



令和7年度企業向け若年性認知症セミナー
共にはたらくを実現するために
～障害者雇用の実践から～

パーソルダイバーズ株式会社

本日の流れ

0. パーソルダイバーズについて

1. 障害者の労働市場動向

2. 障害者雇用をなぜするのか

～企業にとっての意義と未達成の場合の注意点～

3. 社員が障害を負った場合 ～合理的配慮とは～

4. 障害のある方を新たに雇用する際の準備 準備～面接～定着

5. 共にはたらく社員への意識啓発方法

6. 本日のまとめ／パーソルダイバーズのご支援内容のご紹介

パーソルダイバーズについて

パーソルダイバーズのご紹介



社名	パーソルダイバーズ株式会社
本社	〒108-0075 東京都港区港南1-7-18 A-PLACE品川東 6F ※JR「品川駅」港南口より 徒歩7分・京急線「品川駅」より徒歩10分
資本金	45百万円(単体) ※パーソルホールディングス100%出資
設立年月日	2008年1月1日(特例認定 2008年11月) ※2023年4月1日付、パーソルチャレンジ株式会社から社名変更
従業員数	3,060名 うち障害者人数 2,172名(身体237名／知的500名／精神1,435名) ※2025年10月1日現在

パーソルダイバースの事業概要

パーソルグループ特例子会社としてグループ障害者雇用を推進
自社雇用で得た実績・ノウハウをもとに对外支援事業を展開

【グループ障害者雇用事業】

事務アウトソーシング

グループより多様な事務系業務受託

- ・データ入力・チェック
- ・Web求人メディア原稿制作
- ・顧客、スタッフ情報管理
- ・オフィス事務サポート
(資料印刷、発送補助)

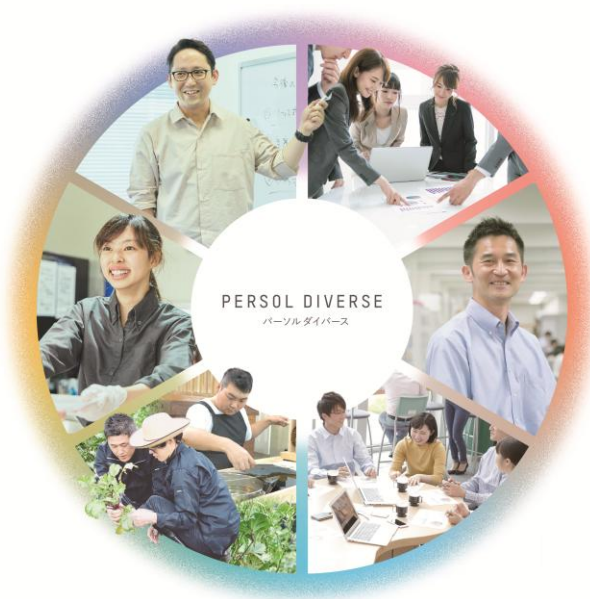
オフィス環境快適化

快適なオフィス環境づくりをサポート

- ・オフィス清掃
- ・社内カフェ運営
- ・リフレッシュサービス
- ・ノベルティ企画開発/販売

地域連携

- ・よこはま夢工房(食品製造、商品開発)
- ・よこすか・みうら岬工房(農作業受託、野菜加工)
- ・とみおか繭工房 妙義(養蚕、農業)
- ・とみおか繭工房 富岡倉庫(カフェ、ワークショップ)
- ・まえばし彩工房(販促品制作)
- ・まえばし穰工房(農作業受託)
- ・きりゅうアート工房(オーガニック石鹸の製造)
- ・いすみ絆工房(販促品制作、菜花収穫)



【对外支援事業】

法人向け 障害者雇用ソリューション

3,000社以上のお取引実績、
雇用のあらゆるフェーズで支援

- ・人材紹介
- ・採用代行
- ・部門づくり支援
- ・組織コンサルティング
- ・定着・活躍支援
- ・研修サービス

個人向け 障害のある方×はたらく支援

- ・転職・就職支援サービス「dodaチャレンジ」
- ・就労移行支援事業所「ミラトレ」
- ・先端IT特化型就労移行支援事業所
「Neuro Dive」

doda⁺チャレンジ

MIRAI-TRAINING
ミラトレ

Neuro Dive

その他の支援・受託事業

- ・学生向けコミュニケーションサポートプログラム
「コミュサブ」
- ・オンライン先端IT学習サービス
「Neuro Dive Online」
- ・官公庁 公共事業受託

1. 障害者の労働市場動向

障害者雇用促進法とは

正式名称:「障害者雇用の促進等に関する法律」

目的:障害者の職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ること

企業に課せられる障害者雇用に関するルール

①障害者雇用率制度

常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

②障害者雇用納付金制度

障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的とする。

③障害者雇用に関する届出

従業員40人以上の事業主は、毎年6月1日現在の障害者の雇用に関する状況をハローワークに報告する義務があります。(障害者雇用状況報告)。 ※届出 例年6月1日～7月15日まで

※「雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務」、「障害者職業生活相談員の選任」などもありますが、この動画では詳細は取り扱いません。

直近の法改正・制度変更

2024年

法定雇用率の引き上げ

2.3%から2.5%へ

雇用率算定対象の拡大

特定短時間労働者も雇用率算定対象に

障害者雇用調整金・報奨金
の減額

一定数を超えた場合に調整（減額）

助成金の新設・拡充

新たな助成金の新設、一部の既存助成金も拡充

障害者差別解消法の改正

民間事業者による合理的配慮の提供が法的義務に

2025年

除外率の引き下げ

除外率設定業種に適用されている除外率が一律10pt引き下げ

2026年(7月～)

