

# 沖縄県地域巡回マッチングプログラム事業

企業向けセミナー（障がい者雇用編）

# 自己紹介



## 松門 協（まつじょう かなう）

- ・ 一般社団法人daimon理事
  - ・ 筑波大学 人間総合科学学術院 人間総合科学研究群  
（博士前期課程）リハビリテーション科学学位プログラム 在籍
- ※専門は「職業リハビリテーション」「障がい者雇用」「就労支援」

#精神保健福祉士 #ジョブコーチ #障がい者雇用 #リワーク #ハンドボール

# 本日の流れ

- 01 障害者雇用についての施策について知ろう！
- 02 沖縄県の障害者雇用についての状況について知ろう！
- 03 実際に障害者を雇用する際のポイントについて知ろう！
- 04 合理的配慮や障害者差別について知ろう！

# 本日の流れ

- 01 障害者雇用についての施策について知ろう！
- 02 沖縄県の障害者雇用についての状況について知ろう！
- 03 実際に障害者を雇用する際のポイントについて知ろう！
- 04 合理的配慮や障害者差別について知ろう！

# 障害者雇用促進法について

## 障害者雇用促進法の概要(昭和35年法律第123号)

総則	目的(障害者の職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ること)、基本的理念、事業主の責務、国及び地方公共団体の責務、厚生労働大臣による障害者雇用対策基本方針・障害者活躍推進計画作成指針、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成義務等
職業リハビリテーションの推進	
職業紹介等	ハローワークにおける求人の開拓・条件指導、職業指導、就職後の助言・指導、事業主に対する助言・指導等
障害者職業センター	障害者職業センターにおける障害者に対する職業評価・職業準備訓練、事業主に対する助言、職場適応援助者の養成・研修、関係機関に対する技術的助言等
障害者就業・生活支援センター	障害者就業・生活支援センター(都道府県知事指定)における障害者に対する指導・助言、関係機関との連絡調整、地域障害者職業センター等による職業準備訓練のあっせん等
障害者に対する差別の禁止等	事業主における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務等
対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等	
対象障害者の雇用義務等	国及び地方公共団体における、法定雇用率が未達成の場合の採用計画の作成義務、民間事業主における、法定雇用率の達成義務等
障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収	法定雇用率を上回った場合の障害者雇用調整金、週20時間未満の障害者を雇用した場合の特例給付金、施設・設備等の助成金の支給、法定雇用率が未達成の場合の障害者雇用納付金の徴収等
対象障害者以外の障害者に関する特例	手帳所持者以外の精神障害者等に関する助成金の支給業務の実施等
障害者の在宅就業に関する特例	在宅就業障害者等に対する業務発注に関する特例調整金の支給等
紛争の解決	事業主による苦情の自主的解決、都道府県労働局長による紛争の解決の援助(助言・指導・勧告)、紛争調整委員会による調停等
雑則	障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任、解雇の届出及び書類の保存の義務等

厚生労働省HPより参照

# これまでの障害者雇用促進法の変遷

	平成20年改正	平成25年改正	令和元年改正	令和5年改正	
障害者雇用促進法	納付金制度	納付金 = 50,000円/人 H22年7月200人越えも対象 調整金 : 27,000円/人 報奨金 : 21,000円/人	H27年4月100人越えも対象		
	障害者雇用率	~雇用率 : 1.8% 短時間労働者 (20H~30H未満) 雇用カウント追加 (H22年4月~)	H24年 雇用率 : 2.0% 法定雇用率の算定基礎の対象に新たに 精神障害者を追加 (H30年4月) ※激変緩和措置	H30年 雇用率 : 2.2% R3年 雇用率 : 2.3%	
	合理的配慮 差別禁止		障害者に対する差別の禁止 合理的配慮の提供義務 苦情処理・紛争解決援助 (H28年4月~)		
	その他	中小企業事業が協同組合等を活用 して、共同で障害者を雇用する 仕組みを創設		※H30年 : 官公庁の障害者雇用水増し問題	公務部門の「障害者活用推進計画」「障 害者活躍推進計画」の作成「障害者職業 生活相談員・出師院者」・設置義務化 短時間雇用への給付金新設 もにす認定制度

