

第3章 本事業における普及啓発の取り組み

1 パンフレットの作成

(1)パンフレットの枠組み

①作成の目的

障害者の雇用に関わる基本的な情報提供を通して、障害者雇用への関心を高めるとともに、障害者や障害者雇用に関する適切な理解の増進を図ることを目的とする。

②対象とする読み手

主として企業経営者や人事担当者を想定する。その他、就労移行支援事業者、特別支援学校の教職員、障害者雇用支援機関の職員、地方公共団体の障害者福祉ないし障害者雇用に関連する部署の職員などを含める。

③レイアウト形式

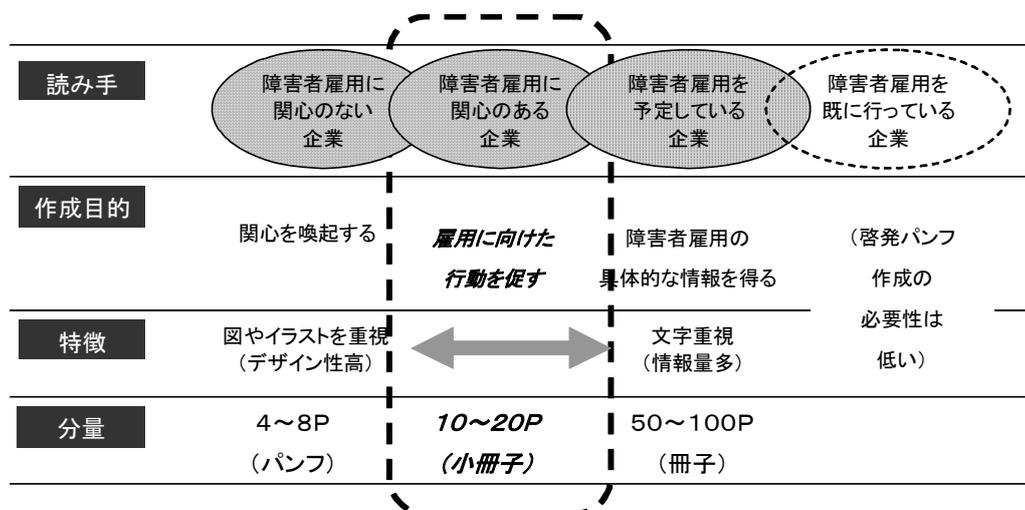
読みやすさを重視し、人事担当者が疑問や悩みを抱きやすい事項にしぼり、Q&A方式で情報提供を行う形式とした。

④分量

障害者雇用に関するガイドブックは既に複数、出版されており、詳細な情報を得るのであれば、新たなパンフレットを作成する必要性は低いこと及び負担感なく読めるよう12ページ立てとした。

分量を抑えるため、内容はポイントを絞り、詳しい情報については、その入手先が分かるよう配慮した。

図表3-1 読み手とパンフ(冊子)の形式



出典：(社) シルバーサービス振興会が作成

図表3-2 障害者雇用に関する関連書籍(市販物)

