

# パネルディスカッション

## 障害者の雇用とその継続のために ～計画的な職域の拡大～

### 【司会者】

佐藤 伸司

(兵庫障害者職業センター 所長)

### 【パネリスト】(五十音順)

岡田 道一

(株式会社ジーフト 人材開発部 チャレンジド採用担当)

白砂 祐幸

(株式会社アイエスエフネットハーモニー 常務取締役)

高野 英樹

(神戸公共職業安定所 雇用指導官)

土井 善子

(京都中小企業家同友会 障害者問題委員会 副委員長/有限会社思風都 取締役会長)

# 障害者の雇用とその継続のために

## 地域障害者職業センターにおける事業主支援



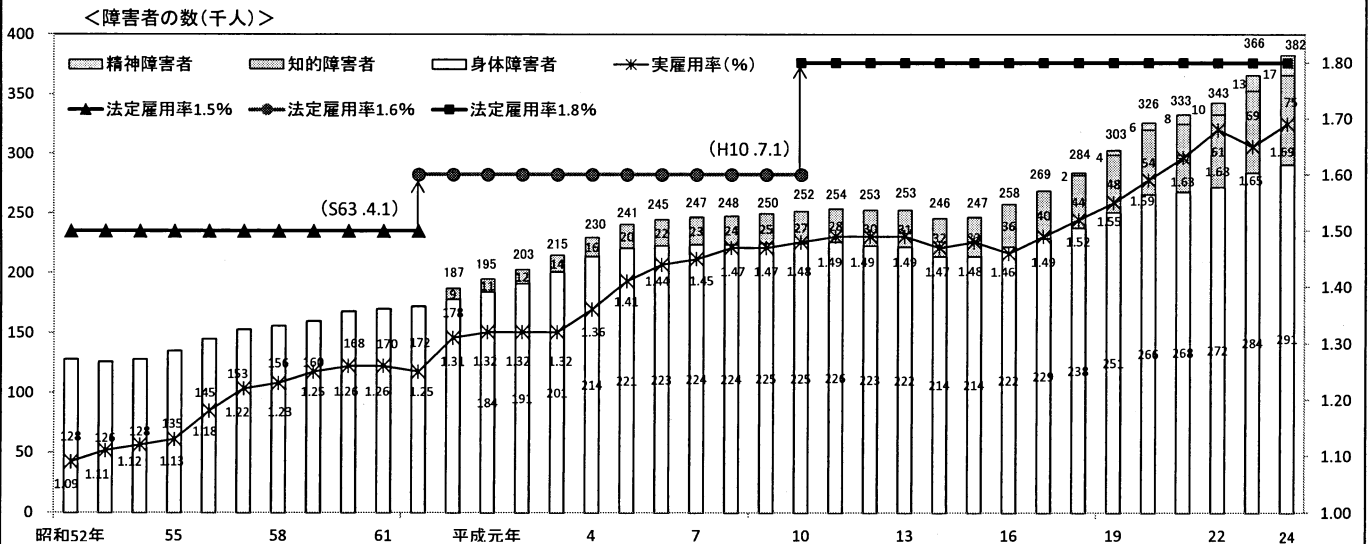
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

兵庫障害者職業センター

所長 佐藤 伸司

### 障害者雇用の状況

厚生労働省発表資料

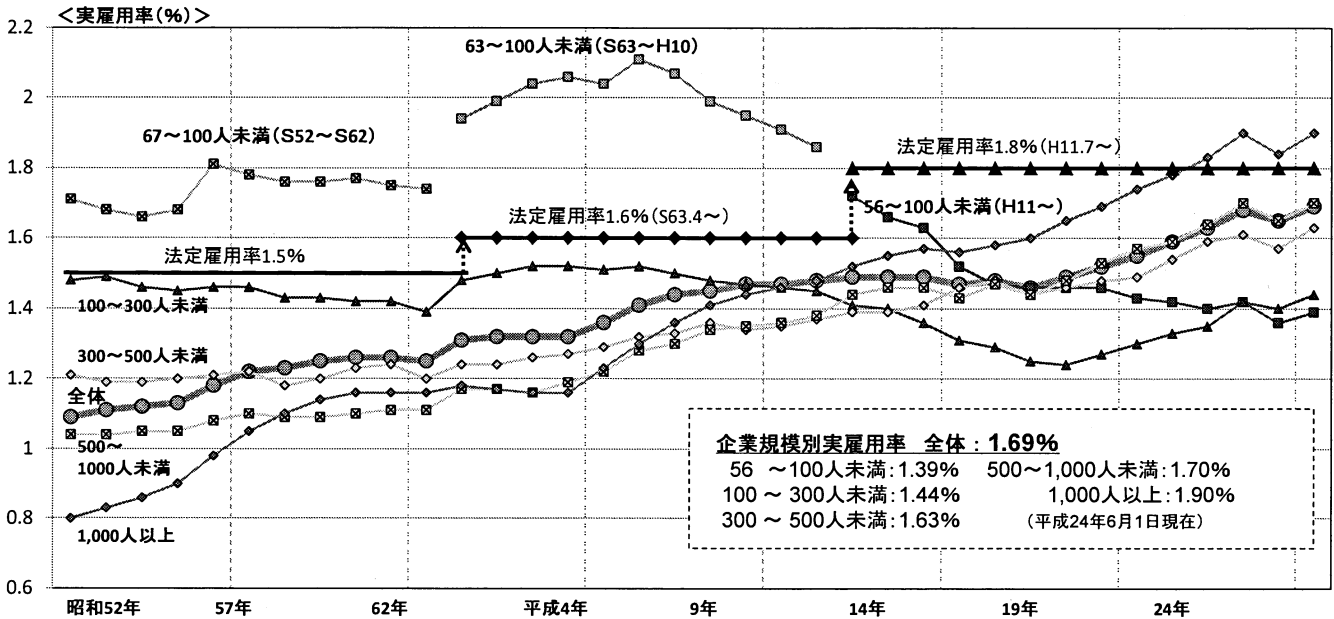


(注1)雇用義務のある56人以上規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上  
 ・身体障害者、知的障害者、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント  
 ・重度身体障害者、重度知的障害者は2人カウント  
 ・重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント  
 ・重度以外の身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント  
 (注2)障害者とは、次に掲げる者の合計である。  
 ～昭和62年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)  
 昭和63年～平成4年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者  
 平成5年～平成17年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)  
 重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者  
 平成18年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、精神障害者、  
 重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)  
 平成23年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、精神障害者、  
 身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(重度以外の身体障害者若しくは知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

# 企業規模別の障害者雇用状況

厚生労働省発表資料

- 平成9年以前は、300人未満の中小企業が平均を上回って推移。特に、100人未満が牽引。
- 平成10年以後は、1000人以上の大企業が平均を上回って推移。逆に、100人未満、100～300人未満の取組に遅れ。



