

障害者と雇用

2024/3 No.557

働く広場

職場ルポ

職業訓練を積んだ人材採用、定着と戦力化へ

株式会社白青舎（東京都）、国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県）

グラビア

伝統工芸のいない手

株式会社いよぎんChallenge&Smile（愛媛県）

特別企画

企業のみなさまにおすすめるマニュアルのご紹介

～法定雇用率の引上げや「雇用の質」の向上に向けて～

障害者職業総合センター 研究部門

私のひとこと

障害のある学生の社会進出を見すえた支援

～高等教育機関における支援の実践から～

京都大学 学生総合支援機構 障害学生支援部門 准教授、チーフコーディネーター 村田淳さん



「かわいい犬に変身しよう！」福岡県・吉武^{よしたけ}桃花^{ももか}さん

／らしく、はたらく、ともに／



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

3 月号

ヤギとねこ

心の
アート

西須 奈津子

(社会福祉法人ロングラン カフェみるく)



画材：画用紙、水性ペン、プラスチック色鉛筆／サイズ：B4 (257mm×364mm)

水性ペンで動物や建物の輪郭を描き、プラスチック色鉛筆で着色をする。
制作中は時折「消します！」とあって、描いては消しゴムで消すをくり返し、一つの作品を生み出す。

ねこが登場する作品が多いのは、小さいときからたくさんのねこや犬などの動物たちと一緒に暮らしてきたからだろう。特にねこは身近な存在だったようで、スッと描くことができる。また、登場するねこの毛並みは黒ねこや三毛ねこなどさまざまだが、瞳の色は「黄色」と決まっている。

最近「ねこと花」シリーズを制作しており、新たな画材として修正テープも活用し、修正テープで風景に凹凸をつけてから、プラスチック色鉛筆で着色している。

(文：まちごと美術館 ことこと cotocoto いほはしたくや 伊保橋匠哉)

西須 奈津子 (さいす・なつこ)

1991 (平成3) 年生まれ。新潟県柏崎市在住。2017年11月より「社会福祉法人ロングランカフェみるく」に通所。

2017年より「アール・ブリュット展in上越」に出展。2021 (令和3) 年「SHIFT Challenged Art 公募展」入選。2022年「新潟アール・ブリュット公募展『ものと語り』」入選。



協力：まちごと美術館 cotocoto

目次

2024年3月号

no.557

心のアート

前頁

ヤギとねこ

作者：西須奈津子（社会福祉法人ロングラン カフェみるく）

私のひとこと

2

障害のある学生の社会進出を見すえた支援

～高等教育機関における支援の実践から～

京都大学 学生総合支援機構 障害学生支援部門 准教授、チーフコーディネーター 村田淳さん

職場ルポ

4

職業訓練を積んだ人材採用、定着と戦力化へ

株式会社白青舎（東京都）、国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県）

文：豊浦美紀／写真：官野 貴

クローズアップ

10

障害のある人とスポーツ（第2回）

～パラアスリートを支える職場～

JEEDインフォメーション

12

職業センターで開発した支援技法をご紹介します／

「読者アンケート」結果発表!!

グラビア

15

伝統工芸のにない手

株式会社いよぎんChallenge&Smile（愛媛県）

写真／文：官野 貴

エッセイ

19

印象深い海外の視覚障害者 第2回

ペドロ・スリータ（スペイン）

日本点字図書館 会長 田中徹二

特別企画

20

企業のみなさまにおすすめするマニュアルのご紹介

～法定雇用率の引上げや「雇用の質」の向上に向けて～

障害者職業総合センター 研究部門

省庁だより

26

令和5年 障害者雇用状況の集計結果①

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課

研究開発レポート

28

諸外国における障害者就労支援の近年の動向

～障害、仕事、支援の捉え方の転換～

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門

『働く広場』記事索引

30

掲示板・次号予告

32

令和6年4月1日から障害者雇用納付金関係助成金が変わります！

※「編集委員が行く」、「ニュースファイル」、「編集委員のひとこと」は休載します

表紙絵の説明

「将来トリマーになりたいので、この絵を描きました。『犬がかわいくなってほしい』とがんばって切っている様子を伝えたかったです。影をうまく表現するのに苦労しました。選ばれると思っていなかったの、受賞を聞いてびっくりしました」

（令和5年度 障害者雇用支援月間絵画コンテスト 中学校の部 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長奨励賞）

「働く広場」は、障害者雇用の啓発・広報を目的として、ルポルタージュやグラビアなど写真を多く用いて、障害者雇用の現場とその魅力をわかりやすくお伝えします。



古紙パルプ配合率60%再生紙を使用

◎本誌掲載記事はホームページでもご覧いただけます。
(<https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/index.html>)



障害のある学生の社会進出を見すえた支援 ～高等教育機関における支援の実践から～

京都大学 学生総合支援機構 障害学生支援部門 准教授、チーフコーディネーター

村田 淳

障害のある学生の増加と 各大学等の対応

現在、大学等の高等教育機関（以下、「大学等」）において、障害のある学生が増加しており、各大学等において支援体制の構築や具体的な支援の取組みが実施され始めています。独立行政法人日本学生支援機構の「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」^{※1}によれば、2006（平成18）年5月1日時点で4937人であった障害のある学生の在籍者数は、2022（令和4）年5月1日時点では4万9672人となり、15年程度で約10倍となっています。2022年度の在籍者数における障害種別ごとの人数および割合は、視覚障害が823人（1.7%）、聴覚・言語障害が2005人（4.0%）、肢体不自由が1983人（4.0%）、病弱・虚弱が1万3529人（27.2%）、重複が478人（1.0%）、発達障害が1万288人（20.7%）、精神障害が1万5787人（31.8%）、

その他の障害が4779人（9.6%）となり、一般的にイメージされやすい視覚障害、聴覚障害、肢体不自由などに比べて、病弱・虚弱、発達障害、精神障害のある学生の人数が多くの割合を占めています。

各大学等では専門部署・機関を設置するところも増えており、ほかの部署と兼務であっても担当者を配置したりすることが多くなっています。各大学等の規模や性質、それにもなうニーズの違いはありますが、このような状況は大学等における支援のあり方が変化してきていることを表しているといえます。また、キャリア支援の文脈においても障害のある学生へのアプローチは始まっていますが、修学上の支援に比べると十分な対応となっていないという実態もあります。これは問題意識が低いということではなく、学生のニーズや取組みの必要性は十分理解しているものの、修学支援を優先しなければいけない実態のなかで、キャリア支援に関する対応が後手にまわっているという影響もあるでしょう。

いずれにしても、障害のある学生の増加にともない、大学等の支援状況が大きく変化していることは重要な実態です。

障害のある学生への社会移行支援 — 京都大学における実践 —

このように過渡期ともいえる分野であるため、各大学等におけるキャリア教育やキャリア支援について、取組み状況に大きな差があるのも事実です。そのため、一般論として語る事がむずかしいため、ここでは京都大学における社会移行支援^{※2}の実践について述べることにします。

京都大学では、2008年から障害のある学生の相談・支援を行う専門窓口（現DRC・障害学生支援部門）を設置しています。当初は、授業や試験などの修学支援のみを行っていましたが、支援部署を利用している学生が進級するにつれて、必然的に学生のキャリアに関する課題へアプローチする必要性が生じてきました。

※1 独立行政法人日本学生支援機構「障害のある学生の修学支援に関する実態調査」
https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_shogai_syugaku/index.html

※2 京都大学における障害のある学生対象の社会移行プログラム（ウェブサイト）
<https://www.assdr.kyoto-u.ac.jp/drc/resource-and-program/socialtransition/>

私のひとこと

当初、個別的な伴走支援を中心に行っていましたが、利用者の増加にともない、さまざまなプログラムなども実施する形へと展開しています。

障害のある学生も、就職活動はほかの学生と同じように行うことになりましたが、障害の状況によっては、なんらかの専門的な相談・支援が必要になる場合があります。一般的な就職活動の情報収集や相談は、学内に設置されているキャリアサポートセンターの就職相談室を活用することができですが、それに加えてDRCでは個別相談や情報提供、また、障害のある学生を対象としたセミナーや個別相談セッションなどを実施しています。

〈取組み事例①…就労支援セミナー〉

京都大学に在籍する発達障害・精神障害のある学生、またはその傾向のある学生を対象として、年に2回程度「就労支援セミナー」を実施しています。学年を問わず、学生はもちろん、保護者や関係教職員の参加も可能としています。学外から支援機関の方を招いての講義に加え、直接相談ができる自由参加のセッションも設けており、「働くこと」や「社会への移行」を考えるきっかけになればと考えています（なお、視覚障害・

聴覚障害・肢体不自由などのある学生の場合は、同様の情報を個別相談などにより提供しています）。

〈取組み事例②…DEARセッション〉

京都大学に在籍する障害のある学生を対象に、月に1回程度「DEAR（※3）セッション」を実施しています。この取組みにご賛同いただいた企業の人事担当者や地域の支援機関の支援者などに相談担当者として大学へお越しいただき、平日午後の時間帯で1回につき45分×4セッション、最大4人の学生を対象とした個別相談の枠を設けています（採用選考の機会を提供するものではありません）。障害の状況や学年、目ざしている業種や進路を問わず、学生が大学にいながらにして「社会」の一端にふれることのできる貴重な機会になると考えています。また同時に、ご参加いただいた相談担当者からも、「障害のある学生と直に接する機会」として前向きなメッセージをいただいています。

多様な学生の社会進出のために

ここでは障害のある学生のキャリア支援について、一大学の取組みを紹介しましたが、このような課題の解決にあたっては企業や行政、支援機関などの連携・協働が欠かせません。セミナーや個別相談、また、インターンシップなどの機

会を連携して創出し、その機会を大学等や学生が活用していくことにより、障害のある学生の社会進出を促進していくことが求められます。

コロナ禍を経て、また、日本社会・国際社会の動向からも、多様な人々が多様な働き方により社会進出できることを目指す必要があるのではないのでしょうか。大学等における障害のある学生への支援はまだまだ過渡期といえる状況かと思いますが、その取組みを知っていただくことで、新たな雇用・就労のあり方を模索するヒントがあるように考えています。

PROFILE

村田 淳
(むらた じゅん)



京都大学学生総合支援機構准教授。同大学のDRC（障害学生支援部門）チーフコーディネーター、HEAP（高等教育アクセシビリティプラットフォーム）ディレクター。

2007（平成19）年より、京都大学における障害学生支援に従事。組織的な支援体制の構築や合理的配慮の提供に関するシステムを構築するなど、組織・部署のマネジメントをなう一方、障害のある学生に関する個別相談・支援コーディネート・各種コンサルテーションを行う実践家。

文部科学省「障害のある学生の修学支援に関する検討会」委員、一般社団法人全国高等教育障害学生支援協会（AHEAD JAPAN）業務執行理事など。

著書に、「高校・大学における発達障害者のキャリア教育と就労サポート（小谷裕実・村田淳編著）」（2018年、黎明書房）など。

※3 DEAR：Direct consultation with Employers And Resourcesの略称。プログラムの特徴や実施フローをまとめたガイドブックをウェブサイトで開催中。複数の企業が集まる集合型のイベント（DEARサミット）も実施している

職業訓練を積んだ人材採用、 定着と戦力化へ

— 株式会社白青舎（東京都）、
国立職業リハビリテーションセンター（埼玉県） —

安定的な雇用に悩んでいた企業では、国立職業リハビリテーションセンターや
特別支援学校との連携により、障害のある従業員の就労定着と戦力化につなげている。

職 場
ル ポ



(文) 豊浦美紀 (写真) 官野 貴



取材先データ

株式会社白青舎

〒103-0013 東京都中央区日本橋人形町3-5-4
オーキッドプレイス人形町三丁目5階
TEL 03-5652-4300 FAX 03-3662-8258

国立職業リハビリテーションセンター

〒359-0042 埼玉県所沢市並木4-2
TEL 04-2995-1711 (代表) FAX 04-2995-1052

Keyword : 視覚障害、知的障害、国立職業リハビリテーションセンター、職場実習、
就労支援機器、ジョブコーチ、特別支援学校、インターンシップ

- 1 受動的な採用活動から転換するため、国立職業リハビリテーションセンターに相談し、連携する
- 2 「企業連携職業訓練」、「就労支援機器の貸出事業」などを活用した職場実習
- 3 自治体のあっせんで、特別支援学校のインターンシップも受け入れ、採用につなげる

不安定だった就労定着

1954（昭和29）年設立の「株式会社白青舎」（以下、「白青舎」）は、総合ビルメンテナンス事業として建物の清掃・衛生管理や設備管理、警備・保安サービスなどを手がけている。従業員1347人のうち障害のある従業員は29人（身体障害24人、知的障害2人、精神障害3人）で、障害者雇用率は2.91%（2023（令和5）年11月30日現在）だという。

「3年ぐらい前までは障害者の法定雇用率を上回ったり下回ったりしていました」と明かしてくれたのは、管理本部人事部の部長を務める高橋隆行さん。

「それまでは清掃業務などの一般求人にたまたま障害のある人が応募してきたような受動的なケースが多くて、就労定着はむずかしく、つねに不安定でした」



株式会社白青舎管理本部
人事部長の高橋隆行さん

そのような状況を変えるべく採用活動先として目を向けたのが、障害者職業能力開発校の一つである、当機構（JED）が運営する「国立職業リハビリテーションセンター」（以下、「職リハセンター」）（埼玉県）や特別支援学校だったそうだ。高橋さんは「訓練生や生徒たちは、具体的な業務の訓練や就労準備をしているので、働き始めてから職場になじみやすいようです。スムーズに戦力化を図りつつ、定着にもつなげられていると実感します」と手ごたえを語る。

今回は職リハセンターの紹介も交えながら、白青舎における採用から定着までの経緯をたどってみたい。

職リハセンターの訓練を見学して

2020年に白青舎に転職してきた高橋さんは、以前勤めていた職場でも障害



国立職業リハビリテーションセンター

者雇用担当者として職リハセンターに問い合わせた経験があった。

「あまり知識もなかった当時、インターネット検索で職リハセンターの存在を知り、さっそく見学させてもらいました。訓練生たちが就労支援機器を駆使しながら私たちと同じようにパソコン操作などをしている様子を見て、『これなら大丈夫だ』と感じました」

そのときは縁がなく採用できなかったが、白青舎でも採用活動にかかわることになり、2021年10月、ふたたび職リハセンターに相談の電話をかけたという。対応にあたった、職業指導部職業指導課上席障害者職業カウンセラーの松坂香奈枝さんがふり返る。

