

はじめに

障がい者の雇用にあたっては、「障害者雇用促進法」に従い、各企業で取り組まれていることと思いますが、2010年7月より法令が改正され、適用対象範囲が拡大されることになっております。

最近では、企業の社会的責任（CSR）がクローズアップされるようになり、各企業におかれましては、積極的に障がい者雇用を推進されているのではないのでしょうか。

メディカル給食業界でも、すでに多くの障がい者が活躍されております。積極的に障がい者雇用に取り組んでいる企業をみると、障がい者一人ひとりの能力に着目し、社員同士が連携をとりながら気持ちよく働ける職場作りを実践していることが伺えます。また、障がい者とのコミュニケーションを十分に図ることや、適材適所への配属、さらには障がい者が働きやすい職場環境を整えることが、結果的に定着に繋がるものと思います。

当協会では地域密着型事業を活かし、地域関連機関と連携を図りながら障がい者の雇用促進、普及、啓蒙啓発をおこない、障がい者のみならず、地域社会の雇用創出、地域社会の健全な発展に寄与する社会公益事業を推進しております。

この度、障がい者雇用に対する理解を深め、雇用促進に役立てていただく目的で、本書を作成いたしました。

本書が障がい者雇用の促進にお役に立てば幸甚です。

2010年4月

社団法人 日本メディカル給食協会
障がい者雇用促進委員会
委員長 西脇 司

目次

1. 障害者雇用促進法とは	1
1-1 障害者雇用促進法とは	1
1-2 障害者雇用率制度とは	1
1-3 障害者雇用納付金制度とは	6
2. メディカル給食業界における障がい者雇用の現状	9
3. メディカル給食業界における障がい者雇用の進め方	13
4. メディカル給食業界における障がい者を支える職場づくり	22
A社	22
B社	25
C社	27
5. 障がい者雇用に関する各種支援制度・助成金の紹介	30
6. 障がい者雇用に関するQ&A	37
7. 障がい者雇用を支援する各種機関	40

本書における「障がい」、「障害」の表記について

「害」の字は、身体障害者福祉法の制定の際に「礙」や「碍」（礙の俗字）の字が当用漢字の制限を受けて使用できないため、代わりに使用されるようになりました。しかし、「負」のイメージが強く、「障害」をひらがな表記で「障がい」にすることによって、否定的なマイナスイメージを和らげようとする動きが広がりつつあります。

こうした経緯をふまえ、本書でも「害」をひらがなにすることにより、皆様の障がいに対する理解への契機にすることとしました。

一方、法律名や条文、助成金名、施設名などの固有名詞等については、標記どおりとし、変更しておりません。

1. 障害者雇用促進法とは

ポイント

- ・ 障がい者の自立・社会参加を支援するとともに、企業の社会的な責任を果たす意味においても、障がい者の積極的な雇用が期待されています。
- ・ 民間企業の法定雇用率は1.8%と定められ、速やかな対応が求められています。

1-1 障害者雇用促進法とは

【障害者雇用促進法】

障害者雇用促進法とは、正式には「障害者の雇用の促進等に関する法律」といい、1960年に制定されました。この法律の目的は、「障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること」とされています。そのための措置として「雇用義務制度（障害者雇用率制度）」、「障害者雇用納付金制度」、「職業リハビリテーションの実施」などが同法にて定められています。

1-2 障害者雇用率制度とは

【障がい者とは】

障害者基本法では、「障害者」を「身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」と定義しています。つまり、障がいの種類を問わず、職業生活上の困難を抱えているすべての種類の障がい者がこの法律の対象となるのです。また、障がい者はそれを証明する「手帳」をもっています。



【障害者雇用率制度とは】

事業主は、障害者雇用率によって計算される法定雇用障害者数以上の身体障がい者、知的障がい者を雇用しなければなりません。なお、精神障がい者は雇用義務の対象ではありませんが、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合には、各企業における雇用障害者数の算定対象に加えることができます。

2010年現在の民間企業の障害者雇用率は1.8%と定められています。現行では、常用労働者数が56人以上の企業には、この雇用義務が課せられています。

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{企業に求められる} \\ \text{雇用障害者数} \end{array}} \geq \boxed{\begin{array}{c} \text{企業全体の常用労働者（短} \\ \text{時間労働者を除く）の総数} \end{array}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{障害者雇用率} \\ \text{（1.8\%）} \end{array}}$$

注）計算の結果生じた1人未満は切り捨てます。

表 企業に求められる雇用障害者数の算定の例

企業全体の常用労働者（短時間労働者を除く）の総数	企業に求められる雇用障害者数
55名（ $55 \times 1.8\% = 0.99$ ）	0名
56名（ $56 \times 1.8\% = 1.01$ ）	1名
100名（ $100 \times 1.8\% = 1.80$ ）	1名
120名（ $120 \times 1.8\% = 2.16$ ）	2名

（雇用障害者数の算定方法—現行）

企業に求められる雇用障害者数の算定は、以下のとおり行います。

- ①重度身体障害者または重度知的障害者については、1人の雇用をもって2人を雇用しているものとして計算します。
- ②現行の制度においては、常用労働者（短時間労働者を除く）を算定の基礎としており、短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満のもの）については、
 - ・重度身体障害者または重度知的障害者である短時間労働者については1人の雇用を1人として、
 - ・精神障害者である短時間労働者はついては1人の雇用を0.5人としてそれぞれ計算します。

それ以外は算定の対象となりません。

（除外率制度について—メディカル給食業は除外の対象ではありません）

障害者雇用率制度では、すべての事業主が平等の割合で障がい者を雇用するという社会連帯の理念に基づいて、障害者雇用率を定めています。しかし、障がい者が就業するのに困難であると認められる職種についても一律に障害者雇用率を適用すれば、かえって不平等な制度になってしまいます。

そこで、そういった障がい者が就業するのに困難であると認められる職種の方を雇用する企業においては、一定割合の常用労働者を除外したうえで、障害者雇用率以上の障がい

者を雇用することとなっています。その常用労働者の除外の割合を示したのが除外率です。

ただし、メディカル給食業は除外率設定業種ではありませんので、除外率を加味して雇用障害者数を算定することはできません。なお、除外率は、2010年7月には全業種一律10%ポイント引き下げられることになっています。

表 除外率設定業種とその除外率

除外率設定業種	除外率
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業（船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く）	5%
・その他の運輸に附帯するサービス業（通関業・海運仲立業を除く） ・電気業 ・郵便局	10%
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬・精製業を除く） ・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空運輸業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る）	15%
・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る） ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・水運業	20%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	25%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便事業	30%
・港湾運送業	35%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	40%
・林業（狩猟業を除く）	45%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	50%
・特殊教育諸学校（盲学校を除く）	55%
・石炭・亜炭鉱業	60%
・道路旅客運送業 ・小学校	65%
・幼稚園	70%
・船員等による船舶運航等の事業	90%

注：2010年4月現在

(雇用障害者数の算定方法の変更－2010年7月より)

なお、障害者雇用促進法の改正により、2010年7月1日から、障がい者でない短時間労働者についても算定対象とされ、1人を0.5人として計算することとなります。

あわせて、身体障害者または知的障害者（それぞれ重度の者を除く）である短時間労働者について、1人の雇用をもって0.5人の障がい者を雇用しているものとして（1人を0.5人分として）計算することとなります。

$$\boxed{\text{企業に求められる雇用障害者数}} \geq \boxed{\text{常用労働者（短時間勤務を除く）の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5} \times \boxed{\text{障害者雇用率 (1.8\%)}}$$

表 雇用障害者数の算定の方法

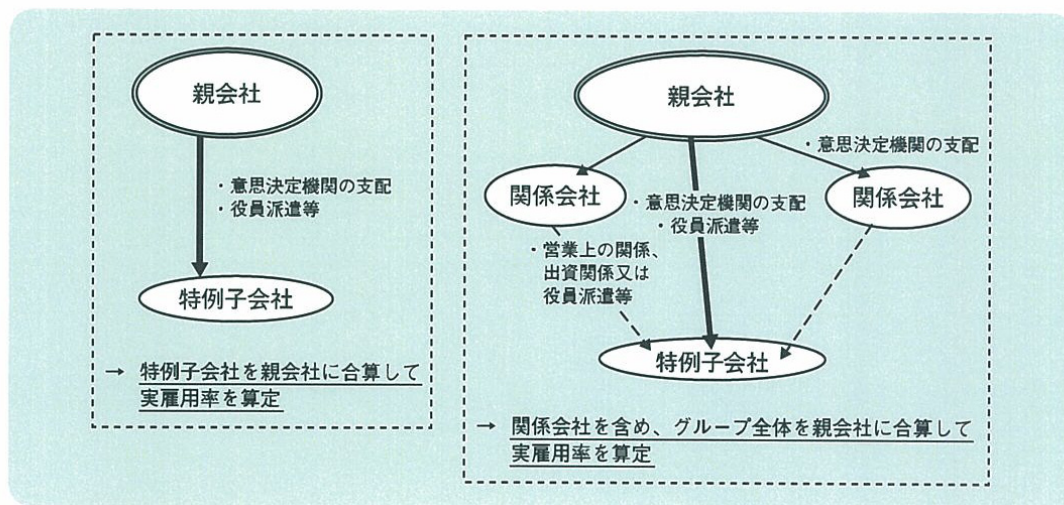
障害の種類	所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満(短時間労働者)	
			現行	2010年7月1日以降
身体・知的障害者		1	0	0.5
	重度	2	1	1
精神障害者		1	0.5	0.5

【障害者雇用率の算定に当たっての留意点】

①特例子会社制度

特例子会社制度とは、企業が障がい者の雇用に際し、障がい者雇用に特別の配慮をした子会社を設立した場合に、この子会社の労働者を親会社の労働者とみなし、障害者雇用率を算定する特例（特例子会社制度）と、特例子会社を持つ親会社については、親会社・特例子会社・関係会社を含めた企業グループ全体を親会社に合算して障害者雇用率を算定する特例（関係会社特例制度）があります。

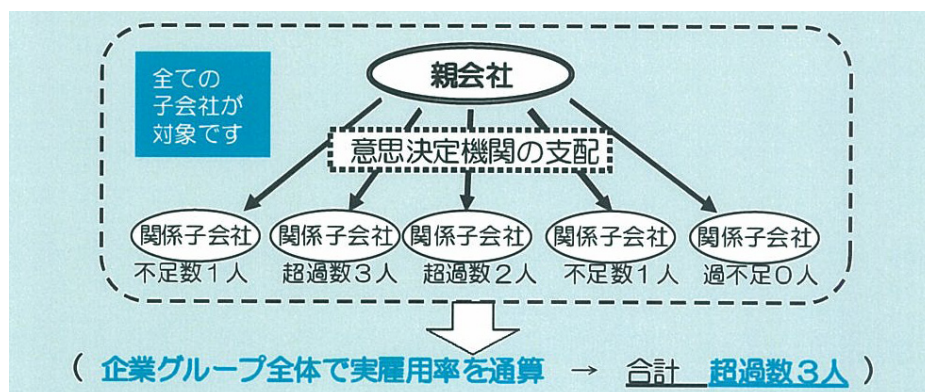
図 特例子会社制度



②グループ適用制度

また、2009年4月1日からは、こうした特例子会社がない場合でも、障がい者の雇用管理の配慮、親会社の責任、各子会社の雇用障害者数の基準について厚生労働大臣の認定を受けた場合、グループ全体を親会社に合算して障害者雇用率を算定する特例が創設されました。これは、子会社で雇用している障がい者を親会社に合算して障害者雇用率を算定することができる特例と言い換えることもできるでしょう。

図 グループ適用制度のイメージ



1-3 障害者雇用納付金制度とは

【障害者雇用納付金制度とは】

障害者雇用納付金制度とは、障がい者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障がい者の雇用水準を引き上げることを目的にしたものです。具体的には、法定雇用率未達成の企業のうち、常用労働者 301 人以上の事業主から納付金を徴収し、法定雇用率達成企業に対して調整金、報奨金を支給するとともに、障がい者の雇用促進などを図るための各種助成金を支給する制度です。

①「障害者雇用納付金制度」の徴収

「障害者雇用納付金制度」とは、法定雇用率を達成していない企業のうち、常用労働者 301 人以上の事業主から納付金を徴収（不足 1 人に付き月額 50,000 円）する制度です。

◆納付金の算定方法

$$\text{納付金の額} = (\text{法定雇用障害者数} - \text{雇用障害者数}) \times 50,000\text{円}$$

4月から翌年3月までの各月ごとに
(常用雇用労働者数 - 除外率相当労働者数)
× 1.8%を算定し、その合計した数。

4月から翌年3月までの各月ごとに雇用する
身体障害者、知的障害者又は精神障害者
の数を年度間合計した数。

(納付金の額：法定雇用障害者数 ≤ 雇用障害者数の場合は 0 円)

