

HOW

(Happiness Of Workers)

企業向け人権啓発紙
(職場からつくる人権尊重)

発行年月
令和6(2024)年
11月

Vol 4

一緒に働いてみませんか？ 障害者雇用

互いを理解しあい、誰もが働きやすく、活躍できる職場へ



〈葛飾区オフィスサポーター就労の様子〉

障害のある方が働きやすい職場は誰もが働きやすい職場です。

同じ働く仲間として、障害の有無に分け隔てられることなく、お互いを思いやり、尊重することで、誰もが自分らしくいられる職場を目指しましょう。

- 2P 雇用における基礎知識
- 4P 採用・雇用における準備・配慮
- 6P 事例・まとめ

公正な採用選考に向けて ～なくそう就職差別～

就職の機会均等を確保するため、本人の適性・能力に基づき、基本的人権を尊重した公正な採用選考をお願いします。

✿厚生労働省「公正な採用選考について」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>

✿東京都産業労働局 TOKYO はたらくネット「公正な採用選考に向けて」

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/>



葛飾区は持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

「HOW」とは「働く人の幸せ」を願い、一人ひとりが充実した生活を送るためにはどのようにして「働き」「暮らす」ことなのかを考えるという意味を込めています。

今号は、障害者の就労専門相談員のご経験を活かし、民間企業向けに採用、雇用後のマネジメント等でご活躍されている、パーソルダイバース株式会社の田村一明さんに、障害者雇用における基礎知識や雇用事例などを通して、働きやすい職場づくりについてお話を伺いました。

障害者雇用における基礎知識

●日本の障害者雇用状況について

2023年6月1日の集計では民間企業で64万2,178人の障害者が就業しています。厚生労働省が毎年公表している障害者雇用状況において、就業する障害者数は毎年増え続けています。この10年で1.57倍（2013年6月1日時点は40万8,947.5人）となっており、今後ますます障害のある方とともに働く機会が当たり前の社会になっていきます。

