

ステラ式 障害者雇用促進ブック

障害者雇用の現状と今後を踏まえて、
社員と企業と社会の要望を叶えながら
障害者雇用率を効率よく満たす方法



株式会社ステラコンサルティング

ご留意いただきたい点

本資料においては「障害」の「害」の字について、様々な意見があると承知しておりますが、現行の法律や諸制度においては「害」の字を使用していることから、それに沿った記述をしております。

本資料をご覧くださいありがとうございます。

本書を読むこと でわかること



本書では、今後の障害者雇用の在り方についていくつかの視点からアプローチしています。これらは今後の人事が抱えていかなければならない問題であり、その対応の仕方によっては、社内の雰囲気、会社の業績にも大きく影響を与えることと考えます。

しかし、必要以上に難しく考えることはありません。なぜならこれからお伝えする方法は、社員一人ひとりの存在を尊重する、という本来の人事の在り方に根差した考え方であるからです。



こんな効能があります

高いコストをかけて既に集まりにくくなっている**障害者採用**をする必要がなくなる、または軽減される。

今後会社に起こりうる問題が事前に確認できる。

はじめまして。資料をダウンロードいただきありがとうございます。
ステラコンサルティング代表で特定社会保険労務士の坂田新悟と申します。



この資料は、当社のノウハウを法人さまにご活用いただくことで、障害を持つ労働者にとっては、より良い環境で就労でき、企業にとっては、より負担が少ない形で機会提供でき、また社会にとっては障害者の社会参加が高まる、そのための具体的な方法をご提案するものです。

障害者雇用では既に「求人を出しても集まらない、採用できない」とか「採用したけれどすぐ辞めてしまった」という声を多く聞きます。そうした問題の解決にもなり得るものです。

ステラコンサルティングでは障害者の就労環境づくりのコンサルティング、障害者にかかる手続きの代理を行っております。ご相談は無料です。
もし障害者雇用にお悩みでしたらご相談ください。

無料相談のお申し込み

障害者雇用の現状を把握する①

背景①：障害者雇用促進法の改正

（主な内容）

1・差別の禁止（平成28年4月施行）

障害者であることを理由として「賃金引下げ」「低い賃金の設定」「昇給させない」などをしないこと

2・合理的配慮の提供義務（平成28年4月施行）

職場で働くのに生じる支障を改善するための措置を講じる義務。

募集・採用時を含む（問題の点訳、拡大読書器の用意などを例示）

⇒ 内容は厚生労働省にて検討中。平成26年5月頃を目途にまとまる予定

3・法定雇用率算定基礎対象に精神障害者を追加（平成30年施行）

「法定雇用率」の上昇と対象企業の拡大

H25年から1.8% ⇒ **2.0%**に上昇

平成30年の精神障害者追加時（猶予あり）におそらく再上昇。

その後も5年後ごとに見直すものとしている。

障害者雇用納付金・調整金の対象拡大

不足ごとに月額5万円（200人以上の企業 ⇒ **平成27年から101人以上**の企業へ）

未達成の企業へは「雇い入れ計画作成命令」「適正実施勧告」「特別指導」

⇒改善しない場合は「企業名の公表」（既に複数社の実績あり）

増え続ける社会保障費を少しでも抑制するため、今後も「障害者の社会への参加」を国を挙げて促進することは間違いありません。とこれら同時に高齢者の雇用機会、女性の雇用機会などにも併せて引き続き対応していくことが求められます。

これらに会社がどのように対応していくかテーマになります。

障害者雇用の現状を把握する②

統計から見る障害者雇用の現状

主に障害者雇用の対象となるのは各種手帳（身体・療育・精神保健福祉）所持者788万人のうち、18歳以上～65歳未満である**324万人**

単位 千人

	18歳～65歳	就労者数	就労率
身体	1,111	291	26.2%
知的	408	75	18.4%
精神	1,724	17	<u>0.99%</u>
計	3,243	383	4.9%

（厚生労働省 平成24年障害者雇用状況より）

<障害者数と雇用率>

- 1・雇用者数全体としては前年比で16千人増
- 2・これまでも「身体」は比較的雇用しやすいと企業は考えてきた（就労率・高）
⇒ 労働環境（バリアフリー、通勤配慮）に依存
- 3・「知的」については勤怠自体は安定（就労率・高）
⇒ 労働の「質」をどのように上げていくか、が課題
- 4・「精神」は就労率が低く推移してきたが、平成24年度に**4千人増**
⇒ 今年は身体の雇用数を超えると見られる（就労率がこれから高まる段階）

