

障がい者雇用の現状とその支援

（資料では障害者と障がい者を併用 法律用語が障害者のため）

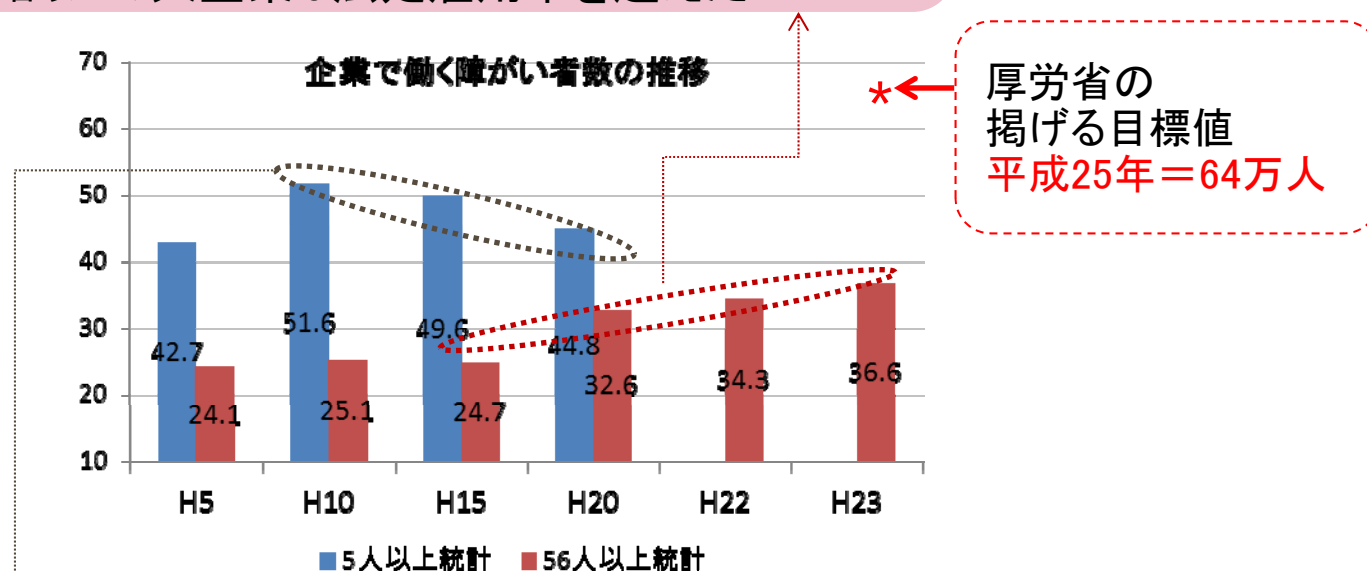
2012年11月13日
NPO障がい者就業・雇用支援センター理事長
秦 政（はた まこと）



