

障がい者雇用の基本

大阪府障がい者雇用促進センター

(大阪府 商工労働部 雇用推進室 就業促進課)



目次

1

はじめての障がい者雇用！

p3~p4

2

障がい者を雇用するための「5つのステップ」！

p5

3

Step1 雇用への理解を深める！

p6~p10

4

Step2 職務の選定（業務だし）！

p11~p14

5

Step3 受け入れ態勢を整える！

p15~p19

6

Step4 募集から採用まで！

p20~p23

7

Step5 雇用管理と職場への定着！

p24~p34

8

障がい者雇用でのメリット！

p35~p36



はじめての障がい者雇用

「障がい者を雇用するには、何から始めればよいのだろうか？」

「まずどこへ相談すればよいのだろうか？」



どうぞ 大阪府障がい者雇用促進センターへ

大阪府の障がい者雇用の取り組みについて

「大阪府障がい者雇用促進センター」の開設（平成21年7月）

事業主等に対して、各種支援制度の活用などの情報提供、障がい者の採用や雇用管理に関する支援や職業紹介、特例子会社の設立についてサポートを行います。

センターの特徴

◆充実の相談支援体制

センターには、民間企業での障がい者雇用に関する経験豊富な人材が常駐していますので、いつでも気軽にご相談いただけます。

◆無料サービス

センターが提供する全てのサービスは、無料をご利用いただけます。

センターのサービス

◇専門家派遣

事業主の課題や悩みに応じた専門家を派遣し、支援します。

◇職業紹介

事業主のニーズに応えるため、求職者とのマッチングを支援します。

◇特例子会社設立支援

大阪府内での特例子会社の設立を全面的に支援します。

◇セミナーや見学会の開催

はじめて障がい者を雇用する事業主向けセミナーや支援学校・職業訓練校・雇用現場の見学など、役立つセミナー・見学会を開催しています。

障がい者を雇用するための「5つのステップ」

Step1

雇用への理解を深める！

Step2

職務の選定（業務だし）！

Step3

受け入れ態勢を整える！

Step4

募集から採用まで！

Step5

雇用管理と職場への定着！

Step 1

雇用への理解を深める！

障がい者について知る

はじめに、障がい者についての理解を深めましょう。ただし、人によって状況は異なるので、個別に理解する姿勢が大切。

社内の理解

- 障がい者を雇用し、職場に定着してもらうためには、**企業のトップの理解**と同時に**職場で働く人々の理解と支援**が不可欠です。
- 特にトップに対しては「企業の社会的責任」を強調するとともに、**助成金**や**支援制度**について伝える。
- **研修会**や**講習会**に参加する。
大阪府障がい者雇用促進センター、労働局等では事業所への出前研修も可能です。



障害者雇用促進法

障がい者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的としている

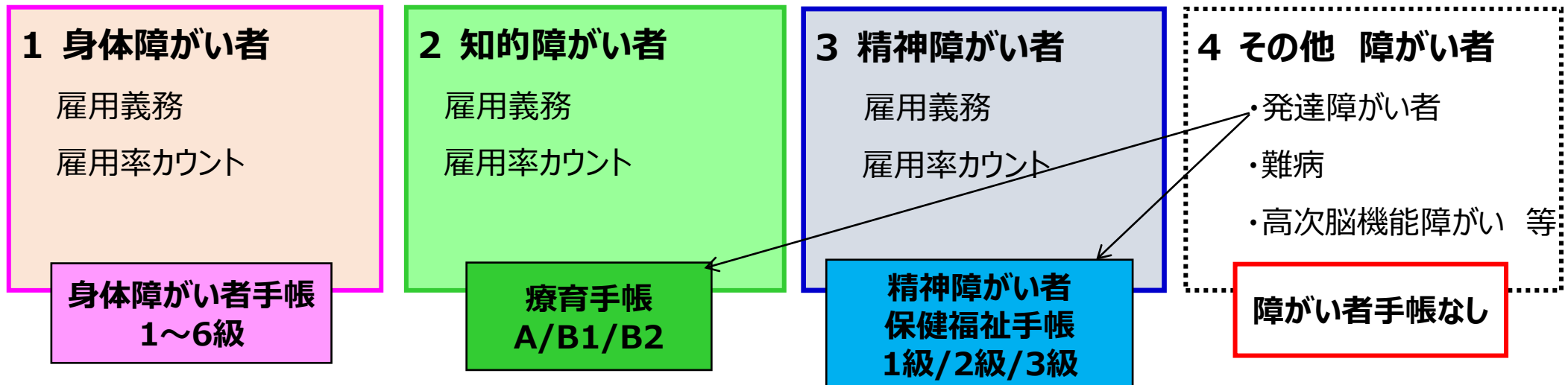
1	職業リハビリテーションの推進	各機関が福祉、教育、医療の関係機関と連携しながら、障がい者各人の障がいの種類・程度、就労などに関する希望、適性、職業経験等をふまえ職業生活における自立を支援します。
2	雇用率制度	従業員 40.0人 以上の企業は 障がい者雇用 2.5% を義務化
3	雇用納付金制度	従業員 100人 超の企業は 雇用率未達成の場合、納付金の支払い

