

2008 年度雇用問題研究会

2008 年 12 月 1 日 大阪市立浪速人権文化センター

C-STEP 社団法人おおさか人材雇用開発人権センター

1. 主催者あいさつ (14:00)

社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 松本 隆

2. 講 演

「障害者雇用の現状と課題」(40分)

大阪労働局職業安定部職業対策課 障害者雇用担当官 米沢 正明様

3. 報 告

「障害者の就労支援」(20分)

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次長 五十嵐 意和保様

「700名以上の障がいのある方が就労先を求めています」(20分)

～ジョブライフサポーター事業の取組から～

NPO法人 大阪障害者自立生活協会

ジョブライフサポーター事業部 三宅 嘉美様

「一般就労と福祉的就労の両面支援について」(20分)

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合 堀川 大介様

4. アンケート記入 終了 (16:00 予定)

障害者雇用の現状と課題

大阪労働局 職業安定部
職業対策課

障害者数について

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者	雇用者
身体障害児・者	351.6	332.7	124.1	18.9	36.9
知的障害児・者	54.7	41.9	27.5	12.8	11.4
精神障害者	302.8	267.5	174.4	35.3	1.3
総計	709.1	642.1	326.0	67.0	49.6

(参考1) 18歳以上65歳未満の障害者数(在宅者+施設入所者)の推計 約360万人
(参考2) 精神障害者については、下記の「患者調査」による数値(在宅者は、20歳以上65歳未満)。
なお、精神障害者保健福祉手帳交付者数(平成17年度末)は、38万2,499人。
(内訳:1級 7万1,980人、2級 23万3,313人、3級 7万7,226人)

身体障害者:世の5%、在宅者は、厚生労働省「身体障害者・児童障害者」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設調査」(平成17年)等。
知的障害者:世の3%、在宅者は、厚生労働省「知的障害者(中)調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設調査」(平成17年)等。
精神障害者:世の1%、在宅者は、厚生労働省「精神障害者」(平成17年)等。
注:精神障害者(社会福祉法人以上施設)の数は、厚生労働省「社会福祉施設調査」(平成17年)による。

障害者の雇用者数

(1)5人以上規模企業(平成15年度障害者雇用実態調査)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
49.8万人	38.6万人 (77.4%)	11.4万人 (23.0%)	1.3万人 (2.6%)

(2)56人以上規模企業(平成20年度障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
32.5万人	26.6万人(81.8%)	5.3万人(16.3%)	0.6万人(1.9%)

(注)重複雇用者をダブルカウントした人数となっている。

(参考)特例子会社(平成20年度障害者雇用状況報告)

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者
11,550.5人	7,107.0人 (59.4%)	4,812.0人 (38.6%)	241.5人 (2.0%)

(注)重複雇用者をダブルカウントした人数となっている。

障害者の新規求職申込状況(障害種類別:全国)

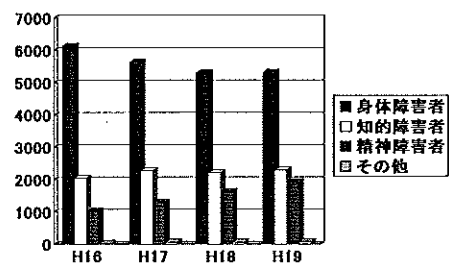
	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
16年度	93,182	63,205	18,553	10,487	457
17年度	97,626 (△4.8)	62,458 (△1.2)	20,316 (7.2)	14,055 (34.7)	757 (85.6)
18年度	100,837 (△3.2)	62,217 (△0.4)	21,607 (6.4)	16,918 (34.2)	895 (18.2)
19年度	107,506 (△6.4)	61,445 (△1.2)	22,272 (3.1)	22,804 (20.5)	1,284 (64.8)

障害者の新規求職申込状況(障害種類別:大阪)

	新規求職申込件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
16年度	9,257	6,151	2,051	1,028	27
17年度	9,294 (0.4)	5,633 (△8.4)	2,277 (11.0)	1,298 (27.3)	75 (177.8)
18年度	9,233 (△0.7)	5,211 (△5.7)	2,215 (△2.7)	1,638 (23.0)	71 (△9.3)
19年度	9,635 (4.4)	5,223 (0.2)	2,304 (4.0)	1,922 (18.1)	77 (8.5)

ハローワーク新規求職者の推移(大阪)

(単位:人)



障害者の就職状況(障害種類別:全国)

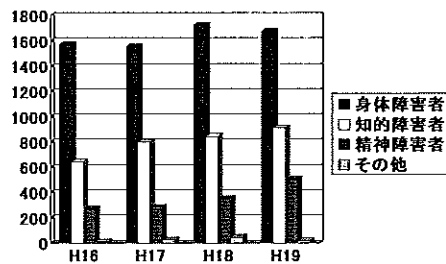
	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
16年度	35,871	22,592	9,102	3,592	155
17年度	36,652 (8.4)	23,834 (3.7)	10,154 (11.8)	4,685 (29.9)	229 (29.8)
18年度	43,897 (19.8)	25,490 (6.9)	11,441 (12.7)	6,729 (44.5)	317 (38.4)
19年度	45,568 (3.8)	24,835 (△3.7)	12,185 (6.8)	8,479 (25.8)	355 (15.1)

