

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1)

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draifu 理事
全国障害者雇用事業所協会 障害者雇用相談員

障害者雇用のよくある疑問や不安

なぜ障害者雇用をしないといけないのか？

どんな仕事をさせれば良いのか？

どう指導すれば良いのか？

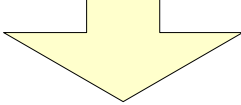
「障害者」と一緒に働くことがイメージしにくい

なぜこの職場に配置されるのか？

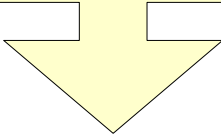
障害者雇用を現場に丸投げしているのでは？



現場の疑問や不安をそのままにして
障害者雇用に取り組むと



様々な支障が発生する可能性が



障害者雇用の進め方を知る
(ステップを踏んで障害者雇用に取り組む)

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1)

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1:障害者雇用率制度 など
- その2:障害者納付金制度、差別禁止と合理的配慮
障害の社会モデル など
- その3:支援機関と支援制度
障害者雇用のメリット、ダイバーシティ経営 など
- その4:職場定着まで見据えた受入準備の基本的視点

障害者雇用促進法

(正式名称: 障害者の雇用の促進等に関する法律)

- 障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的とした法律
 - 障害者雇用促進法の基本的理念
 - 事業主の責務
 - 国及び地方公共団体の責務
 - 職業リハビリテーションの推進
 - 障害者に対する差別禁止等
 - 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等
(障害者雇用率制度)

など

事業主の責務

第5条 全て事業主は、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當に評価し、適当な雇用の場を与えると同時に適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

障害者雇用率制度

- 事業主は社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を与える共同の責務を有するとの考えから、従業員的一定割合以上の障害者の雇用を義務づけている。
 - 2025(令和7)年度⇒従業員40人に1人
(従業員の2.5%)
 - 2026(令和8)年7月⇒従業員37.5人に1人
(従業員の2.7%)

企業に義務づける障害者雇用の割合は
どのようにして決めている？

この計算式で算出される数字を基準とし
その推移を勘案し政令で定める

障害者である常用労働者 + 障害者である失業者

常用労働者 + 失業者

注：実際に計算する際は、週20～30時間未満勤務の常用労働者は1人は0.5人で計算、重度身体障害者及び重度知的障害者は1人を2人で計算（週20～30時間未満勤務の場合は1人を1人として計算）、分母の常用労働者数から除外率相当労働者数を減ずる、などの処理が加わるが、ここでは単純化して示している。

障害者雇用率制度で使われる用語

- 法定雇用率⇒事業主が雇用すべき障害者の割合
 - － 民間企業、計算式で算出された数字を基準とし政令で定める
 - － 公的機関：民間企業の法定雇用率を下回らない範囲で政令で定める（国や自治体→現時点で2.8%、自治体の教育委員会→2.7%）
- 法定雇用障害者数⇒事業主が雇用すべき障害者数
- 実雇用率⇒各企業で障害者を実際に雇用している割合

注：「障害者雇用率」は、計算式で算出された数値を指す場合もあれば、法定雇用率と同義で使う場合もある。さらに、「我が社の障害者雇用率」のように「実雇用率」と同義で使用する企業もある。

計算式が意味するもの①

$$\frac{\text{障害者である常用労働者} + \text{障害者である失業者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

- この計算式で算出された数値と実雇用率の平均値が同じになると、障害者の常用雇用率と全体の常用雇用率が同じになる。
- 計算式で算出される数字は、障害者が一般労働者と同じ水準で常用労働者となり得る機会を確保するための目標値。

計算式が意味するもの②

$$\frac{\text{障害者である常用労働者} + \text{障害者である失業者}}{\text{常用労働者} + \text{失業者}}$$

- 「障害者である常用労働者」と「障害者である失業者」が増えると計算式で算出される数字は上昇する。
- 企業単位で法定雇用率が適用されることになった1976年、雇用率の対象は身体障害者のみで法定雇用率は1.5%。
- その後、対象が知的障害者や精神障害者に拡大され、法定雇用率は上昇している。

障害者雇用促進法上の障害者の定義

(第2条の1) 障害者 身体障害、知的障害、精神障害
(発達障害を含む。) その他の心身の機能の障害(以下
「障害」と総称する。) があるため、長期にわたり、職業
生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが
著しく困難な者をいう。

障害者雇用促進法の障害者に該当する人が
すべて雇用率制度の対象になる訳ではない

障害者雇用率制度に該当する障害者

- 身体障害者
 - 雇用促進法上の障害者のうち、身体障害がある者であつて別表に掲げる障害があるものをいう。
 - 身体障害者であることは、主に身体障害者手帳で確認
- 知的障害者
 - 雇用促進法上の障害者のうち、知的障害がある者であつて、知的障害者判定機関で知的障害があると判定された者
 - 知的障害者であることは、主に療育手帳で確認
- 精神障害者のうち精神障害者保健福祉手帳所持者

