

就労支援員実務者に関する研修会

特定非営利活動法人大阪障害者雇用支援ネットワーク  
(報告書A 4版 2 ページ、添付資料No.1：就労支援員実務者研修  
添付資料No.2：アドバンスト研修)

事業目的

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所において就労支援に携わる者への具体的な研修・実習を実施し、就労支援員全体のレベルアップを図ることを目的とする。

事業概要

1. 就労支援員実務者研修 専門委員会の開催

- ①9/27：就労支援員実務者研修全体骨子の策定 →NPO法人WEL`S新木場とコラボレートし、座学部分はNPO法人WEL`S新木場作成の「障害者の就労・雇用支援セミナーパッケージ」でのテキスト・DVDで学習した上で当ネットワークの研修・実技を受講する流れとする。
- ②2/12：「障害者の就労・雇用支援セミナーパッケージ」評価会及び試写会 →NPO法人WEL`S新木場作成のテキスト・DVDの評価会に出席、セミナーパッケージの内容と当ネットワークでの活用について検討。
- ③3/4：「就労支援員実務者研修のあり方に関する」専門委員会 →就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の現状と果たすべき役割を再確認し、実技研修の内容について検討。

2. 就労支援員実務者研修の開催 3/11・3/12 (添付資料No.1：就労支援員実務研修)

参加者：10名

3/11：NPO法人WEL`S新木場作成の「障害者の就労・雇用支援セミナーパッケージ」DVDを視聴。その後、講義、演習、懇談会。

3/12：(株)ダイキンサンライズ摂津、交野松下(株)にて見学、実習、事業所との意見交換。

3. 就労支援員レベルアップ研修(アドバンスト研修)の開催 12/7

参加者：27名(うち事務局5名)(添付資料No.2：アドバンスト研修)

【活動報告】3名

◆第1号職場適応援助者研修 修了者

○神戸市障害者就労推進センター 主任(第1号職場適応援助者)井上 待子氏

○社会福祉法人熱と光 はあとらんど浅香 就労支援担当 野田 隆広氏

◆第2号職場適応援助者養成研修 修了者

○社会福祉法人ふれあい共生会 食事サービス科 科長 金正 幸雄氏

アドバンスト研修を行うにあたって、当ネットワーク開催の職場適応援助者養成研修修了者112名を対象に、アンケートを実施し、修了者活動実態の把握、現場で直面する課題

について聞き取りをする。

#### 事業結果

1. 就労支援員実務者研修の全体骨子策定のために専門委員会を開催
2. 「就労支援員実務者研修あり方に関する」専門委員会  
座学部分（通信教育）修了者の評価方法の検討、就労支援員に必要な知識・技能の検証。
3. 就労支援員実務者研修を就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の支援者を対象2日間の実務者研修を実施。就労支援員全体の底上げを図り、福祉から雇用へ押し出す力を加速させるとともに、地域において就労移行支援事業所、就労継続支援事業所が果たすべき役割の再確認を行なうことができた。しかし本研修の対象が大阪府内の狭い範囲であったこと、研修を実施したことであらためて事業所毎の就労支援のレベルにはばらつきがある現状が浮き彫りになり、新たに現場の就労支援員が必要とする科目や内容を取り入れた研修カリキュラムを再構築する必要があると考える。
4. 就労支援員レベルアップ研修（アドバンス研修）を開催。  
当ネットワークで開催した職場適応援助者養成研修修了者112名を対象に事前にアンケートを実施した上で研修会を開催。修了者の活動報告と直面する課題についてバズセッション。修了者より定期的なレベルアップ研修の開催の要望があり、同じ研修を受講した受講者同士の情報交換ネットワーク作りの一助となったと考える。

#### 事業実施機関

特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク  
〒540-0031  
大阪府大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか 11階  
TEL:06-6949-0350

## 就労支援員実務研修(2008. 3. 11. 12)

### カリキュラム 1日目 AM エル・おおさか 11 階中会議室 / PM 11 階小会議室

時 間	内 容
9:30～10:00	特定非営利活動法人WEL 'S新木場制作 就労支援のためのDVD鑑賞
10:00～11:00	就労支援の意味(講義) 講師: 關 宏之 人が働くことの意味について考え、支援者の役割や立ち位置について理解を深める
11:00～12:00	相談機能の役割と個別支援計画の策定(講義) 講師: 東堀 克己 利用者のアセスメントを行い、地域における社会資源を用いて就労支援を展開
12:00～13:00	昼 食 ・ 休 憩
13:00～14:00	就労移行支援事業と就労支援員の役割(講義) 講師: 酒井 京子 自立支援法における就労移行支援事業と労働施策の連携について知り、その中での就労支援員の役割を理解する
14:00～15:00	ケース会議(演習) 講師: 東堀 克己 地域における社会資源を用いて、問題解決を図るための模擬会議を行う
15:00～15:30	就労支援員の役割と支援の実際①(講義・演習) 伊集院 貴子 利用者のアセスメントとともに企業のアセスメントの必要性を知る
15:30～16:30	就労支援員の役割と支援の実際② 企業を訪問し、支援をする時に必要な心構えと就労支援員の役割を知る
16:30～17:00	受講終了後の懇談 酒井 京子 森 悟子 伊集院 貴子 研修内容についての意見交換、アンケート記入

### カリキュラム 2日目 各事業所

時 間	内 容
10:00～12:00	事業所見学 ガイオンライズ 摂津: 森 悟子 交野松下: 伊集院 貴子 障害のある人を雇用している企業を見学し、障害者雇用の方針、雇用管理について知る。
12:00～13:00	昼 食 ・ 休 憩
13:00～15:30	事業所実習 障害のある人を雇用している事業所で実際の業務を体験し、企業のアセスメントをする
15:30～16:30	受講終了後の懇談 事業所担当者、ネットワークスタッフ ・アセスメント票の作成 ・実習後、質疑応答 企業からのフィードバック
16:30～17:00	・企業実習ではどのような研修内容が必要か意見交換 ・2日間の実務研修を通して就労支援員の役割についてどのように感じたかをまとめる。(感想文記入)

平成 19 年度障害者保健福祉推進事業「障害者自立支援プロジェクト～

障害者の就労・雇用支援セミナーパッケージ」試写アンケート

①就労支援経験 ( ある ・ ない )

②「ある」と答えた人 経験年数を教えてください

( 1年未満 ・ 1～3年 ・ 3～5年 ・ 5～10年 ・ 10年以上 )

③内容について

( わかりやすかった ・ 普通 ・ わかりにくかった )

④視点について

( 良かった ・ 悪かった ・ どちらともいえない )

⑤DVDについて

- ・ストーリーの流れについて ( 良かった ・ 悪かった ・ どちらともいえない )
- ・ナレーションについて ( 良かった ・ 悪かった ・ どちらともいえない )
- ・音楽について ( 良かった ・ 悪かった ・ どちらともいえない )

⑥テキストについて

- ・法律について ( わかりやすかった ・ 普通 ・ わかりにくかった )
- ・ケーススタディについて ( わかりやすかった ・ 普通 ・ わかりにくかった )
- ・その他について ( わかりやすかった ・ 普通 ・ わかりにくかった )

⑦セミナーパッケージについて

- ・対象者に合った内容だと思いますか？ ( はい ・ いいえ ・ どちらともいえない )
- ・改善すべき点がありましたら、お書きください。

[ ]

⑧このセミナーパッケージを試用して、アンケート調査に協力していただけますか？

( はい ・ いいえ )

⑨感想やお気付きの点がございましたら、お書きください

[ ]

差し支えなければ、ご連絡先とお名前をご記入下さい。

お名前

ご連絡先

平成19年度障害者保健福祉推進事業  
「障害者自立支援プロジェクト～障害者の就労・雇用支援セミナーパッケージ」



ジョブ コーチ

# What's LAW of Job Coach?

障害者の就労と雇用を支援する「法律と制度基礎知識編」



What's LAW of Job Coach?



特定非営利活動法人WEL'S新木場



ジョブ コーチ

## What's LAW of Job Coach?

障害者の就労と雇用を支援する「法律と制度基礎知識編」

## Contents

1. はじめに…	1
2. DVDとテキスト活用方法について	3
3. 国連の動き、法律、制度が変わるとグラフも変わる!!	5
4. PIC UP編 日本の法律	7
5. データでみる障害者雇用	33
6. わが国の障害者雇用に関わる法律や施策	39
7. ケーススタディ	57
8. ミニテスト	67
9. DVD「What's Job of Job Coach？」の解説	77
10. 本研究にご協力いただいた方々とプロジェクトの方針	81

## 1

## はじめに…

平成18年10月の障害者自立支援法の本格施行に伴い、障害のある方の「就労」について本格的な取り組みが全国各地で行われ始めました。

障害者自立支援法の実施主体となる各都道府県及び市町村の役割として、ニーズ実態の把握とそれらにもとづく障害者福祉計画を作成することになっております。

平成19年7月末現在の福祉計画に係る数値目標等の全国集計結果(H.19.09.18障害保健福祉関係主管課長会議)によると、福祉施設から一般就労への移行の目標数値が平成23年度中に0.9万人が見込まれています。この数字は、現在の福祉施設からの年間就職者が0.2万人から考えると、約3.9倍の見込みとなっています。

また、企業の障害者雇用への取り組みは、企業の意識の変化、雇用促進法の改正および適正な指導強化にもとずき活発化しています。

しかし、障害のある方の労働市場は、少子高齢化の課題はもとより、障害の重度化、個別支援のニーズの増加等就職後の支援も必要とする方たちが主な就職対象者となる傾向が顕著です。また、ここ数年、軽度知的障害の方たちの雇用は、トライアル雇用、委託訓練等を通して、障害への理解が広がり採用が伸びています

一方で、正式に雇用率に反映されることになった精神障害雇用については、支援する福祉側と採用する企業側双方にノウハウが充分

蓄積されておらず、今しばらく雇用の推進と障害の啓発が必要であると考えられます。

このような背景のもと、障害者の就労・雇用推進に必要な役割として、就職を希望する障害のある方たちと採用を検討する企業を的確につなげることが喫緊の課題としてあげられます。

この役割を担う人材は、国の職場適応援助者事業による養成、派遣事業、各地方自治体の就労支援事業等の中で育成をされていますが、残念ながら、障害のある方、企業双方のニーズに応えられるだけのマンパワーではありません。

そこで、障害のある方にとって、より身近な居住地域の就労移行事業所、作業所の職員、市町村相談担当職員教員等が障害者雇用の知識・技術を習得することによって、地域の実情に応じた「雇用・就労支援」を検討し、提供できる手がかりになると考えます。

本研究で作成した、DVDとテキストが広く障害者雇用を支える、支えたいという思いをお持ちの方の一助となりますことを願っています。

NPO法人 WEL'S新木場  
理事長 春田 文夫

## 2

DVDとテキスト(\*以下セミナーパッケージ)  
活用方法について

この教材は、これから就労支援を始められる方たち、あるいは就労支援に興味を持っているが経験がないなどの方たちを対象とした内容となっております。

自立支援法の施行以来、就労支援に関わるさまざまな研修やセミナーなどが各地域等で開催をされています。けれども、多くの施設職員の皆さんは、日々の業務もあり、研修やセミナーに参加できないという現状もあるのではないのでしょうか？また、既存の研修やセミナーは、障害者雇用の現状に即対応する、より実践者向きのものが主流となっております。

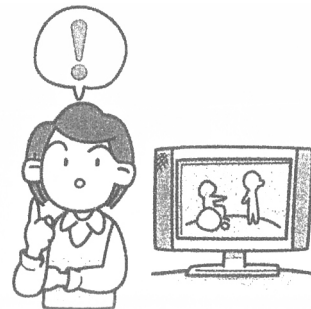
このセミナーパッケージは、手軽に自分の空いた時間を活用した学習、職場の仲間とのミニ研修などにご活用いただける内容を目指しています。

