障害者雇用を取り巻く現状

発達障害のある人のキャリアアップ創出プロジェクト
石井　京子
2017.1.22

法定雇用率

- 『障害者の雇用の促進等に関する法律』に基づき、一般の民間企業は2.0　%（50人以上の従業員に1人）の雇用義務　次回引き上げ平成30年4月1日（特殊法人、国・地方公共団体は2.3%、都道府県の教育委員会は2.2%）

厚生労働省平成28年12月発表『平成28年6月1日現在の障害者雇用状況について』より

	全国	東京	中小企業 従業員100～300人未満
実雇用率	1.92%	1.84%	1.74%
達成企業	48.6%	33.2%	52.2%

※従業員数1,000名超企業では実雇用率2.12%、達成率58.9%

達成できないと
・行政指導、納付金(不足数1名につき年額60万円、101～300人規模企業の軽減措置）
・社名公表による企業イメージ低下(平成27年度社名公表なし）

障害者雇用の基礎知識：CSR

法令を守り、企業倫理の向上、ダイバーシティーなどの社会的責任が企業経営の一つとして重視され、CSRの考え方が社会の注目を集めるように。
企業価値は財務状況だけではなく、コンプライアンス(法令遵守)などの社会的側面も重要な基準となってきている。

コンプライアンス
法令遵守=雇用率達成・維持

→

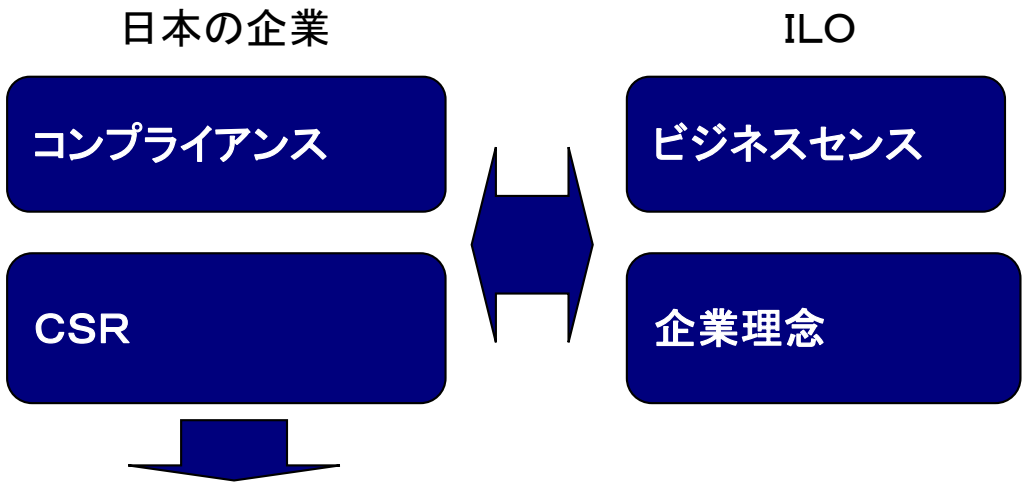
CSR
社会的責任=障害者雇用の責任

障害者雇用は企業の信頼を高める今後の戦略的活動
＝　『経営課題』

障害者雇用の基礎知識

- ILO（国際労働機関）が掲げる主要目標

世界で10人に1人（約6億5,000万人）は障害者
ディーセント・ワークの実現（働きがいのある人間らしい仕事）
均等な機会と待遇、主流化、地域社会の参画という原則に基づき
障害者のための雇用機会の拡充



障害者雇用をアピール
企業としての戦略

雇用により
・チームワークが高まる

・会社のイメージアップ

・障害者対象の製品の開発や
マーケットへの可能性

・障害者の市場は未開拓

障害の種別と等級

障害の種別（『障害者白書平成27年度』より）

<table>
<tr><th></th><th>手帳の種類</th><th>重度</th><th>中・
軽度</th><th>雇用上のカウント</th><th>全国
人数</th></tr>
<tr><td>身体
障害者</td><td>身体障害者手帳</td><td>1級
2級</td><td>3級
4級

