

令和7年度

障害者雇用

エクセレントカンパニー賞

受賞企業の取組事例集



令和7年度
障害者雇用エクセレントカンパニー賞
受賞企業の取組事例集

令和7年11月 発行

印刷番号 (7)59

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
電話：03-5320-4663

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/>



一緒に
働く仲間
として



東京都産業労働局

目次

はじめに P.2

 令和7年度 東京都エクセレントカンパニー賞 東京都知事賞

受賞企業の取組事例

- 01  保険業 P.3
ぜんち共済株式会社
障害者雇用は“誰もが働きやすい環境づくりの延長”
— 社員みんなでフォローし合い、障害者を特別視しない職場
- 02  食料品製造業 P.5
株式会社 ニッスイ
障害に関係なく「成長と活躍」を実現する会社づくり
— 変化に強く柔軟なのに揺るがない障害者雇用を目指す
- 03  小売業 P.7
まいばすけっと株式会社
障害者のチームが活躍！店舗に欠かせない人材に！
— 働きやすい環境を整備しながら、キャリアアップにも注力
- 04  情報・通信業 P.9
株式会社 マネーフォワード
独自の「支援ポリシー」を表明して、価値観を共有
— 主体的なキャリア形成できる制度と安心して成長できる環境を徹底整備
- 05  サービス業 P.11
株式会社 リクシル LIXIL アドバンスト Advanced ショールーム Showroom
配慮とはコミュニケーション 一人の個人として見ること
— 強みを生かす姿勢で社員を変え、社会全体の成長へ

 令和7年度 東京都エクセレントカンパニー賞産業労働局長賞 受賞企業
【酒類・製造業】サッポロビール株式会社

東京都の障害者雇用促進のための取組 P.13

はじめに

東京都では、「様々な人が共に暮らし、多様性に富んだ東京」の実現を目指し、障害者雇用を一層推進するため、特色ある優れた障害者雇用の取組を行う企業を顕彰し、その努力と功績を讃えるとともに、工夫に富んだ様々な取組を広く発信しています。

本事例集で紹介するのは、障害者の能力開発や処遇改善などを積極的に行い、東京都障害者雇用優良取組企業に選定され、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）」を受賞した企業の取組です。

障害者雇用を考えている経営者・人事担当者の皆様の一助になれば幸いです。

令和7年11月

東京都産業労働局雇用就業部

用語解説

ノーマライゼーション

障害の有無や年齢、社会的マイノリティー等に関係なく、誰もが平等に生活や権利が保証された環境をつくっていく考え方。

DEI ダイバーシティ・ エクイティ・ インクルージョン

Diversity(ダイバーシティ/多様性)・Equity(エクイティ/公平性)・Inclusion(インクルージョン/包括性)の3つをあわせた言葉。多様な人が働く組織の中で、それぞれの人に合った対応をすることで、それぞれがいきいきと働き、成果を出し続けるための考え方。

合理的配慮

障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、または行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。
(障害者の権利に関する条約(略称:障害者権利条約)第二条定義)



ぜんち共済株式会社

障害者雇用は“誰もが働きやすい環境づくりの延長”

— 社員みんなでフォローし合い、障害者を特別視しない職場

ぜんち共済株式会社は、障害者向け保険の専門保険会社です。社員29名の中小企業ながら、重度含む知的障害者2名が働いています。2017年から障害者の短期職場体験を受け入れ、2018年に1名、2022年にもう1名を採用しました。障害のある社員にとって働きやすい環境が、誰もが働きやすい環境であると認識し、社員全員でサポートしています。雇用をきっかけに新しい保険商品も誕生し、経営にも相乗効果をもたらしています。



こんな工夫をしています。

1 全社員が当番制で1年毎にサポートを担当 皆で障害への理解を深める

専任の担当ではなく、社員が当番制で毎年度4～5名のサポートチームを結成することで、社内全体に障害への理解が深まっています。このチームでは、定期的に目標確認面談や定期面談を行い、トラブル時の対応も行います。また、チーム以外の社員とも連携し業務を進めるナチュラルサポートの体制も、障害の有無に関わらず自然な会話を生み、サポートしあう雰囲気を醸成しています。

3 個性や特性が違えばやり方も変わる 障害のある社員と一緒に作業マニュアルを作成

社内の担当者と障害のある社員が、一緒に担当業務の作業マニュアルを作成しています。障害のある社員本人が自らマニュアルを作成することで、自身にとっても理解しやすい手帳書ができます。また、一緒に作成した社員にとっても、本人の仕事の進め方や特性を理解するきっかけとなっています。



2 家族や支援機関との密な連携で 職場対応に安心感アップ

障害のある社員の家族と社員が、日頃から細やかにコミュニケーションをとっています。本人の特性や配慮事項について密に情報共有することで、職場全体でのサポートにつなげています。また、対応に困ったときは、就労支援センター等に相談しながら、本人の特性に合わせたフィードバックを行って問題を解決することで、障害者が自然に職場に溶け込んで働ける環境を整備しています。

