

障害者雇用と ダイバーシティ& インクルージョン①

連載「第8回」

本田香織



連載第8回目の本稿からは、障害者雇用とダイバーシティ&インクルージョン（以下「D&I」）について考えてみたいと思います。障害者雇用を進めていく根底には、「共生社会」の実現という理念があります。障害に関係なく希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生

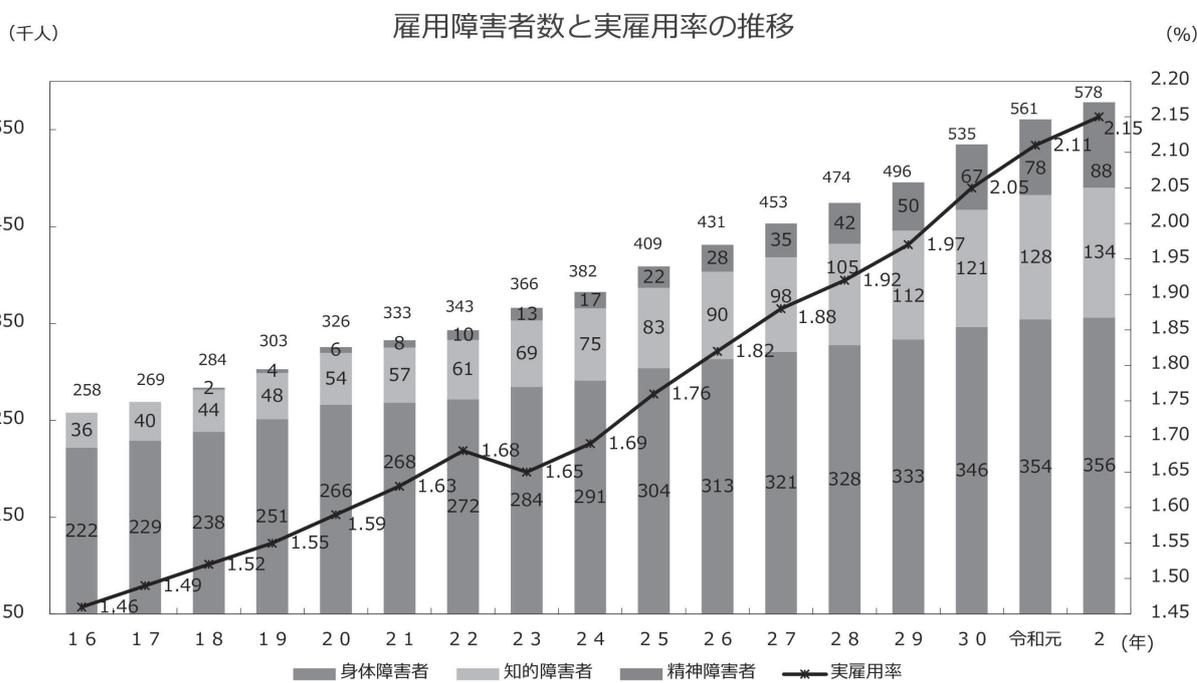
社会」を作っていく必要があるという考え方です。日本ではこの理念に基づいて企業に障害者雇用を義務付けています。これにより、これまでは法令遵守や社会的責任を果たすために障害者雇用に取り組んでいる企業がほとんどだったといえるでしょう。しかしながら、障害者雇用をこのように「法律

で義務化されているから」という消極的な思考だけではなくD&Iの観点からも検討してみることは、これからの時代に企業が生き残る方策のひとつになりえるでしょう。

D&I視点で考える 障害者雇用

ダイバーシティ経営とは、経済産業省において、「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されていることは既にお伝えし