5級
6級</td><td rowspan="3">重度：1名雇用⇒2カウント

※ダブルカウント
短時間労働者1名雇用
⇒1カウント

中・軽度：1名雇用
⇒1カウント
短時間労働者1名雇用
⇒0.5カウント</td><td>393.7万人</td></tr>
<tr><td rowspan="2">知的
障害者</td><td rowspan="2">療育手帳

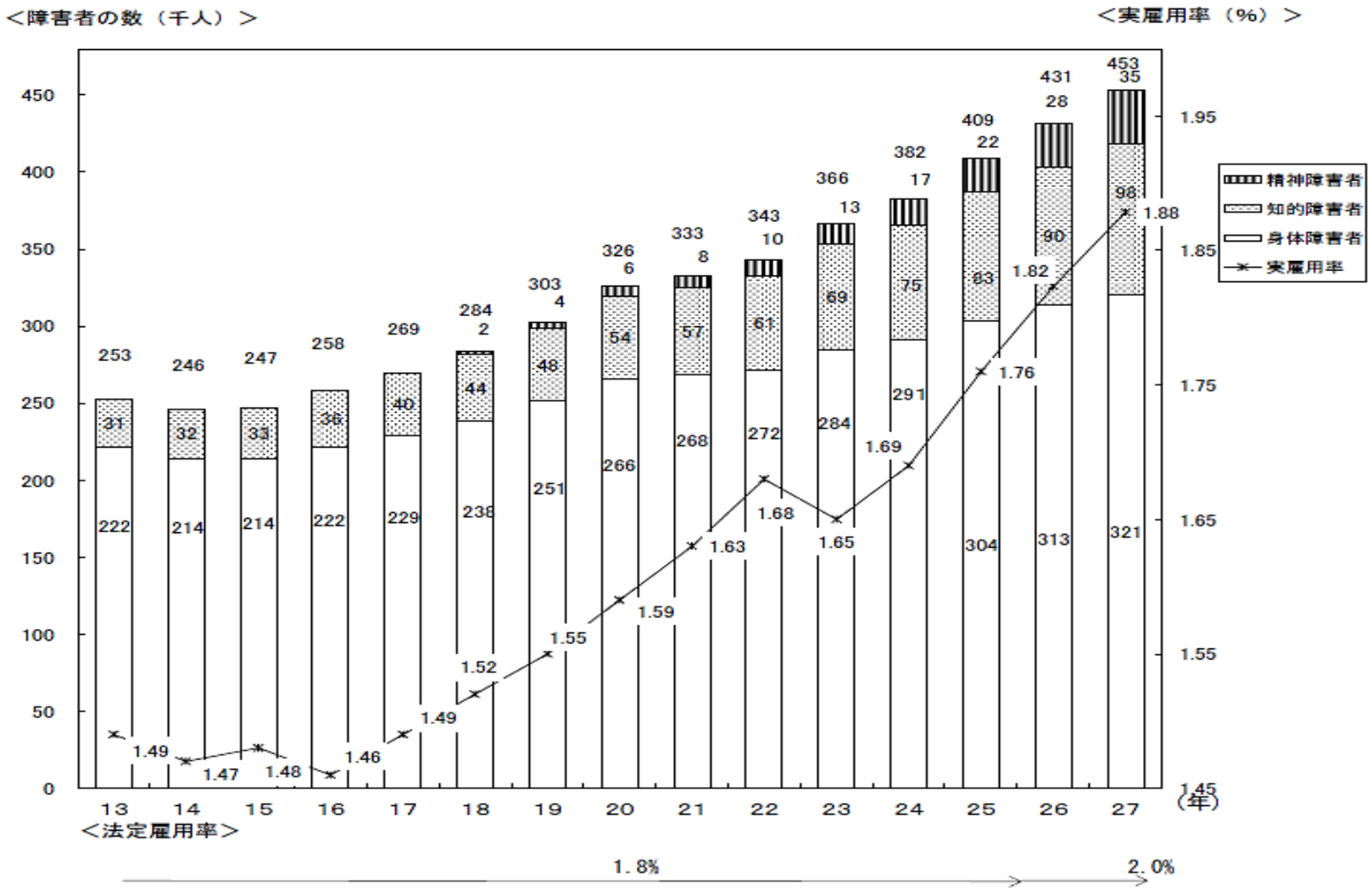
（東京・横浜：愛の手帳、
埼玉：みどりの手帳）</td><td>A</td><td>B</td><td rowspan="2">74.1万人</td></tr>
<tr><td>1度
2度</td><td>3度
4度</td></tr>
<tr><td>精神
障害者</td><td>精神障害者福祉手帳</td><td colspan="2">1級、2級、3級</td><td>等級にかかわらず1名雇用
⇒1カウント