R6/4~

H27/4~

◆ 経済的負担の調整

障がい者雇用における『障がい者』とは



雇用率制度

実雇用率の算定方法

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障がい者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障がい者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障がい者	1	1	0.5



- ▶ 精神障がい者の算定特例の延長（令和5年4月1日以降）
週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障がい者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、**1カウント**として算定できます。
- ▶ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）
週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障がい者、重度身体障がい者及び重度知的障がい者について、雇用率上、**0.5カウント**として算定できます。



全国の障がい者雇用の現状について ※3 ※4

「障がい別雇用人数」

<単位：万人>

<民間企業5人以上>

身体障がい者	53
知的障がい者	28
精神障がい者	精神障がい 22 発達障がい 9 (障害者手帳なしを含む)
合計	111



公的機関で雇用：7.66万人
 独立行政法人などで雇用：1.34万人

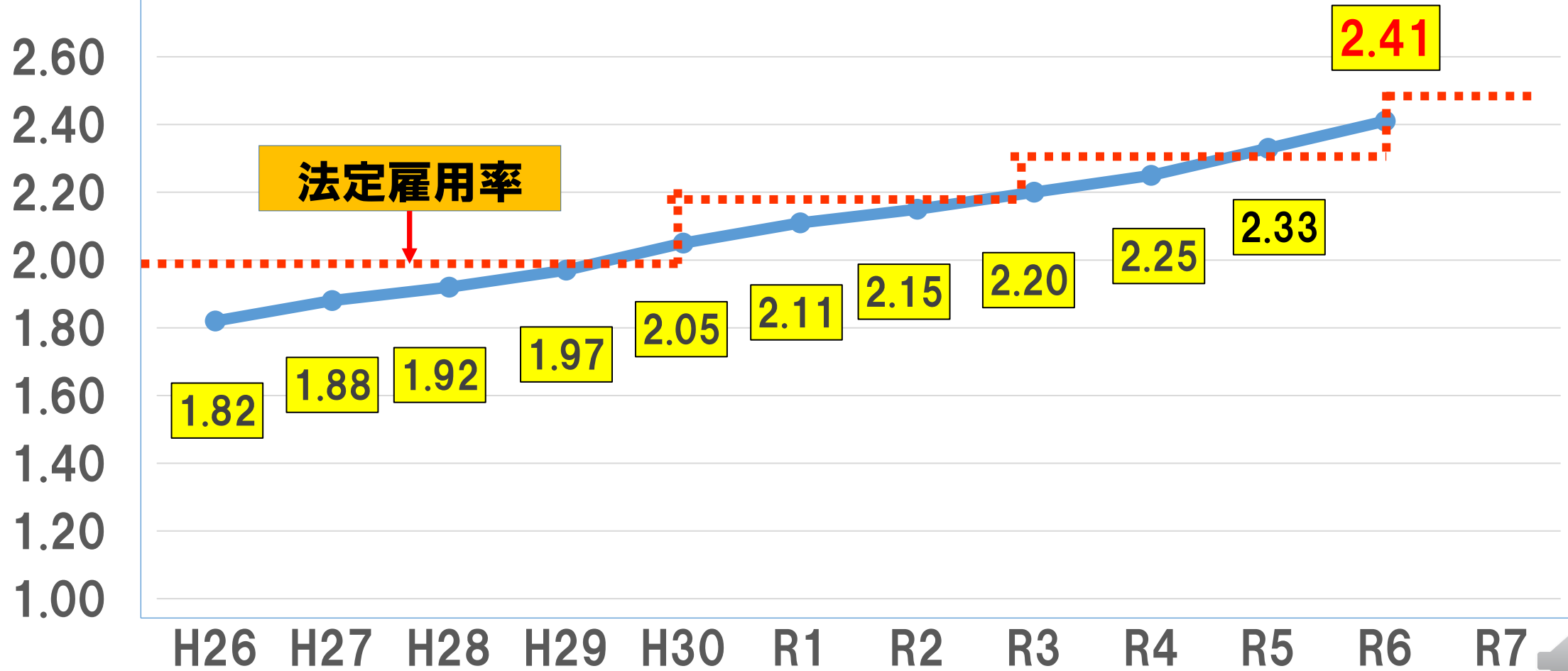
民間企業5人以上と合わせると、
 120万人強が雇用されていると考えられます



全国の障がい者雇用の現状について

(%)

「障がい者雇用率推移」 ※3



Step2

職務の選定（業務だし）！

「できること」を探す

- 「できることは何か」という視点で、従来の職務を見直す。
外部へ委託していた業務も含め、会社内の業務を見直し、配属先の責任者なども交えて職務分担を考えてみましょう。適した職務がなければ、新たに作り出すことが必要です。
- 障がい者雇用の経験がないなど不安を感じる場合は、まずは大阪府障がい者雇用促進センター、地域障害者職業センター等へご相談ください。

障がい者の担当する業務を選定する

(障がい者雇用のための仕事の切り出し)