雇用義務のある企業では雇用が進展しているが

雇用義務のあるグループ(56人以上)は着実に進展

- 民間の雇用率は1.65%まで上昇
- 雇用障がい者数も36.6万人と過去最高
- 従業員1,000名以上の大企業は法定雇用率を超えた

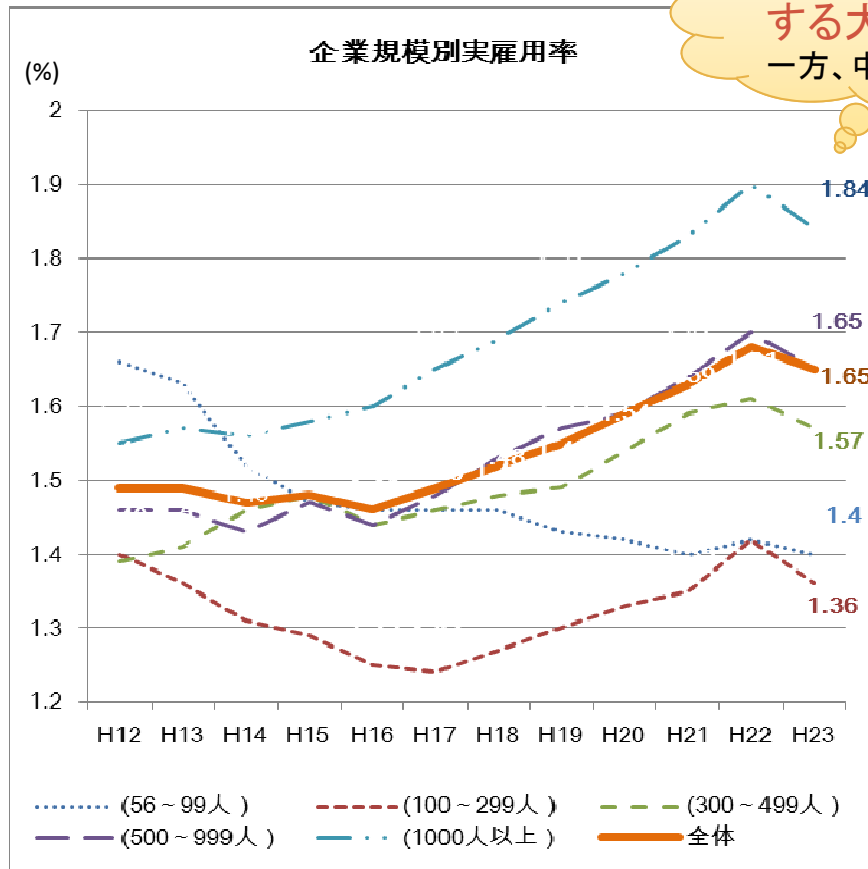


日本全体の障がい者雇用はシュリンクしている

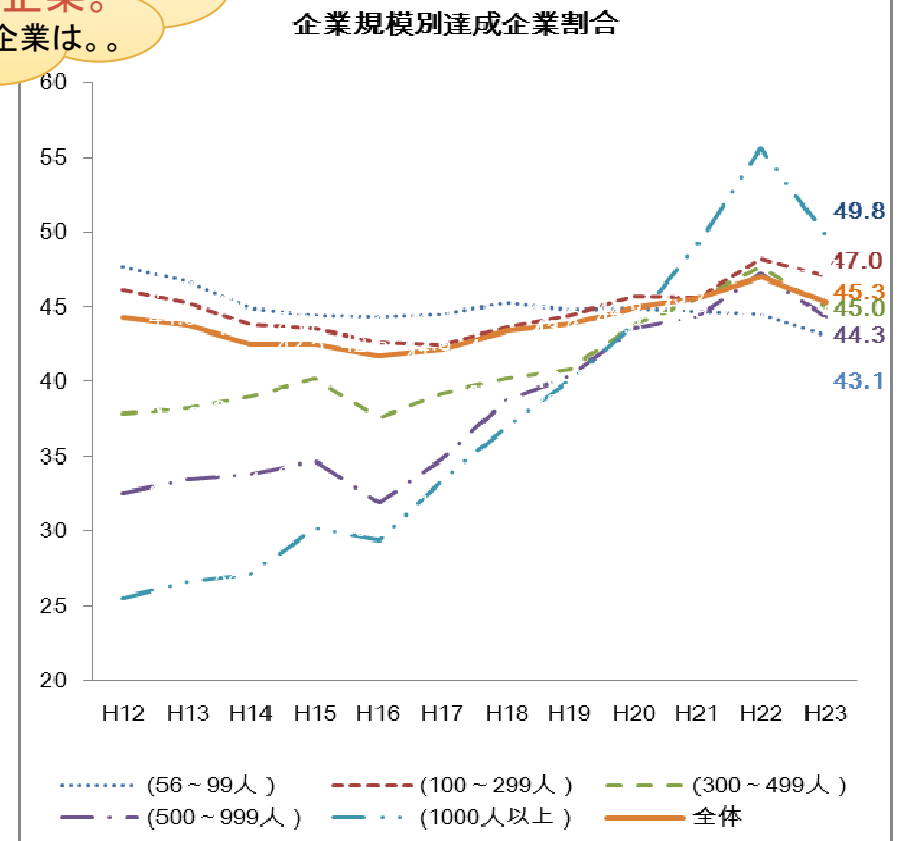
- 障がい者雇用実態調査(5年に一度実施)に見る変化
 - 平成10年度 51.6万人をピークに減少を始め
 - 平成20年には44.8万人まで減少



ご参考：企業規模別実雇用率と達成企業割合



雇用率改善に寄与
する大手企業。
一方、中小企業は。。



※ 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、平成23年と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない状況です。

出典：厚生労働省。「障害者雇用状況の集計結果」



順次見直される障害者雇用制度・雇用対象者

立て続けの
法改正

2010年

短時間労働者組み入れ / 除外率の10%削減 /
納付金負担対象企業の拡大 / 特別指導期間の圧縮

2013年

雇用率引き上げ(一般企業2.0%へ)

2014

精神障がい者も対象に? ⇒
雇用率引き上げ (一般企業2.2%?)

