

中小企業における障害者雇用の段階に応じた 取組に関する調査研究

～障害者雇用事例リファレンスサービスの事例より～

- 山科 正寿（障害者職業総合センター 主任研究員）
大石 甲・生田 邦紘・伊藤 丈人・桃井 竜介（障害者職業総合センター）

1 はじめに

- 障害者雇用の実雇用率は10年以上上昇が続いている。
- 中小企業の実雇用率は全体平均を下回る。
- 中小企業への障害者雇用に関する支援は重要な課題である。

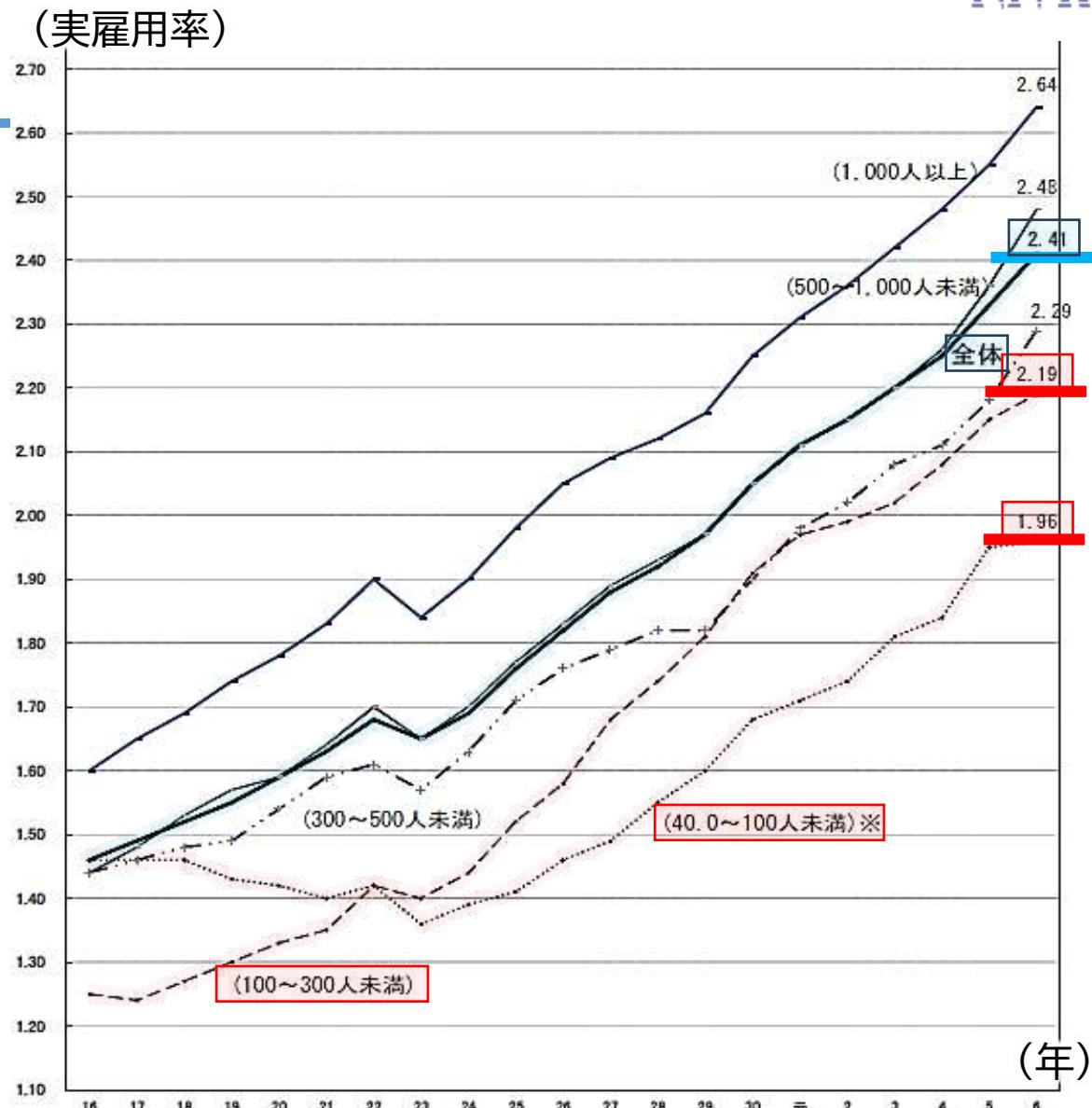


図1 企業規模別実雇用率
厚生労働省公表「令和6年 障害者雇用状況の集計結果」より

「中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究」について

- 中小企業における障害者雇用の推進や支援機関による事業主支援等の参考となるよう報告書・事例集を作成する。
- 中小企業における障害者雇用の段階（事前準備、採用活動、雇用定着・戦力化等）に応じた取組に関する調査を行う。
- 2025年度から2026年度にかけて実施。

