

第2分科会

働く

(就労支援・雇用)

- 障害がある人の多様な働き方を考える
- ・働く = 自己実現という考え方
 - ・障害という個性を生かす働き方

————— コーディネーター —————

田中 寛

沖縄県手をつなぐ育成会 会長

————— 基 調 講 演 —————

平田 智子 (千葉県)

社会福祉法人生活クラブ風の村 ユニバーサル就労支援 室長

————— 提 案 者 —————

椎木 修司 (広島県)

株式会社ハートコープひろしま 取締役事業部長

仁木 一枝 (島根県)

江津市の子どもの社会参加を考える会 会長

松永 久

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官

**基調
講演**

**障害のある人の多様なはたらき方を考える
～ユニバーサル就労というはたらき方～**

社会福祉法人生活クラブ風の村 ユニバーサル就労支援 室長

平田 智子

2014.9.27全国手をつなぐ育成会連合会全国大会島根開会



「私は 会社ではたらいっています」

障害のある人の多様なはたらき方を考える
～ユニバーサル就労というはたらき方～

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労支援室長 平田 智子

生活クラブ風の村概況



- ❖ **法人名**
社会福祉法人生活クラブ
- ❖ **事業高** (2013年度実績)
34億4000万円
- ❖ **職員数**
1300名
(常勤400名/非常勤900名)
- ❖ **利用者数**
3700名



生活クラブ風の村事業所数



- ◎訪問介護(ホームヘルプ)【12】 ◎デイサービス【7】
- ◎ショートステイ(短期入所生活介護)【3】 ◎ケアプランセンター【11】
- ◎小規模多機能型居宅介護【3】 ◎サービス付き高齢者向け住宅【2】
- ◎有料老人ホーム【2】 ◎特別養護老人ホーム【1】 ◎診療所【1】
- ◎訪問看護ステーション【3】 ◎地域包括支援センター【2】 ◎総合相談窓口【2】
- ◎地域活動支援センター【1】 ◎障がい児・者日中活動支援事業【8】
- ◎保育園【2】 ◎学童保育【2】 児童養護施設【1】 自立援助ホーム【1】
- ◎障害者グループホーム【1】 ◎鍼灸マッサージ【1】



障がい児・者日中活動支援事業

1998年に「NPOあかとんぼ」が始めた、
県内初の障がい児放課後・休日支援事業。
2007年6月に「NPOあかとんぼ」と事業統合し、
生活クラブの障がい児・者日中活動支援事業が開始。

- ◆生活クラブ風の村あかとんぼ稲毛 (障がい児通所支援)
※2011年8月「生活クラブ風の村いなげ」内にオープン。
 - ◆生活クラブ風の村あかとんぼ
飯野、土浮、下根、佐倉(障がい児通所支援)
 - ◆生活クラブ風の村とんぼ舎さくら
※2013年8月佐倉市生谷に移転。(生活介護・就労継続支援A型)
 - ◆生活クラブ風の村とんぼ舎かしわ
※2013年9月「まんてん柏」が「とんぼ舎かしわ」に名称を統一。
(生活介護・就労継続支援B型)
 - ◆生活クラブ風の村重心通所さくら
※2013年7月 佐倉市山崎にオープン。(重症心身障がい者通所支援)
- ◎小中高生を対象とする8つの障がい児通所支援と18才以上の方や
重症心身障がい者を主な対象とする日中活動支援事業をしています。

今日お伝えしたいこと

- ・ユニバーサル就労システムについて
- ・風の村での実践
- ・事例紹介



ユニバーサル就労とは？

Universal work = 「UW」
ユニバーサル就労

1. 対象

障害者手帳の有無に関わらず、障がいがあったり、生活困窮状態にあるなど、さまざまな理由ではたらきづらい状態にある方を迎え入れ、ともにはたらくことをめざしています。

2. 形態

現在の雇用形態にはなじみづらい方であっても、たとえば、短時間や週1回からなど、個性や事情に合わせた

多様なはたらき方 をつくり出していきます。



- ・ユニバーサル就労では、はたらく人の事情に合わせて形態や報酬についても提案しています。

誰にとってもはたらきやすく、はたらきがいのある
「ユニバーサルな職場環境」を目指しています

6

ユニバーサル就労の定義1

対象 「はたらかたいのにはたらきにくいすべての人(触法状態の人を除く)」とし、過去に触法歴のある人などはユニバーサル就労の対象とします。

はたらかたいのにはたらきにくいすべての人

(触法状態の人を除く)

精神的な理由

- (例)
- ・精神に障がいをお持ちの方
 - ・アルコール・薬物・ギャンブルなどの依存症の方
 - ・高次脳機能障がいの方
 - ・発達障がいの方(自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、ADHD など)
 - ・認知症の方
 - ・障がいのラインに届かないが精神等になんらかの理由がある方

身体的・知的な理由

- (例)
- ・身体に障がいをお持ちの方
 - ・知的障がいをお持ちの方
 - ・障がいのラインに届かないが身体や知的レベル等になんらかの理由がある方
 - ・妊婦中の方
 - ・病弱な方
 - ・難病の方

社会的な理由

- (例)
- ・リタイアした高齢の方
 - ・長時間の労働が難しく、短時間の勤務制限がある方
 - ・子育て中の方
 - ・ご家族を介護されている方
 - ・父子家庭、母子家庭の方
 - ・外国国籍の方
 - ・触法歴のある方や執行猶予中の方
 - ・生活に困窮されている方
 - ・DV被害を受けている方
 - ・ニート・引きこもりの方

7

ユニバーサル就労の定義2

- 居場所や生きがいという視点もユニバーサル就労の範囲であると考えています。
- 個別の事情を抱えた多くの人を不採用とせず職場に迎え入れるために、報酬や形態を提案します。
- 作業所等で生産したものを仕入れ、生産している人の自立を支援することもユニバーサル就労の取り組みに含まれます。

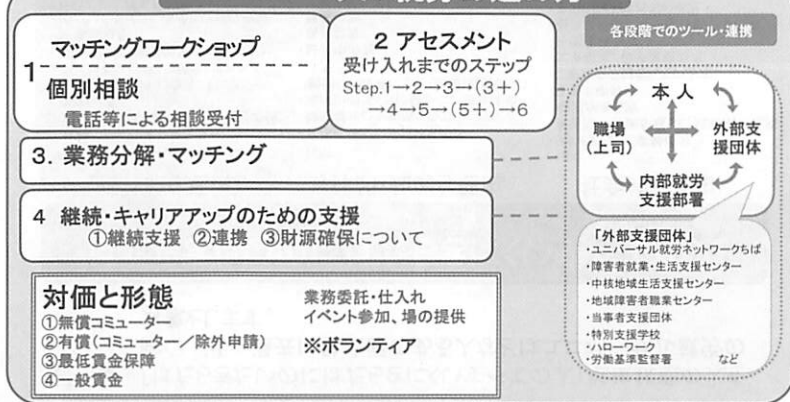
対価	形態	雇用	通勤者 (有償)	通勤者 (無償)
一般賃金		○		
最低賃金保障		○		
500円/時 5~6万/月			○	
500円/日 1万/月			○	
0円				○

※ 形態として業務委託をすることもあります。

8

ユニバーサル就労システムの全体像

ユニバーサル就労の進め方



ユニバーサル就労を広げていくために

ユニバーサル就労を進める団体を支援するネットワーク・中間支援団体の創設

「会社ではたらくこと」を実現するために

コミューターとは？

- ・社会に出るための第一歩を支援
- ・「継続的に通う人」の意味

ユニバーサル就労では、このような観点に基づき、これまでの雇用形態だけでなく、コミューターというはたらきかたをつくりだしています。

●本人にとって・・・

自分のペースで少しずつ着実に
ステップアップ



・伴走しながら最低賃金以上の
就労を目指すことが基本です

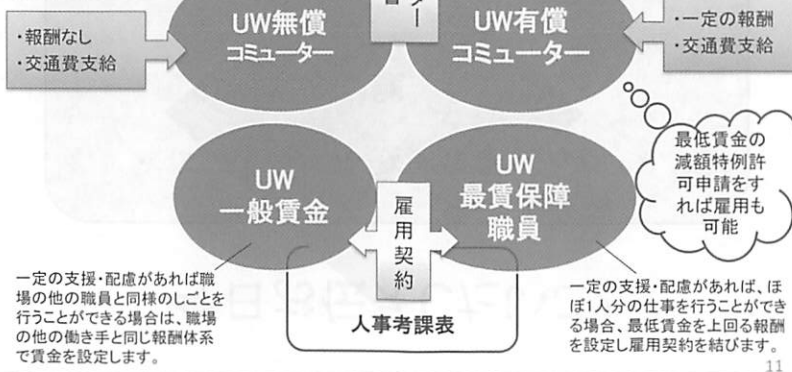
・それが難しい人でも職場の一員
として“会社”ではたらくことが
できます

●職場にとって・・・

職場としての仕事の質が向上し、その人がいることで、誰にとっても仕事がしやすいユニバーサルな職場となります

対価・形態

社会に出るための第一歩の受け入れをする際にはとても有効です。その効果として、その人がいることでユニバーサルな職場環境となり、だれにも優しい職場となります。

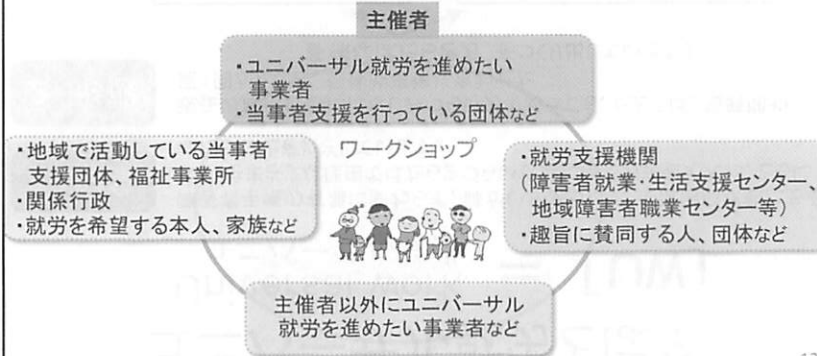


ユニバーサル就労システムの進め方

マッチングワークショップ

マッチングワークショップとは？

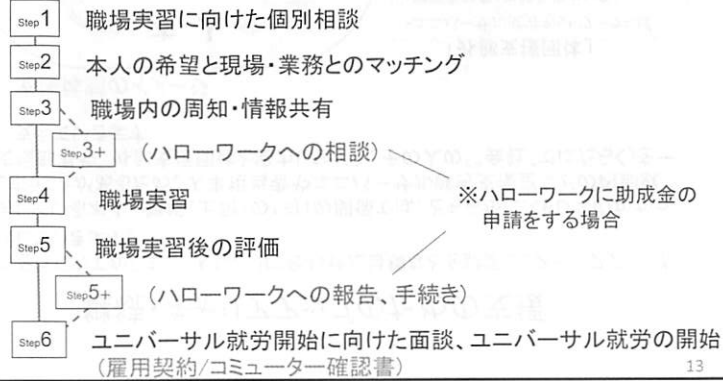
はたらきにくさを抱える人とユニバーサル就労を進めたい団体の出会いの場をつくり、就労の場を一緒に考えていくワークショップです。



