

組合支部紹介

支部名	電話番号	住 所
東部支部	熱海支部 0557-82-1658	熱海市渚町8-2 热海商工会議所2F
	伊東支部 0557-37-6988	伊東市湯川2-14-4
	稻取支部 0557-95-0631	賀茂郡東伊豆町稻取1511
	河津支部 0558-34-0821	賀茂郡河津町浜159-1(河津町商工会内)
	下田支部 0558-22-1181	下田市二丁目12-17(下田商工会議所内)
	戸田支部 0558-94-3115	沼津市戸田289-12(戸田観光協会内)
	修善寺支部 0558-72-6788	伊豆市修善寺915-4
	大仁支部 0558-76-1544	伊豆の国市大仁800-11
	伊豆長岡支部 055-947-2955	伊豆の国市長岡337-1
	韮山支部 055-949-5668	伊豆の国市南條722-2
	函南支部 055-979-7677	田方郡函南町大土肥184-3
	三島支部 055-975-0882	三島市一番町15-22
	沼津支部 055-923-1631	沼津市高島町16-7
	裾野支部 055-992-0057	裾野市深良451(裾野市商工会内)
	御殿場支部 0550-83-6897	御殿場市萩原515 御殿場市商工会
	小山支部 0550-76-1039	駿東郡小山町桑木735
	富士吉原支部 0545-52-2018	富士市吉原4-5-16 塚田ビル3F
	富士宮支部 0544-26-2439	富士宮市豊町18-5 富士宮商工会議所会館2F
中部支部	蒲原支部 054-388-2339	静岡市清水区蒲原3-3-10
	清水支部 054-351-2051	静岡市清水区春日1-5-16 清水有線ビル2F
	静岡支部 054-251-3838	静岡市葵区人宿町2-6-15
	焼津支部 054-627-9151	焼津市焼津4-15-24 焼津商工会議所会館1F
	藤枝支部 054-644-2325	藤枝市音羽町2-2-22 サンシティotowa101
	初倉支部 0547-38-0009	島田市阪本1449-1(島田市商工会初倉支所内)
	榛原支部 0548-52-0640	牧之原市波津691-2(牧之原市商工会内)
	相良支部 0548-52-0640	牧之原市波津691-2(牧之原市商工会内)
	島田支部 0547-36-9928	島田市本通6-6031
	菊川支部 0537-35-2032	菊川市堀之内1203
西部支部	小笠支部 0537-73-2061	菊川市川上1312
	御前崎支部 0537-86-2146	御前崎市池新田5484-1(御前崎市商工会浜岡事務所内)
	大東支部 0537-72-2701	掛川市大坂2882(掛川みなみ商工会内)
	大須賀支部 0537-48-2262	掛川市西大渕63(掛川みなみ商工会大須賀支所内)
	掛川支部 0537-22-3608	掛川市領家1495-2
	袋井支部 0538-42-6151	袋井市高尾1129-1 袋井新産業会館キラット2F 袋井商工会議所内
	天竜支部 053-925-5151	浜松市天竜区二俣町二俣425-5(天竜商工会内)
	浜松支部 053-411-6133	浜松市中区細島町10-4
	浜松中央支部 053-472-4368	浜松市中区元浜町167-10

〒420-0034 静岡県静岡市葵区常磐町3-3-9 静岡生衛会館4F

TEL.054-252-5296 FAX.054-252-5279

静岡飲食組合 検索

作成 令和2年

飲 食 業 障害者雇用 GUIDEBOOK

ガイドブック



静 岡 県
静岡県飲食業生活衛生同業組合

はじめに

目次

はじめに	2
①障害の範囲	3・4
②障害者雇用の手順	5
③障害者雇用に取り組むに当たってのステップ	6・7
④社内の受け入れ体制づくり	8
⑤環境整備、安全管理	9
⑥職務のつくり方	10・11
⑦処遇の決定	12・13・14
⑧募集、人材確保	15・16・17・18・19
⑨育成	20
⑩障害者トライアル雇用助成金の活用	21・22
⑪その他の障害者関係 雇用助成金(主なもの)	23
⑫ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援	24・25・26
⑬精神障害者職場環境アドバイザーによる支援	27
⑭障害者雇用に積極的な飲食店	28
⑮静岡県営業者向けアンケート調査 結果	29・30
⑯障害者雇用事例	31・32・33・34
障害者就労支援体制マップ(平成29年4月現在)	35・36
おわりに	37

障害者雇用の必要性

障害者雇用は企業経営の中で重要な要素になっています。

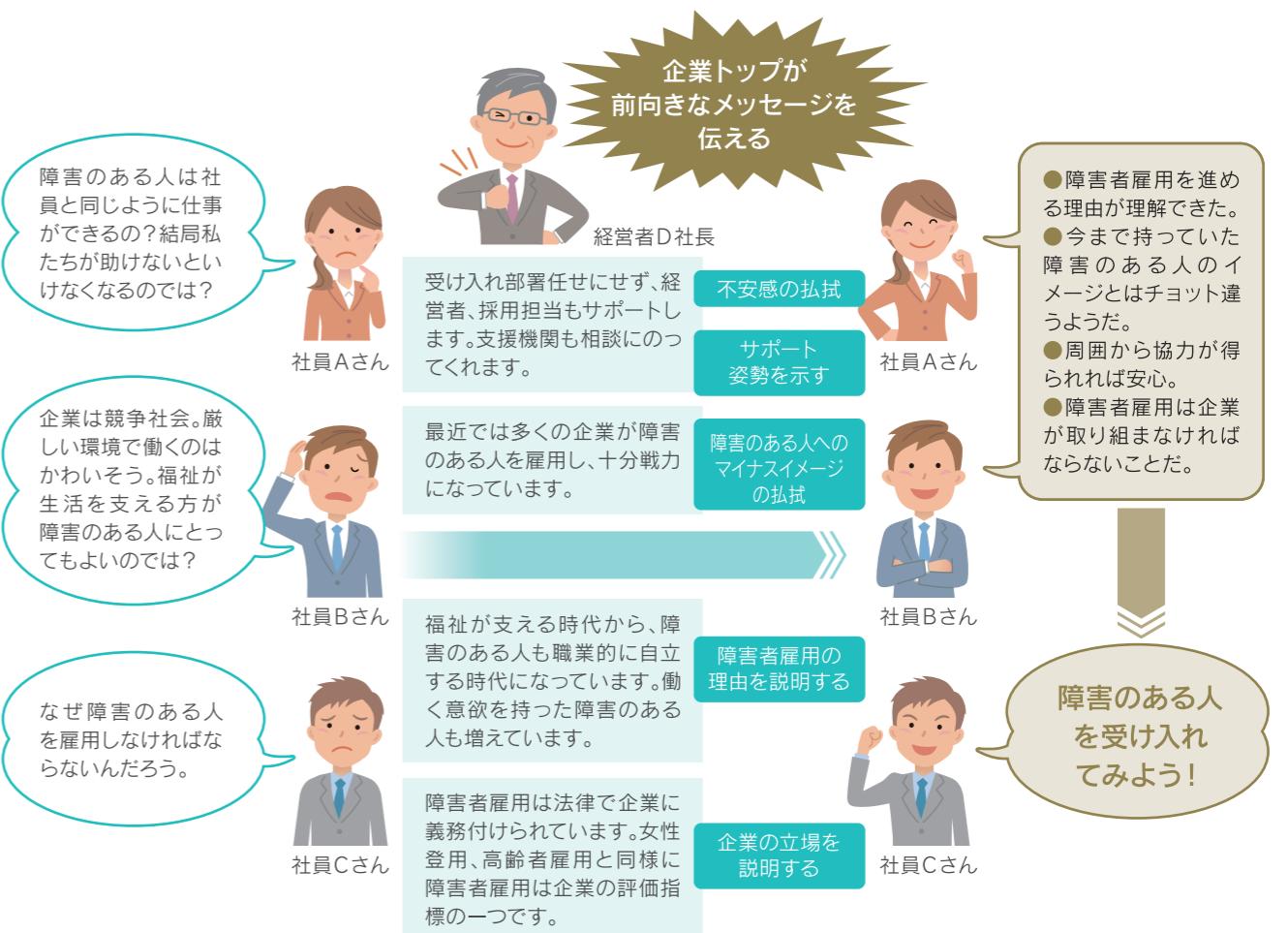
平成23年8月に「障害者基本法」が改正され、地域社会における共生や差別の禁止など基本的な方向が示され、これに基づき平成24年10月には「障害者虐待防止法」が、平成25年4月には「障害者総合支援法」及び「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律」(障害者優先調達推進法)が施行されました。また、平成26年1月には国際連合の「障害者の権利に関する条約」の141番目の批准国になりました。そして雇用の場においても、障害者に対する差別禁止と合理的配慮の提供を義務付けた「改正障害者雇用促進法」が成立しており、平成28年4月から施行されています。

このように、障害のある人の尊厳と権利に向けた法整備が進む中、障害者雇用は社会的責務としてますます重要なものとなっています。

一方で、障害のある人自身も職を求める方が年々多くなっており、毎年多くの障害のある人が一般企業に就職し、会社の戦力となって働いています。

企業において障害者雇用は、単に法令遵守のためだけではなく、少子高齢化が進む中、人材確保対策として、積極的に取り組むべき重要な要素となっています。

企業経営者自らが、社員に対して企業の経営方針として障害者雇用を進めることを示すとともに、経営者、人事担当者、社員が共通認識を持つて、コミュニケーションをとりながらお互いの役割を果たしていく必要があります。



1 障害の範囲

▼ 障害にはいろいろな種類があります。

それぞれの障害は法律で定義されています。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者を身体障害者、知的障害者、精神障害者に区分しています。障害者であることの確認は、障害ごとに交付されている身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳などによって行います。

障害のある人を雇用する場合には、事業主が応募時に手帳などの所持の有無を把握し、障害者雇用率の算定対象であることを確認します。

なお、平成16年には「発達障害者支援法」が制定され、発達障害者の雇用も進められています。

知っておきたい障害の範囲

身体障害者	
どんな障害？	まひ・切断などの「肢体不自由」、「聴覚・言語障害」、「視覚障害」、心疾患・腎臓疾患・呼吸器疾患・ぼうこう・直腸の疾患・ヒト免疫不全ウイルス(HIV)による免疫不全・肝臓機能障害の「内部障害」などがある。
何によって確認？	地方自治体から交付される身体障害者手帳による。
手帳の等級	手帳において障害程度は1級～7級に区分される。 ※1級～6級および7級の障害を重複している人が障害者として障害者雇用率の算定対象となるが、7級の単一障害の場合は障害者雇用率の算定対象とならない。
重度障害者	1級、2級 3級に該当する障害を2つ以上重複している人。
短時間労働者	重度障害者が1人として算定される。重度障害者以外(3級～6級)が0.5人として算定される。

