



奈良市障害者雇用推進事業

はじめよう 障害者雇用

～**戦力**として生かす、新しい視点～



障害者雇用の現状

背景

(1) 障害者雇用促進法の目的

障害者雇用促進法は、障害者の職業の安定を図ることを目的とする法律です。障害のある人の職業生活における自立を実現するための職業リハビリテーション推進、事業主における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置を定めています。

(2) 障害者雇用率制度

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務があります。民間企業の法定雇用率は2.5%です。従業員を40人以上雇用している事業主は、障害者を1人以上雇用しなければなりません。

事業主区分	法定雇用率
民間企業	2.5%
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%

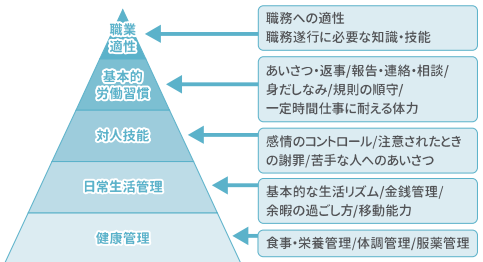
Point 01 障害者雇用率は段階的に引き上げられ、令和8年4月には現行の2.5%から2.7%となる予定です。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年4月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

Point 02 また、令和6年4月から合理的配慮の提供が義務化され、職場での工夫も必要となります。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	-
重度の場合	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度の場合	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5*	0.5

Point 03 職業準備性ピラミッドは就労に必要な能力や資質を階層的に示したモデルです。障害の有無に関わらず安定して働き続けるために必要な能力を身に着けることを目的としています。



職場体験実習に取り組んでみませんか？

奈良市では、障害者と企業のお互いが理解しあって質の高い障害者雇用に繋げるために実習事業を令和5年度から実施しています。障害者・企業に対して多くの実習機会を提供し、結果的に多くの障害者雇用に繋げることができています。

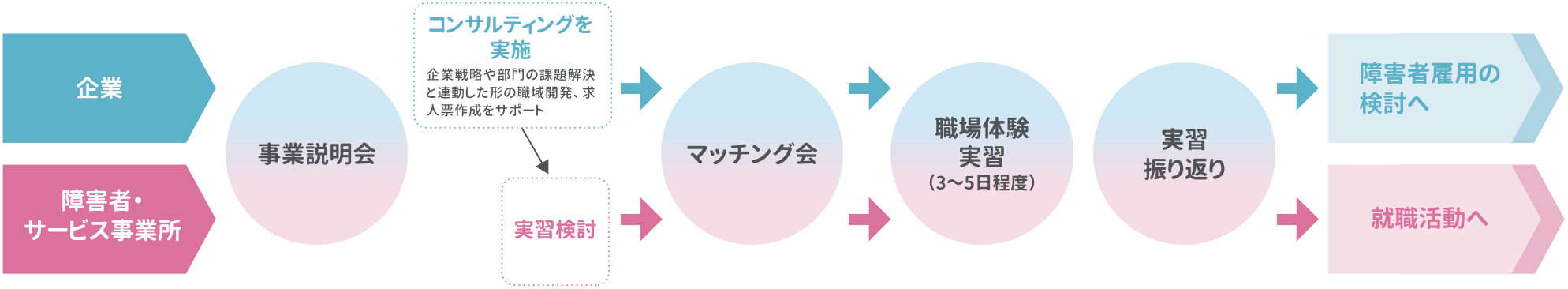
戦力としての障害者雇用へ

- 障害者雇用といっても、単に障害者雇用率の義務を達成するために採用するだけでは、お互い長く続きません。
- お互いが良好な関係で、長く障害者雇用が実現できている共通項は、企業として、経営戦略の方向性に合った、または業務改善につながるところで障害者に働いてもらう、すなわち「**戦力としての障害者雇用**」を実現することです。

「実習」を通じて、お互いがお互いを知る機会に

- 戦力としての障害者雇用を実現するためには、障害者ならびに障害福祉サービス事業所の方々が、企業でどのような業務で困っているのか、何をすると業務改善につながるのかを知ることが重要です。また企業は、障害者ご本人がどのようなことを得意とし、何に配慮することが大切なのかを知ることです。
- しかしながら、これを障害者雇用の面接のみを通じて短時間で把握することはとても難しいため、職場体験実習が有効と考えられています。

事業の流れ



実習事業を利用するメリット

雇用する法人にとって

依頼しようとしている仕事が、実際にできるのか、どの程度(量・質)でできるのかを確認できる



支援者に同行してもらうことにより、指示の出し方ややりとりの方法を学べる



将来の雇用に向けた人材発掘のチャンスとして活用できる



面接だけでは伝わらない障がいの特性や特徴を理解することができる



障害をお持ちの方・障害サービス事業所にとって

企業がどのような業務で困っているか、どのようなスキルを求めているかを理解できる



障害者ご本人が、その仕事ができるかどうかを実習を通じて事前に確認できる



過去の取組

11社×40名(82件)でのマッチング会



- 令和5年に実施したマッチング会では、11社の企業に対して障害者40名、累計82件の面談が行われました。
- その中から、24名(35件)の実習に繋がりました。
- 企業からの募集人数は当初21名でしたが、面談を経て「できそう!」という実感を企業側で持てたため24名にまで受入枠が拡大しました!