アセスメント

ユニバーサル就労をすすめている団体では、本人の希望を聞きながらその人その人に合わせたしごとを作り出しています。職場実習や見学などからはじめ、1人ひとりに合わせたステップで就労につながっていきます。

受け入れまでのステップ



アセスメント

Step 1 職場実習に向けた個別相談

アセスメントシート

ユニバーサル就労システム導入のご案内

Step 1 職場実習に向けた個別相談

お名前(姓) 性別 学年 職業 住所

ユニバーサル就労希望と希望したい仕事の内容(職業)をお知らせください。

職業希望	興味のある職業	興味のない職業
(職種、業種、職種、業種)	(職種、業種)	(職種、業種)

※ 職業希望、興味のある職業、興味のない職業は、お希望の職業と希望する職業とを記入ください。
 (興味、業種、バイト、バカ、職業、希望業種、その他)

【活動状況】

● 現在の活動状況
 専業主婦 学生 無職 その他 ()

● 現在の活動場所
 自宅 学校 その他 ()

● これまで就労した経験
 経験あり 経験なし

● 希望する活動内容
 接客 事務 その他 ()

● ユニバーサル就労希望の理由
 希望する仕事が見つからない 希望する仕事に就けない

※ 希望する仕事が見つからない場合は

【希望する仕事】
 接客 事務 その他 ()
 清掃 倉庫 工場 その他 ()
 販売 接客 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()

【活動状況】
 専業主婦 学生 無職 その他 ()
 専業主婦 学生 無職 その他 ()
 専業主婦 学生 無職 その他 ()
 専業主婦 学生 無職 その他 ()
 専業主婦 学生 無職 その他 ()
 専業主婦 学生 無職 その他 ()

【活動場所】
 自宅 学校 その他 ()
 自宅 学校 その他 ()
 自宅 学校 その他 ()
 自宅 学校 その他 ()
 自宅 学校 その他 ()
 自宅 学校 その他 ()

【活動内容】
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()
 接客 事務 その他 ()

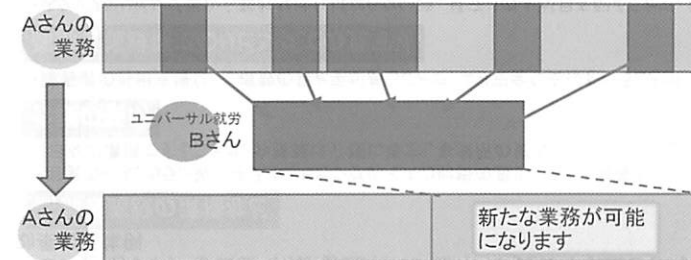
業務分解とは

- 目的と効果
 - ・業務分解を行うことで、業務全体が整理され、客観的に業務内容をみることができる。
 - ・ユニバーサル就労の受け入れのためだけでなく、日頃のしごと内容の見直し、効率化、標準化ができる。
- 手法
 - ・現在の業務全体を様々な視点で整理していくために、その業務によって分解しやすい方法で行う。
 - ・書き出した業務を「人と接するしごと」、「事務作業」、「力を使うしごと」などに色分けします。そのようにして分解したしごとの中から、ユニバーサル就労の方が得意なしごと、やってみたいしごとを組み合わせる。

受け入れのための業務分解

①しごとを分解することで新たな業務が可能になります

- ユニバーサル就労受け入れのために、現在の業務内容をすべて分解する
- 分解した業務のうち、ユニバーサル就労の方に合わせたしごとを見つける



受け入れのための業務分解

業務分解シート【日】＜介護＞（参考：小規模多機能型居宅介護（通所、泊まり）シフト）

早番（1人）		自働1（1人）		自働2（1人）	
7:00～13:00		8:30～17:30		8:30～17:30	
時間	業務名 / しごと内容	所要時間	時間	業務名 / しごと内容	所要時間
7:00	引越ぎ / 移動より	5	7:00		
	★ミニケア / 掃除	10			
	掃除機	15			
	掃除機	10			
	掃除機	20			
8:00	朝食 / 飲み	10	8:00		
	お下膳	5			
	送迎、声かけ	35			
	食事介助	★			
	記録	10			
9:00	居室清掃 / シーツ交換	30	9:00	車送迎 / 車の運転	★
	床拭き、拭き	5		おしぼり作成	10
	拭き	5		迎え	★
	シンク洗面台	5		見守り	★
	拭き	5		掃除、洗濯	★
	トイレ清掃	5		チェック	★
	拭き	5		記録	10
	便器掃除	5		環境整備	5
	拭き	5		指導	★
10:00	フロア清掃 / 床拭き、拭き	10	10:00	見守り	★
	拭き	5		水分補給	10
	テーブル、椅子拭き	5		運送	5
	洗濯	10		記録	5
	ゴミ集めや分類	10		入浴	10
	送迎 / 車の運転	★		湯ため、片づけ	10
11:00	フロア対応 / 移動介助	★	11:00	衣類準備	5
	送迎、声かけ	★		入浴介助	★
				入浴介助	★

受け入れのための業務分解

②UWを導入することで職場全体の仕事の質が向上します
効果の具体例

高齢者施設の清掃など

・浴室のイス、カラン等の手入れ、リビングのイスの肘掛の裏側、窓ガラス等を日々の清掃ですること、介護職は介護に専念し事業所の質の向上につながる。

介護の補助

・障害者の外出支援など、複数の目と手があることで、より安全な支援を行うことができる。

高齢者施設等でのリビングでの見守り

・スタッフがリビング等から離れなければならない時、見守りの人が目を配ることで、利用者の安心感があり、立ち上がりなどによる転倒事故などが減る。

シュレッダー・入力

・シュレッダーや封入発送作業、データ入力をまとめて行うことで、事務職などが、よりそれ以外の業務に集中して遂行することができる。

生協の配送トラック添乗

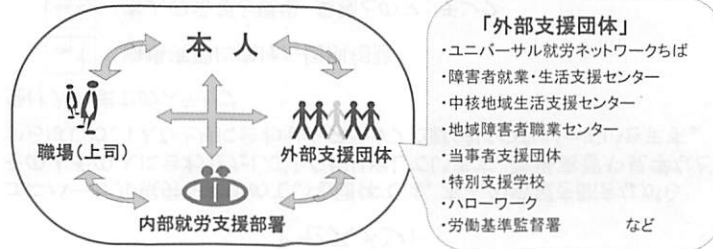
・通常は一人乗車で配達業務を行っているが、添乗職員がいることで、駐車禁止地域でのリスク回避や、配達品の準備などで、配達時間が大幅に短縮できる。

継続・キャリアアップのための支援

就労をはじめから、1人ひとりに合わせた目標などを設定し、ステップアップを支援していきます。

就労している本人と職場（上司）の1対1の関係では、どちらかにストレスのかかってしまうことがあるため、人事担当者やユニバーサル就労支援室などの内部就労支援部署や、外部支援団体と協力しながら、その人の「会社」ではたらくと一緒に支えていきます。

支援体制のイメージ



個別支援計画(コンピューター(無償/有償))の方

個別支援計画書①

・本人にとっての振り返りや公平な処遇、モチベーションの向上やスキルアップを目的としています。

※個別支援計画①:ユニバーサル就労開始時に作成

氏名	就労開始日	平成	年	月	日
事業所名	ユニバーサル就労支援室 担当者				
本人の希望する内容(開始時)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(開始時)」の内容を記載。		【はたらき方】※アセスメントシートSTEP2「本人が職場をみて希望する雇用形態(開始時)」の内容を記載。		
本人の希望する内容(将来)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。		【はたらき方】※アセスメントシートSTEP2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。		
将来の目指す内容	【しごと内容】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。		【はたらき方】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。		
支援方針	1.コンピューターの理由 ※STEP4の内容を記載。 2.ステップアップ・振り返りの目安 ※本人の希望や職場実習の様子等をふまえて、ステップアップの大きな流れや振り返りの頻度、目安を記載。 3.職場、ユニバーサル就労支援室、外部就労支援団体等の関わり方 ※雇用契約に向けた支援のそれぞれの関わり方を検討し記載。				

人事考課制度(雇用契約のある方)

人事考課表

・本人にとっての振り返りや公平な処遇、モチベーションの向上やスキルアップを目的としています。

人事考課表(ユニバーサル就労)※考課者用

1. 職場の決まりごと
2. 責任感
3. 向上心
4. 報告・連絡・相談
+個別目標

5段階で記入
+記述

- 1次考課者、2次考課者のコメント
- 面接シート(1次考課者記入)
- ・期中に見られた際立った行動
- ・現状の課題
- ・期待すること 来期の目標
- ・面接結果決定事項

自己点検表※本人用

1. 職場の決まりごと
2. 責任感
3. 向上心
4. 報告・連絡・相談
+個別目標

5段階で記入
+記述

- 自由記述欄
- ・今年のごとを振り返ってがんばったと思うこと
- ・もう少しこうすればよかったと思うこと
- ・これからやりたいと思っていること
- ・がんばりたいと思うこと
- ・職場やしごとの内容について、もっとこうしてほしいと思うこと

21

人事考課制度(雇用契約のある方)

