

第33回職業リハビリテーション研究・実践発表会

パネルディスカッションⅡ

“定着・活躍・成長”につながる障害者雇用×雇用の質を
高めるための支援を考える

事業主の多様なニーズに応えるための支援

地域センターが行う雇用計画から職場定着までの体系的支援の実際



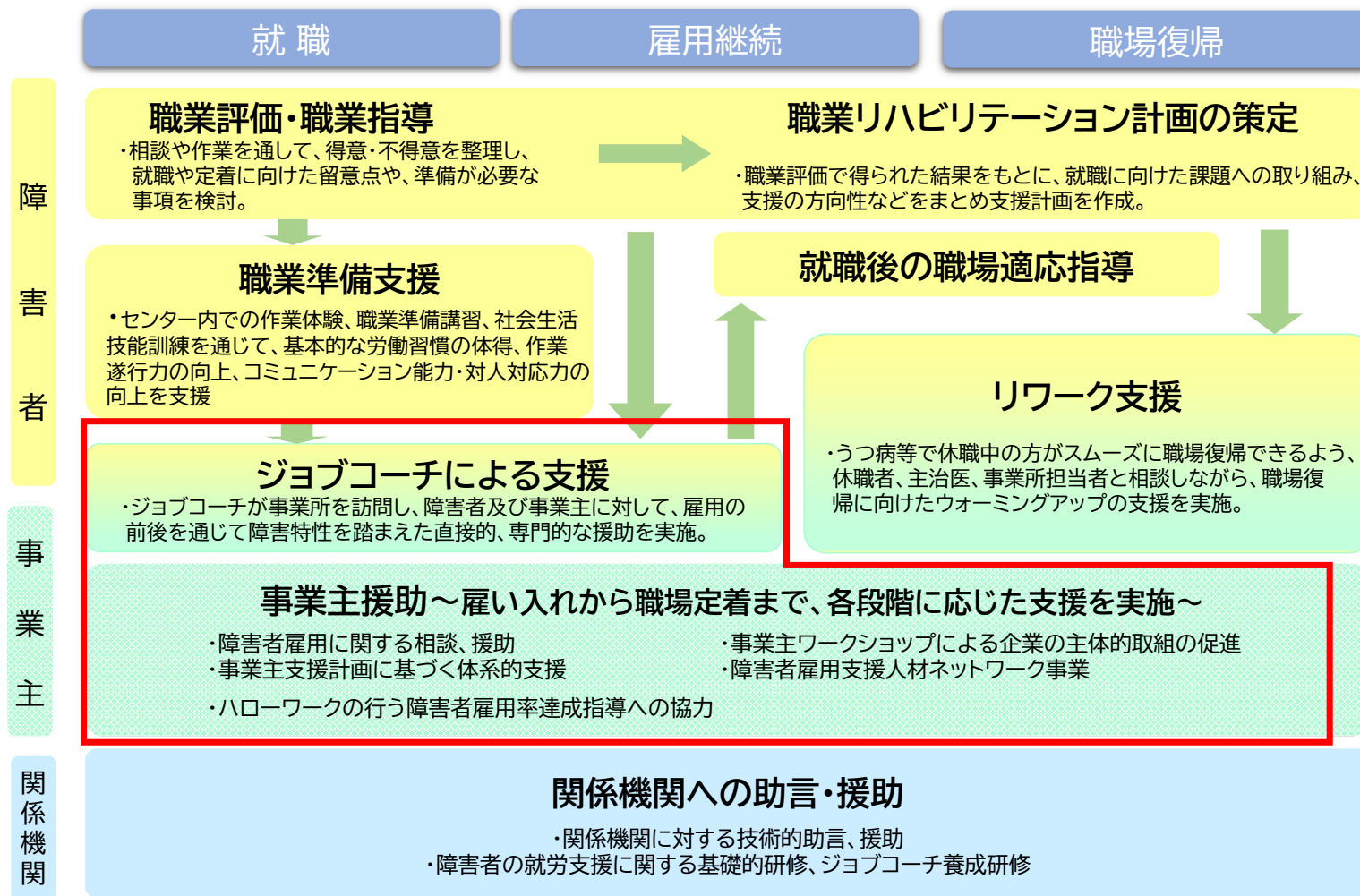
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

