

お話を伺った方 A 総務部課長、B 総務部情報システムグループ主任

人材不足解消へ、 県障害者雇用促進センターや支援機関を活用

初めは人材不足から、障がい者も含めハローワークを通じて広く求人しました。今回の採用は、県障害者雇用促進センターのサポートを受けつつ、トライアル雇用も活用しました。また、就労支援機関を経由していたので、安心して受け入れることができました。

障がい者とともに働くことは普通のこと

不安要素である通勤への配慮からテレワークを気兼ねなく申し出られるようにするなど風通しの良い関係性の構築に努めています。組織全体が障がい者とともに働くことは普通のこととして受け入れており、障がい者のパフォーマンスも他者と遜色ないため、障がい者と気付かずにいる社員もいると思います。

会社は優しく、 柔軟で安心できる場所

将来就職を考える人には、意外と会社は優しく、柔軟で安心できる場所どこかに必ずあると伝えたいです。障がい者雇用成功の鍵は、社内メンタルヘルス部門、サポート体制、外部機関の支援体制を整備することです。目標は業務スキルを磨き、チームの一員として技術レベル向上を図ることです。

Cさん



企業からのメッセージ

出会いが期待を上回り、様々な業務を任せています

当初は不安もあり、また配慮すべき内容で悩みましたが、成長も早く思うほどの心配はありませんでした。期待を大きく上回る障がい者と出会い、様々な業務を任せることができています。

お話を伺った方 木村法人本部事務局主任、小山リハビリテーション部長、
櫻井リハビリテーション部係長

障がい者雇用には現場の理解が不可欠

法人本部と現場の協力により、法定雇用率未達と社会的要請に応えるため、障がい者雇用の取組を強化、推進することで、現場の管理職やリーダーに意識の変化が生まれ、障がい者雇用の機会拡大につながりました。

支援機関と連携することも有益

法人本部は複数の就労支援機関と連携し、障がい者雇用の取組を推進しました。管理職の意識変革に向けて、「数値の可視化」「制度の情報提供」「見学・視察」「説明会開催」など多面的な提案を受けました。その後も伴走していただきながら継続的な支援を受け続け大きなターニングポイントとなりました。

「まずは相談する」という スタンスが大事

聞きづらい内容でもオープンにして聞いてみることで、上司や同僚との関係性ができてくる。だから「まずは相談する」というスタンスが大事だと思います。

木村圭佑さん



「小さなことでも相談すること」を 心がけて

当院で働いてみて、困ったことがあったら周りの人に相談することの大切さを知ることができました。「たとえ小さなことでも、周りに相談する」ということを心がけて欲しいと思います。

木村悠貴さん



企業からのメッセージ

障がい者が現場で働くことは難しいことではない

法人本部が各施設の管理職に実際の職場での受入について、「人材は経営資源」「職員一人ひとりとは大切な財産」と繰り返し提唱してきたことが、現場の意識を変えていくこととなりました。また、複数の就労支援機関との連携を図れたことは、障がい者雇用を推し進めることができた大きな要因だったと思います。

お話を伺った方 成本人事採用担当

ハローワークや支援機関と連携して

専任の採用担当者配置を契機にハローワーク主催のセミナーに参加し、企業規模から採用担当者としての取組みの必要性について学んだことから、障がい者雇用の取組みが始まりました。最近、ハローワークの説明会で知り合った就労支援機関の職員からの希望で、企業見学会から職場体験実習につながり、もう1人雇用できました。

障がい者を雇用してから変わったこと

雇用前は不安でいっぱいでしたが、一緒に働くうちに障がい者と働くんだという気持ちが芽生え、障がい者理解が徐々に深まる中で「私たちは障がい者と一緒に働ける会社です」と、スタッフみんなが自信を持って言えるような企業となり、いつしかそれが当たり前の日常になりました。

支援機関との つながりで 就労への不安を解消

採用当初は体調を崩して休暇を取ることもありましたが、店長や同僚の理解のもと、リラックスして会話ができるようになり状況が変わったと思います。多くの支援機関とつながり、仕事以外の日常に関しても相談や悩みを受け止めてもらい、安心感が得られています。目的を持って会社に行くことが、大切なことになっています。

