

平成29年6月6日

## 今後の障害者雇用の課題（全重協グループ討議）

公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会

1. 全重協は全国のオーナー系の中小企業と大企業・特例子会社他約300社からなりたっています。オーナー系の中小企業にとっては、苦しい経営状況の中で障害者雇用をしていることから、助成金に対する関心が強いです。財源を納付金会計や労働保険特別会計のみでなく、一般会計も加えた助成金制度の拡充をお願いしたい。
2. 時代の変化に合わせた障害者雇用施策を（『生活のしづらさなどに関する調査』）働ける身体障害者が激減する一方で、働きたい精神障害者が激増しています。精神障害者が「働き易い就労環境の整備」と「雇用し易い施策」を最優先に！
3. “働きたいけど長時間働けない精神障害者”の受入と実雇用率算出方法  
企業は合理的配慮の一環として短時間勤務制度の導入をし始めています。体調を崩し、週20時間未満しか働けなくなった社員の雇用の継続にもカウントの配慮を！

### 【障害者数のカウントの方法】

週所定の労働時間	20時間以上30時間未満	30時間以上
身体障害者	0.5	1
内重度	1	2
知的障害者	0.5	1
内重度	1	2
精神障害者	0.5	1

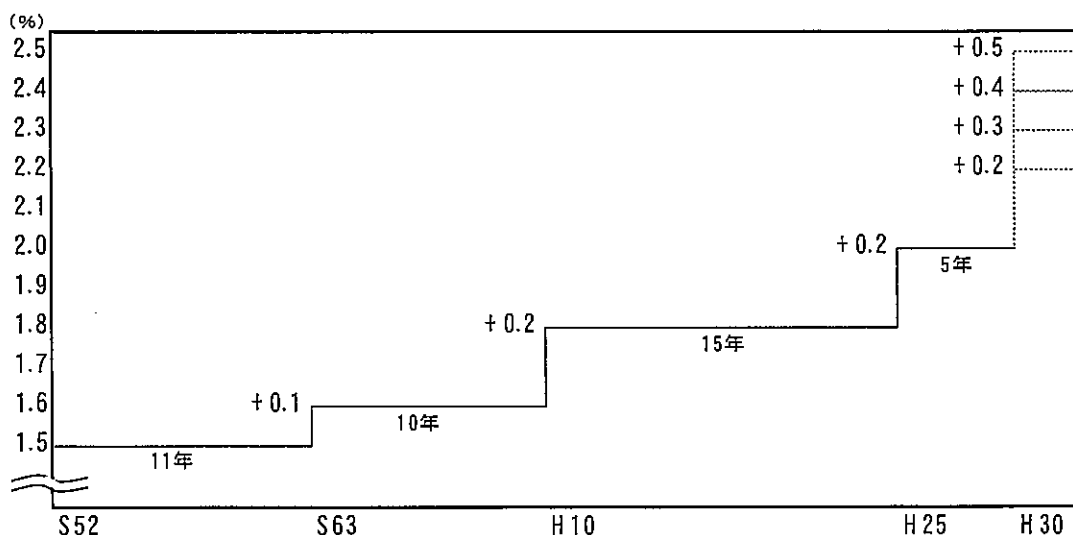
4. 精神障害者の管理負担の軽減——本人の体調自己管理手法を企業が取り入れ！
  - ① 精神障害者、特に発達障害者の管理が難しく、「精神は採用したくない」と。
  - ② 精神障害者の管理の為、専門家を独自に雇用する企業が増えました。
  - ③ 精神障害者各自の体調管理手法を、企業の管理手法として取り入れる(ア) ピアカウンセリング：  
障害を持つ仲間（Peer）と自立生活の実現を目指し、障害者同志で情報交換。  
(イ) WRAP（Wellness Recovery Action Plan【元気回復行動プラン】）：  
自分が元気である為の工夫を、自分自身でまとめて作るプラン。  
(ウ) パターン・ランゲージ：  
実際に行っている工夫・秘訣・解決方法を、法則性（パターン）として整理。  
(エ) SPIS（Supporting People to Improve Stability）：  
精神障害者の定着の為、日々の体調・業務遂行状況・人間関係状況を指標化して記入し、情報共有化する本人の職場定着を図るWebシステム。

