

障害者雇用ナビゲート事業 支援事例集

障害者雇用やテレワーク導入を専任のナビゲーターが支援します！



障害者を雇用しようと思うけど…
どこから手を付ければ良いのだろうか？



目次

はじめに	03
障害者雇用ナビゲート事業	04～05
事例1 カドミ光学工業株式会社 <small>採用:精神障害者</small> ～障害者の雇用へ、一つひとつ準備して、ベストマッチング!～	06～07
事例2 株式会社ザ・チューブ <small>採用:精神障害者</small> ～Challenge!そこから繋がる成長という可能性を信じて～	08～09
事例3 トップランエディトリアルコミュニケーションズ株式会社 <small>採用:精神障害者(5名)</small> ～想像よりもカンタンでした!書類を眺めるより直接会う事が大切だと実感～	10～11
事例4 明電興産株式会社 <small>採用:精神障害者</small> ～長期就労を大前提にゆっくり着実に。慌てない、焦らない、頑張りすぎない!～	12～13
事例5 株式会社スタディスト <small>採用:精神障害者</small> ～「知的活力みなぎる社会」の実現を目指して～	14～15
令和5年度定着支援企業アンケートより	16～19
障害者雇用に関するよくあるご質問	20

はじめに

障害者雇用促進法の改正により、事業者の責務として障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置が明確化、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の障害者や精神障害者の実雇用率への算定等が順次施行され、障害者雇用を取り巻く環境は大きく変化しています。また、民間企業の法定雇用率は令和6年4月から2.5%へ引き上げられ、対象となる事業主の範囲は従業員40.0人以上に広がり、さらに令和8年7月から2.7%に引き上げられ、対象となる事業主の範囲は従業員数37.5人以上になります。

東京都における障害者雇用は着実に進んでおり、令和5年6月1日における都内民間企業の障害者の雇用状況は、雇用障害者数239,332人、実雇用率2.21%と、過去最高値を更新しています。しかしながら、「法定雇用率達成企業の割合」や「従業員数43.5～300人未満規模の企業での実雇用率」は低い状況にあり、障害者雇用が進んでいるとはいえない状況にあります。

こうした状況を踏まえ、東京しごと財団では、障害者を初めて雇用する都内中小企業等を対象とする「障害者雇用ナビゲート事業」を展開しています。本事業では、障害者の雇用前の準備から、雇用後の管理に関する長期的なサポートまで、専任のナビゲーターが一貫して支援を行っており、既に多くの企業が活用しています。

本事例集では、この事業を活用して障害者を採用するとともに、障害者を貴重な人材として、長く職場に定着するよう努めている企業の取組をご紹介します。これまでに工夫した点や、経験から培ったノウハウ等を分かりやすくまとめています。

ぜひ、この事例集をお読みいただき、皆さまの障害者雇用の一助としていただければ幸いです。

令和6年3月
公益財団法人東京しごと財団
障害者就業支援課

障害者雇用ナビゲート事業

「障害者雇用」または「テレワーク導入」を専任のナビゲーターが支援します

中小企業の皆さまの障害者雇用をナビゲート!!

障害者雇用ナビゲート事業は、二つのコースで障害者雇用を支援します。

①障害者雇用コース

障害者を初めて雇用することを検討している中小企業等を対象にして、雇用前から雇用後の職場定着まで支援します。

②テレワーク導入コース

障害のある方に初めてテレワークを導入する企業等を対象にして、テレワーク導入前から導入後の運用・定着まで支援します。

各コース、専任のナビゲーターが、皆さまの職場へ訪問して、伴走型の一貫した支援(ナビゲート)を提供します。
※支援(ナビゲート)はすべて無料です。

障害者雇用を取り巻く環境の変化

- 社員の多様化
- ワークシェアリング
- DX化への対応
- CSR・SDGsへの対応
- テレワークの普及

- 平成27年4月～ 障害者雇用納付金制度の適用範囲が拡大
- 平成30年4月～ 精神障害者が法定雇用率の算定対象に加わり、法定雇用率が2.2%に(民間企業の場合)
- 令和3年3月～ 法定雇用率が2.3%に(民間企業の場合)
- 令和6年4月～ 法定雇用率が2.5%に(民間企業の場合)
- 令和7年4月～ 除外率の引き下げ(設定業種毎に、それぞれ10ポイント引き下げ)
- 令和8年7月～ 法定雇用率が2.7%に(民間企業の場合)

支援対象企業の要件

次の要件を満たす東京都内に本社又は主たる事務所がある中小企業等(労働者数300人以下。但し特例子会社を除く)

- ①障害者雇用コース
 - 現在、障害者を雇用していない
 - 身体障害者、知的障害者は雇用しているが、新たに精神障害者を雇用したい
 - ②テレワーク導入コース
 - 現在、テレワークを導入していない
 - ・雇用している障害者にテレワークを導入したい
 - ・テレワークをする障害者を新たに雇用したい
- ※この他にも要件があります。詳しくはお問合わせください

障害者を雇用しようと思うけど・・・どこから手を付ければ良いのか?

- 働きたい障害者とは、どこで出会うの?
- 選考基準や雇用条件はどう定めるか?
- どのような対応や配慮をすれば良いの?



