

1. 応募資格と職務内容

NO	企業名	応募資格	職務内容
	イズミヤ株式会社	学歴不問、50～27歳	商品の荷受け、加工、品だし、発注
	稲畑産業株式会社	特になし	湯茶業務、事務所内の整理
	株式会社いわさき	欠員職種による	欠員職種による
	大倉建設株式会社	特になし	検討中
	医療法人蒼龍会	正、准看護婦	病棟看護、透析看護
	関西電力株式会社	特になし	守衛
	学校法人関西医科大学	欠員職種による	
	大阪協栄信用組合	簿記、パソコン、ワープロ、表計算	接客及び事務業務
	近畿工業株式会社	高卒以上	建築現場技術者
	近畿日本鉄道株式会社	18～30歳 中卒または高卒	未定
	ザントリー株式会社	未定	
	ジャスコ株式会社	高卒以上	販売職
	大和ハウス工業株式会社	高卒以上	未定
	大和紡績株式会社	新卒採用のみ	
	大成建設株式会社	高卒以上	一級建築士
	株式会社NTN金剛製作所	特になし	未定
	豊田通商株式会社	部署のニーズによる	未定
	株式会社南都銀行	未定	
	阪急タクシー株式会社	57歳未満	タクシー乗務
	近鉄タクシー株式会社	普通免許取得後3年以上	タクシー乗務員
	株式会社東京三菱銀行	55歳まで	1. グランドの整備 2. 敷地内の清掃、管理
	森下仁丹株式会社	学歴不問	軽作業
	松尾電機株式会社	60歳前後で健康な方	出勤日の夜間警備および休日の日直
	住友商事株式会社	特になし	家主事補助
	商工組合中央金庫	問わない	庶務職
	興和株式会社	特になし	寮管理補助
	興亜石油株式会社	50～55歳	庶務職
	株式会社オーシス総研	大卒以上	システムエンジニア
	社会福祉法人枚方療育園	看護婦、准看護婦免許所持者	心身障害児の看護
	医療法人恒昭会荻野病院	看護婦、看護補助	看護業務、看護補助業務
	マスマチュアル生命保険株式会社	短大卒以上	一般事務
	大林道路株式会社	高卒以上	土木構造物の施工管理
	ネットヨタ大阪株式会社	4大卒、普通自動車免許保持者	営業職
	扶桑薬品工業株式会社	高卒以上	生産技術者
	株式会社コクミン	薬剤師	薬局管理、健康相談、調剤販売
	株式会社アプラス	短大以上	一般事務
	株式会社福井銀行	特になし	主に自動車のデリバリー業務
	ラサ商事株式会社	資格は特に必要なし	庶務
	トヨタ自動車株式会社	不問	生産関係職
	株式会社群馬銀行	以下未定	
	石塚硝子株式会社	高卒以上	一般事務
	三井建設株式会社	短大以上	事務補助職
	湧永製薬株式会社	新卒	研究開発、営業職、事務職
	泉証券株式会社	自由応募	営業職、事務職
	住友製薬株式会社	高卒程度	一般事務、生産研究所などの補助業務
	株式会社ニューミュンヘン	特になし	調理補助
	医療法人大道会	正看護婦	
	株式会社雷印アクセス	高卒以上	物流業務(コンピューター使った受発注)
	株式会社三幸	なし	製造・販売
	株式会社太洋工作所	不問	製造要員
	セコム株式会社	高卒以上	セキュリティスタッフ
	広栄化学工業株式会社	危険物取り扱い、実務経験	プラントオペレーター
	安治川鉄工建設株式会社	交替勤務の出来る方	現業職
	中央自動車工業株式会社	大学卒	
	株式会社長谷工ライフ関西	55歳～65歳まで	マンション管理人、清掃員
	株式会社サカエ	高卒、大卒スーパー販売経験者、18～3	販売
	西日本ジェイアールバス株式会社	技術者、大型2種保持者、38歳以下、2	大型バスの運転、バスの整備
	社会福祉法人大阪自衛館	高卒以上、普通免許	ケアスタッフ
	カネボウ株式会社	高校卒業以上の学力を有する	検討中
	株式会社クボタ	不問	製造現業職、一般事務等
	株式会社神戸屋	高卒以上、25歳まで	製パン(夜勤有り)
	光洋精工株式会社	特になし	生産関係職
	住友電気工業株式会社	高校卒	技術職
	ダイハツ工業株式会社	中卒以上高卒以下(18～29歳)	自動車部品加工、組み立て(プレス、ボディ溶接、組み立て等)
	宮崎鉄工株式会社	20～25歳	組み立て、機械工
	株式会社モリタ	未定	未定
	近鉄観光株式会社	近府県に在住し身体が健康な方(但し色覚不	クッキングスタッフ
	三井造船株式会社	高卒以上	営業事務補助
	株式会社滋賀銀行	中卒以上	専食湯茶準備、店舗内清掃、郵便物整理、事務補助等
	株式会社豊田自動機製作所	高校卒	技能職
	アトラス情報サービス株式会社	高卒以上	コンピュータシステムの企画・開発
	コスモ警備保障株式会社	資格問わない。	警備業務
	住生コンピューターサービス株式会社	大学院、四年制大学、短大、高校卒業者	ムエンジニア、プログラマー
	株式会社近鉄百貨店	以下詳細未定	
	株式会社玉屋	新卒者	婦人服販売

株式会社トクヤマ	基本は山口県徳山市にて採用する。	
株式会社ユアサコーポレーション	方針を含めて検討する。	
大阪エンジニアリング株式会社	高卒程度の学力	受付・誘導・機械操作等
近鉄物流株式会社	運転免許	運転士
株式会社オリエントコーポレーション	4年制大学(院)卒、全学部、全学科。	営業推進、営業事務、カード融資推進、債権管理など
仲精機株式会社	4.5歳未満	NC旋盤・MC・機械技能者
医療法人愛仁会千船病院	看護婦免許	看護婦
労働福祉事業団大阪労災病院	職種によって異なる	
松下電工株式会社	聴覚障害者	清掃業務
栗本商事株式会社		セールスエンジニア

2. 求める人材の資格内容

NO	企業名	求める資格
	株式会社いわさき	当社の商品に魅力を感じ、やる気旺盛な人
	学校法人関西医科大学	医療技術系国家資格等
	大阪協栄信用組合	簿記、パソコン、ワープロ出来る方
	近畿工業株式会社	新卒者技術学科卒、中途採用者は即戦力要員につき電気・管工事施工管理技師1級2級
	栗本商事株式会社	当社が扱う商品技術の有資格者
	サントリー株式会社	特定業務をのぞき、資格は問わない
	株式会社三和銀行	業務遂行に必要な能力を有す
	清水建設株式会社	募集する職務の経験スキル保有
	大和ハウス工業株式会社	何事も積極的に行動力のある人
	東洋ゴム工業株式会社	業務遂行に必要な能力を持ち、成果を上げ得る人
	豊田通商株式会社	国内海外における基幹業務を担当できる人材
	ハウス食品株式会社	職種により異なる
	阪急タクシー株式会社	接客サービス業としての資格ある方
	株式会社日立製作所	資格については入社以降必要に応じて取得していくので採用時の要件としない
	株式会社東京三菱銀行	責任を持って仕事できる方
	森下仁丹株式会社	責任感があり、新しいことにチャレンジする「企業精神のある人」
	株式会社山善	一般常識
	学校法人関西大学	既卒者を含めて25歳まで
	興和株式会社	薬剤師、英検、簿記検定
	社会福祉法人枚方療養園	看護婦、准看護婦免許所持者
	ネットヨタ大阪株式会社	普通自動車免許所持者
	川崎製鉄株式会社	採用する職種に応じた能力適正を見て決定
	石川島播磨重工業株式会社	職務遂行能力
	石塚硝子株式会社	特定職種を限定する場合をのぞき特段の資格はない
	株式会社三幸	まじめ、明朗積極的な人
	広栄化学工業株式会社	当社ニーズに見合う専門性を有してる人材
	大阪スバル株式会社	メカニックの場合国家資格3級整備士以上
	西日本ジェイアールバス株式会社	大型2種、2級整備士
	江崎グリコ株式会社	基礎能力、適性
	株式会社ジェイアール西日本マルニックス	運転免許所持
	大阪日産自動車株式会社	普通運転免許、自動車整備士2級
	ウオクニ株式会社	管理栄養士、調理師等
	大阪府赤十字血液センター	医療資格者
	株式会社オーデックス	技術士、RCGM、一級土木施工管理技師、第2種電気主任技術者、情報処理技術者等
	みずほインベスタース証券株式会社	証券外務員資格
	日本ペイント株式会社	グローバルな活躍を志向する人。プロ人材としてのキャリアを有する人
	日立造船株式会社	専門知識、意欲、PC
	ミノルタ株式会社	専門知識
	医療法人寺西報恩会長吉総合病院	各種免許取得
	日本郵便通送株式会社	大型運転免許
	マルハ株式会社	研究職以外は不問
	持田製薬株式会社	新卒「研究＝薬学、生物系専攻、営業＝専攻不問」既卒「MR経験者」
	長瀬産業株式会社	最低限の英語力
	マツモト産業株式会社	PC、インターネット
	株式会社阪急カーゴサービス	普通運転免許
	尾家産業株式会社	運転免許
	いちよし証券株式会社	既卒は証券業務経験者
	大阪空港交通株式会社	事務職4大卒・嘱託業務職大型2種免許
	イトキン株式会社	服飾りファッションに興味を持ち、人と接することが好きである
	カネボウ株式会社	職種により異なる
	ゲンゼ株式会社	事業内容多岐にわたるため募集職種によって異なる
	株式会社神戸屋	公的・法的資格要件は特になし
	ダイキン工業株式会社	採用する職場に応じた能力や適正
	田辺製薬株式会社	職種により要件は異なる。資格として求める者はが着られている。
	社会福祉法人大阪市社会福祉協議会	理学療法士、作業療法士国家資格
	株式会社日本システムディベロップメント	情報処理
	富士火災海上保険株式会社	損保普通資格以上
	宮崎鉄工株式会社	若年の技能、技術者
	近鉄観光株式会社	近府県に在住し身体が強健な方(但し色覚不全及び皮膚の弱い方は不可)
	株式会社滋賀銀行	高卒以上
	アトラス情報サービス株式会社	情報処理技術者資格
	新光証券株式会社	人物本位
	株式会社ジェイアール西日本ディーラーサー	コンピュータ情報処理関連
	コスモエンジニアリング株式会社	電気工事士、電気主任技術者、ボイラー技士、冷凍保安責任者、危険部取扱者(乙4)他
	東急リパブル株式会社	宅地建物取引主任者資格(入社後取得可)
	国際警備保障株式会社	健康で協調性と良識ある人
	エーザイ株式会社	各職務内容にあった人材要件を備えた人材
	大阪ダイハツ販売株式会社	能力成果主義にもとずいて実力を発揮できる人材
	株式会社松村組	一級建築士、一級土木施工管理技師
	NITFリム株式会社	働く意欲のある人
	株式会社近鉄百貨店	特に必要な資格はありませんが、販売に適性のある方
	積水プラントシステム株式会社	健康で前向きに物事を考えられる方
	中外製薬株式会社	薬剤師等

東洋ホテル株式会社	英検2級以上
藤沢薬品工業株式会社	薬剤師他
ブリジストンタイヤ大阪販売株式会社	普通自動車運転免許
三菱重工株式会社	職種の内容による
三菱電機ヒールカサヒズ株式会社	公的資格については制限するものはない
学校法人近畿大学	情報処理、語学、会計財務事務、図書館業務等の事務処理に能力を期待できる者
栗田工業株式会社	資格は特に求めない
学校法人大阪産業大学	事務職
財団法人日本生命済生会	看護婦資格
兼松株式会社	人物本位
財団法人田附興風会北野病院	国家有資格者
株式会社エーユー	既卒者：募集職種の実務経験者
東洋クロス株式会社	心身共に健康でまじめでやる気のある方
トビー工業株式会社	年度採用計画に基づく
株式会社榎本ティーン	技術系学科出身者
川鉄商事株式会社	採用する職種に応じた能力・適性をみて決定する
三菱ウェルファーマ株式会社	創薬研究者や医薬情報担当者等についての資格を持つ者
アサヒビール株式会社	海外勤務を含む全国勤務可能な者
プリマハム株式会社	販売職については運転免許証、その他は特になし書
株式会社ハイウェル	公金を扱うため取受業務において誤差が無く、取り扱う機器にすぐに習熟できる方 等
株式会社ローソン	次年度4年制大学卒業、特別な資格は問はず
丸高衣料株式会社	企画、販売派遣社員
住友重機械工業株式会社	修工、学工
日本インシュアランスサービス株式会社	運転免許、パソコン、ワープロの活用
成幸工業株式会社	一級土木施工管理技師
日本電炉株式会社	誠実で明朗活発で前向きな人
フェザー安全剃刀株式会社	自動車運転免許、パソコン技能
参天製薬株式会社	職種によって異なる（やくざいし資格、MR認定試験合格者等）
株式会社タクマ	将来の核人材になりうる素養のある方
大阪府中小企業信用保証協会	学部、学科指定、生年月日の応募資格あり
株式会社ワキタ	普通自動車免許
安田信託銀行株式会社	庶務業務（ロビー関係・使込・その他）を円滑に遂行できる能力
医療法人景岳会南大阪病院	看護婦免許所持者
財団法人大阪都市整備推進センター	土木職
株式会社ジェイス	情報処理技術者試験2種以上
タカラベルモント株式会社	職種にあった専門知識、経験を有していること
浅海電気株式会社	電気工学系
三洋電機株式会社	回路、高周波等の技術者、海外営業、経理要員。
株式会社サクラクレパス	健康、明朗
新内外綿株式会社	情報システム、電気工事工等の専門分野では資格を求める。
住友化学工業株式会社	職種により異なる
宝酒造株式会社	学士、修士
オムロン株式会社	採用基準に合致すること
寺崎電気産業株式会社	電気、電子、機械関係学科卒業生
東芝メディカル株式会社	普通自動車運転免許等
東レ株式会社	職種により異なる。
株式会社富士銀行	能力と適正により判断
丸紅株式会社	業務の国際化、情報社会化に対して、業務の展開能力のある人材
明治生命保険相互会社	当社所定の採用試験による
株式会社モリタ	貿易英検準一級、営業運転免許
株式会社森組	土木・建築系技術者
株式会社ニユー・ジャック	技術士をはじめとする技術系資格取得
大阪商業信用組合	気力、活力、創造力豊かな方
若菜建設株式会社	1級土木及び建築施工管理技士、1級建築士、技術士
吉原製油株式会社	18歳以上の新規卒業者
ダイダン株式会社	明るくて折衝能力のある人
エア・ウォーター株式会社	経営環境の変化の中で管理・営業・研究開発等社内で求められている高い専門性への適性がある者
株式会社空港専門大店	能力も大事だがそれ以上に能動的、積極的なもの、形のある資格にこだわらない。
ヒロセ株式会社	中途採用の場合、技術士、一般土木施工管理技士等の技術資格
大阪シーリング印刷株式会社	職種により異なる
タイガースポリマー株式会社	大学院、4割大学は技術、営業、事務。高卒は現業。基本的には特別な資格は求めていません。
株式会社日本総合研究所	理系大学卒以上
リック株式会社	特になし、面接・適性を重視
株式会社クオーク	新規卒業者
大塚製薬株式会社	職種により異なる
株式会社東畑建築事務所	一級建築士等
株式会社含通	普通自動車免許
財団法人阪南医療解放センター	看護婦士免許
株式会社ライカ	専門職を除き特になし
大阪三菱ふそう自動車販売株式会社	整備職の場合、整備士資格
コスモ証券株式会社	既卒者の場合、業務経験者
十三信用金庫	上記大学短大を卒業（あるいは卒業見込み証書ある人）但し、庶務職を除く。
アクサ生命保険株式会社	職種によって求める求める物が異なる。
半田紡績株式会社	紡績士としての経験
松下電器産業株式会社	職務遂行に求められる高等な専門知識及び能力を備えた人材。
株式会社ユアサコーポレーション	学歴、資格とも職務内容により異なります。

財団法人大阪市交通局協力会	大阪市交通局を退職した人
財団法人大阪府保健医療財団	看護婦(士)他医療職資格
株式会社商船三井	4年生または大学院を卒業する者で国内外を問わず勤務が可能な者。
日本信販株式会社	特に求めておりません。
株式会社デンソー	一部特務職を除いて特にこだわらない。
仲精機株式会社	機械に興味ある方又は経験者
株式会社ウエストバトロール	普通自動車第1種運転免許取得後2年以上。
トヨタカラー新大阪株式会社	明るく目標を持ち柔軟かつ前向きな行動で自らも向上する人材
日本ガイシ株式会社	必要とする場合がある
株式会社日食	職務により異なる
富士火災損害調査株式会社	自動車車両損害調査(アジャスター)資格。
一富士フードサービス株式会社	管理栄養士、栄養士、調理師など
星光ビル管理株式会社	ビル管理における設備関係資格(ビル・電検資格等)
住江織物株式会社	広い視野を持ち責任感が強く明朗なこと
日本精練株式会社	知識行動力指導性職場適応性。
東洋紙業株式会社	資格は不要—新卒採用のため
医療法人愛仁会千船病院	看護婦免許
社会福祉法人石井記念愛染園	看護婦
松下電工株式会社	別になし就職困難そのの聴覚障害者
株式会社松坂屋	学部学科不問

3. 人材派遣業社員の活用職種

企業名	活用職種
株式会社ニューオータニ	電話交換手
イズミヤ株式会社	事務
稲畑産業株式会社	事務職
株式会社いわさき	事務
近畿コカ・コーラボトリング株式会社	製造、工場、情報システム
栗本商事株式会社	コンピューターCAD委員、営業事務
サントリー株式会社	企画、業務運営サポート
株式会社三和銀行	受付、事務
清水建設株式会社	CADオペレーター
大和ハウス工業株式会社	事務職
東洋ゴム工業株式会社	一般事務
株式会社NTN金剛製作所	データ入力
水都信用金庫	受付、警備、運転、外国部事務
豊田通商株式会社	事務職
株式会社南都銀行	事務職、テレマーケティング
南海電気鉄道株式会社	警備員
日本鋼管継手株式会社	事務用機器操作及びファイリング
ハウス食品株式会社	一般事務
株式会社日立製作所	営業事務
森下仁丹株式会社	事務、生産
株式会社山善	営業業務、一般事務
興和株式会社	ファイリング、CAD等
学校法人塚本学院	短期の入力データ
学校法人大阪電気通信大学	OA機器操作、図書館司書
山九株式会社	事務職
奥亜石油株式会社	事務補助作業
マスマニューアル生命保険株式会社	一般事務
近鉄ビル・システム株式会社	事務、設備
株式会社アプラス	一般事務
株式会社福井銀行	事務機器操作、ファイリング
トヨタ自動車株式会社	専門的職種
株式会社群馬銀行	銀行関連業務
川崎製鉄株式会社	事務職
石川島播磨重工業株式会社	受付業務、設計業務補助等
三井建設株式会社	事務補助職
東洋物産株式会社	一般事務
泉証券株式会社	事務職
住友製薬株式会社	OA操作、研究補助など
西日本旅客鉄道株式会社	システム開発、事務、旅行業
医療法人大進会	事務職
株式会社大洋工作所	製造
YKKアークテック株式会社	設計、積算
広栄化学工業株式会社	一般事務
安治川鉄工建設株式会社	ファイリング
中央自動車工業株式会社	店頭販売
株式会社オートバックスセブン	OA操作
株式会社長谷工ライフ関西	人事事務
江崎グリコ株式会社	情報システム等
株式会社ジェイアール西日本マルニックス	事務作業
片山ストラテック株式会社	営業所庶務係
株式会社カナエ	事務職、生鮮食品技術者
鐘淵化学工業株式会社	事務職
近畿車輛株式会社	OA操作、ファイリング
神鋼商事株式会社	事務職
住友大阪セメント株式会社	研究補助、ファイリング、OAクラーク
大阪府赤十字血液センター	オペレーター
関西国際空港株式会社	事務補助
株式会社高島屋	キーバンチャー、レジ業務、電話交換等
日本ペイント株式会社	受付他
ニッケイ加工株式会社	一般事務
日立造船株式会社	営業事務、情報処理、経理等
株式会社フジソク	事務一般
ミノルタ株式会社	研究開発等
山之内製薬株式会社	事務職等
雪印乳業株式会社	事務
株式会社レナウン	販売職
東京海上火災保険株式会社	一般事務
味の素株式会社	一般事務、研究補助等
マルハ株式会社	事務職
持田製薬株式会社	受付、情報処理、パソコンOP
住友金属物流株式会社	事務職
株式会社IMAGICAウェスト	受付
アイワ株式会社	事務

株式会社ホテル日航大阪	レストラン接客サービス
長瀬産業株式会社	ファイリング、事務等
住友電設株式会社	事務全般
瀧本株式会社	パンチャー
学校法人大阪成蹊学園	非常勤教員
田村駒株式会社	営業事務
太陽工業株式会社	事務、技術
ベガスミシン製造株式会社	3次元CADオペレータ、NETシステム
松下物流株式会社	経理、OA操作
日本曹達株式会社	営業事務
大器株式会社	営業事務、商品管理
株式会社阪急カーゴサービス	事務職
日新カップ株式会社	事務
尾家産業株式会社	事務、配送
社会福祉法人大阪自強館	事務職
株式会社近畿大阪銀行	事務職
株式会社クラレ	事務職
いちよし証券株式会社	事務職
マイカルカード株式会社	一般事務・販促PR
ヤマウチ株式会社	ライン職
イトキン株式会社	専門職
オーウェル株式会社	事務職
カネボウ株式会社	事務職
キッコーマン株式会社	受注業務
ゲンゼ株式会社	建物管理、ファイリング
株式会社神戸屋	経理事務
光洋精工株式会社	一般事務、SE
住友電気工業株式会社	技術系エンジニア、一般職
ダイキン工業株式会社	技能職、事務職
田辺製薬株式会社	OAファイリング、研究補助
大同生命保険相互会社	一般事務
東海染工株式会社	営業、事務一般、現業
ニチメン株式会社	事務職
株式会社日本システムディベロップメント	受付事務
富士火災海上保険株式会社	事務職
ホシデン株式会社	事務職(ファイリング・プログラマー)
宮崎鉄工株式会社	事務職
株式会社モリタ	一般事務
近鉄観光株式会社	営業職
三井造船株式会社	ファイリング、OA機器操作ほか
株式会社滋賀銀行	本部ハローコール等
株式会社豊田自動織機製作所	技能職・事務職
アトラス情報サービス株式会社	SE
新光証券株式会社	事務職
住友不動産株式会社	ファイリング、OA操作
東急リパブル株式会社	専門職事務、短期
小林製薬株式会社	事務系
日昌株式会社	営業事務
朝日生命保険相互会社	事務
エーザイ株式会社	一般事務
大阪書籍株式会社	印刷、輪転機補助
鹿島建設株式会社	事務補助等
岸本産業株式会社	営業内勤事務
N T T 7 コム株式会社	オペレーター
株式会社金門製作所	事務
株式会社近鉄百貨店	事務、案内所、電話交換等
株式会社鴻池組	現場雇員等
住友建設株式会社	主に事務部門
住友生命保険相互会社	一般事務
積水化成成品工業株式会社	事務職
積水プラントシステム株式会社	エンジニア
株式会社泉州銀行	庶務
摂津信用金庫	簿記処理、一般事務
株式会社エクセディ	事務職
大建工業株式会社	営業事務
大日本製薬株式会社	事務職、研究補助職
中外製薬株式会社	データ解析、コンピューター処理等
マツダ株式会社	開発、事務他
J S R 株式会社	研究開発、ファイリング他
日本新薬株式会社	OA機器操作
日本生命保険相互会社	用務員、乗務員
日清製粉株式会社	事務系一般職
藤沢薬品工業株式会社	研究職、情報システム職
ホーテキ株式会社	現在は原則中止しています
伊藤忠食品株式会社	営業事務
三菱重工株式会社	経理事務(経理知識/産休者の代替期間)

三井倉庫運送株式会社	一般事務、書類配送業務
安田生命保険相互会社	事務担当
三菱電機ヒートカーブス株式会社	CADオペレーション他
学校法人近畿大学	事務職
栗田工業株式会社	設計、CAD、OA操作
信越化学工業株式会社	OA、貿易取引、ファイリング
学校法人大阪産業大学	事務職
株式会社ナリス化粧品	事務職
株式会社レナウンルック	事務
兼松株式会社	事務
財団法人田附興会北野病院	事務員
三井住友海上火災保険株式会社	事務用機器操作関係等
財団法人大阪府産業基盤整備協会	事務職
株式会社エーユー	OA機器操作、テレマーケティング等
東洋建設株式会社	パソコン、オペレーター
高砂熱学工業株式会社	CADトレーサー
三菱マテリアル株式会社	事務、技術
大日本塗料株式会社	製造
株式会社椿本チエイン	種々
川鉄商事株式会社	営業管理事務
佐伯建設工業株式会社	一般事務
産業振興株式会社	事務補助
宇部興産株式会社	営業事務
株式会社あおぞら銀行	事務
モリ工業株式会社	営業事務
三菱ウェルファーマ株式会社	機器分析業務、通訳翻訳業務等
アサヒビール株式会社	事務職
三井住友リース株式会社	一般事務補助
プリマハム株式会社	一般事務
松下精工株式会社	技能工
株式会社ローソン	一般事務
東芝関西ライフエレクトロニクス株式会社	情報端末オペレーター
タイガー魔法瓶株式会社	事務職、現場作業
住友重機械工業株式会社	契約文書作成等
株式会社ニュートーキョー	客席係
株式会社ナイキ	CDオペレーター他
日本インシュアランスサービス株式会社	事務職
株式会社エスエスケイ	商品の出入荷業務
ヤンマー農機株式会社	事務職及び開発職
学校法人大阪工大摂南大学	事務
大昭和精機株式会社	事務職、正社員を採用するまで
フェザー安全剃刀株式会社	貿易業務、ソフトウェア開発
芦森工業株式会社	CAD作業員等
参天製薬株式会社	一般事務、研究補助、受付、翻訳等
大栄建設株式会社	事務職
栗本建設工業株式会社	技術職、事務職
株式会社タクマ	設計、施工管理、庶務等
ユニチカグラスファイバー株式会社	工場、製造
株式会社ワキタ	一般事務
合資会社水了軒	調理
株式会社きんでん	事務用機器操作他
佐藤工業株式会社	現場経理事務他
ピラス株式会社	経理事務、受注オペレーター等
ブラザー販売株式会社	ファイリング、パソコン他
三井不動産株式会社	一般事務中心
株式会社森本組	一般事務、受付
安田信託銀行株式会社	庶務業務
財団法人大阪府都市整備推進センター	駐車場業務
三菱製紙販売株式会社	一般事務
日本製粉株式会社	営業、事務
東光精機株式会社	CADオペレーター、ファイリング
株式会社関西岡村製作所	事務
株式会社イムラ封筒	営業事務、オペレーター
株式会社玉屋	販売
大阪厚生信用金庫	ファイリング、データ入力
大阪魚市場株式会社	コンピュータオペレータ
沖電気工業株式会社	事務職
三洋電機株式会社	ファイリング、取引文書作成等
新内外綿株式会社	営業フォロー業務
敷島製パン株式会社	受付業務、秘書
住友化学工業株式会社	事務機器操作、化学分析等
宝酒造株式会社	事務職
オムロン株式会社	事務補助、受付
寺崎電気産業株式会社	組立工
東レ株式会社	専門職
中谷運輸株式会社	一般事務

ナショナル自動車工業株式会社	デザイン関係
ナショナル住宅産業株式会社	データエントリ、ファイリング等
株式会社日本興業銀行	事務職及び庶務職
野村証券株式会社	一般事務補助
株式会社富士銀行	コンピュータープログラミング等
丸紅株式会社	貿易に係るドキュメント作成
明治生命保険相互会社	事務職
株式会社モリタ	事務職
株式会社モリタエコノス	事務、技術
株式会社森組	受付、事務
株式会社ニュージェック	技術補助業務
タキロン株式会社	事務
大阪商業信用組合	事務職
株式会社日建設計	事務職
花王株式会社	事務職
トヨタカラーラ浪速株式会社	事務職
大丸興業株式会社	営業補助事務
株式会社フジタ	事務、OA
市田株式会社	事務
大阪赤十字病院	医療事務
日本建設株式会社	事務
ヤンマーディーゼル株式会社	事務職及び開発職
ダイダン株式会社	受付、一般事務、施工管理、設計
日本郵船株式会社	事務
三菱電線工業株式会社	事務職
ナカバヤシ株式会社	SE等
エア・ウォーター株式会社	一般事務職
株式会社空港専門大店	ブティックの販売員
ヒロセ株式会社	事務職
株式会社ビー・エス	プレストレストコンクリート技術職
大阪シーリング印刷株式会社	専門職
戸田建設株式会社	工事施工管理、OA機器操作
タイガースポリマー株式会社	一般事務、検査、出荷
株式会社日本総合研究所	事務系一般職
近畿労働会館	事務職
リック株式会社	事務職
堺化学工業株式会社	輸出貿易事務等専門的業務
株式会社クオーク	事務職
株式会社大京	OA事務、システムエンジニア等
株式会社東畑建築事務所	受付、事務
小泉産業株式会社	専門職
日本板硝子株式会社	一般事務（海外事務所特定業務）
株式会社日立空調システム	経理、総務、営業事務
株式会社合通	事務員、作業員
株式会社飯田	事務職
株式会社都ホテル大阪	ホールサービス他
株式会社ライカ	販売職
コスモ証券株式会社	専門職
光洋機械工業株式会社	現業・設計
十三信用会館	事務職・庶務職
飛鳥建設株式会社	事務補助・建設現場補助
アクサ生命保険株式会社	内勤
松下電器産業株式会社	法で認められる職種
株式会社コアサコーポレーション	人数は縮小していく方向です。
株式会社コルドバ	事務職等
財団法人大阪市交通局協力会	サービス業
株式会社鏡高組	電話交換手、パソコンオペレーター
財団法人大阪府ポートサービス公社	経理事務
株式会社オリエンコーポレーション	事務、受付等
株式会社商船三井	OA機器操作
日本信販株式会社	営業事務・電話交換・パソコン操作
住友金属建材株式会社	一般事務
株式会社テトラ	一般事務等
株式会社中山製鋼所	受付
大阪日野自動車株式会社	事務
松下電子応用機器株式会社	開発
株式会社ケーエスケー	事務員、商品ピッキング
大成火災海上保険株式会社	一般事務職
日本ガイシ株式会社	一般事務。研究開発サブ
クボタハウス株式会社	インテリア・コーディネータ
近鉄不動産株式会社	事務補助
あいおい損害保険株式会社	事務職
銀泉株式会社	一般事務、社用車運転手
一富士フードサービス株式会社	事務
東洋テック株式会社	コールセンター
株式会社ヤナセ	一般事務・受付

