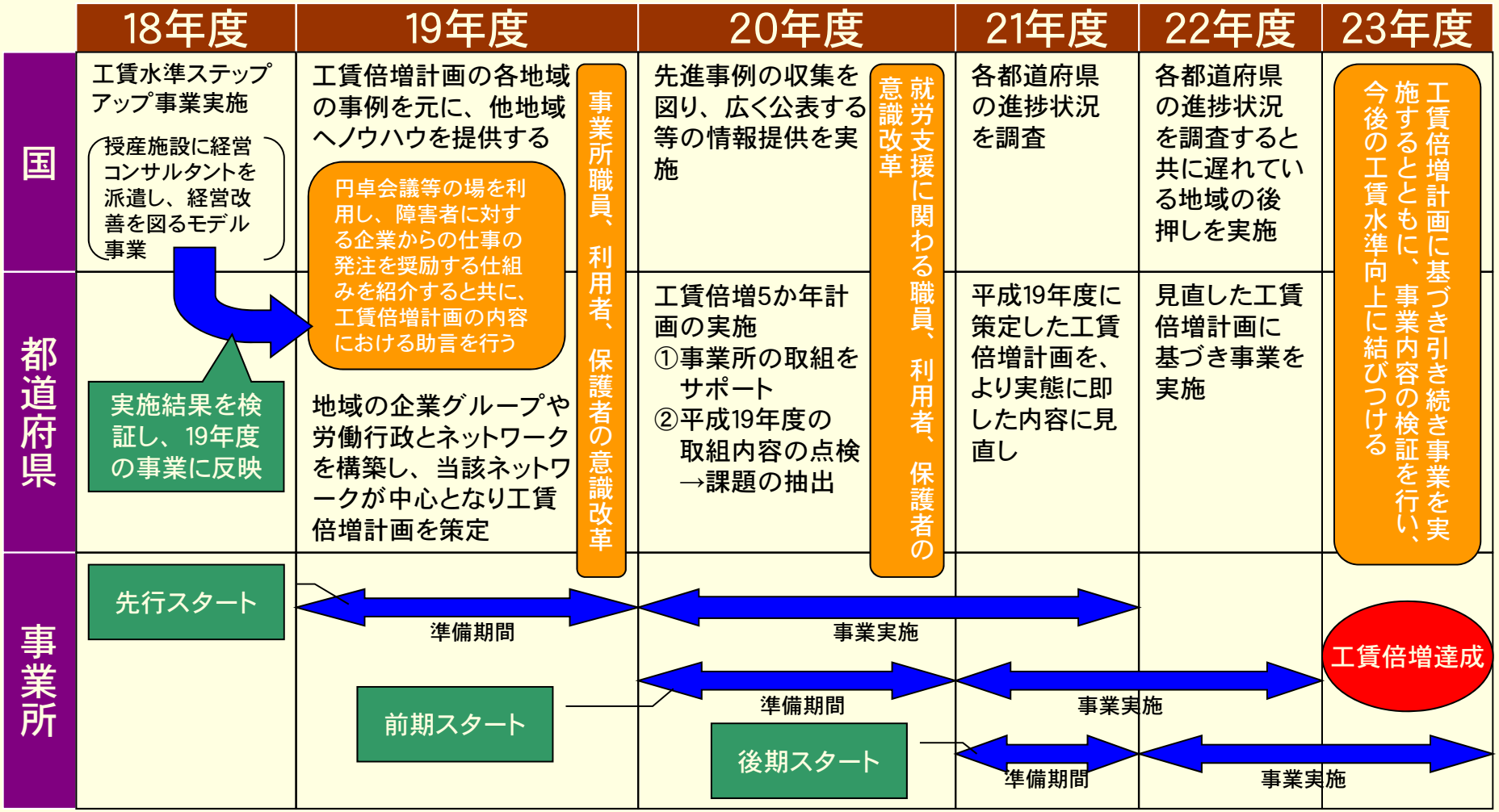
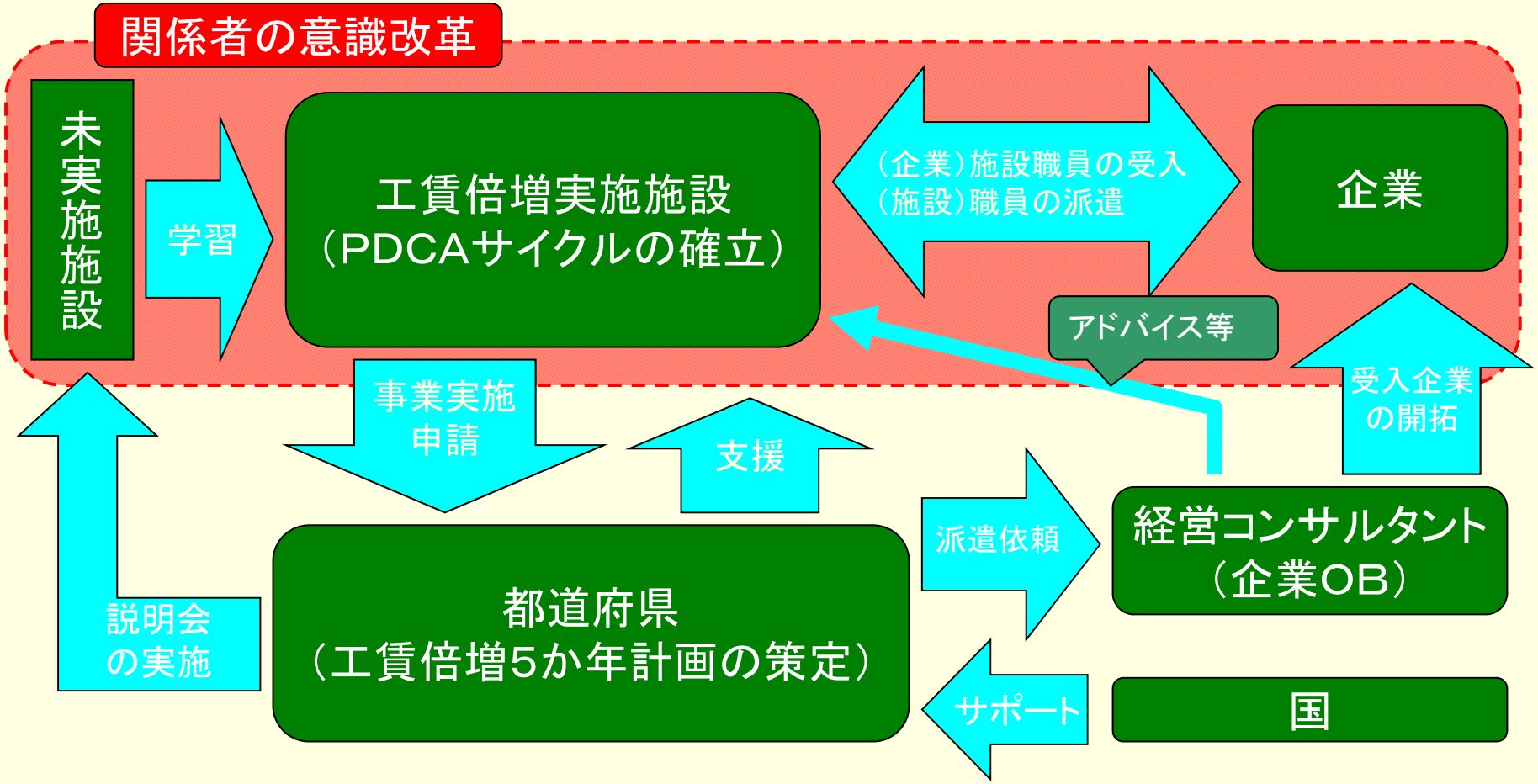
# 「工賃倍増5か年計画」のイメージ



# 「工賃倍増5か年計画」推進イメージ



# 就労に関する障害者支援制度

| | 就労移行支援事業 | 就労継続支援A型事業 | 就労継続支援B型事業 |
|---|---|---|---|
| 事業内容 | 定められた期間（2年）内に障害者に適切な訓練を施し企業就労に結びつけるための支援を行う | 障害者と雇用契約を結び、生産活動の機会の提供と能力向上のための支援を行う | 障害者に生産活動の機会を提供し、能力向上のための支援を行う |
| 対象者 | 65歳未満の就労を希望する障害者 | 雇用契約に基づく就労は可能だが、企業に雇用されることが困難な障害者 | 企業での就労ならびにA型施設への通所が困難な障害者 |
| 問題点 | • 訓練だけに終わる可能性あり<br>• 障害者の施設間たらい回しの可能性 | • 最低賃金の支払義務により職員が疲弊<br>• 給付費を利用者の賃金に充当させる<br>• 給付金目当ての企業の参入を招く | • 低い障害者工賃（14,000円程度）<br>• 就労と訓練の境界が曖昧 |

## ある福祉施設の損益計算書

| 費用 | | 収益 | |
|---|---|---|---|
| 職員給与 | 11,200,000 | **補助金収入** | **1,200,000** |
| **利用者工賃** | **2,650,000** | 就労事業収入 | 4,800,000 |
| その他人件費 | 2,600,000 | **給付費収入** | **22,000,000** |
| その他経費 | 8,679,934 | **利用者負担金** | **30,000** |
| 当期利益 | 2,970,066 | 雑収入 | 70,000 |
| | 28,100,000 | | 28,100,000 |

**社会会計上は2000万円の赤字！**

# 厚労省：政策上の矛盾

旧厚生省と
旧労働省の壁

## 社会援護局
## 障害福祉課

- 障害者施設を所掌
- B型施設の工賃倍増計画を策定

（そのために）

- 施設は生産性の高い障害者を囲い込む

## 職業安定局
## 障害者雇用対策課

- 企業就労を所掌
- 障害者雇用促進策（法定雇用率等）を推進

（そのために）

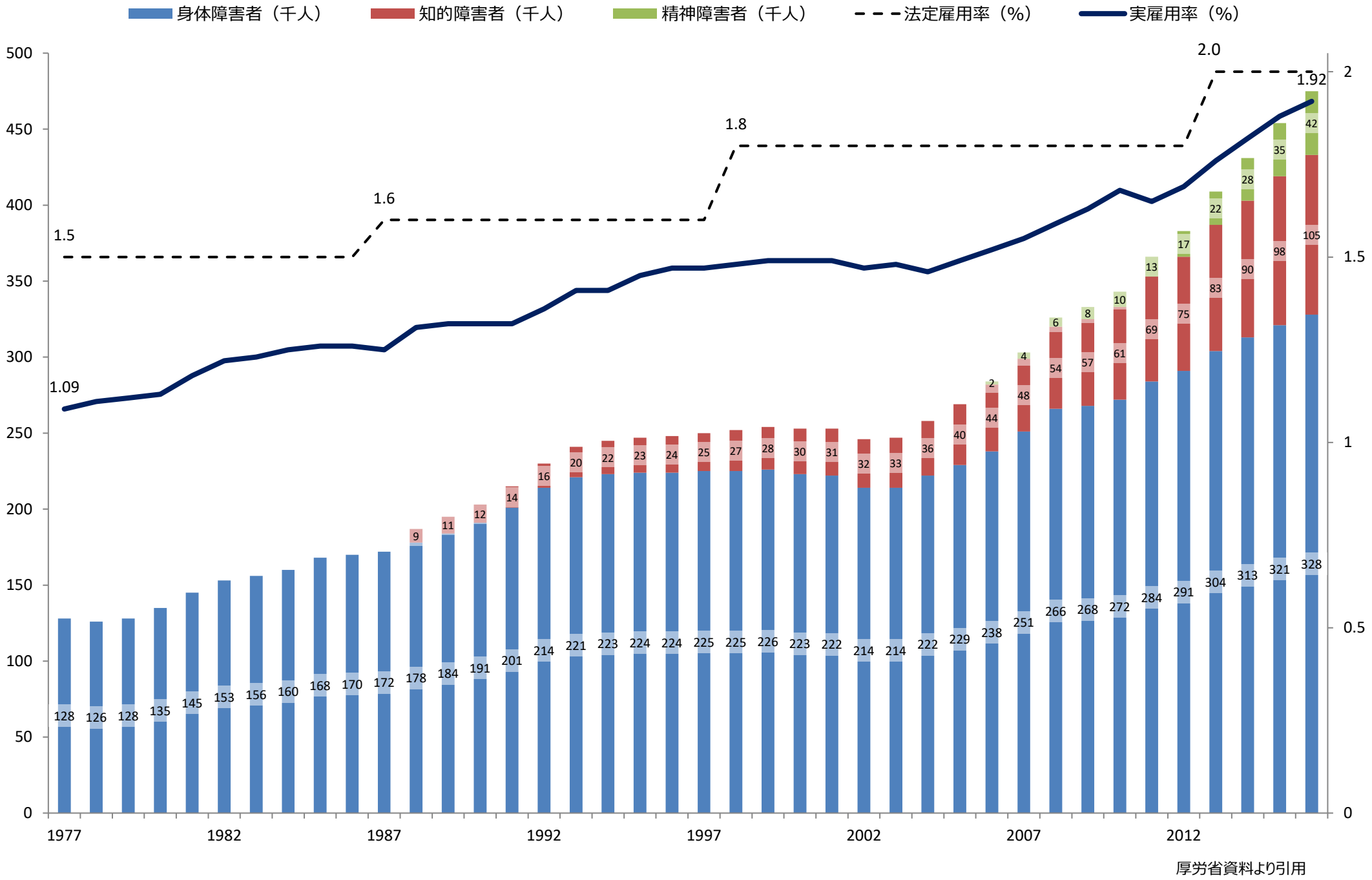
- 企業は一般就労可能な障害者を雇いたい

両立が困難

# 比較優位の原則

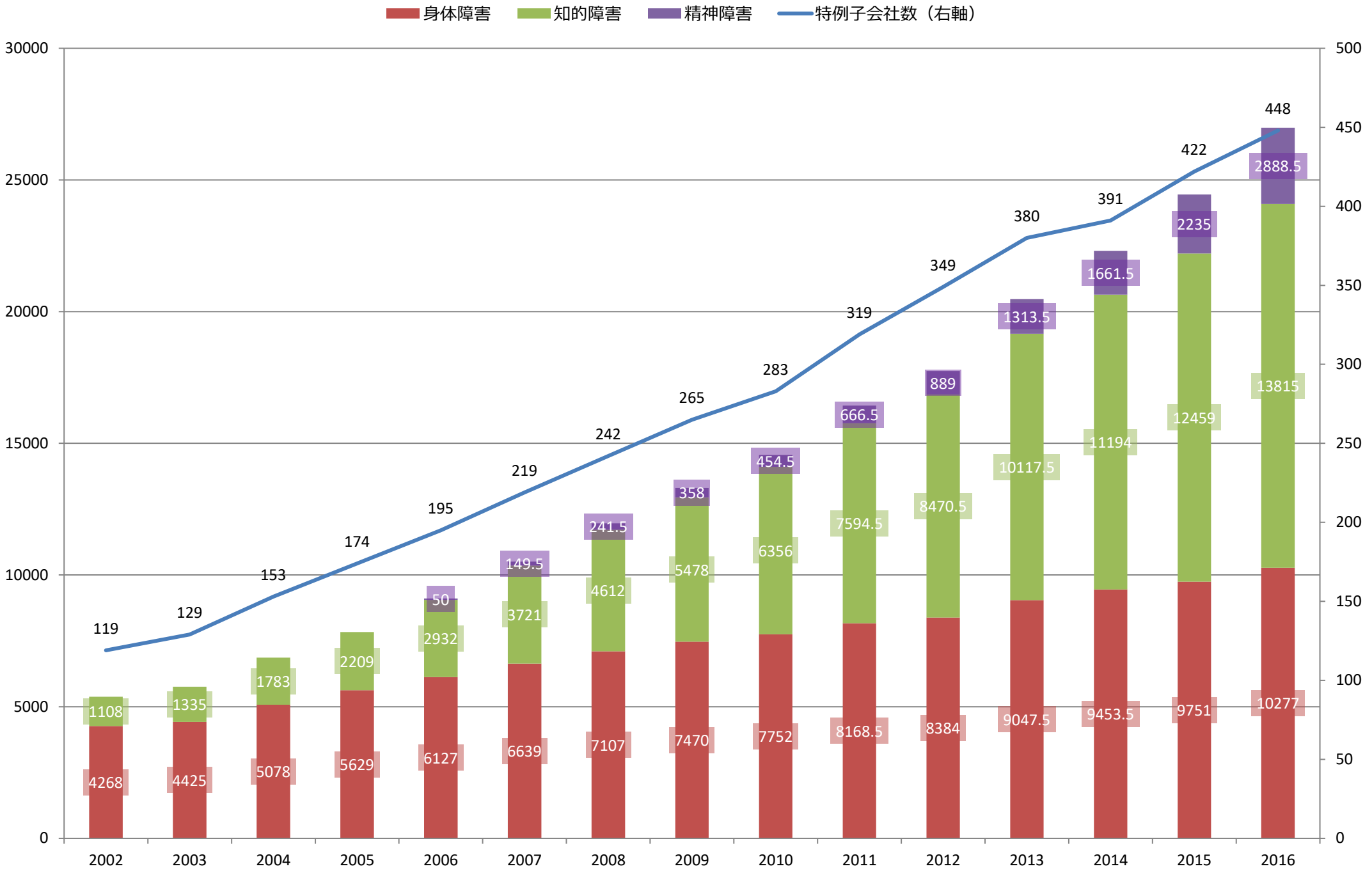
| | A氏 | B氏 | C氏 |
|---|---|---|---|
| 魚1t生産に要する時間 | 2時間 | 6時間 | 6時間 |
| 肉1t生産に要する時間 | 3時間 | 4時間 | 4時間 |
| 自給自足（均等生産になるよう20時間を配分）のとき | | | |
| 魚の生産量（消費量） | 4t (8h) | 2t (12h) | 2t (12h) |
| 肉の生産量（消費量） | 4t (12h) | 2t (8h) | 2t (8h) |
| 相対的に得意なものに特化して生産 | | | |
| 魚の生産量 | 10t | 0t | 0t |
| 肉の生産量 | 0t | 5t | 5t |
| 魚1t 対 肉1tで交換して消費 | | | |
| 魚の消費量 | **5t** | **2.5t** | **2.5t** |
| 肉の消費量 | **5t** | **2.5t** | **2.5t** |

