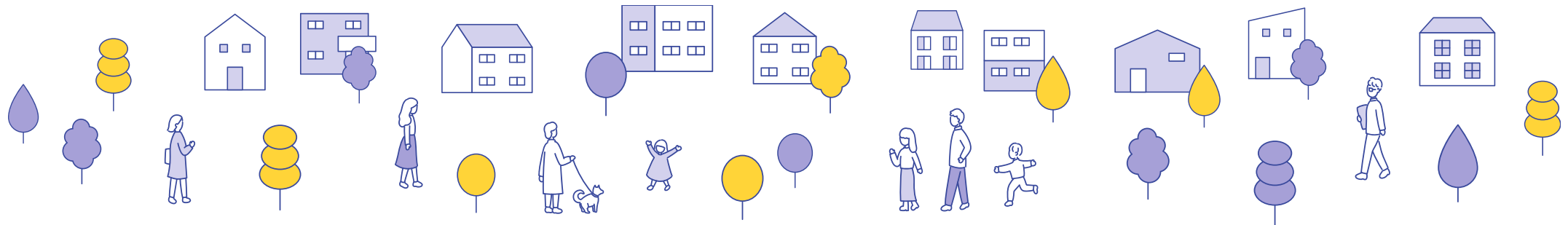


令和7年度 厚生労働省主催 テレワークセミナー
第6回 「テレワークが障がい者雇用の課題を解決」



特定非営利活動法人 ディーセントワーク・ラボ 中尾文香

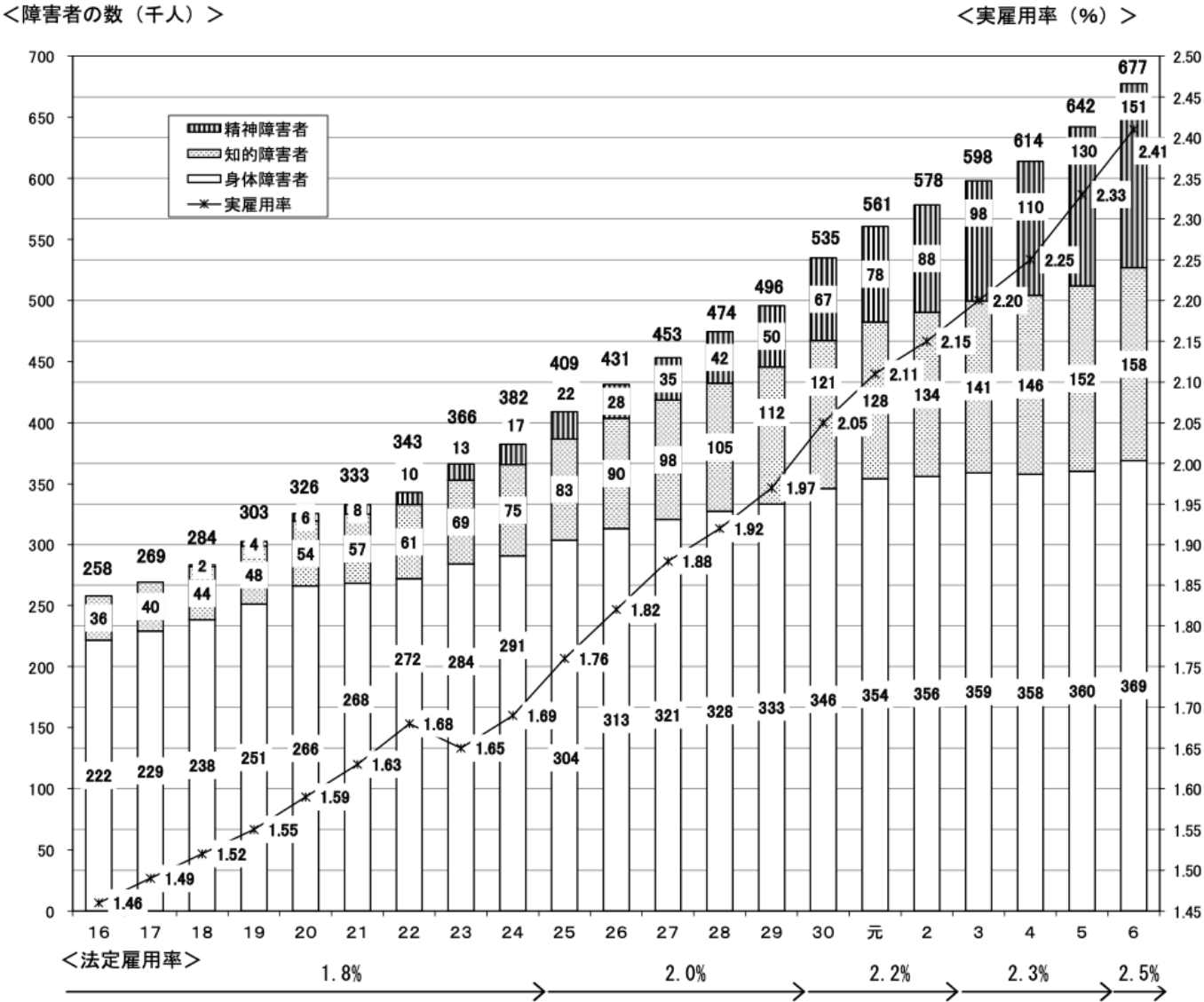


障がい者雇用の現状

障がい者法定雇用率の上昇（実雇用率と雇用されている障害者数の推移）

出典：厚生労働省発表資料より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001357856.pdf>

社会の成熟に従い、「共に暮らす」社会へのシフトが進んでいます。企業の法定雇用率は現在2.5%、2026年7月には2.7%へと引き上げられます。



なぜ障がいのある人と一緒に働くのか

●日本の障がい者雇用の現在地

働く障がい者の幅の拡大



量を担保しつつ
質への転換

そして…

“障害者雇用”から
人を生かす経営戦略へ

2018年

身体障がい、知的障がいに加え
精神障がい、発達障がいのある人が雇用義務の対象へ

2023年

障害者雇用促進法に「雇用の質の向上」
適正な雇用管理、職業能力開発・向上

2024年4月

法定雇用率が2.3%→2.5%へ
→以降、2026年7月 2.7%へ

2023年

有価証券報告書における人的資本の開示義務化