2 リファレンスサービス事例調査（調査目的）

○ 調査目的

今回の調査は当機構の障害者雇用事例リファレンスサービスの登録事例の中で、特に中小企業が行った障害者雇用のモデル的取組事例について、その各項目の記載内容を再整理することで、今後の調査研究の参考となる情報を把握することを目的として実施する。

図2 障害者雇用事例リファレンスサービス画面 サイトURL : <https://www.ref.jeed.go.jp/index.php>

2 リファレンスサービス事例調査（調査対象）

○調査対象

障害者雇用事例リファレンスサービスの従業員数51人～100人の事例の中から、調査対象として事例企業100社を選定した（2025年～2012年）。

※ 厚生労働省公表「令和6年障害者雇用状況の集計結果」において、企業規模別実雇用率の最も低い、従業員数が40.0人～100人未満の規模に近い中小企業のモデル的な取組事例。

※ 事例の選定の基準としては、

- ① 業種、② 障害別の従業員雇用者数、③ 障害別雇用者の従事業務、
④ 従事業務を決めるプロセス、⑤ 障害者雇用の効果

の5項目について記載がある企業。

※ ① 特例子会社、② 第3セクター企業、③ 就労継続A型事業所 は除外。

3 調査結果（業種）

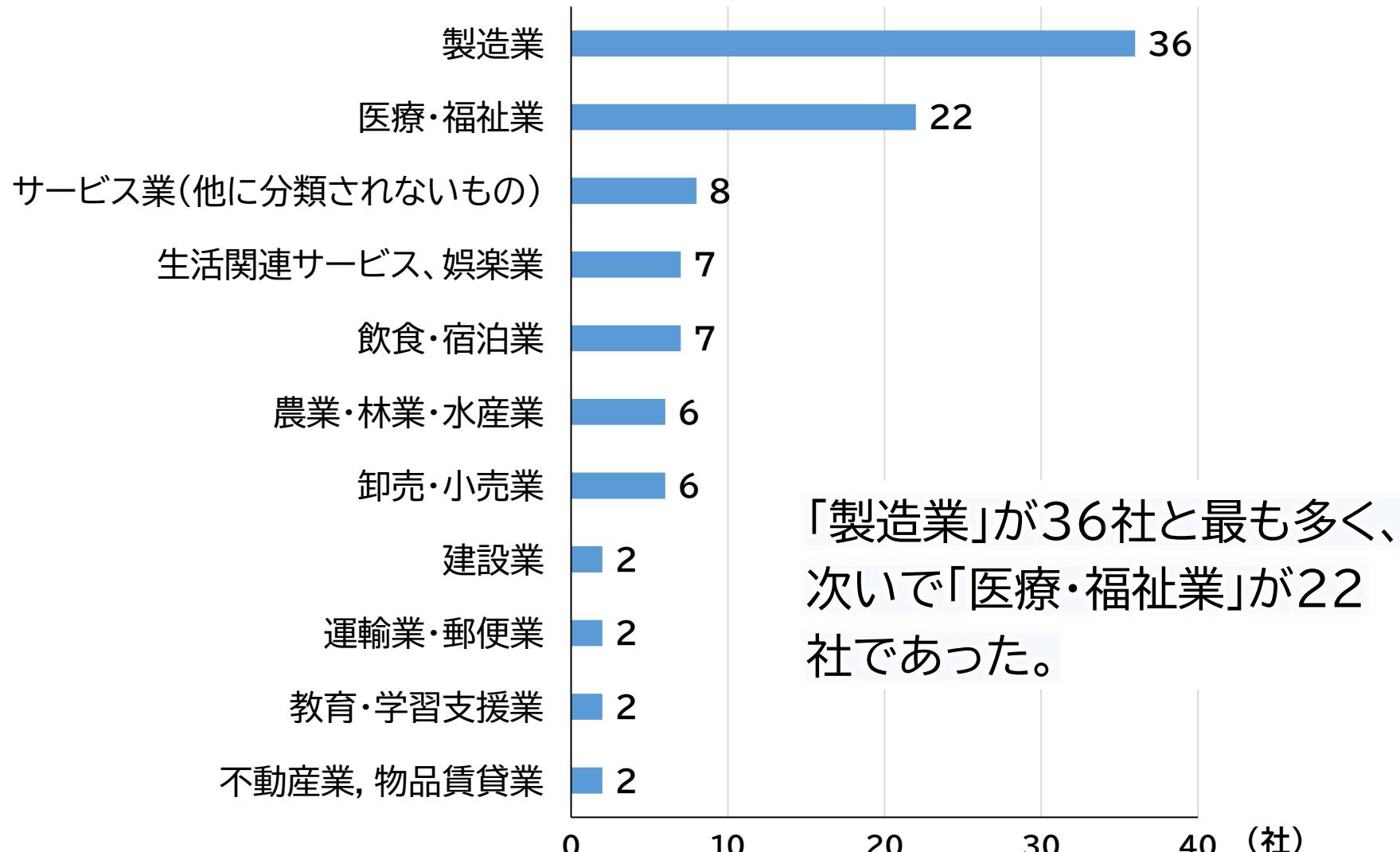


図3 業種

3 調査結果（障害種別の従業員数）

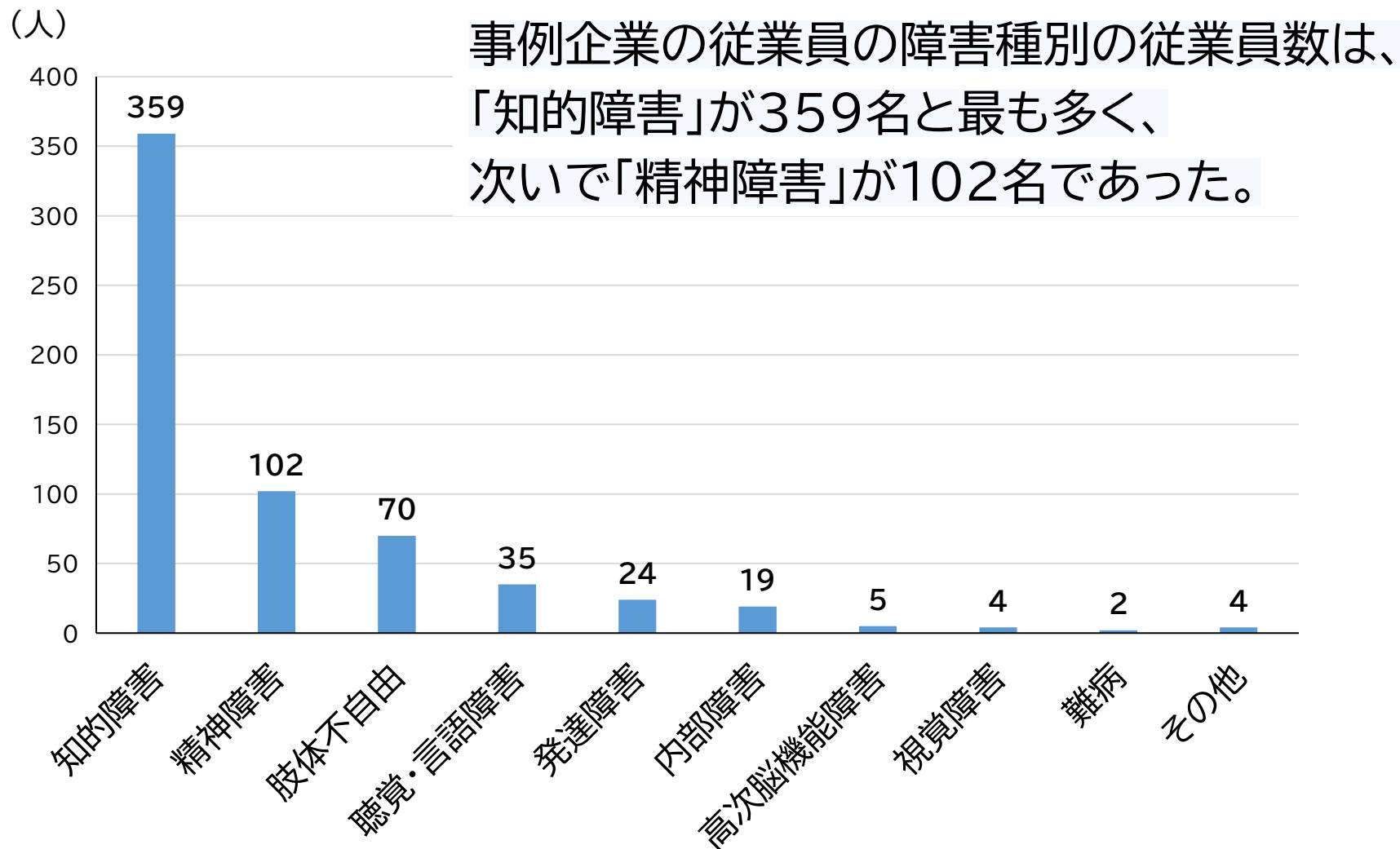


図4 障害別の従業員数

3 調査結果（従事業務 知的障害）

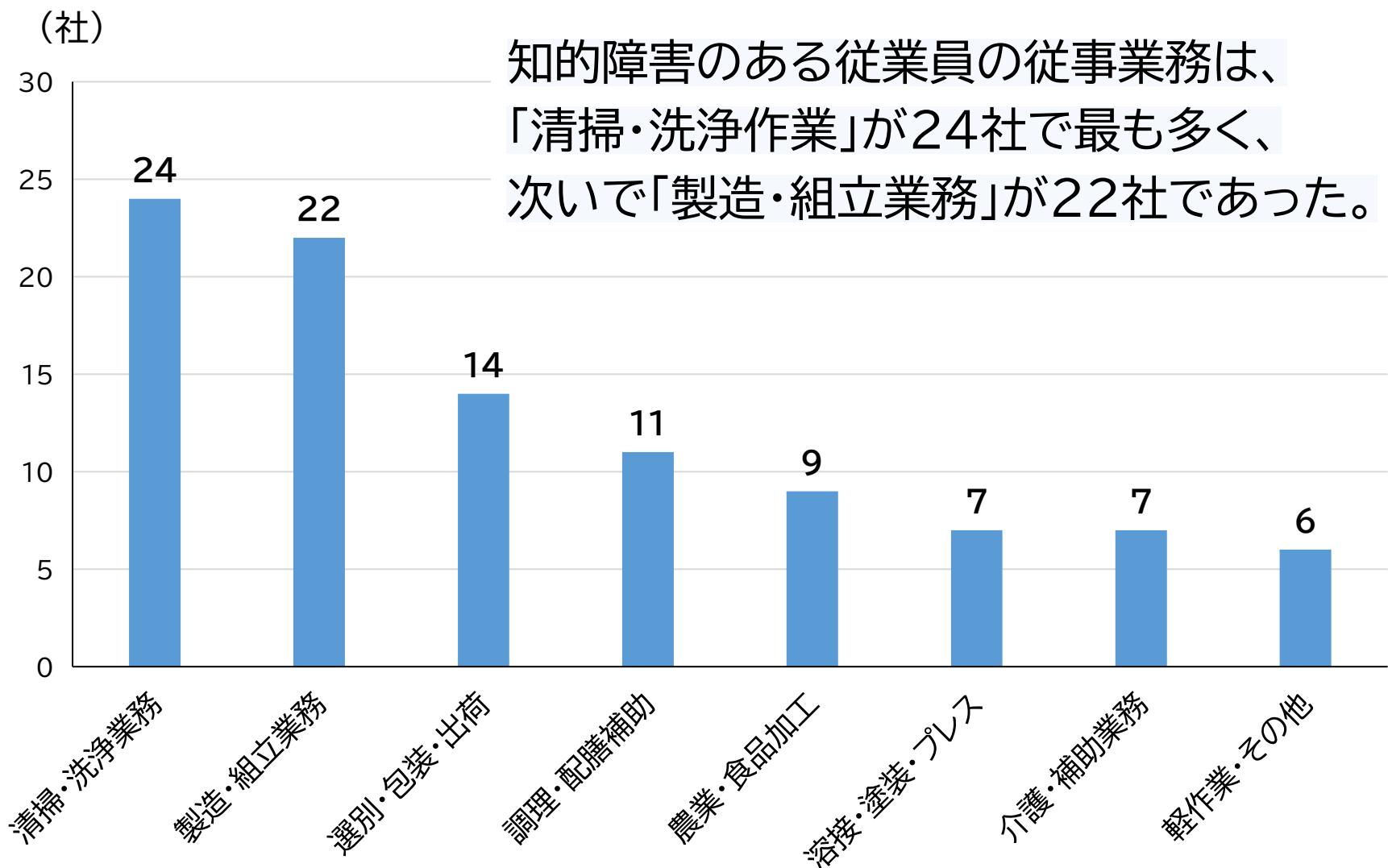


図5 障害別の従事業務(知的障害)

