

障害者雇用の進め方

ステップ1

障害者雇用の基礎理解(その2)

一般社団法人宮城就業支援ネットワーク

代表理事 相澤 欽一

元障害者総合職業センター主任研究員
社会福祉法人チャレンジドらいふ 理事

全国障害者雇用事業所協会仙台相談コーナー 障害者雇用相談員

障害者雇用の進め方

ステップ1: 障害者雇用の基礎理解

(その2)

ステップ2: 採用計画の検討

ステップ3: 募集活動

ステップ4: 職場定着の取組み

ステップ1

障害者雇用の基礎理解（その2）

- 障害者雇用納付金制度
- 差別禁止と合理的配慮の提供義務
- 障害の社会モデル
- 障害とはなにか（国際障害分類と国際生活機能分類）
- 障害者雇用の概況（実雇用率と就職件数）

障害者雇用納付金制度①

- 障害者を雇用するためには、作業施設や作業設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要となるために、健常者の雇用に比べて一定の経済的負担を伴うことから、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的として「障害者雇用納付金制度」が設けられています。

障害者雇用納付金制度②

- 納付金 * 従業員100人超の事業主が対象
 - 法定雇用障害者数を下回る場合、不足する障害者一人当たり月5万円の納付金を納付しなければならない。
 - 2025年(令和7年)現在⇒雇用率2.5%
 - 従業員200人の企業⇒法定雇用障害者数5人
 - 1人しか雇用していない場合⇒4人不足
 - $4人 \times 5万円 = 20万円$ (年間240万円を納付)

障害者雇用納付金制度③

- **調整金** * 従業員100人超の事業主が対象
 - 法定雇用障害者数を上回る場合、上回る障害者一人当たり月2万7千円の調整金が支給される。
- **報奨金** * 従業員100人以下の事業主が対象
 - 雇用障害者数が一定数(各月の雇用障害者の年間合計数72人)を超えて雇用している障害者1人当たり月額2万1千円が支給される。
 - * 支給対象人数が年420人月を超える場合、超過人数分支給額が1人当たり月額1万6千円。

障害者雇用納付金制度④

- 納付金を財源とした各種助成金
 - 障害者作業施設設置等助成金、障害者福祉施設設置等助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、障害者介助等助成金などの各種助成金がある。
 - 支給要件、申請手続きなどで様々に留意すべき点がある。
 - 詳細は、下記URL(もしくは「助成金 高障求機構」)でインターネット検索するか高齡障害求職者雇用支援機構 都道府県支部 高齡・障害者業務課で要確認
 - <https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

差別禁止

- 障害者であることを理由に、募集・採用、賃金、配置、教育訓練などで、障害者でない者と差別的な扱いをすることを禁止。

(差別に該当する例:「障害者差別禁止指針」から)

- 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
- 一定の職務への配置に当たって、障害者であることを理由として、その対象を障害者のみとすること又はその対象から障害者を排除すること。
- 障害者であることを理由として、障害者を一定の役職への昇進の対象から排除すること。

合理的配慮の提供義務

- 労働者の募集及び採用に当たり、障害の特性に配慮した必要な措置を提供しなければならない。
- 障害のある労働者が能力を有効に発揮する支障となっている事情を改善するため、職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助者の配置その他必要な措置を提供しなければならない。
- 合理的配慮における過重な負担
 - 障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、その理由を説明すると共に、障害者と話し合い、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

障害者と事業主の話し合いが重要

肢体不自由

- 業務指導や相談に関し、担当者を定める。
 - 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する。
 - 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。
- ・面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにする。
 - ・移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減する。
 - ・机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行う。
 - ・スロープ、手すり等を設置する。
 - ・体温調整しやすい服装の着用を認める。

- 全障害で記載されているもの。

知的障害

- 業務指導や相談に関し、担当者を定める。
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮する。
- 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。

