

この事業は、令和2年度をもって終了しました。

障害者雇用促進支援事業・支援の流れ

お申込み

支援内容の調整(事前訪問)

各専門家が事前訪問を行い、具体的な支援希望内容についてヒアリングし、支援計画書を作成します。

専門家によるコンサルティング

支援企業等との日程調整を行い、専門家が支援企業等を訪問して、コンサルティングを行います。

支援結果の報告

各コンサルティングの終了後、支援企業等への支援内容の結果を報告します。

アンケートの実施

支援企業等に対して事業に関するアンケートを実施します。

令和2年度 障害者雇用促進支援事業事例集

令和3年3月 発行

編集・発行：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿 2-8-1

電話：03-5320-4663

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ
TOKYO はたらくネット
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>



＼ 中小企業にヒント! /

障害者の雇用

&

会社の経営

支援の事例を集めました。



令和2年度

障害者雇用促進支援事業事例集

※この事業は、令和2年度をもって終了しました。

はじめに

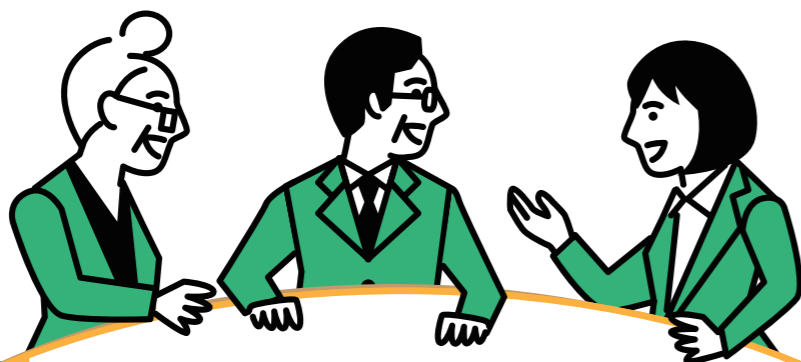
東京都では、平成30年度から令和2年度まで、ビジネスとの両立を図りながら障害者雇用の拡大等に積極的に取り組む企業に対し、雇用環境面・経営面等からの支援をパッケージでモデル的に提供し、その効果検証を行っていくために、障害者雇用促進支援事業を実施しました。

本冊子では、令和2年度にこの事業を活用した企業の皆様を紹介し、ビジネスとの両立を図りながら障害者雇用の拡大等に積極的に取り組むためのノウハウや、そのような企業への支援方法の一例を分かりやすくまとめています。

本冊子が都内中小企業の皆様の障害者雇用の促進に役立てば幸いです。

令和3年3月

東京都産業労働局雇用就業部就業推進課



目次

はじめに	1P
障害者雇用促進支援事業の概要	2P
< 支援事例 >	
① 有限会社まるみ	3P
② ぜんち共済株式会社	7P
③ 株式会社日進工機	11P
支援の流れ	裏表紙

障害者雇用促進支援事業 事業概要

※この事業は、令和2年度をもって終了しました。

ビジネスとの両立を図りながら障害者雇用の拡大等に取り組む中小企業と共同団体に対し、障害者の雇用環境整備に関する支援及び経営支援をすることともに、資金調達や障害者の能力開発に関する支援等を行います。

■ 支援内容

1

障害者の雇用環境整備への支援(専門家の派遣) ※利用必須、1社8回まで

新規業務の開発等、障害者雇用の支援に関して実務経験のある専門家を派遣します。

(相談内容) ・作業手順改善 ・就業環境の整備
・新規業務の開発等

メリット

- ▶ 取引企業1,600社以上・豊富な実績から、業種に合った形で実践ノウハウを提供します。
- ▶ 民間企業で、中小企業の状況に熟知した専門家が、企業担当者を親身になって助けます。

株式会社D&I (ディーアンドアイ)

HRソリューション事業本部 フィールドセールス課 岡田 法子 さん 他

今回、担当して印象的だったのは、障害のある方と一緒に働くことについて、すでに“当たり前・ごく自然”なこととして、積極的に活動する中小企業の方々の姿勢でした。コロナ禍もあり、多くの方が働き方を見直したと思います。お互いに理解を深め合って、この困難な時代をともに乗り越えていければとても素敵ですね。



障害者の雇用環境整備支援

2

経営支援(専門家の派遣)