# 近年の障害者雇用の状況



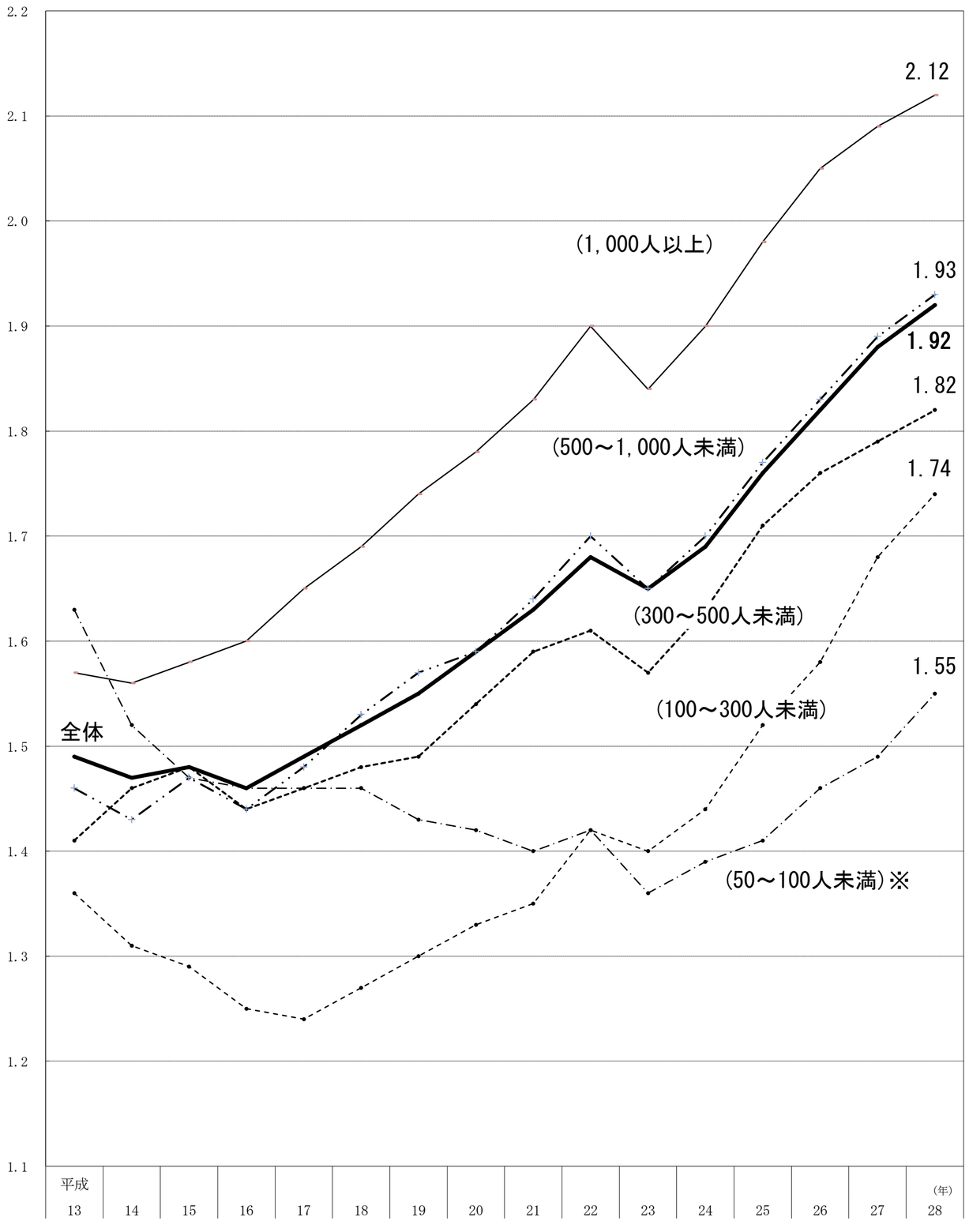

厚労省資料より引用

# 特例子会社における障害者雇用状況の推移



## (2) 企業規模別実雇用率

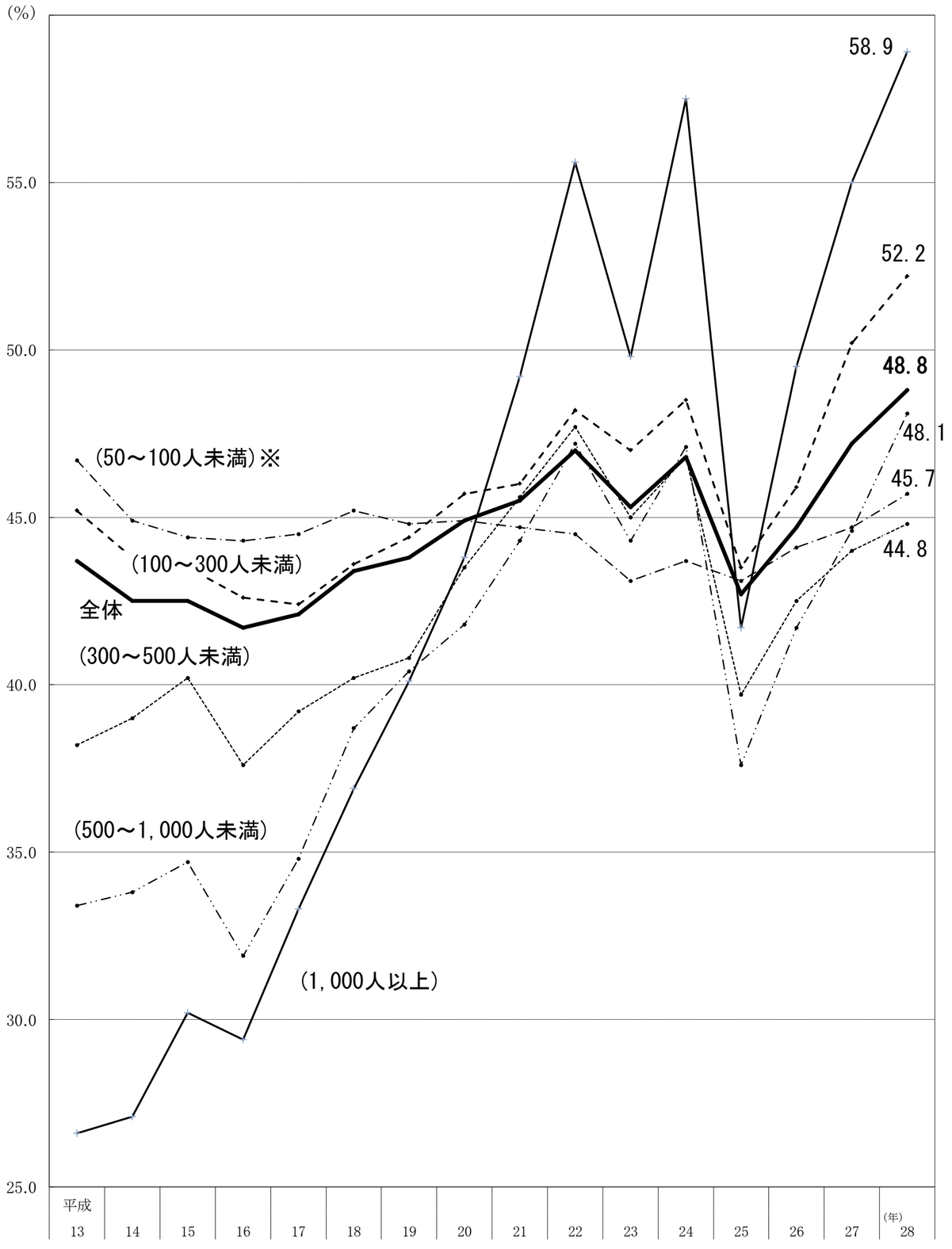
各年６月１日現在



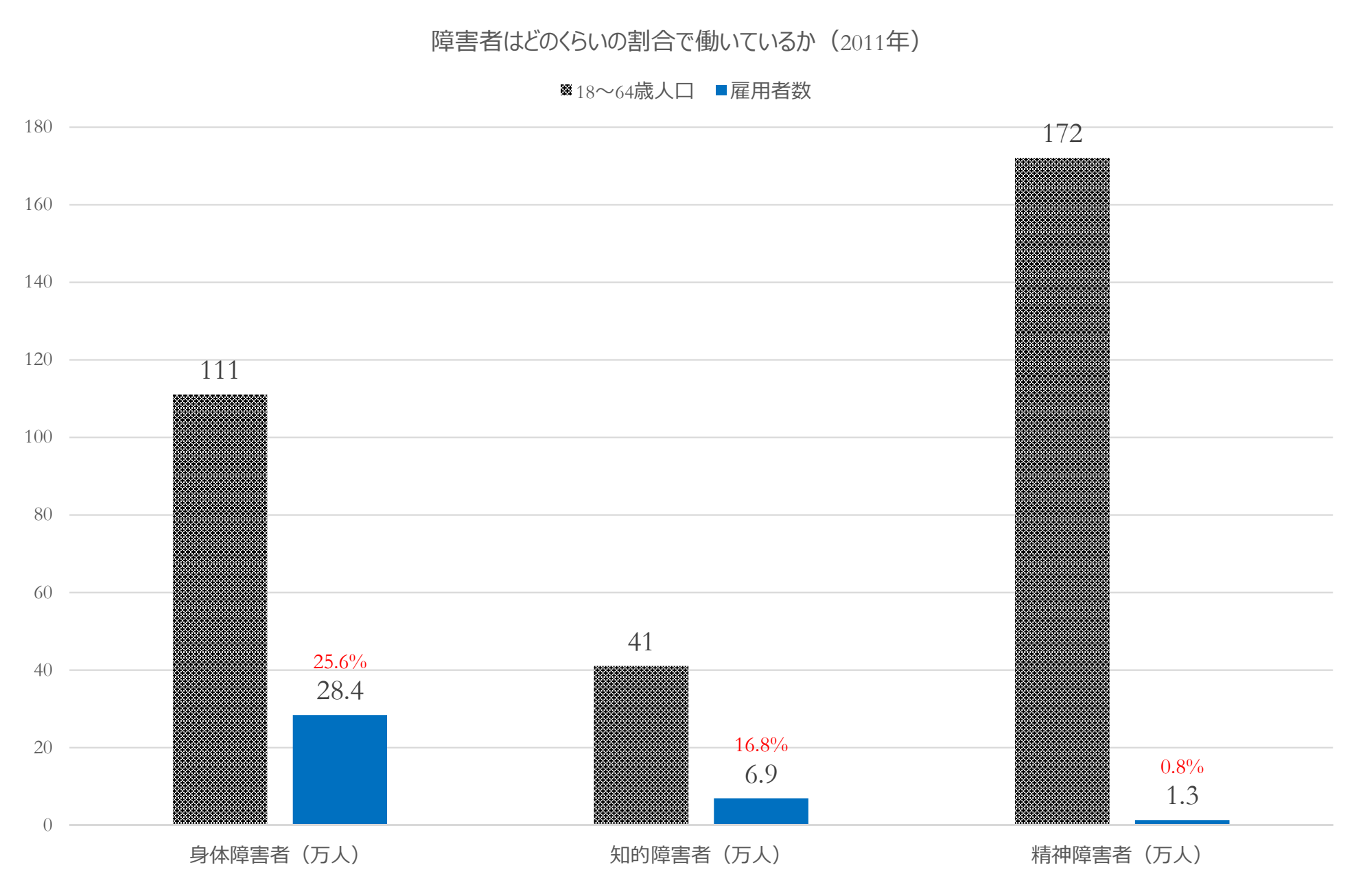

**※24年までは56～100人未満**

## (3) 企業規模別達成企業割合

各年６月１日現在

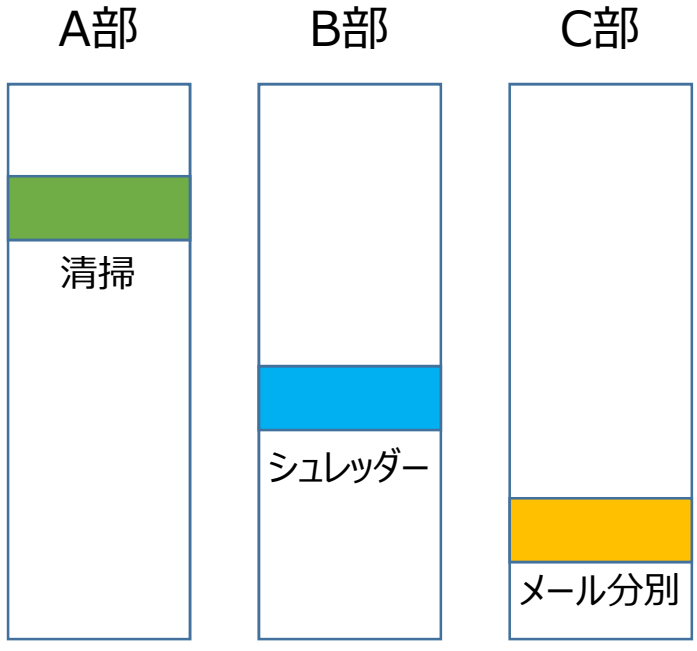



**※24年までは56～100人未満**


障害者はどのくらいの割合で働いているか（2011年）
18～64歳人口
雇用者数
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
111
25.6%
28.4
41
16.8%
6.9
172
0.8%
1.3
身体障害者（万人）
知的障害者（万人）
精神障害者（万人）

