

障害者雇用と ダイバーシティ& インクルージョン②

連載「第9回」

本田香織



前回に続き、障害者雇用とダイバーシティ&インクルージョン（D&I）について考えてみたいと思います。今回は企業が障害者雇用を検討するにあたり、具体的な支援制度や助成金制度の活用、企業の取り組み事例をまとめて紹介します。¹

障害者雇用に利用できる

各種制度

①企業向けチーム支援

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業などに対し、ハローワークが中心となり、雇入れ準備から採用後の定着支援や就業生活支援までの一貫した支援を行います。

す。また、活用できる助成金の案内や

申請手続きに向けた支援も行っています。

この企業向けチーム支援の活動は2005年度から障害者自立支援法のモデル事業として開始し、2007年度には全国で実施され、年々支援対象者が増加しています。

②地域障害者職業センターにおける事業主支援

障害者雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、障害者の雇入れ計画、配置、作業環境、労働条件や従業員への教育に関する助言など、専門的な助言や援助を行っています。地域障害者職業センターは

各都道府県に設置されています。²

③ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を持つ障害者に対して、ジョブコーチを事業所に派遣または配置します。事業主・障害者の双方に、課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細やかな人的支援を行っております。

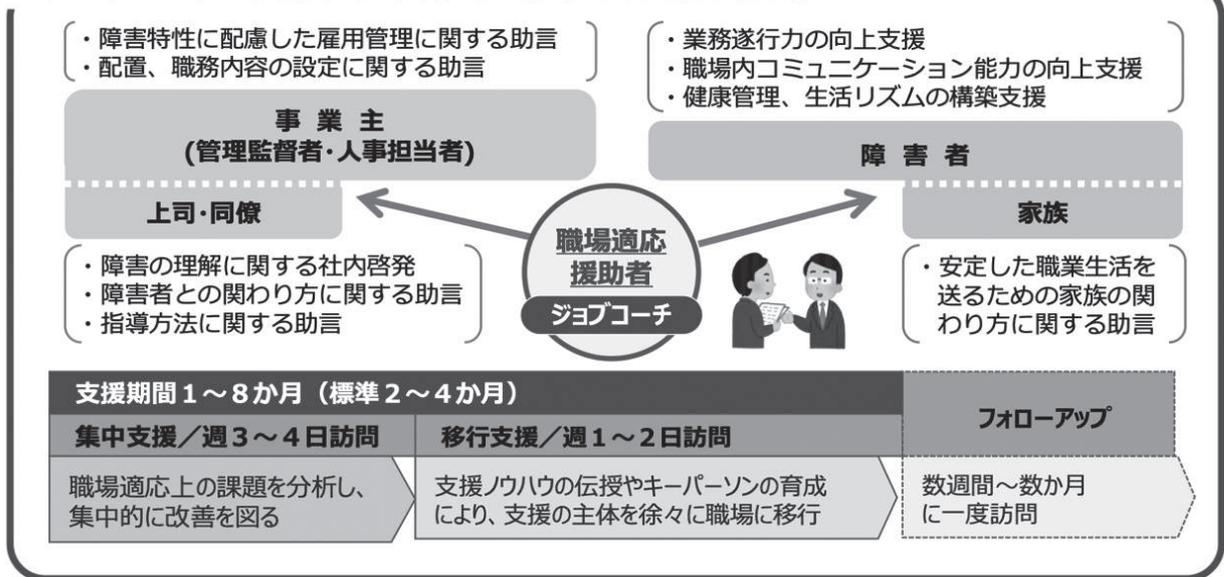
◎ 障害者に対して…職場の従業員との関わり方や、効率良い作業の進め方などのアドバイスをします。

◎ 事業主に対して…本人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスをします。

④ 職場支援員による支援（障害者職場定着支援奨励金）

障害者の職場定着を図ることを目的に、障害者の業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置・委嘱した事業主に対して助成金を支給しています。職場支援員とは、精

● ジョブコーチ「支援のしくみ」と「標準的な支援の流れ」



厚生労働省パンフレット『「職場適応援助者（ジョブコーチ）支援」を活用しましょう』より



神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラー、看護師、保健師、障害者職業カウンセラー等をいいます。支給額は対象労働者数に応じて、6ヶ月ごとに最大2年間（対象労働者が精神障害者の場合は最大3年間）にわたり、次の額が支給されます。（奨励金についての支給要件は管轄のハローワークにご確認ください）

（1）雇用または業務委託により職場支援員を配置した場合

	中小企業
短時間労働者 ³ 以外	4万円/月
短時間労働者	2万円/月

（2）委嘱により配置した場合

委嘱による支援1回あたり1万円

2：全国の地域障害者職業センターはこちら。 <https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/index.html>