最終7名のハローワークへの求人掲載へ

- 参加企業11社で、35件の実習受入をしてもらいました。
- 想定していた仕事を任せてみてうまくいったこと・いかなかったことも含めて、お互いがよい経験を積むことができました。
- 最終的に、実習後、企業からは7名のハローワーク求人掲載に繋がりました。



Case 01

株式会社ケーイーシー

ご回答者様

人事部
永持様



学習塾 × 雑務事務

丁寧なコミュニケーションでお互いに働きやすく!

日報を使った擦り合わせで不安を解消

Interview 01 実習事業に参加しようと思ったきっかけを教えてください

自身が、障害者雇用の担当となったことがきっかけです。色々調べて行く中で、奈良市で障害者雇用の実習事業があるということを知り、お付き合いのあった就労移行支援事業所様に教えてもらったのがきっかけで、興味を持って参加させてもらいました。



Interview 02 実際にマッチング会・実習に参加してみえたか?

正直、障害者雇用に関する知識や経験は浅かったので心配していましたが、マッチング会には15名の方がエントリーしてくださり、多くの方々と面接できたことが、自分にとってとても大きかったです。そこで自分なりの「ものさし」ができて、このライン以上だったら、仕事をしてもらえるのではないか、という感覚ができました。

Interview 03 その後、どのようなになったか、現状を教えてください

5名の方に実習を受けてもらいました。実習時期(年末～年始)にある業務ということで、年末調整の各種書類の整理や、新システムへ移行させるためのデータ整理等を実施してもらいました。実習を経て、最終的には1名の方をトライアル雇用で採用しました。また、同時期に、実習時に繋がった事業所からの紹介を経たもう1名の方にもトライアル雇用で入ってもらっています。

Interview 04 障害者雇いで工夫していることを教えてください

意識していることは①本人とのコミュニケーション②支援スタッフ間の情報共有③職場環境の配慮です。①については、体調や仕事への不安を解消できるように日々日報を使って、本人の感じていることや、仕事を出す側としての要望をすり合わせています。②はチャットを使って情報共有するようにしています。③は困っている人を見たら声をかけて助けてあげてね、という会社の風土があるので、それが奏効していると思います。

Interview 05 人材の採用・定着に大事なことは何でしょうか?

受ける企業側として、中長期働ける業務の切り出し(組み合わせ)を考えること、今後どのように評価していくことがカギになってくると思います。

職場体験実習参加者インタビュー

ご回答者様 1様

Interview 01 マッチング会・実習に参加しようと思ったきっかけは?

当時通っていた就労移行支援事業所のスタッフの方から「仕事が合うのではないか?」と声を掛けられたのがきっかけです。

Interview 02 実際にマッチング会・実習に参加してみえたか?

実習を通じて、「この会社で働き続けたい」と強く思うことができました。並行して就活をしていたが、実習受入のない会社は連続して不採用となっていたため、実習のありがたさが分かりました。

Interview 03 今後どのように働き続けたいですか?

今は決まった部門の仕事を受けることが多いですが、今後はどこから依頼されても対応できるようにしていきたいです。

Case 02

奈良OAシステム株式会社

ご回答者様

総務部
高岡様、菅様



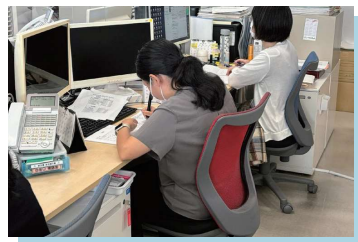
IT企業 × 経理・営業事務

チャレンジできる仕事で得意を伸ばす！

能力の上限を決めず適材適所で働く

Interview 01 実習事業に参加しようと思ったきっかけを教えてください

従来よりラボ事業部で1名採用していましたが、令和6年から障害者雇用率が2.5%になると、1名足りなくなるので、どうしようか検討していました。その時に以前からお付き合いのあった就労移行支援事業所様に声をかけてもらい、参加させてもらいました。

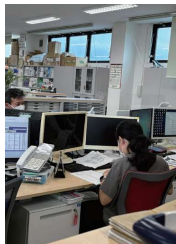


Interview 02 実際にマッチング会・実習に参加してみえたか？

思いのほかと言うと失礼かも知れませんが、素晴らしいかったです。マッチング会では8名の方と面接をさせて頂き、障害者の方々の仕事・働くことへの意欲を強く感じることができました。

Interview 03 その後、どのようになったか、現状を教えてください

2名の方に実習を受けてもらいました。年明け1月に、総務部で必ず発生する請求書の消込作業、コピー、入金明細一覧の付け合わせ、PCを使用した金額チェック等を実施してもらいました。3日間と短い期間ではありましたが、お人柄は十分伝わりました。結果、1名の方にトライアル雇用として入社してもらいました。1か月もするとかなり仕事にも慣れてきた様子です。