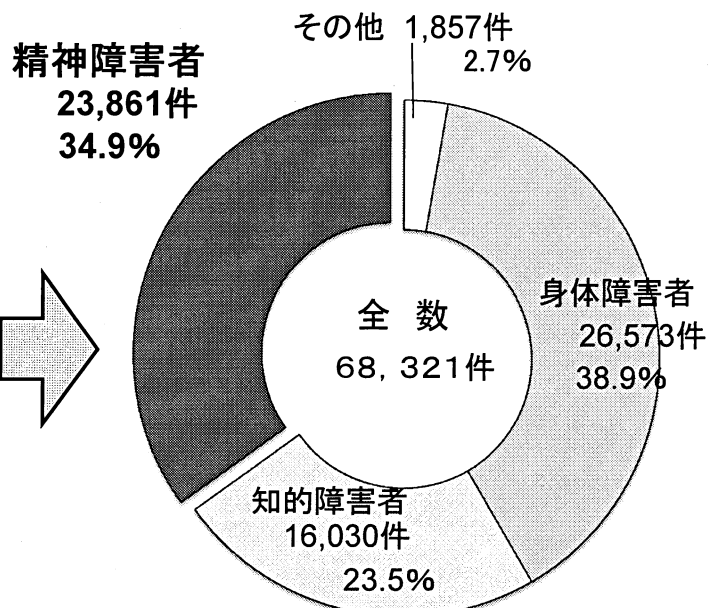
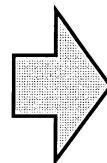
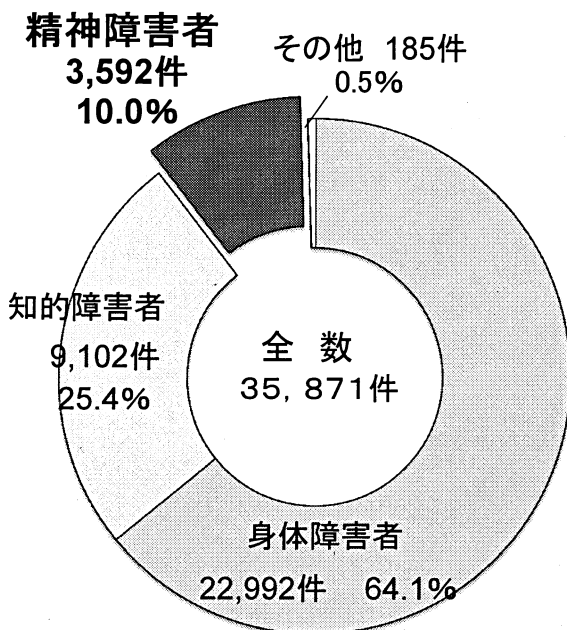
(注) 雇用義務のある56人以上(※)規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

# ハローワークの障害種別の職業紹介状況 (就職件数)

厚生労働省発表資料

平成16年度

平成24年度



# 企業を取り巻く環境

## 【雇用率制度の見直し】

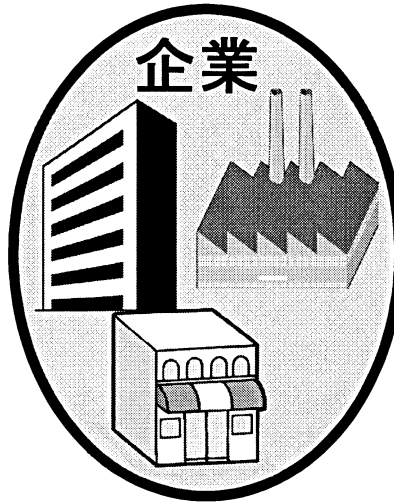
民間企業の法定雇用率が  
1.8%から2.0パーセントに

## 【法改正①】

- ・障害者雇用納付金制度の  
適応対象の範囲拡大
- ・短時間労働者に対応した  
雇用率制度の見直し

## 【法改正②】

- ・障害者の権利に関する条約  
の批准に向けた対応
- ・法定雇用率の算定基礎の  
見直し



## 【企業経営の考え方の変化】

- ・CSRやコンプライアンスへ  
の取組の強化
- ・ダイバーシティの思想

## 【障害者・支援者側の変化】

- ・障害者総合支援法の施行
- ・障害者の社会参加や就労  
意欲の高揚

**これまで以上に企業の主体的取組みが求められている！**

5

## 地域障害者職業センターとは

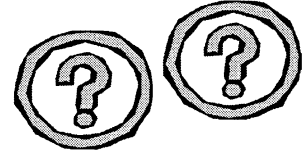
- 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営し、  
各都道府県に1カ所ずつ設置。(北海道、東京、愛知、大阪、福岡には支所を設置)
- 障害者職業カウンセラーを配置し、ハローワークや障害者就業  
・生活支援センター等の支援機関と連携しながら、障害者と障  
害者を雇用する事業主に対して、様々な職業リハビリテーショ  
ンサービスを提供。
- 最近では、①精神障害者や発達障害者に対する支援、②事業主  
に対する支援、③支援機関に対する支援に重点的に取り組んで  
いる。

6



# 地域障害者職業センターに寄せられる事業主からの相談内容の例

- ◆ 適当な仕事が見つからない
- ◆ 採用の仕方がわからない
- ◆ 障害のことをよく知らない(特に知的障害や精神障害)
- ◆ 経営者や従業員の理解が得られない
- ◆ 受入れの際どのような配慮が必要かわからない
- ◆ 相談先(支援を受けられる機関)を知らない
- ◆ 行政等から受けられる雇用支援制度がわからない
- ◆ 仕事ができるか(戦力になる)か不安



## 障害者雇用のプロセスと 地域障害者職業センターの体系的事業者支援

### 【プロセス】

### 【事業者からのニーズ】

### 【センター・支援機関の支援内容】

採用企画

- ・ 障害者の雇用をどのように進めたらよいか知りたい
- ・ 職務、職域をどのように探したらよいかわからない

- ・ 雇用事例、支援制度等の情報提供
- ・ 配置、労働条件等に関する助言
- ・ 既存職務の分析と配置に関する助言
- ・ 障害者向け職務創出に関する助言

受入準備

- ・ 社内のコンセンサスを形成したい
- ・ 雇用管理体制を構築したい
- ・ 作業環境、設備を改善したい

- ・ 障害者雇用に関する社員に対する啓発活動への助言、研修講師の派遣
- ・ 助成金制度等の活用に関する助言
- ・ 雇用事例等の情報提供

採用活動

- ・ マッチングがうまくいかない
- ・ どのように仕事を教えたらよいか知りたい

- ・ ハローワークと連携した人材の推薦・紹介
- ・ 職場実習(インターンシップ)の実施

職場定着

- ・ 職場適応に課題を有する障害者の雇用管理に課題がある
- ・ 配置転換を行いたい

- ・ トライアル雇用の実施
- ・ ジョブコーチ支援の実施

## 障害者雇用をさらに進めるためのキーワード

障害者の能力や特性を活かすための職域開発

精神障害者等の積極的活用

中小企業への雇用を進めるための支援

支援機関との連携と支援制度の効果的な活用

# 障害者の雇用とその継続のために 株式会社ジーフットのケース

株式会社ジーフット 人材開発部 岡田 道一



## 1-1.企業紹介：会社概要

名称：株式会社ジーフット

設立：1971年10月18日

資本金：33億2600万円

売上高：1,024億円(12年度実績)

従業員数：5,330名(2013年2月時点)

店舗数：673店舗(2013年2月時点)

