


2019年発達障害キャリアアップ創出プロジェクト
第9回ビジネススキル基礎講座

障がい者採用について

2019年12月21日

ジョブサポートパワー株式会社
代表取締役
小川 慶幸






【本日のテーマ】

1. 障がい者雇用について

2. ジョブサポートパワーについて

3. 発達障がい社員の活躍について



企業にとって

- ✓ 障がい者を採用する目的は何か
- ✓ 障がい者の採用で何が起きるか
- ✓ 障がい者の採用は何をもたらすか、実現できるか



1. 障がい者雇用について

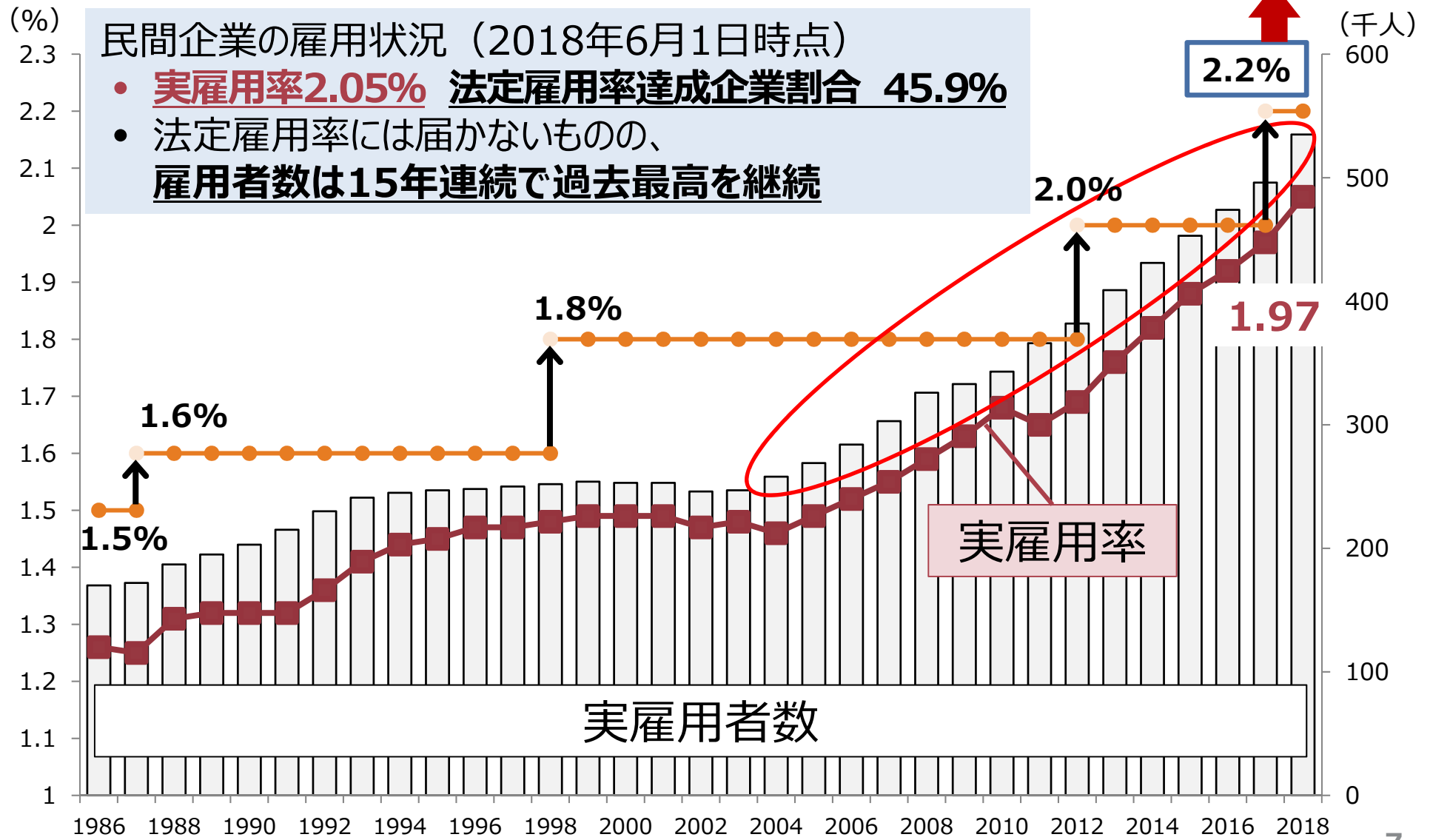
2. ジョブサポートパワーについて

3. 発達障がい社員の活躍について

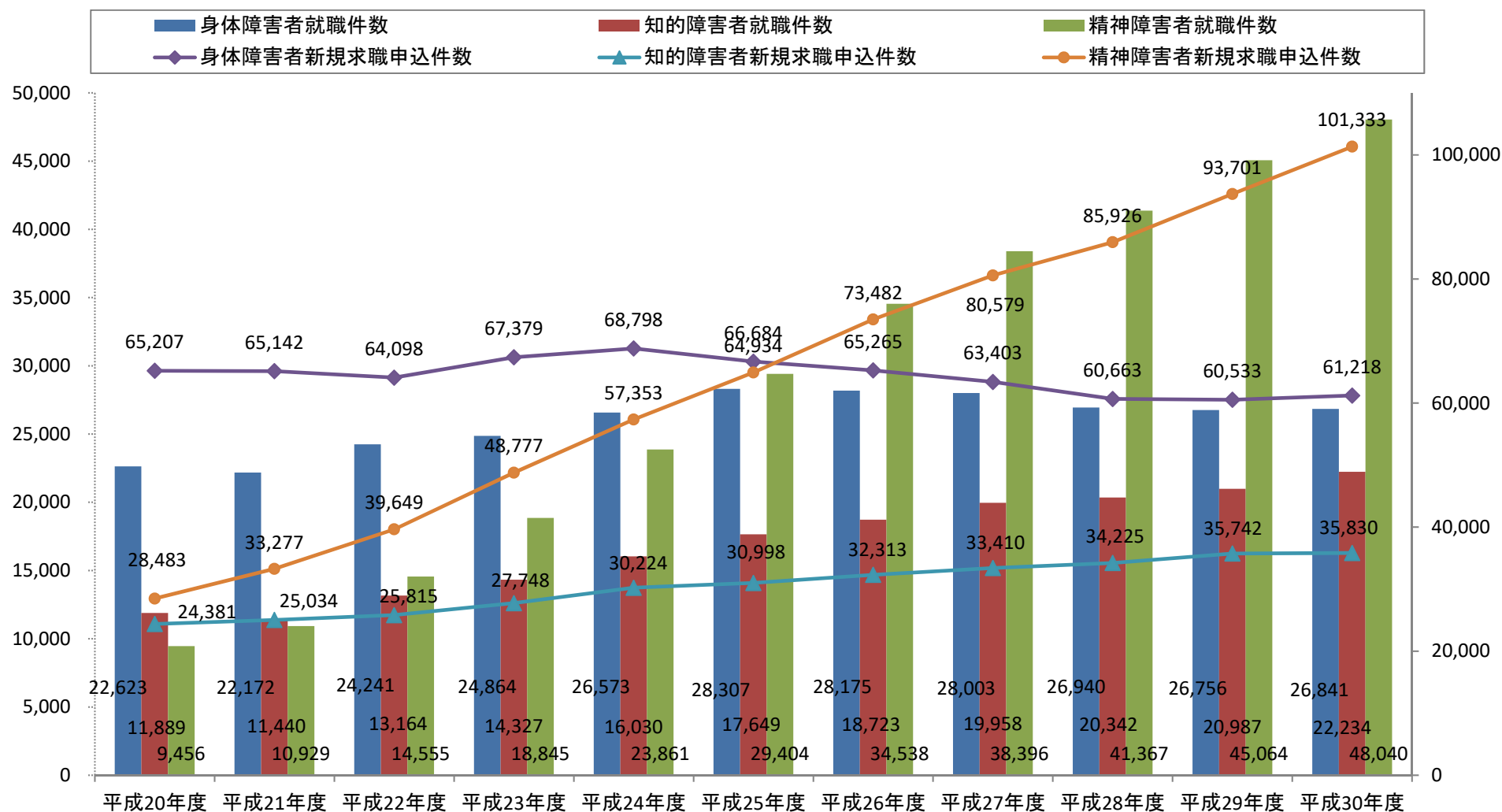
[民間企業における障がい者実雇用率の推移]

2021年までに

2.3%



[ハローワークの障がい種別の職業紹介状況]





[精神障がい者を雇用する差し迫った必然性]

