



除外率設定業種における
障害者雇用事例集

—職場での工夫と配慮—



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

はじめに

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

2019年度から2020年度にかけて、「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」を実施いたしました。本調査研究では、除外率制度の対象となる業種の事業所に対する質問紙調査、企業へのヒアリング調査を実施し、同制度の対象となる業種における障害者雇用の実態を明らかにするとともに、事例の収集を行いました。

この事例集は、今回の調査で得られた7の事例についてまとめたものです。事例選択に当たっては、企業の業種や所在地域等に多様性が生じるよう努めました。

除外率制度の対象となる業種については、障害者の就業が一般的に難しいとされてきました。しかしながら、本事例集で紹介するように、各職場では様々な配慮や工夫が行われ、障害者の雇用は着実に推進されています。とはいえ、依然として厳しい状況にあることも事実です。具体的な配慮や工夫の実践例を含むこの事例集を、除外率制度の対象となる業種を含んだ多様な分野での障害者雇用の推進に向けて、ご活用いただければ幸いです。

最後に、ヒアリング調査にご協力いただいた各企業、そして関係者の皆様には心から感謝を申し上げます。

※各事例の内容は、2020年7月～10月時点のものです。

2021年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター 研究主幹

目次

障害者雇用率制度における除外率について	1
除外率設定業種及び除外率	2
事例1 株式会社ジェイエスケイ	3
事例2 社会医療法人生長会	5
事例3 株式会社そうけん	7
事例4 中部安全サービス保障株式会社	9
事例5 株式会社浜田運送	11
事例6 広島近鉄タクシー株式会社	13
事例7 社会福祉法人岩手県同胞援護会みたけ保育園	15

障害者雇用率制度における除外率について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している（現在の民間事業主の法定雇用率 = 2.3%）
 - 2 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（障害者の雇用義務を軽減）を設けていた。除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる**職種**の割合に応じて決められていた。
 - 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、2002 年法改正により、2004 年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている。
 - 4 2004 年4月と2010 年7月に、それぞれ、一律に 10 ポイントの引下げを実施した（現在の除外率は右ページの表参照）。
 - 5 除外率設定業種での障害者雇用の取組みは、就業が一般的に困難であると認められる職種とそれ以外の職種において推進されており、事例紹介においては、双方の取組みを紹介している。
- ※ 本事例集においては、就業が一般的に困難であると認められる職種のことを「対象職種」と記載する。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・ 非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。） ・ 倉庫業 ・ 船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・ 航空運輸業 ・ 国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。） 	5%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・ 水運業 ・ 窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・ その他の鉱業 	10%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 非鉄金属第一次製錬・精製業 ・ 貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。） 	15%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 建設業 ・ 鉄鋼業 ・ 道路貨物運送業 ・ 郵便業（信書便事業を含む。） 	20%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 港湾運送業 ・ 警備業 	25%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 鉄道業 ・ 医療業 ・ 高等教育機関 ・ 介護老人保健施設 	30%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 林業（狩猟業を除く。） 	35%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 金属鉱業 ・ 児童福祉事業 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。） 	45%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 石炭・亜炭鉱業 	50%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 道路旅客運送業 ・ 小学校 	55%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園 ・ 幼保連携型認定こども園 	60%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 船員等による船舶運航等の事業 	80%

(2010年7月)

<事例1> 株式会社ジェイエスケイ（警備業）

配置を工夫することで幅広い世代の障害者の活躍を後押し！ — 地域の安全安心を守る警備会社の取り組み —

キーワード

- ① 障害者の特性に合わせた職場に配置
- ② 上司や同僚からの声掛けの徹底
- ③ 障害のある高齢者に活躍の場を確保

要約

株式会社ジェイエスケイでは、現在3人の身体障害者が警備員として勤務している。体調を考慮した勤務スケジュールが組まれ、地域の安全・安心のために活躍している。特にカメラやセンサーを駆使した遠隔地の警備（機械警備）は、障害のある社員にとって従事しやすい活躍の場となっている。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- **本社所在地**：茨城県（県内外に複数の営業所を持つ）
- **事業内容**：施設警備、雑踏での警備、交通誘導警備、機械警備
- **従業員数**：約250名（うち約190名が対象職種である警備員として勤務）