事業内容：靴及び関連雑貨を扱う専門店チェーン



ロゴマークの赤丸は  
地球を表し、グローバル  
に成長し続ける強い意思  
を矢印で表現しています



## 1-2.企業紹介：雇用率の推移



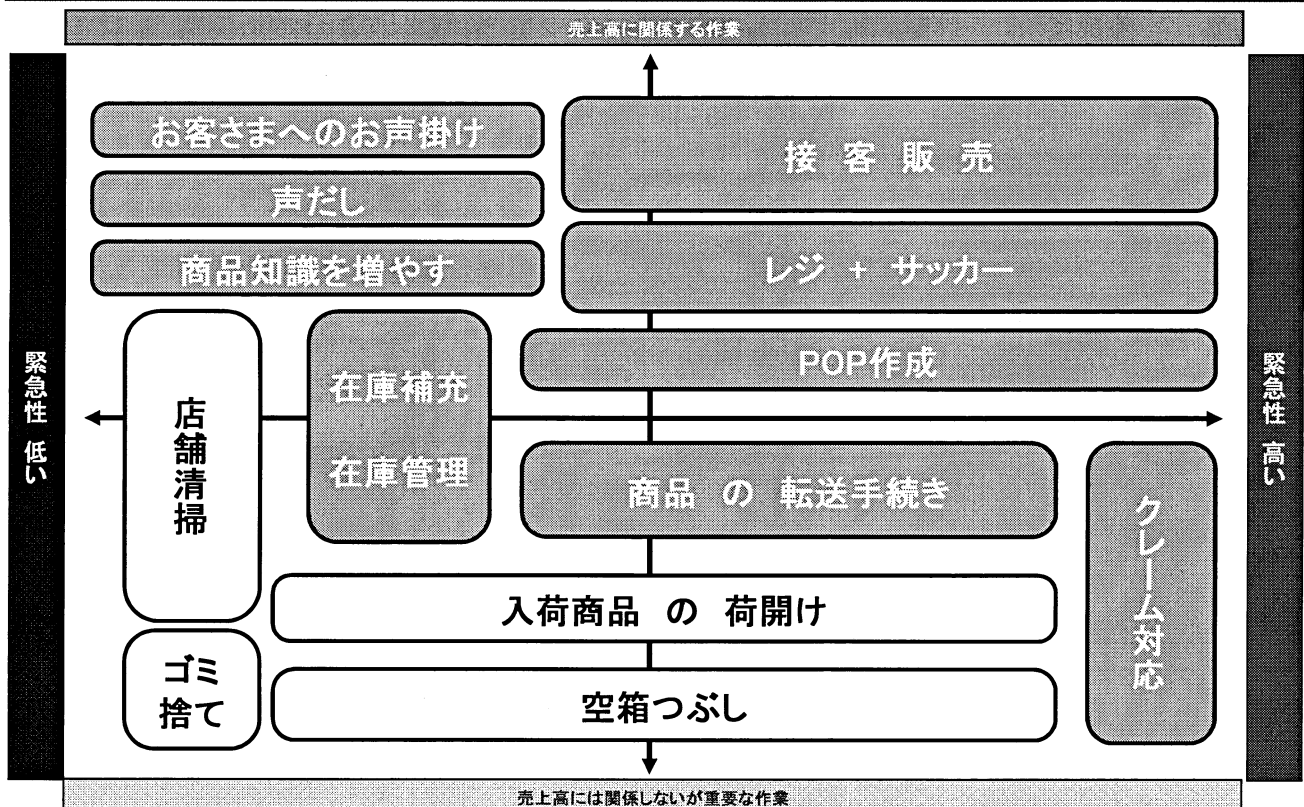
年度	障がい者雇入れ計画の取り組み	チャレンジド採用の各年度末(3/31)時点の実施結果			
		アウト対象労働者数	チャレンジド社員ポイント数	実雇用率	不足ポイント数
平成18年度	障がい者の雇入れ計画作成命令を受ける。	625	4	0.64	7
平成19年度	第1回雇入れ計画(1年目)	730	7	0.95	6
平成20年度	第1回雇入れ計画(2年目)	1903	15	0.78	19
平成21年度	第1回雇入れ計画(3年目)	2205	23	1.04	16
平成22年度	平成21年度に法定雇用率(1.8%)未達成のため、平成22年3月9日:適正実施勧告を受ける。併せて、雇入れ計画再作成命令を受ける。	-	-	-	-
	第2回雇入れ計画(1年目)	3147.0	37.0	1.18	18.0
平成23年度	第2回雇入れ計画(2年目)	3599.5	46.5	1.29	17.5
平成24年度	第2回雇入れ計画(3年目)	3707.0	66.5	1.80	0.0

無断転載・無断複写禁止

3

株式会社ジーフット チャレンジド採用PJ

## 2-1.障がい者雇用への下準備：作業分類

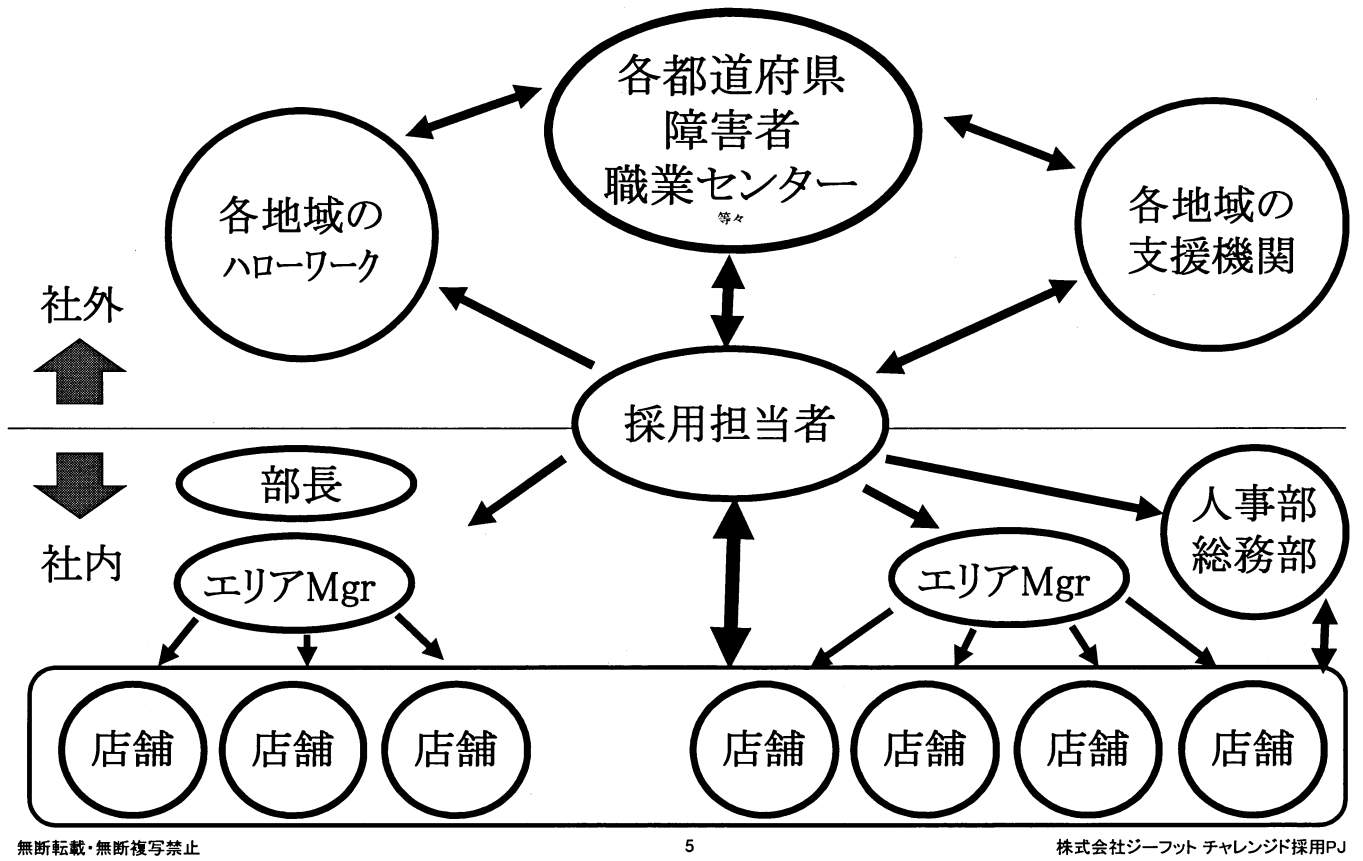


無断転載・無断複写禁止

4

株式会社ジーフット チャレンジド採用PJ





ステークホルダーからキーパーソンを明確にする。

ジーフットの最重要キーパーソンは、

**店長** および **店舗スタッフ**

この最重要キーパーソンに気持ちよく働いてもらうためには、

**営業部長** および **エリアMgr**

にも、チャレンジド採用を理解してもらう必要がある。

## 2-4.障がい者雇用への下準備：採用フロー

採用店舗の決定

障がい者支援機関へ障がい者の検索を依頼。

Mgr・店長へ説明

エリアMgr・店長と詳細を打ち合わせ。実習者にどんな働き方をしてもらうか等。

実習者の職場案内

こちらが指定する業務を実習者ができるかどうかの確認。および面談を実施。

職場実習

実習者の勤務状態を確認する。

採用面接(入社手続)

岡田とエリアMgr/店長で面接を行い、勤務開始日を決定し、勤務開始へ。

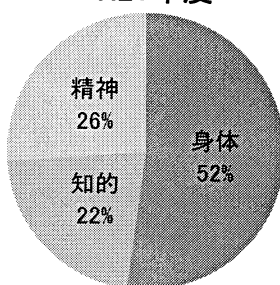
入社後のフォロー

不都合が生じた場合、店長の依頼を受け、岡田と支援機関担当者で対応。

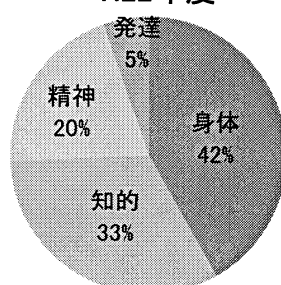
## 3-1.雇用状況：障がい別にみた過去4年の採用者数

		H21年度	H22年度	H23年度	H24年度
障害者雇用総数 (各年3月時点)		23.0	37.0	46.5	66.5
採用者・障がい属性	身体障がい (ポイント)	12.0	15.5	17.5	23.0
	知的障がい (ポイント)	5.0	12.0	20.0	25.0
	精神障がい (ポイント)	6.0	7.5	6.0	11.5
	発達障がい (ポイント)	0.0	2.0	3.0	7.0

