

**いま確認しておきたい障害者雇用  
～社労士だからできること～**

2024年2月17日

木下経営労務管理事務所

木下文彦

## 1 イントロダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

## 2 障害の考え方と雇用施策の転換

障害者に関する法体系 / 社会モデルとは

半数は精神・発達障害者

障害者雇用施策の新たな施策

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

キャリア形成と定着促進 / 助成金の新設

## 3 発達障害に関する新しい考え方

たんぽぽの原則 / 先行事例

中小企業の事例

## 4 合理的配慮

合理的配慮とは / 差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の具体例 / 他社事例の確認

## 5 就労

障害者の適性判断 / 障害の自己理解

定着面談 / 面談での話の深め方

## 6 社労士だからできること

障害者雇用の本質 / 顧問先に対して

D&I / 心理的安全性

労務相談・グレーゾーンへの対応

## 木下文彦 (きのした ふみひこ)



### 障害者雇用

雇用戦略立案・業務創出  
採用・定着・教育研修・評価

選考・採用

選考 280名弱

採用 30名強

定着率

入社1年後  
94.7%

入社2年後  
78.9%

### 業務経験

営業・営業企画  
80%

その他  
20%

### 資格取得

2008.4  
中小企業診断士  
  
2021.9  
社会保険労務士



みんなが働きやすい会社をつくり

誰もが働きやすい社会をつくる

営業を中心にキャリアを重ね  
支店長にもなりましたが  
リーマンショックに対応できず  
わずか2年で左遷されました。

鬱屈した気持ちを変えたきっかけは  
障害者雇用部門への異動でした。  
