

除外率設定業種企業における

障害者雇用モデルの構築事業

概要版

(厚生労働省委託事業)

除外率設定業種企業における障害者雇用モデルの構築事業

- 除外率設定業種（※）の企業における組織的な障害者雇用の取組を加速化することを目的に、令和4年度に実施したモデル構築事業。
- 障害者雇用の取組に関する支援ノウハウを有する支援会社2社が、障害者雇用に課題を抱える除外率設定業種（建設、医療、学校教育、道路貨物運送、道路旅客運送）の企業6社に対して、障害者雇用に関する社内理解の促進から障害者の担う業務の選定や採用・定着の仕組みづくりに至るまでの一貫した支援を実施し、そのプロセスを事例集としてとりまとめたもの。

（※）障害者雇用促進法では、障害者の雇用の安定のため、法定雇用率を設定している。一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度（除外率制度）を設けている。この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により廃止し、経過措置として設定した除外率は廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているもの。令和7年4月に10ポイントの引き下げを行う。

モデル構築事業の対象企業

- 事例01 美保テクノス株式会社（建設業） P1
- 事例02 小田急バス株式会社（道路旅客運送業） P2
- 事例03 （株）エスラインギフ（道路貨物運送業） P3
- 事例04 学校法人 駿台甲府学園（学校教育） P4
- 事例05 医療法人 甲療会 赤坂台病院（医療業） P5
- 事例06 医療法人社団 医聖会（医療業） P6

土木・建築分野での障害者雇用は困難というイメージを払拭し、障害者が戦力となる雇用を実現

1. 取組企業の概要

- 本社所在地：鳥取県米子市
- 従業員数：220人（令和5年3月時点）
- 事業内容：土木工事、一般建築工事、個人住宅、リフォーム工事等

課題 1

雇用率未達成の状況が続き、全社体制のプロジェクトを立ち上げたが、具体的な進め方がわからなかった。また、「土木・建築の業種は危険なので、自社で障害者雇用することは困難」という社員の考え方が根強かった。

取組 1

障害者雇用のプロセスとポイントについてモデル事業支援会社と検討を進めた。まず、全社員を対象に研修を実施し、会社の取組方針を伝え、好事例等を周知した。また、社員の障害者雇用に関する不安等を聴き、正しい情報を提供した。採用活動や定着支援等の円滑化のため、障害者就業・生活支援センターや特別支援学校との連携を図った。



多くの社員が「自社でも障害者が戦力として活躍できるかもしれない」と考えるようになった。また関係機関との連携により、障害者の特性を踏まえた多角的な支援が行えるようになった。

2. 障害者雇用の状況

[モデル事業開始前]（令和3年6月時点）

- 障害者雇用数：1人（実人員1人：身体障害者1人）
- 実雇用率：0.59%（除外率：20%、不足数：2人）

[モデル事業終了時点]（令和5年3月時点）

- 障害者雇用数：3人（身体障害者2人（うち重度1人）、知的障害者1人（うち重度0人）、精神障害者0人）
- 実雇用率2.27%（除外率：20%、不足数0人）

課題 2

障害者の職域拡大の見当がつかず、職種が事務職に限られていた。

取組 2

全部署の協力を得て仕事の洗い出しを行い、メンテナンス系業務を選定した。離れた就業場所で専任の担当者もいないため、新たに採用したほか、就業場所への送迎体制を整えた。



障害者が働きやすく、基幹業務への貢献が実感できる業務が見つかった。また支援担当者の採用等により、障害者が安全に働くための体制を構築できた。

課題 3

障害者及び支援担当者を採用したが、支援体制に不安があった。

取組 3

ジョブコーチが、障害者と支援担当者を支援した。また、人事担当職員が交代で障害者に声かけをした。採用した支援担当者には研修を実施した。



障害者と支援担当者への支援により、障害者を安定して支援できる体制が整備された。

障害者雇用の取組を人事部で抱え込んでいた状態から、会社全体の取組への転換に踏み出す

1. 取組企業の概要

- 本社所在地：東京都調布市
- 社員数：1,264人
- 事業内容：一般乗合旅客自動車運送業（乗合バス）、特定旅客自動車運送業、一般貸切旅客自動車運送業（貸切バス）、不動産業