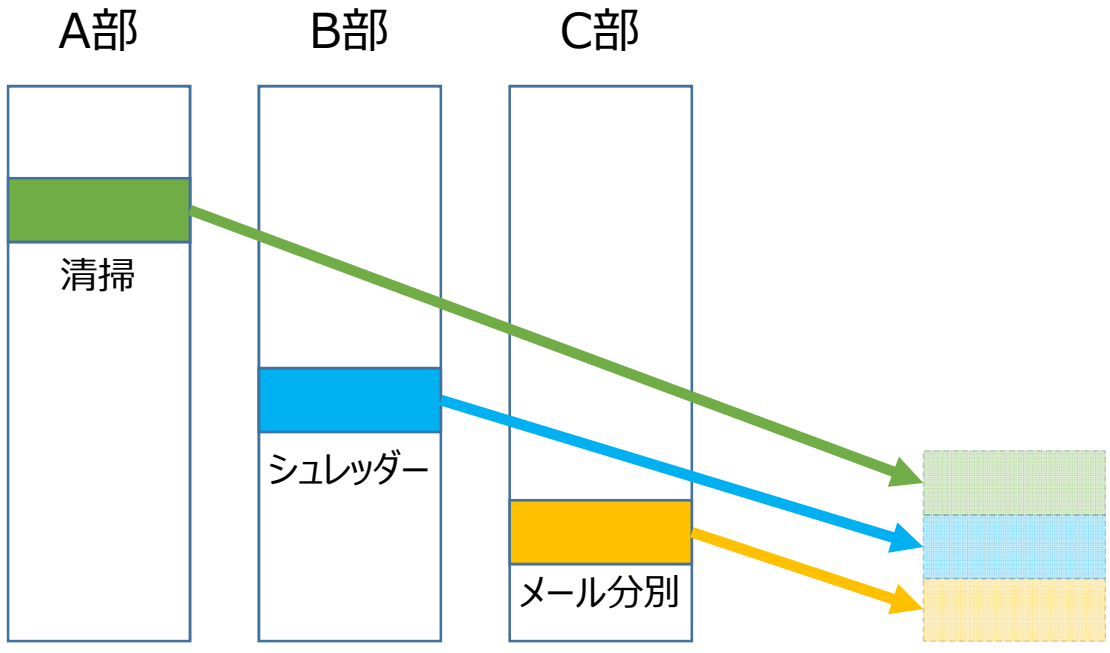
# 仕事切り出し型

株式会社X



# 仕事切り出し型

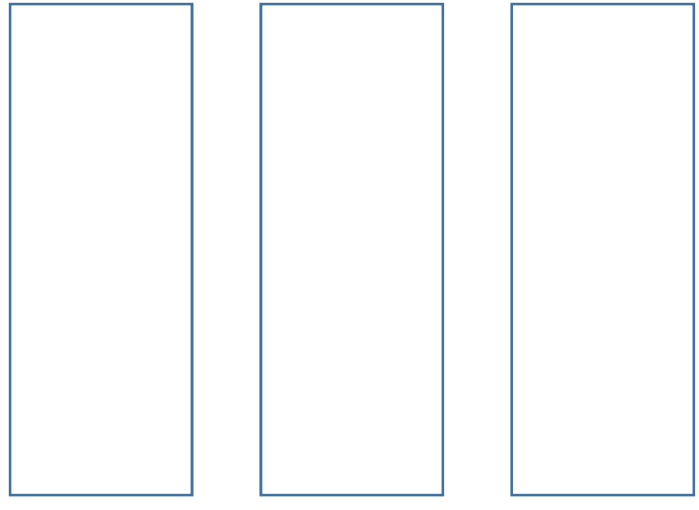
株式会社X



# 仕事切り出し型

株式会社X

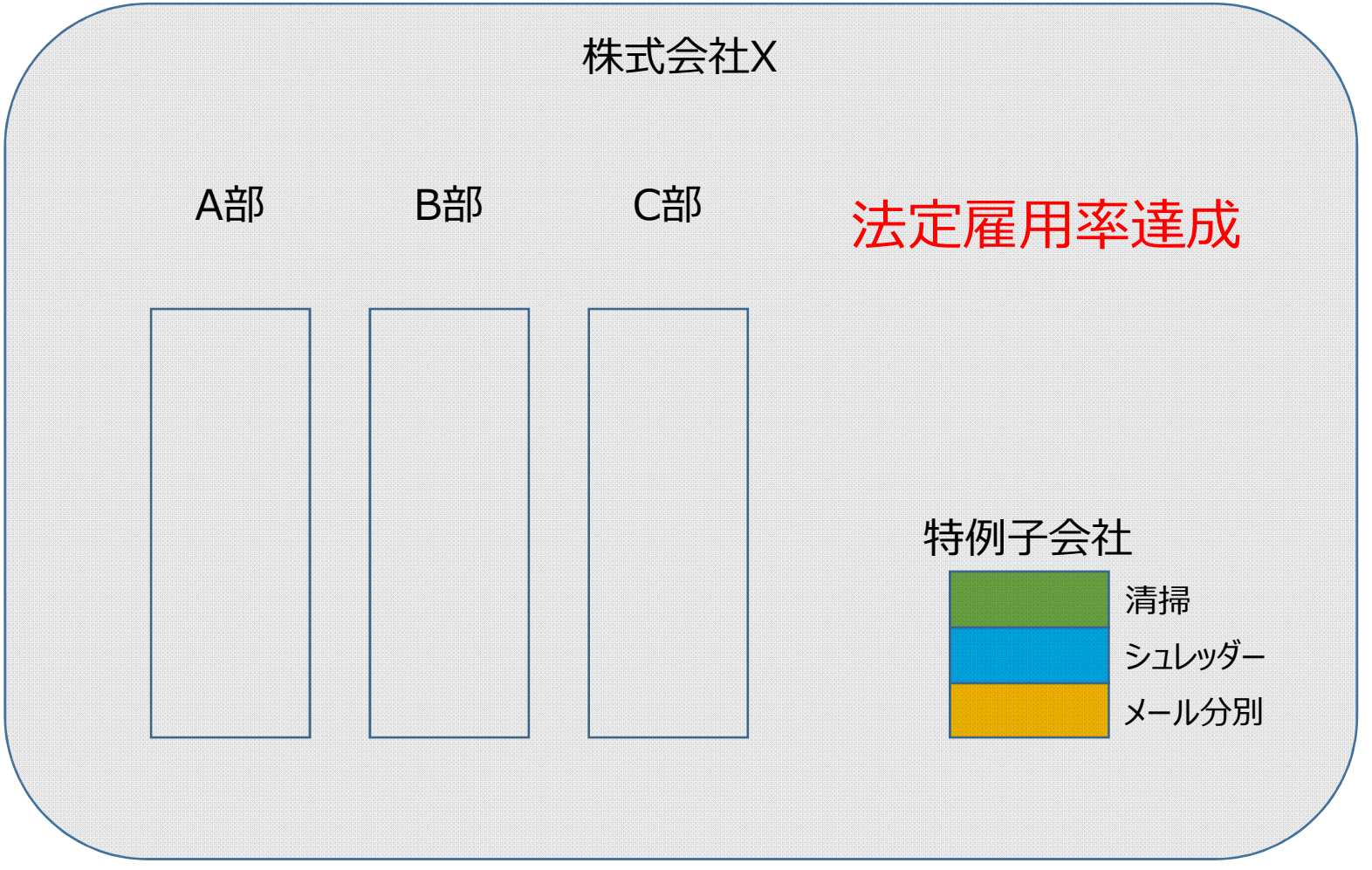
A部　　B部　　C部



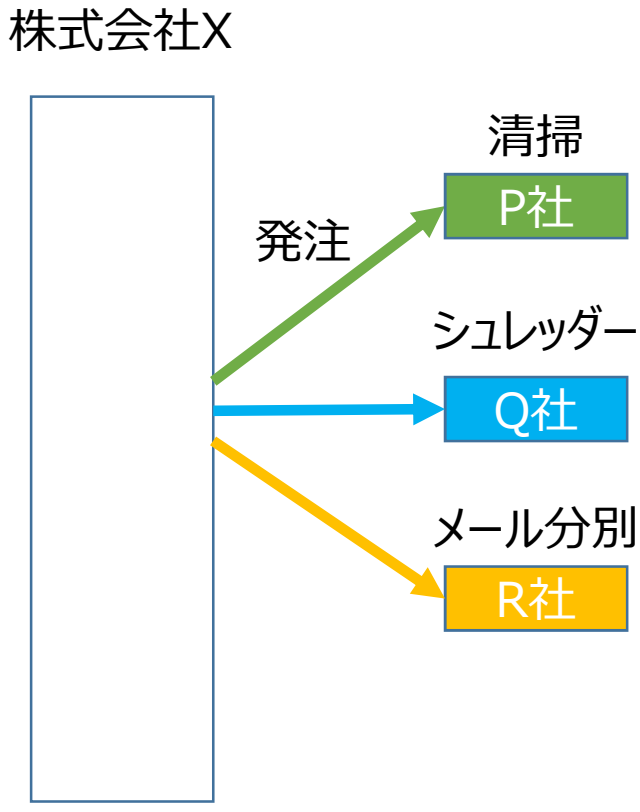
特例子会社



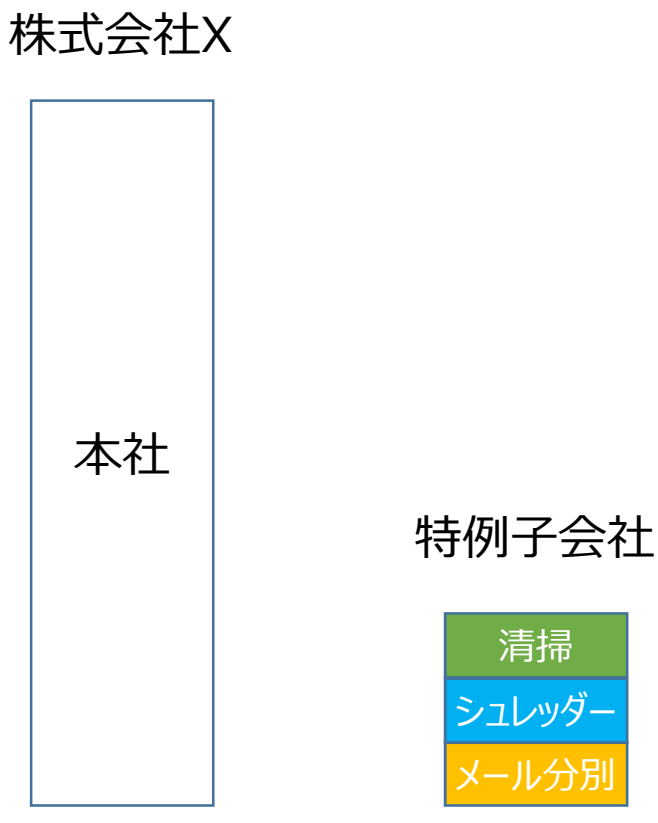
# 仕事切り出し型



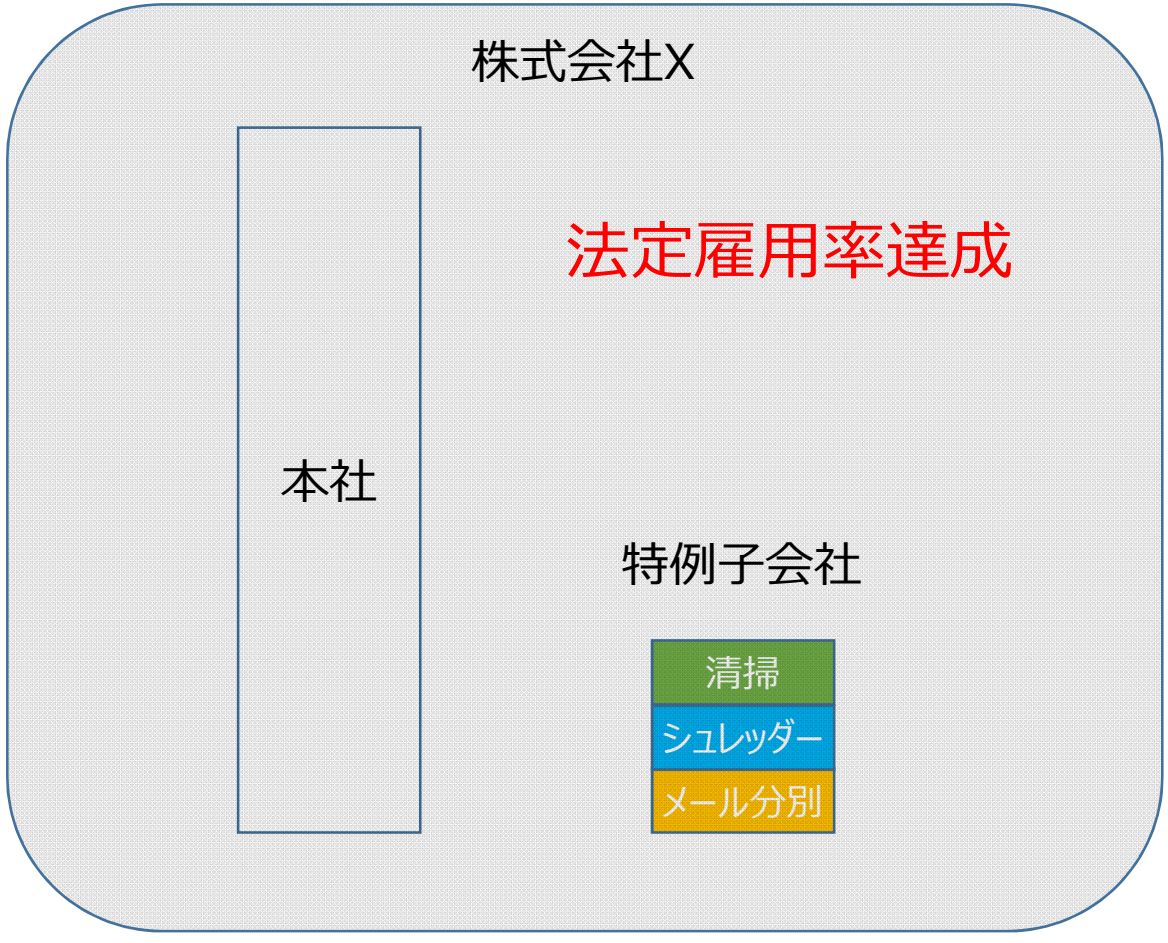
# 内部取り込み型



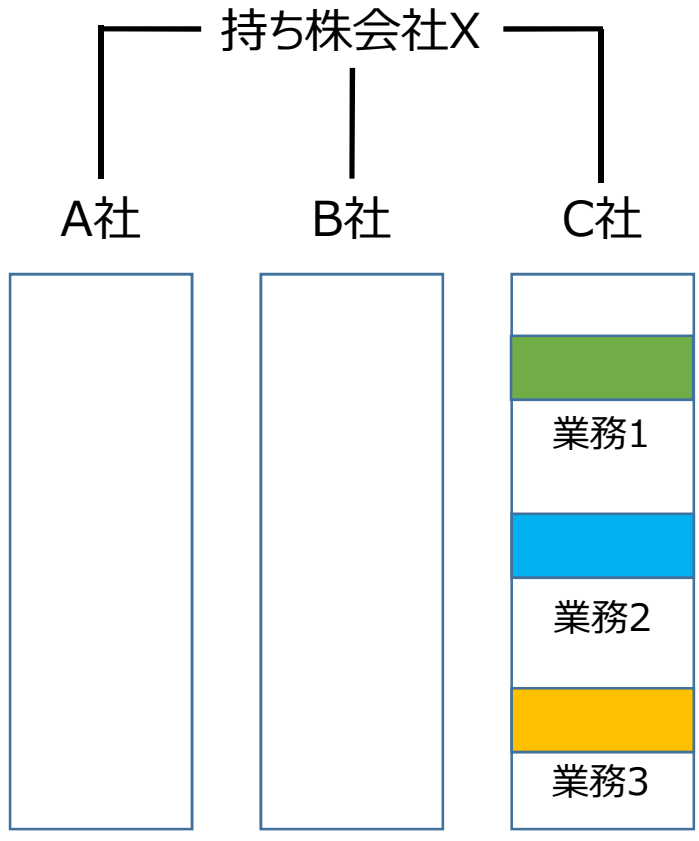
# 内部取り込み型



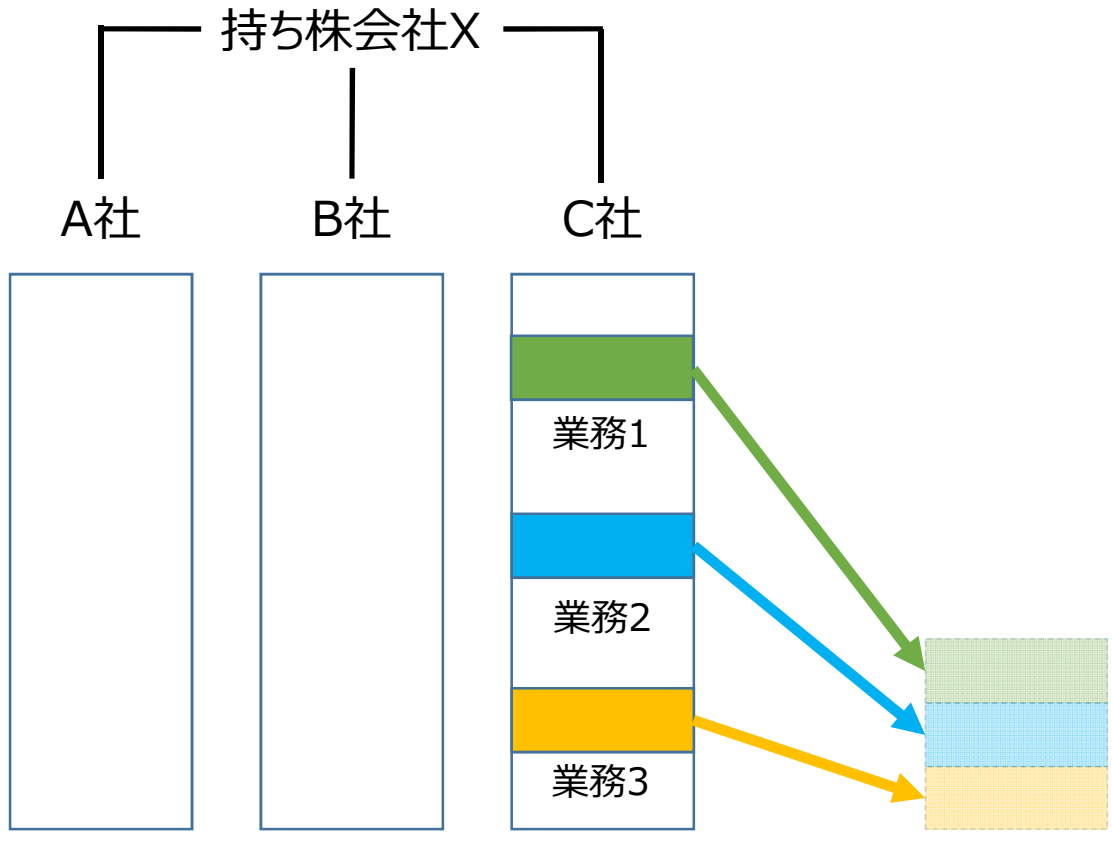
# 内部取り込み型



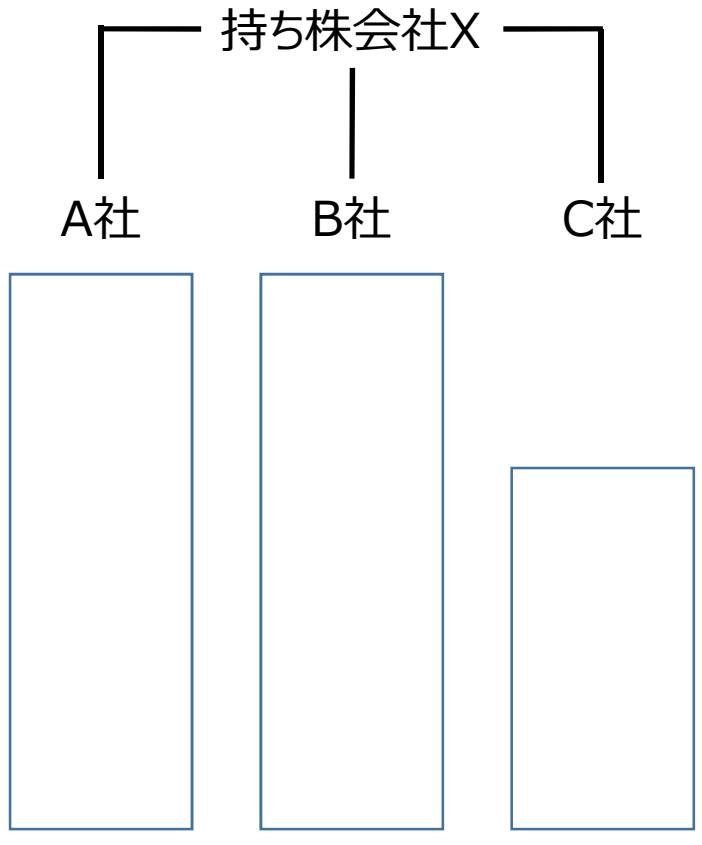
# グループ適用



# グループ適用



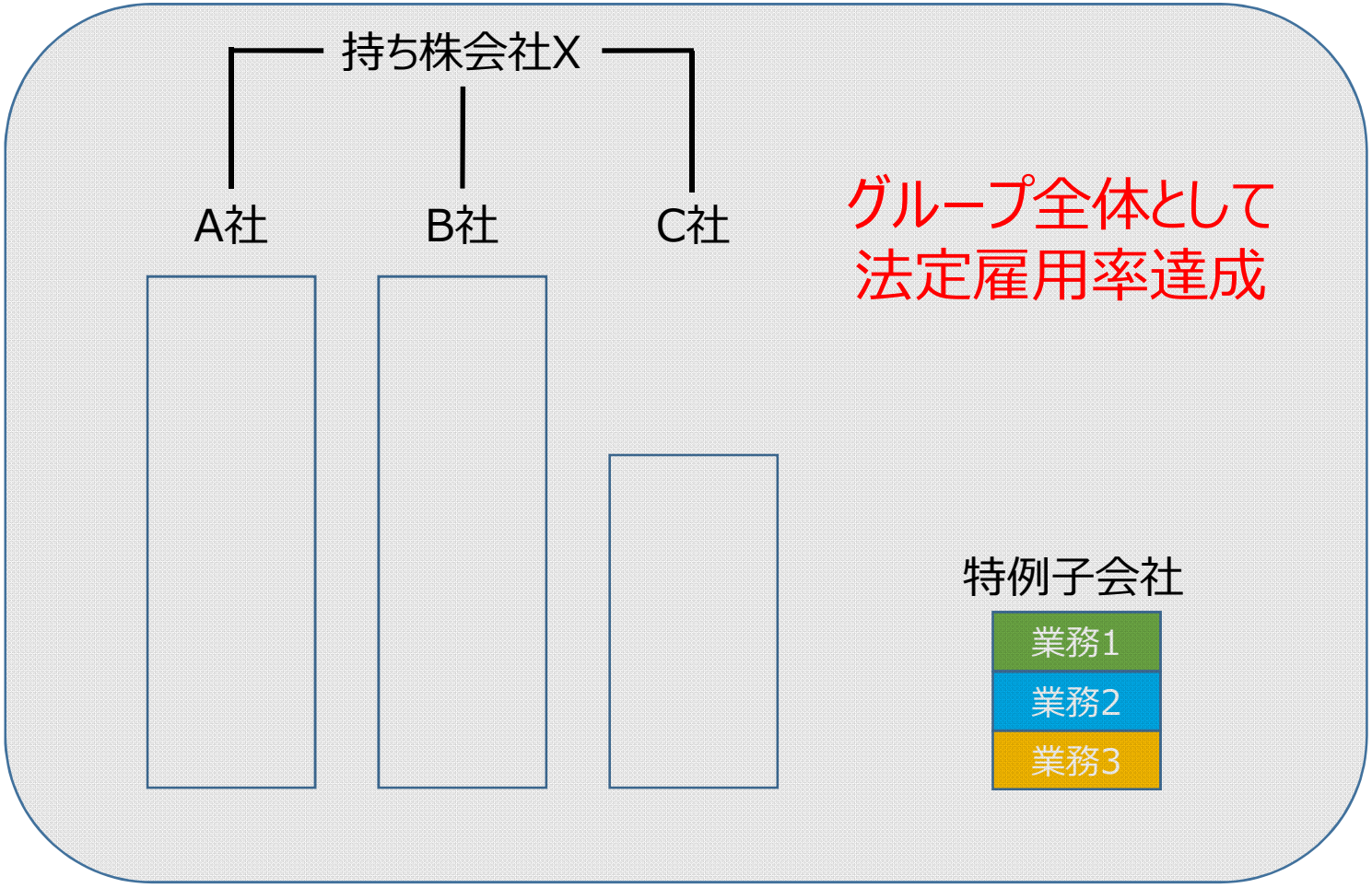
# グループ適用




特例子会社



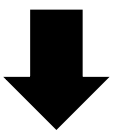
# グループ適用



# 雇用納付金制度のしくみ

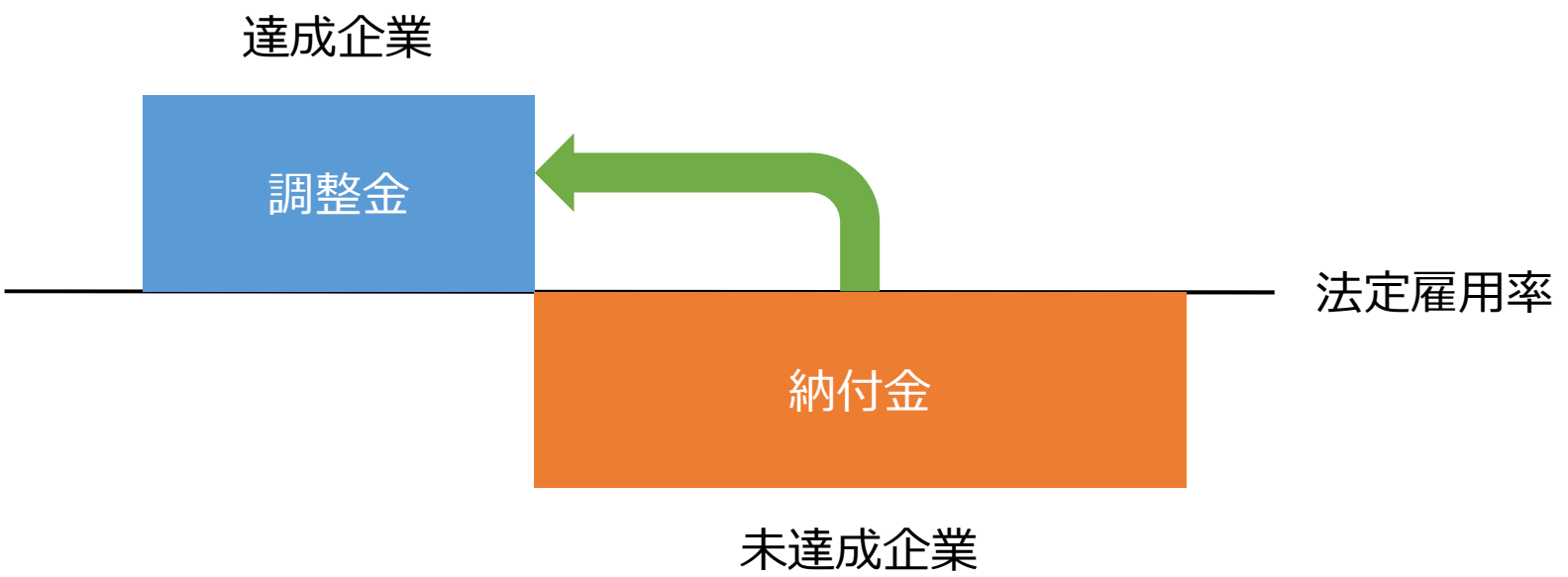
## 法定雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者及び知的障害者である常用労働者の数 ＋失業している身体障害者及び知的障害者の数}}{\text{常用労働者＋失業者}}$$



