



障害者雇用ハンドブック

~障害者と働くということ~

令和2年2月版

船橋市





内容

はじめに1
I. 障害者雇用、何から始めよう?2
まずは何処に相談したらいい? (障害者雇用の入り口) 3
ハローワーク3
障害者就業・生活支援センター3
Ⅱ. 障害者雇用に関する制度4
障害者トライアル雇用4
障害者短時間トライアル雇用5
ジョブコーチ支援(職場適応援助者)6
Ⅲ. 事業主のための助成金制度8
船橋市の助成金8
障害者職場実習奨励金8
雇用促進奨励金8
障害者雇用納付金制度に基づく助成金9
雇用関係助成金10
これから障害者を雇用される事業主へ (雇い入れた場合に利用できる助成金) 10
雇用した障害者が働きやすい環境づくりのために(雇用環境の整備関係等の助成金) 11
Ⅳ. 障害者雇用に関する支援機関12
IV. 障害者雇用に関する支援機関
ハローワーク(再掲)12
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14
ハローワーク(再掲)12障害者就業・生活支援センター(再掲)13就労移行支援事業所14就労定着支援事業所14
ハローワーク(再掲)12障害者就業・生活支援センター(再掲)13就労移行支援事業所14就労定着支援事業所14特別支援学校15
ハローワーク(再掲)12障害者就業・生活支援センター(再掲)13就労移行支援事業所14就労定着支援事業所14特別支援学校15千葉障害者職業センター16
ハローワーク(再掲)12障害者就業・生活支援センター(再掲)13就労移行支援事業所14就労定着支援事業所14特別支援学校15千葉障害者職業センター16千葉障害者就業支援キャリアセンター17
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14 就労定着支援事業所 14 特別支援学校 15 千葉障害者職業センター 16 千葉障害者就業支援キャリアセンター 17 V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形 18
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14 就労定着支援事業所 14 特別支援学校 15 千葉障害者職業センター 16 千葉障害者就業支援キャリアセンター 17 V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形 18 身体障害 18
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14 就労定着支援事業所 14 特別支援学校 15 千葉障害者職業センター 16 千葉障害者就業支援キャリアセンター 17 V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形 18 身体障害 18 1. 視覚障害 18
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14 就労定着支援事業所 14 特別支援学校 15 千葉障害者職業センター 16 千葉障害者就業支援キャリアセンター 17 V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形 18 身体障害 18 1. 視覚障害 18 2. 聴覚障害 19
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14 就労定着支援事業所 14 特別支援学校 15 千葉障害者職業センター 16 千葉障害者就業支援キャリアセンター 17 V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形 18 身体障害 18 1. 視覚障害 18 2. 聴覚障害 19 3. 肢体不自由 20
ハローワーク(再掲) 12 障害者就業・生活支援センター(再掲) 13 就労移行支援事業所 14 就労定着支援事業所 14 特別支援学校 15 千葉障害者職業センター 16 千葉障害者就業支援キャリアセンター 17 V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形 18 身体障害 18 1. 視覚障害 18 2. 聴覚障害 19 3. 肢体不自由 20 4. 内部障害 21

障害者と働くことが「当たり前」になるように

障害者を取り巻く社会情勢は年々変化しており、近年においては、障害のある者もない者も共に安心して暮らすことのできる「共生社会」の実現が目指されております。

共生社会の実現においては、障害者の社会参加が必要不可欠であり、「就労」はその 重要な一つの在り方です。労働人口が年々減少する現状において、障害者は新たな労働 力の担い手として、非常に期待されております。

こうした中で、障害者の就労を促進すべく、「障害者の雇用の促進等に関する法律」 をはじめとした、様々な法令・制度等の社会資源が整備されつつあり、実際に就労する 障害者数も障害者を雇用する企業数も共に増加傾向にあります。

障害者就労を更に促進する上では、事業主および共に働く職員の皆様の障害者就労に 係る理解と協力が必要不可欠となります。

事業主の皆様に、障害者就労をより深く理解していただくために、当市では、障害者 雇用を検討する事業主を支援する制度や取組をまとめたハンドブックを作成しました。

当該資料が、皆様の障害者就労に係る取り組みへの一助となり、一人でも多くの障害者が就労するための後押しとなれば幸いでございます。

手に取っていただいた方は、職場等で当該資料を共有していただき、障害者の受け入れについてご理解いただいた上で、一人でも多くの障害者を雇用いただきますよう、ご協力お願いします。

船橋市 健康福祉局 福祉サービス部 障害福祉課 経済部 商工振興課

1. 障害者雇用、何から始めよう?