「高橋さんからは、『まず職場に慣れること、社員としてのリズムをつくること、



国立職業リハビリテーションセンター
上席障害者職業カウンセラーの松坂香奈枝さん
（写真提供：国立職業リハビリテーションセンター）



マスコット人形が取り付けられたハンガー

そのあとに仕事の幅を広げていくことを想定している」という方針ができました。こうした採用後のイメージができてくると、マッチングから定着まで円滑に進むケースが多いですね」

そして同年12月に白青舎は、職リハセンターの希望者を対象に職場見学会も行い、「通勤や職場内の移動に問題はないか」といった点を確認してもらったそうだ。

また採用活動と同時並行で、高橋さんは社内にも事務サポートチームを立ち上げ、業務の切り出し作業に取りかかった。まずは本社にある人事部への配属を前提に、データ入力や資料管理といった事務業務をいくつか用意し、本人の得意不得意に合わせて絞り込んでいくことにした。高橋さんは、「本社には現場の管理職も出入りするのです、障害のある従業員が働



「拡大読書器」の例。
装置上に置かれた印刷物がモニターに拡大表示されている

ている姿も見てもらい、戦力になることを知ってもらう機会にしたいとの狙いもありました」と説明する。

企業連携職業訓練

白青舎は2022年3月中旬、職リハセンターのサポートを受けながら、視覚障害のある訓練生2人を対象に「企業連携職業訓練」(※)と呼ばれる職場実習を1週間行った。内容は、パソコンを使った社内向けポスター作成やデータ入力、集計作業などだ。実習に合わせ、JEEDが運営する「中央障害者雇用情報センター」(東京都)による就労支援機器の貸出事業を活用し、「拡大読書器」と「音声読み上げソフト」を無償で6カ月間借りたそうだ。高橋さんによると「実習を始める際には、職リハセンターの職業訓練指導員も来て、実習生の視覚障害の特性に応じて、パソコンを含めた作業環境の設定などをしてくれました。どのよう

にデスク周りを整えればよいかかわかりたいへん助かりました」という。

「実習では、2人のパソコン操作のスピードが思っていたよりずっと速く、ポスターも難なく自力で作成したのは驚きでした。

職リハセンターでは関数についても学んでいたようで、さっそく希望していた表をつくってもらえました」

職リハセンターの松坂さんは、企業連携職業訓練について「それまで本人を担当してきた職業訓練指導員が、実習中も現場で必要な指導やアドバイスをしています。企業側にとっては、具体的な指導方法を垣間見ることができるよう機会にもなっているようです」と説明する。

ジョブコーチ支援

職場実習の1カ月後に実施したオンライン面接を経て、そのまま2人の採用が決まった。入社に合わせて白青舎では、JEEDの「障害者作業施設設置等助成金」の認定を受け、拡大読書器と音声読み上げソフトの購入費用の3分の2が助成された。

さらに職リハセンターのアドバイスを受け、JEEDの「東京障害者職業センター」(東京都)による職場適応援助者(ジョブコーチ)支援も利用。「視覚障害者支援施設に所属する訪問型ジョブコーチに何回か職場に来てもらい、本人の障害の特性や希望に沿って、関数の使い方

※企業連携職業訓練：障害者の雇入れを検討している企業との密接な連携により、特注型の訓練メニューによる職リハセンター内での訓練と実際の企業現場での訓練(企業内訓練)を組み合わせた職業訓練および採用・職場定着のための支援。
https://www.nvrcd.jeed.go.jp/files/support_01.pdf





人事部で人事を担当する
前川恵さん



Aさんは人事データの集計などを担当している



人事部で働くAさん

や効率的な操作方法などを指南してもらいました」と高橋さん。また、東京障害者職業センターの配置型ジョブコーチからは、本人との面談を機に仕事全般についての提案もあった。その一つが、コートなどをかけるハンガーの改善だ。「同じ形が並び、自分のハンガーがわかりにくい」との相談を受けた高橋さんは、雑貨店で見つけた小さなマスクト人形を本人のハンガーにつけるなどして解決した。「私たちが気づきにくいことだったので、教えてもらってよかったです」。

一方で高橋さんは、2人に対し「50分作業をしたら10分休憩すること」を指示したという。「ずっと画面を凝視して、私たちより集中し続けているはずですから、疲労も大きいだろうと想像できます。長く働き続けるためにも大事なことだと思います」

あらためて松坂さんに、職リハセンターを通じて採用を検討する企業へのアドバイスをもたらした。

「人事・採用部署だけでなく企業全体として、障害のある方の雇用に関する方針や共通理解があると、より進めやすいと思います。応募者も相談できること・できないことが明確になり、働くイメージ

ジもわきやすくなります」

初めて障害者雇用を考えるのであれば、ハローワーク主催のセミナー参加や支援機関の見学、活用可能なサービスの確認などをしておくことをすすめているが、「情報収集を目的に職リハセンターを訪問してもらってもよいと思います。見学・相談は随時受け付けていますので、お気軽にご連絡ください」とのことだ。

新潟から上京

職リハセンターの訓練を経て就職した前述の2人のうちの1人を紹介したい。人事部のAさん（20歳）は、生まれつき視覚障害がある。

新潟県内で生まれ育ったAさんは、中学校まで地元の公立学校内の特別支援学級で学び、高校から県内の盲学校に通った。小学生のころからパソコンのタイピングを学び始めていたというAさんは、「盲学校では、私の希望でパソコンをマンツーマン指導してもらっていたので、そのスキルを使って事務職を目指したいと思っていたところ、先生から職リハセンターをすすられました」という。

埼玉県所沢市にある職リハセンターで

は、隣接する国立障害者リハビリテーションセンターの寮に入ることができ、2021年から1年間通った。

「訓練内容がとても実践的でした。就職活動について何もわからない私に、指導員の先生がビジネスマナーから面接対策まで手厚くサポートしてくれました。自分のペースでスキルを磨きながら簿記にも挑戦し、3級を取得しました」

Aさんは、入所半年後ぐらいから就職活動の準備を始め、長所や短所などを自己分析し、就職面接会などに参加するなかで白青舎にめぐりあったそうだ。職場の明るい雰囲気に触れつつ、実習時から案内役をしてくれた、人事部人事担当の前川恵まへかわあけさんの存在が、何より大きかったという。

前川さんは「目の不自由なAさんが職場内で困るかもしれないことについて、私がいづくかぎりの内容を事前に説明したうえで、それでも困ったときにだれに聞けばよいか迷わないよう、私が窓口担当になりました」とのことだが、親身に寄り添ってくれた社員の存在が、Aさんに「一緒に働きたい」と思わせたようだ。いまでは人事データの集計や求人サイトの求人票メンテナンス、新しい社内人



人事部で働くBさん

事システム導入の準備作業などを任されているAさんは「この半年間で業務内容が増えたのもうれいしです」と話す。高橋さんも「じつは先日、Aさんが1週間ほど休んだときは私と前川さんがてんやわんやになりました。それくらい重要な戦力になっています」と明かしてくれた。

Aさんは現在10時～17時の6時間勤務から、8時間のフルタイム勤務を目ざしている。実習時からずっと隣のデスクでAさんを見守ってきた前川さんも「独学でソフトを使いこなし、私たちの手が回りにくい業務もこなしてくれる頼もしい存在です。無理せず成長していつてほしいですね」と激励する。

特別支援学校からも

白青舎では2022年から特別支援学校のインターンシップ（就業体験）にも協力し、採用につなげている。「もともととは、清掃業務のある職場ということで、東京都特別支援教育推進室の担当者から電話で紹介されたのがきっかけです」と高橋さん。春と秋に各学校から計5人ずつ、1人あたり1週間の受入れだ。

「当初の内容は会議室と食堂の清掃、



Bさんはパソコンでの作業をはじめ、シール貼りなどの事務作業を担当している

事務でしたが、清掃業務をあまりに早く終わらせてしまうので、いまは事務を中心に頑張っています。生徒たちの職務能力の高さには驚かされました」と高橋さん。

このインターンシップを機に、翌年の2023年4月には1人が入社、2024年春も1人の採用が決まっている。2023年に入社したのは、東京都立志村学園卒で人事部に所属するBさん。いまはパソコンで健康診断結果などを社員名簿にひもづける作業や、給与明細の封入、シール貼りなどを担当している。高橋さんは「非常に作業が速くて正確です。何もいわずとも時間ピッタリでスケジュールをこなしてくれます」と評価する。

Bさんは「パソコンの表計算ソフトな

どは学校でも学んでいました。日ごろ心がけているのは、記入ミスがないよう、こまめに確認をすることです。目標は、ミスなく、難なく仕事をこなしていくことです」と話してくれた。

現場で指導する前川さんによると、「受け入れた管理本部の社員たちも、彼らの様子を見ながら一緒に働くイメージがつかめるようになっていったので、Bさんが入社したあとも特に問題はありませんでした」とのこと。一方で業務を教えるときに心がけているのは、「まず一緒にやってみること」だそう。口で説明するよりも、実際にやってみせて、すぐに本人にもやってみようのが一番理解しやすいと思われました。

Bさんの封入作業やシール貼りの速さは社内でも知られたり、最近では別部署から応援を依頼されることもあるという。高橋さんは、「今後も特別支援学校や職リハセンターなどと連携しながら採用を続けていきたい」と話す。

「全国各地の清掃現場に一般求人により採用した障害のある従業員がいますが、相変わらず雇用状態が不安定なので、採用と支援体制の強化をしていけたらと考えています」



小売店を模した「販売・物流ワークコース」の実習室。店頭での商品の品出しなどの訓練を行う



企業のメール室を模した「オフィスアシスタントコース」の実習室。郵便物の仕分けなどの訓練を行う



音声読み上げソフトを使いパソコンを操作する「OAシステム科視覚障害者情報アクセスコース」の訓練生



国立職業リハビリテーションセンター 上席職業訓練指導員の岡島圭介さん

職リハセンターの訓練現場から

職場に近い環境で訓練

職リハセンターでの訓練の様子も見学させてもらった。案内してくれたのは職業指導部職業指導課の課長を務める早坂博志さん。職リハセンターの特徴として「できるだけ職場や現場に近づけた環境をつくり、一人ひとりの状況に応じて作成された訓練カリキュラムをこなしています」と説明する。

Aさんたちが訓練生時代に所属していた「OAシステム科視覚障害者情報アクセスコース」は、おもに事務系の仕事での就職を旨とする訓練コース（1年～1年3カ月）だ。

訓練内容は、視覚障害のある人が作業をしやすくなるような就労支援機器やソフトなど、訓練生一人ひとりに合わせた環境設定を行い、オフィスソフトを中心とした事務スキルを身につけるといふもの。それぞれパソコンの前で自分の課題に取り組みながら、指導員への連絡や報告もメールで行うなど、職場での業務形態に近いスタイルだ。

職業訓練部訓練第三課で上席職業訓練指導員を務める岡島圭介さんは「一般の職場では、就労支援機器について知っている人はほとんどいないので、自分で環境設定し、必要なサポートを求めなければいけません。『働く先をイメージして、自分で説明できるように』と指導しています」と話す。

「訓練では全盲の方でも印刷やファイリングなどの書類を扱う作業をしています。『見えないからできない』、というのではなく、どのような工夫や配慮があれば作業が可能であるか実際に試すことで『こういう職場環境なら働ける』、『この業務ならこなせる』といった職務能力が整理できます。訓練生の様子を見せてもらった。普段は各自イヤホンなどで読み上げ音声を聴きながら作業しているが、流れている音声スピードが非常に速いこ

とに驚かされる。文書作成で、視覚障害のある人にとっての壁となるのが漢字変換だ。読み上げソフトでは漢字の「字解き」もしてくれる。「正確な入力ができるよう、漢字の読み上げ方を確認しながら誤字脱字のチェック方法も練習しています」という。

入所後9カ月になる全盲の20代の訓練生は「字びたいことをいろいろ学ばせてもらっています。無理だろうと思っていたスライドも、自力で作成できるようになったのはうれしい驚きですね」と、職員向けに発表したプレゼン資料を見せてくれた。

「在職者訓練」も

ほかのコースも見学した。最も定員の多い「OA事務科OAビジネスコース」は、訓練の進み具合に合わせて10人前後ごとに分かれ、フロア内は各グループで島のようにデスクが配置されている。「なるべくオフィスに近い雰囲気で作業してもらっています」と早坂さん。広い施設内には、DTP・Web、機械CADや建築CAD、オフィスアシスタント、販売・物流、ヘッドメイキング、飲食サービスのための訓練設備も充実している。

近年は「適応支援」に関する講座にも力を入れているそうだ。職場で日ごろの心身の自己管理を求められることも多いことから、自己理解やセルフケア、コミュニケーション、問題解決、ジョブリハールといったテーマごとにプログラムがあり、各自の職場適応上の課題に沿って支援計画書に盛り込まれている。

また、訓練期間中に一人ずつ自己紹介書を作成し、自分の障害特性やこれまでに身につけたこと、セールスポイント、配慮してほしいことなどをまとめ、就職活動時に企業へ提出する。2022年度は修了生156人のうち124人が就職した。すでに障害者を雇用している企業側に紹介したのは「在職者訓練」というプログラムだ。在職

中の障害のある社員のスキルアップのための能力開発セミナー（数日）から、休職中の障害のある社員の職場復帰を旨とする数カ月から半年ほどかけた訓練まである。

例えば、コロナ禍で業務縮小により休職となった視覚障害のある社員を事務系の仕事に転換させたいという企業からの相談を受け、必要な就労支援機器を使うように訓練を行い、復帰が実現できたケースなどがある。早坂さんが話す。

「こつとした訓練メニューを知らない企業や当事者も多く、『中途障害によっていまままで通り働けないので退職した』という残念なケースも聞きます。休職してもリスケリングして復職できる道があることを、みなさんに知っておいてもらいたいですね」

就職やスキルアップを考えている障害のある人、また障害のある人の雇用について検討している企業は、ぜひ、職リハセンターの見学から始めてほしい。



就労支援機器とパソコンの配置例。左側に拡大読書器がある

障害のある人とスポーツ

クローズアップ

第2回 ～パラアスリートを支える職場～

「東京2020パラリンピック競技大会」を契機に、注目されているパラスポーツ。現在、数多くの種類のパラスポーツがあり、参加したり応援したりする人や企業が増えています。

第2回は、競泳選手として国際大会で活躍した山田拓朗さんと、山田さんが所属する企業で、その活動を応援してきた上司の方にお話をうかがいました。

プロフィール



株式会社NTTドコモ
総務人事部 労務厚生 厚生担当
やまだ たくろう
山田 拓朗さん

生まれつき左腕の肘から先がない。パラリンピック競泳の運動機能障害別の分類には10クラスあり、そのうちの9番目に障害が重いクラスに所属している。

3歳から水泳を始め、2004（平成16）年に13歳でアテネ2004パラリンピック競技大会に初出場。その後、2016年のリオ2016パラリンピック競技大会では、50m自由形で銅メダルを獲得。2021（令和3）年の東京2020パラリンピック競技大会まで5大会連続でパラリンピックに出場。2023年9月のジャパンパラ水泳競技大会を最後に、20年にわたる競技生活を終え、現役を引退した。