てきました。性別、年齢、人種、国籍、障がいの有無、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリアや経験などの多様性を尊重し、それぞれの持つ潜在的な能力や特性を活かすことのできる環境を整えていくことによって、生産性を向上させ、自社の競争力強化に努めていく経営です。障害者雇用をD&Iの視点で捉え直すことで、法令遵守や社会的責任という側面だけではない良い効果が期待できると言えます。障害を持つ社員がその能力を發揮できるように職場環境の改善や組織内のコミュニケーションの活性化が図られることにより、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境になります。これは、企業全体の生産性向上、マネジメント力の強化にも結びつきます。また、障害者の特性を「強み」として捉え、その特性に合致した活躍の場を提供することで企業にとっても貴重な労働力・戦力の確保につながります。多様な労働力をフル活用するに最適な職場環境を構築していくプロセスを通じて、既存の組織文化と制度



資料：厚生労働省 令和3年度版「障害者雇用のご案内～共に働くを当たり前に～」

を見直し、組織に変革をもたらす効果が期待できるでしょう。企業にとつては法令遵守・社会的責任とD&Iの両軸で、障害者雇用に取り組むことが必要となります。

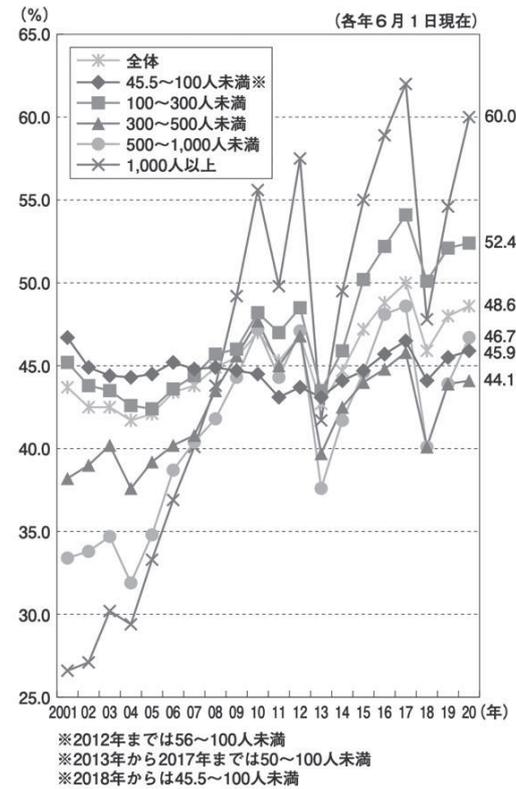
障害者雇用に関する法制度

全ての事業主は、従業員の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務づけられています。民間企業に対する法定雇用率は2・3%（2021年4月）となっており、常用雇用労働者数43・5人以上で対象障害者を1人以上雇用する義務があります。法定雇用率を満たしていない事業主からは納付金を徴収する一方、障害者を多く雇用している事業主に対しては調整金、報奨金や各種の助成金を支給しています。これを「障害者雇用納付金制度」といい、障害者雇用に関しては社会全体で責任を担うよう制度設計がなされています。（※納付金の徴収は常用雇用労働者100人超の事業主が対象です。）

