なぜ、私たちは障害者を雇用しなければならないのか

人事担当者が知るべき「義務・現実・戦力化」の全体像

人事課題×就労支援　竹内一法

Gemini Notebook

INTRODUCTION

この資料で持ち帰ってほしい3つの視点

障害者雇用は単なる法令遵守ではなく、組織の多様性と業務効率を見直す機会です。
担当者として自社に落とし込むための視点を整理します。



- 自社に課せられた義務とリスクの正確な把握



- 雇用を阻む「現場の不安」の言語化



- 特性に合わせた「適材適所」の仕事設計

Q. あなたが現在、障害者雇用に対して一番負担に感じていることは何ですか？

Gemini Notebook

OVERVIEW

障害者雇用を前に進めるための3つのステップ

制度の理解から現場への定着まで、人事が押さえるべき論点を3つのフェーズに分けました。
各章で詳細を紐解きます。

RULES

義務とペナルティの把握

REALITY

現場の心理的ハードルの理解

PLACEMENT

特性理解に基づく適材適所

Q. 自社の現在の取り組みは、この3つのどの段階で止まっていますか？

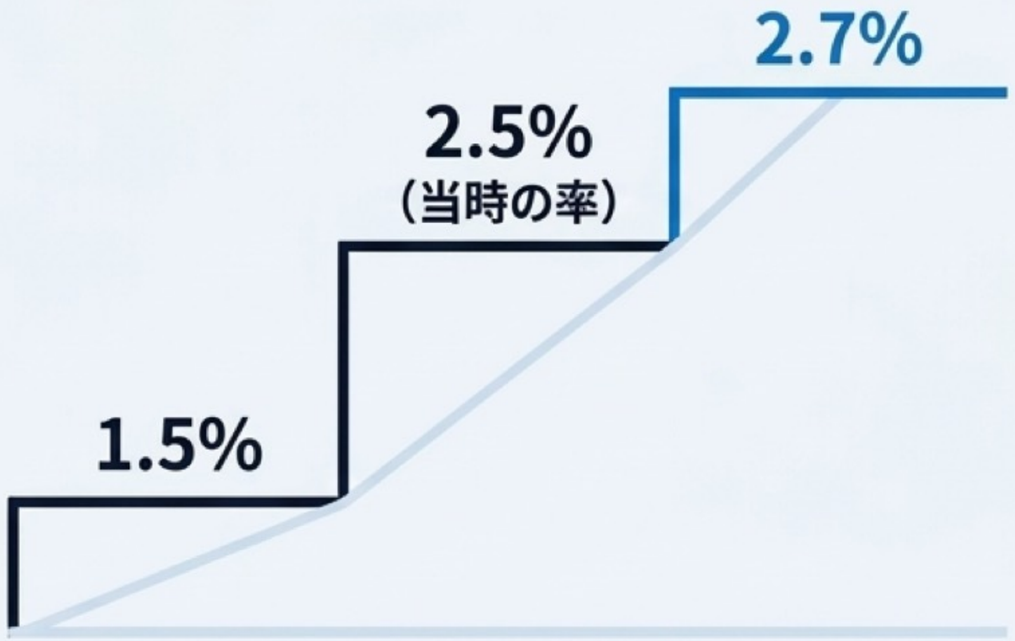
Gemini Notebook

RULES

雇用義務の対象拡大と、引き上げられる法定雇用率

法整備により社会参加の環境が整い、企業への受け入れ要請も強まっています。
現在は従業員40人に1人の雇用が義務付けられています。

- 法定雇用率は2.7%に設定されている
- 動画内では当時の率として2.5%と語られている
- 過去1.5%だった率から段階的に引き上げられてきた



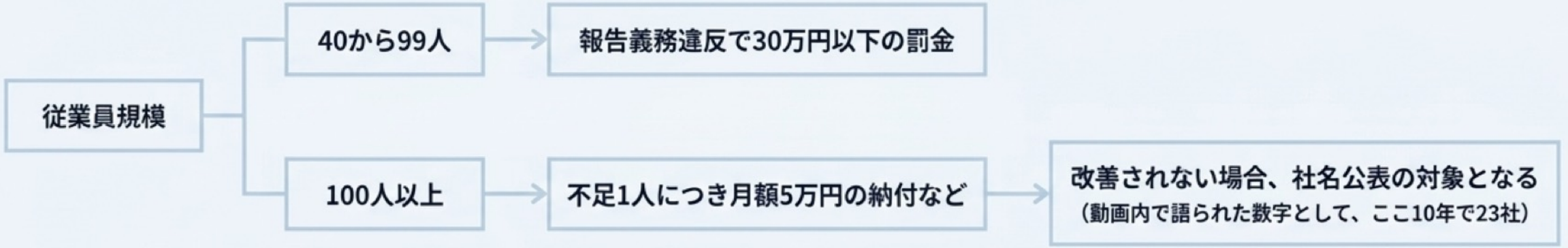
Q. 現在の自社の従業員数に照らし合わせると、何名の雇用が必要ですか？

Gemini Notebook

RULES

雇用義務を達成できなかった場合のペナルティ