→今後障害者雇用率などへ広がるか

障がい者も含め、
すべての人の違いを認め、
それを活かす。
それを競争優位性に。



社会的課題がもたらす企業への影響

労働人口の減少と社会保障費の増大が大きな社会問題となっています。その影響もあり、高齢者・女性・障がい者などが労働人口として考えられるようになりました。よって、「働く権利」や「社会に参加する権利」といった権利の観点からも彼らが働ける環境を整える必要があります。

労働人口の減少

社会保障費の増大

世界における
権利意識の向上

高齢者・女性・障がい者・
外国籍の人などの活用

社会的保護を受ける
人口の減少

社会的弱者の排除から包摂へ
(インクルーシブな社会・DE&I)

企業における
取組みも増加

ex)
法定雇用率：
2021年3月2.3%、2024年4月2.5%
2026年7月2.7%
女性の活躍・グローバル化

企業のコンプライアンス
D&Iの推進
企業の社会的価値のあり方

障害者権利条約への批准

2014年に日本は国連総会で採択された障害者権利条約に批准しました。批准すると、条約の諸規定を自国の法令に取り入れるためにあらゆる措置をとらなければならない、年次報告の義務が発生します。その報告は委員会によりモニタリングされ、義務を果たさない場合は様々な勧告がなされます。障がい者雇用の推進と新たなあり方の模索は世界中で進められています。

