

障害者雇用を考えるQ&A

step 1

障害者雇用の必要性を理解する

step 2

障害者についての知識を深める

step 3

雇用に向けて準備をする

step 4

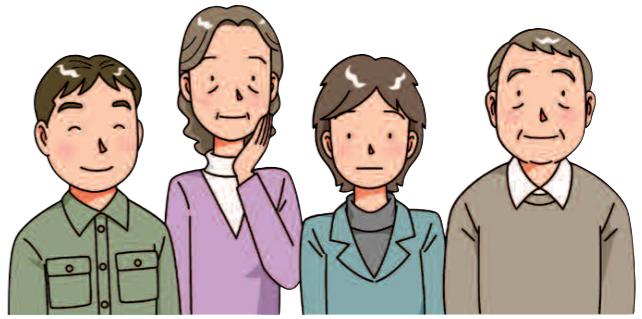
障害者を雇用する



雇用を通して障害者の社会参加を進めるために

今、障害者雇用をめぐる状況は大きく動いています。2005(平成17)年に障害者自立支援法が施行され、障害者雇用促進法が改正されたことで、障害者がもっと「働く社会」を実現するための取り組みがより一層重視されるようになり、障害者の社会参加を促すための制度的な基盤は整ってきました。

そのような状況の中、とくに大企業を中心として障害者雇用への取り組みが大きく進展しています。



一般の企業に就職した障害者の声

Aさん（知的障害・サービス業）

- 体が弱かったので無理だと思ったが、授産施設で仕事を誉められて、自信がついたので就職してみたいと思った。
- 仕事が難しいと思っていたけれど、優しく、丁寧に教えてもらえた。
- 自分達を障害者として特別扱いしなかったことがよかった。
- 職場に来る実習生(看護学校生等)に仕事を教えられるようになった。
- 就職できたことを家族が喜んでいる。親孝行できたと思った。
- 安心して働いている。発作があるとソファで休ませてくれる。自分の体のことをわかってくれる人がいてよかった。

Bさん（身体知的重複障害・サービス業）

- 企業では無理だと思っていたけど、施設で働いて自信がついた。
- 一般就労してよかったことは、授産施設での仕事が活かしていること。親に迷惑をかけていたので、親孝行ができた。
- 今、後輩に仕事を教えていることを頑張っている。
- 授産施設では挨拶を自分からはあまりしなかったが、今は自分から挨拶している。
- 楽しく安心して働いている。ずっと今の職場で働ければいいと思う。

Cさん（身体障害・福祉関連業）

- 以前に簿記の資格を取得したことあって、「経理」をやってみたいと思い、今回の就職に至りました。
- とりあえず「3年間」は今の職場で頑張り、ある程度ひとつおり「経理の仕事」を覚え、他社でも経理事務が通用する時期に、自分の将来のことを再確認しようと思っています。
- 今の企業で自分の評価が納得できる評価でなければ、レベルアップを求めて転職を考えます。
- これから現状に満足せず、さらなるレベルアップをしていきたいです。やっぱり高い報酬を頂いて、少しでも豊かな生活を送りたいからです。

Dさん（精神障害・卸売小売業）

- 一般就労しようと思ったのは、他の場所でよりステップアップしたいと思ったから。
- 一般就労してよかったことは生活のリズムができたこと。少しでも社会に出られ、いろいろな人との関わりができたこと。
- 今、頑張っていることは、勤務時間の4時間を頑張り、与えられた仕事をこなすこと。
- 施設との違いは、仕事を時間内に終わらせなければならないこと。いろいろな仕事を覚えなければならないこと。
- 保健所、就労支援機関、社会適応訓練先の上司などに定期的に連絡し、近況報告をしている。今現在、安心して働いている。

出典：「『一般就労』へのアプローチ～身体・知的・精神に障害のある方のための「就労支援プログラム」～」
(東京都福祉保健局(就労支援プログラム作成委員会),2006年)をもとに作成

step 1

障害者雇用の
必要性を理解する

step 2

障害者についての
知識を深める

目次

step 3

雇用に向けて
準備をする

step 4

障害者を雇用する

- Q1** ·なぜ障害者を雇用する必要があるのですか? P1
- Q2** ·「法定雇用率」とは何ですか P3
- Q3** ·雇用率が未達成の場合には
どのような措置がとられるのでしょうか? P4

- Q4** ·障害にはどのようなタイプがありますか? P5

- Q5** ·社内でのコンセンサスはどのようにして
つくればよいでしょうか? P6
- Q6** ·通常の雇用方法・就労形態のほかに
どのようなものがありますか? P7
- Q7** ·事業主への助成は主にどのようなもの
があるのでしょうか? P8