大阪障害者職業センター 南大阪支所

佐藤 伸司

地域障害者職業センターの職業リハビリテーションサービス



地域センターが重点的に取り組む事項

■精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者への支援

■事業主に対する支援

■関係機関に対する支援

障害者雇用における事業主の悩み



障害者雇用のイメージが持てない
障害者雇用と言われても経験がないのでどのように進めてよいか分からない。
障害者雇用について他の企業がどのようにしているか知りたい



うちの会社は専門的な仕事が多く、合う仕事がないのでは？。求人を出しても人が集まらない



障害者を受け入れる環境を整えたいが相談窓口や活用できる制度はないのか？

受け入れてもどのように接したり、指導すればよいか分からない
精神障害者、発達障害者のことがわからない



人事担当者としては進めたいが現場が理解してくれるか不安だ



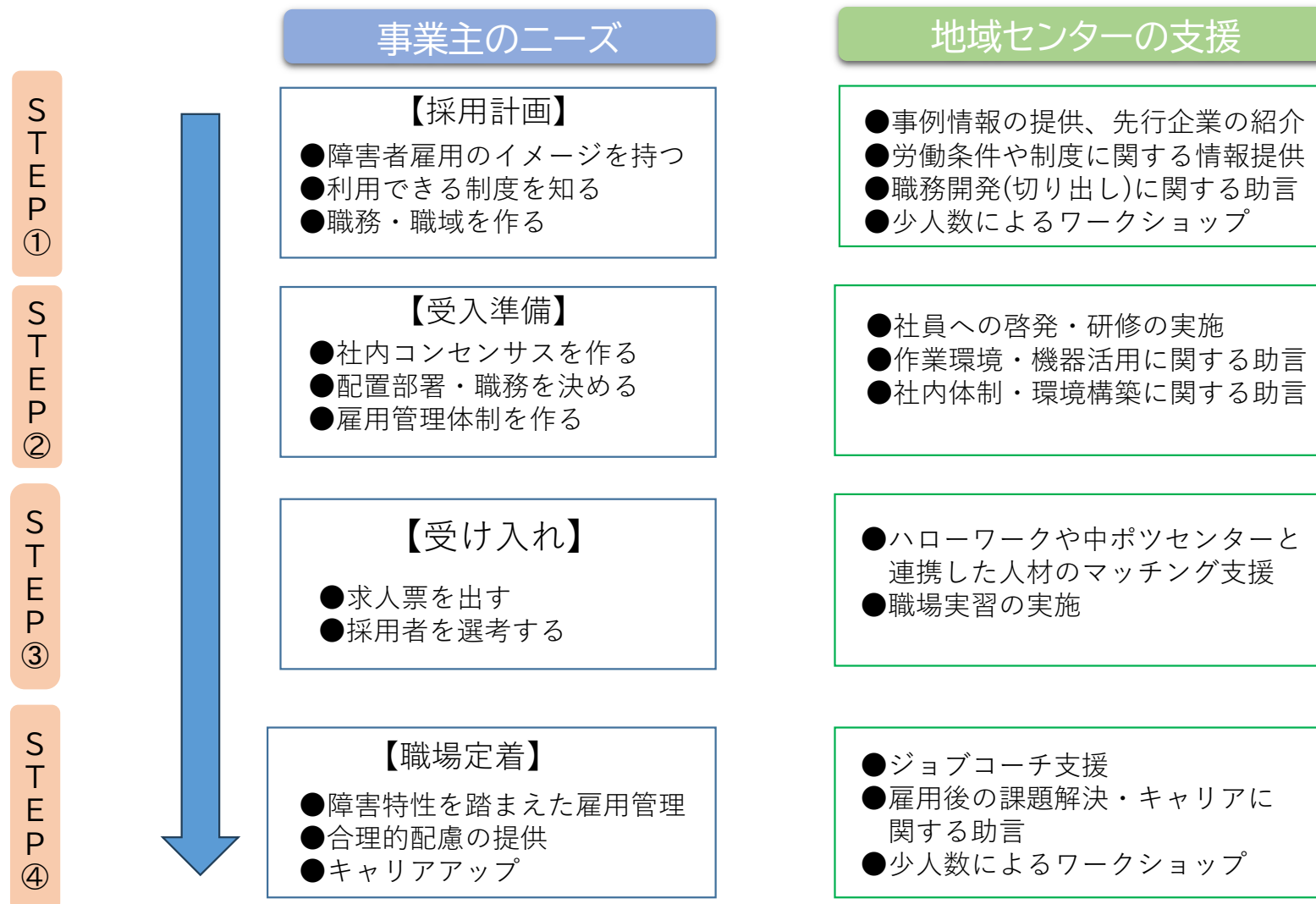
障害者雇用は進めてきたが、人事評価の方法処遇・キャリアアップが課題



法律で合理的な配慮の提供が義務付けられたが、具体的に何をすればよいのかわからない



地域障害者職業センターの事業主支援の流れ



機構の事業主向け成果物(雇用開発部門)

【はじめての障害者雇用Q&A】



《目次》

- 障害者雇用の基礎理解
- 採用計画の検討・採用の準備
- 補修活動・社内支援の準備
- 職場定着のための取組
- 障害特性と配慮事項
- 就労支援機関

【障害者雇用企業の紹介動画】



《テーマ》

- 合理的配慮の提供
- 発達障害雇用のポイント
- 精神障害雇用のポイント

【障害者雇用管理マニュアル】



- 視覚障害者と働く
- 聴覚障害者と働く
- 知的障害者と働く
- 精神障害者と働く
- 発達障害者と働く
- 高次脳機能障害者と働く

【障害者雇用啓発誌(月刊)】



《目次》

- グラビア
- 職場ルポ
- 編集委員が行く
- エッセイ
- クローズアップ
- Jeedインフォメーション
- 研究開発レポート

機構の事業主向け成果物(総合センター研究部門)

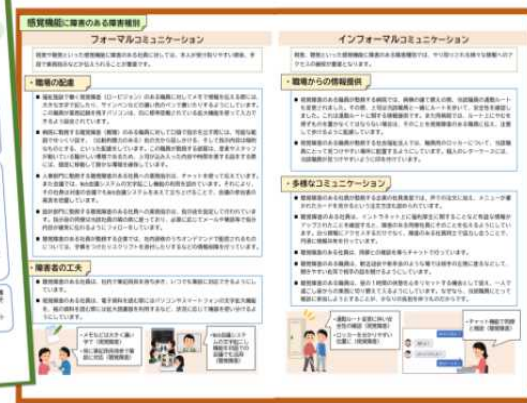
