「3%時代」の幕開け

企業の障がい者雇用

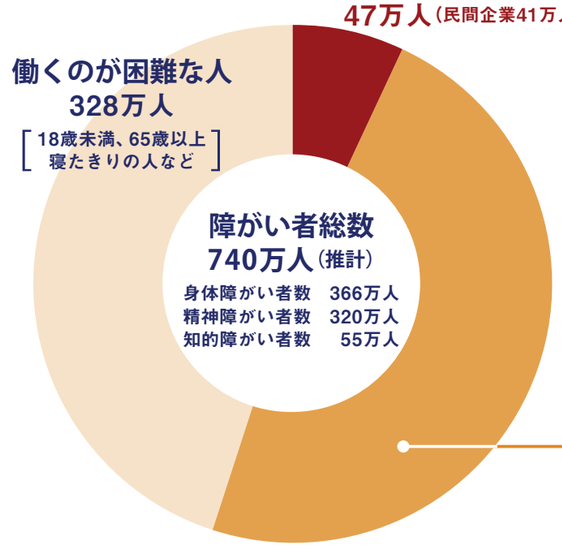
「福祉」から「戦力」へ

障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）

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

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



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

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	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	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」で強い組織に

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

こう振り返るのは、現在はダウ・ケミカル日本人事部で働く佐々木彩奈さんだ。佐々木さんは次第に視力を失う中途視覚障がい者で、就職して2年目の24歳の時、初めて「障害者手帳」を手にした。

「『見えづらさ』はあったが、小・中・高・大と一般校に通ってきた。症状が進行し、『障がい者』となった自分を受け入れるのが難しかった」

佐々木さんは、8年前に最初の会社を辞め、ニュージーランドに半年間の語学留学へ。英語を習得して、さらなるスキルアップを目指した。帰国後、ダウ・ケミカル日本に入社し、現在は研修のコーディネートやダイバーシティ推進活動、CSR、資料の翻訳なども担当している。

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

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

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

同大学は2006年4月、筑波技術短期大学から四年制大学に移行する形で開学した。20年以上障がい者の就労支援に取り組んできた石原副学長によると、「法定雇用率の引き上げにともない、求人は大きく増えてきた。総合職で採用される事例も増えてきた」と言う。

だが、日本の障がい者のうち、常用雇用労働者として採用されているのはわずか6%。日本の障がい者雇用は、先進国の中でも決して進んでいるとは言えない。

法改正で何が変わるか

日本政府は2014年1月、世界で141カ国・機関目に障害者権利条約を締結した。2006年12月に国連総会で採択された条約だ。障がい者が社会の一員として尊厳をもって生活することを目的にし、障がいに基づく差別をなくすことを原則とする。

これに先立ち、政府は2013年6月に「障害者の雇用の促進等に関する法律」の法改正を行い、法整備を進めてきた。

今後、障がい者雇用を取り巻く制度はどう変わるのか。

一つは、法定雇用率の引き上げだ。この法定雇用率が2013年4月から、民間企業は1.8%から2%に、国・地方公共団体などは2.1%から2.3%に、都道府県などの教育委員会は2%から2.2%に引き上げられた。法定雇用率は原則5年ごとに見直され、「今後、5%まで引き上げられる可能性がある」（アイエスエフネットグループの渡邉幸義代表）。

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

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

障がい者数のカウント方法

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
知的障がい者	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