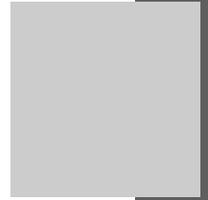


シンポジウム 2022



研究開発センターシンポジウム2022

テーマ その人らしく活躍できる「働き方」の実現を目指して
公開期間 2023年2月14日（火）～2023年7月31日（月）
公開方法 WEB シンポジウム（オンデマンド配信 事前登録制）
参加費 無料

開催趣旨

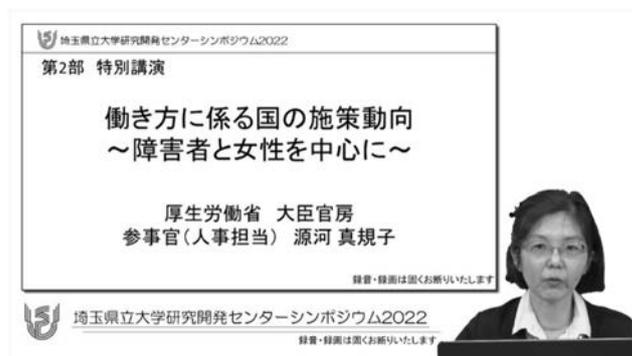
働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等を定めた「働き方改革関連法」が2019年に施行され、多様な働き方の実現が求められている。

また、85歳以上高齢者の急増と生産年齢人口の減少の同時進行により「働き手不足」が今後深刻化するなか、その解消のためにも、多様な立場の人が、その人らしく働き・活躍できる働き場の場づくりやその実現に向けての支援のあり方も重要である。

今回のシンポジウムは3部構成とし、第1部の基調講演では、障害者就労の現状と今後の課題について、第2部の特別講演では、厚生労働省から障害者と女性を中心とした働き方に係る国の施策動向について解説いただいた。第3部のシンポジウムでは、障害者就労に焦点を当てた上で、その人らしく活躍できる職場・地域づくりについて総合的に討論した。



基調講演



特別講演



パネルディスカッション

プログラム

■開会のあいさつ 田中 滋（公立大学法人埼玉県立大学 理事長）

■第1部 基調講演

「障害者就労の現状と今後の課題」

埼玉県立大学 社会福祉子ども学科 教授 朝日 雅也

■第2部 特別講演

「働き方に係る国の施策動向 ～障害者と女性を中心に～」

源河 真規子氏（厚生労働省 大臣官房 参事官）

■第3部 シンポジウム 「障害者がその人らしく活躍できる職場・地域づくりを目指して」

講演1 「障害者就労の現状・課題とジョブコーチ・ネットワークの取組について」

若尾 勝己氏（特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長
特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター 代表）

講演2 「障害のある人・ない人が共に働く場・地域づくりを目指した当法人の試み」

山下 浩志氏（特定非営利活動法人障害者の職場参加をすすめる会 事務局長）

講演3 「誰もが安心して働くことができるまちづくりを目指したワーカーズコープの取組」

須賀 貴子氏（日本労働者協同組合連合会センター事業団埼玉事業本部
埼玉西南エリア エリアマネージャー）

講演4 「障害者就労に向けた作業療法士の関わり」

白倉 京子（埼玉県立大学 作業療法学科 教授）

講演5 「農福一体のソーシャルファーム」

新井 利昌氏（埼玉福興株式会社 代表）

講演6 「障害者の就労支援への取組について」

新船 孝子氏（埼玉県産業労働部雇用労働課
障害者雇用総合サポートセンター 副課長）

■パネルディスカッション

川越 雅弘（座長）	若尾 勝己氏	山下 浩志氏	須賀 貴子氏
白倉 京子	新井 利昌氏	新船 孝子氏	

■閉会のあいさつ 星 文彦（埼玉県立大学 学長）

開会のあいさつ

公立大学法人埼玉県立大学 理事長

田中 滋

埼玉県立大学理事長の田中滋でございます。

埼玉県立大学研究開発センターシンポジウム2022の開催にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

本シンポジウムを主催する埼玉県立大学研究開発センターは、保健医療福祉分野における諸課題に対して、地域に根差した研究開発を促進する研究拠点として機能するとともに、広く地域社会に貢献することを目指して、2016年4月に設置されました。

以来、現在に至るまで、地域包括ケアシステムの構築・進展を始めとする、地域の課題や時代の先端を見据えた研究に取り組んでまいりました。

研究開発センターの取組の一環として、毎年度、将来を見据えたテーマを選び、代表的な論者をお招きしたシンポジウムを実施し、成果をあげてきました。今年度は、「その人らしく活躍できる『働き方』の実現を目指して」をテーマとして選択いたしました。

現在、長時間労働の是正のみならず、「育児や介護との両立に向けた働き方のニーズの多様化」が求められています。

子育てや介護に加え、本人の健康状態や家計の経済状況など、それぞれの人には個別の事情が存在します。そうした人たちが、それぞれの事情を抱えながらも働き続けることができる仕組みづくりが不可欠です。

多様で柔軟な働き方が当たり前となる社会とするには、全体戦略だけでなく、個々の課題ごとに適切な分析と見通しに基づく取り組みが欠かせません。

また、85歳以上超高齢者の増加と生産年齢人口の減少による「働き手不足」が懸念される中、DXや技術革新に基づく生産性向上はもちろん、多様な立場の人が活躍できる社会の実現や支援のあり方も重要となります。

今回のシンポジウムでは、多様な課題の中から、特に「障害者就労」に焦点を当て、それぞれの立場

の方がそれぞれの能力を発揮して活躍するための取組や方策を紹介してまいります。

第1部では本学の社会福祉子ども学科、朝日教授が障害者就労の現状と今後の課題をめぐる基調講演を行います。続く第2部では、厚生労働省 大臣官房参事官の源河様に、障害者と女性を中心とした働き方に係る国の施策動向について、特別講演をお願いいたしました。

第3部シンポジウムでは、障害のある方の活躍に向けた取組を進めていらっしゃる、6名の関係者の皆様からの事例紹介をいただくとともに、パネルディスカッションを通じて障害のある方が自分の力を発揮して活躍できる職場・地域づくりについて考えてまいります。

ご覧いただいている皆様にとって、本日の講演やパネルディスカッションがこれからの業務や研究、あるいは学習の参考となれば幸いです。

この課題に対する政策の進化、およびそれを受けた雇用主の理解促進、さらに社会的支援の進展、そして働く人本人の活躍を期待いたします。

第1部：基調講演

「障害者就労の現状と今後の課題」

埼玉県立大学 社会福祉子ども学科 教授

朝日 雅也

ただいまから、障害者就労の現状と課題についてお話をさせていただきます。埼玉県立大学保健医療福祉学部の朝日雅也でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

最初に、簡単に自己紹介をしておきたいと思えます。動画ではありますけども、皆さん、このように、私の動きを見ていただきながら、しかし、「このスライドで顔写真を改めて紹介するような講師に限ってたいしたことはない」というのが最初のご案内でございます。しかも、よくご覧いただければと思えますが、この写真、もう20年前に撮ったもので、賞味期限切れでもあるし、偽装写真とも言えるわけですが、学生が撮ってくれたので気に入って自己紹介のスライドに使わせていただいております。

その上で、全く意味がないわけではありません。矢印の先です、埼玉県立大学、越谷市でございますが、その北棟の4階、433室が私の研究室でございます。埼玉県立大学にお越しいただいた場合には、ぜひ私の研究室をお訪ねいただきたいと思えます。ご覧いただけますように、おいしいコーヒーを入れて、皆さまのお越しを歓迎したいと思っております。同じご案内のあるセミナーでしたところ、次の週に本来に来ちゃった方がいらっしゃったのですが、冗談です。ぜひお出かけいただきたいと思えます。

このスライドを使いまして、今日のテーマに絡めて、少し私のプロフィールを簡単にご紹介しておきたいと思えます。

1999年に埼玉県立大学は開学をいたしました。当初から教員として勤務をしております。分野は障害者福祉や就労支援になるのですが、根っからの大学人ではなくて、もともと障害者職業カウンセラーという仕事を現場でしていました。すなわち、労働の分野で障害がある人のQOLを高めるための実践的な仕事です。縁がありまして、障害者福祉に代表される保健、医療、福祉の分野での教育研究に携わるようになり、それが今日ここで皆さんに基調講演をさせていただくきっかけということになるかと思えます。

ご覧いただいたものの中では、埼玉県の関係する審議会とか会議の名称が上がっておりますけども、まさに今日のテーマに関連する障害者就労について、

いろいろな方々と連携して、その改善に努めている、朝日でございます。学会では、日本職業リハビリテーション学会というところで会長を務めさせていただいています。長くなりましたが、今日のテーマに関わりがありますので、少しご紹介をさせていただきました。本当は、ここから始めないと次の言葉が出ない、いわば私のルーティンでございます。お付き合いいただいております。

今日お伝えしたいことは3つ。先ず障害がある人の働く現状についてお伝えしたいと思えます。2つ目は、障害がある人が働く上での課題について。正直、多くの課題がありますけども、ポイントを絞って皆さんと共有したいと思えます。そして、この就労と現状の課題を深めていくためにとても重要な意味を持つのが、支えていく、支援をしていく上での基本的な視点と方法ということになります。この3つ、うまく時間どおりにいくといいのですが、この枠組みの中でお話をさせていただければと思えます。

さて、障害がある人の働く現状について。障害といっても、皆さん、どのような障害をイメージされるでしょうか。例えば、身体障害、知的障害、それから精神障害。その中に、日本の法律では、発達障害を含むとされていますけども、3つの主要な障害というのが中心になります。

厚生労働省が5年に1度調査をしていますけども、直近の調査、平成28年の調査から見ますと、日中、65歳未満の障害の方でありますので、障害のある子どもも含まれていますが、どんな日中の過ごし方をしていますかと尋ねますと、家で過ごされているのが36%ぐらい。もちろん、福祉サービスを利用して、生活介護とかさまざまなサービスを利用されている方が多いのですが、就労系と言われている福祉サービスを利用していらっしゃる方が12%ぐらい。そして、雇用関係を結んで働いている方は26.7%にすぎないということです。

もちろん学校に通っている方、家で家事をやっている方もいらっしゃいますので、全体的には決め付けられませんが、いわゆる正規の職員、社員か非正規という、圧倒的に非正規が多い。こういう中で障害のある方が働いている。これをまず全体像として押さえておきたいと思えます。

これは、厚生労働省が刻々とデータを更新して、就労支援施策の対象となる障害者数、地域の流れです。全体像をつかむ上でとても便利な資料なので、提示をさせていただきました。上のほうに内訳と書いてあるところで、日本では障害者総数が964万人ぐらい。18歳から64歳、仕事をしていく上でそれに該当する年齢層ですよ。この方たちが377万人。大体7%少しが、何らかの障害を持つのが日本の国民全体の状況であります。377万人で考えると、3%ぐらいはどこかの職場でも障害のある人が働いていていいと思うのですが、そこは、なかなかうまくいかない。こういう現状があります。

例えば右の端。少し細かいのですが、あとで出てくる障害者雇用率制度というものがあって、そこで、このデータとしては45.5人以上の企業、すなわち障害者法定雇用率が適用される企業で雇われている障害者数が約57万人から58万人。もう少し規模を大きくして、別の調査ですが、5人以上の企業で働いている人ですと82万人ぐらいです。377万人を分母にすると、一般の企業で働いている割合はすごく小さいことにお気づきいただけると思います。

では、どこにいるのでしょうか。左側の真ん中の黄色い部分です。障害福祉サービス、いろいろな種類があるのですが、その中で就労系のサービスと位置付けられているところで約38万人位の人が就労したり、あるいは企業などで働くことを目指して訓練したりしています。ここから何が読み取れるか。学校の例も書いてありますけども、なかなか、福祉や教育の場から一般企業などでの就労に結び付けていくのは非常に難しいと、こういう現状が横たわっています。

そういう中で、ここ十数年で見えていくと、障害がある人で、一般企業などで働きたいと思うようになってきている人たちの割合は増えています。多くはハローワーク、すなわち公共職業安定所で「私はハローワークの紹介を受けて一般企業などで働きたいです」と登録するのですが、その新規求職申込件数をこの10年間で見てみますと、かなり増加していることにお気づきいただけると思います。

上の折れ線グラフのところですよ。もちろんコロナ禍で、令和2年度には落ち込みました。その下が就職件数ということで、やはり希望される方が徐々に増えていくと、就職をする件数も上がってくるという状況で、かつての時代に比べると、明らかに一般企業などで働きたいと考えている人たちの割合が増えてきていることになります。

特に精神障害。身体障害、知的障害、精神障害という3つの大きな障害のくくりでお話をしました。精神障害者に焦点を当ててみると、例えば平成23年度では、4万9,000件ぐらいの就職申し込みだったのが、

令和3年度で10万件を超えています。もちろんコロナの影響は受けたのですが、この右肩上がりのカーブが急カーブであるというところにお気づきいただけると思います。逆に言うと、3つの障害の中で、精神障害をお持ちの方は、なかなか、就職をしようとか、あるいは、具体的に就職に結びつく機会がとても制限されていたと考えることもできるわけです。

それが証拠に、上の右肩上がりの折れ線グラフに伴って、下の就職件数も上がってはいるのですが、なかなか伸びが同様にいかない。どうしてでしょうか。あとでお話をしますが、精神障害のある方は定着に課題があったり、企業、職場があまり慣れていなかったりするので、雇用管理上の対応がうまくいなくて辞めざるを得ない。こういうことも、その難しさの背景になっています。

さて、障害者雇用率制度のお話をしました。日本で、障害がある方が、企業のみならず、公的な機関でも雇用されるようにしていくための中核的な法制度が障害者雇用率制度です。皆さんもご存じかと思いますが、民間企業の場合、現在2.3%。100人分の仕事があれば2.3人分の仕事は障害のある人によって担われるべきである、これが法律で決まっているわけです。

それに対して直近の、昨年6月1日現在のデータが発表されました。全体の雇用率が2.25%。赤いところですね。ですので、法定雇用率自体は満たしていません。しかも、法定雇用率を達成している企業の割合は、48.3%ですから、半分がまだ法定雇用率を達成していない。どこかの会社だけが頑張っている高い雇用率を出しても駄目ですよ。おしなべていろいろな職場や企業で障害がある人が当然2.3%いる、この姿を求めていくのがこの制度の狙いになっています。ただ、企業の規模別で見ると、一番下の赤いところ、着目をしていただくと、1,000人以上、これは大企業であります、2.48%。既に法定雇用率を超えているということです。

私がウン十年前、仕事を始めた時に、障害者雇用の中核的な担い手は中小企業でした。大企業は、どちらかというと障害者雇用納付金を納めて、もちろん納めても雇用義務は消えないのですが、それによって、大変な障害者雇用をするよりは生産性を維持したいとか、そういう競争力のことであって、あまり取組が進んでいませんでした。今はご覧のとおり、逆です。大企業が頑張っていて、その分、中小企業での取組が少し鈍化しているところはありますけども、また、いろいろな支援を受けながら、地域で顔が見える関係性の中で、中小企業がさらに障害者雇用に取り組むことが望まれています。

さて、この実態のまとめとして、こんなお話をしておきたいと思います。障害者の就労実態です。ご

覧いただくと、一番左側が一般就労。すなわち下の段を見ていただくとよく分かるのですが、労働者として取り扱われています。右側が福祉サービスということで、ここでは、仕事をしている、特に就労継続支援B型事業所、その他などでは仕事をしていますし、生活介護と言われている福祉サービスの中でも生産的な仕事に携わっている方もいらっしゃいます。でも、働いているけれども、その人たちは福祉サービスの利用者であって、労働者ではない。労働者ではないということは、最低賃金法や労働基準法などの労働法規によって守られてないということですよね。

ピンクのところ、中間的な位置付けで、両方にまたがった就労継続支援A型事業所というのがあります。平均の賃金で見ると、歴然とした差があります。一般就労、身体障害ですと、まあまあ、全体的な平均と遜色がない給与を得ていますが、それでも知的障害は11万7,000円ということで非常に低くなっています。もっと低いのは、例えば、就労継続支援B型。平均工賃が1万6,000円。月額です。1万6,000円で、これで働いて、生活を成り立たせるのは相当大変だということにお気づきいただけると思います。

ここで大事なのは、ご本人の意図で、あるいは、最もふさわしい働き方がきちんと選ばれているのであればいいのですが、社会側の都合で、あなたは一般就労できるとか、福祉的就労でないと難しいとか、そういう、制度に合わせた働き方を強いているならば、大きな課題につながってくることになると思います。

