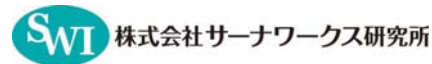


平成27年度全国キャリア・就職ガイダンス  
「障がいのある学生のキャリア支援・就職支援」

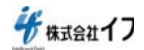
## 障がいのある学生の就職支援

～企業が行う配慮・障がいの伝え方～

2015年6月16日



本資料の全部または一部の無断転載、複写、その他の二次的利用を禁止いたします。



### 目次

#### ○民間企業の雇用率と雇用状況

民間企業における障がい者雇用率

規模別 実雇用率状況／雇用率達成企業の割合（企業規模別）

#### ○年齢階層別障がい者数

#### ○障がいのある学生数

#### ○「障がい学生の就職活動白書」の調査より

企業が面接・選考時に行う配慮

企業が実際に勤務する際に行う配慮

企業が選考で重視する点と採用・選考時の問題点

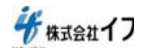
障がいを伝える際に確認しておきたいこと

伝え方（確認の仕方）の例

#### ○企業における事例

障がい者雇用を行う企業でのサポート事例

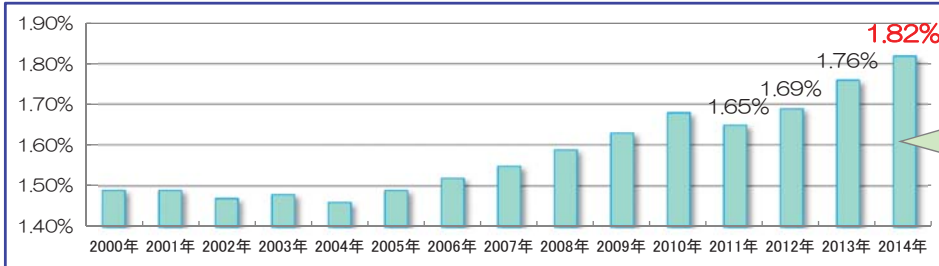
## ○民間企業の雇用率と雇用状況



### 【民間企業における障がい者雇用率】

平成26年11月厚生労働省発表  
「平成26年 障害者雇用状況の集計結果」より

民間企業（従業員50名以上）における実雇用率



2014年民間企業の雇用率  
**1.82%**  
(対前年度 +0.06%)

### 【規模別 実雇用率状況／雇用率達成企業の割合（企業規模別）】

■実雇用率状況	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500～1000人未満	1000人以上
2014年	1.46% ↑	1.58% ↑	1.76% ↑	1.83% ↑	2.05% ↑
2013年	1.41%	1.52%	1.71%	1.77%	1.98%

### 法定雇用率の推移

(2013年4月1日より引上げ)

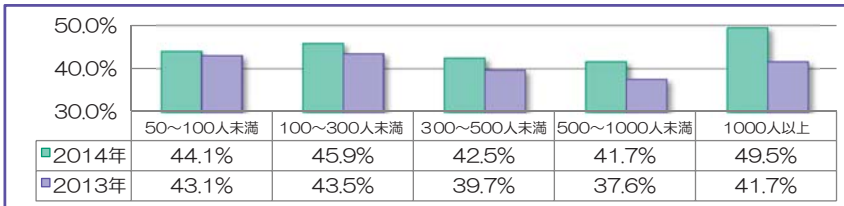
民間企業 1.8% ⇒ 2.0%

特殊法人等 2.1% ⇒ 2.3%

国、地方公共団体 2.1% ⇒ 2.3%

都道府県等の教育委員会 2.0% ⇒ 2.2%

### 法定雇用率達成企業の割合

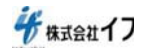


2014年、従業員1,000人以上規模の企業では、実雇用率が法定雇用率2.0%を上回りました（達成企業の割合は49.5%）。また、民間企業の障がい者雇用者数は2014年度、43万1,225.5人と過去最高を記録しました。年々障がい者の雇用が着実に進んでいることがわかります。

