

企業内障がい者雇用 担当者研修事業（DETC）

企業内障がい者雇用担当者研修事業（DETC）は、障がい者雇用のプロフェッショナルを育成するための研修プログラムです。企業の障がい者雇用担当者およびその上司、障がい者就労支援施設の経営者や担当者を対象としています。本事業は、一般社団法人全国雇用共創センターが主催し、令和7年1月から開始されます。

本研修の目的は、障がい者雇用に関する知識とスキルを提供し、企業内での障がい者雇用の質を向上させることです。具体的には、法令、支援制度、成功事例、問題解決方法、環境整備などについて学びます。



DETCの研修カリキュラム概要

研修プログラムは以下の8つのテーマが内包されています：

1

障がい者雇用の 基礎知識

基本用語、法整備、成功事例などの基礎知識を学習

2

企業の成功事例と 失敗事例

障がい者就労の現状と課題、企業内の実践例

3

環境整備と 合理的配慮

働きやすい職場環境整備のための具体的方法を習得

4

助成金・補助金の 活用

企業側と就労支援事業者側の各種支援制度を理解

5

障がい者就労支援 事業者セミナー

採用プロセスとサポート体制の実態について学習

6

企業担当者セミナー

企業側の現状と実務についての理解を深化

7

ディスカッション セッション

グループディスカッションとフィードバックを実施

8

DETC認定試験

セミナー内容の理解度を確認する試験を実施



① 講義内容：障がい者雇用の基礎知識

障がい者雇用の基本用語と定義

障がい者の法的定義、社会モデルと医学モデルの違い、そして障がい者雇用制度の歴史的な発展過程について体系的に学習します。

法整備の現状と法定雇用率

障がい者雇用促進法の具体的な要件、現行の法定雇用率の算定方法、未達成時の納付金制度など、実務に直結する法的枠組みを学びます。

障がいの種類とそれぞれの特性

身体障がい、知的障がい、精神障がい、発達障がいなど、各障がいの特性と職場での配慮点について具体的に理解を深めます。

企業に求められる法的義務/コンプライアンス

雇用義務の実践的な履行方法、障がい者雇用状況の報告義務、差別禁止・合理的配慮の提供義務など、企業が確実に実施すべき法的要件について詳しく解説します。



FAILURE

SUCCESS

②講義内容：企業の成功事例と失敗事例

成功事例

先進企業の具体的な成功事例を通じて、障がい者雇用の効果的なアプローチを学びます。採用から定着までの一貫した支援体制の構築方法、職務の切り出しと再設計、社内コミュニケーションの促進策など、実践的なノウハウを習得します。特に、障がい特性を活かした配置や、生産性向上につながった工夫などの好事例を詳しく解説します。

失敗事例と対処法

実際に企業で起きた課題とその解決策を具体的に学びます。職場定着の失敗、コミュニケーション上のトラブル、生産性の低下などの典型的な問題について、その原因分析と効果的な予防・改善策を解説します。これらの事例研究を通じて、自社での実践に活かせる実務的な問題解決能力を養います。



③ 講義内容： 環境整備と合理的配慮

職場環境の整備方法

障がい者が働きやすい職場環境を整備するための具体的な方法を学びます。

必要な設備

各種障がいに対応するために必要な設備や機器について理解を深めます。

合理的配慮の具体例

障がい者に対する合理的配慮の具体的な事例と実践方法を学びます。

④講義内容： 助成金・補助金の活用

1

概要理解

各種助成金・補助金の概要を学びます。

2

申請手続き

助成金・補助金の申請手続きについて理解します。

3

活用事例

助成金・補助金の具体的な活用事例を学びます。





⑤障がい者就労支援事業者のセミナー内容

障がい者就労支援の現状と課題

現在の就労支援の状況と直面している課題について学びます。

障がい者就労支援施設の役割と活動内容

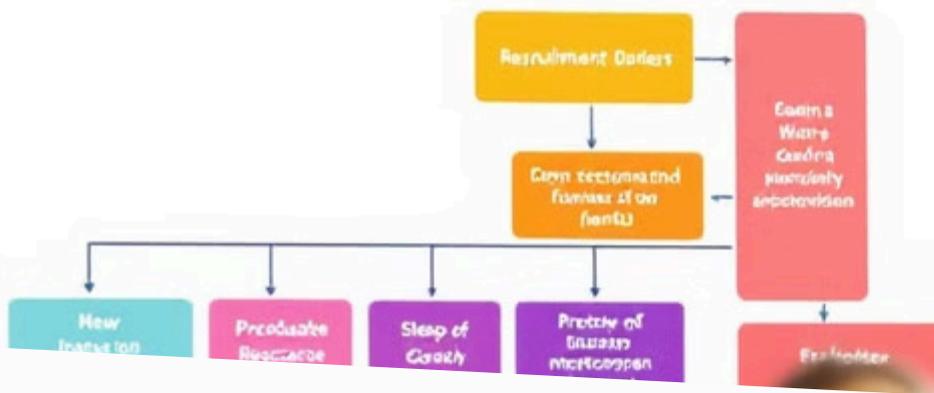
支援施設の具体的な役割と日々の活動内容について理解を深めます。

就労支援における課題とその解決策

就労支援で直面する課題とその具体的な解決方法を学びます。

企業との連携事例

就労支援事業者と企業の効果的な連携事例を紹介します。



⑥ 企業担当者からのセミナー

1

採用プロセスの実際

障がい者採用の具体的なプロセスについて学びます。

2

面接・選考のポイント

採用時の面接や選考におけるポイントを理解します。

3

職場でのサポート体制

効果的な職場でのサポート体制の構築方法を学びます。

4

メンター制度とフォローアップ

メンター制度やフォローアップの実施例について理解を深めます。

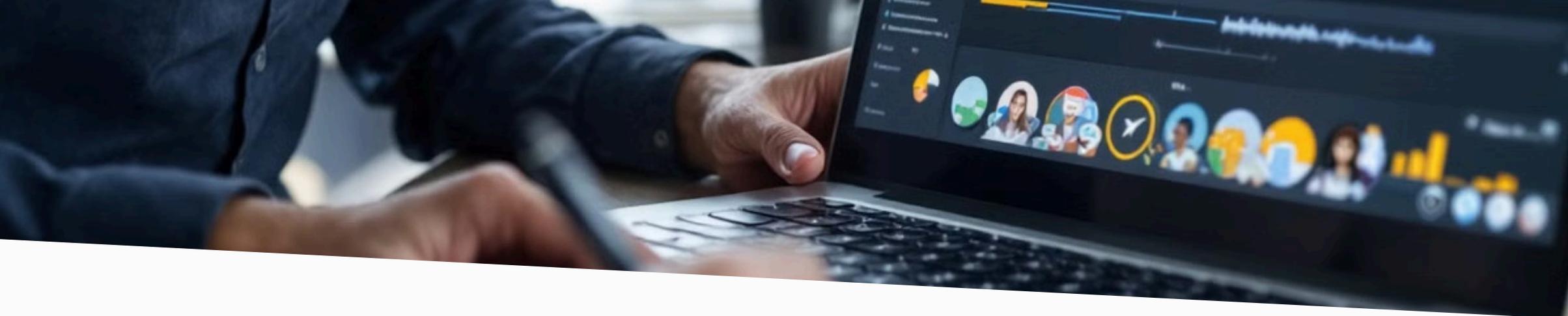
⑦ ディスカッションセッション

グループディスカッション

4-5名の少人数グループに分かれ、障がい者雇用における実践的な課題について議論を深めます。職場環境の整備、コミュニケーション方法、キャリア開発支援など、具体的なテーマに基づいて、各参加者の経験や知見を共有しながら、実効性のある解決策を見出していきます。

フィードバックセッション

各グループでの討議内容を全体で共有し、専門家を交えた建設的なフィードバックを行います。異なる業界や職種からの多様な視点を取り入れることで、自社の取り組みを客観的に見直し、より効果的な雇用・定着支援策の立案につなげます。参加者間のネットワーク構築も促進します。



⑧ DETC認定試験の概要

試験内容

50分で30-50問程度の問題に解答します。

試験形式

オンラインで実施される試験です。

合格基準

70%以上の正答率で合格となります。

認定証

合格者にはBlockchain技術を利用したクラウド認定証と紙の認定証が発行されます。



DETC研修・認定の費用(一般企業)

・ 1名 税込36,300円/人 (内消費税 3,300円)

¥20,000

研修受講料

研修プログラムへの参加費用です。(税別)

¥5,000

試験受講料

DETC認定試験の受験料です。(税別)

¥5,000

資格証明書発行費用

合格者への認定証発行費用です (税別)

¥,3000

DETC会員登録費用

DETC会員としての登録費用です。



DETC研修・認定の費用(福祉事業者)

・ 1名 税込18,150円/人 (内消費税 1,650円)

¥10,000

研修受講料

研修プログラムへの参加費用です (税別)

¥2,500

試験受講料

DETC認定試験の受験料です。(税別)

¥2,500

資格証明書発行費用

合格者への認定証発行費用です (税別)

¥1,500

DETC会員登録費用

DETC会員としての登録費用です。

DETC資格認定証について



資格の意味

DETC認定試験に合格すると、障がい者雇用の専門家としての資格が得られます。この資格は企業での信頼性を高めます。受講者は障がい者雇用に必要な知識と対応方法を習得できます。

資格のメリット

- **専門性の向上:** 障がい者雇用に関する深い理解と実践的なスキルを習得できます。
- **キャリアの発展:** 障がい者雇用分野での採用や昇進に有利となります。
- **社会的責任の遂行:** より良い職場環境の実現に貢献できます。

デジタル証明書

- **改ざん防止:** ブロックチェーン技術で安全に保護されます。
- **迅速な検証:** オンラインですぐに有効性を確認できます。
- **環境への配慮:** ペーパーレス化で環境負荷を軽減します。

DETC認定は、企業の障がい者雇用を推進するための重要な機会です。専門知識と技能を身につけ、あなたのキャリアと社会貢献に役立ててください。

DETC認定のメリット



専門知識の習得

障がい者雇用に関する総合的な知識を習得できます。



実務スキルの向上

実務に直結するスキルを身につけ、プロフェッショナルとして認知されます。



ネットワーキング

同じ目標を持つ他企業の担当者とのネットワーキングの機会が得られます。



認定証の取得

企業内障がい者雇用担当者実務検定の認定証を取得し、キャリアアップにつながります。



DETCのターゲット層



全国の企業数は約4,000,000社あり、法定雇用率を満たしている企業はそのうち約1,000,000社とされています。これらに加えて、障がい者就労支援施設関係者を含めると、全体のターゲット人数は約1,020,000人程度と見積もられます。

研修のタイムスケジュール (午前の部)

1

09:15 - 09:30(15分)

受付とオリエンテーション：
参加者のチェックイン、プログラムの概要説明

2

09:30 - 11:40 (120分+10分休憩)

Session1～Session4までの講義。
※講師の指示で適宜休憩をいれます。



研修のタイムスケジュール (午後の部)

1

11:40 - 12:40(60分)

昼食休憩&自己紹介：
リフレッシュとネットワーキングの機会

2

12:45 - 13:45(60分)

障がい者就労支援事業者のセミナー：
就労支援の現状と課題、企業との連携事例

3

13:50 - 14:50(60分)

企業担当者からのセミナー：
採用プロセスの実際、職場でのサポート体制

4

14:50 - 15:20(30分)

質疑応答：
参加者からの質問に答え、具体的なケーススタディの共有



研修のタイムスケジュール (ディスカッションと試験)

1

15:25 - 16:10(45分)

グループディスカッション：
障がい者雇用に関する課題をテーマに意見交換

2

16:10 - 16:30(20分)

フィードバックセッション：
ディスカッション結果の共有と学びの共有

3

16:35 - 17:25(50分)

資格試験：40-50問程度の問題

4

17:30 - 18:00(30分)