精神障害者	
どんな障害？	統合失調症、うつ病(うううつ病)、神経症などの疾患にかかっている人をいう。雇用の対象となるのは概ね症状が安定した人だが、服薬の継続は必要で、疲れやすい、ストレスに弱いなどの特性がみられる。 ※てんかんも精神障害者として取り扱われる。
何によって確認？	地方自治体から交付される精神障害者保健福祉手帳による。
手帳の等級	手帳において障害程度は1級～3級に区分される。
重度障害者	取り扱いはない。
短時間労働者	0.5人として算定される。ただし、令和5年3月31日までに雇い入れられた者で、新規雇入れ又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者は、1人として算定される。 ※精神障害者の場合、精神障害者保健福祉手帳を所持していないければ障害者雇用率の算定対象とならない。ただし、ハローワークへの求職登録時に「主治医の意見書」で精神障害者であることが確認されている場合には、特定求職者雇用開発助成金等の対象となる。

知的障害者	
どんな障害？	理解力・判断力などの知的能力に課題がある障害で、金銭管理、読み書き、計算などに支障が出る。
何によって確認？	地方自治体から交付される療育手帳(自治体によっては、「愛の手帳」や「緑の手帳」などの名称がある)による。 ※療育手帳のほか、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センターまたは精神保健指定医による判定書や、地域障害者職業センターの判断書でも知的障害の確認ができる。
手帳の等級	A(重度)、B1(中度)、B2(軽度)に区分している自治体が多い。
重度障害者	療育手帳Aと地域障害者職業センターで重度知的障害者と判定された人。
短時間労働者	重度障害者(A)が1人として算定される。重度障害者以外が0.5人として算定される。

発達障害者	
どんな障害？	アスペルガー症候群、高機能自閉症、ADHD(注意欠陥・多動性障害)、LD(学習障害)などといわれる障害。 社会性やコミュニケーションなどの面でハンディキャップがあるが、理解・判断力に障害がない人も多く、その場合は「療育手帳」の交付対象とならない。
何によって確認？	医師の診断書。メンタルヘルスなどで支援が必要な人は、精神障害者保健福祉手帳が交付される場合がある。



2 障害者雇用の手順

5つのステップ	事業主の方の悩み	具体的な行動
Step1 障害者雇用への理解を深める	<p>1 障害者雇用促進法についての知識がない。</p> <p>2 どのような障害がある人がいるのかわからない。</p> <p>3 障害者雇用をどのように考えればよいかわからない。</p> <p>4 障害のある人が働いている姿をイメージできない。</p> <p>5 障害者雇用にかかる相談・支援をしてくれる機関がわからない。</p> <p>6 社内の理解を得るためにどうすればよいかわからない。</p>	<p>1 障害者雇用制度の理解</p> <p>2 障害の範囲について</p> <p>3 障害者雇用の必要性について</p> <p>4 障害者雇用の現場の理解</p> <p>5 様々な支援機関の名称、役割、取組の理解</p> <p>6 社内の受入れ体制づくり</p>
Step2 職務選定・受入体制整備	<p>7 障害のある人にどんな職務を任せたらよいかわからない。</p> <p>8 障害のある人を受け入れる際の留意点がわからない。</p>	<p>7 職務の作り方</p> <p>8 障害の特性と雇用上の留意点</p>
Step3 就業体験受け入れ	<p>9 雇用するのに不安があり、試みとして障害のある人を受け入れたいがどうすればよいかわからない。</p> <p>10 障害のある人の試行受入に際し利用できる制度等がわからない。</p>	<p>9 職場実習や職業訓練等による受入れ</p> <p>10 障害のある人の態様に応じた委託訓練、トライアル雇用助成金等の利用</p>
Step4 採用活動 (募集～採用)	<p>11 求職中の障害のある人を紹介してもらいたいがどうすればよいかわからない。</p> <p>12 面接の際にどのような点に気をつけなければよいかわからない。</p> <p>13 雇用を進めるにあたり利用できる制度等がわからない。</p>	<p>11 採用ポイントの理解とハローワークへの相談</p> <p>12 面接のポイントについて</p> <p>13 奨励金や助成金の活用</p>
Step5 職場定着 (継続雇用)	<p>14 障害がある人がどうすれば職場に定着できるのかわからない。</p> <p>15 採用した障害のある人の継続雇用に不安がある。</p>	<p>14 職場定着に向けたポイントの理解</p> <p>15 精神障害者職場環境アドバイザー、ジョブコーチ等の派遣の依頼</p>

3 障害者雇用に取り組むに当たってのステップ*

Step 1 障害者雇用の理解を深める

対処すること

- 障害者雇用事例の把握
- 障害者雇用制度の理解
- 支援機関の理解
- 経営者・社員の理解促進

具体的行動

- [情報収集と相談]
 - リファレンスサービス（参考調査）の利用
 - 事業主支援ワークショップへの参加
 - 障害者雇用職場への見学
 - ハローワークなど支援機関へ相談
- [社内理解の促進]
 - 社員研修の実施
 - 啓発資料の配布
 - 障害者実習生の受け入れ

Step 2 職務の選定

対処すること

- 配置部署の選定
- 従事する職種の選定

具体的行動

- 社内での検討（事業所内の仕事の再確認）
- 支援機関への相談

Step 3 受け入れ態勢を整える～雇用条件の検討、採用計画を立てる

対処すること

- 雇用形態、労働時間、賃金などの決定
- 職場環境の見直し
- 教育訓練体制の整備
- 社内意識の向上
- 採用計画の作成

具体的行動

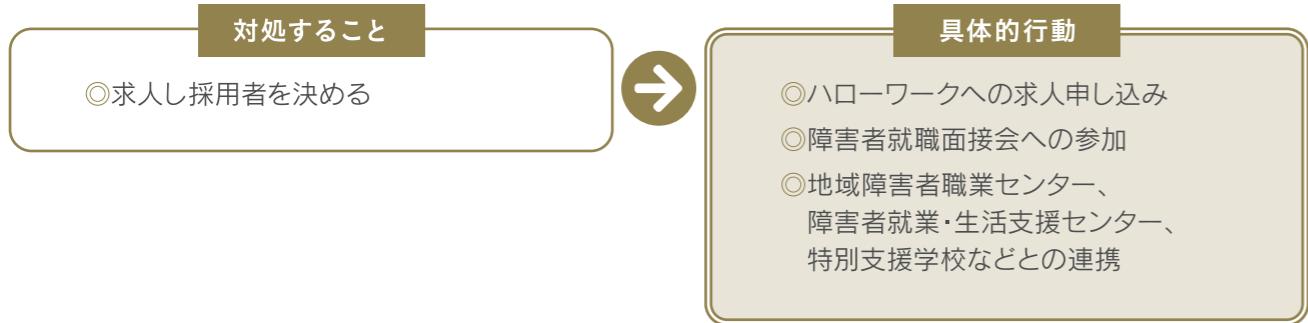
- 施設などの改造
- 指導担当者の選任
- 就労支援機器の貸出制度の活用（拡大読書器、画面読み上げソフトなど）
- 受け入れ部署社員への研修
- 募集人数、採用時期、採用部署などの決定

3 障害者雇用に取り組むに当たってのステップ

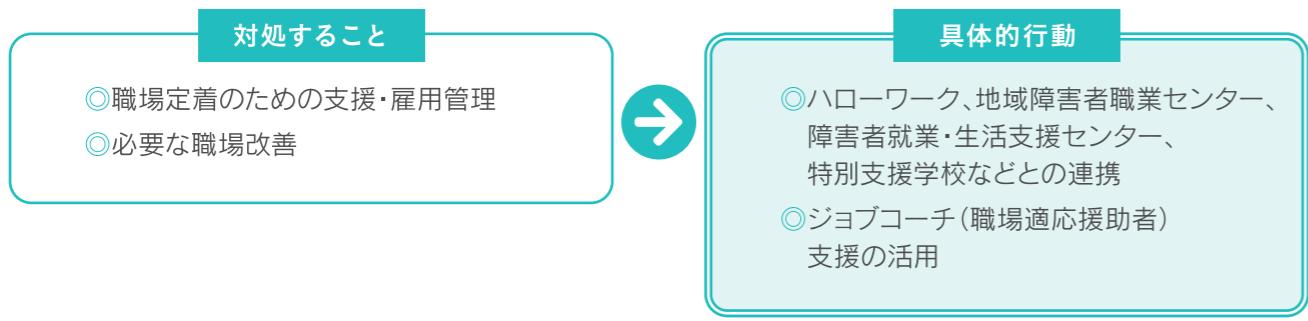
4 社内の受け入れ体制づくり



Step 4 募集・採用活動



Step 5 職場定着



❖ 経営者自ら、企業の経営方針として障害者雇用を推進する姿勢を示すことが重要。

障害者を実際に受け入れるに当たっては、まず経営者自らが、社員に対して企業の経営方針として障害者雇用を推進する姿勢を示すことが重要です。障害者へのネガティブなイメージを払拭するとともに、サポート姿勢を示すことで、受入れ職場を中心とした社員の不安感を解消します。ポイントは次の4点です。

- ① 障害者雇用の具体的なイメージを持てるように必要な情報を提供する。
- ② 企業として障害者雇用を進める必要性を示す。
- ③ 経営者や採用部署が、配置される部署を積極的にサポートする姿勢を示す。
- ④ 職場実習やトライアル雇用を活用し、一緒に働いてみることで「障害者を知る」「社員の不安感を軽減する」一助とする。

職場の上長の理解がなければ障害者社員はなかなか定着できません。障害者雇用を始めるに当たって、まずはバリアフリー化などの設備面、ハード面の整備ばかりをイメージする企業が多いのですが、必ずしもそうした整備が求められるわけではありません。もちろん最低限の導線の確保などの安全な環境づくりは必要ですが、まずは受け入れ体制の準備や啓発活動など、ソフト面での調整が求められます。ハード面は、採用が決まった後、本人との相談を経て必要最低限のことから準備していくという方針でもいいのです。支援機関では受け入れ側の意識啓発のためにDVDや漫画形式などのマニュアル、好事例集などを用意しています。うまくいっている企業を見学することも重要です。