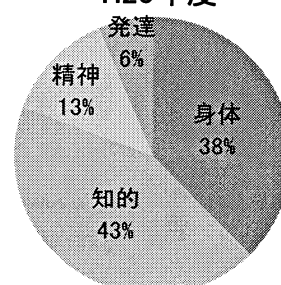
H21年度



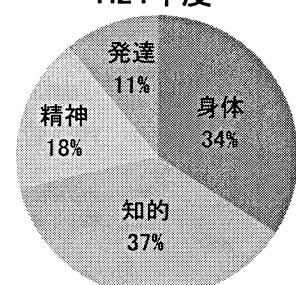
H22年度



H23年度



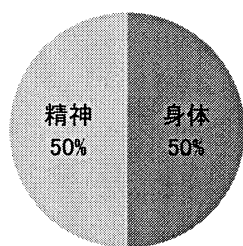
H24年度



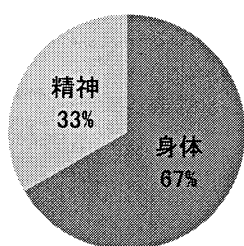
### 3-2.雇用状況：障がい別にみた過去4年の退職者数

		H21年度	H22年度	H23年度	H24年度
障害者雇用総数 (各年3月時点)		23.0	37.0	46.5	66.5
年度内退職者ポイント数		2.0	3.0	3.5	9.0
退職者・障がい特性	身体障がい (ポイント)	1.0	2.0	-	3.0
	知的障がい (ポイント)	-	-	-	2.5
	精神障がい (ポイント)	1.0	1.0	3.0	1.5
	発達障がい (ポイント)	-	-	0.5	2.0

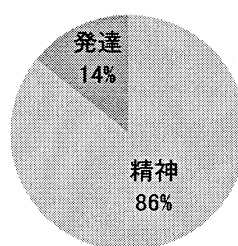
H21年度



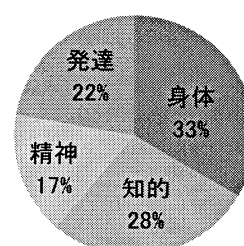
H22年度



H23年度



H24年度



無断転載・無断複写禁止

9

株式会社ジーフット チャレンジド採用PJ

### 3-3.雇用状況：平成24年度退職者の理由

No.	氏名	性別	障害名	勤務時間	在職	理由
1	AA さん	女	知的障害(重度)	短時間	1年未満	人間関係
2	BB さん	男	広汎性発達障害(精神)	フルタイム	1年以上	人間関係
3	CC さん	男	統合失調症(精神)	短時間	1年以上	仕事面
4	DD さん	女	統合失調症(精神)	短時間	1年以上	仕事面
5	EE さん	男	知的障害(軽度)	フルタイム	1年以上	仕事面
6	FF さん	男	統合失調症(精神)	短時間	1年以上	仕事面
7	GG さん	女	身体障害	フルタイム	1年以上	人間関係
8	HH さん	男	身体障害	フルタイム	1年以上	仕事面
9	II さん	男	知的障害	短時間	1年未満	人間関係
10	JJ さん	男	身体障害	フルタイム	1年以上	定年退職
11	KK さん	女	広汎性発達障害(精神)	短時間	1年未満	仕事面
12	LL さん	男	広汎性発達障害(精神)	短時間	1年未満	仕事面

#### ■退職理由

- ①定年退職のため。
- ②体調を崩された。
- ③家族の介護のため。
- ④もっと良い待遇の企業を探すよう家族に促された。
- ⑤体力的につらいため。
- ⑥他の仕事に興味をもったため。
- ⑦恋ゆえに、、、、 等々

#### ■定着のための注意項目

- ・体調管理のお願い。
  - ・体調を崩しやすい時期の確認。
  - ・話しやすい人の確認。
  - ・話しかける習慣をつける。
  - ・質問しやすい環境づくり。
- 等々のリスク項目を前もって想定。

- ① 発生が想定されるリスクを、  
 の面から絞り込む。
- { 「職場の特性」  
「退職理由」 }
- ② 職場実習生の  
 について考える。
- { 長所(強み)を最大に活かすこと  
短所(弱み)への対応の可否 }

労働面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・週労働20時間が体力的に可能か？</li> </ul>
作業面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・指示通りに作業ができているか？</li> <li>・質問回数ほどの程度か？</li> <li>・指示者は3名程度に絞り込む。</li> <li>・指示は一つずつ具体的に出す。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あいさつはできているか？</li> <li>・休憩中にスタッフと雑談をしているか？</li> <li>・スタッフもあいさつ、声かけをする。</li> <li>・障害に対する理解を深める。</li> </ul>



「良い面」だけでなく「悪い面」も伝えるためにSWOT分析を使用した。

### SWOT分析

①どのように強みを生かすか？ ②どのように弱みを克服するか？ ③どのように機会を利用するか？ ④どのように脅威から身を守るか？		外部環境	
		機会 / Opportunity	脅威 / Threat
内部要因	強み / Strength	積極的攻勢戦略  機会を捉えて強みを生かす。	差別化戦略  強みを生かして脅威を回避する。
	弱み / Weakness	段階的施策戦略  弱みのためにつかみ損ねている機会を段階的に捉える。	戦略的撤退  最悪の事態を回避し被害を最小に抑える。

「強み・弱み」は実習生の「長所・短所」、「機会・脅威(外部環境)」は「店舗特性」と柔軟に読み替えてみる。

### 5-1.精神障がい者の雇用事例：面談時の着目点

No.	氏名	性別	所在地	障害名	勤務時間	入社月
1	Aさん	男	三重県	統合失調症(精神)	短時間	8月
2	Cさん	男	埼玉県	統合失調症(精神)	短時間	9月
3	Jさん	男	京都府	統合失調症(精神)	短時間	10月
4	Mさん	男	千葉県	統合失調症(精神)	フルタイム	10月
5	Nさん	男	千葉県	統合失調症(精神)	フルタイム	10月
6	Pさん	男	滋賀県	高次脳機能障害(精神)	短時間	10月
7	Rさん	女	愛知県	躁鬱病(精神)	短時間	11月
8	Tさん	男	愛知県	統合失調症(精神)	短時間	11月
9	Wさん	女	愛知県	うつ病(精神)	短時間	12月

面談時の所要時間

最低90分

#### ■面談時の着目点

- ①最寄駅、自宅から最寄駅への時間
  - ②障害の履歴と症状
  - ③通院状況と薬
  - ④働く上で会社に注意してほしいこと
  - ⑤年間で体調を崩しやすい時期
  - ⑥職歴
- 等々

#### ■求める人物像

- ①笑顔が良い人
  - ②あいさつができる人
  - ③身だしなみを整えられる人
  - ④会話が成り立つ人
  - ⑤素直な人
- 等々

- ・統合失調症は症状が個々に異なるため、どういう症状かの確認は絶対必要。
- ・統合失調症の原因が、実は本人も気づいていない発達障害ということもある。

## 5-2.精神障がい者の雇用事例：BRのある店舗での採用事例



### バックルームで 作業ができる 店舗での事例。

【男性40代・統合失調症の方】

		外部環境（店舗）	
		機会 / Opportunity	脅威 / Threat
内部要因 (採用者)	強み / Strength	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バックルームで入荷商品の荷捌き等々の作業ができる。</li> <li>・店舗が広いため、商品量や作業量も多い(作業場所が店内のこともある)。売上に応じた忙しさ。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフとの人間関係。</li> <li>・体調管理。</li> <li>・仕事のやりやすさ。</li> <li>・仕事の分離分割の可否。</li> <li>・店長、スタッフの転勤。</li> </ul>
	弱み / Weakness	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常にまじめ。</li> <li>・仕事をする姿勢が積極的。</li> <li>・集中力が高い。</li> <li>・意外と話好き。</li> <li>・自分の成長に貪欲。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気(統合失調症)についてスタッフ全員に伝えた。しかしそのことでスタッフから浮いてしまうこともなく、コミュニケーションもとれていた。</li> </ul>
	積極的攻勢戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業遂行能力がどの程度かを知るために、いろんな作業をやってもらった。よくできた場合はほめた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気を服用しているため、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。</li> </ul>
	段階的施策戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業に集中しすぎることを防ぐため、30分ごとに指示を出して意識的に違う作業を行ってもらった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気を服用しているため、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。</li> </ul>
	戦略的撤退		<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気を服用しているため、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。</li> </ul>

