

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会 様  
障害者雇用特別セミナー（厚生労働省委託事業）

～障害者を企業の戦力として活かしていくために～

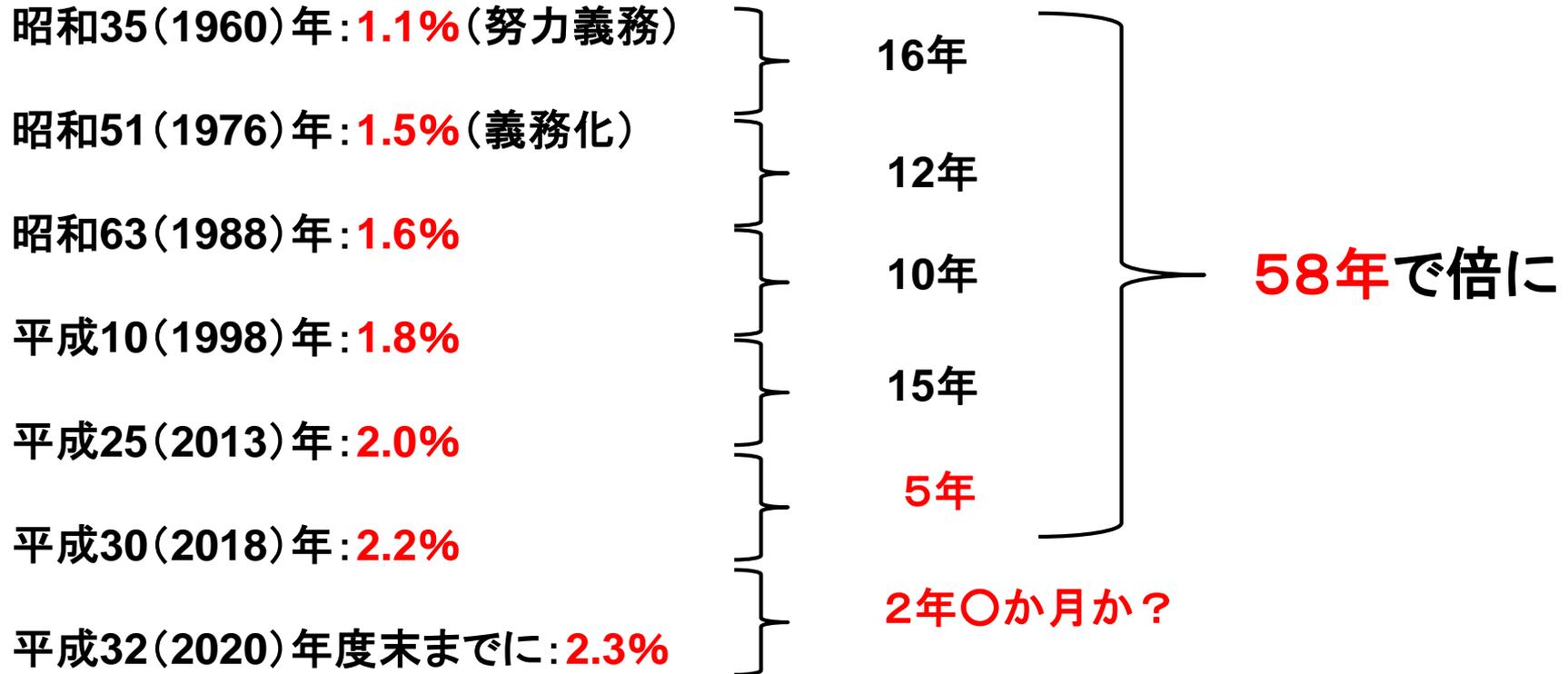
2018年12月14日（金）

法政大学現代福祉学部 眞保智子（しんぼさとこ）

「障害者」の表記は法律で使われる表記に統一させていただいております。

