

研修プログラムを活用した 提案型事業主支援の試行について

— 新規の障害者雇用の促進に向けた 支援方法についての検討 —

- 岩佐 美樹 (障害者職業総合センター)
- 内藤 真紀子 (障害者職業総合センター)
- 依田 隆男 (障害者職業総合センター)
- 石原まほろ (障害者職業総合センター)
- 永登 大和 (障害者職業総合センター)

はじめに

事業主支援におけるニーズの把握の重要性

障害者の新規雇用のプロセス

抽象的なニーズ
e.g. 「障害者を雇用したい」

段階的な取組

障害者雇用に対する
理解の促進(意思決定)

障害者雇用計画の作成

障害者雇用計画の実行

情報提供・(支援の)提案

具体化

意識・
行動の
変容

- ・ ~な職務を任せたい
- ・ ~な人材を雇用したい
- ・ ~な方法で採用したい

➤ 「研修プログラムを活用した提案型事業主支援」の試作・試行

➤ 意識・行動の変容に重要な情報の把握により、効果的な情報提供のあり方の検討

実施方法

□ 試行協力企業：

- A社（損害保険代理店業）

□ A社の概要：

- 従業員数624名（派遣・勤務型代理店含む。2020年2月時点）
- 10支店28拠点を有する
- 主として営業職と営業補助職により構成
- 2つの支店（a支店及びb支店）にて各1名の知的障害者を雇用
- 障害者雇用率達成における不足人数は5名（2021年3月時点）
 - ※ A社のグループ会社（7社）についても雇用率未達成

□ 研修対象者：

- A社を含むグループ会社8社の社長及び拠点長

実施方法

□ 試行実施の流れ:

1. ヒアリング調査の実施
2. 研修内容の検討及び資料の作成
3. 研修の実施
4. アンケート調査
5. 経過確認

結果

□ヒアリング調査(必要な情報・支援に関する情報収集)

➤事業主が必要としている情報

1. (身体障害以外の)障害に関すること
2. 障害者の担当職務の創出方法の考え方
3. 受け入れ態勢の整え方
4. 支援制度に関すること
5. 支援機関に関すること
6. 障害者雇用制度に関する情報

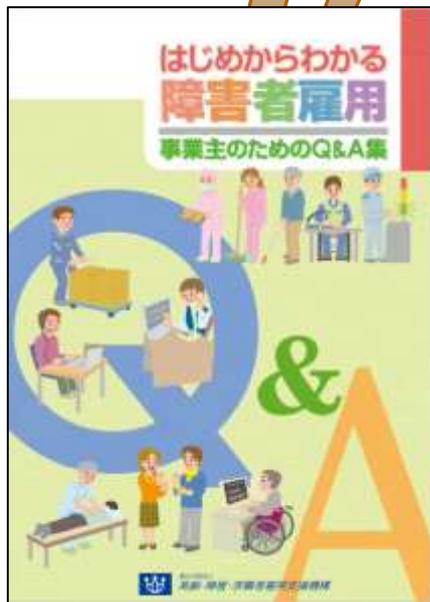
➤事業主が必要としている支援

- 障害者の担当職務の創出に対する支援

結果

□ 研修内容の検討及び資料の作成

- ✓ ヒアリング調査により把握された6つの情報について、資料を作成
 - 参考:「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」



障害者の雇用の促進等に関する法律 (障害者雇用促進法)

【目的】:

- ✓ 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること

The diagram consists of a central purple circle labeled '職業の安定' (Job Stability). It is surrounded by four other circles: '雇用義務制度' (Employment Obligation System) at the top, '納付金制度' (Payment System) on the left, '障害者雇用促進法' (Disability Employment Promotion Act) on the right, and '施設の利用' (Facility Utilization) at the bottom. Arrows connect these circles in a clockwise cycle.

