

パネルディスカッションⅡ

障害者のキャリアアップについて考える

【司会者】

石井 賢治

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 雇用開発推進部雇用開発課 課長補佐)

【パネリスト】(五十音順)

石田 茂

(ポラス株式会社 人事部 部長)

内田 博之

(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 中央障害者雇用情報センター

障害者雇用支援ネットワークコーディネーター)

工藤 庄

(株式会社日立ハイテクサポート 障がい者雇用支援センタ 部長代理)

障害者のキャリアアップについて考える

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

雇用開発推進部雇用開発課

課長補佐 石井 賢治

- 企業においては、雇用した障害者に対して「仕事の範囲やできる業務を広げていく横の広がり」、「部下を持ち、マネジメントに携わり、指導に当たるといった縦の広がり」を意図したキャリア形成支援に取り組んでいる。障害者が働きがいを持って仕事を続けるためには、キャリアアップを見通せるような雇用管理上の工夫や配慮は必要である（障害者職業総合センター，2018）。

- 先行研究において、障害のない一般従業員に対し企業が取り組んでいるキャリア形成支援活動は、以下の3つを挙げている（障害者職業総合センター，2013）。
 - 1 職業能力・成長に関連する「能力開発・成長促進活動」
例：集合・個別教育、昇進昇格、自己啓発、配置転換等
 - 2 特性に応じた担当職務の調整に関連する「職務・役割調整活動」
例：役割の増減、職務再設計等
 - 3 能力開発・成長を促進することにつながる支援・配慮に関連する「支援環境整備活動」
例：相談体制の整備、外部機関を交えた連携、柔軟な勤務形態

- なお、同研究では、障害者のキャリア形成支援では「支援環境整備活動」をベースとしつつ、障害の状況、経歴などを踏まえて「職務・役割調整活動」、「能力開発・成長促進活動」を取り入れることが重要であると指摘している。

- これらを踏まえ、本パネルディスカッションでは、障害者を積極的に雇用し、キャリア形成支援に取り組んでいる企業の皆様の取組をご報告いただき、障害者のキャリアアップについて情報共有・検討を行うこととする。

【引用・参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター：障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究，資料シリーズNo.101（2018）
- 2) 障害者職業総合センター：障害の多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究—第1分冊アンケート調査編—（2013）

障害者のキャリアアップについて考える

ポラス株式会社 人事部
部長 石田 茂

ポラスグループは 1969 年の創業以来一貫して「地域密着型経営」で住宅に関する事業を展開し、お客様の“お近く”で安全で安心して暮らせる暮らしづくりを行っている。また、大工の育成から住宅建築、販売、アフターサービスに至るまで住宅に関わる全ての工程を自社で担う「直営責任一貫施工体制」を業界に先駆けて構築し、住宅に関する幅広い事業を通して多様な人材が活躍できるフィールドを整備。

障がい者雇用環境の確立に向け 2015 年にポラスシェアード株式会社を設立（埼玉県越谷市初の「特例子会社」認定）。中には一級建築士などの有資格者も所属しており、建設業の許認可事業に必要な作図を担当するなど難易度の高い業務から社内外で組織価値を高め、設立初年度から黒字経営を継続している。その中で成長したメンバーがリーダー任命を受けるなど、キャリア形成も徐々に進んでいる。

◀ ポラスシェアード株式会社 概要 ▶

1 設立方針

より多くの障がい者の方々に能力が発揮できる環境や、安心して働ける場を提供し、一人ひとりが自立的かつ働きがいの持てる職場を確立することで『ノーマライゼーション』を実現する。

2 組織概要

ビジネスサポート課従業員数：40 名

○うち障がい者 30 名

【身体：9 名・知的：3 名・精神：18 名】



3 業務内容

- 技術系業務 … 環境計算、積算（内・外装建材）、水道工事・木工事積算図作成、販売図作成、お客様用竣工図面作成・製本、建築現場写真登録 など
- 事務系業務 … マーケット調査・分析、移動端末管理、社有賃貸物件管理、建物点検報告書作成、人事業務委託（年末調整計算・申請、ストレスチェック集計・報告、勤続旅行企画・手配、採用・教育業務） など
- 固定資産業務 … 複合機・関連商品販売、固定電話通信費管理、PC・機密書類管理 など