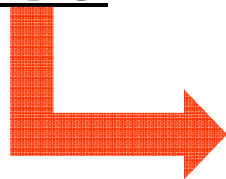
法定雇用率は上がる

働ける身体障がい者はいない（すでに就労している）

社内に知的障がい者を雇用できる職場、仕事がない

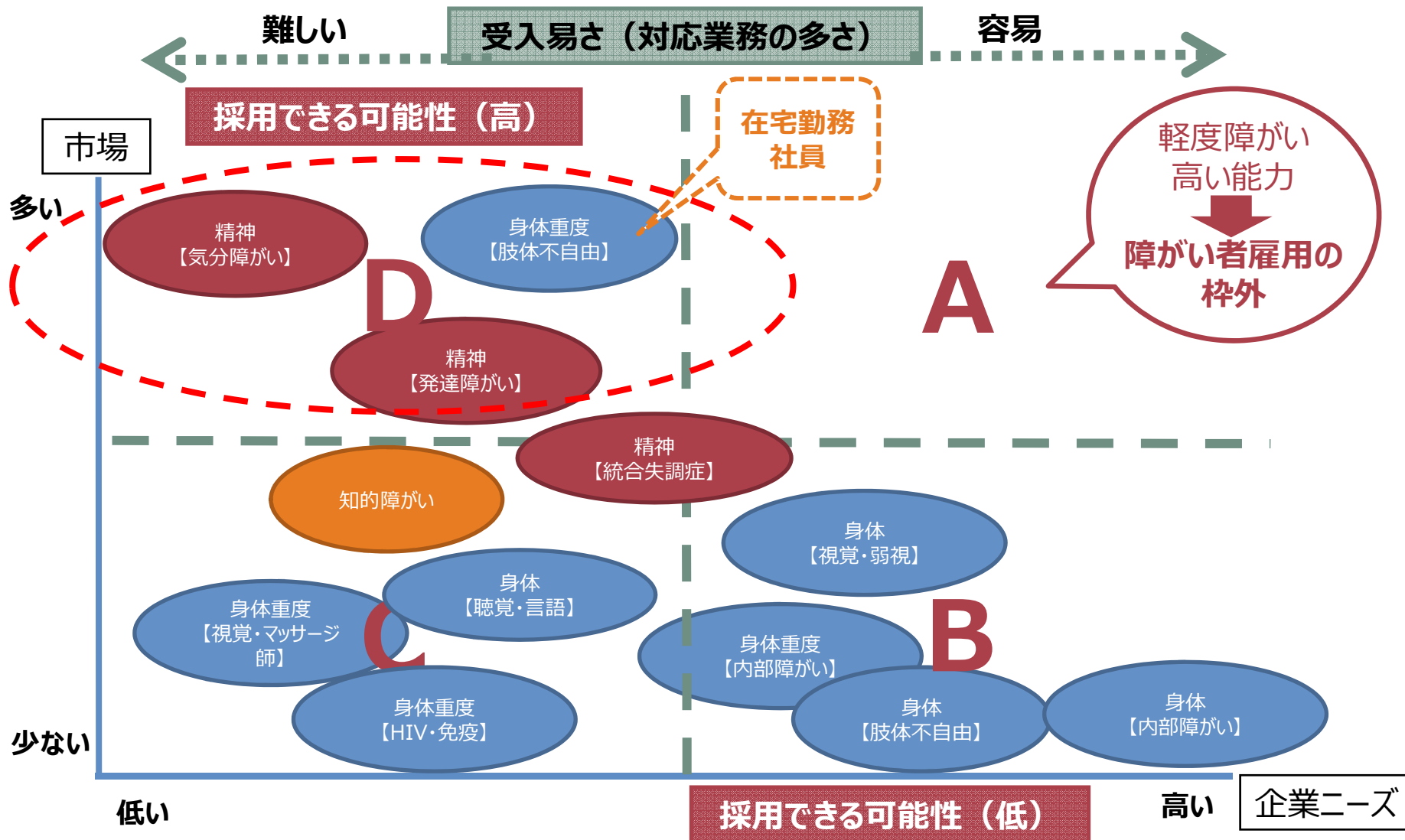
精神障がい者（発達障がい者を含む）は、年々増加

職場環境を整えば就労ができる



**社内啓蒙が必要
定着支援が大切**

[障がい別求職者状況]



※重度：障害等級1級と2級

【企業の障がい者採用手段】

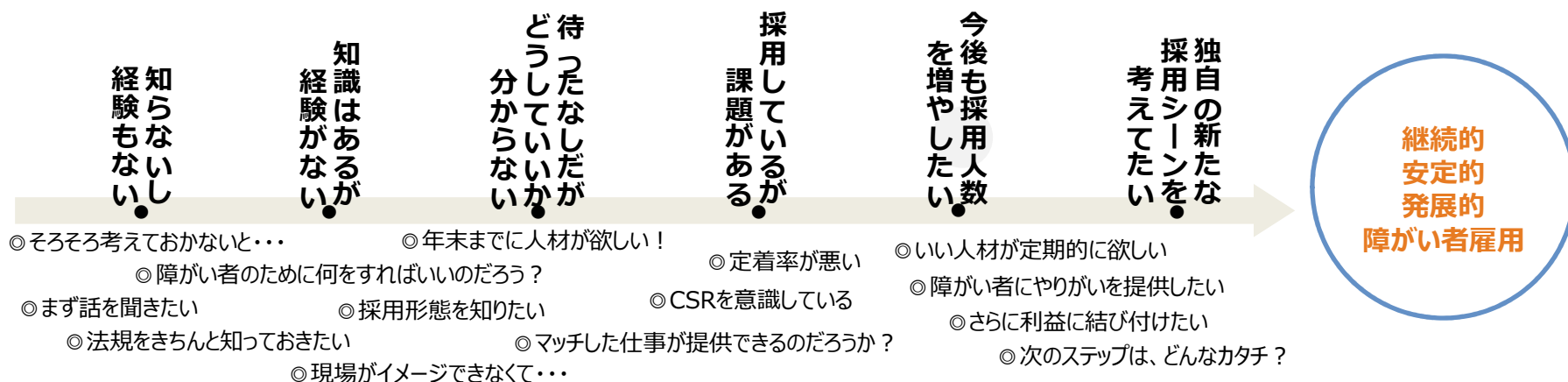
多様な採用チャネルを組み合わせ、活用することが**必須**になっている

一般的な採用チャネル	企業ホームページ	知人などの人的ネットワーク	学校
	人材紹介エージェント	ハローワーク	求人募集サイト

一般的な採用手段に加えて以下のチャネルを最大限活用することが重要

就労移行支援事業所	障害者就業・生活支援センター	障害者職業能力開発校	委託訓練 (東京しごと財団)
発達障害者就労支援センター	地域障害者職業支援センター	リハビリテーションセンター	支援NPO

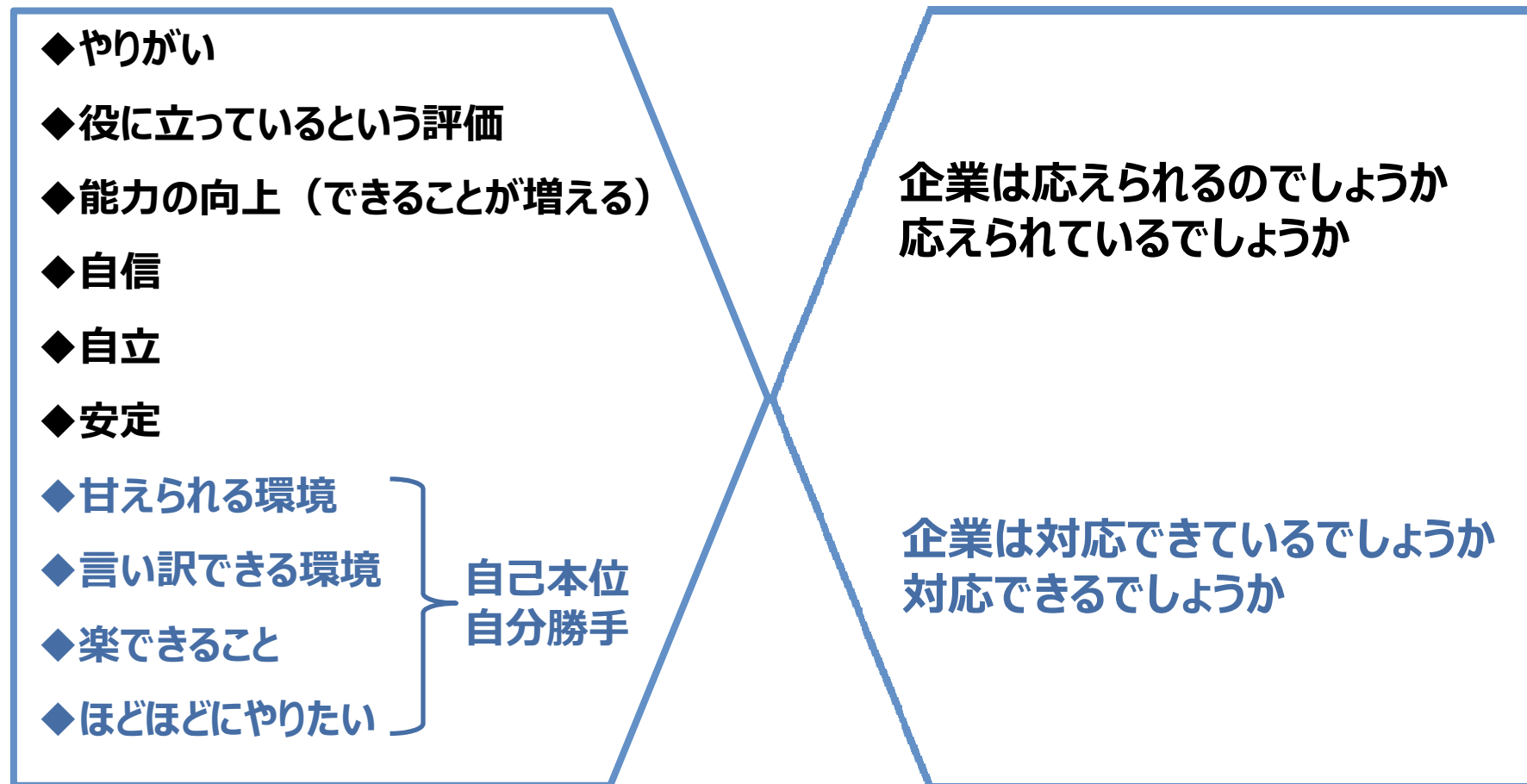
[障がい者雇用における企業の課題]



