# 「3%時代」の幕開け

# 企業の障がい者雇用

# 「福祉」から「戦力」へ

**瞳がい者の雇用義務が法改正で広がり、各** 企業は対応を迫られている。企業にとって「福 祉 | の対象だった障がい者を戦力化し、それ を企業の成長に結びつけた成功事例も増えて きた。法定雇用率が3%になる時代もいずれ やって来る。企業は、どうすれば障がい者雇 用で成功できるのだろうか。

(吉田広子=オルタナ副編集長)



ドレーの組み立てなど基幹業務を任せているフピコでは、障がい者を戦力として採用。食

日本の障がい者のうち、企業などで フルタイム雇用されているのは6%だけ

# 47万人(民間企業41万人)

就労者数(実雇用)。

# 民間企業での平均月額収入

※常用労働者全体は月額26.1万円

	身体障がい者	月額25.4万円	
	知的障害者	月額11.8万円	
	精神障害者	月額12.9万円	

# 働くのが困難な人 328万人

「18歳未満、65歳以上] 寝たきりの人など

# 障がい者総数 740万人(推計)

身体障がい者数 366万人 精神障がい者数 320万人 知的障がい者数 55万人

### 就労継続支援事業の平均工賃

就労継続支援 A型事業所 (雇用型/最低賃金適用)	1554 施設	1	月額 68691円	時間額 724円
就労継続支援 B型事業所 (非雇用型/最低賃金適用外)	7938 施設	3	月額 14190円	時間額 176円

## さらに収入を増やせる可能性のある人たち

就労支援施策の対象者数 365万人(18歳から64歳の在宅者)

出典:「平成25年版 障害者白書」「平成25年 障害者雇用状況 集計結果」「平成24年度 障害者の就労支援対策の状況」などを基に編集部で作成

# 助け合い」で強

るようになった」 に自分のことを知ってもらえ 信も出てきた。積極的に周 ようになり、仕事に対する自 分の障がいを受け入れられる コンの画面も人に見られたく ために白黒反転させたパソ たがっていた。 かった。 (前は自分の障がいを隠し でも、 見やすくする 1年前に自

ダウ・ケミカル日本人事部で 害者手帳」を手にした。 2年目の2歳の時、初めて「障 途視覚障がい者で、就職して 木さんは次第に視力を失う中 働く佐々木彩奈さんだ。佐々 こう振り返るのは、現在は

ランドに半年間の語学留学へ。 てきた。症状が進行し、『障が 小・中・高・大と一般校に通っ の会社を辞め、 佐々木さんは、 るのが難しかった」 者』となった自分を受け入 『見えづらさ』はあったが、 8年前に最 ニュージー

> ども担当している。 社し、現在は研修のコーディ キルアップを目指した。 英語を習得して、さらなるス 活動、CSR、 ネートやダイバーシティ推進 後、ダウ・ケミカル日本に入 資料の翻訳な 帰国

だった。音声ソフトを導入し 自立(機能)訓練を受けたこと 年。 まで学ぶことができた。 使った歩行訓練や化粧の仕方 たパソコン操作のほか、音声 活 によるiPhoneの活用、 の質を向上させるために 転機になったのは、2012 1年間休職し、仕事や生 、白杖を

障 ずっと働きやすくなる。 ミュニケーションが取れると、 求められるようになった。 うになり、 できないことを認識できるよ と明るく話す :がい者雇用を推進したい 土壌を耕すように社内外で 佐々木さんは、「できること、 周囲にサポートを 新し コ

> 学長は、「障がい者自身もセル なサポートを要求できる力を 役割でもある」と説明する。 る。 ミスマッチを防げるようにな 高 フ・アドボカシー・スキルを る筑波技術大学・石原保志副 者専門の国立四年制大学であ ル」と呼ぶ。 「セルフ・アドボカシー・スキ 0) 同大学は2006年4月、 めていくことで、職場との 障がい特性を認識し、必要 佐々木さんのように、 それが教育機関としての 聴覚・視覚障がい 自分

た」と言う。 で採用される事例も増えてき は大きく増えてきた。 0) 学長によると、「法定雇用率 支援に取り組んできた石原副 大学に移行する形で開学し 筑波技術短期大学から四年制 引き上げにともない、求人 20年以上障がい者の就労 総合職