なお、障害者雇用納付給付金は、障がい者を雇用する事業所の経済的不均衡を是正するための助成金等に使用されるもので、障がい者を雇用しないことに対する罰金ではありません。したがって、給付金を納めたからといって、障がい者の雇用義務がなくなるわけではありません。

②「障害者雇用調整金」、「障害者雇用報奨金」の支給

一方で、雇用率達成企業に対しては、従業員規模に応じて「障害者雇用調整金」、「障害者雇用報奨金」が支給されます。

「障害者雇用調整金」は常用労働者 301 人以上の事業主に対して、法定雇用者数を超えた者 1 人に付き月額 27,000 円が支給されます。

◆調整金の算定方法

$$\text{調整金の額} = (\text{雇用障害者数} - \text{法定雇用障害者数}) \times 27,000\text{円}$$

4月から翌年3月までの各月ごとに雇用する
身体障害者、知的障害者又は精神障害者
の数を年度間合計した数。

4月から翌年3月までの各月ごとに常用雇用
労働者数(除外率は適用されません。) ×
1.8%を算定し、その合計した数。

「障害者雇用報奨金」は、常用労働者 300 人以下の事業主に対して、各月の常用労働者の 4%相当の年度合計または 72 人のいずれか多い数 1 人に付き月額 21,000 円が支給されます。

◆報奨金の算定方法

報奨金の額 = (雇用障害者数 - 支給を受けるために必要な障害者数) × 21,000円

4月から翌年3月までの各月ごとに雇用する身体障害者、知的障害者又は精神障害者の数を年度間合計した数。

4月から翌年3月までの各月ごとに常用雇用労働者数（除外率は適用されません。）× 4%を算定し、その合計した数又は72人のいずれか多い数。

【障害者雇用納付金制度の適用対象の拡大－2010年7月より】

障害者雇用納付金制度の適用対象は、201人以上企業が2010年7月1日、101人以上企業が2015年4月1日から拡大されます。

表 障害者雇用納付金制度の適用対象拡大のスケジュール

現行	常用労働者 301 人以上に適用
2010年7月1日から	常用労働者 201 人以上へ拡大
2015年4月1日から	常用労働者 101 人以上へ拡大

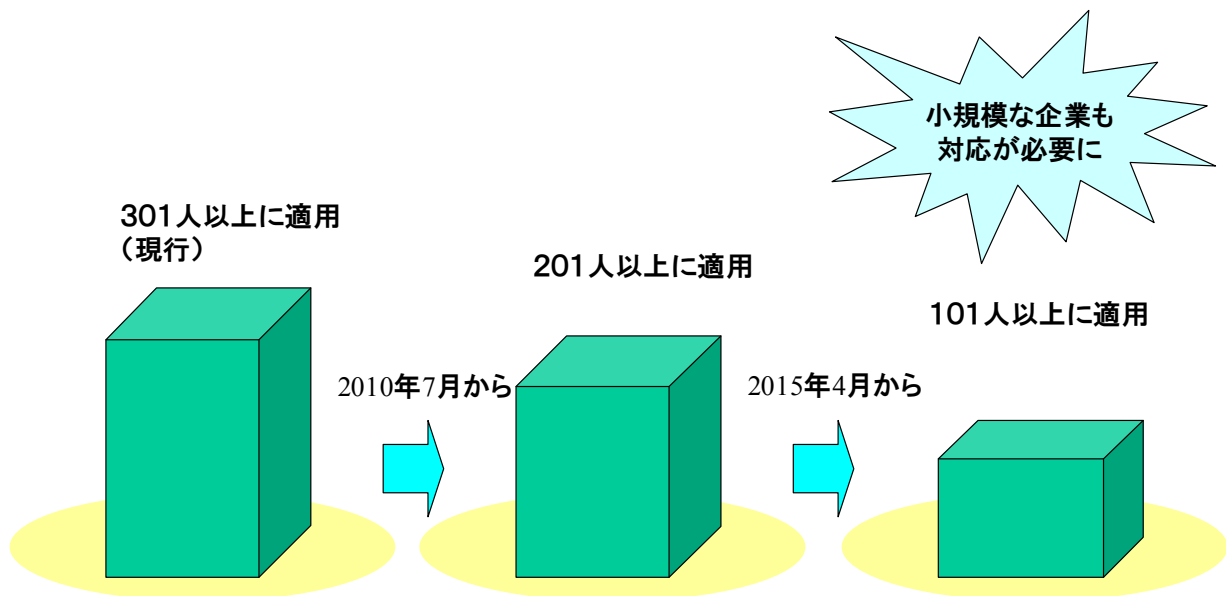
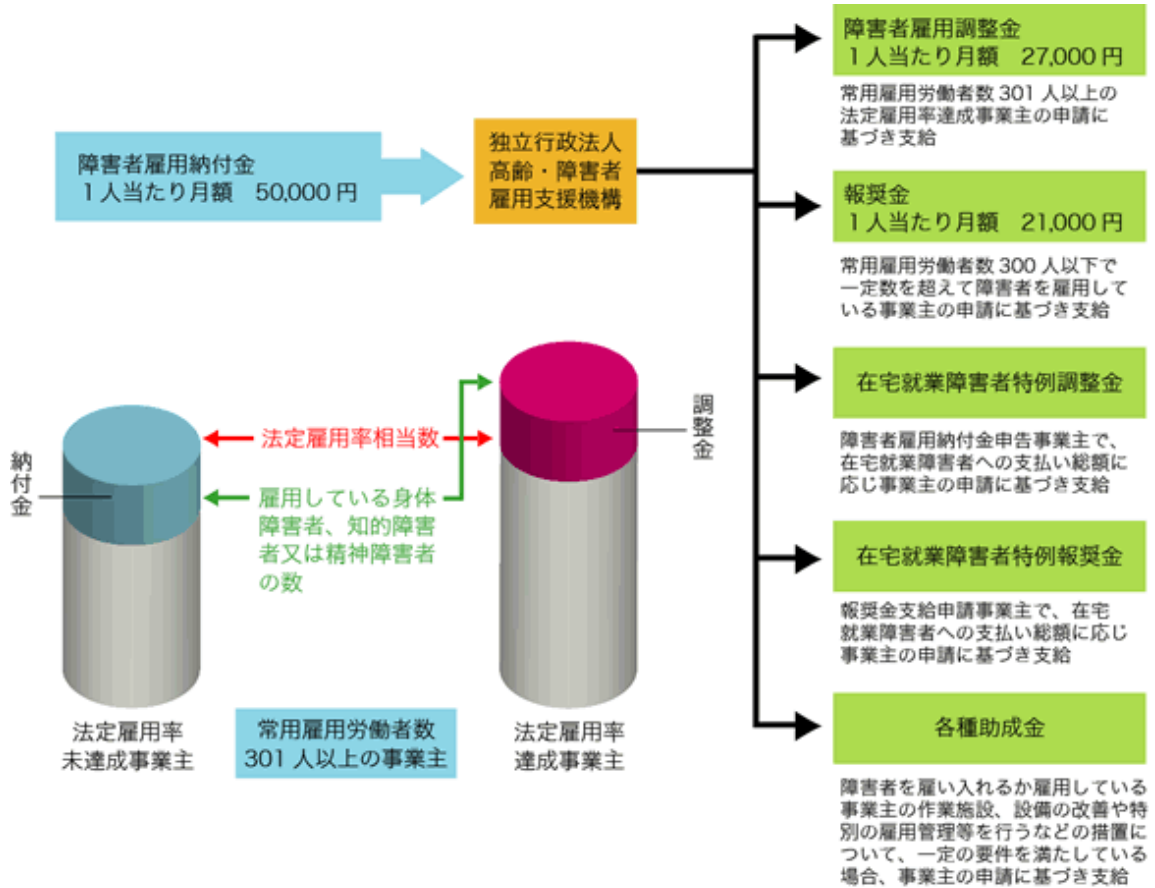


図 障害者雇用納付金制度の概要



※2010年7月1日から常用雇用労働者数201人以上300人以下のすべての中小企業にも障害者雇用納付金の申告を行っていただくことになりました。(対象期間：2010年7月から2011年3月までを対象として平成2011年度の申告となります。)

※適用対象の範囲が拡大されることに伴い、対象となる201人以上300人以下の企業には、5年間の納付金減額が適用されます。

○納付の額＝(法定雇用障害者数－雇用障害者数)×40,000円(1人月額)

○法定雇用率を超えて雇用している場合に支給される障害者雇用調整金は、27,000円(1人月額)に据え置きです。

出典：高齢・障害者雇用支援機構ホームページ

2. メディカル給食業界における障がい者雇用の現状

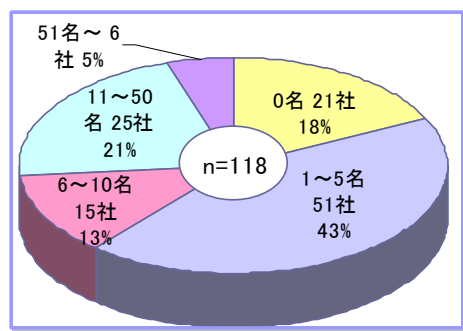
ここでは、日本メディカル給食協会が2010年2月に実施した障がい者雇用実態調査結果¹から、メディカル給食業界における障がい者雇用の現状についてご紹介します。

(1) 障がい者の雇用者数

現在雇用している障がい者の数は、「1～5人」の企業が43%と最も多く、次いで「11～50人」(21%)、「0名」(18%)となっています。

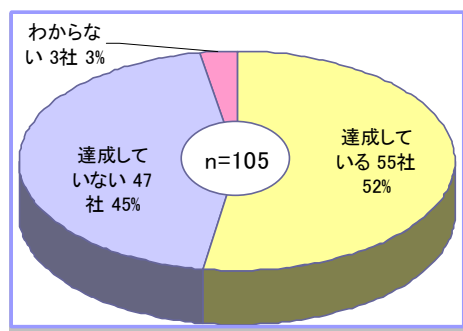
また、「50人以上」雇用している企業も5%あります。

なお、回答いただいた118社の障がい者雇用者数の合計は1,744名となりました。



(2) 障がい者雇用率の達成状況

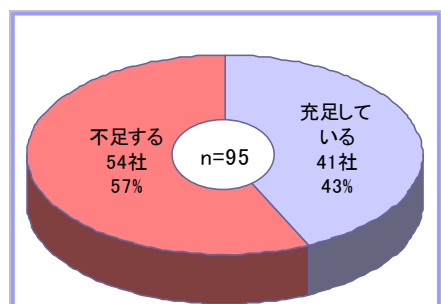
障がい者雇用率（常用労働者の1.8%）を達成している企業は52%と過半数を超えていますが、未だ達成していない企業も45%となっています。



(3) 2010年7月法改正後の状況

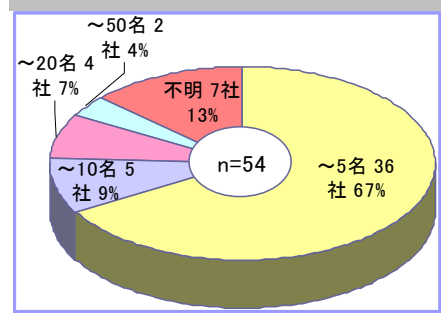
①法改正による、障がい者過不足の変化

7月からの法改正により、現時点の障がい者雇用状況で雇用率を超えるほど充足しているのか、もしくは不足するのか調査したところ、57%の企業が不足することが分かりました。（対象外企業を除く）