4 雇用促進と人材育成

○2017 年度雇用率 … 2.4%（2015 年度実績 2.1%）

○アビリンピック挑戦：埼玉県大会「ワードプロセッサ部門」奨励賞受賞・「PC データ入力部門」銅賞受賞 等

○資格取得の推奨 … 一級建築士・宅地建物取引士・日商簿記 2 級など、許認可事業運営に必要な資格やパソコンに関する資格等 51 の「推奨資格リスト」を運用

その他、2017 年「優良事業所認定」・2018 年「障害者雇用職場改善好事例」奨励賞を受賞するなど、『CSR（社会的責任）』から『CSV（共通価値の創造）』の目線で社員の活躍を支援。

障害者のキャリアアップについて考える

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
中央障害者雇用情報センター
障害者雇用支援ネットワークコーディネーター
内田 博之

今年4月に障害者雇用義務の対象として精神障害者が加わり、併せて法定雇用率が引き上げられました。また3年以内にさらなる引き上げが決まっている中、次の表に示すように障害者雇用は確実に上昇傾向にあります。

企業規模別実雇用率(H29.6.1 現在)

(カッコ内は前年比)

常用雇用労働者数	実雇用率	達成企業割合
1000人～	2.16%(+0.04)	62.0%(+3.1)
500人～999人	1.97%(+0.04)	48.6%(+0.5)
300人～499人	1.82%(+0.00)	45.8%(+1.0)
100人～299人	1.81%(+0.07)	54.1%(+1.9)
50人～99人	1.60%(+0.05)	46.5%(+0.8)
全体	1.97%(+0.05)	50.0%(+1.2)

一方、平成25年の厚生労働省による民間事業所に対する「障害者雇用実態調査」(5年ごとに実施)では、離職経験者に個人的理由の具体的な離職理由を聞いてみると、主に「職場の雰囲気、人間関係」「賃金、労働条件に不満」「仕事内容が合わない」という理由が多く挙げられました。

また、仕事を続けている人に、どんなことを改善してほしいかという質問に対しては、主に「能力に応じた評価、昇進、昇格」「調子の悪い時に休みを取りやすくする」「コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置」「能力が発揮できる仕事への配置」「上司や専門職員等による定期的な相談」という事項が多く挙げられています。

離職理由および改善してほしいことの共通点は、「職場環境の整備」「労働条件の改善」「ジョブマッチング」であり、事業者はこの三要素にきちんと取り組むことによって、本人が定着(自信と意欲)に向かいます。そして、本人の得手不得手など特性をつかみ、本人との日常会話の中で希望を聞きながらモチベーションの維持とアップを図り、さらに中期的なキャリアプランを立て、次のようなキャリアアップにつなげていくことが必要です。

(ア) 担当職務の拡大や変更

例) 倉庫内の清掃 → 部品のピッキング → 入出庫データ入力

(イ) 職位の付与

例) 一般社員 → サブリーダー

(ウ) 雇用形態の変更

例) 契約社員 → 期間の定めのない正社員

さらに、障害特性に応じた就労支援機器を利用することにより、新たなコミュニケーションが生まれ、仕事の幅も広がり、職業生活を変えることが可能になります。

第26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「障害者のキャリアアップについて考える」

障がい者のキャリアアップについて ＜日立ハイテクグループの取り組み＞

2018年11月9日
株式会社 日立ハイテクサポート
障がい者雇用支援センター
部長代理 工藤 庄

Copyright ©2018 Hitachi High-Tech Support Corporation All Rights Reserved.