## 5-3.精神障がい者の雇用事例：BRのない店舗での採用事例



### バックルームで 作業ができない 店舗での事例。

【男性20代・統合失調症の方】

		外部環境（店舗）	
		機会 / Opportunity	脅威 / Threat
内部要因 (採用者)	強み / Strength	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バックルームで作業をする。</li> <li>・店舗は広くないが売上有るため、商品量・作業量が多くなり、かなり忙しい。作業スピードも求められる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様からのクレーム。</li> <li>・スタッフとの人間関係。</li> <li>・体調管理。</li> <li>・仕事のやりやすさ。</li> <li>・仕事の分離分割の可否。</li> <li>・店長、スタッフの転勤。</li> </ul>
	弱み / Weakness	<ul style="list-style-type: none"> <li>・接客経験がありコミュニケーション力はある。</li> <li>・サッカーを通して体力・集中力を身に付けた。</li> <li>・仕事をするに対して熱意がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・精神的に疲れているように見られる場合は、あえてバックルームでの作業を指示した。</li> </ul>
	積極的攻勢戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店内での入荷商品荷捌きを任せた。</li> <li>・他の作業がどの程度できるかを試した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気を服用しているため、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。(がんばりすぎて体調が悪くなることもあるが、自覚できているとのこと)</li> </ul>
	段階的施策戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業指示は一つずつ出し、その作業が終了したら報告をもらい、次の作業を指示するという流れにした。</li> <li>・店内作業中にお客様に注意が向かないときは声をかけるようにした。</li> </ul>	
	戦略的撤退		<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気を服用しているため、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。(がんばりすぎて体調が悪くなることもあるが、自覚できているとのこと)</li> </ul>

# バックルームで 作業ができない 店舗での事例。

【男性30代・在職1年の方】

内部要因 (退職者)	外部環境 (店舗)	
	機会 / Opportunity	脅威 / Threat
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店舗内で作業をする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様からのクレーム。</li> <li>・スタッフとの人間関係。</li> <li>・体調管理。</li> <li>・仕事のやりやすさ。</li> <li>・仕事の分離分割の可否。</li> <li>・店長、スタッフの転勤。</li> </ul>
	強み / Strength	積極的攻勢戦略
<ul style="list-style-type: none"> <li>・パソコンはできる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初めは店内で作業をしていたが、途中から接客販売に興味を持ち、販売をするようになった。</li> </ul>	差別化戦略
弱み / Weakness	段階的施策戦略	戦略的撤退
<ul style="list-style-type: none"> <li>・のどが乾きやすい。</li> <li>・感情が出にくい。無表情。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・のどが渴いた時は一言報告をして水を飲みに行くことで対応した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気(統合失調症)についてスタッフ全員に伝えたが、スタッフとは少しだが会話をしていた。</li> <li>・販売コンクールでスタッフ同士の話題の中には入れなかったことが耐えられなかった。</li> </ul>
		→結果、退職した。

# 6-1.発達障がい者の雇用事例：面談時の着目点

No.	氏名	性別	所在地	障害名	勤務時間	入社月
1	Bさん	男	三重県	広汎性発達障害(精神)	短時間	8月
2	Eさん	男	静岡県	高機能自閉症(精神)	フルタイム	9月
3	Fさん	男	愛知県	広汎性発達障害(精神)	短時間	9月
4	Kさん	男	静岡県	広汎性発達障害(精神)	短時間	10月
5	Uさん	男	愛知県	アスペルガー-症候群(精神)	短時間	12月
6	Vさん	男	埼玉県	広汎性発達障害(精神)	短時間	12月

## 面談時の所要時間

最低90分

### ■面談時の着目点

- ①最寄駅、自宅から最寄駅への時間
  - ②障害の履歴と症状
  - ③通院状況と薬
  - ④働く上で会社に注意してほしいこと
  - ⑤働くことに対する考え方
  - ⑥職歴
- 等々

### ■求める人物像

- ①笑顔が良い人
  - ②あいさつができる人
  - ③身だしなみを整えられる人
  - ④会話が成り立つ人
  - ⑤素直な人
- 等々

- ・同じ広汎性発達障害と診断された方でも特徴が異なることが多い。
- ・統合失調症と同様、障害について決めつけないこと。先入観を持たないこと。

## バックルームで 作業ができない 店舗での事例。

【男性20代・広汎性発達障害の方】

		外部環境（店舗）	
		機会 / Opportunity	脅威 / Threat
内部要因 （採用者）	強み / Strength	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店内で入荷商品の荷捌き等々の作業をしなければならない。</li> <li>・店舗はそれほど大きくないが、売上はほどほどあるため、忙しい時は店内にお客様があふれる状態。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様からのクレーム。</li> <li>・スタッフとの人間関係。</li> <li>・体調管理。</li> <li>・仕事のやりやすさ。</li> <li>・仕事の分離分割の可否。</li> <li>・店長、スタッフの転勤。</li> </ul>
	弱み / Weakness	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常にまじめ。</li> <li>・集中力がある。</li> <li>・作業に早く慣れることができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作業を教える際は、言葉だけではなく実際にやって見せて、目でも覚えてもらった。</li> <li>・作業スピードは求めすぎなかった。慣れれば促すことにした。</li> </ul>
		積極的攻勢戦略	差別化戦略
		段階的施策戦略	戦略的撤退
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・指示を出す人間を確定することで、質問をしやすくした。</li> <li>・作業に没頭しすぎないように常に言い聞かせた。</li> <li>・忙しくなってきたらあえてバックルームでの作業を指示した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・薬の服用はないが、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。</li> </ul>

## バックルームで 作業ができる 店舗での事例。

【男性20代・在職6ヶ月の方】

		外部環境（店舗）	
		機会 / Opportunity	脅威 / Threat
内部要因 （退職者）	強み / Strength	<ul style="list-style-type: none"> <li>・バックルームで入荷商品の荷捌き等々の作業ができる。</li> <li>・売上有る店舗のため、入荷商品量が非常に多い。またやらなければならない作業もたくさんある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スタッフとの人間関係。</li> <li>・体調管理。</li> <li>・仕事のやりやすさ。</li> <li>・仕事の分離分割の可否。</li> <li>・店長、スタッフの転勤。</li> </ul>
	弱み / Weakness	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ルール通りに行うこと。</li> <li>・集中力がある。</li> <li>・礼儀正しい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業者から入荷商品の荷受けをする時は社員が対応する。</li> <li>・作業を教える際は、言葉だけではなく実際にやって見せて、目でも覚えてもらった。</li> </ul>
		積極的攻勢戦略	差別化戦略
		段階的施策戦略	戦略的撤退
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・業者から入荷商品の荷受けをする時は社員が対応する。</li> <li>・作業を教える際は、言葉だけではなく実際にやって見せて、目でも覚えてもらった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（同時期に入社したチャレンジドのメンバーと人間関係がうまく築けなかったことから）</li> <li>・できるだけ一人でできる作業をしてもらった。そりの合わない方が休日の時は荷捌きをしてもらった。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・数字を数えることは苦手。</li> <li>・音に敏感。</li> <li>・業務指示のあいまいな表現はだめ。</li> <li>・気分の波がる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎日薬を服用しているため、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。</li> </ul>
		発達障害とそううつ病を併発。	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">                     ※3ヶ月以上勤務することが怖くなり、結果的に退職した。                 </div>