2014年に株式会社NTTドコモ入社。

取材協力

株式会社NTTドコモ

〒100-6150
東京都千代田区永田町2丁目11-1 山王パークタワー

◆従業員数：7903人（2023年3月31日現在）

◆事業内容：通信事業、スマートライフ事業など

<https://www.docomo.ne.jp/corporate/>

『シンボルアスリート』として 競技に取り組んだ現役時代

3歳から水泳を始めた山田拓朗さん。その後、着実に力を伸ばして強化選手へ。13歳でアテネ2004パラリンピック競技大会に出場し、筑波大学を経て2014（平成26）年に一般採用枠で株式会社NTTドコモ（以下、「NTTドコモ」）に入社しました。大学時代は水泳部に所属し、ほかの仲間と交じって厳しい練習をこなしてきました。「パラスポーツへの関心は近年になって高まりつつありますが、私の学生時代やNTTドコモに入社した10年前

は、十分に認知されていたわけではありませんでした。大学3年生のときに出場したロンドン2012パラリンピック競技大会は4位という結果でメダルに届かなかったたので、『社会人として競技を続けたい』ということ而就職活動の面接でアピールしました」と、山田さんは話します。

現役時代は『シンボルアスリート』として競技と業務を両立してきました。『シンボルアスリート』とは、スポーツを通じて会社のモラルアップや地域活動に寄与する社員として、社内認定されたアスリートであり、NTTドコモでは、ほかにもラグビーチームを

保有して活動をサポートしています。シンボルアスリートであった現役時代の山田さんのスケジュールは、始業から14時までオフィス勤務やリモートワークを行い、一度帰宅した後、夕方から夜にかけて、練習場所である屋内プールで選手として練習を行うのが日課だったそうです。

「入社当初は、セカンドキャリアのことも意識して、通常業務にたずさわりたいと思っていました。その後、アスリートとしての活動に注目が集まるにつれ、練習場所の調整や取材対応など、シンボルアスリートとしての自分の競技にかかわる業務が中心になりました」



現役時代の山田さん。パラスポーツとしてではなく「純粋にスポーツとして見てもらえるパフォーマンス」を追求してきた（写真提供：株式会社NTTドコモ）

パラスポーツの「競泳」とは？

さまざまな障害クラスの人が、装具などを身につけずに、肉体のみで水泳を行い競い合います。パラリンピックでは、肢体不自由、視覚障害、知的障害のある選手が対象です。基本的には一般の競泳と同じルールで行われますが、障害に応じてルールを一部変更します。例えば、飛び込みが困難な選手は水中からのスタートが認められたり、視覚障害のある選手にはタッピングバーを使ってコーチがゴールやターンの位置を伝えたりします。

必要な環境を一つひとつ整備

それまでもNTTドコモでは社会人ラグビーチームの活動を支えてきた実績がありました。競泳のような個人競技のサポートは初めてのことでした。職場の上司として、山田さんの競技を応援してきた、総務人事部労務厚生担当で厚生担当課長の^{おおはしひろゆき}大橋浩之さんは次のように話します。

「練習場所やコーチの選び方、強化合宿や大会への参加など、競技をするために必要な環境を、本人と相談しながら手探りで整えてきました。最大限

のパフォーマンスを発揮することで、パラスポーツの価値を高めたという本人の情熱が、競技環境の整備につながっていった最大の理由だったと思います」

その後、国際大会で活躍し、会社全体で盛り上がったそうです。「シンボルアスリートが活躍することで、会社内の一体感が高まるように感じます。同じオフィスで働いている同僚はもちろん、地方での大会の際には、地方勤務の社員もたくさん応援に駆けつけました」と大橋さんは語ってくれました。

パラスポーツへの注目を 共生社会実現への足がかりに

山田さんは2023（令和5）年9月に現役を引退し、今後は厚生担当として、これまでとは異なる業務にもたずさわる予定です。山田さんは、国際大会で活躍した、社内のだれもが知るシンボルアスリートですが、職場では特別に意識することもなくほかの同僚と変わらず業務に従事しています。最後に、山田さんと大橋さんは、今後のビジョンを次のように語ってくれました。

「水泳に関しては、やり切ったと思っ

ています。近年、パラアスリートを取り巻く環境は飛躍的によくなっていますが、まだまだ十分とはいえないものがありますので、今後は、自分ならではの特別な経験を活かして、選手をサポートしたりパラスポーツを盛り上げたりする活動にも力を入れたいと考えています」と山田さん。

大橋さんは「パラアスリートとともに歩んだ10年は、企業としても有意義な経験になったと思います。この歩みが、後進のアスリートに道をつくること

ことになるかもしれません。NTTドコモとしても、この経験を活かした社会貢献活動をよりいっそう進めていければと考えています。パラスポーツは、障害のある人に注目が集まる機会です。そのような機会が、障害の有無にかかわらず、さまざまな個性や特性を持つ人たちが、自分の持ち味を活かしながらともに働く社会の実現につながります」と話してくれました。

次回も、パラアスリートの活躍を支える装具製造などにたずさわる方々にお話をうかがいます。



大会では、たくさんの仲間たちが駆けつけて応援。山田さんの活躍が社員の一体感を高めてきた（写真提供：株式会社NTTドコモ）



山田拓朗さん（左）と上司の大橋浩之さん（右）

職業センターで開発した 支援技法をご紹介します

障害者職業総合センター 職業センター

障害者職業総合センター職業センターでは、発達障害者、高次脳機能障害者および精神障害者それぞれの障害特性や事業主のニーズに応じた新たな職業リハビリテーション技法の開発と改良を行っています。また、その成果を実践報告書、支援マニュアルに取りまとめて、幅広い普及に努めています。

令和5年度は、以下の三つの技法開発に取り組みました。今後、支援マニュアルに取りまとめ、発行します。

これまでの成果物の詳細は、ホームページをご参照ください。
<https://www.nivr.jeed.jp/center/index.html>



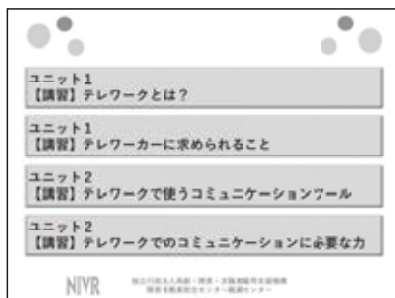
テレワークにおける職場適応のための支援技法の開発

令和5年度は、感染症の拡大を契機に多様な働き方の一つとして注目された「テレワーク」をテーマに技法開発を行いました。テレワークに求められる基礎的な対応力のうち、特に自己発信力、作業および体調の自己管理能力について、講習や演習等を通じて理解を深めることを目的とした「テレワークプログラム」を開発し、支援マニュアルとして取りまとめます。

テレワークプログラムは、テレワークに関する基礎知識の習得を図るための講習、テレワークで求められるコミュニケーションについて理解しポイントを確認するための講習および演習、支援者と離れた場所で作業を体験しテレワークで求められるスキルを実践するための作業支援等から成ります。テレワークプログラムは、テレワークでの就職や復職を目指す対象者に限らず、メールやWeb会議システムに関する知識付与が必要な対象者などに、部分的に活用していただくことができます。

巻末には、DVD、就労支援現場で使いやすい各種資料を添付します。

DVDのメニュー画面

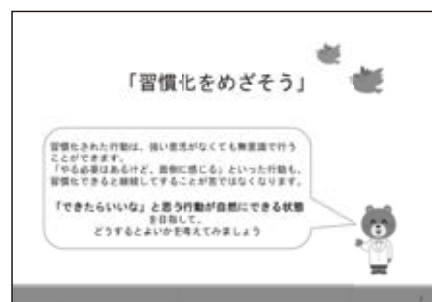
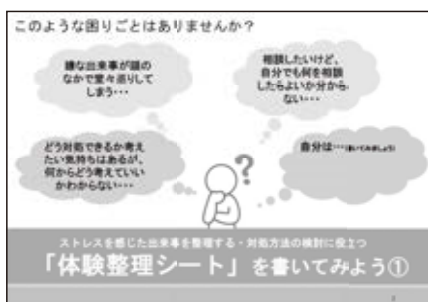
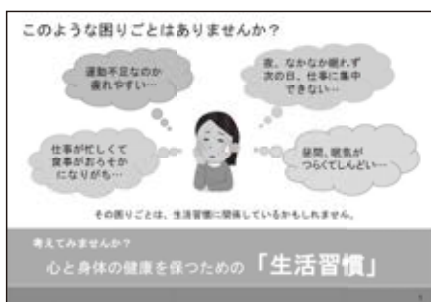


職場適応を促進するための相談技法の開発

令和5年度は、これまで職業センターにおいて開発してきた、生活習慣やストレス対処等の支援技法をもとに、職場適応を図るジョブコーチ等の支援者が相談支援場面で活用しやすいように、改良を加えたツールを作成、これらのツールを活用した職場適応を促進するための相談技法を開発し、支援マニュアルとして取りまとめます。

あわせて別冊として、職場定着を支える会社内での取り組みや、それを支える就労支援において使いやすい各種資料を取りまとめた「職場適応を促進するための相談で活用できるツール集」も作成します。

相談支援ツールのスライド

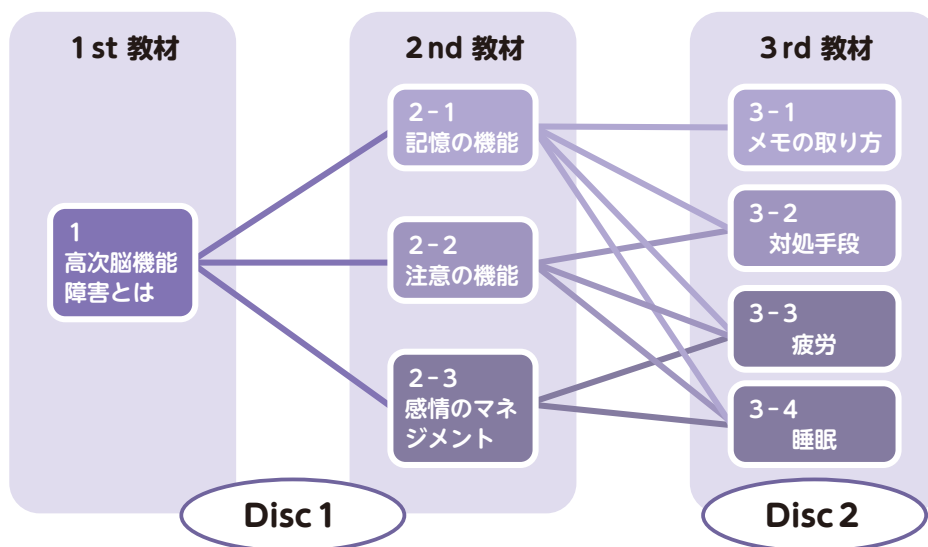


高次脳機能障害者の就労に役立つ視聴覚教材の開発

令和5年度は、高次脳機能障害のある方に対して職業センターで実施している、障害特性に対する理解を深めるグループワーク、対処手段の習得、自己管理能力の向上のためのメモリーノート訓練等の内容を整理し、個別支援においても実施できるように視聴覚教材を開発しました。

これら視聴覚教材を活用した支援技法を、支援マニュアルとして取りまとめます。あわせて別冊として、視聴覚教材の使い方を記載した活用ガイドも作成します。

視聴覚教材の全体像 (DVD 2 枚に収録)



※各支援マニュアルは、令和6年3月に発行を予定しています。

<お問合せ> 障害者職業総合センター職業センター企画課 TEL: 043-297-9043

「読者アンケート」結果発表!! ご協力いただきありがとうございました

日ごろより『働く広場』をご愛読いただき、ありがとうございます。今年度実施した読者アンケートでは、みなさまから多数のご意見・ご要望をいただきました。心よりお礼申し上げます。今号では、読者アンケートの結果の一部をご紹介します。今後の企画・編集の貴重な資料として活用させていただき、よりよい誌面づくりに努めてまいりますので、引き続きご愛読をよろしくお願いいたします。

本誌に対する評価

- ・「非常に参考になる」、「参考になる」と、85.6%の方から高い評価をいただきました。その理由として、「雇用事例や雇用情勢について知ることができる」、「障害のある人の働きぶり、対応について勉強になる」などの意見がありました。
- ・参考になったコーナーでは、「職場ルポ」、「編集委員が行く」、「この人を訪ねて」、「グラビア」、「クローズアップ」の順で回答が多く寄せられました。

参考になったコーナーとその理由

【職場ルポ】

- ・実際の対応や工夫されているところなどがわかりやすい。
- ・職場の生の声を聞くことができる。

【編集委員が行く】

- ・他社の先進的事例などが学べ、自身の知識のアップデートができるから。
- ・企業、学校、病院などさまざまな視点から、就労支援について話を聞けるので新たな発見がある。

【この人を訪ねて】

- ・障害者雇用の良い点、悪い点を率直に紹介してくれている。

【グラビア】

- ・さまざまな業種での活躍ぶりを知ることができる。
- ・実際に行っている業務が写真でわかりやすい。

【クローズアップ】

- ・役割やモチベーションアップにつながった。

さらに充実を図ってほしいコーナーとその理由

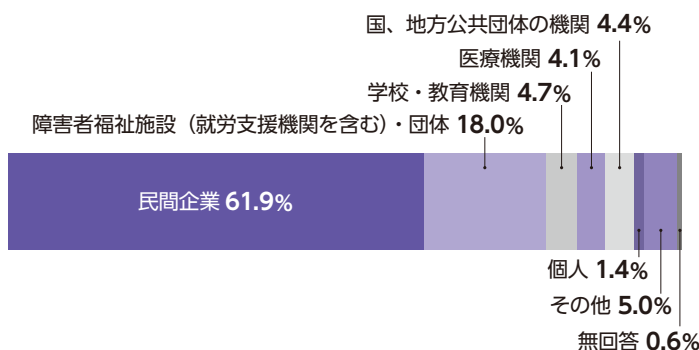
【職場ルポ】

- ・さまざまな職種での取材をお願いしたい。
- ・もっと写真を増やしてどのような業務に従事しているか具体的に紹介してほしい。

【編集委員が行く】

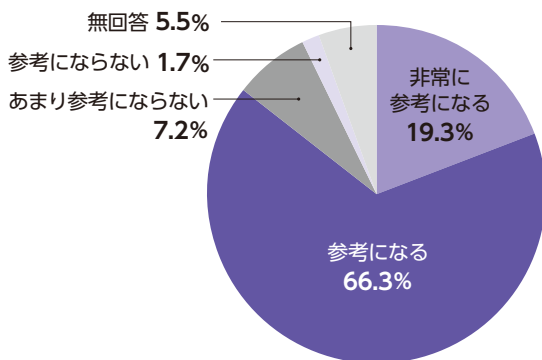
- ・現場の声をどんどん吸い上げてほしい。
- ・苦労や失敗をどのように克服してきたか、もっと触れてほしい。