目次

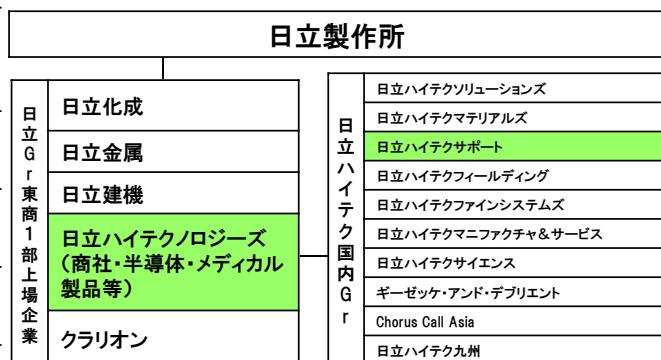
1. 会社概要説明
2. 障がい者雇用の考え方
3. 障がい者雇用状況
4. 専門組織の構築

1. 会社概要説明

(1)沿革

1987年	日製産業(株) (現(株)日立ハイテクノロジーズ)の 特例子会社として 設立
1996年	障がい者雇用優良企業として 都知事賞受賞
1998年	障がい者雇用優良企業として 労働大臣賞受賞
2006年	(株)日立ハイテクサポートに 社名変更
2007年	障がい者法定雇用率の グループ適用認定
2013年	(株)日立ハイテクノロジーズ 那珂地区に那珂営業所(現 茨城 サポートセンタ)開設
2016年	都立永福学園から感謝状授与
2017年	東京都教育委員会から表彰 平成29年度事業貢献企業に選定

(2)位置付け



(3)会社概要

事業内容	日立ハイテクグループからの業務受託
設 立	1987年4月1日
資 本 金	5千万円
株 主	(株)日立ハイテクノロジーズ
決 算 期	毎年3月末日(年1回)
年 商	10億8千万円(2017年度 実績)
従業員数	138名(内障がい者42名)

1. 会社概要説明

(4)業務内容:

管理部	<ul style="list-style-type: none"> 人事管理・総務庶務業務 CSR・環境保全活動推進業務、経理出納業務
障がい者雇用支援センタ	<ul style="list-style-type: none"> 日立ハイテクグループ全体の障がい者支援 採用・教育・定着・法令対応・情報提供・雇用企画支援
サポート1部	<ul style="list-style-type: none"> 社内便業務、シュレッダー業務、清掃・施設管理 建物管理、不動産管理、賃借物件契約、引越手配
サポート2部	<ul style="list-style-type: none"> 旅費精算承認業務、給与控除業務、事務局代行 決算業務、出納業務、固定資産管理業務
サポート3部	<ul style="list-style-type: none"> リース契約管理、派遣社員管理、調達受託管理 セキュリティ運用管理、社内電話運用管理、外部媒体管理
茨城サポートセンタ	<ul style="list-style-type: none"> データスキャン業務、社内報発送業務 図面管理業務、計測機器管理業務

全ての業務を障がいを持つ社員と持たない社員が協業して行う**ハイブリッド体制**

2. 障がい者雇用の考え方

<日立ハイテクサポートが考える障がい者雇用>

企業の戦力として雇用する

(正社員)
(無期雇用)

働き続ける人財を育成する

(定着)~(育成)

実現するための必要事項

◆マッチングする人財の確保

役割分担の明確化/長期的な採用プロセス/支援者との連携

◆働き易い職場環境の提供

育成と能力に応じた処遇/職場の理解向上/支援者との連携

3. 障がい者雇用状況

<日立ハイテクグループの障がい者雇用率>

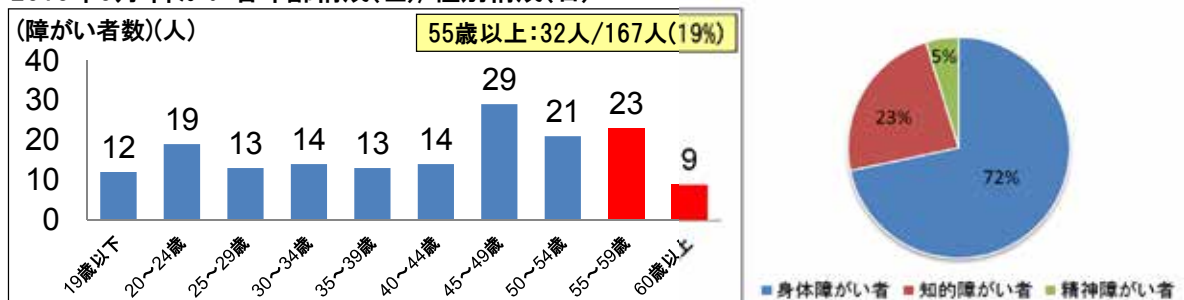
2018年6月末現在 (単位:人)

