企業が見据えるべきこれからの障がい者雇用の形

～働く人々と組織が「win-win：互恵」となる道筋を目指して～

令和5年3月9日（木）

法政大学現代福祉学部
眞保智子（しんぼさとこ）

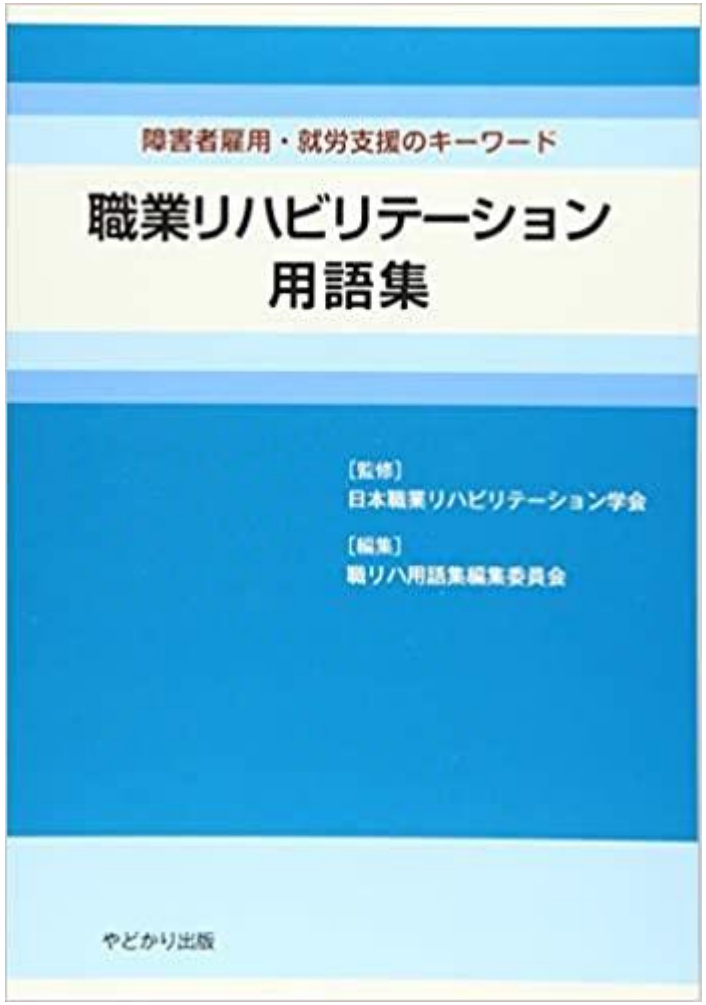
「障害者」の表記は法律で使われる表記に統一させていただいております。

自己紹介

法政大学現代福祉学部教授　博士（経済学）　精神保健福祉士
社会福祉法人プライム理事長
専門分野は障害者の雇用とキャリア形成、若年者・障害者の就労支援
2022年度～2023年度
- **障害者就業・生活支援センターの支援人材調査**
- **全国の特例子会社と中小企業における障害者のキャリア形成に関する調査**
- **ICTを利用した就労定着支援ツールによる雇用管理に関する調査**

