

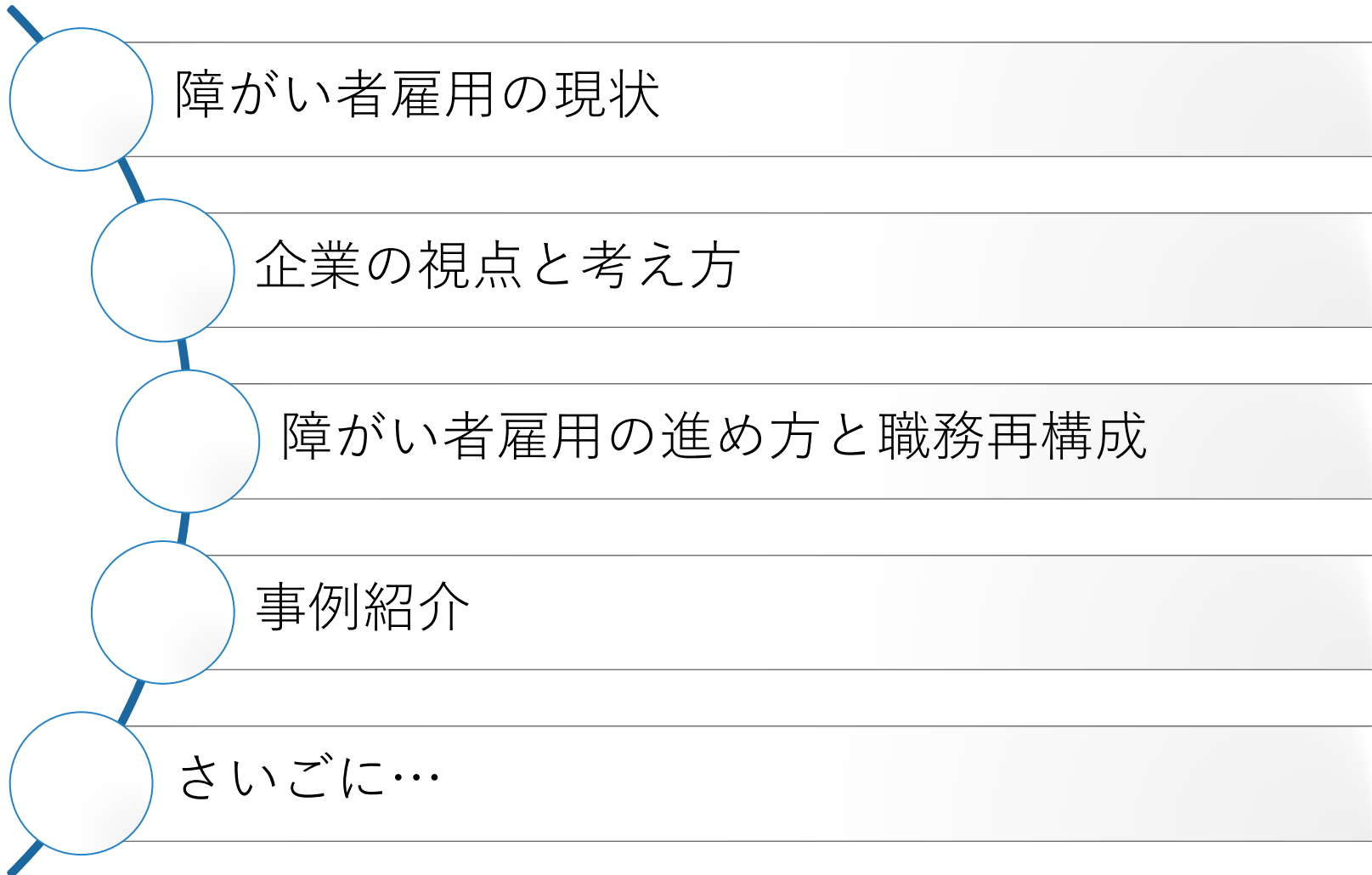
企業の視点、障がい者雇用の考え方

230929



社会福祉法人北摂杉の子会
ジョブジョイントおおさか
星明 聡志

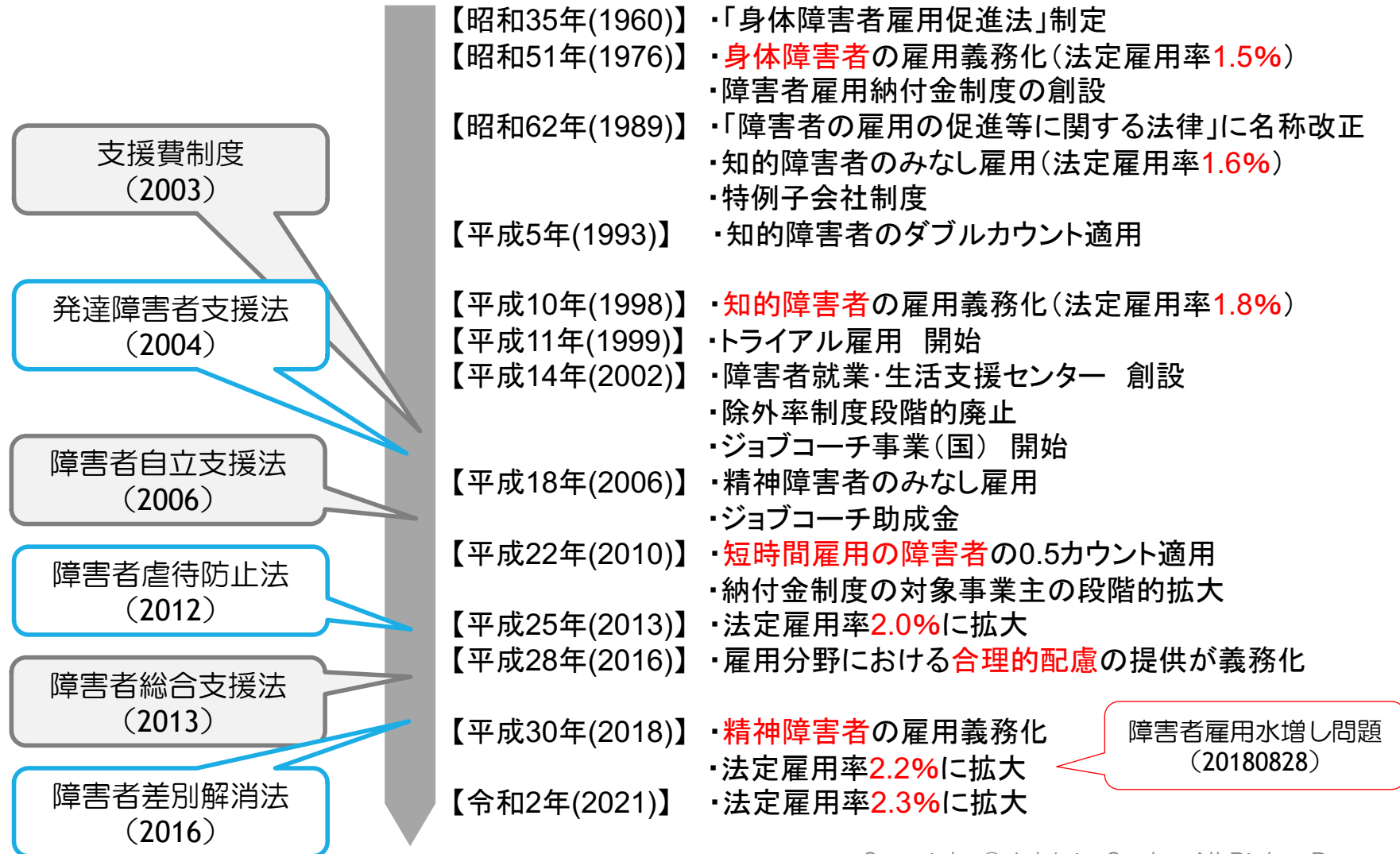
本日の流れ



障がい者雇用の現状

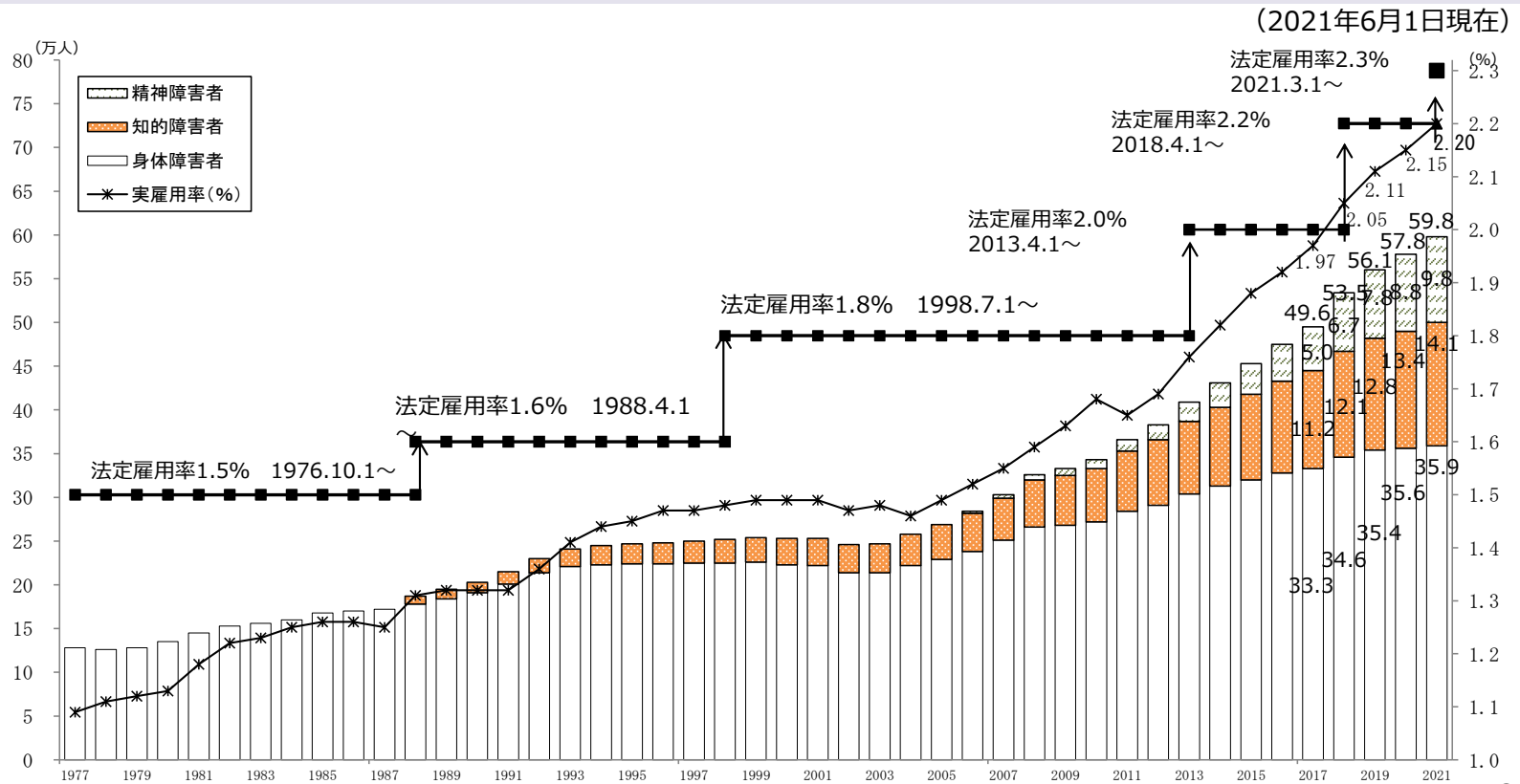


歴史を振り返る



障がい者雇用の状況

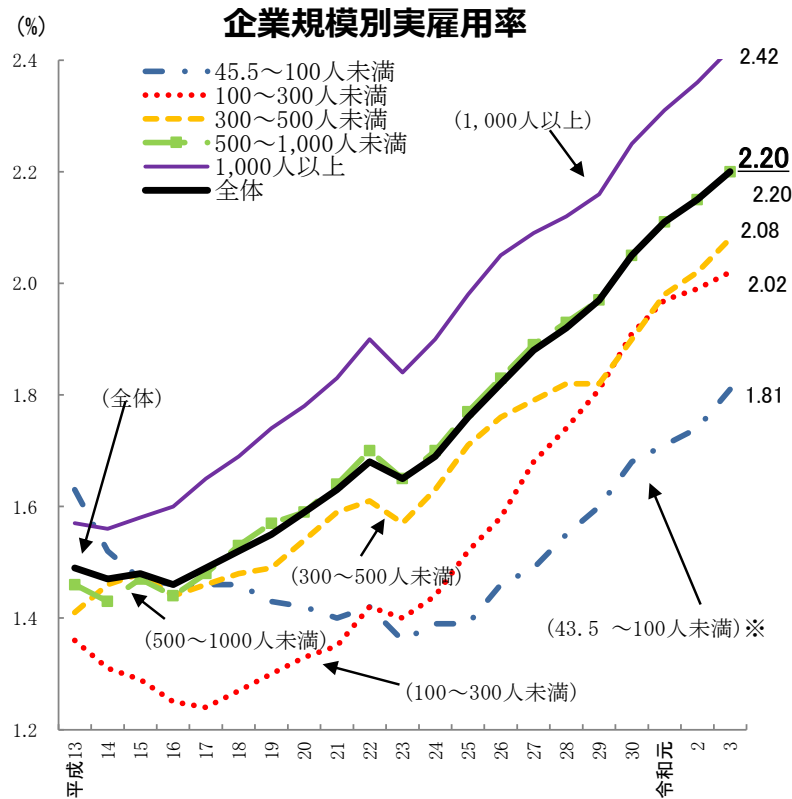
- 民間企業の雇用状況 雇用者数 59.8万人 （身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人）
実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%
- **雇用者数は18年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

