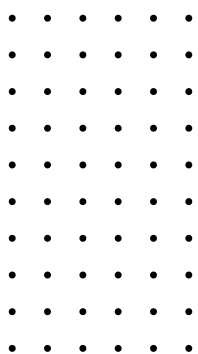
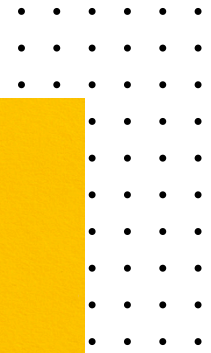




日本障害者雇用促進事業者協会

Japan Business Association for Employment Accelerator of Persons with Disabilities



障害者と障害者雇用に取り組む企業が
障害者雇用促進事業者と関わることで生じた好事例

はじめに

このたび一般社団法人日本障害者雇用促進事業者協会は、障害者雇用促進事業が企業に関わることでどのような効果・効用をもたらしているのかを明らかにするため、障害者雇用促進事業（サテライト型）を行う会員企業に呼びかけ、その結果を下記の5つのカテゴリーにまとめてみました。

今回の事例はほんの一部です。今後も継続して調査を行い、会員企業の活動や取り組みを積極的に社会に発信していきたいと考えています。

カテゴリー

- 01. 働く場所の拡大 3件
- 02. 福祉的就労から一般就労へ 2件
- 03. 専門的な支援 5件
- 04. きっかけづくり 2件
- 05. スキルアップ・キャリアアップ 3件

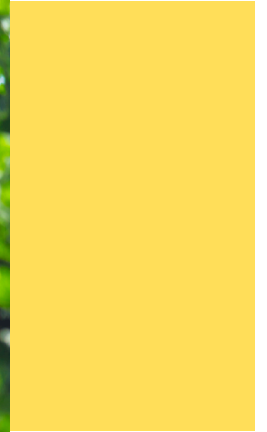
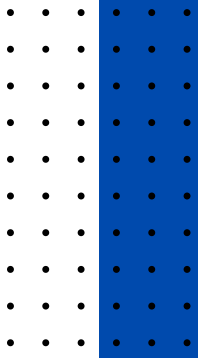




01. 働く場所の拡大

About Us

これまでも障害者雇用に取り組んできた企業が
障害者雇用促進事業者を活用することで
障害者雇用の働き方の選択肢を拡大し新たな価値を創出した事例



農園を活用した障害者雇用促進事例

業種：金融

従業員数：約**4,000**名

【以前の状況】

身体障害者は主にバックオフィスで活躍していましたが、職域拡大には限界がありました。中途採用は営業部門が中心で、コミュニケーションスキルが必要とされる場面が多い環境ということもあり、障害者からの応募はありませんでした。また知的障害者や精神障害者の雇用経験が少なく、雇用の進め方にも悩んでいました。

【促進事業者との関わりで得られた価値】

- ・ 農園でのハーブティー生産という働き方の新しい選択肢
- ・ 精神障害者・知的障害者のアセスメント、採用方法や雇用の定着手法
- ・ 成果物の活用による企業価値向上

【サービス利用後の状況】

農園という選択肢を取り入れたことで、精神障害者や知的障害者のより良い雇用が実現できました。これまで雇用経験自体が少なく、採用方法や雇用後どのように活躍してもらえるかの不安がありましたが、専門家の意見を取り入れながらの採用やアセスメントができたため、採用する方の状況を深く理解することができるようになりました。成果物であるハーブティーは社員にも好評で、飲んだ方の感想を書いたメッセージカードを農園の従業員に送っています。農園の従業員からは新たなハーブティーブレンドの考案や、試飲会企画の声も上がっています。

■ コーヒー焙煎を活用した障害者雇用促進事例
■ 業種：航空産業
■ 従業員数：約**700**名

【以前の状況】

これまでは主に間接部門の一般事務職として身体・知的障害者の雇用を行っていました。しかし社内の業務効率化の推進により、間接部門の雇用拡大は今後難しい状況で、間接部門以外では危険を伴う業務が多いということもあり、受け入れについて悩みを抱えていました。

