



障がい者の雇用 ～就業後の定着に向けて～

2016年4月、改正障害者雇用促進法により障がい者に対する差別禁止と合理的配慮の提供義務に関する条項が施行されました。きたる2018年4月には、法定雇用率の算定基礎に精神障がい者が加えられることが決まっています。このように、今後障がい者の雇用率が上昇していく中で求められるのは、安定した定着率です。就業後の定着のために必要なポイントは何でしょうか。裏面にて、リクルートスタッフィング精神障がい者の紹介サービス「アビリティスタッフィング」で取り組んでいる、就業後フォローと職場理解に関する取り組みをご紹介します。考察します。

増加する障がい者の就職件数

差別禁止と合理的配慮の義務付けも開始

厚生省が2016年5月末に発表した「平成27年度・障害者の職業紹介状況等」によると、ハローワークを通じた障がい者の就職件数は、平成26年度の84,602件から大きく伸び、90,191件（対前年度比6.6%増）と、7年連続で過去最高を更新しました。特に右グラフの通り、精神障がい者の就職件数は38,396件に昇り、前年比で111%も伸びています。このことから、障害者雇用促進法の改正により、2018年4月から以下のように精神障がい者を法定雇用率の算定基礎に加えられる※ ことを見据え、各企業が精神障がい者の採用を促進していることが想定できます。

※ただし、施行後の最初の5年間は猶予期間とし、精神障害者の追加に係る法定雇用率の引き上げ分は、計算式どおりに引き上げない激変緩和措置が設定されています。

【障がい者雇用率の設定（一般民間企業における設定基準）】

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障がい者、知的障がい者 及び 精神障がい者である常用労働者の数} + \text{失業している 身体障がい者、知的障がい者 及び 精神障がい者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

【激変緩和措置の流れ】

- 2013年4月～2018年3月 **身体・知的を算定基礎として計算した率**
 <現行> 民間企業：2.0%、国・地方公共団体等：2.3%、都道府県等の教育委員会：2.2%
- 2018年4月～2023年3月 **政令で定める率とする**
 身体・知的を算定基礎として計算した率と
 身体・知的・精神を算定基礎として計算した率との間とする
- 2023年4月以降 **身体・知的・精神を算定基礎として計算した率**

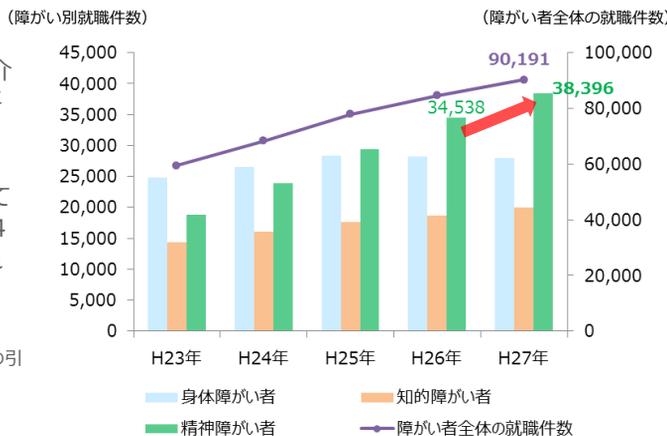
また、2016年4月には、すべての事業主に対して障がい者の差別禁止と合理的配慮の提供義務が施行されました。これは、障がい者権利条約の批准に向けた対応として、障がい者を理由とする不当な差別的扱いの禁止や、職場における合理的配慮を義務付けるもので、具体的には右に示しているような取り組みが必要となりました。

求められる就業後の定着

以上のように、差別禁止と合理的配慮の義務の追加と雇用率の引き上げに際し、企業全体で障がい者の雇用を進めるにあたり、必要となるのは人事・採用担当者だけの理解ではなく、配属部署含めた社内での理解の促進と、障がい者が支障なく働き続けられる環境の整備です。上段で概観した通り、採用率は年々高まっていても、肝心の定着率が高まらない限り、法定雇用率の遵守・維持は難しい状態です。

株式会社ゼネラルパートナーズ 障がい者総合研究所の「障がい者雇用率の引き上げの可能性に関するアンケート調査」によると、2018年以降の法定雇用率に関する具体的な数値はまだ公表されていないものの、従業員規模1,000人以上の企業ほど将来の雇用率の引き上げを見据えて、現行の2.0%よりも高い2.3%を目標として取り組んでいる傾向が見られました。このように、社会的に雇用率を引き上げていく動きからも、障がい者の採用後の定着に関する問題は、各企業が直面する共通課題となり得ます。裏面では、安定した定着に向けて、弊社の精神障がい者の紹介サービス、アビリティスタッフィングで取り組んでいる就業後フォローと職場理解に関する取り組みをご紹介します。

【障がい別 就職件数の推移（直近5年間）】



出典：厚生労働省「平成27年度 障害者の職業紹介状況等」から抜粋
 注）障がい者全体の就職件数には、「その他の障害者（発達障害者、高次脳機能障害者、難治性疾患患者等）」が含まれます

差別の禁止

- 障がい者であることを理由に排除することや不利な条件とすること
 - 対象の項目は、募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練など
- ただし、次の措置を講ずることは差別に該当しない
- ・ 障がい者を有利に取り扱うこと
 - ・ 合理的配慮を提供し、適正に評価した結果、異なる扱いを行うこと
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること など

合理的配慮の内容

【募集・採用時】

募集内容について、音声等で提供すること（視覚障がい）
 面接を筆談等により行うこと（聴覚・言語障がい）

【採用後】

机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと（肢体不自由）
 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと（知的障がい）
 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること（精神障がいほか）