- 採用したいが、障がい者に対しての経験も知識もない
- 人事と現場（配属先）との認識ギャップがある
- 採用できる障がい者が限定される
- 欲しい（必要な）人材を障がい者で見つけることができない
- 障がい者のための仕事・業務がない
- 障がい者は戦力にならない
- 障がい者を雇う余裕がない
- 障がい者を受け入れるための設備や施設がない
- 障がい者を雇用してもうまくいかない（定着しない）
- 他の社員に負荷が掛かってしまう
- 継続的に安定した雇用をするには

- 障がい者雇用における企業ごとの立ち位置を確認（温度感）
- 障がい者の受入れ状況・準備状況を確認
- 採用職種、業務の合意
- 採用時期を共有

[障がい者が会社（仕事）に求めているもの]



[障がい者の離職理由について]

- **体調不良**
会社側の配慮不足。本人ができること・できないことを正確に把握していなかったため、無理な業務をさせていた。
- **障がい者への認識不足**
受け入れる側の部門長や健常者社員が障がい者とどのように接したら良いか解らず、本人が強い疎外感を感じた。
- **労働条件の認識差異**
採用時に十分な意思の疎通ができていなかったため、業務についていけなかったり、残業や通院の頻度などを会社側が許容できなかった。
- **処遇面の納得性**
障がい者 = 低賃金という発想がある。業務の幅・量が増えても給与がほとんど上がらない。健常者とほぼ同じ業務にもかかわらず給与での差が大き過ぎる。
- **雇用形態**
契約社員等、不安定な雇用形態であり、いつまでも正社員になれない。



[障がい者が考える職場定着の決めて]

前述した離職理由のほぼ逆となります。

- 会社側に障がい者への理解と配慮がある
通院・残業・短時間勤務・ストレスフル業務の回避など、企業努力がなされる。
- 障がい者と働くことについて受け入れ側の意識が高い
CSR教育等の浸透（社員の意識）・バリアフリー環境・通勤の利便性の高さ。
- 能力や必要配慮を把握したうえで担当業務が決められる
「仕事に人を」ではなく、「人に仕事を」当てはめるという発想を持っている。
- 健常者と同じテーブルで評価を受けられることができる
障がい者であっても「業務の成果」で健常者と同様に評価される。
- 正社員採用であり、安心して仕事に取り組める
障がい者を雇用することへの会社の姿勢に信頼ができる。
正社員として福利厚生を受けられることができる。

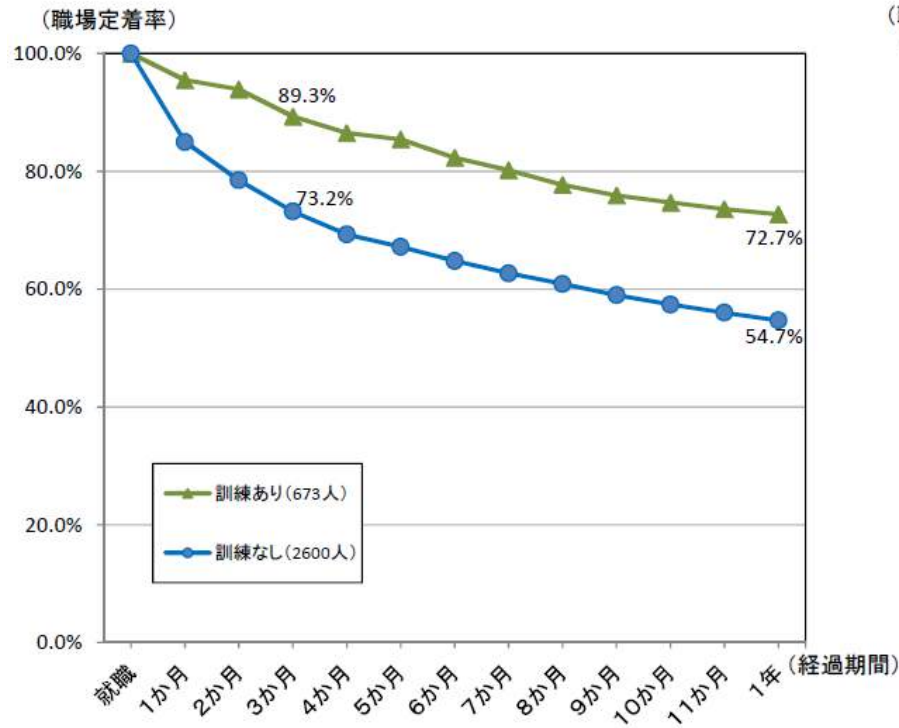


[支援内容]

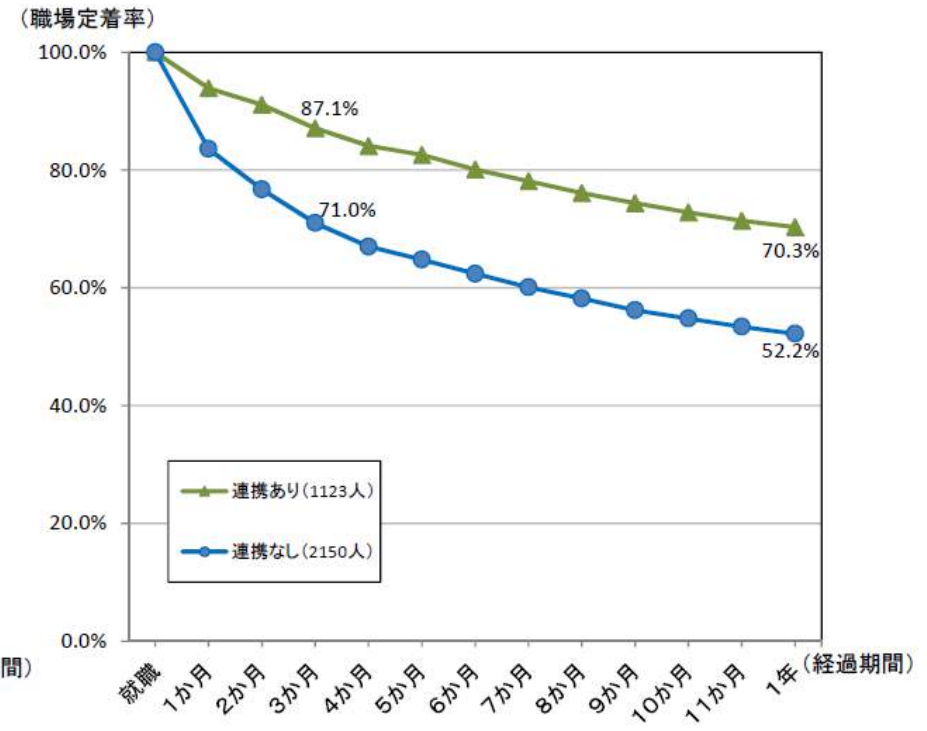


[就労支援機関との連携]

障害者の職場定着率
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JIED)

[就労支援機関]

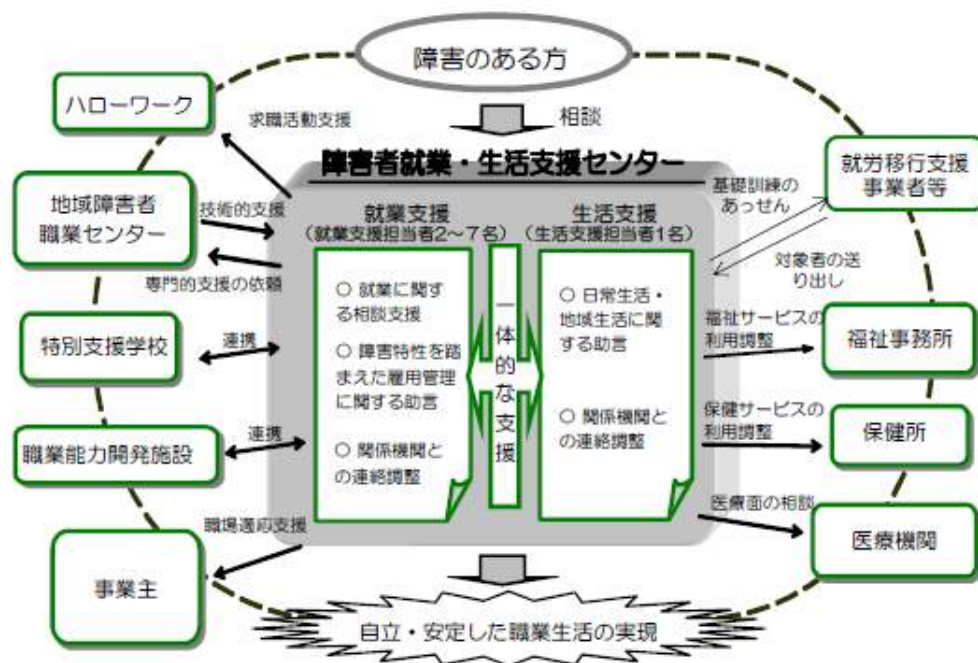
障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の設置を推進

