

企業の抱える最大の課題は「人材不足」

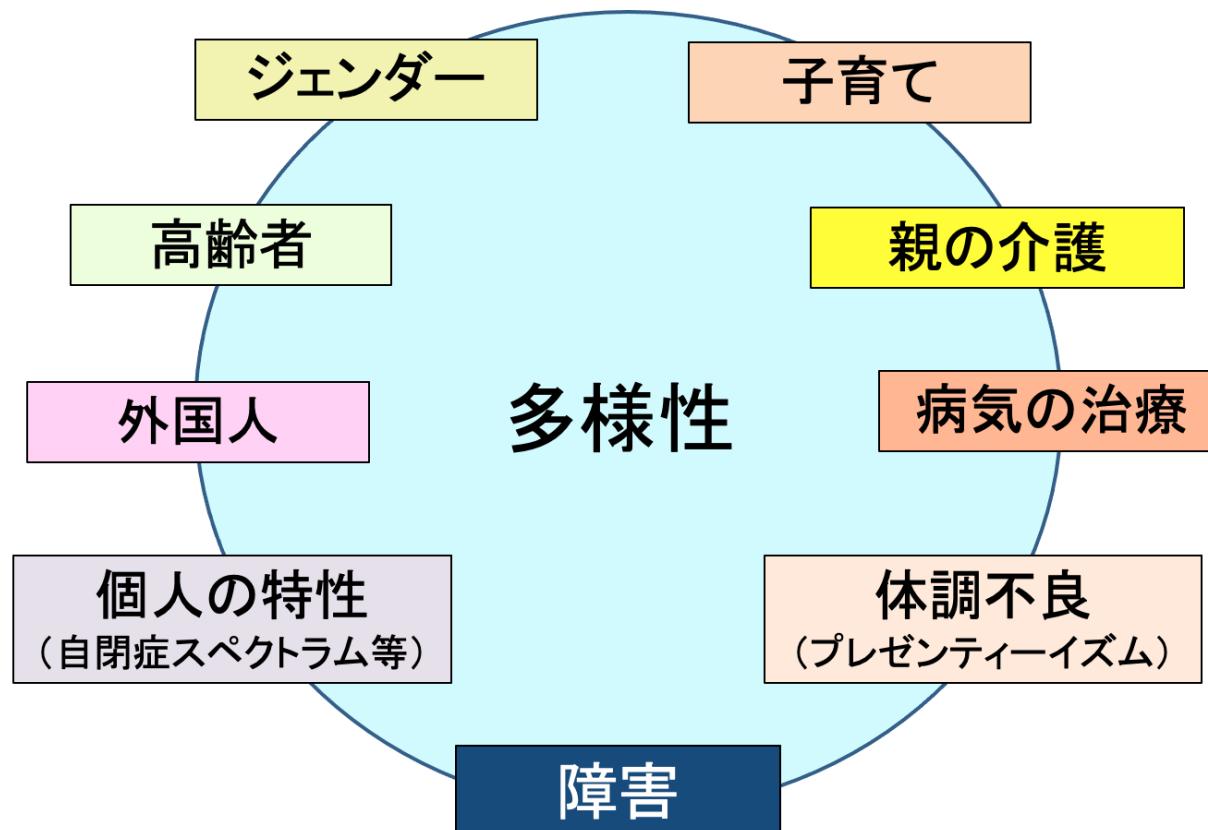
中小規模の企業が抱える最大の課題は
「人材不足」への対応



【求められる人材】

1. できれば、これまでの社員と同様に働ける人材が欲しい。
2. それが難しければ、特定の業務や工程でなら「戦力」になれる人材でも良い。
3. 戦力になるのは「賃金に見合った働き」をしてくれて、「当てにできる人材」であること。
4. 最初は時間がかかりサポートが必要でも、ある程度たてば、サポートがなくても「賃金に見合った働き」をして欲しい。
5. 仕事がいい加減だったり就労が不安定だと「当てにならない」ので、そういう人材は採用したくない。