## ★セミナーパッケージの主な内容

1. DVD: ジョブ コーチ  
「What's job of Job Coach?  
障害者の就労と雇用を支援する「プロセスとイメージ編」

「就労支援」と聞いて具体的な業務イメージが持てる人は少ないでしょう。就労支援は、単に就職先を見つけることではありません。

このDVDでは、実際に就労支援に携わる人たちが、福祉から企業への就職というプロセスの中で、どのような活動をしているのかを

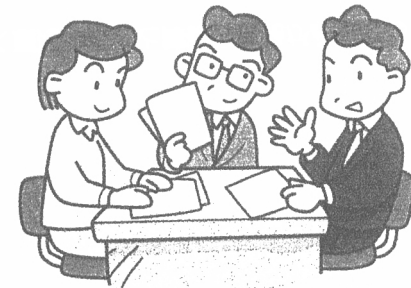


紹介します。みなさんは、「就労支援業務」についてイメージを掴んでください。

2. テキスト: ジョブ コーチ  
「What's LAW of Job Coach?  
障害者の就労と雇用を支援する「法律と制度基礎知識編」

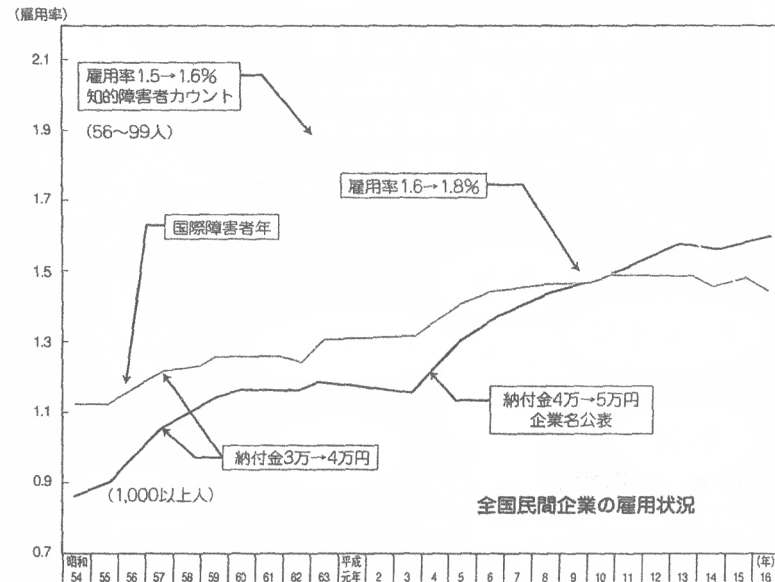
※このテキストでは、説明をしていない制度や機関なども文中にあります。様々な情報ツールを活用して調べて下さい。

就労支援を行う際に、押さえておかなければならないことが法律と制度です。障害者雇用に関わる法律と制度は多岐に渡ります。私たち就労支援者は、障害のある方たちの権利を守る立場でもあります。私たちが、法や制度を知ることによって、よりよいサービスを提供することができます。このテキストでは法律と制度の大きな流れと基礎的な情報を確認していきます。





# 3 国連の動き、法律、制度が変わるとグラフも変わる!!



- 昭和51年12月 「昭和56年を国際障害者年とする宣言」を国連で採択
- 昭和57年 4月 身体障害者雇用納付金改定3万円から4万円へ
- 昭和63年 4月 身体障害者雇用率1.5%から1.6%へ。  
実雇用率の算定に知的障害者をカウント
- 平成 4年 4月 雇用納付金4万円から5万円
- 平成10年 7月 知的障害者を含む法定雇用率の設定1.6%から1.8%

グラフの平成4年のところをご覧ください。この年は、障害者雇用未達成企業の企業名の公表がありました。納付金の額が上がった影響よりは、企業名公表の影響のほうが大きいと思われます。

納付金が3万円から4万円に上がったとき、999人から300人の企業はほとんど反応しませんでした。

納付金の額の影響は、大企業より中小企業であると思われることから、法令遵守、社会的責任意識の影響のほうが大きいと思われます。

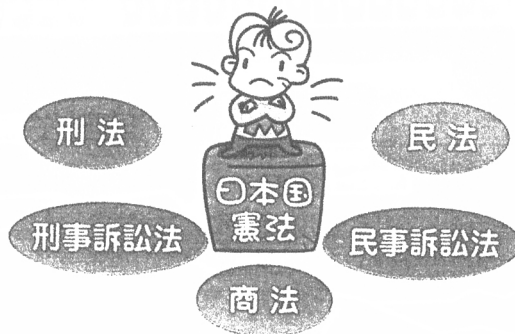
直近では、障害者自立支援法の施行、平成20年1月の通常国会における障害者雇用促進法の改正、成長力底上げ戦略の策定等様々な角度から、障害のある方の雇用支援の方策がうちだされています。

このように、法律や制度が変わると大きな雇用の流れができてきます。私たち就労支援にかかわる者は、法律や制度を常に意識しなければなりません。情報を収集することで、新しい発想や事業のヒントやチャンスを探ります。

また、障害者雇用の法律だけではなく、私たちは様々な法律にもとずいた社会の中で生きています。このテキストでは、日本の法体系とそこでの障害者雇用に関わる法律、制度などの基礎的なことをお伝えします。また、実際の支援の中であった事例をもとにケーススタディをしてみます。

## 4

## PIC UP編 日本の法律



“日本国憲法”、そして“刑法”  
などの法律を総称した言い方で  
“六法”って言うんだヨ。  
数えてみて、六つあるでしょ!!



その他にも色々な  
法律があるんだヨ。

国民年金法 道路交通法  
弁護士法 労働基準法  
医師法 個人情報保護法



## 法の体系

法律とは、そもそも何か?というお話をする前に横断歩道を渡る時のことを思い出してみましょう。

信号が赤であれば止まり、青であれば進みますね。これは車を運転する人も歩行者も同じです。

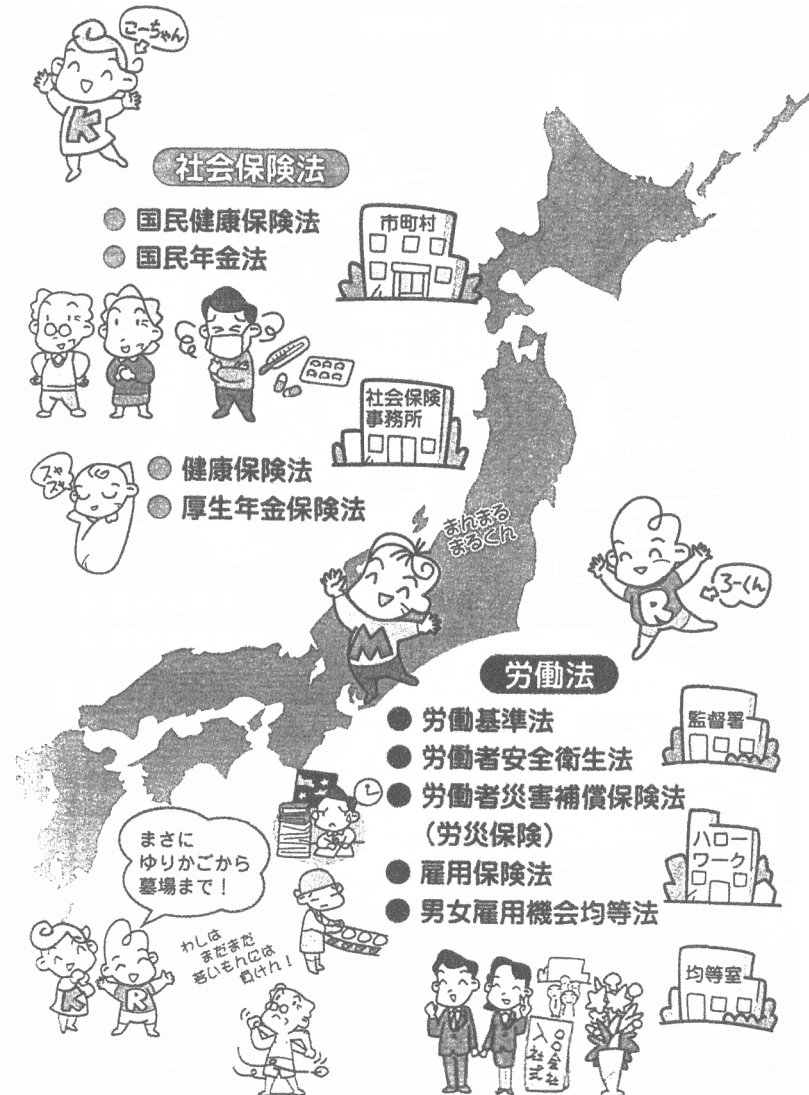
もしこのルールがなかったら?交通事故は多発してしまい、安心して道路を歩行することはできませんし、車の運転をする時もいつもヒヤヒヤすることになってしまいますね。

そのため「道路交通法」という法律により、歩行者の通行方法や車の交通方法が決められています。

そして、その法律によって取り締まる行政機関が「警察」であるのは皆様ご存知のとおりだと思います。

このように私たちの日常生活には様々な法律が深く関わっています。一般的に言われる「六法」とは、日本国憲法を核として「刑法」「刑事訴訟法」「民法」「商法」「民事訴訟法」の六つの法律からなっており、これは社会生活を営む上で重要な法律です。

この他にも先ほどの例にも出た「道路交通法」や「個人情報保護法」そして、このテキストで学ぶ「国民年金法」「労働基準法」などがあるのです。



## 日本国憲法

さて、それでは日本国憲法についてもう少し詳しくお話をしましょう。

日本国憲法第25条に

「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」

「国は、すべての生活部面において、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」とあります。

その考え方が基本となり、いわゆる社会保険法や労働法ができています。

これは単に、「国が何もかも国民の面倒を見ますよ」といった短絡的なものではありません。

社会保険法には「給付と負担の考え方」があり、労働法には「勤労の権利義務」の考え方があります。

つまり憲法は、国は国民の個人としての生存権を尊重しつつ、個人は国民としての義務もきちんと果たすことが大切なのだ、と語っているのです。

その結果、健康的で文化的な生活を送ることができる、ということに繋がるのです。

それでは、それぞれの法律を見ていきましょう。

## 社会保険法

- 国民健康保険法
- 国民年金法

被保険者  
自営業者等



- 健康保険法
- 厚生年金保険法

被保険者  
サラリーマン

社会保険事務所



## 社会保険法

会社にお勤めの方などは給料から「健康保険」「雇用保険」などの「社会保険」の掛け金が天引きされていますが、それらの社会保険は国民健康保険法等の法律で定められています。

「国民健康保険法」「国民年金法」「健康保険法」「厚生年金保険法」

こうやって挙げてみると、なんだか似たような名称が多いですね。「???なんだかよく分からない」と、ならないために一つ一つをきちんと押さえていきましょう。

まず、手続きを行う行政機関ごとに覚えましょう。

原則、「国民」と最初につくものは、「市区町村」で手続きをするものと覚えて下さい。

次に「国民」がつかないものは、手続きを「社会保険事務所」でするものと覚えましょう。これはなぜかと言うと、被保険者の種類が分かれているからです。次に、それぞれの法律の中身のお話です。「健康保険」とついているものは「病気・ケガ・出産・死亡」の時に給付が受けられるものです。

皆さんは、病院に受診されたことがあると思うのですが、健康保険証等を窓口に出して3割負担分を支払いますね。残りの7割がこの健康保険の給付になっているのです。

次に、「年金」とついているものは「老齢・障害・死亡」の時に給付が受けられるものです。それでは年金制度の概要を詳しく見てみましょう。

国民年金法・厚生年金保険法



年金制度の概要

さて、先ほどの章では年金は「老齢・障害・死亡」の時に給付が受けられるものとお話しました。

それでは、それぞれの年金の内容を簡単にお話しましょう。

まずは「老齢」について。今の法律では原則、65歳から給付が受けられるようになっています。

しかし、厚生年金保険法の「老齢厚生年金」を受給している方は、生年月日や性別によって段階的に受給年齢が異なります。

次の「死亡」について。被保険者が死亡した場合、一定の条件に応じてその遺族が給付を受けられるものです。

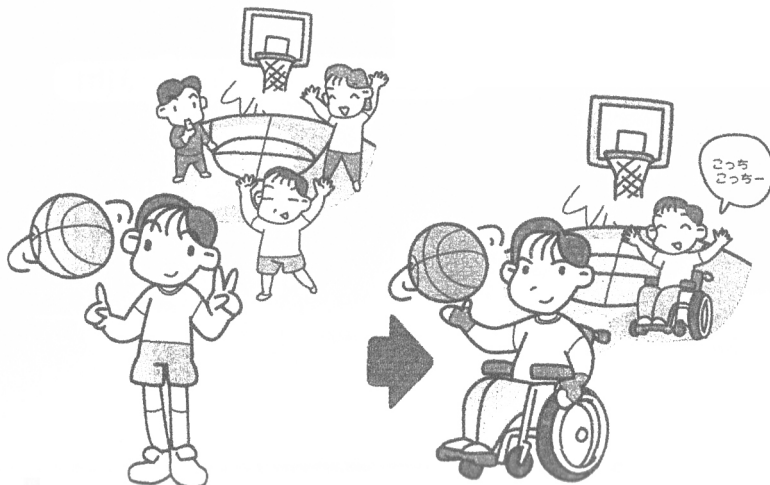
さて、年金は以上の3つの事由の時に給付が受けられますが、「国民年金法」及び「厚生年金保険法」では、同じ事由であっても受給の際の条件が違います。

