

令和元年度 京都障害者ワークフェア  
障害者雇用促進セミナー

～ 企業だから意識すべきこと ～

2019年9月6日

京都ジョブパーク  
京都障害者雇用企業サポートセンター  
実践アドバイザー 谷垣信也

## アンケート&質問メモ用紙 記入のお願い

- アンケート&質問メモ用紙を手元に配布しています。
- 疑問点や気づいたことを記入願います。
- いただいた疑問やコメントに対して、後日、当サポートセンターのホームページにて回答します。(個人や企業が特定できないようにします)
- 随時、記入していただき、お帰りの際にはデスク上に置いてください。

# 本日のセミナーのお題

初めて障害者雇用に取り組む企業や、  
比較的経験の浅い企業に対して、  
障害者雇用に取り組む際の考え方を話すこと。

# アジェンダ

1. 京都障害者雇用企業サポートセンターとは
2. 障害者雇用促進法のポイント
3. 障害の種類と特徴
  - ① 障害の分類と特徴
  - ② 障害者手帳の種類と重度判定
4. 障害者雇用の現状と動向
5. 障害者雇用の考え方
6. 事例紹介
7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(時間があれば)

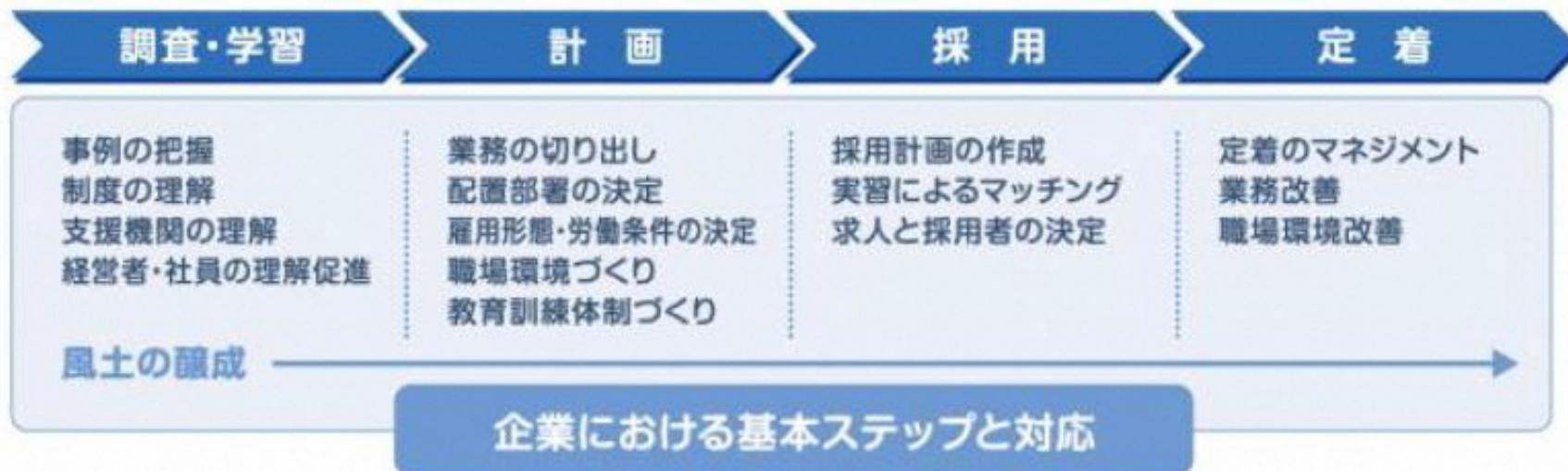


# 1. 京都障害者雇用企業サポートセンターとは(1)

- 京都府が運営する総合就業支援施設である「京都ジョブパーク」の機能のひとつです。
- 企業視点で障害者雇用をバックアップする専門窓口です。
- ロケーションは、九条車庫の南にある京都テルサ内にあります。
- ホームページ

<http://www.pref.kyoto.jp/jobpark/sksc.html>

# 1. 京都障害者雇用企業サポートセンターとは(2)



- 一般的に障害者雇用に取り組むには、この図にあるようなステップで実行していく必要があります。
- 京都障害者雇用企業サポートセンターは、企業が検討・実施すべきこれらの内容に関して、それぞれの企業状況に応じて相談にのり、支援します。支援メニュー例は、チラシを参照ください。
- 悩んだら、まずは当センターに一報ください。

## 2. 障害者雇用促進法のポイント (1)

### ● 企業は、

1. 障害者を雇用する義務があります（法定障害者雇用率）
  - ・ **常用雇用者の2.2%の障害者を雇用する必要**があります。
  - ・ 2年以内には、2.3%になります。
2. 法定雇用率を満たさないと**納付金の支払義務**があります。
  - ・ 法定雇用に不足1人につき、5万円/月。
  - ・ 法定雇用を超過1人につき、2万7千円/月戻ってきます。

### ● 行政は、

- ・ 障害のある方の職業能力を高めるために、**本人や企業に支援**をします。

## 2. 障害者雇用促進法のポイント (2)

以下の就労支援関係機関において、障害者の職業生活における自立を支援します(職業リハビリテーション)。

- ハローワーク (全国544か所)  
障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等
- 地域障害者職業センター (全国47か所)  
専門的な職業リハビリテーションサービスの実施 (職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等)
- 障害者就業・生活支援センター (全国324か所)  
就業・生活両面にわたる相談・支援

## 2. 障害者雇用促進法のポイント (3)

- 障害者雇用促進法の目的は、**障害者の職業の安定を図る**ことです。
- 前頁に記述したように、
  - 企業に義務を負わすことだけが目的ではありません。
  - 行政が本人や企業へ支援することも定めています。
- 企業は、障害者雇用を企業だけでやりきろうとするのではなく、  
**行政サービスを活用して障害者雇用をしましょう!**

