

障害者雇用を検討している事業主の皆様へ



QRコード
(LPや問い合わせ先など)

人手不足・社員の定着でお悩みの企業の皆様へ

人材不足は障害者雇用促進で解消します！

その理由は、、、

適切なマッチングを図ることによって、障害のある人の特性や適性を活かし企業の戦力として活躍している事例が数多くあります。また、障害者雇用を推進したことによって健常者社員に良い影響を与え、労働生産性を向上させる「経営効果」が期待できます。

障害者雇用がもたらす経営効果とは？

1.戦力化

障害特性に合わせた適切な環境設計や業務構築によって健常者と同等、またはそれ以上の生産性を発揮することがあります。

2.職場環境の改善

障害者雇用を進めることによって、社内のコミュニケーションが活性化したりマニュアル化が進み会社全体のミスや無駄が減少します。

3.適材適所の分業効果

障害特性に適した業務の切り分けを行うことにより、会社全体の業務の効率化につながります。

4.健常者社員への良い影響

障害のある人の働きぶりが健常者にとって良い刺激となり、働く意欲が向上します。

5.人材マネジメントの強化

既存の従業員が障がいを持ったときに雇用を維持できます。

経営効果を得るために必要なこと

・合理的配慮

業務内容や環境の調整、体調管理、コミュニケーションの仕組みづくり。

・地域ネットワークの活用

地域の支援機関や医療機関と連携して障害者雇用をサポートする体制づくり。

・企業文化の醸成

障害者雇用を通じて多様性を受け入れる社風を醸成のためのマインドづくり。

障害者雇用の未来へ

先駆的に取り組んでいる雇用事例や研究結果からも、障害者雇用は、単なる社会的責任を超え、企業成長の原動力となる可能性を秘めていることがわかってきています。また企業と地域が連携する事例もあります。共に働くことで、企業、障害者、そして社会全体に新しい価値が生まれます。

足立区から始まる、地域と共に成長する企業の未来を作りませんか？

障害者雇用は、あなたの会社と地域社会に新たな可能性をもたらします。

このパンフレットを通じて、障害者雇用が企業の成長戦略にどのように活用できるのかを具体的にご理解いただけます。新たな一歩を踏み出すきっかけにしてみませんか？

障害者雇用に取り組む企業が増えています！

全国で進む障害者雇用

- 民間企業に雇用されている障害者の数は64.2万人となり、20年連続で過去最高を更新しています。（令和5年6月1日現在）
- 実雇用率（常用雇用労働者に占める、障害者である労働者の数）は2.33%、障害者雇用率達成企業割合は50.1%で、障害者雇用は着実に進展しています。



【障害者雇用率制度】
全ての事業主は、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

* 具体的な例
常時雇用している労働者が150人の企業の場合、3人以上の障害者雇用義務があります。
150人 × 2.5% = 3.75人
（法定雇用率）
雇用必要人数は3人
（小数点以下切り捨て）

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.5%
分国、地方公共団体など	2.8%
都道府県などの教育委員会	2.7%

※ 障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲は、労働者40.0人以上の事業主です。

上記のように障害のある方の働く機会は広がっておりますが、以下のような課題もあります。

- ・ 中小企業の雇用が進んでいない
- ・ 障害者雇用を行うための仕事がない
- ・ 障害者雇用後の定着率が低い

このような現状や課題を踏まえつつ、今後一層進むであろう障害者雇用促進に備えて、企業が今後行う必要のある対策は以下の5つです。

- ① 障害者雇用の理解を深めるための情報収集
- ② ミスマッチを防ぐための採用プロセスの構築
- ③ 社内への周知やルールや制度を整える
- ④ 障害者に任せる仕事を明確にする
- ⑤ 障害者雇用を共に推進できる支援機関と連携する

これからの準備をスムーズに進めるために、このパンフレットでは、足立区内でこれから障害者雇用を始める企業の方や、障害者雇用を始めたばかりの企業の方に向けて、「障害者雇用制度の内容」や「障害者雇用をどのように進めれば良いのか」、また「雇入れや継続雇用に当たって、どのような支援策があるのか」などをご案内します。