そこで働く障害をもつ社員に  
働くことの意義を教えられました。

働くことに課題を抱えるのは  
障害を持つ人だけではありません。

出産や育児・介護など  
さまざまな課題のある人への  
企業の対応力を高めることで  
従業員の定着を図るとともに  
事業の持続的な発展をサポートします。

## 1 イントロダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

## 2 障害の考え方と雇用施策の転換

障害者に関する法体系 / 社会モデルとは

半数は精神・発達障害者

障害者雇用施策の新たな施策

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

キャリア形成と定着促進 / 助成金の新設

## 3 発達障害に関する新しい考え方

たんぽぽの原則 / 先行事例

中小企業の事例

## 4 合理的配慮

合理的配慮とは / 差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の具体例 / 他社事例の確認

## 5 就労

障害者の適性判断 / 障害の自己理解

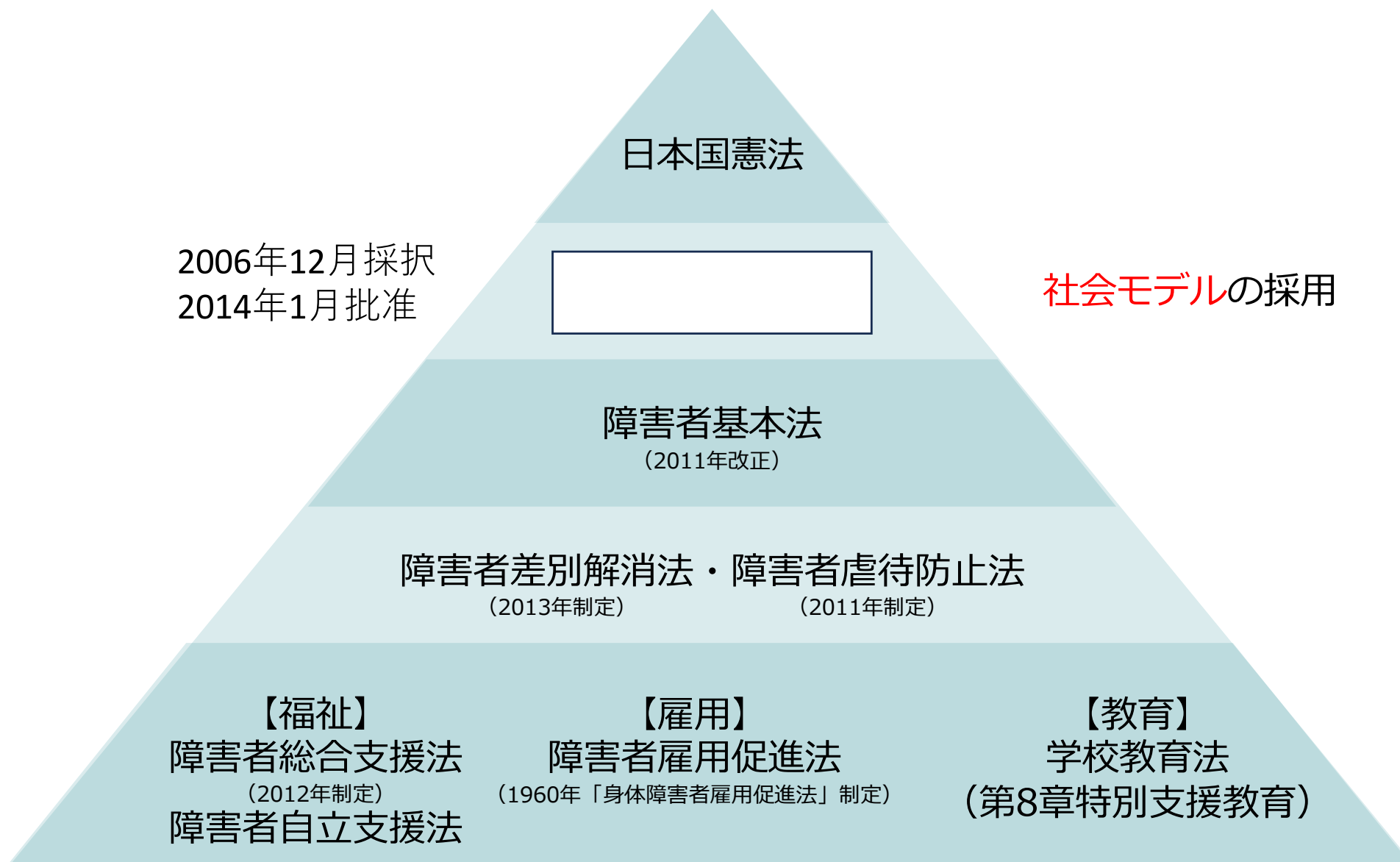
定着面談 / 面談での話の深め方

## 6 社労士だからできること

障害者雇用の本質 / 顧問先に対して

D&I / 心理的安全性

労務相談・グレーゾーンへの対応



藤岡毅著「障害のある人に役立つ法律知識」(日本法令)を一部改作



### 「医学モデル」から「社会モデル」へ

#### 医学モデル



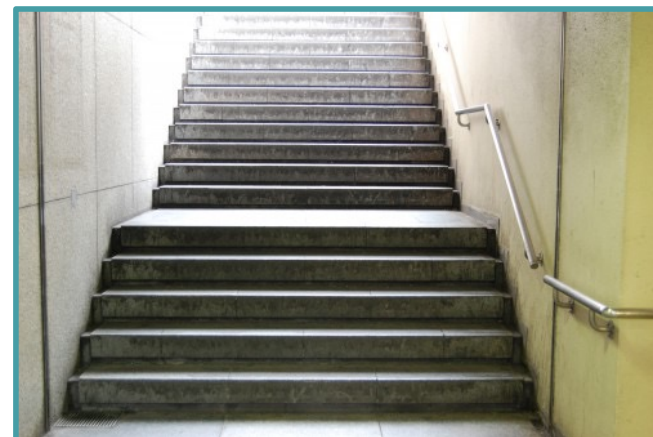
個々人の正常な機能の欠損  
⇒ 自助努力を中心とするアプローチ



#### 社会モデル

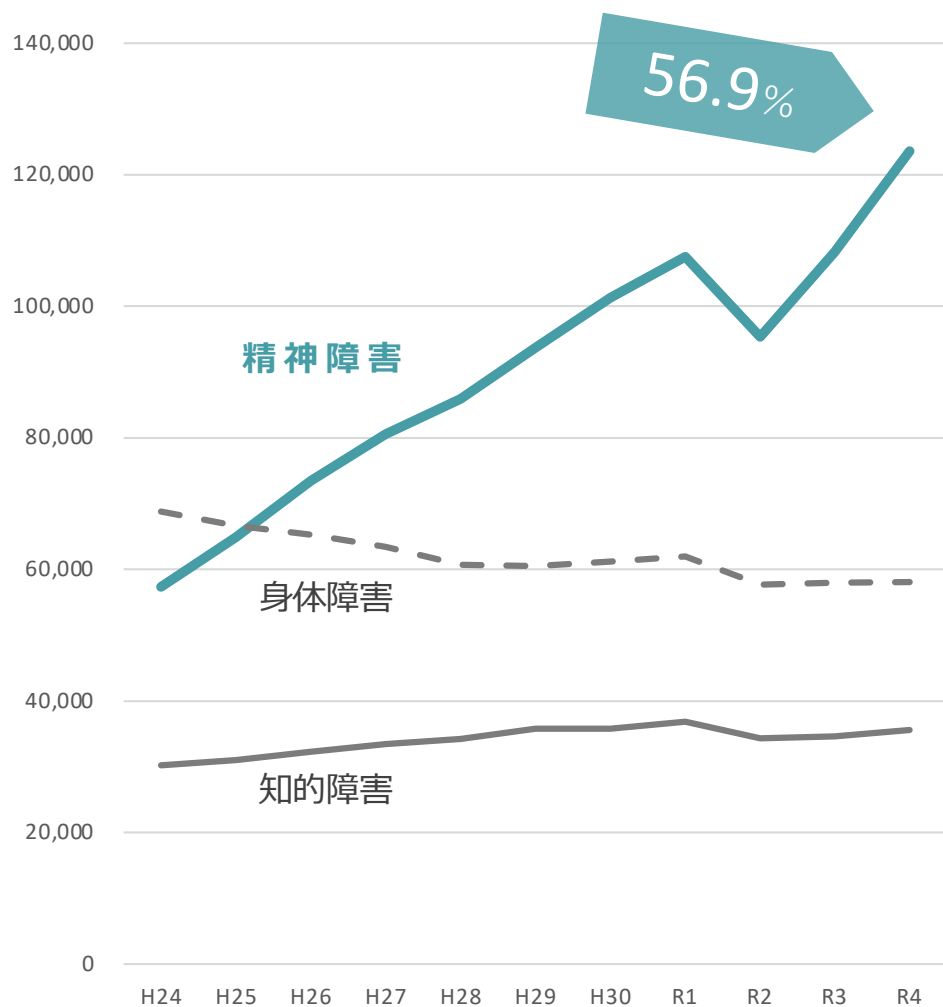


個人の問題ではなく、社会の問題  
⇒ 社会的・経済的な仕組みを改善する  