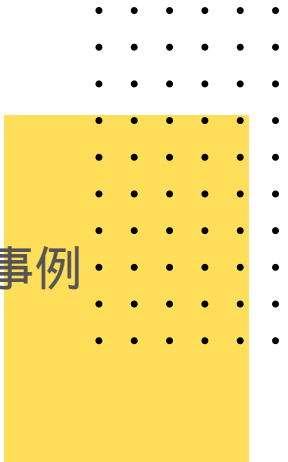
【促進事業者との関わりで得られた価値】

- ・ コーヒーを作るという働き方の新しい選択肢
- ・ 精神障害・知的障害者のアセスメント、採用方法や雇用の定着手法
- ・ 成果物の活用による企業価値向上

【サービス利用後の状況】

障害者雇用に専門的な知見を有するスタッフに同席いただきましたが、雇用に関する知識だけではなく、相手に合わせた場作りや質問の仕方、着眼点など学ぶべき点が多々ありました。こういったノウハウは障害者面接だけではなくそれ以外の面接でも有効であり、積極的に取り入れたいと考えています。成果物となるコーヒーは社内向け販売会を開催し好評を得ており、現在は一般販売に向けて検討を進めています。





サテライトオフィスを活用した障害者雇用促進事例
業種：スポーツ・レジャー用品（メーカー）
従業員数：約**2,700**名

【以前の状況】

都心部での障害者雇用枠は競争が激しく、求める人物像に出会えても条件面での折り合いがつかないなど採用に苦戦していました。また様々な部署での雇用を進めていましたが、配属先の上司も障害者雇用に精通しているわけではないため、業務指示方法やコミュニケーションに摩擦が生じやすく、それが双方のストレスとなり定着ができていない状況でした。

【促進事業者との関わりで得られた価値】

- ・サテライトオフィスを構えることで求める人物像の採用ができた
- ・業務を集約しチームを構築することで、障害者雇用ノウハウの蓄積
- ・サテライトオフィス・在宅・本社勤務のハイブリッドワークの実現

【サービス利用後の状況】

サテライトオフィス開設時は、社員の勤怠管理や経理関係の業務を担当していました。サテライトオフィスで働く障害者の中からチームリーダーを決め、リーダーが中心となって本社とのコミュニケーションや業務整理を行いました。安定的に成果を出せたことから社内の信頼を得て徐々に業務領域が拡大し、開設当初4名だったサテライトオフィスの人員は9名に増員しました。当初はサテライトオフィスのみの出社を想定していましたが、働き方に柔軟性を持たせることでの生産性向上を期待し、業務状況や本人の体調に合わせて、サテライトオフィス・在宅・本社と勤務地を選択できるようにしました。自主性を重んじることで、本人たちのモチベーションアップにも繋がっているように感じます。



02. 福祉的就労から一般就労へ

About Us

福祉的就労をしていた障害者が
障害者雇用促進事業者を活用する一般企業に就職し活躍する事例

B型事業所から農園で一般就労に移行した事例

対象：20代 女性 知的障害

業務：屋内農園作業

【就業前の状況】

特別支援学校卒業後、B型事業所で内職に従事していました。まじめにコツコツと取り組む姿勢が評価され、工賃は当初の120円から200円までアップしました。そんな時、支援員の勧めで農園のことを紹介されました。体験会に参加してみたところ「スピードより正確さ」が求められる作業環境が合っていると感じ、ハローワークを通じて応募、採用に至りました。

【促進事業者との関わりで得られた価値】

- ・ 農園で軽作業の仕事に従事することで一般就労できていること
- ・ B型事業所の支援員のように管理者がいることの安心感
- ・ 仕事のフィードバックによるモチベーション・やりがいの向上

【就労状況】

就業開始から一ヶ月の研修期間が用意されており、自分のペースで仕事に馴染むことができます。ワークサンプルによって自分の得意不得意が分かり、業務で躓きやすいポイントは補完手段によって乗り越えられます。作ったハーブティーは所属企業の本社に届けられ、ハーブティーを飲んだ人の感想が定期的に送られてきます。人から感謝されることは物を作るモチベーションに繋がり、本人のやりがいとなっている様子が見受けられます。



B型事業所から農園で一般就労に移行した事例

対象 30代 女性 精神障害（うつ病）
業務：屋内農園作業

【就業前の状況】

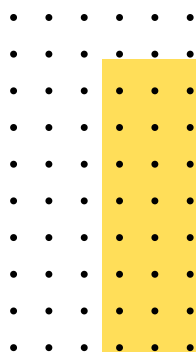
B型事業所に4年間通所しており、支援員から一般就労で働くことを薦められました。就職活動中に農園での働き方を知り、観葉植物を育てることが趣味だったことから職業体験に参加しました。観葉植物を育てるといった作業内容もさることながら、支援スタッフによるサポートにも安心感があり、応募を決意し採用に至りました。

