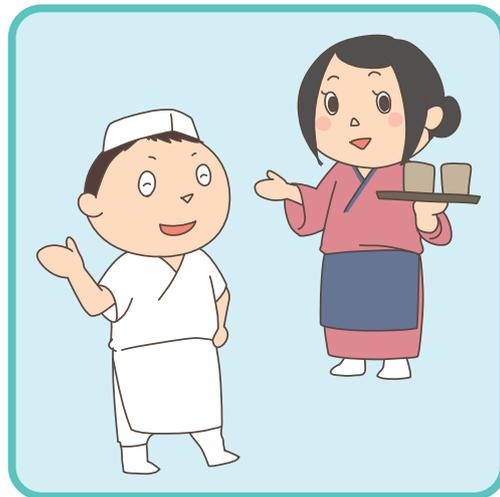
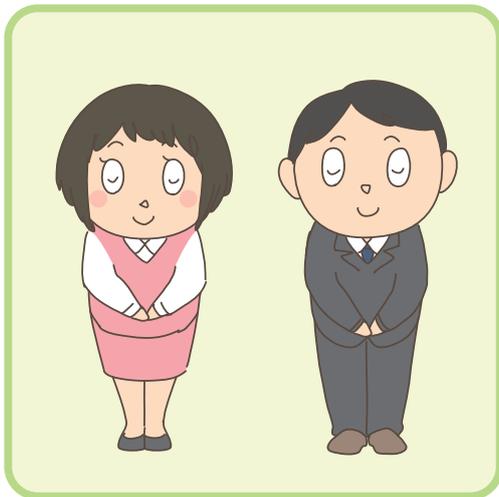
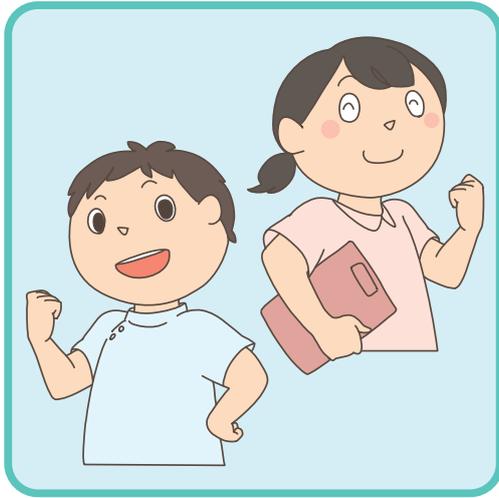
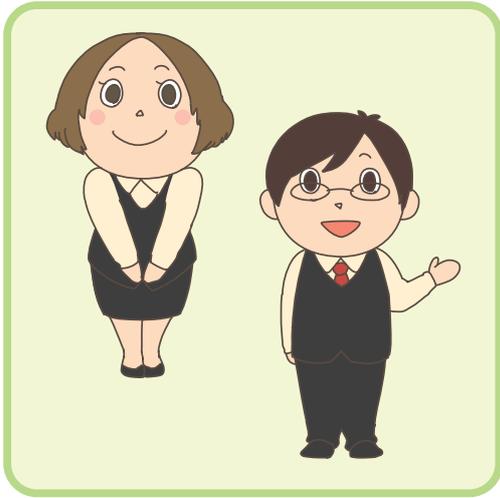




都内・身近な企業の 障害者雇用取組事例集

オーダーメイド型障害者雇用サポート事業実践事例より

平成26年3月



1	障害者雇用の状況・課題について	1
2	障害者雇用の取組手順について	2
3	身近な企業の取組事例	3
	(オーダーメイド型障害者雇用サポート事業実践事例)	
	事例1 勝美印刷株式会社 (総合印刷).....	3
	事例2 株式会社杳目金屋 (ジュエリー製造販売).....	6
	事例3 日本機械工業株式会社 (特殊車両製造販売).....	10
	事例4 株式会社一休 (情報サービス業).....	14
	事例5 T社 (靴卸売業).....	17
	事例6 株式会社中島董商店 (食料品卸売業).....	19
	事例7 株式会社No.1 (OA機器卸売業).....	22
	事例8 東京ガスライフバル澤井株式会社 (ガス関連機器等小売業).....	26
	事例9 株式会社フォーシス アンド カンパニー (婚礼衣料等販売・レンタル).....	29
	事例10 株式会社古田土経営 (経営コンサルタント業).....	33
	事例11 株式会社ハブ (飲食店).....	36
	事例12 有限会社近藤商会 (クリーニング業).....	40
	事例13 株式会社プロケア (子育て支援サービス業等).....	44
	事例14 株式会社日本介護センター (介護事業等).....	46
	事例15 株式会社環境システムサービス (廃棄物処理運搬業).....	50
	事例16 三栄管財株式会社 (ビルメンテナンス業).....	54
4	障害者雇用に関する各種支援制度等	57
5	連絡先一覧	63

はじめに

都内民間企業における障害者の雇用状況については、平成25年6月1日時点での平均雇用率が、1.72%と、依然として法定雇用率に達しておらず、特に300人未満の中小企業においては、0.96%に止まっており、障害者雇用の取組が進んでいない状況にあります。

また、企業を取りまく障害者雇用に関連した制度についても、昨年4月の法定雇用率の引上げ（1.8%→2.0%）、精神障害者の法定雇用率算入を内容に含む障害者雇用促進法の改正（平成25年6月成立）、障害者雇用納付金制度の対象企業規模の段階的な適用拡大（平成27年4月より常時雇用する労働者数が100人を超える以上企業に適用）などもあり、中小企業における障害者雇用の促進が喫緊の課題となっています。

こうした状況の中で、都においては、平成23年度より中小企業に対する雇用支援施策として「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」を実施しています。

この事業は、地域の障害者就労支援機関や事業主団体で構成する協議会のバックアップのもと、障害者雇用に専門的な知識を有する支援員が企業の状況に応じたオーダーメイド型の支援として、雇用前の職場の環境調整から雇用後の定着支援まで継続的に支援を行い、その実施状況をまとめ、普及啓発することで中小企業の障害者雇用促進につなげることを目的として実施しています。

本事例集は、当事業で実施した中小企業の取組及び支援内容をまとめ、中小企業における障害者雇用の促進を図る上での参考資料としていただくために作成したものです。

この事例集が、身近にある中小企業での障害者の雇用促進の一助になれば幸いです。

東京都産業労働局
雇用就業部就業推進課

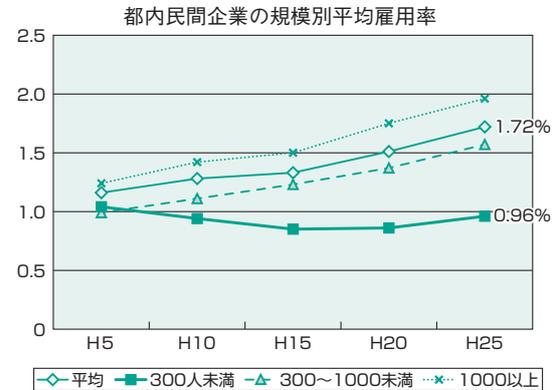
1

障害者雇用の状況・課題について

■ 都内企業における障害者雇用状況について

直近（平成25年6月1日現在）の都内民間企業の法定雇用率は、1.72%と、着実に進展しているものの依然として法定雇用率（2.0%）に到達していない状況が続いています。

特に規模300人未満企業については、0.96%と他の規模企業と比較すると取組が進んでいない状況がうかがえます。



規模別に見ると中小企業において雇用が進んでいない状況

■ 障害者雇用に関する制度変更等

● 障害者雇用納付金制度の対象範囲の拡大

障害者雇用納付金制度の対象企業規模範囲が段階的に拡大しています。



中小企業における経済的な負担の増加

● 障害者法定雇用率の引上げ

障害者の法定雇用率が、平成25年4月から引上げになりました。

事業主区分	法定雇用率	
	平成25年3月まで	平成25年4月以降
民間企業	1.8%	2.0%
国、地方公共団体等	2.1%	2.3%
都道府県の教育委員会	2.0%	2.2%

障害者を雇用しなければならない事業主の範囲が、従業員56人以上から50人以上に変わりました。

より小規模企業における取り組みが必要

● 障害者雇用促進法の改正（平成25年6月成立）

- 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 (2) 合理的配慮の提供義務 (3) 苦情処理・紛争解決援助
- 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 障害者の範囲の明確化そのたの所要の措置を講ずる。

合理的な配慮の提供義務や法定雇用率の見直しなど、更に障害者雇用に関する取組みが必要

中小企業を取りまく障害者雇用の状況や制度変更等に対応し、企業個々のニーズに即した支援が必要

オーダーメイド型障害者雇用サポート事業の実施（平成23～25年度）

2 障害者雇用の取組手順について

オーダーメイド型障害者雇用サポート事業の実施を通じ、障害者雇用の取組手順を以下のように整理いたしました。ご参考にしてください。

ステップ
1

障害者の雇用に関する制度、活用できる社会資源を知る。
障害者の障害特性などを知る。

ご相談先 ハローワーク
東京障害者職業センター（多摩支所）
東京しごと財団 障害者就業支援課 など

知る

ステップ
2

障害者の雇用の現場や訓練等の様子を見る。

ご相談先 企業への見学 ハローワーク
障害者向けの職業訓練機関
東京障害者職業能力開発校 など
身近な地域で就職を目指す方への支援機関
障害者就業・生活支援センター
区市町村障害者就労支援センター
特別支援学校 など

見る

ステップ
3

障害者雇用を進める仕事、職場を決める。
（仕事の切り出しなど……）

ご相談先 ハローワーク
東京障害者職業センター（多摩支所）
障害者就業・生活支援センター
区市町村障害者就労支援センター など

決める

ステップ
4

仕事内容、職場環境が障害者雇用に適しているか実習等を通じて体験する。
（職場体験実習等の実施）

ご相談先 東京しごと財団障害者就業支援課
障害者就業・生活支援センター
区市町村障害者就業支援センター
東京障害者職業センター
ハローワーク
特別支援学校 など

体験
する

ステップ
5

正規雇用の前にトライアル雇用を活用し試す。
（※トライアル雇用制度については P58～59参照）

ご相談先 ハローワーク

試す

ステップ
6

雇用継続のための相談やジョブコーチを活用する。

ご相談先 ハローワーク
障害者就業・生活支援センター
区市町村障害者就労支援センター など
ジョブコーチ
東京障害者職業センター
東京しごと財団障害者就業支援課 など

活用
する

※ご相談先については、P63以降の「5連絡先一覧」をご覧ください。

3 身近な企業の取組事例

(オーダーメイド型障害者雇用サポート事業実践事例)

事例 1 | 地域の支援機関と社内のキーパーソンが障害者雇用を支え、更に仕事の幅も広がっています。



取組企業の概要

- 【企業名】勝美印刷株式会社
- 【所在地】東京都文京区
- 【企業規模】103名
- 【事業内容】総合印刷

お客様の想いを“カタチ”に

印刷技術は、デジタル化により飛躍的に向上しています。それに伴いお客様の要求はさらに高くなりました。勝美印刷は、新しい技術をただ導入するだけでなく、時代の変化に柔軟に対応できるように、様々なノウハウを蓄積して対応してまいりました。さらに、長年培ってきた、技術と経験を生かし、お客様に最高品質を提供いたします。

取組の経緯

障害者雇用納付金制度が平成27年から労働者数が100人を超える中小企業にも適用される事を知り、立石工場で障害者雇用を進めたいと考えはじめました。進めるにあたって工場近隣の江戸川区立障害者就労支援センター（以下「支援センター」という）に相談する中で東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業の案内があり、支援センターと東京都の支援を受けながら本格的に取組みを行いました。

取組内容

●ステップ1 障害者雇用の進め方に関する相談.....
東京都の直井支援員と支援センターの磯野さん、企業側担当として小谷取締役総務部長と顧問社会保険労務士の戎氏の参加で今後の取組スケジュールに関する相談を行った。戎社労士については雇用条件等の助言

をいただくため、以後の打合せや職場見学等にも可能な限り参加していただくこととした。

直井支援員より、障害者雇用に関する専門機関である東京障害者職業センター（以下「職業センター」という）の見学や障害特性に関するレクチャーを受けることが障害者雇用全般に関する理解につながると提案を受けた。

職業センターからの支援を受けるにあたり、冊子「はじめからわかる障害者雇用事業主のためのQ&A」の提供をうけ、その冊子の中に掲載されている「障害者雇用のための企業用自己診断チェックシート」の活用をすすめられ、実施することとした。

障害者雇用の取組スケジュールについても、職業センターへの見学、仕事の切り出し（障害者雇用を進める職場の仕事内容と環境確認）、職場体験実習、トライアル雇用、本採用までの大まかな計画案が直井支援員より提案され、約3ヶ月程度でトライアル雇用まで進むという内容であった。

また、印刷作業に従事したい障害者がおり、安定した雇用につなげるためには、予め課題を把握しておく必要もあり、職業センターの職業評価と職業準備支援を実施する予定であることを磯野さんより報告があった。

●ステップ2 障害特性等に関する理解

東京障害者職業センターに訪問し、センターの機能、ジョブコーチ、職業準備支援、障害特性などのレクチャーがあり、障害者を受け入れるにあたっての理解を深めた。

●ステップ3 障害者雇用を進める職場と仕事内容の確認

障害者雇用の受入先である立石工場の見学会を実施した。参加者は職業センターの古屋障害者職業カウンセラー、岡安・宮澤ジョブコーチ、支援センターの磯野さん、就職を希望している障害者の鈴木さん、直井支援員の訪問をうけ、印刷工程や障害者の方に担当してもらう仕事内容等の説明を行うとともに、意見交換を行った。今後の取組みとして職場体験実習を実施したいことも含め参加者に説明を行った。

●ステップ4 職場体験実習の実施

支援センターの磯野さんを通じ、鈴木さんの職場体験実習の申込みがあり、約2週間の期間で実施することとした。

職場体験実習期間中については、職業センターの宮澤ジョブコーチ、支援センターの磯野さん、直井支援員の訪問による支援のもと実施された。

鈴木さんの担当する仕事は印刷する前準備としての印刷用紙の「紙積み」であるが、過去に印刷会社での就労経験があり、立石工場の現場担当者である永井課長も「基本が出来ている」という高い評価だった。職場体験実習の結果、仕事の内容も障害者雇用を進める上で十分可能であること、障害者の職場適応能力も十分理解できたことにより、次のステップであるトライアル雇用を進めることとした。

●ステップ5 トライアル雇用の実施

ハローワークにトライアル雇用求人を出し、職場体験実習を実施した鈴木さんの応募をうけ、選考の結果3ヶ月のトライアル雇用で採用することとした。

トライアル雇用期間中についても磯野さん、直井支援員、宮澤ジョブコーチの定期的な訪問による定着支援があり、障害者に対する対応方法等のアドバイスがあった。

現場担当者の永井課長からも鈴木さんの自主的な仕事ぶりがあるなどの報告もあり、職場環境にも少しずつ慣れ、本人の持つ能力が発揮されている状況が確認出来た。

今後も現場担当者である永井課長には引き続き障害者雇用のキーパーソンとしての役割を担当してもらう。

●ステップ6 本採用へ

トライアル雇用期間中の安定した仕事ぶりや環境順応性により本採用することとした。

本採用後は仕事にも慣れ、残業への対応等も出来るようになり、仕事の範囲についても紙積みだけでなく、アルミ板の移動作業なども含め範囲を広げることとした。

今後、文字の読み書きが少しずつでも出来れば更に仕事範囲が広がることから、職業センター及び特別支援学校等からのアドバイスを受けながら取り組んでいるところである。



小谷取締役総務部長

【企業人事担当者より】

当社の障害者雇用への取り組みは、業界団体が開催した障害者雇用セミナーで知り得た、平成27年から100人を超える中小企業も障害者雇用納付金の対象になることがきっかけです。

そこで江戸川区立障害者就労支援センターから東京都のオーダーメイド事業を紹介され、東京都から事業内容等の説明を受けました。

障害者雇用については採用方法、助成金など何もわからない状況のため支援していただくことになりました。

東京都に全体のコーディネイトを担当していただき、東京障害者職業センターと江戸川区立障害者就労支援センターを交え定期的な支援会議を実施しました。

課題・問題点など率直に意見交換し職場実習・トライアル雇用を経て本採用となりました。

鈴木さんは約10年間印刷業界で働いた経験がありましたがコミュニケーションに課題がありました。しかし今までのキャリアと彼の頑張りで、上司・同僚から信頼される存在に成長しています。仕事の領域を広げるため担当上司からの提案で、「ひらがなの読み」の勉強にも積極的に取り組んでいます。是非、頑張っていたきたいと思います。

【従業員より】

今までやってきた仕事の経験を活かして働くことができるとてもうれしいです。

職場の皆さんはとても優しく、家族も応援してくれているので、体に気を付けてできるだけ長く働けるようがんばります。



担当している「紙積み作業」



鈴木さん

【就労支援機関より】



江戸川区立障害者就労支援センター
磯野さん

鈴木さんは実直な方で仕事に関しても「真面目・素直・誠実」に取り組んでいらっしゃいます。

私は、彼の素質と職場のサポート体制のおかげで、安心して鈴木さんの支援に取り組むことが出来ました。

また、雇用までの流れを東京都にオーダーメイドして頂く事によって私の役割が明確化され、鈴木さんへの支援を行う上でとても助かりました。時間をかけて段階的に取り組めたことが、今回の結果に繋がったのではないかと思います。関係者の方に深く感謝申し上げます。

【東京都 直井支援員より】

東京都と江戸川区立障害者就労支援センター及び東京障害者職業センターが一体となって支援をしてきました。特に定期的な支援会議を開催し積極的な意見交換を通してインテークから定着支援まで取り組んできました。本採用後、鈴木さんは仕事の幅を広げるため自宅で「ひらがなの読み」の勉強に取り組んでいます。前向きな姿勢には頭が下がります。今後も期待しています。

事例 2

商品完成の達成感を共有したいという思いから、ジュエリー（指輪）の製造過程の一部の作業を障害者の方に担っていただいています！



取組企業の概要

- 【企業名】株式会社 空目金屋
- 【所在地】渋谷区
- 【企業規模】100名
- 【事業内容】ジュエリー製作、販売

世界にひとつだけのオーダーメイドの結婚指輪！

専門職人が一点一点オーダーメイドで手作りしておりますので、2度と同じものはつくれません。

空目金屋は、木目金（空目金）結婚指輪（マリッジリング）の日本初のオーダーメイド専門店です。

取組の経緯

事業規模拡大とともに、かねてより社会貢献の一貫として障害者雇用に本格的に取り組みたいと考えていた。

世田谷区の障害者就労支援機関から東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業の案内があり、東京都の支援を受けながら本格的な取組を進めることとした。

取組内容

●ステップ1 障害者雇用のための仕事の想定

障害者が担当する仕事としては商品の製造の一部分の工程に携わるのではなく、将来的には、完成品も作れたほうが、本人の仕事に対するやりがい満足度も高まると思われることから、職人的な資質をもつ障害者の雇用を進めたいと考えていた。

「障害があっても、出来上がりの達成感を感じてほしい。共有したい」という思いがあった。

ただ、直ぐに高度な仕事は難しいことから、金属素材の磨き加工作業を障害者の方に担当する仕事と想定し、障害者のマッチングに関する相談を東京都の厩橋支援員（以下「厩橋支援員」という。）と行った。

●ステップ2 仕事内容の具体的な検証

仕事内容が十分に障害者雇用に対応できるものなのかについては、東京障害者職業センターの方に企業に訪問していただき、作業評価を行い、ジョブコーチの支援や仕事の切り出しの必要性等について助言を受けた。仕事の内容から以下の条件を満たす方が望ましいと確認することが出来た。

- ・立ち仕事であり、体力があること
- ・長時間類似作業が続くため、一定程度集中力が継続すること
- ・社内人員構成が若年層が中心であり、そういった年齢構成の中、違和感無くとけこめること

