



12 設備面でバリアフリーでない職場で、障がい者を受入れることは出来ますか？

障がいの種類、程度は様々なので、必ずしもバリアフリーになっていなければいけないわけではありません。バリアフリーでなくともよいのは知的障がいのある方、精神障がいのある方のみではありません。肢体不自由のある方でも問題ないケースは多くあります。個々の障がいの状況により、職場環境や業務を工夫することにより受入れることが出来ます。

13 簡単に、労力をかけずに法定雇用率を達成する方法はありませんか？

ありません。それなりに準備は必要です。但し、障がい者雇用を進めることで、他社員のコミュニケーションスキルが向上するなど、社員教育に繋がることもあります。前向きに捉えて、検討されることをお奨めします。

14 障がい者雇用をすべきであることは認識しているが一步踏み出すことが出来ません。

雇用の手がかりになるヒントとして、福岡市立特別支援学校の見学が考えられます。どの学校を見学してよいか不明なときは、夢ふくおかネットワーク事務局に御相談ください。

15 障がい者雇用の支援制度はありますか？

特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、障がい者雇用安定助成金、などの各種助成金制度があります（ハローワークのホームページ参照）。

16 ハローワークに求人を出す場合、条件面はどうすれば良いか？

様々な雇用形態を社内でよく検討されてください。特別支援学校新卒者の多くは時給設定からスタートしています。

17 ハローワークに求人を出した後で、実習を受けることが出来ますか？

出来ます。福岡市立特別支援学校の生徒をご希望の場合は、直接学校にご相談ください。

18 実習の期間は、どのくらいの期間で行いますか？

1日、1週間、2週間、事業所の希望など障がいの特性やこれまでの経験、事業所の雇用経験や受入れ時の状況により関係者間で検討し実施します。福岡市障がい者就労支援センター、又は各福岡市立特別支援学校へご相談ください。

19 危険を伴う業務があるが、それでも障がい者雇用を行うことができますか？

福岡市立特別支援学校、福岡市障がい者就労支援センター等各種専門機関にご相談ください。業務内容を見直して切り分けが出来れば、可能になることもあります。

20 相談ができる公的機関支援先

- 福岡市発達教育センター
夢ふくおかネットワーク事務局
tell (092) 845-0015 / mail: yume_network@city.fukuoka.lg.jp
http://www.fuku-c.ed.jp/scoolhp/hattatuc/
- 福岡市障がい者就労支援センター
tell (092) 711-0839 / mail: ca-support.0701@fuku-syuuro.or.jp
http://fc-jigyoudan.org/syuro
- ハローワーク福岡中央 職業相談第4部門
ハローワーク福岡東 専門援助部門
ハローワーク福岡南 専門援助部門
ハローワーク福岡西 専門援助部門
tell (092) 687-4459 / fax (092) 771-1192
tell (092) 672-8633 / fax (092) 681-1438
tell (092) 513-8609 (44#) / fax (092) 513-8606
tell (092) 881-8609 / fax (092) 883-5876
- 福岡障害者職業センター
tell (092) 752-5801 / mail: fukuoka-ctr@jeed.or.jp
http://www.jeed.or.jp/location/chiiki/fukuoka/
- 福岡市立特別支援学校「博多高等学園」
tell (092) 263-9300 / mail: hakatakotogakuen.YG@city.fukuoka.lg.jp
http://www.fuku-c.ed.jp/scoolhp/yghakata/

「夢ふくおかネットワーク」企業部会とは・・・ 福岡市発達教育センターを事務局として、行政、企業、学校関係、保護者、関係機関、学識経験者と連携し、福岡市立特別支援学校高等部生徒の卒業後の就労を促進する活動を行っています。その下部組織として企業の方をメンバーとした企業部会を設置し、本ガイドブックを作成しています。