それでは、その課題について、2つ目の柱としてももう少し深めていきたいと思います。先ほど、一般企業などで働いている状況をお話ししましたが、また、障害者雇用率制度によって、法定雇用率があって、だんだん改善されているというお話をしました。ここで大事なことは、就職するだけでなく、職場に定着することであり、それが大きな課題になっています。

これは、ある研究機関の調査結果ですが、4つの障害、精神障害、発達障害に分けて出ています。精神障害、例えば統合失調症や気分障害の人たちですが、採用1年後の職場定着率が5割を切っている。もちろん大学生であっても3年後に30%が転職をするので、障害がある人が転職をしてはいけないという考え方は成り立ちません。でも、障害があると、なかなか次のステップに上昇していく、そういうキャリア形成が難しい。そうなりますと、その職場で定着をしていくということが強く求められるようになるわけです。

さて、この課題として障害のある人にとって働く意義を絡めてお話をしていきたいと思います。ご視

聴者の皆さん、ご自分が、あるいは他の方が働くことを支援されているお立場で、働くことの意義をどのようにお考えになっていらっしゃいますでしょうか。左側にありますが、生活基盤の確保、社会や仲間との連帯、そして自己実現。職業心理学的にも、職業社会学的にも、働く意義として認識されている3つの要素です。これは、障害があってもなくても同じなわけです。

ところが、例えば障害がある、さっきご紹介したように、知的な障害があると、11万7,000円だけで生活を全て成り立たせるのは難しいです。社会や仲間との連帯はどうでしょうか。「ちょっと、アサヒ君こちらにおいで」。皆さんには見えにくいかもしれませんが、今呼んだアサヒ君は、私の経営する会社で、特別支援学校を出て10年間一生懸命働いてくれている知的障害がある社員です。

「アサヒ君、ちょうど5時になったので、今日の勤務はおしまい。また明日遅刻しないように、片付けて、気を付けて帰ってね」といって定時に帰されます。ところが、この会社では、明日の朝までに納めなければいけない仕事があります。そうしますと、そこから残業をせざるを得ません。体よく帰されたアサヒ君を除いて、障害がない社員が一生懸命残業をして何とか目標を達成したとします。さて、午後9時ぐらいになった。じゃ、目標は達成したので、今は実際にはコロナで難しいかもしれませんが、「帰りに一杯やっていきますか」といって連帯感がギュッと高まっていきますよね。体よく帰されたアサヒ君はそこにはいないということになります。

次のシーン。「あれ？ アサヒ君、どうしたの？ 浮かない顔して」「僕はずっと特別支援学校を出てから同じ仕事をやってきたんだけど、あっちの、Aさんがやっている、ああいう仕事やってみたいんです」「アサヒ君、それはね、無理というものだよ。あの仕事、非常に難しいのだから。第一、飽きたからといっても、アサヒ君が今、その仕事辞めたら、そうそう簡単に次の仕事なんか見つからないからね。はい、今ある、できることを我慢してやりなさい」、このように言い含められてしまいます。障害の有無に関係なく、人は、より難しい、あるいは責任がある仕事に就きたいという思いを持っています。でも、障害があるとそれが認められない。働く意義そのものが揺らいできてしまうという課題になります。

こうした観点で私がずっと教育研究に携わってきた職業リハビリテーションという分野からこの課題を捉え直してみると、リハビリテーションと聞くと、何か訓練をして、仕事ができるようにするみたいなイメージが強いと思います。でも、そうではなくて、権利を回復するプロセスであり、その介入だと言われています。どんな権利？それは、障害を理由とし

て働くことや職場から排除されてきたことで失われてきた権利を回復すること、これがリハビリテーションの本質であると考えていく必要があるのだと思います。

実際にILOの職業リハビリテーションの目的というのは、この日本語のところを見ていただければ、おわかりのように、障害者が適当な雇用、エンプロイメントに就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上し、それにより社会への統合、または再統合を促進することにあります。ただ仕事に就けばいい、ただ定着すればいいだけではなくて、その仕事において向上することが求められているということです。

そして、障害がある人が働くということは、社会への統合を促進すること。再統合の場合には、もしかすると中途障害のイメージかもしれませんが、仕事を得ることによって社会の一員としての役割を担っていくことにつながるということになります。

それは、取りも直さず、ILOが、21世紀のILOの仕事は、ディーセント・ワークを全ての人々に提供することであることにつながります。このディーセント・ワーク、ちゃんとした仕事、「働きがいのある人間的な仕事」と説明され、これを求めていくことが、どんな場面でも、どんな働き方をしている、障害がある方が尊厳ある働き方を実現していくために重要な要素であると考えていただくことになると思います。

さて、もう1つが、先ほど職場定着の問題の話をしましたけども、マッチングです。マッチングという言葉、よく聞かれていると思います。そこで、真ん中にあるように、基本的なマッチングということで、障害がある方と、その方が担う仕事、職務とマッチングをさせていくことです。これはとても大事です。

ただ、同時に、障害がある人が、その仕事にだけマッチしていればいいというわけではなくて、例えば、上のほうに目を移していただくと、自分が所属しているラインではとても理解があるのだけど、職場全体とすると、「障害があるアサヒ君がいるラインって、特別な職場で簡単な仕事ばかりだね」といった見方が先立ち、理解が得られないと、その職場や事業所とのマッチングで齟齬（そご）を来します。

家族のマッチング。これは家族のご意向を聞くという意味ではなくて、やはり、家族の一員としての障害がある人が働く上では、ご本人がただ仕事にマッチしているだけではなくて、それを応援してくれている家族とのマッチングも大事になってきます。逆に家族が理解してなくて、本人が働いて、それこそ、その給料を家族が使ってしまうような、足を引っ張るような状況ですと、定着はたちどころに危険な状態になってしまうと考えていくわけです。

人生とのマッチングもそうですよね。学校を出た

てでは同じ仕事の繰り返しでもいいかもしれませんが、例えばパートナーを見つけて一緒に生活をしていきたいといった時に、本当にその仕事を続けるだけでいいのだろうか、こんな観点からのアプローチも大事になってきます。

もう1つが、これも障害者就労支援でよく求められていることですが、準備性です。健康管理ができて、日常生活の管理がきちんとできて、対人技能のコミュニケーションがうまくいき、基本的な労働習慣が確立して初めて職務とのマッチング、すなわち職業適性、ピラミッドの一番上に立てるという考え方は、このこと自体は非常に大事です。健康管理ができないのに働くも何もないではないでしょうか。また、日常生活管理がうまくいかない基本的な労働習慣も揺らいでしまう、こういうことを表しています。

ただ、就労支援の対象者としていろいろな障害をお持ちの方が増えてくると、完全に健康管理や日常生活管理ができないと仕事ができないかということ、そうでもないですよ。むしろ、仕事をすることによって、日常生活管理や健康管理の手がかりを得ることにもなる。発達障害がある方で、対人技能がうまくいかないとする。それがうまくいくようになったら仕事に就こうねって言われたら、ずっと仕事に就けないままかもしれません。

要は、これらの課題を総合的に捉えて、仕事に向かっていたことが大事で、そのようなアプローチやアセスメントができるかどうかということも障害者就労の重要な考え方になっています。

次に障害者就労支援の基本的な視点と方法についてお話をさせていただきます。こんな円グラフを書いてみました。障害がある方が働くとなると、どのような条件が必要であるかを考えていただく時に、非常にシンプルに表したものです。全部の要素がそろって仕事ができると考えると、確かに障害のある方の自身の力も大事ですけども、それを支援する力、支えていく環境も大事だということです。

仮に、障害のある方の力が、120度くらいでしょうか、それがもし90度くらいだったとしても、支援力や環境力が高まれば、この360度のパイは成立するということです。そうなりますと、障害のある方の適性だけを考えるのではなくて、あるいは訓練することだけを考えるのではなくて、今日の障害者就労支援の到達点でもある環境調整、人的支援での対応が重要になるということに尽きると思います。

適性だけに焦点を当てていると、かつてはこの障害のある方の限られた適性、例えば、身体障害で、右手は使えないが左手で何ができるか、となると、それが可能な仕事とのマッチングだけに終始していました。このような狭い意味でのマッチングである

と、障害のある方の働く可能性を限定しがちになります。と、同時に職場が障害のある人を迎え入れる雇用可能性も限定してしまいます。

次が準備モデル。職業レディネスとも言われますが、先ほどの準備性のピラミッドは、具体的な技術なども身に付けていく方法論ですが、身体障害を中心としていた際の考え方としては非常に有効でした。いかに本人を変えて、仕事、職場が求める機能に近付けていくかということになるわけです。今もそういう側面が大事な部分もありますけども、障害のある方の広がり、すなわち対象者の広がりによって、むしろ職業を構成する要素や施設や設備、作業方法のほうを変えて、障害のある方が持っている現有の機能に近付けていく。これが環境調整、人的支援への対応ということで、現在の制度の中では、ジョブコーチモデルという考え方も示されています。幸い、このシンポジウムでは、このジョブコーチについてのお話もあると思いますので、私のほうで詳細は省かせていただきますが、こういう考え方を前提としています。

例えば環境調整。当然、そのままではやりにくい仕事を単純化して、その障害のある方がやりやすくする。これはとても大事なことです。そうすることによって、障害がない方もやりやすくなったという例はたくさんあります。

もう1つ、逆に複雑化。工程を複雑にすることによって、かえって速度と正確さが上昇した、そういう例が実際に示されています。であれば、工程は複雑にすると、一見大変そうですが、そのほうが職場としてはいいですね。

そして、視覚化。特に発達障害などで抽象的な概念が分かりにくい方の場合。例えば「次のお客さんが気持ち良く使えるように、このトイレ、ピカピカにしてよ」と言っても、気持ち良く使えるってどのくらいになって分かりにくいと、混乱して、時にパニックになってしまうかもしれない。そういう時には、皆さんお気付きのように、写真で「ビフォー・アフター」を示して、「ここまでピカピカにしましょう」と示す、そのような環境調整です。

そして、人的支援のモデルについて、その人が慣れるまで、ジョブコーチというかたちで、職場と一緒に入って、その職場に必要なアセスメントや訓練、そして、時には、一緒に働く人たちとのコミュニケーションの仲立ちをするような、こういった対応が求められるようになっていきます。

アメリカのIPSという考え方では、「train then place」、すなわち「訓練してそれから雇用する」という考え方から、「place then train」、「まずその職場に配置して、そのあと必要なアセスメントやトレーニングをしていく」という考え方になってきます。

まとめです。障害のある方の就労を切り口としてお話をしてみました。実際には障害による働きづらさが特に強調されているだけであって、本当は、障害の有無に関わりなく、何らかの働きづらさを持っている人たちを支援していくために重要な要素がそこに散見されます。働き合う喜びを求めて、ご視聴者の皆さんとも、これからもディーセント・ワークの追求のため一緒に作業を進めてまいりたいと思います。ご清聴、誠にありがとうございました。

障害者就労の現状と課題

埼玉県立大学研究開発センターシンポジウム2022
基調講演

朝日雅也（埼玉県立大学保健医療福祉学部）

埼玉県立大学の朝日雅也です。



- ・北棟433室
- ・障害者職業カウンセラー
- ・労働と福祉
- ・埼玉県社会福祉審議会
- ・埼玉の障害者雇用を進める関係機関連携会議
- ・日本職業リハビリテーション学会会長

お伝えしたいこと

1. 障害のある人の働く現状
2. 障害のある人が働く上での課題
3. 支える上での基本的視点と方法

1. 障害のある人の働く現状

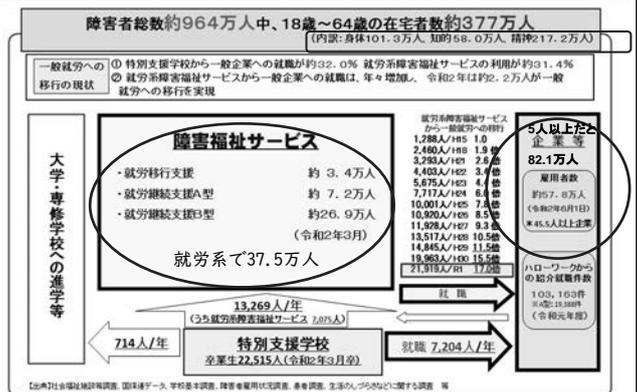
日中の過ごし方から見ると

65歳未満の障害者（障害児も含む）の場合・・・

- 家で過ごす 36.3%
- 一般就労 26.7%（正規11.7%、非正規15.0%）
- 就労系福祉サービス 12.2%
- 学校に通っている 10.0%

厚生労働省. 平成28年生活のしづらさなどに関する調査（全国在宅障害児・者等実態調査）
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/seikatsu_chousa_c_h28.pdf

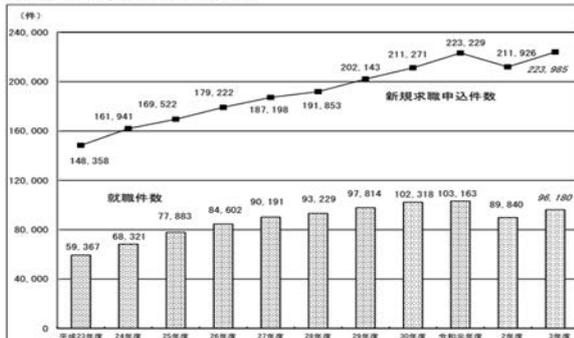
就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ



厚生労働省. 障害者就労支援対策の状況に基づき講演者加筆
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai/shohukushi/service/shurou.html

- 2021年度ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は 223,985 件、対前年度比 5.7%増とコロナ禍以前の水準を上回った。
- 就職件数は 96,180 件で、前年度 (89,840 件) と比べ 7.1%増と、新規求職申込件数の伸びを上回ったが、前々年度の令和元年度 (103,163 件) と比べると 6.8%の減

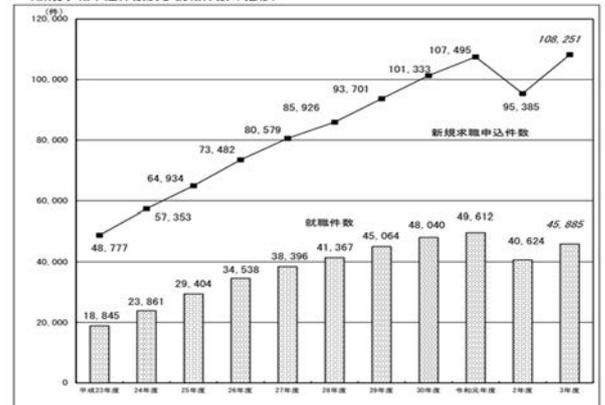
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



厚生労働省. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000797A28.pdf>

2021年度精神障害者の新規求職申込件数は108,251件（前年度比13.5%増）

(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



厚生労働省. <https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000797A28.pdf>

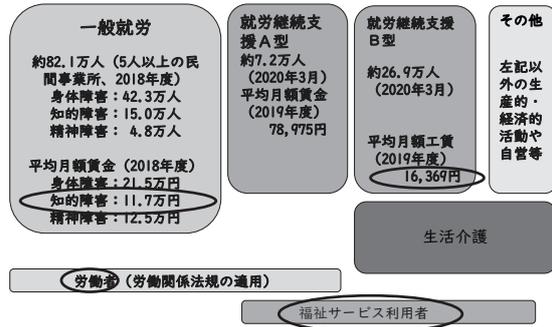
雇用障害者数は実雇用率ともに過去最高を更新

【民間企業（法定雇用率2.3%）】 2022年6月1日

- 雇用障害者数は61万3,958.0人（前年比2.7%増 16,172人増加）
- 全体の雇用率は2.25%（対前年比で0.05ポイント上昇）
- 法定雇用率を達成している企業の割合は48.3%（対前年比1.3ポイント上昇）
- 企業規模別では
 - 「43.5～100人未満」1.84%（前年度1.81）
 - 「100～300人未満」2.08（前年度2.02%）
 - 「300～500人未満」2.11%（同2.08%）
 - 「500人～1,000人未満」2.26%（前年度2.20%）
 - 「1,000人以上」2.48%（前年度2.42%）と法定雇用率を上回る

厚生労働省. 令和4年 障害者雇用状況の集計結果. 2022.12.23

障害者の就労実態（毎月得られる給与・工賃に着目）



出典：厚生労働省資料に基づき作成

2. 障害のある人が働く上での課題

就職だけでなく、職場への定着が重要

障害種類	採用1年後の職場定着率
身体障害者	60.8%
知的障害者	68.0%
精神障害者	49.3%
発達障害者	71.5%

出典. 障害者職業総合センター. 障害者の就業等に関する調査研究 (2017)

（障害のある人にとっての）働く意義と課題

- 生活基盤の確保
- 社会や仲間との連帯
- 自己実現

例えば（知的）障害があると..