法定雇用率の引き上げ

2.5%から2.7%へ

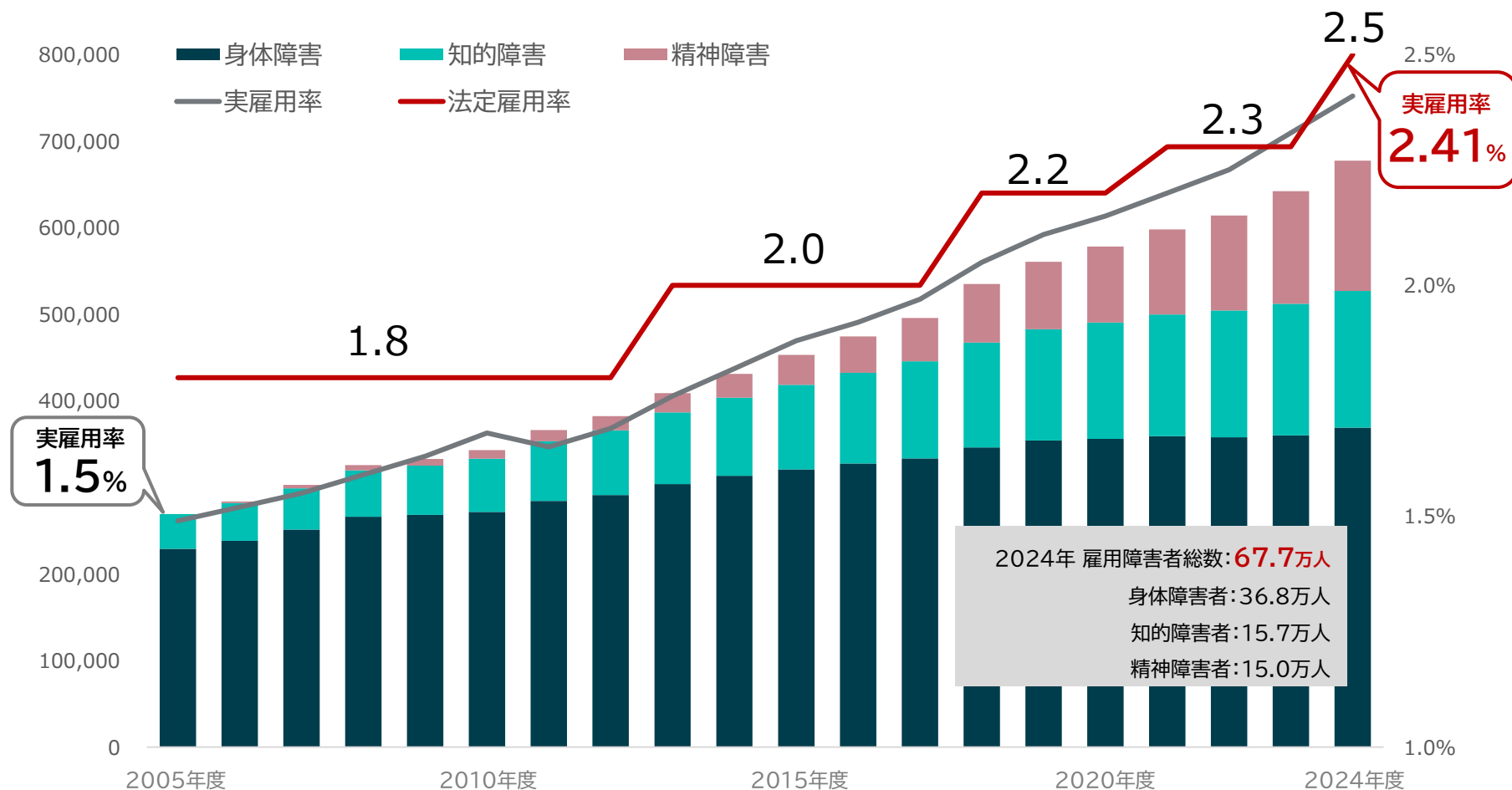
2025年度改正 除外率の引き下げ対象業種

対象業種においては、障害者の更なる雇用の必要性がある

除外率設定業種	除外率
非鉄金属第一次製錬・精製業・貨物運送取扱業(集配利用運送業除く)	5%
建設業・鉄鋼業・道路貨物運送業・郵送行(信書便事業含む)	10%
港湾運送業・警備業	15%
鉄道業・医療業・高等教育機関・介護老人保健施設・介護医療院	20%
林業(狩猟業を除く)	25%
金属鉱業・児童福祉事業	30%
特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	35%
石炭・亜炭鉱業	40%
道路旅客運送業・小学校	45%
幼稚園・幼保連携型認定こども園	50%
船員等による船舶運航等の事業	70%

市場動向① | 雇用数・実雇用率は過去最高を更新

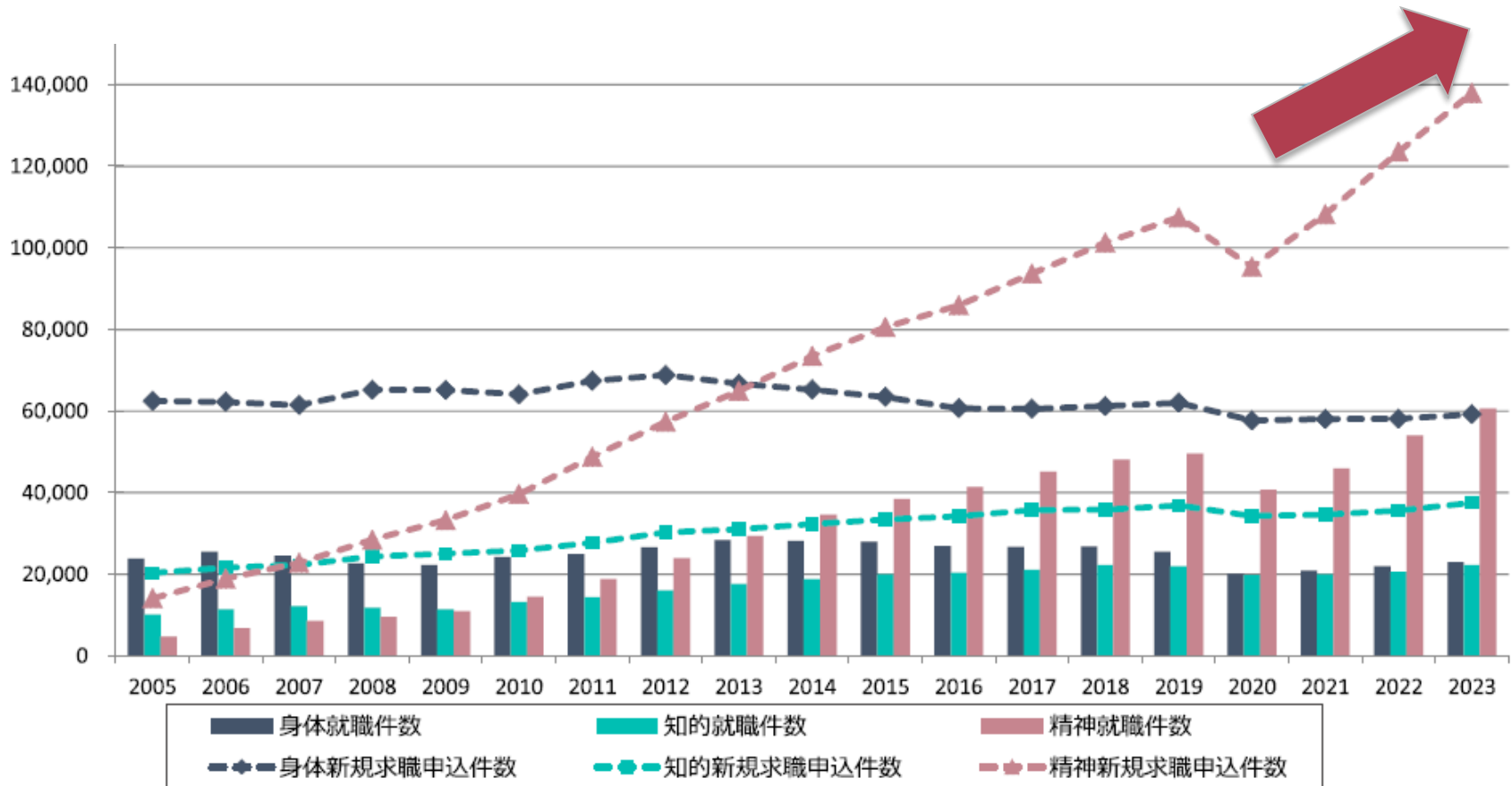
実雇用率は過去最高を更新し、2024年度には2.41%に



※出典：厚生労働省「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」をもとに、当社にて再集計。
 ※人数は実人数ではなく、重度障害をダブルカウントした数値。