2014年
障害者権利条約への批准



第27条「労働及び雇用」
への措置

障害者雇用促進法の
法定雇用率の上昇
2.5%（2024）

世界の情勢を踏まえ、
日本でも企業の障害者
雇用が進められている

今後も
障がい者雇用は
必ず進められるもの

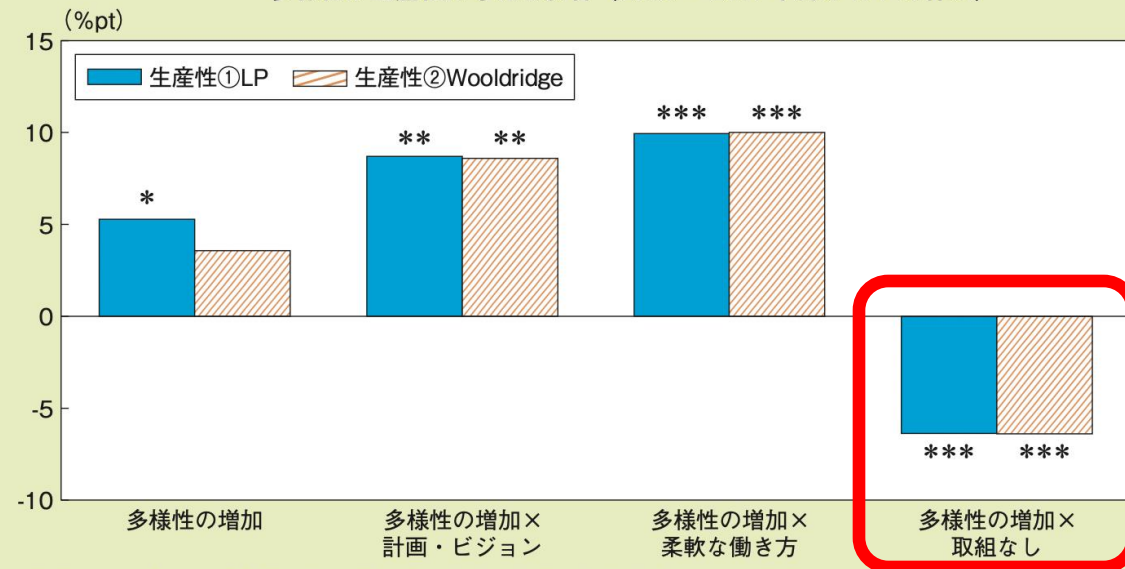
多様さを活かす環境や組織づくりの必要性

「多様さ」を活かす環境づくり・組織づくりが必要

出典：内閣府(2019)『年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）』P204の図
内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」

第2-3-2図 多様な人材と生産性

多様な人材の活躍に向けた取組がない場合、多様性の増加は生産性を低下させる
多様性が生産性に与える影響（2013～2017年度のTFPの伸び）



- (備考) 1. 内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」により作成。
2. **、*はそれぞれ、多様性が増加した企業とそうでない企業の生産性の伸びの差が1%、5%、10%水準で有意であることを示す。
3. 分析の詳細は、付注2-9を参照。