# 私のお話で伝えたい事

「企業だからこそ意識してほしいこと」を伝えたい。  
そのキーワードは、以下の通り。

- ① 生産性を意識する (戦力化しないと本人に失礼)
- ② 遠慮と配慮の違い (遠慮はいらない、配慮がほしい)
- ③ ちょっと丁寧なマネジメント

結論:

障害のある人が働きやすい職場は、  
誰もが働きやすい職場である。

### 3. 障害の分類と特徴

- これから障害の分類と特徴について述べます。
- これらは、あくまで医学的、あるいは法的な視点で整理されたもので、代表的、一般的なものです。
- 社会的な視点で障害をとらえる時には、障害名や一般的な特徴のみを意識するのではなく、**一人ひとりの特徴や特性を理解することが重要**です。
- 要は、**一人ひとりの個性を理解し合う**ということ。
- これは、**障害のあるなしに関わらず、当たり前のこと**です。



## 3-① 障害の分類と特徴

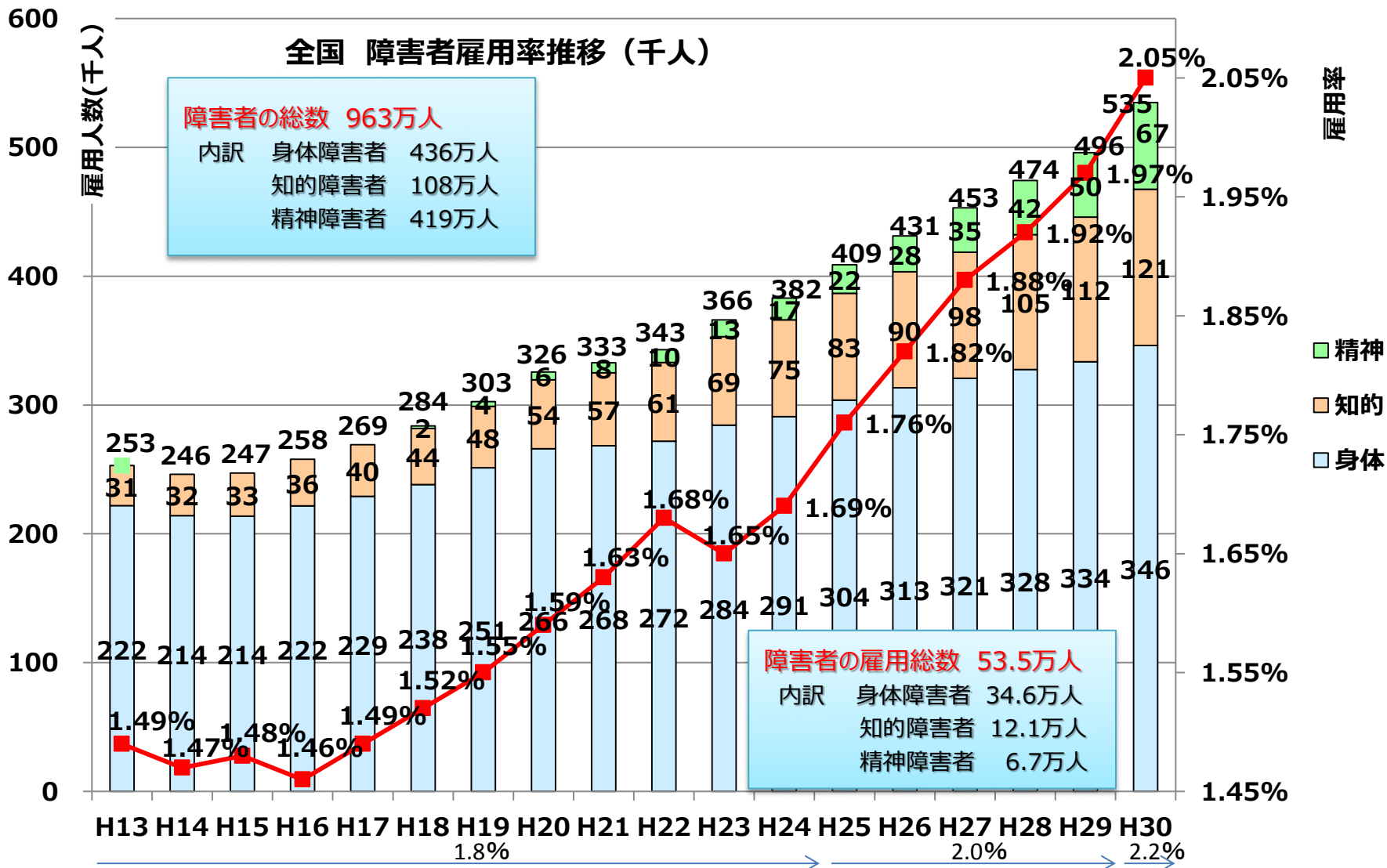
障害の種類	分類	特徴
身体障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 視覚障害</li> <li>・ 聴覚言語障害</li> <li>・ 肢体不自由</li> <li>・ 内部障害</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医学的視点での等級付≠機能レベル</li> </ul>
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 原因/知能による分類 何らかの原因(染色体異常、遺伝、 発育環境など)による障害のため に、一般的知能(IQ)が平均より低 く、生活上の適応行動の障害を伴 う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 物事を抽象的に理解したり、自分で判断することが苦手</li> <li>・ コミュニケーションや行動に特徴がある(言葉が少ない、独特なこだわりや行動など)</li> <li>・ 一度覚えた事はしっかりできる。休まず一生懸命に働く</li> </ul>
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 統合失調症</li> <li>・ うつ病(躁うつ病)</li> <li>・ てんかん など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 投薬治療により症状が安定し、医師の就労許可を得た人が就労する</li> <li>・ 精神障害とはコントロール障害であり、緊張により思うようには行動できないという症状がでる</li> </ul>
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自閉症</li> <li>・ アスペルガー症候群</li> <li>・ 注意欠陥多動性障害</li> <li>・ 学習障害</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会性の障害、コミュニケーションの障害、こだわり行動などが特徴。</li> <li>・ 自閉症は知的障害を持つ場合もあるが、その他の3つは知的には標準またはそれ以上である。</li> </ul>