2 障害者雇用の状況

- **障害者雇用数**：3名（身体障害）
 - 過去2年間の退職者の中には、精神障害のある社員も含まれていた。
- **対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況**
 - 警備業法第14条及び警備業法等の解釈運用基準等において、精神障害者は、業務を適正に遂行する能力を有することを診断書により確認することが求められている。同社では精神障害のある社員を採用する際には診断書を提出してもらい、面接の上で勤務可能かどうかを判断している。
- ① **施設警備業務・雑踏での警備業務・交通誘導警備業務**
 - 施設、工事現場、イベント会場等に警備員を派遣し、巡回、交通誘導等を行う。
 - 警備員の養成には、法令で定められた3日間の新任教育を行い、安全な業務遂行を行えるよう指導している。必要に応じて再教育を行うこともある。
- ② **機械警備業務**
 - 本社事務所にいる社員が、カメラやセンサーを活用し、遠隔で警備を行う。通報を受けた際や、センサーが異常を察知した際には、直ちに現場に駆けつける。
 - 現在は7、8名が機械警備を担当しており、2人体制で昼夜交代のシフトを組んで勤務している。

【Aさんの事例】

Aさんは71才、勤続年数は6年である。心臓機能障害のため心臓ペースメーカーを装着し、膀胱機能にも障害がある。身体障害者手帳1級を所持している。

高齢でもあるため、勤務日数を負担がかからない程度に制限しており、現在は週に2～3日程度の勤務となっている。

機械警備を担当しており、通報や異常信号の発報に備えるほか、事務作業も担当する。

【Bさんの事例】

Bさんは68才、勤続年数は1年である。左右の上肢及び体幹機能障害があり、身体障害者手帳2級を所持している。

県内営業所で交通誘導の警備員として勤務している。現在まで大きなトラブルなく働くことができています。

激しい動きが難しいため、負担がかからないような派遣先を選ぶように配慮している。ペアで業務に従事する先輩社員が声掛けをするなど、Bさんの様子に配慮している。

3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 対象職種における配慮・工夫

- 職場配置において体力面等を考慮している。一例として、身体障害のある社員を機械警備業務に配置している。
- 機械警備において、通報を受けたり異常を探知した際には現場へ駆けつける必要があるが、障害のある社員は駆けつけ業務ではなく、事務所での待機及び連絡調整の担当とするなどの配慮を行っている。
- 交通誘導などの現場は、障害者の体力等を考慮して、本人と話し合いながら決定している。
- 精神障害のある社員を雇用していた際には、業務遂行に関する配慮を行うことに加え、住居をはじめ生活面の相談に乗るなど、幅広いサポートを行っていた。

● 従業員全体に対する配慮・工夫

- 高齢者の多い警備員全般に対し、体力を考慮し勤務日数を減らす対応を行っている。
- 首を冷やすタオルやヘルメットの後ろに付ける直射日光を防ぐカバーを配布するなど、熱中症対策をはじめ、警備員の健康を守る対策も徹底している。

4 障害者雇用に関する今後の展望

同社では現在、警備員の増員を目指して、継続的に人材募集を行っている。高齢者も多く応募してくるため、定年としている65歳以上の新規採用も少なくない。80歳台で警備員として働く方もいる。

このような状況もあり、入社を希望する求職者については、**仮に障害があっても条件をクリアしていれば採用している。**

警備業は命を預かる仕事であるため、安全・安心を守れない人には任せられない。そのうえで、業務に支障がないならば障害者が警備業務に従事することは問題ないと考えている。

セントラルキッチンで知的障害者が活躍！ — 医療現場全体で障害者雇用を推進 —

キーワード

- ① 調理補助業務に障害者を多数採用
- ② 採用段階から始まるきめ細かい支援
- ③ 障害を共感力を高める要素としてポジティブに認識

要約

生長会では、医師や看護師といった専門職への障害者の採用は、求められた業務を遂行する専門的な能力があるかどうかで判断される。その上で、担当業務や勤務時間等に関する配慮を行っている。

