

2019年度 就労準備支援事業従事者養成研修 ～企業開拓について～

令和元年10月8日

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター
企業支援部門長 岡濱 君枝

※「障害」「障がい」「障碍」の表記については、
本資料では法律上の「障害」で表記します。

目次

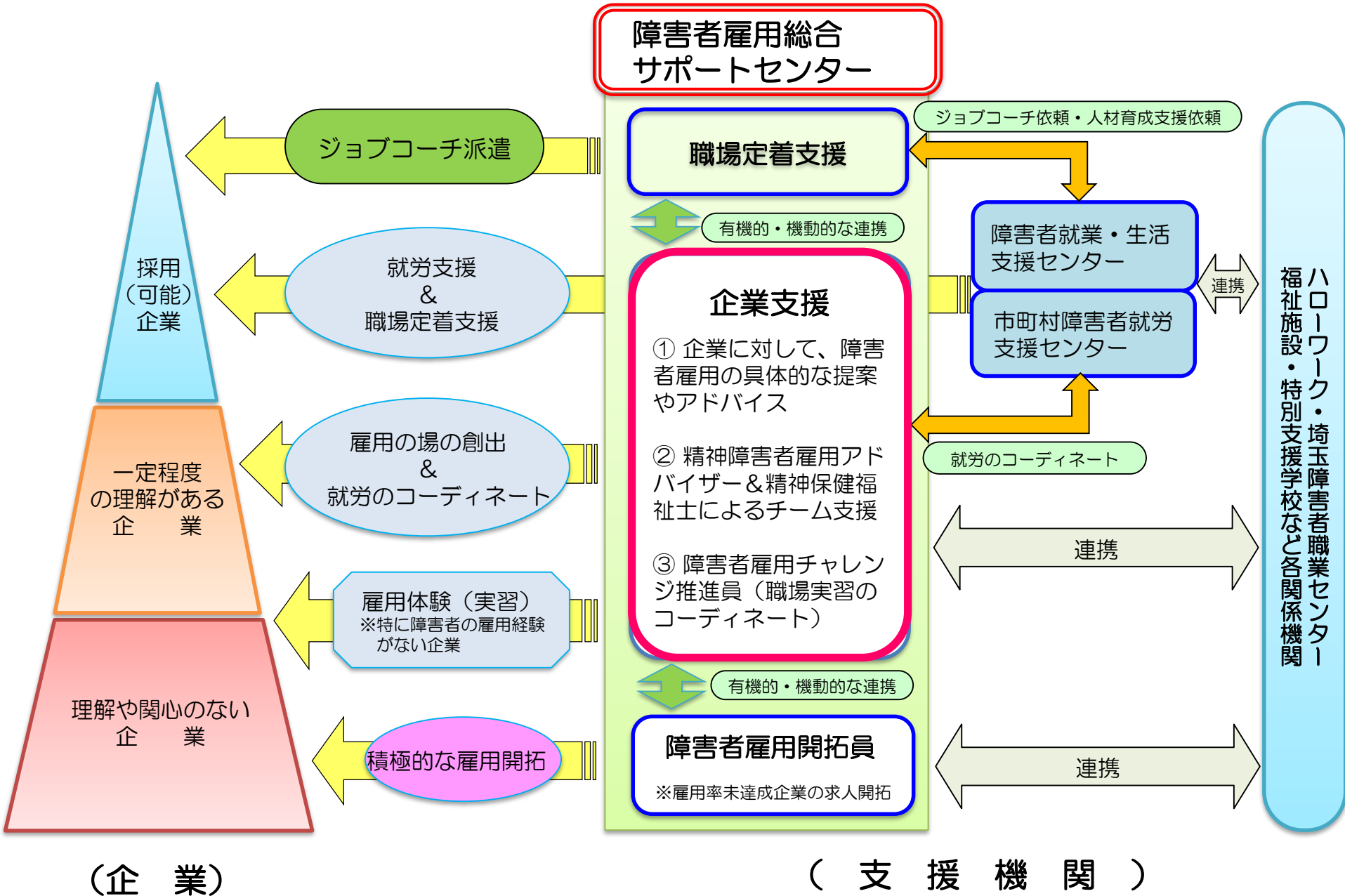
はじめに

1. 埼玉県障害者雇用総合サポートセンターの概要
企業支援部門の紹介
2. 企業開拓のポイント
支援事例
3. 支援員として大切にしたい視点

埼玉県障害者雇用総合サポートセンターの概要

業務部門	内容
雇用開拓	<p>【障害者雇用の働きかけ】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 障害者雇用開拓員が企業を訪問して障害者雇用制度の仕組みや助成制度について説明し、障害者の雇用拡大を促進します。
企業支援	<p>【企業支援業務】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 雇用の場の創出（企業への支援）・ 就労のコーディネート・ 企業ネットワークの構築・ 相談
定着支援	<p>【ジョブコーチの派遣】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 障害者が職場に適応できるよう一定期間職場にジョブコーチが入り障害者の支援と助言を行います。 <p>【支援機関との協働定着支援】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 地域の支援機関と協働して安定した職場定着を支援します。

サポートセンター運営の概要図



(1) 全体概要

- ① 設 置 埼玉県産業労働部雇用労働課
- ② 開所時期 **平成19年5月28日**
- ③ 運 営 特定非営利活動法人 サンライズ
- ④ 所 在 地 埼玉県さいたま市浦和区北浦和5-6-5
浦和合同庁舎 別館1階
- ⑤ 連 絡 先 Tel 048-827-0540
Fax 048-827-1033
フリーダイヤル 0120-540-271
- ⑥ ホームページ <http://koyou-support.jp>
- ⑦ E-Mail koyousupport@bz03.plala.or.jp
- ⑧ 開所時間 月曜日～金曜日：8:30～17:00

(2) 目的

埼玉県独自の組織・社会資源

全国初の障害者雇用の企業支援に特化した
公共施設＝埼玉県障害者雇用総合サポートセンター
企業支援業務

民間企業の障害者雇用を推進するため、