4 業界資格の取得を役員がサポート 取得後に正社員登用でキャリアアップ

障害のある社員に「少額短期保険募集人資格」取得を推奨し、上司の指導のもと、複数回の挑戦の末に合格。その後、正社員に昇進しました。今は「ファイナンシャルプランナー3級」を目標にしています。資格を取得できたことで、仕事への意欲は向上し、確かな社内戦力としても活躍しています。



合格通知を手に社長と記念写真

会社・担当者の声



あんざい まさあき
安齋 正明さん
社長室 室長



そうま みちこ
相馬 美智子さん
業務サービス部
契約サービスグループ リーダー

他社へのメッセージ

障害とは何か、障害のある人とはどういう人なのかを理解することで、一緒に働くことへの抵抗が減ります。雇用を通じて新たな視点が得られ、商品開発などのビジネスチャンスに繋がる可能性も有ります。人手不足の解消にもなり、企業の強みになるのではないのでしょうか。



障害のある社員の声

くにい あいいちろう
國井 愛一郎さん
入社8年目（知的障害）
保険金サービス部

【主な業務】
保険金業務 / 郵便の開封・投函 / 契約書類等の登録作業 等



相談しやすく、真剣に向きあってくれる環境で安心して働いています

以前は職を転々として、どの職場でも焦ってミスして怒られて…誰にも相談ができませんでした。今は「焦らなくていいよ」と皆さんが言うてくれるので、安心して仕事できています。部会やランチ休憩などの時間の雑談も楽しいです。社長との約束で、「保険の資格がとれたら正社員」ということで、かつてないほど努力しました。上司に付き合ってもらって毎日勉強し、少額短期保険資格は4回目ようやく合格できて、社長もすごい喜んでくれました。真剣に物事に取り組めるようになって、約束が守られてよかったです。ここでは初めて長く勤め続けられていて、幸せです。

障害のある社員の声

たていし こうたろう
立石 光汰朗さん
入社4年目（知的障害）
業務サービス部

【主な業務】
保険金の仕事 / 業務部のRPA作業 / 郵便開封・回覧 / 顧客アンケートの入力 / 書類のスキニング 等



いろいろな仕事を覚えるようにこれからもがんばります

母が知っている会社だったので、2017年に初めて社長に会い、4年後に実習をさせていただきました。最初は緊張しましたが、だんだん自分に合っていると感じようになりました。手が止まったりすることがあり、スピードアップするのが大変でした。それを課題として取り組んでいます。社内の人と話すことが楽しいです。ランチ会や懇親会で役員の亀田さんと話しをして、楽しく盛り上がっています。これからも働き続けるよう、がんばっていききたいと思います。

雇用状況

全従業員数…29人
障害者数 … 2人
（うち重度 1人）
障害者雇用率 … 10.9 %

区 分	身体	知的	精神
有期雇用	0	1	0
無期雇用	0	1	0
勤続5年以上	0	1	0

※令和6年6月1日時点

障害のある社員の業務内容

- ・郵便物仕分け
- ・各種書類発送
- ・OCRソフトが読み込んだ文字の正誤チェック
- ・書類スキャン
- ・郵便物投函
- ・申込書スタンプ押し
- ・資料丁合 等

会社概要

住 所：東京都千代田区九段北3-2-5
九段北325ビル4階
設 立：2006年
代表者：榎本 重秋
資本金：9,460万円

【事業内容】
障害者やその家族を対象とした専門保険会社。知的障害、発達障害、ダウン症、てんかん、身体障害、精神障害のある方向けの障害特性に配慮した保険商品を設定・提供。

障害に関係なく「成長と活躍」を実現する会社づくり

— 変化に強く柔軟なのに揺るがない障害者雇用を目指す

株式会社ニススイは、障害のある社員も交えて対話を重ね、「成長と活躍」というキーワードを軸にした障害者雇用の方針を策定しました。同社は「ありたい姿」として、障害者雇用を起点とした「社員一人ひとりが働きやすく活躍できる会社づくり」を掲げ、ビジネスパーソンとしての主体性・責任感・成長意欲を尊重しています。キャリアパス整備を進めた結果、障害のある社員の正社員登用も着々と増え、活躍の場が広がっています。



こんな工夫をしています。

1 障害のある社員とともに 障害者雇用の方針と取り組みを決める

障害者雇用方針の策定に際して障害者雇用に関する会議体を設け、各部署の障害のある社員の代表と当事者が意思決定に関わることを大切に意見交換を重ねました。方針となる「ニススイ障害者雇用のありたい姿」は当事者の意思が尊重され、「雇用定着」「満足度」「活躍度」の3つの指標で進めています。この他、当事者や上長に「働く満足度・充実度調査」等を実施して、回答を様々な取り組みに反映させています。

3 「成長と活躍」をめざし 多様なキャリアアップ支援で後押し

障害のある社員の成長のために、BTTでは着実にステップアップできるようにサポート体制を整えています。定期的な教育研修、キャリアコースの設定やキャリア面談、目標設定などを行っています。社員自らが目標を考え、スタッフと定期的に振り返りを行いながら次の目標へつなげています。障害者雇用での過度な配慮ではなく、キャリアアップに必要な支援で後押ししています。

