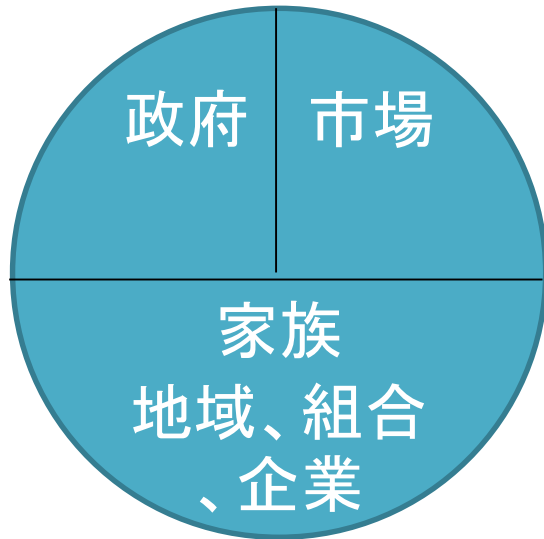


就労継続A型と合理的配慮

野沢 和弘（毎日新聞論説委員）

社会と雇用の移り変わり



第一次産業 → 工場労働 → サービス業
単純作業 → コミュニケーション能力
肉体労働 → 頭脳労働

戦後：農業（第一次産業）+ 自営業が8割（家族同居、平均5人）
⇒ 定年なし、×年金、介護、保育

現在：雇用労働が9割（核家族、平均2.5人）
⇒ 正社員+専業主婦の年金、雇用制度、介護、保育
※ ⇒ 非正社員が4割弱

産業社会と障害者

- 第一次産業には障害者にできる仕事がたくさんある。できることを、時間をかけて、自分ひとりでやれる。
 - 工場での単純労働は他者とコミュニケーションを取らなくてもできる。賃金も得られる。
 - いまは臨機応変、コミュニケーション能力、情報処理の速度と正確さが重視される社会
- しいに障害者が産業社会からはみ出す

障害者施策の歴史

- 身体障害者福祉法(1949年)
- 精神保健福祉法(1950年)
- 精神薄弱者福祉法(1960年)
 - 知的障害者福祉法(1998年)
- 心身障害者対策基本法(1970年)
 - 障害者基本法(1993年)
- 支援費制度(2003年)
- 発達障害者支援法(2004年)
- 障害者自立支援法(2006年) → 障害者総合福祉法

障害者雇用の歴史

- 身体障害者雇用促進法(1960年)
 - ※ 身体障害者の雇用義務化(76年)
- (改) 障害者雇用促進法(87年)
 - ※ 知的障害者も適用対象に
 - 精神障害者も適用対象に(16年)
- 障害者差別解消法(2016年)
 - ※ 合理的配慮が義務化

障害者自立支援法

- 措置 ⇒ 支援費 ⇒ 障害者自立支援法
⇒ 総合支援法
- 行政処分の対象 ⇒ 契約の当事者
※2005⇒2016年で予算は3倍増、事業所、利用者増
- 家族や入所施設での保護の対象 ⇒ 権利の主体
- 福祉の対象⇒就労の主体 給付の対象⇒納税者
- 障害者の「福祉の増進」 ⇒ 「共生社会」
- 国連障害者権利条約～国内法の修正
- 条例～千葉、北海道、岩手、熊本、さいたま、八王子
- 改正障害者基本法、虐待防止法、差別禁止法

就労を進める制度

<障害者雇用促進法>

- 法定雇用率と納付金・報奨金・雇用関係助成金
- 障害者就業・生活支援センター(330カ所)

<障害者自立支援法>

- 就労移行支援
- 就労継続支援A型
- 就労継続支援B型
- 就労定着支援 (2018年改正)

法定雇用率

- ・週30時間以上の常用労働者（1年を越えて雇用が見込まれる者）が算定の対象。
 - ・重度身体障害者、重度知的障害者については、1名を2名として計算できる。（ダブルカウント制）
 - ・短時間労働者の重度身体障害者、重度知的障害者は、1名として計算される。短時間労働者の精神障害者については、1名を0.5または1名と算定する。
- ※短時間労働者とは、週20時間以上30時間未満で、かつ1年を越えて雇用が見込まれる者をいう。
- ・実雇用率の算定は企業単位。複数の事業所（本店、支店、工場等）を有する企業は、全社分を合計する。

雇用率

- 民間企業（従業員45・5人以上） ……2.0% → 2・2%
- 特殊法人・独立行政法人 ……2.3% → 2・5%
- 国・地方公共団体 ……2.3% → 2・5%