星光ビル管理株式会社	事務
イカリソース株式会社	フォークリフト他
住江織物株式会社	事務職
日本精練株式会社	OAオペレーター
東洋紙業株式会社	一般事務職
松下電工株式会社	事務職

4. アウトソーシングの活用職種

企業名	活用職種
稲畑産業株式会社	コンピューターシステム
学校法人関西医科大学	給食員、清掃員等
近畿コカ・コーラボトリング株式会社	情報システム
栗本商事株式会社	システム開発
サントリー株式会社	警備、保全システム開発
株式会社三和銀行	事務嘱託
水都信用金庫	保険、不動産業、贈答品、集中事務
豊田通商株式会社	事務的定型業務
株式会社南都銀行	現金精査業務、コンピューター関係
南海電気鉄道株式会社	特急列車車掌
日本鋼管機手株式会社	組み立て作業
ハウス食品株式会社	食堂運営、ビルメンテナンス
株式会社日立製作所	ビル管理
森下仁丹株式会社	生産
松尾電機株式会社	構内清掃
学校法人関西大学	図書館司書
興和株式会社	給食、清掃
学校法人塚本学院	清掃、保安、電話交換
学校法人大阪電気通信大学	守衛、清掃
株式会社福井銀行	基金、為替電信、給与計算、定型業務
トヨタ自動車株式会社	専門的職種
株式会社群馬銀行	関連会社
川崎製鉄株式会社	工場の機械系統の保全、システムの運用、開発、保守
石川島播磨重工業株式会社	給与関係計算業務
東洋物産株式会社	一般事務
住友製薬株式会社	家管理業務、研究所管理業務
西日本旅客鉄道株式会社	事務
医療法人大道会	事務、清掃、給食
株式会社雪印アクセス	物流業務
株式会社アサヒビルシステム	給与計算
YKKアパレル株式会社	設計、積算
広栄化学工業株式会社	一般事務
安治川鉄工建設株式会社	警備、給食、清掃
中央自動車工業株式会社	コンピューター
株式会社オートボックスセブン	給与計算
江崎グリコ株式会社	物流、社宅管理等
株式会社ジェイアール西日本マルニックス	引越し等作業員
片山ストラテック株式会社	人事給与計算
近畿車輛株式会社	車両設計製造の一部、福利厚生
株式会社紀陽銀行	システム関連
住友大阪セメント株式会社	給与、採用、研修関係
株式会社高島屋	駐車場、配送、保安、清掃業務等
日本ペイント株式会社	福利厚生関連業務
ニッケイ加工株式会社	組立工他
日立造船株式会社	人事総務、経理、資財、設計、製造
ミノルタ株式会社	研究開発等
山之内製薬株式会社	研究開発、生産技術職
雪印乳業株式会社	冷蔵業務
株式会社レナウン	物流
医療法人寺西報恩会長吉総合病院	警備、清掃、給食
東京海上火災保険株式会社	事務他
味の素株式会社	物流、情報システム等
持田製薬株式会社	研究開発
住友金属物流株式会社	事務職(管理関係部門)
株式会社IMAGICAウエスト	ルート集配
学校法人大阪国学院	警備
サンスター株式会社	製造
株式会社片山化学工業研究所	一般事務
ダイカポリマー株式会社	工場の交代要員
マツモト産業株式会社	給与計算
濃本株式会社	オンライン
田村駒株式会社	給与計算
太陽工業株式会社	製造
松下物流株式会社	一般事務
ヒガシ運送サービス株式会社	SE
日本曹達株式会社	システム関係
南海サウスタワーホテル株式会社	警備、清掃、食器洗い、施設メンテナンス
阪神高速道路公団	料金收受業務等
尾家産業株式会社	配送
社会福祉法人大阪自強館	調理、清掃
株式会社近畿大阪銀行	コンピュータ部門
株式会社クラレ	事務職
いちよし証券株式会社	事務職の一部

マイカルカード株式会社	バンテ入力業務
大阪空港交通株式会社	旅客案内業務
オーウェル株式会社	採用業務の一部、清掃業務(人雇センター採用が出来る迄)
カネボウ株式会社	物流業務
株式会社クボタ	受付事務、製図業務、製造業務委託
グンゼ株式会社	社員食堂運営、保養所・寮の管理運営、出荷業務
光洋精工株式会社	寮、社宅管理等
住友電気工業株式会社	プログラム作成など
象印マホービン株式会社	生産職
ダイキン工業株式会社	給与、経理の専務処理
田辺製薬株式会社	データマネジメント、システム開発、各種オフィスサービス
ニチメン株式会社	ビル管理全般
宮崎鉄工株式会社	機械組み立て
三井造船株式会社	給与計算業務、社宅管理、社員教育など
株式会社滋賀銀行	本部窓口収納、振込等の業務
アトラス情報サービス株式会社	SE、キーバンチャー
新光証券株式会社	証券事務
住友不動産株式会社	請求業務等
小林製薬株式会社	事務系
朝日生命保険相互会社	システム、特定事務
エクソンモービルビジネスサービス有限公司	主に総務
鹿島建設株式会社	コンピューターシステム構築、メンテナンス等
N T T'リム株式会社	テレマーケティングの封入
株式会社近鉄百貨店	事務、レジスター等
積水化成成品工業株式会社	事務職
摂津信用金庫	メールカー、事務兼中部門
株式会社エクセディ	製造
大建工業株式会社	情報処理
大日本製薬株式会社	医薬品製造他
マツダ株式会社	情報システム関連他
J S R株式会社	給与計算、福利厚生、経理他
日本新薬株式会社	コンピューターシステム設計
日本生命保険相互会社	事務スタッフ
藤沢薬品工業株式会社	教育研修等
ホーテキ株式会社	開発等
安田生命保険相互会社	警備、運転手、キーバンチャー他
三菱電機ビルサービス株式会社	一般事務、福利厚生施設運営管理
学校法人近畿大学	給与計算業務
信越化学工業株式会社	製造補助
学校法人大阪産業大学	現業職、事務職、警備員、電話交換手、運転手
株式会社ナリス化粧品	生産
財団法人日本生命済生会	電気設備技師、ボイラー技師、保安管理、医事業務、給食
財団法人田附興風会北野病院	警備員
三井住友海上火災保険株式会社	情報システム関係業務
株式会社エーユー	データ入力、テレマーケティング等
東洋建設株式会社	職員寮管理
阪神電気鉄道株式会社	情報処理、受付業務
大日本塗料株式会社	製造
株式会社橋本チエイン	ドライバー、事務等
川鉄商事株式会社	システム運用、管理、営業管理事務
宇部興産株式会社	不動産仲介業
株式会社あおぞら銀行	システム
大阪石油化学株式会社	間接部門
三菱ウェルファーム株式会社	コンピューターシステムの開発、製品の品質管理、分析業務
アサヒビール株式会社	福利厚生
フジテック株式会社	122
三菱樹脂株式会社	図面作成他
三井住友銀リース株式会社	一般事務補助
学校法人大阪工大摂南大学	現業部門
小野薬品工業株式会社	清掃、警備、寮管理他
参天製薬株式会社	給与計算他
株式会社タクマ	設計、施工管理
住友化学工業株式会社	設備保全、その他
学校法人相愛学園	守衛業務、清掃業務、給与関係業務
宝酒造株式会社	営業他
オムロン株式会社	清掃、警備
株式会社西島製作所	鋳物製品、組立、倉庫業務等
ナショナル自転車工業株式会社	春需要期一部委託生産
ナショナル住宅産業株式会社	SE、プログラミング等
株式会社日本興業銀行	委託会社は関連会社のみ
野村証券株式会社	一般事務
株式会社富士銀行	コンピュータープログラミング等
丸紅株式会社	オフィス管理等
株式会社モリタ	倉庫作業
株式会社森組	SE、オペレーター(コンピューター)
株式会社ニュージェック	技術補助業務

大丸興業株式会社	アルバイト採用
大阪赤十字病院	警備、清掃、職員食堂
エア・ウォーカー株式会社	借上社宅の管理業務
ヒロセ株式会社	設計、給与計算等
近畿労働金庫	データ入力
株式会社ニチレイ	給与、社会保険等
株式会社東畑建築事務所	測量、パース、模型他意匠等
日本板硝子株式会社	コンピュータ処理
株式会社合通	システムエンジニア
株式会社セイビ大阪	清掃、設備
株式会社ユアサコーポレーション	検討中
株式会社ヤナセ	コンピュータ処理
イカリソース株式会社	ライン行程チェック他
日本精練株式会社	梱包・配送
医療法人愛仁会千船病院	清掃、警備、設備
労働福祉事業団大阪労災病院	医療事務
松下電工株式会社	事務など

5. センター登録者の雇用・採用検討が進んでいない理由

NO	企業名	求める資格
	栄和建物管理株式会社	人員充足
	ジャスコ株式会社	今年度は、全面的に採用見合わせている
	東洋ゴム工業株式会社	2000年以降新規採用停止状況。
	日本鋼管継手株式会社	厚生年金開始年齢引き上げに伴う60歳以降の雇用延長を労使間で検討中
	住友商事株式会社	計画雇用
	学校法人関西大学	職場創出含めて検討。昨今の少子化、経済悪化に伴い、現状では雇用創出のめどつかず
	学校法人大阪電気通信大学	18歳人口減少で経営が危機的状況になることが予想。新採用の可能性はきわめて低い
	マスマチュアラル生命保険株式会社	機構改革
	大林道路株式会社	現在の業績を勘案すれば欠員補充も難しい状況です
	近畿美研株式会社	業界の競争激化。請負契約の更新できず、余剰人員の発生が予想される現状にある
	株式会社関西総合ビルテックサービス	職安で全体募集している
	株式会社アサヒビルシステム	グループ内企業の統合再編の為
	西日本ジェイアールバス株式会社	事務縮小のため人員余剰
	株式会社カナエ	登録者との条件が合わない
	大阪府赤十字血液センター	すべて公募形式
	みずほインベスターズ証券株式会社	問①「具体的ではないが現在検討中」
	雪印乳業株式会社	当社の採用活動はオープン方式をとっているため
	日本郵便通送株式会社	現在過員状態のため
	東京海上火災保険株式会社	情報あるが検討の余裕がない
	住友金属物流株式会社	合併により雇用目標の見直しが必要となるため
	学校法人大阪国学院	求人の見通しが立たない
	ダイカポリマー株式会社	採用は欠員補充程度で現在予定なし
	松下物流株式会社	新規採用抑制
	日本住宅管理株式会社	募集から採用までの期間が短いため、検討、手続きに時間が不足。
	株式会社クラレ	検討の余裕がない
	株式会社長崎屋	更生会社のため採用計画が未定
	マイカルカード株式会社	新規、中途採用共に一般公募方式のため
	日昌株式会社	海外移管が進み、国内でも求人が減少、人員の削減中
	朝日生命保険相互会社	不定期での欠員補充のための
	大阪ダイハツ販売株式会社	情報はあがるが、検討をする余裕がない
	鹿島建設株式会社	当面、採用抑制方針のため
	新日本製鐵株式会社	社内に余剰人員を多数かかえており、今後も出向、移籍等の人員措置を行う必要がある。
	積水化成工業株式会社	来年度以降採用予定のため
	中外製薬株式会社	要員スリム化推進中のため
	日本生命保険相互会社	現在職務開発を検討しているため
	ブリジストンタイヤ大阪販売株式会社	近年採用なしタイヤショップ研修受け入れあり
	三菱重工株式会社	業務効率化に伴う人員の減少
	コスモ建物管理株式会社	欠員なし
	財団法人大阪府産業基盤整備協会	採用予定がない
	株式会社エーユー	KDDIグループとしての再編を控え、要員計画そのものを見直しているため
	東洋クロス株式会社	若干の新規学卒者採用のみの為
	阪神電気鉄道株式会社	鉄道業は厳しい経営環境にあって、要員の削減とおこなっているところである。
	三菱ウエルファーマ株式会社	合併(98年4月)以降、人員にかなりの余剰があるため
	三菱樹脂株式会社	大阪地区では新規採用を行っていない、ここ数年
	株式会社エスエスケイ	ホームページに募集しています
	学校法人大阪工大摂南大学	アウトソーシング、派遣社員活用との関連
	大東建設株式会社	人員削減中
	蛇の目ミシン工業株式会社	正社員は雇用しない
	阪急電鉄株式会社	本来業務遂行に必要な人員を上回る在籍あり
	中央三井信託銀行株式会社	求人が必要があれば検討、現在のところ求人予定なし
	財団法人大阪府建設監理協会	当面業績の悪化を予想しており採用の予定がないため
	財団法人大阪府青少年活動財団	府の行政改革推進計画による指定出資法人の改革方針に基づき法人運営の見直し
	株式会社大水	リクルートナビエントリー方式
	三菱製紙販売株式会社	情報があるが、検討する余裕がない
	社会福祉法人大阪府総合福祉協会	計画がない
	ダイソー株式会社	検討する余裕がない。
	京阪電気鉄道株式会社	⑩⑪未定
	シャープ株式会社	現在も余剰人員を抱えており、研究開発技術者(新卒中心)以外の採用計画はありません。
	住友化学工業株式会社	⑫(2)は職種により異なる。
	オムロン株式会社	総合職は本社一括、一般職は事務所単位で募集
	株式会社大丸	有期限勤務者の採用について検討している。
	株式会社第一勧業銀行	新規学卒はオープンエントリー制で実施。中途採用は職安等を利用。
	電気化学工業株式会社	大阪支店では一般職の欠員補充のみで公募するまでに至らない
	東芝メディカル株式会社	欠員補充が未定である。⑩未定
	東レ株式会社	近年採用抑制方向にある
	株式会社西島製作所	⑩提出：未定
	株式会社東芝	事業再編計画途上のため。⑩⑪未定。
	ナショナル住宅産業株式会社	⑩⑪未定
	日本毛織株式会社	本社での採用予定なし
	株式会社日本興業銀行	検討中
	日石三菱株式会社	99.4新会社としてスタートし、希望退職等も実施したが、なお人員余剰の状況が軽く
	野村証券株式会社	⑩未定
	株式会社富士銀行	⑩、⑫検討中

丸紅株式会社	一般職（事務職）は事務所単位で募集。おおさかは'95年以降採用なし。
明治生命保険相互会社	事務職は本社一括、営業職員は事業所単位で募集。
株式会社モリタ	すべて自由応募でオープンにしております
大阪商業信用組合	平成14年度採用者現在のところ未定
日本フィルター工業株式会社	現在全事業所において社員の採用を中止している。
株式会社日建設計	①検討中
大阪府土地開発公社	現在職員の新規採用を凍結しており、14年度以降の採用についても目途が立っている。
財団法人大阪府私学振興会	採用予定がないため
サッポロビール株式会社	現在、事業の再構築を実施中。
日産火災海上保険株式会社	⑩未定⑪合併により新会社の方針が未定である。
株式会社広島銀行	⑩⑪未定
日本建設株式会社	採用予定がないため、⑩⑪予定なし。
日新製鋼株式会社	検討していない
日本郵船株式会社	⑩⑪未定
ダイジェット工業株式会社	⑩⑪未定、中途採用はパートのみ。
エア・ウォーター株式会社	新規学卒求人は求人誌、ホームページ等を通じ一般公開して採用活動をしている
株式会社双葉化学会	定期的採用はしておらず、欠員ある場合の不定期採用のため。
大阪シーリング印刷株式会社	オープンエントリー制を採用している為
株式会社ジェアール西日本メンテック	パートのみ採用のため
タイガースポリマー株式会社	基本は新規学卒者採用で、中途は特殊な技術者を採用する場合が主となる。
株式会社大京	情報はあがるが、検討する余裕がない。
株式会社日立空調システム	技術者はH13年中途採用終了、今後は未定。
株式会社吉年	学歴、資格は、その都度決めている。また新規学卒を基本としている。
株式会社大阪国際会議場	⑩～⑫当面採用の予定なし。
株式会社セイビ大阪	業績不振
ブルーミング中西株式会社	採用の凍結中
光洋機械工業株式会社	60歳以降の再雇用実施
東洋紡績株式会社	現在、雇用環境が厳しく採用はしていません。
日東紡績株式会社	現在のところ従業員の採用予定はない（大阪）
富士車輛株式会社	民事再生法による
松下電器産業株式会社	経営的に見て余剰人事への対応が急務
三菱レイヨン株式会社	採用検討中
財団法人大阪府育英会	採用の予定がないため。
和光純薬工業株式会社	採用抑制を行っているため
日本信託銀行株式会社	平成13年10月に三菱信託銀行と合併のため。
松下冷機株式会社	余力が多く、また構造改革の取り組みの中で当分採用の計画はしていない。
株式会社高船三井	早期転籍、採用抑制を行っている
住友金属建材株式会社	採用の計画未定
株式会社デンソー	企業内余剰人員の配置転換でまかなっている。
株式会社ウエストパトロール	定期採用が困難
紀伊産業株式会社	情報はあがるが検討する余裕がない。
日本ガイシ株式会社	本社にて一括採用のため
近鉄不動産株式会社	来年度については新卒（平成14年）及び中途採用とも採用予定無し。今年度採用予定無し
星光ビル管理株式会社	現在採用ストップ。また清掃、保安業務は、物件取得地で、その都度事業所で採用
宮川化成工業株式会社	不況により新卒及び中途ともに採用を凍結

6. 研修プログラム内容と調整方法

NO	企業名	研修プログラム内容と調整方法
	イズミヤ株式会社	本社の公正採用人権啓発推進員と人事部採用教育担当がうち合わせし立案、実施
	大倉建設株式会社	人権啓発推進員にて立案、実施
	ジャスコ株式会社	本社とカンパニーで調整しつつ立案している
	豊田通商株式会社	公正採用選考人権啓発推進員と相談のうえ人事部が立案し、社内各事業所へ展開
	ハウス食品株式会社	本社の公正採用選考人権啓発推進員が実践している
	学校法人関西大学	人権問題等研修小委員会で企画、立案し人権問題等研修員会で承認を得て実施している
	大林道路株式会社	本店でプログラムを立案し、集合研修で実施している
	株式会社福井銀行	同企連担当者が立案し、本部研修を実施している
	株式会社群馬銀行	本社の同和問題推進委員会が立案し、事業所に指示
	石川島播磨重工業株式会社	上記2項目併用
	西日本旅客鉄道株式会社	本社の公正採用選考人権啓発推進員の方針のもと事業所が立案
	株式会社雪印アクセス	本社の人権推進委員会
	東洋信託銀行株式会社	本支店間相互連携の上立案
	住友電設株式会社	人権同和問題推進委員会事務局が立案し指示
	オーウェル株式会社	各事業所担当のブロック研修推進委員が立案
	カネボウ株式会社	本社人権事務局のもと推進実施
	グンゼ株式会社	本社と事業所の併用
	ダイキン工業株式会社	各事業所の同和問題対策委員会が行っている
	三井造船株式会社	本社立案基本方針より各事業所で立案
	株式会社奥村組	本社で計画して実施している
	株式会社鴻池組	参加した各種講習会、研修会の内容を参考にし立案している
	藤沢薬品工業株式会社	大阪本社において研修時（新入社員、経営職登用研修）にプログラム組み入れ
	三井倉庫港運株式会社	管理職会議等にて研修
	信越化学工業株式会社	本社、支店、事業所が基本的計画について打ち合わせ後実施
	東洋クロス株式会社	公正採用選考人権啓発推進員が泉佐野公共職業安定所と連絡をとりながら立案している
	阪神電気鉄道株式会社	各部研修会は、本社の公正採用選考人権啓発推進員の協力の下に各部スタッフ会議が立案
	株式会社博本チエイン	全社集合研修で実施している
	産業振興株式会社	本社及び事業所の立案したものを併用して実施
	三菱ウェルファーム株式会社	本社一括で立案し、階層別研修等において研修を実施
	南大阪信用金庫	研修回数が少ない
	株式会社大阪西マツダ	新入社員研修及び営業マン導入研修で実施
	日本貨物鉄道株式会社	部外講師とビデオ教育
	大昭和精機株式会社	職安の研修
	栗本建設工業株式会社	新入社員研修時、本社にて実施している
	安田信託銀行株式会社	人権・同和推進委員会事務局（東京・大阪）で立案推進
	西日本電信電話株式会社	本社と事業所が連携の他実施
	東光精機株式会社	教育計画の中を含め立案している
	日商岩井石油株式会社	本社の構成採用選考人権啓発推進委員が立案し新入社員研修時に実施
	株式会社オンワード樺山	東職安の指導による
	株式会社ジェイス	新人研修時に実施している
	全日空整備株式会社	社外研修を参考にして社内を進めている
	京阪電気鉄道株式会社	人権問題担当者が事務局となり、同和問題推進委員会で決定。
	敷島製パン株式会社	選考試験前に実施
	オムロン株式会社	本社及び各事業所の人権問題啓発推進委員会が立案
	東レ株式会社	本社の人権推進課が立案し、全社、全事業場へ展開している
	大阪商業信用組合	ビデオ視聴及び感想提出、外務講師による研修
	株式会社大阪府食品流通センター	企同連開催の人権問題に関する研修に参加、また社内独自の研修を立案実施。
	株式会社双葉化学商会	職安始め官公庁より配布される資料を参考にしている。
	株式会社ジェイアール西日本メンテック	営業所長
	株式会社大阪国際会議場	事業所をもっていない、本社のみである。
	アクサ生命保険株式会社	人権教育委員会にて立案・推進している
	東洋テック株式会社	研修室（人事庶務部内）により社内研修に組み込んでいる。
	東洋紙業株式会社	社外での研修系に随時参加

7. 同和問題（人権問題）の情報収集について

NO	企業名	情報収集方法
	稲畑産業株式会社	大阪同企連、大阪企同連
	大倉建設株式会社	大阪同和問題企業連絡会
	株式会社扇商会	関西ベイト
	関西電力株式会社	同企連の社外組織より収集
	近畿工業株式会社	大阪同企連
	キリンビール株式会社	大阪府、同企連、部落解放研究所、解放新聞
	株式会社栗本鐵工所	同企連に加入し取り組んでいる
	ジャスコ株式会社	大阪同企連
	大和ハウス工業株式会社	大阪同企連活動、部落解放研究所等
	大成建設株式会社	大阪同企連、部落解放研究所、解放新聞
	水都信用金庫	大阪同企連、豊中同企連、部落解放研究所
	南海電気鉄道株式会社	企同連、部落解放人権研究所、業界団体
	日本鋼管継手株式会社	大阪同企連
	株式会社日立製作所	大阪同和問題企業連絡会
	森下仁丹株式会社	大阪同企連
	株式会社山善	同企連、部落解放研究所
	松尾電機株式会社	大阪同企連、企同連
	学校法人関西大学	大阪同和問題企業連絡会他、関係諸団体
	商工組合中央金庫	大阪同企連、部落解放研究所
	蜀正宗酒造株式会社	同企連、部落解放研究所
	興和株式会社	大阪同企連、部落解放研究所
	異亜石油株式会社	大阪同企連、人権研究所
	株式会社福井銀行	同企連担当者が情報を収集している
	トヨタ自動車株式会社	大阪同企連、愛知同企連
	株式会社群馬銀行	部落解放同盟群馬県連合会
	川崎製鉄株式会社	大阪同企連、企同連、部落解放研究所
	石川島播磨重工業株式会社	同企連、東京人企連、その他各種セミナー
	石塚硝子株式会社	同和問題企業連絡会
	東洋物産株式会社	大阪市企業同和問題推進連絡会
	西日本旅客鉄道株式会社	部落解放研究所
	株式会社三幸	東区役所社会教育部
	広栄化学工業株式会社	外部研修
	安治川鉄工建設株式会社	大阪同企連、大阪市企同連
	株式会社サカエ	企業同和問題推進連絡会
	西日本ジェイアールバス株式会社	西日本鉄道
	株式会社ジェイアール西日本マルニックス	西日本旅客鉄道株式会社
	太平洋セメント株式会社	大阪同企連、東京人企連及び各研究集会
	カネヨウ株式会社	大阪同企連
	近畿車輛株式会社	東大阪企同連
	大阪府赤十字血液センター	同和問題研修会等
	東洋信託銀行株式会社	同企連、研究所等
	株式会社白洋舎	企同連
	株式会社フジソク	大阪同企連
	医療法人寺西報恩会長吉総合病院	大阪同企連
	味の素株式会社	同企連、人企連、研究所など
	野村殖産株式会社	企同連
	住友金属物流株式会社	大阪同企連、研究所等関係諸団体
	不動建設株式会社	法務局
	株式会社IMAGICAウエスト	大阪同企連
	テトセ株式会社	大阪同企連、東大阪企同連
	アイワ株式会社	同企連
	株式会社ホテル日航大阪	大阪市企同連
	マツモト産業株式会社	企同連など各種団体
	ベガスミシン製造株式会社	同企連、企同連、研究所、多民族共生人材教育センター、解放新聞
	南海サウスタワーホテル株式会社	親会社
	株式会社近畿大阪銀行	研究所、大阪国際理解教育センター
	イトキン株式会社	同企連
	オーエル株式会社	企同連、同企連、関係団体主催研修会、研究所会員サービス情報等
	カネボウ株式会社	民間団体による研修会、講演、会議への積極的参加による
	キッコーマン株式会社	大阪同企連
	グンゼ株式会社	同企連
	株式会社神戸屋	企同連（代表幹事及び淀川区支部長をしています）
	光洋精工株式会社	同企連及び部落解放研究所
	住友電気工業株式会社	大阪同和問題企業連絡会
	象印マホービン株式会社	同企連
	ダイハツ工業株式会社	企同連、同企連
	株式会社ダイエー	同企連
	ホシデン株式会社	啓発図書、報道情報
	宮崎鉄工株式会社	同企連に加入
	株式会社モリタ	大阪同和問題企業連絡会
	近鉄観光株式会社	大阪私企業同和問題推進連絡会
	三井造船株式会社	大阪同企連など
	住友林業株式会社	他都府県