だが、日本の障がい者のう 常用雇用労働者として採

> 国の中でも決して進んでいる 用されているのはわずか6%。 とは言えない。 一本の障がい者雇用は、 先進

# 法改正で何が変わるか

代表)。

なくすことを原則とする。 をもって生活することを目的 目に障害者権利条約を締結し にし、障がいに基づく差別を い者が社会の一員として尊厳 会で採択された条約だ。 た。2006年12月に国連総 日 世界で141カ国 本政 れに先立ち、 (府は2014 政府 機関 障が は i

2013年6月に「障害者の めてきた。 の法改正を行い、 雇用の促進等に関する法律 法整備を進

2013年4月から、 巻く制度はどう変わるのか。 上げられた。 委員会は2%から2.%に引き 方公共団体などは2.% 業は1.8から2%に、 上げだ。この法定雇用率が 一つは、法定雇用率の引き 今後、障がい者雇用を取 都道府県などの教育 法定雇用率は原 、民間企 国・地 から

フネットグループの渡邉幸義 可 則5年ごとに見直され、「今 能性がある」(アイエスエ 5%まで引き上げられる

ら1人、500人なら10人の がった。つまり、50人の企業な b とで、障がい者を雇用しなけ に報告しなければならない。 は、 雇 ŧ ればならない事業主の 者雇用状況をハローワーク 用義務が生じる。 50人以上の企業にまで広 雇用率が 常用労働者数56人以上か 毎年6月1日時点の障が 引き上げられたこ 該当企業 範 囲

ŋ, によってカウント数が変わっ 法定雇用率は、 障が いの重さや労働時 左図のとお 間

# **瞳がい者数のカウント方法**

1410 - 1120 - 1 2012									
週所定	労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満						
身体障がい者		1	0.5						
	重度	2	1						
知的阿	章がい者	1	0.5						
	重度	2	1						
精神障がい者		1	0.5						

2018年4月から精神障がい者も法定雇用率の算定基礎に加わる

# **FEATURE STORY 1**

的障がい者の労働時間が、週 みなされる。 くと、2人分雇用していると てくる。 分のカウントとなる。 時間未満だった場合は、 がい者が週に30 例えば、 逆に、軽度の知 重度の身体 3時間以上働 0.5

ポイントだ。 の算定基礎に追加される点も ら精神障が だったが、2018年4月か これまで法定雇用の対象 知的 ・身体障がい者のみ い者も法定雇用率

# 月5万円の納付義務拡大

者雇用納付金」を納めなけ る。 ばない。 人につき月額5万円の「障害 ない企業は、 制度の適用範囲の拡大」があ 法定雇用率を達成してい 「障害者雇用納 不足する人数1 付

5年間は、 らは100人超の企業に広が もある して4万円 これ ŏ 人超 まで常 2015年4月か 移行期間の特例と の企業が対象だっ 制度の開始から 減額される場合 用 労働者

的配慮

」が義務付けられ

る。

行日は2016年4月1日

障がい者が働くに当たっ

7 らなる促進が狙いだ。 財源とし、 れは未達成の企業の納付金を 常用労働者数200人超の ・報奨金が支給される。 いる企業に対しては、 方、 法定雇用率を達成し 障がい者雇用のさ 調整

れる。 用した企業には、 企業で法定雇用率を超えて雇 して月額2万7千円が支給さ 人につき障害者雇用調整金と 超過人数1

ただし、

事業主に対して過

業にも「差別の禁止」と「合理 提供義務」である。 中 額2万1千円が支給される。 用推進法の改正によって、 チ」が一層明確化された形だ。 いわば、法律の下で「アメとム として超過人数1人につき月 の場合は、障害者雇用報奨金 ・にあるのが「合理的配慮の そして今、議論のまっただ 常用労働者数200人以下 障害者雇 企

慮をしなければいけない。 して机や作業台の高さを調整 7 の支障を改善するための 車いす利用者に対 配

> 挙げられる。 が ら事業主に対し、 訳・音訳すること 説明すること、 りやすい文書や絵図を用いて すること、知的障がい者に対 実施されることもある。 て、 口頭だけではなく分か 厚生労働大臣か 採用の際に点 指導や勧告 -などが