職務設計の考え方

現状業務の中から

- (A) 仕事の選定
(既存業務の配置)
- (B) 定型業務の職務創出
 - ①仕事を創り出す (課・係)
 - ②仕事を創り出す (全社)

アウトソーシングや 外注・請負業務 の中から

- (B) 定型業務の職務創出
 - ③仕事を創り出す (一部)

(A) 仕事の選定

現状業務の中から

既存業務の配置

① 資格を有する業務

1. 医師
2. 教師
3. 建築士
4. その他 資格を有する業務

② スキルを有する業務

1. IT関連業務
2. CAD業務
3. 簿記 経理業務
4. その他 スキルを有する業務

③ 一般業務

1. 営業
2. 総務事務
3. 経理事務
4. その他 一般業務

④ 一般作業

1. 組み立て業務
2. 事務補助
3. 清掃業務
4. その他 単純業務

Step3

受け入れ態勢を整える！

職場環境の見直し

- 工夫して障がい者に配慮した設備や施設に改善する。
助成金の活用や就労機器の一時貸し出しも受ける。

社内の意識向上

- 障がい者雇用に関する社員の意識を高めることが必要。
ジョブコーチによる支援やマニュアル・事例集も活用する。

職務能力に応じた適正な処遇を

- 賃金は、同一労働同一賃金、本人の職務能力や実績に応じて決める。
労働条件については、必要であれば障がいに応じた配慮が求められる。
障がいによっては、短時間労働や時差出勤などといった特例の検討も必要。

障がい者雇用に係る助成金制度

- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページから抜粋しています。
(URL) <https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>
- それ以外の助成金については、厚生労働省ホームページから抜粋しています。
(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html

助成金の種類

2025年3月現在

1 障害者作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等 助成金**2 障害者介助等 助成金****3 重度障害者通勤対策 助成金****4 重度障害者多数雇用事業施設設置等 助成金****5 職場適応援助者 助成金****6 障害者雇用相談援助 助成金****7 障害者能力開発 助成金****8 障害者職場実習等支援事業**