# 働く意欲と能力がある誰もが働ける社会へ

## ➤ 社会の「当たり前」が変わっていく

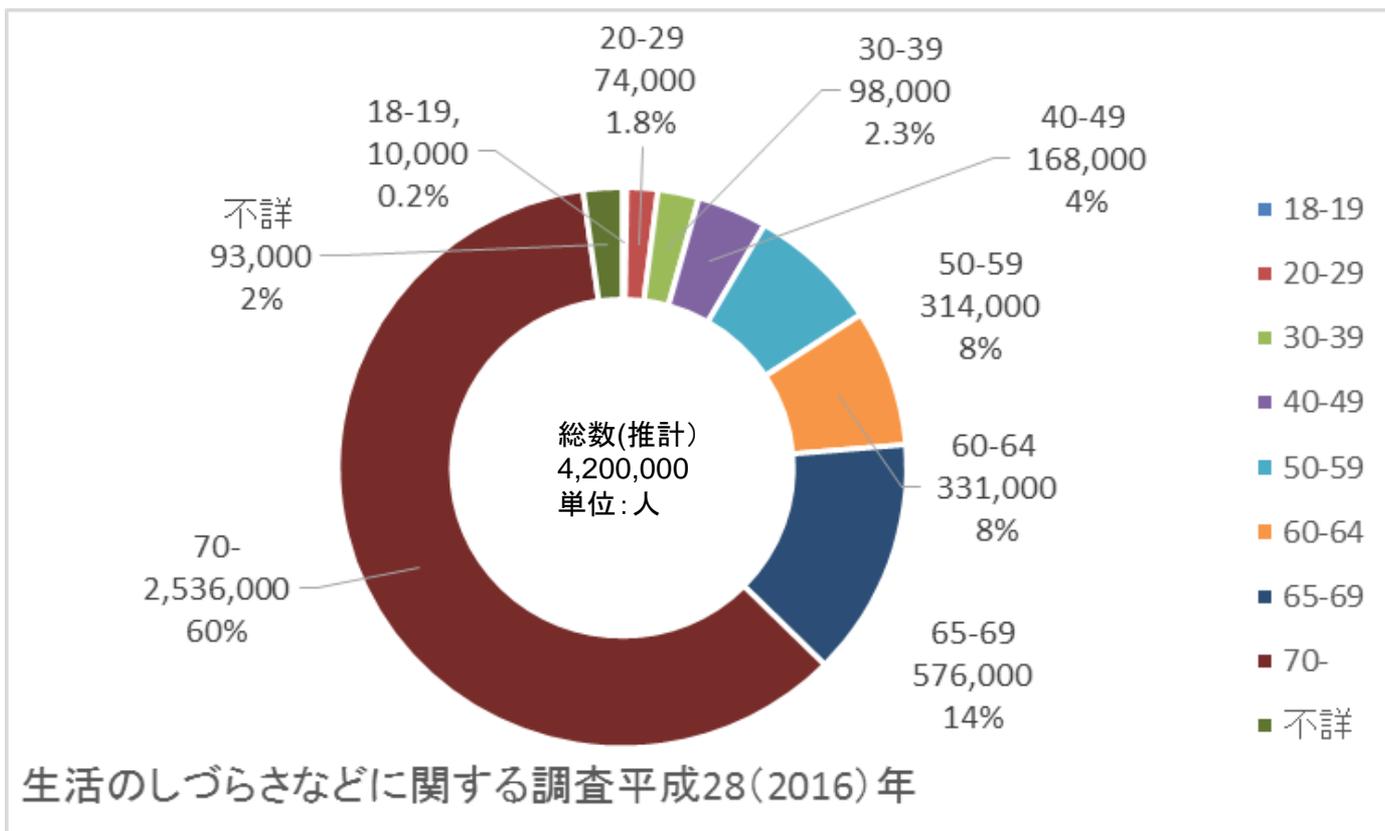


## 少子高齢社会の担税力と社会保障の担い手に

# 高齢化による障害種別構成の構造的問題

## ➤ 身体障害者は60歳以上が8割を占める

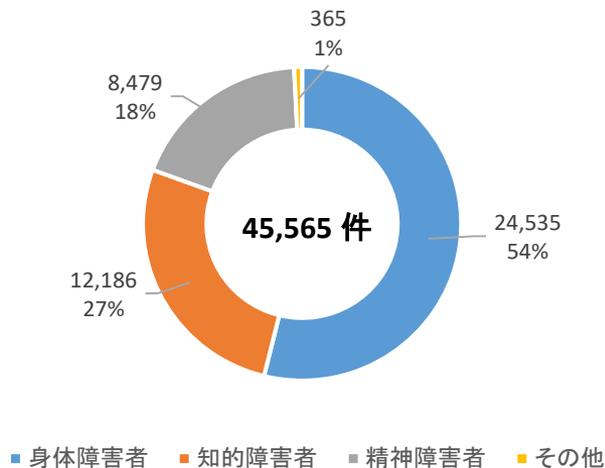