専任のナビゲーターがコースに応じて徹底サポート

本事業の利用企業等は、新たにテレワークを活用する場合に奨励金制度をご利用いただけます。支給要件等はお問合わせください。

障害者雇用ナビゲート事業のながれ

障害者雇用コース

テレワーク導入コース

インテーク

お問い合わせ後、ナビゲーターが訪問して、事業の詳細なご案内と現況のヒアリングを実施の上、「支援計画」を策定

ステージ1

雇用前準備へのサポート

社内研修の提供や窓口・助成金等の情報提供、職務切出しのアドバイス、「職場体験実習」の実施支援
※テレワーク導入に関するアドバイスを含む

ステージ2

採用活動へのサポート

求人募集の方法と採用活動上のポイントの提案・サポート
※ナビゲーターは採用選考(評価)には関わりません。

ステージ3

職場定着に向けたサポート

仕事の教え方、指示のアドバイスや職場環境(テレワーク環境を含む)の調整支援

ステージ4

長期的な雇用管理へのサポート

職場を定期的訪問による個別面談の立ち合いや主治医、支援機関等との連絡調整等の支援

ステージ1

テレワーク導入のサポート

テレワーク導入に向けた雇用管理制度やテレワーク環境の整備の支援・提案

ステージ2

採用活動へのサポート

求人募集の方法と採用活動上のポイントの提案・サポート
※ナビゲーターは採用選考(評価)には関わりません。

ステージ3

テレワークの運用・定着のサポート

テレワークを活用した業務の進め方のアドバイス、体調・健康管理体制の整備、支援機関等との連携の支援

在職者の場合は、ステージ3へ



支援終了 企業等の自立した雇用管理へ

奨励金のご案内

テレワーク勤務の利点を活かした障害者の雇用について、一定期間(6か月)継続した場合に奨励金を支給します。テレワークの活用においては、導入のコンサルティングから運用・定着までを一体的に支援します。
奨励金(支給要件あり) 100万円

お問い合わせ

雇用促進係(「雇用ナビゲートの件」とお伝えください。)

【電話】03-5211-2318 【email】s_navigator@shigotozaidan.or.jp

【URL】https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/grant_business.html



障害者の雇用へ、 一つひとつ準備して、 ベストマッチング！



社名 カドミ光学工業株式会社

採用	精神障害者
住所	東京都日野市万願寺2-25-7
業種	窯業・土石製品製造業>ガラス・同製品製造業
設立	1999年2月
従業員数	48名
障害者の雇用状況	1名(精神障害者保健福祉手帳)
事業内容	平面研磨や接合加工の技術に特化したガラス部品加工および販売
ホームページ	https://www.kadomikk.com/

1 障害者雇用に向けた取り組み

- 2022年7月 障害者雇用実務講座に参加
- 2022年9月 障害者雇用ナビゲート事業を利用開始
- 2022年10月 企業見学会に参加
- 2022年12月～1月 職場体験実習面談会を見学後、参加
- 2023年2月 職場体験実習を実施、2名参加
- 2023年3月 内定
- 2023年4月 1名採用

3 職場体験実習の実施 ～採用に至ったKさんのケース～

- 代表者から「雇用率を早急に達成する」旨の指示を受け、障害者雇用の情報収集を開始した。
- 会社も担当者も初めての取組となるので、スキル面よりも職場に馴染める人物重視の採用を計画し、募集から採用までの期間を18カ月と想定して、軽作業担当者の雇用を目指した。
- 職場体験実習を計画に加え、一般採用での応募者が集まりにくい製造部門からも、実習用に検査作業を準備した。
- 曖昧な表現・指示を避け書面を使い、本人の理解が深まる作業指示を行ったことで、齟齬がなくなり実習を円滑に進めることができた。

2 活用した資源 (ハローワーク、支援機関、助成金制度等)

- 障害者雇用人材紹介サービス
- ハローワーク：相談、特定求職者雇用開発助成金
- 東京しごと財団：障害者雇用実務講座、企業見学支援事業、職場体験実習面談会

4 障害者雇用社員の担当業務

- ▶検査作業
高規格製品の外観検査(目視による)
- ▶梱包作業
上記製品の箱詰め、ラベル貼付、梱包等

5 障害者雇用を行って良かったこと、難しかったこと、心掛けていること

良かったこと

- 人材確保が難しい高規格製品対応の検査員を採用できたこと(前任者が退職した直後に雇用)。
- 迅速・丁寧かつ作業量も多く、即戦力となっていること。

難しかったこと

ナビゲーターから具体的な助言があり、難しさを感じなかった。

心掛けていること

本人が話しやすい環境づくり。定期と随時の面談を活用し、本人の体調面、精神面、仕事のやりがいや困り事を確認の上、本人と相談しながら作業依頼している。



6 これから障害者雇用に取り組む企業へ伝えたいこと

- 中小企業における初めての障害者雇用のため、相談やセミナーに参加しても不安は拭えませんでした。
- 業務の切り出し方、実習や受入れ体制など、ナビゲーターからの具体的な助言に則って準備を進めたところ、当初の難しさ、不安を感じることなく採用活動を実施できました。
- 依頼する作業内容は、企業自ら限定せず、ナビゲーターの意見を取り入れながら決定すると、より良いマッチングにつながると思います。

7 本人の声／同僚の声

本人の声

作業範囲が少しずつ増えて、体力面では大変で疲れがある一方、仕事は楽しく、やりがいもあります。週末にしっかり休息をとって、体調を整えます。定期的な職場面談では、些細なことを伝えても、その都度回答を得られるため安心感をもって勤務できています。

同僚の声

実習の段階から即戦力の可能性を感じ、採用を人事担当者へお願いしました。その評価は現在も変わらず、職場の大切な戦力です。また、作業指示を丁寧に出すことにより、職場全体が優しい言葉遣いになり、雰囲気も良くなりました。

8 担当ナビゲーターからのコメント



障害者雇用のプロセスを見える化し、ご担当者とステップバイステップで進めました。他社見学を参考に、求める人物像が具体的にになり、軽作業と検査作業の二種類の実習を行ったことで、より良いマッチングにつながりました。また、本人とのコミュニケーションを密に取ったことで社内コミュニケーションが改善し、職務開発、職場定着にも寄与しています。

Challenge!