2 人事部でビジネスパーソンとして育成 他部署へ常駐し活躍の場を広げる仕組み

入社時は、人事部内の障害のある社員の集中雇用チーム「ビジネストラストチーム（以下BTT）」に配属されます。BTTでは20超の部署から依頼される業務を行い、部門毎の業務やシステムを習得します。その後、本人の特性・適性に応じて、人事部在籍のまま他部署で働く「部署常駐」等、活躍の場を広げていきます。将来的には、常駐先部署の社員としてキャリアアップを目指すことで、当事者の意欲向上につながっています。

4 障害のある社員が合理的配慮等について “自分の言葉で話すこと”を積極的に応援

社内の活躍事例発信のため、障害のある社員が自ら話す場づくりに力を入れています。例えば、管理職向けの研修で、障害のある社員が上長とともに登壇し、合理的配慮について説明を行いました。また、障害のある社員がオンライン座談会を開き、体験談を語る場などがあります。当事者が実際に働き活躍する姿を見せていくことで社内理解が促進し、現在障害のある社員とともに働く部署は、全社の約8割にまで拡大しています。

会社・担当者の声

「成長と活躍」を目指す
一人ひとりの思いと行動を全力でサポート！

障害のある社員に対して、特別な手厚いサポートを行っているわけではありません。同じニススイの社員として、まず「ビジネスパーソンとして働き成長する」ことを重要視しています。

「合理的配慮」も、障害特性や症状にフォーカスするのではなく、「この業務をスムーズに遂行するために、お互いにどんな工夫をすればいいか」という視点で考え、対話を重ねるようにしています。ステップアップに伴い配慮の内容も変わっていくので、適宜見直して、現状にフィットしたサポートを提供できるよう心がけています。

時には「障害者雇用なのに厳しい」と言われることもありますが、今は「成長と活躍」のモデルを着実に積み重ねていく変革移行期であり、このプロセスがキャリアアップを叶え、障害者雇用の可能性を広げていくと信じて奮闘しています。そして、障害のある社員に求めるだけでなく、私たち担当者自身が「成長と活躍」のモデルとなっていく努力を忘れないようにしています。

他社へのメッセージ

当社が「成長と活躍」を掲げているように、各社が障害者雇用の軸を持っていると思います。各社がそれぞれ補完し合いながら社会全体を底上げしていく、障害者雇用のあり方こそ多様でありたいと考えています。

障害のある社員の声

たちばな ゆりこ
橘 百合子さん
入社9年目（精神障害）
食材営業第一部 DX推進担当

【主な業務】
営業事務 / 営業用チラシデザイン /
商品マスター価格登録 / 商品サンプル手配 等



障害のある社員の声

うさぎ こう
白澤 亨さん
入社3年目（精神障害）
人事部 BTTリーダー
・障害者職業生活相談員

【主な業務】
チーム全体のマネージメント / 業務管理全般 等



さらに業務を効率化して
変革を起こせる社員になりたい！

前職では、日々さまざまな失敗を経験しました。その中で、失敗を振り返ることの大切さに気づき、いまは一度行った業務はマニュアル化し、確実に対応できるよう工夫しています。こうした積み重ねが自信となりました。自分なりのアイデアを提案する機会も増えています。また、作成した営業用チラシを活用してもらい、とても嬉しいです。

現在は、BTTから営業部署へ異動し、営業補助やDX推進担当として業務効率化に取り組んでいます。今後は、AIなどの技術を積極的に活用し、さらに業務を効率化できるような仕組みづくりに挑戦していきたいと考えています。

リーダーとして、チーム全体が
成果を上げられるよう取り組んでいます

前職でも障害者雇用で働いていて、後輩育成も行っていました。その経験から、マネージメントに挑戦できる環境を求めて転職しました。

現在は、主にチーム全体の業務管理、メンバーのフォロー、依頼元部署との調整を行なっています。チーム力を高めるには、一人ひとりが主体的に取り組む意識が欠かせません。そのために、各メンバーの得手・不得手の理解や、安心して活躍できる環境づくりが必要だと考えています。

チームの成長と共に私自身も成長をし、チーム全体がニススイの中で成果を上げられるようにしていきたいと考えています。

雇用状況

全従業員数…2,702人
障害者数 … 73人
（うち重度 7人）
障害者雇用率 … 2.99%

区 分	身体	知的	精神
有期雇用	1	11	23
無期雇用	21	9	8
勤続5年以上	22	10	9

※令和6年6月1日時点

障害のある社員の業務内容

【人事部
ビジネストラストチームの業務】
・各部署依頼業務
データ入力・集計・チェックなど
・人事部内業務
採用・研修・入退社に関する業務
・各部署の会計処理
（支払・請求・社内付替）
・業務効率化ツール開発
（マクロ、AI等を使用した業務改善）
【他拠点や他部署の業務】
・工場でのDX担当、ライン作業
・営業サポート、DX推進担当
・採用アシスタント