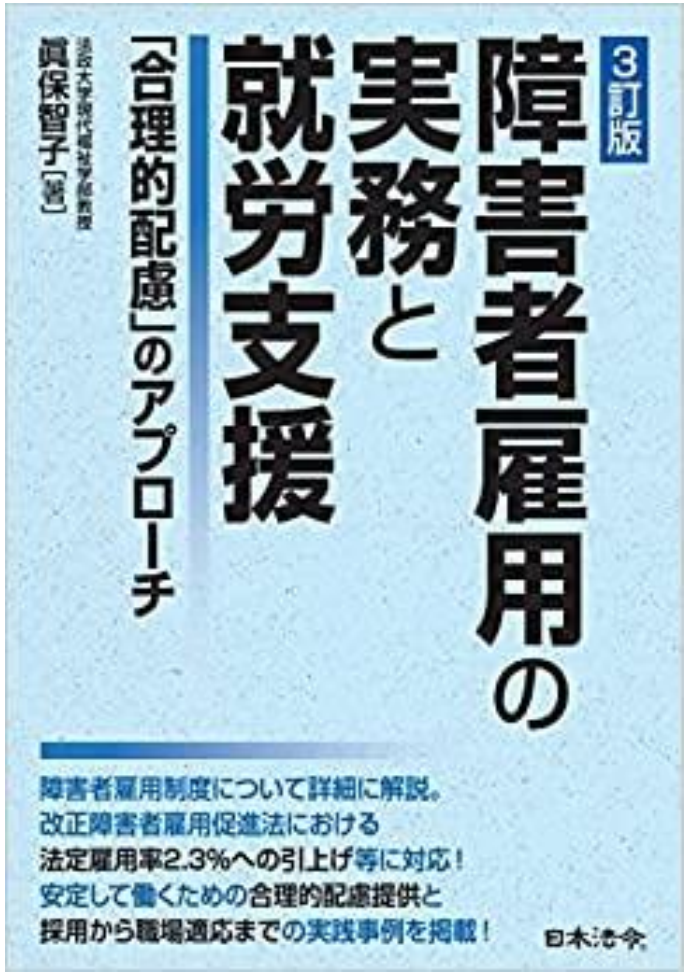
mail: shimbo@hosei.ac.jp

日本職業リハビリテーション学会のご紹介

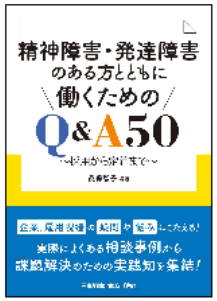


本体価格1800円＋税：1980円
のところ眞保に注文いただければ、
送料込み1800円／1冊で
お手元にお届けいたします。
（少しお時間をいただきます）

近著



実際によくある相談事例を基にしたQA解説！
中小企業が抱える悩みにこたえる！



精神障害・発達障害のある方とともに
働くためのQ&A50
～採用から定着まで～

眞保智子 編著

2020年8月刊 A5判 216頁 本体2,200円+税 978-4-8178-4670-9
商品番号:40833 略号:精神Q

- 採用、実際に働いてから定着に至るまでなど、雇用の様々な場面における実践知を学べる。
- 中小企業が知っておくべき・留意すべき点や対応策など、実際の対応・対話例や就業規則の条項例などを交えながら、具体的に解説。
- 障害のある方とともに働く職場づくりに精通している企業の経営者や人事担当者、地域の就労支援を担う専門職や医師、研究者など総勢24名による執筆。

- “ナカポツ”・“シュウポツ”とは何ですか？
- 就労を支えるある精神科医の哲学
- 障害者雇用に向けた環境整備、従業員側の不安への対応
- どんなことを面接で聞きますか？
- 「合理的配慮」は「特別扱い」ということですか？
- 就業規則はどのようにすればよいでしょうか？
- モチベーションアップにつながる伝え方
- 復職に向けて準備できることはありますか？
- 最近、薬を飲んでいないようです。大丈夫でしょうか？
- 病名・診断名にこだわらない

など

収録Qを一部紹介！

【目次】

第1章 就労支援機関、就労を支援する専門職とは
第2章 採用プロセスでのあれこれ
第3章 どうする？ 合理的配慮
第4章 職場に適応、職場が適応していくためには
第5章 発達障害のある方とともに働くには

日本加除出版
〒171-8516 東京都豊島区南長崎3丁目16番6号 TEL:03-3953-5642 FAX:03-3953-2061（営業部） www.kajo.co.jp
ツイッターID：@nihonkajo

お話すること

1　自己紹介:スライド→No. 2-5

2　はじめに→No.6-8

3　雇用の拡大に向けて→スライドNo. 9-21

4　雇用の質の向上に向けて→スライドNo. 22-30

5　雇用の質の向上に向けて→スライドNo. 31-39
　sustainable雇用

6　雇用の質の向上に向けて→スライドNo. 40-47
　キャリア形成支援の取組み

7　おわりに→スライドNo. 48-52

はじめに

障害者総合支援法、精神保健福祉法、**障害者雇用促進法**、児童福祉法、難病法の5つの法案を束ねた一括法案が11月21日の衆議院本会議において、与党・立憲等賛成多数で可決されました。

参議院本会議法律案が可決され、法案が成立　12月10日

●今後　障害者雇用に求められること●

量の拡大：雇用を増やす

質の向上：能力の発揮

二兎を追う

雇用の拡大に向けて

●量の拡大：雇用を増やす●

※令和4年 障害者雇用状況の集計結果

●民間企業（43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3％）に雇用されている障害者の数　613,958.0人で、前年より16,172.0人増加（対前年比2.7％増）し、19年連続で過去最高