●ステップ3 障害者の受入れ体制を整備（社内研修の実施）

社内の受け入れ体制を整えるため、東京障害者職業センターから参考資料とDVDを借用し社会研修を実施した。

●ステップ4 職場体験実習の実施と実習候補者の職場見学

厩橋支援員に実習の実施と実習体験者のあっせんを依頼した。

世田谷区の就労移行支援事業所であるNPO法人T & E企画から発達障害者で、条件に合致する障害者がおり、職場見学の後、職場体験実習を5日間実施した。

実施にあたっては、作業スケジュールを作成し実習実施に関して準備をすすめた。

(作成した実習スケジュール)

障がい者雇用スケジュール(実習) (仮)

	10月	1(火)	2(水)	3(木)	4(金)	7(月)	8(火)	9(水)	10(木)
午前 8:45~12:00 (3時間15分)	レクリエーション	環境整備	環境整備	環境整備	環境整備		環境整備		
	朝礼			フリスト、指示書の 付け合せ	フリスト、指示書の 付け合せ		バーナー使用		
	検品 (枚数を数える) (ノギスで寸法を測る)	検品 (枚数を数える) (ノギスで寸法を測る)			指示書へ地金の長さ を転記		指示書へ地金の長さ を転記		
				仕込みの準備	仕込みの準備		仕込みの準備		
午後 13:00~15:00 (2時間) 15:15~16:00 (45分)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)		仕込み (磨き)		
	休憩	休憩	休憩	休憩	休憩		休憩		
	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)	仕込み (磨き)		仕込み (磨き)		

作業項目	
1 検品	地金の枚数を数える。 ノギスで寸法を測る。
2 仕込み	地金を磨く。
3 仕込みの準備	
4 フリストと指示書の付け合せ	
5 指示書に地金の長さを転記する。	
6 バーナーの利用	

評価基準	
1	社人としての適切な振る舞いができるか。
2	身だしなみはきちんとしているか。
3	態度
4	社員とのコミュニケーションは取れるか。
5	仕事のスキル

●ステップ5 実習実施期間中の状況

○実習初日

実施前に、朝礼で自己紹介の場があったが、はっきり大きな声で自己紹介できており、支援者として同行された就労支援機関T & E企画の山崎氏（以下「山崎氏」という。）も普段と違う様子に良い驚きを感じていた。

本人のやる気が職場の他の社員にも伝わった様子だった。

仕事のうち、金属の研磨は、すぐに習得できたが、リングの厚さを測る専用器具（ノギス）の使用については、時間がかかる様子だった。

○実習3日目

リングの厚さを測る器具（ノギス）の使用にもなれ、時折、笑顔も見られ、仕事の覚えも早く、手先が器用であり、他社員の評価も高い。

○実習振り返りの実施（実習最終日）

山崎氏と厩橋支援員と実習の最終日に実習結果の振り返りを行った。

- ・作業の習得が早く、手先が器用ということで、十分に作業ができていた
- ・報告時も声がでていて、昼食時も他の社員と一緒に摂るなどコミュニケーション上の課題も少なかった

障害者本人から

- ・作業に集中し疲れたが、社員の皆さんがよくしてくれた

⇒実習を行うことにより、社内の不安感の払拭と本人の一般就労への自信につながった。

●ステップ6 トライアル雇用の開始

実習を体験した障害者を3ヶ月のトライアル雇用がスタート

●ステップ7 定着支援の受入れ・実施（月1回程度）

トライアル雇用期間中、本採用後も山崎氏と厩橋支援員の定期的な訪問による定着支援がなされている。

納品された材料（金属）の分類と書類との照合と、金属が梱包されている袋への番号記入など、口頭指示で対応できるようになっており、仕事の幅が少しずつ広がっている。また、飲みニケーションにも参加するなど職場に適應している。



【企業人事担当者 管理本部 八木部長より】

障害者の方の雇用は社会貢献の一環として以前から是非取り組みたいと考えており今回ようやく一人目の方を受け入れることが出来ました。

初めて受け入れるにあたり、接し方、指示の仕方、周りの配慮などどうすればよいか不安は多かったのですが、東京都の厩橋支援員様や支援機関T&E企画の山崎施設長様のご支援をいただき不安を一つ一つ解消していき、またトライアル雇用制度を利用することでスムーズに採用することが出来ました。

ご本人の働く意欲も高くすでに戦力として働いていただいています。

今後は他の職種も含めも障害者雇用を定着させていく予定です。

【従業員より】

オーダーメイドの指輪の製造工程の一部に携わることが出来、やりがいを感じて働いています！

少しずつ仕事を覚え、出来る仕事の範囲を増やしたいです。



Kさん

【就労支援機関より】

T & E企画がこだわっているのは、職場定着率です。仕事に就くための支援はもちろん、長く働き続けるための基礎力をつける支援プログラムや入社後のアフターフォロープログラム（ご本人、会社様）が充実し、ご本人と会社様にも、ご安心いただける支援を心がけております。

もともと手先が器用で、細かい仕事を得意としているご本人にとって、やりがいのある仕事場に就くことができました。とはいえ、はじめて取り組む作業や言葉が多くて慣れるまでは時間がかかりそうということですが、職場の皆さまが親切丁寧に教えて下さることで安心して働くことができています。ご本人、職場のご担当者様とも連絡をとり、支援機関としてサポートを続けさせていただきます。



障がい者就労移行支援事業所 T & E 企画
施設長 山崎 浩司 さん



施設内での訓練・作業状況

【東京都 厩橋支援員より】

物作りの世界では、作り手の加減やセンスが必要とされます。そのような中で曖昧な表現が苦手とされる方々の仕事をどのように切り出すのか、支援者としても戸惑いがありました。ですが、先輩の社員の皆様の上質な教え方によって、当事者も少しずつ技術の習得に至っています。障害があるなしにかかわらず、新たな人材を育成するということは、どのように伝えれば理解できるか考えることなのだ、と気づかされました。

事例 3

地域の支援機関と経営者団体との信頼関係のもと、着実に障害者雇用を進めました。



取組企業の概要

- 【企業名】日本機械工業株式会社
- 【所在地】八王子市
- 【企業規模】約200名
- 【事業内容】各種消防自動車、消防資機材の開発・設計・製造・販売

「いざに備え、イザに役立つ製品を提供する」



取組の経緯

知的障害者の雇用実績がありましたが、法定雇用率は達成できておらず不足2名という状況でした。

そういった折、地域の経営者団体である八王子商工会議所の細谷事務局長から東京都の「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」のご案内を受け、専門家の助言を受けながら取組みを進めようと事業活用の申請を行いました。

取組内容

●ステップ1 現状確認と今後の取組方法等に関する打合せ

八王子商工会議所の細谷事務局長と東京都の矢島支援員が（以下「矢島支援員」という。）来社され、現状確認と今後の障害者雇用の取組方法等に関する打合せを行った。

○現状

- ・社員構成は、工場に約160名、営業約40名という構成で繁忙期には200名を超える
 - ・知的障害者を1名雇用
総務部に配属、主に清掃業務を担当している
一日6時間 週5日勤務 週30時間の労働時間
 - ・特殊車製造で技術者が多い。
 - ・社内理解を進めたい。
 - ・新たな雇用のために何の仕事をさせるか困っている。
 - ・一年通して出来る仕事を探したい。
 - ・短期間のインターンシップ（特別支援学校）の受入れ経験がある
- また、別途、矢島支援員には職場環境確認のため社内施設見学を実施した。

今後の進め方については、仕事の切り出し → 職場体験実習の実施 → トライアル雇用という流れで進めていく旨の確認を行った。

●ステップ2 障害者雇用のための仕事の切り出し

障害者雇用のための仕事として社内検討し、購買部と製造部、総務部での受入れの検討を行った。

結果として総務部での受入れを進めることとした。

総務部での仕事について障害者が十分可能か、矢島支援員から実際に体験したいと相談があり、後日、地域の障害者就労支援機関である障害者就業・生活支援センタータラントの澁谷氏と矢島支援員の職場体験支援（ジョブコーチ支援）を受けることとした。

総務部の事務補助業務として

- ・応接室清掃
- ・作業服の貸出やクリーニング等の受付
- ・郵便仕分け、受発信
- ・PCデータ入力（ポンプ性能表等検査データ、作業報告書など）

が想定できることを確認した。

●ステップ3 職場体験実習の準備

矢島支援員と澁谷氏から職場体験実習の提案があり、仕事の切り出しを行った総務部での実施を進めることとした。

なお、仕事内容や職場環境から、雇用可能な障害者像として

- ・時間管理が自分自身でできる人
- ・報連相（報告・連絡・相談）がきちんとできる人
- ・基本的なPC操作ができる人
- ・暑さ寒さに強い人 というイメージが持てた。

職場体験実習の募集については、矢島支援員と澁谷氏を通じ募集することとした。

澁谷氏の所属する障害者就業・生活支援センタータラントから精神障害者の方の推薦があり、職場見学を実施することとした。

職場体験実習の受入れ前に、実際に仕事を体験している矢島支援員と応募障害者の担当である障害者就業・生活支援センタータレントの下田氏から、それぞれ、精神障害者の対応方法について説明があり、安心して職場体験実習に望むことができた。

職場体験実習は、二週間 一日6時間 週4日で実施することとした。

●ステップ4 職場体験実習の実施

二週間の職場体験実習中、特に問題がなく推移し、一人での作業もマニュアルを確認しながら行っていた。特に連絡・確認・相談が良くできていた。自分で進んで仕事を行う積極的な姿勢が見られ、周囲の社員の理解もしだいに進んでいた。

《一週間のスケジュール表》

	月	火	水	木	金
午前	清掃 応接室の清掃 ※役員室、応接F、G、 1、2、3、5を2 部屋程度	清掃 応接室の清掃 ※役員室、応接F、G、 1、2、3、5を2 部屋程度		清掃 応接室の清掃 ※役員室、応接F、G、 1、2、3、5を2 部屋程度	清掃 応接室の清掃 ※役員室、応接F、G、 1、2、3、5を2 部屋程度
	作業服貸出し ★10：10に確認	作業服貸出し ★10：10に確認		作業服貸出し ★10：10に確認	作業服貸出し ★10：10に確認
	タオルの洗濯 (洗濯機を回す)			タオルの洗濯 (洗濯機を回す)	軍手の洗濯 (洗濯機を回す)
	乾いた洗濯物を仕分ける (金曜日に干した軍手)	乾いた洗濯物を仕分ける (月曜日に干したタオル)			乾いた洗濯物を仕分ける (木曜日に干したタオル)
	郵便物の仕分け	郵便物の仕分け		郵便物の仕分け	郵便物の仕分け
	あるとき作業、PC業務	あるとき作業、PC業務		あるとき作業、PC業務	あるとき作業、PC業務
	お昼休み (12：00～12：50)	お昼休み (12：00～12：50)		お昼休み (12：00～12：50)	お昼休み (12：00～12：50)
午後	作業服貸出し ★12：50に確認	作業服貸出し ★12：50に確認		作業服貸出し ★12：50に確認	作業服貸出し ★12：50に確認
	クリーニングの仕分け			クリーニングの仕分け	
	洗濯物を干す (AMの続き、タオル)			洗濯物を干す (AMの続き、タオル)	洗濯物を干す (AMの続き、軍手)
	コピー機用の紙の チェック	コピー機用の紙の チェック		コピー機用の紙の チェック	コピー機用の紙の チェック
	あるとき作業、PC業務	あるとき作業、PC業務		あるとき作業、PC業務	あるとき作業、PC業務

●ステップ5 雇用から定着へ

職場実習をしたことで、本人の人柄やスキル、仕事に対する姿勢が確認でき雇用へつながった。社員ともコミュニケーションが取れ、なくてはならない戦力になっている。矢島支援員と下田氏から定期的な訪問によるジョブコーチ支援を受け、多少体調に不安な面が一時期あったが大きな問題もなく、契約が継続し定着につながっている。



総務部 総務課 桑原課長

【企業人事担当者より】

障害者の雇用を会社や社員に理解してもらうにはどうしたらいいか考えていたそんな折、都からの働きかけがあり、支援機関が力になってくれることを教えてもらいました。早速仕事の洗い出しをし、適任者を推薦していただきました。ただ心配事として教える人の負担が増えることでした。ところが、支援者があらかじめ障害者に合わせて作業内容の1週間の時間割を組み立て、また個々の作業手順を作ってくれたこと、そして2週間の実習で丁寧に指導してくれたことで当社の負担も少なくスムーズに雇用につながりました。

この支援機関の存在を教えていただかなかったら、いまだに苦勞をしていたのではないかと考えています。自部署への雇用でしたが、次は他部署へ計画するのが目標です。

【従業員 H・Kさんより】

就労する前から、朝出勤して夕方帰宅するという生活にあこがれを感じていました。今はそれが実現し大変うれしいです。仕事はまだ、完璧とは言い難いですが、周りの方たちの暖かいサポートもあり、大変充実した毎日を送っています。

仕事をする前は、訓練施設に通っていました。訓練施設を利用しながら、企業実習やチャレンジ雇用などを活用して、就労を目指していました。

近頃では、カフェで一杯の暖かいココアを飲んで会社へ向かいます。店員さんからの「行ってらっしゃいませ」という、うれしい声に背中を押されてバスに乗り込みます。



従業員 H・Kさん



障害者就業・生活支援センター
タラント 下田さん

【就労支援機関より】

初めて日本機械工業様にお伺いさせていただいたときのHさんのワクワクした表情が印象的なケースです。Hさんの「ここで働きたいです」との声から始まり、会社の方々には、業務内容の打ち合わせや、支援者の事前実習、雇用前実習と様々な面で大変お世話になりました。

現在でも、細やかに見守っていただき、業務内容やシフトについてなどご本人のことを考えながら提案くださっており、大変感謝しております。

Hさんは訓練施設や外部実習などの経験を通して、少しずつ自信を見につけながら、今回の採用をいただきました。

ご本人にとっては、ひとつひとつがとても緊張の強いものだったかと思いますが、いつも一生懸命で前向きに挑戦されたことが今に繋がっているのだと思われます。

【地域の経営者団体より】

当所でオーダーメイド型障害者雇用サポート事業のお話を持ちかけさせていただくと、篠田社長様から担当者の方へ話がスムーズに伝わり、東京都担当支援員との打ち合わせまで時間はかかりませんでした。日本でも指折りの数少ない消防車を製造する企業であるとともに、障害者雇用についても積極的な考えをお持ちであることは当所も地域社会貢献として大変ありがたいことだと思っております。



八王子心身障害者運動会にも参加させていただきました。



八王子商工会議所の細谷事務局長と当所のゆるキャラ「松姫マッピ〜」

【東京都 矢島支援員より】

精神障害者雇用がはじめての企業の事例です。

受入部署や業務の切り出しに時間がかかりましたが、企業担当者のお力と支援機関の丁寧な切り出しやジョブコーチで受入がスムーズに進みました。職場実習をすることで障害者本人の人柄に接していただき不安がなくなりました。今では社員の方達ともコミュニケーションがとれ、業務の幅も広がりなくてはならない戦力になっています。企業担当者の細やかな配慮と支援機関のサポートに感謝しています。

事例4 | 特別支援学校の見学とインターンシップを活用し、ご本人の適性に合った仕事を確保し、障がい者雇用を進めました。



取組企業の概要

【企業名】株式会社 一休

【所在地】港区

【企業規模】130名

【事業内容】高級ホテル、旅館の宿泊サイト「一休.com」の運営

宿泊特化型ビジネスホテル予約サイト「一休.comビジネス」、レストラン即時予約サービス「一休.comレストラン」各種厳選アイテムを取り揃えた「贈る一休」、クーポン共同購入サイト「一休マーケット」の運営



取組の経緯

取組初期……数年間採用0のため雇用を進めようと考えていた。

障がい者雇用に関する情報収集を考え、多方面に問い合わせをしたり、セミナーへの参加など進める中で他社の人事担当者からの情報で知的障がい者を採用をしていると聞いた。特別支援学校の見学を検討。

取組内容

●ステップ1 特別支援学校の見学……

特別支援学校の中でもレベルが高いと言われる永福学園を紹介してもらい見学に行くことになった。

障がい者のイメージが大きく変わった。「普通の高校生と変わらない！」障がいが見えなかった。

●ステップ2 インターンシップの実施

先生からの強い薦めもありインターシップを実施。作業スケジュールを作成し受け入れの準備をした。作業内容は会議室・休憩室の清掃、書類の封入、切手貼り、コピー、郵便仕分け、アンケートの集計、出勤簿の保管など。

●ステップ3 障害者雇用促進ハンドブックと東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業の活用

手続や進め方などが分からず困っていた時に障害者雇用促進ハンドブックを見てオーダーメイド事業へ申込みした。(こんな支援をしてくれるシステムがあるんだと思った)

(※障害者雇用促進ハンドブック)

東京都では、障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用に関する様々な制度の解説、関係機関の紹介等を内容としたハンドブックを作成・配付しています。

【お問合せ先】

東京都産業労働局雇用就業部
就業推進課 障害者雇用促進係
電話03-5320-4663



〈作業スケジュール〉

	2月12日(火)	2月13日(水)	2月14日(木)	2月15日(金)	
10:00	10:00-10:15 朝礼	10:00-10:30 備品類の補充	10:00-10:30 備品類の補充	10:00-10:30 備品類の補充	10:00
10:30	10:15-11:00 備品類の補充	10:30-10:45 会議室・休憩室の清掃	10:30-10:45 会議室・休憩室の清掃	10:30-10:45 会議室・休憩室の清掃	10:30
	10:30-10:45 会議室・休憩室の清掃	10:45-12:30 郵便物仕分け	10:45-12:30 郵便物仕分け	10:45-11:30 郵便物仕分け	
11:00	11:00-11:30 郵便物仕分け	10:45-12:30 サイト料金比較作業	10:45-12:30 サイト料金比較作業	10:45-11:30 花の水やり	11:00
	11:00-11:30 花の水やり				
11:30	11:30-12:30 切手貼り			11:30-12:30 サイト料金比較作業	11:30
12:00					12:00
12:30	12:30-13:30 昼食	12:30-13:30 昼食	12:30-13:30 昼食	12:30-13:30 昼食	12:30
13:00					13:00
13:30	13:30-13:45 郵便物の仕分け	13:30-13:45 郵便物の仕分け	13:30-13:45 郵便物の仕分け	13:30-13:45 郵便物の仕分け	13:30
	13:45-15:30 アンケート集計	13:45-16:30 サイト料金比較作業	13:45-15:00 シール貼り	13:45-16:30 アンケート集計	14:00
14:00	13:45-15:30 アンケート集計	13:45-16:30 サイト料金比較作業	13:45-15:00 シール貼り	13:45-16:30 アンケート集計	14:00
14:30				書類コピー	14:30
15:00			15:00-16:30 アンケート集計		15:00
15:30					15:30
16:00					16:00
16:30	16:30-17:00 日誌記入	16:30-17:00 日誌記入	16:30-17:00 日誌記入	16:30-17:00 日誌記入	16:30
17:00	終了 1日目、 お疲れ様でした!	終了 2日目、 お疲れ様でした!	終了 3日目、 お疲れ様でした!	終了 4日目、 お疲れ様でした!	17:00

●ステップ4 職場体験実習の実施

いざとなると不安もあったが職場実習を実施したことで障がい者の人柄やスキルを確認でき一歩前に進むことができた。人事総務全員がチームとなり受入の準備、指導をすることとした。

真面目な仕事ぶりで作業にもなれ社内での理解も深まってきた。採用へ向け検討。

●ステップ5 入社、そして現在

新卒として入社。入社当初からこつこつと真面目で作業スピードも速く、最近では外線の電話応対もこなしている。将来的には、まかせられる仕事をさがし出したい。当初は総務人事だが他部署での仕事も経験し、作業より事務の仕事でみんなの役に立つようまた、本人のやりがいにつながるよう伸ばしてゆきたい。



重松さん
小泉さん
新森さん
井上さん

【企業人事担当者より】

障がい者採用を始めるにあたり、私自身が知識なし・経験なし・コネなしの状態からのスタートでした。

障がい者の方を採用して社内で仕事をしてもらうイメージすらなかったので、採用した人にも迷惑がかかるのではと不安が多かったです。

しかし、支援員の矢島さんはじめ、多くの方々にアドバイスをいただき、ここまですることができました。

はじめて採用した方がAくんで本当に良かったと思っております。

仕事での貢献のみならず、その若さと明るいキャラクターで周りの雰囲気も活性化してくれているように思います。

当社内でも徐々に理解が深まっているように思いますので、Aくんの後輩ができるように引き続き障がい者採用に力を入れていきたいと思っております。

【従業員 Aさんより】

はじめまして、私は株式会社一休という所で働いています。

主に私の仕事は色々有りその中から少々紹介します。

一日のルーティンは画像加工をしており総務の業務もしております、総務では社内備品発注などの作業があります。御昼過ぎには郵便物を配る作業もしており配る事によって社員皆様の顔も覚えることもでき私にとって重要な仕事です。