障害者の雇用に伴う経済的負担の調整

障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用

施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給

障害者の雇用の促進等に関する法律 (障害者雇用促進法)

② 納付金制度
(対象: 常時雇用している労働者数が100人を超える事業主)

- 障害者雇用納付金
雇用障害者数の年度間合計数が法定雇用障害者数の年度間合計数に満たない場合に、不足している雇用障害者数1人あたり月額50,000円を納付しなければならない。
- 障害者雇用調整金
法定雇用率を超えて雇用している雇用障害者1人あたり月額27,000円(月額)が支給される。

The diagram shows a flow from '未達成企業' (Non-compliant company) to '高要求' (High demand) and then to '達成企業' (Compliant company). A blue arrow labeled '納付金' (Payment) points from the non-compliant company to the high demand stage, with text '不足障害者1人につき 50,000円/月'. A green arrow labeled '調整金※' (Adjustment) points from the high demand stage to the compliant company, with text '超過障害者1人につき 27,000円/月'.

未達成企業

高要求

達成企業

※ 特別雇用している労働者数が100以下で雇員数が、法定雇用率を超える企業は年間の合計額が一定額(15月)を超えて雇用している労働者数の平均値を算出の対象とし、不足分を納付する。超過分は調整金を雇用している労働者数に、平均一定額を乗じて算出。この調整金も100人以上の労働者1人あたり月額27,000円を超過しない。

結果

□ 研修内容の検討及び資料の作成

➤ 職務創出支援モデルを活用した職務の創出

職務創出支援の3つのモデル(障害者職業総合センター, 2017)...

1. 切り出し・再構成モデル : 既存の職務を切り出して組み合わせる
2. 積み上げモデル : 能力の向上に応じて職務内容を充実させる
3. 特化モデル : 本人の経験や得意分野を活かした職務を目指す