3

本資料の全部または一部の無断転載、複写、その他の二次的利用を禁止いたします。

## ○年齢階層別障がい者数



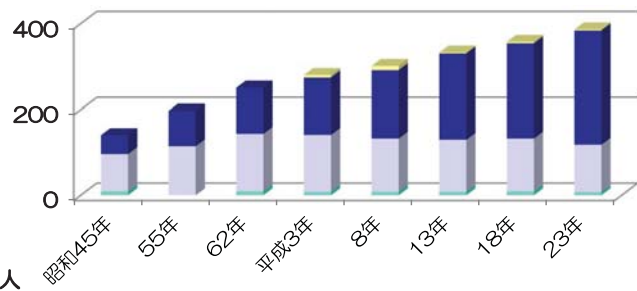
### 【年齢階層別障がい者数（身体障がい児・者 在宅）】

	～17歳	18～64歳	65歳～	不詳
昭和45年	9.4	87.2	44.2	
55年		115.0	82.6	
62年	9.3	134.6	106.8	
平成3年	8.1	133.3	133.0	5.8
8年	8.2	124.6	158.7	9.9
13年	8.2	121.8	200.4	2.2
18年	9.3	123.7	221.1	3.5
23年	7.3	111.1	265.5	2.5

※昭和55年の身体障がい児・者は0～17歳の調査は行われていません。

単位：万人

平成26年6月内閣府発表「障害者白書」より

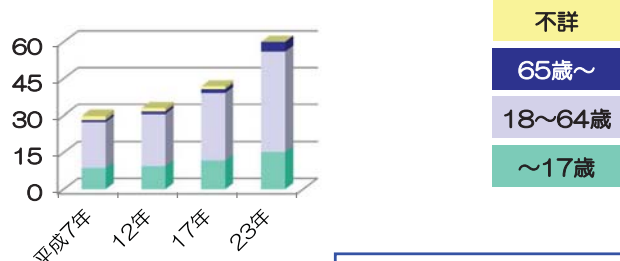


### 【年齢階層別障がい者数（知的障がい児・者 在宅）】

	～17歳	18～64歳	65歳～	不詳
平成7年	8.6	18.8	0.8	1.6
12年	9.4	21.2	0.9	1.4
17年	11.7	27.4	1.5	1.2
23年	15.2	40.8	5.8	0.4

※平成7年の調査結果以降を掲載

単位：万人

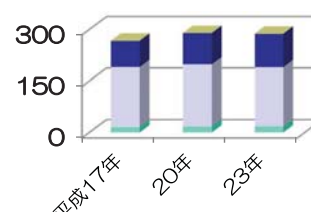


### 【年齢階層別障がい者数（精神障がい者 外来）】

	～19歳	20～64歳	65歳～	不詳
平成17年	16.1	174.2	76.6	0.5
20年	17.3	180.8	91.5	0.5
23年	17.6	172.4	97.4	1.0

※平成17年の調査結果以降を掲載、精神障がい者とは、「精神障害者健康福祉手帳」所持と関係なく医療機関を利用した精神疾患患者数で算出

単位：万人



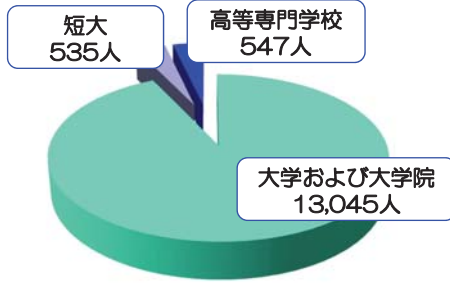
平成23年時点での18～64歳（精神障がい者は20～64歳）の障がい者数は、身体障がい者が111.1万人、知的障がい者が40.8万人、精神障がい者が172.4万人、合計で3,243,000人となっています。

4

本資料の全部または一部の無断転載、複写、その他の二次的利用を禁止いたします。

## ○障がいのある学生数

### 【高等教育機関における障がいのある学生数】



日本学生支援機構「平成26年度 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」より

障がいのある学生の総数：14,127人  
（平成26年5月1日現在）

### 【卒業後の進路】

平成25年度に卒業した障がい学生  
2,122人  
（平成26年3月卒業）

うち、就職を選んだ学生

卒業後の進路に就職を選んだ学生  
1,061名  
進学しつつ就職している方21名  
合計1,082人  
約半数が就職

日本学生支援機構「平成26年度 大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果報告書」によると、高等教育機関における障がいのある学生は、平成26年5月1日現在で大学および大学院が13,045人、短大が535人、高等専門学校が547人、総数14,127人となっています。