5. 障害の状況に合わせた 一般就労と福祉的就労の職場間の協力体制  
(大企業・特例⇔A型・B型企业のコラボレーション)

一般就労の障害者の中には加齢で仕事の効率が急激に落ちる人がいる。  
一方、福祉的就労で働く人の中には、もっと働いて高給が欲しい人もいる。  
一般就労と福祉的就労の壁を低くし、その時のその人に合った職場で働けるように  
する協力体制を構築する。  
併せ、障害者のライフスタイルに沿った支援策の整備拡充もお願いしたい。

6. 「激変緩和措置」に見合う法定雇用率の決定への対応  
企業にとって急激かつ過度な負担になる雇用率の引き上げは障害者雇用の取組意  
欲減退に繋がる。法律で制定した「激減緩和措置」の趣旨に合った水準に！  
急激な引き上げが続くのであれば、抜本的な見直しをお願いしたい。  
⇒法定雇用率の算定式の見直し  
⇒障害者雇用の方向性の転換も考慮に⇔『雇用の数から雇用の質』

【法定雇用率の引き上げ推移】



7. 障害者に対する国民の理解を高める運動を！ 障害者も意識改革を！

障害者が一般企業を退職して特例子会社に転職を希望する ⇒健常者の意識改革  
健常者に対する感謝の気持ちの表現も大切（お礼と挨拶） ⇒障害者の意識改革も

人口減少時代に障害者と高齢者の数は増えている。  
そんな中、高齢者の世界は「老々介護」の時代に入っている。  
障害者の世界も「障害者が障害者を世話する時代」に。  
(ex,昼食時、下肢障害者のお盆を他の障害者が運ぶ等)



平成29年5月30日  
【照会先】  
職業安定局雇用開発部  
障害者雇用対策課  
課長 尾崎 俊雄  
調査官 中村 正子  
課長補佐 高澤 航  
(代表電話) 03-5253-1111(内線5724)  
(直通電話) 03-3595-1173

報道関係者各位

## 民間企業の障害者雇用率を段階的に2.3%に引き上げることを了承(平成30年4月1日から2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)

### ～「障害者雇用率について(案)」の諮問及び答申～

厚生労働省の労働政策審議会(会長 樋口 美雄 慶應義塾大学商学部教授)は、諮問を受けていた民間企業の障害者雇用率を2.3%(当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)【現行2.0%】とすることなどを盛り込んだ「障害者雇用率について(案)」について、「おおむね妥当」とした同審議会障害者雇用分科会(分科会長 阿部 正浩 中央大学経済学部教授)の報告を了承し、本日塩崎恭久厚生労働大臣に答申しました(別添1、別添2)。これは、平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化され、障害者雇用率の算定式に精神障害者を追加することとなること等を踏まえたものです。厚生労働省では、今後、この答申を踏まえた対応を行う予定です。

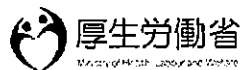
#### ポイント

##### 1 障害者雇用率について

- 民間企業については、2.3%(当分の間2.2%、3年を経過する日より前に2.3%)【現行 2.0%】にすること。
- 国及び地方公共団体並びに特殊法人については、2.6%(当分の間2.5%、3年を経過する日より前に2.6%)【現行 2.3%】とすること。
- 都道府県等の教育委員会については、2.5%(当分の間2.4%、3年を経過する日より前に2.5%)【現行 2.2%】とすること。

##### 2 施行期日 平成30年4月1日から施行すること。

- ☐ [別添1\(PDF:20KB\)](#)
- ☐ [別添2\(PDF:230KB\)](#)
- ☐ [参考資料\(PDF:1,347KB\)](#)



〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 電話:03-5253-1111(代表)  
Copyright © Ministry of Health, Labour and Welfare, All Right reserved.

