

公的助成活用事例編 ③

ヴァリユード・カンパニー

Valued Company

公的助成を有効に活用し、価値ある事業を展開する企業を紹介するシリーズです。

障がい者雇用

「もにす認定」にトライ。 職場定着率の向上を目標に取り組もう。



「制度を上手に利用しましょう」と語る飯岡氏。

ドムの事業は、人材派遣と人材紹介の2本柱。人材派遣では、給与の日払い制度などで求職者の支持を

**高い定着率をもたらす
障がい者人材紹介。**

2020年4月に、障がい者雇用に関して優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する「もにす認定制度」がスタートしました。社会貢献に積極的な企業としてイメージアップにつながることもあり、23年6月30日時点で307の事業主が認定を受けています。そこで、もにす認定をいち早く受け、しかも、自社の事業として障がい者人材紹介を行っている株式会社ドムに取材。障がい者雇用に対して高い意識をもつ同社で、その責任者を務める法務部の飯岡淳課長に、障がい者雇用のノウハウや効果、もにす認定申請のポイントを伺いました。

2020年4月に、障がい者雇用に関して優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する「もにす認定制度」がスタートしました。社会貢献に積極的な企業としてイメージアップにつながることもあり、23年6月30日時点で307の事業主が認定を受けています。そこで、もにす認定をいち早く受け、しかも、自社の事業として障がい者人材紹介を行っている株式会社ドムに取材。障がい者雇用に対して高い意識をもつ同社で、その責任者を務める法務部の飯岡淳課長に、障がい者雇用のノウハウや効果、もにす認定申請のポイントを伺いました。

ドムでは、内勤の社員約65名※3のうち障がい者は7名。全員が精神

**話せる関係を築くために、
話す機会を多く設ける。**

効果が実証されたノウハウだから、高い定着率が実現できる。ならば、同社の取り組みそのものに学ぶのが、障がい者雇用を円滑に進め、もにす認定を獲得する近道だろう。

効果を実証されたノウハウだから、高い定着率が実現できる。ならば、同社の取り組みそのものに学ぶのが、障がい者雇用を円滑に進め、もにす認定を獲得する近道だろう。

得て、特に東京・山手線内の中小企業の求人にも強みをもつ。そして人材紹介では、障がい者雇用の支援に力を入れ、法定雇用率※1の達成に悩む企業をサポートしている。障がい者雇用を進める上で壁になるのが職場定着率の低さ。就労後1年以上の定着率は、一般に60%弱※2とされるが、ドムが紹介した企業では約95%にのぼるといふ。その理由を飯岡氏は、「自社内の障がい者雇用で、いろいろな取り組みを試し、その成功体験を基に紹介先へアドバイスしているため」と説明する。



障がい者の特性をもつ。入社直後は、まず事務サポート部に配属。社内各部署から依頼されるファイリングやスキニング、データ入力、郵便業務などの事務作業を一手に引き受ける。週30時間勤務のパート契約から始まり、その後、勤怠の状況に応じて所定労働時間を増やしていく。そして、フルタイムで働ける場合は、本人の希望により契約社員や正社員に転換（実際に、契約社員へ1名、正社員へ3名が転換）。中には他部署へ異動してキャリアの幅を広げる人もいて、事務サポート部以外に、経理部に1名、人事部に1名が所属している。

「障がい者の方を事務サポート部にいったん集めるのは、業務シェアがしやすいからです。互いに声をかけ合って、助け合えますからね。それと、専任担当者がコミュニケーションをとりやすい面もあります」同社では、障がい者の方に「セルフケアシート」を記入してもらい、毎朝、始業時に専任担当者が確認している。前日の昼と夜、そして当日



ドムのオフィスは大きなワンフロアで、その中央に事務サポート部の島がある。ここに、各部署から事務の仕事が集まってくる。



株式会社ドム 〒160-0023
東京都新宿区西新宿8-14-24 4階
☎03-5338-1270
<https://www.dom-net.co.jp/>

朝の心身の状態を本人が記録し、それを基に話し合っって作業の段取りを決める。調子が悪いときは休憩時間を増やしたり、場合によっては早退を促したりする。また、2週に1回、専任担当者との定期面談を行い、仕事のこと、生活のこと、体調のこと、何でも相談できるようにしている。

「大事なものは、何かあったら話せる関係」を築くことです。そのため、話す機会を日頃からたくさん設けているのです。会社によっては、障がい者の方を1カ所に集めら

※1 事業主に課される障がい者の雇用割合。民間企業の場合、常時雇用する労働者数に対して2.3%（小数点以下切り捨て）。2024年度から段階的に引き上げられる予定。
※2（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の就業状況等に関する調査研究」（2017年4月）より、58.4%。 ※3 ほかに常用型派遣の社員が約200名在籍している。