影響

企業が感じて
いる障がい者
雇用の難しさ

- 障がい者の奪い合い
- 雇用対象が身体、知的から精神・発達・難病へシフト
- 中小企業にも求められる障がい者雇用
- 定着管理に細心の注意と努力が必要



雇用対象の障がい者が変わってきた

日本人口の約6%

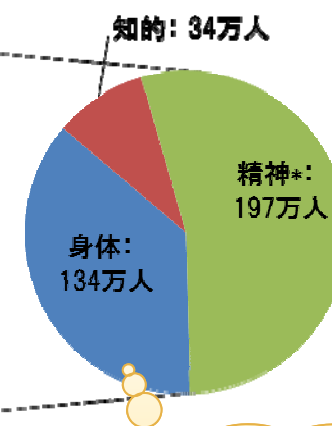
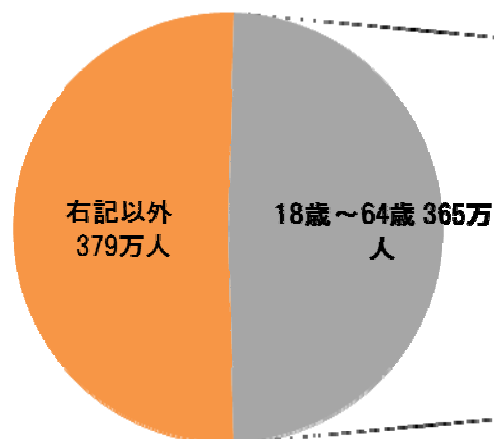
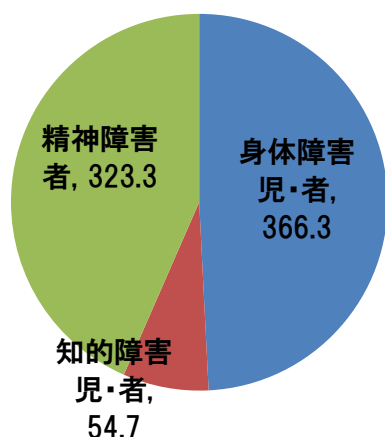
障がい者総数は約744万人と推計され、日本の人口の約6%相当