また平成25年度に卒業（四年制大学等だと平成26年3月卒業）した障がいのある学生は2,122人。そのうち卒業後の進路に「就職」を選んだ学生は1061名、進学しつつ就職している方21名を含めて1,082人でした。

## ○「障がい学生の就職活動白書」の調査より

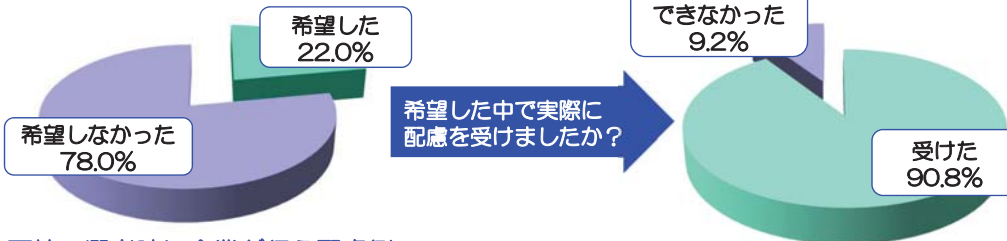
### 企業が面接・選考時に行う配慮

障がい学生の就職活動白書

株式会社イフでは、毎年独自にアンケート調査した結果を「障がい学生の就職活動白書」として取りまとめ、全国の大学、短大、専門学校等に送付しています。

その調査をもとに、企業が行う面接・選考時での配慮、実際に勤務上でやっている配慮、障がいの伝え方などについて説明いたします。

#### 【学生】面接・選考時に配慮を希望しましたか？



「2015年卒版」



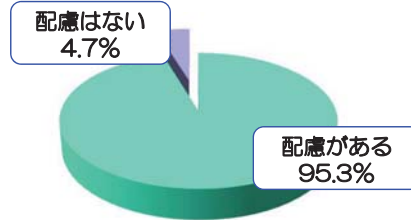
#### 面接・選考時に企業が行う配慮例

- 会場への案内・誘導** → 視覚障がい者、車いすの方などを対象に会場まで案内
- 会場の設定** → 駅からの経路や会場内のバリアフリーが行き届いている場所での選考
- 面接・説明会での個別対応** → 聴覚障がいの方などにグループディスカッション、複数面接から個人面接などへの切替
- 要約筆記、手話通訳の配置** → 説明会、グループ・複数面接、個人面接時の要約筆記や手話通訳の同席
- 点字資料、文字拡大資料などの準備** → 説明会などにおける大型スクリーン、音声読み上げソフト、点字資料などの準備
- 筆記試験でのサポート** → 筆記試験問題の点訳・拡大・音訳  
視覚障がいや肢体不自由の方に対する記入式筆記試験での代筆

## ○「障がい学生の就職活動白書」の調査より

### 企業が実際に勤務する際に行う配慮

【企業】勤務する上で対応可能な配慮はありますか？



#### 実際に企業が行う配慮例

<b>通勤に関する配慮</b>	自宅から通える支店・店舗での受入、転勤のない地域限定職での採用、ラッシュ時を避けるための時差通勤・フレックスタイム制の導入、自動車通勤の許可や社内駐車スペースの用意など
<b>勤務時間、通院への配慮</b>	定期的に通院の必要がある場合の休暇制度、1日の勤務時間の短縮（例：6時間制の導入）、残業に関する配慮など
<b>仕事に関する配慮</b>	障がい内容に応じた仕事の準備、聴覚障がいの方などに対する電話対応への配慮、業務における筆談対応など
<b>入社後のフォロー体制 職業相談員の設置</b>	上司や人事との定期面談、認定講習を修了した「障害者職業生活相談員」の設置
<b>情報保障に関する配慮</b>	会議時のノートテイクや社内SNSを利用した情報共有など また、社内で手話サークルを開く会社もあります。
<b>社内のバリアフリー化</b>	車いす用エレベーター・トイレ、段差の解消、通路幅の確保 点字ブロック・点字案内板の設置など
<b>支援機器・ソフトの導入</b>	拡大読書器・音声読み上げソフト、大型ディスプレイなどの用意
<b>職場での講習などの実施</b>	配属前の部署内における受入講習、必要なサポートの説明

