

東京都産業労働局雇用就業部ホームページ

TOKYO はたらくネット

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/index.html>



令和6年3月発行

編集発行：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1

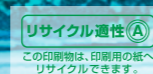
成長戦略 としての 障害者雇用

～ニューロダイバーシティ型雇用の実現～

令和6年3月

 東京都産業労働局

持続可能な
障害者雇用における
業務開拓・実践事業



印刷番号(4)194

はじめに

昨今の生産年齢人口減少により、障害者をはじめとした潜在的な人材の活用は不可欠となっています。東京都は、企業の成長戦略として障害者雇用を捉えることで、障害者を含むすべての方が最大限自分が持つ力を活かせる働き方の実現を目指します。

本事例集は、中小企業など人材不足に悩む企業を対象に、新しい障害者雇用の形を紹介することを目的としています。特に、障害のあることを多様性と捉えて活躍を目指すニューロダイバーシティ・障害者の業務のデジタル化・仮想空間であるメタバース等の観点を中心にまとめました。障害者雇用を検討したことのない企業にとっても、障害者雇用を成長戦略として捉えるきっかけとなれば幸いです。

目次

第1部 | 企業の成長戦略としての障害者雇用

1. 企業の成長戦略としての障害者雇用とは	2
2. 企業をとりまく障害者雇用の課題	4
3. 障害者雇用の課題解決につながる近年の動向	6
(事例紹介) 成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介	10
● デジタル化	
アマゾンジャパン合同会社	12
ソフトバンク株式会社	14
日本アイ・ビー・エム株式会社	16
富士ソフト企画株式会社	18
● ニューロダイバーシティ	
オムロン株式会社	20
グリービジネスオペレーションズ株式会社	22
大東コーポレートサービス株式会社	24
日揮パラレルテクノロジーズ株式会社	26
● メタバース	
株式会社総合キャリアオプション	28
日本電信電話株式会社	30

第2部 | 成長戦略としてのニューロダイバーシティ

1. 成長戦略としてのニューロダイバーシティとは	33
2. ニューロダイバーシティの取組方法論	34
(事例紹介) ニューロダイバーシティ導入モデル参加企業の紹介	40
アポロ株式会社	42
東横システム株式会社	44
株式会社マイナビパートナーズ	46
(番外編) 障害者雇用に関するリンク集	48

※本事例集では「障がい」という表記を採用せず、法令の表記に従って「障害」で統一した。

第1部

企業の成長戦略 としての 障害者雇用

Contents

p.2 ~ 5	企業の成長戦略としての 障害者雇用を知りたい方へ 1. 企業の成長戦略としての障害者雇用とは 2. 企業をとりまく障害者雇用の課題
p.6 ~ 9	新たな障害者雇用のカタチについて 知りたい方へ 3. 障害者雇用の課題解決につながる近年の動向
p.10 ~ 31	具体的に成長戦略につながる障害者雇用の例を 知りたい方へ (事例紹介) 成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

1 企業の成長戦略としての障害者雇用とは

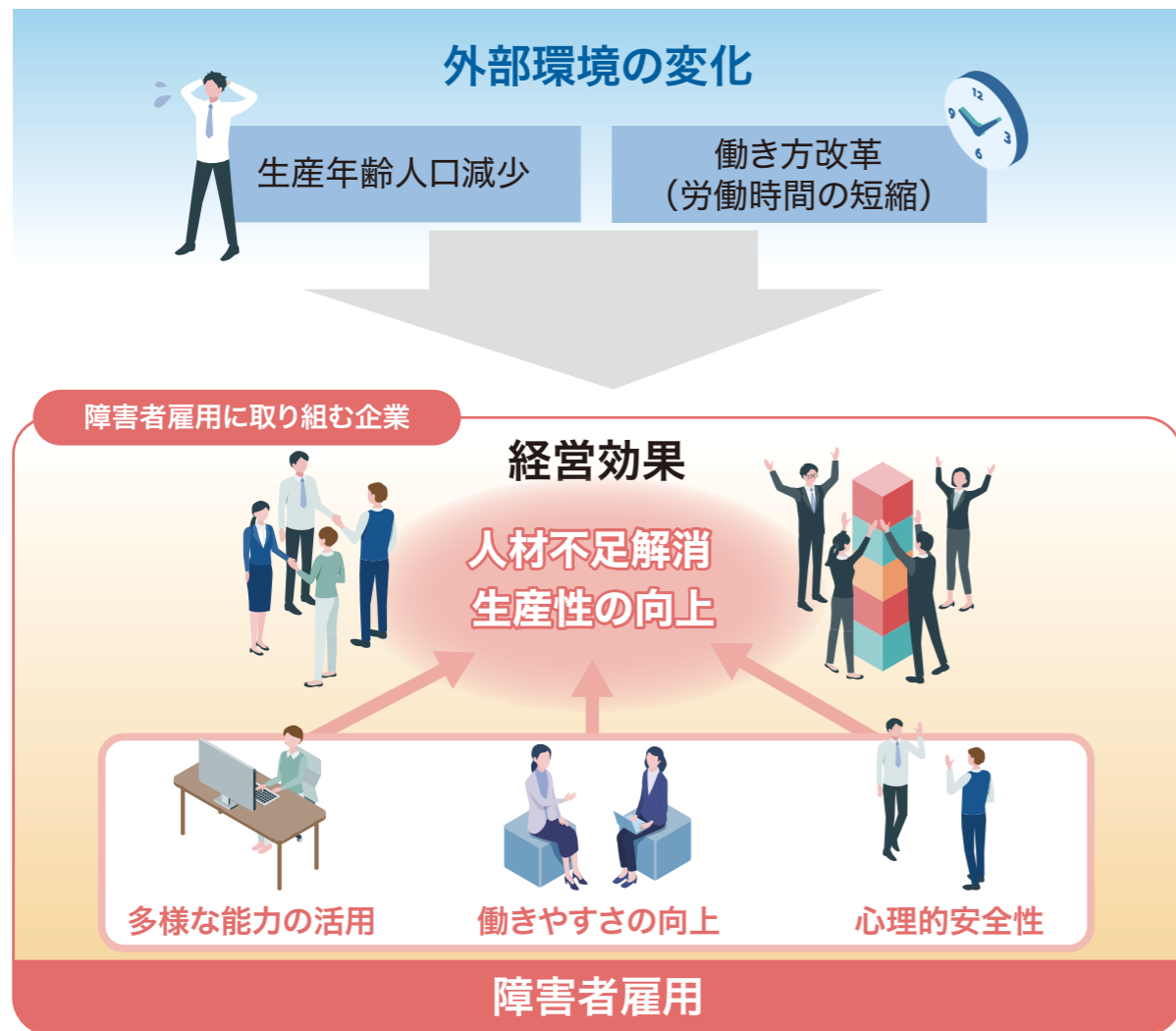
障害者雇用を通じて人材不足解消・生産性の向上へ

? なぜ障害者雇用が成長戦略に？

人材不足や生産性の向上などの経営課題の改善につながります。

労働人口の減少に加え、働き方改革の取組が求められる中、障害者を雇用することで人手不足が解消される上、働きやすい職場環境整備により生産性の向上が見込まれます。

2



外部環境の変化と企業の課題

昨今、少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少していることから、特に中小企業の人手不足はいずれの業種においても深刻な状況が続いています。さらに、働き方改革として、労働時間の短縮などの取組が求められていることから、限られた労働時間を有意義に活用し、イノベーションを生み出すことが求められています。よって、人材不足解消と生産性の向上・イノベーション創出は喫緊の課題となっています。

障害者雇用による経営効果

人材不足解消



「ちょっとした工夫により障害者の多様な能力を活用」

人材不足解消については、シニア・女性・外国籍などの活用の取組が進んでいるように、ダイバーシティの観点が必要不可欠です。中でも障害者雇用は重要な取組となります。

障害者雇用においては、指示の出し方などのちょっとした工夫を行うことで、**障害者が働きやすい職場をつくることができ、障害者が持っている能力が最大限発揮できます。**

生産性の向上



「障害者が働きやすい会社は、誰もが働きやすい会社」

生産性の向上は、限られた労働者と労働時間を有効に活用する上で重要です。障害者雇用を実施すると、障害者にわかりやすく指示を出すために、業務指示や作業手順などを障害者にわかりやすく伝えようと配慮する姿勢が生まれます。その結果、コミュニケーションの質が向上し、安心して発言・行動できる、**心理的安全性が高く働きやすい職場環境**となることから、企業全体の生産性の向上が期待できます。

出所) 厚生労働省 障害者雇用のすすめ～障害者雇用に取り組まれる事業主の皆さまへ～より引用

コラム

日本国民の9.2%は障害者？

我が国において、人口千人あたりの障害者の数は、身体障害者34人、知的障害者9人、精神障害者49人となっています。

複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計にはならないものの、国民のおよそ9.2%が何らかの障害を有していることとなります。

人材不足の中、障害者の潜在的な力を活かして雇用することが、企業の成長につながるのではないのでしょうか。

出所) 内閣府 令和5年版 障害者白書より引用

3

2 企業をとりまく障害者雇用の課題

障害種別や業務の幅の広がりに気づくことが成長の源泉

障害者雇用の流れ



? 障害者雇用のよくある悩み

障害者雇用のイメージがわからない……

- 障害者雇用でどのような業務を行うのかわからない
- 障害者を雇用する際、どの程度の支援が必要なのかわからない



障害者が実施できる業務が社内がない……

- マルチタスクが多く、障害者1人が実施するだけの業務量がない
- どのような業務が障害者雇用に適しているのかわからない



障害者をマネジメントする人材がない……

- 障害者のマネジメントに人手がかかりそう
- どのようにマネジメントをしたらよいのかわからない



障害者の業務遂行能力に不安がある……

- スキルや休職、急な欠勤などの勤怠に不安がある
- 採用水準に達する業務遂行能力の人材がない



社内環境の整備・定着が難しい……

- 障害者が働きやすい環境づくりが難しい
- 雇用の後の受入れや定着に苦勞する

解決の糸口

まずは事例をチェック!

最もよい方法は、自社の業種などに近い企業の取組例を参考にすることです。どのような企業で障害者がどのような業務を行っているかを見てみましょう。

p.10 ~ 31 : 実際に成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の例
p.42 ~ 47 : ニューロダイバーシティ導入モデルに取り組んだ企業の例

“デジタル”分野など、特に人材不足が深刻な業務での雇用も。

今後需要が高まることが想定されるデジタル分野に適性を持ち、職業訓練を受けている障害者もいます。

p.7 : 障害者雇用におけるデジタル化とは?
p.12 ~ 19 : アプリ開発・プログラマーなどデジタル業務での障害者が活躍する例

障害者として特別視しない考え方も。外部のサポートを積極的に活用するの一手。

障害者として特別視せずに雇用している企業も多くあります。支援が必要な場合、自社のみで解決するのではなく、積極的に外部支援機関を活用しましょう。

p.24,25 : 一般雇用の延長としてのマネジメントの例 (大東コーポレートサービス株式会社)
p.48,49 : 外部支援機関への相談リンク集

“ニューロダイバーシティ”により、障害者が自身の能力を最大限発揮して活躍。

必要な合理的配慮を行うことで、高い集中力などその人が持つ力を最大限活かして高い能力を発揮する障害者も多くいます。

p.8 : ニューロダイバーシティとは?
p.20 ~ 27 : ニューロダイバーシティの考えのもと、デジタル分野などで精神・発達障害のある方が活躍する例

“メタバース”で環境づくり。定着率向上へ。

近年新しく誕生したメタバースやテレワークを用いた働き方は、障害者にとっても有用な一面があります。

p.9 : メタバースとは?
p.28 ~ 31 : メタバースを活用した雇用定着の例

コラム 法定雇用率は令和8年7月までに順次 2.7% に引き上げへ

これまで 2.3% だった法定雇用率は、令和6年4月に 2.5%、令和8年7月に 2.7% へ引き上げられます。

さらに、対象事業主の範囲も広がり、従業員数「43.5人以上」から、令和6年4月に「40.0人以上」へ、令和8年7月に「37.5人以上」へ拡大します。

上記により、現在障害者雇用率を満たしている企業も改めて検討が必要となる場合や、これまで対象でなかった中小企業が検討を開始する必要がある場合もあります。

※令和6年3月時点



人材系企業労務担当

精神・発達障害のある方の数は急増していることから、人材が豊富な状況です。つまり、精神・発達障害のある方が働きやすい環境を整えることで、人材獲得が進めやすくなると言えます。

ただし、多くの企業にとって、精神・発達障害のある方の雇用に関するノウハウが少ないことが課題であり、まずは情報収集をすることが第一歩です。

次ページを
チェック!