②不足する場合の欠員数

不足数は5名以下の企業が67%を占めることが分かりました。

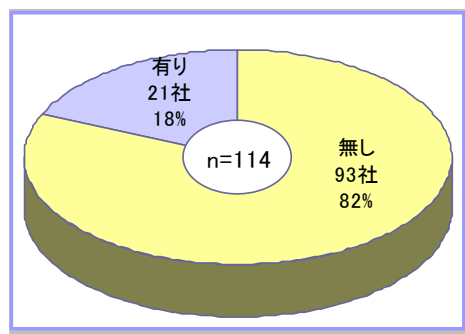


¹ 同調査は、会員企業196社のうち119社から回答をいただいたものです（回収率60.7%）。

(4) 2010年4月入社予定の障がい者数

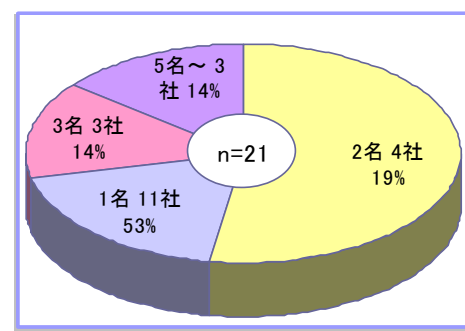
①入社予定の有無

入社予定の無い企業が82%となっており、障がい者の新卒者採用が厳しい現実を物語っています。



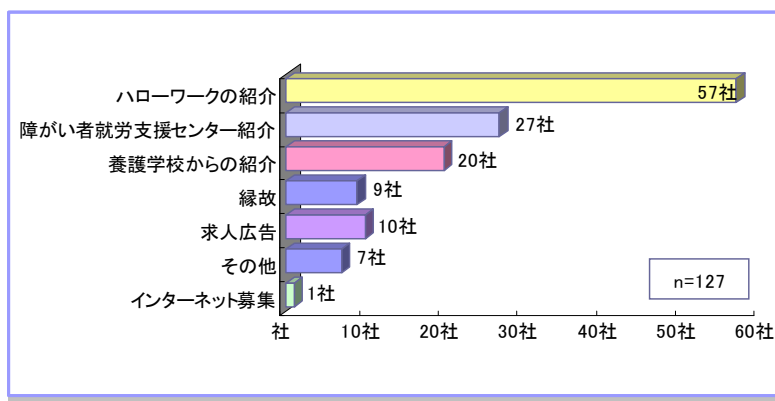
②入社有りの場合の入社人数

1名しか雇用しない企業が53%を占める一方で、5名以上採用する企業が14%ありました。



(5) 障がい者の雇用媒体

「ハローワークの紹介」が最も多くなっています

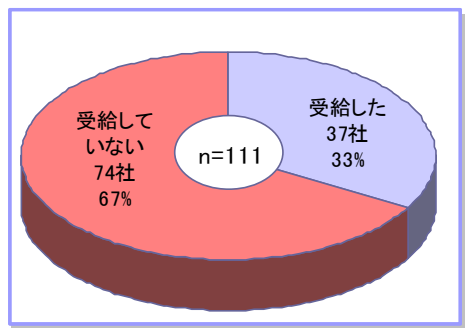


<その他のご意見>

- 直接雇用
- 病院紹介
- 面談会
- 応募して来た人が障がい者だった

(6) 障がい者雇用に関する助成金の受給状況

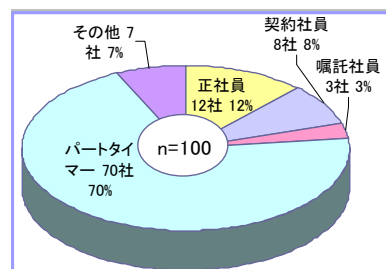
助成金を受給している企業が33%となっています。



(7) 障がい者の雇用形態

①雇用形態

パートタイマーとして雇用する企業が70%を占めています。

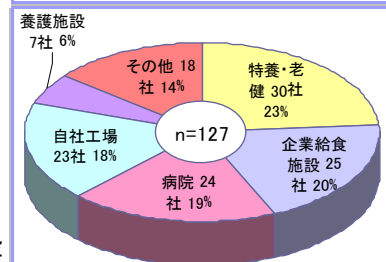


②配属先

さまざまな業態にわたって配属されています。

<その他のご意見>

本社(総務、営業、事務所、など) 食堂
 官庁施設 小学校 企業独身寮・保養所
 授産施設 学校給食 自社事業所
 事業所規模等による 知的障がい者更生施設

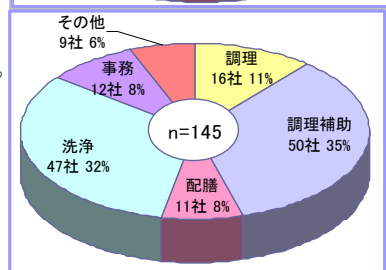


③主な業務

調理補助や洗浄など、単純作業が大部分を占めています。

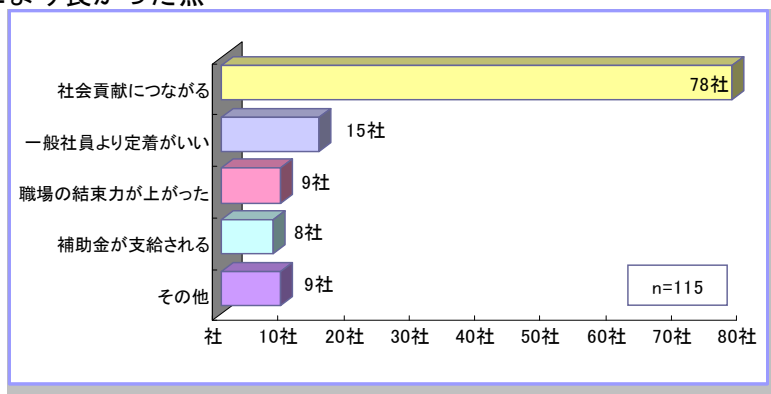
<その他のご意見>

管理調理 営業 配達
 商品仕分け 軽作業 清掃
 他会社の環境整備



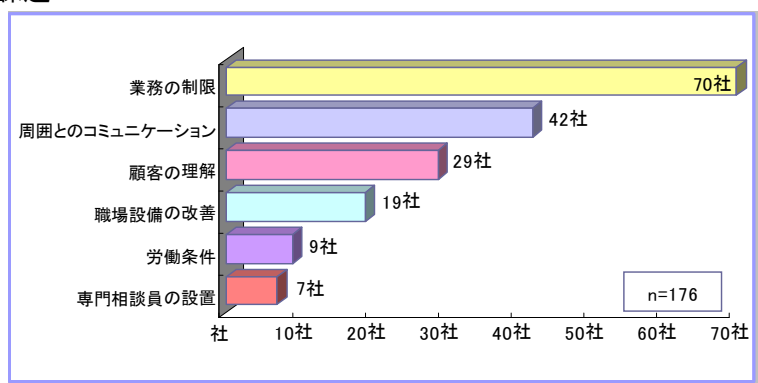
(8) 障がい者を雇用することにより良かった点

「社会貢献につながる」が最も多くなっています。



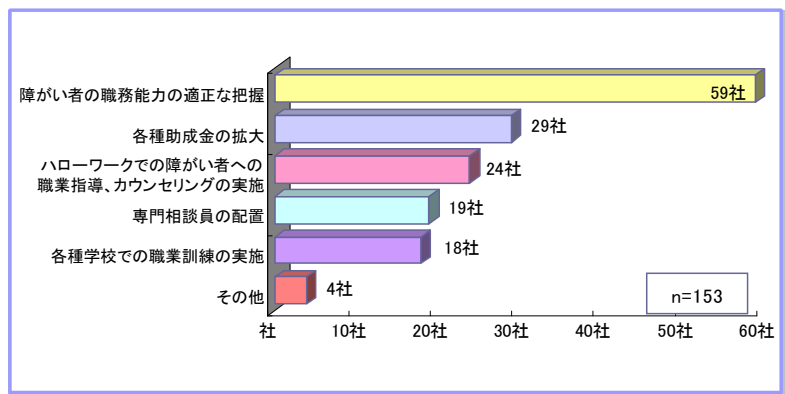
(9) 障がい者を雇用する上での課題

「業務の制限」が最も多く、「周囲とのコミュニケーション」も多くなっています。



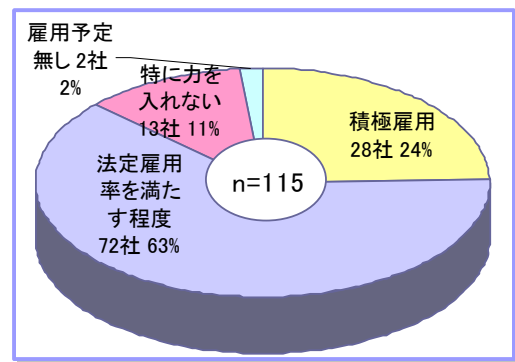
(10) 障がい者雇用促進で期待するサポート体制

「障がい者の職務能力の適正な把握」が最も多くなっています。



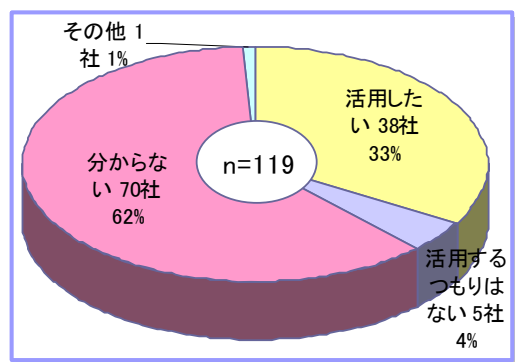
(11) 今後の障がい者雇用の考え方

法定雇用率を満たす程度に雇用すると回答した企業が63%となっており、コンプライアンスを重視している状況がうかがえます。



(12) 養護学校からの障がい者情報の発信と会員企業とのマッチングによる障がい者雇用促進の仕組みができた場合の活用意向

分からないと回答した企業が62%となっており、今後、仕組みを十分に理解させることが課題となっています。

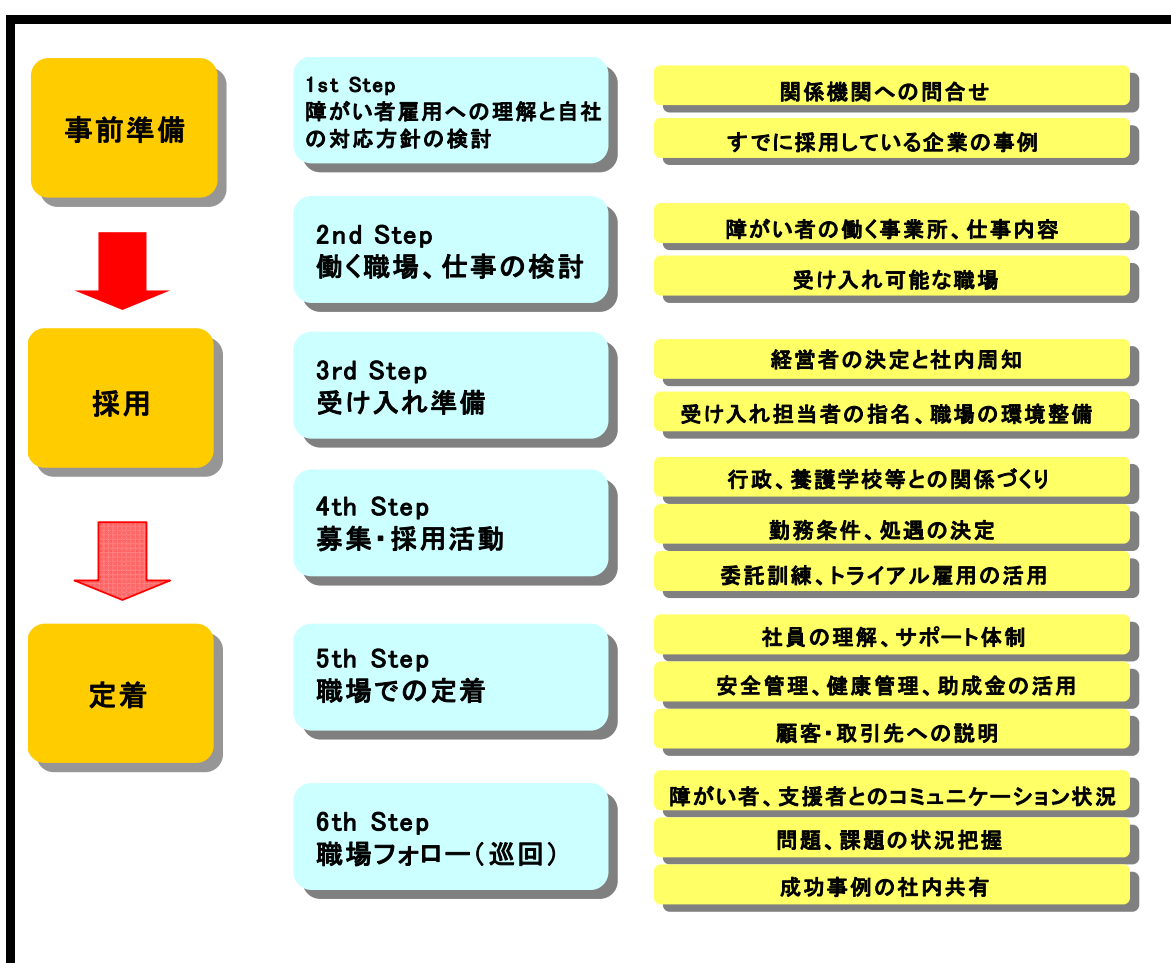


3. メディカル給食業界における障がい者雇用の進め方

ポイント

- ・ 障がい者を採用し、職場に溶け込み、仕事に慣れてもらうまでには、いくつかのステップを踏みながら進めていく必要があります。
- ・ 障がい者の実習や試用雇用を通じて、職場で適応できるかどうかを確認できる制度もあります。

図 障がい者雇用の進め方



1st STEP

障がい者雇用に対して理解を深め、自社の対応方針を検討しましょう

障害者雇用促進法の動向を踏まえると、小規模な企業でも「うちは関係ない」と言っていられない時代になりつつあります。企業の社会的な責任を果たす意味においても、前向きに検討をすることが望ましいと言えます。