- 平均月額11.7万円
- 定時に帰されて..
- 10年間同じ仕事..

権利回復のプロセス 職業リハビリテーション

職場(仕事)から排除されてきたことで、失われた権利を回復すること。

全人間的復権としての
リハビリテーション

国際生活機能分類
(ICF) 「人間と環境との
相互作用で障害が発生

職業リハビリテーション

2. For the purposes of this Convention, each Member shall consider the purpose of vocational rehabilitation as being to enable a disabled person to secure, retain and advance in suitable employment and thereby to further such person's integration or reintegration into society.

職業リハビリテーションの目的は、障害者が適当な雇用 (employment) に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上し、それにより社会への統合または再統合を促進することにある

C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983

国際労働機関 (ILO) 第159号条約

ディーセントワーク (Decent Work) の探求

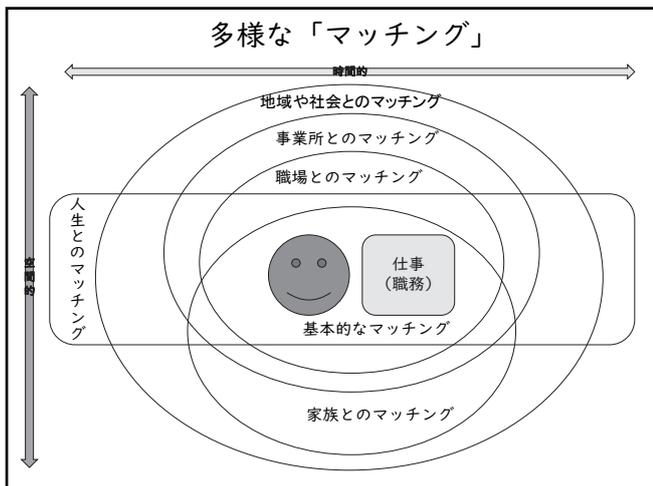
Decent: ちゃんとした (ジーニアス英和辞典)

⇒ **働きがいのある人間的な仕事**

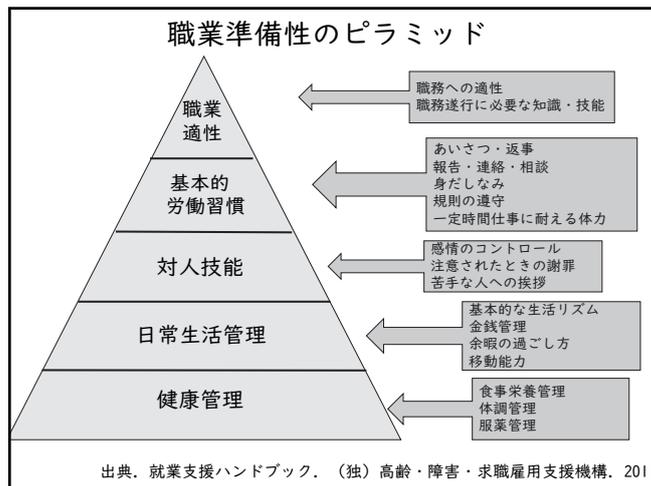
○権利が保護され、十分な収入が得られ、適切な社会的保護が与えられた生産的な仕事

○尊厳ある働き方

多様な「マッチング」

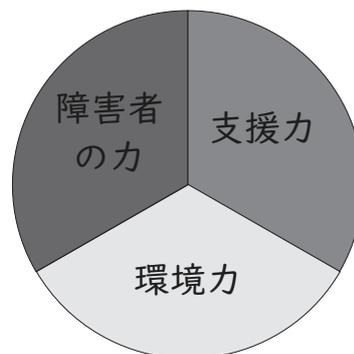


職業準備性のピラミッド



3. 支える上での基本的視点と方法

障害者雇用を実現させるためには・・・
環境の調整や人的支援、生活面での支援も求められる。

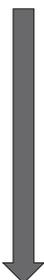


職業リハビリテーションの手法の変遷
(マッチングを中心に)

「適性」への対応

「職業準備性」への対応 (訓練モデル)

「環境調整・人的支援」への対応
(ジョブコーチモデル)



「適性」への対応

障害者の「限られた」適性と「限られた」仕事とをマッチさせる

- ➡狭い意味での「マッチング」
- ➡障害者の「働く可能性」を限定しがち
- ➡職場の「雇用可能性」も限定しがち

「職業準備性」への対応 (訓練モデル)

雇用を実現するためには

【職務・職業の必要機能】 \leq 【障害者の現有機能】

【職務・職業の必要機能】 \geq 【障害者の現有機能】である場合、いかにそのギャップを埋めていくか。

- ➡障害者自身にかかわる改善や現有機能の拡大、発達、伸張によって、職務・職業の必要機能に近づける。
- ➡身体障害を中心としていた際の考え方



道脇正夫：障害者の職業能力開発。雇用問題研究会。1997。p.220

「環境調整・人的支援」への対応
(ジョブコーチモデル)

雇用を実現するためには

【職務・職業の必要機能】 \leq 【障害者の現有機能】

【職務・職業の必要機能】 \geq 【障害者の現有機能】である場合、いかにそのギャップを埋めていくか。

- ➡職業を構成する諸要素、施設や設備、作業方法を変えることで、障害者の現有機能に近づける。
- ➡知的障害・精神障害に対応した考え方



道脇正夫：障害者の職業能力開発。雇用問題研究会。1997。p.220

「環境調整・人的支援」への対応

*環境調整

単純化、視覚化、複雑化

*人的支援のモデル

ジョブコーチ

*Train then place ➡ Place then train
IPS(Individual Placement and Support)等

ご清聴、ありがとうございました。



第2部：特別講演

「働き方に係る国の施策動向 ～障害者と女性を中心に～」

厚生労働省 大臣官房 参事官

源河 真規子氏

厚生労働省の大臣官房で人事担当の参事官をしております源河真規子と申します。どうぞよろしくお願ひします。

今日は「働き方に係る国の施策動向」と題しまして、障害者と女性を中心に、皆さまにお話しさせていただければと思います。最初に本日の流れですが、一番最初は女性雇用関係をデータ、施策と、順番にご説明させていただければと思います。続いて障害者雇用・就労の関係につきまして、データ、施策の順でご説明させていただければと思います。

私が障害者雇用というふうに言っておりますのは、いわゆる労働の世界、一般企業で就職する場合を想定しております。それから障害者就労と言う場合には、障害福祉サービスの就労関係のサービスを利用すること、市町村から支給決定を受けてサービスを利用することを想定しております。

私は今、大臣官房で人事担当の参事官をしておりますが、その前の9年間は、女性雇用関係の仕事で6年間、障害福祉の関係を3年間しておりましたので、その時に思ったことを中心に説明させていただければと思います。

ここに1冊の本を掲げておりますのは、私の好きな本の一つとして、皆さまにも題名をご紹介させていただければと思います。これは、赤松良子さんという男女雇用機会均等法を作った時の婦人局長だった方の本です。題名が『志は高く』となっております、その中身は赤松さんの幼少時代から仕事をしていく中での苦労等を掲げておられるんですが、私はこの志は高くという言葉が非常に好きです。働く上で、あるいは生活していく上で大変なこと、それから理不尽なこと、つらいこと等もいろいろあると思うのですが、夢を持って、志は高く働き続けていくことが重要なのではないかなと思っております。何かあった時には、この志は高くという言葉の思い出すようにしておりますので、皆さまにもご紹介させていただければと思います。

では最初に女性雇用の話をさせていただければと思います。一番最初に紹介したいのはジェンダーギャップ指数、ジェンダー・ギャップ・インデックスと言われるもので、略してGGIというふうにあります。2022年の数値です。これは何を指してい

るかと思し、スイスの非営利団体であります世界経済フォーラムが毎年公表しているもので、男性に対する女性の割合、男性の数値分の女性の数値を示しているもので、0が完全不平等、1が完全平等を指しております。

右側で順位を見ていただきますと、1位がアイスランドの0.908、2位がフィンランドの0.860となっております、以下、順番にずっと国の名前が並んでおりますが、日本は116位で0.650という数字になっております。この中のジェンダーギャップ指数、幾つかの分野に分解できまして、経済、教育、健康、政治と4つの分野があります。日本は、教育や健康は非常に数値が高くなっておりまして、例えば教育の部分では1位になっておりまして1.00、平等であります。それから健康も0.973と高い数値になっております。

では、日本の数値が低い原因は何かと思し、経済と政治です。経済は121位、政治は139位となっております。経済というのは、どのような数値、データから分析されているかといいますと、ここに書いておりますように、労働参加率の男女比だったり、同一労働における賃金の男女格差だったり、管理的職業従事者の男女比だったり指数になっております。また政治は、国会議員の男女比だったり、閣僚の男女比というものがデータとして使われております。これを念頭に置いて、次の話を聞いていただければと思います。次からは個別に、女性雇用に関するデータをご紹介したいと思います。

最初は女性就業者の推移です。女性の就業者数は、コロナの影響で2022年を見ていただきますと前年より減少しておりますが、9年間、2012年から2021年までで見ていただきますと約340万人も増加していて、全体として増加傾向にあることがお分かりいただけるかと思ひます。

続きまして、女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率です。これは皆さま、よくご覧になるかと思ひますが、女性の労働力率というのはM字型カーブを描いております。M字の上の部分が25から29歳の辺りと、それから50から54歳の辺りがちょっと高くなっておりまして、その中ほど、女性が結婚、出産、育児等で労働市場から出ていく時というのが低くなっておりまして、全体としてM字型カーブを描いて

おります。

ただ、この労働力率を、潜在的労働力率と申しておりますが、就業希望者数も含めて見てみますと、この辺りに171万人の女性がいらっしやいます。従いまして、潜在的な労働力率で見ますと台形に近い形になって、実は女性の就業希望者数というのは、もっといらっしやるとというのが、これからお分かりいただけるかと思えます。

続きまして、民間企業の管理職相当の女性割合の推移です。先ほどジェンダーギャップ指数、GGIで見させていただきましたように、日本は管理職相当の女性の割合が諸外国に比べて低くなっております。具体的に見ていただきますと、全体として伸びてはいるものの、部長相当職で見ますと最新の数値で7.7%、課長相当職で12.4%、係長相当職で20.7%となっております。

これ、実は国が成果目標というのを定めておまして、この右側のほうに記載してございますが、第5次男女共同参画基本計画。この男女共同参画基本計画というものは5年ごとに定められておりますが、今の基本計画、第5次男女共同参画基本計画で、2025年までに係長相当職を30%、課長相当職を18%、部長相当職を12%にするという目標を掲げております。目標達成まではまだ年数もございまして、数値もまだまだだということがお分かりいただけるかと思えます。

続きまして、一般労働者の平均勤続年数の推移でございます。これも昭和60年の女性の勤続年数6.8年から見ますと徐々に伸びておまして、今、最新の数値で9.7年となっております。男性が11.9年から13.7年になっているのと比べますと、女性のほうが伸び率としては大きいんですが、それでも男性に比べると、まだ年数的に低いということが見て取れるかと思えます。

次の数値は、最近話題の男女間賃金格差でございます。男女間賃金格差を見ていただきますと、これも長期的に縮小傾向にある、だんだん縮小してきているということがお分かりいただけるかと思えます。ただ、この男女間賃金格差の要因を分析してみますと、ここに書いていますように、役職と、それから平均勤続年数が、男女間賃金格差の大きな原因の二つであることが、お分かりいただけるかと思えます。

続きまして、この男女間賃金格差を諸外国の例と比べて見ていただければと思います。これ、赤がイギリスでして、イギリスも以前は非常に男女間賃金格差の大きな国だったんですが、どんどん縮小してきているというのが、このグラフから見て取れるかと思えます。ドイツやフランスも縮小傾向にあります。日本も、これを見ていただきますと、どんどん縮小してきてはいるのですが、諸外国はさらに縮小

してきているので、相対的に見ると日本の男女間賃金格差が大きくなっております。

厚生労働省では、これまで男女間賃金格差を縮小するために、さまざまな取り組みをしてきております。昭和60年に男女雇用機会均等法ができて、企業における募集、採用、配置、昇進に関する均等待遇の確保等を推進しました。それから平成22年には、前のページで見ていただいたように、男女間賃金格差の要因を分析するということを始めました。この時から、役職や勤続年数の差異が大きな要因となっているということは変わっておりません。

それから、後に出てきますが、平成27年には女性活躍推進法、通称女活法というものを定めまして、これで男女間賃金格差も縮小すべく、個々の企業で女性活躍を進めていただくような取組を進めております。後のほうで述べますが、令和4年7月には女性活躍推進法に基づく省令を改正し、労働者数301人以上の事業主に関しては、男女の賃金の差異の状況の公表を義務付けるということも行っております。また諸外国、イギリス、フランス、ドイツでも、男女間賃金格差を公表するような情報公表の義務付けを行うなどしておまして、これによって格差がどんどん縮小してきたものというふうに思われます。

次のページは、ちょっと趣向が変わりまして、両立に係るデータを見ていただければと思います。これは夫婦の仕事時間、家事・育児関連時間を末子の年齢別に見たものです。上が夫有業・妻有業の共働き世帯の時間、下が夫有業・妻無業、つまり妻が専業主婦の場合の数字でございます。

これ、どちらも同じように、妻の家事時間というのは末子の年齢が上がるにつれて長くなる傾向があります。これで見ただけで、赤の棒グラフが妻の家事時間でございます。男性のほうも同じように赤の部分が家事時間ですが、男性の家事時間というのは、共働き世帯で見ていただいても、末子が就学前だと32分、10歳未満だと27分、10歳以上でも17分と、非常に短くなっております。これは専業主婦家庭でも、多少時間が短いだけで同じような傾向で、20分、13分、15分となっております。全体として、夫の家事・育児時間というのは、妻に比べて短いということがお分かりいただけるかと思えます。

次のグラフは、仕事と生活の両立を巡る現状を示すものとしてよく出てくるものでして、第1子の出生年別に見た、第1子出産前後の妻の就業変化を表したものです。これ、下のグラフの横の数字が、ちょっと見にくいのですが、子どもの出生率です。このグレーの部分というのは、よく分からない、その他、不詳で、この水色の部分が妊娠前から無職だった方の割合です。

これを見ていただきますと、一番直近の数字で、

全体を100とした場合に、出産後、継続就業をしている女性の割合というのは、このピンクの部分とオレンジの部分で足した約53.8%となっております。ただ、出産前に有職だった方、つまりピンクとオレンジと黄色を足したものを100として考えますと、出産後の継続就業率は69.5%と、目標値である70%に非常に近い数字になっておりまして、女性の継続就業というのは徐々に進んできているというのがお分かりいただけるかと思えます。

では、右のグラフで、妊娠、出産を機に退職した方が、なぜ退職したかという理由を見ていただきますと、最も多いのは、仕事を続けたかったが仕事と育児の両立の難しさで辞めた、あるいは家事・育児に、より時間を割くために辞めた、勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかったということが上位三つに当たります。

両立の難しさで辞めた方の、両立が難しかった具体的な理由を見ていただきますと、自分の体力・気力がもたなさそうだった、転勤先に育児との両立を支援する雰囲気になかったということが上位になっております。後に制度的な面を紹介させていただきたいと思いますが、両立関係の制度は、私はだいぶ整ってきているというふうに思っております。

ただ、それでも両立が難しいのは、職場の雰囲気だったり、パートナーとの関係だったり、そういう制度面ではない、ハード面ではない、ソフトな面が、まだまだ難しいのかなというふうに感じます。

次のページが、育児休業の取得率の推移でございます。育児休業を女性は8割台で推移していますが、男性は非常に伸びておりまして直近の数字で13.97%になっているものの、まだまだ女性に比べると低い状況にあります。それでも以前から比べるとだいぶ伸びてきているということが、これを見ていただくとお分かりいただけるかと思えます。ここまでがデータで、この先、制度的なもの、施策的なものをご紹介させていただければと思います。

平成27年に、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が制定されております。これ、略称でこの部分、女、活、法と、この三つを取って、私たちは女活法というふうに言っているのですが、公務部門に関しては内閣府が所管しておりまして、民間事業主の関係を厚労省が所管しております。

これが法律の概要ですが、事業主にやっていたことが幾つかございまして、一つ目が、事業主に行動計画を作っていただくというのがあります。行動計画というのは、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析した上で、これを踏まえて何をやっていくかを行動計画として策定、届け出、公表するものです。もう1点、事業主にやっていたこととして、女性の職業選択に資するよう企業の

