

企業向け

北海道  
障がい者雇用  
HANDBOOK



企業向け

北海道  
障がい者雇用  
HANDBOOK



企業向け  
北海道障がい者雇用  
HANDBOOK

発行元  
北海道保健福祉部福祉局  
障がい者保健福祉課

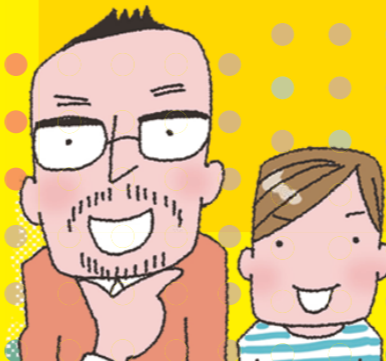
〒060-8588  
北海道札幌市中央区北3条西6丁目  
TEL:011-231-4111(代表)

監修  
社会福祉法人 大阪市障害者福祉・スポーツ協会  
サテライト・オフィス平野 所長 酒井 京子 氏

平成27年3月 初版第1刷発行

本書に記載されている内容は2015年3月現在のものです。内容は予告なく変更になる場合がございます。本書の収録内容の無断転載・複写・複製等を禁じます。本書に関するお問い合わせは、発行元までご連絡ください。なお、本冊子(資料)は北海道庁からの業務委託を受けて株式会社LITALICOが制作しています。 Copyright © 2015 HOKKAIDO GOVERNMENT All rights reserved.

北海道保健福祉部福祉局  
障がい者保健福祉課



# 障がい者雇用をお考えの企業のみなさまへ。

障がい特性へのご理解ならびに障がいのある方と一緒に働いている企業の事例をご紹介します。

**私**たちの暮らす社会はさまざまな人によって構成されています。

障がいのある方もない方も、それぞれが同じように生活し、活動できる社会をつくることこそが地域の課題となっています。

また、障がいのある方々が希望の職業に就き、その能力を十分に発揮することができる社会は、雇用する企業、そして地域社会全体の利益へとつながります。実際にさまざまな業種で多くの障がいのある方々が活躍しており、その方の能力を発揮できる職場環境を整備することによって、利益につなげている企業もたくさんあります。

**企**業内で困っている方をサポートする風土が生まれ、いい循環を生み出している企業も少なくありません。障がいのある方の雇用は近年着実に進展しており、北海道内で見ると、障がい者雇用率は**10年連続で増加**しています。

もちろん「障がい者雇用は難しい」と思っている方も多くいることでしょう。

しかし、職場体験実習などを通して、事前にその方の障がい特性がどこにあるかを知り、どのようなことができるのかを見極めることでミスマッチを防ぎ、長く働き続けることができるようになります。

この冊子では障がい特性に応じた取り組みなどをご紹介します。



## CASE 1

障がい者  
雇用事例

採用したらそれで終わりではなく、  
身近な存在として接していきたい。

(写真左) NTT北海道テレマート株式会社  
経営企画部人材開発部門  
担当課長  
林 弘司 様

(写真右) NTT北海道テレマート株式会社  
経営企画部人材開発部門  
近江 裕輔 様

障がいのある方を受け入れる上で重要なのは、その方の得意・不得意な部分を把握することではないでしょうか。ご本人との面談はもちろん、場合によっては主治医や今まで関わっていた支援機関にも情報を提供していただいています。採用後も基本的には毎月面談を行い、人によっては支援機関の方に同席していただいたり面談の回数を増やしたり。また、業務報告ノートを用いて筆談によるコミュニケーションを図るなどさまざまなケースがあり、会社としてというよりも、より身近な存在として接することを心がけています。北海道は何もないところからみんなで土地を切り拓いてきた歴史があり、もしかしたら助け合うことが得意なのかもしれません。今後も自分たちで解決できない部分は外部の力を借りながら、おたがいに協力して障がい者雇用に取り組んでいこうと思います。



### 働くことで生活にハリがでてきました。

毎朝決まった時間に家を出て、決まった時間に帰ってきて。規則正しい生活を送ることで健康的になり生活にもハリが出てきました。少ないながらも家に生活費を入れることができるようになったことが嬉しいですね。今後は資格を取ろうと思っています。金銭的に余裕が生まれたことで本格的に取り組んでいます。

(Nさん・入社5カ月/NTT北海道テレマート株式会社 労務管理)



## CASE 2

障がい者  
雇用事例

その日の調子を知り、言葉づかいに気をつける。  
おたがいに配慮しながら仕事に臨んでいます。

NTSアシスト株式会社  
プリント事業部マネージャー  
須藤 正幸 様

Kさんが入社して1年近くたちましたが、はじめはやらしてもらった業務をいろいろと模索しました。それほど難しくなく、かつ自習形式で進めていける業務を任せることで、自身で勉強し、考えながら自分の力で作業できるようになって欲しかったんです。彼は当初から思ったより作業が出来ていたのも、さらに成長してもらうためにワードやエクセルでイベントポスターや資料を作成するという課題をやらせてもらっています。これからも新しい仕事にどんどんチャレンジしてほしいですね。ただ、気持ちが不安定になりやすいので無理はしてほしくありません。日々の朝礼で「気分調べ」をおこなっていて、調子が悪いようであれば早退を促したり、別室で休んでもらったり。声をかける言葉づかいにも気をつけています。そうすることでおたがいに配慮や思いやりをもって仕事に臨むことができています。