➤ 地域障害者職業センター等支援機関の活用の提案

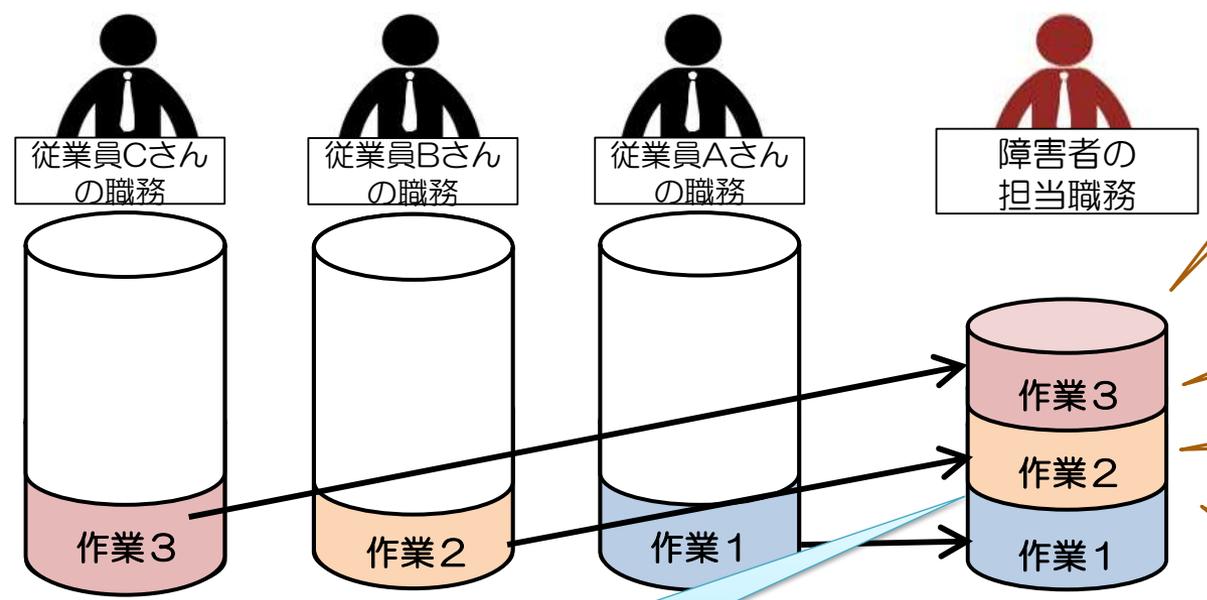
➤ トライアル雇用制度等支援制度の活用の提案

- 週所定10時間以上の短時間からはじめる障害者雇用の提案

結果

□ 研修内容の検討及び資料の作成

職務再設計の例 ① 一切り出し・再構成モデル