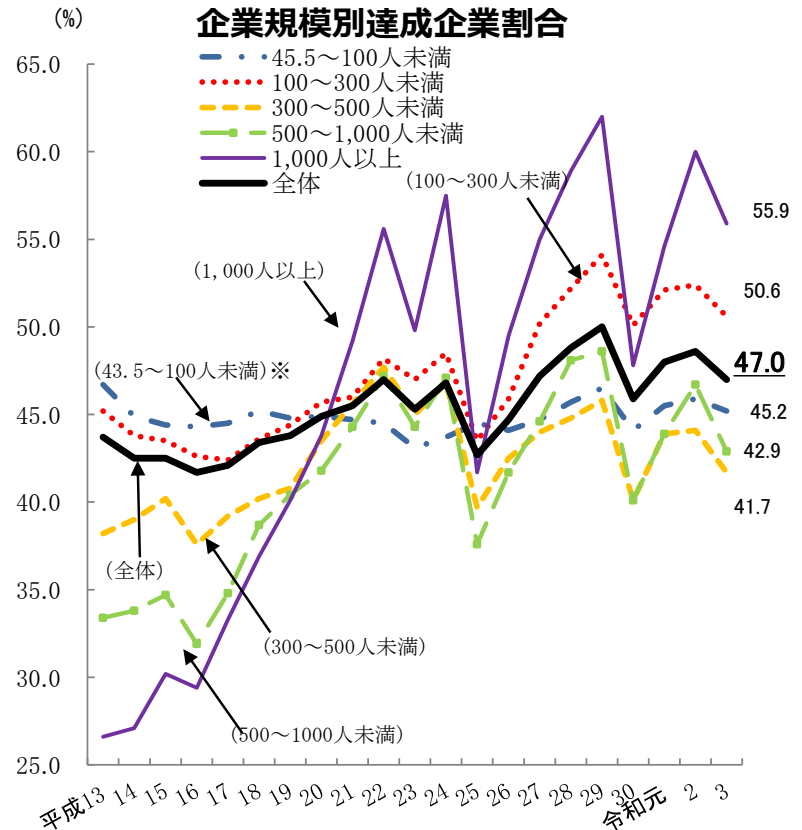
引用：厚生労働省

企業規模別で見えてみると…



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

出典：障害者雇用状況報告



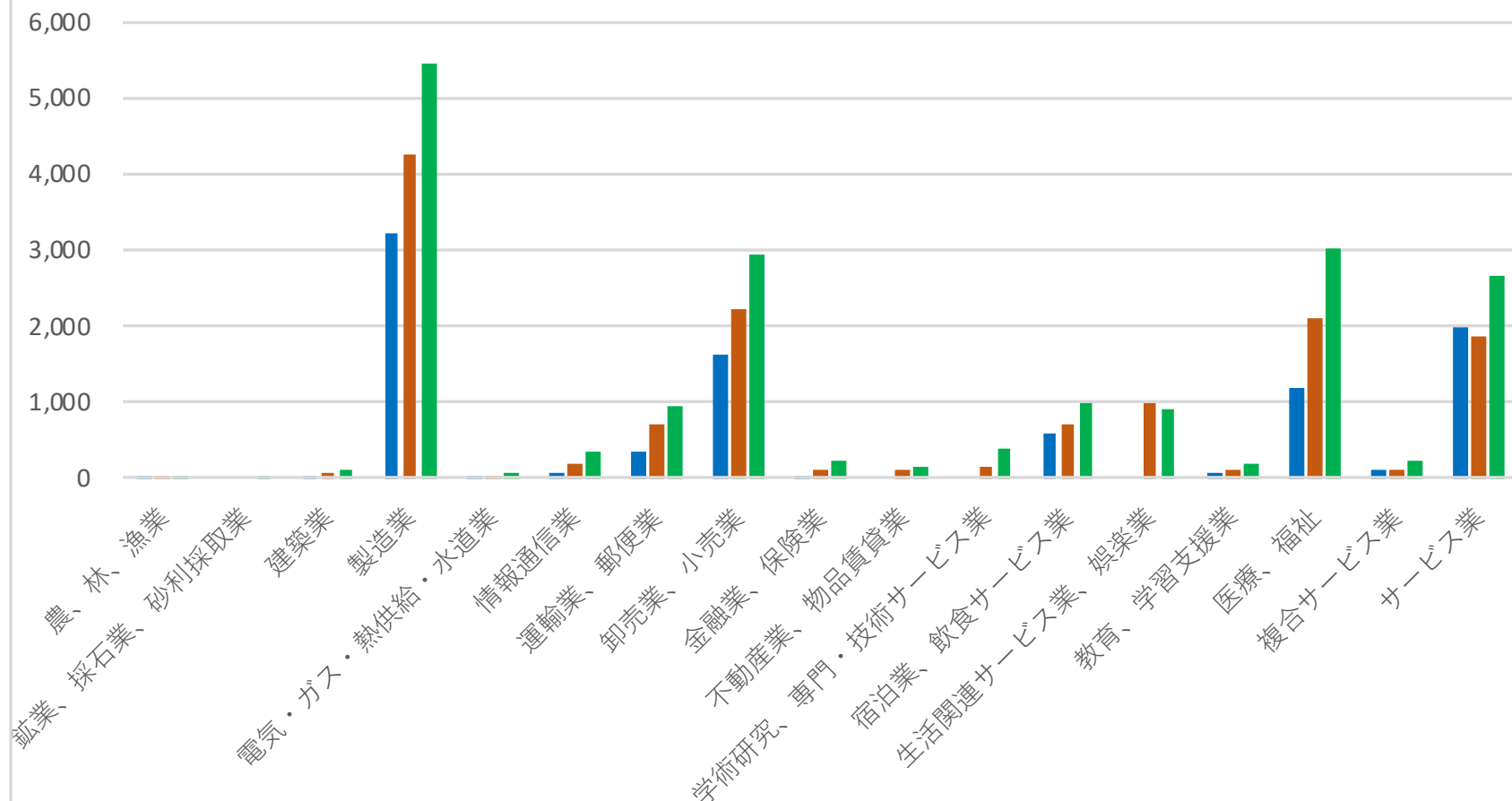
※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