- Q8** ·募集や選考はどのように行えばよいですか? P9
- Q9** ·どのようなサポートの仕組みがありますか? P10

step1

障害者雇用の 必要性を理解する

Q1 なぜ障害者を雇用する必要があるのですか？

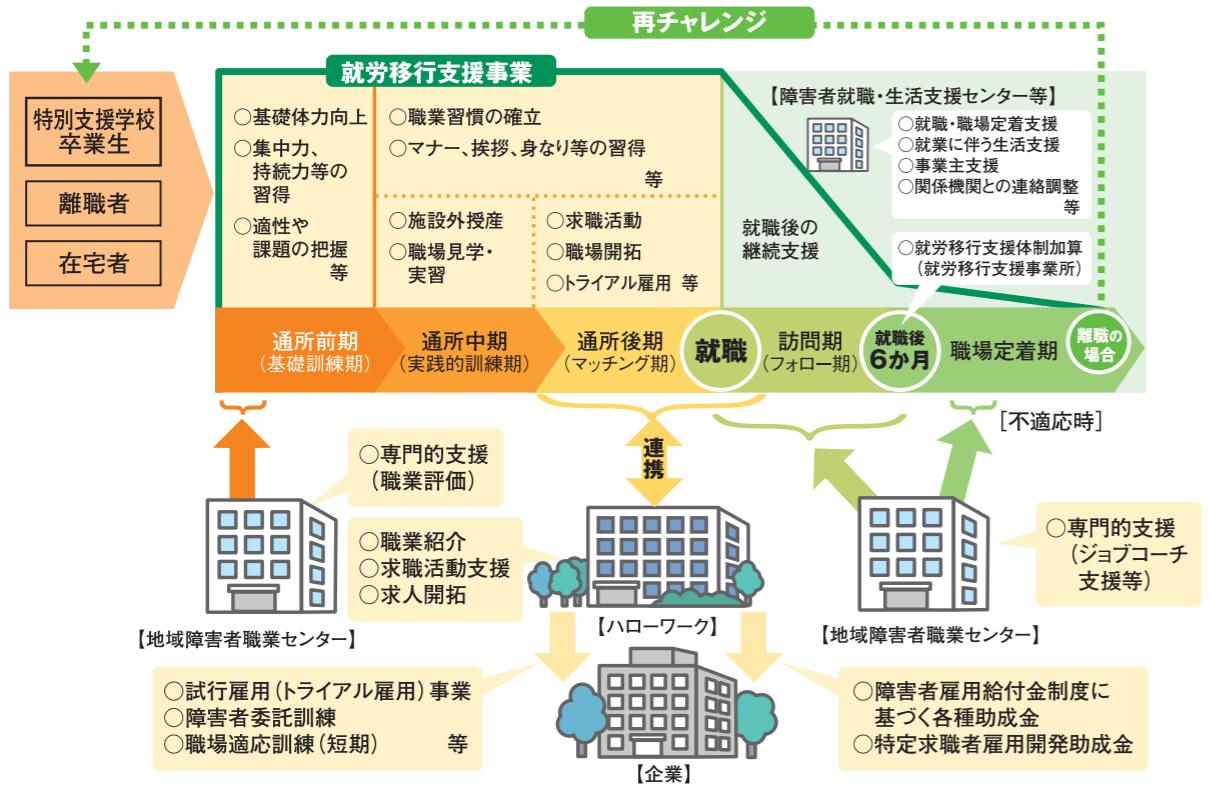
A 「働くこと」は、 障害者の自立に不可欠な要素

従来は、障害者は福祉の対象であり、「障害者の就労」もその一環として位置づけられる傾向がありました。もちろん、障害者の生活を支えるには福祉施策は不可欠です。しかし、よく考えてみれば、働くことは、一人の人間として自立し、社会参加を進めていくための基本的な生活行為であり、福祉的な就労ばかりでなく一般の就労環境を実現することが大切といえます。

障害者がもっと「働ける社会」の実現が目指されています

そこで、2005年に制定された「障害者自立支援法」においては、より一層、障害者が「働ける社会」を実現するため、従来の福祉的就労から一般就労へ移行することを目的とした就労移行支援事業を創設するなど、働く意欲と能力のある障害者が企業等で働くよう、これまでよりも踏み込んだ支援の考え方方が打ち出されました。これと同時に2005年に「障害者雇用促進法」（正式名：障害者の雇用の促進等に関する法律）が改正され、福祉施策と雇用促進の連携が進められています。

就労移行支援事業と労働施策の連携



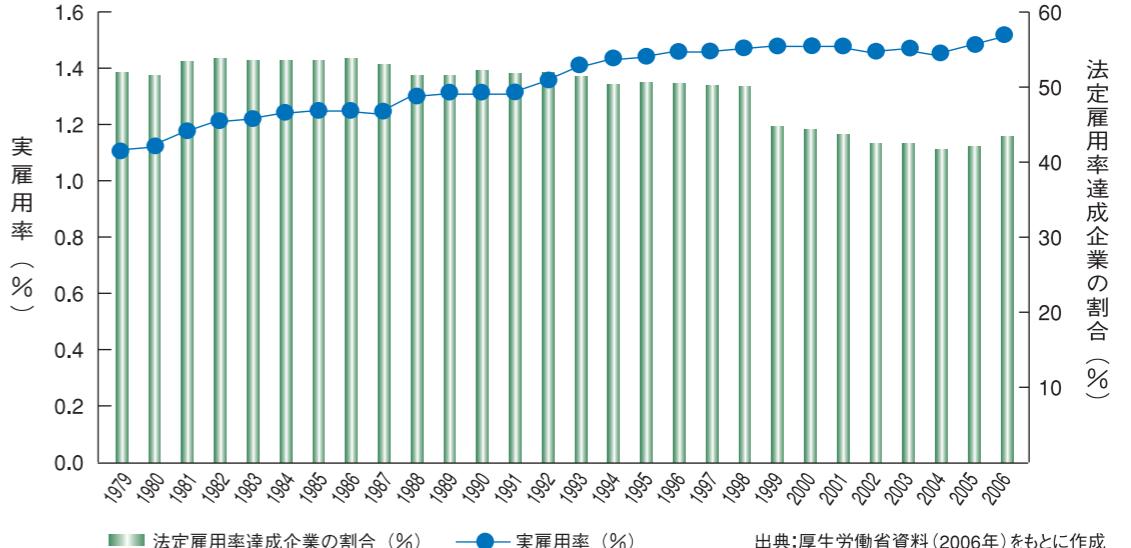
出典:厚生労働省資料(2006年)をもとに作成

求められる障害者雇用の推進

それでは、障害者の雇用はどの程度進んでいるのでしょうか（下図：民間企業における障害者の雇用状況の推移）。就業者全体に対する障害のある就業者の雇用割合は高まっているものの、適切な数の障害者を雇用している企業の割合（注：「法定雇用率」P3参照）はむしろ低下傾向にあります。