※一定の雇用率を下回る企業には、管轄の職業安定所長より雇入計画作成命令が発令される。法定雇用率に不足する人数に応じて、納付金の支払い義務が生ずる。納付金を支払っても障害者雇用義務は免除されない。

一定期間に障害者雇用状況が改善しない企業には、企業名公表を前提とした適正実施勧告が行われる。その後も雇用状況が改善されない企業に対しては、企業名が公表される

障害者の「はたらく」

- 一般就労
 - 特例子会社 (※要雇用契約)
 - 就労継続支援A型事業
-
- 就労継続支援B型事業
 - 生活介護事業 (※福祉型就労)
 - 地域生活支援事業

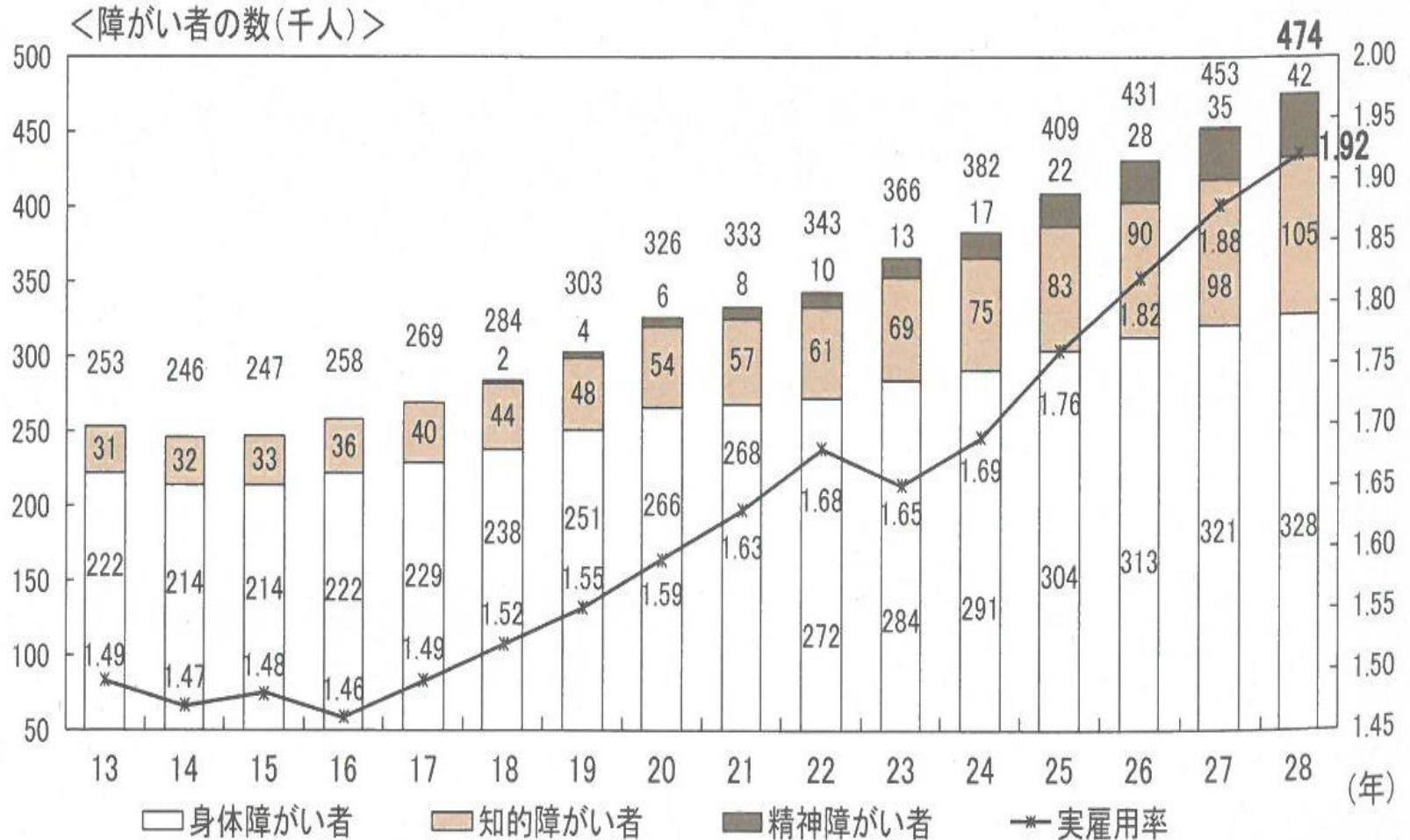
一般就労、特例子会社

- 知的障害、精神障害の人の継続は？
- 仕事の内容は？
 - 企業が別法人に丸投げ、「雇用率を買う」？
- 最低賃金の免除
- 通勤の移動支援？

就労移行、継続支援A・B

- 就労実績のない移行支援事業所3割
- 短時間の労働のA型
- 賃金の格差の大きいB型
- 作業の中身のバリエーション
- 継続の実績あるところに加算～だれが効果的な役割果たしているのか