3：ここでいう「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の雇用保険適用事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比べて短く、かつ、30時間未満の労働者をいいます。

⑤ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者を原則3ヶ月間（精神障害者は最大12ヶ月間）試用雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとして活用するための助成金制度です。ハローワーク等の紹介により、トライアル雇用を行う事業主に対して支給されます。

（1）対象者1人あたり月額最大4万円（最長3ヶ月間）

（2）精神障害者を初めて雇用する場合、月額最大8万円（最長3ヶ月間）



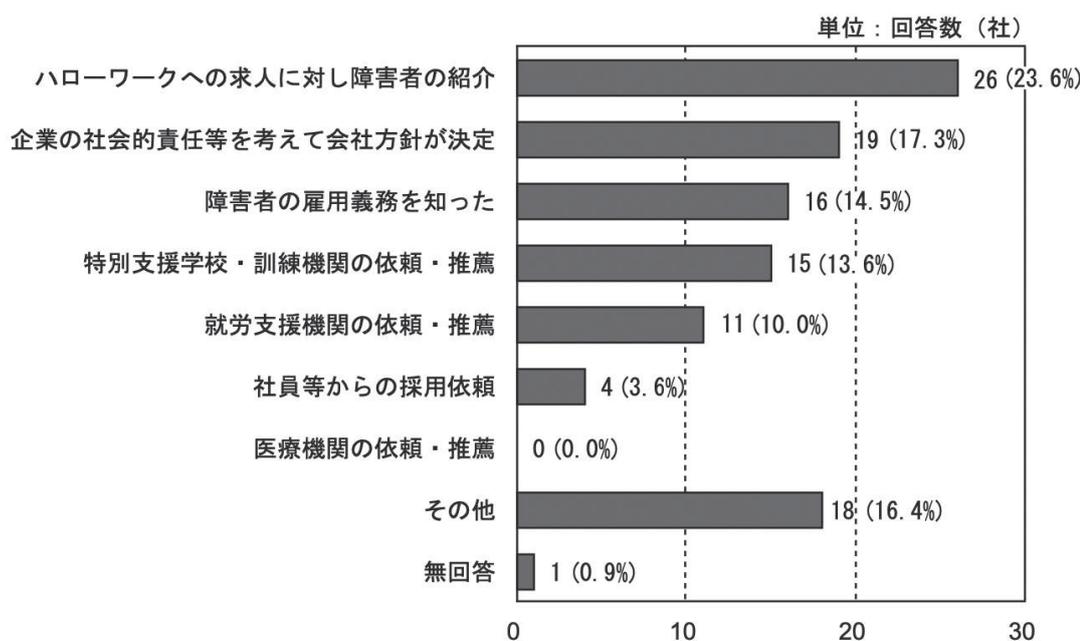
⑥ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、下記の金額が支給されます。

	支給額 (中小企業)	助成対象期間
身体・知的障害者	120万円	2年
重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者	240万円	3年
短時間労働者 ⁴ である障害者	80万円	2年

※助成金の申請にあたっては細かな要件を満たす必要がありますので、必ず管轄のハローワーク助成金窓口にお問い合わせください。

初めて障害者を雇用することの「きっかけ」



中小規模の企業が初めて障害者雇用に取り組むきっかけとして最も多いのが、「ハローワークに出していた求人」

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構『中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査』平成24年度版より

に対し、障害者の紹介があった」というケースです。同様の事例として、ローワークに求人を出してもなかなか応募がなく苦慮していたところ、既に障害者雇用に取り組みその成果を実感していた経営者仲間から勧められ、ローワークに障害者の雇い入れを相談したというケースもあります。また、「企業の社会的責任等を考え、会社として方針を決定した」や、「障害者の雇用義務があることを知ったから」とする企業もあります。

障害者（精神障害者）を雇用した企業事例

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の調査結果（平成24年）より、卸売業・小売業である中小企業A社（従業員数145人）の取り組み事例を紹介したいと思います。A社のように、障害者雇用に関して当初は「ハードルの高さ」を感じている企業も多いのではないかと思います。公的機関の支援や奨励金・助成金を