※利用必須、1社8回まで

東京都中小企業振興公社に登録されている専門家(5年以上の実務経験のある、中小企業診断士、社会保険労務士、税理士等)を派遣します。

(相談内容) ・経営改善 ・生産性の向上
・新商品の開発 ・マーケティング等

メリット

- ▶ 身内では気づきにくい点を、外部ならではの視点で分析し、改善案を提示します。
- ▶ 相談していく中で、思わぬ“気づき”や新たな課題が分かり、経営改善に役立ちます。

3

障害者のパソコン訓練の相談

東京しごと財団の障害者委託訓練担当者が、企業等に在職する障害者の雇用継続に必要なパソコン訓練の相談に応じます(対象は、企業等の了承が得られた雇用の継続が見込まれる障害者)。

4

資金調達の支援

運転資金や設備投資資金の融資を希望する場合は、東京都制度融資によるチャレンジ融資(略称チャレンジ)を案内します(融資の可否は、金融機関及び東京信用保証協会の審査結果による)。



課題 もっと働きやすくしてあげたいけれど、改善しようがない？

困っていたこと 1

突然のお休みで仕事の進捗状況が分からない



そこで専門家は？

業務管理シートを作成し、進捗状況が見える化

作業の進捗が分かるように業務管理シートで確認を徹底。より密に連絡を取り合うようにした。

社長のサポートの意識を見直し

欠勤のカバーは社長一人で抱えこまず、他の社員と分担するように助言。

困っていたこと 2

社長がいないとうまく仕事が回らない



そこで専門家は？

仕事の流れを見える化し、社員が分かるようにした

社長の頭の中にあった業務の流れを洗い出し、リストアップ。

社員の得意・不得意を把握して仕事配分を効率的にした

15分単位で仕事にかかる時間を計測し、得意な仕事を割り振るようにした。



成果 急な欠勤を社員全員でカバーし合い、納期遅れがなくなった。社員の得意な作業が分かり、効率化ができた。

有限会社まるみ

各種印刷・ホームページ作成など情報処理サービス

先入観を吹き飛ばし、新鮮な視点入手！
“障害があるからできない”が前提の経営を改善

専門家の支援を受けて… 障害のある社員が突然欠勤しても大丈夫なように、仕事のやり方を見直しました。業務管理シートを活用し進捗を管理、コミュニケーションをより綿密にとることで、お互いをカバーし合い、納期の遅れが無くなりました。

こんな成果がありました！

雇用面	業務を洗い出し、仕事を分かりやすく見える化	業務管理シートと密なコミュニケーションで突然の欠勤をカバー (P.6資料参照)	社員の得意不得意を意識して受注
	経営面	社長の事業構想を整理	広がりすぎた取扱品目・サービスを整理し、新事業として企画



京王線「桜上水駅」を拠点とした地域密着型の印刷会社。名刺デザインのほか、ホームページ作成も行う。

<会社概要>

住所：東京都杉並区下高井戸1-25-12 万国屋ビル3階
業種：印刷・ホームページ作成等
従業員数：10人
障害者雇用数：精神障害者5人
<https://marumi-print.jp/>



担当者に聞きました！



取締役社長 三橋 岐子さん

“できないのだから仕方ない”
その意識が実は問題でした！
勤怠が不安定なのは、仕方がないことで、課題だと思っていなかったんです。でも、今回専門家の先生に指摘されて、改善しないといけない課題だと認識できました。
そこで、突然の欠勤があることを前提に仕事のやり方を見直しました。今までは、担当していた社員が休むと作業の進捗が分からなくなりがちでしたが、専門家の先生の勧めで業務管理シートを導入したところ、「あれどうなったっけ？」が無くなりました。以前は「たぶん納期までにできるだろう」と見込んでやっていた仕事も、確実に終わらせるために1日前倒しでスケジュールを組むようになります。今では急な欠勤にも対応できるようになっています。