障害者雇用の推移



仕事

- ハローワークにある障害者の求人件数は常に3万を超える
- 障害者が実際にハローワークで検索できる求人には「その企業が自分の特性を理解してくれて、長所を活かして働けるのか」という、情報が無い
- 企業側も、ハローワークへの求人票に記載できる内容には限りがあり、職場環境をアピールできない

精神障害者の雇用義務化

【2018年春】 2.0% → 2.2% (2021年から2.3%)

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害・知的障害のある常用労働者の数} + \text{失業している身体障害・知的障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害・知的障害} + \text{精神障害の常用労働者の数} + \text{失業している身体障害・知的障害者} + \text{精神障害の数}}{\text{常用労働者} + \text{失業者数}}$$

精神障害者とは

- 先入観を変える
- 精神障害～事件とマスコミ報道～危険？
- 精神障害＝統合失調症だけではない
- 高学歴の発達障害も多い

障害とは何か？

- 身体障害 **393万人**
(車いす、視覚障害、聴覚障害、内部疾患...)
 - 知的障害 **74万人**
 - 精神障害 **320万人**
- ※発達障害 **全人口の6・7%**
(高機能自閉症、アスペルガー症候群、学習障害、ADHD)

(内閣府障害者白書より)

発達障害

- 高機能自閉症
- アスペルガー症候群
- LD(学習障害) ～ ディスレクシア
- AD/HD(注意欠陥多動性障害)

発達障害もいろいろ

＜天才＞ エジソン、アインシュタイン、スピルバーグ、ジョブズ、ザッカーバーグ.....

＜変わり者＞ 「変な人」と思われながら、会社や団体の中で自立生活をしている。家族や友人もいる

＜医療・福祉＞ 障害者手帳や医師の診断書を得て、医療や福祉サービスを受けたり、障害者枠で働いたりしている

＜困窮＞ 学校や会社からはじき出され、不登校、ひきこもり、ニート、ホームレス

発達障害者

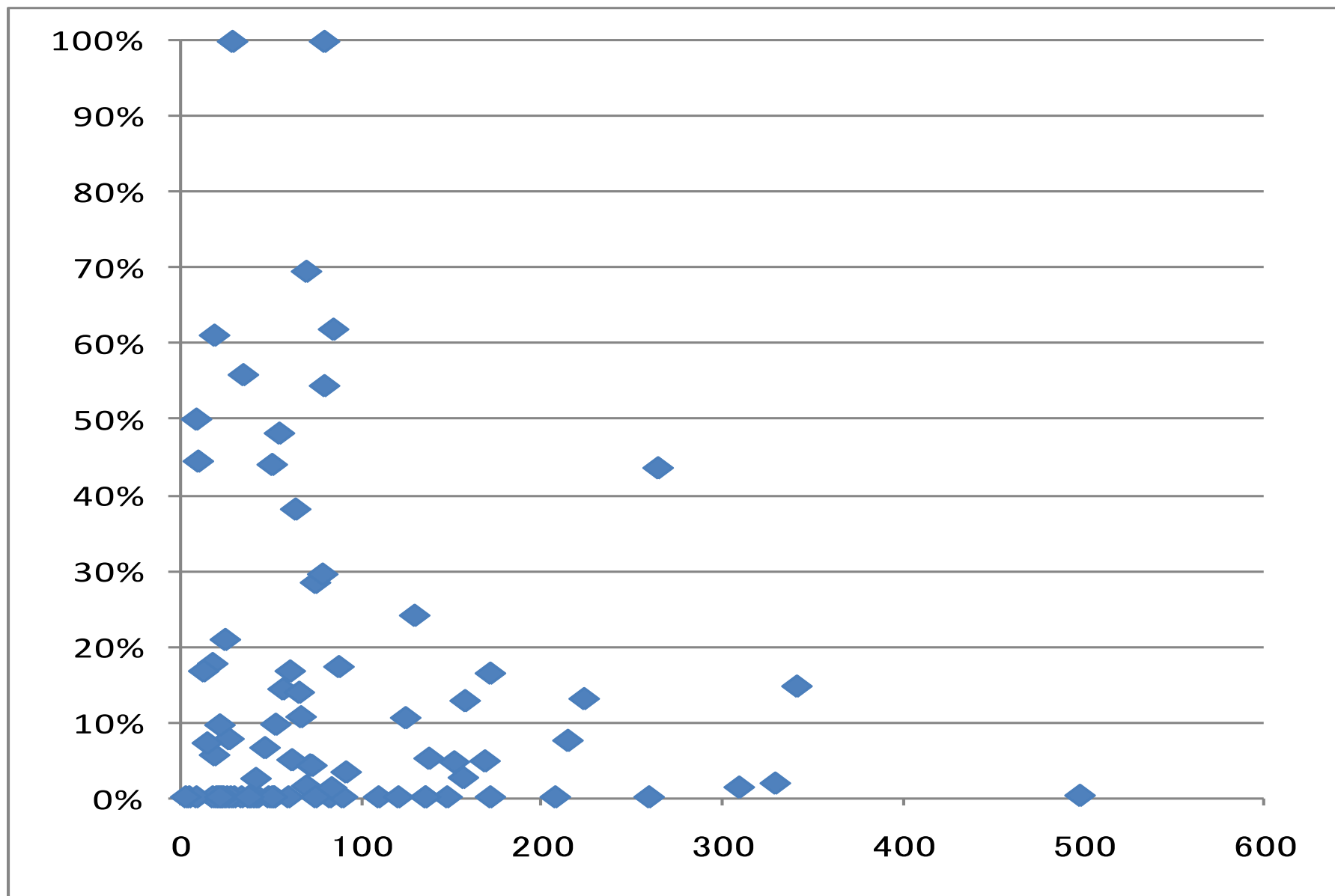
<天才> エジソン、アインシュタイン、スピルバーグ、ジョブズ、ザッカーバーグ.....