【促進事業者との関わりで得られた価値】

- ・ 農園で軽作業の仕事に従事することで一般就労できていること
- ・ 自主性を求められる環境による価値観の変化

【就労状況】

これまでコミュニケーションを必要としない業務だったこともあり、自主性を重んじるという企業方針に当初は戸惑いがあるようでした。今では業務スケジュールや業務分担をメンバーで話し合っ決めていくことにも徐々に慣れてきて、相手の意思や価値観を大切に考える考え方が身につきはじめています。一般就労を通じて価値観が広がってきたと話しており、これから一人暮らしもしてみたいとのことでした。

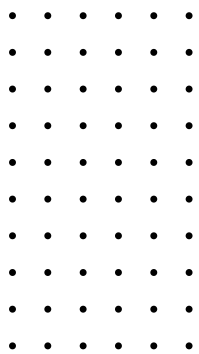




03. 専門的な支援

About Us

障害者雇用促進事業者が提供する
専門知識を有した支援員による定着支援と
障害者雇用促進事業者とソーシャルサポートとの連携による
専門サポートの事例



専門知識を有した支援員によるサポート事例

対象者：**40代** 男性 知的障害

業務：食品加工

【課題】

過去の挫折経験から自己肯定感が著しく低く、慢性的な不安感から他者との接触を極度に避ける傾向があり、話し程度のコミュニケーションしかできない状態でした。過去3ヶ所の職場で就労しましたが、いずれも業務上のコミュニケーションが上手くとれず長続きしませんでした。合理的配慮が得られる環境を求め、サテライトオフィスを活用している企業へ転職しました。

【施策】

チェイニングの手法を導入※。業務の課題分析を行い一連の作業をタスクごとに細かく分解することで、本人が躓きやすいポイントを明確にしました。その上で各タスクをスモールステップで習得できるように丁寧な指導を行いました。タスクを実行できた際は支援員からポジティブフィードバックを徹底的に行うことで一連の業務の遂行を目指しました。

※チェイニング：一連の行動を細かく細分化して小さな行動ステップのつながりとして扱い、そのチェーンの強化や行動の定着を推進していく手法

【結果】

ミスを指摘されるだけだったこれまでと違い、できたことを承認されるという環境で小さな成功体験を積み重ねることができました。その結果、実行できる業務範囲が広がることで本人の自己肯定感が向上し、コミュニケーション面も改善され、職場でも自然に会話や挨拶ができるようになりました。就労開始から5年経過し、これまで勤めた職場で最長勤続年数を更新中です。

専門知識を有した支援員によるサポート事例

対象者：40代 男性 精神障害
業務：事務作業

【課題】

業務指示に対して不満を漏らすことが多く、度々業務が滞っていました。また、同じオフィスで働いている社員に対して高圧的な態度をとってしまいトラブルに発展することもありました。体調面でも気圧や天候の変化に弱く勤怠不良に陥ることが頻繁にあり、本社の担当者は対応に苦慮していました。

【施策】

サテライトオフィスに常駐する専門知識を持った支援員が介入し、以下の調整を行いました。

指示に対する不満：視覚からの情報取得が得意な本人に対し、口頭による指示が多い傾向があることが分かりました。本人の特性に合わせた指示方法について担当者にアドバイスをを行った結果、徐々に不満は減少しました。

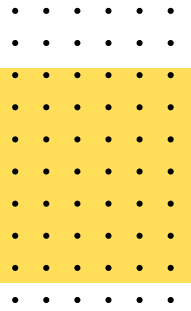
体調不良と勤怠不良：主治医に自身の症状を正確に伝えられていないことが判明したため、指導員との定期面談で気圧や天候による体調不良が発生していることを確認し文書にまとめました。通院時に、作成した文書を持参し本人が症状を伝えたところ、薬の処方が変わり症状が緩和したことで勤怠状況も安定しました。

高圧的な態度とトラブル：本社の担当者と支援員が連携して改善案を決定し、担当者から本人に伝達しました。その後、本人と支援員との定期面談の中で、改善できている点に対してポジティブフィードバックを継続して行うことで高圧的な態度や他者とのトラブルが減り、周囲からの信頼も上がっていききました。

