

～障がいのある方の働き方をひろげる事例集～

# 新しい働き方を ともにつくる HAND BOOK



# 新しい働き方を、 ともに考えるために



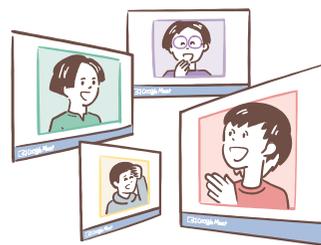
働く意欲がある障がいのある方は年々増えています。  
企業にとっては、働き続けられる環境づくりが大切になっています。

精神的な負荷や、体調の好不調の波、通勤のストレスなど、日々の仕事に影響することは少なくありません。こうした理由から、せっかく就職しても、早い時期に離職してしまう方もいます。これは、本人にとっても企業にとっても大きな損失です。

「在宅ワーク」や「特定短時間労働」は、この課題に対する方法のひとつです。働く場所や時間に柔軟性をもたせることで、無理なく仕事を続けられるようになります。一度に大きく変えるのではなく、小さな工夫を積み重ねていくことがポイントです。

本冊子では、柔軟な働き方を取り入れ、成果を上げている企業の事例を紹介します。様々な小さな工夫や担当者の経験、支援機関との連携などをまとめています。「うちの会社でも、ここからなら始められそうだ」と感じていただけるヒントを集めました。

多様な働き方は、企業にとっても、働く人にとっても、安心につながります。本冊子を、よりよい職場づくりにお役立てください。



## INDEX

- 場所と時間に「柔軟性」を持たせる新しい働き方 ..... 03
- 「在宅ワーク」や「特定短時間労働」は企業と社員にどんな良いことがあるの? ..... 05
- なぜ今、「在宅」・「短時間」なのか? ..... 07
- 事例編に入る前に ..... 08
- 在宅ワーク／特定短時間労働の先進事例 ..... 09
- 事例から見えた雇用を進める3つの共通ポイント（評価と分析） ..... 31
- 成功ポイント①②③ ..... 32
- 導入ガイド  
在宅ワーク・特定短時間労働  
はじめの一步から、定着まで ..... 35
- 用語集 ..... 37
- 大阪府内の支援機関のご案内 ..... 38

# 場所と時間に「柔軟性」を

## 「在宅ワーク」とは？

在宅ワーク（在宅勤務）とは、主に自宅など企業の外でパソコンや通信ツールを使いながら仕事をする働き方です。



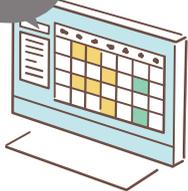
通勤が負担になりやすい方や、静かな環境で集中したい方にとって、無理のない働き方のひとつとして広がっています。企業では、在宅でも同じように仕事が進められるよう、「どんな業務なら家で進められるか」「どうやって進捗を共有するか」など、問題点を解決するルールや手順をていねいに整えながら運用しています。

### 【どんな仕事ができる？】

- ・データ入力
- ・資料の作成
- ・見積書や請求書の発行
- ・文章チェック
- ・ホームページの制作、更新
- ・システム開発など



カレンダー



### 【在宅ワークのポイント】

- ・パソコンや通信環境を準備する
- ・作業の手順やルールを明確にする
- ・連絡方法をひとつにそろえる
- ・困りごとはすぐ相談できるようにしておく

在宅ワークは「特別な働き方」ではなく、障がいのある人もない人も“無理のない働き方を増やすための選択肢”として広がっています。

# 持たせる新しい働き方

## 「特定短時間労働」とは？

特定短時間労働とは、障害者雇用促進法にもとづき、週 20 時間未満の短時間労働者であっても、一定の条件を満たす場合に、雇用率上、0.5 カウントとして算定できるようになりました。

### 【障害者の雇用の促進等に関する法律】（障害者雇用促進法）

全ての事業主は、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障がい者を雇用することが義務づけられており、これを「障がい者雇用率制度」といいます。（民間企業 令和 8 年 6 月まで 2.5%、令和 8 年 7 月以降 2.7%）この制度において、雇用障がい者の数の算定は以下の表のとおりです。

#### ●障がい者雇用率制度における算定方法

週所定労働時間	30H 以上	20H 以上 30H 未満	10H 以上 20H 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

※当分の間の措置として 1 人をもって 1 人とみなす。

ここが対象

障がいのある人の中には、体力や通院などの理由でフルタイム勤務が難しい場合があります。短時間労働者でも安定して雇用されるよう、短時間でも雇用率の算定対象とするために法が改正されました。

### 対象となる労働者

以下のいずれにも該当する人が対象になります。

- 重度身体障がい者、重度知的障がい者、精神障がい者
- 週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満
- 雇用期間の定めのない労働者、1 年を超える雇用期間を定めて雇用されている者（1 年以下でも 1 年を超える見込みの者は含む）

雇用率の算定上「1 人を 0.5 人」としてカウントされます。「10～20 時間未満の労働」を、制度として正式に評価する仕組みが整えられた点が大きな特徴です。

# 「在宅ワーク」や「特定短時間労働」は、企業と社員に

## 企業にとってのメリット

在宅ワークや特定短時間労働を取り入れることは、「障がい者雇用だから特別」ではなく、企業の働き方そのものを整えることにつながります。



### ① 人材を確保しやすくなる

- 通勤や長時間勤務に負担や困難がある方の、「働ける入口」を用意できる。
- 地域に関係なく、スキルや意欲のある人材と出会いやすくなる。
- 「在宅可」「短時間可」とすることで、応募の母数そのものが増える。

これまで出会えなかった人材とのマッチングにつながります。

### ② 業務の整理が進み、仕事が見えやすくなる

- 短時間や在宅で業務を任せるために、仕事を細かく分けたり、属人化していた仕事を見直すきっかけになる。
- 業務手順やチェックリストが整い、誰がやっても同じ品質を保ちやすい。

結果として、社内全体の業務効率のアップにつながります。

### ③ 定着率が上がり、長く働いてもらいやすい

- 通勤や職場環境の負担が減り、体調悪化やストレスによる離職を防ぎやすい。
- 無理のない働き方ができるため、「続けられる雇用」につながる。

採用・教育にかかるコストを、無駄にしにくくなります。

### ④ 企業イメージ・社会的評価の向上

- 障がい者雇用は、ダイバーシティやCSRの取組みとして評価される。
- 障がい者雇用率を達成しやすくなる。

社内にも「多様な働き方を認める空気」が広がります。

# どんな良いことがあるの？

## 働く人にとってのメリット

自分の体調や特性に合った働き方ができることは、安定して力を発揮するための大切な土台になります。



### ① 就労への「スモールステップ」になる

- 通勤や長時間労働という不安などが少ない形で、仕事を始められる。
- 「まずは短時間から」「慣れてきたら少しずつ」という段階的な働き方が可能。

初めての就労や、病気療養後の復職（リワーク）にも向いています。

### ② 体調をよい状態に保ちやすい

- 満員電車や移動による疲労がなくなることで安定した体調が保てる。
- 体調が悪いときや、集中力・体力の波があっても、自分の状態に合わせた調整がしやすくなる。

無理のないペースで働き続けることができます。

### ③ 働く環境を自分に合わせられる

- 障がいの状態、感覚過敏や緊張が強い方でも、自分の特性に合わせて整えられる。
- 対面が苦手な方も、チャットやメール中心でやり取りできる。

どのような障がいや特性の方であっても安心できる環境をつくれます。

### ④ 自分の力を発揮しやすくなる

- ストレスが減ることで、作業に集中しやすくなる。
- 成果が見えやすくなり、評価や自信につながる。

「働き続けられる」という実感が生活の安定につながります。

## なぜ今、「在宅」・「短時間」なのか？

今だからこそ、在宅ワークも短時間労働も、特別な取り組みではありません。

在宅ワークや短時間での働き方は、これまでも障がいのある方から「働きやすい形」として求められてきました。

一方で、企業にとっては「本当にできるのだろうか」「特別な準備が必要なのでは」と、導入のハードルが高く感じられていた面もあります。



### ITの進化で在宅ワークが身近になりました

コロナ禍をきっかけに、オンライン会議やクラウドツールなどが普及し、在宅で業務を行うことが、特別なことではなくなりました。今では、

- ・メールやチャットでのやり取り
- ・オンラインでの打ち合わせ
- ・データ共有や進捗管理

なども、日常的に行われています。こうした変化によって、**在宅ワークは、企業にとっても取り入れやすい働き方になってきています。**

### 「短時間から始められる」制度が整いました

障害者雇用促進法に基づく「**特定短時間労働**」は、短い時間から雇用を始められる仕組みです。障がいの特性などにより、長時間働くことがむずかしい方でも、働きやすい形を選ぶことができます。同時に、雇用する側にとっても、「**まずは短時間から**」「**業務を切り出して少しずつ**」といった、スモールステップでの雇用が可能になります。