## 障がい者の加齢変化とは？

### ■ 知的障がい者の加齢変化は早いと言われているが・・・

#### 知的障がい者の加齢変化の傾向

- ・身体機能、体力は40代後半から急激に低下する人が多い。
- ・病気にかかりやすくなる。
- ・コミュニケーション、記憶力、興味関心などの社会生活能力が低下する。
- ・ダウン症の場合は30代から能力低下、体力低下がはじまる。また、退行現象が現れる。



#### 仕事に対する意欲、作業遂行能力等の低下が起こる

- ・疲れやすくなる。
  - ・作業に時間がかかるようになる。
  - ・集中力が低下して、品質が落ちる。
  - ・けがや事故のリスクが高くなる。
- できる仕事の範囲がせまくなる。

### 背景

- ・ もともと身体機能に問題がある人、精神機能が弱い人が多い。
- ・ 障がいがあるために生活習慣病への管理が弱い、病気の発見が遅れる場合も多い。
- ・ 障がいのない人に比べて生活・社会体験が少なく、変化への対応に弱い。  
※40代くらいに自分自身や家族に起こる変化が増え、それをきっかけに不調になる場合もある。
- ・ 家庭や支援機関などから守られている環境で育っている人が多い。
- ・ ダウン症は早老症候群の一つである。

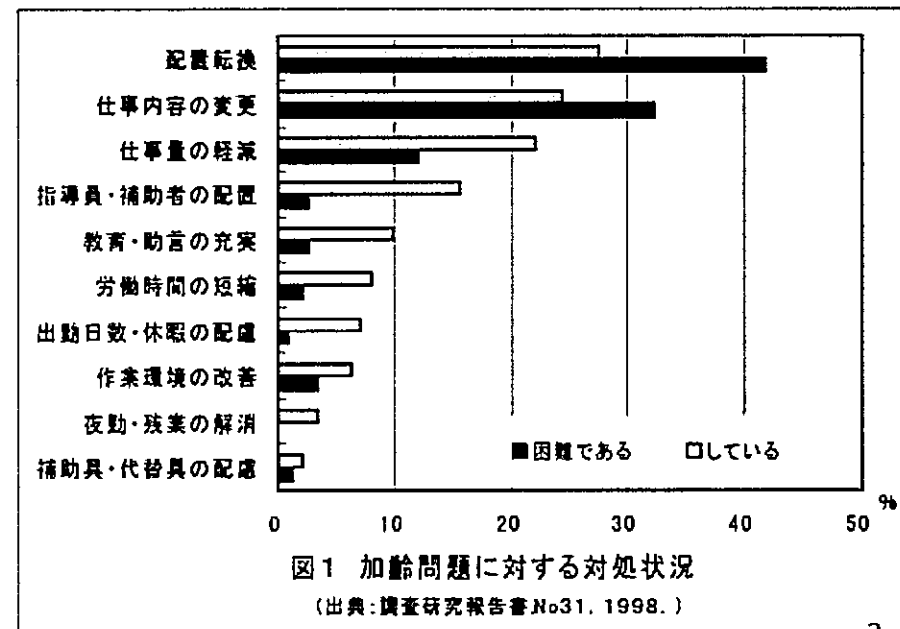
# 企業における加齢変化への対応方法

テーマ	実行できそうな項目
加齢への予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 体力、健康への配慮</li> <li>● 目標設定、人生設計支援</li> </ul>
雇用継続のための雇用管理	<p>能力開発、働く意欲の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 作業環境の工夫</li> <li>● 工程改善、配置転換</li> <li>● 仕事の抑制・変更</li> <li>● サポートの強化</li> <li>● 働き方の変更……短時間勤務等</li> </ul>
雇用継続に向けた生活支援	<p>家族・支援機関での生活支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 家庭での生活・健康管理</li> <li>● 余暇の過ごし方指導</li> </ul>