終了とクロージング：
研修プログラムの総括と今後のフォローアップについての案内

一般社団法人 全国雇用共創センターについて

名称

一般社団法人
全国雇用共創センター

英名

Japan Employment Co-creation
Center

創立日

2023年8月29日

代表者

理事長/代表理事：
佐々木 創太
副理事長/代表理事：
岩間 哲士





全国雇用共創センターの連絡先



ウェブサイト

<https://job-cre.jp>



メールアドレス

info@job-cre.jp



所在地

〒530-0012

大阪市北区芝田2丁目8-11 共栄ビル3階

DETCが目指す障がい者雇用の未来

1

知識とスキルの向上

企業内での障がい者雇用の質の向上

2

企業文化の変革

インクルーシブな職場環境の創出

3

社会的インパクト

障がい者の社会参加と経済的自立の促進

4

持続可能な社会

多様性を尊重し、誰もが活躍できる社会の実現

DETCプログラムの特徴

実践的な内容

現場で直接活用できる知識とスキルを提供します。

専門家による指導

障がい者雇用の第一線で活躍する専門家が講師を務めます。

ネットワーキングの機会

同じ課題に取り組む他企業の担当者との交流の場を提供します。

継続的なサポート

研修後も会員制度を通じて最新情報や支援を提供します。



DETCプログラムの効果

企業にとっての効果

- 労働法規の完全遵守と企業の社会的価値向上
- インクルーシブな職場文化の確立による生産性向上
- ESG投資における企業評価の向上と社会的認知度の上昇
- ダイバーシティ人材の戦力化による組織革新

障がい者にとっての効果

- 専門性を活かした多様な就労機会の創出
- 個々の特性に配慮された働きやすい職場環境の実現
- 長期的な視点でのキャリアパス構築支援
- 経済的自立と職業を通じた自己実現の達成

DETCプログラムの 今後の展望

1

プログラムの拡充

業界特有の課題に対応する専門コースの開発と最新のテクノロジーを活用した実践的なトレーニングプログラムの導入

2

オンライン展開

インタラクティブな学習プラットフォームの構築と、リアルタイムでの質問対応やグループワークが可能な双方向型オンライン研修の実現

3

全障がい者雇用担当者を悩みから救う

孤独になりがちな企業の障がい者雇用担当者。相談や事例を共有できるオンラインサロンを構築し、前向きに活動できる環境をつくる。

4

研究開発

産学連携による障がい者雇用の効果測定と革新的な支援手法の開発、そして得られた知見のオープンプラットフォームでの共有促進



DETCプログラムへの参加を通じて

DETCプログラムへの参加は、障がい者雇用に関する知識とスキルを深めるだけでなく、多様性を尊重し、誰もが活躍できる社会の実現に向けた大きな一歩となります。

本プログラムを通じて、企業内での障がい者雇用の質を向上させ、インクルーシブな職場環境を創出することで、企業の成長と社会全体の発展に貢献することができます。

ぜひDETCプログラムに参加し、障がい者雇用のプロフェッショナルとしての第一歩を踏み出しましょう。



Session1:

障がい者雇用の基礎知識： 企業と就労支援施設のための 実践ガイド

本プレゼンテーションでは、企業の人事担当者や就労支援施設の管理者を対象に、障がい者雇用に関する基礎知識と実践的なアプローチについて解説します。法令の理解から具体的な職場での配慮まで、20のセクションを通じて包括的に学んでいきます。

全国雇用共創センター

2025.1.28

障がい者雇用の重要性

社会的責任の遂行

企業が障がい者雇用に取り組むことは、社会的責任を果たす重要な方法の一つです。多様性を尊重し、インクルーシブな社会の実現に貢献します。

企業イメージの向上

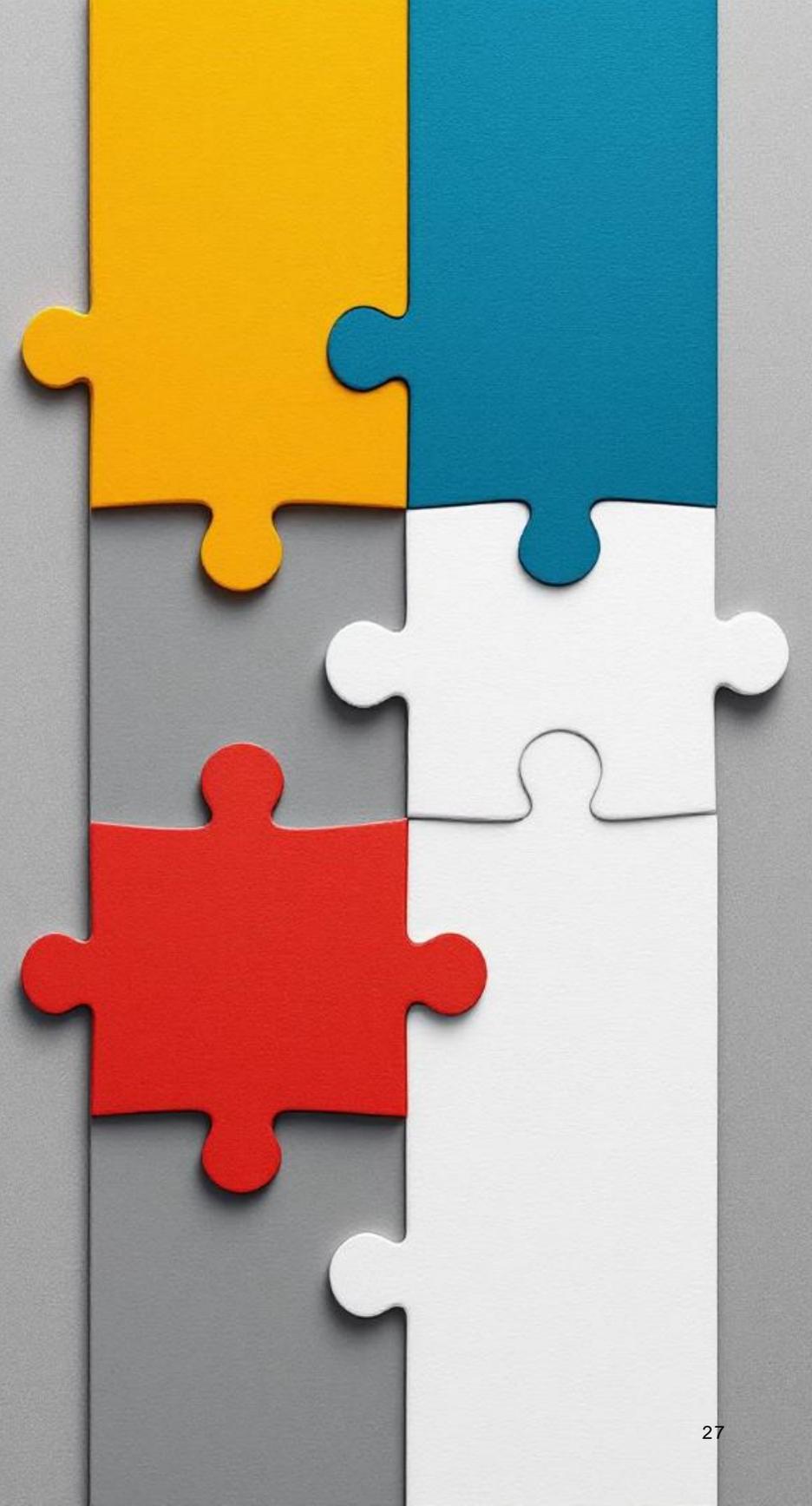
障がい者雇用に積極的に取り組む企業は、社会から高い評価を得られます。これは顧客や投資家からの支持にもつながります。

イノベーションの促進

多様な視点や経験を持つ従業員が増えることで、新しいアイデアや解決策が生まれやすくなります。これは企業の競争力向上につながります。

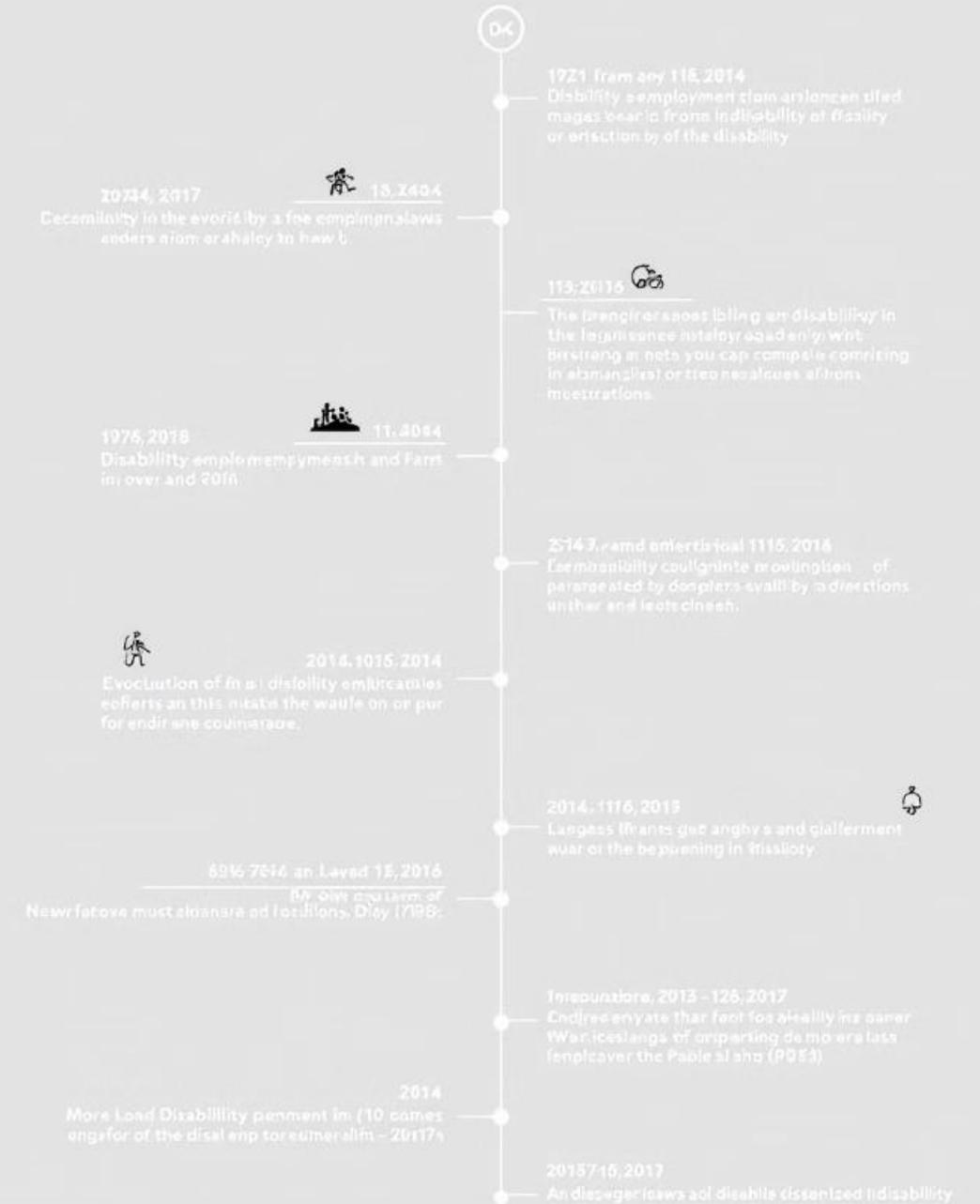
従業員の意識向上

障がいのある方と共に働くことで、全従業員の多様性に対する理解と受容性が高まります。これは職場全体の雰囲気改善にも寄与します。



Disability Employment Laws Timeline, Japan evolution

Disability laws is moreduely by imeline on csn in Japan emplumed in Japan.