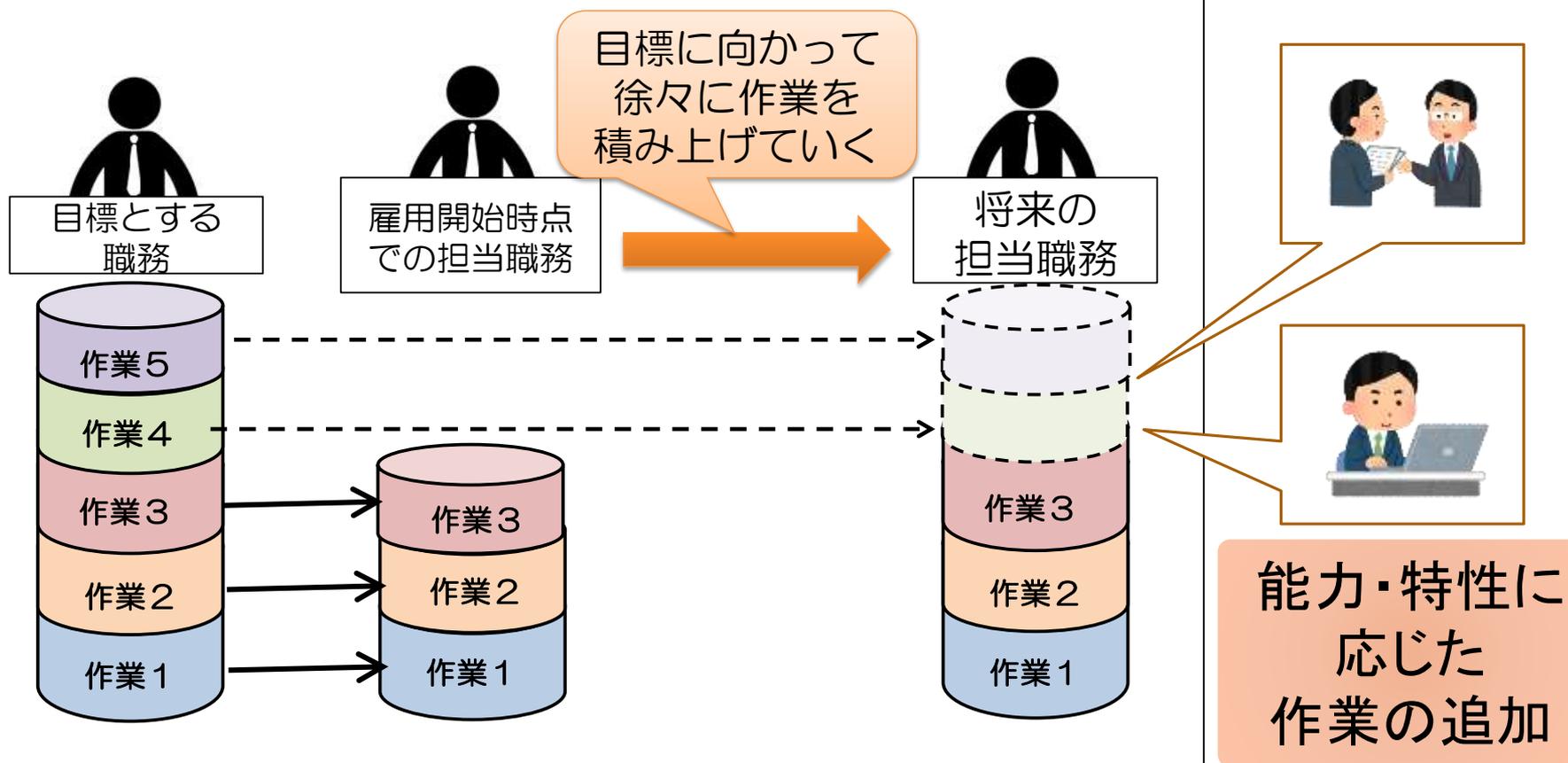
判断要素が少ない
定型反復作業
を切り出し、再構成

知的障害者の雇用を契機に
考えられたモデル

結果

□ 研修内容の検討及び資料の作成

職務再設計の例② —積み上げモデル—



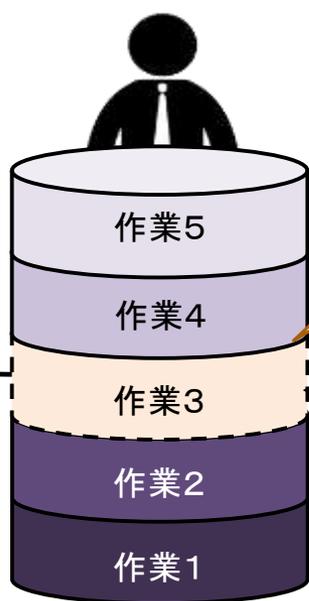
結果

□ 研修内容の検討及び資料の作成