住友不動産株式会社	部落解放人権研究所法人加盟
国博警備保障株式会社	企同連、同企連、部落解放・人権研究所
株式会社不二家	企同連
エーザイ株式会社	東京人権啓発企業連絡会、人権研究所
エクソンモービルビジネスサービス株式会社	大阪同企連・豊中企同連
株式会社鴻池組	各種講習会、研修会
中外製薬株式会社	東京人企連、解放同盟
マツダ株式会社	大阪同企連等の人権団体
三菱重工業株式会社	大阪市企業同和問題推進連絡会
栗田工業株式会社	東京人企連、大阪同企連
学校法人大阪産業大学	部落解放人権研究所、部落解放同盟
財団法人日本生命済生会	社外での同和問題研修会
三井住友海上火災保険株式会社	地方公共団体等の行政
株式会社エーユー	部落解放人権研究所等からの配布資料
牛乳石鹸共進社株式会社	同企連
東洋クロス株式会社	大阪企業同和問題推進連絡協議会
日新火災海上保険株式会社	東京人権啓発企業連絡会
三菱マテリアル株式会社	企業連絡会
阪神電気鉄道株式会社	部落解放人権研究所、尼崎同和問題啓発促進協会
株式会社権本チエイン	研修会、講演会の参加を通して
川鉄商事株式会社	グループ会社
産業振興株式会社	同企連関係研修会等で情報収集
株式会社大阪西マツダ	大阪市企業同和問題推進連絡会
芦森工業株式会社	同企連等の研修会に出席
ダイキンプラント株式会社	部落解放研究所
株式会社きんでん	同企連活動
株式会社あさひ銀行	東京人権啓発企業連絡会
佐藤工業株式会社	大阪同企連他
安田信託銀行株式会社	同和問題企業連絡会他
医療法人景岳会南大阪病院	同企連、企同連
株式会社ノリタケカンパニーリミテド	大阪同企連・摂津同企連・愛知同企連他
株式会社朝日エアポートサービス	豊中同企連
財団法人大阪労働協会	大阪府の指定法人として大阪府が実施する研修会の情報収集を行っている
財団法人大阪府都市整備推進センター	大阪府
太平住宅株式会社	大阪同和問題企業連絡会
三菱製紙販売株式会社	大阪同和問題企業連絡会
西日本電信電話株式会社	各啓発団体、企業連絡会
社会福祉法人大阪府総合福祉協会	関係団体、機関からの資料等提供を受けている
株式会社ジェイス	外部研修
八千代産業株式会社	高槻地区企業内同和問題研修推進連絡会
山崎製パン株式会社	吹田企業人権・同和問題推進連絡会
全日空整備株式会社	社外人権研修への参加
京阪電気鉄道株式会社	同企連
株式会社酒井鉄工所	堺市人材協/企業部会
シャープ株式会社	大阪同企連他人権団体が主催する研修会
新内外綿株式会社	同企連
学校法人相愛学園	行政から学校へ送付されてくる資料、教育現場での参考図書等
オムロン株式会社	同企連、部落解放・人権研究所他
株式会社第一勧業銀行	東日本部落解放研究所、解放新聞、東京人企連。
東レ株式会社	本社の人権推進課が定期的に情報発信：HRNEWホームページ
ナショナル住宅産業株式会社	豊中企同連
株式会社日本興業銀行	新聞等
野村証券株式会社	運動団体
株式会社ニュージエック	同企連、新聞、雑誌等、部落解放・人権研究所他
株式会社日建設計	同企連
大阪府土地開発公社	大阪府、大阪府指定出資法人「人権教育のための国連10年」推進協議会
財団法人大阪府私学振興会	大阪府
株式会社広島銀行	広島同企連、大阪同企連
株式会社福井製作所	大阪同企連等
株式会社ビー・エス	法務局
株式会社ジェイアール西日本メンテック	JR本社
タイガースポリマー株式会社	豊中企同連
ウメトク株式会社	弁護士
株式会社日立空調システム	市、企同連
株式会社大阪国際会議場	大阪府
財団法人阪南医療解放センター	部落解放同盟大阪府連松原支部、解放新聞
松下電器産業株式会社	人権に関する研究機関、諸団体。
株式会社銭高組	大阪市企業同和問題推進連絡会。(社)部落解放・人権研究会
財団法人大阪府保健医療財団	大阪府、企同連。
財団法人大阪府ポートサービス公社	大阪府
財団法人大阪府育英会	大阪府
株式会社テトラ	大阪同企連
株式会社デンソー	大阪同企連・企同連・インターネット
株式会社中山製鋼所	企同連
松下電子応用機器株式会社	企同連
株式会社フジカラーサービス	地域同和人協協議会並びに企業部会

近鉄不動産株式会社	企同連、同企連
富士火災損害調査株式会社	親会社（富士火災海上保険）と同企連

**(社)同和地区人材雇用開発センターにおける
障害者就労支援の可能性調査報告書**

2002年2月

**(社)同和地区人材雇用開発センター
障害者就労支援システム検討プロジェクトチーム**

目次

序章	同和地区人材雇用開発センターの新たな飛躍をめざして	226
	1. 同和地区の多様な就労ニーズに対応する	
	2. 人材雇用開発センターの新たなチャレンジ	
	3. 大阪府の「緊急地域雇用特別基金事業」と連携して	
第1章	障害者雇用の現状と動向	
	1. 障害者雇用の基本問題	228
	2. 障害者の就労実態	232
	3. 障害者雇用政策とその動向	236
第2章	障害者雇用に関する企業などの多様な試み	
	1. 企業に求められる社会的役割とは	245
	2. 企業等における障害者雇用の取り組み	248
	3. 団体などによる障害者雇用の取り組み	256
第3章	会員企業の障害者雇用の現状と課題	
	1. 就職困難者(障害者等)雇用意向調査1次集計から	273
第4章	同和地区における障害者施設と障害者の現状と課題	
	1. 「2000年実態調査」にみる障害者の就労ニーズ	276
	2. 同和地区における障害者施設等の現状と動向	280
第5章	障害者就労支援モデル事業の結果から	
	1. 同和地区授産事業への発注の可能性	302
	(1)ビルメンテナンス	
	(2)クリーニング	
	2. 就労支援ステップアップの可能性	309
	(1)「給食事業」A給食(株)と(社福)ヒューマンライツ福祉協会の取り組み	
	(2)「IT事業」(株)三菱電機関西支社と(社福)ヒューマンライツ福祉協会の取り組み	
第6章	同和地区人材雇用開発センター「障害者就労支援事業」の提案	
	1. 同和地区人材雇用開発センター障害者就労支援の考え方	315
	2. 事業案	316
	(1)インターンシップ(職場実習)事業	
	(2)授産施設等支援事業	
	(3)雇用促進コーディネート事業	
	(4)会員交流事業	

序章 同和地区人材雇用開発センターの新たな飛躍をめざして

1. 同和地区の多様な就労ニーズに対応する

社会・経済状況の変化を背景とする雇用環境の大きな変化と、「地対財特法」の経過措置終了に伴う同和行政の転換に対応するため、同和地区人材雇用開発センター改革小委員会では、名称や対象者の変更を含む事業の抜本的刷新の検討を進め、対象者については、これまでの「同和地区住民」から「同和地区住民など就職困難者」とすることを提案しています。

「同和問題の解決に向けた実態等調査」（以下 2000 年実態調査と称する。）によると、同和地区住民の失業率は男女とも大阪府の平均を上回っており、とくに若年層と 40 歳台男性の失業率が高いことが報告されています。また、大阪府同和対策審議会は、近年、同和地区においては、住民の転出入が激しく、とくに学歴の高い層や若年者が同和地区から転出し、低所得層、母子家庭、障害者など、行政施策の支援を必要とする人々が転入する傾向があると指摘しています。

したがって、同和地区の雇用問題を考える場合には、こうした人びとを抜きにしては語れません。高齢者、母子家庭の母親、障害者などの就職困難層については、就労に至る前段階における様々な阻害要因を抱えており、現行の職業相談制度では就労にうまく結びついていないのが実情です。

これまで同和地区住民の雇用開発を図ることを会員の「総意」としてきた同和地区人材雇用開発センター（以下人材雇用開発センターと称する。）が、その発展段階として「創意」を付加し、同和地区住民をはじめ、様々な課題を有する人々の就労支援を社会的使命として、自助・自立、自己実現達成に寄与することは時機を得た取り組みといえます。

2. 同和地区人材雇用開発センターの新たなチャレンジ

近年、障害者の就労について、マスコミ等が取り上げる機会も増え、考え方や行政施策が大きく転換を始めています。「完全参加と平等」を訴えた 1981 年の国連障害者年以來、障害のある人もない人も同じように社会活動に参加し、自立して生活できる社会をめざそうというノーマライゼーションの理念が世界中に広がっており、当事者の権利意識の向上と相俟って、「施設から地域へ」、「保護・隔離から自立・参加へ」、「福祉から労働へ」といったキーワードと共に、全国各地で行政、企業、支援団体等がさまざまに工夫を凝らして就労支援に取り

組んでいます。

とくに、大阪の同和地区では、長年にわたる粘り強い運動の結果、建設予定を含めて15地区で障害者会館が整備され、とくに西成、加島、日之出地区では、社会福祉法人が運営する授産施設もあります。これらについては、三障害（身体、知的、精神）すべてに対応でき、生活支援から就労支援までトータルにサポートできる施設とスタッフを揃えており、地区外の多数の障害者にも利用され、それを支援する企業、NPO等のネットワークが急速に広がっています。

単に障害者の法定雇用率を守るか否かという議論にとどまらず、障害者の就労支援は企業の社会的責任あるいは社会貢献の重要なテーマとしても注目を集めています。そういう状況の下で、人材雇用開発センターが障害者就労支援の新しい事業を創出することは極めて大きな意義をもっています。

3. 大阪府の「緊急地域雇用特別基金事業」と連携して

本報告書は、以上の視点に立って、同和地区の多様な就労ニーズに対応するプログラムの一つとして、障害者の就労支援の可能性を調査し、「障害者就労支援プロジェクト」として、インターンシップ（職場実習）事業や授産施設等支援事業、雇用促進コーディネート事業等の創設を提案したものです。

これと並行して、大阪府は「緊急地域雇用特別基金事業」として、企業等を対象として「就職困難者雇用意向調査事業」を実施しています。人材雇用開発センターの会員企業も多く参加する調査事業との連携で、本事業が一層効果的なものとなることを望みます。

第1章 障害者雇用の現状と動向

1. 障害者雇用の基本問題

(1) 国民的課題としての障害者問題

わが国の障害者数は約576万人、総人口の5%弱で、よく「22人に1人が障害者」という表現で課題の重大さが訴えられています(表1)。しかし、欧米各国の障害者は総人口比で1割から2割となっており、日本の障害者数よりはるかに多いことに注意しなければなりません(表2)。

わが国では、障害者手帳を持つ人を「障害者」としており、手帳発行に際しては「機能障害(impairment)」(身体の一部が動かないといった医学的損傷や機能面の制約)中心で厳格に判断するのに対し、欧米では機能面より「社会的不利(handicap)」を重視した概念をとっており、「障害」の概念ははるかに広いのです。

図1で身体障害者の推移を見ると、年々増加傾向を示しています。これは、①日本の高齢化が進んでおり、加齢に伴う身体障害者が増えていること、②心臓病や腎臓病などの「内部障害」という分類が加わるなど「障害者」の認定範囲が広がっているからです。さらに、最近では、中途障害の人や学習障害の人、知的には優秀だが対人関係に課題の多い高機能自閉症の人、記憶障害の人など多様なハンディを持つ人々の問題が注目されています。

国連は世界の障害者数を4億5000万人、10人に1人が障害者であり、2人に1人は家族や友人に障害者がいると推計しています。障害者問題はけっして「一部の気の毒な人の問題」ではなく、国民的な課題なのです。

表1 障害者数

(単位:万人)

	総数	在宅者	施設入所者
身体障害者	317.7	301.5	16.2
18歳未満	9.0	8.2	0.8
18歳以上	308.7	293.3	15.4
知的障害者	41.3	29.7	11.6
18歳未満	9.6	8.6	1.1
18歳以上	30.1	19.5	10.5
精神障害者	約217	—	—
計)	576	—	—

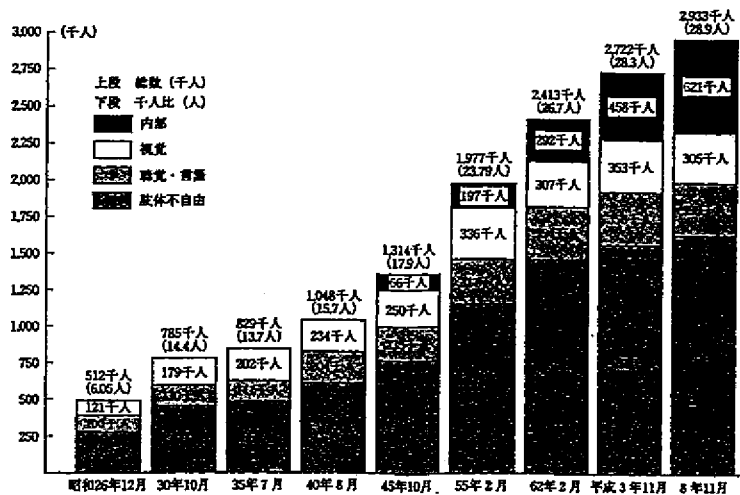
(厚生省、平成8年)

表2 欧米との比較

国名	障害者数	総人口比
アメリカ	1130万人	17%
イギリス	600万人	10%
スウェーデン	80万人	9%
ドイツ	660万人	8%
日本	576万人	5%

(社会福祉・医療事業団「欧米の障害者福祉制度調査」)

図1 身体障害者の増加と状況(18歳以上)



(注) 内部障害については、昭和42年8月から心臓・呼吸器機能障害が、昭和47年8月から腎臓機能障害が、昭和59年10月からは膀胱又は直腸の機能障害が、昭和61年10月からは小腸機能障害が、それぞれ身体障害者の範囲に取り入れられた。
 (資料出所) 厚生省「身体障害者実態調査」(平成8年)

(2) 人権問題としての障害者問題

「完全参加と平等」を訴えた1981年の国連障害者年以來、障害のある人もない人と同じように社会に参加し、自立して生活できる社会をめざそうというノーマライゼーションの理念が世界中に広がっています。障害それ自体が問題なのではなく、障害のある人がない人と同じように生活するのを妨げるさまざまな社会のバリアこそが問題とされるようになり、さらに、障害者自らの「施策決定段階への参加」が重要な要件とされるようになったのです。

「参加とは、社会生活そのものとその発展への貢献のみならず、施策決定段階への障害者の参加を意味する。平等とは、他の国民と同じ生活を送ることであり、またその社会経済の発展による利益の平等な配分を受けることである」
(国際連合「国際障害者年行動計画」)

この考え方は、「すべての身体障害者は、社会を構成する一員として、社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が与えられる」(身体障害者福祉法第2条1984年改正)など、現在のわが国の障害者施策にも大いに反映しています。

これまで障害者は、社会の片隅で「与えられる対象」として、施設に保護、隔離されてきました。そして、「隔離」は人の目から障害者を遠ざけることによって「偏見」を生み出し、それが続くとやがて「差別」として固定化されてきたのです。

障害者が社会・経済のあらゆる場面で完全に参加することを当然の理念としたことは、画期的な変化です。障害者の問題はけっして哀れみや慈悲ではなく、人権の問題であり社会のあり方の問題として捉えられなければなりません。障害者を施設に隔離するのではなく、共に生きる存在として、社会の中でその人らしい生き方ができるよう支援することが求められているのです。

(3) 福祉から労働へ

こうした経過を踏まえ、政府は1995年に「障害者プラン—ノーマライゼーション7ヵ年戦略」を策定し、「7つの重点的施策」を掲げ、推進しています。

- ① 地域でともに生活するために
- ② 社会的自立を促進するために
- ③ バリアフリー化を促進するために

- ④ 生活の質(QOL)の向上をめざして
- ⑤ 安全な暮らしを確立するために
- ⑥ 心のバリアを取り除くために
- ⑦ わが国にふさわしい国際協力・国際交流を

この障害者プランは、一番目に「地域でともに生活するために」を掲げ、「障害のある人が地域の中でともに生活を送れるように、ライフステージの各段階で、住まいや働く場ないし生活の場や必要な保健福祉サービスが的確に提供される体制を確立する」とし、地域における職業、福祉、保健等関係分野の連携による支援体制の推進をうたっています。

また、二番目には「社会的自立を促進するために」を掲げ、「教育・福祉・雇用等各分野との連携により障害者がある適性と能力に応じて、可能なかぎり雇用の場に就き、職業を通じて社会参加や教育・福祉・雇用等の連携の必要」を設定しています。

私たち人間にとって最も大切なことの1つは、就職、すなわち職業を通じて社会に参画することではないでしょうか。収入を得て「衣・食・住」を賄うことはもちろん、働くことそれ自体が生きる目的であり、生きがいです。

「身体障害者の真の福祉を図るには、身体障害者に①生計の維持、②能力の発揮、③社会経済活動への参加、が保障されなければならない。この三つの要請を同時に実現するものは『職業』に他ならない。すなわち、身体障害者の福祉の基本は『職業人として自立すること』にある」

(労働省職業安定局長 白井晋太郎「障害者雇用対策の理論と解説」1987年)

障害者福祉の基本は、個人の尊厳に立脚した社会的自立、すなわち職業を通じての自立にあります。したがって、何より雇用機会の確保が重要であり、企業にはその場を提供する社会的責任が求められているのです。

しかし、障害者はその障害ゆえに職業上のハンディキャップを背負っており、「障害者は何もできない」という偏見や支援体制の遅れ、さらには昨今の厳しい不況の中で、障害者雇用は極めて厳しいのが実情です。

2. 障害者の就労実態

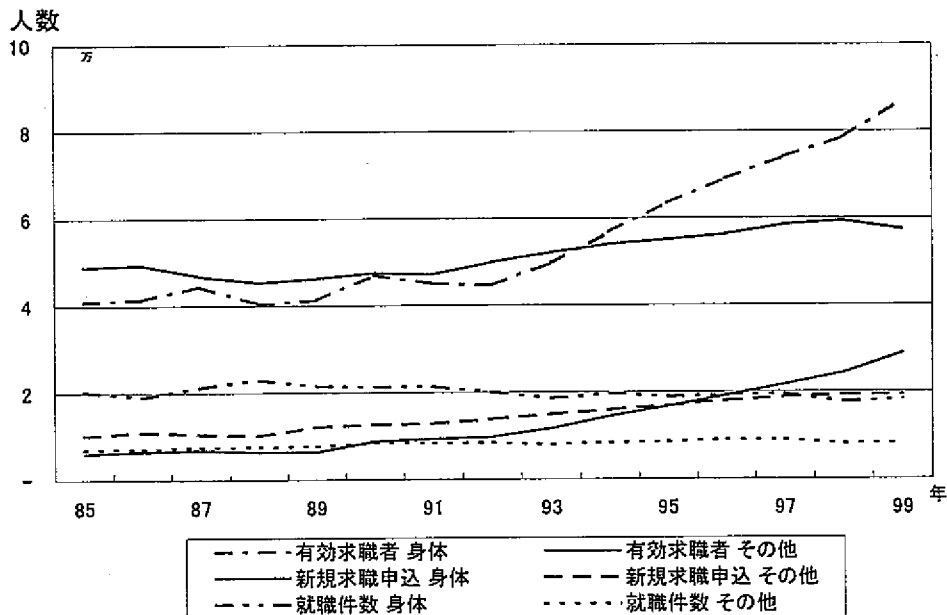
(1) 年々増加する就労希望者、伸びない雇用実績

就労を希望する障害者は年々増加していますが、就職件数は低調で横ばい状態が続いています（資料1）。1.8%の法定雇用率が適応される民間企業（常用労働者56人以上）における実雇用率は2000年度で1.49%。法定雇用率すら達成できていない状況です。

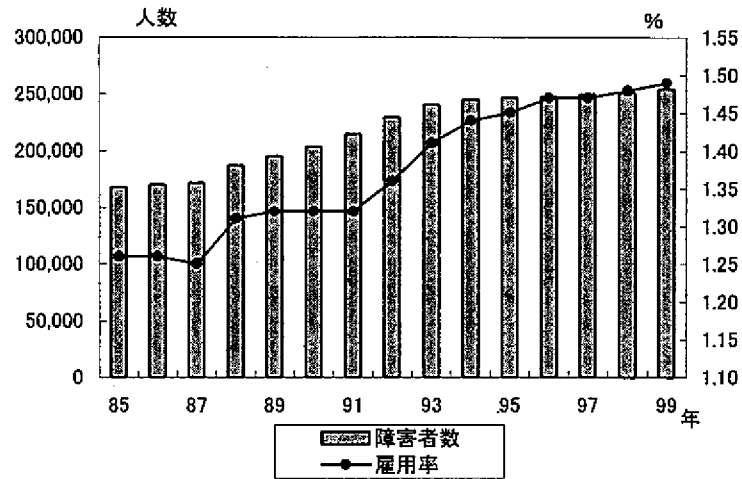
企業規模別に見ると、常用労働者500人以上の大企業で上昇したものの（500～999人企業1.44%→1.46%、1000人以上企業1.52%→1.55%）、300～499人規模では横ばい（1.39%）、56～299人規模では低下しました（56～99人企業1.72%→1.66%、100～299人企業1.41%→1.40%）。一方、法定雇用率未達成企業を規模別で見ると、大企業ほど多い現状は変わりません。（資料3）

産業別では、鉱業（1.46%→1.48%）、建設業（1.32%→1.34%）、電気・ガス・熱供給・水道業（1.72%→1.73%）、運輸・通信業（1.63%→1.68%）、卸売・小売・飲食店（1.09%→1.12%）、金融・保険・不動産業（1.35%→1.38%）で微増していますが、製造業で同率、サービス業（1.47%→1.45%）で微減しています。（資料4）

資料1 障害者の求職・就職者の推移



資料2 障害者数と企業の実雇用率の推移



資料3 企業規模別障害者雇用の状況

(2000年6月1日現在、()は前年度の数字)

規模 (人)	企業数	常用労働者数 (人)	障害者の数			実雇用率 (%)	雇用率未達成企業 (%)
			①重度	②重度以外	①×2+②		
56~99	21,602 (21,760)	1,589,474 (1,602,628)	6,159 (6,442)	14,007 (14,731)	26,325 (27,615)	1.66 (1.72)	52.3 (51.0)
100~299	27,604 (27,928)	4,040,856 (4,088,723)	13,105 (13,229)	30,235 (31,008)	56,445 (57,466)	1.40 (1.41)	53.9 (53.4)
300~499	5,332 (5,291)	1,793,243 (1,793,180)	6,184 (6,201)	12,580 (12,544)	24,948 (24,946)	1.39 (1.39)	62.2 (62.0)
500~999	3,534 (3,530)	2,162,254 (2,158,879)	8,377 (8,112)	14,763 (14,810)	31,517 (31,034)	1.46 (1.44)	67.5 (70.2)
1000以上	2,579 (2,604)	7,328,888 (7,465,563)	31,711 (31,382)	50,179 (50,737)	113,601 (113,501)	1.55 (1.52)	74.5 (77.0)
	60,651 (61,113)	16,914,715 (17,108,973)	65,536 (65,366)	121,764 (123,830)	252,836 (254,562)	1.49 (1.49)	55.7 (55.3)

資料4 産業別障害者の雇用状況

区分	企業数	常用労働者数	障害者の数			実雇用率 (%)	雇用率未達 成企業(%)
			①重度	②重度以外	①×2+②		
農・林・漁業	120 (120)	18,836 (18,390)	68 (68)	160 (160)	296 (305)	1.57 (1.66)	42.5 (45.8)
鉱業	54 (55)	9,462 (9,930)	28 (32)	84 (81)	140 (145)	1.48 (1.46)	44.4 (43.6)
建設業	2,296 (2,363)	614,392 (634,080)	2,183 (2,174)	3,870 (4,033)	8,236 (8,381)	1.34 (1.32)	53.7 (54.1)
製造業	21,192 (21,549)	6,536,047 (6,681,493)	29,727 (30,008)	52,646 (54,603)	112,100 (114,619)	1.72 (1.72)	42.9 (42.2)
電気・ガス・ 熱・水道業	169 (163)	191,669 (192,906)	828 (837)	1,651 (1,640)	3,307 (3,314)	1.73 (1.72)	58.0 (60.1)
運輸・通信業	3,573 (3,519)	1,101,114 (1,105,757)	4,172 (3,992)	10,108 (10,085)	18,452 (18,069)	1.68 (1.63)	48.7 (48.4)
卸売・小売・ 飲食店	12,938 (13,222)	3,342,240 (3,385,810)	9,503 (9,332)	18,340 (18,197)	37,346 (36,861)	1.12 (1.09)	71.2 (71.2)
金融・保険・ 不動産	2,085 (2,182)	1,350,825 (1,388,945)	4,855 (4,807)	8,900 (9,110)	18,610 (18,724)	1.38 (1.35)	74.1 (73.8)
サービス業	18,224 (17,940)	3,750,130 (3,691,662)	14,172 (14,116)	26,005 (25,912)	54,349 (54,144)	1.45 (1.47)	59.3 (58.5)
産業計	60,651 (61,113)	16,914,715 (17,108,973)	65,536 (65,366)	121,764 (123,830)	252,836 (254,562)	1.49 (1.49)	55.7 (55.3)

*資料1～4の出所は労働省職業安定局

(2) 障害者に直撃－失業者は過去最悪

これまで障害者雇用を担ってきた中小企業も、不況の深刻化の影響で小規模企業などの経営が悪化し、障害者が真っ先にリストラの対象になるケースが急増しています(資料5)。倒産による離職や自主退職した障害者の数は含まれておらず、潜在的な失業者はさらに増加すると言えます。

2001年度は過去最悪の状況になると発表されました。

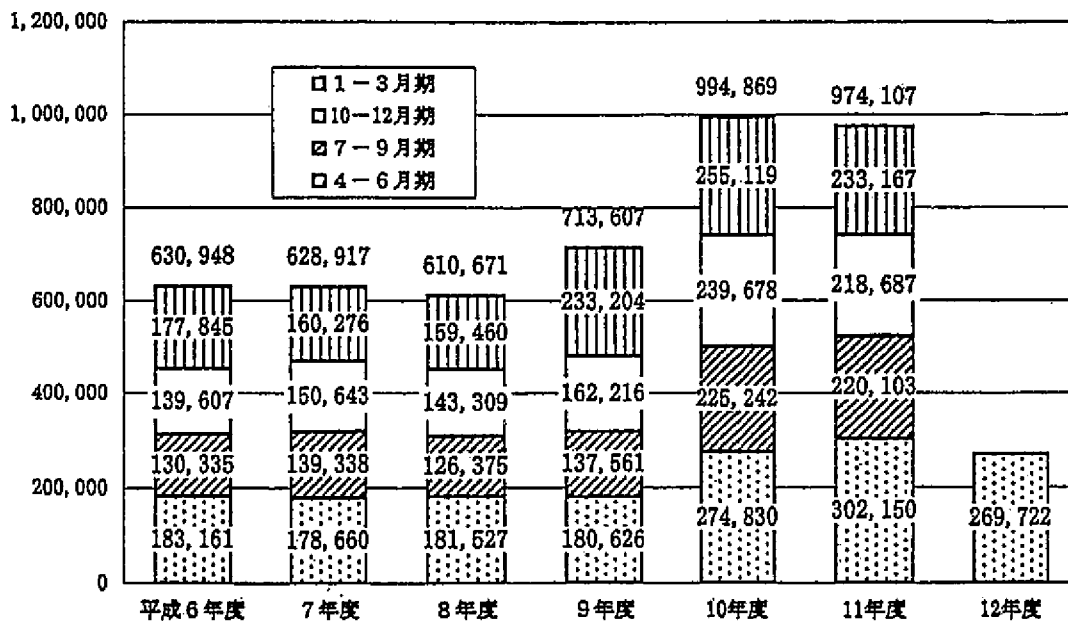
資料5 障害者の解雇者数(公共職業安定所への届出による)

1994年	1613人
1995年	1805人
1996年	1629人
1997年	2091人
1998年	2950人

資料6 事業所規模別の雇用状況(障害種別)

事業所規模	身体	知的	精神
5~29	34.7	40.8	16.7
30~99	27.6	41.1	35.7
100~499	27.5	15.6	36.2
500~999	4.7	1.4	3.7
1000人以上	5.5	1.2	7.7
	100%	100%	100%

資料7 雇用主都合による離職者の推移(雇用保険データによる)



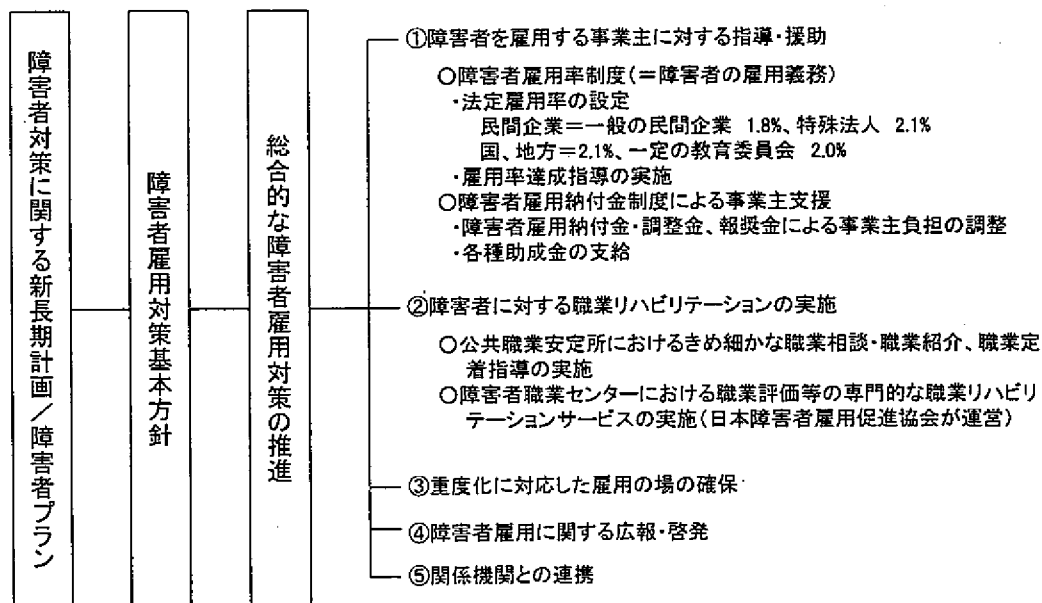
3. 障害者雇用政策とその動向

(1) 障害者の就労支援に関わる制度や事業

障害者の雇用施策は、「障害者対策に関する新長期計画」（1993年）、同計画の重点施策実施計画である「障害者プラン」（1995年）に基づいて実施されています。具体的には、1998年から2002年までを運営期間とする「障害者雇用対策基本方針」に沿って、より一層の障害者雇用の促進およびその職業の安定を図っていくために、特に重度障害者に重点を置いたきめこまかな対策を総合的かつ計画的・段階的に推進していくこととしており、次の5点を柱に推進されています。

- ① 障害者を雇用する事業主に対する指導援助
- ② 職業リハビリテーションの実施
- ③ 重度化に対応した雇用の場の確保
- ④ 障害者雇用に関する広報・啓発
- ⑤ 関係機関との調整

