

## ねらい

障害のある人も含めて全ての人が働きがいを持って働くことの大切さと、工夫によって健常者とともに働くことが容易になることを理解させる

## 授業の展開

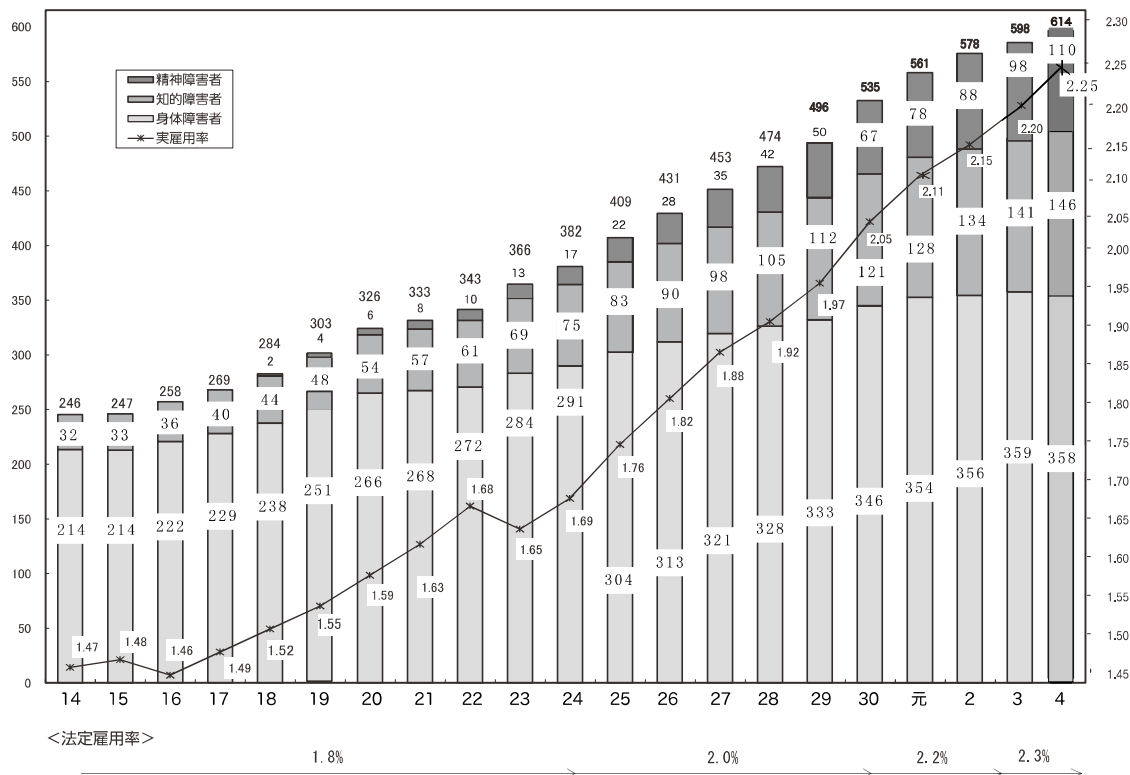
※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (6分) 導入とテーマの提示	<ul style="list-style-type: none"> <li>○導入               <ul style="list-style-type: none"> <li>・例えば、パラリンピックや障害者スポーツの大会を例に取り、マラソンなら伴走者、水泳ならターンのタイミングを教える補助者と指示棒、他、車いすや義足等の機具を使うことで、障害者もスポーツを楽しんだり競ったりしていることを思い起こさせる</li> <li>・どんな補助者や機具があるか生徒に聞いてみる</li> </ul> </li> <li>○テーマの提示               <ul style="list-style-type: none"> <li>・「働く人全てにとって働きがいのある社会の意義について障害者を例に考える」</li> </ul> </li> </ul>	障害者スポーツ大会のウェブサイトや補助具を説明した資料等を用いて説明してもよい
0:06 (5分) 基本情報の提示	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者の種類と職場での現状(課題)について簡単に説明する               <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者といっても、形も様態(程度)も様々であることも分かってもらう</li> </ul> </li> </ul>	
0:11 (17分) 体験(難聴の疑似体験)と共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>○難聴の疑似体験(例として)               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ペアになり、一人が耳栓を着用する。もう一人が話しかけて、紙箱を組み立てるなどの作業をさせる。耳栓着用者と筆談するなどコミュニケーションの図り方を工夫する</li> <li>・次に、交替して、同様に行う                   <ul style="list-style-type: none"> <li>※ここでは、コミュニケーションの図り方を工夫すれば、作業ができることを感じてもらう</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>○共有               <ul style="list-style-type: none"> <li>・コミュニケーションを図る上で、何が不自由だったか。どのようなサポートがあったら作業ができるのか、2人で話す</li> </ul> </li> </ul>	耳栓に代えて、声を出さないで話す方法(いわゆる口パク)でコミュニケーションを図ることもよい
0:28 (10分) 学習	<ul style="list-style-type: none"> <li>○例えば、障害者が能力を発揮し、共生して働いている成功例の動画を見る               <ul style="list-style-type: none"> <li>※能力を発揮するための補助具や装置なども</li> </ul> </li> </ul>	※他の資料を読ませてもよい
0:38 (5分) 思考と共有	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「障害のある人とない人が共に働きがいを持って働くことが可能な社会」とはどんな社会なのかについて考え、クラスで考えを共有する</li> </ul>	できる限り「どうしたら実現するか」という方向で考えさせる
0:43 (7分) 法と制度の説明と振り返り	<ul style="list-style-type: none"> <li>○障害者雇用促進法の趣旨、法定雇用率について説明し、未達成部分についての取組が必要であることを共有する</li> <li>○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる               <ul style="list-style-type: none"> <li>・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・添付の資料を配布</li> <li>・生徒の実情に応じて、合理的配慮について説明してもよい</li> <li>・各自記述して提出</li> </ul>

# 実雇用率と雇用されている障害者の数の推移 (厚生労働省調べ)

<実雇用率 (%)>

障害者の数 (千人) >



注1:雇用義務のある企業(平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年以降は43.5人以上規模の企業)についての集計である。  
 注2:「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年まで	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> </ul>	平成23年以降	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>身体障害者である短時間労働者(身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> <li>知的障害者である短時間労働者</li> <li>(知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント) 精神障害者である短時間労働者(※)</li> <li>(精神的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> </ul>
平成22年まで	<ul style="list-style-type: none"> <li>身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)</li> <li>知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)</li> <li>重度身体障害者である短時間労働者</li> <li>重度知的障害者である短時間労働者</li> <li>精神障害者</li> <li>精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント)</li> </ul>		

※ 平成30年以降は、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分とカウントしている。  
 ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること  
 ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

注3:法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年から平成29年までは2.0%、平成30年から令和2年までは2.2%、令和3年以降は2.3%となっている。

## 障害者雇用率制度の概要

### ○障害者雇用率制度とは

身体障害者、知的障害者又は精神障害者について、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

### ○現行の障害者雇用率

#### <民間企業>

- ・一般の民間企業= 法定雇用率2.3%
- ・特殊法人等= 法定雇用率2.6%

#### <国及び地方公共団体>

- ・国、地方公共団体= 法定雇用率2.6%
- ・都道府県等の教育委員会= 法定雇用率2.5%