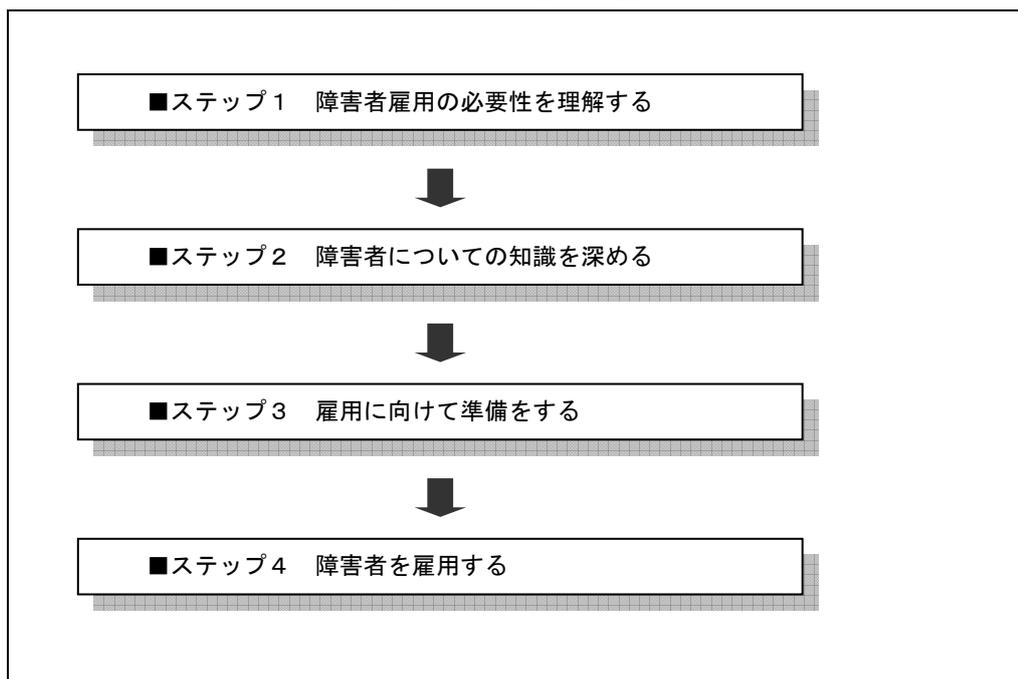
書籍名	著者	種類	発行年月
障害者雇用ガイドブック〈平成18年版	高齢障害者雇用支援機構	単行本	2007/3
知的障害者の企業就労支援 Q&A	NPO テクノシップ/職業教育研究会 大南 英明	単行本	2006/11
障害者雇用マニュアル Q&A—採用から退職までの実務	日本経団連障害者雇用相談室	単行本	2004/8
障害のある人の雇用・就労支援 Q&A	大阪障害者雇用支援ネットワーク	単行本	2004/7
精神障害者のための就労支援ガイドブック	野中 猛 松為 信雄	単行本	1998/2

出典：(社) シルバーサービス振興会が作成

(2)パンフレットの内容

企業の人事担当者、採用担当者が、障害者雇用を行う際に生じる疑問点を段階的に示していくこととした。また、障害者雇用に前向きな意識を持ち、雇用に向けた行動を起こす契機となるよう、企業側の意識変容を促すことに焦点をあてAIDA（アイダ）モデル※をヒントにした。

図表3-3 全体的な構成



※AIDA モデルとは：アメリカのローランド・ホールが提唱した「消費行動」のプロセスに関する仮説、アイドマ(AIDMA)の法則 Attention(注意)→ Interest(関心)→ Desire(欲求)→ Memory(記憶)→ Action(行動)の派生形。このプロセスは消費者が、製品やサービスに対して注意をはらうようになる「認知段階」、次いで興味や関心を抱き、欲求し、記憶する「感情段階」、最終的に購買行動を起こす「行動段階」の3つに分かれる。