る。 周 シー・スキルに加え、いかに 1, で決めていくものとされてい は、 ħ 慮」に関する具体的に定めら 義務を負わない。「合理的配 重 囲が理解し、 な負担を及ぼす場合は提供 者自身のセルフ・アドボ たルールはなく、 ここで重要なのは、障が 障がい者と事業主との間 、配慮するかだ。 基本的に

# 進まぬ精神障がい者雇用

降 障がい者の雇用数は増えてい を占め、 が 4月時点での常用雇用者数は 業の雇用者数は2004年以 るのか。下図のとおり、 い者は30万4千人で大部分 41万人で、 法整備は進められているが 急増してきた。2013年 知的障がい者は8万 そのうち身体暗 民間企

> 率達成企業割合は42・7%に 実雇用率は1・76%、 2千人となっている。それでも 3千人、精神障がい者は2万 法定雇用

3592件から2万940 0 7883件に押し上げている 全数3万5871件から7万 クの障がい別の職業紹介状況 と2013年度のハローワー (就職件数)を比較している。 が、 21の図は、2004年度 精神障がい者の 件数

2万9404件あるにも わらず、 た精神障が 人にとどまっている。 だが、ハローワークを通じ 実雇用数は2万2千 い者の就職件数は

限界があり づらいといった傾向が見て取 件数と雇用者数とを比べてみ えているかが企業側に伝わり い者の場合、 れる」と話す。 課の宮本直樹課長は、 就

る。

とどまっている。

件と8倍に増えてい

た地域の協力が必要だ」と続 厚生労働省障害者雇用対策 精神障がい者が定着し 企業だけに頼るのは どんな問題を抱 生活支援も含め 「特に精神障が 職



月 推進している。 生活支援センター な支援を行う「障害者就業 省は就業面と生活面の一 lt 7時点で、 こうした背景もあり、 全国に324セン 2014年10 一の設置を 厚労

タ

1

が設置され

た。

同セン

障がい者雇用(民間企業)の状況

### その他:185件(0.5%)-精神障がい者 3592件 (10.0%)全数 知的障がい者 35871件 9102件 (25.4%)2004年度 身体障がい者 22992件 (64.1%)

働

くことで人は成長

Ļ

喜

その他 身体障がい者 283074 2523件 (3.2%) (36.3%) 全数 精神障がい者 77883件 29404件 (37.8%)2013年度 知的障がい者 17649件 (22.7%)

# 障がい者別職業紹介状況 ハローワークの

ローワークを通じた就職件数。 がい者の割合が増えている 精神

す 年 力 財 0) か 金や生活保 政 á なりうる 状 納税者に 況 0) な から 護などの か 変 つわる可 貴重 だ。 能

は Ď, 一に存在 さらに忘れてはいけ 義務化だけ コは28年前、 か 同じ it 容器メーカ している」 が 人間と えの ない ć 知的障が して なく、 (エフピコ )ことだ。 -最大手エ 個 同 な 実 人で 1 線 雇 0 1

# 28 年前 から重 王度雇用<sup>1</sup> ŧ

祉 を タ

事

務

新

療機関、 別支援学校、

事

業主

はじ

め、

特 医

福

を

中

心に、

ハ

口

1

ワ

ク

1

を

行

障 が ŧ 払 法定 いった方、 仕 1 が 聞 い į, 事の 者 つ こえてくる。 . 者雇用 を雇 企業からはそんな本音 0) 雇 効率が が 理 用率を 安上がり 由 うより、 が必 として、 悪くなる」「障 満たしたい」 一要なの で 二とに 納付金 はなぜ、 国全体 か。 か を

業に関 化され などの

事業主

てい

ここでは、

就

各機関がネッ

1

ウー

ク

0)

助

言

障 障 る

が

者

0

12

対す

が 相 る。

い特性に 談から、

つい

7

0)

形成など、

包括的 1)