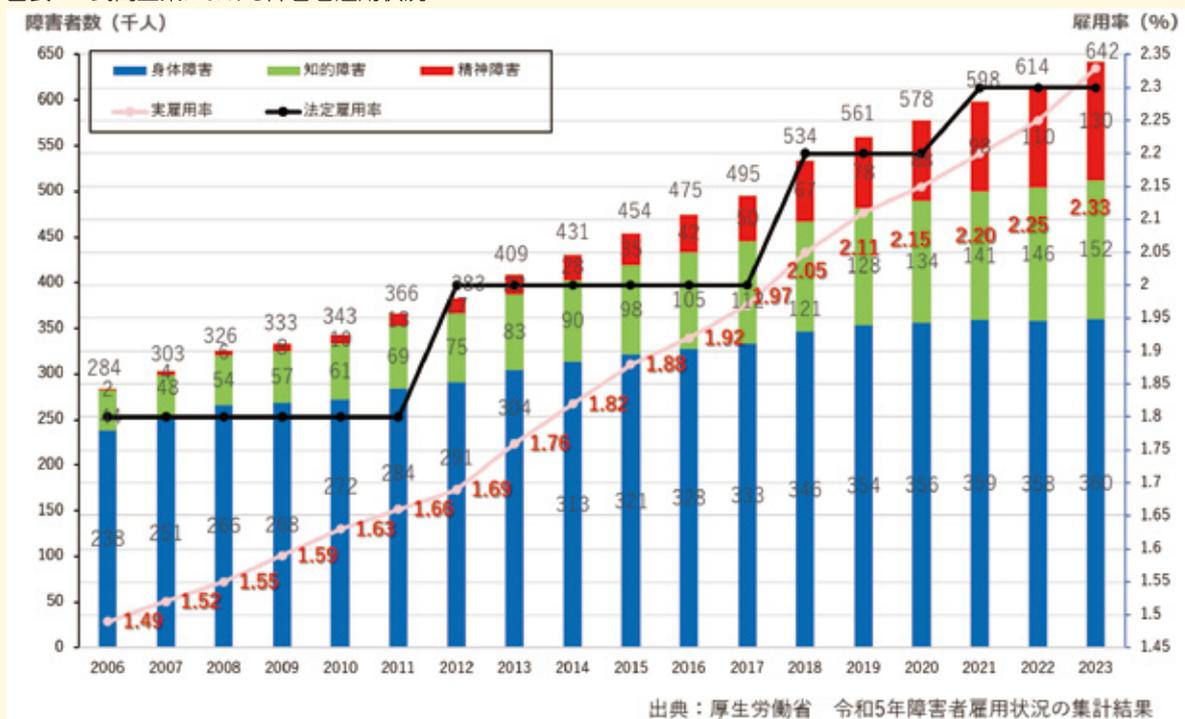
●法定雇用率制度について

日本の障害者雇用は、障害者基本法の基本理念で“すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現する”と定められています。障害があっても、地域の一員として働く場が当たり前にあるようにするため、日本では民間企業や国、地方公共団体に対して、常用雇用している労働者の一定割合に相当する人数以上の障害者を雇用しなければならないとする法定雇用率制度を定めています。1960年に努力義務として定められて以降、何度か改正が行われており、現在は民間企業において2.5%、2026年7月からは2.7%への引き上げが決まっています。

（現在は40人以上雇用する企業、2026年7月からは37.5人以上雇用する企業が対象です）

企業が常用労働者数の何%の障害者を雇用しているかという実雇用率も、障害者雇用人数と同様、毎年右肩上がりに増え続けています。

図表1 民間企業における障害者雇用状況



●障害者手帳について

日本では3種類の障害者手帳が交付されています。障害者雇用率制度の上では、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の所有者を実雇用率の算定対象としています。

図表2 障害者手帳の種類

手帳の種類	対象となる障害	等級	
		重度	重度以外
身体障害者手帳	身体障害	1級 2級	3級 4級 5級 6級
療育手帳 (東京都は愛の手帳)	知的障害	1度 2度※	3度 4度※
精神障害者保健福祉手帳	精神障害 (発達障害を含む)	1級 2級 3級	

※療育手帳は交付する自治体により等級表記が異なる場合があります

●3障害の説明

身体障害とは

先天的、あるいは後天的に身体の一部が機能しないため、日常生活に支障が生じる障害のことを指します。視覚障害、聴覚・言語障害、内部障害のほか、手足がない・脳内の障害により正常に手足が動かないなどの理由による肢体不自由などがあります。

例えば、視覚障害と言っても、視力が極端に弱かったり、全く見えない状況の方もいれば、視野に障害があり、見える範囲が狭かったり、視界の中に暗転（見えない部分）がある方など、見え方は様々です。その方の状況に合わせて職場内の導線や業務内容などを調整することが有効です。

知的障害とは

おおむね18歳までに生じた知的機能の障害によって、日常生活の中で頭脳を使う活動に支障が生じ、福祉的配慮を必要とする状態です。知的機能は様々な能力の集合体のため、その方の特性によって、得意なこと/苦手なことの差が大きいことが特徴です。就業現場では体調の波が少なく、覚えた業務内容に対してコツコツと作業に取り組める方が多くいます。一方で、抽象的な指示を理解したり、物事を瞬時に判断すること、臨機応変に対応すること、一度に大量の指示を処理すること、場の空気を読むことは苦手とされる方が多くいます。

短く同じ言葉で繰り返し業務指示をしたり、お手本や写真・動画といった視覚情報によるマニュアルを活用することで、業務理解度を高める工夫が有効です。

精神障害とは

精神疾患による精神機能の障害によって、日常生活に困難をきたす状態のことを指します。精神障害に至る可能性のある精神疾患には、統合失調症、うつ病や双極性障害（躁うつ病）などの気分障害、適応障害、てんかん、発達障害などがあります。

精神障害の特徴として、不安が人よりも大きくなりやすいことがあげられます。不安の積み重ねがストレスとなり、心身の不調や症状の悪化といった不調の顕在化に繋がります。就業の現場では不安やストレスの元を早期発見できる相談しやすい環境の整備や、新しい業務へ挑戦する際に長めの習得期間を取ること、安心して力を発揮しやすくなります。