そこから繋がる成長という可能性を信じて

社名 **株式会社ザ・チューブ**



採用	精神障害者
住所	東京都港区東新橋2-5-5 日建岩田ビル
業種	映像・音声・文字情報制作業
設立	1992年5月
従業員数	196名
障害者の雇用状況	1名(精神障害者保健福祉手帳)
事業内容	・映像、音楽、音声、音響などソフトの編集・企画、製作・配信・販売 ・映像関係者の人材育成
ホームページ	https://thetubegijutsu.wixsite.com/the-tube

1 障害者雇用に向けた取り組み

- 2021年4月 障害者雇用ナビゲート事業を利用開始
- 2021年9月 職場体験実習面談会に参加、及び実習→採用に至らず
- 2022年2月 職場体験実習面談会に参加、及び実習→採用に至らず
- 2022年4月 再利用申請及び職場内障害者サポーター事業に参加
- 2022年5月 企業見学会に参加
- 2022年9月 職場体験実習面談会に参加し、1名実習を実施、採用ステージに進む
- 2023年1月 1名採用(Nさん)

3 障害者雇用の具体的取組み ～採用に至ったNさんのケース～

- 社内的に「障害者雇用」と呼ばず、「チャレンジド雇用」という呼称に統一した
- 吃音のハンディがあるため業務用チャットを使用して文字でのコミュニケーションを行った
- 部署内で曜日ごとの担当を決めサポーター以外にもチャレンジド雇用を意識が向くようにした
- 週1回の業務進捗面談、月1回の目標振り返り面談を使い分けて実施
- 定期的に他部署との交流や社外での仕事(備品購入等)を積極的に依頼する

2 活用した資源 (ハローワーク、支援機関、助成金制度等)

- ハローワーク: 就職支援コーディネーター(相談)
- 就労移行支援事業所: 定着支援
- 東京しごと財団: 職場体験実習面談会・実習助成金、職場内障害者サポーター事業、企業見学支援事業、東京ジョブコーチ支援事業

4 障害者雇用社員の担当業務

- ▶総務フォロー
労務や届出用紙のチェック、各種資料の作成、清掃
- ▶人事フォロー
採用資料の作成、お茶出し、会場レイアウト変更・復旧、採用費用チェック
- ▶財務フォロー
給与明細封筒の作成、チラシ作成、備品の在庫管理・発注など

5 障害者雇用を行って良かったこと、難しかったこと、心掛けていること

良かったこと
マニュアル作成、積極的なチャットの使用など良い方向へ大きく改善できた。

難しかったこと
本人と受入部署の意識などを近づけること、理解を得ること。

心掛けていること
配慮しすぎないこと。部署内の業務状況など時間に余裕があるときは勿論、余裕がない時こそ、お願いできる部分は一緒に仕事をしてもらう。



企業と支援機関、ナビゲーターが同席する定着支援会議でプレゼンするNさん(左端)



仕事の様子

6 これから障害者雇用に取り組む企業へ伝えたいこと

- 失敗からも学びがあるため、チャレンジ業務を依頼しました。そして、前向きな評価を心掛けました。
- 本人の部署内外で、話せる人、相談できる人を増やすことも重要と考えました。それがきっかけとなり、仕事の幅が広がることもあるからです。本人の意向を確認しながら進めています。
- 社員としての本来業務に障害者サポート業務が加わったため、仕事のペースが乱れることもありましたが、気に掛けたところも増え、職場理解を得るまでは何かと大変かと思えます。無理なく、マイペースを保ちつつ進めていくことがオススメです。

7 本人の声／同僚の声

本人の声

定期的に面談を行っていただいているので、疑問や困っていることを相談しやすく、働きやすい環境だと思います。担当する業務も少しずつ増えていて、自身の成長を実感すると共に、責任感を持って仕事をしています。

同僚の声

最初は慣れない場面もありましたが、徐々に成長が感じられ、その様子を見て自分自身の業務への取り組み方を見直す機会も増えました。さらにできることを増やしていただき、多方面での活躍を期待します。

8 担当ナビゲーターからのコメント



吃音のハンディがある為、口頭でのコミュニケーションが難しく、職場に溶け込めるか心配していました。しかしながら、職場での受入れやコミュニケーションの工夫によって見違える様な改善がされたので、今では即戦力として社内で頼りにされる存在となっています。

事例 3

想像よりもカンタンでした！ 書類を眺めるより 直接会う事が大切だと実感

TOPPAN
EDITORIAL
COMMUNICATIONS



社名 **トッパンエディトリアル
コミュニケーションズ株式会社**

採用	精神障害者(5名)
住所	東京都千代田区神田和泉町1番地
業種	製造業(印刷物に関わる編集制作)
設立	1998年10月
従業員数	110名
障害者の雇用状況	5名(精神障害者保健福祉手帳)
事業内容	・マーケティングコミュニケーション ・コーポレートコミュニケーションに関する コミュニケーションデザイン
ホームページ	https://www.toppan-tec.co.jp/

1 障害者雇用に向けた取り組み

- 2022年2月 障害者雇用実務講座に参加
- 2022年4月 障害者雇用ナビゲート事業を利用開始
- 2022年5月 就労移行支援事業所3か所を見学→障害者4名の紹介を受ける
- 2022年6月 職場体験実習面談会に参加→12名と面談→2名に実習を実施
- 2022年8月 1人目採用(DTP業務)、以降4名採用

3 職場体験実習の実施 ～採用に至ったSさんのケース～

2022年6月にDTP業務で3日間の職場体験実習を実施した

<事前の会社担当者の不安>

- どのように仕事を切り出せばいいのか難しいと感じた
- 現場も、わからない状態でそのまま進めた

<実習結果(振り返り面談にて)>

- 採用して働き始めた時のイメージを掴むことができた
- 楽しそうに実習に取り組まれている様子に手ごたえを感じた
- 切り出した業務が正解だったと確信した

2 活用した資源 (ハローワーク、支援機関、助成金制度等)