<変わり者> 「変な人」と思われながら、会社や団体の中で自立生活をしている。家族や友人もいる

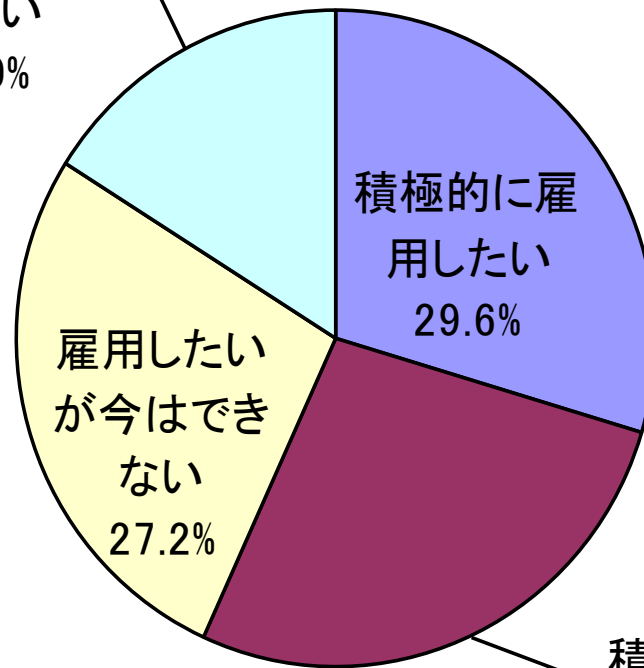
<医療・福祉> 障害者手帳や医師の診断書を得て、医療や福祉サービスを受けたり、障害者枠で働いたりしている