- できるだけ雇用を継続する配慮、サポート体制など
- 新しい道の模索  
福祉的就労への移行など

図1：加齢への対処状況



**機構の研究資料** (古い資料ですが)  
各対応項目において、困難であるとしている会社もある。  
すべての会社が同じように対応できるわけではない。

# ベネッセビジネスメイト会社概要

## 所在地

- 本社 東京都多摩市落合1-34 ベネッセコーポレーション東京ビル内
- 岡山事業所 岡山県岡山市北区南方3-7-17 ベネッセコーポレーション本社ビル内

## 設立

2005年2月2日（2005年4月1日業務開始）

## グループ適用 関係会社

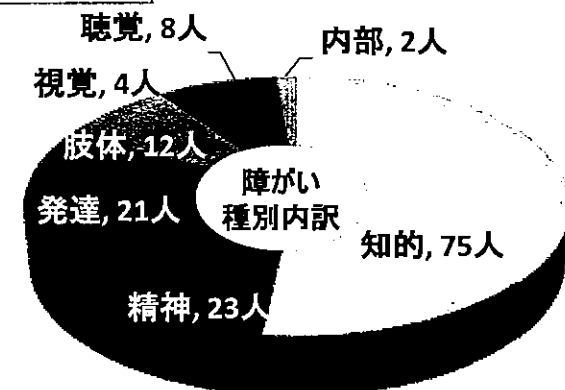
(株)ベネッセホールディングス、(株)ベネッセコーポレーション、(株)TMJ、(株)ベネッセスタイルケアをはじめとするグループ会社17社  
2016年～ベネッセソシアスもグループ適用

## 事業内容・ 拠点

	東京		岡山		
	多摩	新宿	南方	高柳	長船
メールサービス	●	●	●	●	
クリーンサービス	●		●	●	●
OAセンター	●	●	●		
オフィスサービス	●	●	●		
アシスタントサービス	●	●			
マッサージサービス	●	●			
スタードーム	●				
(スタッフ部門)	●		●		

## 従業員の 状況

拠点	知的 障がい	精神 障がい	発達 障がい	身体障がい				障がい者計	健常者計	従業員 計
				肢体 不自由	視覚 障がい	聴覚 障がい	内部 障がい			
東京	50	14	13	7	3	5	1	93	102	195
岡山	25	9	8	5	1	3	1	52	20	72
全社	75	23	21	12	4	8	2	145	122	267



# ベネッセビジネスメイトの取り組み事例

社員の特性を生かしながら、「長く働けるしくみを作ること」、また、現場の負担も考慮したうえで、「できる限りの個別対応をしていくこと」を方針としています。

テーマ	目的	実行項目
<b>業務の簡略化 ＝業務変革・楽 ジョブの実施 (しくみ作り)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質を落とさず、現状の仕事の難易度を下げ、できるだけ多くの人が働けるようにする。</li> <li>工程を分化し、一人ひとりに合った仕事を分担できるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務そのものの簡略化</li> <li>業務工程の分化、工程変更→仕事の種類を増やす</li> <li>資機材等の変更→品質維持・効率化</li> </ul>
<b>雇用継続ステップの検討、実行 (しくみ作り、個別対応)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の状況を関係者全員で確認・理解し、支援体制を構築する。</li> <li>継続のために、可能な範囲で本人の状況に合った業務内容・時間・働き方を見つける。</li> <li>目標（＝会社で働き続けられる状態）をめざしてスモールステップを踏んでいく。</li> </ul>	<p>保護者、支援機関、医療機関等との「支援会議」で情報共有、対策検討、決定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本人の現状・課題の確認・・・本人、保護者の理解とどうしたいかの意志の確認</li> <li>保護者見学、ジョブコーチの活用による客観化等</li> <li>対応方法・ステップの確認・・・業務内容、勤務時間、ステップごとの目標設定。配置転換、休職も検討。</li> <li>支援機関、家庭での指導事項の確認など</li> </ul>
<b>新しい道の模索 福祉的就労への 移行など (個別対応)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本人の状況を把握し、着地点を明確にしていく。 →退職して新たな働き方に移行させていく</li> <li>BBMで就労が難しくなった人の受け入れ先を作る。</li> </ul>	<p>対応のステップの状況を見ながら、ゴールの設定・提示 →関係者ができるだけ納得した形での着地（福祉的就労への移行など）</p> <p>ベネッセソシアス設立、受け入れ（実績なし） ただし、移行させる場合、タイミング、個人の能力の見極めが必要。</p>