## 3-② 障害者手帳の種類と重度判定

障害の種類	確認方法	重度・重度以外
身体障害	身体障害者手帳	重度：1級～2級 3級に該当の障害が2以上重複  重度以外：3級～6級 7級の障害が重複
知的障害	療育手帳 各種機関の判定書（障害者 職業センターなど） (更新あり)	重度：療育手帳A 障害者職業センターで重度と 判定された者  重度以外：療育手帳B1、B2
精神障害	精神障害者保健福祉手帳 (2年に一度の更新)	手帳は1級～3級 重度障害者の取り扱いはない

# 4. 障害者雇用の現状と動向 (1)

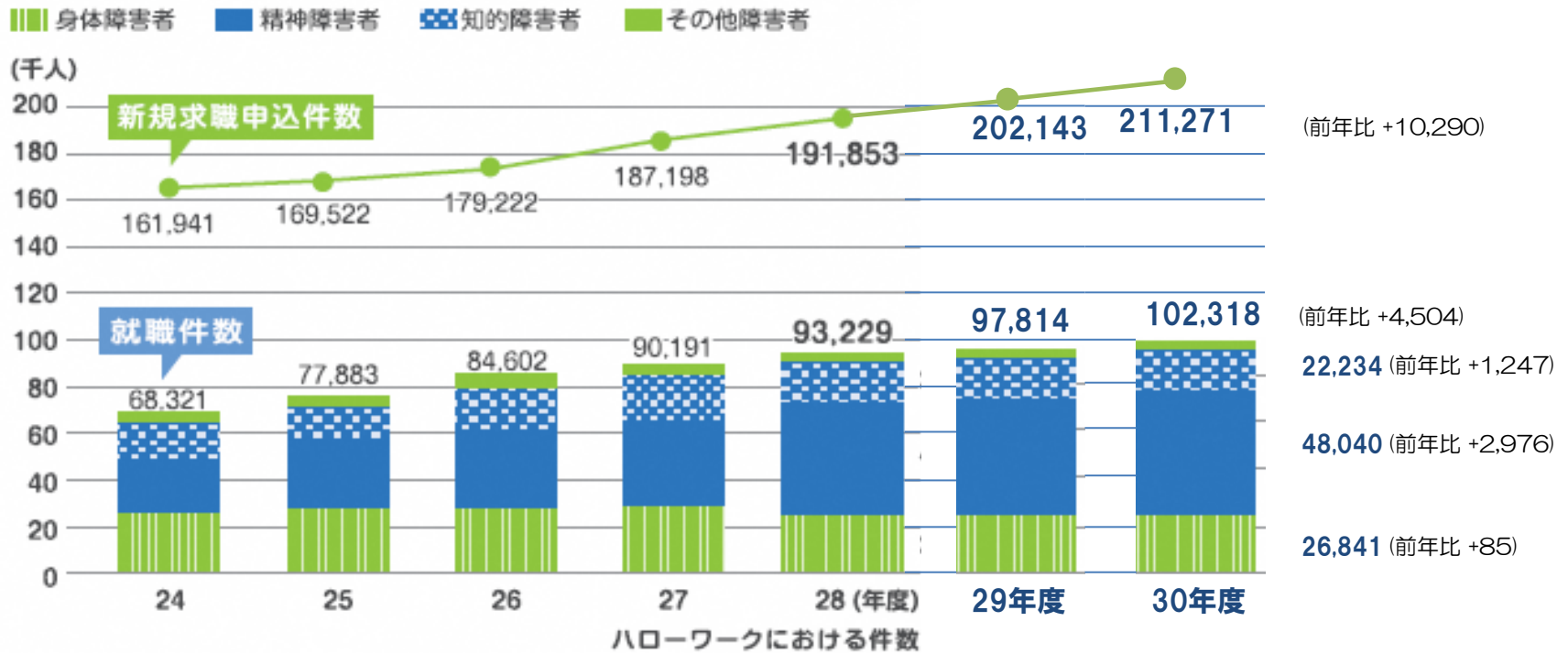


## 4. 障害者雇用の現状と動向(2)

### 平成30年度・障害者の職業紹介状況等

- ハローワークを通じた障害者の就職件数が10年連続で増加
- 精神障害者の就職件数が身体障害者の就職件数の1.8倍

- 新規求職申込件数は211,271件で、対前年度比4.5%の増。  
就職件数は102,318件で、同4.6%の増。  
身体障害者の就職件数が微増の中、精神障害者の就職件数が大幅に増加。
- 就職率（就職件数／新規求職申込件数）は48.4%で対前年度並。



## 5. 障害者雇用の考え方(1)

- 身体障害者は、働くことができる大多数が就労していると想定できる。
- 雇用する企業側の考え方としては、高い能力のある人材を採用して必要な部署に配置するという考え方では限界となっている。
- 障害者雇用に積極的な企業や、平成30年の法定雇用率改定に対応する企業の間で、スキルのある人材は取り合いになっている。

