

障がい者雇用に取り組む前に

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)



なぜ障がい者雇用を行うのか



共生社会の実現に向けて

- 障がい者雇用を進めていく根底には、「共生社会」の実現という理念があります。
障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていく必要があります。（※1）

- 企業の社会的責任（CSR）

企業の社会的責任として、障がい者の就労や仕事のあり方を考え、障がい者個人の資質を生かし働きがいのある場をいかに提供できるかが求められています。

- 持続可能な開発目標（SDG s）

- 8 働きがいも経済成長も



2030年までに、若者や障がい者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一価値の労働についての同一賃金を達成する。（※2）



障がいのとらえ方の変化 (※3)

以前は医学モデルのように障がいを個人の問題ととらえていましたが、現在は社会こそが『障害（障壁＝バリア）』をつくっており、それを取り除くのは社会の責務という考え方が主流です。

医学モデル

心身の機能障がいにより
段差を越えられないととらえる



医療・訓練などによって機能
障がいの改善により困難を
解消



社会モデル



段差を社会の障壁による
困難ととらえる



段差をスロープに変更する
ことで困難が解消



日本の障がい者雇用施策

日本の障がい者雇用施策 は
障害者総合支援法 に基づくものと 障害者雇用促進法 に基づくものがある

1. 障害者総合支援法に基づく主なものー福祉的就労施策 (※4)

■ 就労移行支援事業

就労を希望する方に対して、生産活動などの機会の提供、就労に必要な知識及び能力向上のために必要な訓練を提供

■ 就労継続支援事業（A型・B型）

企業等に就職することが困難な方に対して、就労、生産活動などの機会の提供、知識や能力向上のために必要な訓練を提供

日本の障がい者雇用施策

2. 障害者雇用促進法

障がい者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的としています (※5)

■ 職業リハビリテーションの推進

ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターにおける、障がい者・事業主に
対する職業指導、職業訓練、職業紹介等

■ 対象障がい者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

民間事業主における、法定雇用率の達成義務等 令和6年4月～2.5% 令和8年7月～2.7%

■ 障がい者に対する差別の禁止

事業主における障がい者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等





合理的配慮とハートフル条例



合理的配慮の提供義務 1

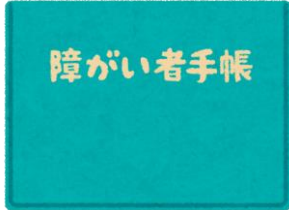
合理的配慮は障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障がい者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要**があります。

合理的配慮は個々の事情がある障がい者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。(※6)



合理的配慮の提供義務 2

 障がい者手帳

■ 障がい者手帳を持っている方に限定されません

身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能に障がいがあるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