3 障害者雇用の課題解決につながる近年の動向

デジタル化・ニューロダイバーシティ・メタバース (テレワーク) などがトレンド

障害者雇用における近年の動向



コラム 発達障害とは？

発達障害は、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害等に代表され、身体的兆候が少ないことから、「見えない障害」と言われています。近年では、発達障害の枠組みを広げ、連続的な障害の全体を指すため「神経発達症」と呼ばれることもあります。

自閉スペクトラム症 (ASD)

- コミュニケーションの障害
- 対人関係・社会性の障害
- パターン化した行動、こだわり

注意欠如・多動症 (ADHD)

- 不注意 (集中できない)
- 多動・多弁 (じっとしてられない)
- 衝動的に行動する (考えるよりも先に動く)

学習障害 (LD)

- 「読む」、「書く」、「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

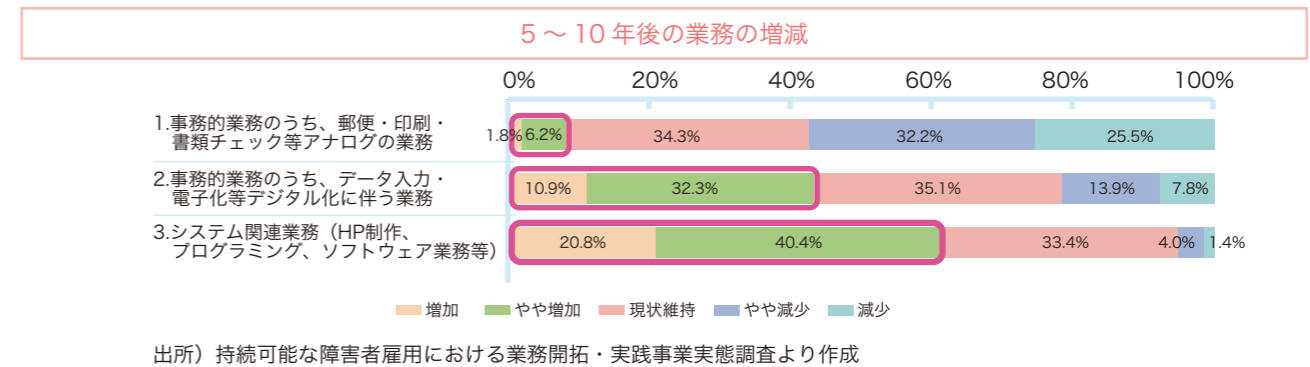
出所) 厚生労働省社会保障審議会障害者部会 (第80回) 参考資料5「発達障害者支援法の改正について」、厚生労働省「e-ヘルスネット」より引用

? 障害者雇用におけるデジタル化とは？

障害者の実施業務は、人材不足が深刻な「システム関連業務」などへ拡大しつつあります。

潮流 システム関連の業務ニーズの高まり

システム関連業務は、5～10年後にも業務ニーズが増加傾向にあります。一方、現在障害者雇用で多く実施されている、郵便・印刷・書類チェック等の業務は、5～10年後の業務ニーズは減少傾向となっています。さらに、障害者の中には、コミュニケーションに特性があることから、対面でもコミュニケーションが取りやすいシステム関連業務で能力を発揮する方もいると言われています。これらのことから、障害者雇用のデジタル化は、企業ニーズとのマッチングの観点で着目されています。



取組効果 障害者が様々なデジタル業務を実施

障害者雇用におけるデジタル業務としては、AI・機械学習から業務自動化まで幅広く実施されています。



日揮パラレルテクノロジーズの事例

バックオフィス業務

バックオフィス業務で障害者を雇用していたが、採用競争が激しく、思うように雇用できなかった。

デジタル業務

「IT業務で戦力となる方の雇用」に切り替え、AI・機械学習関連とWebアプリ開発の職種で採用。IT人材が不足する本社・グループ会社から非常に頼られる存在に。

具体的な事例は p.26,27 をチェック!

3 障害者雇用の課題解決につながる近年の動向

デジタル化・ニューロダイバーシティ・メタバース（テレワーク）がトレンド

? ニューロダイバーシティとは？

脳・神経の特性の違いを多様性と捉え、
社会の中で活かすことを指します。

潮流 精神・発達障害のある方が総合的な力を発揮して活躍

精神・発達障害のある方の数は急増していることから、人材が豊富な状況です。つまり、精神・発達障害のある方が働きやすい環境を整えることで、人材獲得が有利になると言えます。

障害者雇用での“ニューロダイバーシティ”の考え方では、合理的配慮により、精神・発達障害のある方が総合的な力を発揮しながら一般雇用部門で活躍します。

職場内の多様な人材のイメージ



そもそも各個人は多様な特性を持つことから、皆が働きやすい環境整備が重要です。障害者も、合理的配慮により、自身の持つ総合的な力を発揮します。

なかには、障害特性である高い注意力や集中力を活かして、仕事で高い技術や精度を発揮する障害者も大勢います。

コラム ニューロダイバーシティの定義

ニューロダイバーシティ（Neurodiversity、神経多様性）とは、Neuro（脳・神経）とDiversity（多様性）という2つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経に由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、社会の中で活かしていこう」という考え方であり、すべての人を対象とした言葉です。近年の使われ方としては、特に、自閉スペクトラム症（ASD）、注意欠如・多動症（ADHD）、学習障害（LD）といった発達障害のように、発達抑制を能力の欠如ではなく特性として捉えるという文脈で利用されます。

● 出所）経済産業省「ニューロダイバーシティの推進について」より引用

効果 IT 関連業務など幅広い活躍

—発達障害のある方が活躍している職域の例—

発達障害のある方は、下記のような職域を含め、幅広い職域で活躍しています。



大東コーポレートサービスの事例

発達障害の障害特性とITプログラマーとして求められるスキルの適合性が高いことから、発達障害のある方を中心にRPAプログラマーとして雇用をしました。

年間220案件以上の業務を自動化し、グループ全体の業務効率化に貢献しました。

具体的な事例は
p.24,25 をチェック！

? 障害者雇用におけるテレワークやメタバースの活用とは？

心身上の理由で出社が困難な方には、遠隔での勤務環境を整備することで働きやすさにつながると期待されます。

潮流 テレワーク・メタバースにより潜在能力を活用

テレワークは、コロナ禍を機に導入が進みました。出勤の障壁を減らすことから、心身上の理由での出社困難者の潜在能力活用が期待されています。

一方、テレワークはコミュニケーション不足などの課題を抱えており、その一部がメタバースにより解決する可能性があります。

実際、障害者雇用におけるメタバース空間の活用は、特例子会社での実証や就労移行支援機関で進んできています。

総合キャリアオプションの事例



特例子会社にて試験的にメタバースオフィスを実装しました。その結果、コミュニケーションが苦手な社員にもメリットがあることがわかりました。

具体的な事例は
p.28,29 をチェック！

コラム メタバースの定義

メタバースとは、インターネット上の仮想空間です。仮想空間には、VR(Virtual Reality：仮想現実)と呼ばれるデジタル映像のみで構成される空間などがあります。

3次元で構成された仮想空間の中で、自分自身の分身であるアバターを介して自由に動き回り、他者と交流することができます。



アバターが企業で活動する様子

効果 テレワークで障害者の業務の幅が拡大

テレワークの普及により、外出が難しい状況にある障害者などが活躍する機会が増加しています。

さらに、メタバースの活用は、人に会うのが苦手だったり、通勤ができない、音や人間関係が苦手など様々な障壁がある方の助けになることがわかっています。

このように、テレワーク（メタバース含む）は、障害者の潜在能力の活用につながると考えられますが、精神・発達障害者は外出することで生活習慣を整えることも効果的であることから、本人の特性に応じて検討することが重要です。



アバターが企業で活動する様子

事 | 例 | 紹 | 介 |

成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

デジタル化

- **アマゾンジャパン合同会社**
障害者が働きやすい職場環境を整備することが、誰もが使いやすいサービスの開発に p.12
- **ソフトバンク株式会社**
ショートタイムワークで多様な人々が共に働き活躍できる未来へ p.14
- **日本アイ・ビー・エム株式会社**
実践的なインターンシッププログラムを通じて見過ごされていた強みや能力に気づきを p.16
- **富士ソフト企画株式会社**
一人ひとりの個性を尊重し、仕事を通じて学び成長し、やりがいを持って生涯働ける環境を p.18

ニューロダイバーシティ

- **オムロン株式会社**
ニューロダイバーシティの推進を通じて誰もが働きやすいチームに p.20
- **グリービジネスオペレーションズ株式会社**
発達障害のある社員の強みを活かす環境が会社の成長につながっていく p.22
- **大東コーポレートサービス株式会社**
精神・発達障害 × RPA で生産性向上と雇用拡大を両立 p.24
- **日揮パラレルテクノロジーズ株式会社**
障害者雇用は戦力人材雇用誰もが対等に働ける社会を目指して p.26

メタバース

- **株式会社総合キャリアオプション**
メタバースで場所や時間の制約から解放され、誰もが自分らしく働ける社会に p.28
- **日本電信電話株式会社**
メタバースで就労に課題を抱える人の働き方に改革を p.30

障害者が働きやすい職場環境を整備することが、誰もが使いやすいサービスの開発に

デジタル化

小売 | 大企業

アマゾンジャパン合同会社

幅広い職種で障害者雇用を実施
特にIT分野では、キャリア形成を支援する
トレーニングプログラムも提供

あらゆるお客様のあらゆる声に応えるためには、異なる個性や価値観を認め合い、多様な人材が活躍する会社であることが大切だと考えており、営業や事業企画、物流拠点業務など様々な職種で障害者雇用を行っています。

専門的なITスキルを要するポジションでの採用も行っており、障害のある方のIT分野でのキャリア形成を援助するため、AWSクラウドの知識を学習する様々なプログラムも実施しています。

会社概要

設立年：2000年
代表者：ジャスパー・チャン
本社所在地：東京都
業種：小売
従業員数：12,000名以上※
※2023年時点の直接雇用数（フルタイム）

事業内容：
Amazonは4つの理念を指針としています。お客様を起点にすること、創造への情熱、優れた運営へのこだわり、そして長期的な発想です。Amazonは、地球上で最もお客様を大切にする企業、そして地球上で最高の雇用主となり、地球上で最も安全な職場を提供することを目指しています。



AmazonPwDJapan 設立イベントの様子



取組成果

取組成果

01

イノベーションの創出

多様な人材がインクルーシブな職場で活躍することにより、革新的なアイデアが生まれ、イノベーションが創出される。

取組成果

02

優秀な人材の獲得

エクイティ(公平性)を推進し、オープンでインクルーシブな企業文化を構築することによる、優秀な人材の獲得・定着が進む。

取組成果

03

組織全体の生産性向上

障害のある社員が重要度の高い業務に取り組める環境を整えることで、組織全体の生産性が向上する。

(事例紹介) 成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

障害者雇用の 課題解決アプローチ

? **バリアフリーな社内環境の整備を進めるためには？**

有志の社員コミュニティが中心となってバリアフリーな社内環境を整備。

障害のある社員もいない社員も参加できる、有志の社員コミュニティ「Amazon PwD^{※1} Japan」を組成しています。

Amazon PwD Japanでは、バリアフリーな職場環境をつくり、すべてのお客様にとって使いやすい製品やサービスを提供するため、社内のアクセシビリティ^{※2}向上に向けた取組を行っています。

※1 People with Disabilities の略。

※2 身体や能力の違いによらず、あらゆる人が同じように利用しやすいことを指す。

? **合理的配慮として何をすべき？**

当事者のリクエストをベースに、専門家の意見を踏まえて、配慮内容を決定。

社員一人ひとりが直面する日常の困難を会社に伝え、職場環境を改善するための仕組みとして、Disability Leave Services (DLS) チームを設けています。