### 自分にしか出来ない仕事をやってみたい。

最初は業務の練習や頼まれた資料づくりをおこなっていました。最近は報告書やカレンダー、年賀状などを「自分のデザインで作ってみて」と言われて取り組んでいます。デザインの勉強をしていたので仕事に活かすことが出来るのはとても嬉しいです。もっと自分が作ったものが広まっている人に見てもらいたいと思います。

(Kさん・入社11カ月/NTSアシスト株式会社 プリント事業部)

# 目次

障がい者雇用事例	P03-04
1. 障がいについて知ろう	P05-06
身体障がいのある方とよりよく働くために	P07-08
知的障がいのある方とよりよく働くために	P09-10
精神障がいのある方とよりよく働くために	P11-12
発達障がいのある方とよりよく働くために	P13-14

2. どのように採用すればいいの？	P15-16
3. 雇用する前に準備しよう！	P17-18
4. 入社後のフォローも重要！	P19-20
5. 障がい者雇用に関する主な相談先	P21-22

# 01 障がいについて 知ろう

障がいにはいくつかの種類があります。それぞれの特性が違ふことから、はじめにどのような障がいがあるかを知る必要があります。ここでは主な障がいについて簡単にご説明します。

## 障がい特性について

### 身体障がい

P07-08  
へ続く ▶

先天的、あるいは病気やケガなどによって身体機能の一部に障がいがあることを言います。身体障害者福祉法により障がいの範囲が規定されています。

#### 肢体不自由

四肢体幹に障がいがあるものを「肢体不自由」と言います。範囲は部分的なものから全身に至るものまであり、原因もさまざまです。

#### 視覚障がい

生まれつき、もしくは病気やケガなどによって視力や視野に障がいのある状態で、弱視から全盲までの程度を指します。

#### その他

平衡機能障害、音声機能・言語機能又はそしゃく機能の障がいなども身体障がいとしてあげられます。

#### 聴覚障がい

音を聞いたり感じたりする機能に障がいがあり、全く聞こえない、あるいは聞こえにくい状態を指します。聞こえにくい度合いは個人によってさまざまです。

#### 内部障がい

心臓、腎臓、肝臓、呼吸器、腸、免疫機能など身体内部の臓器に障がいがある状態を指します。外見ではわかりにくい障がいのため、日常生活において誤解を受けることがあります。(優先席の利用など)

### 知的障がい

P09-10  
へ続く ▶

知的障がいには以下の3つの定義があります。

- 1 発達期(概ね18才まで)の障がいであること
- 2 知的機能に障がいがあること
- 3 家庭または社会生活上の適応障がいがあること

知能指数によって軽度から最重度までの程度があり、出来ること・出来ないことはさまざまですが、理解力や判断力に未熟な部分が見られます。数字の計算や難しい漢字、一度にたくさんのことを記憶することを苦手とする方が多いです。

### 精神障がい

P11-12  
へ続く ▶

気分障がい・統合失調症・精神作用物質による急性中毒やその依存症などによって、日常生活や社会生活に支障をきたしている状態のことを言います。

#### 気分障がい

抑うつ気分やイライラ感、不安感や気力減退などの症状があり、うつ病や双極性障がいもこれに含まれます。睡眠のバランスが乱れることもあり、継続して集中力を保つことが困難になる場合があります。

#### 統合失調症

幻覚や妄想などの症状があり、意欲低下や思考力の低下がみられるケースもあります。社会生活などにおいて疲れやすさを感じ、過剰な睡眠によって生活リズムの安定が困難になる場合があります。

#### 神経症性障がい

めまい、息切れ、手足の震えなどの症状があり、また、日常生活に支障をきたすほどの不安があらわれることが多いです。発作のように突如として症状が出る場合や、継続して症状が続く場合があります。

#### その他

摂食障がい、適応障がい、パーソナリティ障がい、アルコール依存症、心的外傷後ストレス障害(PTSD)なども精神障がいに含まれます。

### 発達障がい

P13-14  
へ続く ▶

発達障がいとは、生まれつき脳の一部の機能に何らかの障がいがあり、社会生活に支障をきたす状態があることを指します。広汎性発達障がい、注意欠陥・多動性障がい、学習障がいなどがあります。

#### 広汎性発達障がい(PDD)

対人関係のコミュニケーションや、臨機応変な対応に難しさを感じる方が多いといわれています。自閉症、アスペルガー症候群などもこれに含まれ、知的な遅れがある場合と、無い場合があります。独自のこだわりによって、生活の中で行動パターンが一定であることに重要性を感じたり、急な予定変更に対応しづらいケースもあります。