【ご回答者の所属先】



※その他：社会福祉協議会、介護施設、NPO法人 など

【「働く広場」は参考になっていますか】



(アンケート調査実施期間：通年、集計期間：2022年10月1日～2023年9月30日)

今後取り上げてほしい内容、ご意見・ご要望

- ・こんな困難に直面しているという具体例を取りあげてほしい。
- ・withコロナ、afterコロナの企業や福祉施設の取り組み。
- ・精神、発達障害の事務仕事の切り出しや支援体制について。
- ・重度障害者の社会参加の事例。
- ・人材不足を補っている企業の事例など。
- ・新たな制度や法律など、その都度掲載してもらえるとありがたい。
- ・特例子会社の取り組みなどを引き続き取材してほしい。

今年度本誌で取り上げた内容については、30～31ページの「記事索引」をご覧ください。

また、興味・関心のあるテーマについては、JEEDホームページに掲載しているバックナンバーもご覧ください。

<https://www.jeed.go.jp/disability/data/works/backnumber.html>

働く広場 バックナンバー

検索



グラフィア

伝統工芸のにない手

株式会社いよぎんChallenge&Smile（愛媛県）



取材先データ

株式会社いよぎんChallenge&Smile

〒790-0822

愛媛県松山市高砂町2-2-5 伊予銀行事務センター別館5階
TEL 089-925-0135(代表) FAX 089-925-0136

写真・文：官野 貴



②経糸取り。整経台で経糸をつくる。
糸の順番を間違えないように注意が必要



①着物や浴衣などを裂いて緯糸とする。
ロックミシンのメス（カッター）を使い、作業している



③布を裂いてつくった緯糸を、手織り機で経糸に織り込んでいく。テクニックやコツは、先輩から後輩に引き継がれている

愛媛県松山市にある「株式会社いよざん Challenge & Smile」は、「株式会社伊予銀行」の特例子会社だ。2014（平成26）年に開設された障害者雇用の専門部門を前身として、2018年4月に設立、同年6月に特例子会社の認定を受けた。伊予銀行のマスコットキャラクターなどの木グッズ、今治のタオルの残糸を使用した織物製品をはじめ、愛媛県内の伝統工芸品の製作を手がけている。

伝統文化における継承者の高齢化や後継者不足、障害者の職域や業務拡大といった課題を連携して解決する「伝福連携」を通して、地域に貢献したいとの思いのもと、知的障害などのある社員たちが作品づくりに取り組み、伝統工芸の新しい手となっている。

「裂織り」は、愛媛県佐田岬地方に受け継がれた伝統工芸で、不要になった着物や布などを、コースターなどに生まれ変わらせる。愛媛県発祥の「姫てまり」は、幸せを願う幸福のシンボルとして嫁入り道具になるなど、古くから愛されてきた。「水引細工」は、紙の産地として知られる愛媛県四国中央市で生産された水引を使用しており、コースジュは贈答品として人気を博している。木グッズは、親会社の顧客向けPRグッズとして活用されるほか、桜の花をモチーフとしたコースターは、愛媛県内を走る観光列車の個室で使用されている。

同社では、現在23人の障害のある社員が働いており、社員同士で作業内容を確認し、先輩が後輩への指導を担当。製品のデザインも社員自身が行うなど、一人ひとりが自信を持ってものづくりにたずさわっている。定着率も高く、2023（令和5）年には、有期雇用から無期雇用への転換を果たした社員もいる。親会社からの伝票綴りや入金帳作成などの業務に加え、今後、新たな業務にも挑戦していく予定で、障害者雇用を積極的に進めていくという。



織物班の作業場。手前では水引細工が、奥では機織りはなをが行われている



あわじ結びをベースに、2本の水引を結び草花の葉に見立てる



水引細工

3本の水引を梅結びにしアクセサリーに。組み合わせればコサージュに



橙色の芯に絹糸をていねいに巻いていく。絹糸は切れやすく、繊細な力加減が求められる



姫てまり

姫てまりづくりの様子。集中して作業を進める。ひとつの製作にかかる時間はおよそ60分



いよぎんChallenge&Smileで作り出される製品。放置林の竹を使用したコースター（左下）はカラフルで人気が高い



鮮やかに染められた絹糸が生み出す艶が姫てまりの特徴。アクセサリーやインテリアとして、松山市内のホテルなどで販売されている



木工班の作業場。騒音に配慮し、糸のこなどの工作機械は、写真左奥の小部屋内に設置されている



④側面の研磨。三種類の紙やすりを使い分けて隔々まで磨き上げる。焼印の製品では、特に重要な工程



⑤色塗り。伊予銀行のクレジットカード「YOCA」のイメージキャラクター「とりカエル」が姿を現した。裏面に磁石を取りつけてマグネットの完成



木工グッズ

①焼印。力加減や時間調整がむずかしい。材料の板には、愛媛県内の間伐材を使用している



②切り出し。糸のこを使い、焼印に沿って一定の間隔で切り出す。ケガ防止のため、専用の手袋を使用する



③図柄は、「愛媛県イメージアップキャラクター みきゃん」。入り組んだ部分もあり、集中力が求められる

印象深い海外の視覚障害者



第2回 ペドロ・スリータ(スペイン)

日本点字図書館 会長
田中徹二

田中徹二(たなか てつじ) 1934(昭和9)年生まれ。1991(平成3)年、社会福祉法人日本点字図書館館長に就任。1993年、国連アジア太平洋経済社会委員会(ESCAP)の「アジア太平洋障害者の十年」のスタートを機に、アジア盲人図書館協力事業を立ち上げた。マレーシアを起点に、アジア太平洋諸国で点字印刷がないところを対象に、点字印刷技術を指導。2004年からは視覚障害者個人向けに、パソコン技術指導も行っている。2001年4月から2022(令和4)年3月まで日本点字図書館理事長、現在は会長。

1988(昭和63)年、スペインのマドリードで開かれた世界盲人連合(WBU)の第2回総会に出席したとき、ペドロに初めて会った。2年前にWBU事務局長になったばかりのペドロが、総会を自国に招へいしたのである。それから35年、彼とのつき合いは今日まで続いている。

ペドロのWBUでの活躍は、その後のWBUの発展に大きく貢献した。彼の語学力はすばらしく、何力国語を自由に操れるかわからない。初めはフランス語、次いで英語、ドイツ語、さらにロシア語、イタリア語などを学生時代から学んだ。夏休み中、各国のサマーコースに出かけて行って集中的に学んだという。さらにポルトガル語、ポーランド語、中国語など、言葉についての興味は尽きることにはなかった。また、語学だけでなく、世界各国の情勢にも強い関心を持っていた。いまでも日本のさまざまな様子を問い合わせてくるほどだ。彼は、これまでに世界95カ国を訪問したそうだ。現在、WBUの加盟国は190カ国を超えているので、その約半分になる。

しかし、彼のWBUでの活動は突然終わった。1997(平成9)年1月、訪問中のモロッコで乗っていた車が交通事故を起こし、重傷を負ったのである。長く入院して治療を受けて、一応回復はしたが、WBUの活動には復帰できなかった。

ペドロの自国での所属はスペイン盲人協会(ONCE)だった。当時、国際部長であり、交通事故後、2000年の第5回メルボルン総会(オーストラリア)でWBUの事務局長を引退した。ONCEの退職は2005年、それ以後も世界の知人と連絡を取り、世界情勢の収集と周知は欠かしていない。

ペドロに聞いたところによると、スペインの視覚障害者の就業事情は他国とは異なる。1984年、当時のONCEの会長が事業に一大革命をもたらした。宝くじの発行と販売を見直して、盲人に販売させたのである。それも固定した販売所だけでなく、レストラン内や路上で自由に販売させた。視覚障害者が宝くじを胸の前の箱に入れて、路上で売り歩いているのに、私も出くわしたことがある。それがたいへんな人気を呼び、毎回、宝くじは完売、ONCEに莫大な利益をもたらしたので。ペドロによると、宝くじを販売する視覚障害者は1万5000人におよぶという。ほかの国ではとても考えられない就業状況だ。わが国の視覚障害者の職業が、江戸時代からあん摩、はりに偏っていたのに似ている。

ONCEにもたらした利益はそれだけではない。組織を整えたことで、膨大な資金力がONCEの企業化に貢献した。資金力を活かして吸収合併した企業は多く、ONCEはいまではスペインの5大企業の一つになっている。

ペドロによると、ONCE本体に企業人として勤める視覚障害者は1000人を超えるという。それだけONCEは、大きな業績をあげているのである。

ここでは盲人協会の名にふさわしい事業も行って来た。かつては職業訓練として電話交換手や理学療法士の養成に力を入れていた。電話交換手はたいへんな人気で、1000人を超えていたときもあった。しかし、現在、世界のどこでも電話交換技術は、視覚障害者の手から離れている。理学療法士のほうは、大学に組み込んで、専門教育を強化しているという。

ONCEはそのほかに、リハビリテーションセンター、盲学校、盲人図書館、盲人用具、手で触ってわかる模型展示場などの事業も展開している。「ONCEのお陰で、スペインの視覚障害者の就業率は75%で世界一だ」とペドロは誇る。

ペドロの生家は、スペイン北部のアソウオリアス村にある。小学校校長だった父親は教育熱心で、視力が弱かった彼を10歳で家庭から離し、ONCEの盲学校に入学させた。それがペドロに語学など勉強に集中させる機会を与えたのだ。特に外国語を通してコミュニケーション能力を発揮した彼は、世界の人々との交流によって、人生を大きく花開かせたといっている。

企業のみなさまにおすすめするマニュアルのご紹介

～法定雇用率の引上げや「雇用の質」の向上に向けて～

障害者職業総合センター 研究部門

障害者雇用をめぐるのは、今後、法定雇用率の段階的な引上げが予定されるなかで、雇用の機会の確保をさらに進めることに加えて、2022（令和4）年に改正された障害者雇用促進法の順次施行により、障害特性や希望に応じて能力を有効に発揮できる就職を実現することや、雇用後においてもその能力等を発揮し活躍できるようにすることなど、「雇用の質」の向上に取り組んでいくことがより重要になってきています。

このような状況のなかで、障害者職業総合センター研究部門では、研究成果を活用して、障害者の雇用管理に役立つ各種マニュアルを作成し、企業や支援機関等のみなさまに無料で提供しております。ここでは、近年の研究成果を基に作成した企業のみなさまにおすすめするマニュアルをご紹介します。

1 障害特性や病状に応じた雇用管理のノウハウ

①「精神障害者雇用管理ガイドブック」
(2012年刊行・2021年改訂)



特徴

精神障害者の新規雇用における工夫や留意点、精神疾患の特徴と留意すべきポイント等を紹介する「実務編」、企業における雇用の取り組みや企業で活躍する従業員を紹介する「事例編」、採用後に精神疾患で長期休業した従業員の職場復帰における配慮と工夫等を紹介する「復職編」を掲載し、精神障害者の雇用管理ノウハウをわかりやすく説明しています。

利用者の声

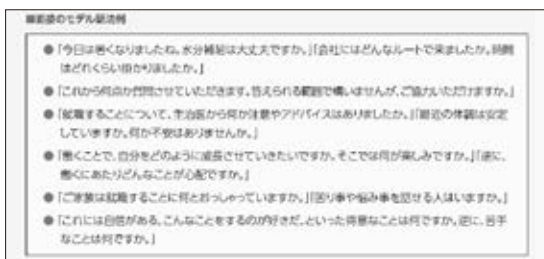
・疾患別の特性等について要点を絞ってまとめがあり、表現もやわらかくわかりやすい。

・精神障害だけでなく発達障害等も含まれているため、さまざまな事例を網羅できる。

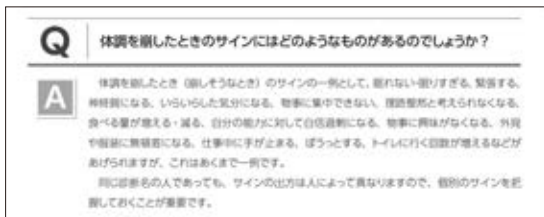
・合理的配慮の提供を模索していたときに、工夫点や改善のヒントを得た。

関連する研究成果

調査研究報告書 No.109 「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」
調査研究報告書 No.156 「職場復帰支援の実態等に関する調査研究」



実務編：新規雇用における工夫や留意点「面接のポイント」

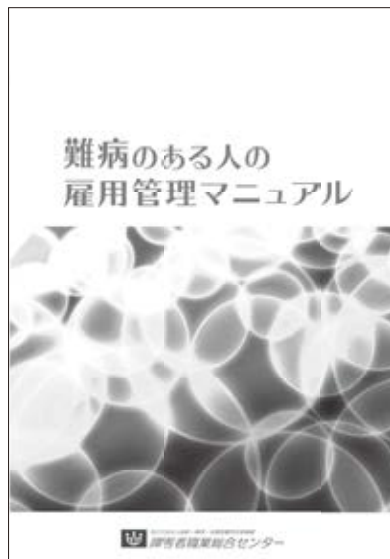


実務編：新規雇用における工夫や留意点「Q&A集」

「精神障害者雇用管理ガイドブック」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai71.html>



②「難病のある人の雇用管理マニュアル」 (2018年刊行)



特徴

「難病とは何か」から、難病の種類、雇用時の留意点や活用できる支援制度、一定の配慮のもとで活躍している難病のある人の事例を多数紹介しています。

- ・ 難病についての誤解・先入観の払拭、また、正しいイメージの普及
 - ・ 具体的な募集・採用時の課題解決
 - ・ 職場での良好なコミュニケーション、理解・配慮の促進
 - ・ 休職や復職の支援
 - ・ 障害進行への対応
- などについて企業の目線で整理し、「難病のある人と雇用する企業が良好な雇用関係を築くための具体的支援方法」を示しています。

(3) 難病のある人の就労は周囲の理解と配慮で可能

難病のある人は、体調のよい時に就職活動をすれば、80%が就職できたといったデータもあります。ところが、就職して10年位の間には、その半数近くが仕事内容や職場の配慮が受けられなかったことにより仕事を辞めています。