社員が会社に対して合理的配慮を求めた場合、DLSは医療機関の意見を踏まえ、社員の上長と相談しながら、社員一人ひとりに合ったサポート内容を検討します。

過去に合理的配慮を行った例としては、ADHDで視覚優位[※]の特性がある社員に対し、口頭ではなく筆記での業務指示をする、などがあります。

※耳から入ってくる情報よりも、目から入ってくる情報の方が処理しやすい脳の特性的こと。

ショートタイムワークで 多様な人々が共に働き活躍できる未来へ

デジタル化

情報通信 | 大企業

ソフトバンク株式会社

週20時間未満から就業可能な「ショートタイムワーク」という働き方を導入し、IT業務も含め幅広い業務で障害のある方を雇用

フルタイムで働くことが難しい障害のある方も能力を発揮できる環境をつくるため、週20時間未満から働けるショートタイムという働き方を立て付けました。

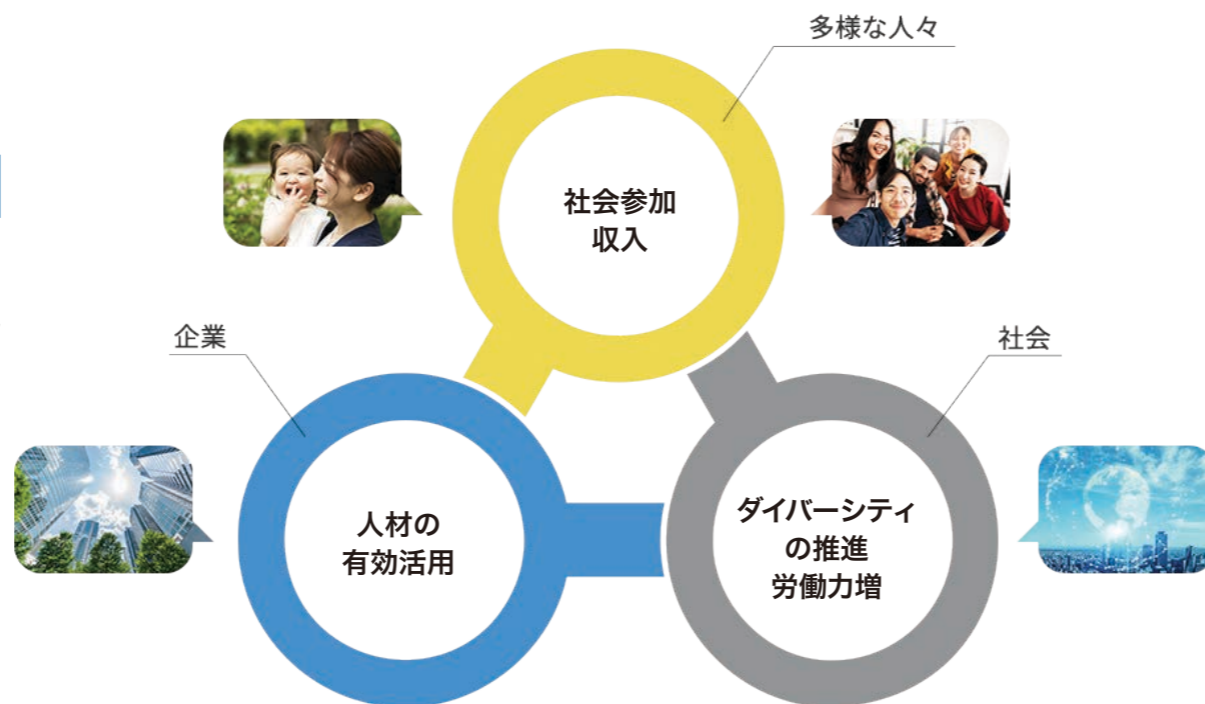
CSRの部署をはじめ、様々な部署で短時間から特性や経験を活かして働くショートタイムワーカーが、データ入力や郵送物対応等の事務サポートの他、システム監視やアノテーション作業[※]等のIT関連業務、翻訳や記事作成等の専門性を要する業務など、幅広い業務で活躍しています。

[※]アノテーション作業：テキストや音声、画像といった様々な形態のデータに、タグやメタデータをつける作業。

会社概要

設立年：1986年
代表者：宮川 潤一
本社所在地：東京都
業種：情報通信
従業員数：19,045名^{*}
^{*}単体、2023年3月末時点

事業内容：移動通信サービスの提供、携帯端末の販売、固定電話サービスの提供、インターネット接続サービスの提供。



DIVERSITY & INCLUSION

多様な人々が共に生きる社会

取組成果

取組成果

01

戦力人材の獲得

フルタイムでの勤務が困難な方からも多くの応募が集まるため、求める経験、スキルのある人材を獲得できる可能性が高まる。

取組成果

02

生産性の向上

ショートタイムワーカーへの業務切り出しのために業務を整理することが、業務そのものの見直し、無駄の削減につながる。

取組成果

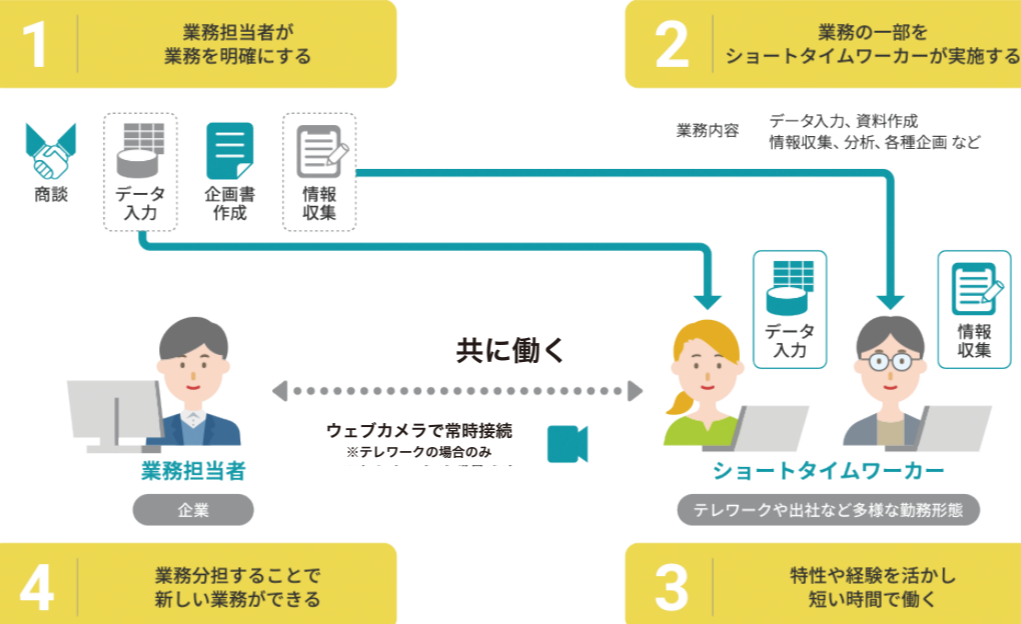
03

働き続けたい職場環境

多様な働き方を取り入れ、社員の負荷を分散することで、働き続けたい職場環境をつくり、人材の流出を防ぐ。

ショートタイムワークの仕組み

同じ組織内での業務の様子



障害者雇用の 課題解決アプローチ

? ショートタイムワークに必要な準備は?

業務を定義してから、人を雇用。誰でも実施できるようにマニュアル作成を。

ショートタイムワークでは、様々な人が分担して業務を実施するため、必要なスキル・経験があれば誰でも実施可能な状態にする必要があります。

まずは、①可能であれば他の人に任せたい業務、②自分でも実施できる業務を一覧化し、優先順位の高い順にショートタイムワークでの依頼を検討^{*}し、誰でも遂行できるように業務マニュアルを作成しましょう。

^{*}切り出した業務は、ショートタイムワークで依頼する以外にも、自動化や業務の廃止等様々な対応方法が考えられます。幅広く検討しましょう。

? ショートタイムワーカーの採用について相談するには?

採用支援のほか、入社前～入社後のサポートも可能な就労支援機関などに相談を。

就労支援機関では、採用に関する支援のほか、入社前～入社後の定着サポートなども行っています。

なお、ソフトバンクでは地域や業界の垣根を越え、ショートタイムワークという働き方を広めるため、ショートタイムアライアンスを設立し、カンファレンスの開催、アライアンスに参加する企業・自治体などの間で事例やノウハウの共有などを行っています。(2023年時点で224法人がアライアンスに参加)

実践的なインターンシッププログラムを通じて 見過ごされていた強みや能力に気づきを

デジタル化

IT
コンサルティング | 大企業

日本アイ・ビー・エム 株式会社

D&Iをビジネス戦略の根幹に位置付け 障害を「Disability」ではなく「Diverse Ability」と捉え、積極的に採用

障害をDisabilityではなく、イノベーションを生み出すDiverse Ability（多様な能力）と捉えており、一般新卒採用と同じ基準・同じ職種で積極的に採用しています。

2003年からはさらに様々な部門でPwDA*社員が活躍できるよう、「Diversability Oriented Hiring Project（多様な能力に着目した採用プロジェクト）」を発足し、部門ごとにPwDA社員の採用戦略を検討しています。

* People with Diverse Abilities の略。障害のある方の社内呼称。

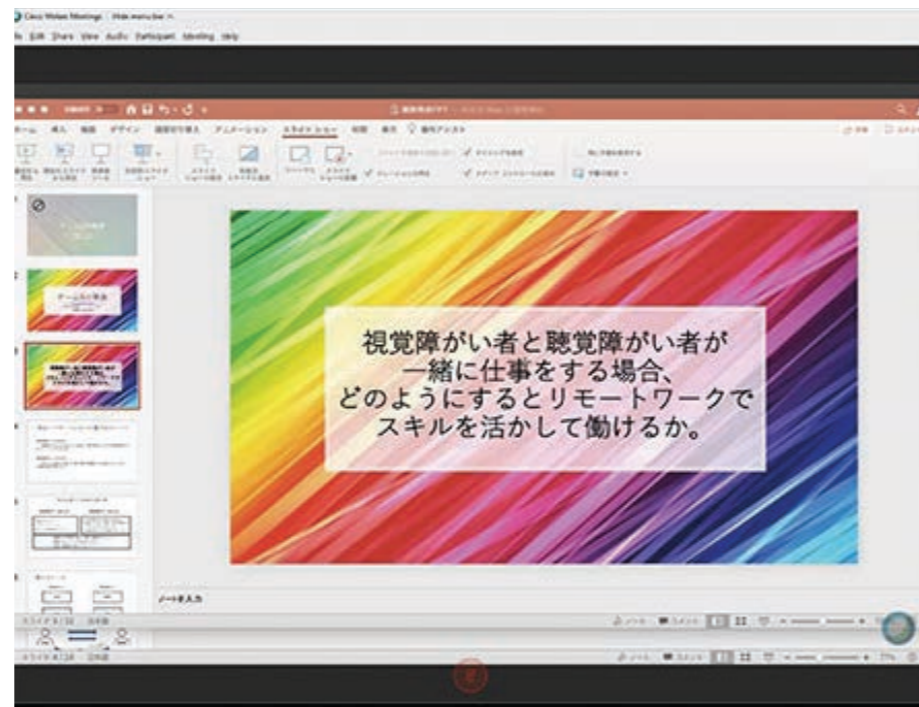
会社概要

設立年：1937年
代表者：山口 明夫
本社所在地：東京都
業種：IT コンサルティング
従業員数：（非公開）

事業内容：
ハードウェア、ソフトウェアの提供から、研究・開発、コンサルティング、システム開発、保守・運用まで、ITに関連する製品、サービス、テクノロジーを提供。近年では、AIを活用したソリューションとハイブリッドクラウドに注力している。

「働くこと」に必要な要素	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
企業や職業に対する理解 社会に対する理解 会社のしくみ、就労者の責任・義務、お客様の課題、社会・経済の仕組み等		学習					
スキル（知識・技術） コンピテンシー（行動様式） 業務遂行に必要な能力 お客様・社会にとっての価値獲得		講義やワークショップ、約演等を通して、基礎的な知識を身に付けます	仮想プロジェクト体験				就労体験
自己に対する理解 他者に対する理解 自己分析、自己管理 相互理解、互いの個性を尊重した協働			チームでお客様を想定した提案活動に取り組み、ロールプレイ等を通じて学習した内容を実践、結果から学びます				OJTで総合的な学習した内容を発揮します
目標スキルレベル	0 → 1			1 → 1+			1+ → 2
	振り返り＆フィードバック 振り返りやチームメンバーからのフィードバック、ACBスタッフや所属長との面談等を通して、自己の理解と他者への理解を深める						
	スキルレベル		定義				
	0 Non-Awareness（知らない）		必要性や本質を認識していない、学習したことがない。				
	1 Acquired（習得した）		基礎的な知識・技能を学び、理解している。				
	1+ Starter（初心者）		意識して日常の中で少しずつ実践を試みている。				
	2 Novice（初級）		助言や支援を受けながら実践できる、ある程度はできるようになってきている。				

Access Blue Program
のカリキュラム



取組成果

取組成果

01

イノベティブな製品の誕生

障害によるバリアを解消するためのアイデアから、AI スーツケース、ホームページリーダー、小型点字プリンターなどのイノベティブな製品が誕生している。

取組成果

02

パフォーマンスの向上

PwDA メンバーがプロジェクトに加わることで、チーム全体として向き合い・対話する姿勢が浸透し、結果的にプロジェクト全体のパフォーマンスが向上している。

取組成果

03

採用面での優位性

Access Blue Program に参加したインターン生をその後社員として採用するケースもあり、採用面でも成果が出ている。

障害者雇用の 課題解決アプローチ

? 自社が求めるレベルの人材を採用するには？

障害のある方を対象とした長期インターンシップを通じて、自身の強みや能力に気づいてもらう。

障害のある方が自分の能力にフタをしてしまい、なかなか応募が集まらなかったことから、自分の可能性に気づいてもらうため、**障害のある方を対象としたインターンシップ「Access Blue Program」を開始しました。**

Access Blue Program では、約7か月にわたって、**基本的なビジネススキルやプログラミングを含むITスキルの学習から始まり、アプリ開発、現場部門でのOJTなど実践的なカリキュラムを提供しています。**