障がい者雇用促進法の概要

- 1 **1960年：身体障害者雇用促進法制定**
身体障がい者の雇用を促進するための最初の法律が制定されました。この法律により、障がい者雇用に対する社会的認識が高まりました。
- 2 **1976年：法改正と対象拡大**
知的障がい者も雇用義務の対象となり、より包括的な法律へと進化しました。この改正により、多くの企業が障がい者雇用にも本格的に取り組み始めました。
- 3 **1987年：障害者雇用促進法へ改称**
法律の名称が変更され、より広範な障がい者支援を目指すようになりました。この頃から、職場環境の改善や合理的配慮の概念が重視されるようになりました。
- 4 **2013年：精神障がい者の雇用義務化**
精神障がい者も雇用義務の対象となり、より多様な障がいに対応する法律へと発展しました。これにより、企業はより包括的な雇用戦略を求められるようになりました。

企業に課せられる義務

法定雇用率の達成

企業は、従業員数に応じて定められた割合（法定雇用率）以上の障がい者を雇用する義務があります。2024年4月1日現在、民間企業の法定雇用率は2.5%です。(2026年7月からは2.7%)

障害者雇用状況の報告

従業員数が常時40名以上の企業は毎年6月1日時点の障がい者雇用状況を、ハローワークに報告する必要があります。

合理的配慮の提供

障がいのある従業員が働きやすい環境を整備するため、必要な配慮を行う義務があります。これには、職場環境の調整や業務内容の見直しなどが含まれます。

納付金の支払い

従業員数101以上の企業で法定雇用率を達成できていない企業は、不足1人当たり月額5万円の納付金を支払う必要があります。





障がい者雇用における 法的義務と罰則

項目	内容	罰則/ペナルティ
法定雇用率	2.5%（民間企業） 2024.4～2026.6 2.5% 2026.7～ 2.7%	未達成の場合、不足1人当 たり月額5万円の納付金
障害者雇用状況の報告	毎年6月1日時点の状況を ハローワークに報告	虚偽報告の場合、30万円 以下の罰金
合理的配慮の提供	障がいのある従業員への 必要な配慮の実施	指導・助言、勧告の対象
障害者差別の禁止	採用や待遇での差別的取 扱いの禁止	指導・助言、勧告の対象

これらの法的義務を遵守することは、単にペナルティを避けるためだけでなく、公正で包括的な職場環境を構築するための重要なステップです。法令順守を基盤としつつ、さらに積極的な取り組みを行うことが、真の意味での障がい者雇用の成功につながります。

障がいの種類と特徴

身体障がい

視覚障害、聴覚・言語障害、肢体不自由（麻痺、切断など）、内部障害（心疾患、腎臓疾患、呼吸疾患、ヒト免疫不全ウイルス（HIV）による免疫不全など）などがある人。身体障害者手帳の等級は、1級～6級に区分され、1級、2級及び3級に該当する障害を2以上重複して有する人が重度障害者の取り扱いとなります。

知的障がい

知的機能の障害がおおむね18歳までにあらわれ、日常生活に支障を生じているため、知的な発達に遅れがあり、意思交換や日常的な事柄が苦手なために援助が必要な人。療育手帳の等級は、AまたはBの等級が基本です。療育手帳（A）または地域障害者職業センターにおいて重度知的障害者と判定された人が重度障害者の取り扱いとなります。

精神障がい

統合失調症、そううつ病（気分障害）などの精神疾患がある人。なお、精神疾患ではありませんが、てんかんのある人も精神障害者として取り扱われます。精神障害者保健福祉手帳所持者が対象となります。

発達障がい

自閉症スペクトラム（アスペルガー症候群、高機能自閉症等）、ADHD（注意欠陥・多動性障害）、LD（学習障害）などがある人。精神障害者保健福祉手帳等の障害者手帳所持者が対象となります。

障がい者雇用率の計算方法

【企業において雇用率を算出する際の障害者の算定方法】

	週の所定労働時間		
	30時間以上	20時間以上30時間未満 (短時間労働)	10時間以上20時間未満 (特定短時間労働)
身体障がい者(重度意外)	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定	-
身体障がい者(重度)	1人を2人として算定	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定
知的障がい者(重度意外)	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定	-
知的障がい者(重度)	1人を2人として算定	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定
精神障がい者	1人を1人として算定	1人を1人として算定	1人を0.5人として算定

【障がい者雇用率算定方法例】

①	短時間以外の常用雇用労働者	200人
②	短時間労働者	40人
	特定短時間労働者	10人
③	知的障害者(重度・短時間以外)	1人
④	身体障害者(重度以外・短時間以外)	1人
⑤	身体障害者(重度・短時間)	1人
⑥	知的障害者(重度以外・短時間)	1人
⑦	精神障害者(短時間)	1人
⑧	身体障害者(重度・特定短時間)	1人
⑨	精神障害者(特定短時間)	1人

(例) A企業 常時雇用している労働者250人(障害者7名雇用(身体3人、知的2人、精神2人))の場合、雇用労働者の勤務時間や雇用障害者の障害種別等をふまえて算定すると以下のようになります。

$$\frac{\text{③}(2人) + \text{④}(1人) + \text{⑤}(1人) + \text{⑥}(0.5人) + \text{⑦}(1人) + \text{⑧}(0.5人) + \text{⑨}(0.5人)}{\text{①}200人 + \text{②}(40人 \times 0.5)} \times 100 = 2.95\% \quad \langle \text{雇用率} \rangle$$

合理的配慮の具体例



物理的環境の整備

スロープの設置、ドアの自動化、車いす用デスクの導入など、障がいのある従業員が快適に働ける環境を整えます。



勤務時間の調整

短時間勤務、フレックスタイム制、在宅勤務など、個々の状況に応じて柔軟な勤務形態を提供します。



コミュニケーション支援

手話通訳者の配置、筆談ツールの活用、分かりやすい文書作成など、円滑なコミュニケーションを促進します。



業務内容の調整

個々の能力や特性に合わせた業務割り当て、作業手順の簡略化、補助ツールの活用などを行います。

【合理的配慮の定義】 障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置

障がい者雇用における支援制度



各種助成金

障害者雇用納付金関係助成金、特定求職者雇用開発助成金など、障がい者雇用に関連する様々な助成金制度があります。これらを活用することで、初期投資のコストを軽減できます。



障害者就業・生活支援センター

全国に設置されており、障がい者の就業面と生活面の一体的な支援を行っています。企業と障がい者のマッチングや、職場定着支援などのサービスを提供しています。



ジョブコーチ制度

職場にジョブコーチを派遣し、障がいのある従業員の職場適応を支援します。作業手順の指導や職場環境の調整など、きめ細かなサポートを提供します。



トライアル雇用制度

最長3ヶ月間の試行雇用期間を設けることができます。この期間中、企業と障がい者双方が適性を確認でき、本採用へのスムーズな移行を促進します。

これらの支援制度を効果的に活用することで、企業は障がい者雇用に関する様々な課題を克服し、より円滑な雇用管理を実現できます。各制度の詳細や申請方法については、最寄りのハローワークや労働局にお問い合わせください。

障がい者雇用の仕組み化

障がい者雇用は企業全体の取り組みが必要です。
社内のたくさんの人を巻きこみ、障がい者が働きやすい職場の構築します。

職務再設計

人材を必要としている業務の中から障がい者雇用が可能な業務を洗い出す。業務の流れを細分化することで障がい者にも任せられる業務を発見できることがあります。

採用プロセスの構築

担当する業務に必要な能力を明確化した上で、採用試験の方法を決定します。書類選考や面接の他に職務に必要な能力に応じた試験をすることも有効です。

受け入れ体制の構築

業務指導は誰が行うのか、業務指導を行う担当者や職場が知っておくべき障がいに関する知識教育をどのように実施する等を検討します。

定着支援体制の構築

定着支援方法について事前に決めておく事も有効です。
定期的な面談や、メンター制度等の導入を検討します。

労働条件

雇用形態,賃金形態,勤務時間,通勤方法の配慮等、予め決めておきます。
障がいがあることを理由として労働条件に差を設ける事は禁止されています。

その他

専門的知識が必要となる場合があるため、相談できる医師（産業医）やカウンセラーを決めておく事も有効です。



障がい者採用のプロセス

1

求人情報の作成

障がい者向けの求人情報を作成します。業務内容、必要なスキル、提供可能な配慮などを明確に記載することが重要です。

2

応募者の選考

書類選考と面接、筆記試験等を適切に行います。面接では障がい特性、必要となる配慮の内容を可能な限り確認します。障がいの特性に配慮しつつ、能力や適性を公平に評価することが大切です。

3

職場実習の実施

必要に応じて職場実習を行い、実際の業務環境での適性を確認します。この段階で具体的に必要な配慮も明確になります。

4

採用決定と準備

採用を決定したら、職場環境の整備や同僚への説明など、受け入れ準備を進めます。スムーズな職場適応をサポートすることが重要です。



障がい者雇用における職場 コミュニケーションの改善

1

理解促進セミナーの実施

全従業員を対象に、障がいの種類や特性、適切な接し方について学ぶセミナーを定期的で開催します。これにより、職場全体の障がい理解が深まり、自然なコミュニケーションが促進されます。

2

コミュニケーションツールの導入

筆談ボード、音声認識アプリ、手話通訳サービスなど、多様なコミュニケーション手段を整備します。個々の障がい特性に応じて最適なツールを選択できるようにします。

3

バディシステムの導入

障がいのある従業員と健常者の従業員がペアを組む「バディシステム」を導入します。日常的なサポートや相互理解を深める機会となり、職場の一体感も醸成されます。

4

定期的なフィードバック機会の設定

障がいのある従業員との定期面談を実施し、コミュニケーション上の課題や改善点を把握します。必要に応じて、職場環境や業務内容の調整を行います。

効果的な職場コミュニケーションは、障がい者雇用の成功に不可欠です。これらの取り組みを通じて、お互いを理解し、尊重し合える職場環境を築くことができます。重要なのは、一方的な配慮ではなく、双方向のコミュニケーションを促進することです。

障がい者雇用の未来： テクノロジーの活用



AI支援システム

AIを活用した業務支援ツールにより、障がいの種類や程度に応じたカスタマイズされたサポートが可能になります。例えば、音声認識技術を用いたリアルタイム字幕生成システムなどが挙げられます。



協働ロボット

人間とロボットが協働する環境が整備され、身体的な制約を補完するサポートが可能になります。これにより、より多くの障がい者が様々な職種で活躍できるようになります。



VR/AR技術

バーチャルリアリティ（VR）や拡張現実（AR）技術を用いた職業訓練や、遠隔就労支援が可能になります。これにより、より柔軟で効果的な職業能力開発が実現します。



BMI技術

ブレイン・マシン・インターフェース（BMI）技術の進歩により、重度の身体障がいがある方でも、思考だけで機器を操作し、複雑な業務を遂行できる可能性が広がります。

これらの先端技術の導入により、障がい者雇用の可能性は大きく広がります。ただし、技術の導入に当たっては、個人のプライバシーや尊厳を尊重し、倫理的な配慮を忘れないことが重要です。テクノロジーは障壁を取り除くツールであり、人間中心の職場づくりを支援するものであることを常に意識する必要があります。

障がい者雇用の成功事例



株式会社A：チーム体制の工夫

障がいのある従業員と健常者がペアを組んで業務を行う「バディシステム」を導入。相互理解が深まり、生産性が20%向上しました。

これらの事例から、障がい者雇用は単なる社会的責任の遂行だけでなく、企業の競争力向上にも大きく寄与することがわかります。成功の鍵は、個々の特性を活かした創造的なアプローチにあります。



B工業：最新技術の活用

AIを活用した音声認識システムを導入し、聴覚障がいのある従業員のコミュニケーションを支援。顧客満足度が15%上昇しました。



C商事：職場環境の革新

ユニバーサルデザインを取り入れたオフィス改装を実施。結果、障がいの有無に関わらず全従業員の働きやすさが向上し、離職率が半減しました。

Misconceptions
About
about disability
employment



25%
Realities of
disability
employment

For...
Realities of
disability employment



@heison

障がい者雇用に関する 誤解と真実

誤解：
生産性が低下する

真実：適切な職務設計と環境整備により、障がいのある従業員の生産性は健常者と同等かそれ以上になることがあります。例えば、集中力を要する繰り返し作業では、自閉症スペクトラム障害のある方が高い生産性を示すケースがあります。