事前準備をすれば障害者雇用は 難しいことはありません

●企業側の障害者雇用における課題感について

障害者雇用を初めて行う場合や障害者雇用を拡大していく上で、よくある課題感として下記のような内容があげられます

- ・初めて障害者雇用を行うが何から始めて行けばいいかわからない
- ・どのような業務をお願いすればよいのだろう？
- ・自社との相性はどうかれば良いのか？
- ・雇用後のサポートは何をすればいいの？

ここでみなさんに考えていただきたいのは、“障害者雇用は何も特別なことではない”ということです。障害の有無はあれど、同じ働く仲間として、職場で力を発揮いただくという前提に変わりはありません。その前提のもと、障害者に安定して働いていただき、力を発揮いただく大切なポイントは、“**当事者・企業間の認識の差をいかに少なくできるか**”です。この差を少なくするための方法として、下記のステップをぜひ参考にしてみてください。

●安定就業、能力発揮に向けた参考ステップ

採用前準備	受け入れるポジションの①業務内容と②職場環境の定義を行う どのような業務をどのような工程で行ってもらうのか、その業務を行う上で必要な業務スキルは何かを明確化します。 明確化することで求人票の内容を具体的にすることができ、応募者の業務理解が深まります。
採用活動	面接だけでなく、数日間の実技選考（実際の業務に類似する内容を体験いただく）を活用することで、必要な業務スキル、実務上のコミュニケーションの様子を双方が確認することができ、就業後のミスマッチ（認識の齟齬）を低減させることができます。
受入れ前準備	入社者の同意を得た上で、本人の障害特性や得手 / 不得手、選考内で分かった力の発揮のための合理的配慮内容を、ともに働く方々へ共有することで、受入れ現場の不安を軽減します。
雇用後フォロー	業務を行っていく中で起こる困りごとについて、後述の“合理的配慮”のステップを参考に解決策を考えていきましょう

このステップは何も特別なことではありません。新卒採用や中途採用で新しく雇った方や異動してきた方を知ると何ら変わりはありません。

合理的配慮で働きやすく、 力を発揮しやすい職場環境へ！

●合理的配慮とは？

「〇〇障害=この特徴、このサポートをすればよい」という決まった定義はありません。私たち一人ひとりに得意不得意があるのと同じく、同一の障害であってもその程度や環境との相性によって、できる・できないことがあるというのは障害者も同じです。障害者雇用促進法によって、企業には雇用分野において、「障害者が、ほかの人と同じように生活していくために、それぞれのハンディや場面に沿った、過度な負担にならない程度の変更・調整を行うこと。」という合理的配慮の提供義務が定められています。

「どのようなサポートが必要なのか？」と悩む企業の方も多いのではないのでしょうか。合理的配慮の提供で大切なことは、“当事者 - 企業間で困りごとを明確化し、お互いに対応可能な落としどころを見つけること”です。障害のある方が働きやすい会社は誰もが働きやすい会社であるという意識を持っていただくことが重要です。

「〇〇障害の方」ではなく、ともに働く仲間の A さん、B さんとしてその方自身のことを会社全体で知り、当事者・企業双方で成長していく考えを持つことが、障害者の安定定着、活躍に繋がっていきます。

●具体的な配慮のステップ

具体的な配慮の提供方法は下記のステップを参考にしてください。

STEP 1 困りごとを明確化する：どの場面で、いつ、どのような困りごとが起きているか、その困りごとの影響を当事者と一緒に明確にしていきます

STEP 2 当事者のできることを明確化する：類似の困りごとが過去にあったか、その際はどのような対処をしていたか、今の環境の中でどのような対応ができるかを洗い出します

STEP 3 企業のできることを明確化する：企業の業績や運営に大きな負担がかからない範囲で、企業側ができるサポートを洗い出します

STEP 4 具体的な対応内容を整理する：当事者、企業で洗い出したできることを並べ、対応可能な具体的な内容をすり合わせます

STEP 5 対応内容の効果検証をする：対応内容を一定期間続け、効果の検証と改善が必要なポイントを定期的にすり合わせていきます

当事者だけが対応している、企業が当事者の意見を聞かずにサポートを“してあげている”状態では、本当に働きやすい環境とは言えません。双方がしっかりとコミュニケーションを取り、必要な“配慮”を提供することが、合理的配慮において大切な考え方です。

