

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 様  
障害者就労フォーラムin兵庫

# ～障害者の更なる活躍を目指して～

2018年12月11日（火）

法政大学現代福祉学部 眞保智子（しんぼさとこ）

「障害者」の表記は法律で使われる表記に統一させていただいております。

# content

- 1 どうなってる？日本の障害者雇用
- 2 障害者雇用で働き方改革
- 3 何から始める？障害者雇用
- 4 まとめ

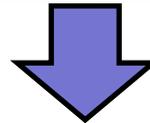


# どうなってる？ 日本の障害者雇用



# 差別禁止・合理的配慮提供に関する法整備の流れ

国連「障害者権利条約」(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)  
採択(2006年12月) 発効(2008年5月)



日本が条約に署名(2007年9月)



**障害者基本法改正**(2011年8月)  
・障害者差別の禁止(4条1項)  
・合理的配慮の提供(4条2項)

**「障害者差別解消法」制定**(2013年6月)

- ・障害者差別の禁止(7条1項、8条1項)
- ・合理的配慮の提供(7条2項、8条2項)

**条約批准**

**2014年1月**

**「障害者雇用促進法」改正**(2013年6月)

- ・障害を理由とする差別の禁止(34条・35条)
- ・合理的配慮の提供義務(36条の2・3)
- ・苦情処理・紛争解決援助(74条の4)

# 日本の障害者雇用の特徴

## ➤ 根拠法：障害者雇用促進法

### 1. 法定雇用率制度を採用

- 昭和35(1960)年「身体障害者雇用促進法」制定：1.1% (努力義務)
- 昭和51(1976)年身体障害者の雇用の義務化：1.5%
- 昭和62(1987)年「障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法」に
- 昭和63(1988)年1.6%
- 平成9(1997)年知的障害者の雇用の義務化
- 平成10(1998)年1.8%
- 平成18(2006)年精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)である労働者および短時間労働者も法の対象に
- 平成25(2013)年2.0%
- 平成28(2016)年差別禁止・合理的配慮提供義務
- 平成30(2018)年精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)雇用義務化2.2%
- 平成30(2018)年4月1日から3年を経過するより前に2.3%  
(遅くとも平成32(2020)年度内に2.3%に)

### 2. 納付金・調整金制度により企業間の経済的負担を調整を図る視点

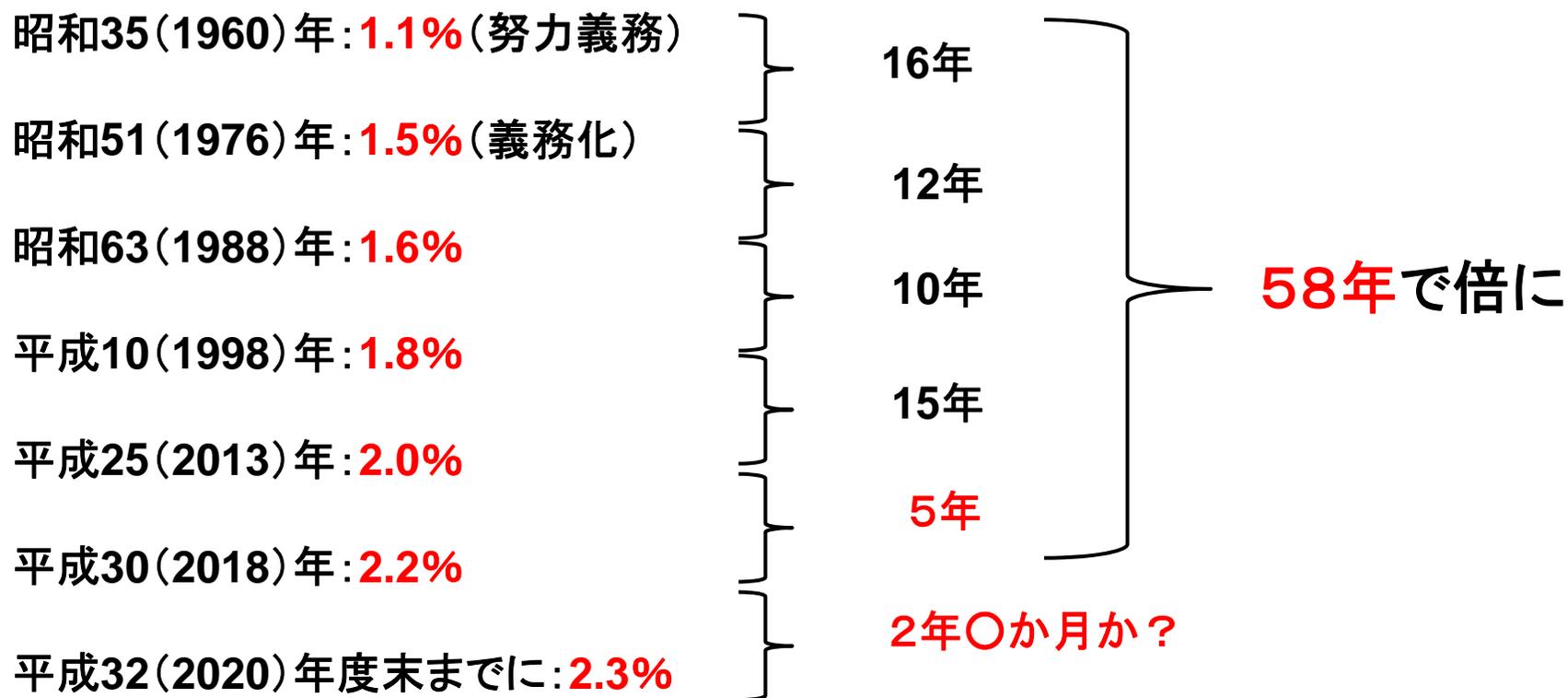
- 雇用が足りない企業からは納付金を徴収
- 多く雇用している企業にはそれを原資に調整金を支払う