「夢ふくおかネットワーク」
障がい者雇用ガイドブック

特別支援学校新卒版

実際の現場で 活用できる ガイドブック

vol. 01

編集/「夢ふくおかネットワーク」企業部会
監修/福岡市教育委員会

障がい者雇用の為のノウハウ



障がい者雇用を実現するにあたり、自社の受入体制の整備や準備が必要となります。この整備や準備を丁寧に行う事で、障がい者雇用は勿論の事、社員の人事管理や既存の組織能力の向上から組織の活性化、経営の改革まで展開が期待でき、社会的責任への寄与だけでなく、自社の経営基盤強化にも繋がる利点があります。また、障がいのある方を採用するにあたって、現場（人事や配属先等）に丸投げをせず、採用から採用後もまずは経営者が責任を持つ意思の強さや覚悟が重要となります。更に、採用に関して全従業員との意思疎通が不可欠です。自社が、障がいのある方を採用する事に前向きであることを全社員が共感・理解する事で、不安は払拭し、多くの問題は解決できます。



01 自社で障がい者雇用をする目的を明確にし、全社員と共有化する

障がい者雇用といっても、障がいの程度や職務遂行が可能な業務や職種、雇用形態など多様な形があります。まずは、自社がなんのために障がい者雇用をするのか、明確にすることがスタートとなります。

02 自社で雇用したい障がい者像を具体化する

障がい者雇用の目的が明確になったら、次は雇用対象とする障がい者像を具体化します。障がいには、種類や程度、特性などが多岐にわたります。業務の中で、戦力となりそうな障がい者像を明確にしておくことと、対象業務の整備（業務の切出し）は、その後の障がい者雇用を進めるためには必須の事項となります。

03 会社の設備や社内制度などを見直す

障がい者雇用を進めるにあたって、障がいのある方が実際に働く場所や人事制度などを事前に確認し、状況に応じて障がい者雇用をするまでに必要な準備を整えておきます。また、受入れる部門の状況や、部門責任者・担当者にも受入れに関する留意点や問題点、条件・希望などを調査しておきます。

04 特別支援学校やハローワーク・就労支援団体など公的機関に問い合わせる

実際に雇用したい障がい者像や登用したい業務範囲が明確になったら、福岡市立特別支援学校やハローワーク、障がい者就労支援団体など公的機関にまずは問い合わせをすることをお勧めします。障がい者雇用に関する様々なご相談に対応し、多くの疑問や問題点の解決の大きな助けになります。

05 採用に係る面談・選考等

実際の採用に至るまでに、多くの場合は特別支援学校を通じて職場実習の形で、自社の業務や組織風土を事前に体験してもらう事が可能です。この段階ですでに自社の業務内容や特性に合った雇用候補となる生徒を学校側が検討し紹介があります。長い期間を通じて障がいの状況や本人の持つスキルややる気などを確認でき、事実上の面接（選考）が可能となります。また障がいの種類によっては外見からは分からないものもあります。障がいの特性に応じた就労条件や考慮が必要な点などを直接本人（または学校側）に確認することも重要になります。

06 採用決定・勤務条件の確認

自社の受入れ体制や面談の結果、特別支援学校や各種支援機関のアドバイスをもとに雇用するかどうかを決定します。実際に採用することが決定したら、本人と就労条件などを確認しますが、障がいの種類や配慮が必要な面などが個人によって異なることがありますので、細かい点まで確認することが重要になります。また受入れる部署の各種受入れ準備に関しても、責任者・担当者などと事前に調整をしていくことが求められます。

07 採用後の人事管理

採用後は全社レベルのケアとフォローのもと、担当業務にあたることとなります。ルーチンワーク的な定型業務には、短期間で慣れることが比較的多いですが、コミュニケーション面では障がいの特性から、企業が一般的に求めるコミュニケーション能力までは至らない部分があるので、自己成長を支えるためにコミュニケーション面での配慮や支援が必要になります。障がい者雇用することで他社員も含めて全社の組織能力の向上や活性化につながり、障がいのある社員自身も与えられた定型業務の処理能力以上の成果を発揮することもあります。

08 採用後のフォロー・定着化の促進

実際に仕事を始めた障がいのある社員が、自社の事業に対して、能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができるようなサポートと定着化への継続的なフォローが必須となります。