上記に画像加工とありますが説明いたしますと一休で取り扱っておりますレストランなどから送られてきます写真などを（Adobe Photoshop Elements 5.0）を使いまして加工などをしています。短い説明では有りますがこちらが私が行う作業の一部です。頑張ります。



同僚の片貝さんとAさん



東京都立永福学園 進路指導担当
仙田先生

【卒業した特別支援学校より】

本校は都内に4校ある就業技術科設置校の一つです。軽度知的障がいがあり、将来働く意志のある生徒の就労を支援するための学校です。卒業生は、事務、物流、ビルクリーニング、食品、福祉の分野に就労しています。

A君も自分の適性を図るため、高1から現場実習を重ねてきました。事務の仕事に就きたいという強い希望があり、株式会社一休での現場実習を計画しました。人事総務の方々の理解とサポートがあり、業務に集中できる環境を整えていただき、実習時からとても意欲的に業務に専念し就職へとつながりました。

【東京都 矢島支援員より】

企業の積極的な情報収集やアプローチで特別支援学校から採用できた事例です。

特別支援学校を見学したことで障がい者のイメージが大きく変わった。「普通の高校生と変わらない！」しかし、いざ受け入れとなると不安もありましたが、特別支援学校の先生の協力で職場実習を実施し人柄やスキルを確認できた事で前に進めました。

また、人事総務全員がチームとなり受け入れ態勢を整えてくださいました。今では仕事の幅も広がりスキルアップできる事が本人の自信に繋がっています。「やりがいがあります！」と毎日頑張っています。

事例5 | 精神障害者の雇用を進めてみて……

取組企業の概要

【企業名】 T社

【事業内容】 紳士靴卸業



取組の経緯

障害者雇用は社会的責任とノーマライゼーションの視点から進めていきましたが、今一步前進できなくて苦慮していた。

いろいろな資料の収集、セミナーの参加で総論的には理解できていたが、具体的な受入れとなると障害者の方への対応方法などの課題が出てきた。

東京都の障害者支援事業があることを知り、障害者雇用に関するノウハウなどのアドバイスを聞いて具体的な取組を一步進めようと思い、東京都に支援を依頼した。

取組内容

●ステップ1 障害者雇用の進め方に関する相談……

業種から営業と販売の職種が全体の90%を占める社員構成であること、本社の総務関係は少数で多業務をこなしていることなどを東京都の宇田川支援員（以下「宇田川支援員」という。）に説明し、宇田川支援員からは支援スケジュールの提案があり、そのスケジュールをもとに取組を進めることにした。

取組の第一歩として障害者雇用のための仕事を宇田川支援員と一緒に社内を確認しながら切り出すことになった。

●ステップ2 障害者雇用のための仕事の確保（仕事の切り出し）……

当面は総務関係部門での受入れを考え、職員定数の見直しを行った。また、現在の仕事の分担で障害者枠を作り、短時間勤務も可能として部内の社員に周知して了解を得た。

具体的には、デパートからの注文を入力して配送部門に通知することをメイン業務とし、余った時間については、他の社員の補助業務を行うこととした。

当面は受付と電話対応は行わないこととした。

●ステップ3 受入体制と職場体験実習対象者の募集……

企業の求める人材について宇田川支援員に伝え、実習対象者の募集を依頼した。

募集に際しては、近隣のハローワークと障害者就労支援機関に宇田川支援員を通じ、情報を提供した。

結果として精神障害者の2名の希望者があり、職場体験実習の前に会社見学会を行った。

●ステップ4 職場体験実習の実施……

会社見学会の参加者のうち、1名が職場体験実習を希望し、5日間の実習を行った。

5日間の実習期間中は、特に問題なく作業が行えたことから精神障害者の方に対する不安感が取り除かれ、雇用できる自信がついてきた。

●ステップ5 求人募集・選考・採用……

ハローワークに求人票を提出し募集を募ったところ、職場体験実習を受けた方1名からの応募があり、会社側も求める人材の条件に合致する事から採用した。

勤務については、1日5時間で週4日勤務体制と、精神障害者の方の勤務に負担にならない範囲でスタートとすることとした。なお、基本的には水曜日は公休とした。

●ステップ6 雇用後の状況

宇田川支援員より、精神障害者の障害特性から日々の健康管理が必要であり、勤務する日々の健康管理票が必要というアドバイスと管理票の様式の提供を受け、日々健康管理を行うこととした。

周りの社員も同年代でありコミュニケーションもスムーズにっており人柄も穏やかということから雇用継続できている。

【参考書式】

健康チェック表

項目	定時に起床した	朝食は食べた	薬は飲んだ	体調の良否	体調否の場合具体的に記入してください	課長欄	その他
月 日							
月 日							
月 日							
月 日							

インタビュー

【企業人事担当者より】

障害者雇用の取組が一步前に進まない中、東京都のオーダーメイド事業を知り申し込みました。結果的に、支援していただき当社の希望する方を雇用することが出来てよかったです。法定雇用率達成には届いていませんが、今後も障害者雇用に努力してまいります。

【従業員Aさんより】

周りの皆さんと一緒に仕事が出来てうれしいです。一日も早く仕事に慣れて永くお勤めしたいと思います。

【就労支援機関より】

会社見学の話があり、本人の希望している内容と一致したので手を上げました。内定を頂き、本人の家族も大変喜んでおります。継続雇用できるようにこれからも支援していきたいと思えます。

【東京都 宇田川支援員より】

就職できたことで、本人の笑顔が心に残っています。病気をして落ち込んだと思いますが、これからも笑顔を大事に仕事に打ち込んでほしいと思います。

事例 6 グループ内企業や先進企業、特別支援学校の見学を通じ障害者雇用の理解を深め、着実に取組みを進めました。



取組企業の概要

- 【企業名】株式会社 中島董商店
- 【所在地】渋谷区
- 【企業規模】222名
- 【事業内容】缶瓶詰食料品卸売業

【歴史と沿革】

時代が変わっても、私たちの思いを守り続けます。
創業以来、中島董一郎が追求してきたのは、いつも「品質そのもの」でした。
厳選された原料、徹底した品質管理、そしてそれらを支える人間力。すべてが一体となって作られた商品は、日本の食文化に新たな流れを生み出してきました。
そして、現在。お客様のニーズの多様化とともに、私たちの役割も少しずつ広がりを見せています。そうした中にも、長年守り続けてきた品質へのこだわりを忘れることはありません。

取組の経緯

障害者雇用については、既に内部発生の身体障害者は在職しているものの新規雇用の進め方に不安があり、取り組みが停滞していた。

本格的な取り組みを行うため、外部機関からの助言などの支援を求め都庁に連絡。

オーダーメイド型障害者雇用サポート事業の活用により取組みを進めた。

取組内容

●ステップ1 障害者雇用に関する理解促進

東京都の厩橋支援員（以下「厩橋支援員」という。）に企業の組織、人管理体制、業務内容を説明し、障害

者雇用の進め方の打合せを行った。

取り組みの初期段階では、「他社がどのように取り組んでいるのか。参考にしたい。」という意向があり、企業見学や支援機関・特別支援学校の見学の設定を厩橋支援員に依頼し、実際に目で見ることにより障害者雇用の具体的なイメージが持てるようになった。また、社員向けの勉強会にて社内の障害者雇用に関する理解を進めた。⇒障害者受け入れ体制の整備とともに、社内一丸となった取り組みにつなげるようになった。

○他社の障害者雇用現場の見学の際の情報収集

障害者雇用現場の見学の際に、先進企業の人事担当者から、「社内環境整備」「社員の理解・啓蒙」「仕事の切り出し」「日々の雇用管理」のそれぞれの項目、実際に進めていくために苦労したこと、就労障害者との接し方について生の声を聞き障害者雇用の具体的な進め方について理解を深めることができた。(雇用されている障害者は精神障害者)

(感想)

- ・外見的には、障害者だとわからなかった
- ・非常に礼儀正しかった
- ・想定していたより難しい仕事を行っていた
- ・他の社員にも見学の機会を作りたいと感じた

●ステップ2 取組み手順の確認

厩橋支援員と障害者雇用の取組み手順等について打合せを行った。

先進企業（特例子会社キューピーあいの見学⇒仕事の切り出し・実習スケジュールの作成⇒実習予定者の確保⇒実習の実施という流れで取組を進めることにした。

●ステップ3 実習現場の見学と実習の実施

本社（2名）とシステム運用管理部（1名）での同時期に職場体験実習を進めた。

職場体験実習については、1名ずつ実施。

システム運用管理部での職場体験実習の中間の振り返りの中で管理部長の大竹氏より

- ・落ち着いて作業が行えている
- ・報告や返事などのコミュニケーションがしっかりとれている
- ・指示に対する理解も出来ている と高評価

体調も安定し笑顔もあり、余裕があるとの本人登録の支援機関からの要望もあり職場体験実習の時間を1時間延長することになった。仕事内容は、書類へのナンバーリングや整理など

●ステップ4 トライアル雇用の実施と現在

システム運用管理部署にて、職場体験実習実施者の精神障害者についてトライアル雇用を開始した。

定着支援については、本人が登録していた就労移行支援事業所（プロデュース道）からの定期的な定着支援を受け入れた。

トライアル雇用後、体調の悪化等もあったが、支援者のバックアップもあり、雇用継続出来ている。



プロジェクトメンバー（本社・総務部）
左より 竹下さん、肥沼次長。片方課長

【企業人事担当者より】

はじめての試みでしたが、障害のある方と共に働く場の土台作りの第一歩と位置づけ、プロジェクトメンバーが東京都の厩橋支援員から様々な助言を受けながら職場体験実習を実施しました。

この支援を通して、支援機関との連携及び関わり方、障がい者の受け入れに際しての着眼点のノウハウを学びました。

今後もこの経験を活かして雇用に向けて継続的に取り組んでいこうと思います。

平成25年7月から2週間の実習、8月から3ヶ月間のトライアル雇用を経て11月から精神障害者の方を本採用いたしました。

当初、どのように指導していいか不安でしたが、都の支援員の方や支援機関の方達のフォローのお陰で、今では順調に業務をこなしていただいております。また、パソコンの操作ができることから業務の領域が広がりました。

コミュニケーションの不足がないよう、たとえ短い時間でも週1回の「振り返りミーティング」の実施を心がけています。



管理部 大竹部長

【就労支援機関 ワーキングトライ 森口さん、プロデュース道 有野さんより】

開始するにあたり本人を含めて気軽に職場見学をさせていただき、雰囲気明るく作業内容もAさんに合っていたので、雇用前実習からスタートをしました。

事務仕事の経験のないAさんでしたが、雇用前実習からトライアル雇用、本雇用と段階を踏み、その都度、本人・支援者・企業担当者との振り返りを重ねることで、ご本人の感じた不安や疑問の解決につながったので、安心して仕事に継続して取り組むことができたように思います。

また、職場の方がAさんを温かく迎え入れて下さり、仕事を丁寧に教えて下さいました。

仕事上必要なコミュニケーションについてご本人が相談すると、上司の方が週1回振り返りをして下さいました。Aさんの一生懸命な姿勢を受け入れて下さり職場全体で育てていこうという雰囲気が伝わってきて、とても働きやすい職場だと思います。就職して数ヶ月ですが、Aさんは「お給料をいただくだけでなく社会人として勉強になる」と話し、自身の体調とうまく付き合いながら働くことを通して日々成長している姿に、支援者として頼もしく、嬉しく感じています。

【東京都 厩橋支援員より】

時間をかけて、雇用までの取り組みをされた企業の事例です。受入れまでの環境整備、社員の理解が得られるような働きかけ、体験実習の受け入れ、雇用が定着するための仕組みづくりなど、担当の皆様が悩みながらも形にしていられました。社員の皆様で培ったノウハウを活かし、今後は、他部署での受け入れも検討されていくとのことです。

事例

7

複数の地域の障害者就労支援機関の支援を受けながら短期間に複数の障害者雇用を進め、同期入社という心のつながりを大事にしました。



物流管理センターの従業員の皆さん

取組企業の概要

【企業名】株式会社 No.1

【所在地】東京都千代田区

【企業規模】284名

【事業内容】オフィスオートメーション機器の販売並びに保守サービス事業ほか

オフィス環境の全てにお応えしたい。それがオフィスのプロ集団、No.1の情熱です。

取組の経緯

以前より社会的責任として障害者雇用に関する取組を積極的に行いたいと考えていました。

しかしながら、受け入れのための社内整備や採用、定着支援など、会社担当者だけでは、不安な面が多々あり、具体的な取組を進める上で、総合的なサポートを得るため、地域の支援機関からの支援とともに東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業を活用することとしました。

取組内容

●ステップ1 取組スケジュールの確認と定期的な支援会議の実施

以前より、支援を受けていた江東区障害者就労・生活支援センターの田中所長（以下「田中所長」という。）から東京都の直井支援員（以下「直井支援員という。」）の紹介を受け、具体的な取組スケジュールに関して相談すること

とした。

障害者の雇用を進めたいと考えていた職場は、オフィス用中古コピー機等のメンテナンス業務とメンテナンス対象の在庫管理等を行っている江東区内の物流管理センターであることを、直井支援員に相談。

田中所長を含めた3者での支援会議を定期的に行い、着実に進めることを直井支援員から提案があり、了承した。

雇用を考えている職場が概ね確定していることから、取組の流れとしては、

支援機関と障害者本人向け職場見学 → 職場体験実習の実施 → トライアル雇用 とすることとした。

●ステップ2 就労支援機関向け職場見学会の実施

障害者雇用を想定している職場環境と仕事の内容を支援者に理解してもらうため、職場見学を実施した。

参加者は、江東区障害者就労・生活支援センター、東京都からは直井支援員他1名の計4名であった。

見学会当日においては、物流センターの畑部長と小谷センター長が対応、仕事内容については、小谷センター長と先輩職員が説明を行った。

●ステップ3 職場体験実習の募集と実施

職場見学後、江東区障害者就労・生活支援センターの登録者1名と江東区内の就労移行及びB型事業所から各1名の計2名（いずれも精神障害者）の職場体験実習への申込みがあった。

職場体験実習終了時点で、実習の振り返りを行ったところ、1名から、「自信が持てない」との感触であった。

●ステップ4 求人提出、選考、トライアル雇用へ

職場体験実習を実施し、雇用できる可能性が確認できたことより求人募集をすることとした。

求人募集にあたっては、直井支援員のアドバイス等もあり、トライアル雇用制度を活用することとし、事務手続き等についてもスムーズに進めることが出来た。

トライアル雇用に進むべく、求人募集を行ったところ、職場体験実習実施者の江東区障害者就労・生活支援センター登録障害者のTさんからの応募があり、採用を決めた。

なお、Tさんについては、職場体験実習中より「やりがいを感じている。日々充実している」などの前向きな声も聞かれ、職場にも少しずつ慣れていく様子がみられた。

採用後においては、江東区障害者就労・生活支援センターのスタッフと直井支援員の定期的な訪問による定着支援を受け入れた。

●ステップ5 次の雇用への取組み

職場体験実習を2名受け入れたが、十分に2名以上の新規雇用が可能と現場担当者の小谷センター長からも報告があり、Tさんの雇用から間をあげず、新規雇用に関する取組みを進めることとした。

現場の小谷センター長からは、複数人の障害者雇用については、実習等の体験から自信がついたこと、むしろ、間をあげず「同期入社としての心のつながりを大事にしたい」と雇用に前向きな声が聞かれた。

●ステップ6 広域な募集への取組み

直井支援員と田中所長と今後の取組についての打合せを行っていく中、職場体験実習の募集範囲を江東区に限定せず、近隣区である墨田区も含め募集することとした。

2人目の雇用のため、直井支援員、田中所長、地域活動支援センター ロータス（以下「ロータス」という。）の高井さん、すみだ障害者就労支援総合センターの渡辺室長の訪問をうけ、取組みに関する支援会議を実施し、職場体験実習の実施時期等について打合せを行った。

●ステップ7 二人目の新規雇用のための職場体験実習の実施

江東区、墨田区内の支援機関を通じ、職場体験実習の参加を募ったところ、江東区の支援機関ロータス他1機関よりそれぞれ1名、墨田区の支援機関であるすみだ障害者就労支援総合センター就労移行支援ゆめたまごすみだ（以下「ゆめたまごすみだ」という。）から1名の計3名の応募があった。

二人目の雇用の取組み期間中においても、一人目のトライアル雇用中のTさんに対する田中所長と直井支援員の定期的な訪問による定着支援によりトライアル雇用も順調に進んでいった。

●ステップ8 職場体験実習の実施結果と振り返り

職場体験実習を実施したところ、1名（精神障害者）の方が実習一日出勤後の辞退があり、2名（精神障害者1名、知的障害者1名）が最終日まで実習を実施することができた。

職場体験実習最終日に、直井支援員、ロータスの高井さん、ゆめたまごすみだの諸星さんと実習の振り返りを行い安定して実習を実施できたこと、複数名の雇用についても作業工程や仕事量から可能であることを確認できた。

●ステップ9 本社における支援会議の実施

直井支援員、田中所長、ロータスの高井さん、ゆめたまごすみだの諸星さんと本社において実習結果の報告と今後の取り組み予定について打合せを行った。

現場の小谷センター長からも2名とも安定して実習ができたと報告があったことより、次にトライアル雇用に進むこととした。

トライアル雇用及び助成金等の手続については、ハローワークに確認し、求人手続後選考を行うこととした。

求人募集に対して、職場体験実習を行った2名からの応募があり、選考の結果、採用することとした。

●ステップ10 新規雇用3名への定着支援と次の新規雇用への取組み

先に雇用がスタートしたTさんを含め3名の新規雇用者と職場の上司である小谷センター長、先輩社員の福井さんとのチームワークもよく、安定して雇用できている。

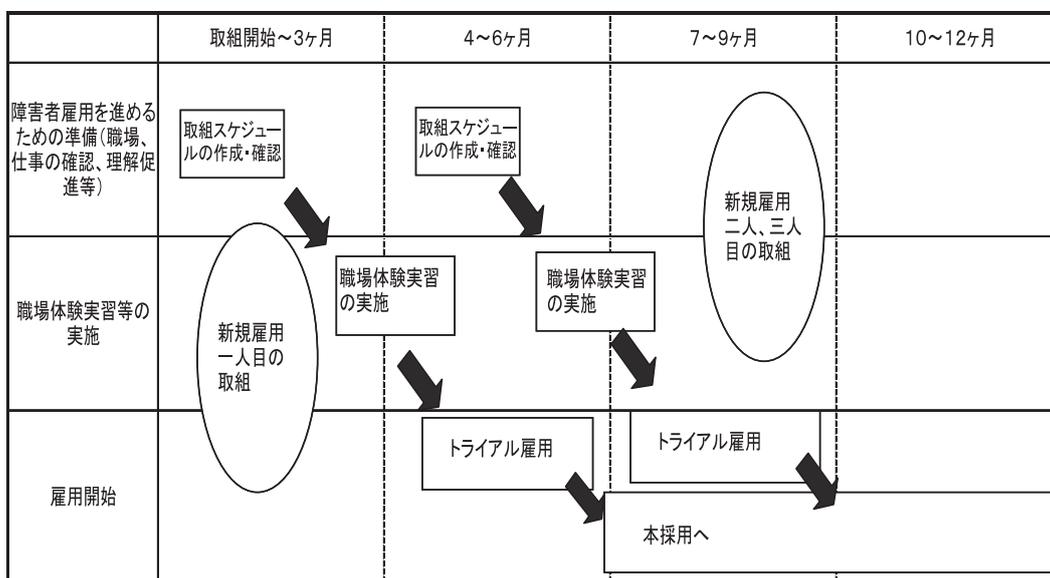
今回の新規雇用の3名と従来から雇用1名の障害者を合わせて4名、さらに追加で新規雇用を進める方針であることから、更に障害者雇用に関する理解を深めたいと考えていたところ、直井支援員から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で実施している「障害者職業生活相談員講習」の案内があり、現場担当者である小谷センター長が参加し、障害者雇用全般に関する理解をすることが出来た。