障害者の就職状況(障害種類別:大阪)

	就職件数				
	障害者計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
16年度	2,492	1,559	643	270	10
17年度	2,692 (6.8)	1,553 (△1.0)	758 (24.1)	285 (6.8)	28 (180.0)
18年度	2,854 (11.4)	1,725 (11.1)	843 (5.8)	352 (23.3)	48 (76.9)
19年度	3,112 (4.4)	1,874 (△3.0)	911 (8.0)	506 (43.8)	21 (△45.3)

ハローワーク就職件数の推移(大阪)

(単位:件)



法定雇用率

◎法定雇用率

「障害者の雇用の促進等に関する法律」(障害者雇用促進法)により、事業主は障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用が義務づけられている。

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

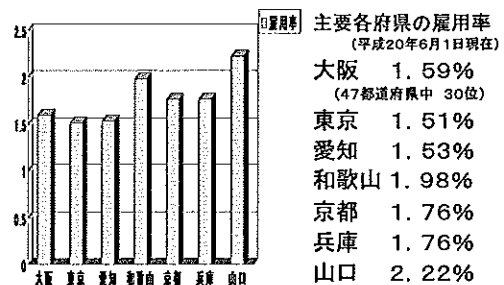
法定雇用率の達成状況

民間企業の達成状況

《平成20年6月1日現在》

	全 国	大 阪
実雇用率 (法定雇用率1.8%)	1.59% (対前年比 +0.04P)	1.59% (対前年比 +0.03P)
法定雇用率 達成企業割合	44.9% (対前年比 +1.1P)	42.8% (対前年比 +0.6P)

主な府県の障害者雇用率



雇用率未達成企業への指導等

1. 雇用率達成指導

ハローワークや労働局が企業に対し、法令遵守を指導。

2. 障害者雇用納付金

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るため、障害者雇用納付金を徴収。

雇用率達成指導

1. 障害者雇用状況報告（毎年6月1日）

2. 雇入れ計画作成命令（3年間の計画）

3. 雇入れ計画の適正実施勧告

4. 特別指導

5. 企業名公表

障害者雇用納付金制度

☆障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主）

不足1人につき、月額5万円徴収

※常用労働者数301人以上の企業が対象

☆障害者雇用調整金（雇用率達成事業主）

超過1人につき、月額2万7千円支給

※常用労働者数301人以上の企業が対象

★300人以下の超過企業へは報奨金制度あり。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」改正の動き

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」の審議経過

平成20年

3月 7日

法案の閣議決定・国会提出

5月29日

衆議院本会議において法案の趣旨説明

5月30日

衆議院厚生労働委員会において法案の提案理由説明

6月 4日

同上

6月19日

衆議院厚生労働委員会において法案の閉会中審査の手続（継続審議）

法律改正の背景

1. 中小企業において障害者雇用が進んでいない

障害者雇用は全体として着実に進展している一方で、中小企業においては低調である。特に100人～299人規模の企業における実雇用率の平均は1.30%と極めて低い状況にある。

また、障害者雇用に関する考え方についても、企業規模300人を境とした違いが見られる。

【平成18年度障害者雇用状況報告から】

278～300人規模企業（実雇用率）1.28%（達成企業割合）35.1%

301～333人規模企業（実雇用率）1.44%（達成企業割合）40.0%

2. 短時間労働を希望する障害者の増加

障害特性、高齢化、就労形態の多様化などの理由から短時間労働を希望する障害者が増加。

中小企業における障害者雇用

企業の規模別雇用率（平成20年6月1日現在：全国）

規模	50～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1000人以上
雇用率 %	1.42	1.33	1.54	1.59	1.78
（達成割合）	(44.9%)	(45.7%)	(43.5%)	(41.5%)	(43.5%)

短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

雇用率のカウント（1名の雇用につき表内の人数雇用と見なす）

	身体障害者 知的障害者	【重症】 身体障害者 知的障害者	精神障害者	その他の 障害者
A 常用労働者 （週30H以上労働）	1人	2人	1人	0人
B 短時間労働者 （週20H～30H未満労働）	0人 （週20H未満労働）	1人	0.5人	0人
C AB以外の労働者 （週20H未満労働）	0人	0人	0人	0人

改正法律案の概要

1. 中小企業における障害者雇用の促進

障害者雇用納付金制度の適用対象の拡大

障害者雇用納付金制度が適用される対象範囲を、常用雇用労働者数が101人以上の中小企業に拡大。（現行301人以上）

2. 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に短時間労働者（週の労働時間が20H～30H未満）を追加。

改正法の施行時期(案)

1. 中小企業における障害者雇用の促進

障害者雇用納付金制度の適用対象の拡大

- ・201人以上企業への拡大 …… 平成22年7月1日
- ・101人以上企業への拡大 …… 平成27年4月1日

2. 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

平成22年7月1日



障害者の就労支援

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

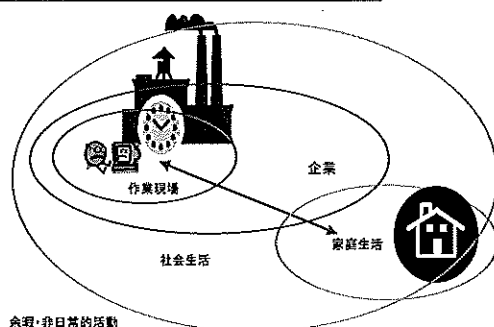
障害者雇用対策の体系

政策目標 障害者の雇用の促進 障害者の職業の安定	1 雇用率制度を柱とした事業主に対する指導・援助 2 障害者の特性と就業したきめ細かな職業リハビリテーション、職業能力開発の実施 3 障害者雇用に関する啓発
---	---