支援機関: 就労移行支援事業所8か所

ハローワーク: トライアル雇用

東京しごと財団: 障害者雇用実務講座、
職場体験実習面談会、ミニ面談会、
職場体験実習助成金

4 障害者雇用社員の担当業務

- ▶ DTPオペレーション業務
- ▶ 出力物の品質チェック業務
- ▶ DTP連携システム検証業務
- ▶ DTP動作確認検証業務

5 障害者雇用を行って良かったこと、難しかったこと、心掛けていること

良かったこと

- 得手不得手も5人それぞれ。カバーしあえる環境が必要だと気付いたこと。
- 教える時、何を訊きたいのか、解決したいのか、相手の立場で考えるようになった。

難しかったこと

- 当たり前の言葉のニュアンスを再考、混乱しない言葉で説明すること。
- 好奇心からの操作を未然に防ぐため、禁止項目を決めた。

心掛けていること

- 本人が苦手な操作は、こちらから声掛けし一緒に対策方法を見つける。
- 会話は否定的な強い口調は避け、前向きに、穏やかにしている。
- 情報量と業務量が多くならないよう、ペース配分している。



6 これから障害者雇用に取り組む企業へ伝えたいこと

- 障害者の採用に向けて検討を始める前に、一度お時間を作っていただき、職場体験実習面談会やミニ面談会などへ、まずは参加してみたいかがでしょうか。
- 採用に向けて頑張っている方々と直接向き合う事で、おそらく思っていた印象とは違う印象を受けると思います。印象が

変われば、検討手段や考え方も変わると思うので、まずは本人と接してみたいかがでしょうか。
● 雇用を始めると、習得することが多い中でも、次に何をしたらよいかを率先して行動に移し、仕事に対しての意欲を感じられることがうれしいです。

7 本人の声

本人の声

<Sさん>2022年8月入社

専門的な知識や経験もなく、応募しました。障害者雇用のための仕事ではなく、障害の有無に関係なく普通に仕事を任せてくれることに感謝しています。短時間勤務で午前と午後1回ずつ休憩をもらい、体調を崩さない配慮をいただいています。

<Nさん>2023年3月入社

テレワーク併用です。わからないことはオンラインで尋ね、マニュアルをポンと渡されるのではなく、何でも訊ける環境で、熱心に丁寧に教えてくれます。自分のペースを尊重してくれて、DTPアプリケーション操作など専門的な知識を活かせることもうれしいです。

8 担当ナビゲーターからのコメント



2022年2月、障害者雇用を始めると決めてからの初動のスピード感、管理部とデザイン制作部10名の社員がそれぞれの役割で、障害者雇用に関わっていることも成功の要因です。5名それぞれの能力に応じて進め、仕事を任せていることも、障害者の方には仕事をしやすい環境です。「何回でも質問できる」とご本人のお言葉が印象的でした。

事例 4

長期就労を大前提にゆっくり着実に。 慌てない、焦らない、頑張りすぎない！

社名 明電興産株式会社

採用	精神障害者
住所	東京都品川区大崎5-5-5 明興ビル
業種	サービス業（福利厚生サービス）
設立	1972年11月
従業員数	183名
障害者の雇用状況	2名（知的障害者1名・精神障害者1名（2023年4月採用））
事業内容	・明電グループ内の福利厚生サービス（保険、旅行代理店、社員食堂運営、物販） ・オフィスサービス（総務・人事、経理、営業系のバックオフィス業務） ・管財サービス（ドキュメントサービス、自社ビル他施設管理業務）
ホームページ	https://www.meidensha.co.jp/ksn/



1 障害者雇用に向けた取り組み

2022年2月	障害者雇用実務講座を受講
2022年4月	障害者雇用ナビゲート事業を利用開始
2022年7月～9月	支援機関を見学・企業見学会に参加・社内セミナーを開催
2022年10月	職場体験実習面談会に複数回参加（延べ20名面談）
2022年12月～1月	職場体験実習で3名受入
2023年4月	1名採用（精神障害者）

3 職場体験実習の実施

～採用に至ったAさんのケース～

- 面談会では20名の方とお会いし、その内3名に職場体験実習を行った。
- 職場体験実習では、生活リズム（出勤から退勤）が整っているか、指示した業務が正確にできるか、執務環境に適應できるかに重点を置いて進めることにした。
- 実習を通して、Aさんの素直な性格、苦手なこと、得意としていること等を自己理解できていると確認した。また、Aさんが最も苦手としている職場内コミュニケーションについても問題なく、OJT指導者との相性も良さそうとの判断から採用するに至った。

2 活用した資源

（ハローワーク、支援機関、助成金制度等）

- 支援機関：**障害者就業・生活支援センター アイキャリア
ハローワーク：トライアル雇用制度（トライアル雇用助成金）
 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座
東京しごと財団：障害者雇用実務講座、
 企業見学支援事業、
 東京ジョブコーチ支援事業、
 職場体験実習面談会・実習助成金、
 職場内サポーター養成事業

4 障害者雇用社員の担当業務

<所属：人事・総務部>

- ▶請求書の処理・規程の見直し編集作業・書類のPDF化
- ▶事務用品の注文・郵便物の仕分け
- ▶業務マニュアルの作成・インターホン対応
- ▶（電子看板）スライド作成

5 障害者雇用を行って良かったこと、難しかったこと、心掛けていること

良かったこと

指示の出し方や現行マニュアルなどを、誰もが分かるものに見直す良い機会となった。

難しかったこと

社内の「ダイバーシティ&インクルージョン」推進の動きや法定雇用率未達から雇用の必要性が出てきたが、従業員の意識が追いつかず、理解が得られなかった。セミナーや情報共有会を開くことで、徐々に理解を深めている。



心掛けていること

- 特性を理解し、ご本人にとって働きやすい環境となるよう努めている。
- 月に1度、関係機関を含めて面談を行っている。
- コミュニケーション面で上手くいかないことがあると、休みが増えてしまうので、ケアするようにしている。

6 これから障害者雇用に取り組む企業へ伝えたいこと

- 本人から障害特性、配慮事項について説明してもらおうと良いです。
- 外部の関係機関と綿密に連携を取ることで、ご本人はもちろん、会社側も安心して雇用ができます。
- ミスマッチを防ぐために、雇用前には実習を行った方が良いです。
- 障害といっても個人差が大きいため、通常の雇用と同様にご本人の特性・個性を一人ひとり見ることが重要です。