【障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック】

【障害者の働く職場のコミュニケーションに関するアイデア集】

No.	課業等	主な回答例	件数
1	データ入力	データ入力、P0の入力、伝票入力	1,520
2	書類の整理・管理	ファイリング、スキャニング (POF化)、日報管理	1,201
3	清掃	店舗清掃、応接室の清掃、社内清掃業務	1,190
4	事務	事務職、一般事務、事務全般	1,141
5	文書等発受	郵便物の回収・仕分け・配布、封入、ラベル貼り	568
6	コピー・印刷	書類・資料のコピー、印刷	531
7	電話・受付業務	コールセンター業務、受付・案内業務、電話応対	529
8	書類・資料の作成	DM・名刺等作成、会議資料作成、POP作成	499
9	製造・加工・組立	製造作業、ライン加工、部品の組立	488
10	会計事務	経理、会計、入出金処理	262
11	事務補助	事務補助業務、事務サポート	251
12	教育	教員、大学教員、授業	247
13	備品等物品管理	コピー用紙の管理・補充、消耗品補充、備品管理	236
14	品出し	商品陳列、品出し、商品整理	204
15	庶務・総務	一般庶務、総務業務、庶務業務全般	197
16	梱包・包装	梱包、バック詰め、商品包装	180
17	洗濯・リネン	クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務	179
18	試験・検査・実験・解析	各種試験・実験、製品検査、分析作業	177
19	仕分け	仕分け作業、商品の仕分け、製品仕分け	176
20	研究	研究業務、研究職、論文作成	172
21	システム等開発	システム開発、技術開発、ソフトウェア開発	151
22	介護	介護職、介護補助、入浴介助	144
23	調理	社員食堂での調理、盛付作業、調理補助	138
24	施設・環境の整備・保全	営繕業務、環境整備、施設の点検	137
25	連絡・調整	作業等スケジュール管理、社内部門調整、メール連絡	134
26	システム管理	システム管理・運用、システムの保守	132
27	その他の雑務	シール貼り、後片付けの手伝い、工場内の雑務	131
28	運転	タクシー乗務員、送迎ドライバー、フォークリフト操作	130
29	荷受け・出荷	荷受け、出荷準備・処理、荷物の積み下ろし	123
30	看護師	看護師、看護業務	119