多様さを活かす取り組みが
なければ生産性は低下する

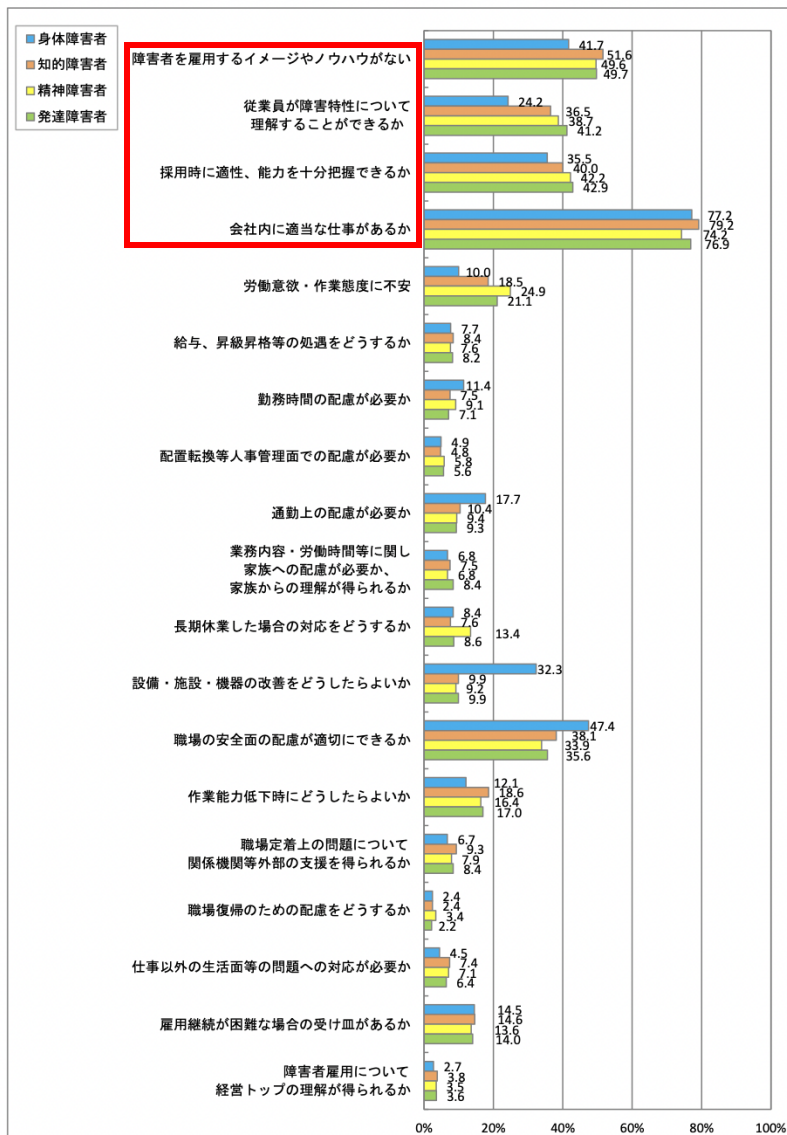


多様なメンバーが働けるような
「環境づくり」「組織づくり」
(人々の意識も含む) が
必要不可欠。

障がい者雇用において企業が感じている課題

出典：厚生労働省（2023）『令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書』p27

図5-1 雇用するに当たっての課題の有無別事業所数の割合（複数回答：4つまで）



そもそも、雇用イメージやノウハウがない。

特に、一般化しづらい

- ・「適した仕事」
 - ・「適正や能力の把握」
 - ・「周囲の社員の理解」
- はサポートが必要。

実施：2023年

対象：常用労働者5人以上を雇用している民営事業所
から無作為に抽出した約 9,400 事業所

回収率：67.9%（回答事業所数は 6,406事業所）

雇用分野では、主に社員の能力の発揮の妨げとなっている

バリアを解消すること

- ・合理的配慮を提供することは事業主の義務である
- ・事業主の過重な負担とならない範囲で提供すべき

【合理的配慮の例（厚生労働省 合理的配慮指針より）】

- 業務指導や相談に関し、担当者を定めること
- 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること
- 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること

能力発揮のための「機会」があること



出典：the Robert Wood Johnson Foundation (<https://twitter.com/RWJF>)

