

# 障害者雇用の進め方

## ステップ2 採用計画の検討

一般社団法人宮城就業支援ネットワーク

代表理事 相澤 欽一

元障害者総合職業センター主任研究員  
社会福祉法人チャレンジドラifu 理事  
全国障害者雇用事業所協会 障害者雇用相談員

# 障害者雇用の進め方

ステップ1: 障害者雇用の基礎理解

ステップ2: 採用計画の検討

ステップ3: 募集活動

ステップ4: 職場定着の取組み

どんな仕事をさせる？  
配置部署は？  
雇用形態や労働条件は？  
採用人数や時期は？



# 採用計画を検討する際には

- 何のための障害者雇用かを確認・検討する
  - 障害者雇用率
  - 障害者優先調達（行政の物品調達等の優遇措置）
  - 人手不足の対策
  - 多様な人材が活躍できる職場を目指す一環として      ・ ・ etc

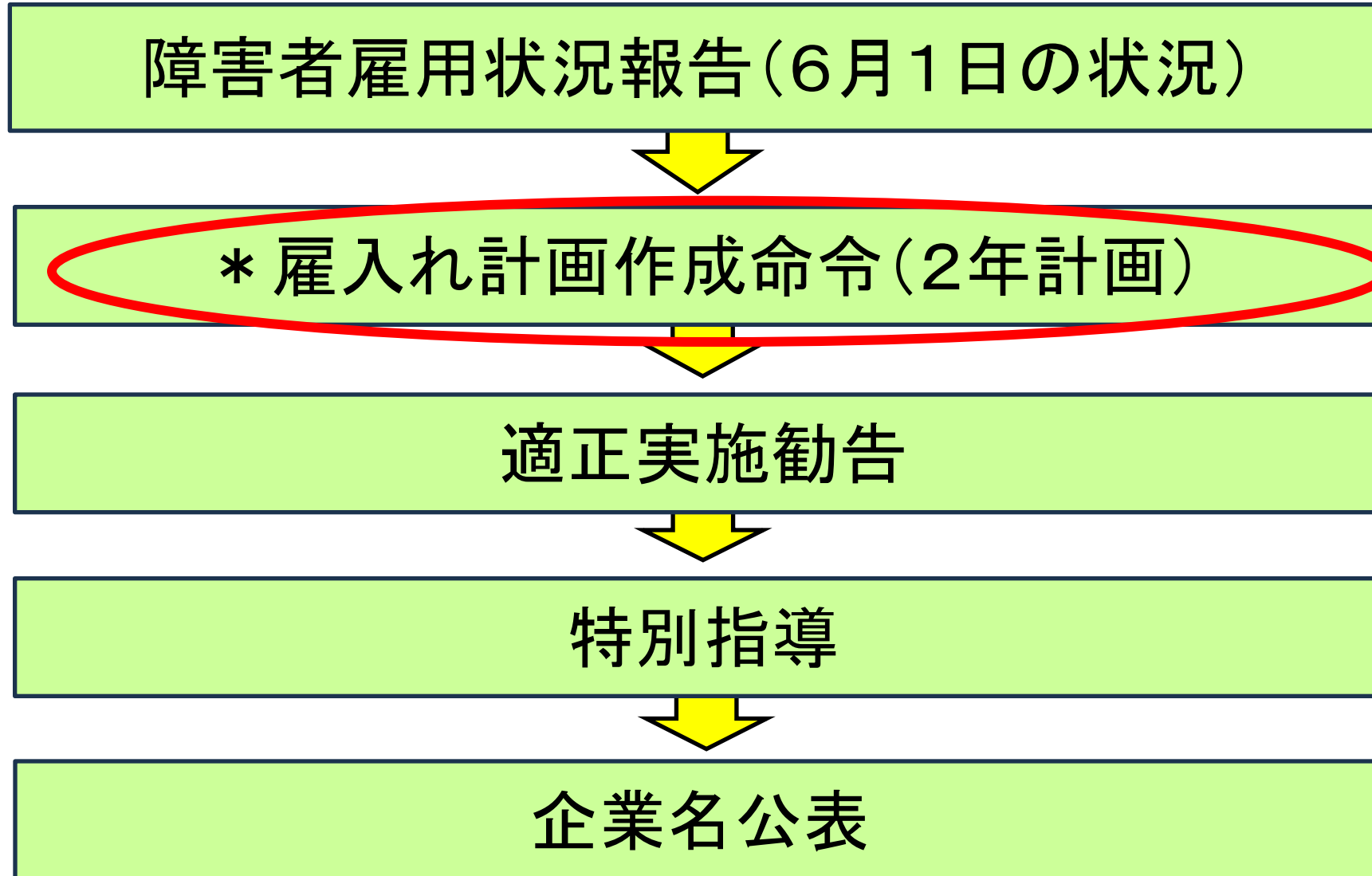
# 雇用率の関係で雇用を検討する場合

- 自社の雇用率の現状と今後の見通しを明確にする
  - 現時点の障害者雇用の状況
    - 実雇用率、
    - 納付金の状況
    - 雇用率未達成に係る行政指導の可能性
  - 今後の実雇用率の見通し ⇒見える化する
    - 今後の従業員数の推移
    - 定年退職などを踏まえた雇用障害者数の推移
    - 雇用率上昇などを踏まえた雇用すべき障害者数

# 今後の実雇用率の見通しを見える化する

	令和7年（2025年）		令和8年（2026年）		
	4 月	6 月	4 月	6 月	7 月
法定雇用率	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.7%
除外率＊					
従業員数（見通し）					
除外後の従業員数（見通し）					
法定雇用障害者数					
障害のある従業員の 定年退職予定数					
雇用障害者数 （実雇用率算定数）					
不足数 （新規雇用すべき障害者数）					

# 障害者雇用率達成指導の流れ



# 雇入れ計画作成命令の発出基準

以下のいずれかに該当する場合

- ① 実雇用率が前年6月1日現在の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上
- ② 不足数が10人以上
- ③ 法定雇用障害者数が3人又は4人の企業の場合、雇用障害者数が0人



ハローワークの指導の期限だけに注目し、  
受入準備もしないまま、数合わせのためだけ  
に、急いで障害者雇用を行なうことは避  
けることが望ましい。

どんな仕事をさせる？