会社概要

住 所：東京都港区西新橋1-3-1
西新橋スクエア
設 立：1943年
代表者：田中 輝
資本金：306億8500万円

【事業内容】
1911年創業の食品メーカー。
水産・食品・ファインケミカルなどの
事業をグローバルに展開している。

まいばすけっと 株式会社

障害者のチームが活躍！店舗に欠かせない人材に！

— 働きやすい環境を整備しながら、キャリアアップにも注力

まいばすけっと株式会社では、複数店舗での品出し業務を行うキャラバン隊を筆頭に、障害のある社員のみで構成される業務別の3つのチームが店舗業務の一部を担い、業績アップの大きな戦力となっています。今年度はキャラバン隊から3名が正社員となり、隊全体のマネジメントを担当するなどキャリア形成にも力をいれています。また、就労の標準化・マニュアル化を進め、どこでも誰にでも働きやすい環境をつくり出しています。



こんな工夫をしています。

1 入社前に3週間の実習研修を設け 適性を見極め高い定着率につなげる

同社では、採用前に3週間の実習研修を行うことで高い定着率を確保しています。実習研修の最初の1週間は、業務ができるかを確認します。次の2週間で、規定の時間を働く体力があるかを体験・確認してもらい、自分から体調相談ができるか、長く勤められるかを見極めます。この3週間の実習研修を設けるようになってからは、互いに理解が進んだうえでの雇用となり、早期離職が減るようになりました。

3 リーダー職をチームの中から選出！ そして更なるキャリアアップの環境を整備

キャラバン隊のリーダーは、チーム内の障害のある社員が担当しています。同じ障害者の立場から、悩みや体調へ配慮しつつ、メンバー育成や業務調整などの仕事を行っています。チームを障害のある社員だけで回すことができる体制が、結果として円滑なチーム稼働にもつながっています。また、1年以上リーダーとしての経験がある従業員には、正社員へのキャリアアップが目指せる環境を整えています。

2 障害者チームの支援業務に従事する 『専任サポーター』が円滑な就業を助ける

キャラバン隊をはじめとした、障害のある社員で構成されたチームには、入社後の教育・定着支援を行う専任サポーターが付き添いフォローする体制が構築されています。専任サポーターは、障害者雇用の理念に共感した店舗勤務の経験がある従業員が本社に移籍し、入社後の定着面談や手順書に基づく作業教育や接客教育などを行い、障害がある社員の安定した就業を助けています。

4 「ほめる」・「認める」社内文化の育成で 全ての人が笑顔になる環境づくり

同社では、障害のある社員も含め従業員がお互いに感謝をメッセージカードにして伝え合う～笑顔のたねの活動～を行っています。この活動は人間関係を円滑にし、店舗も温かい雰囲気となって、障害のある社員の勤怠安定にもつながっています。また、年1回、顧客満足度向上や店舗に多大な貢献を行った従業員を対象に「優秀従業員表彰」を行っており、障害のある社員も受賞しています。

会社・担当者の声

流通小売業で障がい者雇用率No.1を狙っていききたい

まいばすけっとの障がい者雇用が成功した要因は、障がいのある社員の対応や教育を本社担当が積極的に支援してきたことです。対応や教育を現場側に全て任せることは、店舗業務がある中ではやはり難しいと思います。現場側には、DE&I推進担当が店舗巡回を行い、配慮点などを周知したり、店長とのコミュニケーションも密接に行なっています。障がい者チームの活躍は、助かっていると店舗スタッフ側からも評判です。

今年度、キャラバン隊のチームリーダー3名が正社員に登用されました。今まで課題が多かった方でもリーダーになることで、大幅に成長されたところをたくさん見てきました。今後、チームを障がい当事者だけで運営できるように、エリアマネージャーに近い立場を担ってくれればと考えています。

まずは流通小売業で、障がい者雇用率No.1を目指していきます。多様な個性を尊重し、一人ひとりが成長できる機会を提供することをミッションビジョンに掲げて、引き続き障がいのある社員を応援していきたいです。



いしだ やすはる
石田 康晴さん
管理本部
人事戦略部 部長



あだち たけし
足立 剛さん
管理本部
人事戦略部 DE&I推進

他社へのメッセージ

まずは、何か一步踏み出していただきたいと思っています。私どものように取組を公開している企業もたくさんありますので、見学に足を運ぶことも良いと思います。東京しごと財団さんと協力しての企業向けセミナーや見学会も行っていますので、ご活用ください。



障害のある社員の声

かわかみ けんすけ
川上 賢輔さん
入社6年目（精神障害）
人事戦略部 DE&I推進
キャラバン隊担当

〔主な業務〕 チームの健康配慮・作業調整 /
勤怠管理 / 採用業務 / 事務作業 等



2023年度優秀従業員
チームリーダー

障害のある社員の声

やざわ よしこ
矢澤 佳子さん
入社9年目（精神障害）
世田谷代田チーム チームリーダー

〔主な業務〕
欠勤早退確認 / 朝礼 / 連絡伝達
作業の割り振り / 作業前腰痛体操 等



2021・2023年度優秀従業員
チームリーダー

仕事も私生活も積極的に！
今は仕事がめちゃくちゃ楽しいです！

この仕事を始めてから、一人暮らしもできて私生活ではピアノ・コンクールに出るなど、ずいぶん積極的になりました。メンタル状態が酷く出勤できないといった経験も今までしてきたので、同じ障がいをもつ相手への共感を強みとして働いていきたいです。