### 多様な働き方が始めやすい時代に

在宅ワークや特定短時間労働を取り入れることで、

- 通勤や職場環境への配慮
- フルタイムを前提とした業務内容といった負担を減らしながら、障がい者雇用に取り組むことができます。

「いきなりフルタイム」ではなく、「無理のない形から始める」ことができます。

## ～ 事例編に入る前に ～

本冊子では、在宅ワークや特定短時間労働を取り入れている10社の事例を紹介します。各社のお話は、次の流れに沿ってまとめています。

新しい働き方を導入したきっかけ

具体的な取り組み内容

現場での工夫や配慮

感じている効果・成果

これからの展望

業種や規模はさまざまですが、それぞれの現場で、試行錯誤を重ねながら工夫を積み上げてきました。他業種の事例であっても、「これは自社でも取り入れられそう」「まずはここから始められそう」と感じるポイントが、きっと見つかるはずです。

## 「在宅でも、オフィスと同じように働ける会社」

事例  
1

社員の8～9割が在宅で働くルートゼロでは、「在宅だから仕方がない」と言わせない仕組みづくりを大切にしています。業務フローの整理とIT活用により、障がいのある社員も自然に力を発揮しています。



### 株式会社ルートゼロ

- ・事業内容：SES（システムエンジニアリングサービス事業）
- ・従業員数：170名（うち障がい者2名）

#### 導入のきっかけと取り組み

### 在宅でも「特別扱い」にしない環境づくり

株式会社ルートゼロで在宅ワークを本格的に導入したのは、コロナ禍がきっかけでした。ただし同社では、それ以前から社員教育をオンラインで行っており、遠隔でも仕事が進む仕組みは7～8年前から整えられていました。そのため、急な在宅ワークへの移行も大きな混乱はありませんでした。在宅ワーク導入にあたって同社が強く意識したのは、「在宅だから仕方がない」という言葉が出ない環境をつくることです。仕事の質や進め方が、出社と在宅で変わらないよう、バーチャルオフィスを活用し、リアルなオフィスで働いている感覚をできるだけ保ちました。現在は社員の8～9割が在宅ワークで、営業職の一部のみが出社しています。経営管理部は在宅と出社のハイブリッドで業務を行っています。

#### 仕事内容

### バックオフィス業務を在宅で担う

在宅ワークで働く障がいのある社員は2名います。Aさん（精神障がい 勤続約1年）は、現在アルバイトとして勤務していますが、週20時間を超えた段階で契約社員への切り替えを検討しています。勤務はシフト制で、「来週はいつ働くか」を自分で申告する形を取っています。担当業務は経営管理部のバックオフィス業務で、発注書・見積書の作成、経費チェックなどを行っています。また、動画編集やイラスト制作、SNS（TikTok）用コンテンツの作成など、もともと外注していた業務にも取り組んでいます。Bさん（精神障がい）はエンジニアとして開発業務を行っています。

#### 工夫

### 在宅でも「すぐ聞ける」「ひとりにしない」仕組み

- 完全在宅を前提とする同社では、コミュニケーション不足を防ぐための工夫を重ねています。勤務時間中は、Zoomのブレイクアウトルームを常時開設し、社員がいつでも質問できる状態を保っています。1on1面談は週1回実施し、業務だけでなく体調や働き方についても確認しています。
- 発注書や見積書の発行は、もともと業務フローの一部でしたが、在宅作業用に切り出しました。マニュアルを整備し、在宅でも安心して作業できるようになっています。
- バーチャル作業ルームを作ることでひとり黙々と作業できる環境もあります。
- 「仕事と私的な話を分ける」「急に大きな声を出さない」などのルールを共有しています。
- 最低限のルールを決め、問題が出るたびに更新します。

#### 成果と今後の展望

### 業務効率と採用の可能性が広がった

在宅ワークの定着により、「通勤時間がなくなって楽になった」という声は一般社員からも多く聞かれています。業務量が倍以上になっても、人を大きく増やさずに対応できているのは、業務フローを整理しシステム化を進めてきた成果です。また、同社の在宅ワークの環境が整っていたことで、在宅ワークを希望していたAさんの採用にもつながりました。今後は、自動化やAIの活用をさらに進めることで、業務の効率化と働きやすさの両立をめざしていきます。



### 在宅ワークを支えるツール

- ・ Zoom（ブレイクアウトルーム・挙手機能・名前変更で休憩表示）
- ・ Google Workspace（スライド・ドキュメントで情報共有）
- ・ TUNAG（社内・広報連絡）
- ・ VPN 利用は申請制（自宅以外からの接続時）



### ルールはどんどんバージョンアップ

在宅ワークが前提の環境では、「最低限のルール」が職場を支えます。ルートゼロでは、ルールを固定せず、問題が起きるたびに直してきました。対話を重ね仕組みを作ることで、在宅でも孤立せず、同じチームとして働ける環境が育っています。

## 「誰もが働きやすい職場をめざして」

事例  
2

事務グループをまるごと在宅ワークへ移行させた株式会社 BREXA Velta。ルールを整備し試行錯誤を重ねて、在宅ワークと出社の一人ひとりのベストバランスを見つけています。



### 株式会社 BREXA Velta 大阪ランチ

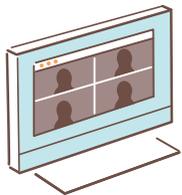
(株式会社 BREXA Holdings 特例子会社)

- ・業務内容：データ入力、書類チェック、人事・労務サポートなど
- ・従業員数：51名（うち障がい者48名）

#### 導入のきっかけ

### コロナから社員を守るために

2020年2月以降、新型コロナウイルス感染拡大を受け、障がいのある社員、特に内部疾患を抱える方々から、在宅ワークへの切り替えを開始しました。感染拡大が収まらない中、全社員を在宅ワークへ移行。スマートフォンやパソコン類は、在宅ワークに対応できており体制が整っていました。事務作業が業務の中心である大阪ランチでは、ほとんどがパソコン業務のため、全社員を完全在宅ワークへ即座に切り替えました。移行自体も本当にスムーズに対応することができました。



#### 取り組み内容

### ツールと、就業規則の整備

- 在宅ワークにて使用するパソコンはセキュリティ管理をしっかりと行いました。その他、様々なアプリケーションを活用しながら、業務管理においては、動画マニュアル、データマニュアルの整備などを早急に対応。不明な点はリモート通話などを活用し、在宅でも各社員の業務が完結可能な体制を構築しました。
- コロナ禍以前、在宅ワークは一部社員に限られたものでしたが、コロナ禍を経て、就業規則やそれに関わる必要な手続きを見直し、在宅ワークができる体制を全社的に整備しました。
- 障がい特性上、オフィス出社が難しい方もいるため、社内の支援担当や地域の支援機関、主治医などの意見を確認し、完全在宅ワークが可能となるケースもあります。

#### 工夫・配慮

### 心の交流と、分かりやすく伝えるための配慮

- 在宅ワークをしていると、直接の社員同士のコミュニケーションが少なくなるため、月1回の朝礼や、ミーティングなどでのオンライン交流、支援担当との面談などを実施しています。
- 聴覚・視覚障がい者への配慮として、アプリ機能を使った文字起こし機能や、手話通訳を交えてのリモート通話を行っています。
- 健康管理としては、管理システムにて毎日の体調入力や月に数回の面談、アプリを使用している在宅環境チェックなどを毎月行っています。
- 社内カウンセラーとの定期的な面談や、必要であれば専門職である支援職（心理士など）との面談も可能で、社内で直接相談ができる環境です。
- 就業時間中の昼間に通院しなければならない障がい（透析など）については、医療ニーズのための勤務調整も行っています。
- 昇格においては、完全在宅ワークの社員でも昇格例があり、在宅勤務・出社勤務に関することなく、公平な評価制度にて運用しています。

#### 成果・効果

### 生産性も、生活の楽しみも向上

通勤負担の軽減により体調が安定し、集中できる環境を構築でき、結果的に生産性が向上しました。精神障がいのある社員は不安の解消からパフォーマンスが向上した例も多くあります。疲労が軽減し、休日に余暇を楽しむ余裕ができたことで、さらに業務意欲の向上につながる相乗効果があります。