これから障害者を初めて雇用する事業主にとって、障害者雇用は初めてなことだらけで不安や疑問があるかと思います。障害者雇用を始めるに当たっては、以下のように段階を踏んで着実に進めることが大切です。取り組みを進める上では、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の支援機関との連携も非常に重要です。

Step1 障害者雇用の理解を深める

- ・障害者の特性を知る
- ・障害者雇用の事例を確認する
- 障害者雇用制度を知る
- 就労支援機関を知る

Step2 職務の選定

- 配置部署の検討
- ・業務の切り出し、単純化、明確化

Step3 受入体制や労働条件の整備

- ・職場環境の見直し(障害特性に合った環境)
- 雇用形態、就業時間、賃金等の設定
- 教育、支援体制の整備
- ・ 社内意識の醸成

Step4 募集·採用

- 求人申込
- ・人材探し
- 職場実習
- 採用

Step5 職場定着

- ・職場定着のための支援
- ・職場定着に係る課題の発見と改善

【具体的な対応】

- ・障害者の実習受け入れ(就労移行支援事業 所や特別支援学校等)
- ・障害者就労事例集の活用
- ・ハローワーク、障害者就業・生活支援セン ターへ相談

【具体的な対応】

・障害者就業・生活支援センター(→P3) や千葉障害者職業センター(→P16)等 へ相談

【具体的な対応】

- ・ハローワーク、障害者就業・生活支援センター等への相談、支援
- 指導担当者の選任
- 社員向け研修の実施
- ・受け入れや環境整備に係る助成金の活用

【具体的な対応】

- ・ハローワークへの求人申し込み
- ・ハローワークからの人材紹介
- ・就労移行支援事業所 (→P 1 4) や特別支援学校 (→P 1 5) 等の支援機関からの人材紹介、職場実習の受け入れ
- ・障害者就職面接会への参加

【具体的な対応】

- ・障害者就業・生活支援センターや特別支援 学校、千葉障害者職業センター等へ相談
- ・ジョブコーチ支援(→P6)や就労定着支援事業所(→P14)の活用

まずは何処に相談したらいい? (障害者雇用の入り口)

障害者雇用を進めるための具体的な方法については、ハローワークをはじめとする各支援機関 へ相談し、助言を受けることが効果的です。

ここでは、障害者雇用を始めるに当たっての相談先としての主要な支援機関を紹介します。

ハローワーク(公共職業安定所)

■施設概要

障害者の雇用に係る相談は、まず、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

ハローワークでは、就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介や就職後の職場定着・継続雇用等の支援、企業に対する障害者雇用の指導・支援、障害者の雇入れに係る助成金の案内等を行っています。

■お問い合せ先

船橋公共職業安定所 求人・企画部門(企業・助成金関係)

〒273-0011 船橋市湊町2-10-17

TEL: 047-431-8287 (音声案内 32#)

FAX: 047-435-1761

船橋公共職業安定所 専門援助部門(求職者対応)

〒273-0005 船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル

ハローワーク船橋第二庁舎7階

TEL: 047-420-8609 (音声案内 45#)

FAX: 047-420-2260

障害者就業・生活支援センター

■施設概要

面から支援を行っております。

事業主への支援としては、≪これから障害者を雇いたい≫~≪初めて障害者を雇い入れた≫ ~≪障害者を雇用したその後≫と段階的な相談に応じて広く対応し、業務内容の整理に係る提 案やジョブコーチ支援等支援施策の活用等の助言・指導等を行います。

■お問い合せ先

社会福祉法人 大久保学園 障害者就業・生活支援センター

〒274-0053 船橋市豊富町690-13

TEL: 047-457-7380 FAX: 047-404-1481

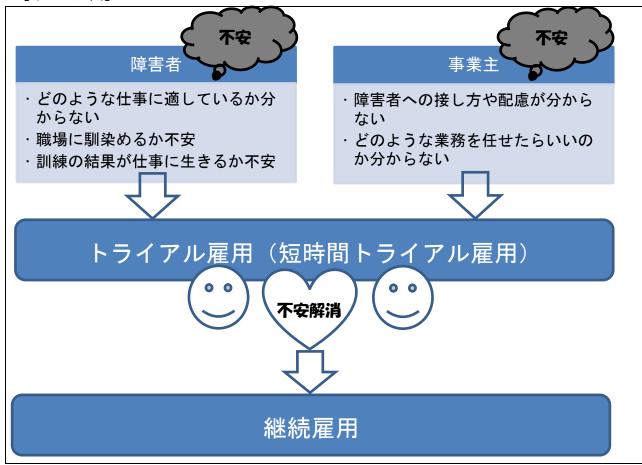
Ⅱ. 障害者雇用に関する制度

障害者トライアル雇用

制度概要

障害者を試行的に雇用することにより、障害者の適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び 求人者の相互の理解を深めること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図る ことを目的とした事業です。 (助成金制度あり ⇒ P10)

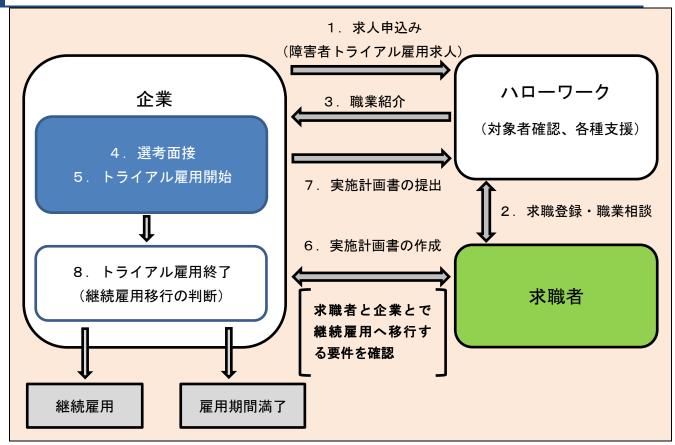
【イメージ図】



対象者

身体障害者・知的障害者・精神障害者(発達障害者を含む)※障害の原因や種類は問いません。 であって、以下のいずれかの要件を満たし、障害者トライアル雇用を希望した方

- ① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望している。
- ② 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ③ 紹介日の前日時点で、離職している期間が6か月を超えている
- ④ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者