製造業 (n=2,318)					
No.	課業等	件数	No.	課業等	件数
1	製造・加工・組立	357	13	設計・製図	39
2	データ入力	174	14	庶務・総務	38
3	事務	165	15	文書等発受	37
4	清掃	129	16	生産管理	34
5	試験・検査・実験・解析	117	17	コピー・印刷	32
6	書類の整理・管理	91	18	電話・受付業務	31
7	梱包・包装	68	19	会計事務	31
8	食品加工・食品製造	60	20	事務補助	31
9	書類・資料の作成	59	21	連絡・調整	30
10	システム等開発	57	22	受注・発注	30
11	荷受け・出荷	47	23	企画	29
12	品質管理	41	24	機器・設備の整備	27

他74種



【デジタル技術を活用した障害者の業務の状況と具体例】6

障害者雇用事例リファレンスサービス



障害者雇用事例 リファレンスサービス

[本文へ](#)
[ウェブアクセシビリティについて](#)
[サイトマップ](#)

文字サイズ変更



背景色変更



ホーム
▼

モデル事例

合理的配慮事例

各種資料

お問い合わせ

「障害者雇用事例リファレンスサービス」では、障害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紹介しています。

障害者雇用事例データベース
約3700社の雇用事例を実名で
掲載しています。

業種別・企業規模別・障害別・
キーワードで検索できます。

事例検索



モデル事例



合理的配慮事例

モデル事例

障害者雇用に関する企業（事業所）の全体的な取組を紹介し、事業所名等は原則公表となっています。ただし、事例によっては事業所内で障害種別を開示していない従業員がいらっしゃる等により、障害別人数や従事業務について一部省略されている場合があります。

合理的配慮事例

対象となる障害者の特性や本人の希望・ニーズに応じて個別に配慮している取組（「合理的配慮」の提供）を紹介し、事業所名・所在地は原則非公表となっています。

事例種別

成果物は機構HPに掲載

機構ホームページ

らしく、はたらく、ともに

JEED 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

サイト内検索 検索

機構ホーム | 全国の施設 | 高齢者雇用の支援 | **障害者の雇用支援** | 職業能力開発の支援 | 機構について

現在位置: [機構ホーム](#) > [障害者の雇用支援](#) > [各種資料](#) > [ハンドブック・マニュアル等](#)

ハンドブック・マニュアル等

障害者の雇用ノウハウに関する動画

みんな輝く職場へ ～事例から学ぶ 合理的配慮の提供～

事業主には、障害のある方が働くにあたって支障となっている事情を改善するため、必要な措置を行うこと（合理的配慮の提供）が法律によって義務付けられています。合理的配慮とは何か、どのように取り組めばよいかわかりやすく、ポイントの解説や障害種別ごとの取り組み事例を紹介しています。

[➡ 動画「みんな輝く職場へ ～事例から学ぶ 合理的配慮の提供～」を見る](#)

（発達障害）とともに働く職場へ ～事例から学ぶ 発達障害者雇用のポイント～

初めて発達障害者雇用に取り組んだ事例や職域の拡大に取り組んだ事例、特性に配慮して職場環境を整えながら能力発揮に取り組んだ事例や発達障害の特性や強みをいかした職場づくりに取り組んだ事例など、実際の企業における発達障害者の雇用事例を通して、発達障害者とともに働く職場をつくるための様々なノウハウについて紹介しています。

[➡ 動画「ともに働く職場へ ～事例から学ぶ 発達障害者雇用のポイント～」を見る](#)

障害者の雇用支援

- 広域障害者職業センター
- 障害者職業総合センター
- 施設の移転・再編情報

啓発誌「働く広場」

[購読申込・バックナンバーの閲覧へ](#)