職務再設計の例③ — 特化モデル —

強みをいかした
職務を選定

不得手な作業等の担当を
見直したり、支援を行う



支援



能力・特性に
応じた
作業の追加

結果

□ 研修の実施

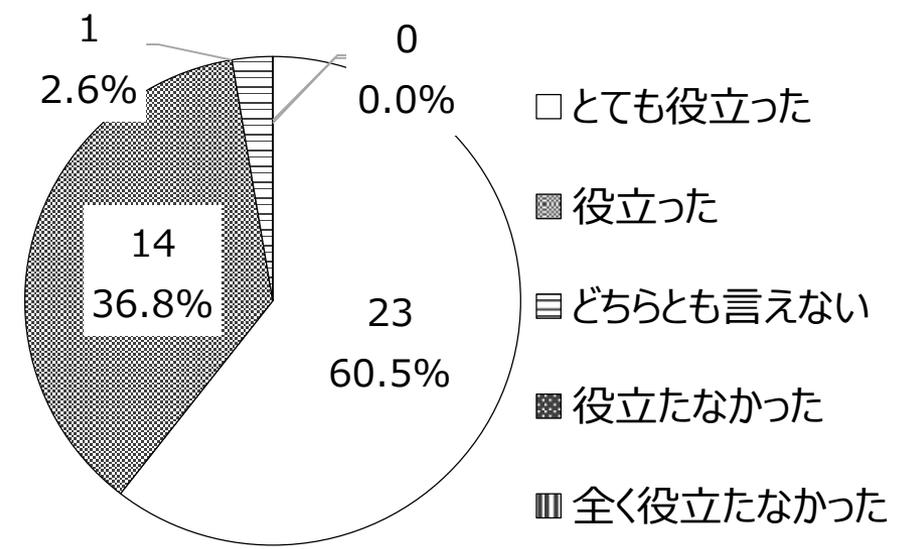
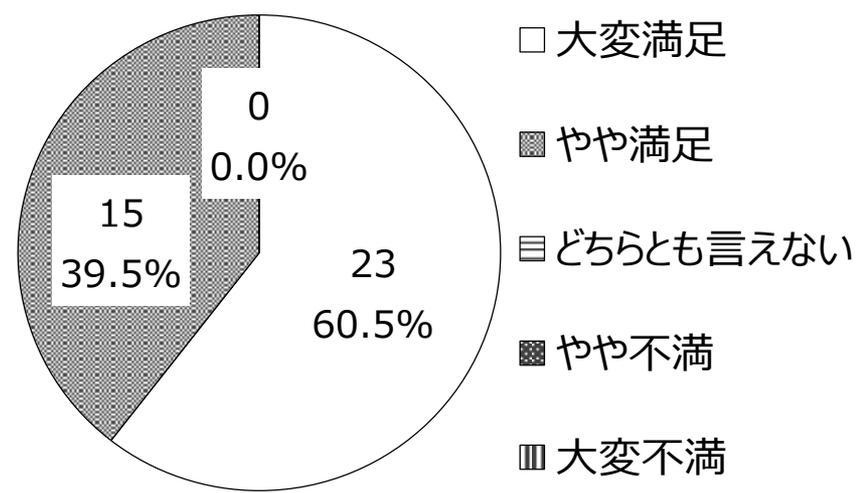
➤ 3部構成の研修を実施