○雇用促進法上の身体障害者と知的障害者＝雇用率制度の対象者

○雇用促進法上の精神障害者 \neq 雇用率制度の対象者

雇用促進法上の精神障害者の定義

厚生労働省令で定める精神障害がある者は、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

①精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

②統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者（前号に掲げる者に該当する者を除く。）

＜雇用促進法施行規則第1条の4＞

雇用率の対象は、①精神障害者保健福祉手帳所持者のみ

身体障害者手帳

- 身体障害者福祉法の別表に掲げる身体上の障害程度に該当すると認定された者に対して交付される。
- 身体障害者福祉法の別表で規定される障害種別は以下のとおり。
 - 「視覚障害」「聴覚又は並行機能の障害」「肢体不自由」「内部障害（心臓／腎臓／呼吸器／膀胱・直腸／小腸／ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能／肝臓）」
- 手帳等級は1～6級までであるが、障害種別によっては設定されていない等級もある（例えば、内部障害の心臓機能障害は2・5・6級は設定がない）。

療育手帳

- 児童相談所や知的障害者更生相談所において、知的障害があると判定された者に交付される。
- 知的障害者福祉法に療育手帳の規定はなく、自治体の独自施策として発行され、「愛の手帳」や「みどりの手帳」など名称が異なる場合もある。
- 判定基準も各自治体で定めているが、多くは、IQが概ね70～75以下、日常生活や社会適応の状況などにより判定される。
- 等級も、重度・軽度の2段階とする自治体もあれば、重度を最重度・重度に分け、軽度を中度・軽度に分け計4段階にする自治体もある（宮城県と仙台市は重度（A）・軽度（B）の等級標記）。
- 重度は概ねIQ35未満の場合が一般的である。

精神障害者保健福祉手帳

- 精神保健福祉法により、精神疾患を有する者のうち、長期にわたり日常生活や社会生活に制限があると認められる者に交付される。
- 手帳等級は1級～3級まであり、各級は以下のとおり。
 - － 1級：日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの。
 - － 2級：日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの。
 - － 3級：日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの。
- 2年毎に手帳の更新手続きが必要。

精神疾患とは

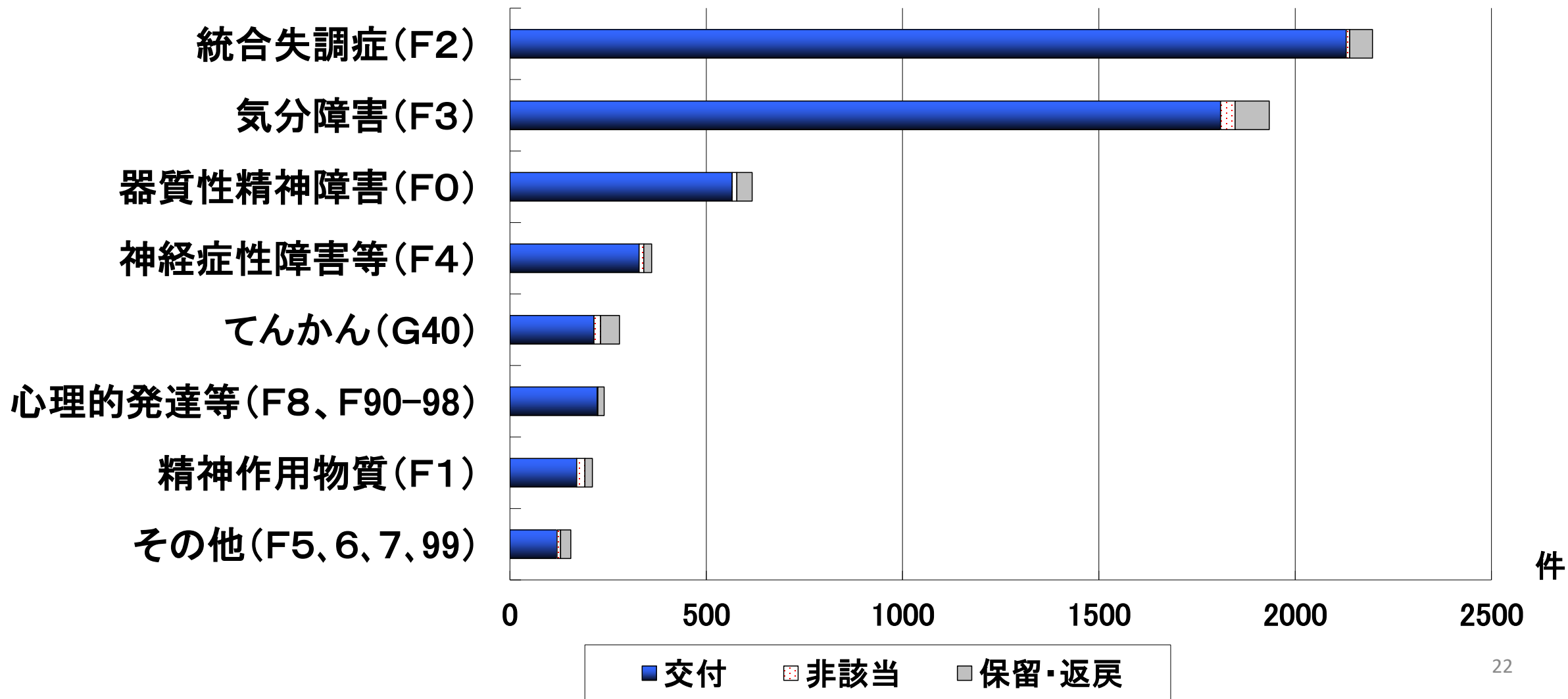
- 我が国では、精神疾患の範囲を国際疾病分類(ICD)に基づき決めている。
- 国際疾病分類は、世界保健機関(WHO)が疾病データの体系的な記録・分析・比較を行うため作成した、感染症や癌などさまざまな疾病の分類基準である。