#### 課題・今後の展望

### 在宅ワークの長所と短所をきちんと把握する

在宅では業務状況や体調変化の会社側での把握が難しい面もあり、社員の報告だけでは状況把握が不完全な部分があるため、より正確な可視化とコミュニケーション強化が課題と捉えています。一方で、日々体調変動が伴う社員にとって、在宅ワークは働きやすさを高めており、今後もICT活用や支援の充実を進め、誰もが安心して働き、成長していける環境づくりを目指したいと考えます。



### 働きやすさや生産性向上のための在宅ワーク

コロナ禍の完全在宅ワークから、現在は在宅と出社をミックスしています。グループ会社の理念である“すべての「はたらく」に境界をなくし、より多くの人に、より多くの可能性を”を実現していきます。

## 「在宅を前提に、組織をつくる」

事例  
3

2019年から在宅ワークに取り組み、コロナ禍を機にシステム開発を主業務とする担当において、在宅ワークを前提（リモートスタンダード化）とした業務・支援・育成を組み立てています。



### 株式会社 NTT 西日本ルセント

・事業内容：NTT 西日本グループからの受託業務  
・従業員数：438名（うち障がい者 353名）

#### 導入のきっかけ

#### 通勤が難しい社員の採用から広がった在宅ワーク

NTT 西日本ルセント事業開発部システム開発担当（社員54名、うち障がい者42名）では、主業務がシステム開発のため、従来より口頭コミュニケーションよりもオンラインツールでの報連相（報告・連絡・相談）を使用していました。また2019年から通勤が難しい社員を対象とした在宅ワークを導入してきました。その段階で在宅で仕事を進めるための一定の経験と基盤が整っていたことが、その後のリモートスタンダード化につながっています。コロナ禍をきっかけに、在宅ワークを一時的な対応ではなく、担当の基本的な働き方として進めていく判断をしました。週に1度は出社して、わからないことを確認する助走期間を作り、出社と在宅を併用していた体制から完全在宅へと切り替え、在宅を前提とした働き方が定着していきました。

#### リモートスタンダードという考え方

#### 在宅を例外にしない

めざしたのは、出社を前提にした在宅ではなく、「在宅を前提とした組織」づくりです。連絡方法や業務指示、体調の確認まで含めて、在宅でも迷わず判断できるように整理しました。「在宅だから仕方がない」という言葉が出ない状態をつくるのが、組織づくりの基本になっています。一方で、在宅を強制するわけではなく、出社を選ぶこともできます。

#### 現場での実践

#### 30ものプロジェクトが同時に動く中で

システム開発担当では、常時30件ほどのプロジェクトが動いています。プロジェクトリーダーがチャットで指示を出し、必要に応じてWeb会議で確認。資料は共有フォルダで一元管理しています。在宅であっても、業務が滞らない体制が整っており、開発業務は安定して進んでいます。

#### 成長とこれから

#### 在宅ワークから、その先へ

社員一人ひとりのスキルに応じて業務を割り当て、一定の習熟後には新しい分野に挑戦できるよう支援しています。将来的には、障がいのある社員が管理職としてチームを支える姿も見据えています。在宅ワークは特別な配慮ではなく、成長につながる通過点。在宅を前提に、働き続けられる組織づくりを進めています。

#### 課題と工夫

#### 業務は回るが、会話が減る

社内意識調査では、「業務の相談はできているが、雑談や気軽な会話が少ない」という結果が出ました。在宅では意識して場をつくらなければ、人との距離が遠くなりやすいという課題が見えてきました。そこで、バーチャルオフィス（インターネット上の仮想的な空間）を活用し、事務所にいる感覚で声をかけ合える環境を整えました。また、朝礼や会議では顔出しを強制せず、体調や特性に合わせて参加方法を選べるようにしています。

#### 在宅ワークを支えるツールと工夫

- ・勤務状況が分かる仕組み（インフォメイト※自社開発）
- ・日報と体調をあわせて確認する仕組み（アスドライブ※自社開発）
- ・Web会議による進捗確認や面談  
（Microsoft Teams、oVice）
- ・周知・連絡をまとめて共有、チャットでの業務指示・相談  
（Mattermost、elgana）
- ・業務進捗報告（Redmine）
- ・VPNやモバイル通信による安全な接続
- ・リフレッシュ時間や運動不足解消のためのラジオ体操やスポーツイベント
- ・顔出しを強制しない会議運営



#### 在宅を手段として働き、成長し続ける

在宅ワークは特別な配慮ではなく、働き続けるための土台です。業務と支援、育成をあわせて整えることで、在宅でも安心して力を発揮し、成長していく。在宅ワークしか経験したことのない人が、管理職になっていく未来も見えています。

## 「2時間の“できる”を、大切に作る働き方」

事例  
4

1日2時間という短い勤務時間で在宅ワークを取り入れたグローアップ。できる業務を切り出し、マニュアルやオンライン環境を整えることで、重度の障がいがあってもチームの一員として働ける体制を築いています。



株式会社 **グローアップ**

### 株式会社グローアップ

・事業内容：交通広告専門の広告代理店  
・従業員数：17名（パート含む）（うち障がい者1名）

#### 導入のきっかけ

「働いて、世の中の役に立ちたい」  
思いとの出会い

筋ジストロフィーのTさん(33歳)は、大学を中途退学後、長い療養生活を送っていました。それでも「働いて、世の中の役に立ちたい」という思いを持ち続け、就労移行支援事業所に通いながら3年間の訓練に取り組みました。しかし、20社以上に応募しても、障がいの重さから就職は決まりませんでした。

**理由①** 病状が進行し、就活時は指先と顔の表情筋しか動かない状態であったこと。

**理由②** 勤務中に痰吸引などの医療ケアが必要であること。

Tさんが利用していた就労移行支援事業所の運営母体が、株式会社グローアップでした。支援員から話を聞いた米田社長は、身体に大きな制約がありながらも目標に向かって努力を続けるTさんの姿勢に心を動かされ、自社での雇用を検討し始めました。

#### 取り組み内容

「できる仕事」を一緒につくる、  
短時間労働の活用

Tさんの勤務は、月曜から木曜までの週4日、12時から14時までの1日2時間。急な体調変化も考慮し、「〇〇までに仕上げてほしい」といった期日時間指定の依頼はしないことを前提としました。

業務は主に、PowerPointを使った企画書作成の補助です。クライアント向け企画書に、商品情報や写真を配置する作業を担当しています。素材の準備は上司が行い、Tさんが集中して作業できる形を整えました。

これまで営業事務のメンバーが「やりたいけれど時間が取れなかった資料作成」をTさんが担うことで、社内では先回りした提案準備ができるようになり、業務の流れにも変化が生まれました。

#### 工夫

限られた時間を  
大切にするための支え方

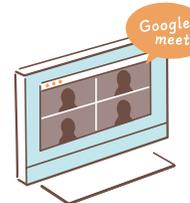
● 体力的に勤務時間が「1日2時間」と限られているため、指示の出し方には工夫が必要でした。会社としては「時間が足りない」と感じる場面もありましたが、Tさんの貴重な作業時間を最大限に活かすため、業務指示はマニュアル化し、内容が一目で伝わる形に整理しました。

● 業務指示や進捗のやり取りはChatwork、予定管理はGoogleカレンダーと、使用するツールもTさんに合ったものに統一しました。

● Tさんの勤務中は自宅とオフィスをGoogle Meetで常時つないでいます。Google Meetの接続はオフィス内の社員が日わりで行い、特定の人だけでなく全ての社員がかかります。対面で会う機会はなかなかありませんが、離れていても一緒に働いている感覚を大切にしています。

#### 技術的な工夫・ポイント

- 勤怠予定はGoogleカレンダーで共有
- 勤務中はGoogle Meetを常時接続
- 業務指示・報告はChatworkで集約
- データのやり取りはクラウドで管理



#### 成果

「時間が足りない」から  
「先手が打てる」へ

Tさんの存在によって、営業部は資料作成に追われるのではなく、余裕をもって次の提案を考える時間が生まれました。限られた時間でも確実に進む業務の流れができ、チーム全体の見通しが良くなっています。

また、Tさん・上司・就労移行支援事業所の支援員の3名で、Chatworkを使った月1回の三者面談をしています。本人・職場・支援機関が定期的につながることで、安心して働き続けられる環境が保たれています。

#### 今後の展望

働き続けることが、  
次の目標につながるように

Tさんは将来、一人暮らしをするという目標を持っています。重度障がいのある方が就労しながら一人暮らしを実現するには、制度上の課題もありますが、まずは安定して働ける環境を整えることが第一歩だと、会社は考えています。米田社長は、「雇用を決めるのは社長ですが、実際に一緒に働くのは社員です。だからこそ、部署の理解を大切に、何度も話し合いました。」と語ります。対話を重ねながら、これからも一人ひとりの力を生かす働き方を探っていきます。