精神障害者	109,764.5人（同11.9％増）
身体障害者	357,767.5人（対前年比0.4％減）
知的障害者	146,426.0人（同4.1％増）

●量の拡大：雇用を増やす●

※障害者法定雇用率の見直し

現在2.3％

2024（令和6）年4月に2.5％
2026（令和8年7月に2.7％

国や地方公共団体　3％
教育委員会　　2．9％

●量の拡大：雇用を増やす●

雇用率制度における算定方法（黄色部分が改正の内容）

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満	10時間以上20時間未満
身体障害者	1	0.5	－
（重度）	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	－
（重度）	2	1	0.5
精神障害者	1	★ 0.5	0.5

★ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとなっているが、省令改正により延長

※ 省令で規定　１人をもって0.5人と算定する。

＜厚生労働省資料より筆者作成＞

●量の拡大：雇用を増やす●

●特例的に実雇用率の算定対象に加える労働者

週 10 時間以上 20 時間未満の労働者

精神障害者
重度身体障害者
重度知的障害

障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められる

※A型利用者には特例はなじまない

●量の拡大：雇用を増やす●

●特例的に実雇用率の算定対象に加える労働者

週 10 時間以上 20 時間未満の労働者

- **1人をもって 0.5 カウント**
- **一律の適用期限を設けない**
- **雇用義務の対象としない**

※障害者本人が希望している
※ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見を
※労働時間延長について事業主の努力を
※特例給付金は廃止へ

●量の拡大：雇用を増やす●

●精神障害者の算定特例の延長

週 20 時間以上 30 時間未満の
短時間労働者を1カウントとする

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令
- 精神障害者である短時間労働者
- 新規雇入れから3年以内の者又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者
- 令和5年3月31日までに雇い入れられた者等

※新規雇入れ又は手帳取得から3年間という要件を見直す

●量の拡大：雇用を増やす●

●除外率は2002年改正法により2004年に廃止（経過措置中）

除外率設定業種	除外率 2010年～
・有機化学工業製品製造業 ・石油製品 ・石炭製品製造業 ・輸送用機械器具製造業（船舶製造・修理業及び船用機関製造業を除く。）	0%
・その他の運輸に附帯するサービス業（通関業、海運仲立業を除く。）・電気業 ・郵便局	0%
・非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。）・倉庫業 ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・航空　運輸業・国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%
・窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。） ・その他の鉱業 ・採石業、砂・砂利・玉石採取業・水運業	10%
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業・郵便業（信書便事業を含む。）	20%
・港湾運送業	25%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関	30%
・林業（狩猟業を除く。）	35%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	40%
・特殊教育諸学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%
・石炭・亜炭鉱業	50%
・道路旅客運送業 ・小学校	55%
・幼稚園	60%
・船員等による船舶運航等の事業	80%