1. a本店長による「a本店における障害者雇用の取組」
2. (作成資料をもとにした)研究部門による講義(情報提供)
3. 関係会社(特例子会社)による「特例子会社ができる支援について」

結果

アンケート調査

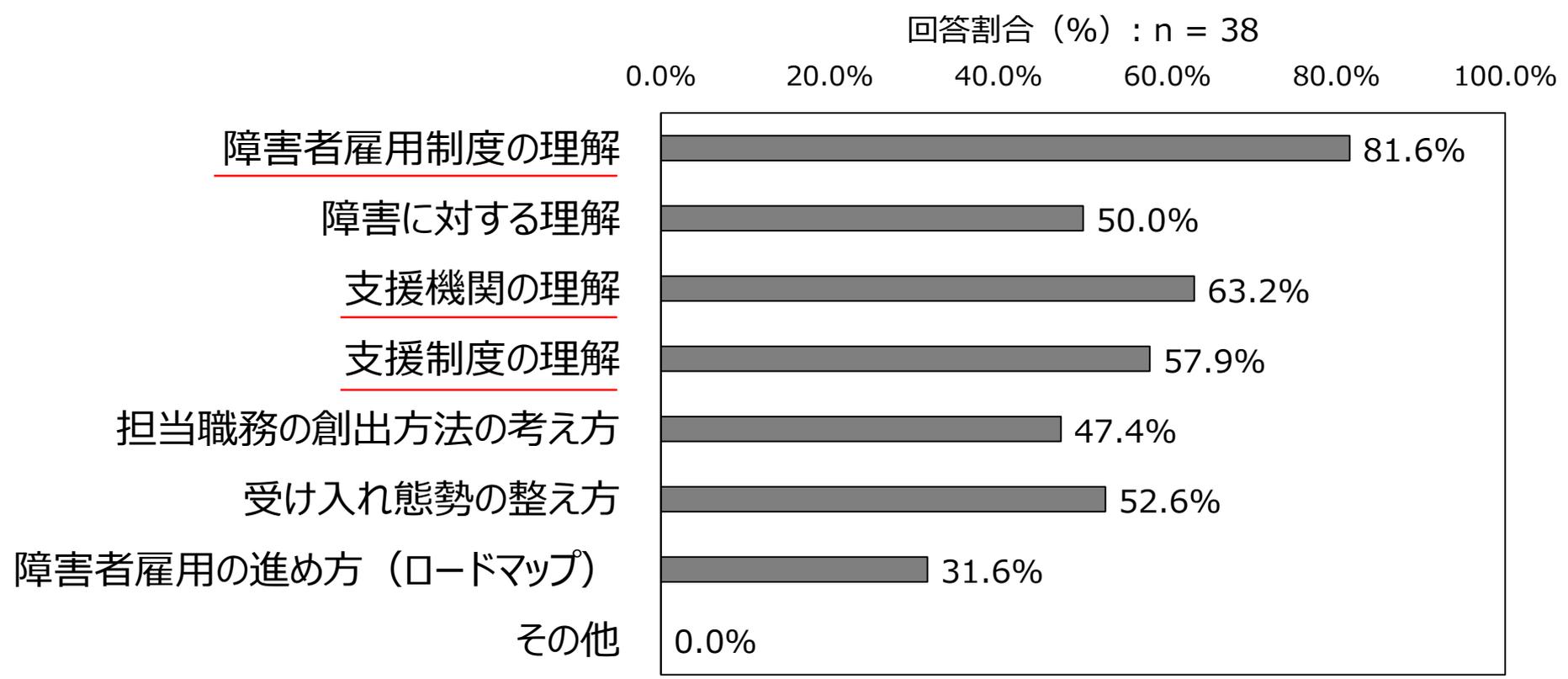
- 研修効果を測定するためアンケート調査を実施(回答者数38名)
- 研修の満足度(左)、研修の貢献度(右)