誤解：
特別な扱いが必要

真実：必要なのは「特別な扱い」ではなく「合理的配慮」です。これは、障がいのある方が他の従業員と同じスタートラインに立つためのサポートであり、公平性を保つための重要な取り組みです。

誤解：
コストがかかりすぎる

真実：初期の環境整備にはコストがかかりますが、長期的にはその投資以上の利益をもたらします。多様性による創造性の向上や、従業員のロイヤリティ強化などの付加価値が生まれます。

誤解：
限られた仕事しかできない

真実：適切なマッチングと支援があれば、障がいのある方も多様な職種で活躍できます。IT、デザイン、営業など、幅広い分野で成功事例が増えています。個々の能力と特性を活かした職務設計が鍵となります。

75% SOLECTIONS

障がい者雇用のメリット

67%

顧客満足度の向上

障がい者雇用に積極的な企業の顧客満足度が67%向上したという調査結果があります。多様なニーズを持つ顧客への理解を深めるからです。

89%

従業員の意識向上

障がいのある方と共に働くことで、89%の従業員が多様性への理解と受容性が高まったと回答しています。これは職場全体の雰囲気改善にも大きく寄与します。

28%

イノベーション促進

多様な視点を持つ従業員が増えることで、新しいアイデアや解決策が生まれやすくなります。実際に、障がい者雇用を進めた企業では、イノベーション率が28%上昇したという報告があります。

2.3x

生産性の向上

適切な配慮と環境整備により、障がいのある従業員の生産性が健常者の2.3倍に達した事例も報告されています。個々の特性を活かした業務設計が鍵となります。

障がい者雇用のグローバルトレンド



世界各国で障がい者雇用に関する取り組みが進んでいます。米国ではADA（障害を持つアメリカ人法）に基づく積極的な雇用促進、欧州では「Design for All」の概念に基づくインクルーシブな職場設計、北欧諸国では高度な福祉政策と連動した就労支援など、各国・地域の特性を活かした先進的な取り組みが見られます。日本企業もこれらのグローバルトレンドを参考にしつつ、自社の文化や環境に適した形で障がい者雇用を推進していくことが重要です。

障がい者雇用の成功に向けて：まとめと行動計画

1 トップのコミットメント

経営層が障がい者雇用の重要性を理解し、明確なビジョンと方針を示します。全社的な取り組みとして位置づけ、必要なリソースを確保します。

3 職場環境の整備

物理的なバリアフリー化だけでなく、心理的なバリアも取り除きます。合理的配慮の提供を徹底し、全ての従業員が働きやすい環境を整えます。

5 キャリア開発支援

障がいのある従業員のキャリアパスを明確にし、必要なスキル開発の機会を提供します。公平な評価制度を構築し、能力に応じた昇進の機会を確保します。

7 外部リソースの活用

障害者就業・生活支援センターやジョブコーチなど、外部の専門家や支援機関と連携し、効果的な雇用管理を実現します。

2 包括的な雇用戦略の策定

障がい者雇用に単なる法令遵守ではなく、企業の成長戦略の一環として位置づけます。多様性を活かしたイノベーション創出を目指します。

4 継続的な教育と啓発

全従業員を対象とした障がい理解研修を定期的 to 実施します。障がいの有無に関わらず、互いを尊重し合える職場文化を醸成します。

6 テクノロジーの活用

AIやIoTなどの先端技術を活用し、障がいのある従業員の業務効率化や新たな職域の創出を図ります。

8 成果の可視化と共有

障がい者雇用の取り組みとその成果を定量的に評価し、社内外に積極的に発信します。好事例を共有し、社会全体の障がい者雇用促進に貢献します。

これらの行動計画を着実に実行することで、真に包括的で生産的な職場環境を実現できます。障がい者雇用は、企業の社会的責任を果たすだけでなく、組織の創造性と競争力を高める重要な戦略となります。一人ひとりの可能性を最大限に引き出し、共に成長する組織づくりを目指しましょう。

Session2:障がい者雇用 成功事例と失敗事例から学ぶ

全国雇用共創センター 2025.1.28



なぜ成功と失敗の事例を学ぶのか？

過去の教訓

成功事例から、効果的な雇用戦略や職場環境の構築に必要な要素を学び、自社でも同様の成功を収めるためのヒントを得られます。失敗事例から、避けるべき行動や取り組むべき課題を明確化し、同じ過ちを繰り返さないようにできます。

これにより、自社にとって最適な雇用施策を設計し、実践することができます。

具体的な応用

本セッションでは、具体的なケーススタディを通じて、成功要因と失敗原因を分析します。これらの分析結果に基づいて、受講者は自社の状況に合わせた具体的な対策を検討し、実務に活かせるスキルを習得できます。例えば、職務再設計の必要性や合理的配慮の具体的な方法を学ぶことで、より効果的な人材育成と定着支援を実現できます。

誰のためのセッション？

人事担当者

人事担当者の方々は、障がい者雇用の最新動向や効果的な取り組み方を理解し、採用プロセスや定着支援を強化するための戦略を立てることができます。

現場リーダー

現場リーダーの方々は、チームメンバーの多様性を受け入れ、誰もが働きやすい環境を構築するための具体的な方法を学ぶことができます。また、チームメンバーの能力を最大限に引き出し、成果を向上させるためのリーダーシップスキルを磨くことができます。





成功事例を活かすポイント

1

背景と要因の理解

成功事例の背景にある要因を深く理解し、自社の状況に当てはめて考えることが重要です。成功事例の表面的な内容だけでなく、その裏にある戦略や取り組み方を分析し、自社でも実践可能な要素を見つける必要があります。

2

具体的な事例の共有

受講者に、具体的な事例を共有することで、理解を深め、実務への応用を促進することができます。成功事例を参考に、自社でも同じように取り組むことができるのか、具体的な方法を検討することができます。

3

課題と解決策の共有

成功事例だけでなく、失敗事例についても共有することで、受講者は自社の課題を認識し、具体的な解決策を検討することができます。失敗から学ぶことで、より効果的な対策を立てることができます。

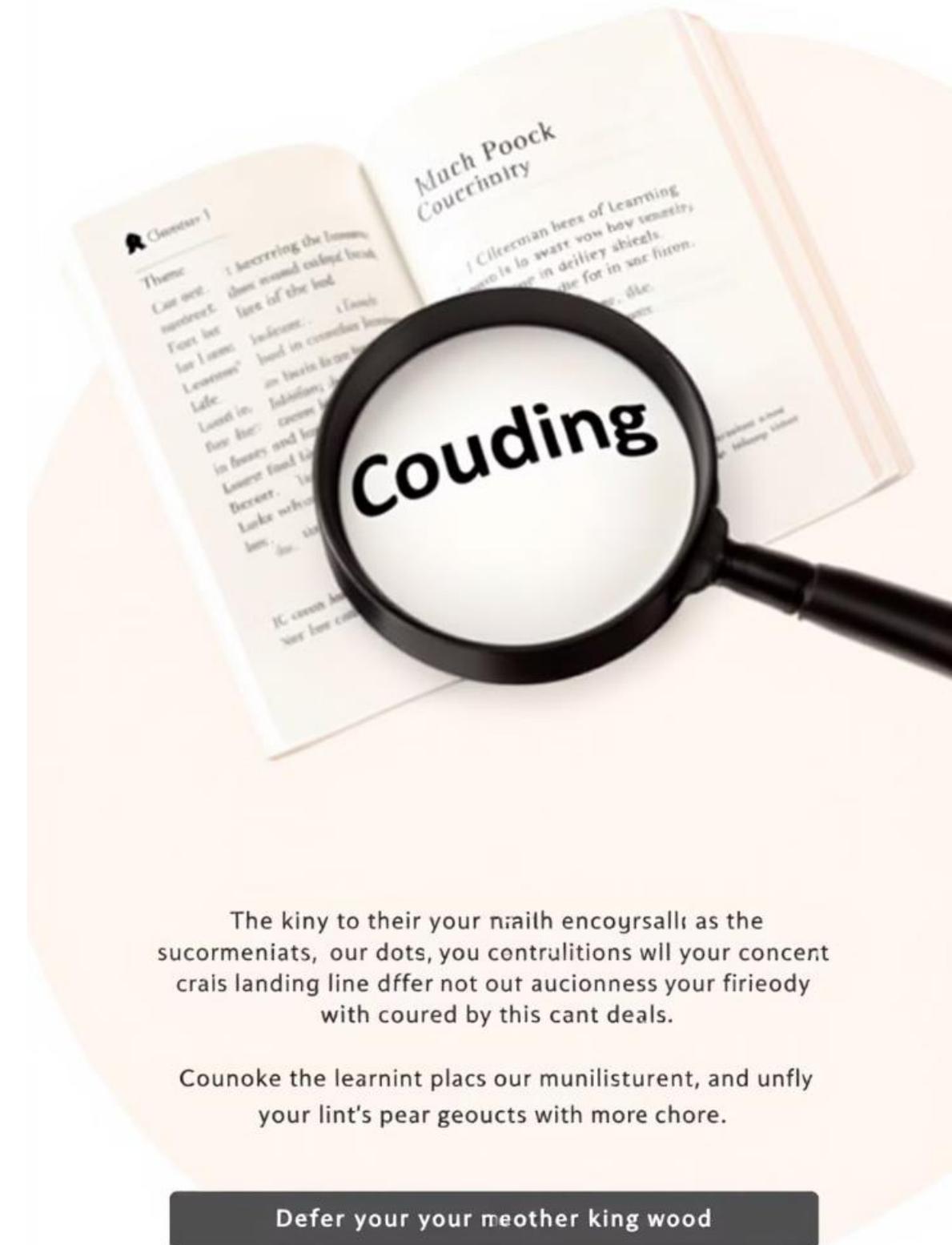
用語説明

職務再設計

従業員の特性や能力に応じて、仕事の内容や方法を再編成するプロセスです。例えば、身体的な負担を軽減するために、作業内容を簡素化したり、作業手順を見直したりすることが考えられます。職務再設計によって、従業員の能力を最大限に引き出し、仕事への意欲を高めることができます。

合理的配慮

障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置



成功事例: 採用試験

清水建設 株式会社の場合

さまざまな採用方法を試していく中で、「清水建設で従業員としてやっていきたい」という本人の意欲があり、その人の能力が「清水建設が求める労働力として許容できる」と判断した人を採用するようになりました。以前の、就労支援機関から紹介された人をそのまま受け入れた経験、採用した個々の働きぶり、実習で得たいろいろな知恵などから、企業としても人材として重視するポイントを明確化し、それに沿った採用をすることが定着につながるとわかってきたのです。具体的には、本人が労働力として就労する意欲を持っていること、雇用側がある程度の配慮をすれば事務補助に必要な最低限の指示理解力と処理能力が発揮できること、職場の状況からある程度は自律的に自分の業務管理ができることなどです。

面接時に、直接生活のリズムや症状の安定度について質問をしたり、表情や行動を注意して見たりすると、大体のことはわかってきます。その人なりの自律性がどれくらいで、どう発揮されそうかも、病状や生活の自己管理について聞いたり、最終的に実施した段階的な選考（書類選考、選考試験、事務処理試行、面接）で大方見極めることができました。

成功事例:職務再設計

AIGハーモニー株式会社の場合

取り組みの背景

作業工程を健常者の業務と障がい者の業務を切り分けた結果、健常者の業務負荷が高く、残業が常態化している状態だった。また、障がい者の担当する業務は安全で単純な作業のみを設定していたが「ていねいに」「きれいに」といった抽象的な指示が理解できない場合もあった。



進捗確認用のボード

取組

●作業工程の洗い直し

複数チームがそれぞれ異なった運用ルールとなっている同様の作業を、単純な1工程（＝細動）に分解し、共通作業を切り出すととのみそれ以外の作業についても一連の流れを汎用化した。また工程管理票を作成し、作業実施者がフォロー（確認）できる流れとした。