その他の国（雇用保険を原資に）の 助成金制度について

助成金の種類

2025年3月現在

1 特定求職者雇用開発助成金

2 トライアル雇用助成金

3 キャリアアップ助成金

Step4

募集から採用まで！

募集

- 募集は、ハローワーク・無料職業紹介所・有料職業紹介所や合同面接会も利用可能。（障がい者枠での採用が有効）

採用

- 職場見学・実習・面接・採用（トライアル雇用）が一般的。面接では通勤手段等障がいによる配慮が必要か確認する。

障がい者の求人から採用までの流れ

1

障がい者雇用のための**業務の切り出し**検討

2

障がい者採用の**求人票**の提出

- 1) 所管のハローワーク(障がい者専用求人)
- 2) 面接会(労働局主催、大阪府主催・・・)
- ★ 3) 大阪府障がい者雇用促進センター(無料職業紹介)
- 4) 有料職業紹介所

★

大阪府障がい者雇用促進センター利用の場合

- ① 求人票の提出の相談
- ② 求人票の提出
- ③ 求職者情報からマッチングできそうな方を紹介
- ④ ③の方の企業見学(支援者同行)
- ⑤ 企業実習を推奨(支援者同行)
- ⑥ 採用決定

採用を目的とした職場実習について

- 期間：数日～2週間程度
- 報酬：なし
- 保険：出身施設or本人
- 場所：求人職場
- 受入準備：
担当者、業務を決める、
制服、ロッカーの準備 等
- 企業見学：実習前に開催
- ケース会議：実習後に開催

【企業見学内容】

- 業務とご本人がマッチングするか検討
- 心配事はこの時に確認
(体調不良時の対応や通院について等)
- 支援機関のサポート体制確認 等

【ケース会議内容】

- 実習期間の評価を伝える
- 今後に向けてアドバイス 等

採用面接について

内容

基本は健常者の面接と同じ

- ◆ 会社への興味と働く意思の確認
- ◆ 業務、会社とのマッチングが可能か
- ◆ 配慮希望を聞く
通院、服薬、通勤手段、症状、障がい特性等の確認も同時に行う
- ◆ 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークの『公正な採用選考を目指して』等を参考に
(URL) <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>

注意点

『特性上話すのが苦手な方もいる』ということを理解した上で、必要なことは丁寧に聞く

- ◇ 話しやすいような雰囲気づくりに配慮をする
- ◇ 可能な限り、障がい者と同じ目線が大切
- ◇ 本人が返答できないときは、支援者の応援可能
- ◇ その他……

採用が決まったら、職場定着のために一般的にどういった配慮が必要か、より理解を深めましょう。

Step5

雇用管理と職場への定着！

配慮は必要 特別扱いは不要

- 特別扱いは不要ですが、障がい者を職場に受け入れるには配慮が必要な場合もあります。

働きやすい職場環境を

- 補助的な仕事を任せるだけでなく、しっかりと**役割と責任**を持ってもらうことを意識しましょう。そうしたことにより、仕事のモチベーションをあげることが大切です。悩んだ場合は支援機関に相談しながら、能力に応じて、役割や責任のレベルを上げ、働きやすい職場環境を作りましょう。

障がい特性と配慮事項について

1. 身体障がい

①視覚障がい ②聴覚障がい ③肢体不自由 ④内部障がい

2. 知的障がい

3. 精神障がい

①統合失調症 ②気分障がい ③てんかん など

4. その他

①発達障がい ②高次脳機能障がい ③難病

- 次から説明する配慮事項については、「合理的配慮指針事例集【第四版】」を基に作成しています。詳細については以下のURLからご確認ください。
(URL) [000898163.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000898163.pdf)
- 知的障がい、精神障がい、発達障がいについては、大阪府が作成した「知的障がい者と一緒に働くHAND BOOK」、「精神障がい者・発達障がい者と一緒に働くHAND BOOK」から引用しています。以下のURLからご確認ください。
(URL) <https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/syogaisyakoyo/book.html>