鈴木さん



企業からのメッセージ

初めの一步は対面で会ってみることから

障がい者と対面で会ってみななければ何も始まりません。会う中で、また実習をする中で良いところは見つかります。支援機関やハローワーク等の専門の機関と関わることで、職場や業務内容を理解してくれていたため、良い人材がいたタイミングでご紹介いただきました。結果的に良い人とめぐり会えて意識も変わりました。

お話を伺った方 藤井管理部主席、高木管理部主席

情報収集と意識改革から

事業拡大に伴う従業員増に対応するため、障がい者雇用を進める必要があり、出前講座に参加して意識改革を図りました。障がい者を雇用するにあたり、具体的な進め方など引き続きサポートを受け、仕事内容や職場の理解を深めるための参考となりました。

特別扱いすることではなく、特性を理解すること

対面で話すことが不得手であったり何度も同じことを聞いてくることもあります。特別扱いするのではなく、本人の特性を理解し仕事を丁寧に教え続けたことが成功の決め手になったのだと思います。また、他者に親切に接することができる社員が増え、いい変化があったと感じています。

自分のことは 自分で管理

最初は、普通の人ができるようなことでも、繰り返し聞くこともありましたが、丁寧に教えていただけたことで、成長できたと感じています。以前の会社では障がい者として管理されているように感じましたが、ここでは自分のことは自分で管理し、仕事も任されているので、気持ちが全く違います。

白土さん



企業からのメッセージ

障がい者雇用だからと言って身構える必要はない

障がい者の特性はその振りが少し大きいだけで、障がい者だからと言って身構える必要はないと思います。人が嫌がる隔離された業務を任せるよりも、既存の仕事を割り振り、本人の振りに合わせて企業側が仕事内容を調整し一緒に働いていくことが良いのではないのでしょうか。想定以上に成長してくれています。

お話を伺った方 森井施設長

きっかけは県障害者雇用促進センターの訪問から

障がい者雇用を進めるきっかけは県障害者雇用促進センターの訪問から始まり、協力を受けられることが決め手となりました。特に、仕事の創り出しは提供事例を参考に職務整理表を作成し写真などを用いてわかりやすくするように工夫しました。また、職場への周知や職員の理解を得るために出前講座を実施していただきました。

人相手の仕事ゆえの難しさも克服

現在は清掃や洗濯などの業務に従事していて、保育所の運営に貢献してくれています。保育所は乳幼児という人相手の仕事であり、保護者とのやり取りもあるため、人相手の仕事ゆえの難しさを心配していましたが、期待以上に仕事をしていただいています。

子どもと関わる仕事が
したいと思ってきた
「夢」が叶った

小さい頃から「子どもと関わる仕事がしたいな」と思い、今の職場での体験実習を経て、採用されました。それまでは思いだったことが現実のこととなり、夢が叶いました。就職を考えている方には、笑顔を大事にすること、それから人とのコミュニケーションを大事にしてほしいと伝えたいです。

Aさん

企業からのメッセージ

チームワークで障がい者の受入れ体制を構築

二人の担当者を中心としたチームワークで経験のない障がい者雇用の受入れ体制を構築し、就労支援機関等からの協力を得て、採用・職場定着を実現できました。仕事を頑張ろうという姿勢、純粋な思いに接していると、職場の活性化につながり、企業にも、働く障がい者にも、より良い状況を生むことになるのではないのでしょうか。

お話を伺った方 村上代表取締役

企業見学会や職場体験実習を有効活用

障がい者本人や本人を支援する就労支援機関に事業所見学をしてもらい、職場体験実習としてシステムへのデータ入力作業を体験してもらう機会を設けたことが、その後の展開にプラスに働きました。ハローワークを通じて求人したところ、職場体験実習に参加された方を紹介していただき、採用に至りました。

職場定着には就労支援機関との連携が大切

職場定着ができている理由として、就労支援機関との連携や環境調整が重要です。就労支援機関の担当者が職場では言いにくいことも聞いていただいたり、フォローしてくれているので、採用する決め手となりました。今後も就労支援機関とのかかわりを続けてもらえればと思っています。

仕事探しは
あきらめずに
チャレンジを続けること

これから仕事に就くことを考えている方には、職場見学と体験実習ができる事業所で実際にその職場環境を感じ取って欲しいと思います。あきらめずにチャレンジを続けること、そして自分の直感を信じて、実際に見て感じる事が大事だと思います。