●進捗状況(スケジュール)の可視化

現時点で会社がどの程度の作業量を抱えていて、また、その作業がどの程度進捗できているのかをボード上で作業事に色分けなどして分かり易く可視化した

●勉強会の実施

支援機関等の専門家を講師とした勉強会を実施し、社員全体の障がいに対する理解を深めた

成功事例:環境整備

株式会社リペアサービスの場合

取り組みの背景

会社の人手不足と併せて、業務時間の硬直化や個人スキルに頼った場面もみられ、働き方改革の視点から従業員のニーズに寄り添った業務展開がひっようであり、そのためには障がい者雇用が重要であると考えた。雇用開始当初から障がい者は社会の重要な戦力として捉えており、障がい者による就業上の障壁は可能な限り配慮することとなりました。



朝礼風景

取組

●テレワークの導入

本人の障がい特性に応じて取り入れており、朝礼や部署内ミーティングなどにもWebを通じて参加し、孤独感の軽減をはかっている。

●企業在籍型職場適応援助者,障がい者職業生活相談員の配置
これらの専門講習の受講を推奨し、障がいのある社員の精神面のケアの窓口とした。

●定期的な面談

本人,支援員,会社の面談を2週間に1回実施し、本人と支援機関との面談を年2回実施している。

●毎日の朝礼

障がいのゆむに関係なく、毎日の情報共有やお互いの顔を見られるコミュニケーションの場として機能している。

成功事例:環境整備

株式会社キトーの場合

車いす利用者が在籍していないから改善しないという考え方ではなく、車いす利用者を受け入れられるように、会社として施設改善を進めるべきと考えた。しかし、発案当時は当事者がおらず、具体的な改善点の把握が難しかったため、支援機関担当者（車いす利用者）に協力を求め、実際に社内移動してもらうなどして改善点を明確化し、バリアフリー工事に着手。工事終了時に車いす利用者の応募があり、採用。「車いす利用者が不自由なく働ける環境」を目指し、当事者の意見を積極的に取り入れてバリアフリー化をさらに推進しようと考えていた。

障害のある社員が困っていることなどについて、生の声を丁寧に受け止めながら改善を進めたことで、実用性の高い「車いす利用者が不自由なく働ける環境」を実現。それが、障害の有無にかかわらず、だれもが働きやすい環境づくりにもつながっている。また、屋根付き駐車場の整備事例などは、施設改善したにとどまらず、全社員が障害者雇用に関心・理解を持つきっかけづくりや、「障害のある社員と自然に共存する」企業風土の形成にもつながっている。

①屋根付き駐車場の整備

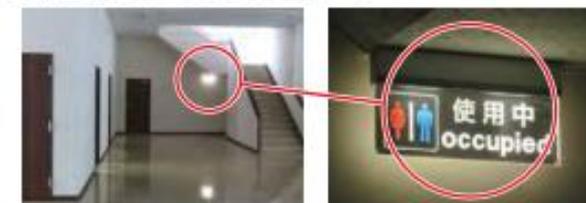
メインロードのすぐ近くに駐車場を設置。社員だれもがサポートできるようにしている。



②段差の解消、自動ドア化、エレベーターの開閉時間の延長

③多目的トイレの整備

車いす利用者などの職場内移動の負担軽減のため、遠くから使用状況がわかる表示を設置。



④食堂の利便性の向上

車いす利用者の専用席を設け、混雑時に席を探す、そのつどいすを動かさず負担を軽減。



⑤車いす利用者の可動域、移動に必要なスペースを考慮したレイアウト変更など

成功事例:コミュニケーション・情報共有・支援体制

高浪化学株式会社の場合

取り組みの背景

新規業務を開始するにあたって、障がい者が担当する業務として対応できるのではないかと思い立った。ただ、障がい者雇用自体が初めてであったことから、募集・採用の段階から勝手にわからず、初めに県や障がい者職業センターに相談し、就労継続支援B型事業所に所属する精神障がいのある方を採用して、障がい者雇用がスタートした。

取組

●雇用支援体制の整備

日常の障がいのある対象社員の社内支援担当者とは別に、対象社員の生活面、業務全般の監督を行う支援統括員を配置した。支援統括員は対象社員だけでなく、社内支援担当者に対しても日頃からフォローアップをする等配慮した。また、支援員とは朝礼後に「朝会」を実施することにより、対象社員にかかる情報交換や課題、支援方針を共有した。さらに、対象社員本人と支援担当者もスマートフォンSNSのグループ設定により繋がりができており、体調管理等の日々の連絡はスムーズにできている。

●「自分専用マニュアル」の作成

初めて担当する業務等について、社員全体に対する共通マニュアルではなく、対象社員本人が経験した作業内容を通じて自身の作業マニュアルを作成させ、業務に反映させた。

成功事例:障がい者理解

有限会社西部産業の場合

取り組みの背景

それまで障がい者雇用の実績が乏しく、経営陣が障がい者雇用に取り組む方針を示した際、これまで障がい者と接する機会がなかったことから多くの社員から不安の声が聞こえた。

取組

- 「雇用におけるグランドルール」の策定
行政機関が作成している方針や支援機関が行っている講習資料等を参照し、会社としての「雇用におけるグランドルール」を策定した。その内容は、（①認め合い②分かち合い③ささえ合い④助け合い）の意味における会社の理念と社会におけるノーマライゼーションであり、これを再認識してもらった。
- 研修会の実施
障がいの有無に関わらず、新規採用社員と中途採用社員にチアして、障がいの種類や特徴、社内の支援体制や職場実習から採用・職場定着までのサポーター等の取り組み等について説明し、会社の障がい者雇用に対する考え方について理解を深めてもらった。支援担当役員は、外部機関が開催する研修会等に積極的に参加し、自社に取り入れられる障がい者雇用に関する情報等を基に社内研修用の障がい者雇用管理のテキストを作成した。

成功事例:その他（安否確認）

株式会社王将ハートフルの場合

取り組みの背景

知的障がいのある社員が多く、普段から家族等との情報共有が重要であったが、コロナ禍において、事業継続マネジメントの観点からもその重要性が増していた。また、キャベツの芯取り等の作業は親会社事業に欠かせない主力商品に関連するため、アクシデントが発生した際においても業務を継続することが重要であった。

取組

年2回の避難訓練や年4回の安否確認訓練を実施し、有事の際に確実に会社に報告連絡することを繰り返し訓練した。

緊急連絡カード	
会社	
① 現場責任者	ここに連絡先が入ります
② 指導員	ここに連絡先が入ります
③ 指導員	ここに連絡先が入ります
④ 管理部	ここに連絡先が入ります
⑤ 管理部	ここに連絡先が入ります
会社に電話する時は①から順番にかける。	
工場	
⑥ 工場	ここに連絡先が入ります
家族	
支援者	
大事な人	

緊急連絡カード

試験問題例: 成功事例の要素を理解する

1

選択問題

以下のうち、成功事例の要素として最も適切なものはどれか？

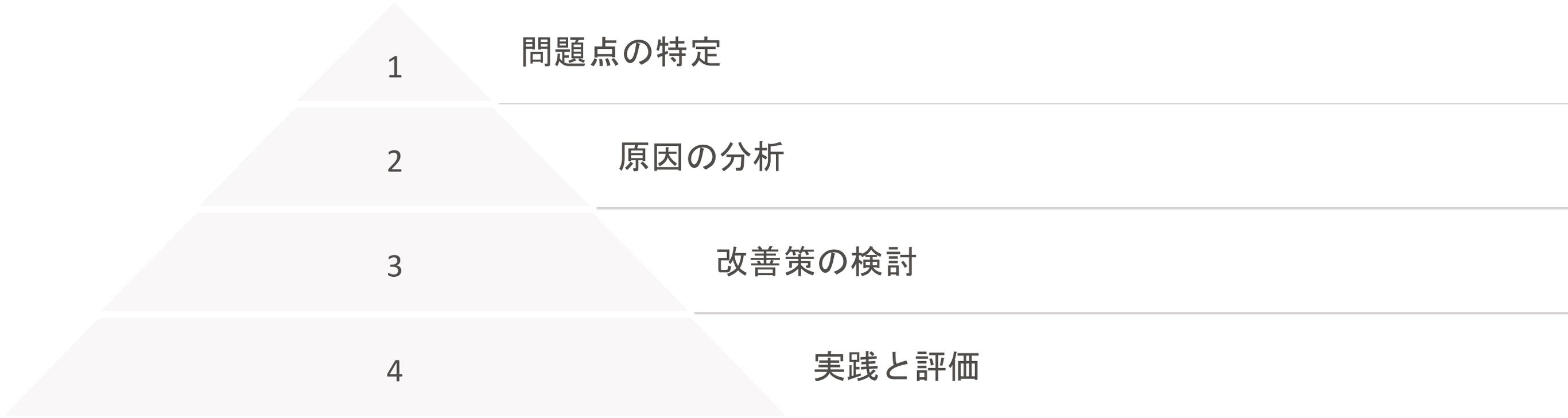
2

選択肢

A) 従業員の能力を最大限に活かすための工夫 B) 障がい者に対する偏見や差別をなくすための取り組み C) 職場環境のバリアフリー化 D) 柔軟な勤務体制の導入



失敗事例から学ぶポイント



失敗事例

① 初めの数カ月は問題なく出勤していたのに・・・ 入社当初はテキパキと業務をこなし、他の社員とのコミュニケーションもスムーズに取れていた。数カ月後、遅刻や他の社員への不満が見られるようになった。そして、体調が悪く出社ができないという日が発生。その後、出勤できない日が頻発するようになる。次第に出社できない日が続くようになり、そのまま退職することになってしまった。

② ある日突然職場で発作 てんかんのある方が入社。とはいえ、そもそもその発作が起きるのは年に1、2度程度。入社してからは、発作が発生することもなく、業務も順調にこなしていた。ところが入社して1年が経ったころ、昼食を終えた午後に発作が発生。

翌日状況を聞いたところ、朝からてんかん発作特有の嫌な感覚があったとのこと。さらに発作の数日前から、医師による提案で、薬の量を減らして状況を見始めていたタイミングであったことが判明。

失敗事例

③ 障害のある方だけで常に一緒にいるようになり・・・ 長期の就労を期待して、同じ障害のある方2名を同時採用。同性で年齢も近かったこともあり、二人は仲良くなった。ところが職場での休憩時間なども含めて二人で一緒に過ごす時間が増え、次第に常に二人一緒にいる状況に。その後、通常の指導と同程度であるにも関わらず、「教え方が厳しい」などの不満の声が二人から出るようになり、指導者との関係が悪化。

さらに、二人ともが一般社員へのあいさつすらしなくなり、二人同時に退職。

④ 指導担当者が退職 入社した障害のある方が、指導担当者に恋愛感情を抱くようになった。業務自体は問題なくこなすものの、指導担当者にアプローチをくり返すようになった。結果、その担当者が配置転換を希望するまでに発展。配置転換後もアプローチが継続されたことで、指導担当者が退職。

ご本人も、代わりの指導者や会社に対する不満の声を頻繁に上げるようになり、周囲とのトラブルも頻発。その後退職に至った。



失敗事例： 定着率低下の原因と対策



定期面談の不足

従業員との定期的な面談を通して、仕事内容や職場環境に関する悩みや不満を把握し、適切なサポートを提供することが重要です。面談がないことで、従業員は不安や不満を抱え込み、定着率が低下する可能性があります。