**バックルームで  
作業ができない  
店舗での事例。**

【女性20代・在職1ヶ月の方】

内部要因 (退職者)	外部環境 (店舗)	
	機会 / Opportunity	脅威 / Threat
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店内で入荷商品の荷捌き等々の作業をしなければならない。</li> <li>・土日にお客様が集中する店舗だが、逆に平日は比較的静か。</li> <li>・遅い時間に作業が発生しやすい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様からのクレーム。</li> <li>・スタッフとの人間関係。</li> <li>・体調管理。</li> <li>・仕事のやりやすさ。</li> <li>・仕事の分離分割の可否。</li> <li>・店長、スタッフの転勤。</li> </ul>
	強み / Strength	積極的攻勢戦略
<ul style="list-style-type: none"> <li>・我慢強い。</li> <li>・行動派。</li> <li>・接客の経験がある。</li> <li>・計算が異常に早い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・店内での作業は、実施する場所をあらかじめ決めた。</li> <li>・どの種類の作業ができるか試した。</li> <li>・接客販売は求めないが、お客様から声をかけられたら笑顔で対応し、スタッフを呼びに行くよう指示した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・接客販売は求めないが、お客様から声をかけられたら笑顔で対応し、スタッフを呼びに行くよう指示した。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">                 ※家族の看病をしたいため、急きよ退職した。             </div>
弱み / Weakness	段階的施策戦略	戦略的撤退
<ul style="list-style-type: none"> <li>・突然の予定変更。</li> <li>・言葉だけでは理解しづらい。</li> <li>・悪い意味でも我慢強い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務時間の急な変更が起こらないよう、あらかじめ勤務時間を固定した。土日出勤は様子を見て判断した。</li> <li>・作業を教える際は、言葉だけではなく実際にやって見せて、目でも覚えてもらった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・薬の服用はないが、体調不良やその他の問題が起こった時にどう対応するかを支援者・岡田と確認した。</li> <li>・作業の予定変更は発生する可能性が高い旨、あらかじめ了解をとるようにした。</li> </ul>

- ① 店舗の立場を想像して、応募者が店舗の役に立つと思われる働き方を提案する。
- ② 店長はリスクを嫌うので、発生が想定されるリスクと、その対応方法を事前に検討しておく。
- ③ 応募者の  $\left\{ \begin{array}{l} \text{ストロングポイント(強み)} \\ \text{ウィークポイント(弱み)} \end{array} \right\}$  を示し、  
ストロングポイント(強み)が店舗の役に立つことを職場実習で確認してもらう。

# 障害者の雇用とその継続のために

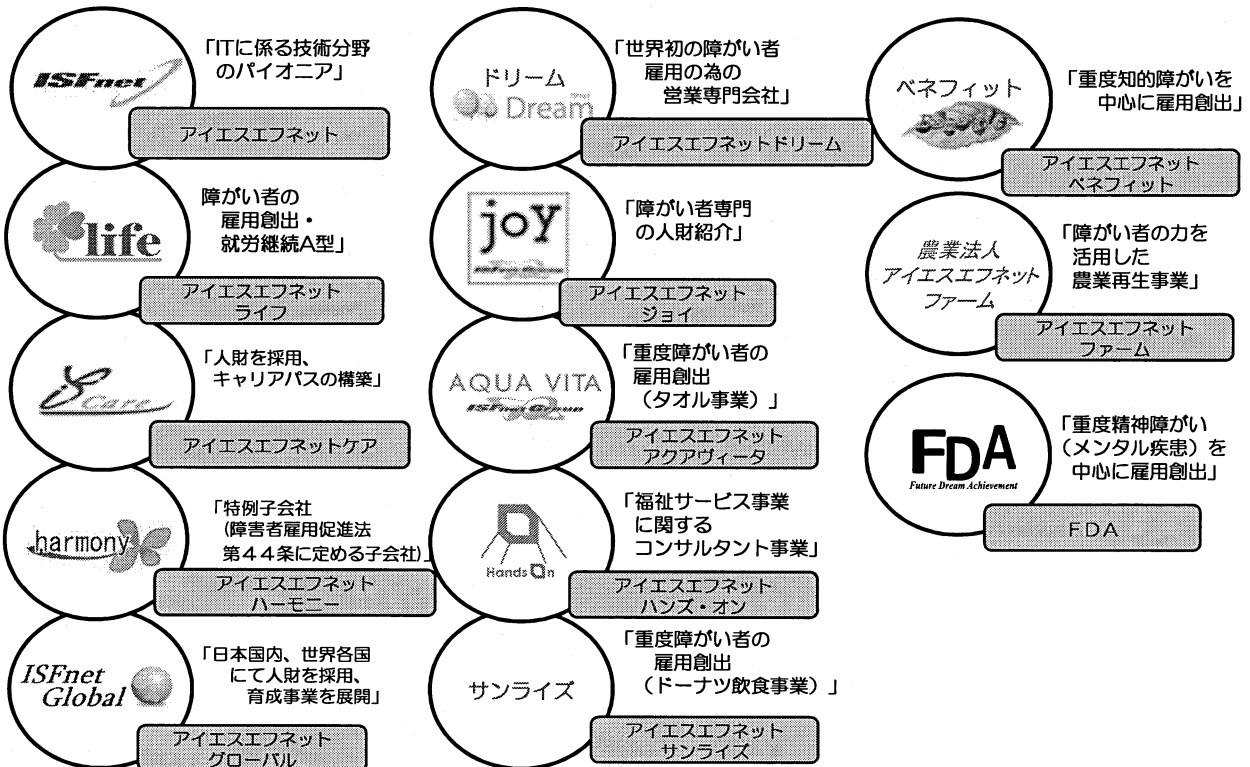
株式会社アイエスエフネットハーモニー

常務取締役 白砂 祐幸

株式会社アイエスエフネットハーモニー

- Copyright © 2000-2013 ISFnet, Inc. All Right Reserved.
- <http://www.isfnet.co.jp>

## アイエスエフネットグループのご紹介





**5大採用**

2010年2月に目標達成!!

- 1 ニート・フリーター
- 2 FDM(注)
- 3 ワーキングプア
- 4 引きこもり
- 5 シニア

**10大雇用**

2011年3月に目標達成!!

- 6 ボーダーライン  
(軽度な障がいと障がい者手帳を不所持の方)
- 7 DV被害者
- 8 難民
- 9 ホームレス
- 10 小児がん経験者

注:アイエスエフネットグループでは障がいのある方を「未来の夢を実現するメンバー」として、FDM(Future Dream Member)と呼称しております。

11 ユニークフェース  
(見た目がユニークな方)

12 感染症の方

13 麻薬・アルコール等中毒経験者の方

14 性同一性障害

15 養護施設等出身の方

16 犯罪歴のある方

17 三大疾病

18 若年性認知症

19 内臓疾患

20 その他就労困難な方  
(失語症など)

**21:難病の方**

**22:生活保護の方**

20大雇用の20項目に該当される方に対して、当グループではこの項目を理由として採用の可否を決定いたしません。その方の履歴書や過去は重視せず、未来への意識を持った方、当グループの倫理やCSHの習得へ向けて努力をして頂ける方の採用をさせていただきます。

特例子会社ISFNETハーモニー 概要

社名

株式会社 アイエスエフネットハーモニー

設立

平成20年1月15日\*3月27日 特例子会社認定

拠点

中野本社 (IT・事務業務)  
 仙台 (WEB事業)  
 豊橋 (事務業務)  
 福島 (ピュッフェレストラン)  
 青山 (カフェ・弁当・給食)  
 愛知 (カフェ、オムライス屋)



代表者

代表取締役 渡邊 幸義

従業員数

38名 (他スタッフ7名)

FDメンバー内訳: 身体障がい者 5名 (内3名が重度障がい)  
 (2013年08月01日現在) 知的障がい者 12名 (内3名が重度障がい)  
 精神障がい者 21名 (内9名が発達障がい)