課題 目先の仕事に追われ、将来の目標を立てづらい

困っていたこと 1

事業が広がりすぎて、どの事業を伸ばしたらいいのか分からない



そこで専門家は？



事業を廃止するのではなく、まとめて新事業としてとらえなおす

新たに「総務のコンビニエンスストア」とキャッチコピーをつけ、魅力として打ち出した。

困っていたこと 2

コロナの影響で、対面で使う名刺の需要が激減、どうしたら…



そこで専門家は？



需要の見込めるHP制作を売り込む

オンライン対応に遅れている近所の個人飲食店等へ積極的に営業をかけ、小回りの良さで仕事受注へ。



成果 広がりすぎていた事業をまとめて「総務のコンビニエンスストア」として営業を開始！

担当者に聞きました！

先生と考えた新事業に今春からチャレンジします

「総務のコンビニエンスストア」は、会社の近所にたくさんある個人飲食店や企業がターゲットです。専門家の先生との話の中で、コロナ禍で何でもオンラインになっていくけれど、ネットが苦手なお店も多いよねという話があり、そこから「リアル」で相談できることをウリに、地域密着型サービスを企画しました。ホームページ制作の提案からオンライン対応の代行、ついでにチラシ作成まで、かゆいところに手が届くようなサービスです。

実は、最初はこの支援事業にあまり乗り気ではなかったんです。でも、実際に専門家の先生と話すとも楽しかったし、自分の考えが整理されていく感じがしました。先生の、「仕事は楽しくないと」という言葉には目から鱗で、とても勉強になりました。目先のことで精いっぱいだったのが、長期計画を立てられるようになりました。セカンドオピニオンとしても良かったです。

(取締役社長 三嶋 岐子さん)

資料 拝見！ こんな工夫でうまく行きました！

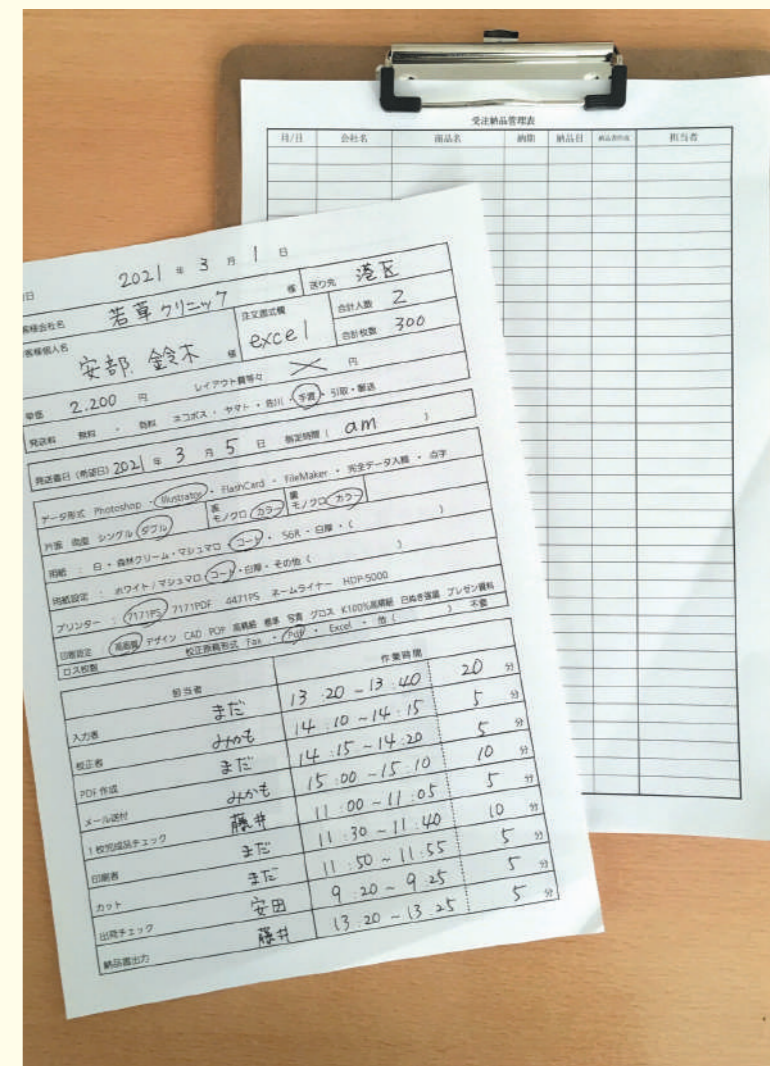
業務管理シート(左)

誰がどの作業を担当したのか、すぐわかります！

※写真は実物をもとにした見本です。

受注納品管理表(右奥)

