

全求協障がい者雇用ハンドブック

障がい者雇用を考えてみませんか

～はじめての募集から雇用・定着まで～

INDEX

- Q. 障がい者雇用は何から始めたら良いでしょうか？
- Q. どんな仕事を任せたらいいのでしょうか？
- Q. 施設や設備など、受け入れのための準備は？
- Q. 定着して力を発揮してもらうには？
- Q. 募集段階や面接のときに気をつけることは？

全国求人情報協会（略称：全求協）では2023年7月から9月まで、会員の求人メディアが障がい者雇用を応援するキャンペーンを実施しています。

公益社団法人全国求人情報協会

Q. 障がい者雇用は何から始めたら良いでしょう？

採用成果を上げるためには経営トップの積極的なコミットメントが第一です。ダイバーシティを見据えて方向性を示したり、障がい者の雇用や活用する取組みをどのような道筋で実現していくか、必要な人材の確保や配置・育成をどのように行うのか、従業員が理解し実行につなげていく戦略を策定し自らが継続的に取り組んでいく意志をメッセージとして語り、実践していくことが求められます。

次に、職場の管理職や同僚をはじめ幹部や従業員の理解が必要です。人材として能力を発揮してもらい、成果につなげることが目的であることを、障がい者を受け入れる側がしっかりと理解しておくことが、障がい者の戦力化、定着化を図るためのカギになります。

多様な人材の受入・活用を推し進めるダイバーシティ経営への転換もその一つです。先進的な企業では経営トップの強いコミットメントのもとで障がいや性別・国籍等・多様な採用を拡大するため経営トップが社内外に向けて

メッセージを発信するなど、個人の属性に関係ない活躍促進策を進めています。

ダイバーシティ経営のメリットは、①多様な人材が異なる分野の知識や経験、価値観を持ち寄ることによって新しい発想が生まれるプロダクトイノベーション、②多様な人材が能力を発揮できる働き方を追求することで効率性や創造性が高まるプロセスイノベーション、③顧客や市場などからの評価が高まる外的評価の向上、④従業員のモチベーションが高まり、働きがいのある職場に変化する職場内の効果が現れるといわれています。

障がい者の領域では、特例子会社や障がい者関連部門のネットワーク会議、障がい者職場向け教育の実施、ユニバーサル・デザイン商品のアイデア募集など、従業員の活躍の場の提供に努める取組みを実践し、社外に対する積極的な情報発信による企業力のアップが行われています。

社内理解を促進するために取組んだ企業の事例

A社

障がい者雇用の法的義務だけでなく、CSR（企業の社会的責任）やダイバーシティ、行政の物品調達における受注機会の拡大など、より社会貢献度に比重を置いた基準で、企業が評価される時代であることを幹部社員はじめ社内に説明した。

B社

障がいに対する正しい知識と理解を得るため厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター」養成講座をスタッフが受講し、障がいのある社員が活躍できる環境整備を進めている。

C社

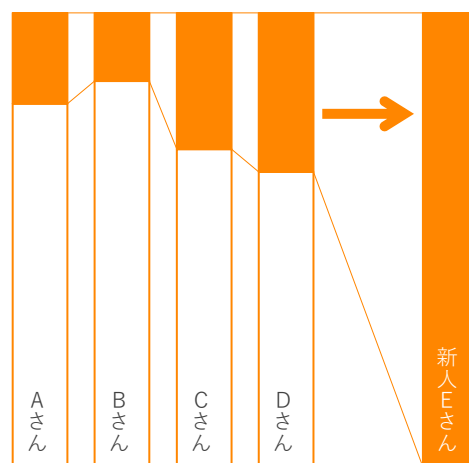
職場実習を行い、自社の職場環境や実際の業務・作業に向いているかなどを見極めるとともに、一緒に働く社員たちの障がい者に対する理解が向上した。