注: FDメンバー (Future Dream Member) とは、アイエスエフネットグループでは、「未来の夢を実現するメンバー」という意味を含め、障がい者の方を、「FDM (Future Dream Member)」と呼称しております。



歴史・文化の継承と創造



アイエスエフネットファーム

- ・農地所有
- ・営農指導
- ・web販売



営農指導

地域連携

食材提供

弁当センター

飲食店

NPO結いのこころ

サポート

NPOみちのく6次産業プラットフォーム

農地やビニールハウス

FDM人材提供



A型(軽度)



ひきこもり



ISFnet Benefit

B型(重度)

タウンモデル

SEIYU (仮)

ハーモニー豊橋支店  
(数字管理、マネジメント)

佐賀 匠農園  
経営: ドリーム  
運用: ライフ  
人材: A型

連携



ライフ佐賀  
A型、B型、就労移行  
一般、施設外就労

弁当センター

経営運用: ドリーム  
人材: B型



太陽のドーナツ  
経営: サライ  
運用: ライフ  
人材: B型

保険取り扱い

経営運用: グローバル  
人材: B型

連携



携帯販売  
経営、運用:  
グローバル  
人材: B型

FDM: 150名の採用  
県内法定雇用率 NO1

マッサージ

経営運用: ドリーム  
人材: B型



# 雇用創造オフィス

300名の雇用創造  
(内、100名のFDM)

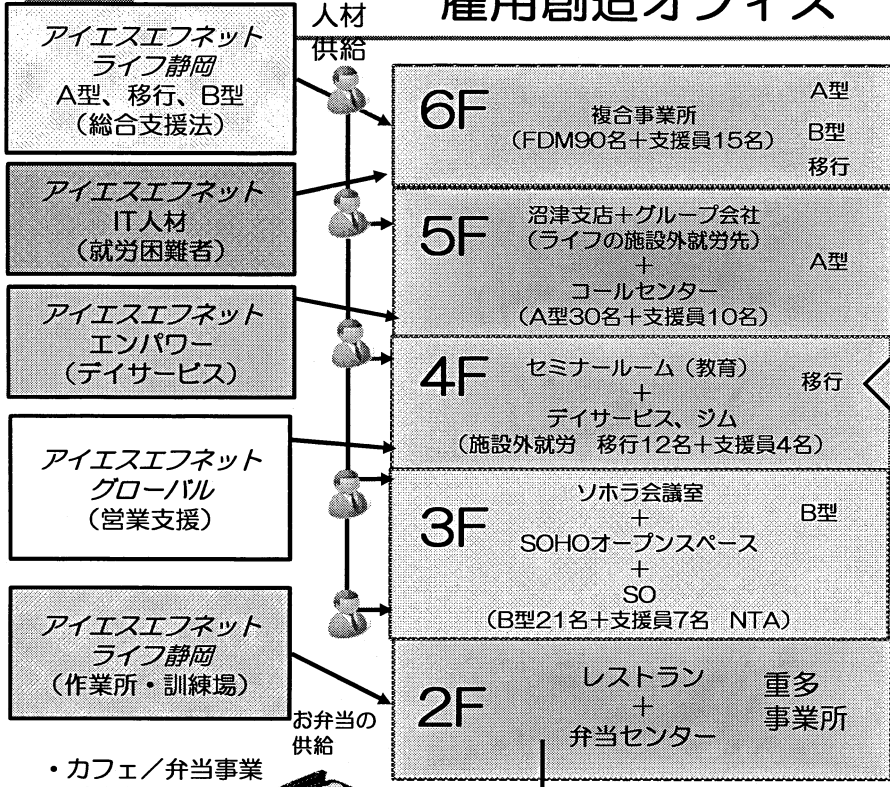
## 企業、自治体

①仕事の切り出し

- ・清掃業務
- ・名刺作成
- ・データ入力
- ・事務作業

②人材の提供

- ・FDメンバー
- ・就労困難者
- ・一般就労希望者
- ・シニア



- ・カフェ/弁当事業 (健康弁当)

一般、シニアの方へ販売 (宅配)

注:アイエスエフネットグループでは障がいのある方を「未来の夢を実現するメンバー」として、FDM(Future Dream Member)と呼称しております。

# 福島サテライト 匠カフェ

匠カフェは、福島県福島市に店舗があり、特例子会社アイエスエフネットハーモニーが運営しております。  
働く意欲をお持ちの身体・知的・精神障がいの方々が、社会的に、そして経済的に自立できる就労環境を創出することを目的としています。



働いている一人ひとりが、「プロフェッショナル=匠」になれるように!との意味を込めて「匠」と名づけられました。

匠カフェは、オフィスで働く環境ではなく、直接お客様と接する接客形態の就労現場をとっており、FDMの働くカフェとしては稀少なフルサービス型の接客を行わせていただいております。



iPadを活用したオーダーシステムを利用する事で、お客様に商品の写真を見ながら選んでいただけるものとなっており、ITの持つ正確さと、FDMの持つ笑顔・挨拶・明るさなどの人間力を前面におしだした空間を実現しております。

匠カフェでは、「笑顔」「挨拶」を大切にFDMが元気いっぱい働いております。



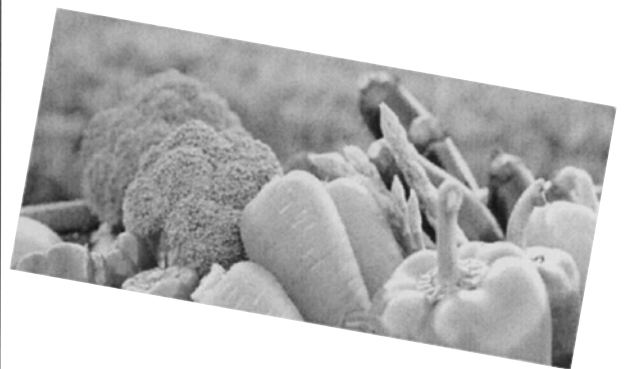
2012年7月11日、愛知県安城市に  
匠カフェ2号店「Ponte Cafe 匠」が  
オープンしました。

©ISFnet group



そして、2012年11月13日、ついに青  
山匠カフェ「aotto(あおっと)」がオー  
プンしました！

Copyright©ISFnet Group. All Rights Reserved.



匠カフェ・・・  
アイエスエフネットが運営する、  
障がい者の働く笑顔溢れるカフェ。  
現在、福島市、安城市、港区青山に展開

Copyright©ISFnet Group. All Rights Reserved.

