

令和6年度雇用管理セミナー（2024.11.15）

経営の観点から見た 障害者雇用の効果と進め方

～事例に学ぶ業務の切り出し～

障害者雇用率制度 職場への影響

障害者雇用率制度の枠組み

障害者雇用促進法により、すべての事業者は常用労働者の一定割合（法定雇用率）の障害者を雇用する義務がある。

雇用必要数 = 常用労働者数 × 法定雇用率

（注）小数点以下切り捨て

資格が必要な業務が多い業種については、常用労働者の一定割合を除外して雇用必要数を計算する除外率が設けられていた。

雇用必要数 = 常用労働者数 × (1 - 除外率) × 法定雇用率

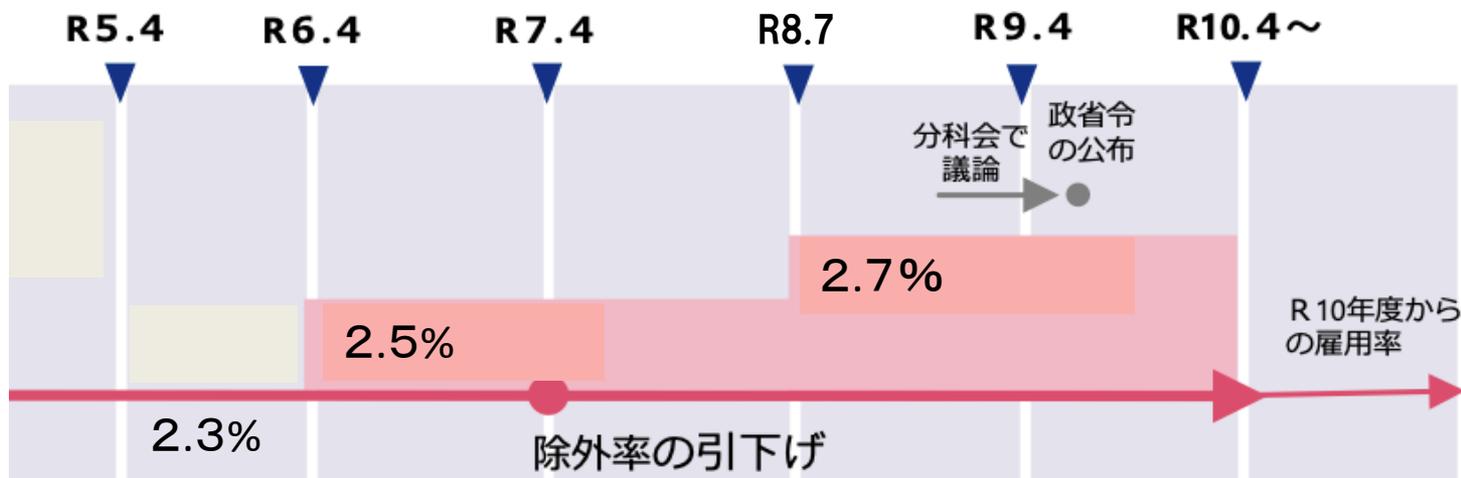
除外率制度は廃止に向けて、段階的に縮小されてきている。

法定雇用率の引上げと除外率の引下げ

民間企業の法定雇用率は、令和6年4月には2.3%から2.5%に引き上げられたが、令和8年7月には更に2.7%に引き上げられる。

経過措置として存続している除外率制度は、段階的に縮小されてきており、除外率は令和7年4月に一律10ポイント引き下げられる。

【道路旅客運送業: 55%→45% 医療業、高等教育機関: 30%→20%
建設業、道路貨物運送業: 20%→10%】



【職員数が変わらなくても雇用必要数は増加する】

除外率（令和7年4月以降）

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。） 	5%→廃止
<ul style="list-style-type: none"> ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・その他の鉱業 	10%→廃止
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。） 	15%→5%
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む。） 	20%→10%
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	25%→15%
<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 	30%→20%
<ul style="list-style-type: none"> ・林業（狩猟業を除く。） 	35%→25%
<ul style="list-style-type: none"> ・金属鉱業 ・児童福祉事業 	40%→30%
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。） 	45%→35%
<ul style="list-style-type: none"> ・石炭・亜炭鉱業 	50%→40%
<ul style="list-style-type: none"> ・道路旅客運送業 ・小学校 	55%→45%
<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園 	60%→50%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	80%→70%

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

法定雇用率の引上げと除外率の引下げの影響(医療業)

常用労働者数
300人規模

令和5年4月
法定雇用率:2.6%
除外率:30%

5人



令和6年4月
法定雇用率:2.8%
除外率:30%

5人



令和7年4月
法定雇用率:2.8%
除外率:20%

6人



令和8年7月
法定雇用率:3.0%
除外率:20%

7人

常用労働者数
500人規模

9人



10人



11人



12人

常用労働者数
700人規模

12人



13人



15人

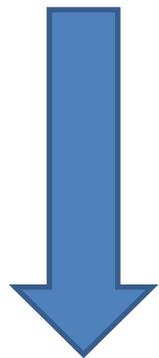


16人

(注)独立行政法人や地方公共団体運営の病院の場合の障害者の雇用必要数

「雇用率制度」で陥りがちな失敗

「数の確保」



「質の確保」

法律で義務付けられたコンプライアンス問題

やらされ感・単なるコスト増と考える

能力を活かす発想に乏しい

障害者も働きがいを感じられない

職員も障害者雇用の意義を感じられない

「多様性への対応」の一環で考える

能力を最大限に活かす発想

障害者雇用で職場が助かることを考える

障害者も働く意欲を持てる

職員も障害者雇用の意義を感じられる

経営者にとっての 「障害者雇用の効果」

1 「人材不足」に対応できる

労働力人口が減少する中で、人材確保は厳しさを増しているが、障害の特性を踏まえた配慮をすれば、企業の戦力になれる人材は身近な地域にも数多くいる。

障害特性と業務がマッチングできれば、障害のない従業員よりも高い能力を発揮することがある。

作業の指示の仕方を工夫すれば、業務の正確性や速度を高めることができる。

就労支援機関からのアドバイスや就労支援制度の活用により、障害のある人材も貴重な戦力となる。



【人材不足への対応の切り札】

医療業の障害者雇用事例(知的障害・精神障害)

看護部門

ベッドメイク
ペーパータオル等の補充
処置セットの袋詰め



薬剤部門

薬剤カートの搬送
薬剤棚への薬剤の補充
薬剤説明書の折りと封入



事務部門

データ入力
郵便物の仕分け・配達
文書のPDF化
廃棄文書のシュレッダー
ドック勧奨案内の送付



栄養部門

調理補助
病棟への給食搬送・下膳
食器洗浄



(資料)

「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
のホームページで様々な事例を紹介

建設業の障害者雇用事例(知的障害・精神障害)

工事部門

型枠の組立・清掃
建設用足場の整理
建設資材の整理整頓・運搬
フォークリフトの運転
法面処理・道路補修
ビル清掃・メンテナンス
施工体制台帳の作成
工事写真の整理
CADによる図面作成

検査部門

土壌の土質試験
水質検査準備作業

受託部門

公園の除草・庭木剪定

新事業部門

農園の環境整備・農作業
きのこと栽培・梱包・出荷

(資料)「障害者雇用事例リファレンスサービス」の建設業の事例検索等から作成

建設業の雇用事例(精神障害者)

「働く広場」2024年9月号

土質試験業務や CAD操作などで能力を発揮

— 株式会社ダイワ技術サービス (宮城県) —

公共事業にかかわる測量や図面設計を手がける会社では、精神障害のある従業員が一定の配慮を受けながら、検査業務やCAD操作で能力を発揮している。

職場 ルポ



(文) 豊浦美紀 (写真) 官野 貴

取材先データ

株式会社ダイワ技術サービス
〒983-0842 宮城県仙台市宮城野区五輪1-8-3
TEL 022-298-5183 FAX 022-296-3431

Keyword: 建設関連業、入札制度、精神障害、就労移行支援、運転業務、検査業務、CAD、就労定着支援

4

【募集人材と作業内容】

車を200km運転できる人

- ・週2～3日かけて県内の官公庁を回って名刺を置いてくる営業(営業部長の仕事から切り出し)

土のう15kg持てる人

- ・水質膨張試験として、15kgの土のうを試験機に運び入れ、吸水・変位計の記録、加熱管理、重量計測などの作業出し入れする作業(現在は12試験の40種類の作業を担当)

CADの操作ができるか、または興味のある人

- ・3次元測量機器などを使って集めた道路などの点群データを生成してCAD化し、図面作成する測量部門の作業

繊維業の障害者雇用事例（知的障害・精神障害）

生地準備工程

素材糸を編たてニット織物にして衣料生地をつくる

生地の端同士を重ねてミシンを用いてつなぎ合わせる

加工機に製品セットする

縫製工程

縫製ミシンを用いて製品をつくる

ボタン穴の目打ち

仕上工程

アイロンをかけ、しわ取りし、形を整える

下札作り

製品タグや注意下札をロックスに通して製品に取り付ける

検品工程

キズ・汚れ・ほつれ、針など異物の混入の有無を確認し、不良品を除去する

事務作業

帳票類のデータ入力、印刷

（資料）「障害者雇用事例リファレンスサービス」の繊維業の事例検索等から作成

宿泊業・ホテルの障害者雇用事例(知的障害・精神障害)

宿泊部門

ベッドメイキング

客室清掃

備品・アメニティの補充

リネン仕分け

レストラン部門

調理補助・配膳

テーブルナプキン折り

配膳・片付け

食器洗浄



営業部門

DMの作成・送付

チラシ作成・印刷

データ入力

営繕部門

館内・敷地内清掃

廃棄物回収・分別

花壇・植栽の管理



その他

従業員送迎バスの運転

(資料)「障害者雇用事例リファレンスサービス」
の宿泊業の事例検索等から作成

2 タスクシフティングを通じて「働き方改革」を実現

専門性の高い従業員の業務の中から定型的な業務を切り出すことで、専門性の高い職員は専門性を活かした高度な業務に集中できる。

技術力やコミュニケーション力に乏しく、臨機応変な対応ができなくても、定型的な仕事(手順や方法が決まっている仕事)なら能力を発揮できる障害者は多い。

除外率設定業種(医療業、教育業、建設業など)では、専門資格を必要とする業務の割合が高いため、タスクシフティングの効果が特に大きくなる。



【職場全体の生産性が向上】

タスクシフトのイメージ(医療業の例)

障害のあるスタッフ

看護職が行っている業務の中から
「定型的な業務」を切り出す
(コミュニケーションが苦手な者でも可能)



看護職(国家資格)

看護資格が必要な業務に専念できる
ため医療の質が上がる



事務系の職場でのタスクシフト(事務補助)

- データ入力
- アンケートの集計
- 文書コピーと資料セット
- 書類の編纂
- バーコードスキャン
- 名刺作成
- 部署印の押印
- 郵便物の仕分け・配達
- 郵便物の発送
- 宅配物の受取りと配達
- 封筒への文書の封入と発送
- 部門間の書類回付
- コピー用紙、文具等の補充
- 廃棄文書の回収とシュレッダー処理
- 廃棄物の分別と回収
- 会議室の設営と清掃