情報を公表するという、2点がございまして。

この情報公表ですが、令和4年7月に、この情報公表の項目というものを省令改正し、項目を追加しております。どの項目を追加したかといいますと、男女の賃金の差異、つまり男女の賃金の割合という、男女賃金格差が分かるような情報を公表するというのを追加しております。

この女活法というものは、企業の規模によって、企業がやらなければいけない義務が分かれておりまして、労働者数301人以上の企業では3項目、公表することになっておりまして、そのうちの1項目として男女の賃金の差異が必須になりました。労働者数101から300人の企業に関しては、項目として、男女の賃金の差異を含めた機会提供に関する項目と、両立の関係の中から1項目、開示することになっております。1人から100人の企業に関しては努力義務となっております。

次のページは、すごく細かい資料ですが、見ていただきますと、事業主が状況を把握しなければいけない項目と、それから情報公表しなければいけない項目がありまして、男女の賃金の差異が新たな情報公表の項目として加わったということが、今回の省令改正でございます。

具体的にどのように公表するかという公表例を示したものが、次のこのグラフ、表でございます。何を公表するかといいますと、男性の賃金に対する女性の賃金の割合。絶対的な数値、額ではなくて割合を公表することが義務付けられております。これは小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までで表示することになっております。全労働者の割合、それから正社員、パート、有期社員、つまり非正規の方と、3点が必ず公表する項目となっております。

男女の賃金の差異、この割合以外に情報を任意で追加的に公表することも可能となっております。例えば任意の追加的な情報公表の例としては、自社における男女間賃金格差の背景事情、例えば新規採用の方を、たくさん女性を採用したので、全体として男女間賃金格差が大きくなりましたとか。より詳細な雇用管理区分、正社員の中にも、勤務地限定社員とか、短時間正社員とか、いろいろいらっしゃるもので、それを分けて公表するとか。あるいは時系列で変化を示す等々を追加で公表できることになっております。

男女間賃金格差が分かるような数字が企業に公表されるということは、その企業の女性活躍の指標を見るという意味で非常に有意義なことだというふうに思っておりますが、皆さまにご注意いただきたいのは、決して数値だけを見て何かを判断しないでいただきたいということです。

数字を一人歩きさせるのではなくて、この任意で

追加的に公表されるものも含めて、あるいは経年的な変化も含めて、その企業の状況を把握していただければというふうに思います。決して数字だけで判断していただかないということが大事なかなというふうに思っております。

女性活躍を進める上では、その男女間賃金格差を縮小するという意味も含めた、均等を進めるということと、それからもう一つ、両立の部分が非常に大事になります。仕事と生活の両立支援対策も、いろいろな策を講じております。次のページで紹介しますが、育児・介護休業法等の法律で両立支援の取り組みをいろいろ行っております他に、ここに、下のほうに書いておりますが、両立支援に取り組む事業主に助成金を支給したり、あるいはプロジェクトや予算事業を行っております。

次のページが妊娠、出産、育児期の両立支援制度を示したものです。この水色の部分というものは労働基準法上の制度です。例えば妊娠前に軽易業務に転換することが認められたり、妊婦の時間外、休日労働、深夜業が制限されたり、あるいは原則6週間の産前休業、多胎の場合ですと14週間の産前休業が取れるような制度が基準法上、定められております。

この、ちょっと薄くて見にくいですが、黄色の部分というのは、育児・介護休業法上の制度でございます。育児・介護休業法上の制度としては、育児休業が原則1歳まで、保育園に入れない等の事情がある場合には2歳まで取れることになっております。それ以外にも、所定労働時間の短縮措置や、所定外労働の制限があります。

それから、子の看護休暇と申しまして、病気やけがをした子の看護のために休暇が取れることになっておりまして、これは予防接種や健康診断を受けられるためにも取得できるものです。子ども1人の場合には年に5日、2人以上の場合には年に10日、付与されておりまして、時間単位でも利用可能なものです。

このように、妊娠、出産、育児期の両立支援の法的な制度としては、かなり整ってきていて、あとどのように活用していくか、あるいはどのようにこういうものを活用しやすい職場の雰囲気をつくっていくかということが、これからの課題かなというふうに思います。

育児休業に関連しても、トピックとして一つご紹介させていただければと思いますが、令和4年10月から新たに育休制度が改正されております。これは二つ前の通常国会で育児・介護休業法の改正法案が通ったもので、10月から施行されているものでございます。右側に載せているものが改正前の育休制度で、改正後、10月1日からどうなったかと申しますと、育児休業を分割して取得することが可能になったり、あるいは産後パパ育休と通称、申しておりますが、

育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に、男性が4週間まで産後パパ育休というものを取得可能になりました。子の出生後8週間というものは、女性の場合には産後休業に当たる期間です。この期間に子どもの育児をすることが、後々、子どもと触れ合うために非常に重要だと言われております。男性にもこの期間に育児休業を取ることを勧めているために、取得しやすい制度として産後パパ育休というものを創設いたしました。この産後パパ育休の期間は、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で、休業中に就業することが可能となっております。

どういうふうになったかというものを次のページで見ていただければと思います。令和4年9月末までの育児休業制度というものは、このような仕組みでした。それが令和4年10月1日からは、出生後8週間までは男性の産後パパ育休が創設され、分割してこの期間に2回取得可能となりました。

また、その後の育休も、夫婦ともに分割して2回取得可能になったり、1歳以降の育児休業も途中交代が可能になったり、非常に柔軟な制度となりました。ぜひご活用いただければと思います。

女性活躍の部分の最後に、二つほど事業を紹介させていただければと思います。まず、女性活躍のほうで、民間企業における女性活躍促進事業というものをしております。詳細はこの専用ホームページをご覧くださいと思いますが、女性活躍といっても、中小企業の方を中心に、どういうふうにやったらいいかわからないというお声もあるかと思えます。説明会や相談会を開催したり、アドバイザー、社会保険労務士だったり中小企業診断士の方が就任なさっていますが、アドバイザーの方による無料の支援サービスを受けられるような取組をしております。

また、両立関係の事業といたしましては、イクメンプロジェクトというものを平成22年度から実施しております。イクメンというのは積極的に育児をする方のことを申しますが、イクメンプロジェクトの中では、経営者、企業向け、あるいはこれから育児を担う若者向けのセミナーを開催したり、実際にこういうものを活用するための社内セミナー用の研修教材や資料等を提供しております。こちらも公式サイトで情報発信しておりますので、お時間がありましたら、ぜひホームページをご覧くださいと思います。

続きまして、障害者雇用・就労関係に移らせていただきます。こちらも最初にデータを、続いて施策的なものをご紹介させていただければと思います。

最初に障害者数でございます。障害者数は、全体として知的、身体、精神障害者の総数は965万人に

なっております。身体障害者が436万人、知的障害児・者が109万人、精神障害者が419万人となっております。これを18歳以上65歳未満の方で見させていただきますと、全体が約377万人なのに対して、身体の方が101万人、知的障害児・者が58万人、精神障害者が217万人というふうになっております。

これを年齢別にご覧になっていただきたいのが次の表でございます。これを見ていただきますと、身体障害児・者の方は65歳以上が非常に多くて311万人と、72.6%になっております。知的障害児・者の場合に一番多い年齢層というのは18歳から39歳の方、34.7万人、36.1%となっております。精神障害者の方が一番多いのは40から64歳と65歳以上が同じぐらいの割合で、145.4万人、37.4%と、144万5,000人、37.1%となっております。

次に、障害者雇用の状況を見ていただければと思います。障害者雇用の状況でございますが、民間企業の雇用状況といたしましては、今、雇用者数が59.8万人となっております。そのうち身体障害者がこの白の部分で35.9万人、オレンジの部分が知的障害者で14.1万人、一番上の網掛けの部分が精神障害者で9.8万人となっております。障害者雇用率の実雇用率は、この折れ線グラフで今2.20%となっております。法定雇用率を達成した企業の割合は47.0%です。この雇用者数は、グラフを見ていただいても分かるように、18年連続で過去最高を更新しております。障害者雇用は着実に進展しているというふうに言えます。

法定雇用率をこの段々となっているグラフで示しております。法定雇用率は今2.3%でございます。この法定雇用率でございますが、昭和51年に身体障害者を対象とする雇用率制度を創設いたしました。平成10年、1998年、知的障害者を法定雇用率の算定基礎対象に追加いたしました。また平成30年に、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加いたしました。

次のページは、もう少しグラフを見やすくしたものでして、水色が身体障害者、オレンジの部分が知的障害者、黄緑の部分が精神障害者となっております。これを見ていただきますと、精神障害者の雇用が、法定雇用率の算定基礎に追加したおかげもあり、すごく伸びてきているということがお分かりいただけるかと思えます。

続きまして、障害者の雇用の状況を企業規模別に見たものです。実雇用率、今2.20%ですが、企業規模別にやはり実雇用率にも差がございます。一番多いのは1,000人以上の企業の2.42%です。低いのは43.5人から100人未満の企業の1.81%でございます。また、右側のグラフは企業規模別の達成企業の割合を示したものです。これも大企業であります1,000人

以上では55.9%となっております。特に中小企業の取組が、なかなか遅れているということがお分かりいただけるかと思えます。

次のグラフは障害者の平均勤続年数の推移を示したものです。平成30年の数字で身体障害者10年2カ月、知的障害者7.5カ月、精神障害者3年2カ月、発達障害者3年4カ月となっておりますが、これを見ますと、時系列で見ても、あまり平均勤続年数が伸びてないということがお分かりいただけるかと思えます。

続きまして、男女別の平均賃金を年齢別および障害の種類別に見ていただくものです。先ほど、一般労働者の男女別平均賃金を見ていただきました。女性の割合が7割台だったことがご記憶にあるかと思いますが、障害者の場合に種別で見ますと、身体障害者の男性がこの青いグラフ、身体障害者の女性がこの赤いグラフになっておりまして、やはり男性のほうが高いということがお分かりいただけるかと思えます。身体障害者の賃金格差が非常に大きく、知的、精神の方の男女間の賃金格差というのは、それほど大きくないというのがお分かりいただけるかと思えます。

続きまして、雇用形態別の平均賃金でございます。これを見ていただきますと、正規雇用労働者の賃金、特に身体で正規で無期雇用の方の平均賃金は、右肩上がりに伸びているということが、よくお分かりいただけるかと思えます。それに比べて、非正規の方の賃金は、年齢が増加してもほぼ横ばいという状況でございます。

次のグラフは、障害者が継続雇用される場合の課題となり得る要因を示したものです。先ほど、平均勤続年数があまり伸びていないということをご覧いただきましたが、その継続雇用の課題としては、労働条件の他に、コミュニケーションだったり、不調時の対応だったり、労働時間等の雇用管理に関する課題も多く見られるということが、これを見ていただくと分かります。

下のグラフで、離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮を見ていただきますと、例えば調子の悪い時に休みを取りやすくするだったり、職場でのコミュニケーションを容易にする手段や支援などが上位に挙げられております。

このグラフは、就労支援施策の対象となる障害者数と流れでございます。障害者総数約965万人のうち、18歳から64歳の在宅者数が約377万人であることは冒頭に申し上げましたが、これをちょっと見ていただきたいのですが、特別支援学校を令和3年3月に卒業される方というのが2万1,846人おられます。そのうち一部の方、749人が大学、専修学校へ進学されますが、一般企業へ就職される方というのが6,705人、約3割ほどいらっしゃいます。

それと同じぐらい、就労系の福祉サービスに行く方というのが7,000人強、いらっしゃいます。障害福祉サービスに行く方が7,000人強、いらっしゃって、令和4年3月の時点で障害福祉サービスにはこれだけの方がサービスを利用していらっしゃるという状況です。この障害福祉サービスから企業等の一般雇用に移られる方というのは年々増えていますが、直近の数字は若干、減っているのですが、最新の数字で1万8,599人となっております、約1.9万人が就労系の障害福祉サービスから企業等の一般雇用へ移っておられます。

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスというものは4点ありまして、この4点を総合して就労系障害福祉サービスと言っております。皆さまもご承知かと思いますが、就労移行支援事業、それから就労継続支援A型事業、就労継続支援B型事業、就労定着支援事業の4つでございます。

一般就労への移行者数、移行率の推移を見ていただければと思います。2枚前のスライドでも申し上げたように、一般就労への移行というものは、直近の数字は若干下がっていますが、年々、伸びてきているという状況でございます。就労継続支援A型とB型の平均賃金、工賃月額をここで見ていただければと思います。

就労継続支援A型事業の平均賃金月額は、直近の数字で7万9,625円となっております、これは平成27年度以降、6年連続で増加となっております。就労継続支援B型事業の平均工賃月額は、最新の数字で1万5,776円となっております、これは平成21年以降ずっと増加していたのですが、令和2年度は多少、減少しております。ここまでがデータの話を、この後、少し施策的な話をさせていただければと思います。

これが先の臨時国会に提出されていた、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律案の概要でして、この法律案は12月10日に成立しております。中身はいろいろ、精神保健福祉法や難病法の改正も一緒にやっておりますのでたくさんありますが、雇用・就労という点に関しては、この赤字の部分になります。

具体的に申しますと、障害者の多様な就労ニーズに対する支援および障害者雇用の質の向上の推進というコンセプトで改正を行っております、大きく3点、改正項目があります。一つ目は①就労アセスメントの手法を活用した就労選択支援という障害福祉サービスの一類型を創設するとともに、ハローワークはこの就労選択支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導を実施するという点。

2点目が②雇用義務の対象外である週所定労働時

間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者に対し、就労機会の拡大のために実雇用率において算定できるようにする。3点目が③障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法の見直しという点でございます。

これ、全体として令和6年4月1日が施行日ですが、この①の就労選択支援の関係に関しては、ここに小さい字で書いてございますが、公布後3年以内の政令で定める日に施行することになっております。

今回の法改正というのは、ポイントとしては、障害者雇用と障害者福祉が連携して検討した、そして連携して進めてきたということがあるかと思えます。法律の改正に至る前に、厚生労働省の中でPTを設けて検討し、それから外部の有識者も交えた検討会も雇用と福祉が一緒になって開催し、その上で、審議会もお互い連携しながら進めた上で法改正に至ったというものです。

具体的に①の部分の就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化でございますが、これは現状課題のところを見ていただければと思いますが、これまで、障害者の就労能力や適性等については現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結び付いていない面や、必ずしも質が担保されていない面があるというふうな指摘をされておりました。

このために見直し内容として就労選択支援というサービスの一類型を創設し、ここで就労アセスメントをしっかりとやることによって、これを生かしたその後の利用、就労系障害福祉サービスの利用だったり、あるいはハローワークを利用した一般就労等につなげるということが狙いでございます。

また同時に、就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用ということも、改正を行っております。今まで一般企業に雇用された場合は、就労系障害福祉サービスは原則、使えないことになっていたのですが、企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合、あるいは休職から復職を目指す場合に両方を併用したほうが効果的ではないかということで、法令上このようなことができるということを位置付けております。

また、雇用と福祉の連携強化ということも、中に入っております。私、思いますに、これまで、例えば特別支援学校を卒業した方の場合、就労系障害福祉サービスへ進むのか障害者雇用に進むのかということが、最初に誰に相談するかで決まっていたような気がいたします。最初に市町村に相談すると障害福祉サービスの利用を勧められ、ハローワークに相談すると一般企業への就労に至るというような形

があったのではないかなというふうに思います。

学校の先生もすごく工夫して調べて、いろいろ対応してくださっているんですが、やはりこれまでのつながりとか卒業生の様子を見て、どちらかになってしまうようなことが多かったのではないかなと思います。就労アセスメントが確立して、うまく利用できることによって、障害者の方が、より自分に合った就労先、雇用先というものを選べるようになるのではないかなというふうに考えております。

2点目として、短時間労働者に対する実雇用率の算定ですが、これは課題といたしまして、障害者雇用促進法で、今までは事業主に雇用義務が課せられているのは週所定労働時間が20時間以上の労働者でした。ただ、障害特性で長時間の勤務が難しい方というのもしらっしゃいますので、こういったニーズも踏まえまして、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要というふうに考えられた改正でございます。具体的に措置する内容は赤枠の中を予定しております、重度の身体障害者の方、重度の知的障害者の方、それから精神障害者の方を10時間以上20時間未満であっても0.5カウントできるようにするというのを省令で規定する予定でございます。

3点目の障害者雇用調整金等の見直しに関しましては、全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の義務を有しまして、それがかなわない場合、不足1人当たりに関して納付金を月額5万円、払うことになっています。

これが未達成企業の場合です。逆に、法定雇用率を達成している企業に関しましては、超過分1人当たりに関して、101人以上の企業であれば2万7,000円、100人以下の企業に関しては報奨金という名で2万1,000円、支給されていたものが、今後は、この一定数を超える場合には超過人数分の単価を引き下げるということを予定しております。