【作業の様子】

落ち着いた職場環境と良好なチームワークで、一つ一つの部品のメンテナンス作業を丁寧に行っています。



取組スケジュール





システムサポート事業部
物流管理センター 小谷センター長

【企業就労先担当者より】

障害者雇用は、企業としての社会的責任であると考えています。雇用を推進するにあたり自社には確立したノウハウがなく、当初は戸惑いがありましたが、地域の障害者就労・生活支援センターの存在を知り相談したところ、東京都の支援員の方をご紹介いただき、このオーダーメイド型障害者雇用サポート事業に申し込みました。

アドバイスをいただきながら、まずは職場見学から始まり、職場体験実習、トライアル雇用へと段階的に進めていき、本採用にこぎつけることができました。

職場の雰囲気も良く、全員が楽しく働いているようです。

現在は雇用定着のための環境づくりと平行して新たな雇用のための準備を進めています。

【従業員より】

実習を始める前はきちんと仕事ができるか不安でしたが、職場の皆さんが丁寧に教えてくださったため、慌てずに仕事をする事ができ最後まで頑張ることができました。

そして、支援者の皆さんや「ゆめたまごすみだ」の仲間たちが応援してくれたことが、とても心強かったです。



従業員北野さん



左 江東区障害者就労・生活支援センター 田中所長
右 地域活動支援センターロータス 高井さん

【就労支援機関より】

今回は、複数の障害者雇用を希望する企業への支援を行いました。多少時期はずれても「同期入社」という心の繋がりを大事にしたい、という企業の思いに応えるべく、他機関との連携により3名の障害者のマッチングができました。

支援については、東京都産業労働局、すみだ障害者就労支援総合センター就労移行支援 ゆめたまごすみだ、地域活動支援センター ロータス、江東区障害者就労・生活支援センターの担当者が本社にて定期的に支援者会議を開くとともに、各支援者が現場に訪問するチーム支援を展開しています。

北野さんについては、就労の経験が長くビジネスマナーや就労習慣が身に付いていたため、ゆめたまごすみだの利用開始から4ヵ月後には、株式会社No.1の実習に参加することができました。

今回は経験のないOA機器のメンテナンス業務への挑戦でしたが、職場の皆さんの温かい支えもあって、意欲的に実習に取り組むことができましたと思います。北野さんの真面目に実習に取り組む姿勢を評価していただき、就職という良い結果となりました。



すみだ障害者就労支援総合センター
就労移行支援 ゆめたまごすみだ
諸星さん

【東京都 直井支援員より】

短期間で3名の障害者を雇用できた理由は、企業と支援機関の見事なチームワークといえます。定期的に支援者会議を開催、企業と東京都、江東区、ロータス、ゆめたまごすみだ等の支援機関が情報共有とサポート体制など綿密な連携を実施したチーム支援が成功の原動力です。特に、受け入れ先のキーパーソン小谷センター長の障害者雇用の理解と人間味あふれる温かい関わり方が雇用と定着につながったと感謝しています。

事例 8

地域の経営者団体、支援機関、東京都の連携した支援を受け、職場環境にマッチした障害者(精神障害者)を雇用!



東京ガスライフバル町田

取組企業の概要

- 【企業名】東京ガスライフバル澤井株式会社
- 【所在地】町田市
- 【企業規模】230名
- 【事業内容】東京ガスのガス機器の販売、設置、修理、安全点検、リフォーム等

1987年、ガス機器の販売およびメンテナンス会社として同社の前身である株式会社澤井が設立されました。以来、クオリティとスピードをコンセプトに、つねに新しい設備や技術習得に取り組み業容を拡大、2009年には東京ガスライフバル澤井株式会社として新たなスタートを切りました。太陽光発電と家庭用燃料電池エネファームのマイホームW発電にいち早く自社施工を実現するなど、エネルギーソリューション企業として地域のお客さまの安全と快適で豊かな住環境づくりを目指しています。

取組の経緯

障害者雇用義務を達成するため障害者の募集活動を続けていたが、募集職種や、企業イメージに合う方とのマッチングが進まなかったところ、町田商工会議所より東京都の「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」の案内があり、専門家の助言を受けながら障害者雇用の取組みを進めることとした。

取組内容

●ステップ1 受入れ可能な障害者像について相談

現状の雇用状況は、事務系職種で身体障害者を2名雇用、清掃作業で精神障害者を1名雇用という状況。採用したい職種は事務職であり、雇用経験から身体障害者の方の採用を中心に進めたいと考えていた。また、事務職に従事している社員は若年層の女性が多いことからそういった職場環境に馴染む方を採用したい意向を東京都の矢島支援員（以下「矢島支援員」という。）に伝えた。

●ステップ2 障害者の方に担当してもらう仕事の確認

- ・ダイレクトメール、チラシの折り込み作業と発送（毎月10,000部程度）
- ・総務補助
- ・PC入力作業（補助金申請書入力等）

これらの仕事内容に対応できる障害者が近隣の地域に所在するか矢島支援員と町田市内の障害者就労支援機関へ相談した。

●ステップ3 対象障害者の拡大と職場体験実習の実施、理解の促進

仕事の内容から、身体障害者にこだわらず、精神障害者等も含め雇用の対象とすべきと助言を受け、精神障害者等に事務職が可能なのか職場体験実習を通じ理解を進めることにした。

職場体験実習での仕事の内容は、折り込み・封入作業と簡単なPC入力作業等とすることに。

町田市内の「障がい者就労・生活支援センター レッツ」より 精神障害者の方（女性）の紹介があり、二週間の職場体験実習を実施した。受け入れ部所の担当者ともコミュニケーションが取れ十分に作業ができることが把握できた。

●ステップ4 雇用の開始

職場実習することで人柄やスキルの確認が出来、職場実習に応募があった女性を契約社員として採用することとし、雇用に繋がった。

勤務時間については、まず仕事に慣れ負荷がかからないよう

9時30分～15時30分……一日5時間

週4日勤務

の週20時間勤務からスタートすることとした。

●ステップ5 雇用後の定着状況

時間の経過とともに仕事にも慣れていく様子が見え、一生懸命仕事を行っている様子から社内での評価の高まりが感じられた。

慣れたからといって急に仕事を増やすと、負担感が増す可能性があるとの助言を受け、仕事内容の変動は最小にし、様子を見ることとした。

障がい者就労・生活支援センターレッツの矢口さんと矢島支援員の訪問や定期的な面談、振り返りなど定着支援を継続して受けている。



経営支援室 野口室長

【企業人事担当者より】

もともと3名の障害者を雇用しておりましたが、会社の業容拡大とともに従業員が200名を超え、さらに1名の障害者を雇用することになりました。

しかし、なかなか求める人材に出会うことが出来ずひとり悩んでいる時に、町田商工会議所の井之上部長様よりこの制度があることを教えていただき、また心強い味方となる障害者雇用支援員の矢島様やレッツ就労支援コーディネーターの矢口様をご紹介いただきました。これ以降はお二人からの手厚いサポートを受けながら取り組んだ結果、まさにあつという間に雇用することが出来ました。

また、雇用後もお二人に定期的にご訪問いただき、障害者の心のケアに努めていただき大変助かりました。この制度を利用して本当に良かったと思いますし、お二人はじめ関係者の皆さまに感謝いたします。

【従業員 神田さんより】

私は学生の時に発病してから一度も社会に出たことがなく、障がい者が働けることも知りませんでした。

働く事が出来ると分かった時からずっと「働きたい」と思っていました。しかし社会に出る恐怖にもなかなか勝てず、やっと勇気を出してデイケアに通い始め自信をつけてきました。

就職活動をし、この会社で働く喜びを感じています。

決して楽ではなかった就職活動でしたが、働き続けることの方が大変で、また大切だということを実感しています。今までお世話になった支援者の方や家族に、働いている今の私を見ていただき恩返しが出来ればと思っています。そして、働き続けて会社に微力ながら貢献したいと思っています。



神田さんと同僚の園曾さん



障がい者就労・生活支援センター
レッツ 矢口さん

【就労支援機関より】

東京ガスライフバル様では、レッツ登録者の方が既にお一人就労していました。その方の定着支援で訪問もしていたため職場の雰囲気は少し見えていました。

今回お話をいただき、職場が求めていることを確認し、神田さんに声をかけました。

神田さんはデイケア通所を継続しており、「安定して通う」ことは問題ないと思いましたが、社会経験がないため何に対しても自信が持てない状況でした。そのため体験実習という形で2週間間実習をお願いしました。快く受け入れてくださり、実習を経て自信持って「働くこと」を選ぶことができました。実習中から採用後も周りの方々の温かいサポートがあり、続けることが出来ていると思います。

担当の園曾様をはじめ社員の方々が仕事の指示、職域の拡大等を行ってくださっています。ご本人も自然な形で仕事をすることができています。職場の方々には大変感謝しております。ご本人の「働きたい」という気持ちを応援し、充実した生活が出来ることを願っています。

【地域の経営者団体より】

東京ガスライフバル澤井株式会社様は当会議所主催の新入社員研修、セミナー等に毎年、積極的に従業員を参加させて人材育成にとっても熱心な会社です。

このような、企業風土の会社は障害者雇用に対してもとても前向きなので、室長野口氏に東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業をご案内させていただきました。

そして、野口氏の強い思いと私の思いが上手くマッチングして障害者の方を受け入れていただきました。

今後は町田市内の障害者雇用の促進を目指して、モデル企業を増やしていく仕組みづくりを構築していきたいと思います。併せて地域と障害者とのコミュニケーションが気軽にできるような関係を関係団体等とともに協力しながら根づかせていきたいと思っています。



町田商工会議所
企業支援部 井之上部長

【東京都 担当支援員 矢島より】

障害者雇用に積極的取り組み理解のある人事担当者のお力で進める事ができました。採用に関して職場環境を重視したいというご希望がありイメージに添うマッチングに時間がかかりましたが、支援機関担当者の提案やマッチングで職場実習へ進むことができ、直接接していただき人柄を確認できたことが雇用につながりました。企業担当者ともコミュニケーションが取れ丁寧にご指導いただいています。

事例 9 障害者雇用のための職域の想定準備と雇用後の柔軟な対応により段階的に複数名の障害者雇用を進めました！



取組企業の概要

【企業名】株式会社 フォーシス アンド カンパニー

【所在地】東京都渋谷区

【事業内容】ウエディング関連事業

取組の経緯

障害者雇用については、既に1名の雇用実績はあるものの、業務内容から接客も含まれるため雇用種別についても限定せざるを得ない状況もあった。また、過去の雇用経験の中で対応に苦慮したこともあり、対応方法等も含め相談しながら、本格的に取組みを開始したいと考え、東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業の活用をすることとした。

取組内容

●ステップ1 現状の状況説明と雇用できる障害者に関する相談………

東京都の厩橋支援員の訪問をうけ、過去・現状の障害者の雇用状況、会社の業務内容、雇用する障害者イメージ等について相談した。

○ウエディングドレス・グッズのメンテナンス、発送準備、衣装庫の整理整頓が通常業務であるが、結婚式の予約状況や時期より業務量の差が多きく障害者用のルーティン業務になりにくい。

また、清掃作業についても社員個々が責任をもって行っており、清掃業務を担当してもらうことも難しい。ほかのスタッフと同様に働くことが出来て、結婚式が多い時期など忙しい時期でも対応できる方を希望したいと伝えた。

●ステップ2 障害者雇用を進める仕事の範囲に関する検討

健常者と同様に仕事に従事できる障害者を確保することは困難なこと、何らかの配慮を行い地域の障害者就労支援機関等の支援を受けながら雇用を行うことにより安定した雇用につながることの説明を受け、仕事内容の見直しによる仕事の確保に着手した。

●ステップ3 一人目の新規雇用（精神障害者）

○障害者雇用のための仕事の確保・検討

本社での事務補助を想定し保存ファイルの整理、取引先業者の名簿入力、物品の管理・発注、社員の名札作成、店舗新入社員の制服の準備などの仕事を想定

○マッチング（一人目）

豊島区地域活動センターこのはの家（以下「このはの家」という。）の協力により事務系職種の経験があり、障害者委託訓練（PC科目）を受講終了した女性の紹介があった。

職場見学の後、選考。週4日、1日あたり5時間の短時間勤務から雇用がスタート。

○定着支援の受入れ・実施（月1回）

このはの家の蓮沼さんと東京都の厩橋支援員の定期的な訪問による定着支援を受け入れた。

雇用後の本人の不安に関する聞き取りや対応方法についてのアドバイスを受け雇用継続に努めている。

例) ご本人の作業スピードが速く、当初想定していた作業だけでは、時間が空いてしまう。

（対応策1）

日常の清掃は、社員全員が責任を持ち行うこととしているが、日常行うことができない場所（フィッティングルームの鏡拭き、収納棚の裏の清掃、カタログの整理など）を店舗休業日に担当してもらい、本人の役割意識につなげた。

（対応策2）

障害者ご本人に、仕事が少ないときは、より慎重に確実に仕事を行うこと、状況にあわせ出来る限り仕事の切り出しを行うことで、仕事が少ない時期の不安の払拭に努めている。

時間の経過とともに周囲の社員と打ち解け本人から「楽しく働いている」との感想もあった。

●ステップ4 二人目の新規雇用（精神障害者）…一人目の雇用から8ヵ月後

○障害者雇用のための仕事の確保・検討

ドレスやアクセサリー、靴等のメンテナンス作業の仕事を進める。

○マッチング

世田谷区内の就労移行支援事業所であるNPO法人より想定する仕事に興味を持ち、作業能力評価上も適性が合致する女性（精神障害者）の応募があった。

T & E企画のスタッフと障害当事者の会社見学の後、本人の適性を計る実技作業を体験し、採用に至った。

○受け入れにあたっての配慮

作業スペースは広くはないが、落ち着いて作業ができるよう（一番奥の配置）、作業環境の整備を図っている。

○採用後の定着支援の受入れ・実施

障害当事者を支援しているNPO T & E企画 の担当者と東京都の支援員が連携し月1回程度定着支援をうけ、安定した雇用につなげている。



管理部 添田部長

【企業人事担当者より】

障害者雇用……当初は、とてもハードルが高いと感じていました。

社員の協力が得られるか、どのような対応をするのか、どうやって採用したら良いのか等々……。

不安ばかりが先行してしまう中、ハローワークの雇用指導官の方や産業労働局の支援員の方が親身になって対応して下さり、支援機関の方々のきめ細やかなご支援を頂き、会社としても無理をすることなく現在は3名の方にご就業頂いております。

現在はまだ東京のみの採用ですが、関係各位のご支援を頂き、全国の主要店舗でも募集することが可能となっております。



Aさん

【従業員 Aさんより】

晴れの舞台に携わる仕事からか、明るい雰囲気職場です。社員の皆さんも明るく声をかけてくれるので、毎日がんばって働くことができます。

現在、少しずつ仕事を任せてもらえるようになり、うれしく、やりがいを感じています。今後も段々と仕事を広げていきたいです。

【就労支援機関より】

このはの家様が今までご本人様を支えていらした想いを受け継ぎ、安心感をもちながら安定して働き続けられるよう支援を引き継ぎます。対人緊張の強い方ですので、職場訪問や休日の面談を重ね当センターとの信頼関係を構築していきます。当センターはご本人様が温厚で穏やかな笑顔を大切にしつつ、控えめな自己評価をより現実のお力に近づけ、企業内で輝きながら働くことを期待しています。また、企業様が障害者雇用を進める場合の「障害程度」、「障害特性」、「病状」など不安を感じた場合はすぐにご相談いただき迅速に対応させていただきます。(池田さんより)



豊島区障害者就労支援センター



豊島区地域活動支援センター
このはの家 蓮沼さん

Aさんは当初、就職という目的では無く、まずは出かける場所を作りたいとの利用目的での出会いでした。ゆっくりと時間をかけて関わる中で、徐々に出来る事が広がり、仲間に恵まれ、就労へ向けて気持ちが動いていきました。

その良いタイミングでサポートをしていただき、就職が決まり、順調に継続しています。

今後も、仕事の中で有村さんの良さを発揮していけるよう、サポートしていきたいと思っています。

【従業員Hさんより】

社員のみなさんの細やかな配慮により不安なく勤務できています。
安定して長く勤めたいと思います。



Hさん

【就労支援機関より】

職場の皆さまが、環境や仕事内容にまで細やかな配慮をしてくださり、ご本人も不安なく勤務することができております。

仕事に就いたことで生活が大きく変わり、まだ対応できない部分もあるようですが、ご本人の夢であった仕事を安定して続けられるように、支援機関としてサポートを続けさせていただきます。



障がい者就労移行支援事業所
T & E企画 施設長 山崎さん

【東京都 厩橋支援員より】

お客様の晴れの舞台をお手伝いする華やかな仕事と思っていましたが、美しいドレスやアクセサリーに囲まれた職場では、力仕事もあり、重労働であることに驚きました。その中で、障害を持つ方々も、チームの一員となって活躍しています。



事例 10 障害者雇用を経営計画の中に位置付け、企業トップの推進力と社内の理解により精神障害者の雇用と戦力化を進めました！



上の2枚は、当社が実施している異業種交流会の様子です。

取組企業の概要

- 【企業名】株式会社 古田土経営
- 【所在地】東京都江戸川区
- 【企業規模】140名
- 【事業内容】経営コンサルティング業

「日本中の中小企業を元気にすること」

という夢、ビジョンを掲げています。

取組の経緯

- 古田土経営では、20年前から、①子育て中の女性が働ける職場、そして、②障害者の方とも一緒に働ける会社になりたいという想いをずっと持ち続けていた。①はすぐに始めて、今でも子育て中の社員はいるが、②はなかなかきっかけがなかった。

しかし、**必ずやるという意思を示すために**、3年前から将来のビジョンとして経営計画書に載せた。

- 法政大学、坂本光司先生との出会いがあった。

何度か、経営計画発表会の基調講演を依頼した。

ベストセラーになった「日本で一番大切にしたい会社」、共通項として、社員を大切にしている、障害者雇用に積極的に取り組んでいる。障害者が働きやすい会社は、みんなに優しい会社。

心根の優しい集団になることを学んだ。

- 障害者雇用のために何か役に立ちたいとアンテナを張っていたところ、お客様より江東区の福祉作業所をご紹介いただいた。

まず、DMの袋詰めからお願いし、その後、知的障害者のご紹介をいただき、採用させていただくことになった。

■更に障害者雇用を進めたいという考えがあった。

そういった中、東京都の「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」を知り、社内環境整備を含めた具体的に取組みを進めるため、支援を依頼した。

取組内容

●ステップ1 新たな取組みのスタート（まず、行動することが大事）

「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」の支援者として、直井支援員と面談し、障害者雇用に関する各種資料とセミナーの案内を受けた。

じっくり読んで勉強している時間はなかなか確保できないので、**難しいことは、支援者に任せようと割り切った。頭でっかちになるより、まず行動することが大事**だと思っていました。

●ステップ2 セミナーへの参加

直井支援員より案内された東京都産業労働局主催**セミナーに参加**した。

講演された秦政（はたまこと）氏から、障害者雇用に関する時代背景、心構え、仕事の切り出しなどの説明があり、よく理解できる内容であった。

●ステップ3 地域の支援機関と雇用現場への見学（障害者雇用のイメージづくり）

地域活動支援センターえどがわ様のご紹介でベンチマーキングを行った。行いたいと考えていたことと同じような作業等の様子が確認できたので、障害者雇用のイメージをすることができた。

また、実際に障害者の方が働いているところも見学させていただき、具体的な障害者雇用のイメージができた。

⇒ **障害者の方も一人の人間である。健常者だって、色々な人間がいるように、個性があるだけ。ただ少しだけ配慮する必要がある。→本質は、健常者の部下を持ち、教育するのと変わらないということ**