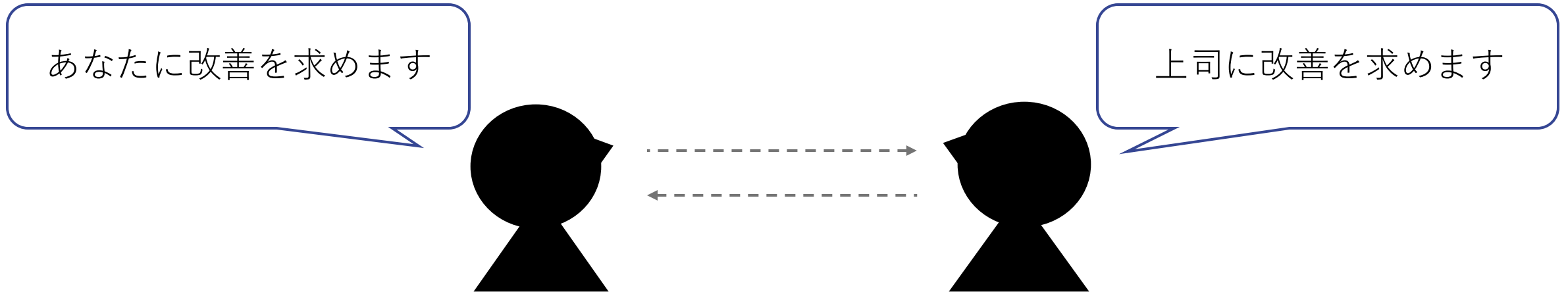
まずは・・・
能力を発揮できる
「機会（きっかけ）」が
あること

合理的
配慮

まずは一人一人をよく知る必要がある。
その後で、調整やすり合わせを行う。

能力発揮のためのチャンス（機会）を活かせない場合

「個人に原因がある」という考え方の場合…

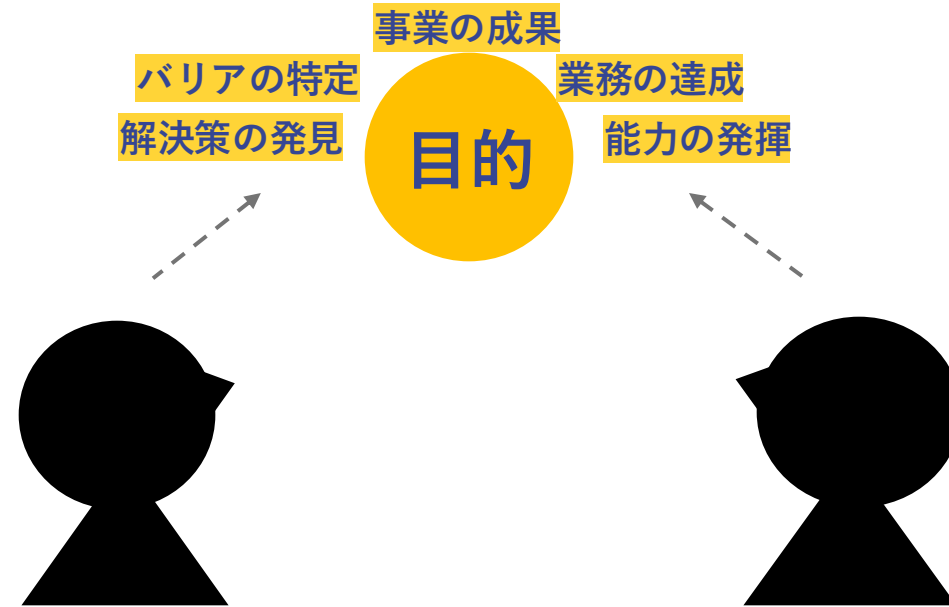


互いに異なる価値観が平行線

相手（個人）に解決を押し付けている

職場に存在するバリアに気づけない

同じ目的に向かい「共同作業」で障壁を取り除いていく



双方向的なコミュニケーション → 「対話」
互いに異なる価値観や経験から解決策の検討
徐々に職場のスタンダードが変化

この考え方は、テレワークであっても、
オフィスワークであっても変わらない。

私たちは、仕事を行い、
成果・価値を出すためのチームである。

同じスタートラインに立つ



出典：the Robert Wood Johnson Foundation (<https://twitter.com/RWJF>)

能力を発揮できる
「機会（きっかけ）」
ができる

皆が
同じスタートラインに
立てている状態が大切

事例紹介

株式会社LIXIL Advanced Showroom

- YOurS（ユアーズ）の取組み -

会社概要

祝

令和7年度障害者雇用
エクセレントカンパニー賞
(東京都知事賞) 受賞

商号：株式会社LIXIL Advanced Showroom

代表：鈴木 浩之

設立：2013年9月20日

本社：東京都 品川区

拠点数：全国81ショールーム＋オンラインショールーム

資本金：1億円

従業員数：1,561名

株主：株式会社LIXIL / アデコ株式会社



LASのダイバーシティ & インクルージョン 推進のため2016年2月に発足。



ゼロからスタートした障がい者雇用をメインに、子育てや介護との両立支援、ジェンダーレスなど、様々な角度から多様な人財がより活躍できる組織とするため、模索してきました。