7 本人の声／支援者（職場内）の声

本人の声

実習を行う中で、堅実な印象があったので自分の性格とマッチしていると感じ、この会社を選びました。コミュニケーション面に苦手意識はまだありますが、月に一度の面談を通して、支援者の方と試行錯誤しながら進めています。

支援者の声

ご自身で障害特性を理解し、配慮してほしい事項も明確になっているのは大変助かります。また体調不良や、業務指示における不明点も自ら相談していただけます。

8 担当ナビゲーターからのコメント



ご相談の「障害者の方々の強みを活かして、長く働いてもらいたい」というお話が印象的でした。当財団の支援メニューに加え、様々な社会資源を主体的に活用し、社内理解を積極的に進めておられます。また、入社したAさんと丁寧にコミュニケーションを取り、信頼関係を着実に築かれました。職場でも徐々に活躍の場が広がり「よくやってくれている」という声も聞かれます。関連機関との連携や、職域を広げ先々のキャリア形成を共に考えるという姿勢に加え、現場担当者へのサポート体制を社内で整えることも職場定着につながっていると思います。

「知的活力みなぎる社会」 の実現を目指して



社名 **株式会社スタディスト**

採用	精神障害者
住所	東京都千代田区神田錦町1丁目6 住友商事錦町ビル 9F
業種	ITサービス
設立	2010年3月
従業員数	191名
障害者の雇用状況	1名（精神障害者保健福祉手帳）
事業内容	マニュアル作成・共有システム「Teachme Biz（ティーチミー・ビズ）」および実行力向上支援システム「ハンクラ」の開発／販売、生産性向上に関するコンサルティング、研修事業等
ホームページ	https://studist.jp/



1 障害者雇用に向けた取り組み

- 2022年5月 障害者雇用実務講座を受講
- 2022年7月 就労移行支援事業所を見学
- 2022年9月～10月 職場体験実習面談会に複数回参加
- 2022年9月 実習開始
- 2022年12月 1名採用

3 職場体験実習の実施

～採用に至ったSさんのケース～

- 東京しごと財団主催の職場体験実習面談会に3回参加した他、弊社単独の面談会も開催し、計28名の参加者の中から3名を実習に受け入れた。
- 実習はハイブリット型（リモートワーク・出社）で実施し、業務報告や日報はすべてコミュニケーションツールを利用した。
- 自社プロダクトであるマニュアル作成・共有システム「Teachme Biz」を活用してすべての業務をマニュアル化。たとえ忘れてしまっても画像付きのマニュアルを見れば容易に思い出せるため、実習生も業務のキャッチアップは比較的スムーズに行うことができた。加えて、実習受入れ側の教育コストも減らすことが可能となった。
- 採用したSさんは、弊社のこのような執務環境との親和性、コミュニケーションスキル、業務遂行スキルが非常に高く、採用に至った。

2 活用した資源

（ハローワーク、支援機関、助成金制度等）

- 支援機関：区市町村障害者就労支援センター
- 東京しごと財団：障害者雇用実務講座、
職場体験実習面談会・実習助成金

4 障害者雇用社員の担当業務

- <所属は管理部法務・総務グループ>
- ▶反社会的勢力チェックの実施
- ▶請求書処理
- ▶名刺作成対応、備品購入・補充、清掃
- ▶契約書製本・郵送



出社業務・リモート業務毎に画像付マニュアルを完備

5 障害者雇用を行って良かったこと、難しかったこと、心掛けていること

良かったこと

物が定位置にないと違和感を感じる自身の特性を活かし、例えば「オフィスの傘立てを整理したい」という自己発信から全社的な取組として業務を標準化した。

難しかったこと

配慮が適切にできているかどうかの確認。本人も最初は遠慮して「何も問題ない」と述べていたが、30分ほど1対1で話した後でようやく普段辛いと思っていることを話していただき、業務上の適切な配慮を行うことができた。



心掛けていること

「これはできないんじゃないか」「もっと任せられるんじゃないか」といった一方的な思い込みを持たず、本人と日々コミュニケーションをとること。

6 これから障害者雇用に取り組む企業へ伝えたいこと

- 一般枠の採用と同じで、会社として大事にしている価値観は曲げずに、配慮が必要な部分に対しては最大限考慮するバランスを大事にしてください。
- 障害特性を「個性」として捉え、適材適所で力を発揮いただける場合もあります。誰でもいつか障害者になる可能性があります。
- マニュアル等を活用し、健常者でも働きやすい環境を整えることで、障害を個性として活かし、活躍する場が社会に増えていくと良いですね。

7 本人の声／上司の声

本人の声

「何ができるのだろう？どんなことを求められているのだろう？」と試行錯誤しながら業務に取り組んでいます。いつか仕事を通して、自身の経験が「同じ悩みを持つ人が輝ける居場所づくり」に繋がっていければと思っています。

上司の声

Sさんには特性を活かして、社内清掃等、私の苦手分野に積極的に取り組んでいただき、チームとして強くなりました。障害者雇用の知識を活かし、新規事業立ち上げにも取り組んでおり、今後も活躍していただきたいです。

8 担当ナビゲーターからのコメント



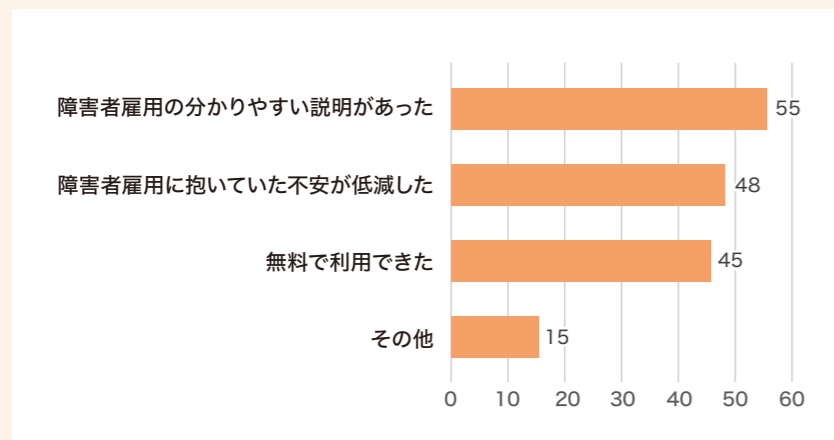
人事担当者様のダイバーシティに対するお考えと障害者雇用への意欲を伺い、雇用ノウハウの獲得・活用に焦点を当てた支援を行いました。
採用されたSさんは、柔軟性の効いた配慮を受けながら得意と特性、経験を活かした活躍をされています。心理的安全性が担保された場においてご自身の感覚や思いを正直に表現し、行動した結果、職務上の成果はもとより、周辺を巻き込む交歓的な関わりへと発展し、更なる好循環を生んでいます。