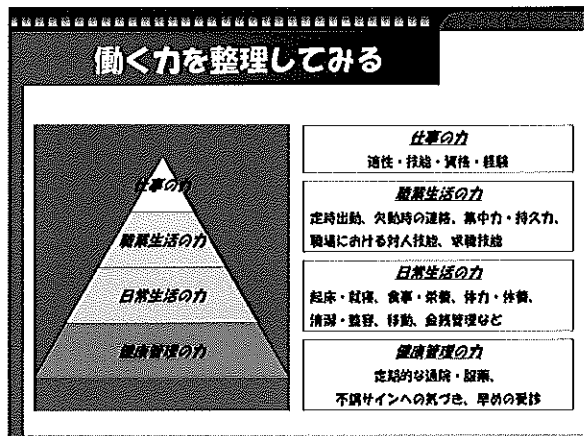
障害者雇用率と雇用義務

○ 民間企業	一般の民間企業 1.8% (56人以上規模の企業) 特殊法人 2.1% [労働者数48人以上規模の 特殊法人及び独立行政法人]
○ 国、地方公共団体	 2.1% (48人以上規模の機関)
○ 都道府県等の教育委員会	 2.0%

職業能力・適性の考え方



余暇・非日常的活動

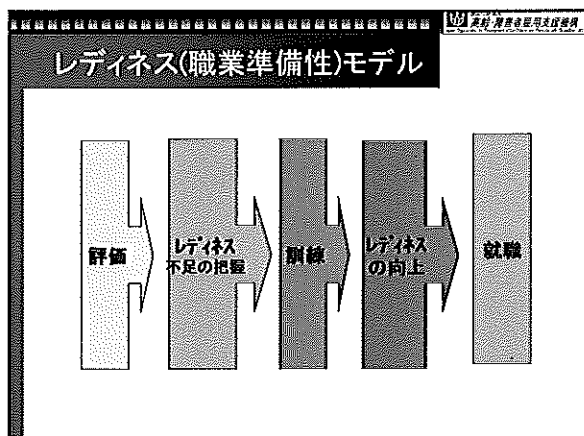


職業準備支援






コース名	期間	対象者
模擬就労コース	8週間	全ての障害
自立支援コース	12週間	精神障害者



援助付き雇用と職業準備性 1

従来の考え方

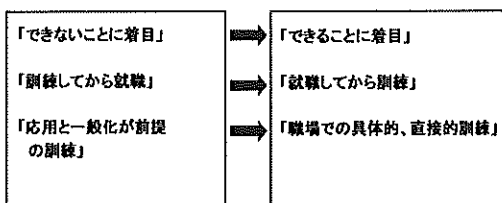
- 職業準備性重視
 - 準備性向上 → 就職へ

問題点

- 問題改善の限界(障害、能力特性による)
 - 習得されたことの一般化、応用の限界

援助付き雇用と職業準備性 2

パラダイム(基本的概念)の転換



ジョブコーチ(Job Coach)

■ 援助付き雇用(Supported Employment)

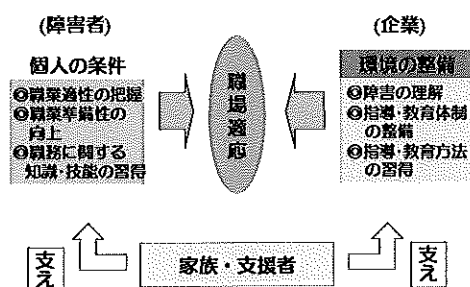
- 1986年に米国で、リハビリテーション法に新たに規定された就労支援サービス
- ジョブコーチ(JC)が事業所で直接職場適応のための人的支援を実施



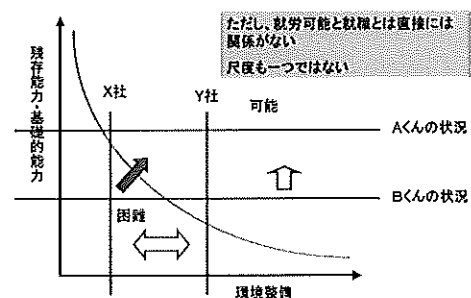
■ 「職場適応援助者(ジョブコーチ)」

- 我が国の制度としては、H14.6「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正により、「職場適応援助者」として法律上に明記された。
- 全国の障害者職業センターにおいて「職場適応援助者による支援事業」を実施。

職場適応の条件



就職の可能性に関する概念モデル





支援の実際 1

仕事の内容、スケジュールを組み立てる

職務の抽出と選定例(病院療科の補償補助)

