇用率制度」が設けられており、常用労働者数56人以上の民間の事業主は、その常用労働者数の1.8%以上に相当する人数を、障害のある人の中から雇用しなければならないことになっています。

<障害者雇用率制度とは>

事業主は、次のように障害者雇用率によって計算される法定雇用障害者数以上の身体に障害のある人又は知的障害のある人を常用労働者として雇用しなければなりません。この法定雇用障害者数は、各事業所をまとめた企業全体について計算されることになっています。

(平成18年4月から**精神障害のある人**(精神障害者保健福祉手帳保持者に限る)が雇用率の算定対象になります。)

$$\text{法定雇用障害者数} = \text{企業全体の常用労働者の総数} \times \text{法定雇用率}$$

(短時間労働者を除く) (民間企業：1.8%)

大阪労働局が平成17年12月14日に発表した資料によると、「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、一人以上の障害のある人を雇用することを義務づけられている大阪府内の民間企業における平成17年6月1日現在の障害のある人の雇用状況は、下記ようになります。

表1. 民間企業における障害者雇用の概況

区分	① 企業数	② 法定雇用 障害者数 の算定の 基礎となる 労働者数	③ 障害者の数			④ 実雇用率 C÷②× 100	⑤ 法定雇用 率達成企 業の数	⑥ 法定雇用 率達成企 業の割合
			A 重度障害者(1週 間の所定労働時 間が30時間以 上)	B A以外 の障害 者	C 計 A×2+B			
一般の民 間企業 [1.8%]	5,705 (5,638)	1,907,773 (1,913,793)	7,736 (7,631)	13,356 (13,237)	28,828 (28,499)	1.51% (1.49%)	2,252 (2,298)	39.5% (40.8%)
特殊法人 等 [2.1%]	8 (8)	7,501 (7,076)	34 (23)	58 (43)	126 (89)	1.68% (1.26%)	5 (5)	62.5% (62.5%)

注1 ②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者及び知的障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。

注2 ③欄の「障害者の数」とは、身体障害者及び知的障害者の計である。A欄の重度障害者(重度身体障害者及び知的障害者)については法律上、1人を2人に相当するものとしており、C欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行っている。

注3 A欄の「重度障害者(1週間の所定労働時間が30時間以上)」には短時間労働者の数が含まれていない。B欄の「A以外の障害者」には重度障害者である短時間労働者の数が含まれている。

注4 ()内は平成16年6月1日現在の数値である。

表2. 身体に障害のある人の雇用状況

区分	A 重度身体障害者(1週間の所定 労働時間が30時間以上)	B A以外の身体障害者	C 計 A×2+B
一般の民間企業[1.8%]	7,153 (7,097)	11,361 (11,456)	25,667 (25,650)
特殊法人等 [2.1%]	34 (23)	58 (43)	126 (89)

注1 A欄の重度身体障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしており、C欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行っている。

注2 A欄の「重度障害者(1週間の所定労働時間が30時間以上)」には短時間労働者の数は含まれていない。B欄の「A以外の障害者」には重度障害者である短時間労働者の数が含まれている。

注3 ()内は平成16年6月1日現在の数値である。

表3. 身体に障害のある人の企業規模別雇用状況

区分	A 重度身体障害者(1週間の所 定労働時間が30時間以上)	B A以外の身体障害者	C 計 A×2+B
規模計	7,153 (7,097)	11,361 (11,456)	25,667 (25,650)
56-99人	299 (317)	804 (848)	1,402 (1,482)
100-299人	835 (813)	2,107 (2,111)	3,777 (3,737)
300-499人	541 (519)	1,080 (1,088)	2,162 (2,126)
500-999人	898 (911)	1,446 (1,487)	3,242 (3,309)
1000人以上	4,580 (4,537)	5,924 (5,922)	15,084 (14,996)

注 表2と同じ

表4. 身体に障害のある人の産業別雇用状

区分	A 重度身体障害者 (1週間の所定労働時間が 30 時間以上)	B A以外の身体障害者	C 計 $A \times 2 + B$
産業計	7,153 (7,097)	11,361 (11,456)	25,667 (25,650)
農、林、漁業、建設業	392 (384)	477 (501)	1,261 (1,269)
製造業	3,252 (3,292)	4,306 (4,377)	10,810 (10,961)
電気・ガス・熱供給業	171 (167)	226 (235)	568 (569)
情報通信業	274 (299)	477 (552)	1,025 (1,150)
運輸業	458 (405)	1,036 (1,008)	1,952 (1,818)
卸売・小売業	915 (935)	1,549 (1,559)	3,379 (3,429)
金融・保険・不動産業	643 (628)	1,176 (1,158)	2,462 (2,414)
飲食店・宿泊業	104 (130)	168 (223)	376 (483)
医療・福祉	340 (303)	590 (557)	1,270 (1,163)
教育・学習支援業	98 (94)	147 (158)	343 (346)
複合サービス業	9 (11)	34 (42)	52 (64)
サービス業	497 (449)	1,175 (1,086)	2,169 (1,984)

注 表2と同じ

第二章 企業の障害者雇用に対する考え方やアプローチ

1. 法定雇用率について ～法定雇用率達成のために～

<相談事例 Q1>

法定雇用率未達成企業の人事担当者です。最近、法令遵守（コンプライアンス）に関係する企業の不祥事が多発していることを背景に、企業の社会的責任（CSR）を問う声が各メディアにも取り上げられ、また市民の関心も高まってきているように感じております。

私の職務上、法定雇用率もその一つと考え、何とか雇用率を達成したいと考えておりますが、なかなか社内でのコンセンサス（意見の一致や合意）を得ることが難しく、悩んでおります。そのため、社内で障害のある人の雇用について理解を広めていき、当社における障害のある人の採用を拡大していきたいと計画しております。

法定雇用率達成に向けての企業の対応策や国の施策について教えてください。

<回答 A1>

確かに、残念なことですが、一般的に自社の法定雇用率について関心のある社員は人事関連部署以外では少ないのが現状ではないかと思えます。言い換えれば、それが障害者雇用に関する一般社会の認識度ということになるかもしれません。貴社におかれても実際に社員が職場で障害のある人と共に働く機会が少ないために自分とは関係のないことだという状況になっているものと思われまます。

(1) 障害のある人と共に働く体験

まず、社員の方々の障害者雇用への理解を深めるため、職場で一定期間、実際に障害のある人と一緒に働く体験をしていただくことがよいと思います。障害のある人自身にとっても、職場の雰囲気や自分に適した仕事かどうかを判断できるよい機会となります。これには様々な職場実習制度があります。第四章「障害者雇用をサポートする制度・事業」のQ2をご参照ください。

(2) 人に仕事を合わせる視点

現在働いておられる方の採用に当たって職務分析をされたと存じますが、障害によっては一般社員とほとんど同じ職場環境で勤務できる方もおられますし、車椅子を使用されている方や視覚障害、聴覚障害のある人等通勤や職場環境を整える上で特別な配慮が必要な方もおられます。

そのため、仕事に人を合わせるという発想から人に仕事を合わせるという視点も大切です。

(3) 職場環境の整備

障害のある人が就業できる職場環境の整備に取り組む必要があります。最近ではバリアフリー化が進み、車椅子使用者のためのトイレや駐車場、出入り口のスロープ化、点字ブロック等が予め設置されている建物も増えてきておりますが、既存の建物でこれら施設の整備をされる場合や、作業設備を改善される場合には助成金制度があります。ぜひご活用ください。詳細については、社団法人大阪府障害者雇用促進協会（平成18年4月から「社団法人大阪府雇用開発協会」。37頁参照）にお問い合わせください。