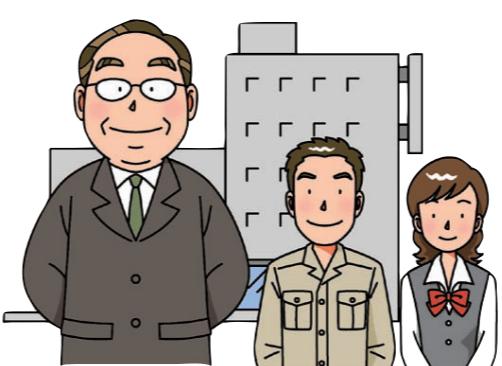
そこで、あらゆる業種・業態の企業が、幅広く障害者雇用に積極的な対応が求められているといえます。また、今後、雇用の拡大が見込まれるシルバーサービスなどの高齢者関連産業では、とくに障害者の雇用に積極的な姿勢をもつことが望まれます。

民間企業における障害者の雇用状況の推移



障害者雇用は企業の責務

障害者の雇用は、単なる理念ではなく企業の責務として「障害者雇用促進法」に明確に位置づけられています。ただし、法令遵守は最低限の企業の社会的責任といえますが、「義務」として障害者雇用に取り組むだけでなく、さらに社会貢献として積極的に取り組む企業も増えてきています。



今、企業の社会的責任（CSR）への取り組みが大きく注目されているのは、企業の発展は社会の発展と無関係に成り立つものではなく、CSRに対する企業姿勢を明確化することで従業員に対しても、また株主や顧客に対しても、企業の社会的な存在意義を強く意識づける効果的な取り組みになっているからです。

step1

Q2 「法定雇用率」とは何ですか？

A すべての企業に一定数の障害者の雇用を義務づけています

社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用の場を確保するため、すべての事業主に、常用労働者の数に対する一定割合（これを「障害者雇用率」といいます）の数の障害者を雇用することが義務づけられています。



法定雇用率について

重度の障害者を雇用すると、2人分の障害者を雇用していることと見なされます

障害者手帳1級または2級を持つ「重度の障害者」の場合、雇用されにくいため、2人分として算定する特例措置があります。

短時間労働者も企業での雇用率に算入されます

1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の「短時間労働者」については、重度身体障害者および重度知的障害者の場合は1人分、精神障害者の場合は、0.5人分の雇用とみなされます。このことで、短時間であれば就労のできる障害者も雇用されやすくなっています。

精神障害者も法定雇用率の対象になりました

身体障害者、知的障害者に加えて、2006年より精神障害者の雇用が法定雇用率に算入されるようになりました。

※一般的の民間企業の法定雇用率は「1.8%」ですが、独立行政法人・特殊法人等（常用労働者48人以上規模の法人）および、国や地方公共団体（教育委員会を除く職員数48人以上規模の機関）では「2.1%」、都道府県等の教育委員会（職員数50人以上規模の機関）では「2.0%」となっています。

雇用が不十分な企業は納付金の徴収・雇用率達成企業には報奨金の支給があります

この義務づけを行っている障害者雇用率の値、すなわち「法定雇用率」は1.8%（たとえば、常用労働者を56人雇用している場合、そのうち少なくとも1人は障害者でなくてはなりません※）です。また、これを下回る「法定雇用率未達成企業」のうち、常用労働者301人以上の事業主からは納付金を徴収し、法定雇用率を達成している企業に対して調整金や報奨金を支給しています。

ただし、すべての企業に障害者の雇用義務があるのであって、納付金を納めたことで雇用義務がなくなるわけではありません。



Q3 雇用率が未達成の場合にはどのような措置がとられるのでしょうか？

A 常用労働者を56人以上雇用している民間の事業主は、毎年6月1日現在における障害者の雇用状況を、公共職業安定所（ハローワーク）に報告しなければならないとされています（障害者の雇用の促進等に関する法律第43条第5項で規定）。

この報告に基づいて、所轄のハローワークごとの指導が行われます。しかし、それでも改善が認められない場合には、次の手順で行政措置が講じられます。



雇用率達成指導の流れ

①雇入れ計画作成命令

以下の3点すべてに該当する事業主に対して、障害者の雇入れ計画を作成する旨の命令が出されます。

1. 障害者の雇用割合が著しく低い
2. 障害者雇用率を達成するために、今後雇い入れなければならない障害者の数が著しく多い
3. 今後、新規の労働者の雇い入れが相当数見込まれる

②雇入れ計画書提出

命令を受けた事業主は、翌年1月1日から3年間で法定雇用率を達成できるよう雇入れ計画を作成し、所轄のハローワークに提出しなければなりません。

③適正実施勧告

開始から2年目の実施状況が思わしくない事業主に対して、適正な実施の勧告を行うことがあります。

④特別指導

雇用状況の改善が特に遅れている事業主に対し、公表を前提とした特別指導を行うことがあります。
(3年間の雇入れ計画終了後翌年7月～)