### 3. 重度障害者の雇用促進制度

- 特例子会社制度
- ダブルカウント制度

# 働く意欲と能力がある誰もが働ける社会へ

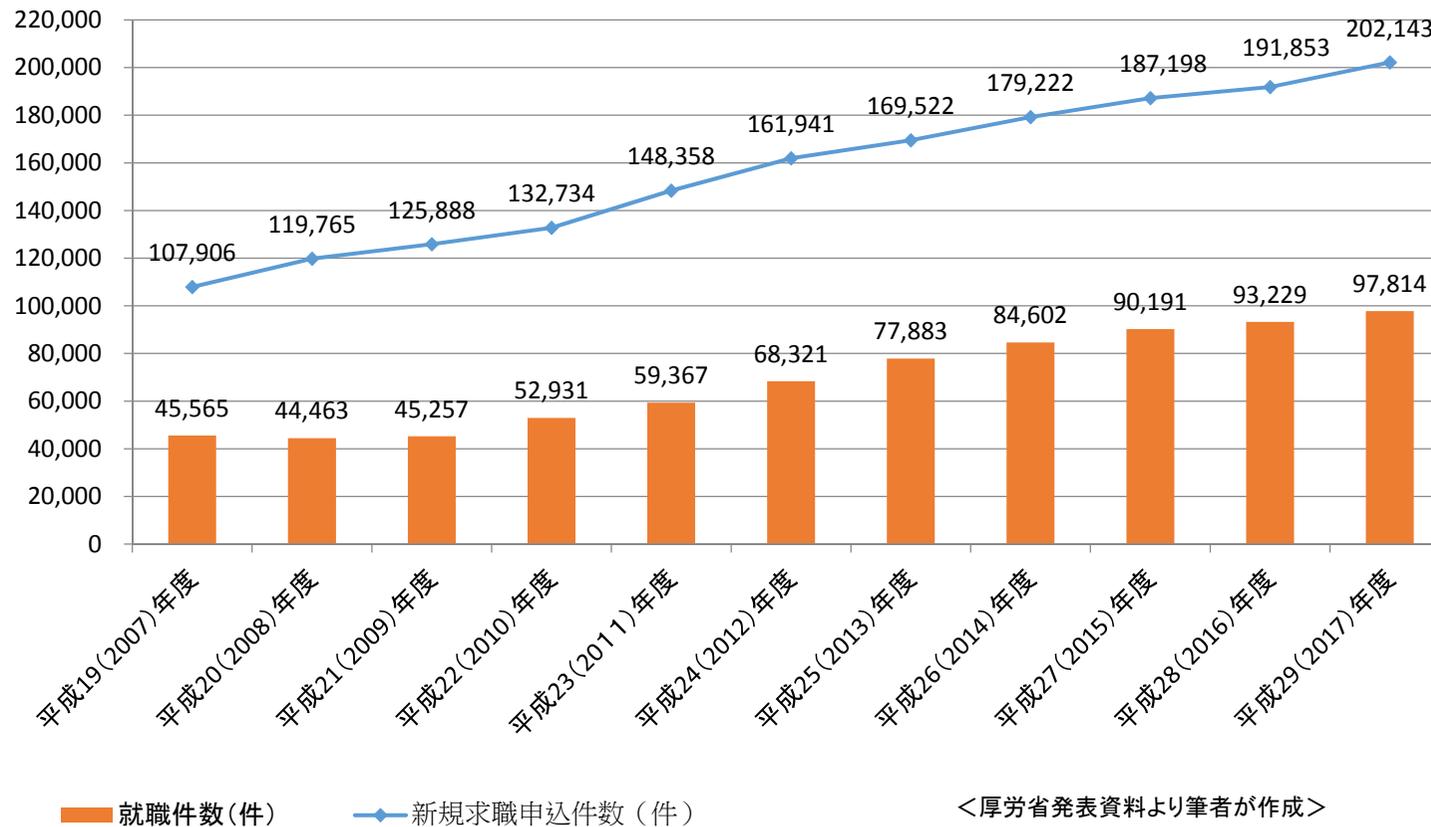
