



Storyteller tells the Story  
物語コーポレーション

# チャレンジド サポートブック

Challenged Support book



知る とわかることがある♪

知る とできることがある♪



## 〈第1章〉 チャレンジド活躍推進

---

- 【1】 ダイバーシティ & インクルージョンの推進
- 【2】 D&I宣言
- 【3】 障がい者雇用促進法

## 〈第2章〉 チャレンジドを知ろう！

---

- 【1】 チャレンジドの呼称について
- 【2】 チャレンジドとは
- 【3】 チャレンジドの現状
- 【4】 チャレンジドの種類
- 【5】 手帳について

私は物語にゃんこ！  
チャレンジド雇用を  
一緒に学ぼう！



## 〈第3章〉 チャレンジドと働く

---

- 【1】 チャレンジドの方だと分かった時の対応
- 【2】 チャレンジド雇用とは
- 【3】 チャレンジド人件費/評価・時給
- 【4】 初出勤前の事前準備と定着のポイント
- 【5】 採用フロー チェックリスト

## 〈第4章〉 特徴とサポートのポイント

---

- 【1】 [知的障がい](#) について
- 【2】 [身体障がい](#) について
- 【3】 [精神障がい](#) について①
- 【4】 [精神障がい](#) について② ([発達障がい①②](#))
- 【5】 実際に店舗で実施しているサポート例

サポートブックを活用して  
知識を増やそう！



## 〈第5章〉 相談窓口について

---

## 【1】 ダイバーシティ & インクルージョンとは



- |  |   |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 性別   | <input checked="" type="checkbox"/> 性自認     |
| <input checked="" type="checkbox"/> 年齢   | <input checked="" type="checkbox"/> ライフスタイル |
| <input checked="" type="checkbox"/> 障がい  | <input checked="" type="checkbox"/> 職歴      |
| <input checked="" type="checkbox"/> 国籍   | <input checked="" type="checkbox"/> 価値観     |
| <input checked="" type="checkbox"/> 性的指向 |   |