課題 1

バス運行を担う営業所では、中途障害となった元乗務員が内勤として配属されることがあったものの、障害者の新規採用は困難と考えられ、障害者雇用の場を広げられなかった。また、清掃業務等を外部委託しているため、障害者が担当する業務の選定も困難であった。

取組 1

全営業所が集まる会議で、人事部から協力を依頼したところ、移転予定営業所で障害者雇用に取り組むこととなった。人事部と営業所、モデル事業支援会社による業務の洗い出しの結果、営業所の清掃と弁当の販売の業務が選定された。



人事部だけでなく、移転予定営業所も含めた取組となり、将来的には他の営業所への水平展開も期待できる。関係者間での協議により、本業に役立つ、コスト削減にもつながり、障害者もやりがいを感じられる業務を選定できた。

2. 障害者雇用の状況

[モデル事業開始前]（令和3年6月時点）

- 障害者雇用数：8人（実人員6人：身体障害者6人（うち重度3人））
- 実雇用率：1.28%（除外率：55%、不足数：6人）

[モデル事業終了時点]（令和5年3月）

- 障害者雇用数：16人（身体障害者8人（うち重度5人）、知的障害者1人（うち重度0人）、精神障害者3人）
- 実雇用率：2.63%（除外率：55%、不足数0人）（令和5年3月時点）

課題 2

これまで障害者に対する業務指示や管理を人事部だけで行っており、フォローが限界となっていた。

取組 2

人事部と営業所に専任の支援担当社員を配置し、複数スタッフでフォローする体制とした。また、ハローワークを介して障害者が就業する地域の支援機関との関係を構築した。



本社及び営業所において地域の支援機関との連携により、会社説明会や見学会を行い、応募者を確保できた。

課題 3

障害者社員が仕事に慣れてくると、仕事量に不足が生じてきた。

取組 3

営業所内の業務を再点検し、障害者の担当する業務の幅を広げた（営業所や車両の除菌作業、車両内の掲示期限切れ広告の撤去作業等）



他の社員が行っていた業務等を障害者社員が担うことで、より衛生的な運行環境の実現と、他の社員がより専門性の高い業務に集中できるようになった。

人事単独の活動から全社運動に発展する障害者雇用

1. 取組企業の概要

- 本社所在地：岐阜県羽島郡岐南町
- 従業員数：1,793人
- 事業内容：貨物運送業、倉庫業等

2. 障害者雇用の状況

[モデル事業開始前]（令和3年6月時点）

- 障害者雇用数：26.5人（実人員19人：身体障害者15人（うち重度6人、短時間雇用1人）、知的障害者2人（うち重度0人）、精神障害者4人）
- 実雇用率：1.78%（除外率：20%、不足数：7.5人）

[モデル事業終了時点]（令和5年3月時点）

- 障害者雇用数：27人（実人員27人：身体障害者17人（うち重度6人）、知的障害者5人（うち重度0人）、精神障害者5人）
- 実雇用率：2.29%（除外率：20%、不足数0人）

※4月に知的障害者入社予定あり

課題 1

障害者が行う業務は検品作業などに限られ、選択肢が少なかつたため、雇用率の達成が困難と考えられていた。

取組 1

障害者の仕事の選択肢を増やすために、現場の各部署の責任者を巻き込みながら業務候補の洗い出しを実施した。



障害者が行う業務について、「急ぎではないが必ずやらなければならない業務」という観点から候補業務（運搬・荷下ろし・商品仕分け業務とアパレル商品ラベリング印刷・シール貼り業務）を選定した。

課題 2

求人への応募者が集まるかどうか不安があった。

取組 2

地域の就労支援機関との関係づくりを行い、それらを通じて現場見学会への参加を促すなど、応募者の確保に関する協力を得た。



地域の就労支援機関等を通じた募集や、人材募集説明会により、多くの応募者が集まった。また現場見学会の実施により、見学者の業務への理解が深められるとともに、現場担当者にとっても、障害者とのコミュニケーションの取り方に関する不安の払しょくとなった。

