

社 内 理 解

事業所全体の意識が高まりました！

**Q** 社内の理解が得られない、会社のトップが障害者雇用を認めてくれない



**A** 支援機関の協力を得ながら会社全体で障害者雇用へ向けた意識を高めていかれてはいかがでしょうか。



この冊子では、14の企業・事業所における障害者の雇用事例を紹介していますが、障害者雇用が進んでいる事業所には、経営者自らが障害者雇用について高い意識を持って推進しているところが多く見られました。企業のトップ自らが重要性を認識し、組織の方針として従業員に向けてアピールすることで障害者雇用をスムーズに進めることができるようになると思います。経営者の理解がなかなか得られないときには、障害があっても高い職業能力を有する方がおられることや、企業の社会的責任等について経営者に丁寧に説明し、理解を求めるとよいかもしれません。

障害者働き・暮らし応援センター、障害者職業センター、ハローワークは、実際に企業で障害者雇用を始めるにあたっての十分な支援実績やノウハウをもっていますので、社内の意識を高めるために、従業員向けの講習会を依頼するのも一案です。

障害者働き・暮らし応援センターには、障害者雇用の先行企業の見学会を定期的に開催しているところがあります。雇用についての理解が社内ではなかなか得られないような場合、障害があっても十分な就労能力と意欲をお持ちの方が多くいることが理解されていないかも知れません。実際に障害者雇用を行っている企業の様子を見学し、いきいきと働く姿を見ることで、自社で働く障害者の姿をイメージできるようになると思います。

こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- ハローワーク (83ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)

障害者雇用 Q&A マニュアル

我が社で障害者雇用は難しいかなあ・・・  
 様々な疑問やお困りごとがあると思います。  
 そんな疑問や不安に対する解決策のひとつがここにあります。

今回、中小企業を対象に障害者雇用に関するアンケート調査やヒアリングを行ったところ、企業が障害者雇用を始めるにあたっての不安、疑問や課題などを聞くことができました。そこで、そういった生の声にお答えできるものとしてQ&Aを作成しました。

それぞれの質問の答えは、障害者働き・暮らし応援センターなどの支援機関が実際に担当したケースをもとに、解決策のひとつとしてお答えしています。

障害がありながらも、十分な就労能力と意欲をお持ちの方が大勢いらっしゃいますが、実際に障害のある方とない方がともにいきいきと働くことができる職場づくりを進めるためには、支援機関と協力しながら、事業所全体で障害のある方の受け入れ体制を整えていくことが重要です。このQ&Aでは、様々な事例もあわせて紹介し、企業や事業所において障害者雇用を進めるためのポイントをわかりやすくまとめてありますので、是非ご活用ください。

※Q&Aで使用されているグラフ・データ等は、アンケート形式で実施した「障害者雇用実態調査」を元に作成されています。

# 最適な人材が見つかりました！

**Q** (知的障害のある方に) やってもらえる仕事がないんだけど？

**A** 支援機関に相談しながら、事業所の仕事内容を整理してみたり、見直してみてもいいでしょうか。

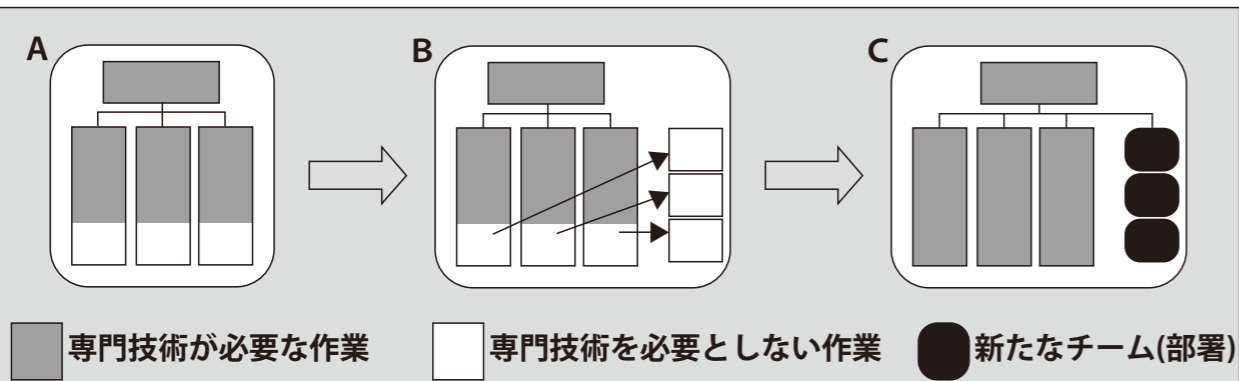
難易度の高い仕事から低い仕事までの見直しを行い、簡易作業を集約したり、逆に難易度の高い作業を分割することで障害者雇用が可能になることがあります。また、障害者雇用のために作業分析をした結果、会社全体の生産性が上がったという事例もあります。