上記の属性にかかわらず、

それぞれの「**個**」を

尊重し、認め合い、

良いところを活かすこと



## 【2】 物語コーポレーション D&I宣言

ダイバーシティ & インクルージョン

の推進を目的とした宣言

「多様性の受容」と

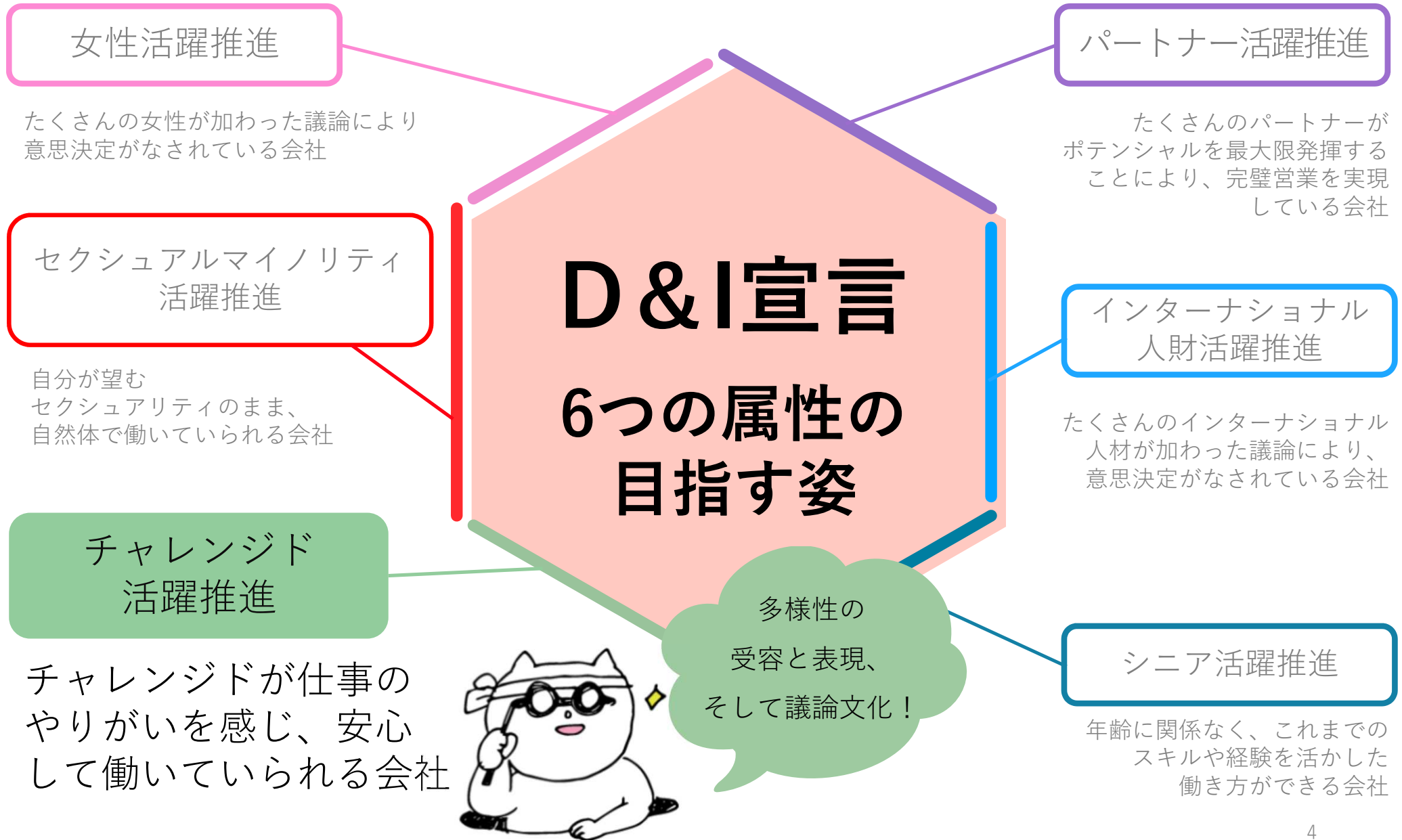
「多様性の表現」により

「個」を**覚醒**させることを実現する

個の覚醒！

自分が持っている能力を  
最大限発揮するということ！





## 【3】 障がい者雇用促進法

POINT

チャレンジド雇用は法律で定められています

**障がい者雇用促進法**で定められたチャレンジド雇用率制度では、  
一定数以上の労働者を雇用する企業には法定雇用率の達成が義務付けられています

**現在の法定雇用率は2.3%※**

※)①法定雇用率とは、常用労働者のうち「チャレンジド」をどのくらいの割合で雇う必要があるかを定めた基準のこと

※)②令和6年4月～2.5%へ引き上げがあり、令和8年7月～2.7%へ段階的に引き上げられます

※)③法定雇用率は、これまでも数年おきに増加しており今後も増加する見込みです

雇用義務を果たせなかった時は

1. **未達成の人数分の納付金を支払います**  
(1人あたり月5万円) ※年間1人雇用が足りないと60万円
2. **達成率が大きく下回った時は、  
企業名が公表される場合があります**

企業として  
社会的責任が  
課せられています



## 【1】 チャレンジドの呼称について

### [チャレンジド]

物語コーポレーションでは「障がい（碍・害）者」を「**チャレンジド**」という呼称にしています



### [チャレンジド] という呼称を選択した理由

- ①障がいの「害・碍・がい」という字のイメージが持つ、**マイナスなイメージを払拭したい**
- ②障がいを持たれている方により**ポジティブになってもらいたい**、そして周りの人により**積極的に関わりを持ってもらいたい**