障害のある方に適した仕事の創出方法、
雇用管理や各種助成制度などに関する提案
やアドバイスをを行い、
円滑に障害者雇用ができるように
支援することを目的とする。

(3) 役割

障害者の採用を考えている**企業**を支援

障害者雇用企業出身のスタッフが相談対応

- ・会社全体の理解が得られない(経営トップ・現場等)
- ・障害者への理解が不足している(障害者種別等)
- ・障害者への対応方法が分からない(受入れノウハウ)
- ・仕事の創出ができない(職域開発)
- ・採用ルートが不明
- ・雇用管理の方法がわからない(定着支援)
- ・支援が受けられる機関が分からない
- ・助成金などの制度が分からない
- ・過去に失敗経験がある …等々

(4) 業務概要

①雇用の場の創出業務(企業への支援)

- ・企業訪問による障害者雇用について専門的助言・提案
- ・企業見学会、セミナー、指導スタッフ研修、企業内研修会等の開催

②就労のコーディネート業務(就労支援機関への支援)

- ・就労支援機関や障害者への側面的支援(職場見学・実習、支援者会議)
- ・障害者就労支援センター等連絡協議会他関連会議へ参加(全体・地域)

③企業ネットワークの構築と運営業務

- ・障害者雇用に理解ある企業の拡大と推進
- ・企業情報交換会、特例子会社連絡会、研究会等の開催

④相談業務

- ・企業・就労支援機関・障害者の就業相談

①雇用の場の創出業務（企業への支援）

- 訪問による支援：相談・助言・提案、見学会等
- 企業対象セミナーの開催
- 障害者指導スタッフ研修の開催
- 企業内研修（出前研修）の支援



企業見学会及び情報交換会



障害者雇用サポートセミナー

②就労のコーディネート業務

• 障害者雇用の支援の流れ

相談

- 障害者雇用の概要や流れを説明
- 仕事の切り出し

現場確認

- 企業の現場を確認
- 具体的企業情報の作成、支援機関に連絡

見学会実施

- 支援機関の見学会、当事者見学会
- 希望者は短期訓練

③企業ネットワークの構築と運営業務

- 地域別企業情報交換会・研究会等の開催
- 特例子会社連絡会の開催
- 精神基礎講座・精神ミニ研修等の開催



特例子会社連絡会



研究会

参考：埼玉県の主な支援機関と社会資源

- ・埼玉県の主な支援機関・社会資源は合計で70ヶ所
- ・特に41ヶ所の市町村支援センターは、全国に先駆けて設置

地域	ナカポツ支援センター	市町村支援センター	ジョブセンター	ハローワーク	合計
県東	2	9	1	3	15
県西	3	17	1	5	26
県南	2	9	1	3	15
県北	2	5	1	3	11
秩父	1	1	0	1	3
合計	10	41	4	15	70