通称用紙FAX送信	様式ノートの記入	ベルクパン準備・交換
退院後のシーツ交換	洗面介助	お風呂・洗浄・湯交換
経系給水・トイレ等の洗浄	ゲイルームの準備	オペ後ベッドの用意
ガスリー送付	配茶	ヒスデロ
ガスリー結果の記入	環境整備の準備	ペビー・エンボス作成依頼
オペ後搬出準備	環境整備	さい帯合後搬出し
薬品請求	配膳・下膳	ペビー・エフの送付
給食請求	シーツ交換	お風呂入前準備の補充
処置室の器具洗浄	マット交換	スレッチャーのシーツ交換
入院迎え・送迎準備	食事板の書き換え	検査室・トイレに貼る
外食費の案内	オムツ交換	シーツ組み

支援の実際 2

作業スケジュールの作成

時間	職務内容
9:30~10:30	★シーツ交換の準備 ★オムツ・尿器ひんがし ★ミルクポン交換 ★ホルダー洗浄
10:30~11:30	★シーツ交換 ○給食受診案内 ★入浴迎え
11:30~12:30	★配膳準備 ★配膳 ★下膳
12:30~13:30	◎休憩
14:30~15:30	★処置室の器具洗浄 ○クリッパー消毒 ★ホルダー洗い
15:30~16:30	○おしり周りの清掃 ★デイルーム整理・整理 ○デイスボシーツ切り ○ビニール袋たたみ ★シーツ組み ★作業終了

支援の実際 3

清掃作業の週間予定表

週間予定表				
月	火	水	木	金
ゴミ回収・ボット・外周チェック・電話拭き・机拭き				
ゴミ出し	階段モップ	1階トイレ	ゴミ出し	廊下窓ガラス清掃
廊下窓	廊下窓モップ	エントリ	廊下窓	玄関ガラス清掃
廊下窓イス	1階モップ	2階トイレ	廊下窓イス	外周清掃(廊下・駐車場)
1階(はたき・掃除機)	2階モップ	3階トイレ	1階(はたき・掃除機)	ソウキン洗濯
玄関(はたき・掃除機)	食堂モップ	更衣室(はたき・掃除機)	玄関(はたき・掃除機)	
2階(はたき・掃除機)	階段手すり・欄	会議室(はたき・掃除機)	2階(はたき・掃除機)	
タオル交換		掃除機ゴミ捨て	タオル交換	
洗濯		作業着洗濯	洗濯	
食堂机拭き			食堂机拭き	

作業手順書の作成(その1)

・コップは5個ずつ洗います



1 洗いたい物に
水を入れ、
コップを
5個洗います。



2 スプーンに
洗剤をつけず、
コップも洗剤も
スポンジで
洗います。



3 水換えをして
5個洗います。
水換えは、
洗剤を洗い流す
ときと、
1に繰り返します。

・ 理解しやすい作業手順書を作成し、手順など確認できるように、手順書の作成を行う。

・ 必要であれば写真などを加えて、よりわかりやすく作成する。

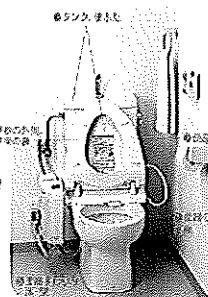
・ 言語情報の処理が苦手な者でも視覚情報であれば理解しやすい。

・ 逆に視覚情報の処理が苦手な場合には、簡潔な言語情報などが有効な場合もある。

作業手順書の作成(その2)

トイレの清掃手順

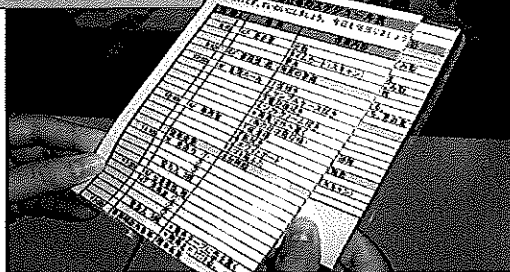
1. 道具用意
ビニール手袋、ほうき、ホース、便器用洗剤、浴室用洗剤、便器用ブラシ、床用ブラシ、洗面台用スポンジ、水切り(モップ)、便器用ぞうきん、洗面台用ぞうきん
2. ビニール手袋をはめる、窓を開ける
3. 床をほうきでよくゴミをとる(汚物も片づける)
4. トイレトーパーをはずす
5. 床にホースで水をまく
6. 便器(大小とも)に洗剤をまく、便器用ブラシでこする
7. 床を床用ブラシでこする
8. ホースの水で流す
9. 便器用ぞうきんで便器をふく
10. 床を水切りする