<困窮> 学校や会社からはじき出され、不登校、ひきこもり、ニート、ホームレス

障害者雇用数と知的障害者の割合／東証一部上場500社



雇用する予定
はない
16.0%



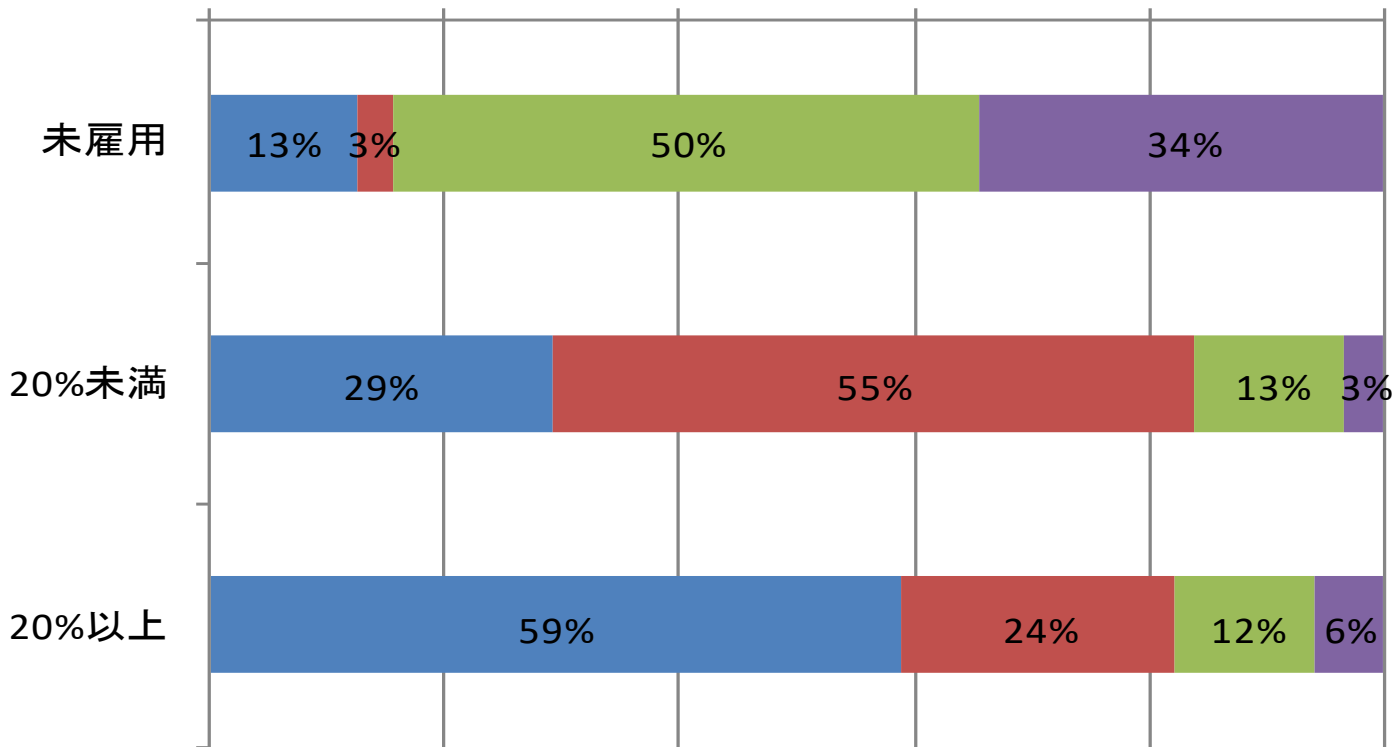
積極的に雇
用したい
29.6%

雇用したい
が今はでき
ない
27.2%

積極的ではな
いが雇用する
27.2%

- 積極的に雇用したい
- 積極的にではないが雇用する
- 雇用したいが今はできない
- 雇用する予定はない

0% 20% 40% 60% 80% 100%



障害者を雇うと業績上がる

「組織内マクロ労働生産性改善効果」

コミュニケーションの促進

社内の雰囲気改善

→一般社員の仕事上の満足

→一般社員の精神健康度の向上



業績の改善

業績が良くなる要因

- 人材育成のノウハウの蓄積
技術習得が苦手な障害者を育てるノウハウが一般社員の育成にも
- 社内の業務の流れの改善
理解力や業務の迅速性にハンディのある障害者への工夫や配慮が一般社員にも役立つ
- 分業による生産性向上
一般社員を雑務から解放し高度な業務に専念
- 非効率の顕在化
一般社員が無意識にこなしている非効率や無駄が浮かび上がる

差別と合理的配慮

<差別的取扱い>

- ・障害を理由に入社試験を受けさせない
- ・障害を理由にレストランの入店を拒否
- ・障害を理由に選挙権をはく奪

<合理的配慮義務違反>

- ・受験して合格したが、会社にエレベーターがなくて段差だらけ。車いす用トイレもない。
- ・「障害者の方もどうぞ」と言われるが、階段や段差で店に入れない。

※過度な負担の場合には義務にならない

しかし、建設的な対話をする 現実的な改善方法をさぐる

知的・精神障害者への合理的配慮

- 作業手順をわかりやすいように大きな字やイラストや写真を使って説明し壁に張る
- 障害特性をよく理解したジョブコーチを付けたり、会社の指導担当職員が知的障害や発達障害について研修受ける
- コミュニケーション特性に合った指導方法、発達障害を知らない従業員との間で起こりがちな人間関係の軋轢の調整
- 感覚過敏のある発達障害の人。情報が過剰にインプットして混乱して疲弊しないため、パーテーションで仕切り情報を制限したり、静かな環境の職場に努めたりする
- 自閉症の人がパニックを起こしたりした時にクールダウンできる部屋やスペースを確保する。
- 精神障害者を支援する事業所では疲れた障害者が横たわることができるようにソファを用意する