- この障害種類だから、こうだ」と決めつけない。
- 特徴・特性は一人ひとり違う。

どうすれば良いのか？



これまで以上に、**障害者一人ひとりの特徴に合わせた仕事づくり**が必要となる。  
基本は、**業務改善**と**働く人の能力開発**により、できないことをできるようにする。

### ■業務改善

- 業務の選定: 個々人が得意とする業務を選定する
- 支援ツールによる容易化
- 職場環境の改善(障壁、光、音、表示、コミュニケーションなど)
- 生産性向上活動の継続

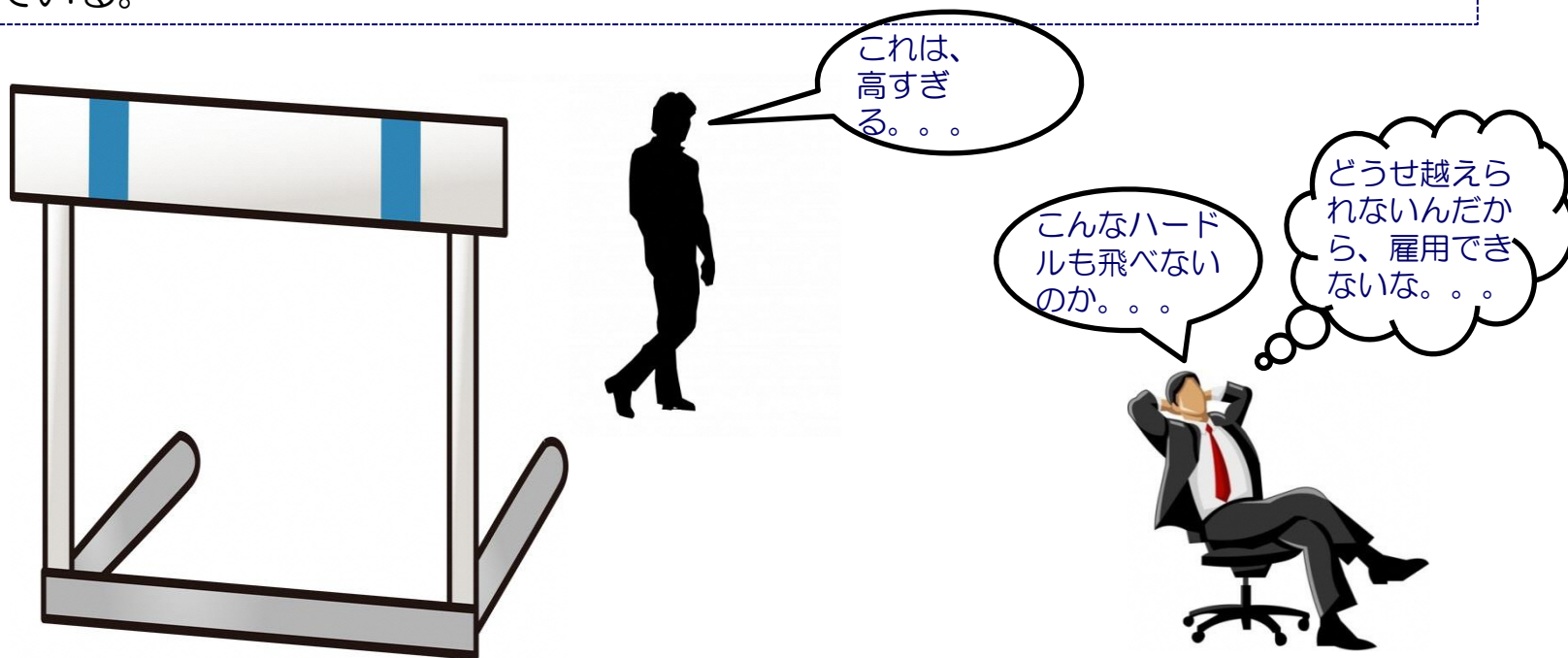
### ■働く人の能力開発

- 人は、業務遂行とともに成長する
- 本人意思の確認
- レベルに応じた能力開発(少しだけ高い目標にチャレンジ)
- 改善活動などで能力の幅を広げる

## 5. 障害者雇用の考え方(2)

### 失敗事例

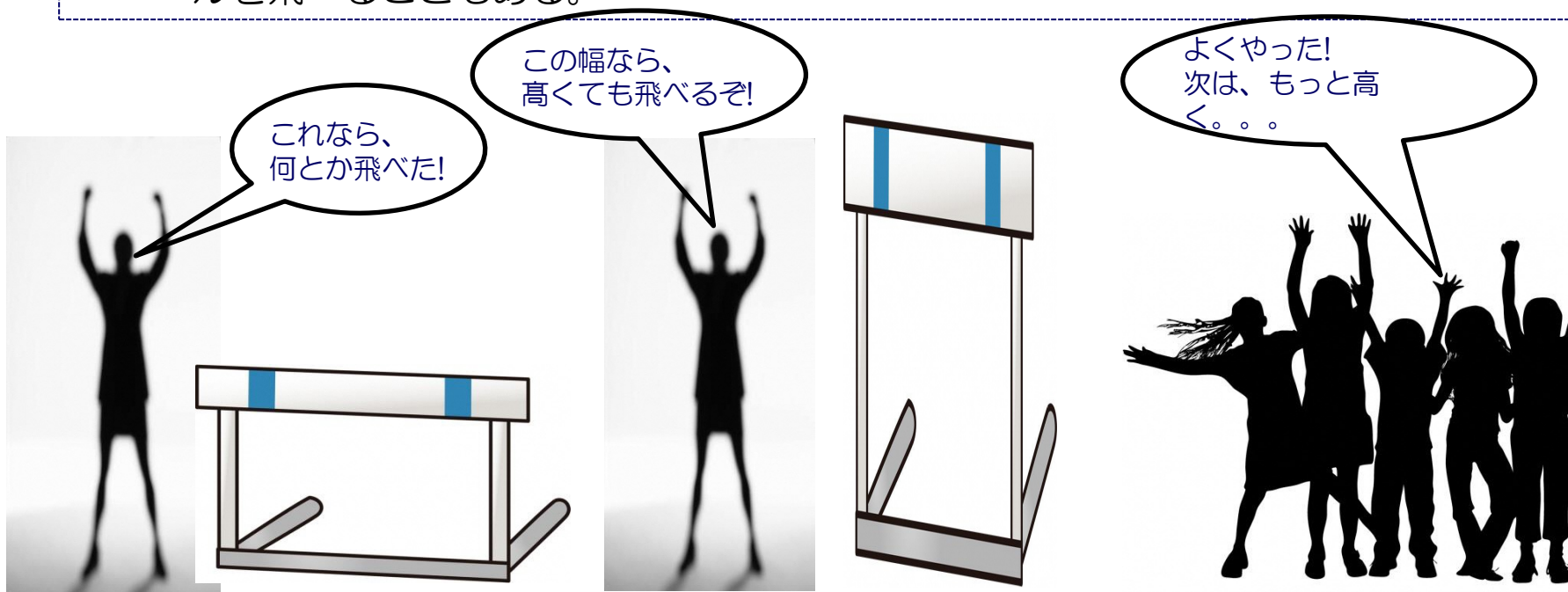
- これぐらいのハードルは飛べるだろう。
  - 採用した人が障害者であると後で分かったが、予定どおりの仕事をさせたため、期待に答えられない。周りからの評価も最悪になった。
- こんな高いハードルは超えられない。
  - うちの仕事は難しい、安全性で心配だ、などの理由で雇用することに二の足を踏んでいる。



## 5. 障害者雇用の考え方(3)

### 成功事例

- まずは、ハードルを低くし、飛べるようにする。(業務改善と能力開発)
  - 飛べたハードルの高さが標準の半分でも、あらかじめ半分の高さを目標にしたのだから、会社も労働者も達成感がある。
- ハードルの幅を狭めるといという発想をする。
  - いろいろな事はできないが、特定の事なら得意。しかも、標準よりも高いハードルを飛べることもある。





## 6. 事例紹介(1)

### インターネット通販を主業務とする企業事例(出荷箱詰め)

#### ■きっかけ

- あるセミナーに参加して障害者の実情を考えさせられ、一人の人間として、もどかしさを感じた。
