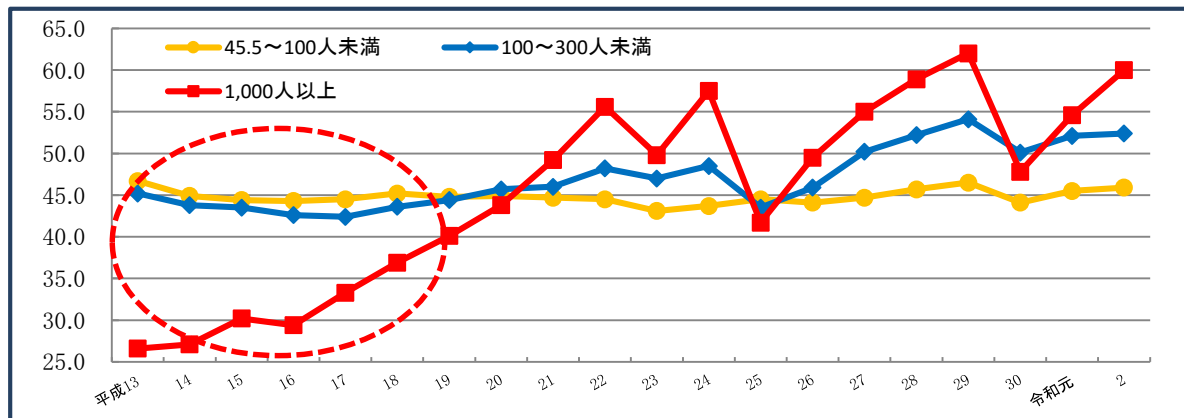


障害者雇用のすすめ

～ 障害者雇用に取り組まれる事業主の皆さまへ～

大企業を中心に障害者雇用の取り組みが進んでいますが、平成20年頃までは中小企業が日本の障害者雇用をリードしてきました。**障害者雇用を積極的に進めている中小企業の事例を紹介します。**

企業規模別雇用率達成企業割合



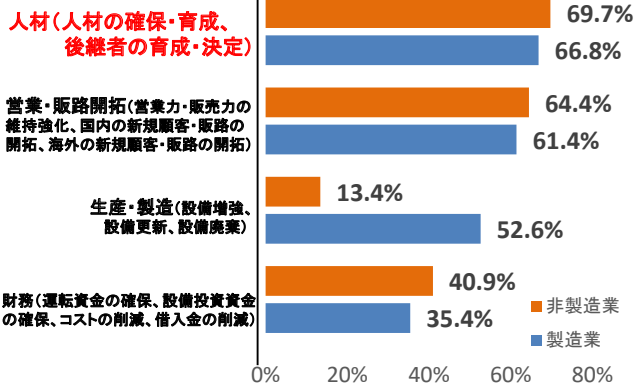
出典：「障害者雇用状況報告」 ※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満 ※平成30年からは45.5～100人未満

多くの中小企業が、重要な経営課題は人材の確保・育成等の人材面の課題であると感じています。

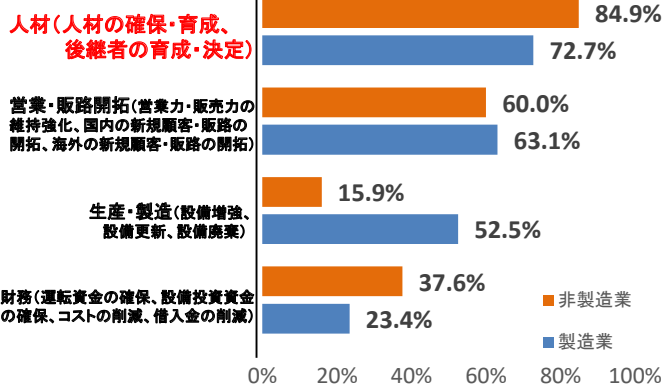
重要と考える経営課題

出典：「2020年版 小規模企業白書」

小規模事業者

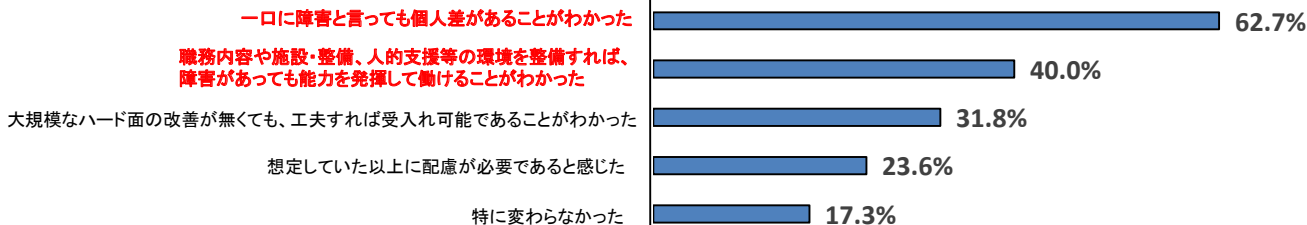


中規模企業



障害者の能力を引き出し、戦力化することで、経営に必要な人材確保が期待できます

障害者雇用後の変化として、約6割の企業が「障害と言っても個人差があることがわかった」、4割の企業が「障害があっても能力を発揮して働けることがわかった」と回答しています。



出典：「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013)