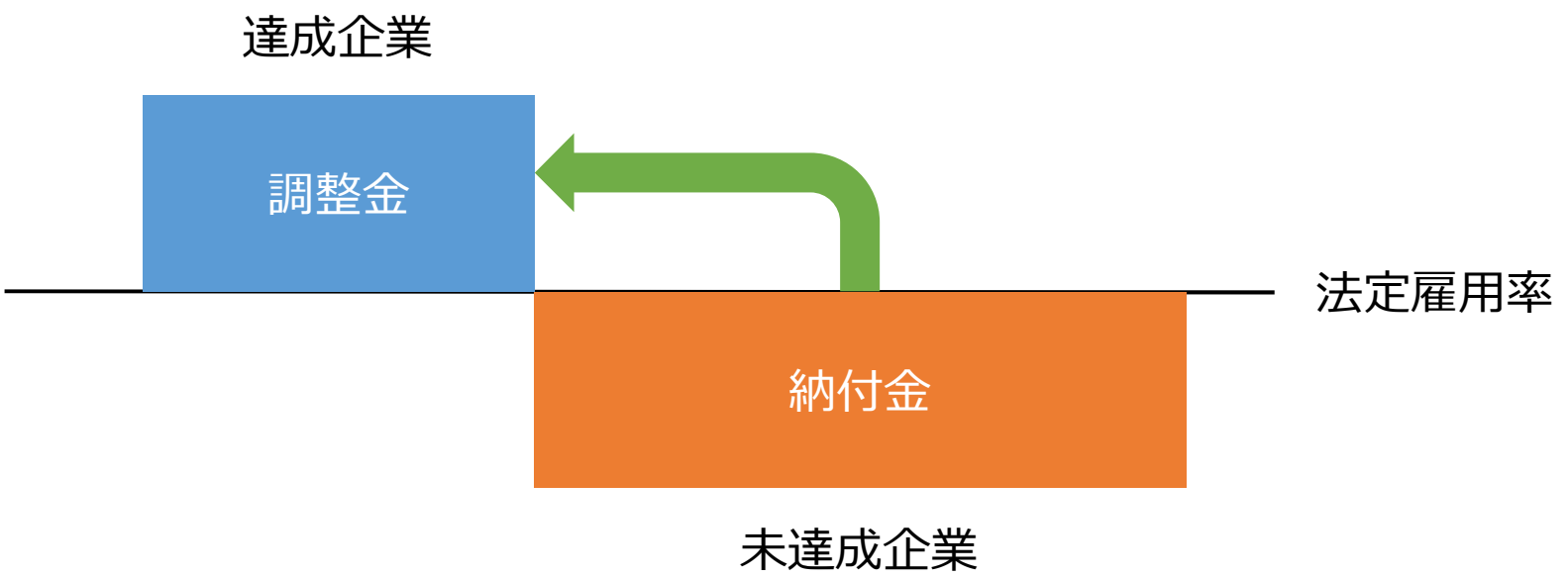
$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数 ＋失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者＋失業者}}$$