一方、専門職種以外の障害者雇用も積極的に行っている。特にセントラルキッチンにおいては、知的障害などのある職員の活躍の場が確保され、支援機関との連携、事前実習の充実、リーダーの気配りなど、多様な取組みが行われている。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- **本部所在地**：大阪府
- **事業内容**：病院（4か所）、クリニック、看護学校等の運営
 - 運営する中で最大規模の病院は、病床数450を超え、常用雇用労働者数は1,000名を超える。
- **従業員数**：約4,000名（うち約1,800名が対象職種である医師、看護師として勤務）

2 障害者雇用の状況

- **障害者雇用数**：約50名（身体障害、知的障害など）
- **対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況**
 - 障害のある看護師2名は**外来業務に配置**されている。
 - 外来業務は病棟業務と異なり、患者の容体の急変、緊急の手術など、突発的に対応しなければならぬことは少ない。また**業務手順の見通し**が**つけやすい**と考えられている。

【Aさんの事例】

下肢機能障害のある医師Aさんについては、病院内での移動に問題はなく、医師として診療を続けている。

【Bさんの事例】

看護師のBさんは重度の内部障害があり、外来での業務を担当している。定期的な処置を受ける必要があるため、処置のある日は半日勤務、処置のない日は1日勤務となっている。

勤務時間や配置に関する配慮を受ける中、治療が必要となってから7年以上継続して勤務することができている。

【Cさんの事例】

視覚障害のある看護師Cさんは、視野欠損が大きく、広く周囲を見渡すことについて困難がある。

広範囲を動き回る必要が少なく、電子カルテへの看護記録の入力も少ない外来業務を担当している。視野のある範囲の視力は十分にあり、入力そのものに問題はない。

● 対象職種以外の業務内容と、従事している従業員の状況

- セントラルキッチンでは主に知的障害のある職員が多く勤務しており、30名を超える障害者が活躍している。
- セントラルキッチンは、生長会が運営する各病院の入院患者の食事を一括で調理する施設であり、1日に約8,000食の調理が行われている。



- セントラルキッチンの業務は、**工程がエリアごとに区切られているため、業務の切り出しが容易である**。また、標準化された繰り返し作業が多いため、知的障害があっても勤務しやすいと考えられている。
- このほかに各施設の事務部門でも障害のある職員が勤務している。



3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 対象職種における配慮・工夫

- 前述の通り、勤務時間や配置に関する配慮を行っている。

● 障害のある従業員全体に対する配慮・工夫

- セントラルキッチンを中心とした専門職以外の障害者雇用については、25年ほど前から力を入れて推進してきた。
- セントラルキッチンでは、衛生上の必要から、業務を開始する際に全身専用の服に着替えることになっている。また、エリアにより最大20度の寒暖差があり、体温調整が難しく体調を崩す場合もある。
- そのため、特に知的障害のある職員に対しては、職場のリーダーがこまめに声掛けをして、体調を確認し、休憩を促すなどの配慮をしている。
- 特別支援学校や障害者就業・生活支援センターと連携しており、採用前に施設見学や10日から2週間程度の職場実習を行っている。電車やバスを使っでの職場への通勤や勤務スケジュールを体験した上で、実際に勤務可能かを本人が判断できるようにしている。
- 車いすを使う事務職員のために利用しやすい駐車スペースを確保するなどの配慮をしている。

4 障害者雇用に関する今後の展望

同法人の障害者雇用においては、基本的に**求められる業務を遂行できるかを重視**しており、その力があれば、各部署の上司や人事担当者が、障害者として特別に意識することはない。

特に、看護師にとって障害があるということは、様々な症状のある患者の困難を慮る共感力を強くする要因にもなり得ると考えている。

対象職種以外の作業の切り出しをどう行うかが大きな課題である。清掃やリネンの洗濯などを障害者の業務として切り出すことも検討したが、作業量が膨大であるため、外注としている。