人事考課表

※考課者用

22

ユニバーサル就労システムの進め方

ユニバーサル就労に係る経費の財源について

就労を継続していくために必要な費用

- 本人への報酬
- 本人への交通費
- 職場環境を整えるための施設内の整備
- 勉強会

など

各種助成金の活用

・手帳所持者の場合、各種助成金が活用できる場合があるが、様々な要件があるので、助成金の窓口にも必ず確認する。

23

生活クラブ風の村

地域福祉支援積立金【目的・財源】

目的

- ・生活クラブ風の村が、社会福祉法人の使命と考えている『地域福祉への貢献』の実現

財源

- ・非課税である社会福祉法人として、本来課税されるべき金額を地域に還元するため、収支差額の一部を別建てにして活用

24

生活クラブ風の村

地域福祉支援積立金 【活用例】

次のような事業・活動の資金の一部として活用しています

自法人が行う地域に役立つ事業に

- ユニバーサル就労：通勤者の経費（報酬・交通費等）に活用
- 生活クラブ版 地域福祉活動計画
- 風の村さくら冒険基地（プレイパーク）

地域の団体等に向けた助成に

- 生活再生支援センター“アリエッティ基金”への助成（2010年度）
- 公募団体への助成
2011年度（地域の居場所づくり、盲ろう者ガイドヘルパーフォローアップ研修、地域作業所の職業ミッション購入、ブルーベリー農園東屋補修、福祉施設で作られた商品のカタログ製作）
2012年度（家庭訪問型子育て支援事業、地域の居場所づくり、いじめ・不登校について理解を深める活動、知的障害・自閉症・発達障害児に対するの療育・自立支援に関するニーズ調査、街かど福祉相談員養成講座）
- インフォーマルサービス新規事業の助成
2011年度（地域見守りと生活支援サービス、地域の居場所づくりと生活支援サービス、地域の居場所づくりと片付け・買い物サービス、独居高齢者対象のシアターと食事懇談会）
2012年度（階段昇降機を利用した外出支援、高齢者の自分史出版作業を通じた精神障害者就労支援、高齢者等の在宅・施設内生活支援サービス）

東日本大震災で被災された方々の支援に

ユニバーサル就労ネットワークちば

特定非営利活動法人申請中

●沿革

2012年1月に任意団体ユニバーサル就労ネットワークちばを設立。より充実した活動ができるよう2014年5月にNPO法人化することを決定。特定非営利活動法人申請中。

●目的

多くの企業・団体が「ユニバーサル就労」の趣旨に賛同し、取り組み、継続していくことができるよう、またこの取り組みが全国各地に広がることを目指し、ユニバーサル就労をすすめる企業・団体を支援する。



ユニバーサル就労ネットワークちば

特定非営利活動法人申請中

●会員

- ユニバーサル就労に取り組む事業者
- 就労者（当事者団体）その家族（会）
- 就労支援組織
- その他ユニバーサル就労の趣旨に賛同する人、団体など

NPO法人セカンドスペース NPO法人ちばMDエコネット NPO法人NECST NPO法人日本ファイバーリサイクル連帯協議会(JFSA) NPO法人ちば市民活動・市民事業サポートクラブ NPO法人ワーカーズコレクティブ風車 NPO法人地球市民交流基金 EARTHIAN NPO法人ワーカーズ・コレクティブ千葉県連合会 NPO法人カフェ・バルコニーの家 NPO法人ホームレス自立支援市川ガンバの会 NPO法人せつけんの街 NPO法人キルト・ビー NPO法人みのり福祉会障がい者就労・生活さぼーとピース NPO法人スペースびあ NPO法人KHU千葉県なの花会 NPO法人1to1 NPO法人 はんどいんど東総 障害福祉サービス事業所 明日の種 社会福祉法人光明会 社会福祉法人あかね 社会福祉法人栗の木(ステツちば) 社会福祉法人福祉楽団 中核地域生活支援センター長生ひなた ちば高次脳機能障害者と家族の会 株式会社徳倉 東金工場 市民ネットワーク千葉県 かしわ地域若者サポートステーション(NPO法人キャリアデザイン研究所) 千葉県生活協同組合連合会 ちば北総地域若者サポートステーション(NPO法人ワーカーズコップなりの地域福祉事業所) 生活協同組合バルシステム千葉 株式会社生活科学運営 株式会社生活サポートクラブ 大網白里ユニバーサル就労支援 生活クラブ虹の街(生活クラブ生活協同組合千葉) 生活クラブ風の村(社会福祉法人生活クラブ) 総合病院 国保旭中央病院 株式会社エコロジーホームサービス 有限会社ユーズ

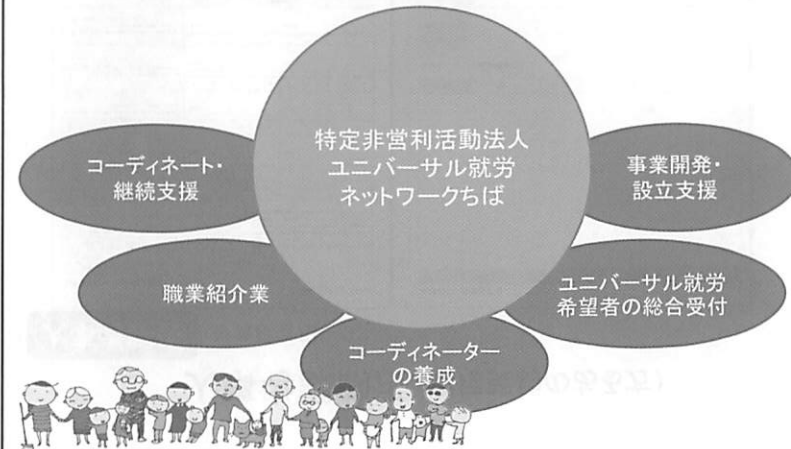
順不同



ユニバーサル就労ネットワークちば

特定非営利活動法人申請中

●特定非営利活動法人認証後



ユニバーサル就労ネットワークちば

特定非営利活動法人申請中

●事業内容(特定非営利活動法人認証後)

(1)ユニバーサル就労の推進に関わる事業

- ・ユニバーサル就労希望者の総合受付
- ・企業へのアテンド(職業紹介)
- ・(生活困難者自立支援法)就労準備支援事業の実施
- ・コーディネーターの養成(養成講座の実施)
- ・ユニバーサル就労の出口としての事業開発・設立支援

(2)会員団体を支援する事業

- ・会員団体のネットワークづくり・相互協力の推進
- ・ユニバーサル就労の継続支援
(個別支援計画作成、支援部署立ち上げサポート、他機関等とのコーディネートなど)
- ・ユニバーサル就労の出口としての会員団体の事業開発・設立支援

(3)ユニバーサル就労に関する研究および広報・啓発に関わる事業

- ・研究事業
- ・広報・啓発事業

(4)ユニバーサル就労に関する職業紹介事業

- ・職業紹介事業

29

ユニバーサル志縁社会創造センター

(1)ユニバーサルな地域社会

誰ひとりとして孤立しない・させない地域社会づくり

- 地域づくり事業の起業支援
- 地域循環型企業資金拠出システム(プロジェクトファイナンス)の普及
- 地域づくりコーディネーター(仮称)等人材育成事業
- 志縁をつなぐ文化祭

(2)ユニバーサル就労

身体的、精神的、社会的理由によって働きにくさを抱えている人とも一緒に、誰にとっても働きやすい職場づくり

- ユニバーサル・オフィス・システムの確立と普及

(3)ユニバーサル農業

高齢者、障がい者、都市住民など、さまざまな人による農業の再生、環境活動の推進

- ユニバーサル農業の拡大
- ユニバーサル農業フェスタの定期開催
- 社会的経済セクターの環境配慮活動事例集の作成・公開

(4)社会的企業の主流化促進とNPO・企業の協働の推進

地域の現場に根差した政策づくりや具体的参加の促進

- ユニバーサル社会を推進するための制度提案
- NPOと企業・労働組合等との協働事業のコーディネート

(5)東日本大震災復興活動支援

- 被災地・避難先等のNPO活動支援、被災者支援

30

ユニバーサル志縁社会創造センター理事一覧

会長	加藤登紀子(鴨川自然王国)	理事	井上 俊(NPO法人宮崎文化本舗副代表)
顧問	大熊由紀子(国際医療福祉大学大学院教授)		宇都木法男(NPO法人NPO事業サポートセンター常務理事)
	金子郁容(慶應義塾大学大学院教授)		太田秀樹(医療法人アスムス理事長)
	堂本鏡子(前千葉県知事)		小川泰子(社会福祉法人いきいき福祉会専務理事)
	広井良典(千葉大学教授)		河口博行(NPO法人NPOセンターアドバイザー)
代表理事	池田 徹(NPO法人地域創造ネットワークちば副代表)		松尾道夫(NPO法人NPO埼玉ネットワーク代表理事)
	古賀伸明(日本労働組合総連合会会長)		更谷令治(NPO法人思いやり支援センター(まの)理事長)
副代表理事	兼間道子(NPO法人NPO事業サポートセンター代表理事)		庄妙子(生活クラブ生協千葉常勤理事)
	河田瑠子(支え合いの仕組みづくりアドバイザー)		杉山さかゑ(NPO法人北海道NPOサポートセンター理事長)
	藤田和芳(株式会社大地を守る会代表取締役)		高橋 均(労働者福祉中央協議会前事務局長)
専務理事	池本修悟(NPO法人NPO事業サポートセンター専務理事)		高橋 公(NPO法人ふるさと回帰支援センター専務理事・事務局長)
常務理事	井上肇(生活クラブやまがた顧問)		中村隆行(NPO法人ひらまほNPOセンター副代表理事)
	浦田慶徳(株式会社生活科学運営代表取締役)		名越修一(NPO法人NPO推進ネットワーク専務理事・事務局長)
	北山陽一(ゴスペラズ)		西崎美那子(障害者雇用アドバイザー)
	西田京子(宅老所を全国に広める会代表)		野沢和弘(毎日新聞解説委員)
	林 良樹(鴨川自然王国理事)		和田寿昭(日本生協連専務理事)
	平野寛治(NPO法人市民福祉団体全国協議会常務理事)		林 諒(株式会社日本医療企画代表取締役)
	牧野史子(NPO法人介護者サポートネットワークセンターアラン理事長)		林 大介(NPO法人日本子どもNPOセンター代表理事)
	牧野昌子(NPO法人ちば市民活動・市民事業サポートクラブ代表理事)		マエキタマヤコ(サステナ代表)
	水谷雄二(日本労働組合総連合会副事務局長)		松下典子(ていせい社理事・NPO法人地域福祉サポートちば代表)
	村上影一(生活クラブ生協東京専務理事)		村原多美子(NPO法人介護サービスくら 理事長)
	山崎唯司(NPO法人NPO事業サポートセンター常務理事)		村城 正(社会福祉法人協同福祉会理事長)
	山本伸司(バリエーション生活協同組合連合会理事長)		山根真知子(NPO法人NPO事業サポートセンター理事)
		監事	湯浅 誠(貧困ネットワーク事務局長)
			野馬昭次(税理士)
			前原東二(公認会計士)
		事務局長	林 大介(NPO法人日本子どもNPOセンター(仮称)副