例えば、会社では個々の従業員が多様な業務をこなされていることがあるかと思いますが、こうした多様な業務の中には、誰もができる作業が潜んでいるかもしれません。職場内に散在する簡易な作業を組み合わせることで1人分の仕事を創り出すことも可能です。障害者職業センターでは、事業所の方々と相談しながら業務内容を分析し、障害者が従事することが可能な作業に組み替えることができるよう支援を行っています。

### こちらにご相談下さい

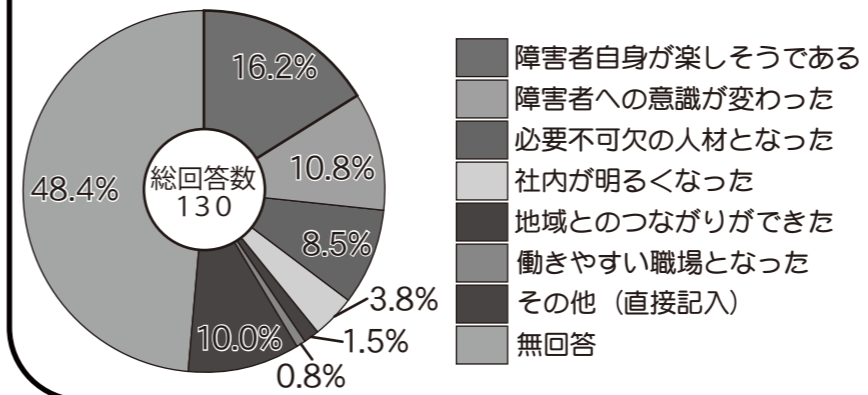
- 障害者職業センター (83 ページ)
- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- ハローワーク (83 ページ)

各部署の業務の中から簡易な作業を抽出し、それを1日分の仕事として組み合わせることにより、障害者の受け入れにつながった例。



「障害者には無理ではないか」と決めつけてしまっている業務でも、ちょっとした工夫で、十分、能力を発揮できるようになる場合があります。12ページの障害者雇用マトリクス表では、業種別に代表的な障害者雇用の導入事例を一覧にまとめてあります。様々な分野で障害のある方が実際に活躍していることがお知りいただけると幸いです。是非参考にしてください。

### 障害者雇用後の社内の変化



自由記述にはこんな回答もありました！

- ・ 健常者と同じ
- ・ 特別扱いなしで特に問題はなかった
- ・ 教え方の勉強になる


### 事例 障害特性と企業のニーズがマッチしました。

障害があっても、一般の企業で大いに活躍できるケースがあります。ある食品製造会社でのできごとです。機械を使用した単純な洗浄作業において、以前から健常者のアルバイトを受け入れておられましたが、なかなか定着しなかったとのこと。洗浄機械に容器を流し入れ出てきたものを整理するという業務だったのですが、作業内容が単純すぎたため、手を抜いたり、集中力が途切れたりすることがよくあったそうです。そのとき、重度の知的障害者の方を採用したところ、一つのことに集中できる障害特性と仕事がうまくマッチし、コツコツと作業に取り組んでいただくことができました。「難しいことはできないけど、ひたすら熱心に作業してくれるので、この業務では誰よりも活躍してくれている」と事業所の担当者は話されていました。

他にも品質管理の仕事で障害特性をいかして活躍されている方の話もあります。障害者働き・暮らし応援センター等では企業の業務内容と障害特性のマッチングが図られるよう相談に応じていますのでお気軽にご相談下さい。

## 支援機関が助けになってくれました！

**Q** 障害者を雇用するときは具体的にどうしたらいいの？ 

**A** 一般的な採用活動では、ハローワークに障害者求人の申し込みをすることになりますが、このほかに、県内各地で開催 

される障害者就職面接会に参加する方法もあります。これは、就職を希望する障害者と求人事業所が一同に会して合同面接会を行うもので、一時に多くの方を面接することができるメリットがあります。障害者就職面接会に参加を希望される際は最寄りのハローワークにご相談ください。

面接においては、緊張などからうまく自分のことを伝えられなかったり、正しい自己理解ができていない場合などがあります。面接後、職場実習（訓練）を行い、本人の働く姿を見ていただくことで、「どのくらいの作業ができるか」、「どこに配慮が必要か」、「必要な支援機関によるサポートは何か」など、より具体的なイメージが深まり、本人に対する理解も早まると思います。様々な形態の職場実習（訓練）に対応するため、各種の訓練制度が設けられています。詳しくは97ページ以降をご参照下さい。

### こちらにご相談下さい

- ハローワーク (83ページ)
- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- それまでの所属施設

**事例** 様々な制度を活用した結果、就職に結びつきました。

コミュニケーションが苦手で仕事の理解の仕方に特性があったため、安定した就労ができずアルバイトなどを転々とされてきた方がおられました。自己の障害特性を本人自身受け入れられなかったこともあり、なかなか就職することができませんでした。しかし、安定した就労につきたいという思いが強かったことから、障害者働き・暮らし応援センターやハローワーク、障害者職業センター、市の発達支援室、障害者生活支援センターが協力し、本人に適した職業訓練を受けることを勧めました。訓練を進めるのと平行して職