⑤企業名公表

雇入れ計画の変更または適正実施勧告に従わない事業主については、その旨を厚生労働大臣が公表することができます。
※最近では平成19年6月29日に(2社)公表されています。

障害者についての知識を深める

Q4 障害にはどのようなタイプがありますか？

A 障害には大きく分けて、以下の種別があります。

身体障害

身体障害には、視覚障害（全盲や弱視など）、聴覚障害（ほとんど聞こえない「ろう」や聞こえにくい難聴など）、肢体不自由（腕、肘関節、股関節の障害、脳性麻痺など。あるいは、いくつかを複合している場合もあります）、内部障害（心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう、直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害）などがあります。

精神障害

精神障害には、統合失調症、そううつ病、神経症、アルコール依存症、老年性認知症などがあります。精神障害者保健福祉手帳の交付を受けた人に限らず、就労支援や職業リハビリテーションの対象となっています。

雇用への主な配慮事項

身体障害	視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> 安心して歩けるように配置を伝え、通路には物を置かないようにする。 適宜声かけをするなど、気軽に援助を求める職場の雰囲気づくりをする。
	聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> 手話や筆談、要約筆記、メールなどで情報伝達する。 緊急時の対応や連絡体制（FAX、メールなどの活用）を構築する。
	肢体不自由	<ul style="list-style-type: none"> 職場内での移動通路の整備（段差の解消など）を行う。 必要に応じてスロープや手すりの設置、トイレの整備等の施設改善を行う。
	内部障害	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間などに配慮し、勤務体制は障害の状況に応じて本人と話し合って決めていく。 外見ではわかりにくい障害なので、周囲への配慮ある説明を行う。
知的障害		<ul style="list-style-type: none"> 作業工程を細分化、単純化する。 仕事を教える場合には、手順や見本を示して繰り返し練習してもらう工夫をする。
精神障害		<ul style="list-style-type: none"> 時間をかけ、本人のプレッシャーとならない指導を行う。 人間関係に留意し、必要な指導者を配置する。
発達障害		<ul style="list-style-type: none"> 発達障害への正しい理解を図る。 適切な支援を行う。

出典：「はじめての障害者雇用」（独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構、2006年）をもとに作成

雇用に向けて準備をする

Q5 社内でのコンセンサスはどうにしてつくればよいでしょうか？

A 次の3点がポイントです。

組織トップの理解を得る

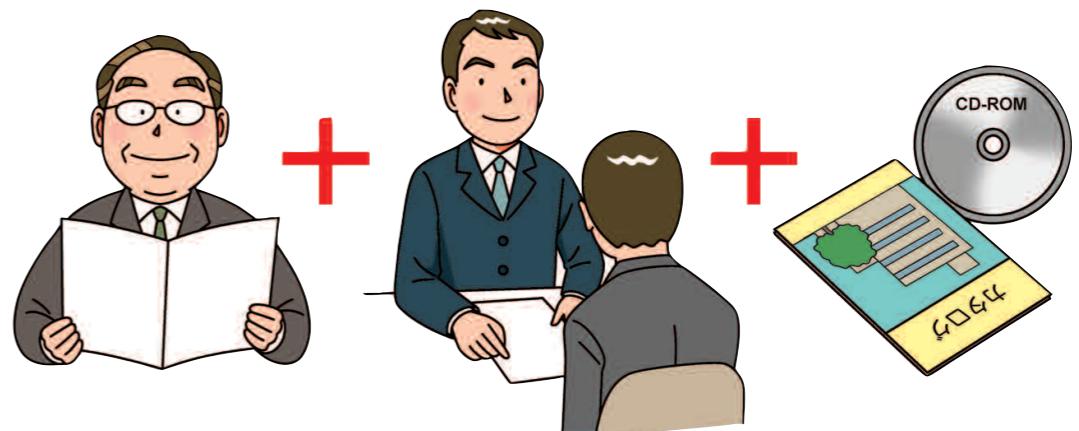
組織トップに対しては法律や社会情勢の変化、障害者雇用は企業の社会的責任（CSR）（P2参照）であることを強調するとともに、助成金（P8参照）やさまざまな支援制度（裏表紙参照）の存在も伝えましょう。組織トップの障害者雇用に対する前向きな姿勢と理解が得られれば、障害者雇用は大きく進みます。

ハローワーク等に相談する

組織トップの理解を得た後は、早い段階で所轄のハローワークなどに相談すると良いでしょう。すでに障害者を雇用している先行企業の情報を含め、社内で設置する「障害者職場定着推進チーム※」についてのアドバイスなどさまざまな情報提供を受けることができます。

現場への情報提供、普及啓発

現場に対しては、より具体的な情報提供が必要です。先行企業の情報を伝えたり、「障害者職場定着推進チーム」を設置し、社内報や映画、DVD、講習会、セミナーなど障害者雇用のための啓発活動を推進することも有効でしょう。また、都道府県労働局などが開催する研修会や講習会などに参加してみるのも効果的です。



