

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

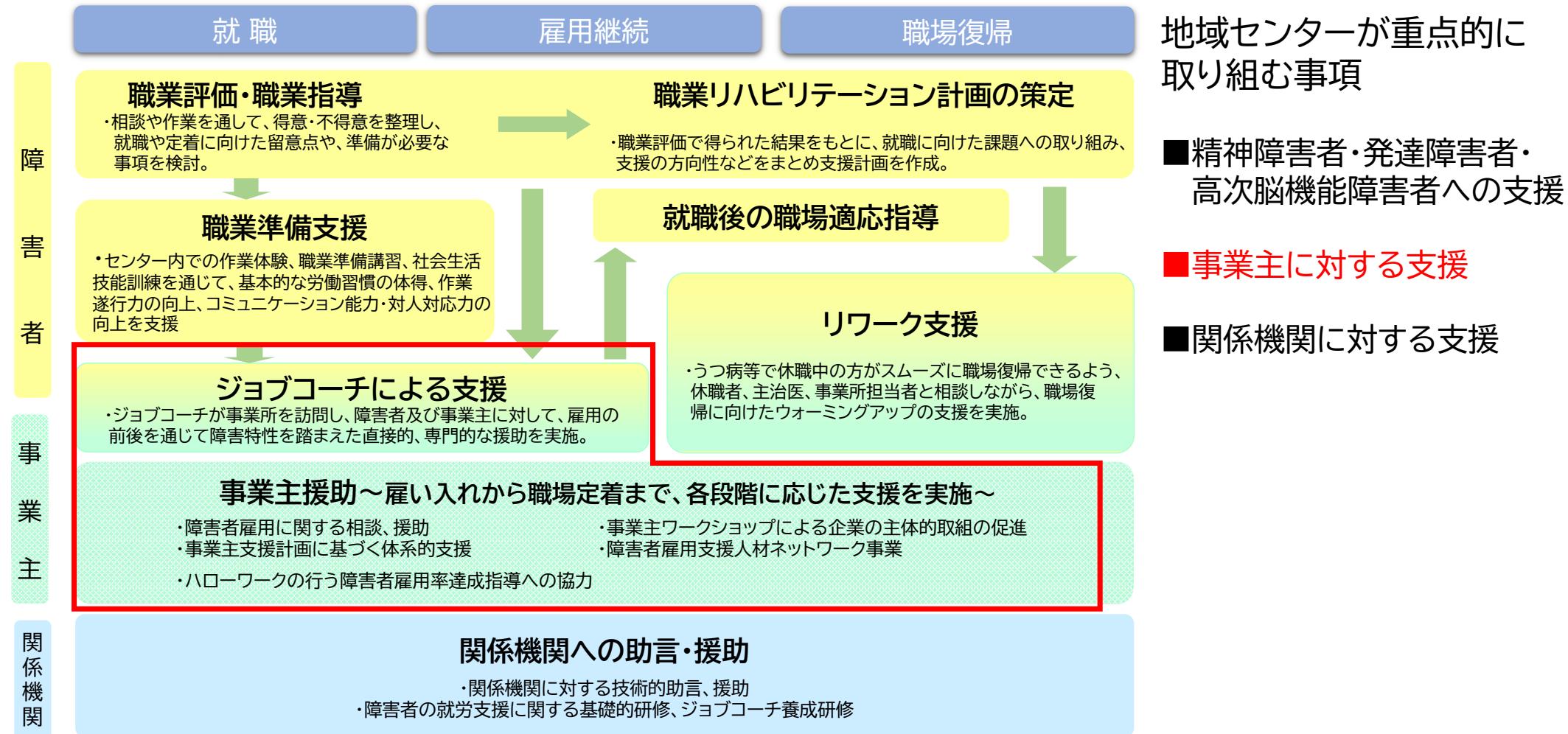


独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

大阪障害者職業センター 南大阪支所

佐藤 伸司

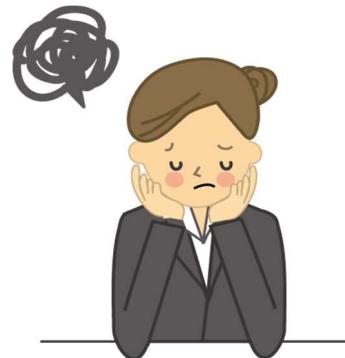
■ 地域障害者職業センターの職業リハビリテーションサービス



■ 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
障害者雇用と言わても経験がないのでどのように進めてよいか分からず。
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



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、指導すればようか分からず
精神障害者、発達障害者のことがわからない