場開拓も行い、一般の合同面接会や障害者就職面接会で、障害者雇用に理解のある企業を数社探すことができました。

一般の面接会で一度断られた企業が、障害者就職面接会にも参加されており、再チャレンジしたところ、採用していただくこととなり、現在その会社に就職して3年が経過しています。職場ではジョブコーチ<sup>※</sup>が業務を支援し、生活は家族が支えてきました。

就労が安定してきたので、本人、家族の希望で、アパートでの一人暮らしをすることを決め、生活支援センターと相談して会社近くにアパートを見つけました。生活支援センターによる定期的なアパート訪問を行うとともに、アパートの管理会社にも障害を理解していただき、困ったときには、生活支援センターにSOSを出せる体制を作っています。企業も安心して、親からの独立した生活を見守っています。

**事例** お互いに理解することが再就職の決め手でした。

Aさん（女性 知的障害）は、特別支援学校卒業後、介護事業所に就職されました。2級ヘルパーの資格をお持ちだったため、現場では正規職員とほぼ同じレベルの業務内容を求められました。コミュニケーションは、一見スムーズでしたが、わからないことがあっても伝えられなかったり、難しいことでも断れずに引き受けてしまう、また、指示されたことはできるが利用者の状況を見て自分で判断することは難しいという状況でした。さらに、ヘルニアの持病を抱えていたのですが、なかなか事業所には言いたせなかったことから、心身ともに負担がかかり、入社拒否から退職となりました。

その後、再チャレンジした別の介護の職場では、面接の時点で自分の苦手なところや配慮してほしいことを事業所にしっかり伝え、理解して頂いた上で介護補助という形で採用されました。ハローワーク、障害者働き・暮らし応援センター、ジョブコーチも現場に入って、Aさんに可能な作業を事業所の方と一緒に確認しています。Aさんの障害特性や職務内容については、雇用のスタート時点で現場のスタッフにも周知して頂いたため、本人にかかる負担も少なく、継続した就労ができています。

**Q** 仕事を始めてもらうときは、どんなことに気をつけたらいい？

**A** 雇用をスタートするときは、障害者だからと遠慮していただく必要はありませんが、業務上、一定の配慮が必要な場合もあります。

障害の程度や状況は、人によって異なりますので、本人の能力や必要な配慮について事前にしっかり理解しておくことが大切です。採用前に、本人のことをよく知るために、所属機関の支援者等から本人の情報を事前に聞いておくのも有効です。ハローワーク、障害者働き・暮らし応援センターや特別支援学校、障害福祉サービス事業所などには、本人を一番身近で支援してきた支援者がいますので、障害の特性や就労上の配慮事項を聞くことができます。

本人の就労能力と事業所が期待する成果にミスマッチがあると、現場のスタッフの方の負担が大きくなったり、本人に必要以上の負荷がかかったりすることがあります。雇用のスタート前には十分支援機関に相談しながら、その人と仕事の最適なマッチングを図っていくのがよいと思います。

なお、それぞれの障害の特性と就業上の配慮事項については、78ページの「障害の基礎知識」にまとめております。ぜひ参考にしてください。

**こちらにご相談下さい**

- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- ハローワーク (83 ページ)
- 障害者職業センター (83 ページ)
- それまでの所属施設

**事例** 障害の特性を事前に把握し、受入環境を整えました。

障害者働き・暮らし応援センターで障害者の就労支援を行う際に、特に注意している点は、企業側に本人の障害の程度や特性をしっかりと伝えることです。

お金に執着している訳ではないものの衝動的に盗ってしまう方には、一人で仕事をする環境を作らないことで問題を解消することができました。この場合の本人情報の開示は企業幹部のみに対して行いましたが、社員の方に向けては社内での貴重品管理のあり方、所有物等の自己管理について徹底していただきました。貴重品の管理上のトラブルは、障害者だけではなく、健常者でも起こりうることから、事業所内で管理体制を見直していただくよききっかけにもなりました。今では、本人の勤務時間も延びて安定した就労を送っています。

**障害者雇用のきっかけ**

| 理由          | 割合    |
|-------------|-------|
| 健常者と遜色ない    | 18.5% |
| ハローワーク      | 18.5% |
| 親戚知人        | 9.2%  |
| 特別支援学校      | 7.7%  |
| 障害福祉サービス事業所 | 7.7%  |
| 実習から        | 7.7%  |
| 企業理念・社会的使命感 | 13.8% |
| 無回答         | 4.6%  |
| その他の回答      | 12.3% |

ハローワーク、特別支援学校、障害福祉サービス事業所等から採用される場合は、採用にあたっての助言や協力を求めることでスムーズな受け入れを図ることができます。

**障害者雇用を行ううえでの課題**

| 課題           | 割合    |
|--------------|-------|
| 適切な仕事があるか    | 23.7% |
| 社内設備の改善      | 17.5% |
| 社内の理解        | 21.7% |
| 採用時の能力の見極め   | 11.3% |
| 障害者の意欲・作業の不安 | 8.3%  |
| 仕事以外への様々な配慮  | 6.3%  |
| その他の回答       | 5.6%  |
| 無回答          | 5.6%  |