配置部署は？

雇用形態や労働条件は？

採用人数や時期は？

どうやって採用する？



# 職務内容や配置場所の検討

- 自社の雇用状況を確認する
- 他社の雇用事例を参考にする
  - 障害者雇用リファレンスサービスの活用
  - 障害者雇用企業の見学

# 自社の雇用事例を 確認・検討する際のポイント①

- 職務内容や労働条件、配置部署、雇用管理の状況などを確認
  - 「新規雇用の事例」と「採用後に障害者になった事例」に分けて確認
- 配慮をしている事例があればその具体的状況
  - 障害状況や職務内容
  - 採用時点や障害者になった時点で配慮した事項
  - 現在も配慮している事項
  - キーパーソンの存在の有無
  - 支援機関活用の有無 etc

# 自社の雇用事例を 確認・検討する際のポイント②

- 同一部署もしくは他部署での雇用可能性の検討  
(検討する際のポイント)
  - 同様な対応が他部署でも可能か
  - どのような条件が揃えばそのような対応が可能になるか
  - 障害者雇用に伴い、何か不都合が発生していた場合  
⇒どのような対応をすれば、そのような事態を避けることができるのか。

# 他社の雇用事例を参考にする

- 障害者雇用リファレンスサービスで検索  
(高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPから無料で検索可能)
- 障害者雇用企業の見学会などで情報収集
  - 見学先については、支援機関に問い合わせる

# 障害者雇用事例リファレンスサービス

- 業種、規模、障害別などで障害者の雇用事例を検索できる。
- 自社と同じような業種の企業が、どのような職務で障害者雇用を進めているのか把握できる。
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のHPから無料で検索できる。

# 障害者雇用事例リファレンスサービスへのアクセス

障害者雇用事例リファレンスサービス 高障求機構



AI モード すべて ショッピング 画像 ニュース ショート動画 動画 もっと見る ▾ ツール ▾



障害者雇用事例リファレンスサービス

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



障害者雇用事例リファレンスサービス | 高齢・障害・求職者 ... ✓

「障害者雇用事例リファレンスサービス」は、障害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紹介しています。

障害者雇用支援人材ネットワーク...