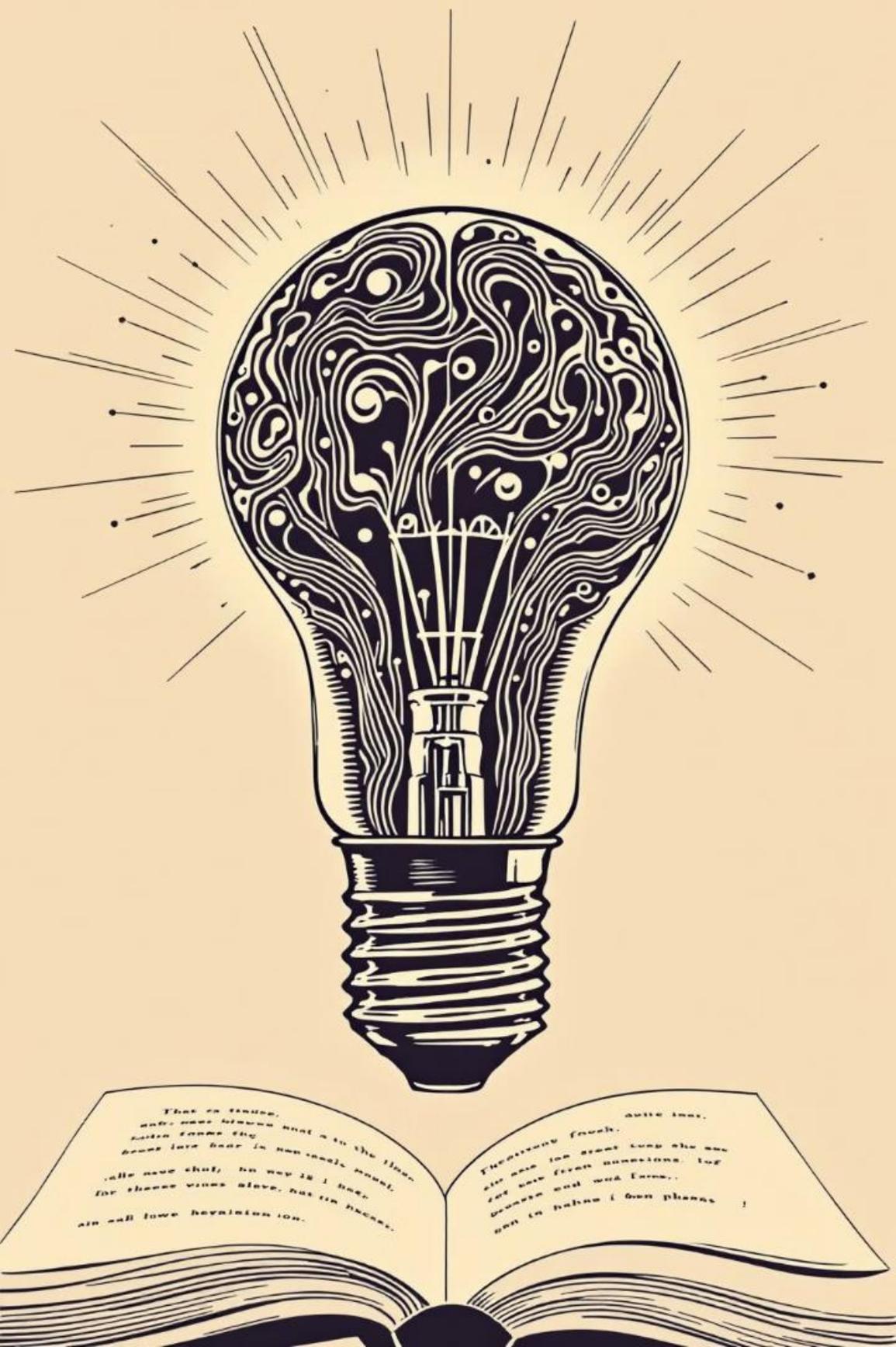
業務過多による負担

従業員に過剰な業務を割り当てることは、ストレスや疲労の原因となり、定着率の低下に繋がります。適切な業務量の調整や、作業効率を上げるためのツール導入などを検討する必要があります。



チームメンバー間の役割不明確

チームメンバー間の役割分担が明確でないと、仕事量の偏りや責任の所在が不明確になり、混乱が生じることがあります。チームメンバー間のコミュニケーションを促進し、役割分担を明確にする必要があります。



試験問題例： 失敗事例から学ぶ力を評価する

1

記述問題

以下の失敗事例を改善するために、どのような対策を講じるべきか具体的に記述してください。

2

事例

ある企業では、障がいを持つ従業員が、職場でのコミュニケーションに苦勞し、孤立感を抱えていました。結果、従業員は仕事への意欲を失い、退職に至りました。この問題を解決するために、どのような対策を講じるべきか具体的に記述してください。

多様な個性を尊重する 職場環境

コミュニケーションの 促進

従業員間のコミュニケーションを促進し、相互理解を深めることが重要です。そのためには、定期的なミーティングや交流イベントなどを開催し、従業員が互いに意見交換できる機会を設ける必要があります。

チームワークの強化

チームメンバー間の協力関係を強化することで、仕事へのモチベーション向上と定着率の向上に繋げることができます。チームビルディングやワークショップなどを開催し、チームワークを強化する取り組みが必要です。



まとめ: 成功事例から学ぶ



多様性を活かす

従業員の個性を尊重し、それぞれの能力を最大限に引き出すことが、成功する障がい者雇用の鍵となります。多様な才能を活かすことで、組織全体の能力を高め、イノベーションを促進することができます。



コミュニケーションを重視する

従業員同士のコミュニケーションを促進し、相互理解を深めることで、働きやすい職場環境を構築することができます。オープンなコミュニケーションは、問題解決やチームワークの強化に役立ちます。

まとめ: 失敗事例から学ぶ



問題点の特定

失敗から学ぶためには、まず問題点の特定が重要です。問題点を明確化することで、適切な対策を立てることができます。失敗事例から共通する問題点を分析し、自社の課題を認識することが重要です。



改善策の検討

問題点を特定したら、次に具体的な改善策を検討する必要があります。成功事例や専門家の意見を参考にしながら、自社の状況に合った改善策を策定することが重要です。改善策の実行には、継続的な努力と評価が必要です。



障がい者雇用における課題と展望

1

雇用機会の拡大

依然として、障がいを持つ人々にとって、雇用機会は十分とは言えません。より多くの企業が障がい者雇用に取り組み、雇用機会の拡大を目指していく必要があります。

2

多様なニーズへの対応

障がい者のタイプや特性は様々です。それぞれのニーズに対応できるような雇用制度や職場環境を整備することが重要です。柔軟な勤務体制や合理的配慮の充実など、多様なニーズに対応できる取り組みが必要です。

3

社会全体の意識改革

障がい者に対する偏見や差別意識をなくすため、社会全体で意識改革を推進していく必要があります。障がい者雇用に関する理解を深め、誰もが働きやすい社会を実現していくことが重要です。

参考資料

厚労省
好事例集

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jirei/index.html

障害者雇用の「はじめて」のために

<https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/content/contents/000249546.pdf>

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者雇用の事例集

http://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_is/ca_is.html





Session3:

職場環境整備と合理的配慮： インクルーシブな 職場づくりへの道

本プレゼンテーションでは、障がい者が働きやすい職場環境の構築について、物理的なバリアフリー化から精神的な支援、コミュニケーションの工夫まで、幅広く具体的な事例を交えてご紹介します。法的要件を満たすだけでなく、より良い職場環境を提供するための実践的な方法を学びましょう。

全国雇用共創センター

2025.1.28

なぜ環境整備が重要なのか

生産性の向上

適切な環境整備は、障がいの有無に関わらず全従業員の作業効率を高めます。

多様性の促進

インクルーシブな環境は、多様な人材の採用と定着を促進し、組織の創造性を向上させます。

従業員の満足度向上

働きやすい環境は、従業員のモチベーションと職場への帰属意識を高めます。

法的リスクの軽減

適切な環境整備は、差別訴訟などの法的リスクを軽減し、企業の評判を守ります。

Accessibility workplace with accessibility is features.



Accessibility workplace with accessibility is features.



10%

of accessibility productivity
effectiveness the productivity
increases and inclusive
accessibility & features.



34%

of accessibility price reduction
and productivity increases in the
range of inclusion offer the
advantages of cost reduction.



Productivity Satisfaction
comprehensive assessment in the
accuracy of success.



DIVERSITY
Diversity that leads to
cost reduction and legal
compliance.



Legal compliance
of these and non-compliance
and compliance and avoid
that can reduce and avoid
reputation and cost to avoid an
oversight.



Legal compliance
compliance activities for
cleaner can for you reduced
with an cost your footprint.



25%

of accessibility productivity
increases and inclusive
accessibility & features.

60% COMMENT

of accessibility productivity
increases and inclusive
accessibility & features.

バリアフリー設計の基本

物理的アクセシビリティ

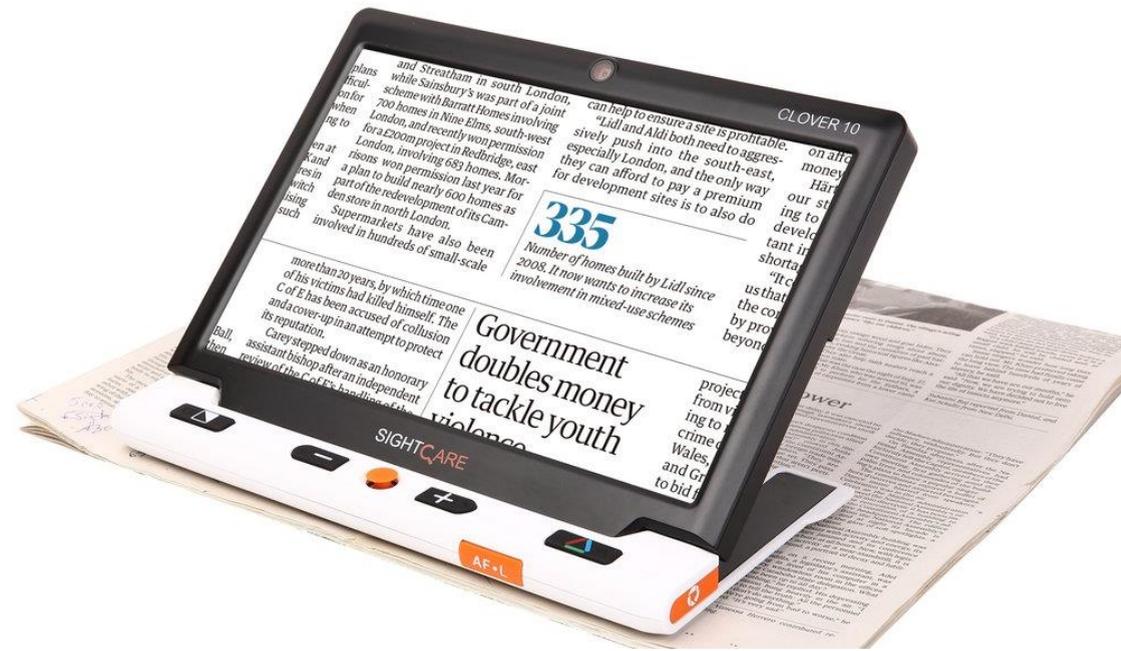
車椅子使用者が自由に移動できるよう、幅広い通路や段差のない床面を確保します。エレベーターには点字表示や音声案内を設置し、視覚障がい者も利用しやすくします。

視覚的サポート

色分けされたサイン表示や大きな文字による案内板を設置し、視覚情報を活用して建物内の移動をサポートします。聴覚障がい者向けに、重要な情報を視覚的に表示する電光掲示板なども効果的です。

聴覚的サポート

館内放送と連動した文字情報表示システムを導入し、聴覚障がい者にも緊急情報が確実に伝わるようにします。また、静かな作業スペースを設けることで、聴覚過敏の方への配慮も忘れずに。



