

企業向け

障がい者雇用を 促進するために

本パンフレットは、障がいのある方々が、
自立し社会参加するために重要な柱となる雇用・就労に関する各種支援制度や
支援機関などについてまとめた企業向けの冊子です。



平成29年度 障がい者雇用支援事業
岩手県商工労働観光部 雇用対策・労働室

01

障がい者雇用の必要性を知る

Q なぜ障がい者を雇用する必要があるのですか？

A 「働くこと」は、障がい者の自立に不可欠な要素

「働くこと」は、一人の人間として自立し、社会参加を進めていくための基本的生活の一部です。したがって、障がい者の生活を支える上で福祉施策は必要ですが、一般企業での就労の場を広げることが求められています。

A 障がい者雇用は企業の責務

障がい者の雇用は、企業の責務として「障害者の雇用の促進等に関する法律」に規定されています。法令遵守は最低限の企業の社会的責任（CSR）といえ、「義務」として障がい者雇用に取り組むだけでなく、積極的に戦力として活用する企業が増えてきています。障がい者も含め、誰もが働くことができ、活躍できる組織をつくることは、結果として会社の利益につながるからです。障がい者には何かしらの制限があります。だからこそ、その方たちが働き続けられる組織というのは、子育て中の方や、家族の介護が必要な方といった制約がある人も無理なく働くことができる組織といえます。今後は少子高齢化がますます進んでいく時代です。企業の社会的責任（CSR）としてだけでなく、企業経営を続けるための戦略の一つとして、障がい者雇用を進める企業は今後ますます増えていくと考えられます。

岩手県知事表彰 平成29年度受賞

岩手フード株式会社



雇用事例

企業業務、障がい者が従事している作業内容

昭和54年に創業し、「お客様満足、品質向上、社会から信頼される企業」を掲げ、食肉加工のほか、銘柄牛の加工や卸売りなどを行っています。

障がい者は、肉の成形作業や包装作業、洗浄作業など、いろいろな作業に従事しています。体調によっては労働時間を調整することもありますが、基本的には健常者と同じように働いています。大変な作業も黙々とこなしてくれていて、本当に助かっています。

障がい者を雇用する上で工夫していること

できることは人によって異なるため、本人にどんなことができるかを聞いた上で業務内容を決めるようにしています。自分たちだけでは難しい場合は、ジョブコーチや支援センターに協力してもらっています。他にも困ったことがあった場合は、本人とも話し合いつつ、支援機関等と相談するようにしています。

基本的には他の従業員と同じように接していますが、体調など気に掛けるべき点は注意しており、こちらから声をかけるように意識しています。

実際に働いている障がいのある方のコメント

牛脂の包装を担当していて今年で2年目になります。自分の扱っているものは店舗に並ぶものだと意識し、気をつけて作業しています。今は包装が主な業務ですが、いろいろな仕事を覚えて職場のみんなの助けになれるよう、これからも頑張っていきます。

障がい者雇用を検討している事業所の方へのアドバイス

実習を積極的に受け入れてみてはどうでしょうか。実習を通じて、どんな仕事を任せるか、どんなところに注意すべきかが見えてきます。

障がいの有無にかかわらず、実際に接してみなければ相手を理解することはできません。まずは一緒に働いてみる必要があると思います。

会社概要

会社名 岩手フード株式会社
設立 1979年
代表者 代表取締役 羽根田 勝
TEL 0197-56-6547
FAX 0197-56-6884

住所（事業本部）奥州市前沢区南塔ヶ崎19-1
障がい者雇用状況 5.5人（雇用率7.28%）
※平成29年6月1日時点

02

障がいについての基礎知識

障がい者と聞くとどのような人をイメージするでしょうか？

「車椅子を使っている人」「白杖を使っている人」「手話で話している人」などさまざまだと思います。障がいには肢体不自由、視覚障がい、聴覚障がいに加えて、心臓や腎臓などに疾患を抱える内部障がい、理解・判断力に課題のある知的障がい、精神面での疾患を抱える精神障がいなどがあります。