Interview 04 障害者雇用で工夫していることを教えてください

障害のあるなしに関わらず、チャレンジできる仕事に取り組んでほしいと考えています。誰もが個性・得意／不得意を持っていますので、不得意な部分は外し、得意な部分をやってもらう方がいいです。そして、能力の上限を決めず、適材適所で働いて頂けるように配置や体制を工夫しています。また、過剰に反応・対応はしないように（目配りはしますが）意識しています。

Interview 05 人材の採用・定着に大事なことは何でしょうか？

仕事自体はできます。今回の場合はコミュニケーション部分に苦手意識をお持ちですが、例えば目の動きでそこを見ると分かる等、それぞれに方法を工夫していくことが大切だと思います。



職場体験実習参加者インタビュー

ご回答者様

T様

Interview 01 マッチング会・実習に参加しようと思ったきっかけは？

障害者就業・生活支援センターの方から資料を見せてもらって興味を持ったことがきっかけです。

Interview 02 実際にマッチング会・実習に参加してみえたか？

やり方が分かればスムーズにできて、説明も分かりやすかったのでできました。

Interview 03 今後どのように働き続けたいですか？

総務部での業務経験はあったので、新しい会社で挑戦していきたいと思っています。

Case 03

社会福祉法人
アタラシカタチ

ご回答者様

やまこども園mimi
幸田様



教育機関 × 保育補助

マッチング会・実習を通じてイメージが変わった！

実際に会うことの大切さ

Interview 01 実習事業に参加しようと思ったきっかけを教えてください

運営することも園が増え、あわせて従業員数も増加してきました。そのとき理事長から社会的意義も考えて障害者雇用に取り組もうという話をもらったことがきっかけです。



Interview 02 実際にマッチング会・実習に参加してみえたか？

今まで障害者雇用をしたことがなく、ほとんどイメージがなかったのですが、良い意味で想像していたのと違う、と感じました。とにかく真面目な方が多く、これなら仕事をやってもらえると判断して、当初1園での採用を見据えていましたが、2園に拡大するに至りました。お互いを知る機会として、すぐに雇用するよりは実習を経た方の方がよいと感じています。

Interview 03 その後、どのようになったか、現状を教えてください

1園に2名ずつ、計4名の方に実習を受けてもらいました。実習期間は3日と少し短い期間でしたが、保育補助教材、清掃、ベッドメイク等に取り組んでもらいました。最終的に1園1名ずつトライアル雇用で採用に至りました。

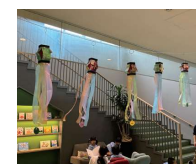


Interview 04 障害者雇用で工夫していることを教えてください

特に意識していることもなく、お願いした仕事をそつなくこなしてくれます。今は職域や働く時間の拡大を検討している段階です。詰め込みすぎるとしんどくなる可能性もあるので、徐々に増やしていこうと考えています。

Interview 05 人材の採用・定着に大事なことは何でしょうか？

休みをしっかりと与えること、計画的に仕事を準備して先の見通しを持つことです。あとは園の社風でもある「自主性を重んじる」ことも大切だと思います。



職場体験実習参加者インタビュー

ご回答者様

T様

Interview 01 マッチング会・実習に参加しようと思ったきっかけは？

就労継続A型事業所に通っていましたが、一般就労したいと考えて、事業所から紹介してもらいました。

Interview 02 実際にマッチング会・実習に参加してみえたか？

とても良かったです。いきなり面接でしたが、一般就労したいと考えて、事業所から紹介してもらいました。

Interview 03 今後どのように働き続けたいですか？

子ども達から元気をもらえる、この仕事を長く続けられるようにしていきたいと思っています。

障害者雇用 職務の具体例



事務系

- データ入力
(勤怠管理、会計、仕分 等)
- 書類作成
(請求、挨拶状、各種レポート 等)
- 議事録作成
(動画・音声起こし、要約 等)



エンジニア・デザイナー

- webデザイン・
コーディング
(web制作ソフト使用)
- チラシ作成
(デザインソフト使用)
- 動画編集
(動画処理ソフト使用)

製造業

- 食品加工
(パン、お菓子、総菜 等)
- ライン作業
(製造機器操作、封入、選別 等)
- CAD
(CADソフト使用)

その他

- 倉庫業務
(搬入、ピッキング、棚卸 等)
- 秘書業務
(出張手配、スケジュール調
整、電話・メール応対 等)
- 手作業
(封入封緘、印刷・ファイリン
グ、簡易加工 等)

等々、多岐に渡ります！

障害者を雇用する場合は、
助成金制度などさまざまな支援策を活用することができます。

- ・トライアル雇用助成金
 - ・特定求職者雇用開発助成金
 - ・障害者雇用安定助成金
 - など
- (注)助成金の受給には受給要件を満たしている必要があります。詳細は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

お問合せ

奈良市役所

産業政策課
キャリア支援係

TEL 0742-34-4741

MAIL sangyoseisaku@city.nara.lg.jp



こちらから
メール作成