3 業務の効率化が進んで生産性が向上する

障害者が能力を発揮しやすいように工夫することで、業務の効率化が進み、他の従業員も仕事がしやすくなる。

業務を細分化した工程に分解することで、重複した作業の解消や効率的で間違いのない手順を見出せる。

似たような仕様や規格を統一することで、作業の円滑化と迅速化が図れる。

工程が見える化され、担当者が休んでも代わりの従業員が代行できるようになる。



【新入社員・パート職員・外国人等も仕事を覚えやすくなる】

4 職場の雰囲気良くなる

障害者が能力を発揮して職場の戦力になっているような職場では、「職場の雰囲気が良くなった」との声が聞かれる。

「限られた能力を活かして頑張る姿を見て、周りの従業員も仕事に前向きに取り組むようになった」

「挨拶をきちんとしてくれるので、周りの従業員も自然と挨拶をするようになり、職場のコミュニケーションも良くなった」

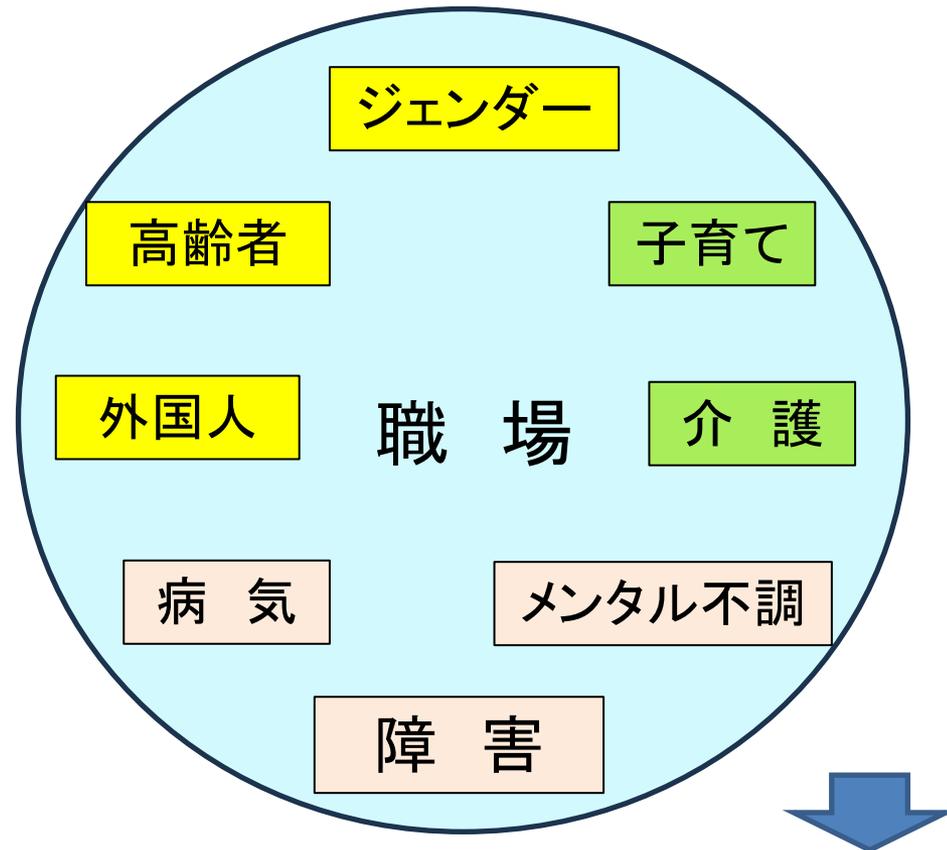
「同僚のちょっとした変化にも気付いて気遣い、助け合うことが自然にできるようになり、メンタル不調になる者も減り、職場の「チーム力」も向上した」



【職場の雰囲気が良くなると、職場に活気が出てくる】

5 「多様性に対応した働きやすい職場」になる

障害者とその能力を発揮できるようソフト・ハードの職場環境を点検し、改善することで、様々な課題を抱える他の職員にとっても、働きやすい職場環境が実現する。



【職場には様々な人材がいる】

- ・定年延長により高年齢の従業員も増えている
- ・外国人で支えられている職場も多い
- ・子育てや親の介護をしながら働く従業員もいる
- ・がんや精神疾患などの病気を抱えながら働く従業員もいる
- ・メンタル不調で休みがちな従業員もいる

【様々な職員が「働きやすい職場」となる】

「障害」モデルは「多様性」への対応にも共通

医学(個人)モデル



作業や行動に支障が生じているのは、心身機能の不具合等に起因する「個人の側の問題」と捉え、個人に対する治療や個人の努力により、個人の側を改善していくことを重視する考え方

社会(環境)モデル



作業や行動に支障が生じているのは、個人を取り巻く周囲のハード・ソフトの環境や制度等に起因する「社会(環境)の側の問題」と捉え、社会(環境)を改善していくことを重視する考え方

職場に社会(環境)モデルを適用

個人の側に特別な努力を求めたり、できないことを理由に仕事をさせないのではなく、職場のハード・ソフトの環境を整える「合理的配慮」により、個人の能力を十分発揮させ、戦力にしていくことを目指す

誰もが働きやすい職場環境づくりのポイント

作業しやすい環境

段差がない、刺激(騒音等)の緩和、休憩スペース等

確実な情報提供

音声、文字、イラスト、言語、わかりやすい内容

業務の効率化

作業工程の分解・再編、マニュアル化等

相談しやすい環境

産業保健師、EAP(従業員支援プログラム)の活用等

休みの取りやすさ

育児、介護、通院、学校行事等への参加
時間単位での休暇

勤務時間の弾力化

フレックスタイム

勤務場所の弾力化

テレワーク、サテライトオフィス等



障害者雇用における
「合理的配慮」



障害の有無に関わらず
多様な人材の能力を
生かす環境が実現

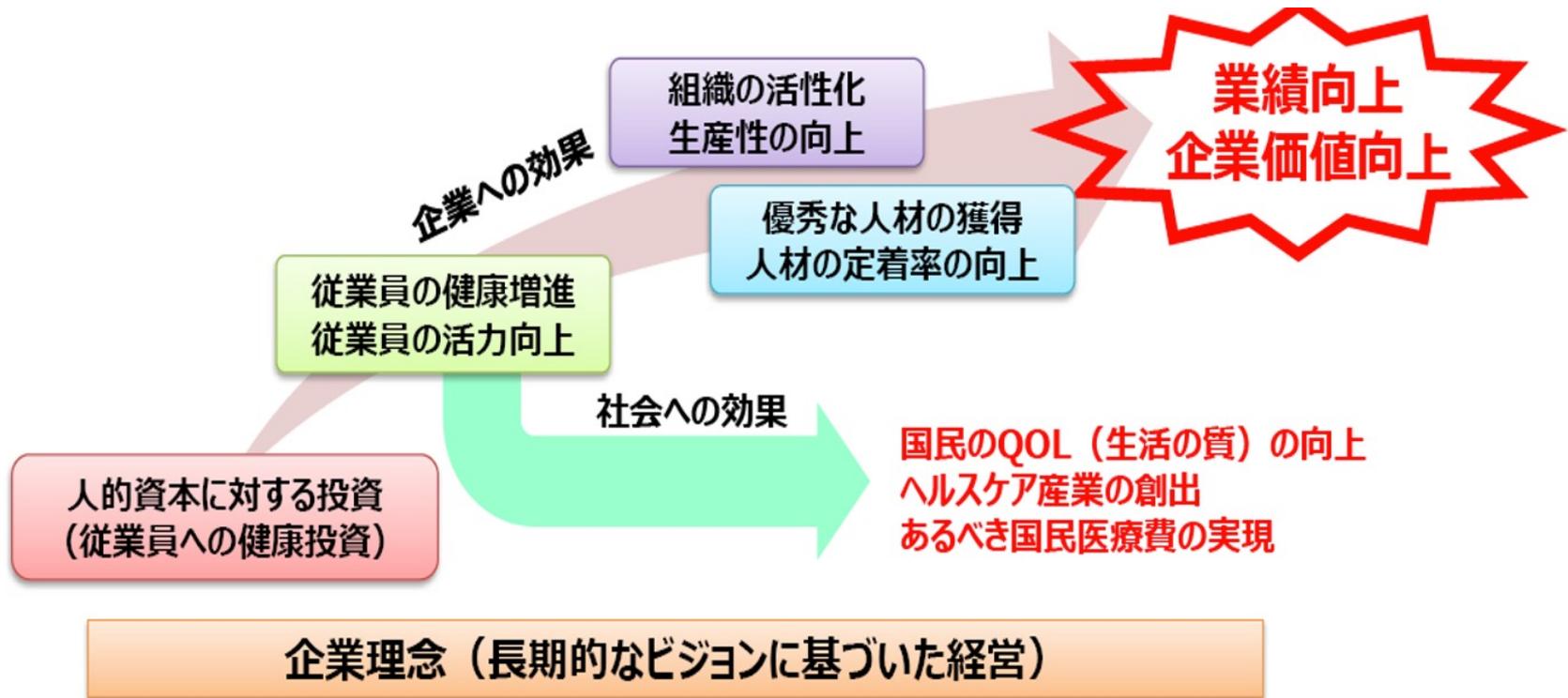


企業価値の向上に
つながる「健康経営」

6 会社のイメージがアップする

個人の能力を十分発揮できる職場づくりを進める企業は、地域での評価も高まり、ビジネス面でもメリットが生じている。

「健康経営」とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。



コミュニケーション機会が増え、
社内の雰囲気良くなった

地元マスコミで取り上げられ
会社のイメージがアップした

健康経営の認定取得を応募
理由に挙げる学生が増えた

健康経営優良法人の認定制度

【大規模法人部門】



健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



健康経営優良法人
Health and productivity

【中小規模法人部門】



健康経営優良法人
Health and productivity
ブライト500



健康経営優良法人
Health and productivity

「健康経営優良法人」の認定制度は、経済産業省と厚生労働省の支援の下に、「日本健康会議」が認定を行う制度。人材確保を目指す企業にとって、対外的な発信力のある健康経営優良法人の認定取得への関心度は極めて高く、「健康経営優良法人2024」は全国で19,721法人（大規模法人2,988、中小規模法人16,733）が認定を受けている。

【福井県】



健康経営優良法人
Health and productivity

【15】

株式会社ALL CONNECT
セーレン株式会社
日華化学株式会社
ネットヨタ福井株式会社
株式会社福井銀行
福井県民生活協同組合
福井信用金庫
福井テレビジョン放送株式会社

福井日産自動車株式会社
福井日野自動車株式会社
フクビ化学工業株式会社
社会福祉法人大野和光園
株式会社アイシン福井
医療法人博俊会
前田工織株式会社

健康経営優良法人2024の中小規模認定法人(福井県)