結果

アンケート調査

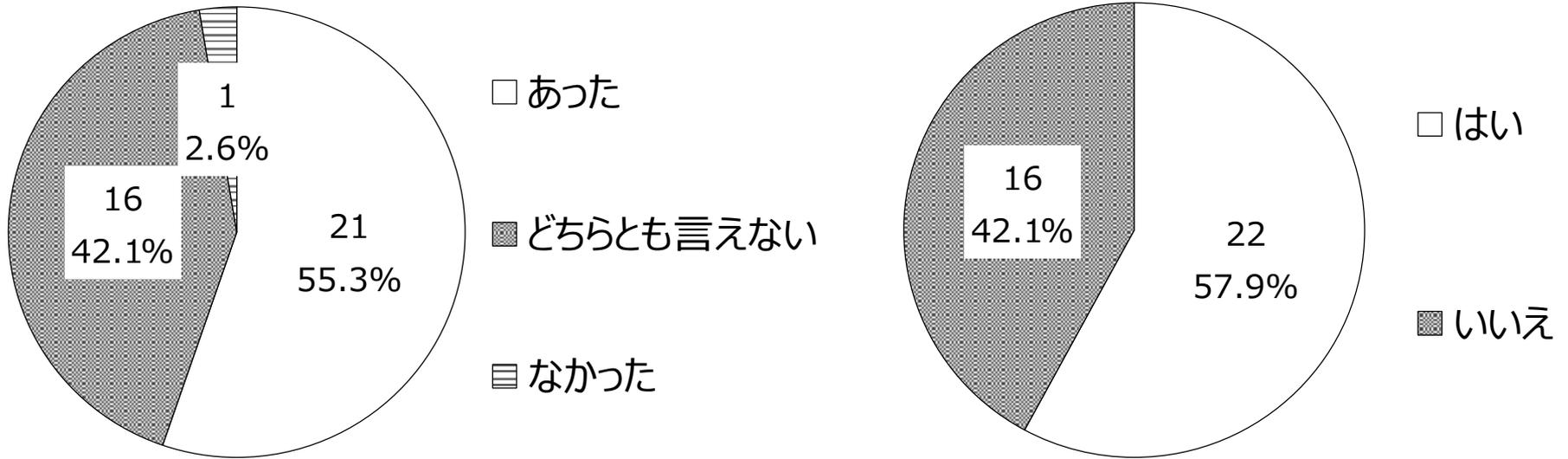
➤ 研修で役に立った項目



結果

アンケート調査

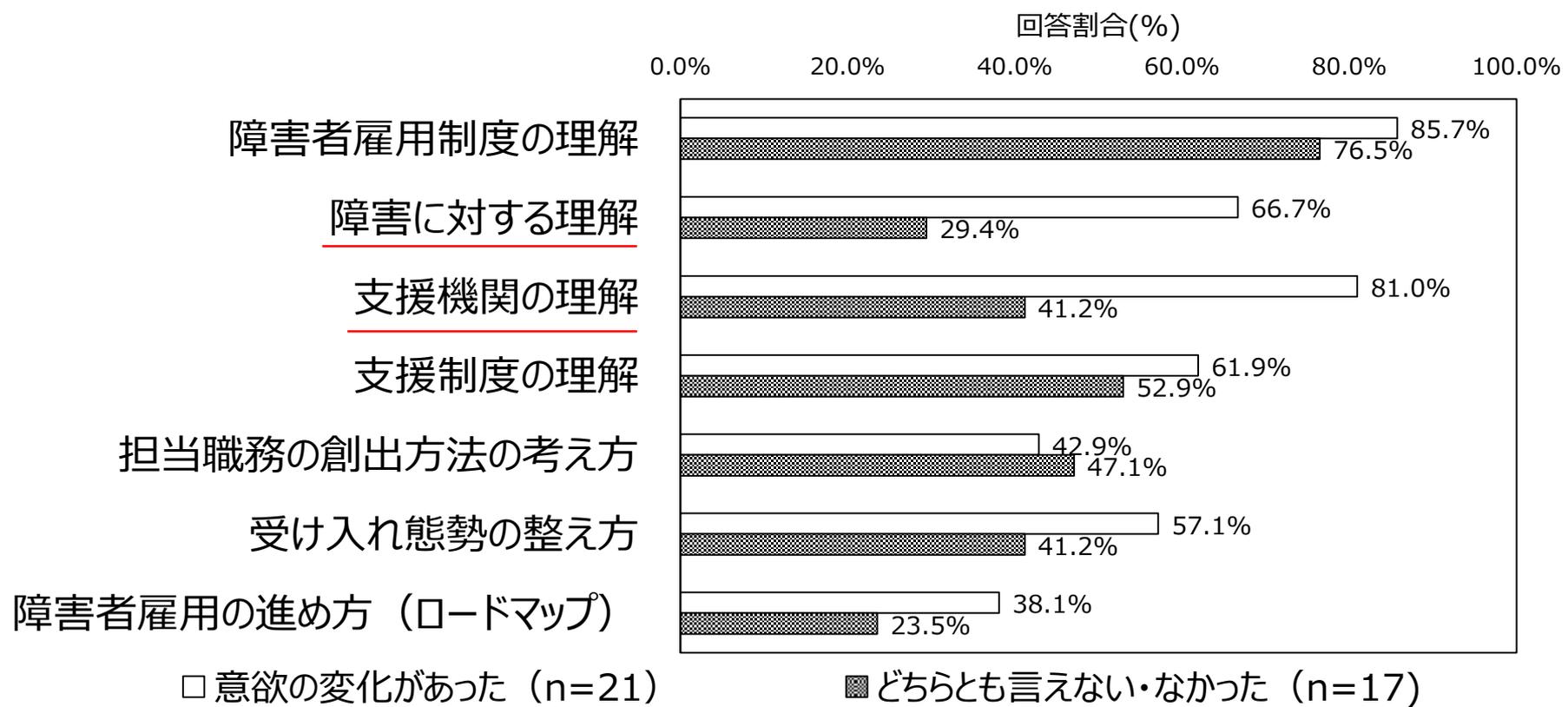
➤ 研修による意識・意欲の変化(左)、行動の検討の有無(右)