●量の拡大：雇用を増やす●

●除外率の引下げによる障害者雇用の促進

一律に 10 ポイント引き下げる

※2025（令和7）年4月

●量の拡大：雇用を増やす●

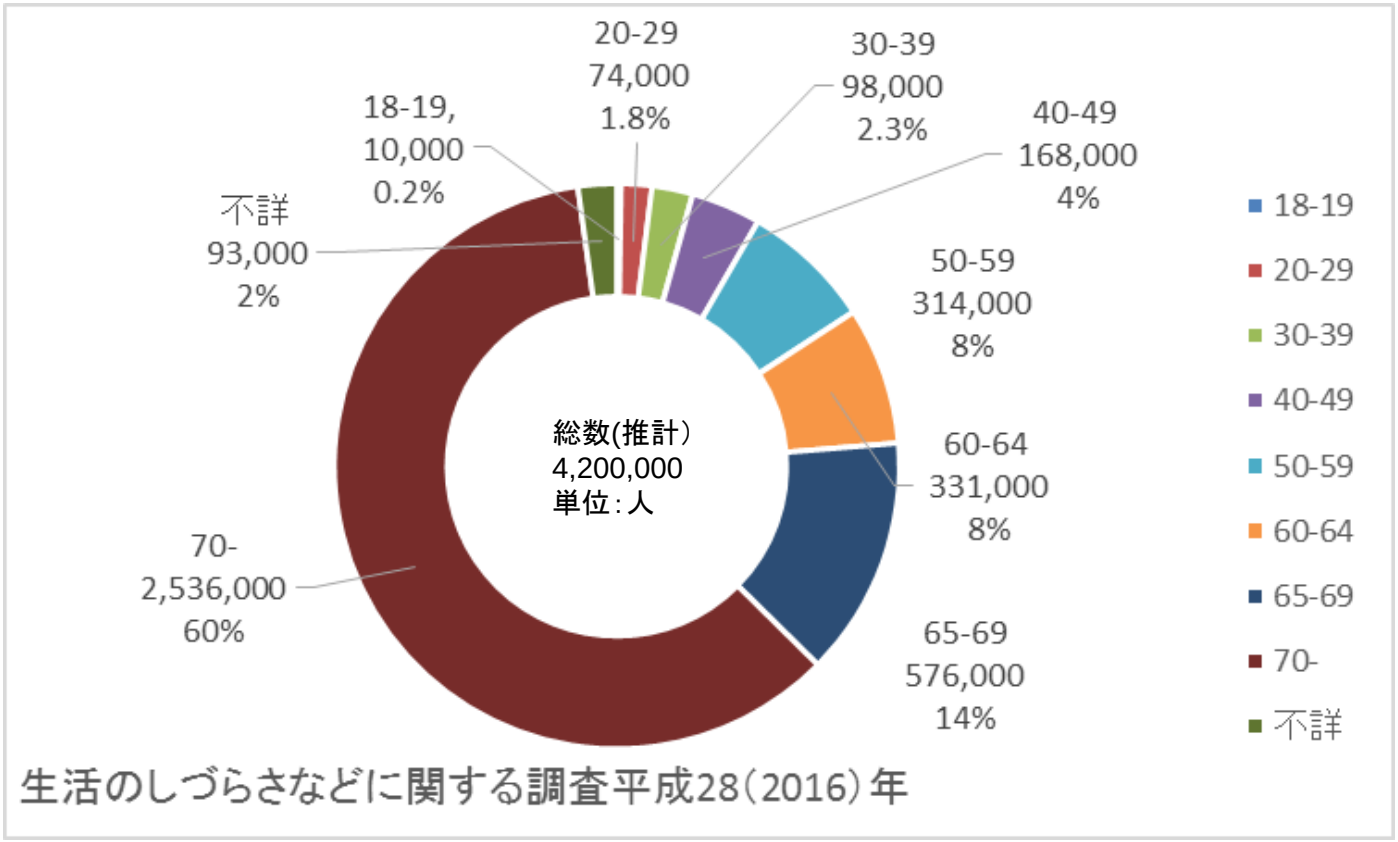
●障害者雇用相談援助助成金（仮称）

障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。

●高齢化による障害種別構成の構造的問題●

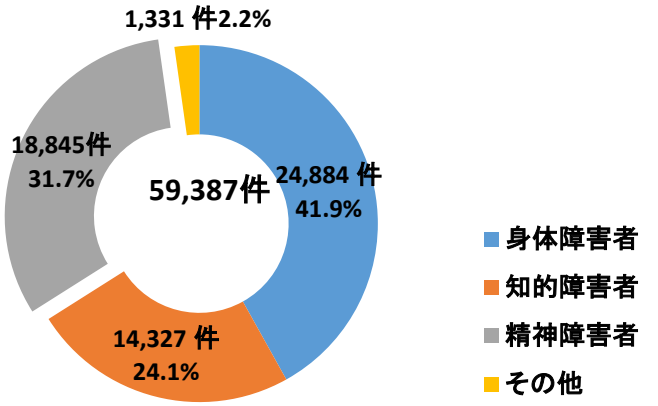
➢身体障害者は６０歳以上が８割を占める

年齢階級別身体障害者数

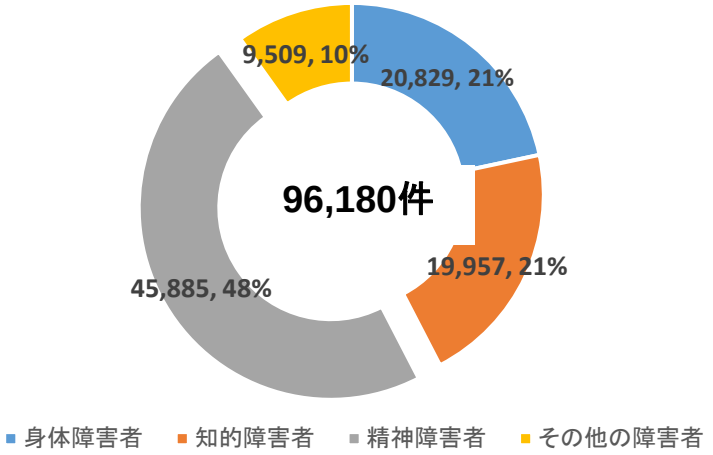


●障害種別職業紹介件数に見る採用現場の変化●

平成23年（2011）年度就職件数



令和3（2021）年度就職件数



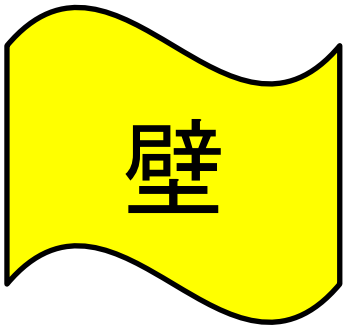
●最初の一歩の不安●

忙しい・余裕がない　　品質が下がる

賃金に見合う仕事ができるのか？

任せる仕事がない　メリットがわからない

チーム一員としてコミュニケーションがとれるの



＝　知らないこと

雇用の質の向上に向けて

●質の向上：能力発揮●

●キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理の一層の推進

※雇用促進法では能力を正当に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならない、とされている

●質の向上：能力発揮●

第五条　障害者雇用促進法：事業主の責務

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。

職業能力の開発及び向上の措置

●質の向上：能力発揮●

●アセスメントの機能強化

- 就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援＜仮称＞）

- 雇用と福祉の連携（地域障害者職業センターの知見の活用）

- ハローワークと企業とのアセスメントの交流

●質の向上：能力発揮●

●障害者就労を支える人材の育成・確保

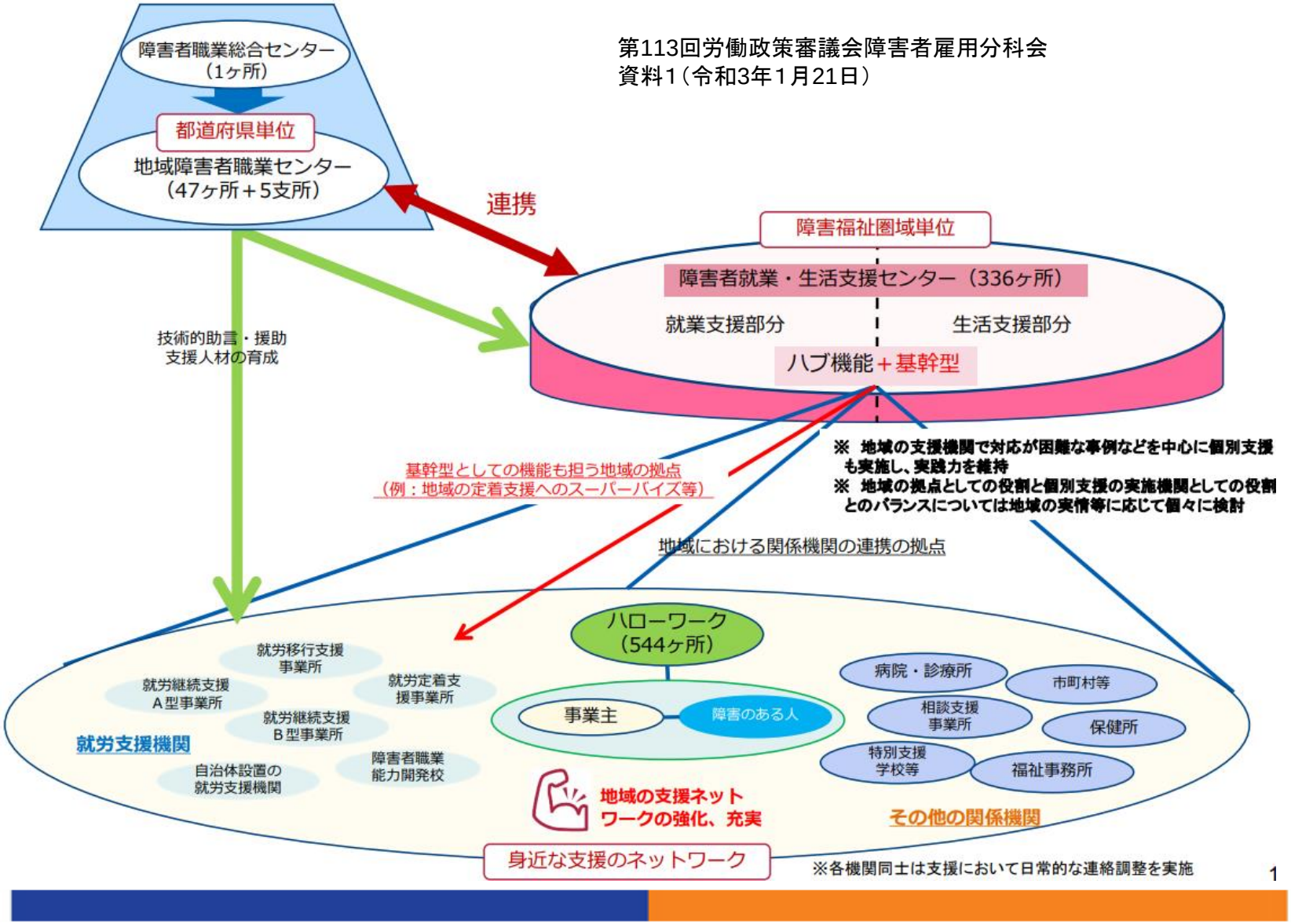
- 基礎的研修
  （障害者本人や企業に対して基本的な支援レベルに）
- 基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね 900 分以内）