“YOurS” の語源



全社Vision：お客さまの笑顔のために



「社員みんなが笑顔ではたらく会社になりたい」、その想いをダイバーシティ推進としてのビジョン“Your Smile, Our Smile”に込めました。その頭文字を組み合わせ、YOurS（ユアーズ）活動と呼んでいます。
＊現在はLASの障がい者雇用の取組みをメインにYOurS活動と呼んでいます。

YOurSが担う役割、さまざまな業務の紹介

本部・本部 部門配属

- アンケート関連
- 発送作業
- 人事・労務データ
- システム入力
- システム改廃
- プログラミング
- デザイン
- 企画運営
- 請求、データ管理
- 個人事業主管理
- ヘルプ派遣
- ピアサポーター



etc...

ショールーム配属

ショールーム

- ・ 整理・整頓・展示（5S）業務
- ・ カタログ管理、発注業務
- ・ システム入力業務
- ・ 備品管理、発注業務

オンライン
ショールーム

- ・ お客さま対応業務
- ・ 予約采配システム業務
- ・ PC等 備品管理業務



業務の切り出し？

切り出してしまうと、“作業”になり、モチベーション低下につながります。仕事の面白さを感じてもらえるよう困難な工程のみ抜き取り、得意なメンバーに依頼をします。

デザイナー（2022年入社 発達障がい）

Q. 業務について

動画編集をメインに、デザイン制作をお願いしています。

音声の聞き取りやすさやテロップの見やすさに配慮しながら制作を進めています。

Q. 指導の際に意識していること

3年目になり、自分なりのアイデアを表現できるようになってきたことで案出しのバリエーションが多くなりました。

いただいた案をより活かせるよう助言をし、採用されなかったデザインについても、きちんと理由を説明し次回の制作へ反映できるように気を付けています。

Q. 今後の期待

ひとことでデザインと言っても、多くのことを勉強していかないとはいけません。

毎日の生活の中で、いろんなことに興味を持ってもらえるとより素晴らしいデザイナーとして成長できると思います。

制作物例



社内Visionイメージ



ロゴデザイン

Well-being ウェルビーイング

10
LAS
ANNIVERSARY



動画編集、VR出演



オンラインコーディネーター（2023年入社 精神障がい2名）

Q. 業務について

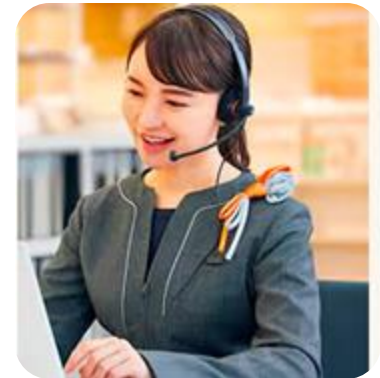
オンラインショールームで接客を担当しています。お客さま情報や履歴を事前に確認した後、Zoomでご案内します。案内後は見積作成し、案内内容を議事録にまとめて共有します。