山崎さん

企業からのメッセージ

障がい者であると意識もしないし、特別扱いもしない職場

障がいのある方と働いていても、特に障がいを意識することはないですし、配慮はあっても特別扱いすることはありません。障がいがあっても、その程度も、有しているスキルも、人それぞれ異なります。障がいのある方がもっと活躍できる職場の整備が進めば、働く障がい者はさらに増えてくるのではないかと感じています。

お話を伺った方 橋満総務部部長

職場定着のためには「作業手順書」が必要

採用当初に作成した職務整理表を細分化し、ひとつひとつの工程をよりわかりやすくするため、「作業手順書」に基づき業務を遂行してもらっています。手探りの状態からのスタートでしたので、そのなかで「これはやりにくい」とか「説明がわかりにくい」とか問題があれば都度修正を図っていきました。想定していた業務がクリアできれば、また「作業手順書」を修正し、新たな業務を付加していくといったことを繰り返し、職場定着をめざしています。

やり遂げることができたときの達成感が力になる

同僚から「あなたの仕事が私たちの助けになる」と言われることが励みにもつながります。仕事を始めるときは不安もあると思いますが、職場の仲間に相談できれば、安心して働き続けられると思います。

三留さん

業務上の失敗も次に生かしていくことができる

業務上の失敗をすることもあります。都度助言や注意を受けることができていますので再び起こさないように自分として気をつけていくことが大事だと思っています。職場の仲間にも恵まれて好きな仕事につけてやりがいを感じて働いています。

金山さん



企業からのメッセージ

個別の配慮は丁寧なコミュニケーションから

最初のころは、障がい者を雇用すると言ってもどう接していいかわからないと思います。どういう配慮をしたらいいか、ではなくどういう配慮を求めているのかよく話を聞いたうえで、業務上必要なことは丁寧にしっかりと伝えておくことが大事だと思っています。コミュニケーションがうまく図れなければ具体的な個別配慮も組み立てることができません。逆にコミュニケーションがとれることで、配慮すべきはする、そのうえで周りが見守りながら困っていたら誰か気づいた人が声をかける。ちょっとした気を配ることで十分に実力を発揮することができるのではないかと思います。

法定雇用率が引き上げられ、障がい者雇用対象企業も拡大されます

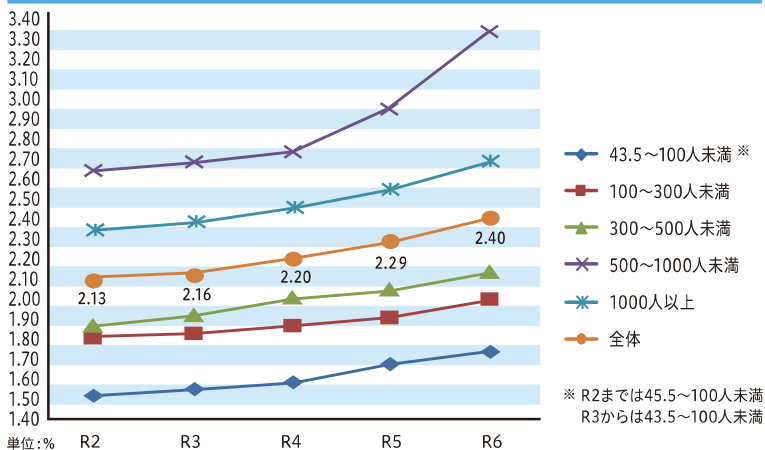
「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく民間企業の障害者法定雇用率は2.5%から、令和8年7月1日以降2.7%に引き上げられます。

引き上げに伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が従業員40.0人以上から37.5人以上に変わります。

※ 障害者雇用納付金制度の対象(従業員100人を超える法定雇用率未達成の企業)は変わりません。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和8年7月以降
民間企業	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.7%	2.9%

企業規模別障害者雇用率



企業の障害者雇用率は毎年上昇しています

神奈川県内の民間企業の雇用率は、毎年、上昇しており、令和6年は2.40%と過去最高を更新していますが、法定雇用率2.5%にはあと一歩届かない状況です。

これを企業規模別に見ると、すべての企業規模で前年より上昇しており、中でも従業員数が500人以上1000人未満の企業が一番上昇率が高くなっています。

全体の雇用率と比較すると、500人以上の企業では上回っていますが、500人未満の企業では下回っています。