- 対象者

  就労移行支援事業所の就労支援員
  就労定着支援事業の就労定着支援員
  障害者就業・生活支援センターの就業支援担当
  障害者就業・生活支援センターの生活支援担当

●地域のネットワーク機能の強化と充実のために●

第113回労働政策審議会障害者雇用分科会
資料1（令和3年1月21日）



●質の向上：能力発揮●

●中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）
中高年齢者の雇用継続取組みへの助成

加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う

①職務の転換のための能力開発

②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱

③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。

●障害者雇用調整金　報奨金●

●調整金

支給対象人数が 10 人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給額を 50％にすること（１人当たり月額2万7千円を半額）

●障害者雇用調整金　報奨金●

●報奨金

※報奨金は納付金の納付義務のない事業に対して支給される

支援対象人数が 35 人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給しない

※納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、１人当たり月額2万１千円を支給するもの。

雇用の質の向上に向けて
sustainable雇用

●sustainable雇用●

●基幹的業務

●基幹的業務の周辺にある業務

●sustainable雇用のために●

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（第210回国会閣法第17号　附帯決議）

十二　障害者雇用率制度における**除外率制度の廃止に向けた取組**を行うほか、事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として雇用主に代わって障害者に職場や業務を提供する**いわゆる障害者雇用代行ビジネスを利用することがないよう、事業主への周知、指導等の措置を検討**すること。

●仕事創出には「比較優位」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
40時間労働で均等量生産するとき			
味噌の生産量	4t(16h)	2t(24h)	2t(24h)
醤油の生産量	4t(24h)	2t(16h)	2t(16h)
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			
味噌の生産量	10t(40h)	0t	0t
醤油の生産量	0t	5t(40h)	5t(40h)
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			
味噌の量	5t	2.5t	2.5t
醤油の量	5t	2.5t	2.5t