(4) 特例子会社の設立

雇用については、母体企業での雇用と特例子会社制度を活用するという二つの考え方があります。

法定雇用率を達成するためには、5～10名以上の障害のある人の採用を短期的に考えなければならない企業もあると存じます。これに対応した制度が特例子会社制度です。

事業主が障害のある人の雇用に特別な配慮をした子会社を設立した場合に、子会社で働く社員を母体企業で雇用されているものとみなして母体企業の障害者雇用率として計算できる制度で、平成17年（2005年）11月現在で180社が設立され、約4,000人の障害のある人が雇用されています。従業員1,000人以上の大企業では未達成率が70%近くありますが、ここ数年企業の社会的責任や法令順守の考え方を背景に特例子会社設立ラッシュが続いております。（特例子会社については巻末＜参考資料：特例子会社の現状＞をご参照ください。）

母体企業での雇用促進が本筋ではありますが、厚生労働省においても企業が施設や設備の改善等職場環境の整備を集中的に行うことによって、幅広く障害のある人々に働く場を提供できる仕組みとして設立を推進しております。助成金制度も充実しており、詳細についてはお近くのハローワーク（公共職業安定所）（35頁参照）にお問い合わせください。

(5) 在宅勤務

ITの発達により、在宅勤務も最近注目されるようになってきており、勤務形態も多様化しています。企業が上記の諸制度を活用しながら、職場環境を工夫されれば十分に働くことができる障害のある人たちがたくさん待っています。勇気をもって取り組んでいただきたいと存じます。

雇用を進めるポイント

- ①社員が実際に障害のある人と共に働く体験をする ⇒ 職場実習制度
- ②「人に仕事を合わせる」視点
- ③職場環境の整備 ⇒ 設備改善のための助成金制度あり
- ④特例子会社設立も一つの方法
- ⑤在宅勤務など多様な働き方の工夫



2. 職場定着について

<相談事例 Q2>

当社は、人事関連部署はじめ全社一丸となって、母体企業のみならず特例子会社も設立し障害者雇用を推進した結果、法定雇用率1.8%を昨年達成しました。

しかしながら母体企業においては、障害のある社員の定年退職等への対応に迫られており、新規採用に努力しているものの、職場での定着が難しく退職する社員が最近増えてきております。

一方、設立後1年が経過した特例子会社では、出向者も社員もようやく仕事には慣れてきましたが、昇給等の処遇面や個人生活の面で課題が出てきております。

これらについて企業としてどのように対応していけばいいのでしょうか。

<回答 A2>

通常、企業と社員との関係は長期間に及びますので、企業は採用した以上、真剣に技術や職務指導を行い、会社に必要な人に育つよう努力することが必要です。

一方で、働く以前に、挨拶や他人への配慮に課題のある人、あるいは働きたいという意欲が希薄な人もいることは事実です。

障害のある人が就業し、働き続けるためには、企業や事業主の努力だけでは十分といえません。人間関係がうまくいかない人、就業時間外の個人生活において社会との接点で悩む人、処遇に不満をもつ人、欠勤の多い人等様々な問題が発生します。貴社の状況は、障害者雇用に関わる多くの企業が直面している課題です。

一般に職場定着には、良好な人間関係の醸成、適材適所による職務付与やローテーション、処遇・昇格、健康管理、障害部位や程度に応じたいろいろな設備や施設等様々なチェック・ポイントがあります。雇用企業同士が定期的集まってお互いの悩みや課題を取り上げ、情報交換を行い、解決に向けての相談や研修を企業間を超えて活動しているネットワークや、職場定着支援の制度をご紹介したいと存じます。

(1) 相談可能なネットワーク

一つは、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が運営主体の「OSK企業Net」(31頁参照)で、現在85社の障害者雇用事業所が会員となって大阪府内を4ブロックに分け定期的に活動しております。

もう一つは、「社団法人全国重度障害者雇用事業所協会」(37頁参照)で近畿ブロック42社が同様の活動を行っています。

両方とも会員事業所は20年以上の雇用経験のある事業所から、障害者を雇用してまもない事業所まで幅広く、業種も多岐に亘っています。是非この機会に会員事業所との交流を通じて問題解決の糸口を探していただければ幸いです。

(2) ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援

障害のある人の職場定着には、ジョブコーチ（職場適応援助者）による支援も効果的です。ジョブコーチ（職場適応援助者）は、障害のある人が実際に働く職場において、障害のある人・事業主・障害のある人の家族に対して職場定着に向けたきめ細かな人的支援を行ないます。

大阪障害者職業センター（37頁参照）に配置されたジョブコーチが支援を行う「ジョブコーチ支援事業」の他、福祉施設が行うジョブコーチ支援等に助成金を支給する「職場適応援助者助成金制度」も創設されました。ご利用をご検討ください。

(3) 参考図書紹介

参考テキストについても、いくつかご紹介します。

まず、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が編集している「障害のある人の雇用・就労支援Q&A」（中央法規出版発行）は、障害者雇用事業所、特例子会社、労働組合、行政、就業支援機関等の会員が6年間の実践に基づいてQ&A形式でまとめたもので、障害者雇用にかかわる皆様の良き手引書となるものと存じます。

また、厚生労働省職業安定局監修、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編（社団法人雇用問題研究会発行）の「障害者雇用ガイドブック」は、障害者雇用の理念・現状、障害者雇用に関する法制度から障害別の特徴と雇用上の配慮点まで、障害者雇用に関する基本事項をまとめたガイドブックです。

さらに、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構が発行している「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～」は障害者の雇用状況、障害者雇用に関する制度・サービス等をコンパクトにまとめたパンフレット（無料）です。同機構のホームページでも閲覧できます。

これら以外にも様々な障害者雇用の手引きとなる冊子が発行されていますので、お役立てください。



○職場定着のポイント

良好な人間関係の醸成、適材適所による職務付与やローテーション、処遇・昇格、健康管理、障害部位や程度に応じたいろいろな設備や施設、等

○情報交換や相談に役立つ組織

⇒OSK 企業N e t

⇒（社）全国重度障害者雇用事業所協会

○参考図書

「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」

「障害者雇用ガイドブック」

「障害のある人の雇用・就労支援Q&A」 など

3. 職業訓練を受けた障害のある人を雇用したいとき／インターンシップの利用について

<相談事例 Q3>

当社は、雑誌のデザインなどを行っています。社長の方針で、パソコンを使ってデザイン等ができる人であれば、今後は障害のある人を雇用していくことになりました。しかし、今までに障害のある人を雇用したことがありません。どのようにすすめていけばよいでしょうか。

また、採用に際して、当社でのソフトの使用に慣れていただくために、インターンシップ期間を設けたいと思っています。そのようなことは可能でしょうか。

<回答 A3>

大阪府内には、障害のある人を対象にした職業訓練を行なっている能力開発施設（校）があります。

(1) 職業訓練施設等の見学

能力開発施設（校）では、訓練科目に情報処理、情報技術科などがあり、Webデザイン等のITに関する訓練を行なっているところがあります。まずはその訓練施設（校）を訪問し、どのような訓練をしていて、訓練生がどんな技術を習得されているかを見学されてはいかがでしょうか（大阪障害者職業能力開発校、大阪市職業リハビリテーションセンター、大阪府ITステーションなど（35頁、37頁参照））。