関連情報

- ホームページダイレクトアクセス（障害者の雇用支援）

障害者雇用事例を紹介した動画をアップしています。

障害者雇用の啓発誌を毎月発行しています。

就労支援機器貸し出し・相談窓口

- ★当機構HPに就労支援機器のページを作成。就労支援機器に関する情報を掲載
- ★就労支援機器貸し出し・相談窓口を設置(東京都墨田区)
 - 就労支援機器アドバイザーが機器の障害・活用方法に関する相談を実施
 - ※全国からメール、電話等での相談が可能。
 - 就労支援機器の展示コーナーを設置
 - 就労支援機器を事業主に貸し出し(6ヵ月間)

【貸し出し支援機器の例】

【就労支援機器展示コーナー】



《補聴システム》



『補聴システム送信マイク』

『補聴システム受信器』

《拡大読書器》



障害者雇用支援人材ネットワーク事業

- 障害者職業総合センターと東京・愛知・大阪センターに企業での障害者雇用の実務経験を有する
障害者雇用支援ネットワークコーディネーターに配置し相談を実施
- 様々な専門分野の障害者雇用管理サポータによる事業主支援。
機構HP内にある**障害者雇用支援人材ネットワークシステム**に登録するむことにより、サポータ検索が可能

【障害者雇用支援人材ネットワークシステム】



登録されているサポーター例

医師

公認心理士

社会福祉士・精神保健福祉士

建築士

社会保険労務士

手話通訳士(聴覚障害者支援の専門家)

障害者雇用事業所・特例子会社の経営者・担当者

様々な資源・ツールを活用した体系的事業主支援

	事業主のニーズ	センターの支援	活用する機構の資源・ツール
STEP ①	【採用計画】 <ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用のイメージを持つ ●利用できる制度を知る ●職務・職域を作る 	<ul style="list-style-type: none"> ●事例情報の提供、先行企業の紹介 ●支援機関や制度に関する情報提供 ●職務開発(切り出し)に関する助言 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用リファレンスサービス ●障害者雇用事例紹介の動画 ●障害者雇用コーディネーター ●障害者雇用管理サポーター ●職務の切り出し用アンケート ●機構研究部門の成果物
STEP ②	【受入準備】 <ul style="list-style-type: none"> ●社内コンセンサスを作る ●配置部署・職務を決める ●雇用管理体制を作る 	<ul style="list-style-type: none"> ●社員への啓発・研修の実施 ●作業環境・機器活用に関する助言 ●社内体制・環境構築に関する助言 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用コーディネーター ●障害者雇用管理サポーター ●障害者雇用管理マニュアル等 ●就労支援機器貸出・相談窓口 (就労支援機器アドバイザー)
STEP ③	【受け入れ】 <ul style="list-style-type: none"> ●求人票を出す ●採用者を選考する 	<ul style="list-style-type: none"> ●ハローワークや中ポツセンターと連携した人材のマッチング支援 ●職場実習の実施 	
STEP ④	【職場定着】 <ul style="list-style-type: none"> ●障害特性を踏まえた雇用管理 ●合理的配慮の提供 ●キャリアアップ 	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブコーチ支援 ●雇用後の課題解決・キャリアに関する助言 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者雇用コーディネーター ●障害者雇用管理サポーター ●障害者雇用管理マニュアル等 ●就労支援機器貸出・相談窓口 (就労支援機器後援バイザー)

成果物や機構の資源を活用した支援例①

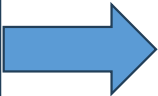
～初めて障害者雇用に取り組んだ事業主への支援～

【支援の経過】

- 障害者雇用数が大きく不足しており、職業安定行政からの指導により初めて障害者雇用に取り組むことに
- 「障害者が働くイメージが持てない」「受け入れ部署や職務が選べない」「社員の理解が得られるか不安」といった支援ニーズを把握。

【事業主のニーズ】

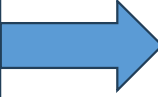
障害者が働くイメージが持てない



受け入れ部署や職務を選べない



社員の理解が得られるか不安



【地域センターが行った支援】

- 障害者雇用リファレンスサービス、働く広場を活用した雇用事例情報の提供
 - 企業紹介動画の視聴
 - 雇用管理サポーターが所属する特例子会社の見学及び意見交換
-
- 事業所見学で得られた情報、障害者の職務設定、職務創出・再設計のためのデータブック、障害者雇用リファレンスサービスの雇用事例情報を参考としながら、簡易事務作業の切り出しによる職務創出を提案。センター作成の社員向けアンケート様式を活用しながら職務を設定
-
- 雇用管理サポーター(企業での障害者雇用実務経験者)とセンターのカウンセラーが協同して社員研修を開催
 - 研修時に企業紹介動画の視聴