# 参考：しくみ作り＝クリーンサービス課 新しい資機材の導入

オフィスの清掃において、床材や用途別に適切で障がい者にも使いやすい資機材を導入することで、品質と生産性をアップさせています。

## BEFORE

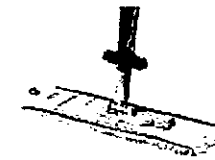
## AFTER

### 床清掃

タイル床…自在  
ほうき&ダスター  
クロス(掃き)  
糸モップ(拭き)  
階段…一部背  
負い型掃除機



床…マイクロファイバー  
モップ  
階段・執務フロア…  
コードレスクリーナー



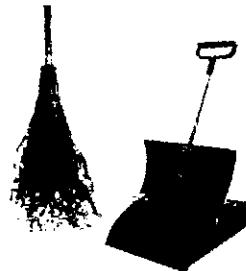
マイクロファイバー  
モップ



コードレス ハイパ  
ワークリーナー

### 外周清掃 (枯れ葉 など)

竹ほうき+チリ  
トリで枯れ葉とり



手動式のスイーパーで  
生産性アップ



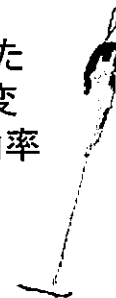
アップライト  
タイプドライ  
クリーナー

### カーペット 清掃

だるま掃除機でカー  
ペット清掃



吸引力にすぐれた  
専用資機材に変  
更し、品質+効率  
アップ



汚れが少ない所は  
コードレスクリーナー



バッテリー式  
カーペットス  
イーパー

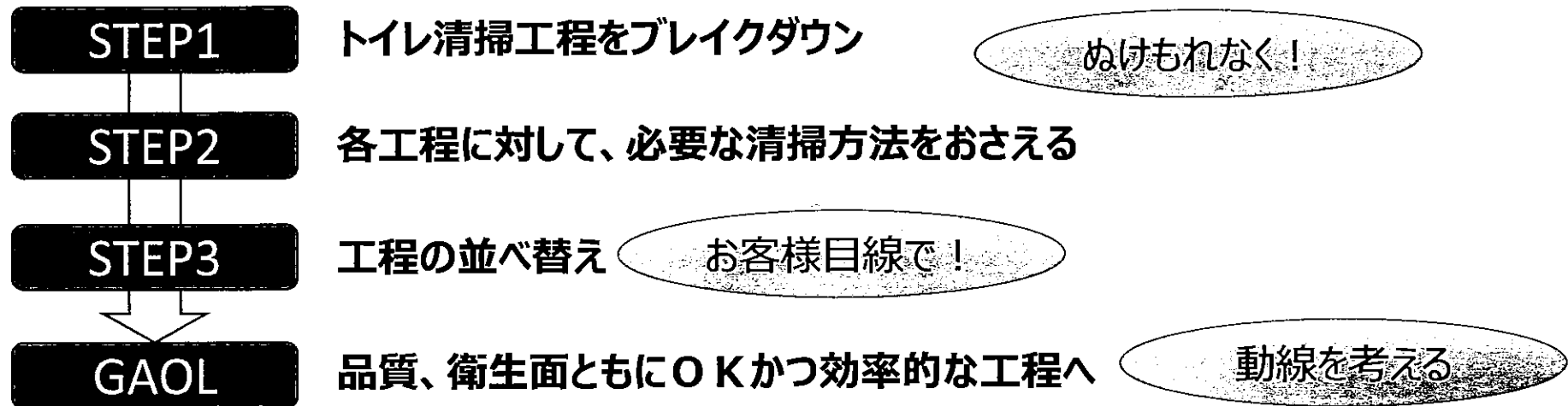


スーパーパイル  
ブラシー定期的  
清掃に使用



## 参考： しくみ作り＝楽ジョブの事例 トイレ清掃の場合

業務をよりシンプルにすることで、トイレ清掃が苦手な人も楽になり、効率化も実現。



1) 業務の効率アップを実現

- ①手袋の付け替えがなくなった
- ②作業動線に合わせて、立ったり座ったりの無駄をなくした
- ③アルカリオン水活用で「拭き+除菌」を1工程で完了  
洗剤を使わないので人にも環境にも優しい