アプローチ

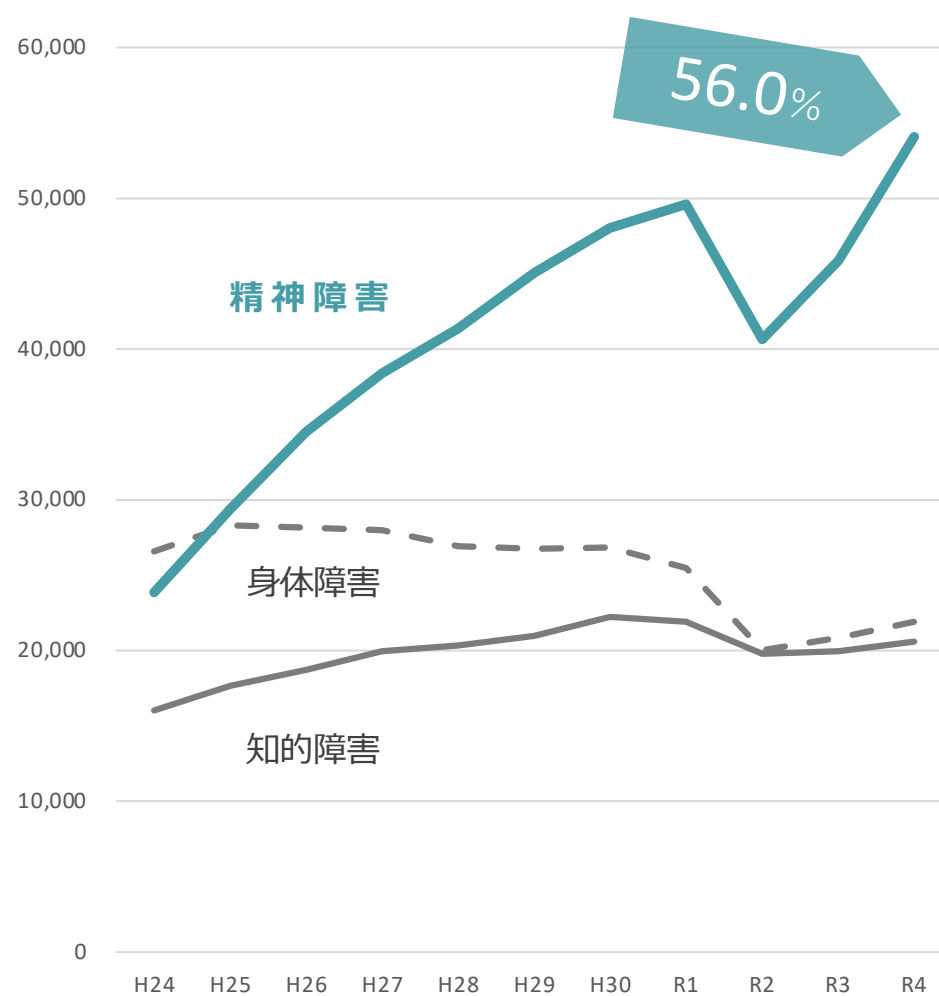


## 2 - 3 半数は精神・発達障害者

### 新規求職件数



### 就職件数

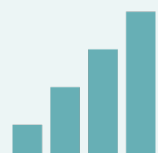


出典) 厚生労働省「令和4年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況」



従来の量に加えて質も問われている

### 量的拡大



① 法定雇用率の引上げ

② 算定対象の見直し

③ 除外率の引き下げ

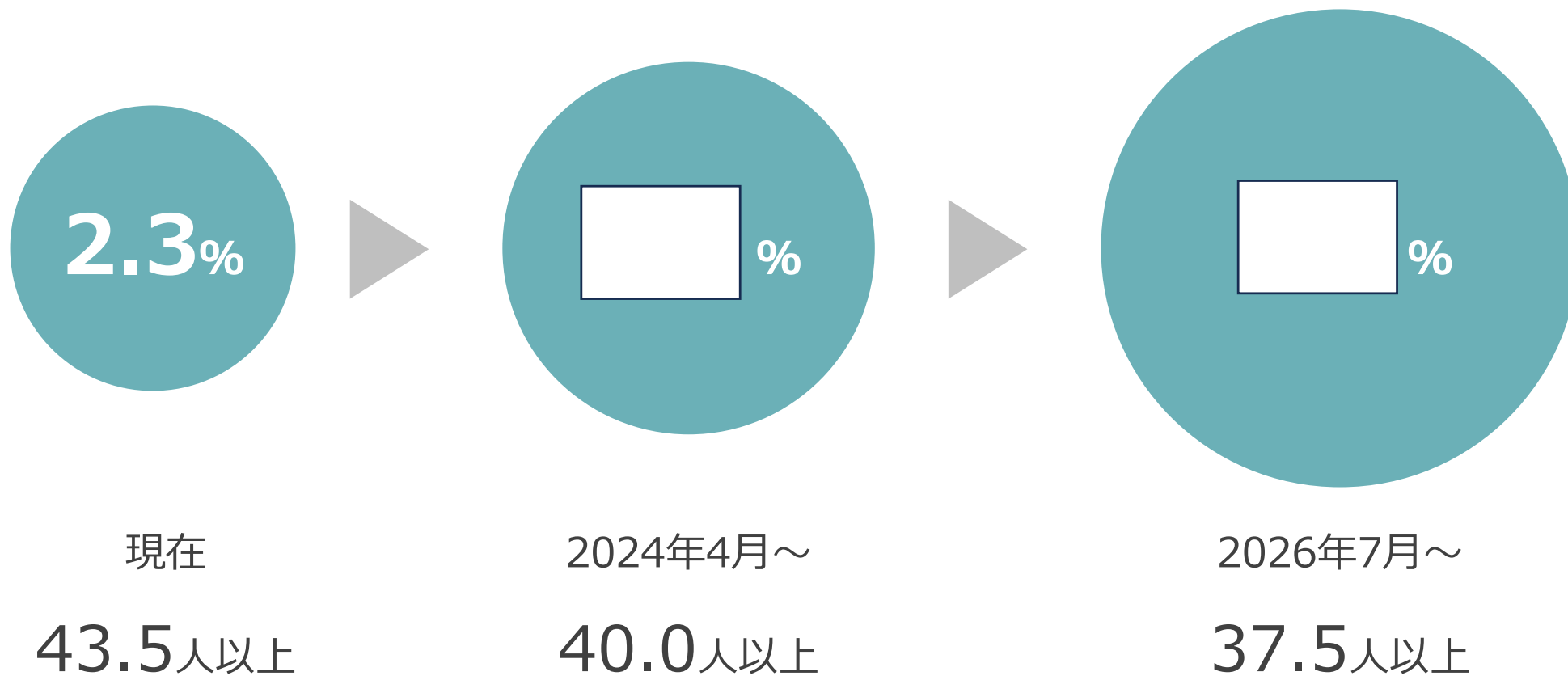
### 質的向上



① キャリア形成と定着

② 助成金の新設

③ 伴走型支援



更に短時間労働も対象に

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{障害者の常用労働者数 (ポイント)}}{\text{常用労働者数 (ポイント)}}$$

障害者手帳 (身体・知的・精神) の所持者

雇用ポイント

週所定労働時間	身体		知的		精神
		重度		重度	
30時間以上	1	2	1	2	1
20時間以上30時間未満	0.5	1	0.5	1	0.5*
□時間以上 □時間未満	—	0.5	—	0.5	0.5

\*精神障害者は、  
雇い入れまたは手帳取得から  
3年以内は1カウント

2024年度以降

(障害者雇用促進法 第43条)

### 除外率制度

障害者の就業が困難であると認められる業種に対する、障害者雇用義務を軽減する制度

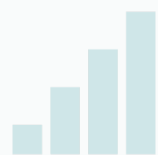
$$\text{必要雇用者数} = \text{常用労働者数} \times (1 - \text{除外率}) \times \text{法定雇用率}$$

主な業種の除外率 (令和7年4月から引き下げ実施)