- トップ自身の気づきであったため、トップダウンで推進した。

#### ■特徴 「能力の見極めと最適業務配置」

- 自社事業の業務プロセスの中で、障害者の能力を生かす仕事を見出した。
- 業務を切り出すことなく、一般社員と同じ仕事をしている。

#### ■工夫

- その仕事にあう特性を持った人かどうかを実習で見極めて採用している。
- 日常の声掛けなどを一般社員よりも丁寧に行っているが、特別扱いはしない。

### 業務プロセス



## 6. 事例紹介(2)

### 機械製造業の企業事例(総務業務)

#### ■きっかけ

- ・ 精神障害者の現場実習を受けたことがきっかけ。
- ・ 真面目な実習態度を見て、会社側から是非採用したいと要望した。

#### ■特徴 「精神障害者のマネジメント」

- ・ 清掃業務と食堂準備業務から始めたが、さまざまな総務業務にチャレンジし、PC業務や電話対応などもこなす。

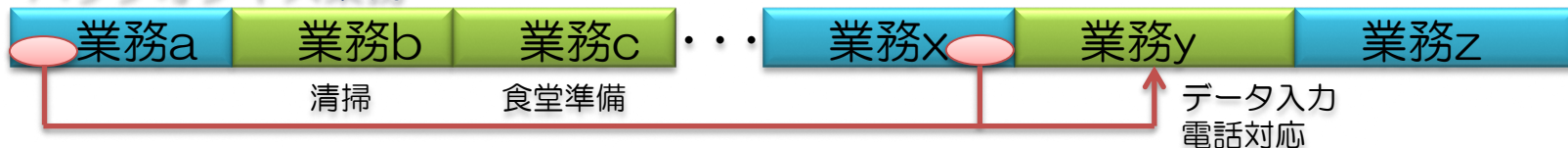
#### ■工夫

- ・ 一般的特性大切にしつつ、個性を見極めて新しいことにチャレンジ。
- ・ 苦手な事はさせない: 温度過敏、苦手操作
- ・ 休憩を取りやすくする工夫: 机上に休憩札
- ・ 相談機会の確保: 月1回ゆっくり話す機会を設ける
- ・ 本人意志を踏まえたチャレンジ: クラブ活動、社内旅行、電話対応など

### 業務プロセス



### バックオフィス業務





## 6. 事例紹介(3)

### 電機製造業 特例子会社の事例

#### ■特徴 「業務改善により人に業務をあわせる」

- 本社の技術を生かして「できないことをできるようにする工夫」に注力
- 社会福祉法人との連携により、適材適所の支援体制を構築。

#### ■工夫

- 当サポートセンターは、オムロン京都太陽と連携して、障害者雇用受入準備セミナーを毎月実施しています。その中で、多くの事例を紹介していますので、是非、参加してください。