当事業を利用し障害者を雇用された企業へ アンケート調査を行いました

～令和5年度 定着支援企業アンケートより～

対象企業 78社（回収率：87.1%） 調査期間 令和5年10月～11月 調査方法 メール、対面ヒアリング

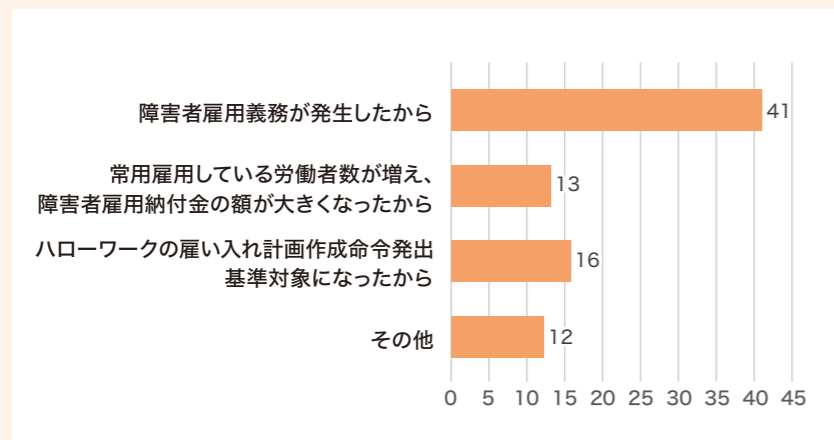
1 障害者雇用ナビゲート事業を利用した理由（複数回答可）



次のようなご意見もありました

- 一定期間継続した支援を受けることができる
- 障害者雇用の初心者企業に専門家が寄り添い伴走してくれて心強い
- 不測の事態が起こった時の相談先が欲しかった
- 障害者就業・生活支援センターの紹介

2 障害者雇用を始めたきっかけ



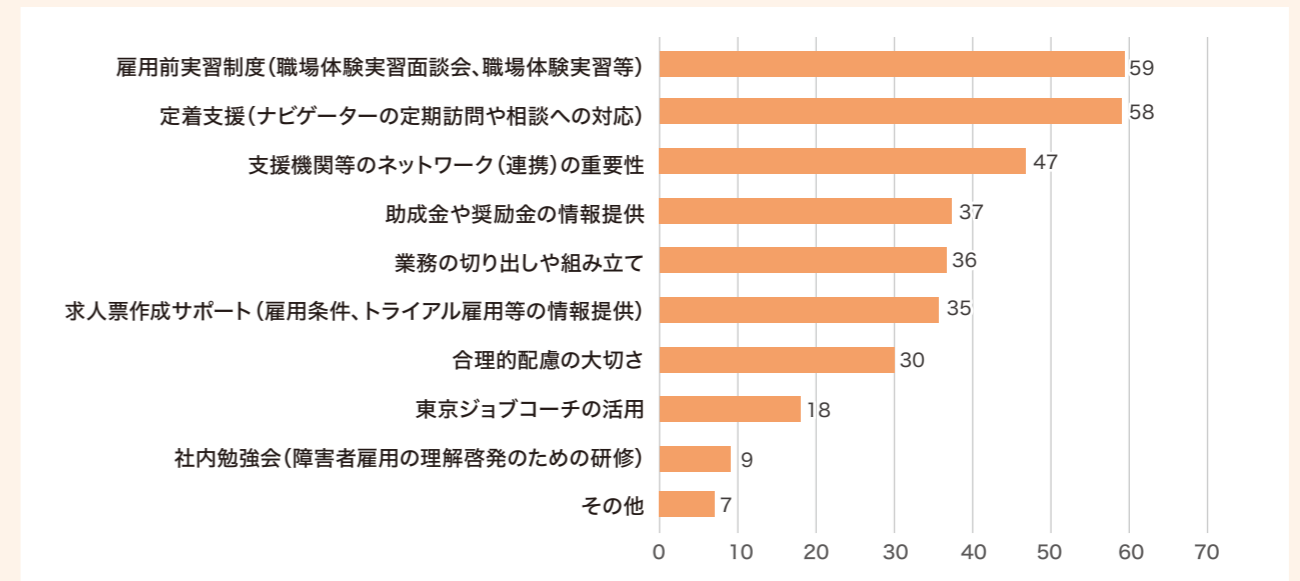
次のようなご意見もありました

- 社会貢献と未来への人材育成
- 弊社の仕事を手帳をお持ちの方にも取り組みやすいことを知ったから
- 障害者となった社員の雇用を継続したかった
- 東京しごと財団から障害者雇用ナビゲート事業の案内があった

障害者雇用にはさまざまなアプローチがあります。東京しごと財団の手厚い無料サポートを活用することにより障害者雇用を円滑に進めることができましたとの声を多くいただきました。経験豊富なナビゲーターが雇用前から雇用後の定着支援まで、企業のニーズにマッチした支援のご提案を行います。