チャレンジドの呼称には  
会社の想いが  
込められているんだよ！

### [目指している姿]

チャレンジドが仕事のやりがいを感じ、安心して働いていただける会社



### 【2】 チャレンジドとは？

障がい

精神や身体の一部が、何かの原因によりその機能を果たさないこと

障がい者

何かの障がいにより、生活に相当な制限を受けている人

### 【3】 チャレンジドの現状



現在、日本国内にいるチャレンジドの人数は約936.6万人で、日本全人口の**約7.4%**に相当します

日本には**約13人に1人**の割合でチャレンジドがいるのです

左利きの人と同じように、とても身近な存在！





## 【4】 チャレンジドの種類

チャレンジドの種類は、大きく分けて

「知的障がい」「精神障がい」「身体障がい」の3つに

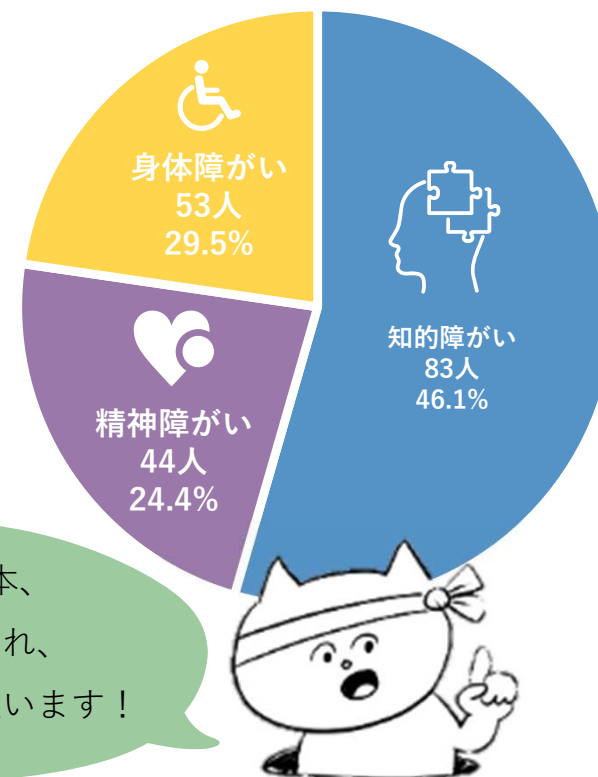
分類されます

物語コーポレーションには、現在**189名**の

チャレンジドの方が働いており、障がいの種類別は

右図の通りです

(2023年6月末日現在)



## 【5】 手帳について



知的障がい

療育手帳

児童相談所又は知的障がい者更生相談所において、知的障がいがあると判定された方に交付される手帳（原則更新なし）



精神障がい

精神障がい  
保健福祉手帳

一定程度の精神障がいの状態にあることを認定され交付される手帳（更新が必要：2年毎）



身体障がい

身体障がい者手帳

身体の機能に一定以上の障がいがあると認められた方に交付される手帳（原則更新なし）

### 【1】 チャレンジドの方だと分かった時の対応

#### ①チャレンジド雇用希望の応募があった時

#### ②チャレンジドだと分かった時

まずはじめに合理的配慮やサポートの内容をチャレンジド本人に必ず確認し、どこまで対応が可能なのかをご本人と話し合っただけで決定し、対応をお願いします

①②ともにご本人に共有の許可を得た上で人財応援部にご連絡ください。

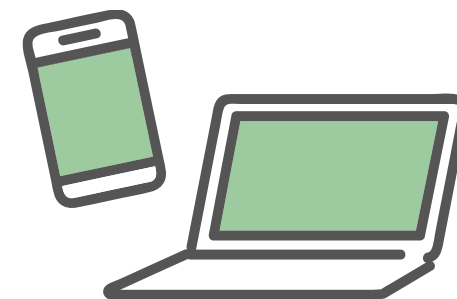
人財応援部の指示に従ってご対応をお願い致します（連絡先は19ページに記載）

**※人財応援部の担当者も面接に同席しサポートいたします**

#### ③店長異動時

異動時は後任の店長に必ず引継ぎをお願いします

もしも引継ぎがなされず後からチャレンジドだと分かった場合は、前任店長や上長に確認、または人財応援部に相談してください



ご本人に共有していいか確認が必要！  
その上で人財応援部の担当者の  
指示を仰ごう！



### 【3】 チャレンジドの雇用とは？

- ① 対象者は原則として、障がい者手帳を持っていること
- ② 障がいの特性により、何らかのサポートや対応が求められた時に、負担が重すぎない範囲で対応すること  
(合理的配慮といいます)

※企業が障がいの特性などを把握した上で雇用しているため、働く環境や体調面で合理的配慮をする必要があります

どの手帳を  
持ってる？



求められたら  
合理的配慮が必要！



### 【4】 チャレンジド人件費/評価・時給

物語コーポレーションではチャレンジドパートナーの人件費  
(法定福利費含む) を、人財応援部の経費に振り替えています

※1 人財応援部へ手帳の提出、情報共有が完了した月から人件費を振り替えます

※2 評価・時給など人事制度に関しては健常者のパートナーと同様で店舗管理になります

## 【5】 初出勤前の事前準備と定着のポイント

CHECK!

定着のポイントは  
**「従業員への説明と理解・協力」と「事前準備」**です

### 従業員への説明内容

- ・ チャレンジドを採用する理由
- ・ 障がいの特性の共有（必ず本人に共有許可が必要）
- ・ 合理的配慮の内容の共有


### 事前準備


- ・ 労働契約の内容と相違ないW/Sが組まれているか
- ・ チャレンジドの特性を理解して業務内容の切り出しができているか
- ・ 一緒に働く社員・パートナーに対して情報共有と動機付けができているか
- ・ トレーナーを決定し指示出しができているか
- ・ チャレンジドへの定期的な目標設定・フィードバックの準備ができているか