課題 3

これまでは障害者の職場適応のために必要な配慮事項等について、面接・選考場面で十分に確認・共有ができていなかった。

取組 3

勉強会により、面接で確認すべきポイントを整理し、施設の支援者も同席の上で面接を行った。また、職場実習の実施を通じ、物流事業部の従業員も参画して適応可能性について確認した。



障害者雇用に向けた取組を、配置部署となる現場の従業員も参画することで、社内の合意形成を円滑に進めることができ、採用後の定着に向けた協力体制の形成にもつながった。

課題 4

障害者雇用の取組が本社にとどまっておらず、今後は全国の拠点での障害者雇用の促進が必要があった。

取組 4

本社で実施した障害者雇用の取組状況などの情報共有を実施することで、各拠点で自主的な障害者雇用の取組が見られるようになった。



本社が主な拠点と連携し、地域の就労支援機関等を活用しながら、本社と同様のモデル的な採用活動を展開できるようになった。

学内を巻き込んだ障害者の採用推進で、障害者が希望する配慮事項を実現できる体制を構築

1. 取組企業の概要

- 本社所在地：山梨県甲府市
- 従業員数：140人
- 事業内容：駿台予備校を中心に幼稚園から小中高等学校、大学・大学院を持つ総合的な教育機関

2. 障害者雇用の状況

[モデル事業開始前]（令和3年6月時点）

- 障害者雇用数：0人（実人員0人）
- 実雇用率：0%（除外率：55%、不足数1人）

[モデル事業終了時点]（令和5年3月時点）

- 障害者雇用数：1人（身体障害者1人（うち重度1人））
- 実雇用率：1.58%（除外率：55%、不足数0人）

※精神障害者1人を現場実習にて検討中

課題1

障害者が活躍できることは大きな社会貢献につながると同学園では考えていたが、新たに発生する業務や、サポートする職員の負担などの懸念があり、障害者雇用が進まなかった。

取組1

- 各部門の管理職を対象に、障害者雇用の基礎知識を身につけるための勉強会を実施した。
- 上記勉強会やヒアリングを通じて、障害者の業務の洗い出しや配属予定部署の選定を行った（学務課での請求処理・積算処理、証明書の申請対応等）。
- 採用に向けて、ハローワークや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関との連携体制を確立させ、求人内容の周知依頼、オンライン説明会、現場見学会、現場実習を実施した。
- 実習希望者との実習前面談を実施した上で、モデル事業支援会社と実習受け入れ担当者等で勉強会を実施し、個別の特性や配慮事項について共有した。



社内における障害者雇用の理解の促進と、業務の洗い出しをはじめとする組織的取組が進んだ。また、関係機関と連携した採用活動により、受け入れ先関係職員が障害者雇用に肯定的な感覚を持てるようになった。

課題2

障害のある学童指導員が休職したが、職場に復帰支援のノウハウがなかった。

取組2

モデル事業支援会社や地域障害者就業センターと連携し、本人から配慮事項等をヒアリングし、関係者間で共有した。また、同じ職場の職員を対象に勉強会を実施したほか、本人との定期面談等を行った。



配慮事項等を関係者間で共有することや、業務面及び生活面のそれぞれに相談体制を整備することで、本人の安定的な勤務と能力発揮につながり、職場全体が活気あるものとなった。

障害者雇用に対する職員の理解の促進と関係機関との連携を図りながら取組を進め、専門職を支える付随的な業務での障害者雇用を実現

2. 障害者雇用の状況

1. 取組企業の概要

- 本社所在地：山梨県甲斐市
- 職員数：184人
- 事業内容：病院、サービス付き高齢者向け住宅、訪問看護等

[モデル事業開始前]（令和3年6月時点）

- 障害者雇用数：1人（実人員1人：身体障害者1人（うち重度0人））
- 実雇用率：1.04%（除外率：30%、不足数：1人）

[モデル事業終了時点]（令和5年3月時点）

- 障害者雇用数：2人（実人員2人：精神障害者2人）
- 実雇用率：2.09%（除外率：30%、不足数：0人）

課題 1

障害者の採用・定着について、具体的な知識がなく進めていたために成果に結びつかなかった。

取組 1

障害者雇用推進チーム（以下「チーム」という。）がモデル事業支援会社と協力しながら、障害者雇用の課題や取組について検討を行った。また、地域の就労支援機関を含む定期報告会を開催した。

