社会に愛される
事業主の皆様へ

採用の
イメージが
わかない…

ちゃんと
働いて
もらえる…？

障害者雇用を、一緒に考えてみませんか？

制度が
わからなくて
不安…

任せられる
仕事が
ないかも…？

障がい者就労移行支援事業所
トランジット
TRANSIT
http://transit-iko.net

ご存知ですか？

障害者雇用に取り組む企業が増えています。

アパレル企業の
営業職で
活躍しているのは…

精神障害
を持つJさん

ドラッグストアの
商品管理で
活躍しているのは…

身体障害
を持つOさん

IT関連企業の
事務職で
活躍しているのは…

発達障害
を持つBさん

このように活躍できるのは、なぜ？

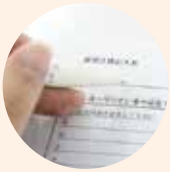
障害者就労移行支援事業所トランジットでは障害者が企業への就職を目指して日々パソコン等の技術やビジネスマナーのトレーニングを積み重ねております。

→ トレーニングの一例

❶挨拶

基本的なことですが
仕事上で感謝を
伝える大切さなどを
再確認します。

❷目標設定



目的に向かって
計画・実行・評価・改善
を続けることが
できます

❸勤怠の安定

生活リズムを整え
日頃から
報告・連絡・相談を
習慣づけています

御社のお役に立てる、戦力となる人材を育成しております。

\ 知っておきたい /

障害者雇用のメリット

1 社会貢献できる

COMPLI-ANCE

法令遵守（コンプライアンス）を実現

障害者雇用促進法を守ることは、環境問題への取り組みや地域貢献、女性社員の登用などと同様に企業の存立に関わる姿勢を表します。

CSR

企業の社会的責任（CSR）を果たす

企業活動が社会に与える影響に責任を持ち、あらゆる利害関係者からの期待やニーズに答えるという考え方を実践することが出来ます。

DIVER-SITY

人材の多様性（ダイバーシティ）の推進

社員一人ひとりが持つ様々な違いを受け入れ、価値として活かすことで有能な人材の採用、革新的なアイディアの誕生、社会の多様なニーズへの対応に結び付け企業の競争力を高めます。

2 職場環境の改善ができる

障害者雇用に伴う施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理などに対しては障害者雇用納付金制度による経済的な援助を受けることが出来ます。

3 人的支援の活用による業務の効率化ができる

支援機関から障害の適切な理解や配慮についての助言や、企業の仕事内容、指導方法を改善するための提案などを受けることで業務の効率を再確認できます。障害者が円滑に職場に適応できるよう支援するジョブコーチ制度もあります。

※ジョブコーチには、地域障害者職業センターに所属する「配置型ジョブコーチ」、福祉施設等に所属する「第1号ジョブコーチ」、自社で雇用する「第2号ジョブコーチ」があります。

平成30年度より

障害者法定雇用率が引き上げになります

障害者雇用率制度

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では民間の事業主に対して常時雇用している労働者の2.0%以上の障害者を雇用することを義務付けています。

※平成30年以降は、2.0%⇒2.2%に引き上げとなります。

例

常時雇用している労働者100人の企業の場合

100人×2.2%
=2.2人≒2人
（小数点以下は切り捨て）

常時雇用している労働者50人の企業の場合

50人×2.2%
=1.1人≒1人
（小数点以下は切り捨て）

義務を履行しない場合

「雇入れ計画作成命令」・「企業名の公表」といった行政指導や社会的制裁を受けることとなります。

さらに、常用労働者100人超の事業主は

障害者雇用納付金を納付する必要があります。

障害者雇用納付金制度とは

法定雇用障害者数より不足している雇用障害者数1人あたり月額5万円を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」に納付します。

納付金は雇用率達成企業に対する調整金や報奨金、また障害者雇用の促進等を図るための各種助成金として支給されます。

障害者の雇用を促進するための

助成金があります

50人以下の
事業主も対象です

助成金の例

週20時間以上、継続して雇用する場合 → 特定求職者雇用開発助成金

1.特定就職困難者コース

労働時間	障害種別	総支給額		期間	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業
週20時間以上30時間未満	身体・知的・精神障害者	30万円	80万円	1年	2年
週30時間以上	身体・知的障害者	50万円	120万円	1年	2年
	精神障害者・重度または45歳以上の身体・知的障害者	100万円	240万円	1年6ヶ月	3年