※2013年6月現在

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の取り組み

* ユニバーサル就労支援室の設置(2010.4~)

・構成(2014.4現在)16名

- ・担当理事 1名
- ・事業本部 8名
(企画部3名、総務部2名、財務部2名、事業部1名)
- ・事業所 7名
(7エリアから各1名)

●担当制による個別支援が必要な人についての支援

- ・Step.1個別相談
- 事業所とのマッチング(職場実習、ハローワークへの相談)
- ・就労開始後の継続支援(定期的な面談の実施)
- …状況把握、しごと内容・次のステップ目標・報酬設定等の提案や調整

●ユニバーサル就労の方を対象とした人事考課等の検討

- だれもがはたらきやすい職場となるような就業規則の見直し
- 毎月1回の「ユニバーサル就労支援室会議」の開催

「ユニバーサル就労支援室会議」

ユニバーサル就労支援室

就職するなら明朗塾
(障害者就業・生活支援センター)
※オブザーバー参加

- 各担当別 個別支援が必要な人 全員の状況報告
 - 事例検討等の実施
 - ユニバーサル就労の方を対象とした人事考課等の検討 など
- 本人や事業所が無理なく就労を継続できるよう外部専門機関とも連携し支援しています

32

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状

アセスメントをおこなった方の状況

2014年4月1日現在

★これまでにアセスメント(Step 1 職場実習に向けた個別相談)をおこなった方 **175名**

このうち、生活クラブ風の村で

- ◆マッチング中の方 8名
- ◆就労中の方 70名
- ◆一般就労へ移行した方 2名

※マッチングワークショップから就労された方 8名

33

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状

アセスメントをおこなった方の状況

個別支援の理由

2014年4月1日現在

- ◆障がい(手帳など取得)
 - ・知的障がい 24名 (うちUW13名、マッチング中2名)
 - ・精神障がい 25名 (うちUW8名、 マッチング中2名)
 - ・身体障がい 13名 (うちUW6名、 マッチング中2名)
 - ・高次脳機能障がい 3名 (うちUW2名、 マッチング中1名)
 - ・発達障がい 5名 (うちUW3名、 マッチング中0名)
 - ・重複障がい 7名 (うちUW6名、 マッチング中0名)
- ◆その他(手帳なし、社会的な理由など) 98名
(うちUW44名、 マッチング中8名)

34

生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状

【対価・形態別の人数】

2014年4月1日現在

はたらき方	人数
UW無償コミューター	3
UW有償コミューター	20
UW最賃保障職員 (他事業所では有償コミューターをされている方を含む)	41
UW一般賃金職員	6
一般就労へ移行	2
合計	72

※現在マッチング中の方(7名)は除きます。

35

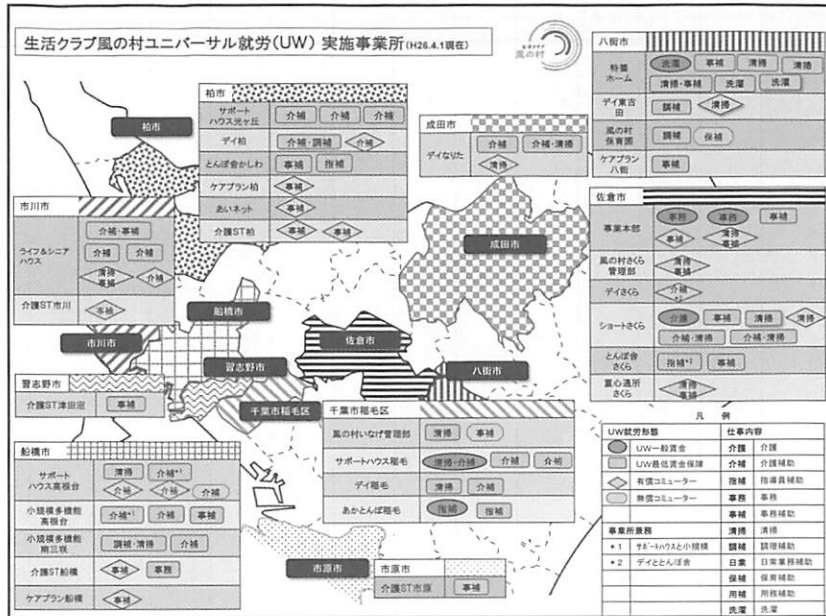
生活クラブ風の村 ユニバーサル就労の現状

【しごと内容別の人数・総数89】

2014年4月1日現在

職種/人数	のべ人数	うち他職と兼務
介護	1	0
介護補助	26	6(清掃、事務補助、調理補助)
指導員補助	3	0
事務	4	0
事務補助	20	2(清掃、介護補助)
調理補助	3	1(介護補助、清掃)
清掃	24	7(介護補助、事務補助、調理補助)
日常業務補助	0	0
保育補助	2	0
指導員補助	3	0
洗濯	3	0

36



生活クラブ風の村 ステップアップの状況(1)

2014年4月1日現在

個人	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45									
UW有償モニター								20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20					
UW有償モニター																																																						
UW有償職員																																																						
UW一般員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
UW一般員																																																						
一般就労	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		

38

生活クラブ風の村 ステップアップの状況(2)

2014年4月1日現在

個人	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90											
UW有償モニター																																																								
UW有償モニター	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20			
UW有償職員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
UW一般員	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20		
一般就労																																																								

39

「働く」から「はたらく」へ ～わたしは会社ではたらいしています～

より多くの人がある人なのはたらき方で社会参加できるユニバーサルな地域社会づくりをめざしています

40

提 案 働 く (就労支援・雇用)

株式会社ハートコープひろしま 取締役事業部長

椎木 修司

第1回手をつなぐ育成会連合会全国大会島根大会資料



働く(就労支援・雇用)

生協ひろしま



生協ひろしま

特例子会社



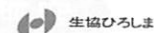
株式会社 ハートコープひろしま



農業生産法人
株式会社 ハートランドひろしま

障がい者雇用の経緯

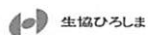
- ◇2007年 3月時点での生協ひろしまの障がい者雇用率 **1.86%**
- ◇2007年 6月生協ひろしま通常総代会において社会貢献の為、障がい者に就労の場を提供する為、特例子会社設立を提案し可決
- ◇2007年 10月生協ひろしま100%出資の子会社 (株)ハートコープひろしまを設立
- ◇2007年 11月知的障がい者5名を採用し事業開始
この時点での障がい者雇用率 **2.37%**
- ◇2007年 12月(株)ハートコープひろしまが特例認定を受ける(広島県で6番目の特例子会社となる・全国の生協では3番目)
- ◇2014年 5月現在、(株)ハートコープひろしまでは7人の障がい者を雇用している



生協ひろしま

障がい者雇用の経緯

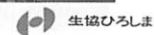
- ◇2010年6月 広島県内の農業活性化・地産地消・食の安全の推進のため農業生産法人設立を通常総代会で提案し可決
ハートコープひろしまの社員の評価から農業生産法人においても知的障がい者の力を借りて生産に取り組むことを決定
- ◇2010年7月 農業生産法人(株)ハートランドひろしまを設立
- ◇2011年1月 (株)ハートランドひろしまが障害者就労継続支援A型事業所に指定される
- ◇2011年4月 知的障がい者10名を採用し就労継続支援A型事業を開始
- ◇2011年6月 生協ひろしまの障がい者雇用率**2.54%**(身体10人、知的18人、精神4人)*ハートランドひろしまの利用者を除く
- ◇2014年4月 (株)ハートランドひろしまで年々利用者を増員(途中退職2名)し、この時点で16名の障がい者を雇用する



生協ひろしま

(株)ハートコープひろしまの概要

- ◇ 所在地 広島市安佐北区安佐町飯室
生協ひろしま
広島商品センター内
- ◇ 従業員 管理者1名・業務支援担当
1名・支援パート1名・社員
7名
- ◇ 業務内容 生協ひろしまの組合員から注文、購入いただく農産品の検品と包装・ダンボール及び発泡容器リサイクル処理
- ◇ 勤務時間 日曜日～木曜日 9:00～17:30
- ◇ 給与 118,000円～121,000円



生協ひろしま

(株)ハートコープひろしまの業務

◇農産加工業務



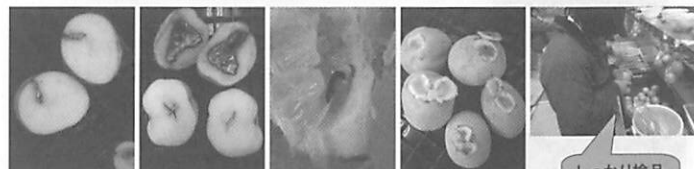
- ①農産品、一つ一つを規準にした
がって品質チェック
- ②規準に合格した物を規格の重
量に合わせる
- ③袋づめ
- ④自動袋とじ機械で封をする
- ⑤出荷前検査



生協ひろしま

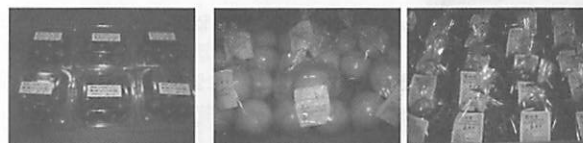
(株)ハートコープひろしまの業務

◇社員が見つけた不良品の例



しっかり検品
してます！

◇出荷商品



生協ひろしま

(株)ハートコープひろしまの業務

◇リサイクル業務

●ダンボール端材処理



●発泡減容機処理



発泡減容機作業報告書(2013年12月)