【結果】

種々の問題に対し、業務指示を担う本社の担当者と支援員が連携してサポートを行うことにより、担当者との関係改善、体調の安定、職場での対人トラブル軽減がみられました。結果、本社からの評価を得て、現在はサブリーダーに昇格しました。

専門知識を有した支援員によるサポート事例
対象者：30代 女性 精神障害
業務：事務作業



【課題】

入社当初は業務に対する不安から、一つのタスクを処理する度に質問しながら作業を行っていました。また作業結果にも自信が持てず、タスクが完了する度に間違っていないかを確認する行動が見られました。さらに業務上の小さなミスから作業上の不安が大きくなり、安定して業務が行えず、支援員に自身の不安を吐露する傾向がありました。

【施策】

この状態が続けば不安が出る度に他者に確認を行う行動が習慣化し、自立的に業務を行うことを阻害してしまうリスクがあります。支援員の介入により段階的に業務のセルフマネジメントスキルの向上を図るため、下記のステップを踏むことにしました。

ステップ1は、都度支援員がタスクのやり方を伝え、上手く実行できた際には都度フィードバックを行いました。繰り返しポジティブフィードバックを行うことにより業務に対する不安が軽減されていきました。

ステップ2は、タスクを実行する際に支援員が複数の手段を提示しそれを本人に選んでもらうことで、自ら手段を決定してタスクを実行することを学習してもらいました。このステップを繰り返すうちにタスクを処理するための複数の手段を本人が習得することができ、また支援者が選択肢を提示しなくても自身で選択できる頻度が増えていきました。自身で手段を選んでタスクを実行できたことに対しポジティブフィードバックを行うことで、本人の不安は当初より軽減しました。そこで支援員のフィードバックの頻度を意図的に減らしていき、最終的には自身で手段を選択できるようになりました。

【結果】

支援員に確認をとることなく自身の判断で業務を遂行できるようになりました。また、処理スピードも上がったことで自信を持って作業に臨めるようになり、支援者の介入はほぼ不要となりました。今では同じ職場の同僚に対しアドバイスができるほどのスキル向上がみられます。

専門知識を有した支援員によるサポート事例

対象者：**40代 男性 精神障害**

業務：**事務作業**

【課題】

業務中に覚醒度が下がることが頻繁に発生したことが原因で前職を退職した経緯があります。本人は覚醒度が下がる原因が分かっておらず、対処法がありませんでした。また、周囲から居眠りをしていると思われることを恐れ、入社時に会社やサテライトオフィスの支援員に自身の状態についての共有をしていませんでした。

【施策】

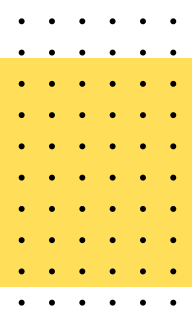
障害者雇用促進事業者が入社者向けに実施している研修で、ワークサンプル幕張版※（以下MWS）による作業を行ったところ覚醒度が低下することが判明しました。さらに前職での状況のヒアリングをすると、長時間の集中による脳疲労で覚醒度が低下することが推測できました。そこで、MWSを実施しながら自身の疲労状態をモニタリングすることを支援員のサポートのもとで行い、覚醒度が落ちる前の状態を自身で把握し、そのタイミングで休憩を取得するトレーニングを行いました。

※ワークサンプル幕張版

高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者支援部門が開発したワークサンプルの名称で、OA作業・事務作業・実務作業に大別された13種類によって構成されている。簡易版と訓練版に分かれ、作業の疑似体験や職業上の課題を把握する評価ツールとしてだけでなく、作業遂行力の向上や障害の補完方法の活用に向けた支援ツールとして使うことができる。

【結果】

トレーニングの結果、覚醒度が下がる前に休憩を取得することで継続して作業が実施できるようになりました。覚醒度の低下する原因が判明し対策をとれるようになったことで、同僚に自身の症状を説明し、休憩取得の理解を得られました。実際の業務でも適切なタイミングで休憩を取れるようになり、業務が滞ることはほとんどない状態が続いています。



ソーシャルサポートとの連携によるサポート事例

対象者：30代 女性 知的障害
業務：屋内栽培業務

【課題】

入社前に通所していた就労移行支援事業所では無遅刻・無欠勤でしたが、入社後1週間頃から遅刻が目立つようになりました。その後1か月間は、遅刻5回、欠勤2回という非常に不安定な状態となり、雇用の継続が危ぶまれる状態でした。