訓練科目により訓練を修了される時期がまちまちですので、すぐに貴社での採用につながるとは限りませんが、雇用に向けて職場実習の受け入れをしていただきますと、その間に業務への適応状況を見極めていただくことができます。

また、障害のある人にとっても、貴社での業務に慣れ、環境に適応していけるか自分で判断できるという意味で有効だと思います。

(2) インターンシップ制度の利用

インターンシップ制度ですが、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では、短期職業訓練インターンシップ（就業体験）コースとして事業所での職場体験・職場実習を支援するためのプログラムがあります。内容は2ヶ月間の職業訓練で雇用ではありません。事業所にはインターンシップ受け入れ事業所として登録していただきます。

障害のある人にはハローワーク（公共職業安定所）の窓口で受講申し込みをしていただき、インターンシップ希望者として登録していただきます。希望職種などを考慮しマッチングをしたのちインターンシップの実習を行ないます。

貴社のように、雇用前の実践に即したインターンシップ期間を希望される場合には、このような訓練制度を利用されてはいかがでしょうか。

(3) 障害者就職準備訓練と障害者試行雇用（トライアル雇用）の利用

障害者雇用を促進するための支援制度として、障害者就職準備訓練（短期職場適応訓練）事業や障害者試行雇用（トライアル雇用）事業があります。

障害者就職準備訓練（短期職場適応訓練）事業は、働きたいけれど「今まで働いたことがない」「自分はどんな仕事ができるんだろう」と不安を抱える障害のある人や、障害のある人を雇いたいけれど「今まで雇用したことがない」「実際にどんな仕事ができるのかわからない」というような不安をもつ事業主の方に対し、職場実習を通して実際に「働く、一緒に働く」「雇用する」ことを体験していただく制度です。

原則として2週間（重度障害のある人の場合は4週間）以内の短期訓練であり、この間事業主に対しては日額960円又は1,000円の委託料が、訓練生には訓練手当が支給されます。利用についてはハローワーク（公共職業安定所）（35頁参照）もしくは大阪府雇用対策課障害者雇用グループ（37頁参照）にお問い合わせください。

障害者試行雇用（トライアル雇用）事業は、障害のある人に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れていただき、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。期間は原則として3ヶ月間です。トライアル雇用を実施した事業主に対しては、トライアル雇用終了後、トライアル雇用奨励金（原則対象者1人当たり1ヵ月50,000円）が支給されます。雇用保険の適用事業の事業主であることなど実施対象となる事業主については要件がありますので、詳しくはハローワーク（公共職業安定所）（35頁参照）へお問い合わせください。



- 障害のある人を対象とした職業訓練を行なっている施設を見学してみる。
- 職場実習やインターンシップ（就業体験）は、企業と障害者の双方にとって有効
- 障害者雇用を支援する制度
 - ⇒ 障害者就職準備訓練事業
 - ⇒ トライアル雇用制度

第三章 さまざまな働き方

1. 視覚障害のある人の雇用について：雇用事例①②

<視覚障害のある人への配慮について>

視覚障害には、全盲、弱視、視野狭窄（見える範囲が限定されている）などがあります。

視覚障害のある人の雇用にあたっては、（１）通勤、（２）コミュニケーション、（３）職種ないし職務内容がもっとも重要な考慮事項です。

（１）通勤

視覚障害のある人は、訓練施設や盲学校で歩行訓練を受けている場合があります。公共交通機関を利用して単独で通勤できることも考えられますので、最初の数回、晴眼者（できれば歩行訓練士）が通勤に同行して歩行情報を教えれば、白杖を用いた単独通勤が可能になるケースも想定されます。

また、最近は盲導犬を利用する方も増えています。社内においては、視覚障害のある人が安心して歩けるように通路には物を置かないようにしましょう。

（２）コミュニケーション

回覧文書や届出書類、緊急連絡などは、本人へ内容を知らせた上、必要に応じて読み上げたり、代わりに記入したりするなどの協力が必要です。最近はコンピューターの発達により、電子化された情報（電子メールやワープロ文書など）は合成音声で読み上げさせることも簡単にできるようになっています。

また、周囲の人の在・不在や会議の同席者の名前や位置などの情報を伝えることも重要です。気軽に援助を求められる職場の雰囲気づくりが大切です。

（３）職種ないし職務内容

従来から多くの視覚障害のある人が「あんま・マッサージ、はり、きゅう」に従事していますが、OA機器や就労支援機器の発達・普及に従い、職域としてはヘルスキーパー（企業内理療師）や電話交換手、コンピュータープログラマー、事務的職種などが考えられます。

雇用事例①～弱視:スクリーンリーダ上でPCを使っている事務職～

株式会社J総務課にお勤めのNさんは、弱視（視覚障害2級）です。文書は拡大読書器で拡大表示して読んでいますが、パソコンの画面はそのままでは確認できず、Windows PCにスクリーンリーダ（※）をインストールして、音声出力によって確認しています。

平成15年4月に入社されて以来、仕事は営業の支援で、パソコンを使って事務処理を行っておられます。その仕事内容は、例えば近隣の各支店・営業所から集まる顧客データを取り出して、Microsoft Accessで整理して、ダイレクトメール用宛名ラベルとして印刷したり、Microsoft Excelを使って作表・データ加工をしたりしています。文書を読んだり、印刷の出来を確認したりするためには、拡大読書器を使用しています。スクリーンリーダは2種類使っており、Excelなどの作業は「95Reader」（株式会社システムソリューションセンターとちぎ製）で行い、Accessは「JAWS」（日本アイ・ビー・エム株式会社製）上で作業しています。

Nさんは社会福祉法人日本ライトハウスの職業訓練修了生であり、そこで学んだスクリーンリーダを使ったパソコン操作のスキルが仕事に活かされていると言えます。理解ある職場と本人の力を引き出して下さる上司に恵まれて、頑張ってお仕事を続けておられます。

※スクリーンリーダ：画面読み上げソフト。コンピューターの画面に表示された情報や入力した情報を読み上げるソフトのこと。

雇用事例②～弱視:スクリーンリーダ上でPCを使っている研究補助職～

株式会社Oの研究所にお勤めのIさんも、弱視（視覚障害2級）です。文書は拡大読書器で拡大表示して読んでおり、速読の練習をしたので、かなり速いスピードで読めるようになったそうです。Nさんと同じように、パソコンの画面はそのままでは確認できず、前事例の「95Reader」と「JAWS」という2種類のスクリーンリーダを使い分けて、音声出力によって確認しています。

Iさんは大学在学中に急に視力が下がり、当時は暗くなると歩けなくなったことから、就職活動しても就職先は見つかりませんでした。そこで、社会福祉法人日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンターで生活訓練と職業訓練を受け、インターンシップでの実習の後、平成15年10月、O社に入社されました。仕事は研究所でのデータ加工やグラフ作成など研究補助業務で、研究者のお手伝いをされています。当初はデータの読み込みなどに苦労されていたようですが、Visual BasicやExcelでのVBA（Visual Basic for Applications）を使ったプログラミング技術を身に付けられて、効率よくデータを読み込むことができるようになったそうです。プログラミングは大学時代に少し学ばれたようですが、仕事をしながら勉強して使いこなせるようになったとのことで、Iさんの努力がうかがえます。今では、プログラム作成も頼まれることがあるそうです。

職場の方々もとても理解があり、ご自分の能力を生かせる職場に出会ったIさんは、とても恵まれているのかもしれませんが。私生活でも視覚障害サッカーや少林寺拳法、空手とスポーツに打ち込んでおられ、清々しさを感じさせる好青年です。