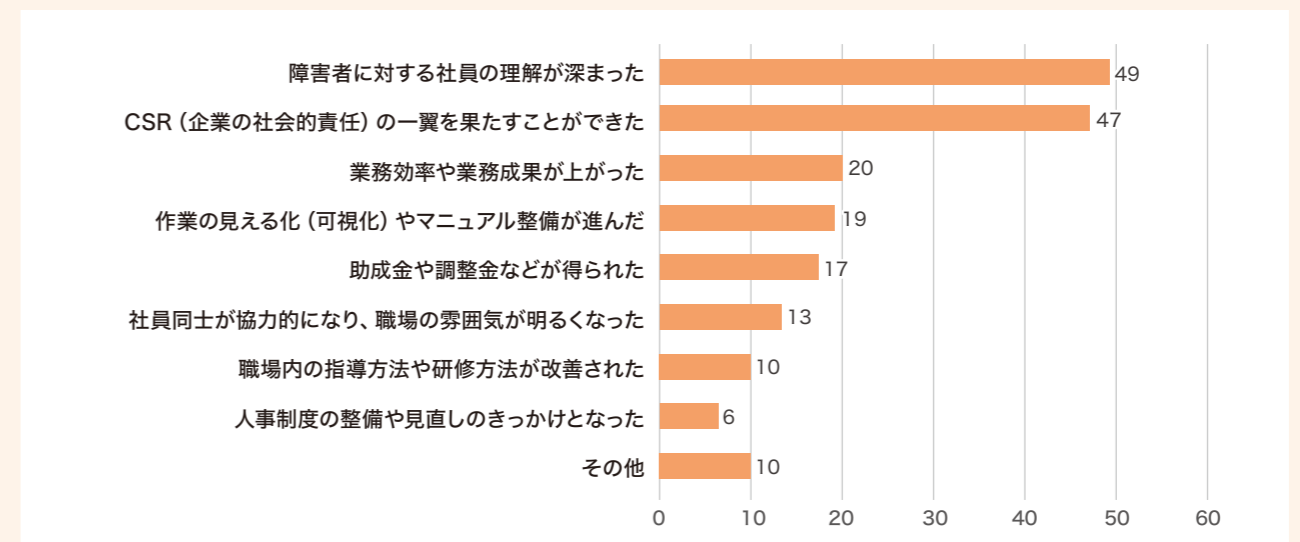
3 東京しごと財団からの助言で役に立ったこと（複数回答可）



次のようなご意見もありました

- 障害に対する知識および個別の特性に対する支援のノウハウ
- 障害者の就労に関し、適宜、有用な助言がある
- 精神障害者への向き合い方
- 支援関係者との連携の大切さ
- たくさんの方と出会う機会をいただき、手帳をお持ちの方も一般の方とそれほど変わらない個性をお持ちだということ
- 障害者雇用の難しさはあって当然、共存して業務する面倒もあって当然、それが日常、当たり前になると社会貢献に繋がること

4 障害者雇用を行って「良かった」と感じた点（複数回答可）



次のようなご意見もありました

- 障害者雇用に対するネガティブなイメージが払拭された
- 障害者雇用を推進することで業務が効率化した
- 障害者も十分戦力として育成できることが実感できた
- 雇用を継続することはできなかったが、今後に生かせることを多く学んだ
- 就労支援機関、ハローワーク、東京しごと財団との人脈、繋がりができた

5 障害者とのコミュニケーションで苦労した点・工夫した点・成果

苦労した点

【作業指示】

- ・理解していなくても「わかった」と答えることがあり、同じことを何度も注意した
- ・作業精度を上げるための説明の仕方
- ・文脈が理解できず指示が通らないことがあった
- ・口頭だけの説明だと伝わりにくいことがあった
- ・周囲に確認を取らずに自己判断で業務を進めることへの指導方法

【声掛け】

- ・伝える際の言葉選び
- ・話しかけるタイミング
- ・気持ちに落ち込みが見えた際のフォロー方法

工夫した点

【作業指示】

- ・特別扱いすることなく時間をかけて戦力になる育成を心掛けた
- ・単純作業であっても最終的にどういふ成果を生むのかを説明するよう心掛けた
- ・チャットを活用することで指示・依頼内容を視覚化した／相談できる窓口を複数設置した
- ・担当職員をチーム制にして問題が発生したときにはチームで対応策を検討した
- ・指示命令系統に混乱が生じないようにした
- ・仕事のルールや判断基準をわかりやすく見える化した／理解できているかの確認をしっかりと行った
- ・質問しやすい環境として相談できる窓口を複数設置した
- ・定期的に社員との関わりがある業務を任せた

成果

【職場環境の改善】

- ・対話によるコミュニケーションが増え、安心して働ける環境になった
- ・ご本人に無理のない状況を作りながら、業務改善をすることができた
- ・人手不足の中、お願いしている業務をきちんとこなしてくれるので残業する社員が減った

分かりやすく伝える・相手の意見を引き出す作業指示・コミュニケーションの工夫を重ねることで、障害者が安定して就労でき、個性や特性を活かした活躍に繋がったとのご意見、ご感想を多くいただきました。



【体調の理解】

- ・コンディションの浮き沈みがあり仕事の頼み方で苦労した
- ・気分の波や辛さを理解すること
- ・見えない部分での身心の疲れやストレスなどはかること
- ・休みがちになって、ずるずるとそのまま出社できなくなることがあった

【本人の表現】

- ・感情が表に出ないタイプで本音が見えにくい
- ・分からなくて固まってしまっているのか考えているのか判断としない
- ・遠慮もあってなかなか本音を言ってもらえなかった

【面談の実施】

- ・どれだけ忙しくても週1回の面談を継続した
- ・業務の合間の雑談を増やしてコミュニケーションを多くとった／支援員から本音を聞いてもらった
- ・体調不良による欠勤中も会社と疎遠になり過ぎない様に工夫した