正社員になって、どうすれば店舗運営をサポートできるのか日々試行錯誤しています。そこで見つけた仕事に、障がいのある社員が携わり、後々正社員になっていく、ということを目指しています。今は仕事がめちゃくちゃ楽しいです。

メンバーに寄り添えることができて
とても楽しいです

ずっと就職が決まらなくて、入社できた時はやっと働けると思ってた嬉しかったです。最初はチームリーダーになるとは思ってもいなかったのですが、チャンスをいただいたので挑戦しようと思って、他のリーダーと相談しながら何とか続けていますね。

コミュニケーションが大切だと思っているので、1日1回はメンバーに話しかけ、悩みがないか聞いています。せっかくチームなのだから、話した方が分かり合えるし、仕事も楽しくなるんじゃないかと思うんです。私としても、何よりもメンバーに寄り添えるこの仕事が、とても楽しいです。



まいばすけっと

雇用状況

全従業員数…4,167人
障害者数 … 199人
（うち重度 11人）
障害者雇用率 … 5.26%

区 分	身体	知的	精神
有期雇用	16	67	107
無期雇用	2	1	6
勤続5年以上	10	13	40

※令和6年6月1日時点

障害のある社員の業務内容

- ・品出しチーム（キャラバン隊）
- ・制服洗濯チーム（ランドリー隊）
- ・店舗清掃チーム（クリーニング隊）
- ・事務職 等

会社概要

住 所：神奈川県川崎市
川崎区日進町1-14
JMFビル川崎01
設 立：2011年
代表者：岩下 欽哉
資本金：36億0000万円

【事業内容】

イオングループが展開する都市型小型食品スーパー。コンビニとスーパーの中間のような存在で、首都圏を中心に1,200店以上展開。「近い、安い、きれい、そしてフレンドリー」がコンセプト。

※取材企業の希望により、一部「障がい」と表記しています。

独自の「支援ポリシー」を表明して、価値観を共有

— 主体的なキャリア形成できる制度と安心して成長できる環境を徹底整備

株式会社マネーフォワードは、2023年に障害のある社員の主体的なキャリア形成をサポートすることを明文化した「支援ポリシー」を策定し、社内外に向けて理念を表明しました。この理念に基づき障害の有無に関わらず誰もが公平な評価を受け、段階的に成長やキャリアアップできる評価制度を整えました。メンバー一人ひとりが『組織目標達成のため貢献する働く貴重なメンバー』として活躍できるインクルーシブな環境を実現しています。



💡 こんな工夫をしています 💡

1 障害のある社員の主体的な成長を促す 人事制度「インクルーシブコース」

障害者雇用メンバー向けに、スキルや役割に応じた昇給・評価を明確化した人事制度「インクルーシブコース」を定め、各自の特性やペースに合わせた段階的なキャリア形成を支援しています。メンバーは入社後、まずはビジネスサポート本部に配置されますが、一定の条件を満たせば他部署への異動や、総合職への転換も可能です。本人の希望と経験に応じ、それぞれのペースでキャリア形成する制度を整えています。

3 データ入力から業務効率化プログラムまで 外注業務の8割を内製化し経費削減！

障害のある社員はビジネスサポート本部に配属され、法務・経理の業務サポートからAIを活用した業務効率化支援など、多様な業務を担当しています。複数の業務経験を通じ適性を把握し、後の部署異動等のキャリアアップに役立っています。また、かつて外注していた業務の約8割を内製化して、大幅に外注費を削減するなど非常に大きな効果を上げており、明確な利益を生み出す戦略的な部署となっています。

2 企業理念への共感を重視した採用戦略と 支援体制でスムーズな適応と高い定着率

同社は、障害者雇用の「支援ポリシー」をホームページで公開するほか、SNS等で積極的に社内外へ自社の取組を発信しています。採用基準も「支援ポリシー」や、当社の価値観・目指したい世界観である「MVVC※」への理解や体現を重視し、障害区分や度合いに関わらず幅広く雇用することで入社後のスムーズな適応と高い定着率を保っています。また、支援ポリシーの浸透は、相互理解と協力を促す強固な社内文化を生み育んでいます。

※Mission・Vision・Values・Culture

4 いつでもなんでも相談できる場を構築 安定した就労と定着を手厚くサポート

安定した就労と定着をサポートするため、専任の支援担当者を配置し、「いつでも、なんでも相談できる」面談体制を構築しています。また、当事者同士が支え合う“ピアサポート”を導入することで、ちょっとした仕事上の困りごとやキャリアアップ経験談など、より身近な立場で情報交換ができる風土を形成しています。自ら発信し、相談しやすい職場環境が、キャリアパスへの不安を軽減し、高い定着率にも貢献しています。

