

## 知的障がい者が社会の中で働く

知的障がい者は簡単な仕事しか出来ないと思っていた。  
コミュニケーションができないと思っていた。  
仕事をしても戦力にならないと思っていた。

こんなにも一所懸命で、厳しく、やさしく、面白い、  
こんな就労支援があるとは思ってもいなかつた。

## 息抜き

「訓練も大事。でも上下なしに遊ぶのも大事。」  
「今、恋してる。」



## 離職…戻れる場所

「人間関係が合わなかった。」  
「ダメになった時にどう支えるか。」  
「なぜ辞めることになったのかわからなかん！」



## 就職後

「辞めない。探してもらって就いた仕事だから。」

## 障がい者雇用促進法とは

働き口の少ない障がい者の雇用を促進するために用意された制度。  
企業や地方自治体などは、常勤の従業員のうち一定割合の障がい者を雇用することが義務づけられている。

一般的の民間企業では常勤の従業員うち 1.8% 以上、国または地方公共団体の機関では 2.1% 以上の障がい者を雇用・採用しなければならない。

すなわち、従業員数 56 人以上の企業や、職員数 48 人以上の公共機関に障がい者の雇用義務がある。

しかし、企業などが障がい者の雇用義務に違反したとしても、罰則は定められていない。  
納付金さえ出せば、障がい者の法定雇用率を達成できなくても行政によるおとがめはない。  
逆に、一定比率以上の障がい者を雇用する企業などには、調整金が支給される。

## 訓練現場

「訓練しに来てんねんやろ！ちゃんとしな！！」

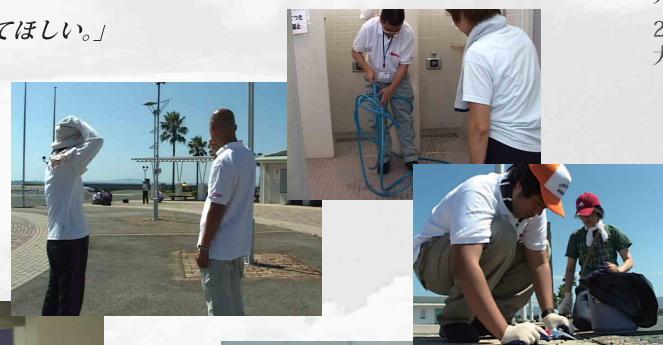
「私たちと同じ生活をしてほしい。」  
「就職するよ。結婚しなあかんから。」



## 受け入れ側

「不安。」

「今まで、障がい者を避けてきた。」



## エル・チャレンジとは

正式名称「大阪知的障害者雇用促進建物サービス事業協同組合」  
1999年(平成11年)発足。「エル・チャレンジ」は愛称で  
“Labor-Challenge=働くことに挑戦する”という意味がある。  
障がい者施設以外の公共の建物を中心に、  
清掃業務を通じて約一年間の就労訓練を行う。  
発足以来 400人以上が一般企業(主に清掃作業)に就職した。

2002年の地方自治法施行令の改正に伴い、  
大阪府に働きかけることで総合評価方式が採用された。

## 総合評価一般競争入札とは

Scene: 大阪府庁・大阪市役所・堺市役所など

2003年から大阪府の清掃業務の落札者決定基準が変わった。  
価格の競争だけでなく、積極的に障がい者の雇用を行う企業が  
落札できる総合評価一般競争入札制度が実施された。  
現在では、18施設で 70 人以上の知的障がい者の雇用に加え、  
100 人以上の障がい者以外の就職困難者の雇用も進んだ。  
この制度は大阪府下の自治体をはじめ、府外にも広がりつつある。

## 支援スタッフ

「成長するのを見るとうれしい。」  
「自分と向き合う仕事。」

「就職したらツレになる。」



## 親の思い

「自分らがいなくなった後のこと。」  
「すごく変わった。」「仕事がないとあかん。」



## 再チャレンジ

「前の職場でイジメに遭い心を閉ざしていた。」



## 指定管理者制度とは

2003年の地方自治法改正に伴い、自治体が住民の福祉増進を目的として設置した施設（「公の施設」）を、  
民間事業者・団体等を指定して管理運営させる制度。大阪府では指定管理者の選定基準に於いて、  
当該施設で知的障がい者の雇用（行政の福祉化）等に積極的な企業に一定の加点を行っている。