# 雇用納付金制度のしくみ

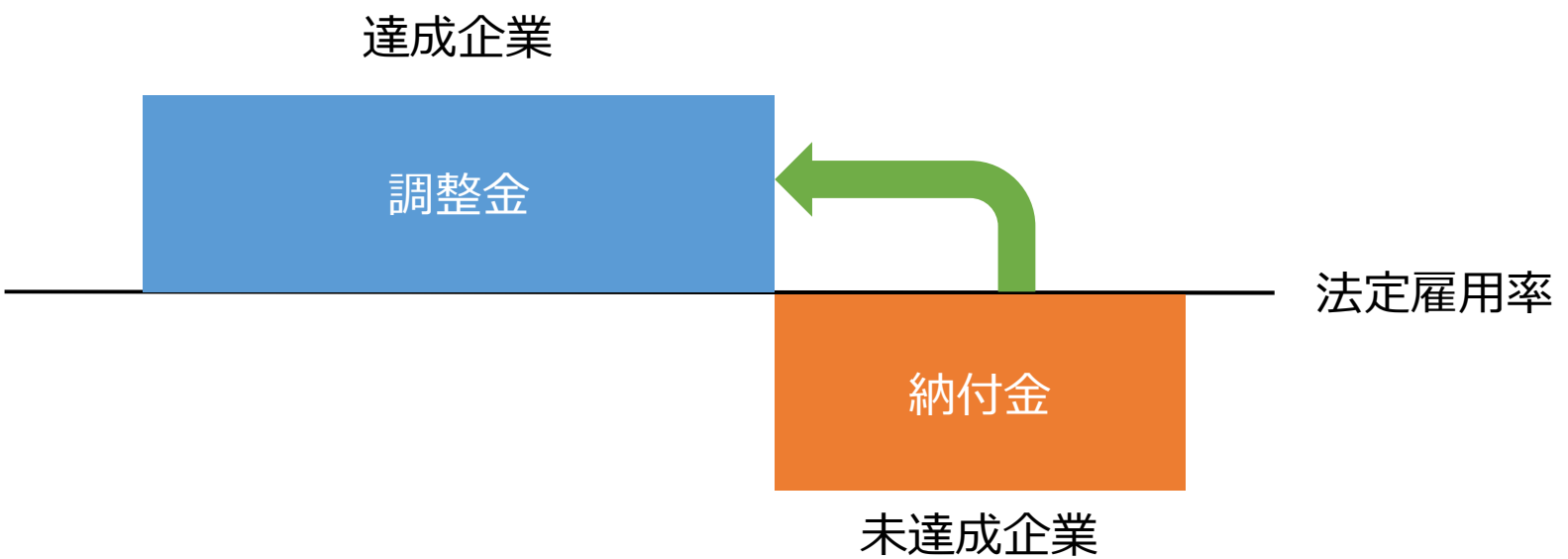


# 雇用納付金制度のしくみ

## 障害者雇用が進むと・・・

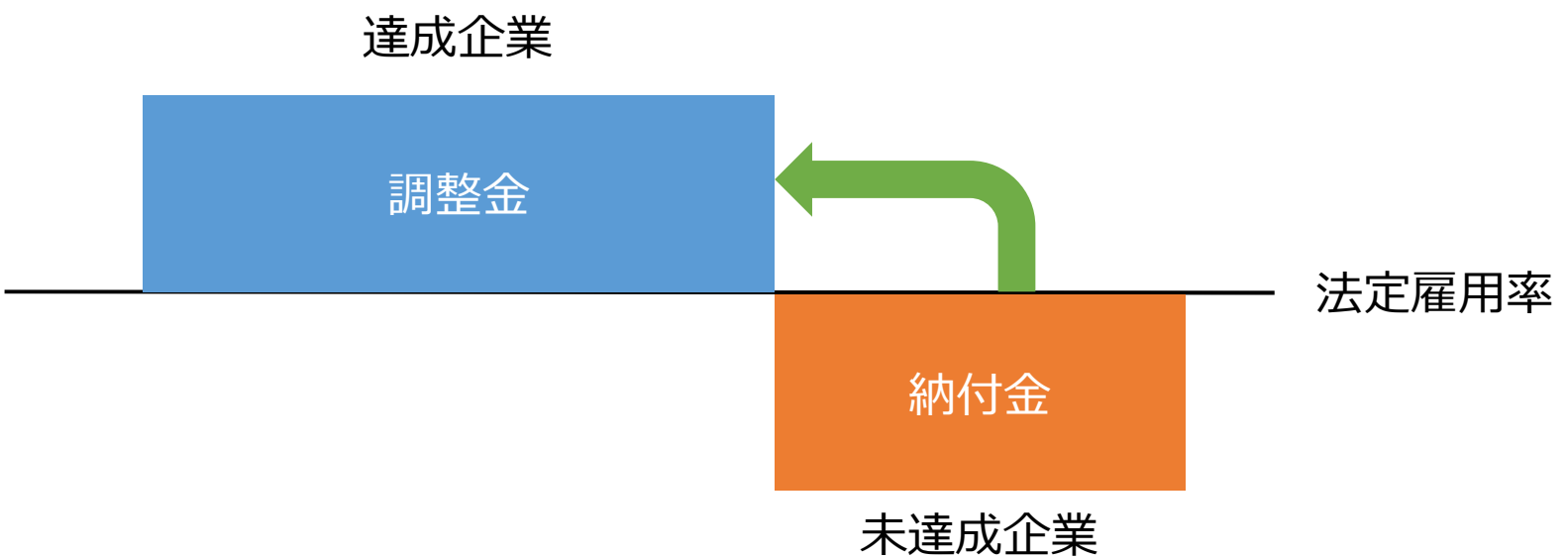


# 雇用納付金制度のしくみ



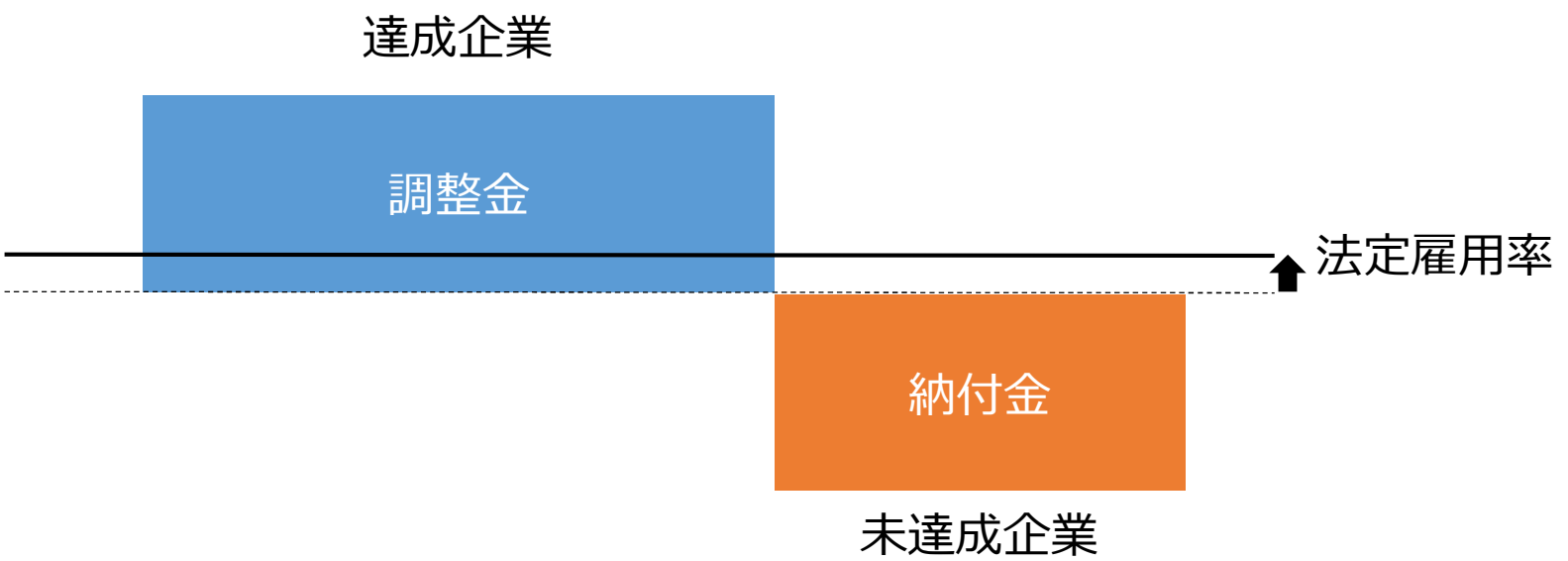
# 雇用納付金制度のしくみ

納付金が足りない！



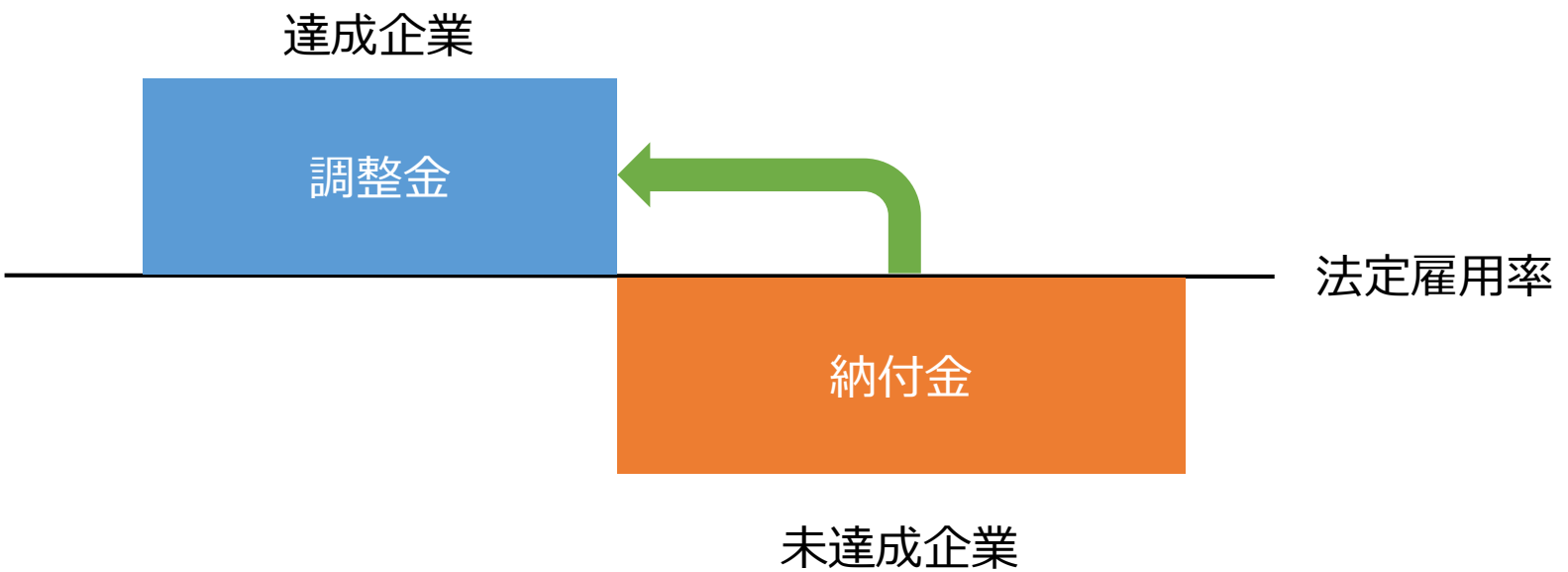
# 雇用納付金制度のしくみ

## 法定雇用率を上げる



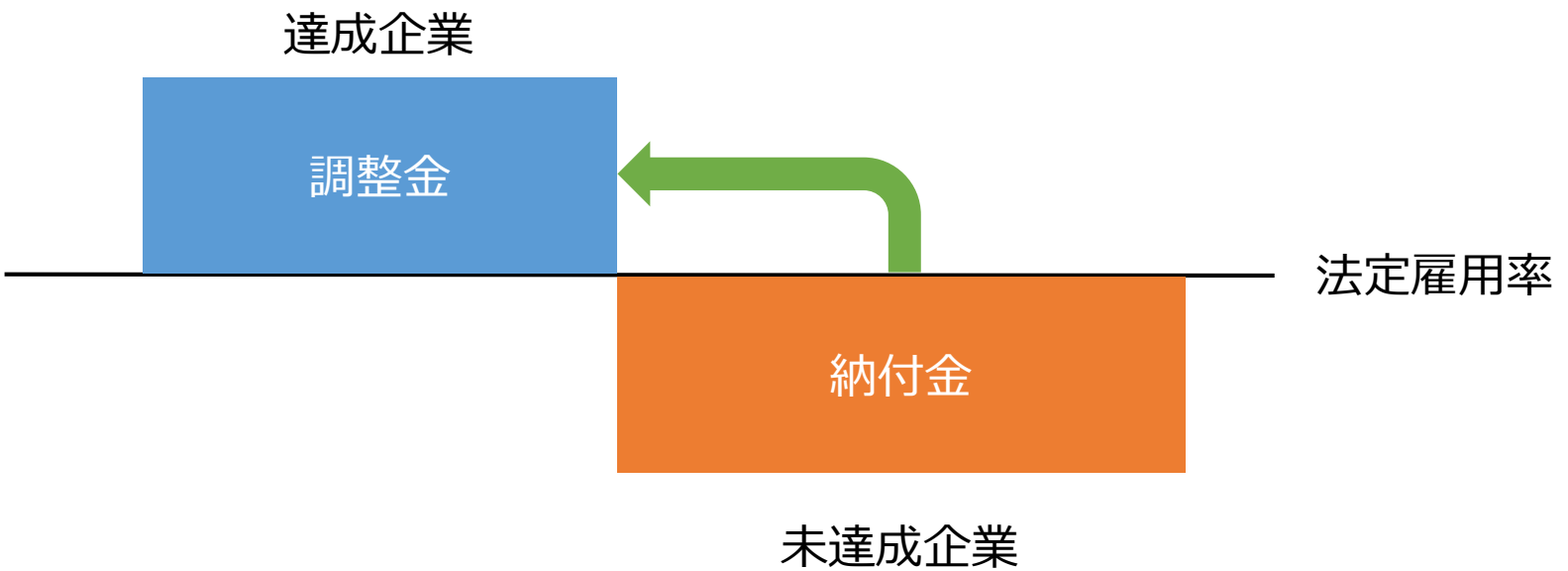
# 雇用納付金制度のしくみ

## 法定雇用率を上げる

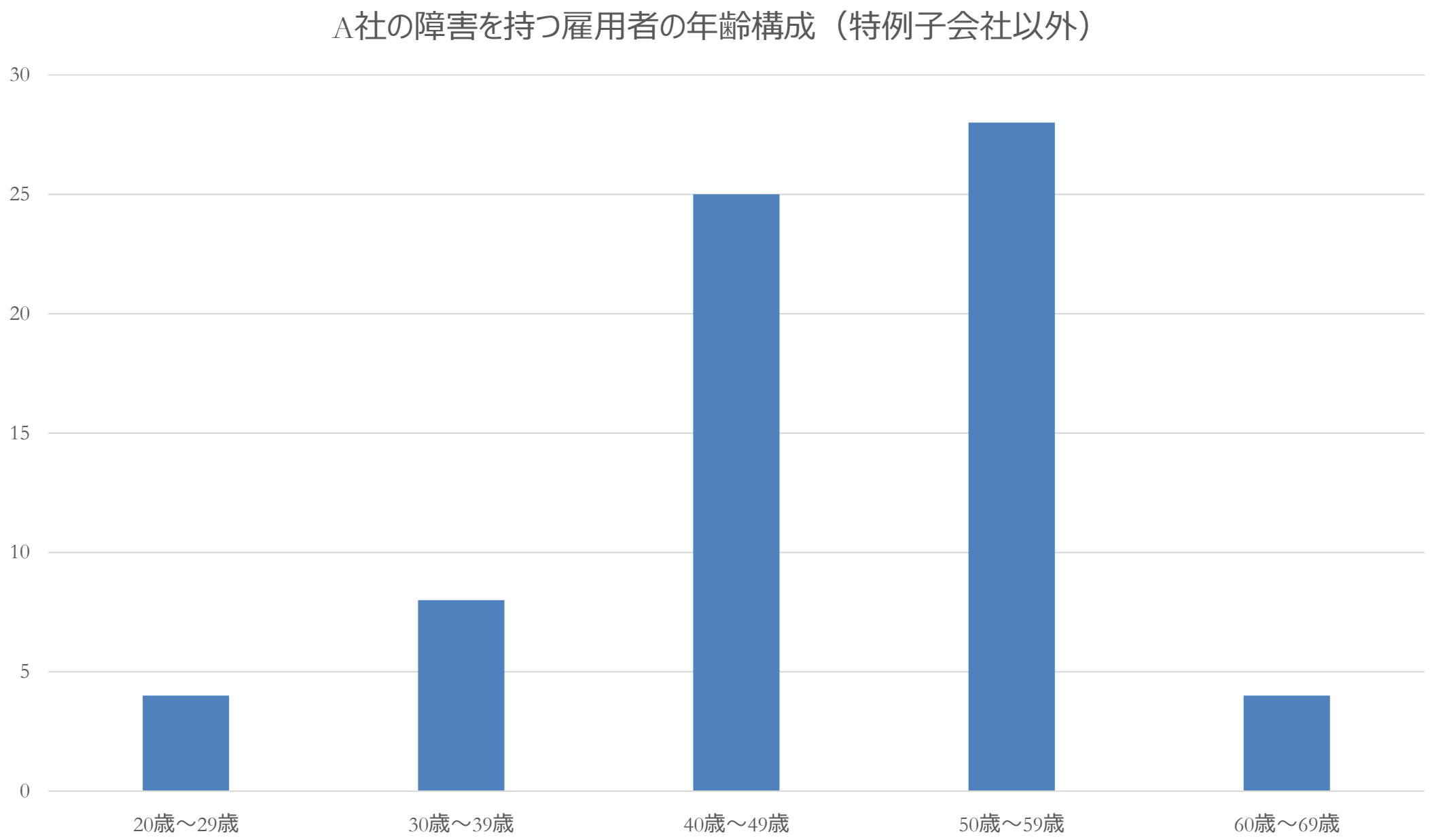


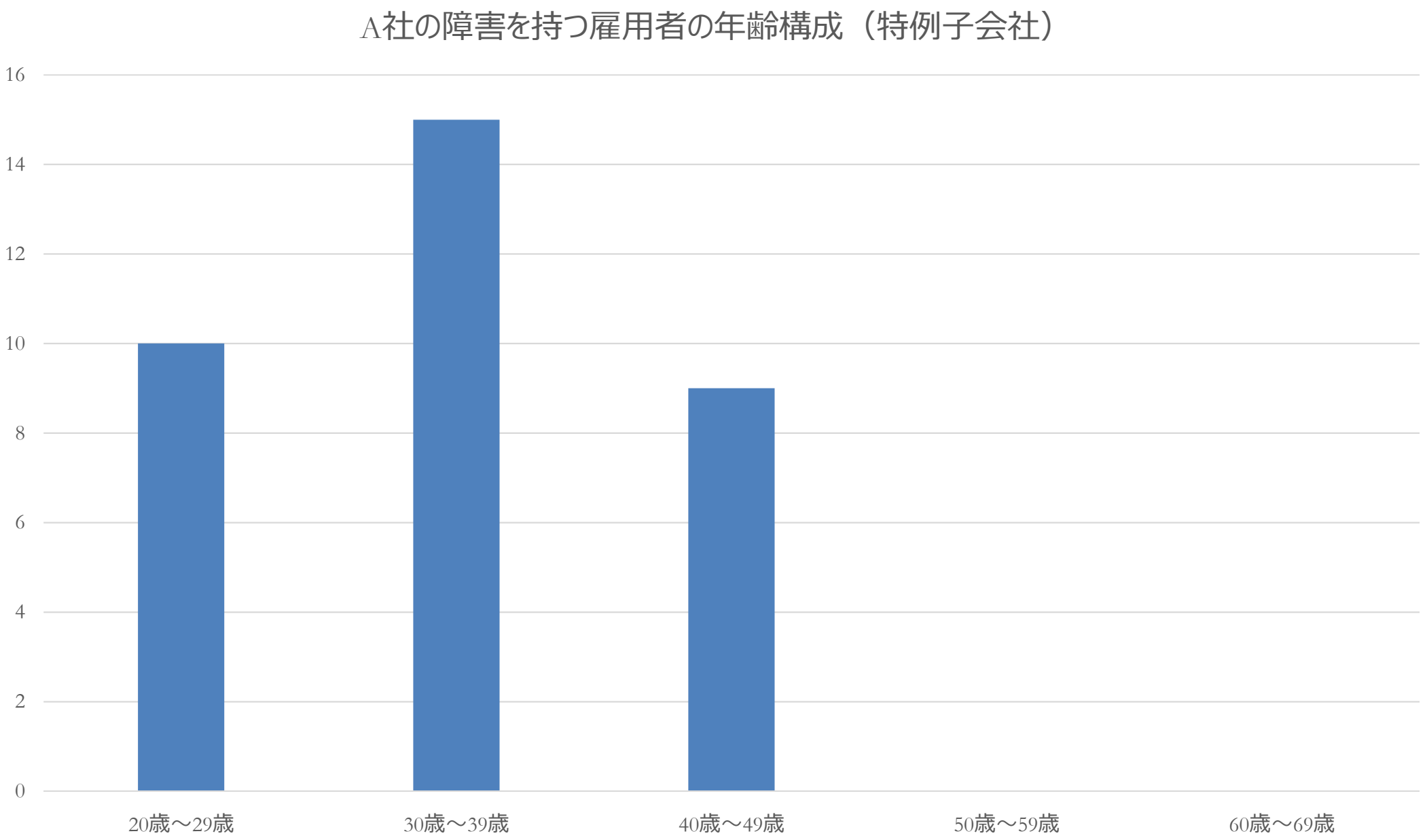
# 雇用納付金制度のしくみ

## 法定雇用率を上げる




2018年度には精神障害者の雇用義務が発生することから
法定雇用率は改定されることが予想されている


A社の障害を持つ雇用者の年齢構成（特例子会社以外）
30
25
20
15
10
5
0
20歳～29歳
30歳～39歳
40歳～49歳
50歳～59歳
60歳～69歳


A社の障害を持つ雇用者の年齢構成（特例子会社）
16
14
12
10
8
6
4
2
0
20歳～29歳
30歳～39歳
40歳～49歳
50歳～59歳
60歳～69歳

S-POOL Plus

# 事業案内

働く障がい者がイキイキと働き、会社としても前向きな障がい者雇用を推進していきたいと考えていらっしゃる企業様と、障がいをお持ちで、会社に貢献しながら、自分もイキイキと社会で働いていきたいと考えていらっしゃる方々、両者さまが結びつくようにエスプールプラスは全力で支援いたします。






S-POOL Plus

# 障がい者雇用支援サービス

障がい者雇用の努力をしているにも関わらず、「障がい者に適した仕事が見つからない」、「採用がうまく進まない」、「採用したものの定着化しない」といった多くの声を、経営者や人事担当者の皆様から耳にします。

私たちエスプールプラスでは、「一人でも多くの障がい者雇用を創出し、社会に貢献する」という企業理念のもと、障がい者の適性に合わせた職場環境の整備から、事前の職業訓練、採用・定着の支援までをトータルでサポートいたします。

障がい者雇用でお困りの全ての企業の皆様に、障がい者が「楽しくやりがいをもってイキイキと働く」ことができる職場づくりを支援いたしますので、ご遠慮なくご相談下さい。

S-POOL
P l u s +

# わーくはぴねす農園

退職率5%未満、知的障がい者がイキイキと働く農園

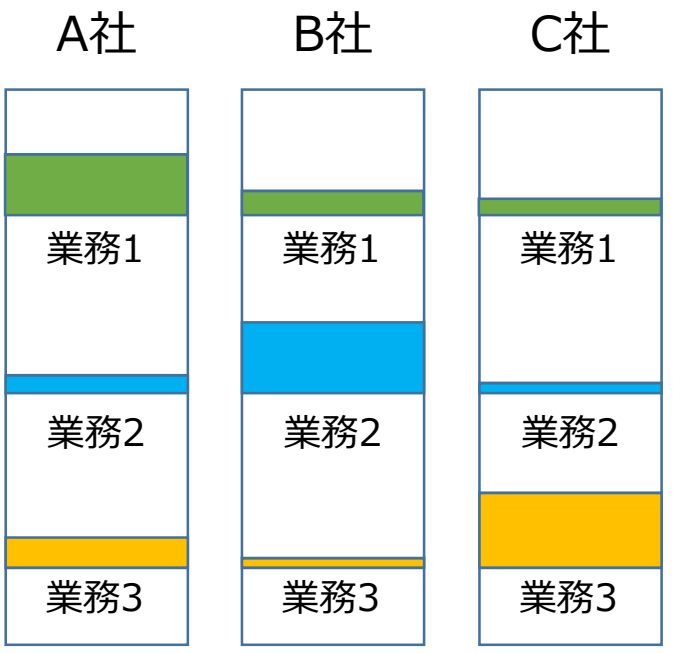
「安全・清潔」をモットーに、知的障がい者が長期的に安心して就業できる環境を整備。ご利用企業は農業の経験や知的障がい者の雇用管理ノウハウがなくても、当社が農業及び障がい者の定着サポートをすることで、比較的容易に知的障がい者を雇用することができます。6年間での退職率は5%未満です。また、各企業が必ず配置する農園責任者は、近隣の定年退職者や、自社の再雇用としても雇用ができるため、シニア雇用の活性化につながっています。

**【業界・業種を問わず、上場企業、有名企業など約100社にご利用頂いております】**

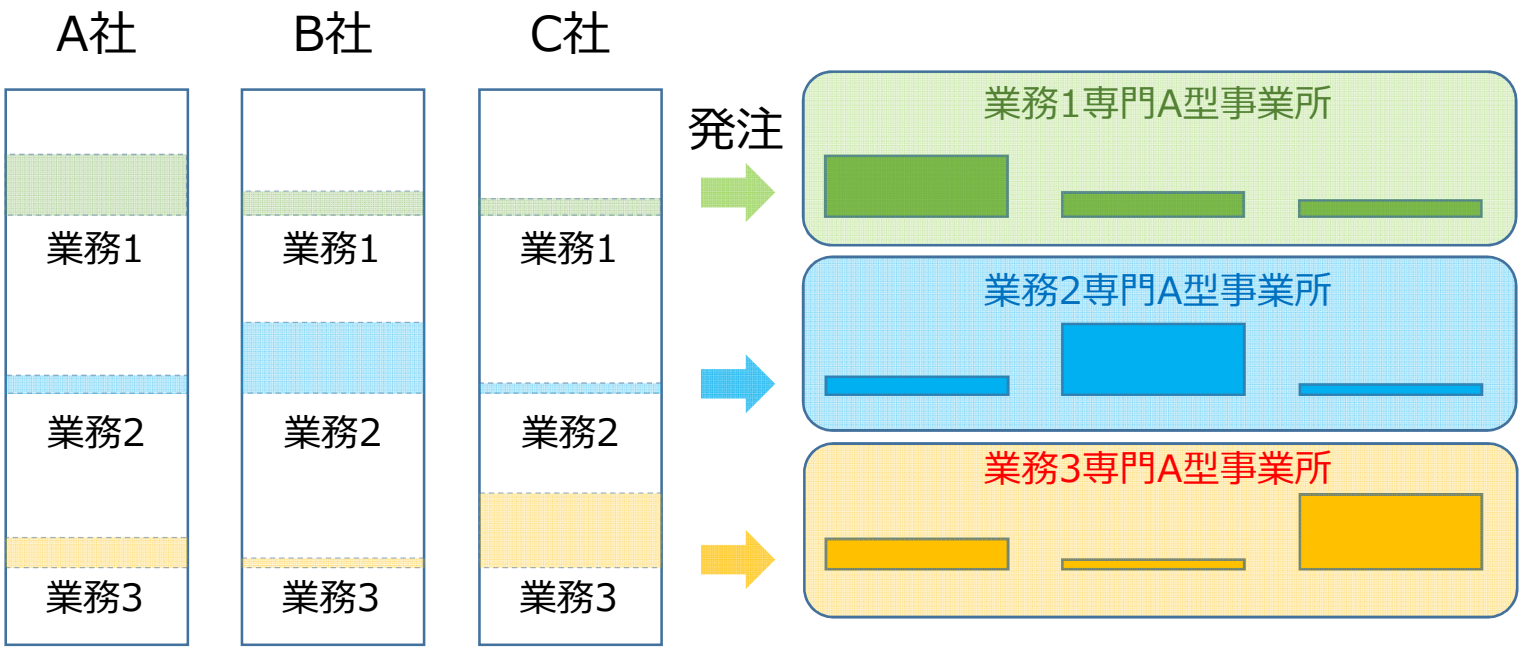
収穫物を福利厚生として従業員に配布することで、業界を問わずサービスを利用することができます。また、当社の農園長が農園の全体管理や農業サポートを行いますので、農業が初めての企業でも問題ありません。

現在のご利用企業は、機器や製薬といったメーカー、証券、ＩＴ、小売・卸売のアパレルや飲食業、各種サービス、ホテル・旅行等々　業種業界の偏りはなく、会社規模も従業員数が60名規模の中小企業から、数万人の日本の基幹産業を支える大手メーカーまで、多岐に渡っています。現在、500名弱の障がい者が農園にて就業をしております（2017.2.5時点）。農園は千葉県・愛知県にて展開しておりますが、東京の企業様を中心に全国各地の企業様にご利用頂いております。

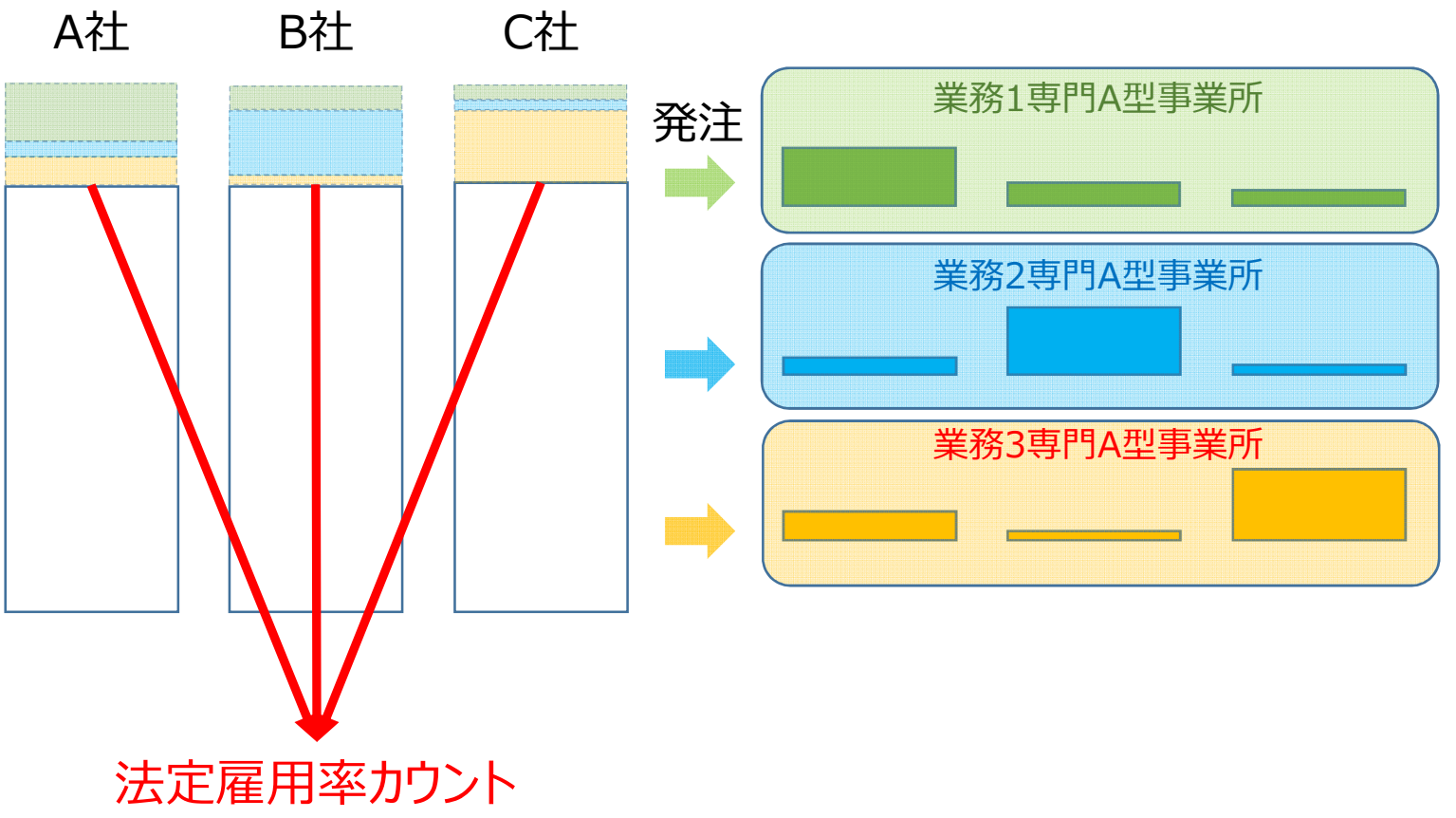
# 「みなし雇用」のしくみ



# 「みなし雇用」のしくみ


A社
B社
C社
業務1
業務2
業務3
業務1
業務2
業務3
業務1
業務2
業務3
発注
業務1専門A型事業所
業務2専門A型事業所
業務3専門A型事業所

# 「みなし雇用」のしくみ



# 「みなし雇用」の利点

- 雇用と福祉の切り分け
  - A型は障害者支援、企業は仕事に集中
- 雑用の本業化
  - キャリア形成が可能
- A型事業所の経営改善
  - 職員が営業から解放される
- 市場メカニズムの活用
  - A型事業所間での競争が働く
- 生産性の向上
  - 無駄な間接業務を作り出す必要がなくなる

# 経済教室

中島　隆信　慶応義塾大学教授

## 障害者雇用の拡大へ

# 施設への「業務委託」活用を

## 法定雇用率の一部に算入

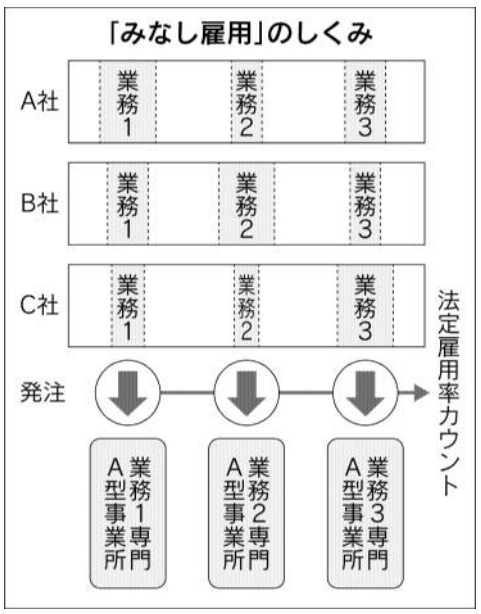
**ポイント**

- 現在の法定雇用率の制度は矛盾を抱える
- 雇用率引き上げなら間接業務増やす必要
- 状況打開へ市場経済のしくみ取り入れを

今年6月に閣議決定した「日本再興戦略2016」は「多様な働き手の参画」のひとつとして「障害者の活躍促進」を掲げ、2020年までに民間企業による障害者の実雇用率を2%に引き上げるとしている。厚生労働省の発表によれば15年の実雇用率は1・88%、雇用者数は45万3000人である。目標が達成されれば障害者雇用はさらに3万人程度増える計算になる。