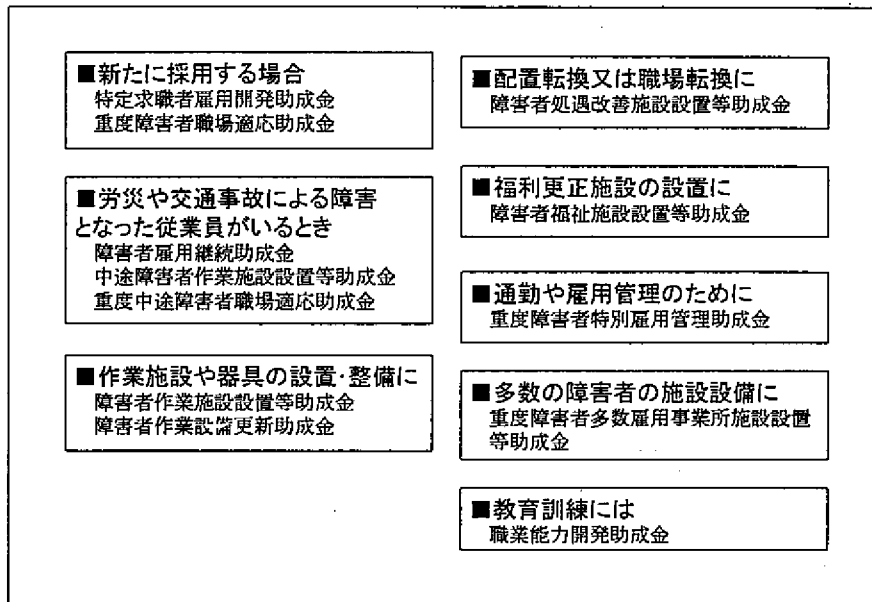
障害者雇用対策の体系



① 障害者を雇用する事業主に対する指導・援助

事業主に対しては、障害者雇用率制度の厳正な運用と、障害者雇用納付金制度等による事業主支援を主要な施策とし、障害者雇用に関する好事例や雇用管理ノウハウを提供すること等により事業主の取組みを推進することとしています。

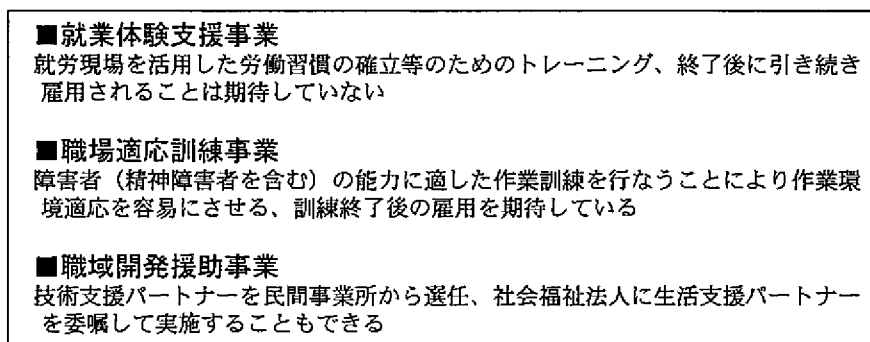
事業主に対する支援制度・補助等



② 障害者に対する職業リハビリテーションの実施

公共職業安定所における職業相談・職業紹介および職場定着指導の実施、障害者職業センターにおける職業評価等の専門的な職業リハビリテーションの実施、障害者雇用支援センターにおける地域レベルで関係機関が連携した職業リハビリテーションの実施、障害者の職業能力開発の促進、民間企業を活用した職業リハビリテーションの実施等により、障害者に対して総合的かつ効果的な施策の展開を図っていくこととしています。

民間事業所を活用した職場実習の補助制度



③ 障害の重度化に対応した雇用の場の確保

重度障害者の雇用の場を確保するために、第3セクター方式による重度障害者雇用企業の設立・育成、重度障害者多数雇用事業所の育成等を推進することとしています。

特例子会社

<p>(特例子会社とは)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業が障害者雇用を進めることを容易にするために、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社の設立が一定の要件を満たしている場合、その子会社に雇用されている労働者は親会社に雇用されているものとみなして、親会社の障害者雇用率を計算することができる制度。 	<p>(設置要件)</p> <p>親会社</p> <ul style="list-style-type: none"> 子会社の発行済株式総数の1/2以上を所有 労働大臣の認定を受けている <p>子会社</p> <ul style="list-style-type: none"> 親会社との人的交流が緊密 雇用される障害者が5人以上かつ全従業員の20%以上 重度身体障害者及び知的障害者の合計が雇用されている障害者の30%以上 障害者の雇用管理を適正に行なうための施設改善、選任指導員配置等 障害者雇用の促進、安定が確実に達成されると認められる
<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 親会社の障害者雇用率の達成が容易になる 社会的責任を履行し、社会的なイメージや信用度がアップ 障害者受入れのための環境整備への設備投資が集約化 障害者特性に応じた仕事確保、専門スタッフ確保が容易 業務体系の見直しのきっかけとなる 障害者の多数雇用に関する各種援助制度を利用できる 	
<p>(問題点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 特例子会社で雇用した障害者が親会社の障害者雇用率に算入できる以外、助成制度としてのメリットはない グループ会社の場合、会社ごとに障害者雇用率が算定されるため、本社以外は制度のメリットがない 	

重度障害者多数雇用事業所

<p>(重度障害者多数雇用事業所とは)</p> <ul style="list-style-type: none"> 重度身体障害者、知的障害者、又は精神障害者を多数雇入れるか現に雇用している事業所で、「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」を利用し、施設・設備などに改善を加えた事業所。 	<p>(設置要件)</p> <p>施設設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 重度障害者を5人以上雇入れ、従来から雇用している重度障害者と合わせて10人以上になり、かつ、重度障害者の割合が2/10以上であること <p>施設改善</p> <ul style="list-style-type: none"> 1年以上継続して10人以上の重度障害者を雇用しており、かつ、重度障害者の割合が2/10以上であること <p>設備更新</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設改善の要件及び上記にかかる助成金受給後10年以上経過していること
<p>(メリット)</p> <p>施設設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成率 2/3(特例3/4) 限度額 1.5億円(新規雇用5~9人) 2億円(新規雇用10人以上) (特例3億円又は4億円) <p>施設改善 設備更新</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成率 2/3(特例3/4) 限度額 5千万円(特例1億円) 	<p>(資格認定で特に重視される事項)</p> <p><u>過去3年間3人以上の重度障害者の雇用経験</u></p> <p><u>障害者の安定した雇用継続が図れる</u></p> <p><u>経営基盤が安定しており、将来性が高い</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 相当程度の規模の企業(常用労働者数が概ね56人以上資本金3,000万円以上)の事業所 過去2年間の配当実績が5%以上、または年5%以上の配当可能な収益を計上 最新期の決算において自己資本比率が15%以上
<p>(問題点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 助成額が高額のため受給資格の認定、審査がかなり厳しい 申請手続きが煩雑で提出書類が多数必要 	

第3セクター方式

<p>(第3セクター方式とは)</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業と地方公共団体が共同で出資し、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立する方式。 	<p>(問題点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治体の昨今の財政状況では、議会承認が得られにくい 経営上の責任の所在がはっきりしない
<p>(メリット)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の助成率、限度額の特例が受けられる 認定審査の重視事項である、過去3年間3人以上の重度障害者の雇用経験が緩和(新設の特例子会社で資格認定が可能) 	

④ 障害者雇用に関する広報啓発

事業主、関係機関、障害者・家族をはじめとした国民一般に対する広報啓発活動の実施等を推進することとしています。

⑤ 関係機関との連携

障害者を支援する機関相互間の連携の強化、障害者の職業生活に関わる社会環境の総合的整備等を推進することとしています。

(2) 障害者雇用施策の動向

①「法定雇用率」とその動向

障害者の一般雇用を進めるためには、官公庁や民間企業の取り組みが欠かせません。その啓発と動機づけを進める上で、わが国で中心的な役割を果たしてきたのが「障害者の雇用促進等に関する法律」に基づく「割当雇用制度」による「義務雇用制度」です。

1960年に、わが国最初の雇用促進施策として「身体障害者雇用促進法」が生まれました。官公庁1.5%、民間企業1.1%の雇用率を定め、官公庁は「義務雇用」、民間企業は「努力目標」としてスタートしたのです。以来、資料1に示すように数次の改正を経て、現在に至っています。

資料1 法定雇用率の推移

年月	国・地方公共団体	特殊法人	民間企業	備考
60. 7	1. 5% (現業的機関 1.4%)	1. 5% (現業的事業所 1.3%)	1. 3% *努力義務 (現業的事業所 1.1%)	
68. 10	1. 7% (現業的機関 1.6%)	1. 6%	1. 3%	
76. 10	1. 9% (現業的機関 1.8%)	1. 8%	1. 5% *法定義務	重度はダブルカウント
88. 4	2. 0% (現業的機関 1.9%)	1. 9%	1. 6% (現業的事業所 1.1%)	知的障害者カウント
93. 4	重度知的障害者はダブルカウント、短時間の重度身体・知的障害者はダブルカウント			
98. 7	2. 1% (教育委員会 2.0%)	2. 1%	1. 8%	

* 雇用率以外の主な改正項目

1976年

- 民間企業にも「義務雇用制度」を適用
- 雇用が進まない企業名の公表
- 雇用する企業と雇用しない企業の「経済的不公平」是正のため「雇用納付金」制度を導入（不足人数1人あたり3万円/月。現行5万円/月）

1988年

- 「障害者の雇用促進等に関する法律」に名称変更
- 身体障害者だけでなく知的障害者も雇用率算入対象とする
- すべての種類の障害者を職業リハビリテーションの対象とする

(職業リハビリテーション: 職業評価、職業指導、職業準備・訓練、職業あっせん、フォローアップ)

1998年

- 知的障害者も「義務雇用」の対象とし、法定雇用率を1.8%に引き上げ
- 特例子会社の認定要件の緩和
- 障害者雇用支援センターの設置主体に社会福祉法人を付加

こうして現在、従業員数56人以上の企業に1.8%の割合で障害者の雇用が義務づけられています。罰則規定はありませんが、未達成の場合には1人当たり5万円(月額)の雇用納付金が徴収されます。また、雇用納付金を納入しても雇用義務は免れず、雇用が進まない場合には厚生労働省から勧告が行われ、企業名が公表されることになっています。

例えば、従業員1万人の企業では180人の障害者を雇用しなければなりません。もし1人も雇用していなければ月900万円、年1億800万円もの雇用納付金が必要となり、さらに企業名の公表によって社会的信用を失うことになるのです。

経(7) 2001年(平成13年)5月17日(水曜日)

障害者雇用率上げで和解

3社長への賠償請求放棄

日航株主代表訴訟 2010年度、法定率に

東京地裁



和解成立後、会見する3社長ら(17日午後、東京・朝が崎の朝日記者クラブ)

日航株主代表訴訟の和解が成立した。和解内容は、日航が2010年度に法定雇用率1.8%に達しない限り、3社社長らに賠償請求を放棄する。また、日航は2010年度に法定雇用率1.8%に達しない限り、3社社長らに賠償請求を放棄する。また、日航は2010年度に法定雇用率1.8%に達しない限り、3社社長らに賠償請求を放棄する。

日航株主代表訴訟の和解が成立した。和解内容は、日航が2010年度に法定雇用率1.8%に達しない限り、3社社長らに賠償請求を放棄する。また、日航は2010年度に法定雇用率1.8%に達しない限り、3社社長らに賠償請求を放棄する。また、日航は2010年度に法定雇用率1.8%に達しない限り、3社社長らに賠償請求を放棄する。

2001年5月、法定雇用率未達成の日本航空が「国に納付金約5000万円（年間）を支払ったのは取締役の注意義務違反」として、1億1000万円の賠償を求められた株主代表訴訟が雇用率達成に努力することで和解し、大きなニュースになりました。

現在、精神障害者についても雇用率の対象とする方向での検討が進められ、その際、法定雇用率もアップすることは確実です。企業にとって、障害者雇用の問題はますます避けて通れない課題として重みを増すに違いありません。

②雇用促進施策の新たな視点

「法定雇用率万能主義」の限界

わが国の障害者雇用政策は、法定雇用率による割当雇用制度を軸にして展開されてきました。これは、企業の社会的責任と役割を明確にした点で極めて重要な意義をもっています。

しかし、2（1）資料3で見たように、法定雇用率を達成している企業の割合は、従業員500人以上の企業で約30%、1000人以上では約25%にすぎません。さらに、国際競争の激化、不況の長期化に伴う企業のリストラクチャリングやアウトソーシングの進行で雇用の絶対数が減り、また、これまで障害者が最も多く働いてきた第2次産業が衰退し雇用率の低い第3次産業が伸長するなど、障害者をめぐる雇用環境は劇的な変化を見せています。

法定雇用率というノルマとペナルティに基づく雇用促進策に頼ることはもはや限界であり、障害者の人権と就労ニーズを基礎に置いて、雇用の流動化に対応した新たな職域開拓や職業訓練、マッチングシステムの構築に取り組むことが必要です。

新たな雇用支援策の展開（「緊急雇用安定プロジェクト」と「行政の福祉化」から）

企業倒産やリストラにより失業した障害者の再就職を目的として、1999年、2000年に日経連委託事業として実施された「緊急雇用安定プロジェクト」は全国で4,200人の雇用創出に成功しました。

これは、支援者のサポートを受け、1ヶ月の職場実習を体験した後、3ヶ月のトライアル雇用（試用期間）、さらには雇用へとステップアップを図るもので、こうした取り組みが当事者の適性評価・発見、企業の障害者理解の促進に有効であり、企業にとって受け入れやすいものであることを示しました。

この成果は2001年度より「障害者雇用創出事業」として継承されています。一方、国は200

2年度から職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業を本格実施する方針を固めており、今後の施策拡充が期待されています。

また、「障害者雇用日本一」をめざす大阪府は、全国に先がけて「行政の福祉化」に取り組んでいます。大阪府自身が障害者の職場実習を受け入れ、公務労働での職域開発や就労支援方策を検討するものですが、すでに、1999年から府立施設や公園等の清掃作業を大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合（通称：エル・チャレンジ）に業務委託し、現在70名の知的障害者の訓練機会を作り出しています。ビルメン会社等への就職につながるケースも出始めており、今後、このような取り組みが「企業の福祉化」として、民間企業にも広がることが期待されます。

障害者の就労ニーズは障害の種類や程度、ライフステージによって多様です。雇用に限定せず、在宅就労やSOHO支援、小規模作業所や授産施設への業務委託や物品発注など、創意と工夫を凝らし、柔軟で多様な就労機会を創出することが求められます。

8月24日 金曜日 (日刊)

知的障害者に「ジョブコーチ」

職場へ派遣、定着支援

厚労省・全国配置へ

知的障害者や発達障害者の雇用促進を目的とした非営利法人「ジョブコーチ」が、全国の自治体や企業にジョブコーチを派遣する事業を本格実施する方針を固めた。また、ジョブコーチを派遣する自治体や企業に、ジョブコーチの派遣費用を補助する方針も示した。

ジョブコーチは、知的障害者や発達障害者の雇用促進を目的とした非営利法人で、全国に約100か所ある。現在は、自治体や企業にジョブコーチを派遣する事業を実施している。

厚労省は、知的障害者や発達障害者の雇用促進を目的とした非営利法人「ジョブコーチ」が、全国の自治体や企業にジョブコーチを派遣する事業を本格実施する方針を固めた。また、ジョブコーチを派遣する自治体や企業に、ジョブコーチの派遣費用を補助する方針も示した。

ジョブコーチは、知的障害者や発達障害者の雇用促進を目的とした非営利法人で、全国に約100か所ある。現在は、自治体や企業にジョブコーチを派遣する事業を実施している。

顕彰制度の検討

これまで企業の障害者雇用は「社会的責任」としてのみ論じられ、不十分な場合にはペナルティが検討されてきました。

しかし、この問題はもっとポジティブに考えるべきではないでしょうか。今や企業の盛衰を決めるキーワードは「社会貢献」です。環境問題やボランティアに熱心な企業に消費者の支持が集中しているように、障害者雇用もまた企業イメージや地域社会の信頼を高める大きなポイントになっています（2章参照）。

むしろ、障害者雇用に取り組む企業を社会的に評価し顕彰するシステムが必要です。大阪府は、企業の取り組みを一層促進するために、雇用だけでなく職場実習の受け入れや授産施設等に対する業務委託や物品発注を行う企業を顕彰する制度の検討を始めました。

すでに大阪府は、2001年には建設工事入札参加者の格付けに際して障害者雇用を評点に加算して優遇する制度を導入し、物品調達についても同様の検討を進めています。環境問題における「グリーン調達」と同じように、障害者雇用が企業の本業にも大きな影響を及ぼし始めているのです。

第2章 障害者雇用に関する企業などの多様な試み

1. 企業に求められる社会的役割とは

(1) 社会経済環境の変化と障害者雇用

従来、日本における障害者雇用は、「中小・零細企業」を中心に、主に第2次産業・製造部門で進んできましたが、1976年の「義務雇用制度」の導入により、大手の都市銀行をはじめ、日本を代表する大企業で大幅に進むようになりました。この間、強力な行政指導のもとで、企業の社会的責任も大きく問われるようになり、社会一般での障害者雇用への関心と成果への期待は大きなものがありました。

企業による障害者雇用の取り組みは、多くの場合、法定雇用率を達成するという直接の目標に向かって全社を上げて取り組むのですが、雇用率を達成すると、障害者雇用の課題は企業全体の取り組みから離れて、各部署の個々の問題として処理されていく傾向がありました。

2001年は「義務雇用制度」が導入されてから25年が経過した年であり、四半世紀が経過しました。この間、「バブル崩壊」による大不況という実に大きな変化に見まわれ、右肩上がりの経済成長の時代は終焉し、低成長の時代を迎えています。また、消費者意識が高まり、消費者は、商品やサービスの価格や品質だけでなく、製造プロセスや、購入・消費することによる社会的インパクトまで考えるようになってきています。さらに、地球温暖化など、環境問題の深刻化に伴い、省エネ・省資源・リサイクルなどを通じた循環型経済への移行が大きな課題となっています。

一方、社会制度が中央集権型から地方分権型へと徐々に移行しつつあります。地域の課題等の解決においても、官民の役割分担のあり方を再検討する必要があり、行政だけではなくNPOや企業等が協働して取り組むことが重要になってきています。さらに、グローバル化や情報化の進展により、適切かつタイムリーな情報開示が時代の要請となつてきているとともに、インターネットを活用することにより、世界中の個人やNPOなどの組織が企業行動の評価や監視を行い、その情報を瞬時にして世界中に発信することが可能という状況が生じています。

このように、今日、日本の企業を取り巻く社会経済環境は大きな変化を遂げつつあり、社

会的責任としての障害者雇用も、従来のように「義務雇用制度」による法定雇用率の達成を目標とすることから、企業に求められる社会的役割や機能の変化に応じた、グローバルな社会貢献の一つとして積極的に位置付けられてきています。

(2) 企業評価の尺度の広がり

企業はこれまで、主として規模や売上高、R E O（株主資本利益率）などの「財務指標」によって評価を受けてきましたが、環境への配慮や地域社会への貢献といった観点の「社会的評価」も同時に重視する傾向が強まってきています。特に欧米では、N P Oをはじめとする各種評価機関が企業の活動を多様な基準によって格付け・評価しており、これが消費者や投資家の行動に影響をもつようになってきています。また、企業の日常の事業活動プロセスにまで、社会的公正性や倫理性、環境への配慮を組み込んでいくことが企業の社会的責任として求められてきており、社会貢献活動を、企業活動を高める一つ的手段として戦略的に位置付けているところも少なくありません。

企業評価の事例(朝日新聞文化財団「企業の社会貢献度調査」委員会)

■ 指標:「社員にやさしい」 ■

雇用を安定させ、就労環境を整備し、社員の自己実現をサポートする体制であるかどうか。次の評価項目を用いて判定している。

■ 指標:「ファミリー重視」 ■

社員とその家族の健康に留意し、家庭を犠牲にすることなく就業できるような環境の整備に努めているかどうか。

■ 指標:「女性が働きやすい」 ■

女性であることを理由とする就職・待遇などの差別がなく、本人の意欲と能力に応じた処遇がなされているかどうか。

■ 指標:「障害者雇用」 ■

障害者に対して門戸を広く開放し、本人の能力が十分に発揮されるような配慮と援助を行っているかどうか。

1. 対応体制 方針の文書化、社員の意識啓発に努めているか？
2. 雇用努力 障害者雇用率、職場への定着促進に積極的か？
3. 能力の活用 適性の把握、配属に配慮しているか？
4. 生活支援策 通勤・居住に対して便宜をはかっているか？
5. 設備・補助具 障害の種別に配慮した設備・補助具の利用を進めているか？

■ 指標:「雇用の国際化」 ■

日本国籍を持たない人々にも就職の機会を提供し、また職場においても日本人従業員と同じような処遇がなされているかどうか。

■ 指標:「消費者志向」 ■

消費者の要望に対応すると同時に、教育・啓発に努め、消費者との間に信頼関係を醸成しているか、さらに高齢の消費者へ配慮しているかどうか。

■ 指標:「地域との共生」 ■

地域社会の発展と、地域住民の生活の向上に寄与する努力をしているかどうか。

■ 指標:「社会支援」 ■

学術・文化の発展に積極的に貢献し、福祉活動や各種援助活動を行っているかどうか。

■ 指標:「環境保護」 ■

環境負荷を軽減するために細心の注意と、最善の努力をしているかどうか。

■ 指標:「情報公開」 ■

社外の人々との相互理解を深めるために積極的に自社情報を公開しているかどうか。

2. 企業等における障害者雇用の取り組み

障害者の雇用および就労支援に関する民間での先進的な取り組みとして、特例子会社の事例と、情報化を活用した就労支援の事例を紹介します。

(1) 特例子会社

特例子会社とは、企業が障害者雇用を進めることを容易にするために、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社の設立が一定の要件を満たしている場合、その子会社に雇用されている労働者は親会社に雇用されているものとみなして、親会社の障害者雇用率を計算することのできる制度です。特例子会社の中には、設立時に親会社の業務体系を見直し、障害特性に応じた仕事や専門スタッフを確保することで、従来まで就労の進んでいなかった知的障害者や重度身体障害者の雇用を積極的に進めるところも見られます。

①泉サービス(株)

1. プロフィール

設 立：1990年3月

資 本 金：3,000万円

業 務 内 容：手形・小切手帳の作成、硬貨計算及び包装、マル優書類の点検及び保管、顧客資料の作成（出入表）

従 業 員：95名（うち障害者78名）

親 会 社：(株)三井住友銀行

2. 設立の経緯

旧住友銀行は、1981年までに法定雇用率を達成し、1982年には優良事業所として労働大臣賞を受賞しましたが、1986年の平和相互銀行との合併で障害者雇用率が低下したこともあり、それまでに得た障害者雇用のノウハウを活かし、かつ採算面をも含めた検討が行われ、職業的に重度障害者の雇用の場がきわめて少ない点に着目し、その人達に働く場をつくろうと、都市銀行では初めての特例子会社を設立しました。

3. 運営上のポイント

- (ア) 親会社との一体的運営
- (イ) 設備施設面を完璧にする
- (ウ) 能力開発を進め戦力化を実現

4. 障害者雇用の成果

- (ア) 職場環境面では、どんな種類の障害者も働く喜びを知ることができること（相互支援）
- (イ) 知的障害者 9 名（うち重度 6 名）の指導教育の創意工夫を重ね、事務的就労のパイオニアとなってきた
- (ウ) 三井住友銀行の理解と一体化に心がけ、障害者社員の能力アップにより戦力化が実を結び、新規業務拡大により、障害者雇用の推進が実現している

②(株)かんでんエルハート

1. プロフィール

設 立：1993 年 12 月

資 本 金：2 億円

業 務 内 容：デザイン・印刷・製本、花卉栽培・花壇保守、ノベルティ商品の包装・箱詰め、メールサービス、データサービス、ヘルスキーパー、電話受付サービス

従 業 員：89 名（うち障害者 59 名）

親 会 社：関西電力㈱

2. 設立の経緯

関西電力は、「地域社会との共生、地球環境との共生」を経営理念とし、地域で就労の進んでいない重度障害者の雇用を促進し、障害者の自立と社会参加に寄与することを目的として、大阪府、大阪市が出資する第 3 セクター方式による特例子会社を設立しました。

3. 運営上のポイント

発足時より障害者が全従業員の 2/3 を占め、障害者が自発的に運営する体制

4. 障害者雇用の成果

- (ア) 親会社の職域枠を超えて多彩な職域を開拓

(イ) 障害者がお互いの障害を理解し合い、助け合い協力し合うという交流の場の実現

(ウ) 障害者・健常者が「共に生きる社会を築く」ことを社会に発信していくための啓蒙活動

③ (株)エルアイ武田

1. プロフィール

設 立：1995年6月

資 本 金：2,000万円

業 務 内 容：印刷、データ入力、清掃、包材加工

従 業 員：47名（うち障害者34名）

親 会 社：武田薬品工業(株)

2. 設立の経緯

武田薬品工業では、常にノーマライゼーションを意識して積極的な障害者雇用を推進していたにもかかわらず、常に雇用率が若干下回る形で推移しており、法定雇用率を達成することが大きな課題でした。そこで、総務人事部内のプロジェクトチームでの検討により、「障害者の職場の確保」、「法定雇用率の達成」を目標として、薬品業界では初めての特例子会社を設立しました。

3. 運営上のポイント

(ア) コミュニケーションを大切にする

(イ) 個々の能力向上を目指す

(ウ) 障害者の自立を支援する

4. 障害者雇用の成果

(ア) 知的障害者の職場開拓

(イ) 親会社社員への障害者に対する正しい理解

④ (株)ニッセイ・ニュークリエーション

1. プロフィール

設 立：1993年4月

資 本 金：1億円

業 務 内 容：印刷・製本、一般事務代行

従 業 員：65名（うち障害者52名）

親 会 社：日本生命保険相互会社

2. 設立の経緯

日本生命では、健康・福祉に携わる会社として、障害者の雇用促進に積極的に取り組んできましたが、さらに障害者雇用、特に重度障害者の雇用を促進していくには様々な障害に適した職務を開発し、働きやすい設備を整えることが必要であるとの考えのもと、生命保険業界では初めての100%出資の特例子会社を設立しました。

3. 運営上のポイント

(ア) 障害者自らが中心となった職場運営

(イ) 社内のコミュニケーションを円滑に～手話も社内公用語

(ウ) 職場運営のリーダー役は障害者自らが担当

(エ) 「何が出来ないかではなく、何が出来るか」という考え方にたった能力
開発

4. 障害者雇用の成果

(ア) 障害者の働く可能性の広がりを通じた雇用の拡大

(イ) 様々な活動を通じた社員一人ひとりの企業人としての自立と目覚しい
成長

(2)情報化を活用した障害者の就労支援

通信、コンピューター技術の発達・普及はめざましく、それにつれて在宅勤務方式が一般企業の勤務形態として徐々に取り入れられるようになっていきます。特に、身体に障害を持つ人の仕事の範囲と機会を拡大する可能性を有するものとして、在宅勤務方式の評価は高まってきており、積極的にIT技術を活用することで、障害者の特性に合わせた就労の場の創出を促進しようという試みも見られます。

①プロップ・ステーション

1. 概要

プロップステーションはコンピューターネットワークを活用して challenged (チャレンジド：障害をもつ人) の自立と社会参画、とりわけ就労の促進や雇用の創出を目標に活動を行なう社会福祉法人です。障害を持つ人が日本においては福祉の対象とされ、チャンスより保護の必要な人達として位置付けられてきたことに対して、「☆challenged を納税者にできる日本☆をめざして」をキャッチフレーズに、「コンピューターネットワークを活用した在宅ワーク」を含む広範な就労の場の創出に向け、産・官・学・民・メディアの様々な分野の人達と連携しながら、目標実現に向けての取り組みが進められています。

2. 事業内容

○相談と連絡事業

チャレンジドの自立と就労に関する相談を、E-mail、面接、電話/FAXなどで受け、福祉関係団体、医療・リハビリ関係機関、行政、NPO、企業など、各機関との連絡調整を行ないます。

○機関紙や図書発行

チャレンジドの編集員が、様々な情報を発信するための機関紙「flanker」を定期的に発行しています。紙媒体だけでなく、ホームページやビデオでも情報発信しています。

○ネットワークの運営

プロップステーションは、コンピューターネットワークを活用して運営され、画像などのマルチメディア情報をやり取りする「FC (First Class) ネットワーク」を運営しています。

ネットワーク」と、「インターネット（メール、メーリングリスト、ホームページ）」などを、相談窓口、事業案内、セミナーのフォローアップ、会議、機関紙の編集、在宅ワークの実施などに駆使しています。

○コンピューターセミナーの開催

チャレンジドと高齢者を対象にしたコンピューターセミナーを開催しています。チャレンジド自身が講師を務めるセミナーもあり、通って勉強する教室形式と、在宅で勉強するオンライン（インターネットを使う）形式があります。

○フォーラムやシンポジウムの開催

産官学民の広範な人達が集う「Challenged Japan Forum」を中心に、自立と社会参画と就労に関するフォーラムやシンポジウムを開催しています。

3. 在宅支援などの取り組み

○コンピューターセミナー

大阪セミナー：グラフィックコースと Windows コースがあり、主に仕事につながる技術習得を目指す方々向けの内容です。

神戸セミナー：インターネットをコミュニケーションの道具として使いこなすためのコースで、子供から高齢者まで様々な人が参加します。

○プロップ在宅スキルアップセミナー

データベース Access コース：Access95 の基本操作と VBA の基礎から応用までの学習で、在宅でシステムの開発業務に参画できる技術修得を目指します。