Q. 指導の際に意識していること

一歩ずつステップを上ってもらえるように、本人のペースでじっくり取り組めるようスケジュールを調整しました。いつでも先輩に相談できる相談室を用意しています。

Q. 今後の期待

障がいがありながら接客し、しっかり成約に結びつけていることは本当にすごいことです。努力してきたことなど振り返り、後輩を指導する立場に育ってほしいです。



プログラマー（2021年入社 発達障がい）

Q. 業務について

RPA(ロボット)の新規開発と保守運用、各システムのID管理、配布リスト・社内SNSメンバー等のメンテナンスに対応。

Q. 指導の際に意識していること

業務の内容を深く理解し、具体的で明確な指示を心掛けています。

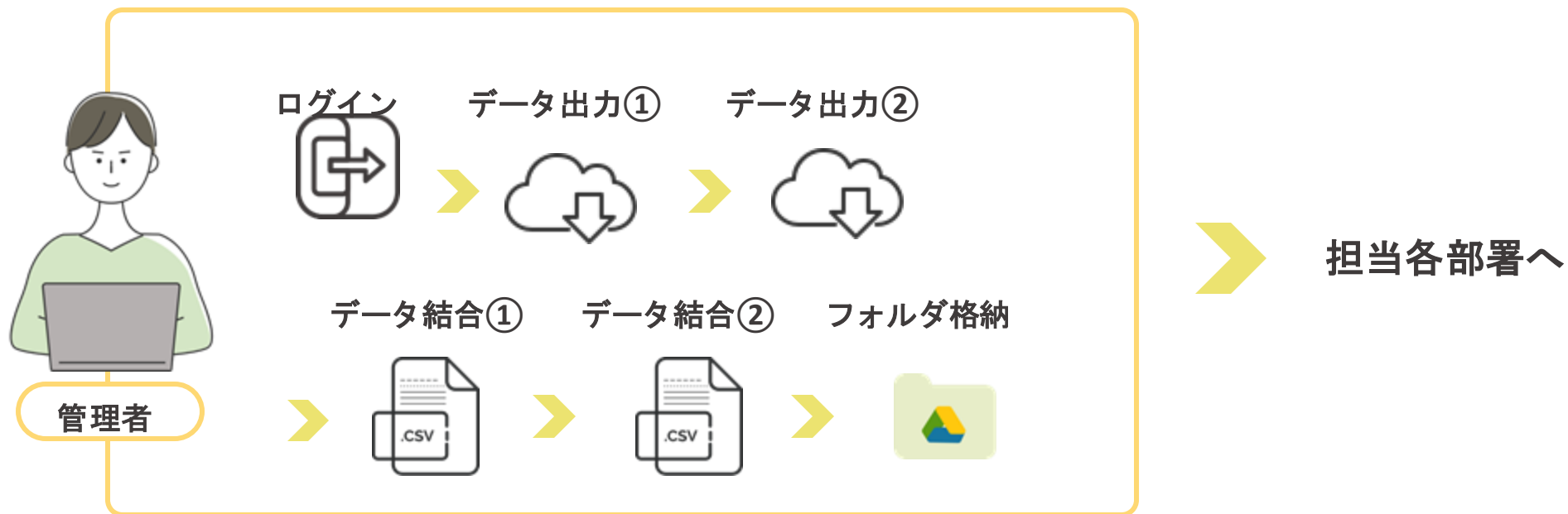
定期的に進捗確認し、困りごとがないか確認します。

Q. 今後の期待

担当業務のスペシャリストとして、一人で完結出来るようになって頂きたいです。

功績例

Before



After



テレワークのメリット

- ・ 人との接触が苦手な人がたくさん乗っている電車に乗れなかったメンバーがリモートワークとなりフルタイム勤務が可能となった。（それに伴い正社員登用もされた）
- ・ 通勤が長く、出社の負荷が体調不良となってしまうメンバーの勤怠が安定した
- ・ 全国から採用活動が可能となった
- ・ 公共交通機関が苦手な精神障がいのある学生をオンラインコーディネーターとして採用することができた（コア業務である接客業での採用が可能となった）
- ・ オンライン会議システムやチャット、AIなどを使用したコミュニケーションやマニュアル作成、議事録作成が当たり前の文化となり、口頭でのコミュニケーションが苦手、口頭指示が苦手といったメンバーがはたらくやすくなり、サポーターの負荷も下がった
- ・ サポーターが忙しそうにしている姿を見て、相談しにくい雰囲気があったが、チャットで気軽に相談できるようになった