障害者雇用対策基本方針

昭和35年

※激変緩和措置

精神障害者を算定基礎に追加したことにより、雇用率が2.4%になったため。雇用主負担を軽減させるための措置 (平成30年4月1日~平成35年3月31日まで)

※障害者雇用水増し問題

官公庁が雇わなければならない障害者数を実際に雇用していないにもかかわらず水増しし厚労省へ報告をしていた。H30年に発覚。

# 現行の障害者雇用率制度について（令和4年度現在）

障害のある（障害者手帳を所持する）労働者を一定の割合で雇用することを義務付ける「割り当て雇用」の制度がある

事業主区分	雇用率（令和3年3月1日～）
民間企業	2.3%（1人/43.5人）
国・地方公務員	2.6%（1人/38.5人）
教育委員会	2.5%（1人/40人）

企業・官公庁は左表に従い  
障害者を雇用しなければならない  
毎年6/1に報告

令和5年法改正では雇用率UPすることが示されました

# 令和6年度以降からの障害者雇用率の変化

	令和5年4月	令和6年4月	令和7年4月 ～令和8年6月	令和8年7月	令和9年4月	令和10年4月
民間事業主	2.3%	2.5%	→	2.7%	→	
公務部門	2.6%	2.8%	→	3.0%	→	改正
都道府県 教育員会	2.5%	2.7%	→	2.9%	→	



# 令和6年4月～

障害のある（障害者手帳を所持する）労働者を一定の割合で雇用することを義務付ける「割り当て雇用」の制度がある

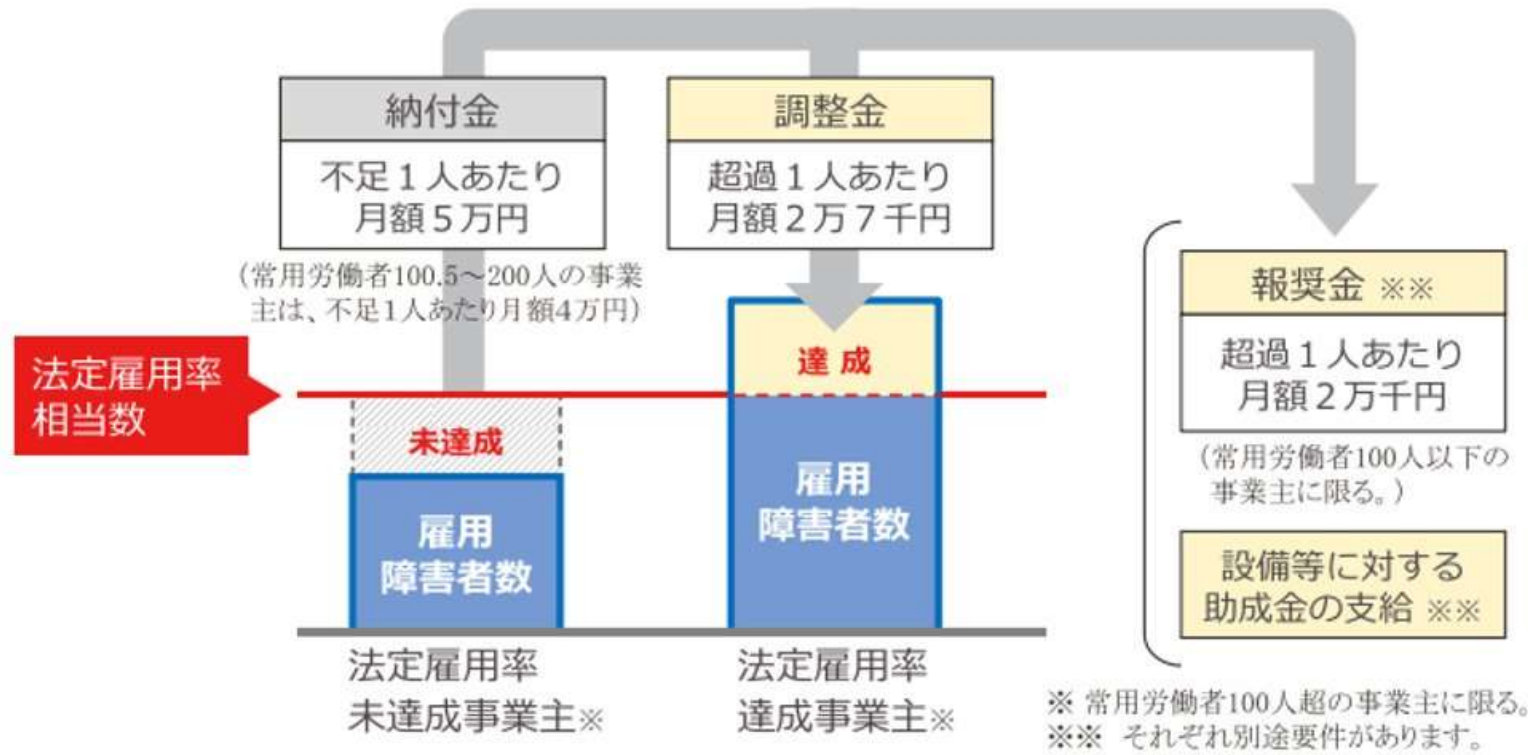
事業主区分	雇用率（令和3年3月1日～）
民間企業	2.5%（1人/40人）
国・地方公務員	2.8%（1人/36人）
教育委員会	2.7%（1人/37.5人）