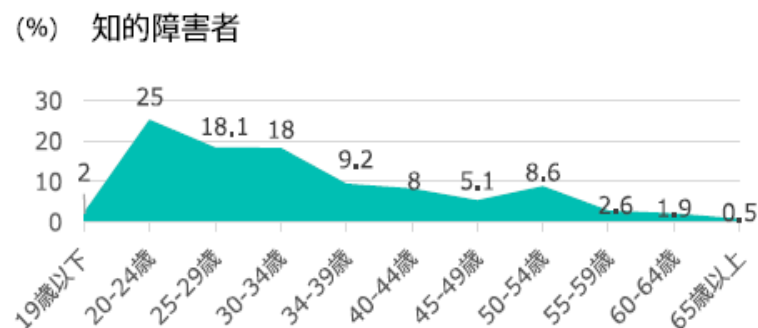
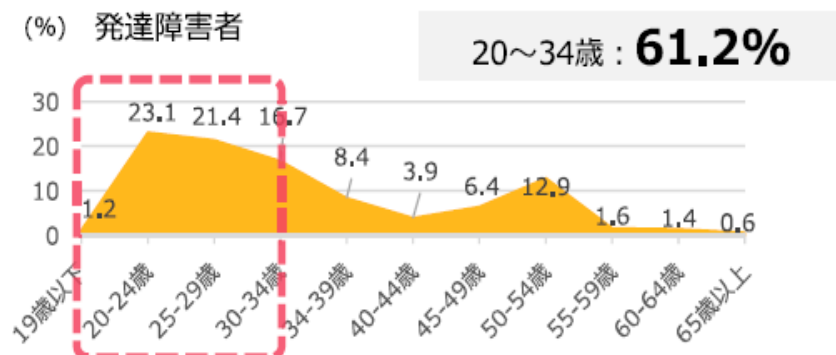
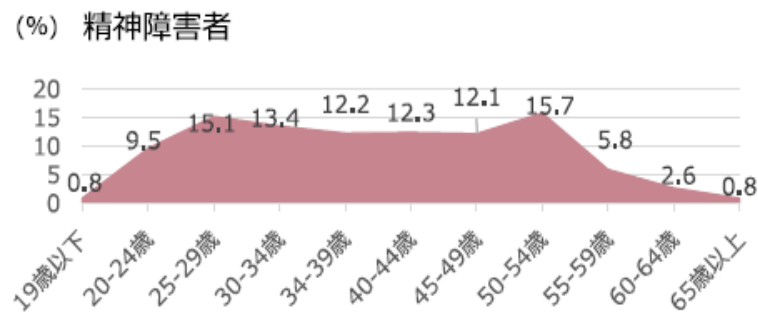
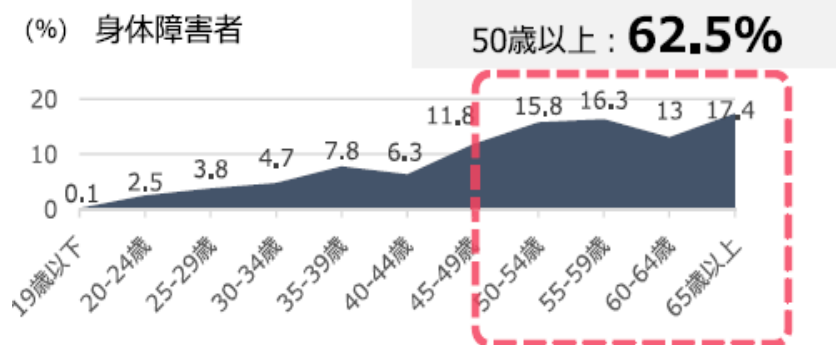
市場動向② | 精神障害者の急激な増加

精神障害者の新規求職申込件数・就職件数が増加



市場動向③ | 就業中の障害者

就業中の身体障害者は**高齢化**、精神障害者は**若年層**が多い



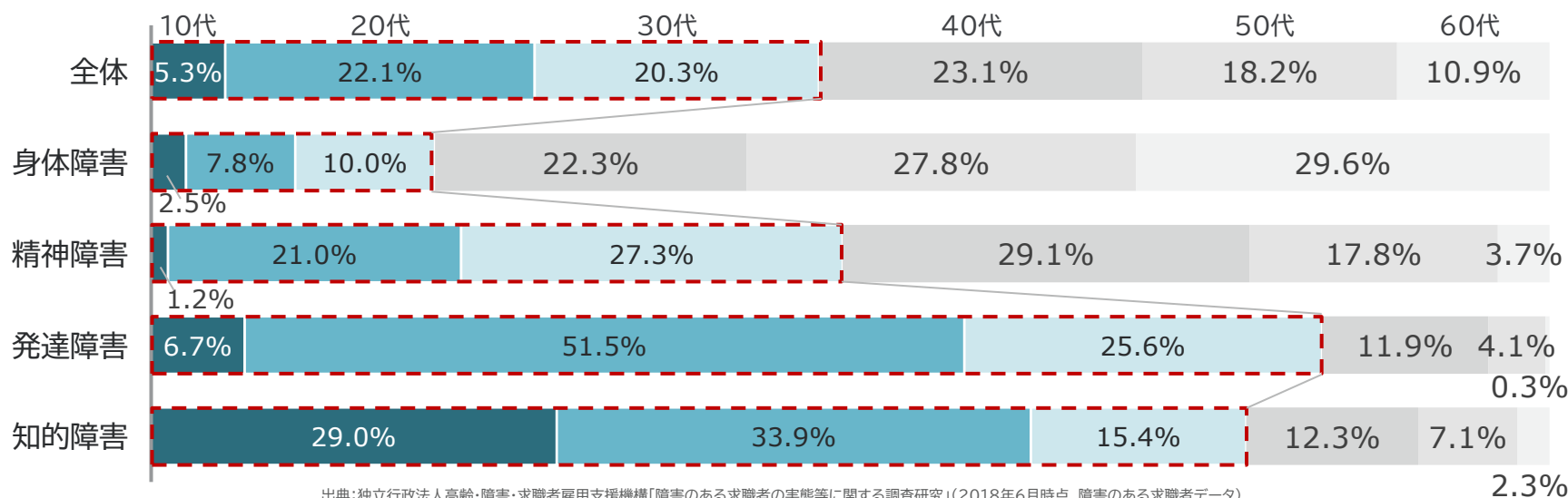
出典：令和5年度障害者雇用実態調査（身体障害、知的障害、精神障害及び発達障害のある方を5人以上「常用労働者」として雇用している民営事業所から無作為に抽出した約9,400事業所を対象に調査）

市場動向④ | 求職中の障害者の年齢分布(ハローワーク求職登録者)

求職中の障害者の年齢構成別でも、障害ごとに大きな偏りがある

- ・全体では39歳以下は約半数(47.7%)になる。
- ・身体障害者では、39歳以下は**20.3%**

求職中の障害者の年齢分布(ハローワーク求職登録者)



出典:独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2018年6月時点 障害のある求職者データ)

採用ご担当者様、必見のお役立ちツール



自社の定める人材要件がハローワークにて、どの程度いるか可視化してくれる企業人事担当者向けのツールです。

年齢・障害区分・提供可能な配慮を設定いただくと、障害者労働市場に占める推測値を試算いただけます。



2. 障害者雇用をなぜするのか？ ～企業にとっての意義と未達成の 場合の注意点～

障害者雇用を推進する意義とは

1 | CSR・社会貢献：企業イメージ向上

2 | 社内風土の変革

3 | 多様な人材採用・活躍

4 | 業務整理

1 | CSR・社会貢献：企業イメージ向上

- 企業が障害者を雇用するということは、障害者の方が活躍できる場を提供するという意味を持つため、大きな社会貢献につながります。
- 障害者雇用率制度とは、障害者が社会保障費を受給する立場から、**みずから労働して対価を得て自立し、社会で活躍できるようにするため**設けられた制度です。
- 障害者雇用を積極的に取り組むことにより、**「社会的責任を果たしている企業」**として企業価値の向上につながります。

2 | 社内風土変革

障害のある人と、一緒にはたらくシーンを思い浮かべてください

■メンバー間での支えあい

- ・車いすの社内利用、聴覚障害のある人との会議体
- ・発達障害のある人へ → 暗黙知・業務のみえる化の推進
- ・精神障害のある人へ → コミュニケーションの変革

■障害のある人の働きやすい職場

- ・社員一人一人の個性を理解し、活躍の場を見つける職場
- ・自分とは異なる立場の人とはたらくことの大切さを認識する職場
- ・全ての人にとって、はたらきやすい職場

結果:従業員の定着率の向上、採用力の向上につながります

3 | 多様な人材採用・活躍

- 障害特性による**突出したスキルや強みを持つ人材**も少なくありません。
- 能力の凸凹が大きい障害者は、これまでマイナス面に着目されるケースがほとんど。しかし近年、**能力の秀でている部分に着目することで、一般雇用よりも戦力になる人材を確保しやすいケース**があることも分かってきています。
- 生産年齢人口が減っていく中で、はたらく機会を提供、安定就業・スキル向上のサポートをすることで**戦力となってもらえます**。