その理由は、年金の制度が左のイラストの階段のように分かれているためです。1階部分は、20歳以上の全国民が適用となり、この部分を「基礎年金」と呼びます。

2階部分は、基礎年金の上に厚生年金保険を上乗せした形で民間のサラリーマンが加入しており、保険給付も上乗せになっているのです。

## 障害基礎年金

20歳前

日本国内の住所  
前年所得

## 障害基礎年金

ここでは「障害」について、詳しくお話をしていきましょう。障害年金の給付を受ける要件には、それぞれの法律に応じた障害の状態である必要があります。

障害年金には、大きく分けて以下の3つの年金があります。

1. 障害基礎年金（国民年金法）
2. 障害厚生年金（厚生年金保険法）
3. 障害補償年金（労働者災害補償保険法）

その中でも障害基礎年金は、さらに4つの種類があります。

- ① 一般の障害基礎年金
- ② 事後重症による障害基礎年金
- ③ はじめて2級による障害基礎年金
- ④ 20歳前傷病による障害基礎年金

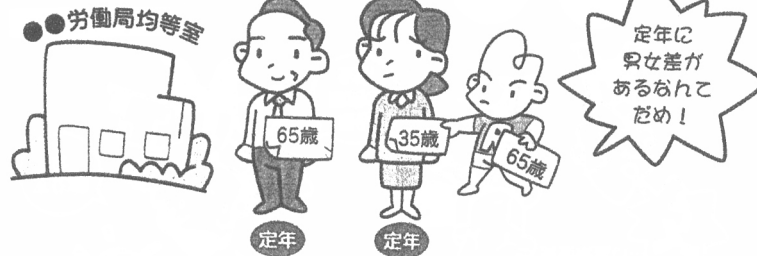
この「④20歳前傷病による障害基礎年金」とは、20歳前に発生した傷病による障害によって20歳以後障害の状態にあった場合に給付されるものです。この年金は他の年金と違い、社会福祉の観点から給付されるものなので、保険料を納めていなくても良いということになっていきます。しかし、その分以下の支給停止事由が設定されているので注意が必要です。住所が日本国以外になった場合と、前年度の所得が国で定めた額を超えた場合がその対象となります。そのため、同じ「障害基礎年金」を受給している人であっても、受給の原因によっては支給停止になることもあるということを知っておく必要があります。

## 労働法

- 労働基準法
- 労働安全衛生法
- 労働者災害補償保険法



## ● 男女雇用機会均等法



## ● 雇用保険法



## 労働法

ここからの章では「労働法」についてお話ししましょう。  
労働法と一口に言っても、さまざまな法律があります。  
左のイラストに主な法律を挙げていますが、働く人たちが安心して働けるための法律であると覚えておくと良いでしょう。

特に労働基準法は、日本国憲法第25条1項の「生存権」、27条2項の「勤労条件の基準」を具体化したものと言われています。

もともと労働者は、社会的・経済的に見て使用者に対し弱い立場にあるのです。その労働者を守るという主旨から労働条件の最低基準を定めているものだと考えて下さい。

この法律ができてから長い時間が経過しましたが、残念ながら現在もその最低基準さえ守られていないところがあることも事実です。したがって、知識のない労働者は泣き寝入りをしていることになります。

そのようなことを防止するためにも、是非、それぞれの法律の主旨をご理解頂きたいと思います。

では、次の章から具体的に見ていきましょう。

## 労働基準法

### 人たるに値する生活



### 対等の立場



### 法定労働時間



## 労働基準法

「労働基準法」の第1条では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とある。

この「人たるに値する」とは、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利があるということを差しています。

ところが、近年は過重労働が原因で「脳・心臓疾患」になったり、職場内の人間関係の悪化から「メンタルヘルス」不全になったりする労働者が後を絶ちません。

本来、使用者と労働者は対等な立場で労働条件の契約を結ぶものなのです。しかし、どうしても弱い立場の労働者は、使用者の命令に背くことができずに泣き寝入りをしていることが多く見受けられます。それにより職場環境はますます悪化してしまいます。

まずは、以下のことを必ず覚えておきましょう。

1. 労働時間
2. 賃金
3. 解雇権の濫用の禁止

法律で定められた労働時間(法定労働時間)は週40時間、1日8時間であるということ。この時間を越えて働いた分については、会社は割増賃金を支給しなければいけません。

また、賃金については労働者にとって生活に直結するため、特に押さえておく必要があります。賃金の支払い方法などを定めた「賃金の支払い原則」と、最低でもこの賃金額は支払わなければならないと定めた「最低賃金」については覚えておきましょう。

次に解雇ですが、これは労働者にとっては労働契約を一方向的に解除されるものであるため、使用者は「気に入らない」などの理由で解雇することはできないようになっています。

仮に、この「労働基準法」を下回る条件で働いていたり、解雇されたりした場合には「労働基準監督署」に相談することができます。しかし、法律論だけでなく、その前に社内外に相談ができる人を作っておくことも大切なことです。



## 労働安全衛生法



## 労働安全衛生法

もともとこの「労働安全衛生法」は、「労働基準法」の中に含まれていた法律でした。そのため、労働者の安全衛生に関わる労働条件の重要な部分を定めている法律と考えられています。

目的の大きな3本柱として、「労働者の安全」「快適な職場環境」「労働者の健康」が挙げられています。

まず「労働者の安全」です。仕事には様々な要因が絡み合い重大な事故につながる危険があります。それを防止するために、事故が起こらないような工夫や安全教育を徹底させ、業務上の事故を未然に防ぐことを本法の目的としています。

次に「快適な職場環境」です。職場はただ単に危険でなければそれで良いといったものではなく、室内の光の明るさや、室温、湿度なども考慮に入れた職場環境を整えることを目的としています。

最後に「労働者の健康」ですが、業務によっては人体に有害なものを取り扱うことがあります。その場合は、その有害なものが原因で職業病にかかってしまうこともあるので、そのようなことがないように防止することを目的としています。また、「有害なもの」だけでなく、長時間残業や、深夜残業なども健康を害するものとして考えられています。そのため、国は自発的な健康診断を受けることもすすめています。なお、定期健康診断は常時使用される労働者であれば、年に1回受診するように義務付けられています。

**労働者災害補償保険法**

業務災害による  
保険給付



労災指定病院に  
行ってね  
現物給付だよ

休業4日目から  
休業補償がでるヨ

通勤災害による  
保険給付



負傷 障害  
疾病

1級から14級まで  
あるんだよ

二次健康診断



遺族年金や遺族  
一時金などがあ  
るからね

死亡

労働福祉事業



**労働者災害補償保険法**

一般的に「労災保険法」といわれる法律です。

この法律は、労働者が業務上または通勤途上で被災した負傷（ケガ）や疾病（病気）、障害、死亡などに対して保険給付を行うことを目的としています。簡単に言えば、仕事上の事故や通勤途中での事故などが、その対象になるということです。

これに対し「健康保険法」は、「業務外」の私病が対象となります。つまり業務上でのケガや病気については、健康保険法を使うことはできないということです。しかし、仕事にケガや病気になったからといって、必ずしも全てが労災保険法から保険給付を受けられるとは限りません。

まずは、仕事に事故が起きてしまった場合や、仕事の原因で病気になってしまった場合は、労災保険法があるということを念頭に置いたうえで、その際には労働基準監督署に相談する、ということ覚えておけば良いでしょう。保険給付に、病院の治療費や療養のために仕事を休んで給料をもらえない場合の休業補償などがあります。そして、保険給付の対象があくまでも労働者であるため、正社員やパートなど働く上での身分は関係ありません。つまり、その事業場で「労働者」として働いており、業務上による災害であると判断されればパートであっても、保険給付を受けることができるということです。

しかし、事故にあうのは会社にとっても、本人にとっても喜ばしいことではありません。そのためには、まずは「労働災害を起こさない方法」を考え、実行することが必要です。

雇用保険法



雇用保険法①

最後に、「雇用保険法」です。  
 転職をした方であれば、一度はハローワーク（公共職業安定所）に行かれたことがあると思います。

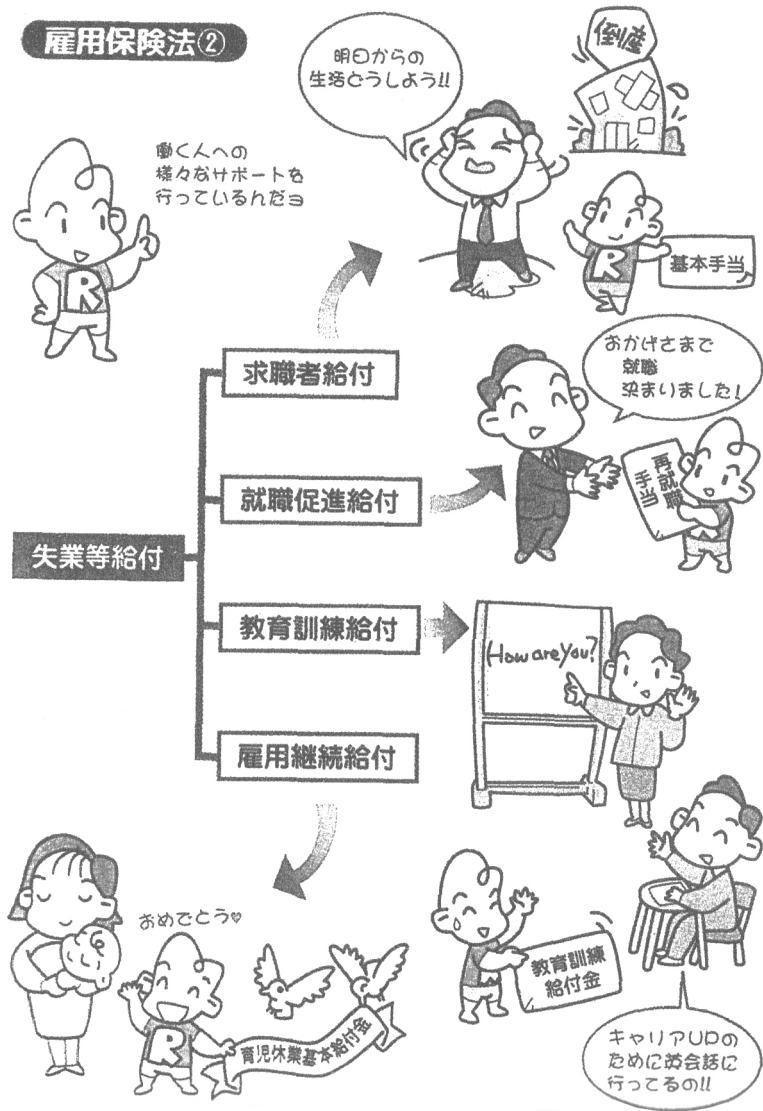
一般的に、「失業手当」と言われている「基本手当」を受給するための機関というイメージが強いのですが、実はそれだけでなく様々なことを行っています。

例えば、「無料の求職情報発信」や「教育訓練」さらには「雇用継続給付」などを行っています。この給付については、次の章で詳しくお話をさせていただきます。

また、会社にとっても人材採用の際に「求人票」を出したり、「助成金」の申請をしたりする機関です。

近年は、求人にお金をかけてもなかなか人材が集まらない時代だと言われていています。しかし、「試用雇用奨励金（トライアル雇用）」などの助成金を併用しながら会社の人件費を軽減させる方法もあることを覚えておくと良いでしょう。

雇用保険法②



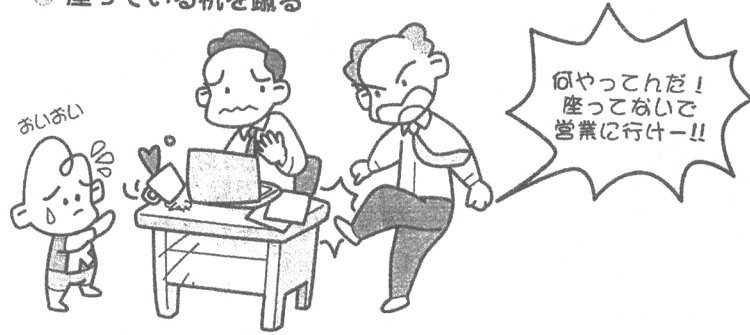
雇用保険法②

そもそも雇用保険法には、「労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要給付を行うほか、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にする等その就職を促進すること。」という考え方があります。これは雇用保険法第1条から抜粋したもので、雇用保険法の目的に当たります。そして、この目的に沿った保険給付が「失業等給付」と言われるものです。

左のイラストを参考にし、どのような時に支給されるものなのか、特徴的なことをお話しましょう。「求職者給付」とは、労働者が失業した場合に求職活動中の生活の安定を図るために支給されるものです。例えば「基本手当」「技能習得手当」などがあります。「就職促進給付」とは、失業者の再就職を援助・促進するために支給されるものです。例えば、「再就職手当」「移転費」などがあります。「教育訓練給付」とは、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に支給されるものです。「教育訓練給付金」があります。「雇用継続給付」とは、一定の雇用の継続が困難（高齢・育児・介護）となった労働者に支給されるものです。例えば、「高年齢雇用継続基本給付金」などがあります。このように、雇用保険法は働く人々の生活や雇用の安定を図れるように、様々な方面からサポートしてくれる法律であり、相談する行政機関は「ハローワーク（公共職業安定所）」であると覚えておきましょう。

# ハワハラcheck!!

- 座っている机を蹴る



- 大型冷蔵庫の中に閉じ込める



- 皆の前で執拗に怒る



こんな事をやっている  
人があなたの会社に  
いませんか?