◎ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認める。

○ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示す。

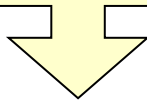
・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていく。

● 全障害で記載されているもの。

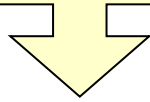
◎ 多くの障害で類似の記載があるもの。

○ 他の障害でも同じような趣旨の記載があるもの。

合理的配慮指針で、障害別に
「合理的配慮の例」が示されているが・・



合理的配慮は「個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの」



「〇〇障害だから、〇〇する」と機械的に考えるのではなく、障害者と職場双方の状況に応じて、一緒に相談しながら個別に対応を考える

紛争解決援助制度と指針

- 紛争解決援助制度

- 差別禁止や合理的配慮の提供に関するトラブルが生じた場合、労働局長による助言・指導・勧告や障害者雇用調停会議による調停など、紛争解決のための手段がある。

- 「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」

- 事業主が適切に対処することができるよう、厚生労働省は、「障害者差別禁止指針」と「合理的配慮指針」を策定している。

- 障害者差別禁止指針

- <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082149.pdf>

- 合理的配慮指針

- <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000082153.pdf>

差別禁止と合理的配慮の提供義務

- 2006年 国連総会で「障害者権利条約」採択
 - 障害者が社会の一員として尊厳をもち生活することを目的に差別禁止と社会障壁の除去による機会均等の保障を掲げる。
- 2013年 障害者差別解消法制定(2016年施行)
 - 障害者基本法の第4条(①障害を理由とする差別等の権利侵害行為の禁止、②社会的障壁の除去をおこたることにで権利侵害が発生しないよう合理的配慮の提供義務、③国が啓発と知識普及をはかる)を具体化している。
- 同年 障害者雇用促進法改正(2016年施行)
 - 雇用場面における差別禁止と合理的配慮の提供義務を規定

障害の「社会モデル」

○障害や不利益・困難の原因は障害のない人を前提に作られた社会の作りや仕組みに原因があるという考え方。

○社会や組織の仕組み、文化や慣習などの「社会的障壁」が障害者など少数派(マイノリティ)の存在を考慮せず、多数派(マジョリティ)の都合で作られているためにマイノリティが不利益を被っている、というマジョリティとマイノリティの間の不均衡が障害を生み出していると考え、社会が障害を作り出しているからそれを解消するのは社会の責務と捉えます。

そもそも「障害」とはなにか

- WHO(世界保健機関)の国際障害分類(1980)

- ICIDH

- International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps

障害を3つのレベルで捉える

- 機能・形態障害 (Impairment)

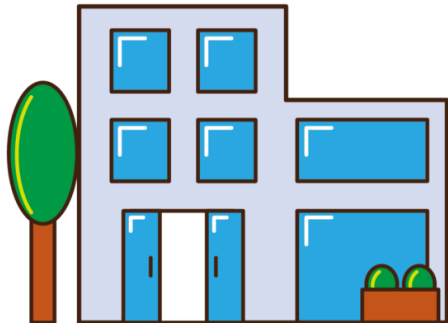
- 能力障害 (Disability)

- 社会的不利 (Handicap)



能力障害 ← 機能障害
(移動に困難) (足が動かない)

「違い」があるのか？



職場の状況(環境要因)によって復職できる、できないが、変ってくる
⇒社会的不利(ハンディキャップ)