また、単に法的な対応を検討するというだけでなく、実際に障がいのある人がどのような業務に就いて働いているのか、活躍しているのかを知るところから始めましょう。国や都道府県、ハローワーク、支援機関、学校等が障がい者雇用に関する研修会やセミナーを開催していますので、積極的に参加し、障がいのある人を雇用している企業の方や専門家の話を聞いてみるとよいでしょう。

2nd STEP

障がいのある人が働ける職場を見つけましょう

会社の方針として、障がい者の雇用を試みることになれば、社内で障がいのある人の受け持つ仕事を探します。企業の社員食堂、社会福祉施設、病院などの中で障がいのある人が働きやすい働き場所を選んだり、仕事内容についても「洗浄」、「盛り付け」、「調理補助」、「清掃」など障がいのある人が比較的就業しやすい仕事を洗い出します。その際、まずは、リーダーシップのある社員、面倒見の良い社員がいる職場に障がいのある人を受け入れるなどの配慮が必要になるでしょう。

(メディカル給食業における障がい者の活躍分野)

- 身体障がい者については、健常者と同じような作業についているケースが多くなっています。
- 知的障がい者の場合は、洗浄や調理補助、仕分け等に従事しているケースが多くなっています。知的障がい者の場合、扱う食材が毎日変わったりすると対応が難しくなりますが、変更の際に繰り返し説明することで対応できるようになるといいます。

図 メディカル給食業での障がい者の活躍分野



3rd STEP

受け入れ準備が重要です

障がい者を受け入れる前に、企業として障がい者雇用に取り組む理念を明確に打ち出すこと、また、障がい者を雇用することを多くの社員に理解してもらうことが重要です。

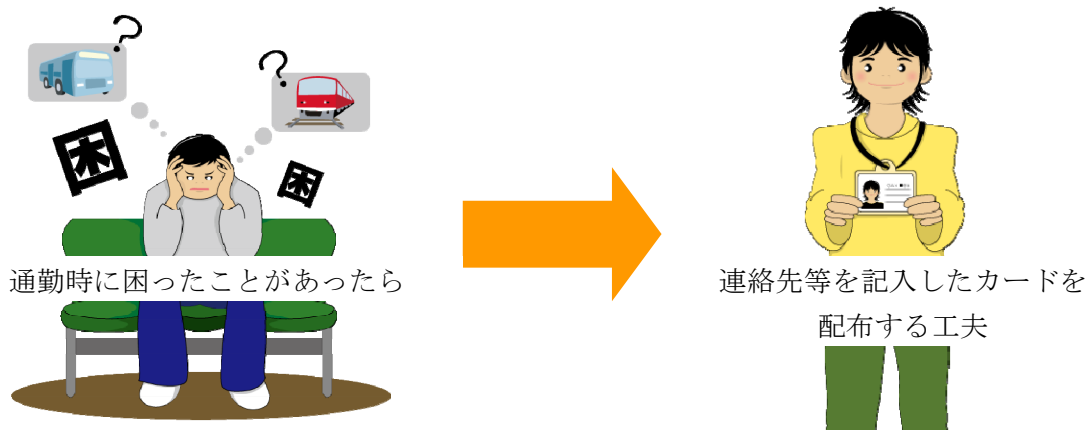
一方、障がい者の雇用に当たっては、適職選定、能力の開発向上、作業環境の整備、労働条件の決定、職場の理解、職場生活の援助等が必要になってきますので、あらかじめこうした役割を担う担当部署を社内に設置するなど、障がい者雇用に関する各種取り組みを一元化することが求められます。

あわせて、障がい者の通勤の便や給与面に関してトラブルにならないようあらかじめ定めておくことが求められます。

①障がいのある社員の通勤

一人での通勤が難しい場合は、事故などで電車が止まってしまった際の対応が難しいので、通勤に慣れるまで、家族などの協力が必要になります。

企業側の配慮の具体例としては、携帯電話を持たせたり、日常の業務指導の一環として本人と話し合い、トラブルに備えて社員証明書や連絡先を明記したカードを常時携帯し、通勤途上で困ったことがあったら、会社や家庭に連絡をするように指導しているところがあります。



②障がい者の給与について

障がいがあるからといって、必ずしも担当業務の遂行能力が劣っていたり、実績があげられないとは限りません。その人が担当する職務や個人の業績で、評価をしましょう。

一方、重度の障がいなど、最低賃金を適用することでかえって雇用が難しくなるなど、その適用が適切でない場合に限っては、労働局長の個別許可を条件に最低賃金の減額特例が認められます。ただ単に障がいがあるというだけで減額特例が認められるわけではありません。許可を得ずに最低賃金を下回る賃金を支払った場合には、最低賃金法により処罰されますので注意が必要です。

(メディカル給食業における賃金制度の工夫)

「大卒」や「高卒」と同じように「養護学校卒」の賃金テーブルを作成している事業者があります。障がい者の人も長く勤められるように、緩やかでも上昇する賃金カーブを描くよう設計しています。

4th STEP

募集・採用活動はどうしたらよいのでしょうか

障がいのある人の求人方法としては、ハローワークに求人票を提出するほか、ハローワーク主催の障がい者就職面接会を活用する方法があります。また、社会福祉施設等の「就労支援組織」や「障害者職業能力開発校」、「障害者職業リハビリテーションセンター」があり、新卒採用では養護学校等の「特別支援学校」があります。（この他、19ページの“地域の取り組み”を参照。）

採用に当たっては、「職場適応訓練」（障がいのある人の適正を確認するために雇用を前提とした現場実習を6ヵ月以内行う）、「トライアル雇用」（企業が障がい者の雇用を開始するに当たり、まずは3ヵ月間の有期雇用契約を締結して働いてもらう）といった制度があります。どちらの制度も企業、障がいのある人双方が雇用への可能性を判断・確認できる制度として評価されています。採用を決定してから職場適応が困難ということがないように、こうした制度を積極的に活用しましょう。

なお、面接で障がいの状況を聞く場合は、「採用後の配属部門や、実際に行ってもらえる業務などへの適切な対応につなげるため」ということをよく説明し、本人の同意を得たうえで、聞くようにしましょう。障害者手帳や医師の診断書が必要な場合も、本人の同意を得たうえで提出してもらうことが重要です。もちろん、個人情報には他に漏らしてはなりません。採用面接で、障がいの状況の聞き取りばかりに重点を置くと、応募者の意欲をそぐ可能性があるため、注意が必要です。

（メディカル給食業における募集・採用の取り組みの先進事例）

- 愛知県立養護学校と（社）日本メディカル給食協会・東海北陸ブロックが障がい者の採用のネットワークを構築しています（22ページ参照）。

（募集・採用活動の際のプライバシーの配慮方法）

採用段階で障がい者の把握・確認を行う場合には、以下の手続きに従って障がいの適正な把握・確認に努めてください。

（1）利用目的の明示等

採用決定前から障がい者であることを把握している者を採用した場合は、採用決定後に、その労働者に対して障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的等の事項（*）を明示した上で、本人の同意を得て、その利用目的のために必要な情報を取得します。

また、採用決定後の確認手続は、情報を取り扱う者を必要最小限とするため、企業において障がい者雇用状況の報告等を担当する人事担当者から直接本人に対して行うことが望まれます。

（*）本人に対して明示する利用目的等の事項

- ①利用目的（障害者雇用状況の報告、障害者雇用納付金の申告、障害者雇用調整金又は報奨金の申請のために用いること）
- ②①の報告等に必要個人情報の内容
- ③取得した個人情報は、原則として毎年度利用するものであること

- ④利用目的の達成に必要な範囲内で、障害等級の変更や精神障害者保健福祉手帳の有効期限等について確認を行う場合があること
- ⑤障害者手帳を返却した場合や、障害等級の変更があった場合は、その旨人事担当者まで申し出てほしいこと
- ⑥特例子会社又は関係会社の場合、取得した情報を親事業主に提供すること

なお、これらに加え、障害者本人に対する公的支援策や企業の支援策についても、あわせて伝えることが望まれます。

(2) 本人の同意を得るに当たって

障害者雇用状況の報告等以外の目的で、労働者から障がいに関する個人情報を取得する際に、あわせて障害者雇用状況の報告等のためにもその情報を用いることについて同意を得るようなことはせず、あくまで別途の手順を踏んで同意を得ることとします。

例えば、障害者雇用状況の報告等のために用いるという利用目的が、他の多くの事項が記載された文書の中に記載されており、この利用目的が記載された部分が容易に識別できない書面を、口頭で補足せずに単に手渡しただけの場合、労働者はその部分に気付かない可能性も考えられます。

このため、企業は、労働者本人が、情報の利用目的及び利用方法を理解したうえで同意を行うことができるよう別途説明を行うなどの配慮を行う必要があります。

5th STEP

職場定着の秘訣は

障がいのある人を受け入れる職場の人々全員が、障がいについて理解を深めるとともに、勤務時間や通勤時間、通勤経路や緊急時の対応など日常でどのような配慮が必要かを把握しておきましょう。

障がいのある人本人に対して特別扱いをすることは、あまり好ましいことではありません。基本的には、障がいのない社員と同様に接することが大切です。同時に職場では、上司がその社員の障がい状況を把握して、日常どのような配慮を必要としているかを理解し、状況に応じて、周囲の社員の理解を促すことも大切です。また、同じ障がいの同じ等級でも個人によって異なりますので、この障がいにはこの対応というように、一律に対応することは避けるべきでしょう。

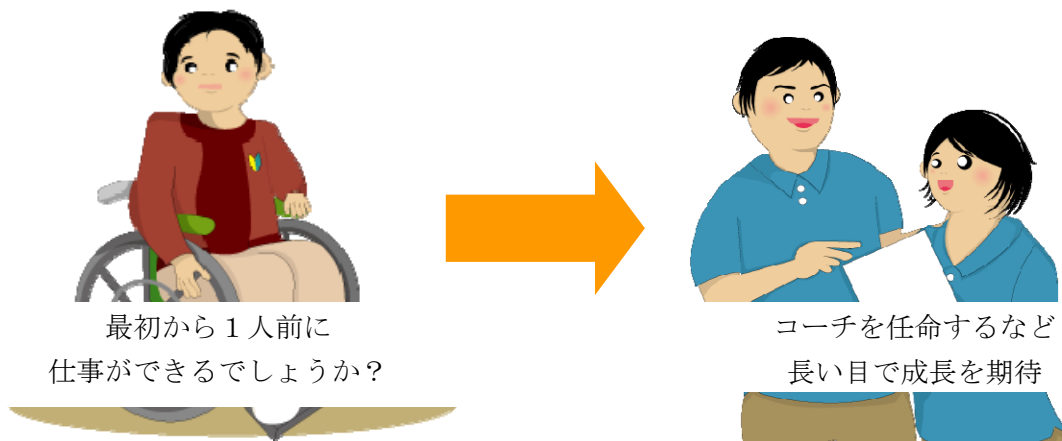
職場では、リーダーシップのある社員、面倒見の良い社員をコーチに任命し、職場の基本的な約束事を確実に教えたり、また、周りから積極的に働きかけたり、社内ですれ違うときに声をかけるなどの配慮が効果的です。

要は、安全管理や健康管理、緊急時対応なども含め、配慮すべきところは配慮する、しかし特別扱いはしないとといった姿勢で、最初から結果を急がずに、長い目で見守るといった気持ちを持ち続けることが重要です。

また、障がいのある人が実際に働く場所を提供する顧客・取引先にも、障がい者が働くことをきちんと説明するとともに、何かの際に窓口となる担当者を決めておくなどのフォロー体制をつくっておきましょう。

(メディカル給食業における受け入れ上の工夫)

- 障がい者の受け入れに当たっては、本人1人で通勤できることを前提とし、スタッフの人数がある程度いて指導役を付けることのできる職場を選んで配属しています。
- 障がい者を受け入れるに際しては、指導員を付けてマンツーマンで仕事を教えていく必要があるとしています。障がい者と指導員が交換日記を行ってコミュニケーションを密にすることで日々の就業の不安を和らげるようにしたり、能力向上のために算数のドリルを推奨している事業者があります。



(メディカル給食業における職場の理解の促進)

- 障がい者を受け入れる職場の管理職に対して、障がい者を雇用したことにより受給される「障害者雇用調整金」を収入としてカウントすれば、障がい者の受け入れにより生産性が落ちることをカバーできることを説明し、障がい者を雇用することへの理解を求めている事業者があります。
- 特に精神障がい者との普段の対応としては、あまり障害のことに触れないなど、「理解ある無関心」が重要だといいます。

(メディカル給食業における工夫：作業のマニュアル化)