●ステップ4 社内周知と社内一丸となった取組へ

社員勉強会で障害者雇用を進めることを打ち出し、経営計画会議で議論を行った。

●ステップ5 採用までの流れ

会社説明会の後、職場体験実習を実施し、結果として実習者を採用することとなった。

採用の基準は、①入力業務の正確性（スピードよりも正確性を重視） ②一緒に働きたいか

※しごとの切り出しと現在どんな仕事をお願いしているかについて（ポイントと具体例）

- ・現在、やりたいけど手間がかかるので、できていないこと
- ・紙ベースのデータはあるが、電子化していないもので、あったら改善につながるもの
- ・パターン化しているもので、補助者、新人が作業として行っているもの
- ・対外的な期日がないもの（あっても社員のリカバリが効くもの）、チェックができるもの

具体例

- ① 決算報告書の入力
- ② 年度更新、算定の給与データの入力
- ③ 手書きの文書をWORDで入力
- ④ FAX等によるセミナーの申込み、物販の注文データ等の入力
- ⑤ ペーパーレスのためのスキャニング、検索しやすいようにファイル名の変更
- ⑥ シュレッター



PC入力等の作業の様子



戦略システム課
リーダー 十河さん

【企業人事担当者より】

初めは不安の方が大きかったです。トップのバックアップもあり、思っていたより苦労は少なかったです。

まずはやってみることが大切と感じました。

仕事の切りだしは、①手間がかかるので、今までやっていなかったこと、②パターン化できるもの、③対外的な期日がないもの、④チェックができるもので絞り込みました。これらをルーチンワークにすることで、仕事の幅はどんどん広がっています。既に事務所にとって、なくてはならない存在です。所員からも感謝されており、それが本人のモチベーションにつながるという好循環が生まれています。

【従業員より】

会計業務、入力業務に向いているのか？それ以前に仕事についていけないのか？入社する前は不安ばかりでしたが、そんな私の不安は古田土会計に入って吹き飛びました。

待遇も仕事の環境も良い意味で一般の人と同じように提供されています。

普通に接せられることの喜び、その大切さを毎日感じながら充実した日々を過ごしています。



従業員 伊藤さん



江戸川区地域生活支援センター
志村さん

【就労支援機関より】

古田土経営様は身体の方1名、知的の方1名の計2名の障害者を雇用し活用していました。精神・発達障害者の課題と特質を理解していただくために、三菱商事太陽㈱と東京障害者職業センターの見学を提案しました。特に、三菱商事太陽㈱では決算入力業務を見学、想定していた業務とマッチングし大変参考になりました。

次に、地域活動支援センター“えどがわ”を中心に職場見学会～職場実習を実施、ウイングル船橋センターの伊藤さんがトライアル雇用に進みました。伊藤さんは落ち着いた仕事ぶりとして正確でミスのない入力業務で高い評価を得ることができました。トライアル雇用終了後、平成25年4月から本採用となり5月から簿記2級資格を取得するため専門学校に通い、仕事と勉強の両立にも積極的に取り組むことができました。

その後、仕事の質と量も拡大し順調にスキルアップ、そして、会社から仕事ぶりを高く評価され11月から正社員に登用されました。伊藤さんの努力と企業の障害者雇用に対する熱意といった相乗効果が正社員登用という結果につながりました。

現在、地域活動支援センター“えどがわ”とウイングル船橋センターが連携し就労・生活の一体的な支援を受けながら、休日は好きなラーメンの食べ歩きなど余暇活動にも取り組み体調管理に努め順調に勤務しています。今後も就労を目指す障害者の先輩として、また、モデルとして期待をしています。

【東京都 直井支援員より】

古田土経営は日本最大級の会計事務所であり、テレビ等マスコミに取り上げられている有名な企業です。障害者雇用にも先進的な考え方と実行力で取り組んでいただいています。

伊藤さんの努力もありますが、古田土所長をはじめ上司・同僚の方々の適切な関わり方が功を奏し正社員登用につながったと思います。今後も新しいことに積極的に挑戦し成長してください。

事例 11 | 専門スタッフ1名と障害者4名のチームより雇用がスタート 複数の支援機関の活用と良好なチームワークにより雇用定着!



取組企業の概要

【企業名】株式会社 ハブ
【所在地】千代田区
【企業規模】294名
【事業内容】飲食業

「企業理念」

英国PUB文化を日本において広く普及させるため英国風PUBを通じてお客様に感動をあたえる「感動文化創造事業」を展開しています!

取組の経緯

障害者雇用を進めるため同業他社の先進企業の雇用事例を見学するなど取り組みを進めていた。

他社事例を参考に、専門スタッフと複数の知的障害者などのチームによる、飲食店の開店前清掃業務を障害者雇用の職域として想定することとした。

具体的な進め方について第三者のアドバイスを受けながら進めたいと東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業を活用することとした。

取組内容

●ステップ1 店舗での複数名の採用方法に関して相談.....

採用後の雇用定着も含め取り組みを進めるため、地域の中核的な支援機関からの支援が必要と東京都の樋口支援員（以下「樋口支援員」という。）よりアドバイスを受け、「障害者就業・生活支援センターWEL'S

TOKYO」の上田さんの紹介を受けた。

店舗での清掃作業の業務量から複数人の雇用を進めることになるが、安定した雇用につなげるためには、先進企業の事例からも専門的なノウハウをもつ社員の採用を進める必要を感じ、専門スタッフの採用も平行して進めることとした。

同業他社の先進企業事例でも知的障害者を中心とする清掃を行う内容であったため、知的障害者を中心に、職場見学会の実施、職場体験実習を実施し進めることとした。

障害者の雇用事例については、樋口支援員と上田さんから複数の先進企業の雇用現場を見学する機会が提供され、理解を深めることができた。

●ステップ2 専門スタッフの採用と職場見学と職場体験実習の実施……………

○専門スタッフの採用

精神保健福祉士の資格と障害者雇用に関する知識を有する元アルバイトである橋詰さんを障がい者雇用担当支援員として採用することとした。

○障害者雇用に関する取組

職場見学と職場体験実習の実施候補者について樋口支援員と上田さんに相談した結果として

葛飾区の就労移行支援事業所フォレスト2名、練馬区の障害者就労促進協会と就労サポートねりまから、それぞれ1名の計4名の職場体験実習の参加があった。

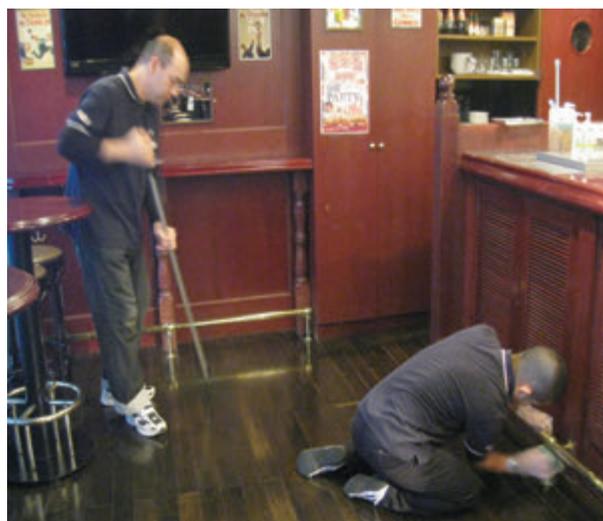
職場体験実習中については、それぞれ障害者を直接支援している機関のほか、樋口支援員と上田さんの定期的な訪問により、今後の進め方に関するアドバイスを受けた。

●ステップ3 トライアル雇用の実施と課題確認……………

職場体験実習後、はじめての知的障害者の採用であるのでトライアル雇用を活用することとし、選考後、結果として職場体験実習実施者の4名のトライアル雇用を進めることになった。

トライアル雇用期間中についても、作業方法など課題を確認できるようにするため、WEL'S TOKYOの松雪ジョブコーチの支援をお願いした。

このことによりそれぞれの課題が分かりやすくなり、各支援機関とも連携を図ることができた。



作業の様子

4名一組で3ヶ所の清掃作業を実施しています。

【企業人事担当者 総務人事部 砂川課長より】

13年の春よりノーマライゼーションの取組みの一環として障がい者雇用をスタートしました。当事者の「仕事がしたい」という強い想いと仕事への取組姿勢は、言葉少なくも心に響き、当社社員にも良い刺激を与え、今では素晴らしい人材に出会うことができたと実感しております。

本人が心から望んで当社で継続して働けることを第一に考え、何事も本人と一緒に課題を考える姿勢、時間を大切にしています。

仕事と生活は表裏一体なので、仕事場面のみならず生活場面でも、当サポート事業のご支援、各支援機関のきめ細やかなご支援を受けることで、本人も雇用する当社も安心して働ける環境を整えることができました。



左 障がい者雇用担当 橋詰支援員
右 総務人事部 砂川課長

【就労支援機関より】

就業・生活支援センターとして「企業と各支援機関とのよりよい連携の構築」という視点で関わらせていただきました。双方の役割を明確にすることによって、どちらかの過度な負担や対応の抜けが発生することなく、関わり方も統一され、とてもよい形で雇用が進められていると感じます。初めて雇用をされる企業へのサポートを当センターの役割の一つとして、今後も努めてまいります。



障害者就業・生活支援センターWEL'S TOKYO
松雪さん



練馬区障害者就労促進協会 小山さん

企業として初めての知的障害者雇用ということですが、日々新たな工夫を取り入れ、時には私たちが勉強させていただく場面もあります。

笑顔とコミュニケーションを大切にする職場で、4人の中では最年少の飯野さん。ぶつかる課題も多いですが、WEL'S TOKYOさんを交えた三者で、非常に密な連携を取りながら支援をさせていただいています。

【就労支援機関より】

この度HUB様では同時期に4名の方の雇用でした。都産業労働局樋口様のコーディネートにより障害者就労・生活支援センター、区障害者就労支援センター、各就労移行支業所とが密に連携し、4名それぞれの業務習得、定着を支援することができました。加藤さん、企業、都、支援機関と非常に頼もしいチームであると感じております。職場訪問時には、ご本人が仕事に自信を持ちイキイキ働く姿を拝見することができ、私自身も加藤さんの今後の成長を楽しみにしております。



就労サポートねりま 成田さん

【就労移行支援事業所 フォレスト 伊藤さんより】

今回WEL'S TOKYOさんよりお話をいただき、実習・トライアル雇用の後、小川さん加藤さんを雇用していただきました。

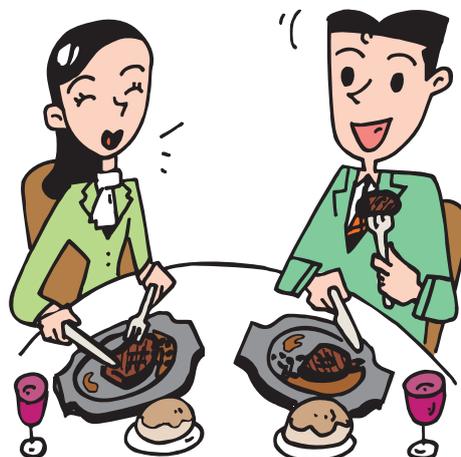
指導員の方の適切な指導・支援者への細やかな報告等、HUB様の受入れ体制が非常に整っていた為、こちらも連携してスムーズに支援にあたる事が出来ました。今後とも、よろしくお願いいたします。

【東京都 樋口支援員より】

今回の知的障害者の雇用に向けての取り組みは、社内検討を重ねた結果に基づいて職域は英国風パブの開店前店舗内清掃が決定されており、知的障害者を4名雇用予定と言うことでスタートしました。

知的障害者を一度に4名採用となると雇用管理も大変重要なキーポイントとなることをご理解いただき、同時並行して採用に向けての体制づくりをしました。

また、障害者雇用に向けての企業支援のキーパソンとなる障害者就労・生活支援センターを決定し、障害者支援については紹介就労支援機関がサポートしていただくことで、障害者の定着が順調に進めてこられました。これらを支えられたのは、担当課長と障がい者雇用担当支援員の熱意が高かったことでもあります。この様に企業が就労支援機関を有効に活用したことで、障害者の雇用管理が試行錯誤しながら進んでいる結果に繋がっていると思います。



事例 12 | 企業経営者の留学経験から、社会貢献したいという熱意により 障害者雇用に着手。特別支援学校からの受入れを進めました！



取組企業の概要

- 【企業名】 有限会社 近藤商会
- 【所在地】 東京都中央区
- 【企業規模】 25名
- 【事業内容】 クリーニング業

取組の経緯

(有限会社 近藤商会取締役統括本部長 近藤さんより)

1 障害者雇用への取組のきっかけ (アメリカ留学での体験より)

初めに私が障害者雇用に関心を抱いたきっかけをお話させていただきます。

東京での社会人生活を経験した後、私は兼ねてからの想いから単身米国マサチューセッツ州ボストンにある大学で再度学業の道を選択致しました。

十分な語学準備も無いままに体当たりで乗り込んだ先に待っていたのは、言語と文化の大きな壁でした。

その大学は、文化交流に開かれたとても良い環境を持つ教育機関で、幅広い年齢かつ宗教や文化の異なる国々との交換留学生も多く在籍していました。また障害を持つ人にとってボストンがより良い環境であるという理由から、外国からの障害者の方も在籍していました。街の商店では障害を持つ方々がお仕事をしている姿を東京での生活よりも多く目にしました。

その為、障害を持つ方と接する機会はそれまでの生活と比べて自然と多くなり、あたり前のことと感ずるようになっていました。

そんな中、外国社会との関係に手間取っていた私は、医学部の生徒を対象に『禅を基にしたリラクゼーション』を教えている医学博士のクラスを受ける機会がありました。不安そうにしていた私にその博士は、「心はどこにあるのかと問いました。

そして胸に手をあてて応えた私に対して、「それでいい、心は頭の中や手足に存在するのではない、胸の中にある。そしてそれは目で見ることが出来ない。だから不安になる事もある。」と教えてくれました。

あたり前の事のようなその言葉は、当時の私の心に響き、そこから大きく身の回りの出来事に対する感じ方が変化していきました。

2 帰国後の障害者雇用に取り組むまでの社内の取組

東京でそれまでの業界に戻り仕事をしていた中で、何かを感じた私は家業を継ぎ、より多くの人と共に仕事を通じて社会に貢献していきたいと考えるようになりました。その為、弊社では学歴や年齢、性別などの理由で就労の機会に恵まれなかった方や勤怠が理由で転職を余儀なくされたような方を積極的に雇用して参りました。

しかし抱えている問題の多くは、スタッフの就業後の姿勢にあると気付かされました。

数年前までの弊社は、「挨拶が出来ない」、「すぐに文句を言う」、「協調性が足りない」などが起因となり必然的に不満に満ちた職場でした。

改善策として私がまず行った事は、私自身がスタッフに「怒らない」、「望まない」ということでした。

その代わりに一緒に汗を流し、どんな気持ちでこの仕事に望むべきかをスタッフとともに培って参りました。

そこで私は、社会人として働いていながらも日々の生活に不安を持つスタッフの姿が、ボストンで感じた社会とのギャップに悩んだ頃の自分と重なって見える気がしていました。

そして私のやるべき事の一つは、自分達と同じように社会との関係に難しさを感じているであろう障害者の方ともお仕事をしていく事と考えるようになりました。

3 本格的な障害者雇用への取り組みへのスタート

(ハローワークへの相談、特別支援学校の進路支援教諭、東京都の支援員との出会い)

スタッフの皆からも障害者雇用についてチャレンジしてみたらいいよ、と言ってもらった私はすぐに、担当エリアのハローワークを訪問してみました。すると雇用指導官の方から、想像していた以上に適切なご指導をくださり、さらに迅速に手配をしてくださいました。

数日後には江東区の特別支援学校の進路指導教諭である齊藤先生とのご面談の機会を頂戴し、数週間後には東京都産業労働局の「オーダーメイド型障害者雇用サポート事業」の中小企業障害者雇用支援員の直井様とのご面談の機会を頂戴しました。

それまで自分の気持ちだけで障害者雇用に取り組もうとしていた私に助成金に関するメリットのご説明や



近藤商会 取締役統括本部長 近藤さん



打合せの様子

雇用に至るまでの道のりをきめ細やかにご説明をくださり、弊社や私にとって最も適切な進め方を導きだしていただきました。

さらに、2度にわたる研修期間を設けて頂き、研修生の方とご家族や弊社スタッフと私の関係性の経過をレビューするお時間をくださったりと、指導員の方が常に二人三脚で取り組んでくださったことが、「オーダーメイド型 障害者雇用サポート事業」に出会えた事の最大のメリットでありました。

4 特別支援学校の職場体験実習の受入れと障害者ご本人との出会い

一番の出来事は、このプロジェクトの中で一番の感動を与えてくれた一人の障害を持つ高校生との出会いでした。

私は2度にわたる実習期間の中で、お互いによくいかない事は何か、スタッフ達とのギャップは何かを探ろうとしていました。

ところが、初日に現れたその青年は大きな声で自己紹介と挨拶をし、自分から笑顔で周りの従業員に話しかけ、真剣な表情で作業に取り組んでいました。

実習期間の後半には、教えていなかった作業にも自ら周りのスタッフに質問しながらチャレンジしている姿もあり、上長が部下に「彼のように自分から仕事をしなければ」と叱咤する場面がみられ、逆に研修生の彼から教えられる始末でした。

それまでの採用経験の中では知り合った事のなかったような彼の存在は、他のスタッフに対して仕事をすすめる上での大切な何かを感じさせてくれました。ボストンに居た頃にギャップを感じた自分自身と比べても立派でとてもたくましく見えましたし、特別支援学校でのご指導がとても素晴らしいものである事が彼の姿から十分に伝わってきました。

5 障害者雇用への取り組んでみて

障害者の方の雇用とは、学校でいえば留学生を受け入れるような様々な準備が必要なのだろうと考えていましたがこのプロジェクトにおきましては、手続きなどに困る事もなく、速やかに無理なく雇用を実現していく事が出来ました。

弊社の事業規模といえば今はまだ小さく、「オーダーメイド型 障害者雇用サポート事業」をお受けになられている企業様とは、比べ物にならないような会社ではありますが、私共も社会の一員として、より多くの人々に貢献できる企業でありたいと願っております。

そして私共でも障害者雇用を行えたことを皆様に感謝すると共に、一社様でも多くの企業様や事業者様が障害者の方の雇用に一步踏み出してくださることを願っております。

【特別支援学校より】

障害者雇用はもとより、職場実習の受け入れも初めてということでしたが、そのようなことは微塵も感じられませんでした。

近藤様のお人柄とともに職場の雰囲気も、そのように感じさせたと思います。また、“つかず離れず”の絶妙な距離感で接していただき、このような雰囲気の中、生徒本人も学校では見られないほどの力を発揮することができました。

直井支援員にも適切なバックアップをしていただき、感謝の念にたえません。



江東特別支援学校
進路指導担当 斎藤教諭



【特別支援学校 生徒Mさんより】

職場実習をがんばることができました。いろいろな仕事を教えていただき、できることが多くなったことがとてもうれしいです。ミスも始めの方にはありましたが、がんばって0にできたこともうれしいです。会社の人とたくさんのお話をすることもできました。これからもがんばります。

【東京都 直井支援員より】

近藤取締役は米国ボストンの大学留学時代における障害者と健常者の自然なあり方に共鳴、是非、自社で取り組もうと決意したことが出発点と語っていた。また、支援会議において支援機関の話に真剣に耳を傾ける謙虚な人柄が印象的です。今後、障害者雇用など多様な人材を活用し企業拡大の原動力として取り組んでいただきたいと期待しています。



事例 13 | 他社事例や職場体験実習の実施により、十分に雇用可能と判断でき、その後の複数雇用に繋がりました。



取組企業の概要

- 【企業名】株式会社 プロケア
- 【所在地】中野区
- 【企業規模】188名
- 【事業内容】保育園、子育て支援事業

取組の経緯

本社での事務補助の作業を考え、会社HP等を活用し募集活動を行っていたが、マッチングが難しく採用に至っていなかった。障害者を受け入れるための第三者からの支援をうけようと東京都のオーダーメイド型障害者雇用サポート事業を活用することとした。

取組内容

- ステップ1 他社事例の確認と雇用を進める上でのポイントなどに関する相談**.....
東京都の厩橋支援員（以下「厩橋支援員」という。）より同業他社の事例提供を受けた。
また、雇用を進めていく上でのポイントとして
 - ・直ぐに採用ではなく、職場体験実習から
 - ・障害者が従事する仕事についても平易なものを…… などの助言を受けた。
- ステップ2 障害者雇用のための仕事の確保・検討**.....
本社での事務補助を想定

社内の部署を越えた取組により シュレッダー、保育士応募者の履歴書整理、各種事務処理関係の書類整理、保育士募集のためのチラシの作成等の仕事を確保した。

●**ステップ3 職場体験実習の実施**.....