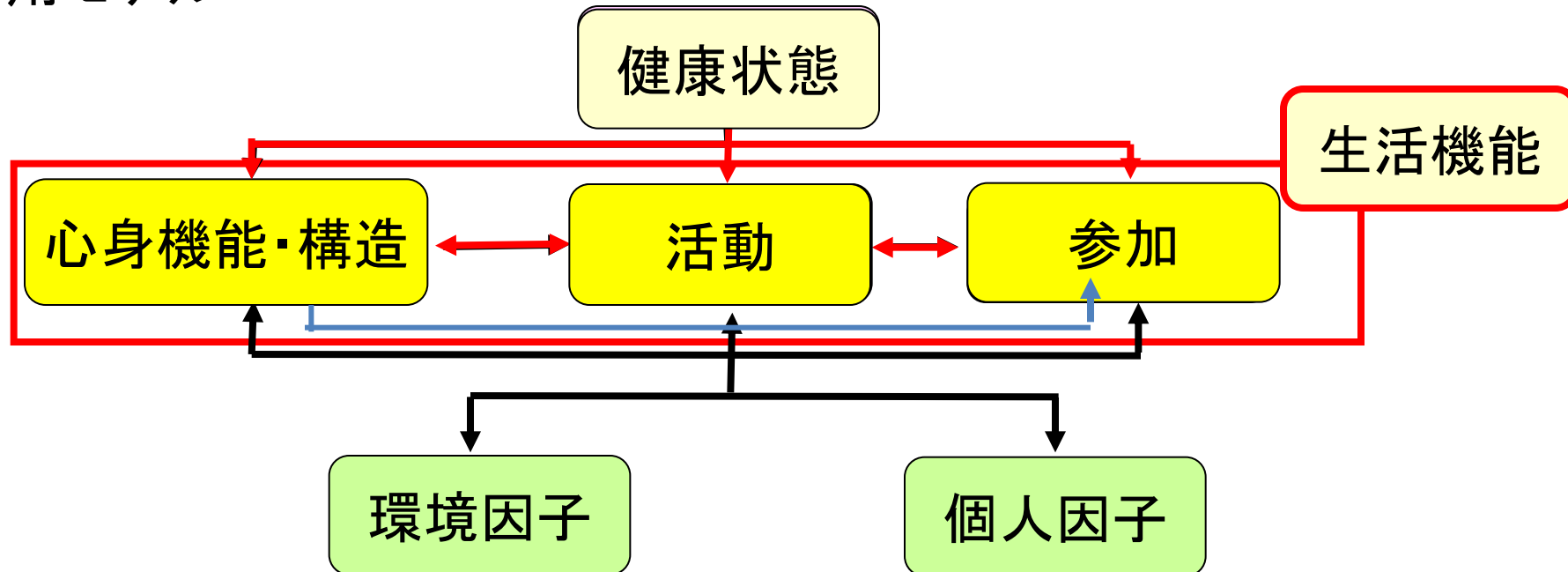
•WHOの国際生活機能分類(2001)

–ICF (International Classification of Functioning,Disability and Health)