受注年月日から、会社名、商品名、納期、納品書の作成状況まで、担当者が一目で確認できる一覧表です。



INTERVIEW

中小企業診断士 伊豫田 竜二さん
市場規模 5%程度のニッチ分野の活性化が得意

私はコンサル中に「それ、やっていると楽しいですか?」ってよく聞かれます。楽しくないと続かないです。みんなと違うニーズのビジネスに勝機があるし、それはクリエイティブでとてもワクワクすることだと考えています。ですから経営者の方がマイナスと捉えているような面、有限会社まるみさんの例で言うと、事業を手広くやりすぎて不安といった面を、考え方や視点を変えて「何でもできる」と逆に強みにしませんかと提案します。私自身、中小企業経営者の親のもとで、厳しい状況を肌で感じながら育ちました。アイデア次第で、困難な状況をひっくり返すことは可能なのです。好きで楽しく仕事を続けられたら、最高じゃないですか。





課題

「何となく」決めていた障害のある社員の業務量や業務内容が適切か分からなかった

困っていたこと 1

障害者にとって適切な仕事量が分からない…



困っていたこと 2

障害者の仕事の幅を広げたい



そこで専門家は？



障害者の仕事量を分単位で分析した

それぞれの業務に何分かかるかを計測、他の社員と比較し、障害者の能力を可視化。
(P.10資料参照)

そこで専門家は？



分かりやすいマニュアル作りを提案

新たな職域の業務内容を、動画マニュアルにすることをアドバイス。



成果

障害のある社員の生産性が高い業務が分かり、動画マニュアルを作成して職域が広がった。

ぜんち共済株式会社

障害者を対象とした保険販売

みんなナットクの方法で障害者を評価
テレワーク体制では得意分野で大活躍！

専門家の支援を受けて… 障害のある社員の能力や仕事量を可視化したことで、正確な人事評価ができるようになりました。また、動画マニュアルを作成したことで新しく仕事の幅が広がり、障害のある社員がキャリアアップを目指せる環境ができました。

こんな成果がありました！

雇用面

障害者の仕事量が適切か、プロの目線で分析できた

障害者の能力を可視化し、得意な業務が分かって効率アップ

動画マニュアルで、障害者のキャリアアップにつながった

経営面

障害者を正社員登用するために必要な法律知識を学べた

健常者も障害者も働きやすいように評価制度を見直すきっかけに

コンピテンシー評価制度について社内で活発な議論ができた (P.10資料参照)

担当者に聞きました！

専門家に相談して
悩みがスッキリ解決！

障害のある社員は一人だけで、他の障害者と比較もできずにいました。仕事量や仕事内容が適正かどうか分からないまま、何となくでやってきてしまい、「これでいいのかわからない」という漠然とした悩みがありました。専門家に話を聞いてもらうことで、もやもやとした悩みや問題点が明確になり、解決への道筋が見えました。

彼の仕事量の分析を行うと、今まで何となく「書類のスキャン等は得意なんじゃないか」と感じていた仕事が、「他の社員よりもできる」と明らかにになりました。コロナ禍で多くの社員がテレワークとなったから、彼が正確に書類をスキャンしてくれたおかげで、大変助かりました。改めてテレワーク中の社員をサポートする戦力になっていきます。



業務サービス部 契約サービスグループ 永田 芳麻さん



保険金サービス部 査定グループ 主任 深谷 佳代さん

ぜんち共済株式会社

日本初の知的障害者・発達障害者を対象とした医療保険などを提供する、少額短期保険業者。現在約5万件の契約数をもつ。

<会社概要>

住所：東京都千代田区九段北3-2-5 九段北325ビル4階
業種：障害者向け専門保険業
従業員数：14人
障害者雇用数：知的障害者1人
<https://www.z-kyosai.com/>



課題 障害のある社員を正社員化したい

困っていたこと 1

障害のある社員の賃金評価はどうしたらよいか？



そこで専門家は？



賃金評価制度について解説

法律上、障害者と健常者は同じ制度であるべき。苦手な項目は思い切って評価しない、得意な項目は加点する等の配慮をするようアドバイス。

(P.10資料参照)

困っていたこと 2

元々ある社内の評価制度が運用しにくい



そこで専門家は？



コンピテンシー評価を紹介

どんな業種にもあてはまる、業務への取り組み姿勢を評価するためのひながたを紹介。

成果

障害者も健常者も働きやすいように社員全員で評価制度を見直すきっかけになった

担当者に聞きました！

会社全体の課題にも取り組めた！

障害のある方はパートでしたが、2年以上働いてくれていたので正社員化を検討し始めたのが制度利用のきっかけです。障害者の正社員化は初めてでしたが、今後さらに障害者を雇用するときの指針にもなるので、専門家にアドバイスを貰いながらみんなで一生懸命考え、たくさん議論しました。実は今年、行動目標部分について社員1人1人が自分で目標を立てるようになり、制度を変えたばかりでした。制度自体がまだ成熟していない状態だったので、目標の立て方や評価の仕方等、障害者だけでなく、他の社員にとっても難しいと思う部分がありました。今回の取組により、経営層だけでなく、社員間で評価制度を考えて、会社全体を皆で良くしていくという機運が生まれ、とても良かったと感じています。