翻訳者養成コース：マイクロソフトのアメリカ本社から送られてくるニュースリソースの翻訳などを在宅で行なえる人材の育成を目指します。

②東京コロニー

1. 概要

東京コロニーは、社会就労センター（授産施設）や福祉工場等障害を持つ人が働く場を通じて「完全参加と平等」を実現することを目的とした社会福祉法

人です。障害者の特性に合わせた働く場を作り出すため、印刷事業を主体にして、データ入力作業からホームページの作成、データベースの構築など様々な事業を展開しています。

2. 事業所の概要

○法人本部

東京コロニーのコントロールタワーです。セルプ（授産施設）関係の情報を豊富にもっています。

○コロニー中野

東京コロニーの発祥の地。組合・団体・会社等をクライアントに持ち、印刷事業を展開しています。

○コロニー東村山印刷所

地域を主体にした印刷事業を展開。各種電子出版・データのデジタル化にも積極的に対応しています。

○東京都大田福祉工場

東京都が設立した身体障害者の福祉工場です。都庁の印刷物を中心に、大ロットの印刷物にも対応する総合印刷工場となっています。

○デジタルメディアセンター

ホームページの作成から、データベースの構築まで。インターネットを使ったメディアプランニングをトータルに受注しています。マルチメディア CD-ROM の制作からデジタルビデオの制作等も行ないます。

○トーコロ情報処理センター事業部

入力専用機による本格的なデータ入力を事業の柱として、調布や府中市役所等のキーパンチ業務、電話交換、総合案内、プログラム開発等の業務を委託されています。

○トーコロ情報処理センター機能開発室

東京都重度身体障害者在宅パソコン講習事業を柱に、その卒業生のチームで作る ONE-STEP 企画の支援、障害者を対象とした有料職業紹介業などをおこなっています。

○トーコロ青葉ワークセンター

定期刊行物やチラシの発送代行を中心に事業展開。データを用意していた

ただだけで、面倒な作業を代行いたします。

○東京葛飾福祉工場

東京都が設立した身体障害者の福祉工場です。防災用品の販売や、縫製・製袋事業をおこなっています。

○障害者アートバンク

障害者アーティストの作品を印刷などのメディアに有料で貸出をするユニークなフォトライブラリーです。

○生活寮

コロニーで働く知的障害者が安心して地域で暮らせるように、民間アパートを借りて、生活寮も運営しています。

3. 在宅支援などの取り組み

○在宅パソコン講習会事業（教育）

身体的に重度の障害をもっているために、一般の専門学校やパソコンスクールに通うのが困難な方を対象に、在宅のままで情報処理技術を身につけられる2年間の講習を実施しています。

○職業紹介・コンサルティング事業（雇用支援）

障害のある方を中心とし、一定の業務経験や知識、技術等を持つ方を対象に、専門的・技術的職業、事務的職業を紹介する、労働大臣認可の有料職業紹介を行なっています。また、求職者に対して求人企業側の要望による必要スキルの教育等を行なっています。

○SOHO支援事業（就労支援）

個々の能力を結集し、SOHOグループとしてクオリティ高いアウトプットを提供できるよう、リーダー養成、受注支援、運営支援などによりバックアップしています。

2. 団体などによる障害者雇用の取り組み

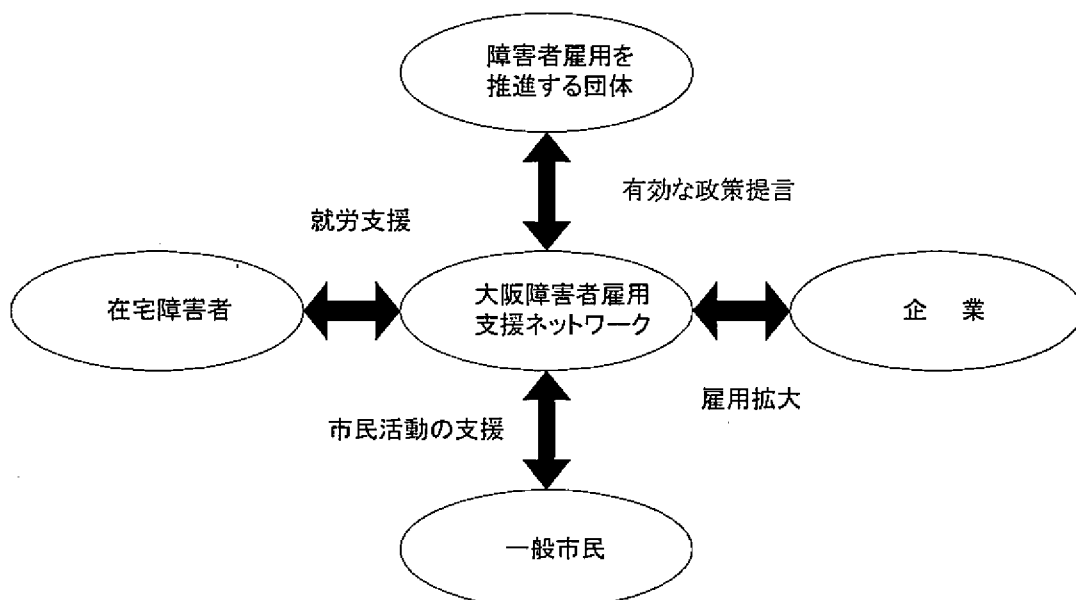
(1)「大阪障害者雇用支援ネットワーク」

①沿革

長引く不況の中で、企業では「障害者を雇用した経験がないので不安」「雇用時の設備投資等の負担が大きい」などの理由でなかなか雇用が進まず、働く意欲がありながら在宅のまま悩んでいる障害者が増えています。在宅障害者と受け入れる企業の間にとって、ミスマッチや不安を解消するコーディネーターの役割が大切になっています。

その使命を果たすべく、1996年3月、「大阪を障害者雇用日本一の町に」という連合大阪前川朋久会長（当時）の呼びかけをきっかけに、大阪市職業リハビリテーションセンターの関宏之所長を座長とし、連合大阪政策局を事務局として結成されたのが「大阪障害者雇用支援ネットワーク」（以下「ネットワーク」と称する。）です。

以来、関西経営者協会、特例子会社の経営者、職業リハビリテーションセンターの職員、就労支援ワーカー、大阪府、ハローワーク担当者等、様々な立場の人々が肩書きを離れたフリーな立場で参加し、月1回の例会を中心に議論と実践を重ねてきました。そして、2001年4月からは特定非営利活動法人（NPO）となり、より幅広く開かれた市民活動として、また地方自治体が行う事業の支援などを行う公的な活動主体として発展しようとしています。全国にも例のない大阪らしいユニークな取り組みです。



②事業概要

「ネットワーク」が目指すのは、障害のある人が大多数の国民と同じように「働き、働き続ける」ことができる社会システムを作ることです。そのためには、企業と就労支援関係者の意識高揚と不断の実践、さらには幅広い市民の同意・参加が必要であり、ネットワークは以下の活動に取り組んでいます。

● 障害のある人たちの 職場実習支援事業	・ 職場実習に係わる仲介と支援 （インターンシップの運営） ・ 職場実習の受け入れ企業担当者の研修実施 （ジョブ・コーディネーターの養成） ・ 職場実習支援者の養成と研修実施 （就労支援アドバイザーの養成） ・ 地域の就労支援ネットワークとの連携
● その他の事業	・ 「障害者雇用フォーラム」の開催 ・ 障害のある人の雇用と就労に関する相談事業
● 収益事業	・ 「障害のある人の雇用と就労に関する調査研究」の出版発行

出会いと挑戦の場＝インターンシップ制度（職場実習）

就労を考えるにあたって、多くの在宅障害者は「本当に仕事ができるだろうか」と思い悩み、企業は「どんな仕事が適しているのか」「人間関係はうまくいだろうか」などの不安をもちます。そうした不安を和らげるために「ネットワーク」が生み出した画期的アイデアが障害者インターンシップ制度です。

これは、障害のある求職者に対して企業が一定期間（2週間～4週間）の職場実習の機会を提供するもので、この職場実習を通して、障害のある人は「就労体験」によって働く自信とできる仕事を発見し、企業は「雇用体験」によって障害者雇用に対するノウハウや自信をつけることができます。

職場実習は必ずしも就職に直結するものではありませんが、双方の条件が合えば、実習終了後そのまま就職、あるいはさらに3ヶ月間の試験的雇用（トライアル雇用）につなげることもできるでしょう。

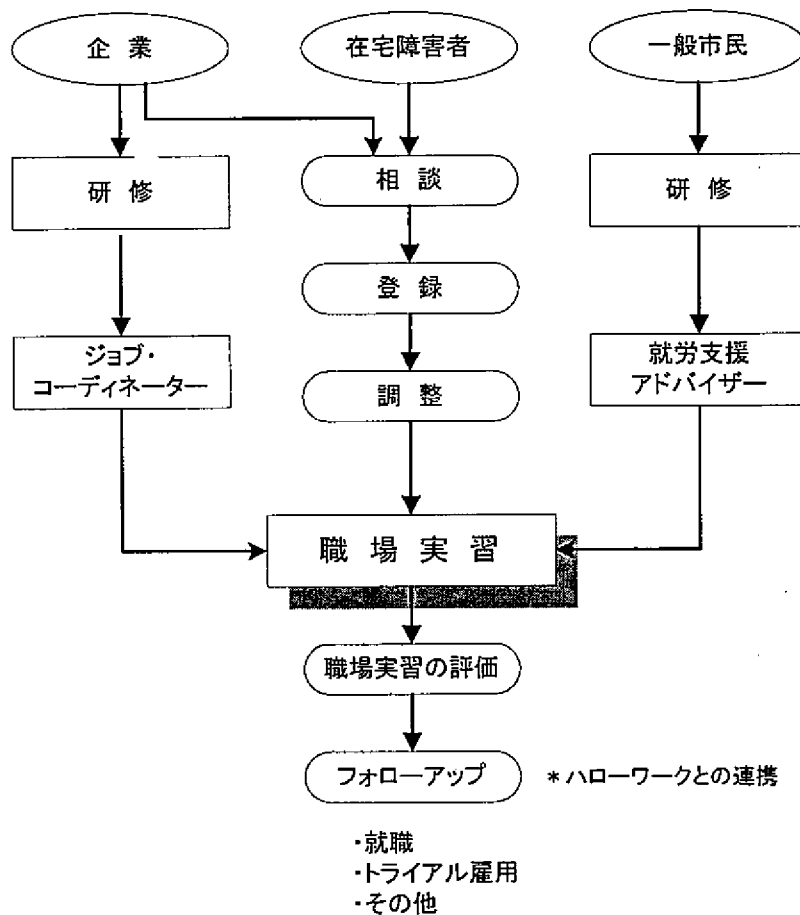
大阪発のこの構想は厚生労働省を動かし、1999年に国の「障害者緊急雇用安定プロジェクト」に組み込まれました。以来2年間、全国で6405人が実習を受け、4995人がトライアル雇用に移行、さらに3856人が雇用に移行していますが、中でも大阪は雇用移行人数が576人と全国でダントツの実績をあげています。

本制度のスキームを下図に示しました。職場実習に際しては「支援ネットワーク」の研修を受けたジョブ・コーディネーター（実習受入れ企業側の世話人）と就労支援アドバイザー（障害者の世話人）がサポートにあたります。

職場実習の対象者は、

- ① 現在在宅となっている障害のある人（学校・職業センター・授産施設等の在籍者は除く）
- ② 15歳以上で、潜在的にも職場実習能力があると認められる人
- ③ 一定の期間、職場実習が体験可能な人

で、実習にあたって本人への賃金、報酬、企業への奨励金などはありません。



「障害者雇用フォーラムin大阪」の開催

「障害者雇用フォーラムin大阪」は、企業と労働組合、障害者の就労支援に携わる人たちがその輪を広げるため共同のテーブルでの討議・交流を行うものです。連合大阪が1994年に障害者雇用促進月間（9月）の取り組みとして始め、1996年からは関西経営者協会と「ネットワーク」が参加して三者共催で続けられています。

各企業の人事担当者と労働組合がペアを組んで、障害者雇用を進めている他企業の現場視察を行うといった工夫も取り入れられており、2000年には214名が参加しました（労組：77名 企業：64名 ネットワーク・一般：73名）。

啓発書籍の出版

「ネットワーク」の活動の第1は啓発活動です。1997年にネットワーク参加者が分担して執筆した「障害がある人の雇用促進と就労の安定を図るために－実践と展開Q&A」（中央法規出版）は、障害者の就労に関わる様々な課題とそれを克服するための実践的アドバイスをわかりやすくまとめたもので、版を重ね、今や障害者の就労支援に取り組む企業の人事担当者、福祉関係者、支援者のバイブルとして大いに力を発揮しています。

「大阪府地域障害者雇用相談事業」の受託

大阪府の委託を受け、府内市町村が障害者の雇用促進のために事業主や障害者の相談窓口を設置し、定期的に相談日を設けるのを支援するもので、現在府内20市町村に「ネットワーク」から雇用相談員を派遣しています。なお、雇用相談員の専門的な知識向上を図るために研修会を開催しています。

「障害者雇用支援準備センター活動促進事業」の受託

大阪府は府内18ヶ所に「あっせん型雇用支援センター」指定に向けた実績づくりと準備のための「雇用支援準備センター」を設置する「大阪府障害者雇用支援センターステップアップ事業」を実施しています。「ネットワーク」は大阪府の委託を受け、「雇用支援準備センター」の設置、業務がスムーズに展開できるよう、府内5圏域に相談員を派遣し、助言ならびに支援を行っています。

(2) 大阪市障害者就労(雇用)支援センター

① あっせん型障害者雇用支援センターについて

「国連障害者の十年」(1983～1992年)を終え、労働省は1993年に「障害者雇用対策基本方針」(運営期間1993年～1997年)を告示しました。ここでは、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者等職業的に重度とされる障害者の対策に最大の重点を置き、障害者が可能な限り一般雇用に就くことができるよう、障害の種類及び程度に応じたきめの細かな対策を講ずることを基本方針としています。

1994年には「障害者の雇用の促進に関する法律」が改正され、授産施設等の福祉関係施設入所者や養護学校卒業後、在宅でサービスを受けたり小規模作業所に通所していたりして、これまでの雇用対策では対応が困難であった障害者や、職場に定着することが特に困難な障害者の職業的自立を図るため、市町村レベルで福祉部門と雇用部門の連携を図りながら、就職・職場定着に至るまでの相談、援助を一貫して行なうような人的援助システムを具現化する組織として「障害者雇用支援センター」の指定に関する規定が示されました。

障害者雇用支援センターは、原則として人口規模が30万人以上の区域を定めて活動するものであり、施設内の訓練や職場実習を通じて就職を支援するとともに、就職後の職場適応を支援することにより、障害者の職業生活の安定に資することを期待されています。また、障害者雇用支援センターにおいては、地域障害者職業センターの策定する職業リハビリテーション計画に基づき、施設内での訓練を通じて、職業準備性の向上、障害特性や性格の把握及び信頼関係の形成を図るとともに、職場実習を通じて、現実の作業現場における受け入れ環境の整備や個々の障害に即した具体的な作業内容の開拓を図り、就職に結びつけることを目的としています。

1998年に創設された「あっせん型障害者雇用支援センター」は、授産施設等を運営する社会福祉法人についても都道府県知事が指定することができることとなり、一般雇用に向けての支援活動実績を有する社会福祉法人を支援センターとして指定することにより、授産施設等の福祉施設や障害者能力開発施設を活用して訓練を実施するなど地域にある既存の社会資源を活用して支援体制を構築するとともに、福祉的就労と一般企業における雇用との間の移行が一層円滑に行なわれることをねらいとしています。

② 大阪市障害者就労(雇用)支援センター

1)沿革

大阪市では、1985年に大阪市職業リハビリテーションセンターを開設して、障害者の就労に結びつく職業訓練を行なうために障害者能力開発訓練施設を設置し、独自の就労支援施策を実施してきました。特に、職業的ハンディキャップが大きいとされる重度身体障害者や知的障害者の就労については、施策の立ち遅れが指摘され、その多様性に応じた対応が望まれていましたが、1992年からはセンターで知的障害者を対象とした就労支援事業が開始され、1994年に策定された「障害者支援に関する大阪市新長期計画」では就労支援のための施策の展開として、「就労支援センター」の整備が示されました。その後、1995年には、大阪市職業指導センターに障害者職業能力開発施設が設置されるとともに、同年、港第二育成園、千里作業指導所においても就労支援事業が実施されました。さらに、1997年の大阪市障害者就労支援センター設置検討専門委員会での検討を経て、「障害者支援に関する大阪市新長期計画」及び1998年に策定された「大阪市障害者支援プラン」を具体化したものとして同年10月に大阪市障害者就労（雇用）支援センターが開設されました。

2)概要

大阪市障害者就労（雇用）支援センターは、国の「あっせん型障害者雇用支援センター」の指定を受けたものですが、市内で事業全体を統括し企業や関係機関のネットワークを支える「中央就労支援センター」と、地域において具体的な就労支援サービスを提供する「地域就労支援センター」が設置されるなど、広域レベルでの専門的支援と個別日常対応型の総合的な支援が期待される、大阪市としての独自の取り組みが行なわれています。1999年には地域就労支援センターが3ヶ所から5ヶ所に拡充され、市内5ヶ所の公共職業安定所に対応した連携体制が整備されました。

具体的には、大阪市内に住んでいる企業に就職を希望する人や在職している人に対して、就労相談、職能評価、職業訓練、生活支援、職場定着等のサービスを提供しながら、就労の場の確保と安定した職業生活を支援します。また、企業に対しても啓発、情報提供をはじめ障害者雇用に関する就労相談等を行ない雇用促進を図ります。さらに、企業、各関係諸機関、諸団体等との連携を図りながら大阪市全域を対象に社会資源を最大限に活用して地域に根ざした就労支援に関する総合的な役割を果たします。

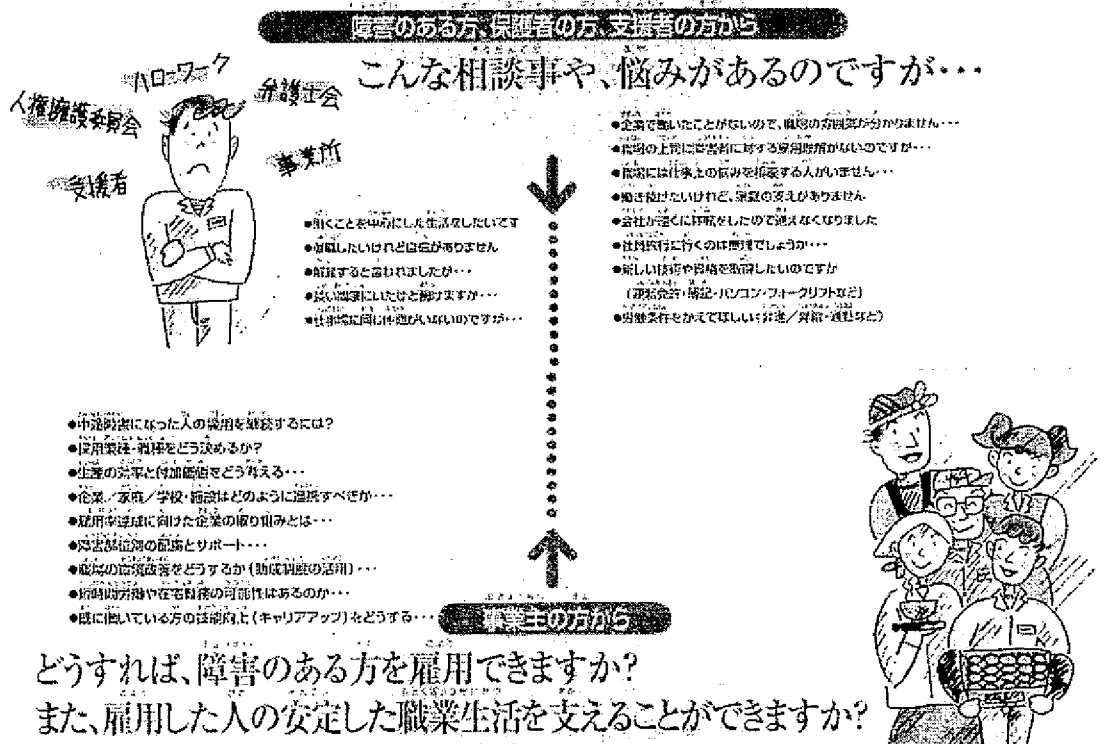
中央就労支援センター内に知的障害者の就労継続と安定した職業生活を図るために「大阪市知的障害者生活支援センター」を設置して、就労支援と生活支援を一体的に提供していま

す。

3) 取り組みの近況


2000年度には、地域就労支援センターの就労支援ワーカーが2名体制となり、支援の充実が図られてきています。支援状況としては、離職者に対する支援と就労経験がありながら在宅になっていた人たちの受け入れが中心であり、そのニーズに応じてきました。また、相談者の多くは就労経験があり再就職についての相談が上位を占め、在宅のままで過ごすことを避けるために公共職業安定所と連携しながら職場開拓をし、就労先確保のための活動を積極的に行なってきています。職場実習ならびに職場開拓においては「障害者緊急雇用安定プロジェクト」（1ヶ月間の職場実習、3ヶ月のトライアル雇用を行なう有期限の雇用制度）を積極的に活用し、就労支援に大きな成果を上げてきました。さらに、厚生労働省の「就業・生活総合支援拠点づくり」試行事業のうち、養護学校在学生に対する入寮体験事業として、職業指導は大阪市職業指導センター、体験宿泊については大阪市職業リハビリテーションセンターと連携しながら実施しています。

○障害者や支援者への相談活動と企業への情報提供




○大阪市障害者就労（雇用）支援センターの業務内容

障害のある方、保護者の方、支援者の方々とともに



1 就労相談・専門相談
 希望し、日常生活の困りごと、就労の悩み、不安などを相談して解決します。



2 職業評価・支援プログラム
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

3 短期職業指導
 職業、就業形式について、大塚の職業能力センターと連携して行います。

4 職場開拓（就労支援）
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

5 職場実習
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

6 フォローアップ
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

7 就労生活支援
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

事業者の方とともに

1 就労相談・専門相談
 大塚の職業能力センターと連携して行います。


2 情報提供
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

3 雇用へのアドバイス
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

4 就労支援アドバイザーの養成・派遣
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

5 各種研修
 大塚の職業能力センターと連携して行います。

○中央就労支援センターと地域就労支援センター



淀川地域就労支援センター
 (TEL: 06-6882-7511)
 支援施設：大塚職業能力センター

北部地域就労支援センター
 (TEL: 05-4254-8001)
 支援施設：大塚職業能力センター

西部地域就労支援センター
 (TEL: 06-4393-3500)
 支援施設：大塚職業能力センター

中央就労支援センター
 (TEL: 06-4302-8977)
 支援施設：大塚職業能力センター

大阪市知的障害者生活支援センター
 (TEL: 06-6763-7740)

南部地域就労支援センター
 (TEL: 06-6704-7201)
 支援施設：大塚職業能力センター

南河内地域就労支援センター（西成分室）
 (TEL: 06-4332-9089)
 支援施設：大塚職業能力センター

南河内地域就労支援センター
 (TEL: 06-4702-5787)
 支援施設：大塚職業能力センター

支援内容

- 相談時間・日・定員名
- 電話センター 19名
- 就労指導員 10名
- 就労支援員 1名
- 事務員 1名

(3)箕面市障害者雇用支援センター

①概要

1994年10月、「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、職業生活における自立を図るため継続的な支援を必要とする障害者に対し、市町村レベルできめ細かな職業リハビリテーションを実施する公益法人を都道府県知事が「障害者雇用支援センター」として指定することができるようになりました。

箕面市障害者雇用支援センターは、1996年4月に全国で6番目のセンターとしてスタートし、財団法人箕面市障害者事業団が運営にあたっています。

支援センターでは、授産施設等の福祉関係施設入所者や、養護学校等を卒業後在宅で福祉サービスを受けている障害者、小規模作業所に通所していて従前の雇用対策では対応が困難であった障害者、またいったん就職したものの職場不応により離職した障害者等、特に就職が困難な障害者を支援対象にしています。

②業務内容

支援センターでは、福祉行政と労働行政の連携のもと、就職準備訓練から、就職、職場定着にいたる相談・支援を一貫して行う人的支援を行っています。

業務内容は大きく二つあり、一つは職業リハビリテーション関係業務で、①支援対象者の把握、②大阪障害者職業センターへの職業評価の依頼、③職業準備訓練の実施（作業室内、企業見学及び実習）、④雇用の場の確保、⑤就職後の通勤援助、職場定着のための支援、⑥在宅の確保など職業生活上の支援、事業主への相談などです。

職業準備訓練では、職場の基本的ルール、適切な作業態度、基礎的な作業遂行能力、適切な対人態度、通勤に関する知識・能力の体得を目的に、導入期、前・中・後期に分け、重点目標を設定し就職のための準備訓練が実施されています。

職場実習には雇用予約はありませんが、本人にとっては現場の厳しさを味わうまたとないチャンス、支援者にとっても職種適正をより具体的に把握し、サポートの中身を検証する場となっています。

実習先企業の開拓に際しては、まず「職場実習協力事業所登録」をお願いし、職員が業務を見学、経験し、その後、訓練生の見学、実習へと調整が行われます。

二つ目の業務としては、「障害者雇用支援者」というボランティアの募集、養成、登録、支

援対象者や事業主への情報提供です。

また日常業務に際しては、池田公共職業安定所、日本障害者雇用促進協会・大阪障害者職業センターからの助言を受けたり、箕面市市民生活部商工観光課、同健康福祉部総合保健福祉センター障害福祉課と連携をとりながら進められています。

③支援センターの現状

運営体制は、所長1名、指導員2名、事務員1名の規定人数のほか、1997年度より、訓練を修了し就職していく者へのフォローを充実させるために市単独補助による加配指導員が配置され、5名体制で運営されています。

職業準備訓練生の定員は10名で、訓練期間は原則として1年以内です。発足5年目の2000年度は、定員を上回る16名の障害者が入所・利用し、7名が退所、そのうち6名は一般就労につながっています。

5年間で、利用者（入所者）45名、訓練修了者（退所者）36名、うち就職者33名、訓練中の者10名（2001年4月現在）。年々増える就職者とともに、就職後の支援も増加し、2000年度の支援延べ日数は503人日に上りました。

これらの実績に対し社会的評価がなされ「障害者就業・生活総合支援事業検討委員会（厚生労働省職業安定局高齢/障害者対策部）」委員、「地域雇用支援方策検討会議（大阪府商工労働部）」委員、「障害者職業生活相談員資格認定講習（社団法人大阪府障害者雇用促進協会）」講師など、対外的活動も広がりつつあります。

①職業的重度障害者を対象にし、②相談から就職後のフォローまでを一貫したシステムで行い、③他の労働・福祉機関と連携し地域を基盤に事業を展開する「障害者雇用支援センター制度」の役割は今後ますます重要になっています。

特に「職業生活の支援」をどのように取り組んでいくかは大きなテーマで、箕面市をはじめ行政施策と連携し、市内社会福祉法人などとの地域支援ネットワークづくりをめざし業務が進められています。

④2000年度の実績

●訓練生の状況

区分	身体障害者	知的障害者	精神障害者	合計
男性	2	5	0	7人
女性	2	7	0	9人
合計	4	12	0	16人

区分	10代	20代	30代	40代	50代	合計
男性	1	3	2	0	1	7人
女性	1	7	0	1	0	9人
合計	2	10	2	1	1	16人

●訓練生に対する職業準備訓練の状況

《訓練内容》

①作業室内訓練

1. 作業訓練 ペットのトイレづくり、タオル折り、市ゴミ袋の袋詰、ワープロ入力、パソコン、園芸作業、郵送作業、事務作業など
2. 生活訓練 朝礼・終礼、室内清掃、健康管理、出勤簿記入・押印、出欠札確認など
3. 対人訓練 挨拶、言葉づかい、身だしなみ、司会の仕方、模擬面接など

②職場実習

職場見学	32人日
職場実習	176人日
実習実人数	16人

●就職者6人の業種

	業種	仕事の内容	障害種別
1	園芸店	花苗育成・販売	知的障害者
2	ソフト開発会社	社員寮の清掃	知的障害者
3	金属塗装業	塗装部品のふきとり	知的障害者
4	飲食業	調理補助	知的障害者
5	大型量販店	電話交換	身体障害者
6	飲食業	食器洗浄・調理補助	知的障害者

●訓練修了者への支援

事業所訪問	家庭訪問	センターで相談	他所で相談	集いに参加
130人日	9人日	205人日	3人日	156人日

*集いとは毎月1回行う「修了者の集い」で、参加者から相談を受付けている

箕面市障害者雇用支援センター

みのおし しょうがいしゃ こよう しえん

利用を希望される障害者市民の方は…

1. まず、支援センターに電話(23-8801)かファックス(23-8803)でご連絡下さい。
2. 支援センターで相談・面接をします。
3. 大阪障害者職業センターで職業評価を受け、支援センターでの訓練が適当とされた方が、支援対象になります。
4. 定員の関係で、待機いただくこともあります。

利用には…

1. 利用料は無料です。
2. 交通費・食事は自己負担になります。
3. 支援センター利用の訓練生には、傷害保険等をつけています。
4. 原則として訓練は1年以内、就職等により短縮もあります。

箕面市障害者雇用支援センターの あらまし

名 称

財団法人 箕面市障害者職業センター
理事長 尾池 真行

代表者

〒562-0045
大阪府箕面市滝川3-3-21
TEL 0727-23-8801
FAX 0727-23-8803

事務所

〒562-0045
大阪府箕面市滝川3-3-21
TEL 0727-23-8801
FAX 0727-23-8803

治 業

平成8年3月15日、「障害者の雇用促進に関する法律(昭和35年法律113号)」の施行により、大阪府障害者職業センターとして設立された。同法に規定される業務を行うことになり、

設 置 日

平成8年4月1日

開 始 日

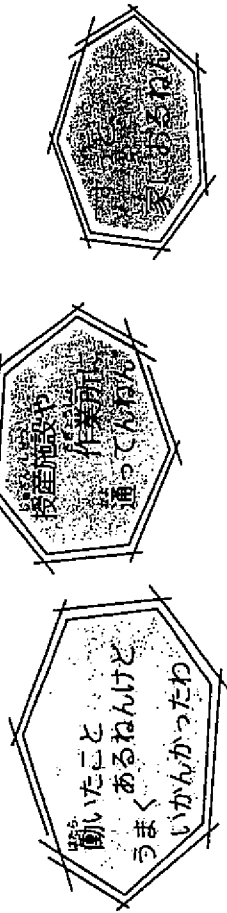
平成8年7月1日
(障害者の雇用の促進等に関する法律の施行により、障害者職業センターとして設立された。同法に規定される業務を行うことにより、必要となる業務を行うことにより、業務の促進を図ることを目的として)

目 的

大阪府障害者職業センターの助成金、箕面市の助成金により運営します

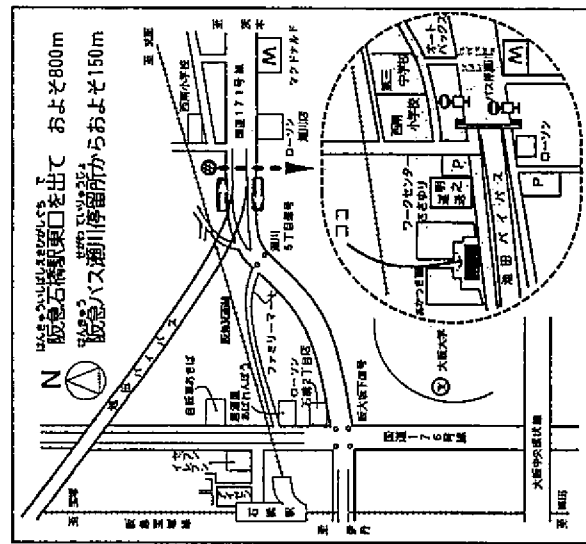
運 送

大阪府障害者職業センターの助成金、箕面市の助成金により運営します



ほんまは企業で働きたいねんけど...