障害者雇用に追い風が吹いていることは確かである。その理由のひとつは、雇用されている障害者の7割以上を占める身体障害者の高齢化である。今後10年以内に相当数の退職者が見込まれる一方、若年の身体障害者は近年重度化しつつあり雇用の伸びは鈍化している。つまり雇用率を上げるには知的障害者や精神障害者での雇用者確保が必要となっている。

もうひとつの理由は、障害者の法定雇用率引き上げの動きだ。「障害者雇用促進法（以下、雇用促進法）」は、民間企業に対し、常用労働者の2%にあたる障害者を雇用するよう定めている。厚労省がこの率の引き上げを検討している背景には、全国で300万人以上ともいわれる精神障害者の存在がある。民間企業に就労している精神障害者は3万5000人にすぎず、対応が遅れている感は否めない。




障害者雇用は、雇用促進法の施行以来、一貫して増加傾向にあり、同法の果たしてきた役割は評価すべきである。その一方、厚労省の施策に問題点もある。

そのひとつは、同法の運用を定めた「障害者雇用納付金制度」の抱える矛盾である。同制度を運営する独立行政法人「高齢・障害・求職者雇用支援機構」は、法定雇用率に達しない企業から不足する障害者1人につき月額5万円の納付金を徴収し、それを原資として達成企業に1人あたり月額2万7000円の調整金を支給している。



**なかじま・たかのぶ**
60年生まれ。慶大博士。専門は応用経済学、経済学の実証分析

しかし、障害者雇用が増えるということは、納付金の減少と調整金の増加を意味するため、同制度の収支を赤字化させる。つまり、この制度を維持するには未達成企業の存在が不可欠であり、企業が障害者を雇用すればするほど法定雇用率も上げていかざるを得ないのである。

もうひとつの問題点は、民間企業における障害者の業務内容である。

近年よく見られるのは、清掃、シュレッダー、メール便仕分けなどの間接業務に知的障害者が従事するケースである。そして短期間で法定雇用率をクリアしたいと考える企業のなかには、子会社を設立し、そこに障害者を雇い入れて社内の雑務をもっぱら引き受けてもらうという手段をとるところがある。雇用促進法はこうした「特例子会社」で働く障害者を企業グループの雇用率にカウントできるとしているからだ。

しかし、このような障害者雇用の形態は、法定雇用率の引き上げ局面で新たな問題を引き起こすだろう。なぜなら、より多くの障害者を雇うためには間接業務を増やす必要があり、それは企業の効率的経営に相反するからである。

さらに、こうした特例子会社では、障害者に支払う給与などの経費に一定の利益を載せた額を親会社に請求するという「総括原価方式」を採用していることが多いため、コスト意識が働きにくい。一方、それを避けようと合理化すれば、障害者雇用が減り法定雇用率を達成できなくなるというジレンマがある。

この状況を打開するには市場経済のしくみを取り入れるのが適切と考えられる。ただし、福祉的配慮を必要とする障害者の場合、単純に市場原理をあてはめるだけでは不十分だろう。そこで提案したいのが、障害者施設のひとつである「就労継続支援A型事業所（以下、A型事業所）」を活用する「みなし雇用制度」というハイブリッド型システムの導入である。

A型事業所とは、障害者と雇用契約を結び、就労に役立つ知識や能力の向上のため訓練などの支援を行う施設である。つまり、そこでは最低賃金以上の給与の支払いが保障されなければならない。しかし、これはA型事業所にとって容易なことではない。実際、施設職員の多くは福祉の専門家であり、必ずしも民間企業での就労経験が豊富とはいえない。そうした職員が売り上げを増やすべく日々奔走しているのである。

また、大量の注文が入って手が足りなくなると、支援者の立場であるべき施設職員が障害者の作業を直接手伝うこともある。そして、売り上げが思わしくないとき、就労支援に使われるべき行政からの給付金を障害者の給与に回している事業所もある。

みなし雇用制度の要点は、民間企業がA型事業所に業務を発注した場合、その金額に応じて障害者雇用率にカウントできるようにするところにある。具体的には、企業がオフィス清掃などをA型事業所に委託したさい、その委託費が充当する障害者給与の人数分を企業の障害者雇用だとみなすのである（図参照）。

この制度の最大の利点は、障害者の仕事が「本業化」することだ。A型事業所が障害者の作業効率を向上させれば、より多くの企業からの注文を受けることができ、規模の経済性の働きによってさらに生産性が向上するという好循環を生むだろう。職員は慣れない営業活動の負担が減り、本来の障害者支援の業務に集中できる。そしてなにより、A型事業所間での競争を通じて、障害者のさらなる能力開発も期待できる。

みなし雇用制度のもうひとつのメリットは、精神障害者の雇用促進にもつながる点である。企業にとって精神障害者を雇う上での最大のネックは「体調の波」の存在である。もちろん、企業が体調の変化を察知し、事前に手を打てば問題ないのだが、こうした福祉的配慮は施設職員に比較優位がある。その点、みなし雇用であれば、障害者の体調管理は施設の責任となるため、企業の負担はかなり軽減されるはずだ。

この制度の導入には反対意見もある。それは、企業の社会的責任（CSR）としての障害者雇用をA型への発注で代用させるのは責任の回避ではないかという指摘だ。

確かに、CSRには「人権」と「雇用慣行」が含まれ、それは当然ながら障害者にもあてはまる。そして、国連の「障害者権利条約」批准を受けて今年の4月から施行された「障害者差別解消法」を踏まえれば、企業には働く能力のある障害者を差別せずに雇用する責任があるといえる。

この批判に対しては、以下のような案が考えられる。仮に法定雇用率がこのさき2・5%まで引き上げられると想定するならば、常用労働者千人以上の民間企業には2%まで障害者の直接雇用を義務づけ、それを超える0・5%分については、みなし雇用の利用を認める。そして千人未満の民間企業は、みなし雇用で2・5%すべてを充当してもよいとするのである。

実際、千人以上の企業の実雇用率は2%を上回っているものの、企業規模が小さくなるにつれ率は下がる傾向にある。規模の小さい企業ほど障害者向けの間接業務の切り出しが難しいためだ。

現行制度のもとでの法定雇用率の拙速な引き上げは、資源配分をゆがませ、かえって障害者と企業双方に不利益をもたらしかねない。みなし雇用制度のような既存の福祉施設を有効活用するハイブリッドな手法の導入が望まれる。

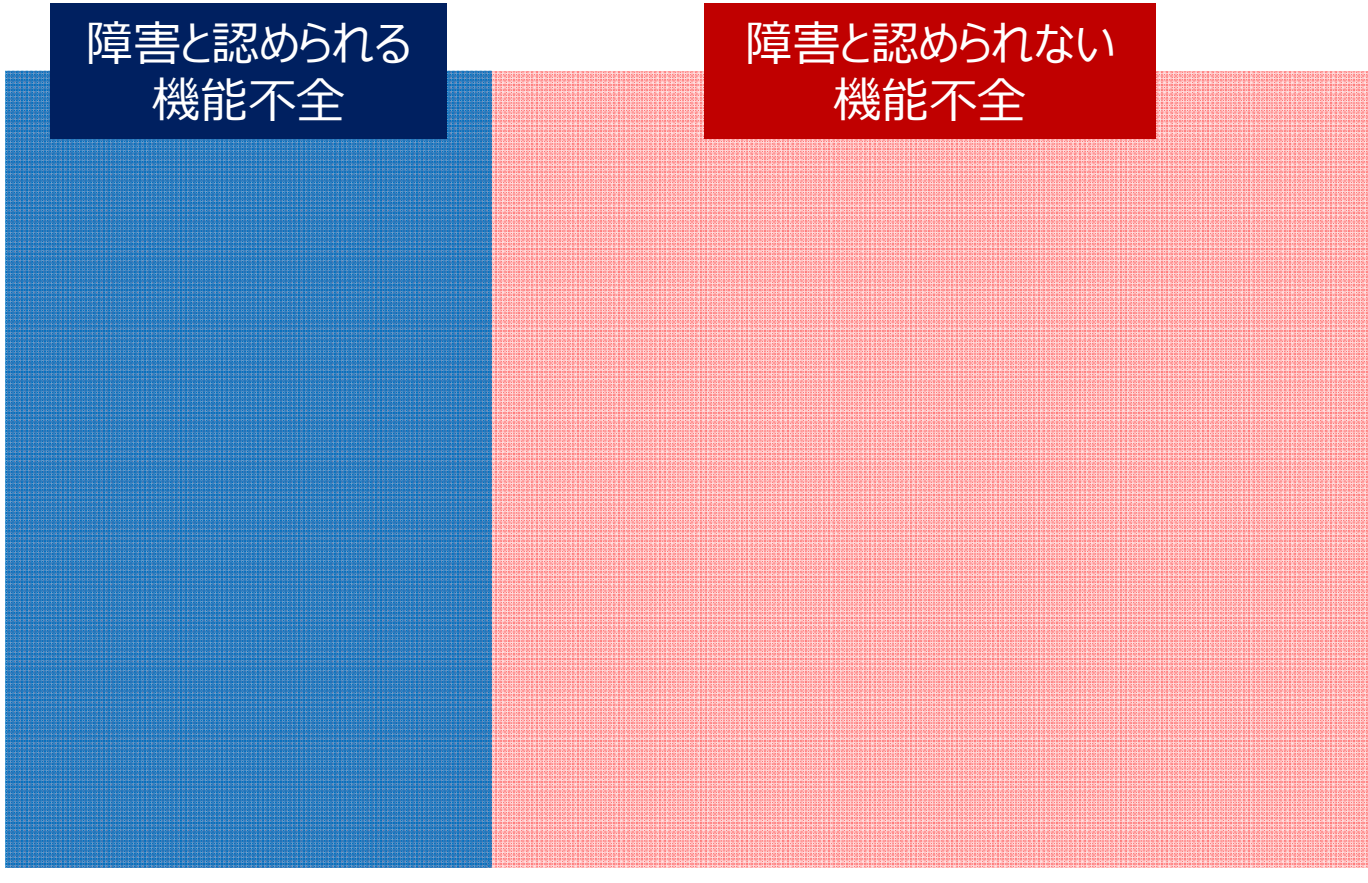
# 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

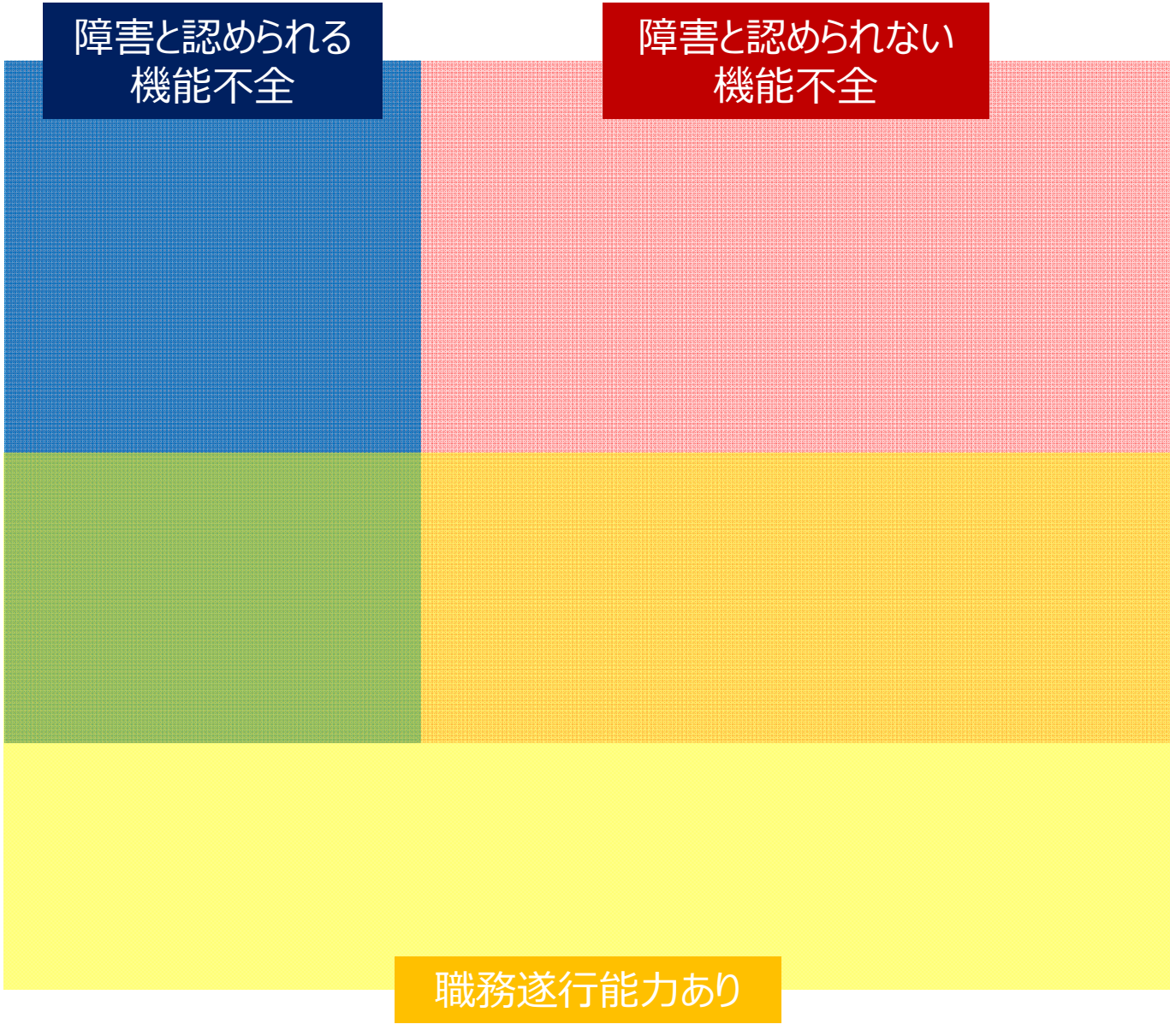
（平成 25 年法律第 65 号）

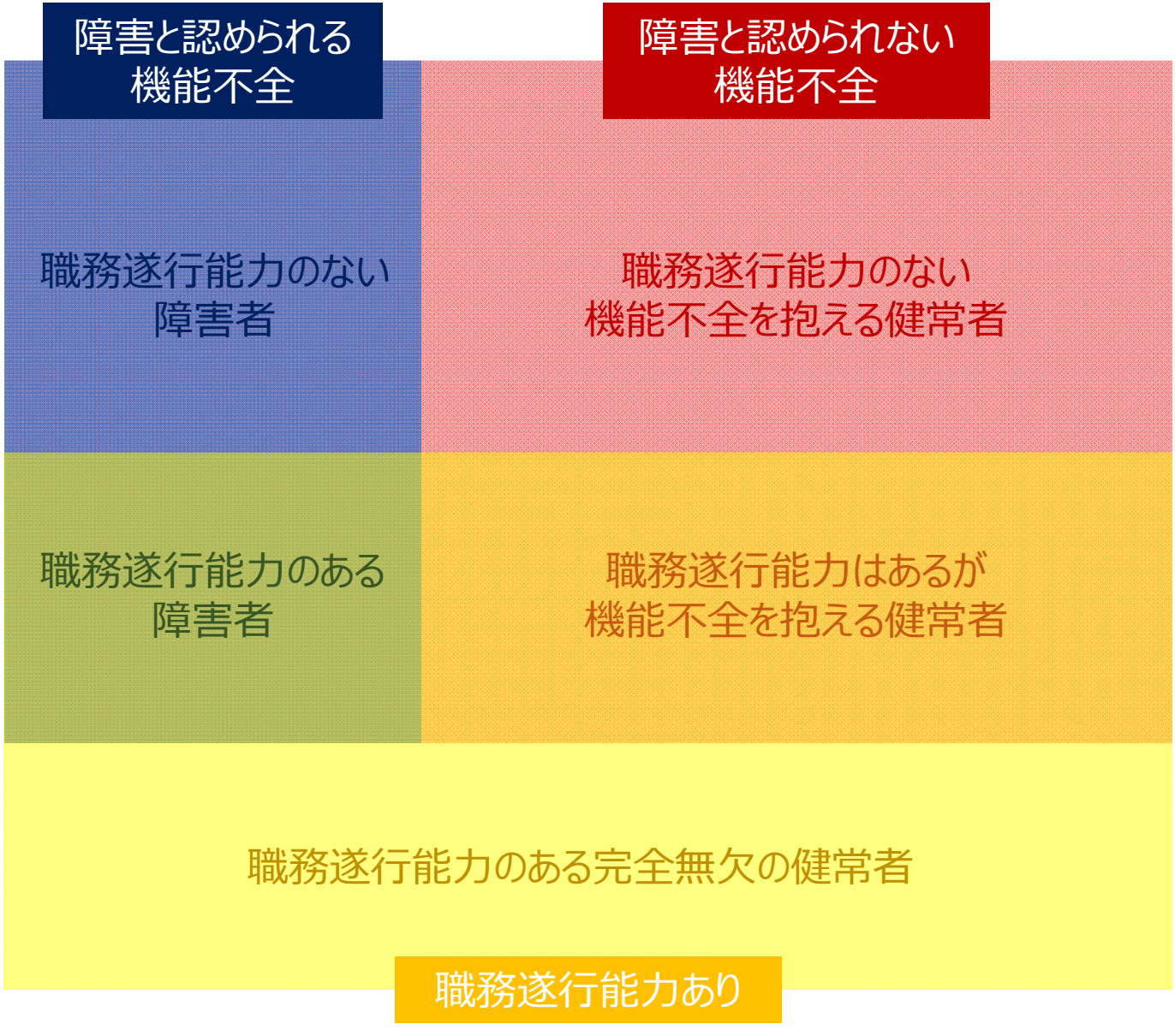
第 8 条　事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

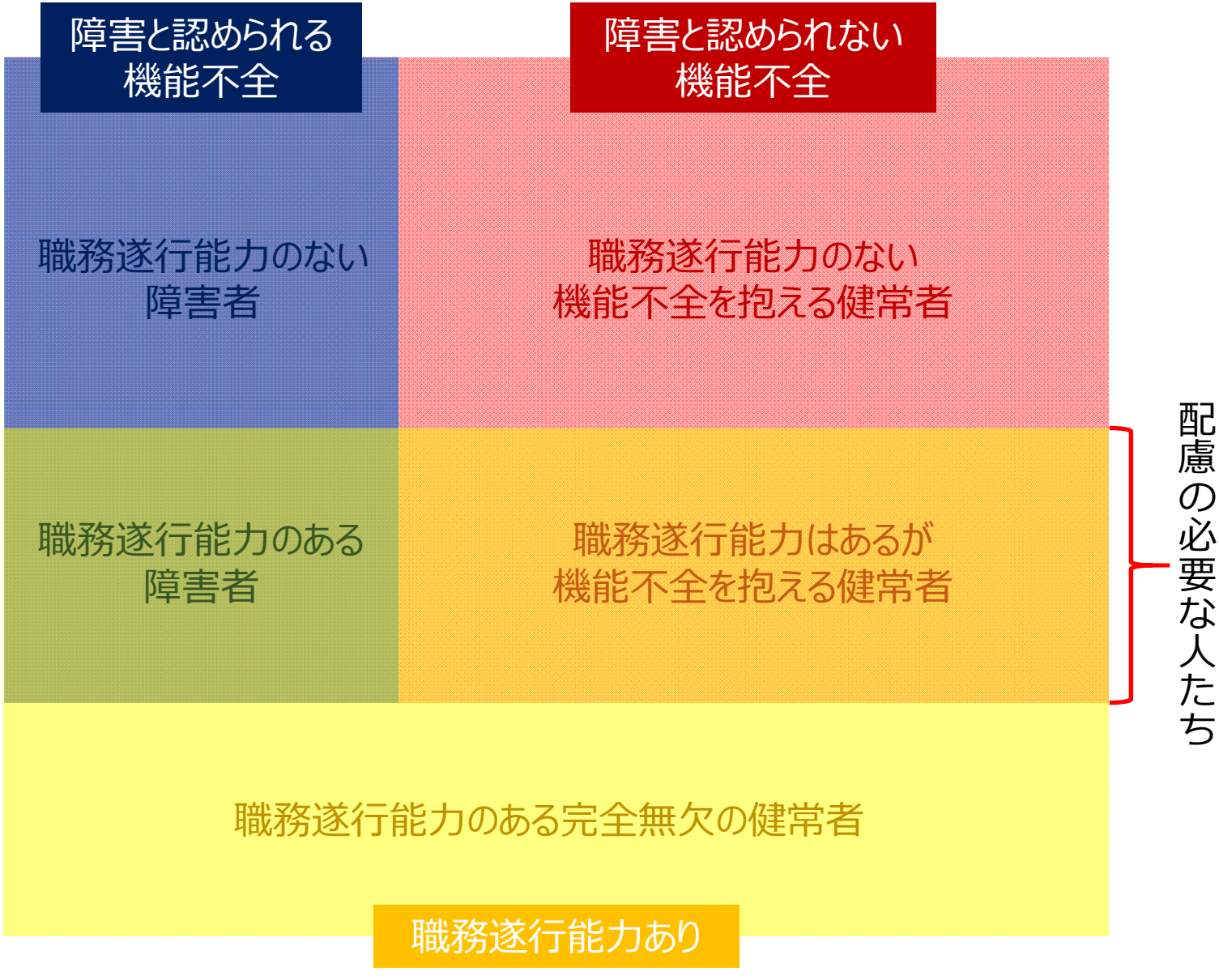
2　事業者はその事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない。