## ➤ 社会の「当たり前」が変わっていく



## 少子高齢社会の担税力と社会保障の担い手に

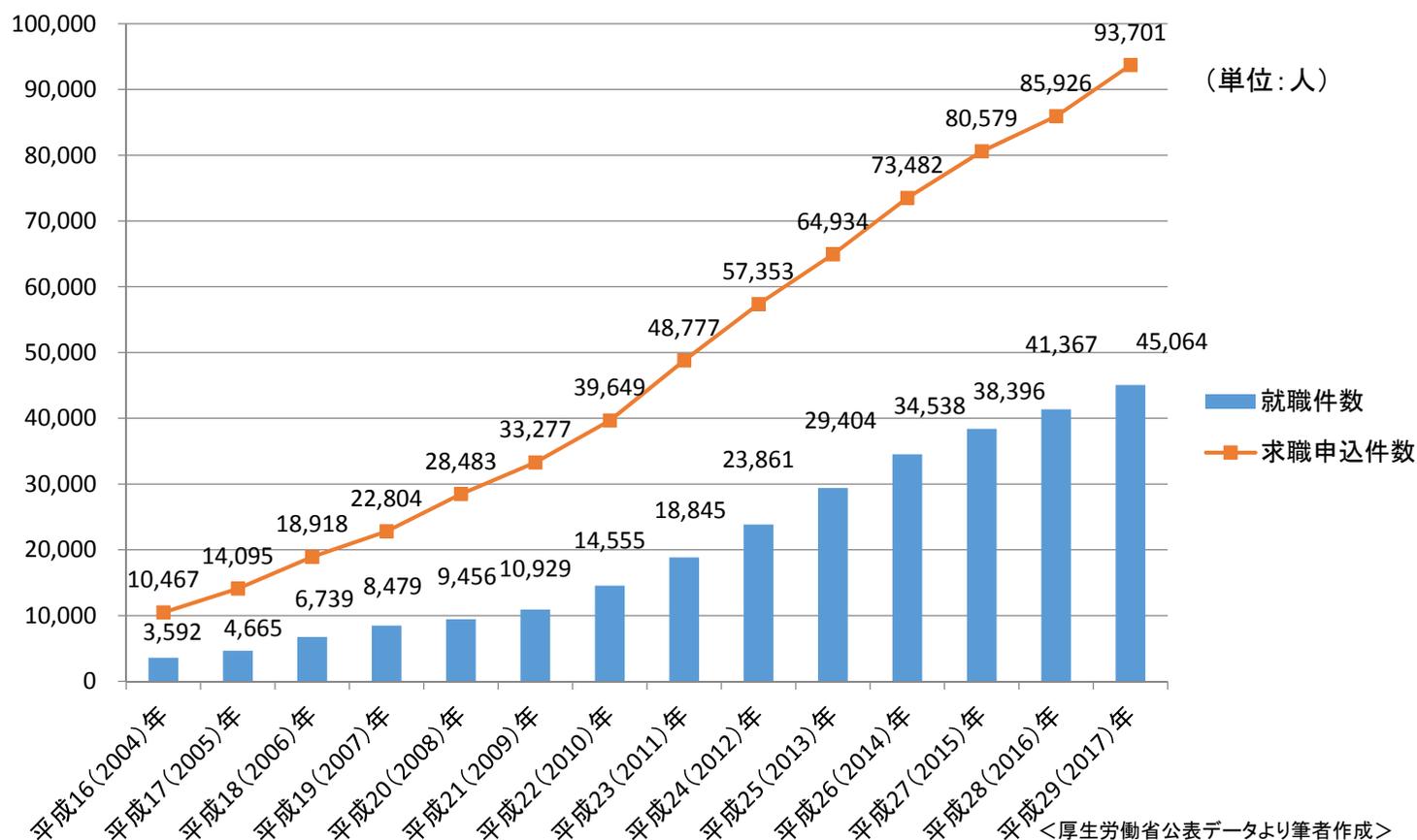
# 高まる障害者の就職意欲

➤ 就職件数は97,814件と9年連続で増加