足立区内で障害者雇用促進に取り組む事業主の事例

事例の紹介 ①愛寿会様の事例

事業所名：

業種：

事業内容：

従業員数：・名うち障害者数・・名（障害者雇用率　　％）

障害者紅葉の取り組み状況

障害者雇用に至るまでの経緯

- * 雇用の動機や相談方法、採用までのプロセスについて記載

環境づくり

- * 障害者雇用を行う上で整備したこと（ハード・ソフトの両面）

仕事づくり

- * 障害者雇用を進める上での仕事の切り出しや選定方法など
- * 実習をしながら仕事を切り出したなどの事例

体制づくり

- * 職場内での担当決めや周知方法など
- * 外部機関との連携など



足立区内で障害者雇用促進に取り組む事業主の事例

事業所名：

業種：

事業内容：

従業員数：・名うち障害者数・・名（障害者雇用率　　％）

障害者紅葉の取り組み状況

障害者雇用に至るまでの経緯

- * 雇用の動機や相談方法、採用までのプロセスについて記載

環境づくり

- * 障害者雇用を行う上で整備したこと（ハード・ソフトの両面）

仕事づくり

- * 障害者雇用を進める上での仕事の切り出しや選定方法など
- * 実習をしながら仕事を切り出したなどの事例

体制づくり

- * 職場内での担当決めや周知方法など
- * 外部機関との連携など

事例の紹介 ②の事例



足立区内で障害者雇用促進に取り組む事業主の事例

事業所名：

業種：

事業内容：

従業員数：・名うち障害者数・・名（障害者雇用率　　％）

障害者紅葉の取り組み状況

障害者雇用に至るまでの経緯

- * 雇用の動機や相談方法、採用までのプロセスについて記載

環境づくり

- * 障害者雇用を行う上で整備したこと（ハード・ソフトの両面）

仕事づくり

- * 障害者雇用を進める上での仕事の切り出しや選定方法など
- * 実習をしながら仕事を切り出したなどの事例

体制づくり

- * 職場内での担当決めや周知方法など
- * 外部機関との連携など

事例の紹介 ③の事例



インタビュー

企業担当者の声

株式会社

人事部長 . . . 様



- 障害者雇用を進めて得られたこと
- 社内の変化
- 今後の展望
- 他社へのメッセージなど

当事者の声

. . . 様

勤務先：



- 障害の状況
- 勤続年数
- 仕事のやりがい
- 配慮してもらって助かること

支援者の声

株式会社

人事部長 . . . 様



- 支援に至るまでの経緯
 - 今後の展望
- 他社へのメッセージなど

障害者雇用に取り組むメリット

障がい者雇用には、多くのメリットがあります。人材不足の解消や優秀な人材の確保が可能で、業務フローの見直しによる効率化や外注費削減も実現します。また、助成金を活用することで採用育成コストを削減でき、SDGsの推進により企業価値の向上も期待されます。この取り組みは、社会的責任を果たすだけでなく、企業全体の成長にも繋がります。

1. 人材不足の解消と優秀な人材の確保

- 障がいの有無に関わらず、多くの優秀な人材が活躍可能です。
- 障がい者特有のスキル（集中力や正確性など）を業務に活かすことで、人材不足の課題を解消。

2. 業務効率化とプロセスの改善

- 障がい者の雇用に伴う業務フロー見直しが、作業の効率化やミスの減少に繋がります。
- マニュアル化や工程の簡素化によって、全体の生産性を向上。

3. 外注費の削減

- 障がい者を雇用することで、名刺作成やデータ入力などの業務を内製化。
- 外注コストを削減し、経済的負担を軽減。

4. 助成金の活用で採用育成コスト削減

- 障がい者雇用を進めることで、国や自治体からの助成金を活用可能。
- 採用時、職場環境整備、職場定着支援など、さまざまなタイミングで支援を受けられます。
- **主な助成金例:**
 - 特定求職者雇用開発助成金（最大240万円）
 - トライアル雇用助成金（月額最大8万円）