<事例3> 株式会社そうけん（建設業）

同僚と協力し技術力を生かす！ — 地元密着の建設会社の取組み —

キーワード

- ① 技術革新が障害者の労働環境改善に寄与
- ② 同僚と協力して安全に作業
- ③ 技術力を評価し活躍を後押し

要約

株式会社そうけんでは、2名の障害のある作業員が10年以上継続して勤務している。いずれも特別な配慮を必要としているわけではなく、周囲と協力しつつ安全に作業を遂行している。安全と効率性のために行われている新技術の導入は、障害のある作業員の労働環境の改善にも寄与していると考えられている。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- **本社所在地**：北海道
- **事業内容**：土木工事、建設工事、とび・土工工事等
- **従業員数**：約90名（うち18名が対象職種（建設用重機械の操作、起重機の運転又は玉掛けの作業を職務とする者＝以下「作業員」）として勤務）
- **備考**：地域に根差した企業として社会貢献活動に積極的に関わるほか、働き方改革も積極的に推進している。「北海道家庭教育サポート企業」、「北海道働き方改革推進企業」として、道庁から認証を受けている。



2 障害者雇用の状況

- **障害者雇用数**：2名（身体障害）
- **対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況**
 - 道路維持作業や土木作業を担当しており、2名とも10年以上勤務を継続している。同僚と協力しながら、安全に作業を行うことができている。

【Aさんの事例】

Aさんは心臓機能障害があり、道路維持作業を担当している。経営者の知人からの紹介で同社に就職し、16年継続して勤務している。

心臓ペースメーカーを付けているが、体力的には全く問題なく業務を行っている。配慮事項として、なるべく夜間の勤務を避け、主として昼間の作業の担当としている。



【Bさんの事例】

Bさんは下肢障害があり、土木作業を担当している。こちらも知人の紹介で入社し、14年が経過している。

歩行での移動に大きな問題はなく、現場では通常の昇降設備の乗り降りを行うこともできる。

定期的な検査を受診するために休暇を取ることはあるが、特段の配慮は必要としていない。



3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 従業員全体に対する配慮・工夫

- 同社では、**工事中の安全を確保することや、作業の効率化を図るために、様々な技術を導入してきている。**
- 例えば、GPS機能を測量作業に導入することで、作業時間の削減、工事工程の短縮が可能となった。
- 工事現場に定点カメラを設置する遠隔監視サービスにより、休日などに現場に行かずに状況確認ができるようになった。
- 重機用緊急停止システムは、作業員が接近するとそれを自動的に感知し、重機の動きを停止する。これは現場の安全性向上に寄与している。
- こうした新たな仕組みは、障害のある作業員を主たる対象として導入されているものではない。
- しかしながら、**作業現場における安全性向上と省力化は、結果として障害のある作業員の負担軽減につながっていると考えられている。**障害のある作業員が働き続けられる背景として、こうした新技術の導入も好影響を与えている。

4 障害者雇用に関する今後の展望

求められる技能があれば障害があっても雇用するというのが、同社の障害者雇用のスタンスである。実際に障害者雇用を継続していることなどが評価され、「北海道障がい者就労支援企業」としての認証を受け、そのことをウェブサイトにて表明し、啓発活動に協力している。

<事例4> 中部安全サービス保障株式会社（警備業）

業務と人材のマッチングで個々の力を生かす！

－新規開拓業務を障害者の活躍の場とした警備会社の取組み－

キーワード

- ① 新規開拓した業務を障害者の活躍の場に
- ② 体調や働きやすさを考慮して担当業務を選択
- ③ 面接段階から関係構築を重視

要約

中部安全保障サービス株式会社は、障害者を含めて積極的な求人を行っている。障害があっても、業務遂行可能と判断されれば採用される。採用後は適切な配属を行うことが重要であり、自らに適した業務を担当し、長期雇用につながったケースもある。公共事業を受注することにより、障害者が安定して働ける職場の確保を実現している。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- **本社所在地**：愛知県（隣県に営業所を持つほか、関東にも支社を有する）
- **事業内容**：警備業、公共事業の受託（放置車両の確認事務、パーキングメーター等の管理）
- **従業員数**：約400名（うち約200名が対象職種である警備業務専属、約200名が兼務又はその他の業務担当）