国際的には人口の約10%が障がい者と言われている

障がい者総数
744万人

就業対象障がい者数
365万人

18歳～64歳の
内訳



軽度で若年の身体障がい者は売り手市場。
新たな確保は至難！

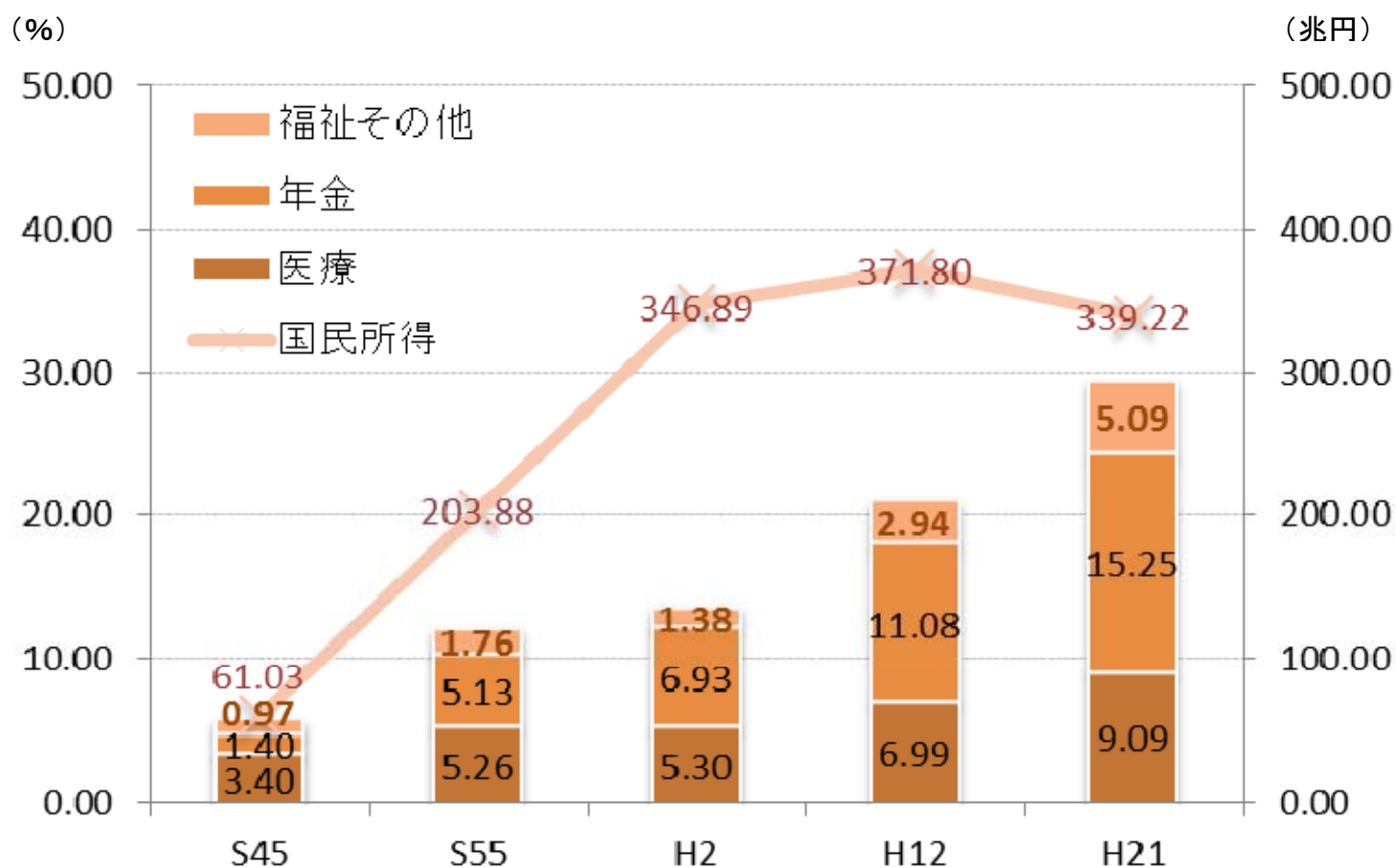
単位: 万人

注: 精神障害者の数はICD-10の「V精神及び行動の障害」から精神遅滞を除いた数に、てんかんとアルツハイマーの数を加えた患者数に対応。
精神障害者は20歳以上を対象としてカウント



ご参考：社会保障費(対国民所得比)の推移

国民総所得は逡減の一方、社会保障費の割合は過去20年で急伸長



出典：平成24年度厚生労働白書



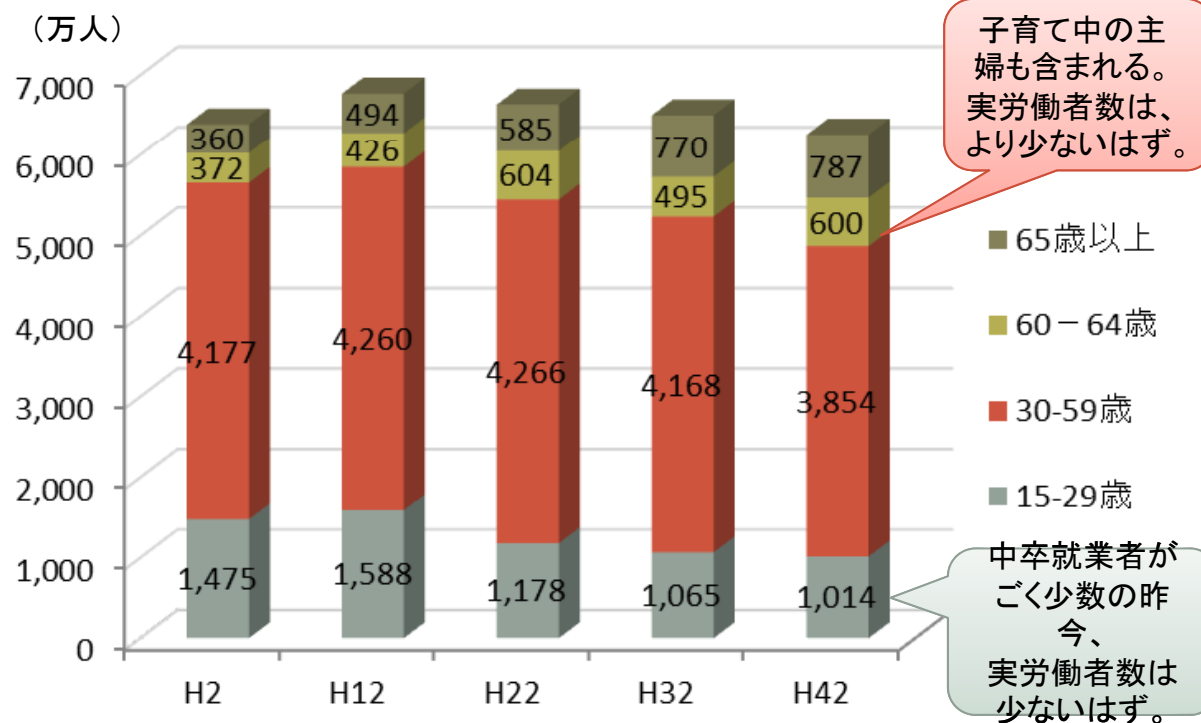
人口統計にみる日本の未来

労働力人口の推移

日本は既に
労働力人口減少
局面に突入

真っ先に影響を
受けるのは、
中小企業

先手必勝
先に準備し動いた
企業が、より良い人
材を確保



出典：平成24年版 厚生労働白書



国が掲げる方針 - 3つの委員会 -

- ❖ 福祉では支えきれない障がい者の生活
- ❖ 企業への一層厳しい雇用指導
- ❖ 並行して支援体制の強化

雇用率引き上げ (労働政策審議会)