知的障がい

□ どんな障がい？

「知的機能の障がいが発達期に（概ね18歳まで）あらわれ、日常生活に支障が生じているため、何らかの特別な援助を必要とする状態にあるもの」と、厚生労働省は定義しています。
IQは概ね70以下で、理解力・判断力が標準より低く、日常生活能力の領域で支援が必要なことがあります。

※個人差があることに留意
※子供扱いしない

【特性】

- 具体的なことに比べ、抽象的なことを理解する力が弱い
- 読み書きや言葉の理解、計算が苦手
- 一度に複数の指示を出されると混乱しやすい
- 段取りや手順を変えたり、自分で考えて工夫することが苦手
- 同じことを場面を変えて応用することが苦手
- 危ないことや社会のルールに関心が向きにくい

【配慮事項】

- 写真やイラストを活用し視覚化する
- 抽象的な表現は避ける
「急いで」⇒「30分で終わらせて」 など
- 担当者を決める
- 一度に複数のことを教えない、任せない
- 漢字にふりがなをふる
- 生活面の支援が必要な場合も

精神障がい（1）

統合失調症

気分障害(うつ病、そううつ病)

不安障害

てんかん

依存症

その他

○統合失調症

■ 陽性症状

幻覚：実在しない人の声が聞こえる「幻聴」が多い
妄想：被害妄想、関係妄想など

■ 陰性症状

情動の平板化、感情鈍麻、動作が遅い、意欲、発動性の欠如 など

■ 認知機能障害

記憶力、注意力、判断力の低下、臨機応変が苦手 など

○気分障害

■ うつ病

気分の落ち込み、不安感、マイナス思考、不眠、食欲不振、頭痛、疲労感などが2週間以上続く

■ そううつ病

うつ状態とそう状態を繰り返す。
そう状態では気分が高ぶり、考えが飛躍しがちで誇大的になる。
口数も多くなる

精神障がい（２）

【特性】

- 新しいことに対して不安が強い
- 複雑なこと、臨機応変に判断することが苦手
- 疲れやすい、動作がゆっくり
- 対人関係に影響を受けやすい
- 自信がなく、自分への評価に過敏
- 必要以上に無理をしてしまう



【配慮事項】

- 納期や目標数をできるだけ明確に示す
- マニュアルを用意する
- 体調に合わせて業務量を調整
- 通院、服薬時間の確保
- 短時間勤務など労働時間の調整
- 体調不良時の対応方法を決めておく
- キーパーソンの配置
- 上司や相談員などによる定期的な相談



本人・支援者から特性をしっかりと聞き取り、
適切な配慮をすることが大切

発達障がい（1）

自閉スペクトラム症 (ASD)

特性の程度が軽い人まで含めると、
約100人に1人いると言われる。
知的障がいを伴う場合も

- ・ 人と適切にコミュニケーションをとることが難しい
 - ・ 自分なりのルール等にこだわってしまう
 - ・ 暗黙のルールが読めない
 - ・ 先の見通しを持ちにくい
-
- ・ 集中力、持続力が高い
 - ・ ルールを守る
 - ・ 細かいところに気が付く
 - ・ 本人に合った作業であれば高いパフォーマンスを発揮する

注意欠如・多動症 (ADHD)

「不注意」、「多動」、「衝動性」が主な
特性で、服薬で一定の効果が見られる
人も。知的障がいを伴う場合も

- ・ 集中力が持続しない
 - ・ ケアレスミスが多い
 - ・ スケジュール管理が苦手
 - ・ そわそわしたり、落ち着きがない
-
- ・ 行動力がある
 - ・ アイディアをたくさん思いつく
 - ・ 創造的、直感的、感覚的な能力が高い
 - ・ 観察力が高い

限局性学習症 (LD)

全体的な知的能力に遅れはないが、
読む、書く、計算するなど、特定の能力が
全体的な能力と比べて極端に苦手

- ・ 文字や文章を読むことが難しい、時間がかかる
- ・ 読んでいるものの意味を理解することが難しい
- ・ 文字を書くことが難しい
- ・ 簡単な計算ができない
- ・ 数字、その大小、および関係の理解に乏しい

