

障害のある方が「戦力として働き続けるために必要なこと」を 企業と共に考える ― 『企業連携会議』からの学び ―

- 伊藤真由美（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ札幌 管理者兼サービス管理責任者）
- 持永恒弘（特定非営利活動法人クロスジョブ 理事・元シャープ特選工業株式会社 代表取締役社長）
- 濱田和秀（特定非営利活動法人クロスジョブ 代表理事）
- 砂川双葉（特定非営利活動法人クロスジョブ クロスジョブ鳳 副所長）

目次

01

はじめに

障害者雇用率制度と企業の変化

02

背景

企業連携会議の立ち上げへの思い

03

会議概要

企業連携会議の概要と学び

04

考察

事例検討を通して考える企業協働支援

05

まとめ

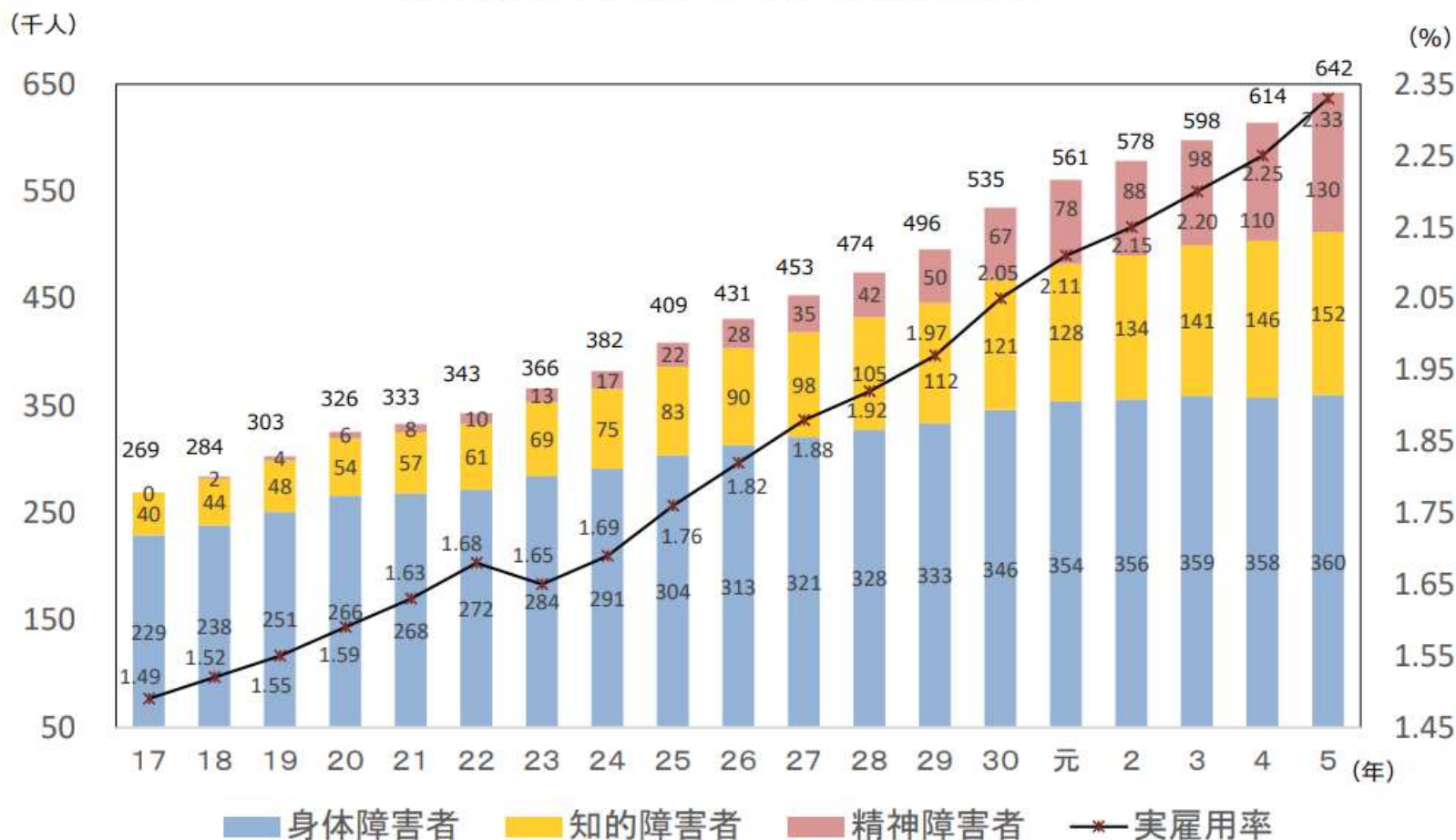
今後の取り組み

01

はじめに

障害者雇用率制度と企業の変化

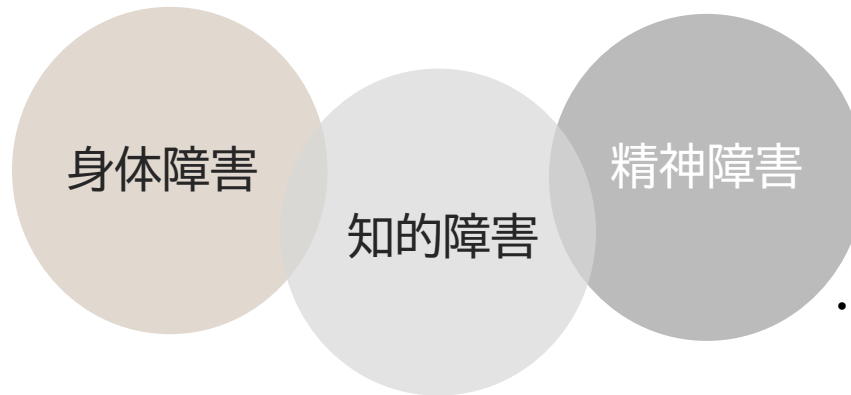
雇用障害者数と実雇用率の推移



* 厚生労働省資料『障害者雇用のご案内 ～共に働くを当たり前に～』（2024年4月）より

Point 1

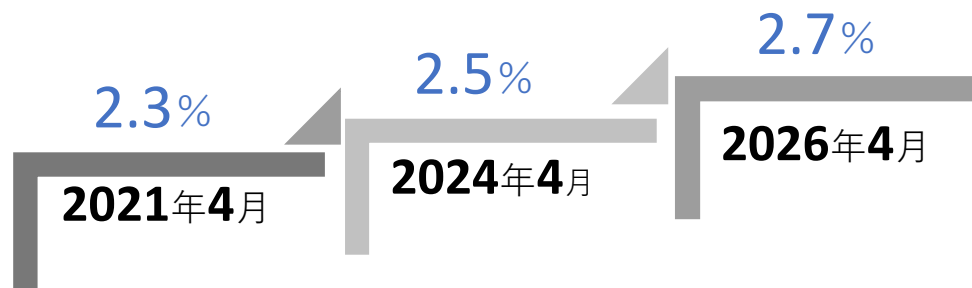
雇用義務対象の拡大



2024年4月以降
10時間以上20時間未満の
重度身体及び知的障害者、
精神障害者も算定対象に。

Point 2

法定雇用率の引き上げ



企業は「雇用率」という量的な課題に加え、**障害特性に合わせた新たな雇用管理の視点**が必要となり、**「採用」と「定着」**の両方を求められる時代へと変化。

02

背景

企業連携会議の立ち上げへの想い

支援者の理想



就労**移行**事業所