品なサポ 生活習慣

労 働 人口 が 減 b 逼 一受給者 障害者 立分働 迫 した 性

用 組 0) 7 西村公子執行役員) あ 率の んできた。 知 な 的 カウ か 障 つ が た時代 ント対象にもされ 1, 西村執行役員 者 雇用 から、 12 取 重 ŋ 度 は

7

る

を込める る びを得る。 なしに か そ か れは わら 障 な が 1, 」と力 1 0)

違う。 重さも様々だ。 性は細分化され こうしたなか ŧ 聴 統 括 合失 覚、 神 身 りに 障 体 さらにそこか 肢体、 人調症 が 障 1, が 障 で など、 で、 L; が 7 7 は んか い 全く特 障 知 ٤ ζ. 障 的障 が h 5 が 1 CJ 知 視 者 そ 性 が L

覚、

が C 7

的

考え 働 ħ ŧ ば 更 1, 斐 1, 0 をど か 0) よう 15

0)

 $\sigma$ 特

こを目指 事 な は、 者をはじ 1 20 つ 極 べ ッ 採用 就 たり、 障 大 ŧ ŀ 1 雇 姿 が グ めとした就 を行 して たり 用 jν は、 い B 者 1 ŋ を す いく」と定義 うアイ 自 雇 プ 揭 ることで、 が 0 分 用 げ、 1 が 0) 渡 0) 労弱 工 ある 主 本 邉 ースエ 障 が 役 来 代 者 7 仕 12 あ 表 フ Ō l

ネ

る

る 橘 的 が つ 弁当 鎌倉・ Ш 身体 だ。 者 恵美子さん 雇用 屋バ 清掃 材 0) 重複障 = 木座海岸近 に積極的 担当と ・フー は が な企業 い 精 L ヹ を持 て働 くに は、 神、 障 知 0 あ

あ が、 き も 早 L い。 仕 事をして 職 場に 戻りた

場 を 前 U な 0) は、 を 気持ち 繰り返 別に馴 ŋ 取 橘 る。 バ 周 たく n 囲 ※染めず、 な ] して とコミュ な を か フ か 2 しとにかくク い っ ・ズに 作 た。 た」と打 ニケー 業所

> 明 で 1,

確にして

て、 0)

それぞれ

が成 自標

長

Ł 12

1,

1

で

個

人の

を

こなる。

ど

んな小さなこと う実感が生き

ち <u>\*</u> 向 で、 難 U か るようになっ خ ると、 Þ 高 n 仕 発 ٤ 1 橋 事 作 12 声 をどんどん任 ブ 良 『頑張っ を起こしてしまう。 掃除できたね』 かけ レッ 治 た。 社 を変えたこと Í 長 ヤ 人ひとり は、 1 ٤ せら でて 声 ż を 「有 ٤ n 2



をきれいにするのが楽しいという バニーフーズで働く「えみちゃん」。職場

病気で入院している いるときが か っ Ĕ 楽 ζ, 者を特 ことをしているだけ 高 経

営者として当たり前

別視

している

のでは

な

た」と嬉 川さ しそうに話す んは 同社に入社する たことから、 来たとき 橘川さん の移 -ション ピ ち 明 12 転 職

きて

い

ると

1,

が

げ

ても、

つ

か

たり前に

な

橋

社

長

は、

「賃金だけ

上

」と話

る。

7

n

より い

ŧ

自分が 当

/成長で

き合うことが 大切。 障が b

> 法定 玉 は い できる環境をつくっ 6 0) B あ 0) 企 」と言う。 るが %で フラン 数字は今後、 一業による障が 法定雇用 雇 用 推 上 率は 移してき スなど欧 昇していく。 率は、 現 在2 少 1 軒 者雇 7 州 % の先進 いき 並 ず だが 卜 2 つ 用 4 ィ 0

長率が ٤ n 率 あ そ 0) からしなくては 者が 根幹に 者雇用」が必要だ。 なるよう も数合わ 3 る。 0 障 巧 が % 日 拙によ 企業にとって真 左右される可 () 時 者雇 本企業は、 すえるべきも 代 せ な ではなく、 用は、 つ 0) て、 ならない 攻 備 め 企業の えを、 法定雇 企業戦 能性すら 0 6 0) 障 障 戦 だ。 が が 7 今  $\mathfrak{a}$ 力 用 成 略