# 障害者の雇用とその継続のために

これから障害者雇用に取り組む企業への  
ハローワークの関わり

神戸公共職業安定所  
雇用指導官 高野 英樹

## 主な障害者雇用支援制度

### 人的支援

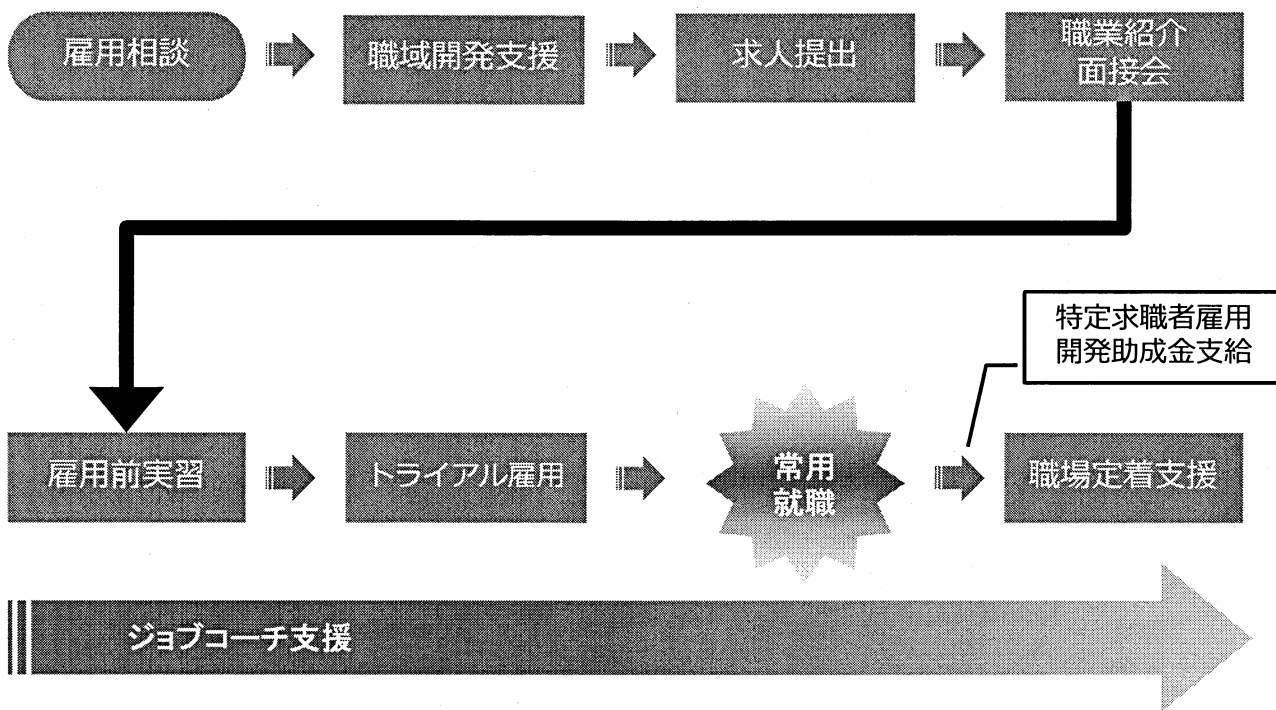
- ジョブコーチによる支援  
雇用前から職場定着まで、企業と障害者双方に障害者の職場適応に関する専門的な支援を提供

### トライアル雇用・助成金

- 障害者トライアル雇用
  - ・ 3か月のトライアル雇用で障害者雇用の不安感を解消
  - ・ 障害者を雇用しておらず、障害者雇用のノウハウが乏しい企業には1か月4万円×最大3か月の奨励金を支給
- 障害者短時間トライアル雇用
  - ・ ただちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者・発達障害者を対象に3か月から12か月間の短時間トライアル（週10時間以上20時間未満）を実施
  - ・ 1ヶ月2万円×3か月～最大12ヶ月の奨励金を支給
- 特定求職者雇用開発助成金  
障害者を常用労働者として雇い入れた企業に対し30万円～240万円の助成金を支給



## 就職までの基本パターン



## 事例紹介（1）

### ～兵庫障害者職業センターとの連携～

#### 会社の概要

事業内容	神戸市内で総合病院を運営する医療法人
事業所の規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援開始時点での障害者算定の基礎となる労働者数は400人～450人程度</li> <li>・ 病院スタッフの増員も計画中</li> </ul>
障害者雇用状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援開始時点の障害者雇用数は0人</li> <li>・ 障害者不足数は8人</li> </ul>



## 事例紹介（2）

### ～兵庫障害者職業センターとの連携～

#### 障害者雇用への課題

- ① 障害者雇用の経験がないため、
  - 障害者に具体的にどんな仕事をやらせてもらえばいいのかわからない
  - 障害者を雇用する際の仕事の指導や雇用後の労務管理に不安がある
- ② 障害者が従事する仕事の開発
  - 総務・管理部門は職員数も少なく、事務職で受け入れできる障害者数は限られている。病院全体で職域の開拓が必要
  - 清掃業務には外部委託している業務もある。障害者の職域を確保するためには委託業務との調整が必要
- ③ 計画的な障害者雇用の取組
  - 労働者の雇用増が予定されており、法定雇用障害者数もさらに増加する見込み。障害者不足数+増加分の障害者を雇用するには2～3年間の計画的な取組が必要

## 事例紹介（3）

### ～兵庫障害者職業センターとの連携～

#### 課題に対応した支援の提供

支援の目的	支援の内容
障害者や障害者雇用に関する理解の促進	★障害者雇用に関する情報提供★ ○他社の職場見学を提案 ○事業主支援ワークショップ、障害者雇用セミナーへの参加勧奨 ○社内講習会の開催、他社の雇用事例の紹介
障害者が従事する仕事の明確化	★職域開発支援★ ○ハローワーク職員と職業センターのカウンセラーが病院を視察し、職務の選定を行った。 ○病院の環境整備でかなりの業務量があることを把握。知的障害者の受け入れを前提に、以下の業務を提案した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・車いす、点滴スタンドの点検と洗浄</li> <li>・各病室の流し台及び出窓の清掃</li> <li>・各フロアの手すりと待合の椅子・テーブルの清掃 (病院内の床清掃は委託業者が行う)</li> <li>・シュレッター業務</li> </ul> ○上記の業務を組み合わせることで1日の仕事のスケジュールを提案

## 事例紹介（４）

### ～兵庫障害者職業センターとの連携～

支援の目的	支援の内容
障害者の受け入れに対する不安の解消	<p>★ジョブコーチ支援★</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○病院でジョブコーチの体験就労を行い、その体験をもとに実習から雇用後までの支援計画を作成</li> <li>○実習から雇用後に至るまで病院にジョブコーチを派遣し、障害者と病院スタッフの双方に直接支援を実施</li> <li>○常用雇用移行後の定期的なフォローアップの実施</li> </ul> <p>★雇用前実習の活用★</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○採用選考の一環として職場実習を行うことにより、業務内容に対する障害者の適性を的確に把握</li> <li>○障害者と一緒に働いてみることで、病院スタッフの障害者雇用に対する不安感を解消</li> </ul>
計画的な障害者雇用の推進	<p>★「企画書」の提案★</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○2年間にわたる雇用計画として、具体的に受け入れ時期・部署・業務内容・人数を提示</li> <li>○この提案をもとに病院側が主体的に障害者雇用のプランを作成</li> </ul> <p>★ミニ面接会の実施★</p> <p>効率的に障害者雇用を進めるため、障害者就労支援機関の協力のもと、病院の会議室にて年2回程度のミニ面接会を実施</p>

## 事例紹介（５）

### ～兵庫障害者職業センターとの連携～

#### その後の障害者雇用の推移

#### 支援の開始から

- 1年目 障害者雇用者 0人
- 2年目 重度知的障害者を2人雇用
- 3年目 重度知的障害者を1人、知的障害者を1人雇用
- 4年目 重度知的障害者を7人雇用  
★障害者法定雇用率を達成！
- 5年目 重度身体障害者を3人、身体障害者1人、重度知的障害者1人、知的障害者1人、精神障害者1人を雇用

★雇用率達成後も計画的な障害者雇用を継続中



## 事例紹介（6）

### ～兵庫障害者職業センターとの連携～

#### 今回のケースのポイント

- ① 障害者法定雇用率の達成を法人の目標として明確化  
障害者雇用の経験がなかったところから、障害者雇用への理解や受け入れ態勢づくりに時間はかかったが、障害者雇用率の達成が法人の目標として定められていたので、息の長い支援が可能となった。
- ② 職域開発支援が効果を発揮  
過去の事例も踏まえ、病院内の環境整備業務では一定数の障害者の受け入れが見込まれた。当該業務での職域開発支援を通じて、障害者不足数に見合う定型業務を創出することができたことで、障害者雇用率達成に向けた具体的な障害者雇用プランの作成が可能となった。
- ③ 病院・ハローワーク・職業センターの連携  
途中で担当者の異動もあったが、病院・ハローワーク・職業センターの三者の協力関係を維持することができた。こうした協力関係の中で、障害者雇用プランの作成、プランの進行状況に関する情報共有、課題解決のためのフォローアップに取り組むことができた。

# 障害者の雇用とその継続のために

京都中小企業家同友会 障害者問題委員会 副委員長  
有限会社思風都 取締役会長  
土井 善子

## 我が社の紹介

レストラン 思風都  
カフェ そら  
ドックサロン ワンダフル

## 京都の中小企業家の活動

経営団体の中での障害者の諸問題を考えた取り組み  
京都の特性の中で

## なぜ中小企業が障害者雇用に取り組むのか

法定雇用率に関係なく雇用する必要性

## 地域との連携で生まれてくる取り組み

レストラン あむりた (産・学・福)  
レストラン ソラシド (産・老健・限定地域)

## 今後の展望

新しい職域のために