- 2013年4月～
一般企業2.0%へ
- 2014年？～
精神障がい者雇用義務化
一般企業2.2%～2.4%幅に

権利条約に関する準備 (労働政策審議会)

- 合理的配慮、差別禁止の具体的基準作り

就労支援

(地域の就労支援の在り方に関する研究会)

- 地域における就労支援
- 就労移行支援体制の強化

国の方針 : 障害者雇用に関する**指導強化**



中小企業への影響

雇用指導強化 は必然

- H27年には常時100名超の事業主まで雇用納付金対象が拡大
- 特別指導期間も2年に圧縮され、早期の対応が必須

大企業との 人材奪い合い

- 大企業に勝る採用戦略
 - 中小企業ならではの働く魅力とは？
 - ✓ 地元密着
 - ✓ アット・ホームな職場環境
 - 受入れ環境の整備
 - ✓ 社内啓発
 - ✓ 先行他社事例見学
 - ✓ 実習受け入れでお試し
 - 好事例からの学び



企業自身が発想の転換を

無い物ねだり ⇒ ある物探し

- 障害がゆえにできないことがある”を知る
- 出来ないこと以外は、普通に出来るのが障がい者

時間をかけて育む必要性の理解と覚悟

- 最初は誰もが素人。経験・訓練がなく未開の能力保持者
- “あれもこれも”ではなく“ひとつずつ”（慌てない・焦らない・諦めない）

山本五十六的指導が有効

やってみせて、言ってみせて、やらせてみて、ほめてやらねば人は動かじ。
話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。
やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。

真の理解と愛情の創出



雇用活動前に「障がい者理解」を

会社ぐるみで、まず障がい者を**知る・理解**する

インターンシップ

- 自社で
 - ✓ インターンシップ（職場実習）、
 - ✓ 職場体験

先達企業見学

- 障がい者雇用を実施済み企業へ見学
 - ✓ 同業他社
 - ✓ 同規模他社
 - ✓ 同地域他社

専門家講義等

- 障がい者の雇用管理について学ぶ
 - ✓ ハローワーク主催
 - ✓ 行政主催 等

障がい者の《働ける！》を実感



障害者雇用は企業に何をもたらすか

各種制度・助成

財政・心理面
でのサポート

企業

環境
整備

人的
支援

人件費

労働

障がい者



障がい者が働きやすい会社
＝ みんなに優しい会社

仕事の標準化が確立
＝ パート、高齢者等
非正規社員にも働きや
すい会社

様々な特典も期待
優先発注等

企業イメージ向上



外部支援、諸制度の活用で負担軽減

担当者だけで、或いは社内で全て対応しようとするのではなく、活用しましょう

助成金

ハローワーク、機構管轄で様々なある
施設設備改善や補助具の購入も

経費負担
が軽減
されます

支援機関

専門家ならではの情報提供
仕事は企業、生活は支援機関がサポート

ハローワーク

同業他社情報もあり
味方にすれば頼もしい

安心材
料が得ら
れます

高齢・障害・求職者支援機構の リファレンスサービス

各種事例の参照

諸制度

トライアル雇用
ジョブコーチ 等



外部支援機関との連携





ご参考：主な助成制度

雇用時の賃金助成

障害者試行雇用(トライアル雇用)奨励金	対象労働者1人につき4万円/月(上限3か月)
精神障害者ステップアップ雇用奨励金	対象労働者1人につき2万5千円/月 (上限12か月)
特定求職者雇用開発助成金	90万～240万円(障害種別/重度/短時間等で異なる)

施設設備等に関する助成

障害者作業施設設置等助成金	助成率 2/3 (助成限度額設定あり)
障害者福祉施設設置等助成金	助成率 1/3 (助成限度額設定あり)
重度障害者等通勤対策助成金	助成率 3/4 (助成限度額設定あり)