支援の具体例 1

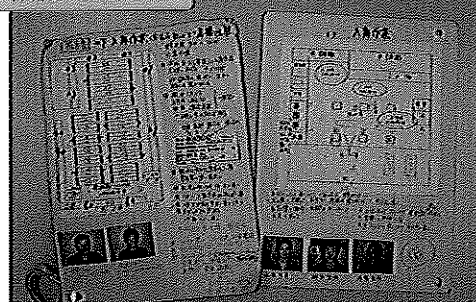
わかり易い作業マニュアル・作業指示書を作る

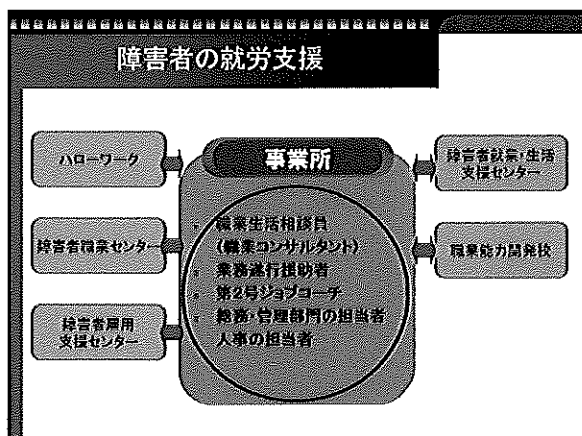
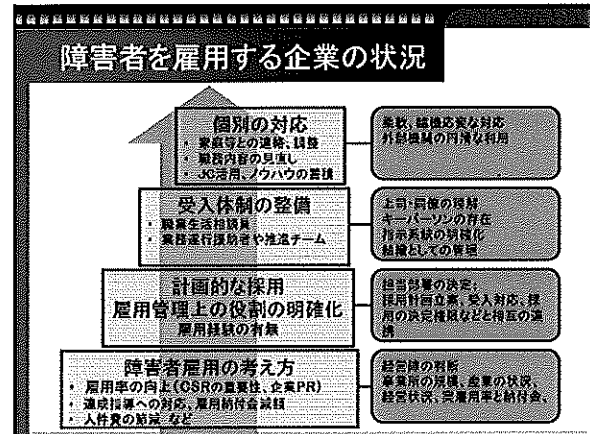
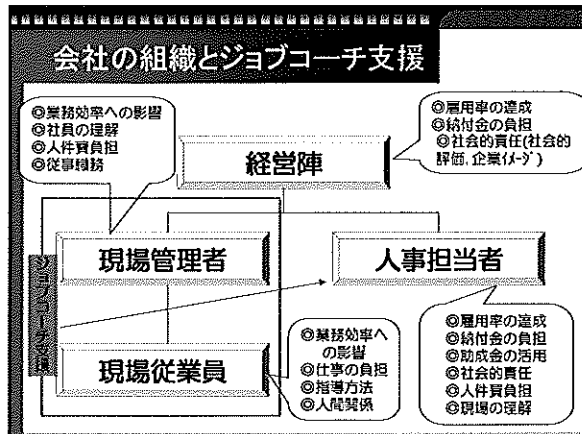
携帯用作業スケジュール表



支援の具体例 2

作業マニュアル





障がい者の就労支援に取り組んで ～ジョブライフサポーター登録派遣事業～

NPO法人大阪障害者自立生活協会
ジョブライフサポーター事業部
三宅 嘉美

わたしの就労支援の始まり10年前 ～当時の就労へのイメージは～

- 多くの知的障害者は
「働くって? イメージできない」でした。
- 多くのご家族(親御さん)の思いは
「就職? 考えたこともない」でした。
- 多くの施設・作業所では
「就労支援って何?」でした。
- ほとんどの企業は
「知的障害って? 働けるの?」でした。



JLS

そして、この10年 障害者雇用・就労状況は大きく変化

- 働きたい障害者の裾野が広がった
 - ・知的障害者や精神障害者、発達障害
 - ・特に精神障害者の就労ニーズは高い
- 「働けるなら働いてほしい」という家族も増えた
- 就労支援に取り組む機関の増加
 - ・障害者自立支援法
 - ・ジョブコーチ支援
 - ・特に大阪では就労移行事業所が全国一多い
- 企業も障害者雇用を無視できない状況に
 - ・CSRやコンプライアンス
 - ・特例子会社の急増



JLS

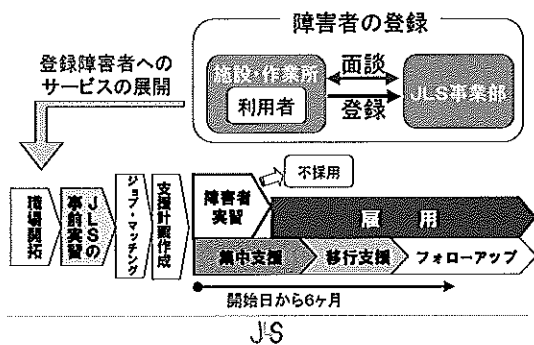
ジョブライフサポーター登録派遣事業

- 2005年4月スタート(大阪府の単独事業)
- 大阪府下(政令指定都市を除く)の施設や作業所の利用者を対象に、ジョブライフサポーター(JLS)を派遣することにより、職場開拓から職場定着まで就労面、生活面の支援を行い、障害者の就労促進を目的に設置された事業。
- 支援期間は6ヶ月。ただし再支援OK。
- 委託先:
NPO法人大阪障害者自立生活協会
※ジョブライフサポーターは一般的にはジョブコーチと呼ばれています。



JLS

ジョブライフサポーター支援の流れ



私たちの就労支援の考え方

- 仕事に障害者をあわせるのではなく、障害者に仕事をあわせる
- 誰にでも「できること、できないことがある」
できないことは出来る人にやってもらう
できることで仕事を組み立てる
- 「○か×か」の二者択一ではなく
「△」の働き方も模索する
多様な働き方の提案