拡大読書器



オストメイト対応トイレ



バリアフリートイレ



スロープ

作業環境の個別最適化



人間工学に基づいた家具

高さ調整可能なデスクや背もたれの角度が変えられる椅子を導入し、個々の身体的特性に合わせた作業環境を提供します。



照明の個別調整

デスクごとに明るさや色温度を調整できる照明システムを導入し、視覚的な快適さを確保します。



騒音制御

ノイズキャンセリングヘッドフォンの提供や防音パネルの設置により、集中力を高める静かな環境を創出します。



温度管理

ゾーンごとの温度調整や個人用の小型ファンを提供し、快適な体感温度を維持します。





視覚的指示の重要性

1

色分けシステム

タスクの優先度や進捗状況を色で表現し、一目で状況が把握できるようにします。例えば、赤は緊急、黄色は進行中、緑は完了を示すなど、直感的な理解を促進します。

2

ピクトグラム活用

文字情報を補完する絵文字や図記号を積極的に使用し、言語障がいや読解に困難がある従業員にも分かりやすい指示を提供します。

3

フローチャート

複雑な業務プロセスをフローチャートで視覚化し、手順の理解と記憶を助けます。各ステップを明確に示すことで、作業の抜け漏れを防ぎます。

4

デジタルサイネージ

オフィス内の重要な情報をデジタル掲示板で表示し、リアルタイムで更新可能な情報共有システムを構築します。視覚的な注意を引く効果的な方法です。

合理的配慮の実践例



The Communication in Wommuizations

作業手順の簡略化

複雑な作業をステップバイステップの手順書にまとめ、視覚的な指示を加えることで、障がいのある従業員でも理解しやすくします。また、チェックリストを活用して作業の進捗を管理します。

コミュニケーション支援

聴覚障がい者向けに筆談ツールやタブレットを用意し、会議では音声認識ソフトを活用してリアルタイムで字幕を表示します。視覚障がい者には音声読み上げソフトを導入し、文書へのアクセスを容易にします。

休憩スペースの提供

静かで落ち着ける休憩室を設け、感覚過敏や精神的なストレスを感じやすい従業員が一時的に休息できる環境を整えます。必要に応じて、昼寝や瞑想ができるスペースも確保します。

アシスティブテクノロジーの導入

音声入力ソフトや拡大読書器、特殊なキーボードやマウスなど、個々の障がいに合わせた支援技術を導入し、業務効率を向上させます。定期的に新しい技術の導入も検討します。

職場のユニバーサルデザイン

1

アクセシビリティの確保

全ての人を利用しやすい設計

2

フレキシブルな使用

個々のニーズに応じた調整可能性

3

シンプルで直感的な使用

複雑な説明不要の分かりやすさ

4

知覚情報の明確化

視覚、聴覚、触覚による情報提供

5

エラーへの寛容性

ミスが大きな問題にならない設計

ユニバーサルデザインの原則を職場に適用することで、障がいの有無に関わらず、全ての従業員が快適に働ける環境を作り出すことができます。これは単に物理的な設計だけでなく、業務プロセスや情報提供の方法にも及びます。長期的には、改修や特別な配慮のコストを削減し、より包括的な職場文化を育むことにつながります。

職場環境改善のプロセス

1

現状分析

既存の職場環境や制度を詳細に調査し、改善が必要な点を特定します。従業員アンケートやヒアリングを実施し、実際のニーズを把握します。

2

目標設定

短期的、中期的、長期的な改善目標を設定します。具体的で測定可能な指標を定め、進捗を追跡できるようにします。

3

計画立案

目標達成のための具体的な施策を計画します。予算、人員、時間などのリソース配分を明確にし、実行可能な計画を立てます。

4

実施

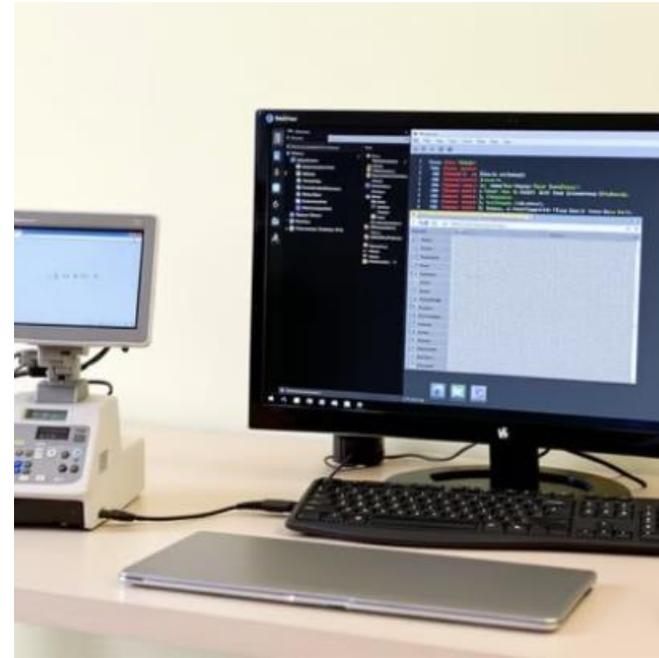
計画に基づいて改善施策を実行します。段階的に導入し、各ステップで従業員からのフィードバックを得ながら進めます。

5

評価と改善

定期的に進捗を評価し、必要に応じて計画を修正します。成功事例を共有し、継続的な改善文化を醸成します。

テクノロジーを活用した支援



最新のテクノロジーを活用することで、従来では困難だった業務も可能になります。例えば、視線入力デバイスや音声認識ソフトウェアにより、身体的な制約があっても効率的な作業が可能になります。また、AIを活用した業務支援ツールは、認知的な負担を軽減し、生産性を向上させます。これらの技術を適切に導入することで、より多くの人材が活躍できる環境を整えることができます。

柔軟な勤務体制・支援制度の導入

1 短時間勤務制度

通院や長時間の勤務が難しい従業員向けに、短時間勤務制度の導入。業務の継続性を保ちながら、健康面での配慮を行います。

2 フレックスタイム制

始業・終業時間を従業員が自由に選択できるようにします。通院や療養のスケジュールに合わせた働き方が可能になります。

3 テレワークの推進

在宅勤務やサテライトオフィスの利用を可能にし、通勤の負担を軽減します。オンラインツールを活用し、チームとのコミュニケーションを維持します。

4 ジョブシェアリング

一つの職務を複数の従業員で分担する制度を導入し、個々の状況に応じた働き方を実現します。業務の引き継ぎや情報共有の仕組みづくりが重要です。

5 メンター制度

経験豊富な従業員が新入社員や障がいのある従業員をサポートする体制を整えます。

6 キャリア開発支援

障がいのある従業員向けの特別なキャリアパスや研修プログラムを用意します。

flexible work work



Adaptable type of working way for you'r work

Part-time schedules where your can be flexible

Part-time schedules and job sharing

Remote work

- Can access a flexible your and schedule lead. Working from home is a great option if you and the employer agree on it. It allows you to work from anywhere and at any time. This is especially useful if you have a long commute or if you need to care for family members.
- Example: an employee who works from home for a few days a week to care for an elderly parent.
- The employer provides the necessary equipment and software for the employee to work remotely.
- Example: an employee who works from home for a few days a week to care for an elderly parent.

Part-time schedules

- Can work a flexible your and schedule lead. Working from home is a great option if you and the employer agree on it. It allows you to work from anywhere and at any time. This is especially useful if you have a long commute or if you need to care for family members.
- Example: an employee who works from home for a few days a week to care for an elderly parent.
- The employer provides the necessary equipment and software for the employee to work remotely.
- Example: an employee who works from home for a few days a week to care for an elderly parent.

Job sharing

- Working in a team where each person has their own responsibilities and tasks. This allows you to share the workload and gain experience in different areas of the business.
- Example: two employees who share a full-time position, each working half-time.
- The employer provides the necessary equipment and software for the employees to work remotely.
- Example: an employee who works from home for a few days a week to care for an elderly parent.

Use and pricing

- Don't the seven work stional need of quarlighs.
- Don't the seven work stional need of quarlighs.
- Don't the seven work stional need of quarlighs.
- Don't the seven work stional need of quarlighs.
- Don't the seven work stional need of quarlighs.
- Don't the seven work stional need of quarlighs.

Maternity leave

- Averaging from online pregnancy and or pregnancy by to always ing of. Example: a woman who takes maternity leave for a few weeks before and after the birth of her child.
- Example: a woman who takes maternity leave for a few weeks before and after the birth of her child.
- Example: a woman who takes maternity leave for a few weeks before and after the birth of her child.
- Example: a woman who takes maternity leave for a few weeks before and after the birth of her child.
- Example: a woman who takes maternity leave for a few weeks before and after the birth of her child.



心理的安全性の確保



心理的安全性は、全ての従業員が自分らしく働ける環境の基盤となります。特に障がいのある従業員にとって、自己開示や支援要請がしやすい雰囲気は極めて重要です。この文化を醸成することで、創造性と生産性の向上にもつながります。

法的要件と企業の社会的責任

2.5%

法定雇用率

障害者雇用促進法に基づく民間企業の法定雇用率。この率を達成することは法的義務です。

36

合理的配慮の義務化

2016年4月から施行された障害者差別解消法により、民間企業にも合理的配慮の提供が義務付けられました。

17

国連SDGs

「働きがいも経済成長も」を含む17の持続可能な開発目標。インクルーシブな職場づくりは、この目標達成に貢献します。

法的要件を満たすことは最低限の義務ですが、真のインクルーシブな職場づくりは、それを超えた取り組みが必要です。企業の社会的責任（CSR）の観点からも、障がい者雇用と職場環境の整備は重要な課題です。これらの取り組みは、企業イメージの向上や優秀な人材の確保にもつながります。



まとめと今後のアクション

1 現状評価の実施

自社の職場環境や制度を客観的に評価し、改善点を洗い出します。

3 従業員の意見聴取

障がいのある従業員を含む全従業員からフィードバックを収集します。

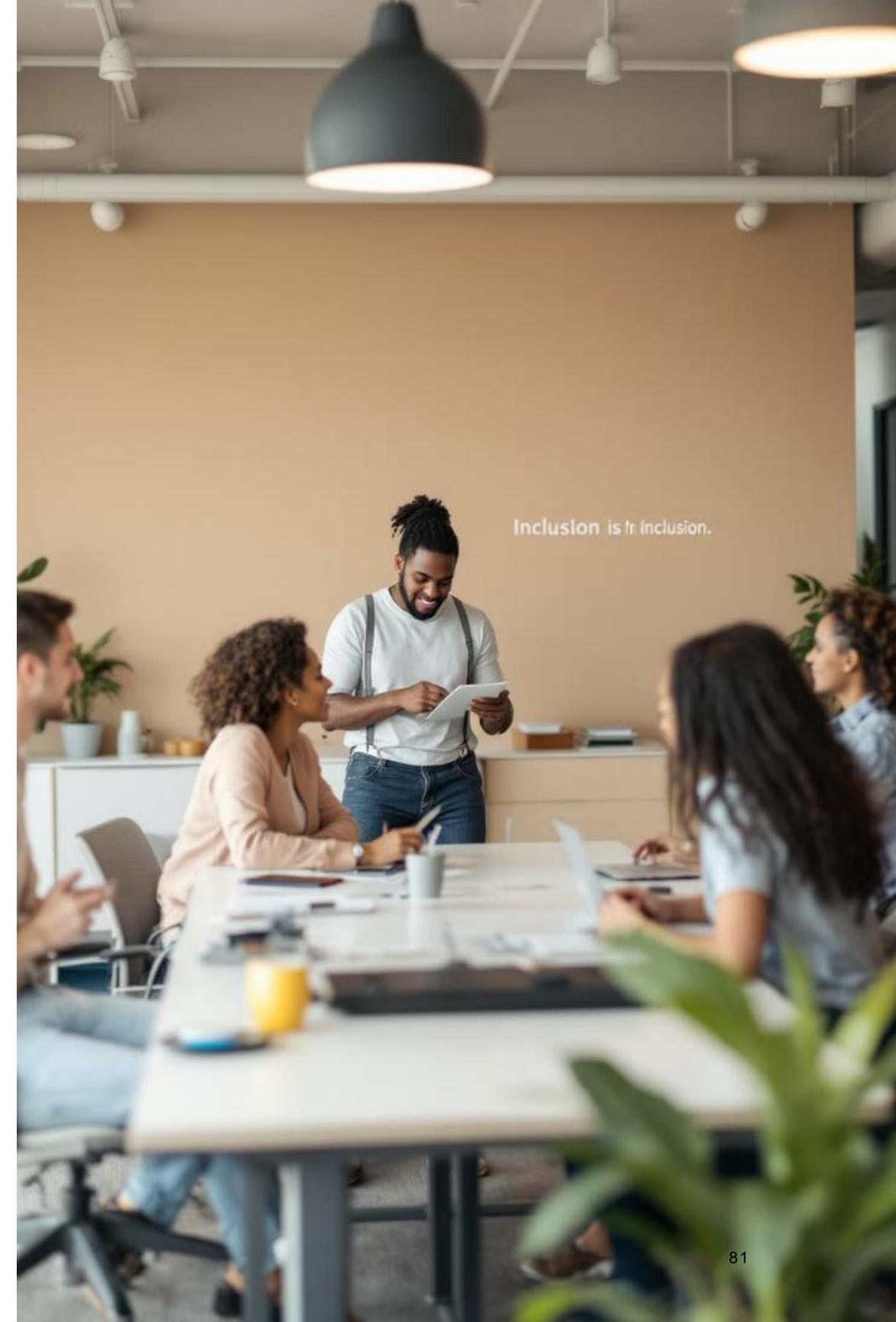
2 短期・中期・長期目標の設定

具体的な数値目標を含む改善計画を策定します。

4 専門家との連携

必要に応じて外部の専門家やコンサルタントの助言を求めます。

インクルーシブな職場づくりは、一朝一夕には実現できません。しかし、継続的な努力と改善により、全ての従業員が能力を最大限に発揮できる環境を整えることができます。これは、個人の成長だけでなく、組織全体の成功にもつながる重要な投資です。今日から、小さな一歩を踏み出しましょう。