営業サービス部 営業推進グループ 営業担当部長 倉持 達浩さん



営業サービス部 マーケティンググループ リーダー 垂井 祐樹さん

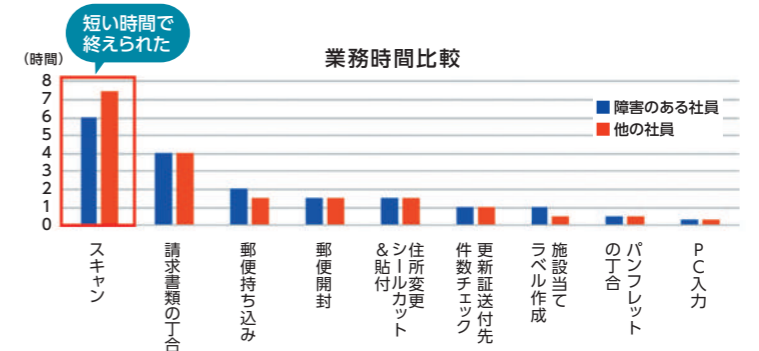
資料 拝見！

こんな工夫でうまく行きました！

※支援を行った専門家・株式会社D&Iの報告書からの抜粋です。

障害のある社員の得意と不得意を選別

障害のある社員と他の社員の業務ごとにかかる時間を比較しました。結果として、「スキャン業務」に関しては、他の社員よりもスピードが速いことが分かりました。そのため、今後は他部署のスキャン業務も任せてもらい、業務量を増やすことを検討しています。



参考になります！高橋先生が指導に使った資料

「障害者差別禁止指針」

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）第2 基本的な考え方 部分抜粋 労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

「障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A【第二版】より抜粋

Q3-2-3 障害者専用の賃金テーブルを設け、その賃金テーブルに障害者を一律に当てはめることは差別になりますか？
A3-2-3 単に障害者であることを理由として、障害者専用の賃金テーブルを設け、当該基準を一律に当てはめる場合には、賃金の支払に関し、その条件を障害者に対してのみ不利なものとする場合に該当し、法で禁止する差別に当たります。一方、合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した上で、通常の処遇基準と異なる基準に障害者である労働者を当てはめた結果、障害者である労働者と障害者でない労働者の賃金が異なることは法で禁止する差別には当たりません。

コンピテンシー評価とは

コンピテンシーとは、高い成績をあげる人の仕事の仕方を、ベストプラクティスとして社内に公開して社員全体の能力を底上げしようとする仕組みです。アメリカの心理学者マクレランドの研究を起源に、日本では1990年代後半から、年功序列的な昇格と人事評価の曖昧さを回避するための人事評価ツールとして活用が始まりました。様々な業種から、サンプルモデルを抽出してまとめた「コンピテンシー評価モデル集 -各社事例にみる評価と活用-」という本もあります。自社のコンピテンシー評価制度をつくるときに参考になります。

出版年月：2015年7月（改訂増補第5版） 出版社：公益財団法人日本生産性本部生産性労働情報センター 著者：青山人事コンサルティング株式会社 佐藤 純



INTERVIEW

特定社会保険労務士 高橋 真輔さん

就業規則の作成や労務相談が得意

1人の障害者の方に、4人のご担当者が役割分担して対応していて、とても恵まれた状態で働いていらっしゃる印象です。もともと障害者専門の保険を扱っていて、親和性は高いのでしょうけれど、具体的に同じ職場で働いて、それをどう評価していくかと改めて考え、支援を申し込んだ自分達を含めた全社員の評価の見直しにつながった、という感じですね。

単に障害者であるという理由で評価制度を別個につくると差別にあたってしまう。誰もが受け入れやすい評価制度というのは、公平性につながります。「障害者をどう評価するか」とお悩みの方は、まずその考え方から外れて、公平に能力を引き出せているかと考えると、今までにない観点で、新しい評価制度を生み出せると思います。