建設業・道路貨物運送業	20% ⇒ 10%
医療業	30% ⇒ 20%
道路旅客運送業	55% ⇒ 45%
幼稚園・認定こども園	60% ⇒ 50%

従来の量に加えて質も問われている

## 量的拡大



① 法定雇用率の引上げ

② 算定対象の見直し

③ 除外率の引き下げ

## 質的向上



① キャリア形成と定着

② 助成金の新設

③ 伴走型支援

### 事業主の責務の努力義務化 (障害者雇用促進法第5条、2023年4月～)

- 能力の正当な評価と適当な雇用の場の提供
- 適正な雇用管理と職業能力の開発・向上措置

#### キャリア形成

資格取得・職業訓練・研修

#### 定着促進

ジョブコーチ（職場適応援助者）の活用  
調整金・報奨金の変更と助成金新設

#### 障害者雇用促進法（基本的理念）

障害者である労働者は

第3条 **経済社会を構成する労働者の一員**として、その能力を発揮する機会を与えられる

第4条 職業に従事する者として自覚を持ち、能力の開発及び向上を図り、**有為な職業人として自立する**よう努める

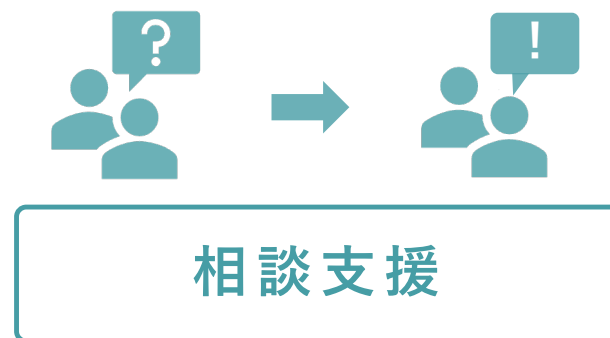


- ① 中高齢障害者の雇用継続
- ② 障害者雇用コンサルティングを行う事業者等



「中高年齢等障害者職場適応助成金」

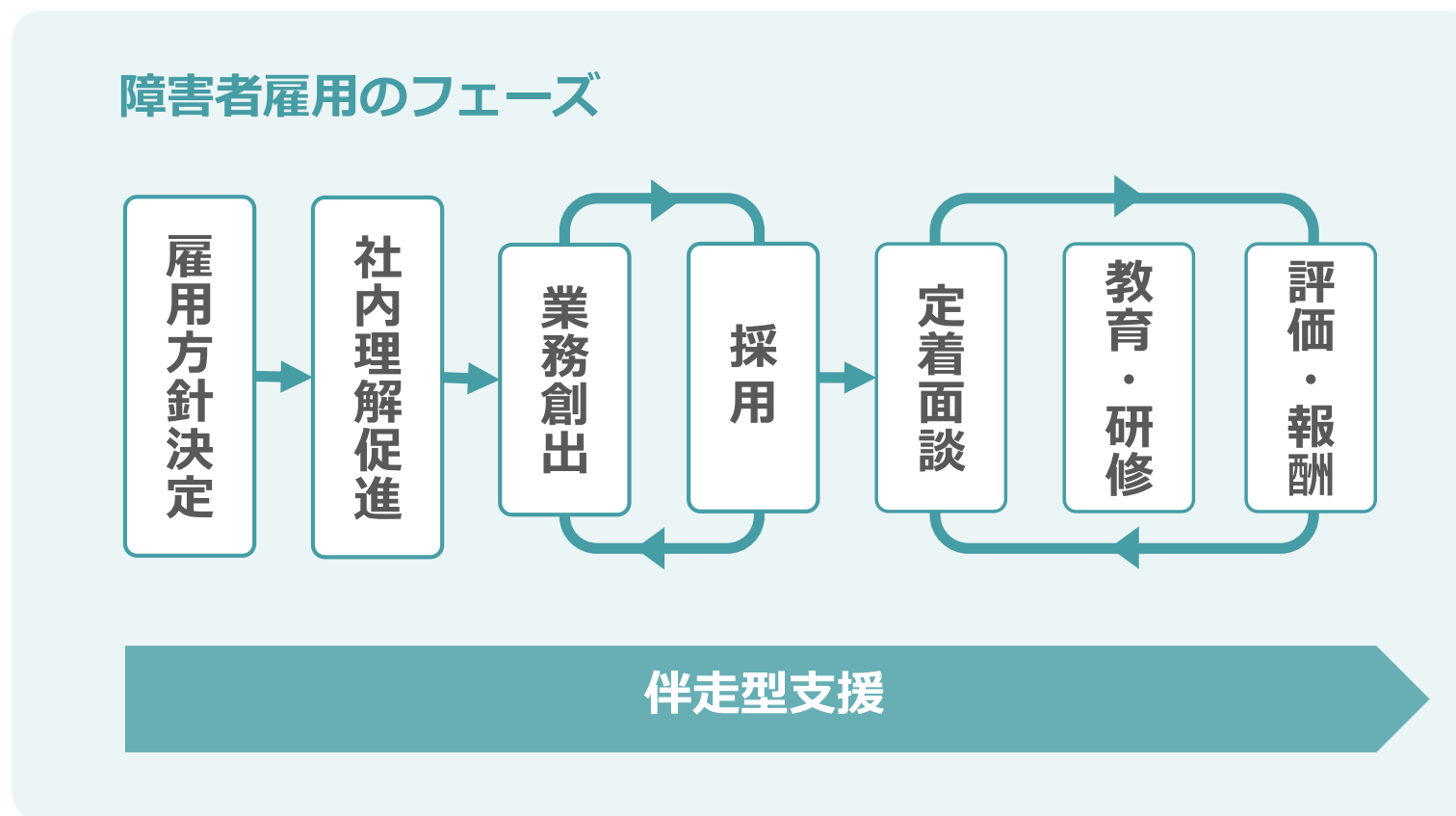
職務転換のための能力開発  
業務の遂行に必要な施設・設備の設置



「障害者雇用相談援助助成金」

障害者の雇入れや定着を支援  
する事業者に助成

雇い入れ～定着の各フェーズに従った継続的な支援の実現



\*未達企業：% (53,963社)

\*雇用ゼロ企業：未達企業の% (31,643社)

### トライアル雇用助成金

#### 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用（原則3ヶ月、最長12ヶ月）する事業主に対して助成

### 特定求職困難者雇用開発助成金

#### 特定就職困難者コース

ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成

### キャリアアップ助成金

#### 障害者正社員化コース

有期雇用を正規雇用または無期雇用労働者に転換する措置、もしくは無期雇用を正規雇用に変換する措置のいずれかを継続的に講じた場合に助成

## 1 イントロダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

## 2 障害の考え方と雇用施策の転換

障害者に関する法体系 / 社会モデルとは

半数は精神・発達障害者

障害者雇用施策の新たな施策

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

キャリア形成と定着促進 / 助成金の新設

## 3 発達障害に関する新しい考え方

たんぽぽの原則 / 先行事例

中小企業の事例

## 4 合理的配慮

合理的配慮とは / 差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の具体例 / 他社事例の確認

## 5 就労

障害者の適性判断 / 障害の自己理解

定着面談 / 面談での話の深め方

## 6 社労士だからできること

障害者雇用の本質 / 顧問先に対して

D&I / 心理的安全性

労務相談・グレーゾーンへの対応

ニューロダイバーシティ = ニューロロジカル (神経学) + ダイバーシティ (多様性)

発達障害 = **脳の多様性**

発達障害



保護・配慮の対象

補助業務

ニューロダイバーシティ



個性を活かす

中核業務

# たんぽぽの原則

たんぽぽは、均一な芝生の上では雑草。  
しかし、実は栄養・ヒーリングなどの  
効果があるハーブでもある。

たんぽぽを雑草とするかハーブとするかは  
タンポポではなく、  
私達の知識と理解次第である。

(MIT Sloan Management Review MAY19 2019)