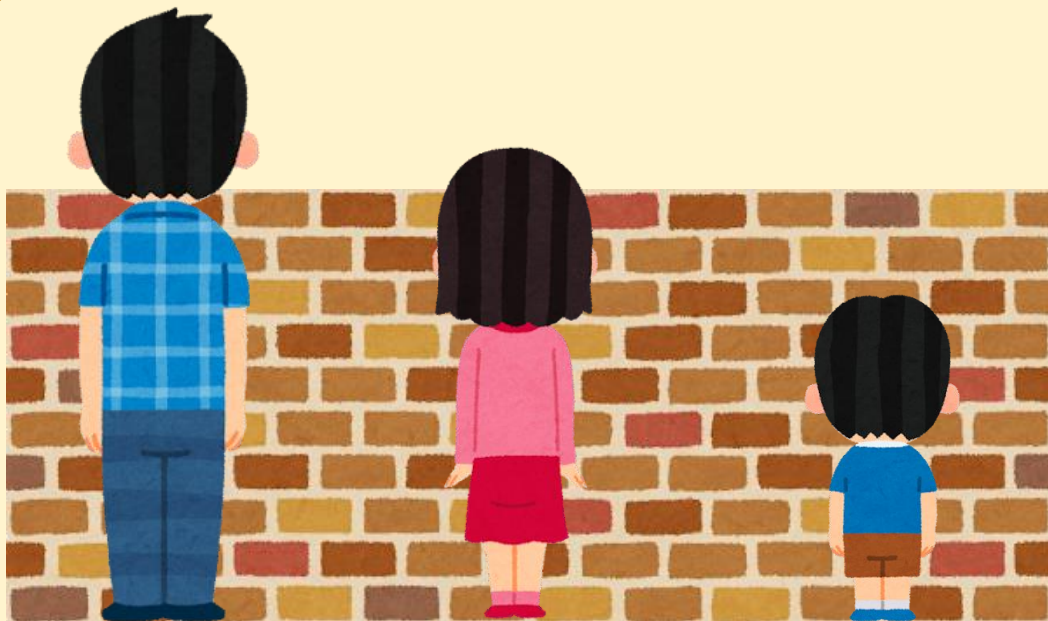
■ 使用者の過重な負担となる場合は、代替案を話し合います

希望があった配慮の提供が、全てできるとは限りません。社内でどのような配慮であれば提供できるか検討し、話し合いをお願いします。

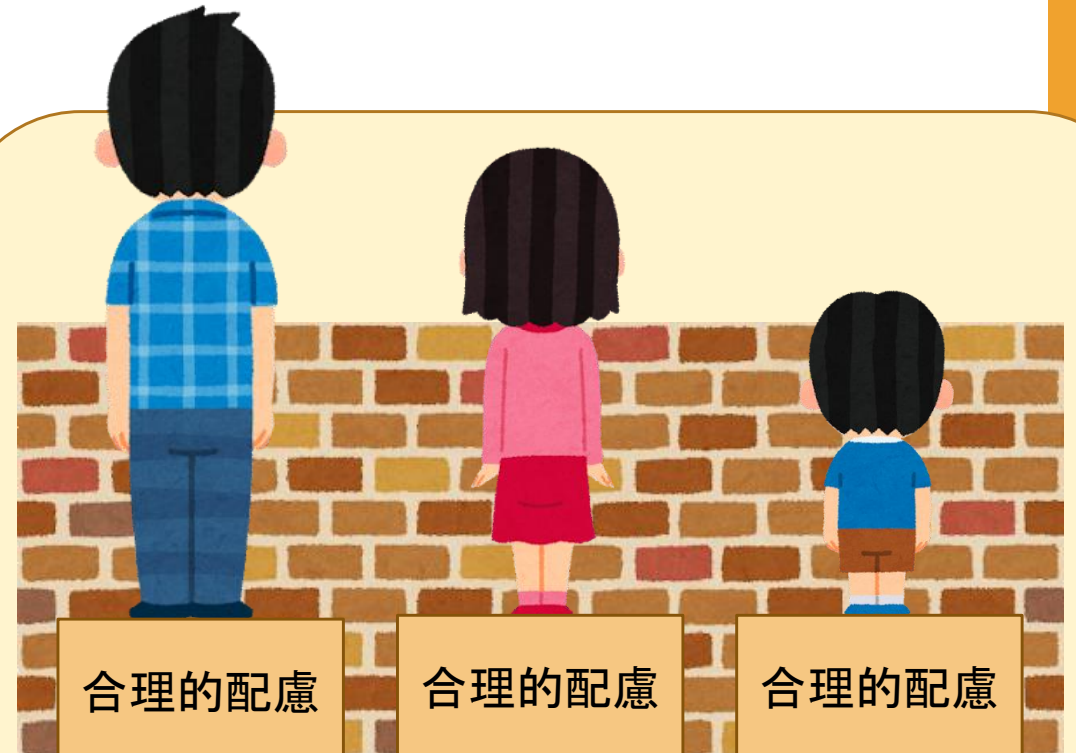


合理的配慮の提供義務 3

■合理的配慮は障がいがあることを理由に、
特別扱いするものではありません。



見える人・見えない人がいる



