

# ひろしま障害者雇用ビジネスモデル

～先進事例の調査結果から抽出した障害者雇用を成功させるための仕組み～

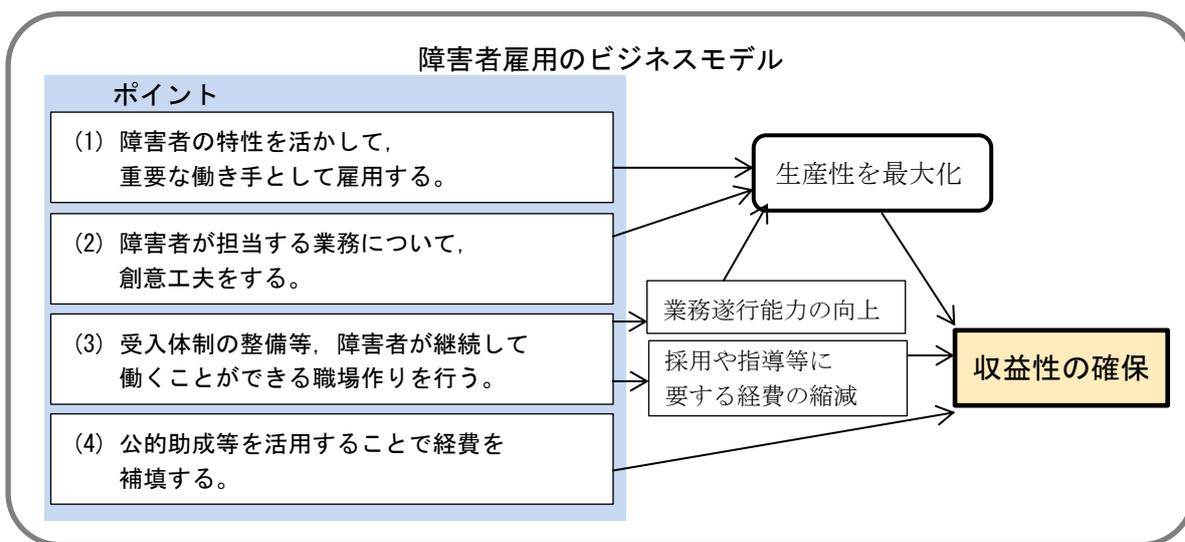
《概要版》

平成 26 年 12 月  
広島県

## はじめに

- ◇県内ハローワークへの障害者の新規求職申込件数は、平成 19 年度以降毎年増加し、特に、精神障害者が大幅に増加
- ◇企業においては、平成 25 年 4 月の法定雇用率の引上げや、平成 27 年 4 月からの障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大等を受けて、障害者雇用が着実に進展
- ◇障害者雇用には、障害者の特性を活かした業務での社業への貢献等メリットも多いが、生産性が低下する場合や業務指導者に係る負担、施設整備に要する経費、人件費等が増加する場合など、課題があるのも事実
- ◇こうした課題に対応して障害者雇用を成功させるための仕組みを明らかにするため、障害者雇用に積極的に取り組み実績を上げている 5 社を調査
- ◇調査結果を基に関係機関で構成する広島県障害者雇用促進会議で検討を行い、収益性を確保しながら障害者雇用を進めるためのポイントを抽出した「ビジネスモデル」を策定

## 1 ビジネスモデルの概要



## 2 ビジネスモデルのポイント

### (1) 障害者の特性を活かして、重要な働き手として雇用する

障害者の特性を活かした業務を割り当て、障害者を社業への貢献度の高い重要な働き手として雇用することで、生産性を最大化

#### ア 障害者の特性を活かした業務

- ① 身体障害者の場合、障害のある機能を補完し、障害のない機能を活用  
例) 視覚障害者が手先の感覚を活かしたヘルスキーパー（企業内理療師）として就業
- ② 知的障害者の場合、決められた業務を忠実に遂行できる特性や、高い集中力を維持し、業務に「こだわる」という特性を活用  
例) 正確性の高さが求められる検品や選別の現場での就業
- ③ 精神障害者の場合、体調に波があり長時間勤務が難しい場合もあるが、勤務時間や職場環境を調整することで、能力を発揮