発達障害の **高い独創性** や **集中力** などの特性を生かし

企業の生産性の向上や差別化につなげる

IT	スペシャリストルネ (デンマーク)	ソフトウェアテスト事業 (2004年~)
	SAP (ドイツ)	ソフトウェア開発等幅広い職種 (2022年~)
	IBM (アメリカ)	ソフトウェア開発・品質保証・設計等 (2017年~)
	デジタルハーツ (日本)	ソフトウェアテスト事業 (2001年~)
金融	JPモルガン (アメリカ)	アプリ開発・品質保証・技術運用等 (2015年~)
製造	P&G (アメリカ)	ソフトウェア開発・マネージャー職 (2019年~)

参考) ・日本型ニューロダイバーシティマネジメントによる企業価値向上 (前編) NRI  
・発達障害の特性を企業の成長戦略に。「ニューロダイバーシティ」へ転換するには? 日本財団

### 株式会社みやま

発達障害がある人やその傾向がある人も採用し、特性に合った業務に従事させる。

「メンター」配置などフォロー体制を構築。

高い集中力と持続力などの特性を金型設計に活用し、複雑な部品の受注に成功。

同社の「**競争力の源泉**」（百瀬社長）。

#### 企業概要

所在地：長野県茅野市

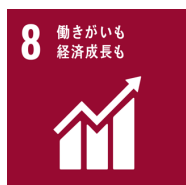
業種：プラスチック成型加工

設立：1947年2月

従業員数：70名

長野県SDGs推進企業

(第1期)



## 1 イントロダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

## 2 障害の考え方と雇用施策の転換

障害者に関する法体系 / 社会モデルとは

半数は精神・発達障害者

障害者雇用施策の新たな施策

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

キャリア形成と定着促進 / 助成金の新設

## 3 発達障害に関する新しい考え方

たんぽぽの原則 / 先行事例

中小企業の事例

## 4 合理的配慮

合理的配慮とは / 差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の具体例 / 他社事例の確認

## 5 就労

障害者の適性判断 / 障害の自己理解

定着面談 / 面談での話の深め方

## 6 社労士だからできること

障害者雇用の本質 / 顧問先に対して

D&I / 心理的安全性

労務相談・グレーゾーンへの対応

合理的「配慮」≠ 思いやり

Reasonable accommodation

合理的、妥当 宿泊設備、便宜、適応、調和

合理的

調整

障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための  であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

(障害者権利条約 第2条 日本政府公定訳「合理的配慮」部分)

具体的場面や状況に応じて  に判断される



受付での対応の拒否



本人を無視して介助者や支援者だけに話しかける



介助者や保護者がいないと  
入店できない

## 環境の整備

不特定多数向け  
対応体制の事前の改善措置  
(施設やマニュアルの整備)

合理的配慮

Aさん

合理的配慮

Bさん

合理的配慮

Cさん



障害者の差別解消に向けた  
理解促進ポータルサイト  
(内閣府)

### シングルタスク（マルチタスク回避）

実施業務は一つずつ

### 小休憩の実施

過集中および注意散漫への対応 疲労の早期回復

### 意思疎通時の配慮

アレ・ソレ・コレではなく具体的な指示

### 感情的叱責の回避

自分以外の人叱責されているのも見聞きしたくない



### 障害者雇用リファレンスサービス

積極的な取り組みを行っている企業のモデル事例  
や合理的配慮事例を紹介。

業種・障害種類・従業員規模等での検索が可能。

(独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構)



### 合理的配慮等具体例データ集

合理的配慮事例や事前改善措置・環境整備の事例  
を紹介。

障害種類・生活シーンでの検索が可能。

(内閣府)