結果

□ アンケート調査

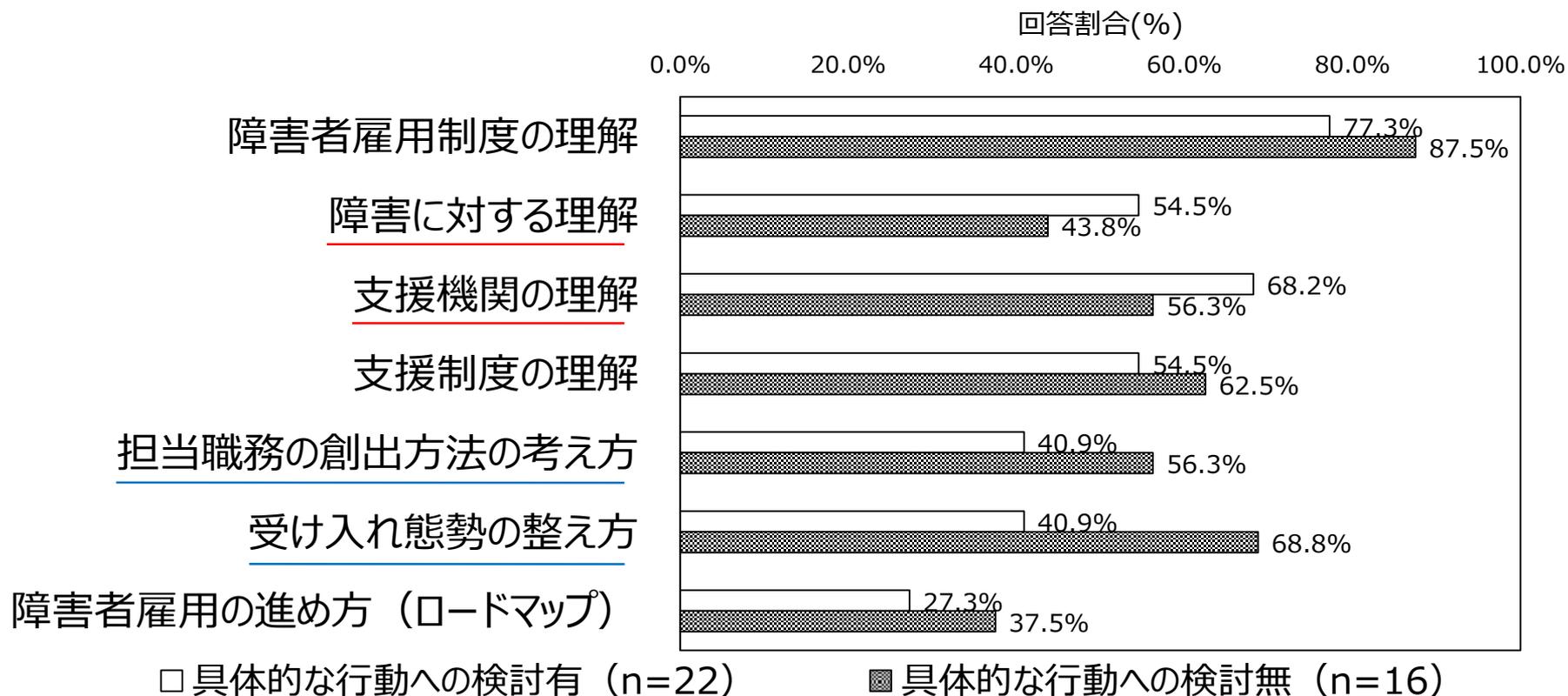
➤ 研修による意識・意欲の変化と研修で役立った項目の関係



結果

アンケート調査

研修による行動の検討の有無と研修で役立った項目の関係



結果

□ 経過確認

新たなニーズの把握

- 新規障害者雇用のための支援ニーズ(2支店)
- 支援機関を活用した職場定着支援ニーズ(a本店を含む3支店)



地域センター等の支援機関における支援へ

考察

□ 研修における情報提供・提案

- 障害に対する理解及び支援機関から得られるサポートについての情報提供
 - 企業の障害者雇用に対する不安の解消 → 障害者雇用への意欲の向上
具体的な行動の検討
- 「支援機関を活用した週所定労働時間10時間から始める障害者雇用」という提案
 - 事業主支援における障害者雇用を促進する一つの有効な方法となる可能性

考察

□ 行動の検討を促進するための工夫

- 主に**障害者の担当職務**に関する課題を抱える事業主
 - 自社においてどのような業務を切り出し、創出していくかについてより個別的な提案やグループワーク
- 具体的な行動が検討できない事業主
 - 業態や規模に応じた企業の好事例の提供