図表 3 障害者雇用の現場で起こりやすい困りごとと対応例

困りごと	対応例
障害によってできない業務がある（音が聞こえず電話対応ができないなど）	業務内容の調整を行う 例) 電話対応は他の方が対応し、メールやチャットの問い合わせをお願いする
一度に多くのことを言われると覚えきれない	業務をタスク（作業）ごとに区切って依頼する 口頭指示だけでなく、メール指示も併せて行う
優先順位をつけることが苦手	1日の初めに実施業務に関する5分ほどのすり合わせを行う
暗黙のルールを把握することが苦手	会社内のルールを明確化、見える化する
定期的な通院が就業時間内に発生する	周囲の理解を得て、勤務時間を調整する

障害者雇用事例やモデルケースの紹介

事例：業務整理を行い、障害者社員のスキルアップに成功した A 社

業種：原材料加工業

障害者雇用における課題：2名の障害者社員（うち、知的障害者1名、発達障害者1名）を雇用しているが、簡易な清掃業務と加工用資材の運搬を任せているのみで、仕事への意欲低下を感じている。また、本業の原材料の加工についても対応している従業員の高齢化が進んでおり、後継人材の募集・育成に苦戦している。

目指した姿：障害者社員2名にも本業に関わってもらう体制を構築する

対応事項：

①本業の原材料加工業務を7つの作業に整理し、業務工程を明確化

- ・ 原材料を準備
- ・ 加工用の薬品の調合
- ・ 安全に作業するための準備
- ・ 原材料に加工用薬品を噴霧
- ・ 加工された原材料を乾かす
- ・ 塗装ムラがないかチェックする
- ・ 発送用に梱包する



②各作業を実施するために必要なスキルと安全基準を設定

③障害者社員に対して、各作業手順を1つずつ教えていき、必要なスキルが習得できれば1人で任せていくようにする

結果：

新しい業務への挑戦と具体的な工程が見える化されたことで、障害者社員も向上心を持ち、より前向きに仕事に取り組めるようになった。他の社員の業務負担も軽減され、社内全体の業務効率化にも成功。加工用の薬品調合についても、一部は障害者社員にお願いすることができており、新しい調合を覚えることを目標に、今まで以上に意欲的に業務に取り組んでいる。

モデルケース：外部の支援機関と連携して障害者雇用を進めてみましょう

安定就業、力の発揮に向けた参考ステップをもとに、具体的に障害者雇用をはじめてみようとお考えのみなさまの中には、自社だけで対応できるか不安に感じる方もいらっしゃると思います。ここで、モデルケースとして外部の支援機関を活用した障害者雇用の進め方をご紹介します。

想定課題：初めて障害者雇用に取り組みたい

対応事項：

①障害者雇用を行う業務や条件を考える

まずはお近くのハローワークに相談してみましょう。障害者職業センターと連携して職種の選定、業務の切出し、求人票の作成支援を受けることが可能です。

また、障害者雇用の理解を深めるセミナーも実施しており、社内の風土醸成も可能です。

加えて、国は障害者雇用に取り組む企業や事業主を対象に様々な助成金制度を設けており、ハローワークはそれらの助成金の申請窓口にもなっています。

②求人票をもとに採用活動を行う

ハローワークや労働局が主体となり面接会を行っていますので、そういった機会を活用し多くの障害者に実際に会っていただくことも理解を深める上で有効です。

また、障害者の就業をサポートしている福祉機関（就労移行支援事業所、地域の障害者就労支援センターなど）もあります。採用活動時から支援機関と連携を図ることで、より多面的に求職者のことを知ることができます。

③入社後のサポート体制を整える

支援機関は入社後のサポート（定期的な企業への訪問や当事者との面談等）も行っています。下記のように入社後のサポート体制や役割を明確化することで、本人も相談先に迷うことがなくなり、企業も多面的かつ効率的なサポートが可能となります。