# セクハラcheck!!

- しつこく食事、カラオケなどに誘う



- 職場内において女性の水着写真などを貼る



- 自分の性的体験を話したり相手の性的体験を聞いたりする



- 男性から被害を受けるだけでなく女性も加害者になる場合がある

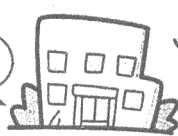


# こんな時は どうすればいい?! 駆け込みMAP

仕事中にケガをしちゃった…。  
これからの生活や病院のお金、  
どうしよう…。

〇〇労働基準監督署

労災保険が  
あるヨ



賃金未払い  
は私に相談  
してね



セクハラを受けてるんだけど  
恥ずかしくて誰にも言えない  
…。誰に言えばいいの?

〇〇均等室



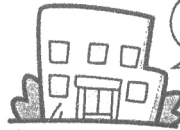
女性職員も  
いるヨ  
安心してね

だいじょうぶ



会社を辞めろっ  
て言われたの…  
本当は辞めたく  
ないのに…。

〇〇労働基準監督署



解雇のことは  
私に相談してね



お給料を払って  
もらえない…。  
どうしたら  
いいの?

〇〇労働基準  
監督署



だいじょうぶ

赤ちゃんができたの…。  
でも産んだらお金がかかる  
のかな…。

〇〇社会保険事務所

お仕事を休んでいるときや、  
生まれた時の一時金を払う  
制度もあるヨ

ひとりで悩まないで  
早く誰がついてるヨ



仕事を辞めちゃった…  
これからも働いていきたいのに、  
他に働くところをどうやって見つ  
けたらいいのかな…

〇〇公共職業安定所  
(ハローワーク)

求職データが  
あるヨ



入院したんだけどお金が  
すごくかかったの…。  
どうしよう?

〇〇社会保険事務所

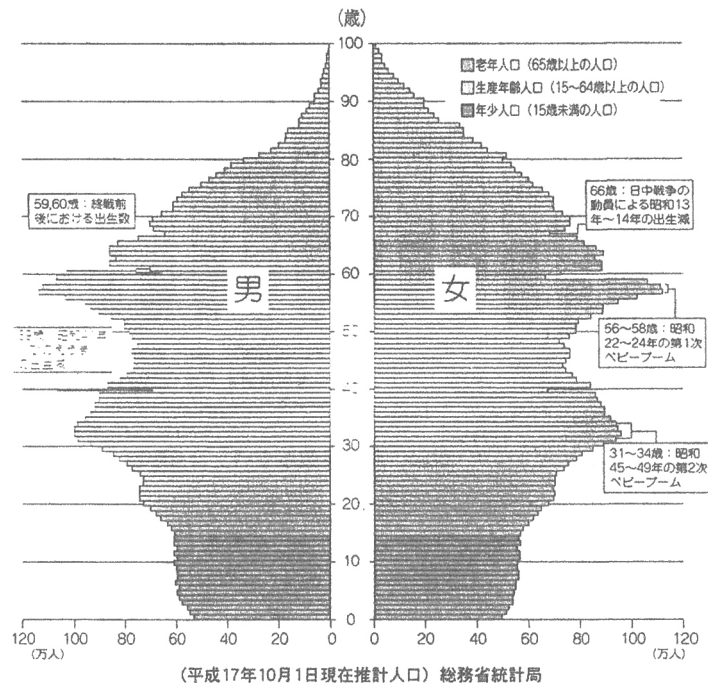
“高額医療費”  
の請求もしてね



## 5

## データでみる障害者雇用

我が国の人口ピラミッド（平成17年10月1日）



## ①日本の人口

平成19年7月現在の日本の人口は、1億2610万7000人（総務省統計局HP）となっています。

## ②障害者の人口

障害者の人口は平成19年版障害者白書によると

身体障害児・者 351.6万人  
 知的障害児・者 54.7万人  
 精神障害者 302.8万人

となっています。

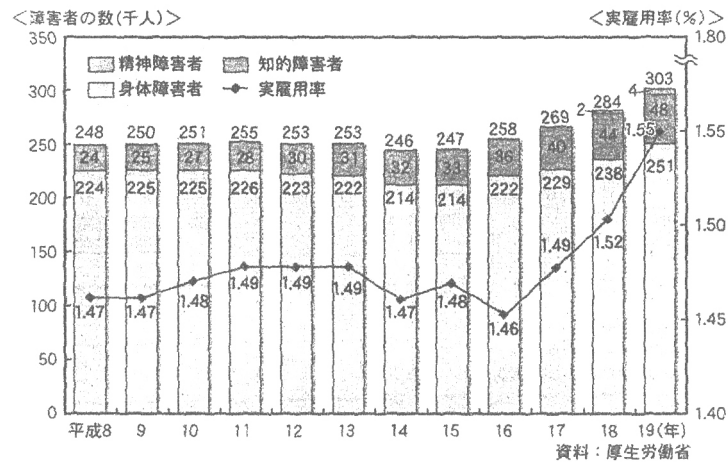
この人数は平成15年版の障害者白書と比べると、身体障害児・者の人数は変化がありませんが、知的障害児・者は8.8万人の増加、精神障害者に関しては98.8万人の大幅な増加となっています。そして、今後も精神障害者の人数は増加傾向にあります。

また、障害者白書では対象となっていない発達障害児・者は人口に占める割合が高いといわれています。この人数を把握し、加えると、日本の障害者人口がまだまだ増加する事は言うまでもありません。

	平成15年版	平成19年版
身体障害児・者	351.6万人	351.6万人
知的障害児・者	45.9万人	54.7万人
精神障害者	204万人	302.8万人

(障害者白書より)

(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移

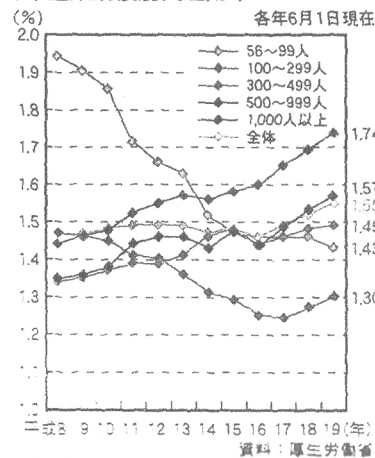


③ 障害者雇用の推移

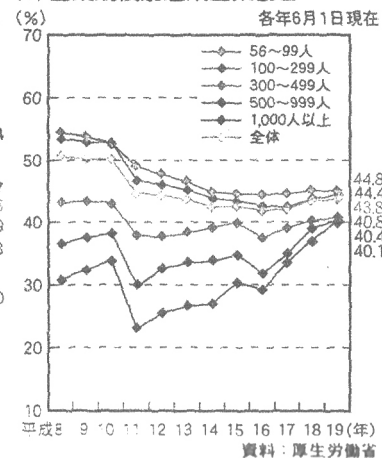
(1) 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移から分るように、知的障害者に関しては毎年順調に雇用数が伸びています。平成14年からは全体の雇用数も右肩上がりです。平成16年からは過去最高を更新しています。また、平成18年からは精神障害者が雇用数に反映されており、こちらも順調な伸びを示し、今後も大いに期待できるところです。

(2) 企業規模別実雇用率をみると法令順守、企業の社会的責任が重視されるなかで1000人以上の規模の会社の実雇用率が伸びています。また、これには特例子会社制度が大いに寄与しているものと思われます。

(2) 企業規模別実雇用率



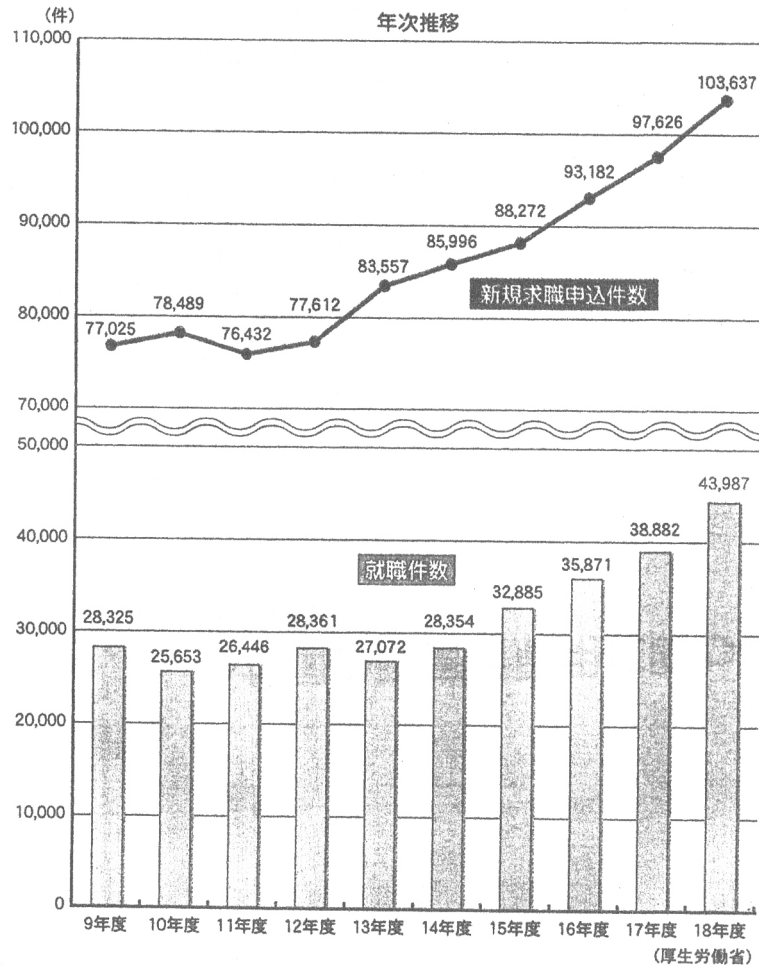
(3) 企業規模別達成企業割合



(3) 企業規模別達成企業割合においても、1000人以上の大企業の割合が急激に伸びています。これも上記理由が大いに影響しているものと思われます。



就職件数及び新規求職申込件数の推移



④求職者の推移

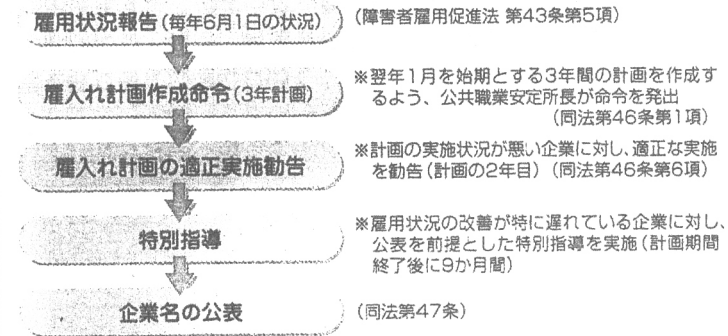
新規求職申し込み件数は、対前年度比6.2%増の103,637件となり、平成11年度から毎年右肩上がりです。

近年、知的障害者及び精神障害者の就職件数の伸びが著しい傾向にあります。平成18年度においても大幅に増加となっています。

就職件数は、対前年度比13.1%増の43,987件となり、平成13年度より右肩上がりです。

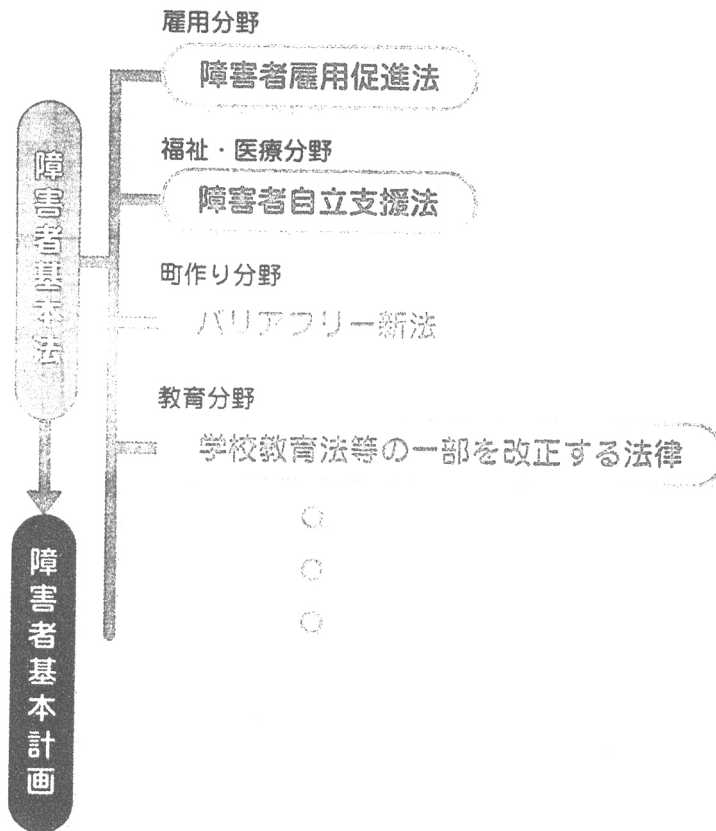
障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