企業・官公庁は左表に従い  
障害者を雇用しなければならない  
毎年6/1に報告

雇用義務なので「必ず雇用しなければならない」

# 障害者雇用調整金の支給等及び障害者雇用納付金の徴収

参考資料：高齢・障害・求職者支援機構



ポイント：報告義務43.5人以上の企業・納付金が生じるのは100.5名から

# 障害者雇用における障害者の定義

「障害者手帳の所持者」という認識だが正式には以下である




身体  
障害者

障害者雇用促進法別表（法第2  
条第2号）に掲げる障害者



知的  
障害者

知的障害者更生相談所、  
精神保健福祉センター又は精神保  
健指定医障害者職業センターにお  
いて知的障害者と判断された者



精神  
障害者

精神障害者保健福祉手帳  
所持者

# 障害者雇用率制度における障害者の範囲関係

対象：週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

週の労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満	令和6年度より新設
			10時間以上20時間未満
身体障害者 (重度)	1	0.5	—
	2	1	0.5
知的障害者 (重度)	1	0.5	—
	2	1	0.5
精神障害者	1	※1(0.5)	0.5

20時間未満の障害者を雇用した際に、障害者雇用納付金・調整金の算定の対象となる。



短時間の障害者を雇用する際の特例給付金は廃止

# 障害者雇用率制度における障害者の範囲関係

精神障害者の職場定着率は週 20 時間以上 30 時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、その職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者を 1 カウントとする特例を継続することが適当である。

週の労働時間	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 (重度)	1	0.5	—
	2	1	0.5
知的障害者 (重度)	1	0.5	—
	2	1	0.5
精神障害者	1	※1(0.5)	0.5

※精神障害者は  
令和5年3月31日まで  
緩和措置がある



延長

# 本日の流れ

- 01 障害者雇用についての施策について知ろう！
- 02 沖縄県の障害者雇用についての状況について知ろう！
- 03 実際に障害者を雇用する際のポイントについて知ろう！
- 04 合理的配慮や障害者差別について知ろう！

# 沖縄県の障害者雇用者数・実雇用率について

## <民間企業> 法定雇用率2.3%

- ・雇用障害者数 5,167.0人
- ・実雇用率 2.86% 達成
- ・法定雇用率達成企業割合 60.9% (660社達成/1084社)