インターン生からは、「人生が変わるほどの経験だった」、「初めて自分の能力や強みに気づいた」などポジティブな感想が多く、結果として日本IBMに入社するインターン生も多くなります。

? 社内の啓発を進めるには？

障害に関心を持つ社員の有志コミュニティを組成し、役員がスポンサーとなって活動を支援。

2019年9月に有志メンバーによりPwDA+コミュニティが発足し、Access Blue Programの支援や社内外への発信などを行っています。

PwDA+のスポンサーは役員が務めており、会社としてPwDA+の活動を支持する姿勢をしています。

* “+”はAlly（仲間、理解し支援する人）を指しており、社員であれば誰でもなることができます。2023年時点で250名がAllyとなっている。

一人ひとりの個性を尊重し、
仕事を通じて学び成長し、
やりがいを持って生涯働ける環境を

デジタル化

情報サービス | 大企業
(特例子会社)

富士ソフト企画株式会社

精神障害のある社員の多様な職務経験を活かし、DTP^{※1}やHP作成等、幅広い業務を実施

精神障害のある方は中途障害^{※2}の方が多く、多様な職務経験を持つ方が多いことに着目し、積極的に採用しており、現在は社員の半数以上が精神障害のある方となっています。

オフィスサポート業務の他、DTPやWeb企画、HP作成、サーバー管理等様々なIT業務も実施しています。

※1 Desktop Publishing の略。パソコン上で印刷物のデータを作成すること。
※2 生まれたのちの病気や事故等によって生じた障害。

会社概要

設立年：1991年
代表者：須藤 勝
本社所在地：神奈川県
業種：情報サービス
従業員数：303名[※]

※2023年4月時点

事業内容：
富士ソフト株式会社の特例子会社として設立。各種印刷物の作成、Web制作事業、スポーツイベント支援、グループ企業の各種支援事業、委託訓練や就労移行事業アグリビジネス等幅広い業務を実施。



取組成果

取組成果

01

スキルのある社員の獲得

精神障害のある方は中途障害の方が多いため、前職での職務経験等により、求めるスキルを有する方が多い。

取組成果

02

特例子会社での収益獲得

Web企画・HP作成サービスやDTPサービスを中心に外販を行い、収益を獲得している。

取組成果

03

CSRの充実

障害者雇用の強化が、企業の持続可能な発展のために不可欠なCSR(企業の社会的責任)の充実につながる。

障害者雇用の 課題解決アプローチ



精神障害のある方の採用の留意点は？

生活リズムや通院頻度など、これまでの経験から重要なポイントを確認。

採用面接においては、本人を深く知り、理解するため、まずは本人のありのままを話してもらい、よく聞くことを重視しています。

そのうえで、これまでの採用経験上、会社として重視するポイントを確認しています。

【面接で確認するポイントの例】

- ・自身の障害を理解し、受入れているか？
- ・体調の自己管理(通院や服薬等)ができていますか？
- ・生活リズムが整っているか？
- ・一人の時間が充実しているか(趣味等があるか)？



精神障害のある方の定着率を上げるには？

無理なく、少しずつ職場での成功体験を積み重ねることが重要。

精神障害のある方の職場定着のため、短時間勤務からスタートし、少しずつフルタイムに近づける、体調がすぐれないときはフレックスタイム制を活用し、なるべく毎日出社できるようにする、など小さな成功体験を積み重ねられるような工夫を行っています。

また、チームで働く際、昇進による責任の増加などにプレッシャーを感じる方もいるため、管理職への登用など昇進については、本人とよく相談したうえで決めています。



ニューロダイバーシティの推進を通じて 誰もが働きやすいチームに

ニューロダイバーシティ

製造 | 大企業

オムロン株式会社

高い専門スキルを持つ発達障害人材を採用する「異能人材採用プロジェクト」を推進

イノベーションの創出には、多様な人材の活躍が不可欠という認識のもと、2021年より高い技術力を有する発達障害の方の雇用を進める「異能人材プロジェクト」を開始しました。同プロジェクトでは、「技術力>コミュニケーション力」を掲げ、得意なことに焦点を当てた採用を行っており、2021年には技術開発部門にて、高度AI関連技術を有する発達障害の方を雇用しました。高い技術力から様々な成果が上がっているほか、チームワークやマネジメントスキルの向上にも寄与しています。

会社概要

設立年：1948年
代表者：辻永 順太
本社所在地：京都府
業種：製造
従業員数：28,034名*
※グループ全体、2023年3月末時点

事業内容：
オートメーションのリーディングカンパニーとして、工場の自動化を中心とした制御機器、電子部品、駅の自動改札機や太陽光発電用パワーコンディショナーなどの社会システム、ヘルスケアなど多岐にわたる事業を展開している。



「異能人材採用プロジェクト」の採用フロー



取組成果

取組成果
01

イノベーションの促進

平均点が高い人を集めるだけではなく、苦手な分野を持つ人でも周囲が支えながら得意な部分を伸ばしていくことが、イノベーションの近道になることを実感している。

取組成果
02

マネジメント力の向上

精神・発達障害のある方が働きやすい環境をつくる過程で、組織マネジメントやチームワークの見直しが行われ、社員全員の働きやすさにつながった。

取組成果
03

人材獲得における優位性

精神・発達障害のある方が活躍するための要諦を学び、実践することにより、これまで獲得できなかった優秀な人材獲得につながった。

(事例紹介) 成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

障害者雇用の 課題解決アプローチ

? 障害者が実施できる業務が社内にはない場合は？

軽作業を探すのではなく、人材ニーズの高い業務からの切り出しを検討。

軽作業・事務作業を探すのではなく、人材ニーズの高い業務で採用しています。

2021年の採用では、人材ニーズの高い高度AI関連技術に着目。AI画像解析処理システムの開発部門にて、AI技術者を雇用しました。

? 自社の業務レベルに合った人材を採用するには？

書類、面接だけでなく、実際の業務をベースとしたインターンでスキルの見極めを。

発達障害の方の中には、対面で人と話すことが得意ではない方も少なくないため、面接中心の一般的な採用プログラムではスキルレベルの把握が難しい場合があります。3週間のインターンシップを実施し、インターン生に採用予定部署の業務をベースとした課題を解いてもらうことでスキルレベルを把握しています。

評価にあたっては、重視するスキル（課題に対するアウトプットの質）を中心に本人の評価を行うとともに、不得意なスキル（コミュニケーション力など）や業務上支援が必要な内容について、チームメンバーが理解し、受入れることができるかという観点から、組織の能力も評価しています。

発達障害のある社員の強みを活かす環境が 会社の成長につながっていく

ニューロダイバーシティ

インターネット
付随サービス | 中小企業
(特例子会社)

グリービジネスオペレーションズ 株式会社

発達障害のある方をIT業務で採用 高いパフォーマンスが社内で話題となり、 職域が拡大

発達障害のある方とIT業務の親和性について知ったことをきっかけに、発達障害のある方の積極採用を始めました。最初は、音声文字起こし、PDF作成など作業内容がわかりやすい業務で、グリー株式会社の人事部内を中心にお試しで業務を受託していましたが、発達障害のある社員の高いパフォーマンスが本社内で評判となり、徐々に業務範囲が拡大しました。現在では、デバッグや画像加工、SNS調査、人事の事務全般など約250種類の業務を実施しています。

会社概要

設立年：2012年
代表者：山本 千晴
本社所在地：神奈川県
業種：インターネット付随サービス
従業員数：60名*
※ 2024年2月末時点

事業内容：
グリー株式会社の特例子会社として設立。「自身の能力を最大限に発揮でき、仕事を通じて自律的に成長し続けられる会社を創る」を企業ビジョンに掲げ、主に「ゲームビジネス」「総務・人事」「コマース・DX」の各種サポート業務を実施。

取組成果

取組成果

01

IT人材の獲得

デバッグ、画像加工等幅広いIT業務において、高いパフォーマンスを発揮するIT人材の獲得につながった。

取組成果

02

幅広い業務範囲

難しそうという先入観を持たず、まずはやってみることを重視。結果として、従来の特例子会社の業務範囲を大きく超える幅広い業務の獲得につながった。

取組成果

03

社内啓発

グリーグループからの業務受注、新入社員研修での見学受入れ等を通じて、グループ全体における発達障害に対する啓発が促進された。

障害者雇用の 課題解決アプローチ

? **自社の風土・業務レベルに合った人材を採用するには？**

就労支援機関の協力を得て、求める要件・企業文化への合致性を判断。

下記の要件に合致しているか、を採用の判断軸としています。求職者・会社の双方でミスマッチをなくするため、**採用時には、面接以外でも応募者の就労支援機関と密に連携をとりながら選考を行っています。**

【グリービジネスオペレーションズとして求める要件】

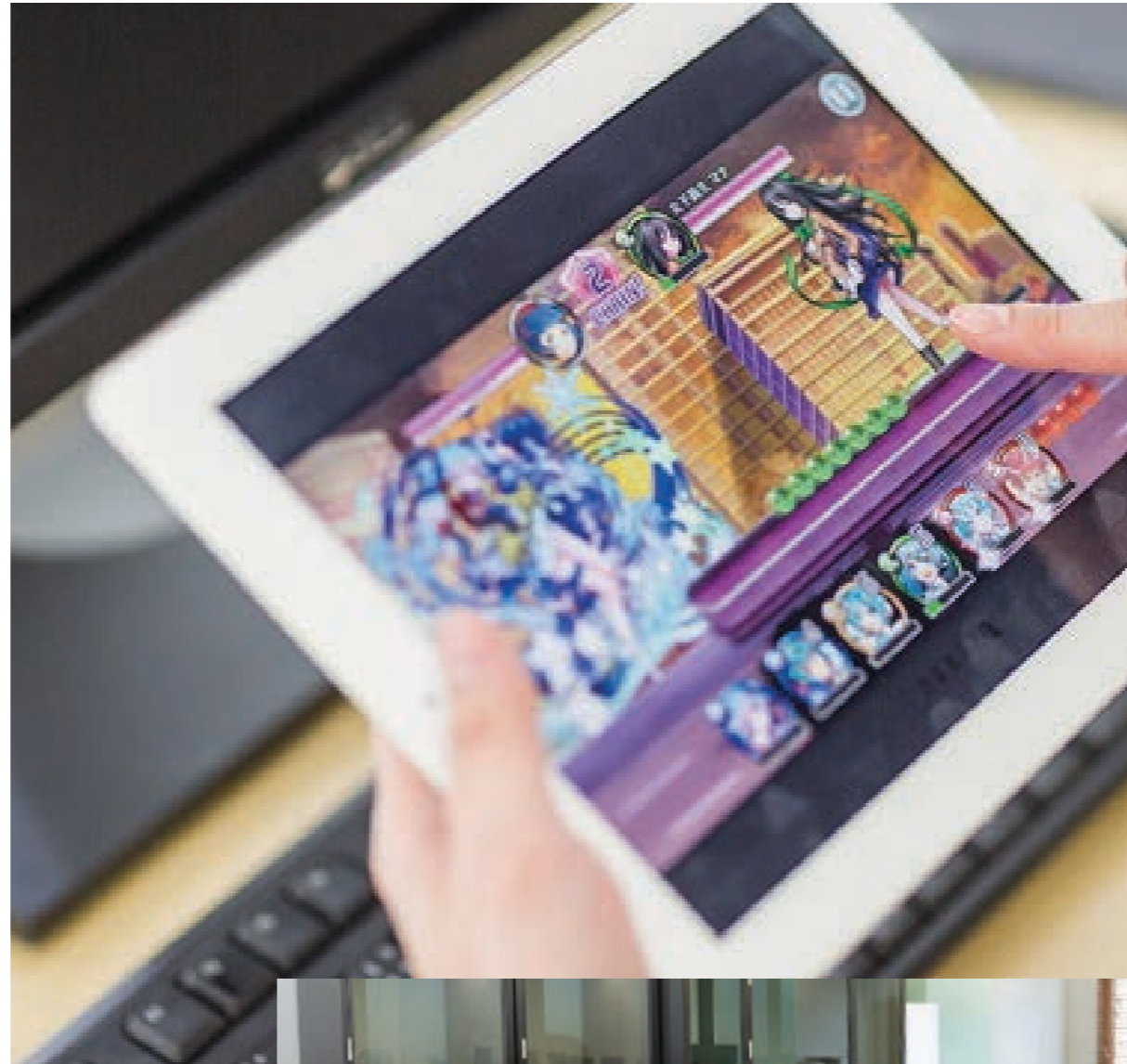
- ・ 日常生活管理や健康管理の土台ができているか。
- ・ チームで業務ができるか。
- ・ 自発的にコミュニケーションが取れるか。
- ・ 成長意欲・働く強い動機を持っているか。
- ・ 在宅勤務に必要な基本のITスキル、Excel知識があるか。