例えば、デスクワークや短時間勤務等の比較的身体的負担の少ない仕事内容で、かつ、通院や業務調整等について職場の理解や配慮がある場合であれば、体調を悪化させることなく働くことができます。しかし、現実には多くの難病のある人たちは病気の詳細や必要な配慮事項を職場に伝えないこともあり、そのように理解や配慮を得て働いている人は30%程度に過ぎない状況です。

【治療と仕事の両立における仕事内容や職場の理解・配慮の重要性】

（厚生労働省職業安定センター調査研究報告書 No.141「難病のある人の雇用管理マニュアル」第56頁）

基礎編：難病のある人を取り巻く状況②

2 難病があっても働けるのですか？

● 健康管理上の理解・配慮を必要としながら医学的には十分働ける場合が多い

難病対策や医療の進歩により、多くの難病について、完治はしないものの、適切な治療や薬物等で普通の生活ができるようになりました。多くの難病のある人たちが、治療を安定的に継続しながら、十分働ける場合が多くなっています。

(1) 病気が完治してから働けばよいのではないですか？

医療の進歩により、現在では難病の多くは急性疾患でなく、完治しにくく疾病と付き合いながら生活をする必要がある「持病」としての高血圧や糖尿病のような慢性疾患となっています。そのため、「病気が完治してから働く」のではなく、定期的な通院や薬薬等を受けて、体調を維持しながら就労継続していくように、必要な配慮をしていくことが求められています。

【急性疾患と慢性疾患の治療と就労支援】

基礎編：難病のある人を取り巻く状況①

・ 難病のある従業員の支援について、基本的な留意事項を理解できた。

● **利用者の声**

● **関連する研究成果**

調査研究報告書 No.141 「難病のある者の雇用管理に資するマニュアル」の普及と改善に関する調査研究

<症状や障害に応じた配慮の例>

症状や障害	配慮の例
関節や筋肉の痛みがある場合	勤務時間中の移動距離が短くなるように配慮する
下痢、腹痛などが強い場合	突然の腹痛等に対応できるようにトイレに行きやすいように配慮する
日光過敏（日光による肌荒れ、発疹、かゆみ等）がある場合	直射日光の当たりにくい場所に席を変更する
視覚障害がある場合	音声ソフト等の支援機器を活用する
体温調整が難しい場合	寒さに弱い方に対して体温調整のしやすい服装を認める、室温を調整する
肢体不自由がある場合	広い作業スペースを確保する、整理整頓を行い転倒の原因となる物を床に置かない

実務編：難病のある人を雇用するうえでの留意点

「難病のある人の雇用管理マニュアル」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai56.html>



③「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」(2019年刊行)



特徴

企業の人事担当者や管理者、産業医・産業保健師等の産業保健スタッフが、在職中の眼疾患の新たな罹患・進行により、視力や視野の障害が現れた従業員への対応の検討や、当該従業員との相談の際に活用できます。

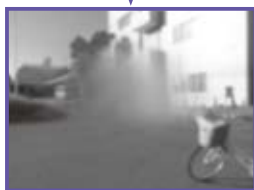
このリーフレットでは、目が見えづらくなったり、目が見えなくなってしまうても、企業と従業員との双方の工夫によって仕事を続けることができている、見え方がまったく異なる4人の従業員が、仕事で直面した困った事例と、その解決方法を紹介しています。

利用者の声

- ・糖尿病性網膜症で視力低下した従業員の職場復帰の際に参考になった。
- ・視野狭窄等がある方の「実際の見え方」の写真がついており、理解がしやすかった。



糖尿病網膜症
脈絡膜萎縮
緑内障(初期)



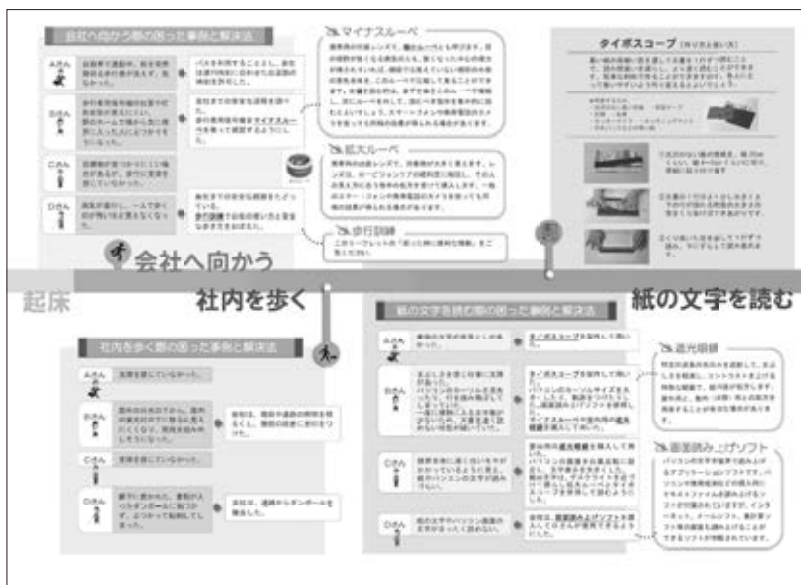
加齢黄斑変性
視神経萎縮



視覚障害の特性別の見え方

関連する研究成果

- ・視覚障害者の就労上の課題や雇用管理のポイントがわかりやすく図で示されている。
- ・調査研究報告書No.149「視覚障害者の雇用等の実状及びモデル事例の把握に関する調査研究」



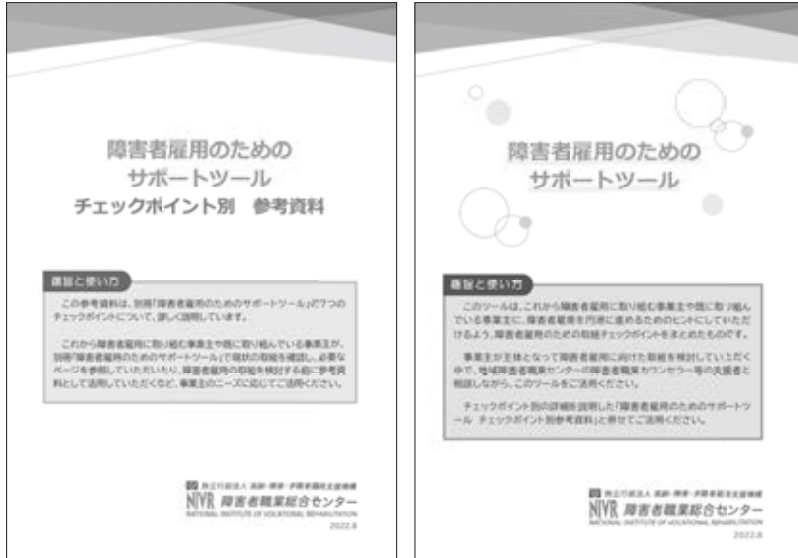
事例と解決方法(一部)

「目が見えなくなってきた従業員の雇用継続のために」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai62.html>



2 障害者雇用全般の基礎的理解

①「障害者雇用のためのサポートツール」 (2022年刊行)



特徴

障害者雇用を円滑に進めるためのヒントになる七つのチェックポイントをまとめたリーフレットです。

別冊の「チェックポイント別参考資料」は、各チェックポイントの背景やより詳しい内容を企業の担当者自身が読むことで、より深い理解につなげることができるよう、関連するデータや調査結果、事例、制度の概要等についてまとめています。

企業には、障害者雇用に関して何に取り組みばよいかを検討する際の参考資料として、支援者・支援機関には、企業との相談において障害者雇用の課題を把握するためのアセスメントツールとして活用いただけます。

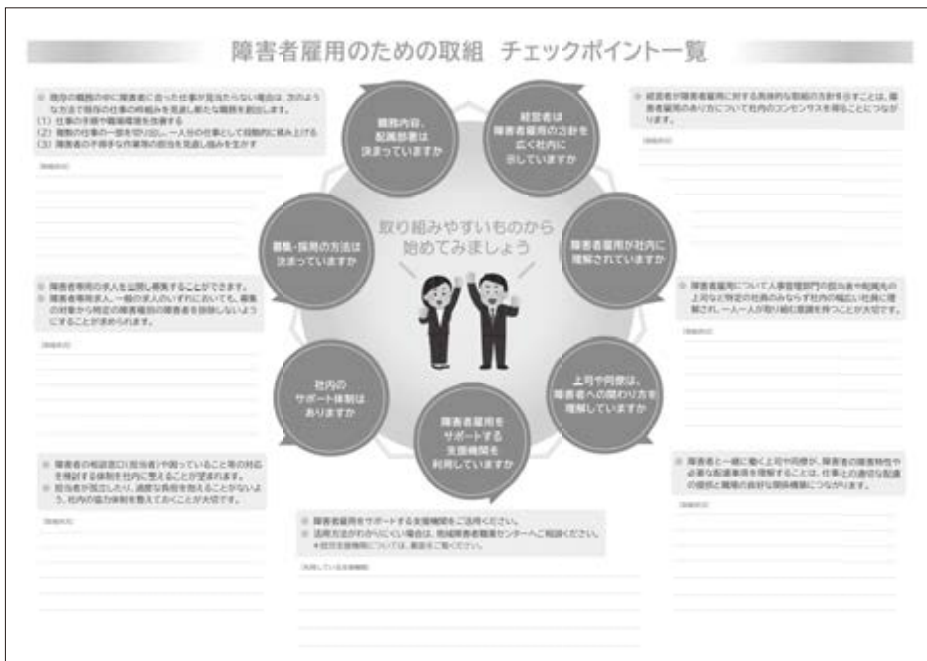
利用者の声

- ・実際に障害者を雇用して職務の切り出し方に悩んでいる企業へのアドバイスとして参考になった。
- ・支援機関が企業から相談を受けた際に、企業から聞き取った内容や支援機関が提案した支援内容を書き取ることで、これまでの取り組みや今後の支援が視覚的にわかりやすくなり、共有しやすかった。
- ・これから障害者雇用に取り組む企

業にとって、取り組む項目がわかりやすく理解が深まりやすい。

関連する研究成果

調査研究報告書No.163「障害者雇用及び雇用継続において事業主が抱える課題の把握方法及び提案型事業主支援の方法に関する研究」



障害者雇用のための取組 チェックポイント一覧

「障害者雇用のためのサポートツール」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai74.html>



②「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」 (2019年刊行)



特徴

合理的配慮提供のための基本的理解と配慮事例を一覧にしており、障害特性等をふまえた合理的配慮について学習できます。また、企業調査から得られた合理的配慮提供の実践事例についても障害種別に掲載しており、合理的配慮を提供する際の参考として、企業をはじめ支援機関等でも活用いただけます。

利用者の声

・精神障害者に小休止と休憩スペースの設定を配慮として導入したいが、精神障害者だけ特

別扱いにならないかと対応に悩んでいた企業に提供したところ、内容が具体的でわかりやすかったとの感想があり、その後、社内体制の整備、合理的配慮の提供につながった。

精神障害

心身が疲れやすいので、短時間勤務からはじめ、体力の回復状況を見ながら徐々に延長するとよいでしょう。職場で日常的に眠ることができ、信頼関係を築くことのできる援助担当者を決めておくことも大切です。判断・責任などの精神的プレッシャーに弱い場合には、当初は安全なストレスレベルから始めます。工夫・応用が苦手なことがあるので、作業の流れや手順を決めるとよいでしょう。通院・服薬の遵守に配慮することが必要です。必要に応じて医療機関や支援機関と連携してサポートすることも大切です。

発達障害

いくつかの対応方法例として、職場において確実に守るべきルールは、文章やメモにして具体的に示す（図示など）、上司や同僚に対する接し方については、それぞれの役割を明示し、モデルを示すなどの方法があります。作業の優先順位については、メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップする方法が有効です（わからないときは、優先順位の指示を上司に求める）。変化に対する不安を軽減するには、作業時間・工程をあらかじめ確定し伝える（残業や納期の変更は早めに指示する）、メモをとって復唱させるといった方法が挙げられます。

障害特性をふまえた配慮事項

調査研究報告書 No.143 「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」

関連する研究成果

○精神障害

勤務時間、勤務形態、休暇といった勤務に関することや、コミュニケーション、業務指示、職場環境に関することが支障の内容として多く挙げられました。勤務に関することは、面接時に把握することが多い傾向が見られ、短時間勤務や、休憩回数の増加など、通常の勤務体系とは異なる形で対応が行われていました。また、当初は短時間勤務を行っていても、慣れてきたら勤務日数や勤務時間を増やしている事例がみられるのも、精神障害者に特徴的でした。

表9 精神障害者に対する採用後の合理的配慮提供例

支障の内容	対応の結果	機会	対応企業企業属性	
			規模	業種
勤務時間	週5日連続勤務に対する不安がある	①	50-99人	サービス
	疲労しやすい	①	300-999人	サービス
	長時間勤務だとストレスがかかってしまう	①	1,000人～	医療、福祉
	業務中体調が悪くなった時に休憩をとれるようにした	②	100-299人	医療、福祉

合理的配慮の提供事例

「合理的配慮提供のポイントと企業実践事例」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai58.html>



③「事例からみた中高年齢障害者に対する職業生活再設計のポイント」(2021年刊行)



特徴

在職障害者が中高年齢（45歳以上）になったことによる、障害そのものへの影響や環境等の変化に対して、雇用する企業が行う職業生活の再設計にかかる支援・配慮や、中高年齢障害者に対して企業が行う配慮の状況に関する1200社以上の企業からのアンケート結果、企業における具体的な取組み事例を紹介し、支援のポイントを示しています。