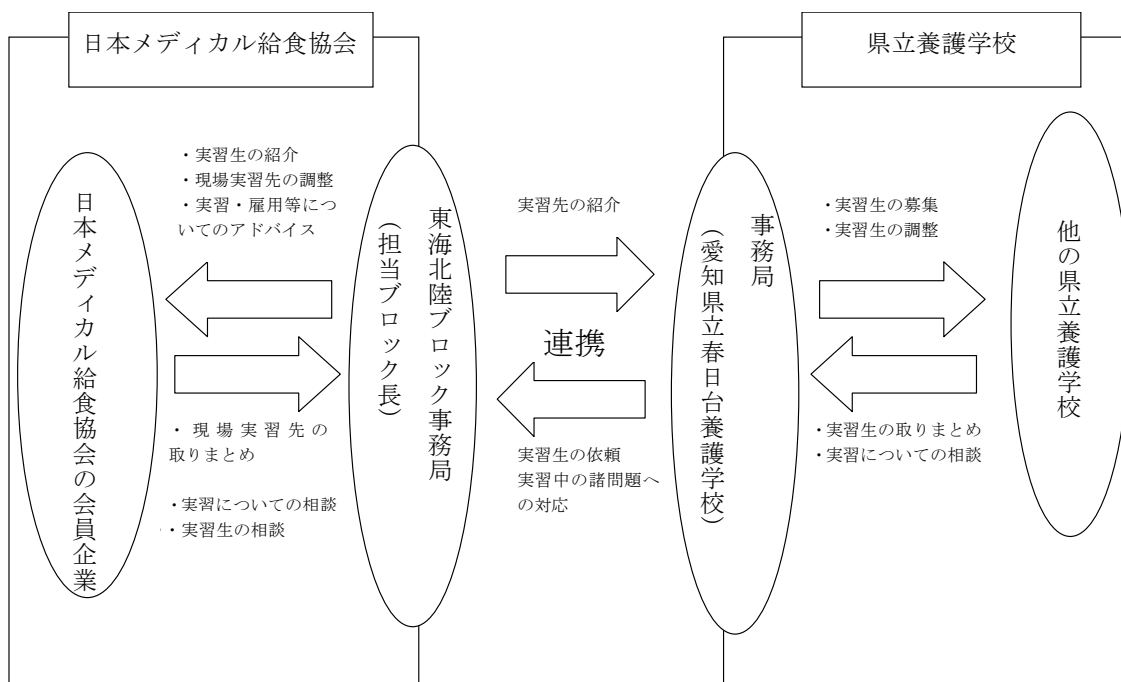
- 今までは障がい者の行う作業に限らず全体的に作業のマニュアル化が進んでいきましたが、新たに障がい者を迎え入れることを機に、全社統一の作業マニュアルの整備に取り組んでいこうとする事業者があります。「障がい者雇用への取り組みを本業にもフィードバックできる」ということをうたい文句に掲げて進めていくといいます。

【募集・採用活動に関する地域の取り組み ―愛知県のモデルケース】

愛知県立養護学校と（社）日本メディカル給食協会・東海北陸ブロックは障がい者の採用に関する新たなネットワークを構築しました。ここではその取り組みを紹介します。

1. 日本メディカル給食協会（東海北陸ブロック事務局）は愛知県内の養護学校 15 校（分校舎含む）から、障がい者情報（個人情報に触れない程度：名字のみ、住所は町名まで、最寄りの駅・バス停など）を提供していただき、その情報を会員企業へ発信する。
（4月頃）
2. 情報を受けた会員企業は、情報を基に該当する事業所が存在するか、また客先の理解を得られるか、事業所責任者の能力などを判断した上で、エントリーする。
3. 事務局がエントリー企業と養護学校の仲介をおこない、条件が整った場合、現地での実習（6月頃）へと進めていく。
4. 現地での実習で適性が認められれば、採用内定となる。
5. 会員企業から適宜障がい者雇用の要望があった場合、その事業所に通勤できる範囲内で養護学校出身の障がい者を紹介する。

図 募集・採用活動に関する愛知県のモデルケース



我々メディカル給食業界は、病院・福祉施設など、身の回りに事業所が点在しています。言い替えば、障がい者の身近に職場があることとなります。また、これまで養護学校と直接折衝している企業は、数校の養護学校との関係の中で、限られた地域での募集になりがちでしたが、このネットワークを活用することにより、障がい者の雇用機会が点から面へ広がっていくことになり、積極的な障がい者雇用が推進されるものと確信しています。

【福祉から企業への就労移行の新しい取り組み ―「リンクル方式」の紹介】

就労移行支援事業とは、一般就労を希望する障がい者に対し、事業所での作業訓練や一般企業で職場実習を通して就労訓練し、また、就労後も職場に定着できるよう支援を行うサービスです。

「リンクル方式」では、独自に作業所を持たず、複数の企業が参加し、参加企業内で就労訓練を行うことに特徴があります。施設が独自で作業所を持つと、業務の繁閑により障がい者の訓練機会が変動したり、訓練職種が限定されてしまう恐れがでてきます。

これに対して、施設が参加企業を募り、複数の企業内で就労訓練を実施する「リンクル方式」であれば、参加企業ごとに業務の繁閑時期が異なるので障がい者の配置が容易になったり、障がい者の適性に合った職場を提供することが可能となります。併せて、作業場所が企業内部になるので、障がい者自身と職員の意識の高揚が図られたり、障がい者が訓練を続けることで能力が向上した場合、同じ業務や職種での就労が可能となるなど、障がい者、企業ともに大きなメリットを享受できることとなります。

障がい者が企業にパートとして雇用された後も「リンクル方式」では施設の職員がサポートを行うことから、企業も専門の職員を置く必要がなく、障がい者も安心して就労できることとなります。

4. メディカル給食業界における障がい者を支える職場づくり

当業界ではすでに多くの企業が障がい者雇用に取り組んでいます。障がい者の受け入れはなかなか難しいといった意見もありますが、さまざまな工夫を行うことによって、多くの障がい者を迎え入れている企業があります。

A社

ポイント

- ・ 27名の障がい者が、調理補助、洗浄、仕分けなどの分野で働いています。
- ・ ①トップの号令、②管理職の協力、③職員の理解と協力の「三位一体」が大事。
- ・ 障害者雇用調整金、トライアル雇用における試行雇用奨励金、障害者作業施設設置等助成金などを活用。

事業所数約 95。病院や高齢者施設等の給食事業を行う。物流センター、弁当子会社を持つ

同社の従業員数は約 900 人。運営する事業所は約 95 カ所。工場や官公庁、学校、寮等の食堂の運営、病院や高齢者施設等の給食業務を行っています。

雇用する時の最低条件は「自分で通えること」。障がい者 27 名が働く

同社で働く障がい者は現在 27 人。身体障がい者が 12 人（うち聴覚言語障がい 2 人）で、知的障がい者が 8 人、精神障がい者が 7 人となっています。障がい者を雇用するようになったのは 4 年前。常用労働者数の算定数が 300 を超え、障害者納付金制度の対象となるようになったことがきっかけでした。同社の社是の中には「人を生かし、仕事を通じて社会に貢献する」という一文があることもあり、「障がい者雇用を通して、地域に対する社会的責任を果たす」という考え方を社内に浸透させていきました。

障がい者雇用の第一号は精神障がいの人でした。この人が上手く職場に溶け込み、周りの職員も障がい者を受け入れることに抵抗がなくなっていました。その後、養護学校から紹介された知的障がい者の人を雇用し、これも社内に受け入れられていきました。同社では身体障がい者以外に知的障がい者や精神障がい者も数多く雇用していますが、「障がい者は地域地域で通勤範囲が限られてくるため、働ける場所自体が少ない。そんな中で知的は駄目、精神は駄目と言っているのは、彼らが働ける場所がなくなってしまう。そう考えると障がいの種別で差をつけてはいけない」との回答が返ってきました。こうした姿勢があるため同社で働きたいという障がい者が多く、ハローワークや養護学校を中心に、常に 2～3 人の待機者がいる状態となっています。

まずはトップの考え、次いで管理職と職員の理解と協力が重要。指導役職員には手当支給

障がい者を雇用するようになって3年が経ち、職員の協力も得やすくなってきました。同社では、障がい者雇用を進めるためには、①トップの号令、②管理職の協力、③職員の理解と協力の「三位一体」が大事だと表現しています。最初の①「トップの号令」とは、先に述べたように、会社として障がい者雇用を進めるということを方針として明確に職員に示すことが、最も重要であるとしています。

次に②の「管理職の協力」です。管理職はその責任として数字目標を達成する必要があるのですが、たとえ気持ちとしては障がい者を雇ってあげたいという思いは持っていますが、自分の担当する事業所の生産性が落ちるようなことにはなかなか賛成しにくい面があるのも事実です。そこで同社では、雇用した障がい者に関連して支給される助成金について説明し、それらを収入としてカウントすれば、障がい者を雇用しても決して生産性が落ちないことを数字で示し納得させてきました。同社担当者によれば、障がい者の生産性は健常者の職員の30～50%程度になるとのことですが、その差を障害者雇用調整金（月額1人27,000円）を始めとした助成金で埋めていけば、何とか健常者との生産性の差を埋めることができるだろうとのこと。トライアル雇用における試行雇用奨励金（月額1人40,000円）も、現場のインセンティブとしては大きいといいます。また、障害者作業施設設置等助成金で施設のバリアフリー化を進めることができる、といった点も大きなインセンティブになっているといいます。

次の③の「職員の理解と協力」は比較的容易に得られるといいます。障がい者が現場に配属されて1～2ヵ月もすると、「必ず誰か面倒を見てくれる職員が出てくる」という。それを見定めて、その職員に指導役（世話役）を依頼し、手当を支給しています。

8名以上のスタッフがいる事業所なら配属可能

障がい者は、スタッフが8～10人程度いる職場に配属しています。例えばスタッフが4人いる小規模事業所の場合、休暇やシフトの関係から出勤者が2人とか3人になる場合もあり、そこに障がい者を配属すると、ただでさえ忙しいところに指示をしたりチェックをしたりと余計な業務が増えるため、とても現場が回らないといいます。スタッフが8名以上いれば、障がい者が入っても業務は回るのだから自然と面倒を見てくれる職員が出てくるのです。

配属先を施設種類別に見ると、自社の物流センターや弁当製造事業所以外では、高齢者施設が最も多く、次いで病院が多くなっています。

身体障がいや精神障がいの人は自家用車で、知的障がいの人は自転車で通勤しています。

知的障がい職員は主に洗浄業務。福祉手当を支給し、計算力向上のためのドリルを実施

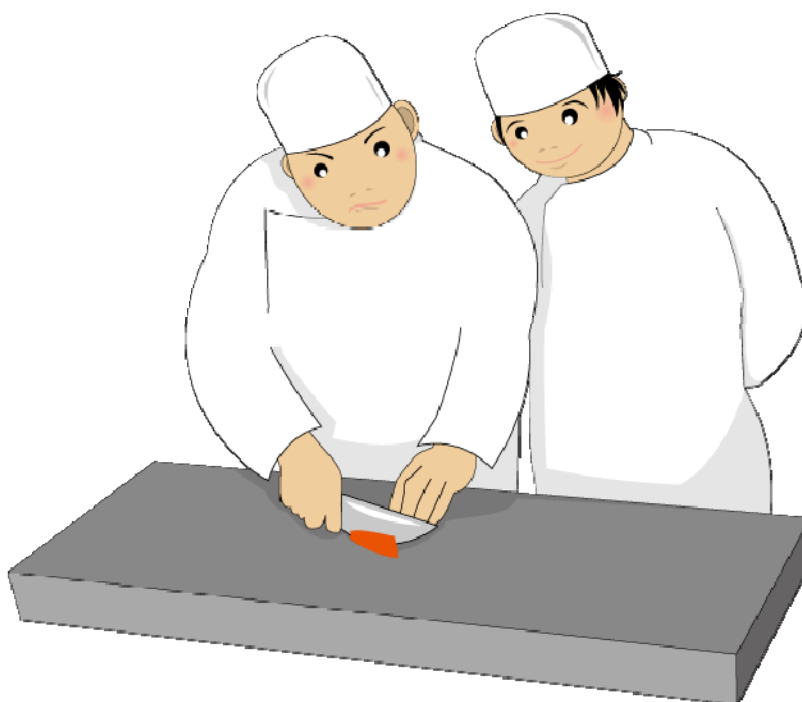
障がい種別に業務内容を見ると、精神障がい者7人のうち調理補助が4人、物流センターでの仕分け業務が3人となっています。知的障がい者は8人のうち6人が洗浄業務、2人が物流センターでの仕分け業務。身体障がい者のうちの聴覚言語障がいの2人は洗浄業務。残る9人の身体障がい者は、調理補助が3人、洗浄業務が3人、物流センターでの入力業務が2人、その他業務1人となっています。物流センターでの入力業務の2人は、肢体不自由で車いすを利用しています。

身体障がいの職員や精神障がいの職員では、調理補助や、中には調理をできる者もいますが、知的障がい者の場合は洗浄が中心になります。知的障がいの人の場合、毎日扱う食材が変わると大変ですが、同じ食材が2回目、3回目ともなれば、少しずつ覚えは早くなるとのことです。なお、知的障がいの人は計算力が弱い傾向がありますが、小学生の算数のドリルを行うことで能力が向上しているといえます。同社では「福祉手当」として、障害者手帳の所有者に毎月手当を支給していますが、このなかでドリル代を出してもらっています。