## 1 イントロダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

## 2 障害の考え方と雇用施策の転換

障害者に関する法体系 / 社会モデルとは

半数は精神・発達障害者

障害者雇用施策の新たな施策

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

キャリア形成と定着促進 / 助成金の新設

## 3 発達障害に関する新しい考え方

たんぽぽの原則 / 先行事例

中小企業の事例

## 4 合理的配慮

合理的配慮とは / 差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の具体例 / 他社事例の確認

## 5 就労

障害者の適性判断 / 障害の自己理解

定着面談 / 面談での話の深め方

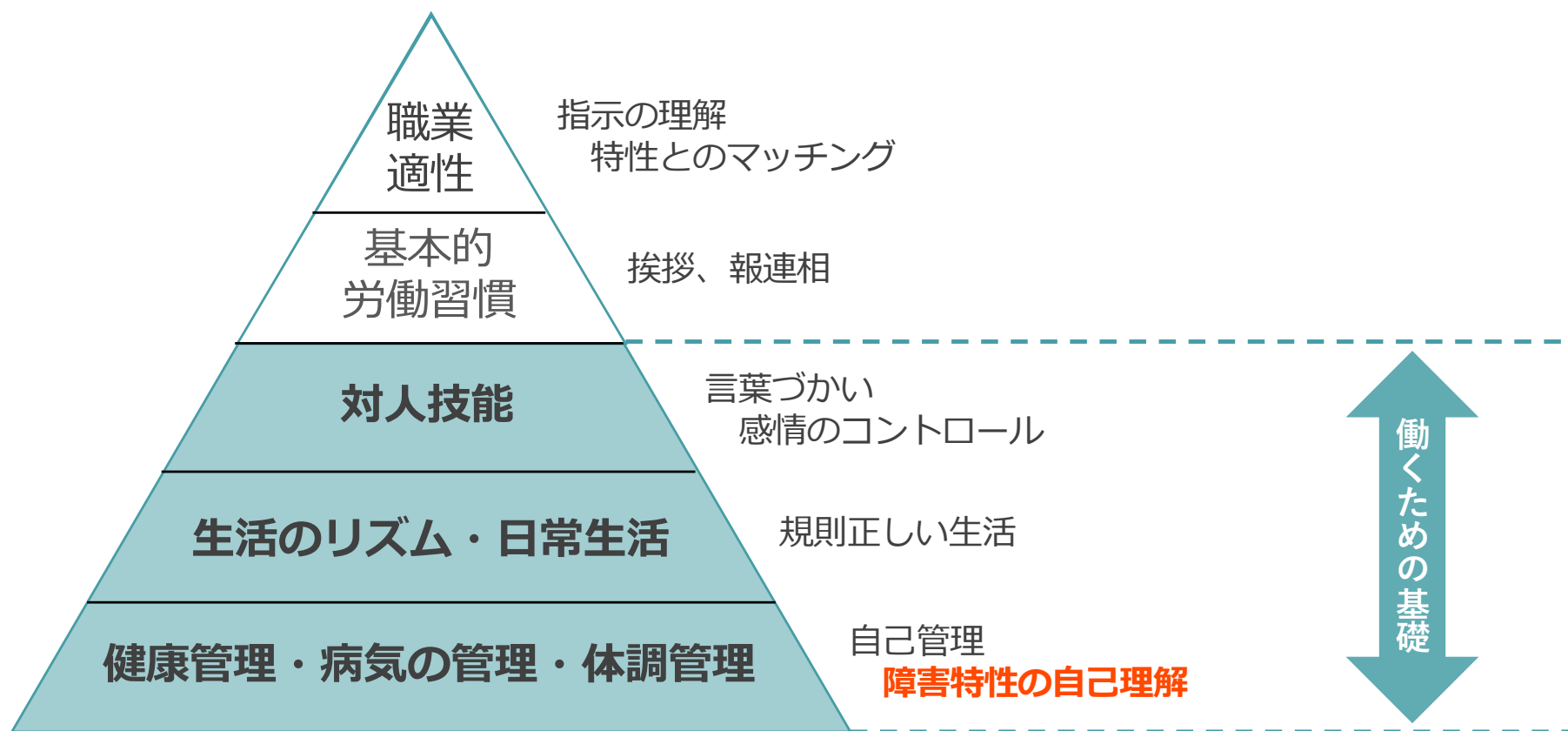
## 6 社労士だからできること

障害者雇用の本質 / 顧問先に対して

D&I / 心理的安全性

労務相談・グレーゾーンへの対応

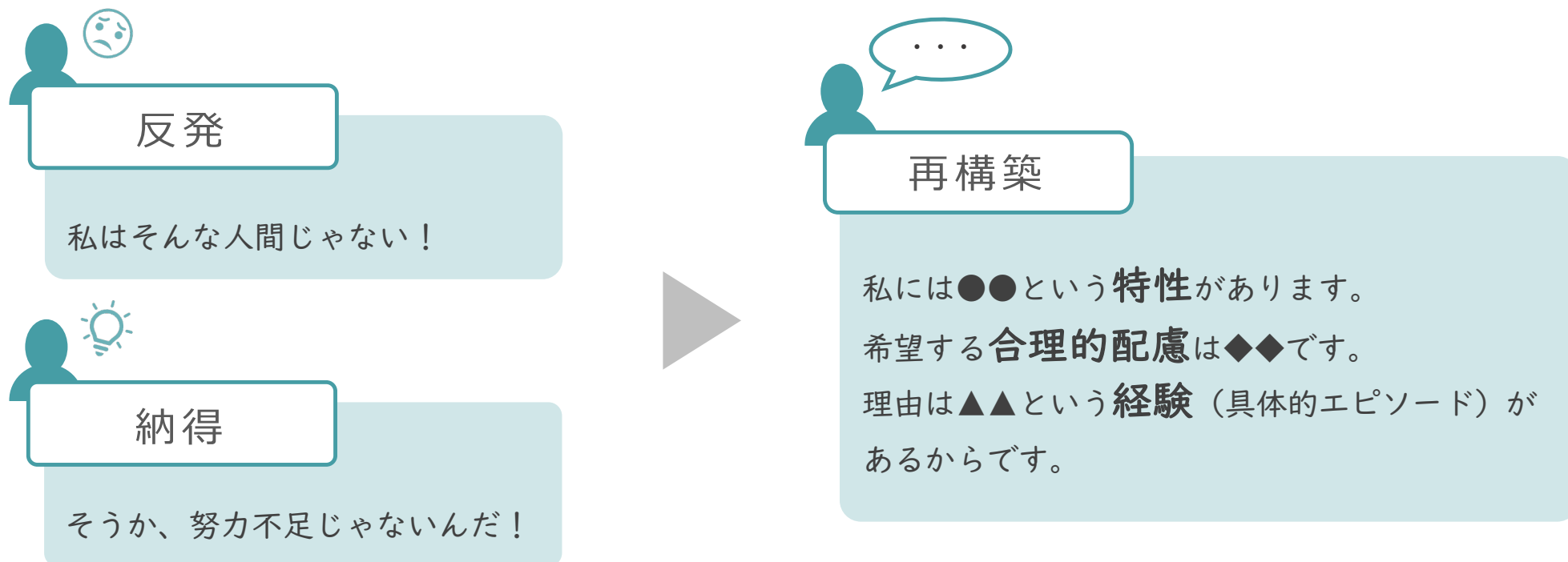
## ピラミッド



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構「職業準備性ピラミッド」を一部改作

### 自己理解とは

- ① 体調、コミュニケーション、就業環境の困りごとの振り返り
- ② これらの経験の客観的把握と自身の特性との関係性の理解
- ③ 円滑な業務遂行のための対処方法の習得