出所：厚生労働省

知的障がい・精神障がいの産業別雇用状況

知的重度

■ 2007年 ■ 2012年 ■ 2017年

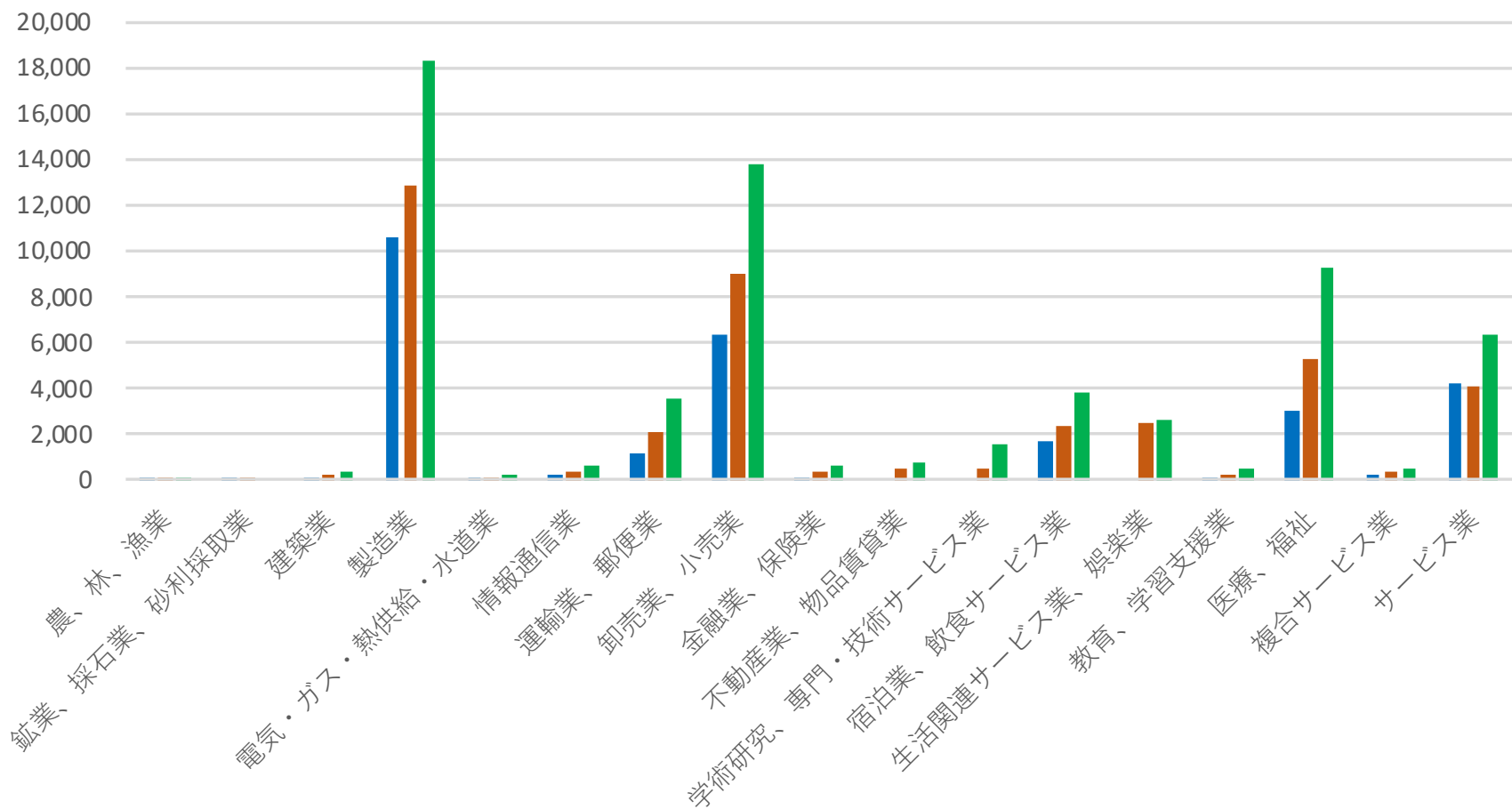


障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省HPより）

知的障がい・精神障がいの産業別雇用状況

知的重度以外

■ 2007年 ■ 2012年 ■ 2017年

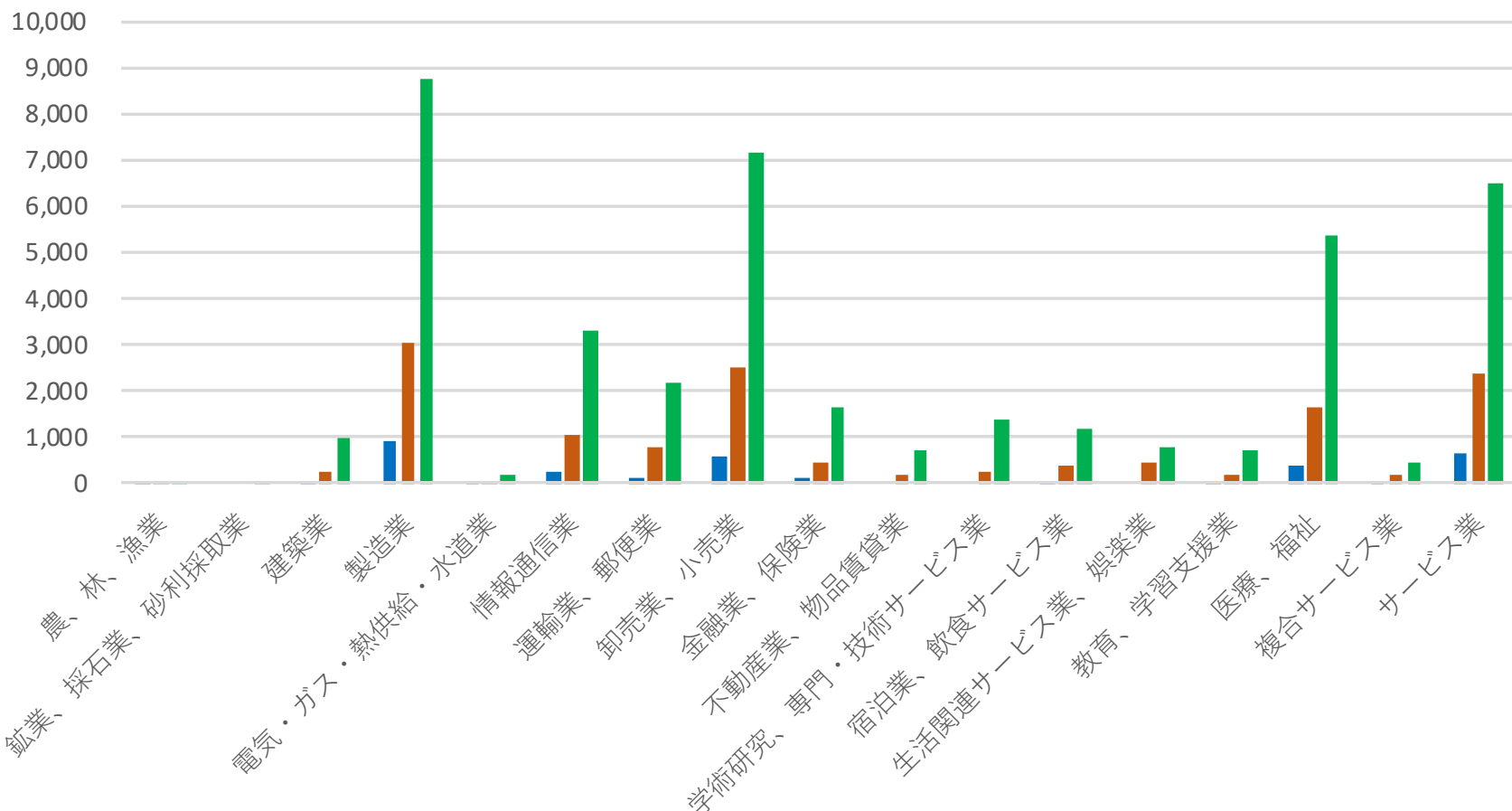


障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省HPより）

知的障がい・精神障がいの産業別雇用状況

精神30h以上

■ 2007年 ■ 2012年 ■ 2017年

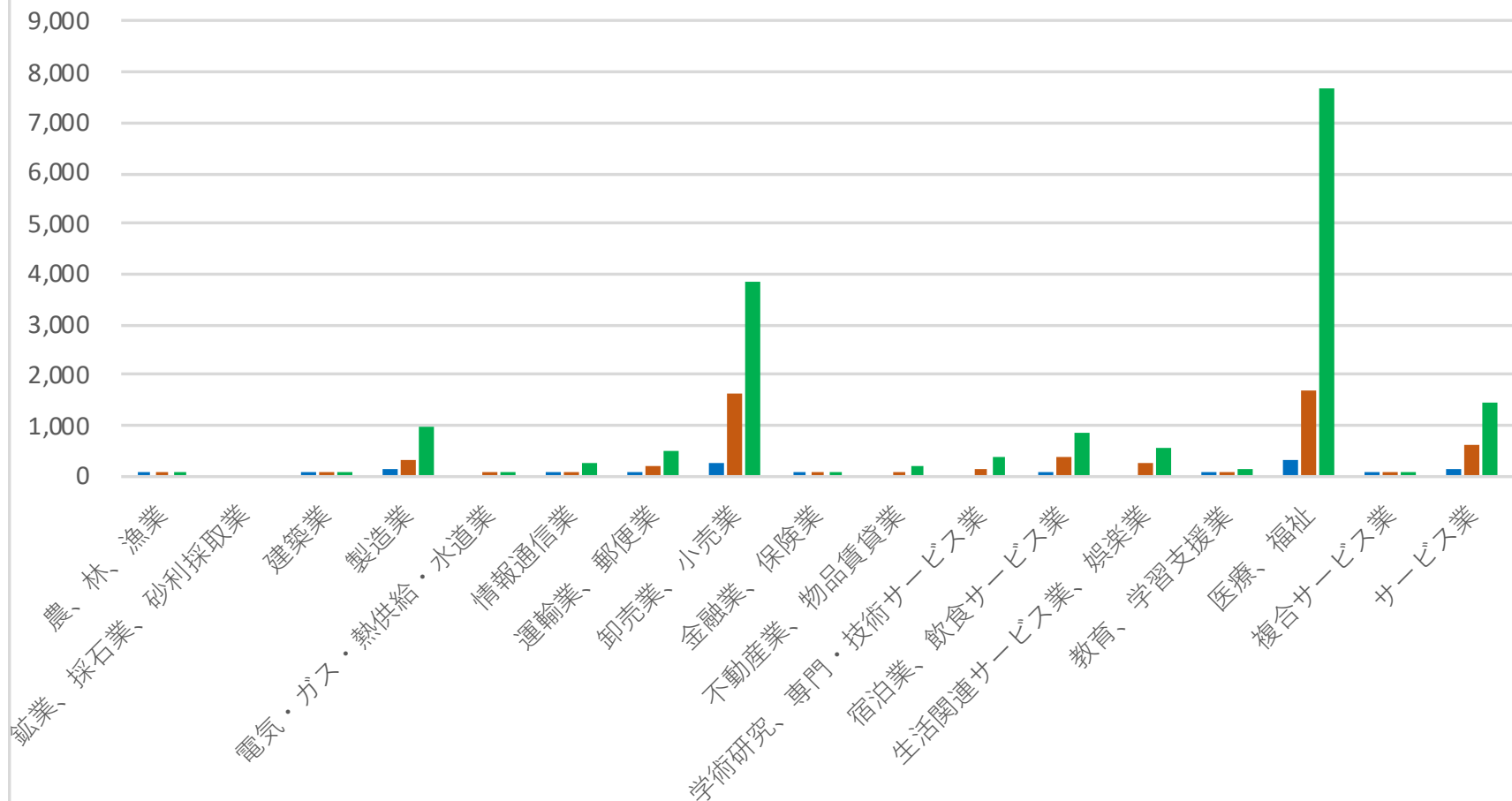


障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省HPより）

知的障がい・精神障がいの産業別雇用状況

精神短時間

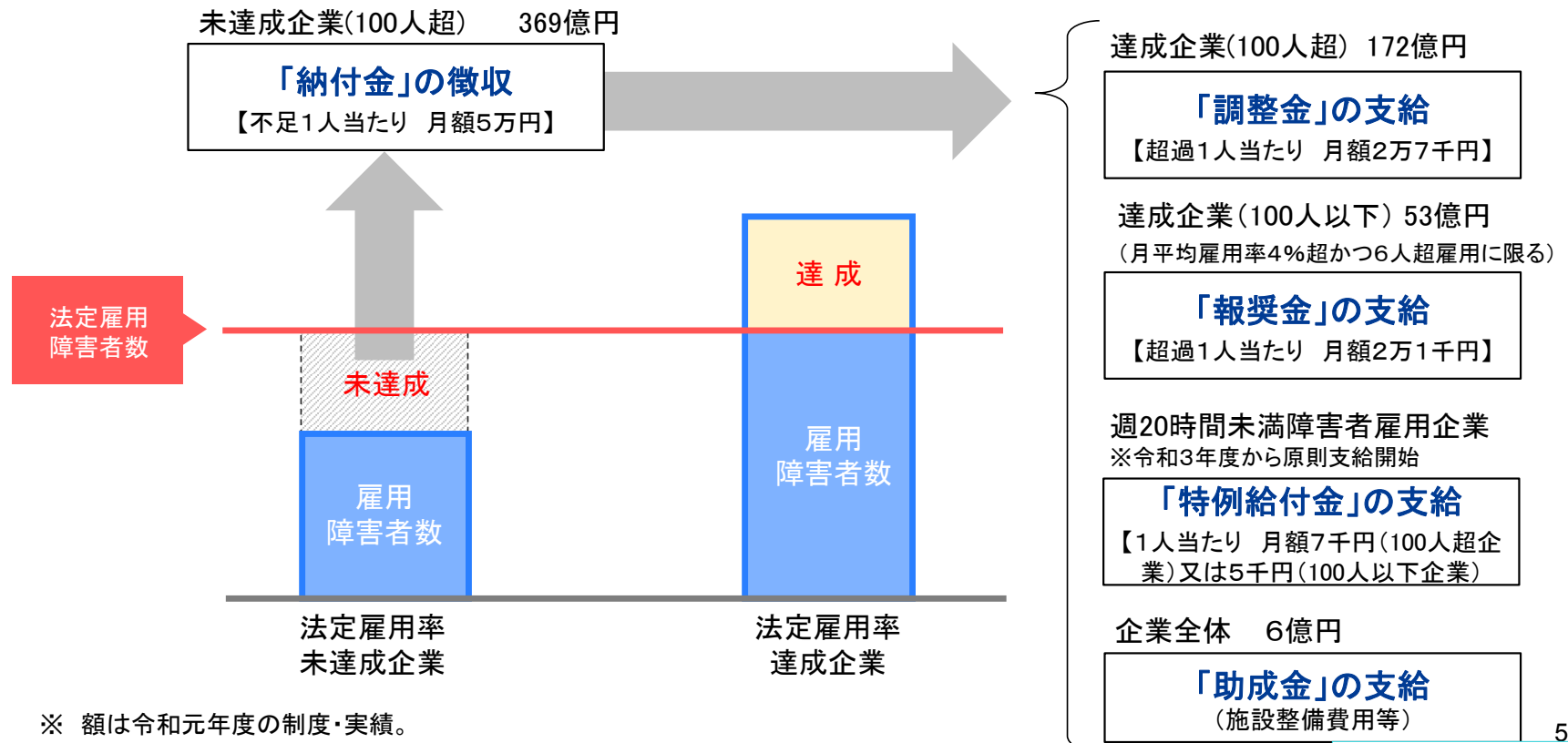
■ 2007年 ■ 2012年 ■ 2017年



障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省HPより）

障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から納付金(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して調整金(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



雇い入れた場合の主な助成金

特定求職者雇用開発助成金

▼特定就職困難者コース

ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に助成します。

▼発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

ハローワーク等の紹介により発達障害者又は 難治性疾患患者 を継続して雇用する労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して 50 万円（中小企業の場合は 120 万円）を支給します。

▼障害者初回雇用コース

障害者雇用の経験がない中小企業で、初めての雇入れにより法定雇用障害者数以上の障害者を雇用した場合、120 万円を支給します。

トライアル雇用助成金

▼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

障害者を試行的に雇い入れた場合、または、週20時間以上の勤務が難しい精神障害者・発達障害者を、20時間以上の勤務を目指して試行雇用を行う場合、助成金を受けることができます。

障害者雇用安定助成金

▼障害者職場適応援助コース

職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主に助成します。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html

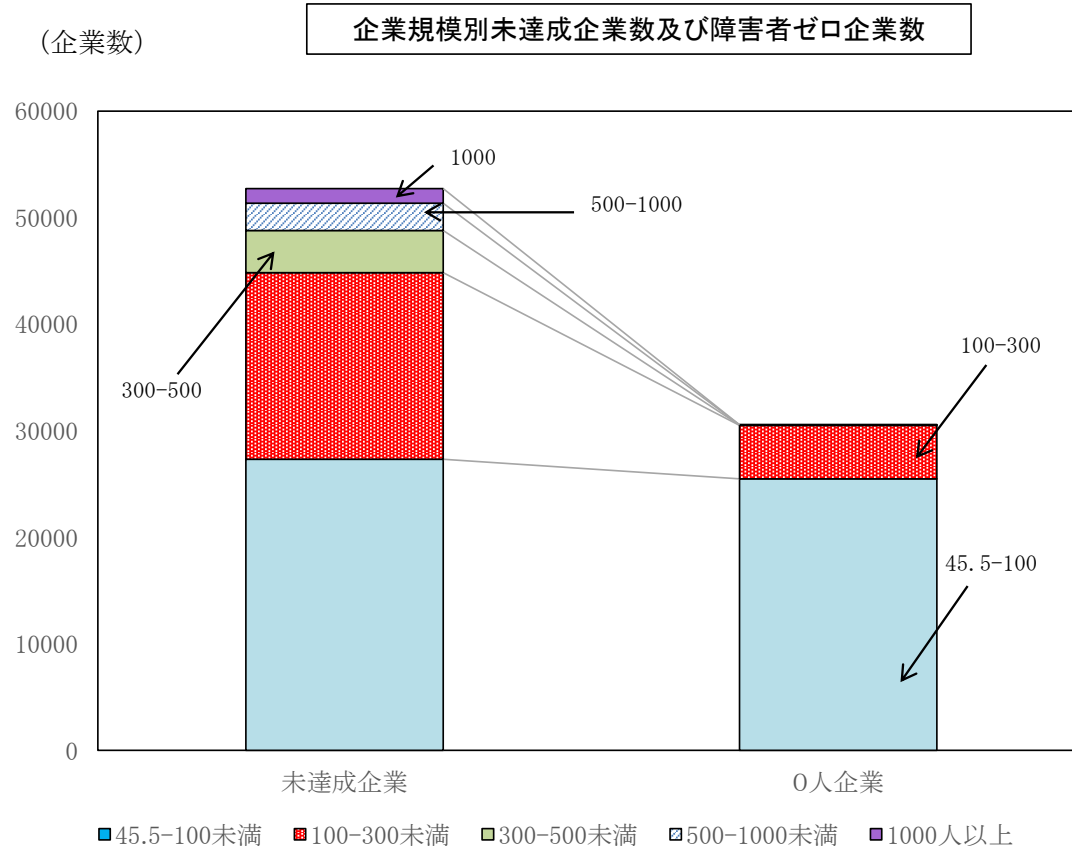
＊厚生労働省HPより

＊詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

引用：厚生労働省

障害者の雇用の状況(企業規模別)②

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業(いわゆる「ゼロ企業」)を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、45.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。