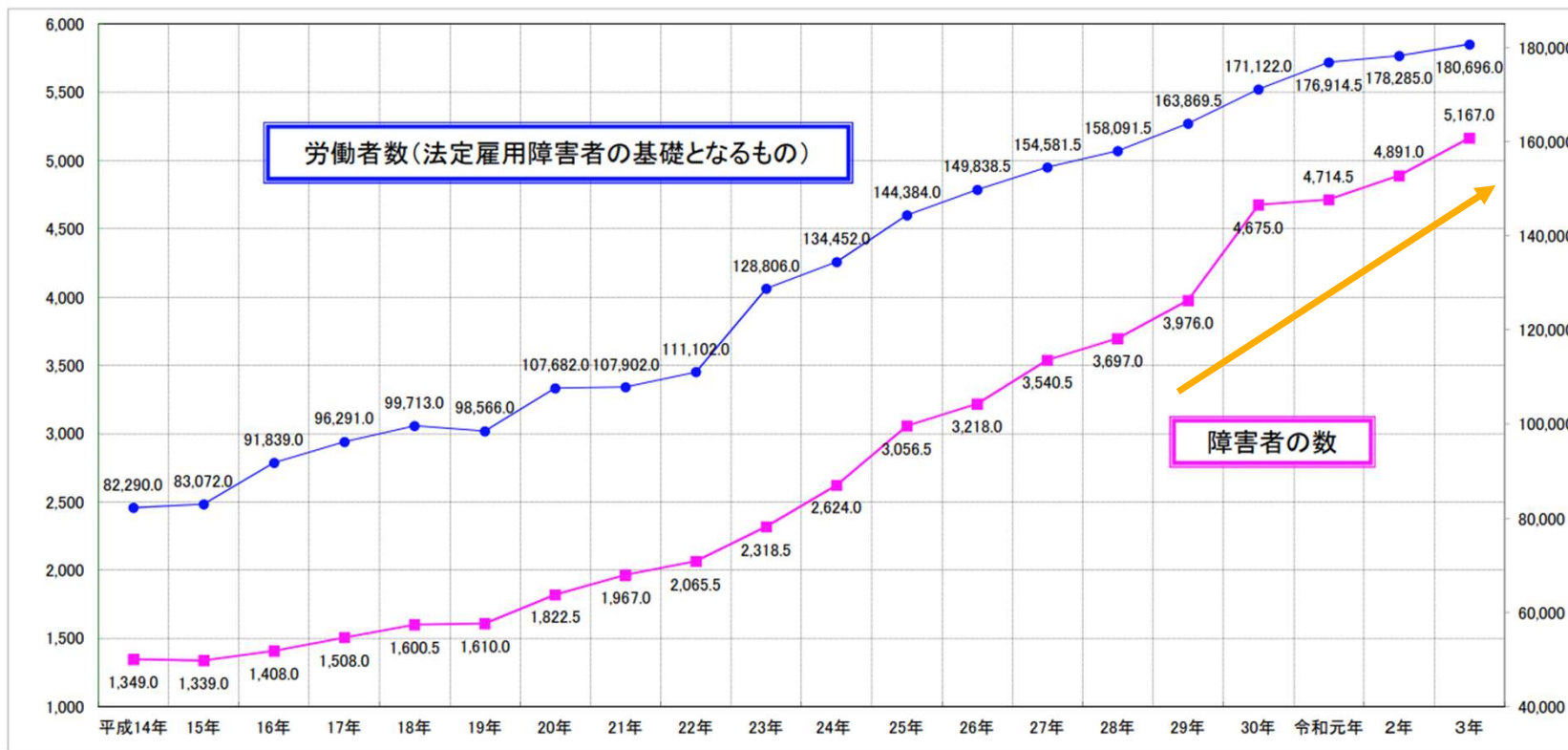
## <公的機関> 国・地方自治体2.6% 教育委員会2.5%

- ・県の機関 雇用障害者数 186.5人 実雇用率 2.17% 未達
- ・県教育委員会 雇用障害者数 194.5人 実雇用率 1.65% 未達
- ・市町村機関 雇用障害者数 492.0人 実雇用率 2.40% 未達

### 未達とどういうこと？

県・地方公共団体全体で雇うべき障害者の数（職員に対して2.5%（2.6%））以上に障害者の雇用がされていないということ

# 沖縄県の民間企業における障害者の数の推移



右肩上がりで  
推移

(注) 平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引下げ等）があったため、平成23年以降と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない。  
(注) 「法定雇用障害者数」については、P10参照「労働者数」「障害者の数」については、P5第1表（注）参照



# 沖縄県の実雇用率と全国平均の実雇用率



右肩上がりで  
推移

(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引下げ等)があったため、平成23年以降と前年までの数値を単純に比較することは適当ではない。

沖縄労働局令和3年(2021年)沖縄県内の障害者雇用状況の集計結果

# 実雇用率の算定方法

## 実雇用率の算出方法

【一般民間企業における雇用率設定基準】

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

$$\text{沖縄の実雇用率} = \frac{5,1670\text{名}}{180,696.0\text{名}} = 0.02859.. \quad \mathbf{2.86\%}$$