健康経営優良法人
Health and productivity
ブライト500

【5】

片山機械株式会社
清川メッキ工業株式会社
坂川建設株式会社
福井キャノン事務機株式会社
株式会社長田工業所



健康経営優良法人
Health and productivity

【155】

AOIホールディングス株式会社
株式会社アコス
旭化成アドバンス福井株式会社
旭電設株式会社
株式会社東谷自動車商会
アセアンテクノロジー株式会社
荒井設備産業株式会社
石黒建設株式会社
井上商事株式会社
株式会社宇野
ECOエナジー株式会社
エルピス株式会社
株式会社エル・ローズ
OOKABE GLASS株式会社
株式会社カーボ
株式会社カズマ
株式会社カツクラ
株式会社川上測量コンサルタント
株式会社甘泉堂

勸和工業株式会社
技建工業株式会社
株式会社技研設計
銀扇福井株式会社
クローバ保険ナビ株式会社
ケイズプロス株式会社
京福バス株式会社
京福不動産株式会社
株式会社コアーズ
合同経営行政書士法人
合同経営社会保険労務士法人
税理士法人合同経営会計事務所
株式会社合同経営サービス
COSERUサービス合同会社
株式会社米五
サンエイ工業株式会社
株式会社サンキュー
司法書士法人GK
株式会社GKコンサルティング
株式会社システム研究所
株式会社システムデザイン
ジャパン・ポリマーク株式会社
株式会社ジャロック
社会福祉法人すのうどろっぷ
有限会社セカンドゲート
株式会社総合代行
株式会社ソワニエ
大栄株式会社
大栄繊維株式会社
高井不動産株式会社
TAKAIホールディングス株式会社
税理士法人たすき会
株式会社タツセイ
株式会社タナックス
東進建設株式会社

東洋地工株式会社
轟建設株式会社
トヨタエルアンドエフ福井株式会社
株式会社ナカニシビジョン
株式会社中村加工所
ナカヤマ商事株式会社
日光産業株式会社
株式会社日本エー・エム・シー
株式会社ハグ・オザワ
株式会社ピー・アイ企画
株式会社ピリケン
福井キャノンマテリアル株式会社
株式会社福井キャリアマネジメント
一般財団法人福井県産業会館
福井順化商事株式会社
福井商工会議所
福井ネット株式会社
福井ベルト工業株式会社
福貨通運株式会社
福日機電株式会社
フリックイン福井株式会社
ホクチク株式会社
有限会社北日商会
北陸非破壊検査株式会社
株式会社マダックス
株式会社松浦機械製作所
マルミ建材株式会社
マンション経営保障株式会社
水口木材株式会社
株式会社道端組
村中建設株式会社
明林繊維株式会社
株式会社メディカルジャパン
吉岡幸株式会社

吉水建機株式会社
株式会社米澤物産
敦賀商工会議所
敦賀信用金庫
敦賀セメント株式会社
中村運輸株式会社
株式会社日本ピーエス
株式会社ミヤゲン
株式会社若狭物流
小浜商工会議所
株式会社光陽
株式会社直組
越前信用金庫
大野商工会議所
大野旅客自動車有限会社
社会福祉法人希望園
株式会社高茂組
前田電気株式会社
丸栄電工株式会社
有限会社和光
朝日印刷株式会社
勝山商工会議所
株式会社K2アドバンスト
大北久保建設株式会社
大和興業株式会社
株式会社エクセル眼鏡
クラシス株式会社
鯖江商工会議所
株式会社清水組
株式会社パワーユニオン
株式会社福井イエローハット
有限会社マーベル
株式会社金津技研
株式会社SHINDO

高嶋技研株式会社
株式会社パワーユニオン金津
株式会社ウエキグミ
カラヤ株式会社
カワイ株式会社
株式会社木原
キョーサー株式会社
有限会社サカシタ保険
三和イコール企画株式会社
白山運輸有限会社
大信トラスト株式会社
武生商工会議所
田中建設株式会社
タニオ保険株式会社
東洋染化株式会社
株式会社TOP
中日本土木株式会社
北陸ロード株式会社
松ヶ谷鉄工建設株式会社
IIOプロデュース株式会社
ありがとう福井株式会社
アルテック新材料株式会社
株式会社アルテリーベ
株式会社エイト工業
カイノス株式会社
川崎物流株式会社
東洋染工株式会社
株式会社ナカテック
日本海産業株式会社
株式会社パイプラント
鯖江精機株式会社
株式会社美浜モーター
サービスセンター
山惣ホーム株式会社 25

建設工事入札参加資格審査での障害者雇用の評価

建設工事の請負契約等に係る競争入札の参加者の資格等(福井県)

【格付業種及び等級区分】

土木一式工事・建築一式工事・電気工事・管工事・鋼構造物工事・舗装工事

【算定基準】

「共通項目点数」と「特別項目点数」を合計した総合点数を基準とする

【特別項目点数】

(12) 障害者雇用

審査基準日の前日の属する年度において、障害者の雇用の促進等に関する法律の規定による障害者雇用調整金・報奨金の支給を受けている者について、共通項目点数に1/100を乗じて得た数を加算する

7 「合理的配慮」が自然に身に付く

障害者への「合理的配慮」は、職場に障害者がいることで自然に理解され、患者・家族等に対するサービスの質の向上につながる。

(例)

- ・コミュニケーションに障害のある人への情報提供
- ・移動に障害のある人への配慮
- ・分かりやすい説明板やパンフレットの作り方
- ・誰もが使いやすい製品・サービスを開発できる



【企業の強みになる】

障害者差別解消法に基づき、民間事業所でも令和6年4月から患者・家族等に対するサービス等の面でも「合理的配慮の提供」が法的義務になった。

障害者差別解消法が変わります！

令和6年4月1日から
合理的配慮の提供が義務化
されます！

令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への**合理的配慮の提供が義務化**されました。
障害のある人もない人も、互いにそのらしさを認め合いながら共に生きる社会の実現に向け、事業者の皆さまもどのような取組ができるか、このリーフレットを通じて考えていきましょう！

改正後	行政機関等	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務 ⇒ 義務

目次

- ・表紙 …………… 1
- ・共生社会の実現に向けて …………… 2
- ・合理的配慮の提供とは …………… 4
- ・「合理的配慮」には対話が重要です！ …… 6
- ・不当な差別的取扱いとは …………… 8
- ・障害のある人へ適切に対応するためのチェックリスト …………… 10
- ・困ったときは …………… 12

障害者差別解消法 医療関係事業者向けガイドライン

～医療分野における事業者が講ずべき障害を理由とする
差別を解消するための措置に関する対応指針～

令和6年3月
厚生労働大臣決定

【宿泊業(ホテル等)】

衛生分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応指針

【教育業(大学等)】

文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針

【建設業】

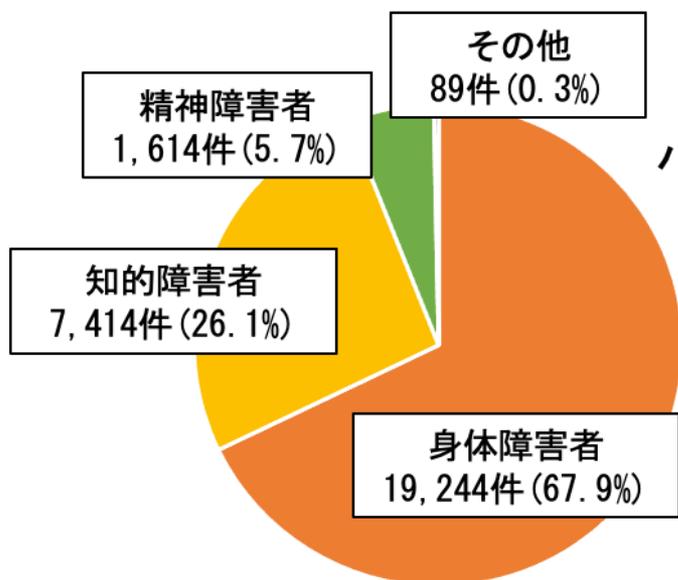
国土交通省所管事業における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針

働く障害者の特性

雇用されている障害者の障害種別の变化を知る

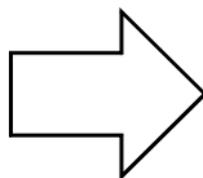
ハローワークを通じて就職する障害者の構成は大きく変化しており、身体障害者を採用しようとしても適任者が見つからない。知的障害・精神障害・発達障害も視野に入れた採用が不可避となっている。

平成12年（2000年）

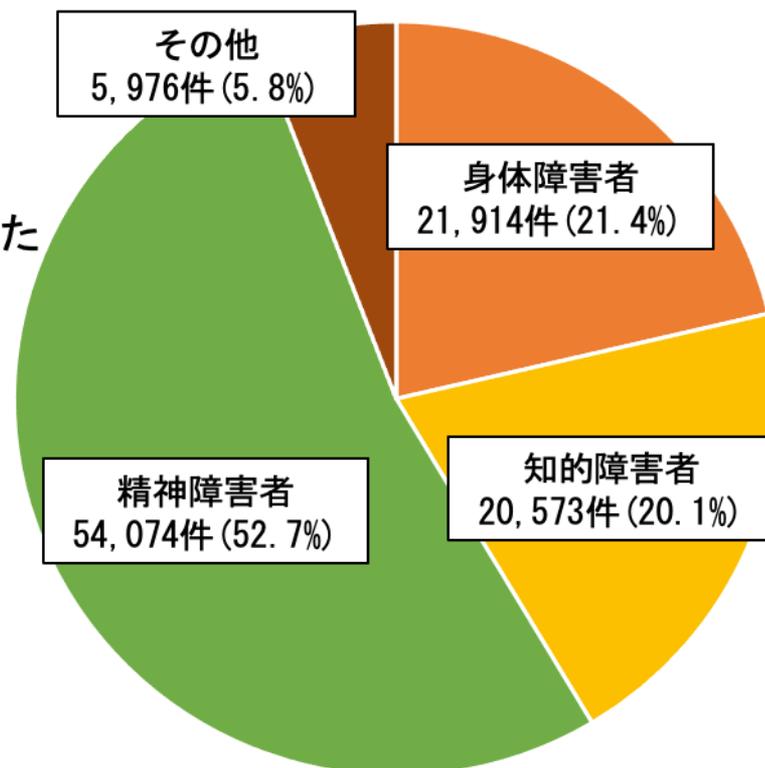


全数 28,361件

ハローワークを通じた
就職件数 3.6倍



令和4年（2022年）



全数 102,537件

障害の種別と特性

1. 身体障害

- ・身体障害も多様であり、障害の特性等に応じて一定の配慮（移動への配慮、治療との両立支援など）が必要な場合もある
- ・企業には長年働いてきた身体障害者も多い
- ・求職者には年齢が比較的高い者が多い

2. 知的障害

- ・判断を要する仕事やマルチタスクの仕事は難しいが、定型的な仕事だと生産性も高く、安定的に働ける者も多い
- ・労務系の業務に従事することが多いが、データ入力が得意な者もいる
- ・生活面の支援が必要な者の場合は、家族やグループホーム等との連携が不可欠