3 調査結果（従事業務 精神障害）

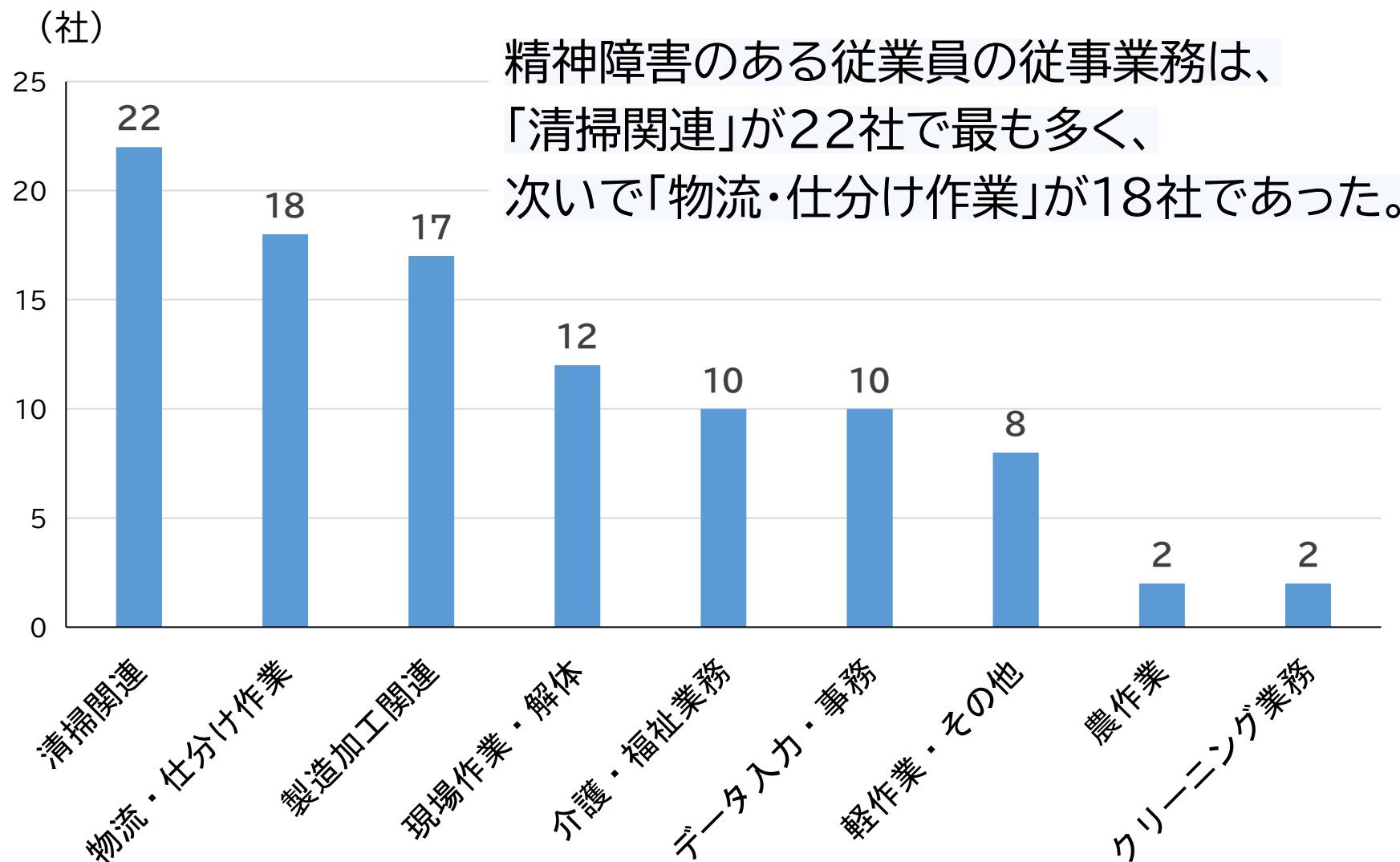


図6 障害別の従事業務(精神障害)

4 プロセスの分類

事例企業が従事業務を決めるプロセスを調査するため、障害者雇用事例リファレンスサービスの「障害者の従事業務と職場配置」の欄の記載から、従事業務を決めるプロセスに関する内容を要約したうえで、カテゴリー化して集計した。