【特性の理解】

- ・障害等級や障害の種類にとらわれず、その人の性格、考え方に寄り添って接するようにした
- ・もともと持っている良い部分を活かす業務や社内行事で活躍の場を作る

【体調の確認】

- ・健康状態の管理表を出勤時に提出してもらうことで、その日のコンディションや連続的な経過を把握した

【本人の戦力化】

- ・社内在格段に綺麗になった
- ・庶務業務の一端を担ってもらい、大変助かっている
- ・得意分野を活かし、各課で必要不可欠な存在になっている
- ・本人も戦力になっているとの自覚もあり、毎日楽しく業務遂行ができています／モチベーションもかなり高く、他の社員をマインドでは凌駕する部分もある
- ・業務スピードが上がり、できることが増え、周囲が評価することで本人も明るくなった
- ・入社後1年未満で週20時間勤務アルバイトからフルタイム正社員登用候補になった

【本人の表現】

- ・雑談中に話題を振らなくても本人から会話に入ってきてくれるようになった

6 障害者との信頼関係はどのようにして作ってきましたか？

【本人の理解と動機付け】

- ・障害の理解と配慮、対等に接すること／継続して働いてほしいという気持ちが伝わるよう行動した
- ・業務とは関係のないちょっとした雑談の時間を作ることで少しずつ相手を理解した
- ・モチベーションを維持すべく、本人の意思や得意なことを業務に反映するよう努めた
- ・出勤時は必ず挨拶に来よう約束／表情や声のトーンなど少しでも気になったら声をかける

【仲間・安心の醸成】

- ・「近くにいるよ」「一人じゃないよ」そのような環境であることを認知してもらえるように一緒に動いて放置しない
- ・業務上の質問や相談、心配ごとはすぐに時間をとって対応した／不安解消のためにできるだけ早く対処するよう心掛けた

対話やコミュニケーションを大切にしながら一緒に考えたり行動したりすることで、障害者との信頼関係を構築してきた経験談が多く寄せられました。



【作業評価と品質向上】

- ・毎月の面談を通して困りごとや業務の課題を共有し、一緒に目標を立ててクリアしていく
- ・質問には本人が理解・納得できるまで何度も説明するよう心がけた
- ・作業結果をみて声掛けする（よくできている、きれいになっている等）／業務はプラスもマイナスも評価する
- ・できていることは必要以上に褒めることはしないが、「順調ですね」「できてますね」とこまめに承認の声掛けをし、「助かりました、ありがとうございます」と感謝を伝える

【雇用継続とステップアップ】

- ・雇用条件やステップアップについてわかりやすく明示し、やる気を持ってもらう工夫をした
- ・万が一他社に転職したとしても、その会社で人並みにやっていけるよう、言わなければ伝わらないことは多少厳しい言葉になったとしても伝える／これまで数十年の社会人生活では言われてこなかったことも多いようで、それを気づきと捉えてもらえれば嬉しく思う

【支援機関の活用】

- ・採用間もない時期は、直接コミュニケーションを取ることが難しいと感じたため、ナビゲーターや支援者など第三者の協力を得て信頼関係を構築していった

7 雇用後、社内のコミュニケーションや業務プロセスにはどのような変化がありましたか？

【社内コミュニケーションの向上】

- ・相手に合わせたコミュニケーションを意識できるようになった
- ・他人のふりや見て見ぬふりをしない／配属部署の協力は不可欠であるが、他部門にも波及し、交流が広がった
- ・雇用以前は漠然と大変なことだと思っていたが、働きたいという障害者の意欲を通じて、本人を取り巻く社内のコミュニケーションが良くなった

【業務プロセスの改善】

- ・本人に実際の業務を追記してもらうことで誰にでもわかる手順書となった／以前よりも業務マニュアルや手順書を作成するようになった
- ・全社的な業務切り出しを数度に渡って実施し、業務の棚卸しや整理を通じて業務効率化に繋がった
- ・地味に時間のかかる軽作業を日常的に実施してもらうことで、その他従業員の業務軽減につながり、業務効率が上がった

【社内人材の育成】

- ・面談を通じて得た気づきが今後の社員教育の参考になった
- ・仕事の切り出しを自発的に提案してくれるようになり、社員それぞれにも成長がみられた
- ・本人が仕事を覚えて自信を持ち、明るくなっていく姿に、職員たちも「自分たちの指導で良かったんだ」との自信に繋がった

【障害者雇用の促進】

- ・障害者雇用の必要性を周知するため、各事業場で障害者雇用促進チームをつくり、全社で共有した

【働き方改革の促進】

- ・企業の社会的責任を果たすことで、障害者雇用以外でも男性の育休取得の推奨、働き方改革の取組など、より長く働ける、長く働きたいと社員が思えるような会社となるきっかけになればと思う

分かりやすい作業手順やマニュアルが整備されて業務の最適化・効率化を図るきっかけになった、コミュニケーションが自然と活性化したとの意見が多く寄せられました。



障害者雇用に関するよくあるご質問

Q 障害者雇用の社内理解が得られないのですが・・・。

A 経営層や現場社員に向けた、社内理解促進のための障害者雇用の社内研修が効果的です。東京しごと財団開催の企業向けセミナーや企業見学会への参加も有効です。

Q 就職希望の障害者にはどこで出会うことができますか？

A 障害者の就労を支援する「支援機関」が数多くあり、就職準備中の障害者が多数います。東京しごと財団では職場体験実習面談会を開催し、準備の整った障害者とのマッチング機会を設けています。

Q 面接だけで採用を決めてしまって大丈夫でしょうか。

A いきなり雇用するのではなく、職場体験実習を行うことで、仕事内容や職場環境のマッチングを確認することができます。

Q 雇用した後も長く働いてもらえるかどうか不安です。

A 生活面をサポートする支援機関や、職場での課題に対して支援を行うジョブコーチなど、社会資源の活用・連携をすることが大切です。東京しごと財団でも東京ジョブコーチ支援事業を実施しています。



もっと詳しく知りたい方は・・・

当事業についてご質問・ご相談がありましたら、お電話またはメールにてお問い合わせください。

(公財) 東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課 障害者雇用ナビゲート事業
TEL: 03-5211-2318 (直通) email: s_navigator@shigotozaidan.or.jp

令和6年3月発行

【編集・発行】 公益財団法人東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課
〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター8階