「障がいのある人」と言っても、さまざまな障がい特性があります。この特性を理解して、雇用につなげてください。

障がいの種別と特性

身体障がい

視覚障がい、聴覚障がい、肢体不自由、内部障がいなどがあります。

視覚障がい

全盲、弱視、視野狭窄(見える範囲が限定されている)などがあります。

就労支援機器(拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど)の発達もあり、ヘルスキーパー(企業内理療師)のほか事務職での採用など職域が広がっています。

聴覚障がい

聴覚に何らかの障がいがあるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話(相手の口元を見て、内容を理解する方法)などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。近年は、店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。

肢体不自由

障がいの原因・部位・程度によりさまざまな障がいがあります。個人の状況に合わせて、できる範囲で物理的環境の整備をすることで就労が可能です。

内部障がい

心臓機能障がい、腎臓機能障がいなど、生命の維持に関わる重要な機能の障がいです。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向があり、無理のない勤務態勢などの配慮が必要ですが、中途障がい者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。

知的障がい

さまざまな原因による脳の機能障がいにより、生活や学習面で現れる知的な働きや発達が同年齢の人の平均と比べてゆっくりとしている状態です。身の回りの全面的支援が必要な人、一人で生活をほぼ送れる人、出来ること、出来ないこと、理解力、判断力など障がいの現れ方にさまざまな違いがあります。

精神障がい

精神障がいには、統合失調症、そううつ病、てんかんなどがあります。精神的、身体的にも疲れやすい傾向があるため、短時間勤務からはじめ、体力の状況をみながら勤務時間を徐々に延長するといった工夫や、通院など健康管理面の配慮を行うことで就労が可能です。

高次脳機能障がい

事故や病気により、脳にダメージを受けることで生じる言語や記憶などの機能障がいや、感情コントロールや集中力・遂行能力などが低下する行動障がいを発症した状態をいいます。

難病

原因不明で治療方法も確立されていない疾患であり、慢性化することにより後遺症(障がい)が生じる可能性があります。疾患によっては症状が良くなったり悪くなったりを繰り返す場合がありますが、定期的な治療を行うことによって、日常生活を送ることができる方もいます。

発達障がい

自閉症、アスペルガー症候群、広汎性発達障がい、学習障がい(LD)、注意欠陥多動性障がい(ADHD)、その他これに類する脳機能に障がいがある状態です。脳の機能障がいによって生じるもので、知的な遅れがなく、または平均以上の場合もあります。障がいの特徴による困難さと同時に優れた能力を持つこともあります。

03

障がい者雇用を促進するための制度

雇用・就労は、障がいのある人の自立・社会参加のための重要な柱です。「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、障がいのある人が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指し、さまざまな制度について規定しています。

以下、障がい者の雇用義務と障害者雇用納付金制度について説明します。

障害者雇用率制度(お問い合わせ先:ハローワーク)

平成30年4月1日から障がい者の法定雇用率が引き上げになります。また、対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

法定雇用率	現行	2.0%
	平成30年4月1日以降	2.2%
対象となる事業主の範囲	現行	50人以上
	平成30年4月1日以降	45.5人以上



障害者雇用率制度の算定対象となる障がい者は、身体障がい者および知的障がい者ならびに精神障害者保健福祉手帳を持つ精神障がい者です。雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は、企業名が公表されます。

障害者雇用率のカウント

- (注1) 障害者雇用率制度において、短時間労働者(週所定労働時間20時間以上30時間未満)については、1人をもって0.5人とみなすこととしています。
- (注2) 精神障がい者である短時間労働者は、その雇入れの日又は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた日のいずれか遅い日から起算して3年を経過するまでの間にある人は、1人としてカウントします。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体障がい者	1	0.5(注1)
身体障がい者(重度)	2	1
知的障がい者	1	0.5
知的障がい者(重度)	2	1
精神障がい者	1	0.5(注2)

障害者雇用納付金制度(お問い合わせ先:独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 岩手支部)