職場体験実習に対して1名（精神障害者・女性）の申し込みがあり、職場体験実習を実施東京都の支援員の助言により職場体験実習の振り返りを実施

●**ステップ4 短時間勤務から雇用がスタート・定着支援の受入れ（各月1回程度）**.....

週4日、1日あたり5時間の短時間勤務からスタート

地域の障害者就労支援センターと東京都の厩橋支援員が連携した定期的な訪問により雇用後の本人が体調を崩すサインや声かけなどの配慮に留意することなどのアドバイスを受けた。

●**ステップ5 勤務時間の拡大（雇入れから6ヶ月経過後）**.....

仕事の効率が上がり、仕事の範囲もパソコン利用の仕事が加わるなど広がったことから勤務時間を週20時間（4日 各5時間）⇒週30時間（5日 各6時間）に拡大。

勤務時間拡大後も、本人の体調を見ながら勤務時間に配慮している。

●**ステップ6 一人目の雇用を自信に複数雇用の取組を進めています。**.....

インタビュー

【企業人事担当者より】

今回、初めての障害者雇用であり、どのように対応してよいか不安がありました。職場実習を実施し、その不安も和らぎ、直接雇用に繋がりました。東京都の支援員や就業支援機関担当者の定期訪問等のサポートがあり、業務の幅も広がり、入社から1年以上経過しました。

障害者雇用には、本人の努力と職場職員の理解と協力が必要です。現在では、Nさんを含め5名の障害者が働いており、さらなる定着を目指していきたいと考えています。



総務・人事部 押山さん



Nさん

【従業員より】

少しずつ仕事にもなれ仕事の範囲も広がり、やりがいを感じています。これからも頑張ります！

【東京都 厩橋支援員より】

雇用率達成に向けて、複数名の同時雇用に取り組まれた企業の事例です。ルーティンの作業以外に、担当の方の調整のもと、部署を超えて、仕事の切出しをされています。また、複数名を雇用していることにより、障害をお持ちの社員の方々がチームで作業を行うことも可能となっています。

納期の迫った仕事を、チームで仕上げたときには達成感を感じるということです。

事例 14

支援機関の適切なアドバイスと雇用先施設の配慮により視覚障害者を
マッサージ職として雇用。施設利用者へのサービスの充実につながる！



写真は、ケアセンター花畑（足立区）

取組企業の概要

- 【企業名】株式会社日本介護センター
- 【所在地】東京都渋谷区
- 【企業規模】207名
- 【事業内容】介護サービス、教育事業、人材派遣、損害保険代理店

株式会社日本介護センターは平成8年設立依頼、在宅介護を中心に事業を展開してまいりました。

高齢化社会の中で、一人ひとりの高齢者が、自分らしく生活するお手伝いをさせていただき、福祉社会の発展に微力ながら寄与する所存です。

【住み慣れた地域で、住み慣れた家で暮らしたい!!】
という高齢者の願いに答えるため、①質の高い介護技術と、②優しい心を持ったヘルパーの育成に努めております。

取組の経緯

高齢の利用者からのマッサージの要望はたくさんあり、従来は請負で行っていましたが、障害者雇用を進めるため直接雇用へ切り替えることを検討しておりました。

知的障害者の雇用の際に東京都の宇田川支援員（以下「宇田川支援員」という。）と地域の支援機関から2名の知的障害者を雇用することが出来たことから、引き続き宇田川支援員に支援をお願いしました。

取組内容

- ステップ1 取組方法等の相談.....
視覚障害者の雇用について、通勤や勤務時間について不安があることを宇田川支援員に相談し、他企業での雇用の実態と雇用管理について、訪問見学を行った。
見学結果を踏まえ、受け入れ態勢の準備と施設内の職員との調整を行った。

取組の進め方については、最初に職場体験実習を行い、次にトライアル雇用の順に進めることとした。

●ステップ2 障害者雇用に向けた職域の調整（マッサージの対象や時間、頻度等）

当面はケアセンター花畑での雇用を考え、マッサージはショートステイとデイサービスで通所している高齢者が対象となることから、一人当たり15分以内で行うこととした。この仕事量であると1名の障害者雇用の仕事の確保が想定できた。

●ステップ3 職場体験実習候補者（マッサージ経験者）の募集について

宇田川支援員より東京都視覚障害者生活支援センター（以下、「センター」という。）の紹介を受けた。

宇田川支援員とともにセンターを訪問し、具体的な雇用方針について説明した。

センターの支援員から雇用にかかる諸問題について説明があり、通勤については、歩行訓練(通勤訓練)、作業についてはセンターの指導員による指導を行うことで受入れ準備を進めることとした。

職場体験実習候補者についても、センター利用者から候補者をご紹介いただくことになった。

なお、候補者選定の前にセンター職員の施設見学を実施することとした。

【支援機関 東京都視覚障害者生活支援センターより】

○支援の依頼

宇田川支援員より、視覚障害者の雇用についてのご相談の電話をいただきました。これが全ての始まりでした。

当センターとしてご協力したいとお答えすると、早速、日本介護センターの方と一緒に来所されました。

センターで行っている就労移行支援は、企業内マッサージ師（ヘルスキーパー）や機能訓練指導員として就職を目指している方は、施術技術の維持向上、カルテ管理や予約管理、メールに必要なパソコン操作の習得、事務的職業への就職を目指す方は、ワープロ、表計算などビジネスソフトの操作方法習得のためのプログラムを提供しています。

なお、視覚障害者がパソコンを使用する際には、Windowsの画面読み上げソフト（スクリーンリーダー）とキーボードにより行います。

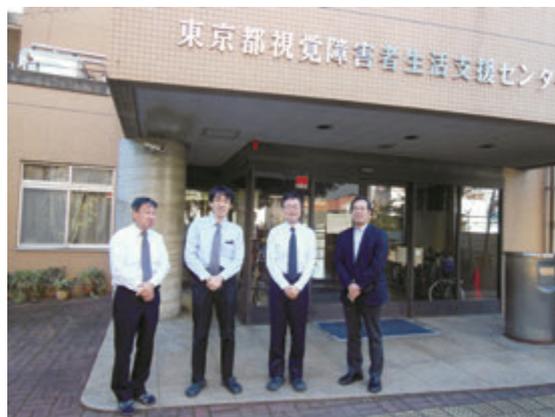
さらに内定後及び就職後は、通勤の安全性を確保するため訓練や施設内の移動の訓練（歩行訓練）の実施、職場環境でのパソコン操作訓練をフォローアップとして行っています。

今回は、はじめて視覚障害者の雇用を受け入れる施設のため、歩行訓練とフォローアップの体制について詳しく説明しました。

○Mさんを推薦

Mさんはヘルスキーパーや高齢者施設での就職を目指し、訓練を受けていました。

ケアセンター花畑のお話をいただいたとき、バスの乗り継ぎで通勤が可能なこと、仕事に熱心に取り組むこと、視覚障害以外に難聴という聴覚障害がありますが、施術中は積極的にコミュニケーションを取ろうとする姿勢があることなどから推薦いたしました。



●ステップ4 施設見学・通勤に関する問題点に関する検証

センター職員による施設見学を行い、通勤にかかる問題点（バス停から施設までの歩行と信号の通過）、施設内の作業場所・移動について検証を行った。

●ステップ5 職場体験実習の実施

マッサージ師の希望者がいるとの事で、職場見学と実習の申込みがあり、通勤訓練を兼ねて、実習を行った。利用者からの評判もよく、十分に就労出来ることを確認した。

施設内スタッフや利用者からも好印象である反応であった。

【支援機関 東京都視覚障害者生活支援センターより】

○職場体験実習から就職へ

職場体験実習が決まると、その日に合わせて、通勤経路の歩行訓練を開始しました。通勤時間帯での訓練も行い、一人での通勤が可能となりました。また、施設内での移動の練習を繰り返し行い、業務で使用する場所には一人で移動できるようになりました。

しかし、一人で移動することが出来ない場合については、支援をお願いいたしました。

●ステップ6 トライアル雇用実施と定着支援の受入れ

ハローワークと相談し、トライアル雇用制度を活用することとなった。

通勤について、自宅からバス利用となることから、センターの支援員による通勤訓練、歩行訓練、特にバス停から施設まで3箇所の信号通過があり、十分な訓練が行われた。帰途する時には施設前の信号のみ職員対応することとした。(最寄の警察署に信号機に音が出るようお願いしている。)

定着支援については、センターと宇田川支援員が連携して定期的になされている。

●ステップ7 課題と今後について

介護の利用者は月々また日々利用数に変化があり、毎日同じ人数ではなく、波動性がある。

作業時間で調整しているが、余った時間の対応で苦慮していた。

2施設(足立区花畑と六町の施設)でマッサージ作業を行うことで、課題の解消に繋がった。

※施設間の移動は、定期的に巡回している職員に同乗するなどの対応を行った。

マッサージの需要はあることから、今後は他の施設でも受け入れたいと思っている。

【支援機関 東京都視覚障害者生活支援センターより】

○就職後

就職後、数回フォローアップに伺い、問題点の解消に努めました。その後、Mさんから状況報告のメールをいただきました。そこには、ケアセンターの職員の方から適切な支援をうけ働きやすいこと、利用者からもかわいがられ、楽しく働いていること、機能訓練指導員としてのやりがいを感じていることなどが記されています。

宇田川支援員、ケアセンター花畑の職員の方と適切な連携を組むことができた結果と考えています。



ケアセンター花畑のスタッフの皆さん

【企業施設担当者 ケアセンター花畑 佐藤さんより】

マッサージ作業は委託で行っていましたが、本社の意向で社員が直接行うこととなりました。視覚障害者のMさんが実習に見えられたとき、全盲で聴覚障害があり、バスでの通勤や施設内の移動について不安がありました。生活支援センターの支援員さんからの説明や通勤支援、施設内での移動の支援をやっていただき、不安は少々払拭しましたが完全に満足は出来ませんでした。トライアル雇用が始まり、日数が経過すると共に不安は消えていきました。本人のやる気が見え、健常者である我々が勇気付けられる日々です。

【従業員 Mさんより】

周りのスタッフの支援があり、やりがいを持って仕事を行っています。企業が障害者を受け入れにあたっては、どのように配慮したらよいかなど支援機関の役割がとても大事だと思いますし、障害者である自分自身も心強く感じています。

【東京都の宇田川支援員より】

視覚障害者の受入れの話があり、どのような支援を行ったらよいか迷いました。関係機関やハローワークに応援を求め、視覚障害者生活支援センターを紹介されました。

担当部長とセンターを訪問し、具体的な受入れについて申し上げ支援をお願いしました。

後日、紹介対象者がいることを告げられ、実習を行いトライアル雇用となりました。視覚障害者は自分で「出来ないこと」に周りの人が少し手を貸すことで「出来ること」になることを感じました。

これは障害者全体に通じることではないかと思えます。



事例 15 | 地域社会に貢献したいという企業と就職に向けひたむきに準備していた障害者の方が出会い「生きがいに！」



取組企業の概要

- 【企業名】株式会社環境システムサービス
- 【所在地】八王子市
- 【企業規模】124名
- 【事業内容】一般・産業・特別管理産業廃棄物収集運搬、公共下水道管路内清掃・TVカメラ調査、再資源・リサイクルに関する業務他

「環境保全事業で地域社会に貢献」をモットーに

私たちは次のような行動を心掛けています。

1. 日々、新たな気持ちで行動しよう
2. 住民や顧客の立場に立ち、誠意を持って行動しよう
3. 仕事に計画性をもって行動しよう
4. 詩文の役割を理解して行動しよう
5. 安全第一を常に意識して行動しよう
6. どんな仕事でも我がこととして受け止めよう
7. 当たり前のことを確実にやろう

取組の経緯

社会的責任もあり、障害者雇用を進める必要性を認識していたが、雇用実績がなく、具体的な取組み方法等の助言を受けながら進めたいと本格的な取り組みを開始した。

取組内容

●ステップ1 受入れ可能な障害者像と職域に関する相談

障害者雇用の仕事としては事務職を考えていること、雇用可能な障害者としては主に身体障害者がイメージしやすく、内部障害者や車椅子利用の方の在宅就労等が考えられるが、障害区分に関わらず柔軟に対応したい旨を東京都の矢島支援員に相談した。

●ステップ2 地域の支援機関との出会いと具体的な取り組みに関する相談

矢島支援員より地域の障害者就労支援機関として「障害者就業・生活支援センタータラントの澁谷氏」（以下「澁谷氏」という）の紹介があり、澁谷氏をまじえ着実に取組を進めることとした。

〈確認事項〉

障害者雇用の職域としては、マニフェスト（管理）伝票入力=既存ソフトへの入力作業

企業の思い ①一人目の雇用であり大事にしたい、失敗したくない

②本社は60人規模であり、仕事の切り出しは困難、既存の仕事で進めたい

③スキルアップしてなれてほしい

④長く勤めてほしい

⑤雇用が順調に進んだら2人目の雇用を進めたい

●ステップ3 用意した仕事で雇用が進められるかの確認・マニュアル化（支援者が仕事を体験）

矢島支援員、澁谷氏より、障害者雇用が可能な仕事か体験したいとの申し出があり、マニフェスト入力を体験してもらった。

既存の作業もある程度マニュアル化を進めることにより雇用しやすい環境を整えられると説明をうけ実践した。

●ステップ4 受入部署のスタッフへの障害者雇用の説明

受入を想定している部署のスタッフへ障害者雇用の受入れについて説明を行ったところ、個々に障害者のイメージに差があると感じられた。

不安感を払拭し理解を深めるため矢島支援員、澁谷氏より「職場体験実習」の提案があった。

実習中も矢島支援員、澁谷氏のフォローが期待できることから職場体験実習を実施することとした。

●ステップ5 職場体験実習の実施準備

実習対象者についても「礼儀正しい、言葉遣い、社会性のある人」を推薦してほしいと澁谷氏、矢島支援員に伝え、応募者を募った。

澁谷氏より、市内在住の男性（精神障害者）の応募がある旨連絡があり、社内で検討を進め、短時間の実習を実施することとした。

澁谷氏から、推薦された障害者については、以下の説明があったこと、実習前に会社に来てもらったことから実習へ進む安心感があった。

ご本人の特性として

・真面目でコツコツ仕事を進めるタイプ

・自分の障害（病気）に関する理解が出来ている。

・穏やかな人柄

●ステップ6 職場体験実習の実施と振り返り

実習中については、作業のスピードよりも、作業を再確認しながらゆっくり正確に行うことを主眼に本人に説明しながら実習を行い、作業工程に合わせた配慮をしながら進めた。

礼儀正しく、言葉遣いも問題なく、物静かで穏やかと感じられた。

実習の最終日に支援者と職場体験実習の振り返りを行い、正確性や作業スピードについても、慣れてくれば改善できると澁谷氏から説明があった。

●ステップ7 トライアル雇用の開始と採用・定着支援へ

矢島支援員よりトライアル雇用制度の説明があり、3ヶ月間のトライアル雇用へ進んだ。
労働時間は、週4日、一日5時間の週20時間勤務からスタートすることとした。
真面目な仕事ぶりで、不明な点は自分で判断せず確認をしながら進めとても安心感がある。
データ入力の目標枚数もクリアし、新しい仕事への幅も広がり社内の戦力になっている。
社内選考の結果、本採用することと決定した。
また、採用後も定期的に矢島支援員と澁谷氏の訪問による定着支援を受けることとした。



「東日本大震災 災害復旧支援隊」 下水道メンテナンス協同組合



日中の事務室も穏やかな職場環境です。



近くには小川が流れ、自然環境の大切さが感じられます。



【企業人事担当者より】

地域社会に貢献するという社是のもと、障害者を雇用することによって少しでも社会貢献につながれば、という経営者の判断により取組みが始まりました。今回支援していただいた東京都の矢島さんやタラントの澁谷さんには、当社の現状を十分にご理解いただき、無理のない形で当社の合う人材をご紹介いただきました。

トライアル雇用後、本採用いたしました。今では当初の倍以上の業務量を正確にこなせるようになり、当社にとっては重要な戦力になるまでに成長しました。今後、障害者雇用を増やす際には、このような支援が利用できればと思っております。



総務部 佐藤課長



従業員 田中さん

【従業員より】

入社してから、“環境を守っていること”が、自分のやりがいとなっています。会社の前を流れる川には、カモやアヒルが元気に暮らしています。会社の方から、カワセミもいると聞きました。鳥たちが住むためには、きれいな川が必要です。きれいな環境を作る会社で働いていることを、誇りにも思っています。自分は、マニフェスト（産業廃棄物管理票）をパソコン入力する仕事ですが、“自分の仕事が環境保護の一端を担っている”と言った、責任も生まれました。職場の皆様も温かく、仕事で分からない事を相談すると、丁寧に教えてくれます。今後は、マニフェスト入力の他にも、色々な仕事を任せいただけるような社員を目標としています。



障害者就業・生活支援センター
タラント 澁谷さん

【就労支援機関より】

「環境システムサービス」様では、任せたい業務や習熟度に伴う人材育成の進め方、更には、今回の採用が成功した折には、グループ企業へも障害者雇用を拡大していく、明確な展望をもっておられました。

一方の田中さんは、パソコンにふれた経験が皆無に等しく、事務職に就くことも初めてでした。しかし、地域で軽作業の訓練を積んでいた際、作業のやり方や指摘された点、ミスした点を必ずノートに書きとめて次に活かす姿勢がありました。特に、始業前や休憩時間、帰宅後にノート

を見直す、ひたむきさがありました。

田中さんであれば、パソコン操作や入力業務を自分のものとし、更なる習熟が可能と考えました。その結果、やはり、地道に一步一步と歩を進め、本採用へ到達する姿を見せてくれました。まさに、会社の真摯な取り組みと、田中さんの真面目さが合致した雇用となりました。

【東京都 矢島支援員より】

トップダウンの意思決定と企業担当者の理解と進め方が雇用に繋がりました。

企業担当者自ら障害者への接し方を考え行動し社内環境を整えていただきました。職場実習では通勤経路（バス）を事前に調べ、より良い通勤方法を探していただいたり、PC入力業務ではいろいろな配慮をいただき障害者に寄り添う思いやりを深く感じました。また、能力に応じた作業量を考え育成する進め方で仕事の幅も広がり、今ではなくてはならない戦力になっています。ご本人も定年まで長く勤めたいと頑張っています。

事例 16 | 本社事務所移転のタイミングで仕事の切り出しを実施。特別支援学校の実習を受入れ、知的障害者の雇用を進めました。



取組企業の概要

【企業名】三栄管財株式会社

【所在地】東京都江東区

【企業規模】163名

【事業内容】ビル設備のメンテナンス、リニューアル、運転監視等

取組の経緯

障害者雇用に関する取組を進めようと考えていたが、具体的な進め方のノウハウが判らず取組が停滞していた。

そういった折、ハローワークの窓口でオーダーメイド型障害者雇用サポート事業の案内を受け東京都の直井支援員（以下「直井支援員」という。）に連絡し、具体的な取組を進めることとした。

取組内容

●ステップ1 取組の進め方に関する相談、障害者雇用を進める仕事の確認

直井支援員と地域の支援機関である江東区障害者就労・生活支援センター田中所長、江東特別支援学校の齋藤先生（以下「齋藤先生」という。）の訪問をうけ、取組の進め方に関する打合せを複数回実施し、障害者雇用を進める仕事の範囲、雇用する障害者像について固めていった。

また、障害者雇用のうえでの仕事の確認のため、職場見学も実施した。

障害者雇用を進める仕事としては、事務室内の清掃業務と事務補助業務（ファイリング等）を基本に進めることとした。

●ステップ2 職場体験実習の実施

障害者雇用を進めるための仕事を確定し、まず、職場体験実習を実施することとした。

実習候補者については、齋藤先生より、事務補助の仕事を希望している3年生の女子生徒の紹介があり、保護者と生徒本人の職場見学の後、2週間の職場体験実習を実施することとした。