Ｔさんからの  
メッセージ

私は普段ベッドで過ごしていることがほとんどで社会参加ができていませんでした。  
他の兄弟たちも働きだしたり結婚したり、私が思う「大人」になっていく姿をみているとどうしても比べていました。そのため「大人になりたい」という思いから就労を目指して動き始めました。就職活動の原動力は、親のお金ではなく自分で稼いだお金で経済的に自立し、好きなものを買うということです。就職活動のモチベーションは上下していましたが、選考に落ちても「落ちて元々、採用されたらラッキー」と思いながら続けていました。  
就労移行支援の期間内で「やれることは全てやる」と決め、客観的になれたことが、内定に繋がったのだと思います。

↓ オフィス内の人もＴさんの始業・終業時は画面に向かってあいさつをします。



働くことは自分のために必要なステータスです。今、理想的な環境で働けていることは本当に幸せです。  
「寝たきりの障がい者は働けない」と思っていただけに、グローアップの社員として会社の役に立つ仕事をさせてもらっていることに喜びを感じています。初任給を受け取り、両親にプレゼントできた時はとても感動しました。32歳にしてようやく「大人」になれたと思います。  
この先病気が進行しても、可能な限り働き続けたいと思っています。



2時間でも、チームの一員

短時間の在宅ワークでも、「ひとりにしない」工夫があれば、チームの一員として働けます。勤務中は Chatwork でメンバーとつながり、Google Meet で常時つなぐことで、在宅でも職場の一体感を保ってきました。社員と顔を合わせる機会も大切に、短時間労働での在宅ワークを「つながりのある働き方」として定着させています。

「仕組みとDXで、誰もが働けるIT環境を実現」

事例  
5

創業当初から「誰もが働けるIT環境」で、重度の身体障がいがある方の在宅雇用にも早くから取り組んできました。徹底した業務のデジタル化によって、障がいの有無や場所の制約を「仕組み」で解決しています。



有限会社奥進システム

- ・事業内容 業務管理システム開発、ウェブ制作
- ・従業員数 9名（うち障がい者8名）

導入のきっかけ

プライベートも  
大切にできる会社を目指して

奥脇社長が会社設立にあたって目標としたのは、自身が会社員時代の長時間労働や単身赴任の経験から、「家族との時間も大切にできる会社」をつくることでした。  
創業期に採用した社員が、手足が不自由で車椅子を利用する方でした。その社員が力を発揮できるよう、誰でも働きやすい執務環境と、在宅ワークの環境づくりを積極的に進めてきました。2020年のコロナ禍を機に就業規則を改訂し、現在は社員全員が「在宅ワーク」を基本の働き方として定着させています。

仕事内容

システム開発のプロとして技術で  
顧客の信頼にこたえる

奥進システムは、業務管理システムの開発やウェブ制作を行うプロフェッショナル集団で

す。システム開発の現場では、顧客との綿密な打ち合わせや、仕様書の作成、プログラミングなど、多岐にわたる業務が発生します。また、機密性の高い情報を扱うため、高いセキュリティ意識も求められます。  
同社では、従業員の多くが何らかの障がい（身体、精神、発達など）がありますが、IT（インフォメーションテクノロジー）と仕組み化を徹底することで、顧客の要望に応える質の高いサービスを提供し続けています。

困りごとへの配慮

「すべてをデータ化する」  
から始まったバリアフリー

同社の主な業務は、企業の業務管理システム開発やウェブ制作です。業務の中では様々な資料を参照しますが、ここで徹底されているのが「作業書類の完全データ化」です。

- 紙を一切使わない仕組み：顧客から預かる紙の資料や書籍はすべてスキャンしてデータ

化し、サーバーに保存します。

- **配慮から生まれた標準化**：もともとは重度身体障がい社員が「紙をめくる」という動作が難しかったために始めた取り組みですが、今では在宅社員全員が、どこにいても必要な情報にすぐアクセスできる強みとなっています。
- **情報の整理・整頓**：データは顧客名やプロジェクト名での管理が徹底されており、情報の検索性を高めています。

仕組み

IT ツールで  
コミュニケーションを円滑に

在宅ワークでもオフィスと同じように、あるいはそれ以上にスムーズに働くため、複数のIT ツールを組み合わせて「働きやすさ」をデザインしています。例えば、会社の電話対応には「クラウドPBX」を活用しています。会社にかかってきた電話を自宅のPCやスマホで受け、そのま

ま他の在宅メンバーへ転送することが可能です。通話はすべて録音されるため、メモを急ぐ必要がなく、聞き逃しの不安がある社員も安心して対応できます。また、精神・発達障がい社員が口頭での指示に不安を感じやすいという特性に配慮し、業務指示は「Chatwork（チャット）」や「Backlog（進捗管理ツール）」による文字情報を基本としています。これにより、指示の抜け漏れを防ぎ、在宅であっても「何をすべきか」が常に明確な状態を保っています。

労務管理

柔軟な勤務制度と  
自己管理

同社では、障がいの有無に関わらず、社員全員に適用される柔軟な制度を整えています。

- **選べる勤務時間**：週 30 時間・35 時間・40 時間の 3 種類から月ごとに選択できる「短時間勤務制度」があります。休職明けや、体調に波がある社員が無理なく働けます。

この事例のキーワード

- **クラウド PBX**：インターネット経由で電話をつなぐ仕組み。自宅にいながら「会社の電話」として発着信ができます。
- **リモートデスクトップ**：自宅の PC から、会社にある自分の PC を遠隔操作する技術。データは会社側に残るため、セキュリティも安心です。
- **プロジェクト管理 (Backlog)**：進捗状況やタスクを可視化し、共有しています。
- **ライブカメラと遠隔対応**：オフィスの宅配ボックスや受付にカメラを設置し、在宅にいながら来客対応を行っています。



な声かけができます。

こうしたいくつもの「見える化」の仕組みによって、急な欠勤が発生しても他のメンバーがスムーズにフォローできる体制が整い、障がいのある社員にとっても「自分が穴を開けてしまったらどうしよう」という心理的な負担の軽減につながっています。

※ SPIS (エスピス) とは、社員の心身の状態を数値やコメントで記録・共有できる体調管理システムです。日々のコンディションを可視化することで、上司やチームが早期に変化に気づき、適切なサポートや業務調整につなげることを目的としています。

- **時間単位の有給**：1 時間単位で取得できるため、通院や、集中しすぎて疲れた際の一時休憩など、特性に合わせた柔軟な利用が可能です。必ずあらかじめ上司の許可を取り社内チャットグループ「出欠お昼寝連絡チャット」で報告します。



成果

見える化がもたらした  
「安心」

徹底したデジタル化の成果は、単なる効率アップに留まりません。一日の終わりに、業務管理システムに「どのプロジェクトを何時間行ったか」を日報として記録します。また、業務日報とは別に体調管理システム (SPIS※) を通じて心身の状態を報告することで、在宅で顔が見えなくても「今、どんな状況か」を上司が把握でき適切



↑社員が使用しているトラックボール。ボールを指先で操作するため、手の動きに制限があっても正確なカーソル操作が可能。同社ではこうした機器の導入を通じて、誰もが働きやすい環境づくりを進めている。



ITで「働く喜び」をすべての人へ

奥進システムにとって、在宅ワークは「障がい者のための特別な配慮」ではありません。それは、すべての社員が成長し、専門職として社会に貢献し続けるための「標準的なインフラ」です。

今後は、ISMS (情報セキュリティマネジメントシステム) の認証に基づいた高い安全性を維持しながら、IT 技術を駆使して「場所」や「身体的な制約」に縛られずに、誰もが活躍できる未来を証明し続けていきます。

## 「ひとりの困りごとが職場を変えた」

事例  
6

人も会社も「働きづらさ」に向き合い、「働きたい」を実現しました。結果的に、会社全体により影響が出ています。



### 有限会社サンライズクリッド大阪

- ・事業内容：リネンクリーニング業
- ・従業員数：4名 パート16名  
(うち障がい者3名 聴覚2名 精神1名)

#### 特定短時間導入のきっかけ

#### 本人の働き方を探し出す

難聴や聴覚障がいの方は問題なく30～40時間程度の勤務ができていました。一方で精神障がいのある方の生活リズムが整いにくく就寝が遅く、睡眠不足で朝から無理して出社してもよい仕事ができない状況が続いていました。「もっと働きたい、きっと働ける」という本人の思いはあるので、働く時間を調整していった結果、週15時間勤務に落ち着きました。

#### 働く時間、仕事内容

#### Aさんについて

障がい 精神(うつ病)  
勤務形態 アルバイト  
勤続年数 8年  
勤務日時 週3日(月水金) 12-17時  
業務内容 洗濯物の仕分け、大型洗濯機での洗濯など