常時雇用している障がい者の数が雇用義務数を下回っている事業主(従業員100人超)は、不足する人数に応じて障害者雇用納付金を納める必要があります。この納付金を財源に、雇用義務数を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給しています。

障がい者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この制度は、障がい者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障がい者雇用の水準を高めることを目的としています。



障害者雇用納付金

- 対象: 従業員数100人を超え障害者雇用率未達成の事業主
- 納付金額: 不足1人につき月額50,000円
- ※従業員数100人超200人以下の事業主については、平成27年4月から平成32年3月まで減額特例(40,000円に減額)が条件により適用されます。

障害者雇用調整金

- 対象: 従業員数100人を超えかつ、障害者雇用率を超えて障がい者を雇用している事業主
- 調整金支給額: 1人につき月額27,000円

障害者雇用調整金

- 対象: 従業員数100人以下で障がい者を一定数雇用している事業主
- 報奨金支給額: 1人につき21,000円

04 障がい者雇用に対する各種支援を知る

障がい者雇用を進めるにあたっては、さまざまな支援機関や制度をご利用いただけます。



障がい者雇用は初めてなので、何からはじめたらよいか相談したい

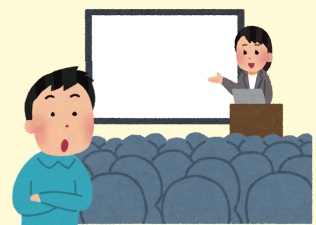
まずは、事業所を管轄する**ハローワーク**へご相談ください。ご利用いただける支援制度の案内や、必要に応じて専門機関の紹介をしています。



障がいのある人をどのような職務に従事させたらよいか知りたい

障がい者雇用に取り組む事業所の好事例を紹介している**障害者雇用リファレンスサービス**や各種マニュアルをウェブ上でご覧いただけます。**岩手障害者職業センター**では職務の切り出しのご相談にも応じています。

障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>



障がいのある人を募集したい

- 就職を希望している障がい者の多くは、**ハローワーク**で情報収集をしています。企業と求職者が一同に会する就職面接会やミニ面接会も開催されています。
- **障害者就業・生活支援センター**、**岩手障害者職業センター**及び**就労移行支援事業所**においても、障がい者の求職について相談することができます。



障がいのある人を雇うのは初めてなので不安だ

地域の**障害者就業・生活支援センター**や**就労移行支援事業所**を通して、実習や見学などの受け入れをすることが可能です。特別支援学校からの実習を受け入れている例もあります。



障がいのある人を雇用した場合に活用できる助成制度はありますか

- 障がい者雇用への不安を解消するために、まずは短期の試用雇用(トライアル雇用)の形で受け入れる**トライアル雇用助成金**(障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース)が利用可能です。
- 障がいのある人を雇い入れた後も、必要に応じて**ハローワーク**や**障害者就業・生活支援センター**や**就労移行支援事業所**の担当者が職場を訪れ、業務に適應できるよう**職場定着指導**を行っています。
- **岩手障害者職業センター**では、事業所に**職場適應援助者**(ジョブコーチ)を派遣して障がい者と事業主に**直接的・専門的な援助**を行っています(ジョブコーチ支援事業)。

05 雇用に向けての準備をする

Q 募集や選考はどのように行えばよいですか？

A 募集にはさまざまな方法があります

一般的な募集方法は、ハローワークに求人の申し込みを行うことです。時期によっては、障がい者と会社の人事担当者が一同に集まる合同就職面接会やミニ面接会も開催されます。また、自社ホームページの求人欄に掲載する方法、民間の就職あっせん会社に登録したり、地域の就労移行支援事業所に紹介を依頼したりする方法もあります。

A 障がいの特性を理解

選考や面接を行う際は、障がいに必要な配慮すべき事項を除き、一般的な採用基準と同じだと考えてよいでしょう。社会適応能力、職務適応能力などを確認しましょう。また、運動機能に関する情報、生活機能に関する情報、業務に関する情報など、障がいの状況も正確に確認する必要があります。