障害者を戦力化することで、人材確保と継続的な黒字を実現したA社（製造業）

障害者の雇い入れに向けた取り組み

- A社は求人を出してもなかなか応募がなく、苦慮していた。既に障害者雇用に取り組み、その成果を実感していた経営者仲間に勧められ、ハローワークに障害者の雇い入れを相談。
- 初めて障害者雇用に取り組むに当たり、ハローワークから障害者への理解を深めるため、特別支援学校の実習生受け入れを提案された。
- **職場実習を実施。**実習受け入れ時は、地域障害者職業センターの訪問を受け、業務の選定、実習実施での配慮・留意点などの助言を得た。

職場実習による見極め

- 職場実習は、自社の職場環境や実際の業務・作業に向いているかなどを見極めるとともに、一緒に働く社員たちの障害者に対する理解が向上した。
- 実習生は実に真面目な働きぶりだったため、本格的に障害者雇用に取り組むことを決意し、ハローワークに障害者専用求人を提出。

障害者の戦力化による経営改善

- 雇い入れ後も、健常者社員が様々な工夫をして、障害者が戦力となるように育成。メッキ処理の複雑な機械を使いこなす障害者や、重要な部品の加工をまかせられる障害者もあり、一流の職人として活躍。
- そのため、障害者の職場定着も良く、リーマンショック時も解雇しなかった。障害者はA社にとって欠くことができない人材。
- その結果、業績は好調。多くの産業分野で製造拠点が海外にシフトし、競争力の維持が厳しいメッキ業界で**3期連続黒字を達成**。



障害者雇用のメリット① 人材の戦力化による経営改善

- 「障害者雇用は社会貢献」ではなく、「**障害者雇用は経営戦略になる**」と認識し、障害者雇用に取り組むことが必要。
- 業務を細分化し、障害特性や能力に応じた業務選定、働きやすさへの配慮などの**ポイントを押さえた取り組みをすると障害者が戦力として活躍**することができる。
- 障害者にかかわらず、社員全体の能力を引き出し、**活躍してもらう戦略が身に付き、企業経営の改善につながる**。

障害者を雇う



ポイントを押さえた効果的な取り組みをする



経営上の効果が出る



経営が改善する

障害者雇用を進めることで、さらに以下のようなメリットがあります。

障害者雇用のメリット② 職場環境の改善

- 障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれた。こうした姿勢が周囲の社員から組織全体に派生し、**コミュニケーションが活性化**。
- さらに、安心して発言・行動できる、心理的安全性の高い職場づくりが実現。その結果、**企業全体の生産性の向上が期待できる**。



心理的安全性の高い、安心できる職場に

<主な事例 B社（飲食業）>

- ・ 知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中で、**チームワークが良くなり、職場の雰囲気改善**。
- ・ 社員の笑顔も増え、店頭や電話対応などでの**接客の質も向上**。その結果、**顧客満足度も向上**。

障害者雇用のメリット③ 会社全体の労働生産性の改善

- 障害者が働きやすいように合理的配慮を実施し、業務の流れや部品などの置き場所をわかりやすく整理。**健常者社員も作業しやすくなり、会社全体の労働生産性が向上**。
- さらに、障害者が一生懸命働く姿を見て、健常者社員が刺激を受けて、より一層積極的に業務に当たり、**意欲や作業効率が向上**。



<部品倉庫内の在庫主な事例 C社（製造業）>

- ・ 部品倉庫内の在庫が十分整理されておらず、知的障害者にとって部品探しが難しかったため、**在庫の置き場所等をわかりやすく整理**。
- ・ 実は健常者社員も部品を探すことに苦慮しており、在庫があるのに発注してしまうことがあった。
- ・ 在庫管理が適正化され、**余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれた**。従業員の**作業スペースが拡大し、作業効率が向上**。



このような障害者雇用の取り組みを推進することで、**多様性への理解が進み、女性や外国人、高齢者などの誰もが活躍できる職場づくりが実現**します。

その結果、多様性の効果によって、組織に活力が生まれます。

また、**企業全体として魅力ある職場となり、人材確保の可能性が拡大**します。

障害者雇用にご利用できる各種制度

職務の設定や作業手順の改善は、専門的な支援機関が具体的に助言します

【企業向けチーム支援】

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業などに対し、ハローワークが中心となり、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を行います。また、活用できる助成金のご案内や申請手続きに向けた支援も行います。

【地域障害者職業センターにおける事業主支援】

障害者雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、障害者の雇入れ計画、配置、作業環境、労働条件や、従業員への教育に関する助言など、専門的な助言、援助を行います。

人的支援体制の整備には、ジョブコーチや職場支援員による支援があります

【職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援】

職場での適応に課題をもつ障害者に対して、ジョブコーチを事業所に派遣または配置します。事業主・障害者の双方に、課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を行います。

- 事業主に対しては、職務内容の設定、指導方法に関する助言など。
- 障害者に対しては、職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など。

【職場支援員による支援】

障害者の職場定着を図ることを目的に、障害者の業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置・委嘱した事業主に対して、助成金を支給します。

試用雇用を通して必要な障害の配慮等の理解を深めることができます

【トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）】

障害者を原則3か月間（精神障害者は最大12か月間）試用雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけにさせていただくための制度です。ハローワークなどの紹介により、トライアル雇用を行う事業主に対し助成金を支給します。

障害者を雇い入れるにあたって、費用を助成する制度があります

【特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）】

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、下記の金額を支給対象期（6か月）毎に支給します。

	支給額	助成対象期間
身体・知的障害者 ※短時間労働者を除く	120万円 (50万円)	2年 (1年)
重度障害者等 ※短時間労働者を除く (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)
障害者（短時間労働者）	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※「短時間労働者」とは週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう

※（ ）内は中小企業以外の事業主への支給額・助成対象期間

この他にも、利用できる制度があります。詳細は、最寄りのハローワークにお問い合わせください。