常用雇用 労働者数	法定雇用 労働者数 (2.2%)	障がい者数						計	(%) 雇用率
		身体障がい		知的障がい		精神 障がい			
		重度	重度以外	重度	重度以外				
8,855.5	194.0	62.0	58.0	8.0	31.0	8.0	167.0	2.64	

(2)日立ハイテクグループの障がい者年齢構成と種別

◆グループ全体の障がい者の内、55歳以上が19%、身体障がい者が72%を占めている。

2018年6月 障がい者年齢構成(左)/種別構成(右)



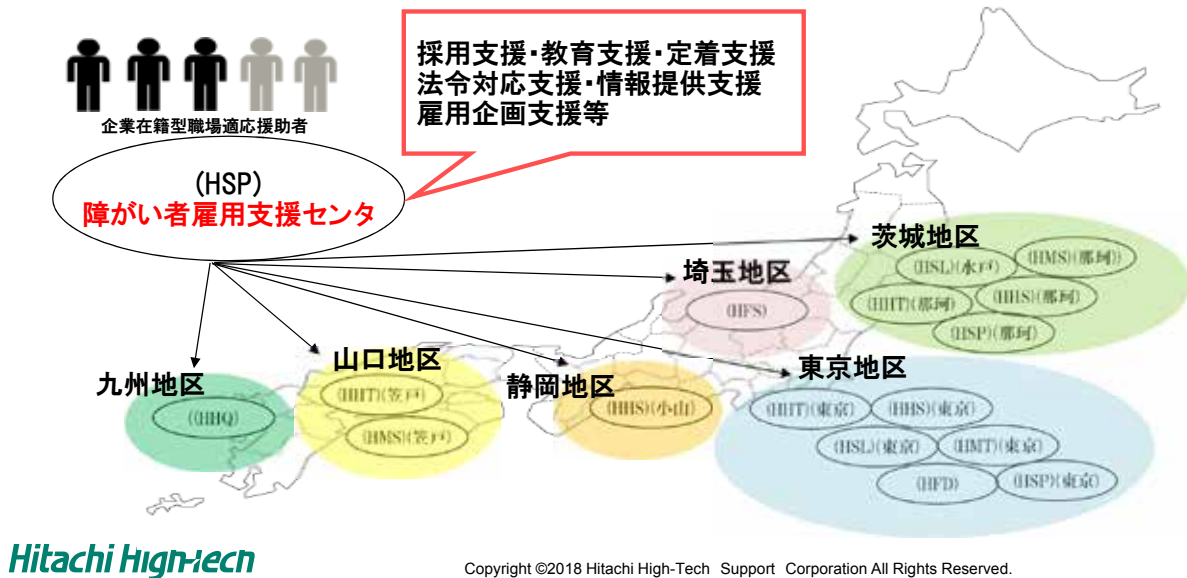
4. 専門組織の構築

(1)障がい者雇用のパラダイム・チェンジ実現に向けた組織の構築

◆『選ぶ』から『選ばれる』企業へ＝＜魅力のある・人に優しい・成熟した企業＞

◆2017年4月日立ハイテクサポート『障がい者雇用支援センタ』設立

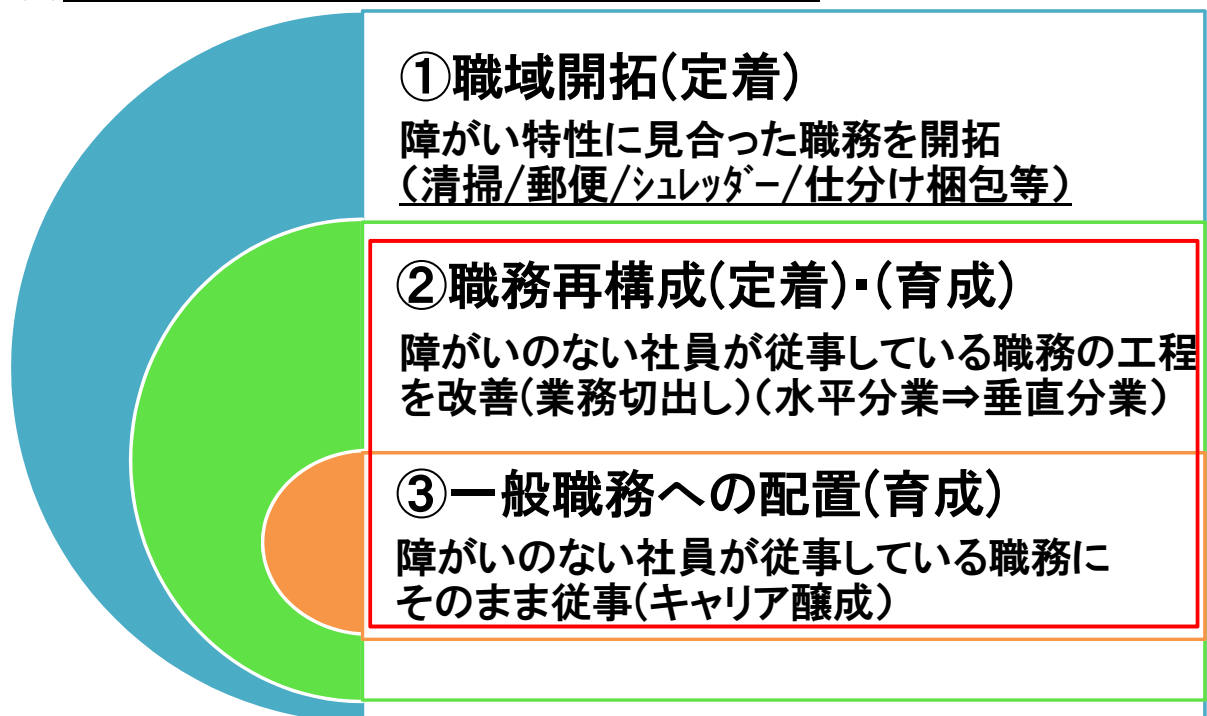
→日立ハイテクグループ各地区各社での障がい者雇用・定着化の支援・コンサルティング



6

4. 専門組織の構築

(2)人財育成へ向けた取り組み(定着)～(育成)まで



7

4. 専門組織の構築

(2) 人材育成へ向けた取り組み: 一般事務への配置(育成)