# 高まる精神障害者の就職意欲

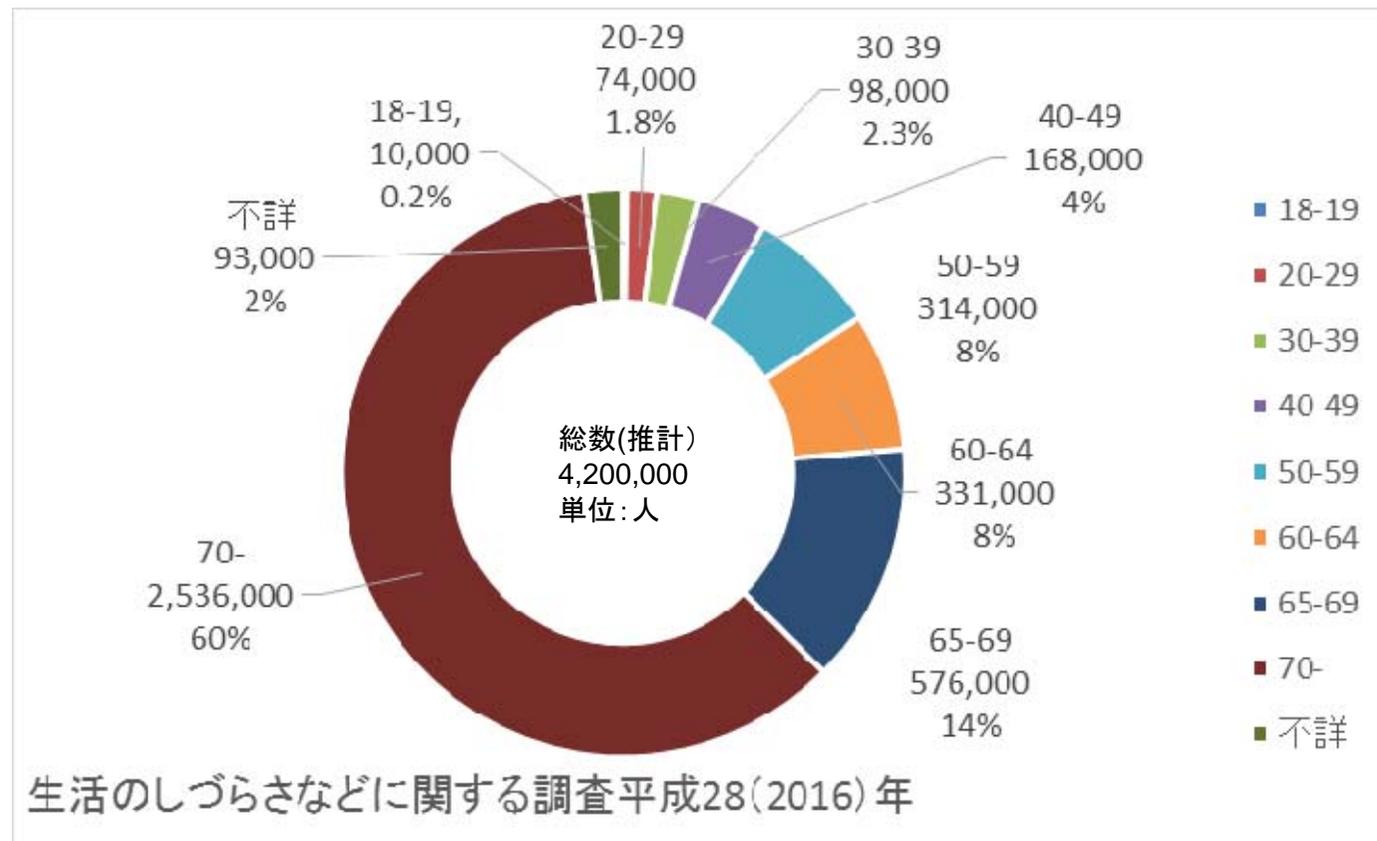
➤ 新規求職申込件数は93,701件就職件数は45,064件  
(対前年度比8.9%増)