なお、事例の要約については生成AIのCopilotを使用し、要約内容を調査者が確認し、適宜修正したうえで集計した。

4 プロセスの分類 「本人の特性・適性重視」

表1 従事業務を決めるプロセス

| 分類名 | 内容 | 事例数 |
|------------|---|-----|
| 本人の特性・適性重視 | 各個人の特性や適性に応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応する | 25 |
| 試行・実習の結果重視 | トライアル雇用・実習・体験・見学を通じて適性を見極め、その結果に基づいて職務配置を行う | 23 |
| 採用後の育成重視 | 採用したうえで社内協力、段階的習得、スキルアップを考慮して育成する | 19 |
| 従事業務重視 | 募集したい特定の業種や従事業務(清掃・介護・工場作業など)を事前に決めた後に、適性がある者を採用・配置する | 15 |
| 個別支援 | 雇用する個別の対象障害(聴覚障害・クロhn病)に応じて支援する | 4 |
| 業務の切り出し | 雇用前に業務を細分化して事前に切り出したうえで、能力や特性が合う者を採用・配置する | 3 |
| 職務限定配置 | 反復作業に特定した限定配置 | 3 |
| 評価結果重視 | 職業評価など、支援機関等の評価結果を用いた配置 | 2 |
| その他 | 個別性が高く分類が困難であった事例 | 6 |

「本人の特性・適性重視」は最も事例数が多く、本人の特性や適性を把握したうえで、それらに応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応しているケースである。

適切な業務に配置するため、特性把握を目的とした支援機関との連携や、ジョブコーチ支援の活用など、外部からの情報を効果的に収集している。

4 プロセスの分類 「試行・実習の結果重視」

表1 従事業務を決めるプロセス

| 分類名 | 内容 | 事例数 |
|------------|---|-----|
| 本人の特性・適性重視 | 各個人の特性や適性に応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応する | 25 |
| 試行・実習の結果重視 | トライアル雇用・実習・体験・見学を通じて適性を見極め、その結果に基づいて職務配置を行う | 23 |
| 採用後の育成重視 | 採用したうえで社内協力、段階的習得、スキルアップを考慮して育成する | 19 |
| 従事業務重視 | 募集したい特定の業種や従事業務(清掃・介護・工場作業など)を事前に決めた後に、適性がある者を採用・配置する | 15 |
| 個別支援 | 雇用する個別の対象障害(聴覚障害・クローン病)に応じて支援する | 4 |
| 業務の切り出し | 雇用前に業務を細分化して事前に切り出したうえで、能力や特性が合う者を採用・配置する | 3 |
| 職務限定配置 | 反復作業に特定した限定配置 | 3 |
| 評価結果重視 | 職業評価など、支援機関等の評価結果を用いた配置 | 2 |
| その他 | 個別性が高く分類が困難であった事例 | 6 |

「試行・実習の結果重視」は、本人の特性や適性を把握したうえで、適切な業務に配置する実習やトライアル雇用等で、本人の職務遂行能力に着目して、常用雇用の判断、適性に応じた配置を確定している事例企業である。

特別支援学校との協力体制を構築して在学時から複数の職場実習を計画的に実施する場合もある。

4 プロセスの分類結果 「採用後の育成重視」

表1 従事業務を決めるプロセス

| 分類名 | 内容 | 事例数 |
|------------|---|-----|
| 本人の特性・適性重視 | 各個人の特性や適性に応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応する | 25 |
| 試行・実習の結果重視 | トライアル雇用・実習・体験・見学を通じて適性を見極め、その結果に基づいて職務配置を行う | 23 |
| 採用後の育成重視 | 採用したうえで社内協力、段階的習得、スキルアップを考慮して育成する | 19 |
| 従事業務重視 | 募集したい特定の業種や従事業務(清掃・介護・工場作業など)を事前に決めた後に、適性がある者を採用・配置する | 15 |
| 個別支援 | 雇用する個別の対象障害(聴覚障害・クローン病)に応じて支援する | 4 |
| 業務の切り出し | 雇用前に業務を細分化して事前に切り出したうえで、能力や特性が合う者を採用・配置する | 3 |
| 職務限定配置 | 反復作業に特定した限定配置 | 3 |
| 評価結果重視 | 職業評価など、支援機関等の評価結果を用いた配置 | 2 |
| その他 | 個別性が高く分類が困難であった事例 | 6 |

「採用後の育成重視」は、社内の協力・育成体制が確立されており、加えて支援機関等の協力により自社にマッチする人材の採用システムができている雇用実績の豊富な事例企業である。