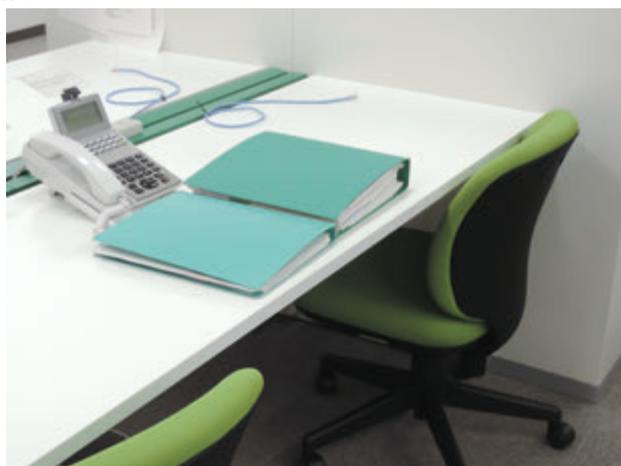
職場体験実習期間中の勤務時間は、午前9時30分から午後4時30分まで

仕事は、当初から予定していた清掃と事務補助業務（テプラ貼り、ファイリング業務）ファイリング業務については、ビルメンテナンス業務の契約先それぞれにファイルがあり膨大な量となること、契約の都度、ファイルが増加していくことから安定した仕事の確保につながっている。

事務室内の様子など



落ち着いた職場の雰囲気



ファイリング対象備品

●ステップ3 職場体験実習の振り返り

齋藤先生、直井支援員を交え、企業担当者4名での実習の振り返りを行った。

実習期間中の様子は、いつもニコニコ明るく、挨拶ができる。仕事もコツを覚えると早いと全般的に好印象であった。

●ステップ4 学卒求人の提出と選考

職場体験実習の状況から社内の理解が得られたことで、学卒求人をハローワークに提出選考の上、職場体験実習を実施したMさんを採用することとした。

【企業人事担当者 管理部 半沢部長より】

ハローワーク木場から東京都のオーダーメイド型事業を紹介されました。

早速、事業内容等の説明を受け納得し応募しました。

障害者雇用は初めてであり不安感がありました。その後、東京都から企業ニーズの確認及び支援内容等について丁寧な説明があり、また、東京都が事業全体のコーディネイトを担当してくれるということで安心しました。

その後、定期的な支援会議で支援内容等を確認、支援2か月目に江東特別支援学校のMさんを紹介され、直ぐに面接し職場実習を実施しました。Mさんはいつも明るくニコニコと仕事に取り組み、周りの社員から信頼され職場実習を終了後、採用内定を出しました。3カ月間という短期間で採用が決まり、東京都及び江東特別支援学校の齊藤先生に感謝しています。



企業の社員の皆様
左から野神さん 半沢部長 池亀さん



江東特別支援学校
進路指導担当 齊藤教諭

【特別支援学校より】

初めての職場実習を受け入れていただきましたが、生徒本人がスムーズに取り組めたことは、職場の雰囲気がとても良く、さらに複数の目によるご指導の体制を整えていただいたお陰であると感じています。

直井支援員に当初から関わっていただいたことで、仕事の切り出しや情報の提供などが適切になされていたことも大きいのではないかと考えます。

こうして、生徒本人が持っている力を存分に発揮することができたのだと感じています。

【江東特別支援学校 生徒 Mさんより】

私は、三栄管財で実習ができたことがとてもうれしかったです。それは、会社の皆様に大きな目で見守っていただいたからです。仕事をていねいにやるだけでなく、少しずつ早くできるようになりました。これからは、いろいろな仕事を覚えることを目標にがんばっていききたいと思います。



江東特別支援学校 Mさん

【東京都 直井支援員より】

インタークの段階で障害者雇用の必要性和仕事の切り出しなどを丁寧に説明しました。

当初から企業幹部の方々の前向きな取り組みで支援開始3カ月という短期間で採用内定に至りました。これは、障害者雇用を成功させようという企業側の強い思いとジョブマッチングが大きなポイントです。

4 障害者雇用に関する各種支援制度等

各種助成金

障害者の雇用を促進するために、次のような助成金制度や優遇措置が設けられています。

(1) 東京都の助成金

●東京都中小企業障害者雇用支援助成金

都内の中小企業に対して、国の賃金助成である特定求職者雇用開発助成金（P58参照）の支給対象となる障害者を支給対象期間満了後も引き続き雇用する場合に、さらに都独自の賃金助成を行います。

●助成要件

- ・ 障害者を雇用し、国（ハローワークに支給申請書を提出）の特定求職者雇用開発助成金の支給を受け、平成20年3月31日～平成30年3月30日までの間に支給対象期間が満了となった後も、引き続き雇用を継続する事業主であること。
- ・ 中小企業であること（ただし、特例子会社を除く）。
- ・ 障害者の就労場所が都内であること。
- ・ 障害者の雇用管理をより適正なものとするため、相談員の巡回訪問・相談を受けること。

●助成内容

- ・ 6ヶ月ごとにまとめて支給いたします。支給対象期間は最長2年間です。
- ・ 重度障害者等…一人当たり 月額3万円（2年総額72万円）
- ・ 上記以外……一人当たり 月額1万5千円（2年総額36万円）

●お問い合わせ先

東京都 産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進係 TEL 03-5320-4663

(2) (公財) 東京しごと財団の助成金

●コンビネーションジャンプ[®]職場体験実習助成金

就労を目指す障害者を職場体験実習生として受け入れた中小企業等に対して「コンビネーションジャンプ職場体験実習助成金」を支給します。3種類の助成金の主な支給要件は次のとおりとなっています。

助成金の種類	助成金の主な支給要件	助成金額
ステップ実習助成金	◆障害者を雇用していない企業等 ◆1日4時間以上×3日以上の実習を実施 など	6万円
リフトアップ実習助成金	◆ステップ実習を終了した企業等、または既に障害者を雇用している企業等で次の①～③いずれかに該当する企業等 ①障害者雇用状況報告書の提出義務がない ②障害者の法定雇用率を満たしていない ③雇用している障害者と異なる障害種別で実習生を受け入れ ◆1日4時間以上×5日以上の実習を実施 など	6万円
シングル実習助成金	◆すでに障害者を雇用しており、障害者雇用支援アドバイザーの支援なしで実習が可能な企業等 ◆1日4時間以上×5日以上の実習を実施 など	3万円
各助成金共通	◆本社または事業所が東京都内にある企業等 ◆常時雇用労働者の総数が300人以下の企業等 など	

●お問い合わせ先

(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課コーディネート事業係 TEL 03-5211-2682

(3) 国の助成金

国の助成金についての詳細は最寄りのハローワーク（P63参照）までお問い合わせください。

● 特定求職者雇用開発助成金

雇用保険の適用事業の事業主であって、ハローワーク等の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者を常用労働者または短時間労働者として雇い入れ、助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

なお、対象労働者の雇入れ前後6か月間に当該雇入れに係る事業所で、雇用する被保険者を事業主の都合により解雇したことがない等の一定の要件を満たすことが必要です。

支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

対象労働者 (一般被保険者)	① ②及び③以外の対象者	② 短時間労働者	③ 重度障害者等 (短時間労働者を除く)
大企業	50万円 (助成期間1年)	30万円 (助成期間1年)	100万円 (助成期間1年6か月)
中小企業	135万円 (助成期間1年6か月)	90万円 (助成期間1年6か月)	240万円 (助成期間2年)

※重度障害者等…重度障害者、45歳以上65歳未満の障害者、精神障害者

● 障害者トライアル雇用事業

障害者トライアル雇用とは

障害者雇用の経験が乏しく、障害者の雇い入れを躊躇している事業主に対して、ある障害種別・障害部位別の障害者を受け入れることで、事業主に知識や雇用経験を蓄積していただき、受入れ等についての不安感を除去することで、以後同様の障害者の雇用に取り組むきっかけ作りを進めていただくことを目的とするものです。事業主は、最大3か月間のトライアル雇用を行うことにより、対象労働者の適性や業務遂行の可能性などを実際に見極めた上で、トライアル雇用終了後に本採用するかどうかを決めることができます。

対象障害者

障害程度が重い者、過去の相当期間において、短時間の就業および転職を繰り返しており、その適性や職場適応を見極めることが必要である者、繰り返し職業紹介を行っているものの採用に結びつかず、実際の職場での雇用場面を通じて、その適性や職場対応を見極めることが必要である者など。

対象となる事業主

- ①現在障害者を雇用しておらず、障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業所に係る事業主
- ②現在障害者を雇用しているものの、障害者雇用に関するノウハウが乏しいとハローワークが判断する事業所に係る事業主
- ③障害者雇用のノウハウが十分であるとハローワークが判断する事業所に係る事業主が、上記対象障害者に該当する障害者のうち、特に就職が困難であるとハローワークの所長が認めた者又は当該事業所で同一職種での雇い入れ経験がない障害種別・障害部位別の上記対象障害者に該当する障害者について、トライアル雇用を実施する場合の当該事業主

※いずれもハローワークにおいてトライアル雇用対象者として登録されている求職者を対象とする場合に限る。

注1) 障害者トライアル雇用奨励金（以下「奨励金」）のインセンティブとしての効果がより発揮できるようにするため、奨励金の支給対象範囲について、障害者トライアル雇用の目的に、より合致した事業主に限定されました。（上記①に該当する事業主が奨励金の支給対象となります。奨励金の支

給額は、対象労働者1人あたり月額4万円で最大12万円です。)

注2) 障害者の雇入れについて不安感等を有する、上記②または③に該当する事業主が、それぞれに定める対象者に対して障害者トライアル雇用の実施を希望する場合は、奨励金の支給対象外ではあるものの、障害者トライアル雇用自体の実施は可能としております。

● 障害者短時間トライアル雇用奨励金

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者（以下「精神障害者等」という）の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う場合に助成するものであり、精神障害者等および事業主の相互理解を促進し、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図ることを目的としています。

障害者短時間トライアル雇用とは

- ・ 障害者短時間トライアル雇用は、ハローワークに求職登録している精神障害者等を、ハローワークの紹介により雇入れ、事業主と対象労働者との間に有期雇用契約を締結して実施します。
- ・ 契約期間は、原則として3か月以上12か月以内、1週間の労働時間は、原則として週10時間以上20時間未満となります。
- ・ 障害者短時間トライアル雇用開始後は、対象者の職場への適応状況等に応じて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していきます。また、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が、必要に応じて対象者の職場適応等について、助言や援助等を行います。

対象障害者

障害者短時間トライアル雇用の対象となる障害者は、ハローワークに求職申込みしている方で以下のいずれかの要件に該当する方のうち、作業遂行能力等からみて、障害者短時間トライアル雇用の実施が、常用雇用への移行に必要と、ハローワークの所長が判断する方となります。

- ・ 障害者雇用促進法第2条第6項に規定する精神障害者
- ・ 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

障害者短時間トライアル雇用奨励金の金額

障害者短時間トライアル雇用を実施していただいた事業主には、障害者短時間トライアル雇用の対象労働者1名につき、月額2万円が最長12か月間支給されます。

● 障害者初回雇用奨励金（ファースト・ステップ奨励金）

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数50～300人の中小企業）において、雇用率制度の対象となるような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するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

支給額は、120万円です。

（ただし、重度障害者以外の障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は2人の雇入れをもって1人分とみなします。）

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

中小企業事業主が障害者を雇用するための計画を作成し、その計画に基づいて、障害者を10人以上雇用し、障害者の雇入れに必要な施設や設備などを設置・整備した場合に、それらにかかった費用の一部を助成します。

対象事業主

- ① 支給申請時点で雇用する常用労働者数が300人以下^{*}であること
 - ※「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。
 - 除外率設定業種では、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。
 - ※業種や資本の金額・出資の総額は問いません。
- ② 受給資格が認定された日（以下「受給資格認定日」という）の翌日から6か月以内に、事業計画に基づいて、以下の対象労働者を10人以上雇い入れること
 - ① 重度身体障害者
 - ② 知的障害者（療育手帳の交付を受けている障害者、または児童相談所等による判定を受けている障害者に限る。ただし、重度でない知的障害者の短時間労働者は除く）
 - ③ 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている障害者に限る）
- ③ 対象労働者を雇い入れる事業所の事業に使用する施設や設備の設置などを行うこと
 - ※設置・整備に要する費用が、1契約当たり20万円以上で、合計額が3,000万円以上となる必要があります。
- ④ 支給申請時点で、この事業所に雇用される常用労働者に占める対象労働者の割合が、10分の2以上であること

支給額

対象労働者の数と施設や設備などの設置・整備にかかった費用に応じて、下表の額を支給します。

設置・整備に要した費用	対象労働者数					
	10～14人			15人以上		
	第1期	第2期・第3期	合計額	第1期	第2期・第3期	合計額
3,000万円以上 4,500万円未満	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)
4,500万円以上	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)

- ・事業主の希望により、それぞれ下段（ ）内の支給額を選択することもできます。（下段は、支給の合計額は少なくなりますが、第1期の支給額が多いことが特徴です）
- ・支給額は、受給資格認定時の対象労働者の雇入れ計画に基づく支給額を上限とします。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

発達障害者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握することを目的としています。

事業主の方からは、雇い入れた者に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

●精神障害者雇用安定奨励金

精神障害者を雇い入れるとともに、カウンセリング体制の整備等の精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対して助成するものであり、精神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。

環境整備の取組		取組の内容	支給額
1	専門家の活用	精神障害者の雇用管理に関する業務を行う精神保健福祉士等の精神障害者支援専門家を新たに雇用又は委嘱する	環境整備に要した経費の1/2を100万円を上限に支給します。(ただし、一部メニューは対象経費の上限額を設定)
2	専門家の養成	社内の専門人材を養成するため、従業員に精神保健福祉士等の養成課程を履修・修了させる	
3	社内理解の促進	従業員に精神障害者の支援に関する講習を受講させる	
4	ピアサポート体制の整備	社内の精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置する	
5	代替要員の確保	新たに雇い入れた精神障害者が休職したときに代替要員を確保する	

●重度知的・精神障害者職場支援奨励金

重度知的障害者または精神障害者を、ハローワーク等の紹介により継続して雇用する労働者として雇い入れ、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員の配置を行う事業主に対して助成金を支給します。

支給期間は2年間で、支給対象期ごとに支給されます。

支給対象労働者の数（職場支援員1人あたり3人を上限）に、次に掲げる区分に応じた額を乗じて得た額（ただし、賃金額が上限）が支給額です。

	中小企業以外	中小企業
短時間労働者以外の者	3万円	4万円
短時間労働者	1.5万円	2万円

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

雇用する障害者のために、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を行うための特別な措置を実施する事業主等を対象とした障害者雇用納付金制度に基づく助成金が設けられています。

1 障害者作業施設設置等助成金	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成	支給対象費用の2/3
2 障害者福祉施設設置等助成金	
継続して雇用する障害者のために、その障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成	支給対象費用の1/3
3 障害者介助等助成金	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者の配置等の特別な措置を行う事業主を対象に助成	【重度中途障害者等の職場適応】 1人あたり月額3万円（短時間労働者は2万円） 【職場介助者、職業コンサルタント、在宅勤務コーディネーターの配置または委嘱】 支給対象費用の3/4 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置】 支給対象費用の2/3 【手話通訳担当者、健康相談医師の委嘱】 委嘱1回あたりの費用の3/4
4 職場適応援助者助成金	
職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による援助を行う事業主等に対して助成	【第1号職場適応援助者助成金】 援助事業の実施日数×14,200円等 【第2号職場適応援助者助成金】 支給対象費用の3/4
5 重度障害者等通勤対策助成金	
雇い入れるまたは継続して雇用する障害者のために、その障害者の障害特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主を対象として助成	支給対象費用の3/4
6 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	
対象障害者を多数雇用 ^(※) し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成 (※) 対象障害者を、1年以上の期間、10人以上継続して雇用し、継続して雇用している労働者数に占める重度障害者の割合が20%以上であること	支給対象費用の2/3（特例の場合3/4）
7 障害者能力開発助成金	
障害者の職業能力の開発・向上のために、能力開発訓練事業を行う事業主等に対して助成	【施設設置費】 支給対象費用の4/5 【運営費、グループ就労訓練】 支給対象費用の3/4または4/5等 【受講】 支給対象費用の3/4

詳細は(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 東京高齢・障害者雇用支援センターまで (P65)

ただし、④第1号職場適応援助者助成金については、東京障害者職業センターまで (P65)

5 連絡先一覧

東京労働局

名 称	所 在 地	電話番号
職業安定部職業対策課 障害者雇用対策係	〒102-8035 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎12階	03-3512-1664

ハローワーク（公共職業安定所）

名 称	所 在 地	電話番号	管轄区域
飯田橋	〒112-8577 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎	03-3812-8609	千代田・中央・文京・島しょ
上 野	〒110-8609 台東区東上野4-1-2	03-3847-8609	台東
品 川	〒105-0012 港区芝大門1-3-4 芝大門ビル	03-3433-8609	港・品川
大 森	〒143-8588 大田区大森北4-16-7	03-5493-8609	大田
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5	03-3476-8609	渋谷・世田谷・目黒
新 宿 (歌舞伎町庁舎)	〒160-8489 新宿区歌舞伎町2-42-10	03-3200-8609	新宿・中野・杉並
池 袋 (本庁舎)	〒170-8409 豊島区東池袋3-5-13	03-3987-8609	豊島・板橋・練馬
王 子	〒114-0002 北区王子6-1-17	03-5390-8609	北
足 立	〒120-8530 足立区千住1-4-1 東京芸術センター6～8階	03-3870-8609	足立・荒川
墨 田	〒130-8609 墨田区江東橋2-19-12	03-5669-8609	墨田・葛飾
木 場	〒135-8609 江東区木場2-13-19	03-3643-8609	江東・江戸川
八王子	〒192-0904 八王子市子安町1-13-1	042-648-8609	八王子・日野
立 川	〒190-8609 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎1～3階	042-525-8609	立川・国立・小金井・昭島・小平・東村山・ 国分寺・東大和・武蔵村山
青 梅	〒198-0042 青梅市東青梅3-12-16	0428-24-8609	青梅・福生・あきる野・羽村・西多摩郡
三 鷹	〒181-8517 三鷹市下連雀4-15-18	0422-47-8609	三鷹・武蔵野・西東京・東久留米・清瀬
町 田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	042-732-8609	町田
府 中	〒183-0045 府中市美好町1-3-1	042-336-8609	府中・稲城・多摩・調布・狛江

労働基準監督署

名称	所在地	電話番号	管轄区域
中央	〒112-8573 文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	03-5803-7384	千代田・中央・文京・島しょ
上野	〒110-0008 台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	03-3828-6711	台東
三田	〒108-0014 港区芝5-35-1 産業安全会館3階	03-3452-5475	港
品川	〒141-0021 品川区上大崎3-13-26	03-3443-2598	品川・目黒
大田	〒144-8606 大田区蒲田5-40-3 月村ビル8・9階	03-3732-0172	大田
渋谷	〒150-0041 渋谷区神南1-3-5 渋谷区神南合同庁舎	03-3780-6542	渋谷・世田谷
新宿	〒169-0073 新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	03-3361-2501	新宿・中野・杉並
池袋	〒171-8502 豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	03-3971-1250	豊島・板橋・練馬
王子	〒115-0045 北区赤羽2-8-5	03-3902-6003	北
足立	〒120-0026 足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	03-3882-1187	足立・荒川
向島	〒131-0032 墨田区向島4-33-13	03-3614-4144	墨田・葛飾
亀戸	〒136-8513 江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ8階	03-3685-5121	江東
江戸川	〒134-0091 江戸川区船堀2-4-11	03-3675-2125	江戸川
八王子	〒192-0046 八王子市明神町3-8-10	042-642-5296	八王子・日野・稲城・多摩
立川	〒190-8516 立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	042-523-4475	立川・昭島・府中・小金井・小平・東村山・ 国分寺・国立・武蔵村山・東大和
青梅	〒198-0042 青梅市東青梅2-6-2	0428-22-0285	青梅・福生・あきる野・羽村・西多摩郡
三鷹	〒180-8518 武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3階	0422-48-1161	三鷹・武蔵野・調布・西東京・狛江・清瀬・ 東久留米
町田	〒194-0022 町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	042-724-6881	町田