## イ 重要な働き手として雇用する

先進企業では、経営方針において、多様な人材の活用、ダイバーシティの観点等を背景に、障害者の能力や可能性を認識して、重要な働き手として障害者を雇用し、障害者の自立と事業の維持・発展を目指すという考え方を示しており、基幹業務において障害者が活躍

### (2) 障害者が担当する業務について、創意工夫をする

障害者に業務を割り当てる際に、業務遂行上又は指導上の創意工夫を行うことで、生産性を最大化

- ① 身体障害者の場合、障害に起因して本人が不得意としている業務又はできない業務が何かを把握し、それを補完する工夫  
例) 視覚障害者について拡大読書器や画面読上げソフト等、支援機器の活用
- ② 知的障害者の場合、本人の理解度に合わせた業務内容を割り当て、丁寧に業務指導  
例) 視覚的に理解しやすい一工程ごとの写真付マニュアルや現物を使った指導
- ③ 精神障害者の場合、本人の状況を踏まえた根気強く分かりやすい指導とある程度時間をかけた職務内容や配置の決定  
例) 職務の難度の段階的な引上げ
- ④ その他障害者の場合、個々の障害の状況の十分な把握、障害状況に応じた職務設計  
例) 抽象的な指示の理解が困難な発達障害者へのマニュアル等を使った作業指示

### (3) 受入体制の整備等、障害者が継続して働くことができる職場作りを行う

受入体制の整備等、障害者が継続して働くことができる職場作りを行い、安定的に業務に取り組むことを可能とすることにより、業務遂行能力を高めるとともに、障害者の採用や指導等に要する管理経費を縮減

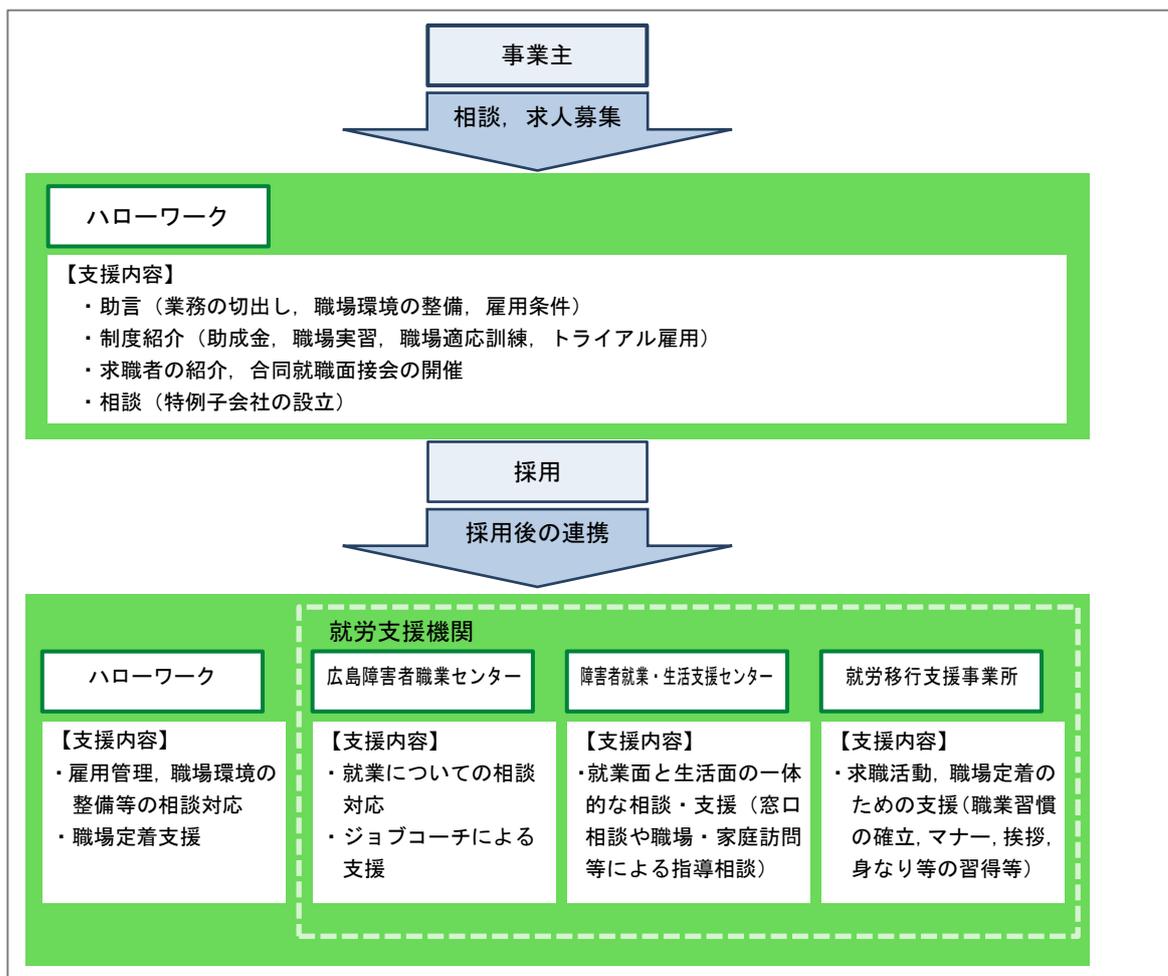
採用	・ 障害者雇用については、ハローワークが様々な相談に対応 ・ 多くの先進企業では、職場実習を実施
勤務条件	・ 障害の有無ではなく、業務の内容によって雇用形態を決定 ・ 勤務時間は、体調や通院に要する時間に配慮し柔軟に決定 ・ 給与は、全従業員共通の能力評価制度を適用して決定
配置	・ 各企業等の実情に合わせ、障害者の雇用環境を整えやすい集中型の配置と周囲がトラブルに対応しやすい分散型の配置
職場における理解構築	・ 障害者を職場に配置する前には、事前にその職場において障害の特性について従業員の理解を促進
安全面への配慮	・ 製造業の中には機械に危険防止装置を取付
モチベーション維持への取組	・ 朝礼や面談等で、障害者が担当している業務について、社業への貢献や責任ある仕事であることを意識できるよう働きかけ
相談・支援体制	・ 職場のリーダー等による相談窓口の常設や定期的な面談の実施