支援機関の中には、事業所向けに講習会を行っているところもあります。活用することによって、障害者雇用への理解が深まるでしょう。

## 職場全体の安全対策にもつながります。

### Q 危険な仕事が多いけど？



**A** 障害があるからといって安全に対する意識がないわけではありません。適切な指導や教育を行うことによりルールを守って安全に仕事を進めることができるようになります。



例えば、知的障害のある方の場合、安全面での配慮ができないのではというイメージをお持ちの方が多いのですが、決してルールを理解できないわけではありません。大切なのは危険な業務に関する注意点を関係者間で話し合い、本人が十分に理解できるよう分かりやすく伝えていくことです。

トライWORK<sup>※1</sup>などの実習やトライアル雇用<sup>※2</sup>などを通じてどのような仕事か、また、どのような配慮をすれば安全に業務を遂行することができるかといったことを確認することができます。障害者職業センターのジョブコーチ<sup>※3</sup>や障害者働き・暮らし応援センターの就労サポーターに現場に入ってもらい、しっかりと労働安全教育をすることで、より高い安全意識を身に付けて頂くことが可能です。

また、高齢・障害者雇用支援機構の助成制度には、安全対策を進めるための設備の導入等にかかる経費助成があります。詳しくは滋賀高齢・障害者雇用支援センター(90ページ)にお問い合わせ下さい。

#### こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- ハローワーク (83 ページ)
- 障害者職業センター (83 ページ)
- 滋賀高齢・障害者雇用支援センター (90 ページ)
- それまでの所属施設

#### ■ 第1種障害者作業施設設置等助成金の活用例

(高齢・障害者雇用支援機構ホームページ「助成金活用事例一覧」より)

- ・ 障害者用に配慮された**自動バリ取り機**を導入することによって、知的障害者の職域拡大が図られました。
- ・ **自動停止機能、操作表示機能**などを付加した**湿式シュレッダー**を導入することにより、知的障害者が情報セキュリティ・資源リサイクル業務を担当することができるようになりました。

### Q 危険を伴う作業での工夫は、どんなものがあるの？



**A** 誰でも一目で分かる表示をするなどの工夫が効果的です。例えば、物流などの仕事で荷物を積み上げる仕事に従事する場合、荷物を積み上げ過ぎて倒れる危険を伴ったりすることがあります。



その際には、積み上げてもよい高さをラインで示すことにより「ここまで」という区切りが分かりやすくなり、安全に作業をすることができるようになります。

広い工場やフォークリフトが通る危険がある職場では、「通ってはいけない」というラインを表示するより、「この道を通ります」というラインを設け、実際に道をペイントすることも有効です。また、一旦停止をして欲しい場所には足跡のマークを記入することにより、安全確認のポイントが分かりやすくなった例もあります。

これらはいずれも、障害のある人のためだけではなく、職場全体の安全対策にも役立っています。


また、障害者をよく知っている支援者が現場を見ることで、社内の人とは違った視点からの工夫をすることができ場合があります。本人や職場の状況に合わせたご提案をさせていただきますので、障害者働き・暮らし応援センター等の支援機関にお気軽にご相談下さい。


#### こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- ハローワーク (83 ページ)
- 障害者職業センター (83 ページ)
- それまでの所属施設

# コミュニケーション

## 障害に対して身構える必要はありません！

**Q** 障害者の方で話すことが苦手な方がいます。どのようにコミュニケーションをとったらいい？ 

**A** 障害があるからといって特別扱いをするのではなく、他の従業員と同じように接してください。 

ただ、知的障害者の方の中には、スムーズに言葉が出にくかったり、相手の質問の意味が理解しにくいために話すこと自体を苦手と感じている方もいます。簡単な言葉に置き換えたり、センテンスを短くする、また、できるだけ抽象的な質問ではなくYES/NOで答えられるような質問に言い換えることで本人の気持ちが伝えられる場合もあります。環境に慣れてくると自分から積極的に話すことができるようになる場合も多く見られます。

精神障害や発達障害のある方の中には、周囲と円滑な対人関係を図ることが苦手な方が多く、社会生活の中で極度に緊張したり、疲れやすかったりすることがあります。また、会話が一方的だったり、こだわりが強かったりする傾向もあります。このため、性格の偏りと誤解されがちなのですが、このような障害特性があることを周囲が十分に理解し、関係機関と相談しながら本人と接するようにするのが大切です。

コミュニケーションのあり方は、人によって様々です。本人が以前に所属していた機関で実際に本人の支援をしていた方などに、コミュニケーションのとり方のコツを聞いてみるのもよい方法かもしれません。

### こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- ハローワーク (83ページ)
- それまでの所属施設

## 事例 職場環境を改善するよいきっかけになりました。

Nさん（男性 知的障害）を雇用するにあたり、A社（流通業）では初めての障害者雇用ということもあり、担当者の方の不安は大きかったとのこと。 「一般の従業員でも定着率の良くない厳しい作業であるのに、障害のある人にできるのか…」というのが正直な気持ちだったと話されます。

しかし、トライWORK<sup>※</sup>（短期職場実習）で本人の勤務の様子を見て、毎日きちんと出勤できること、スピードはないけれど確実に作業をすること、真夏の倉庫内で汗だくになりながら真面目に作業に取り組む姿が評価され、雇用することとなりました。後に担当者の方は「Nさんのこの姿はきっと現場にとってプラスになると思った」と話されています。

Nさんは、言葉でのコミュニケーションが苦手であったため、カードを使っただけのやりとりを現場の方に了解してもらい、実践して頂きました。今では、現場のスタッフと話すこともできるようになり、また、作業は誰よりも速く正確にこなしています。話すことが苦手なNさんに話すことを強要せず、できるところをしっかりと評価して頂いたことで、Nさんは更に力を発揮できるようになりました。

A社の担当者の方は「障害のある人も配慮があれば働ける。本人にばかり変わることを求めず、現場が変わることも必要。障害のある人にとって働きやすい職場環境は他の従業員にとっても働きやすく、会社のメリットになる」と話されています。

## 職 場 定 着

### 本人を支える協力体制づくりが大切です！

**Q** 以前に雇用したがすぐ辞めてしまった。  
採用しても長続きするか心配。



**A** 企業のトップの判断だけで障害者雇用を開始すると現場でうまくいかず行き詰まる場合があります。障害者の受け入れにあたっては、経営者だけ、あるいは、現場の部署だけで考えるのではなく、人事担当課や関係する他の部署とも十分話し合っって疑問点を解消していくとよいと思います。社内の複数の関係者を構成メンバーとする支援チームを作り、チーム全体で本人を支援する方法を考えるのも効果的です。



障害者職業センターのジョブコーチや障害者働き・暮らし応援センターの就労サポーターを活用し、職場での就労継続支援を行う方法も有効です。

#### こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- 滋賀高齢・障害者雇用支援センター (90ページ)

### 事例 障害者雇用の継続には周囲の理解も必要です。

大津市内で勤務する軽度の知的障害の女性がいます。知的障害者を対象とした採用試験でかなり高い競争率の中、選抜され事務職に就きましたが、時間の経過とともに慣れとストレスの蓄積等を原因とする疲れが出てくるようになりました。結果として作業をさぼったり、遅刻が目立つようになり、現場の同僚の評価は低下しました。所属長もたびたび注意しましたが改まることはありませんでした。知的障害者を雇用するという会社の方針にのっとって開始した雇用であったため、現場も意見具申をすることができず、社内の雰囲気は極めて閉塞的になっていきました。

そこで障害者働き・暮らし応援センターのスタッフがジョブコーチとして会社訪問を行っています。まずは、周囲の方が余裕を持って彼女と付き合い、いく雰囲気をつくりだせるよう働きかけを行っています。

## 生 活

### 生活支援も連携して行います！

**Q** 本人の生活のサポートまではできないのですが？



**A** 職場だけでなく家族や支援機関が連携しあって本人を支援することが大切です。



仕事と生活は両輪です。生活が破綻してしまうと、仕事にも大きな影響を及ぼします。生活面をきちんと把握し、支援を行う機関があることで、障害者本人も安心して仕事に就くことができるようになります。体調管理などに不安がある方の場合は、家庭やグループホームのキーパー（世話人）と事業所の方との間で連絡帳を交わしているところもあります。事業所の方から仕事の様子を伝えて頂くことで、家庭や支援機関が本人の生活上の課題に気づく場合もあります。

障害者働き・暮らし応援センターでは、生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の助言から住居、障害年金、余暇活動などにいたるまで生活全般の相談に応じています。直接的な生活支援を行っている障害者生活支援センターや市や町の福祉課等と連携し、ネットワークを活かしながら、必要な支援を考えます。

#### こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86 ページ)
- 障害者生活支援センター
- 市町の福祉担当課
- それまでの所属施設

### 事例 本人の生活を支えるネットワークが就労継続の決め手です。

特例子会社を設立するにあたり新たに障害者を10名雇用することになった会社があります。ハローワークを通じて求人を行った結果、特別支援学校や障害福祉サービス事業所などから、18歳から30歳までの幅広い年齢層の方が採用されました。居住形態も、自宅やグループホームなど様々でした。

会社での支援体制ができあがるまでの間は、障害者職業センターのジョブコーチが実地支援を行いました。その後、仕事の手順などを会社内で工夫検

生 活

金銭管理をサポートする支援機関があります。

話し、現在も障害者雇用を拡大しています。

会社では対応できない生活面での問題（健康管理や金銭管理等）や休日の過ごし方などは、地域の特別支援学校、障害者施設、障害者生活支援センターがチームを作って連携を取りながら支援を行っています。