発達障害の合理的配慮 (神奈川県自閉症協会)

☆は英国の例 (TEACCH プログラム研究会報: 内山登紀夫より)

《応募・採用》

- ・面談者とのコミュニケーションを助ける補助者の同席
- ・実務テスト、試験雇用による実際の可否の判定

《職務内容》

☆勤務する場所を構造化する (本人が見て理解できるように)

慣れない音や光などの刺激に弱い (仕切りを設ける等)

☆職務の一部を別の職員に割り当てる

事職務再設計 (得意な業務を集めて分担できる様にする)

☆チェックリストと、1日あるいは1週間単位のスケジュール作成
本人の適正を考慮した職務、十分な訓練とフォロー

独り言を言ったり、身体をゆらしたりしても仕事に影響なければ可とする

神奈川県自閉症協会②

《作業指示・指導・業務マニュアル》

・職場、勤務先への障害特性の理解

☆マニュアルを図示や箇条書きなどを加えて解りやすく
修正

☆ジョブコーチなどの支援者を得る

☆職務内容の変更については事前に通知する

☆書面による指示や視覚化された指示を使う

(言葉による指示が通りにくいことがあり、図やカードで
補助する)

・場面や状況、言葉の意味理解が不得意なので、キチン
とした説明、指示が必要

・指示者、フォロワー者を明確にし、一定期間固定する

神奈川県自閉症協会版③

《職場環境》

- ・休憩、昼食時の自分の居場所の明確化
- ・調子の悪いときの避難場所
- ・突然の予定や環境の変更には、非常に不安を感じます。事前の説明を！

☆明文化されていないルールを明文化すること(暗黙の了解は理解できない)

☆電話の代わりに電子メールの使用を雇用主が認める

- ・連絡帳等で複雑な事項のコミュニケーションを補う
- ・家庭とのコミュニケーション窓口を明確にする
- ・挨拶は自らできない、挨拶されてもオウム返しになる
- ・「なぜ?」、「どうしたの?」などの抽象的な質問には特に弱く、答えに困る