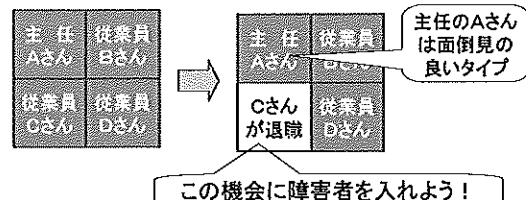
JLS事業に700名の障害者が登録 (2005年～08年9月末)

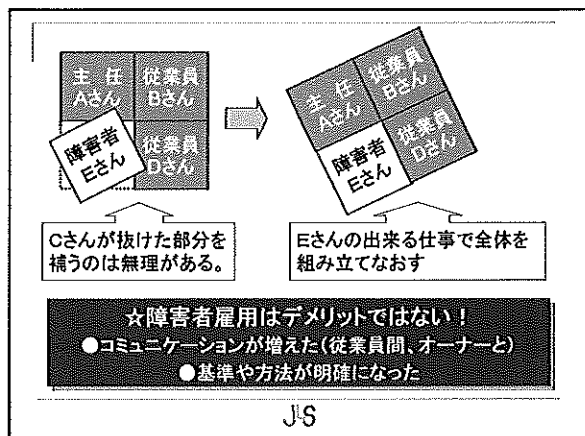
- 登録障害者 698名(府下全域)
・知的:71%、精神:26%、身体:3%
- ジョブライフサポーター 130名(府下全域)
- 支援ケース数 528ケース
- 就労者 195名(在職中)

	支援ケース	支援日数	就労者(離職者)
2005年度	84件	705日	27名(7名)
2006年度	151件	1559日	71名(17名)
2007年度	164件	1933日	65名(17名)
合計	399件	4197日	163名(41名)

企業さんに教えてもらったこと① 障害者雇用は発想の転換

- ・〇社 建物サービス業全般・従業員:550人
- ・障害者雇用は10年前から取り組んでいる(現在5~60人)





企業さんに教えてもらったこと②
企業と支援者はパートナー関係

1. ある企業内実習で

- 実習生: Aさん(男性・28歳・B1)
- 仕事内容: ビルの巡回清掃
- 勤務時間: 10:00~17:00
- 突然入った支援者からの連絡「三宅さん事件です! Aさんが昼の休憩時間にとんでもないことを」と。

3. 企業担当者の言葉

- ・すぐに報告しなかったのか
- ・ここで働く人たちは皆、大切な仲間
- ・あなた達とはパートナー
- ・一緒に考えましょう!

2. 私のとった行動は

- Aさんの関係者に聞き取り
- ・最近の様子とは?
- ・過去に同じようなことは?
- ・一生懸命、説明材料を集めた
- 2日後に企業の担当者に報告

・一緒に向き合ってくれるんだ

・本当の危機管理とは言い訳を探すことではない。まずは、素早い対応!

J/S

企業さんに教えてもらったこと③
障害者雇用って特別なことじゃない

1. ある企業実習で

業種: 不動産業
従業員: 380名
雇用率: 障害者雇用0人→行政指導
一社内で身体4名→後2名必要
職務内容: 書類の整理、パソコン入力
担当者: 総務部長

担当者のカミングアウト

- ・これは初めて話すのですが...
- ・実は娘が精神障害者2級
- ・今まで子供のことば
- ・娘さんに任せてきたが
- ・あなた達の話を聞いて、娘も働いてほしいと思った。

2. 担当者とのやり取り

①障害者雇用=身体障害者の福祉→精神障害者の雇用を提案
20h×4名=2人カウント
②担当者はトップに相談
現場社員には仕事の抽出
③結果は現場の合意が取れず

・担当者はどんな思いで話くださったのか、この気持ちを大切にしたい。
いつかこの会社でも...
・案外、身近に障害のある人っていないませんか?
・障害者雇用は特別な人たちの問題ではない。

J/S

3年間を振り返り～雇用現場でよくある話

- 障害者雇用に消極的な企業では
 - ・身体障害の方、できれば若くて軽度の方なら
 - ・どんな仕事ができますか
 - ・他の従業員の理解が...
 - ・危険な仕事、事故が起きたら責任が負えない
 - ・即戦力がほしい
 - ・障害者でも同じように働けたら受け入れますよ
- 障害者雇用の経験がある企業では
 - ・障害者雇用をしてみたら戦力になったことから始まった
 - ・経営トップの理解と支援がある
 - ・障害者の特性があることが理解されている
 - ・支援者との連携がスムーズ

J/S

障害者雇用のすすめ方も様々

■地域性

- ・北部→大手企業の工場が多く、スマート
- ・南部→義理人情タイプ

■規模別

・大きな企業の魅力

- CSRやコンプライアンスが前提(障害者雇用は企業の責任)
- 1社で複数の雇用が期待できる(支援が効率的)
- 特例子会社では特に重度障害者の雇用が期待できる

・小さな企業の魅力

- 地域密着で地域の雇用の受け皿
- 手作業、隙間作業が残っている
- 経営者が近い存在(決定が迅速)

JIS

仕事と障害者のマッチングでは

■ 障害者の仕事の基本的な組み立て

- ・できないことは外してもらう
- ・小さなできることを集めて一人分の作業量にする

■ 企業が求める要求水準との折り合い

- ・作業能力の中心は、理解度⇒正確さ⇒スピード
- 「正確さ」と「スピード」では、どちらの重視派？

- ・一般の従業員さんの何%で合格ラインか

- ・習熟するまでの期間は、どれくらいまでOKか

■ 人的環境

- ・指示系統や責任の所在が明確か
- ・業務内容や作業手順は標準化されているか、柔軟性は？
- ・ナチュラルサポートは期待できるか、...