企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.07% (1/1,387)
500-1000未満	0.16% (4/2,566)
300-500未満	0.99% (39/3,956)
100-300未満	28.66% (5,020/17,513)
45.5-100未満	93.26% (25,478/27,320)

(注)括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

(資料出所) 令和2年 障害者雇用状況の集計結果

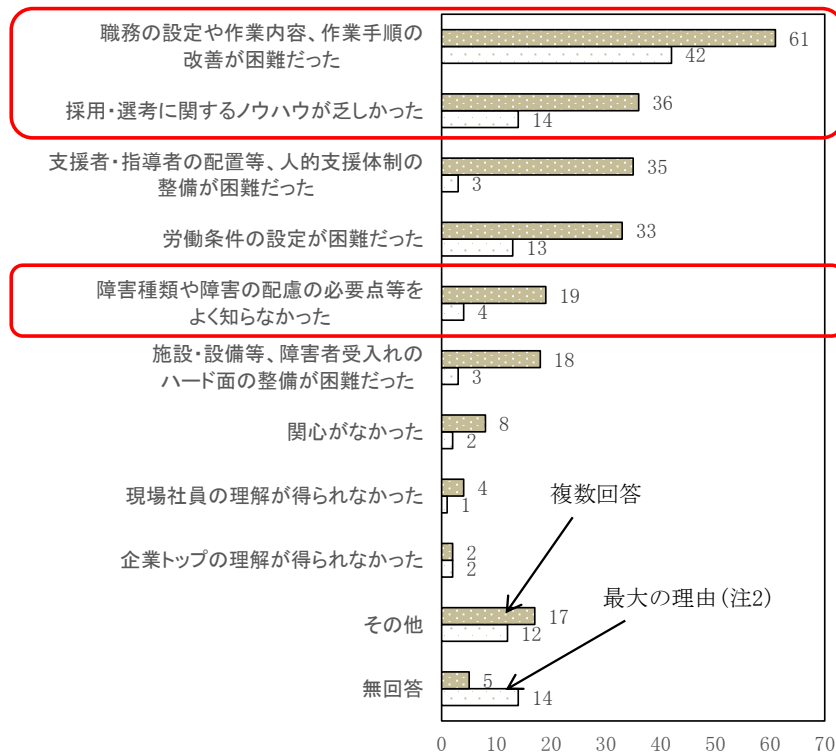
引用：厚生労働省

中小企業における障害者雇用の課題

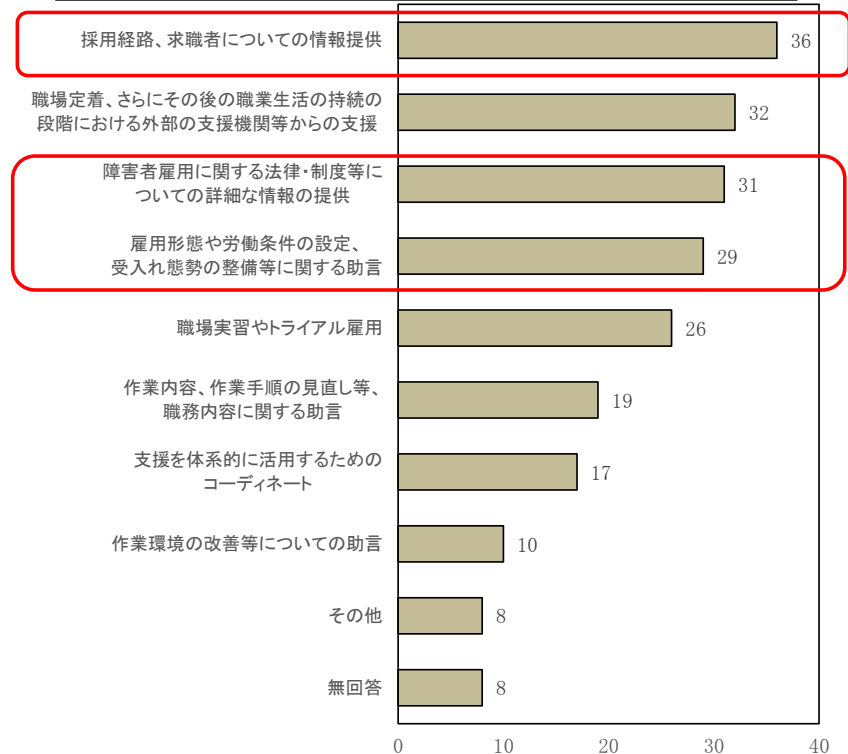
- 300人以下規模の企業であって、初めて障害者を雇用した(注1)と回答があった中小企業について調査を行った。
- 同調査によると、障害者雇用に関するノウハウの不足が課題であるといった回答が多くみられる。

(N=110。複数回答)

以前に障害者を雇用しなかった理由



障害者の職場定着や新たな雇用に当たっての必要な支援



(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」(2012)

(注1) 2009年10月1日以前に障害者を雇用したことがなく、2010年6月2日から2011年6月1日の間に初めて障害者を雇用した、と回答した企業。

(注2) 該当する全ての項目について複数回答の上、そのうち「最大の原因」を一つ選択。

引用：厚生労働省

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、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を創設した。（令和2年4月1日施行）

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクローチャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうちの2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨
 (①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。



障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）の認定状況について

（令和2年12月末時点）

	管轄労働局	認定年月日	事業主名称	特例子会社
1	福島労働局	令和2年10月21日	有限会社 利通	非該当
2	東京労働局	令和2年11月12日	丸紅オフィスサポート株式会社	該当
3	東京労働局	令和2年11月12日	東京グリーンシステムズ株式会社	該当
4	東京労働局	令和2年11月12日	社会福祉法人フレスコ会	非該当
5	東京労働局	令和2年12月24日	楽天ソシオビジネス株式会社	該当
6	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ココカラファインソレイユ	該当
7	東京労働局	令和2年12月24日	ぜんち共済株式会社	非該当
8	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ドム	非該当
9	神奈川労働局	令和2年12月24日	富士ソフト企画株式会社	該当
10	神奈川労働局	令和2年12月24日	藤沢市資源循環協同組合	非該当
11	神奈川労働局	令和2年12月24日	ダンウェイ株式会社	非該当
12	岐阜労働局	令和2年10月21日	株式会社OKBパートナーズ	該当
13	愛知労働局	令和2年10月22日	株式会社三交イン	非該当
14	三重労働局	令和2年12月22日	百五管理サービス株式会社	該当
15	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 美交工業	非該当
16	大阪労働局	令和2年12月2日	レッキス工業 株式会社	非該当
17	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 あしすと阪急阪神	該当
18	大阪労働局	令和2年12月21日	株式会社 スミセイハーモニー	該当
19	島根労働局	令和2年11月25日	社会福祉法人壽光会	非該当
20	山口労働局	令和2年12月24日	株式会社カン喜	非該当
21	徳島労働局	令和2年10月21日	はーとふる川内株式会社	該当
22	愛媛労働局	令和2年11月2日	株式会社和光ビルサービス	非該当



企業の視点と考え方



企業はなぜ障がい者雇用を“する”のか

- 法律により**義務付け**られている
 - 法定雇用率：民間企業2.3%
 - 障害者雇用促進法改正による影響（精神障がい者雇用義務化etc）
 - 実雇用数に応じた納付金＆調整金
- 企業の**経営姿勢**として
 - 法令順守（Compliance）
 - CSR（Corporate Social Responsibility）：企業の社会的責任
 - SDGs（Sustainable Development Goals）：持続可能な開発目標
- **安定した労働力確保**のため
 - 業種や職種によっては労働力となり、安定した就労継続が見込まれるなら、外国人、高齢者、障がい者などを問わない
- 決定権を持つ人の**個人的価値観**
 - **社長が障がい者雇用に関心がある（トップダウン型）**
 - 人事担当者が障がい者雇用セミナー等で影響を受けた etc

企業はなぜ障がい者雇用“消極的”になるのか

- できる仕事の**イメージが湧かない**
 - 担当者がイメージする障がい者像と社内業務がマッチングしない
- 雇用管理に**コストとマンパワー**を充てられない
 - 人材難の中、業務指導に人員をかけるだけの余裕が現場にない
 - コストを比較して、納付金を払う事を選択する
- 過去に**失敗した経験**を持っている
 - 障がい者雇用だけでなく、**社内メンタルヘルス**も含まれる
- 漠然とした**不安感**を持っている
 - 「暴れるんじゃないか…」 「何か問題を起こすんじゃないか…」
- **組織意思決定は複雑**なプロセスがある
 - 言葉や熱意で落とせるのは、目の前の担当者だけ

企業とはなにか

企業とは

- **営利を目的**として一定の計画に従って経済活動を行う経済主体。
- 広義の企業は、営利目的に限らず、**一定の計画に従い**継続的意図を持って経済活動を行う独立の経済主体（経済単位）を指す。

*引用：Wikipedia

企業が永続的に存続するためには

- 「収益の確保」
- 「顧客満足」
- 「従業員の満足」

株式会社とは

株式会社とは

- 株式会社は、法人格を有する会社形態の一つであり、**社会貢献と営利を目的**とする社団法人である。
- 株式会社では、細分化された社員権（株式）を有する株主から有限責任の下に資金を調達して株主から委任を受けた経営者が事業を行い、**利益を株主に配当**する。

*引用：Wikipedia

3つの構造

- 「損益の構造」
- 「決算告知の構造」
- 「給与の構造」

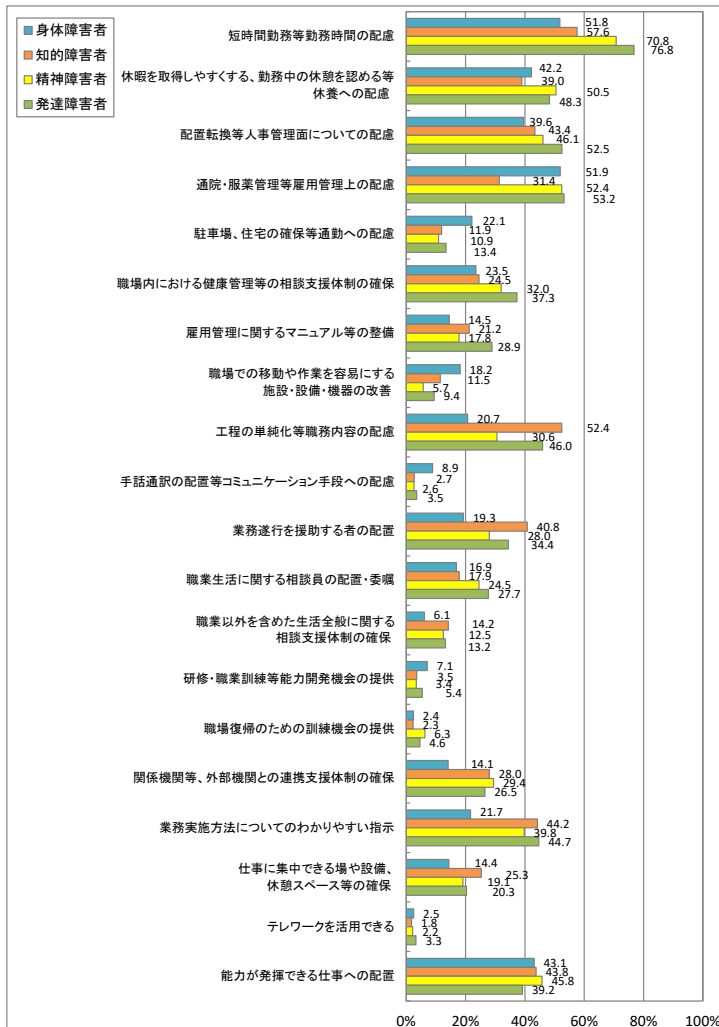
企業が障がい者を採用しない言い訳

- 障がいのことがわからない
- 刃物を持たせられない
- 通勤手段がない
- 作業効率が落ちるから
- 従業員の理解が得られない
- 支援者を付ける余裕がない
- 障がい者が作っている製品は心配と言われる
- 身体障がい者が見つからない
- 精神障がい者しか応募がない
- 従業員への指導方法がわからない
- 安全配慮ができない
- ドタキャン休みが多いのは困る
- 従業員と同じレベルの障がい者がいない
- バリアフリーの職場ではない
- 同じ給与を出すなら、一人で出来るパートを採用する
- 精神障がい者は短時間しか働けない
- どんな仕事があるのかわからない
- どんな配慮をしたらよいのかわからない
- 聾者は電話がとれない
- 聾者は会社に手話通訳はいないので無理
- 給与に見合う仕事出来るかわからない
- 体力がないのはダメ
- 正社員では採用できない
- 担当業務選定が難しい
- 従業員全体の増員が難しいので障がい者雇用を優先できない