一般企業への就職がゴールではなく、**働き続ける中で企業に貢献できること**。その方らしい自立が図られ、社会の中で生活ができることを目指そう！



就労**定着**事業所

就労移行事業所から企業へバトンを渡して終了ではなく、**採用後も企業と協働して一人一人に合った環境を作り上げていくことが必要だ！**

支援者の現実

人事と現場に温度差があるけど、
どうしたらいいのかな？

会社にこんなこと
言っているのかな？

職場の人も本人も大変そう。
何ができるのかな？

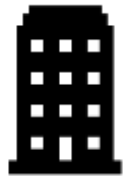


事業所スタッフ

支援者は必要ないって言われたけど大丈夫なのかな？

企業の悩み

応募者は受入経験の少ない発達障害や精神障害などが増えてきた。今は**採用よりも定着の問題**が大きい。



企業

企業向けの研修もあるが、他の企業の取り組みや**リアルな話を聞く機会**が少ない。

会社だけで雇用率や定着を考えていくのは限界があるが**どこに相談したらいいのか、どんなサポートがあるのか**知りたい。

2020年10月 企業連携会議 開始



03

会議概要

企業連携会議の概要と学び

>>> 運営



大阪(梅田)



鳥取(米子)



北海道(札幌)

■ 事務局

- ・ 事業所スタッフ（1名）
- ・ 持永理事

■ 頻度

2～3 カ月に1回

■ 方法

2拠点（梅田・札幌事業所）として
法人内の各事業所への来場、リモート
参加のハイブリット方式で実施



>>> 参加者

	 参加数	内訳
企業	22	製造業、販売・小売業、IT業、物流業、鉄道業 建築不動産業、給食業、放送通信業、リゾート業 冠婚葬祭業、医療介護業、人材派遣業、金融業
支援機関	6	就業・生活支援センター、就労移行支援事業所 就労継続支援A型事業所、訓練センター
行政	2	ハローワーク、県商工労働部
教育	1	大学

(期間：2020年10月～2024年3月)