95.3%の企業が勤務上で対応可能な配慮が「ある」と回答しています。  
具体的に企業では、障がい内容によって上記のようなさまざまな配慮を行っています。

7

本資料の全部または一部の無断転載、複写、その他の二次的利用を禁止いたします。

## ○「障がい学生の就職活動白書」の調査より

### 企業が選考で重視する点と採用・選考時の問題点

企業は面接・選考時、実際の勤務上でさまざまな配慮をおこなっています。  
応募の初期段階から障がい内容について伝え、相談することが重要です。

#### 企業が重視する点

##### 選考初期

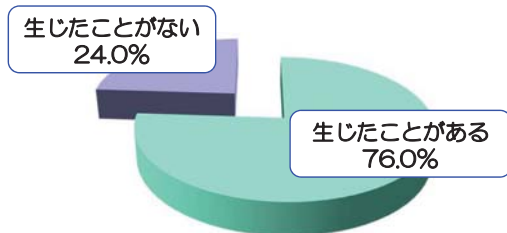
1位	コミュニケーション能力
2位	障がい内容
3位	誠実さ
4位	理解力・判断力
5位	仕事に対する熱意
	行動力・実行力
	就業意識の高さ
	将来の可能性
	入社意欲

##### 最終選考時

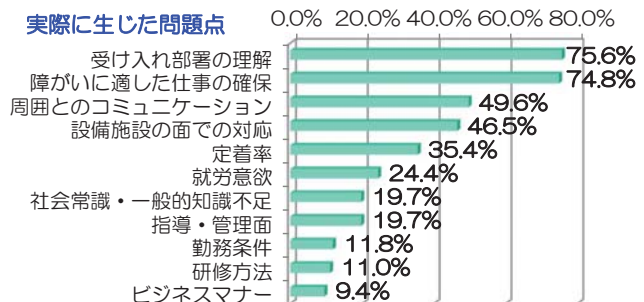
1位	コミュニケーション能力
2位	誠実さ
3位	将来の可能性
4位	理解力・判断力
5位	仕事に対する熱意
	入社意欲
	面接試験結果
	障がい内容
	行動力・実行力
	志望度

#### 障がい者採用における問題点

障がい者採用において問題が生じたことがありますか



#### 実際に生じた問題点



障がい者採用において問題が生じたことが「ある」と回答した企業は76.0%です。  
生じた問題点として上位に挙げられたのは「受け入れ部署の理解」「障がいに適した仕事の確保」でした。  
これらのことを解決する方法の一つとして、学生は自分の障がいについて伝え、また企業は学生の障がいについて理解することが大切です。

8

本資料の全部または一部の無断転載、複写、その他の二次的利用を禁止いたします。

## ○「障がい学生の就職活動白書」の調査より

### 障がいを伝える際に確認しておきたいこと

ほとんどの企業では、面接時に障がいについての質問や相談があります。その時に伝え漏れることがないように、障がい内容、サポートが必要なこと、困難なことなどをあらかじめ整理しておくことが重要です。実際に学生が相談したことについて、いくつか例を挙げてみます。