#### 準備と受け入れ体制

#### 大事なのは仕事のひきつき

- 午後からの出社だと一日の流れがわからなくなるので、午後の仕事の開始時に、工場長より流れを指示・確認するようにしました。
- 洗濯機のそばに、タオルの枚数・順番などを聴覚障がいの人にもわかりやすいように、掲示しました。
- 障害者就業・生活支援センターに支援をしてもらっており、定期的な三者面談を実施しています。



#### 合理的配慮と雇用管理

#### 本人と、周囲の社員に対して

〈本人への配慮〉

- 夏場はとて暑い職場なので、休憩室を冷やして、こまめに休めるようにしています。
- 週3回の勤務ですが、他の社員の有給休暇などが重なって人員が足りない日の出勤を頼むことがあります。そのような場合も、急な出勤依頼はせず、数週間前に依頼をします。
- 「仕事がしんどい人」の懇談会障がいのある人や、働きづらさを感じる人に集まってもらい、外部の第三者(障害者就業・生活支援センター職員や、職業訓練校関係者)との懇談会を開催し、長く気持ちよく働けるヒントを探しました。

〈周囲への配慮〉

障がいのある人とのコミュニケーションや障がいについて知りたい、というパートさんたちからの声を受け、外部講師を呼んで勉強会を開催しました。

#### キャリア形成

#### 本人と会社の思い

働くのに適した日にちや時間を試行錯誤した結果、現在は落ち着くことができています。収入を上げていくために出勤日を増やすことを目標にしています。

小さい会社ですから、誰でも幾つもの業務を習得してくれることを希望していますが、面談ではあまり会社の希望は言いません。本人に、会社に勤め続けるために必要なことだ、と気づいてもらいたいと考えています。

#### 成果

#### 会社としても、「隙間が埋まる」

- 従業員の休みの希望を叶えるためには、交代勤務が必要で、従業員数を増やさなければなりません。短時間を組み入れたことで適正に従業員数が増え、シフトを組みやすくなりました。
- 短時間だからこそ、疲労を感じる事が少なく、その数時間に集中できています。
- 作業量は減っていないのに、会社の総労働時間が減り、この業界では珍しい週休2日を実現できました。
- 業務を細分化し、組み立てなおすことで、皆が機能的に力を合わせる場面が増えました。一人ひとりが、いくつもの業務を習得できる【多能工化】を目指します。



#### お互いさま文化

働きづらさの原因は障がいだけではありません。パート社員が多い会社では、子育てや介護によって、勤務が難しくなる人も多くいます。日頃から、お互いの働きづらさやその改善策を考えることで、「お互いさま」という文化が根づきました。子育て、介護の時期をどう乗り切るか、障がいがあっても、どのように働いていくか。皆の思いは同じです。

## 「業務を細かく分解し、短時間労働を戦力に」

事例  
7

一般介護職員として入職した方でしたが仕事での困りごとが多く、支援機関の支援により、検査などの結果、障がい認定されました。何に困っているのかを職場がきちんと把握したことで働きやすさが向上し、勤務時間も伸び大事な働き手になっています。



### 社会福祉法人親光会 淡輪園

- ・事業内容：介護老人福祉施設、特別養護老人ホーム
- ・従業員数：65名（うち障がい者3名）

導入したきっかけ、実施までの流れ

#### 働きだしてからわかった障がい特性

- 令和3年5月に近隣在住の女性1名をパートタイムで雇用しました（1日4時間×週4日勤務）。  
本業務内容は初任者研修資格を持っていたので介護業務でした。
- 入職し、しばらくたつと、常に慌てている様子や、不要な動作が目立つようになってきました。優先順位を考えて行動することが苦手で、目の前に現れた気になる業務から片づけようとしてしまいます。その結果、本来終わるべき時間に完了できず、退勤間際は時間に追われて走り回ってしまうという状態が顕在化してきました。  
本人の特性・スキルと業務を照らし合わせて検証し、本人に任せられる業務を絞っていくと、任せられる仕事大幅に減って、勤務時間が1日1.5時間になってしまいました。

- 日ごろから繋がりがあった泉州南障害者就業・生活支援センターに相談したところ、本人と家族への支援が始まり、精神科受診を経て、令和6年8月に精神障害者保健福祉手帳（3級）を取得しました。
- 就業・生活支援センターの支援により、本人の障がい受容、職場の特性理解が進んだことで、任せられる業務が徐々に増えて、1日1.5時間（週7.5時間）勤務から、週18時間勤務ができるまでになり、結果として、特定短時間労働者の雇用率算定対象となりました。

雇用されている方について

#### 働き出した後に障がい認定

- 性別 女性  
障がい名 発達障がい、精神3級  
令和3年5月入社、令和6年8月手帳取得  
業務内容 ● ホーム入所者の朝食対応  
● 施設内清掃

合理的配慮と雇用管理

#### 仕事を分解し、本人の負担を減らす

- 慌てないようにすることや、優先順位のつけ方などの課題の克服が必要でした。3か月ごとに、本人、上司、支援者での3者面談を実施しました。
- 生活施設なので、依頼したい仕事はいくらでもありました。まとめて任せることはせず、細分化すれば短時間労働に本人に適した業務を割り当てることができました。
- 就業規則や給与体系などは、手帳取得後も従来のパートタイム契約と同じです。

成功事例、成果、今後の展望

#### 仕事の継続、スキルアップについて

職場での働きを心配した家族（父親）が転職を進めようという動きがありました。しかし本人が「辞めたくない。ここで働きたい。」と、はっきり意思表示をしたことで、父親は本人の成長を認め、見守る体制ができました。本人にとっては大変なこともあったと思いますが、頑張りたいという姿勢を見せてくれたことで、他の職員の協力も増えていきました。

今後の展望と課題

#### 特定短時間労働のさらなる拡大計画

短時間労働は、人手不足の解消に役立つのはもちろんのこと、本人の働き方の幅を広げる事につながると感じています。通院のため、時間の制約があり、住まいの近くでの就労を望む透析患者に対する短時間求人提供を検討中です。



#### 困りごとの可視化が就労の安定につながったケース

働き始めてから、仕事でうまくいかないことが発生し、就業・生活支援センターの分析と支援により、初めて障がいに気がついたケースです。その後、手帳を取得しています。働くうえで何に困っているのかを明らかにして、職場が本人に適した業務を割り当てたことにより、勤務時間が増え、ご本人も向上心を持って働いています。

## 「常勤職員が手のまわらない業務を助ける短時間労働」

事例  
8

母親の退職を機に採用されたお子さんが、清掃業務を16年間継続。勤務時間や道具、関わり方を調整しながら築いてきた、無理のない障がい者雇用の事例です。



### 社会福祉法人若草会 わかば

- ・事業内容：障がい福祉サービス事業（生活介護）通所
- ・従業員数：45名（うち障がい者3名）

#### 導入のきっかけとプロセス

#### 母から子へ、業務のバトンタッチ

朝夕のフロアなどの清掃をしてもらっていた方が体調不良で退職されるタイミングで、自分の代わりにその方のお子さんを雇ってほしいと相談がありました。法人としては引き続き清掃業務をお願いしたかったため、その方を採用することにしました。勤務時間は、朝夕の清掃時間（1日3～4時間）で、月曜日から土曜日までの週6日の勤務が可能であることを重視しました。退職するお母さんから、業務伝達をお子さんにしてもらい、段階的に引継ぎを完了し、一人立ちして業務をお願いすることになりました。

#### 特定短時間で働いている方について

#### 女性（57歳）

障がい種別 知的障がいB2  
勤続年数 16年



従事内容 各所消毒（手すり、エレベーター、ボタンなど）洗面清掃・トイレ清掃・ゴミ回収・洗濯物畳み・掃除機かけなど

#### 準備と受け入れ体制

#### 就職後に手帳を取得

就職時は療育手帳所持では無かったため、前職者（母親）からの引継ぎのみで業務を開始しました。

その後、新規施設開所にあたり勤務場所を変更してもらった際は、詳細に仕事の見直しを行い、清掃にかかる時間の確認を行いました。給与体系などは他の非常勤勤務者と同様です。