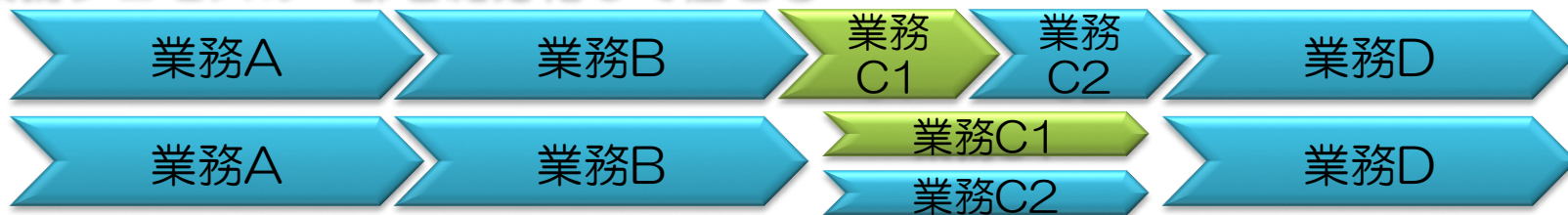


# 障害者雇用の考え方 まとめ(業務プロセスの工夫)

## 1. 業務プロセスの一部を任せる

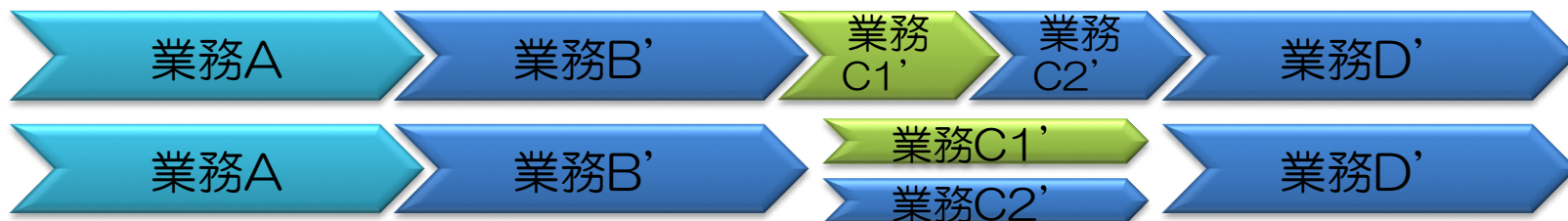


## 2. 業務プロセスの一部を細分化して任せる



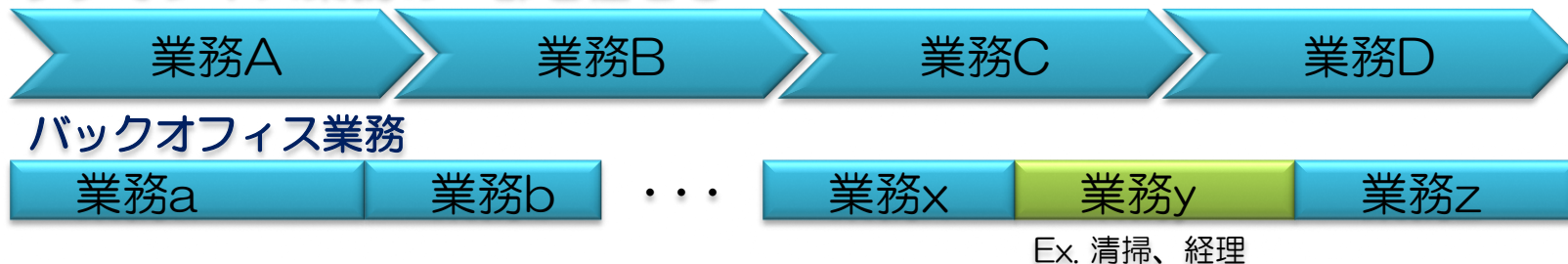
→ 業務Cの生産性が課題

## 3. 前後も含めて業務プロセスを見直す



# 障害者雇用の考え方 まとめ(バックオフィス業務の工夫)

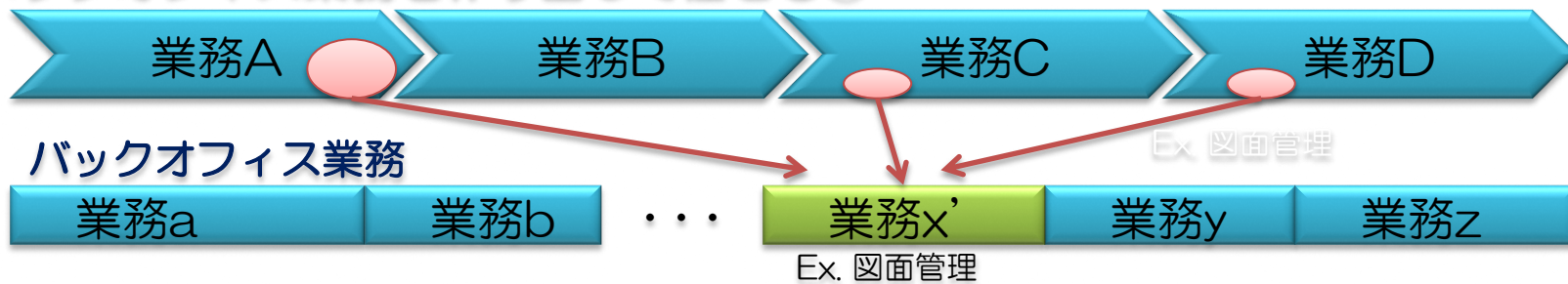
## 1. バックオフィス業務の一部を任せる



## 2. バックオフィス業務を作り出して任せる①



## 3. バックオフィス業務を作り出して任せる②



# 障害者雇用の考え方 まとめ(業務改善と能力開発)

## 業務プロセス



## バックオフィス業務



□ 第一歩は、  
任せる業務の選定、業務の切り出し工夫。

□ そして、**絶え間ない業務改善と能力開発**

□ **業務改善**

生産性向上がベース

□ **能力開発**

個々の強みを伸ばす

- 一般マネジメントと同じ視点で、ちょっと丁寧に。
- 障害者が働きやすい職場は、だれもが働きやすい職場。



# 私のお話で伝えたい事

「企業だからこそ意識してほしいこと」を伝えたい。  
そのキーワードは、以下の通り。

- ① 生産性を意識する (戦力化しないと本人に失礼)
- ② 遠慮と配慮の違い (遠慮はいらない、配慮がほしい)
- ③ ちょっと丁寧なマネジメント

結論:

障害のある人が働きやすい職場は、  
誰もが働きやすい職場である。

## 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(1)

まず、京都障害者雇用企業サポートセンターのホームページに行きます。

京都 障害者 サポセン

🔍 検索

クリック!