入社当初は**ファイリング**や**注文書送付**等定型的な業務のみを担当(職務再構成)。徐々に難易度を上げていき、4年目には**海外証憑チェック**や**依頼元フォロー**等応用的な業務まで全般を担当。(難易度:(低)←1 2 3 4 →(高))

業務内容		業務量(月)	担当業務			
			1年目	2年目	3年目	4年目
発注業務	①注文書送付	200件	○	○		
	②発注依頼書ファイリング	500件	○	○		
	③ファイル作成	30件	○	○		
検収業務	①検収依頼書・請求書内容確認(国内)	400件		○	○	○
	②検収依頼書・請求書内容確認(海外)	100件				○
	③検収依頼書・請求書不備内容フォロー	30件				○
	④検収依頼書ファイリング	500件	○	○	○	
支払業務	①出金伝票起票(単一支払先)	150件		○	○	○
	②出金伝票起票(複数支払先)	100件			○	○
	③出金伝票転記	300件			○	○
	④出金伝票ファイリング	300件	○	○		

第26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「障害者のキャリアアップについて考える」

障がい者のキャリアアップについて ＜日立ハイテクグループの取り組み＞

ご清聴ありがとうございました

2018年11月9日
株式会社 日立ハイテクサポート
障がい者雇用支援センター
部長代理 工藤 庄