? **発達障害のある方が働きやすい環境を整えるには？**

発達障害の方と一括りにするのではなく、個人ごとに働きやすい環境を整備。

コロナをきっかけに2022年から在宅勤務に正式移行。オフィスでの業務も一部残しており、**サングラスやヘッドフォン/イヤーマフ、デスクのパーテーション等**を提供し集中力を維持して勤務できるよう工夫を行っています。また、発達障害の方は過集中*など集中力のコントロールに困難がある場合があるため、**15時半に15分間の一斉休憩時間を設ける他、1日30分までは業務時間扱いで任意休憩を取ることができるようにする**など、定期的に休憩を取り、1日を通して集中力を保ちやすい仕組みをつくっています。

※自分の関心の強いことに没頭し、過度に集中することで、日常生活にまで支障が出るような状態のこと。





精神・発達障害×RPAで 生産性向上と雇用拡大を両立

ニューロダイバーシティ

シェアード
サービス | 大企業
(特例子会社)

大東コーポレートサービス 株式会社

精神・発達障害のある方をRPA※プログラマーとして雇用
年間220案件以上の業務を自動化し、
グループ全体の業務を効率化

働き方改革やペーパーレス化の流れの中、事務業務等従来実施していた業務割合が減少したため、新たな職域拡大のためRPAプログラム開発に取り組み始めました。
特に、発達障害の障害特性とITプログラマーとして求められるスキルの適合性が高いことから、発達障害のある方を中心にRPAプログラマーとして雇用をしました。
さらに、社内で培ったノウハウを社外にも展開するため、東京しごと財団が実施する障害者委託訓練にて、実践的RPA開発プログラミングスクールを開講しており、障害のある社員が講師を務め、求職中の障害者にRPA開発プログラミングの訓練を行っています。

※RPA…RPAとはロボティック・プロセス・オートメーションの略。従来は人の手で
行っていた定型業務をロボットに自動処理してもらう仕組み。

会社概要

設立年：2005年
代表者：福田 和宣
本社所在地：東京都
業種：その他事業サービス
従業員数：421名※
※2023年4月1日時点

事業内容：大東建託グループの特例子会社として、グループ全体のバックオフィス業務の集約・効率化に貢献。当初は障害者が中心の会社であったが、現在では子育て中の社員や介護が必要な社員など多様な人材が活躍している。



取組成果

取組成果
01

生産性の向上

年間300～400本のRPA開発を行い、5年間で30人月の業務削減効果にてグループ会社に貢献。
※換算人数1人あたり：1,800時間(150時間×12か月)

取組成果
02

優秀な人材の獲得

RPAに精通する技術者が不足するなか、高い適性・技術力を持つRPAプログラマーを4年間で15名を採用し、人材が活躍している。

取組成果
03

特例子会社での収益獲得

RPA開発やWebページ作成、デザインを中心に、営業、入札を行い、外部への売上獲得に挑戦している。

(事例紹介) 成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

障害者雇用の 課題解決アプローチ

? 障害者雇用のマネジメント方法がわからない

個人として向き合い、十分なコミュニケーション量を確保することが重要。

障害の有無に関係なく、それぞれを“個性”として尊重し、個性を活かしたチームづくりを実践しています。
障害者を束ねるチームリーダーには、入社時に障害に対する理解が不十分であったとしても、入社後に社内のOJTや、ワークショップ等を通じて、障害のある社員の苦手を補えるマネジメントを学んでいただいています。
具体的には、ジョブコーチから指示の出し方を学んだり、ワークショップで障害のある社員が困っていること、チームリーダーが対応に困っていることをまとめたり、合理的配慮としてどのような対応すれば良いか等についてディスカッションしています。
また、障害のある社員に対しては、誰かに教えてもらうことを待つのではなく、自ら学ぶことができる自立型人材として育成を行っています。

【具体的な取組内容】

業務指示の一本化（1対2の関係）

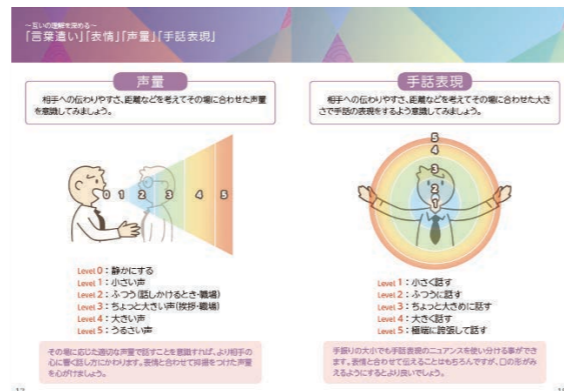
マルチスキルが苦手な方も多いため、業務指示の一本化を行っています。
具体的には、チームリーダー1名に対して2名のプログラマーを配置する体制としています。

個々の特性に応じた業務分担

RPA開発のほかに、DTPやWebページ作成など対応可能な業務を増やし、個々の特性に合わせた業務配分ができるようにしています。

専門相談員・保健師との定期面談

必要に応じて精神保健福祉士や保健師の面談を行っています。
特に、入社1年未満の社員は体調やメンタル面など配慮ができるよう、月1回の定期面談を必須としています。



障害者雇用は戦力人材雇用 誰もが対等に働ける社会を目指して

ニューロダイバーシティ

情報通信 | 中小企業 (特例子会社)

日揮パラルテクノロジー株式会社

IT業務で戦力となる人材を採用
本社・グループ会社からも頼られる存在となっている

以前は障害が軽度な方をバックオフィス業務で雇用していましたが、他社との採用競争が激しく、思うように雇用できなかったため、障害者雇用の考え方を抜本的に見直し、IT業務で戦力となる方を採用する方針に切り替えました。
本社で人材ニーズが高い、AI・機械学習関連とWebアプリ開発の2職種で採用を行い、2年間で20人以上の精神・発達障害のあるエンジニアを採用しました。
スキルが高く、IT人材が不足する本社・グループ会社から非常に頼られる存在となっています。

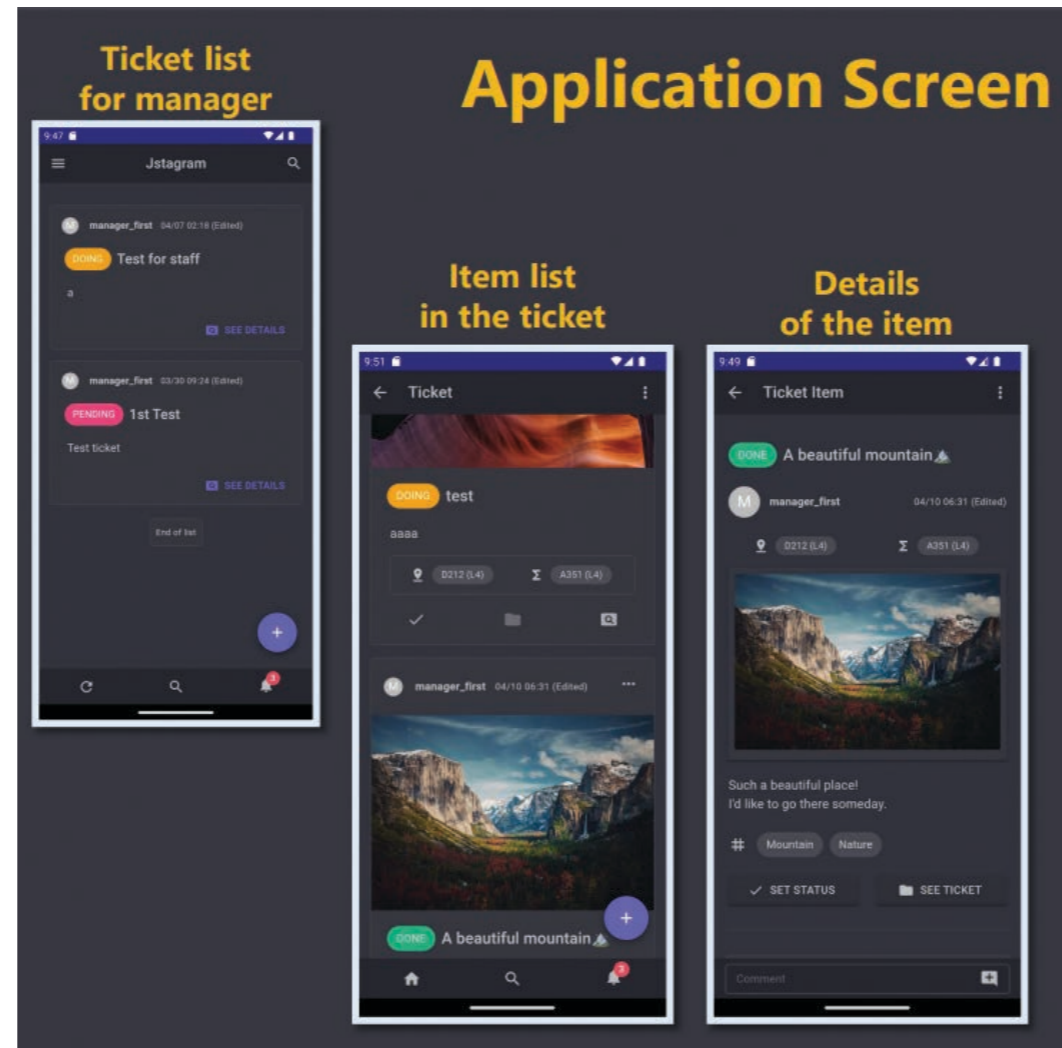
会社概要

設立年：2021年
代表者：阿渡 健太
本社所在地：神奈川県
業種：その他技術サービス
従業員数：29名*
※2024年2月1日時点

事業内容：
日揮グループの特例子会社として設立。障害の有無に関わらず、全ての人(Parallel)で、社会的意義を感じながら持てる技(technologies)を発揮して働ける社会の実現をミッションに掲げ、障害者雇用に取り組む。

採用スケジュール

書類選考、4週間インターン、最終面接による選考
12月に内定提示し、翌年4月1日に入社
※入社時期は年明け以降なら相談可



建設現場と設計現場からの要望を受けて社員が開発したモバイルアプリ

業務内容

AI・機械学習

AI・機械学習の事業への活用を目指すWSのメンバーとして参加し、環境構築モデルやマニュアル作成などを行っています。
単にプログラムを組むだけではなく、周辺分野の工程も任されているため、顧客の使う場面を想像した使いやすいアプリ開発を心がけています。

Webアプリケーション

既存システムの刷新から、「こんなのがあったらいいの」の実現まで、小規模かつ多様なアプリケーションの開発を行っています。
日進月歩する技術を積極的に取り入れながら、顧客の使う場面を想像した使いやすいアプリ開発を心がけています。

業務効率化

社内に蓄積されたデータを用いて、手作業で行っていた業務の効率化を行っています。
データサイエンスの知識に加え、業務知識も必要となるため、日々勉強しながら、業務に取り組んでいます。

取組成果

取組成果
01

IT 戦力人材の獲得

業界全体としてIT導入の遅れ、人手不足が課題となっている中、2年で20人以上のIT人材を雇用している。

取組成果
02

ダイバーシティマネジメント人材の育成

本社へのIT人材派遣等にて本社社員が障害のある社員のマネジメントする機会を創出し、本社のダイバーシティマネジメント人材の育成に貢献している。

取組成果
03

社内啓発の推進

本社へのIT人材派遣や社内SNSでの定期的な情報発信等を通じて、本社側で積極的に特例子会社社員を受入れたいという声広がっている。

障害者雇用の課題解決アプローチ

？ 自社の業務レベルに合う人材を採用するには？

業務をベースとした課題を解いてもらい、現場社員が評価することで、業務レベルを正確に見極め。

本人、現場共に業務内容・レベルのミスマッチを起さないよう、書類選考やインターンにて、入社後に実施予定の業務をベースとした課題を解いてもらっています。
スキルレベルの高い方を幅広く採用するため、書類選考段階では性別や年齢、学歴、障害名などの記入はもっていません。

？ 合理的配慮として何をすべき？

どのような配慮を行うかは、社員の特性を踏まえて、チーム全体で検討。

障害のある社員に自分の取扱い説明書(これまでの業務経験、業務内容の希望などを記載)を作成してもらい、チームメンバーなどと共有することで、チーム全体で特性に合った働き方の検討をしています。