そんなあなたを
私たちがサポートします!



お問い合わせは 箕面市障害者雇用支援センター

〒562-0045 大阪府箕面市滝川3-3-21

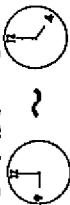
TEL 0727-23-8801

FAX 0727-23-8803

職業準備訓練

センターでの「働く体験」をフォロー

毎週月曜日から金曜日
午前9時から午後4時まで



「働く」ために必要な

いろいろなことをトレーニングします。



- ・職場のルールを覚える
- ・働く時に適した態度を覚える
- ・体力や気力を養う
- ・あいさつや身だしなみ

まるで
自動運転教室の
所内コースと



企業の職場での「働く体験」をフォロー

仕事への興味や
意欲を持てるように
実際の「働く場」を
訪問・見学をします。

地域の事業所で
実際に「働く体験」を
します。実習前には
「通勤練習」もします。

路上練習
みただね



就職先の確保

訓練修了予定の
人については
公共職業安定所に
求人開拓を依頼するなど
就労の場の確保に
努めます。



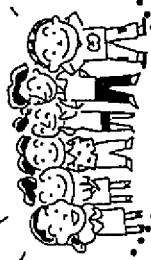
ボランティアについて

(障害者雇用支援者)
障害者の就労や実習・室内訓練などを
支援いただくボランティアさんの
協力をお願いしています。

～特定の時期・時間でもけっこうですから
応募していただける勤労者・学生・
主婦などの方、ご連絡下さい。
～初めの方には、短期の講習会を
受講していただきます。(無料)
～支援業務は、別紙登録申込書に
記載してあるような内容です。

就職後のフォロー

ケースに応じて
通勤のフォロー
職場定着のための
支援を行います。
修了者の集い(月1回)など
就職した後も
いろいろな相談などに
利用できます。



事業主の方への支援

支援センター指導員や
障害者雇用支援者(ボランティア)が
障害者実習や雇用後の定着に向けて
支援を行います。

また、障害者雇用に関する
相談等も随時行っています。
～ぜひ、別紙職場実習協力事業所登録書の
登録をお願いします。
お電話(0727-23-8801)を
いただければご説明にあがります。

(4)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)

①大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合の発足

様々なハンディキャップをもつ障害者の雇用状況は極めて厳しいものがあります。とくに知的障害者は障害に対する無理解、偏見、さらには就労に導く体制が未整備なことから、大半が自宅、施設、作業所などでわずかの収入に甘んじているのが実情です。多くの障害者が働くことを望んでいます。そして、社会の理解と適切なサポートがあれば、できる仕事はたくさんあります。

大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合(以下協同組合と称する。)は、日本で最初の障害者雇用を目的とした事業協同組合として1999年5月に発足しました。組合員に2つの社会福祉法人が加盟したのも初めてのケースで、「行政の福祉化」をめざす大阪府の全面的支援を受けてスタートしました。理念と現実がかけ離れている我国の障害者雇用のあり方に一石を投じるための新しいプロジェクトでした。

協同組合の愛称は「エル・チャレンジ」。「働くこと(Labor)に挑戦する(Challenge)」の意味です。協同組合は、比較的取り組みやすい、建物清掃、公園清掃を通して、障害者の就労訓練、就労支援、職場開拓をはじめました。現在、生活支援、就労訓練、定着指導の一貫した就労支援システムを背景に、約60名の知的障害者等がプロとして責任ある清掃業務を遂行しようとしています。

エル・チャレンジ現況(2001年7月現在)

構成組合員	:	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 ナイス 株式会社 グッドウィルさかい
清掃業務受託数	:	24事業所
支援スタッフ数	:	26名
組合員雇用障害者数	:	12名
就労訓練障害者数	:	60名
主な事業	:	建物サービスの共同受注/就労支援事業/雇用促進事業/共同宣伝/消耗品の共同購買など

②エル・チャレンジの理念

【「職業的重度」の障害者への支援を軸に】

協同組合が「知的障害者雇用促進」と銘打っているのは、知的障害者の支援に特化しているのではなく、とりわけ雇用対策がなおざりにされてきた知的障害者に着目するという意味でした。いわゆる「職業的重度」といわれる障害者への就労支援の新たな可能性を拓くという理念からです。定款では、「知的障害者等」と表現し、すべての障害者に門戸を開いています。実際、2000年度からは、精神障害者の就労支援にも協力してきました。

【「行政・オーナー・協同組合」とのトライアングル】

協同組合の生みの親は、大阪府の「行政の福祉化」プロジェクトです。すなわち、就労阻害要因を障害者ではなく、障害者を取り巻く社会システム（この場合大阪府という行政システム）に見いだすことで、問題の本質に迫ろうという「発想の転換」でした。

協同組合は、その発想が育まれ、貫かれていくことを期待し、そこに参加しています。したがって、協同組合の事業には慣例や制度はなく、システムや事業を創造していくという進取の気概を持って取り組んでいます。協同組合は、「行政」「オーナー（企業・事業所）」「協同組合」という、トライアングルな応援団によって運営されています。

【「支援生・スタッフ・地域」のトライアングル】

また、就労支援生の募集は、一般公募ではなく、4組合員に参画する障害者地域組織（作業所等）からの推薦によって行われています。就労に結びつけるためには地域（居住）でのバックアップが必要だからです。「支援生」「スタッフ」「地域」のトライアングルによる運営が協同組合の事業を支えています。

③就労支援への多様なプログラム

協同組合の主な就労支援ジャンルは下記の3つからなります。

- | |
|--|
| 【就労体験】…比較的短期の清掃業務で、主に就労への動機づけを目的として行うケース |
| 【就労支援】…一般企業等への就労をめざして最低一年間、就労訓練として清掃作業を担うケース |
| 【雇 用】…一般企業での雇用、定着を支援するケース |

中でも、主に公的機関から受託した清掃業務は、「就労支援」に重点を置いて運営されています。協同組合は、就労への道は実に多種多様であるという観点から可能性を探求する柔軟な運営で進められています。

④バックアップ体制

【オーナー連絡会】

受託事業所の連絡組織として「オーナー連絡会」が結成されています。「オーナー」から障害者雇用支援の「主体」へと事業所そのものが飛躍していただくために、協同組合がどんな役割が果たせるか検討されています。「やってあげる」「やってもらう」ではなく、「やっていこう」という関係の構築への協同組合の提案でした。

【支援スタッフ・ケース会議】

就労支援にあたる支援スタッフはほとんどが非常勤で、ビルメンテナンスという職業柄、スタッフは府下全域に点在しています。スタッフは月に一度の「ケース会議」に結集し、ケースマネジメントを積み重ね、スキルを磨きながら、障害者のパートナーとしての「就労支援専門員」というシステムを世に問うことをめざしています。

【なかまの会】

協同組合に参画する就労支援生の障害者たちは、「なかまの会」という自主的サークルをつくって、互いの励まし合い、交流を育んでいます。

エル・チャレンジの清掃業務受託事業所（2001年7月現在）

	事業所名	時間帯	スタッフ数	訓練生数
1	府立大型児童館ビッグバン	8:00~18:00	3	9
2	府立東淀川高等職業技術専門学校	8:00~12:00	1	3
3	府立松原高等職業技術専門学校	8:00~12:00	2	6
4	府立東大阪高等職業技術専門学校	8:00~12:00	1	2
5	府立堺高等職業技術専門学校	8:00~12:00	1	2
6	府立夕陽丘高等職業技術専門学校	9:00~12:00	1	3
7	服部緑地都市緑化植物園	9:00~14:00	1	1
8	大阪国際会議場	8:00~12:00	1	2
9	大阪府同和地区総合福祉センター	9:00~12:00	1	3
10	府立狭山池博物館	8:00~12:00	1	4
11	和泉府民健康プラザ	8:00~12:00	0.5	2
12	泉大津府民健康プラザ	8:00~12:00	0.5	1
13	大阪府尾崎府民健康プラザ	8:00~12:00	0.5	1
14	府立花の文化園	8:00~11:00	1	1
15	大阪府ITビジネスインキュバータ	8:00~12:00	1	2
16	府立ドーンセンター	8:00~12:00	1	3
17	府立水産試験場	9:00~13:00	0.5	2
18	府立特許情報センター	8:00~12:00	1	2
19	府立身体障害者福祉センター	8:00~12:00	1	4
20	大阪障害者職業能力開発校	8:00~12:00	1	3
21	府立健康科学センター	8:00~12:00	1	3
22	大阪産業創造館	8:00~12:00	1	3
23	下福島プール	8:00~12:00	1	2
24	株式会社ユー・エス・ジェイ	10:00~18:00	1	3
25	自彊館愛燐寮	8:00~12:00	1	3
	合計		26	70

*訓練生にはサブ要員も含む。

*和泉府民健康プラザと泉大津府民健康プラザは2ヶ所で1名のスタッフ

*尾崎府民健康プラザと水産試験場は2ヶ所で1名のスタッフ

*㈱USJも訓練生の訓練時間は10時~14時が1名、13時~18時が2名

第3章 会員企業の障害者雇用の現状と課題

1. 就職困難者(障害者等)雇用意向調査1次集計から

会員企業の障害者雇用の現状と課題について、現在、「就職困難者(障害者等)雇用意向調査」のアンケート調査及びヒヤリング調査が行われており、その評価を待ちたいと考えますが、一次集計から見えるポイントは以下の通りです。

(1) 障害者雇用の現状

調査結果によると回答のあった564社のうち、特例子会社を設置している企業は34社(6.0%)。「現在、障害者を雇用している」企業は482社(78.9%)でした。しかし、「2001年度会社概要届」によると法定雇用率1.8%を達成している企業は27.4%にとどまっており、会員企業の雇用率は決して高いとはいえませんが、これは全国的にみて、大企業のほぼ標準値とも言えます。

障害種別で見ると、身体障害者を雇用している企業が多く424社(75.2%)、次いで知的障害者の63社(11.2%)、精神障害者については12社(2.1%)と少なくなっています。やはり、職業的重度と言われる、知的・精神障害者への就労機会の提供が期待されるところです。

●障害者雇用の有無(回答数 564社)

雇用している	かつて雇用したことがある	雇用したことがない	不明・無回答
482社	33社	47社	2社
78.9%	5.4%	7.7%	0.3%

雇用に際して、配慮したことを見ると、身体・知的障害者ともに「工程・作業の単純化」、「コミュニケーション手段・方法」、「労働時間の弾力化」、「業務遂行を援助する者」が上がっており、プラス身体障害者へは「職場での移動や施設・設備・機器の改修」が、また、知的障害者へは「家族等との連絡体制の確立」が行われていました。

また、安全衛生や仕事の質・人間関係・返事や挨拶・健康管理などの指導にあたる「障害者職業生活指導員」を選任している企業は217社(39.1%)でした。障害者の雇用を継続させるには、職場内で仕事を援助する従業員や、職業生活全般について相談・指導できる援助者の存在は重要だと言えます。

また、障害者の職場定着には、送り出す側の家族や支援者の協力も不可欠で、「連絡体制の確立」など配慮されていました。

●障害者の雇用に際しての配慮事項(上位5項目)

①身体障害者(回答数424社・複数回答)

工程・作業の単純化等業務内容への配慮	153社	36.1%
コミュニケーション手段・方法への配慮	151	35.6
労働時間の弾力化(出勤時間・残業時間の調整等)	149	35.1
職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改修	108	25.5
業務遂行を援助する者の配慮	101	23.8

②知的障害者(回答数63社・複数回答)

工程・作業の単純化等業務内容への配慮	38社	60.3%
コミュニケーション手段・方法への配慮	32	50.8
業務遂行を援助する者の配慮	26	41.3
労働時間の弾力化(出勤時間・残業時間の調整等)	19	30.2
家族等との連絡体制の確立	18	28.6

③精神障害者(回答数12社・複数回答)

家族等との連絡体制の確立	6社	50.0%
コミュニケーション手段・方法への配慮	6	50.0%

(2)今後の動向

雇用後の評価では、「他の従業員の障害者に対する認識が高まった」、「思ったより配慮は必要なかった」、「障害者でも作業可能なことがわかった」など肯定的な意見が目立ちました。障害者を雇用する場合、雇い入れ側は様々な不安を持たれると思います。トライアル雇用制度を活用するなど、一定の実習期間をへて本雇用につなげる。その間に課題を整理し、受け入れ体制を整備することもできます。

●障害者雇用に対する評価(回答数509社・複数回答)

他の従業員の障害者、障害者雇用に対する認識が高まった	174社	34.2%
障害者だからといって思ったほどの配慮は必要なかった	171	33.6
特に変化はなし	150	29.5
障害者でも作業が可能なことがわかった	144	28.3
障害者の勤務態度が思った以上によかった	65	12.8

また、今後の障害者雇用については、「引き続き積極的に雇用する」74社(13.5%)、「できるだけ雇用する」243社(44.2%)、「子会社・関連会社で雇用する」17社(3.0%)で、半数の企業で前向きな回答を得ることができました。

「障害者雇用推進に必要な社会的仕組み・支援」については、520社から回答(複数回答)があり、①「職場のバリアフリー化」(33.8%)②「障害者に対する職業訓練・再訓練機会の確保」(31.3%)③「生活面の相談窓口」(29.8%)が上位でし

た。また「職場適応・定着のための人的支援」（26.3%）、「雇用継続できなかった場合の受け皿の確保」（21.0%）も高い数字でした。

職場の改修も含めた受け入れ前の準備、受け入れ後の職場内外の人的支援、それらにかかる経費、もし継続できなかったときの受け皿、雇い入れ側の悩みや不安がうかがえます。トータルに相談でき、関係機関につなぐ体制づくりが必要です。

●今後の障害者雇用について（回答数550社・複数回答）

引き続き積極的に雇用する	74社	13.5%
できるだけ雇用する	243	44.2
子会社・関連会社で雇用する	17	3.1
雇用ではなく業務の外注化・委託などを考えていきたい	17	3.1
雇用も対応も考えていない	7	1.3
トップ・会社の方針しだい	48	8.7
わからない	83	15.1
その他	88	16.0

(3) 授産施設等への外注・委託化について

実際に、授産施設等への業務の発注・委託化については、「できる」と回答した企業は132社（23.4%）ありました。具体的に外注・委託できる業務内容の上位9項目は下記のとおりでした。

後述しますが、清掃やメンテナンス、植栽管理など建物総合管理の分野、データ処理・入力、ホームページ作成などの情報処理の分野で可能性が高いと言えます。

●発注・委託できるもの一上位9業務（回答数132社、複数回答）

清掃	54	40.9%
印刷業務（名刺）	34	25.8
データ処理・入力	30	22.7
社内環境の向上（鉢植え・植栽管理等）	19	14.4
ホームページ作成・管理	18	13.6
広報（チラシ・パンフレット等の作成・印刷）	13	9.8
メンテナンス（設備・機器）	11	8.3
郵便物管理・配布	10	7.6
受付	7	5.3

第4章 同和地区における障害者施設と障害者の現状と課題

1. 「2000年実態調査」にみる障害者の就労支援ニーズ

ここでは最も直近の2000年に行われた実態調査の結果から、同和地区の障害者の就労ニーズを示すこととします。

- ・調査総数 7,805人
- ・「障害がある」と回答した人 826人(10.6%)
- ・障害者手帳を所有している人 506人

調査総数の10.6%が「障害がある」と回答しています。また、同和地区内の障害者率は5.37%で、大阪府全体の3.32%と比較すると1.6倍でした。とくに視覚障害者は2.1倍、聴覚障害者は1.8倍、精神障害者は2.5倍と非常に多い状況でした。以下、特徴について述べることにします。

- (1) 障害者の就業状況－就業者率は20%
- (2) 雇用形態、産業種別、産業分類別特徴－小規模事業所、サービス業が多い
- (3) 障害者の就業収入など－3割は年収100万円以下
- (4) 3割弱の障害者が就労を希望
- (5) 病気・高齢のため離職するケースや求職できないケースが多い

(1) 障害者の就業状況－就業者率は20%

障害者の労働力人口は22.5%と非常に少なく、就業率も20.2%と低い状況です。中でも、身体障害者の就業者率は19.6%で全国平均の30.1%に比べても非常に低いことが伺えます。

障害種別で就業者率の高い順にみると、知的障害者(32.3%)、発声言語障害者(23.5%)、内部障害者(21.8%)、肢体不自由障害者(20.5%)でした。知的障害者が他の障害種別より就業率が高いのは、年齢層が若いこともありますが、回答者数167人のうち知的障害者が10人で、統計的に信頼性にかけるかもしれませんが、少なくともエルチャレンジなど知的障害者への就

労支援の取り組みの影響はあると思われます。

表1 地区障害者の障害種別の就業者率

障害種別	知的障害	言語障害	内部障害	肢体不自由	聴覚障害	視覚障害	精神障害	障害者全体
回答者数	10	4	19	47	9	8	3	167人
就業者率	32.3%	23.5%	21.8%	20.5%	16.4%	12.5%	8.6%	20.2%

また、障害者の完全失業率は4.5%で、地区全体の完全失業率9.1%より低いですが、失業が少ないというより障害者が労働市場から締め出されている状況を示しているといえます。特に就業率が低い精神障害者(8.6%)、視覚障害者(12.5%)は、より厳しい状態にあることが分かります。

(2) 雇用形態、産業種別、職業分類別特徴—小規模事業所、サービス業が多い

雇用形態では、常勤雇用が42.5%(障害なし群は49%)、臨時雇用が18%、また自営業主は23%でした。雇用先の従業員規模では、「9人以下」が43%(障害なし群は35%)で小規模事業所が多く、零細企業に多く就労しています。

産業種別では、サービス業が31%(障害なし群は28%)、製造業が24%(障害なし群は18%)、卸売・小売業が20%(障害なし群は22%)でした。

職業分類では、技能工や建設作業員等が36%(障害なし群は31%)と最も多く、次いで多いのが販売従事者の18%(障害なし群が14%)でした。

(3) 障害者の就業収入など—3割は年収100万円未満

就業収入は、年収100万円未満が30%もあり(障害なし群は21%)、300万円未満でも68.4%(障害なし群58.3%)でした。全国平均では、就労している身体障害者の11.7%は月収3万円未満(年収36万円未満)、41.3%が月収15万円未満(年収180万円未満)であり、比較は難しいですが、地区の障害者の就業収入が少なく、賃金だけでは自立が困難な障害者が多いといえます。

就業収入を、障害種別で見ると、視覚障害者、言語障害者、知的障害者の半数が100万円未満です。

表2 就業している障害者の仕事からの年収状況

仕事の年収	50万円未満	50～99万円	100～199万	200～299万	300万以上	計
障害者数	23	27	37	27	46	167人
割合(%)	13.8%	16.2%	22.2%	16.2%	27.5%	100.0%

障害者がいる世帯の年収でも、100万円未満世帯が18%、300万円未満世帯が60%と高率で、高齢者世帯が多いことでもあります。世帯収入の低さが顕著に出ています。

障害年金を受給している人は125人（障害のある人の15.1%）で、月額が5万円から10万円の人が68.8%で、平均月額は75,637円でした。

(4) 3割弱の障害者が就労を希望

次に障害者の就労意向を見ると、「仕事をしたい」と思っている人は27%（障害なし群は40%）、「仕事をしたいと思っていない人」は71%。障害種別では、知的障害者の就労意欲が高く33%、逆に低いのは言語障害者の15%でした。これは、知的障害者の年齢層が他の障害者より若年であること。またコミュニケーションに障害のある言語障害者では、就労への挫折やあきらめ感情があるのではないかと考えられます。

仕事がしたい理由は、「収入を得たい」41.25%、「生きがいがほしい」20.3%、「自立したい」11.9%、「健康を維持したい」9.6%の順に多く、障害のない人と比べると、就労とは経済的な目的だけでなく、生きがいや自立を求めていることが分かり、障害者の就労支援が生きがいづくりとして重要であるといえます。

表3 障害者が仕事をしたい理由 上位4項目

仕事をしたい理由	収入を得たい	生きがいが欲しい	自立をしたい	健康を維持したい	その他	計
障害がある人	73	36	21	17	30	177人
割合(%)	41.2%	20.3%	11.9%	9.6%	16.9%	100.0%
障害がない人	665	82	110	72	249	1,178人
割合(%)	56.5%	7.0%	9.3%	6.1%	21.1%	100.0%

仕事をしたい障害者の希望する勤務形態は、アルバイト33%（障害なし群48%）、正規職員26%（障害なし群32%）、内職18%（障害なし群7%）の順です。アルバイトの方が、正規職員より希望が多いことは、家でできる内職希望が多いことから、今後は在宅ワークの方策についても検討が必要でしょう。

(5) 病気・高齢のため離職するケース、求職できないケースが多い

就業していない障害のある人が、求職していない理由は、「病気・高齢のため」が72%、「心や体の障害のため」が16%。また、仕事を辞めた理由は、「病気や高齢のため」が47%、「人員整理や倒産」が10%（障害なし群：11%）でした。

特に、病気や高齢のために仕事を辞めた人が多いのは、視覚障害者（62%）と肢体不自由障害者（50%）。また、人員整理や倒産で仕事を辞めた人が多いのは、知的障害者（30%）、精神障害者（20%）でした。知的障害や精神障害のある人は、不況やリストラの影響をより受けやすい弱い立場にあることが分かります。

また、辞める前の仕事の勤務年数は、10年以上の人が53%（障害なし群33%）と予想外に長く勤めていました。

表4 障害者が仕事を辞めた理由 上位4項目

	病気・高齢のため	人員整理・倒産のため	定年などのため	結婚のため	その他	計
障害がある	274	63	59	23	208	581
割合(%)	47.2%	10.8%	10.2%	4.0%	35.8%	100.0%
障害がない	593	505	390	378	2,552	4,418
割合(%)	13.4%	11.4%	8.8%	8.6%	57.7%	100.0%

以上、同和地区内の障害者で就業している人は2割にすぎず、就業先は小規模事業所、事業種別はサービス業が多く、就業している障害者の年収も3割が100万円以下と不安定な状況がうかがえます。

障害者が仕事を辞めた理由は5割弱が病気や高齢のためですが、知的障害者と精神障害者では、人員整理や会社の倒産で離職した人が多く、不況下での労働市場から障害者は締め出されている実態があります。

一方、仕事をしたいと考える障害者は3割弱と少数ですが、背景には自信のなさや挫折感、あきらめ感があると推測され、同和地区の障害者に対する就労支援のあり方の検討が今後の課題といえます。

2. 同和地区における障害者施設等の現状と動向

大阪の同和地区では、同和対策事業によって15地区で障害者会館が整備されました。最近では、西成、日之出、加島地区など社会福祉法人による授産施設等の運営が始まっており、新たに浅香、矢田、高槻富田地区なども社会福祉法人による施設整備に取り組みはじめました。また、小規模作業所や障害者生活支援センターステップアップ事業をめざす地区も存在します。

地域の障害児・者の「行き場」の問題から始まった様々な取り組みも、最近では「施設に滞留する施設づくり」ではなく、生活から就労までトータルな支援システムの整備を進め、障害者の自立を支援する拠点となる施設整備・サービスが目指されています。また、身体・知的・精神の3障害すべてを対象としており、地域に開かれた施設づくりなど、同和地区以外の障害者も多く利用しています。

以下、いくつかの地域の取り組みを紹介し、人材雇用開発センターが実施する障害者就労支援事業への期待を探ることにします。

- (1) 西成地区—総合就労支援福祉施設「にしなりWing」
- (2) 矢田地区—知的障害者授産施設建設構想
- (3) 加島地区—知的障害者入所施設「アンダンテ加島」
- (4) 日之出地区—淡路地域社会就労センター
- (5) 浅香地区—知的障害者授産施設建設構想
- (6) 高槻富田地区—知的障害者授産施設建設構想
- (7) 茨木道祖本地区—市町村障害者生活支援事業「すてっぷ21」

(1)西成地区—総合就労支援福祉施設「にしなりWing」

①西成地区の障害者の実態(2000年実態調査より)

西成地区では、障害者がいる世帯は248世帯(19.5%)で5世帯に1世帯の割合でした。障害者の単身世帯は3.7%、2人の障害者がいる世帯は2.1%でした

西成地区個人総数1285人中、「障害がある」と回答した人は140人で9人に1人の割合です。また障害者手帳を持っている人は98人で13人に1人となります。

●障害種別

肢体不自由	精神障害	内部障害	視覚障害	聴覚・平衡機能障害	知的障害	発声・言語・咀嚼
37人	17人	16人	10人	10人	9人	1人
38.5%	17.7%	16.7%	10.4%	10.4%	9.4%	1.0%

●身体障害者手帳保持者=72人の障害程度

1級	2級	3級	4級	5級	6級
14人	16人	11人	14人	9人	8人
19.4%	22.2%	15.3%	19.4%	12.5%	11.8%

●療育手帳保持者=9人の障害程度

A(重度)	B1(中度)	B2(軽度)
4人	2人	3人
44.4%	22.2%	33.3%

●精神障害者保健福祉手帳保持者=17人の障害程度

1級	2級	3級
5人	7人	4人
29.4%	41.2%	23.5%

また、障害者の就労状況ですが、仕事をしている障害者は19.3%。知的障害者(33.3%)、身体障害者(16.7%)、精神障害者(5.9%)の順でした。年収では、府下実態と同じく3割が年収100万円以下。雇用先の従業員規模では4人以下の小規模事業所が5割でした。

②地域の福祉運動の流れ

西成では、同和対策事業による西成障害者会館の運営を中心としながら、福祉と人権を基

礎に自立、参加、共生を実現できる人間主体の街づくりを推し進めるため、1995年12月に社会福祉法人を設立しました。

法人では、96年に高齢者在宅生活支援センター「鶴見橋地域在宅サービスステーション」、99年には特別養護老人ホームを核とした地域介護支援施設「まちかどホームすずらん」の整備及び施設運営を行なってきました。2001年4月からは障害者通所授産施設、障害者デイサービスステーション、障害者自活支援ホーム等の複合施設である総合就労支援福祉施設「にしなりWing」が開設され、障害者の自活・就労支援を中心として、すべての市民の総合生活相談、生活・就労支援の場をめざした運営が図られています。さらに、2002年からは西成障害者会館の運営の法人移行が予定されており、地域に止まることなく大阪市域を対象として、社会的援護を必要とする人々に対する総合的な支援体制とサービスの充実をめざした社会福祉活動が繰り広げられています。

③ 障害者就労支援の取り組み

地元では、1993年の西成障害者会館の設立時から、地域で暮らす障害者の自立支援と生きがいの創出を目的に、障害者の就労支援を「アスタック」（明日を拓く、仕事にアタックの意）と称して進めてきました。98年には大阪市障害者就労（雇用）支援センター（あっせん型）事業の指定を受け、積極的に障害者の就労訓練と職場開拓に取り組み、特にビルメンテナンス業務やインフォメーション・喫茶などの接客サービス業務に関する職域開拓の実績をあげてきました。

