

Tryangleレポート

障がい者就労支援の 成果と可能性の探索2022



堀江車輛電装株式会社

福祉を照らす。セカイが変わる。

tryangle

はじめに

障がいのあるひとが会社の戦力になれる社会を目指す

トライアングルは、堀江車輛電装株式会社障がい者支援事業部が運営をしており、障がい者の就職支援や障がい者スポーツの支援を行っています。また、自社内での障がい者雇用のノウハウを生かしたコンサルティングも行っています。

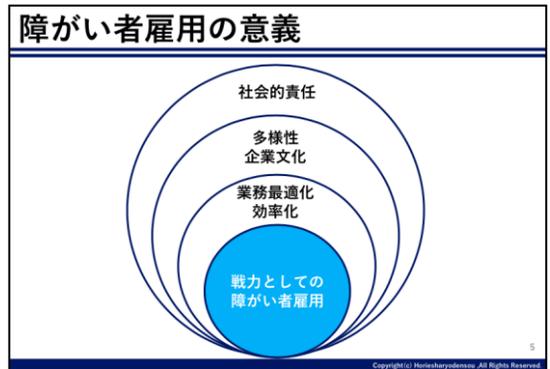
堀江車輛電装株式会社は1968年の設立以来、お客様に安全・快適に乗車していただくための車両整備事業と車両改造事業を軸に鉄道車両の発展とともに歩んで参りました。

「鉄道車両整備の会社が障がい者支援？」とよく尋ねられますが、2013年に障がいがあるサッカー選手との出会いを経て、事業部を立ち上げたのが始まりです。彼らと交流を深める中で、就労意欲があるのに雇用の受け皿がないことなど、障がい者が抱える悩みを知りました。「彼らの力になりたい」と思い、2014年に障がい者の就労支援を行う部署として当事業部が立ち上がりました。事業部の名称を「Tryangle（トライアングル）」と称し、多くの企業様、就労支援機関様、学校様ほか関係各者様のご協力のもと活動しています。

また、翌年にはビルメンテナンス事業部を立ち上げ、自社内での障がい者雇用の拡大を目指しました。様々な障がいのある方の個別の得意不得意に合わせて雇用の場を作ることを実践してみたのです。その結果、職場ではじめて充実感を得ることができたという声を聞き、もっと支援の幅を広げていきたいと考えました。

2022年は障がい者雇用の現場で得た多くの「声」をもとに考察しました。本資料（「トライアングルの視点」）で要点をご報告いたします。

就労を希望する方、就労の支援を行う支援者の方、企業で障がい者雇用を担当する方にとって少しでもお役に立てれば幸いです。



当社が考える障がい者雇用の意義

堀江車輛電装株式会社の障がい者雇用概要

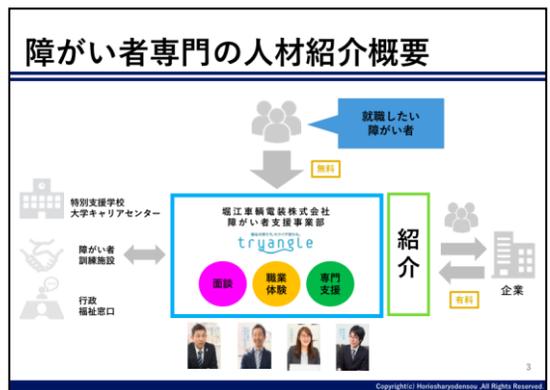
障がい者3名・障がい者雇用率約4.7%

【正社員】 発達障がい30代：障がい者支援事業部 精神障がい30代：ビルメンテナンス事業部	【アルバイト・パート】 精神障がい60代：ビルメンテナンス事業部
---	-------------------------------------

その他
障がいがある大学生（年間）：50名
インターンシップ：全障がい対象 ※ユニバーサルトレイルがありません。

採用基準
障がいがある実習生（年間）：100名
年齢10～50代までの支援機関・特別支援学校に
通所・通学している方
高次機能障がい / 知的障がい / ADHD /
アスペルガー / うつ病 / 統合失調症など