2. 肢体不自由のある人の雇用について：雇用事例③

<肢体不自由のある人への配慮について>

肢体不自由とは、四肢（上肢・下肢）及び体幹機能に運動障害があるという状態です。その状態を補うために、杖や車イスを利用している方もいます。

雇用の際の配慮事項として大切なのは、職場環境を整えるということでしょう。特に車イスを利用される方の雇用にあたっては、この設備部分が大変大きなウェイトを占めています。

(1) 社内施設の確認

社内施設が安全に利用できるように、その方自身のデスク周り（使いやすい高さの机やイスをはじめ、パソコンの入力機器など）はもちろん、トイレや食堂などの設備、ドアの開閉（ドアの重さ、ドアノブの形状）はどうか、移動に利用する通路部分はどうか、階段に手すりはあるか、エレベーターはあるかなどを確認しましょう。1日の業務の流れをイメージしながら、動線の確認をするとよいと思います。

(2) 通勤時の配慮

通勤時の配慮も必要です。車通勤を希望される方が多いので、駐車場設備などがあるとよいでしょう。最近は公共交通機関を利用して通勤できる人を採用条件とする企業も多いですが、その際、安全対策として、必要な人には通勤時間をラッシュ時間からずらすという視点が重要です。

(3) 危機管理

肢体不自由の方の中には、運動障害だけでなく、温度調節が難しかったり、トイレのコントロールが難しかったりという状態にある人もいます。そのような方は、就職するためにそれぞれ自己管理を心がけていますが、急に体調が崩れてしまうこともあります。そのときにどうすればよいのか、ご本人と一緒に危機管理体制を考えておくことも大切でしょう。

(4) 職場環境整備への助成

職場環境を整えたり駐車場設備を設置したりする場合には、少なからぬ経済的負担がかかることがあります。その負担の軽減を図るために、障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度があります。ぜひ、社団法人大阪府障害者雇用促進協会（平成18年4月から「社団法人大阪府雇用開発協会」）（37頁参照）にお問い合わせください。

雇用事例③ ～環境整備(設備改造)、業務内容の配慮～

- ・ Bさん、脊髄損傷（胸椎）、車イス利用者、L社（IT関係）
- ・ 取得資格：システムアドミニストレータなど
- ・ 業務内容：システムエンジニア

システムエンジニアを目指していたBさんは、職業能力開発施設の指導員の紹介でL社の事を知り、駐車場や身体障害者用トイレ設備など、自分が働く上で必要な設備が満たされていることを確認した後、会社にアプローチし、就職試験を受けました。就職の話が進んでいく中で、会社に引越しの計画があることが判明し、次の引越し先は、2階建ての建物の2階部分で、なおかつエレベーターや身体障害者用トイレ等の設備がないということがわかりました。また、その2年後に現在建築中のバリアフリーの建物（現社屋）に引越しをするという計画を知らされました。

「設備を整えば雇用する」という話に進んだので、会社側とBさんが通っていた職業能力開発施設との間で設備改造についての打ち合わせが何度か行われました。結局、会社側の費用負担の問題と2年後には再引越しをするという理由で、設備改造はしないことに決定しました。しかし、Bさんは能力を評価され、雇用されることが決まりました。当初、次の引越しまでは、在宅雇用でという話でしたが、仕事を早く覚えるためにも、Bさんは通勤での勤務を希望しました。そこで会社側は、エレベーターを設置する代わりに、人海戦術で彼の階段の昇降を援助することを決定しました。また、トイレに関しては車イスでアクセスできるよう社員自らが改造をして、受け入れ準備を行いました。現社屋に引越しするまでの約2年間、車いすの昇降の援助が行われました。

現在は設備の整ったオフィスで他の社員に気兼ねすることなくシステム開発業務に携わっています。

3. 聴覚障害のある人の雇用について：雇用事例④

<聴覚障害のある人への配慮について>

聴覚障害は、ひとりひとり、その聴こえがさまざまです。高い音が聴こえない人、低い音が聴こえない人、両方が聴こえない人もいます。聴こえを補うために補聴器を使用している方もいますが、補聴器を常用することで会話の内容を理解できる人もいれば、補聴器で音を大きくしても会話の内容を聴覚のみで理解することは難しい人もいます。

また、発音・発声の明瞭さもさまざまで、聴こえなくても、小さい頃の訓練や過去に聴こえていた経験で、自然な強さ・大きさ・明瞭さで、発音や発声する技術を身に付けている方もいます。

ここで気をつけていただきたいのは、発音や発声が明瞭であっても聴こえているわけではないということです。自然に耳から入ってくる情報はありません。ですから、聴覚障害のある社員がいる職場では、コミュニケーションと情報の伝達（情報保障）を意識するよう心がけてください。

聴覚障害のある人とのコミュニケーションには、手話を身につけることが必要だと思われる方もいるかもしれません。もちろん手話も大事ですが、まずは、お互いに「コミュニケーションをとろう」と意識することが大切だと思います。表情、ジェスチャー、口話（読話）、手話、筆談など様々なコミュニケーション手段を積極的に活用してください。

コミュニケーションをとる上で心がけて欲しいことは、以下のとおりです。

- 呼ぶときは聴覚障害のある人の視界に入り、目を合わせるなどして自分の存在を気づかせる（急に肩を叩くと、驚かれます）。
- 1対1で話をするときは、相手が口を読める状態であることを確認してから話を始める（口の動きをはっきりと示す）。
- 会議など複数人で話をするときは、手話通訳者や要約筆記ができる人を配置するなどにより情報を伝達する（情報保障）。
- 聴覚障害のある人のペースに合わせて話をする（早口にならない、ゆっくりしすぎない）。
- 表情を豊かにし、口をはっきりと動かす。

仕事の場面では、いつでもだれでも業務進捗状況の把握を目で行うことができるという工夫が有効でしょう。また、作業指示などをするとき、声の大きさを変えることで重要点を意識させるという方法は使えません。機器のブザー音や異常音で注意をすることはできません。音ではなく、視覚に訴えるようにしましょう。作業の指示の場合では、紙に書くことで重要点の理解を促すとよいと思いますし、機器のブザー音はフラッシュライトなどを使用するとよいでしょう。

あいまいな指示は伝わりません。伝わらないのは、伝える側の責任でもあります。伝える側のスキルをあげていきましょう。そうすれば、社員全員のコミュニケーションのスキルもあがり、社内が活性化していくのではないのでしょうか。

<ワークライフ支援事業>

大阪府では、聴覚障害のある人の職業上のトラブルの解決を支援するため、社団法人大阪聴力障害者協会へ委託して、手話のできる相談員を大阪ろうあ会館に配置しています。

お問合せは：社団法人大阪聴力障害者協会（大阪ろうあ会館）（37頁参照）

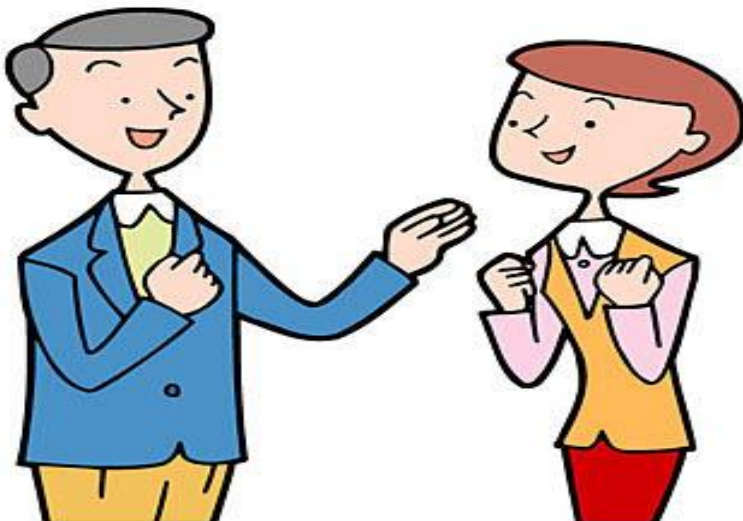
雇用事例④ ～業務内容の配慮(電話対応業務を外した勤務体制)～

- ・ Aさん、聴覚障害（難聴）、K社（設備工事）
- ・ 取得資格：初級システムアドミニストレータ、日商簿記2級など
- ・ 業務内容：CAD（※）オペレーター