#### 注意欠陥・多動性障がい(ADHD)

長時間の集中を困難とする方や、落ち着かないといった特性のある方がいます。仕事に対して不注意になりやすい方の場合、ケアレスミスが多くなってしまうケースもあります。

#### 学習障がい(LD)

知的な遅れはなく、計算や読み書き、聞く話すなどのうち、特定の学習に困難を示します。困難なもの以外の能力については正常である場合が多くあります。

#### その他

その他、発達性協調運動障がい、トゥレット症候群なども発達障がいに含まれています。

### 高次脳機能障がい

事故や病気で脳に損傷を受けたために、その後遺症として「記憶」や「注意」、「社会的行動」などの認知の機能が低下した状態を言います。

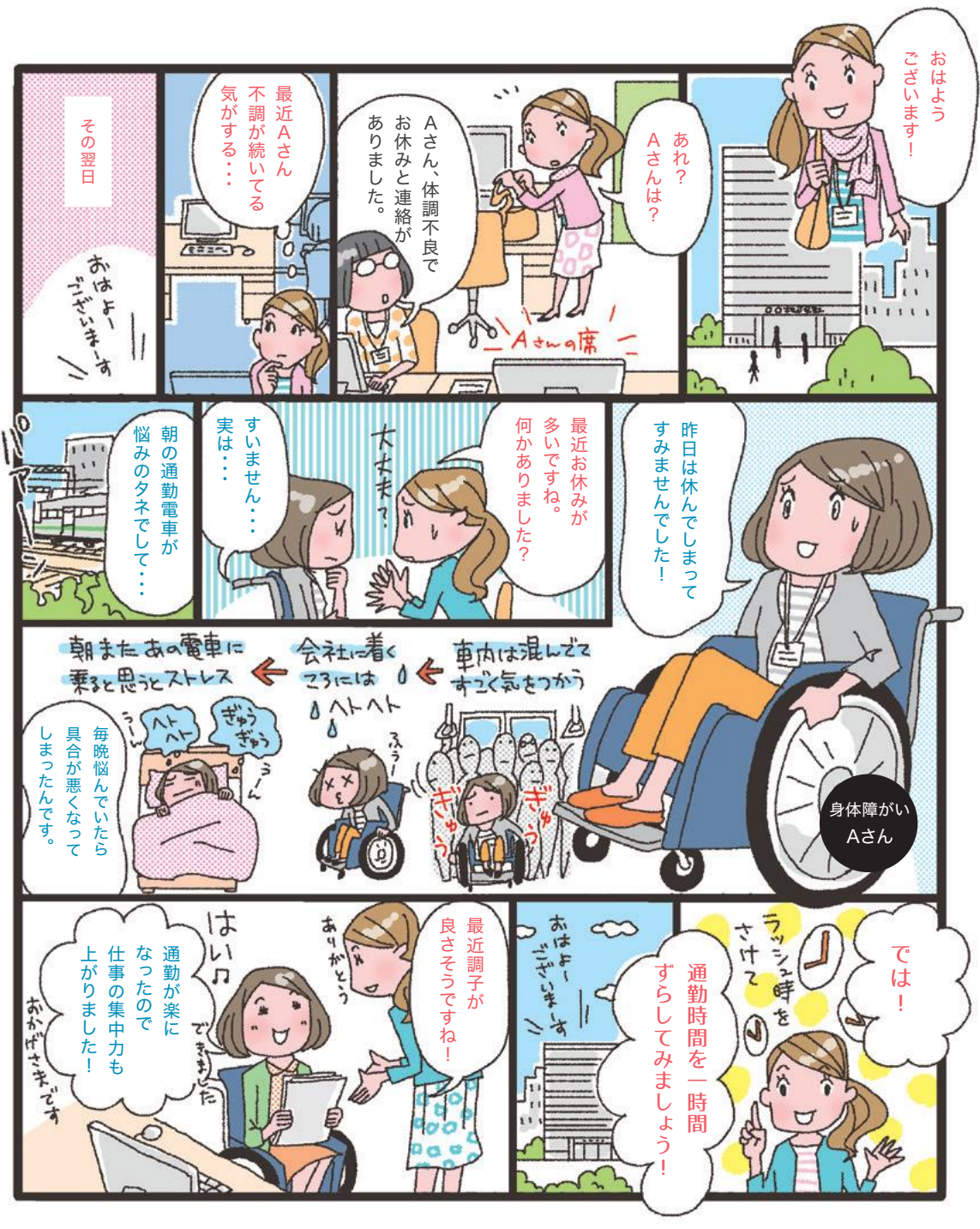
感情のコントロールができなくなってしまう場合や、新しいことを記憶しづらい場合などがあり、社会生活において困難を感じることもあります。自身の障がいについてご本人が自覚しにくい傾向にあり、外見でもわかりにくいいため、対人関係のトラブルにつながるケースもあります。

### 難病等

平成25年4月から、障害者総合支援法の定める障がいの対象に「難病等」が加わりました。「難病等」の範囲については、厚生労働省などのウェブサイトをご確認ください。

この話の  
ポイント!

車いすで生活している身体障がいのあるAさん。朝の出勤時間を9時から10時に変更したことで満員電車を避けられるようになり、安全に出勤できるように。環境を改善したことにより、ストレスや体調不良がなくなり、勤怠の安定と業務効率が向上した事例です。



身体障がいのある方と  
よりよく働くために

障がいの特徴が外見でわかりやすいことから周りもフォローしやすく、また、バリアフリーのための整備資金を助成する制度などもあります。しかし、身体障がい者の退職理由の多くが「介助を言い出せない環境」となっていることから、事前に「どこまで介助したらいいか」というヘルプポイントを話し合っておくことが大切で、もし直接言いづらければメールでやり取りをするなどの配慮をすると良いでしょう。