### 年齢階級別身体障害者数



# 障害者種別職業紹介件数のトップは？

## ➤ 精神障害者雇用は避けては通れない課題

平成19(2007)年度就職件数



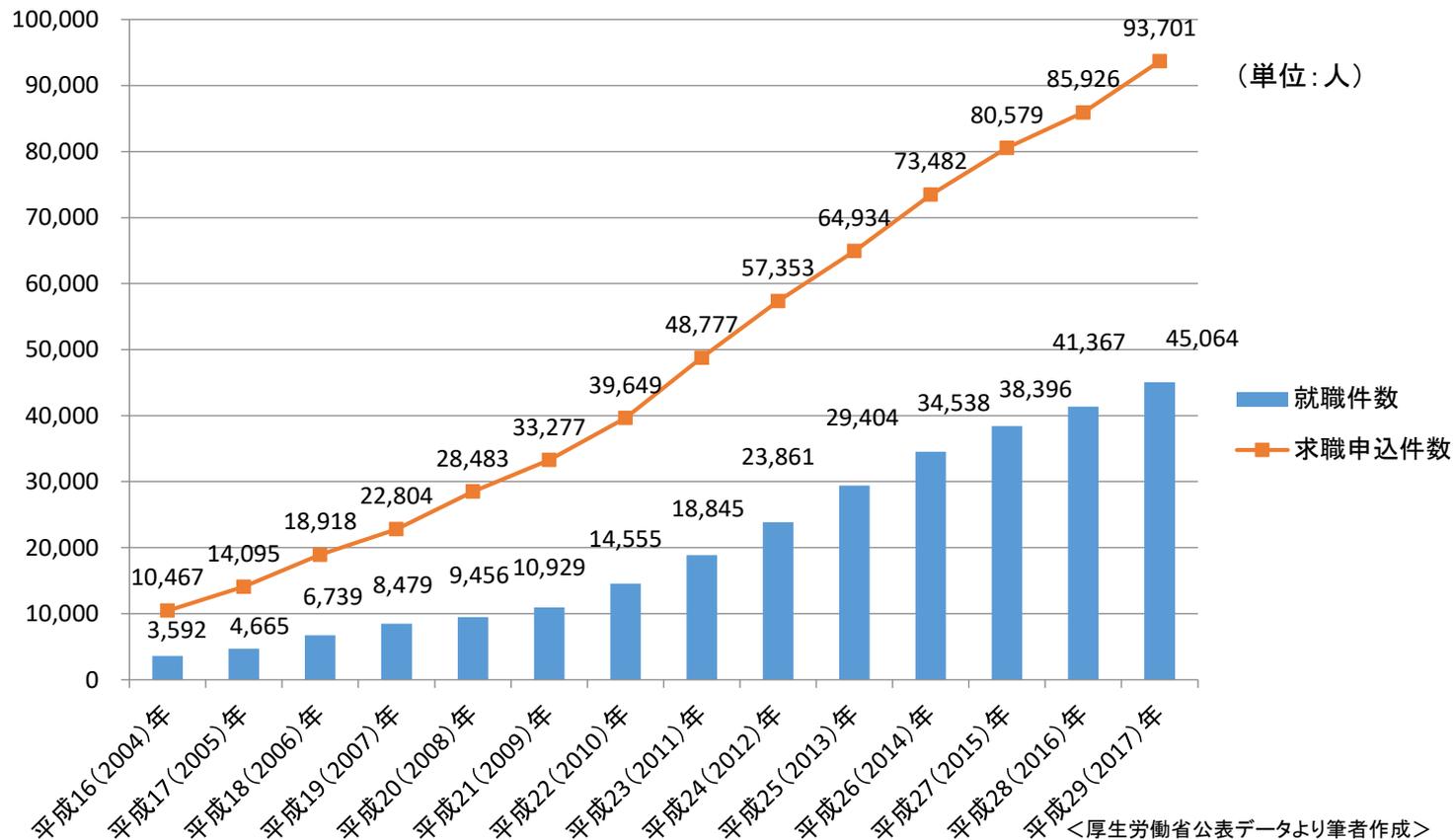
平成29(2017)年度就職件数



<厚労省発表資料より筆者が作成>

# 高まる精神障害者の就職意欲

➤ 新規求職申込件数は93,701件就職件数は45,064件  
(対前年度比8.9%増)