4

業務整理

業務を見直し、最適化・効率化を図るきっかけに

障害者雇用の業務を創出するためには、業務の棚卸を行います。
採用者の活躍のため、**見える化/マニュアル化/暗黙知のルール化**を行います。

- ・ 障害者以外の中途/新卒採用者にとっても、業務が行いやすい環境ができる
- ・ 入社時のつまづき軽減より、入社後の定着率の向上にも寄与



原稿チェック・PC事務

求人情報・転職サイト「doda」に掲載する求人原稿のレギュレーションチェック業務です。

パーソルダイバース # 未経験可

テレワーク・在宅勤務

データ入力・チェック業務 # 宮城



人材紹介・PC事務

求人情報・転職サイト「doda」を利用する求職者の方々に選考結果通知を送信する業務です。

パーソルダイバース # 未経験可

東京 # テレワーク・在宅勤務

データ入力・チェック業務



経理・PC事務

パーソルグループ各社から送られてくる支払申請や立替精算の審査を行う業務です。

パーソルダイバース # 未経験可

東京 # テレワーク・在宅勤務

データ入力・チェック業務



人事・PC事務

パーソルグループ各社ではたらく社員の人事情報のデータ入力や管理をする業務です。

パーソルダイバース # 未経験可

東京 # テレワーク・在宅勤務

データ入力・チェック業務

なぜ障害者雇用を推進する必要があるのか | 注意点

法定雇用率未達の場合、2つの注意点がある

①納付金の支払い

1ポイントマイナスにつき 年間60万円の納付金を支払う必要がある

②ハローワークからの行政指導

■行政指導について

一定基準を超える不足数がある場合、行われる

・人事部門管掌の役員もしくは代表取締役に対して、ハローワーク所長名による呼出・指導

・法定雇用率達成に向けての2か年計画の発令(不足人数を短期間で解消する必要の発生)

→最悪は官報・4大紙での社名公表 →株主訴訟や企業イメージの低下のリスク

※その他:都道府県によっては、雇用率の達成状況により
入札への影響や補助金の減額などがあります ⇒ **事業リスク**

3. 社員が障害を負った場合 ～合理的配慮とは～

社員に起こりうるケース

病気や事故による、身体障害、精神障害

■身体障害者 事故や従業員の高齢化による体の機能不全

事例：脳梗塞による半身まひ

：心疾患による弁置換・ペースメーカー

：がんなどによる膀胱・直腸障害、潰瘍性大腸炎など

：網膜色素変性症にともなう視力・視野などの視覚障害

■精神障害者 勤務中の罹患や障害の発覚

・気分障害 ⇒ うつ病、双極性障害、統合失調症など

・発達障害 ⇒ 自閉症スペクトラム、注意欠如多動症、学習症など

1

本人との対話

2

医療機関・産業医との連携

3

業務の調整・配置転換

4

社内制度の整備、活用
(休職制度、短時間勤務、テレワークなど)

必要となる合理的配慮

■合理的配慮

- ・障害のある人とそうでない人の機会や待遇を平等に確保し、支障となっている事情を改善、調整するための措置
- ・事業主は障害のある人への合理的配慮の提供が義務付けられている
- ・配慮の内容や程度は、障害の内容や周りの環境、配慮を行う側の状況により変わる
- ・障害がある人と企業、周りの人たちが話し合って決めていくことが大切

▼法改正

- ・2018年4月より「障害者雇用促進法」が改正され、全ての事業主に対し義務化
- ・2024年4月より「障害者差別解消法」が改正され、雇用分野以外にも適応事業者としてサービス提供する際の合理的配慮の提供も義務化

(出典:内閣府 [リーフレット「令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されました」](#))

- 1 | 採用時に本人から申し出てもらう
- 2 | 当事者・企業双方で話し合い
- 3 | 情報共有や引継ぎ、フォロー体制を整える
- 4 | 配慮内容の見直しを定期的を実施する

1

採用時に本人から申し出てもらう

- ・採用面接時などに、合理的配慮について本人の希望を聞く時間を設ける
- ・希望を聞く際は誤解のないように説明し、本人が申し出をしやすい環境を作る

2

当事者・企業双方で話し合い

- ・実現可能かどうかの判断
- ・配置部署に配慮の内容をどこまで伝えるのか？
- ・配慮内容の確定をどう伝えるのか？

3 情報共有や引継ぎ、フォロー体制を整える

- ・現場との情報共有が重要
- ・必要な合理的配慮の引継ぎに関するルールを作成
- ・サポートできる担当者、同じ部署の社員へのフォロー依頼
- ・相談しやすい体制の整備

4 当事者・企業双方で話し合い

- ・定期的な面談の実施
- ・配慮の内容が適切か、職場での支障など確認

STEP1:障害に対する基礎理解、各障害に合わせた基本的な配慮

STEP2:その人個人と向き合い、各々に必要な配慮の提供

障害特性に応じた合理的配慮の提供

■ 身体障害

視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤ラッシュ時を避け時差通勤を承認 ・名前を名乗ってから話しかける ・文字ではなく音声で説明 ・案内 ・指示 ・文字の読み上げソフトの導入
聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ・携帯・タブレット端末にやりとり用アプリを導入 ・筆談・メール・PCチャットでコミュニケーション ・音声の文字化ツールを導入
肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> ・移動頻度の少ない業務を担当してもらう ・入り口から近い場所での就業、移動の負担の軽減 ・必要な備品や書類を近くに配置する ・スロープや手すりの設置、机の高さの調整

障害特性に応じた合理的配慮の提供

■精神障害

統合失調症 気分障害 (うつ病、双極性障害)	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容・手順をあらかじめマニュアル化 ・業務指示を行う際はメモを取って記録してもらう ・作業の優先順位と期限を明確化 ・静かに休憩できる場所の用意、こまめな休憩の促し
発達障害	<ul style="list-style-type: none"> ・作業プロセス・期限・不明時の対処方法まで細かく明文化 ・指示は一つひとつ出す(マルチタスクを避ける) ・音や光など刺激に対する配慮(つい立てや耳栓の使用を承認)

■知的障害

<ul style="list-style-type: none"> ・分かりやすい言葉・短い文章・イラストを用いた説明 ・現場にて業務指示や相談を受ける担当者を、明確に定めて配置
--

障害特性に応じた合理的配慮の提供

事例①

聴覚障害のある方への配慮

■当初の対応事項

- ・音声の文字化ツールの導入
- ・筆談、メール、PCチャットでのコミュニケーションなど基本的な配慮は実施、通常業務は問題なし

■困りごと



困りごと…

- ・1対1のコミュニケーションに問題はない
- ・複数人いる会議などについていくことが困難

■合理的配慮の提供内容



- ・議事録係をあらかじめ決め、隣の席で参加
- 会議の進行をテキストで把握・参加が可能に
- ・加えて事前に会議資料の共有を徹底

障害特性に応じた合理的配慮の提供

事例②

精神障害のある方への配慮

精神障害の特性は「不安が大きくなる」こと
「見える化」によって「見えない不安」を解消

■職場における不安要素
(見えないため、不安を引き起こす可能性の高い要素)



①成果物

最終成果物・達成基準



②手順・優先順位

成果を出すための具体的な行動



③判断

判断基準・タイミング
判断分岐数(選択肢の数)