一定基準を満たさない場合、企業規模に応じて罰則や納付金が発生します。
対応を先送りすると、企業ブランドを損なう公表リスクにも繋がります。



Q. 採用活動のコストと、未達による納付金・社会的リスクをどう比較検討しますか？

Gemini Notebook

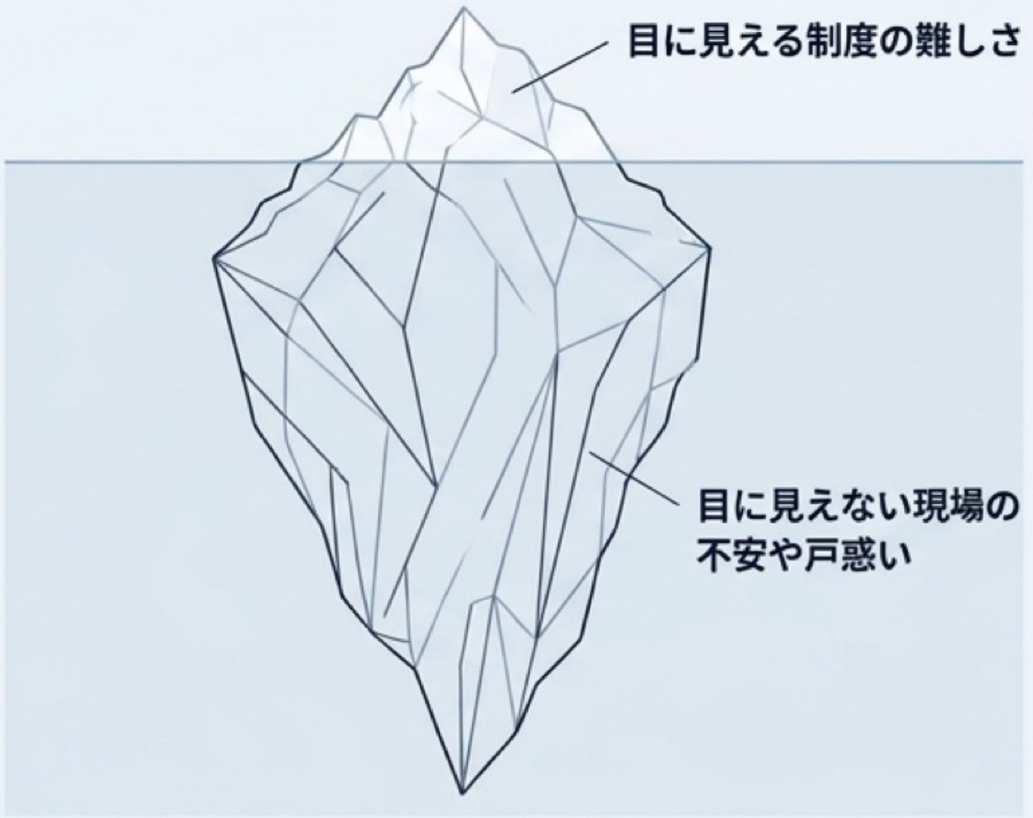
REALITY

雇用が進まない本当の理由は、制度ではなく不安

国の制度や手続きの複雑さが理由ではありません。

どうコミュニケーションを取るべきか、
一緒にうまく働けるかといった、
現場の心理的ハードルが最大の壁です。

- 障害を持つ方との関わり方に対する漠然とした不安
- 業務をどう切り出せばいいかわからない戸惑い



Q. 現場の部門長が受け入れる際、一番心配しそうなことは何ですか？

Gemini Notebook

PLACEMENT

障害特性を知り、戦力として配置する

手帳を持つ方は大きく3つの障害に分けられます。
どの障害かによって得意なことや必要な配慮が異なります。
診断名ではなく業務の適性に目を向けます。

- 身体障害、知的障害、精神障害の３分類
- 見えやすい障害と、見えにくい障害がある



身体障害　**知的障害**　**精神障害**

Q. 自社には、どの特性の方なら任せられそうな業務がありますか？

Gemini Notebook

PLACEMENT

身体障害は勤怠の安定と、配慮のしやすさが特徴

障害の状況が視覚的にわかりやすく、必要な環境整備が明確です。勤怠が安定しやすいため、幅広い業務で力を発揮しやすい特徴があります。



- メンタルの波が少なく配分した業務が安定して進む
- 周囲もコミュニケーションを取りやすい
- 重度（1から2級）の方を1人採用すると2人分になる

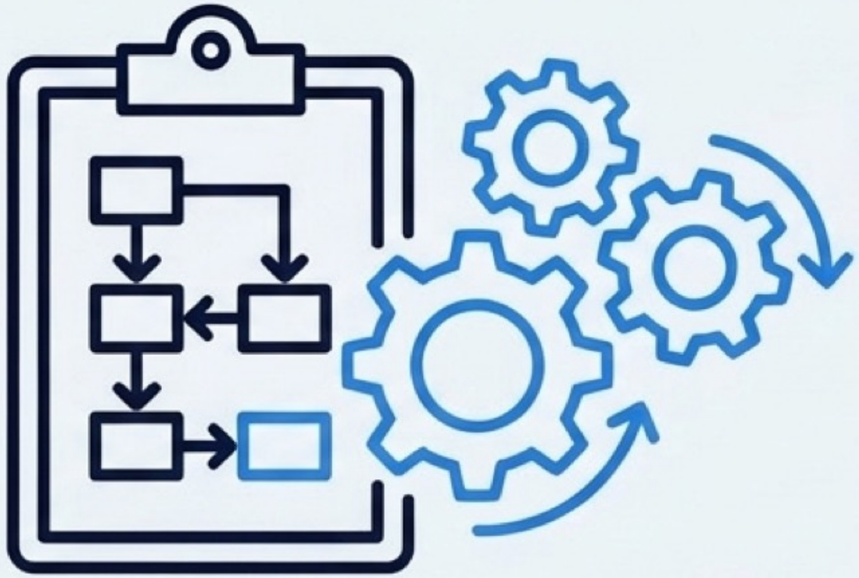
Q. 社内の設備や動線で、少しの工夫でバリアフリー化できる場所はありますか？

Gemini Notebook

PLACEMENT