利用者の声

・従業員の高齢化にともなう職務の見直しや評価の仕方等について検討している特例子会社に提供し、他社の取組み事例を参考にさせていただいた。

関連する研究成果

調査研究報告書 No.159 「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」

事例から導かれた職業生活再設計のポイント

- Point 仕事に対するモチベーションの維持**
加齢に伴い、障害の進行や中途障害による仕事内容の変化、生活環境の変化、人間関係の維持等の課題は顕著性があるものの、労働意欲への利りの影響は共通していません。よって、労働意欲が低下した時期があっても、中高年齢障害者が働き続けたいという意思を維持しているように、中高年齢障害者が在職する企業は、中高年齢障害者との関係は良好な状況が大切であると考えられます。
一方で、老後の生活の進捗も顕著性があると想定されます。自分なりのライフプランをどのように描くか、そのために、本人や家族の主体的な情報収集に加え、中高年齢障害者が在職する企業は、中高年齢障害者に対する医療、福祉、介護などの生活関連の幅広い情報提供の提供、本人の意思を尊重し気持ちよく、外部機関への働きかけを高い意識で行うことが大切です。
- Point 仕事内容の工夫の推進**
障害種別を通して配慮を行っても残存する割合が高い課題のクラスターの一つであった「職業的基礎能力」の削減に対して、在職する中高年齢障害者の障害状況の変化や課題の顕在化により、今までできていた仕事内容の工夫を更に一歩進めたいというニーズも想定できます。事例等から、中高年齢障害者が在職する企業は、仕事内容の変更、体力低下や移動能力の変化に対応した在宅勤務の導入や本人の能力に応じた勤務時間の短縮、社内研修の実施による職場での定着とスキルアップの促進等により対応していることを確認しました。その際、目標管理シート等を活用した職務内容の改善の促進、障害種別を踏まえた工夫の活用や作業手順の見直し等による補充手段の工夫が行われていることを確認しています。仕事内容の工夫は、職業生活再設計（ジョブコーチ）の専門知識による支援が期待できますが、企業は職能開発促進の配慮や外部の職業リハビリテーション機関等に配慮されている職場環境改善との連携、福祉施設における必要支援の活用等による効果的な支援を検討していただくことも考えられます。
- Point 健康管理の充実**
中高年齢者に対して、加齢を踏まえた健康管理が重要で、中高年齢障害者に対して、障害状況の変化等の可能性があるため、さらにきめ細かい対応が求められると考えられます。その対応として企業は、本人の情報収集や追加的な特性を踏まえたストレスチェック等の実施及び結果のフィードバック、企業健康への学習研修、健康指導により評価した場合の医療機関及び職場障害者職業センター等における職場健康管理の活用等を検討していただくことも考えられます。
- Point 外部機関の活用**
中高年齢障害者が在職する企業は、障害状況等に応じて様々な配慮を行っており、働き続けたいという障害者本人の意思を尊重して、柔軟な対応の対応、職業生活の継続につながる支援を進めてきていることを確認しました。企業や関係機関との対応は、アンケート調査結果から自社内の取組みが中心となっていたことが、事例から外部機関を積極的に活用することで配慮の提供や課題の改善に加えていることを確認しています。一方で、外部機関の活用や相談を行っている企業においては、在職している中高年齢障害者の職場環境が安定している可能性があるものの、応じて中高年齢障害者の職業生活再設計への関わりへの関わりが弱くなっていく可能性があるかもしれません。協力してくれる機関が限られてくることから早急な対応が必要とあります。外部の専門機関、専門職の存在自体を知らない、またわからないために利用に繋がらないこともあるでしょう。全国に様々な外部機関がありますので、困ったらずららと相談していただくことが大切であると考えられます。

事例から導かれた職業生活再設計のポイント

No.4 外部機関を探し、外部機関の協力を得た支援による課題改善

企業製品加工（障害者50人未満）
専任障害者数1人（2019年）

目標から中小企業に共通する課題である人材確保に配慮している。モノづくりの仕事であり、社内外の人のつながりは重要視している。本人は、社内外に円滑な人間関係を維持しているが、一方で、本人と相手の双方が苦手意識を持っている者もいるが、つながりを大切にする中で、社内でワークレムが生じても、両者の理解を得られるようにしている。

中高年齢障害者の課題

「もの忘れ」の業務への影響（関連障害者 53歳）
経歴：CAO/CAMの技術を持っており担当していたが、仕事でミスあり、自分に向いていないのではと考えてしまった。現在は機械作業をしている。もの忘れがあることを自覚しており、時間や優先順位をつけることで課題と察している。

課題	項目
1 職場を必要とし、一人でできる仕事をするようになること	1 職場での役割を明確にする
2 自分自身の強みを活かすこと	2 職場での役割を明確にする
3 職場での役割を明確にすること	3 職場での役割を明確にする
4 職場での役割を明確にすること	4 職場での役割を明確にする
5 職場での役割を明確にすること	5 職場での役割を明確にする

企業の実施する職業生活再設計

- 仕事に対するモチベーションの維持**
専任人材であるため、今後も配慮を工夫していきたいと考えており、待遇は維持しながら安定してできる職場内での変更を行った。
- 仕事内容の工夫の推進**
本人に依頼したことと同様のやり方を押し出し、作業の文化化、作業を行う際の確認、品質管理への業務定着、個人面談の実施等、積極的に対応している。
- 健康管理の充実**
企業が「もの忘れ」の要因について、地域障害者職業センターによる相談を通して、専門機関における医療機関の診断や学習研修の活用等ができるようにした。
- 外部機関の活用**
相談できる場所がないか、いろいろと調べて地域障害者職業センターに相談した。

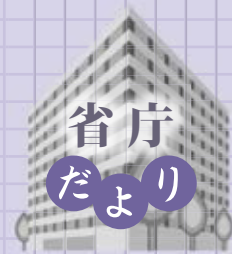
企業における取組み事例

「事例からみた中高年齢障害者に対する職業生活再設計のポイント」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai73.html>



ご紹介した各マニュアルは、障害者職業総合センター（NIVR）ホームページよりダウンロード可能です。
 また、在庫のある冊子については、無料（※）でご提供できますので、ご希望の方は右記までご連絡ください。
 （※部数によっては送料をご負担いただく場合がございます）

◆お問合せ先◆
 障害者職業総合センター
 研究企画部企画調整室
 TEL：043（297）9034
 E-mail：kikakubu@jeed.go.jp



令和5年 障害者雇用状況の集計結果①

(令和5年6月1日)

厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課

厚生労働省では、障害者雇用促進法に基づいて、障害者の雇用義務がある事業主などから、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者および精神障害者の雇用状況について報告を求めています。令和5年6月1日現在における同報告を集計し、その結果をとりまとめました。その一部を抜粋して、今号と次号にて掲載します。

1 ポイント

■民間企業(法定雇用率2・3%)

○雇用障害者数64万2178・0人、実雇用率2・33%と、ともに過去最高を更新

○法定雇用率達成企業の割合は50・1%

■公的機関(同2・6%、都道府県などの教育委員会は2・5%)

○国・雇用障害者数9940・0人

実雇用率2・92%

○都道府県・雇用障害者数1万627・5人

実雇用率2・96%

○市町村・雇用障害者数3万5611・5人

実雇用率2・63%

○教育委員会・雇用障害者数1万6999・0人

実雇用率2・34%

■独立行政法人など(同2・6%)

○雇用障害者数1万2879・5人

実雇用率2・76%

2 民間企業における雇用状況

○雇用されている障害者の数、実雇用率(第1表)

民間企業(43・5人以上規模の企業・法定雇用率2・3%)に雇用されている障害者の数は64万2178・0人で、20年連続で過去最高となった。

雇用者のうち、身体障害者は36万157・5人、知的障害者は15万1722・5人、精神障害者は13万298・0人と、いずれも前年より増加した。

実雇用率は、12年連続で過去最高の2・33%となり、初めて実雇用率が報告時点の法定雇用率を上回った。一方、法定雇用率達成企業の割合は50・1%であった。

◎企業規模別の状況(第2表)

企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、43・5未満で12万2195・0人、3000未満で5万4084・5人、5000未満で7万3435・5人、10000人以上で32万2160・5人と、すべての企業規模で前年より増加した。

実雇用率は、企業規模別にみると、43・5未満で1・95%、1000未満で2・15%、3000未満で2・36%、10000人以上で2・55%となり、すべての企業規模で前年より増加した。なお、5000未満、10000人以上規模企業が法定雇用率を上回っている。

法定雇用率達成企業の割合は、企業規模別にみると、43・5未満で47・2%、1000未満で53・3%、3000未満で46・9%、5000未満で10000未満で52・4%、10000人以上で67・5%となり、すべての企業規模で前年より増加した。

※本誌では通常西暦で表記していますが、この記事では元号で表記しています

省庁だより

【第1表】民間企業における雇用状況（法定雇用率2.3%）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数（注1）	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E ÷ ② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合	
			A . 重度身体障害者及び重度知的障害者（注3）	B . 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者（注3）	C . 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者（注3）（注4）	D . 重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者（注3）（注5）	E . 計 A × 2 + B + C + D × 0.5（注2）				F . うち新規雇用分（注6）
民間企業	企業 108,202 (107,691)	人 27,523,661.0 (27,281,606.5)	人 127,318 (125,433)	人 17,553 (17,969)	人 350,061 (317,201)	人 39,856 (55,844)	人 642,178.0 (613,958.0)	人 63,557.5 (58,855.0)	% 2.33 (2.25)	企業 54,239 (52,007)	% 50.1 (48.3)

- 注1 ②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数（身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数）を除いた労働者数である。
- 注2 ③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- 注3 A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
- 注4 C欄の精神障害者には、精神障害者であるすべての短時間労働者を含む。
- 注5 D欄の令和4年の数値は、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者を含む。
- 注6 F欄の「うち新規雇用分」は、令和4年6月2日から令和5年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- 注7 ()内は令和4年6月1日現在の数値である。

【第2表】民間企業における企業規模別の障害者の雇用状況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数（注1）	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E ÷ ② ×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合	
			A . 重度身体障害者及び重度知的障害者（注3）	B . 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者（注3）	C . 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者（注3）（注4）	D . 重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者（注3）（注5）	E . 計 A × 2 + B + C + D × 0.5（注2）				F . うち新規雇用分（注6）
規模計	企業 108,202 (107,691)	人 27,523,661.0 (27,281,606.5)	人 127,318 (125,433)	人 17,553 (17,969)	人 350,061 (317,201)	人 39,856 (55,844)	人 642,178.0 (613,958.0)	人 63,557.5 (58,855.0)	% 2.33 (2.25)	企業 54,239 (52,007)	% 50.1 (48.3)
43.5～100人未満	55,929 (55,602)	3,611,353.0 (3,590,481.0)	11,150 (10,829)	3,445 (3,547)	40,128 (34,342)	8,859 (12,908)	70,302.5 (66,001.0)	8,480.5 (7,783.5)	1.95 (1.84)	26,372 (25,460)	47.2 (45.8)
100～300人未満	36,926 (36,824)	5,685,618.5 (5,676,389.5)	22,043 (21,935)	4,742 (4,931)	68,421 (61,729)	9,892 (14,520)	122,195.0 (117,790.0)	13,886.0 (13,018.0)	2.15 (2.08)	19,684 (19,052)	53.3 (51.7)
300～500人未満	7,025 (7,012)	2,481,809.5 (2,480,599.5)	10,689 (10,591)	1,667 (1,753)	29,367 (26,963)	3,345 (4,683)	54,084.5 (52,239.5)	5,485.5 (5,450.5)	2.18 (2.11)	3,295 (3,079)	46.9 (43.9)
500～1,000人未満	4,825 (4,778)	3,110,460.0 (3,068,651.0)	14,609 (14,279)	1,975 (1,946)	40,230 (36,150)	4,025 (5,443)	73,435.5 (69,375.5)	8,136.0 (7,170.0)	2.36 (2.26)	2,527 (2,257)	52.4 (47.2)
1,000人以上	3,497 (3,475)	12,634,420.0 (12,465,485.5)	68,827 (67,799)	5,724 (5,792)	171,915 (158,017)	13,735 (18,290)	322,160.5 (308,552.0)	27,569.5 (25,433.0)	2.55 (2.48)	2,361 (2,159)	67.5 (62.1)

注 第1表と同じ

諸外国における 障害者就労支援の近年の動向

「障害、仕事、支援の捉え方の転換」

障害者職業総合センター研究部門 社会的支援部門

1 はじめに

わが国の障害者就労支援は最近の数十年で大きく発展し、それまで一般就業が困難であった多くの障害者の就労可能性が拡大しています。その一方で、障害者手帳を所持していないが就労支援を必要とする精神障害・発達障害者、難病患者等への対応、障害者雇用の量的増加だけでなく障害者の労働の権利や持続的な企業経営等を含む障害者雇用の質の向上、さらに、医療・福祉・教育等の関係分野との密接な連携を含む高度な支援のための地域支援体制の構築や専門人材の育成等の今後の課題も山積しています。

このようなわが国が抱える課題について諸外国の対応を調査したところ、以下に示すように、諸外国でも共通点が多いことが明らかにになり、各国での知見やノウハウの蓄積や国際的な情報共有の進展による一定の動向を確認できました。

障害者就労支援は、障害や疾病等にかかわらず誰もが仕事で活躍しやすい職場づくりや社会づくりの取組みとして大きく転換する動向にあり、

2 幅広い「障害者」の労働の権利の保障

新たな取組みが発展しています。

諸外国の法定障害者雇用率は、ドイツで5%、フランスで6%、アメリカで連邦政府と契約する企業に求められる雇用目標が7%と高い水準に設定されています。これは「障害者」を福祉制度の対象範囲よりも幅広く捉え、就労支援の対象としていることも一因です。障害を人間の多様性の一つとして捉え、障害や疾病、失調等の存在やその程度にかかわらず、すべての人の人権や社会参加の保障を重視する考え方は、障害者権利条約にも沿ったものです（図1）。

これを単なる理念に止めない現実的な取組みとしては、まず、知的障害、精神障害、重複障害等の従来は最も一般就業が困難と考えられてきた障害者に対する効果的な就労支援のあり方（個別的に活躍できる仕事へのマッチングや職場の合理的配慮の確保、就職後の医療や生活面も含めた継続的な地域支援等）の明確化と普及があります。また、より軽度の障害で福祉制度

3 誰もが働きやすい 企業経営や雇用管理

企業経営の観点から、誰もが個性を尊重され

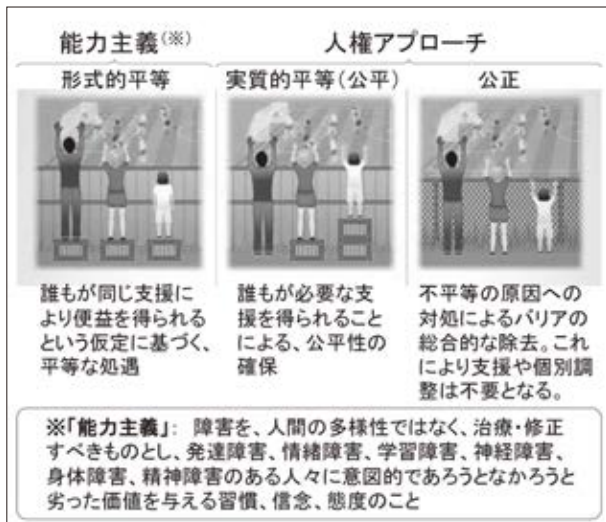


図1 障害者権利条約の人権アプローチに基づく障害の捉え方 (注)