障害者働き・暮らし応援センターが中心となり、支援機関と企業がお互い情報交換を行い、安定した就労と社会的自立を図るための会議を毎月1回開催しています。職場や生活上の課題を検討し、必要があれば、医療機関など他の支援機関や、福祉行政などに働きかけ解決を図ることもあります。


企業と支援機関の定期的な会議は、この企業だけ特別に行っている訳ではありません。企業規模や雇用人数の大小に関わらず、定期的な支援機関連携会議や、就労支援を行い、ケースによっては生活支援機関が職場訪問や本人の面談を行っています。職場で障害者を孤立させず、企業を地域で孤立させない就労支援のネットワークを構築することを心がけています。


**事例** 支援機関が役割分担をすることで生活の安定が図られました。

信楽学園<sup>※</sup>を卒業後、建設部品の製造工場に就職し、自宅から通勤することになった知的障害のある方がいます。しかし、定期的な就労支援を受けていなかったことから、周囲とのコミュニケーションがうまくいかず、しばらくして退職することとなりました。その後、自立を目指し自宅を離れて通勤寮での生活訓練をスタートさせます。

本人の希望でスーパーの求人を探し、体験実習をさせて頂いた結果、雇用されることになりました。希望の職種で意欲的に仕事に取り組んだ結果、配属部署のサブチーフなみの仕事をこなすまでになりました。当時はジョブコーチ制度がなく、また、食品衛生上、支援者が職場に入れなかった状況でしたが、現場の主任が手取り足とり根気よく指導しました。また、指導方法や対人関係の問題については、定期的に通勤寮職員が訪問し支援を行いました。

現在、定期的な訪問支援は市の公民館に配置されている就労相談員が行っています。上司や店長の異動により対人関係に不安が生じるときは、障害者働き・暮らし応援センターのワーカーが職場を訪問しています。地域の中に相談できる人がいることで、安定した就労を継続することができています。

**Q** 給料を無駄遣いしてしまっているみたいだけど？ 

**A** 適切な金銭管理ができることは、就労の継続を考える上でとても重要なことです。障害者働き・暮らし応援センターの支援ワーカーは、金銭管理に関する相談に応じています。 

また、金銭面の管理については社会福祉協議会等の「地域福祉権利擁護事業」を活用する方法もあります。これは、金銭管理が難しい方に対して社会福祉協議会が日常的な金銭管理の援助などを行うサービスです。具体的には金銭管理の管理表を作ったり、高額な買い物をする際には支援者が同行したりします。

- こちらにご相談下さい
- 市町の福祉担当課（行政）
  - 地域の社会福祉協議会
  - 障害者働き・暮らし応援センター（86ページ）
  - 障害者生活支援センター

**事例** 賢い消費者になるまでが仕事です。

知的障害のある男性で障害福祉サービス事業所から一般の企業に就職した方がいます。企業から頂く給料と障害福祉サービス事業所の給料とでは差が大きく、また本人の社会経験も少なかったため、お金の使い方がなかなか分からなかったようです。

あるとき、会社の親睦会で代金を支払えないことがあり、そのことがきっかけで金銭管理ができていないことが発覚しました。すぐに障害者働き・暮らし応援センターのワーカーにご相談いただき、社会福祉協議会の地域福祉権利擁護事業を活用することとなりました。

現在は、毎月計画を立ててお金を使い、大きな買物については支援者に相談することで、安定した生活を送っています。



## 社内規程に基づき公正に支給するのが原則です！

**Q** 障害者の賃金はいくらにしたらいい？



**A** 給与は、就業規則や給与規程に基づき公正に支給するのが原則です。



給与体系を新たに定める場合は、他の従業員とのバランスを考慮し、透明性があり、事業所・労働者双方にとって納得のいく設定ができるよう十分に話し合うことが重要です。お困りの場合はハローワークに相談することができます。

なお、障害者を雇用する場合も、一般の労働者と同様に最低賃金法の適用を受けます。

仕事に慣れるまでに一定の期間が必要な場合などでは、最低賃金の減額の特例許可を労働基準監督署に申請するというケースもありますが、単に障害があるというだけでは許可されません。障害が業務の遂行に支障を与えていることが明白であって、支障の程度が著しい場合に限られます。

詳しくは、最寄りの労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

### こちらにご相談下さい

- ハローワーク (83ページ)
- 労働基準監督署
- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- 滋賀高齢・障害者雇用支援センター (90ページ)

**Q** 経営が厳しくて障害者の雇用を守れない。どうしたらいい？



**A** 会社経営と雇用の継続は、密接な関係にあります。単に障害があるからという理由だけで、その人の雇用を打ち切るこ



とはできません。もう一度事業所全体を見渡し、全ての従業員の仕事のあり方を見直し、一人ひとりが最善のかたちで能力を発揮できる職場環境づくりを検討できるよう、障害者働き・暮らし応援センターなどの支援機関に相談されてはいかがでしょうか。