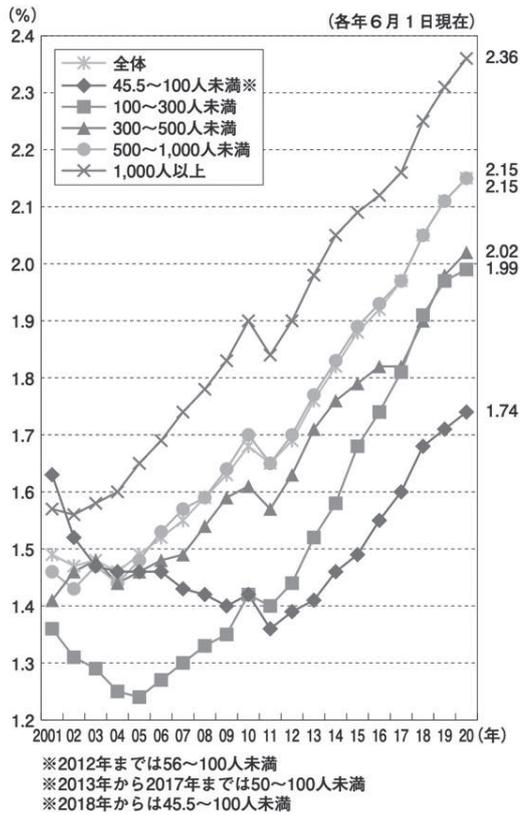
障害者雇用の現状

令和3年度の「障害者白書」によると、令和2年6月1日現在で民間

○企業規模別達成企業割合



○企業規模別実雇用率



資料：厚生労働省「令和2年障害者雇用状況の集計結果」

企業に雇用されている障害者の数は57・8万人であり、17年連続で過去最高を更新していますが、実雇用率（常用雇用労働者に占める障害者である労働者の数）は2・15%、障害者雇用率達成企業割合は48・6%となっており、障害者雇用は着実に進展していることがわかるものの企業規模全体で見ると法定雇用率を上回る企業は半数に満たないのが現状です。

障害者の定義

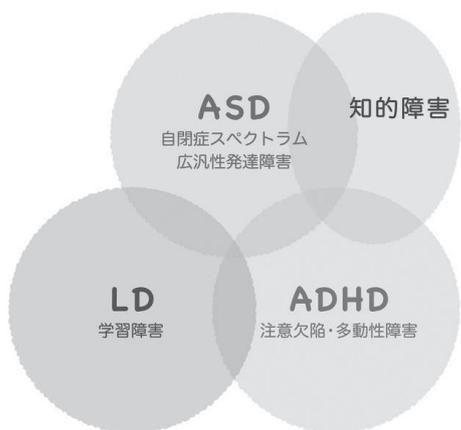
障害者雇用促進法における障害者とは、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされています。

身体障害者福祉法に基づいて身体障害者手帳の交付を受けている人のことをいいます。

②知的障害とは、知的機能の障害が発達期（おおむね18歳未満）にあらわれ、日常生活の中でさまざまな不自由が生じることをいいます。障害者雇用促進法の定義では、児童相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医などの知的障害者判定機関によつて知的障害があると判定された者をいいます。知的障害をもつ人は、例えば、複雑な事柄やこみいった文章・会話の理解が不得手であったり、予想外の出来事に臨機応変に対応したり、状況に応じて適切とされる行動をとったりすることが難しい場合があります。

①身体障害とは、先天的あるいは後天的な理由（主に病気や事故の後遺症など）で身体機能の一部に障害を生じている状態のことをいいます。障害者雇用促進法の定義の上では、

③精神障害とは、精神疾患のため精神機能の障害が生じ、日常生活や社会参加に困難をきたしている状態のことをいいます。障害者雇用促進法では精神障害者の範囲を、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている人または統合失調症、双



極性障害（躁うつ病）、てんかんに
かかっている者で、病状が安定し就
労が可能な状態にある者としてい
ます。

④発達障害とは、脳機能の発達が関
係する先天的な障害です。生まれ
ながらに脳の働きに偏りがあり、そ
れが様々な特性となって現れます。
障害者雇用促進法では発達障害の
障害区分は「精神障害」に分類さ
れており、2018年4月の改正
で発達障害者を含む精神障害者の
雇用が義務化されたことから発達

障害を含む精神障害者の雇用は近
年増加しています。発達障害とさ
れる主な障害には、ASD（自閉
スペクトラム症、アスペルガー症候
群）、ADHD（注意欠陥多動性
障害）、LD（学習障害）があり
ますが、これらは単独ではなく異
なる障害が重なり合うケースがあ
るため、「ASDだから〇〇である」
「ADHDだから〇〇だ」という
画一的な見方では、その人の特性を
正しく理解できないことが多いとい
われます。

**企業競争力向上のための新た
な鍵「ニューロダイバー人材」**
「ニューロダイバーシティ」という考
え方が注目されています。ニューロダ
イバーシティとは、「脳多様性」や「神
経多様性」などと訳される言葉です。
具体的には、脳や神経の在り方には人
それぞれに違いがあり、その違いを多
様性の一つとして尊重し社会の中で活
かそうとする考え方です。自閉スペク