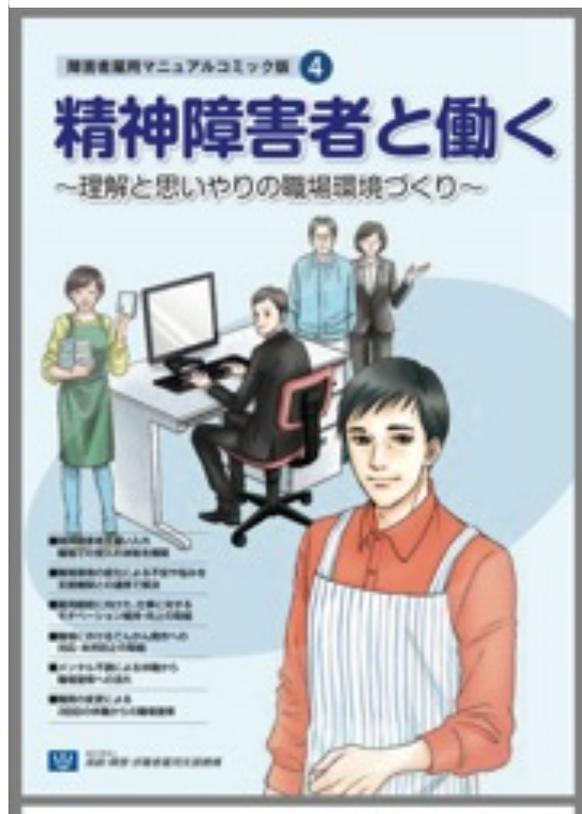
3. 精神・発達障害

- ・一見すると特段の課題は見当たらず採用しやすいものの、コミュニケーションや体調管理等に課題を抱えている者も少なくないため、職場の理解や対応に工夫を要する場合がある
- ・求職障害者に占める割合が高いため、時季を問わずに採用が可能

いずれの障害であっても、障害特性を踏まえた適切な配慮を行えば、戦力とすることが可能

障害特性を知る(コミック版マニュアルの活用)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成している障害別の雇用マニュアル(コミック版)は、障害特性に対する理解や雇用事例を分かりやすく紹介しており、人事部門の担当者や職場の上司・同僚も活用できる。

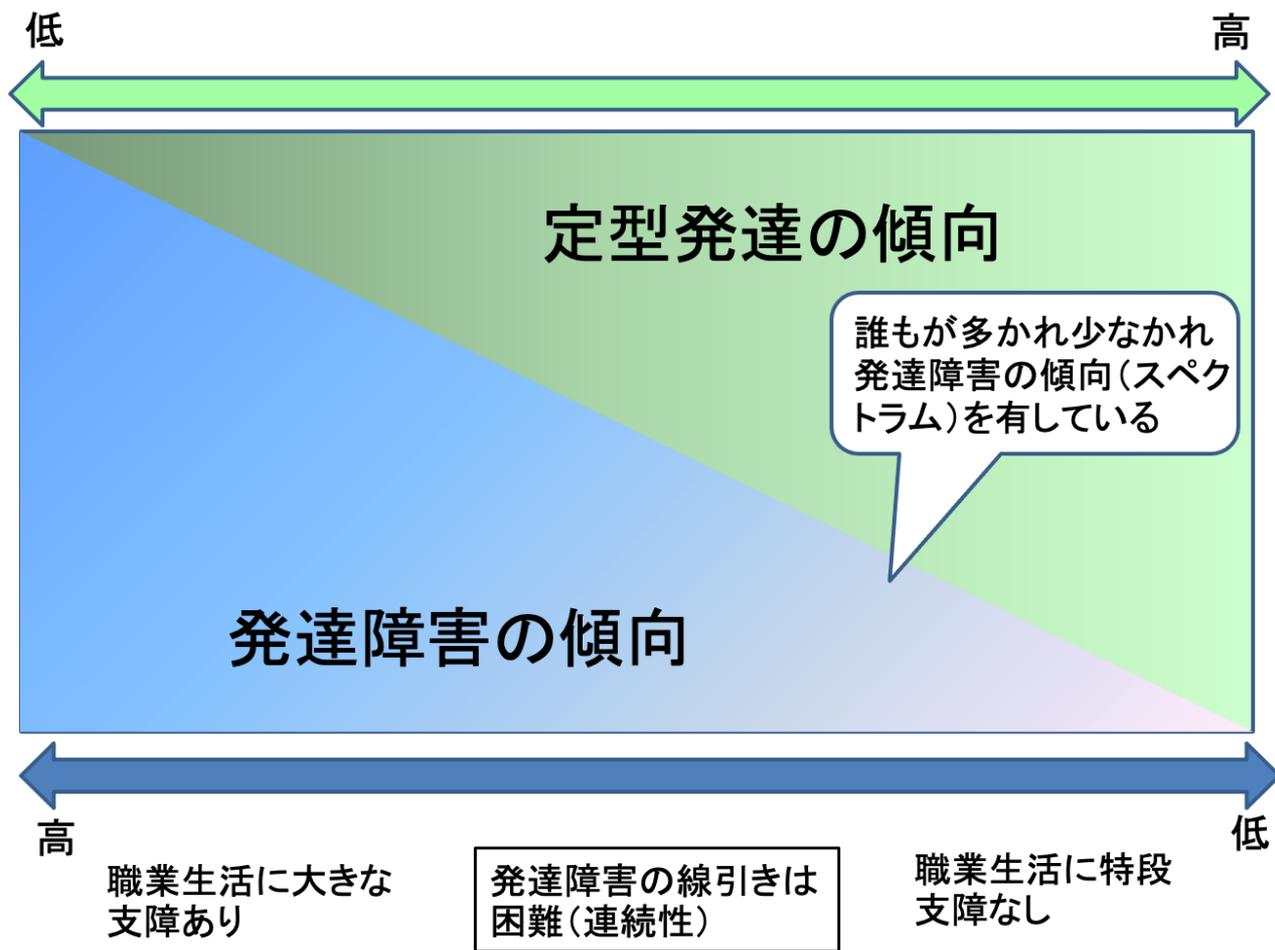


障害者職業センター等の就労支援機関の専門家から、採用が決まった障害者に即した障害理解のための説明を、従業員対象にしてもらうこともできる。

「発達障害」の傾向は身近な存在

令和4年に文部科学省が行った調査によれば、通常学級に在籍する児童生徒のうち、「知的発達に遅れはないものの学習面又は行動面で著しい困難を示す」ため特別な教育的支援を必要とする児童生徒の推定割合は、小学校では10.4%だった。

発達障害の傾向のある人は実際にはかなりいて、誰もが発達障害の傾向を多かれ少なかれ有しているという認識が必要。



【能力を発揮しにくい業務】

継続的・発展的な対人関係の構築が必要な業務
電話対応など聴覚刺激を補う手段がない業務
マルチタスク業務
他企業や他部署、他社との調整が必要な業務
作業環境や業務内容に変化が激しい業務
新奇的な発想を必要とする業務
締め切り厳守の業務

【能力を発揮しやすい業務】

手順ややり方、見通しが明確な業務
一点集中して行える業務
細かなことに気づけることが活かせる業務
データや数字の正確性を求められる業務
本人の興味や関心にのっとなった業務
成果物の良し悪しが客観的にはっきりしている業務
反復的な地道な業務

【能力を発揮しにくい業務】

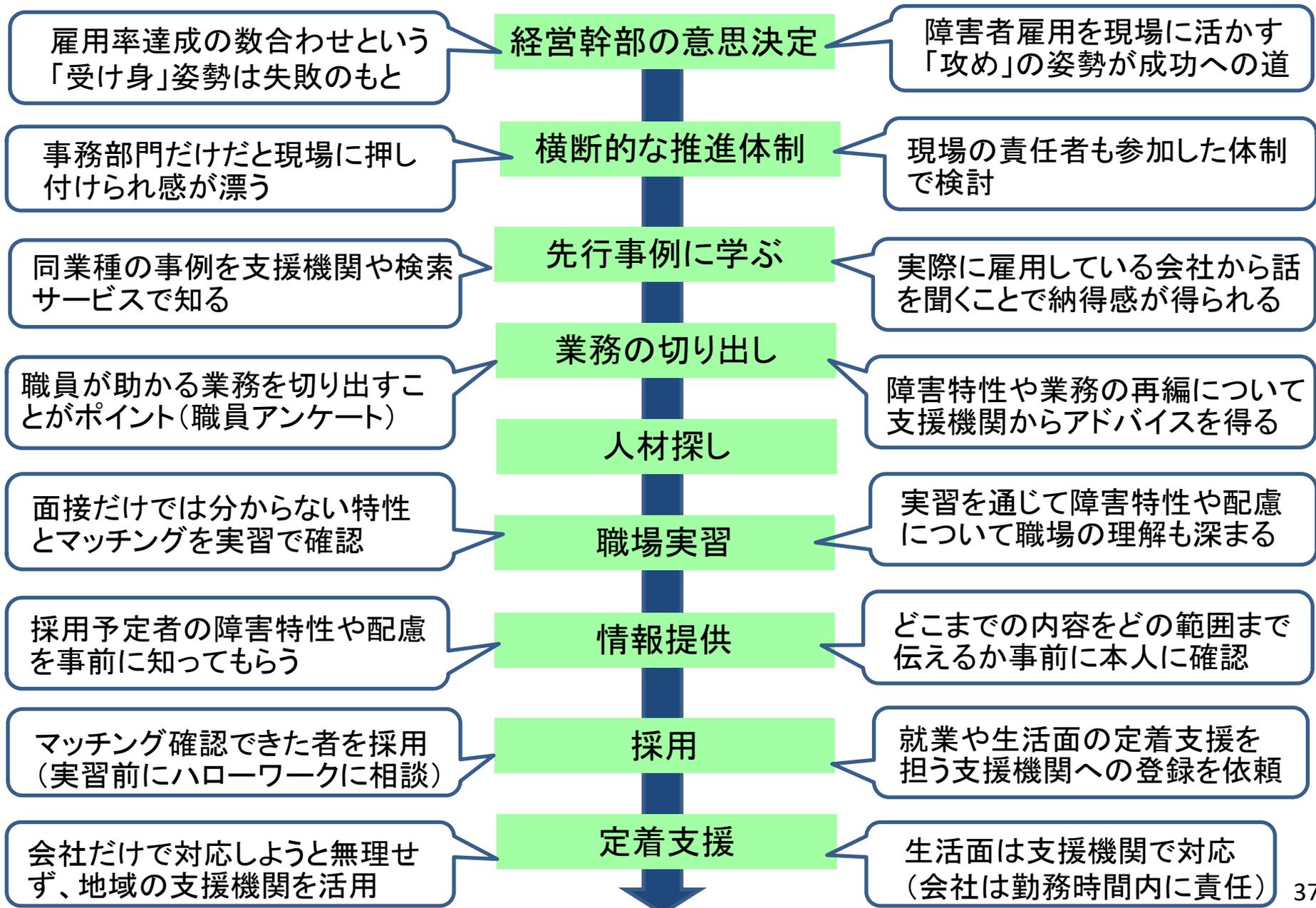
ケアレスミスが許されない業務
時間厳守、締切厳守の業務
マルチタスクが要求される業務
機密情報を扱う業務
地道なルーティンワークや反復的な単純作業
集中力を持続しなければならない業務
危険作業