障害者短時間トライアル雇用

制度概要

事業の目的は「障害者トライアル雇用」と同様ですが、直ちに週20時間以上勤務することが 難しい精神障害者及び発達障害者について、3か月以上12か月以内の期間を設けて、トライア ル雇用期間中に週20時間以上の雇用を目指します。 (助成金制度あり ⇒ P10)

対象者

精神障害者、発達障害者であって、障害者トライアル雇用を希望した方

■お問い合せ先

船橋公共職業安定所 求人・企画部門(企業・助成金関係)

〒273-0011 船橋市湊町2-10-17

TEL: 047-431-8287 (音声案内 32#)

FAX: 047-435-1761

船橋公共職業安定所 専門援助部門(求職者対応)

〒273-0005 船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル

ハローワーク船橋第二庁舎7階

TEL: 047-420-8609 (音声案内 45#)

FAX: 047-420-2260

ジョブコーチ支援(職場適応援助者)

支援概要

障がい者が職場で安心して働き続けるためには、一人一人の障がい特性を踏まえた直接的できめ細やかな支援を関係機関の就労支援員の方々と協力して行うことが効果的です。ジョブコーチ支援では、ジョブコーチが企業へ出向き、障がい者の方や企業の方へ、職場適応や雇用管理に関する支援を行うことで、双方が安心できる職場環境作りをサポートする支援を行います。なお、ジョブコーチ支援は、雇い入れ前・雇い入れと同時・雇い入れ後のどのタイミングからでもご活用いただくことができ、下記のような困り事について障害者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づき、ジョブコーチが職場に出向いて雇い入れ前の段階から職場定着・職場復帰までを総合的に支援します。

ジョブコーチ支援の利用は無料です (公務員の方と雇用保険に加入していない方は支援の対象となりません)。

企業の皆様の困り事(例)



- どのように現場での受入 体制を作ればいいの?
- ●一般的な障がい特性とは?



- 障がい者の体調が心 配・・・
- ●障がい者の雇用管理とは どのようにするといい の?



- ●どうやって声をかけたり、 指導すればいいの?
- ●何を任せればいいの?

働く障がい者の皆様の困り事(例)



- 疲労・体調管理が心 配・・・
- 気分転換できるかな・・・



職場の人間関係やコミュニケーションが不安・・・



- 仕事を理解できるかな・・・
- ◆仕事を覚えられるかな・・・

支援期間

1~8ヶ月の範囲内で個別に必要な期間を設定します。支援期間終了後は、支援期間中に構築してきた労使の雇用関係がより強固なものとなるように、必要なフォローアップを適宜行います。

支援申し込み時の留意点

ジョブコーチによる職場での支援を希望される際は、障がい者(求職者又は在職者)と企業の 双方が支援を活用することに同意いただいていることが必要です。支援を希望する障がい者、企 業と障害者職業カウンセラーが面談を行い、職場の状況なども十分把握し、双方の同意を得た上 で、個々の状況に応じた支援計画を作成し、支援計画に基づき支援します。



4

7

- ◆ 利用希望の連絡(障がい者、企業、障がい者の就職をサポートする機関のいずれからでも可)
- ◆ 支援内容の説明(当センターまたは企業で実施)
- 利用意思の確認 (障がい者、企業双方の支援への了解が必要)
 - 障がい者、企業双方からサポートを希望される内容を確認 (障がい特性と職場環境との関係性 を踏まえた職場適応上の気がかりなことや困りごとの把握)
- ⑤ ●ジョブコーチ支援計画の提案・策定(具体的なサポートプランの作成)
- ジョブコーチ支援開始 (支援期間は標準3ヶ月程度。週1~2回程度ジョブコーチが事業所を訪問。 支援開始前・中間及び終了時には進捗確認の会議開催)
 - ジョブコーチ支援終了後のフォローアップ(支援終了後も、必要なフォローアップを実施)

ジョブコーチ支援の他にも、様々なサービスメニューで、障害のある方を雇い入れる企業の皆様へ、雇い入れの段階から職場定着・職場復帰までを総合的にセンターは支援しています。

■お問い合せ先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

千葉障害者職業センター ジョブコーチ支援担当カウンセラー

〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3

TEL: 043-204-2080 FAX: 043-204-2083

Ⅲ. 事業主のための助成制度

事業主の皆様には、障害のある方を雇用していただくことで、一人でも多くの障害のある方が自立した生活を営むための社会づくりを促進していただくことが期待されております。

障害者雇用を始めようと検討されている事業主又は現に雇用されている事業主を支援する方法と して、様々な助成制度が設けられております。

船橋市の助成金

船橋市においても、障害のある方が一人でも多く一般就労できるように、奨励金等の助成制度を 設けております。申請方法等につきましては、担当部署にお問い合わせください。

障害者職場実習奨励金

市内居住の障害のある方を職場実習に5日以上受け入れた事業主へ奨励金を支給します。

対 象	市内に居住し、下記のあっせん機関からのあっせんにて障害のある方を職場実 習に5日以上受け入れた事業主		
あっせん機関	・公共職業安定所 ・障害者就業・生活支援センター ・就労移行支援事業所 ・特別支援学校 ・特別支援学級を設置している中学校及び高等学校 ・公共職業能力開発施設 ・生活困窮者自立支援事業を実施する機関		
交 付 金 額	1人につき1回 20,000円		