21センター（14年5月事業開始時）→ 332センター（29年4月現在）

雇用と福祉のネットワーク

業務の内容



就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施。

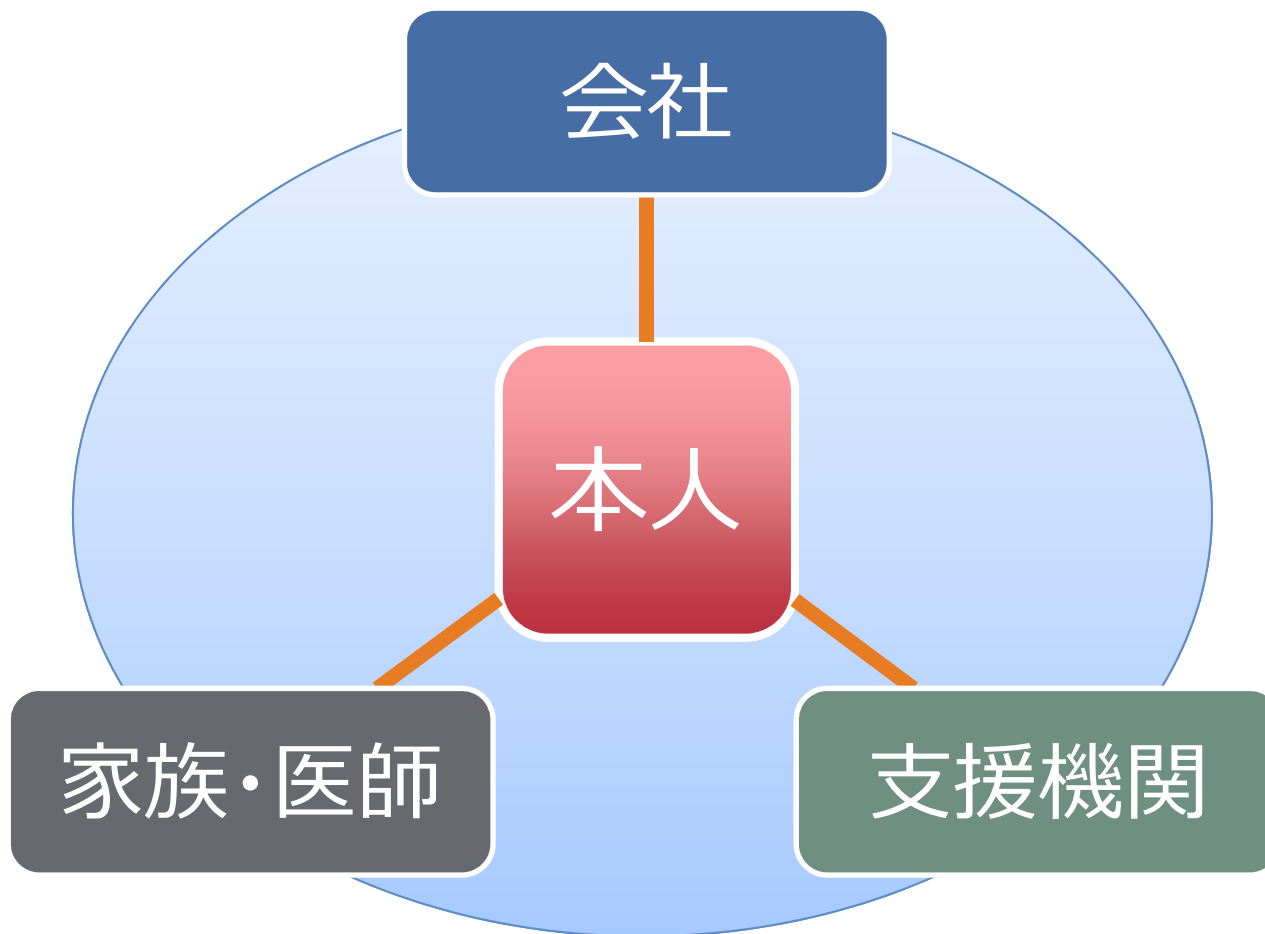
<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

[定着支援体制]



- ✓ 定期的にセンターへの訪問を促し、職場での様子を確認してもらい、職場では言い難いことや相談等を聞いてもらう。
- ✓ 定期的に職場に訪問してもらい、職場での様子や職場での課題や対応方法等について話を聞いてもらい、ご本人との面談等で確認した相談内容や不安等の共有をしてもらう。
- ✓ 相談が苦手な社員については、メールや電話での相談や必要に応じてご家族との面談・電話相談もお願いします。

[定着と人材育成]

- 障がいの特性に合わせた職場内配置
- 面談でのサポート体制
- 研修による戦力化とスキルアップ
 - 入社時研修
 - 個人情報保護研修
 - 障がい者職業生活相談員資格認定講習（社外研修）
 - 職場支援従事者研修（社外研修）
 - 職業リハビリテーション実践セミナー（社外研修）
 - キャリア支援 / 管理職への登用
 - 在宅勤務と通勤の柔軟な勤務形態対応
 - 転籍によるキャリアアップ
- 様々な仕事を経験できる機会と挑戦する力

障がいの特性を
理解した
上司からの
指導と配慮

定着 = モチベーション

[障がい者の働き方]



通勤勤務
事務・清掃・作業

在宅勤務
(テレワーク)



一般就労

サテライトオフィス
での勤務

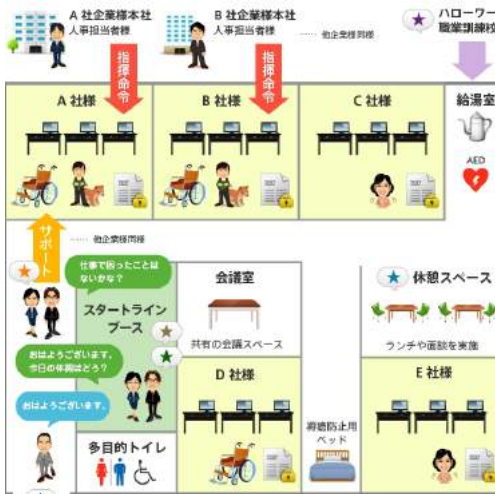
農場勤務
農作業



福祉的就労

A型事業所
最低賃金

B型事業所
工賃



[特例子会社とは]

簡単に言うと「障がい者の雇用機会を増やし、障がい者が安定して就労できるように特別な配慮をして雇用する企業の子会社」となります

全国で486社の特例子会社があります（H30.6.1現在）
32,518名の方が全国で活躍しています

設立するには要件を満たして認定を受ける必要があります
ジョブサポートパワーは2003年に認定されました



特例子会社

- ・職場環境が整っている
- ・業務量に無理がない

一般企業

- ・職場環境が未整備
- ・業務量に無理がある

雇用される障がい者側のメリット

- ◆ 配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される
 - ・バリアフリーなどの設備環境
 - ・勤務時間や休暇制度などの規則や制度
- ◆ 雇用の機会が増える
- ◆ 定着率が高く長期的に働くことができる

雇用する側のメリット

- ◆ 障がい者を雇用しやすい職場環境が作れる
- ◆ 障がい者の能力を十分に引き出すことができる
- ◆ 法定雇用率が達成しやすくなる
- ◆ CSRなど企業イメージの向上



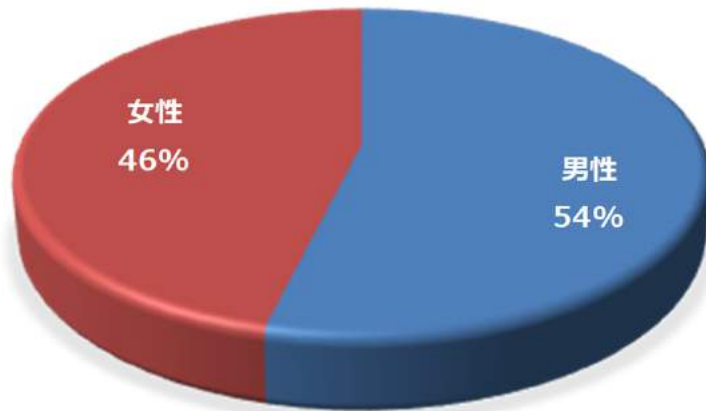
1. 障がい者雇用について

2. ジョブサポートパワーについて

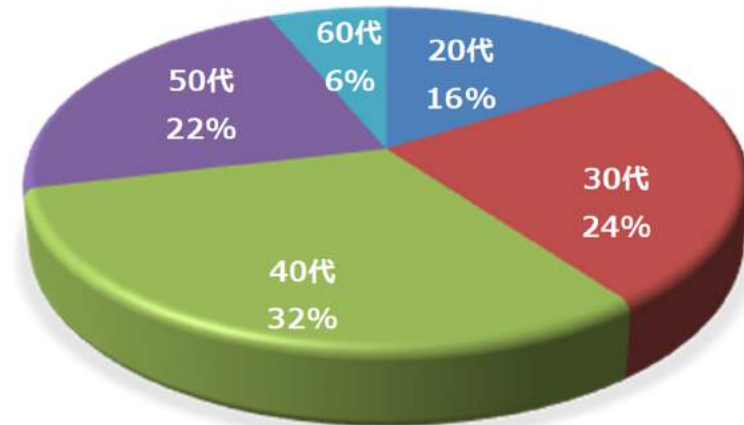
3. 発達障がい社員の活躍について

[社員構成]