このような改正内容ですが、改正内容に至る前には審議会で議論が行われております。障害者雇用に関しては障害者雇用分科会で、それから障害者の就労系福祉サービスに関しては障害者部会で議論されております。最初に障害者雇用分科会の6月17日の報告書をここに抜粋させていただきましたので、ご覧いただければと思います。1点目のアセスメントの強化、それから2点目の障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い、3点目の障害者雇用調整金の見直し、全てこの報告書で考え方が整理されております。

また、この報告書の中では、この3点以外にも、その他として掲げられているものがございます。在宅就業者支援制度の活用促進、それから有限責任事業組合の算定特例の全国展開、除外率の引き下げによ

る障害者雇用の促進と、障害者雇用に関わるものに関して、報告書で記載されております。

同じように、社会保障審議会の障害者部会でも、時を同じくして6月13日に障害者の就労支援に関して報告書が出されております。この中でも、障害者の就労支援について現状、課題が整理されておりますし、また次のページからはアセスメントに関しての考え方が整理されております。

それから就労選択支援に関しましても、対象者をどのように考えるかという整理がなされております。対象者に関しましては、就労系障害福祉サービスを利用する意向のある方を対象とし、年齢や障害種別等に関わりなく就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきであるとされておりますが、特に必要性が高いと考えられる方から順番にやっていくべきではないかということが言われております。

1番目として新たに就労継続支援B型を利用する意向の方、2番目の優先順位としては新たに就労継続支援A型を利用する意向の方、および標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の方。この方たちに、特に就労選択支援を利用していただく必要性が高いのではないかなというふうな整理がされております。このように、障害福祉関係も報告書で整理されているわけですが、具体的にイメージ図が障害者部会で提出されておりますので、これをご覧いただいて、皆さまにイメージとして、新しくできるサービス、就労選択支援のイメージを描いていただければと思います。

この上のほうが現状でございます。現状はどうなっているかと申しますと、課題として、暫定支給決定等を行ってはいらぬものの、専門的な支援態勢の整備が必ずしも十分に行われていない。あるいは就労アセスメントをしても、その後の本人の働き方や就労先の選択に関する支援につなげていない。それからB型をずっと利用していく場合に、B型の中でいろいろな変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会が限られている。B型ではなくて他のところに移ったほうがいいのかと思っても、何となくこのまま利用してしまうというような問題があります。

それに対して、就労選択支援という新たなサービスを利用することによって、最初にアセスメントをしっかり行うことによって、専門的な支援を受けることができ、また本人にとって何がふさわしいサービスなのか、今後どのように適切に支援を進めていったらいいのかということが、ここで明らかになります。また、B型を利用した後も、就労ニーズや能力等の変化に応じて、必要なサービス、よりふさわしいサービスを利用していくということが可能にな

ります。

同じようなことはA型でも言えまして、A型でも申請段階でサービスを選択する必要があるが、なかなか十分な情報等がない中で自己理解を進めにくいとか、就労する事業所が決まった上で暫定的な支給決定を受けているので、就労する事業所がアセスメントを実施するために他の選択肢を持ちにくい、あるいはA型を利用し始めてしまったら、他の選択肢を積極的に考えにくいというような問題がありました。これも同じように、より専門的なサービスを受けることができ、それからアセスメントをしっかり受けることができ、A型を利用してからも、よりニーズに沿ったものは何かということを考える機会が与えられるということになります。

これは新たなサービスの対象者のイメージでございます。特にサービスを利用する可能性が高いのがB型の方。B型で新たに利用する方で、推計では年間1万人ぐらいいるのではないかと。続いて就労継続支援A型を新たに利用する方として、推計で年間1.8万人ぐらいいるのではないかと。このように言われております。

同じく障害者福祉の関係で、障害者部会で出された報告書の中では、一般就労中の就労系福祉サービスの一時的な利用につきましても、考え方が整理されております。これも、障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で実現するためには、企業等での働き始めに週10時間程度から段階的に勤務時間を増やしていくようなことが有用ではないかというようなことが整理されております。

これも同様に、イメージと実態を見ていただくと分かりやすいかというふうに思います。この一時利用、就労系福祉サービスを企業に雇用されても一時利用するというのは、原則、今認められていないわけですが、例外的にはございます。具体的に調査結果を見ていただきますと、調べた事業所のうち175カ所で、入職時に就労後の職場に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用しているというものがございます。就労継続支援B型で受け入れているという実績が、この緑の部分、多くなっておりますが、人数的には就労移行支援で受け入れているというのが多くなっております。

支援効果といたしましては、早期の離職がある方のリスクに対して、継続的に就労サービスで支援を行うことによって離職の防止につながるでありますとか、20時間未満の短時間等の勤務条件の方に、慣れた事業所、ずっと通っていた就労系福祉サービスが支援をすることで、生活リズムやメンタル面での安定が図れるというようなことが指摘されております。

これは、実際に利用した時のイメージを障害者部

会に提出された資料から取っております。一時利用を活用する事例のイメージとして、この場合は精神障害の方を想定していますが、精神障害の方で体調の波がある場合に、一時利用をしながら段階的に時間を増やしていく。その間、元の就労系福祉サービスで、合理的配慮というのは、こういうことをやっていただいたらどうかというような相談に乗ることができます。

一時利用を利用する場合の効果として、勤務時間の延長に向けて通所を継続することで、生活リズムの維持、段階的な負荷設定と必要な訓練、職場内での適切な配慮を受けることが可能になるなどが見込まれております。

精神障害者の次は、休職中の障害者の方が利用するイメージを見ていただければと思います。まず、就職した後、休職に入ってしまった労働者の方。最初は療養しておりますが、徐々に復帰する前に一時利用として障害福祉サービスを利用していただいて、その間に生活リズムを整えたり、集中力を向上させたりということが考えられます。それによって、復職にスムーズにつなげるということができるとも思います。

就労系福祉サービスから一般企業に移る場合、その一般企業に移ってから定着していく時に利用するというのが考えられます。現行の支援策としては、就労福祉サービスから企業に就職した場合に、定着支援を使うか、あるいはジョブコーチ支援等を使うこととなりますが、この就労系福祉サービスを使うことによって、企業と障害福祉サービスが時間延長や、あるいは本人の変化等について調整することが可能になって、生活リズムを維持しながら徐々に勤務時間を増やしていくというようなことが考えられます。

続きましては、就労系福祉サービスの報酬改定の概要を掲げさせていただきます。これは皆さま、もうご案内の内容かと思いますが、令和3年度に就労系福祉サービスの報酬改定が行われております。報酬改定は3年ごとに行われておりますので、次の改訂は令和6年の4月からになります。従いまして、これからは令和6年の報酬改定に向けた議論が始まるというふうに思います。

就労系福祉サービス、いろいろございますが、障害者の活躍する場が広がっているという意味において幾つかの事例を持ってきましたので、ちょっと古いものもあるのですが、ご紹介させていただければと思います。ここに掲げました二つは、就労継続支援A型事業所の事例です。

就労継続支援A型では、観光と福祉を連携しているこの沖縄県のような例もありまして、これは施設外就労として地域のリゾートホテルの客室清掃業務を

行っている事例でございます。右側のほうは、観光、福祉だけではなく、農業と、三つ連携している例でございます。青森県の例ですが、築60年以上の古民家を活用したカフェで、地元の農家と連携してランチを提供しているような例でございます。

続きましては、就労継続支援事業B型の事例でございます。これは東京都の、障害者が高齢者を支える事例でございます。外出が難しい高齢者宅へ夕食の配食や見守りを行っているという事例でございます。また、右側は徳島県のセルフ箸蔵の事例ですが、非常に高齢化が進んでいる地域ですが、障害者の方が高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えているというような例です。

それから次は、農業と福祉の連携事例です。農福連携という言葉は最近、非常に広まっております。障害者だけではなくて、高齢者の方だったり、生活困窮者の方だったり、あるいは刑務所出所者の方も含めて、福というのは非常に広く捉えておまして、農業と福祉の連携、農福連携と言っております。農福連携だけではなくて、林業と福祉が連携する林福連携だったり、水産業と福祉が連携する水福連携だったり、非常に福祉といろいろな分野が連携して、地域課題を解決しようという取り組みが広がっております。

そのうちの幾つかを紹介させていただければと思います。左側は神奈川県に進和学園の事例です。進和学園では、県内農産物を加工・販売して、障害者の働く場を広げておまして、すごくおいしそうなのが生産されております。また、右側は北海道の九神ファームめむろの事例ですが、これも農業と加工の作業を組み合わせ、総菜チェーンや地元の食堂に販売し、安定収益を上げております。

このように障害福祉の事業所で作られたものというのは、最近ではふるさと納税の返礼品にもなっております。非常に人気だというふう聞いております。就労継続B型でも同じように、福島県のこころの事例、あるいは石川県の佛子園等の事例もございます。私もよく、障害福祉の事業所のクッキーだったり、あるいはマフィンだったりというものを買ってあります。最近ではオンライン販売も広がってきて、非常に買いやすくなったなというふうに思います。

ただ、障害者が作ったからというだけで、いろいろなものを買ってもらえるわけではなくて、リピーターになっていただくためには、さまざまな工夫が必要だというふうに考えております。

本当に人気商品で売れているものについては、パッケージだったり、あるいは商品名だったり工夫されておまして、超高級お菓子店のパッケージや味にも引けを取らないような商品がいっぱい出て

おりますので、ぜひ皆さんも、検索した上でいろいろお買い上げいただければと思います。

障害者雇用のほうも、少し施策を紹介させていただきます。最初に、もうご存じかと思いますが、障害者雇用率制度についてです。障害者雇用率制度というものは、障害者について、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確保することとして、常用労働者の数に対する割合を設定しているものでございます。

事業主に、この障害者雇用率達成義務を課しております。計算方法としては、分母に常用労働者数と失業者数、分子に、対象障害者である常用労働者の数と失業している対象障害者の数を足したものにして計算しております。障害者の雇用率、現行の数字は、民間企業が2.3%、特殊法人が2.6%、国と地方公共団体は、国・地方公共団体が2.6%、都道府県等の教育委員会が2.5%となっております。国や地方公共団体も毎年、自分のところの障害者雇用率を公表しております。

この推移を見ていただければと思いますが、今が直近の数値、令和3年でございます。ここが民間企業2.3%、特殊法人2.6%となっております。身体障害者の雇用率が定められたのが、この昭和51年でございます。知的障害者が算定に入ったのは、この平成10年。精神障害者が算定に入ったのは平成30年となっております。昭和51年10月までは、民間企業は努力義務でございました。

障害者雇用を支えるものとして、主な地域の就労支援機関、大きく三つご紹介させていただければと思います。一つ目が全国各地に544カ所あります公共職業安定所、ハローワークです。新規求職申込み件数は22万3,000件、就職件数も9万件を超えてございます。二つ目が地域障害者職業センターで、これは前都道府県に47カ所プラス支所が五つございます。利用者数が2万7,147人、利用事業所数が2万472カ所となっております。それから3番目が障害者就業・生活支援センター。通称、なかぼつセンターと呼ばれているものです。支援対象者数を見ていただきますと、21万199人というふうになっております。これは全国に338カ所ございます。

一つ一つ見ていただきますと、ハローワークは何をやっているかと申しますと、ハローワークは障害者に対してはきめ細かく就職支援をしております。また、事業主に対しては、雇用率を達成するために指導をしたり、あるいは各種助成金を支給して、障害者雇用を支援しております。また、この障害者と事業主の間をつなぐべく、就職面接会を開いたり、就職説明会を開いたりというようなことをしております。続いて地域障害者職業センターですが、地域障害者職業センターでは、職業評価、職業準備支

援、それからジョブコーチ支援事業というようなことを行っております。

また、通称なかぼつセンターは、障害のある方に対して、就業面の支援だけではなく、生活面の支援も行っております。就業面の支援といたしましては、就職に向けた準備、職業準備訓練でありますとか、あるいは障害者の特性、能力に合った職務を選定するお手伝い、また生活面では日常生活や地域生活に関する助言を行っております。

この全国に338センターあるなかぼつセンターですが、地域ごとにばらつきがありまして、都道府県別の数字をここで見ていただければと思います。

箇所数が多いのは、例えば千葉の16カ所、愛知の12カ所、大阪、兵庫の18カ所、10カ所、それから福岡の13カ所となっております。

ここでちょっと中高年齢層の障害者の雇用継続の事例を見ていただければと思います。障害者の方、若いうちは元気に働けるのですが、加齢に伴って一般企業で働くことが難しくなるということがございまして、中高年齢の障害者にどのように支援していくかというのは、勤続年数を伸ばすという意味においても大きな課題だというふうに思っております。

ここに三つほど例をあげますが、株式会社シーエックスカーゴ桶川流通センター、ここでは障害者の方に対して、勤務時間を柔軟にするとか、あるいは健康状況に関して情報シートを作成して、健康状態のフォロー態勢を強化するというようなことをやっております。また、愛媛県松山市のキホクでは、ここでも多少のずれがあってもきれいに包装できるように機械を変更する、機械という面で支援を行ったり、あるいは単独で作業を行えるように配置転換を行う、あるいは短時間勤務を導入するというようなことを行っております。また、最後のこの三重県の旭電器工業でも、高齢者の継続雇用に向けて配置転換を行ったり、作業工程を細分化・見える化するという、障害者の雇用を支援しております。

これ、まとめますと、中高年齢層の障害者の雇用継続で取り組んだ内容としては、大きく7点ありまして、勤務時間、休暇制度に関する改善をする、体力などの変化に応じた職務を見直す、社内のサポート態勢を整備する、社員の状況や外部の支援機関に関する情報を集約する、勉強会等の工夫、業務を行いやすくするための工夫、それから家族や支援機関と

の連携というのがございます。

この課題というものを、この下のほうに掲げておりますが、高齢・障害・求職者雇用支援機構の調査研究でまとめております。高齢・障害・求職者雇用支援機構、通称JEED（ジード）と呼んでおりますが、JEEDではさまざまな調査研究を行っておりますので、一度ホームページをご覧になって、どのような調査研究や支援や事例があるかをご覧いただければと思います。

最後にテレワークの事例を紹介させていただければと思います。障害者の方にとって、テレワークが広がってきたということは非常に有効だというふうに思っております。地方ではなかなか職場がない場合も、テレワークによって東京の企業の仕事を自宅で受けるというようなことが可能になりまして、地方の障害者の方も東京の企業に就職するというようなことが可能になります。

この事例1は、ヘルプデスク業務を障害者の方が行っている事例でございまして、設備としてはウェブ会議ツールを常時接続したというような事例で、情報通信業の事例でございます。2点目は不動産業の事例で、企業内容としてはチラシに掲載する間取り図を作成するというようなものでございます。テレワークも各企業がいろいろ工夫しておりますので、好事例をぜひご参照いただければと思います。長くなりましたが、障害者雇用の関係は以上でござい

ます。障害者と女性と、両方を紹介させていただきましたが、女性雇用の事例、教訓は、障害者の雇用についても応用できることはいろいろあるのではないかなというふうに思っております。私は、女性が働きやすい会社、両立支援の整った会社は、他の社員も働きやすい会社だというふうに思っておりますが、同様に、障害者の方が働きやすい会社というのは、一般の方も、例えば勤務時間が柔軟になっていたり、設備が工夫されていたり、マニュアルがしっかりしていたりということで、働きやすい会社だというふうに思っておりますので、女性雇用や障害者雇用の好事例というものは、他の雇用にも生かせるのではないかなというふうに思います。

長くなりましたが説明は以上です。ご清聴、ありがとうございました。

「働き方に係る国の施策動向 ～障害者と女性を中心に～」

厚生労働省大臣官房参事官 源河真規子

本日の流れ

1 女性雇用関係
データ、施策

2 障害者雇用・就労関係
データ、施策

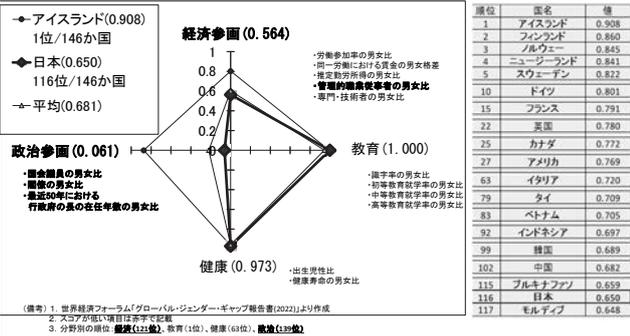


「志は高く」

編者：赤松良子
株式会社 有斐閣
1990年発行

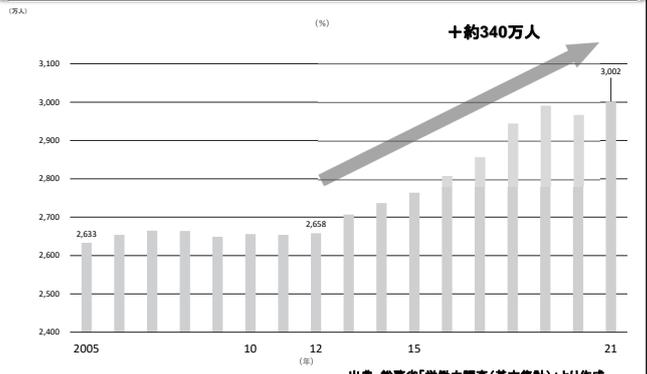
ジェンダー・ギャップ指数 (GGI) 2022年

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、0が完全不平等、1が完全平等。
・日本は146か国中116位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