資料出所：平成29年度 埼玉県産業労働部就業支援課発行「障害者雇用の支援ガイド」より作成

参考：短期訓練及び職場実習他

種類	事業主体	期間	保険
短期訓練	埼玉県障害者雇用 総合サポートセンター	3～5日間	あり
職場実習	就労支援機関	適宜	(あり)
職場実習	特別支援学校	1～2週間	あり
障害者委託訓練	埼玉県立 職業能力開発センター	1～3か月	自費
職務試行法	埼玉障害者職業センター	1～3週間	あり

※短期訓練：埼玉県独自の事業

<埼玉県障害者雇用総合サポートセンター>

参考：企業向け研修及び資格等

メニュー	開催頻度	研修時間	費用	主催
サポートセンター主催各種セミナー	年数回	2時間～ 4時間	無料	障害者雇用総合 サポートセンター
サポートセンター主催企業見学研修	年数回	2時間～ 4時間		
サポートセンター主催企業内研修	要望により 随時	30分～ 2時間		
精神・発達障害者しごとサポーター養成講座	要望により 随時	80分～ 2時間	無料	埼玉労働局
障害者職業生活相談員資格研修	年1回	2日間		高齢・障害・求職者雇用 支援機構
企業在籍型職場適応支援援助者 (ジョブコーチ)養成講座	年3回	8日間		地域障害者職業センター
就業支援実践研修	年1回	1日		全国手話研修センター、 (NPO手話技能検定協会もあり)
全国手話検定試験	年1回	試験1日		有料
各法人・組織主催研修	適宜	適宜	有料・無料	各法人・組織

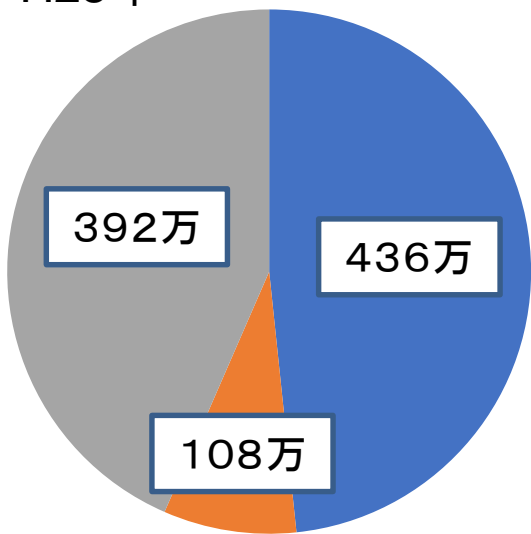
日本の障害者雇用状況

日本の障害者数

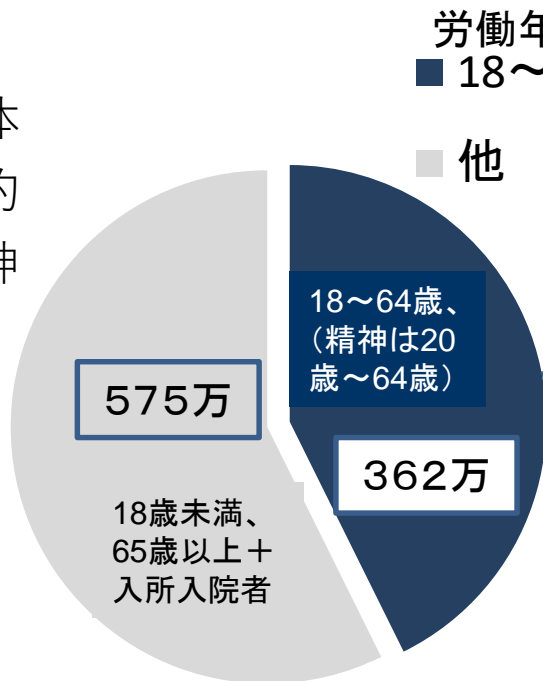
937万人(7.4%)