## 企業内で抱えこまないことが重要です！

**Q** 言動や行動に障害の疑いのある社員がいるのですが？



**A** 障害者雇用に関する支援実績の豊富な支援機関に相談されてはいかがでしょうか。



ご自身で障害を自覚せず就職されている場合や、適切な支援を受ける機会がないままに就労された方もおられます。また、それぞれの事情によっては、障害があることを公にせず就労される場合もあります。本人に障害があることが疑われ、そのことにより職務遂行上の支障が生じているような場合は、直接事情を聞く前に支援機関に対応を相談されるとよいと思います。

相談先としては、地域の障害者働き・暮らし応援センターや障害者職業センターなど、ノウハウがあってきめ細かいサポートが可能な支援機関が考えられます。ご相談に乗りながら、本人を交えた面談等を行い解決方法を一緒に考えていきます。

なお、直接本人に障害の有無を確認する場合は、個人情報保護に十分配慮しましょう。

### こちらにご相談下さい

- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- ハローワーク (83ページ)

## 事例 働きやすい職場づくりに向けて支援機関が協力しました。

検査を受ける必要がある仕事を担当者に見せずにOKと言う、平気でわかる嘘をつく、生活面でもサラ金に手を出したことがあり、注意しておさまっていたが再発して借金を繰り返すなど、多くの問題点を抱えた方がおられました。経営者が事情を聞くと黙ってしまいコミュニケーションが取れなくなるので、どうしていいか分からずお困りでした。そこで、障害者働き・暮らし応援センターが障害者職業センター等と協力して支援を行うことになりました。

障害者職業センターで職業評価を受けたところ、知的障害の可能性がある

とのことでした。評価結果を受けて、支援者から療育手帳の取得を勧め、取得しました。

その後、本人には、定期的に個別の勉強会を受けて頂き、職場でのマナーや職業生活を送る上で必要なことを繰り返し学んで頂きました。金銭管理については社長からご指導頂きました。社長には知的障害の特性、対応方法、他の雇用事例等の資料をお渡しし支援方法をお伝えしました。その後も現場での状況をその都度お伺いして周囲の方の負担を軽減できるようアドバイスを行っています。本来の力が発揮しやすい部署への配置転換を試す等の取り組みを行った結果、時間はかかりましたが、本人や周囲の従業員にとって働きやすい環境になったと聞いています。

**Q 加齢で能力の低下が見られるけど、どうしたらいい？**

**A** 支援機関を交えて本人と相談してみてもいいでしょうか。障害の有無に関わりなく、加齢によってその人の能力が衰えるのは誰でも同じですが、その程度は人によって様々です。能力の低下に対する支援を行うためには、支援機関など外部の視点を交えて、現状を客観的に把握することが必要です。その上で、他の部署への配置転換や、職場環境の改善等によって働き続けることが可能になる場合もあります。

**こちらにご相談下さい**

- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- それまでの所属施設

**Q 仕事中に本人が混乱してしまうことはないの？**

**A** 困ったときにはすぐ支援機関に相談できるよう普段から関係づくりをしておくことが重要です。また、採用時にはどのような環境で混乱が起きやすいかをそれまでの所属機関から十分聞いておくことが大切です。

社内での対応が難しいことが予想される場合は、困ったときすぐに相談ができるよう、障害者働き・暮らし応援センター等の支援機関と日々連携を図っておくのがよい方法です。

混乱は、必ずしも障害だけが原因で起きてしまうわけではありません。誰でも、就業時間が長くなったり、仕事内容に変更があった場合、また、責任が重くなったりしたときには、ストレスを強く感じる場合があります。混乱の引き金となる原因を見つけて対処するなど、本人が必要以上に負担を抱え込んでしまっていないか、普段から気にかけるようにすることも大切です。

**こちらにご相談下さい**

- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- それまでの所属施設
- 医療機関等
- 障害者職業センター (83ページ)
- ハローワーク (83ページ)

**事例 障害者雇用をすすめる上では障害特性の理解も必要です。**

職場の同僚と不適合になってしまうケースがありました。本人には、高次脳機能障害があり、なかなか仕事の手順を覚えられませんでした。そんな状況で周りの同僚からは「仕事が覚えられない」、「フォローが大変だ」、「注意すると逆切れする（高次脳機能障害の特徴です）」という声が当初より寄せられていました。

現場責任者が本人に作業手順を書いたカードを手渡し、首からかけるよう指示しましたが「馬鹿にしている！」と怒り出し、破り捨てるということもありました。

現場では「なかなか受け止められない」とSOSが出ましたが、事業主と

も相談し「ゆっくりであるが少しずつ仕事は覚えている」、「現時点で彼にできることを担ってもらおう」、「できることを遂行してもらっただけでも、その分まわりの負担が軽減する」ということを理解して頂きました。あわせて、高次脳機能障害の特性を障害者働き・暮らし応援センターのワーカーが事業所の方々に伝えることで徐々に障害の理解を深めて頂きました。