成果物や機構の資源を活用した支援例②

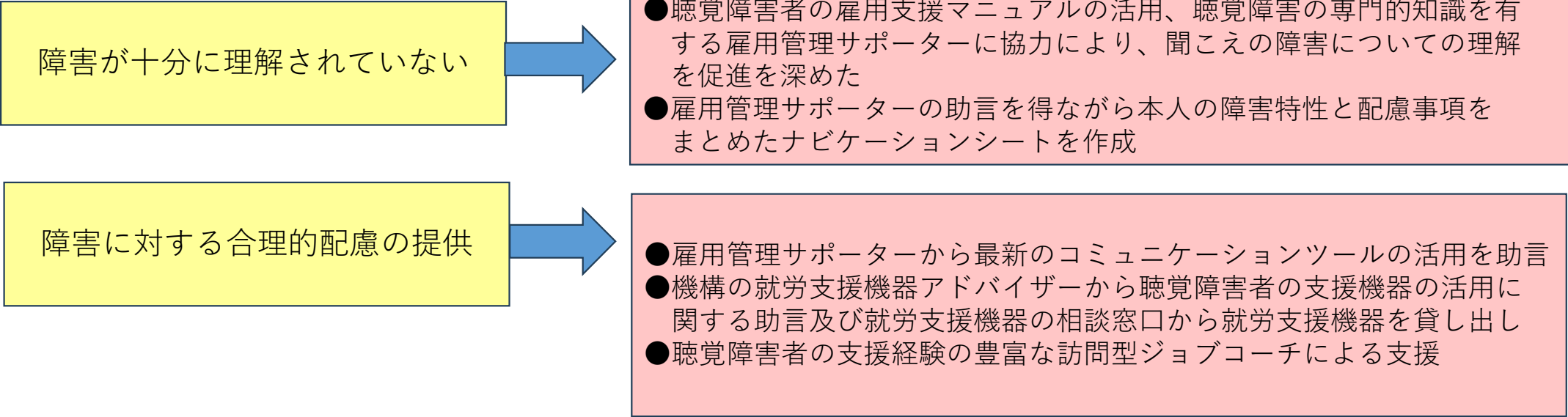
～在職中の聴覚障害(難聴)者の職場環境の改善に取り組んだ事業主への支援～

【支援の経過】

- 在職中の聴覚障害者に関して難聴であるが故に周囲が聞こえの障害が十分に理解されていない
- このため、職場のコミュニケーションに関して障害に応じた合理的配慮がなされていない。
また、どのように職場環境を整えてよいか分からない

【事業主のニーズ】

【地域センターが行った支援】



■ まとめ

【現状】

- 雇用率の引き上げ、除外率の引き下げ、合理的配慮の提供義務等を背景に事業主の障害者雇用への関心は高まっており、事業主に対する積極的な支援が求められている
- ただし、業種、企業規模、障害者雇用の経験の有無などにより、支援のニーズは多様化しており、現場(地域センター)の経験・ノウハウのみで対応するのは難しい状況
- 一方、機構においては、事業主支援の重要性を認識し、事業主支援の知見の蓄積や活用できる資源の開発を進めている
- また、雇用後の職場定着のための合理的配慮の提供への対応、キャリアアップ、評価・処遇の方法など、新しい支援ニーズも生まれている→雇用の量的拡大に加え、雇用の質の向上へ

【今後について】

- 機構にはこれまで以上に事業主のニーズに応じた、**活用しやすい成果物**の提供を行うことが求められている
- また、地域センターは、機構が開発した成果物や資源を事業主に分かりやすく伝えるとともに、これら資源を上手く**コーディネート**して個別ニーズに応じた効果的な支援を行うことが求められている
- 併せて、障害者雇用の意義の正しい理解や前向きに障害者雇用に取り組む意識の醸成、企業にマッチした人材の確保のためには、ハローワークの行う**行政指導や紹介サービス**、障害者就業・生活支援センターをハブとする**各圏域における就労支援ネットワーク**との連携をより強固にすることが重要
- さらに、キャリアアップや評価・処遇に関する支援ニーズに対しては、**先進的な企業の取組**を通じた知見を活用していくことも必要