❖ 全社員が共通理解を図ることが重要。

経営者

- ◎障害者雇用の方針の決定
- ◎全社員へ方針を発信し浸透させる

人事担当者

- ◎障害者雇用計画策定
- ◎経営者、受入れ部署との調整
- ◎採用活動

受け入れ部署社員

- ◎同僚社員の理解
- ◎障害者の教育訓練
- ◎障害者の労務管理

受け入れ部署以外の社員

- ◎障害者への理解
- ◎受入れ部署への協力

5 環境整備、安全管理

❖ 精神障害者や知的障害者への対応であれば、必ずしも物理的バリアフリー化は求められない。

障害者の雇用に当り、職場の環境整備がネックになり及び腰になる企業が少なくありません。しかし、事業所全体のバリアフリー化などはすべての障害者にとって必要というわけではなく、ここにこだわり過ぎて障害者雇用が進まない事態は避けるべきです。

身体障害者を雇用する場合には、物理的なバリアフリー化が必要な場合が多いのでしょうか、精神障害者や知的障害者への対応であれば、必ずしもバリアフリー化が求められるものではありません。理想的なのは、採用した障害者社員に職場の環境整備として必要な要件を確認し、必要性の高いものから改善していく方法です。

また、支援機器については地域の支援センターなどで貸出を行っている場合もあります。

近年ではタブレット端末が非常に便利になってきており、例えば文字情報を音声化するアプリケーションなど、障害者雇用の場面で活用できるものが増えています。

一方、安全管理については不安が多い部分ですが、適切な労働安全教育を行うことで、安全意識や危険回避能力を養成することはできます。障害者雇用を考えている企業はどこも不安があると思いますが、自分の勝手な判断で動かない分、意外と障害者の方が事故を起こさない傾向があるようです。また、緊急時の対応として主治医などの連絡先を事前に把握しておくなど、障害特性に応じた事前準備が必要です。



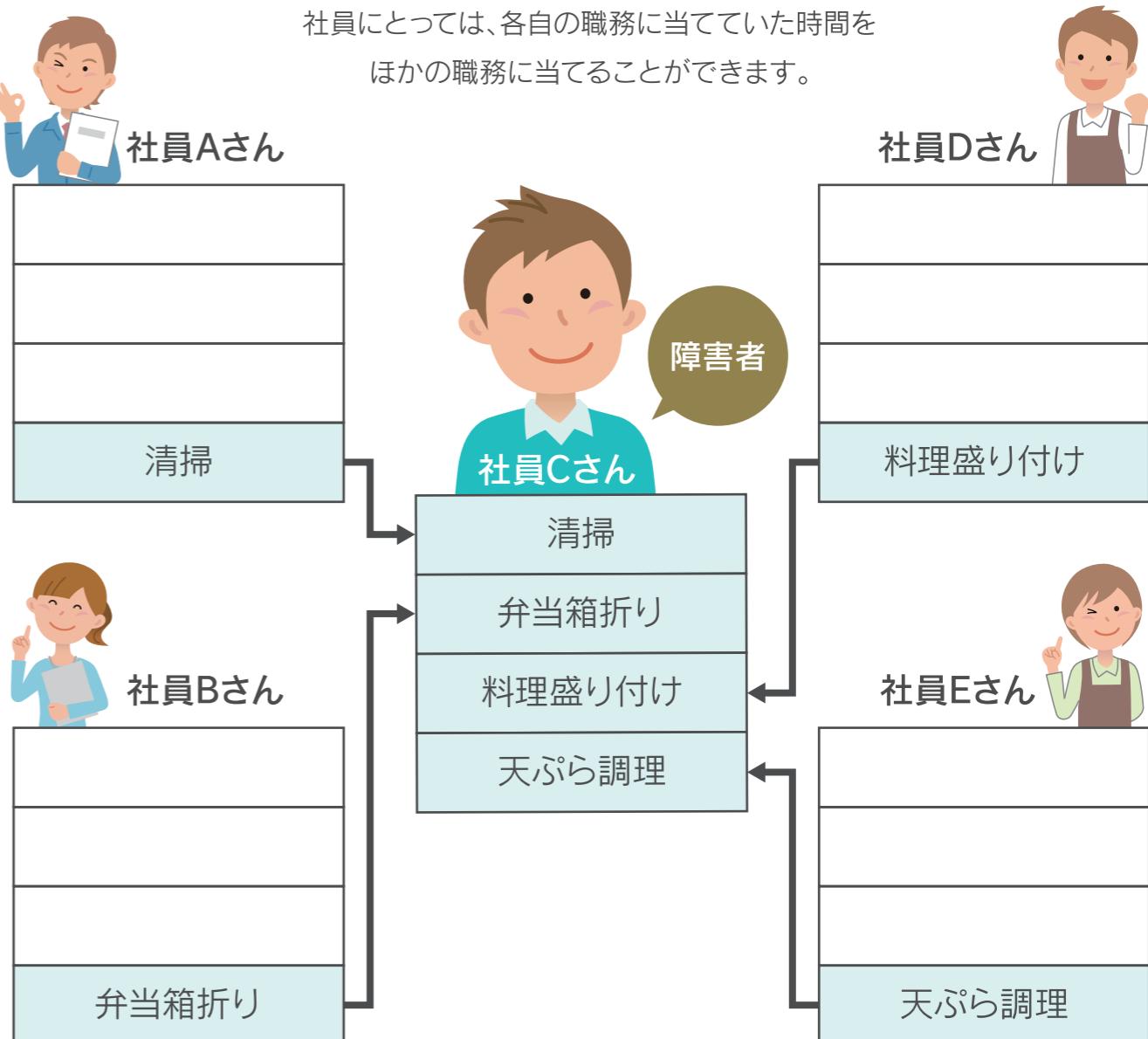
6 職務のつくり方

❖ 一人ひとりの障害状況、スキルの習得状況、本人の希望などから総合して決めましょう。

職務のつくり方には、大きく分けて3つの方法がありますが、ここでは飲食業に向いている切り出し・再編成モデルを紹介します。

どの職場にも、コピー・シュレッター作業、清掃作業、社内郵便物の仕分け・配送など、やり方が決まった作業があります。これらの作業は、社員に分散して組み込まれていることが多いものです。また、忙しくて勤務時間内に行う余裕がなく時間外や休憩時間などで行っている作業はありませんか。これらを集約し新しい一人分の職務として再構成することで、障害のある人の雇用が可能となります。

パターンA



6 職務のつくり方

作り出しやすい定例作業例

事務部門

- 郵便物の仕分け、荷物の受け取り
- 新聞雑誌をスクラップする
- 郵便局に荷物を届ける
- スタンプを押印する
- 領収書を仕分ける
- 資料をコピーして綴じる
- リサイクルペーパーを仕分ける
- 伝票をファイリングする
- コピー機やプリンターに用紙を補充する
- 事務所の清掃、ごみ回収
- 廃棄文書をシュレッダーにかける
- 給茶器のメンテナンス
- ダイレクトメールの封入
- パソコンで社員用名刺を作成する
- 文書をスキャナーで読み保存する

現場部門 (飲食店、仕出し工場など)

- 段ボール、弁当箱などの組み立て
- 店舗で出たゴミの分別、回収
- テーブルのセッティング
- 店舗、トイレの清掃
- 調理(天ぷらなど)
- 駐車場の清掃、ゴミ拾い
- 料理の盛り付け
- 建物や緑地部分を清掃、緑地の手入れ
- 容器や食器の洗浄
- 社員用休憩室の清掃
- 器具や部品の洗浄
- 社用車の洗車



7 処遇の決定

△雇用数が少ない場合、障害者向けの就業規則を別途準備するより個別契約書で対応するのも一法。



賃金や労働時間、雇用形態を決めなくてはなりませんが、障害者向けの就業規則を準備する必要はありません。障害の特性ごとに就業規則を作るのは、現実的ではありません。特に中小企業等で雇用数が少ない場合、個別契約書で対応した方が、現実的です。

1 賃金

賃金設定については、基本的には健常者社員と同様の考え方(職務遂行能力、職務の内容、責任の範囲、在籍期間など)に基づいて決定することが望ましいです。一方、知的障害の場合など、健常者社員と同じ職種であっても職務が限定されたり、職務遂行能力が相対的に低かつたり、技能の習熟に時間要する場合があります。こうした場合は、他の社員とのバランスを考慮して、生産性のみならず全体的な会社への貢献度(法定雇用率の達成や社員のモチベーションの向上)も加味した設定とする場合もあります。

なお、障害の特性に応じて賃金水準に相場があるわけではないですが、賃金の平均月額は、常用労働者全体の26.1万円に対して身体障害者は22.3万円、知的障害者は10.8万円、精神障害者は15.9万円となっています。(厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」)

最低賃金法の適用は遵守する必要がありますが、所轄の労働基準監督署に相談した上で、最低賃金法8条に基づき最低賃金減額の特例措置もあります。

しかし、障害者雇用とはいえ賃金は最低賃金程度でよいというわけではなく、やはり担当する業務に応じた設定にするべきです。

厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」の個人調査では、現在の勤め先に転職する直前の職場を個人的理由で離職した身体障害者について、その具体的な内容としては「賃金、労働条件に不満」が32.0%で最も多く、次いで「職場の雰囲気、人間関係」が29.4%となっています。