指導実績	
● 平成18年度の実績	
* 「雇入れ計画作成命令」の発出	951社
* 雇入れ計画の「適正実施勧告」	124社
* 「特別指導」の実施	25社
● 雇入れ計画を実施中の企業	1,840社 (18年度末現在)
● 企業名の公表	
平成4年度 4社、15年度 1社、16年度 1社、17年度 2社、18年度 2社、19年度 2社	

## 6

わが国の障害者雇用に関わる  
法律や施策

## 障害者の定義

## 障害者を取り巻く法律について

このほかにも、関係、関連法を上げると、まだまだ数多く上げることが出来ます。このように、障害者に関する法律は多岐に渡り、統一的な定義が困難です。また、時代、環境の変化や要素の進歩により日々変化しています。

その中でも是非押さえていて欲しい法律について個々にみていきます。

## 発達障害者支援法

- 現状**
- ・発達障害は、人口に占める割合は高いにもかかわらず、法制度もなく、制度の谷間になっており、従来の施策では十分な対応がなされていない
  - ・発達障害に関する専門家は少なく、地域における関係者の連携も不十分で支援体制が整っていない
  - ・家族は、地域での支援がなく大きな不安を抱えている
- ねらい**
- ・発達障害の定義と法的な位置づけの確立
  - ・乳幼児期から成人期までの地域における一貫した支援の促進
  - ・専門家の確保と関係者の緊密な連携の確保
  - ・子育てに対する国民の不安の軽減
- 定義**
- 「発達障害」とは、自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するものとして政令で定めるものをいう。



## 障害者基本法

障害者基本法は、日本における障害者のための施策に関する基本的な事項を定めた法律であり、1970年に基本法として制定された心身障害者対策基本法が改正され、1993年に制定されました。

以下抜粋です。

### 目的

この法律は、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本的理念を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進し、もつて障害者の福祉を増進することを目的とする。

### 定義

この法律において「障害者」とは、身体障害、知的障害又は精神障害(以下「障害」と総称する。)があるため、継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける者をいう。

となっています。

**雇用義務制度** (常用雇用者56人以上)

障害者の雇用を促進するために事業主に対し従業員数の一定比率を障害者とするよう義務づける。

民間企業	1.8%
国、地方公共団体、特殊法人等	2.1%
都道府県等の教育委員会	2.0%

※特例子会社のグループ適用や精神障害者の各企業の雇用率算定も可能となっている。

**重度身体障害者又は重度知的障害者**

それぞれその1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとみなされる(ダブルカウント)。

また、短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者については、それぞれ1人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとみなされる。

**障害者雇用促進法**

障害者の雇用については、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)によって、一定規模以上(2007年時点で常用労働者数56人以上)の事業主は、障害者を一定割合以上雇用すべき法律上の義務を負う。これを障害者雇用(法定雇用)といい、その割合を、障害者雇用率(法定雇用率)というとなっています。以下抜粋です。

**目的**

この法律は、身体障害者又は知的障害者の雇用職務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

**用語の定義**

この法律において、次の各号に掲げる用語の定義は、当該各号に定めるところによる。

**1. 障害者**

身体障害、知的障害又は精神障害(以下「障害」と総称する。)があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。

### 納付金制度（常用雇員36人以上）

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る。

- **障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）**  
不足1人月額5万円徴収（常用労働者301人以上）
- **障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）**  
超過1人月額2万7千円支給（常用労働者301人以上）  
なお300人以下の事業主については超過1人月額2万1千円の奨励金を支給
- ・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対しては特例調整金・特例報奨金の制度がある。
- **障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給**

### 職業リハビリの実施

地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援する。

- **公共職業安定所（ハローワーク）**  
障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等
- **地域障害者職業センター**  
専門的な職業リハビリサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）
- **障害者就業・生活支援センター**  
就業・生活両面にわたる相談・支援

#### 2. 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表（52ページ参照）に掲げる障害があるものをいう。

#### 3. 重度身体障害者

身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

#### 4. 知的障害者

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。

#### 5. 重度知的障害者

知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

#### 6. 精神障害者

障害者のうち、精神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。

#### 7. 職業リハビリテーション

障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他、この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。

となっています。

## 特例子会社制度

障害者雇用率は、原則として個々の事業主ごとに課せられるのであり、いわゆる親会社と子会社の関係にある企業であっても、法人が異なれば、別々に取り扱われることとなります。しかし、障害者を多数雇用することを目的に施設・設備等に特に配慮して設立した子会社については、重度障害者の多数雇用など一定の要件のもとに、「特例子会社」として、障害者雇用率の制度上は親会社と同一の事業主体として扱われます。また、「特例子会社」を有する親会社は、関係する他の子会社(関係会社)についても、一定要件のもと、特例子会社と同様、親会社と通算して雇用率制度を適用できるようになります。

## 職業重度判定

「重度」「軽度」の判定は地域障害者職業センターで重度判定が行われ、判定書が出されます。

ここでの判定は、愛の手帳や療育手帳の「重度」「軽度」の判定とは違うものです。

\*療育手帳は、知的障害者に都道府県知事(政令指定都市にあってはその市長)が発行する障害者手帳である。東京都は「愛の手帳」であつたりと別の名称と呼ばれていることもある

## 代表的な関係機関について

### 公共職業安定所(ハローワーク)

厚生労働省の地方支分部局のひとつ。職業安定法に基づき、都道府県労働局長の指揮監督のもとに、職業紹介・職業指導・失業給付などに関する事務を無料で行う国の行政機関。

障害者担当の援助部門とともに雇用指導官が配置されています。また、雇用保険や公共職業訓練などの各種相談もうけています。

### ●トライアル雇用

障害者を短期の試用雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。

平成18年度 対象者 6,000人 →  
平成19年度 8,000人に対象者を拡充

### 支援実績(平成18年度)

- ・トライアル開始者数 6,826人
- ・トライアル終了後の常用雇用移行率 83.0%

### 地域障害者職業センター

公共職業安定所との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県に設置されています。また、障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理上の課題を分析し、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施しています。

障害の種類別に応じた雇用支援施策の適用範囲

事 項	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他の障害者	
				発達障害者	その他
法律上の定義規定 (障害者雇用促進法)	○	○	○	×	×
<b>公共職業安定所</b>					
職業指導等	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	×	×
就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○
求人者の開拓等	○	○	○	○	○
求人者の指導等	○	○	○	○	○
事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○
解雇の届出	○	○	△ <sup>1</sup>	×	×
トライアル雇用	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	×	×
<b>障害者職業センター</b>					
職業評価、職業指導	○	○	○	○	○
職業準備訓練及び職業講習	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○
事業主に対する雇用管理に関する助言	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○
障害者雇用支援センター	○	○	○	× <sup>1,2</sup>	× <sup>1,2</sup>
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○
<b>障害者職業能力開発校等(公共職業訓練)</b>					
施設内訓練	○	○	○	△	△
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	△	△
<b>雇用義務に基づく雇用率制度</b>					
雇用義務	○	○	×	×	×
実雇用率へのカウント	○	○	△	×	×
雇入れ計画	○	○	△	×	×
<b>障害者雇用納付金制度に基づく措置</b>					
障害者雇用調査金	○	○	△	×	×
報奨金	○	○	△	×	×
障害者雇用納付金の減額等	○	○	△	×	×
助成金	○	○	△ <sup>3</sup>	△	△
在宅就業障害者特例調査金	○	○	△	×	×
在宅就業障害者特例報奨金	○	○	△	×	×
研究・調査・講習・啓発	○	○	○	○	○
<b>その他</b>					
障害者職業生活相談員	○	○	△ <sup>1</sup>	×	×
調査、研究及び資料の整備	○	○	○	○	○
広報啓発	○	○	○	○	○

※ ○=適用、△=一部適用、×=適用されない

注1: 次のいずれかに該当する者に限る。

- ① 精神障害者保健福祉手帳所持者
- ② 適応訓練を終了し当該適応訓練を委託された事業所に雇用されている者

注2: 助成金の支給対象となる精神障害者の範囲は以下の通り。

	精神障害者保健福祉手帳所持者であって、症状が安定し、就労可能な状態にある者	統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっている者(左記を除く)であって、症状が安定し、就労可能な状態にある者
① 下記の②・③を除く助成金	○	△ <sup>1</sup>
② 障害者介助等助成金のうち直産中産障害者等職場適応助成金	△ <sup>2</sup>	△ <sup>2</sup>
③ 職場適応援助者助成金	○	○

- \* 1: 次のいずれかに該当する者のみ対象
  - ・ 公共職業安定所の紹介に係る者
  - ・ 当該事業主の事業所において精神障害者社会適応訓練を受けた者
  - ・ 地域センターにおける職場復帰のための職業リハビリテーションの措置を受けている者
- \* 2: 次に該当する者のみ対象
  - ・ 地域センターにおける職場復帰のための職業リハビリテーションの措置を受けている者

注3: 第1号職場適応援助者助成金に限り、高障機構が必要と認める障害者のみ対象

●職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

障害者の働く職場に職場適応援助者(ジョブコーチ)が出向き、職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対して、作業方法や職場でのコミュニケーションの改善、雇用管理上の助言等を行い、職場定着を図っています。

ジョブコーチ配置数(平成19年3月現在) 842人

支援実績(平成18年度、地域障害者職業センター)

・ 支援対象者 3,306人 ・ 職場定着率 84.3%

障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行ないます。

センター設置数

平成18年度 110センター → 平成19年度 135センター

支援実績(平成18年度速報値)

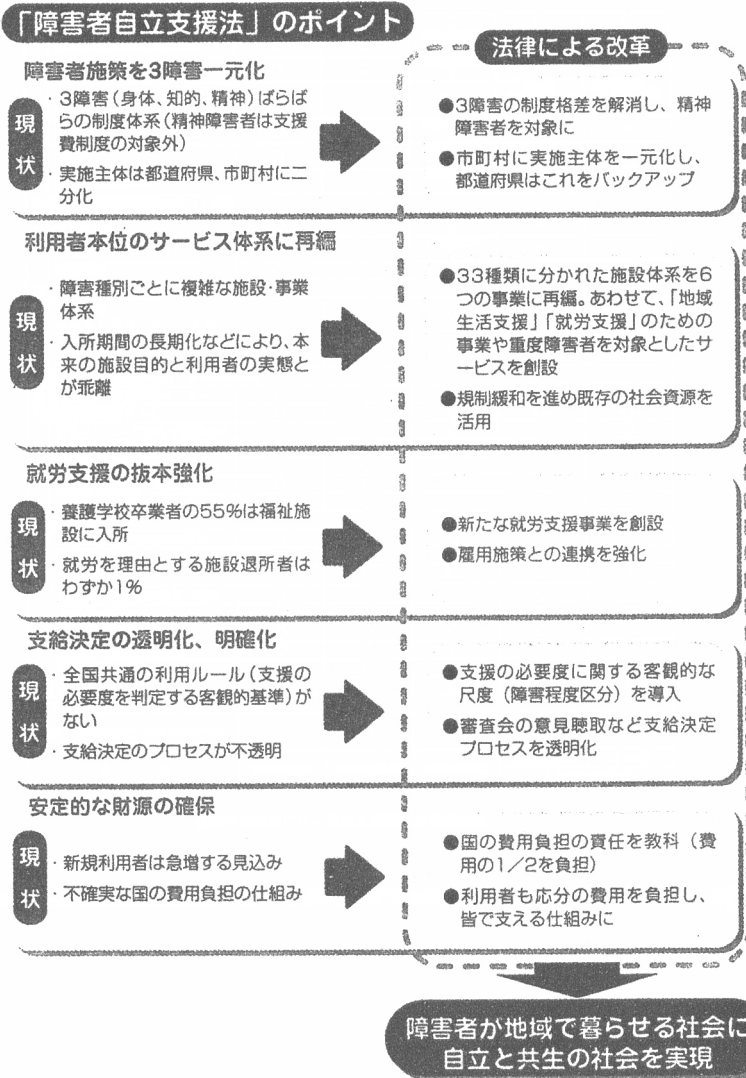
・ 支援対象者数(在職者含む) 22,156人 ・ 就職件数 3,657件

各自治体の障害者就労支援事業

障害者の就労支援と生活支援を一体的に行うことで、地域で働くことを支援します。在宅の障害者、現在福祉的就労をしていて将来一般就労を目指している障害者、障害者を現在雇用しているが、コミュニケーションがうまくいかないなど悩んでいる企業等を対象にしています。