14人に1人が障害者

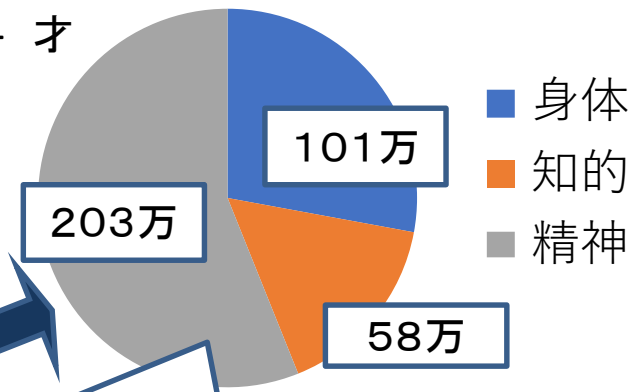
H28年



■ 身体
■ 知的
■ 精神



労働年齢
■ 18~64 才
■ 他



労働年齢362万人のうち
雇用は54万人

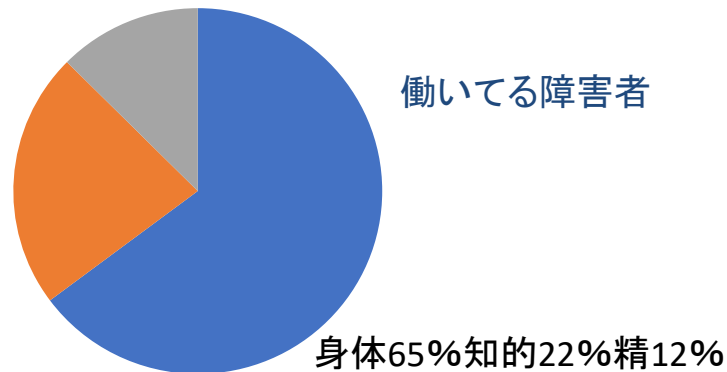
15%しか働いていない

障害者雇用促進法

障害者自立支援法

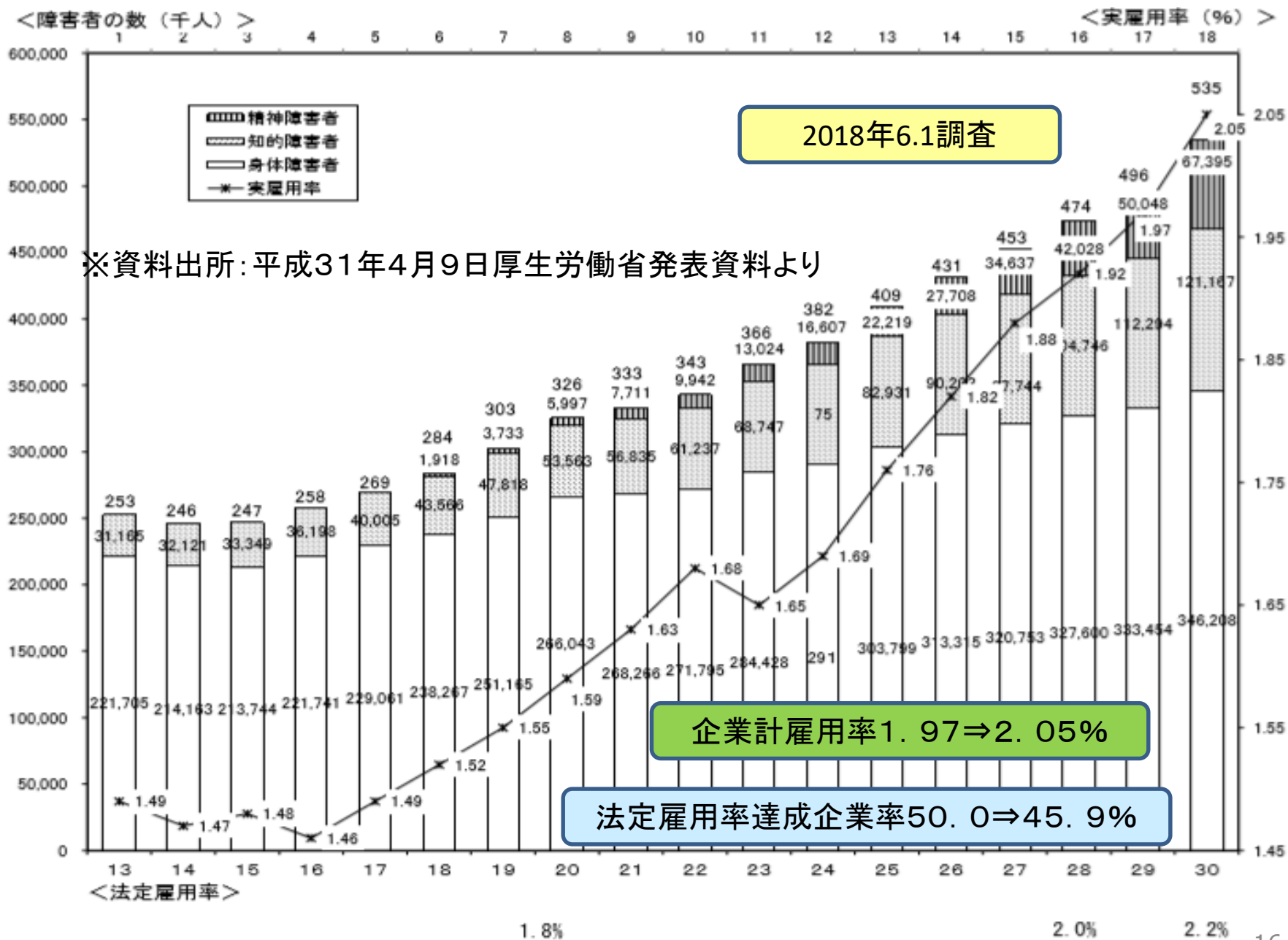
法定雇用率

日本2.2(45.5人以上の企業)、
フランス、ドイツ6%、オーストラリア4%



働いている障害者

民間企業における障害者の雇用状況(グラフ)



法定雇用率について

2018年4月当所算定2.42%⇒2.3%で決定

但し、2018年4月1日から2.2%、
2020年4月1日～2021年3月31日の間に2.3%
(当面は2.2%とし、2020年度中には2.3%に上げる)

是正処置として2018年4月1日から5年間
精神障害者短時間0.5カウント⇒1.0カウントとする。

① 新規雇入れの日 ② 精神保健福祉手帳交付の日 (※) ※ 発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害によって精神保健福祉手帳を取得した場合は、その判定の日を精神保健福祉手帳交付の日とみなす。の「いずれか遅い日から起算して3年以内の者が、2023年3月31日までに雇入れられた場合」については、1人について1カウントとする。2. 1の該当者であっても、次の場合はこの措置の対象から除く。「退職後3年以内に、在籍した事業及びその子会社特例、関係会社特例、又は特定事業主特例の適用を受けている事業に再雇用された場合」

2023年4月には更に引き上げがある。

障害者雇用の意義

企業が障害者雇用を進める意味