2.発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

障害種別	労働時間	総支給額		期間	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業
手帳を持たない発達障害者・難病疾患患者	週20時間以上30時間未満	30万円	80万円	1年	2年
	週30時間以上	50万円	120万円	1年	2年

常用雇用を目指して試行雇用を行う場合 → トライアル雇用助成金

コース	労働時間	障害種別	1人あたりの支給額	期間
障害者短時間トライアルコース	週10時間以上20時間未満	精神・発達障害	月額最大2万円（最長12ヵ月）	3～12ヵ月
障害者トライアルコース	週20時間以上	不問	月額最大4万円（最長3ヵ月）	3ヵ月

※特定求職者雇用開発助成金とトライアル雇用助成金の併給も可能です
※助成金はハローワークの紹介による雇い入れが対象です

その他の助成金、詳細はお近くのハローワークへお問い合わせ下さい

採用まで
の道のり

実際に就労移行支援を利用して
就職した方の事例を紹介します。
働くことで誰かの役に立ち、自分自身も元気になる。
さらに働き続けることで
新たな目標も生まれるという好循環の中、
障害を持つ方も自分に合う職場環境で
楽しみながら無理なく働いています。
また、障害者が現場体験として働いてみる
就労移行支援の移行準備支援を利用し、
働きぶりや人柄を見てから採用を決めることで、
入社後のミスマッチングを防止できます。

採用までの流れ

①現場見学
本人と支援員で職場環境などの見学を行います。

▼

②現場体験
本人と業務内容を確認し、
1週間～1ヶ月程度で実際の業務を体験します。

▼

③面接
体験を踏まえ双方業務上で
大きな問題箇所がなければ面接をお願いします。

▼

④採用
雇用契約など、採用後のトランジットとの
連携を説明します。

五代さん（仮名）
発達障害／
アスペルガー
症候群
20代・女性

飲食店
調理補助
へ就職

就労移行支援を利用するまで

就職を目指し、個人で面接会などに参加していましたが、障害に対する理解を得られず、活動がなかなか上手く進みませんでした。

企業との出会い

基礎訓練や実務訓練などを行う中で、自分の障害に対する理解も深めていきました。
複数の指示理解や仕事の同時進行は苦手ですが、地道な繰り返し作業や簡単な物の制作は得意です。
さらに真面目で丁寧な仕事ぶりは支援員の評価するところでした。
通所から1年が経った頃、この特性を活かせそうな企業の求人を見つけ、本人と支援員とで話し合い、現場体験をしました。

採用担当者の声

五代さんの仕事は、食器下げ、厨房での皿洗いや納品チェックなどがメインです。
当初は「本当に働けるのかな」と不安でした。しかし実習の様子を見ると、スピードこそまだないものの、真面目で丁寧な仕事ぶりが大変好印象でした。一般のアルバイトの採用でも、ルールを破ったり、物が壊れたりする事もある中、五代さんにはそういう事がほとんどありません。
これからも一緒に働いていきたいと感じ、採用を決めました。

採用Q&A

Q. 障害者を雇用するには、何から始めたら良いですか？

A. まずは、ハローワークへのご相談が第一歩になります。さらに、職場への定着をはかるために就職後もハローワーク、関係機関などとの連携が不可欠です。

Q. 障害者にどのような仕事を任せればよいのでしょうか？

A. 基本は、障害の有無にかかわりなく、応募者のもつ力をみて判断します。まずは「障害者には難しい」という固定観念を持たないことから始めましょう。

Q. 中小企業なので、障害者を採用するのは難しいかもしれません。

A. 「働きたい」「働ける」という障害者は各地に多数います。ですから、地域の身近な雇用の場である中小企業で障害者雇用が広がることは歓迎されます。現場体験は、障害者の採用を検討する際、職場への適応の判断材料にすることができます。また、その後雇用したときのミスマッチを防ぐことにもつながります。