④考え・ コミュニケーション

目的・常識・感情・使用言語・声



⑤全体図

仕事の全体像・役割
コミュニケーションライン



⑥必要な能力

知識・スキル

■不安要素はドキュメント化して
「見える化」する

業務マニュアル、チェックシートなどツールの
ドキュメント化を徹底する



4. 障害のある方を新たに雇用する際の準備

準備～面接～定着

障害者雇用を進めるにあたっての基本的な流れ

採用フェーズの整理 = **安定就労**を実現する上でも重要なポイント

雇用の計画

■雇用の目的

- ・基本理念と自社の雇用の継続
- ・雇用率達成と経営の優先準備
- ・基本方針の決定

■コストの確認

- ・認められる採用と雇用費用

■人的リソースの確認

- ・雇用に関わる社内スタッフ

■対象事業・業務選定

- ・既存の事業で雇用する
- ・雇用のため新しい事業／業務を創る

採用の準備

■職務内容

- ・既存の業務から選ぶ
- ・新しく職務を創る

■採用要件

- ・職務遂行に必要なスキル

■募集条件

- ・給与／雇用形態／就業時間／
選考プロセス

■社内コンセンサス形成

- ・取り組む意義の説明
- ・不安の払しょく
- ・障害と必要配慮の共有

採用の実行・入社後の対応

■採用母集団の構築

- ・ハローワークと民間職業紹介
- ・支援機関と教育機関

■採用選考

- ・必要スキルの有無
- ・職業準備性の確認

■受け入れ

- ・サポート体制の構築
- ・配属部署、指導者のフォロー
- ・支援機関との連携

障害者の登用最適化に向けた業務創出・切り出し

障害者雇用の業務創出・切り出しは、
障害者のアサイン・登用最適化の観点で常に必要になってくる

障害者雇用というバイアスをはずし、業務全体から棚卸しすることが重要

STEP 1

部署を選定する



STEP 2

業務を洗い出す



STEP 3

業務を見える化して
分類する



STEP 4

マニュアル化・
標準化する



【お役立ち資料】障害者雇用の業務創出、切り出しの進め方ガイドブック



人材要件の整理

障害者雇用では「業務適性」だけではなく「**障害受容・障害理解**」の確認・把握が重要

$$\text{業務要件} \times \text{職業準備性} = \text{人材要件}$$

業務適性

対人技能

- 業務専門知識(オペレーション能力)
- 自律性、判断力、対人折衝能力
- ストレス耐性
- 作業手順、マニュアル理解力
- 性格さ、丁寧さ

基本的 労働習慣

障害受容・障害理解

生活 リズム

体調管理

- 障害の需要・自己理解
- 健康管理
- 日常生活管理
- 対人技能
- 基本的な労働習慣

面接における基本事項

基本的な考え方

- ・本人に責任のない事項を聞いてはいけない(本籍、出生地／家族／住宅状況／生活環境・家庭環境 等)
- ・本来自由であるべき事項を聞いてはいけない(宗教／支持政党／人生観・生活信条／尊敬する人物／思想 等)
- ・障害の有無、障害の種類で採用の可否を決めてはいけない(車いす、補助犬その他の支援器具等の利用 等を含む)

(出典:厚生労働省「公正な採用選考の基本」・「障害者差別禁止指針」)

面接の雰囲気作り(ラポール形成力)の重要性

着目ポイント

企業目線で「入社後のミスマッチを減らす」観点で注意すべき内容

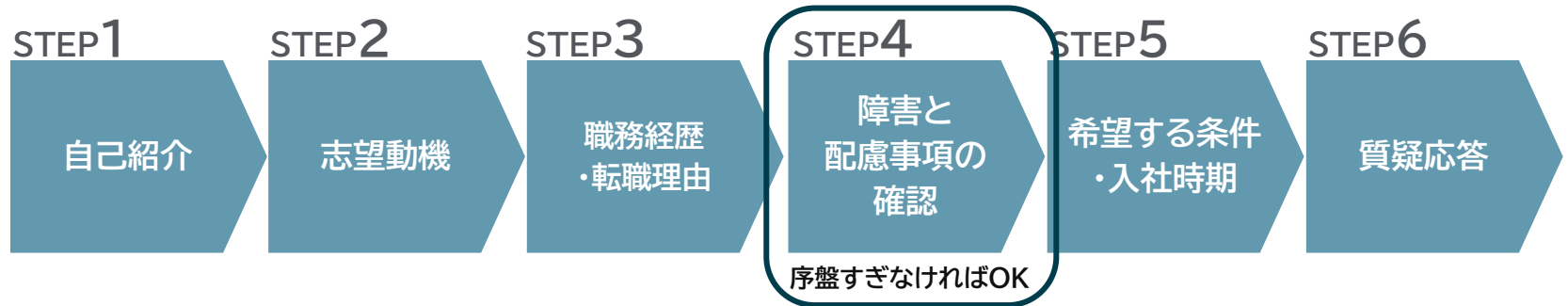
約5700名のはたらく障害者に実施したアンケート調査

- ・「合理的配慮の提供状況を確認した所、「必要だが配慮を受けていない」と回答したはたらく障害者は全体の3分の1に該当
- ・配慮を受けていない理由は、「どの程度まで配慮を求めてよいかわからない」「自ら配慮を求めるのは気が引ける」が全体の6分の1に該当

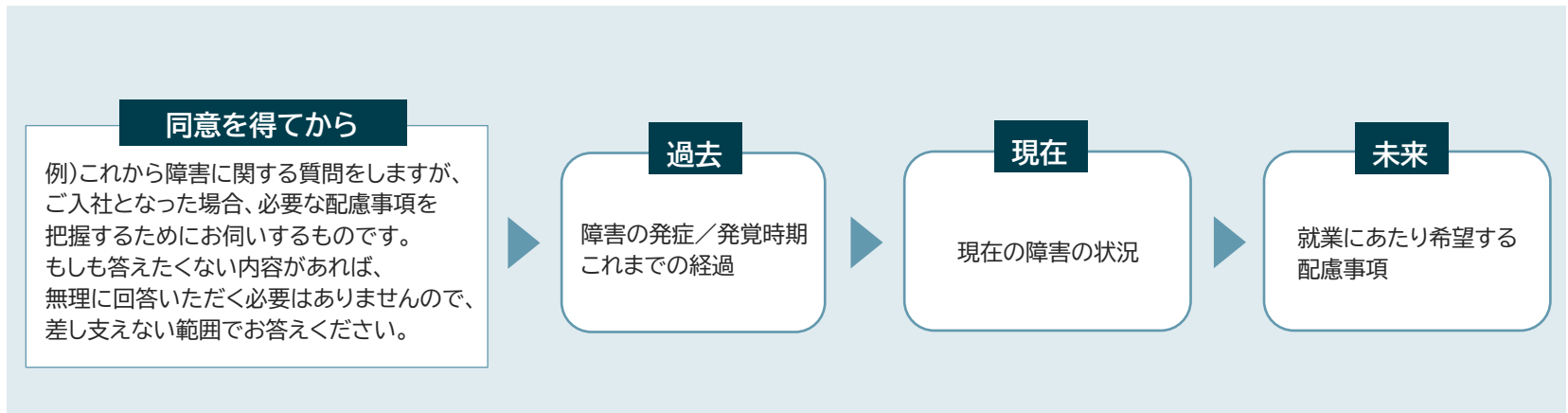
(参考:独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター「障害者の雇用の実態等に関する調査研究」)

採用面接の流れ

障害について確認をするタイミング



障害の内容確認 留意事項と流れ



障害者採用の面接 | 合否判断の考え方①

採用を判断する際のポイント

障害者の採用も、**基本的には一般社員の採否の判断ポイントと同じ**です。

1 仕事への意欲

2 ・職務経歴、スキル、
・職務遂行能力などから
判断する職務とのマッチング

3 周囲との協調性

(出典:厚生労働省「[公正な採用選考の基本](#)」・「[障害者差別禁止指針](#)」)

障害について

障害者採用の場合、障害に関する内容が加わりますが、**全て整っていることが採否を判断する要件ではありません。**
周りの支援・配慮にて、はたらくことは出来るということを十分に踏まえ、採否を検討することが望まれます。