中央障害者雇用情報センターでは、障がい者雇用に関する豊富な経験や知識を有する障害者雇用支援ネットワークコーディネーターが、障がい者の雇用管理に関する相談や援助及び様々な分野の専門家（障害者雇用管理サポーター）の派遣に関する相談を行っています。また、就労支援機器アドバイザーが、障がい者の就労を支援する機器の紹介や貸出しに関する相談を行っています。

<https://www.jeed.go.jp/disability/employer/employer05.html>

Q. どんな仕事を任せたらいいのでしょうか？

いざ、障がい者雇用をはじめようと考えた場合、どんな仕事を任せたらよいのだろうかと悩む企業は多いものです。「職域開発のため、現在の業務を見渡しても任せられる仕事はない」と思うかもしれません。そんなときは、まず従来の職務を再度見直すことから始め「できることは何か」という視点で考えてみましょう。



外部委託の業務も含め、社内の業務を洗い出し、細分化してみてください。一人が行う作業を分ける、フルタイムの仕事を短時間勤務の複数人で分けるというように仕事をシェアしたり、仕事に必要な条件を絞り込むように、業務を整理してみたら、障がい者が活躍できる場が見つかったという声も多くいただいています。

どの職場でも会議資料などのコピーや製本、不要書類のシュレッダー、清掃、郵送物等の仕分け・配送・封入作業など、定型的な簡易作業があり、これらの作業は、各社員に分散されていることが多いと思います。

次に、その仕事を行うために絶対に必要なものは何か、障がい者が得意な分野で業務とするものは何か、といったことを整理して必要な要件を明確にしたうえで、職務分担を考えてみましょう。

職域開発に取り組んだ企業の事例

A社 化粧品メーカー

視覚障がい者の傾聴力の高いことや、言葉によるコミュニケーション力・優れた記憶力などの強みを生かし、フロントラインである通信営業（電話による販売店へのセールス）の担当に。

B社 機械メーカー

知的・精神障がい者が、繰り返し作業の集中力や作業の正確性に優れているところに着目し、スピードより正確性が重視される製品のバリ取り作業や検品作業を行う業務を担当に。

C社 リサイクル事業

一つのことに集中することに長けている知的障がい者の強みを活かして、パソコンや通信機器等の解体作業を担当。手作業で細かく選別し、レアメタルの回収率が向上。

【企業事例】職人の作業を細分化、知的障がい者を次代の継承者に

職人が全工程を手作業で作りに上げる提灯の製造工程を分割し、知的障がい者を提灯づくりの次代の継承者にしている企業があります。35年前に知的障がい者を雇用したことを機に、製造工程を分割し、障がい者雇用と提灯製造の産業化を両立させてきました。

同社では、働きやすい環境改善や製品改良の結果、従来の製造方法よりも多くの受注量や納期対応が可能になりました。また、障がいを持つ社員が近隣の小学生に提灯づくりのヒゴ巻きやのり付けを実習指導することにより、人間関係構築や技術の習熟にも役立っています。

それぞれの障がい者にとって得意とする作業を割り当て、繰り返し作業としたり、適性を見極めるため1年間を体験作業として各種工程に携わってもらったり、じっくり取り組むことで成功しています。

Q. 施設や設備など、受け入れのための準備は？

施設の改善や支援のための人員配置など、受入態勢に頭を悩ますこともあります。ポイントは、あいまいな作業指示をなくして、誰もが作業しやすくなるような標準化です。

ちょっとした配慮で勤務環境が良好になることも多くあります。たとえば、玄関などの段差にスロープを設置する。車いすでも届く高さに棚を低くする。指示書やマニュアルを識別しやすいものに作り替える。ベテラン社員が講師になって社内塾を開く。コミュニケーションが円滑にいくように、ホワイトボードや想定される単語カードを用意しておく。通路や床を整理整頓して移動の妨げにならないようにするなどそれがそれです。

トイレや廊下、通路などを拡張したり、手すりや誘導版や誘導ブロックを設置するなど、設備や施設のバリアフリー化の改修費用は、確かに頭の痛い問題ですが、このような改修費・設備費は、公的助成金制度を利用できる場合もあります。