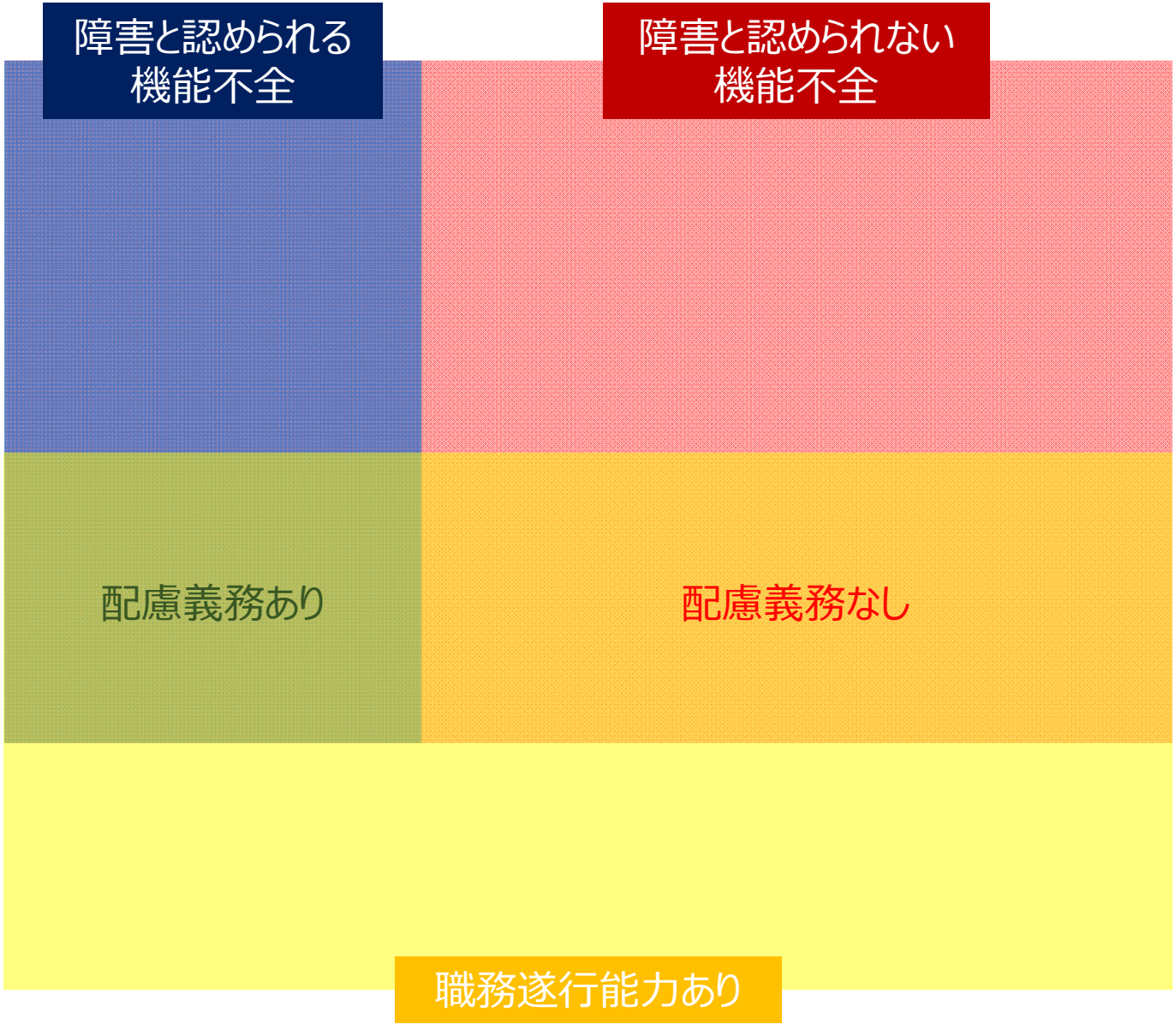
# 機能不全

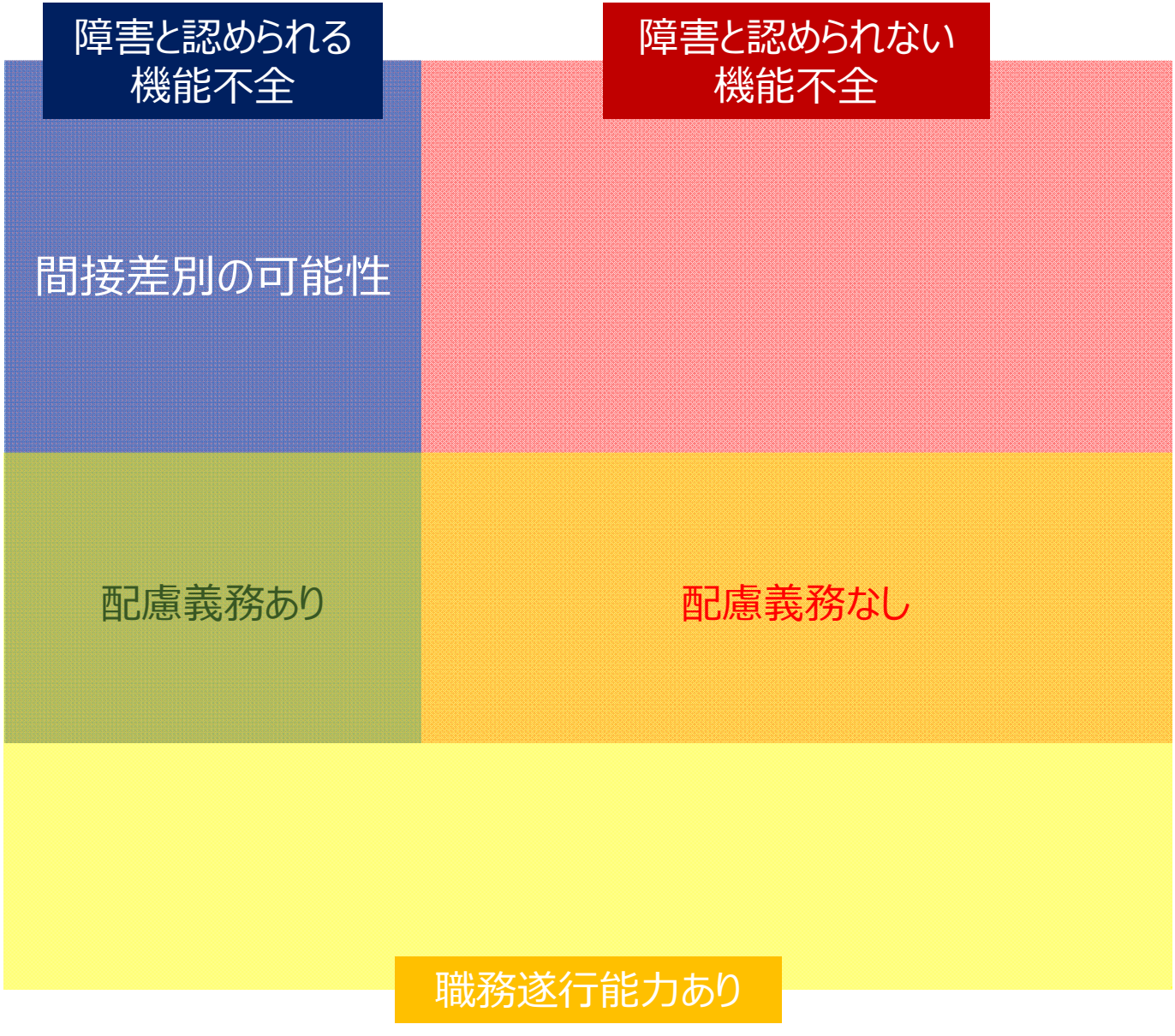

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全

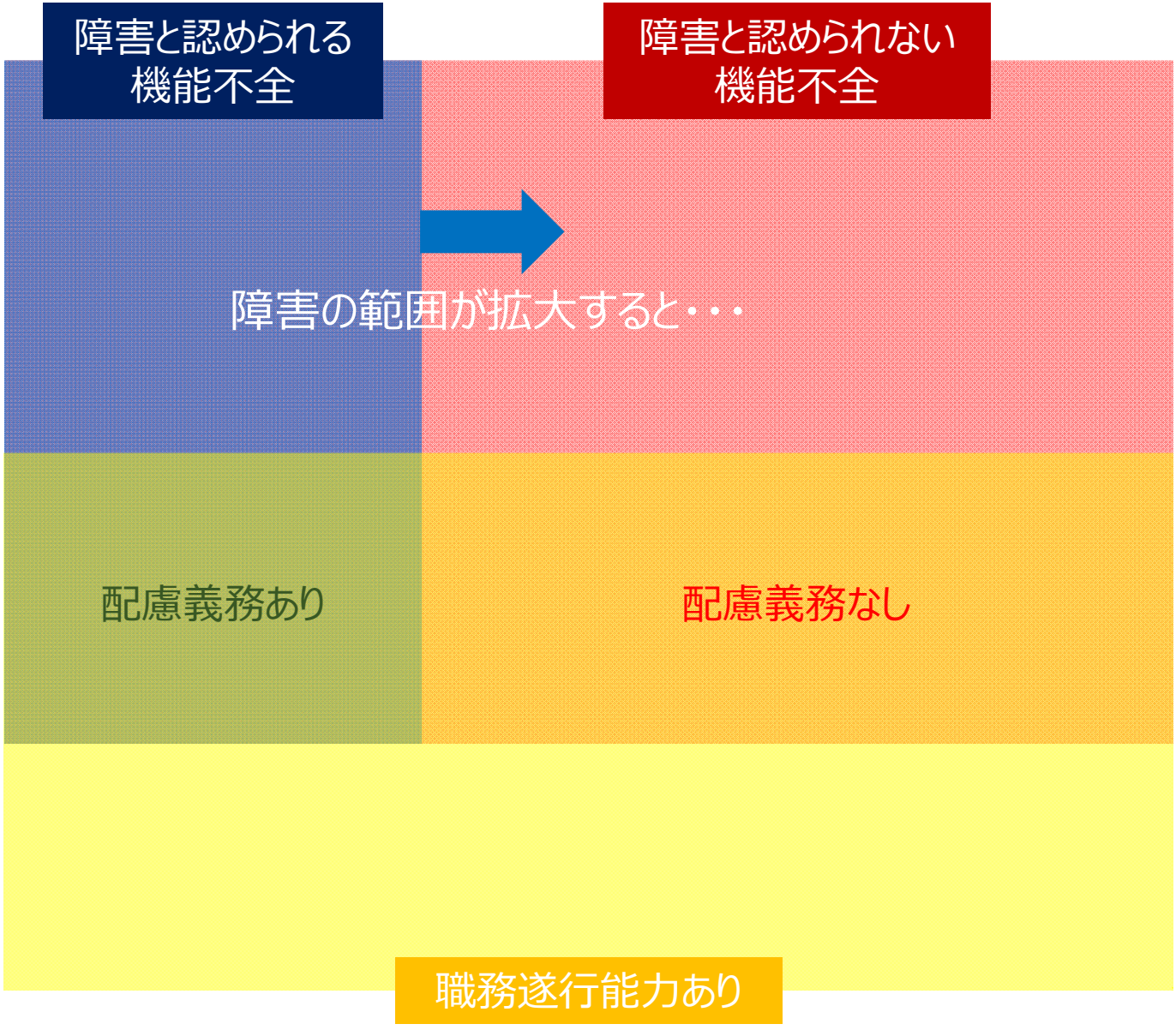

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
職務遂行能力あり

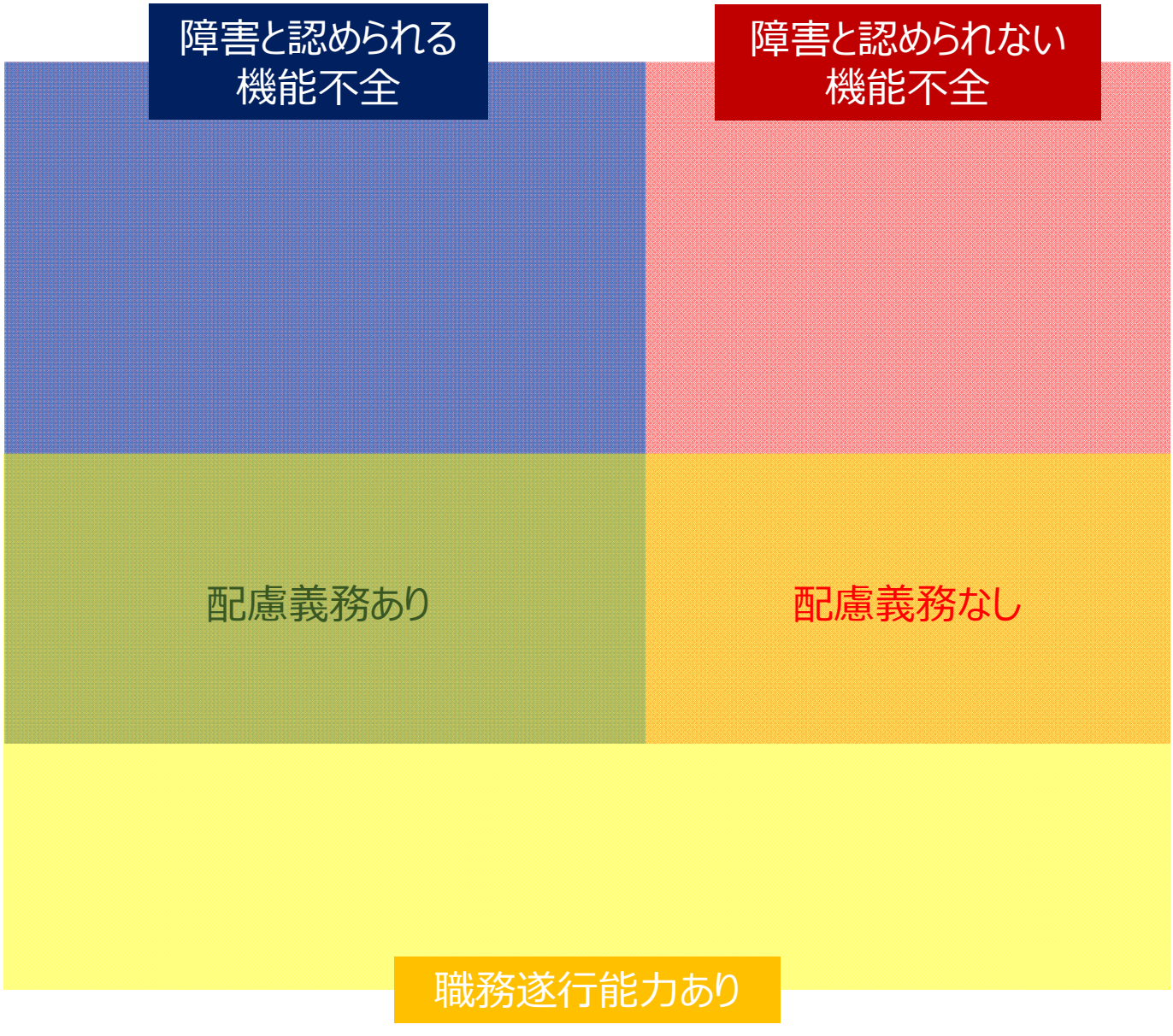

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
職務遂行能力のない
障害者
職務遂行能力のない
機能不全を抱える健常者
職務遂行能力のある
障害者
職務遂行能力はあるが
機能不全を抱える健常者
職務遂行能力のある完全無欠の健常者
職務遂行能力あり

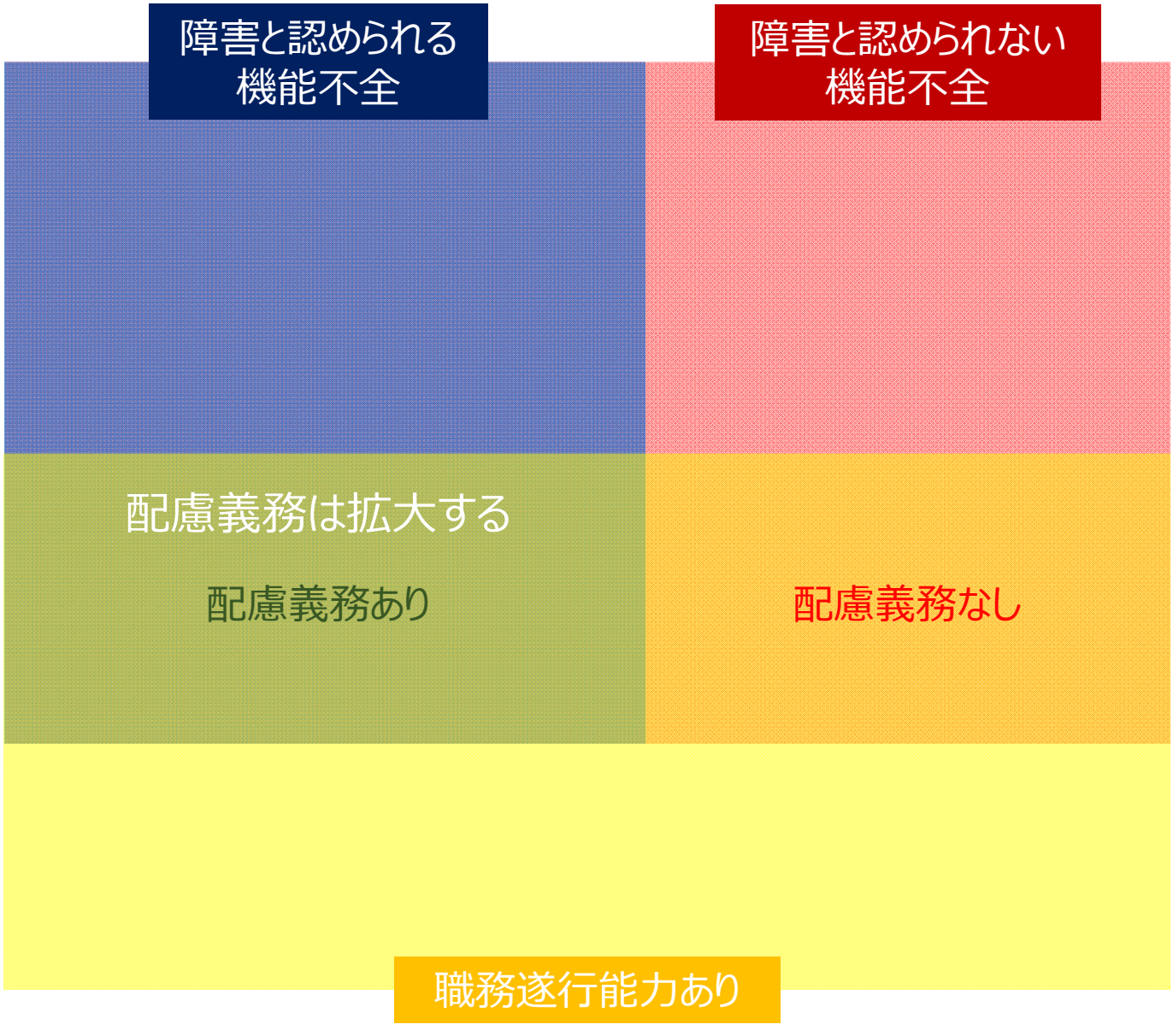

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
職務遂行能力のない
障害者
職務遂行能力のない
機能不全を抱える健常者
職務遂行能力のある
障害者
職務遂行能力はあるが
機能不全を抱える健常者
職務遂行能力のある完全無欠の健常者
職務遂行能力あり
配慮の必要な人たち