2001年4月に開設された総合就労支援福祉施設「にしなりWing」では、障害者通所授産施設の施設名を「アスタック」とし、大阪市障害者就労支援センター事業（大阪市南部地域就労支援センター西成分室）と共に総合的な就労支援事業を行なっています。通所授産施設「アスタック」は、身体障害者及び知的障害者の通所授産施設の合築施設ですが、精神障害者の相互利用制度を適用し、障害の種別を問わない就労支援を実践しています。また、南部地域就労支援センター西成分室では精神障害者に特化した就労支援を行なっています。

④ 総合就労支援福祉施設「にしなりWing」の概要

総合就労支援福祉施設「にしなりWing」は、障害者の就労支援だけではなく大阪市立西成障害者会館等と連携して、身体障害、知的障害、精神障害、難病等すべての障害者の総合生活相談として、自活支援・就労支援を行なっています。障害者就労支援としての事業の

概要は上述のとおりですが、障害者地域生活支援事業として知的障害者デイサービス「どんぐり」および精神障害者地域生活支援センター「サワサワ」を、障害者自活支援事業として自活支援ホーム「ふれんど」を運営しています。

さらに、働きたいという希望を持つすべての市民を対象とした自立・就労支援のための地域就労支援事業「ワークあい」、情報の学校、情報発信の場を目指したパソコン市民講座の開催、市民交流ゾーンとしてのインターネットカフェ「このこの」などの事業運営にあたっていきます。

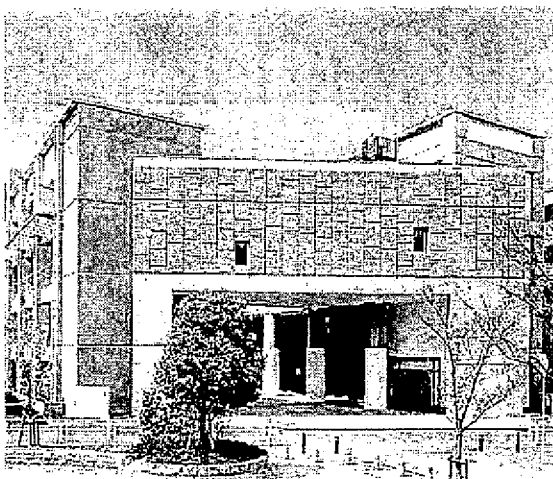
定員：

- ・障害者通所授産施設「アスタック」 90名
- ・自活支援ホーム「ふれんど」 20名

施設規模：

- ・構造規模 鉄筋コンクリート造5階建て
- ・敷地面積 1984.38 m²
- ・建築面積 1167.96 m²
- ・延床面積 3631.17 m²

にしなりWingの全景

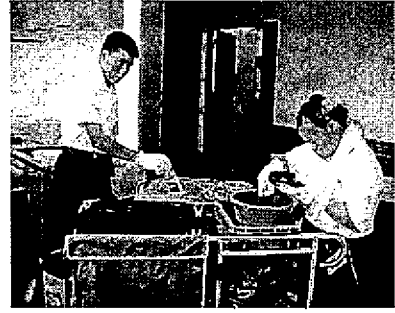
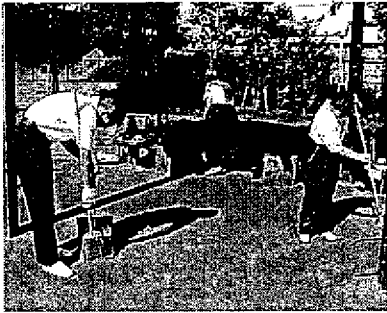


インターネットカフェ「このこの」

【授産内容】

●ビルメンテナンス科(定員20名)

ビル清掃や屋外清掃の基本を学び、定期清掃ができるまでの技術を学びます。さまざまな現場で実際の清掃作業を経験し、清掃現場での就労を支援します。



●情報ビジネス科(定員20名)

パソコンの基礎から文書の作成、事務処理を学びます。実際の仕事を通して専門的な技術の取得もできます。



●接客サービス科(定員10名)

接客サービスの基本を学習します。実際の仕事としては、海遊館の電話対応、大阪人権博物館、大阪市立西成障害者会館の喫茶室等で接客業務を行ないます。



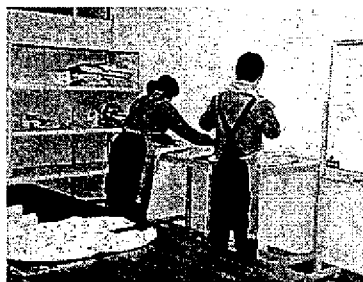
●給食配食科(定員15名)

施設給食の委託企業との連携により、下処理・調理・盛付・配膳・洗浄などの基本を学びます。高齢者や障害者宅への配食業務を行ないます。



●クリーニング科(定員15名)

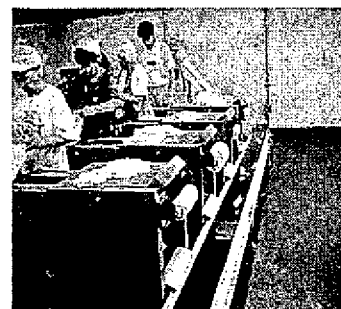
エプロンやタオルの洗濯・仕上げ作業を通して、水洗いクリーニングの基本を学びます。



また、高齢者や障害者宅の日常衣類の洗濯を引き受けています。

●実務作業科(定員10名)

手作業を中心として、さまざまな企業からの下請け作業や軽作業を行ないます。現在、施設外授産としておしぼり工場での袋詰め等の作業に取り組んでいます。



⑤ 就労支援の課題と人材雇用開発センター会員企業への期待

法人では、「にしなりWing」での就労支援において、授産施設を通過型の施設として機能させるために、すべての授産施設利用者の社会への送り出しを最大目標とし、一般就労だけにこだわらないさまざまな就業形態での就労支援と、より多様な障害者の職域開拓を進めることとしています。施設開所後半年が経過して、現在までに、地域のクリーニング事業所等への就労（雇用）の話が具体化するなど、少しずつ現実的な成果が見られるようになってきましたが、広く一般企業とのパートナーシップをつくっていくことが今後の課題となっています。

人材雇用開発センター会員企業による、障害者の実習受入れ、授産施設への業務発注の他、就労訓練カリキュラムづくりにおける企業参加など、広範なパートナーシップ構築を期待します。

(2) 矢田地区一知的障害者授産施設建設構想

① 東住吉区の知的障害者の実態

1998年の統計によると矢田地区のある東住吉区の知的障害者は428人。その78%が20代から40代の比較的若い年齢層にあります。

生活保護受給者は26人(6%)、また3割の障害者が障害基礎年金を受けていました(1級=92人、2級=52人)。ほとんどの障害者が施設や作業所を生活の場としており、自営手伝いも含め就労している知的障害者は54人、1割強という実態です。

矢田地区においても養護学校など就学後の障害者の「行き場」の問題など、地域で生涯にわたって援助していくシステムづくりの必要性が検討されはじめました。

表1 障害程度別

	男	女	計
A(未)	39	44	83
A1	33	22	55
A2	47	34	81
B1	74	53	127
B2	33	25	58
不明	13	11	24
計	239	189	428

表2 年齢別

(1998.3)

	男	女	計	%
20代未満	16	13	29	6.8
20代	100	67	167	39.0
30代	63	37	100	23.4
40代	33	35	68	15.9
50代	15	24	39	9.1
60代	12	13	25	5.8
計	239	189	428	100

表3 生活の場

学校	更正入所	更正通所	授産入所	授産通所	福祉作業	企業就労	自営手伝	重心施設	身障施設	職業訓練	児童施設	病院	他施設	在宅	不明	計
13	42	37	5	14	56	52	2	11	2	5	13	10	7	47	112	428人
3.0	9.8	8.6	1.2	3.3	13.1	12.1	0.5	2.6	0.5	1.2	3.0	2.3	1.6	11.0	26.2	100%

② 障害者施策の基本的な考え方

2000年に策定された「矢田福祉ゾーン計画」では、「障害をもった者も高齢者も住み慣れた地域で、世代を越えて人々がつながり、あたりまえに自立して生活していける共生社会を築く」ことが銘記され、①「共生社会」②「人権・福祉・自治の地域づくりへの挑戦」「保障や保護でない、尊厳ある個人の自立」③「箱(施設)づくりでない、住民自治の展開と繋がったシステム」「普遍性のある町づくり」を基本に障害者施策が検討されてきました。

そして、障害者が地域で暮らしていくための「5つの条件」(下記)として整理されました。

地域で暮らすための「5つの条件」

- 1、生活の場の保障…一人ひとりの生活に応じた様々なタイプの「住まい」の用意。
- 2、就労や活動の場の保障…一人ひとりのニーズにあった多様な就労の場や活動の場を創出し、地域での質のよい生活が保障されるシステムをつくる。
- 3、所得の保障…障害のある人の所得のベースは「障害基礎年金」。これに作業所などからの工賃などを加えて何とか生活が可能となる。一方で軽度の障害で年金を受けられない人も多い。いずれにせよ継続した就労保障が地域生活の大前提となる。
- 4、余暇活動の保障…入所施設より質のよい生活でなくては社会に出た意味がない。地域住民、自治会・学校・施設関係者の協力、援助により生活をエンジョイできる余暇活動などの保障が必要である。
- 5、適切な援助の保障…行政・学校・施設・病院、作業所・家族会などと連携して地域で安定して暮らしていくための援助システムの整備、地域福祉ネットワークづくり。

③中核施設としての複合施設構想

施設入所している人たちの多くが「地域で普通に暮らしたい」と願っている一方で、「施設からでることへの不安」をもつ親も多く、統一的に解決するには、「生涯にわたって援助していく」、そして何らかの事情で地域での生活が困難になった場合は、「いつでも施設に戻れる」保障が必要です。

福祉ゾーン内には、地域生活へのスタートとして小規模な入所施設を中心に様々な機能を付加した複合施設を予定しており、「ショートステイ」や「地域生活実習」「地域トレーニングホーム」など自活訓練機能も配置します。

また、地域内の既存の社会資源との有機的・立体的な連携を行い、特に障害者会館との連携では共同作業所や通所授産施設を附設し、社会資源との連携ではリハビリセンターを配置するなど、各種機能を集積し、地域中核ゾーンが形成される予定です。

地域生活を支えるための援助は、各々のニーズや居住形態、就労形態などによって異なります。それゆえ画一的であってはならず、きめ細かな対応が不可欠です。

福祉ゾーン計画においても、障害のある人を直接援助する「地域生活者援助機能」と障害のある人が暮らしやすい町づくりを進める「福祉ネットワーク推進機能」の充実、ネットワーク化を図り、地域生活援助システムの確立を目指しています。

(3)加島地区—知的障害者入所施設「アンダンテ加島」

①地域の知的障害者の実態

淀川区内の知的障害者 (2001年9月現在)

療育手帳	A	B1	B2	計
人数	293	179	183	655
うち地区内	3	1	1	5

年齢構成		20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳以上	計	合計
人数	男	147	86	87	40	36	396	
	女	86	52	52	29	40	259	
うち地区内			2	3				

現況	更生入所施設	更生通所施設	授産入所施設	授産通所施設	合計
人数	63	42	6	21	112

②加島地区の福祉計画と障害者施策

加島では保育所での障害児受け入れ、小中学校での障害児原学級保障の取り組み、1979年に障害者組合の組織などを経て、1983年に加島障害者会館が開設されました。障害者会館では住居改善・手帳・年金・補装具の相談、入浴サービス、リハビリ訓練、講習事業など地区障害者に対する事業などを行ってきました。

しかし、重度の障害者や「寝たきり老人」を介護する家族の強い要求である「一時預かり」(ショートステイ)や、知的障害者の養護学校卒業後の進路問題、さらには、加島・三津屋地域など地区周辺障害者や家族ニーズに十分に答えることができませんでした。そこで同和地区内外の障害児を持つ親・家族が集まり、加島障害者会館にて「親の会」を結成し、知的障害者施設の要求運動が始まりました。

同和地区の障害者福祉作業所が1986年に、また知的障害者福祉作業所クローバーの家が1988年に設置され、知的障害者の認可施設の要求が高まり、地元の部落解放運動の支援により財団法人加島保育園を継承して社会福祉法人加島友愛会が設立され、ようやく1991年に知的障害者通所更生施設・加島希望の会が開設されました。

社会福祉法人加島友愛会は、その後地域福祉の中核的役割を担うべく高齢者福祉のデイサービスステーションや特別養護老人ホームを設置運営するとともに、1997年に知的障害者グループホーム加島苑、2001年には知的障害者入所更生施設・アンダンテ加島を設置運営するに至

りました。

《施設事業内容》

●大阪市立加島障害者会館

身体障害者福祉センターで、相談、入浴サービス、リハビリ訓練を主な事業とし、同和地区障害者福祉作業センターも運営。

●加島希望の家(定員50名)

知的障害者通所更生施設で、市内の知的障害者が通所し、自立にむけ作業・クラブ活動・宿泊訓練などに取り組んでいる。

【作業科目】さおり織・アルミ缶牛乳パック回収・農作業・部品組み立て

就労実習と訓練(総合福祉センター・学校・薬局・公園等の清掃)

【障害程度】療育手帳 A・48名 B1・1名 (計49名)

出身区	淀川	東淀川	西淀川	福島	此花	鶴見	北	港	伊丹市
人数	27	7	6	4	1	1	1	1	1

●グループホーム加島苑

4名の知的障害者(女性)が、家族から離れ世話人の援助により生活。

●アンダンテ加島(定員50名)

今春オープンした知的障害者入所更生施設。市内の知的障害者が居住する生活の場。部品組み立て・さおり織などの作業を始め、リサイクルセンターに就労した人や就労実習で施設外に通勤する障害者がいる。

【障害程度】療育手帳 A・35名 B1・9名 B2・5名 (計49名)

出身区	淀川	東淀川	西淀川	中央	此花	鶴見	城東	北	阿倍野
人数	12	3	3	1	2	3	3	1	1
出身区	福島	港	大正	生野	住吉	東住吉	平野	西成	
人数	2	4	3	3	1	3	3	1	

③障害者施策の課題

障害者福祉については、身体・知的・精神障害者を中心に「共に生きる地域社会」をどう実現するのか、多くの課題があります。まず、生活の場、すなわち住宅の保障です。同和地区内では1979年に障害者向け住宅を建設し、住戸改善事業の中で障害者住宅の増加。加島友愛会では、グループホームや入所施設の運営を行っています。しかし、入所施設を「終の棲み家」との位置付けはしていません。むしろ、職員寮やグループホームを数多く確保し、やがては自立して地域で居住することを目的とする通過施設と位置付けています。当面は公営住宅でのグループホームの設置や、一般地域の中での設置が予定されています。

第二は、就労と所得の保障です。一昨年より友愛会は知的障害者の就労支援に取り組み始め、就職に結びついた障害者もいます。障害者基礎年金だけでは自立した生活はできない。安定的な所得保障の実現をどう支援するか、どれも重要な課題です。同時に社会参加、自尊心ややりがい、メリハリのある生活を営むにも労働は重要な意味をもっています。

第三に生活支援システムの構築です。障害者にとって質のよい生活を保障するためには、社会資源の有効な活用や、人的な生活支援システムは重要です。施設での援助だけでなく、地域住民との日常の普通の付き合い・交流関係をつくりあげること。地域には、学校・保育所のほか人権文化センター・青少年会館・老人センター等の豊富な社会資源が存在し、かつ解放運動をはじめ住民のネットワークがしっかりとしています。これらの有機的活用した障害者の自立生活を支援するシステムの構築を目指しています。

④就労支援の取り組み

加島友愛会が就労支援を行うきっかけとなったのは、ある企業から求人募集の紹介を受けたが、利用者、職員ともに就労に向けての準備（心構えも含め）が全くできておらず、見送るはめになったという苦い経験からでした。その頃は、加島希望の家が開設されて8年。施設活動としては充実してきたものの、どれだけ一生懸命作業をしても利用者に支払える工賃は月4000円程度。また、施設生活が長くなると徐々に作業能力が低下してくる障害者もあり、施設ゆえの課題もではじめた頃でした。

一昨年より立ち上げた就労支援部では、専任指導員を1名配置し、エル・チャレンジから清掃実習現場の委託も受け、本格的な取り組みが始まりました。今年度は利用者も増大し、清掃現場の拡大、さらに積極的な職場開拓により企業実習を行う利用者も増やすことができました。

加島友愛会の施設利用者の大半は療育手帳A判定の重い障害の方が多く、実習などで会社に入ってからでの定着支援が就労への鍵を握っています。また、これまで置かれていた環境「養護学校→施設・作業所」の中で、施設から出て社会で働くというイメージがもてない方もいます。加島友愛会では、就労訓練・定着指導・職場（実習先）開拓など地域や関係団体・機関と連携を図りつつ、法人をあげて取り組まれています。

就労支援事業部の実績

- 1999～2000年度
 - ・エルチャレンジ 清掃実習1現場
 - ・大阪市短期受け入れプロジェクトに2名参加
 - ・ビルメン企業への就職1名
- 2001年度10月現在
 - ・エルチャレンジ 清掃実習4現場、短期除草作業1現場
 - ・企業就職 2名
 - ・企業等への実習 4名
 - ・企業内授産に2箇所10名参加
 - ・就労支援公開講座の開催（講師：小川浩氏）

⑤企業へ期待すること

- ・障害者問題・人権問題および障害者就労支援の窓口設置
担当部局、担当者の配置
行政・人材雇用開発センター・障害者団体・社会福祉法人等との連携強化
- ・知的障害者への労働の機会の提供
福祉施設内での福祉労働のための仕事の発注
企業実習の場の提供
雇用枠の設定と就労のチャンスの拡大
アフターケアの連携
- ・知的障害者就労に関わって、障害者問題の理解を深めるための計画的社員研修

(4) 日之出地区－淡路地域社会就労支援センター

①社会福祉法人・ノーマライゼーション協会の理念

－今、新たな「生き方」と取り組む－

「ある社会が、その一部の構成員を締め出して構成されるとしたら、その社会は弱くて脆い社会である」。これは、1980年国際障害者年行動計画の言葉ですが、ここにノーマライゼーションの理念が端的に表現されています。これまで、福祉の対象とされる人々は、社会から排除され、この排除を前提に恩恵的福祉の対象とされて来ました。障害者についても、高年齢者についても、…です。このように福祉の対象となるハンディキャップをもつ人々も「市民」であることに変わり無く、社会の構成員として人権を保障され主体的に他の人々と交わりながら生きることが、あたりまえです。これらの人々を社会から締め出し「福祉」の対象にし続けるとしたら、その社会はやはり「弱くて脆い社会」と呼ばれる他ありません。

ハンディキャップをもつ人があたりまえに生きようとするとき、それらの人々のニーズに合わせた一定の援助が必要です。人が主体的に社会参加し生きていく援助です。

社会福祉法人・ノーマライゼーション協会では、このようなノーマライゼーションの理念に立ち、障害者を始めとするハンディキャップをもつ人の主体性を当然に認め、地域社会の中で他の人々と交わりながらあたりまえに生きることが出来るようにと願い、1990年に設立されました。

障害者・高齢者・子ども…みんないて「人間の街」。ノーマライゼーション協会では、「人」が生きる中身を仕事・生活・余暇の3場面から考え、これらの場面で「共に生きる」取り組みを進めています。

【主な事業】

知的障害者授産施設「西淡路希望の家」

株式会社共働舎・自立ショップ「あいハウス」

グループホーム「自立の家」

知的障害者在宅デイサービスセンター「フリーサイズ」

「在宅サービスステーションひざし」

公営住宅を利用したグループホーム（現在3カ所）

障害児・者や家族の在宅支援コーディネート機関「ネクスト」

淡路地域 福祉・生活支援センター

②地域社会で「ともに生きる」

【西淡路希望の家】(知的障害者授産施設・社会就労センター・セルフ 定員45名)

「希望の家」は施設ではありますが、施設という枠から出て、積極的に地域社会へ飛び出していく拠点です。ここでは障害者の労働を保障する場として毎日9時30分から4時30分まで、手織り（さおり）を中心に、軽作業などを行っています。また、要望のあった近隣施設に出向いて、除草や清掃等の作業を請け負うこともあります。

まだまだ障害者—こと知的障害者については、学校・職場・地域から排除されている厳しい現実は変わっていませんが、地域の交流と、知的障害者の「労働の場」を活動の中心にすえ、さらに活動の輪を広げていきたいと考えています。

●作業内容

中島化成班…家庭用クリップハンガーの組立て

手織り班 …さおり織り、展示即売会の開催（年3回）

ケイマックサービス班…金具梱包作業、タオル折り、府立高校グラウンド清掃など

ケイマック班…ユニットバスの組立て、金具計量、梱包作業



【あいハウス】

「あいハウス」は軽作業や販売などの収益活動を通じ、知的な障害を持つ方たちの就労や所得保障、そして生活の安定を目指した取り組みを行っています。最近では、軽作業だけでなく、「淡路地域 福祉・生活センター」での定期的な清掃委託作業を行ったり、企業や地域の学校に出向いて自然食品などを販売する「直接販売」活動、また、昨年末には毎年恒例となっているメンバーの冬期ボーナス資金獲得のための「冬の季節物販売」を行ったりと、一年を通して、精力的に活動を展開しています。

●主な活動内容

- ・タオルの加工、電子部品の組み立てなどの軽作業
- ・自転車みがき作業

(5) 浅香地区—知的障害者授産施設建設構想

① 浅香地区障害者の実態

1994年の実態調査によると、60歳未満の障害者23人、60歳以上の障害者は82人（60～69歳・27人、70歳以上・55人）で合計105人でした。

生活実態では、一人暮らしが34人（32.4%）、戸建てが6人、市営住宅が96人、アパート・文化住宅が3人で、エレベーターのない4・5階居住者が8人となっています。住まいに不自由を感じていると46人（43.8%）が答えています。

収入実態では、収入源として年金や恩給が57人、仕事の収入が21人、生活保護が34人、労災保険等が1人、株や不動産が1人、預金が2人、仕送りが6人。（複数回答）

雇用形態では、常雇いが13人、臨時雇いが1人、日雇いが1人、自営業主が5人、内職が1人、という状況でした。

● 障害者の実態

（1994年実態調査・複数回答有り）

障害別	視覚障害	聴覚障害	平衡機能障害	言語機能障害	肢体不自由	内部障害
人数	30	14	1	1	62	16
障害別	知的障害	無回答				
人数	4	2				

等級別	1級	2級	3級	4級	5級	6級	A	B1	B2	無回答
人数	14	13	23	19	13	18	3	0	1	1

② 浅香地区における障害者運動

浅香地区では、1970年の身体障害者組合を皮切りに、浅香地区障害者センターの建設要求（1976年）へと高まり、地下鉄我孫子車庫跡地を利用した施設第1号として障害者会館が建設されました。この障害者会館は一般開放施設としてスタート。施設運営委員会も地区内だけでなく、住吉区内の障害者団体も参画し、建設計画の段階から地区内外共同での検討が続けられました。

1994年の高齢者・障害者実態調査の結果を基に「浅香地区総合福祉計画」づくりに着手。「医療・福祉プロジェクト会議」を設置し、検討を重ね、1996年に「浅香地区総合福祉計画」を発表し、社会資源の活用と在宅生活の支援体制についての提起が行われました。

社会資源の活用として、障害者会館と老人福祉センターの機能統合化（総合福祉センター構想）を進めるとともに、新施設として「知的障害者通所施設」の建設が検討課題としてあ

がってきました。長い検討期間の後、部落解放同盟浅香支部を母体とした社会福祉法人の設立と、通所施設の建設・運営に着手することになりました。

③知的障害者通所授産施設建設構想

「我孫子車庫跡地利用街づくり推進協議会」は、住吉区東部の6連合町会（約8万人）が参画し、「にんげんの街」「水と緑の街」「教育と文化の街」「住民自治の街」の4つの理念を掲げて街づくりを進めてきました。住民アンケートを尊重し、「中学校」「特別養護老人ホーム」「区在宅サービスセンター」などの建設を進め、文字通り、世代間交流や国際交流・国際理解教育の実践などを通して、人と人とのふれあいの街づくりをめざしてきました。

そして、新たに知的障害者通所施設の建設を進め、高齢者・障害者が安心して暮らせる「にんげんの街」へとまた一步踏み出していこうというものです。

知的障害者通所授産施設の建設計画

定 員：50人、

延床面積：1109㎡（3階建て）

建設予定：2002年9月着工、2003年8月竣工

運営理念：障害者の人権尊重を基本とし、全ての人々が共に生きる社会づくりをめざすノーマライゼーションの理念のもと、障害者が自らの意志による社会参加を促進するとともに、地域社会の中で当たり前な自立した生活が送れるよう、総合的支援を進め、障害者の自立支援を推進する拠点となれる施設をめざします。

授産科目：検討中（給食・配食事業、クリーニング、パソコン、食品加工、園芸、木工）

④人材雇用開発センター会員企業への期待

知的障害者の社会参加を支援する立場で、就労意欲の高い障害者の積極的な雇用による就労の場の提供や、側面支援として授産事業への発注や製作品の購買などを通して企業とのパートナーシップに期待をよせています。

(6)高槻富田地区—知的障害者授産施設建設構想

①地域の障害者の実態

2001年8月末時点の高槻市内の知的障害者は1,807人で、養護学校高等部や知的障害者更正施設（通所）等を終了した18歳以上の知的障害者は1,300人です。その内、入所もしくは通所として施設を利用している人は401人、残る899人（うち重度障害者481人）が就労や施設利用ができずに在宅となっています。

1998年3月に策定された「高槻市第2次障害者長期行動計画」では、知的障害者の自立支援のための就労支援を進める一方、一般就労が困難な重度障害者の就労訓練を行なうために、計画期間中に4ヶ所の授産施設の整備を計画しており、社会福祉法人「つながり」設立発起人会による今回の施設は、市内4ヶ所目の施設として位置付けられています。

一方、富田地区における2000年の実態調査によると、地区内における障害者数は75人（身体障害者および精神障害者を含む）で、その内48人（64%）が60歳以上の高齢障害者であり、新たに建設される施設には、地域の在宅生活支援をはじめ、多世代間の地域交流機能も求められています。

②富田地区における障害者運動の流れ

富田地区における障害者運動は、1972年の身体障害者組合の結成から開始されました。1974年には、障害者（児）の医療保障をすすめる高槻市民の会を結成し、市内の障害者運動にも貢献してきました。このような運動の積み上げの中で、1979年に「富田障害者（児）いこいの家」を開所しました。この「いこいの家」の機能は、①知的障害者の作業所（未認可）、②ミニ福祉事務所機能、③地区障害者の活動拠点です。そして、この間「いこいの家」を中心に色々な活動を展開してきました。

現在における問題は、「いこいの家」が高槻市直営で運営されており、法期限後のあり方について、早急に検討していかなければならない時期をむかえていることです。

③街づくりにおける福祉計画の考え方

法期限後の障害者福祉をどうしていくかを論議していく中、やはりこれからの時代は、「やっってもら」福祉から「やっていこう」福祉への転換が必要であるとの結論に達し、「受ける福祉から地域でなう福祉へ」「おまかせ、おしきせ福祉から新しい福祉へ」「協働による市民のネットワークづくりへ」を目標として、地域に「新しい福祉のまちづくり運動」促進プロジェクトを結成（2001年2月）しました。このプロジェクトの内容は、①生きがい事

業団設立（2001年4月設立）②障害者施設づくり③住民参加、在宅サービス提供です。

特に、障害者施設づくりの具体的な内容は、①「いこいの家」を「知的障害者通所認可施設」にする、②地域における福祉サービスの基盤となる社会福祉法人の設立です。

富田地区では、人権を基調とした地域づくりの経験から、社会福祉においても「自立」、「参加」、「協働」が重要であると考え、高齢者・障害者・女性・子ども等、すべての人たちが安心して、いきいきと暮らせる未来を見据えた参加型のまちづくりを行なうために、障害者施設づくりをはじめ、社会福祉法人として新たな活動を進めていくことを決意し、9月末に社会福祉法人「つながり」設立発起人会を立ち上げました。

これまでの行政施策に、社会的弱者の生活を合わせるのではなく、一人一人の生活から出発した地域福祉の姿を創り出すとともに、多くの人々が生きがいをもって積極的に参加できる、協働による市民ネットワークづくりをひろげ、人間主体の「新しい福祉のまちづくり」をより一層推し進めていきたいと考えています。

④障害者就労支援の取り組み

地区内では、「いこいの家」を中心として、在宅障害者の日中活動を支えてきましたが、就労に結びつけていくための具体的な支援については十分とはいえませんでした。

今回建設される施設を拠点にして、重度障害者の積極的な就労支援を進めることが地域での重要課題となりますが、養護学校卒業予定者やその親とともに、子育て支援や教育の問題にも積極的に取り組んでいきたいと考えています。また、デイサービスなどの在宅支援やショートステイなどの親支援等のニーズも高く、就労支援を中心として、それを支えるための総合的な地域生活支援が行なえる施設づくりが求められています。

⑤知的障害者通所授産施設「(仮称)サニースポット」の概要

定 員：50人

敷地面積：837㎡

施設規模：987㎡（補助基準面積）、2階建て

開所予定：2003年4月

施設の広域的位置付け：

- ・障害の種別を問わない、あらゆる障害者やその保護者にとっての拠点施設
- ・障害者への理解を深めるための情報発信や、様々な人との交流ができる施設
- ・周辺の地域施設との連携を行ない、まちのにぎわいの拠点となる施設