また、障害のある社員の事情に配慮しつつ、会社側のリスクも低減するため、初年度から有給休暇を20日間付与する代わりに、その他の特別休暇はすべて無給としています。



メタバースで場所や時間の制約から解放され、
誰もが自分らしく働ける社会に

メタバース

アウトソーシング | 大企業

株式会社 総合キャリアオプション

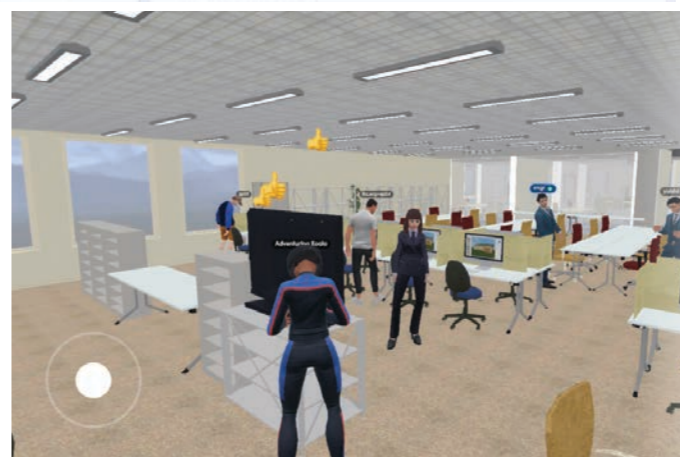
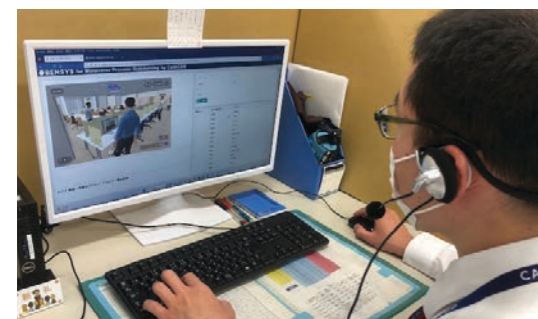
障害者をはじめ、就労に困難を抱える方の働き方の可能性を広げるアプローチとしてメタバースに取り組む

「誰もが自由に働き方を選べる、自分らしく働ける機会の創出」のため、働く場所・時間の制約を取り除くことができるメタバースに注目し、メタバースの導入や運用を支援しています。メタバースが障害者の就労可能性をどのように広げるのか、どのようなメタバース空間が動きやすいのかを検討するため、特例子会社（総合キャリアトラスト）にて試験的にメタバースオフィスを実装しました。

会社概要

設立年：2001年
代表者：大泉 高太
本社所在地：東京都
業種：人材派遣、
アウトソーシング
従業員数：1,095名

事業内容：
総合キャリアオプションでは、BPO 事業や派遣事業、人材紹介事業などを通して、キャリアと課題解決の選択肢を増やし、働く人と社会を豊かにしている。企業とスタッフさんをつなぐオプション（任意）方式を社名に冠し、創業以来一貫して雇用機会の拡大を支援している。



取組成果

取組成果
01

多様な人材の雇用

出社に困難を抱える社員も、メタバースオフィスならばリアルオフィスと近い形での勤務が可能。

取組成果
02

コミュニケーションの円滑化

テレワークでありながら出社と同様に気軽に相談や雑談が可能。

取組成果
03

オフィス環境整備コストの削減

リアルオフィスのバリアフリー化が未対応の場合も、メタバースオフィスならば比較的 low コストで環境整備が可能。

（事例紹介）成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

障害者雇用の 課題解決アプローチ

メタバースオフィスとは？

インターネット上の仮想空間につくられた疑似的なオフィスのこと。

メタバースオフィスとはインターネット上の仮想オフィスを指し、社員は自分自身の分身となるアバターを通じて他の社員とコミュニケーションを取ることができます。また、物理的な制約がないため、地理的に離れた位置にある複数のオフィスを、メタバース上で1つのオフィスとして設計し、相互交流を活性化することも可能です。2023年にメタバースオフィスの体験会を実施した際には、総合キャリアオプションの東京オフィスと、総合キャリアトラストの長野オフィスを隣接する部屋として設計し、双方の社員が気軽にコミュニケーションを取れるように工夫しました。

障害者雇用において、メタバースオフィスを利用するメリットは？

移動に困難を抱える社員だけでなく、コミュニケーションが苦手な社員にもメリット。

メタバースのメリットとして、移動に困難を抱える方が働くことはよく語られるところですが、その他にも発達障害等によりコミュニケーションが苦手な人もアバターを介することで緊張せずコミュニケーションが取れる、チャットと声のどちらでも会話ができるため、自分が得意なコミュニケーション手段を選べるなど、コミュニケーションに関する課題も解決することができます。なお、リアルオフィスと同様に、同一空間に複数人が勤務しているため、近くの人との会話を拾ってしまうこともあります。そのため、雑音が多い空間が苦手な方は音声ミュートにするなど、細かい配慮も必要です。



メタバースで 就労に課題を抱える人の働き方に改革を

メタバース

情報通信 | 大企業

日本電信電話株式会社

メタバース空間で決算会見を開催 重度の身体障害のある方などがアバターを介して接客

障害者など外出が困難な方の就労機会の拡大に取り組んでおり、その一環として、メタバースを用いた就労機会の拡大にも取り組んでいます。

2022年にはメタバースプラットフォーム「DOOR」[※]内で開催した決算会見で、重度の身体障害のある方などがアバターを操作し、DOORを訪れた方にDOORのコンテンツや操作方法を紹介するなど、ガイダンス業務を実施しました。

※「DOOR」は現在、グループ会社の株式会社NTTコネクキューにて提供されている。

会社概要

設立年：1985年
代表者：島田 明
本社所在地：東京都
業種：情報通信
従業員数：333,651名[※]
※グループ全体、2023年3月末時点

事業内容：固定電話、モバイル通信、ブロードバンド、データセンターなどの通信インフラを提供し、ICT（情報通信技術）関連サービスも展開。グローバルに幅広いネットワークを構築し、企業や一般ユーザーに高度な通信・情報サービスを提供している。



取組成果

取組成果

01

就労機会の創出

重度の身体障害のある方も遠隔で接客が可能となる等、外出困難な方でも就労可能な職種範囲が拡大。

取組成果

02

コミュニケーションの円滑化

チャット、会話いずれも可能なため、コミュニケーションが苦手な方も自身にとって心地よいコミュニケーション形式を選択可能。

取組成果

03

コミュニケーションの活性化

同一空間に集まれるため、テレワークやオンラインセミナー等で課題となったコミュニケーション不足の解消が可能。

(事例紹介) 成長戦略として障害者雇用に取り組む企業の紹介

障害者雇用の 課題解決アプローチ



メタバース空間では何ができる？

オフィスとして勤務する、店舗で接客する、イベントを実施する等様々なことが可能。

メタバース空間では目的に応じて任意に空間を設計できるため、オフィスや店舗の開設やビジネスイベント（ピッチイベントや展示会、決算の実施、観光地の紹介）等様々なことが可能です。

遠隔地であっても一堂に会することができるため、例えば、新規ビジネスの創出を目指す国内企業と米国シリコンバレーのスタートアップ企業を招き、マッチングを図るピッチイベントなども実施可能です。



障害者雇用において、メタバース
オフィスを利用するメリットは？

外出困難者を含め、様々な方が活躍できる空間を構築できるため、活躍可能な人材の幅が拡大。

移動の自由が限られる等の理由により外出困難な方もメタバースオフィスで勤務する、メタバース店舗で接客を行う等、活躍の幅が広がるため、採用可能な人材の幅が広がります。

また、PCがあればいつでも・どこでも勤務できるため、**地方に住む障害者など新たな採用プールへのアプローチも可能**となります。

第2部 成長戦略 としての ニューロダイバーシティ

Contents

- p.33 企業の成長戦略としての
ニューロダイバーシティを知りたい方へ
1. 成長戦略としてのニューロダイバーシティとは
- p.34 ~ 39 ニューロダイバーシティの考えを
取り入れた雇用方法を知りたい方へ
2. ニューロダイバーシティの取組方法論
- p.40 ~ 47 具体的な取組例を知りたい方へ
(事例紹介) ニューロダイバーシティ導入モデル参加企業の紹介

1 成長戦略としての ニューロダイバーシティとは

? なぜニューロダイバーシティが成長戦略に？

精神・発達障害のある方が、一般雇用部門で総合力を活かして活躍することで、生産性向上・イノベーションにつながりうると考えられています。

ニューロダイバーシティの意義

人材獲得競争

「IT人材をはじめとした、
未開拓の才能ある人材の獲得が可能」

ニューロダイバーシティ導入モデル^{*}参加・アポロ株式会社の声



AI・データサイエンスの専門人材は常に不足しているので、スキルを有する障害者は魅力的な存在です。実習を通して本業でも障害者雇用は可能だと感じました。

※ニューロダイバーシティ導入モデルとは、高度なITスキル等を有する発達障害の方のトライアル雇用を行うモデルです。詳細はp.40をご覧ください。

具体的な事例は
p.42,43 をチェック! ➡

生産性向上・ イノベーション

「他の社員のエンゲージメントの向上や
退職率の低減が見込まれる」



ニューロダイバーシティでは、障害者の働きやすさ向上に向け、「時間や場所に縛られない働き方」を実現。

「できないことよりできることで評価する」ことで心理的安全性が高まるとも言われています。

また、近年、高い注意力・集中力・独創的な思考などという障害特性を自社の生産性につなげる企業も多くみられてきています。

コラム

発達障害のある方へのサポート不足による日本の経済損失は約2.3兆円？

発達障害と診断された方のうち、自閉スペクトラム症(ASD)、注意欠如・多動症(ADHD)の方の、直接費用(医療費など)・間接費用(低収入や就業していないことによる損失など)による経済損失は、日本において約2.3兆円と推計されています。そのうち、間接費用が1.7兆円と大半を占めていることから、就業などの社会参加の機会を広げることが重要であると考えられます。

よって、企業が職場環境を整備し、発達障害のある方を雇用することで、成長の可能性があると考えられるのではないのでしょうか。

出所) 野村総合研究所 デジタル社会における発達障害人材のさらなる活躍機会とその経済的インパクトより引用

2 ニューロダイバーシティの 取組方法論

Step 1 検討開始

? ニューロダイバーシティを実現するには？

過剰すぎる配慮は不要です。日々の 1on1 による業務や体調の確認など一般的な相談体制を組み、業務内容と人材要件をすり合わせます。

企業の目指す姿

ニューロダイバーシティの考え方では、「一般雇用部門において精神・発達障害のある方を雇用し、活躍の場を設けること」を目指します。

取組の 5 ステップ

企業において障害のある方を雇用するためのステップは下記の通りです。下記 5 ステップは一般的なものであることから、必ずしもすべてのステップが必要となるわけではありません。

お悩み

1 検討開始

? 障害者雇用に関心があるとき社内で合意を得るには？

2 業務内容の検討

? 障害者雇用で実施する業務を検討するには？

3 体制・計画づくり

? 雇用にあたってどのような準備が必要？

4 採用

? どのようなチャネルで採用し、採用時に何を確認したらよいか？

5 受入れ・定着

? 長期的に雇用するためにどのような配慮・キャリアプランが必要？

1 検討開始 ? 障害者雇用に関心があるとき社内で合意を得るには？

経営課題と結び付け、いかに経営層が動くか・経営層を動かすかが鍵。踏み切る前に、外部支援機関を利用することが重要です。

企業内部での検討



経営層の方へ

? 障害者雇用を実施する意義は？

企業の社会的責任だけでなく、人材不足などの経営課題に対する対応として障害者雇用を実施しているケースが多いです。

障害者雇用を開始した理由の例

- ・人材不足への対応
- ・多様な人材獲得による企業価値向上
- ・委託業務の内製化によるコストカット
- ・企業の社会的責任

人事・総務・現場社員の方へ

? 障害者雇用の実施に向けて、経営層を動かすには？

外部支援機関の力も利用し、障害者雇用の具体的なオペレーションや効果を訴求することが重要です。

経営層への訴求の例

- ・障害者雇用の効果・コストの明示
- ・外部支援機関への相談で、当事者とふれあうことで具体的なイメージを訴求
- ・自社の障害者雇用率の状況、社会的義務の説明

外部支援機関への相談



? 障害者雇用を始めようか迷っているとき、どこに相談すればよい？

障害者雇用の実施が確定していない段階でも、既に関わりのある身近な相談相手や、障害者雇用のサポート機関に相談することが第一歩です。

外部支援機関の例

●はじめての相談

- ・身近な相談相手：社会保険労務士、一般就労で利用している人材紹介企業
- ・公的機関：東京しごと財団障害者雇用就業サポートデスク
- ：地域（東京）障害者職業センター など

●採用の相談

- ・公的機関：ハローワーク
- ・民間機関：就労支援機関（障害者の育成・マッチング） など

具体的な相談先は p.48,49 をチェック！ ➡

2 業務内容の検討

? 障害者雇用で実施する業務を検討するには？

外部支援機関と相談しながら、精神・発達障害のある方の特性を理解した上で社内でニーズのある業務を探します。

3 体制・計画づくり

? 雇用にあたってどのような準備が必要？

一般的な雇用と大差なく、日々の管理や1on1等を実施します。必要に応じて社外のサポートを利用します。

? 精神・発達障害のある方が活躍する業務の例は？

精神・発達障害のある方の特性として、コミュニケーションを苦手とする方もみられるため、会話が少ない業務・チャットでのやり取りが可能な業務で活躍する機会が多いです。

業務の特徴

- ・コミュニケーションが少ない / チャットが可能な業務
- ・高い集中力が必要な業務
- ・定型業務 / ルール・手順が明確な業務など

具体的な業務例

- ・デジタル業務（データ入力・プログラム開発など）
高い集中力を活かしながら、コミュニケーションは比較的少ない
- ・工場での機械操作（製造プロセスでの数ミリレベルの調整など）
高い精度が求められるもののコミュニケーションは少ない
- ・デザイナー業務（グラフィックデザイナー、Webデザイナーなど）
チャットでのやり取りが可能で、高い集中力で細部にもこだわる