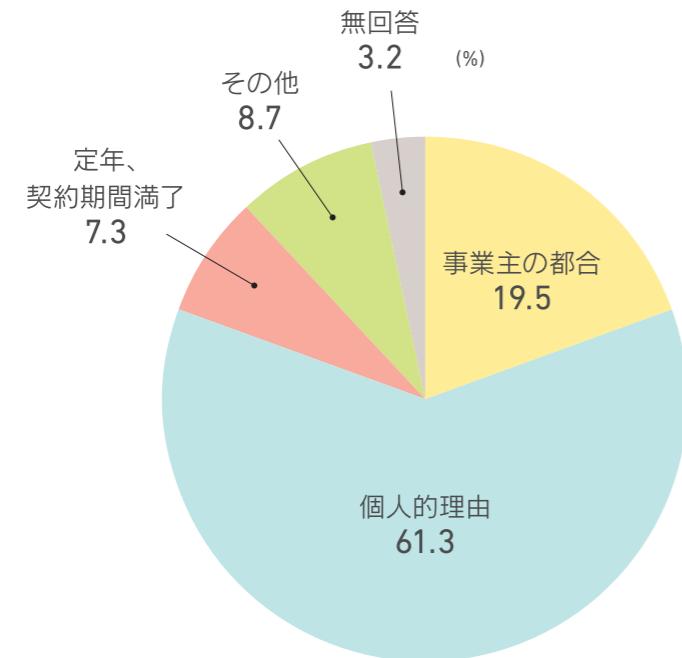


7 処遇の決定

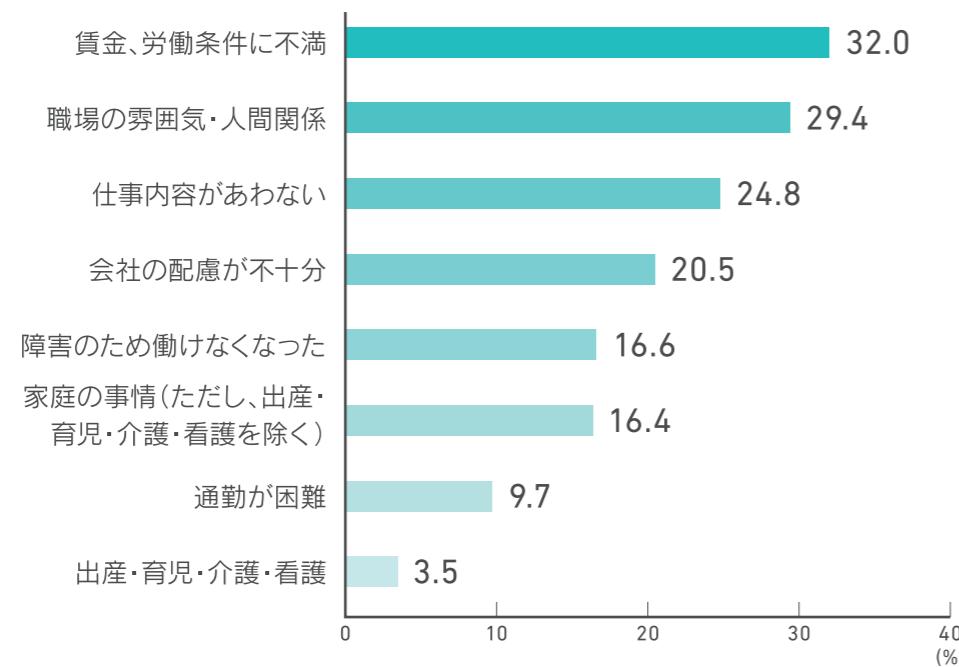


図表1 障害者の主な離職理由

① 離職経験者の前職の離職理由



② 個人的理由の具体的な内容(複数回答)



資料出所：厚生労働省「平成25年度障害者雇用実態調査」(個人調査)

2 労働時間

深夜勤務が可能なケースもあります。

なお、障害の種類別に週所定労働時間の分布を見ると、通常(30時間以上)としているのは身体障害者では81.8%、知的障害者では61.9%、精神障害者では68.9%と、やはり知的・精神障害の場合、フルタイムの勤務は難しいケースが相対的に多いことがうかがえます。(厚生労働省・平成25年障害者雇用実態調査)

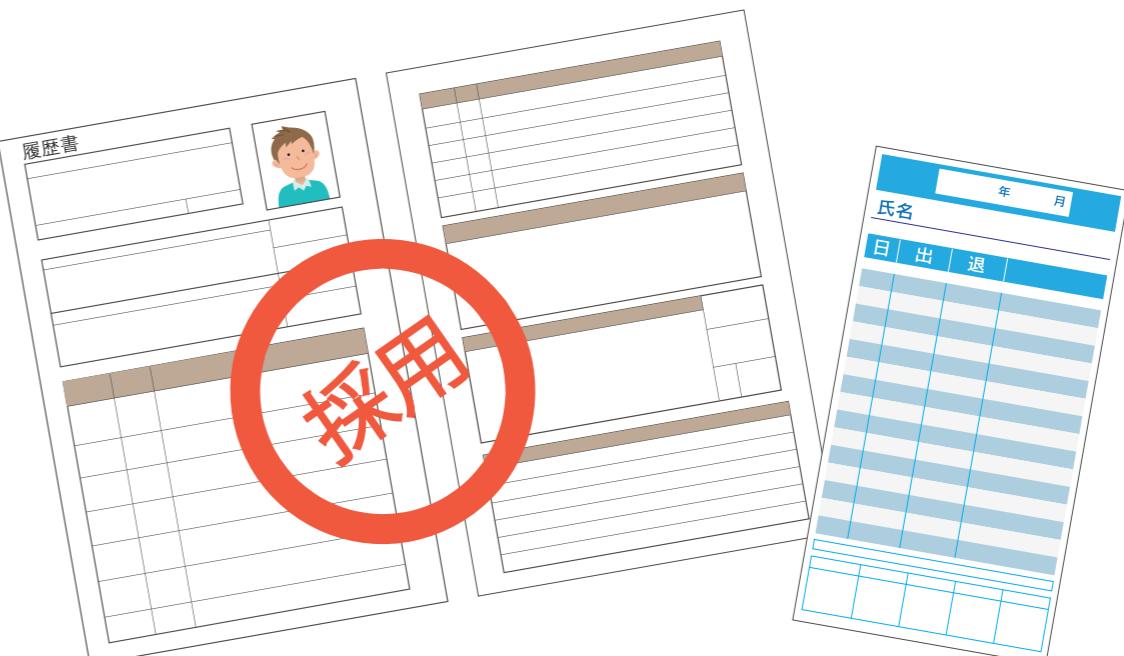
3 雇用契約

障害者雇用の場合も健常者と同様、雇用形態は正社員に限定されません。非正規社員であっても、常時雇用している労働者(いわゆる無期雇用者および有期雇用者)、もしくは一定期間を定め雇用されている労働者のうち、雇用期間が反復更新され雇い入れの時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者、または過去1年を超えて引き続き雇用されている労働者であれば、障害者雇用率に算定することになります。一方で、「障害者だから正社員として雇用しない」のは差別的取り扱いとされます。

なお、厚生労働省・平成25年障害者雇用実態調査から、障害の種類別に各雇用形態の分布を見ますと、身体障害者の場合は正社員が無期雇用契約では48.1%・有期雇用契約では7.8%。また、正社員以外が無期雇用契約で6.5%・有期雇用契約で37.3%となっています(無回答が0.4%)。

知的障害者の場合は、正社員が無期雇用契約では16.9%・有期雇用契約では1.9%。また、正社員以外が無期雇用契約で26.5%・有期雇用契約では54.8%となっています。

精神障害者の場合は正社員が無期雇用契約で32.0%・有期雇用契約で8.8%となっています。また、正社員以外が無期雇用契約で11.1%・有期雇用契約で47.8%となっています。(無回答が0.2%)。



8 募集、人材確保

▼ ハローワークを中心とする

さまざまな障害者支援機関と連携することが効果的。

①ハローワークを通じた募集と職場実習受け入れ

募集に当たっては、ハローワークを中心とするさまざまな障害者支援機関と連携することが効果的です。ハローワークを通じた職業紹介においては、ジョブコーチ（職場適応援助者）支援などの制度を活用できるメリットもあります。

ハローワークに求職登録をする支援機関には、次のものがあります。

① 障害者就業・生活支援センター

障害者の特徴 ➤ 登録し相談を受けている人

② 地域障害者職業センター

求職者の特徴 ➤ 職業の相談、職業評価、職業準備支援を受けている人

③ 特別支援学校

求職者の特徴 ➤ 大半は高等部在学生

④ 就労移行支援事業者

求職者の特徴 ➤ 企業就職に必要な、体力の向上、労働習慣の確立、マナー・あいさつ、身なりなどの習得のための訓練（支援）を受けている人

⑤ 障害者職業能力開発校

求職者の特徴 ➤ 職業訓練を受けている人

このうち1、2、4では知的障害者や精神障害者の利用が多く、5は身体障害者中心でしたが最近は知的・精神障害者も多くなってきています。

3の特別支援学校については、在学中に企業での職場実習を経験している生徒が多くいます。積極的に実習の受け入れを行い実際に勤務してもらうことで、あらかじめマッチングの状況を把握できるメリットがあります。

障害者求人数の増加に伴って、「障害者への求人を出しているのに応募がない」という声も最近増えてきています。障害者ができる仕事をイメージだけで考えて簡単すぎる仕事を用意し、賃金もほぼ最低賃金というのでは、

応募する側としても魅力がありませんから、必然的に採用競争力は弱くなります。時間管理や業務量などは、面接時にどこまで変更できるかを考えておくとよいでしょう。

また、障害者試行雇用（トライアル雇用）事業を活用して短期間試行的に障害者を受け入れることにより、障害に応じた職場の配慮事項や障害者への接し方・雇用管理、障害特性ごとに向いている職種などが分からないという不安を解消できます。これは、原則として3ヶ月間、ハローワークの職業紹介により有期雇用契約を結び、就職に対する不安を軽減し、その後の常用就労を目指すもので、一定の要件を満たせば事業主に対して「障害者トライアル雇用奨励金」が支給されます。

②面接、選考試験での配慮

障害者の面接や選考に当たっては、基本的に一般的な様式で選考するべきです。ただし、障害特性や個々の障害状況に対する配慮が必要です。

障害特性に応じた面接・選考での配慮の例

視覚障害者

- 試験場所まで公共交通機関を利用する場合は、経路やバリアフリーの状況を確認する。
- 筆記試験の際に点訳が必要な人には、点字図書館などに点訳を依頼する。
- 弱視者に対しては拡大読書器の使用を認める。試験用紙を拡大コピーする。
- 読み取りに時間を要するので試験時間を一般の社員より長く設定する。

聴覚障害者

- 面接では口話、手話、筆談のどの方法で面接するかあらかじめ確認しておく。
- 説明が聞き取りやすい場所に席を設ける。
- 説明事項を板書する。
- 手話通話を配置する。

肢体不自由者

- 試験場所まで公共交通機関を利用する場合は、経路やバリアフリーの状況を確認する。
- 自家用車を使用する場合は駐車スペースを確保する。
- 車いす使用者の場合は、試験場所のバリアフリーの状況を確認する。
- 上肢障害や言語（発語）に障害がある場合は、面接・試験時間を長くするなど配慮する。



8 募集、人材確保

知的障害者

- 障害の特性を考えると筆記試験だけで採否を決めない方がよい。
- 職業能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるなど生活状況も把握したほうがよい。
- 本人との短い面接だけでは職務遂行能力、就職に対する態度や考え方、人柄などが把握しにくい面もある。面接では保護者、支援機関の担当者、学校の担任教諭などに同席してもらい、支援機関や学校で行った職場実習の結果や日頃の生活状況などを聞くとよい。
- 知的障害者の場合は、仕事や職場環境へのマッチングなどを見極めるため、一定期間職場実習をした後、採否を決める方法もある。