雇用促進奨励金

市内に住む障害のある方の雇用を推進するために、事業者向けに奨励金を交付しています。

対 象	公共職業安定所の紹介により、市内在住の障害のある方を1年以上雇用した市 内事業所の事業主		
交付要件	・事業主が、対象労働者を1年以上継続して雇用し、市税を滞納していないこと。 ・労働者が雇用保険に加入していること		
交付金額	対象の労働者一人につき 186,000円		

■上記2つの助成金に関するお問い合せ先

船橋市経済部商工振興課経営労政係

〒273-8501 船橋市湊町2-10-25

TEL: 047-436-2477 FAX: 047-436-2466

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

事業主等が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な 措置を行わなければ、障害者の新規雇入れや雇用の継続が困難であると認められる場合に、これら の事業主等に対して予算の範囲内で助成金を支給することにより、その一時的な経済的負担を軽減 し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的とするものです。

障害者作業施設設置等助成金

(作業施設、作業設備等の整備を行う事業主の方への助成金)

·障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

障害福祉施設設置等助成金

(福利厚生施設の整備を行う事業主等の方への助成金)

・障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主の団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。

障害者介助等助成金

(雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主の方への助成金)

·障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類 や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その 費用の一部を助成するものです。

重度障害者等通勤対策助成金

(通勤を容易にするための措置を行う事業主等の方への助成金)

・重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるまたは継続して雇用する事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成するものです。

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

(障害者を多数継続雇用し施設等の整備等を行う事業主の方への助成金)

・重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。

■助成金に係るお問い合せ先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部 高齢・障害者業務課

〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3

TEL: 043-204-2901 FAX: 043-204-2904

雇用関係助成金

雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上などに向けた取り組みを行う上で発生する経済負担を軽減するために、助成金の支給を行っています。主に「雇用関係助成金」について、その一部を簡単に紹介します。

なお、各助成金に係る助成額や支給要件等の詳細な内容については、下記「助成金に係るお問い 合せ先」へお問い合わせください。

これから障害者を雇用される事業主へ(雇い入れた場合に利用できる助成金)

◆障害のある方を試行的に雇用して、障害者・事業主双方の理解を深めて雇用したい!!

トライアル雇用助成金

I 障害者トライアルコース

【概要】

就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成します。

障害者を試行雇用することで、適性や能力を見極め、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。

Ⅱ 障害者短時間トライアルコース

【概要】

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者・発達障害者の求職者について、3か月から12か月のトライアル雇用期間中に週20時間以上の就労を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成します。

◆これから障害者を雇い入れたい!!

特定求職者開発助成金

I 特定就職困難者コース

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成し、雇用機会の増大を図ります。

Ⅱ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障害者または難治性疾患患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成し、雇用機会の増大を図ります。

Ⅲ 障害者初回雇用コース

障害者雇用の経験のない中小企業(従業員数45.5人以上300人未満)が、ハローワーク または民間の職業紹介事業所の紹介により雇用率制度の対象となる障害者を初めて雇用し、当 該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成します。

雇用した障害者が働きやすい環境づくりのために(雇用環境の整備関係等の助成金)

障害者雇用安定助成金

I 障害者職場定着支援コース

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成するもので、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。雇用している障害者が働きやすい環境を整備することで、意欲、能力を十分に発揮させた上で、長期的に雇用することができ、ひいては事業の生産性を高め、優秀な人材を確保することに繋がります。

Ⅱ 障害者職場適応援助コース

職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者(通称:ジョブコーチ)による支援を実施する事業主に対して助成し、障害者の職場適応・定着の促進を図ることを目的としています。本助成金は、(独)高齢・障害・求職者支援機構地域障害者職業センターが作成または承認する支援計画に則り、職場適応援助者に支援を行わせた場合に受給することが出来ます。

■助成金に係るお問い合せ先

船橋公共職業安定所 求人・企画部門(企業・助成金関係)

〒273-0011 船橋市湊町2-10-17

TEL: 047-431-8287 (音声案内 32#)

FAX: 047-435-1761

船橋公共職業安定所 専門援助部門(求職者対応)

〒273-0005 船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル

ハローワーク 船橋第二庁舎 7階

TEL: 047-420-8609 (音声案内 45#)

FAX: 047-420-2260

Ⅳ. 障害者雇用に関する支援機関

障害者の就労を促進するために、様々な支援機関が設置されており、各機関は、その専門性を生かし、必要時には支援機関同士で連携を取りながら本人への支援を行っております。

ここでは、一部の支援機関の役割と支援の内容について紹介します。

ハローワーク(再掲)

■施設概要

障害者の雇用に係る相談は、まず、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

ハローワークでは、就職を希望する障害者に対する職業相談・職業紹介や就職後の職場定着・ 継続雇用等の支援、企業に対する障害者雇用の指導・支援、障害者の雇入れに係る助成金の案 内、支給等を行っています。

■業務概要

事業主への支援	▶求職者情報の提供				
	▶障害者雇用の指導・支援				
	▶障害者の雇い入れに係る助成金の案内				
	▶精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催				
	▶トライアル雇用、公共職業訓練など各種支援施策の案内				
障害者への支援	▶職業相談				
	▶職業紹介				
	▶職業訓練に係る各種支援施策の案内				
	▶職場定着支援				