# 法令遵守を超える障害者雇用の価値

1『業務改善』によるホワイトカラーの生産性向上

2『多様性尊重』による新しい価値創造

---

『残業割増賃金より障害者雇用』

※仕事が人に付く日本的雇用 基幹社員も周辺業務

『着脱式手動運転装置』 『音声認識AIによる多言語翻訳』

※新しい製品・サービス・価値観の創造

# 仕事創出には「比較優位」による分業の視点を

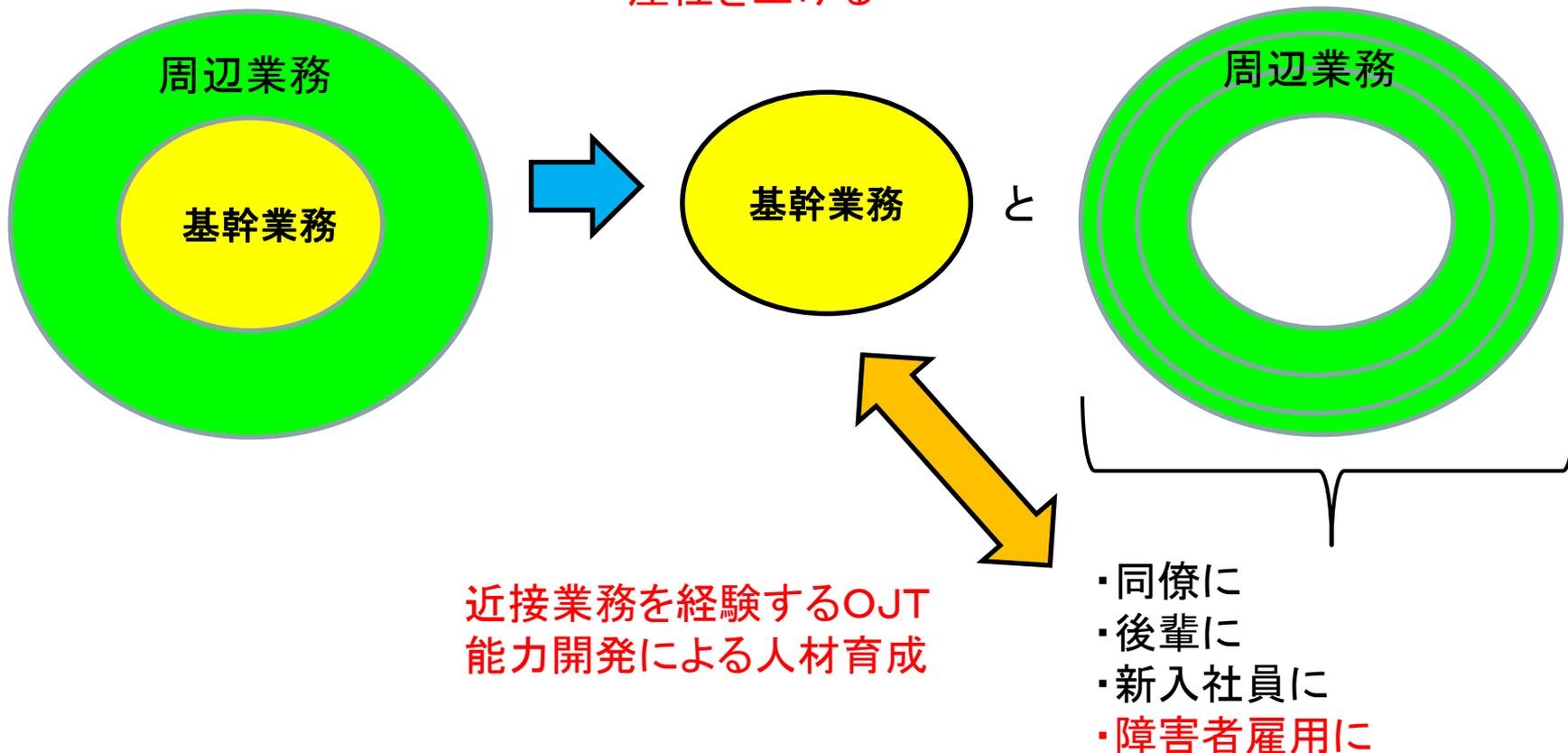
	Sさん	Aさん	Bさん
味噌1tの生産に要する時間	4時間	12時間	12時間
醤油1tの生産に要する時間	6時間	8時間	8時間
<b>40時間労働で均等量生産するとき</b>			
味噌の生産量	4t(16h)	2t(24h)	2t(24h)
醤油の生産量	4t(24h)	2t(16h)	2t(16h)
<b>40時間労働で相対的に得意なものに特化して生産したとき</b>			
味噌の生産量	10t(40h)	0t	0t
醤油の生産量	0t	5t(40h)	5t(40h)
<b>味噌1t対醤油1tで交換して互いに必要なものを手に入れる</b>			
味噌の量	5t	2.5t	2.5t
醤油の量	5t	2.5t	2.5t