1 障害の自己理解

2 職業準備性

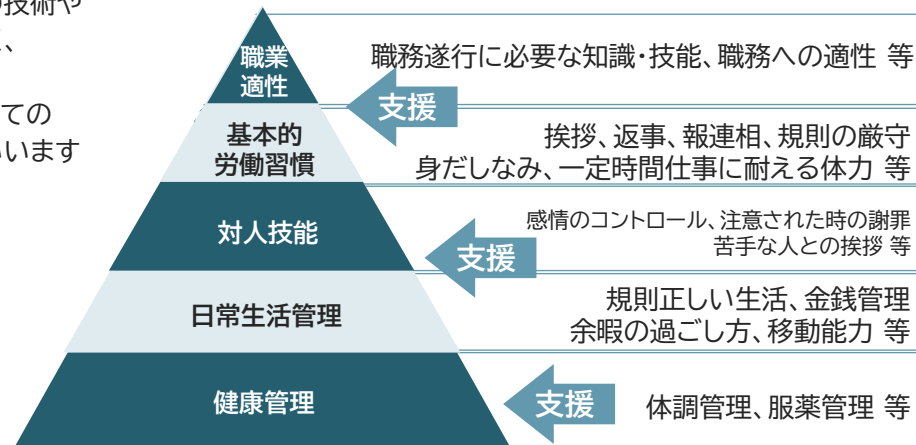
障害者採用の面接 | 合否判断の考え方②

障害の自己理解

- 職場で「自分ができる事」・「できない事」・「サポートを受ければできる事」を理解し、それを説明できる
- 困った時に自分から周囲にサポートを依頼できる

職業準備性

特定の職業に就くための技術や資格の習得状況ではなく、どの職業にも共通して必要とされる職業人としての基礎的な要件のことをいいます



新卒採用・キャリア採用
にて確認している要素

安定就労要素となる
職業準備性

1

就労支援機関の職員等の面接同席について

求職者が、就労移行支援事業所などを利用している際、
「面接に職員を同席してもよいか？」と求められるケースがあります

- ①合理的配慮提供上、認める事が望ましいとされている
- ②第三者視点で得られる情報もあり、企業にとってもメリット有

(参考:厚生労働省「[合理的配慮指針](#)」)

2

志望動機を伺う質問について

志望動機を伺う際「他の企業ではなく、当社を選んだ理由はなにか？」と深堀り続けるより、
「想定する職務内容を希望する理由」「業界への興味・関心」などを伺った方が効果的です

障害配慮上「はたらき方(労働時間、在宅勤務可能か否か?)」や
「通勤経路・通勤の所要時間」等が優先されることがあるため

安定就業のためにマネジメントが実践すること

管理者が意識・実践すべき5つの事項

1 相談しやすい
職場の雰囲気
づくり

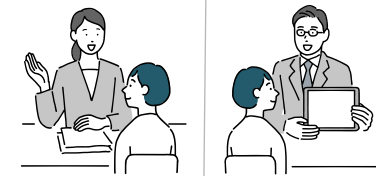
2 人事や上司との
面談を
定期的に継続

3 業務の難易度が
適切であること

2 業務の量が
適切であること

5 障害名で
ひとくくりに
判断しない

直属の上司と人事の面談は別々に行う
「2ルートのラインケア」
がポイント！



1

業務量や業務進捗を確認

業務の量や内容・職責の
変更が体調に影響

規則正しい生活リズムの
維持が必要

＼ 配慮するポイント ＼

- ・業務の調整をはかる
- ・進捗確認を行う

2

体調変動のサインなどを見逃さない

ご自身で自覚しているサインについては
対処法を備えている
(身体の痛み、表情がくもる、不眠、業務スピードの低下 など)