合理的配慮の手続き

- ① 募集/採用時：障がい者から、支障となっている事情などを申し出る
 採用後：事業主から、職場で支障となっている事情の有無を確認する
- ② 合理的配慮に関する措置について、事業主と障がい者で話し合う
- ③ 措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由を障がい者に説明する

過重な負担

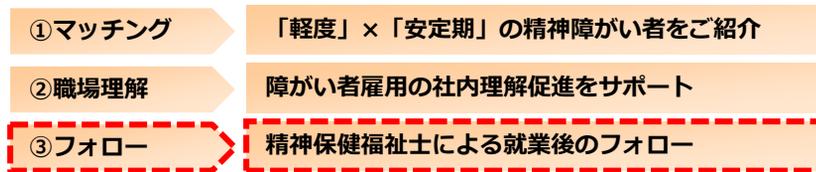
合理的配慮の提供義務は、「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く

- ① 事業活動への影響の程度
- ② 実現困難度
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 企業の規模
- ⑤ 企業の財務状況
- ⑥ 公的支援の有無



精神障がい者の定着に向けて

リクルートスタッフィングでは、精神障がい者の人材紹介サービス「アビリティスタッフィング」を展開しております。本サービスでは、マッチング、職場理解、フォローの3要素で職場定着を目指しており、特に就業後のフォローを特徴としております。具体的には、精神保健福祉士（国家資格）が定期的に企業を訪問し、障がい者本人と受け入れ部署の上長やご担当者双方の困りごとや相談ごとを伺い、適切なアドバイスをさせて頂いております。



アビリティスタッフィングの直接雇用化後6ヶ月経過時点の定着率は、92%となっており、一般的な施設における職場定着率を上回っています（下図）。職場定着という目的から、就労者だけに限らず職場側にも働きかける点に重きを置き、定着率の向上を目指しています。

	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所 A社	アビリティスタッフィング
定着率 (6か月経過)	75.0%	85.8%	92.0%
特徴	就業面・生活面の一体的な支援	就労者を基軸とした定着支援	精神障がい(疾患)に特化 企業・就労者 双方の観点からの 定着支援
定着支援担当	支援担当者 (専門資格者含む)	支援担当者 (専門資格者含む)	精神保健福祉士

出典：障害者就業・生活支援センター…厚労省「精神障害者の雇用を取り巻く環境」及び弊社にて厚労省に確認済み
就労移行支援事業所定着率…企業HPより（2016年5月30日現在）

また、職場理解に繋がるものとして、精神障がい者の方を安心して受け入れられるよう、職場で一緒に働く方を対象にマネジメントセミナーを実施しております。さらに、以下のように一般企業者様向けのセミナーも適宜開催しております。

7月開催セミナーのお知らせ

Ability STAFFING

■日時：7月14日（木） 7月21日（木） 16：00～17：30（開場：15：45）

■セミナーコンテンツ（概要）：

・合理的配慮 ・2018年雇用義務化 ・求職者の状況について ・近年の取り組み事例

■会場：東京都中央区銀座8-4-17 リクルートGINZA 8ビル

（JR新橋駅 銀座口から徒歩5分、銀座線新橋駅 5番出口から徒歩3分）

※お申し込みは、下記弊社アビリティスタッフィンググループまでご連絡下さいませ

【株式会社リクルートスタッフィング アビリティスタッフィンググループ】

Tel：03-6274-3549 Mail：ability-cl@r-staffing.co.jp

本サービスは、関東一都三県のためのサービスですが、障がい者雇用にまつわる詳細のご情報等をご希望の方は、お気軽にご連絡くださいませ。

障がい者の受け入れ・定着に際し、各企業は施設・設備の整備、職場内の協力体制・相談体制の構築や、勤務時間の調整、業務内容や作業工程の見直し等、準備を進めることは多岐に渡ります。障がいの特性によって配慮すべきこと、整えることは異なりますが、いずれにせよ、ソフト面・ハード面両軸で整備を進め、採用後の定着率の安定を図る必要があります。表面で触れたように、増加し続ける障がい者の就職件数と共に、このような定着率の安定に向けた取り組みもまた増えていきます。具体的な事例の共有なども含め、求人企業と紹介元が協働して歩んでいくことが障がい者雇用の安定した社会の実現へと繋がるでしょう。

■ 会社名
株式会社リクルートスタッフィング

■ 事業内容
人材派遣事業（許可NO：派13-010563）
人材紹介事業（事業所NO：13-ユ-010249）
アウトソーシング事業

■ 登録スタッフ数
約95万人（2016年4月現在）

■ 設立 1987年6月

■ 資本金 9億3,940万円

■ 売上高 1,668億（2015年3月期）

■ 拠点 銀座/本社 42拠点

札幌支社	011-271-4510
秋田オフィス	018-887-5170
仙台オフィス	022-227-8800
盛岡オフィス	019-603-5550
郡山オフィス	024-991-2077
宇都宮オフィス	028-610-8050
高崎オフィス	027-330-3781
川越オフィス	049-228-5252
さいたまオフィス	048-647-4670
水戸オフィス	029-222-5509
つくばオフィス	029-863-7355
幕張オフィス	043-351-0900
本社（銀座）	03-6274-3552
新宿オフィス	03-5338-1655
調布オフィス	0424-90-6611
立川オフィス	042-524-7870
横浜/川崎オフィス	045-312-4530
厚木オフィス	046-221-4510
湘南オフィス	0466-29-2510
静岡オフィス	054-283-2100
浜松オフィス	053-455-3328
名古屋オフィス	052-581-4510
豊田オフィス	0565-34-6900
京都支社	075-253-0900
大阪支社	06-6360-6392
神戸支社	078-332-5470
広島支社	082-223-2500
福岡支社	092-716-3200
北九州オフィス	093-512-1930
長崎オフィス	095-818-6700