当社の障がい者雇用の概要紹介



当事業部のサービスのひとつである人材紹介

私たちが考えるトライアングルとは - What is Tryangle ? -

「福祉を照らす。セカイが変わる。」

トライアングルは、事業を通じて、企業と障がいがある方々が抱える雇用に関する悩みや課題を解決し、「完全な就労」へコミットできるサービスを目指しています。

* 完全な就労とは…マッチング率100% + 定着率100%

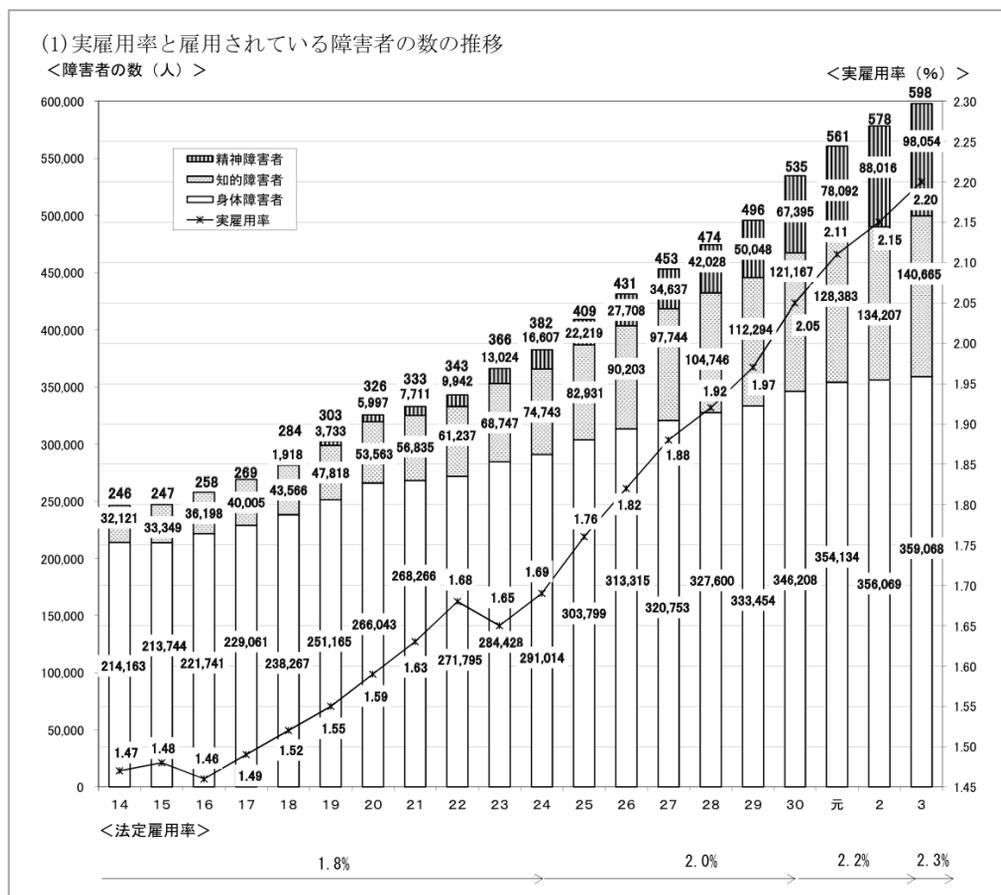
2022年のトライアングルの視点 ～就労支援の現場から～

【採用する側へのアプローチ】

障がい者雇用の環境は活性化しても企業は二極化

障がい者雇用における令和3年度の厚生労働省発表資料では雇用障がい者数と実雇用率がともに過去最高を更新しています。雇用障害者数は59万7,786.0人、対前年比3.4%上昇、対前年差1万9,494人増加となりました。実雇用率は2.20%で、対前年比0.05ポイント上昇となっています（出典：厚生労働省令和3年障害者雇用状況の集計結果）。障がい者雇用の市場環境は、年々活性化しているといえます。複数企業の内定をもつ求職者が企業を選ぶ状況、つまり、採用する企業側が「選ばれる立場」にあるということが、より顕著になっているといえます。

一方、障がい者雇用についての取り組み全体がうまくいっている企業とそうではない企業は「二極化」しています。当事業部で実施したヒアリングでは、障がい者雇用がうまくいっている企業は、採用する企業が「選ばれる」立場であることを理解し、雇用形態の選択肢を多く設定しているのが特徴として表れています。例えば、正社員雇用のみならず時短勤務を可能としたり、時給制のみならず月給制も取り入れたりとといった点が挙げられます。逆に雇用形態の選択肢が少なく働き方のパターンが選べないような求人は、応募者が減少もしくは目標とした雇用数に達成できないという結果が多く見られました。障がい者雇用の環境が活性化してきたことで、採用する側は、「ただ雇用する」ことから次の一歩を目指すところにきていると言えるでしょう。