**得意なものに特化して生産するとより多くの財を生産できる**

# 発達障害こそ「比較優位」による分業で生産性を上げる

一人が担当する業務

基幹業務に集中し生産性を上げる





# 就業規則でwinwin

## (通院休暇)

障害者が請求したときは、下記の通り有給の通院休暇を与える。なお、ここに定める障害者とは、行政が発行した障害者手帳などを会社に届出ている社員をいう。また、取得に際しては所定の手続きを行うとともに、事前に通院先などを会社に届出ることとする。

- (1) 1ヶ月の所定労働時間が平均120時間以上の社員  
1ヶ月に最大2日 1年間に最大12日
- (2) 1ヶ月の所定労働時間が平均80時間以上120時間未満の社員  
1ヶ月に最大2日 1年間に最大6日
- (3) 1ヶ月の所定労働時間が平均80時間未満の社員  
付与対象外

# 手帳所持申告でwinwin

## ➤ 手帳所持を安心して申告できる社内雰囲気づくり

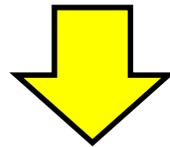
- (1) 全ての新規入職者に対して手続き時に手帳所持申告の案内書類配布
- (2) 全ての社員に対して年末調整時期に手帳申告を呼びかける書類配布
- (3) 手帳所持申告をした時のメリットを広報