健常スタッフの教育は無償配布の小冊子（マニュアル）程度で十分対応できる

障がい者とのコミュニケーション方法については、「理解ある無関心」が重要だといえます。現場スタッフに「本人に障がいのことを聞くな」、「本人が自分で自分の障がいのことを話してきて、あれこれ質問はするな」といった注意点を話しています。あわせて、高齢・障害者雇用支援機構で発行しているような無償配布のマニュアル（小冊子）を、職員に回覧させています。

障がい者を積極的に雇用するようになってから、職員が人に優しくなってきたという好影響が大きいといえます。



B社

ポイント

- ・ 9名の障がい者が、盛り付けや洗浄等などの分野で働いています。
- ・ 入社すると指導員を付けてマンツーマン教育を行うなど、仕事・職場に慣れるための支援を行っています。
- ・ 障がい者の方が長く勤められるよう、緩やかでも上昇する賃金テーブルを設計。

事業所数約 300 ヲ所。病院や企業、学校等の委託給食事業の他、直営工場もある

同社の従業員数は約 2,000 人。社員（正社員及び契約社員）が約 400 人で、パート職員が約 1,600 人です。事業所は約 300 ヲ所あり、委託給食事業としては病院や福祉施設、企業の社員食堂、学校給食などがあり、自社で仕出し弁当の製造も行っています。

身体 5 名（うち重度 2 名）、知的 4 名が盛り付けや洗浄等の業務を務める

同社で働く障がい者は 9 人。身体障がい者が 5 人で、知的障がい者が 4 人です。パート勤務の 1 名は内部障がい、採用した後に障がい者であることがわかりました。

同社が障がい者雇用を始めたのは、平成 5 年に養護学校から知的障がいの新卒者を採用したのがきっかけです。当時その障がい者の親御さんが同社で働いていたことと、同社が養護学校の給食業務を受託していたことから、学校の先生の方から是非お願いしたいと話が来ました。現在勤務している障がい者については、常勤職員の者は養護学校かもしくはハローワークのトライアル雇用を活用して採用した者がほとんどです。

9 人が働く職場は、身体障がい 5 人のうち常勤の 2 人は福祉施設で調理や調理補助業務を担当し、パート職員の 1 名は同じく福祉施設で配膳や洗浄業務を行っています。残る常勤の 2 名は、直営工場で弁当の盛り付けや洗浄を行っています。知的障がいの 4 人については、3 人が直営工場で弁当の盛り付けや野菜洗浄を担当し、残る 1 人は同社の物流子会社に出向して食材のピッキング作業（食材の仕分け）を行っています。

同社では障がい者を採用するに当たり、「大卒」や「高卒」と同じように「養護学校卒」の賃金テーブルを別途作成し、初任給から健常者とは異なる賃金体系としています。賃金は障がい者の人も長く勤められるよう、緩やかでも上昇する賃金カーブを描くよう設計しています。

現場で指導者を付けてマンツーマン指導。交換ノートをや取りする仕組みもある

障がい者を雇用する際には、まず通勤できることが条件となります。自宅から一人で通勤できるかを確認し、通勤できる範囲内で、勤務するに最も適した職場を設定することになります。養護学校の卒業生を受け入れる際には、1～2 週間実習させてみて、その結果を見ながら本人と保護者及び養護学校の先生と協議するようになっています。同社では採用す

るに当たり、通勤する上で発生しそうなことを様々想定して、大丈夫かどうか確認しています。また、携帯電話を持つようにするなど、障がい者本人と家族、それと会社が緊急の場合などに直ぐに連絡がとれる体制を保っています。

知的障がいの場合は可能業務に限度がある

同社では障がい者が入社すると指導員を付けてマンツーマン教育を行っており、この間は指導員と同じローテーションで勤務を行ってもらっています。マンツーマン教育は、身体障がいの場合は一定期間で済みますが、知的障がいの場合はずっと指導員が付いている必要があるといえます。

身体障がい者の場合は、直営の工場であれば壁によりかかったり座ったりしながら盛り付けを行うことも可能です。聴覚言語障がいの職員に対しては、ゆっくり話したり紙に書いたりという接し方で十分対応できるとのことです。



一方、知的障がい者の場合は、経験に比例して能力が必ずしも向上する訳ではありません。日や季節によって作業にバラつきが出る時があったり、精神的にも不安定になる時があります。したがって、知的障がいの職員には周りの目が届きやすい直営工場等で働いてもらっています。また、ある特定の職員とあまり親しくなってしまうと、その職員が異動した時に本人が混乱してしまうので、マンツーマンの指導員だけが親しくなるのではなく、職場の皆で障がい者職員に声を掛け合い、広く浅く付き合うように心掛けています。あわせて、交換ノート（日記）をやり取りして、少しでも本人の不安を和らげるような対応も行っています。知的障がいの人は同じパターンを繰り返す業務は非常に得意ですが、給食や弁当は、扱う食材や盛り付けるおかずが毎日違ってきますので、なかには対応できない人もいます。また、安全の面から、包丁やスライサーなど危険な道具・機械を任せることも難しいのが実情です。「知的障がい者向けの業務の開発は課題であり、これからの企業の役割だ」というのが同社の見解です。なお、こうした知的障がい者を配属する職場としては、マンツーマンの指導員を付ける都合上、30～40人規模がふさわしいとしています。

社会的責任を果たしていきたいが、クライアントも障がい者雇用への理解を持って欲しい

同社では今後も障がい者を雇用して社会的責任を果たしていきたいとしていますが、クライアントとしても給食業者を選定する際に、価格の低さだけではなく、障がい者をどれだけ雇用しているかということも選考条件として考慮して欲しいとしています。クライアント側にも障がい者雇用への理解を持って欲しいとの考えです。

C社

ポイント

- ・ 43名の障がい者が、盛り付けや洗浄等などの分野で働いています。
- ・ 地域障害者職業センターのジョブコーチに仕事の設計やトレーニングを依頼し、職業経験のある障がい者を雇用しているため、定着率が高くなっています。
- ・ 受け入れる事業所へのインセンティブとして、賃金の一部を間接部門で負担しています。

企業の社員食堂や病院・高齢者施設等の給食事業、食材や弁当の宅配等を手掛ける

同社は官公庁や企業オフィス、工場、銀行等の社員食堂や、学校や病院、老人ホーム、社会福祉施設等での給食事業等を手掛けるほか、食材（夕食材料）宅配事業、弁当宅配事業等を行っています。クライアント施設内の厨房での給食事業の他、自社の食材加工や弁当製造のための工場も有しています。なお従業員（全約 3,000 名）の多くはパートタイムの主婦層です。

トップが障がい者雇用拡大の方針を打ち出し、会社を挙げて推進を開始した

同社で働く障がい者は現在 43 人おり、身体障がい者 10 人、知的障がい者 30 人、精神障がい者 3 人です。知的障がい者が多い理由は、利用者の多くを知的障がい者が占める地域障害者職業センター（以下「職業センター」）からの紹介による雇用が多いことによるものです。

同社の障がい者数は、今年度（2009 年度）だけで 17 人増加しています。その理由としては、今年度の経営方針発表において、社長が「社会的使命として障がい者を積極的に雇用していく」方針を打ち出したためです。また、労働力の確保という側面と、社会貢献を広くアピールして他社との差別化を図りたいという意図も含まれています。この経営トップによる方針が示されて以降、会社を挙げて障がい者雇用を推進しています。

障がい者の多くはパートタイム勤務であり、1 日 4 時間（週 20 時間）～6 時間（週 30 時間）の勤務が大半を占めます。事業所により障がい者の従事できる業務も様々であり、それぞれ実情に応じて柔軟的に勤務時間を設定しています。なお職場は、企業の社員食堂や病院や老人ホーム等の厨房、弁当工場や食材加工場など、学校給食を除く同社事業所の全領域に及びます。昨年度までは、弁当工場や食材加工場など自社施設での障がい者の雇用が進んでいたが、受入れに飽和感が出てきたため、今年度からは集団給食部門の事業所での雇用を重点的に行うようになりました。

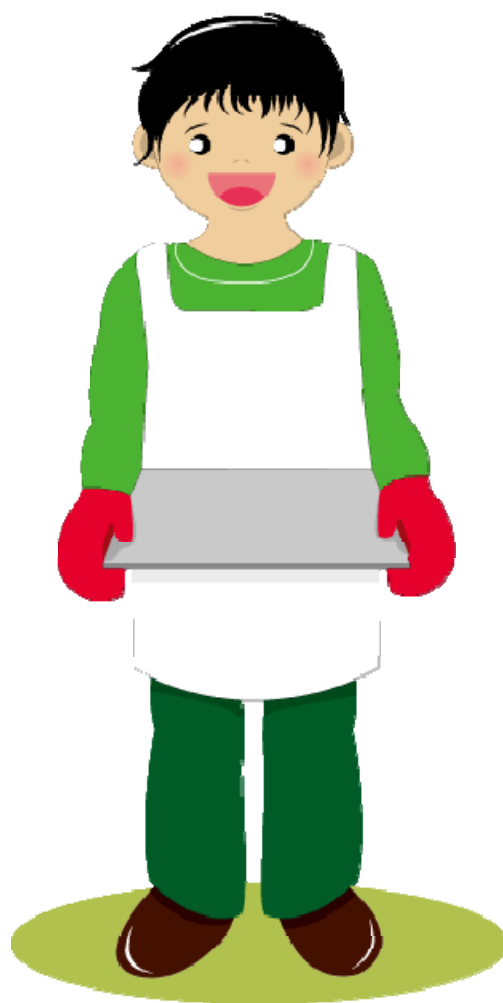
業務内容は、盛り付けや食器洗浄が主です。作業の早さが一般の健常職員と比べて遅い場合には、一般健常職員と同じラインには入らず、自分のペースでできるような別な作業単位で行っています。

障害者職業センターの支援・指導があればこそ安心して採用できる

同社が今年度雇用を推進してきたのは、集団給食事業等他社施設における事業所での採用でしたが、定型的業務の多い自社施設の弁当工場や食材加工場などに比べて業務設計が難しいのが実情です。工場や加工場であれば、既に何人か複数の障がい者が勤務している部署に配置するため、指導する側にも既にノウハウが蓄積されています。しかし、集団給食の部門では、事業所規模から1事業所で1人の障がい者の雇用となることが多く、また事業所ごとに設備の種類や配置、業務の範囲など状況が様々であるため、ある事業所（食堂）で培ったノウハウが他の事業所で活かさない場合があります。また障がい者本人の能力や適性にも大きな個人差があります。そのような状況でも今年度17人の障がい者を採用できたのは、職業センターの存在が大きいのです。職業センターでは推薦する障がい者の特性・能力を事前に把握し、同社が受け入れ可能とする事業所の現場を回って、採用される障がい者がどのような業務を行えば良いか業務設計を行ってくれます。1人の障がい者を就職させるのに、ジョブコーチやコンサルタントなど職業センターのスタッフが交代でフォローしてくれています。

現場ごとに業務内容が異なる職場では、具体的なアセスメントと業務設計、ジョブコーチ等専門家による指導等がないと受け入れるのは困難です。障がい者本人と事業所の状況を勘案した上で業務設計を行ってくれるという面倒見の良さと、業務にあった人材を紹介してくれるという信頼の高さがあったからこそ、職業センターと上手く連携して雇用を進めることができました。

現在、トライアル雇用制度は利用していません。それは実習期間を約2週間とっているため、この期間で職場への適応が可能か否かが判断できるからです。ジョブコーチには人選の段階から携わってもらい、どのような作業ならできるかといった作業設計をしてもらった上で、実習期間の最初2～3日は終日援助してもらい、そこで障がい者本人が一人で大丈夫だとなれば、徐々に来る間隔を開けていきます。支援期間が終了した後でもアフターフォローがあり、時々来訪しては本人にヒアリングしてくれたり、会社側の相談にも応じてくれています。



作業指示はできる限り具体的に行う。勤務時間にも配慮を

業務上の配慮としては、通勤の面や作業指示の面での対応があります。通勤面では、業務への適性を第一に考えているため、結果として職場が自宅から遠くなることもあります。保護者の方が心配しないよう早朝や深夜の勤務は避けるようにしています。作業指示の面では、何を何個作るとか、何をどこに片付けるとか、曖昧な表現は避けてできるだけ具体的に指示するようにしています。業務の特性上扱う食材は毎日違ってきますが、定型的な業務を習得してもらい、その日その日で具体的な指示を出していくようにすれば、たとえ食材が変わっても対応は可能です。なお、刃物や熱湯など危険を伴うものを扱う場合は、ジョブコーチと相談の上、本人に無理な業務は避けるよう配慮しています。