出典：厚生労働省 令和3年障害者雇用状況の集計結果
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_23014.html

選ばれる企業になるには「選択肢」の提示がカギ

採用活動が「うまくいかない」という企業の声は多く、その理由（内容）は次の3つに大別することができます。

- ①障がい者を採用したが、就労が長く続かず、やめてしまう
- ②募集しても応募者が集まらない
- ③最終面接で内定を出したのに、他社に行ってしまう採用できない＝求職者から選ばれない

当事業部では特に③に着目し、具体的な支援をすることで①と②の課題解決にもつなげていきます。「求職者から選ばれない」理由には、企業での働き方（雇用形態）の選択肢が少ないことが、大きな要因の1つとなっていることが、顕著になってきています。2022年は、これまで蓄積してきたノウハウをもとに、各企業に見合った「選択肢」をお示しし、採用活動にとり入れていただけるよう働きかけを行いました。具体的には次のような3つの項目があります。

- ・採用基準：あいまいさをなくし、わかりやすくする
- ・業務指導：業務の教え方、進め方の体制を整える
- ・業務の切り出し：業務を細分化して、提示する

これらの項目は、採用する側としての企業にとってまだ馴染みがなく、気づきにくい内容でもあります。したがって、採用活動がうまくいかない要因として気付くのも遅れてしまうことがあり、適切に改善できないまま時間が経過してしまっている可能性もあります。

当事業部では企業ごとの業務内容にあわせた選択肢の提示（洗い出し）を行っており、実際に雇用成功した企業も出てきています。

選択肢の幅を広げていくことは、様々な障がいに対応することができるようになることと同義で、今後の企業にとっての「雇用力」を確実に養うことができると考えています。

A社の事例：コロナ禍における就業体制の変化が選択肢を生むきっかけに

A社は当初、正社員雇用のみでの募集を行っていたが、配属後の定着率の低さが課題となっていた。課題を抱える中、新型コロナウイルスの流行により、半ば強制的に在宅勤務がスタート。オンライン下では、業務の整理や新たな切り出しが必要となり、弊社社員と共に障がい者雇用の体制を見直す機会となった。

実際のメンバーや指導する立場のメンバーからそれぞれヒアリングを行い、正社員雇用という限定的な雇用体制のみならず、時給・月給やフルタイム・短時間・在宅勤務といった、障がい特性に合わせた勤務形態の選択肢を導入。また、評価制度やキャリアプランの形成も積極的に行うようになり、当初5名だった障がい者雇用のチームは約1年半で、4倍の20名の規模まで拡大。コロナ禍という向かい風にも負けず、選択肢の提示により「選ばれる企業」へと成長を遂げた。

【採用される側へのアプローチ】

障がいのある大学生との接点を作り出す

当事業部では、2016年から障がいのある大学生向けの就労支援を開始しており、2022年（11月末現在）は、首都圏の約10大学のキャリアセンター等と連携しています。各大学が抱える様々な課題を解決をする支援活動のほか、各大学からの要請による集合セミナーや個別の学生向けセミナーなどを行っています。要請されたセミナー数は、2021年では4回、2022年は8回の開催となりました。

具体的な内容としては、例えばA大学では障がい者雇用における就職活動に向けて面接のテクニックといった実践的なサポートやセミナーが求められる一方で、B大学は就職活動の前段階である障がい理解や生活習慣の安定に向けたサポートやセミナーを希望するといったケースが挙げられます。大学内で、障がいのある大学生への対応を検討し始めたことや、何らかの対応が急務になっているという意識の現れであるととらえています。

2022年9月から10月にかけて行った、大学を対象とした初めてのヒアリング調査（※）では、「障がい学生」に対して大学ごとに直面している課題は多岐に渡る事が分かりました。当事業部に期待する内容でその一部が浮き彫りになっています。

特に困っていること（当事業部に期待する内容）について

- ・他大学や企業の状況を共有してほしい
- ・親御さん向けと学生向けのガイダンスを開催し、必要な情報を教えた
制度設計と伴走型支援がつながるようなサポートが理想
- ・就職活動の進め方、求人の紹介などトータルで専門的なサポート（手帳の取得、障がい受容の状況の把握から）
- ・親への支援（障がい受容、障がい者雇用のメリット・デメリット）
- ・手帳を取得していない、できないが困り感がある学生へのサポート