株式会社日進工機

エアツール（空気工具）組み立て

窮地のおかげ大いに助けられ、目から鱗が落ちた！
障害者と共に働く職場に、新たな可能性を発見

専門家の支援を受けて… 何も知らなかった状態から、障害への理解を深めることができました。合理的な配慮をすることで、会社の戦力になって助け合えることを実感。また、雇用のノウハウを学んで、障害者の新規採用への第一歩を踏み出しました。

こんな成果がありました！

雇用面	障害について1から勉強し、合理的な配慮等の知識を得た	社員に障害者との接し方を伝え、仕事がより円滑に進むようになった	障害者を採用するための求人方法とノウハウを学んだ
	古いままだった就業規則の改善方法を学んだ	障害者雇用に関する助成金のアドバイスを得た	外部の専門家によるセカンドオピニオンを得られた

NISSINKOUKI

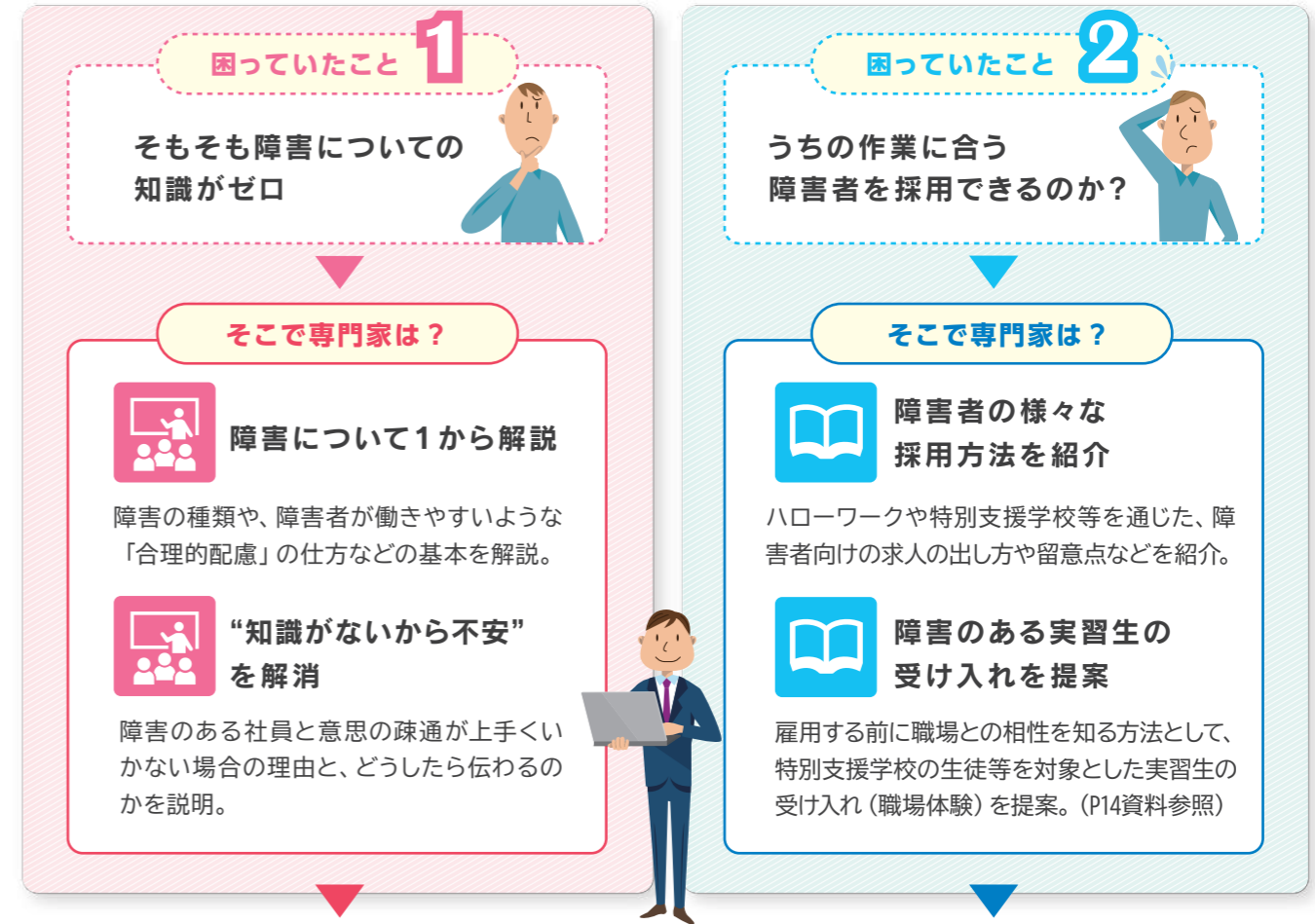
ネジやボルトを空気の力で締め付ける工具・エアツールの専門製造。創業45年。

<会社概要>

住所：東京都板橋区小豆沢2-20-7
業種：製造業
従業員数：14人
障害者雇用数：身体障害者1人
<https://nissinkouki.jp/company/>