国際疾病分類の「精神及び行動の障害」の疾患・障害

中分類	具体的な疾患・障害の例
症状性を含む器質性精神障害	高次脳機能障害、認知症
精神作用物質使用による精神および行動の障害	アルコールや薬物依存
統合失調症、統合失調型障害および妄想障害	統合失調症
気分(感情)障害	うつ病、双極性障害
神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	不安障害、適応障害、パニック障害
生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群	摂食障害、睡眠障害
成人の人格および行動の障害	人格障害
知的障害(精神遅滞)	
心理的発達の障害	自閉症、学習障害
小児期(児童)青年期に通常発症する行動および情緒の障害	ADHD、チック症
詳細不明の精神障害	

疾患別の新規手帳申請判定状況

障害者職業総合センター資料シリーズNo52(2010)



(参考)精神障害者の就職件数に占める疾患別の割合

	2008年	2015年
• 統合失調症	48.7%	→ 33.8%
• 気分障害	28.0%	→ 41.0%
• てんかん	8.2%	→ 4.8%
• その他の精神疾患	14.8%	→ 20.4%
(うち発達障害)	(約3%)	→ (12.3%)

相澤欽一：精神障害，総合リハビリテーション45巻7号p699-703(2017)

重度障害者のダブルカウント

- 重度身体障害者や重度知的障害者を雇用する場合、1人雇用すると2人雇用したと見なして実雇用率を算定(ダブルカウント)。
 - － 重度身体障害者
 - 身体障害者手帳等級が1～2級の者
 - － 重度知的障害者
 - 療育手帳の等級が重度の者又は地域障害者職業センターで重度判定された者
- * 現時点で、精神障害者には重度の設定はない。

実雇用率の算定の仕方

	週の所定労働時間		
	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・知的障害(重度以外)	1. 0	0. 5	—
重度身体障害・重度知的障害	2. 0	1. 0	0. 5
精神障害 * 1	1. 0	1. 0 * 2	0. 5

* 1 : 現時点で精神障害者に重度の設定はない。

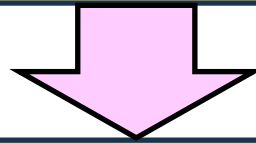
* 2 : 本来は0. 5の算定だが、当面の間、1人を1人として算定。

実雇用率に算定するための条件

＜以下のいずれかを満たす必要がある＞

- 雇用期間の定めがなく雇用されている。
- 雇用期間の定めはあるが、雇用が反復更新され雇い入れから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる。
- 過去1年を超える期間について引き続き雇用されている。

法定雇用障害者数が一定基準より下回ると



ハローワークによる障害者雇用率達成指導

障害者雇用率達成指導の流れ

障害者雇用状況報告(6月1日の状況)



* 雇入れ計画作成命令(2年計画)



適正実施勧告



特別指導



企業名公表

雇入れ計画作成命令の発出基準

以下のいずれかに該当する場合

- ① 実雇用率が前年6月1日現在の全国平均実雇用率未満、かつ、不足数が5人以上
- ② 不足数が10人以上
- ③ 法定雇用障害者数が3人又は4人の企業の場合、雇用障害者数が0人

ハローワークの指導の期限だけに注目し、
受入準備もしないまま、数合わせのためだけ
に、急いで障害者雇用を行なうことは避
けることが望ましい。

ステップ1

障害者雇用の基礎理解（その1）

- 障害者雇用促進法における事業主の責務
- 障害者雇用率制度
- 法定雇用率の決め方
- 障害者雇用率制度の対象障害者
- 障害者手帳の概要
- 実雇用率の算定の仕方
- 障害者雇用率達成指導の流れ