の対象でなかったり、障害者差別等をおそれて合理的配慮が必要でも職場に開示していなかったりして、就労困難性を経験している人たちが支援対象とすることが重視されています。そして、アメリカやドイツでは、多様な障害や疾病について詳細な合理的配慮や専門支援の情報提供や支援が行われています。さらに、「障害者」の一般的認識について、「仕事で活躍するために、社会的バリアの除去や理解や個別調整等が必要な人たちがあり、理解や個別調整等があれば活躍できる」ことについて積極的な啓発が進められています。

(注) 国連障害者権利委員会の2022年の「障害者の労働と雇用の権利に関する一般意見第8号」第2章における、障害者権利条約に適合した障害の捉え方としての障害の人権アプローチを、能力主義的アプローチと対比させる考え方の図示。「調査研究報告書No.169」第I部第3章第2節 (p.80) 参照。能力主義の定義はCrispino等、2020。図はInteraction Institute for Social Change | Artist: Angus Maguireのオリジナルのオンラインでの改変版の一つ。

表 アメリカにおけるインクルーシブな企業経営のあり方の基本的枠組み

基本的枠組み	ポイント
インクルーシブなビジネス文化	すべての従業員（障害のある従業員を含む）の価値が認められ尊敬される企業環境づくりへの全社的取り組み
アウトリーチと採用	地域の障害関係団体や支援者との協力関係の構築
人材獲得と維持	障害にかかわらず幅広い人材プールからの最も適任の人材の採用
合理的配慮	合理的配慮を問題予防や生産性確保のために効果的に実施
企業内外のコミュニケーション	自社の魅力を高める好事例の外部発信。社内広報等での自社内での理解促進
アクセシブルな情報通信技術	社内の情報通信技術、Web等をアクセシブルにすること
説明責任と継続的改善制度	すべての管理者や従業員への障害に関する研修訓練。担当責任者、数値モニタリング、継続的改善等のシステム化

(米国EARN、2016)

能力を発揮できる職場づくりが重視される社会的動向をふまえ、障害者雇用を優秀な人材確保の手段として、合理的配慮提供を生産性向上のための業務として位置づける動向があります。例えば、世界的な企業でニューロ・ダイバーシティという取組みが企業の競争力向上のために重視され成果を上げています。これは、高学歴で能力が高いにもかかわらず発達障害の特性のために就職が困難な人々を採用するために業務上必要な人材の定義を見直し、活躍してもらいやすい柔軟な個別調整を行うものです。また、アメリカでは、持続的な企業経営のあり方として、基本的枠組み(表)や「DEI(障害公正指標)」がつくられ、多くの企業が毎年自己評価するとともに、ほかの企業との比較による業務改善のためのベンチマークにもなっています。また、イギリスでは、国が主導して「障害に自信のある」企業という取組みとして、初

心者企業、進んだ企業、他の企業を指導できるリーダー企業、三つのレベルに分けて企業の取組みの底上げとさらなる発展を図っています。一方、ドイツやフランスでは、福祉的意義を有する「社会的企業」が、より収益性の高い業種に取り組みとともに、障害者雇用の上限を50%や70%等に設定してより健常者と一緒に働く企業とする動向もあります。そのほか、アメリカでは、わが国の地域障害者職業センターのモデルである職業リハビリテーション機関が企業との対話を進め、多様な障害者が活躍できる仕事とのマッチングや雇用管理等についての専門支援を全米ネットワークにより提供し、自らを企業経営にも資するビジネスサービスと位置づけるようになっていきます。

4 障害や疾病と両立できる職業生活の支援

障害者就労支援は、医療、生活、教育、雇用等の多分野の専門性の総合による高度なものとなっています(イギリスの例・図2)。これに対応するため、保健医療、産業保健、社会保障、就労支援等の関係制度・サービスが個別支援ニーズに柔軟かつ総合的に対応することが重視され、各地域での分野を超えた連携体制の検討や覚書等の作成等が体系的に取り組みされています。また、アメリカでは、精神科医療の専門職が効果的な就労支援に取り組みするような制度・サービスや人材育成の変革や、教育分野から就労への移行支援のための変革が進められています。

このように、障害者就労支援が社会全体の取

組みとなっていくなかで、アメリカでは、あらためて障害者就労支援の中核的な専門性が明確にされ、専門職の人材育成のための専門研修や資格認定の取組みも進められています。

5 おわりに

諸外国での障害者就労支援の大きな転換の背景には、多様な個性の尊重を求める労働のあり方の変化、慢性疾患の増加や労働人口の高齢化等への全社会的な課題への対応があります。当センター「調査研究報告書No.169 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」(※)では、そのような諸外国の取組みについて、ここで紹介したものの詳細や、それ以外のものも多くまとめています。

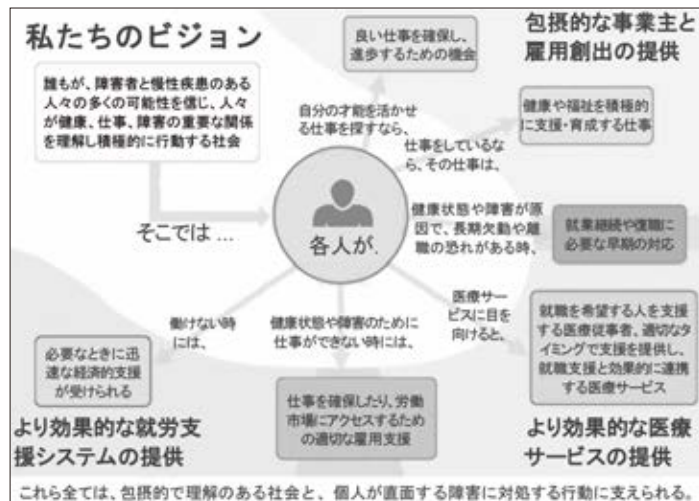


図2 イギリスにおける障害者雇用促進への社会的取組 (英国労働年金省&健康省：生活の改善：仕事・健康・障害の未来、2017年11月)

※「調査研究報告書No.169」は、下記ホームページからご覧いただけます。
<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku169.html>

◇お問合せ先：研究企画部企画調整室 (TEL: 043-297-9067 E-mail: kikakubu@jeed.go.jp)



月号	項目	【執筆者】 / <取材先>タイトル
2023年10月号 (2025年6)	この人を訪ねて	<株式会社パウハウス 代表取締役、まちごと美術館cotocoto 館長 肥田野正明さん>街なかの障害者アートがつくる共生社会
	職場ルポ	<有限会社鹿屋電子工業>「可能性を限定しない」社訓のもと、働く意欲を戦力に
	クローズアップ	障害者雇用担当者のモチベーションアップ 第3回 ～障害者雇用担当者座談会(後編)～
	JEEDインフォメーション	「障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金」の活用事例/国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター訓練生募集のお知らせ
	グラフィア	<有限会社ローズリー資源>地域のリサイクルをになう
	エッセイ	【日本相談支援専門員協会 顧問 福岡寿】相談員の苦悩と心得 第2回
	編集委員が行く	【諏訪田克彦】<株式会社ナリスコスメティックフロンティア>for others 人様のために
省庁だより	[厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課]ハローワークを通じた「障害者の就職件数」がコロナ禍以前の水準に向けさらに改善 -令和4年度 障害者の職業紹介状況等-	
研究開発レポート	テレワークに関する障害者のニーズ等実態調査	
2023年11月号 (2025年7)	メダリストを訪ねて	第1回<第10回国際アビリンピック歯科技工種目金メダリスト 中川直樹さん>仕事とアビリンピックで「挑戦を楽しむ」人生に
	JEEDインフォメーション	第43回全国アビリンピック開催のお知らせ/令和5年度職業リハビリテーションに関する研修のご案内/「障害者雇用事例リファレンスサービス」を活用して本誌「働く広場」の掲載記事が深めます!
	職場ルポ	<西精工株式会社>ともに働き成長する、ものづくりの現場
	グラフィア	<栗田アルミ工業株式会社>高精度な「ものづくり」を支える
	エッセイ	【日本相談支援専門員協会 顧問 福岡寿】相談員の苦悩と心得 第3回
	編集委員が行く	【松為信雄】<株式会社加藤えのき、みやざき障害者就業・生活支援センター、宮崎障害者職業センター>障害者が働き続けることを支える支援ネットワーク
	クローズアップ	障害者雇用担当者のモチベーションアップ 最終回 ～障害のある人と向き合い、ともに成長する～
研究開発レポート	発達障害のある学生に対する大学等と就労支援機関との連携による就労支援の現状と課題に関する調査研究	
2023年12月号 (2025年8)	私のひとこと	【大阪・京都こころの発達研究所 葉 代表 浜内彩乃さん】自分の正しさを手放すことで得られる信頼
	職場ルポ	<特定医療法人財団博愛会>医療・介護の現場を支える“ケアメイト”
	研究開発レポート	就労支援機関における人材育成の現状・課題と就労支援力向上のポイント
	JEEDインフォメーション	障害者雇用を進める事業主のみならず、就労支援機器をご活用ください! / 障害者雇用のためのマニュアル・好事例集などのご案内 / JEEDメールマガジン(登録無料)新規登録者募集中!!
	グラフィア	<有限会社ココ・ファーム・ワイナリー>得意を活かしてワインづくりにたずさわる
	エッセイ	【日本相談支援専門員協会 顧問 福岡寿】相談員の苦悩と心得 第4回
	編集委員が行く	【金塚たかし】<株式会社共同物流サービス、医療法人清照会障害者就業・生活支援センターみなと、障害者就労移行支援事業所わくみなと>「人を大切に会社」への変化 さらなる障害者雇用へ
省庁だより	[内閣府] 令和5年版 障害者白書概要	
2024年1月号 (2025年9)	リーダーズトーク	第7回<三菱商事株式会社 人事部健康推進・DE&Iチーム 障がい者雇用担当(前三菱商事太陽株式会社 代表取締役社長) 福元邦雄さん>企業に求められる「雇用準備性」
	職場ルポ	<株式会社キューサイファーム島根>農業・化学肥料不使用栽培の農場で、戦力として働く
	JEEDインフォメーション	令和6年度「障害者雇用納付金」申告および「障害者雇用調整金」等申請のお知らせ / 障害者雇用納付金関係業務調査のご案内 / 障害者雇用納付金制度を支える仕組みです / 障害者雇用支援人材ネットワーク事業のご案内 / 障害者雇用の専門家が企業のみならずを支援します～
	グラフィア	<株式会社中野製麺>地域の食文化を支える
	エッセイ	【日本相談支援専門員協会 顧問 福岡寿】相談員の苦悩と心得 最終回
	編集委員が行く	【金井渉】<学校法人名古屋学園 名古屋情報専門学校>専修学校での障がい者の受入れ、教育、就職への取り組み
	クローズアップ	障害のある人とスポーツ 第1回 ～パラスポーツの歴史と概要～
研究開発レポート	気分障害等の精神疾患で休職中の方のための仕事の取り組み方と働き方のセルフマネジメント支援	
2024年2月号 (2025年10)	特集	グラフィア アビリンピックルポ 第43回 全国アビリンピック 入賞者一覧
	メダリストを訪ねて	第2回<第10回国際アビリンピック英文ワープロ種目銀メダリスト・特別賞受賞 佐藤翔悟さん>挑戦の10年「努力する大切さ」自分のものに
	JEEDインフォメーション	令和6年度「障害者雇用納付金」申告および「障害者雇用調整金」等申請のお知らせ
	エッセイ	【日本点字図書館 会長 田中徹二】印象深い海外の視覚障害者 第1回 アンゲリーカ・ドクヴィッツ(ドイツ)
	編集委員が行く	【菊地一文】<京都市立東山総合支援学校>特別支援学校におけるキャリア教育の推進による成果
	省庁だより	[農林水産省 農村振興局 都市農村交流課]農福連携の推進について
	私のひとこと	【京都大学 学生総合支援機構 障害学生支援部門 准教授、チーフコーディネーター 村田淳さん】障害のある学生の社会進出を見守る支援～高等教育機関における支援の実践から～
職場ルポ	<株式会社白青舎、国立職業リハビリテーションセンター>職業訓練を積んだ人材採用、定着と戦力化へ	
クローズアップ	障害のある人とスポーツ 第2回 ～パラアスリートを支える職場～	
JEEDインフォメーション	職業センターで開発した支援技法をご紹介します / 「読者アンケート」結果発表!!	
グラフィア	<株式会社いよぎんChallenge&Smile>伝統工芸のにない手	
エッセイ	【日本点字図書館 会長 田中徹二】印象深い海外の視覚障害者 第2回 ペドロ・スリータ(スペイン)	
特別企画	企業のみならずにおすすめるマニュアルのご紹介 ～法定雇用率の引上げや「雇用の質」の向上に向けて～	
省庁だより	[厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課]令和5年 障害者雇用状況の集計結果①	
研究開発レポート	諸外国における障害者就労支援の近年の動向 ～障害、仕事、支援の捉え方の転換～	