JIS

おわりに

■仕事のプロはやっぱり企業

- ・実習期間内では、潜在的な仕事は発見できない。
- ・まずは信頼関係を築き、障害者にも「できる」ことを理解していただく、次の業務が見えてくる。

■障害者の受入がスムーズに運ぶ企業は、末端の従業員さんの働く姿がポイント。

■障害者雇用は会社の仕事の仕組みや方法、組織を見直すチャンスです。

■多くの障害者が働く会社を求めています。

■障害者雇用を応援する支援機関をご活用下さい。

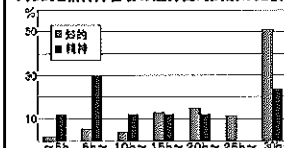
JIS

資料① 就労者の状況(07年度)

週労働時間数は平均22時間

	就労者	1日労働H数	1週日数	1週労働H数	時間給
身体	2人	4.4h	4.0日	17.2h	830円
知的	65人	5.4h	4.8日	25.4h	748円
精神	21人	3.9h	3.6日	13.5h	772円
計	88人	5.0h	4.4日	22.2h	745円

◆知的と精神障害者の週労働時間数の比較



- ・精神の方が1日の労働時間、1週労働日数ともに短い
- ・週30h以上の就労は、知的で5割、精神で2割強。20~30時間も1割強。
- ・トライアル雇用制度の利用は3割
- ・社会保険に加入は2割強

JIS

資料② 就労者(07年度)～業種と職務

業 種	人数	%	職 務	人数	%
外食・給食業	19	29	調理	18	28
福祉・医療関係	9	14	軽作業	13	20
製造業	9	14	洗浄業務	7	11
食品製造・加工業	7	11	倉庫管理	7	11
販売・小売業	4	6	調理補助	5	8
建物管理・清掃業	4	6	ランドリー業務	4	6
運送業	4	6	品出し	3	5
物流	3	5	仕分け作業	3	5
その他サービス業	2	3	ペットメイク	2	3
ホテル	2	3	ピッキング	1	2
リネン	1	2	新製配達	1	2
不動産業	1	2	介護補助	1	2
	65	101		65	100

JS

資料③ 離職者の状況(2007年度)

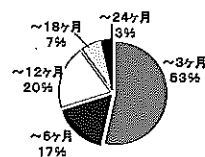
離職率25%、7割は6ヶ月以内の離職

■離職者数(07年度) 30名

・06年度以前の就労者の離職 13名

・07年度の就労者の離職 17名

■離職時期



■離職理由

意欲の低下	10人	33%
本採用に至らず	9人	30%
会社都合(閉鎖・業種変えなど)	4人	13%
体調不良(負傷を含む)	3人	10%
転職のため	2人	7%
期限付き雇用のため	1	3%
人間関係	1	3%

JS

2008.12.1

一般就労と福祉的就労の両面支援について

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

堀川 大介

はじめに ～エル・チャレンジとは～

- 私たちは仕事に挑戦します。
 - エル・チャレンジは働くこと(Labor)に挑戦する(Challenge)の意味です。
- 働く場の確保に向けて
 - 1999年5月に設立された社会福祉法人が組合員となった日本初の事業協同組合。組合員

組合員の構成

- 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

戻る

設立の背景

- 行政の福祉化プロジェクト
- 福祉と労働のすきまを埋める中間的な役割
- 職業的重度障がい者の支援

なぜ、清掃なのか？

- 労働集約型産業（製造業からサービス業へ）
- 多種多様な勤務形態（チャンスが多い）
- 地域密着型産業（ビルはどこにでもある）

エル・チャレジ就労支援メニュー

- 就労支援型（1年を通じての訓練）
- 就労体験型（短期的な職業体験）
- 短期委託訓練型（大阪府の委託事業）

就労支援メニュー（就労支援型）

- 基本的な職業生活習慣の習得
（規則的な出勤、作業を持続する力）
- 生活の質の向上「社会性の向上」
（お金に対する興味・関心、通勤する力）
- ビルクリーニング技術の習得
（道具を扱う力、指示を理解し従う力）