■お問い合せ先

船橋公共職業安定所 求人・企画部門(企業・助成金関係)

〒273-0011 船橋市湊町2-10-17

TEL: 047-431-8287 (音声案内 32#)

FAX: 047-435-1761

船橋公共職業安定所 専門援助部門(求職者対応)

〒273-0005 船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル

ハローワーク船橋第二庁舎7階

TEL: 047-420-8609 (音声案内 45#)

FAX: 047-420-2260

障害者就業・生活支援センター(再掲)

■施設概要

当センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、県が指定しています。

就職や職場への定着を希望される障害者やその家族、また事業主を対象に、就業・生活の両面から支援を行っております。

事業主への支援としては、≪これから障害者を雇いたい≫~≪初めて障害者を雇い入れた≫ ~≪障害者を雇用したその後≫と段階的な相談に対して広く対応し、業務内容の整理に係る提 案やジョブコーチ支援等支援施策の活用等の助言・指導等を行います。

■業務概要

事業主への支援	≪これから障害者を雇いたい≫				
	▶業務内容の整理				
	▶人材紹介				
	▶障害特性に係る説明・事業所内の啓発				
	▶就労前の職場実習				
	≪初めて障害者を雇い入れた≫				
	▶ジョブコーチ支援				
	▶助成金制度の情報提供				
	≪障害者を雇用したその後≫				
	▶定着支援				
	▶定期訪問				
障害者への支援	▶適応訓練				
	▶就労支援				
	▶定着支援				
	▶生活支援				
	▶ジョブコーチ支援				

■お問い合せ先

社会福祉法人 大久保学園 障害者就業・生活支援センター

〒274-0053 船橋市豊富町690-13

TEL: 047-457-7380 FAX: 047-404-1481

就労移行支援事業所

■施設概要

一般就労を希望する65歳未満の障害のある方で、一般企業等に雇用されることが可能と見込まれる方を対象に生産活動や職場経験等の活動機会を提供するとともに、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行っています。

また、社会人としてのビジネスマナーの習得や、面接対策等を通して、実践的に就職活動を サポートし、市役所・ハローワーク・病院等の関係機関と連携しながら、個々の適性に合った 就労を目指します。

さらに就職後も、一定期間(6か月)において新しい職場での定着支援を行います。

■業務概要

事業主への支援	▶人材の紹介
	▶定着支援(採用後6ヶ月間)
障害者への支援	▶就職準備訓練
	▶職場実習
	▶就職活動支援
	▶定着支援(採用後6ヶ月間)

■お問い合せ先(サービスの利用について)

船橋市健康福祉局福祉サービス部障害福祉課

〒273-8501 船橋市湊町2-10-25

TEL: 047-436-2343 FAX: 047-433-5566

就労定着支援事業所

■施設概要

障害福祉サービス(就労移行支援等)の利用を経て、一般就労した障害のある方について、採用から6月を経過した後、引き続き就労の継続を図るために、企業、障害福祉サービス事業者、 医療機関等との連絡調整や就労に伴い生じた生活面の課題解決等に向けて必要な支援を行います。

■業務概要

事業主への支援	▶課題等の把握		
	▶課題解決支援		
	▶障害に係る啓発支援		
	▶雇用管理支援		
障害者への支援	▶本人の状況・課題等把握		
	▶課題解決支援		

■お問い合せ先 (サービスの利用について)

船橋市健康福祉局福祉サービス部障害福祉課

〒273-8501 船橋市湊町2-10-25

TEL: 047-436-2343 FAX: 047-433-5566

特別支援学校

■施設概要

障害がある生徒が通う教育機関であり、社会生活を営むための知識、技能、態度の育成する 進路・キャリア教育を行います。在学時より、卒業後の進路を見据えて、職場実習(「産業現場 等における実習」)を実施し実習中は関係機関とともに巡回指導を行い、実習後は進路面談をす るなど、個々に応じた丁寧な進路指導を行っています。卒業前に移行支援計画に基づいて、生 徒の情報の共有を図り、卒業後は職場訪問や面談をして定着を図る支援を行います。

■支援内容

事業主への支援	▶人材の紹介				
	・生徒と職種との適切なマッチング				
	・関係機関との連携した実習巡回指導				
	▶定着支援(原則 卒業後3年間)				
障害者への支援	▶進路相談、就労準備活動				
	▶職場実習(「産業現場等における実習」)				
	▶進路指導、進路とキャリアに関する知識、技能、態度の指導				
	▶定着支援(原則 卒業後3年間)				

■お問い合せ先

船橋市立船橋特別支援学校金堀校舎

〒274-0054 船橋市金堀町349-1

TEL: 047-457-2111 FAX: 047-457-2112

千葉県立船橋夏見特別支援学校

〒273-0866 船橋市夏見台5-6-1

 $\mathsf{TEL} : 0 \ 4 \ 7 - 4 \ 2 \ 9 - 6 \ 6 \ 9 \ 9 \quad \mathsf{FAX} : 0 \ 4 \ 7 - 4 \ 3 \ 8 - 2 \ 0 \ 9 \ 9$

千葉障害者職業センター

■施設概要

障害者職業センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、独立行政法人高齢・ 障害・求職者雇用支援機構が各都道府県に設置・運営している施設です。