5. SDGs推進による企業価値の向上

- 「誰一人取り残さない」社会の実現に貢献し、SDGs目標8・10・17に寄与。
- 障がい者雇用に取り組むことで、社会的信頼性や取引先からの評価が向上。

足立区の状況は？

ハローワークからの情報

区内には従業員100人未満の企業が多く、法定雇用率未達で初めて相談に訪れるケースが多い状況です。

従業員が増えると法定雇用率の対象になるため、事前の周知が必要だと感じています。

足立区は23区で障害者の有効求人倍率が最も低い地域。求職者が多く、池袋や新宿、飯田橋、木場などのエリアに比べても特に厳しい状況です。

求人の多くが作業系や清掃系の職種に集中しているという特徴があります。

地域で取り組む事例の詳細

「福岡モデル」による障害者雇用促進の取り組み

背景

- 福岡労働局は人手不足解消と障害者雇用促進を目的に「福岡モデル」を構築。
- 主に運輸・卸売・小売業を対象とし、企業が障害者の雇用に取り組みやすい環境を整備。

取り組み内容

1.先進企業の見学の推奨

1. 採用に関心があるが具体的なイメージが湧かない企業向けに、障害者雇用の実績がある9社を見学できる機会を提供。

2.福祉事業所との連携

1. 雇用に不安を感じる企業には、福祉事業所に所属する障害者が業務を担う形（業務委託や施設外就労）を提案し、実際の仕事ぶりを見せて理解を促進。

3.障害者雇用の成功例を活用

1. 物流センターを運営するアスクールロジストでは、採用前の実習やジョブコーチ支援を活用し、知的障害者など65名を雇用。定着率8割を実現。

4.助成金制度の活用

1. 障害者雇用実績のある企業を「相談援助事業者」に認定し、他社への支援活動に応じて助成金を支給。

現状と課題

- 福岡県内の障害者の新規求職数は増加（2022年度：1万1635件）する一方で、就職率は42.1%に低下。
- 2023年4月に法定雇用率が2.5%に引き上げられたが、2022年の調査では県内企業の47.5%が未達成。

期待される効果

- 業務の切り出しや適切な支援で障害者の活躍を促進し、多様な人材が活躍する企業文化を形成。
- 障害者雇用の現場を見学することで企業の先入観を払拭し、雇用の可能性を広げる。

メッセージ

- 福岡労働局は「障害者を戦力化する取り組みを進め、多様性を活かした働き方の土壌を整備する」ことを目指している。

・雇用支援プロセスの具体的なステップ

1.ヒアリング

- 企業のニーズと課題をヒ確認。
- 業種、職務内容、雇用状況、障害者雇用の経験などの基本情報を収集。

2.職場アセスメント

- 職務内容、作業環境、人的・物理的条件を確認
- 必要な支援と調整の可能性を検討。

3.支援計画の策定

- マッチングに向けた支援計画を策定。
- 職務の切り出しや再構築の提案を実施。
- 求職者層が活躍できる具体的な職務を明確化。

4.企業内理解促進活動

- 社員説明会やアンケートを通じて、業務内容を棚卸し。
- 障害者雇用に関する正しい理解を深める啓発活動を実施。
- 社内での障害者雇用に対する心理的障壁を取り除く。

5.実習・体験プログラム

- 職場見学会や説明会の開催。
- 10日程度の体験実習を行い、企業と求職者の双方が適性を確認。

6.採用活動

- 採用面接に向けた関連機関との調整。
- 各種手続き（助成金や制度の利用など）のサポート。

7.雇用後のフォローアップ

- 職場定着支援：採用後の課題を解消するための定期的な面談や支援。
- 企業と対象者の双方のコミュニケーションを促進。
- 必要に応じた職務再構築やサポート方法の調整。

8.振り返りと次のステップ

- 支援内容を企業と共有し、成功点や改善点を評価。
- 今後の支援計画や連携方法を再確認。

障害者雇用の支援機関とは

障害者雇用の支援機関は、障害者と事業主の双方を支援する公的な施設やサービスです。これらの機関の支援は原則無料で利用でき、障害者本人や家庭、医療機関との連携もスムーズになります。利用することで、障害者の定着や企業の負担軽減につながります。以下、主な支援機関と主な役割です。