会社・担当者の声

挑戦し、失敗できる環境で可能性を広げる
多様性ある職場に“ぶれないルール”を！

人には得意不得意があり、それは障害のあるなし関係ありません。マネーフォワードは外国籍の社員も多く所属し、多様性に対してオープンな社風で、「違って当然」という意識がそもそもあるのだと思います。社員の価値観も多様であるからこそ、評価軸は明確に言語化し、いつでも“ぶれないルール”でなければならない。これは「インクルーシブコース」の制度にも反映されていて、この部分の設計にはかなりのコストを割いてきました。

キャリア形成でいえば、社員が“安心して失敗できる”ことが大切だと考えています。失敗した経験は、業務の幅を広げるチャンスですし、失敗しても大丈夫な環境であることで安心して挑戦することができます。大切なのは、失敗や成功した要因を当事者と確認し、再現性のある学びを得て次の業務に活かしてもらうことです。支援者として成長の可能性を閉じないよう、背中を押すことを意識しています。

今後は、10年後も彼らがキャリアを築けるように、特にAI活用等の新たな分野にも職域を広げ、他社との交流や情報共有も積極的に行っています。



いしい かずひろ
石井 一弘さん

ビジネスサポート本部 本部長



きたじま なおと
北島 直人さん

ビジネスサポート本部
採用・活躍支援部 副部長

他社へのメッセージ

制度や方針について明確に言語化することは、会社が多様性に対してオープンであればあるほど大切です。さらに、ぶれない基準であることが重要です。皆が共有する明確でぶれない基準があれば、組織での意思疎通もよりスムーズになると思います。



障害のある社員の声

おばら こうじ
小原 浩司さん

入社5年目（精神障害）

ビジネスサポート本部
アウトソーシング部
マイグレーションサポートグループリーダー

〔主な業務〕

新規顧客の旧システムから弊社システムへのデータ移行 /
データの格納管理 / マイグレーションサポートグループのリーダー職

業務効率化で皆さんに貢献！
役立つものをどんどん作っていきます

オンラインで職業体験に参加したときに、マネーフォワードが大切にしている「Respect（リスペクト）」と「Fun（ファン）」というCulture（カルチャー）が社内に浸透していたのを感じました。

「Respect」は「感謝と尊敬を忘れずに、誰に対しても誠実であり続けよう」、「Fun」は「仕事を楽しみ、

成長を楽しみ、人生を楽しもう」という意味で使われています。入社前の自分にも敬意を持って接してくれ、働いている方の笑顔も素敵で、自分もここで働きたいと思いました。

最初は時短勤務のアルバイトから始めて、徐々に時間を伸ばし、今は1日8時間・週5日勤務、週に2日の出社とリモートワークで働いています。

正社員になり、マイグレーションサポートチームのリーダーになって自信ができました。リーダーはメンバーへ評価や業務のフィードバックをしなければなりませんが、最初は意図が伝わらず大変でした。リーダー研修などを受け、少しずつ伝え方を改善しています。

自分の仕事が役に立っていると感じられることがすごく楽しいです。例えば、入力業務の効率化などの業務効率化ツールを作ったのですが、皆さんから「これは助かってます」という声をいただくのはすごく嬉しいです。今後は、AIなどを活用して仕事の幅をもっと広げていき、皆さんの役に立つものをどんどん作っていきたいです。



Money Forward

雇用状況

全従業員数 … 1,874人
障害者数 … 54人
（うち重度 0人）
障害者雇用率 … 2.91%

区 分	身体	知的	精神	その他
有期雇用	0	0	38	0
無期雇用	3	0	13	0
勤続5年以上	1	0	1	0

※令和6年6月1日時点

障害のある社員の業務内容

【アウトソーシング部】
データ入力、口座振替業務、
経理・法務業務、アノテーション業務 等
【オフィスサポート部】
社内総務、オフィス整備業務 等
【採用・活躍支援部】
障害者採用業務、障害者雇用の促進、
定着支援・活躍支援 等
【AI活躍推進グループ】
本社各部門の業務効率化
【部署配属】
社内セキュリティ業務、
人事労務業務、人材育成・研修業務

会社概要

住 所：東京都港区芝浦3-1-21
msb Tamachi
田町ステーションタワーS 21F
設 立：2012年
代表者：辻 庸介
資本金：272億9026万円

【事業内容】
個人向け・法人向けに金融系の
サービスを開発・提供する金融系IT
企業。お金の見える化を可能にする
サービスや、バックオフィスのための
SaaS等を開発提供している。

配慮とはコミュニケーション 一人の個人として見ること

— 強みを生かす姿勢で社員を変え、社会全体の成長へ

株式会社LIXIL Advanced Showroom(略称:LAS)は、2016年のダイバーシティ推進室設立から現在に至るまで、精神・発達障害者を中心に雇用し、個々の特性を活かし様々な業務にチャレンジできる環境を整えてきました。また、オンラインショールームでは、実店舗と変わらない接客・提案業務を障害者が担っています。おおらかで温かい社風のもと、障害の有無に関わらず垣根を作らずに「共にはたらく」ことを実現しています。