障がいの特徴とよりよく働くためのポイント

<p><b>肢体不自由</b></p>	<p><b>特徴</b> 四肢体幹に障がいがあるものを「肢体不自由」と言います。障がい状況および程度によって車イスや杖、義肢(義手・義足)、歩行器、座位保持装置、意志伝達装置といった補装具を使用する場合があります。</p> <p><b>ポイント</b> 車イスを使用している方は通路側の席にするなど、導線の確保が大切です。電車やバスといった公共交通機関での通勤で安全に不安がある方の場合、フレックス制度などを導入することで通勤ラッシュを避け、安全に通勤することも可能です。地震などの災害時、デスクの位置が右利きの同僚の右側にあると、救助しやすくなります。</p>
<p><b>視覚障がい</b></p>	<p><b>特徴</b> 生まれつき、もしくは病気やケガなどによって視力や視野に障がいのある状態を指します。白杖や盲導犬、点字、音声読み上げソフト、拡大鏡など、個人に合った福祉機器を使用する場合があります。</p> <p><b>ポイント</b> 音声認識装置のついたパソコンや電話機などを導入することで仕事もスムーズになります。白杖で移動される方の場合、慣れた場所(オフィスの廊下、トイレ等)では白杖を使わないケースもあるため、普段何もない場所に物を置いてしまうことで、事故につながる可能性があります。細かく声をかけるなどの配慮が大切です。</p>
<p><b>聴覚障がい</b></p>	<p><b>特徴</b> 音を聞いたり感じたりする機能に障がいがあり、全く聞こえない、あるいは聞こえにくい状態を指します。聞こえにくい度合いは個人によってさまざまです。</p> <p><b>ポイント</b> メールや筆談をすることで多くの仕事は取り組めるものの、周りはいくつでも指示をしてしまうことがよくあります。口の動きを見て読み取る「口話」のできる方もいますが、その方に応じたコミュニケーションの取り方を検討しましょう。</p>
<p><b>内部障がい</b></p>	<p><b>特徴</b> 心臓、腎臓、肝臓、呼吸器、腸、免疫機能など身体内部の臓器に障がいのある場合を指します。それぞれの機能は生命を維持するために重要であるものの、外見ではわかりにくい障がいのため、日常生活において誤解を受けることがあります(優先席の利用など)。</p> <p><b>ポイント</b> 決まった時間の服薬が必要な方や、透析を受けるために平日の通院が欠かせない方もいます。ご本人に必要な配慮をしっかりと認識することが大切です。</p>

この話の  
ポイント!

周りの音が気になり作業に集中できない知的障がいのあるBさん。袋詰め作業の納期にたびたび遅れがみられます。問題点は何か?についてBさんと話す。「仕事は静かな所でやりたい」とのこと。集中するスペースを設けたことで作業効率が向上した事例です。

知的障がい  
Bさん



※作業場を別室に設けることが難しい場合は、耳栓をするなど、ちょっとした工夫で効果が出る場合もあります。

知的障がいのある方と  
よりよく働くために

コミュニケーションの基本として「**社会人として扱う**」ことが大切です。例えば20歳以上であれば成人していますので「〇〇ちゃん」ではなく「〇〇さん」ときちんと氏名で呼ぶと良いでしょう。また、仕事の指示は言語だけではなく、写真などを使ったわかりやすいマニュアルを作成することや、毎日くり返すことも大切です。出来たこと、出来なかったことについて、**きちんと作業のふり返しを行う**と良いでしょう。

障がいの特徴とよりよく働くためのポイント

知的障がいには以下の3つの定義があります。

- ① 発達期(概ね18才まで)の障がいであること
- ② 知的機能に障がいがあること
- ③ 家庭または社会生活上の適応障がいがあること

知的障がい

知能指数によって軽度から最重度までの程度があり、出来ること・出来ないことはさまざまですが、理解力や判断力に未熟な部分が見られます。数字の計算や難しい漢字、一度にたくさんのことを記憶することを苦手とする方が多いです。大切なのは、ご本人のことをしっかりと知り、その方の得意・不得意に合わせた向き合い方をすることです。理解に時間がかかることもあり、言いたいことを上手く伝えられない場合もありますが、お一人お一人のペースに合わせることも配慮すると良いでしょう。

よりよく働くためのポイント

得意・不得意を確認しましょう。

ご本人の得意・不得意を把握し、それに応じて業務内容とのマッチングを検討すると良いでしょう。

一人の社会人として接してください。

子ども扱いをするのではなく、一人の社会人として接することが大切です。声のかけ方や態度で尊厳を傷つけてしまわないようにしましょう。

工程の順番を変えるときには注意しましょう。

くり返し覚えた作業工程が変わると混乱することもありますので、ご本人の状況をみながら配慮をすると良いでしょう。

写真やイラストを使ったマニュアルを使いましょう。

言葉だけの指示よりも、目で見てわかりやすい、写真やイラスト入りのマニュアルがあると、作業工程の理解がしやすいでしょう。

作業の方法や順番を可視化しましょう。

作業工程やタイムスケジュールはいつも見える場所に貼り出し、毎日確認できると良いでしょう。

この話の  
ポイント!