#### 業務内容・労務管理

#### 1日に2回の自転車通勤

週に6日（月～金、第2、3、4の土曜日）8:30～10:00と15:30～17:00の1日3時間、午前と午後との時間は帰宅しています。（近隣から自転車通勤）

福祉施設（通所事業所）なので、利用者の来所前と帰宅後の時間に毎日指示された場所の清掃をします。確認は、決まった担当者が進捗と精度を定期的に確認しています。

#### 合理的配慮と雇用管理

#### 加齢への対応

- 近年は年齢からくる不調を訴え、急なお休みがあり、頻度は高くないものの数日続くことがあります。そのような時は本人への連絡と共に、姉にも連絡を入れながら様子を見ています。
- 出退勤時の自転車走行において、周囲への確認が不十分で車や歩行者との接触事故がありました。本人へ注意喚起をし、自転車走行での確認事項及び雨や急いで帰ろうとする際は、落ち着いて走行することを声かけするようにしています。
- 最近は疲れやすくなっているという本人からの訴えがあるため、掃除機のノズルの長さ、軽さなどを考慮し新規購入を行いました。
- 身体の使い方、道具の使用方法などを再確認しています。
- 勤怠管理については、打刻操作はできています。しかし休暇申請などはシステム上での申請が難しいため他の職員が口頭で聞き取り、入力を代行しています。

● 健康管理については、一人暮らしのため食事状況や睡眠、また長期休みの過ごし方などは雑談の中で管理者を中心に確認を行っています。

#### 成果、今後の展望

#### 同じ組織の一員として

- 当初から短時間労働であり、他の職員との接点が限られているので、職員参加のイベント（バーベキュー、新年会、忘年会など）には必ず声掛けを行ったところ、喜んで参加してくれています。
- 職員が持参したお土産や全員への配布物なども必ず手渡しています。働く時間が違うことで、いずれも本人だけが知らなかったという事の無いように、組織の一員であることへの配慮は忘れないようにしています。
- 現在の短時間労働は、本人の希望勤務時間数と朝夕の作業時間帯の変則勤務で、法人と本人の双方の希望が合致したといえます。
- 別の障がい者雇用事例では、精神障がい及び発達障がいの方はトライアル雇用から始めて少しずつ勤務を伸ばせるようにしました。そのステップとして支援機関にも定期的に面談などに入ってもらい、現在は2人の方が週20時間と週30時間の勤務となっています。（20時間の方は次年度さらに勤務時間を延ばす予定です。）



#### 朝と夕方の変則業務を短時間勤務でカバー

朝と夕方に必要な清掃業務が変則時間だったため、短時間労働の方の働きが、常勤職員をととも助けています。一緒に働くことはあまりありませんが、縁の下の力持ちでいてくれることを忘れず、一体感を醸成する取り組みも含めた好事例です。

## 「役割を明確にし、全職員が生産性をもって働く」

事例  
9

地域の方の高齢期を支える施設を運営する同社は、高いホスピタリティで介護にあっています。介護・看護・セラピストなどの専門職が力を発揮するために周辺業務を短時間労働の方が担い、職員全員が力を合わせ「得意」をいかしています。

**SUPER  
COURT**

### 株式会社スーパー・コート

- ・事業内容 有料老人ホーム／高齢者住宅の運営・管理
- ・従業員数 2,600名（うち障がい者75名）

#### 導入のきっかけとプロセス

#### 多くの人の社会参加のために

10年以上前より、一人でも多くの方に雇用の機会を提供したいという企業理念・方針がありました。当初は特別支援学校の卒業生の採用をしていました。それとは別にたとえ短時間でも就労ができれば、その方の社会参加が促進されるのではないかと感じる場面があり、新卒ではないが働く意欲のある方を雇用してきた結果、この2～3年で特定短時間労働に該当する方が増えてきました。（知的障がい34名、精神障がい29名）介護の現場で働くのは専門職が多いので、専門職が自分の業務に専念できるように、周辺の作業を補助してくれる人員にとっても助けられています。

#### 採用の窓口

#### 就労希望者と出会う場所

障がいのある方の採用を始めた当初からお付

き合いのある特別支援学校との関係は続いています。加えて、就労移行支援事業所から実習を受け入れたりして、仕事とマッチする方との出会いを広げています。大阪府など行政主催のマッチング会にも参加しています。

#### 幅広い仕事内容

#### 清掃からPC作業まで

短時間労働の方の主な仕事は介護施設の居室清掃や洗濯などです。業務に慣れてくると食堂でご入居者へのお茶だしやコップ洗いも担当します。また、ご入居者からの問合せに対応することもあります。

ご入居者とのレクリエーションが得意な人も活躍しています。その他、洗濯の合間に事務所内でのパソコン作業や、SNS（インスタグラム、TikTok）発信用の動画制作など多岐にわたる業務に従事しています。

#### 仕事づくりのコツ

#### その人の「得意」に着目

ひとりに清掃と言っても、トイレ清掃、洗面台清掃、シーツなどのリネン交換など、様々な業務があります。シーツ交換は得意ですが、水回りの清掃が苦手な方もいます。ひと部屋をまるごと任せるのではなく、業務を細かく分解して、それぞれが得意なことを担当してもらいます。

それには一人ひとりをよく観察し、本人も気が付かないような得意不得意を発見することが大事です。

#### 労務管理

#### 障がいの有無に差はない

- 正社員になるには週40時間労働が必須です。障がいがあっても条件を満たしている方は正社員として勤務しています。
- 給与体系は月給・時給共に障がいの有無にかかわらず同じです。
- 月に1回、職員全員が上司と面談をします。
- 障がいのある方は、ほぼ全員が外部の支援職の方に支援してもらっており、企業側も日頃の勤務状況を報告しながら定着にむけてサポートしています。



#### 得意を見つけ、伸ばすことを大切にす職場方針

人には得意不得意がありますが、それを発見するには、表面的なことだけでなく、仕事をしながらどう感じているかを把握することが大切です。同社は「得意なことを活かす」を方針に掲げているため、誰もが自分の「得意」に注目し、さらにそれを磨くという好循環になっています。

#### 工夫していること

#### 理解と配慮

- 疲れやすい人は、こまめに休憩をとります。
- 業務中は、個人携帯電話の携帯は禁止ですが、障がい特性上、必要な方は電子メモなどを活用しています。
- （障がいのある方の）「定着支援プロジェクト」を社内で発足し全社員向けに障がいを理解する勉強会を定期的に行っています。

#### 短時間は就労の入り口

#### 勤務時間が延びるケース

当初は働く時間が週10時間勤務ギリギリだった方でも、得意なことに少しずつ取り組んでもらううちに、労働時間が延びていくケースが多くあります。働く人にとって就労のハードルの低い短時間雇用はあくまでも入口であり、そこから時間を延ばし、業務を増やしてもらうことでさらに生産性が高まっていきます。

#### 今後の展望

#### 働きやすさを高め短時間雇用拡大

現場を働きやすく整備し続けた結果、短時間で働く人も自然と増えています。会社としては、さらなる積極採用を進めていく方針です。

## 「働くよろこびを一人でも多くの人に」

事例  
10

エンターテインメント事業を展開する同社は、永年にわたり様々な社会貢献活動の取り組みを行ってきました。その延長で店舗のある地域の雇用創出にも着目し、長時間労働が困難な精神・発達障がい者の方々の採用を続けています。

 NOBUTA GROUP

### 株式会社延田エンタープライズ

- ・事業内容：アミューズメント施設、温浴、スポーツ、飲食、デベロッパー、物販等
- ・従業員数：約 3,000 名（うち障がい者約 65 名）

#### 短時間労働導入への思い

#### 障がい特性を乗り越える働き方

障がいにより働く上での制約がありながらも、働いて社会に貢献したい、責任ある仕事に取り組みたい環境で自身の可能性の幅を広げたいと考えている障がいがある方の願いに、応えることの出来るフィールドを創出したいと考えてきました。

体力的に 1 日 8 時間の勤務が難しいケースが多い為、短時間の業務を創出。労働時間の制約をなくし就労できる人を増やすことを方針としました。

#### 短時間労働体制の構築

#### 各店舗でのしごと創り

本社で採用後、配属店舗が一人ひとりの状況に合わせたシフトの調整や業務の割り振り、配慮事項を個別に対応しています。画一的な対応をするのではなく、個別の状況をきちんと把握し、それに合わせた対応をすることで、

特定短時間労働の方が安心してのびのびと働くことが出来る環境を創っています。

#### 取り組み内容

#### 職場を体験し、双方が課題を見つける

- 職場体験実習（基本 5 日間）を受け入れており、その後、希望する方の採用選考を行います。
- 実習中に店舗と障がいをお持ちの方の双方が、業務を行っていくための課題を見つけ出し、配慮すべきポイントを探っていきます。
- 就労が始まった後も日々の業務の様子を検証し、働き方をブラッシュアップ。より短時間の中で出来る業務クオリティの向上をめざしています。