短時間労働者1名雇用
⇒0.5カウント</td><td>320.1万人</td></tr>
</table>

障害の種類

身体障害	肢体不自由	上肢・下肢・体幹の運動機能障害や脳性麻痺・脳疾患による運動機能障害等
	内部障害	心臓・腎臓・呼吸器・直腸・膀胱・小腸・免疫・肝臓機能の障害
	言語障害	聴覚障害に起因する言語機能の喪失や、疾患等による声帯機能の喪失等
	聴覚障害	先天的聴覚障害から中途失聴者まで聞こえの状態の不自由さ
	視覚障害	全盲、弱視、視野狭窄等、視力・視野等の障害
知的障害		先天性のほか、乳幼児期の脳炎などによるものや、自閉症等の重複も
精神障害		統合失調症、躁うつ病、てんかん等

障害者の雇用状況（グラフ）



雇用されている障害者の数

民間企業（50人以上の規模の企業：法定雇用率2.0%）に雇用されている障害者の数

	雇用数（名）	対前年度比
身体障害者	327,600	2.1%増
知的障害者	104,746	7.2%増
精神障害者	42,028	21.3%増
合計	474,374	4.7%増

厚生労働省平成28年12月発表『平成28年6月1日現在の障害者雇用状況について』より

ハローワークを通じた障害者の就職件数

	新規求職 申込件数	対前年度 （前年度比）	就職件数	対前年度 （前年度比）
身体障害者	63,403件	1,862件減 （2.9%減）	28,003件	172件減 （0.6%減）
知的障害者	33,410件	1,097件増 （3.4%増）	19,958件	1,235件増 （6.6%増）
精神障害者	**80,579件**	**7,097件増 （9.7%増）**	**38,396件**	**3,858件 （11.2%増）**

平成27年度・障害者の職業紹介状況等（厚生労働省）

精神障害者の就職件数が大幅に増加

改正障害者雇用促進法

- 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律

（平成25年法律第46号）平成25年6月19日交付

①雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務）を定めること

②障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること

③障害者雇用促進法における精神障害に発達障害が含まれることや、「障害」にあらゆる障害が含まれることを明確化すること

①平成28年4月１日から　②平成30年4月1日から　③交付日から

障害者雇用促進法改正のポイント

雇用主の障害者に対する配慮

雇用の分野での障害者差別の禁止	障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止される
雇用の分野での合理的な配慮の提供義務	障害者に対する合理的配慮の提供が義務となる
相談体制の整備、苦情処理紛争解決の援助	障害者からの相談に対応する体制の整備が義務となり、また障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務となる

障害者差別禁止指針

法律：障害者雇用促進法 対象障害者：上記法律に規定する障害者 対象事業主：全ての事業主 内容：直接差別を禁止 啓発：障害特性の正しい知識の習得と理解の促進
【項目】1．募集及び採用　2．賃金　3．配置　4．昇進　5．降格　6．教育訓練　7．福利厚生　8．職種変更　9．雇用形態変更　10．退職勧奨　11．定年　12．解雇　13．労働契約更新
【対応】・人事制度や就業規則等の見直し 例：目標管理・評価制度、不利益取り扱い禁止規定等 ・周知徹底：研修、社内報の活用、相談窓口の設置等