【能力を発揮しやすい業務】

瞬発力のあるフットワークが必要な業務
新しい発案や発想が歓迎される業務
短期集中型の業務
見通しの立ちやすい業務

後悔しない障害者雇用の進め方

後悔しない障害者雇用の進め方



最初のボタンを掛け違えない

人を先に選ぶ

雇用率を満たすために
障害者を雇用する

雇用した障害者の受
け入れ先を探す

なかなか合う仕事
が見つからない

受け入れ先に不安感・
抵抗感が生じやすい

仕事を先に選ぶ

現場のアンケート等で
仕事の候補を選定

選定された仕事に即し
た人材を募集

業務とのマッチングを
実習等で確認

受け入れ先に「助かっ
た」と歓迎される

職場の受け入れ体制づくりのポイント

1. 障害者雇用を進める方針の作成

会社として障害者雇用を進める必要性和意義を文書化し、経営者の理解を得て会社全体の方針として従業員にも明示する。

方針作成に当たっては、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターの専門家のアドバイスが得られる。

2. 職場への情報提供

職場実習を行う者が決まれば、本人が利用している支援機関から職場の管理者等に対し、本人の障害特性や配慮事項等について説明してもらう。

採用が決まれば、本人の了解も得た上で、事前に職場の上司や同僚に対して、障害の特性や配慮事項について、本人や支援機関から説明してもらうと、職場での配慮も適切に行われるようになる。

3. 配属先任せにしない

配属した者の状況については、人事部門としても定期的に把握し、問題が生じたときに早期に対応できるようにする。

社内だけで対応するのではなく、地域の就労支援機関にも協力してもらえる体制を作る。

同業他社の雇用事例に学ぶ(障害者雇用事例リファレンスサービス)

事例検索

事例種別	<input checked="" type="radio"/> モデル事例 <input type="radio"/> 合理的配慮事例
	モデル事例 障害者雇用に関する企業(事業所)の全体的な取組を紹介し、事業所名等は原則公表となっています。ただし、事例によっては事業所内で障害種別を開示していない従業員がいらっしゃる等により、障害者人数や従事業務について一部省略されている場合があります。
	合理的配慮事例 対象となる障害者の特性や本人の希望・ニーズに応じて個別に配慮している取組(「合理的配慮」の提供)を紹介し、事業所名・所在地は原則非公表となっています。
業種	<input type="checkbox"/> 農・林・漁業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸・物流業 <input type="checkbox"/> 卸売・小売業 <input type="checkbox"/> 金融・保険業 <input type="checkbox"/> 飲食・宿泊業 <input type="checkbox"/> 医療・福祉業 <input type="checkbox"/> 教育・学習支援業 <input type="checkbox"/> サービス業 <input type="checkbox"/> 電気・ガス・水道・熱供給業 <input type="checkbox"/> 不動産業 <input type="checkbox"/> うち除外率設定業種
	<ul style="list-style-type: none">除外率対象事業所の事例が検索できます検索したい業種や障害の項目などにチェックを入れると、それらの条件に合った事例が検索できます。 (※除外率対象事業所となり得る事例も含まれています)
障害	<input type="checkbox"/> 視覚障害 <input type="checkbox"/> 聴覚・言語障害 <input type="checkbox"/> 肢体不自由 <input type="checkbox"/> 内部障害 <input type="checkbox"/> 知的障害 <input type="checkbox"/> 精神障害 <input type="checkbox"/> 発達障害 <input type="checkbox"/> 高次脳機能障害 <input type="checkbox"/> 難病 <input type="checkbox"/> その他
掲載紙	<input type="checkbox"/> 働く広場 <input type="checkbox"/> 雇用マニュアル・事例集等
従業員規模	<input type="checkbox"/> 50人以下 <input type="checkbox"/> 51人~100人 <input type="checkbox"/> 101人~300人 <input type="checkbox"/> 301人~500人 <input type="checkbox"/> 501人~1,000人 <input type="checkbox"/> 1,001人以上
その他	<input type="checkbox"/> 特例子会社 <input type="checkbox"/> 就労継続支援A型 <input type="checkbox"/> 障害者職業生活相談員
フリーワードで探す	<input type="text"/>

<http://www.ref.jeed.go.jp/>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営

同一業種・同規模など類似の職場での雇用事例を容易に検索が可能

障害種別を絞り込んだ検索も可能

データ入力、事務補助などのキーワードで業務内容を絞り込んだ検索も可能

検索する

人材を探す際のポイント

1. 安定して働ける人材であること

- ・ 特別支援学校や就労支援機関では、自己理解と自己管理の能力を身につけるための教育や指導を行っている。
- ・ こうした機関で就職できると評価された者であれば、安定して働ける人材である可能性が高い。

2. 職場実習でマッチングを確認すること

- ・ 安定して働けるかどうかは、障害の特性や程度と具体的な業務や職場との相性が大きく関係するが、面接だけで確認するのは難しい。
- ・ 特別支援学校や就労支援機関では、プログラムの一環として職場実習を行っているので、採用前にマッチングを確認できる。

3. 支援機関のサポートがあること

- ・ 特別支援学校や就労支援機関からは、本人の得意なこと・苦手なこと、能力を発揮するための配慮などを聞くことができる。
- ・ 特別支援学校や就労支援機関では、採用後も一定期間は継続的にフォローするので、職場で問題が生じた場合にも対応してくれる。

自己理解に役立つ就労パスポート等

1. 就労パスポート等の目的

働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、職場や支援機関と共有するためのツール。

（同様の趣旨で、障害者職業センターでは発達障害者向けの「ナビゲーションブック」の作成を支援）

「就労パスポート」を作成する過程を通じて、自己の障害特性を理解するとともに、安定的に業務を行うための対応方法の習得にも繋がる。

2. 就労パスポート等の活用

(a) 就職時の説明

職場実習や採用面接の際に説明し、安定的に働くための「合理的配慮」について職場側と検討する上で活用する。

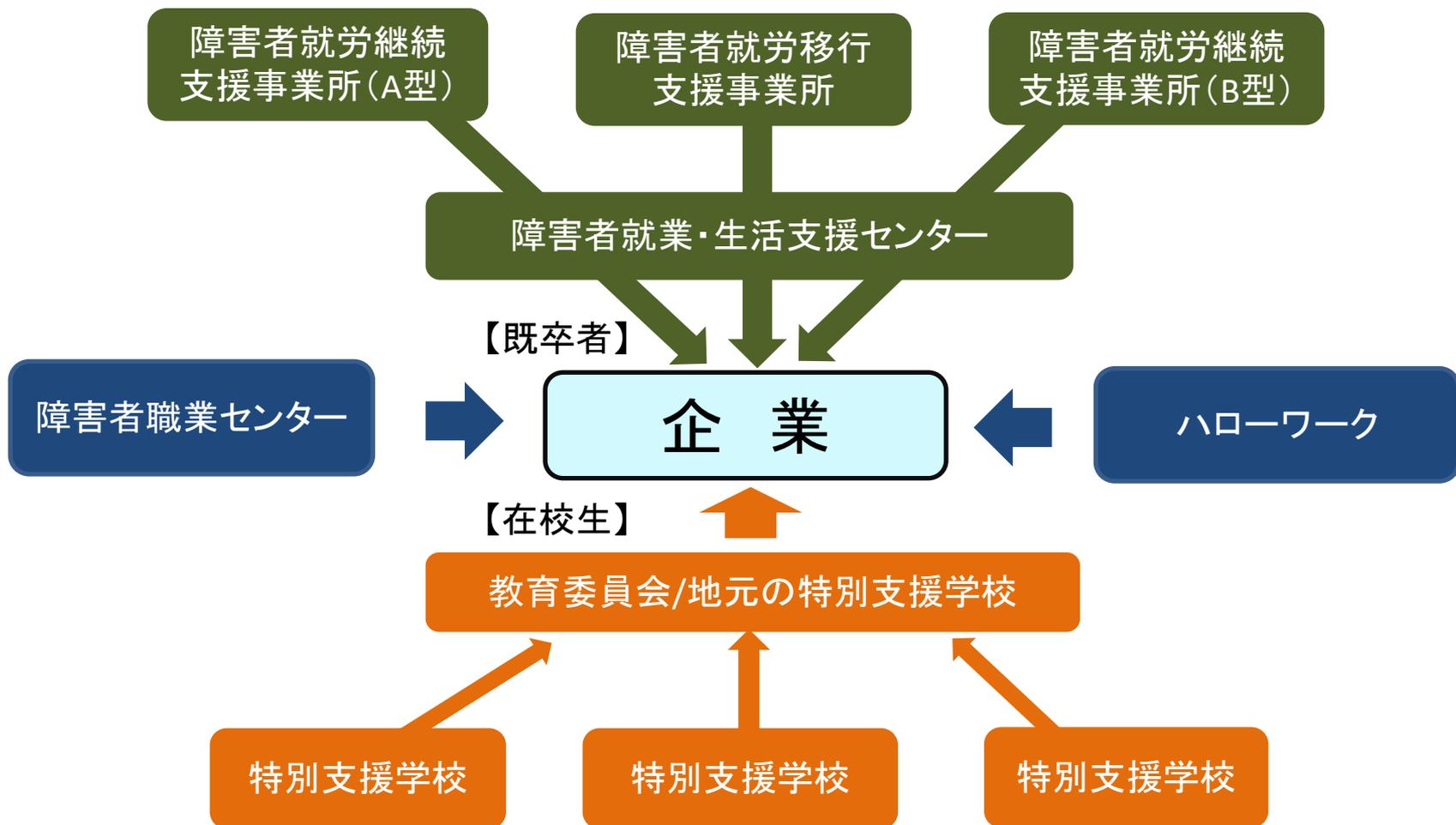
(b) 就職後の更新

採用後の勤務を通じて把握した情報を踏まえ、「就労パスポート」の内容を最新の状態に更新することで、本人の抱える課題が明確になり、成長につながるとともに、担当者が異動した際の引き継ぎも円滑にできる。

マッチングを確認するための職場実習の活用

職場の戦力とするには、障害特性や仕事や職場との相性が重要であり、採用前の「職場実習」でマッチングを確認することは、本人と職場の双方にとって効果的。

特別支援学校の在校生、就労支援機関の利用者、ハローワークの求職登録者などさまざまな障害者を対象とした職場実習制度がある。



障害者雇用の業務の切り出し方

外部の専門家の目で障害者雇用の
業務として切り出せるものを確認
(訪問調査)

各職場で「やってもらおうと助かる仕事」
を現場の職員に確認
(職員アンケート)



外部の専門家の協力を得て
障害者ができる業務を選定



想定する障害者が円滑に作業
できるよう作業工程を検討
(工程の再編成)



必要に応じて、工程を細分化し、
図や写真入りの工程表を作成
(作業マニュアルの作成)