ハローワークをはじめとする障害者の就労支援を行う機関と連携し、障害のある方、障害のある方を雇い入れる企業の方を対象に、雇い入れの段階から職場定着・職場復帰までを総合的に支援しています。また、地域の就労支援機関に対し、職業リハビリテーションに関する技術的事項の情報提供やアドバイスを行っています。

■業務概要

企業への支援内容	▶障害者雇用実績のある企業の取り組み事例についての紹介					
	▶障害者雇用マニュアル等の当機構作成資料による情報提供					
	▶「事業主支援ワークショップ」の開催					
	▶職務内容の設定、職場環境の調整に関するアドバイス					
	▶社員向け研修への協力					
	▶障害者雇用支援人材ネットワーク事業(障害者雇用に関し、労務管理、					
	医療、建築など様々な分野の専門家「障害者雇用管理サポーター」が、					
	企業の皆様のご相談に応じ、支援を行うもの。)					
	▶ジョブコーチ支援					
	▶職場復帰支援(リワーク支援)					
障害者への支援内容	▶職業相談・職業評価					
	▶職業準備支援					
	▶ジョブコーチ支援					
	▶職場復帰支援(リワーク支援)					

■お問い合せ先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉支部

千葉障害者職業センター

〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3

TEL: 043-204-2080 FAX: 043-204-2083

千葉障害者就業支援キャリアセンター

■施設概要

就業を希望する障害者やその家族、障害のある方を雇用する又は雇用を検討している事業主からの相談に応じて助言・指導等を行い、必要に応じてセンターにおける職業準備訓練やジョブコーチ支援等を実施します。

■業務概要

事業主への支援

- ≪相談受付≫
 - ▶障害者の雇用に関する相談
 - ▶すでに雇用している障害者の相談
 - ▶ジョブコーチ支援の紹介
 - ▶各種助成金の紹介
- ≪事業所訪問≫
 - ▶障害者が出来る作業の切り出しのサポート
 - ▶障害者スタッフの作業の分析
 - ▶現場スタッフの方の不安の解消
- ≪支援の開始≫
 - ▶具体的な雇用スケジュールの提案
 - ▶職場での課題の解消のための支援
 - ▶職場実習、就職直後のサポート
- ≪その他≫
 - ▶事業主内における職場指導員の養成
 - ▶ジョブコーチ支援の実施

障害者への支援

- ▶相談業務
- ▶職業準備訓練(センター内実施)
- ▶職場実習支援
- ▶就職活動支援
- ▶ジョブコーチ支援
- ▶定着支援

■お問い合せ先

特定非営利活動法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター 〒261-0002 千葉市美浜区新港43番地

 $TEL: \ 0\ 4\ 3\ -\ 2\ 0\ 4\ -\ 2\ 3\ 8\ 5 \quad FAX: \ 0\ 4\ 3\ -\ 2\ 4\ 6\ -\ 7\ 9\ 1\ 1$

V. 障害ごとに見る、特性と配慮の形

身体障害

1. 視覚障害

特性

視覚障害のある方も、見え方はひとそれぞれで、全く見えない方や、文字や景色がぼやけて 見える方、中心や一部が見えない方など様々です。

人によっては、白い杖を使用していたり、盲導犬を連れていたりしますが、外見からでは分からない方もいます。

視覚から情報を得ることが難しい場合には、音や点字、手で触れることで必要な情報を得ています。

配慮

通勤で

- ▶視覚障害者の中には、慣れていない場所への移動やバス・電車などの公共交通機関を 使うことが苦手な方がいます。事前に職場までの通勤訓練を行い、通勤経路を把握し、 安全を確認すれば、一人でも通勤することが出来ます。
- ▶また、出勤時間をずらし、混み合う通勤時間帯を避けることで、安全に通勤すること が出来ます。

職場で

- 事前に職場内の間取りや配置を伝えましょう。また、通路に物が散乱していると、転倒の恐れがありますので、安心して歩けるように通路には物を置かないようにしましょう。
- ▶障害の程度によっては、照明の明るさや文字の大きさを変えるなど、施設の設備や就 労支援機器(例:拡大読書器、パソコンの音声化ソフト、点字ディスプレイなど)を 整えることで、支障なく就労できる方もいますので、環境の整備を検討してみましょ う。
- ▶業務などの指示を出す場合には、「あれ」、「これ」、「それ」といった指示代名詞ではなく、具体的に指示するように心掛けましょう。

全く聞こえない方や聞こえづらい方など、聞こえ方は様々ですが、会話や周囲の状況を知る為の音など、「音」の情報が入りにくいため、日常生活に不自由があります。

耳に補聴器をつけている方もいますが、外見からは分からない方もいます。

聴覚障害者は自身の聞こえ具合に合せて、コミュニケーション方法を工夫して生活しています。その方法は、「手話」・「筆談」・「読話」(相手の口の動きや表情から情報を読み取る方法)・「音声での会話」など様々で、一つの方法のみでなく、複数の方法を用いてコミュニケーションを図っています。(手話などは、出来ない方も多くいます。)

配慮

通勤で

▶駅や電車、バスなどでアナウンスが流れても、気付かないことがあり、停車する駅名 や遅延などの情報を逃してしまいます。このような場合は、電光掲示板を示したり、 筆談で情報を伝えたりするなど、障害者に合せた対応を心がけましょう。