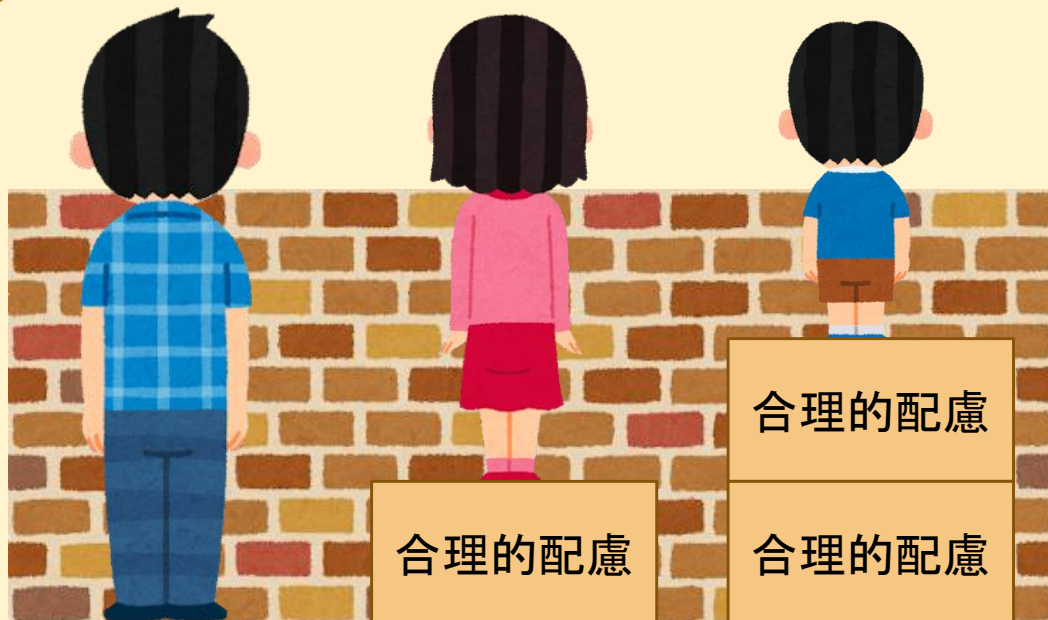
平等：見えない人がひとりいる



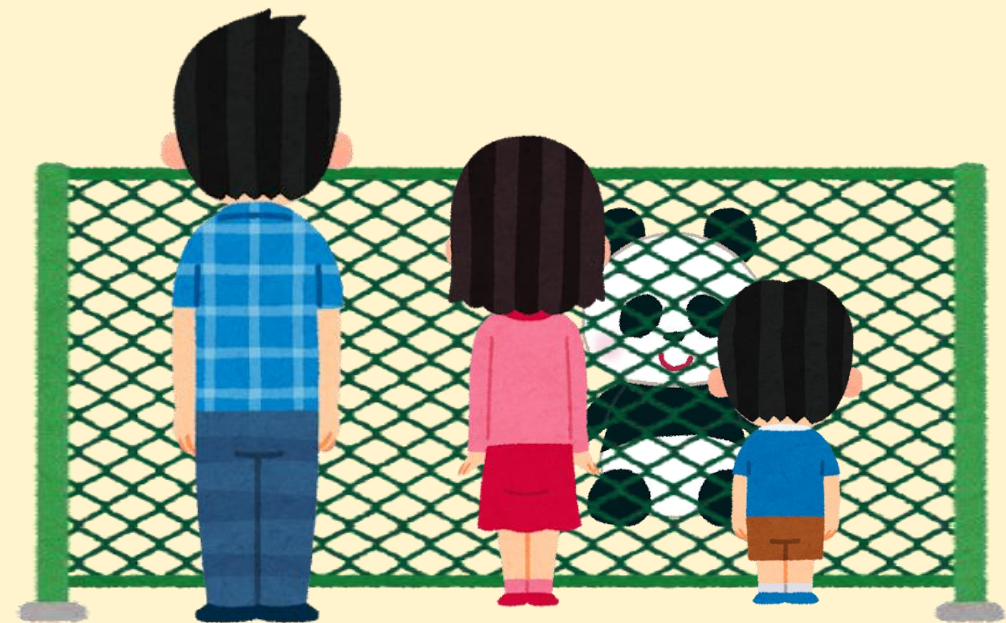
合理的配慮の提供義務 3

■ 合理的配慮は話し合いが必要です。

どうしたら働きやすくなるか、一緒に話し合い、調整してください。



公平：誰でも見える



環境を変えると誰でも見える



大阪府障がい者差別解消条例 (※7)

(平成28年4月1日施行・令和3年4月1日一部改正)