発達障がい（２）

【特性と配慮事項】

■ 感覚の特異性

感覚処理が特異的で、例えばほんの小さな音でもうるさく聞こえてしまう人、逆に大きな音でも気にならない人等がいる。

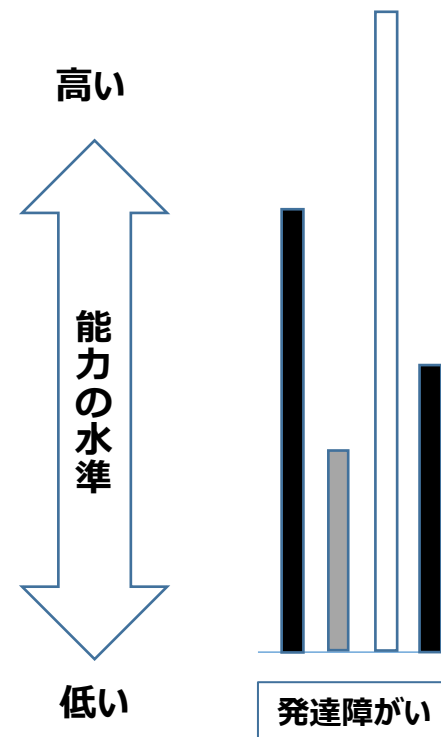
我慢を無理強いするのではなく、苦手な刺激を避けたり、就労支援機器などを使って対応することが大切となる。

■ 配慮事項

- ・ コミュニケーションを円滑にするための工夫
- ・ キーパーソンの配置
- ・ 能力が発揮できる仕事への配置
- ・ 視覚で確認できるマニュアルなどの準備
- ・ 『暗黙のルール』を見える化する
- ・ 感覚の特異性への対応
- ・ 上司や相談員などによる定期的な相談