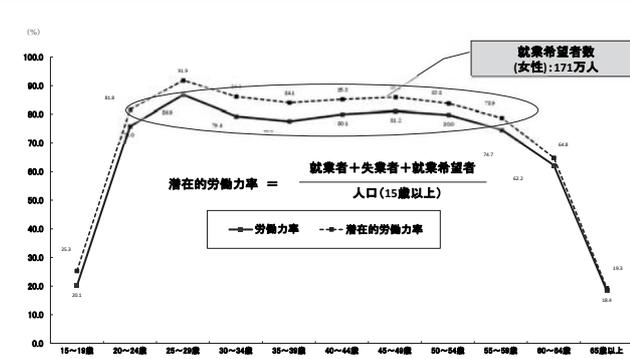
女性就業者の推移

女性就業者数は、コロナの影響により、2020年は前年より減少したが、9年間(2012～21年)で約340万人増加。



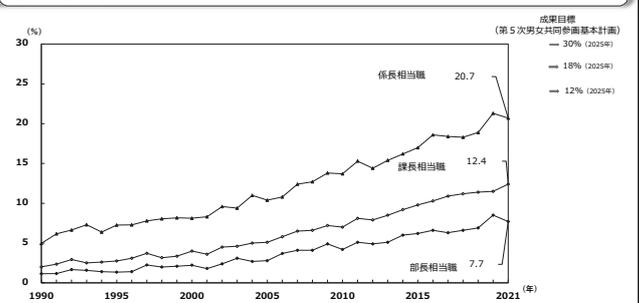
女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率(2021年)

女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は171万人にのぼる。

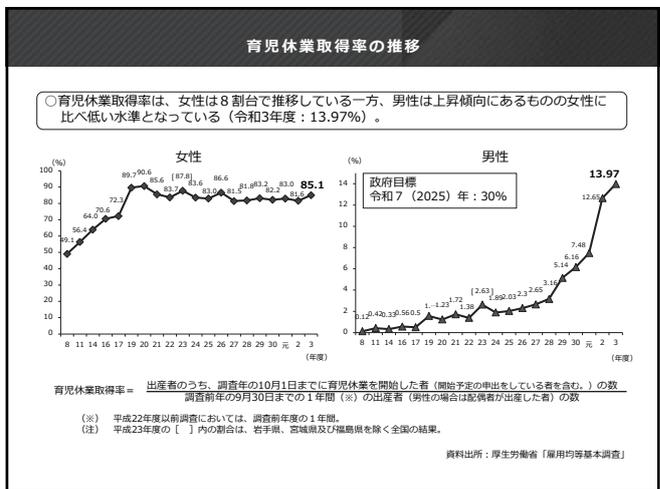
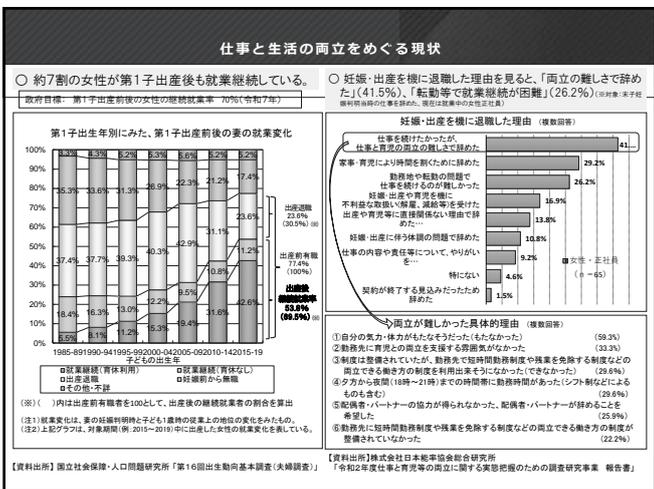
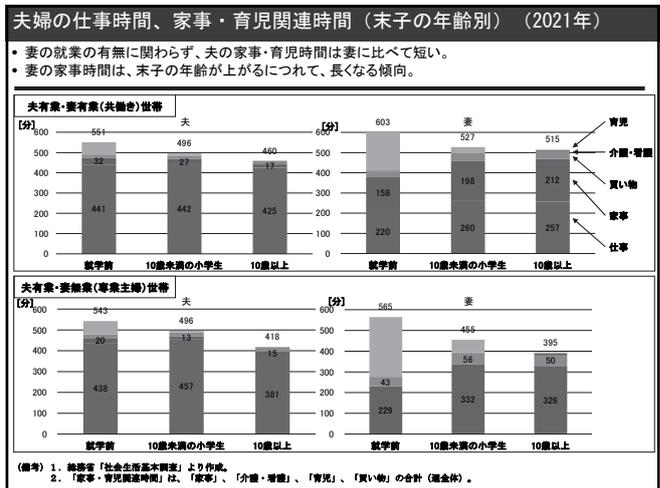
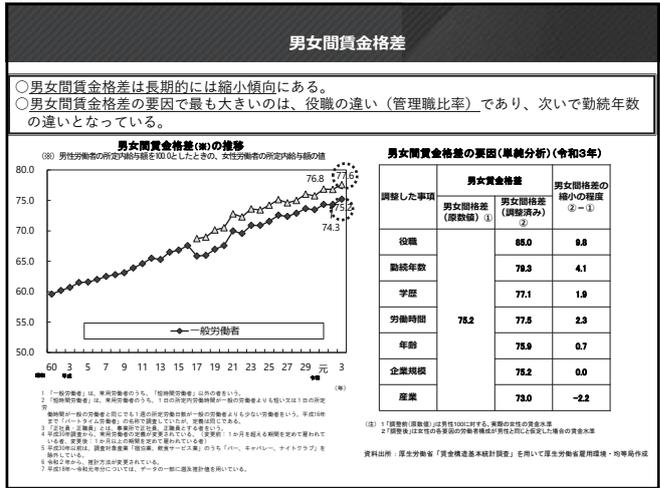
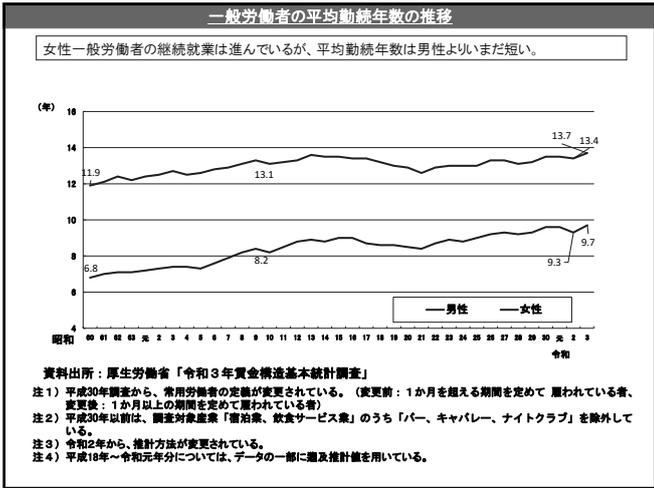


民間企業 管理職相当の女性割合の推移

部長、課長、係長に就く女性割合は近年上昇傾向にあるが、上位の役職ほど割合が低い。



(備考) 1. 各年6月時点、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 常用労働者100人以上を雇用する企業に属する労働者のうち、雇用期間の定めがない者における役員者。
3. 管理職の定数について、「部長、課長、係長」又は「部長」と呼ばれている者であって、その組織が2層以上からなり、又は、その組織員が20人以上(部(局)長を含む。)のもの長・課長級、事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2層以上からなり、又は、その組織員が10人以上(課長を含む。)のもの長。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律概要（民間事業主関係部分）

1 基本方針等

国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。

地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を踏襲して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

2 事業主行動計画等

次の(1)・(2)について、常用労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務

(1) 企業におけるDORA規程、女性の活躍の取組を推進

⇒ 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、及びこれを踏まえた行動計画の策定・実行公表

(指針に基づいた行動計画を策定・公表（労働者への周知含む） ※常用労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異の把握が義務化

※ 行動計画の必要記載事項

● 事業主（企業）での項目に整理した定量的目標 ▶ 取組内容 ▶ 実施時期 ▶ 計画期間

(2) 女性の職務適性に関する、企業の情報公表を促進

⇒ 女性の活躍に関する情報公表

① 情報公表の対象（企業で就業）

② 情報公表の対象となる職務の範囲（性別による賃金の差、労働時間、労働条件等）

③ 情報公表の対象となる職務の範囲（性別による賃金の差、労働時間、労働条件等）

④ 情報公表の対象となる職務の範囲（性別による賃金の差、労働時間、労働条件等）

(3) 職能制による「モニタリング」の活用を可視化

⇒ 職能制による「モニタリング」の活用を可視化

① 職能制による「モニタリング」の活用を可視化

② 職能制による「モニタリング」の活用を可視化

(4) 雇用の確保

⇒ 雇用の確保

① 雇用の確保

② 雇用の確保

3 その他（施行期日等）

① 制定時：平成27年9月4日公布、施行（事業主行動計画等に関する部分は平成28年4月1日施行）、10年（令和7年度末まで）の経過規定

② 改正時：令和元年9月5日公布、令和2年9月1日施行（状況把握、目標設定については令和2年4月1日施行、101人～300人事業主への適用拡大については令和4年4月1日施行）

③ 改正法施行（令和2年9月1日）5年後の検討

④ 法令等改正（301人以上事業主について、男女の賃金の差異の把握・公表を義務化：令和4年7月8日公布、同日施行）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令等の改正概要

令和4年7月8日改正、同日施行

情報公表項目への追加

- 情報公表の項目に、「男女の賃金の差異」を追加、
 - 常用労働者数が301人以上規模の企業は、必須項目、
 - 常用労働者数が101～300人規模の企業は、選択項目、
 - 常用労働者数が1～100人規模の企業は、努力義務、とする。

企業規模	改正前	改正後
301人以上	2項目開示義務 ・「機会提供」8項目から1項目選択 「高立」7項目から1項目選択	3項目開示義務 ・男女の賃金の差異（必須） ・「機会提供」8項目から1項目選択 ・「高立」7項目から1項目選択
101人～300人	1項目開示義務 ・15項目（「機会提供」8項目+「高立」7項目）から1項目	1項目開示義務 ・16項目（男女の賃金の差異+「機会提供」8項目+「高立」7項目）から1項目
1人～100人	努力義務	努力義務

※301人以上の企業については、男女の賃金の差異の情報公表の必須化に伴い、状況把握についても必須化。

状況把握・目標設定、情報公表の対象事項 対照表

改正後

状況把握・目標設定（16項目+8項目）	情報公表（9項目+7項目）
① 性別別労働者数に対する割合	① 性別別労働者数に対する割合
② 性別別労働者数に対する割合	② 性別別労働者数に対する割合
③ 性別別労働者数に対する割合	③ 性別別労働者数に対する割合
④ 性別別労働者数に対する割合	④ 性別別労働者数に対する割合
⑤ 性別別労働者数に対する割合	⑤ 性別別労働者数に対する割合
⑥ 性別別労働者数に対する割合	⑥ 性別別労働者数に対する割合
⑦ 性別別労働者数に対する割合	⑦ 性別別労働者数に対する割合
⑧ 性別別労働者数に対する割合	⑧ 性別別労働者数に対する割合
⑨ 性別別労働者数に対する割合	⑨ 性別別労働者数に対する割合
⑩ 性別別労働者数に対する割合	⑩ 性別別労働者数に対する割合
⑪ 性別別労働者数に対する割合	⑪ 性別別労働者数に対する割合
⑫ 性別別労働者数に対する割合	⑫ 性別別労働者数に対する割合
⑬ 性別別労働者数に対する割合	⑬ 性別別労働者数に対する割合
⑭ 性別別労働者数に対する割合	⑭ 性別別労働者数に対する割合
⑮ 性別別労働者数に対する割合	⑮ 性別別労働者数に対する割合
⑯ 性別別労働者数に対する割合	⑯ 性別別労働者数に対する割合
⑰ 性別別労働者数に対する割合	⑰ 性別別労働者数に対する割合
⑱ 性別別労働者数に対する割合	⑱ 性別別労働者数に対する割合
⑲ 性別別労働者数に対する割合	⑲ 性別別労働者数に対する割合
⑳ 性別別労働者数に対する割合	⑳ 性別別労働者数に対する割合
㉑ 性別別労働者数に対する割合	㉑ 性別別労働者数に対する割合
㉒ 性別別労働者数に対する割合	㉒ 性別別労働者数に対する割合
㉓ 性別別労働者数に対する割合	㉓ 性別別労働者数に対する割合
㉔ 性別別労働者数に対する割合	㉔ 性別別労働者数に対する割合
㉕ 性別別労働者数に対する割合	㉕ 性別別労働者数に対する割合
㉖ 性別別労働者数に対する割合	㉖ 性別別労働者数に対する割合
㉗ 性別別労働者数に対する割合	㉗ 性別別労働者数に対する割合
㉘ 性別別労働者数に対する割合	㉘ 性別別労働者数に対する割合
㉙ 性別別労働者数に対する割合	㉙ 性別別労働者数に対する割合
㉚ 性別別労働者数に対する割合	㉚ 性別別労働者数に対する割合
㉛ 性別別労働者数に対する割合	㉛ 性別別労働者数に対する割合
㉜ 性別別労働者数に対する割合	㉜ 性別別労働者数に対する割合
㉝ 性別別労働者数に対する割合	㉝ 性別別労働者数に対する割合
㉞ 性別別労働者数に対する割合	㉞ 性別別労働者数に対する割合
㉟ 性別別労働者数に対する割合	㉟ 性別別労働者数に対する割合
㊱ 性別別労働者数に対する割合	㊱ 性別別労働者数に対する割合
㊲ 性別別労働者数に対する割合	㊲ 性別別労働者数に対する割合
㊳ 性別別労働者数に対する割合	㊳ 性別別労働者数に対する割合
㊴ 性別別労働者数に対する割合	㊴ 性別別労働者数に対する割合
㊵ 性別別労働者数に対する割合	㊵ 性別別労働者数に対する割合
㊶ 性別別労働者数に対する割合	㊶ 性別別労働者数に対する割合
㊷ 性別別労働者数に対する割合	㊷ 性別別労働者数に対する割合
㊸ 性別別労働者数に対する割合	㊸ 性別別労働者数に対する割合
㊹ 性別別労働者数に対する割合	㊹ 性別別労働者数に対する割合
㊺ 性別別労働者数に対する割合	㊺ 性別別労働者数に対する割合
㊻ 性別別労働者数に対する割合	㊻ 性別別労働者数に対する割合
㊼ 性別別労働者数に対する割合	㊼ 性別別労働者数に対する割合
㊽ 性別別労働者数に対する割合	㊽ 性別別労働者数に対する割合
㊾ 性別別労働者数に対する割合	㊾ 性別別労働者数に対する割合
㊿ 性別別労働者数に対する割合	㊿ 性別別労働者数に対する割合

※ (注) ……適用対象外のことに対応する項目、(注) ……適用対象外のことに対応する項目

男女の賃金の差異の公表例

公表日：2023年4月25日

性別	男女の賃金の差異（※）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※ 小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示（必須）。

算出の前記とした重要な事項を記載すること。

例えば、賃金から除外した手当がある場合には、その具体的な名称等（正規雇用労働者、非正規雇用労働者については、個々の事業主における評価等に照して、どのような労働者が該当しているか）

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）（必須）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社へ出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表可能

- 求職者に対して、比較可能な企業情報を提供する目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要がある。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、より詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、「説明欄」等を有効活用することが望ましい。

任意の追加的な情報公表例

① 自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

② より詳細な雇用形態区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短期正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、属性（勤続年数、役職等）が同じ男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

③ 契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する
- 時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