図表3-4 内容

■目次

雇用を通して障害者の社会参加を進めるために

- ・ 障害者雇用の意義と実際に一般の企業へ就職した障害者の声を伝える

■ステップ1

障害者雇用の必要性を理解する

- ・ 障害者を雇用する意義や必要性を理解してもらう

Q 1 なぜ障害者を雇用する必要があるのですか？

- ・ 障害者自立支援法の観点から障害者雇用の必要性を説明
- ・ 障害者雇用の状況推移などの現状理解
- ・ 企業の責務であるということを認識してもらう

Q 2 「法定雇用率」とは何ですか？

- ・ 障害者雇用率、法定雇用率の説明
- ・ 納付金の徴収、奨励金の支給の説明

Q 3 雇用率が未達成の場合にはどのような措置がとられるのでしょうか？

- ・ 障害者の雇用状況の報告の説明
- ・ 雇用率達成指導の流れをフローチャートで解説

■ステップ2

障害者についての知識を深める

- ・ 障害にも様々な種別があることを理解してもらう。

Q 4 障害にはどのようなタイプがありますか？

- ・ 主な4つの障害種別、身体障害、知的障害、精神障害、発達障害の特徴を説明
- ・ 雇用への主な配慮事項を解説

■ステップ3

雇用に向けて準備をする

- ・障害者の受け入れを行う前段階で必要となる準備や各種制度の紹介を行う

Q 5 社内でのコンセンサスはどのようにしてつくればよいでしょうか？

- ・社内コンセンサスを得る上で重要な3点、組織トップの理解、ハローワーク等に相談、現場への情報提供について説明
- ・障害者職場定着推進チームの紹介

Q 6 通常の雇用方法・就労形態のほかにどのようなものがありますか？

- ・特例子会社の説明
- ・在宅就労の説明

Q 7 事業主への助成は主にどのようなものがあるのでしょうか？

- ・特定求職者雇用開発助成金の説明
- ・障害者雇用納付金制度に基づく助成金の説明
- ・その他の障害者雇用納付金制度の助成メニューの紹介

■ステップ4

障害者を雇用する

- ・障害者を職場へ実際に受け入れを行う際の準備事項や各種制度の紹介を行う

Q 8 募集や選考はどのように行えばよいですか？

- ・ハローワークへの求人の申込みなど募集方法を紹介
- ・選考の際は障害者の特性を理解することを説明

Q 9 どのようなサポートの仕組みがありますか？

- ・トライアル雇用の紹介
- ・ジョブコーチの紹介
- ・雇用管理サポートの紹介

■障害者雇用のための支援の枠組み

- ・概念図により就労支援機関の紹介と各機関の役割を説明
- ・支援メニューと支援機関を紹介

2 シンポジウムの企画

(1) シンポジウムの枠組み

① 開催の目的

障害者雇用の実態や課題、解決策等を示すことで、障害者雇用への関心を深め、障害者雇用に前向きな企業を増やすことを目的とする。

② 対象とする参加者・開催地

参加者はパンフレットの読者想定と同様に、主として企業経営者や人事担当者を想定する。その他、就労移行支援事業者、特別支援学校の教職員、障害者雇用支援機関の職員、地方公共団体の障害者福祉ないし障害者雇用に関連する部署の職員などを含める。

③ 構成

これを踏まえ、本シンポジウムは、行政説明、基調講演、パネルディスカッションの3部構成とした。

④ テーマ

1章2節で見てきたように、厚生労働省では平成19年8月に3つの研究会での検討結果が取りまとめられた。このうち、自立支援法との関連が深いのは、「福祉・教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究」である。そこで、本シンポジウムでは「福祉・教育との連携」をテーマとした。