月日	作業時間	作業者	出来高
12月2日	4.7	社員Gさん	5.6
12月3日	4.8	社員Gさん	7.2
12月4日	4.9	社員Gさん	7.4
12月5日	4.9	社員Gさん	5.7
12月8日	3.4	社員Gさん	5.1
12月9日	4.8	社員Gさん	6.1
12月10日	4.2	社員Gさん	6.6
12月11日	4.7	社員Gさん	7.4
12月12日	4.9	社員Gさん	6.4
12月15日	3.3	社員Gさん	3.9
12月16日	5.0	社員Gさん	6.8
12月17日	4.6	社員Gさん	7.4
12月18日	2.4	椎木	2.8
12月19日	4.6	社員Gさん	7.2
12月22日	3.3	社員Gさん	5.0
12月23日	4.2	椎木	7.5
12月24日	4.8	社員Gさん	5.5
12月25日	4.8	社員Gさん	9.8
12月26日	4.7	社員Gさん	5.2
12月27日	4.9	社員Gさん	3.9
12月28日	4.4	社員Gさん	6.0
12月29日	4.7	社員Gさん	6.7
12月30日	4.0	椎木	6.7

生協ひろしま

(株)ハートランドひろしまの概要

◇所在地 広島県北広島町川戸

◇従業員 就労支援部門

利用者16名

管理者1名(非常勤)

サービス管理責任者1名

職業指導員3名

生活支援員1名

送迎担当1名(嘱託)



◇業務内容 生協ひろしまに出荷する野菜の栽培・収穫・包装
障害者就労継続支援A型(2011年1月指定)

◇勤務時間 週休2日(日曜日は固定休)
9:15~16:15



◇給与 94,200円

生協ひろしま

ハートランド 3つの目標

- 組合員の皆さんに供給する農産物を生産します。
- 組合員の皆さんとの交流の場を作ります。
- 障がい者雇用を進め、働く場を創出します。

ハートランド 3つの農法

フィールド養液栽培 露地栽培 ハウス土耕



フィールド養液栽培のビニールハウス
夏は40℃を超える暑さに



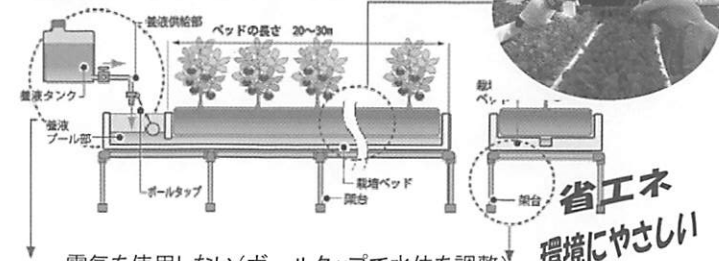
露地栽培で暑さ対策



ハウス土耕。冬は大雪と闘うことも

生協ひろしま

「フィールド養液栽培」とは



- ・電気を使用しない(ボールタップで水位を調整)
 - ・排水が出ない(養分は軽石が吸収し、余分な排水が出ない)
 - ・低硝酸野菜(“えぐみ”がなくサラダで食べれる+日持ちが良い)
 - ・多品種少量栽培が可能(連作障害がない)
- えぐみが少ない

生協ひろしま

作業工程



生協ひろしま

障がい者雇用は全国の生協へ...

- ・ハートコープいずみ(大阪いずみ市民生協)
カタログ、ダンボール、発泡容器のリサイクル、生ゴミの堆肥化等
- ・いずみエコロジーファーム(大阪いずみ市民生協)
生協に出荷する野菜の栽培
- ・ハートフルコープなら(ならコープ)
農産品の検品、包装、配送備品の洗浄
- ・ハートフルコープとくしま(とくしま生協)
カタログ、ダンボール、ペットボトル等のリサイクル
- ・ハートコープきょうと(京都生協)
配送備品の洗浄他
- ・ハートコープおかやま(おかやまコープ)
生協に出荷するトマトの栽培
- ・他にも多くの生協が子会社化して障がい者雇用を検討しています

生協ひろしま

仕事をするということ・・・

・障がいがあるからできない・・・ではなくできるはず！

- ①あいさつ、言葉遣い、話を聴く態度、返事、身だしなみは社会人の最低限のマナー
⇒できない時はその場で注意し、正す
- ②仮病は分かる⇒仕事ができないなら早退・通院の判断をさせる
- ③誰でも間違えることはある⇒大切なのは失敗をきちんと報告すること
- ④自分ひとりが仕事をしているのではない
⇒思いやり、心配り、配慮のある社員に育てる

・私生活での過ごし方が仕事に影響する

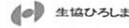
- ①規則正しい生活習慣⇒特に就寝時間が重要
- ②家庭内でのコミュニケーション⇒保護者から丸投げはトラブルのもと
わが子がどのように仕事をしているか？通勤はどうしているのか認識してほしい

・常に親られているという緊張感

- ①最終的には隠れて悪いことはできないという環境をつくる
⇒相互指摘、上司への悩み相談ができる環境

・OFF TIMEはお楽しみ企画

- ①食事会、野球観戦、ボーリング、社員旅行⇒自ら稼いだお金を有意義に消費する



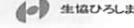
福祉では無くビジネスマンとして育てる



あいさつ・身だし
なみ・言葉づか
い・報連相・健康
維持・金銭管理・
感謝の気持ち
ち・・・



フロアホッケー中四国大会優勝



はたらく・やりがい・そして自立

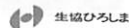
自信に満ち溢れ、背筋もピン！

社員の保護者より（社内報抜粋）

息子は、毎朝5時半に起きて7時前に家を出ます。その姿は、堂々としていて背筋もピンと伸びています。中学・高校の時はいつも下を向き、猫背で歩いていたのに、ハートコープに入ってから周りの人からも「姿勢がよくなったね」と誉められるようになりました。家でも、「今日は玉ねぎが400パックもあるから、大変なんだ」と、得意そうに話してくれ、はりきって仕事をしている姿が目に見えます。

人とのコミュニケーションが苦手な息子は、健常者の中で仕事をするにつぶれてしまうのでは、と心配していました。心を聞いて話ができる今の職場では、通勤時や休憩中に仲間と野球の話などして楽しく過ごしているようです。この間は、休日に遊びに行く約束もしていたようで良い仲間にめぐり合えたことを本当にうれしく思います。

障がいのあるお子さんを持つ保護者の方々と話していると、障がい者の雇用がまだまだ厳しいことを痛感します。正社員での採用は少なく、給料も少ない、保険なども完備されておらず、どうやって自立して生活を送ればいいのかみんな不安を抱えています。そんな中、息子はハートコープという会社に就職することができました。この、特例子会社という制度が広まり、障がい者が働き続けられる社会が広がっていくことを心から望んでいます。



提 案

1週間に1時間の仕事体験『ぷれジョブ』
～障がいのある子どもを地域で育む～

江津市の子どもの社会参加を考える会 会長

仁木 一枝

赤い羽根共同募金助成事業

江津市の子どもの社会参加を考える会

月例会のご案内

※7月は、休みます。手つなぎ夜市出店、準備、パルーン練習会を予定しています。
日時 8月9日(金)19時
場所 嘉久志地域コミュニティ交流センター(旧嘉久志公民館)
内容 ぶれジョブに興味を持っている方たちと集い語り合えると嬉しいです。(ぶれジョブ体験した子どもと保護者、サポーター企業、ジョブサポーター、そして、関わりたいと思っている方すべてが対象です)
参加料100円または共感貨幣『ぱんだ券』1枚

サポーター企業(敬称略)

- デイホームまったり
マユが神移さんと～5月
- 森山生花店
リョウマが立川さんと～7月
- グループホームさと
ヒナが水田さんと～10月
- 青山デイサービスセンター
- あさり保育園
- インテリア旭
- お菓子工房 彩
- 江津市図書館
- 江津市子育てサポートセンター
- グリーンモール
- グループホームやかた
- さくら保育園
- 鳥根スイミングスクール江津
- シルキーファーム
- 田中工務所
- デイサービスセンター合歡の郷
- dodo-ichi
- ナオファーム
- パレス和光
- ヘアサロン リフレイン
- ポプラ江津嘉久志店
- (株)マルナガファーム
- 万葉亭
- 元重製陶所
- 横笛ヒーロー社
- ローソン江津浅利店

〈マユ デイホームまったり 終了〉



マユさん、5月31日に6ヶ月間のぶれジョブが終了しました。最終日は、だいたいの収穫を手伝い、帰ってからお茶出し、カップ洗いをして、最後に「6ヶ月間、ありがとうございました」と丁寧に挨拶しながら一人一人に握手しました。「もう来ないの?さみしい

〈ヒナ グループホームさとスタート〉



職員さんがヒナさんにお仕事内容を提示するノートを作ってくれました。内容は、あいさつ後、1.しんぶんたたみ 2.タオルほし 3.おしぼりまき、お茶のじかん後、4.コップのかたづけです。タオル干しの時に「おばあちゃんと一緒にやろうね。大丈夫よ♡」と、利用者さんがヒナさんにやさしく声をかけてくれて一緒に干しました。おしぼりまきは、水につけてギュッとしぼり、角っこを合わせて巻きました。、だんだんときれいにできるようになりました。初日は、かなり緊張していたようですが、この日は2回目、おしぼり巻きの仕事の一つ増えました。まだまだ緊張気味で、いつものヒナさんトークがいつ出るのか楽しみです(〇)

〈リョウマ 森山生花店〉



この日は、母の日。アレンジしたお花のラッピングの最後の仕上げとして、ラッピングの角を絞って留めて、リボン付きの『Mother's day』のシールを貼り付けました。リョウマ君、慎重に、そして楽しそうに作業していました。

ね～という声を利用者さんからももらいました。マユさんの感想◆◆◆利用者さんと一緒にお茶をいただき、体操したり、お話をしたことが楽しかったです。お仕事は、コップ洗いが難しかったです。職員さんに「作業がテキパキしているね」と言われたことが嬉しくて印象に残っています。◆◆◆職員さんや利用者さんとかさんの時間を過ごし、ふれあい、かわいいエクボのマユさんの笑顔が一段と輝いて見えました。

〈今年度事業計画〉

- 『ぶれジョブ』
- ① 子どもとジョブサポーターと企業のマッチング
- ② 企業への挨拶、事前面談
- ③ 取材
- ④ 企業へ挨拶
- ⑤ 振り返り
- ニュースレター作成、配布
- ① 取材
- ② 記録 (ブログ)
- ③ 印刷
- ④ 配布 (企業、関連施設、公民館、学校)
- 研修
- ① 大人と子ども合同の体験型研修
- ② 浜田養護学校 サポーター講座受講
- 啓発 サポーター企業、ジョブサポーターなど支援者を増やす
- ① イベント模擬店出店して、ニュースレターを展示して配布。
- ② 出店先・ワークショップまつり、手つなぎ市、公民館まつり、学園祭など
- ③ 内容 ポップコーン機購入手作り小物制作
- ④ ポスターを作成、掲示
- 月例会
毎月第二金曜日19時～開催
子どもの健やかに成長を願い、情報交換、情報共有し、学び合える環境を整える。

〈ジョブサポーター募集〉

待機中の子どもがいます。内容は1週間に1度1時間の子どもの仕事体験の送迎と付添です。6か月で担当する子ども、体験場所が代わります。子どもたちと一緒にドキドキする体験をしてみませんか?