人とのコミュニケーションが苦手な統合失調症のCさん。前職では自分の意見が発言できなかったCさんが、大好きなゲームアプリ開発の企業で職場体験実習からスタートし、周りの社員の方々と理解ある中で、勇気をもって自分の意見を発言・発表することができ、一歩前進した事例です。



精神障がいのある方と  
よりよく働くために

精神障がいのある方は、治療を継続することで病気をコントロールできるようになる人も多く、安定して自立した生活を送る方や働いている方も多くいらっしゃいます。ただ、見た目からだけでは症状が分かりにくいことが特徴のひとつといえます。症状は日々異なる場合もあり、今日どのような気分なのかをその都度確認することも大切です。

また、職場での工夫としては、勤務時間を短くする、業務のタスクチェックを行う、相談しやすい雰囲気を作るなど、様々な配慮や状態の変化に気付ける工夫を行うことで安定した職業生活に繋げることも可能です。

障がいの特徴

気分障がい

抑うつ気分やイライラ感、不安感や気力減退などの症状があり、うつ病や双極性障がいもこれに含まれます。睡眠のバランスが乱れることもあり、継続して集中力を保つことが困難になる場合があります。マイナス思考にとらわれがちになりますので、周囲からの声かけには配慮が必要です。

統合失調症

幻覚や妄想などの症状があり、意欲低下や思考力の低下がみられるケースもあります。社会生活などにおいて疲れやすさを感じ、過剰な睡眠によって生活リズムの安定が困難になる場合があります。服薬を必要とする方も多いため、副作用による眠気などについても知っておくと良いでしょう。

神経症性障がい

めまい、息切れ、手足の震えなどの症状があり、また、日常生活に支障をきたすほどの不安があらわれることが多いです。発作のように突如として症状が出る場合や、継続して症状が続く場合があります。パニック障がいや、強迫性障がい、不安障がいなどもこれに含まれます。

よりよく働くためのポイント

その方の体調確認を

こまめに行うことが必要です。

体調の確認にはチェック表を用いて、点数をつけておくとう便利です。

就業時間に配慮しましょう。

入社時に8時間勤務が可能かどうかについてはしっかり検討し、場合によっては短時間勤務からスタートしましょう。

往々にして疲れやすく、  
悩みやすい傾向があるのも特徴です。

仕事で悩みが生じた時に相談できる上司がいると安心です。少しのアドバイスで気持ちが楽になることもあります。

パニックになった時は・・・

パニックなどの発作が出た場合は、ご本人の希望に応じて静かな場所などで休けいをとってもらおうと良いでしょう。

タスクチェックがおすすめです。

業務の進行状況を把握し、チェックできる仕組みがあると、ご本人や周囲の方にとっても業務の振り返りがしやすくなります。

リラックスできる場所や、  
休憩時間などに配慮しましょう。

服薬の必要な方のうち、副作用で眠気を感じるケースもあります。状況に応じて、外の空気を吸ってリフレッシュするなどの時間も大切です。

この話の  
ポイント!

もともと事務職を目指していた発達障がいのあるDさんですが、「アニメや映画がとて好き」というDさんの趣味からレンタルビデオショップへ就職。今では社員・お客様ともに認めるアニメ担当で、アニメ商材レイアウトも担当されています。興味のあることに集中するという特性を活かした事例です。



## 発達障がいのある方と よりよく働くために

人とのコミュニケーションを図ることが苦手であったり、一定のことにこだわりをもつ特性が多くみられます。こだわりを強みにして業務に活かすなどの工夫も可能です。職場体験実習を通じて、ご本人の特性を理解し、業務内容とのマッチングを図れると良いでしょう。

### 障がいの特徴

#### 広汎性発達障がい (PDD)

対人関係のコミュニケーションや、臨機応変な対応に難しさを感じる方が多いといわれています。一定のことや物などに強いこだわりを示すこともあり、その反面、興味関心のない事柄に対して集中して関わることが苦手な方もいます。感覚過敏によって音や臭いに敏感になり、日常生活での難しさを感じることもあります。周囲からの理解に時間がかかるケースもありますが、少しずつ向き合っていくことが大切です。

#### 注意欠陥・多動性障がい (ADHD)

長時間の集中を困難とする方や、落ち着かないといった特性のある方がいます。その方に合った環境の配慮などを検討すると良いでしょう。

#### 学習障がい (LD)

知的な遅れはなく、計算や読み書き、聞く話すなどのうち、特定の学習に困難を示します。出来ることを活かせる方法で業務に取り組めるよう、ご本人と話し合うことも大切です。

### よりよく働くためのポイント

得意・不得意を知り、  
何の仕事が向いているか確認しましょう。

自分が興味のあることには集中して取り組めるものの、そうでないことには関心を示しにくい傾向があり、長続きしなくなることがあります。そのため事前にどのような仕事に向いているかを確認しておくとう良いでしょう。

可視化するなどの工夫を。  
発言内容の確認をしましょう。

人との距離感がつかみにくく、「突拍子もない」発言をしてしまうこともあります。そのような場合は、紙に書きながら、意図の確認などをすると良いでしょう。

説明はゆっくりと。

聞いた内容の理解に時間がかかる方の場合は、一つ一つゆっくりと説明すると良いでしょう。

メモを取るよう促しましょう。

ご本人の発言でも、次の日には忘れてしまうケースもあります。大切なことはメモに残し、記録しておくようアドバイスすると良いでしょう。



# 02 どのように採用すればいいの？

公共職業安定所(ハローワーク)に求人票を出す、民間企業の求人サイトを利用するなどが一般的と言えますが、職場定着率が低いというケースもあります。就職を希望する方を支援する就労移行支援機関や特別支援学校などと連携を図ったり、障がい者雇用の専門支援機関(障害者就業・生活支援センターや障害者職業センター)を活用したりすることで、障がいのある方を円滑に受け入れることができます。