職場実習を通じて作業工程を
個人に即した内容に見直す
(カスタマイズ化)

職場の戦力にするためのポイント

1. 障害特性とマッチした業務を担当させる

- ・障害特性に合わない仕事だと生産性は低くなるが、障害特性に合った業務だと、想像以上に戦力になる場合がある。
- ・マルチタスクではなく「シングルタスク」、コミュニケーションが少なくて済む業務を切り出すと良い。

2. 作業内容が理解できるように説明を工夫する

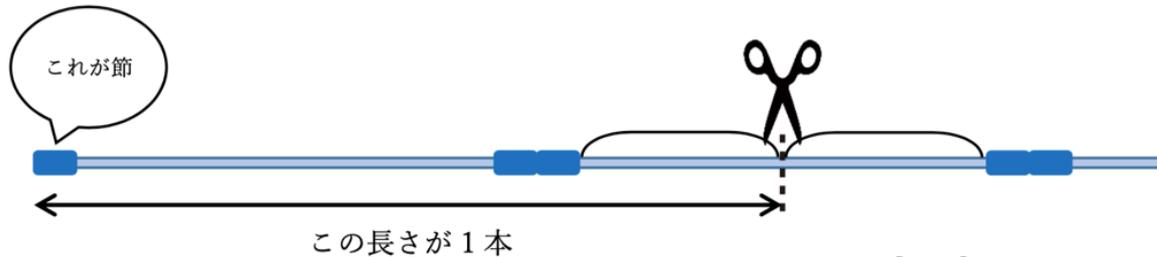
- ・一度に複数の指示を行わず、1つの作業が終了してから次の指示を行うと、確実に業務ができることが多い。
- ・作業工程を細分化したり、口頭だけの指示ではなく文書や図で作業工程や分かりやすく示すと、正確に業務が進むことも多い。
- ・作業の指示をする人間が複数だと混乱するので、指示者は固定すると良い。

3. 職場の作業環境を整える

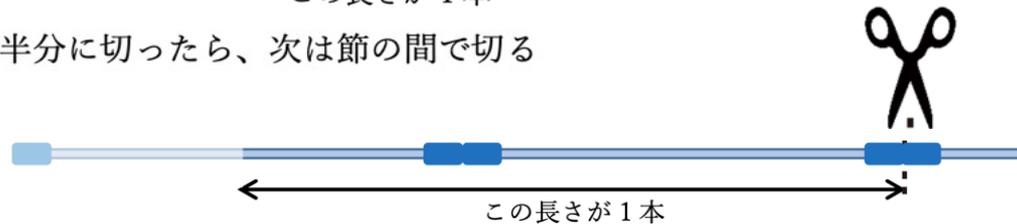
- ・発達障害のある者には感覚過敏が伴う場合も多く、騒がしい環境や人の出入りが多い職場だと、気が散って落ち着けないことがある。
- ・衝立やイヤーマフ等で外界の刺激を和らげると、作業に集中できるようになる。

作業手順をわかりやすく伝える工夫(例)

- 1) テーブルの上をクロスできれいに拭く
- 2) はさみ、ビニール袋(小)を用意する
- 3) 手をアルコールジェルで消毒する
- 4) サクションチューブを1箱持ってきて箱から中身を出す
- 5) ビニール袋から取り出す。箱と小さい袋(白いプラスチックが入っている)は捨てる。
- 6) 巻いてあるチューブの真ん中から端を取り出し、1節半のところまで切る。



- 7) 半分に切ったら、次は節の間で切る



この繰り返し。



- 8) 1本ずつ丸めてビニール袋(小)に入れる
- 9) 1日の納品数(40本)を納品用のカゴに入れる

突然の休職を防ぐためのポイント

1. 短時間からのステップアップ

- ・精神障害者の場合は、期待に応えようとして無理をしたために、体調を崩して突然休職してしまうことがある。
- ・就職直後は職場に慣れることを最優先し、短時間からスタートして、慣れてきてから勤務時間を段階的に増やしていくと、安定して働けるようになる。
- ・雇用率制度では、精神障害者は週20時間以上の勤務であれば1人分、週10時間以上20時間未満であれば0.5人分としてカウントされる。

2. 定期的な面談時間を設ける

- ・不適応の兆候を早めに把握して対応すれば、トラブルや突然の休職を防げる。
- ・どのタイミングで何を相談して良いか分からないこともあるので、定期的な面談時間を設け、相談しやすい環境を作る。

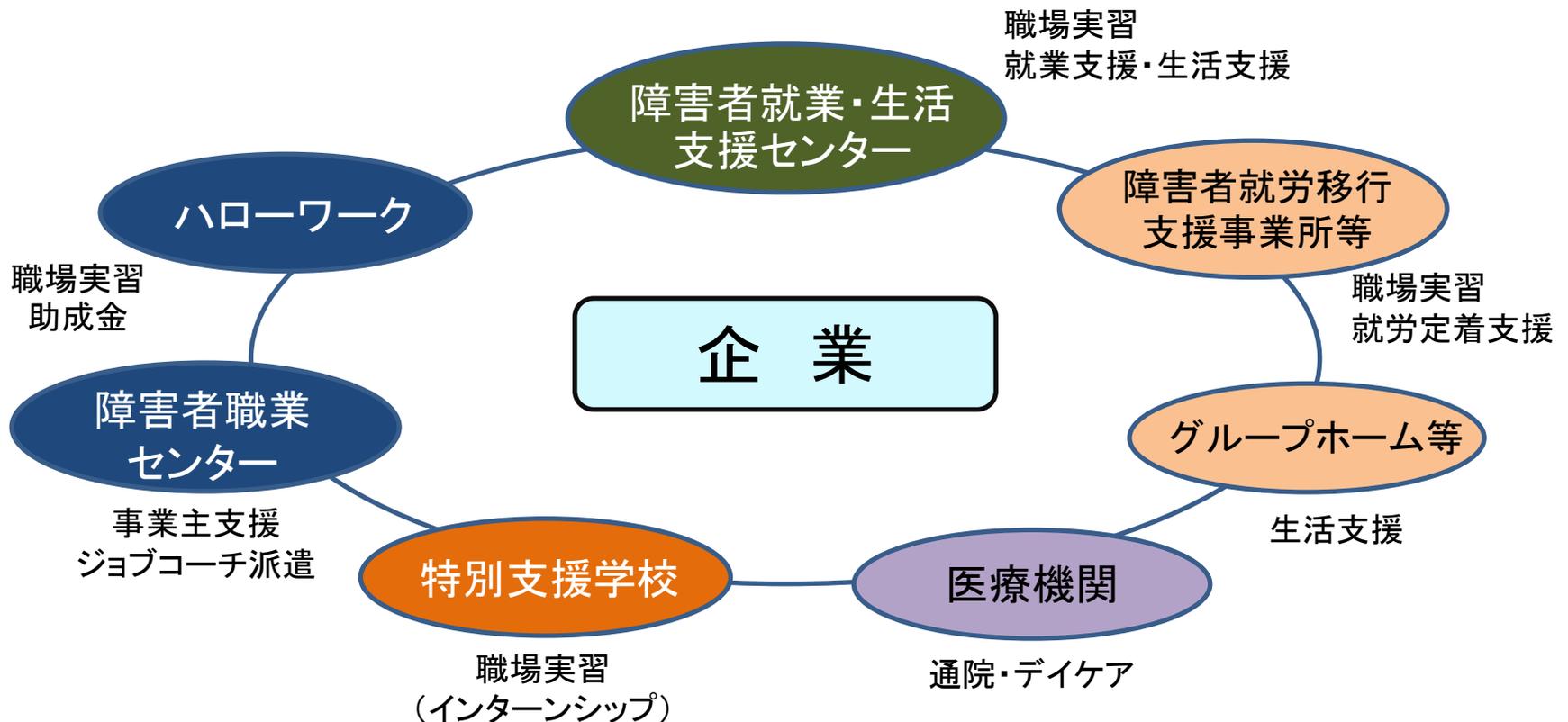
3. 「気分・体調」の日報の作成

- ・勤務状況が不安定な者は、自分の体調変化への関心が薄い傾向があるため、自分の「気分・体調」の日報を書いてもらうことで、自己理解を高められる。
- ・その日の体調や気分を日報に記載し、職場の上司や障害者雇用担当者と共有すると、どのような兆候があると体調を崩すかお互いに気づけるようになる。

地域の就労支援機関の活用

知的障害や精神障害のある者を雇用する際には、その者の就労面や生活面をサポートする地域の支援機関との連携が不可欠。

障害者雇用計画の企画作成、業務の切り出し・再編、職場実習によるマッチング確認、雇用後の定着支援を行うなど、支援機関のサービスを活用しながら、安定的な雇用に向けた体制を構築していくことが可能。



就労支援機関に期待されるサポート

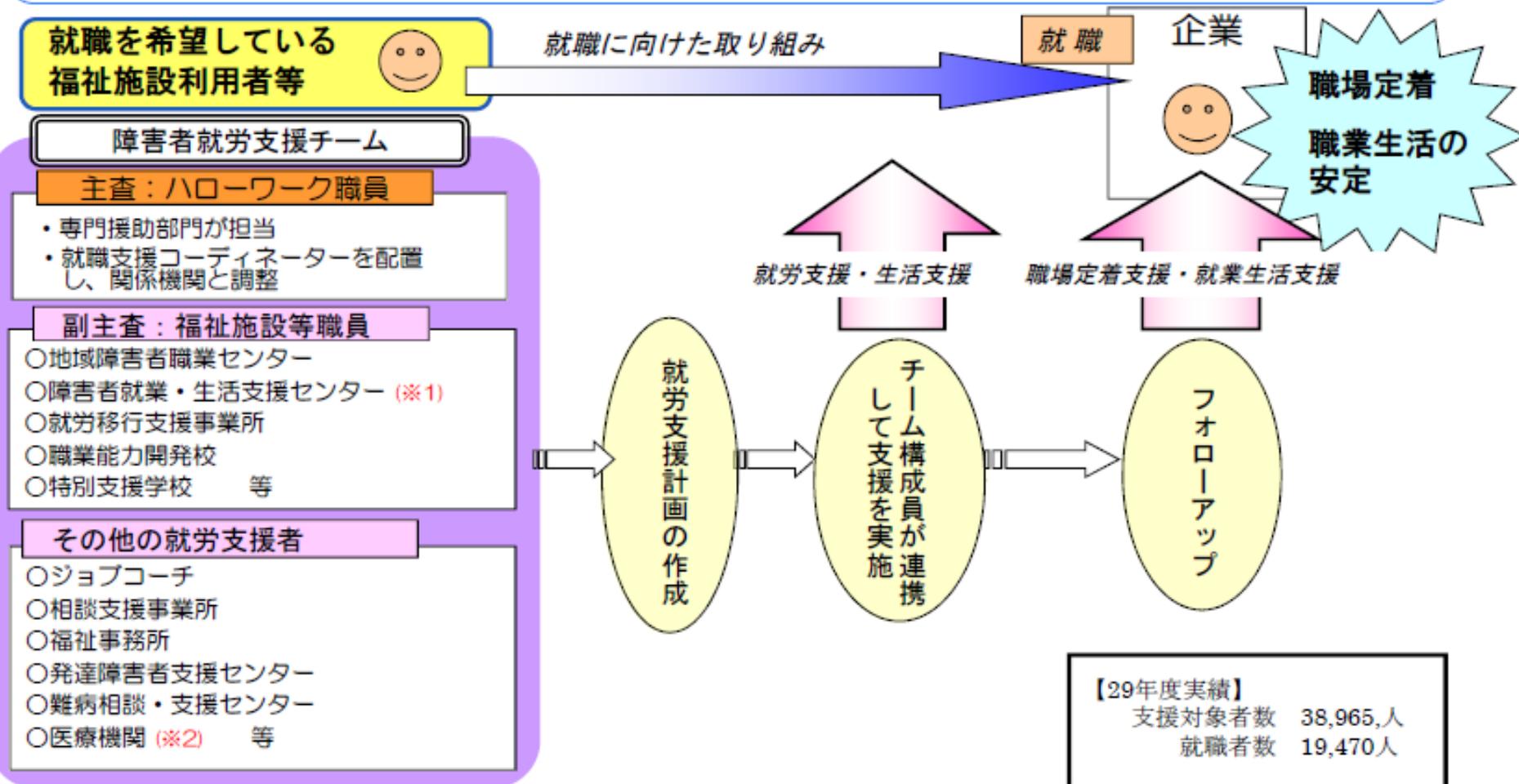
1. 組織内部への意識啓発（経営者や従業員へのレクチャー）
2. 障害者雇用計画の企画支援
3. 雇用想定業務の検討（業務の切り出し・再構築等）
4. 想定業務に即した人材探し（就労支援機関への周知等）
5. 実習に向けた準備（作業マニュアルの作成等）
6. 採用後の仕事習得の支援（ジョブコーチ等）
7. 職場定着等の支援（定期面談、不適応時の対応等）
8. 生活面の相談対応（家族、生活支援機関等との調整）
9. 就業継続が困難な場合の退職・再就職支援等