＼ 配慮するポイント ＼

表情や口調、行動への
変化が見られたら、声をかける

3

規則正しい生活リズム維持のための労務管理

もともとの気質などから
寝ずに仕事をし続ける

想定以上のパフォーマンス
を発揮する



＼ 配慮するポイント ＼

過度な残業などの
長時間勤務を是正

4

柔和な態度を示し、安心感を持たせる

業務遂行能力の低下などが
ご自身の能力不足と考える傾向にある



＼ 配慮するポイント ＼

安心感の醸成や柔和な態度を
示すことが、自信につながる

5

仕事の教え方を工夫

仕事の教え方を工夫すると
理解が促進

＼ 配慮するポイント ＼

- ・やってみせる、仕上がり状態を見せる
- ・マニュアルをフローチャートにする
- ・仕事を細分化する

6

本人の「強味・長所」に注目

「得意」を活かして仕事ができただけは
言葉にして褒めることで、自信が回復

＼ 配慮するポイント ＼

- ・できること
- ・得意なこと
- ・どのような職場環境・サポートがあれば、本来の能力を発揮できるか

5. 共にはたらく社員への 意識啓発方法

現場任せにしない全社的なサポート

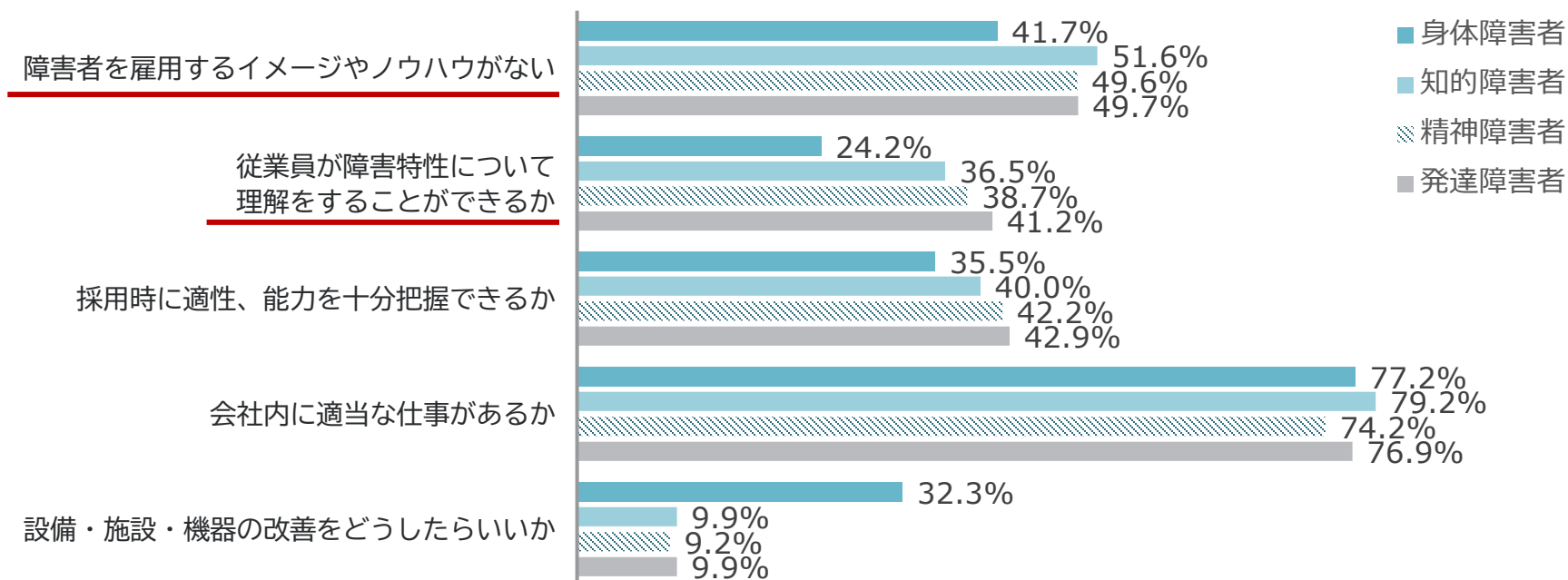
課題

障害者雇用に関する
ノウハウ・ナレッジの不足



“知らない” “わからない” からくる不安を
ともに解消していくアプローチが必要

雇用するに当たっての課題の有無



社内理解の促進

障害のある社員のためだけでない

“分からないこと”の解消は、
共にはたらく社員のサポートにもつながる

社内理解の促進は、全体最適化に寄与するものである

一緒にはたらく同僚は、安定就労のキーマン

雇用管理上の配慮や支援

障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために
研修などを実施する

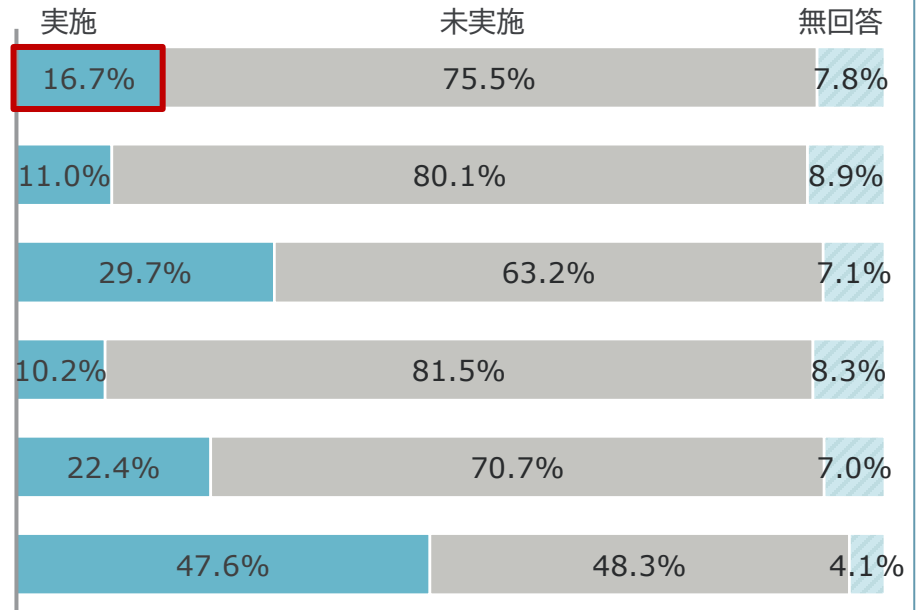
障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として
職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える

障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる

技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による
不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する

障害者のキャリア形成を考慮して、さまざまな職務を経験
できるように工夫している

障害の状況に応じた勤務形態（在宅勤務、短時間勤務、
シフト勤務等）を設ける



出典：2014年4月 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センターによる調査
「事業所における障害者雇用に関する配慮や支援の状況」（障害者を雇用している企業（1,333 社）に対する質問への回答結果）

仕事を任せて
大丈夫？

関わり方が
わからない



同僚・関係者

話しかけて
いいのかな

どんな配慮が
必要なの？

障害者と共にはたらく理解を得るための“4つのポイント”

1

障害者雇用や配属の目的を説明する

2

必要な配慮や「できること」「できないこと」を知ってもらう

3

就業管理のためのサポートをお願いする

4

緊急時の対応を定めておく

一緒にはたらく同僚は安定就労のキーマン

配属目的の理解

障害者配属の目的と目指す状態の共有

- 障害のある社員の配属により、どのような組織を目指すのかを共有し、同意を得ることで、組織としての施策実行力を高める。
- 障害のある社員の配属により、関係者や同僚に期待する役割を伝え、当事者意識を高める。

配属事項の周知

障害特性、出来ること、出来ないことの共有

- 障害のある社員と合意した配慮事項を共有し、共にはたらく社員の不安を軽減する。
- 「障害名」の周知は基本的に不要。もし「障害名」の周知が必要となる場合には、事前に障害のある社員本人の承諾を得る。

管理上の依頼

障害のある社員の就業管理上、必要な依頼または共有

- 日常における本人の状態について、雇用管理者の目が届かない範囲で把握が必要な事項を洗い出し、同僚に共有のうえ確認と報告を依頼。
- 本人の特性上、業務の中で共にはたらく社員と異なる動きが想定される場合予め説明し、対応してほしいことと、対応が不要なことを伝える。

緊急時の対応

不測の事態が発生した場合の対応方法を説明

- 災害時に誰がどのように誘導など対応するか決めておく。
- 災害時や通勤困難な状況において、想定される本人への対応方法の認識をあわせておく。
- 障害特性により発作症状が出た場合に、管理者への報告や本人への対応事項を予め決め、同僚・本人・管理者の3者で合意する。

<管理者向け>

定着するための
職場づくり
ワークショップ120分



障害者雇用の
雇用管理と定着について
ワークショップ120分



研修サービスに
関する資料はコチラ



<人事ご担当者向け>

業務切り出し
就業後の配慮
ワークショップ150分



精神障害者雇用
活躍のポイント
講義60分



差別禁止、合意的配慮の事例
ラインケアの方法
ワークショップ120分



障害のある社員対象の
人事面談研修
ワークショップ120分



<相談窓口担当者向け>

合理的配慮ワーク
ワークショップ90分



<所属部門従業員向け>

障害特性と情報格差
ラインケアの方法
ワークショップ120分



<全従業員向け>

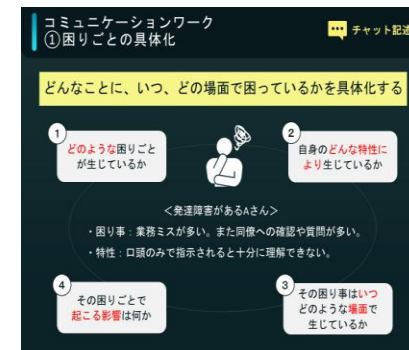
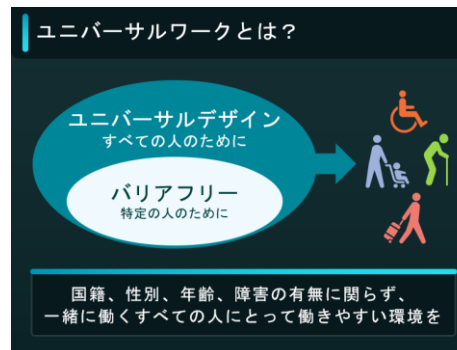
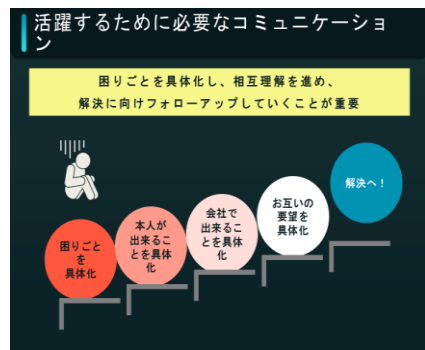
多様性を認めあう職場環境での
コミュニケーション方法
ワークショップ90分



障害者雇用の現場で役立つコミュニケーション手法を学ぶ研修プログラム (株式会社ミライロと共同開発)

下記のようなニーズに対して実践的なコミュニケーションや合理的配慮の考え方を学べます

- ・ 障害者雇用を進めているが、現場で課題が生じている
- ・ 障害者が安心してはたらき、活躍できる組織や環境、仕事づくりのポイントを知りたい



6. 本日のまとめ パーソルダイバーズのご支援内容 のご紹介

パーソルダイバーズの法人向けソリューション

パーソルダイバーズの法人向け障害者雇用ソリューションが他社とは違う点。

それは、採用計画から採用後の定着支援までご支援できる「カバー領域の広さ」と、特例子会社として自社で障害者雇用を行ってきた当事者経験による「ノウハウの深さ」にあります。こうした強みをもとに貴社の障害者雇用の課題を解決いたします。