2 障害者雇用の状況

- **障害者雇用数**：11名（身体障害、精神障害）
- **対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況**
 - 施設警備、雑踏警備、駅の閉館業務等の警備業務を行う。
 - 駅の閉館業務は、終電後に電気を消したり、シャッターを下ろすなど戸締りをする業務である。**担当者のペースで仕事ができる点で、障害のある社員に適している。**
 - 精神障害のある社員を採用する際には、警備業法第14条及び警備業法等の解釈運用基準等に基づき、診断書の提出を求めている。
- **対象職種以外の業務内容と、従事している従業員の状況**
 - 放置車両の確認事務やパーキングメーター等の管理といった公共事業は、かつては警察や自治体が行っていたものであるが、2008年度から民間委託が解禁され、現在同社は3つの自治体から受託している。

- 近年ではパーキングメーター管理業務に従事する障害のある社員が増えている。この業務は、担当エリアのパーキングメーターを回り、集金やレシート紙の補充、点検等を行う。1日の巡回回数、巡回時間帯に決まりはあるものの、概ね**担当社員のペースで進めることができ、勤務時間も一定で、残業や夜勤もほとんど発生しない**点で、治療と両立しやすい業務である。

【Aさんの事例】

腎臓機能障害のある社員Aさんは、透析治療のため週に3回通院する必要がある。そのため、以前勤めていた他の警備会社では、1日おきに仕事を休まざるを得なかった。

同社に入社し、パーキングメーター等管理業務を任されるようになったことで、16時30分の終業時間後に通院し、透析を受けることが可能となった。現在では、毎日勤務することができ、安定した収入を得られるようになっている。

【Bさんの事例】

下肢障害のある60代の社員Bさんは、駅の閉館業務を10年以上担当しており、問題なく勤務している。



3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 対象職種における配慮・工夫

- 警備員の採用に当たって、障害者専用の求人は出していない。採用面接では、障害の有無と程度について確認している。業務上どの程度配慮を必要とするのかを把握し、周りとの信頼関係を築くのに必要であると考えているためである。
- 営業所や支社の管制（配置等指令担当者）が、障害者も含めた社員の声を聞き取り、体力や生活状況を把握した上で担当する仕事や現場、勤務する日数を決定している。
- **現在障害のある警備員には夜勤の配置はなく、勤務しやすい時間帯が任されている。**
- 実際の現場では、**ベテラン社員とペアを組んで業務を担当することが多い。**ベテラン社員は体力面を考慮した声掛けをし、適切に休憩を取れるよう配慮している。
- 警備員として採用された場合でも、適性を判断してパーキングメーター等の管理業務に異動となることもある。

● 障害のある従業員全体に対する配慮・工夫

- 公共事業の業務については、一般求人だけでなく障害者専用の求人も併用し、より広く採用活動を行っている。
- 職場内障害者サポーターが、入社した障害者に対する支援計画を作成し、6か月間継続して支援を実施し、雇用の継続、教育に努めている。仕事内容は、本人の意向も加味して、事務作業と現場作業を選択することが可能である。

4 障害者雇用に関する今後の展望

同社では、障害者であっても、適切な配慮を行うことによって業務に特段の支障がでないと判断すれば採用している。同社は、公共事業という社会的に責任のある業務、公共性の高い業務を受託している企業として、就職について困難な立場にある障害者の雇用において、社会的役割を果たす必要があると考えている。こうした理念は、採用、配属の決定、業務分担等の各段階での配慮として表れている。

<事例5> 株式会社浜田運送（道路貨物運送業）

安全対策の徹底とチームワークで継続雇用！ — 技術革新も追い風にする運送会社の取組み —

キーワード

- ① 新技術導入が働きやすさに寄与
- ② 同僚とのチームワークを徹底
- ③ 安全と継続雇用の両立

要約

運送業を営む株式会社浜田運送では、下肢障害のある運転手に対して個別的な対応を行っているわけではないが、他の運転手との協力、倉庫担当者との連携という通常のチームワークの中で、業務遂行が可能となっている。

また、危険を回避するための技術革新は、障害者を含めた全ての社員の負担を軽減し、結果として障害者の働きやすさにもつながっていくのではないかと同社では考えている。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- **本社所在地**：兵庫県
- **事業内容**：道路貨物運送業、倉庫業など
 - 主に法人顧客の依頼を受け、貨物をトレーラーで輸送する。輸送先は近畿圏内を中心に、遠くは関東方面まで及ぶ。
 - 同社では顧客の荷物を保管する倉庫業も営んでおり、大型倉庫を複数所有している。
- **従業員数**：200名以上（うち約50名が対象職種であるトレーラーの運転手として勤務）