多様な人材を活かせる
「働きやすい職場づくり」が人材確保の鍵となる



【障害者雇用もこの文脈で考える必要】

障害者雇用のノウハウが 「誰もが働きやすい職場づくり」に役立つ

作業しやすい環境

段差がない、刺激(騒音等)の緩和、休憩スペース等

確実な情報提供

音声、文字、イラスト、言語、わかりやすい内容

業務の効率化

作業工程の分解・再編、マニュアル化等

相談しやすい環境

個別面談(1on1面談等)、心理的安全性の向上
EAP(従業員支援プログラム)の活用

休みの取りやすさ

育児、介護、通院、学校行事等への参加
時間単位での休暇

勤務時間の弾力化

フレックスタイム

勤務場所の弾力化

テレワーク、サテライトオフィス等



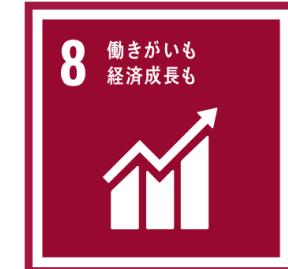
障害者雇用における
「合理的配慮」



障害の有無に関わらず
多様な人材の能力を
生かす職場環境が実現



SDGs



雇用事業所の構造を理解する

経営者
(社長、取締役等)



人事担当
(総務部長、人事課長等)

人事担当としては、経営者や配属先を説得できる材料が欲しい。



ハローワーク

雇用率達成指導

配属先
(部長・職長・係員)