神奈川県自閉症協会版④

《勤怠・勤務時間》

- ・始業時間(例えば8:30)の3分前に職場に入る事の明確な指示
- ・急なスケジュール変更には混乱する

勤務時間の変更(残業)、休日出勤は1週間前に提示を

- ・有休が取りにくいので取りやすい配慮を

☆勤務時間の調整 例)ラッシュアワー通勤が困難な場合、出勤時間を調整する通勤

☆より適切な地域や部門に配置転換すること

- ・必要により通勤介助、補助

《賃金・手当》

- ・趣味や好きなものの購入が、労働の意味理解や意欲の向上に結びつく

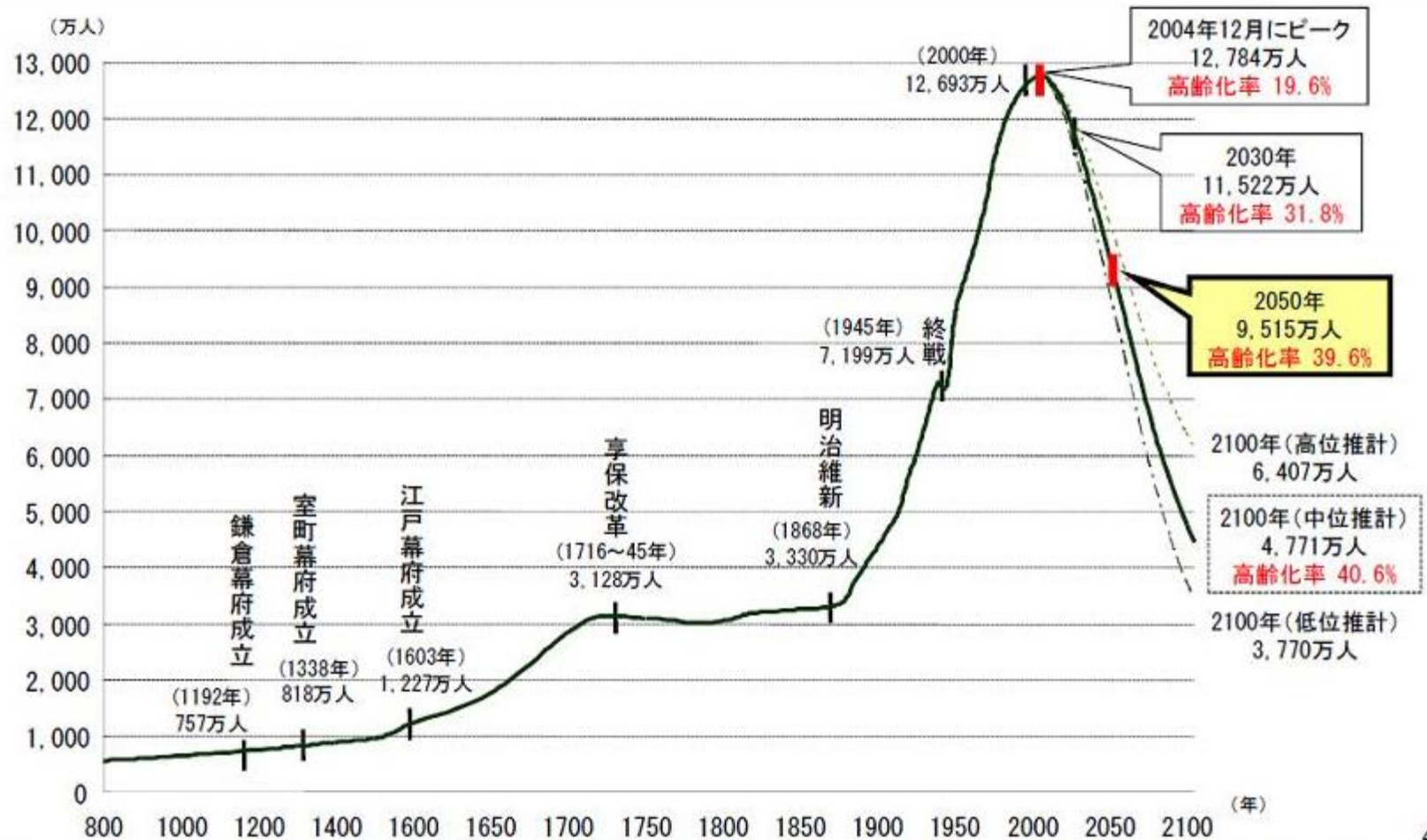
《継続支援》

- ・問題発生時には就労支援機関が勤務先と連携を取り問題解決の為にフォローを行う

合理的配慮とビジネス

- ユニバーサルな効果
- シルバーシート
- 多目的トイレ
- わかりやすい情報保障
- ビジネスのヒント

人口減少と雇用



(出典) 総務省「国勢調査報告」、同「人口推計年報」、同「平成12年及び17年国勢調査結果による補間推計人口」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに、国土交通省国土計画局作成

これから～働き手不足と格差

- ①IT化、ロボット化による生産性の向上
- ②外国人労働者の導入
- ③働いていない人（専業主婦、高齢者、**障害者**）の労働市場参入

※モノをつくる産業は人件費の安い外国に移ることができるが、ヒトを支える産業は移れない

医療・福祉・教育・サービス・流通

「はたらく」が変わる

超高齢化 少子化 働き手不足



オフィスの情報化・機械化

人工知能(AI)

第一次産業、公共工事の減少

- ・イノベーションの危機
- ・モチベーションの危機

働き方の多様性

- 米ハーバード大はトップ3割は起業する、次の3割は先輩の起業した会社に入る。残りが既存の大企業をめざす。
- 大企業正社員をモデルにした日本型雇用が変化を迫られる。
- 雇用の流動性と多様性
- ジョブ型雇用、限定正社員、テレワーク、副業の解禁、非正規雇用の待遇改善
- 福祉・地域再生と就労

日本型雇用の推移

- 昭和初期までは、ジョブ型雇用
職人がよい待遇を求めて工場を渡り歩いた
- 企業による労働力の確保 → 正社員化
終身雇用・年功賃金・新卒一括採用
- 1995年「新時代の日本的経営」(日経連)
 - ①長期蓄積能力活用型 → 正社員
 - ②高度専門能力活用型 → 専門職
 - ③雇用柔軟型 → 非正規雇用

「新時代の日本的経営」の課題

- 賃金が低く、景気の「調整弁」の非正規雇用が増大 → 約4割
- 少なくなった正社員が長時間残業 → 過労死・過労自殺



働き方改革

- 長時間残業の規制、過労死・過労自殺の防止
- ワーク・ライフ・バランスの実現
- 非正規雇用の待遇改善 →
- 同一労働同一賃金
- テレワーク、副業の推進

日本と欧米の雇用の違い

- 日本(メンバーシップ型)