〈手つなぎ夜市出店〉
○日にち 7月26日(土)
○時間 17時～21時
○場所 駅前 kichi てごねっと事務所
○販売 かき氷、ポップコーン、小物など
○体験 パルーンアート、布バックにお絵かき
子どもも大人も得意なことが発揮できるように、シフト決めアンケート調査します。

問い合わせ先
江津市の子どもの社会参加を考える会
事務局 仁木 一枝
携帯 090-4104-3225

特別な支援の必要な子どもの仕事体験

ぷれジョブ

ぷれジョブの価値観

ぷれジョブの活動とは

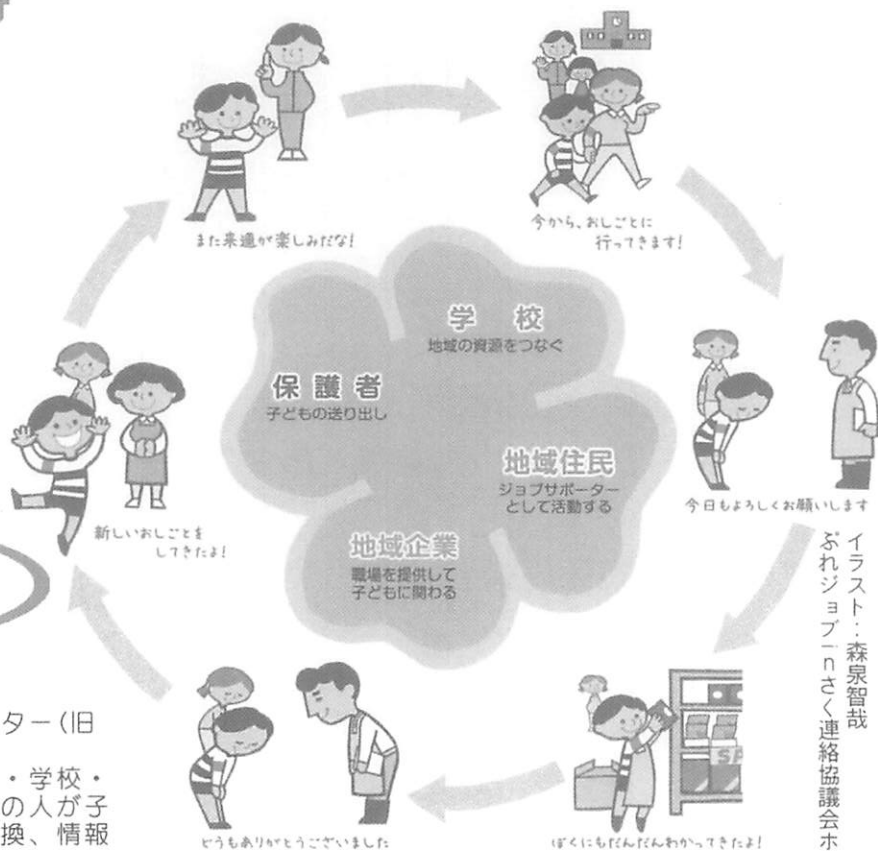
- 放課後や休日に、ジョブサポーターと呼ぶ地域在住のボランティア(専門家でない支援者)が学校に子どもを迎えに行く。
- 中学校区内の企業に行き、1時間一緒にお手伝い感覚で、仕事を体験する。
- 終了後は家庭まで送る
- 1週間に1回1時間。
- 小学校5年生くらいから始めて、高校3年生くらいまで。
- 6ヶ月ごとに職場・ジョブサポーターをチェンジする。

定例会を開催します

毎月第二金曜日19時～
嘉久志地域コミュニティー交流センター(旧嘉久志公民館)で開催します。
障がいのある子どもを中心に、地域・学校・家庭・企業が集結。それぞれの立場の人が子どもの健やかに成長を願い、情報交換、情報共有し、相談する場を整えています。
参加料100円またはばんだ券1枚



<http://www.prejob.jp/>



新しい障がい観をもつ・育てる
障がいの意味をマイナスの見方から「みんなの助け合う力を引き出すことができる役割」のプラスの見方に変えて活動すればその児童生徒やその保護者は自然に地域に居場所を持つことができ、その支援者が広がる。

新しい地域観をもつ・育てる
障がい者を取り巻く地域の受け入れ能力は大きいと考える。保護者だけの活動よりも、組織に学校・地域・企業の力が入り4者の連携・協力は効果的である

意図して「よきおとなモデル」に出会わせる

よい地域を創ろう・障がい者の社会参加に寄与しようという地域住民・地域企業であり、よい市民の最適モデルである。児童生徒により労働観・職業観が育つ。ジョブサポーターの寄り添いは人の温かさを感じさせる。

イラスト：森泉智哉
ぷれジョブページより



赤い羽根共同募金助成事業

ごとう
江津市の子どもの社会参加を考える会
2009年4月設立

URL: <http://blog.livedoor.jp/honwakakai-prejob/>
問い合わせ先 事務局 仁木 一枝 携帯 090-4104-3225

提 案 障害者雇用の現状と今後の動向

厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課 調査官

松永 久

第2分科会



障害者雇用の現状と今後の動向
 厚生労働省職業安定局
 障害者雇用対策課

障害者雇用の現状と今後の動向

平成26年9月27日

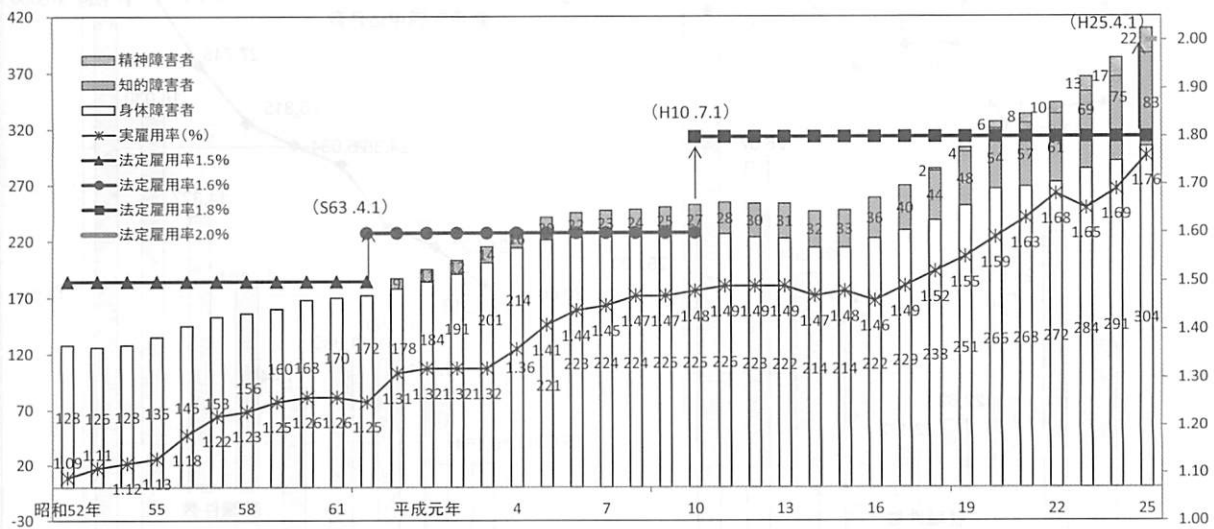
厚生労働省職業安定局
 障害者雇用対策課

松永 久

障害者雇用の状況

(平成25年6月1日現在)

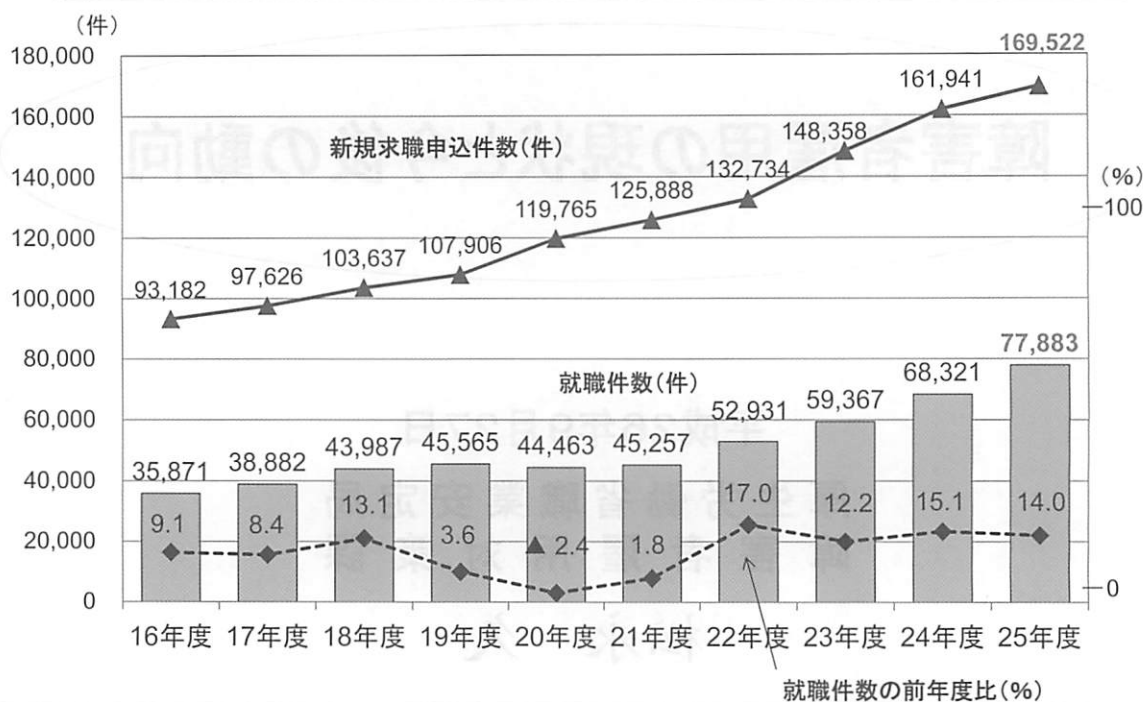
- 民間企業の雇用状況 実雇用率 1.76% 法定雇用率達成企業割合 42.7%
- 法定雇用率には届かないものの、雇用者数は10年連続で過去最高を更新し、数、率ともに過去最高の伸び幅。障害者雇用は着実に進展。