A社の事業概要
卸売業・小売業（ガス・電気機器・空調機器・住宅設備機器等の販売・施工等）
対象障害者の障害種類等
精神障害者、女性、30代
就業形態
パート ・採用当初は週3日・短時間でスタート ・段階的に時間を延ばし週4日・各8時間勤務となった
対象障害者の職務
・事務補助業務 ・定型業務として「お客様の声」をPC入力する業務を担当
初めて障害者を雇用する以前に障害者を雇用しなかった理由
・障害者雇用に「身体障害者の雇用」というイメージがあり、職場が狭く階段は急であるなどハード面の改善が難しく、駅からも距離がある（徒歩10分くらい）ことから障害者雇用は無理と思い込んでいた ・顧客相手の仕事の主であることから障害者雇用に抵抗があった ・その一方で、障害者雇用の必要性はトップも認識するようになり、障害者雇用の取り組みに至った
障害者雇用にかかる社内での変化の有無と内容
・職場におけるハード面の整備がなくとも、障害者個々の有する能力を活かし、また周囲が職務内容等を調整することで、十分に仕事ができるとわかった ・職務能力だけではない部分（体調や考え方など）について個人差があることがわかった
障害者雇用を躊躇している中小企業に対するアドバイス
・会社自身が障害者雇用に「やる気」を持つことが大前提である ・「社会的責任」は会社の格付けとして重いものであり、これらを前面に押し出していかなければならないのではないかと考えている



最大限に活用して、障害者雇用の取り組みを一歩ずつ進めてみてはいかがでしょうか。

障害者雇用とD&I

(まとめ)

事例のA社のように「社会的責任」を果たすことを目的として障害者雇用に取り組み始めた企業も多くあります。しかしながら、障害者雇用を進めることは社会的責任を果たすだけでなく多様な価値観の認識へとつながるでしょう。障害者を職場に迎える取り組みにより、職場環境の改善や会社全体の労働生産性の向上につながった事例を、ここで最後に紹介します。これこそがD&Iが生み出す最大のメリットではないでしょうか。

◎職場環境の改善の例

・障害者に直接関わる社員を中心に、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれ、それが組織全体に波及し、コミュニケーションが活

化された。

・知的障害者を雇用したところ、仕事の教え方などを皆で話し合う中でチームワークがよくなり、職場の雰囲気も良くなった。

◎労働生産性の改善の例

・障害者が働きやすいように業務の流れや部品などの置き場所を分かりやすく整理したところ、健常者社員も作業がしやすくなり、会社全体の労働生産性が向上した。

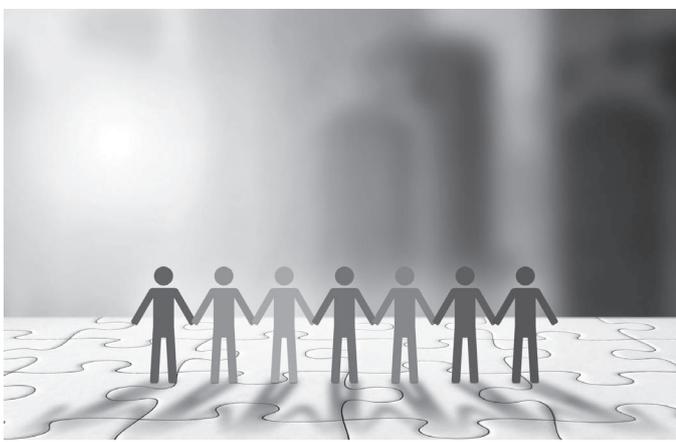
・在庫管理を見直し適正化されたことにより、余分な在庫で埋められていたスペースに空きが生まれ、作業スペースが拡大し作業効率がアップした。

・障害者が一生懸命に働く姿を見て、健常者社員が刺激を受け、より一層積極的に業務に当たるようになった。

ダイバーシティ雑感

昨年は、「多様性と調和」をうたう、東京2020パラリンピックが開催されました。大会コンセプトでは『人種、肌の色、性別、性的指向、言語、

宗教、政治、障がいの有無など、あらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことで社会は『進歩』する、としています。人は、ひとりとして同じ人はいません。障害の有無はその一人ひとりの「違いのひとつ」でしかありません。一人ひとりが改めて「多様性と調和」について認識し、職場という身近なコミュニティから共生社会がはぐくまれるといいと思います。



■著者プロフィール

本田香織(ほんだかおり)

本田社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士／共永総合法律グループ所属

株式会社 Appdate 取締役

同志社女子大学短期大学部英米語科を卒業後、大手化学メーカーに勤務。

結婚後は二児の子育てをしながら約5年間を英国ロンドンで過ごす。

帰国後は大手生命保険会社の営業職を経て、2011年、社会保険労務士試験合格、翌年に社会保険労務士登録。

現在、東京都千代田区で社会保険労務士事務所の代表であるとともに産業保健分野のスタートアップ企業で取締役を務める。

主に、顧問企業へ人事労務に関する相談対応のほか、企業研修(ハラスメント研修、メンタルヘルス研修など)の講師として首都圏で活動している。

慶應義塾大学法学部通信課程在学中。

共著『社長、本当にぼくが法務ですか？マンガで身につく企業法務』(清文社)