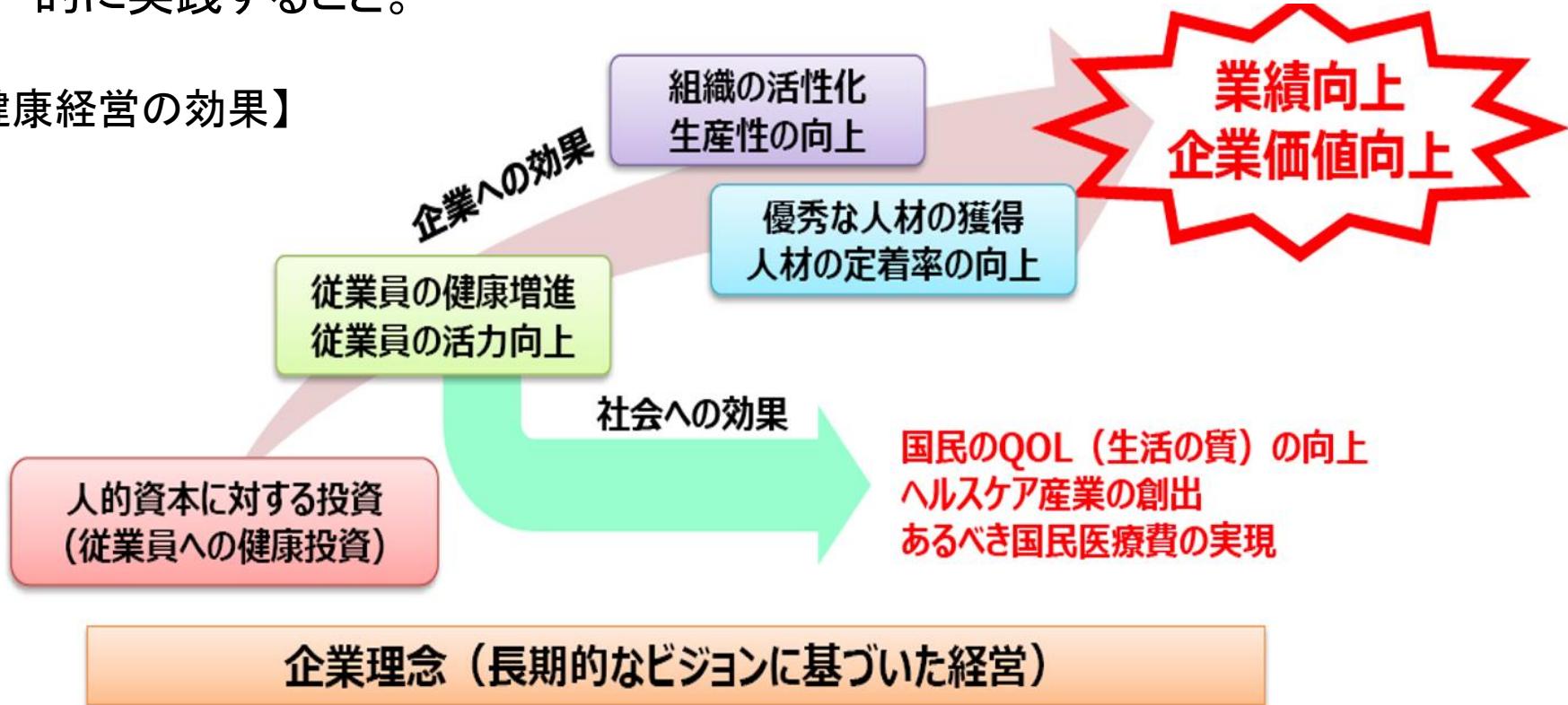


- ・法定雇用率のコンプライアンス問題だけでは前向きになれない。
 - ・「人手不足」は切実な問題であり「人材確保」という切り口は腹落ちしやすい。
 - ・「同業他社との比較」は気になる。
 - ・社会貢献や企業のイメージアップも「人材確保」に繋がるなら心に響く。
 - ・最近は「健康経営」についての関心も高い。
- ・「タスクシフト」で自分の負担が軽減され、職場の生産性が向上するという切り口が響きやすい。
 - ・知らないことが「不安」に繋がるので、想定内にして対応方法がわかれれば受け入れやすい。

「健康経営」という視点

「健康経営」とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考え方の下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。

【健康経営の効果】



【現場からの声】

コミュニケーション機会が増え、
社内の雰囲気が良くなかった

健康経営の認定を取得したら
初めて新卒の応募があった

健康経営の認定取得を応募
理由に挙げる学生が増えた

健康経営優良法人2025の認定法人数

【大規模法人部門】



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

(全国) 500社
(鳥取) 0社
(島根) 1社



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門
ブライト500

(全国) 2,900社
(鳥取) 8社
(島根) 10社

【中小規模法人部門】



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門
ネクストブライト1000

(全国) 499社
(鳥取) 4社
(島根) 4社

(全国) 1,000社
(鳥取) 8社
(島根) 8社

(全国) 18,350社
(鳥取) 95社
(島根) 203社

「健康経営優良法人認定制度」は、経済産業省と厚生労働省の支援の下に、「日本健康会議」が認定を行う制度で、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰するもので、2017年からスタート。

人材確保を目指す企業にとって、対外的な発信力のある「健康経営優良法人」の認定取得への関心度は高く、多くの企業が認定を受けている。

「健康経営優良法人2025」は、全国で23,196法人、鳥取県では115法人、島根県では228法人が認定を受けている。

健康経営とメンタルヘルス対策

健康経営優良法人の認定取得のためには「健康経営度調査」に回答して評価を受ける必要があるが、その中では働きやすい職場づくりの一環として、メンタルヘルスに関する項目等も含まれている。

健康経営度調査 (従業員の健康に関する取り組みについての調査)

Q59 メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、仕事と治療の両立支援として、どのような取り組みを行なっていますか（いくつでも）

- ◆ストレスチェックに関する取り組みや研修・情報提供に関する取り組みは除きます。
- ◆メンタルヘルス不調に特化しない私病等への対応は除きます。Q49でお答えください。
- ◆ハラスメントの対応方針の周知、相談窓口の設置など法令上の義務である取り組みは除きます。

＜不調予防＞

- 1 メンタルヘルスについての社内相談窓口の設置および周知を行っている
- 2 従業員とその上長との1対1の定期的な個別面談等を行っている（人事目標・考課面談は除く）
- 3 セルフチェック・セルフケア等ができるアプリやウェアラブルデバイスを提供している
- 4 マインドフルネス等の実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保等）
- 5 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等）
- 6 取引先等他社や顧客等からのハラスメントに関する対策を明文化し社内周知を行っている
- 7 取引先等他社や顧客等からのハラスメントへの対応方針を社外や顧客に周知している

＜復職・仕事と治療の両立支援＞

- 8 不調者に対して外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制を構築している
- 9 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている
- 10 その他
- 11 特に行っていない ⇒評価項目不適合