09 障がいのある社員の人財育成の強化

障がいのある社員の能力向上の可能性は高いので、既存の教育体系に合わせて指導計画を立てて教育の機会を作り、また能力向上に合わせて業務の切出し範囲を拡大することなどが推奨されます。更に人事考課制度において、障がい者雇用の評価項目を策定・実施することでモチベーションアップマネジメントを進める事も可能になります。

10 経営レベルでの戦略化

障がい者雇用の実現は、企業に求められる社会貢献や法定雇用率の達成だけでなく、事業推進における大きな力にもなる事が分かってきています。障がいのある方を人財として理解することで、福祉から戦力への転換が可能となります。

01 障がいの種類は？

知的障がい、精神障がい、肢体不自由者、視覚障がい、聴覚障がい、内部障がい（ペースメーカー・人工透析）、発達障がいの方など多岐にわたります。

02 障がい者の採用経路は？

通常はハローワークが一般的な窓口になります。但し、特別支援学校の新卒者を採用する場合は、学校を通じての採用経路となることが多いです。

03 特別支援学校の役割とは？

福岡市内に障がいのある生徒（肢体不自由や知的障がい）の教育を行う学校として8校（肢体不自由2校、知的障がい6校）あります。知的障がい特別支援学校のなかに、企業就労に特化した教育課程を編成している博多高等学園（博多区）があり、企業に就労する生徒を多く輩出しています。

04 障がいの種類や度合いに合った業務内容は？

障がいの種類や程度によって違いがあります。例えばピッキングや品だし、清掃、事務的業務等、様々な業務に携わっています。

05 障がい者を受入れる企業の業種は？

障がいの特性に合った業種が中心となります。清掃・ピッキング・製造・事務補助などが現在のところ中心ですが、最近はホームページ作成など創造的な業務に就き、業績に貢献している方も増えてきています。

06 業務の切出しとはなんですか？

既存の職務から障がい特性に適した職務を選び、従事することができる職務を新たに創ることです。

07 採用面接に至るまでのスケジュールは？

新卒の場合、募集活動・実習・面接・採否判断といった通常の採用フローとあまり変わりません。ただ、障がいの程度、業務適性、その他支援体制の確認など、円滑に採用に臨むためには各特別支援学校を通じて実施している企業実習の機会を活用するのが最良の方法になります。つまり、実習を通して採用判断の面接がスタートしていると言えますので、長期間にわたり採用可否の判断材料の収集が可能となります。

08 企業実習受入れの注意点は？

社内コンセンサス形成がまず重要になります。経営者の社会貢献意識が高くても、実際に障がいのある方を受入れる部署の体制（実務面やモチベーションや理解度）が不完全な場合、往々にしてうまくいかない場合が少なくありません。社内で障がい者雇用について全社員を対象にした話し合いを持つなどの機会が必要になります。

09 ジョブコーチとはなんですか？ どこで頼むことができますか？

ジョブコーチとは、障がいのある方の職場適応・定着を支援する支援者のことを言います。障がいのある方に対する職場適応に向けたアドバイス、支援を行うとともに、企業に対して障がい特性や関わり方、職務の切出しや支援の方法などをアドバイスします。ジョブコーチの在籍している支援機関や福岡障害者職業センターにご相談ください。福岡市立特別支援学校の新卒者を採用する場合は、直接学校にお尋ねください。

10 障がい者に求める人材像は？

コミュニケーションがとれる（挨拶ができる等）・正直である・協調性がある・感情のコントロールができる・素直である・自力通勤ができる・自分の障がいを説明することができる等々ありますが、自社の「人材像」と照らしたり、雇用しようとする方の得意なこと、苦手なことを把握したりすることが大切になります。

11 社内での理解が得られない。どうすれば良いか？

福岡市障がい者就労支援センターで相談を受けることが出来ます。福岡市障がい者就労支援センターでは、障がい者雇用サポートデスクを設置しており、出前講座をはじめ障がい者雇用にかかる様々な相談に応じています。実習や見学を受入れることで、少しずつ社内の理解を得ていく方法もあります。