## 障がいのある方を採用するための、主なルートと支援機関

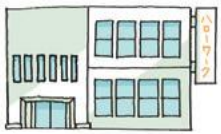
**Route 01** 教育・職業訓練機関




特別支援学校 障害者職業能力開発校



**Route 02** 紹介機関



公共職業安定所(ハローワーク) 民間企業のWeb・人材紹介



**Route 03** 訓練機関

就労移行支援事業所など




コミュニケーション @ビジネスマナー


**専門支援機関**

障害者就業・生活支援センター  
北海道障害者職業センター


※事業主と障がいのある方の双方を支援する機関




**Route 01** 教育・職業訓練機関




▶ **特別支援学校**  
視覚・聴覚障がい者、知的障がい者、肢体不自由者などに対して教育を施すとともに、障がいによる学習上または生活上の困難を克服し自立を図るために必要な知識技能を身につける教育機関です。企業への体験実習を2年、3年次に実施することも多いです。




▶ **障害者職業能力開発校**  
障がいのある方が就職に必要な知識、技能、技術を習得して職業的に自立し、生活の安定と地位向上を図ることを目的とした施設です。事務系のスキルからCADなどまで幅広く対応しています。全国各地にあり、その中央機関(障害者職業能力開発校)は国立職業リハビリテーションセンターとなっています。

**Route 02** 紹介機関




▶ **公共職業安定所(ハローワーク)**  
障がい者雇用の70%近くは公共職業安定所経由で、障がい者雇用のもっとも代表的な採用ルートです。合同説明会などを定期的に開催しています。




▶ **民間企業のWeb・人材紹介**  
障がい者雇用に特化したWeb求人サイトや人材紹介会社です。一般の採用と同じように利用することができます。

**Route 03** 訓練機関



▶ **就労移行支援事業所**  
障がいのある方が2年間で就職に必要なスキルを身につけるための施設です。通所型で日々訓練の様子を見ているため、障がいの状態や人柄などを把握することが可能です。知識・能力の向上、実習、職場探しなどを通じて障がいのある方にあった職場への就労支援を行います。

**専門支援機関**



▶ **障害者就業・生活支援センター**  
雇用および福祉の関係機関との連携のもと、就業支援担当者と生活支援担当者などが協力して就業面および生活面の一体的な支援を行う機関です。総合相談窓口的な役割を担うことが多いです。

▶ **北海道障害者職業センター**  
公共職業安定所、障害者就業・生活支援センターなどと連携しながら、就職を目指す障がいのある方、障がい者雇用を検討・雇用している事業主の方、支援関係機関の方に対して、支援・サービスを提供している機関です。

※その他、市町村において個別に総合的な支援機関を行っている場合もあります。詳しくは最寄の市町村へお問い合わせください。

# 03 雇用する前に 準備しよう!

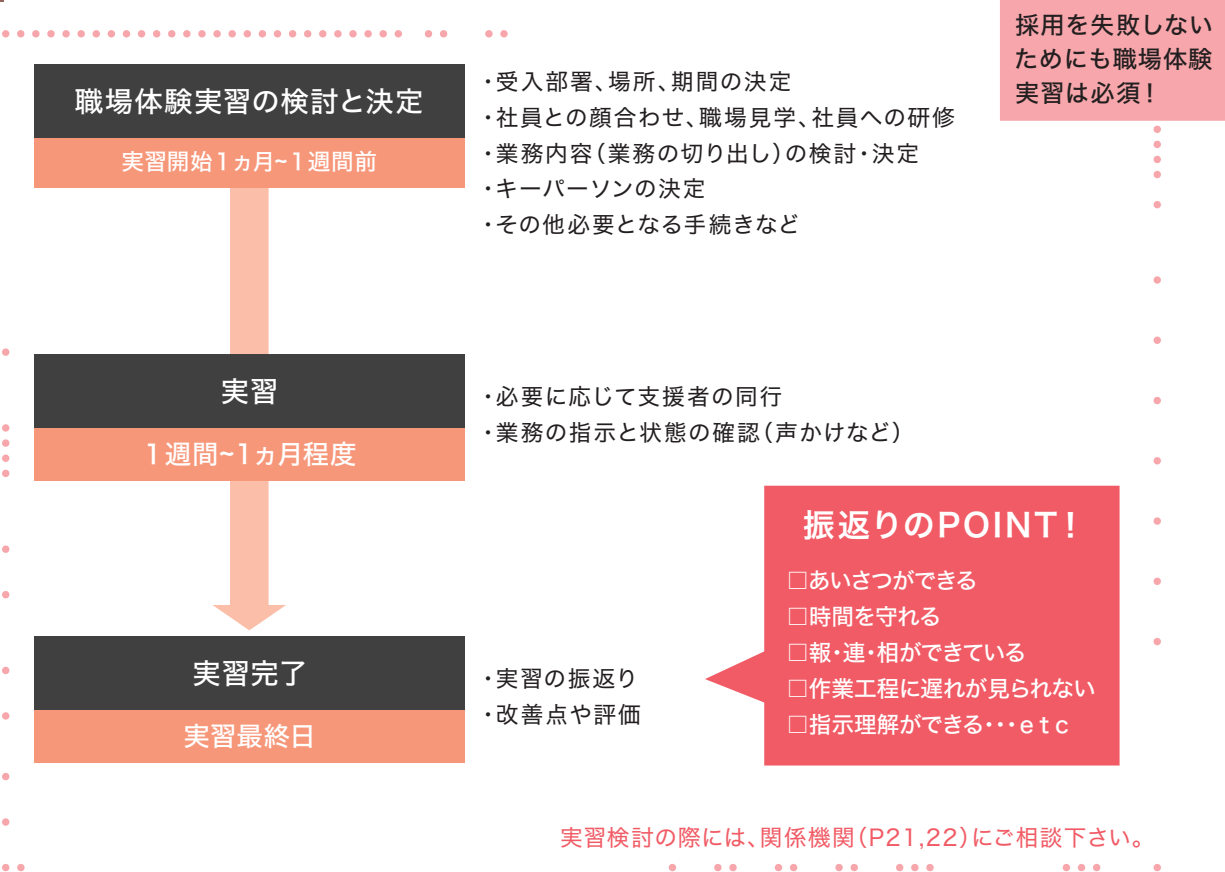
職場体験実習とは、障がいのある方を一定期間職場に受け入れ、社員が障がいのある方への理解を深めるとともに、雇用にあたって適性があるかを確認し、課題と改善策などを検討していく場です。障がいのある方にとっても「自分はこの仕事に向いている・向いていない」といった発見の場にもなります。