合理的配慮指針

法律：障害者雇用促進法 対象障害者：上記法律に規定する障害者 対象事業主：全ての事業主 内容：障害者と事業主との相互理解の中で提供 　　障害区分と場面別に対応 対応：過重な負担の考慮、相談体制の整備等
【障害区分】1．視覚障害　2．聴覚・言語障害　3．肢体不自由　4．内部障害　5．知的障害　6．精神障害　7．発達障害　8．難病に起因する障害　9．高次脳機能障害 【場面】 1．募集及び採用時　2．採用後
【対応】・過重な負担の考慮要素を勘案した判断 　　・プライバシー保護の徹底、不利益扱い禁止規定等

合理的配慮指針

発達障害

募集及び採用時	・面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。
採用後	・業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用をも認める等の対応を行うこと。本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ・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。

改正障害者雇用促進法　に基づく合理的配慮指針　H28.4施行

業務指導や相談に関し、担当者を定めること

- 担当者：企業内の様々な立場の人、（本人が職場に直接相談しにくい場合に）障害者就業・生活支援センターの職員
- 担当者のあり方：担当者を定める、チームを作る、業務指導（現場の上司）・相談対応（人事担当者等）、入社当初は窓口の一本化
- 指導・相談の仕方：定期的な面談や声掛け、相談用紙と投函箱
- 障害者就業・生活支援センター職員の活用、担当者不在時のフォロー、課題共有会議、アンケートによる聞き取り、障害特性を考慮し、LINEでやりとり
- ピアサポート体制

厚生労働省　合理的配慮指針事例集【第二版】より

業務指示やスケジュールの明確化等の対応

- 業務指示の明確化：時間を区切って指示、客観的に作業方法を指示、指示した内容をノートに書き整理する時間を設ける、毎日仕事の内容を書いた紙を渡す、分かりやすく説明し、理解できているか都度確認する
- スケジュールの明確化：ホワイトボード、本人によるメモ、朝礼・終礼、作業内容を視覚化したカード、具体的な内容の作業計画、急な作業変更は極力行わない、指示の出し方の統一性を図る、1日の作業内容の明確化
- 作業指示を一つずつ出す：作業指示はできるだけ細分化し、一つの作業が終わる都度、次の作業を指示。一つの作業を終えてから次の作業の指示を行う。

業務指示やスケジュールの明確化等の対応

- 図等を活用したマニュアルの作成：本人専用のマニュアル、実演により見本を見せながら業務を指示、マニュアルを自分専用に改訂してもらう、携帯できるポケットサイズの写真つきの説明カードを作成
- 業務を間違いなく行えるよう配慮：部品が入ったトレイ及びトレイの格納場所に部品番号を掲示、資材のサイズ・形に合わせた型枠を用意し、該当の資材を判断せきるようにする

出退勤時刻・休憩・休息に関し、通院・体調を配慮

- 出退勤時刻：通勤ラッシュが苦手なため始業時間を遅くした。
- 休憩：過集中による疲労しやすさのため積極的な休憩の取得、時間をずらしての休憩、休憩時間の延長。障害のある従業員全員に対して就業規則外で午後30分の休憩を設ける。人混みを嫌う特性のため、昼の休憩時間を早める。
- 休暇：通院日の休暇を認める。連続勤務とならないようシフトを組む。通院日をあらかじめシフトから外す。
- その他、労働条件・職場環境等：本人の負担や希望を考慮し、短時間勤務からスタート、段階的に労働時間を伸ばす。客との対応のない業務（品出し）を担当とした。残業に関する配慮（事前予告、１日おき、体調を考慮）

感覚過敏等の緩和のための対応

- 聴覚過敏：静かなところで作業、耳栓の付与、ヘッドフォンの着用を認める、机の電話機を外す。
- 視覚過敏：蛍光灯を一本少なくする、サングラスの着用を認める。
- 臭覚過敏：芳香剤の使用を認める配慮
- 集中力の持続：机の前後左右に衝立を用意、机の周りに棚を作り視覚的な情報を制限、作業机を衝立で仕切る、休憩所にカーテンで仕切りをした。
- 他者との関わりを少なくし、静かな作業環境を用意
- 体温調整が苦手なため、専用のスポットクーラーを用意