仕事と生活の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援の取組

育児休業等両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- 育児休業（81）まで（82）の育児休業
 - ※1 両親とも育児休業を取得した場合、1歳2ヵ月（0歳6ヶ月～1歳6ヶ月）
 - ※2 保育所入所できない場合は延長2歳まで
- 出生時育児休業（産後/育児休業）（子の出生後8週間以内）に4週間まで
 - ※令和4年10月1日施行
- 子が2歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除、小学校就学前の子の無償保育（年5日（2人以上であれば10日））
- 介護休業（93日、3回までの分割取得可）
- 介護休暇（年5日（2人以上であれば10日））、介護のため短時間勤務制度、所定外労働の免除
- 育児休業や介護休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
- 個別相談、意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備措置 等

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

① 中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場環境実現のための「育児休業支援プログラム」、介護職防止のための「介護支援プログラム」の策定・活用支援

② 「介護職離れを予防するための両立支援対応モデル」の普及促進

③ 「女性の活躍・両立支援総合サイト」両立支援の見える化による情報提供

④ 「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のため、シンボルマーク「モニタリング」の普及促進

主な数値目標

- 女性の継続就業率
 - 現状：69.5%（2021年） → 目標：70%（2025年）
 - 男性の育児休業取得率
 - 現状：13.97%（2021年度） → 目標：30%（2025年）

休業中の経済的支援

- 育児休業給付（180日までは賃金の67%、以降は50%）、介護休業給付（賃金の6%相当）
- 社会保険料（健康保険、厚生年金保険）免除等
- ※育児休業のみ

次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組推進

- 仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知（101人以上は義務、100人以下は努力義務）
- 一定の基準を満たした企業を認定

妊娠・出産・育児期の両立支援制度

妊娠・出産	産前	産後	1歳	1歳6か月	2歳	3歳	就学
妊娠・出産	産前休業	産後休業	育児休業	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務
産前	産前休業	産後	育児休業	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務
産後	産後休業	育児休業	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務	短時間勤務
1歳	短時間勤務						
1歳6か月	短時間勤務						
2歳	短時間勤務						
3歳	短時間勤務						
就学	短時間勤務						

産前休業：経常業務への転換、妊娠・出産に伴う業務の調整、産前休業中の業務の調整、産前休業中の業務の調整、産前休業中の業務の調整

産後休業：産後休業中の業務の調整、産後休業中の業務の調整、産後休業中の業務の調整、産後休業中の業務の調整、産後休業中の業務の調整

育児休業：育児休業中の業務の調整、育児休業中の業務の調整、育児休業中の業務の調整、育児休業中の業務の調整、育児休業中の業務の調整

短時間勤務：短時間勤務中の業務の調整、短時間勤務中の業務の調整、短時間勤務中の業務の調整、短時間勤務中の業務の調整、短時間勤務中の業務の調整

所定外労働の制限：所定外労働中の業務の調整、所定外労働中の業務の調整、所定外労働中の業務の調整、所定外労働中の業務の調整、所定外労働中の業務の調整

子の育児休暇：子の育児休暇中の業務の調整、子の育児休暇中の業務の調整、子の育児休暇中の業務の調整、子の育児休暇中の業務の調整、子の育児休暇中の業務の調整

時間外労働・深夜労働の制限：時間外労働・深夜労働中の業務の調整、時間外労働・深夜労働中の業務の調整、時間外労働・深夜労働中の業務の調整、時間外労働・深夜労働中の業務の調整、時間外労働・深夜労働中の業務の調整

労働者の権利：労働者の権利中の業務の調整、労働者の権利中の業務の調整、労働者の権利中の業務の調整、労働者の権利中の業務の調整、労働者の権利中の業務の調整

均等法上の制度：均等法上の制度中の業務の調整、均等法上の制度中の業務の調整、均等法上の制度中の業務の調整、均等法上の制度中の業務の調整、均等法上の制度中の業務の調整

男性の育児休業取得促進のための出生時育児休業〔産後パパ育児〕の創設、育児休業の分割取得

R4.10前後の制度の概要

	産後/パパ育児 (R4.10.1~) 育児とは別に取得可能	育児制度 (R4.10.1~)	育児制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで <small>雇用環境の整備など について、法を上回る 取組が実施されている場合は、 1か月前までとできる</small>	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育児開始日を柔軟化 ^{※1}	育児開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ^{※2}	再取得不可

※1 1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育児開始日について、1歳(1歳6か月)時点に出生、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合は、その配偶者の休業の終了翌日の翌日以前の日に育児休業開始予定日とできることになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後/パパ育児、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合、産休等の対象だった子等に就いたときは、再度育児休業を取得できます。

制度改正により実現できる働き方・休み方(イメージ)

令和4年9月末まで

令和4年10月1日~

シフト色の色印が
今回の改正で新たに
できるようになりました

民間企業における女性活躍促進事業

女性活躍推進
あなたの女性活躍を
企業の女性活躍を
きめ細やかに支援します!

女性活躍推進法に基づく「企業実務研修」の開催が、2022年4月1日から、企業実務研修が開始されることにより、企業の実績向上に大きく貢献することが期待されています。また、企業実務研修の開催は、女性活躍推進法に基づき、国の認定を受けることができます。また、企業実務研修の開催は、国の認定を受けることができます。また、企業実務研修の開催は、国の認定を受けることができます。

オンライン説明会:29回開催
会場開催:17都市で開催

中小企業を中心とした企業を対象に、説明会・相談会の開催、アドバイザーによる無料の支援を実施中です。

詳しくは専用HPをご覧ください。 専用HP: <https://josekatsunaku.com/>

女性が活躍する新たなステージへ

女性活躍を進めるために、何から始めればよいのか、どのように取り始めればよいのか、悩んでいませんか?

アドバイザー(社会保険労務士、中小企業診断士等)による無料の支援サービスをご活用ください。貴社の女性活躍推進における課題発見をサポートし、一歩事業主行動計画の策定等の支援や、課題解決・目標達成に向け、アドバイスします。

専門による
相談・支援
無料

男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)

■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト(22年度から実施)
- 男性の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促進するセミナーの開催、男性が育児休業中にしっかりと育児に向き合うことを後押しする取組の普及・促進、企業が男性育児促進に取り組む上での課題、解決等をまとめたマニュアルの作成、普及等により男性の育児取得促進を強力に進める。

主な事業内容

- 経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施
企業の取組を促進する経営層・企業向けセミナー、今後育児を担う若年層向けセミナーの開催
- 企業内セミナー等の取組促進(社内セミナー活用動画・研修資料等の提供)
企業の取組を促進するため、社内セミナー研修動画や資料等を提供
- 好事例の展開及び実践マニュアルの周知
育児休業等取得しやすい雇用環境整備の効果的な取組事例などを収集し、公式サイトやSNS・ポスター等で展開
企業が男性育児促進に取り組む上での課題と解決策等をまとめた対応実践マニュアルを作成・普及
- 普及啓発資料(ポスター・旗本・リーフレット)の作成
父親向けの読本、ミニリーフレットを作成し、市町村母子保健窓口とも連携して配布
- 普及啓発キャンペーンの実施
雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催
- 公式サイトによる情報発信
育児・介護休業法の周知やイクメン宣言、育児体験談等の投稿を促すとともに、自治体の取組紹介ページを充実させるなど、参加型サイトとして情報発信
(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)

本日の流れ

- 女性雇用関係
データ、施策
- 障害者雇用・就労関係
データ、施策

障害者数について

○身体・知的・精神障害者の総数は約965万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約377万人。

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	
			総数	施設入所者
身体障害児・者	436.0	428.7	101.3	7.3
知的障害児・者	109.4	96.2	58.0	13.2
精神障害者	419.3	389.1	217.2*	30.2
総計	964.7	914.0	376.5	50.7

*精神障害者については20歳~65歳未満

・身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成30年)等

・知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「生活のしづらさに関する調査」(平成28年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成30年)、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成29年)

年齢別の障害者数(在宅者)について

(単位:万人)

	合計	年齢別				
		18歳未満	18~39歳	40~64歳	65歳以上	不詳
身体障害児・者 (在宅者)	428.7 (100%)	6.8 (1.6%)	18.2 (4.2%)	83.1 (19.4%)	311.2 (72.6%)	9.3 (2.2%)
知的障害児・者 (在宅者)	96.2 (100%)	21.4 (22.2%)	34.7 (36.1%)	23.3 (24.2%)	14.9 (15.5%)	1.8 (1.9%)
精神障害者 (在宅者)	389.1 (100%)	27.3 (7.0%)	71.8 (18.5%)	145.4 (37.4%)	144.5 (37.1%)	0.7 (0.2%)

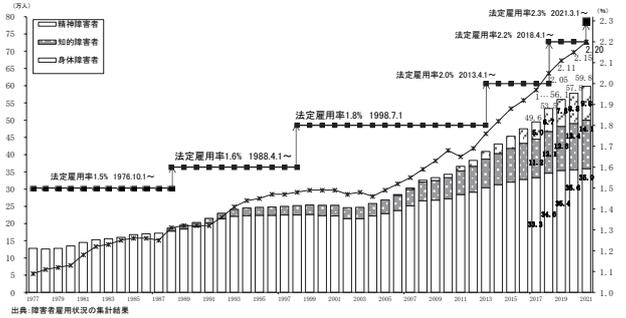
※1 20歳未満の数値 ※2 20~39歳の数値
 * ()内は、構成比。数値は四捨五入しているため、年齢別の合計が100にならない場合もある。
 * 精神障害者については、患者数をもとにしたデータであり、精神障害者保健福祉手帳を所持しているのは、その一部であることに留意が必要。

身体障害児・者数、知的障害児・者数は、「厚生労働省「生活のしづらさに関する調査」(平成28年) 精神障害者数は、「厚生労働省「患者調査」(平成28年)」

障害者雇用の状況

(2021年6月1日現在)

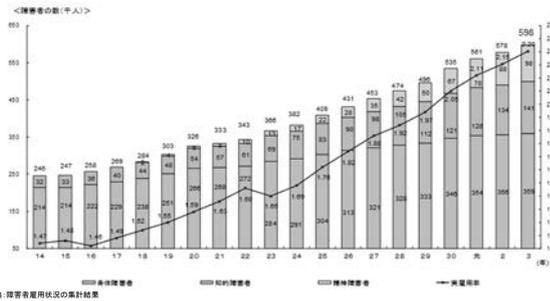
- 民間企業の雇用状況
 雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)
 実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%
- 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者雇用の状況

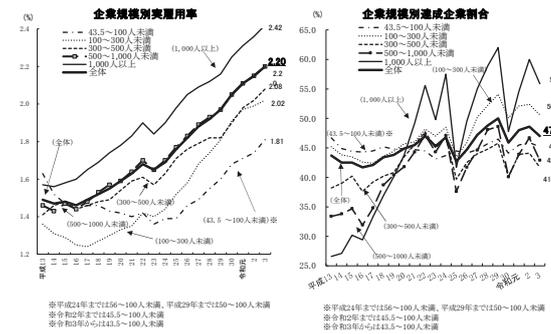
(令和3年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況
 雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)
 実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%
- 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者の雇用の状況(企業規模別)

- 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



障害者の平均勤続年数の推移

- 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

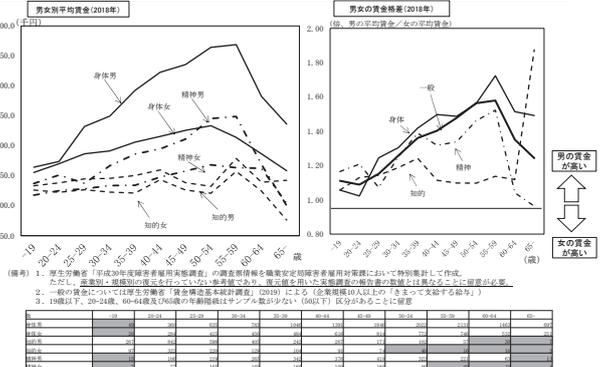
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成10年	12年0ヶ月	6年10ヶ月	-	-
平成15年	10年0ヶ月	9年3ヶ月	3年9ヶ月	-
平成20年	9年2ヶ月	9年2ヶ月	6年4ヶ月	-
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	-
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

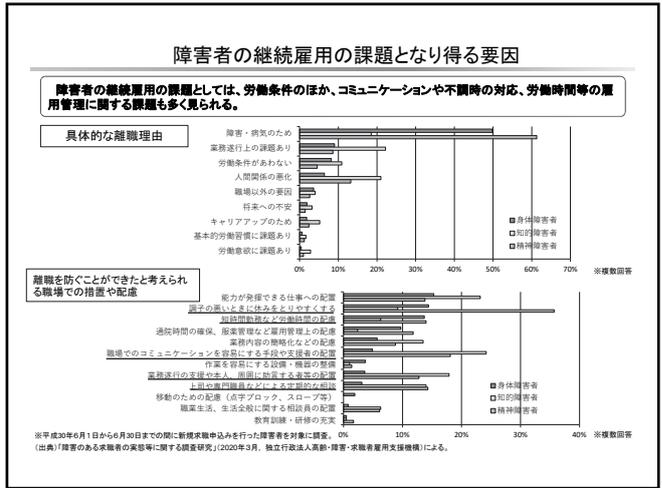
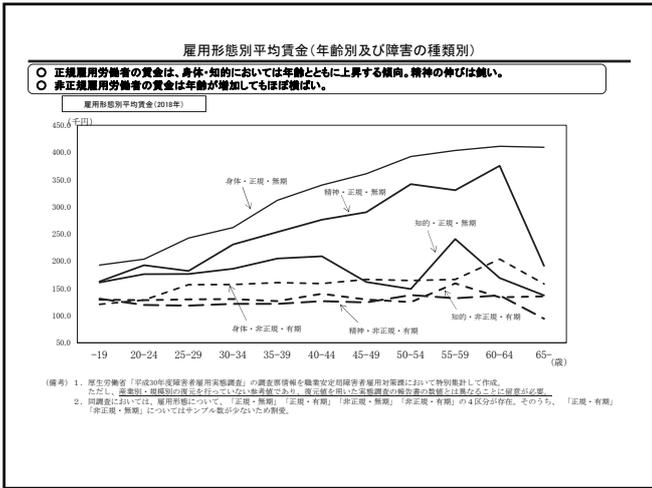
※ 勤続年数: 事業所に採用されてから調査時点(平成10年~25年:11月1日、平成30年:6月1日)までの勤続年数をもいう。ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月(ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかなでないときは、手帳等の交付日(診断日))を起算とした。

出典: 障害者雇用実態調査結果報告書(平成10、15、20、25、30年度)(厚生労働省障害者雇用対策課)

男女別平均賃金(年齢別及び障害の種類別)

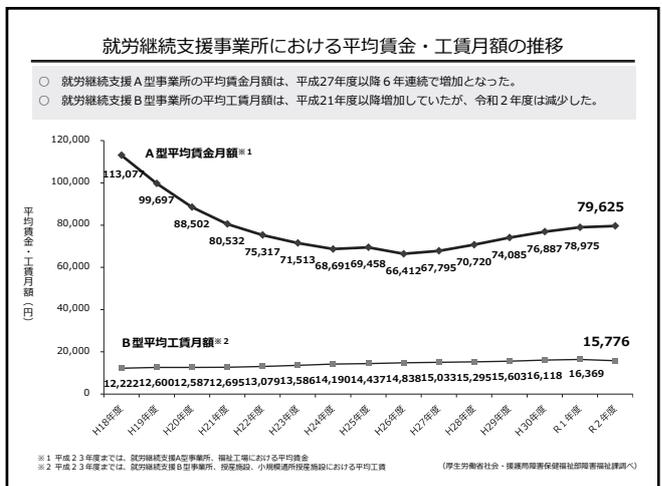
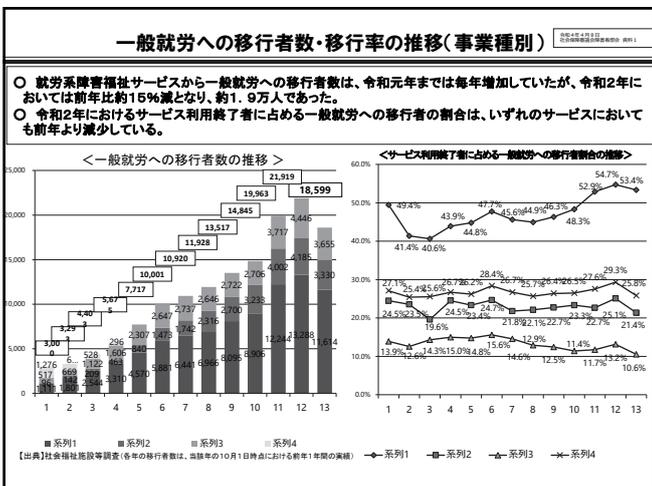
- いずれの障害の種類においても、男女間の賃金格差がみられる。
- 身体障害者の賃金格差は一般と比べるとやや大きいが、知的・精神の賃金格差は一般と比べると小さい。