# 高齢化による障害種別構成の構造的問題

## ➤ 身体障害者は60歳以上が8割を占める

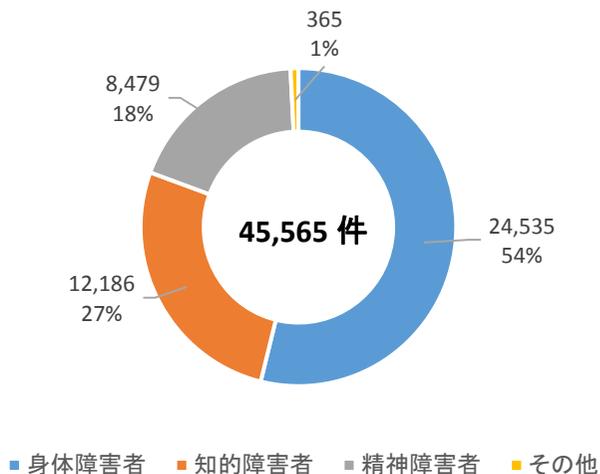
### 年齢階級別身体障害者数



# 障害者種別職業紹介件数のトップは？

## ➤精神障害者雇用は避けては通れない課題

平成19(2007)年度就職件数



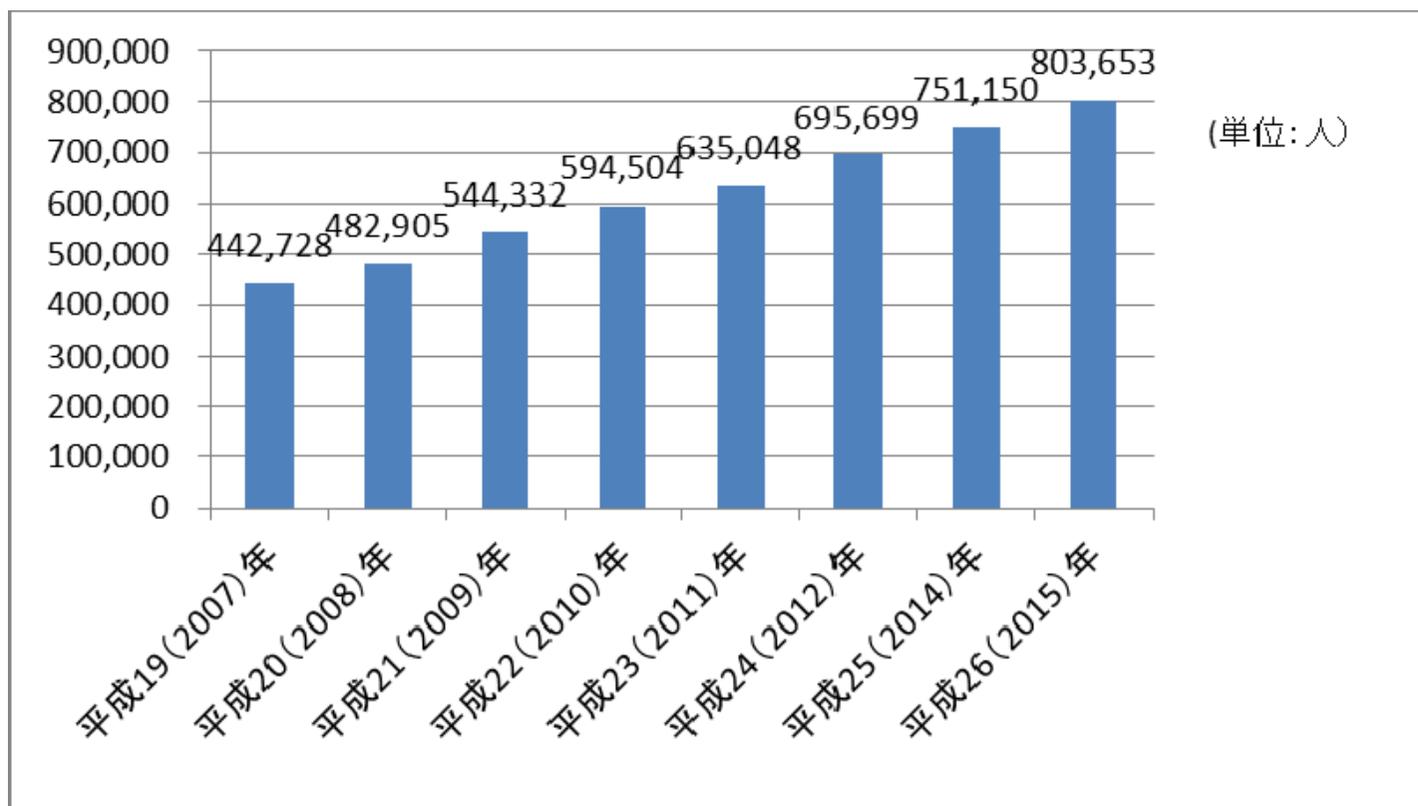
平成29(2017)年度就職件数



<厚労省発表資料より筆者が作成>

# 精神障害者保健福祉手帳交付台帳搭載数

## ➤ 増加する精神障害者保健福祉手帳交付台帳登録数



<衛生行政報告例より筆者作成>

# 障害者雇用で 働き方改革



# 深刻な人手不足

人口動態、将来はこうなる			
	現在(2015年)	10年後(2025年)	50年後(2065年)
総人口	1億2709万人	1億2254万	8808万
65歳以上	3387万人(26.6%)	3677万(30.0)	3381万(38.4)
15~64歳 (働き手の人口)	7728万人(60.8%)	7170万(58.5)	4529万(51.4)
0~14歳	1595万人(12.5%)	1407万(11.5)	898万(10.2)
出生率	1.45	—	1.44
平均寿命 <sup>男</sup>	80.75歳	—	84.95
平均寿命 <sup>女</sup>	86.98歳	—	91.35
生涯未婚率	12.0% (1964年生まれの世代)	—	18.8 (2000年生まれの世代)