#### 特定短時間労働で働く方々

#### 様々な障がいの方が働いています

短時間で働く方は 12 名で、精神障がい 7 名、

身体障がい 2 名、知的障がい 3 名です。

#### 勤務日・時間

#### 具体的なシフトやパターン

- 週 5 日前後の勤務
  - 1 日 2 時間勤務
- など、ご本人の要望をくみ取りながら調整しています。

#### 具体的な仕事内容

#### 店舗の清掃を中心に

1. 店内巡回清掃
2. 飛沫ボード清掃
3. 椅子清掃
4. 備品清掃
5. おしぼり準備

#### 合理的配慮

#### 柔軟なシフトと支え合う職場体制

- 勤務体制はシフト制を採用しているので、働く時間や休憩時間は本人の要望に合わせて柔軟性を持たせることが可能です。
- 体調不良による急な日程変更などには、チームでサポートし合いながら対応しています。

#### 雇用管理方法

#### 障がいの有無に関係ない働きやすさ

- 従業員から見やすい位置にホワイトボー

ドを設置し、一日の業務ルーティンや本日の目標等記載して、出来た業務からチェックしていくなど、誰が見てもわかりやすいような管理表を使用して進捗を管理しています。

- 勤怠管理や評価方法は、全員を同じシステムの中で管理しています。障がいがあるからといって特別なことはなく、通常の雇用管理との差はほとんどありません。

#### 成果

#### 店舗の雰囲気の変化

- 実際に頑張って働いている姿を見て、従業員みんなが笑顔になり、店舗の雰囲気が明るくなるといった効果につながっています。

#### 今後の展望

#### 働く喜びを感じてもらうために

- 障がいがあり、様々な理由でまだ就労していない方々に、当社で働くことによって、働く楽しさや社会に貢献することへの喜びなどを感じていただきたいと考えています。
- その為にも就職へのハードルを少しでも下げること、勇気の必要な一歩を踏み出せるように、特定短時間労働についても社内ですらに拡大していきたいと考えています。



#### 業務の工夫が広げる採用の可能性と企業価値

業務を分解すれば短時間労働希望の方を採用できるという発想を企業が持つと、採用の幅が大きく広がります。企業の工夫により、働ける人を一人でも多く増やしたという企業の姿勢は、顧客である地域住民にも伝わっていくと予想されます。

# 事例から見た雇用を進める 3つの共通ポイント（評価と分析）

10社の取材から見てきたのは、在宅ワークや短時間労働という働き方を取り入れたことで、「働きたいと思っても働けなかった人」が仕事に参加できるようになっただけでなく、企業にとっても新たな人材の選択肢が広がったという点でした。

一方で、制度を導入しただけで成果が出ていたわけではありません。自社にあう仕事のつくり方、安心して働き続ける環境づくりなど、工夫が重ねられているという点でした。

ここでは、事例を通して見てきた在宅ワーク・短時間労働が、雇う側・働く側の双方にとって雇用を進める力となった共通点を整理します

## ●成果につながっている各社の取り組みポイント

事例番号	業種・主な業務	形態	評価のポイント
1	IT・システム開発	在宅	在宅を標準（スタンダード）とした組織運営
2	IT・バックオフィス事務	在宅	1on1とオンラインルームによる孤立防止
3	事務センター（特例子会社）	在宅	ICT活用による情報保障と公平な評価
4	広告代理店（企画補助）	在宅	重度障がいの方の「1日2時間」を戦力化
5	システム開発（自社製品）	在宅	日報システムによる体調の可視化
6	リネン管理・工場	時短	特定短時間労働導入による「週休2日制」の実現
7	介護施設（朝食・清掃）	時短	業務の細分化による「周辺業務」の切り出し
8	障がい福祉（清掃・洗濯）	時短	16年の長期勤続を支える加齢への配慮
9	介護施設（居室清掃・SNS）	時短	「得意」に注目したパズル型の職務設計
10	サービス・店舗（清掃）	時短	視覚的な目標管理による自立支援

“働きやすさが続く会社”には以下の3つの共通する成功ポイントがありました。

### ① 業務の切り出しと標準化

- 仕事を細かく分けて、取り組みやすい内容にする
- 誰でも同じ手順で実行できるよう標準化する
- 進捗が「見える」状態にしておく

### ② 安心して働ける環境づくり

- オンライン環境でもつながりを保つ
- 障がい特性に合わせた伝達方法
- 無理を前提にしない運用ルール

### ③ 支援機関との連携

- 企業・本人・支援者が定期的に情報を共有する
- 不調のサインや変化に早く気づける
- 困りごとを（企業だけで）抱え込まない

## 成功ポイント①：業務の切り出しと標準化 ～「できること」を組み合わせる仕事のつくり方～

事例で最も多く見られた工夫が、業務を細かく分け、本人の特性に合う部分を組み合わせさせて任せる設計です。

働く時間が短かったり、体調の好不調の波があったりする方は、自分の得意な作業に専念でき、「職場に貢献している」という実感を持ちながら仕事を続けることができます。また企業側にとっても、業務の進捗を管理しやすく、現場で負担になっている作業が軽減され、業務が円滑になるという効果が認められます。

### 短時間業務での例【介護や清掃の現場】

「ひと部屋まるごと任せる」ではなく、「シーツ交換だけを20部屋分」「備品補充だけを担当」といった形で業務を分解。



「できないことを克服させる」のではなく、「できることを積み重ねる設計」が、本人の自信と現場の生産性を同時に高めています。

### 在宅ワーク業務での例【広告代理店や事務の現場】

営業担当が時間を取られていた「資料整理や体裁調整」「入力作業」「見積書発行」などマニュアル化できる作業を切り出し。



1日2時間しか働けない重度障がいのある方でも、営業チームの負担を解消する重要な欠かせない存在として評価されています。

### 雇用を進めるための工夫が、職場全体にも良い影響を。

「できないことを訓練で補う」のではなく、できることを組み合わせる仕事を完成させる考え方が、本人の「役に立っている」という実感と、会社の生産性向上を同時に実現しています。また障がいのある方が働きやすいように整えた仕組みは、結果として、業務の流れが整理されたり、手順が共有され、新人や他の社員にも分かりやすくなるなど、副次的な成果として複数の事例で見られました。

## 成功ポイント②：安心して働ける環境づくり ～孤立させないコミュニケーションの工夫～

在宅や短時間で働く場合、孤立や不安感をふせぎ、「つながり」をどう保つかが大切です。障がいの状態や精神的な不安感に合わせて、一般社員と同じように働ける様々な工夫があります。

### つながりをつくるオンラインツール

日報システムなどの ICT ツールを、作業管理のためだけでなく、日常的な声かけや体調把握のために活用しています。

- Web 会議を常時つなぐ「オンラインの職場」
  - チャットですぐ声をかけられる環境
  - 日報で体調や気分をマークで共有など
- こうした環境を整え日々の小さな変化を把握することで、大きな不調やトラブルを未然に防いでいます。



### 障がい特性に合わせた連絡方法

障がいの特性にあわせて、作業内容や進捗の管理の方法を工夫しています。障がいのある方を特別にせず、同じように働ける環境を整えることで、一般社員と同じ待遇や評価基準を実現している事例もあります。

- 対面での課題がある方とのスムーズな進捗管理  
→ ホワイトボードを使った視覚的な作業リストを掲示
- 聴覚・視覚障がい者向け  
→ 文字起こしアプリや手話通訳を用いたリモート通話



### 無理を前提にしない運用ルール

在宅・時短のどちらの職場でも、無理をさせない運用が、結果的に成果につながっていました。

- 急な欠勤にも対応できるサポート体制  
→ 出勤時間を固定しない、シフトは申告制など
- 在宅ワークでは、顔出しを強要しない  
→ カメラオフ参加、すぐの返答を求めない運用など
- マニュアルは都度相談しながら更新する



## 成功ポイント③：支援機関とのパートナーシップ ～三者連携が支える安定した雇用～

多くの企業が、障害者就労・生活支援センターなどの支援機関をパートナーとして活用しています。会社が一人で抱え込まないことが、長く安心して働ける環境づくりにつながっています。

なんでも  
相談

紹介

仕事づくり

定着

### 三者連携のメリット

- 不調や変化を早く察知できる
- 働き方の調整をスムーズに行える
- 企業担当者の負担が軽くなる
- 生活面の支援と仕事が連動する



### 見えてきた課題と、これからの展望

一方で、課題も明らかになっています。

- 在宅ワークでは、業務以外の雑談や関係づくりが難しい
- 短時間労働では、次のステップ（時間延長や役割拡大）をどう描くかが課題
- 支援が手厚い分、担当者の負担が偏るケースもある

