

Be Happy

Vol.16

障害のある人の人権 ～障害者雇用・合理的配慮について～

クイズ①

現在の障害のある人の雇用率は何%？

→答えは次のページをご覧ください。



クイズ②

令和6年4月施行される障害者差別解消法の

改正内容は？ →答えは最後のページをご覧ください。

障害者差別解消法とは…？

平成25年6月26日に公布され、平成28年4月から施行された障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律です。

この法律では、主に次のことが定められています。

- ①国の行政機関や地方公共団体等及び民間事業者による「障害を理由とする差別」を禁止すること。
- ②差別を解消するための取組について政府全体の方針を示す「基本方針」を作成すること。
- ③行政機関等ごと、分野ごとに障害を理由とする差別の具体的内容等を示す「対応要領」・「対応指針」を作成すること。



障害者法定雇用率の段階的な引き上げについて

障害者雇用率制度

全ての事業主は、従業員の一定割合(=法定雇用率)以上の障害者を雇用することが義務づけられており、これを「障害者雇用率制度」といいます。

(例) 常時雇用している労働者が 85 人の企業の場合、2 人以上の障害者雇用義務があります。

$$85 \text{ 人} \times 2.5\% = \underline{2.125 \text{ 人}} \rightarrow \mathbf{2 \text{ 人(小数点以下切り捨て)}}$$

(※短時間労働者や、重度身体障害者、重度知的障害者などは、算定方法が異なります。以下参照。)

令和 6 年 4 月以降、法定雇用率は右表のように段階的に引き上げられます。また、対象事業主の範囲も広がるため、現時点では対象でない事業所も障害者雇用に向けた準備を進めていくことが大切です。

	令和 5 年度	令和 6 年 4 月	令和 8 年 7 月
法定雇用率 (民間企業)	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5 人以上	40.0 人以上	37.5 人以上

障害者雇用における障害者の数は以下のように算定します

出典：厚生労働省、「特定短時間労働者の雇用率算定について(案)」

2024 年 4 月以降

週所定労働時間	30 時間以上	20 時間以上 30 時間未満	10 時間以上 20 時間未満
身体障害者	1	0.5	-
重度身体障害者	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度知的障害者	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5※	0.5

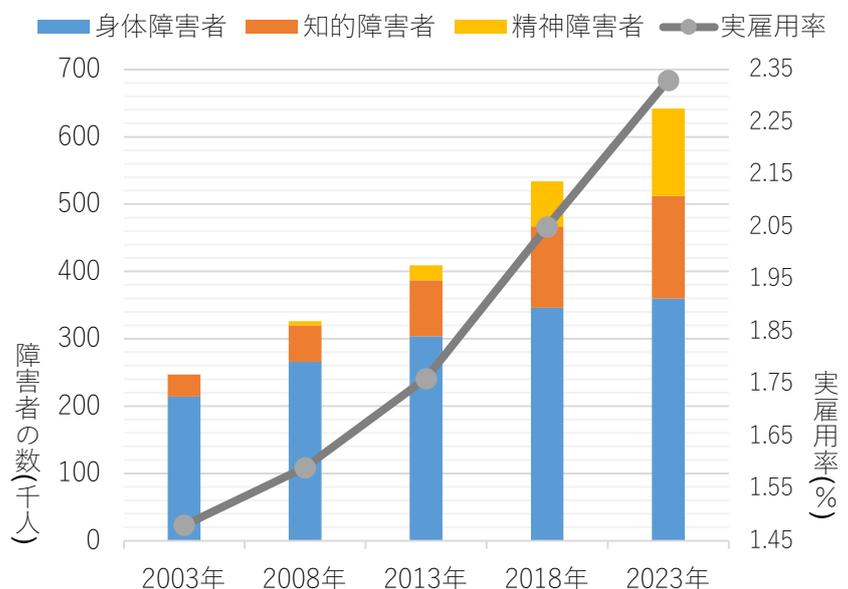
※一定の要件を満たす場合は、0.5 ではなく 1 とカウントする措置について、当分の間延長予定。

これまでは週所定労働時間が 20 時間以上の契約を結んでいる者に限られていましたが、障害特性上、長時間勤務が困難な重度身体障害、重度知的障害、精神障害のある人についても算定に含めることができるようになります。

では、現在の日本における障害者の雇用状況はどうなっているのでしょうか？

令和 5 年 12 月 22 日に厚生労働省が発表した「令和 5 年障害者雇用状況の集計結果」によると、雇用されている障害者の数は **642,178.0 人** で、**20 年連続で過去最高**を更新しました。実雇用率も **12 年連続で過去最高の 2.33%** (前年は 2.25%) でした。前年と比較すると精神障害者は 18.7% 増加と、伸び率が最も大きくなりました。