啓発誌「働く広場」

各種資料

お問い合わせ



## 事例検索

### 事例種別



モデル事例



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、障害別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。

### 所在地



北海道



青森県



岩手県



宮城県



秋田県



山形県



福島県



茨城県



栃木県



群馬県



埼玉県



千葉県



東京都



神奈川県



新潟県



富山県



石川県



福井県



山梨県



長野県



岐阜県



静岡県



愛知県



三重県



滋賀県



京都府



大阪府



兵庫県



奈良県



和歌山県



鳥取県



島根県



岡山県



広島県



山口県



徳島県



香川県



愛媛県



高知県



福岡県



佐賀県



長崎県



熊本県



大分県



宮崎県



鹿児島県



沖縄県

### 業種



農・林・漁業



建設業



製造業



情報通信業



運輸・物流業



卸売・小売業



金融・保険業



飲食・宿泊業



医療・福祉業



教育・学習支援業



サービス業



電気・ガス・水道・熱供給業



不動産業



うち除外率設定業種

- 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、こ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"/>		
<div><input type="submit" value="検索する"/></div>			

# 検索結果

## 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、障害別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。

検索結果：619件

検索条件：フリーワード:医療, 事例種別:モデル事例

年度	事業所名	テーマ	事業内容	規模	障害	所在地
2025	<a href="#">医療法人 誠晴會</a>	病院、介護老人保健施設それぞれの立場から、よりよい障害者雇用を目指して	医療業・福祉事業	101人 ～300人	肢体不自由, 内部障害, 知的障害, 精神障害	佐賀県
2025	<a href="#">株式会社いきがいクリエーション</a>	特別支援学校や地域の支援機関と連携し 継続雇用へつなげている事例	通所介護、訪問看護、訪問介護、居宅介護支援、小規模多機能型居宅介護支援、高齢者住まい運営、児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援	101人 ～300人	肢体不自由, 知的障害, 精神障害, 難病	沖縄県
2025	<a href="#">医療法人昭和会 昭和会病院</a>	長期的視点でできることを増やし戦力化	医療・介護事業	301人 ～500人	知的障害	長崎県
2025	<a href="#">株式会社関西メディコ</a>	個々の特性にじっくり向き合うことを大切にしたことにより、雇用と定着が進んだ事例	調剤薬局	301人 ～500人	肢体不自由, 知的障害, 精神障害	奈良県
2025	<a href="#">日本パーソナルセンター株式会社</a>	社内のサポーターが企業在籍型ジョブコーチ、障害者職業生活相談員、精神保健福祉士、産業医と連携し、企業内チーム支援で支える	UCCグループ企業の事務代行サービス、印刷、入力、資材発送、清掃等	101人 ～300人	聴覚・言語障害, 肢体不自由, 内部障害, 知的障害, 精神障害, 発達障害	兵庫県
2025	<a href="#">木曽精機株式会社</a>	働きたい方をどのように支えていけば良いのか ～我が社の取組～	精密挽物部品製造	51人～100人	聴覚・言語障害, 肢体不自由, 知的障害, 精神障害, 発達障害	長野県
2024	<a href="#">特定医療法人財団博愛会</a>	医療・介護の現場を支える”ケアメイト”	総合医療	501人～1,000人	肢体不自由, 内部障害, 知的障害, 精神障害, 難病	福岡県
2024	<a href="#">社会福祉法人 愛誠会</a>	能力に合わせた仕事づくりと細やかな見守りにより 安全・安心に働ける取組を促進した事例	高齢者福祉事業	101人～300人	肢体不自由, 知的障害, 精神障害	岡山県
2024	<a href="#">東洋ボックス株式会社</a>	定年まで働き続けられるように 一見える化で継続的な改善活動を行い、人と会社の	鉄鋼業：冷間圧延鋼板及び各種表面処理鋼板の包装作業請負、包装資材（金属、材木紙	101人～300人	肢体不自由, 知的障害, 精神障害, 発達	山口県

事業所名

業種

所在地

事業内容

従業員数

うち障害者数

株式会社  
(法人番号: 6150001006967)

卸売・小売業

調剤薬局

465名

12名

障害	人数	従事業務
肢体不自由	3名	商品管理業務・清掃業務・薬剤師による調剤業務
知的障害	6名	商品管理業務・清掃業務
精神障害	3名	商品管理業務・清掃業務

本事例の対象となる障害

目次

肢体不自由、知的障害、精神障害

1. [事業所の概要、障害者雇用の経緯](#)

2. [障害者の従事業業と職場配置](#)

3. [取組の内容と効果](#)

4. [今後の展望と課題](#)

## 2. 障害者の従事事業と職場配置

### (1) 従事業務

関西 において障害のある社員が従事する業務は、薬剤師の業務のほかには、おおむね二つの業務に分かれる。

一つ目は調剤薬局事業における商品管理業務であり、出荷伝票によるピッキング作業である。現在、身体障害のある社員2名、知的障害のある社員3名、精神障害のある社員2名の計7名がこの業務に従事している。