### Point 1

## スケジュールリング

予定への組み込み  
面談シートへの事前記入



### Point 2

## 面談頻度

月1回以上  
入社後3か月間は特に重要



### Point 3

## 確認

話をさせる  
できていることを確認する

定着面談 =

### 数値に例えて変化の状況・背景を把握する



熟睡を100%とすると、最近1週間の**平均値**は？

そうですね、80%くらいです



それは、その前の1週間と比べて**上がってる？下がってる？**

うーん、下がってます



下がってるんだ。**それはなぜ？**

ちょっと気になることがあって・・・



## 1 イントロダクション

自己紹介 / 開業に当たっての志

## 2 障害の考え方と雇用施策の転換

障害者に関する法体系 / 社会モデルとは

半数は精神・発達障害者

障害者雇用施策の新たな施策

法定雇用率の引き上げ / 算定対象の見直し

キャリア形成と定着促進 / 助成金の新設

## 3 発達障害に関する新しい考え方

たんぽぽの原則 / 先行事例

中小企業の事例

## 4 合理的配慮

合理的配慮とは / 差別的取り扱いの禁止

合理的配慮の具体例 / 他社事例の確認

## 5 就労

障害者の適性判断 / 障害の自己理解

定着面談 / 面談での話の深め方

## 6 社労士だからできること

障害者雇用の本質 / 顧問先に対して

D&I / 心理的安全性

労務相談・グレーゾーンへの対応

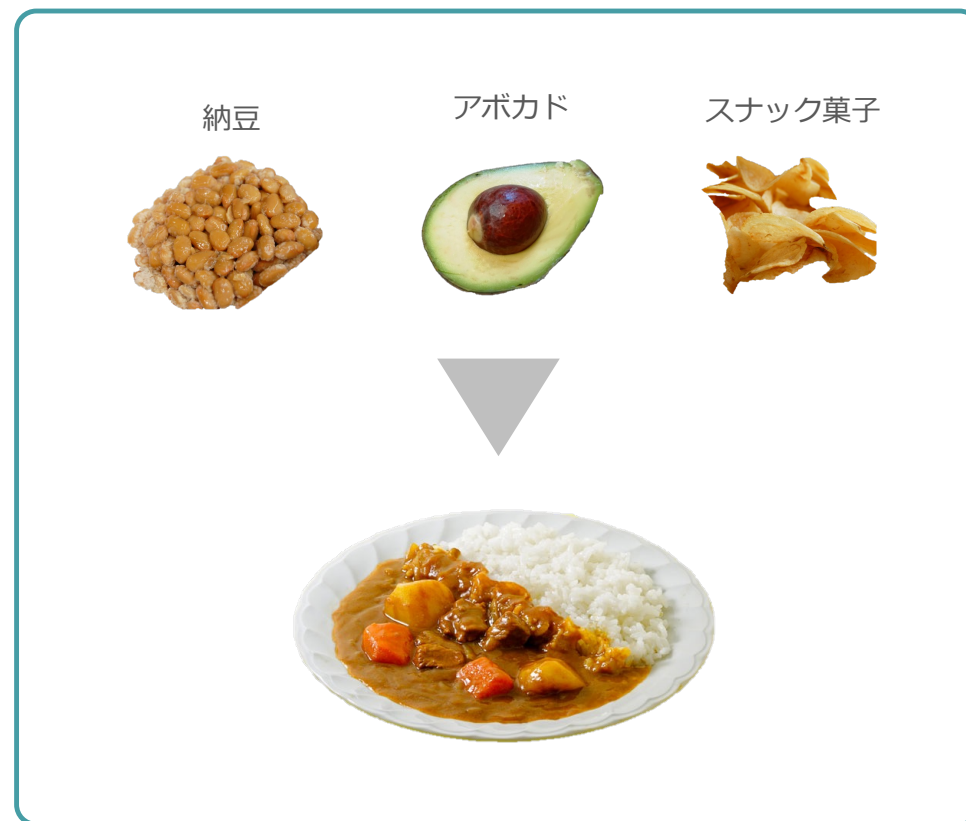
# 6 - 1 障害者雇用の本質

雇用管理のベースは同じ トッピングが異なるだけ