課題等を関係者と共有し、助言等を受けながら取り組めるようになった。

課題 2

障害者雇用に関する職員の知識や理解に不足があった。

取組 2

職員全体に研修を実施した。また、障害者採用活動について全体朝礼で周知したほか、HP等により対外的にも周知した。地域の就労支援機関の協力により、職場見学会を実施した。

職員アンケートで、障害者と一緒に働くことに不安を感じている旨の意見がある一方で、前向きな意見もみられるようになった。チームメンバーを募集したところ、幅広い部署の職員が参画し取組体制ができた。

課題 3

障害者が担当する業務の選定ができていなかった。

取組 3

チーム等が各施設を訪問するなどにより、障害者が担当する業務を洗い出し、ハローワークからアドバイスを受けながら具体的な求人票の作成を行った。

病院については看護助手、事務職、設備管理が、高齢者介護施設についてはサポートスタッフが募集業務となるなど、障害者の担当業務を幅広く選定できた。

課題 4

障害者の雇入れと定着を実現するため、受け入れ部署と障害者とのミスマッチの解消を図る必要があった。

取組 4

職場見学会と職場実習の実施により、選定した業務や担当部署での障害者雇用の実現可能性について確認することができた。

障害者と働くことに対する職員の不安の軽減と、障害者の仕事や環境を整えることへの自信につながった。

障害者が必要とする配慮事項に十分対応できていなかったことから、人事部と配置部署の情報共有を見直し、採用プロセス全体を再構築。配属部署での障害者の活躍を促進

1. 取組企業の概要

- 本社所在地：京都府八幡市
- 従業員数：904人
- 事業内容：医療福祉事業、高齢住宅事業、在宅サービス事業等

2. 障害者雇用の状況

[モデル事業開始前]（令和3年6月時点）

- 障害者雇用数：8人（実人員8人：身体障害者8人（うち重度0人））
- 実雇用率1.28%（除外率：30%、不足数：6人）

[モデル事業終了時点]（令和5年3月時点）

- 障害者雇用数：14人（身体障害者8人（うち重度1人）、知的障害者1人（うち重度0人）、精神障害者4人）
- 実雇用率2.22%（除外率：30%、不足数0人）

※4月以降内定者：身体障害者（重度）1人、身体障害者1人、精神障害者1人（雇用率2.85%予定）

課題 1

障害者雇用を進めるに当たり、「病院勤務に必要な資格を持っている障害者」の配置を検討していたため、求める人材を採用できなかった。

取組 1

人事部が中心となって、障害者の配属部署の職員を対象とした勉強会等を実施した。さらに職員に障害者の担当業務についてのヒアリングを実施し、専門職が行う付帯業務（PC関連業務）を障害者の担当業務とした。



勉強会後のアンケートで「もっと早くやってほしかった」、「サポートの方法がわかりやすくなった」などの声があり、職場内で障害者をフォローするよい環境が形成された。また、医療現場等の専門職が行う付帯業務（PC関連業務）を障害者の業務とすることで、専門職が本来業務に集中できる環境を整備した。

課題 2

採用面接において、障害者本人に障害特性と配慮事項について聴取することをためらっていたため、十分な情報収集や配属予定現場への情報共有ができておらず、有効な職場定着支援が行えなかった。

取組 2

地域の就労支援機関を対象にオンライン説明会を開催し、情報共有を行った。また、面接時に確認すべきことを整理するため、モデル事業支援会社が講師となって人事部に対する勉強会を実施した。



採用前における就労支援機関との情報共有や、選考段階における本人からの配慮事項についての確認により、配属予定現場への情報共有が可能となり、早期に定着支援体制について検討できるようになった。