職場で

- ▶上記の「特性」でも触れたとおり、「コミュニケーション」の場面で配慮が必要となります。
- ▶電子メールや筆談用ボード、スマートフォンのメモ機能など「目で見てわかる」ツールを活用し、情報を正確に伝えるよう心掛けましょう。また、長文でのやりとりは、 読み手にとって分かりづらい場合がある為、出来るだけ短文でわかりやすく書くようにしましょう。
- ▶「音声での会話」を試みる場合、聴覚障害者は「音声」のみでなく、「表情」や「ロの動き」などからも情報を読み取っています。お互いの顔を見ながら、少し大きめな声で、ゆっくり・はっきり話すように心掛けましょう。また、マスクをしている場合、口の動きが分かりづらいことから、情報が伝わりづらいことがあります。相手が不快にならない方法をお互いに話し合い、双方にとって適切な対応を心がけてください。

病気やけがなどにより、上肢・下肢・体幹などに運動機能障害がある方です。障害が原因で、 日常生活の動作に不自由が生じます。(例:立つ、座る、歩く、物の持ち運び、細かな作業 など)

人によっては、動作を補助するために、車椅子や杖、義足などの福祉用具を使って生活しています。

配慮

通勤で

▶歩行が困難なことから通勤に不自由さを抱える方については、駐車場を確保することで自動車通勤を認めたり、時差出勤の導入、在宅勤務を認めたりするなど、通勤方法のみならず、勤務形態も含めて検討してみましょう。

職場で

- ▶車椅子や杖といった福祉用具を使用している方は、段差などがあると自由に移動することが出来ません。段差の解消やスロープの設置をすることで、スムーズに移動できるよう環境の整備を図りましょう。
- ▶環境整備としては、上記の他、通路の整頓、通路への手すりの取り付け、トイレのバリアフリー化など様々な取り組みが考えられます。
- ▶障害のある方によっては、「高い物を取れない」ことがあります。業務でよく使う道具や書類の置き場などを改めて見直しましょう。
- ▶体温調節が困難な方がいます。夏や冬など空調設備を多用する季節においては、本人の意見を聞くなど、気遣いのある声掛けを心がけましょう。
- ▶肢体不自由者の障害は多岐に渡り、日常生活での不自由さも人によってそれぞれです。決まった対応をしてしまうと、「配慮」ではなく「押し付け」となってしまう場合があります。「どのような対応が相手にとって配慮ある対応なのか」を考えながら、相手の意見を確認し、できる範囲で対応しましょう。

病気などにより、体内に障害をもっている方で、主な種類は「心臓」・「腎臓」・「呼吸器」・「ぼうこう・直腸」です。(加えて「小腸」・「免疫」・「肝臓」があります。) 各機能が低下することで、様々な不自由さが発生します。

共通した点として、「外見からわかりづらい」ことが挙げられ、周りの人からは健常者 と誤解されてしまい、生活しづらいと感じることがあります。

心臟機能障害

- ▶疲れやすかったり、重い物を持つと具 合が悪くなったりすることがあります。
- ▶心臓の機能を保つために、ペース メーカーという機械を使用する人もい ます。

呼吸機能障害

- ▶肺の機能が低下して、酸素と二酸化 炭素の入れ替えが困難となり、酸素 が不足する状態です。
- ▶酸素を補うために、酸素吸入装置を 使用する人もいます。

腎臓機能障害

- ▶腎臓の働きが低下し、老廃物や水分 を排泄できなくなる状態です。
- ▶人工透析という治療を受けるために、 定期的に病院に通っている人もいま す。

膀胱•直腸機能障害

- ▶排便・排尿などの排泄行為のコント ロールが難しくなる状態です。
- ▶機能を補うために、人工肛門・人工膀胱を増設する人(オストメイト)もいます。

上記のほか、「肝臓機能障害」、「小腸機能障害」、「免疫機能障害」などがあります。

配慮

内部障害は、上記で触れたとおり、その種類は多岐にわたります。そのことから、配慮の 内容も障害種類によって、また人によって変わってきます。

たとえば、人工透析治療を受けている腎臓機能障害の方は、定期的に医療機関へ通うため、 勤務形態を工夫する必要があるかもしれません。また、心臓機能障害や呼吸機能障害の方 の中には、肉体的負担のある作業を避けた方が良い方もいます。

しかしながら、ここで挙げました配慮の形は、あくまでも一例であり、すべての内部障害 の方にあてはまるものではございません。

やはり、「どのような対応が相手にとって配慮ある対応なのか」を考えながら、相手の意見 を確認し、できる範囲で対応する姿勢が必要です。

知能の発達のスピードが同年代の方たちと比べてゆっくりであることから、会話や勉強 (文字の読み書き、計算など)、マナーなど日常生活の様々な場面で不自由さが出る状態です。

知能の発達は個人差があるため、常に介助者の付き添いが必要な方や、少し話した程度 では知的障害を感じさせないような方まで様々な方がいます。

苦手なことの例 (注:個人差があります。)