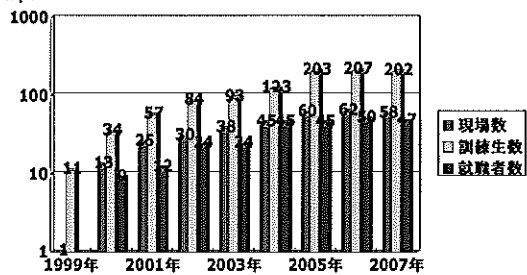




■ 8年で256人の障がい者が就職

- 現在受託事業所数
 - 通年型 58事業所(2007年度)
- 通算訓練生(通年型) 約600名
- 就職した障がい者 約60社 256名

訓練現場数(通年)と訓練生、就職者の推移

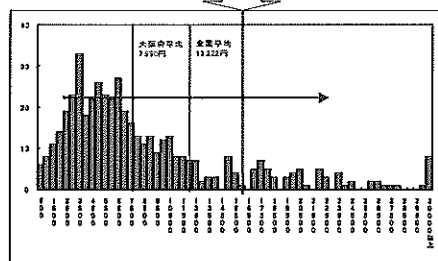


活動を通して見えてきたもの

- 10年前と比べると...
- 障害者福祉も大きく変化...
- 企業就労できない人たちは...
→ 工賃倍増計画事業につづく

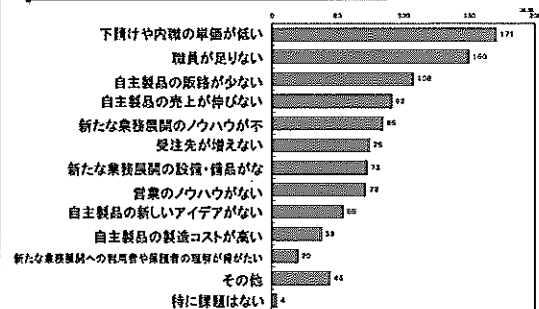
あたらしい障がい者の社会参加 ～大阪府工賃倍増事業～

目標工賃 16,000円



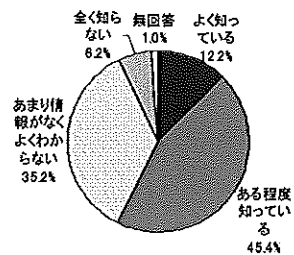
◆ 授産施設等実態調査より

工賃引上げの課題

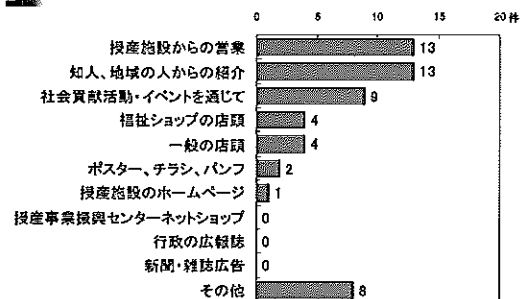


◆企業ニーズ調査より

授産施設の認知



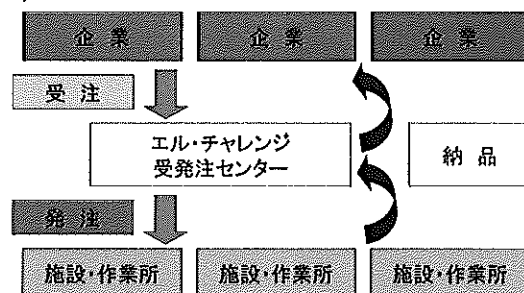
製品購入・販売協力のきっかけ



分野はさまざま “エル・チャレンジの” ～受発注コーディネート事業～

- 役務
 - 清掃、植込の手入れ、除草、農園手伝など
- 印刷
 - 名刺、封筒、パンフレット、カレンダーなど
- 自主製品
 - 粗品、記念品、お土産など
- 出展・イベント
 - 地域祭り、バザー、企業の食堂など

共同受発注システムの流れ



2008 年度雇用問題研究会事後アンケート

2008 年 12 月 1 日

本日は 2008 年度雇用問題研究会にご出席いただきありがとうございます。恐れ入りますが、アンケートにご協力お願いいたします。下記の質問にご回答いただき、お帰りの際、受付にお渡し下さい。

- 問 1. C-STEP 主催の雇用問題研究会への参加は
□初めて □2 回目 □3 回目 □4 回以上
- 問 2. 講演時間は
□ちょうど良い □少し短い □少し長い
□その他（ ）
- 問 3. 講演の内容は
□大変良かった □良かった □あまり良くなかった
□その他（ ）
- 問 4. 報告時間は
□ちょうど良い □少し短い □少し長い
□その他（ ）
- 問 5. 報告①の内容は
□大変良かった □良かった □あまり良くなかった
□その他（ ）
- 問 6. 報告②の内容は
□大変良かった □良かった □あまり良くなかった
□その他（ ）
- 問 7. 報告③の内容は
□大変良かった □良かった □あまり良くなかった
□その他（ ）
- 問 8. 雇用問題研究会についてのご要望、ご意見をお聞かせ下さい。

ご協力ありがとうございました。

アンケートにご協力ください！

障がい者雇用企業研修会を

平成 21 年 1 月 27 日（火）に

開催します！

大阪府・Cステップ共催研修

－開催に向けたアンケート及び

当日のご出席にご協力をお願いします－

開催案内は、改めて郵送させていただきます。

研修会では、障がい者を雇用する企業、企業で働く障がいのある人、支援者（障害者就業・生活支援センター就労支援担当職員）にご講演をいただくことにしております。

つきましては、皆様が障がい者雇用を検討される上で、日頃疑問に感じておられること、困っておられること、聞いてみたいことなどがありましたら、教えてください。

当日の内容にできるだけ盛り込ませていただきます。

◇障がい者を雇用している企業に聞きたいこと

◆企業で働いている障がい者に聞きたいこと

◇支援者に聞きたいこと