障害者に関する各種施策、相談等

名 称	所 在 地	電話番号
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構	〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2	043-213-6000
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2792
東京障害者職業センター	〒110-0015 台東区東上野4-27-3 上野トーセイビル3階	03-6673-3938
東京障害者職業センター多摩支所	〒190-0012 立川市曙町2-38-5 立川ビジネスセンタービル5階	042-529-3341
東京高齢・障害者雇用支援センター	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284

都立職業能力開発センター

名 称	所 在 地	電話番号
中央・城北職業能力開発センター	〒112-0004 文京区後楽1-9-5	03-5800-2611
高年齢者校	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター10~12F	03-5211-2340
板橋校	〒174-0041 板橋区舟渡2-2-1	03-3966-4131
赤羽校	〒115-0056 北区西が丘3-7-8	03-3909-8333
城南職業能力開発センター	〒140-0002 品川区東品川3-31-16	03-3472-3411
大田校	〒144-0044 大田区本羽田3-4-30	03-3744-1013
城東職業能力開発センター	〒136-0071 江東区亀戸9-6-27	03-3683-0341
江戸川校	〒132-0021 江戸川区中央2-31-27	03-5607-3681
足立校	〒120-0005 足立区綾瀬5-6-1	03-3605-6146
台東分校	〒111-0033 台東区花川戸1-14-16	03-3843-5911
多摩職業能力開発センター	〒196-0033 昭島市東町3-6-33	042-500-8700
八王子校	〒193-0931 八王子市台町1-11-1	042-622-8201
府中校	〒183-0026 府中市南町4-37-2	042-367-8201

障害者訓練施設等

名 称	所 在 地	電話番号
東京障害者職業能力開発校	〒187-0035 小平市小川西町2-34-1	042-341-1411
(公財) 東京しごと財団 障害者就業支援課	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8F	03-5211-2681

その他の能力開発施設

名 称	所 在 地	電話番号	対象者	訓練職種	訓練期間	訓練開始月
(社福) 日本盲人職能開発センター	〒160-0003 新宿区本塩町10-3	03-3341-0900	視覚障害者	OA実務科 事務処理科	1年	4月
					6か月	随時
					3か月	随時
(一財) 障害者職能訓練センター	〒166-0012 杉並区和田1-5-18 アテナビル2F	03-3381-2289	障害者全般	OA事務科	1年	4月
					2年	4月

障害者就業・生活支援センター

名 称	所 在 地	電話番号
ワーキング・トライ	〒174-0072 板橋区南常盤台2-1-7	03-5986-7551
アイーキャリア	〒158-0091 世田谷区中町2-21-12 なかまちNPOセンター306号	03-3705-5803
オープナー	〒186-0003 国立市富士見台1-17-4	042-577-0079
WEL'S TOKYO	事務局 〒101-0054 千代田区神田錦町3-21 ちよだプラットフォームスクエアCN312	03-5281-2345
	あだちオフィス 〒121-0831 足立区舎人4-9-13	03-5837-4495
TALANT (タラント)	〒192-0081 八王子市横山町25-9 ツカキ・スクエア3階	042-648-3278
けるん	〒197-0022 福生市本町94-9 山本ビル1階	042-553-6320

区市町村障害者就労支援センター

自治体名	名 称	所 在 地	電話番号
千代田区	千代田区障害者就労支援センター	〒102-0074 千代田区九段南1-2-1	03-3264-2153
中央区	中央区障害者就労支援センター	〒103-0004 中央区東日本橋2-27-12 両国郵便局合同建物内	03-3865-3889
港区	みなと障がい者福祉事業団	〒105-0014 港区芝1-8-23 港区立障害保健福祉センター5F	03-5439-8062
新宿区	新宿勤労者・仕事支援センター 就労支援部就労支援課 障害者等就労支援担当	〒160-0022 新宿区新宿7-3-29 新宿ここ・から広場しごと棟1階	03-3200-3316
文京区	文京区障害者就労支援センター	〒112-0003 文京区春日1-16-21 文京シビックセンター (文京区役所内)	03-5803-1814
台東区	台東区障害者就労支援室	〒111-0036 台東区松が谷1-4-12 松が谷福祉会館6階	03-3847-6431
墨田区	すみだ障害者就労支援総合センター	〒130-0021 墨田区緑4-25-4	03-5600-2004
江東区	江東区障害者就労・生活支援センター	〒135-0016 江東区東陽4-11-28 江東区役所内	03-3699-0325
品川区	障害者就労支援センター げんき品川	〒141-0032 品川区大崎4-11-12	03-5496-2525

自治体名	名 称	所 在 地	電話番号
目黒区	目黒障害者就労支援センター	〒152-0001 目黒区中央町2-32-5 スマイルプラザ中央町1階	03-5794-8180
大田区	大田区立障害者就労支援センター	〒146-0092 大田区下丸子4-6-16	03-3758-2729
世田谷区	世田谷区障害者就労支援センター 「すきっぷ就労相談室」	〒156-0055 世田谷区船橋5-33-1	03-3302-7927
	世田谷区障害者就労支援センター 分室 「クローバー」	〒154-0004 世田谷区太子堂2-15-1 野村三軒茶屋ビル8階	03-5787-4355
	世田谷区障害者就労支援センター 分室 「そしがや」	〒157-0072 世田谷区祖師谷3-1-3	03-5494-5581
	世田谷区障害者就労支援センター しごとねっと	〒154-0004 世田谷区太子堂2-15-1 野村三軒茶屋ビル8階	03-3418-1432
渋谷区	渋谷区障害者就労支援センター ハートバレーしづや	〒150-0041 渋谷区神南1-19-8 勤労福祉会館内	03-3462-2513
中野区	中野区障害者福祉事業団	〒165-0026 中野区新井2-8-13	03-3388-2941
杉並区	杉並区障害者雇用支援事業団	〒168-0072 杉並区高井戸東4-10-26	03-5346-3250
豊島区	豊島区障害者就労支援センター	〒170-0011 豊島区池袋本町1-6-12	03-3985-8330
北 区	就労支援センター北 ドリームヴィ	〒114-0034 北区上十条2-1-12	03-3906-7753
	就労支援センター北 わくわくかん	〒115-0044 北区赤羽南2-6-6 スカイブリッジビル地下1階	03-3598-3337
荒川区	荒川区障害者就労支援センター じょぶ・あらかわ	〒116-0003 荒川区南千住1-13-20	03-3803-4510
板橋区	板橋区障がい者就労支援センター ハートワーク	〒174-0063 板橋区前野町4-16-1 おとしより保健福祉センター1F	03-3968-9900
練馬区	練馬区障害者就労促進協会	〒176-0012 練馬区豊玉北6-15-14 共栄ビル402号	03-3557-8182
足立区	足立区障がい福祉センター 雇用支援室	〒121-0816 足立区梅島3-31-19	03-5681-0133
葛飾区	葛飾区障害者就労支援センター	〒124-0012 葛飾区立石5-27-1 男女平等推進センター2階	03-3695-2224
江戸川区	江戸川区立障害者就労支援センター	〒133-0052 江戸川区東小岩6-15-2	03-5622-6050
八王子市	八王子市障害者就労・生活支援センター ふらん	〒192-0904 八王子市子安町1-8-3 コーポ森1F	042-642-0080
立川市	自立生活センター・立川 就労支援部門	〒190-0023 立川市柴崎町2-10-16 オオノビル2F	042-525-0879
武蔵野市	武蔵野市障害者就労支援センター あいる	〒180-0022 武蔵野市境2-11-3 フォレイヤーハトーヴ1階	0422-50-0255
三鷹市	三鷹市障がい者就労支援センター かけはし	〒181-0013 三鷹市下連雀4-15-18	0422-27-8864
青梅市	青梅市障害者就労支援センター	〒198-0042 青梅市東青梅1-2-5 東青梅センタービル3階	0428-25-8510

自治体名	名 称	所 在 地	電話番号
府中市	府中市立心身障害者福祉センター 地域生活・就労支援事業 み〜な	〒183-0026 府中市南町5-38	042-360-1312
昭島市	昭島市障害者就労支援センター クジラ	〒196-0003 昭島市松原町3-6-7 アートヒルズ105	042-569-6433
調布市	調布市障害者地域生活・就労支援 センター ちょうふだぞう	〒182-0024 調布市布田2-29-1	042-487-4552
	調布市こころの健康支援センター 就労支援室ライズ	〒182-0024 調布市布田5-46-1	042-426-9161
町田市	町田市障がい者就労・生活支援セ ンター りんく	〒194-0013 町田市原町田4-24-6 セリがや会館1階	042-728-3161
	町田市障がい者就労・生活支援セ ンター Let's (レッツ)	〒194-0013 町田市原町田4-24-6 セリがや会館1階	042-728-3162
小金井市	小金井市障害者就労支援センター エンジョイワーク・こころ	〒184-0013 小金井市前原町3-41-15	042-387-9866
小平市	小平市障害者就労・生活支援セン ター ほっと	〒187-0001 小平市大沼町2-1-3	042-316-9078
日野市	日野市障害者生活・就労支援セン ター くらしごと	〒191-0043 日野市平山2-1-1	042-843-1345
東村山市	東村山市障害者就労支援室	〒189-0014 東村山市本町1-1-1	042-313-3794
国分寺市	国分寺市障害者就労支援センター	〒185-0024 国分寺市泉町2-3-8 国分寺市障害者センター内	042-300-1500
国立市	国立市役所健康福祉部 しょうがいしゃ支援課相談係就労支援担当	〒186-0003 国立市富士見台2-47-1	042-576-2111
福生市	福生市障害者自立生活支援セン ター すてっぷ	〒197-0004 福生市南田園2-13-1 福祉センター内	042-539-3217
狛江市	狛江市障がい者就労支援センター サポート	〒201-0013 狛江市元和泉2-35-1 あいとびあセンター内	03-5438-3533
清瀬市	清瀬市障害者就労支援センター ワークル・きよせ	〒204-0021 清瀬市元町1-9-14	042-495-0010
東久留米市	東久留米市障害者就労支援室 「さいわい」	〒203-0052 東久留米市幸町3-9-28	042-477-3100
	東久留米市障害者就労支援室 「あおぞら」	〒203-0052 東久留米市幸町3-7-7 ロワ・ヴェール6号館101号	042-476-2625
武蔵村山市	武蔵村山市障害者就労支援セン ター とらい	〒208-0023 武蔵村山市伊奈平1-64-1	042-560-7839
多摩市	多摩市障がい者就労支援センター	〒206-0011 多摩市関戸4-19-5 市立健康センター4F	042-311-2324
稲城市	稲城市障害者総合相談センター マルシェいなぎ	〒206-0802 稲城市東長沼2107-3 ヒルテラス稲城103	042-379-9234
羽村市	羽村市障害者就労支援センター エール	〒205-0023 羽村市神明台1-27-4	042-570-1233
あきる野市	あきる野市障がい者就労・生活支 援センター あすく	〒197-0814 あきる野市二宮670 秋川健康会館1階	042-532-1793
西東京市	西東京市障害者就労支援センター 一歩	〒188-0011 西東京市田無町4-17-14	042-452-0095
瑞穂町	瑞穂町障害者就労支援センター	〒190-1211 西多摩郡瑞穂町大字石畑2008 ふれあいセンター1F	042-568-0139

労働相談情報センター

■電話相談（随時）

東京都ろうどう110番 0570-00-6110

月～金曜日 AM9:00～PM8:00（祝日及び12月29日～1月3日を除く）

土曜日 AM9:00～PM5:00（祝日及び12月28日～1月4日を除く）

■来所相談（予約制） ●担当区域（会社所在地）に応じて、各事務所が月曜から金曜日の午前9時から午後5時（終了時間）まで実施しています。（祝日及び12月29日～1月3日は除く）

窓 口	所 在 地	電話番号	担当区域（会社所在地）	夜間
労働相談 情報センター （飯田橋）	〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター9F	03-3265-6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、 中野区、杉並区、島しょ	月曜 金曜
大 崎 事務所	〒141-0032 品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎 ウエストタワー2F	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、 世田谷区	火曜
池 袋 事務所	〒170-0013 豊島区東池袋4-23-9	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、 板橋区、練馬区	木曜
亀 戸 事務所	〒136-0071 江東区亀戸2-19-1 カメラプラザ7F	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、 葛飾区、江戸川区	火曜
国分寺 事務所	〒185-0021 国分寺市南町3-22-10	042-321-6110	立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、 昭島市、小金井市、小平市、東村山市、 国分寺市、国立市、福生市、東大和市、 清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、 羽村市、あきる野市、西東京市、 西多摩郡	月曜
八王子 事務所	〒192-0046 八王子市明神町3-5-1	042-645-6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、 日野市、狛江市、多摩市、稲城市	水曜

★夜間来所相談 ●夜間は、各事務所が担当曜日に午後8時（終了時間）まで実施しています。
（予約制）（祝日及び12月29日～1月3日は除く）

●予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

★土曜来所相談 ●土曜日は、飯田橋で午前9時～午後5時（終了時間）まで実施しています。
（予約制）（祝日及び12月28日～1月4日は除く）

●予約制のため、必ず事前に予約をしてください。

東京都心身障害者福祉センター

名 称	所 在 地	電話番号
東京都心身障害者福祉センター	〒162-0052 新宿区戸山町3-17-2	03-3203-6141
東京都心身障害者福祉センター多摩支所	〒186-0003 国立市富士見台2-1-1	042-573-3311

東京都立（総合）精神保健福祉センター

名 称	所 在 地	電話番号
東京都立中部総合精神保健福祉センター	〒156-0057 世田谷区上北沢2-1-7	03-3302-7711
東京都立多摩総合精神保健福祉センター	〒206-0036 多摩市中沢2-1-3	042-371-5560
東京都立精神保健福祉センター	〒110-0004 台東区下谷1-1-3	03-3842-0946

発達障害者支援センター

名 称	所 在 地	電話番号
東京都発達障害者支援センター (TOSCA)	〒156-0055 世田谷区船橋1-30-9	03-3426-2318

都立特別支援学校の就労支援については

名 称	所 在 地	電話番号
東京都特別支援教育推進室	〒162-0817 新宿区赤城元町1-3	03-5228-3433

都立特別支援学校（高等部設置校）

視覚障害特別支援学校

名 称	電話番号	名 称	電話番号
文京盲学校	03-3811-5714	八王子盲学校	042-623-3278

聴覚障害特別支援学校

名 称	電話番号	名 称	電話番号
中央ろう学校	03-5301-3034	立川ろう学校	042-523-1358
葛飾ろう学校	03-3606-0121		

肢体不自由特別支援学校

名 称	電話番号	名 称	電話番号
光明特別支援学校	03-3323-8421	江戸川特別支援学校	03-3653-7355
小平特別支援学校	042-342-1671	北特別支援学校	03-3906-2321
城南特別支援学校	03-3734-6308	城北特別支援学校	03-3883-7271
村山特別支援学校	042-564-2781	町田の丘学園	042-737-0570
府中けやきの森学園	042-367-2511	八王子東特別支援学校	042-646-8120
大泉特別支援学校	03-3921-1381	多摩桜の丘学園	042-374-8111
墨東特別支援学校	03-3634-8431	あきる野学園	042-558-0222
永福学園	03-3323-1380	青峰学園	0428-32-3811
志村学園	03-3931-2323		

知的障害者特別支援学校

名 称	電話番号	名 称	電話番号
青鳥特別支援学校	03-3424-2525	王子特別支援学校	03-3909-8778
八王子特別支援学校	042-621-5500	武蔵台学園	042-576-7491
しいの木特別支援学校	0436-66-2789	七生特別支援学校	042-591-1095
町田の丘学園	042-737-0570	矢口特別支援学校	03-3759-6715
羽村特別支援学校	042-554-0829	墨田特別支援学校	03-3619-4852
江東特別支援学校	03-3615-2341	中野特別支援学校	03-3384-7741
足立特別支援学校	03-3850-6066	清瀬特別支援学校	042-494-0511
葛飾特別支援学校	03-3608-4411	港特別支援学校	03-3471-9191
白鷺特別支援学校	03-3652-4151	板橋特別支援学校	03-5398-1221
田無特別支援学校	042-463-6262	府中けやきの森学園	042-367-2511
南大沢学園	042-675-6075	あきる野学園	042-558-0222
田園調布特別支援学校	03-3721-6861	多摩桜の丘学園	042-374-8111
永福学園	03-3323-1380	青峰学園	0428-32-3811
練馬特別支援学校	03-5393-3524	志村学園	03-3931-2323

区役所、市役所、町村役場

自治体名	電話番号	自治体名	電話番号	自治体名	電話番号
千代田区	03-3264-2111	葛飾区	03-3695-1111	東久留米市	042-470-7777
中央区	03-3543-0211	江戸川区	03-3652-1151	武蔵村山市	042-565-1111
港区	03-3578-2111	八王子市	042-626-3111	多摩市	042-375-8111
新宿区	03-3209-1111	立川市	042-523-2111	稲城市	042-378-2111
文京区	03-3812-7111	武蔵野市	0422-51-5131	羽村市	042-555-1111
台東区	03-5246-1111	三鷹市	0422-45-1151	あきる野市	042-558-1111
墨田区	03-5608-1111	青梅市	0428-22-1111	西東京市	042-464-1311
江東区	03-3647-9111	府中市	042-364-4111	瑞穂町	042-557-0501
品川区	03-3777-1111	昭島市	042-544-5111	日の出町	042-597-0511
目黒区	03-3715-1111	調布市	042-481-7111	檜原村	042-598-1011
大田区	03-5744-1111	町田市	042-722-3111	奥多摩町	0428-83-2111
世田谷区	03-5432-1111	小金井市	042-383-1111	大島町	04992-2-1441
渋谷区	03-3463-1211	小平市	042-341-1211	利島村	04992-9-0011
中野区	03-3389-1111	日野市	042-585-1111	新島村	04992-5-0240
杉並区	03-3312-2111	東村山市	042-393-5111	神津島村	04992-8-0011
豊島区	03-3981-1111	国分寺市	042-325-0111	三宅村	04994-5-0981
北区	03-3908-1111	国立市	042-576-2111	御蔵島村	04994-8-2121
荒川区	03-3802-3111	福生市	042-551-1511	八丈町	04996-2-1121
板橋区	03-3964-1111	狛江市	03-3430-1111	青ヶ島村	04996-9-0111
練馬区	03-3993-1111	東大和市	042-563-2111	小笠原村	04998-2-3111
足立区	03-3880-5111	清瀬市	042-492-5111		

ホームページ一覧

名 称	U R L
東京都庁	http://www.metro.tokyo.jp/
東京都産業労働局	http://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.jp/
東京都福祉保健局	http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/
東京都教育委員会	http://www.kyoiku.metro.tokyo.jp/
東京労働局	http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	http://www.jeed.or.jp/
TOKYOはたらくネット	http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/
東京障害者職業能力開発校	http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/school/handi/
(公財) 東京しごと財団障害者就業支援課	http://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/
ハローワークインターネットサービス	https://www.hellowork.go.jp/
しごと情報ネット	http://www.job-net.jp/

都庁内

名 称	所 在 地	電話番号
東京都庁	〒163-8001 新宿区西新宿2-8-1	代表 03-5321-1111

項 目	部 署	内線電話
障害者の就業促進については	産業労働局 雇用就業部 就業推進課	内37-725
職業能力開発センターについては	産業労働局 雇用就業部 能力開発課	内37-851
技能の振興（アビリンピック）については	産業労働局 雇用就業部 能力開発課	内37-821
労働相談情報センターについては	産業労働局 雇用就業部 労働環境課	内37-652
地域での障害者の就労支援及び生活支援については	福祉保健局 障害者施策推進部 自立生活支援課	内33-250
発達障害者の支援については	福祉保健局 障害者施策推進部 精神保健・医療課	内33-171
都立特別支援学校の学校設置計画等については	教育庁 都立学校教育部 特別支援教育課	内53-274
東京都の融資制度・産業力強化融資については	産業労働局 金融部 金融課	内36-831

都内・身近な企業の
障害者雇用取組事例集