（注1）単一の就労支援機関で全てを担うのではなく、複数の支援機関（障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校等）が役割分担。

（注2）地域によっては、サポートする支援機関がないものもある。

ハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員(主査)と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)

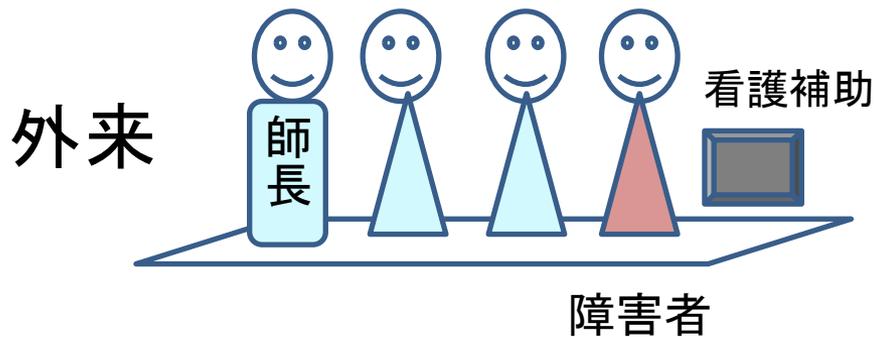
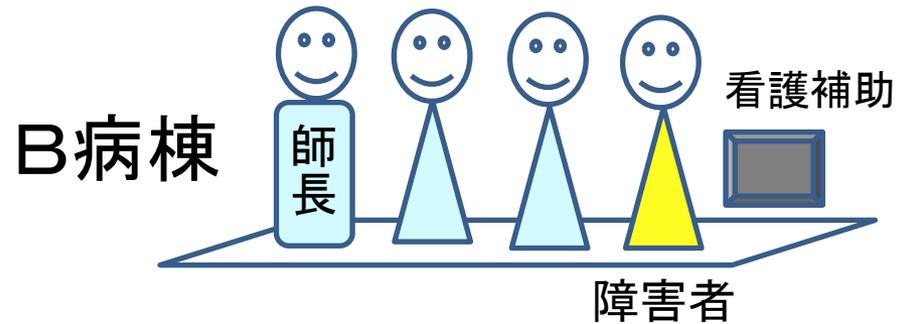
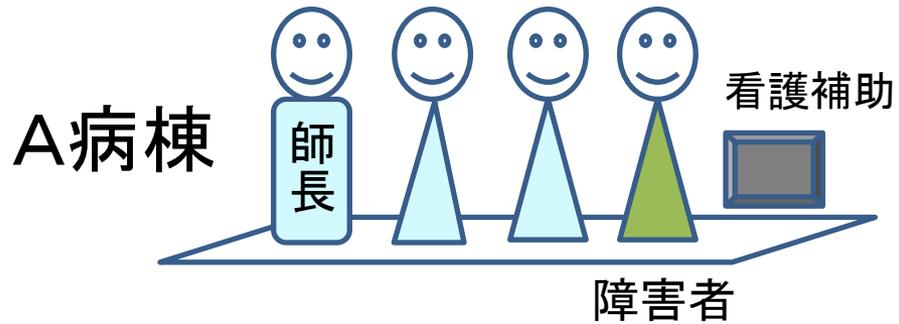


(※1) 可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。

(※2) 支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

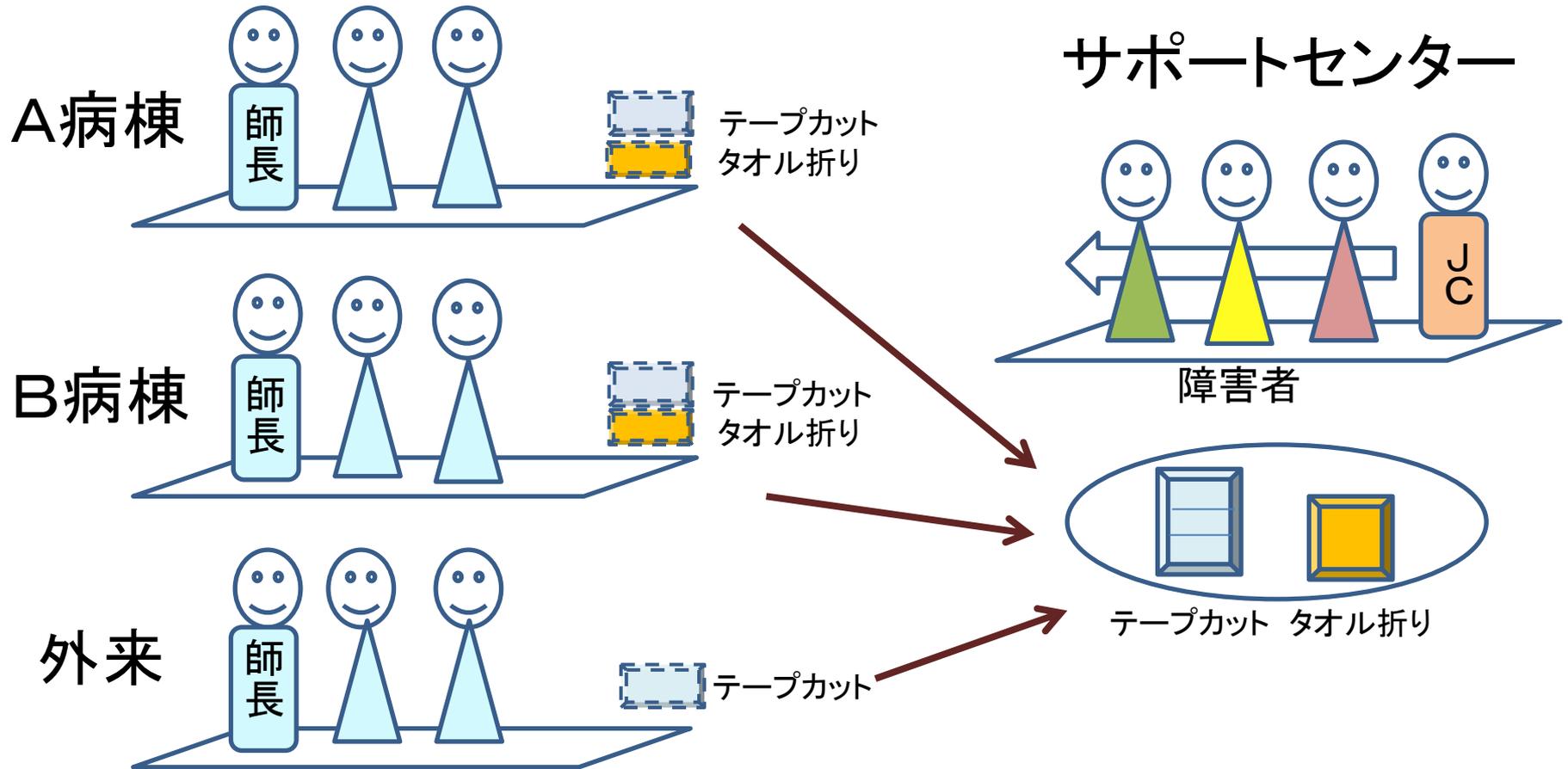
業務を実施する上での工夫
(複数人を雇用して集中配置する事例)