4 プロセスの分類結果 「従事業務重視」

表1 従事業務を決めるプロセス

| 分類名 | 内容 | 事例数 |
|------------|---|-----|
| 本人の特性・適性重視 | 各個人の特性や適性に応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応する | 25 |
| 試行・実習の結果重視 | トライアル雇用・実習・体験・見学を通じて適性を見極め、その結果に基づいて職務配置を行う | 23 |
| 採用後の育成重視 | 採用したうえで社内協力、段階的習得、スキルアップを考慮して育成する | 19 |
| 従事業務重視 | 募集したい特定の業種や従事業務(清掃・介護・工場作業など)を事前に決めた後に、適性がある者を採用・配置する | 15 |
| 個別支援 | 雇用する個別の対象障害(聴覚障害・クロhn病)に応じて支援する | 4 |
| 業務の切り出し | 雇用前に業務を細分化して事前に切り出したうえで、能力や特性が合う者を採用・配置する | 3 |
| 職務限定配置 | 反復作業に特定した限定配置 | 3 |
| 評価結果重視 | 職業評価など、支援機関等の評価結果を用いた配置 | 2 |
| その他 | 個別性が高く分類が困難であった事例 | 6 |

「従事業務重視」は、例えば介護業務等で採用することを決めて、適性のある者を採用する事例企業である。多数を雇用するものではなく、採用条件も基準をクリアする必要がある。採用後は他の従業員と同様の労働条件として採用を行う事例企業もある。これらの事例企業の中では、先行企業への相談や、事例情報の収集等の事前情報を効果的に収集している事例企業もあった。

4 プロセスの分類結果「個別支援」

表1 従事業務を決めるプロセス

| 分類名 | 内容 | 事例数 |
|------------|---|-----|
| 本人の特性・適性重視 | 各個人の特性や適性に応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応する | 25 |
| 試行・実習の結果重視 | トライアル雇用・実習・体験・見学を通じて適性を見極め、その結果に基づいて職務配置を行う | 23 |
| 採用後の育成重視 | 採用したうえで社内協力、段階的習得、スキルアップを考慮して育成する | 19 |
| 従事業務重視 | 募集したい特定の業種や従事業務(清掃・介護・工場作業など)を事前に決めた後に、適性がある者を採用・配置する | 15 |
| 個別支援 | 雇用する個別の対象障害(聴覚障害・クローン病)に応じて支援する | 4 |
| 業務の切り出し | 雇用前に業務を細分化して事前に切り出したうえで、能力や特性が合う者を採用・配置する | 3 |
| 職務限定配置 | 反復作業に特定した限定配置 | 3 |
| 評価結果重視 | 職業評価など、支援機関等の評価結果を用いた配置 | 2 |
| その他 | 個別性が高く分類が困難であった事例 | 6 |

雇用することに決めていた個別の対象者が、障害(聴覚障害・クローン病)のある者であったため、その個別の対象者に応じた環境調整を行ったという事例企業。

4 プロセスの分類結果「業務の切り出し」

表1 従事業務を決めるプロセス

| 分類名 | 内容 | 事例数 |
|------------|---|-----|
| 本人の特性・適性重視 | 各個人の特性や適性に応じて、業務内容・勤務時間・環境等を個別に調整・対応する | 25 |
| 試行・実習の結果重視 | トライアル雇用・実習・体験・見学を通じて適性を見極め、その結果に基づいて職務配置を行う | 23 |
| 採用後の育成重視 | 採用したうえで社内協力、段階的習得、スキルアップを考慮して育成する | 19 |
| 従事業務重視 | 募集したい特定の業種や従事業務(清掃・介護・工場作業など)を事前に決めた後に、適性がある者を採用・配置する | 15 |
| 個別支援 | 雇用する個別の対象障害(聴覚障害・クロhn病)に応じて支援する | 4 |
| 業務の切り出し | 雇用前に業務を細分化して事前に切り出したうえで、能力や特性が合う者を採用・配置する | 3 |
| 職務限定配置 | 反復作業に特定した限定配置 | 3 |
| 評価結果重視 | 職業評価など、支援機関等の評価結果を用いた配置 | 2 |
| その他 | 個別性が高く分類が困難であった事例 | 6 |