※CAD：Computer Aided Design の略。コンピューターを使って設計や製図をするシステムのこと

職業能力開発施設（2年課程）の1年目で情報処理の基礎やCADの技術を学び2年目にCADオペレーターとして求人募集をしている会社と出会い、企業実習に行くチャンスを得ました。企業実習の結果、AさんはCADオペレーターとして勤務することになりました。

Aさんは、周囲に聴覚の障害があるということを忘れさせてしまうほど、補聴器による補聴効果が高く、発音も明瞭です。他の社員とのコミュニケーション方法は、口話です。しかし、補聴効果が高くても、不特定多数からかかってくる電話には対応することはできません。そのため企業実習の時から「電話対応は業務に含めない」という条件で仕事をしています。その分、他の社員よりも図面枚数を多く担当するなど、効率的に業務を遂行することを心がけています。



4. 内部障害のある人の雇用について：雇用事例⑤

<内部障害のある人への配慮について>

内部障害は、心臓機能障害、腎臓機能障害、呼吸器機能障害、膀胱又は直腸機能障害、小腸機能障害、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害の総称です。

内部障害のある人で、人工透析を受けながら就業するような場合は、透析日の終業時間への配慮や、透析翌日の始業時間への配慮などが必要になります。そのため、雇用の際には、勤務時間への配慮として、フレックスタイムの活用などが挙げられます。

また、本人の状況に応じて、体調管理のための休養スペースなどが社内に確保されていることが望ましいと思われれます。

雇用事例⑤ ～フレックスタイムの活用(人工透析を受けながら就業)～

- ・ Kさん、腎臓機能障害(透析)、B社（薬品）
- ・ 取得資格：販売士2級など
- ・ 業務内容：イントラネットの担当で、Sales・Marketing部門のコンテンツを作成

Kさんは、腎臓機能障害で人工透析を週3回受けています。夜間4～5時間ほど透析治療が必要となります。1年間、職業能力開発施設で情報処理を学び、就職に有利な資格を数多く取得しました（簿記3級・2級、パソコン財務会計主任者試験、販売士3級・2級、ワープロ3級など）。日ごろから就職に向けての努力を怠らなかった方で、就職は外資系薬品会社のB社に決まりました。

B社へは、同期入社で同じ人工透析を受けているNさんも入社しました。

Kさんは、透析の翌日など体調が優れない日もあります。この会社は、フレックスタイムでの勤務を実施しており、Kさんは、それを活用して、体調が優れない日は、10時に出社しています。フレックスタイムの活用によって、本人の体調にあわせた無理のない勤務ができ、障害の自己管理ができています。また、会社での業務と家事との両立をしながら働いているといった状況です。

主な業務としては、職業能力開発施設で習得したIT関連の技術を利用して、イントラネットのコンテンツを制作しています。社内向けに沢山の有益な情報をイントラネットで閲覧できるようにするため、本人にとってもやりがいのある仕事のようにです。しかし、それだけでなく、他の仕事（部署内の経理処理・文献のPDF化・プレゼン資料作成など）もあり少々オーバーワーク気味でした。

現在は、会社の配慮もあって、同期入社のNさんもイントラネットの制作業務を手伝ってくれることとなり、体調面に負担がかかることは無くなっています。また、会社での評価も良く、ご自身の能力を発揮しながら活躍されています。

5. 中途障害者への配慮について

<復職に向けた配慮について>

人生の途中で疾病や受傷により障害者となっただけの中途障害者は、引き続き働くことが可能かどうか、可能であっても復職ができるかどうかなど、たいへん不安な想いをもちますので、その不安を取り除くことが大切です。その上で、復職に向けた配慮を行うこととなります。

(1) 人事担当者及び現場の人々の理解

まずは本人ならびに現場の人々とよくコミュニケーションを図ることが大切です。

また、障害や配慮事項などについて人事担当者が理解しておくことはもちろんですが、現場の人たちの理解を得ることも大切です。現場の理解なくしては双方にメリットのある復職には決してなりません。

そのためにも本人と現場、そして人事担当者とのコミュニケーションを図ることは非常に大切になります。

(2) 職場環境の整備

次に職場の環境を整えることです。これにはハードウェア面とソフトウェア面とがあります。ハードウェア面は、駐車スペースの確保やトイレの改装など、主にバリアフリー化に向けた環境整備になります。もちろんこれには費用がかかりますので、雇用側としては負担増を考えて躊躇してしまいがちです。しかしながら、このような環境を整えるための負担に対しては助成金があります（問合せ先 社団法人大阪府障害者雇用促進協会（平成18年4月から「社団法人大阪府雇用開発協会」37頁参照）。また、多額の費用がかかる大掛かりなものでもなくとも職場レイアウトの変更や少しの工夫などで対応できることも多いものです。障害者本人とコミュニケーションを図りながら、少しでも必要な環境が整えられるようにしてください。

また、ソフトウェア面では、障害者本人が安心して働ける環境を整えるということです。時差出勤やフレックスタイム制度など本人に合った労働条件を整えることや、必要であれば自動車での通勤を認めることなどの規約を整えることがあります。また、何より人事担当者や上司、あるいは現場の人々の障害に対する理解と「同じ社員」として本人を迎えるという気持ちを持つことが必要です。

(3) 働き続けられるための配慮

最後に二次障害や障害の重度化を防ぎ、働き続けられるようにすることが大切です。復職後の二次障害や障害の重度化により離職してしまうケースがあります。「せっかく復職できたのだから」と本人が無理をしすぎたり、「これ以上配慮してもらってはわがまま」と思ってしまう、必要なことまで遠慮してしまったりすることがないようにすることが大切です。

6. 在宅就労について：雇用事例⑥⑦

<在宅就労について>

在宅就労は、「働くということは会社という時間と場所の中の共同作業のこと」といった既成概念に縛られない多様化したライフスタイルのひとつであり、日本のテレワークやSOHOの現状がそうであるように個々人の数だけ手法も考えられ、障害のある人にも同じことがいえま

す。
アメリカで1960年代に生まれたテレ（遠隔地で）ワーク（働く）という考え方に始まり、高度に発達した情報通信技術によって、1990年代より、SOHO（スモールオフィス・ホームオフィス）という考え方が注目されるようになりました。形態も多様で、おおまかには、就業形態、実施場所、実施頻度によって次のように分類されます。

（1）就業形態

対象者の就業形態の違いによる分類では、自営型テレワーカー、内職副業型テレワーカー、雇用型テレワーカーに分かれます。

自営型は自営業と同じように企業から仕事を請け負って働くテレワーク、内職副業型テレワークは子どもを抱える主婦などが内職として働くテレワーク、雇用型テレワークは会社に雇用される形態であり、さらに外勤型、内勤型、通勤困難型があります。