(全国平均 2.20%)

# 規模別の障害者雇用状況

## 沖縄県民間企業における規模別障害者の雇用状況

	企業数	法定雇用障害者の対象 となる労働者数	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害者数	実雇用率	法定雇用達成企業	達成割合
43.5人～100人 未満	589	37,765	496.5	254.5	134.0	885.0	2.34%	325	55.2%
	(505)	(33,646.5)	(401.0)	(244.0)	(102.5)	(747.5)	(2.22%)	(282)	(55.8%)
100人～300人 未満	381	57,028	938.5	357.0	510.5	1806.0	3.17%	255	66.9%
	(391)	(57,290)	(980.5)	(327.0)	(372.5)	(1,680.0)	(2.93%)	(265)	(67.8%)
300人～500人 未満	67	22,445.5	377.5	257.5	91.0	726.0	3.23%	48	71.6%
	(66)	(22,393)	(341.0)	(256.5)	(89.0)	(686.5)	(3.07%)	(42)	(63.6%)
500人～1000人 未満	26	16,546.5	255.0	108.0	63.5	426.5	2.58%	17	65.4%
	(31)	(18,825)	(308.0)	(159.5)	(81.0)	(548.5)	(2.91%)	(23)	(74.2%)
1000人以上	21	46,911	602.0	558.5	163.0	1,323.5	2.82%	15	71.4%
	(21)	(46,130.5)	(623.0)	(451.5)	(154.0)	(1,228.5)	(2.66%)	(19)	(90.5%)
令和3年計	1084	180,696	2,669.5	1,535.5	962.0	5,167.0	2.86%	660	60.9%
令和2年計	(1014)	(178,285)	(2,653.5)	(1,438.5)	(799.0)	(4,891.0)	(2.74%)	(631)	(62.2%)

※重度カウント・短時間労働者については省略

※（）は令和2年度

沖縄労働局令和3年（2021年）沖縄県内の障害者雇用状況の集計結果

# 規模別の障害者雇用状況

報告の義務はあるが納付金の支払い義務はない

全国：932達成/2,657企業 35.1%

100.5人以上～納付金の支払い義務が生じる

### 沖縄県民間企業における規模別障害者の雇用状況

	企業数	法定雇用達成企業	達成割合
43.5人～100人未満	589 (505)	325 (282)	55.2% (55.8%)
100人～300人未満	381 (391)	255 (265)	66.9% (67.8%)
300人～500人未満	67 (66)	48 (42)	71.6% (63.6%)
500人～1000人未満	26 (31)	17 (23)	65.4% (74.2%)
1000人以上	21 (21)	15 (19)	71.4% (90.5%)
令和3年計	1084	660	60.9%
令和2年計	(1014)	(631)	(62.2%)

※重度カウント・短時間労働者については省略

※ ( ) は令和2年度

沖縄労働局令和3年（2021年）沖縄県内の障害者雇用状況の集計結果

# 本日の流れ

- 01 障害者雇用についての施策について知ろう！
- 02 沖縄県の障害者雇用についての状況について知ろう！
- 03 実際に障害者を雇用する際のポイントについて知ろう！
- 04 合理的配慮や障害者差別について知ろう！

# 雇用継続のために重要な4つのポイント

1.本人

3.人事

2.職員

4.現場

# 雇用継続のために重要な4つのポイント



当事者

- ・自身の中で配慮して欲しいポイントを言語化できる。
- ・どのような業務（場面）が得意（不得意）かわかる。
- ・定期通院などのセルフケアを継続して行っている。

## 1.本人

本人が行っている

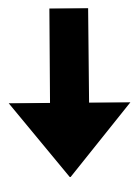
就労継続に向けた取り組み

# 1.個人—自己理解が必要

どのような場面で困りどう対処したら良いか知っている



個人



point

- ・ 必要なサポート方法は人それぞれ。
- ・ 本人のサポートを確認する。

【職場側の人からの質問例】

- ・ 自分のサポートしてくれる人はいますか？
- ・ 体調維持維持ができるために職場でできることは？
- ・ 得意なこと、不得意なことはなんですか？



# 雇用継続のために重要な4つのポイント



上司/同僚

- ・ 実習などを通して本人の人となりを知っている。
- ・ キーパーソン（業務・体調面の相談者）を確保している。
- ・ 適度な距離感で本人と接することができる。