A 採用面接時の質問例

- ① 具体的な状態・症状
- ② 必要な配慮や通院について（頻度、通院場所）
- ③ 医師から気を付けるように言われていること
- ④ その他、就業する上で配慮してほしいこと
- ⑤ 障がいを負った後に就業しているかどうか

- 【有る場合】**
- そこでの就業形態（1日何時間勤務、週何日勤務、残業の有無、仕事内容など）
 - そこでの勤務状況（定期通院以外休みなく勤務できていたかどうか、休んでいた場合は何が原因で休んでいたのかなど）
 - そこでは、どういう配慮をしてもらっていたか
- 【無い場合】**
- 医師から就業についての許可が出ているか

職場体験実習の標準的な流れ

採用を失敗しないためにも職場体験実習の活用をおすすめします。

職場体験実習の検討と決定

実習開始1カ月～1週間前

- 受入部署、場所、期間の決定
- 社員との顔合わせ、職場見学、社員への研修
- 業務内容（業務の切り出し）の検討・決定
- キーパーソンの決定
- その他必要となる手続きなど

実習

1週間～1カ月程度

- 必要に応じて支援者の同行
- 業務の指示と状態の確認（声かけなど）

実習完了

実習最終日

- 実習の振返り
- 改善点や評価

振返りのPOINT！

- あいざつができる
- 時間を守る
- 報・連・相ができています
- 作業工程に遅れが見られない
- 指示理解ができる…etc

06

一度雇った社員が長く働くために

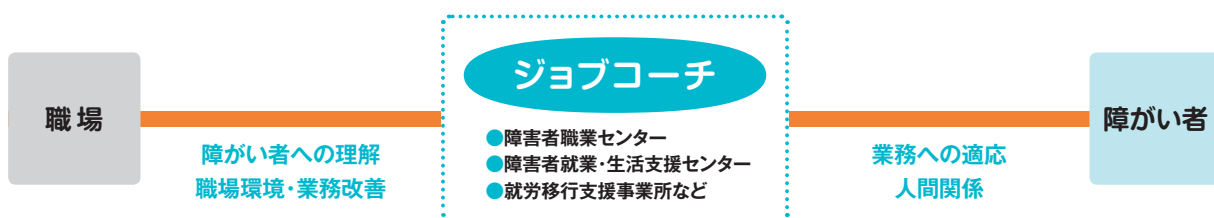
ジョブコーチの活用

ジョブコーチとは職場適応援助者ともいい、対象の障がい者が就業するに当たり、職場に定着して長く働けるように支援する業務を担います。

障がい者本人に対しては、仕事の理解を深める助けをし、仕事をどのようにこなしていけばいいのかアドバイスや、毎日勤務できるよう生活リズムの見直しや通勤に対しての支援なども行います。

職場に対しては、障がい者本人が、できる仕事とできない仕事を見極めて、どのような仕事を担当させればいいのかを提言。

また、障がいに合わせてどのような指導方法がいいか、どのように関わっていけばいいのかアドバイスや、社内で障がい者への理解を深める活動をします。障がい者の家族に対しては、本人が仕事を続けるために家庭ができる支援をアドバイスします。



職場への定着支援の主な流れ

〈障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、障害者職業センターなど、支援機関がついているケース〉

支援機関と連携した定着支援は、入社後に障がいのある方が安心して職場で力を発揮し、長く働けるようになるために、企業、ご家族とも連携をとりながら支援していきます。定着支援を行うことは、障がいのある方と企業双方に大きなメリットがあります。

ご本人の状況によって、支援機関などがついていない場合もありますので、定着支援の方法はさまざまです。大切なのは、採用した企業の方が入社後にその方とどう向き合うか、ということです。

入社まで

障がいのある方、企業、支援機関などにおいて随時面談を実施していきます。面談では、入社後のご本人の職業的な自立と職場内のサポート体制作りに向けて、目標設定を行い、ご本人が取り組む業務内容や、支援機関が関わるサポート内容について検討し、入社後の安定した就労に向けて準備を進めます。