通勤時の乗換駅の状態、勤務先の最寄り駅から就業場所までの段差の有無

社内外への移動や移動介助

パソコン入力する際の各種入力支援ソフトの有無

自動車通勤や駐車場の有無

車イスで利用できる机の設置

細かい作業の内容や頻度について

時差通勤・フレックスタイム制（ラッシュを避けるため）

会議・打ち合わせの頻度およびノートテイク、情報保障について

転勤の有無

引き戸・押し戸・自動ドアなどドアの開閉について

電話対応の有無、頻度、業務指示

残業を早出に振り返ることが可能か（夜道歩行が困難な場合）

入室時のセキュリティーセンサーの高さ

多人数でのイベント時の手話対応

健康管理室の有無

エレベーター開閉ボタンの位置

チャイム・放送など聞こえないと困ることの有無

産業医や看護師の在席または定期的な健康相談の有無

オフィス内の段差昇り降りが必要な場所の有無

回転灯などの緊急時を知らせる機器・設備について

#### ●障がいの内容について

障がい内容を説明する際には、主治医から「就業にあたって」の診断書（意見書）などを入手し、応募書類とともに準備しておくことも大切です。

## ○「障がい学生の就職活動白書」の調査より

### 伝え方（確認の仕方）の例

障がいによってできること、できないことがあります。わかりやすく、簡潔に伝えることが大切です。ここではいくつかの例を挙げてみます。

あまり重たいものは持てませんが、2Lのペットボトル2本程度までなら持てます。ファイルやコピー用紙なら〇〇ぐらいなら（またはノートパソコン）は持ち運びできます

簡易・筆談ボードや会話補助装置を用いたコミュニケーションの対応は可能ですか

会議時、ボイスレコーダーなどで録音することは可能ですか（機密保持のためできない場合あり）

夜間、暗い場所での移動が困難なため長時間の残業はできませんが、早出なら可能です

毎月〇日に通院がありますが、お休みを頂くことは可能でしょうか

筆記は時間がかかりますが、PC操作なら1分間60文字ぐらい打てます1時間ほどなら連続でPC操作できます

医師の薦めもあり、長時間の残業はできませんが、1日1時間ほどならできます

通院（人工透析）のため、週〇回、〇時に帰宅することは可能でしょうか

新聞の文字は読みづらいですが、普段使用している拡大鏡があればPCの文字は問題なく見えます

右耳は補聴器を使用しているため、問題なく聞こえますので接客もできます

事前の職場見学は可能ですか（スムーズな移動などの確認含む）

聴覚障がい用電話機があれば電話対応もできます

歩行は1日2kmぐらいなら可能です（～mほどの移動、～分ほどの連続歩行は問題ありません）

入社後のミスマッチを防ぐためには、自分の障がいについて理解し、どんなサポートがあれば何ができるかを具体的に伝えることが大切です。

## ○企業における事例

### 障がい者雇用を行う企業でのサポート事例

企業では、障がい者雇用促進に向けてさまざまな取り組みが行われています。最後に、障がい者を雇用する上で各企業が実際に行っている取り組みの中から、好事例をピックアップして紹介します。

#### ●機械・鉄鋼メーカー

全国的に事業を展開している企業です。勤務地の選択肢を広げるため、各事業所に診療所と専門カウンセラーを配置した相談室を設置。  
また、新築の独身寮ではユニバーサルデザインを採用し、車イスの方でも入室できる専用個室を用意しています。

#### ●医薬品メーカー

障がい者相談窓口を設置。ジョブコーチなどの専門家を招き、受け入れ部署だけでなく、同フロアの他部署の社員にもセミナーを開いています。必要な配慮についてのレクチャー、点字ブロックなどの設備に関する知識など、周囲が障がい者と共に働くことへの理解を深めています。

#### ●IT

障がいのある新入社員が研修を受ける際、障がい内容に合わせて専門のサポートチームを結成。  
例えば、聴覚障がい者の情報保障のために、ノートテイクや手話通訳者をサポートチームに配置しました。

#### ●電気メーカー

障がい者と共に働くことを全社員が理解できるように、毎年グループ全体で障がい者雇用に関する講演会を実施。そこでは社内手話サークルに所属するスタッフが手話通訳者として協力しています。

#### ●電気メーカー

障がいのある新入社員一人ひとりに先輩社員が相談員として配属され、マンツーマンでその社員をサポートしています。また、その方と同じ部署のスタッフに対しての啓蒙活動、サポート内容についての指導まで行っています。

#### ●保険

グループ内で行う独自の障がい者雇用への取り組み、バリアフリー化に関する取り組みなど、これまで蓄積されたノウハウを「手引き」としてまとめ、社内で情報を共有しています。まずは周囲の理解を促すことで、互いのミスマッチを防いでいます。