定着には  
周囲の理解と協力が  
不可欠！



## 【6】 採用フローチェックリスト

TO DO 	
入社手続き	<input type="checkbox"/> チャレンジドの情報を人財応援部に共有したか <input type="checkbox"/> 労働契約は取り交わしたか <input type="checkbox"/> オートステーションにて入社書類・社会保険加入申請（加入者のみ）が済んでいるか <input type="checkbox"/> オートステーションで障がい者手帳のコピーを提出したか
従業員説明	<input type="checkbox"/> チャレンジドを採用する理由 <input type="checkbox"/> 障がいの特性の共有（必ず本人に共有許可が必要） <input type="checkbox"/> 合理的配慮の内容の共有
事前準備	<input type="checkbox"/> 労働契約書の内容と相違ないW/Sが組まれているか <input type="checkbox"/> チャレンジドの特性を理解して業務内容の切り出しができていないか <input type="checkbox"/> 一緒に働く社員・パートナーに対して情報共有と動機付けができていないか <input type="checkbox"/> トレーナーを決定し指示出しができていないか <input type="checkbox"/> チャレンジドへの定期的な目標設定・フィードバックの準備ができていないか

必ずチェックして  
対応漏れがないように  
しましょう！ 



## 【1】 知的障がいとは

知的な発達が同年齢の人々に比べて低く、日常的な事柄が苦手  
何らかの援助が必要な人  
すべての能力に障がいがあるわけではなく、苦手な事柄は人それぞれです

知的障がいの  
特徴やポイントを  
知っておこう！



### 特 徴



一度に複数の指示を出されると  
指示が抜けることがある

同じ失敗を  
繰り返すことがある

読み書きや言葉の理解、  
計算能力に制限がある

気持ちを  
表現することが苦手

同じことを場面を変えて  
応用することが難しい

抽象的な指示を理解できない  
例 「少なくなったら補充して下さい」

### サポートのポイント

- 一度に複数の指示せず、1つずつ作業依頼する
- 具体的な言葉で指示をする  
例 「残り5枚になったら補充して下さい」
- 絵や図や写真を使って説明する
- 「困っていることはないか」と声掛けをする
- 困った時に誰に質問したら良いのか明確に提示する
- 手本を見せた後、一度やってもらって理解しているかを確認する

# 〈第4章〉 特徴とサポートのポイント





## 【2】 身体障がいとは

生まれつきの疾患や加齢、事故により身体機能の一部に障がいが生じている人

「**視覚障がい**」「**聴覚障がい**」「**肢体不自由**」「**内部障がい**」の4つに大きく分類されます

身体障がいの  
特徴やポイントを  
知っておこう！



障がい名	特徴	サポートのポイント
 視覚障がい	全く見えない、見える力が弱い、見える範囲が狭い、視覚に制限がある	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 通路に物を置かない</li><li>・ 「ここ」「あれ」「あそこ」というようなあいまいな指示をしない</li><li>・ 具体的に何がどこにあるのか伝える</li></ul>
 聴覚障がい	全く聞こえない、聞こえにくいなど聴覚に制限がある	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 筆談やメール、携帯アプリを活用する</li><li>・ 伝わりづらいので復唱や確認を行う</li></ul>
 肢体不自由	細かい物をつかむ、物を持ち上げる、ボタンスイッチなどの操作の困難 歩く、段差など移動動作が困難	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 作業分担をして、困難な作業は避ける</li><li>・ 通路を妨げるような物を置かない</li></ul>
 内部障がい	心臓や腎臓などといった体の内部の機能障がいにより通院が必要	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 通院を配慮したシフトの作成</li><li>・ 体調確認の声掛けと把握</li></ul>



## 【3】 精神障がいについて①

脳機能の発達や精神疾患の原因による障がいが生じている人  
例) 統合失調症、躁うつ病、パニック障がいなど疾患の種類は多岐にわたる

精神障がいの  
特徴やポイントを知っておこう！



### 特 徴



一度に複数の指示を出されると  
指示が抜けることがある

同じ失敗を  
繰り返すことがある

段取りを組み立てて  
行動することが苦手

集中力が続かず、  
注意散漫になる

抽象的な指示を  
理解できない

通院を必要とする方が多い

### サポートのポイント

- 一度に複数の指示せず、1つずつ作業依頼する
- 抽象的な表現はしない  
例「だいたい」「このぐらい」「あの辺」
- 集中力が続かない場合、短い休憩を与える
- 仕事の優先順位をつけて指示する
- 注意事項は紙に書いて張り出す  
または、手渡す
- 通院に配慮したシフトを作成する