障害を持った方の雇用型テレワークは主に通勤困難型の分類となります。

（2）実施場所

実施場所による分類で考えると、施設に依存する場合としない場合に分かれます。

施設に依存しない場合はモバイル型テレワーキングといわれ、携帯端末やモバイル型パソコンを使って仕事をする形態です。さすがにこれに該当する方は日本ではごく少数かと思われま

す。
施設型の場合、サテライトオフィスやテレワークセンター、スポットオフィス、自宅等、拠点をどこかに持っているという形態となります。

（3）実施頻度

実施頻度による分類では、常時テレワークと随時テレワークに分かれます。

常時テレワークは、ほぼ毎日テレワークを行うことであり、随時テレワークは週何日かは会社に出て、週何日かはテレワークを行うという形態です。

在宅就労で働く障害のある人は、必ずしも会社までの移動が困難だからという理由だけで在宅就労を選択しているわけではありません。精神障害のある人で在宅就労を希望する方は、対人恐怖であったり、通勤途中のラッシュが原因であったりしますし、身体に障害のある人の場合でも、数時間に一度は横にならないと体調管理ができない等の理由によって在宅就労を希望するケースもあります。実際、在宅で就労するとなると、仕事をする環境は基本的に自分で整

えなければならず、またメンテナンスも自己責任となります。さらには体調管理だけでなく、仕事のスケジュールも自己管理しなければなりません。報告・連絡や、相談したい場合でも、その相手が身近にいるわけではなく、在宅就労はかなりの忍耐と精神力が必要とされます。

そこで、外へ出かけることが困難な方でなければ、サテライトオフィスを利用したり、随時テレワークのように週に何度か会社に出る日を設けてコミュニケーションをとり、合間はメール、電話、FAXでやりとりする等、個人個人がそれぞれのスタイルや障害に応じた働き方を選択し、いかに円滑に報告・連絡・相談をとれるかが、在宅就労の鍵となるのではないのでしょうか。

雇用事例⑥～インターネットのシステムを利用した勤怠管理～

在宅雇用の場合でも、労働基準法等の労働基準関係法令が適用されます。

20代の男性で筋ジストロフィーの障害のある人で、会社のホームページのデザインや管理業務で在宅雇用されているケースでは、会社側がインターネット上のシステムを利用して勤怠管理をしています。朝仕事をする際に、会社のサーバーに接続し、出社ボタンを押すと出社した時間が記録され、休憩や退社ボタン等を押すと一日の勤怠が記録として残ります。あとはメール、FAX、電話でコミュニケーションをとりますが、現場を見ることがや打ち合わせが必要な際は、自分から積極的に電動車椅子で出かけていきます。

Webデザイン業は、企画提案業であり、在宅にこもって、インターネット検索だけに頼る情報収集では限界があります。在宅就労という、決められた時間に決められた場所で働くということに縛られないアドバンテージを活かして、そのゆとりを上手に活用し、いかに自己投資をするかが大事であると思います。

雇用事例⑦～自営型就労:DTP(Desk Top Publishing)デザインの請負業務～

自営型就労の場合、一般の自営業で仕事をするスタンスと何らかわりません。週何時間働くのも自由です。ただし、請負業となりますので、仕事が入った場合は、納期に間に合わすことができないと、なかなか仕事を続けていくことは難しくなります。

20代の男性で脊髄損傷のある人のケースは、DTPデザインで在宅就労をしています。仕事の取引先に車で出かけて打ち合わせをし、家では使用するパソコンのMac(マッキントッシュ)の環境を整備して、得意先のパンフレットやチラシ、カタログ等の印刷物の版下を決められた納期に間に合わせることができるよう、スケジュールを組んで仕事をしていきます。得意先が複数あり、仕事も同時に複数をこなしていくことになり、またイラストを書いてもらう外注や、時には印刷会社の外注を扱うことになるので、絶えずスケジュールを管理することと連絡調整が重要な仕事になってきます。

印刷業界は基本的に請負業務なので、仕事量の調節が難しいのですが、逆にそのマネジメントができる力があれば、障害に関係なく、実力で勝負できる世界です。現在の飛躍的に高度専門化した、ハードやソフト操作とデザインセンスに長けた方であれば、自営型就労で、第一線の仕事を取ってきて、やり遂げて、次の仕事につなげていくことも可能です。

第四章 障害者雇用をサポートする制度・事業

障害者雇用をサポートする制度や事業を紹介します。

なお、ここに掲載している情報は、大阪障害者雇用推進会議が運営するホームページ The 障害者雇用ナビ@大阪 (<http://www.js-osaka.gr.jp/navi/>) を参照しています。

Q1. 障害のある人の雇用を検討しているが、実際に雇用している事業所の状況を知りたい。

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に出向いて障害のある人と一緒に作業する1日体験事業(半日コースもあります)。
 - 障害者雇用に関する不安、質疑などにも答えてくれます。
- <ご相談・お問合せ> 全国重度障害者多数雇用事業所協会 近畿ブロック (37 頁参照)

Q2. 障害のある人が当社で働いてもらう状況を見てから、雇用を検討したいと思っている。利用可能な制度を知りたい。

障害者試行雇用(トライアル雇用)事業

- 障害のある人に関する知識や雇用経験がないことなどから、雇用について不安感をもっている事業主等に対し、障害のある人を一定期間(原則3ヶ月間)試行雇用することにより、障害のある人の適性や業務遂行の可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進することで、本格雇用に取り組むきっかけ作りを進める事業です。
 - トライアル雇用を実施した事業主に対しては、トライアル雇用終了後、トライアル雇用奨励金(原則対象者1人あたり1ヶ月50,000円)が支給されます。
- <ご相談・お問合せ> 管轄のハローワーク(専門援助部門窓口) (35 頁参照)

障害者就職準備訓練事業(短期職場適応訓練)

- 職場実習を通して、障害のある方と事業主に「働く」「雇用する」「一緒に働く」ことを体験していただく制度です。訓練(職場実習)は、大阪府が府内事業所に委託して行います。訓練期間は2週間以内(重度障害のある方は4週間以内)です。
 - 事業主に対しては障害のある方一人につき、日額960円(重度障害のある方については1000円)の委託料が、訓練生に対しては訓練手当が支給されます。
- <ご相談・お問合せ> 大阪府 雇用対策課障害者雇用グループ (37 頁参照)
又は 管轄のハローワーク(専門援助部門窓口) (35 頁参照)

職業訓練生の体験企業実習

- 大阪市職業リハビリテーションセンター や大阪市職業指導センターに在籍する職業訓練生を体験実習として受入れていただくことができます。
- 期間は2週間程度。

<ご相談・お問合せ> 大阪市職業指導センター(35 頁参照)

インターンシップ事業

- 事業所に障害のある人を受け入れて、障害のある人と共に職場実習を体験する事業。
- 事前登録制で双方合意のうえ、2週間程度の職場実習が行われます。実習中の交通費及び傷害保険料は主催者が負担します。
- 希望すれば就労支援アドバイザー(市民ボランティア)の派遣も可能。

<ご相談・お問合せ>

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(37 頁参照)

Q3. 障害のある人を雇用したあとも、職場に適應できるまで、付き添い支援などを利用できるか。

職場適應援助者(ジョブコーチ)による支援事業

- ジョブコーチが職場に出向いて、障害のある人が仕事に適應するための支援、人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援などを行っています。
- 支援が終わったあとも安心して雇用し続けられるように、企業の担当者や職場の従業員に対しても、障害を理解し配慮するための助言を行っています。