障がい者雇用に関する社員の意識を高めることも必要です。職場における障がい者との接し方や雇用管理に関して専門的支援を受けることができるジョブコーチによる支援を利用してアドバイスを受けたり、職種や障がい別のマニュアル・事例の紹介など、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは、利用できる資料が数多く紹介されていますのでぜひ参考にしてください。

<https://www.jeed.go.jp>

高年齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ内にある、『障害者雇用事例リファレンスサービス』では、障がい者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を探すこともできます。

<https://www.ref.jeed.go.jp/>

肢体不自由のバリアフリーに取り組んだ企業の事例

A社

玄関などの
出入り口

電動式車いすはJIS規格により最大幅が70cmとなっているため、段差が苦手な場合を考慮して幅90cm以上（車いすで方向転換する場合は150cm以上、すれ違う場合は180cm以上）のスロープを設置。

スロープの常時設置が難しい場合は、電車乗降のときの簡易型（折りたたみ型）を使用。

車いすを使わない下肢不自由者は、スロープが苦手な場合があるので確認後に設置

B社

出入り口と扉

ドアが開閉式で身をかわしにくかったため、スライド式に変更。出入り口の幅は車いすや杖を両方使う場合に配慮。

C社

トイレ

車いす使用の場合、200cm × 200cm 程度を確保。車いすが必要ない箇所は手すりを設置。

D社

駐車場

乗降車場所は屋根を設置し、建物入口まで危険・負担がないような場所を選定。

高齢・障害・求職者雇用支援機構では、就労支援機器を一定期間、無料で貸出しする事業をおこなっています。貸出し期間は、原則6カ月以内（機構が認めた場合は、6カ月の延長可）。たとえば、視覚障がい用として、印刷物や写真などを拡大したり背景と文字色のコントラストを高くしたりする拡大読書器、パソコン画面の情報を点字情報に変換して表示する点字ディスプレイ、パソコン画面の読上げソフトや拡大ソフト、活字音訳・拡大読書ソフトなどがあります。

<https://www.kiki.jeed.go.jp/>

Q. 定着して力を発揮してもらうには？

せっかく採用した障がい者を戦力として育成するには、受入態勢を整えるほか、最初だけでも手話通訳や介助など、仕事や職場生活に関する指導者や介助者がいると、効果があがります。

先輩社員が通常業務を行いながら、指導者の役割を期待するのはむしろかしい場合もあります。障がい者が職場に適應するための支援を行うのがジョブコーチ（職場適應援助者）です。ジョブコーチには、就労支援の業務経験や定められた研修の修了などの規定があります。国以外にも地方自治体や社会福祉法人が独自に行う場合もあります。

ジョブコーチは、障がい者本人に対する業務指導に終わるのではなく、企業に対して雇用管理のアドバイスを行ったり、同僚に対し障がい者との接し方や本人の家族に対してもアドバイスを行います。障がい者の職場適應・定着の促進を図るため、ジョブコーチを配置する事業主に対して助成する制度もあります。

ジョブコーチには、3つの形があります。地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行う配置型、就労支援を行っている社会福祉法人等に所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行う訪問型、自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害者の支援を行う企業在籍型があります。是非、活用してみましょう。

【企業事例】

3～4名に対し、ジョブコーチ1名を正社員として採用

職場定着のためジョブコーチを配置する企業がありますが、ある会社では、障がい者3～4名に対しジョブコーチ1名を正社員として採用。作業指導や安全管理等を行うとともに、保護者や関係機関との連携を密にとるようにしています。

家族や学校、障害者就業・生活支援センター等との信頼関係を深めることによって、障がい者が安心して就労できる環境を整備しました。その成果により、きわめて高い職場定着率が維持でき、健常者より20%程度生産性が高い結果となっています。

