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？
Q. どんな仕事を任せたらいいでしょうか？
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2022 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で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り組みを実践し、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

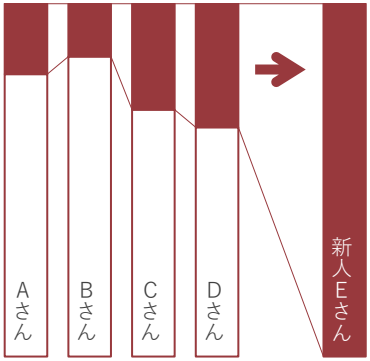
A社	障がい者雇用の法的義務だけでなく、CSR（企業の社会的責任）やダイバーシティ、行政の物品調達における受注機会の拡大など、より社会貢献度に比重を置いた基準で、企業が評価される時代であることを幹部社員はじめ社内に説明した。
B社	障がいに対する正しい知識と理解を得るため厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター」養成講座をスタッフが受講し、障がいのある社員が活躍できる環境整備を進めている。
C社	職場実習を行い、自社の職場環境や実際の業務・作業に向いているかなどを見極めるとともに、一緒に働く社員たちの障がい者に対する理解が向上した。

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はじめ「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。

ジョブコーチ（職場適応援助者）は障がい者雇用の経験がないなど不安を感じる場合に頼りになります。雇用管理に関する助言や障がい者本人に対する作業遂行の向上支援、職場の同僚や上司に対する理解促進の助言など、多方面の支援が得られます。社会福祉法人等に訪問型を依頼したり企業が雇用する企業在籍型とすることもできます。

職域開発に取組んだ企業の事例

A社 住宅メーカー	障がい者を研究開発部門に配属し、自身の研究テーマを持ちながら他の研究員たちと接することで、商品開発にユニバーサルデザインの観点が生かされ、多様な視点を持つ組織に。
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・事例集など、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。

【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。

肢体不自由のバリアフリーに取組んだ企業の事例

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ずかしい場合もあります。また、障がいに関する専門的な知識や技能が求められることも多いため、助成金を活用してサポートを充実することを検討したいものです。

障がい者が職場に適応するための支援を行うのがジョブコーチ（職場適応援助者）と呼び、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。

障がい者の職場適応・定着の促進を図るため、援助者を配置する事業主に対して助成する制度が、企業在籍型職場適応援助促進助成金です。地域障害者職業センターが作成・承認する支援計画で必要と認められた支援を、企業在籍型職場適応援助者に行わせた場合に受給することができます。

高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは、障がい者の雇用事例など多くの情報が掲載されていますのでぜひ活用ください。
https://www.jeed.go.jp/

また、障がい者の雇い入れに対する助成金は、都道府県労働局またはハローワークが窓口となります。手続きや要件については、最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

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。

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。

不安解消のため、本人だけでなく、保護者・就労支援機関の担当者も一緒に職場見学や勤務内容の説明を実施。

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。

合理的配慮指針事例集（厚生労働省）
（https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000898163.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です。

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。障害者雇用促進法の改正により、2018 年4 月から精神障がい者も法定雇用率の算定対象となりました。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。

2021年5月には障害者差別解消法の一部が改正され、民間事業者にとって従来は努力義務であった、「合理的配慮の提供」が法的義務化されました。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、18年連続で過去最高を更新しました。

ハローワークでは、障害のある方を雇い入れようとされている企業の皆様に対し、雇用管理上の配慮等についての助言や、専門機関のご紹介、各種助成金のご案内を行っています。

また、厚生労働省としては、一人でも多くの障害のある方々の就職実現に向けて取り組んでいるところですが、単に就職を果たすということではなく、特性を「強み」として能力を発揮し、企業経営に資する人材として就職を果たすことが重要であると考えております。さらに、障害のある方々の能力を引き出し戦力化することができる組織こそが、多様性を組織の活力に変え今後も成長し続けることができる企業であろうと確信しております。

企業の皆様には、引き続き、障害者雇用への御理解をいただくとともに、障害の有無に関わらず、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。

●下記の厚生労働省ホーム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）

事業主の方へ

障害者差別禁止指針（PDF）

障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A（PDF）

合理的配慮指針事例集（PDF）

全求協　障がい者雇用支援キャンペーン（2022.7.1 ～ 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 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、ビースタイルメディア、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、神奈川県／ビート　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／ビイサイドプランニング　京都府／日本広報企画　大阪府／関西ぱど、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　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、HRソリューションズ 、スカウト、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、プレシャスパートナーズ、LAPRAS　神奈川県／イーライフ

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/　2022.7