こんな工夫をしています。

1 業務を切り出さず、障害の有無に関わらず皆で同じ部署で共に働く

本社では、障害のある社員が一般部署で協働できる環境（分散配置）を整えています。また、ジョブコーチによる丁寧な仕事のセッティングと継続的なコミュニケーションを通じ、定着に向けたサポートを行っています。苦手なことでもチャレンジできる体制で、障害のある社員の強みを伸ばし、他の社員と同じように能力を発揮し、組織の戦力として活躍できる職場づくりを行っています。

3 障害のある社員をYOurS(ユアーズ)と名付け心理的障壁をなくす

共に働く社員たちから、「障害のある方を“障害者”と呼びたくない」という声が上がリ、「Your Smile Our Smile」というスローガンから、障害のあるメンバーをYOurS(ユアーズ)と呼ぶように決めました。この呼び方が社内に浸透し、障害のある社員とない社員の互いの垣根をなくす効果を上げています。



2 セルフケアツールで自己管理 支援者への情報共有を容易に

障害のある社員の体調管理やメンタルケアのサポートのため、就労安定サポートツールを導入しています。このツールを通じ、本人は自身の体調や気分を客観的に把握でき、セルフケアを学ぶことができます。また、支援者・管理者側は、本人の体調やメンタルの状況などが即時に共有されるため、連携しやすく、よりきめ細やかな配慮ができるようになりました。

4 通勤困難者でもオンライン接客で確かな戦力となる

当初、LASでは障害のある方には接客は難しいとの思い込みがありました。求職者側に接客業務への希望があったことから、オンラインコーディネーターを新卒で採用しました。通勤や職場環境に不安があっても、オンラインであれば店舗と同様の接客が行え、製品の提案や見積の作成を担当できます。この職域を開拓したことで、障害のある社員が活躍できる新たなポジションを設けることができました。

会社・担当者の声

関わる人みんながやりがいを感じ、成長や社風の変化を実感できる仕事



やえがし ゆうこ
八重樫 祐子 さん
経営管理統括部 ココロラボ 室長
・精神保健福祉士
・企業在籍型ジョブコーチ



すずき たつ
鈴木 達 さん
人事部
・障害者職業生活相談員
・企業在籍型ジョブコーチ

他社へのメッセージ

サポート側が疲弊しないために、サポーターを1人にしないこと。気軽に相談できる窓口や抱えさせない仕組み作りが重要です。採用は職場実習を通じ、「マッチング」に時間をかければ、その後の定着がうまくいくのではないのでしょうか。



障害のある社員の声

もりぞの まさお
森園 雅夫 さん
入社9年目（身体障害）
経営管理統括部
ココロラボ 障害者職業生活相談員
・企業在籍型ジョブコーチ

【主な業務】
社内SNS YOurS通信(週1回)を企画・投稿 /
面談設定、ジョブコーチ、YOurSメンバーの相談役等

何もできなかった自分が、当たり前のように人に手を差し伸べています

入社当初は挨拶するのも苦手だったし、業務内容がつかめずうまくできませんでした。ところが八重樫さん達と一緒に仕事を進める中で、自分でも気付かなかった自分の特性が分かり、そこから最初の壁が超えられて、前へ進めました。一人前になるのに3年程かかりましたが、その悔しい経験を活かす形で、今はピアサポーター(相談員)として周りの困っている人を助けられて、うれしいし楽しいです。何もできなかった自分が、当たり前のように人に手を差し伸べることができていて、成長することができたのかなと思います。

障害のある社員の声

おかい さくら
岡井 桜 さん
入社4年目（高次脳機能障害）
経営管理統括部
ココロラボ 障害者職業生活相談員

【主な業務】
オンラインショールームの接客係として入社、
現在は面談設定、ジョブコーチ、YOurSメンバーの相談役等

わたしも“ちゃんと働ける”と実績ができて自信ができました

オンラインショールームの接客係として入社しました。社会人1年目は色々不安でしたが、研修を長めにとっていただき、安心感をもって接客業務を習得できました。最初は大変でしたが、業務を覚えていく中で自然に自信がついて、いつも前向きな気持ちでいられました。LASは相談しやすい環境で、楽しく働いています。今は本部勤務で、入社時と比べて、自分のことだけでなく同僚や会社のことなど視野が広がりました。私の意見がそのまま実行に繋がることも多く、会社の一部として働いていると実感があります。

LIXIL

LIXIL Advanced Showroom

雇用状況

全従業員数 … 1,163人
障害者数 … 34人
(うち重度 5人)
障害者雇用率 … 3.39%

区 分	身体	知的	精神
有期雇用	2	0	11
無期雇用	2	2	17
勤続5年以上	2	2	11

※令和6年6月1日時点

障害のある社員の業務内容

【本部】
システム改廃、人事労務関連業務、
プログラミング、デザイン等
【オンラインショールーム】
接客、予約采配
【ショールーム】
顧客情報入力、カタログ管理、
フロア美観管理等