障害種類別に応じた雇用支援施策の適用範囲

これまでの内容を一目で見えてわかるようにまとめてみました。どれも、就労支援をしていく上では欠かすことの出来ないものばかりです。



## 障害者自立支援法

障害保健福祉施策は、平成15年度からノーマライゼーションの理念に基づいて導入された支援費制度により、飛躍的に充実しました。

しかし、次のような問題点が指摘されていました。

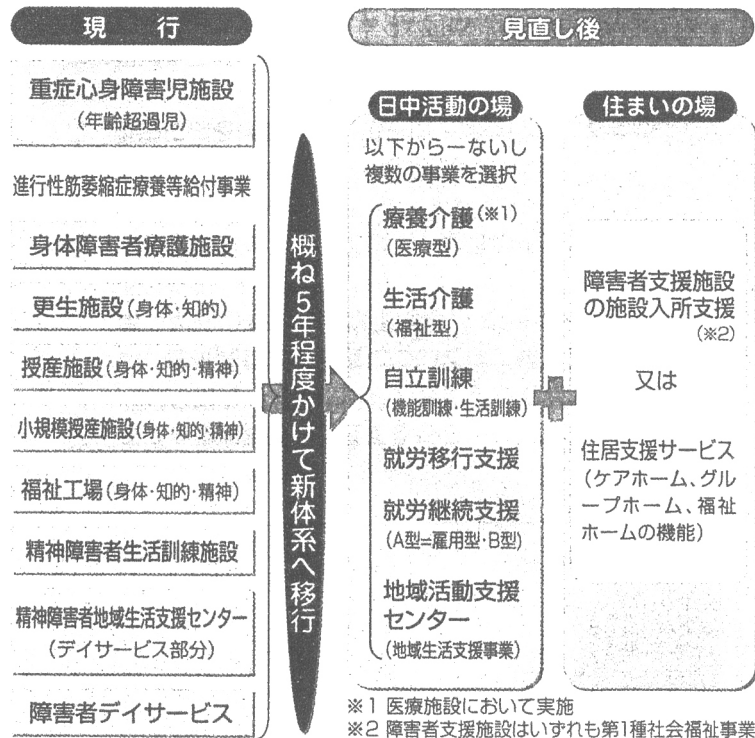
- ①身体障害・知的障害・精神障害といった障害種別ごとに縦割りでサービスが提供されており、施設・事業体系がわかりにくく使いにくいこと
- ②サービスの提供体制が不十分な地方自治体も多く、必要とする人々すべてにサービスが行き届いていない(地方自治体間の格差が大きい)こと
- ③支援費制度における国と地方自治体の費用負担のルールでは、増え続けるサービス利用のための財源を確保することが困難であること

こうした制度上の課題を解決するとともに、障害のある人々が利用できるサービスを充実し、いっそうの推進を図るために、障害者自立支援法が制定されました。

障害者自立支援法による、総合的な自立支援システムの全体像は、自立支援給付と地域生活支援事業で構成されています。

就労支援に関してはサービス体系の見直しに伴う新たな就労支援事業の創設と、雇用施策との連携が強化されています。





- 「地域生活支援」、「就労支援」といった新たな課題への対応するため、自立訓練や就労移行支援等の地域生活への移行に質する機能を強化するための事業を実施する。
- 入所期間の長期化など本来の施設の機能と入所者の実態の乖離を解消するため、サービス体系を機能に着目して再編し、効果的・効率的にサービスが提供できる体系を確立する。

### 福祉サービスの新体系

サービスは、個々の障害のある人々の障害程度や配慮すべき事項(社会活動や介護者、居住等の状況)をふまえ、個別に支給決定が行われる「障害福祉サービス」と、市町村の創意工夫により、利用者の方々の状況に応じて柔軟に実施できる「地域生活支援事業」に大別されます。

「障害福祉サービス」は、介護の支援を受ける場合には「介護給付」、訓練等の支援を受ける場合は「訓練等給付」に位置付けられ、それぞれ、利用の際のプロセスが異なります。

サービスには期限のあるものと、期限のないものがありますが、有期限であっても、必要に応じて支給決定の更新(延長)は一定程度、可能となります。

### 日中活動と住まいの場の組み合わせ

入所施設のサービスを、昼のサービス(日中活動事業)と夜のサービス(居住支援事業)に分けることにより、サービスの組み合わせを選択できます。

事業を利用する際には、利用者一人一人の個別支援計画が作成され、利用目的にかなったサービスが提供されます。

例えば、現在、身体障害者療護施設を利用している、常時介護が必要な方は、日中活動事業の生活介護事業と、居住支援事業の施設入所支援を組み合わせる利用することができます。地域生活に移行した場合でも、日中は生活介護事業を利用し続けることが可能です。

別表 障害の範囲（第二条、第四十八条関係）

- |  |   |
|--|---|
| <p>一 次に掲げる視覚障害で永続するもの</p> <p>イ 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ〇・一以下のもの</p> <p>ロ 一眼の視力が〇・〇二以下、他眼の視力が〇・六以下のもの</p> <p>ハ 両眼の視野がそれぞれ一〇度以内のもの</p> <p>ニ 両眼による視野の二分の一以上が欠けているもの</p> <p>二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの</p> <p>イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ七〇デシベル以上のもの</p> <p>ロ 一耳の聴力レベルが九〇デシベル以上、他耳の聴力レベルが五〇デシベル以上のもの</p> <p>ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が五〇パーセント以下のもの</p> <p>ニ 平衡機能の著しい障害</p> <p>三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害</p> <p>イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失</p> <p>ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの</p> | <p>四 次に掲げる肢体不自由</p> <p>イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの</p> <p>ロ 一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一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの</p> <p>ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの</p> <p>ニ 一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一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの</p> <p>ホ 両下肢のすべての指を欠くもの</p> <p>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</p> <p>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</p> |
|--|---|

## 7

## ケーススタディ

これから、いくつかの事例(\*複数の事例をフィックスしている部分もあります。)を紹介します。事例を読んで問題のQ1からQ5まで考えてみましょう。

## CASE1

私の所属する作業所は、今年から就労支援移行事業所になりました。私は、知的障害のある利用者さんたちの就職担当になりました。初めての就労支援です。とりあえず、新聞広告や近隣の商店街などで出されている求人情報をてがかりにあたっていました。

すると、近隣の商店街にあるクリーニング屋さんが「午前中の忙しい時間帯3時間ぐらいだったら雇ってもいいよ」という返事をくれました。私は、以前にクリーニング屋さんに勤めた経験のあるAさんを紹介しました。Aさんは、軽度知的障害があります。早速、翌週から就職が決まり、Aさんはお勤めを開始しました。就職をした初日に職場へ訪問すると、社長さんから「障害者を雇うと国から特定なんとかという手当てが貰えると聞いたけれども…」と聞かれました。私は、新聞やテレビなどでなんとなく聞いたことがある程度だったので、ネットで調べて見ました。すると、いくつかの助成金制度があることがわかりました。ところが、問い合わせをしてみるとAさんの場合は制度が使えないといわれてしまいました。私は、クリーニング屋さんの社長にどのように説明をすればよいのか、何が問題だったのか、わからず途方に迷ってしまいました。

## Q1

Aさんの場合は制度が使えないといわれた理由は何でしょうか?該当するものに○をしましょう。(複数)

- ア. 就労支援事業所に所属しているから
- イ. 近所のクリーニング屋さんは小さな事業所だから
- ウ. 職業紹介を受けていないから
- エ. 知的障害だから
- オ. 就業時間数が足りなかったから

## 解説と答え

★事業主に対する援助制度のポイント

まず、雇用保険の適用事業主であることが大前提です。

また、事業主の個々の事情によって、制度活用が出来る場合、出来ない場合があります。必ず、要件を事業主に確認してもらいましょう。

★この場合の制度「特定求職者雇用開発助成金」

★全ての要件を満たさないと、制度が使えません。

★このケースでは、公共職業安定所または適正な運用ができる有料・無料の職業紹介事業者の紹介でないこと、障害者雇用の対象である就業時間をクリアしていないことが理由として考えられます。また、制度活用の大前提である、雇用保険に会社が加入していないということも考えられます。

★正解は…ウとオです。

## CASE2

CASE1でクリーニング屋さんに就職したAさん。就職して間もなく一ヶ月になります。ところが、最初の1週間は楽しそうに出勤していましたが、近頃遅刻やお休みをすることが多くなってきたとクリーニング屋の社長さんから連絡がありました。

そこで、本人と話してみると、会社をやめたいということでした。理由を尋ねると、「会社の人に叱られるから」「忙しくて、仕事についていけない」「たまに土曜日にも仕事があって休めない」ということでした。

一方、クリーニング屋の社長さんもやる気がないならやめてもらってかまわないとのこと。「何度言っても同じ間違いをする」「分かったといっても分かっていない」「忙しいのに、ぼーっとしている」などの苦情が寄せられました。私は、困ってしまいました。Aさんは、以前クリーニング屋さんにお勤めであったし、本人もこの会社に行きたいといったはずです。もしかしたら、会社でいじめられているのかもしれません。ついに、Aさんは出勤しなくなりました。また、同時期に就職をした利用者さんの数名も「仕事をやめたい」といつてきました。やっぱり、企業は冷たいのでしょうか？それとも、私の支援に何か問題があったのでしょうか？利用者のみなさんが、働きたいといった会社や経験のある業種だったはずなのに…

## Q2

Aさんをはじめ、利用者のみなさんが会社を辞めたいと言った原因として考えられることは何でしょうか？該当するものに○をしましょう。（複数）

- ア. 会社でいじめられた
- イ. 本人のニーズがつかめていなかった
- ウ. 支援者の介入が少なかった
- エ. 本人のわがまま
- オ. 会社のニーズがつかめていなかった

## 解説と答え

## ★アセスメントの重要性

利用者は何ができるのか、どんな働き方をしたいのか、あるいは受け入れ側の企業はどのような人物や職業スキルを求めているのかを確認することをアセスメントといいます。

このアセスメントによって利用者と企業のマッチングを上手に行わないと安定した就業生活は望めないことが多いのです。

利用者のアセスメントは、厚生労働省の移行支援チェックリスト（詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください）などの活用をしてみてもいいでしょうか？また、職業能力の判定については、地域障害者職業センターにおいて実施しています。ちなみに、当法人では、平成18年の自立支援研究プロジェクトにおいて、「求職者と企業のプロフィール」というアセスメントツールを作成しています。ご活用ください。

なお、この事例の不調の原因は、イとオでした。同じ業種に勤めた経験があっても、人の環境がまったく違うことで能力が発揮できないこともあります。業務だけではなく、職場環境（人的・物理的）を確認することが大切です。

## CASE3

今回の利用者Bさんの就職は、ハローワークからの紹介でした。

委託訓練という制度を使って、会社で実際に仕事の訓練をうけてから、トライアル雇用で採用されました。同じ職場には、療育手帳のない発達障害のあるCさんも就職しました。

先日、会社に訪問をしたときのことです。人事担当の方から

「Bさんは重度判定を持っていますか？」と尋ねられました。私は、即座に「Bさんは、軽度知的障害ですから、重度ではありません。」と答えました。また、「Bさんは障害基礎年金の受給をされていますか？」とも尋ねられました。私は「Bさんは25歳なので、まだ年金をもらえない」と答えました。さらに、「Cさんの障害者雇用のカウントはできないだろうか？」という相談もありましたが、Cさんは療育手帳がないので対象にならないと答えました。

ところが、後日BさんとCさんのご家族から連絡がありました。Bさんのご家族からは「会社から重度判定を受けるようにという紙をもらっていたのだが、うちの子は重度障害者なのでしょうか？」という相談の電話が入りました。また、Cさんのご家族からは「職業判定を受けるように言われています」とのご相談でした。私は先日の人事担当者とのやり取りをご家族に伝えました。その際に、ご家族からBさんが障害基礎年金を受給していることの情報を得ました。私は、間違った情報を担当者の方に伝えてしまったのではと心配になりました。