## 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(2)

[ホーム](#)
[府政情報](#)
[暮らし・環境](#)
[教育・文化](#)
[健康・福祉・人権](#)
[産業・しごと](#)
[地域振興](#)
[京都の魅力・観光](#)
[ホーム](#) > [産業・しごと](#) > [労働](#) > 京都障害者雇用企業サポートセンター



京都ジョブパーク  
総合就業支援拠点

ジョブパークサイト内を検索

[ツイート](#) [いいね! 3](#)

### 京都障害者雇用企業サポートセンター

企業視点で障害者雇用をバックアップする専門窓口です。

～障害者雇用でお困りのことがあれば、なんでも相談してください!～

障害のある方に適した仕事の創出、雇用管理、各種助成制度に関する提案やアドバイス等を総合的に行い、障害のある方の更なる雇用拡大及び職場定着を促進するための企業の窓口となるセンターです。

専門スタッフのほか、障害者の雇用経験、就業支援等の経験がある京都府内の特例子会社や福祉関係者による「実践アドバイザ

**クリック!**

- [京都障害者雇用企業サポートセンターのご案内 \(PDF: 565KB\)](#)

### 障害者雇用お役立ち情報箱 ～障害者雇用について知りたいことが出てきたら～

7月29日：更新内容あり

「障害者雇用に取り組みたいが、何から始めたらよいかわからない」「他社の雇用事例を知りたい」「社員の障害特性への理解を深めたい」等、各企業によって知りたい情報は様々です。障害者雇用で気になることが出てきたら、まずは、[障害者雇用お役立ち情報箱](#)をご覧ください。

☎ 京都ジョブパーク  
075-682-8915

京都ジョブパーク総合情報サイト  
京都ジョブナビ

選考学生のためのインターンシップ情報総合サイト  
京都インターンシップナビ

[トップページ](#)

[新着情報](#)

[イベント・セミナー](#)

[よくある質問](#)

・よくある質問 (京都ジョブパーク)

・よくある質問 (はあとふるコーナー)

[利用時間・アクセス](#)

[求職中の方へ](#)

京都ジョブパークとは  
(はじめてのかたへ)

京都JPカレッジ

各種専門窓口

・就業サポートセンター

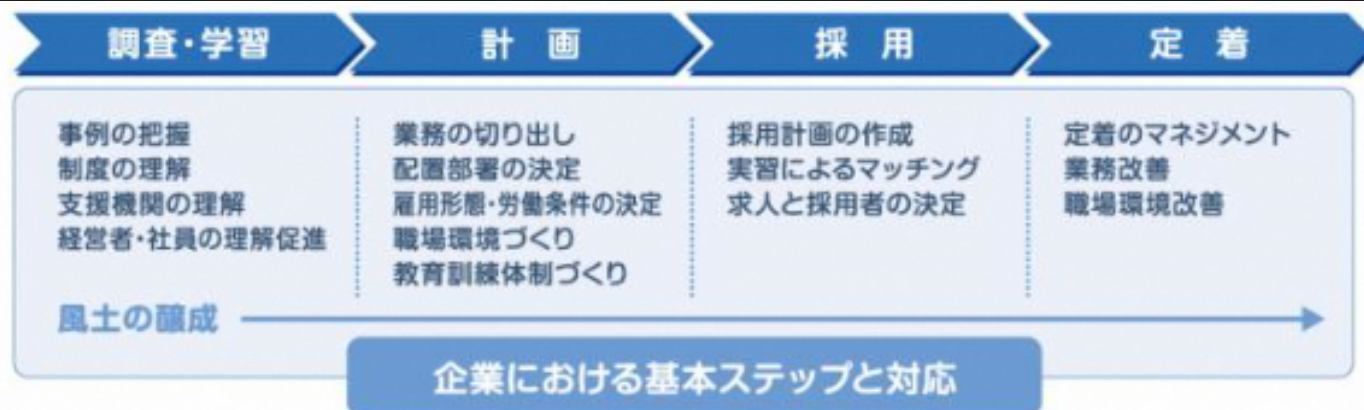
・再チャレンジコーナー

・学生就職センター  
(京都新卒応援ハローワーク)





## 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(4)



障害者雇用を進めるには、一定の準備が必要です。

このページを最初から順に読んでいくと、障害者雇用の基本について、知っていただくことができます。また、基本ステップに沿ってお役立ち情報をまとめましたので、各社の取組段階に応じて必要な情報を探してください。各ステップ名をクリックすると、詳細ページがあります。障害者雇用事例の紹介やよくある質問への回答（FAQ）等も掲載しています。

フリーワードで検索される場合は、ページ上部にある『ジョブパークサイト内を検索』ボックスで検索するか、閲覧しているソフトの検索機能（ページ内検索等）を活用してください。検索するページは、このページ、もしくは[FAQページ](#)が便利です。