## トライアル雇用

ハローワークではトライアル雇用という制度があります。トライアル雇用とは、ハローワークの紹介によって雇用を希望する障がいのある方を短期間の試用期間を設けて雇用し、職場に適性があるかどうか判断した後、企業と雇用希望者の双方が合意すれば本採用が決まるという制度です。制度のため奨励金が支給され、通常の採用に比べて人件費が抑えられるメリットがあります。実施にはさまざまな条件やルールが定められていますので、詳しくは最寄りのハローワークにお問い合わせ下さい。

障がい者雇用にはさまざまな助成制度があります。詳しくは厚生労働省のホームページ等をご確認下さい。

## 職場体験実習の標準的な流れ



## 主な職場体験実習内容

事務系	電話対応業務／書類発送作業／照合業務／データ入力／イベント受付対応／人事業務アシスタント／イベント資料準備／ラベル貼り／リサーチ業務など
飲食店	開店前の仕込み作業／店内開店準備／清掃／荷受け業務など
小売業	清掃／陳列・商品補充／品出し／検品／バックヤードでの商品袋詰め／倉庫内での商品整理／棚卸しなど
倉庫・物流	ピッキング／タグ付け／梱包／空き箱回収／商品整理など
介護施設	介護補助／清掃／調理補助／話し相手／洗濯／データ入力など
製造業	ラインでの軽作業／事務業務全般／清掃／タイムカード／残業管理など
その他	図書館での図書整理／ガソリンスタンドでの洗車／給湯室での食器洗いなど

## 主な実習体験者の感想

※プライバシー保護のため、一部の文章について事実を再構成しています。

**Aさん**  
接客販売  
(店舗内業務)

和菓子屋さんでの実習は、今までお客さんとして見てきたこと以外に開店時間前の業務やバックヤードでの作業、お店に立つときの立ち振る舞いや表情の大切さなど多くのことを学びました。一度に多くのことを覚えられない私にとって、すぐメモをとる習慣がいかに大切かを知ることができました。

**Bさん**  
清掃  
(オフィス内での掃除機・モップがけ)

実習では、想像していたよりも時間を意識して動く必要があることを知りました。これまではコミュニケーションに苦手意識もありましたが、チーム内での報・連・相によって全体の業務がうまくいくことを実感し、これからは細かな声かけをしながら頑張ろうと思います。

**Cさん**  
事務作業  
(データ入力・伝票整理)

実習を通じ、事務作業では伝票を仕分ける際の正確さと、スピードを意識することを学ぶことができました。事務はもともと検討していない仕事でしたが、実習をしてみたら意外と楽しく、実習先から評価もされて適性があることに気づきました。

# 04 入社後の フォローも重要！

「障がいのある方を雇用してもすぐに辞めてしまう」など、すでに採用を経験された方の中にはそのような不安を抱える方も多いと思います。事実、入社後に職場への定着支援をしなければ障がいのある方はうまく職場に馴染めず、辞めてしまうケースもあります。ハローワーク経由で就職した方の12ヵ月後の職場定着率を比較したところ、定着支援を受けていた方のほうが、明らかに定着率が高いことが分かりました。

## 定着支援の有無と定着率

就職者の定着状況(就職後12ヵ月時点)について、以下のような統計が出ています。定着支援を実施した群(①②)の方が、実施しなかった群(③④⑤)より定着率が高いことが分かり、障がい者の就労継続においていかに定着支援が重要かということを物語っています。

	求人の種類		障がいについて		定着支援		定着率
	障がい者	一般	開示	非開示	あり	なし	
①	○		○		○		70%
②		○	○		○		64%
③	○		○			○	51%
④		○	○			○	28%
⑤		○		○		○	23%

※障害者職業総合センター研究部門(研修開発レポート)  
「働く広場2010.12 精神障がい者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研修(一)」より

※平成20年～21年、962人に対し調査を実施

## 定着支援とは

定着支援とは、入社後に障がいのある方が安心して職場で力を発揮し、長く働けるようになるために、就労移行支援事業所や支援機関、企業、ご家族と連携をとりながら支援していくことです。定着支援を行うことは、障がいのある方と企業双方に大きなメリットがあります。

ご本人の状況によって支援機関などがついていない場合もありますので、定着支援の方法はさまざまです。大切なのは、採用した企業の方が入社後にその方とどう向き合うか、ということです。