知的障害は高い集中力と、作業の再現性が特徴

コミュニケーションに工夫は必要ですが、
興味を持った業務への集中力は非常に高いです。
手順を視覚化すれば高い精度で作業を繰り返せます。



- 1つのことを飽きずに続ける反復作業に適性が高い
- 作業工程を紙などで視覚的に伝えると理解が進む
- 一度覚えた業務の再現性は非常に高い

Q. 社内の業務で、手順が固定化されていて反復性が高い作業は何ですか？

Gemini Notebook

PLACEMENT

精神障害は見えない特性への配慮と定着支援が鍵

日本で最も多いですが、メンタルの波が外から見ええづらく、配慮の難易度が高い領域です。
離職を防ぐための体制づくりが重要となります。

- 外見からわかりにくく企業側がケアに悩みやすい
- 現場の実感として離職率が他の障害に比べて高い
- 国も雇用率向上のための施策に力を入れている



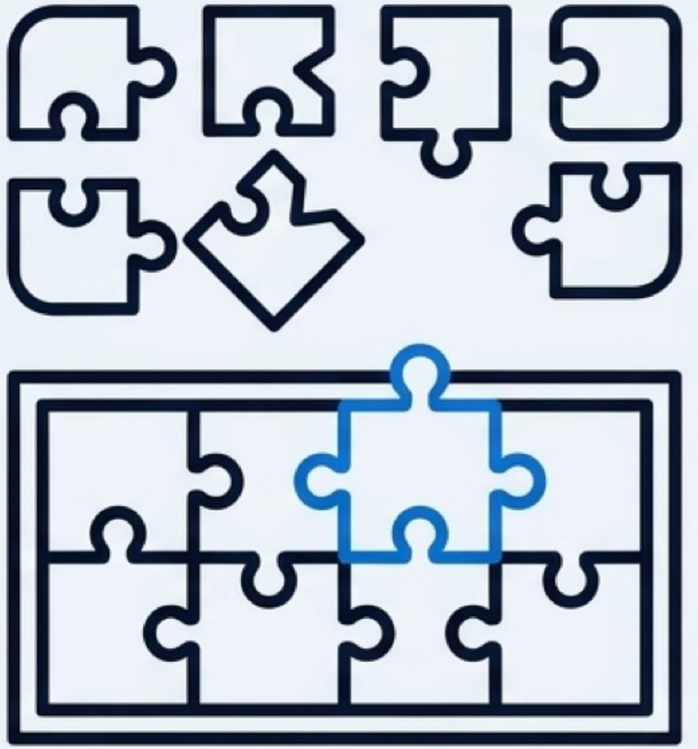
Q. 見えない不調に気づくため、定期的に面談や声かけを行う仕組みはありますか？

Gemini Notebook

PLACEMENT

かわいそうではなく、適材適所のマネジメント

障害者雇用はボランティアではありません。
特性に合ったポジションに配置することで、
十分な戦力として会社に貢献してくれます。
業務の切り出しと適切なマッチングがすべてです。



- 障害の有無に関わらず能力を発揮できる環境を整える
- 診断名ではなく業務への適性で判断する

Q. 社内で切り出せる業務の棚卸しを、いつ、誰と一緒に始めますか？

Gemini Notebook

CONCLUSION

ルールを知り、不安を解きほぐし、共に働く形を見つける。

義務とリスクを正しく理解し、経営層と共有する。
現場の不安を否定せず、受け入れ体制を一緒に考える。
特性に合わせた業務を切り出し、戦力として迎える。
まずは自社内にある定型業務の棚卸しから始めましょう。

Gemini Notebook