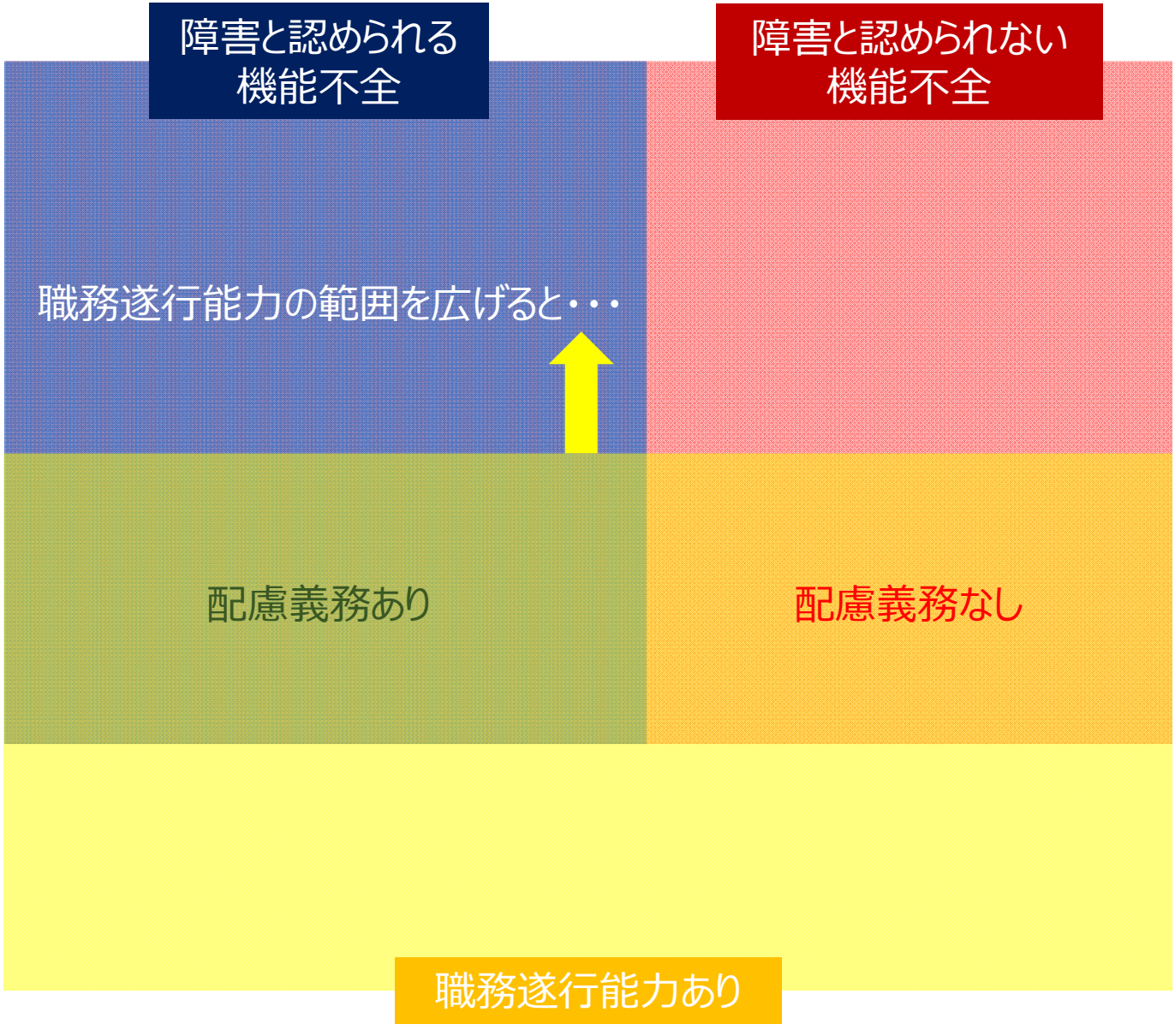

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり

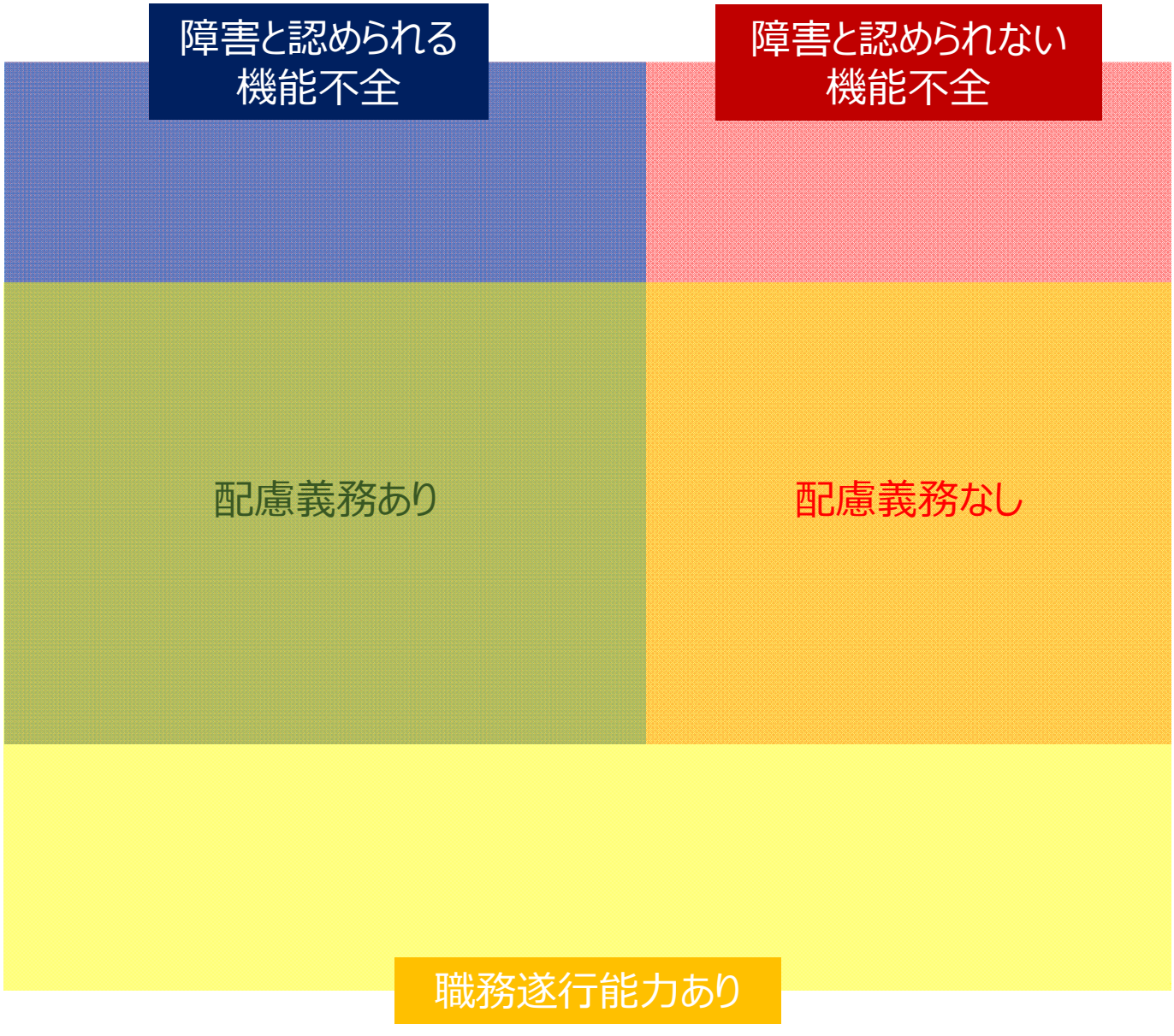

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
間接差別の可能性
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり

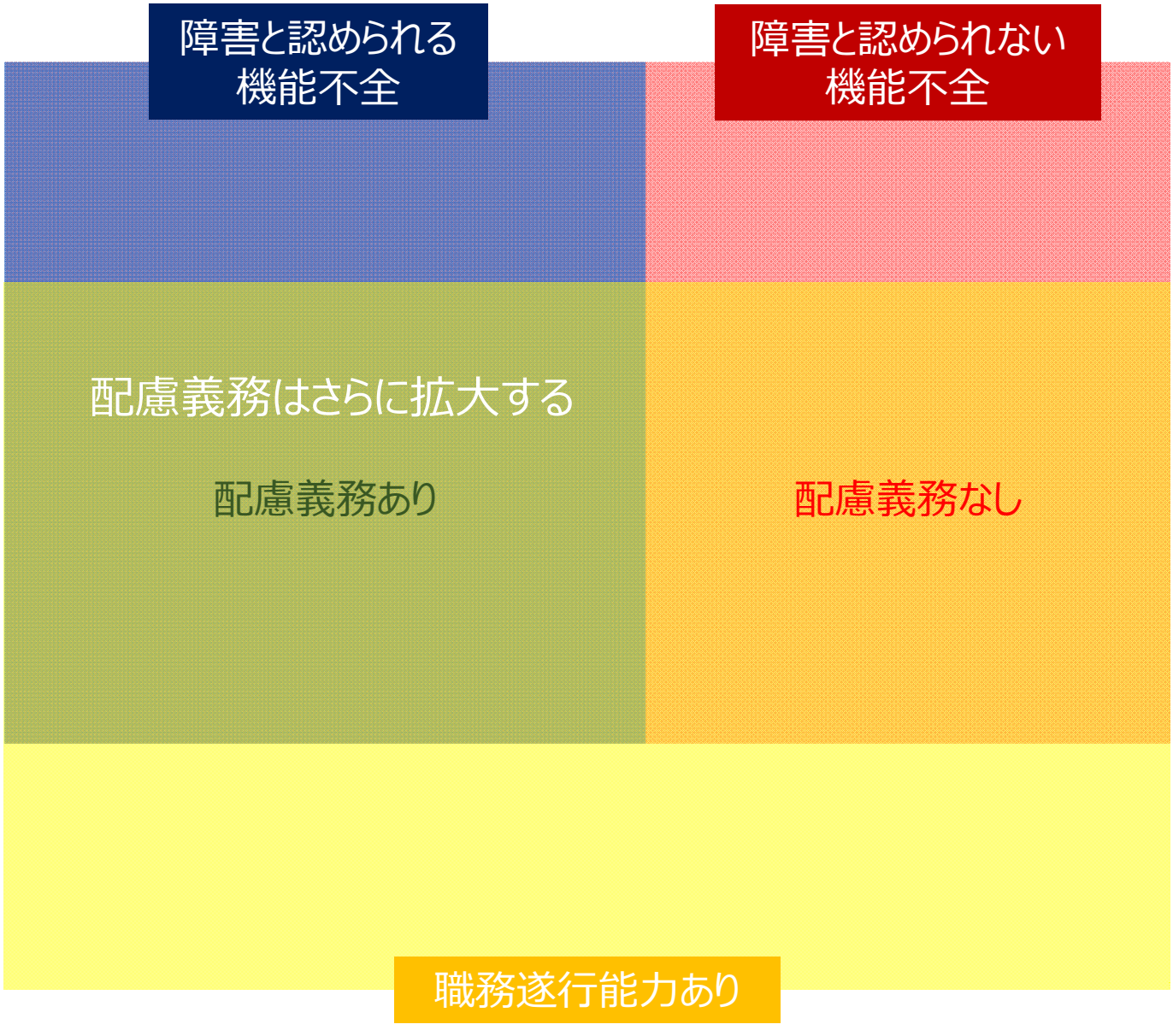

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
障害の範囲が拡大すると・・・
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり

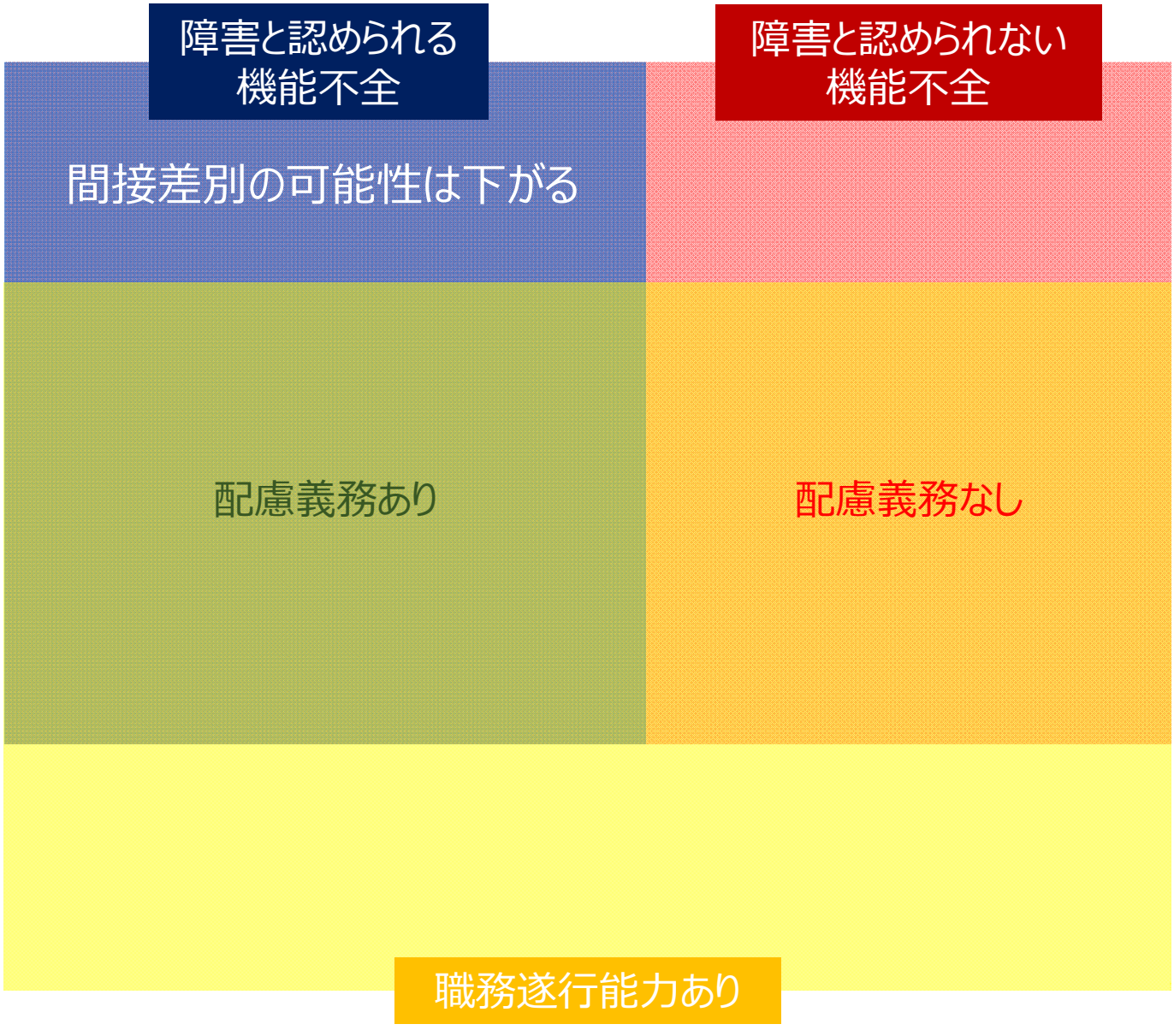

障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり


障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
配慮義務は拡大する
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり


障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
職務遂行能力の範囲を広げると・・・
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり


障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり


障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
配慮義務はさらに拡大する
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり


障害と認められる
機能不全
障害と認められない
機能不全
間接差別の可能性は下がる
配慮義務あり
配慮義務なし
職務遂行能力あり

差別禁止指針

# 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が講ずべき措置に関する指針
# （概要）

## （1）基本的な考え方

○　対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。

○　障害者であることを理由とする差別（直接差別）を禁止。
（車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む）

○　事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

## （2）差別の禁止

○　募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。

例：募集・採用

イ　障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
ロ　募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
ハ　採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

○　ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

- 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
- 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
- 合理的配慮の措置を講ずること。 など

# 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針
# （概要）

## （1）基本的な考え方

○ 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。

○ 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

## （2）合理的配慮の内容

○ 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

**（別表の記載例）**

**【募集及び採用時】**
- 募集内容について、音声等で提供すること。（視覚障害）
- 面接を筆談等により行うこと。（聴覚・言語障害）　など

**【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。（知的障害）
- 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。（精神障害ほか）　など

### （3）合理的配慮の手続

○ 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採　用　後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。

○ 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。

○ 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

### （4）過重な負担

○ 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。

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

○ 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

### （5）相談体制の整備

○ 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。

○ 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。

など

# 障害者雇用促進法の一部を改正する法律

第 34 条　事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第 35 条　事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

第 36 条　厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

## 間接差別の定義

- 業務内容と直接関係ない機能不全を理由とした差別

## 間接差別の事例

- IT業務に応募した外国人労働者に日本史の試験をする
- 会計業務に応募した身体障害者に身体能力の試験をする

## 次の事例は間接差別といえるか

- IQが低いことを理由に知的障害者を雇わない
- 長時間労働が無理なことを理由に精神障害者を雇わない
- 空気が読めないことを理由にIQ200の発達障害者を雇わない
- 残業ができないことを理由に子どものいる女性を登用しない


toyoko
inn
.com
東横イン
東横イン
専用駐車場P
120



**乙武 洋匡**
@h_ototake

フォロー

今日は、銀座で夕食のはずだった。
「TRATTORIA GANZO」というイタリアンが評判よさそうだったので、楽しみに予約しておいた。が、到着してみると、車いすだからと入店拒否された。「車いすなら、事前に言っておくのが常識だ」「ほかのお客様の迷惑になる」――こんな経験は初めてだ。

返信 リツイート お気に入りに登録 その他

**9,514** 件のリツイート
**1,228** お気に入り



2013年5月18日 - 0:27





11F

休止

車いす・お身体の不自由なお客様・ベビーカー
専用エレベーター

休止ランプは、他フロアでお客様をご案内中に点灯しますが、しばらくすると通常に戻ります。

車椅子・ベビーカーのお客様専用です。
お客様のご協力をお願いいたします。
平日は優先となります。

ドアにちゅうい

ドアにちゅうい