## Q3

なぜ、事業主は重度判定の確認をしたのでしょうか？  
次の記述からふさわしいものに○をしましょう。

- ア. 職業重度判定のある障害者を雇うと表彰されるから。
- イ. 職業重度判定のある障害者に対して、事業主は特別の金銭的な配慮を本人や家族にしなければならないから
- ウ. 職業重度判定のある障害者を雇った場合、一定の時間数以上就業すれば、2人分の雇用率に算定できるから
- エ. 職業重度判定のある障害者は雇えないから
- オ. 職業重度判定のある障害者には、国から報奨金がでるから

解説  
と  
答え

★働いているのに「重度障害者」という言葉は、制度をご存知ない方であれば、少なからず驚くと思います。

この制度の目的は、重度（身体障害1級又は2級 知的障害は知的障害者判定機関による判定）判定によって、職場で配慮を受けやすくするためにあります。具体的には、事業主が職業重度判定のある従業員を雇った場合、一定の時間数以上就業する場合に1人雇い入れをして、2人分の雇用率に算定できるというダブルカウントという制度があります。

……正解はウです。 \* 障害基礎年金は、20歳から申請できます。  
\* テキストの16ページをごらんください。

#### CASE4

作業所から就職をした知的障害のあるDさんから、相談を受けました。久しぶりにお会いしたDさんはすっかりとやせ細って、約束の時間を3時間過ぎて作業所にやってきました。Dさんの話によると食べるものがなくて困っているとのこと。しかし、自宅の親元から会社に通うDさんは、給料も会社からきちんと支払われており、障害者基礎年金も受給しているはず。ふとDさんの手元を見ると見慣れぬ高級時計がはめられています。聞けば、中古で安かったとのことですがローンを組んで駅前で知り合った人から50万で購入したそうです。Dさんの手取りは12万ほど。私は、約束の時間を3時間も遅れてきたことと浪費をするからお金がなくなるのだろうことを注意をしました。

数日後、Dさんの勤務先の上司から連絡がありました。それは、勤務先に消費者金融から電話があったという内容でした。

Dさんに尋ねても、何も答えず、仕事にも身が入らない様子が続いているということでした。早速、Dさんと面談をしようとしたのですが、連絡が取れず、家庭訪問をすることにしました。

家庭訪問をすると、Dさんを含め、母、兄、弟の4人家族が2DKの狭い居室に住んでいました。事情を聞くと、Dさん以外は就労しておらず、家族全員が自己破産をしていました。Dさんは、生活費のため消費者金融4社から多額の借金をしていました。就労支援の担当である私に何ができるでしょうか？

Q4

相談内容と相談先を組み合わせてください。

- |             |           |
|-------------|-----------|
| ア. 市町村窓口    | 1. 一時保護施設 |
| イ. 消費者センター  | 2. 多重債務   |
| ウ. 権利擁護センター | 3. 詐欺     |
| エ. 警察       | 4. 財産管理   |
| オ. 福祉事務所    | 5. 生活資金   |

解説  
と  
答え

★このケースから見えてきたこと

企業に就職をすると給料をもらえるようになり、金銭管理が大切な課題となります。在職証明ができて借金やローンの問題を抱えてしまう事例も見られます。このケースでは、知的障害のある方に十分な説明もせず、多額のローン契約を組ませたこと、家族がDさんの収入を当てにし、Dさん名義で消費者金融から多額の借入をしていたこと、兄弟が継続して働けない背景には、障害があると思われるということが家庭訪問によって判明しました。Dさんは会社が好きで仕事の評価も高いので金銭管理や福祉制度の活用など、Dさん一家に対してサービスの提供を行いました。

この支援では、目の前に見える事柄だけで判断せず、Dさんが何を伝えなかったのか汲み取ること、また、問題は一人で解決はできないので、Dさんに必要な社会資源を見つけることが重要でした。

正解は……アー5 イー2 ウー4 エー3 オー1

### CASE5

ある日のこと。一本の相談の電話が事業所に入り、就労担当である私の机の上にメモが残っていました。メモの内容は以下のとおりでした。

〇〇さんへ

電話がありました。また、連絡する  
そうです。

- ・ Eさん 65歳 男性
- ・ 名古屋出身で昨日東京に来た。
- ・ 障害者手帳3級を持っている
- ・ 仕事を探したい。働きたい。
- ・ 住所はまだない
- ・ 夕方、電話をする

\*話した感じは普通でした。

電話受け △△

夕方、事業所にEさんが来ました。聞けば、名古屋で勤めていた会社が倒産したので、上京してきたとのこと。話をしているうちに、Eさんとなかなか会話がかみ合わないと感じました。会話が過去のことで現在のことが前後するなど、話が二転三転します。とりあえず、職種などの希望条件をきき、ハローワークへの登録をすすめるなどの案内をしているうちに、突然Eさんが怒り出しました。私は、何に対してEさんが怒り出したのか分からず、呆然としてしまいました。

Q5

Eさんのケースの場合、どのような支援が考えられるでしょうか？

- ア. 急に怒り出すなど、社会性に問題あり。お手取り願う
- イ. ハローワークに紹介する
- ウ. 前住所の福祉事務所に問い合わせをする
- エ. 市町村の相談窓口で相談をする
- オ. 不動産屋さんを紹介する

解説  
と  
答え

★就労支援の相談が施設利用者以外からも寄せられることがあったとき、あなたはどうしますか？実際には、就労支援ができない対象者かもしれません。

この事例は、「働きたいということ」の本当の意味が理解できず、相談者を怒らせてしまいました。上京したばかりの、Eさんには身よりもなく、所持金も1,000円程度。今日の生活にも困っていることが明らかだったのです。その結果、まず市町村のワーカーと生活保護担当に連絡をしました。また、市町村のワーカーから手帳記載の住所地の福祉事務所に問い合わせをしたところ、家出の常習者であること、知的にも障害を併せ持つ方ということが判りました。身内のかたの支援も期待できず、結果的に生活保護を受給し区内のアルバイトで1人暮らしとなりました。就労意欲や就労経験も豊富でしたが年齢的にも体力的にも厳しく(糖尿病の合併症)、福祉作業所の利用開始となりました。場合によっては、福祉的就労が必要となる事例でした。この場合の正解はエでした。

## 8

## ミニテスト

1. 我が国の障害者雇用を推進するための法的な根拠は何かを答えなさい。
2. 障害者雇用の理念は、( ① ) と呼ばれる職業による社会参加を支援する活動に基づいている。
3. 障害者の定義について ( ) に文言を入れなさい。  
( ① ) ( ② ) または、( ③ ) があるため、長期にわたり ( ④ ) に相当の制限を受け、または ( ④ ) を営むことが著しく ( ⑤ ) な者を言う。
4. 現在、国が定める障害の種類を答えなさい。  
また、その他の障害として、3つあげなさい。
5. 次の疾病はどの障害に分類されるのが答えなさい。
  - ・ 腎不全 ( ① )
  - ・ 網膜色素変性症 ( ② )
  - ・ うつ病 ( ③ )
  - ・ 癲癇 ( ④ )
  - ・ 外傷性脳損傷 ( ⑤ )
  - ・ 下肢欠損 ( ⑥ )
  - ・ 注意欠陥多動性障害 ( ⑦ )
6. 労働者としてみなされる要件として、雇用保険の適応の1週 ( ① ) 時間以上の労働時間が必要である。
7. 職業的に配慮を必要とする障害のある方を ( ① ) と判定する制度名を答えなさい。( )  
また、判定された場合、週 ( ② ) 時間以上の労働時間であれば ( ③ ) することができる。また、( ④ ) も算定されるようになり週 ( ⑤ ) 以上 ( ⑥ ) 未満の短時間労働についても ( ⑦ ) 人として ( ⑧ ) される。
8. 障害者に対する主な就労支援対策として、( ① ) 人以上の企業に対して ( ② ) が課せられている。特殊法人・国、地方公共団体は ( ③ ) 人以上、教育委員会は ( ④ ) 人以上である。  
( ② ) の割合は、以下のとおりである。
  - ① 民間企業 ( ⑤ ) %
  - ② 教育委員会 ( ⑥ ) %
  - ③ 国・地方公共団体 ( ⑦ ) %
  - ④ 特殊法人 ( ⑧ ) %
9. 一定の業種に属する事業をおこなう事業主について、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除する制度名を答えなさい。
10. 障害者雇用未達成企業にたいして、行われる指導について2つ答えなさい。この指導は ( ① ) と ( ② ) という。  
また、この指導を行なう機関を答えなさい。



11. 障害者を多数雇用することを目的に施設・設備等を配慮して子会社を設立することができる制度名を答えなさい。

その際に必要な条件として、( ) に文言を入れなさい。

- ・ ( ① ) との ( ② ) が緊密であること。
- ・ 雇用される障害者が ( ③ ) 人以上で、全従業員に占める割合が ( ④ ) % 以上であること。
- ・ また、雇用される障害者に占める ( ⑤ ) ( ⑥ ) 及び ( ⑦ ) の割合が ( ⑧ ) % 以上であること。

12. 障害者雇用の進んでいない企業から一定の金額を徴収しこれらを財源とし、障害者を多く雇用している企業の経済的負担を軽減する制度名を答えなさい。

この制度は、常用雇用労働者数 ( ① ) 以上の事業主に適応されます。

また、1ヶ月不足分1人あたりの金額を答えなさい。

13. 公共職業安定所(ハローワーク)の主だった業務を3つあげなさい。

14. 公共職業安定所(ハローワーク)と連携をとりながら、障害者と事業所に対し就職に向けての職業相談、職業能力・適性等の評価からアフターケア、定着指導等の相談を行なう機関名を答えなさい。

15. 14の機関で行われているジョブコーチ事業の正式名称を答えなさい。

16. 年金が給付される事由は「老齢・( ① )・死亡」である。

17. 障害年金を大きく3つに分けると( ② )年金と( ③ )年金と( ④ )年金に分けられる。

18. さらに17の①を4つに分けると以下となる。

- ・ ( ① ) 障害基礎年金
- ・ ( ② ) による障害基礎年金
- ・ ( ③ ) による障害基礎年金
- ・ ( ④ ) による障害基礎年金

19. 賃金の支払い原則を答えなさい。

( ① ) で ( ② ) に ( ③ ) を支払わなければならない。そして、支払いも ( ④ ) 以上、( ⑤ ) を定めて支払わなければならない。

20. 解雇に関して、これは労働者にとって労働契約を一方的に解除されるものであるため、使用者は ( ① ) などの理由で解雇することはできないようになっている。

21. 労働安全衛生法の3本柱を答えなさい。

- ・ ( ① ) の安全
- ・ 快適な ( ② )
- ・ ( ③ )

22. 工作中に事故が起きてしまった場合の法律には、( ① )  
 というものがある。この法の給付対象はあくまで労働者である  
 ため、正社員や( ② )など働く上での身分は関係ない。
23. 雇用保険法について答えなさい。  
 一般的に( ① )といわれる「基本手当」を受給するイメー  
 ジが強いが、「無料の求職情報発信」や「( ② )」「雇用継続  
 給付」なども行なっている。
24. 障害者の地域生活と就労を進め、自立を支援する観点から制定  
 され、障害者に費用の割負担を求めた法律を答えなさい。

## 確認テスト回答

1. 障害者雇用促進法
2. 職業リハビリテーション
3. ①身体障害                      ④職業生活  
②知的障害                      ⑤困難  
③精神障害
4. 身体障害、知的障害、精神障害  
①発達障害  
（自閉症、アスペルガー症候群、LD、ADHD）  
②高次脳機能障害  
③難病
5. ①身体障害                      ⑤高次脳機能障害  
②身体障害                      ⑥身体障害  
③精神障害                      ⑦発達障害  
④精神障害
6. ①30
7. 制度名→職業重度判定  
①職業重度                      ⑤20時間  
②20時間                      ⑥30時間  
③ダブルカウント              ⑦0.5  
④精神障害                      ⑧カウント
8. ①56                              ⑤1.8  
②法定雇用率                    ⑥2.0  
③48                              ⑦2.1  
④50                              ⑧2.1
9. 除外率制度
10. ①安定所長名による障害者雇入れ計画の作成命令  
②同計画の適正実施勧告  
（ ① ）→雇用率達成指導  
機関→公共職業安定所（ハローワーク）
11. 制度名→特例子会社制度  
①親会社                          ⑤重度身体障害者  
②人的関係                      ⑥重度知的障害者  
③5                                ⑦精神障害者  
④20                              ⑧30