主要な支援機関とその役割

1. ハローワーク

- ・ 障害者と事業主を結びつける中心機関。
- ・ 求人票の受付、助成金情報提供、制度の相談が可能。

2. 地域障害者職業センター

- ・ 雇用管理や職場適応に関する専門的な助言を提供。
- ・ ジョブコーチの派遣も可能。

3. 障害者就業・生活支援センター

- ・ 障害者の就業と生活を包括的に支援。
- ・ 雇用管理についての具体的なアドバイスを実施。

4. 市区町村就労支援センター（東京都独自）

- ・ 障害者の就業と生活を包括的に支援。
- ・ 雇用管理についての具体的なアドバイスを実施。

5. 就労移行支援事業所

- ・ 障害者が一般企業で働けるよう訓練や実習を提供。
- ・ 雇用後の支援やアドバイスも実施。

6. 就労定着支援事業所

- ・ 離職を防ぐためのフォローアップ支援（最大3年）。
- ・ 事業所と連携して定着率向上をサポート。

7. 特別支援学校

1. 高校新卒の採用に向けた相談窓口。
2. 企業での実習を通じた採用支援。

支援機関を活用するメリット

- ・ **採用活動の効率化**：求人情報の公開や適切な人材の紹介。
- ・ **定着率の向上**：職場適応や雇用管理の支援が受けられる。
- ・ **助成金の活用**：採用時や定着支援に伴う経済的負担を軽減。

障害者雇用を進めることで、企業は多様性を活かした成長を実現できます。支援機関のサービスを積極的に活用し、障害者雇用の成功に向けた第一歩を踏み出しましょう。

足立区内の支援機関

ハローワーク足立

住所

連絡先



就業・生活支援センターWEL'S TOKYO

住所

連絡先 :



障がい福祉センターあしすと雇用支援室

住所

連絡先 :



足立区内の支援機関

就労移行支援事業所

設置数：



就労定着支援事業所

設置数：



就労継続支援A型・B型事業所

設置数：A型 B型



足立区内の支援機関

足立特別支援学校

住所

連絡先



葛飾ろう学校

住所

連絡先 :



花畑学園

住所

連絡先 :



障がい者施設に作業を委託しませんか？

「こんなお悩みありませんか？」

- ・ 雑務に追われて従業員が本業に集中できない
- ・ 新規雇用や設備導入を検討しているが、予算が厳しい
- ・ 新しい仕事を受注したいが、人手不足で対応できない
- ・ 小ロットの発注を受けてくれる業者が見つからない

そんなお悩み、「**区内の障害者支援事業所のネットワーク**」で解決できるかもしれません！

委託のメリット

1. 従業員が本業に集中できる

雑務を外注することで、従業員が「利益」や「やりがい」のある仕事に注力できます。

2. 高額な設備コストが不要

障がい者施設の既存設備を活用できるため、設備導入費を削減可能。

委託できる作業例

- ・ **内職作業**：部品組立、箱折り、シール貼り、袋詰めなど
- ・ **清掃業務**：ビル共用部や工場の清掃、屋外の草刈り、消毒作業など
- ・ **データ処理**：データ入力、動画編集、ポスティングなど
- ・ 「**単純だけど手間がかかる作業**」はお任せください！

ご依頼の流れ

1. ● ● ● にご相談

作業の仕様と一緒に検討します。

2. 施設への募集・選定

区内約40箇所の障がい者施設へ募集をかけます。複数の応募があった場合、企業様に選択権があります。

3. 業務開始

契約後、業務スタート。**お気軽にご相談ください！**

「障がい者施設の力」を活用し、業務の効率化と社会貢献を実現しましょう！

B型での業務委託事例があれば掲載

地域の支援
機関
（生活支
援）

グループホーム

設置数



通勤寮

住所



相談支援事業所

設置数



地域の支援
機関
(余暇)

スポーツコンシェルジュ

住所

連絡先：



その他



専門家との 連携

社会保険労務士



産業カウンセラー



成年後見人制度



医療機関との連携

デイケア



クリニック



訪問看護ステーション



連絡先一覧と主な相談内容を名簿で記載

[illegible]