本人は相変わらず怒鳴ることもありますが、彼の障害の特性を理解した上で付き合っていこうという雰囲気は今では職場内に醸成されつつあります。



**Q 長年勤務しているので、自分流に仕事をしてしまい周りの言うことを聞かなくなったらどうしたらいい？**



**A** なぜ、自分流に仕事をしてしまっているのか、そうなった経緯を支援機関に伝え、今後の対応を相談するのが解決の糸口です。その上で、本人の仕事の進め方について支援機関を交えて、本人と一緒に考える場を設けることで、問題の解決が図れる場合があります。



このような問題は、直接の指導者が交代する場合などに起こることが多いようです。指導者が交代する際には、引継ぎ等を丁寧に行い、本人には指導者が交代したことを理解できるように十分説明することが重要です。本人が指示系統を理解しやすいよう分かりやすい図を示して伝える方法もあります。

勤続年数で上下関係を判断してしまいう場合は、事業所の責任者から直接本人を指導してもらうのもよいかもしれません。

**こちらにご相談下さい**

- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- それまでの所属施設

**Q 障害者が休職してしまった。戦力だからやめて欲しくないんだけど？**



**A** 休職の原因が職場にあるのか、本人自身の問題なのかを把握し、支援機関に相談するのがよいと思います。生活支援の視点も交えて本人と復職に向けた話し合いを行うことで解決が図られる場合もあります。



また、障害者職業センターが実施する職場復帰支援（リワーク支援<sup>※</sup>）を活用する方法もあります。

**こちらにご相談下さい**

- 障害者働き・暮らし応援センター (86ページ)
- 障害者職業センター (83ページ)
- それまでの所属施設

## 施設や設備の設置・整備を行う際の助成制度があります！

**Q** 障害者雇用をきっかけに設備を新たにしたいけど補助金ってあるの？



**A** 高齢・障害者雇用支援機構の助成制度を活用する方法があります。これは、障害者を常用労働者として雇い入れるか継続雇用する事業主が、障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるように施設や設備の設置・整備をする場合に、その費用の一部を助成するものです。



具体的には、以下のように様々な職場で活用されています。

なお、助成制度の利用にあたっては様々な要件がありますので、申請をお考えの場合は、お早めに滋賀高齢・障害者雇用支援センター（90ページ）までご相談下さい。

### こちらにご相談下さい

■滋賀高齢・障害者雇用支援センター（90ページ）

#### ■第1種障害者作業施設設置等助成金の活用例

（高齢・障害者雇用支援機構ホームページ「助成金活用事例一覧」より）

- ・自動食器洗浄機の導入により、知的障害者が新たに洗浄作業を担当できるようになりました。
- ・金属検出機を導入することにより、知的障害者が原料の検品作業工程を担当できるようになりました。
- ・新型カンプレッサー（カン圧縮機）を導入したところ、知的障害者が廃棄物の分別作業を行えるようになり、職域の拡大につながりました。
- ・専用の名刺作成システムを導入することにより、精神障害者の職域が拡大されました。
- ・車いすトイレ等のバリアフリー工事を行い、身体障害者のための職場環境改善が図られました。
- ・視覚障害者用パソコン等の導入によりスムーズに業務を担当できるようになりました。
- ・2階建ての賃貸事務所に、階段昇降機を設置することにより、車椅子を使用する従業員が自力で2階へ移動できるようになりました。

## 雇用以外の支援も可能です！

**Q** どうしたら障害者施設（障害福祉サービス事業所）に仕事を依頼できるの？



**A** 障害者の働く障害福祉サービス事業所に、各種の軽作業を発注することができます。



具体的には、部品の組立作業、シールや宛名ラベル貼り、封入・梱包作業、建物清掃といった作業を中心にお引き受けしております。

また、社会就労事業振興センター等では、作業受注のとりまとめを行っています。不定期的な仕事でもお引き受けできる体制を取っている事業所もありますので、発注をお考えの際は、お気軽にご相談下さい。

### こちらにご相談下さい

- 社会就労事業振興センター（90ページ）
- 障害福祉サービス事業所（87ページ）
- 障害者働き・暮らし応援センター（86ページ）

**Q** 作業はどこでもしてもらえるの？



**A** 発注企業に一番合ったかたちで作業を請け負うことが可能です。



通常、障害福祉サービス事業所が企業から作業を請け負う場合は、福祉施設の中で障害者が作業を行いますが、より一般就労に近い働き方として企業内就労（施設外就労）を行うことも可能です。この場合、業務を発注した企業に障害者が出向いて作業を行います。一般企業の職場で実際に働けることで障害者の作業のモチベーションも上がります。

受注にあたっては事前に十分な打ち合わせを行いますし、支援者が丁寧に実地で作業を支援しますので、是非お気軽にお問い合わせください。障害者施設の支援者から企業の方に障害者の指導方法などをお伝えすることもできます。

### こちらにご相談下さい

- 社会就労事業振興センター（90ページ）
- 障害福祉サービス事業所（87ページ）
- 障害者働き・暮らし応援センター（86ページ）