（注）FAQの内容は、一般的によく質問される内容に加え、できるだけ生の質問・相談の切り口を掲載するために、京都障害者雇用企業サポートセンターが開催したセミナーの中で各企業から質問された内容を含んでいます。企業や現場の置かれている状況が異なるため、できるだけ一般化した内容にしていますが、それぞれの背景の違いがあることにご注意ください。

なお、FAQの内容は、京都障害者雇用企業サポートセンターの実践アドバイザーが作成したものを基本としています。お気づきの点があれば、[京都障害者雇用企業サポートセンター](#)にご連絡ください。

# 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(5)

## 1. 「調査・学習」ステップ

法的な背景はどうなっているのか、どのような他社事例があるのかを知ることから始めます。

また、経験の有無にかかわらず、障害者雇用は企業だけで全てをやりきろうとしないことが重要で、行政機関等からどのような支援を受けることができるかを知ることが必要です。同時に、人事担当者だけでなく経営トップ層や現場社員の理解が大切であり、的確な理解促進活動を実施することが必要です。

「調査・学習」ステップの時点で押さえておくべき具体的な内容は以下を参照してください。

### (1) 事例把握

---

自社での障害者雇用を具体的にイメージするためにも、事例を調べることをお勧めします。[京都障害者雇用企業サポートセンター](#)に相談していただいてもよいですし、以下の情報にあたってみる方法もあります。

- [基礎知識を紹介した文献・事例集を読みたい](#)
- [京都障害者雇用企業サポートセンターの事例集を見たい](#)
- [先進企業を直接訪問したい](#)
- [データベースを調べたい](#)
- [セミナーを受けたい](#)
- [FAQ](#)

### (2) 制度理解

---

企業の場合、障害者の雇用の促進等に関する法律（いわゆる障害者雇用促進法）のポイントを学ぶことが基本となります。その他、助成金・補助金等の支援制度についても紹介しています。

- [雇用義務](#)
- [納付金制度](#)

# 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(6)

## FAQ (障害者雇用Q&A)

よくお問い合わせいただく内容をQ&A形式で紹介していますので参考にしてください。

### 1. 「調査・学習」ステップ

クリック!

#### (1)事例把握

1-1-1	<a href="#">参考になる本や文献を紹介してほしい</a>
1-1-2	<a href="#">業種別（製造業、サービス業等）の事例を知りたい</a>
1-1-3	<a href="#">先進企業を見学したい</a>
1-1-4	<a href="#">障害者雇用の進め方を相談したいので京都障害者雇用企業サポートセンターに訪問してほしい</a>
1-1-5	<a href="#">障害者雇用の失敗事例を知りたい</a>
1-1-6	<a href="#">特例子会社の実態を知りたい</a>

#### (2)制度理解

1-2-1	<a href="#">障害者雇用を進めるために必要な法律や制度を理解したい</a>
1-2-2	<a href="#">雇用義務と納付義務について知りたい</a>
1-2-3	<a href="#">障害のある方を雇用する際に、助成金や補助金を利用できると聞きましたが、どのようなものがありますか</a>

## 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(7)

1-1-3	先進企業を見学したい
	<p>「調査・学習」ステップに掲載している&lt;<a href="#">先進企業を直接訪問したい</a>&gt;を参照してください。積極的に障害者雇用に取り組んでいる京都の企業を紹介しています。見学を希望される時には、<a href="#">京都障害者雇用企業サポートセンター</a>が調整させていただくことも可能ですのでご相談ください。</p>
1-1-4	障害者雇用の進め方を相談したいので京都障害者雇用企業サポートセンターに訪問してほしい
	<a href="#">京都障害者雇用企業サポートセンター（連絡先）</a> にお気軽にご相談ください。
1-1-5	障害者雇用の失敗事例を知りたい
	<p>成功の数以上に失敗事例は多いと思います。よくある事例としては、受入準備ができないまま雇用し、マネジメントがうまくできずに定着しなかったケースです。原因は、担当者や職場のメンバーの基礎知識不足、不適切な業務選定等があります。</p> <p>こうしたことを避ける意味でも、&lt;<a href="#">「障害者雇用お役立ち情報箱」</a>&gt;のトップページに記載した基本ステップに沿って取り組まれることをお勧めします。</p> <p>個別の失敗事例については、<a href="#">京都障害者雇用企業サポートセンター</a>までご相談ください。検討されている業務内容に応じたアドバイスをさせていただきます。</p>
1-1-6	特例子会社の実態を知りたい
	<p>特例子会社の一覧は、<a href="#">厚生労働省公表資料（平成30年6月1日）（外部リンク）</a>を参照してください。</p> <p>業務実態や工夫点等の個別実施については、把握している範囲でご説明させていただきますので、<a href="#">京都障害者雇用企業サポートセンター</a>までご連絡ください。京都府内の特例子会社については当センターが見学を調整することも可能です。</p>



## 7. 「障害者雇用お役立ち情報箱」の紹介(8)

- 以上、「障害者雇用お役立ち情報箱」の活用方法の一部を説明しました。
- 本日、お話した内容も基本的にこの情報箱に掲載されています。
- 分からないこと、知りたいことがあれば、是非、このサイトに訪問してください。
- 使い方が分からない場合や、もっとこんな情報を教えてほしいなどがありましたら、お気軽に京都障害者雇用企業サポートセンターまでご連絡ください。

### お問い合わせ

京都障害者雇用企業サポートセンター

ご利用時間 月曜～土曜／9時～17時（日曜・祝日、年末年始休み）

電話：075-682-8928

ファックス：075-682-8944

Eメール：support@kyoto-jobpark.jp

〒601-8047

京都市南区東九条下殿田町70 京都テルサ内

ご清聴ありがとうございました。