雇用する上での不安に応えてほしい

(1) 障害者に担ってもらえる業務があるのか

- ・同業種での雇用事例を紹介する
- ・実際の職場の中から探す
- ・職場が助かることを聞き出す

(2) 雇用できる人材が得られるのか

- ・想定する業務に適性のある人材を紹介する
- ・候補人材は複数の支援機関から選ぶ
- ・職場実習でマッチングを確認する（雇用する側にも安心感）

(3) 指導方法が分からない

- ・障害特性と配慮事項の説明
- ・業務の切り出し/再編成/マニュアル作成
- ・指導方法や面談のやり方のアドバイス
- ・予兆の把握/不調時の介入

(4) 困った際にサポートが得られるか

- ・定着支援に関わる支援機関がない者には支援機関への登録を勧奨

医療業の障害者雇用事例(知的障害・精神障害)

看護部門

- ベッドメイク
- ペーパータオル等の補充
- 処置セットの袋詰め



薬剤部門

- 薬剤カートの搬送
- 薬剤棚への薬剤の補充
- 薬剤説明書の折りと封入



事務部門

- データ入力
- 郵便物の仕分け・配達
- 文書のPDF化
- 廃棄文書のシュレッダー
- ドック勧奨案内の送付



栄養部門

- 調理補助
- 病棟への給食搬送・下膳
- 食器洗浄



(資料)

「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
のホームページで様々な事例を紹介

ホーム



~ Menu ~

- 「医療機関の障害者雇用ネットワーク」
- 障害者雇用を進める意義
- 「職員に歓迎される障害者雇用」の進め方
- 業務切り出しのポイント
- 先進事例に学ぶ
- 活用できる支援制度
- 障害者雇用の支援機関
- ちょっと元気の出る話
- ジグ活用事例ライブラリー

新着記事

- ▶ 2025.07.15 [徳島労働局の病院出張研修という新たな手法の可能性](#)
- ▶ 2025.07.11 [NHO東海北陸グループ「中間管理者研修（II）」での講演](#)
- ▶ 2025.07.06 [令和6年度ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況等](#)
- ▶ 2025.07.01 [大阪労働局の医療機関向けセミナーの動画配信](#)
- ▶ 2025.06.20 [NHO東海北陸グループ「中間管理者研修（I）」での講演](#)
- ▶ 2025.06.08 [医療機関における障害者雇用の進め方に関する講習会のお知らせ](#)
- ▶ 2025.05.20 [医療法人並木会 並木病院（人材育成の好事例）](#)
- ▶ 2025.05.09 [NHO東海北陸グループ「院長・事務部長・看護部長・副校长長合同研修会」での講演](#)
- ▶ 2025.05.01 [大阪労働局セミナーの動画収録](#)
- ▶ 2025.04.22 [地域医療機能推進機構での研修会の開催](#)
- ▶ 2025.03.18 [大阪労働局主催「医療機関向けセミナー」の開催](#)
- ▶ 2025.03.07 [医療機関と支援機関との交流会の開催](#)

▲ ページの先頭に戻る

建設業の障害者雇用事例(知的障害・精神障害)

工事部門

- 型枠の組立・清掃
- 建設用足場の整理
- 建設資材の整理整頓・運搬
- フォークリフトの運転
- 法面処理・道路補修
- ビル清掃・メンテナンス
- 施工体制台帳の作成
- 工事写真の整理
- CADによる図面作成

検査部門

- 土壤の土質試験
- 水質検査準備作業

新事業部門

- 農園の環境整備・農作業
- きのこ栽培・梱包・出荷

受託部門

- 公園の除草・庭木剪定

(資料) 「障害者雇用事例リファレンスサービス」の建設業の事例検索等
から作成

宿泊業・ホテルの障害者雇用事例(知的障害・精神障害)

宿泊部門

- ベッドメイキング
- 客室清掃
- 備品・アメニティの補充
- リネン仕分け

レストラン部門

- 調理補助・配膳
- テーブルナプキン折り
- 配膳・片付け
- 食器洗浄

営業部門

- DMの作成・送付
- チラシ作成・印刷
- データ入力

営繕部門

- 館内・敷地内清掃
- 廃棄物回収・分別
- 花壇・植栽の管理



その他

- 従業員送迎バスの運転

(資料)「障害者雇用事例リファレンスサービス」の宿泊業の事例検索等から作成