会社概要

住 所：東京都品川区北品川4-7-35
御殿山トラストタワー7階
設 立：2013年
代表者：鈴木 浩之
資本金：10,000万円

【事業内容】
住まいに関する総合ショールーム
を全国80カ所以上に展開、運営
している。住宅におけるサポート
事業、オンラインでの接客・相談
サービスも実施。

※取材企業の希望により、
一部「障がい」と表記しています。



東京都の障害者雇用促進のための取組

雇用に取り組む企業への支援

障害者雇用促進ハンドブックの作成・配布

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



障害者雇用に当たっての留意点のほか、雇用支援制度や地域の関係機関を紹介する「障害者雇用促進ハンドブック」を作成し、広く配布しています。

障害者雇用就業サポートデスク

▶ https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/information_corner.html



障害者・企業等に対し、テレワークを含む障害者雇用就業支援に係る丁寧な情報提供及び相談対応（オンラインを含む）を実施します。

障害者雇用実務講座の実施

▶ <https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/jitsumukouza.html>



障害者雇用未経験の中小企業人事担当者を対象に、障害者雇用に必要な基礎知識・ノウハウを学べる講座（3日間・年6回）を実施し、障害者雇用（採用手続・雇用管理）を中核的に進める人材を養成します。

中小企業障害者雇用応援連携事業

▶ <https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/combination.html>



東京都、東京しごと財団、国（東京労働局・ハローワーク）、都内障害者就労支援機関が連携し、都内障害者就労支援機関に配置した支援員により、障害者雇用を進めていく必要のある中小企業を個別訪問し、企業ニーズに応じた情報提供支援メニューの提案等を行います。

障害者雇用ナビゲート事業

▶ https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/grant_business.html



初めて障害者を雇用する中小企業等を対象に、専門のナビゲーターが雇用前の職場環境等の整備から採用手続、採用後の雇用管理に至る一貫した支援を長期的に行います。また、テレワークを行う障害者の新規雇用及び障害者社員に対するテレワークの導入に対し支援を行います。

東京ジョブコーチ支援事業

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



研修をした東京ジョブコーチが障害者を雇用する職場に出向き、職場環境の調整、通勤やコミュニケーション、テレワークの支援など職場に定着するための支援を行っています。

職場内障害者サポーター事業

▶ <https://www.shougaisya-support.jp/>



都内企業の人事担当者や障害者と働く社員に対し、障害者支援のノウハウが学べる養成講座を実施するとともに、一定の条件を満たした企業に対し、奨励金を支給します。

企業への助成支援等

中小企業障害者雇用スタート支援奨励事業

▶ <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/start/>



障害者を1人も雇っていない中小企業が初めて障害者を雇った場合に、受け入れ初期段階の体制整備に係る費用を助成するため、奨励金を支給します。

企業への助成支援等

中小企業障害者雇用支援助成事業

▶ https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/chushou_shien/



国の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース又は発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）対象の障害者を雇用し、国の本助成金の助成対象期間満了後も引き続き雇用する中小企業へ3年間助成金を支給します。

障害者安定雇用奨励事業

▶ <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/antei-koyou/>



障害者や難病患者の安定雇用と処遇改善に取り組む事業主に対して、奨励金を支給します。

難病・がん患者就業支援事業

▶ https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan_gan/



難病・がん患者が安心して職場で活躍できるように、治療と仕事の両立に配慮して、雇入れや就業継続に必要な支援を行う事業主に対し、奨励金を支給します。

持続可能な障害者雇用における業務開拓・実践事業

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



障害者の新たな業務開拓・ニューロダイバーシティの観点から、障害者雇用の新たな可能性を模索しその普及啓発を推進します。また、トライアル雇用参加企業に対しては助成金を支給します。

雇用の場と機会の拡充

TOKYO障害者マッチング応援フェスタ

▶ <https://syougai-matching.metro.tokyo.lg.jp/>



東京都、東京労働局、東京しごと財団が連携し、障害者を対象に障害者就職面接会や職場体験実習面談会を実施します。各団体と連携し、講演や展示等の普及啓発イベントも併せ開催し、障害者の就職準備性の向上のほか、企業等の障害者雇用の取組を促進します。

企業等での職場実習

職場体験実習開拓・紹介事業

▶ https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/workplace_experience-based_training/



障害者雇用支援アドバイザーが実習業務の切り出しなど、受入れにあたってのアドバイスを行い実習先企業を開拓し、面談会等を通して地域の就労支援機関へ紹介します。

重度障害者等の新たな働き方の創出

分身ロボットを活用した新たな働き方の支援事業

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



分身ロボットOriHimeを通して、外出困難な重度障害者等が都庁南展望室等で、遠隔操作による案内業務を行います。本業務の実践により、障害のある方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。

TOKYO 障害者雇用支援ポータル

障害者雇用関連情報や
各種支援情報などを掲載した
東京都の情報発信サイト



▶ <https://www.shougai-portal.metro.tokyo.lg.jp/>

ぜひ
ご覧ください！

障害者雇用を始めたい企業

在職中の障害のある方

就職を目指す障害のある方

就労支援機関等