二つ目は老人ホーム運営事業における清掃業務であり、施設内の入居者の居室や共有施設の様々な清掃作業である。こちらには、身体障害のある社員1名、知的障害のある社員3名、精神障害のある社員1名の計5名が従事している。

### (2) 採用と職場配置

採用や職場配置については、固定的な基準やルールがあるわけではないが、おおむね次のようなプロセスを経ることが多い。

ア. 就職希望者があった場合には、本人の同意を得た上で、ハローワークや就労支援機関等から、配慮事項等に関する情報提供を受ける。

イ. 就業前の職場実習（以下「実習」という。）や職場見学を特に重視している。実習では、各人の特性に合わせて日数を決めている。実習を通じて、職務・職場と本人とのマッチングを図っている。

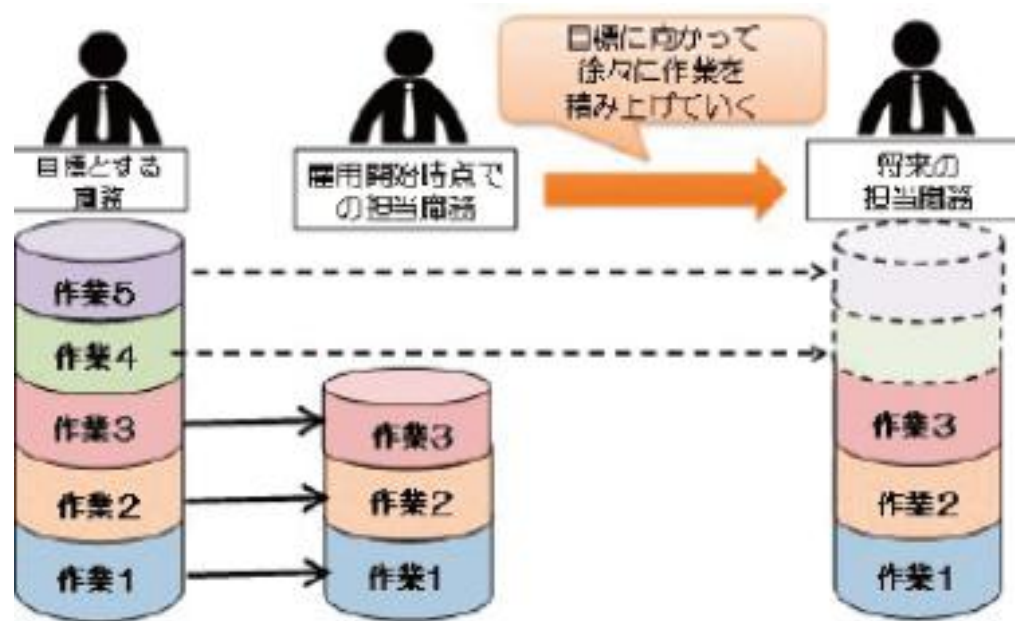
ウ. 採用にあたっては、事前に把握した配慮事項等の情報と、実習時の状況、実習時に一緒に働いた社員の意見、本人の就労希望時間をもとに、任せられる仕事の切り分けを検討し、何を担当してもらうのかについて、事前に職場内で検討会を開いて採用を判断している。



# 職務内容の検討

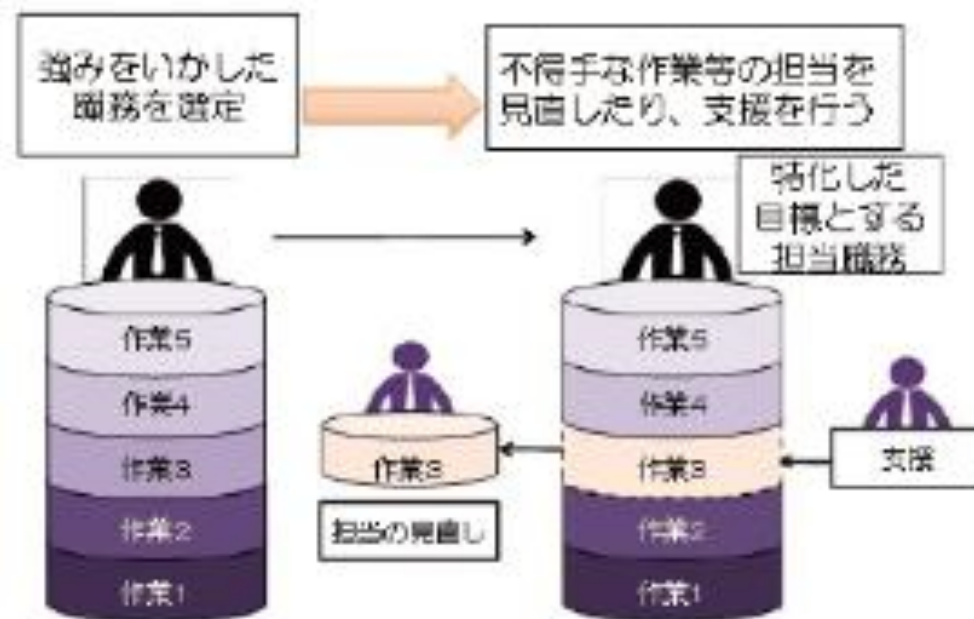
- 自社や他社の雇用事例を踏まえ、どんな職務内容で求人を出すか検討する。
- 障害者の応募が見込める場合は、既存の職務をそのまま障害者求人にする。
- 既存の職務や労働条件で応募が見込めるかどうかは、ハローワークなど支援機関に相談する。
- 既存の職務や労働条件をそのまま障害者求人にしても円滑な応募が見込めない場合には、何らかの検討を加える必要がある。