男女比



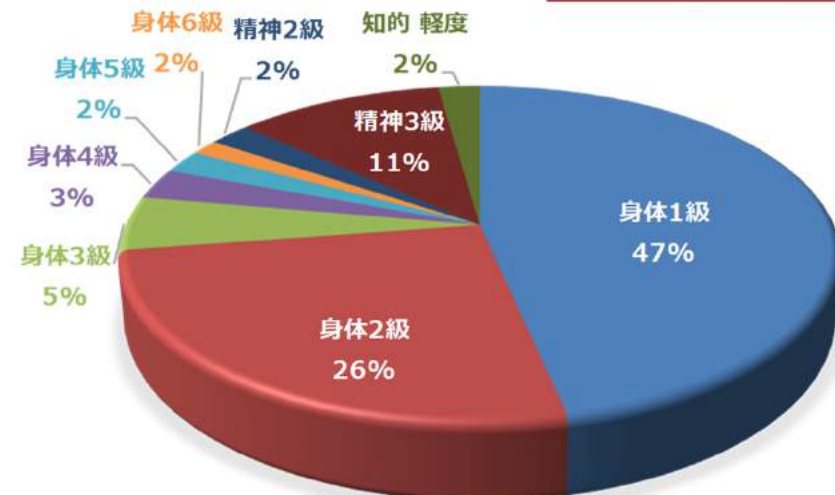
年代別



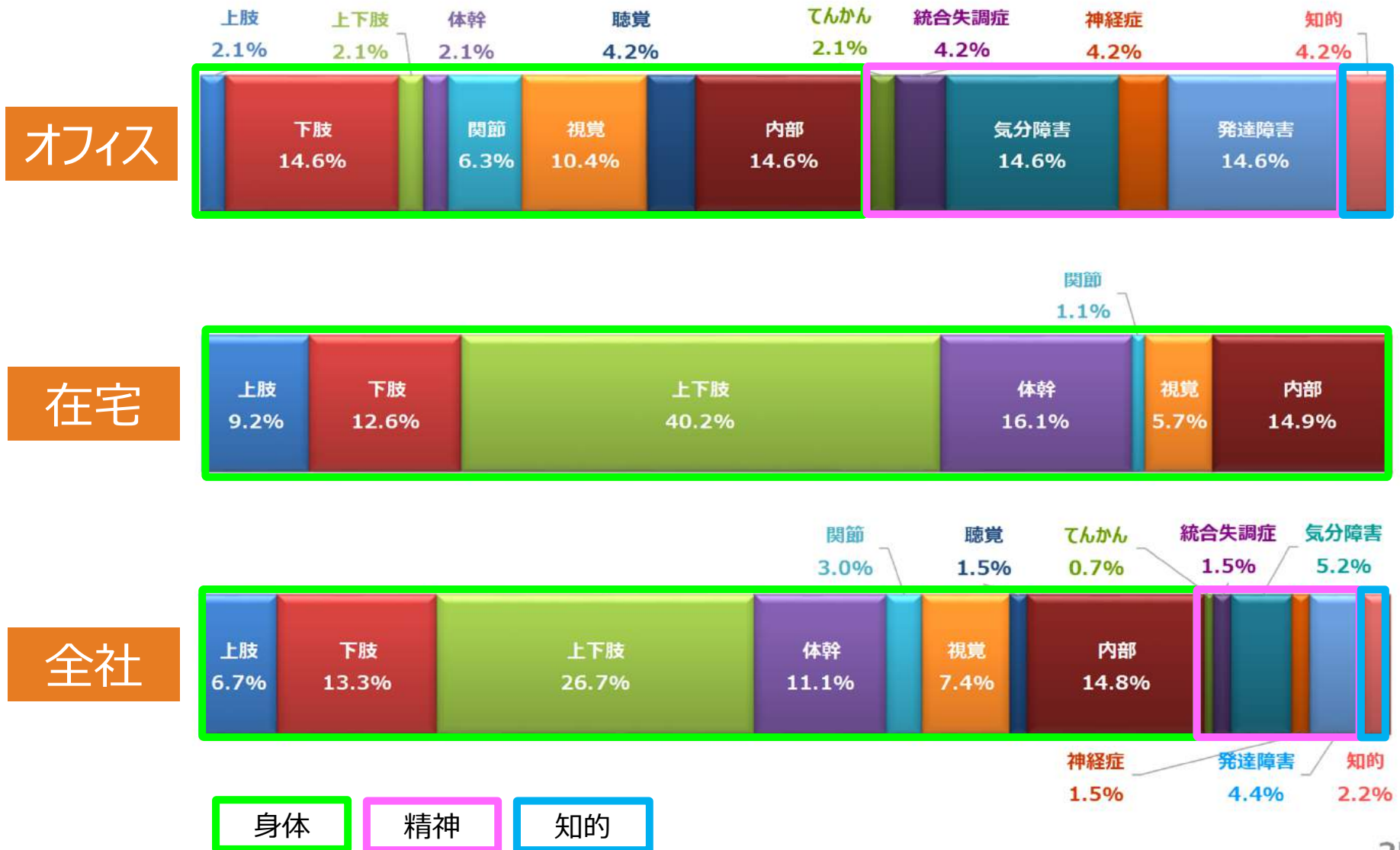
勤務年数



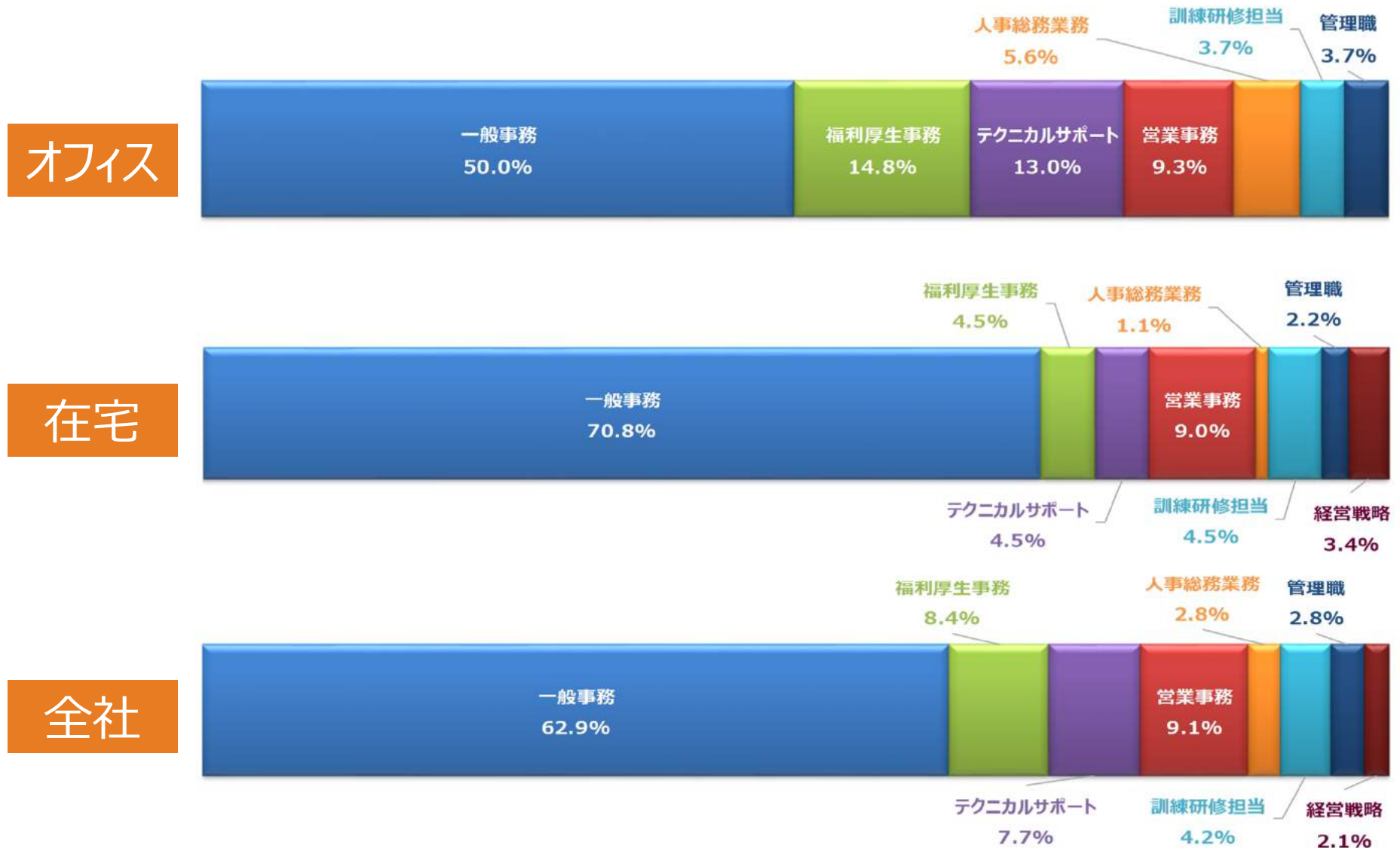
障害等級別



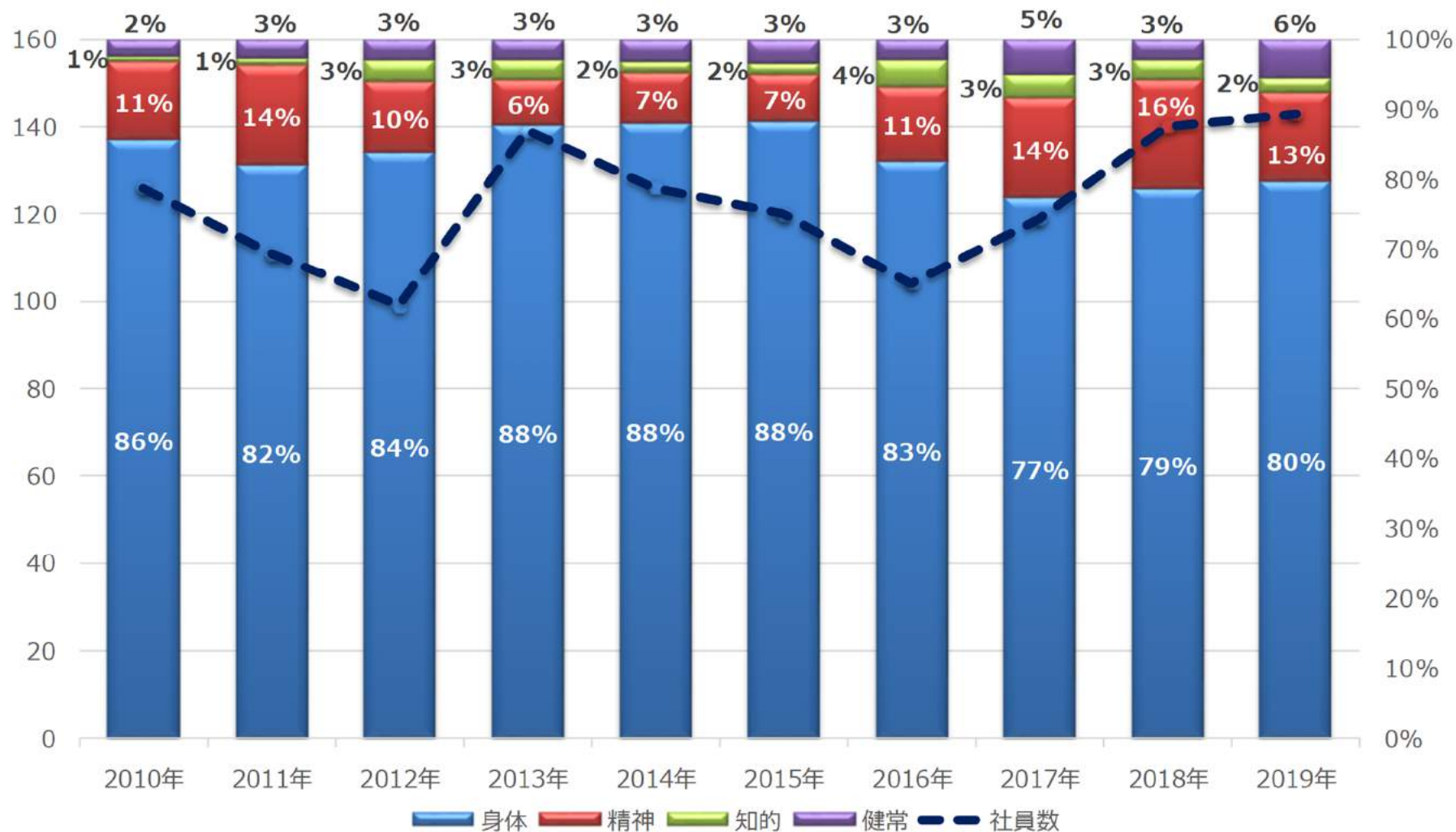
[勤務場所別障がい特性]



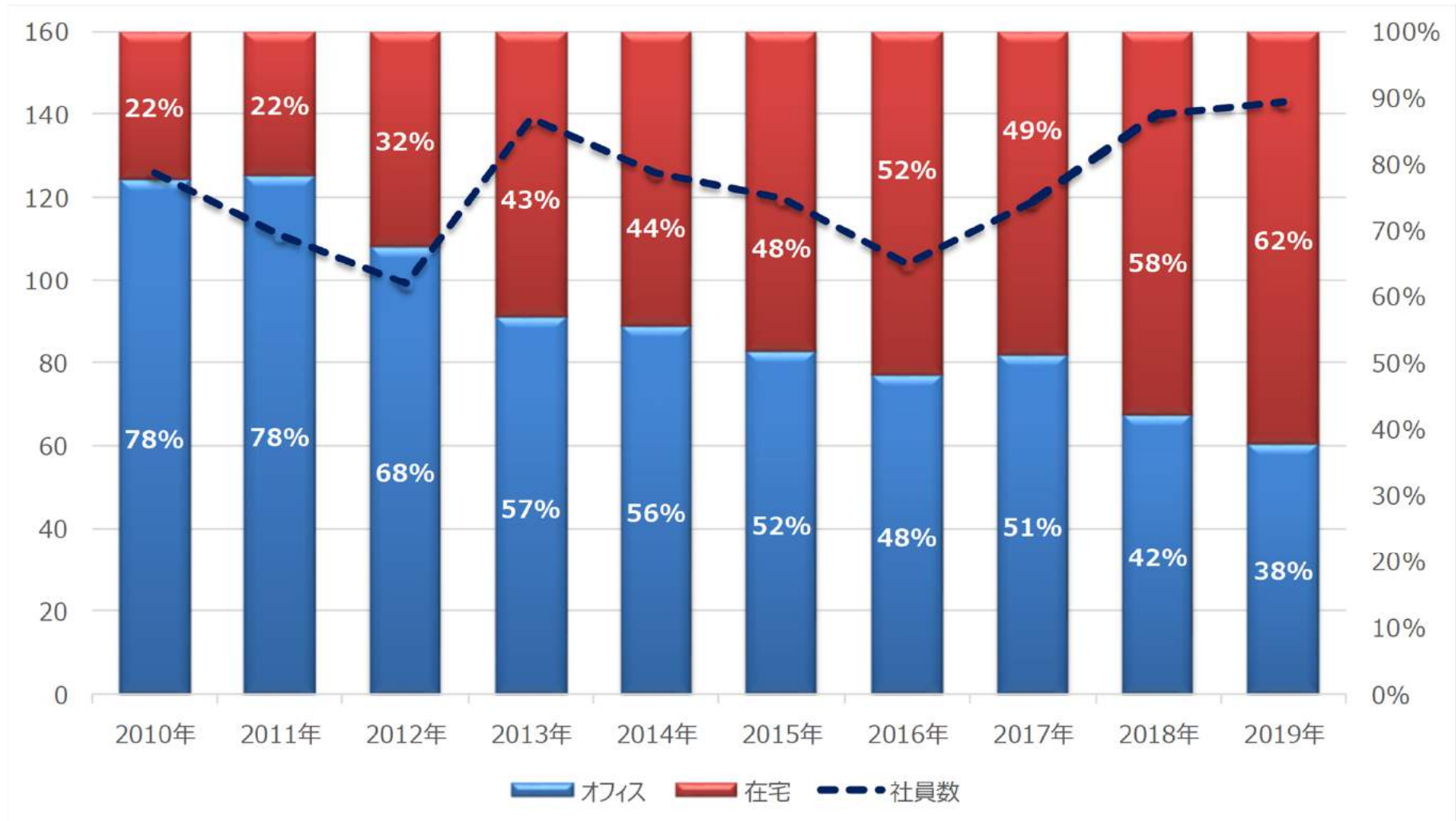
[勤務場所別業務構成]



[障がい種別の構成推移]

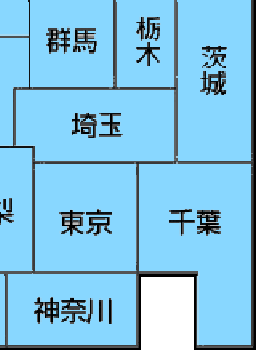
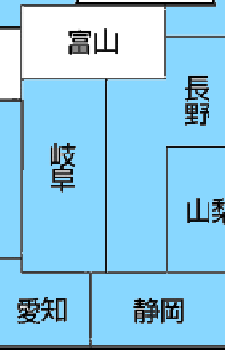
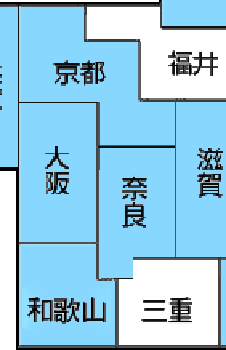
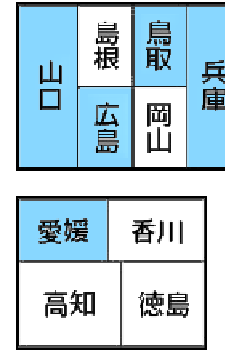
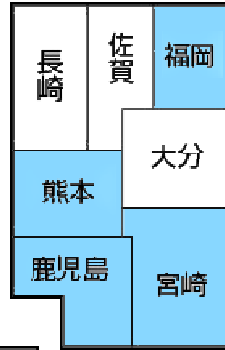


[勤務場所別の構成推移]



[在宅勤務社員の紹介]

社員の約6割がテレワークによる在宅勤務。
北海道から沖縄まで全国32都道府県で在宅勤務社員が活躍中！



[在宅採用経緯]

2013年4月
在宅勤務社員が全社員の半数に

2019年6月、
在宅勤務社員が62%に。

雇用率
2.40%
達成

2012年9月
視覚障がい者を在宅勤務で採用

生産性の向上は図れるか

障がい者雇用は何をもたらすか

雇用の継続はできるのか

戦力になるのか

定着するのか

①在宅勤務社員担当業務の見直し
雇用の継続性を持たせるため、オフィスで行っている業務を在宅でも実施できる仕組みを導入、視覚障がい者向け業務の明確化

2004年5月
初めての在宅勤務社員採用

法定雇用率を達成するためには

仕事はあるか

コストはかけられるか

人材はいるのか

②在宅勤務社員向け研修プログラムの見直し
戦力化するための入社時基礎研修と業務対応スキルアップを目的とした新プログラムを設置

2001年1月
ジョブサポートパワー設立
(特例子会社認定は2003年3月)