【施策】

入社後の面談のヒアリング結果から、生活面の乱れに起因していることが分かりました。そこで状況を把握している前述の支援機関と連携を図り対応を行いました。具体的には、本人の職場や勤怠状況などを支援機関に共有し、支援機関からご家族に状況を説明していただきました。その上で、本人・ご家族・支援機関の3者面談を実施していただき、本人の家庭での過ごし方の改善とご家族がフォローを行うことの合意を得ていただきました。家庭の生活状況については、支援機関から障害者雇用促進事業者を介して雇用主にお伝えし、職場の状況については障害者雇用促進事業者から支援機関に連絡を行いました。職場と家庭の状況の把握を行いながら、本人が努力している点については家庭および職場でフィードバックを行うことで、本人の意識が変わっていききました。



【結果】

入社後2ヵ月目以降から勤怠状況は安定し始め、3ヵ月目以降は無遅刻・無欠席となり、現在もこの状態を継続できています。ご家族からは支援機関を通して本人の職場での様子を聞くことができ非常に安心であるということ、職場での努力を家庭でも褒めることができ本人の自信にもつながっているとの感想をいただきました。



04. きっかけづくり

About Us

障害者雇用促進事業者が運営するサテライトオフィスを利用していた企業がノウハウを自社に取り入れることでその企業独自の取り組みに発展させた事例

きっかけづくりの事例

業種：不動産関連
従業員数：約**5,800**名（連結従業員数）

【以前の状況】

事業拡大に伴った障害者雇用が追いつかず、雇用率はわずか0.6%という低水準に留まっていました。主に身体障害者の採用に注力していましたが社内の受け入れ体制が整っておらず、優秀な人材を見つけても採用や雇用を定着させることが困難でした。ノウハウ全般が不足しており、障害者雇用に関する企業の方針が定まっていませんでした。

【サテライトオフィスの利用】

障害者の特性を踏まえた業務の切り出しや職場環境の整備に関するノウハウの提供を行った上で、サテライトオフィスでの事務作業の提案をし、精神・発達障害者の採用に重点を置くようになりました。この切り替えは障害者雇用の多様性を高め、企業の人材ポートフォリオを豊かにしました。サテライトオフィスで働く方々の支援を行いつつ、自立した障害者雇用の運営を目的としていたため、採用プロセスの設計・業務の切り出し・定着支援に関するノウハウを提供し、次の3ステップを踏みました。①障害者雇用促進事業者のサテライトオフィス利用による雇用 ②サテライトオフィスから自社雇用に切り替え、障害者雇用促進事業者のスタッフによる支援の援助 ③障害者雇用促進事業者を利用しない完全自社雇用

【現在の状況】

障害者雇用について自立した社内体制を確立し約120名の障害者を雇用、法定雇用率も達成するに至りました。業務内容も、書類のPDF化やラミネート作業などの簡易業務だけではなく、各種システム入力や図面作成といった専門性の高い業務まで約50業務を行い、社内においても必要不可欠な部署として機能しています。

- きっかけづくりの事例
- 業種：ヘルスケア関連
- 従業員：約**5,200名**(連結従業員数)

【以前の状況】

医療器具を扱う現場で身体障害者を中心とした自社雇用をしていましたが、障害者雇用の専門知識を有した社員の配置ができず、雇用の定着に課題を抱えた状態でした。しかし従業員の増加と法定雇用率の上昇に伴い、新たな業務の切り出しと多様な障害者雇用に対応するため、障害者雇用促進事業者が運営するサテライトオフィスを活用することになりました。

【サテライトオフィスの利用】

専門的なサポート体制により、本社の環境では就労が難しかった重度の身体障害者の採用や精神障害者の採用も可能となりました。労務管理のために本社から管理者が配置され、本社で行っている事務作業を切りだし、新たな業務の創出に繋がりました。サテライトオフィスの支援員が障害特性に応じた配慮事項のアドバイスやメンタルサポートのための面談を行い、管理者と連携しながら安定した状態での運営が可能となりました。これらをきっかけにサテライトオフィスを拠点とした特例子会社を設立、サテライトオフィスでの雇用を増やし、障害者雇用促進事業者のアドバイスを受けながら、自社内に特例子会社の拠点も設立しました。2つ目の拠点立ち上げ当初は、支援員が定期的に訪問を行うことで就労している障害者および管理者のサポートを行いました。

