

全求協障がい者雇用ハンドブック

障がい者雇用を考えてみませんか

～はじめての募集から雇用・定着まで～

INDEX

- Q. 障がい者雇用は何から始めたら良いでしょう？
- Q. どんな仕事を任せたらいいのでしょうか？
- Q. 施設や設備など、受け入れのための準備は？
- Q. 定着して力を発揮してもらうには？
- Q. 募集段階や面接のときに気をつけることは？

全国求人情報協会（略称：全求協）では2025年7月から9月まで、会員の求人メディアが障がい者雇用を応援するキャンペーンを実施しています。

公益社団法人全国求人情報協会

Q. 障がい者雇用は何から始めたら良いでしょう？

採用成果を上げるためには経営トップの積極的なコミットメントが第一です。ダイバーシティを見据えて方向性を示したり、障がい者の雇用や活用する取組みをどのような道筋で実現していくか、必要な人材の確保や配置・育成をどのように行うのか、従業員が理解し実行につなげていく戦略を策定し自らが継続的に取り組んでいく意志をメッセージとして語り、実践していくことが求められます。

次に、職場の管理職や同僚をはじめ幹部や従業員の理解が必要です。人材として能力を発揮してもらい、成果につなげることが目的であることを、障がい者を受け入れる側がしっかりと理解しておくことが、障がい者の戦力化、定着化を図るためのカギになります。

多様な人材の受入・活用を推し進めるダイバーシティ経営への転換もその一つです。先進的な企業では経営トップの強いコミットメントのもとで障がいや性別・国籍等・多様な採用を拡大するため経営トップが社内外に向けてメッセージを発信するなど、個人の属性に関係ない活躍促進策を進めています。

ダイバーシティ経営のメリットは、①多様な人材が異なる分野の知識や経験、価値観を持ち寄ることで新しい発想が生まれるプロダクトイノベーション、②多様な人材が能力を発揮できる働き方を追求することで効率性や創造性が高まるプロセスイノベーション、③顧客や市場などからの評価が高まる外的評価の向上、④従業員のモチベーションが高まり、働きがいのある職場に変化する職場内の効果が現れるといわれています。

障がい者の領域では、特例子会社や障がい者関連部門のネットワーク会議、障がい者職場向け教育の実施、ユニバーサル・デザイン商品のアイデア募集など、従業員の活躍の場の提供に努める取り組みを実践し、社外に対する積極的な情報発信による企業力のアップが行われています。

社内理解を促進するために取組んだ企業の事例

A社

障がい者雇用の法的義務だけでなく、CSR（企業の社会的責任）やダイバーシティ、行政の物品調達における受注機会の拡大など、より社会貢献度に比重を置いた基準で、企業が評価される時代であることを幹部社員はじめ社内に説明した。

B社

障がいに対する正しい知識と理解を得るため厚生労働省の「精神・発達障害者しごとサポーター」養成講座をスタッフが受講し、障がいのある社員が活躍できる環境整備を進めている。

C社

職場実習を行い、自社の職場環境や実際の業務・作業に向いているかなどを見極めるとともに、一緒に働く社員たちの障がい者に対する理解が向上した。

〈もにす認定制度〉

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）とは、障がい者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度です。「認定基準」を全て満たす中小事業主（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定事業主となることができます。

認定を受けると、認定マークを使用できるほか、公共調達等における加点評価を受けられる場合があるなどメリットがあります。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



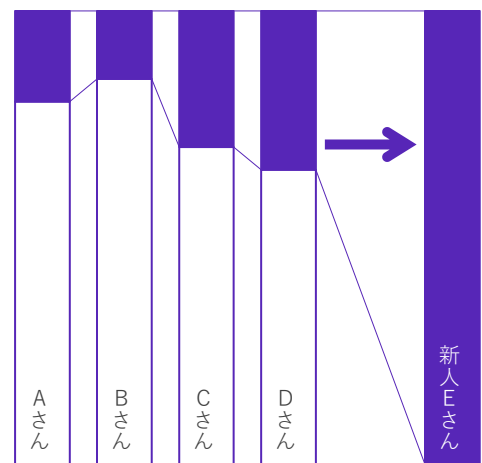
Q. どんな仕事を任せたらいいでしょうか？

いざ、障がい者雇用をはじめようと考えた場合、どんな仕事を任せたらよいのだろうか悩む企業は多いものです。「職域開発のため、現在の業務を見渡しても任せられる仕事はない」と思うかもしれません。そんなときは、まず従来の職務を再度見直すことから始め「できることは何か」という視点で考えてみましょう。

外部委託の業務も含め、社内の業務を洗い出し、細分化してみてください。一人が行う作業を分ける、フルタイムの仕事を短時間勤務の複数人で分けるというように仕事をシェアしたり、仕事に必要な条件を絞り込むように、業務を整理してみたら、障がい者が活躍できる場が見つかったという声も多くいただいています。