現場責任者の理解を得ることが重要。障がい者を雇用することのメリットを伝えている

障がい者の受け入れ先の決定に当たっては、エリアマネージャーや店長（現場責任者）に障がい者雇用の重要性やメリットを理解してもらうことが重要です。仕事への取り組みが真面目である点、定着率が良い点などのプラス面を理解してもらう他、先行して雇用している事業所で戦力となって活躍している事例を紹介するようにしています。また、職業センターから支援・指導が得られるため、心配は不要である点も伝えます。実際、この1年で職業センターを通して採用した者からは離職者は出ていません。職業センターと連携すれば雇用のミスマッチはないという点も、エリアマネージャーや店長を安心させる大きな要素となっています。

なお、障がい者を採用した受入事業所の負担を軽減するために、障がい者の人件費の一部を間接部門が負担しています。また障がい者雇用調整金も実際に雇用している部門に還元するようにしています。今後は、障がい者を雇用して成功している事業所の事例などを、社内報を通して社内にアピールしていくことを計画しています。

受け入れ先がある限り採用を続けていく。まずは理解を得ることから

大手企業や有料老人ホームなどでは、まだ障がい者の利用に慎重な面もあり、クライアントの理解を深めていくことも課題です。クライアントの施設を借りて営業する集団給食部門の事業所の場合、クライアントの意向を尊重せざる得ない面があるのも事実です。

同社では受け入可能な先がある限り採用を拡げていく考えで、今後も引き続き企業の社員食堂や病院・老人ホーム等の給食事業の職場を中心に障がい者の雇用を拡大していく計画です。

5. 障がい者雇用に関する各種支援制度・助成金の紹介

障がい者の雇用を促進するために、さまざまな助成制度が設けられています。

「どのような仕事が適しているか」を常用雇用の前に確認できる制度や、賃金、設備設置等を助成する各種助成金雇用継続のための人的サポートなど、目的や状況にあった制度が用意されています。なお、詳細については、採用・雇用前の計画段階で、各機関にご相談することをおすすめします。

目的	支援制度・助成金
職場・仕事への適応を支援	障害者委託訓練 トライアル雇用(試行雇用奨励金)制度 ジョブコーチによる支援 障害者介助等助成金
賃金の助成	障害者雇用調整金・障害者雇用報奨金 特定求職者雇用開発助成金 障害者ファースト・ステップ奨励金
作業環境の整備	障害者作業施設設置等助成金 障害者福祉施設設置等助成金

【障害者委託訓練（障害者の態様に応じた多様な委託訓練）】

ハローワークに求職登録をしている障がい者を対象に、障がい者の能力や適性、地域のニーズに対応した職業訓練を実施し、就職に必要な知識・技能の習得を図る制度です。訓練期間は、原則3ヵ月以内で月100時間以内となっています。職業訓練校などに配置されている「障害者職業訓練コーディネーター」が、訓練受講生の状況の把握や企業等との調整を行います。受託機関に対し受講生1人当たり月額60,000円を上限として訓練終了後に委託料が支給されます。
(窓口・・・都道府県の障害福祉課など)

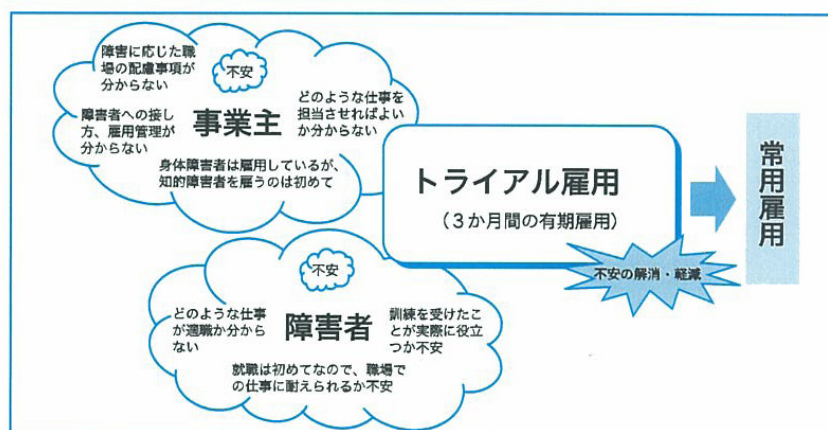
【トライアル雇用（試行雇用奨励金）制度】

職場に適応が可能か、企業と障がい者がお互いに実際に確認してから、本雇用に進むかどうかを決めることができる制度です。

事業主と障がい者との間で3ヵ月を限度として有期雇用契約を結び、お互いに適性を確認した後、本採用（常用雇用）となります。この期間中は、事業主から対象労働者に賃金が支給され、事業主には試行雇用奨励金（月額40,000円限度）が支給されます。

なお、トライアル雇用の期間を経過し、常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。（窓口・・・ハローワーク）

図 トライアル雇用（試行雇用奨励金）制度のイメージ



【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）】

65歳未満の障がい者を、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、賃金の一部を助成する制度です。

表 特定求職者雇用開発助成金

週所定 労働時間	対象労働者	中小企業		大企業	
		助成期間	支給総額	助成期間	支給総額
30 時間以上	重度または45歳以上の 身体・知的障害者	2 年	240 万円	1 年 6 ヶ月	100 万円
	精神障害者				
	重度以外または44歳以 下の身体・知的障害者	1 年 6 ヶ月	135 万円	1 年	50 万円
20 時間以上 30 時間未満	身体・知的・精神障害者	1 年 6 ヶ月	90 万円	1 年	30 万円

※助成対象期間を6ヵ月後との支給期間に区切り、この支給対象期ごとに支給されます。

（窓口・・・ハローワーク）

【障害者ファースト・ステップ奨励金（障害者初回雇用奨励金）】

障がい者雇用の経験のない中小企業（障がい者の雇用義務制度の対象となる56人～300人規模）が、初めて雇用する場合に奨励金を支給する制度です。雇用した1人目の障がい者（65歳未満）について100万円が支給されます。（窓口・・・ハローワーク）

なお、ハローワークを窓口とした助成金制度の場合、支給要件として、①対象者の雇入れ日の6ヵ月前から雇入れ後1年経過までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合で解雇していないこと、②雇用保険被保険者である従業員が、前項と同じ期間内に対象者の雇入れ日における被保険者の6%を超えて、以下の特定受給資格者に該当する理由で離職していないことなどがあります。詳細はハローワークまでお問い合わせ下さい。

特定受給資格者の範囲

1. 「倒産」等により離職した者

- (1)倒産（破産、民事再生、会社更生等の各倒産手続の申立て又は手形取引の停止等）に伴い離職した者
- (2)事業所において大量雇用変動の場合（1か月に30人以上の離職を予定）の届出がされたため離職した者及び当該事業主に雇用される被保険者の3分の1を超える者が離職したため離職した者
- (3)事業所の廃止（事業活動停止後再開の見込みのない場合を含む。）に伴い離職した者
- (4)事業所の移転により、通勤することが困難となったため離職した者

2. 「解雇」等により離職した者

- (1)解雇（自己の責めに帰すべき重大な理由による解雇を除く。）により離職した者
- (2)労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したことにより離職した者
- (3)賃金（退職手当を除く。）の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかった月が引き続き2か月以上となったこと等により離職した者
- (4)賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に低下した（又は低下することとなった）ため離職した者（当該労働者が低下の事実について予見し得なかった場合に限る。）
- (5)離職の直前3か月間に連続して労働基準法に基づき定める基準に規定する時間（各月45時間）を超える時間外労働が行われたため、又は事業主が危険若しくは健康障害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにもかかわらず、事業所において当該危険若しくは健康障害を防止するために必要な措置を講じなかったため離職した者
- (6)事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないため離職した者
- (7)期間の定めのある労働契約の更新により3年以上引き続き雇用されるに至った場合において当該労働契約が更新されないこととなったことにより離職した者
- (8)期間の定めのある労働契約（当該期間が1年未満のものに限る。）の締結に際し当該労働契約が更新されることが明示された場合において当該労働契約が更新されないこととなったこと（1年以上引き続き同一の事業主の適用事業に雇用されるに至った場合を除く。）により離職した者
- (9)上司、同僚等からの故意の排斥又は著しい冷遇若しくは嫌がらせを受けたことにより離職した者及び事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントの事実を把握していながら、雇用管理上の措置を講じなかった場合

- (10)事業主から直接若しくは間接に退職するよう勧奨を受けたことにより離職した者（従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に応募して離職した場合は、これに該当しない。）
- (11)事業所において使用者の責めに帰すべき事由により行われた休業が引き続き3か月以上となったことにより離職した者
- (12)事業所の業務が法令に違反したため離職した者

【ジョブコーチによる支援】

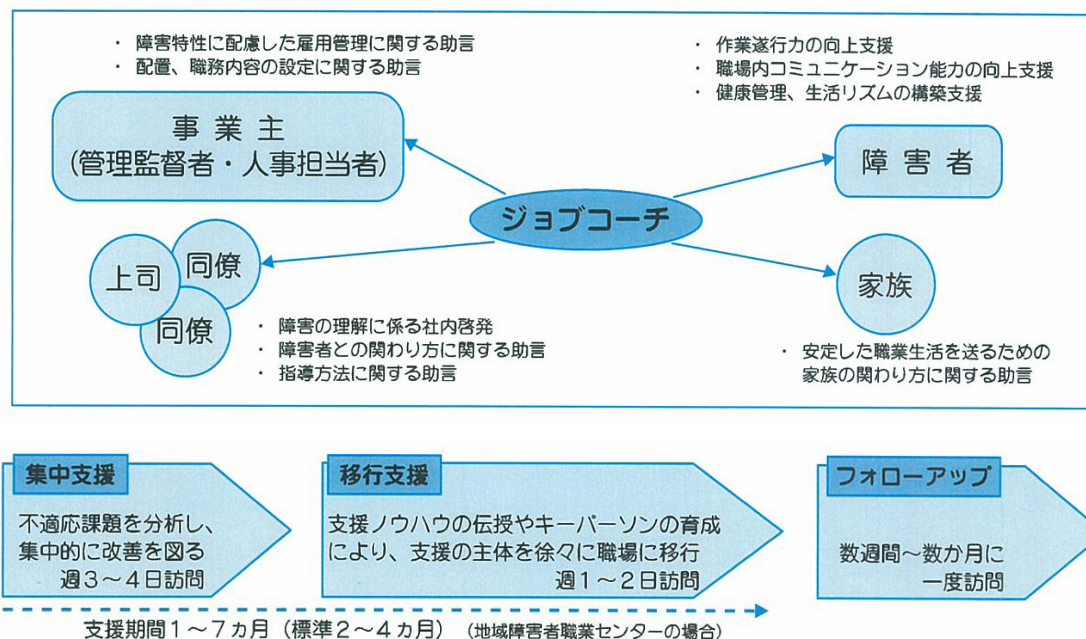
障がい者の雇用にあたり円滑に職場に適応できるよう、どのような仕事が適しているか、また、一見難しそうな業務でも、どのように仕事を細分化すれば円滑に遂行できるようになるのか、業務の分析を行うのがジョブコーチ（職場適応援助者）です。そして、仕事を障がい者に教えるだけではなく、職場環境の改善・調整等を通し、評価から定着に至る全プロセスを企業と連携して支援します。

ジョブコーチ支援は、障がい者と企業双方に助言を行い、定着支援も通しながら、障がい者が長く働ける環境をサポートします。トライアル雇用の段階で利用することも可能で、知的障がい者、精神障がい者の雇用にあたり利用されることが多くなっています。

ジョブコーチは、地域障害者雇用センターと社会福祉法人等に配置されています。また、事業主が自ら雇用している障がい者のために配置することもできます。この場合、助成金（第2号職場適応援助者助成金）が支給されます。

窓口・・・地域障害者雇用センター

図 ジョブコーチによる支援のイメージ



【障害者雇用納付金制度に基づく助成金】

事業主が障がい者雇用を進めるにあたって必要とする設備改善などの費用を援助する目的の助成金で、障害者雇用促進法に基づき、障害者雇用納付金を財源としています。

①障害者作業施設設置等助成金

障がい者を常用労働者として新規に雇い入れたり、継続して雇用する事業主に対して、障がい者が作業をしやすくするための施設・設備を設置したり整備する場合、費用の一部を助成するものです（第1種障害者作業施設設置等助成金）。賃貸による設置も助成の対象となります（第2種障害者作業施設設置等助成金）。

ただし、助成の対象となるのは自社内の施設・設備であり、病院や学校等のお客様の建物内の施設・設備の設置・整備は対象にはなりません。

②障害者福祉施設設置等助成金

障がい者を常用労働者として新規に雇い入れたり、継続して雇用する事業主、またはその事業主の加入している事業主団体が、障がい者の福祉増進のために、保健・給食・教養文化施設などの福利厚生施設の設置・整備をする場合、その費用の一部を助成するものです。