2) 品質アップも実現

- ①除菌の徹底を実現
- ②お客様にとっても社員にとっても衛生的かつ安心できる手順

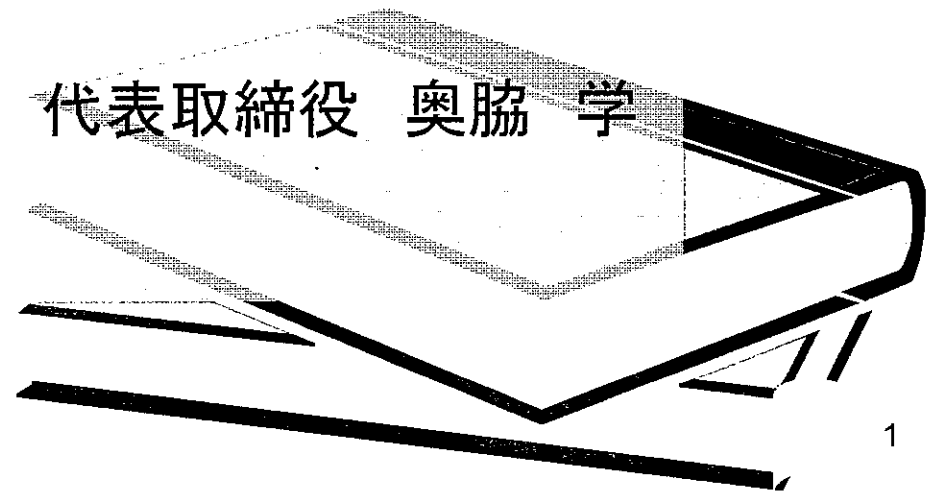
- 時間短縮+負荷軽減
- 採用、育成の負荷軽減
- 品質アップ実現

平成29年度 全重協総会 分科会3

# 精神障害者の雇用

---

有限会社奥進システム 代表取締役 奥脇 学



# 精神障がいのある社員が安定して長く働くために

---

2013年度 高障機構 中小企業における精神障害者の新規採用後の雇用継続に係る課題と対応に関する調査委員会

精神障がい者を雇用していた300名以下の企業2,216社から無作為抽出194社の回答

平成 25 年度 障害者職域拡大等調査報告書 No.3  
精神障害のある社員が安定して長く働くために

(中小企業における精神障害者の雇用管理に関するQ&A)

[https://www.jeed.or.jp/disability/data/casebook/ex\\_ls/ex\\_research.html](https://www.jeed.or.jp/disability/data/casebook/ex_ls/ex_research.html)