## 2.職員

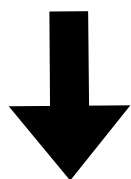
職員も就労継続に向けて  
「学び」が必要

## 2.職員一職員も障害理解が必要

一緒に働く職員も共に働きながら学んでいく。



上司/同僚



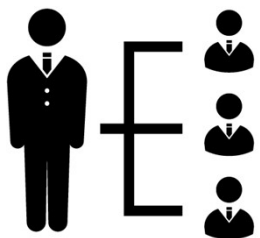
point

- ・ 障害者雇用研修の受講
- ・ 相談先の確保

【職員の不安の例】

- ・ 私たちはどのようにサポートしたら良いか？
- ・ 本人が不調になった時の対応方法は？
- ・ 困ったときはどこに相談をしたら良いか？

# 雇用継続のために重要な4つのポイント



人事担当者

- ・ 本人が困った際に相談できる場所・環境を準備する。
- ・ 病休などの職場の福利厚生についてきちんと把握する。
- ・ 外部の支援機関とネットワークを作る。

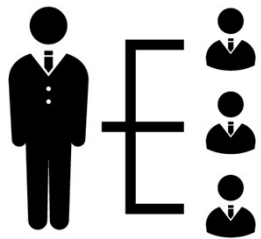
## 3. 人事

現場へ一任しない

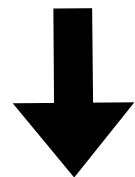
人事も「サポーター」の1人

### 3. 人事一本人・職員のパイプ役に

人事は定期的に本人とコンタクトを取っていく



人事担当者



point

- ・ 本人の就労状況を把握する。
- ・ 職員が困っていないかヒアリング

【人事の役割は全体サポート】

- ・ 地域のサポート資源を把握し、活用する。
- ・ 外部の支援機関と連携して、抱え込まない。
- ・ 現場職員に負担が行かないように、人事も関わる。

# 雇用継続のために重要な4つのポイント



現場

- ・ 本人のことを十分に理解し業務を割り振ることができる。
- ・ 「これをしてもらえると助かる」という業務を提案する。
- ・ 働きやすい環境整備がどのくらいできるのか把握する。

## 4.現場

現場ができる

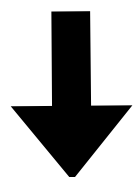
「合理的配慮」を認識する

## 4.現場一よく観察し、本人に合った業務内容を見つける

### 本人の特性と現場が求めることのマッチング



現場



point

- ・ 本人が得意とする業務は何か
- ・ どこまでサポートができるか。

【現場は仕事をする場所】

- ・ 本人へ明確に仕事内容を伝え従事をしてもらう。
- ・ できる範囲で配慮できることを決めておく。

例) 休憩場所の確保・電話対応なし・フレックス

# 本日の流れ

- 01 障害者雇用についての施策について知ろう！
- 02 沖縄県の障害者雇用についての状況について知ろう！
- 03 実際に障害者を雇用する際のポイントについて知ろう！
- 04 合理的配慮や障害者差別について知ろう！

# 障害者差別解消法/障害者差別・合理的配慮とは

## 障害者差別とは

障害を理由として機会を与えないこと。合理的配慮の否定も含まれる。

例えば...

- ・視覚障害者の人は文字がペーパーテストを受けられないため、採用面接（受験）に応募ができない

## 合理的配慮とは

①個々の場面における障害者個人のニーズに応じて、②過重負担を伴わない範囲で、③社会的障壁を除去すること。

＞障害者の意向を尊重することや、機会平等の実現を目指していることも含まれている。



# 障害者差別・合理的配慮とは

## 障害者差別とは

```
graph TD; A[障害者差別とは] --> B[等しい者を異なって扱う差別]; A --> C[異なる者を等しく扱う差別];
```

### 等しい者を異なって扱う差別

役所や銀行などで「障害者」である  
ということで利用を拒否するなど

### 異なる者を等しく扱う差別

視覚障害の有するAさんが授業を受ける  
際に、他の生徒と同様にインク印刷のプ  
リントしか配布されなかった。

# (雇用の場面だと) 障害者差別・合理的配慮とは

障害者差別とは

```
graph TD; A[障害者差別とは] --> B[等しい者を異なって扱う差別]; A --> C[異なる者を等しく扱う差別];
```

