

事例① 支援学校を卒業、就労移行支援を利用し一般就労へ

○向日が丘支援学校卒業後、将来の一般就労を目指し就労移行支援事業所の利用を開始。

○就労移行支援所では、働くために必要な知識やスキルの習得を目指して様々なプログラムに取り組みます。

- ・京都障害者職業相談室（ハローワーク）での、求人票検索や、担当者との相談。
- ・京都障害者職業センターでの、職業相談・職業評価や職業準備支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、リワーク支援。
- ・京都ジョブパーク「はあとふるコーナー（はあとふるジョブカフェ）」での、カウンセリングや就労準備セミナー（JP はあとふるカレッジ）の受講、職場体験・実習。
- ・アイリス（障がい者就業・生活支援センター）での、基礎訓練の提供や職場実習などの準備支援、ハローワークや関係機関と連携しながらの求職活動支援、働くうえで必要な健康管理・金銭面などの生活支援。など、さまざまなサポートを併用することもできる。

○企業実習（体験） 本人の「働いてみたい」に沿った業種や環境の企業さんでの実習を体験し、企業さんからの評価を元に、自分に必要な力を知り、さらに具体的にプログラムに取り組む。

○企業実習（企業と本人のマッチング）希望した企業での就労が適切なのか？双方の見解を明らかにする。
（選考）

○企業さんに対する支援もあります

京都障害者職業相談室（ハローワーク）では、企業さんへのサポートも行う。

障害特性や職場での対応・接し方、職場環境、任せる仕事、働く条件、配慮、助成金などの悩み相談など。

○双方で就労が適切と判断されれば、就労が決まる。ハローワークを通して企業さんから本人へ「指名求人（雇用の条件などがわかりやすい）」を出してもらうことが多い。

○本人がその仕事を遂行し、職場に対応するために、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を受けることもできる。

ジョブコーチは具体的な目標を定め、支援計画を立て、達成に向けて支援を行う。障害者本人に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーション等に関する支援だけでなく、事業主に対しても障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援も行う。

○就労後6ヶ月までは、送り出した就労支援事業所が、本人がうまく職場や仕事に慣れ、働けるように定着支援を行う。

本人や企業さんが困っていることがあればすぐに駆けつけ、一緒に解決方法を探す。過去には、社員さん（パートさんも）を対象とした「障がいの理解」という講習会を行ったこともある。

○就労後7ヶ月から3年間は就労定着支援事業所が就労定着を行う。送り出した就労移行支援事業所が定着支援事業所を兼ねていることが多い。

ここでは、引き続きハローワークや、職業センター、障がい者就業・生活支援センターとの連携が大切になる。

事例② 障害者雇用枠の拡大への動きと重度判定

○企業さんより乙訓障がい者支援ネットワーク「たけのこ」へ相談があった。

- ・会社規模が大きくなり（合併などで急に）従業者数が増え、義務付けられる障がい者雇用の数もまた増えた。（法定雇用率の2.3%）
- ・「法定雇用率を達成するため、新しく社員を雇用したい」「雇用できるよう新たに仕事を切り出したい」「どのような業務の切り出しができるのか相談にのってほしい」

○「たけのこ」のメンバーで（支援校、ピオニー、ステージ）企業の見学を行った。

企業さんではどの仕事も、未経験のパートさんが入ってきてすぐに仕事に取り掛かれるようにとしっかりした手順書や指示書が準備されており（視覚的にもわかりやすい）、特に切り出しを行わなくても、そのままの業務の中で就労できそうな障がい者の像が複数思い浮かんだ。

○企業さんが新たな障がい者雇用を決められ、所轄のハローワークで雇用の形を相談された。

- ・トライアル雇用制度
- ・特定求職者雇用開発金
- ・キャリアアップ助成金
- ・特別給付金（W20h未満）
- ・特別給付金
- ・在宅就業障がい者特別調整金
- ・支援機器の紹介、無料貸し出しなど

○京都障害者職業相談室（ハローワーク）でこの企業の求人票を紹介され面接を希望されたAさん（就労移行支援や就労継続支援に在籍）

京都障害者職業相談室（ハローワーク）で紹介状をもらい面接日を受けた。

○Aさんは、就労準備の段階で地域障害者職業センターにおいて重度知的障害者と判定されており、ハローワーク（本人）より企業さんへそのことを伝えた。

○企業が予定していた雇用は2名で、就労後うまく定着できるよう現場の社員の他、人事の社員がサポートを担当することになっていたが、重度判定を受けている方を1名雇用すると、法定雇用率の算定が2名となるため、より手厚く定着へのサポートができると判断、Aさんの雇用を決められた。