- ▶複雑な会話を理解することが難しい。
- ▶一度に複数のことを指示されると混乱してしまう。
- ▶自分の考えていることを、相手に正確に伝えることが苦手。
- ▶電車の遅延のような、突然発生するトラブルにどう対応したらいいのかわ からない。
- ▶知らない場所では、勝手がわからず、どうしたらいいのかわからなくなってしまう。
- ▶文章をわかりやすく書くことが難しい。
- ▶買い物でのおつりのやり取りなど、細かな計算が難しい。
- ▶気になったことは、繰り返し確認しないと落ち着かないことがある。

配慮

知的障害のある方と共に働く上では、「相手に合わせたコミュニケーション」が大切です。

- ▶一度に複数の指示を出してしまうと、何から手を付ければいいのか優先順位をつける ことができない場合があります。その都度指示を出し、「何をしなければいけないのか」 をわかりやすく伝える工夫をしましょう。
- ▶いろんな人から指示されると混乱してしまう場合があります。業務の指示を出す人を 特定するなど、体制を整備してみましょう。
- ▶指示された内容の理解のために、何度も同じ質問をする場合があります。その都度、 相手に合わせて説明するように心がけましょう。
- ▶人によっては、言葉での指示が分かりにくい方もいます。画像や図などの「目で見て わかるもの」を使って指示を出すなど伝え方を見直してみましょう。
- ▶作業が複雑だと感じる場合は、一連の作業を細分化・単純化し、お願いできる作業が ないか見直してみましょう。
- ▶計算など苦手なことがある場合、道具などを使って、苦手なことを取り除けないか検討しましょう。(例:計算のときに電卓を使う。一つの作業が終わるたびにカウンターを押す。時間管理のためにタイマーを使うなど)

様々な精神疾患が原因で、判断能力や感情のコントロール、体調管理など日常生活に 支障が出ている状態です。

主な精神疾患

精神疾患の中でも、患者数の多い疾患について簡単に紹介します。

【統合失調症】

- ・考え事や気持ちの整理・表 現が難しくなる状態が長く続 く疾患です。
- ・定期通院し、薬物療法や精神科リハビリテーションなどにより症状が改善されます。

【気分障害】

(うつ病・そううつ病)

- ・気分が落ち込み、やる気が 出なくなる「うつ状態」と逆に 気分が高揚し、行動や思考 が活発的になる「そう状態」 に分かれます。
- ・薬物療法や休養の調整など により改善されます。

配慮

- ▶過度な業務負担を感じると、心身が疲れてしまい、症状の改善が遅れたりします。短時間勤務から始めたり、比較的責任の少ない業務を依頼するなど負担を掛け過ぎないように配慮し、本人の体力や回復状況の様子を見ながら、徐々に通常勤務へステップアップしていきましょう。
- ▶症状の状況などを含め、本人の状況を把握するためには、本人が意見を言いやすい環境を整えることが大切です。日頃から関わることの多い職場の同僚の中に本人が頼れる支援担当職員を配置したり、本人が孤立しないように職員が本人へ声掛けしたりすることで、本人が安心できる暖かい環境作りを目指しましょう。
- ▶精神障害の方と働く上では、各分野の専門機関との連携がとても重要です。疾患の症状の治療などについては医療機関の協力が必要ですので、本人の通院・服薬について配慮しましょう。また、職場での本人との関わり方やトラブル解決などについては、就労支援機関(障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターなど)に相談することで適切な対応をすることが出来ます。

脳の発達の一部に障害があることで発生する様々な特性のことを指し、社会生活に適応 することが難しくなることがあります。

自閉症スペクトラム障害(ASD)

コミュニケーションが円滑に進まない、特定なことについての興味関心が強いといった 特性があり、集団行動が苦手だったり、会話が繋がらない、特定のことに熱中すると いった症状が発生します。

注意欠陥多動性障害(ADHD)

年齢に見合わない「多動性と衝動性」と「注意力・集中力の欠如」が特性です。前者については、年齢を重ねるごとに改善されることがありますが、後者については、集中が続かない、うっかりミスが多いなど、大人になっても目立つことが多いです。

学習障害(LD)

年齢知的発達には問題が無いものの、「読む」・「書く」・「計算する」といった特定のこと のみ苦手とする障害です。小学校などの成績不振から気付くことがあります。

配慮

【採用時】

- ▶抽象的または不明瞭な状況下では不安定になりやすいため、本人の不安を取り除くための環境作りが大切です。例えば、本人への指導・支援を行う担当者を設定し、相談・指示経路を明確にしたり、本人が担当する業務について説明・指示する際には口頭ではなく、仕様書やマニュアル、数値などの明確なノルマといった具体的に理解することが出来るツールを用いる等の配慮が考えられます。
- ▶業務の管理においても、複数の業務が重なると優先順位を付けることが難しくなったり 自分がすべき業務を把握しきれなくなったりするため、定期的に本人が業務の遂行につ いて相談できる時間を設け、適宜助言する等のサポートが必要です。
- ▶本人の同意を得られる場合は、本人の障害特性について同僚と共有し、障害特性に適した支援が行えるように関係を作ることも有効だと思われます。

【定着時】

▶業務や環境に慣れると、新たな不安や希望が芽生えます。可能であれば月に1回程度、本人と面談する機会を設け、仕事への不安やモチベーション、職場環境等について本人の意見を聞き取るようにしましょう。



船橋市福祉サービス部障害福祉課相談支援係

〒273-8501

千葉県船橋市湊町2-10-25

TEL: 047-436-2343

FAX:047-433-5566

Email:shogaifukushi@city.funabashi.lg.jp