2 障害者雇用の状況

- **障害者雇用数**：2名（身体障害）
- **対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況**
 - 同社では、障害のある社員1名がトレーラーの運転手として勤務している。
 - 運転手は基本的に運転業務のみを担当し、荷物の積み下ろしは倉庫の担当者が行う。
 - 荷主の会社等に出向いた際にも、先方の担当者が積み下ろしを行うことになっている。

【Aさんの事例】

運転手の社員Aさんは下肢障害があり、6年以上継続して勤務している。障害は先天的なものであったようだが、就職時には開示していなかった。その後、1年程治療のために入院した際に、自身の障害について会社に伝え、そのことは同僚にも共有された。

Aさんは自力歩行やアクセルの操作もでき、業務に特段の支障はない。雨の日などに荷台にシート掛けをする必要があるが、そうした作業は他の運転手が協力してくれるため、支障なく行えている。こうした運転手同士の協力は、障害のある社員に特別に行っているものではなく、通常のチームワークとして捉えられている。全体の役割分担の中で、身体に過度の負担がかからない範囲で業務を遂行できるようになっている。

● 対象職種以外の業務内容と、従事している従業員の状況

- 障害のあるもう1名の社員は、事務職として勤務している。

【Bさんの事例】

事務職の社員Bさんは、同社に勤め始めて以降に腎臓疾患を発症し、障害者手帳を取得した。勤続年数25年程のベテランであり、管理業務を担当している。通院しやすいように勤務時間に関して配慮されているが、それ以外では特段業務に支障はなく、フルタイムで勤務している。

3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 障害のある従業員全体に対する配慮・工夫

- 社屋と作業用の建屋の改修を行い、**バリアフリーの環境**を整えている。

● 従業員全体に対する配慮・工夫

- 運送業においては、輸送を安全に行うことが重視され、業界内ではそのための**新技術の導入**がみられる。
- 例えば、積み荷を固定し、落下を防止するためのハーネス（安全帯）の導入や、クレーン操作時にワイヤーをフックにかけなくても運搬可能とする設備の登場などである。
- 同社でも、**できるだけ人の手をかけずに機械操作で作業を行えるように取り計らっている。**
- 所有する大型トラックもオートマ車の導入が進んでおり、運転手の負担は軽減されている。
- 障害のある社員も含めた全社員がさまざまなことを相談できるよう、**相談員が対応する相談コーナーを設置している。**仕事や家庭のことなど、なんでも話せる雰囲気づくりに努めている。



4 障害者雇用に関する今後の展望

同社では障害者雇用について、**業務の安全な実施**ということを原則としたうえで、可能な範囲で進めている。同社の現場では重量物を取り扱うため、積み荷の動きや計器をしっかりと見て対応するなどの、注意義務を怠らないことが求められる。また、一定以上の体力を有していることも必要とされる。

こうした条件の下での障害者雇用には困難な部分もあるが、本人の適性を考慮し、他の社員の協力も得て、障害者雇用を推進している。

<事例6> 広島近鉄タクシー株式会社（道路旅客運送業）

身体障害のあるドライバーが地域の足として活躍！ — タクシー会社のハード・ソフト両面での取組み —

キーワード

- ① 乗客とのコミュニケーション上の工夫
- ② 隔日勤務を活用し業務と治療を両立
- ③ 技術革新が省力化に寄与

要約

広島近鉄タクシー株式会社では、聴覚・腎臓機能・股関節等の多様な部位に身体障害のある社員がドライバーとして勤務している。オートマチック車の導入等の技術面での変化は、障害のある社員の負担軽減に寄与したと考えられる。

そして、ソフト・ハード両面での同社の取組みに加え、聞こえにくさをカバーしたり、休日に透析に通うようにする等の本人達の努力や工夫も相まって、身体障害のあるドライバーたちの活躍が可能となっているのである。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- 本社所在地：広島県
- 事業内容：一般乗用旅客自動車運送業など
- 従業員数：約140名（うち約125名が対象職種であるドライバーとして勤務）