課題 積極的に障害者を雇用したいが、どうしていいかわからない



成果 障害について詳しくなり、東京しごと財団の制度を利用した「実習生の受け入れ・そして雇用」という具体的な流れが把握できた！

担当者に聞きました！

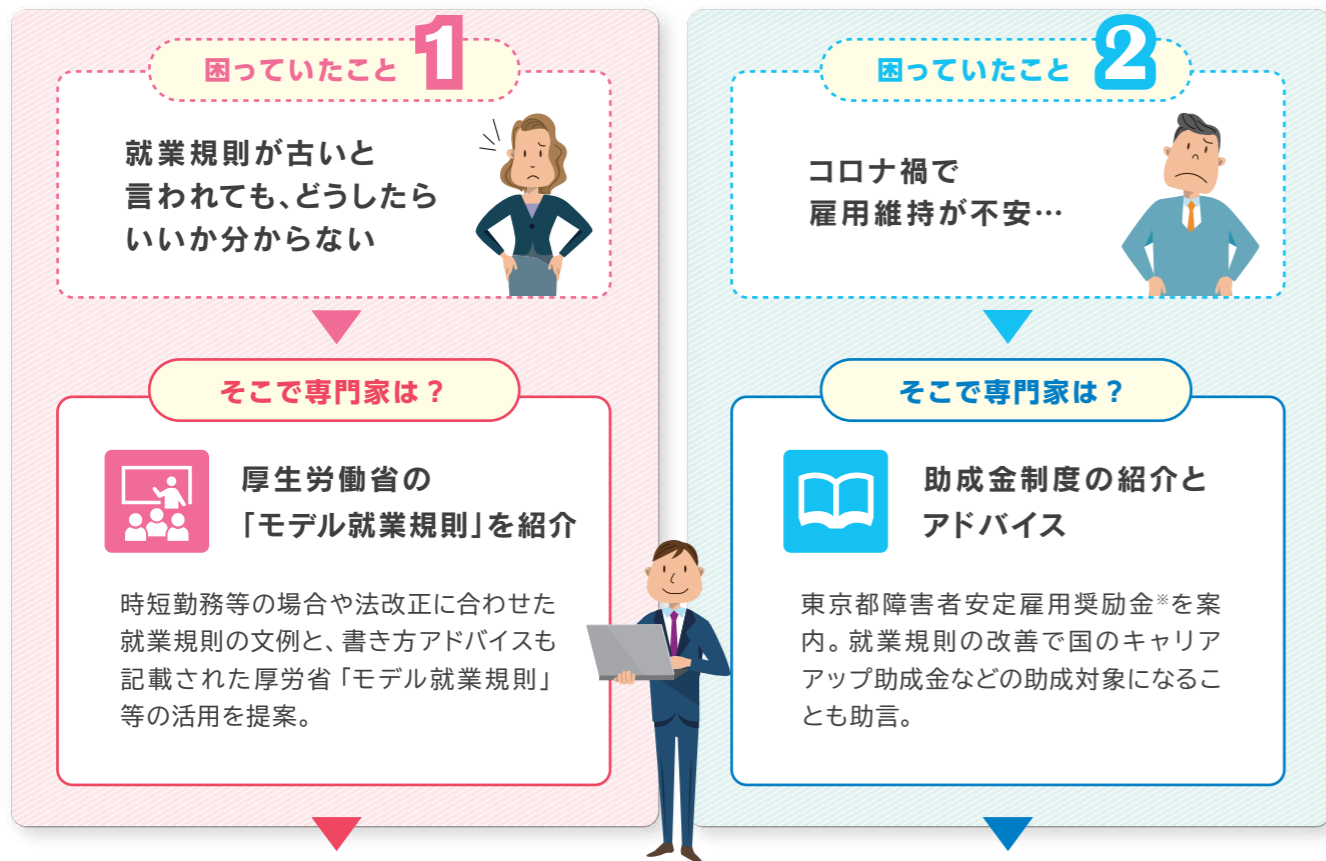


代表取締役
北村 康則さん

難しいのでは、と思い込んでいた作業・実はできる作業だった！
もともと、うちには聴覚に障害のある社員がいたんです。私が体力的に難しくなってきた作業で困っていたら、その社員が「私がやりましょうか」と言ってくれました。一部分だけサポートしてやってみたら、上手にできました。「難しい」と決めつけてしまっていたのでとても驚きました。それがきっかけで、もっと障害について知りたい、一緒に働きたいと思って今回の支援を受けました。
専門家の先生から、工夫すれば一緒に働けることを学んで安心しました。社員にも障害のある方との仕事の仕方を共有したところ、聴覚に障害のある社員とも仕事が円滑に進むようになりました。近い将来、障害者を新たに雇用した際にも、社員同士助け合えるといいなと思っています。

課題

就業規則が古く、パートや時短勤務等への対応が不足していた



成果

就業規則についての知識で、障害のある方も含め、全社員が働きやすい会社へ前進!

担当者に聞きました!

社員のために時代遅れの規則を改善します!

就業規則が古いままで、パートや時短勤務など、今の多様な働き方に対する取り決めをきちんと盛り込めていなかったんです。社外の専門家の先生と話せたのは、セカンドオピニオンとしてとても勉強になりました。いい刺激になりますね。

当社には付き合いの長い社労士さんがいるので、厚労省の「モデル就業規則」をもとに、一緒に就業規則を変えていくことにしました。社員が働きやすい環境を作るためにも頑張ります。

「コロナ禍の影響で、今すぐの障害のある方の雇用は難しい面もあります。しかし、障害者の実習制度には、受け入れ企業側への支援等があるので、始めやすいと感じています。様子を見て、近い将来に取り組みたいと考えています。」

(代表取締役 北村 康則さん)



※東京都障害者安定雇用奨励金 詳細については、東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」をご覧ください。URL <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/antei-koyou/>