(注)平成22年度の改正前の制度に基づいて実雇用率を推計した場合、平成23年度は1.75%、平成24年度は 1.79% である。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成25年度の就職件数・新規求職者数は、前年度から更に増加。
- 特に、就職件数は77,883件と4年連続で過去最高を更新。

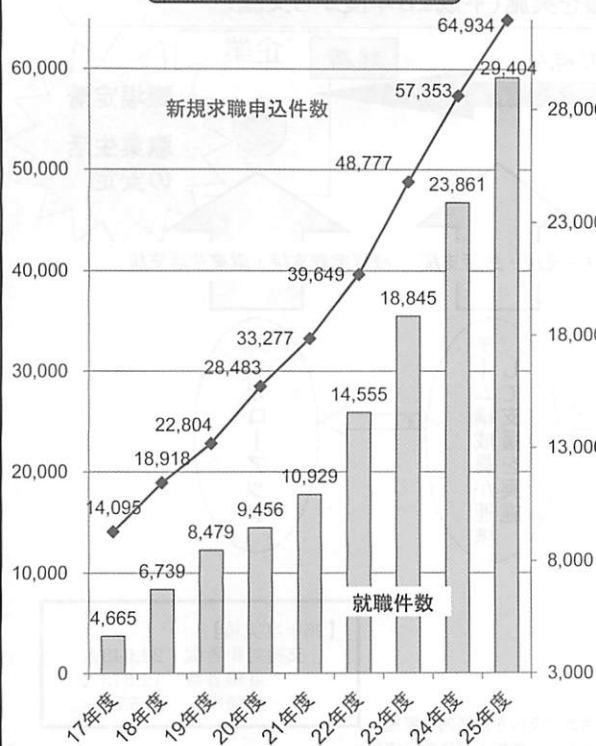


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①



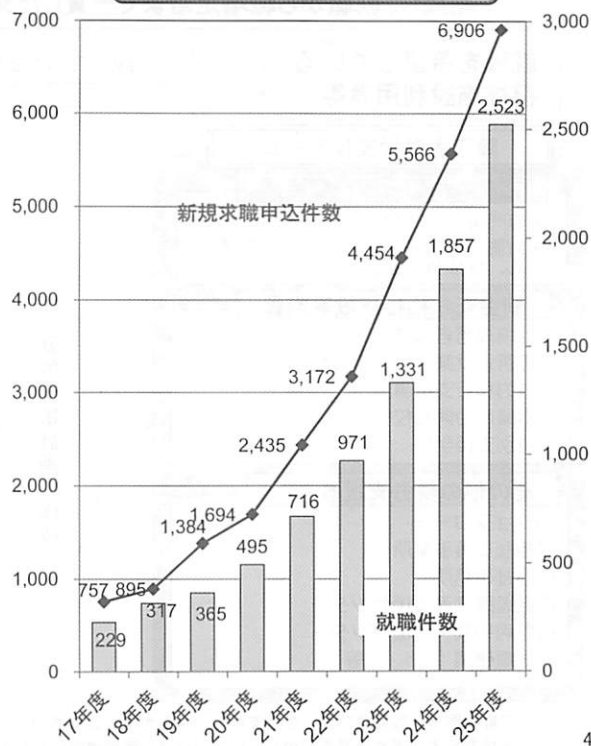
ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

精神障害者



その他

(発達障害、高次脳機能障害など)



障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・ 民間企業 2.0%
- ・ 国、地方公共団体等 2.3%
- ・ 都道府県等の教育委員会 2.2%

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者200人超※）の経済的負担の調整。

- ・ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収
- ・ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給

※ 200人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給

障害者雇用のための助成措置

○障害者トライアル雇用奨励金

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月のトライアル雇用を行う事業主に対し奨励金を支給。

○特定求職者雇用開発助成金

ハローワーク等の紹介により障害者等を雇用する事業主に対し助成。

○障害者初回雇用奨励金

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、奨励金を支給。等

一般雇用への移行の推進

○ハローワークでの取組

専門職員や職業相談員による障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○チーム支援

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者からなる「障害者就労支援チーム」を結成し、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

○福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業、障害者とその保護者や就労支援機関等の職員等の、障害者が企業で就労することに対する不安感等の払拭や理解促進を図るため、就労支援セミナー等により企業理解を促進するとともに、障害者に対する職場実習を推進。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）を事業所に派遣または配置し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容 ○障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など ○事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

* 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

※ その他、障害特性に応じた支援策を講じている。

5

障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

○ 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している
福祉施設利用者等

就職に向けた取り組み

就職

企業

職場定着
職業生活
の安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター（※1）
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※2）等

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就労支援計画の作成

チーム
構成員が
連携
して
支援を
実施

フォロー
アップ

【25年度実績】

支援対象者数 22,943人
就職者数 12,673人
就職率 55.2%

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

○ 「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行について、更なる拡大が必要。

雇用施策の対象となる障害者数／地域の流れ

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約27.7% 障害福祉サービスが約61.4%
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間 1.3%(H15) → 3.7%(H24)

地域
生活

障害福祉サービス(就労系)

就労移行支援 約2.3万人
就労継続支援A型、福祉工場 約2.4万人
就労継続支援B型、旧法授産施設 約16.0万人
(平成24年10月)

小規模作業所 約0.6万人 (平成24年4月)
地域活動支援センター

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15 1.0
2,460人/H18 1.9倍
3,293人/H21 2.6倍
4,403人/H22 3.4倍
5,675人/H23 4.4倍
7,717人/H24 6.0倍

企業等

雇用者数
約40.9万人
(平成25年
6月1日時点)
※50人以上企業

ハローワークからの
紹介就職件数
77,883人
(平成25年度)

918人/年

11,945人/年

5,387人/年

特別支援学校

卒業生19,439人/年 (平成25年3月卒)

就職

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業

企業と障害者やその保護者、就労支援機関・特別支援学校の教職員の企業での就労に対する不安感を払拭させるとともに、企業での就労への理解促進を図るため、地域のニーズを踏まえて次の取組みを実施。

- 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーの助言等による企業理解の促進
- 関係機関への職場実習協力事業所情報の提供、実習受入の依頼等による障害者に対する職場実習の推進

都道府県労働局による事業計画の策定

- 地域の関係機関による雇用移行推進連絡会議を設置し、意見を聴取
- 地域の状況・ニーズを踏まえた、事業の効率的、効果的な実施に係る企画立案

都道府県労働局による事業の実施

企業就労理解促進事業

- 就労支援機関、特別支援学校、医療機関等を対象とした就労支援セミナー
- 障害者とその保護者等を対象とした事業所見学会
- 就労支援機関等の職員、企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会
- 障害者就労アドバイザーによる就労支援機関、特別支援学校、医療機関等への助言

一般雇用の理解促進

障害者に対する職場実習推進

- 職場実習に協力する意思のある事業所の情報収集
- 関係機関への職場実習協力事業所の情報提供
- 実習実施に係る職場実習協力事業所への受入依頼
- 一定の場合に、実習者の損害保険手続き、協力事業所への謝金支払、実習を補助する実習指導員の派遣
- 職場実習のための合同面接会の実施

職場実習の推進

※ 平成26年度においては、就職支援コーディネーター（一般雇用移行分）（計40名）を配置

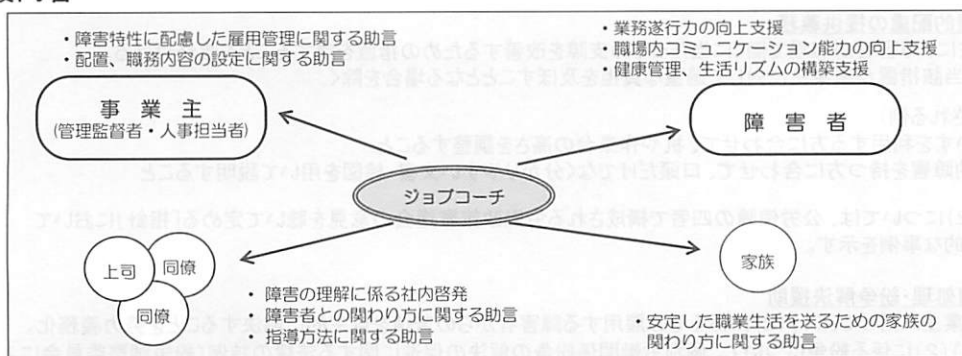
8

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

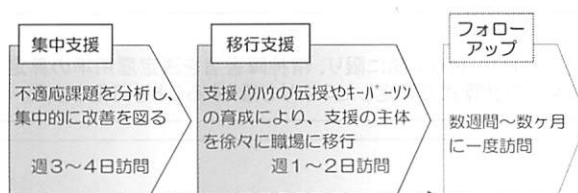
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