### (4) 公的助成等を活用することで経費を補填する

公的助成等の活用により、障害者雇用に係る経費の縮減や補填をすることが、収益性を確保するために有効

- ① 先進企業においては、障害者トライアル雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用調整金、社会福祉施設整備費補助金等を活用
- ② 就労継続支援A型事業所では、障害者総合支援法に基づく訓練等給付費が支給され、障害者を支援する体制を整備
- ③ 特例子会社は、一定人数以上の障害者の雇用を前提として設立されるため、障害の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易

## 障害者雇用の流れと支援体制



### 【ビジネスモデルの策定に当たり調査した事例】

#### 事例1 デリカウイング株式会社

- ・不得意な作業をお互いに助け合う企業風土に支えられ, 障害者が基幹業務で活躍
- ・写真を用いたマニュアルの作成・掲示によって, 障害者だけでなく従業員全員の業務の理解を促進

#### 事例2 株式会社フレスタ

- ・多様な人材確保の一環としての, 障害者雇用への取組
- ・店舗等の「現場が得をする障害者雇用の仕組み作り」の実施

#### 事例3 株式会社ハートコープひろしま（特例子会社）

- ・知的障害者の「こだわり」という特性を活かした農産物の検品等で能力を發揮
- ・特例子会社制度を活用し, 障害者が安心して働き続けられる職場環境を整備

#### 事例4 エフピコ愛パック株式会社（就労継続支援A型事業所）

- ・容器組立加工や回収容器の選別など, 基幹業務に障害者が従事
- ・一般企業等への就職が難しい重度の知的障害者を雇用

#### 事例5 社会福祉法人清風会（就労継続支援A型事業所）

- ・障害種別ごとに特性に配慮した作業環境を整備
- ・寮やグループホームを併設し, 生活支援に取り組むことにより高い定着率を実現