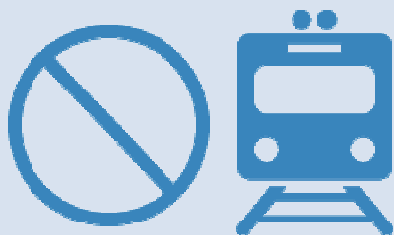
③業務体制の構築
在宅業務コーディネーター、在宅勤務リーダー、在宅勤務社員の3者リエゾン制度の確立。チーム編成による業務フローの策定と体調面に配慮した勤務管理と納期管理の徹底

[在宅勤務（テレワーク）のメリット]

テレワークなら自宅が職場に



通勤が不要！



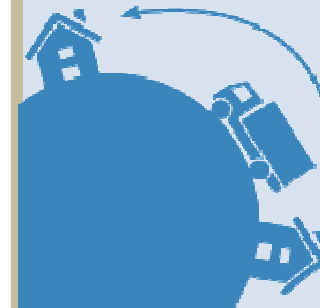
体調管理がしやすい



体温調節など
自分に快適な環境で
働くことができる

居住地を制限されない

引越しても
仕事を続ける
ことができる



[在宅勤務を実現する仕組み①]

■ICT（情報通信技術）と 在宅雇用支援体制

Information and Communication Technology

- PCとネット回線は、会社負担の業務専用です
- 在宅勤務社員用の就業規則があります

セキュリティ

自宅

- 家族でも立ち入らない業務スペースが前提
(施錠できる個室がベスト。リビング等の場合はカーテンで仕切る等、可能な限り独立したスペースに)
- ✓ 入社時に住居間取り図・作業スペースの写真を提出
- 持ち運べないデスクトップPCが基本
- ✓ 住居スペースや障がいの関係でノートPC使用の場合はセキュリティワイヤーロック
- 接続するデバイスを制限する
- ✓ デバイス制御ソフトを導入（指定した機器（主にマウス）以外の接続を物理的に制限）

ネットワーク

- 社内ネットワークにVPN（Virtual Private Network）接続
※VPN＝インターネット等の不特定多数が利用する回線の中、自前の専用線のように安全に通信できる接続関係を構築
- ✓ ネットワークにID・パスワードでログイン
- ✓ IT管理部門の監視下で作業。

業務運営

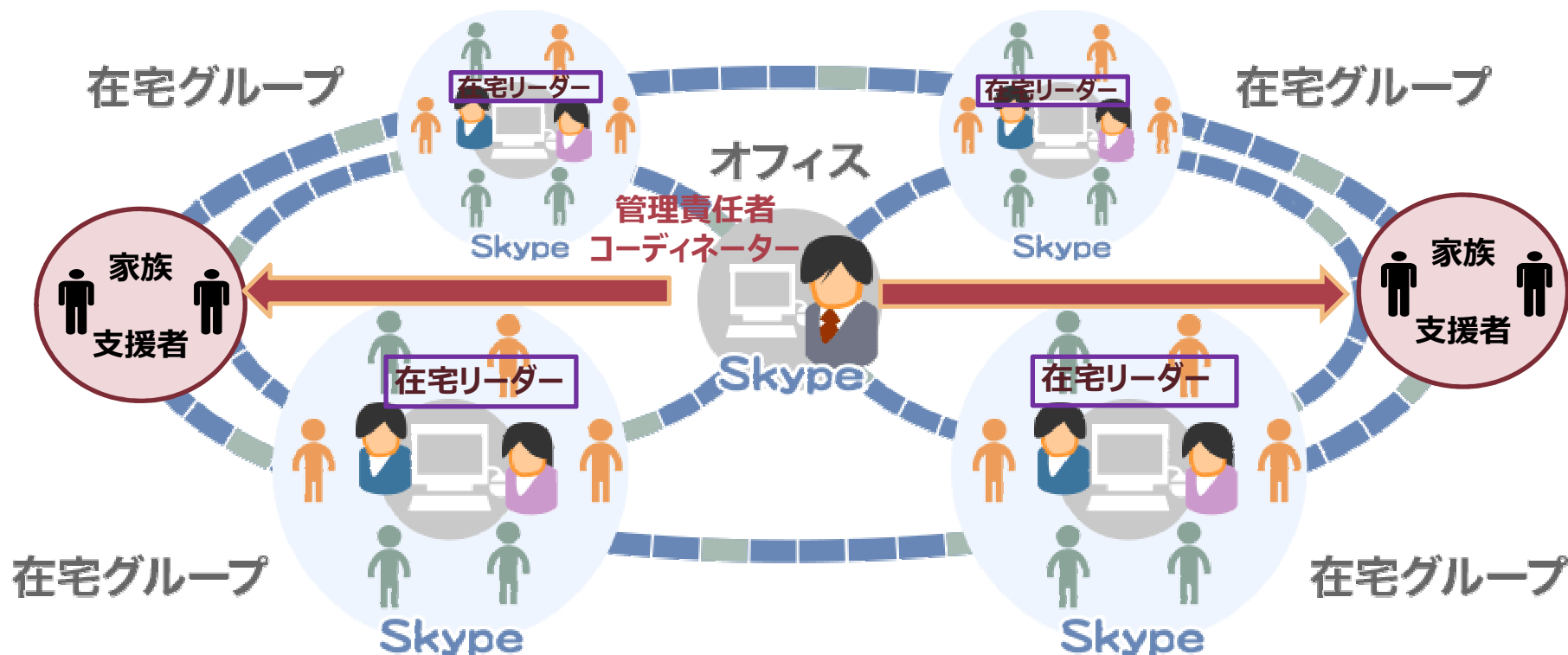
勤務管理

教育・研修



[在宅勤務を実現する仕組み②]

Key Word : チームワーク

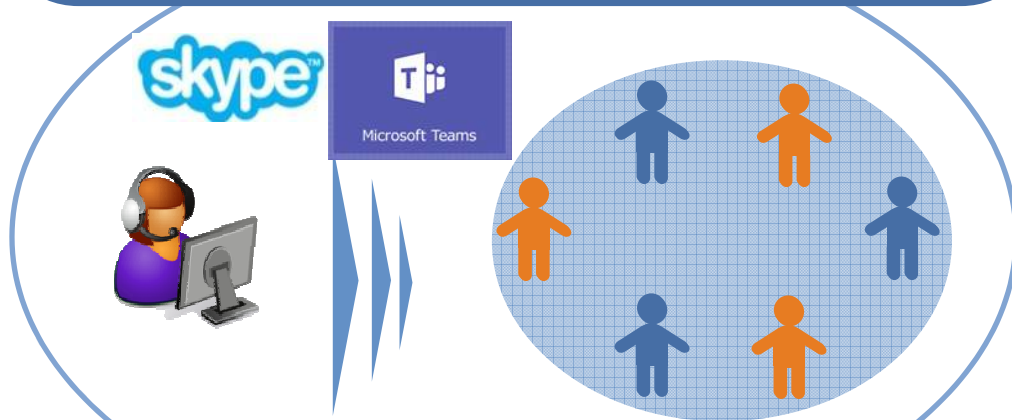


- ・ジョブサポートパワーの在宅勤務は、5～10名を1つのグループとし、グループリーダーが日々の勤怠管理を行います
- ・業務は取りまとめ役が管理を行い、グループをまたいで対応したり、オフィス社員とも連携を取って対応しています
- ・勤務を安定させるために、障がいや体調のことをご家族や支援機関とも連携を取っております

【コミュニケーション】

Skype & Teamsの機能をフル活用 音声通話・チャット・画面共有による リアルタイムコミュニケーション

- ・朝礼・終礼
- ・勤怠管理（体調確認）
- ・ミーティング
- ・業務指示・指導（レクチャー・作業状況確認）
- ・教育（情報保護、システム導入・変更など）



- ◆在宅チームリーダー
- ・感じ取る力
- ・状況判断力

- ◆在宅勤務社員
- ・報告、連絡、相談
- ・コミュニケーション能力

グループリーダーからの声掛け

- **情報共有**
オフィスの動き
今後の業務について
- **勤怠**
フレックス・変則勤務の有無
休暇の有無
- **業務の状況を把握**
不明点はないか
人員の不足はないか
締切や納期までに完了するか
- **体調の把握**
無理をしていないか
声や話し方に変わりは無いか

[在宅勤務社員の業務]

入力・集計

- 手書き、紙ベース情報のテキスト化
（作業日報・調査情報等）
- アンケート集計・分析・レポートニング
- 請求書等、経理関係伝票のシステム入力
- 名刺データのデータベース化

社内対応

- 厚生事務（証明書の発行）
- 財務業務（請求書入力・与信判定）
- 契約書のチェック・データファイル化
- 資格取得手続き
- 社内ポータルサイト整備
（掲載データの更新、デザイン変更等）
- 社内システム情報アップデート・整備