これは、本音なんですか？

合理的配慮はどこまで必要？

図5-2 現在配慮している事項(複数回答)



- 合理的配慮とは
- 権利条約第2条において、「合理的配慮」は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」と定義されている。

- 法は、権利条約における合理的配慮の定義を踏まえ、行政機関等及び事業者に対し、その事務・事業を行うに当たり、個々の場面において、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、社会的障壁の除去の実施について、必要かつ合理的な配慮（以下「合理的配慮」という。）を行うことを求めている。

障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針
「合理的配慮の基本的な考え方」（内閣府HP）より

研究事例（ご参考）



障がい者雇用企業の調査研究

(1) 対象

中小企業5社

人事担当・現場担当者・障害者雇用で採用された者1名ずつ。
(従業員300名以下、3年以上継続勤務している者がいる、が条件)

(2) (3) 手続き・測定材料

HRMチェックリストはWebに実施。

後日対象企業のうちインタビュー調査を承諾した企業3社にインタビューを実施。現場担当者か人事担当者に行った。「会社全体の雇用環境」「障害者雇用環境」について、意識していること・課題としていることを聞き取った。

HRMチェックリストの項目内容

<HRMチェックリスト>

従業員・個人用（従業員、個人が回答し、会社やチームとして集計）

- 1 ワークシチュエーション：職場や仕事の現状チェック
- 2 ジョブインボルブメント
- 3 職務満足－全般的職務満足感－
- 4 キャリアコミットメント
- 5 組織コミットメント
- 6 ストレス反応（ポジティブ反応とネガティブ反応）

会社・人事担当用（経営者、人事担当等が自ら会社や職場をチェック）

- 7 会社組織の基礎統計－結果を解釈し活用するための背景情報として－
- 8 雇用管理施策チェックリスト
- 9 組織業績診断チェックリスト
- 10 仕事と職場の魅力チェックリスト

出典：独立行政法人労働施策研究・研修機構のHRMチェックリスト(2003)

日本職業リハビリテーション学会宮城大会,池田浩之,発表資料より

(ご参考)

図表 2-1-1 ワークシチュエーションチェックリストの 6 領域と下位尺度の概要

I. 職務

- | | |
|-------|------------------------------|
| a.達成 | 仕事で自分の力を遺憾なく発揮し、達成感を得ることができる |
| b.成長 | 仕事で自分の能力を生かしたり伸ばしたりすることができる |
| c.自律性 | 業務の遂行手順や目標の設定は自分が掌握している |
| d.参画 | 重要な決定事項には自分の意見が反映されている |
| e.意義 | 仕事内容は組織に貢献する有意義なものである |

II. 上司やリーダー

- | | |
|---------|----------------------------------|
| f.承認・支持 | 上司は自分の能力を評価し、さらなる成長のためにサポートしてくれる |
| g.公正・信頼 | 上司は正当な判断ができ、人間的に信頼すべき人物といえる |
| h.指導・支援 | 上司の目標設定、業務計画、指示は適切なものである |

III. 同僚や顧客との関係

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| i.職場の人間関係 | 職場のコミュニケーションは良好で、友好的な雰囲気がある |
| j.チームワーク | 同僚との間には仲間意識があり、お互いに助け合って仕事をしている |
| k.顧客との関係 | 仕事相手との間には信頼関係が成り立ち、業務は円滑に行われている |

IV. ビジョン・経営者

- | | |
|-----------|----------------------------------|
| l.ビジョン・戦略 | 経営陣の管理方針や仕事戦略は妥当なもので皆がそれに賛同している |
| m.経営者と従業員 | 経営陣は成員の意見を尊重し、それらに耳を傾けるよう努力している |
| n.経営者への信頼 | 経営陣の行いは倫理的に正しく、成員に信望されている |
| o.仕事の革新 | 経営陣は新しい試みやアイデアに対して受容的で、それを奨励している |

V. 処遇・報酬

- | | |
|--------------|--------------------------------|
| p.昇進・昇格・キャリア | 昇進・昇格は公正に行われ、適性に配慮したキャリアコースがある |
| q.評価・給与 | 給与制度は公正で業績に見合った十分な報酬が得られる |

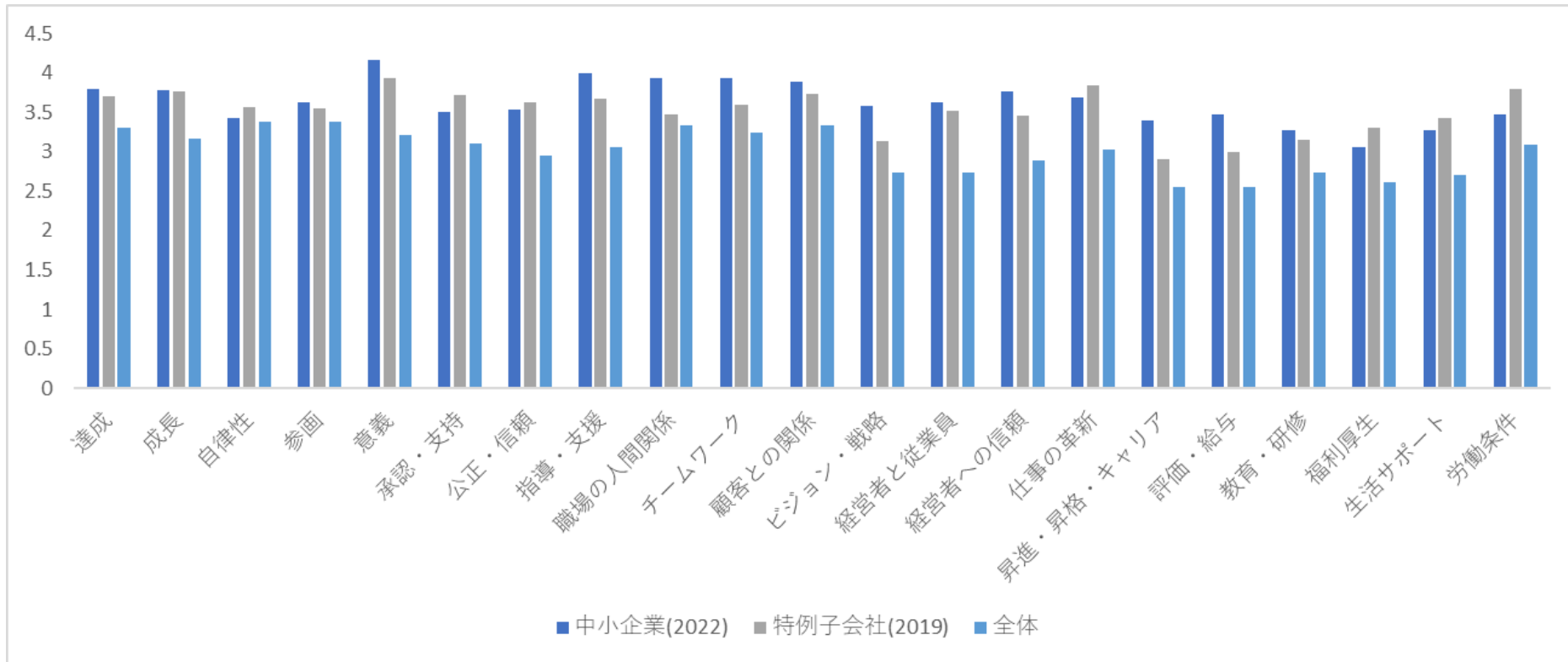
VI. 能力開発・福利厚生・生活サポート

- | | |
|----------|---------------------------------|
| r.教育・研修 | 職務に必要な研修や個人のキャリアプランに役立つ教育が受けられる |
| s.福利厚生 | 福利厚生の制度や設備には成員の要望が十分に反映されている |
| t.生活サポート | 家庭生活との両立を可能にするために各種制度が用意されている |
| u.労働条件 | 勤務時間や作業条件は適切なものといえる |

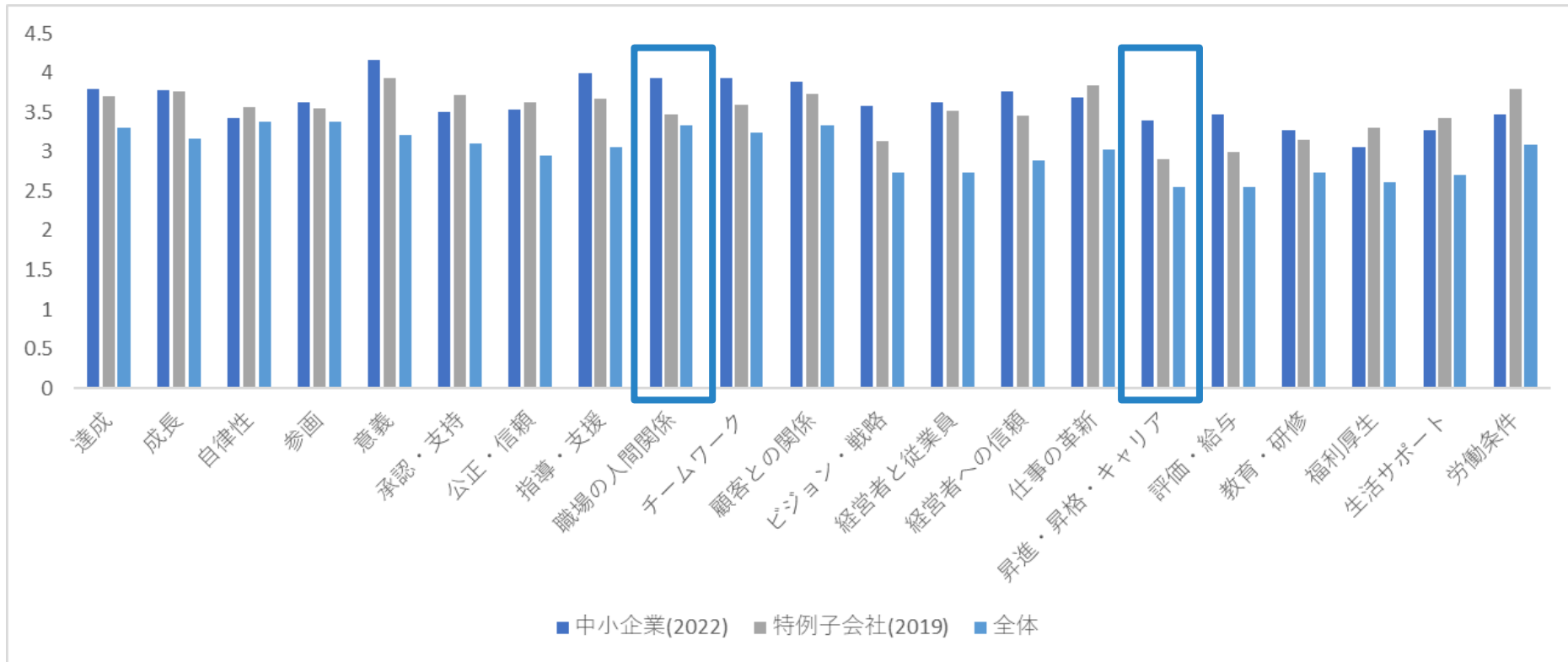
対象企業（5社）

企業名	業種	正社員数	障害者雇用数	障害者雇用の勤続平均年数
A	社会福祉事業	190	11	10
B	布物雑貨の製造販売	5	3	4
C	食品製造	10	4	4
D	空調・冷凍システムの開発・販売等	124	1	2
E	食品製造	記入無	29	2