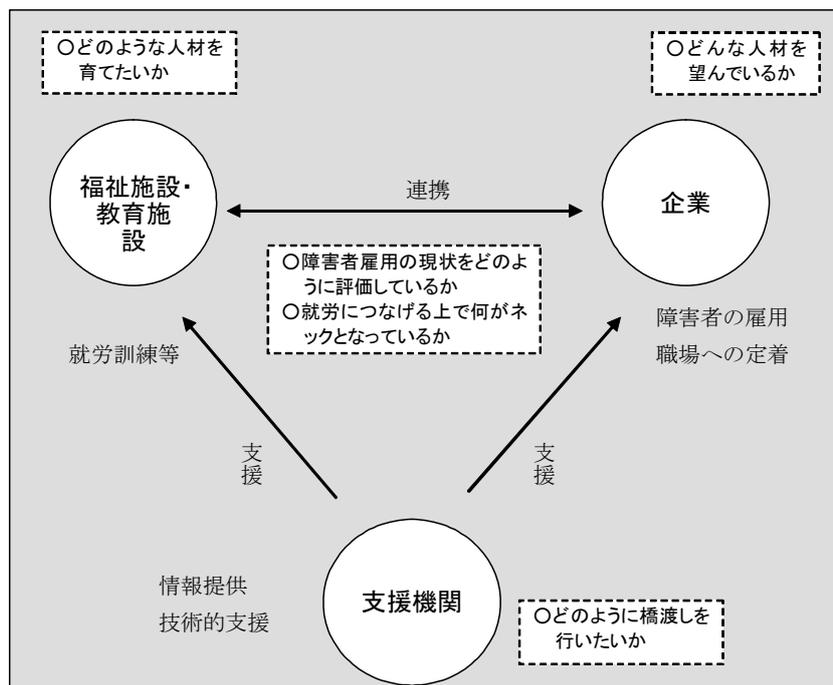
【考え方】

- ・企業側のみならず、送り出す側の学校教育関係者、企業と障害者との間を仲立ちする支援機関など、多角的な視点で障害者雇用の関心を高める。
- ・「福祉との連携」を前面に押し出したテーマ設定を行う。(テーマ例: 授産施設からの一般就労、特別支援学校と企業との連携、重度障害者の一般就労)

【テーマ】

- ・企業側、福祉施設側、両者をつなぐ支援機関側など、さまざまな立場から見た障害者雇用の実態や課題および工夫点を明らかにした上で、社会参加の側面から通してみる雇用について考える。

図表3-5 シンポジウムのテーマ(概念図)



出典：(社) シルバーサービス振興会が作成

(2)シンポジウムの内容

①行政説明

制度や施策の理解を深める目的で、厚生労働省より、障害者自立支援法と同法における障害者雇用の内容の紹介が行われた。

②基調講演

障害者雇用において先進的な取り組みを行っている企業の事例の紹介を通して、企業の担当者の意識を高めるとともに、雇用に向けた具体的な工夫点等の情報を提供した。各会場の内容は以下の通りである。

<東京会場>

金融機関として知的障害者に対して積極的な取り組みを行っている株式会社山陰合同銀行の事例を紹介。経営トップ（頭取）による講演を行うことで、主に経営層の参加者に対する啓発を意図した。

<広島会場>

メーカーでありながら、製造現場だけではなく、様々な業種の障害者雇用に取り組んでいる横河電機株式会社の事例を紹介。特例子会社として、職種や業務の創出に

関する方法を具体的な事例を紹介した。

③パネルディスカッション

「雇用を通じた障害者の社会参加 ～福祉と労働の連携～」をテーマとして企業、福祉・教育機関、支援機関の連携を具体的な事例を通じて発表を行い、連携の重要性を理解してもらった。

具体的な連携の取り組みは以下の通りである。

<東京会場>

精神障害者の雇用を積極的に行っている株式会社いなげやの事例を紹介。企業である株式会社いなげや、福祉施設である就労支援意向事業ピアス、支援機関である東京障害者職業センター多摩支所、3者の連携に関するディスカッションを行った。

<広島会場>

金融機関として知的障害者の雇用を積極的に行っている株式会社山陰合同銀行の事例を紹介。企業である株式会社山陰合同銀行、教育機関である島根県立松江養護学校、支援機関である松江障害者就業・生活支援センター、3者の連携についてディスカッションを行った。

(3)開催概要

以下の通り、シンポジウムを開催した。

<東京会場>

- 開催日時 平成19年12月13日(木) 13:20～17:30
- 開催会場 ベルサール西新宿1階ホール 東京都新宿区西新宿4-15-3
- 内容 行政説明、基調講演、パネルディスカッション

□行政説明

小森 雅一 氏

〈厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 就労支援推進企画官〉

<要旨>

- ・障害者自立支援法等の改革により、「就労移行支援」と「労働施策」との連携強化や障害者職場実習設備等整備事業の実施、「就労支援ネットワーク」の構築など、障害者の雇用環境の整備が進みつつある現状などについて報告があった。

□基調講演

テーマ「山陰合同銀行における知的障害者雇用への取組み」

講演者

古瀬 誠 氏〈株式会社山陰合同銀行 取締役頭取〉

聞き手 武田 牧子 氏

〈厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課
地域移行支援専門官〉

<要旨>

- ・「施し」として障害者を受け入れるのではなく、利益を生み出す就業者として障害者を受け入れるとともに、障害者には働きに見合った適正な給与が得られるようにする必要があるとの発言があった。
- ・またそのためには、企業は「障害者の労働の価値を高める工夫」を行わなければならないとの考え方が示された。
- ・地銀（地方銀行）は地域のリーディングカンパニーであり、地域とともに発展していくことが求められていることや、今回の知的障害者雇用の取組みでは、行政や福祉関係者の知恵を積極的に借りつつ、関係機関と協調・連携を密接に行った等の指摘があった。