インターネットによる情報収集

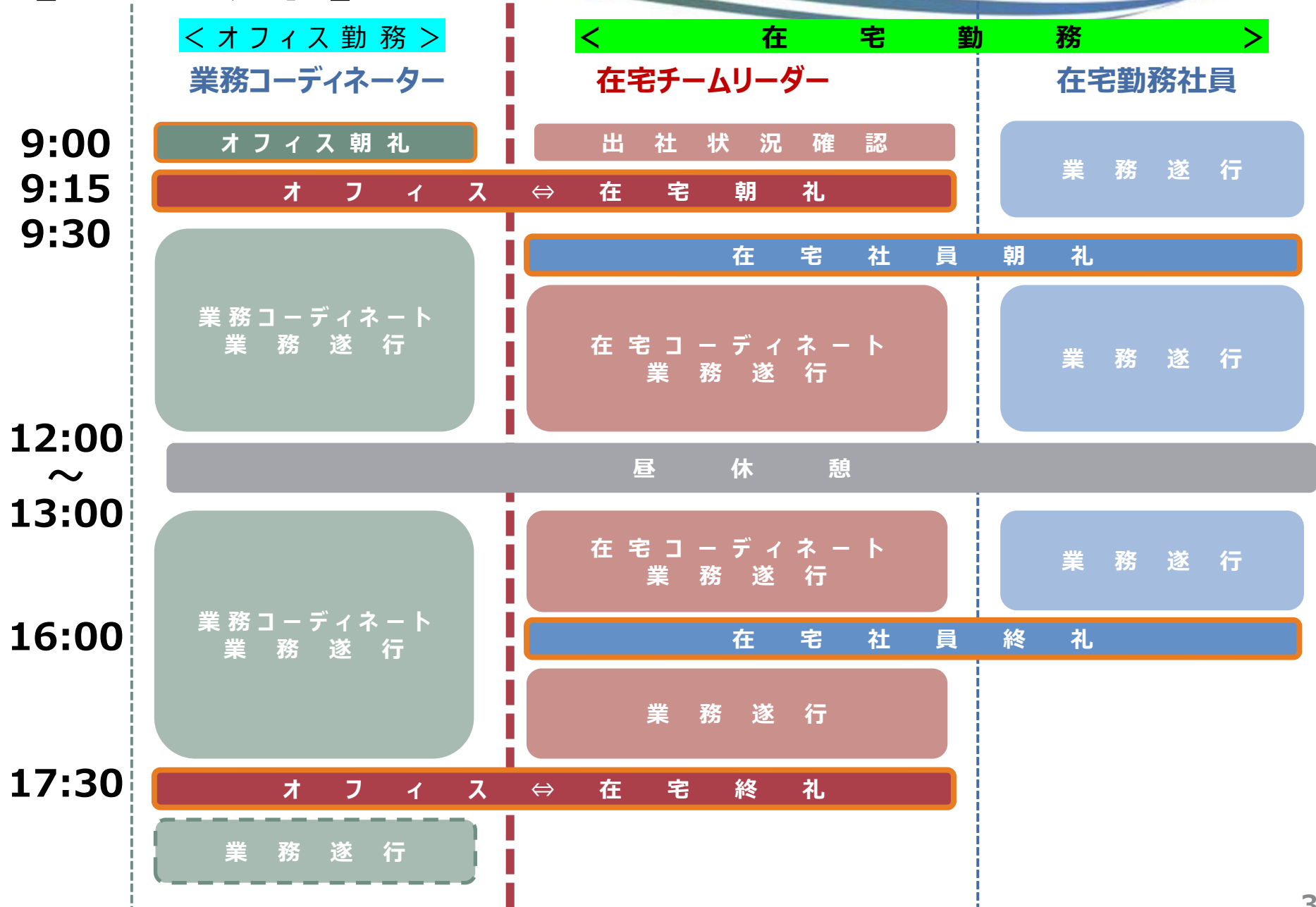
- 官公庁調達情報（入札情報）の収集
- 業界他社情報収集
- 営業ターゲット情報（企業住所・連絡先）
の収集

外注業務

- 派遣デスク業務
- 入札対応（文章校正・チェック作業）
- プログラム開発
- アンケート集計・分析・レポートニング
- 住所データの整備・入力
- テープ起こし・文字起こし
- ヘルプデスク



[1日の流れ]





[安全で安心、安定して働くための制度]

1. 定期通院

定期通院に要した時間を**勤務時間とみなす**

2. 「通勤勤務」から「在宅勤務」への切り替え

障がいの進行や悪化などで、障がい等級が1級・2級の身体重度障がい者になった場合、“**通勤での勤務**”から“**在宅勤務**”に変更することで**雇用の維持・継続が可能**

3. シフト出勤時間制

ラッシュ時間帯を避けて出社および帰宅できる勤務時間を容認

4. フレックス休暇制度

累積した残業時間との相殺により休暇が取得可能に。
社員は有給休暇を使用せずに休暇取得。

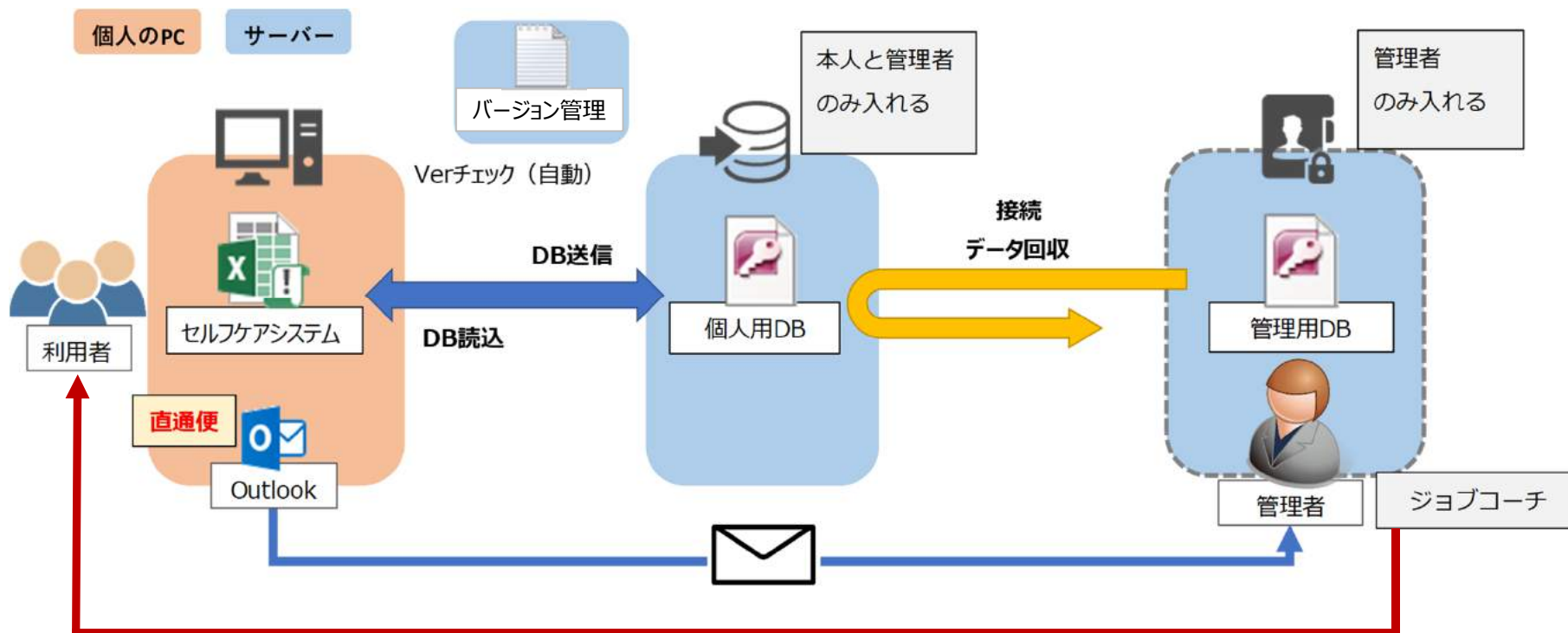
5. 短時間勤務制度

新入社員や長期休暇からの復職前など、体調面等の調整が必要な社員に対して短時間勤務制度などのプログラムの導入

[安全で安心、安定して働くための支援]

セルフケアシステムの活用

日々の調子を自分自身がチェックすることで気分や体調の変化を自らが把握して早期にできる対処法の実施とジョブコーチによる支援対応で安定就労を実現。





2016年、総務省「テレワーク先駆者百選」に認定

第4回
日本HRチャレンジ大賞
奨励賞
表彰式：2015年6月

平成27年度
テレワーク推進企業等
厚生労働大臣表彰
特別奨励賞
表彰式：2015年11月

第16回
テレワーク推進賞
奨励賞
表彰式：2016年2月

令和元年度
エクセレントカンパニー賞
東京都知事表彰
表彰式：2019年9月



ICTのフル活用による人材活用、経営力向上、社員利益への寄与が評価されての受賞

テレワーク実施のための社内整備と取引先企業への普及、ワークライフバランス向上が評価されての受賞

研修プログラム見直しなど在宅勤務による障がい者雇用の継続性が評価されての受賞

在宅勤務という勤務形態に関わらず、自立的に仕事ができる体制構築やキャリア形成など、障がい者雇用の取り組みが評価されての受賞



1. ジョブサポートパワーについて

2. 障がい者採用について

3. 発達障がい社員の活躍について

事前に共有、配布しないページもありますのでご了承をお願いします。

【就労するために必要なこと】

人物本位の採用が基本です！

意欲

やる気と意欲は必須条件です

自己理解

自分の事を良く理解している

誰かに頼るのではなく、
誰かのために役に立ちたいと考え、
行動できる！

自己管理

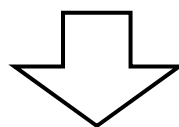
自分で体調管理ができる

協働

自分本位ではなく、コミュニケーションが取れる

【最後に】

- ✓ 障がい者のための雇用支援を利用
- ✓ 一般扱いの雇用による就職・職場適応を指向



「障がい者雇用」を選択する場合と
「一般扱いの雇用」を選択する場合とでは
企業の対応や配慮は異なる

- 作業遂行面
- 作業指示の工夫
- 特性理解にもとづく指導
- 精神的・身体的な安定への配慮 など

日々の安定した就業のためには、まず自己理解が大切



特例子会社
ジョブサポートパワー
株式会社



ビジョン：障がい者の仕事と職場を創造し、働くことで社会に貢献する