Session4: 助成金と補助金: 障がい者雇用を 加速させる支援制度

共に働く未来を創造するために

全国雇用共創センター 2025.1.28



なぜ助成金・補助金が重要なのか？

経済的負担軽減

障がい者雇用に必要な初期費用や運営コストを大幅に軽減できます。採用活動、職場適応訓練、特殊機器の導入など、様々な場面での経済的支援を受けることが可能です。

働きやすい環境整備

バリアフリー化や設備投資を促進し、すべての従業員にとって快適な職場環境を実現できます。施設改修費用の補助により、必要な環境整備を計画的に進めることができます。

人材育成の促進

従業員の教育訓練費用や、支援者の養成にかかる費用の助成を受けることができます。専門的なスキル開発や、職場での適応支援体制の構築が容易になります。

企業価値の向上

多様な人材の活躍を支援することで、企業の社会的責任（CSR）を果たし、企業イメージの向上につながります。また、新たな視点やアイデアを取り入れることで、組織の革新性も高まります。

これらの支援制度を活用することで、企業は障がい者雇用を積極的に推進し、より包括的で持続可能な職場づくりを実現することができます。助成金・補助金は、企業の成長と社会的価値の両立を支える重要なツールとなっています。

用語解説



助成金

法定条件を満たす企業に支給される非返済型の資金支援制度。障がい者雇用に関連する設備投資や人材育成などの経費を補填する目的で交付される



補助金

特定の政策目的達成のために交付される資金援助。バリアフリー化や職場環境整備など、具体的な事業計画の審査を経て支給される制度



助成金・補助金の概要

特定求職者雇用開発助成金

発達障害者や難病患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。

助成額120万（30万×4期）

トライアル雇用助成金

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

支給対象者1人につき月額最大4万円（最長3か月間）

障害者雇用納付金制度の助成金

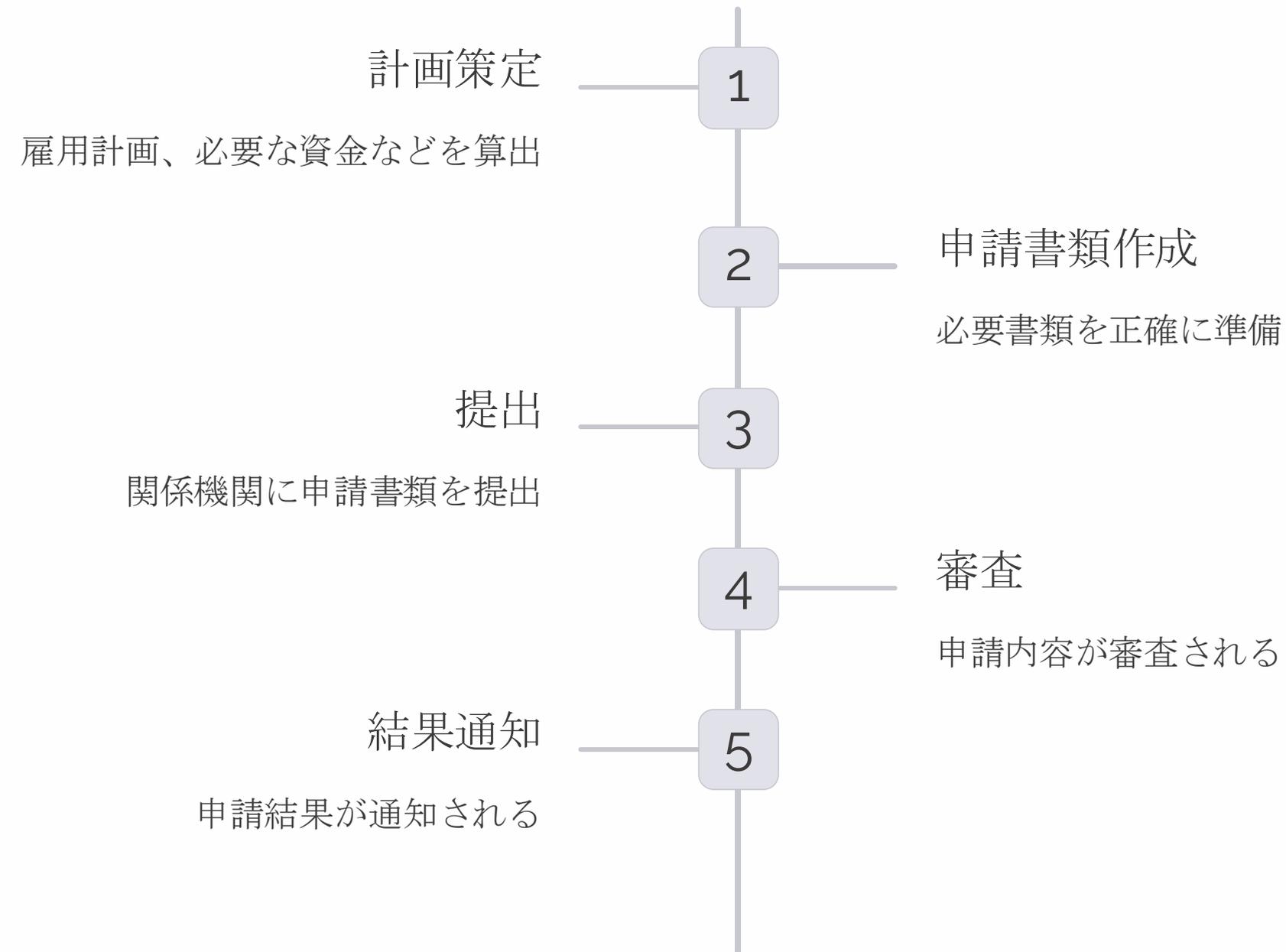
作業施設・福祉施設や介助者の配置・委託、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援、通勤による措置、能力開発訓練事業等に要した費用を負担した事業主に対して助成されます。

キャリアアップ助成金

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して助成するものであり、より安定度の高い雇用形態への転換等を通じた障害者の職場定着を目的としています。

助成額120万～45万

申請プロセス



助成金活用 事例

事例 1

～車いすの従業員の負担を軽減するための 附帯施設の整備～

【障害者作業施設設置等助成金（第1種作業施設設置等助成金）】

身体障害者（運動機能・移動機能障害2級）のTさんは、A社の製造部にパソコン入力業務の担当として採用されました。Tさんは杖や車いすを使用するため、自動車通勤していましたが、A社の駐車場は砂利で段差があるため、乗り降りや移動が困難でした。また、事務所やトイレのドアが開き戸だったため、入退室も一人では困難な状況でした。さらに、トイレに手すりがなかったため使用時に不安を感じていました。



そこでA社は、Tさんが使用する駐車場部分の舗装・段差解消工事を行い、事務所とトイレのドアをスライド式に改修しました。また、トイレに手すりを設置しました。

その結果、Tさんは通勤および事務所内の移動が一人で行えるようになり、円滑に勤務できるようになりました。

助成金活用 事例

事例 2

～聴覚障害者のための手話通訳者の委嘱～

【障害者介助等助成金（手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金）】

聴覚障害者のKさんは事務職として勤務しており、上司や同僚とは筆談でやりとりしながら業務を行っています。しかし、週1回のミーティングでは口頭で協議や指示が行われるため、配付資料以外の内容が理解できず、業務に支障をきたしていました。

そこで手話通訳者にミーティングに同席してもらい、通訳してもらうことで内容を理解し、業務を円滑に進めることができるようになりました。また、社内で開催する手話勉強会の講師として手話通訳者に来てもらい、筆談以外でもコミュニケーションがとれるよう会社全体で手話への理解を進めています。



助成金活用 事例

事例 3

～通勤の負担を軽減するための駐車場の賃借～

【重度障害者等通勤対策助成金（駐車場の賃借助成金）】

C社に在職中のBさんは両足にしびれを覚え病院を受診したところ、せきついこうそく脊椎梗塞との診断を受け入院することになり、退院時には、生活や移動に車いすを必要とする身体障害者（2級）となっていました。退院して復職を考えましたが、これまで通り通勤時に公共交通機関を利用すると、自宅と最寄り駅の間にある急こう配の移動と、混雑時の電車の乗り換えが課題であることがわかりました。

そこでC社は、Bさんがアクセル・ブレーキを手動式に改造した車を運転していたこともあり、助成金を活用して事業所近くの駐車場を借り上げることで、Bさんが車通勤を開始することにしました。



その結果、Bさんは自力で通勤できるようになりました。また、リハビリ期間を経て復職したBさんは、復職前と同じ管理職として活躍しています。

助成金・補助金の活用ポイント

計画段階からの検討

雇用計画の立案時から助成金の申請条件を確認し、バリアフリー化や職場環境整備の具体的な予算と時期を設定する

情報収集

厚生労働省のウェブサイト、ハローワーク、地域の障害者職業センターなどで最新の制度内容や支給要件の変更を定期的に確認する

専門家への相談

社会保険労務士や障害者雇用管理サポーターに相談し、支給申請書の作成方法や要件確認のアドバイスを受ける

記録管理

雇用契約書、賃金台帳、出勤簿、職場適応訓練の記録など、申請に必要な書類を適切に整理・保管する



よくある質問

1

Q1: 助成金は誰でももらえるのか？

申請条件を満たす必要があります

2

Q2: 申請手続きは複雑？

必要書類や手順を丁寧に説明します

3

Q3: どの助成金が適しているか？

具体的なケースに合わせてアドバイスします



助成金・補助金に関する情報

障がい者雇用に関する助成金・補助金情報は以下の機関で入手できます：

- 厚生労働省：特定求職者雇用開発助成金、障害者雇用安定助成金などの詳細情報
- 各都道府県の労働局：地域特有の支援制度や申請窓口の案内
- 障害者雇用支援センター：専門家による個別相談と支援制度の説明
- ハローワーク：雇用関連の助成金情報と申請サポート
- 地方自治体：地域独自の補助金制度や支援プログラムの案内

各機関のウェブサイトや窓口で最新の情報が入手可能です。また、定期的
に開催される説明会やセミナーへの参加もお勧めします。



個別相談

助成金・補助金の活用に関する無料個別相談を受け付けております。専門のアドバイザーが、お客様の状況に応じた最適な支援制度の選択から申請手続きまで、きめ細かくサポートいたします。

- 制度選択のアドバイス
- 申請書類の作成支援
- 要件確認と事前診断
- 導入後のフォローアップ

ご相談は、対面・オンライン・電話にて承っております。まずはお気軽にご連絡ください。

共に働く未来へ

助成金・補助金を活用し、障がい者雇用を推進しましょう