<ご相談・お問合せ> 大阪障害者職業センター(37 頁参照)

Q4. 障害のある人を雇用するにあたって不安があるが、どこに相談にいけばよいのか。

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、職業紹介を行っています。

<ご相談・お問合せ> 管轄のハローワーク(雇用指導官または専門援助部門窓口) (35 頁参照)

障害者就業・生活支援(準備)センター

- 障害のある人の雇用に関して、事業主に対し、職場定着相談、生活相談、職場の環境改善などの相談や雇用にあたっての公共職業安定所との調整を行なっています。

<ご相談・お問合せ>それぞれの障害者就業・生活支援(準備)センター (33~34 頁参照)

大阪障害者職業センター(37 頁参照)

- 障害のある人を新たに雇用する際の作業施設の改善、障害のある人の能力に合わせた職務の発見、障害のある人を受け入れた後の様々な問題等について、障害者職業カウンセラーから専門的な助言、援助が受けられます。

大阪市職業リハビリテーションセンター(35 頁参照)

- 職場の環境改善・改造に関する相談が受けられます。

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(37 頁参照)

- ネットワークの人脈を活かして、障害者雇用事業所や就労支援機関と連携し、障害者雇用全般についての相談を受け付けています。

Q5. 利用できる制度を知りたい。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

- 障害のある人の雇用の促進及び雇用の継続を図ることを目的に職場環境整備や、能力開発、雇用管理が適切に行われるよう各種の助成金が設けられています。
- <申請先> 社団法人大阪府障害者雇用促進協会(平成 18 年 4 月から「社団法人大阪府雇用開発協会」)(37 頁参照)

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)等の紹介により、障害のある人(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、賃金の一定率を助成するもの。
- <申請先>ハローワーク事業主支援コーナー (35 頁参照)

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・お問合せ>

管轄の税務署、府税務事務所、市区町村税務担当課

企業ネットワーク事業(OSK 企業 Net)

- 障害者雇用事業所の事業主やOBなどが相談をお受けした上で、どのような助成制度が利用でき、どこで手続きを取るのかなどのご紹介をいたします。

＜ご相談・お問合せ＞

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(37 頁参照)

Q6. 特例子会社とは何か。

特例子会社制度

- 事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、その子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されている者とみなす制度です。特例子会社を持つ親会社については、関係する子会社も含め、企業グループでの雇用率算定を可能にしています。

特例子会社の設立相談

- 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では、経験豊富な特例子会社の事業主等の専門スタッフにより、設立準備から経営の考え方まで、具体事例を挙げながらきめ細かく相談に応じています。
- 受付は、随時。

＜ご相談・お問合せ＞

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(37 頁参照)

特例子会社の認可

- 本社(親会社)を管轄するハローワーク(公共職業安定所)で認可手続きします。

＜ご相談・お問合せ＞

親会社管轄のハローワーク (35 頁参照)

Q7. 就職希望者を紹介してほしい。

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、職業紹介を行っています。

管轄のハローワーク(専門援助部門窓口) (35 頁参照)

障害者就業・生活支援(準備)センターにお問い合わせください。

- 就職を希望する多くの方が大阪市内・府内の各障害者就業・生活支援(準備)センターに登録中です。

〈ご相談・お問合せ〉それぞれの障害者就業・生活支援(準備)センター (33～34 頁参照)

大阪府 IT ステーション 雇用支援コーディネーター事業

- 大阪府 IT ステーションでは、障害者の IT 訓練などを行っています。1階の「企業相談・雇用情報提供コーナー」には、雇用支援コーディネーターが常駐しており、事業主に対して求職者(訓練修了生及び訓練生)の情報提供や障害者雇用に関する相談を行なっております。
 - ITステーションに常駐している雇用支援コーディネーターは、大阪府ITステーション等でIT関連の職業訓練を受講してITスキルを身につけた障害のある人を、企業のニーズに応じて紹介します。
- 〈ご相談・お問合せ〉 大阪府 IT ステーション(37 頁参照)

おおさか障害者IT人材情報ナビ

- 大阪府ITステーションや大阪障害者職業能力開発校などの職業訓練施設で訓練を受講した(あるいは受講中の)求職中の障害のある人の人材情報を提供しています。

〈HP アドレス〉 <http://www.osaka-itjinzainavi.jp/navi/>

大阪障害者職業能力開発校(35 頁参照)

- 在校生の資格取得状況や希望職種・就労希望地などを一覧にした「就職希望者一覧(冊子)」を作成、修了生採用企業やハローワーク(公共職業安定所)に提供しています。

大阪市職業リハビリテーションセンター・大阪市職業指導センター(35 頁参照)

- 大阪市職業リハビリテーションセンターや大阪市職業指導センターに在籍する訓練生の中から職種や雇用条件に合わせて就職者を紹介することができます。
- また、職場に定着するまでの支援を併せて行っています。

インターンシップ事業

- インターンシップ希望登録者の中で、事業所の条件に合う方がいらっしゃればご紹介できます。条件に合う方がいない場合は、ネットワークを通じてその他の就労支援機関をご紹介させていただくことがあります。

〈ご相談・お問合せ〉

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(37 頁参照)

Q8. 在職中の障害のある人のスキルアップを図りたい。

テクノ講座

- 主に在職中の障害のある人を対象に、新しい知識やより高度な技能・技術の追加及び資格取得を目的として、表計算、データベース等の応用編の講座を実施しています。

〈ご相談・お問合せ〉 大阪障害者職業能力開発校(35 頁参照)

スキルアップ講座

- 相談に応じて、在職者のスキルアップ講座を実施しています。

〈ご相談・お問合せ〉大阪市職業リハビリテーションセンター(35 頁参照)

企業ネットワークによる研修受入れ企業等の紹介

- 企業ネットワークを通じて、新規事業に必要な技能など在职者研修等の実施可能な受入れ企業・支援機関を紹介しています。

〈ご相談・お問合せ〉

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(37 頁参照)

Q9. 障害のある人の雇用管理全般について相談したい。

障害のある人の雇用及び雇用管理相談

- 雇用指導役、障害者雇用アドバイザー等による雇用相談が受けられます。

〈ご相談・お問合せ〉 社団法人大阪府障害者雇用促進協会(平成 18 年 4 月から「社団法人大阪府雇用開発協会」)(37 頁参照)

雇用管理サポート事業

- 特に専門的な支援を必要とする事業主等に対して、雇用管理等幅広い分野の専門家が大阪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等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きめ細かい援助を行っています。

〈ご相談・お問合せ〉 大阪障害者職業センター(37 頁参照)

企業ネットワーク事業(OSK 企業 Net)

- ネットワークの人脈を活かして、障害者雇用事業所や就労支援機関と連携し雇用にあたってのご相談をお受けいたします。

<ご相談・お問合せ>

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(37 頁参照)

大阪市職業リハビリテーションセンター(35 頁参照)

- センターの実績や経験から相談に応じます。

大阪府 IT ステーション

- 障害者の IT 訓練などを行う一方、1階においては、事業主に対して、求職者(訓練修了生及び訓練生)の情報提供や障害者雇用に関する相談を行なっております。

<ご相談・お問合せ> 大阪府 IT ステーション(37 頁参照)

Q10. 障害者雇用企業同士の交流・情報交換の機会が欲しい。

企業ネットワーク事業(OSK 企業 Net)