背景「**障害者が見つからない**」「**特別支援学校の高等部1,2年生を青田買い**」

（厚生労働省社会保障審議会・2013年7月18日・有識者意見より）

今後は精神障害者の雇用をしていかなければ、雇用率の達成が困難なのはもちろん、国も同様に精神障害者の雇用を進めようとしている。

障害者雇用の現状を把握する③

障害者手帳制度（身体障害認定基準）の見直し

厚生労働省は昨年11月から認定基準の見直しのワーキンググループを招集し、現在**見直し案を策定**している

<具体的に見直し挙げられている障害>

1・一律に**身体障害1級**となる「ペースメーカー装着」「人工弁置換」

⇒ 障害の程度により「1級」「3級」「4級」へ かつ
3年以内の再認定を義務化し「社会での日常生活が著しく制限される」場合にのみ**4級**とする

2・一律に、**股関節・膝関節4級、足関節5級**となる「人工関節置換」

⇒ 一律に行うのを取りやめ、状態によって認定する

背景

医療の進歩により、上記のような治療を行うことでQOLが向上するようになったが、にも関わらず障害等級としては上がるケースが多々ある。
現行の基準は30年前に作られたものであり、実態に見合っていないため。

既にペースメーカーは、ワーキンググループが3回開催され、議論を先行して進めています。そうするとタイミングとしては平成28年、または平成30年の精神障害者を追加する点での改正など？ *見直しされることが確定しているわけではありません

つまり、企業が費用をかけて雇用した障害者が
「障害者雇用の対象でなくなる」リスクが生じます

しかも、元々は「重度（1級・2級）」の「2人分」として計上されていた労働者が「1人」ないしは「0人」となるリスクです

現在の障害者雇用の問題点



今、企業が行っている障害者雇用には**大きな問題点**があります。

問題点①

病気休職者の復職が困難

メンタルヘルス不全を含めて、社内には休職者が増加している傾向にあります。結果、労務提供が伴わない社会保険料の負担が増え、利益を圧迫しており、更には退職する社員が多くなっています

問題点②

障害者の採用が困難

既に身体や知的障害を持つ労働者で就労可能で意欲ある方は市場に出ています。その中でより良い環境、待遇を求めている転職や再就職が増えています。こうなると中小企業には大変不利です。



もし病気休職者が復職できる会社になったら

これまで費用をかけて採用していた**障害者採用をする必要がなくなり**、採用コストや教育コスト、手間が削減されます。

会社を既によく知っている社員が戻ってくることにより、社員の連携、一体感が高まり、より安心して就労を続けていくことができます。また退職時に起こりうる**労使トラブルを未然に防ぐ**ことができます。新規に障害者雇用を行うよりも、社内で生じた障害者へ対応することが先決であり、本来重要なことです。その上で障害者雇用を進めなければなりません。

この視点に立つと、今の休職者対応は十分と言えるでしょうか。

まだ使われていない社会資源がある



Q・障害年金を受給している社員は何人いますか？

この問いに答えられる人事の方は大変素晴らしいと思います。しかしこれを正確に把握している方はそうないでしょう。なぜなら「**障害年金を受給しているかどうか**」は**会社が通常行う手続きの中ではわからない**からです。

おそらく「**障害者手帳**」と置き換えれば、かなり近い実数が出てくるのではないのでしょうか。こちらは障害者雇用促進法へ対応されていれば、把握せざるを得ない部分であるからです。

* 障害があることを伏せて入社した社員（クローズド）や、または入社後に障害となった方は現在どういう状況でしょう。クローズドということはそのままでは障害者雇用にはなりません。彼らは障害者雇用でないため、標準の職場で負担を感じながら業務についていることが想定されます。

これらの改善に加えて、特にこれまで重い麻痺が残るなどの社員が、
発症 ⇒ 休職 ⇒ 期間満了 ⇒ 退職 という流れがあるとしたら、

それらを断ち切り、今後社内で生じた就労困難者は「障害者雇用」として、
復職することを前提としたアプローチ、人事制度を構築していく必要があります。

例を挙げれば、「人工透析」療法を受ける労働者がいます。
透析が必要な労働者は、どうしても透析に長い時間がかかるため、労働時間を短縮せざるを得なくなることもしばしばです。そうした場合に会社は「**労務提供の量**」が減っているので、給与を減じることがあります。

こうした労務の量や質が減じる事態は誰にでも起こりうることです。
ですから、休職から復職してくる社員においてもこれと同様の仕組みを構築し、**社員・会社の負担を軽減しながら雇用を継続すること**が必要であり、また社会から求められている企業の義務なのではないでしょうか。

障害年金はその時に活用できる可能性のある資源です。

「障害年金」の特徴



障害年金自体の持つ特徴

- 1・就労していても受給可能
(⇔ 傷病手当金との違い)
- 2・特定のケース以外では、初診から
1年6月経過後に請求可能となる
- 3・制度の認知度が低い
- 4・障害が先天的かどうかは関係ない
- 5・等級によって受給額が変わる