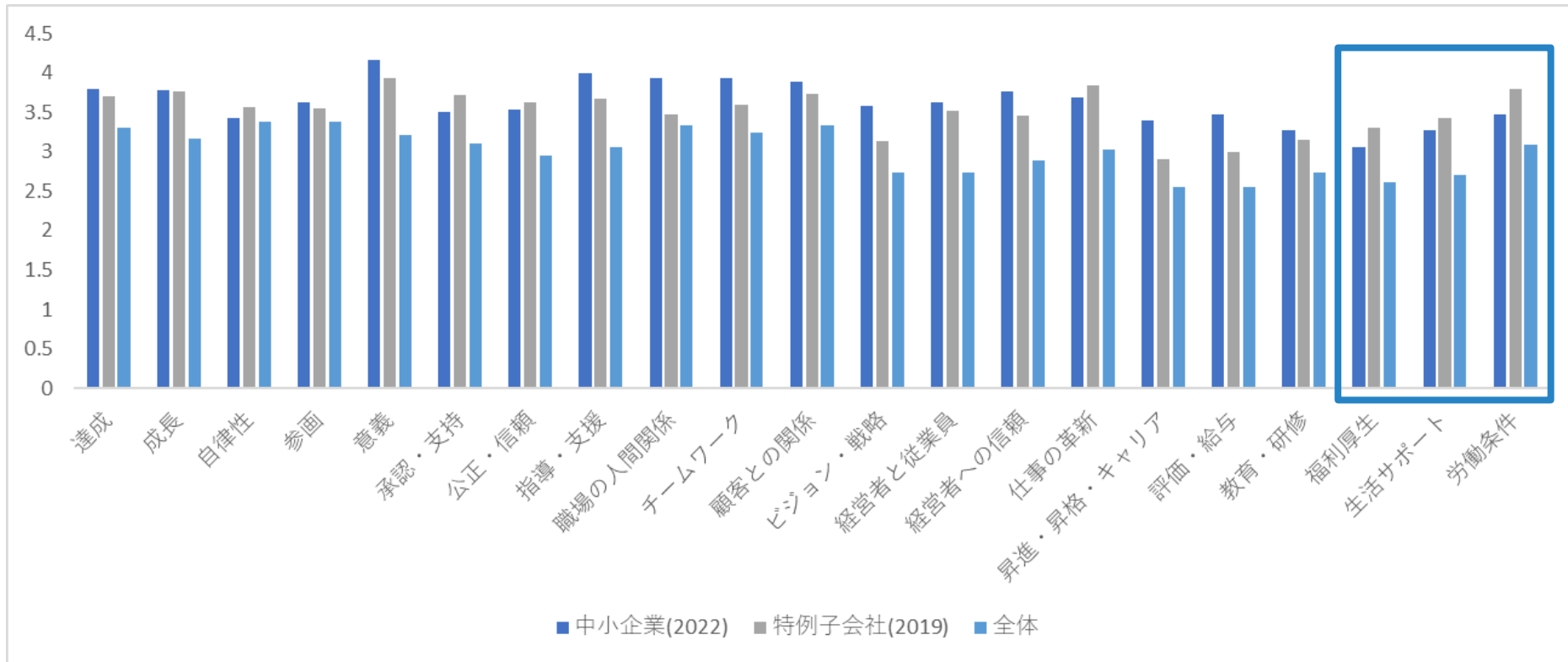
HRMチェックリストの結果



HRMチェックリストの結果



HRMチェックリストの結果



インタビュー調査の結果

企業名	全体の雇用環境について	障害者雇用環境について
B	自分の意見を言える人を採用したいと思っている。業務は自由にさせている。一方で最近は生産性について目標が必要と考えている。 <u>社員との個別面談を大事にしている</u> 。楽しく仕事をしてほしいと思っている。	<u>一緒に働く同僚の理解</u> がとても重要だと思っている。採用の際には社員の意見をよく聞くようにしている。特にコミュニケーションの取り方などの理解はとても重要だと思っている。
C	人を大事にすることで、 <u>業績がアップ</u> すると考えている。目標設定を月1回行っている。マーケティングのコンサルは厳しくしている。業績について、以前は気にしていたが今は気にしていない。何とかなると思っている。	<u>区別していない</u> 。伝える時、伝わらなくて、自分の伝え方についての気づきになっている。
D	業界全体が落ち気味なため、将来があると見えるように今後の方針を共有している。離職率を下げたい。現場に新入社員の育成計画を提出させるようにしている。後任育成をしていきたい。賞与面など親会社に関係なく裁量が取れるようにした。	障害者雇用については雇用の機会を創出できているので貢献できていると思う。現場では他の社員の業務を切り出しているため、一人の受け入れが精いっぱいと思う。マッチングの精度があがれば雇用の機会の創出にさらにつながるのではないかな。

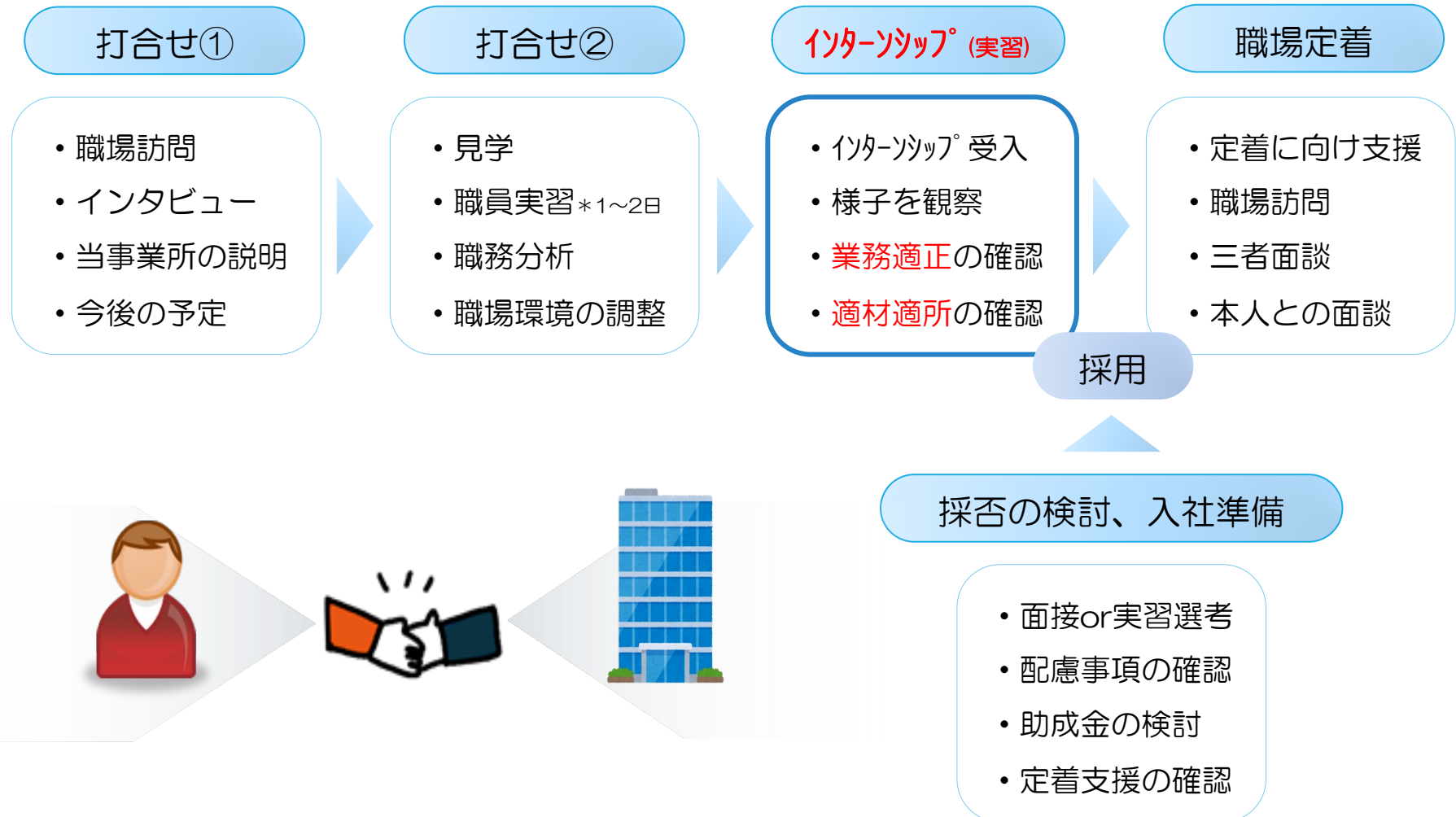
研究結果、考察

- 一般企業のデータ（松本, 2017）、星明ら(2019)の障害者雇用を行っている企業と比較して全般的に本研究の得点は高かった。
 - 特に昇進・昇格・キャリア項目や職場の人間関係において高くなっていた。
 - 一方、福利厚生、生活サポート、労働条件といった項目が低い傾向となっていた。
-
- 障害者雇用の実績がある企業では、会社全体の雇用環境についても社員とまめにコミュニケーションをとる仕組みを設定していることがわかる(B,C)。また全体として離職率を課題としてあげている企業もあった(D)。
 - また障害者雇用環境について意識していること・課題として【同僚】についてよく話題があがっていた。理解を得ることや(B)、同僚と同じように扱うこと(C)、それらを行っていくことの難しさ(D)が語られていた。

障がい者雇用の進め方



雇用に向けた基本的な流れ



インターンシップ（実習）の効果

- 企業と障がいのある人の双方にとって効果的
- 「採用後の**イメージを具体化**する」「採用前に**不確かなことを確かなものにする**」
ジョブマッチング（採用）の質を高めることで、**早期の戦力化を実現**できる

実施後の本人の声

- 具体的な業務内容を知ることができた
- 業務のレベルや難しさ、自分にできそうかを知ることができた
- 社内（部署）の職場環境や雰囲気を知ることができた
- どんな人と働くのかを知ることができた
- 通勤時間や労働時間に対する疲労度を知ることができた
- 自分に合っているか、働き続けていけそうかをイメージすることができた

企業側が確認できるポイント

- PC、軽作業等の**業務スキル**
- 集中力、注意力、体力、持続力
- **コミュニケーションの取り方**
- 昼休みや休憩の過ごし方
- どんな障がいの特性があるか
- どんな**配慮事項**が必要か（配慮は可能か）
- 周りの従業員の理解はどうか
- **職場の雰囲気・風土**と合っているか
- 採用したい人物像と合っているか
- **長く一緒に働くことができそうか**

*本人は、インターンシップでの経験で具体的なことをたくさん知ることができる。
*経験した分、志望動機や就労意欲が明確になり、面接で思いを伝えやすくなる。
*インターンシップ後に、面接することが望ましい。

定期的な面談（自己評価も活用して）

- 定期的な三者面談で定着支援（ご本人、企業、支援機関）
- 個別目標や日報、評価表を活用しながら振り返りとこれからを話し合う
- ご本人も企業も、お互いの事情・言い分を話すことで関係性を築いてく

【企業用】インターンシップ評価表	
氏名	所属
ソフトスキル評価 (挨拶、マナー、社会性、意欲など)	
業務スキル評価 (実際に行った業務に対する評価)	
総合評価 (5日間を通しての評価)	

◆評価基準

- 5：セールスポイント
- 4：できる
- 3：努力が必要
- 2：サポートが必要
- 1：できない

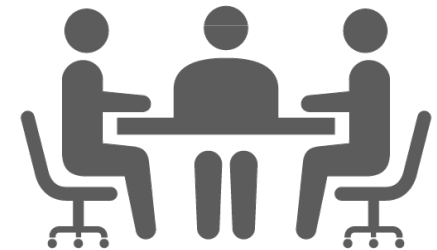
*評価できる場面がなかった場合

は、

「－（評価なし）」

◆評価項目 大項目（4分野）

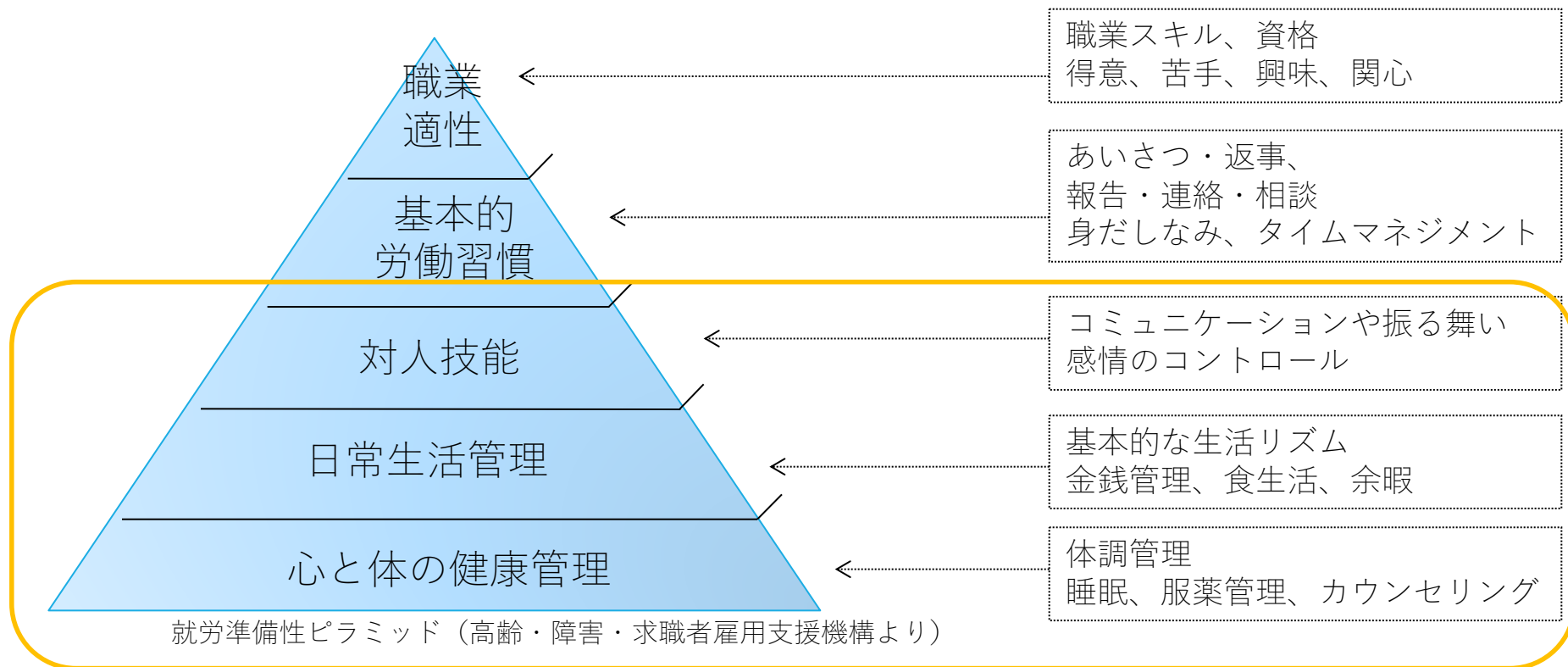
スタミナ・生産性	社会性
職業行動	コミュニケーション



採用面接のポイント

- 面接は一人ひとりを見る
 - 自社に合う人材かどうかを見極める
 - 「能力」「興味」「価値観」
- 本人の就職したい意欲の確認
 - 「本当に働きたい」という意欲の確認
 - 注意すべきは本人の意欲が低いのに周りは就職させたい一心…
- 就労準備ができているか
 - 就労準備性ピラミッドを参考にしながら確認する
- 能力の確認
 - 「できること」「できないこと」「配慮してほしいこと」の確認
 - 健常者に比べて特に「できること」「できないこと」の明確化、可視化が必要
- 価値観の確認
 - 価値観とは、「仕事をするうえで大切にしたいこと」
 - 価値観や動機を分析して、「自社の仕事にマッチするか」「職場の風土や雰囲気合うか」を検討