施設の運営方針：

- ・これまでのお預かり施設ではない通過型の自立支援を目指した施設
- ・授産から社会的就労に結びつけるための機能を持った施設
- ・従来の授産施設にとらわれない、在宅障害者支援や親支援などトータルな障害者支援の拠点施設

現在検討中の授産科目：

- ・ビルメンテナンス
- ・給食・配食・接客サービス
- ・情報サービス
- ・ものづくり（草木染め、木工、クラフト、園芸等）
- ・下請け作業

施設開設に向けて、積極的に企業訪問などが行われる予定です。人材雇用開発センター会員企業へは、授産事業への発注等の委託先というだけでなく、障害者の就労訓練としての授産カリキュラムに対しても会員企業からの支援・協力が期待されるところです。

(7)茨木道祖本地区一市町村障害者生活支援事業「すてっぷ21」

①作業所の開設

1992年12月、無認可作業所・豊川地区「生活の場 あゆむ」がオープンしました。建坪10坪2階建てのプレハブです。作業所開設の発端は、障害をもつA君が91年に豊川中学校を卒業するときにはじまった「なんとしてでも、A君と一緒に福井高校に」「福井高校に障害児学級を！」の取り組みからでした。クラスの仲間、地域の仲間と5千余名の署名を集め、教育委員会に請願。しかし、全く相手にされず、仲間とともに受験するものの結果は不合格。結局、地元高校と交流活動を続けながら「拠点」が必要だと作業所建設運動がはじまりました。

②「あゆむ」の活動

「あゆむ」の一日は、タイムカードを押すことから始まります。日中活動は、アルミ缶集めや地区内の公園清掃。できるだけ外に出て体を動かす活動を心がけています。また、「あゆむ」のキャラクターマークが入った雑巾、タオルかけ、アクセサリーブづくり。出来上がった製品は「ふれ愛高槻」などのお店で販売されています。

その他、地元の小学校や中学校の障害児にも呼びかけ、デイキャンプやふれあいサマーキャンプ、秋の遠足など様々なイベントも行われています。

しかし、活動をもっと広げていくには、近辺の公的な施設との連携は不可欠です。今後、茨木市立精神障害者のデイサービスセンター「清水」や、市立障害者センター「ハートフル」などと連携し、多様な事業を展開していく予定です。また、民間就労への道を開拓し、一人でも多くの障害児・者の生活と権利が保障されるよう夢を実現していきます。

③「すてっぷ21」(市町村障害者生活支援事業)の活動

【相談・支援活動】

- ・各種福祉サービスの利用援助・紹介…ホームヘルプサービス、ガイドヘルプサービス、ショートステイ、住宅改造などに関する相談、紹介
- ・ピアカウンセリング…当事者による相談活動
- ・社会生活力を高める支援…移動外出支援（リフトカーによる移送サービス）など

【その他の活動】

- ・障害者スポーツ支援…電動車いす、ボッチャ、風船バレーボール、障害者ゴルフなど
- ・バリアフリーマップ作成…市内200店舗を調査

- ・ふれあいサマーキャンプ…2000年65名、01年85名参加
- ・地区内障害者団体との連携事業…合同ボッチャ体験会、宿泊研修など

第5章 障害者就労支援モデル事業の結果から

1. 同和地区授産事業への発注の可能性

(1)ビルメンテナンス

①アウトソーシングすすむ「清掃・建物管理」

会員企業へのアンケート調査からも「清掃・建物管理」でアウトソーシングを活用する企業が多く、清掃はエルチャレンジとの連携で、雇用面、業務委託両面で障害者就労の可能性が期待できる業務です。

(参考) 医療法人における清掃業務の現状から

○全国の病院の状況 (財)医療関連サービス振興会 2000年調査・全国 3000病院)

- ・清掃業務の委託を行っている病院は79.8%で年々増加する傾向
- ・委託メリット
 - サービス・業務の質などの向上…40.7%
 - 人員・人材不足の解消 …39.8%
 - 経費の節減 …36.8%
 - 職員が本来の業務に専念できる…35.9%
- ・トラブルなどによる事業者変更の経験 「よくある」…64.9%

○病院における清掃場所

内 容	場 所	対 応
日常清掃	事務室	職員又は業務委託
	診察室・病室など	
	共用部分	
巡回清掃		
定期清掃		業務委託が多い

*障害者が担える清掃場所としては管理棟や外来共用部分、外回り。
*庭園管理や駐車場管理などでも就労の可能性が追及できる。

②障害者就労の可能性

当たり前のことですが「建物」には、基本的に事務所関係(店舗)、ローカ、階段、トイレ、共用部分、外回り等があります。また清掃も大きく三つの内容に分かれます。

- ・日常清掃…ごみ回収(分別)、床面清掃(掃く・拭く)、トイレ・部屋・階段・ローカ清掃、窓ガラス、手すり拭きなど
- ・巡回清掃…ごみ回収、灰皿処理、トイレ(部分清掃・ペーパー補給・汚物処理)

・定期清掃…床面の洗淨・剥離・ワックス、窓ガラス、その他年数回の清掃
清掃業務での障害者の就労支援は、組み合わせ等で様々な展開が期待できます。

【業務委託の可能性】

ここではエルチャレンジ及び授産施設等に清掃業務のアウトソーシングを行い、主に就労訓練機会の提供を行うものです。発注方法として下記の3パターンが可能です。

A. 分離発注

比較的障害者に適した清掃箇所（内容）を選んでいただき、分離して発注することです。例えば、日常清掃や巡回清掃のみ、或いは大きなビルではフロアで分割するなど方法は様々です。

〈エル・チャレンジの事例〉

●㈱ユニバーサル・スタジオ・ジャパン…知的障害者2名と支援スタッフ1名が事務所ビルの巡回清掃を任されています。トイレの部分清掃やペーパー補給、汚物・ごみの回収、灰皿清掃、パトロール中にみつけた絨毯の染み抜きなどを行っています。

●国際会議場…外回り清掃のみの分離受注。落ち葉回収、ガラス拭き、床面タイル拭き、植栽部分の除草、時には大型ポリッシャーで床面洗淨も行います。

B. 組合せ発注

組合せ発注は、清掃業務の発注面積が小さい場合に、建物管理や駐車場管理、植栽管理、調理補助など清掃以外の仕事と組み合わせて発注する方法です。

C. グループ発注

こちらも単独では発注量が少ない企業の場合に、隣接する会員企業が集まって共同で発注する方法です。

●I 病院の場合…隣接する特別養護老人ホーム2つから委託を受けています。朝8時から2時間は一つ目の特養で、10時に隣の特養に移動し、主に事務所、共用部分、風呂、トイレなどの清掃を行っています。(障害者2名・パート1名)

【雇用の可能性】…訓練修了生の受け皿

A. 欠員補充

自社で清掃担当社員を雇用している企業で退職者が出た場合、エルチャレンジや授産施設で清掃訓練を受けた修了生を雇用し、欠員補充を障害者雇用のチャンスにする。エルチャレンジ等の修了生は最低一年の清掃訓練を行い、見極めてから送り出しますから即戦力になります。もちろんジョブコーチによる定着支援など就職後のケアも行います。

(2) クリーニング

① クリーニング業界の現状と可能性

現在、クリーニング業界は、長引く景気低迷の中で、経営の効率化と収益性の向上に迫られており、障害者雇用の可能性を見出すには大変厳しい状況が続いています。しかし、福祉、環境、情報をキーワードとして、各方面で展開する経営の多角化の動きや、雇用対策法の改正にみられる雇用行政の地方分権の流れなどをふまえると、障害者の就労支援だけでなく地域の活性化に対しても多くの可能性を持った業界であると考えられます。特に、今後のクリーニング業界の方向性としては、①地域密着型ビジネスとしての障害者、女性、高齢者、失業者等の雇用機会の創出、②ヘルスケア分野（医療、福祉、在宅支援）への多角的展開、③環境対応やリサイクルビジネスとしての特性の特化、④配送ネットワークを生かした在宅支援、情報提供サービスの可能性、などが考えられ、企業の事業展開が、高齢者や障害者の自立と社会参加の推進に大きく貢献する可能性を持つと同時に、地域のまちづくりと連携した展開が期待されます。

② 企業サイドのニーズ(医療機関の事例を通して)

クリーニングを取り巻く企業サイドの外注および受注ニーズを医療機関の事例を通してみていきます。

医療機関におけるクリーニング品目は、基準寝具（シーツ、包布等）に代表される医療保険対象品目以外に、手術着、ユニフォーム、タオル関係、入院患者衣類など多岐にわたり、外注および院内処理の状況も病院によってかなりまちまちです。

医療機関におけるクリーニング品目の外注状況

○基準寝具(医療保険対象)	
シーツ、包布、枕カバー	→ 外注
布団	→ 外注>院内
○オペ関係(保険対象外:病院経費)	
手術着	→ 外注>院内
○ユニフォーム関係(保険対象外:病院経費)	
ユニフォーム、白衣	→ 外注>院内
○タオル関係(保険対象外:病院経費、利用者負担)	
清拭タオル	→ 外注>院内
入浴タオル、手拭おしぼり、食食用エプロン	→ 院内>外注
○入院患者、入所者衣類(保険対象外:利用者負担)	
布オムツ	→ 外注
下着、日常衣類	→ 院内>外注、個人対応
○その他(保険対象外:病院経費)	
カーテン	→ 外注>院内

医療機関サイドでは、医療保険制

度の改正の動きに合わせて、すべての業務に関して合理化を進める必要性に迫られています。クリーニングに関する外注要因となる医療機関サイドの課題としては、①タオルや患者衣類

などの洗濯が看護婦の本来業務以外の業務として負担となっている、②食事、排泄、入浴等介助関連で保険対象外のクリーニング品目が多い、③看護補助、清掃等の職員、パートを配置するものの、業務内容、役割が不明瞭で合理化の可能性を秘めている、などがあげられます。

一方、受注企業サイドであるクリーニング業界は、①基準寝具は企業間の競争が激しく価格維持が難しい、②シーツリネン、ダイアパー（貸しオムツ）など専門企業が抱き合せサービスとしてエプロン、タオル、患者衣類などを受注するが、採算的に厳しく下請けで対応する機会が多い、などの課題を抱えています。

③授産施設等の現状

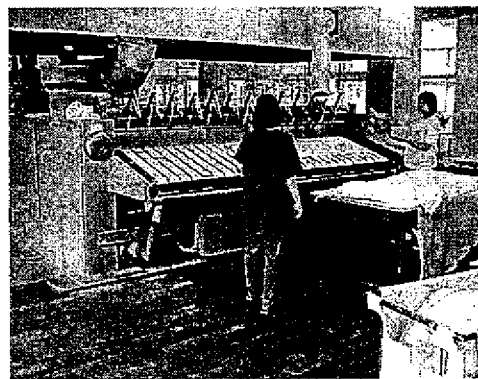
従来、一般事業所における就労が困難とされる障害者のための支援施策として、授産施設や小規模作業所・共同作業所等といった福祉的就労の場の整備が進められてきました。このような法定の社会福祉施設ないし社会復帰施設である授産施設では、職業訓練科目や授産科目にクリーニング科を設けている施設が多いことが特徴です。これは、クリーニング業が機械化できない部分が他の業種に比べて多く残されているため、全体として間接的な作業もしくは単純・反復作業の占める割合が多く、高度な技能を必要としないとして、クリーニング業の作業に取り組むことで、知的障害者等の職場適応に向けたスキルアップが図られると考えられてきたからです。

授産施設等で取り組むクリーニング品目は、水洗いが圧倒的に多く、シーツ、ユニフォーム、浴衣、タオル、おしぼりなどが中心となっています。

(写真1、2)授産施設のクリーニング設備



(写真1)乾燥機



(写真2)シーツローラー

本来授産施設は、職業指導により雇用や自営に移行させるための通過施設として位置づけられていましたが、利用者の障害の重度化や高齢化などを背景に、利用者が固定化してきています。授産施設の中には、利用年数を限って一般就労に向けた利用者支援に積極的に取り

組んでいるところも見られますが、多くの授産施設では、一般就労に向けた支援の必要性を感じながらも、その支援に当たる専任職員の確保が困難なため、本格的な支援体制がとられるまでには至っていないのが実情です。

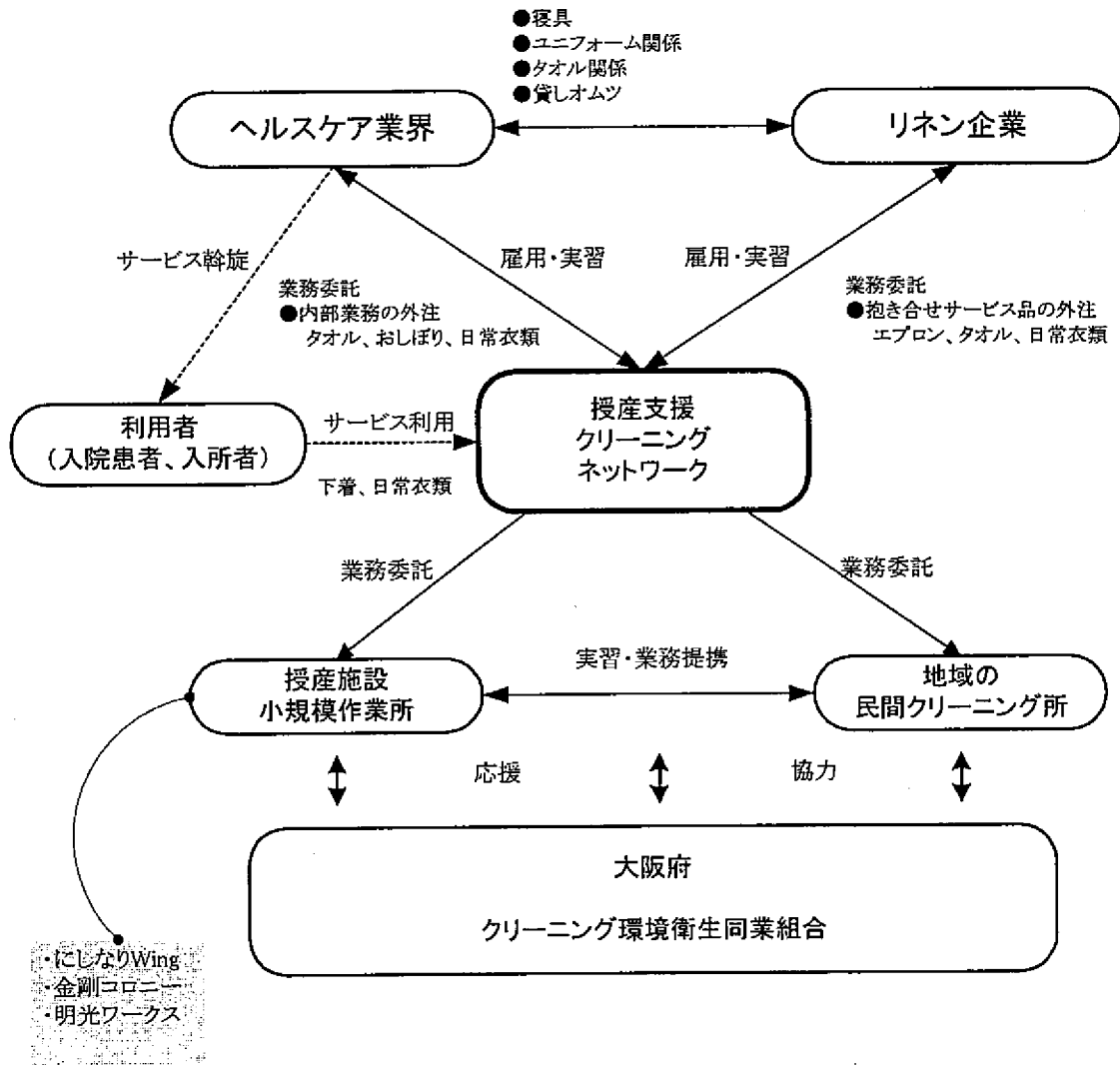
④障害者就労支援の可能性

医療機関の事例で見たように、医療、福祉、在宅支援などのヘルスケア業界では、施設や企業自体が洗濯設備を所有し、内部業務としてクリーニングを行ってきたところが多くあります。

ヘルスケア業界をモデルとした障害者就労支援の可能性を整理すると以下のようになります。

- ・ 内部業務としての洗濯業務での雇用や実習受入れ
 - 専任、業務補助としての職域・職能研究
 - 実習の受入れ体制整備
- ・ クリーニングを行なう授産施設等への業務委託
 - 品目の検討（シーツ、白衣、ユニフォーム、タオルなど）
- ・ 利用者（患者、入所者）への授産クリーニングサービスの斡旋
 - 日常衣類の洗濯
- ・ シーツリネン、ダイアパー業者への協力依頼（発注要件での制限を含む）
 - 障害者雇用、実習受入れの推進
 - 授産施設等への発注推進（抱き合せサービス品目を中心に）

授産就労支援クリーニングネットワーク構想図(ヘルスケア業界の例)



2. 就労支援ステップアップの可能性

(1)「給食事業」 A給食(株)と(社福)ヒューマンライツ福祉協会の取り組み

①給食業者による授産運営協力

ヒューマンライツ福祉協会では、「にしなりWing」の施設給食業務の委託業者の選定にあたって、施設内の調理に関する一連の作業への実習受入れ、衛生管理や栄養管理など企業ノウハウを反映させた教育・研修カリキュラムの整備、訓練終了後の障害者雇用等の可能性と、在宅生活支援として法人が実施する地域配食業務への協力などについて複数社から聞き取りを行ってきました。最終的には3社による指名競争入札を行ない、A給食株式会社と契約しました。

A給食株式会社は、代表取締役の社長自身が障害児の親ということもあり、障害者雇用に積極的に取り組もうとしている企業です。しかし現状は、本社を含み23社で構成されるグループ企業のそれぞれが、個別に障害者雇用を実施している状況であり、ノウハウの蓄積なども見られません。今回、法人の運営する社会福祉施設の施設給食業務を受託するにあたっては、授産訓練生の実習受入れやカリキュラムづくりで施設を応援するとともに、3年後の授産生の雇用を前提として、障害者雇用の受け皿となる特例子会社もしくは重度障害者多数雇用事業所の設立を計画しています。また、社会福祉法人や医療法人の協力を得て、新入社員や幹部社員の人権教育を定期的に実施するなど、グループ企業全体の福祉化と社会貢献への展開を目標としています。

②給食サービスを通じた就労支援と在宅支援

「にしなりWing」では、障害者通所授産施設「アスタック」における授産科目の給食配食科において、授産生が調理業務に従事することによる調理、盛付等に関する職業適応訓練を行なうとともに、高齢者や障害者宅への配食サービスを実施することで、配達、営業、事務などの職業訓練を含めた就労支援を行なうこととしています。一方、配食サービス事業自体は、「にしなりWing食事サービス」として運営委員会を授産事業とは切り離し、「にしなりWing」全体が実施する地域交流事業および在宅生活支援事業の中に位置付けています。

③社会福祉法人と企業の相互の強みを生かした人材育成

ヒューマンライツ福祉協会では、1996年から大阪市立西成障害者会館および鶴見橋地域在宅サービスステーションにおいて「西成食事サービス事業」を運営し、週5回（月～金）の地域配食および施設会食を実施してきました。

「にしなりWing食事サービス」では、配食サービス事業と給食配食を中心とした就労支援を展開していく上で、食事サービスのコーディネーター兼、職域開拓のスーパーバイザーの育成がポイントとなると考え、サービス利用者のニーズ把握や支援決定までの多数の関係機関との調整、配食・調理ボランティアの業務コーディネートなど、「西成食事サービス事業」の運営ノウハウを引き継ぎ、授産訓練生の就労支援プログラムのマネジメント、調理や配食の分野での職域開拓や企業内OJTを継続的に実施していく上でのスーパーバイザーとして給食企業からのその人材を受入れ育成していく計画です。これにより、企業側の調理、衛生管理などの専門分野とともに、産業給食での配送等に関するノウハウの取得が期待されています。

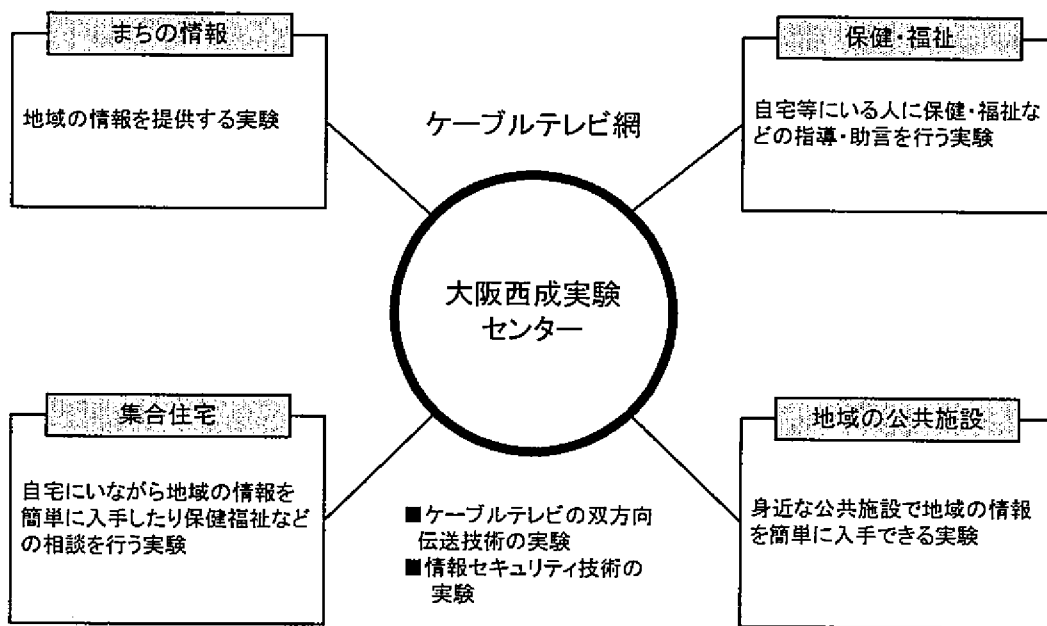
一方、このような人材は、特例子会社設立を目標とするA給食株式会社にとっても障害者雇用を進める上でのキーパーソンとなることが期待されます。また、法人の協力を得て実施する社員教育プログラムを人権研修だけに止めず、施設側スタッフや障害当事者の実習受入れなど障害者の就労支援へのかかわりを、様々な顧客に対する接遇研修として積極的に位置付けたり、配食サービス事業への参加を、今後確実な市場となることが想定される在宅支援のノウハウ蓄積やサービス開発の機会として捉える視点も重要と捉えています。そのためにも、法人の事業との連携の元に、企画部や人事部を中心とした、企業としてのコアスタッフ育成を企業側も積極的に進める計画です。

(2)「IT事業」

(株)三菱電機関西支社と(社福)ヒューマンライツ福祉協会の取り組み

①経過

西成地区では、マルチメディア・パイロットタウン構想に基づくまちづくりが進められ、郵政省が出資する通信・放送機構（TAO）が大阪西成実験センターを設置してケーブルテレビ網の双方向性を生かした情報システムの実験を行っています。



西成地区では、今後、地元においてシステムを運営できる人材の育成が課題となっていました。ヒューマンライツ福祉協会では、IT分野が障害者の新しい職域として注目されていることから、この機会を障害者の就労支援と結びつけられないかと考え、この実験のシステムを構築した(株)三菱電機に相談。

その結果、三菱電機で2年間実習生を受け入れ、修了後はヒューマンライツ福祉協会の職員としてシステム運営に関わる方針が決まりました。

候補者4名の中から適性評価と通勤可能性などを考慮してMさん（36歳）が選ばれました。Mさんは交通事故で下肢障害をもち、車いすを使用しています。細かい作業が苦手なキーボードの操作スピードは少し遅いものの、かねてより大阪市職業リハビリテーションセンターで職業訓練を続けており、研修、就労が可能と判断されたのです。

②実習内容

Mさんは2001年7月から2年間、三菱電機の社内向け情報システムの開発・運営に携わることになりました。実習とはいえ、実際の業務を遂行します。Mさんのキャリアアップをめざす人材育成計画が作成され、年2回程度、面談を実施して計画の進行状況の評価・見直しを行います（資料参照）。

Mさんの身分は嘱託。これまで定常的な勤務経験がなく、通勤時間も長いことなどから無理のない勤務体制とし、本人の希望で当初週4日勤務でスタートしています。勤務時間は通常通りです。

③受け入れ環境

Mさんを実習生として受け入れるには、三菱電機にとって3つの課題がありました。

第1に、通勤の問題。羽曳野市在住のMさんは大阪市内まで通勤しますが、電車の場合、段差よりも問題になるのは混雑です。通常の通勤時間は車いすで乗れる状況ではありません。そこで車を利用することとし、社用車の駐車場1台分を確保しました。

第2に、職場環境。Mさんが車いすで勤務するには、段差の解消、スロープ、自動ドアの設置、トイレの改装などが必要です。しかし、関西支社があるのは大手不動産会社が所有するテナントビルで、当初、三菱電機が躊躇したのはこの問題でした。しかし、その不動産会社もすでにバリアフリー化の検討を始めていたところで、補助金を活用して改装することが可能になったのです。また、車いすのまま執務できるよう机の高さや大きさに配慮し、さらに電話も左手が動きにくいため右手に配置するなどの工夫がされました。

第3に、職場従業員の理解。三菱電機では部長会議にてこの件を検討し、各部署協力のもとで進めています。Mさんが配属された職場には、聴覚障害の人もいることから障害に対する理解という点では問題がありません。また、当事者自身が意欲的、自立的で、性格も明るく元気なことからスムーズに職場になじんでいます。

三菱電機では、会社としても参考になるので、周りが気づかない点をMさんにどんどん指摘してほしいと言っています。また、関西支社は営業職中心のため障害者の就労は難しい面があり、法定雇用率未達成の状況にありますが、この実習を障害者雇用のヒントにしたいとしています。

人材育成計画(案)

三菱電機株式会社

1殿の人材育成計画について下記に計画案を示します。

育成計画は、2年間を想定して作成しております。年2回程度 面談を実施し、勤務状況、職務遂行状況の確認や本人の要望等のヒアリングを行ない育成計画に反映していきます。

人材育成計画書		
育成の目標(到達点)	システム構築の要素技術を習得し、所内情報システム担当としての基本技術を習得させる。所内でのパソコン研修実施など情報化の推進役となる。	
1年目	達成目標	サーバクライアントシステムを中心に、情報処理技術、ネットワーク技術の基礎技術を習得
	育成概要	技術講座の受講により情報処理技術の基礎知識を習得させ、OJTによる実業務(ヘルプデスク対応、会議室予約システム運営・管理、ウィルス対策など)を通して、基本的なシステム技術を習得させる。
	講座受講	1. 下記の Microsoft の自習用教材を用い、自己学習形式で行なう。 ○WindowsNT4.0 トレーニング ○WindowsNT4.0 アドミニストレータトレーニング 2. 社内衛星通信利用講座にて、下記の遠隔教育講座を受講する。 ○インターネット技術講座 3. 下記の遠隔講座カリキュラムを受講する(MDIS e-Learning)。受講は、自席のPCよりネット接続し自己学習形式で行なう。 ○MS-WindowsNT4.0 TCP/IP インターネットワーク基礎 ○HTML オーサリング ○HTML によるホームページ作成
	OJT	1. 三菱電機(株)関西支社 DSPでの社内システム管理研修 三菱電機関西支社情報システム部門にて社内システム管理業務を通じて、グループウェア、端末管理などのネットワークシステムの仕組みを習得させる。また、ヘルプデスク業務を通じ、ユーザ対応能力、問題解決能力を習得させる。 2. 研修発表会(2年目に実施の場合あり) 研修発表会を通して、携わった業務や研修経過の整理、資料作成のノウハウ、人前での発表などを経験する。
2年目	達成目標	ネットワーク構築技術習得および情報処理技術者国家資格の取得を目指す。
	育成概要	初年度に引き続き社内情報システム部門での技術研修の後、大阪府大阪市都市コミュニティ研究成果展開事業プロジェクトにてシステム構築技術の実地研修を行ない、システム構築技術の基礎を習得させる。また、情報処理技術者資格の取得を目標とする。
	講座受講	下記の遠隔講座カリキュラムを受講させる。(MDIS e-Learning) 受講は、自席のPCよりネット接続し自己学習形式で行なう。 ○Web サーバー基礎 ○ファイアウォールの構築とインターネットセキュリティ ○JavaScript 基礎

	OJT	<p>1. 三菱電機(株)関西支社 DSPでの社内システム管理研修 初年度に引き続き、社内システム管理業務を通じて、イントラネット、OAシステム、グループウェア、端末管理などの実務力を習得させる。</p> <p>2. 大阪府大阪市都市コミュニティ研究成果展開事業での研修 実験データのデータベース化および分析を通して、データベース構築技術の基礎を習得する。また、H14年度システム構築に参画させ、システム仕様作成、開発、試験などのシステム開発業務を経験させ、システム開発基礎技術を習得させる。さらに、システム運用やパソコン研修の講師を経験させる。</p>
3年目	<p>基本的には、大阪府大阪市都市コミュニティ研究成果展開事業に継続参画させるが、2年目の中間面談結果を踏まえ、3年目の育成計画を立案する。</p>	

以上