精神障害者

- 緊張しやすいので緊張を解きほぐすような雰囲気を作る。
- 職務遂行能力だけでなく、身辺処理が自立しているか、規則正しい生活習慣が確立しているか、協調性があるなど生活状況も把握したほうがよい。
- 通院や服薬がきちんとできているか、調子が悪くなつた時に適切に主治医などに相談できるか、医療機関のサポートが受けられるなども把握したほうがよい。
- 本人への面接に加えて支援機関、医療機関の担当者に同席してもらい、訓練の取り組み状況や病状などを把握するとよい。
- 精神障害者の場合も、仕事や職場環境へのマッチングなどを見極めるため、一定期間職場実習をした後、採否を決める方法もある。



採用面接では、スキルや能力、意欲、協調性など一般的な事項を確認するとともに、職場遂行に関係した障害状況や職場での配慮事項についても確認することが必要になります。

なお、一般的に採用面接で障害の有無を尋ねるのは、業務の目的達成に必要な範囲を超えた個人情報に関する質問に当たるため、特別な職業上の必要性が存在し、その他業務の目的達成のために不可欠な場合に限定されます。個人情報保護法16条、18条では、個人情報を収集する際には、利用目的を明示するとともに、その利用目的の範囲内で利用を義務づけています。一方、職業安定法では、「その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集」しなければならないとしており(職安法5条の4第1項)、この範囲を超える個人情報の収集は求職者本人の同意がなければ許容されません。特に障害に関する情

報は、個人情報の中でも特に取り扱いに配慮が必要となるセンシティブ情報(機微情報、個人の社会生活に大きく影響する可能性のある、取り扱いに注意すべき個人情報)に当たります。

しかし、求職者本人が障害を持つことを明らかにして応募している場合には、担当業務の決定や職場環境の整備のために、障害の状況を知っておく必要があるため、障害状況を確認する理由をきちんと伝えた上で確認しておくほうが入社後の定着にもつながります。

就労するに当たっては、本人が障害を正しく理解し、適切に対応できていることが重要になります。「自分ができること・できないこと」「サポートを受ければできること」を分かつており、それを職場でも説明し、困ったときに自分から周囲にサポートを依頼できることが目安となります。特に知的障害者、精神障害者の場合は「職業準備性」(どういった職業にも共通して必要とされる職業人としての基礎的な要件・図表2)の確認が重要になります。

基本的な労働習慣が身についていない、通院や服薬の自己管理ができていないなどの理由で安定的に出勤できず、離職してしまうケースがあります。

図表2 職業準備性の具体的ポイント

障害・疾病管理に関する事項

- 障害(疾病)のことを正しく理解している。
- 障害(疾病)の自己管理ができる。(治療や検査のための通院、定期的な服薬)
- 障害(疾病)が悪化した場合に、医師に相談するなど適切な対応ができる。

日常生活技能に関する事項

- 規則正しい生活習慣が身についている。
- 身辺処理が自立している。
- あいさつや返事ができる。
- 報告・連絡ができる。
- 分からぬことには質問や相談ができる。
- 自分1人でできない場合は助けを求めることができる。
- ミスした場合は謝罪できる。
- 感情的にならない。
- 周囲と協調できる。

基本的労働習慣

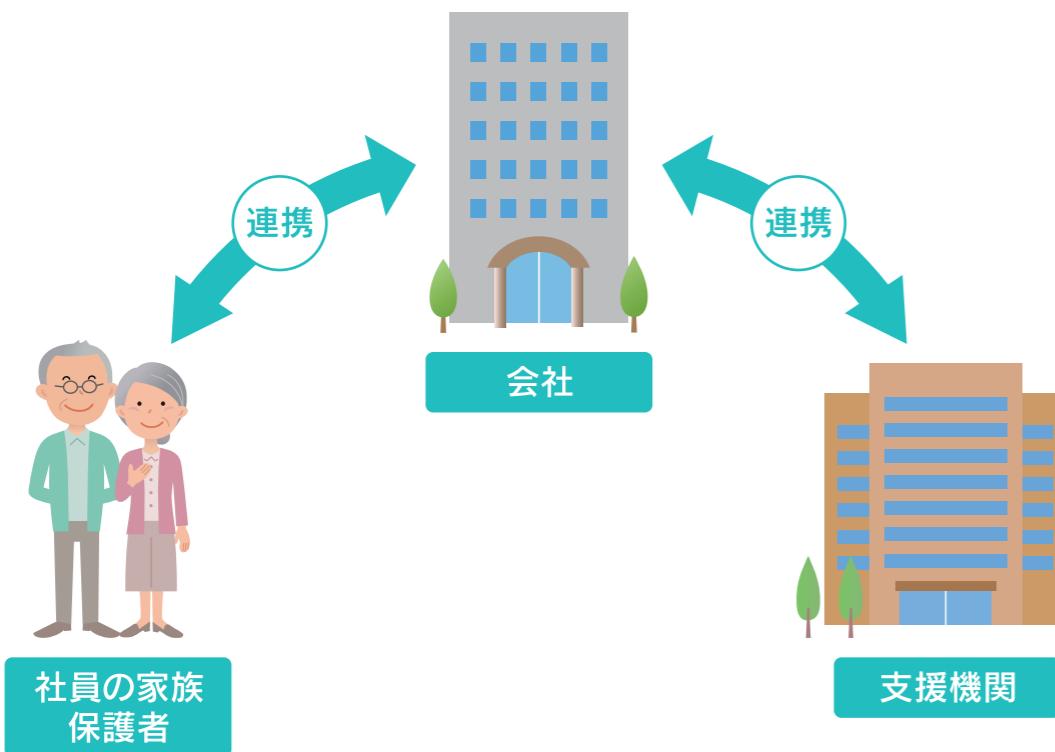
- 1人で通勤できる。
- 職場の規則を守る。
- 就業時間中、安定して仕事に取り組める。
- 危険を察知することができる。



8 募集、人材確保

すでに障害者を雇用している企業では、選考に当たって働く意欲や協調性、健康状態などを重視しているほか、家族の送迎に頼らず自力で職場まで通勤できること、また家庭や保護者の理解、支援体制を重視しています。職場で業務を行うこと自体は数ヶ月～1年ほどである程度めどが立つものの、特に知的障害者の場合は家庭内での出来事など生活面での悩みが問題となる場合もあるため、家庭との連携が不可欠です。知的障害者は家庭のことなど、社外の出来事に影響を受けやすく、職場にも持ち込みやすい傾向があります。

会社として社員の家族、保護者と直接連携を取ることが難しければ、支援機関との連携でつながりを持つことも有効です。



9 育成

▽ 入社初期の育成では

「誰が教えても、同じ内容・表現で同じように教えること」が重要。

育成や教育・訓練についても、基本的には障害の特性や状況に応じて考えるべきです。特に知的障害者については、意見交換(言葉を理解し気持ちを表現することなど)や日常的な事柄(数字の計算など)が苦手なために育成上は注意する点が多いです。

「話し言葉は理解できるが文章での理解や表現は苦手」「言葉による指示よりも視覚的指示のほうが理解しやすい」など、障害の程度、能力、意欲、体力などにも個人差はありますが、知的障害者への育成上の配慮事項として、以下のようないくつかのポイントが挙げられます。

- ① いろいろな人から説明や指示を受けると混乱するため、指導担当者をはっきりさせる。
- ② 機械を導入して工程を単純化する、工程を細分化する。
- ③ 指示の際は抽象的な表現を避け、簡潔に具体的に表現する。
- ④ 一般に文章理解や数字の操作が苦手であるため、絵や図などを使って、注意事項なども常に見える場所に表示しておく。

また、図版や写真を多用した作業指示書を作成するなど、理解の向上に努めるとともに、特に入社初期の導入時点の育成では混乱しないように「だれが教えても同じ内容・表現で同じように教えること」が重要になります。



10 障害者トライアル雇用助成金の活用



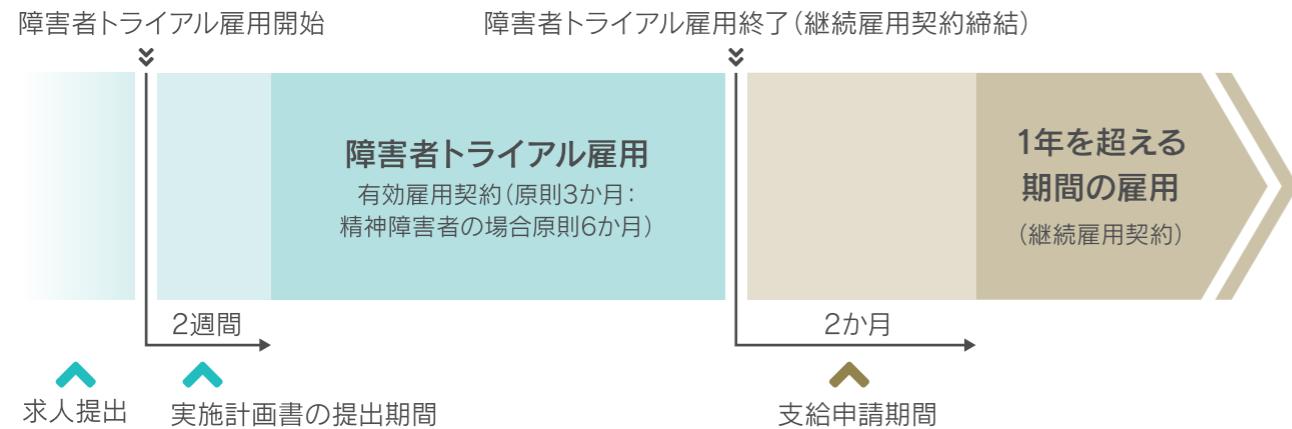
▼ トライアル雇用後も8割以上の方が継続して雇用され、企業において戦力として活躍されています。

「障害者トライアル雇用」は、障害のある人を原則3か月間試行雇用することで、適正や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

また、この制度の利用に当たっては助成金を受けることができます。

① 障害者トライアル雇用の流れ

ハローワークから紹介を受け、継続雇用契約を締結した場合



実施計画書

障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。
実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