トラム症をはじめとする脳・神経の特
性を単に「発達障害」としてカテゴラ
イズするのではなく、その特性を活か
し成果を上げる人材を「ニューロダイ
バース人材」として人材活用・戦力
化を実現している企業もあります。

特例子会社による障害者雇用

筆者は数年前より、ある大手企業
の特例子会社で顧問社労士として労
務管理についての助言を行い、様々な
相談をお受けしています。特例子会社
とは、障害者雇用の定着促進のため
に設立された障害者雇用に特化・配
慮した子会社のことです。一定の要件
を満たすと特例子会社として厚生労
働大臣の認定を受けることができ、特
例子会社で雇用された障害者は親会
社やグループ会社に合算して実雇用
率を算定することができます。特例子
会社のメリットとしては、独立した組
織として障害者雇用に合わせた柔軟
な制度の策定が可能となるほか、設
備投資や雇用管理の効率性を高める

ことができます。特例子会社を設立
するためには厚生労働省が定める一定
の要件をクリアする必要がありますが、
障害者雇用の具体的な取り組みとし
て検討するのも一つの方法です。助成
金の活用も可能となるので、設立を検
討する場合には親会社の所在地を管
轄するハローワークや社会保険労務士
などの専門家に相談してみましよう。

障害者雇用の取り組みと効果

たとえば、障害者雇用を進める最初
の動機は法令遵守や社会的責任のみ
であったとしても、既存の組織文化
と制度を見直すうちに障害の有無に
関わらずあらゆる社員にとって働き
やすい環境となっていく例が見られま
す。例えば、精神障害の程度や種類
に応じて柔軟な勤務体制を導入した
ことにより子育て中の社員や介護と両
立する社員にも負担が軽減されたり、
車椅子を使用する肢体に障害のある
社員のためにスロープを設け通路幅を
確保したりすることにより他の社員

の作業効率が向上したケースなどがあります。また、発達障害のある社員が苦手とする「抽象的な作業指示」を廃止し、言語化・視覚化した手順書を作成したことにより、部署全体での業務フロー見直しとバラツキのない成果につながった例もあります。こ

のように、障害のない社員向けにのみデザインされていた既存の社内環境や制度、業務フロー等を障害のある社員を含めたすべての社員に向けてデザインし直すことにより、だれにとっても働きやすい職場環境をつくっていくことが可能となるでしょう。独立行政法



人「高齢・障害・求職者雇用支援機構」のウェブサイトで、障害特性ごとにコミック版の雇用マニュアルがダウンロードできるようになっています。取り組みの参考になると思いますので、活用してみたいかがでしょうか。

ダイバーシティ&インクルージョンの観点で障害者雇用を推進するために

障害の有無を含め、あらゆる多様性を尊重し、それぞれの持つ潜在的な能力や特性を活かすことのできる職場環境づくりに本気で取り組むには、それなりの時間的・金銭的コストがかかります。そこで、国や各自治体は障害者雇用を促進するため支援機関と連携した様々な支援制度や助成措置が用意されています。初めて障害者雇用に取り組みむ場合にも、それらを上手く活用し段階的に進めていくとよいでしょう。今回の記事では、具体的な支援制度や助成金制度にも触れていこうと思います。

■著者プロフィール

本田香織（ほんだかおり）

本田社会保険労務士事務所代表／社会保険労務士／共永総合法律グループ所属

株式会社 Appdate 取締役

同志社女子大学短期大学部英米語科を卒業後、大手化学メーカーに勤務。

結婚後は二児の子育てをしながら約5年間を英国ロンドンで過ごす。

帰国後は大手生命保険会社の営業職を経て、2011年、社会保険労務士試験合格、翌年に社会保険労務士登録。

現在、東京都千代田区で社会保険労務士事務所の代表であるとともに産業保健分野のスタートアップ企業で取締役を務める。

主に、顧問企業へ人事労務に関する相談対応のほか、企業研修（ハラメント研修、メンタルヘルス研修など）の講師として首都圏で活動している。

慶應義塾大学法学部通信課程在学中。

共著：『社長、本当にぼくが法務ですか？マンガで身につく企業法務』（清文社）