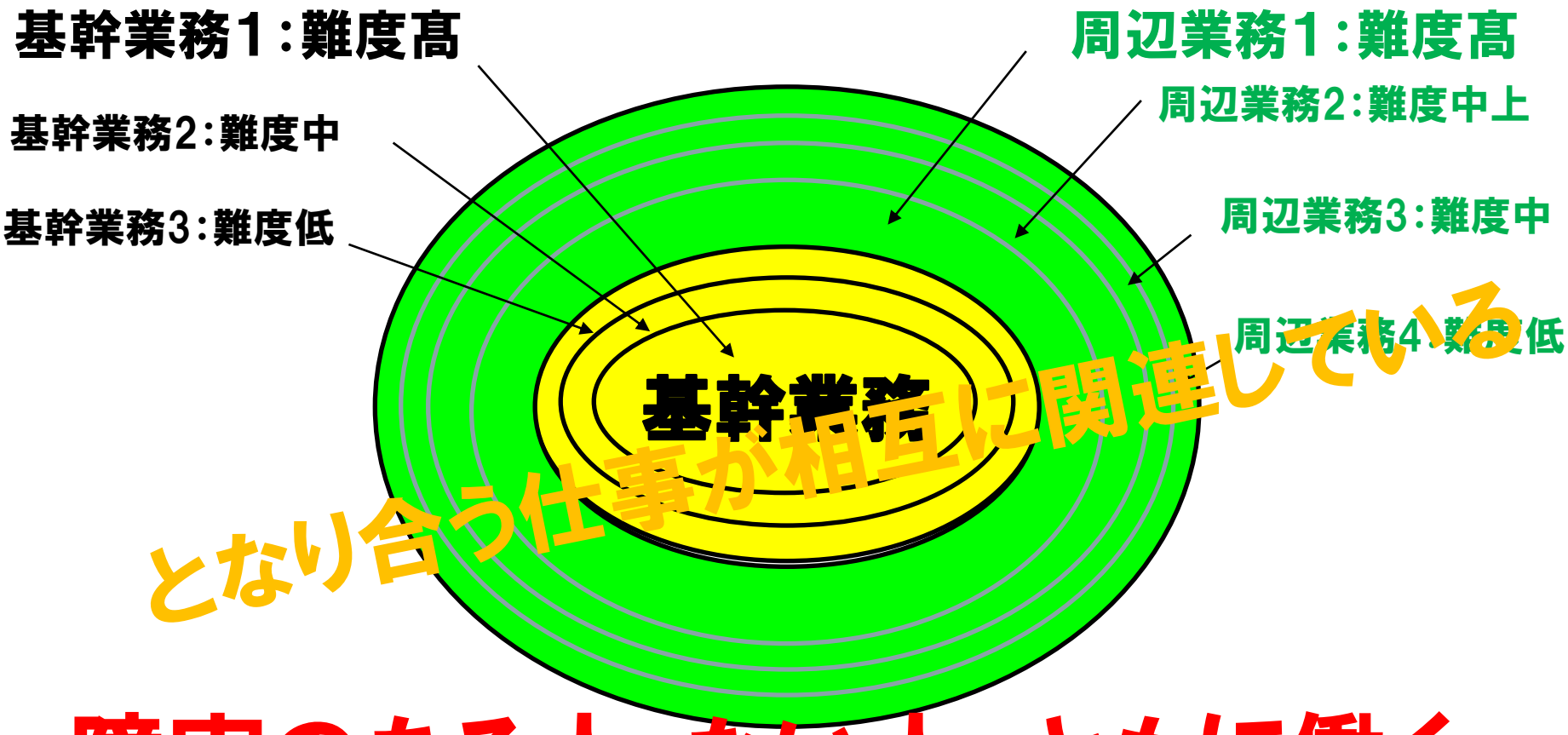
得意なものに特化して生産するとより多くの財を生産できる

●sustainable雇用のために●

職業能力開発：キャリア形成支援

安定的な持続可能な雇用の実現

●組織内の仕事イメージ●



障害のある人・ない人　ともに働く

●仕事は分断せず連続している●

＜A課＞

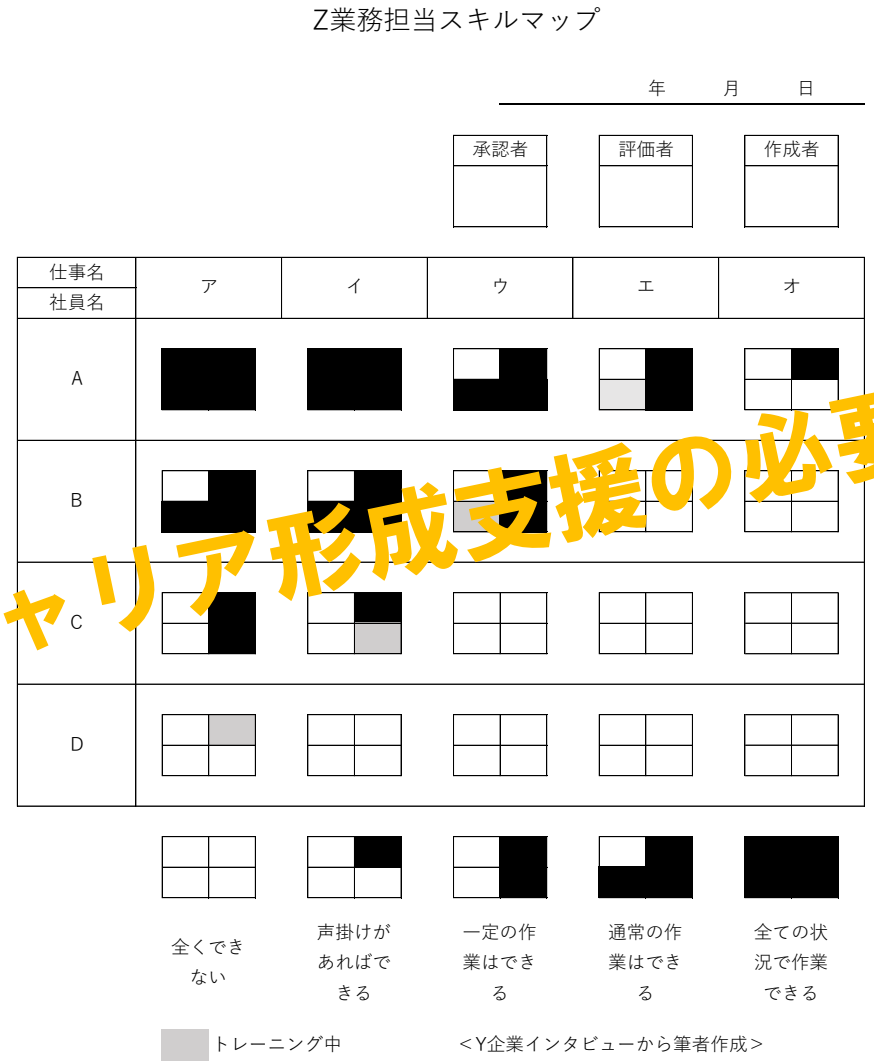
基幹的業務1～周辺業務4

＜B課＞

基幹的業務1～周辺業務4

難度高～難度中～難度低

●キャリア形成を支援する●



キャリア形成支援の必要性を助言

簡単な仕事から少しづつ難度を上げた仕事に**挑戦する機会**を

仕事の**現場で訓練**する
On-the-job-training

仕事の現場で**定期的**に仕事能力を**評価**する

評価を**フィードバック**する

記録に残す

●sustainable雇用事例●

社員の30％以上が知的障害者の
自動車部品工場も
栃木県の「有限会社真京精機」

雇用の質の向上に向けて
キャリア形成支援の取組み

●視覚障害のある新卒者を育てる●

業種：ITサービス
学歴：大学の情報処理系学部卒
現在：入社１３年目チームリーダー

●採用から新卒研修まで●

採用経路→新学卒採用
勤務地→→東京（地方から転居）
支援→スクリーンリーダー
　　→点字ディスプレイ（不要だった）
　　→駅から会社まで2度の案内
研修→集合新入社員研修（2か月間）
　　→ビジネスマナー　文書作成など

●入社１年目●

配属→システム保守部門
状況→OJT担当もPM(プロジェクトマネージャー)も困惑
仕事→**あまり任されない**
→たまに口頭指示でプログラミング