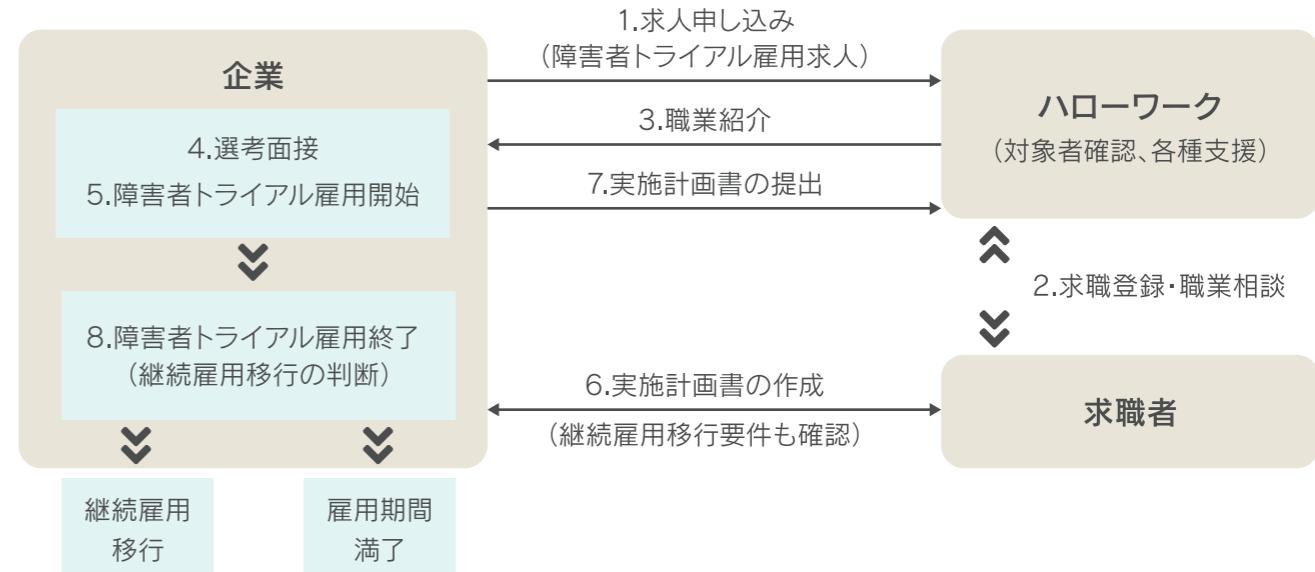
支給申請書

助成金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。



② 障害者トライアル雇用の仕組み

ハローワークから紹介を受けた場合



③ 助成金の支給額

対象者1人当たり、月額最大4万円(最長3か月)

障害者トライアル雇用求人を事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって対象者を原則3ヶ月有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

精神障害者を雇用する場合、月額最大8万円
(最大8万円×3か月、その後4万円×3か月)

精神障害者を雇用する場合は、月額最大8万円の助成金を受けることができます。また、精神障害者は原則6～12か月トライアル雇用期間を設けることができます。ただし助成金の支給対象期間は6ヶ月に限ります。

※助成金の支給には対象となる事業所及び障害者の要件があります。詳しくは、労働局、ハローワークへお問い合わせください。



11 その他の障害者関係 雇用助成金(主なもの)

特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース

ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円(中小企業の場合120万円)等を支給。

発達障害者・ 難治性疾患患者 雇用開発コース

ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難治性疾患患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円(中小企業の場合120万円)等を支給。

障害者初回雇用コース

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇い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、120万円を支給。

障害者雇用安定助成金

障害者職場定着支援 コース

職場定着支援計画を作成し「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「中高年障害者の雇用継続支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。
※助成金は措置ごとに異なる。

障害者職場適応援助 コース

ジョブコーチ(職場適応援助者)による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成。訪問型職場適応援助者による支援を実施する場合は支援実施1日当り16,000円(4時間未満の日8,000円)等、企業在籍型職場適応援助者による支援を実施する場合は月額6万円(中小企業の場合は8万円)等を支給。そのほか、職場適応援助者養成研修受講料の1/2を支給。



12 ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援

▼ 障害のある人が円滑に職場に適応することができるよう、

「ジョブコーチ」制度を利用しましょう。

障害のある人の職場適応と職場定着をサポートする「ジョブコーチ」の派遣を依頼しましょう。ジョブコーチは、障害のある人に対し作業手順を教えたり、職場でのコミュニケーションをとるためのアドバイスをするとともに、事業主に対しては、個々の障害特性について説明を行い、仕事内容、指示の出し方、指導方法についてのアドバイスや提案を行います。

支援のタイミング

- ① 雇用前(採用を前提とした実習時等)
- ② 雇用と同時(定着支援)
- ③ 雇用後の支援(採用後職場環境の変化等により職場適応上の課題が生じた等)

支援の内容



- ① 事業主(管理監督者・人事担当者)
○障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
○配置、職務内容の設定に関する助言



② 上司、同僚

- 障害の理解に係る社内啓発
○障害のある人との関わり方に関する助言
○指導方法に関する助言



③ 障害のある人

- 作業遂行力の向上支援
○職場内コミュニケーション能力の向上支援
○健康管理、生活リズムの構築支援



④ 家族

- 安定した職業生活を送るための
家族の関わり方に関する助言



ジョブコーチ支援制度には、国が行う制度と静岡県が行う制度があります。静岡県では、この2つのジョブコーチ支援制度間で連絡を取りながら、ジョブコーチによる支援を行っています。

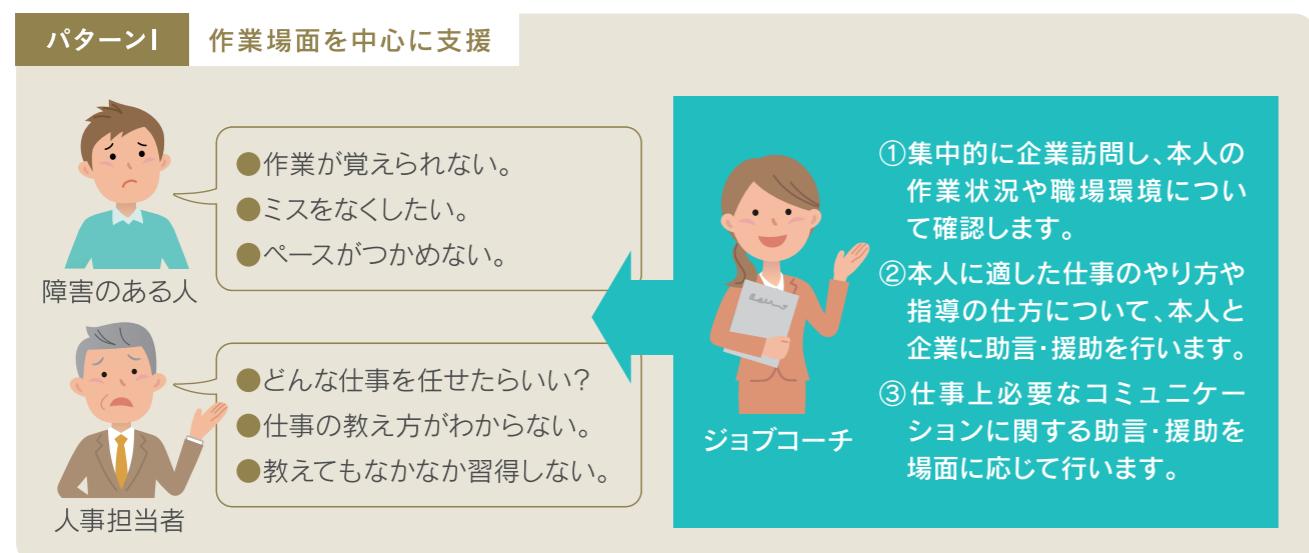
「高齢・障害・求職者雇用支援機構の静岡県障害者職業センター」がとりまとめるジョブコーチが「職場適応支援者(国ジョブ)」、静岡県がNPO法人に委託して実施するジョブコーチが「静岡県ジョブコーチ(県ジョブ)」となります。詳細は以下のとおりです。

なお、ジョブコーチ派遣制度に頼らず、事業主自らが「企業内ジョブコーチ」を配置することも良い取組の一つです。静岡県が開催するジョブコーチ養成研修には、企業等において障害のある人の労務管理や現場管理等を行う担当者も参加できますので、ぜひご活用ください。

区分	国のジョブコーチ	県のジョブコーチ
支援の特徴	ジョブコーチ支援計画書に基づき、計画的な支援を実施	活動人数が多く早期対応が可能また、短期間の支援も行う
支援期間	1か月以上8か月以内(平均3か月程度) ※訪問頻度・時間帯は個別相談の上設定	12回程度(応相談) ※訪問頻度・時間帯は個別相談の上設定
利用条件	雇用保険加入の企業と対象者が受けられるサービス	雇用保険加入の有無は問わない
事業名	職場適応援助者による支援事業	障害者職場定着支援事業
問い合わせ先	静岡障害者職業センター TEL:054-652-3322	特定非営利活動法人 浜松NPOネットワークセンター TEL:053-445-3717

※国ジョブ・県ジョブは、静岡県内の呼称となっています。

ジョブコーチの具体的な支援例



パターン2 コミュニケーション面を中心に支援



- ①本人や企業との相談支援を中心に行い、本人と企業のコミュニケーションを円滑にしていきます。
 ②本人に対しては疲労やストレスのセルフケアに関する助言、企業に対しては職場内のラインケアに関する助言を行います。
 ③仕事上必要なコミュニケーションに関する助言・援助を場面に応じて行います。



13 精神障害者職場環境アドバイザーによる支援

精神障害のある人が長く働けるよう、
「精神障害者職場環境アドバイザー」制度を利用し、
周りの従業員の意識改革や理解促進を図りましょう。

精神障害のある人の雇用を予定している事業所の従業員を対象に、精神障害のある人とともに働くことへの不安や心配を解消するため、精神障害者職場環境アドバイザーが職場に出向き、研修会や相談会を実施し、精神障害のある人とともに働く職場環境整備を支援します。

支援のタイミング

- ① 精神障害のある人の就業前 ② 精神障害のある人の就業後

支援の内容

① 精神障害者雇用に関する研修会実施

事前に事業所の状況を確認させていただき、実態に合わせた研修会を開催します。従業員の精神障害のある人に対するイメージや不安、心配を聞き取り、お互いに安心して働く職場環境となるよう支援します。精神障害者用におけるトラブル解決事例や失敗事例を紹介します。