民間企業における障害者の雇用状況



障害者手帳について 参考：厚生労働省、「障害者手帳について」

「障害者手帳」とは…以下の3種類の手帳を総称した一般的な呼称です。

手帳	身体障害者手帳	療育手帳	精神障害者保健福祉手帳
根拠	身体障害者福祉法	療育手帳制度について (各自治体で要綱を定めて運用)	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律
交付主体 (滋賀県)	・知事 ・大津市長	・知事 ・大津市長	・知事
障害分類	・視覚障害 ・聴覚・平衡機能障害 ・音声・言語・そしゃく障害 ・肢体不自由 ・心臓機能障害 ・じん臓機能障害 ・呼吸器機能障害 ・ぼうこう・直腸機能障害 ・小腸機能障害 ・肝臓機能障害 ・HIV 免疫機能障害	知的障害	・総合失調症 ・気分(感情)障害 ・非定型精神病 ・てんかん ・中毒精神病 ・器質性精神障害(高次脳機能障害を含む) ・発達障害 ・その他の精神疾患

具体的にどのように障害者雇用を進めていけばよいのでしょうか？

ステップ1 障害者雇用についての理解を深める

- ・ 基礎知識「障害者雇用促進法」、「障害者」について学習する
- ・ ハローワークなど支援機関への相談



ステップ2 配置部署や従事する職務を選定する

- ・ 地域障害者職業センターにより提案・助言など、支援機関を活用する
- ・ 必要に応じて障害者の担当職務を創出する

ステップ3 受け入れ体制を整え、労働条件などを決める

- ・ 施設などの改造、就労支援機器の無料貸出の活用
- ・ 募集人数、採用時期、採用部署などの決定

ステップ4 採用活動を行う(募集～採用)

- ・ 求人票を作成し、募集を開始する(ハローワーク、民間の求人媒体など)
- ・ 障害者就職面接会への参加
- ・ 障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金を活用する

ステップ5 職場定着への施策実施

- ・ ジョブコーチ(職場適応援助者)支援を活用する
- ・ 各種支援機関(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなど)と連携する

障害者に適した職務や雇用事例などを詳しく知りたい方へ

○障害者雇用事例リファレンスサービス
障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例を、ホームページで紹介しています。業種や障害種別、従業員規模などを細かく指定して検索することができます。(独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構)

URL: <https://www.ref.jeed.go.jp/>

QRコード：



合理的配慮の提供が義務化されることを知っていますか？

これまでは民間事業者による障害のある人への合理的配慮の提供は**努力義務**でしたが、改正障害者差別解消法の施行により、令和6年4月以降、**法的義務**となります。

「合理的配慮」の内容は、障害特性やそれぞれの場面・状況に応じて異なります。事業者には個別の場面ごとへの対応が求められるため、障害のある人と事業者が対話を通して、お互いの意見を出し合い、共に解決策を検討していくことが重要となります。

《合理的配慮の具体例》

○ 物理的環境への配慮（例：肢体不自由）

【障害のある人からの申出】



【申出への対応】

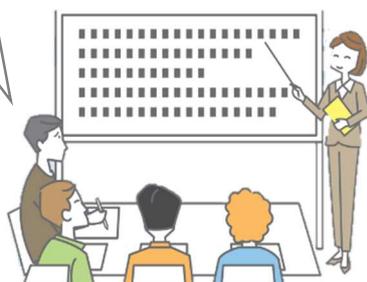
机に備え付けの椅子を片付けて、車椅子のまま着席できるスペースを確保した。



○ ルール・慣行の柔軟な変更（例：学習障害）

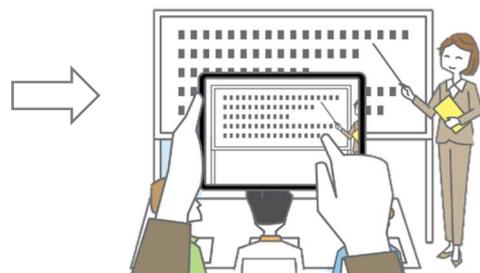
【障害のある人からの申出】

文字の読み書きに時間がかかるため、セミナー受講中にホワイトボードを最後まで書き写せない…



【申出への対応】

書き写す代わりに、デジタルカメラ、スマートフォン、タブレット型端末などで、ホワイトボードを撮影できることとした。



出典：内閣府政策統括官(政策調整担当)付障害者施策担当,

「障害者差別解消法が変わります！令和6年4月1日から合理的配慮の提供が義務化されます！」

もみなさんのご応募をお待ちしております。

やせつねの音色 【広心音(ひろこころね)】

株式会社アドバンス 宮城 敦

広げよう 心あたたまる

異なる気持ちと 景色が見える

株式会社アドバンス 榎村 信宏

相手の目線で見てみよう

あなたによさ わたしによさ

株式会社アドバンス 池内 香那

みよう みつけよう みつめよう

入賞作品【標語部門】

はーとふるメッセージ2023



大切なのは「友愛的共感」

令和5年度の「課題別研修会」において、龍谷大学社会学部現代福祉学科准教授の樽井康彦先生にご講演いただきました。まとめとして糸賀一雄氏の『福祉の思想』を引用しながら、一人ひとりが障害の有無に関わらず働きたいという思いを持っていて、その思いに対話の中で共感する「友愛的共感」の大切さをお話しされました。