どの職場でも会議資料などのコピーや製本、不要書類のシュレッダー、清掃、郵送物等の仕分け・配送・封入作業など、定型的な簡易作業があり、これらの作業は、各社員に分散されていることが多いと思います。

次に、その仕事を行うために絶対に必要なものは何か、障がい者が得意な分野で業務とするものは何か、といったことを整理して必要な要件を明確にしたうえで、職務分担を考えてみましょう。



職域開発に取り組んだ企業の事例

A社 化粧品メーカー

視覚障がい者の傾聴力の高いことや、言葉によるコミュニケーション力・優れた記憶力などの強みを生かし、フロントラインである通信営業（電話による販売店へのセールス）の担当に。

B社 機械メーカー

知的・精神障がい者が、繰り返し作業の集中力や作業の正確性に優れているところに着目し、スピードより正確性が重視される製品のバリ取り作業や検品作業を行う業務の担当に。

C社 リサイクル事業

一つのことに集中することに長けている知的障がい者の強みを活かして、パソコンや通信機器等の解体作業を担当。手作業で細かく選別し、レアメタルの回収率が向上。

【企業事例】「すきま」作業のおかげで効率アップ

引越トータルサービスを提供している企業の事例です。障がいのある従業員は、ドライバーとメイン助手、そしてアシスタントの3名で引越スタッフとして動き、同社のサービス品質を保つ中心部分を担っています。しかし、障がいのある社員の中には引越スタッフ業務への対応が難しい人もいました。そこで新たな職域として開拓したのが、作業スタッフ業務です。

作業スタッフの仕事には、支社内の清掃業務や段ボールの整理などの軽作業があります。ダンボールの整理とは、お客様が利用されたダンボールを回収後、ガムテープを剥がすなどを行い、リユースできるようにした上で、整理・保管していく仕事です。一見、「すきま」作業のように見えますが、作業スタッフがいない支社では、ダンボールが乱雑に置かれていることもあるそうで、「すきま」作業のおかげで、引越スタッフの仕事も円滑に回っているそうです。

Q. 施設や設備など、受け入れのための準備は？

施設の改善や支援のための人員配置など、受入態勢に頭を悩ますこともあります。ポイントは、あいまいな作業指示をなくして、誰もが作業しやすくなるような標準化です。

ちょっとした配慮で勤務環境が良好になることも多くあります。たとえば、玄関などの段差にスロープを設置する。車いすでも届く高さに棚を低くする。指示書やマニュアルを識別しやすいものに作り替える。ベテラン社員が講師になって社内塾を開く。コミュニケーションが円滑にいくように、ホワイトボードや想定される単語カードを用意しておく。通路や床を整理整頓して移動の妨げにならないようにするなどがあります。

トイレや廊下、通路などを拡張したり、手すりや誘導版や誘導ブロックを設置するなど、設備や施設のバリアフリー化の改修費用は、確かに頭の痛い問題ですが、このような改修費・設備費は、公的助成金制度を利用できる場合もあります。

障がい者雇用に関する社員の意識を高めることも必要です。職場における障がい者との接し方や雇用管理に関して専門的支援を受けることができるジョブコーチによる支援を利用してアドバイスを受けたり、職種や障がい別のマニュアル・事例の紹介など、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページでは、利用できる資料が数多く紹介されていますのでぜひ参考にしてください。

<https://www.jeed.go.jp>



高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ内にある、『障害者雇用事例リファレンスサービス』では、障がい者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を探することもできます。

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



肢体不自由のバリアフリーに取り組んだ企業の事例

A社

玄関などの
出入り口

電動式車いすはJIS規格により最大幅が70cmとなっているため、段差が苦手な場合を考慮して幅90cm以上（車いすで方向転換する場合は150cm以上、すれ違う場合は180cm以上）のスロープを設置。

スロープの常時設置が難しい場合は、電車乗降のときの簡易型（折りたたみ型）を使用。

車いすを使わない下肢不自由者は、スロープが苦手な場合があるので確認後に設置。

B社

出入り口と扉

ドアが開閉式で身をかわしにくかったため、スライド式に変更。出入り口の幅は車いすや杖を両方使う場合に配慮。

C社

トイレ

車いす使用の場合、200cm × 200cm 程度を確保。車いすが必要ない箇所は手すりを設置。

D社

駐車場

乗降車場所は屋根を設置し、建物入口まで危険・負担がないような場所を選定。

高齢・障害・求職者雇用支援機構では、就労支援機器を一定期間、無料で貸出しする事業をおこなっています。貸出し期間は、原則6カ月以内（機構が認めた場合は、6カ月の延長可）で機器は機構から無料で配送・回収もされます。