CSR(企業の社会的責任)

労働力確保

今後、日本の労働人口は更に減少

国の原資確保

税金を使う人から納税者へ

社員が優しくなり職場が明るくなり雰囲気良くなる

障害者が頑張る姿見て健常者のモチベーションUP

障害者の職務発掘⇒健常者より能力を発揮できる

業績
UP

ジョブマッチング

2. 企業開拓のポイント！-①

- ① トップの理解、現場の理解
- ② 仕事をはっきりさせる
- ③ 戦力として雇用 …… でも、ハードルは低く
- ④ 配慮事項を確認
- ⑤ 「素直さ」がキーワード

企業開拓のポイント！-②

- ⑥ マッチングが大切
- ⑦ 実習は必ず行う …… 面接ではわからないことばかり
- ⑧ 障害より、うちの事業所の仕事ができるかどうか大切
- ⑨ 自社の採用基準を明確に
- ⑩ 雇用した責任

①仕事の切り出し方法

現場業務・事務業務をそのまま行う

- ・外注しているものの内製化も含める

作業の分業化

- ・一人で行っている作業の一部を切り離し、分業する

作業の単純化・細分化

- ・通常の作業工程を単純化・細分化する

作業の集約化

- ・複数の部署で行っている共通の作業を集約する

②接し方のこつ

普通に接する

- ・気を遣いすぎたり、距離を置いたりではなく、普通に接する

守ってもらいたいことや直してもらいたいこと

- ・遠慮しないで、正面からしっかりわかりやすく伝える

言葉遣いは常に穏やかに

- ・感情的・強い言い方等は避ける

③コミュニケーションの大切さ

- ①障害者 障害特性の理解(⇔惑わされない)
- ②担当者 チーム内で共有・連携・役割分担
スキルの向上
(傾聴、リーダーシップ…)
出来事の記録やケアノート管理
- ③支援機関 障害者就業・生活支援センター
市町村障害者就労支援センター
障害者職業センター他との連携
- ④支援者 ご家族、グループホーム、医療機関
等関係者との連携