出所：国立社会保障・人口問題研究所4月10日発表：日経新聞4月11日

# 法令遵守を超える障害者雇用の価値

1『業務改善』によるホワイトカラーの生産性向上

2『多様性尊重』による新しい価値創造

---

『残業割増賃金より障害者雇用』

※仕事が人に付く日本的雇用 基幹社員も周辺業務

『着脱式手動運転装置』 『音声認識AIによる多言語翻訳』

※新しい製品・サービス・価値観の創造

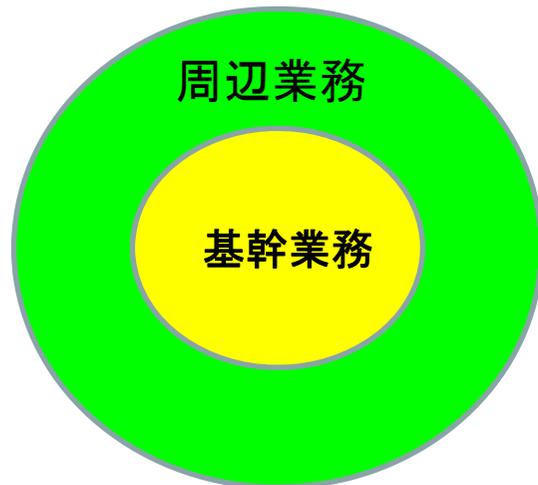
# 仕事創出には「比較優位」による分業の視点を

	Sさん	Aさん	Bさん
味噌1tの生産に要する時間	4時間	12時間	12時間
醤油1tの生産に要する時間	6時間	8時間	8時間
<b>40時間労働で均等量生産するとき</b>			
味噌の生産量	4t(16h)	2t(24h)	2t(24h)
醤油の生産量	4t(24h)	2t(16h)	2t(16h)
<b>40時間労働で相対的に得意なものに特化して生産したとき</b>			
味噌の生産量	10t(40h)	0t	0t
醤油の生産量	0t	5t(40h)	5t(40h)
<b>味噌1t対醤油1tで交換して互いに必要なものを手に入れる</b>			
味噌の量	5t	2.5t	2.5t
醤油の量	5t	2.5t	2.5t

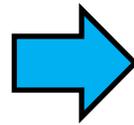
得意なものに特化して生産するとより多くの財を生産できる

# 発達障害こそ「比較優位」による分業で生産性を上げる

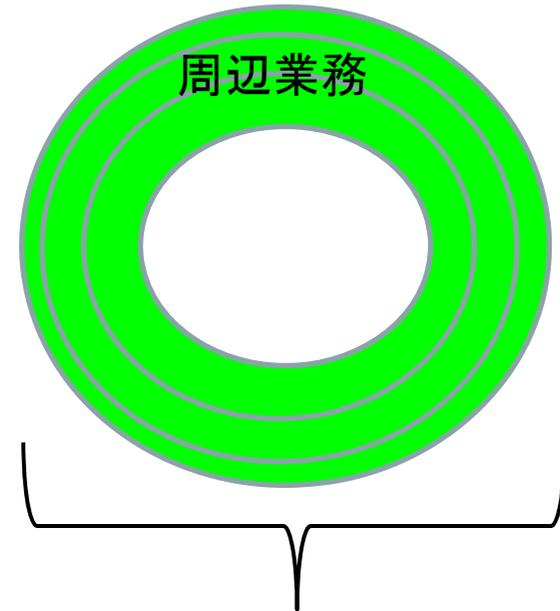
一人が担当する業務



基幹業務に集中し生産性を上げる



と



近接業務を経験するOJT  
能力開発による人材育成

- ・同僚に
- ・後輩に
- ・新入社員に
- ・障害者雇用

# 生産性向上に誰もが貢献できる

1『比較優位』か『絶対優位』か

2『基幹業務』か『周辺業務』か

---

『残業割増賃金より障害者雇用』

※仕事が人に付く日本的雇用 基幹社員も周辺業務

『労働力不足時代の採用活動』

※若者の価値観 キーワードは“社会性”

# 何から始める？ 障害者雇用



# 障害者雇用のプロセス

STEP1: 障害理解と障害者の雇用に関する制度、活用できる社会資源を知る



- ・ハローワーク
- ・東京障害者職業センター
- ・東京しごと財団 障害者就業支援課
- ・障害者就業・生活支援センター
- ・区市町村障害者就労支援センター

STEP2: 障害者の雇用の現場や訓練等の様子を見る・見てもらう

先進企業への見学や特別支援学校の見学

職場見学会の開催



STEP3: 社内アセスメント

職場環境・仕事内容・配属など



STEP4: 仕事内容、職場環境が障害者雇用に適しているか実習等を通じて体験する。

職場体験実習等の実施



STEP5: 正規雇用の前にトライアル雇用を活用する



STEP6: 雇用継続のための相談やジョブコーチを活用する

## 採用のポイント:身体障害者

- 重度、中軽度等障害の程度はあまり関係ない
- 体力面で制約あり(休憩時間の設定)
- 知的業務は健常者と同レベル
- 通院時間に考慮した労働時間設定  
(内部障害など)
- 視覚障害者の雇用は遅れ気味(業種による)
- 聴覚障害者の雇用の鍵はコミュニケーション

# 採用のポイント:知的障害者

- 重度の方 (IQ20以下最重度、21～35重度)  
個人差が激しい  
(パソコン可能な方から様々)
- 知的中・軽度の方 (IQ 36～50中度、51～75軽度)  
健常者と同等レベル  
資格の習得も可能
- 自閉症の方は、こだわりが強い  
アンバランスな能力  
知的作業でも能力発揮 専門職も
- 信頼できる支援機関があること
- 家族・保護者の協力があること
- 高齢化への対応