# 職務創出の考え方 (積み上げモデル)



○一定の時間をかけて職務内容の幅を広げることを目指すモデルで、最初は、既存の職務の中から限られた職務を担当し、徐々に目標とする職務に向け、作業などを積み上げる。

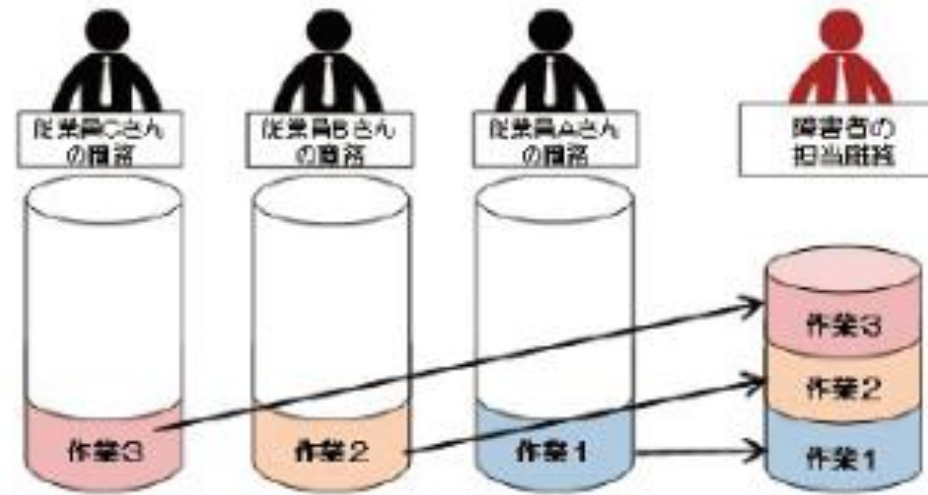
# 職務創出の考え方 (特化モデル)



○個人得意分野に着目し、その人の能力や経験が活かせる既存の職務や再構成された職務を選び、その職務の一部の不得手な作業等を担当の見直しや支援の対象とすることで、障害者が得意とする分野に専念・特化できるようにする。