等しい者を異なって扱う差別

特定の障害者の採用面接は受け入れない。

異なる者を等しく扱う差別

障害であることを鑑みず、他の職員と同様な環境や器材で業務を行う。

# 合理的配慮とバリアフリーは異なる



車椅子の例

不特定多数の方が来店するとして  
レストラン店内をバリアフリーにすること

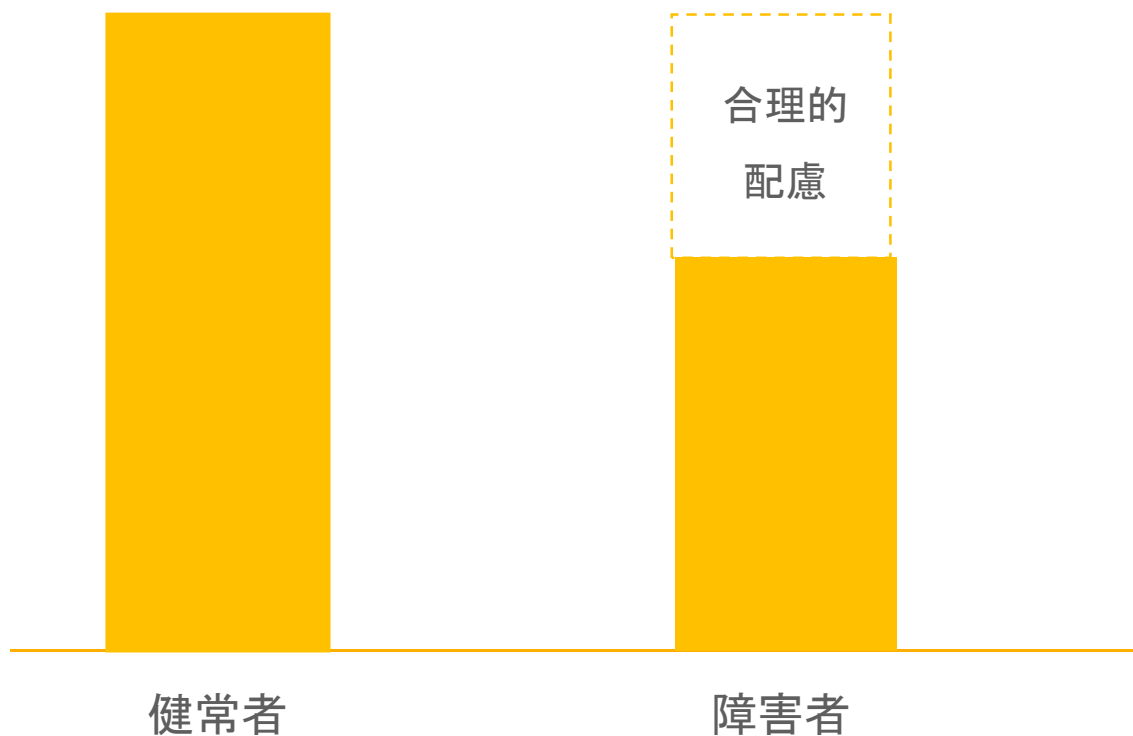
事前的改善措置（ポジティブ・アクション）

ある障害者が、段差のため店内を移動できず、実際に段差を除去するニーズが生じたとき、レストラン側がスロープを設置するなどすること

合理的配慮

# 障害者の雇用を考えるときに

## 安定した就労継続



**環境整備：** 上下可動式機の導入  
サイレントスペース  
角の席を準備

**就労方法：** テレワーク  
1時間に5分の休憩  
フレックス制度活用

**人的資源：** 人事・上司との面談  
ジョブコーチ活用

個人のニーズ・個別性が原則

そのためには



双方で「建設的な対話」が求められる

## さいごに

障害者の雇用はたくさんの可能性に満ち溢れています。  
積極的に雇用に取り組んでいきましょう。

ご静聴ありがとうございました。