れないかもしれない場合
せん。その場合は、障がい者への
対応を仕事の一部
としてできる人を
立てましょう」

それでも、「話してもらえよう」よう
になるまでは時間がかかる。そこで
飯岡氏は、障がい者の就労を支援す
る機関^{※4}の活用を勧める。

「当社でも、月に1回、それぞれの
方を見ている機関の担当者に来て
もらっています。社内の人間には言
えないことでも、機関の人には話せ
るようですし、また、会社側の悩み
も聞いてもらえます。何かあったら
相談できる相手があると心強いのは、
会社も同じですね」

そして、障がい者との良い関係を
築く前提となるのが、採用時点での
見極めだ。自社で十分な配慮ができ
る人材でないと、本人にとっても会
社にとっても不幸なことになる。同
社では、まずは5日程度の体験入社
に参加してもらい、そこで障がい特
性や配慮事項、業務適性を把握。次
に面接を行い、本人の意向を踏まえ
て採用を決定している。

良い社風が生まれる にもす認定のメリット。

職場定着率を高めることは、もに
す認定の審査でも重要になる。17種
の「認定基準項目」の評価で合計20
点以上^{※5}をとる必要があるが、定

着率に最大6点が配点されている。

「ほかに配点が高いのは、雇用状況
や満足度、キャリア形成などです
が、いずれも定着率と連動して高ま
る傾向にありますから、定着率を目
標にして頑張るといいでしょう」

ただし、これらは結果の数値なの
で、これから障がい者雇用に力を入
れるなら体制づくりが重要になる
という。まずは外部の研修を受講し
て、障がい者雇用に関する知見を得
ることから始めたい。研修受講も認
定基準項目の配点がされている。

さて、最後に、にもす認定のメ
リットを語ってもらおう。

「いくつかありますが、いちばんは、
にもす認定のマーク(表面参照)が使
えることだと思います。ハローワー
クの求人票に載せられますし、障が
い者に優しい会社のイメージは、良
い社風の印象につながり、障がい者
に限らず一般の人材獲得競争でも
有利に働きます」

そして何より、障がい者を戦力と
して生かす企業文化が根付くこと
がメリットだと強調する。

「精神障がい者の場合で言うと、大
人になってから発症したケースが多
く、実は高い能力をもっている人
がたくさんいます。障がい者への配
慮には全社員の協力が必要ですが、
にもす認定に挑戦する過程で社員
の意識が変わり、配慮ができる体制
や環境が整えば、彼ら彼女らは大き
な戦力になってくれますよ」

※4 就労移行支援事業者や障害者就業・生活支援センター(通称「なかぼつ」)など。 ※5 法定雇用率の達成など、ほかにも条件がある。

障がい者を雇入する際に活用できる主な公的助成制度(概要)

*厚生労働省発表の2023
年度施策情報に基づい
て作成しています。

*各制度の詳細は、厚生労働省HP→「政策について」タブ→各種助成金・奨励金等の制度→事業主に対する雇用関係助成金(総合案内)→雇用
関係助成金を探す／(パンフレット)「雇用関係助成金全体のパンフレット(詳細版)」をご覧ください。

制度名		要件	受給金額 *中小企業の場合
特定求職者 雇用開発 助成金	特定就職困難者 コース	65歳未満の障害者を雇い入れ、雇用保 険の一般被保険者として継続雇用する こと。 *精神障害者保健福祉手帳を持たない発達障害者 は、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コ ース」の対象になる。	①身体・知的障害者(⑥以外) 1人につき、最大120万円(2年合計) ⑥重度または45歳以上の身体・知的 障害者、および精神障害者 1人につき、最大240万円(3年合計) 短時間労働者は最大80万円(2年合計)
	①障害者 トライアル コース ②障害者短時間 トライアル コース	継続雇用を希望している障害者を雇い入 れ、一定期間 [※] の試用雇用を行うこと。 ただし、②は精神障害者(および精神障害者 保健福祉手帳を持たない発達障害者)のみが対象。 ※①は原則3カ月で、精神障害者の場合は原則6カ 月以上12カ月以内(支給は6カ月まで)。 ②は3カ月以上12カ月以内。	1人につき、最大12万円(3カ月合計) 精神障害者は最大36万円(6カ月合計) 1人につき、最大48万円(12カ月合計)

*上記の「精神障害者」には、精神障害者保健福祉手帳を持つ発達障害者が含まれます。

*上記以外に、障害者雇用に関する助成金として、キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発
コース)、障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、障害者介助助成金、職場適応援助者助成金などもあります。さらに、
自治体が独自に制定・施行している助成制度もあります。

*障害者を法定雇用率(または一定数)を超えて雇用している場合には、障害者雇用納付金制度に基づく調整金(または報奨金)が支払われます。

●株式会社ドムでは、上記のうち「特定就職困難者コース」「障害者トライアルコース」「職場適応援助者助成金」を活用しています。

(注)

記事中に記載の法令や制度等は取材当時のもので、将来変更されることがあります。詳細につきましては、各専門家にご相談いただきますようお願いいたします。