□パネルディスカッション

テーマ「雇用を通じた障害者の社会参加 ～福祉と労働の連携～」

コーディネーター：金子 鮎子 氏〈株式会社ストローク 代表取締役〉

パネリスト： 高木 麻理 氏〈株式会社いなげや 人財開発部 主任〉

武田 牧子 氏〈厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課
地域移行支援専門官〉

森 誠一 氏〈独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構東京障害者
職業センター多摩支所 支所長〉

山地 圭子 氏〈社会福祉法人 多摩棕櫚亭協会就労移行支援事業ピア
ス 施設長〉

<要旨>

- ・多摩支所の森氏からは、障害者を初めて雇用する場合、「手始めに様々な組織や機関から情報を収集することが大切である」などの指摘があった。
- ・ピアスの山地氏からは、「就職した現場での上司が異動により変更したり、職場の人間関係が変わったとき、ジョブコーチを再度入れるなど、就業継続を円滑化する配慮が重要」などの指摘があった。
- ・いなげやの高木氏からは、精神障害者を雇うことに躊躇している企業があれ

ば、とりあえず雇用契約のない短期間の訓練や実習から始めてみるのが有効であること、障害に対する企業の見方をもう少し柔軟にすれば、受け入れの余地が広がってくるとの指摘があった。

- ・厚生労働省の武田氏からは、地域づくり、まちづくりの一貫として障害者雇用を考えていくことが、企業、福祉機関、支援機関相互の連携につながるなどの指摘があった。
- ・コーディネーターの金子氏からは、企業が独力で障害者を雇用することが難しくければ、福祉機関や支援組織に気軽に相談したり、連携を図ることが非常に有効である、との指摘があった。

<広島会場>

○開催日時 平成19年12月21日(金) 13:15~17:00

○開催会場 広島県健康福祉センター 広島県南区皆実町1-6-2

○内容

□行政説明

黒岩 嘉弘 氏〈厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 課長補佐〉

<要旨>

- ・障害者自立支援法、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』、『「工賃倍増5か年計画』、多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度のあり方に関する研究会、中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会、福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会などについての内容の紹介を通して、障害者の就労支援の状況報告がなされた。

□基調講演

テーマ「障害のある方を雇用する 立場から就労支援を考える」

講演者

箕輪 優子 氏〈横河電機株式会社 人財部〉

<要旨>

- ・はじめに、横河電機グループ全体の障害者雇用の状況や工夫などについてのご報告があり、次に、特例子会社である「横河ファウンドリー」における、障害者の就労の様子について映像を通して紹介が行われた。
- ・また、障害者雇用について参加者全員で考えることを目的とした、参加型の講義(ロールプレイ)が行われた。
- ・障害のある社員の働く力を正當に評価することの大切さや、障害者雇用を難しくしているのは障害者の側ではなく、管理・指導する側の能力にあるといっ