本人のプライバシーに配慮し、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

- 相手：上司、配属先社員、業務上関係する部署の社員
- 説明する内容例：必要最低限の障害特性、できることとできないこと、対応上の留意点、昼休憩時等の関わり方の留意点、責任者・深く関わる社員には上しい障害特性及び個性、その他の社員には大まかな説明
- 説明方法：特性や必要な配慮事項を記載した資料を共有
- 障害者雇用に関しての勉強会の開催
- 障害者雇用マニュアル（高齢・障害・求職者雇用支援機構発行）を紹介し、ノウハウを身に付けることを奨励

その他の配慮

- 定期的な面談による体調の把握
- ビジネスマナー研修の実施
- 集中力やモチベーションを持続してもらうための対応：タイマーの導入による時間内に生産量を把握、できていることのフィードバック、自己肯定感を高めてもらうような声掛け、高圧的でない対応、苦手な作業は避ける、最初は環境に慣れることを優先、作業の分量を調整、日々の業務量の変化に対応し決まった業務を終えた後に行う仕事をストック、午前・午後の作業内容の組み合わせを調整、本人の状況に合わせた声掛けと対応、面談によるその月の振り返りや翌月の目標の共有化、複数の社員の性格や人間関係を考慮した席替え等

その他の配慮

- ジョブコーチや支援機関の支援の活用
- 医療機関との連携等による体調の配慮：本人の理解を得て日報に本人の体調管理蘭を設けモニタリング、その資料を主治医・支援機関・事業所担当者で共有。事業所の産業医、看護師に本人の状況を説明し、本人が気軽に相談できる体制を整備。主治医と連携して、本人に変化があった場合は連絡が取れるようにしている。必要に応じて、本人、支援機関、主治医による支援会議の開催。産業医及び精神保健福祉士によるカウンセリングを希望者に対し月１回実施。本人・両親の了解のもと、主治医と面談し、配慮等が必要な点を確認している。

合理的配慮に関して

- 合理的配慮の提供　平成28年4月～

掲載の事例は特例子会社等、障害のある社員を多数雇用する事業所の例が多く、職種も清掃や軽作業、あるいは簡単な事務に従事する場合が多い。

発達障害のある人については外部支援者の活用が広がってきている。

合理的配慮を実現するまでの合意形成プロセス

配慮を必要とする意思表明⇒双方の話し合い⇒合意した配慮の実施⇒配慮について見直し・改善

自分の状況を伝え、理解してもらうために自分の状況の適切な言語化が必要

発達障害がある人の退職理由　1/2

仕事がつまらなかった
人間関係で問題を抱えた
雇用主に自分の障害を理解してもらえなかった
普通の人の感覚を身につけさせようとされ精神的なダメージを受けた
「障害など関係ない、努力してなおせ」と言われ重圧になった
会社でいじめを受けた
会社の業務、人間関係ができなかった
仕事をするのが遅いので向かなかった
自分に合わない仕事だった
仕事の技術面で追いつかなかった

「ALAAHFAの人の退職理由」梅永雄二先生

発達障害がある人の退職理由　2/2

人より時間がかかった
簡単な作業ができなかった
期待に応えようと頑張ったが疲れた
人間関係のややこしさ、指示の多さにパニックを引き起こした
自分の能力では手に負えなかった
自分のペースで働けなかった
リストラにあった
ストレスと体力的に続かなかった
仕事のレベルアップができなかった
いじめにあったり、無視されたりした

「ALAAHFAの人の退職理由」梅永雄二先生

実際の相談事例から

- 仕事の進め方がわからないが上司が忙しくしていて質問できない
  連日会議で席にいない、席にいるときは猛烈に忙しそうにしているので、声をかけられる状況ではない、「忙しい、忙しい」と言っているので声をかけられない
- 何をしてもらったらよいか、仕事の切り出しに周囲が困っているようである
- 手隙の時間が多いのがつらい
- 悩みを相談できる人がいない
- 周りはベテランで仕事ができる人ばかりなので、入社して日の浅い自分は気後れしてしまう
- 自分で言いにくいことは支援者から会社に話してもらっている