### 手帳所持申告のメリット広報例

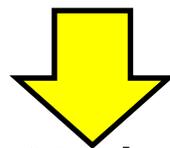
- 障害者控除 27万円／年 特別障害者控除 40万円／年
  - 通院休暇
  - 管理職との定期的な面談・情報共有
- ※本人の同意や意向を尊重し、個人情報管理に万全をつくす

# 短時間から見極め

基幹社員がより高度な業務に専念できるように  
周辺業務(新人やアルバイトに任せたい仕事)  
を基幹社員1人につき20分分いただく



10人分で20時間分の仕事:0.5カウント  
(条件を満たせば1カウント)



20人分で40時間分の仕事:0.5カウント×2人  
(条件を満たせば1カウント)

まずは、時給制で短時間勤務から始めませんか？

# 初期訓練費用は助成金 & 支援者で

特定求職者雇用開発助成金  
(特定就職困難者コース)

3年間で最大240万円



特定求職者雇用開発助成金  
(障害者初回雇用コース)

初めての雇い入れ時  
最大120万円



障害者短時間トライアルコース

最大24万円

ハローワークの精神  
障害者雇用トータル  
サポーター

就労移行支援事業所  
の就労支援員

障害者職業センター  
のジョブコーチ

区の障害者就労支援  
センターの相談員

等々が**手厚くサポート**

たくさん...

一度チャレンジしてみませんか？

例えば...

# 注目されるピアサポート

- 障害手帳はあるが支援を受ける側から卒業した人
- 障害をcloseして働く人

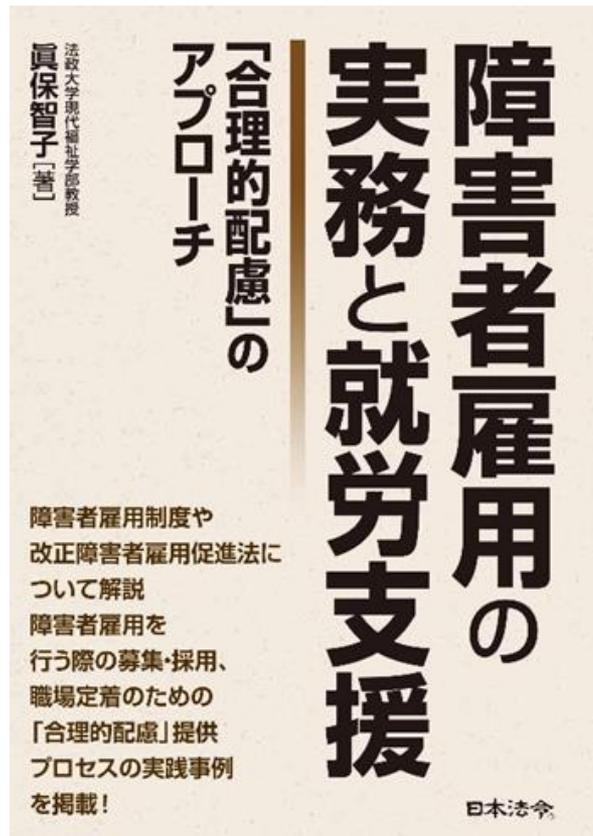
働く当事者グループ **伴走者の会**

## おわりに

- 残業割増賃金より**障害者雇用**
- 先手必勝**戦力になる人材の確保**
- 合理的配慮の鍵は**個別性**

1. 障害者雇用についての企業としての姿勢を周知する
2. 当事者との協議と5W1Hでの記録 記録の保存
3. 専門家との連携(全重協アドバイザーなど)
4. 産業保健がわかる精神保健福祉士などの専門職の活用を
5. 手続きシステムに労使が関与する
6. 「障害の特性に配慮」からその先へ
7. 関係者への教育訓練

ご清聴ありがとうございました



～障害者雇用の実務と就労支援「合理的配慮」のアプローチ～  
日本法令より改訂版を刊行します。よろしく願いいたします。