サポート体制・役割例

- ・ 人事担当：人事労務関係の相談窓口として、採用から継続した関係性を持てる関係
- ・ 直属の上司：業務指導や日々の勤怠・労務管理の担当として、業務上の相談窓口
- ・ 支援機関：会社には伝えにくい困りごとの相談など就労継続のためのサポート窓口

誰もが働きやすい、活躍できる社会へ

●まとめ

ご存じの通り、日本は少子高齢化が急速に進み、労働人口の減少が著しい状況です。これまでの日本の社会基盤を維持・発展させていくためには、働く上での制限があっても、社会全体でその制限を解消し、その方の持てる力を発揮し戦力になっていただくことが必要不可欠です。

例えば子育てをしながら働く方、体調や体力を加味しながら働くシニアの方、国籍や言語に囚われないグローバル人材の活用と同じように、障害があっても働きやすく力を発揮できる環境を社会全体で作り上げていくことが求められています。

この考え方が浸透することで、自社の働く環境だけでなく、自社の製品やサービスを使うすべての方がより満足いただくためにはどうすると良いか？という視点が自然と醸成され、サービスの品質向上や新たなアイデアに繋がっていくことでしょう。多様な価値や文化を認め合う共生社会実現の1つのステップとして、障害者雇用にぜひ取り組んでみてください。



パーソルダイバース株式会社 人材ソリューション本部 コンサルティング事業部 マネジャー 田村 一明 さん

臨床心理士、公認心理師として心療内科クリニックやNPO法人にてカウンセリングやリワーク支援に携わる。

現職では障害のある方の就労専門相談員として従事した経験を活かし、障害者雇用促進を考えている民間企業向けに、採用の為の受入準備、採用、雇用後のマネジメントまでを、現場に根差した方法論で幅広く支援している。

相談機関

～障害者雇用を行う企業・事業主のサポート窓口～

◆ハローワーク（公共職業安定所）

障害がある方の採用や求人募集、雇用を支援する制度などの相談は、最寄りのハローワークが窓口になります。雇用指揮官が、企業や事業者が障害者雇用にあたり抱えている課題を把握し、個々の状況に応じた提案や指導を行っています。

また、国は障害者雇用に取り組む企業や事業主を対象に様々な助成金制度を設けていますが、それらの助成金の申請窓口にもなっています。

～葛飾区は障害者雇用をサポートしています～

◆葛飾区障害者就労支援センター

葛飾区が設置している「障害者就労の支援機関」です。就労支援専門員が障害者雇用を行っている企業や事業者と連携して、障害のある方が安定して長く働き続けられるための定着支援をしています。

【問い合わせ】葛飾区障害者就労支援センター

葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル2階

電話：03（3695）2224



◆葛飾区トライアル雇用促進奨励金・葛飾区特定就職困難者雇用促進奨励金

障害のある方など就職が困難な方の雇用機会を増やすため、国が実施する「トライアル雇用助成金」・「特定求職者雇用開発助成金」の支給決定を受けた葛飾区内の事業者に奨励金を支給しています。

【問い合わせ】葛飾区産業観光部産業経済課

葛飾区青戸7-2-1 テクノプラザかつしか1階

電話：03（3838）5556



～区役所も障害者雇用を進めています～

◆オフィスサポーターが活躍しています！

葛飾区役所では、障害がある方を「オフィスサポーター」として雇用しています。事務補助や軽作業、清掃などの仕事で活躍しています。今後も雇用を進めるとともに、障害のある職員が働きやすい環境を整備していきます。

【問い合わせ】葛飾区総務部人事課

電話：03（5654）8151

～人権全般に関する相談窓口～

法務省・みんなの人権

みんなの人権110番 月曜～金曜日（祝日を除く）8時30分～17時15分

TEL 0570-003-110 ※予約不要

※相談窓口の開設時間は予告なく変わる場合がございます。

発行・編集

葛飾区総務部人権推進課 〒124-0012 葛飾区立石5-27-1 ウィメンズパル内 ☎03(5654)8148

葛飾区では、会社や職場での「人権研修会」をサポートします。人権に関する各種啓発冊子等の提供、講師の派遣などをお手伝いします。お気軽にご相談ください。

よりよい紙面づくりのために
アンケートにご協力ください！

右のQRコードからご回答いただけます。



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。