# 精神障がいの雇用について

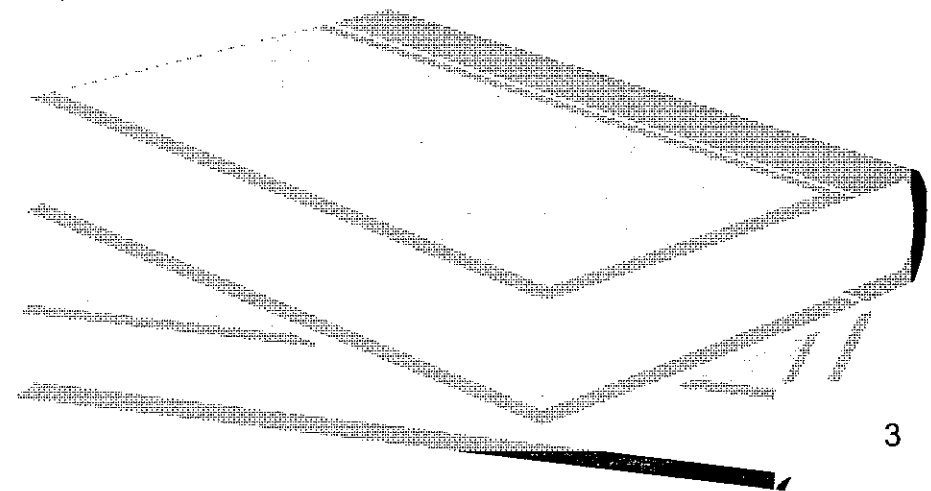
---

回答80%以上の配慮点

仕事の指示の出し方

仕事への配置の決定に関する工夫・配慮として

コミュニケーションについて



# 精神障がいのある社員が安定して長く働くために

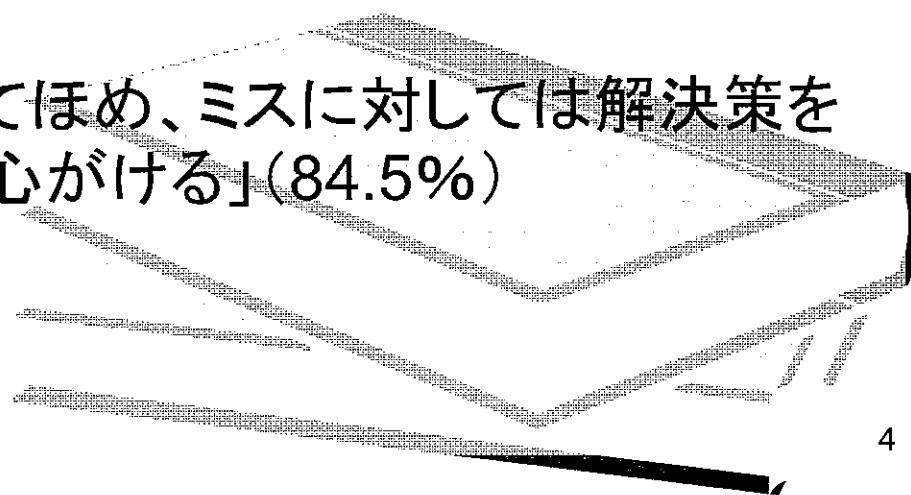
## 仕事の指示の出し方

「根気よくわかりやすい指導を心がける」(90.2%)

「指示を出した後の(本当にわかったか、不安はないかなど)本人の様子に注意する」(90.2%)

「指示を出すときには具体的に出す」(87.1%)

「できたときはきちんと認めてほめ、ミスに対しては解決策と一緒に考えるなどの対応を心がける」(84.5%)