•国際生活機能分類(ICF)と国際障害分類(ICIDH)との違い

- 「障害」だけでなく生活機能のプラス面(強み)を活かす視点
- 環境因子と個人因子の導入
- 相互作用モデル

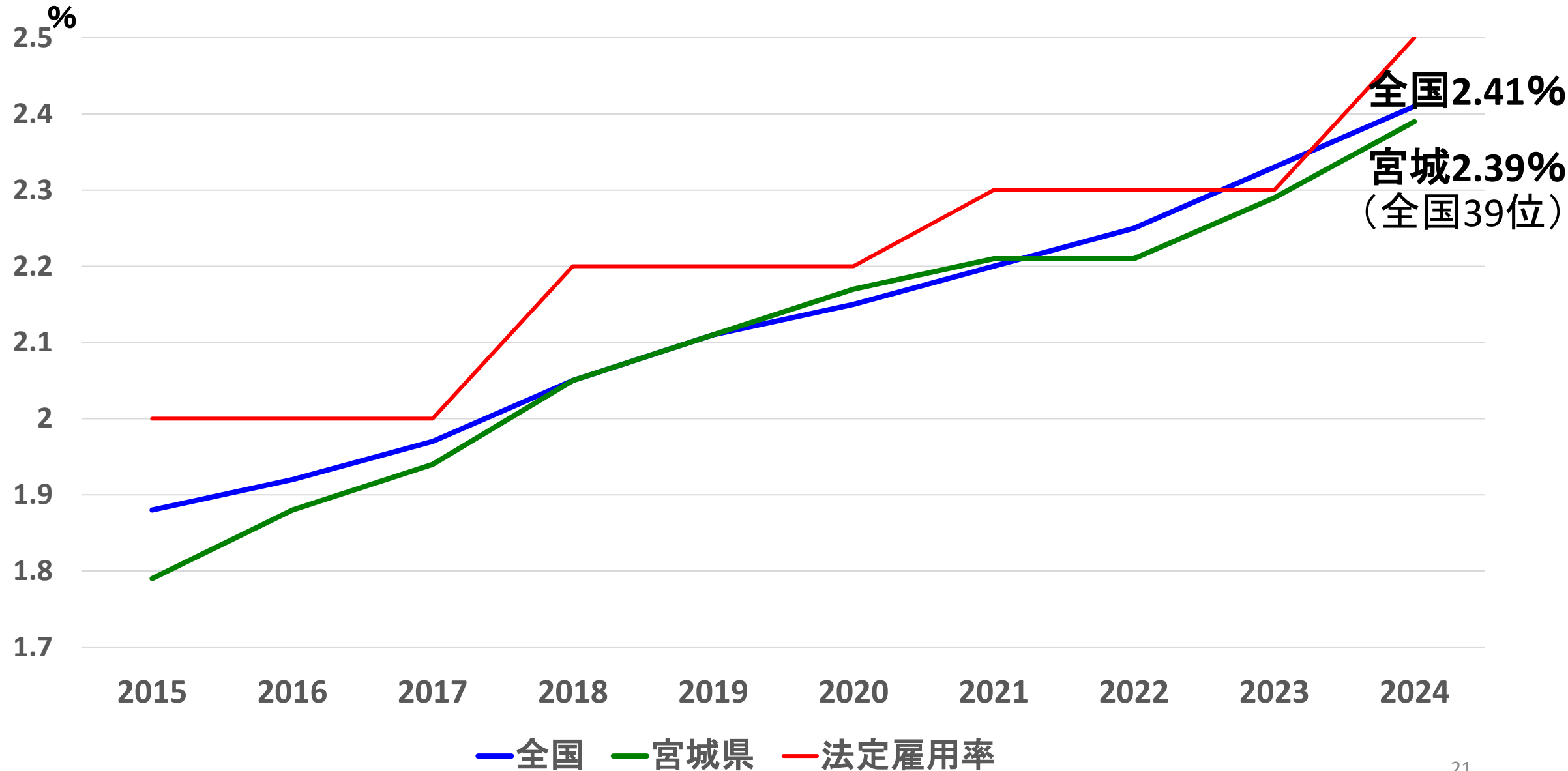
障害ではなく
生活機能全体



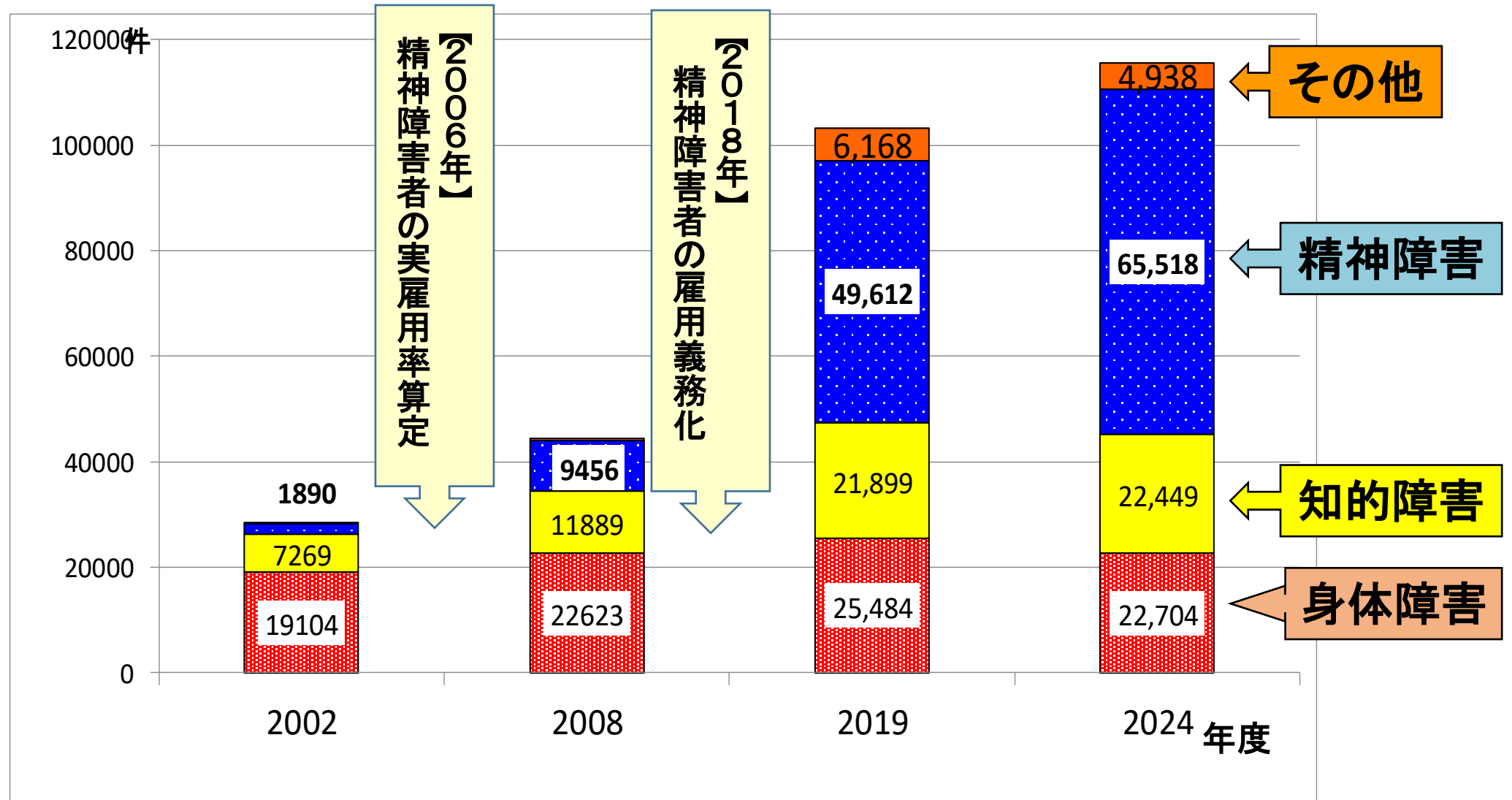
様々な状況にある人を「障害者」という単語で一括りに捉えるのではなく、環境因子をはじめさまざまな要因から捉える。

合理的配慮の提供義務（障害のある労働者が能力を有効に発揮する支障となっている事情を改善するため、職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助者の配置その他必要な措置を提供しなければならない等）の規定を、障害の社会モデルの視点で捉える。

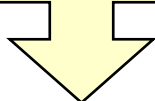
法定雇用率と実雇用率の推移



ハローワークでの障害者の就職件数

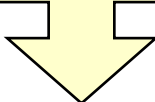


障害者雇用率制度・納付金制度



障害者雇用の量的拡大

差別禁止と合理的配慮の提供義務



障害者雇用の質的向上

ステップ1

障害者雇用の基礎理解（その2）

- 障害者雇用納付金制度
- 差別禁止と合理的配慮の提供義務
- 障害の社会モデル
- 障害とはなにか（国際障害分類と国際生活機能分類）
- 障害者雇用の概況（実雇用率と就職件数）