12. 制度名→障害者雇用納付金制度  
 ①301人  
 金額→5万円

13. ①雇用保険の給付  
 ②職業相談  
 ③職業紹介

14. 地域障害者職業センター

15. 職場適応援助者による支援事業

16. ①障害

17. ①障害基礎      ②障害厚生      ③障害補償

18. ①一般の                      ③はじめて2級  
 ②事後重症                    ④20歳前傷病

19. ①通貨                      ④毎月1回  
 ②直接、労働者              ⑤一定の期日  
 ③全額

20. ①気に入らない

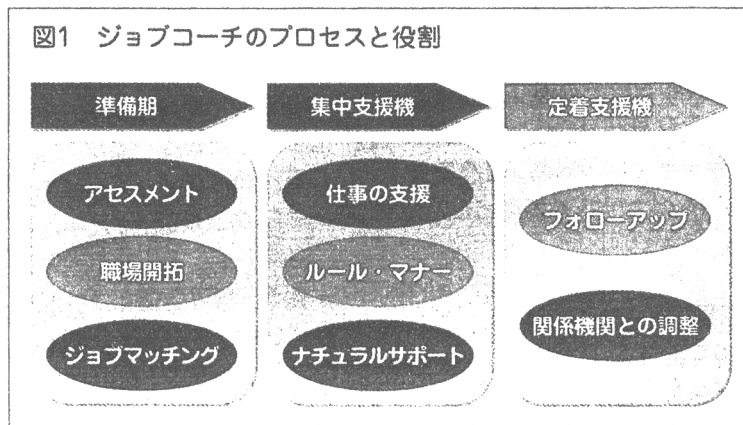
21. ①労働者の安全  
 ②快適な職場環境  
 ③労働者の健康

22. ①労働者災害補償保険法  
 ②パートタイマー

23. ①失業保険  
 ②就職促進給付

24. 障害者自立支援法

# 9 DVD 「What's Job of Job Coach？」 の解説



DVD、テキストの中で「ジョブコーチ」という言葉を使っています。

現在、正式な制度としてのジョブコーチは国の職場適応援助者として位置付けられています。(テキスト50ページ)

私たちの考える「ジョブコーチ」は就職にかかわるすべてのプロセスを理解し、支援に反映できる支援者をこのセミナーパッケージの中で「ジョブコーチ」としました。もちろん、すべてのプロセスを1人で完結することはできません。実際の現場では、職場内での役割分担、地域内での役割分担、地域の社会資源の活用によって、就労支援のプロセスを踏み必要な支援を利用者に提供しているケースがほとんどです。効果的な支援のためには、就労支援に携わる方々が理念に基づく支援のプロセス（\*図1）を共通理解することが大切だと考えます。ジョブコーチの活動を追って紹介することで就労支援業務のイメージを伝えたいと考えました。

## ★社会資源とジョブコーチ

地域によって、就労支援にかかわる社会資源が異なります。このDVDで取り上げた地域は、各区・市に就労支援センターがあり、区・市内のコーディネート機能を併せ持っています。ですから、映像中にもあったように、作業所を訪問し、利用者のニーズの掘り起こしなども行なっています。もし、このDVDをご覧になっているあなたが、就労支援事業所の方なら、ニーズの掘り起こしの対象者は所内の利用者さんとなります。地域によって、それらの役割を担う部門が異なりますが、本DVDに登場するジョブコーチの活動を各地域内の状況を照らし合わせ視聴してください。

## シーンごとのポイント

### ★シーン1「ジョブコーチの足跡～私たちは黒子です。～」

ジョブコーチの役割は、いずれ職場の方に移行していきます。初めての就職（職場）・雇用は、障害のある方、事業所双方に不安をもたらします。この不安の解消がジョブコーチの大きな役割です。仕事の伝え方、職場のルール、マナーの伝え方などを障害のある方の特性を良く知るジョブコーチが障害のある方への支援を通して伝えます。私たちジョブコーチは、あくまでも黒子です。

### ★シーン2「～掘り起こし～本人のアセスメント～」

ジョブコーチの支援を必要とする方たちは、「就職」に対する具体的なイメージやニーズを表現することが苦手な人が多くみられます。このシーンでは、就職への不安を取り除きながら、ご本人の職業スキル、社会生活スキル等を確認し、本人の望む「就職」を具体的に一緒に考えていこうとする第一歩の様子です。

### ★シーン3「仕事の支援と生活支援」

職業生活を維持していく上で、地域生活、家庭生活が安定していることがとても大切です。企業は、個人の日常生活に深く踏み込むことが難しいです。しかし、ジョブコーチの支援を必要とする方たちは、日常生活が不安定になると職業生活に反映されてしまうケースが多く見受けられます。企業での不調の原因が日常生活を起因とすることもするため、企業との日常的な連携は大切です。

### ★シーン4「初めての交渉～受け入れ先のアセスメント～」

企業等受け入れ先はジョブコーチを通して、障害のある方たちを見えています。ジョブコーチは、障害のある方たちの代弁者でもあります。障害のある人が職場の中で働きやすくするためには、企業等受け入れ先のアセスメント（物理的な環境、人的な環境など）も欠かせません。このシーンでは、ひとつの職場に複数のジョブコーチによって支援をするために、情報の共有（障害のある人の情報、職場の情報等）を行なっていました。

その他、受け入れ先との交渉をスムーズにするためには、ジョブコーチ自身が、社会人としてのマナー（身なり、名刺交換などのビジネスマナーはもちろんのこと）企業等受け入れ先の情報を事前収集することも大切です。

### ★ シーン5「継続就労のために～フォローアップ・余暇支援～」

#### ●フォローアップ・余暇支援

ジョブコーチは、定期的に職場を訪問することで、障害のある方の状況を把握し、必要に応じた支援を提供します。フォローアップは、従事している職務遂行の状況を把握することや職場内での社会

生活、人間関係等を事前に得ている受け入れ先の情報をもとに確認をします。また、職業生活をより豊かに送るためには、余暇の充実が欠かせません。さらに、定着支援の視点からも、働く同じ障害のある仲間との交流は大切です。働くことの大変さや楽しさを共有できる仲間がいることは、働くモチベーションの維持につながります。企業の中では、話せないことや定期的にあつまることで支援者は変化に気がつき、大きな問題を避けることができたというケースも多くみられます。

### ★シーン6「継続就労のために～危機介入～」

職場における定着支援を大きく分けると、仕事の集中支援と社内のルールを理解することの2つに分けられます。仕事の支援は、支援対象が見えやすいため企業が中心となって課題を解決することが多いようです。しかし、社内のルールは、企業個々によって社風や文化があり、個別に存在しています。障害のある方がルールを理解する基準は、ご本人の能力や生育環境、教育歴などによって習得されたものです。ジョブコーチは、障害のある方が今までとは異なった文化の中で職業生活を送っていることを念頭に置くことが必要です。その上で、社会との摩擦がどのようなところで生じているのか把握をした上で支援を行ないます。

## 10

本研究にご協力いただいた  
方々とプロジェクトの方針

## プロジェクト評価委員会の目的

プロジェクト評価委員会は、障害者雇用支援の裾野を広げるために、初めて障害者雇用・就労支援に携わるという視点でワーキンググループの制作物を評価する。また、委員の一部には、実際にこれから支援にかかわる予定の職員、あるいは障害者雇用について知識のない一般の方たちへDVDとテキストを試写等のアンケート調査への協力をお願いする。

## 評価委員

学習院大学 経済学部 教 授	今野浩一郎
学習院大学 経済学部 客員研究員	木谷 宏
足立区神明福祉作業所 所 長	小川 弘子
東京都福祉保健局 障害者施策推進部 副参事(制度改革担当)	高橋 裕恵
特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク	伊集院貴子

## ワーキンググループの目的

ワーキンググループは、DVD製作部門とテキスト制作部門を設置する。この教材(セミナー)の受講対象者は、障害者就労・雇用に関わった経験のないものをイメージして作成する。

DVDについては、地域福祉の中で行われている支援の一部としての就労支援という視点を中心に展開する。また、テキストについては、日本の法体系、諸制度をわかりやすくイラストなども活用し、まとめる。基本的には、DVDと完全にはリンクしないが、DVDから得た情報が整理できる内容にする。

## ワーキンググループ

## ★DVD製作部門

台東区心身障害者就労支援室	滝島 弘之
特定非営利活動法人ぴゅあ・さぼーと 障害者就労支援センターげんき品川	伊藤 美佐
映像制作会社アローウイン	

## ★テキスト製作部門

中村雅和社会保険労務士事務所	中村 雅和
	中辻めぐみ

## ★撮影取材協力

株式会社伊勢丹	株式会社伊勢丹ソレイユ
第一三共株式会社	第一三共ハピネス株式会社
耕房 輝	三菱地所株式会社
トーマツチャレンジド株式会社	
株式会社ネットワーク	公正取引委員会

## ★事務局およびワーキング担当

特定非営利活動法人 WEL'S	新木場
	橋本 一豊・金親 健二
	淡路 宏幸・和田由紀子
	前木 陽子・堀江 美里

## おわりに

セミナーパッケージをご利用いただき、ありがとうございました。いかがでしたでしょうか？就労支援業務とそれらにかかわる法律や制度のイメージを掴んでいただけたでしょうか？

このセミナーパッケージは、あくまでも基礎的な内容であります。実際の支援では、もっと必要な知識や技術が求められます。（\*具体的な方法論はNPO法人ジョブコーチネットワーク作成DVDをご活用ください）

けれども、利用者ニーズを的確につかめれば、必ず利用者に満足いただける支援を提供できると考えます。そのためには、時代の流れと法律、制度を常に見つめていく必要があります。本セミナーパッケージが現場からの就労支援業務はじめの一歩の一助となり、就労支援者の輪が全国に広がることを期待します。

平成20年初春  
NPO法人WE L' S新木場  
プロジェクト担当一同



## <見学・実習>～障害のある人を雇用している事業所の実際

### 1. 実習の目的

- (1) 事業所の障害者雇用の考え方、取り組み、雇用管理について知る。
- (2) 障害のある社員が行っている職務を体験する。
- (3) 職場環境の分析の視点を持ち、アセスメントを行なう。

### 2. 方法

障害のある人が働いている事業所を訪問し、事業所の障害者雇用の方針、雇用管理について話を聞き、事業所内を見学、職場実習を行う。(1日程度)  
受講者は、「企業のアセスメント(記録用紙)」と「研修まとめの感想文」を作成。

### 3. 内容

実習事業所でのスケジュール(例)

(午前) 10:00～12:00

- ・事業所担当者から事業所の業務内容、障害者雇用の状況について説明
- ・事業所内見学
- ・障害のある社員が行っている業務の観察

昼食・休憩

(午後) 13:00～17:00

13:00～15:30

- ・障害のある社員が行っている業務を体験

15:30～16:30

- ・事業所担当者と実習の振り返りを行い、質疑応答、意見交換、反省会

16:30～17:00

- ・企業実習ではどのような研修内容が必要か意見交換
- ・2日間の実務研修を通して就労支援員の役割についてどのように感じたかをまとめる。

企業のアセスメント（記録用紙）

受講者氏名：

事業所名：

所在地

〒

TEL：

FAX：

事業内容

仕事内容

事業所の雇用管理に関する考え方（例：雇用のきっかけ、雇用の状況、取り組み）

物理的環境（例：機械の配置、人の配置、使用する道具、治工具等の状況）

人的環境（例：業務の指示系統、キーパーソンの有無、職場の雰囲気、休憩時間の様子）

その他（例：通勤のアクセス、駐車場、音、におい等の環境刺激等 etc.）

就労支援の意味(講義)

相談機能の役割と個別支援計画の策定(講義)

就労移行支援事業と就労支援員の役割(講義)

ケース会議(演習)

就労支援員の役割と支援の実際(講義・演習)

名前

事業所実習ではどのような研修内容が必要だと思われましたか？

2日間の実務研修を通して就労支援員の役割とはどのようなものだと理解されましたか？

就労支援員の業務を行なうにあたってどのような知識・技能が必要だと思われましたか？

名 前

NPO法人大阪障害者雇用支援ネットワーク  
ジョブコーチ アドバンスト研修のご案内

日 時： 平成 19 年 12 月 7 日（金） 13：00～17：30

場 所： エル・おおさか （大阪府中央区北浜東 3-14）

受講料： 無料

（交流会費用については 4,000 円程度実費負担をお願いします）

13：00～15：00	<b>【活動報告】</b> ジョブメイト・ジョブコンダクター講座を修了した方で実際にジョブコーチとして活動している方々（3名程度）に現在の活動の報告をしていただきます。
15：10～17：30	<b>【グループディスカッション】</b> ジョブコーチ研修最後のプレゼンテーションで発表した地域におけるネットワーク図を各自で再検証するとともに、直面している課題、地域で抱えている課題をグループで共有し、解決に向けたディスカッションを行います。
18：00～20：00	<b>【交流会】</b> これまでに合計4回の研修を実施し、ジョブメイト85名、ジョブコンダクター27名が誕生しています。他の回に受講した皆さんや講師と交流を深め、ネットワークを広げます。