## 【4】 精神障がいについて②（発達障がい①）

■ 広汎性発達障がい（自閉症スペクトラム）  
自閉症、アスペルガー症候群を含む

発達障がいの  
特徴やポイントを知っておこう！



### 特 徴



相手の表情や態度などよりも、  
文字や図形、物の方に関心が強い

見通しの立たない状況では不安が強いが、  
見通しが立つ時はきっちりしている

空気が読めない人が多く、  
人の気持ちを読み取ることが難しい

感覚刺激に対して  
過敏すぎたり鈍感すぎたりする

### サポートのポイント ✓

- 本人をよく知る専門家や家族に  
サポートのコツを聞く
- 肯定的、具体的、視覚的な伝え方の  
工夫（「○○をしましょう」をする
- その人の興味関心に沿った内容や  
図・イラストなどを使って説明する
- 新しく挑戦する部分は  
少しずつにする（スモールステップ支援）
- 感覚過敏がある場合は、音や肌触り、  
室温など感覚面の調整を行う

## 【4】 精神障がいについて②（発達障がい②）

### ■ ADHD：注意欠陥多動性障がい （注意欠如・多動性障がい）

#### 特 徴



気が散りやすく、落ち着きがない  
忘れ物やミスが多い

掃除や片付けが苦手、  
時間配分が難しい

思いついたことを、そのまま話してしまったり、  
衝動的に行動することが多い

マルチタスクが苦手、短時間で切り替えながら  
同時進行で行うことができない

発達障がいの  
特徴やポイントを知っておこう！



#### サポートのポイント

- 本人をよく知る専門家や家族にサポートのコツを聞く
- 短く、はっきりと端的に伝える
- 気が散りにくい座席の位置の工夫、わかりやすいルール提示などの配慮
- 衝動的な行動や失礼言動に対して、理由を伝え、気を付けるように促す
- ストレスケアなど失敗体験への寄り添い、適応行動ができたことへのこまめな評価
- 一つの作業が終わり次第、出来ているか確認をして次の作業を指示する

# 〈第4章〉 特徴とサポートのポイント

## 【5】 実際に店舗で実施しているサポート例

### ■ チャレンジドの特徴や要望により

取り入れることができることが多々あります

是非、参考にしてください

チャレンジドだけでなく働く仲間もより働きやすい環境にするために考えてみましょう

専用のオペレーション  
を確立したり  
備品購入でフォローしたり  
参考にしてみてください！



 <p>聴覚障がい</p>	<p>① </p> <p>② </p> <p>③ </p>	<p>①呼び鈴：耳が聞こえず声が出せない方のために、働いている人に何か知らせたい時に準備 ②耳マーク：お客様や働く仲間に耳が聞こえにくいことを知らせるために名札の下にマークを付ける ③熊鈴：勤務中にチャレンジドがどこにいるのか分かったら、安全確認や危険回避などができる</p>
 <p>知的・精神障がい</p>	<p>① </p> <p>② </p>	<p>①ヘルプマーク：目に見えない何か（障がいなど）を周囲に知らせることができるマーク、本人が必要と必要なのかの確認が必須 ②チャレンジドの一日の業務内容をスケジュール化し貼り出す、実施確認チェック機能も持たせ、業務対応漏れなどを無くすることができる</p>
 <p>内部障がい (心臓・腎臓など内部疾患)</p>	<p>① </p>	<p>①ハートプラスマーク：身体内部に障がいがあると外見では分からないので、視覚的に認知してもらうために名札付近に着用することでお客様や働く仲間の理解が得られる</p>
<p>全ての障がい</p>	<p>①  </p>	<p>①定期面談：配慮やサポート内容の再確認や働いているの困りごとの抽出ならびに業務のフィードバックをすることで疎外感を感じず、やりがいを感じて働いてもらえると定着に繋がる ②障がいがあるということを知らせたくはないが不慣れなことがあるかもしれないことを周囲に知らせることができる 本人が必要かどうか必ず確認が必要</p>

内 容

問い合わせ先

緊急事態発生時  
(怪我 / 事故 / 事件 など)

規定の緊急時対応と同様、  
まずは上長に一報を入れて指示を仰ぐ  
※一次対応終了後、人財応援部に情報共有

気になることは  
早めに相談してください！

チャレンジドご本人の  
生活面などの  
サポートに関すること

支援員 または 保護者やご家族



チャレンジド雇用に関すること  
(採用に関して/入退社/労働条件変更  
/お困りごと発生時/その他問い合わせ)

人財応援部 チャレンジド雇用担当者  
TEL 03-5414-5750 (東京FO)

外部の専門家に相談したい

相談例

- ・精神障がいの可能性を感じ、だれに相談したらよいかわからない。
- ・部下から発達障がいと相談されて、今後どのように接していったらよいか迷っている

(株) D&I ご担当者

メールアドレス

soudanmado-mg@d-and-i.jp