※障害者職場定着推進チームとは

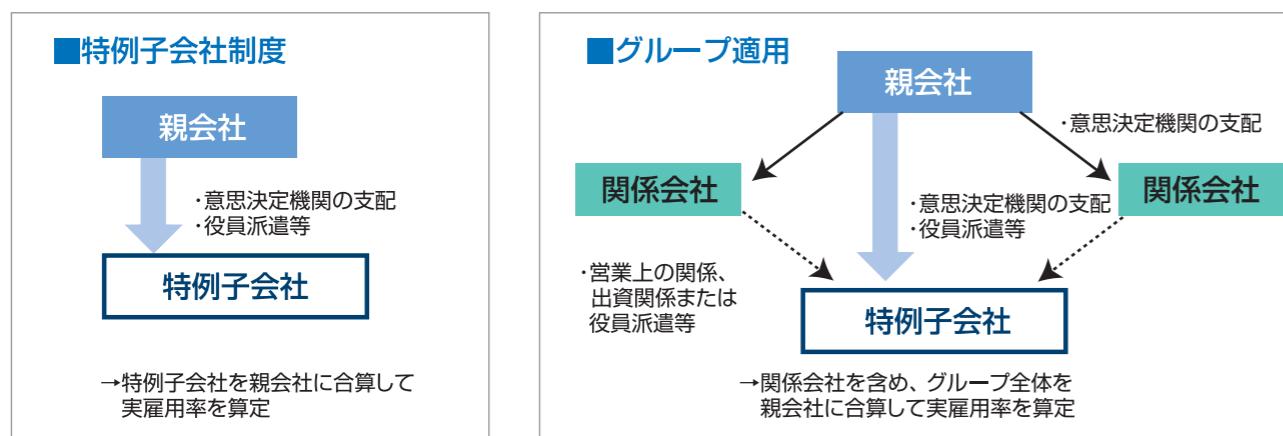
障害者を雇用する前段階での社内の啓発活動や、雇用後の職場配置などの職務内容の見直し、個別相談を行うことによる問題点の把握と解決などに対して職員が手分けして知恵を出し合い、障害者に適した組織環境づくりを推進するための社内チームであり、名称はさまざまです。メンバーは社内報などによる公募が一般的ですが、人事部門の職員だけで構成したり、各部署から1人ずつ割り当てを決めて選出されることもあります。

Q6 通常の雇用方法・就労形態のほかにどのようなものがありますか？

A 「短時間勤務」(3ページの「図み」参照)の制度は、障害者の雇用の幅を広げるうえで、有効な手法と考えられますが、ほかにも次のような雇用方法・就労形態があります。

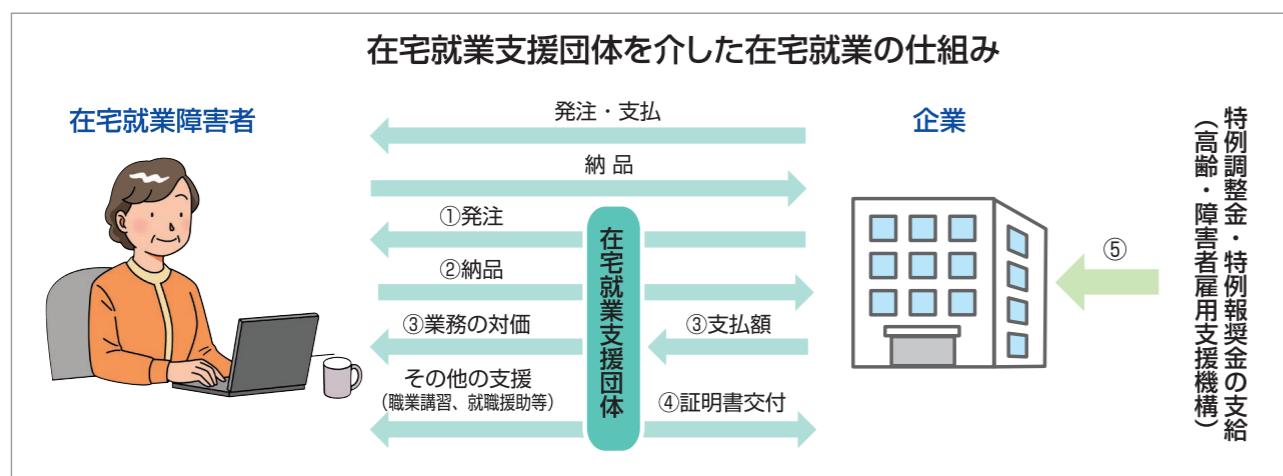
特例子会社

企業の状況によっては、新たな障害者雇用の場として、「特例子会社」の設立が有効な場合があります。これには職務・設備・社内制度を、障害者に合わせて整備できるというメリットがあります。一定条件を満たしていれば、その子会社の労働者を親会社が雇っているとみなして障害者雇用率(P3参照)に算入できます。



在宅就労

IT技術の発達と高速通信網の整備により、テレワーク(テレ=遠隔、ワーク=働く)が広がりを見せ始めています。つまり、自宅や色々な場所で働くことができ、通勤困難な障害者も在宅での就業が可能になりました。在宅雇用の事例は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の障害者の在宅就労支援ホームページに掲載されています。<http://www.challenge.jeed.or.jp/index.html>



Q7 事業主への助成は主にどのようなものがあるのでしょうか？

A 障害者の雇用に際してはさまざまな助成金の制度がありますが、ここでは主要な制度を2つ紹介します。

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

60~64歳の高年齢者や障害者などの就職が困難な方を雇用した場合に、一定期間、事業主に支給を行うものです。ハローワークまたは適切な運用を期すことができる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主が主な対象です。

なお、平成19年10月1日以降に雇い入れた方については、これまでの定率助成から定額助成へと変更されました。

(問い合わせ先(裏表紙参照)都道府県労働局、ハローワーク)

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

事業主が障害者を雇用するにあたって、施設・設備の整備等や雇用管理を行う場合に、これらの事業主に対し(予算の範囲内において)助成金を支給することによって、その経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。主なメニューは以下のとおりです。