2 障害者雇用の状況

- 障害者雇用数：4名（身体障害）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
 - 営業区域としては、広島市の旧市街地を基本としており、片道数10キロ以内の利用がほとんどである。
 - タクシーの運転には普通自動車第二種運転免許が必要であるが、同社では、採用段階でその取得を必須としているわけではない。普通一種免許を有していれば求人への応募は可能としており、採用後に普通二種免許を取得すればドライバー業務に従事できる。
 - 多くのドライバーの勤務は隔日であり、勤務日は朝から深夜まで乗務し、翌日は休日となる。
 - 高齢のドライバーの比率は増加しており、60代前半で採用されることも少なくない。定年は67歳であるが、定年後も契約を更新するドライバーは多い。

- 障害のある4名のドライバーは、いずれも採用時点で身体障害者手帳を有していた。

【Aさんの事例】

聴覚障害（難聴）のあるAさんは、体力的には問題なく、フルタイムで勤務している。

乗客の声が小さいときなど、話している内容が聞き取れないことがある。その場合は乗客に事情を説明し、再度聞き直すことで、乗客の話を理解することができている。乗客の理解を得る中で、失礼のないコミュニケーションを取るよう努めている。

【Bさんの事例】

腎臓機能障害のあるBさんは、人工透析を行うために定期的に通院する必要がある。ドライバーは隔日勤務であるため、2日に一度の休日を利用して、透析に通っている。

体力的に可能な範囲での乗務スケジュールを組めるよう配慮されており、勤務日についても、朝から深夜までの勤務が難しい場合には、早めに乗務を終了することが認められている。

【Cさんの事例】

股関節に障害のあるCさんは、約1年前に採用された。左足を強く踏み込むことができないため、クラッチの操作が必要なマニュアル車を運転することはできない。

そこでCさんは、オートマチック車を担当することで、順調に業務を遂行することができている。

3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 対象職種における配慮・工夫

- 障害のある社員から困りごとなどを管理者に伝えてもらえるよう努めている。
- 困りごと等を把握した際には、技術面や勤務時間の面でできるだけの配慮を行い、継続して勤務できるように取り組んでいる。
- 新たに障害のある社員を雇用する場合、採用後一定期間の勤務の後、継続勤務が可能か、必要な配慮はあるのかなど、**本人と管理者の間で話し合いを持つ**ようにしている。

● 従業員全体に対する配慮・工夫

- マニュアル車からオートマチック車への移行に代表されるような、**タクシー業界における技術面での変化**は、ドライバーの負担軽減に寄与している。
- 技術面の変化自体は、障害のある社員を対象とした取組みではないが、結果的に身体障害者の労働環境の改善に繋がっている。
- **全てのタクシーにカーナビを導入**している。カーナビの活用は、ドライバーの負担軽減に繋がっているだけでなく、新規採用者の参入のハードルを下げるという効果をもたらした。街の地理を隅々まで把握していることや、地図を開きながら運転することができなくとも、ドライバーとして勤務可能となっている。
- こうしたことは、未経験者や高齢者だけでなく、障害者も含めたドライバーの働きやすさに繋がっていると、同社では考えている。

4 障害者雇用に関する今後の展望

事業主が障害をあらかじめ把握したうえで採用を決定している。採用の判断基準は、**運転技術や対人対応能力が十分あるかどうか**であり、**そうした能力があれば、障害の有無にかかわらず採用する**。高齢者や障害者の力を生かし、市民や観光客の足として、地域を支えている。

<事例7> 社会福祉法人岩手県同胞援護会 みたけ保育園（保育業）

配慮を受け、保育士としての専門性を発揮！ — ハード・ソフト両面での保育園の取組み —

キーワード

- ① 子どもにも職員にもやさしいバリアフリー建築
- ② クラス担当の割り振りで体力面に配慮
- ③ 技能を慎重に見極めたうえで活躍を後押し

要約

みたけ保育園では、クラス担当を決める際には保育士の障害の状況を考慮しているほか、必要な情報を職員間で共有し配慮ができる体制を採っている。保育園は園児を最優先にして運営されるべきであり、障害者雇用についても、園児の安全が守られるという確信が持てるならば、適切に推進していきたいと考えている。