※上記はいずれも各種受給要件を満たす他、事業主が定められた期間内に申請をする必要があります。

※問い合わせ先は、助成の種類により、ハローワーク、職業センター等異なります。



職域開拓時の具体的な視点

高齢化はチャンス

農業・シャッター通り商店街

地方は人材の宝庫

戦力になる人材は、
まだ地方には残っている

行政の制度を活用

例：札幌市 = 特例子会社誘致に、国の
制度以外に最大3,000万円を助成

“困った”は職域設計のチャンス

例：京都のコスモネット = 店舗ごとのお掃除に社員
が追われていたが、障害者の清掃部隊を組織化。
本来業務に専念できるゆとりを創出

複数機関で共同し事業運営

例：京都仏教大学の“あむりた”

在宅という働き方に未開発の人材が眠る



ご参考：既に雇用済の中小企業経営者から、これから障がい者雇用に取り組む中小企業へのアドバイス

職務経験の無い人の場合は、**トライアル雇用制度**を活用してミスマッチを防ぎましょう。

各種助成金は金額も大きく魅力的。積極的に活用しましょう。

現有設備で雇用が可能か事前に検討しましょう。

仕事をチームで捉え、仲間意識を醸成し、何でも相談できる社風をつくりましょう。

求人にもマッチした採用情報を提供してくれる**ハローワーク**とは良い関係を築くことが重要。

責任や負荷を掛け過ぎず、能力にあった仕事を見つけ出すことが大事です。

職場実習で障がい者、企業双方の相性を事前に確認することも有効です。

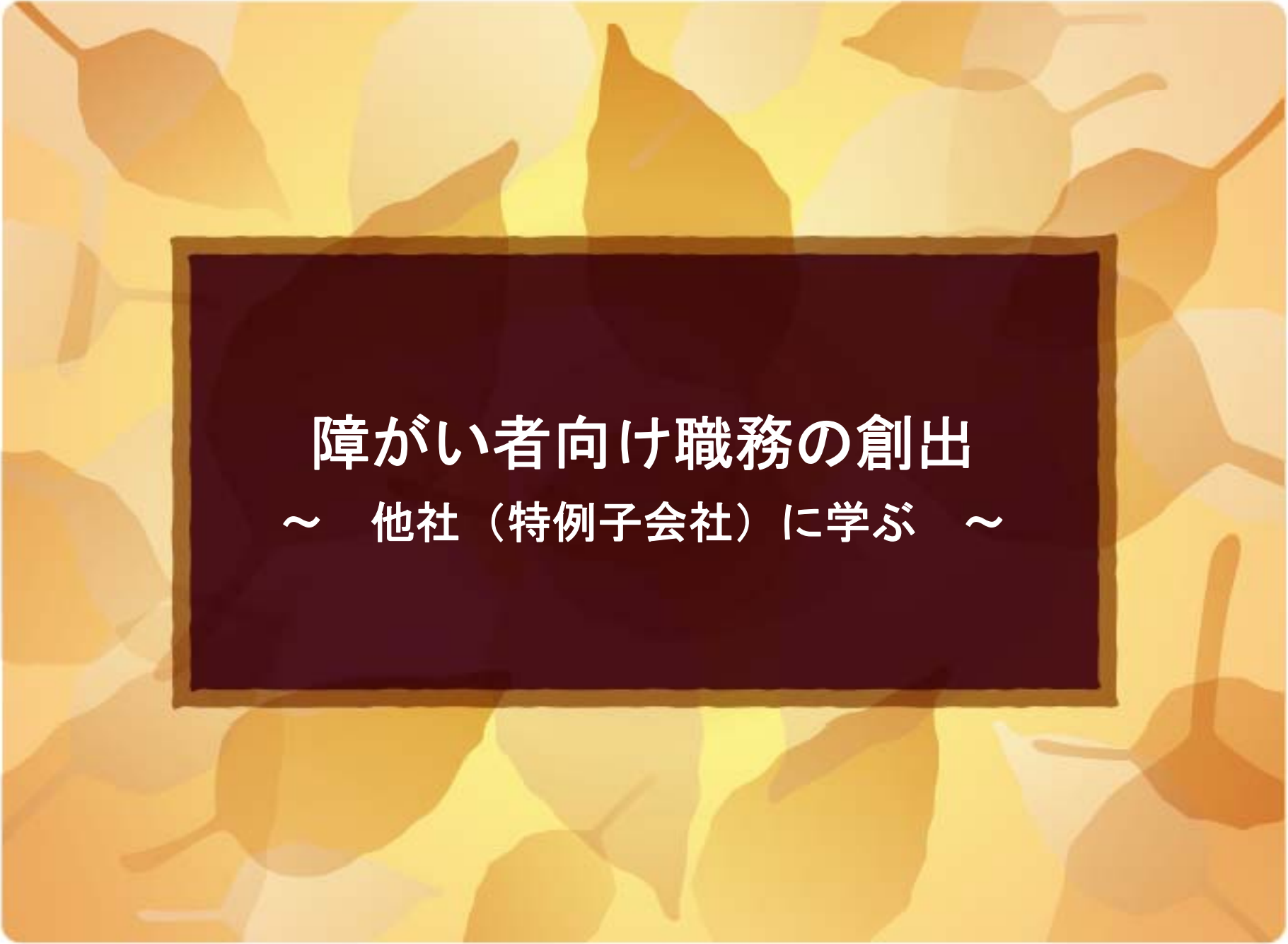
障がい者雇用に関し不安を持ち、理解を深めるには**職場体験**やトライアル雇用の利用を