【現在の状況】

2か所の拠点で、グループ会社の事務作業・施設内のサポート業務・施設内清掃・軽作業など複数の業務を行っています。今では特例子会社における障害の雇用人数は約40人となり、自社の拠点で雇用を増やす計画となっています。



05. スキルアップ・キャリアアップ

About Us

障害者のスキルアップ、キャリアアップ事例

本会社に異動した事例

対象者：**20代** 女性 精神障害

業務：コンプライアンスチェック業務

【就業以前の状況】

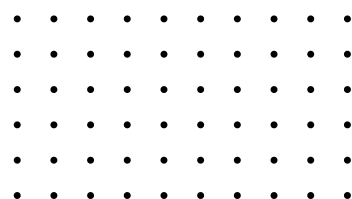
障害の特性上、精神状態に波があり業務にも支障をきたしている状態でした。PC作業は得意であったため、スキルを活かせる環境で安定して働きたいとの希望でサテライトオフィスを活用する企業に就職されました

【就労後のサポート】

- ・定期的な面談の中で目標設定を行った
- ・サポートスタッフとの日々の会話により精神的安定が図れるようになった

【就労後の状況】

元々得意であったPC作業の他、チームの課題点を挙げ、改善に向けて進めるといったリーダーシップスキルも開花し、チームをまとめる意識から徐々に精神状態に安定感がみられるようになりました。チーム内にキャリアパスが設けられたことで、自身の評価を実感することができ自己肯定感も向上したようです。仕事ぶりを評価され、さらにスキルアップを目指したいということで、サテライトオフィスから本会社に異動することとなりました。



業務適正によるスキルアップ事例

対象：30代 男性 精神障害（うつ病）

業務：コーヒー製作

【就業前の状況】

障害者枠で検査技師や医療事務の仕事をしていました。日々忙しく生死にかかわる職場で大変なプレッシャーの中、障害者としての悩みや相談を共有できる同僚もいなかったため、心身の安定を求めて新しい職場を探していたところ、コーヒー製作の仕事に出会い就職することになりました。

【促進事業者との関わりで得られた価値】

- ・障害者同士で働くことで得られた安心感
- ・コーヒー好きが高じて資格取得しスキルアップへ

【就労状況】

前職は職種上「しなければならない」というルールやプレッシャーの強い環境でしたが、今はお互いの意見を尊重しながら働くことができます。

これまでの経験や考え方が異なる者同士、得手不得手をお互いに補い合いながら働くことで、相手を思いやる気持ちや価値観が広がったようです。コーヒーについて勉強するうちにもっと知識を増やしたいという思いが高まり、コーヒーインストラクター3級の資格を取得するに至りました。



管理者へ昇格した事例

対象：**30代** 女性 精神障害（うつ病）

業務：屋内農園作業

【就業以前の状況】

精神面での不安を抱えながら、就労継続A型で軽作業の業務に従事していました。強い不安感から他者と関わる仕事に対してモチベーションが上がらない悩みもありました。屋内農園の仕事はこれまで行ってきた軽作業の経験が活かせることもあり、障害者雇用促進事業者を活用する企業に就職することになりました。

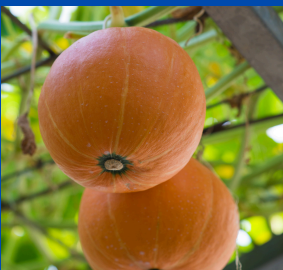
【就労後のサポート】

- ・規則正しい生活といった、生活基盤と経済基盤を整えるための就労準備性を高める指導を行った
- ・傾聴をベースにした対人関係スキルを磨くカウンセリングを行った

【就労後の状況】

対人スキルが改善されたことにより、それまでは難しかった場の雰囲気を見て配慮するといった行動が取れるようになりました。自身の表情も明るくなり、周囲を盛り上げ楽しむことが好きになったようです。規則正しい生活を心がけるようになってから、うつ症状も乗り越えられています。

雇用主からの信頼も高まり、就労開始から2年で3名の社員を統率する管理者に昇格されました。



【問合せ先】

一般社団法人 日本障害者雇用促進事業者協会 事務局

TEL: 050-5538-6512 E-mail: info@jeap.or.jp

〒181-0012 東京都三鷹市上連雀1-12-17 三鷹ビジネスパーク1号館3階