- ネットワークの人脈を活かして、障害者雇用事業所や就労支援機関と連携し雇用にあたってのご相談をお受けいたします。

<ご相談・お問合せ>

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(37 頁参照)

大阪市職業リハビリテーションセンター(35 頁参照)

- センターの実績や経験から相談に応じ、情報交換の情報を提供します。

Q11. 障害者雇用担当者を対象とした講習会や学習会はあるか。

障害者雇用企業研修会

- 企業の人事労務担当者が障害者雇用を自ら考える機会を提供するためにシンポジウムを開催します。

<ご相談・お問合せ>大阪府 雇用対策課障害者雇用グループ(37 頁参照)

社団法人 大阪府障害者雇用促進協会(平成 18 年 4 月から「社団法人大阪府雇用開発協会」)
(37 頁参照)

- 障害者職業生活相談員資格認定講習会。
- 各種セミナー、手話講習会など、を行なっています(会員企業限定です)。

Q12. 「ハートフル企業顕彰制度」とは。

大阪府ハートフル企業顕彰制度(障害者雇用貢献企業顕彰事業)

- 障害者雇用に積極的に貢献された事業所を表彰し、府民に広く紹介する顕彰制度です。

<ご相談・お問合せ>

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(37 頁参照)

Q13. 社員が中途障害になった場合の相談窓口は。

リハビリ等の相談

- ▼ 大阪市職業リハビリテーションセンター(35 頁参照)
職場復帰を前提とした身体的なリハビリ、環境改善等の相談受付。
- ▼ 大阪障害者職業センター(37 頁参照)
障害者職業カウンセラーから専門的な助言・援助が受けられます。

障害者雇用継続援助事業に基づく助成金

- 中途障害者が職場復帰するにあたって、作業施設等の設置や職場適応措置を行うのに必要な費用について助成されます。

<ご相談・お問合せ> 社団法人 大阪府障害者雇用促進協会(平成 18 年 4 月から「社団法人大阪府雇用開発協会」)(37 頁参照)

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 一覧

名称	活動区域	所在地	TEL	FAX
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	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 一丁 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・ 河内長野・ 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 支援準備センター *	吹田市	吹田市南高浜町 1-17-2	06-6317-3749	06-6317-0936
高槻市障害者就業・生活 支援準備センター *	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	0729-40-1215	0729-40-1213
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	0729-57-7021	0729-57-1604
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	貝塚市島中 1-3-10	0724-22-3322	0724-33-9923
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	072-653-0365
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 914-15 泉佐野市下瓦屋 222-1 (相談窓口)	0724-63-7867	0724-63-7890

*：平成18年4月から支援センターに移行予定

府内職業能力開発校・能力開発施設等

名称	所在地	電話番号
大阪障害者職業能力開発校	堺市南区和山台5-1-3	072-296-8311
芦原高等職業技術専門学校(OAビジネス科)	大阪市浪速区木津川2-3-15	06-6561-5383
夕陽丘高等職業技術専門学校※(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	摂津市烏飼上5-2-8 (ふれあいの里内)	072-653-1212
日本ライトハウス視覚障害リハビリテーションセンター	大阪市鶴見区今津中2-4-37	06-6961-5521
大阪府ITジョブトレーニングセンター	大阪市天王寺区六万体町3-21 (大阪府ITステーション 4階)	06-6776-1241
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

(注) ※夕陽丘高等職業技術専門学校(ワークアシスト科)、大阪市職業指導センター、大阪 INA 職業支援センターは、知的障害のある方のみを対象としています。

府内各公共職業安定所(ハローワーク)所在地一覧

名称	所在地	電話番号
ハローワーク大阪東	大阪市中央区農人橋2-1-36 (ピップビル 1F~3F)	06-6942-4771
ハローワーク梅田	大阪市北区西天満6-3-16 (梅田ステートビル内)	06-6367-0991
ハローワーク大阪西	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271
ハローワーク阿倍野	大阪市阿倍野区文の里1-4-2	06-6628-5051
ハローワーク淀川	大阪市淀川区十三本町3-4-11	06-6302-4771
ハローワーク池田	池田市栄本町12-9	072-751-2595

ハローワーク茨木	茨木市東中条町1-12	072-623-2551
ハローワーク枚方	枚方市大垣内町2-9-21	072-841-3363
ハローワーク門真	門真市殿島町6-4 (守口門真商工会館4F)	06-6906-6831
ハローワーク布施	東大阪市長栄寺7-6	06-6782-4221
ハローワーク河内柏原	柏原市堂島町1-22	0729-72-0081
ハローワーク堺	堺市堺区三国ヶ丘御幸通152 (堺ジョルノビル8F)	072-238-8301
ハローワーク河内長野	河内長野市昭栄町7-2	0721-53-3081
ハローワーク泉大津	泉大津市旭町22-9	0725-32-5181
ハローワーク岸和田	岸和田市作材町1264	0724-31-5541
ハローワーク泉佐野	泉佐野市上町2-1-20	0724-63-0565
ハローワーク 事業主支援コーナー (雇用助成金の総合窓口)	大阪市北区梅田 1-12-39 (新阪急ビル8階)	(助成金) 06-6346-7181

その他の障害者雇用支援を行なっている施設等

名称	所在地	電話番号	FAX
社団法人 大阪府障害者雇用促進協会 <u>*平成 18 年 4 月 1 日から</u> <u>社団法人大阪府雇用開発協会に</u> 統合 ↓	大阪市北区梅田 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
<u>*平成 18 年 4 月 1 日から</u> 社団法人 大阪府雇用開発協会	大阪市北区梅田 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
独立行政法人 高齢・障害者雇用 支援機構 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 4F	06- 6261-7005	06- 6261-7066
	(南大阪支所) 堺市長曾根町 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11F	06- 6949-0350	06- 6949-1256
社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会 近畿ブロック事務局	大阪府天王寺区 北河堀町8-18 矢野紙器(株)内	06- 6771-8264	06- 6771-8790
大阪府 IT ステーション	大阪府天王寺区 六万休町3-21	06- 6776-1221	06- 6776-1224
社団法人 大阪聴力障害者協会 (大阪ろうあ会館)	大阪府中央区 谷町5丁目4-13 大阪府谷町福祉センター 3階	06- 6761-1394	06- 6768-3833

大阪府商工労働部雇用推進室雇用対策課障害者雇用グループ

住所 大阪府中央区大手前2丁目

電話 06-6941-0351(内線 2825) FAX 06-6944-6758

<おわりに>

われわれの先達は、戦後の焼け野原のなかから、ヘレン・ケラーさんとの約束を果たすべく「障害者雇用」を声高に唱え、その実現に邁進されました。

その精神は今も“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”の活動として脈々と流れています。本書の随所に述べているように、大いなる楽観主義をベースとしながら、また、新たな社会資源を開発し、連携を拡充しながら、「やってなんぼ！」の浪速人氣質を基盤にして障害者の雇用促進にかかわっています。確かに、「大阪を障害者雇用日本一のまちに！」は、遠大で見果てぬ夢に違いありませんが、障害のある人を働く場から排除した「大阪」は、「人情味のない、乾いたまちや！」といわれてもしかたがありません。

執筆していただいた方々のメッセージが届き、働きたいと願う障害のある人のおもいが実現するよう祈らずにはおれません。本書の企画にかかわって頂いた大阪市職業リハビリテーションセンターの情報処理科の指導員の皆さん、執筆して頂いたネットワークのメンバーに心から御礼を申し上げます。

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らんことを心から願うものであります。

（関 宏之；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 代表理事）