実習生の受け入れ(職場体験実習)とは

障害のある方の就労を支援するため、「障害者雇用を検討している企業」と「就労を目指す障害者」を結びつける、職場体験実習事業があります。企業側は障害のある方を実習生として受け入れ、障害のある方は職場体験をし、より良い就労をめざすものです。企業が障害者雇用のノウハウを蓄える機会としても、活用できます。定期的に実習を希望する障害者と企業との「職場体験実習面談会」も開催しています。詳しくは東京しごと財団ホームページをご覧ください。



URL https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/workplace_experience-based_training/

※支援を行った専門家・株式会社D&Iが、北村社長の話をもとに作成した実習生受け入れの一例です。

実習時期 コロナウイルスや会社の状況のみて、4月以降に実習を開始予定

実習期間 1~2週間程度

実習内容 ワッシャーとリングのつなぎ(1時間300個程度) 基本的には北村社長から渡す作業のみを行う。実習生のレベルを見ながら、業務のレベルを変えていく。

実習生 できるだけ会社から距離の近い障害のある方 年齢に関しては、幅広く対応

見るべきポイント 「集中力」、「持続性」、「報告・連絡・相談ができるか」、「挨拶ができるか」

- 確認事項
- ① 実習中の保険加入の有無
「実習中にケガをした」「実習生が職場のモノを壊してしまった」等の場合に備えて、実習生が保険に加入しているかを確認する。
 - ② 服装に関して
更衣室があるため、自由な服装でよい。
 - ③ 昼食に関して
更衣室に昼食を取るスペースがある。

INTERVIEW

中小企業診断士・社会保険労務士 伊藤 孝一さん
高齢者雇用・障害者雇用面について強みを持つ



日進工機さんは、海外で販売する商品をお持ちです。製造業の企業はどこもそうですが、コロナ禍でビジネスが止まってしまい、日進工機さんも大変な苦勞をされているようでした。その中で、パートタイムの方をうまく活用して乗り切っておられる状況です。そうした社員さん達に対して報いるためにも、就業規則の整備は一番の課題だと思います。会社の規模としては、障害者雇用は必須ではないに関わらず、障害のある方の採用に積極的なのは素晴らしいですね。こうした経営者の方が増えていくと、日本の社会もより良く変わっていくと感じます。