大変と思う前に、まずはひとり採用してみることです。

自社が求めている人材像を明確にしてから、紹介機関に早目にアプローチを。

不安を抱くのであれば、まずは**実績のある企業に訪問し、実態を知る**ことが早道です。

出典：全国中小企業団体中央会編集「中小企業における障害者雇用事例集」

The background of the slide is a warm, golden-yellow color with a pattern of stylized, overlapping autumn leaves in various shades of orange and brown. In the center, there is a dark brown rectangular box with a thin, slightly irregular border.

障がい者向け職務の創出

～ 他社（特例子会社）に学ぶ ～



ご参考：他社の導入事例

I

NPO法人中小企業家コンソーシアム京都

- ◆ 産・学・福が連携しNPOを設立
- ◆ レストラン経営をスタート

II

株式会社沖縄ウコン堂

- ◆ 音楽に合わせ見事な舞を演じる聴覚障がい者に出会い障がい者が有する能力に驚き起業を決意
- ◆ 健康食品製造・卸・小売業において通信販売スタッフ、在庫管理等

III

日高卸売市場株式会社(和歌山県)

- ◆ 聴覚・内部・知的・精神と多種の障がい者を雇用
- ◆ 障がい者に可能なことは任せ、障がい無き社員は彼らにしかできない業務に専念。

出典：ケースⅡ及びⅢ 全国中小企業団体中央会編集「中小企業における障害者雇用事例集」



多くの特例子会社が取り組む事業

特例子会社とは？

- ❖ 民間企業の場合、常用労働者総数の1.8%相当以上の割合で障害者を雇用する義務がある
- ❖ 障害者雇用の促進及び安定を図るため、一定の要件を満たした場合、厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社が特例子会社（雇用促進法第44条、及び45条）

❖ 業務領域には変化の緩やかなものを

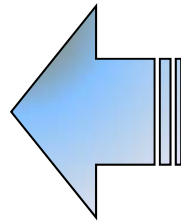
- ✓ 変化が相対的に緩やか
- ✓ 安定的な業務量が保証されている
- ✓ 分解することで平易な業務に転換できる
- ✓ 企業にとって欠かすことのできない仕事（総務・人事・経理）
- ✓ 集合化のメリットが生み出しやすい