(問い合わせ先(裏表紙参照)各都道府県高齢・障害者雇用支援協会等)



主な障害者雇用納付金制度の助成メニュー

障害者作業施設設置等助成金	作業施設・作業設備の整備等を行う事業主の方への助成金
障害者福祉施設設置等助成金	福利厚生施設の整備等を行う事業主の方への助成金
障害者介助等助成金	雇用管理のために必要な介助等の措置を行う事業主の方への助成金
職場適応援助者助成金	障害者に対する職場適応援助者による援助の事業を行う社会福祉法人等並びに職場適応援助者を配置し援助を実施する事業主の方への助成金
重度障害者等通勤対策助成金	通勤を容易にするための措置を行う事業主の方への助成金
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	障害者を多数雇用し設置等の整備等を行う事業主の方への助成金
障害者能力開発助成金	能力開発訓練事業を行う事業主の方や能力開発訓練を受講させる事業主の方への助成金

出典:「障害者の雇用支援のために 平成19年度版」(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構,2007年)をもとに作成

step4

障害者を雇用する

Q8 募集や選考はどのように行えばよいですか？

A 募集にはさまざまな方法があります

一般的な募集方法としては、ハローワークに求人の申込みを行うことがあげられます。時期によっては、障害者と会社の人事担当者が一同に集まる合同就職面接会も開催されます。また、新聞などで「障害者求人特集」などを組み、障害者向け求人を募る方法、自社のホームページなどの求人欄に掲載する方法、民間の就職斡旋会社に登録する方法もあります。

ハローワークを活用しましょう

ハローワークを通した募集であれば、中途採用の障害者や転職を希望する障害者を見つけやすいです。今後、助成金措置を受けることを考えても、ハローワークを通した採用はメリットが多いです。また、新卒採用の障害者に対しては、特別支援学校（養護学校、ろう学校、盲学校など）の教育機関もハローワークを通じて募集ができます。

障害の特性を理解しましょう

選考や面接を行う際は、一般的な採用選考と同じと考えてよいでしょう。社会適応能力、職務適応能力、自己適応能力などを見ていきましょう。しかし、障害の状況を正確に確認する必要があります。運動機能に関する情報、生活機能に関する情報、業務関係に関する情報を確認しておきましょう。また、障害の特徴に応じたコミュニケーションの方法をとることが大切となります。



試行雇用

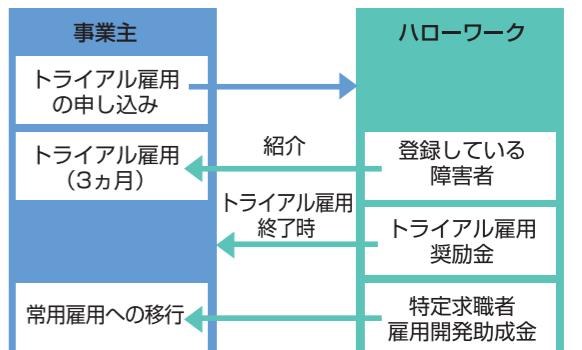
Q9 どのようなサポートの仕組みがありますか？

A

障害者雇用をスムーズに行うために、さまざまなサポートの仕組みがあります。

トライアル雇用について

障害者に関する知識や雇用経験がなく、なかなか本格的な障害者雇用に踏み切れない場合には、「試行雇用（トライアル雇用）」をお勧めします。この制度は、ハローワークの紹介により、最長3ヶ月のトライアル期間を経て常用雇用を目指しているものです。その間に、その人の業務の適性などから本採用するかどうかを判断することができます。（問い合わせ先（裏表紙参照）ハローワーク）

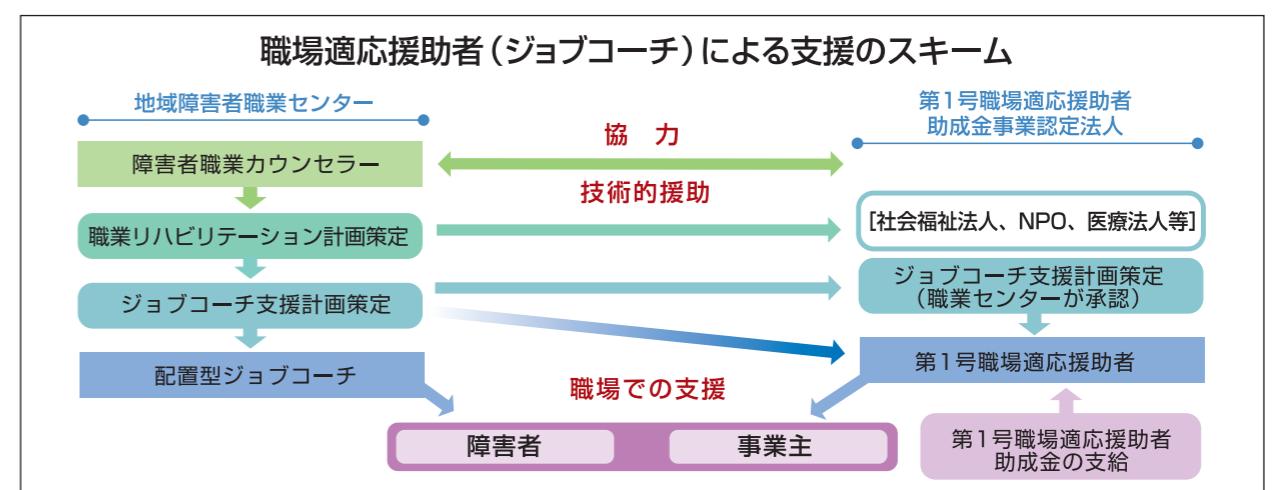


出典：「障がい者雇用促進のための119番」（株式会社UDジャパン発行、秦政著、2007年）をもとに作成

ジョブコーチによる支援について

障害者が職場に円滑に適応できるかどうかが不安な場合は、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による人的支援事業」を利用するのが効果的です。地域障害者職業センターから、一定期間、ジョブコーチを職場に派遣することで、直接的・専門的な支援を行います。職場での受け入れに対して、対象者の障害特性、指導方法、雇用管理に対する助言など、職業生活全般にわたる指導、援助を行います。