たとえば、視覚障がい用として、印刷物や写真などを拡大したり背景と文字色のコントラストを高くしたりする拡大読書器、パソコン画面の情報を点字情報に変換して表示する点字ディスプレイ、パソコン画面の読上げソフトや拡大ソフト、活字音訳・拡大読書ソフトなどがあります。 <https://www.kiki.jeed.go.jp>



Q. 定着して力を発揮してもらうには？

せっかく採用した障がい者を戦力として育成するには、受入態勢を整えるほか、最初だけでも手話通訳や介助など、仕事や職場生活に関する指導者や介助者がいると、効果があがります。

先輩社員が通常業務を行いながら、指導者の役割を期待するのはむずかしい場合もあります。障がい者が職場に適應するための支援を行うのがジョブコーチ（職場適應援助者）です。ジョブコーチには、就労支援の業務経験や定められた研修の修了などの規定があります。国以外にも地方自治体や社会福祉法人が独自に行う場合もあります。

ジョブコーチは、障がい者本人に対する業務指導に終わるのではなく、企業に対して雇用管理のアドバイスを行ったり、同僚に対し障がい者との接し方や本人の家族に対してもアドバイスを行います。障がい者の職場適應・定着の促進を図るため、ジョブコーチを配置する事業主に対して助成する制度もあります。

ジョブコーチには、3つの形があります。地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行う配置型、就労支援を行っている社会福祉法人等に所属するジョブコーチが、事業所に出向いて支援を行う訪問型、自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害者の支援を行う企業在籍型があります。是非、活用してみましょう。

【企業事例】障がい者社員がジョブコーチに

システム開発会社の特例子会社である企業では、障がい者社員もジョブコーチとして、活躍しています。障がい者社員は、自らが自学自習でパソコンなどの技術習得を行っており、後輩たちにその技術を伝えるようになっていきました。

その中で4名の障がい者社員が企業在籍型ジョブコーチの資格を取得し、実際に他の障がい者社員の支援を行っています（内訳は、精神障がい2名、発達障がい1名、知的障がい1名）。それぞれが自身の業務を持ちつつ、ジョブコーチとしての活動を行っています。

定着支援の例

障害者就業・生活支援センターやジョブコーチを活用して、職場定着を図る。

視覚障がい者への配慮のために、拡大読書器や音声読み上げソフトなどの機器を導入している。

募集・採用時に口頭、読み上げにより労働条件、求人条件を説明した。

車椅子利用の障がい者のために、移動頻度の少ない仕事に配置したり、移動が少なくてすむように必要な設備（書類棚、各種ラック、プリンター等）を近くに配置している。

障がい特性に応じ着脱衣が容易に行えるよう、ゴムひも仕様のズボンを作業着として用意した。

自閉症の方向けに、時間を区切って指示したり、業務指示を具体的かつ簡潔に出す等の配慮をしている。

危険箇所に注意書きのシール・テープ・ポスターを貼る、看板・カラーコーンを設置する等視認できるようにしている。

本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障がいの内容や必要な配慮等を説明。

厚生労働省「合理的配慮指針事例集【第五版】」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001230884.pdf>) を加工して作成

「安心して働ける環境づくりに注力した結果、事業が安定して生産現場も軌道に乗った」「障がい者比率が増えたことで、お互いをフォローしあいながらプラスの発想で業務に取り組めるようになった」「業務の標準化が進んで効率が増し、休みを取りやすくなって会社全体の士気が上がった」との声があります。

Q. 募集段階や面接のときに気をつけることは？

応募方法として電話だけでなくFAXやメールなど受付方法の幅を広くすると障がい者にとってのバリアを低くすることができます。

対応の担当者をあらかじめ決めておくと、募集に対する問い合わせが入ったときにスムーズです。応募者が多くなり、選考期間や応募書類の返却が想定通りにならない可能性もありますので、余裕を持って採用スケジュールを立てましょう。

面接では、応募者とよくコミュニケーションをとり、お互いに「何ができるのか」「何ができないのか」を確認しましょう。治療の必要性や内容、通院や服薬の状況、必要とする支援内容など、雇用管理のために必要であるならば確認しておきます。

一緒にクリアするための工夫を考えてもよいと思います。通路に段差など不便なところはないかチェックしたり入口まで迎えに行くということもよいでしょう。

勤務時間や休憩、勤務日など労働条件は、必要であれば障がいに応じた配慮が求められます。障がいによっては、短時間就業や時差出勤などといった特例や在宅勤務の検討が必要になることもあります。

賃金は、基本的に健常者と同じく本人の職務能力や実績に応じて決めることが望まれます。賃金助成の公的制度も検討ください。

【企業事例】面接で障がいのある方と意思疎通を図るために

障がいのある方の中には、面接時にうまく意思疎通ができなかったり、障がいの特性等を面接官に説明できなかったりする場合があります。そのような時は、就労支援機関の職員やジョブコーチ、本人の家族などに同席してもらい、障がい者と面接官の意思疎通を助けてもらっています。