❖ アウトソーシング（ルーティンワーク）業務

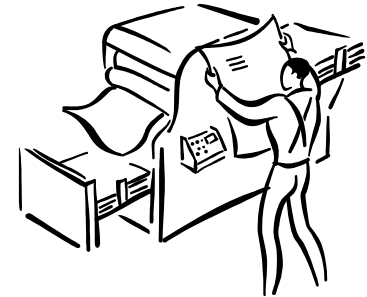


I.障がい部位と職域事例：聴覚障害

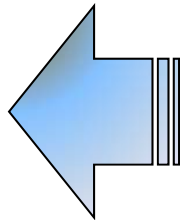
印刷機・製本機・
大型コピー機の
オペレーション



生産設備の騒音が聞こえない、気になら
ないことを逆に強みに



経理伝票の入力
契約書の読込みと
条件入力



一定のルールを覚え、習熟すれば、集中
力の高さを活かせる



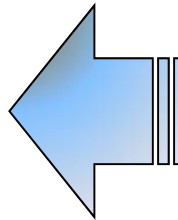
情報障害を補う職場環境を用意し特性を良い方向に活かす

出典：株式会社リクルート・オフィスサポート 近藤康昭氏作成資料



Ⅱ.障がい部位と職域事例：視覚障害

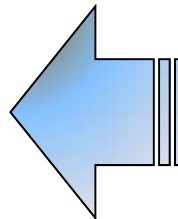
グループ従業員
に対する針灸
マッサージサービス



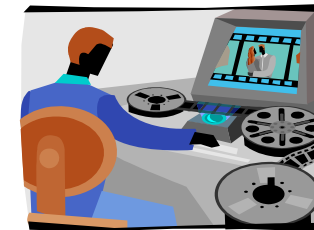
視覚障害者が自活していく為の典型的
職域を企業の福利厚生に利用



社内報などの
編集作業



編集企画・執筆などの目よりも頭や耳を
使う業務領域にシフトする



職域は限られるが、その中で能力発揮の最大化を図る

出典：株式会社リクルート・オフィスサポート 近藤康昭氏作成資料

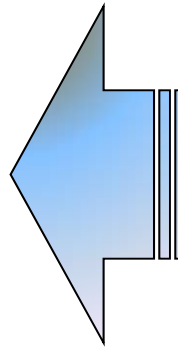


Ⅲ.障がい部位と職域事例：上肢・下肢・内部障害

企画業務

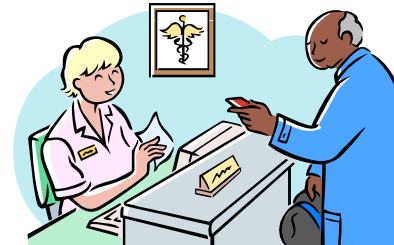
窓口・顧客対応

パソコン作業
(データ集計や
資料作成)



上肢・下肢障がい者は、物理的ハンディを
除けば、デスクワークでは制約無し

内部障がい者は健康管理への配慮があ
ればできない業務は少ない



物理的ハンディ除去と健康管理への配慮でオフィスにおける
雇用のメインターゲットに！

出典：株式会社リクルート・オフィスサポート 近藤康昭氏作成資料



IV.障がい部位と職域事例：知的障害

印刷物の封入・封かん・
宛先ラベル貼り・発送

機密書類のシュレッダー

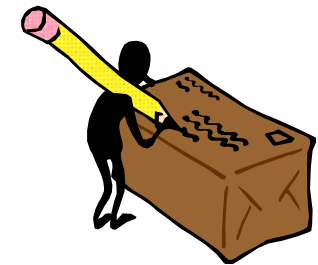
名刺の裁断・梱包・発送

資料作成と封入・封かん

定型的軽作業に根気よく対応できる！

※ただし、環境の整備が必要

- ・指導員の配置、職場理解
- ・業務定型化、補助具活用
- ・ご家庭や支援者との連携、
- ・コミュニケーションカードの活用
- ・予定表の掲示 等



定型作業＋人に合わせて業務設計

出典：株式会社リクルート・オフィスサポート 近藤康昭氏作成資料



V.障がい部位と職域事例：精神障害、発達障害

前述の身体障害者や知的障害者について示される業務は基本的には対応可能！

必要なことは

「人的ストレスを抱えやすく、疲れやすさ」への配慮

- 段階的、柔軟な受け入れ体制
 - － 弾力的な勤務時間
 - － 適度な休憩
- 雑音の少ない職場
- 気軽に相談できる支援員の存在！



就労環境への配慮





在宅就業も大事な選択肢のひとつ

在宅就業希望する障がい者の就業機会の拡大・定着をめざし、新たな助成金が創設！

名称

在宅就業支援団体等活性化助成金

受給できる事業主

以下の①または②に該当し、在宅就業障がい者に対する就業機会の確保などの活性化計画を策定し、都道府県労働局長から認定を受けた事業主

- ① 「在宅就業支援団体」として、厚生労働大臣の登録を受けた法人の事業主
- ② 常時5人以上の在宅就業障がい者に対し、就業機会確保等業務を継続的に実施しているとともに、以下の(ア)～(ウ)のいずれかの事業を実施している法人の事業主
 - (ア) 在宅就業障がい者が業務を適切に行うために必要な知識や技能を習得するための職業講習または情報提供
 - (イ) 在宅就業障がい者が業務を適切に行うために必要な助言または支援機器の貸与その他の援助
 - (ウ) 雇用による就業を希望する在宅就業障がい者に対する雇入れ事業所の開拓、就労支援機関の紹介など、必要な助言その他の援助

支給額

1 活性化助成金

活性化計画に基づく事業に要した費用の一部を支給(助成率:1/2)

ただし、支給期間(6か月)ごとに200万円を限度とする。

2 雇用推進加算金

活性化計画の対象者が常用雇用された場合に、1人当たり10万円を加算

※ 上記以外にも受給要件等があります。詳しくは最寄りの労働局へお問い合わせください。



おわりに

- ❖ 高齢化社会と労働力不足が日本を襲ってくる
- ❖ 国家財政の高齢者シフトは必然
- ❖ 障がい者を福祉だけでは支えられない
- ❖ 一寸した配慮で成長する大きな伸び代がある障がい者
- ❖ 一人の受け入れが理解を促進する

ご清聴いただき有難うございました