『働く広場』記事索引

本誌2023年4月号から今号までの記事一覧です。記事はJEEDホームページからご覧になれます。

働く広場 バックナンバー

検索



月号	項目	【執筆者】 / <取材先>タイトル
2023年4月号 (0455)	この人を訪ねて	<「あうわ」視覚障害者の働くを考える会 代表 林由美子さん>視覚障害者になって初めて気づいたこと
	職場ルポ	<リコーエスポアール株式会社>当事者目線のていねいな準備で、製造ラインの一角もになる
	クローズアップ	障害者職業能力開発校の活用術 ～社員個々の能力を発揮して活躍してもらうには～ 第1回
	JEEDインフォメーション	令和5年度 障害者雇用納付金制度に基づく申告申請が令和5年4月1日から始まります/事業主のみなさまへ 障害者雇用納付金 電子申告申請システムが令和5年度申告申請から新しくなります
	グラフィア	<NPO法人みのり 領家グリーンゲイブルズ>コーヒー豆の「声」を聞き分ける焙煎チーム
	エッセイ	【忍足亜希子】ろう者である想い 第1回 ～子どものころから思い描いた夢～
	編集委員が行く	【平岡典子】<堀江車輛電装株式会社>障がい者雇用にかかわる社会課題に挑む ～鉄道車両メンテナンス会社の挑戦～
省庁だより	[厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課] 令和4年 障害者雇用状況の集計結果①	
研究開発レポート	第30回 職業リハビリテーション研究 実践発表会 Part1 特別講演「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地～超短時間で新しい働き方、テクノロジー活用、教育段階から労働社会への移行を例に～」	
2023年5月号 (0555)	私のひとこと	【手話通訳士 谷千春さん】手話を学んでみませんか
	職場ルポ	<ふぁみーゆツガコマ株式会社>一人ひとりを多能工化、専門機械の生産支える
	クローズアップ	障害者職業能力開発校の活用術 ～社員個々の能力を発揮して活躍してもらうには～ 第2回
	JEEDインフォメーション	国立職業リハビリテーションセンター 国立吉備高原職業リハビリテーションセンター 訓練生募集のお知らせ/令和5年度「地方アビリンピック」開催地一覧/作品募集 令和5年度 絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～
	グラフィア	<株式会社山ノ木>「一級家具製作技能士」の活躍
	エッセイ	【忍足亜希子】ろう者である想い 第2回 ～手話は言語～
	編集委員が行く	【八重田淳】<横浜国立大学教育学部附属特別支援学校>知的障害のある学生の学校から職場への移行支援
省庁だより	[厚生労働省 職業安定局 障害者雇用対策課] 令和4年 障害者雇用状況の集計結果②	
研究開発レポート	第30回 職業リハビリテーション研究 実践発表会 Part2 パネルディスカッション1「『同僚』のちよとした理解とサポートが力になる～障害のある社員が働きやすい職場づくりについて～」 Ⅱ「大学等における発達障害学生への連携支援について」	
2023年6月号 (0655)	特集	グラフィア
	アビリンピックルポ	第10回 国際アビリンピック フランス・メッセ大会2023
	JEEDインフォメーション	障害者雇用を進める事業主のみなさまへ 就労支援機器をご活用ください！
	エッセイ	【忍足亜希子】ろう者である想い 第3回 ～人生の転機～
	この人を訪ねて	<株式会社ePARA 代表取締役 加藤大貴さん>「eスポーツ」が障害者の就労機会を広げる
	編集委員が行く	【阪本文雄】<医療法人社団三愛会三船病院>精神科医療と一体化した就労支援で個別プログラムを設定し、就労へつなぐ
	省庁だより	[厚生労働省 職業安定局] 令和5年度 予算の概要 (障害者雇用施策関係部分の抜粋版)
研究開発レポート	障害等により配慮が必要な従業員の上司・同僚の意識に関する研究	
2023年7月号 (0755)	この人を訪ねて	<一般社団法人ラ・バルカグループ 代表 夏目浩次さん>「チョコレートな人々」が伝えてくれること
	職場ルポ	<フジコーポレーション株式会社>部品組立てから農作業まで柔軟にマッチング
	クローズアップ	障害者職業能力開発校の活用術 ～社員個々の能力を発揮して活躍してもらうには～ 最終回
	JEEDインフォメーション	令和5年度 就業支援実践研修のご案内/令和5年度「地方アビリンピック」開催地一覧/障害者職業総合センター職業センター 最新の成果物のご案内
	グラフィア	<大山乳業農業協同組合>「オペレーター」へのチャレンジ
	エッセイ	【忍足亜希子】ろう者である想い 第4回 ～ろう文化～
	編集委員が行く	【三嶋岐子】<有限会社ねば塾>120種類の石鯨 ～一人も取りこぼさない仕事づくりの実践～
省庁だより	[厚生労働省 障害保健福祉部] 令和5年度 障害保健福祉部予算の概要(1)	
研究開発レポート	発達障害者のワークシステム・サポートプログラム 発達障害者の強みを活かすための相談・支援ツールの開発	
2023年8月号 (0855)	私のひとこと	【NPO法人DDAC(発達障害をもつ大人の会) 代表 広野ゆいさん】発達障害者の就労・キャリアアップの現状と課題
	職場ルポ	<株式会社共同>「学び合う」共生を旨とし、だれもが働きやすい職場に
	クローズアップ	障害者雇用担当者のモチベーションアップ 第1回 ～悩みを聞いてもらうことの重要性～
	JEEDインフォメーション	「事例で見る」「動画で見る」『障害のある方への合理的配慮の提供』/2023(令和5)年度就業支援課題別セミナーのご案内
	グラフィア	<合資会社親湯温泉 創業大正十五年 蓼科 親湯温泉>老舗旅館を支える
	エッセイ	【忍足亜希子】ろう者である想い 最終回 ～今後の希望と開拓～
	編集委員が行く	【若林功】<株式会社スタックス、株式会社湘南ゼミナールオーシャン 宮崎台事業所>就労支援機関との連携を基にした企業の行う定着支援
省庁だより	[厚生労働省 障害保健福祉部] 令和5年度 障害保健福祉部予算の概要(2)	
研究開発レポート	就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究 -「就労支援のためのアセスメントシート」の開発-	
2023年9月号 (0955)	私のひとこと	【東洋大学 福祉社会デザイン学部 人間環境デザイン学科 教授 池田千登勢さん】福祉事業所の自主商品開発支援のあり方 ～インクルーシブデザイン・コラボレーションの効果～
	職場ルポ	<秋田ダイハツ販売株式会社>カーディーラーの現場を支える戦力として
	クローズアップ	障害者雇用担当者のモチベーションアップ 第2回 ～障害者雇用担当者座談会(前編)～
	JEEDインフォメーション	ご活用ください！ 障害者の職業訓練実践マニュアル/障害者職業訓練推進交流プラザのご案内
	グラフィア	令和5年度障害者雇用支援月間における絵画・写真コンテスト入賞作品「絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～」 「写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～」
	エッセイ	【日本相談支援専門員協会 顧問 福岡寿】相談員の苦悩と心得 第1回
	編集委員が行く	【大塚由紀子】<株式会社F&LCサポート、株式会社あきんどスシロー スシロー杭全店、スシロー難波アムザ店>必要とされている仕事でより多くの障害者の就業機会を創る
省庁だより	[文部科学省 初等中等教育局 特別支援教育課] 特別支援教育における就労支援の取組	
研究開発レポート	注意障害に対する学習カリキュラムの開発	

令和6年4月1日から障害者雇用納付金関係助成金が変わります！

New! 障害者雇用相談援助助成金の創設

整理
拡充

- 障害者作業施設設置等助成金・障害者介助等助成金の一部・職場適応援助者助成金について、加齢に伴って生ずる心身の変化により職場への適応が困難となった
中高年齢等障害者(35歳以上の方)の雇用継続を図る措置への助成を新設
- 障害者介助等助成金等において次の措置への助成を新設
 - ・ 障害者の雇用管理のために必要な専門職(医師または職業生活相談支援専門員)の配置または委嘱
 - ・ 障害者の職業能力の開発および向上のために必要な業務を担当する方(職業能力開発向上支援専門員)の配置または委嘱
 - ・ 障害者の介助の業務を行う方の資質の向上のための措置

共通
事項

助成金に共通する事項として対象となる「労働者」に**重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者**である特定短時間労働者(週の所定労働時間が10時間以上20時間未満)が加えられます。

〈お問合せ先〉障害者助成部 助成管理課 TEL:043-297-9504

詳細は、当機構(JEED)ホームページにて追って掲載しますのでご確認ください。



読者アンケートにご協力をお願いします！

*カメラで読み取ったリンク先が、https://krs.bz/jeed/m/hiroba_enqueteであることをご確認のうえアクセスしてください。

回答はこちらから→



次号予告

●私のひらび

東京大学大学院総合文化研究科教授の中澤公孝さんに、脳の再編の研究と、リハビリへの可能性などについて、「ご執筆いただきます。」

●職場ルポ

米菓製品製造業の株式会社マスヤ(三重県)を取材。研修に時間をかけ、主要な業務に従事できる仕組みなどについてレポートします。

●グラビア

介護施設などを運営する医療法人あすか会(奈良県)を訪問。その人に合った仕事を見つけるなど、働きやすい職場の工夫について紹介します。

●編集委員が行く

平岡典子編集委員が、株式会社マイナビパートナーズ(東京都)を訪問。発達障害のある社員のスキルアップや戦力化への取組みについて取材します。

働く広場

公式X(旧 Twitter)はこちら!

最新号発行のお知らせやコーナー紹介などをお届けします。



@JEED_hiroba

本誌購入方法

定期購読のほか、最新号やバックナンバーのご購入は、下記へお申し込みください。1冊からのご購入も受け付けています。

◆インターネットでのお申し込み

富士山マガジンサービス

検索

◆お電話、FAXでのお申し込み

株式会社広済堂ネクストまでご連絡ください。

TEL 03-5484-8821 FAX 03-5484-8822

編集委員

(五十音順)

株式会社FVP 代表取締役	大塚由紀子
トヨタグループ株式会社 管理部次長	金井 渉
NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク 副理事・統括施設長	金塚たかし
弘前大学教職大学院 教授	菊地 一文
岡山障害者文化芸術協会 代表理事	阪本文雄
武庫川女子大学 准教授	諏訪田克彦
サントリービバレッジソリューション株式会社 人事本部 副部長	平岡典子
神奈川県立保健福祉大学 名誉教授	松為信雄
有限会社まるみ 取締役社長	三鴨岐子
筑波大学大学院 教授	八重田 淳
常磐大学 准教授	若林 功

あなたの原稿をお待ちしています

- 声—障害者雇用にかかわるお考えやご意見、行事やできごとなどを500字以内で編集部(企画部情報公開広報課)まで。
- 発行—独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)
 発行人—企画部長 境 伸栄
 編集人—企画部次長 中上英二
 〒261-8558 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-2
 電話 043-213-6526(企画部情報公開広報課)
 ホームページ <https://www.jeed.go.jp> メールアドレス hiroba@jeed.go.jp
- 発売所—株式会社広済堂ネクスト
 〒105-8318 東京都港区芝浦1-2-3 シーバンスS館13階
 電話 03-5484-8821 FAX 03-5484-8822

働く広場

障害者と雇用

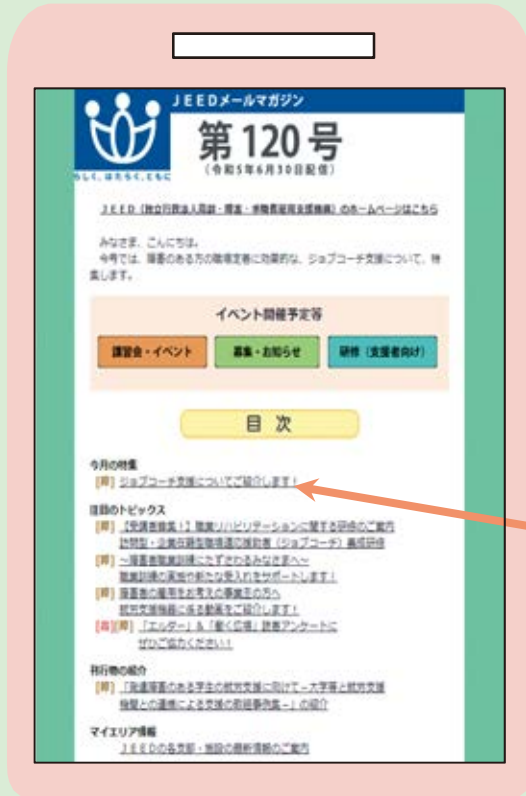
3月号

定価141円(本体129円+税) 送料別
令和6年2月25日発行
無断転載を禁ずる

・本誌に掲載した論文等で意見にわたる部分は、それぞれ筆者の個人的見解であることをお断りします。また、本誌では「障害」という表記を基本としていますが、執筆者・取材先の方針などから、ほかの表記とすることがあります。

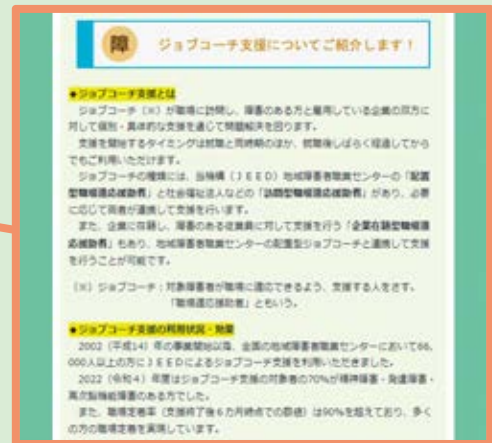
新規登録者募集中!!

当機構（JEED）では、JEEDが全国で実施する**高齢者**や**障害者**の**雇用支援**、**従業員の人材育成**（**職業能力開発**）などの情報を、毎月月末に配信しています。



主な特徴

- ◇毎号特集を組んでJEEDの業務内容を紹介
- ◆JEEDの制度やサービス内容がよくわかる
- ◇マイエリア情報で地元情報をチェック!
- ◆セミナーやイベント情報が満載

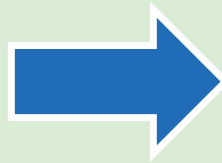


雇用管理や人材育成の「いま」「これから」を考える、
人事労務担当者や就労支援担当者のみなさま、**必読!**

障害のある従業員の新規・継続雇用…



定年延長・
廃止に
再雇用…




そのお悩みの
ヒント
見つかります!!



技能開発・向上の手段…

登録方法

JEED メールマガ で 検索 または から!



＼らしく、はたらく、ともに／



企画部 情報公開広報課(TEL:043-213-6215)

作品募集!

令和6年度

「絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～」 「写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～」

毎年9月1日～30日は、「障害者雇用支援月間」です。国民のみなさまに障害者雇用への理解と関心を深めていただけるよう、**障害のある児童・生徒や働く障害のある方々を主な対象に**「働くこと」をテーマとする「絵画コンテスト 働くすがた～今そして未来～」と、障害のある方の仕事をテーマとする「写真コンテスト 職場で輝く障害者～今その瞬間～」を実施します。厚生労働大臣賞受賞作品は、障害者雇用支援月間ポスターに使用し、全国のハローワークなどに掲示します。ここでは、令和5年度高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長賞受賞作品をご紹介します。

3/1(金)～
6/17(月)
締切・消印有効

詳しくはホームページの募集要項をご覧ください。
<https://www.jeed.go.jp/disability/activity/contest/index.html>
★過去のポスターや入賞作品などもご覧いただけます。

JEED 絵画写真 検索



【絵画コンテスト】 小学校の部
「赤いでんしゃのうてんしゅ」
大元 崇巨さん (福岡県)
福岡県立小倉聴覚特別支援学校4年



【絵画コンテスト】 中学校の部
「おいしいケーキを作るパティシエ」
香月 彩奈さん (福岡県)
福岡県立小倉聴覚特別支援学校1年



【絵画コンテスト】 高校・一般の部
「しいたけの収穫」
田澤 拓夢さん (山形県)



「写真コンテスト」
「キャップ・ラベル・ヨシ!!!」
佐藤 良さん (愛知県)
株式会社中西

お問合せ先

／らしく、はたらく、ともに／

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED)
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

障害者雇用開発推進部 雇用開発課

TEL 043-297-9515 Email tkkike@jeed.go.jp

写真コンテストは、プロのカメラマン以外の方であれば
どなたでもご応募いただけます。

シンボルキャラクター
“ピクチャノサウルス”
(かおはカメラ、つのは絵筆をイメージしています)



たくさんのご応募
お待ちしております。