～支援事例～

ある物流業の障害者雇用

- 障害者雇用・・・なぜやるの？

人財確保

- 合理的配慮とは？

困難なことを排除するのではなく・・・
できるようにする工夫

企業の考え方の柱

■ 募集=目をつけてくれたこと

ここに**感謝**し、ともに成長していくことを
大事にすること

■ 実習期間中に少しでも練度が上がるなら**採用**する

■ 「障害者雇用助成金制度」などを利用することで
ゆっくり成長できる環境を整える

企業・支援機関・就労者それぞれの役割

- 企業=「適正な雇用管理」「合理的配慮」をベースに障害者雇用をする。「福祉的雇用」から「戦力強化」「利益極大化」へと思考を転換
- 支援機関=「資質」「障害特性」を掴み「営業マン」「コントローラー」の視点
- 就労者=「役割」と「責任」を背負うことで「働きがい」を見出そう

3. 支援員として大切にしたい視点

「仕事を長く続けるにはどうしたらよいか？」を基準に考えて選択すると、安定した働き方ができる。

短期離職の繰り返し

自信喪失の悪循環

ポイント(1)

・企業を知る

- ① 企業は利益を生み出すところ
- ② 企業は優秀な人材を求める
・・・やる気、素直、根気、理解力、スピード
- ③ 障害者雇用は業務のほんの一部
- ④ 企業は組織で動いている・・・トップダウンの効果
- ⑤ 障害者のことが分からない・・・大変、不安
- ⑥ 採用した責任・・・採用に慎重になる
- ⑦ やると決まったらとことん本気
- ⑧ 「うちの会社の仕事ができるの？」
- ⑨ 企業にはそれぞれの文化がある

ポイント（2）

- 企業のリスク軽減

 - 雇用する側のニーズの確認、就労支援、ジョブコーチ、助成金制度

- 企業との信頼関係

 - トラブルの解決から

 - 「実は・・・」はNG

- 現場で障害者を支えてくれる人の存在

ポイント（3）

- 1 どこまで本気？ …… 就職すること、継続することは簡単ではない
- 2 人材を育成する …… 環境を作る
- 3 本人の資質を見分ける …… 何が得意で、何が苦手？
- 4 いつでも働けるようスタンバイしておく
- 5 企業に本人の状況をどこまできちんと伝えられるか
- 6 仕事は実際にできて、「なんぼ」の世界
- 7 企業の仕事を知る …… マッチング
- 8 (再)チャレンジできる …… 離職後の受け止め
- 9 安心をうる …… 登録者、家族、企業からの信頼
- 10 連携 …… 登録者を中心とした連携 生活を支える基盤づくり

参考：本人の主体性と挑戦を支援する

- 自立生活とは、「自己選択」「自己決定」「自己責任」の連続である。
- 「働きたい」を支える本人自身の「働く目的・動機」は何か。経済的逼迫、家族への責任感、労働に対する人生観など、「働く苦勞をするだけの理由」を持っているか。苦勞を継続する力は準備できているか。
- 小さな挑戦から始めて、成功体験により自信を積み重ねていく。失敗からこそ学んでいく。挑戦することそのものが本人自身の「力」である。

参考：アセスメントは繰り返し継続されていく

- 一方で...
 - ①本人にとって「働く必要性」が生じていない場合
 - ②「働く」を支える土台（職業準備性など）が整っていない場合
- 「働きたい」「働ける」と言っているにもかかわらず、実際には挑戦ができない、自らの職業準備性の課題に向き合わない、または何らかの理由で、向き合うことが「できない」場合がある。
- ①啓発的体験（ボランティア、職場体験実習、福祉サービス事業所体験など）で「試す」こと、支援者と結果を共有することは有効な「事実の証明」（アセスメント）となる。（「職業準備性のチェックリスト」活用も有効）
- ②その結果、「就労」の相談ではなく生活支援のニーズへ支援の焦点のバトンタッチも重要。（家族の関わり方、療養の状況、本人なりの事情や理由など、アプローチすべき課題は他にあるのかもしれない）

ご清聴ありがとうございました。