# 配慮ポイントからの職場の工夫

---

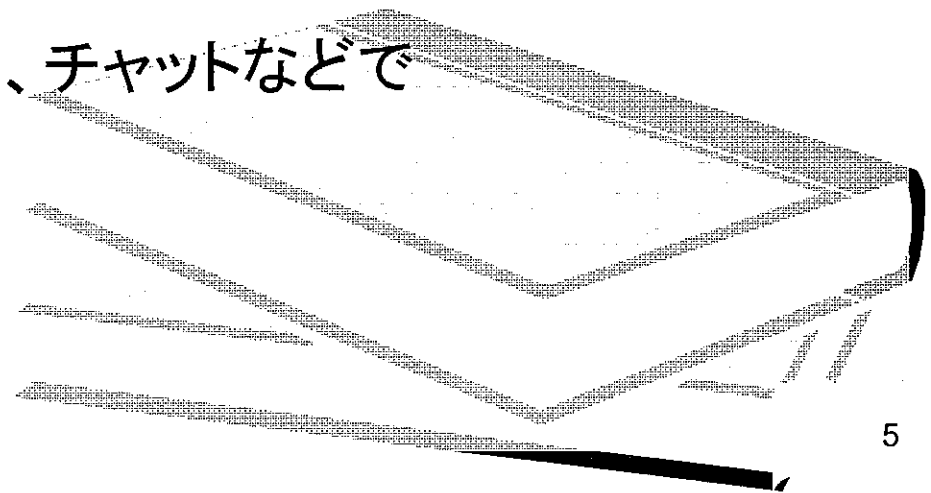
## 仕事の指示の出し方

その人がわかりやすく、不安のない指示の出し方

局所的な作業の短期区切り指示

全体的な理解の中での実作業指示

その後のフォローは、メール、チャットなどで



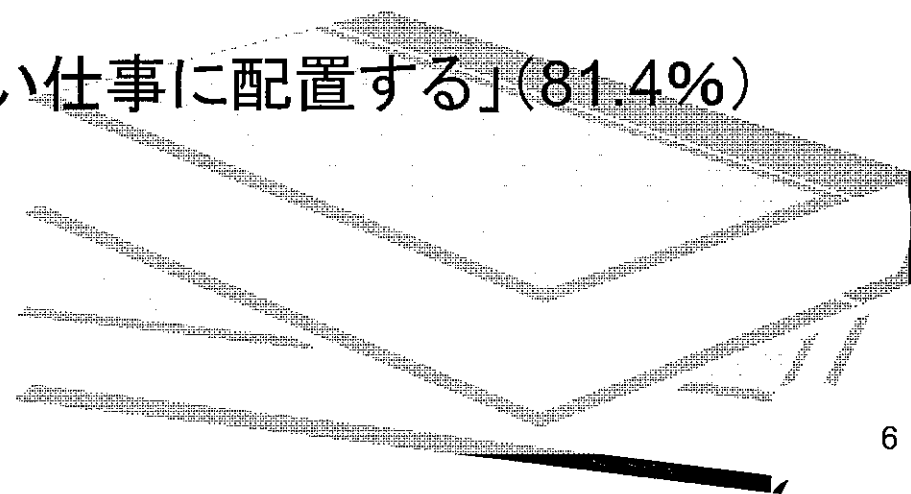
# 精神障がいのある社員が安定して長く働くために

## 仕事への配置の決定に関する工夫・配慮として

「本人の希望や障害状況を勘案して仕事に配置する」  
(89.2%)

「納期やスケジュール上のプレッシャーが比較的少ない仕事に配置する」(83.0%)

「作業量の急な増減が少ない仕事に配置する」(81.4%)



# 配慮ポイントからの職場の工夫

## 仕事への配置の決定に関する工夫・配慮として

現状：配置するところは限られていて、納期やスケジュール、プレッシャーのかかる仕事ばかりで、繁忙期と閑散期の仕事量の差が激しい……

なるべく納期やスケジュールを意識させない仕事の渡し方

閑散期作業出来るように、社内作業を蓄積し作業量を一定

プレッシャーのかかる作業は排除（電話対応など）

でも、常にできること、プレッシャーへの耐性がどこまでか？  
ギリギリを狙う



# 精神障がいのある社員が安定して長く働くために

## コミュニケーションについて

「本人の体調について注意し必要に応じて相談にのる」  
(96.4%)

「本人が上司や同僚に相談しやすい雰囲気を作るため、積極的に声かけをする」(86.6%)

不調時には、職務軽減をしたり、一時的に休養をとらせる等の対応をする」(86.6%)

「職場を和やかな雰囲気に醸成するため、あいさつを含めた社員間のコミュニケーションを活発化する」(84.0%)

# 配慮ポイントからの職場の工夫

## コミュニケーションについて

現状:リーダーは在宅勤務、私も会社にいるのが半々、常に調子を見れるような環境でない・・・

インターネット上で日々の調子をつけてもらい、コメントしてネット上でのコミュニケーション環境を構築(就労定着支援システム「SPIS」)

週に一度の部内ミーティングでの振り返り

月に一度、部内+私、(必要であれば支援者)での振り返り

随時相談、10:30、15:00の強制的な休憩時間での雑談

# 「加齢化する知的障害者の就労と生活」

～就労を継続するために～

## ① 知的障害者の加齢化による変化と支援方法

- ・ 身体面、精神面
- ・ 生活面
- ・ 就労面

## ② 加齢化した知的障害者の就労を継続する上での課題、提言