入社直後

企業とご本人の円滑なコミュニケーションが行えるようになるため、また不安などを解決するために、支援機関などによる職場訪問や、必要に応じて面談やアドバイスを行っていきます。支援機関などから、ご本人に対する業務指示の仕方や必要な環境設定などの改善策を提案しつつ、職場の皆様がご本人を主体的にサポートできるような体制づくりを目指していきます。

入社数ヵ月～半年

障がいのある方の職場における業務の自立度も高まり、職場の皆様においてもご本人を自然にサポートできる環境が概ね整う時期となります。大切なのは、支援機関などがいなくても、ご本人が働き続けられるようになることです。そのためにも職場の周囲の方の理解や適切なサポート、ご本人自らの努力で職場に慣れていくことを目指すことが大切です。

1年後

特に大きな変化がなければご本人も継続して取り組み、職場内でも随時サポートできる環境で継続雇用されている時期です。もし、体調や環境の変化、関わり方で困ったことがありましたら、支援機関などへご相談下さい。

岩手県内の支援機関

県内の公共安定所(ハローワーク)

名称	電話番号	所在地
ハローワーク盛岡	019-624-8902	盛岡市紺屋町7-26
ハローワーク沼宮内	0195-62-2139	岩手町大字沼宮内7-11-3
ハローワーク釜石	0193-23-8609	釜石市新町6-55
ハローワーク遠野	0198-62-2842	遠野市新町2-7
ハローワーク宮古	0193-63-8609	宮古市小山田1-1-1宮古合同庁舎1階
ハローワーク花巻	0198-23-5118	花巻市城内9-27 花巻合同庁舎1階
ハローワーク一関	0191-23-4135	一関市山目字前田13-3
ハローワーク水沢	0197-24-8609	奥州市水沢区東中通り1-5-35
ハローワーク北上	0197-63-3314	北上市大曲町5-17
ハローワーク大船渡	0192-27-4165	大船渡市大船渡町字赤沢17-3 大船渡合同庁舎
ハローワーク二戸	0195-23-3341	二戸市石切所字荷渡6-1二戸合同庁舎1階
ハローワーク久慈	0194-53-3374	久慈市川崎町2-15
ハローワーク盛岡菜園庁舎	019-623-4800	盛岡市菜園1-12-18盛岡菜園センタービル2階

県内の障害者就業・生活支援センター

名称	電話番号	所在地
盛岡広域障害者就業・生活支援センター	019-605-8822	盛岡市本町通3-19-1岩手県福祉総合相談センター2階
岩手中部障がい者就業・生活支援センターしごとネットさくら	0197-63-5791	北上市本通り2-1-10
胆江障害者就業・生活支援センター	0197-51-6306	奥州市水沢区台町6-28
一関広域障害者就業・生活支援センター	0191-34-9100	一関市狐禅寺字石の瀬62-3
気仙障がい者就業・生活支援センター	0192-27-0833	大船渡市盛町字東町11-12
釜石大槌地域障がい者就業・生活支援センター キックオフ	0193-55-4181	釜石市千鳥町1-12-2第1コーポスガ1F
宮古地区チャレンジド就業・生活支援センター	0193-71-1245	宮古市緑ヶ丘2-3はあとふるセンターみやこ内
久慈地区チャレンジド就業・生活支援センター	0194-66-8585	久慈市中央4-34
二戸圏域チャレンジド就業・生活支援センター カシオペア	0195-26-8012	二戸市石切所字川原46-1

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 岩手支部

名称	電話番号	所在地
高齢・障害者業務課	019-654-2081	盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階
岩手障害者職業センター	019-646-4117	盛岡市青山4-12-30

本書に関する問い合わせ

岩手県商工労働観光部 雇用対策・労働室

〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1 (TEL)019-629-5591 (FAX)019-629-5589
 [ホームページ] <http://www.pref.iwate.jp/soshiki/shoukou/011237.html>

平成30年2月作成

本書に記載されている内容は平成30年2月現在のものです。内容は制度等により変更となる場合があります。