テレワークで難しかったこと・課題と対応

- ・元々通勤していたメンバー（障がいの有無に関わらず）は慣れるまで時間がかかった

（例）

①パジャマのままオンライン朝礼に参加（身だしなみ）

→1時間前には起床し、身だしなみをしっかりし、問題なくログインできることを確認するようにしようと最初のうちは確認し合った。

②大好きなものに囲まれた部屋で気が散る（環境整備）

→それぞれ対策を考え共有し合った（スマホ好きな漫画などは手の届かないところに置く。）

③業務の画面（スライドやスプレッドシートなど）に集中して取り組み過ぎてチャットに気づけない（コミュニケーション）

→チャットが来たら音とポップアップで知らせるようにする。30分に1度は確認するように、予定表に入れる。

④運動不足・太る・肩こり（体調管理）

→休憩時間にストレッチ（お気に入りのYouTubeを教え合う。

会社がスポーツジムと提携し、オンラインのヨガやストレッチ、筋トレプログラムを用意。）

→仕事のしやすいチェアやパソコンの高さ調整、サブモニター等、業務しやすく身体に負荷のかからないように、それぞれ自分に合った環境整備をカスタマイズしていった。（毎月7,000円の在宅手当をありがたく活用）

YOurSの取組み サポート体制

01

日報フォロー

1/day

- ✓ ツール運用、サポーター、SMG、本部で共有
- ✓ 本日の業務、明日の予定、1日の感想、質問・お願い等を記入

コメントやスタンプで返答。即日に問題解決

セルフケアツール

「キモチプラス」で調子入力・日報を運用しています。



急速な対応
問題の肥大化防止

02

振り返り面談

1/month

- ✓ 支援者へ日々の様子、心配等報告
- ✓ 支援者と本人面談

面談内容を共有、今後のフォロー・アドバイス



課題の整理、改善

03

保健師面談

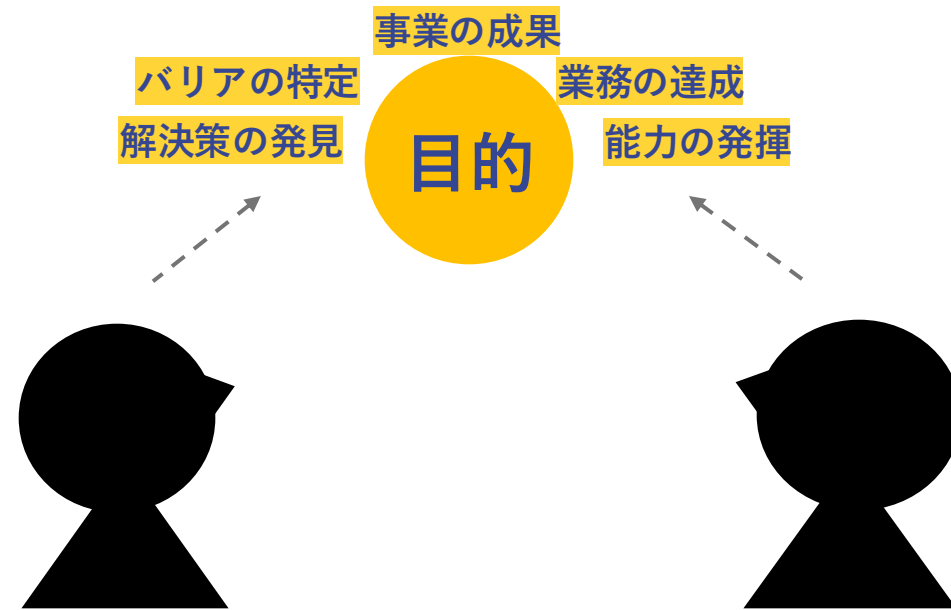
適宜

- ✓ 入社月または翌月に初回セッティング
 - ✓ その後は保健師判断により、定期面談
- 医療関係者でなければ分からない服薬や
体調管理のアドバイス

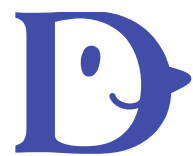


安心感・信頼

同じ目的に向かい「共同作業」で障壁を取り除いていく



双方向的なコミュニケーション → 「対話」
互いに異なる価値観や経験から解決策の検討
徐々に職場のスタンダードが変化



Decent Work Labo

ありがとうございました！