② 悩みや不満解決のための相談会実施

精神障害のある人とともに働いてから生じた従業員の悩み・不満・トラブルについての相談にお答えします。

精神障害のある人を雇用予定の企業

現場主任・従業員

- 突然パニックを起こしたりするのでは…
 - 周りの従業員とうまくやつていけるのか?
 - 担当できる業務があるのか?
 - 採用するときは何を気を付けたらいいのか?
 - 採用後の仕事の教え方は?
 - 突然休んでしまった場合の対応
- 等の心配や不安

精神障害者職場環境アドバイザー

企業に出向き、オーダーメイド型研修会・相談会を実施

- ①研修会実施(精神障害のある人の就業前)
→従業員の精神障害のある人に対する心配・不安・疑問にお答えします。
→トラブル解決事例や失敗事例を紹介します。
- ②相談会実施(精神障害のある人の就業後)
→ともに働いてみて生じた従業員の心配・不満・疑問・トラブルについての相談にお答えします。

- 精神障害者雇用に係るマイナスイメージの払拭
●不安や心配、誤解の解消

- 従業員の理解促進
●精神障害のある人とともに働く職場環境の実現

14 障害者雇用に積極的な飲食店

- モスバーガー(ファーストフード) ●あきんどスシロー(回転寿司)
●サイゼリア(イタリアンレストラン) ●ワタミ(居酒屋)
●タリーズコーヒー(コーヒー店) ●利休(牛たん焼肉)

※バックヤード作業(清掃、品出し、キッチン)がメインの仕事です。



障害者を雇用し、戦力となって活躍してもらうには、その人の得意なことと苦手なことをきちんと見極めて、適性に合った仕事を担当させることです。

たとえば、物事に臨機応変に対応することは苦手でも、マニュアル通りに進める仕事はだれにも負けないほど完璧に仕上げる人がいます。このような人にとって接客は難しいかもしれません、調理補助や清掃の仕事は任せることができます。反対に、1つのことをコツコツとやり遂げるのは苦手でも、好奇心旺盛でタレント性が豊かなADHDの人などは接客に向いています。

参考ホームページ

「障害者雇用事例リファレンスサービス」
<https://www.ref.jeed.or.jp/index.html>

障害者雇用に取り組んでいる企業の事例が紹介されています。
業種や事業所の規模で絞り込み検索が可能で、「飲食業」「50人以下」などに絞って検索すると、各事業所の具体的な取組事例や合理的配慮が確認できます。

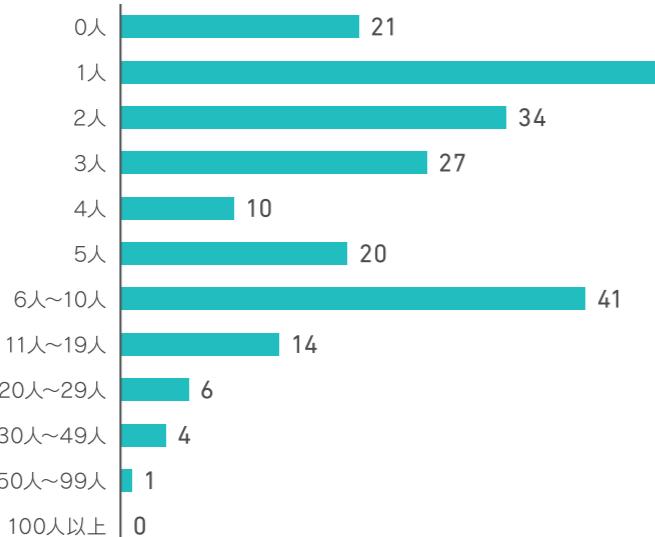


15 静岡県営業者向けアンケート調査 結果

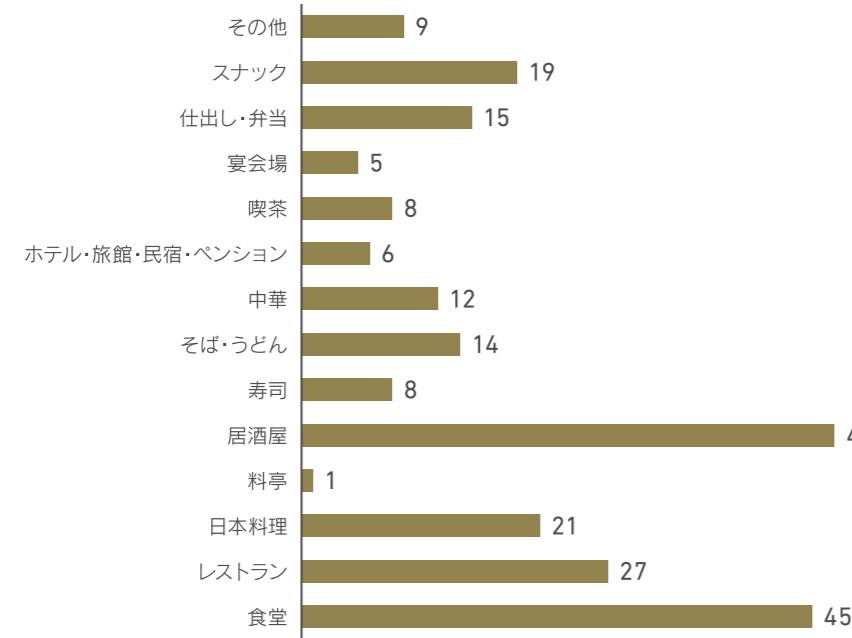
アンケート用紙総数:500 回収:227



① 従業員数は何人ですか? (正社員、パートを合わせた人数)



② お店の営業について質問です。



③ 障害のある人を雇用していますか?



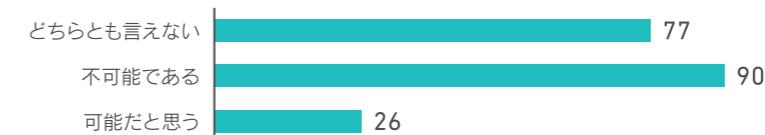
④ ③で、雇用していると答えた方へ質問です。

何人雇用していますか? ➤ 1人

雇用したきっかけは何かですか? ➤ ハローワークの紹介、縁、友人の兄弟、働いていた人が障害者になった

⑤ ③で、雇用していない、過去に雇用したことがあると答えた方へ質問です。

将来あなたのお店で障害のある人の雇用は可能だと思いますか?



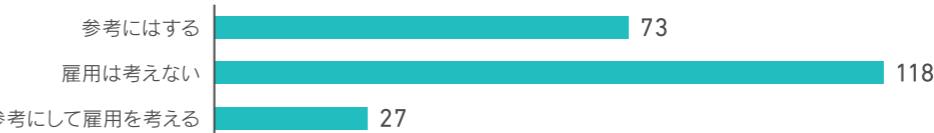
⑥ お客様として障害のある人が入店した場合どのように接客しますか?



[その他ご意見]

- ◎入口はスロープを付け店内はバリアフリーにしてあります。
- ◎気分を害せぬ様、親身に対応します。 ◎障害の程度によります。
- ◎体が不自由な方には配慮すると思うが、見てわからなければ、普通に接すると思います。
- ◎状態に合わせて配慮します。 ◎依頼があれば対応します。 ◎その時によります。

⑦ 障害のある人を雇用するためのガイドブックがあれば参考にして雇用を考えますか?



[その他ご意見]

- ◎障害のレベルによります。 ◎完全な接客業につき無理だと思います。
- ◎今は障害の有無にかかわらず雇用は考えていません。 ◎申し出があり対応できれば雇用します。

先進取組事例調査 1

株式会社なすび・なすび総本店(静岡市)

日時 令和2年9月29日(火) 14時00分

応対者 本部統括部長 小林 大起 氏

会社の概要

事業所数(店舗数) > 17施設

総従業員数 > 400人
(正社員100人、パート・アルバイト300人)

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、お店の休業を余儀なくされました。現在は3店舗が休業している状況まで回復しました。それでも夕食時の宴会の減少があり営業は厳しい状況です。

障害者の雇用については、コロナショック前は知的障害者を4人雇用していました。現在は1人雇用しています。仕事の内容は、仕出し業務の盛り付け、調理(天ぷらなど)、弁当の箱折り、片付け等で、時間は9時から13時までです。

障害者の雇用は最初戸惑いがありました。同僚がミスをするとすぐに叱るくせのあった社員が、障害者に対し優しく接し職場の雰囲気がやわらかくなるなど、メリットがあったそうです。雇用当初、馴染めずにすぐには辞めてしまった人もいましたが、障害者の雇用は続けていきたいということです。

障害者を雇用したきっかけは、特別支援学校からの紹介でした。本人が飲食関係で働きたい希望があり就職につながりました。雇用する側が注意することは、どのような障害があるのかを把握し障害者として見ることです。

特別支援学校から情報をいただきマッチングしても、コミュニケーションがうまくとれないことや、研修をしないとわからない部分が多いそうです。仕事の種類をあまり増やさないで明確にして働きやすくすることが重要です。

小林本部統括部長は「飲食関係で向いている職場は、弁当工場などの盛り付けや洗い場など比較的単純な仕事、小規模の飲食店では、仕事の種類が多くなり臨機応変の対応が必要となるので難しいのではないか」と話していました。



先進取組事例調査 2

株式会社リースサンキュー(沼津市)

日時 令和2年10月19日(月) 15時00分

応対者 代表取締役 國武 賢一 氏

会社の概要

事業所数 > 4施設 関連事業所(アイサンキュー) > 1施設

総従業員数 > 88人
(正社員が80%、パート・アルバイトが20%)

飲食店向けおしごりのリースをメインに、玄関マット、ユニフォームのレンタル事業等を、沼津市に本拠地を置き静岡県内をカバーする企業です。

先代社長が昭和62年に、障害者施設より実習生を受け入れたのが始まりでした。現在障害者を、本社工場に33名、大諭訪工場に14名雇用しています。男女比率は本社工場が、男性24名、女性9名、大諭訪工場は男性12名、女性2名ということで、男性の比率が高くなっています。加盟している「全国おしごり協同組合連合会」が障害者雇用を推進していることと先代社長の考えが一致しているため、障害者雇用に力を入れてきました。

雇用している障害者は、知的障害、精神障害、身体障害、発達障害など様々です。

障害者社員は、自宅かグループホームから通勤しますが、障害者の自立を目的としていますので、自分で通勤するということがスタートラインになります。

仕事の種類は洗濯に関わること、検品、箱詰めなど様々な種類がありますが、本人に合う仕事を見つけてあげることが重要です。知的障害者でも仕事のプログラミングができたり、自炊して一人で生活できるようになる人もいるということです。給料は最低賃金以上を支払い、勤務時間が一定時間以上であれば社会保険にも加入させます。現在は正社員の方、時間給の方、両方いるそうです。