共通した課題として言えるのは、潜在的な障がい学生（もしくはいわゆる“グレーゾーン”といわれる障がい者手帳を保持していないが困りごとを抱えながら生活をしている学生）が在籍していると予測しながらも、その学生との接点を持つ機会が無いことです。「障がい学生の全数把握はしていない」、「面談の際に“もしかしたら？”と思う学生はいる」、「学生は障がいのことは気づいていないので”障がい者支援”が前面に出てくると信頼関係が崩れ心配がある」という声もあり、具体的な解決策は見いだせていないのが現状です。一方で、「学生相談室（悩みがあったら行く場所）は利用者が増えている」という声もあり、学生本人が障がいがあると自覚していないが「生活しにくい」、「漠然とした不安」を感じている、という状況があることも想像に難くありません。

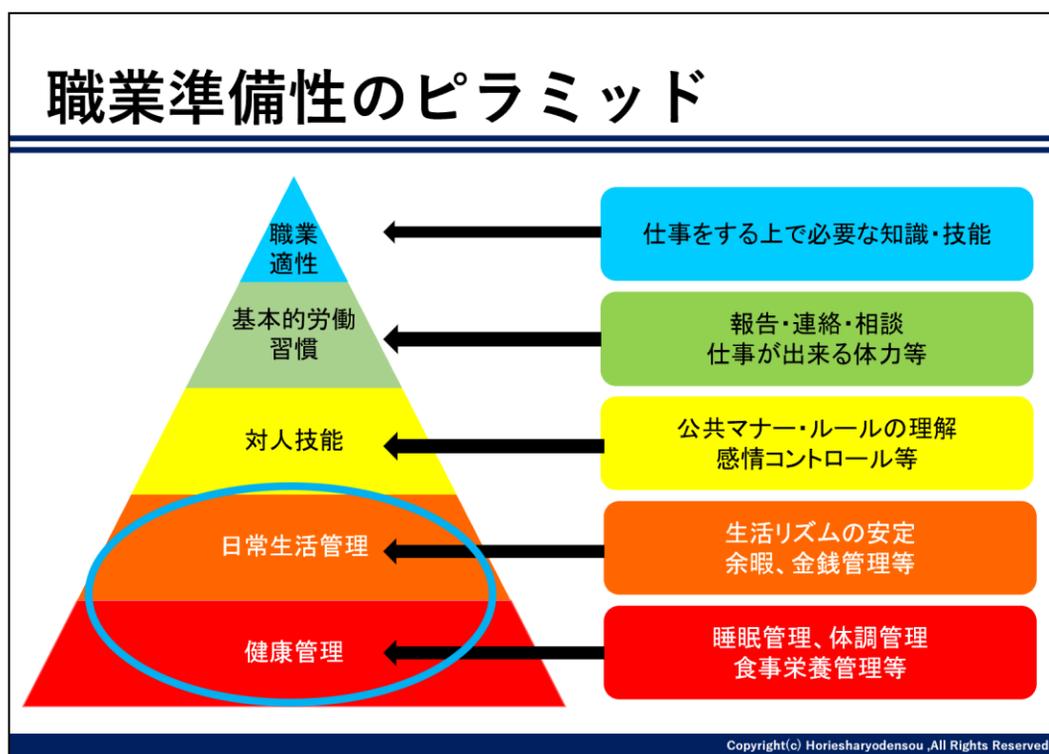
このように潜在的に大学に在籍する「障がい学生」（=グレーゾーンの学生も含む）に向けた必要なサポートがうまく届くようにすることが喫緊の課題です。

ひとりでも多くの「障がい学生」に対して、必要なサポートを届けるために、大学のキャリアセンターと連携して、まずはセミナーを通して接点をもつ機会を増やしつつ、各大学が抱える課題について、就労支援という面からサポートする体制を拡大していきます。

自分を知り支援を得るために整理しておきたい3つのポイント

自身の特性に気づいていないために、就職活動はもとより学生生活がしにくいと感じている大学生をひとりでも多く救い上げ、本人が希望する就労につなげるために、「整理しておいたほうがよい3つのポイント」を提唱しています。職業準備性のピラミッド（下図）の土台となる要素です。

- ①健康、生活習慣の見える化により安定性を把握
- ②自分の長所と短所と障がいの状況や配慮内容を把握
- ③業界、働き方など世の中の理解



大学から要請されるセミナーなどで、最初にお伝えする内容で、これが整理されることによって、本人が自分のことを知り、障がい者雇用枠で就労するかしないかの意向が明確になります。そのことにより、周囲がサポートしやすくなるというメリットがあります。

かねてより当事業部行っている「模擬面接会」は2022年（11月末現在）で過去最高の実施回数124回（2022年3月～11月開催分）となっており、障がい者の就労支援事業の柱のひとつとなっています。今後はこの模擬面接会を学生向けにも活用できるようにして、新卒での就労機会をひろげていけるよう支援します。

※ヒアリング調査概要：実施時期：2022年9月～10月、実施対象：首都圏の約10大学、実施方法：オンライン面談、または面談による 対象者：キャリアセンター等の担当者

年間トピックス

模擬面接会

模擬面接会は、事前登録不要で、必要に応じて体験することができます。時間は1回20-30分で、1質問ごとに専門家のアドバイスが受けられるようになっています。

3月から開始し、7月からは大学生が気軽に利用できるようにアナウンスをして大学生向けとしては業界初として本格開始しました。発信したニュースリリースは以下のとおりです。

通常の模擬面接会と大きく違う点は、3人の専門家ごとに開催日程を公開しているため、学生が希望する専門家を選べることと、事前に登録申請したりする必要がなく、どなたでも単発で受けられることです。

2022年（11月末現在）は、過去最高の実施回数124回（2022年3月～11月開催分）となっており、月平均13回の開催となりました。

（7月27日付 ニュースリリースを発信）

就労支援分野で業界初！ 障がい者雇用枠で就職を希望する学生・大学生向け「模擬面接会」提供開始 無料で1回20-30分で面接を体験でき、専門家のアドバイスが受けられる

（ニュースリリース本文より抜粋）

障害者差別解消法によって国公立・私立問わず全ての大学等において、障がい者に対する合理的配慮が法的義務となり、就職活動に関する支援が求められている調査結果があります（出典：日本学生支援機構「障害学生に関する紛争の防止・解決等事例集」）。そのため、障がい者雇用枠での就職を希望する学生・大学生のサポートが喫緊の課題であると捉え、障がい者向けの就労支援分野としては業界初の取り組みとなります。模擬面接会は、事前登録不要で、必要に応じて何度でも体験することができます。時間は1回20-30分で、1質問ごとに専門家のアドバイスが受けられるようになっています。開催日程は、当社障がい者支援事業部のウェブサイト「トライアングル」で公開しています。申し込みは同ウェブサイトで行えるほか、電話（TEL:03-5213-4726）でも受け付けています。



当社障がい者支援事業部の模擬面接会は、これまでの知見をもとに独自に企画したもので、2022年5月に本格提供を開始し、毎月約20回の模擬面接会を行っています。模擬面接会では障がい者雇用での就職活動で必須となる面接の課題を把握することができます。また専門エージェントからの評価は、学生・大学生の障がいに対する自己理解を進め、採用面接での通過率向上が期待できます。学生・大学生の受け入れ体制を拡充することで、一人でも多くの働く意欲のある方を見つけ出すことができると考えています。

全文を読む→<http://h-tryangle.jp/news/2022/07/27/220727/>

年間トピックス

招聘講演・セミナー

タイトル：

障害者雇用促進セミナー

ハローワーク飯田橋・公益財団法人東京しごと財団が管内企業（千代田区、中央区、文京区）の人事担当責任者等を対象とする障害者雇用促進セミナーにて「企業における雇用実例」と題してお話をさせていただきました。

開催概要：

開催日：2022年8月30日（火）、31日（水）

開催時間：13:30～16:30

場所：東京しごとセンター 地下2階講堂

対象：管内企業（千代田区、中央区、文京区）の人事担当責任者等

主催：ハローワーク飯田橋、公益財団法人東京しごと財団

プログラム：

13：30～あいさつ

13：35～「障害者雇用における行政措置について」

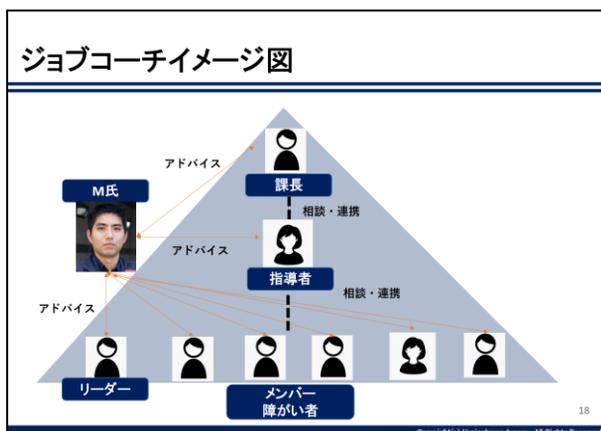
13：45～「障害者雇用の進め方について」

14：25～「公益財団法人東京しごと財団の事業、サービスについて」

14：45～「障害者就労支援機関について」

15：15～「東京都立特別支援学校について」

15：35～「企業における雇用実例」 堀江車輛電装株式会社 障がい者支援事業部 部長 林 一茂
ビルメンテナンス事業部 森下 慶祐



障がい特性による課題と解決

ADHD（注意欠陥・多動性障害）

- 思ったことをすぐに口にしてしまう
- 衝動買いをしてしまう
- ケアレスミスをする
- 忘れ物、紛失物が多い
- 時間管理が苦手
- 仕事や作業を順序立てて行うことが苦手

業務内容の可視化

- タスクリストを作成し、業務内容、切、進捗を関係の上司と共有する
- 複雑な業務についてはフローを作成し、オフィス内で共有

作業の抜け・漏れの防止

The photograph shows a desk setup for task management. A computer monitor displays a task list with checkboxes and a flowchart. A printer and other office supplies are visible on the desk.

年間トピックス

障がい者雇用事例検討会の開催

専任の担当者がいて、障がいへの深い理解や経験値があり、柔軟に対応してくれる企業は好まれる傾向にあります。しかしながら、専任がいる企業は大手企業の一部。また、求職者の障がいの種類や度合いも多くあるなか、採用の悩みや課題は尽きることがないのが実情です。そのため、「障がい者雇用事例検討会」（以下事例検討会）を3ヶ月に1回開催し、担当者の悩みや課題を共有し、解決策を一緒に検討しています。障がい者雇用の担当者はもちろん、障がい者雇用に興味・関心のある人なら誰でも参加できる場となっています。

Vol.25 テーマ：新卒の障がい者雇用について 2022年3月11日（金）参加者数：22名

青山学院大学 教育人間科学部 心理学科 准教授 森脇愛子氏を招いて、ここ数年の大学での障がい学生支援の動向（障がい学生数、学生支援の傾向、合理的配慮内容、職業準備性の必要性）などを中心にお話頂きました。直接、学生と接点のある森脇教授ならではの目線で、Z世代への対応方法など、具体例を交えてお話頂きました。

参加者コメント

障がい学生の幅の広さを再認識しました。実際の大学などでの取り組みについては、なかなか情報をキャッチすることができなかったので、非常に貴重な機会でした。障がいのある新卒学生の方にも入社したいと思っていただけるといったような組織づくりをしていきたいと、本会を通じて改めて実感いたしました。

Vol.26 テーマ：グループ企業を巻き込んだ障がい者雇用 2022年6月10日（金）参加者数：33名

サントリービジネスシステム株式会社 平岡典子氏を招いて、サントリーグループの障がい者雇用の推移や部署の立ち上げ、事業貢献の指数など自社の雇用モデルについてお話いただきました。また、定着率「100%」を実現するためのチーム作りやマネジメントについて具体例を交えてお話いただきました。

参加者コメント

障がい者雇用に関わる社外の担当者を知り、自社や担当者だけで悩む必要が無い、という強い気持ちになりました。お話を伺う中で、早速実践したいことも見つかри、大変有意義な会でした。障がい雇用の担当者として、より良い社会を作っていきたいと思える機会となりました。

Vol.27 テーマ：NPO法人の障がい者雇用 2022年9月9日（金）参加者数：24名

認定NPO法人フローレンスの石橋恵氏を招いて、障がい者雇用の方針や採用手段、業務指導や属人的な業務にしないノウハウなどをお話頂きました。また、実際に現場で活躍しているツールの紹介やツールを使用するメリット・デメリットをご紹介いただきました。

参加者コメント

情報を法人の大事な財産と考え、デジタルでの管理体制を徹底しているお話が印象的でした。情報の属人化により、離職等での課題を抱えていたので、アドバイスをもらったような気持ちになりました。障がい者雇用の難しさを各社の担当者で共有出来たり、相談できたりするので、非常に有意義な会だと感じました。

Service 1

【 障がい者専門 人材紹介 】

トライアングルでは、
専門知識をもったスタッフが
御社のニーズに合わせた
障がい者人材をご紹介します。

ご紹介までの流れ

1

御社の障がい者雇用における条件を確認し
アドバイスいたします。

※契約以外の2回目以降の訪問・相談はコンサルティング契約の締結により有料となります。

初回
訪問・ご相談
無料(約90分)



人材紹介スタート!

2

人材紹介に向けて、
人材紹介に関する契約書を締結いただきます。



3

求人票をもとにトライアングルに登録している
求職者や国公立大学や有名私立大学の新卒人材、
障がいのある方が通う職業訓練施設や
障がい者スポーツ団体のつながりから、
御社のニーズにあった人材を選考いたします。



4

選考した人材の面接を行っていただきます。

※弊社担当者が面接のサポートを行うことや職場体験実習のアレンジも可能です。
詳しくはコンサルティングサービスをご覧ください。



5

求職者の入社手続きのサポートを実施します。

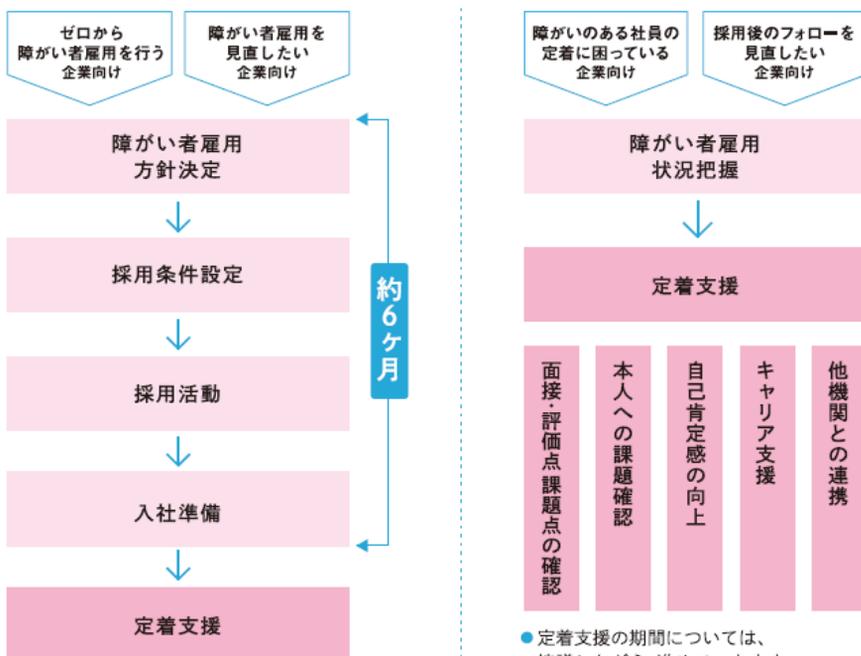


【 障がい者雇用コンサルティング 】

トライアングルでは、
障がい者雇用の方針策定から定着まで
私たちが有する専門性を活かして
トータルでサポートします。



コンサルティングサービスの流れ



● 障がい者雇用の方針決定～入社準備まで
約6ヶ月となります。

※サービスの期間は月1回のコンサルティングの実施を想定しています。
※期間はあくまで目安であり、企業の実況により異なる場合がございます。

● 定着支援の期間については、
協議しながら、進めていきます。

お問い合わせ先

無料相談フォーム

<https://h-tryangle.jp/consulting/form/3>

トライアングル 公式ウェブサイト

<https://h-tryangle.jp>

Twitterアカウント

@horiesharyo_PR

堀江車輛電装株式会社

障がい者支援事業部 担当 林

〒102-0073

東京都千代田区九段北1-3-2 大橋ビル5階

メール：k.hayashi@horie-shayro.co.jp

電話：03-5213-4726

ファックス：03-5213-4729

堀江車輛電装株式会社

経営企画室 広報担当 荻野

〒102-0073

東京都千代田区九段北1-3-2 大橋ビル5階

メール：m.ogino@horie-sharyo.co.jp

電話：080-4858-6400

ファックス：03-5213-4729