パーソルグループの特例子会社としての
豊富な障害者雇用経験

障害者雇用における
国内No.1※の採用支援実績
人材紹介サービス

あらゆるフェーズをご支援する
障害者雇用
コンサルティング

※2023年度厚生労働省「人材サービス総合サイト」

パーソルダイバーズの法人向けソリューション

障害者の転職ご支援数No.1※人材紹介サービスdodaチャレンジ

障害者雇用を行う法人に向け、さまざまな支援ソリューションをご提供しているパーソルダイバーズ。その中でも特にニーズの高い“人材紹介”を担うのが、障害者向けの就職・転職支援サービス「dodaチャレンジ」です。「dodaチャレンジ」が信頼されているポイントを解説いたします。

年間就職支援人数 No.1※の実力・実績

- ・dodaチャレンジは年間**1,000名**以上の方の就職・転職をご支援。
- ・求人をお預かりした企業さまは**4,600社**以上。
- ・豊富な採用ノウハウを保有しているので、安心してご利用いただけます。

dodaチャレンジ



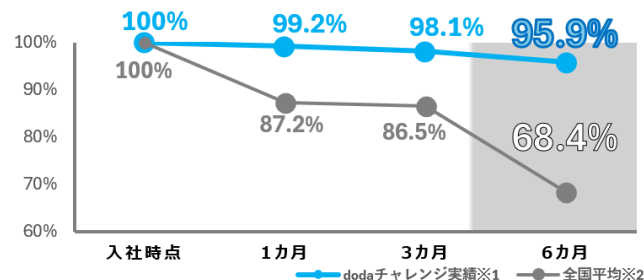
※2022年度厚生労働省「人材サービス総合サイト」

多様かつ豊かな登録者

- ・dodaチャレンジの登録者数は国内最大級で、年齢も経験職種も多様です。
- ・人材要件に合わせて求職者さまのご紹介が可能です。

安定就労・定着・活躍いただける理由

- ・dodaチャレンジでは、専任のアドバイザーが体調や人柄、スキルを踏まえ「安定的に就業を継続できるかどうか」を判断しています。
- ・半年後定着率は、ハローワーク経由の全国平均を大幅に上回る**95.9%**
- ・障害の種類に関わらず高い定着率を実現しています。



※2)参考:「障害者の就業状況等に関する調査研究」
(2017年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

詳しい費用はこちらの資料を
ダウンロードの上ご確認ください。



パーソルダイバースの法人向けソリューション

パーソルダイバースの障害者雇用ソリューション

パーソルダイバースでは、人材紹介にとどまらず、業務・制度の設計、定着支援・研修、特例子会社の設立まで、企業の障害者雇用のすべてのフェーズに合わせた多彩な支援メニューをご用意しています。トータルでのご支援も、スポットでのご支援も、企業の課題に合わせて柔軟に対応することが可能です。

実際にお問い合わせいただく内容です

障害者雇用は初めて！ 何からどうすれば？

- ・ 障害者雇用をはじめる必要がある
- ・ 親会社の方針で取り組むことになった
- ・ 障害者雇用の知識ゼロ！社内に頼れる人もいない…
- ・ 障害のある方に対応いただく業務がみつからない
- ・ 採用したい人材からの応募がなく困っている…



↓ Advice ↓
**雇用計画
採用の実行支援
採用施策の企画・準備**

雇用は進めているが なかなか上手くいかない…

- ・ ハローワークからの採用に限界を感じている…
- ・ 現場管理やマネジメントに苦勞している
- ・ 採用したものの、安定した就労が続かない
- ・ 社内での理解や関心が得られず、雇用が広がらない
- ・ どこに課題があるのかさえわからない！



↓ Advice ↓
**採用の実行支援
受け入れ部署の設立
業務・制度設計**

ちょっと特殊な課題があるんです…

- ・ 予算がないし、社内の承認が得られない
- ・ 勤務地や業務、バリアフリーの調整が困難
- ・ ITスキルが必要なポジションしかない…
- ・ 一度に大人数の採用が必要になった…どうすれば？
- ・ 自社でのインクルーシブな雇用 に切り替えたい…



↓ Advice ↓
**研修実施
部門づくり支援
組織コンサルティング**

パーソルダイバースなら、あらゆるフェーズの課題に対し、
ワンストップでのご支援が可能です！

詳しい費用はこちらの資料を
ダウンロードの上ご確認ください。



障害者雇用を企業の力に変える Challenge LAB

「法定雇用率や労働市場はどう変化していくのか？」「雇用準備はどうするの？」
「採用活動、面接の仕方は？」「現場でのマネジメント、定着化するには？」

障害者雇用に取り組む人事・採用担当者や経営者に向けて、雇用課題の解決に役立つノウハウや情報を提供しています。

ニュース・特集

行政発表や調査結果など、最新のトピックを紹介するほか、テーマを深掘した特集を紹介

障害者雇用のノウハウ・テクニック

法制度や障害の特性、仕事内容、配慮の仕方など、基礎知識から実務に役立つノウハウまでを豊富に紹介

オピニオン

当社事例や、有識者や企業へのインタビューを通じて障害者雇用の成功のポイントを紹介

用語集

障害特性から支援制度まで、障害者雇用でよく耳にする用語を簡単に解説

資料ダウンロード

労働市場や雇用におけるガイド、採用のポイントなどカタログ形式で提供

コラム

パーソルダイバーズの現場コンサルタントによるコラム。具体的なご支援事例から障害者雇用の課題とヒントを解説します。



新着記事や法人企業向け無料セミナー情報や新着記事をはじめ、マーケット情報や国の障害者雇用政策の最新情報、実務ノウハウに関する“サイト非公開情報”をお届けする無料メール配信登録も受付中です！

<https://persol-diverse.co.jp/lab/>

※スマートフォンからのアクセスには2次元バーコードをご利用ください。



パーソルダイバーズの法人向けソリューション

【費用無料】障害者雇用相談援助事業 ※利用条件有

相談援助事業とは、労働局長が定めた認定事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する企業様に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を実施する事業です。
パーソルダイバーズも認定事業者の命を受け、該当事業のサービス運営開始となりました。

サービス概要

障害者雇用に係る様々な課題に対してサービス専任担当が
費用無料でご支援致します

■ご支援対象となる課題(一例)

- 経営陣/就労現場の理解促進
- 障害者雇用における業務創出・選定
- 採用・雇用方針の決定、採用活動に向けての具体準備
- 採用後の雇用管理・職場定着 等

■ご支援期間

2か月程度

お問い合わせ

問合せ▶ pdi-sodanenjyo@persol.co.jp (相談援助担当)
商談予約▶ <https://dodachallenge.eeasy.jp/soudanenjyo>



※1参考:「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内(2024年、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)

ご利用条件

・現行の**法定雇用率に対して不足**がある(不足見込みである)

・**ハローワークへ求人票提出が可能**
※非公開形式でもOK!

活用事例

■経営向けの 障害者雇用理解の促進	■企業内における職務 の創出・選出
 <ul style="list-style-type: none"> ■社員人数: 約100名 ■製造メーカー 	 <ul style="list-style-type: none"> ■社員人数: 約150名 ■物流サービス
【ご支援内容】 ・経営向け障害者雇用目的の落とし込みと理解促進、 障害者雇用における偏見の緩和促進	【ご支援内容】 ・具体的にお任せをする業務の設計、職務内容の 構築をし、採用準備のベースの作成
【現場の声】 ・経営の理解が高まったことで雇用準備をスムーズに 進めることができたようになった。	【受入れ部署の声】 ・具体的な業務内容が設計できることで、採用準備がスムーズに進みました。

※参考:「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内

詳細はこちらの資料※1を
ご確認ください。



当社の法人企業様向けサービスに関する
お問い合わせ



パーソルダイバース株式会社 法人窓口

pdi-sales@persol.co.jp

まずはお困り・お悩みごとを
気軽に相談



法人のお客様 日程調整サイト

<https://2b.persol-diverse.co.jp/eeasy/long/mail2>

※ 本資料記載の内容は予告なく変更、更新する場合がございます。予めご了承ください。