会社では、レクリエーションイベントとして、3月にボウリング大会、6月に日帰旅行、9月にボウリング大会、12月に忘年会を実施しており、障害者はレクリエーションイベントを大変楽しみにしているそうです。

会社として障害者を雇用して良かったことは、休み毎日元気に出勤してくれることで障害者社員が戦力となり働いていただいたことだそうです。

障害のある人の尊厳と権利に向けた法整備が進んでいますが、「あくまでも障害者の自立が目的で、制度に守られていることが良いということではない」と、國武社長は話していました。



社会福祉施設紹介 1

社会福祉法人 草笛の会(菊川市)

日時 令和2年10月22日(木)14時00分

応対者 業務執行理事 日比野 功 氏



社会福祉法人「草笛の会」は、知的に障害をもつ方のための仕事の場、生活の場として、昭和50年に設立されました。現在380人余りの利用者の皆さんが、さまざまなハンディキャップをもちながらもお互いに支えあい、協力しあって生活しています。

グループホームが16か所(共同生活援助事業)、通所ができる方の訓練施設が3か所(生活介護事業)、通所ができる方で、仕事・訓練を通じ自立を支援する施設が3か所(就労継続支援事業B型)あります。また、放課後等デイサービス、居宅介護・行動援助事業、相談事業も行っています。

県および菊川市、掛川市、御前崎市等行政機関、家庭、地域とも連携し知的障害者の職業を含め、自立した生活を目指しています。



社会福祉施設紹介 2

福祉型障害児入所施設 駿遠学園(島田市)

日時 令和2年11月12日(木)14時00分

応対者 園長・指導課長 薫科 知行 氏

職業訓練コース就労支援担当 山田 伊織 氏



知的障害、発達障害がある児童の入所施設「駿遠学園」は1969年に設立され、今年で51周年です。1979年に養護学校が義務化され、学園にも養護学校の分教室が設置されました。(現在は特別支援学校)

2011年には、18歳以上の人たけのグループホーム「ひだまり」を開所、学園は18歳未満の定員40人で再スタートを切りました。現在小学1年生からの「児童入所コース」(生活・発達・自立支援)、中学卒業後の16歳~18歳までの「職業訓練コース」(生活・就労・自立支援)の2コースで、それぞれ定員20人です。

中軽度障害、発達障害を持つ人で就労を目指す人は、日常生活やコミュニケーションについての課題は少ないが、分からぬことやできないことのために失敗経験が多く、成功体験がないそうです。

障害者雇用の支援機関と連携を取りながら、障害者の自立を目指しています。今まで、工場やスーパーの総菜コーナーに就職した例はありますが、飲食業に就職した例はないということです。飲食業やサービス業を希望したい園生は増えており、就労先として期待できることから薰科園長は、「実習からのスタートで良いので、飲食の仕事をやりたい障害者の受け皿になっていただけるよう、今後も連携を取って行きたい」と話していました。

障害者就労支援体制マップ

静岡県では障害保健福祉圏域を8つに分け、それぞれの圏域に障害者雇用促進法に基づく障害者就業・生活支援センターを1か所ずつ設置しています。そのほか、障害のある人の就職に向けた職業訓練を実施する機関や職業相談や紹介などを行う国のハローワークとあわせ、障害者雇用にこれらの機関をお役立てください。

◆障害者働く幸せ創出センター(運営:NPO法人 オールしづおかベストコミュニティ)

障害者働く幸せ創出センターでは、企業や障害のある人からの就労に関する相談に応じています。また、障害福祉サービス事業所と企業をつなぐコーナーがあり、障害福祉サービス事業所で製造している製品の購入や下請作業の発注などの調整を行っています。

●問い合わせ先 静岡市葵区吳服町2-1-5「5風来館」4階 ☎054-251-3515

◆静岡県ジョブコーチ派遣を行っている機関 静岡県全域が活動エリア

名称	特定非営利活動法人 浜松NPOネットワークセンター
所在地・電話番号	浜松市中区佐鳴台3-52-23 ☎053-445-3717

◆障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは各圏域にひとつあります。ここでは、就職や職場への定着が困難な障害のある人を対象に、身近な地域の拠点として、雇用、福祉、教育等の関係機関と連携しながら、就職及び職場定着に向けた支援、日常生活の助言などを行っています。

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部

●静岡障害者職業センター(雇用管理等に係る専門的、技術的支援)

事業主の方に障害者雇用の相談、情報提供のほか障害者雇用管理に関する専門的な助言、援助を行っています。また、障害者の方に職業評価、職業準備支援、ジョブコーチ支援、精神障害者総合雇用支援(リワーク支援)等を通じた就労支援、復職支援を行っています。

静岡市葵区黒金町59-6 大同生命ビル7F ☎054-652-3322

◆高齢・障害者業務課(障害者雇用納付金制度に基づく各種助成等)

障害者雇用納付金制度に基づく納付金申告書の申告・申請の受付及び助成金の申請の受付等を行っています。また、事例やノウハウの資料提供、表彰等の啓発事業を行っています。

静岡市駿河区登呂3丁目1番35号 ポリテクセンター静岡A本館2階 ☎054-280-3622

西部圏域

浜松市 湖西市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター だんだん(医療法人社団 至空会)	浜松市北区三幸町201-4 ☎053-482-7227	西部圏域
ハローワーク浜松	浜松市中区浅田町50-2 ☎053-457-5158	浜松市のうち中区、東区、西区、南区、湖西市
ハローワーク浜松 アクトタワー庁舎	浜松市中区板屋町111-2 アクトタワー7階 ☎053-457-5160	同上(求人、助成金等業務)
(ハローワーク細江)	浜松市北区細江町広岡312-3 ☎053-522-0165	浜松市の中北区
(ハローワーク浜北)	浜松市浜北区沼269-1 ☎053-584-2233	浜松市の中天竜区、浜北区

中東遠圏域

袋井市 磐田市 掛川市 菊川市 御前崎市 森町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
静岡中東遠障害者就業・生活支援センター ラック(社会福祉法人 明和会)	袋井市泉町2-10-13 ☎0538-43-0826	中東遠圏域
ハローワーク掛川	掛川市金城71 ☎0537-22-4185	掛川市、菊川市、御前崎市
ハローワーク磐田	磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎1階 ☎0538-32-6181	磐田市、袋井市、森町

静岡圏域

静岡市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター さつき(社会福祉法人 明光会)	静岡市葵区慈悲尾180 ☎054-277-3019	静岡圏域
ハローワーク静岡	静岡市駿河区西島235-1 ☎054-238-8603	静岡市のうち葵区、駿河区
ハローワーク清水	静岡市清水区松原町2-15 清水合同庁舎 ☎054-351-8606	静岡市のうち清水区

富士圏域

富士市 富士宮市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
富士障害者就業・生活支援センター チャレンジ(社会福祉法人 誠信会)	富士市比奈1481-2 ☎0545-39-2702	富士圏域
ハローワーク富士	富士市南町1-4 ☎0545-51-2151	富士市
ハローワーク富士宮	富士宮市神田川町14-3 ☎0544-26-3128	富士宮市

駿東田方圏域

沼津市 御殿場市 福野市 三島市 伊豆市 伊豆の国市 小山町 長泉町 清水町 函南町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター ひまわり(社会福祉法人 あしたか太陽の丘)	沼津市宮本5-2 ☎055-923-7981	駿東田方圏域
ハローワーク沼津	沼津市市場町9-1 沼津合同庁舎1階 ☎055-918-3713	沼津市、福野市、駿東郡のうち清水町、長泉町
ハローワーク御殿場	御殿場市篠山字水道1111 ☎0550-82-0540	御殿場市、駿東郡のうち小山町
ハローワーク三島	三島市文教町1-3-112 三島労働総合庁舎1階 ☎055-916-7306	熱海市、三島市、伊豆市、伊豆の国市、函南町

熱海伊東圏域

熱海市 伊東市

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター おおむろ(社会福祉法人 城ヶ崎いこいの里)	伊東市八幡野1259-21 ☎0557-53-5501	熱海伊東圏域
ハローワーク伊東	伊東市大原1-5-15 ☎0557-37-2605	伊東市

志太榛原圏域

焼津市 藤枝市 島田市 牧之原市 吉田町 川根本町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
障害者就業・生活支援センター はらんち(特定非営利活動法人 静岡福祉総合支援の会 空と大地)	島田市東町241 ☎0547-36-8985	志太榛原圏域
ハローワーク焼津	焼津市駅北1-6-22 ☎054-687-0254	焼津市、藤枝市
ハローワーク島田	島田市本通1-4677-4 島田労働総合庁舎1階 ☎0547-36-8609	島田市、榛原郡のうち川根本町
(ハローワーク榛原)	牧之原市細江4138-1 ☎0548-22-0148	牧之原市、榛原郡のうち吉田町

賀茂圏域

下田市 東伊豆町 河津町 南伊豆町 松崎町 西伊豆町

名称(受託法人)	所在地・電話番号	管轄区域
賀茂障害者就業・生活支援センター わ(社会福祉法人 覆育会)	下田市東本郷1-7-21 ☎0558-22-5715	賀茂圏域
ハローワーク下田	下田市4-5-26 ☎0558-22-0288	下田市、賀茂郡

―― おわりに ――

障害者の尊厳や権利を守る法整備は、この10年で大きく前進しました。企業の側におきましても、障害者雇用に消極的な考えがある中で、単に法令遵守のためだけではなく、少子高齢化が進む中、人材確保対策として、積極的に障害者雇用に取り組んでいる企業もあります。

一方で、障害者も自立を目標に職を求め、一般企業に就職している人も増えています。

先進取組事例調査で紹介している企業では、障害者が真面目に出勤し会社の貴重な戦力になり会社を助けていることや、ミスをするとすぐに叱るくせがあつた社員が、障害者に対しやさしくなり職場の雰囲気がやわらかくなつたという好事例がありました。このように、障害者を雇用する前は不安だったことが、会社経営にとって好結果につながることが多いようです。

飲食業における障害者雇用につきましては、ある程度の規模の企業でないと難しいかも知れませんが、経営者、人事担当者、社員が共通認識を持ち、支援機関、障害者社員の家族とも連携を取りながら進めなければ、不可能なことではないと思います。

[参考文献] 著書 株式会社 労務行政「障害者雇用の実務」
静岡県 事業主のための「障害者雇用ガイドブック」