

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. 障がい者を雇用したいのですが、  
まず何から始めたら良いでしょうか？
- Q. どんなしごと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2017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. 障がい者を雇用したいのですが、 まず何から始めたら良いでしょうか？

**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 evidencing 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・活用を推進す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ティベーション、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見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

会議や勉強会は障がいの有無を問わず全員参加としたり、新たに入社する者に障がい者がいる職場であることを事前に説明し、差別などをしないことを徹底している。

---

## C 社

障がい者の受け入れ部署だけでなく、人事・総務や関連部署など、社内全体でサポートするための意識づくりとして、中央障害者雇用情報センターが貸し出しているビデオ・DVD 視聴を行った。

---

中央障害者雇用情報センターでは、視覚障がいや聴覚障がいなどの障がい者の就労事例、職場定着のための課題、働く障がい者たちの取組み、手話教育用などの DVD を貸し出しています。障がい者雇用を積極的に進めている企業の取組みや生き生き働く障がい者の姿、企業や障がい者を支える家族や支援者の姿を映像で紹介するとともに、企業担当者のインタビュー等を通じて、職務開発、雇用管理等に関する具体的ノウハウをわかりやすく解説しています。

<http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/dvd/index.html>

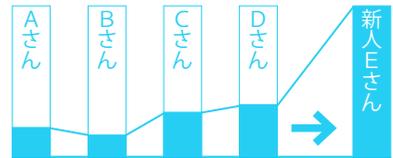
## Q. どんなしごとを任せたらいいのでしょうか？

**い** ざ、障がい者雇用をはじめようと考えた場合、「はたして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。これを集約し、社内に対するサービスを行う職務に再構築することで障がい者の雇用機会としている企業もあります。



**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自社在籍型とすることもできます。

## 職域開発に取り組んだ企業の事例

### A社 住宅メーカー

ユニバーサルデザインの観点を商品開発に生かすため、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多様な視点を持つ組織に活性化。

### 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。

### C社 リサイクル事業

一つのこと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行っている企業があります。30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り組んだ企業の事例

---

### A 社

玄関などの出入り口

車いすは JIS 規格により最大で電動式 70cm 以下となっているため、車いすなど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。

<http://www.kiki.jeed.or.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で、国の制度では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。

**職** 場適応援助者は、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・承認する職場適応援助者による支援計画において必要と認められた支援を、企業在籍型の援助者に行かせた場合に受給（例：短時間労働者・中小企業の場合月額4万円）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、そちらもぜひ活用ください。

<http://www.ref.jeed.or.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

---

ジョブコーチを配置し、作業指導や安全管理等を行うとともに、生活面からもサポートしている。

---

身体障がい者の働きやすさを考慮し、車いす2台がすれ違える通路やチャイムと連動した回転灯を設置。

---

障がいを持つ社員の家族とも密接にコミュニケーションを図り、技術・スキルの習得に向けてサポートを行うなど、就労継続のノウハウを蓄積。

---

入社後に可能な限り様々な職種を経験させ、本人の希望や能力を見極めながら適材適所を実現。

---

障がい者の適性を見極めるため、入社決定後の1年間に体験作業として各種製造工程に携わってもらい、その作業の様子を見て入社後に担当を決めている。

---

障がいがある社員が所属部門の壁を越えてユニバーサル・デザイン商品の開発や評価に協力する制度を設置し、通常業務以外にも活躍の場を提供している。

---

安心して働ける環境づくりのため、社員が相談役となり、障がいのある社員の年金給付の手続きや本人の親との面談などにも対応するなど、生活面にわたる指導や支援を実施。

---

身体面・健康面には配慮しつつ、健常者と同一基準の評価体系を採用し、努力や実績に応じた評価と報酬を実施し、障がい者の幹部社員も誕生している。

---

「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。

—— 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した。

## 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ます。

とりわけ障がい者雇用の分野では、いち早く取り組んだ企業が他社から注目を集め、同地域や同業種だけでなく、行政機関や学校、テレビや新聞・雑誌など、外部からの視察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。

多様な人材の活用が進むことにより、製品やサービスの質が向上し、顧客からの評価や業績も比例して往生することにより、ますます多様な人材の受入が可能になる。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。

障がいには、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。障がいの有無という画一的な見方では本質を見逃してしまいがちです。

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、これからの社会を豊かなものにするでしょう。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。

## 障害者雇用に一層の御協力を！

厚生労働省 職業安定局 雇用開発部 障害者雇用対策課長 尾崎俊雄



障害をお持ちの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意識が変化してきたことにより、障害者雇用は近年拡大を続けています。働く障害のある方の数は年々増加し、昨年6月現在で47万4千人と、13年連続で過去最高を更新しました。

一方で、法定雇用率を達成している企業の割合が半数を下回っているなど障害者雇用の

促進に向けた一層の取組が求められているのも事実です。

障害をお持ちの方が当たり前地域で暮らし、地域の一人員として共に生活できる社会を実現するためには、障害をお持ちの方の働く場、特に「雇用の場」を拡げ、「職業による自立」を進めていくことが必要であると考えます。そのため、企業の皆様には、引き続き、障害者雇用への御理解と御協力を賜るとともに、「雇用の場」の拡大に向けた積極的な取組み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）



障害者雇用促進法の概要



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)

## 全球協 障がい者雇用支援キャンペーン (2017.7.1 ~ 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／アイン企画、青陵社 栃木県／ビジュアル 群馬県／求人ジャーナル 千葉県／千葉キャリア 東京都／アイ・キュー、アイデム、アクセスヒューマネクス、アクト・テクニカルサポート、アルバイトタイムズ、イフ、インターワークス、インディバル、インテリジェンス、エン・ジャパン、廣済堂、ジェイ・ブロード、人材ドラフト、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ディスコ、ディップ、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、ユメックス、リクルートキャリア、リクルートジョブズ、リス 新潟県／桐朋 山梨県／エール 長野県／インプレス、プロジェクトエイ 静岡県／週刊テレビ 愛知県／ディーピーティー 三重県／アエル・ジャパン 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／アイル、学情、関西ぼど、クック広告社、サンデー広報、J S コーポレーション、泉州広告、大新社、ニワダネットワークシステム 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／K G 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／アビリティ・キュー 熊本県／あつまるホールディングス 鹿児島県／南日本出版 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・トップ、ぐるなび、グローアス、サンケイリビング新聞社、スカウト、スポーツインタストリー、ツナグ・ソリューションズ、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、プレシヤパートナーズ、リクルートコミュニケーションズ 神奈川県／イーライフ 福岡県／テレバイス

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 <http://www.zenkyukyo.or.jp/> 2017.7 11,000