「業務の切り出し」は業務を細分化したうえで、採用するための新たな業務を作り出す事例企業である。

業務を切り出す際に、支援機関に助言を得る等、支援機関との連携を効果的に行う事例企業もある。

「従事業務重視」や「業務の切り出し」は業務内容に着目する点が共通している。

5 事例調査結果のまとめ

従事業務を決めるプロセスにおいて事例企業は多様な取組を行なっているが、

- ①支援機関との連携体制を構築する、
- ②社内の協力体制を構築する、
- ③情報収集を行う

等の取組も、障害者雇用の各段階で実施している。

6 事例企業が感じている障害者雇用の効果

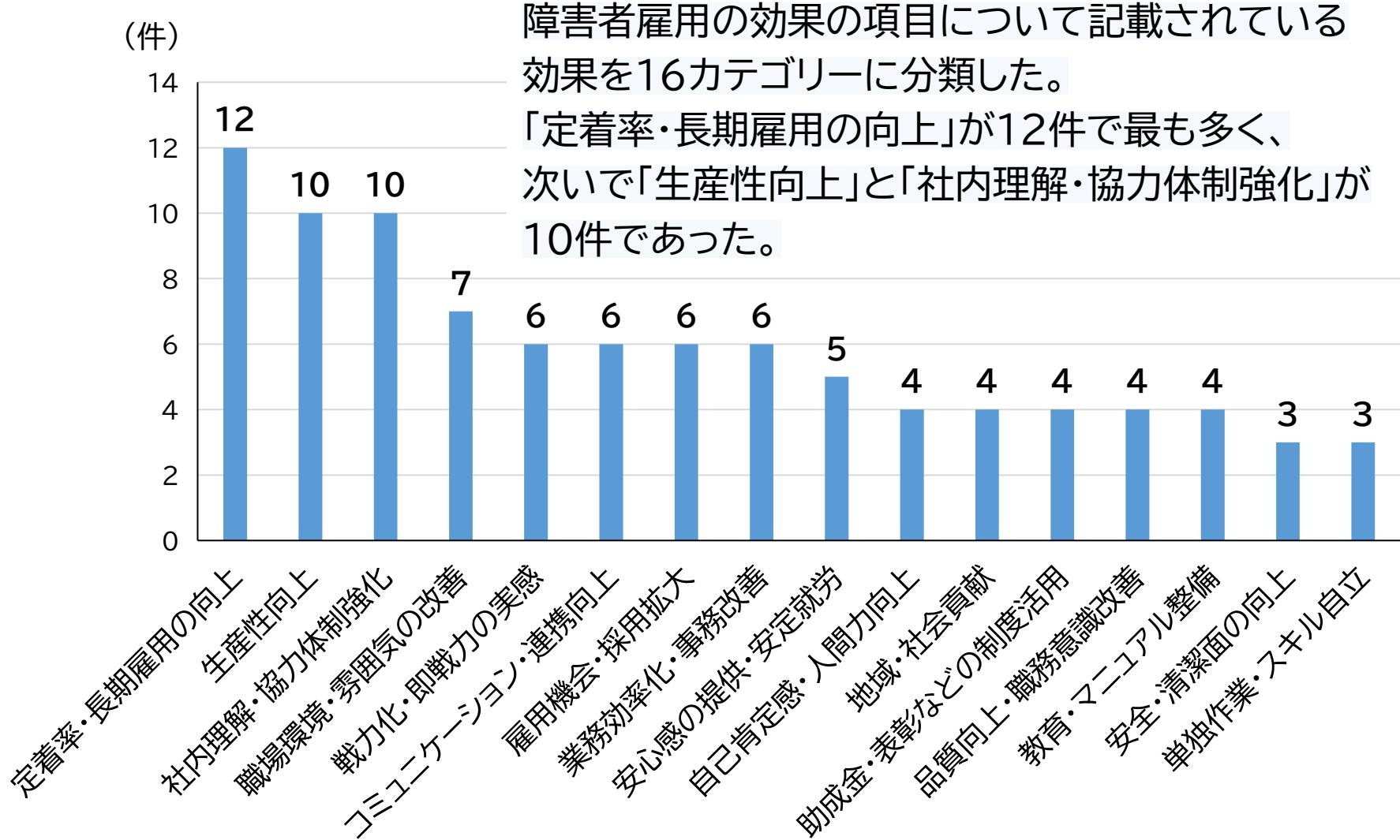


図7 障害者雇用の効果

7 考察

- 今回の調査では、モデル的な取組事例において、従事業務を決める際に多様な取組を行うとともに、支援機関との連携、社内の協力体制の構築、障害者雇用に関する情報収集等を障害者雇用の各段階で行っていることが明らかになった。
- 今後、「中小企業における障害者雇用の段階に応じた取組に関する調査研究」で実施する企業アンケートの調査票設計や結果の分析、ヒアリング調査などについて、この調査結果を参考にしながら進めていきたい。