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



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



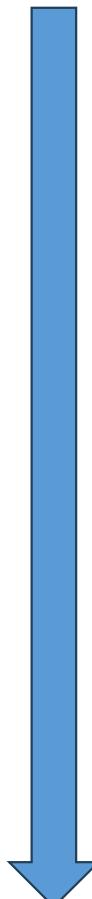
法律で合理的な配慮の提供が義務付けられたが、具体的に何をすればよいのかわからない



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

■ 地域障害者職業センターの事業主支援の流れ

STEP①
STEP②
STEP③
STEP④



事業主のニーズ

【採用計画】

- 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

【受入準備】

- 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

【受け入れ】

- 求人票を出す
- 採用者を選考する

【職場定着】

- 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

地域センターの支援

- 事例情報の提供、先行企業の紹介
- 労働条件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
- 少人数によるワークショップ

- 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

- 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

- 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
- 少人数によるワークショップ

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】



【障害者雇用企業の紹介動画】



【障害者雇用管理マニュアル】



【障害者雇用啓発誌(月刊)】



《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

《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

- 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

《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、PC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(0.0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、事務検査 | 1,141 |
| 5 | 文書等発行 | 郵便物の受取・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 | 438 |
| 10 | 会計事務 | 経理、会計、入出金処理 | 252 |
| 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 | 191 |
| 16 | 梱包・包装 | 梱包、パッケージing、商品仕掛け | 190 |
| 17 | 洗濯・リネン | クリーニング、リネンの仕分け、洗濯業務 | 175 |
| 18 | 試験・検査・実験・解析 | 各種試験・実験、検品検査、分析作業 | 174 |
| 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、盛付け業務、調理補助 | 136 |
| 24 | 施設・環境の整備・保全 | 園芸業務、環境整備、施設の点検 | 131 |
| 25 | 連絡・調整 | 作業等スケジュール管理、社内部門間調整、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 | その他の業務 | シール貼り、後片付(かの手伝い)、工場内での巡回 | 131 |
| 28 | 運転 | タクシードライバー、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 | 115 |

| 知的障害 (n=2,287) | | 精神障害者 (n=3,315) | | |
|----------------|-----------|-----------------|------------|-----|
| No. | 課業等 | No. | 課業等 | |
| 1 | 清掃 | 432 | 1 データ入力 | 352 |
| 2 | 書類の整理・整理 | 148 | 2 書類の整理・整理 | 310 |
| 3 | 製造・加工・組立 | 135 | 3 清掃 | 290 |
| 4 | データ入力 | 112 | 4 事務 | 218 |
| 5 | 文書等免受 | 102 | 5 文書等免受 | 189 |
| 6 | 梱包・包装 | 75 | 6 コピー・印刷 | 139 |
| 7 | 洗濯・リネン | 75 | 7 電話・受付業務 | 110 |
| 8 | コピー・印刷 | 71 | 8 書類・資料の作成 | 109 |
| 9 | 品出し | 68 | 9 製造・加工・組立 | 78 |
| 10 | 食品加工・食品製造 | 51 | 10 備品等物品管理 | 68 |

| 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・解剖 | 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・免注 | 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 |

感覚機器に障害のある発達障害児

感覚機器に障害のある発達障害児は、通常の感覚機能よりも弱い傾向があります。そのため、本章では感覚をいかに扱うか、手足の運動機能をいかに育てるかと、主に这两个の観点で解説します。

感覚の記録

- 感覚の記録

感覚機能の記録は、手・足・頭部・耳などの部位別に記録する方法と、部位別記録と併せて、感覚機能を統合して記録する方法があります。また、感覚機能の記録は、感覚機能の強さによって記録する項目が異なります。この記録は、感覚機能の強さによって、感覚機能の強さが弱い方から順に記録する方法と、感覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。

- 感覚の記録

感覚機能の記録は、部位別記録の上位に置いて感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。

- 感覚の記録

感覚機能の記録は、部位別記録の上位に置いて感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。部位別記録では、各部位の感覚機能を記録する上位に置いて、各部位の感覚機能を記録します。

感覚の工夫

- 感覚の工夫

感覚機能の工夫は、感覚機能を育むための工夫です。感覚機能を育むための工夫には、感覚機能を育むための工夫と、感覚機能を育むための工夫があります。感覚機能を育むための工夫には、感覚機能を育むための工夫と、感覚機能を育むための工夫があります。

フォーマルコミュニケーション

感覚機能に障害のある発達障害児のコミュニケーションは、通常のコミュニケーションよりも弱い傾向があります。そのため、本章では、コミュニケーションをいかに育てるかと、手足の運動機能をいかに育てるかと、主に这两个の観点で解説します。

聴覚からの情報提供

- 聴覚からの情報提供

聴覚からの情報提供は、聴覚機能の強さによって、聴覚機能が弱い方から順に記録する方法と、聴覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。また、聴覚機能の記録は、聴覚機能の強さによって、聴覚機能の強さが弱い方から順に記録する方法と、聴覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。

- 聴覚からの情報提供

聴覚からの情報提供は、聴覚機能の強さによって、聴覚機能が弱い方から順に記録する方法と、聴覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。また、聴覚機能の記録は、聴覚機能の強さによって、聴覚機能の強さが弱い方から順に記録する方法と、聴覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。

- 聴覚からの情報提供

聴覚からの情報提供は、聴覚機能の強さによって、聴覚機能が弱い方から順に記録する方法と、聴覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。また、聴覚機能の記録は、聴覚機能の強さによって、聴覚機能の強さが弱い方から順に記録する方法と、聴覚機能の強さが強い方から順に記録する方法があります。

インフォーマルコミュニケーション

感覚機能に障害のある発達障害児のインフォーマルコミュニケーションは、手足の運動機能をいかに育てるかと、手足の運動機能をいかに育てるかと、主に这两个の観点で解説します。

多様なコミュニケーション

- 多様なコミュニケーション

感覚機能に障害のある発達障害児のコミュニケーションは、手足の運動機能をいかに育てるかと、手足の運動機能をいかに育てるかと、主に这两个の観点で解説します。

- 多様なコミュニケーション

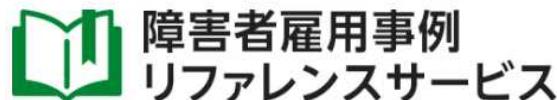
感覚機能に障害のある発達障害児のコミュニケーションは、手足の運動機能をいかに育てるかと、手足の運動機能をいかに育てるかと、主に这两个の観点で解説します。

- 多様なコミュニケーション

感覚機能に障害のある発達障害児のコミュニケーションは、手足の運動機能をいかに育てるかと、手足の運動機能をいかに育てるかと、主に这两个の観点で解説します。

【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

小

中

大

背景色変更

白

青

黒

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

事例種別

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。

■ 成果物は機構HPに掲載

機構ホームページ



機構ホームページ 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： 機構ホームページ > 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疑問をお持ちの事業主の方にもわかりやすく、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

サイト内検索 検索

機構ホームページ 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

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ヶ月間)

【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トによる事業主支援。
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**に登録するることにより、サポート検索が可能

【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ト一例

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

STEP①

STEP②

STEP③

STEP④

事業主のニーズ

【採用計画】

- 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

【受入準備】

- 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

【受け入れ】

- 求人票を出す
- 採用者を選考する

【職場定着】

- 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

センターの支援

- 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

- 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

- 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

- 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

活用する機関の資源・ツール

- 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
- 障害者雇用管理センター
- 職務の切り出し用アンケート
- 機関研究部門の成果物

- 障害者雇用コーディネーター
- 障害者雇用管理センター
- 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)

- 障害者雇用コーディネーター
- 障害者雇用管理センター
- 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
(就労支援機器後度バイザー)

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】

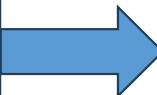
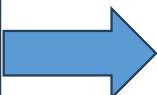
- 障害者雇用数が大きく不足しており、職業安定行政からの指導により初めて障害者雇用に取り組むことに
- 「障害者が働くイメージが持てない」「受け入れ部署や職務が選べない」「社員の理解が得られるか不安」といった支援ニーズを把握。

【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

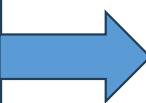
～在職中の聴覚障害(難聴)者の職場環境の改善に取り組んだ事業主への支援～

【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ぬ

【事業主のニーズ】

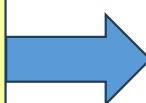
障害が十分に理解されていない



【地域センターが行った支援】

- 聴覚障害者の雇用支援マニュアルの活用、聴覚障害の専門的知識を有する雇用管理サポーターに協力により、聞こえの障害についての理解を促進を深めた
- 雇用管理サポーターの助言を得ながら本人の障害特性と配慮事項をまとめたナビケーションシートを作成

障害に対する合理的配慮の提供



- 雇用管理サポーターから最新のコミュニケーションツールの活用を助言
- 機構の就労支援機器アドバイザーから聴覚障害者の支援機器の活用に関する助言及び就労支援機器の相談窓口から就労支援機器を貸し出し
- 聴覚障害者の支援経験の豊富な訪問型ジョブコーチによる支援

■ 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