聴覚障がいのある方の面接では、同席者に手話によるフォローを行ってもらったり、手話通訳員を委嘱する、タブレットを用意しておいて筆談できるようにするなど工夫をしています。

障がい者の雇用・活躍の成果を社外に情報発信

性別、年齢、国籍、障がいの有無、職歴や経歴といった従業員の個性を尊重し、多様性を認めるダイバーシティは、企業の社会的責任や人材活用を戦略的に推し進め、競争力を高めるものとして積極的に取り入れる企業が増えています。とりわけ障がい者雇用は、いち早く取り組んだ企業が注目されており、同業種だけでなく行政機関や学校など外部からの視察やテレビ・新聞・雑誌等からの取材が頻繁に行われることによって、多くの求人の問い合わせを受けるケースもあるようです。

障がいは、視覚や聴覚、肢体不自由、心臓や腎臓などの機能に関する身体障がい、知的障がいや統合失調症や双極性障がい、てんかんなどの精神障がいといったように多様なものがあります。多様な人材の活用を進めていくことにより、製品やサービスの質が向上する。そんな好循環を生み出すエンジンとなるものが障がい者雇用ではないでしょうか。

昨今、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少しています。障がい者雇用は人手不足解消と生産性の向上に大いに期待されています。今後さらに、一人ひとりが持つ得意な分野と苦手な分野を認め合い、得意分野をさらに伸ばすような経営を行うことが、社会に必要なものでしょう。この冊子をきっかけに、障がい者が自立できるような機会となるよう、積極的な雇用をご検討ください。

障害者が能力を発揮し活躍できる社会の実現を目指して

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課長 西澤栄晃



障害のある方の企業での就労意欲が高まるとともに、企業の皆様の障害者雇用に対する理解などが浸透してきたことにより、働く障害のある方の数は年々増加し、令和6年6月1日時点の障害者雇用状況の集計結果では21年連続で過去最高を更新するなど、障害者雇用は一層進展しています。

令和6年4月には民間企業の障害者雇用率が2.5%に引き上げられ、令和7年4月には除外率設定業種ごとにそれぞれ除外率が10ポイント引き下げられました。加えて、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが予定されています。

厚生労働省としては、今後とも、ハローワークにおける支援や助成金等の障害者雇用促進に向けた取組を通じ、障害者の方一人ひとりが、その障害特性や希望に応じて能力等を発揮し活躍できる環境の整備に積極的に取り組んでいきたいと考えます。

企業の皆様におかれましても、引き続き、障害者雇用への御理解をいただくとともに、障害の有無に関わらず、誰もが活躍できる社会の実現に向けて、積極的な取組をお願い申し上げます。

●下記のページもご覧ください（QRコードから各ページにジャンプします）



[厚生労働省
障害者雇用 事業主の方へ](#)



[ハローワーク
障害者の方の雇用に向けて](#)



[障害者雇用支援人材
ネットワークシステム](#)



[在宅就業支援ホームページ](#)

全求協 障がい者雇用支援キャンペーン（2025.7.1～9.30）

主催／公益社団法人全国求人情報協会 後援／厚生労働省

●正会員 北海道／エスタ、北海道アルバイト情報社 宮城県／中広ワークイン 山形県／青陵社 千葉県／千葉キャリ 東京都／アイデム、アクセスネクステージ、アルバイトタイムス、イフ、インディードリクルートパートナーズ、ウィルビー、HRソリューションズ、エン・ジャパン、学情、キャリタス、コンフィデンス・インターワークス、ジェイ・ブロード、ジャスネットコミュニケーションズ、人材ドラフト、セイファート、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ツナググループ・ホールディングス、ディップ、パーソルキャリア、ピースタイルメディア、ブリッジ、プレシャスパートナーズ、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、リクルート、リス、リッツMC 新潟県／桐朋 愛知県／ディーピーティー 滋賀県／バイサイドプランニング 大阪府／関西ばど、泉州広告、大新社、ニワダニネットワークシステム 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュースネクスト 島根県／メリット 岡山県／KG情報、ティーアイシー 山口県／ビジネスアシスト 香川県／求人タイムス社 高知県／四国工芸 福岡県／テレバイス 熊本県／あつまるホールディングス 鹿児島県／NEXWORK 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員 東京都／アイデムコーポレーション、アドエド、アントレ、EMIパートナーズ、イオレ、HRビジョン、スカウト、トップストア、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、ピズリンク、LAPRAS、リライアス、静岡県／タクシー支援サービス

企画・制作／公益社団法人全国求人情報協会

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階 <https://www.zenkyukyo.or.jp/> 2025.7