能力（発達）のアンバランス



特性は人それぞれ

ここに記載した特性をすべて持っているとは限りません。
その方の特性は何かを理解し、対応していくことが求められます。

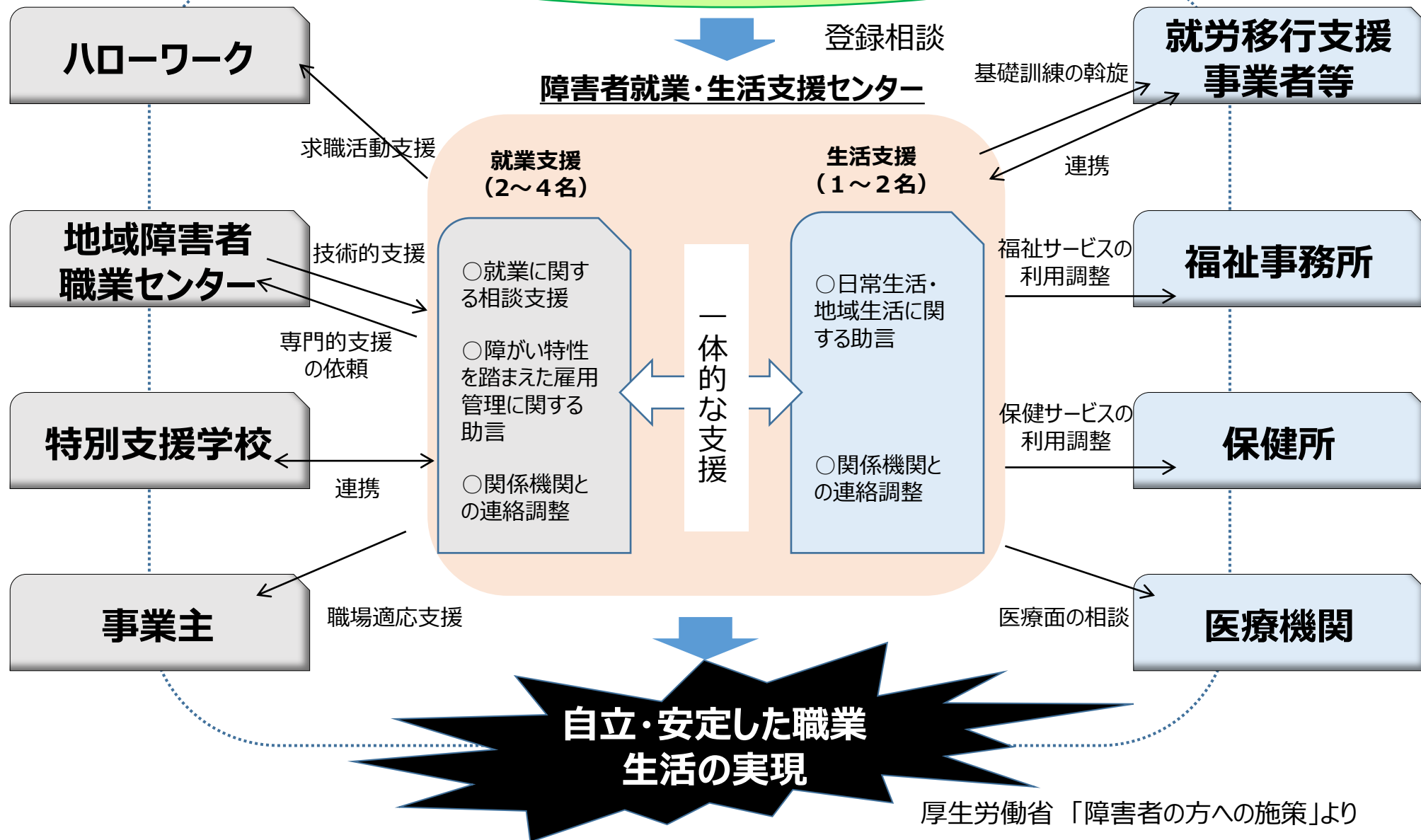
障がい者雇用を支援する機関

障害者への就労相談 & 支援機関

機関名	相談内容	府内 1ヶ所
1 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部	アビリンピック等のイベント・啓発活動・・・	府内 1ヶ所
2 ハローワーク	求職相談、チーム支援等・・・	府内 16ヶ所
3 特別支援学校・高等支援学校	知識、技能の習得等・・・	府内 47ヶ所
4 障害者就業・生活支援センター	仕事と生活の相談等・・・	府内 18ヶ所
5 就労移行支援事業者	就職に向けた訓練等・・・	府内全域
6 大阪障害者職業センター	職業準備支援、職業評価等・・・	府内 2ヶ所
7 各市区町村の保健福祉課	福祉サービス、障がい者手帳の申請等・・・	各市町村
8 医療機関	薬物療法、体調管理等・・・	府内全域
9 障がい者訓練校	専門技能の習得等・・・	府内 9ヶ所

障害者就業・生活支援センターの役割と 各機関との関連図

障がいのある方



障がい者雇用でのメリット

まとめ

障がい者雇用でのメリット

「障がい者の法定雇用義務を守るため、
補助的業務を中心に雇用するだけでなく、
担当業務を十分検討し、
障がい者を**戦力化**することが大切である。」

- ①業務の整理ができ、全体の業務効率が上がる。（各自業務のたな卸し）
- ②業務の改善が進み、業務効率が上がる。（業務指示を図式化する）
- ③職場全体で障がい者雇用を支援することで、多様性を受け入れる職場風土が醸成できる。
- ④メンタルヘルス不調の理解が進み、従業員が働きやすくなる。
- ⑤法定雇用率を守り、企業の社会的責任を果たすことができる。
- ⑥納付金を納めるのではなく、調整金・助成金を活用し、経費の負担を削減できる。



働くすべての人に
優しい会社

ご視聴ありがとうございました。

【参考文献】

※3 厚生労働省 「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」

※4 厚生労働省 「令和5年度 障害者雇用実態調査」

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構.

「はじめからわかる障害者雇用～事業主のためのQ&A集～」

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/q2k4vk000003kesx.html>