## 主な職場への定着支援の流れ(支援機関がついているケース)

### 入社まで

障がいのある方、企業、支援機関などにおいて随時面談を実施していきます。面談では、入社後ご本人の職業的な自立と職場内のサポート体制作りに向けて、目標設定を行い、ご本人が取り組む業務内容や、支援機関が関わるサポート内容について検討し、入社後の安定した就労に向けて準備を進めます。

### 入社直後

企業とご本人の円滑なコミュニケーションが行えるようになるため、また不安などを解決するために、支援機関などによる職場訪問や、必要に応じて面接やアドバイスを行っていきます。支援機関などから、ご本人に対する業務指示の仕方や必要な環境設定などの改善策を提案しつつ、職場の皆様がご本人を主体的にサポートできるような体制づくりを目指していきます。

### 入社数ヵ月～半年

障がいのある方の職場における業務の自立度も高まり、職場の皆様においてもご本人を自然にサポートできる環境が概ね整う時期となります。大切なのは、支援機関などがいなくても、ご本人が働き続けられるようになることです。そのためにも職場の周囲の方の理解や適切なサポート、ご本人自らの努力で職場に慣れていくことを目指すことが大切です。

### 1年後

特に大きな変化がなければご本人も継続して取り組み、職場内でも随時サポートできる環境で継続雇用されている時期です。もし、体調や環境の変化、関わり方で困ったことがありましたら、支援機関などへご相談下さい。

# 05 障がい者雇用に関する 主な相談先

障がいのある方の雇用について相談する際は、お近くの関係機関にお問い合わせください。

## 道内の公共職業安定所(ハローワーク)[抜粋]

※詳しくは北海道労働局ホームページをご覧ください。

名称	郵便番号	所在地	電話番号
札幌	064-8609	札幌市中央区南10条西14丁目	011-562-0101
札幌東	062-8609	札幌市豊平区月寒東1条3-2-10	011-853-0101
札幌北	065-8609	札幌市東区北16条東4-3-1	011-743-8609
函館	040-8609	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
小樽	047-8609	小樽市色内1-10-15	0134-32-8689
旭川	070-0902	旭川市春光町10-58	0166-51-0176
帯広	080-8609	帯広市西5条南5-2	0155-23-8296
岩見沢	068-8609	岩見沢市五条東15 岩見沢地方合同庁舎	0126-22-3450
北見	090-0018	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157-23-6251
滝川	073-0023	滝川市緑町2-5-1	0125-22-3416
釧路	085-0832	釧路市富士見3-2-3	0154-41-1201
室蘭	051-0022	室蘭市海岸町1-20-28	0143-22-8689
苫小牧	053-8609	苫小牧市港町1-6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-32-5221
名寄	096-8609	名寄市西5条南10丁目	01654-2-4326
留萌	077-0048	留萌市大町2-12 留萌地方合同庁舎	0164-42-0388
稚内	097-8609	稚内市末広4-1-25	0162-34-1120
根室	087-8609	根室市弥栄町1-18 根室地方合同庁舎4F	0153-23-2161

所管 厚生労働省  
北海道労働局 職業安定部 職業対策課 TEL:011-709-2311(代)

## 障害者就業・生活支援センター

名称	郵便番号	所在地	電話番号
札幌障がい者 就業・生活支援センター たすく	060-0807	札幌市北区北7条西1-1-18 丸増ビル301号室	011-728-2000
小樽後志地域障害者 就業・生活支援センター ひろば	047-0024	小樽市花園2-6-7 プラムビル3F	0134-31-3636
道南しょうがい者 就業・生活支援センター すてっぷ	041-0802	函館市石川町41-3	0138-34-7177
くしろ・ねむる障がい者 就業・生活支援センター ぶれん	085-0006	釧路市双葉町17-18	0154-65-6500
十勝障害者 就業・生活支援センター だいち	080-0016	帯広市西6条南6-3 ソネビル2F	0155-24-8989
空知しょうがい者 就業・生活支援センター ひびき	072-0821	美唄市東6条南1-5-1	0126-66-1077
オホーツク障がい者 就業・生活支援センター あおぞら	090-0040	北見市大通西2-1 まちきた大通ビル5F	0157-69-0088
石狩障がい者 就業・生活支援センター のいける	061-3282	石狩市花畔2条1-9-1 北ガスプラザ石狩2F	0133-76-6767
上川中南部障害者 就業・生活支援センター きたのまち	078-8391	旭川市宮前1条3-3-7 おびった1F	0166-38-1001
道北障害者 就業・生活支援センター いきぬき	096-0011	名寄市西1条南7丁目 角館商会ビル3F	01654-2-6168
胆振日高障がい者 就業・生活支援センター すて〜じ	052-0014	伊達市舟岡町334-9 あい・ぶらざ	0142-82-3930

所管 雇用安定等事業  
厚生労働省 北海道労働局 職業安定部 職業対策課 TEL:011-709-2311(代)

生活支援等事業  
北海道保健福祉部 福祉局 障がい者保健福祉課 TEL:011-231-4111(代)

## その他支援機関

名称	郵便番号	所在地	電話番号
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道障害者職業センター	001-0024	札幌市北区北24条西5-1-1 札幌サンプラザ5F	011-747-8231
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 北海道障害者職業センター 旭川支所	070-0034	旭川市4条通8丁目右1号 ツジビル5F	0166-26-8231