>>> 共通テーマ

活躍して働き続けるために

就労系
事業所

企業

相談支
援機関



事例提供者

ハロー
ワーク

事例をベースに「障害のある方が活躍して働くための環境づくり」について
多角的な視点から議論できることが強み。

>>> テーマ例

区分	テーマ（一例）
支援機関	・フォローアップ期に眠気やミスが表出した知的障害のある方への対策 ・企業の雇用管理体制が不明瞭なケースへの対応 ・企業アセスメント、定着支援時の相談、発信力向上について ・人との適切な関りの苦手さや周囲の評価が気になる発達障害のある方への対応 ・旅館業における障害者雇用への理解促進と理解者を増やす取り組み
企業	・シャープ特選工業株式会社における採用時ミスマッチ社員の定着支援 ・ハミューレ株式会社における障害者雇用を通じた会社の変化
その他	・活躍して働き続けられる職場環境づくりのための連携シートの作成 ・交流会～この機会に聞きたい事を聞いてみよう！～

>>> ディスカッション例

事例(ア)

業務のミスマッチに対する対応例

01. 業務の分析



ミスや眠気が生じている
要因を整理

“複雑な工程 = 易疲労”



02. 改善に向けた提案



特性に合わせた方法を
職場の方へ提案し改善へ

“作業工程の細分化、
チェック方法の変更”



03. 企業の理解促進



現場支援を通して
企業側への理解を促進

“支援者と企業が
共に相談し合える関係性へ”

01～03を繰り返すことで、支援側のノウハウを企業に引き継ぎ、企業の雇用管理力がアップする。

事例(イ)

雇用管理体制が不明瞭な企業支援の例

01. 企業の考えを知る



障害者雇用に対する考え方、
職場の管理体制、
指示系統などを知る
(企業アセスメント)



02. 役割を明確化する



企業・ジョブコーチ・
クロスジョブの役割を明確化。
社員教育含め人事と現場の役割
やサポート体制を話し合う。



03.雇用管理をサポート



働き続けるためには企業の雇用
管理力が必要となる。
支援者は本人支援と並行し
企業の雇用管理をサポートする
力が求められる

01～03を繰り返すことで、支援者任せ、企業任せにしない構図をつくり、定着率がアップする。

事例(ウ)

障害者雇用を通して変化した企業の例

01.雇用率への対応



雇用しなければいけない現実と
上手くいかない現状。
社内の理解も進まず
人事担当者の挑戦が始まる。



02. 障害者の戦力化



障害のある方一人一人が
活躍できる環境を目指し、
社員教育など根気強く実施。
想いを共有できる仲間が増えた。



03.会社全体の生産性UP



企業が一番の当事者意識を持つ。
人材育成・戦力化に取り組む
ことで社内のマネジメント力
が上がり、会社全体の生産性
向上へ繋がった。

雇用率だけではなく、チームで戦力化を目指すことで障害者雇用も経営戦略のひとつとなる。

04

考察

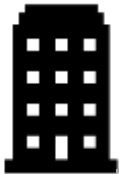
事例検討を通して考える企業協働支援

>>> 多角的な視点での学びあいが
支援力の向上に繋がる



支援者の視点

- ・ **企業を交えた多角的な意見交換**は学びや気づきが多く、モニタリング会議などでの議論に深まりが見えた。
- ・ 就職後のことを想像しやすくなったことで、**就労移行支援期における職業準備性を高める支援**や企業訪問時等における**企業アセスメントの視点**が広がった。



企業側の視点

- ・ 事例を通して採用場面では見えにくい「障害のある方の就職に至るまでの経過や、家族や支援者がの関り」を知る機会になる。
- ・ そこには、**障害のある方を雇用して活躍してもらうための気づきやヒント**がたくさん存在する。
- ・ 支援者の活動や利用者の行動の様子、他社の取り組みなどから、自社における**障害のある方を戦力化するための人事管理、労務管理へのヒント**となっている。

➤➤➤ **社会モデルの視点で議論し
環境づくりの提案をする**

障害の考え方と支援ポイント

社会モデル



障害者が直面する困り事は
社会や環境に起因するもの

医学モデル



障害者が直面する困り事は個
人の心身機能が原因である

就労支援のポイント



職場という「社会」で働く時に生じる障壁を「障害」と考える。
その方の持つ障害特性を理解し、働くうえでの障壁を想像する。
目に見える部分だけに囚われずいかに見えづらい困り感に気付けるか。
そこには本人と会社を理解する力、働きやすい職場づくりに向けた環境調整を行える提案力が求められる。

05

まとめ

今後の取り組み



これまでの当事者支援に加え、企業の雇用管理へのサポート（職場の環境整備）にもう一步踏み込み、企業と支援機関とが役割分担をもう少し重ね合わせ、**協働して障害のある方が活躍できる職場づくりを目指したい。**

そのためには、お互いの持っている専門性を活かし、知見を出し合うことが必要である。

>>> **実効性を高め、協働して職場を作る**

企業連携会議を通して、企業と支援機関が**協働することの有効性**を実感



「**量的**な改善」



「**質的**な改善」

障害者雇用で働く人も**一人の従業員として戦力化**したい企業の考え、そして職場に必要とされたい本人の想いに大きなメリットをもたらす。それは結果として、就労支援が目指している**本人の自立**に繋がる。

>>> **協働支援**で**会社の利益**と**障害のある方の幸せ**を目指す