事例紹介

1 企業・事業所の概要

- 法人所在地：岩手県
- 事業内容：保育業
 - 社会福祉法人岩手県同胞援護会は、現在3つの保育園を運営しており、最も古い保育園は、戦後まもなく設立されている。他の2つの保育園は、平成20年代に公立の保育所が民間移管されたものである。
 - みたけ保育園はその1つであり、民間移管に当たって施設の改築を行い、以前よりもゆったりとした間取りになり、廊下も広く配膳台がすれ違えるほどとなった。また、床暖房が整備されるなど、園児にやさしい施設となっている。
 - 同保育園には、0歳児クラスから5歳児クラスまで合計約130名の園児が在籍している。
- 従業員数：36名（うち26名が対象職種である保育士として勤務）
 - 保育士の他、園長、看護師、栄養士、事務員等が勤務している。
 - 同保育園では、保育補助のスタッフは置いておらず、保育業務は全て保育士免許を取得している職員によって行われている。



2 障害者雇用の状況

- 障害者雇用数：2名（身体障害、精神障害）
- 対象職種の業務内容と、従事している従業員の状況
 - 1人は採用後に身体障害者となったベテランであり、もう1人は精神障害があり、近年採用された。

- 保育士の業務は多岐にわたる。昼食の補助、寝かしつけ、一緒に遊ぶ等園児との関わりだけでなく、保護者への対応も含まれる。
- 「保育士は体育会系」と言われるほど体力を使う。3歳児から5歳児の担当であれば、子どもたちの激しい動きについていかななくてはならないし、0歳児や1歳児の担当であれば、おむつ替えやミルクを与えるといった世話が必要であり、子どもを抱き上げることも多い。
- このように保育士の業務には、身体に負荷のかかる重労働が含まれる。

【Aさんの事例】

同法人が経営する最も古い保育園からみだけ保育園に異動してきたベテランの保育士Aさんは、40年以上保育の現場で勤務している。長年の勤務の中で腰痛に襲われるようになり、15年ほど前に変形性関節症による左股関節機能障害との診断を受け、身体障害者手帳を取得した。

担当クラスの決定に際しては、Aさんの身体的負担が軽くなるよう配慮された。3歳児以降のクラスは子どもたちの活発な動きについていかななくてはならないという負担があり、0歳児や1歳児の担当は子どもたちを抱きかかえる機会が多く、腰への負担が大きくなってしまふ。そこで両者の間である2歳児の担当となった。

この決定は、Aさんとも話し合ったうえで行われている。

もちろんこのクラスであっても身体に負担がかかる業務は発生し、その際には同僚の保育士がサポートするなどの配慮を行っている。

【Bさんの事例】

精神障害のある保育士Bさんは、近年採用された。採用段階で、てんかんの服薬をしていること、現在症状は落ち着いていることが本人から説明された。

実技試験により十分な保育技術があることがわかったため、条件を付けて勤務を開始することとなった。その条件とは、半年の試用期間を経たうえで、正式な採用に移行するというものである。試用期間終了時点で順調に業務を行っていたため、継続して雇用することとなった。

同保育園では過去に調理スタッフとして、てんかんの症状のある職員を雇用したこともあり、園長や上司は障害についてよく理解したうえで、本人の活躍を後押ししている。

3 障害者雇用にあたり取り組んでいる配慮・工夫

● 従業員全体に対する配慮・工夫

- 多機能トイレの導入や、0歳児～2歳児クラスへのクッション性の高い床の導入等を行っている。
- 施設改修時に総平屋建てで完全にフラットなフロアとなったことも、職員の負担軽減につながっている。



4 障害者雇用に関する今後の展望

保育園は預かっている園児の命を守るところであり、同保育園でも園児の安全と利益を最も優先して考えている。その上で、園児の安全が確保でき、十分な保育技術を有していると判断された場合には、障害があっても採用するというのが、同保育園の方針である。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

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

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

除外率設定業種における障害者雇用事例集 — 職場での工夫と配慮 —

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉県美浜区若葉 3-1-3
電話 043-297-9067
FAX 043-297-9057

発行日 2021年3月
印刷・製本 株式会社丸井工文社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION