

このリーフレットについて

はじめて障がい者を採用・選考する際に、障がい者が持参する障害者手帳（またはコピー）とともに活用することで障がいの特性を理解し、障がい者雇用の促進を図ることを目的としています。

採用・選考時における採否判断のポイントや面接時の質問事例集についても掲載していますので、「何から質問して良いか分からない」といった面接の場面でも活用できます。



合理的配慮とは

「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、労働者の募集・採用にあたり応募者の障害特性に配慮した必要な措置を講じる必要があります。また、採用後には障害特性に配慮した施設・労働環境の整備、援助を行う者の配置などを行い、職務が円滑に進められるように必要な措置を講じる必要があります。

障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要です。

厚生労働省：合理的配慮指針より引用

法定雇用率（障害者雇用率制度）について

令和6年度	
民間企業 (常用労働者数40名以上規模)	2.5%
国・地方自治体	2.8%
独立行政法人	
都道府県等の教育委員会	2.7%

事業主は毎年6月1日時点での障がい者雇用状況をその年の7月中旬までに報告をする義務があります。障害者手帳によっては有効期限があり、手帳の更新を忘れてしまうと実際に雇用しているにも関わらず雇用率に算定できないこととなりますので、障害者手帳の有効期限や更新忘れには気をつけましょう。

ダブルカウントについて

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障がい者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障がい者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障がい者	1	(※) 0.5	0.5

(※) 精神障がい者である短時間労働者で、精神障害者保健福祉手帳を取得している方については、当分の間、0.5ではなく1とカウントします。

週所定労働時間が30時間以上の身体障がい者又は知的障がい者のうち重度障がい者については、1人雇用をもって2人分雇用しているものとみなします。このことをダブルカウントと言います。

短時間労働者（週20時間以上30時間未満）は、0.5カウント、うち重度障がい者に限っては、1人としてカウントします。

特定短時間労働者（週10時間以上20時間未満）は、重度身体障がい者、重度知的障がい者及び精神障がい者について、0.5人としてカウントします。

障害者雇用納付金制度について

障がい者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、障がい者を雇用する事業主に対して助成・援助を行うことにより、障がい者の雇用の促進と職業の安定を図るための「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。

◎常時雇用している労働者が100人を超える事業主は、毎年度、納付金の申告が必要です。

※詳しくは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部 高齢・障害者業務課へ

障がい者雇用に関する支援機関一覧

公共職業安定所（ハローワーク） 職業を希望する障がいのある方に対する職業相談・職業紹介、就職後の職場定着・継続雇用などの支援や、事業主に対する障がい者雇用の指導・支援を行っています。

安定所名	郵便番号	住 所	電 話	F A X	
青森公共職業安定所	030-0822	青森市中央2丁目10-10	017-776-1561	017-777-4937	
八戸公共職業安定所	031-0071	八戸市沼館4丁目7-120	0178-22-8609	0178-43-5887	
弘前公共職業安定所	036-8502	弘前市大字南富田町5-1	0172-38-8609	0172-34-8937	
むつ公共職業安定所	035-0063	むつ市若松町10-3	0175-22-1331	0175-23-4716	
野辺地公共職業安定所	039-3128	野辺地町字屋場12-1	0175-64-8609	0175-64-4274	
五所川原公共職業安定所	037-0067	五所川原市敷島町37-6	0173-34-3171	0173-34-7413	
三沢公共職業安定所	033-0031	三沢市桜町3丁目1-22	0176-53-4178	0176-52-5311	
//	十和田出張所	034-0082	十和田市西二番町14-12	0176-23-5361	0176-24-2172
黒石公共職業安定所	036-0383	黒石市緑町2丁目214	0172-53-8609	0172-53-1769	

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 青森支部

●地域障害者職業センター

障がいのある方（障害者手帳の有無は問いません）や事業主、就労支援を行っている関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する様々なサービスを提供しています。

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
青森障害者職業センター	030-0845	青森市緑2丁目17-2	017-774-7123	017-776-2610

●都道府県支部

高齢者等の雇用に関する相談・援助及び助成金の申請受付や、障害者雇用納付金制度に基づく申告・申請受付、助成金の申請受付、その講習・情報提供、啓発活動を実施しています。

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
高齢・障害者業務課	030-0822	青森市中央3丁目20-2	017-721-2125	017-721-2127

障害者就業・生活支援センター

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
青森障害者就業・生活支援センターすこやか	039-3381	平内町大字山口字小沢44-3 (サテライト：青森市中央3丁目20-30)	017-755-5135	017-757-8266
津軽障害者就業・生活支援センター	036-1321	弘前市熊鷹字亀田183-1	0172-82-4524	0172-82-5544
障害者就業・生活支援センターみなと	031-0041	八戸市廿三日町18	0178-44-0201	0178-44-0201
障害者就業・生活支援センター月見野	038-2816	つがる市森田町森田月見野473-2	0173-26-4242	0173-26-4243
障がい者就業・生活支援センターしもきた	035-0076	むつ市旭町2-2	0175-31-1020	0175-31-1021
障害者就業・生活支援センターみさわ	033-0052	三沢市本町1丁目62-9	0176-27-6738	0176-27-0411

障がい者職業能力開発校

障がい者の雇用の促進を図るための職業能力開発を行っています。

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
青森県立障がい者職業訓練校	036-8253	弘前市緑ヶ丘1-9-1	0172-36-6882	0172-36-7255

職業能力開発校

就職を希望されている障がいのある方を支援するため、専修学校、各種学校等の教育訓練機関や社会福祉法人、民間企業等を活用して、再就職に役立つ知識習得を図る公共職業訓練（委託訓練）を実施しています。

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
青森県立青森高等技術専門学校	030-0122	青森市野尻字今田43-1	017-738-5727	017-738-5004
青森県立八戸工科学院	039-2246	八戸市桔梗野工業団地2丁目5-30	0178-28-6811	0178-28-6815

発達障がい者支援センター

発達障がい児（者）とその家族を対象に保健、医療、福祉、教育、労働などの関係機関と連携し、さまざまな相談に応じ、指導と助言を行っています。

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
青森県発達障がい者支援センター「ステップ」	030-0822	青森市中央3-20-30 県民福祉プラザ3F	017-777-8201	017-777-8202
青森県発達障がい者支援センター「わかば」	037-0069	五所川原市若葉3-4-10	0173-26-5254	0173-26-5255
青森県発達障がい者支援センター「Doors」	031-0001	八戸市頰家1-1-16	0178-51-6181	0178-51-6182

難病相談・支援センター

難病患者が有する様々なニーズに対応した相談支援を行っています。

施 設 名	郵便番号	住 所	電 話	F A X
青森県難病相談・支援センター	038-1311	青森市浪岡浪岡稲村274 (青森市浪岡総合保健福祉センター内)	0172-62-5514	0172-55-0108

(令和6年度)

はじめての障がい者雇用

採用・選考のための

障がい特性リーフレット

■ 障害者手帳と障がい特性

■ 採用・選考におけるポイント

■ 面接質問事例集

青森県 若者定着還流促進課

〒030-8570 青森市長島1丁目1-1
電話：017-734-9401 FAX：017-734-8117

障害者手帳と障がい特性一覧

身体障害者手帳

1級または2級に該当する方は雇用率算定時にダブルカウント^(※)となります。^(※)ダブルカウント詳細は裏面に記載
手帳に記載された診断名は複雑な場合があるので障がい名と症状は応募者本人にも確認を行ってください。

重度(1・2級)
中度(3・4級)
軽度(5・6級)

① 視覚障がい

全盲、弱視、視野狭窄などがあります。視力だけでなく視野(見える範囲)、色覚(色の認識)、光覚(光の程度の感じ方)などにも個人差があります。

② 聴覚障がい

まったく聞こえない(ろう者)、聞こえにくい(難聴者)方がいます。聴力損失年齢までに受けた教育などで言語能力に違いがあります。

③ 平衡機能障がい

身体の麻痺がなく、末梢神経系や中枢神経系に障がいがあります。めまいや身体のふらつき、歩行中の転倒またはよろめきが症状として出ます。

④ 音声・言語・そしゃく機能障がい

外傷や疾患等により音声機能・言語機能が低下または失われた状態です。そしゃく機能障がいは口からの食事が難しい、または出来ません。

⑤ 肢体不自由

上肢や下肢、体幹に永続的な障がいがある状態です。脳性麻痺などによる先天性のものや、事故などによる後天性のものがあります。

⑥ 内部障がい

(心臓・呼吸器・ぼうこう・直腸・小腸・肝臓機能障がい)
生命活動の維持に重要な臓器に障がいがある状態です。ペースメーカーやストマを装着している方もいます。

⑦ 内部障がい

(腎臓機能障がい)
腎機能が低下または失われると、定期的な透析治療を受ける必要があり、通院時間確保などの配慮が必要です。

⑧ 内部障がい

(ヒト免疫不全ウイルス)による免疫機能障がい
ウイルスの影響で免疫機能が低下していますが、通院と服薬により症状と進行を抑えることが可能です。

■ 採用後の配慮事項や注意すべき事項(例)

- 共通: 手帳に有効期限がある場合、更新時期について把握しておく
- 共通: 定期的な診断や検査のための通院の申し出がしやすい環境を用意する
- 視覚障がい: 室内の配置を口頭で伝え、通路には物を置かない
- 視覚障がい: 通勤時の事故リスクを避けるため、通勤時間をずらす
- 聴覚障がい: 目で伝えられるコミュニケーション方法を活用する
- 肢体不自由: 必要に応じてスロープ、手すり等を設置する
- 肢体不自由: 職場内での移動距離を減らすなど身体負担を減らす
- 内部障がい: 体力・運動能力が低下しているため、一日の勤務時間や月の出勤日数など無理の無い体制を整える。
- 内部障がい: 外見で障がいがあると見えづらいため、プライバシーに配慮し、本人の同意のうえで障がいの有無や配慮事項と一緒に働く従業員など一定範囲に伝え、理解を促す。

発達障がい 先天的もしくは、幼児期の疾患や外傷の後遺症により、その後の発達に影響を及ぼしている障がいです。他の精神障がいや知的障がい、身体障がいを伴う事があります。

広汎性発達障がい

ア 自閉症

言葉の発達の遅れ、コミュニケーション障がい、対人関係、社会性の障がい、パターン化した行動、こだわりがあります。

イ アスペルガー症候群

コミュニケーション障がい、対人関係・社会性の障がい、パターン化した行動、興味、関心の偏りがあります。言語の発達に遅れはありません。

ウ 注意欠陥多動性障がい(ADHD)

注意が散漫で気が散りやすい「不注意」や、じっとしていられないといった「多動」、何か思いつくと後先考えず行動してしまう「衝動性」などが特徴です。

エ 学習障がい(LD)

全般的な知的発達の遅れがないにもかかわらず、文字や文章を読むこと、書くこと、計算することなど特定の課題、あるいは双方に困難を示す場合をいいます。

愛護手帳

愛護手帳
(療育手帳)
青森県

都道府県によって「療育手帳」や「緑の手帳」などの異なる名称が使われています。青森県では「愛護手帳」という名称で交付されています。

重度(A)
中度・軽度(B)

① 知的障がい

金銭管理・読み書き・計算など、日常生活で頭脳を使う知的行動に支障があることを指します。ほかの身体障がいや精神障がいを抱えていることもあります。

『雇用対策上の知的障がい者・重度知的障がい者の判定』により重度判定となった方は、程度区分に関わらず雇用率算定時ダブルカウント^(※)となります。^(※)ダブルカウントは詳細裏面に記載

■ 採用後の配慮事項や注意すべき事項(例)

- 指導担当者を特定の人に定め、指示が混乱してしまうことを防ぐ
- 「それ」「あれ」などの抽象的な表現を避けて、具体的な指示する
- 業務の切り分け(細分化)を行い、作業を単純化する。
- 簡単な判断のできる業務を用意する
- 図や写真を多用した作業手順書などを整備・活用する

精神障害者保健福祉手帳

障害者手帳
青森県

精神障害者保健福祉手帳には**2年間の有効期限**があります。手帳には**等級のみが記載され、障がい名の記載はないため、応募者本人に障がい名と症状の確認**をしましょう。

重度(1級)
中度(2級)
軽度(3級)

精神障がいのある応募者については「主治医の意見書」をハローワークに提出しているため、ハローワークを通じた就職活動を行うのは医師が就労可能と判断した方です。

精神障がい

症状が強くなる急性期は通院や継続した投薬治療などに専念し、症状が安定してくる回復期を待ってから就職へ向けた活動が始められます。

回復期でも服薬を自己判断で止めてしまうと再度発症することがあるため、働き始めてからも定期的な通院と服薬は欠かさないようにします。

③ うつ病

そう状態が無く、意欲・興味・精神活動の低下、食欲低下、不眠、不安抑うつ状態が一定期間以上続き、ある程度重症な場合、うつ病と診断されます。

④ てんかん

慢性的な脳の疾患で、脳の神経が一時的に激しく活動することによっててんかん発作が起こります。継続的な服薬治療により多くの発作に抑えられます。

① 統合失調症

こころや考えがまとまりづらくなる病気で、急性期(初期段階)では幻覚や妄想が強くなることがありますが、治療を進めて回復期に入ると就業が可能です。

② そううつ病

双極性障がいとも言われ、気分が異常に高揚するそう(躁)状態と、意欲や興味が極端に低下したうつ(鬱)状態を周期的に繰り返す病気です。

⑤ 高次脳機能障がい

脳疾患や事故が原因で脳に損傷を受けることで起こります。記憶障がい・注意障がい・遂行機能障がい・社会的行動障がい・失語症などの症状が出ます。

⑥ その他

発達障がい(別欄参照)、薬物やアルコールによる急性中毒又はその依存症、器質性精神障がい、その他の精神疾患(ストレス関連障がい等)、などの障がいがあります。

■ 採用後の配慮事項や注意すべき事項(例)

- 手帳には2年間の有効期限があるため、更新時期を把握しておく
- 指導担当者を特定の人に定め、指示が混乱してしまうことを防ぐ
- 指示は長い内容にならないよう、作業ごとに具体的に伝える
- 失敗により自信を失いやすいので、できたことは認めてほめる
- ミスに対しては、叱責するのではなく、解決策と一緒に考える
- 定期的な通院と服薬継続のための時間を確保する。
- 体力と集中力の持続が難しいため、休憩時間と休憩場所を確保する
- 図や写真を多用した作業手順書などを整備・活用する

I. 採用・選考におけるポイント

基本的には一般社員を採用・選考して採否する際の判断ポイントと同様に**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**などを確認します。

それらに加えて**④障がいへの自己理解が出来ている**、ということが重要です。

また、知的障がい者や精神障がい者の場合、理解力・判断力・職務遂行能力が高くても、基本的労働習慣が身につけていない、通院・服薬の自己管理ができないなどの理由で安定出勤できず離職してしまうケースが見受けられるため、採用・選考にあたっては「**職業準備性**」が整っているかを確認しましょう。

面接だけでは見極めが難しいこともありますので「**障がい者短期職場実習(最長10日)**」や「**委託訓練(3ヶ月)**」などの支援制度を活用すると良いでしょう。



II. 職業準備性の具体的なポイント

■ 障がい・管理に関する事項

- 障がい(疾病)のことを正しく理解している
- 障がい(疾病)の自己管理ができる(通院、定期的な服薬)
- 障がい(疾病)が悪化した場合、医師に相談するなど適切な対応ができる

■ 日常生活技能に関する事項

- 規則正しい生活習慣が身につけている
- 身辺処理が自立している
- あいさつや返事ができる
- 報告・連絡ができる
- わからないことは質問や相談ができる
- 自分ひとりで出来ない場合は助けを求めることができる
- ミスした場合に謝罪できる
- 感情的にならない
- 周囲と協調できる

■ 基本的労働習慣

- 一人で通勤できる
- 職場の規則を守る
- 就業時間中、安定して仕事に取り組める
- 危険を察知することができる

III. 面接質問事例集

- お名前と住所を教えてください
- あなたの長所(得意なことを)を教えてください。
- その長所はどんな時に役立ちますか?
- 今までの仕事について教えてください。
- 退職理由を教えてください。(問い詰めるような聞き方はNG)
- 当社を志望した理由を教えてください。
- 通勤方法を教えてください。
- あなたの障がい名について教えてください。
- その障がいはどのような障がいですか?
- 仕事上配慮してほしいことはありますか?
- 相談相手や支援を受けているところはありますか?
- 現在の体調はいかがですか?
- ストレスの発散方法はありますか?
- 具合が悪くなった時の症状を教えてください。
- その症状への対応方法を教えてください。
- 最後に何か質問はありますか?
- 選考結果については郵送または電話にて〇日程度でお知らせします(応募者が確認できる手段)。

病気や障がいについては「聞いてはいけない」「聞きづらい」と考えてしまうこともあります。

しかし、一人ひとりの障がいは異なるため、本人の了承を得た上で、できる限り正確に応募者の状況を把握することが重要です。

「担当業務を考えるため」「働きやすい職場環境を整えるため」など、障がい状況を確認する理由も合わせて伝えながら質問を行いましょう。