定着支援の例

障害者就業・生活支援センターやジョブコーチを活用して、職場定着を図る。

雇入れ前に、特別支援学校の教諭と社内を見学し、危険箇所について指摘を受け、対応案を提示してもらった。

弱視の応募者に配慮して、面接を行う事業所の場所が分かるよう、入り口に目立つ置物を置いて分かりやすくし、段差がある場所は事前に伝えて注意を促した。

担当者の不在時に他の同僚からも同じような配慮を得られるように、作業の手順を示す資料を作成・共有するなど、所属部署全体でフォローできるようにしている。

障がいについて、具体的にどのような内容なのかということを理解するための従業員向けの研修を年2回社内で行う。

採用後3ヶ月間はサポーターを配置し、1ヶ月目は職場に慣れることを目標にし、2ヶ月目以降に仕事を覚えてもらうようにした。

危険箇所に注意書きのシール、テープ、ポスターを貼る、看板・カラーコーンを設置する等視認できるようにしている。

本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明。

厚生労働省「合理的配慮指針事例集」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001075108.pdf>) を加工して作成

「安心して働ける環境づくりに注力した結果、事業が安定して生産現場も軌道に乗った」、「障がい者比率が増えたことで、お互いをフォローしあいながらプラスの発想で業務に取り組めるようになった」「業務の標準化が進んで効率が増し、休みを取りやすくなって会社全体の士気が上がった」との声があります。

Q. 募集段階や面接のときに気をつけることは？

応募方法として電話だけでなくFAXやメールなど受付方法の幅を広くすると障がい者にとってのバリアを低くすることができます。

対応の担当者をあらかじめ決めておくと、募集に対する問い合わせが入ったときにスムーズです。応募者が多くなり、選考期間や応募書類の返却が想定通りにならない可能性もありますので、余裕を持って採用スケジュールを立てましょう。

面接では、応募者とよくコミュニケーションをとり、お互いに「何ができるのか」「何ができないのか」を確認しましょう。治療の必要性や内容、通院や服薬の状況、必要とする支援内容など、雇用管理のために必要であるならば確認しておきます。

一緒にクリアするための工夫を考えてもよいと思います。通路に段差など不便なところはないかチェックしたり入口まで迎えに行くということもよいでしょう。

勤務時間や休憩、勤務日など労働条件は、必要であれば障がいに応じた配慮が求められます。障がいによっては、短時間就業や時差出勤などといった特例や在宅勤務の検討が必要になることもあります。

賃金は、基本的に健常者と同じく本人の職務能力や実績に応じて決めることが望まれます。賃金助成の公的制度も検討ください。

【企業事例】

保護者を見学に招き、理解と納得を

入社前2週間程度を実習期間としているこの会社では、その期間はジョブコーチの支援のもと半日程度の勤務からスタートし、徐々に8時間就労に慣らすことで、就業への導入をスムーズにしています。

また、保護者を見学に招いて業務内容の理解・納得を得ることで、本人だけでなく周囲の理解とサポートが進むことにも一役買っています。この会社では、安全のためのルール遵守、挨拶の励行といった障がい者の姿勢に、健常者が刺激を受けることも多いとのこと。

障がい者の雇用・活躍の成果を社外に情報発信

性別、年齢、国籍、障がいの有無、職歴や経歴といった従業員の個性を尊重し、多様性を認めるダイバーシティは、企業の社会的責任や人材活用を戦略的に推し進め、競争力を高めるものとして積極的に取り入れる企業が増えています。とりわけ障がい者雇用は、いち早く取り組んだ企業が注目されており、同業種だけでなく行政機関や学校など外部からの視察やテレビ・新聞・雑誌等からの取材が頻繁に行われることによって、多くの求人の問い合わせを受けるケースもあるようです。

障がいは、視覚や聴覚、肢体不自由、心臓や腎臓などの機能に関する身体障がい、知的障がいや統合失調症やそううつ病、てんかんなどの精神障がいといったように多様なものがあります。多様な人材の活用を進めていくことにより、製品やサービスの質が向上する。そんな好循環を回すエンジンとなるものが障がい者雇用ではないでしょうか。