その人に対して給料を払う

会社=家族...若いときは未熟でも会社が育てながら給料払う。定年後まで同じ会社で昇進していく、定年後も仲間意識強い。

- 欧米(ジョブ型)

仕事に対して給料を払う

未熟な若者は雇わない(若年者の失業率高い)

労働者はキャリアアップして会社を変わっていく

日本型雇用

①新卒一括採用

新卒で良い就職先を見つけられないと次年度から不利に？
採用してから社員教育する

②賃金カーブ

若いときは賃金低い→勤続年数・年齢で決まる→家族の生活も含めた給料

※男性の方が賃金高い

③終身雇用

転職がキャリアロスと見られる慣行、退職後も仲間（企業年金など）

※④正社員と非正規の格差が大きい

欧米型雇用

- ①何歳でも、どこの会社でも、能力さえあれば採用される
- ②賃金は、年齢や勤続年数ではなく「能力」「仕事量」で決まる
- ③転職は当たり前。転職しながらキャリアアップしていく
- ④正社員と非正規の格差が少ない
同一賃金同一労働

正社員の特徴

- 簡単に解雇されない
- 勤続年数によって給料が上がっていく
- 厚生年金・企業年金など社会保障が完備
- 教育が受けられる 福利厚生の恩恵がある

- ×長時間の残業を強いられる
- ×転勤、配転、急な出張を断れない

※「社畜」

非正規雇用の特徴

- × 簡単に解雇される
 - × 勤続年数によって給料が上がらない
 - × 厚生年金・企業年金など社会保障がない
 - × 教育、福利厚生之恩恵がない
-
- 長時間の残業がない
 - 転勤、配転、急な出張がない

働き方改革のねらい

- 長時間労働の是正
- 非正規雇用の待遇改善
- 生産性が低くて高コストの中高年正社員の解体
- 高度プロフェッショナル制度(残業代ゼロ)
- 解雇の金銭解決
- 限定正社員

日本の正社員の生産性は低い？

- 長い会議、多すぎる会議、人数も多すぎる
- 形式的・アリバイ的な会議が多い
- 企画を実現するために、稟議書を作成していくものの部署の決済をもらわないといけない
- 上司が気に入る仕事をしないと評価されない
- 結果より努力を評価する傾向
- 英語ができない、IT使いこなせない

「成功」する社員？

- 残業や休日出勤を厭わず上司に努力を認め
てもらおうこと、
- 決裁を得るテクニックに長けており予算を獲
得したりできること、
- 上司の気に入る企画案を作成したり、上司の
評価を得る立ち居振る舞いが得意なこと

「成功」の条件？

- 忍耐力と協調性がある
- 目先の状況判断ができて、短期的な成果を上げられる
- 上司にとっては使いやすい優等生
- こうした特性の人が出世して社内に影響力を持つので、「使いやすい優等生」が再生産され、似たような人々が組織を牛耳っていく。

イノベーションの危機

- これまでの常識にとらわれない独創的なアイデアは、上司にとって「使いやすい優等生」とは対極のところから生まれる。
- ITの世界で革命的なイノベーションを起こしてきた天才たち。
- 独創性に富んだ人は従来の価値観からは外れていることがあるため、日本社会では、しばしば仲間の調和を乱し、上司にとっては「使いにくい問題児」としてレッテルを貼られる。
- イノベーションを生む土壌である多様性を排除している日本の雇用慣行。

モチベーションの危機

- 現代における仕事上のやりがい、生きる意味とは何か。
- 所属する組織・会社の中での成功(出世)が顧客や取引先の満足につながっていない？
- 社会への貢献とは無関係かあるいは社会に害悪をもたらしていたとしたら？
- その人は本当の意味で自分の仕事にやりがいを感じることができるだろうか。

主体性を取り戻す働き方

- 労働力不足の中で「必要とされる労働者」
- 働く時間や働き方を自ら管理(テレワーク)
- 残業代がなくても生活できるだけの賃金確保
- 副業、兼業のススメ →複数の専門性
- ジョブ型雇用に適応 →よい会社を求めて積極的に転職 →自ら起業

※地域福祉を担う人々

地域共生型福祉

- 障害＋高齢＋児童
- 就労＋福祉＋地域興し
- 支え手＋支えられる側
- NPO＋社会福祉法人＋企業

人口減少と地方の衰退、働き手不足

就労と福祉と地域再生の融合

- 都市への集中と地方の衰退
- 人口減少と高齢化
- 大型量販店の進出～シャッター街
- 地場産業の衰退
- 働く場がない
- 生活困窮者の増加



障害者支援が雇用を生む
町おこし、困窮者を助ける