Q. 障害者の雇用を検討していますが、なかなか採用に結びつきません。

A. 雇用の実現には採用側と現場の協力体制の確立が大切です。たとえ採用担当者が前向きでも、現場の受け入れ体制が整わない等の理由で採用が見送られるケースもあります。

Q. 入社後、スムーズに職場になじんでもらえるか不安です。

A. 「職場定着は採用以上に難しい」との声があります。まずは面接の際に、障害者から会社に対する希望を聞き、企業からも社内の状況をきちんと説明することが大事です。また、ジョブコーチによる支援を導入することも一つの方法です。

職場実習
から分かること

採用を前提としない
職場実習のみの受入れも可能です。
障害者雇用の経験のない事業主や企業にとって
「障害者はどんな仕事ができるの分からない」
「どんな準備が必要なのか」といった
不安や疑問を解消するきっかけにもなります。
実習生は職場実習を通じて
働くことの意味を考え、働く姿勢を学びます。
企業側でも実習期間中の
実習生の職業能力等を見極めていただき、
雇用につながるケースが
出てくれば幸いです。

実習の流れ

①支援員による企業訪問
実習についての説明や業務の把握・細分化を行います。

▼

②メンバーによる現場見学
実習を希望するメンバーが
支援員同行のもと実際の業務を見学します。

▼

③計画作成
適性の判断や具体的な
期間・時間などについて検討します。

▼

④実習開始
双方無理のない日数と時間から開始できます。

園田さん（仮名）
精神障害
40代・男性

インターネット販売会社
事務職で実習

就労移行支援を利用するまで

仕事や体力面のストレスから精神障害を発症し、長く勤めた企業を退社してから、再就職に対する不安を抱え体調を崩すこともありました。

企業との出会い

自己流になっていた生活リズムを整えることから始め、1年後には得意とするワードやエクセルの技術を資格に結び付け、就職に対する自信を取り戻していきました。
この資格を活かしながら、普段と違った環境に適応できるかどうかを試すため、インターネット販売を行う会社のデータ入力や電話応対の業務を体験しました。

実習担当者の声

ゆくゆくは障害者雇用も考えていきたいので、まずは実習受け入れを試しました。園田さんは相談できない環境にストレスを感じるということを、支援員の方にあらかじめ聞いていたので、常に「どんなに小さなことでも確認をして下さいね。」と声を掛けるようにしました。
電話応対の具体的なアドバイスやチームでの働き方を教えながら少しずつ成果が現れるようになったので、店頭での接客業務にも挑戦してもらいました。
その方が苦手とすることをフォロー出来れば、障害を持つ方にもしっかり力を発揮していただけると分かり、視野が広がりました。

実習Q&A

Q. 職場実習期間中は賃金を支払うのですか?

A. 職場実習は雇用ではありませんので、賃金や交通費の支払い義務はありません。
実習の成果を評価し、労働対価を頂ける場合はご相談ください。対価の意味を考えることやモチベーションの向上に繋がります。

Q. 実習を受け入れたら雇用しなければならないのですか?

A. 本人や保護者の方が就職を期待する可能性はありますが、あくまでも実習ですので雇用義務はありません。

Q. 実習期間や作業時間はどのくらい考えておけばいいのでしょうか?

A. 実習期間や作業時間については、担当者が事前打ち合わせに伺います。実習期間は、受入企業の都合等を考慮して決めることになりますが、短い場合は1日から、1週間や1か月といった期間設定も可能です。

Q. 実習中は実習生から目が離せないのではないでしょうか?

A. 職場実習には支援員の同行も可能です。付き添いの有無については業務内容や実習生の様子を企業担当者様と確認しながら調整します。
また実習中は必要に応じて支援員が現場に伺えるよう体制を整えております。

Q. 怪我や事故が心配です。

A. 支援員による現場見学や同行を通じて実習生一人ひとりの状況に応じた対策を検討します。
適切な安全対策は、全ての社員にとって働き易く安全な職場に繋がります。