障害のない社員の雇用管理



障害のある社員の雇用管理





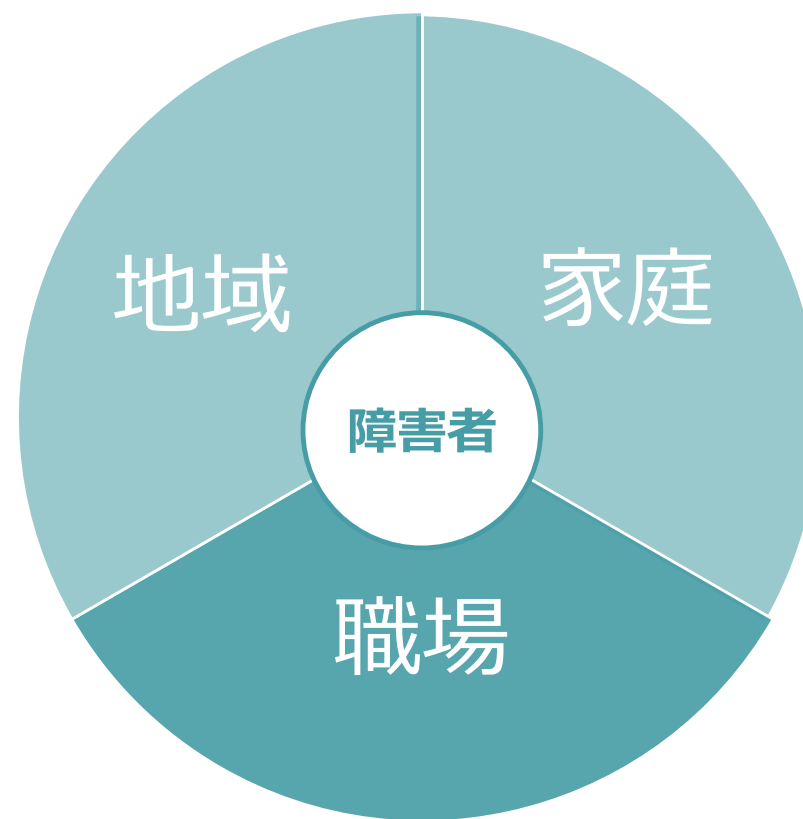
× 「障害者**を**」雇用する職場



○ 「障害者**も**」雇用できる職場

職場の風土の改革

- ・ 人的資本経営
- ・ ダイバーシティ&インクルージョン
- ・ 心理的安全性



社労士

## ダイバーシティ (多様性)

多様性 (存在) を受け入れること

多様な果物の集合体



女性・外国人・障害者・LGBTなどが  
差別されことなく働ける環境

## インクルージョン (包括・包摂)

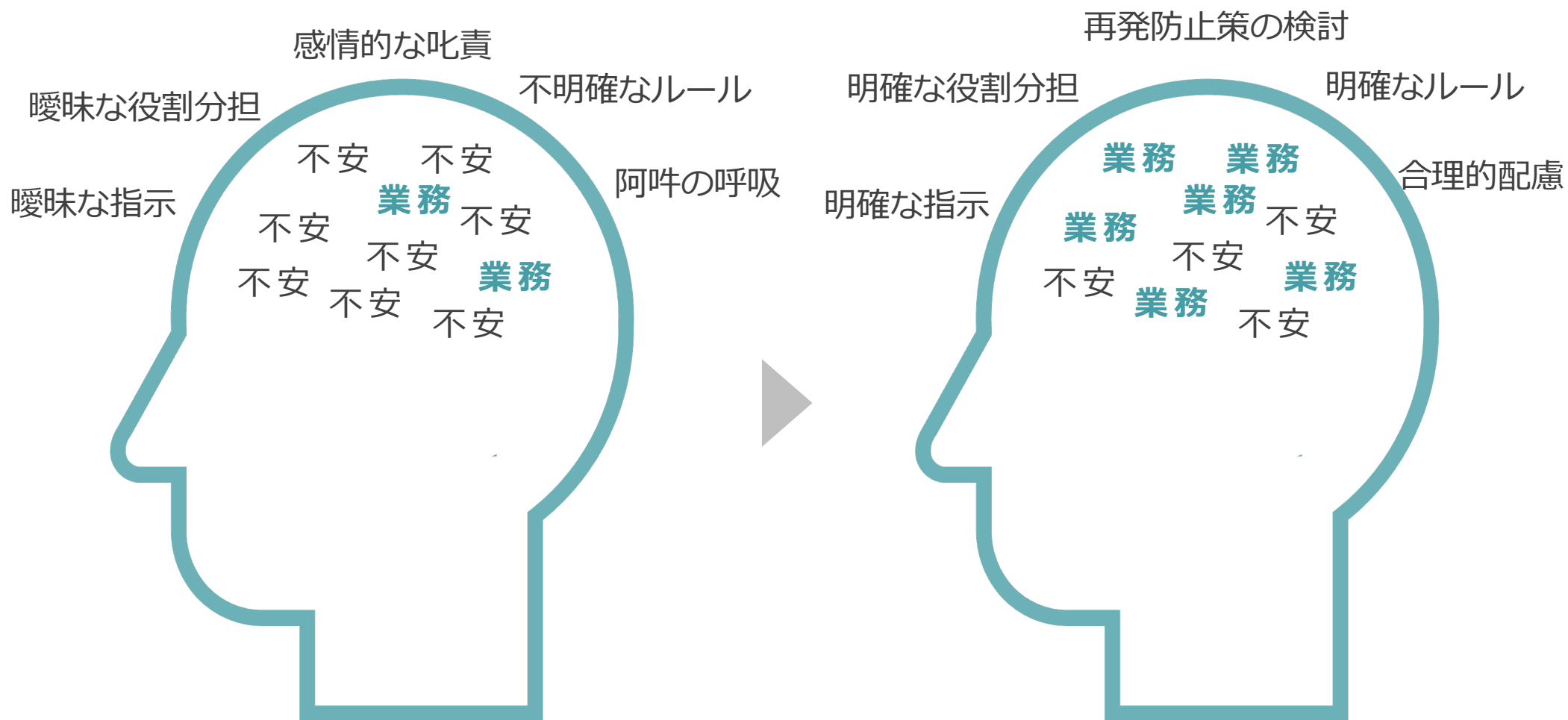
個々の能力の融合と活性化

多様な果物による新しい味覚

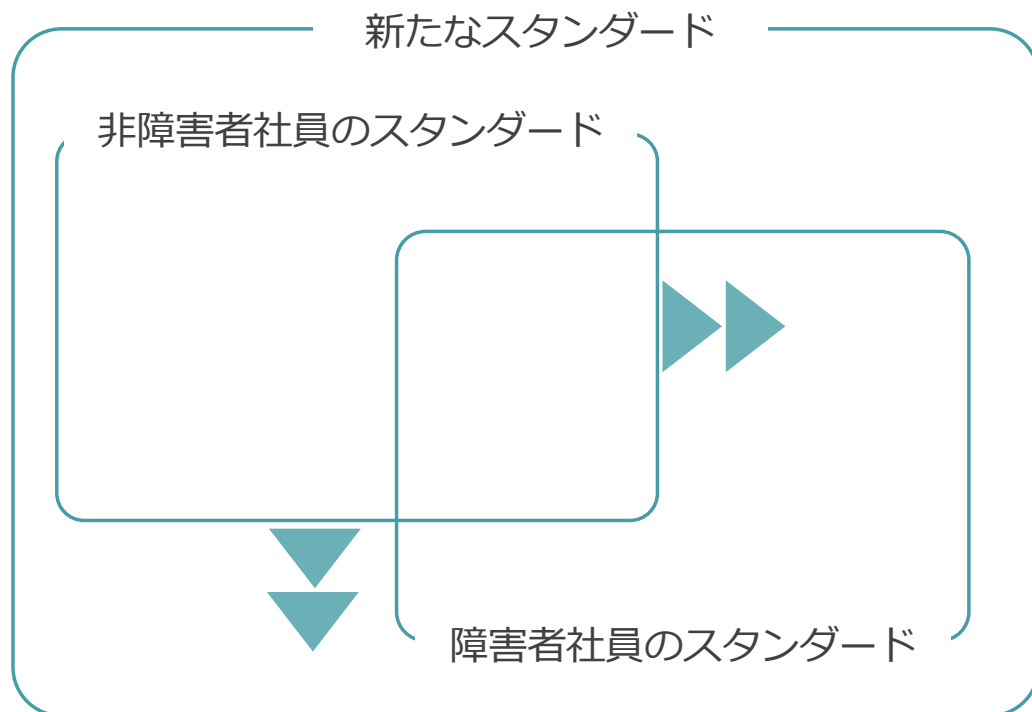


個性を尊重して  
すべての人が活躍できる環境

不安の少ない職場 = 障害特性が出にくい職場

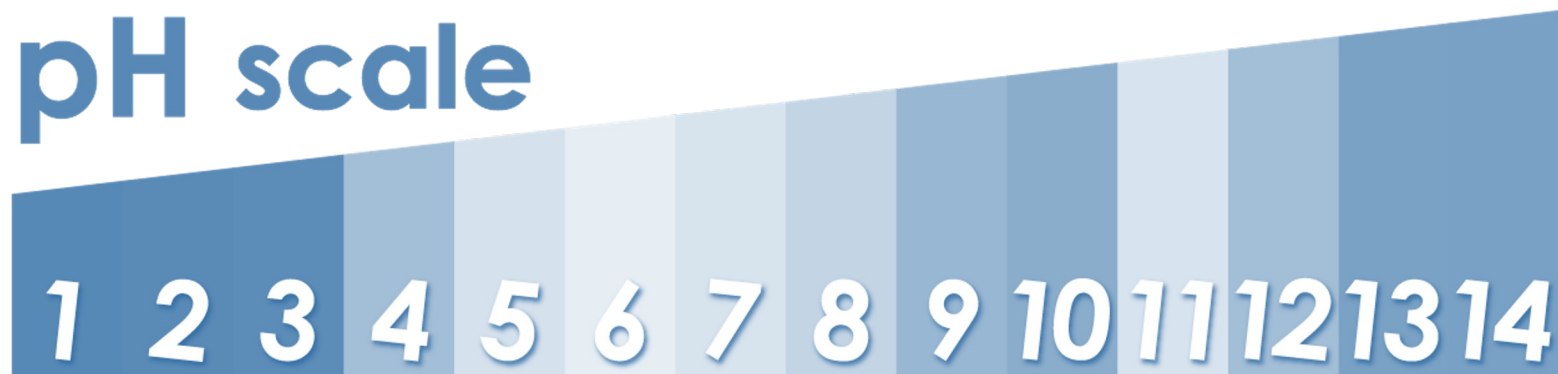


### 障害に関する知識は労働問題の初動に生きる



精神・発達障害者しごとサポーター  
養成講座 eラーニング版  
(厚生労働省)

# 障害者雇用は 職場のリトマス試験紙



今日の私の話が

少しでも皆さまの業務のお役に立てば

大変うれしいです

ご清聴いただき

ありがとうございました



## Pod Cast

毎週木曜日配信  
Apple Pod Cast  
Amazon Music  
Spotify



Lagrange  
Support

ラグランジュサポート株式会社