障害者の特性の理解



? 障害者の特性を活かすことができる業務を社内で見つけるには？

人事・総務部門で採用するケースや、経営者が業務を選定、現場部署に対して業務ニーズの調査を行うケースなどが見られます。

業務選定の例

●人事・総務部門から現場へ

- ・採用を担当している人事・総務部門の中で定型的な事務業務を行った後、人材特性が把握できた段階で現場のデータ入力業務へ広げるケースなどがあります。

●現場部署にニーズ調査

- ・データ分析やシステム開発など、特定のニーズに絞り、現場へ調査を行う場合もあります。

●外部支援機関への相談

- ・社外の意見など違った角度から検討することが近道になることもあります。検討が煮詰まるようなら、外部支援機関などに相談してみましょう。

社内での業務ニーズの検討



? 社内の受入れ体制はどうしたらよい？

物理的な環境整備が不要な場合が多く、一般的な採用での体制づくりと大きく変わりません。下記3つの体制を構築すると相談がしやすい環境となります。

体制の例

①現場直属の担当

朝会や夕会、日々の1on1での業務確認など、企業内で一般的に行っているサポートを手厚く実施するケースが多いです。

②現場責任者

現場直属の担当のサポートを行い、責任を負います。

③現場以外の相談役（人事・総務部門など）

人事・総務部門の担当者が体調などの相談役を担うことで、安心して業務に従事することができます。

社内体制



? 社外のサポートはどこに依頼したらよい？

就労移行支援事業所や、公的機関において専門家による企業・障害者へのサポートを受けられます。

相談先の例

●民間の就労移行支援事業所

・人材の採用にとどまらず、雇用後のサポートとして、当事者との面談を定期的に行うことが多いです。

●公的機関

下記のような機関で企業の状況に応じたサポートが受けられます。

- ・東京しごと財団「障害者雇用就業サポートデスク」
- ・地域（東京）障害者職業センター

社外連携体制



具体的な相談先は p.48,49 をチェック! ➡

4 採用

? どのようなチャンネルで採用し、採用時に何を確認したらよいか？

多様な採用チャンネルの中から自社に合ったものを選択します。選考・面接では、「スキル」、「安定就労」の観点を確認し、「配慮事項」の要件をすり合わせます。

5 受入れ
定着

? 長期的に雇用するためにどのような配慮・キャリアプランが必要？

受入れることで理解が深まるため、トライアル雇用から開始するのも手。まずはやりやすい業務から始め、徐々にステップアップします。

? どのような採用チャンネルで検討したらよいか？

多様な採用チャンネルがあるため、複数のチャンネルを利用するなどして自社に合ったものを探っていきます。近年の動向として、ITに特化した就労移行支援事業所が拡大しています。

採用チャンネルの例

採用チャンネルには、ハローワーク、特別支援学校のほか、一般の学校、一般雇用や障害者専門の職業紹介業者などがあります。
特に、ITに特化した就労移行支援事業所が拡大しており、訓練を受ける発達障害のある方が増えています。

障害者合同就職面接会・職場体験実習

合同就職面接会に参加すると一度に複数の求職者と話せる機会を持つこともできます。また、職場体験実習では、実際に業務を実習として体験してもらうことで、企業内に障害者雇用のノウハウを蓄積することもできます。
・TOKYO 障害者マッチング応援フェスタ
・ハローワーク・東京しごと財団主催各種イベントなど

採用
チャンネル
の検討



? 採用の際に何を確認したらよいか？

選考のプロセスでは、採用チャンネルなどの外部支援機関と相談しながら、「スキル」と「安定就労」の確認を行い、「配慮事項」の要件をすり合わせます。

選考・面接での確認事項

- スキル**
一般雇用と同様、大学や就労支援機関、過去所属した企業での成果などから判断します。就労支援機関では、自分の能力を示す成果物を発表している場合もあります。
- 安定就労**
自身の障害特性を理解しているか、必要な配慮を周囲に説明できるか、睡眠や規則正しい生活、通院・服薬などの自己管理ができていかなどの観点から判断します。
- 配慮事項**
人材が求める配慮事項について、機器の導入や業務の工夫で対応可能かなど、自社が対応できる合理的な範囲で要件を調整します。

選考・面接



? 受入れ初期段階で、現場とのギャップを埋めるには？

「ジョブコーチ」と呼ばれる専門家による企業・障害者へのサポートがあります。また、業務遂行可否や配慮事項は、受入れることで初めてわかる部分もあるため、トライアル雇用から開始するのも手です。

ジョブコーチ

専門家による企業・障害者へのサポートを受けることができます。
・東京しごと財団：「東京ジョブコーチ支援事業」
・地域（東京）障害者職業センター：「ジョブコーチ支援」

トライアル雇用

トライアルで3か月ほど試用雇用を行い、適性を見極めながら、ステップアップにつなげていく例もあります。



モデル事業参加
アポロ株式会社など

実習を通して本業でも障害者雇用は可能だと感じました。

具体的な企業の声は
p.42,43をチェック！

支援の活用
・トライ
アル雇用



? 長期的にどのようなプランを立てればよい？

得意分野に着目した評価を行い、徐々に業務幅の拡大やキャリアアップを図ります。

業務の拡大

下記のような日報で、業務適性を測ります。これをもとに、徐々に適性がある他業務に拡大していく例もあります。

	実施した業務	業務を終えた感想
●月●日	データ入力	特に困難なくできた
●月●日	電話受付	上司への取り次ぎに苦勞した

能力の評価・キャリアアップ

何ができないかよりも、何ができたかなど得意なことに注目し、評価する例もあります。本人の能力や意向を踏まえて昇進させるなどして、モチベーションを維持することも考えられます。

ステップ
アップ



事例紹介

ニューロダイバーシティ導入 モデル参加企業の紹介

導入モデルの概要

東京都では都内中小企業のニューロダイバーシティ実践を支援するため、高度なITスキル等を有する発達障害の方のトライアル雇用を行うモデル事業を実施し、3社にご参加いただきました。

モデル事業参加企業におけるニューロダイバーシティ実践事例が、今後、障害者雇用をご検討いただく際に、一助となれば幸いです。

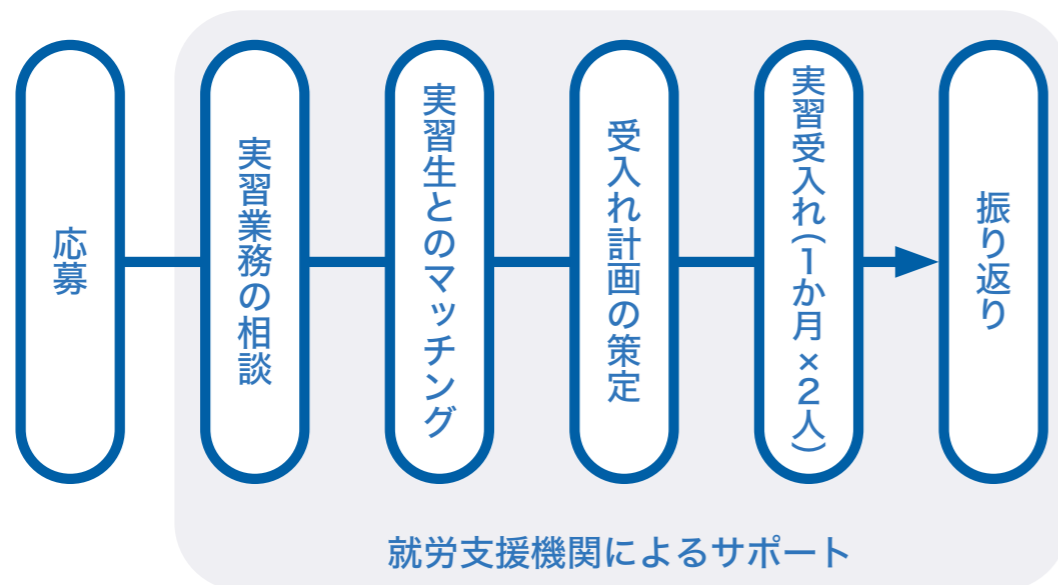
実習生について

IT特化型就労移行支援事業所で、AI・機械学習やデジタルマーケティング等ITスキルについて学習している発達障害の方にご参加いただきました。

【実習生の習得スキルの例】

- データサイエンス：Python
- 業務効率化（RPA）：WinActor・UiPath
- デジタルマーケティング：GA・R
- ビジュアライズ：Tableau・Power BI など

実習の流れ



参加企業

- アポロ株式会社
AI・データサイエンス領域は常に人材不足
活躍できるニューロダイバーシティ人材は魅力的

p.42

スキル	成果
AI・データサイエンス	DX 研修用の資料の作成、 R&D テーマの調査結果

- 東横システム株式会社
中小企業こそニューロダイバーシティ人材の
採用でIT人材不足に活路を

p.44

スキル	成果
Google App Script、 Python、VBA	業務の自動化・効率化 ツールの作成

- 株式会社マイナビパートナーズ
ITスキルレベルは期待以上、見逃していた
ニューロダイバーシティの可能性に気づき

p.46

スキル	成果
Google App Script、 Python、VBA	業務の自動化・効率化 ツールの作成

AI・データサイエンス領域は常に人材不足 活躍できるニューロダイバーシティ人材は魅力的

ニューロダイバーシティ

アポロ株式会社

応募のきっかけ

会社の規模が急速に拡大し法定雇用率の対象となったことから、障害者雇用を検討していたところ、本モデル事業について知り、関心を持ちました。

デジタル・AI人材の障害者雇用ということで、本業で活躍いただけるのではないかと思い、応募に至りました。

会社概要

設立年：2020年
代表者：宮地 謙輔
本社所在地：東京都渋谷区
業種：学術研究、専門・技術サービス
従業員数：51名
事業内容：コンサルティングやDX推進、データ分析・AI構築等

実習の内容

自社で実施している AI・データサイエンス業務より、 研修資料の作成及び R&D^{*}向け調査を実施

実際に自社で実施している業務の中から、クライアントワークではない業務を抽出。

実習内容は2つ用意し、実習生はどちらをやりたいか選択。

【実習内容1：研修資料の作成】

DX人材育成サービスの研修資料や自社の新人向けの研修資料の作成を依頼。

実習生は、データを収集し、研修用に加工する、データのチェックを行うプログラムを Python で設計する、パワーポイントで説明資料を作成する、など研修資料作成に必要な一連の作業を実施。

研修資料化する案件のテーマは複数提示し、実習生が興味のある案件を選択。

【実習内容2：R&D向け調査】

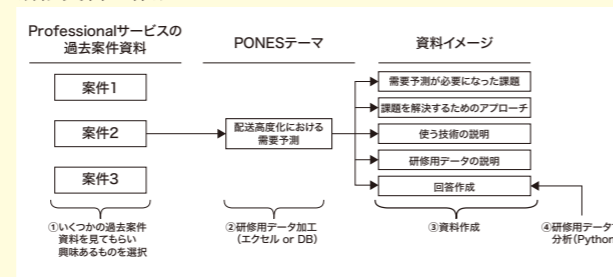
自社で実施している R&D テーマの調査を依頼。

調査する R&D テーマは複数提示し、実習生が興味のあるテーマを選択。

R&D テーマの例) レコメンドエンジンにて、顧客一人ひとりが、より興味を持つようなコンテンツを表示するためには、どのようなデータを用いればよいかの検証とデータベースの作成。

※ Research and Development の略、研究開発。

研修資料の作成



実施体制

責任者：事業部部門長

— **業務サポート** (指導担当者)：事業部社員

— **体調・メンタルサポート**…管理部労務担当

●業務サポート

【責任者：週1回の面談】

1週間の体調変化や実習内容を確認し、必要に応じて翌週の勤務予定を変更。

【指導担当者：日々の業務指示・業務確認】

毎日10分朝会を実施し、業務内容を指示 / 毎日10分夕会を実施し、業務進捗を確認。質問等には適宜 Slack で対応。

【合理的配慮】

- ・説明を聞きながらメモを取ることが苦手と申告があったため、**メモの時間を長めに確保。**
- ・音に敏感(聴覚過敏)であると申告があったため、**外部の音による不快感を軽減するためヘッドホンの利用を許可。**
- ・**出勤時間を適宜変更する、座る席を自由に選べるようにする等の配慮を実施。**