## 採用のポイント:精神障害者

- 実は雇用管理がしやすい統合失調症
- 信頼できる主治医がいること
- 信頼できる支援機関があること
- 病気について自分で理解があること
- 自分の状態を表現できること(SOSを出せる)
- 服薬による波、体力面で制約あり(休憩の工夫)
- 労働時間設定の工夫(最初は超短時間も)
- 知的業務は健常者と同レベル

# パートナーになる医療機関

- 多剤大量処方をしていない
- 減薬・断薬にこだわりすぎていない
- 精神保健福祉士（PSW）がいる
- 産業医や企業の指定医と連携してくれる
- 長期的な視点で職業キャリアに理解がある
- 発達障害の診断ができる

# 採用のポイント

## ●働く前提として必要な素養

- 最低の勤務時間のクリア
- 自力通勤が可能
- 嘘をつかない
- 身だしなみ(清潔感)

## ●習熟・定着に必要な素養

- 相手の話を聞ける(素直さ)
- 集中力がある
- 一生懸命な気持ちがある
- 十分な体力

## ●企業の価値観

- 挨拶ができる
- ルールを守れる
- 仲間と協力する
- チャレンジする気持ちがある
- .....

# 雇用管理のポイント:仕事の習熟と意識

## ●仕事の習熟

- 分かり易い簡易なマニュアルの作成
- 順序立てた研修スケジュールの作成
- 人事・総務スタッフと現場の上司・指導スタッフが協調して指導

## ●仕事への意識付け

- 仕事の目的
- 会社での生活で大事な事
- 仕事の習熟は何故必要か？

## ●個別フォロー

- 業務習熟度チェックの実施
- 個別のキャリア計画シート(支援機関の助言も)
- 自己評価表の作成と上司・指導者評価の作成

## ●社会性の伸長

- 企業倫理やセクハラ研修
- 性教育
- 安全や法令研修

## ●モチベーション向上

- 毎日の作業の中での目標設定
- より困難な業務への挑戦
- 見学や実習の受入れによる自尊心の向上
- 各種表彰制度
- アビリンピック参加

# 雇用管理のポイント:定着のために

## ●人間関係の悩み

- 精神保健福祉士による悩みの相談
- 支援機関と連携した早期問題解決
- 手話勉強会の実施

## ●体調管理

- 健康相談室を設置
- 看護師による定期的な健康相談
- 日々の検温・朝食・睡眠時間・服薬の把握

## ●一体感の醸成

- 節目ごとの懇親会の開催
- 一体感醸成のための社員旅行
- 企業スポーツ応援会の実施
- 社内サークル活動

# 雇用管理のポイント: 処遇

## ● 処遇

- 昇給: 年1回(各人の業績による)
- 賞与: 年2回
- 社会保険完備
- 通勤交通費実費支給
- 昼食手当ほか

## ● 賃金体系例

- 業務遂行能力に応じ資格等級を4段階に(1~4級職)
- 健常者がその業務に従事した場合の能力と比較

等級	一般健常者対比の能力	基本給(円)	備考
1級	ほぼ同等、完全に任せられる (100%)	A	一般的な健常者とほぼ同等
2級	仕事品質が安定しており、一人立ちできるレベル (80~100%)	B	1級と3級の間
3級	指導者がいれば問題ないレベル (60~80%)	C	最低賃金(時給額)相当
4級	常に1:1で指導が必要レベル (60%以下)	D	最低賃金除外申請必要

# 業務改善でwinwin

## 住環境設備メーカーL社の事例

仕事内容は「工事に関わる書類のチェック業務」である。チェック後に報告・連絡・相談をする必要があるが、上手く担当者とコミュニケーションが取れないケースがある。そこで必要な報告・連絡・相談をする場面を分析すると図のように工事内容5通り、書類の状況4通りで5×4=20通りのパターンで必要な連絡事項の9割以上をカバーできることが明らかになった。そこ図のようなメモをフォーマット化し、関連書類にクリップ留めして担当者に渡すだけとした。コミュニケーションの苦手さへの配慮から始まったが、口頭で報告・連絡・相談するよりも正確となり、担当者の離席や電話対応などの状況によるコミュニケーションの遅滞がなくなり、担当者も時間を節約できる等の利点があった。合理的配慮提供から業務の改善と効率化につなげた。

☆着工日注意！☆	
10/23	特殊サッシシーリング〇〇さんへ それ以外 △△さん・□□さんへ
＜工事の内容＞	
<input type="checkbox"/> SOH(・電動シャッターモーター交換 ・アウトースクリーン)	
<input checked="" type="checkbox"/> 特殊サッシシーリング	
<input type="checkbox"/> SIP・両戸電動シャッター化	
<input type="checkbox"/> その他(・ガラス交換 ・網戸交換 ・他)	
<input type="checkbox"/> 工事内容不明	
＜書類の状況＞	
<input type="checkbox"/> 引継書のみ	
<input checked="" type="checkbox"/> 発注書のみ	
<input type="checkbox"/> 引き当て済み	<input type="checkbox"/> / <input type="checkbox"/> /
<input type="checkbox"/> 着工日不一致	
<input type="checkbox"/> 他( )	