た、力のこもったメッセージが出された。

□パネルディスカッション

テーマ「雇用を通じた障害者の社会参加 ～福祉と労働の連携～」

コーディネーター：

關 宏之 氏〈広島国際大学 医療福祉学部 教授〉

パネリスト：

青山 貴彦 氏〈松江障害者就業・生活支援センター 所長〉

細田 千裕 氏〈島根県立松江養護学校 進路指導主事〉

箕輪 優子 氏〈横河電機株式会社 人財部〉

宮本 立史 氏〈株式会社山陰合同銀行 経営企画部 調査役〉

<要旨>

- ・松江障害者就業・生活支援センターの青山氏からは、活動内容や山陰合同銀行様の事業所の設立の取り組み等についてのご報告や、「人材の育成の仕方や支援者の工夫によって、本人の能力を引き出していけば、働ける障害者は数多い」とのご指摘があった。
- ・島根県立松江養護学校の細田氏からは、企業と信頼関係を構築することが特別支援学校から企業への就職率を高めることに繋がるというご指摘に加え、「企業に対しては少しでも障害者雇用を前向きに考えてもらいたい」とのメッセージが出された。
- ・株式会社山陰合同銀行の宮本氏からは、銀行だけの取組ではなく地域全体で取り組むことが必要であること、「会議の中で互いの情報を交換するレベルのネットワークではなく、企業等に訪問するなど具体的な行動に結びつくネットワークづくりが大切」との指摘があった。
- ・横河電機株式会社の箕輪氏からは、社員の持っている潜在能力を見つけ、適材適所の職場につけるようにする人事部門の業務は、会社の中でもとくに重要である等のご指摘があった。
- ・コーディネーターの關氏からは、障害者という特殊な人種がいるわけではないため、一人ひとりの志を少しずつ高めることで障害者が社会から排除されることなく、普通の働き方ができる社会を実現していきたいといった思いが語られ、ディスカッションが終了した。

3 リーフレットの作成

(1)リーフレットの枠組み

①目的

障害者雇用の普及啓発を行うことが、本調査研究事業の主要な目的の一つとなっている。このため、本調査研究事業では、障害者雇用に関わるパンフレットを作成・配布するとともに、企業の人事担当者を中心として、東京および広島の2会場で障害者雇用普及のためのシンポジウムを開催した。

とりわけ、このシンポジウムにおいては、障害一人ひとりの特性を活かして、職務の組み立てを行い、障害のある就業者を企業の重要な戦力として有効に活用している横河電機特例子会社の事例や、地域における障害者雇用のモデルケースとなるべく、関係諸機関と連携を図っている山陰合同銀行の事例、小売業において精神障害者を多数雇用しているいなげやの事例などを紹介しており、今後、障害者雇用を進めたいと考えている企業は、これらの事例から数々の示唆を得ることができると考えられる。

そこで、シンポジウム参加者に対してのみならず、本取組み事例を広く普及することが重要であることから、これらの事例のエッセンスをまとめたリーフレットを作成した。

②仕様

●部数および色

- ・印刷部数 2000部（フルカラー）
- ・その他、PDFファイル（白黒印刷版）

●サイズ

- ・A4版両面程度

③想定される活用方法

活用方法は次の2つを想定している。

第一に、印刷分（紙媒体）を会員、ハローワーク、都道府県等へ送付する。

第二に、PDFファイルを当会HPにアップし、企業等が自由にアクセスし、ダウンロードできるようにする。

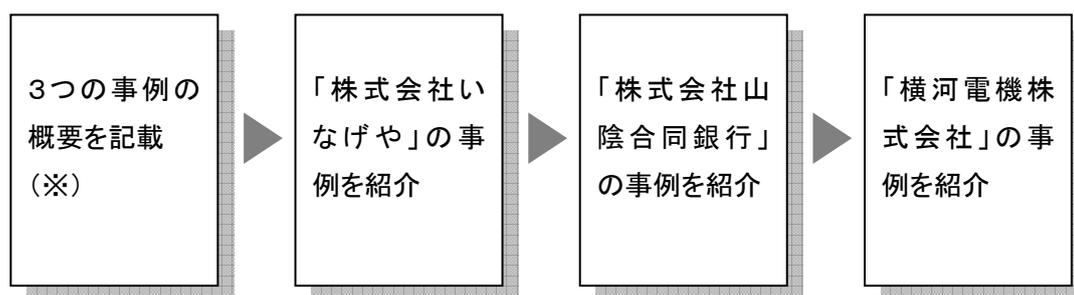
(2)リーフレットの内容

効果的な普及啓発活動の一環として、先進的な企業による取り組み事例のポイントを紹介するリーフレット。

(3)リーフレットの構成

リーフレットは4ページ構成とし、始めに「雇用を通じた障害者の社会参加事例の概要」として、3つの事例の特徴を整理した。それ以外のページについては、各々に事例を一つずつ示した。

図表3-6 リーフレットの構成



※ 3事例がシンポジウムで紹介した企業事例である点に触れる。