本モデル事業に参加して



取締役
DDD Division /
Division 長
十倍大仁郎さん

AI・データサイエンスのスキルを有する障害者は魅力的な存在
事業が急拡大する中、AI・データサイエンスの専門人材は常に不足している
ので、スキルのある方は積極的に採用していきたいと考えています。
1on1 は他の社員よりも頻度高く実施しましたが、朝会・夕会は他の社員と同じ
頻度で実施していました。
また、業務上のコミュニケーションも問題なく実施でき、**新人の受入れとあまり
かわらない印象を持ちました。**



Management
Division
Administration Unit
労務担当
虎井紀子さん

本業での障害者雇用が可能という気づき

障害者を1人雇用するだけの軽作業がないため、どのように障害者雇用を実施
するか悩んでいましたが、**実習を通して本業でも障害者雇用は可能だと感じま
した。**
また、初めての障害者雇用のため、何が起るかわからないことが不安でした
が、**何かあった際には就労支援機関に相談できるという安心感がありました。**

中小企業こそニューロダイバーシティ人材の採用でIT人材不足に活路を

ニューロダイバーシティ

東横システム株式会社

応募のきっかけ

今後法定雇用率が2.7%に引き上げられるため、障害者雇用の進め方について検討していたところ、本モデル事業の募集を知り、ニューロダイバーシティに関心を持ったため応募しました。

会社概要

設立年：1982年
代表者：山崎 孝助
本社所在地：東京都大田区
業種：受託開発ソフトウェア業
従業員数：136名
事業内容：システム及びソフトウェアの受託開発等

実習の内容

Google Apps Script (GAS) を利用して、業務を効率化する自動化スクリプトを作成

Google Apps Script (GAS) を利用して、業務効率化のための自動化スクリプト作成を依頼。

実習生に実施いただく業務は、社内で手間がかかる業務・自動化したい業務を募集し、集まった業務の中から GAS で自動化ツールを実装できる業務を選択。

【実習の進め方】

実習生の方が GAS を使うのが初めてだったため、2部構成とした

第1部：GASの使い方に慣れることを目的として、比較的難易度の低い自動化ツールの作成を実施。

第2部：連携するシステムのAPI調査等も織り交ぜた中程度の難易度の自動化ツールの作成を実施。

【実習生が作成したツールの例】

- プロジェクト管理ツールを一年間以上利用していない社員をスプレッドシートに抽出し、Google Chat に送信するツール
- プロジェクト管理ツールへのログインが一定期間以上ない社員を一覧で表示するツール等の作成を実施。

Backlog未利用者確認 テスト4

Backlogの最終ログインが、指定した日付より過去の日時の方の「名前」、「メールアドレス」、「対象ユーザーページへのリンク」を表示します。

日付を選択して「実行」ボタンを押してください。

2023/11/29 実行

計0人

実習生が作成した自動化ツール

実施体制

責任者：専務取締役

業務サポート（指導担当者）：事業部部長

体調・メンタルサポート…総務部

●業務サポート

【責任者：週1回の面談】

週1回の成果の振り返りや評価ポイントなどのフィードバックを実施。

【指導担当者：日々の業務指示・業務進捗の確認】

毎日の朝会と業務日報にて実習内容の進捗を確認し、その時の反応や理解度に応じて、その日の実習課題やボリュームを調整。

【体調・メンタルサポート】

・職場内サポーター※にて、体調管理シート（起床・就寝時間、今日の気分、ストレス度合を朝夕2回記載）と対面で体調を確認。

【合理的配慮】

就労支援機関から事前に必要な合理的配慮の情報を取得し、それに沿って実施。その他、実習生からリクエストがあった場合、業務に支障のない範囲で対応。

リクエストの例)

- ・集中力を保つため、業務中に飴を舐めたり、歩いたりしたい
- ・顔と名前を覚えるのが苦手なため、座席表を作成してほしい

実施項目	実施内容、結果、課題等
業務(実習)の日付	9月22日(金)
業務(実習)内容	<ul style="list-style-type: none"> ・GASからWebhookでGoogleChatに取得したデータを送信 ・上記のデータを見やすいように調整 ・今日までのヒアリング ・GASからGoogleChatにメンションをする方法を調査
支援員コメント	「もっとうちの方がいいのではないか」というのを〇〇さんからご提案頂けるのは大変ありがたいです。実装のスピードも速いので助かっております

※東京しごと財団の職場内障害者サポーター事業。障害のある社員の定着をサポートする「職場内サポーター」を養成し、社員が働きやすい職場を支援する。<https://shougaisya-support.jp/>

本モデル事業に参加して



専務取締役
山崎 誠也さん

ウェブデザイナー SE 職で発達障害の方を採用

発達障害の方と共に働くイメージがクリアになり、戦力人材となり得ると感じたので、ウェブデザイナー SE 職で発達障害の方を採用しました。新卒採用事情が厳しくなる中、大企業よりもさらに厳しい状況に置かれる中小企業としては、障害者を含め多様な人材を活かしていくことが必要不可欠ですので、今後もダイバーシティに積極的に取り組んでいきたいと考えています。



第二システム事業部 部長
矢澤 和幸さん

企業でも戦力として活躍できる人材

発達障害の方と働くのは初めての経験でしたが、得意なことへの習得が非常に早く、仕事上のコミュニケーションも問題なかったため、十分に企業で活躍できる人材だと感じました。業務指示にあたっては、資料を作成する、明確に指示を出す等わかりやすさを心掛けましたが、自分のマネジメントスキルの向上にもつながったと感じています。

ITスキルレベルは期待以上、見逃していた ニューロダイバーシティの可能性に気づき

ニューロダイバーシティ

株式会社マイナビパートナーズ

応募のきっかけ

ここ1~2年でニューロダイバーシティについて耳にする機会が増えているため、本モデル事業に興味を持ちました。IT人材の育成・採用を進めていく中で、新しい雇用の形についても検討を進めたいと考えており、本モデル事業が良いきっかけになるのではないかと考え、応募に至りました。

会社概要

設立年：2016年
代表者：藤本 雄
本社所在地：東京都千代田区
業種：サービス業
従業員数：206名
事業内容：ヘルスケア事業、オフィスサポート事業、グループ障害者採用事業、障害者紹介事業

実習の内容

Google Apps Script (GAS) や Python、VBA を用いて 業務の自動化・効率化ツールを作成

Google Apps Script (GAS) や Python、VBA を用いた業務の自動化・効率化ツールの作成を実施。

実習期間が1か月と十分に確保されていたため、2つの業務を一緒に依頼してみる、べ切を早める等、業務の出し方を工夫しながら実習生のスキルや業務遂行能力を確認。

【実習生が作成したツールの例】

- Excel の日報から実働時間を自動で集計し、月毎の個人別実働時間や案件別実働時間等集計結果を表示するツール
- 対象の求人サイトにて、一定の検索条件でヒットした企業の電話番号や交通情報等を自動でリスト化するツール



事業部門部長

合理的配慮としてどこまで認めるべきかの判断は難しいですが、マイナビパートナーズでは、本人の希望する配慮について会社と話し合いを行い、双方の合意点を記載した内容を書面にて取り交わすことで、配慮内容を可視化しています。発達障害の場合は感覚過敏関連の配慮（イヤーマフやパーテーションの使用等）を合理的配慮として求めることも多いですが、職場に慣れたら意外とイヤーマフがなくても勤務できた、というケースもあるので、本人の障害対処力を向上させるためにも、配慮内容を適宜見直しできるような仕組みがあると良いでしょう。



事業部門課長

これまで見逃していた採用可能性に気づき

今回の実習生は実務経験がなく、受入れ当初は挨拶などビジネス面での最低限のコミュニケーションが若干不足していたため、採用は難しいかもしれないと考えていました。しかし、1か月間一緒に働く中で、**ITスキルは期待以上であり、コミュニケーション力も改善可能**と感じたため、今はぜひ採用したいと思っています。**これまで見逃していた可能性に気づくことができ、良かったです。**



事業部門部長

積極的に採用したいIT人材

ニューロダイバーシティについては前から耳にしていたのですが、実際に採用する上でどの程度のスキルを持った方が採用市場にいるのかがクリアになり、良い経験になりました。採用の際には、自己理解が十分であること、自身の障害を受容していることを重視していますが、**今回の実習生は就労支援機関での学習によりこれらの基準は十分満たしており、さらにITの基礎的なスキルも有していることから、ぜひ採用を検討していきたい**と考えています。

実施体制

責任者：事業部門課長

業務サポート（指導担当者）：マネジメントスタッフ※

体調・メンタルサポート…事業部門部長

※障害がある社員のマネジメントを担う社員

●業務サポート

【責任者：週1回の面談】

週1回の面談にて、体調や業務上の困りごとを把握し、必要に応じて業務を調整。

【指導担当者：日々の業務指示・業務進捗の確認、体調確認】

毎日、夕方に10分程度の面談を実施し、体調の確認、会社生活や業務に関する質問・相談に対応。

日々の業務指示はチーム共有のスケジュール表に記載する形で実施し、詳細な指示が必要な場合は、適宜レクチャーの時間を設定。

【その他のサポート】

- 生活習慣を整えることが安定就労のカギとなるため、毎日睡眠時間を入力してもらった。
 - 発達障害の方の中には集中力のコントロールが苦手な方もいるので、**1日3回、各10分のリカバリータイムを実施し、意図的に業務を止め回復対処の時間を設定**。
- リカバリータイムの過ごし方は、寝る・スマホ以外は基本的に自由。雑談や簡単な体操等によりリフレッシュすることで、集中力の安定的な持続につながる。

日付	就業時間	業務内容	本日の気付き・報告・相談事項	明日の行動計画
9月27日	9:15~16:00 (休憩60分)	09:00~10:00	日報集計のコード (Python) の作成を進めました。	コード (Python) にコメントを追加しました。
		11:00~12:00	日報集計のマクロ (Excel VBA) の作成を進めました。	計算結果の表 (個人別) を日報集計のExcelファイルに合わせて整形するマクロを作成しました。
		13:00~16:00	同上	計算結果の表 (案件別) を日報集計のExcelファイルに合わせて整形するマクロの作成を進めました。

本モデル事業に参加して

障害者雇用に関するリンク集

はじめての相談（障害者雇用に踏み切れない、どこに相談したらよいかわからない場合）

障害者雇用就業サポートデスク（公益財団法人東京しごと財団）

企業や障害者などに対して、それぞれの状況や希望に応じて相談支援を行います。

https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/yourself_supporter/information_corner.html



名称	連絡先	所在地
障害者雇用就業サポートデスク（飯田橋）	03-5211-5462 （飯田橋・多摩共通）	千代田区神田三崎町 3-3-23 ニチレイ水道橋ビル 4F（※令和6年3月時点）
障害者雇用就業サポートデスク（多摩）		立川市柴崎町 3-9-2 東京しごとセンター多摩 3F

東京障害者職業センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

障害者雇用を検討している企業、あるいは障害者雇用をしている企業や障害者などに対して、相談支援を行います。

<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/tokyo/>



名称	連絡先	所在地
東京障害者職業センター（上野本所）	03-6673-3938	台東区東上野 4-27-3 上野トーセイビル 3F
東京障害者職業センター（多摩支所）	042-529-3341	立川市曙町 2-38-5 立川ビジネスセンタービル 5F

採用の相談

ハローワーク（公共職業安定所）

障害者の採用や求人・求職者情報、関連する制度等についてのご相談は、最寄りのハローワークへご連絡ください。

都内のハローワーク一覧はこちら

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/list.html>



職場定着の支援

東京ジョブコーチ支援事業（公益財団法人東京しごと財団）

障害者雇用・受入れや職場定着を支援しています。

https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/job_coach/index.html



職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）

上記同様、ジョブコーチが職場に出向いて支援を行います。

<https://www.jeed.go.jp/disability/person/job01.html>



採用後の支援

区市町村障害者就労支援事業（各団体）

障害者就業・生活支援センター事業（各団体）

障害者の一般就労の機会を広げるとともに、安心して働き続けられるよう、就労面と生活面の支援を一体的に支援しています。

都内の事業一覧はこちら

https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/shougai/nichijo/syuroshien_center.html



東京都の助成金について知りたい方へ

「企業向け奨励金・助成金」 （TOKYOはたらくネット）

東京都の助成金一覧です。



東京都難病・がん患者就業支援奨励金

難病やがん患者の治療と仕事の両立に取り組む企業に対し、奨励金を支給します。

東京都障害者安定雇用奨励金

障害者や難病患者の安定的な雇用と処遇改善に取り組む企業を応援し、奨励金を支給します。

東京都中小企業障害者雇用支援助成金

特定求職者雇用開発助成金が支給満了となる障害者を引き続き雇用する中小企業に対して、さらに都が独自のバックアップをいたします。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shougai/josei/index.html>

国の助成金について知りたい方へ

障害者を雇い入れた場合などの助成（厚生労働省）

国の助成金の一覧です。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html



上記は支援メニューの一例です。

これ以外にも各支援機関において豊富なサービスがございますので、ぜひご利用ください。
（上記は令和6年3月時点の情報です。今後変更となる場合もございますので、サービス内容等については各支援機関にお問い合わせください）