<L社より提供された資料から筆者作成>

satoko SHIMBO

# 就業規則でwinwin

## (通院休暇)

障害者が請求したときは、下記の通り有給の通院休暇を与える。なお、ここに定める障害者とは、行政が発行した障害者手帳などを会社に届出ている社員をいう。また、取得に際しては所定の手続きを行うとともに、事前に通院先などを会社に届出ることとする。

- (1) 1ヶ月の所定労働時間が平均120時間以上の社員  
1ヶ月に最大2日 1年間に最大12日
- (2) 1ヶ月の所定労働時間が平均80時間以上120時間未満の社員  
1ヶ月に最大2日 1年間に最大6日
- (3) 1ヶ月の所定労働時間が平均80時間未満の社員  
付与対象外

# 手帳所持申告でwinwin

## ➤ 手帳所持を安心して申告できる社内雰囲気づくり

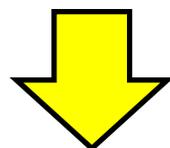
- (1) 全ての新規入職者に対して手続き時に手帳所持申告の案内書類配布
- (2) 全ての社員に対して年末調整時期に手帳申告を呼びかける書類配布
- (3) 手帳所持申告をした時のメリットを広報

### 手帳所持申告のメリット広報例

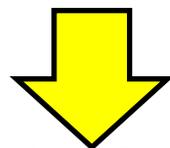
- 障害者控除 27万円／年 特別障害者控除 40万円／年
  - 通院休暇
  - 管理職との定期的な面談・情報共有
- ※本人の同意や意向を尊重し、個人情報管理に万全をつくす

## 短時間から見極め

基幹社員がより高度な業務に専念できるように  
周辺業務(新人やアルバイトに任せたい仕事)  
を基幹社員1人につき20分分いただく



10人分で20時間分の仕事:0.5カウント  
(条件を満たせば1カウント)



20人分で40時間分の仕事:0.5カウント×2人  
(条件を満たせば1カウント)

まずは、時給制で短時間勤務から始めませんか？

# 初期訓練費用は助成金 & 支援者で

特定求職者雇用開発助成金  
(特定就職困難者コース)

3年間で最大240万円



特定求職者雇用開発助成金  
(障害者初回雇用コース)

初めての雇い入れ時  
最大120万円



障害者短時間トライアルコース

最大24万円

ハローワークの精神  
障害者雇用トータル  
サポーター

就労移行支援事業所  
の就労支援員

障害者職業センター  
のジョブコーチ

区の障害者就労支援  
センターの相談員

等々が手厚くサポート

例えば...

...etc

一度チャレンジしてみませんか？

# まとめ

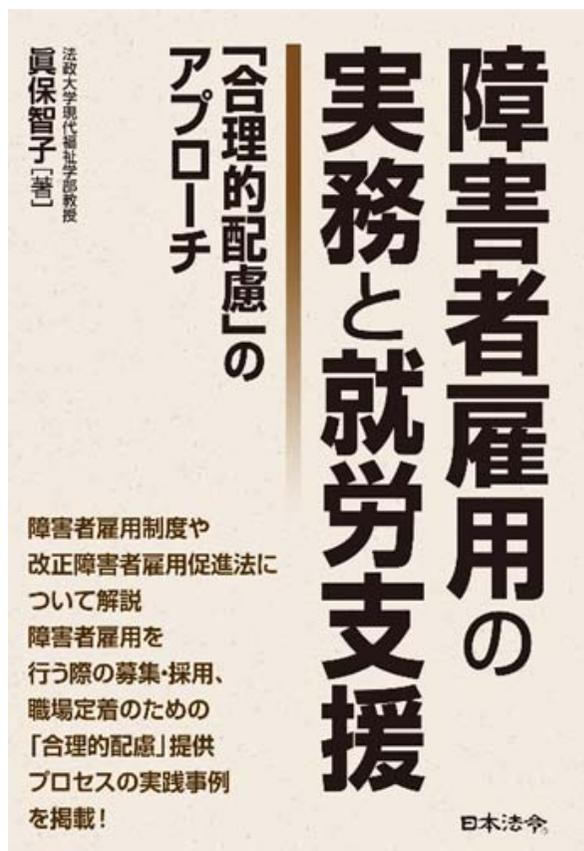


## おわりに

- 残業割増賃金より**障害者雇用**
- 先手必勝**戦力になる人材の確保**
- 合理的配慮の鍵は**個別性**

1. 障害者雇用についての企業としての姿勢を周知する
2. 当事者との協議と5W1Hでの記録 記録の保存
3. 専門家との連携(全重協アドバイザーなど)
4. 産業保健がわかる精神保健福祉士などの専門職の活用を
5. 手続きシステムに労使が関与する
6. 「障害の特性に配慮」からその先へ
7. 関係者への教育訓練

ご清聴ありがとうございました



～障害者雇用の実務と就労支援「合理的配慮」のアプローチ～  
日本法令より改訂版を刊行します。よろしくお願いいたします。