2022年に障害者雇用促進法が改正され、法定雇用率引上げや支援策の強化が決められました。今後さらに、一人ひとりが持つ得意な分野と苦手な分野を認め合い、得意分野をさらに伸ばすような経営を行うことが、社会に必要となるでしょう。この冊子をきっかけに、障がい者が自立できるような機会となるよう、積極的な雇用をご検討ください。

障害者が能力を発揮し活躍できる社会の実現を目指して

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長 小野寺徳子



障害のある方の企業での就労意欲が高まるとともに、企業の皆様の障害者雇用に対する理解などが浸透してきたことにより、働く障害のある方の数は年々増加し、19年連続で過去最高を更新しました。

厚生労働省としては、一人でも多くの障害のある皆様の就職実現に向けて取り組んでおり、昨年12月に成立した改正障害者雇用促進法において、障害者雇用の質の向上の推進や障害者の多様な就労ニーズに対する支援等を盛り込んでいるところです。

また、本年4月から法定雇用率は2.7%となり、今後、段階的な引き上げが予定されています。(注)

企業の皆様におかれては、単なる社会貢献や数の確保としての障害者雇用のみならず、障害者が能力を発揮して活躍できる場を作っていただくことが重要です。引き続き、障害者雇用への御理解をいただくとともに、障害のあるなしに関わらず、持てる能力を発揮して活躍できる社会の実現に向けて、積極的な取組をお願い申し上げます。

注) R5年度から民間企業の法定雇用率は、2.7%へ引き上げられました。但し、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、R5年度は2.3%で据え置き、R6年度から2.5%、R8年度からは2.7%と段階的に引き上げられます。

●下記のページもご覧ください (QRコードから各ページにジャンプします)



[厚生労働省
障害者雇用 事業主の方へ](#)



[ハローワーク
障害者の方の雇用に向けて](#)



[障害者雇用に関する優良な
中小事業主に対する認定制
度 \(もにす認定制度\)](#)



[在宅就業支援ホームページ](#)

全求協 障がい者雇用支援キャンペーン (2023.7.1 ~ 9.30)

主催/公益社団法人全国求人情報協会 後援/厚生労働省

●正会員 北海道/エスタ、ヒューマンリンクス、北海道アルバイト情報社 山形県/青陵社 千葉県/千葉キャリ 東京都/アイデム、アクセスネクステージ、アルバイトタイムス、イフ、インターワークス、ウィルビー、HRソリューションズ、HR ビジョン、エン・ジャパン、学情、広済堂HRソリューションズ、ジェイ・ブロード、ジャスネットコミュニケーションズ、人材ドラフト、セイファート、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ツナググループ・ホールディングス、ディスコ、ディップ、パーソルキャリア、ピーススタイルメディア、ブリッジ、プロフェッショナルメディア、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、リクルート、リス、リッツMC 新潟県/桐朋 長野県/インプレス 静岡県/週刊テレビ 愛知県/ディーピーティー 滋賀県/バイサイドプランニング 京都府/日本広報企画 大阪府/関西ばど、JS コーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダニネットワークシステム、NEO プロモーション 兵庫県/毎日ジャーナル 奈良県/人材ニュースネクスト 島根県/メリット 岡山県/KG 情報、ティーアイシー 広島県/情報サービス 山口県/ビジネスアシスト 香川県/求人タイムス社 高知県/四国工芸 福岡県/求人ふくおか、テレバイス 熊本県/あつまるホールディングス 鹿児島県/NEXWORK 沖縄県/求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 栃木県/オーパス・アドエージェンシー 東京都/アイデムコーポレーション、アドエド、アド・トップ、アントレ、EMIパートナーズ、イオレ、スカウト、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、ビズリンク、プレシャスパートナーズ、LAPRAS

企画・制作/公益社団法人全国求人情報協会

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階 <https://www.zenkyukyo.or.jp/> 2023.6