(ご参考) 就労準備性ピラミッド



オレンジ枠は、採用後に社内でフォローしたり、育成したりすることが非常に難しいものがある
（「障がい者雇用の教科書」より）

成功企業が面接で確認している事項

- ✓ 就労意欲の高さ
- ✓ 自分のできること、できないことを把握しているか？
- ✓ 自分の体調とその管理方法について理解しているか？
- ✓ 社会性のスキル（規則正しい生活。睡眠や食事、報告、相談）
- ✓ 支援機関がついているか？（不必要な人もいます）
- ✓ 働く仲間として（協調性）
- ✓ 自分で通勤できるなど

能力よりも、障がい者本人の意欲や就労準備を優先している傾向がある

職務の再構成

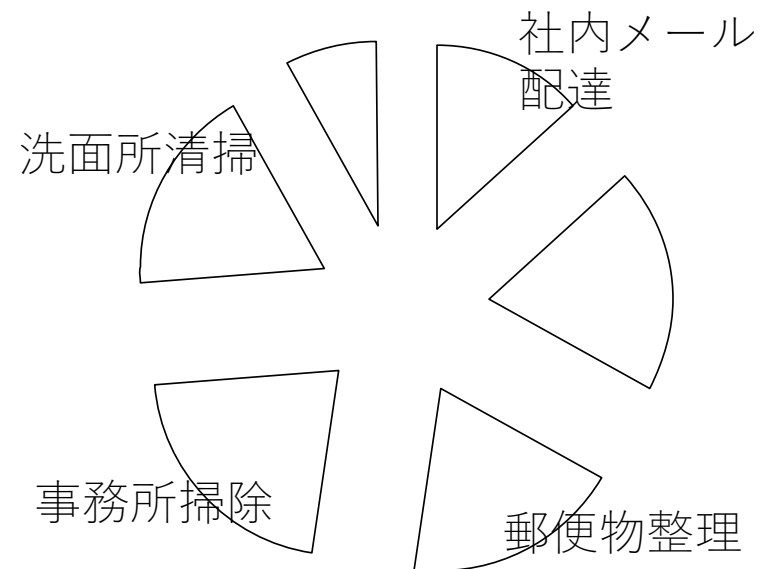
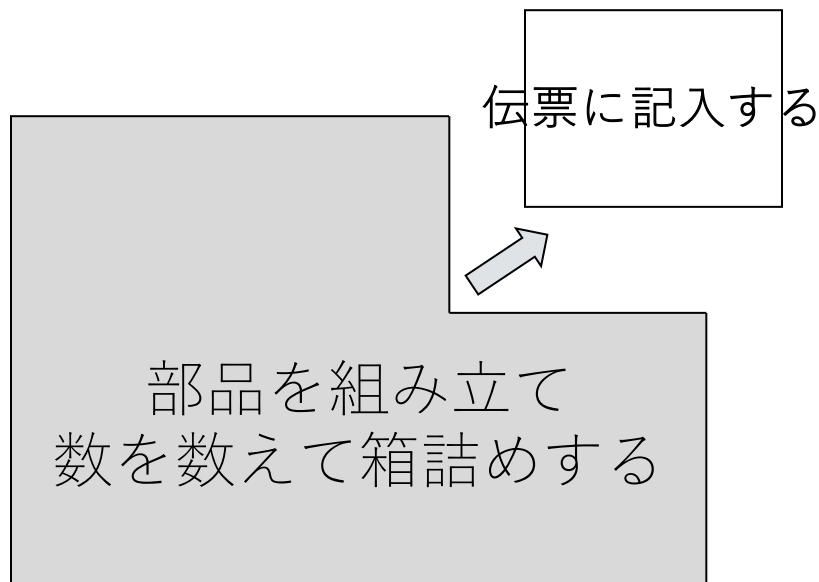


職務の再構成

- 職務の再構成とは、企業が考えている仕事内容の全部または一部が障がいのある人にできないときに、職務内容を変更すること

本来の業務（メインの仕事）から苦
手な部分を外す

得意な部分（サブの仕事）を集めて
大きな仕事を作り出す



職務の再構成（職務の切り出し）

- 仕事を切り出す視点として、**メイン**となる仕事、**サブ**となる仕事に分けて整理することが必要になります。

職務内容	頻度	所要時間	1日の所要時間
トイレ清掃	日・週・月 1回	60分	60分
階段清掃	日・週・月 1回	60分	60分
玄関清掃	日・週・月 3回	30分	30分
ごみ回収	日・週・月 2回	20分	40分
コピー用紙補充	日・週・月 2回	20分	20分
会議室の清掃	日・週・月 2回	30分	30分
段ボールつぶし	日・週・月 1～3回	20分	60分

■メインとなる仕事をみつける視点

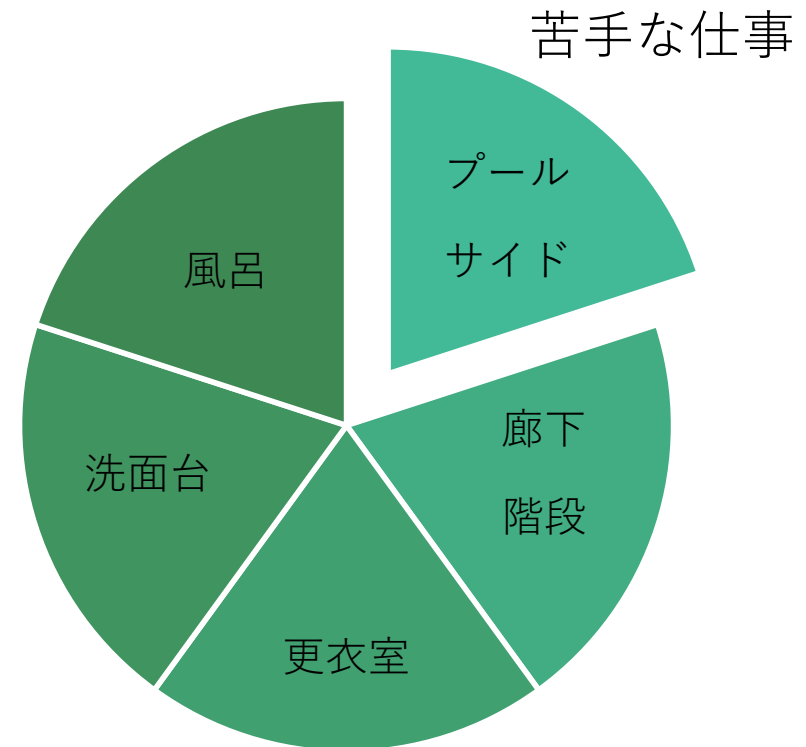
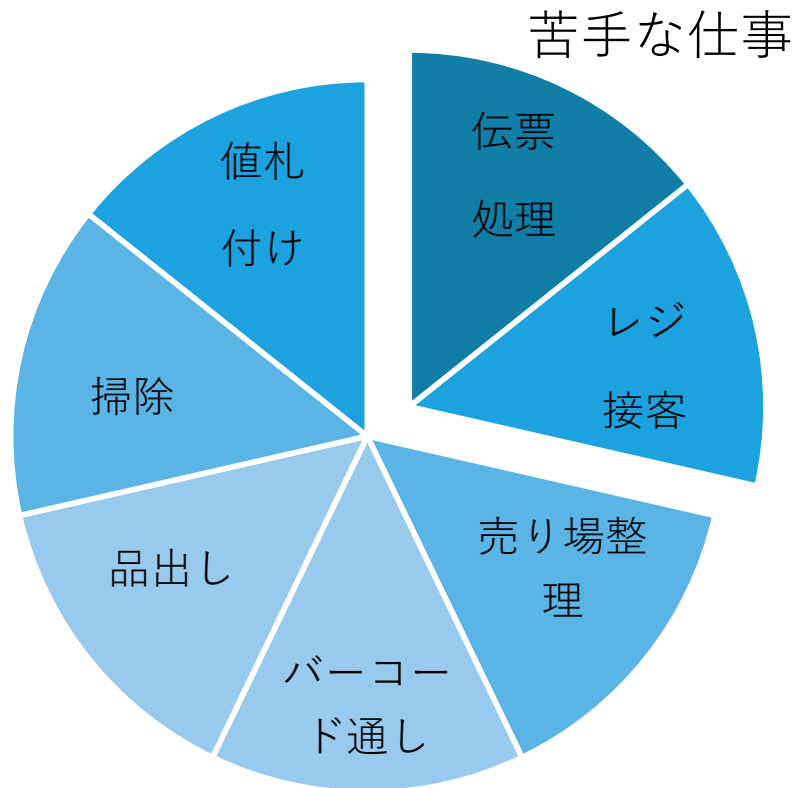
- ① **毎日必ずある**仕事
- ② **量の多い**仕事
(所要時間が長い)
- ③ **変化の少ない**仕事
- ④ **わかりやすい**仕事