表 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

助成金	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
第1種障害者作業施設設置等助成金（作業施設、作業設備等の設置または整備）	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・重度身体障害者である短時間労働者 ・重度知的障害者である短時間労働者 	2/3	<ul style="list-style-type: none"> ・設置等－障害者1人につき450万円 ・作業設備－障害者1人につき150万円 ・1事業所あたり－会計年度につき4,500万円 	－
			<ul style="list-style-type: none"> ・施設－障害者1人につき月13万円 ・作業設備－障害者1人につき月5万円 	3年間
第2種障害者作業施設設置等助成金（作業施設、作業設備等の賃借）	<ul style="list-style-type: none"> ・重度精神障害者である短時間労働者 ・上記の障害者である在宅勤務者 	1/3	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき225万円 ・1事業所あたり－会計年度につき2,250万円 	－

当業界における障害者作業施設設置等助成金の活用の例

施設設置等助成金の活用にあたっては、就労を容易にするためのトイレ、スロープ等の整備、エレベーターの設置等が多くなっていますが、当業界独自の作業施設の整備の例としては以下のようなものがあります。

- ・自動計量器の設置により指定量を充填できるようにし、知的障がい者の袋詰め作業による疲労の軽減及び粉塵飛散の防止、更に両下肢障がい者の作業参加が可能になった
- ・自動食器洗浄機の導入により、知的障がい者に新たな業務として洗浄作業を任せられるようになった
- ・連続炊飯システムを導入することにより、知的障がい者に炊飯釜搬入工程を任せられるようになった
- ・オートチェッカーを導入することにより、知的障がい者に良品、不良品の選別作業を任せられるようになった



③障害者介助等助成金

障がい者を新規に雇い入れたり、継続して雇用する事業主が、雇用管理を行うために、障がいの種類や程度に応じて必要な介助などを実施する場合、その費用の一部を助成するものです。
(窓口・・・各都道府県の雇用開発（促進）協会)

障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度の対象となる障害者の範囲

1. 障害者の範囲

この助成金制度の対象となる障害者とは、以下のいずれかに該当する障害者であって、原則として事業主に常時雇用されている障害者です。

- (1) 身体障害者とは、原則として身体障害者障害程度等級表（身体障害者福祉法施行規則別表第5号。以下「障害等級表」）の障害等級が1級から6級までに掲げる身体障害がある者、および7級に掲げる身体障害が2つ以上重複している者です。
- (2) 知的障害者とは、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、精神保健指定医又は障害者職業センター（知的障害者判定機関）により知的障害があると判定された者です。
- (3) 重度身体障害者とは、身体障害者のうち、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第1に該当する者で、障害等級表の障害等級が1級または2級に該当する障害者および同表の3級に該当する障害を2つ以上重複すること等により、2級に相当する障害者です。
- (4) 重度知的障害者とは、知的障害者のうち知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者です。
- (5) 精神障害者とは、次に掲げる者で、症状が安定し、就労が可能な状態にある者です。

イ 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

ロ 統合失調症、そううつ病またはてんかんにかかっている者

なお、ロに掲げる者にあつては、次の（イ）から（ハ）のいずれかに掲げる者です。

（イ）公共職業安定所の紹介に係る者

（ロ）当該事業主の事業所において精神障害者社会適応訓練を受けた者

（ハ）障害者の雇用の促進等に関する法律第19条第1項の障害者職業センターにおける職場復帰（労働者が精神障害者となった後当該労働者が精神障害者となった時に雇用している事業主の事業所において就労することをいいます。）のための職業リハビリテーションの措置を受けている者

- (6) 中途障害者とは、支給対象事業主に雇用された後に、身体障害者となった者及び精神障害者となった者であつて、職場復帰を行う者です。

2. 短時間労働者とは

この助成金制度における短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短く、かつ、20時間以上30時間未満であつて常時雇用される労働者です。ただし、助成金の対象となる精神障害者に限り1週間の所定労働時間が15時間以上20時間未満の労働者を短時間労働者に準じて対象障害者として取り扱います。

3. 在宅勤務者とは

この助成金における在宅勤務者とは、助成金の対象事業所において雇用される障害者であつて、その労働日の全部または大部分をその事業所に通勤することなく自宅において業務に従事する障害者をいいます。この場合、在宅勤務者は事業主との間に雇用関係が明確に認められるものであつて、在宅勤務者の業務内容、指揮命令系統、就業内容等の要件をすべて満たしていることが必要となります。

6. 障がい者雇用に関するQ & A

ここでは、障がい者雇用に関してよくある質問を紹介しています。

【法律について】

Q 1. 企業では障がい者を雇用しなければならないと聞きましたが…。

A. 障害者雇用促進法に基づき常用労働者の人数に対する一定割合（障害雇用率）の数の身体障がい者または知的障がい者を雇用することが義務付けられています。現行では、常用労働者数が 56 人以上の企業にこの雇用義務が課せられています。詳しくは本書 4 ページをご覧ください。

Q 2. 障がい者雇用率を達成していないと納付金を納めなければならないと聞きましたが…。

A. 法定雇用率（常用労働者の 1.8%）を達成していない企業のうち、常用労働者 301 人以上の事業主は、不足 1 人に付き月額 50,000 円の納付金を納めなければなりません。詳しくは本書 8 ページをご覧ください。

Q 3. 当社は常用労働者が 250 人なので、納付金を納める必要はないのでしょうか…。

A. 現行では、障害者雇用納付金制度の適用対象は 301 人以上なので納付金を納める必要はありませんが、2010 年 7 月からは常用労働者 201 人以上へ適用対象が拡大されますので、納付金を納めることが必要になります。詳しくは本書 9 ページをご覧ください。

Q 4. 障害者雇用納付金を納めれば、障がい者を法定雇用率以上雇わなくてもかまわないのでしょうか…。

A. 障害者雇用納付給付金は、障がい者を雇用しないことに対する罰金ではありません。したがって、給付金を納めたからといって、障がい者の雇用義務がなくなるわけではありません。詳しくは本書 8 ページをご覧ください。

Q 5. 障がい者を数多く雇用している企業に対しては、調整金が支給されると聞きましたが…。

A. 法定雇用率達成企業については、従業員規模に応じて「障害者雇用調整金」、「障害者雇用報奨金」が支給されます。詳しくは本書 8 ページをご覧ください。

Q 6. 障害者雇用納付金制度が除外されている業種があると聞いたのですが…。

A. 鉄道業や鉄鋼業、港湾運送業など、障がい者が就業することが困難とされる職種が相当数を占める業種の事業所については、算定する常用労働者数から控除する除外率が定められています。なお、病院給食業は除外の対象ではありません。詳しくは本書 4 ページをご覧ください。

【採用に当たって】

Q7. 障がい者を雇用するには、まず何から始めたらよいのでしょうか？

A. 障がい者の就職や採用についての相談は、ハローワークへ連絡することが第一歩になります。ハローワークでは、就職を希望する障がい者に対して、就職の斡旋から就職後のアフターケアまで、一貫したサービスを行っています。職業相談員も配置されていて、障がい者が適切な職業選択ができるように、相談・援助・指導をしています。

Q8. 特別支援学校や福祉作業所に求人を出すことはできますか？

A. 特別支援学校（旧：養護学校、盲・聾学校）には、ハローワークと同じように職業紹介の業務が認められています。一方、福祉作業所などへの求人はハローワークを通じて行います。

Q9. 障がい者が働ける職場が見つからないのですが…。

A. 社内の仕事を見直したり、仕事を細分化・分業化することで障がい者でも働くことのできる仕事を探します。詳しくは本書 13 ページ、16 ページをご覧ください。

Q10. 設備が十分でないため、障がい者の受け入れが不安なのですが…。

A. 大きく設備を変えずとも、職場の仲間のサポートで対応できる場合もあります。また、障がい者の入社に対応するための設備改善には「障害者作業施設設置等助成金」の活用もできますので、有効に活用することが求められます。「障害者作業施設設置等助成金」については本書 36 ページ、「助成金」の活用事例については本書 37 ページをご覧ください。

面接でも、設備上の問題で受け入れ可能かを判断するのではなく、まずはその人の技能、経験、自社の中で人間関係を築いていけるかといった適応能力を見極めることが大切です。

Q11. 障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たって、障がい者に障がいの状況について詳しく聞いてもよいのでしょうか？

A. 障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度の適用に当たっては、各事業主において、障がい者である労働者の人数、障がい種別、障がい程度等を把握・確認する必要がありますが、これらの情報については、個人情報保護法をはじめとする法令等に十分留意しながら、適正に取り扱う必要があります。詳しくは本書 18 ページをご覧ください。

また、平成 18 年 4 月から、精神障がい者に対しても雇用率制度が適用されていますが、特に在職している精神障がい者の把握・確認の際はプライバシーに配慮する必要があります。

Q12. 障がい者に障がいの状況について聞く際に指針となるようなものはありますか？

障がい者の障がい状況の把握については、厚生労働省が「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を作成していますので、あらかじめ目を通しておきましょう。「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」は、厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisa02/pdf/65.pdf>) から見るすることができます。

【働いてもらうに当たって】

Q13. 障がい者を雇用すると経済的な負担が増えたり、生産性が下がったりするのではありませんか？

A. 経済的な負担を軽減するためには、ジョブコーチなどの支援制度やQ10のような助成金制度がありますので、積極的に活用してみたいかがでしょうか。また、障がい者を法定雇用率以上雇用した場合には、Q5のように「障害者雇用調整金」、「障害者雇用報奨金」が支給されますので、こうした受給をカウントすることで生産性の低下をカバーすることができることになります。生産性に関する企業の考え方については本書25ページ、31ページをご覧ください。

Q14. 忘年会や社員旅行といった社内行事には参加させたほうがよいのでしょうか？

A. 本人が望まない場合には無理に進める必要はないと思いますが、社員の一人だという意識を持たせ、本人の働く意欲を向上させるためにも、社内行事にはできるだけ参加を呼びかけてください。

Q15. 作業を指示する場合の工夫やコツがあれば教えてください。

A. まずは見本を示し、やってみせて、繰り返し練習させます。できたらほめることを忘れてはいけません。知的障がい者の場合は、具体的に指示を出すように努め、知的障がい者に理解できる言葉やサインを用いることが大切です。

表 知的障がい者に対する対応の例

苦手なこと	対応の例
数を数える	食材をすべての枠に入れば一定数になる箱を用意する
時間の理解	目覚まし時計やタイマーを利用する
分類・収納	収納場所ごとに文字情報に加えて、絵や「手がかり」となる色、記号をつける

Q16. 休みがちな障がい者がいるのですが、原因がわからず困っています…。

A. 原因については、仕事や職場の環境、人間関係、本人の家庭環境、本人の仕事に関する意識などが考えられます。職場の同僚や家族などに話を聞いてみるとよいでしょう。どうしても原因がわからないようであれば、関係機関に相談して専門家のアドバイスを受けるといった手もあります。関係機関の案内は本書42ページをご覧ください。

Q17. 他社ではどのように障がい者雇用に取り組んでいるのでしょうか？

A. 企業によってさまざまな形で障がい者雇用に取り組んでいます。特定子会社の設立などもその取り組みのひとつです。障がい者を配置する職場も企業によって異なってきますので、他所を見学したり、地域の研修会やセミナーの積極的に参加し、障がい者を雇用している企業の方の話を聴いてみるとよいでしょう。特定子会社については本書7ページ、企業の事例については本書24～31ページをご覧ください。

7. 障がい者雇用を支援する各種機関

【ハローワーク】

ハローワークには、障がいを持つ方のための相談窓口があり、障がい者の状態にあわせてアドバイスをを行っています。今すぐ就職したい人に対しては「求職登録」をするようにアドバイスをします。今すぐ働くのは不安だという人のためには、「就労移行支援事業所」や「障害者就業・生活支援センター」といった施設を紹介しています。

【地域障害者職業センター】

地域障害者職業センターは、働くための訓練をしたり、職業評価を受けられたりするところです。職業評価を受けることで、障がい者の仕事の能力が今どのくらいなのか、また、どんな仕事に向いているかなどのアドバイスをしています。この他にジョブコーチの派遣なども行っています。

【雇用開発（促進）協会】

雇用開発（促進）協会は「高齢・障害者雇用支援機構」の関連法人で、各都道府県に1つずつ、事業主団体として設立されています。障害者雇用促進法に基づく障害者雇用納付金の納付、障害者雇用調整金及び報奨金等の申請、納付金制度に基づく各種助成金の申請等の窓口となっています。また、セミナーその他の啓発事業も実施しています。

【障害者職業能力開発校】

障害者職業能力開発校では、希望する科に応募し、入校試験に合格した障がい者が、1年または2年の期間、専門的な職業スキルをしっかりと学びながら就職活動を行っています。サービス業（商品の品出し・仕分け、清掃、食品製造補助、食器洗浄等）に就職する障がい者の方も多くいます。

【広域障害職業センター】

広域障害職業センターでは、障害者職業カウンセラー、職業訓練指導員が配置され、医療リハビリテーションとの連携を図りながら、職業評価、職業指導、職業訓練等の職業リハビリテーションサービスを提供しています。国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県所沢市）と国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（岡山県加賀郡吉備中央町）の2ヶ所あります。