今後は、コミュニケーションの工夫をどう続けるか、成長やキャリアをどう描くかが、次のテーマとして浮かび上がっています。

### 【まとめ】

取材から見たのは、「この人が力を発揮できる形は何か」を考え続けている職場ほど、結果として定着し、戦力化が進んでいるという事実でした。制度・仕組み・配慮を組み合わせながら、人と仕事を丁寧につないでいることが、「続けられる雇用」を支えています。

## △ 導入ガイド

# 在宅ワーク・特定短時間労働 はじめの一步から、定着まで

在宅ワークや特定短時間労働は、「制度を整えてから始めるもの」ではありません。取材した多くの企業も、最初は小さな相談からスタートし、試行錯誤を重ねながら、自社に合った形をつくってきました。ここでは、初めて障がい者雇用を検討する企業が、迷わず一歩を踏み出すための流れを紹介します。

### ■ 導入の流れ



#### ステップ1

### まずは「プロ」に相談する

障がい者雇用は、自社だけで悩み続ける必要はありません。無料で相談できる支援機関が、地域ごとに整っています。採用後も支援機関との定期的な三者面談などを通じて業務内容の見直しや体調管理などを相談できる体制が定着につながります。

どこに相談すればいい？ → P.38 へ

**point!** 支援機関をパートナーに

#### ステップ2

### 「業務の切り出し」 を行う

#### ■ 業務切り出しの流れ

仕事全体を棚おろし → 小さな単位に分ける →

『できる』 or 『難しい』の仕分け →

手順書・チェックを作成 → 在宅・短時間に合う部分を選ぶ

**point!** 支援機関の担当者と現場をみてもらい、相談しながら進めるとスムーズです。



#### ステップ3

### 「無理のない働き方」を 設計する

- 短時間でもできる業務を明確にする
- 休憩のタイミングを含めて、1日の流れを共有
- ステップアップの道筋をつくる

**point!** ・集中しやすい作業から始める  
・体調の波をふまえて配慮する



#### ステップ4

### コミュニケーションと環境を整える

在宅：

- 在宅用 PC や通信環境の整備
- セキュリティ（権限設定・VPN など）
- 連絡ツールとルール

出社：

- 静かな休憩スペースの確保
- 作業内容を共有できるツール（掲示板の活用、LINE などの連絡方法など）

#### ステップ5

### 「実習の受入れ」で課題を確かめる

- 期間は3日～1週間程度
- 仕事ごとの程度までできるか
- 職場の従業員とのコミュニケーションはどうかなど



### 導入を成功させるための、ひとこと

#### 「まずはやってみる。合わなければ直す。」

最初から完璧を目指さなくても大丈夫です。週10時間から、小さく始める。

そして、実際に働いてみてから、ルールを整えていく。

その積み重ねが、多様な人が力を発揮できる職場づくりにつながります。

## 用語集

### IT・環境整備に関する用語

#### 1. 「コミュニケーション」ツール

- **Web 会議ツール**  
Zoom、Google Meet や Microsoft Teams など、遠隔でも顔を見て相談ができるツール
- **チャットツール**  
Chatwork、Slack や LINE など、手軽に文字で連絡や報告ができるツール
- **バーチャルオフィス**  
ネット上の仮想空間で、同室にいるように気軽に相談や雑談ができる環境
- **UD トーク**  
音声を実時間文字化し、聴覚障がいの方との会話を助けるアプリ

#### 2. 「ネットワーク・共有」ツール

- **VPN (仮想専用線)**  
自宅から会社のネットワークへ安全につながるための通信技術
- **クラウドストレージ**  
ネット上でデータを保管共有する場所
- **Google Workspace**  
複数人での資料編集や社内情報の共有をするためのクラウドツール

### 制度・支援・障がいに関する用語

- **業務の切り出し**  
今ある仕事を細かく分け、本人の得意に合わせた担当業務を作ること
- **障害者就業・生活支援センター**  
仕事と生活の両面をサポートしてくれる地域密着の支援機関
- **就労移行支援事業所**  
就労を目指す方の訓練や、就労後の定着を支援する施設
- **三者面談**  
本人、企業、支援機関が集まり、現状の共有や働き方の調整を行う場

#### 3. 「業務・進捗管理」ツール

- **タスク管理ツール**  
仕事の担当や期限を一覧で共有し、チームの進捗を可視化するツール

#### 4. 「勤怠・体調管理」ツール

- **SPIS (エスピス)**  
本人の体調や仕事の進捗を共有し、不安を取り除き安定就労を支える Web 日報システム
- **勤怠・体調管理アプリ**  
始業・終業の報告と体調報告を同時に行えるアプリ

#### 5. 「基本概念」

- **DX (デジタルトランスフォーメーション)**  
IT をツールとして使い、仕事のやり方を根本から効率的に変えること
- **ICT (情報通信技術)**  
パソコンやインターネットを活用した、情報や通信に関する技術の総称
- **アクセシビリティ**  
障がいの有無に関わらず、誰でも情報やサービスを利用できる「使いやすい」のこと

- **トライアル雇用**  
採用前に一定期間の試用を行い、相性を確かめてから継続を判断できる制度
- **ジョブコーチ**  
職場を訪問し、本人への指導や会社への助言を行う専門家（社員になることもある）
- **合理的配慮**  
障がいのある方が力を発揮できるよう、会社が行う工夫や配慮
- **精神・発達障がい**  
体調や集中力に波が出やすい特性があるため、柔軟な働き方が有効な場合が多い

## 大阪府内の支援機関のご案内

### ● 障害者就業・生活支援センター

検索 大阪府 就業・生活支援センター

府内に 18 か所あり、障がいの身近な地域において、ハローワークや就労支援機関、福祉事務所、保健所、医療機関や支援学校等と連携しながら、就業面と生活面の一体的な相談支援を行っています。

- 職場実習のあっせん
- 就業にかかわる生活面の相談・助言
- 職場定着支援
- 事業所への雇用管理アドバイス など

### ● 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

検索 大阪障害者職業センター

#### 大阪障害者職業センター

府内に 2 か所あり、障がい者雇用の相談や情報提供を行うほか、雇用管理上の課題を解決するためのご相談を通じて「事業主支援計画」を作成し、雇用管理に関する専門的な助言・援助を行っています。また、ジョブコーチを事業所に派遣し、障がい特性を踏まえた専門的・直接的な支援を行っています。

- 障がい者雇用の具体的な進め方の相談
- 障がい者の雇用管理についての相談
- ジョブコーチ支援
- 職場復帰（リワーク）支援 など

### ● ハローワーク

検索 大阪府 ハローワーク

府内に 16 か所あり、就職を希望する障がい者に職業相談や職業紹介、就職後の職場定着などの支援を行うとともに、事業主に対する障がい者雇用の支援を行っています。

- 求人申込み
- 人材のあっせん
- 雇用管理の助言
- 職場定着支援
- 助成金の案内
- トライアル雇用制度の案内 など

### ● 障がい福祉サービス

就労系の障がい福祉サービスとして、就労移行支援や就労継続支援（A 型、B 型）などがあります。見学可能な事業所もあります。

### 大阪府障がい者雇用促進センターのご案内

大阪府では、障がい者の働く機会の拡大と働きやすい職場環境づくりを推進しています。障がい者雇用に関するお悩みがございましたら「大阪府障がい者雇用促進センター」までお気軽にご相談ください。【ご利用はすべて無料です】

- 障がい者雇用に関するご相談  
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。
- 専門家派遣  
事業主のもとへ民間企業経営経験者などの障がい者雇用に詳しい専門家を派遣します。（社内研修会や学習会の講師、職業訓練施設見学のコーディネート など）
- 職場実習受入れのコーディネート  
障がい者の職場実習を検討される事業主と実習希望者の橋渡しを行います。
- 各種セミナー等の開催
- 職業紹介

#### ● 問い合わせ

#### 大阪府障がい者雇用促進センター

検索 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 障がい者雇用促進グループ)

〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか 本館 11 階 電話 06-6360-9077 FAX 06-6360-9079

## 障がい者の「働きたい」を応援する『大阪ハートフル基金』



障がい者の働きやすい職場環境づくりを支援する「大阪ハートフル基金」にご協力をお願いします。

「大阪ハートフル基金」へのご寄附は  
こちらからお申込みください

<https://www.pref.osaka.lg.jp/koyotaisaku/kikin/>



## 新しい働き方をとものつくる HAND BOOK

～障がいのある方の働き方をひろげる事例集～

2026年3月初版1刷

発行：大阪府 商工労働部 雇用推進室 就業促進課  
障がい者雇用促進グループ  
TEL：06-6360-9077 FAX：06-6360-9079

※本冊子記事・写真・レイアウトの無断コピーおよび転載を禁じます。