■周辺（サブ）の仕事のみつける

メインの仕事だけでは、時間が余ることがよくある。周辺業務も探し出し、**隙間を埋める仕事もリストアップ**する。

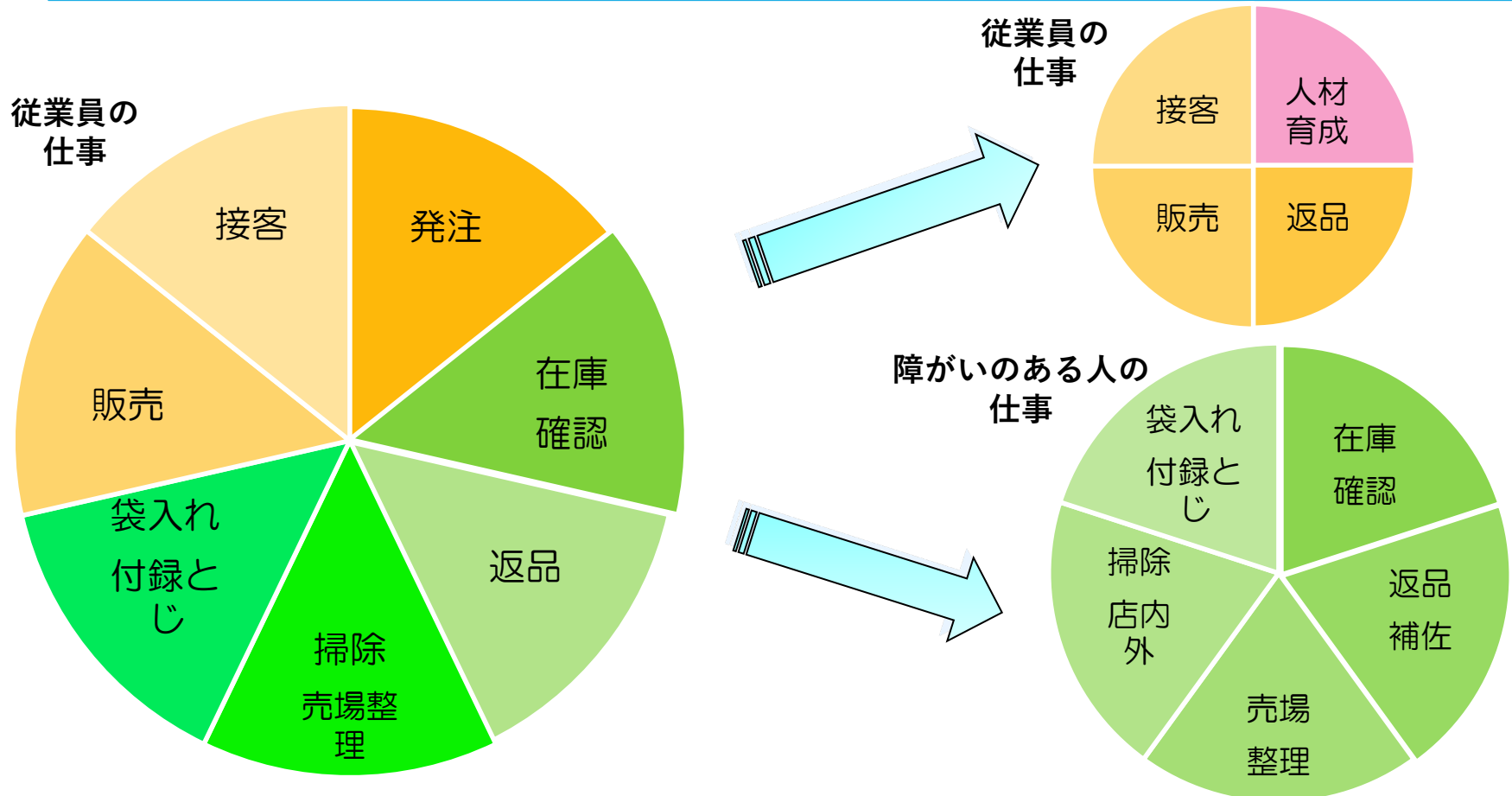
本人の能力から職務構成を考える

- 得意な仕事（小さな仕事）を集めて、一日の仕事を作り出したり、本来の業務から苦手な部分を外すなかで、**新たな職務を作る（設計）**する。



職能に応じて分担する

- 従業員が片手間で行っていた仕事を、障がいのある人の一日の仕事として再設計する。それによって、従業員は**本来業務**と**+ α 業務**に専念できる。



状況に応じて業務を組み入れる

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
机拭き	机拭き	私送便	机拭き	机拭き
ゴミ回収	古紙回収	リクエスト	古紙回収	コピー用紙
シュレッダー回収	機密書類の処理	ゴミ回収	シュレッダー回収	古紙回収
リクエスト	ゴミ回収	書庫の掃き掃除	リクエスト	廃プラ
コピー用紙の搬入	リクエスト	リクエスト	コピー用紙の搬入	備品の清掃
機密書類の処理		ゴミ回収	機密書類の処理	機密書類の処理
ゴミ回収			ゴミ回収	ゴミ回収
				リクエスト

<リクエスト>

会議室の清掃、コピー用紙の搬入、カレンダーの処理、古紙回収の処理、掃除、フィルターの清掃、備品（空気清浄器、扇風機等）の清掃、棚・机の整理、宛名貼り、納入する商品の仕分け、など

事例紹介

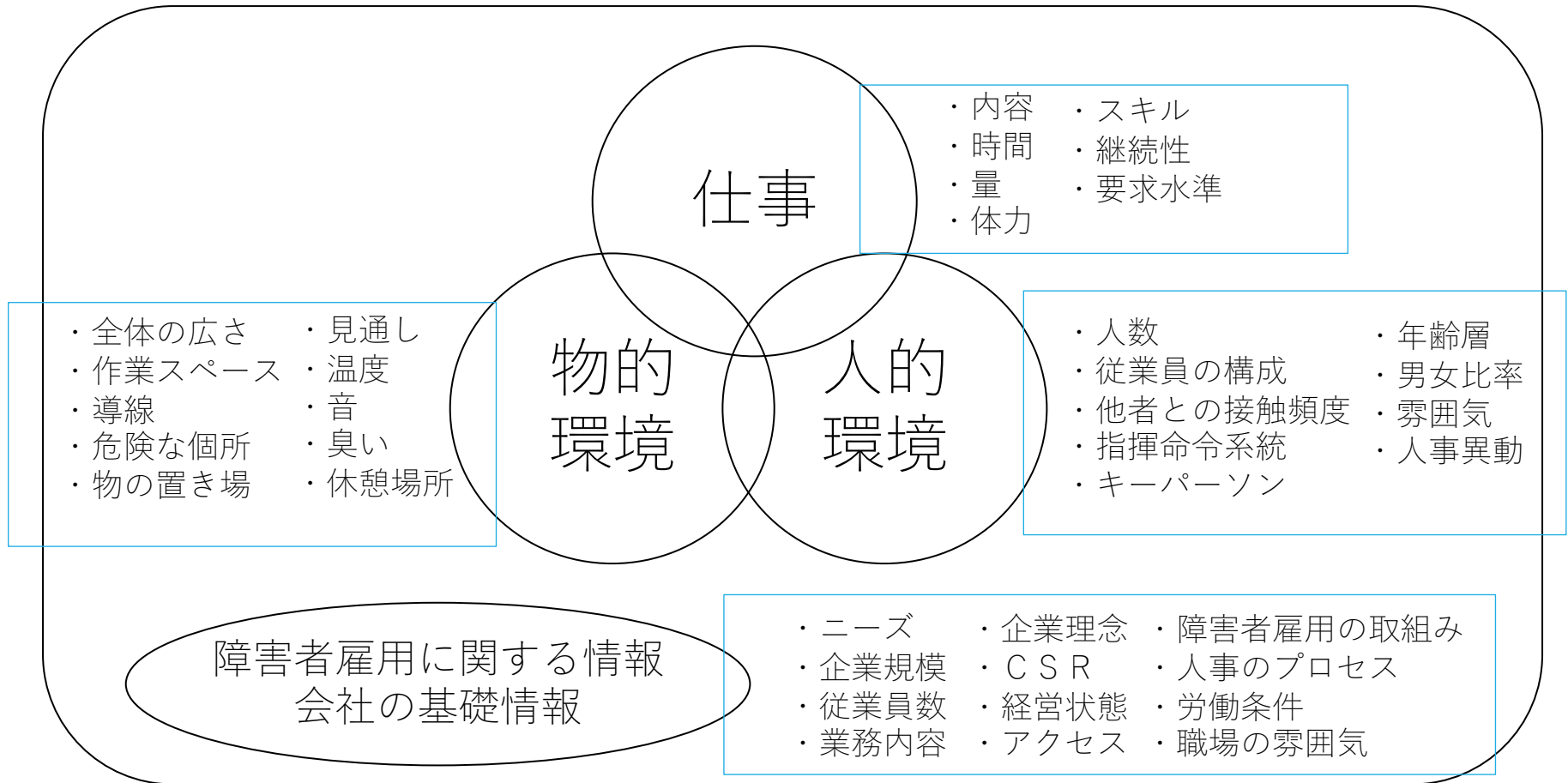


とある製造業の話



- この企業は、障がい者を雇い入れする数年前から、職場環境の改善、生産性の向上、業務効率の向上などを目指して「3S活動」を始めました。
- それまでは、捨てられないものが多く、資材や道具の置き場も不明確で、ムダが多かったようです。
- 従業員全員で、無理なく少しずつ3S活動を長年続け、今ではとてもきれいな職場となり、どこに何があるか、どこで何をするかなど、初めて社内を訪れた人でも一目瞭然です。
- 障がい者雇用は、就労支援者から障がいのある人のインターンシップの受入れ提案をきっかけに取り組みが始まりました。
- 受入れ前に何か特別なことをしたことはなく、3S活動が障害のある人にとっても働きやすい職場であったことを再確認でき、雇入れはむしろスムーズであったようです。

職場アセスメントの視点



仕事内容だけでなく、物的環境、人的環境を知ることが重要

職場の文化や雰囲気を知ることの重要性

- 職場の雰囲気
 - 家庭的であたたかい、アットホーム、活気がある、淡々としている、静か、バタバタしてる、ギスギスしてる などなど…
- 職場の文化や雰囲気は、はっきり見えず暗黙の規則的な要素もある
- 企業理念、経営理念は？、社長など上層部の雰囲気・考え方をすることも大切（コミュニケーションを密に取ってみると良いでしょう）
- 現場でよく見かける「掲示物」に大切にしていることが表れている
 - 例）「心をこめて、丁寧に」「品質方針」「mission」等
- 従業員の挨拶、言葉遣い、従業員同士の名前の呼び方、何気ない会話（休憩時等）なども参考になる
- 対象としてる障がいのある人が、職場の雰囲気や文化にうまく溶け込めそうか…、職場訪問の際に多面的に想像してみる
- ジョブコーチとしての感性を大切にし、感じたことを言語化してチームで共有しながらマッチングを検討することも大切

就職先の事例紹介 (YouTube)

2020年と2021年に就職した方の動画を作りました。ぜひご覧ください。



<https://jobjoint-osaka.com/news/jjn2501/>



<https://jobjoint-osaka.com/news/jjn3437/>



障がい者雇用企業の事例 (YouTube)



<https://youtu.be/Ja0spmVsdSU>



▼動画の概要

- ・はじめ
- ・エムツープレストさんの企業概要
- ・増本社長のインタビュー
(障がい者雇用のきっかけ、雇用後の社内の様子)
- ・沖長リーダーのインタビュー
(障がい特性への対応、3Sと障がい者雇用)
- ・就職した天瀬さんのインタビュー (サポート体制)
- ・障がい者雇用の感想・課題

▼協力

株式会社エムツープレスト

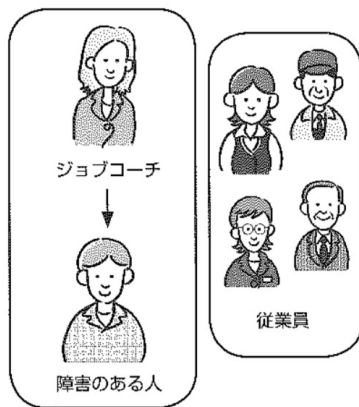
▼制作

circos-チルコス-

「ナチュラルサポート」という考え方

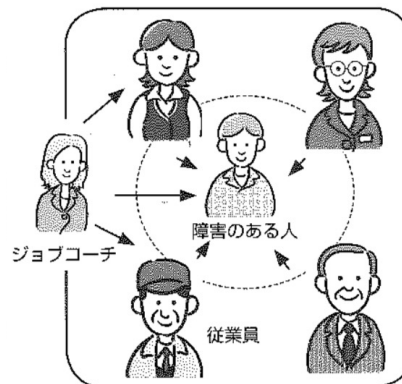
- 部署全体、もしくは会社全体で障がいのある人のことを「ナチュラル」に気にかける（サポートする）
- やさしさのある職場環境は、障がいの有無に関係なく「働きやすくなる」
- 障がいのある人の人材育成（開発）ではなく、組織開発の視点で企業支援

直接支援モデル



ジョブコーチが直接支援だけを行えばいいと、従業員は傍観者となり、従業員が関わる機会が失われてしまう。

ナチュラルサポートモデル



障害のある人をサポートするのは基本的には従業員と考える。ジョブコーチは従業員をサポートし、どうしても必要なときにだけ障害のある人を直接支援する。

- ・ ナチュラルサポートとは
 - ・ 障がいのある人が働いている職場の一般従業員（上司や同僚など）が、職場内において障がいのある人が働き続けるために必要なさまざまな支援を自然もしくは計画的に提供することを意味する

引用：ジョブコーチハンドブック（小川浩）

さいごに…



職場環境との相性（ジョブマッチング）

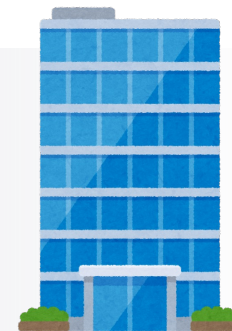
ジョブマッチングとは、障がいのある人と職場の**最適な組み合わせ**を作り出すこと（企業側としては、「**採用の質**」とも言い換えることができる）

「**職場環境との相性**」「**適材適所**」が採用後の就労定着につながる



- 障がいのある人の能力
- プロフィール、職歴
- 障がい特性
- 健康管理、医療機関
- 業務スキル・資格
- 興味・関心、得意なこと
- 就職後のイメージ、意欲

マッチング



- 職場で要求される能力
- 理想の人物像
- 職場環境
 - ・人的環境、物的環境
- 労働条件、通勤
- 職場の雰囲気、文化
- 企業規模・理念

企業が支援者に求める役割

- **信頼関係**を構築すること
 - 信頼関係がなければ企業や障がいのある社員の立場にたった支援はできない
 - 日頃から障がい者雇用情報等の提供、訪問、面談を行う
- 企業の**文化・社風**等を理解すること
 - 企業は顧客との信頼関係を重視するため、最低限のビジネスマナーを
 - 障がいのある人がスムーズに職場に溶け込めるよう社風や社員属性を知る
- **調整能力**がある支援員を目指す
 - 企業の課題に応じて、社会資源が連携できるネットワークを構築し、日頃から企業、行政、福祉の枠を超えたコミュニケーションを
- **スピリット**（熱意）をもって仕事に取り組む
 - 信念と想いをもって、時には苦難を喜び変えていく