大阪府では、障がい者差別のない共生社会の実現をより一層推進するため、大阪府障がい者差別解消条例を改正し、令和3年4月1日より施行しています。

これまでは障害者差別解消法により努力義務とされていた事業所による合理的配慮の提供を、大阪府において義務化しました。

令和6年（2024年）4月1日より、事業者による障がいのある人への合理的配慮の提供が法律の施行により全国で義務化されました。

<https://www.gov-online.go.jp/article/202402/entry-5611.html>



ハートフル条例 1 (※8)

**障がい者が生き生きと働き、自立した生活を送ることができる
地域社会の実現に向け、『ハートフル条例』を施行しています。**

- 大阪府は、障がいの有無にかかわらず、誰もが働くことに生きがいを感じながら充実した日々を過ごすことのできる地域社会の実現をめざしています。

ハートフル条例 2

- 障がい者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的として、「大阪府障害者等の雇用の促進等と就労の支援に関する条例（ハートフル条例）」を制定し、大阪府と関係のある事業主の皆様へ、法定雇用率（障がい者雇用率）の達成に向けて取り組んでいただくこととしております。
事業主の皆様のご理解、ご協力をお願いいたします。
- 大阪府は「大阪府障がい者雇用促進センター」を設置し、障がい者雇用に取り組んでいる、又は取り組もうとしている事業主の皆様をサポートします。



障がい者雇用を積極的に行っている事業所 1

大阪府には障がい者を戦力化している企業がたくさんあります

令和6年度ハートフル企業大賞：株式会社 UR テラス

主な業務内容：事務代行業 社員数：53名（うち障がいのある社員数 43 名）

障がい者の主な業務：総務、経理、人事業務の事務サポート 他

令和6年度ハートフル企業チャレンジ応援賞：OSPハートフル株式会社

主な業務内容：印刷業 社員数：29名（うち障がいのある社員数 25 名）

障がい者の主な業務：版の加工、倉庫管理

令和6年度ハートフル企業チャレンジ応援賞：株式会社 光洋

主な業務内容：小売業 社員数：3,214名（うち障がいのある社員数 111 名）

障がい者の主な業務：店舗での品出し、商品整理、調理、カート整理、清掃 他



障がい者雇用を積極的に行っている事業所 2

令和6年度ハートフル企業教育貢献賞：日東ひまわり茨木株式会社

主な業務内容：サービス業 社員数：32名（うち障がいのある社員数 24 名）

障がい者の主な業務：清掃業務、総務・事務の補助、実験器具洗浄 他

令和6年度ハートフル企業教育貢献賞：佐川グローバルロジスティクス株式会社

関西エリア 舞洲 SRC

主な業務内容：倉庫業 社員数：231名（うち障がいのある社員数 21 名）

障がい者の主な業務：流通 加工、ピッキング 検品 梱包

（社員数は2社とも令和6年6月1日現在 ※9）



障がい者雇用を積極的に行っている事業所 3

障がい者雇用に積極的に取り組む事業所の声をご紹介します

5 S 活動が進んだ

業務を行うにあたり、
いないと困る存在

業務とのマッチングが
大事なのは、健常者も
障がい者も同じ

障がいのある従業員が真
面目に働く様子を見て、
社員の意識が変わった

職場全体の雰囲気が
優しくなった

健常者も働きやすい
職場環境になった



ご視聴ありがとうございました

出典

- ※1 厚生労働省パンフレット「障害者雇用のご案内 ～共に働くを当たり前～」
- ※2 外務省「JAPAN SDG s Action Platform」
- ※3 高校で学ぶ発達障がいのある生徒のための社会参加をみすえた自己理解 ～「よさ」を活かす指導・支援～
監修：小田浩伸 編著：大阪府教育委員会 発行所：株式会社 ジアース教育新社
- ※4 大阪府「令和5年度版 福祉のてびき」
- ※5 厚生労働省「障害者雇用促進法の概要」
- ※6 厚生労働省「雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務 事業所向けリーフレット」
- ※7 大阪府「大阪府障害を理由とする差別の解消の推進に関する条例」
- ※8 大阪府 【ハートフル条例広報リーフレット】契約の相手方等大阪府と関係のある事業主へのご案内
- ※9 大阪府「ハートフル企業顕彰制度」