（問い合わせ先（裏表紙参照）地域障害者職業センター）



出典：「障害者の雇用支援のために 平成19年度版」（独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構、2007年）をもとに作成

雇用管理サポートについて

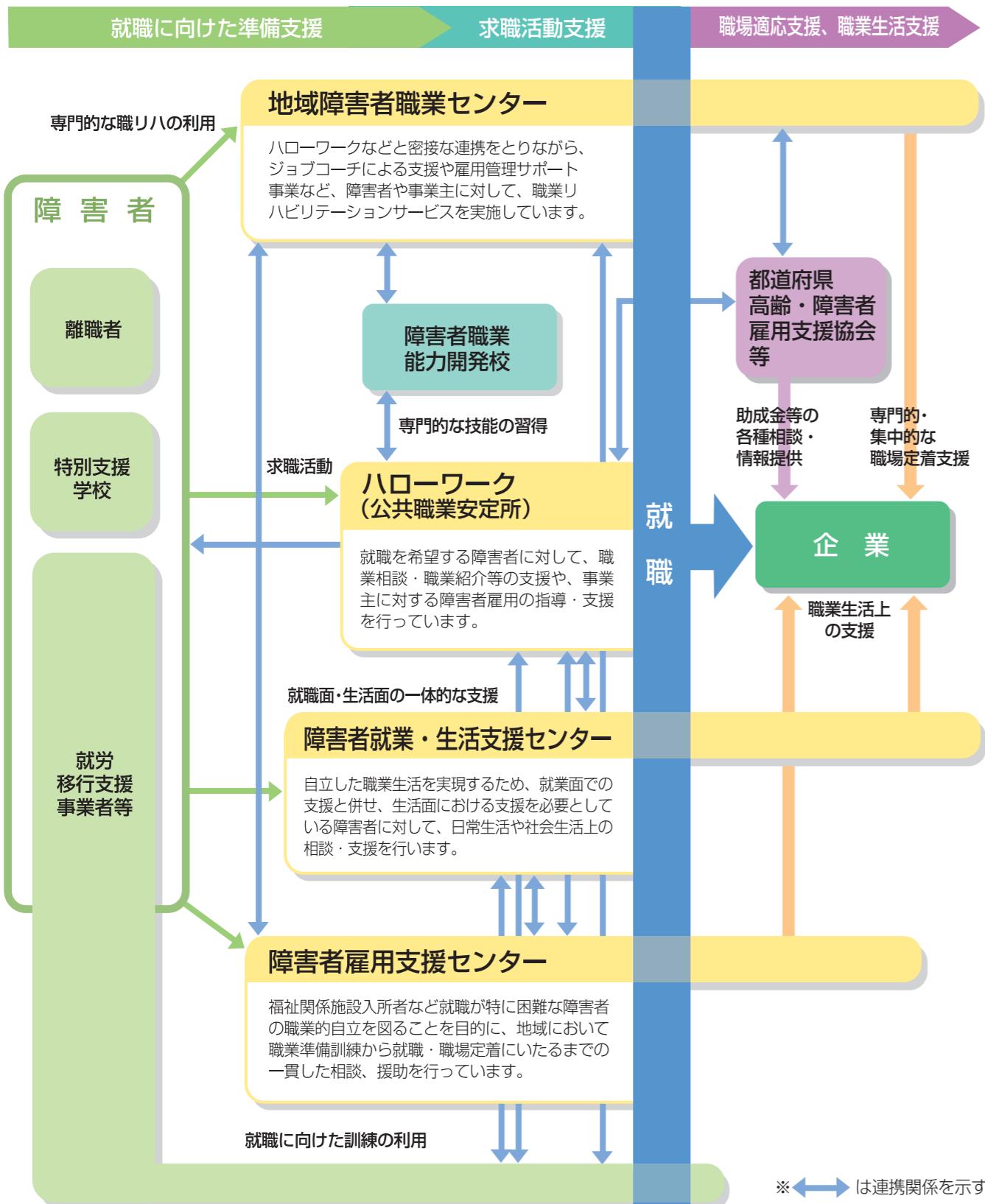
障害者の雇用管理に関する専門的なノウハウの提供を希望する場合には、「雇用管理サポート事業」の活用が考えられます。障害者の雇用管理に関し、特に専門的な支援を必要とする事業主に対して、医療、社会教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理等に関する地域の専門家が、障害者職業カウンセラー、障害者雇用アドバイザーと連携して、障害者の雇用管理の援助を行います。