支援期間1～7ヵ月（標準2～4ヵ月）（地域センターの場合）

◎ジョブコーチ配置数（26年4月1日現在）

計1,236人

地域センターのジョブコーチ	312人
第1号ジョブコーチ（福祉施設型）	744人
第2号ジョブコーチ（事業所型）	180人

◎支援実績（25年度、地域センター）

支援対象者数 3,749人
職場定着率（支援終了後6ヶ月） 88.2%

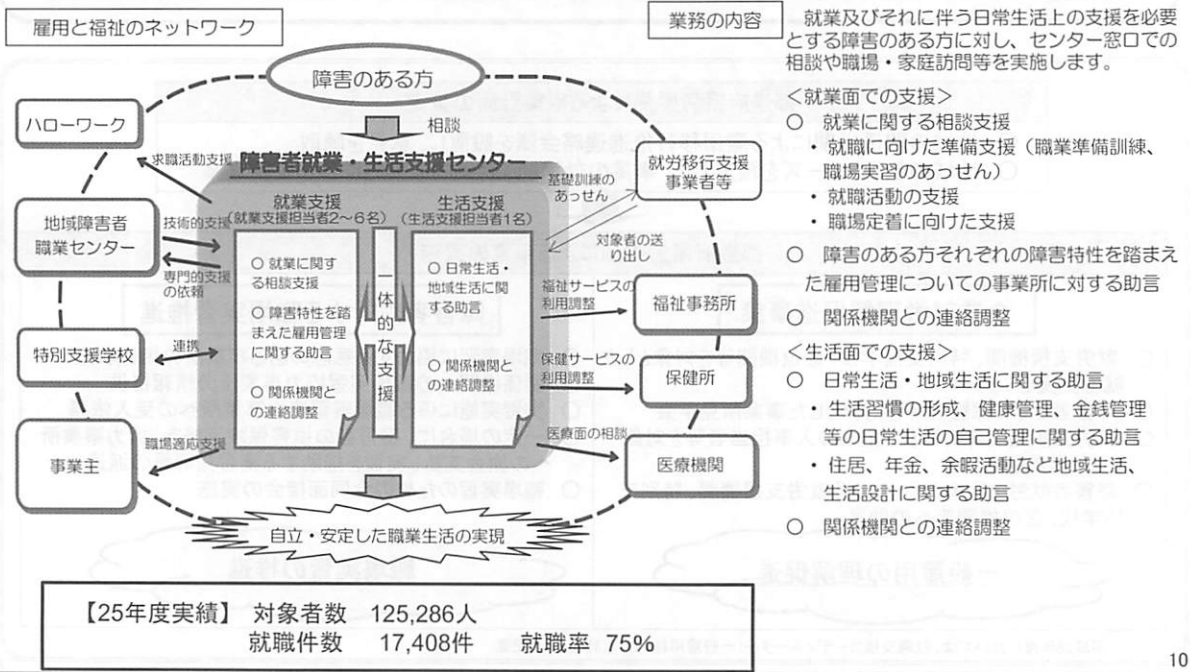
（支援終了後6ヵ月：24年10月～25年9月までの支援終了者の実績）

9

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時）→ 323センター（26年7月現在）



障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に係る状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

（想定される例）

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行（H30）後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日：平成28年4月1日（ただし、2は平成30年4月1日、3（障害者の範囲の明確化に限る。）は公布日（平成25年6月19日））

地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）

1. 趣旨

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）に係る労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書（平成25年3月14日）の中で「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。」とされたところである。

また、平成23年から24年にかけて「地域の就労支援の在り方に関する研究会」が開催され、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における関係機関とのネットワークの構築・充実強化等及び就労支援を担う人材の育成といった点を議論したところである。

そこで、上記の研究会の結果も踏まえつつ、ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターの制度の在り方等について検討を行う。

2. 主な検討事項

- (1) ジョブコーチ支援の在り方について
- (2) 障害者就業・生活支援センターの在り方について

3. 参集者（五十音順、敬称略。◎＝座長）

井口 修一	(独)高齢・障害・求職者支援機職業リハビリテーション部次長	鈴木 修	NP0法人くらしえん・しごとえん代表理事
石原 康則	社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長	清家 政江	社会福祉法人JHC板橋会障害者就業・生活支援センター長
岡元 真弓	株式会社きものブレイン取締役副社長	高井 敏子	NP0法人全国就業支援ネットワーク代表理事
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授	玉榮 清美	トーマツチャレンジ株式会社社務管理部長
金塚たかし	NP0法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長	中川 正俊	田園調布学園大学人間福祉学部教授
菊池恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部学部長	成澤岐代子	株式会社良品計画総務人事担当
眞保 智子	高崎健康福祉大学健康福祉学部医療情報学科准教授	◎松島 信雄	文京学院大学人間学部人間福祉学科教授

4. 開催状況

第1回（平成25年10月3日）	今後の進め方について
第2回（平成25年10月21日）	委員からのヒアリング（ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センター関係）
第3回（平成25年11月1日）	委員からのヒアリング（企業、ジョブコーチ養成機関、(独)高齢・障害・求職者支援機構）
第4回（平成25年11月26日）	総論について、ジョブコーチの在り方について
第5回（平成25年12月16日）	障害者就業・生活支援センターの在り方について
第6回（平成26年1月17日）	「地域の就労支援の在り方研究会（第2次）報告書」（素案）について
第7回（平成26年2月21日）	「地域の就労支援の在り方研究会（第2次）報告書」（案）について

12

地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）報告書のポイント

○ 総論

精神障害者の雇用が伸びており、また、障害者の職場定着にあたって、障害者の変化に対する早期かつ確実な対応が重要であるため、地域の就労支援機関における精神障害者への支援能力の向上と定着支援の充実の必要性が高まっており、これらへの対応が必要となっている。

○ ジョブコーチについて

ジョブコーチとは、直接職場に出向いて、仕事の進め方やコミュニケーションなどの職場で生じるさまざまな課題の改善を図るための支援を行う者である。

第1 ジョブコーチの対応能力の向上

1 特定の障害への対応強化

- ・ 精神障害については精神保健福祉士などが、視覚障害、聴覚障害については、これらの障害や支援方法などの知識を持つ専門家が、ジョブコーチとして活動することを容易にすることが必要である。
- ・ ジョブコーチが、必要なときに、知見を持つ専門家と協力して支援を行える体制の構築が必要である。

2 ジョブコーチの支援能力の向上

- ・ 経験豊富なジョブコーチに、地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要である。
- ・ 地域内のジョブコーチ支援などのニーズへの対応能力の底上げを図るため、経験豊富なジョブコーチが継続して配置されることが重要であり、障害者就業・生活支援センターに配置することが最も有効である。
- ・ 精神障害に加え、発達障害、高次脳機能障害、難病などについても対応できるよう、研修の充実を図ることが必要である。

13

第2 企業のニーズへの対応

- ・ ハローワークや就労移行支援事業所などの送り出し機関が迅速に支援するとともに、企業がどこに相談すべきかわからない場合の第一次的な相談窓口を障害者就業・生活支援センターが担うことを明確にすることが必要である。
- ・ 支援要請に迅速かつ的確に対応するためには、経験豊富なジョブコーチのような十分な知識と経験を持つ者がこれに当たることが適当である。

第3 ジョブコーチ養成促進

1 養成研修関係

- ・ 研修の受講方法の柔軟化を検討することが必要である。
- ・ 企業にジョブコーチ活用の有効性・重要性について啓発を進めていくことも必要である。

2 企業内でのジョブコーチ活用促進

- ・ 企業内で活動するジョブコーチの活用が図られることがより効果的である。
- ・ 新たに障害者雇用に取り組み始めた企業などであってもジョブコーチの知識を獲得することは有用であり、養成研修の受講資格要件の緩和等など図ることが必要である。
- ・ 障害者職業生活相談員の専門性をさらに高め、ジョブコーチとしての役割を果たせるように促すことも重要である。

14

○ 障害者就業・生活支援センターについて

障害者就業・生活支援センターとは、職業生活における自立を図るために就業とこれに伴う日常生活または社会生活上の支援を必要とする障害者に、地域の関係機関と連携しながら、個々の障害者に必要な支援を提供する機関である。

第1 特定の障害への対応強化

- ・ 精神障害に加え、発達障害、高次脳機能障害、難病などについても対応できるよう、研修の充実を図ることが必要である。
- ・ 精神障害について、精神科医などの外部専門家の活用促進を図ることも必要である。

第2 職場定着支援の強化

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、自ら定着支援を実施するほか、周囲の社会資源と連携を図るコーディネート機能や第一次的な相談窓口となり、必要に応じ関係機関に紹介する機能を果たすことも重要である。
- ・ そのため、問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。

第3 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

- ・ 実績の適正な評価方法の検討が必要であるとともに、障害者就業・生活支援センター間の情報共有、ネットワーク形成のための取組の充実が必要である。
- ・ 引き続き質の高いサービスを提供できるよう、人員配置も含め、安定的に運営できる体制の整備が必要である。

第4 障害者就業・生活支援センターの設置

- ・ 未設置圏域をなくすことを基本として進めつつ、設置されるまでの間については、引き続き小規模センターの設置や、未設置圏域を臨時的にカバーする近隣の障害者就業・生活支援センターの体制整備が必要である。
- ・ 就労支援ニーズが増大しているため、体制整備や大都市圏域においては複数設置などの対応の検討が必要である。

15

障害者に対する就労支援の推進
 ～平成27年度障害者雇用施策関係概算要求のポイント～

平成27年度概算要求額 **269. 1 (265.0)億円**

※括弧書きは前年度予算額

I 障害特性に応じた就労支援の推進

85. 2(84. 8)億円

- ◆ 精神障害者への就労支援の充実
 - ◇ ハローワークの「精神障害者雇用トータルサポーター」を拡充し、専門的支援の強化
 - ◇ 医療機関に対する精神障害者の就労支援ノウハウの周知や相談支援の実施
 - ◇ 地域、企業規模、産業等に応じた精神障害者・発達障害者の定着支援に重点を置いた雇用ノウハウの蓄積を図るためのモデル事業の実施
 - ◇ 障害者トライアル雇用事業の実施
- ◆ 発達障害者・難病患者への就労支援の充実
 - ◇ ハローワークの「就職支援ナビゲーター(発達障害者等支援分)」を拡充し、きめ細かな支援の実施
 - ◇ ハローワークの「難病患者就職サポーター」を増員し、難病のある者への就労支援の強化とともに、難病のある者を雇用し、適切な雇用管理を行った事業主に対する助成の拡充
- ◆ 地域の関係機関との連携等による「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行推進
 - ◇ 中小企業の障害者雇用への不安を解消するため、労働局に専門のコーディネーターを配置し、福祉、教育、医療等の関係機関と連携した、職場実習の推進や事業所見学会等の実施
 - ◇ ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制の強化等によるハローワークのマッチング機能の強化

II 地域就労支援力の強化による職場定着の推進

80. 4(70. 6)億円

- ◆ 精神障害者等が働きやすい職場づくりに努める事業主に対する助成の見直しや、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する助成の創設等
- ◆ 就業面と生活面の一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の増設及び職場定着支援の機能強化

III 中小企業に重点を置いた支援策の実施

20. 8(16. 2)億円

- ◆ 障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者の職場定着等に取り組む中小企業等への経済的支援の強化等により、マッチング機能の強化

IV 障害者の職業能力開発支援の強化

66. 0(58. 9)億円 16