# 職務創出の考え方 (切り出し／再構成モデル)



○例えば、介護施設で介護職が行っている清掃作業を障害者の職務として切り出し、障害者の職務を創出すると共に、介護職が介護の仕事に専念できるようにする考え方。

○一つの作業だけで労働時間が確保できない場合、定型反復的な作業をいくつか切り出し、再構成して職務を創出する。

# 定型的な作業の例

社内郵便物の仕分け

最寄りの支店などに郵便物・荷物を届ける

郵便局に荷物を届ける

領収書の仕分け

リサイクルペーパーの仕分け

パソコンに数字・氏名を入力する

コピー機やプリンターに用紙を補充する

廃棄文書をシュレッダーにかける

ダイレクトメールや資料の封入

パソコンで社員用名刺を作成する

文書をスキャナーで読み・保存する

新聞・雑誌をスクラップする

スタンプを押す

タイムカード・給料明細を全店に発送する

資料をコピーして綴じる

パンフレットに紙をはさむ

伝票のファイリング

会議用テーブルのセッティング

事務所の清掃・ゴミ回収

社用車の洗車

給茶器のメンテナンス

観葉植物の水やり

段ボールの組立

段ボールの解体

カートやかごの整理

店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃

容器や食器を洗浄

器具や部品を洗浄

製品にラベルを貼る

店舗、工場で出されたゴミの分別・回収

建物や緑地部分の清掃

社用車の洗車

POP の作成（店舗内手作り広告の作成）

社員用休憩室の清掃

駐車場の清掃（ゴミ拾い）

緑地の手入れ

「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」（高障求機構）を参考に作成

# 作業整理表①

部署：〇〇〇

作業名	作業内容	要件1 身体的負担・体力	要件2 理解・判断	要件3 コミュニケーション	要件4 資格・スキル	作業量 (時間・頻度)	特記事項
	検品		部品形状やキズの確認				
	データ入力		エクセルに商品No・個数・日付を入力				

# 作業整理表②

部署：○○○

作業名	作業内容	要件1 身体的負担・体力	要件2 理解・判断	要件3 コミュニケーション	要件4 資格・スキル	作業量 (時間・頻度)	特記事項
1 負担小 2 普通 3 負担大							

- 1 ほぼ不要
- 2 限られた範囲で必要
- 3 かなりの理解力・独自判断が必要

- 1 ごく簡単な報告ができればよい
- 2 基本的なコミュニケーションは必要
- 3 接客も含め、ある程度のコミュニケーション能力が求められる

# 作業の要件と評価段階

- 提示した各要件や評価段階は、あくまで一例。
- 仕事内容によっては、「身体負担・体力」などにこだわらず、例えば、「手先の器用さ」「正確性」「作業スピード」などの要件で設定する。
- 評価段階を「要・不要」の2段階にするなど、状況に応じて変更する。
- どの評価段階にチェックするか、あまり考え込まずとりあえず記入し、整理表を一通り作成した後、他の作業や他の部署の同一作業に対する記載状況と見比べて最終的に段階を確定する。

# 作業整理表③

部署：〇〇〇

作業名	作業内容	要件 1 身体的負担・体力	要件 2 理解・判断	要件 3 コミュニケーション	要件 4 資格・スキル	作業量 (時間・頻度)	特記事項
			パソコン入力				
			不要				
			3時間／1日				

納期の留意点  
など特記事項  
があれば記入

# 作業整理票④

部署：〇〇〇

作業名	作業内容	要件 1 身体的負担・体力	要件 2 理解・判断	要件 3 コミュニケーション	要件 4 資格・スキル	作業量 (時間・頻度)
検品	部品形状やキズの確認	2	2	2	不要	3時間 ／1日
数値入力	エクセル帳簿に商品No.・ 個数・日付を入力	1	2	2	パソコン 入力	月末に 10時間程度

「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」(高障求機構)を参考に作成

# 切り出した作業から職務を再構成

- 各部署で作業整理表を作成した場合は、部門横断的に列挙された作業を相互に確認する。
- 他部署の記入を参考に、自部署でも追加で記入すべき作業があれば書き加える。
- 従事してもらう作業を、1日、1週間、1月、3月、半年、1年の期間で組み立てられるか検討する。
- 実際にどの程度の時間でその仕事ができるか見通しがたたない場合は、個々の作業手順を明確にした上で、障害者の職場実習を受け入れるなどして作業時間が適切か確認するなど工夫する。



# 雇用形態や労働条件の検討

＊ 障害者の求人だから一般の場合と別と考えず、  
基本的に通常の求人の場合と同様に検討する。

- 雇用形態：職務内容・勤務時間など労働条件を踏まえ決める。
- 賃金：企業の基準（能力、職務、責任の範囲、経験など）により決める。（基本的に最低賃金は適用される）
- 就業時間：職務内容や職場の事情を踏まえ決める。

募集活動の際に、応募者の障害状況や希望に応じ、  
労働条件の内容を弾力的に検討（残業や夜間勤務の  
制限、時差出勤や短時間勤務を応相談とするなど）

## ステップ2

# 採用計画の検討

- 採用時期や人数
    - 障害者雇用の主な目的に応じて検討する。
    - 受入準備をせず、数合わせのために、急いで雇用することは避ける。
  - 職務内容や配置部署
    - 自社の障害者雇用の現状確認⇒配置部署や職務内容の検討材料
    - 自社の分析では見通しがたたない⇒他社の雇用事例を参考に
    - 今の職務では対応が難しいそう⇒仕事の切り出し
    - 雇用形態や労働条件⇒通常の求人同様、職務内容などで設定
- \* 応募者の状況に応じ弾力的に対応できる余地を