（問い合わせ先（裏表紙参照）地域障害者職業センター）

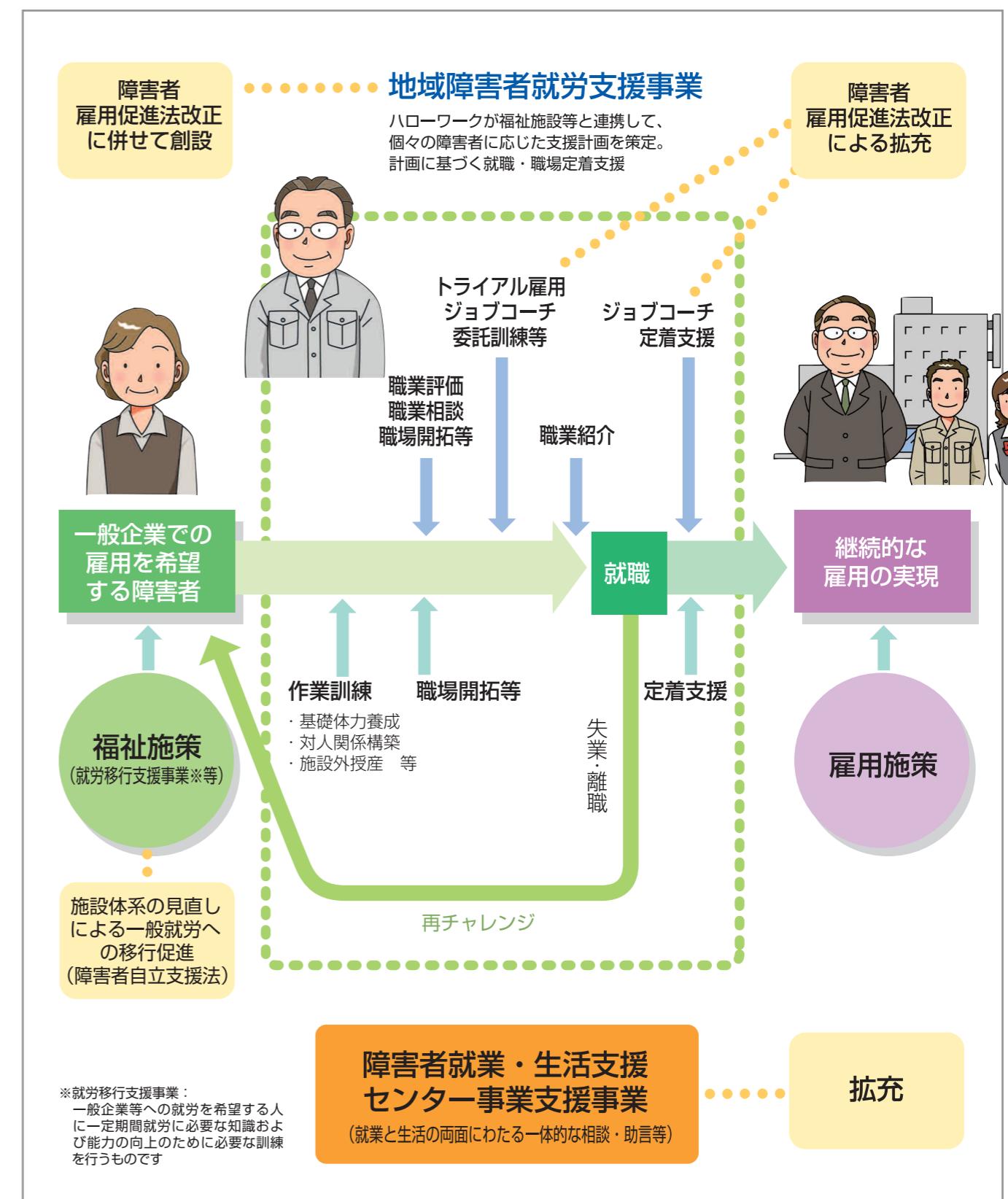
※この他にも福祉事務所等の行政機関のほか、さまざまなサポートの仕組みがあります（次頁参照）。

障害者雇用のための支援の枠組み

障害者の雇用を支援する機関



雇用と福祉の連携による就労支援



出典：「障害者の雇用支援のために 平成19年度版」をもとに作成
(独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構、2007年)

出典：厚生労働省資料(2006年)をもとに作成

主な支援メニューと支援機関の一覧

支援メニュー	支援機関	所在地一覧
・特定求職者雇用開発助成金について	ハローワーク	厚生労働省HPより 「ハローワークの所在地一覧」 http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html
・試行雇用(トライアル雇用)について		
・障害者雇用給付金制度に基づく助成金について	都道府県の障害者雇用促進協会 地域障害者職業センター	独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構HPより 「施設等一覧」 http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html
・職場適応援助者(ジョブコーチ)について		
・雇用管理サポート事業について		
・障害者の就業支援・生活支援について	障害者就業・生活支援センター	厚生労働省HPより 「所在地一覧」 http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/10.pdf
・税制上の優遇措置について	各地域の税務署	国税局HPより 「国税局・税務署を調べる」(各都道府県の所轄税務署の一覧) http://www.nta.go.jp/soshiki/kokuzeikyoku/chizu/chizu.htm
・その他全般のことについて	都道府県労働局	厚生労働省HPより 「都道府県労働局所在地一覧」 http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/

※障害者雇用を行っている企業の先行事例については

独立行政法人 高齢・障害者雇用支援機構 HP「障害者雇用事例リファレンスサービス」<http://www.ref.jeed.or.jp/Search>を参照のこと。



社団法人 シルバーサービス振興会

このパンフレットは、厚生労働省の障害者保健福祉推進事業(平成19年度)の一環として作成されたものです。