分散配置



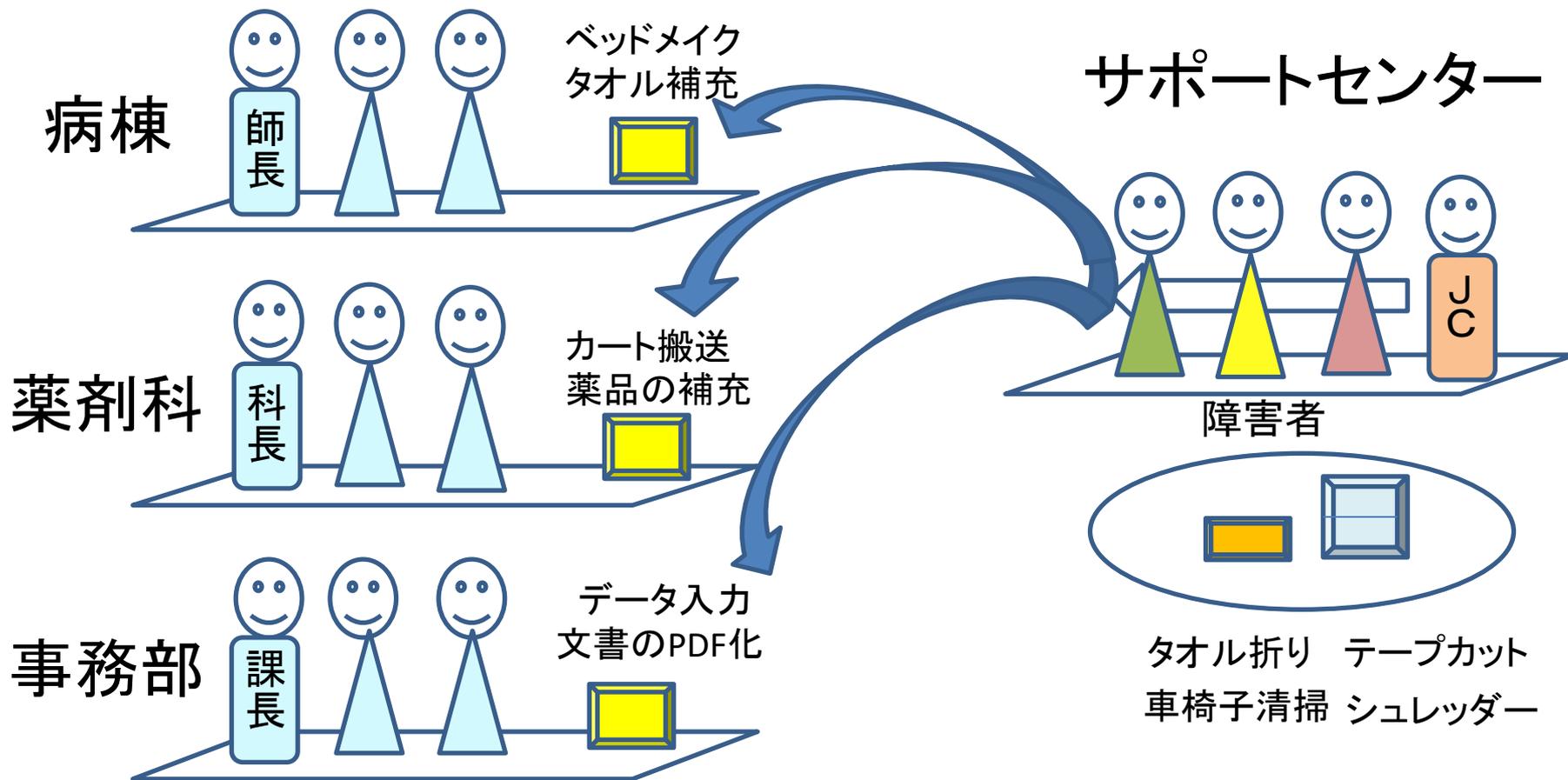
採用後に職場に分散して配置され、
各職場の上司の指導の下に業務に
従事する働き方

集中配置(チーム就労)



各部門から業務を切り出して整理し、専任のジョブコーチ(JC)の業務指導の下に、メンバーの能力・適性・状態に応じて配分される業務に従事する働き方

ハイブリッド(集中配置+出向き型)



集中型の作業室を持ちつつ、ジョブコーチ(JC)の指導の下に各職場に出向いて業務に従事する働き方

分散配置と集中配置

分散配置

本人の能力・適性に応じて複数の部署に分散して配置する

配置先の上司が業務の合間に指導する（負担感が伴う）

- ①専従の支援者がいないため、支援のノウハウが蓄積・継承されにくい
- ②配属先の業務を担当するため、仕事の選択肢が少なく、仕事との適性が合わないと戦力にならない
- ③調子を崩すと仕事に穴が開く
- ④配置先の特定の職場に貢献

支援の必要度が低ければ、分散配置はノーマライゼーションにも合致し、経済的でもある

集中配置

（集約オフィス）

特定の職務を選定して集め、複数の障害のある職員を集中的に配置する

専任の支援者（ジョブコーチ等）の配置が必要（コストが伴う）

- ①集中配置先に専従の支援者がいるため、ノウハウが蓄積されやすい
- ②各部門から様々な仕事を受注し、障害特性に合わせて仕事を割り振れるので、戦力化しやすい
- ③代行可能なので仕事に穴が開かない
- ④幅広い部門の「働き方改革」に貢献

各部門のパフォーマンス向上に加え、雇用数増加による納付金削減等の経済効果も（ジョブコーチ配置コストに見合う）

（注）分散配置に集中配置を併用すると、調子を崩した時に一時的に移動させて立て直しを図ることもできる

タイムスケジュールの可視化(例)

用務員 タイムスケジュール 8/14(月)

用務員名	A		B		C	
	時間	作業内容	担当者	作業内容	担当者	担当者
8:30		清掃(院外)	担当者	4階 浴室解錠		
9:30		清掃(院内)		3F 箱作り	事務作業	
				2F 箱作り		
				備品補充		
10:30		2F 緑タオル回収		3F オムツ補充		
		2F ゴミ捨て		2F オムツ補充		
11:30		3F ゴミ捨て		3F 緑タオル折		
		昼食		2F 緑タオル折		
12:30		ウォーターサーバー補充			1階整理(雑誌等)	
13:30		清掃(院内)	1時間		昼食	
14:30		退院チェック			勉強会参加	
					事務作業	
15:30		3F ゴミ捨て	30分		3F 箱作り	
		2F ゴミ捨て			2階収納機チェック	
16:30		3F 緑タオル回収				
		4階 浴室施設				
17:30	今日も1日お疲れ様でした					
備考	公休					土曜日(祝日前日)は ・オムツ補充(3階) ・箱作り を 16:30以降に 追加で行う。

マグネットの大きさは作業内容と時間を示している

各スタッフが行う業務のタイムスケジュールを示すことにより、見通しを持って1日の業務に従事し、不安なく業務が行えるようになる。

スケジュール表に貼るマグネットには業務内容が記載されるが、作業に要する標準時間(15分、30分、60分)に応じた幅とすることで、視覚的に理解できるようにしている工夫例もある。

各部門からの業務の切り出し（病院の例）



猫の手 🐾 お貸しします！

こんにちは、オフィスオークです。
16人のスタッフと2人のジョブコーチが働いています。



水色の
ポロシャツが
目印です

色々な部署の「難しくはないけどちょっと手間がかかる」
「余裕があったらやりたい」仕事をお手伝いしています。

【猫の手を借りたい業務】ありませんか？

【医療系業務の例】

- ロールテープのカット
- 注射針やアルコール綿の切り離し
- ルート確保用のセット作成
- 造影剤の箱出し
- 注射カート搬送・トレイ回収
- 当直室のベッドメイキング
- サクションチューブ、ストックネットのカット

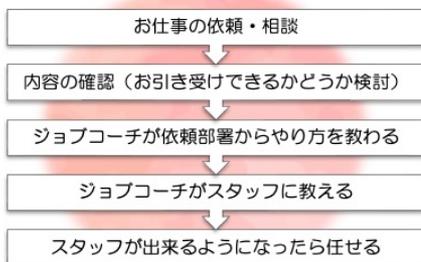
【事務系業務の例】

- 伝票の並べ替え・ファイリング
- 郵便物の仕分け
- 郵便、メール便の封入・発送
- Word、Excel等の入力
- テブラ作成・貼付
- 荷物等の配達
- ゴム印、スタンプ押し
- シュレッダー



裏面もご参照ください

【お仕事依頼の流れ】



こんなの頼める
かな？と思ったら
まずはお気軽に
ご連絡ください◎



お問い合わせ・ご依頼はジョブコーチまで。

PHS 91440 / skoizumi@east.ncc.go.jp (小泉)
PHS 91088 / kimabepp@east.ncc.go.jp (今別府)

（参考）医療機関における知的障害者の業務従事例

【医療関係】

看護部門の仕事（病棟）

- ☆ 点滴台の清掃
- ☆ 手すり拭き、椅子拭き
- ・ ベッド清掃・ベッドメイク
- ・ 布団づくり
- ・ 清拭タオル折り
- ・ ストレッチャーの清掃
- ・ 車椅子の清掃、ベビーカーの清掃
- ・ 松葉杖の清掃、包帯巻き
- ・ 内視鏡の洗浄
- ・ 手術室の清掃
- ・ ドアノブや床等の消毒
- ・ ラウンジの清掃、給茶機等の管理
- ・ 病棟等の飾りつけ

看護部門の仕事（事前準備）

- ☆ 固定用テープのカット（点滴用等）
- ☆ 各種バック（注射器、清綿等）の切り離し
- ☆ ルート確保セットの袋詰め
- ☆ シート等の切りと折り畳み
- ☆ シュアフューザーネット丸め
- ☆ ストッキネット切り
- ☆ サクションチューブ切り

薬剤部門の仕事

- ☆ 薬品への注意事項シール貼り
- ☆ 薬剤説明書の折り
- ☆ 処方箋の整理
- ☆ 薬剤伝票の整理
- ☆ 薬剤カートからのトレイ回収
- ☆ 薬剤カートの清掃
- ・ 薬剤カートの病棟への搬送
- ・ 薬剤用紙折り
- ・ 診療材料の在庫管理、搬送
- ・ 薬剤空箱のバーコード読み取り

検査部門の仕事

- ☆ 廃棄資材の分別
- ☆ 標本インデックスカードシール貼り
- ・ 計量カップへのシール貼り（検体量表示）
- ・ 未使用アンプルのシールはがし
- ・ 病理標本の整理とデータ入力

放射線部門の仕事

- ☆ 造影剤シリンジの箱出し・セット
- ☆ 固定用テープのカット

【事務関係】

事務部門の仕事（メッセージャー系）

- ☆ 郵便物の仕分け・配達
- ☆ 郵便物の発送
- ☆ 宅配物の配達
- ・ 病棟・外来と事務部門の文書搬送
- ・ 事務部門間の書類回付
- ・ 日用雑貨・文具の搬送
- ・ D P C用紙等の配付

事務部門の仕事（事務系）

- ☆ 部署印の押印
- ☆ 封筒への文書の封入
- ☆ 掲示物資料等の加工（ラミネート等）
- ☆ テブラ作成
- ☆ データ入力
- ・ 医療事務補助
- ・ アンケートの集計・自由記載欄の入力
- ・ 会議資料のコピー・セット
- ・ 書類の編纂
- ・ バーコードスキャン
- ・ 名刺作成

事務部門の仕事（労務系等）

- ☆ シュレッダー処理
- ☆ 会議室の清掃
- ☆ 敷地内外の清掃
- ・ カルテ庫の文書整理
- ・ 図書室の本の整理
- ・ 廃棄文書の回収
- ・ 廃棄物の分別、回収
- ・ 訪問看護車両の洗浄
- ・ 院外での健康教室の設営・資料準備
- ・ 見舞客の入館受付
- ・ 病棟へのお茶運び
- ・ 閉鎖病棟入院患者の買い物代行
- ・ 敷地内の植栽の手入れ

☆青字は現在オフィスオークで行っているもの

講師紹介



依田 晶男
YODA AKIO

1981年～2015年、厚生労働省に勤務
1997年から2年間、障害者雇用対策課調査官
2003年から2年間、内閣府障害者施策担当参
事官として政府全体の障害者施策に関わる(政
府の障害者施策担当課長会議議長)
2015年に「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
を設立 (<https://medi-em.net>)
2019年から厚労省の委託研修「国機関の障害
者職場適応支援者養成研修」で講師
2019年「公務部門の障害者雇用情報サイト」を
開設
2020年「夢をつなぐDoctor's Network」を開設
(<https://dream-doctor.net>)
現在は、約1,700社が加入する医療保険組合に
おいて、加入企業の健康経営の取組みを支援
精神保健福祉士