→「好きな勉強していていいよ」

●入社２年目●

異動→システムインテグレート部門
（顧客の業務システムの開発）
状況→先輩と一緒に仕事をする
（先輩から指示された機能
をプログラミング
情報処理安全確保支援士合格
（経済産業省国家資格）

●入社３年目●

状況→PMと一緒に仕事をする OJT
顧客の基幹業務システム開発と保守
→ベースコードとテスト環境で試行
→アップ前にPMチェック

組織的な支援あり

●組織的支援１●

プロジェクトへの人月加配
（人件費の減免）

●組織的支援２●

キャリア形成の方向性面談

①システム開発の中でも成果が上げやすい（障害特性と適性・希望を考慮した）分野を担当する

②長期的視点で開発するシステムを担当する

おわりに

●雇用・福祉施策双方が共通認識●

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人の**ニーズを踏まえた上で**、「一般就労」の実現とその**質の向上**に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含む**すべての関係者が最大限努力**すること

厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」

●「雇用」されて働くとは●

労働者は、職業に従事する者としての**自覚を持ち**、自ら進んで、**その能力の開発及び向上を図り**、有為な職業人として**自立**するように努めなければならない。

学生たちと赤字の部分を考える

障害者雇用促進法第四条

若者雇用促進法にも

●今一度原点にたちかえると●

雇用の場で働くとは

障害のある労働者
企業
支援者

共通認識の共有が必要に

ご清聴ありがとうございました