当社で扱う障害年金代理請求の特徴

- 1・95%以上は、もともと健常者であ
った方の請求
- 2・精神疾患はおよそ5割程度
- 3・8割以上は退職後にご相談をいただ
いている
- 4・傷病手当金が終了してからご相談い
ただくことがほとんどであること
- 5・病院で知った方はほとんどいない

傷病手当金との関係と違い

休職当初は「傷病手当金」を優先して受給させます

⇒傷病手当金が切れる場合、手続きが可能であればその半年前には
障害年金を請求したいところです。障害年金は手続き開始から受給まで
半年程度かかり、その間の収入の空白を避けるためです。

障害年金に「労務不能」の条件はありません

⇒就労していても「障害状態であること」を満たせば障害年金は受給できます。
よって、復職させることと障害年金を請求することは整合性が取れます。
(ただし精神疾患では障害認定基準自体が「労働に制限」という基準のため、
そこをクリアする必要があります)

就労中の受給事例

[事例1](#)・ペースメーカー [事例2](#)・脳疾患 [事例3](#)・人工透析

なぜ障害年金は活用されてこなかったか

1・医療機関、就労現場、行政の狭間にある制度

まず「障害年金」という制度は認知度が低すぎる、というのはもちろんですが、関係機関の守備範囲の空白地帯に存在していることが挙げられます。

- ・ **医療機関** ⇒ 「障害状態」は満たしているが、**請求できるかわからない**
(就労状況や保険料納付の問題があります)
- ・ **行政** ⇒ 納付要件は満たしているが、「障害状態」と**認定されるかわからない**
(障害の程度として、実際のどの程度かの尺度を持たない)
- ・ **会社** ⇒ 賃金を支払って、能力がある人が該当するとは思っていない
(情報提供、実務が**傷病手当金までにとどまってしまう**)

それぞれの情報がリンクされず、障害年金の提案に結びつかないばかりか「障害年金が出る、と言ったのに」という、当事者からのクレームへ繋がりがねない

案内に及び腰になる ⇒ **制度の認知度が下がる** という悪循環

2・障害者自身、就労して給与を得ているため結びつかない

給与で生計を維持できていれば、障害年金を受給する（社会保障を受ける）という発想に至りません。実際は会社から「何らかの配慮」を受けていることがほとんどです。

3・プライベートとの兼ね合い・手続きのむずかしさ

障害年金へ踏み込むことは、デリケートな部分です。会社の「プライベートへの介入」と捉えることもできます。また障害年金は傷病手当金とは異なり、不支給となるケースも多々あります。これを会社の手続きの一環としてルーチンに組み込むのは困難です。

「労務不能」であれば、ほぼ無条件に支給されている**傷病手当金とは異なり**、障害年金には「等級」という概念と、他の制度をまたいだ横断的な社会保険の深い知識が必要です。社会保険労務士でも年金制度、さらに特殊な障害年金に精通している方は非常に少ないのが現状です。

自社メディアを保有

当社の「障害年金」業務の特徴



障害年金ポータルサイト「障害ねんきんナビ」 <http://shougai-navi.com/>
月間2万人以上が来訪（UU15000人以上）
月間PV：12万ページビュー

＜コンテンツ概要＞

ステラコンサルティングでの障害年金代理請求事例がメインコンテンツ。
その他障害年金制度、用語解説、全国のパートナー社労士と連携。
受給後の就労や情報提供について、株式会社アイエスエフネットジョイと連携、
自社では就労困難者向け在宅ワークあっせんプロジェクト「Handwork CAFE」
を行っています。

おわりに

障害者雇用の将来

社会保障を必要とする人は増えていく一方で、今後さらに企業にとって大きな負担として、のしかかってくることでしょう。かつ、障害者雇用率は高まり、高齢者の雇用率も高まっています。

効率化はもちろんのこと、会社は営業面のみならず、こうした人事の面でも**変化し続けていかなければならない**、ということです。

しかし、必要とされる費用全てを企業が負担していかなければならない、というわけではありません。企業は社会保険料を労働者として折半して納付しているわけですから、社会保険をより活用して、労働者にとってはもちろん、企業にとってもより良い選択をしていくべきです。

今後は、障害年金を活用した復職制度の構築が望まれ、能動的に障害年金を活用していくことが、障害者の安定した雇用環境構築に寄与すると考えます。

障害認定基準については「[障害ねんきんナビ](#)」に記載しています。もし該当する可能性がある方がおられれば、いつでもご連絡ください。



社会保険労務士事務所・株式会社 ステラコンサルティング
運営サイト <http://shougai-navi.com/>
特定社会保険労務士 坂田 新悟

ステラコンサルティングでは障害者の就労環境づくりのコンサルティング、障害年金請求代理手続、講演、セミナー運営などを行っております。ご相談は無料です。もし障害者雇用にお悩みでしたらご相談ください。

無料相談のお申し込み