障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (令和4年3月)	就労継続支援A型事業 (令和4年3月)	就労継続支援B型事業 (令和4年3月)
事業概要	通常の事業所に雇われることが困難と見込まれる者に対して、1年未満、職業訓練等への参加の機会その他の必要の支援の提供及び生活活動の向上のために必要な訓練、必要職能に関する支援、その他の適切な支援の提供を行う。(利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されること困難と見込まれる者に対して、1年以上、職業訓練等への参加の機会その他の必要の支援の提供及び生活活動の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。(利用期間：制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の併用を可能とする。併用した障害者は、就労に準じた環境での就業、努力義務である。月を超過した就業に対して、就労の機会を確保するために、障害者雇用の事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関との連携調整、障害者の雇止めを防止するために必要な措置に関する支援を行う。(利用期間：3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。 ※平成30年度から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労継続の必要と認められる者 ※平成30年度から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。 ※平成30年度から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の併用を可能とする。併用した障害者は、就労に準じた環境での就業、努力義務である。月を超過した就業に対して、就労の機会を確保するために、障害者雇用の事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関との連携調整、障害者の雇止めを防止するために必要な措置に関する支援を行う。(利用期間：3年)
報酬単価	4.68～1.128単位/日 ※定額20以下の場合。 ※11日(1日の労働)、「障害者」(障害者雇用)、「障害者上」(福祉連携)の5つの種による単価計算	3.19～2.24単位/日 ※定額以下、労働者上1.0単位 ※11日(1日の労働)、「障害者」(障害者雇用)、「障害者上」(福祉連携)の5つの種による単価計算	1.046～3.449単位/月 ※利用期間20以下の場合。 ※障害者雇用(令和3年度)の就労者数(障害者雇用)のうち障害者雇用(障害者雇用)が約1.8万人と推定
事業所数	3,011事業所 (国保連データ令和4年8月)	4,305事業所 (国保連データ令和4年8月)	1,508事業所 (国保連データ令和4年8月)
利用者数	36,791人 (国保連データ令和4年8月)	82,186人 (国保連データ令和4年8月)	316,239人 (国保連データ令和4年8月)



今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要③） 労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

5. その他

- 在宅就業障害者支援制度の活用促進
 - 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。
 - （※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等/35万円×2万1千円）を支給するもの。
- 有限責任事業組合の特定特例の全国展開
 - 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実業率を適算できる特定特例については、現在、国家戦略特区区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。
 - （※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。
- 除外率の引下げによる障害者雇用の促進
 - 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的をもちつつ、連携も取りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業等への就職が増加するとともに[令和2年:約1.0万人]、民間企業等における雇用者数[令和3年6月1日時点:約99.8万人]も着実に増加している。
- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合があるのではないかと懸念がある。
- 就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、一般就労への移行は想定していない。一方、障害者の多様な就労ニーズを踏まえ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中企業における支援と就労系障害福祉サービス事業所による支援の連携を強化する必要がある。
- 障害者の就労支援に携わる人材については、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や雇用の継続の確保・役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

(2) 今後の取組

（就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化）

<基本的な考え方>

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
- 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
- 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発達・向上につながる
- 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。

具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関（ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等）との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス（就労選択支援（仮称））を創設すべきである。

このため、就労選択支援（仮称）による「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することをききももとして実施すべきである。

また、市町村が就労系障害福祉サービスの支統要否決定を行う際の判断事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。

就労選択支援（仮称）の創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実に進めなければならないため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、就労選択支援（仮称）の支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援（仮称）の対象者>

- 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある（就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む）障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとする。
- その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって就労選択支援（仮称）の利用の必要性が高いと考えられることから、就労選択支援（仮称）を就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
 - 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者
 - 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び雇用率期間を越えて就労移行支援を更新する意向の者
- また、就労開始前に就労選択支援（仮称）を利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、
 - 新たにB型を利用する意向の者については、移行の取組を参考に就労経験のない者を中心に就労選択支援（仮称）の利用を促進すること
 - 新たにA型を利用する意向の者については、一定の例外的な場合（例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就労活動を継続する場合）にはA型の利用開始後の一定期間のうち（例：半年や1年以内など）に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とする
 - 特別支援学校の生徒については、卒業後の円滑な就労の開始に支援が生じないよう、在学中に就労選択支援（仮称）を利用することを基本として、移行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に即した対応も可能とする
 - 医療のアセスメントが実施されている場合、重症化しない範囲で支援すること
 - 本人の事情（障害特性や病状等）その他の合理的な事情（経済的に困難に陥り早期の就労収入の確保が必要等）により、就労選択支援（仮称）の利用に困難を伴う場合を考慮すること

について検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援（仮称）の内容について>

- 就労選択支援（仮称）について、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
 - 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就労に必要な能力の整理を行うこと
 - 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な項目が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
 - 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議（協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む）、を開催することにより、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報（例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など）を相互に共有すること
 - 就労に係る選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
 - 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報とその後の就労支援において効果的に活用されるよう取り組むこととするべきであるとともに、各地域の実情を踏まえた実施が図られるよう留意する必要がある。
- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援（仮称）の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって適度な負担とならないことを考慮する必要があることから、概ね2週間（最大でもなか月）程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に対応を行うことを検討すべきである。
- なお、就労系障害福祉サービス事業所に選定している者が就労選択支援（仮称）を利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について就労選択支援（仮称）の実施主体が提供を受けるなどの必要な連携をとるとともに、本人が働きながら就労選択支援（仮称）を利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて
～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

<就労選択支援（仮称）の実施主体等について>

- 就労選択支援（仮称）の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の確保・実施が図られていること（注）のほか、
 - 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
 - 地域における企業等の障害者雇用の状況
- 等）について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。
- 注 例は、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支助基金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発事業を行う機関等。
- また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、
 - 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
 - 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
 - 障害福祉サービス事業者等からの利益収受の禁止をはじめとした中立性の確保
 - 等の観点から、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。
- さらに、就労選択支援（仮称）を担う人材の確保や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も限りが、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、就労選択支援（仮称）の実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進める必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

＜就労選択支援（仮称）を含めた就労支援に関する手続き等について＞

- 就労選択支援（仮称）の利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支援が生じることのないよう、十分に配慮して適用していく必要がある。例えば、就労選択支援（仮称）の利用を促す上で、就労移行支援事業所が行う際の支給決定（変更）に関する手続きについては、就労選択支援（仮称）を利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
 - ・ 就労選択支援（仮称）の実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
 - ・ 就労移行支援事業所が就労移行支援事業所として利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援（仮称）を含めたサービス等利用計画書の作成から、就労移行支援事業所のアセスメントやモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであること
- を踏まえ上での連携の在り方として、就労選択支援（仮称）において本人と共同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画書の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援（仮称）の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。
- なお、就労選択支援（仮称）を利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
 - ・ 就労選択支援（仮称）の利用を促す本人が利用する就労移行支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、就労選択支援（仮称）の実施主体から共有された情報を活用することにより、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
 - ・ 就労移行支援事業所が就労移行支援事業所として利用する場合には、本人に改めて就労選択支援（仮称）を利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
 - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、就労選択支援（仮称）やその他の支援（職業訓練や衛生管理指導との連携を含む）を通じて得られた情報を活用すること
- が重要であることから、就労選択支援（仮称）の創設の趣旨・目的や支援の内容について、就労選択支援（仮称）の実施主体だけでなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設

～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援（仮称））～

イメージ（就労継続支援B型のケース）

現状

- 課題① 障害者本人の意思で、専門的な支援（アセスメント）を受ける必要が十分ではない
- 課題② アセスメントにより整理した情報を、その後の本人の意思で就労移行支援事業所に伝える必要が十分ではない
- 課題③ サービスや能力に変化があっても、他の選択肢を検討し得る機会が限られている

今後の方向性

- 改善① 専門的なアセスメントで、就労移行支援事業所がアセスメントを実施する
- 改善② 就労移行支援事業所がアセスメントを実施する
- 改善③ サービスや能力に変化があっても、他の選択肢を検討し得る機会が広がる
- 改善④ サービスや能力に変化があっても、他の選択肢を検討し得る機会が広がる

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設

～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援（仮称））～

イメージ（就労継続支援A型のケース）

現状

- 課題① サービスを選択する必要があるが、選択する上で情報提供やアセスメントが不足している
- 課題② 就労する事業所が決まった上で、就労移行支援事業所がアセスメントを実施する必要があるが、他の選択肢を検討し得る機会が限られている
- 課題③ サービスや能力に変化があっても、他の選択肢を検討し得る機会が限られている

今後の方向性

- 改善① サービス開始前に、自身の強みや弱みや、希望する事業所を整理する機会が確保され、本人の意思でサービスを選択しやすくなる
- 改善② サービス開始後、希望に応じて新たなサービスを選択することや、サービスや能力の変化に応じた支援や配慮が受けやすくなる
- 改善③ サービス開始後、希望に応じて新たなサービスを選択することや、サービスや能力の変化に応じた支援や配慮が受けやすくなる

新たなサービスの対象者のイメージ

就労を希望する障害者や就労中の障害者が本人の意向・希望に応じて利用することを基本とする。特に支援の必要性が高いと考えられる方（橙色）には、就労前利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえて、以下の順（①、②）で段階的に促進することが必要ではないか。

サービス型	新規利用者	利用中の者数1
就労移行支援	希望に応じて利用	13 標準利用期間を超過して更新を希望する者（推計：約2千人/年）
就労継続支援A型	希望に応じて利用 ③（推計：約1.8万人/年）	希望に応じて利用
就労継続支援B型	希望に応じて利用 ④（推計：約1.7万人/年）	希望に応じて利用

※1 新たなサービスの創設時点で、既に当該サービスを利用しており、支給決定の変更の意向がある者を含む。
※2 就労継続がある者が、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることと見做らないうる。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

＜一般就労中の就労移行支援事業所の一時的な利用＞

○ 障害者の希望による一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労移行支援事業所の一時的な利用を法令上可能とするなど、

- ・ 週10時間未満の就労移行支援事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることが出来る
- ・ 企業等が就労移行支援事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
- ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや労務知識の習得などに取り組むことができる

○ 企業等における復職プロセスに沿って、生産性や生産意欲も向上しながら対応することができ、円滑な職場復帰につながる

○ 一方、中高齢の障害者が企業等に就労する場合には、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用調整・福祉施策と役割が重なる部分があるため調整が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労移行支援事業所の利用に際しては、引継ぎ、市町村による個別の必要性の判断に基づいた適切な取扱いの中でより適切な活用を図るよう検討する必要がある。

○ 一方、中高齢の障害者が企業等に就労する場合には、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用調整・福祉施策と役割が重なる部分があるため調整が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労移行支援事業所の利用に際しては、引継ぎ、市町村による個別の必要性の判断に基づいた適切な取扱いの中でより適切な活用を図るよう検討する必要がある。

○ 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労移行支援事業所の利用により、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることとされる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年未満とした上で、一時的な利用の後に円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会報告書（Ⅲ各論点について「3. 障害者の就労支援」）～

○ 休職から復職を目指す場合には、復職の運用でも就労移行支援事業所の標準利用期間（2年）のほかに、期間を制限する取扱いを行う必要はないことから、これを上乗せして、企業等の休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

＜適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について＞

○ 企業等及び就労移行支援事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、

- ・ 一般就労中の就労移行支援事業所の一時的な利用の必要性を判断するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること（一時的な利用の前や利用中などどのような支援を実施するのか等）
- ・ サービス復職を目指す場合には、一時的な利用の必要性に即して迅速と連携して判断すること
- ・ 企業等と就労移行支援事業所が一時的な利用の期間中の支援内容をあらかじめ共有すること
- ・ 企業等と就労移行支援事業所が一時的な利用の期間中の支援内容をあらかじめ共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携すること
- ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有すること

○ また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけでなく、企業等や就労移行支援事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な支援方法などをあらかじめ周知を行う必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な活用を図る必要がある。

○ さらに、一般就労中の就労移行支援事業所の一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、

- ・ 企業等及び就労移行支援事業所それぞれに対して、活用にあたって必要な留意事項の整理、その内容
- ・ 本人にとって適宜な負担にならないよう事前に企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
- ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との重複や役割の違いについての整理

等も重要であり、今後、具体的な仕組みを検討すべきである。

就労継続支援B型事業所の事例

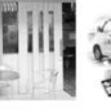
〈事例1〉障害者が高齢者を支える事例
【社会福祉法人ドリームヴィーヴィー長屋(東京都)】

- 当該事業所は、首都圏にある老朽化の進んだ大規模団地の一角でカフェレストランを運営。身体に優しい栄養バランスのよい定食や、和洋スイーツを提供。
- この地域は高齢化率50%以上と高い。団地内にある商店街の殆どは閉店し、公共交通機関の利用も不便なため孤立しがちな高齢住民にとって、当該事業所は憩いの場となっている。
- 主に知的障害のある利用者約20人は、カフェでの作業以外にも、外出が難しい高齢者宅への夕食の配達も見守り(配達当日と翌日の要領回収の2回、対面により返答を確認)サービスを行っている。
- 地域包括支援センターや社会福祉協議会とも連携し、地域活性化のための新しい街づくりを進める。

〈事例2〉
【社会福祉法人池田博愛会 セルブ着産(徳島県)】

- 障害のある方、約60人が働く当該事業所では、弁当やパンを製造販売し、学校給食としても提供している。喫茶室も運営し、地域住民との交流の場になっている。
- さらに、事業所で製造した商品や、近隣の商店から調達した食料品や生活用品を、注文に応じて山間部の高齢者へ定期的に宅配し、同時に高齢者を見守り、話し相手となることで地域を支えている。
- 地元の間農企業とともに、見守り協力機関として自治体と協定を結んでおり、一人暮らしの高齢者を守る活動の充実強化にも寄与している。







農業と福祉の連携事例

○ 障害者就労施設が、有機農業によって付加価値の高い農作物を生産し、また、加工・販売まで手掛けること(6次産業化)によって、高い工賃(賃金)を実現している事例もある。

○ また、農業分野には、多様な作業があることから、障害者の特性に応じた仕事を開発することにより、より多くの障害者の雇用・就労につながる。また、地域の農家ともつながることにより、地域活性化や地方創生にも資する事例もできている。

就労継続支援A型事業所の事例

〈事例1〉 (社)福進和学園(神奈川県)

- 法人内で生産する農産物を基盤に、県内農産品を加工・販売することにより、障害者の働く場を広げ、地域の農業を活性化。地元農家や農協、行政とネットワークを構築し、地域全体で連携して取組む。
- A型利用者約20人のうち、一部(約)が、地元の野菜や果実からジュースやジャムを製造し、販売する。
※農業以外に自動車部品組立作業も行っている。

〈事例2〉 (株)九神ファームめむる(北海道)

- 就労継続支援A型事業所として、農業と加工作業を組合せて連年の生産を確保。20人の利用者が、主にジャガイモの生産と加工を行い、総菜チェーンや地元の産業者に販売し、安定収益を上げている。
- A型利用者から支援スタッフへのキャリアアップも実現。
- 地域の高齢者を積極的に雇用し、農業の継承や知識を伝承。高齢者の生きがい創出にもなっている。







就労継続支援B型事業所の事例

〈事例1〉 (社)福ここらん(福島県)

- 当事業所では、約30品目の野菜を生産。同じ法人で運営する養鶏場の鶏ふんを使った自家製堆肥による土作りなども行い、農業を使わない野菜作りを行っている。
- 直売店やネット通販、車による移動販売も行い、売上げ確保に努めている。外出が困難な地域住民にとって、買い物支援の役割も担っている。
- 精神障害のある約30人の利用者が、それぞれの適性と体調を判断しつつ、就労に必要な体力、忍耐力、チームワークを養いながら作業している。
- 地元の農家から購買で作業を行う「施設外就労」に取組むことで、地域の農業を支えている。

〈事例2〉 (社)福こ子園(石川県)

- 当該事業所では、使われなくなった畑地を棚し、主にカボチャとブドウ、他にもトマト、ピーマン、ブルーベリー等の少量多品種の野菜や果物を生産している。ブドウの選定作業などは、地域の高齢者の協力を得ている。
- 農産物は、JAの直売所や施設内の市場で販売している。施設内の市場には地元の農家も出店し、高齢化・過疎化が進む地域の農家にとって新たな販路拡大、所得確保の機会にもなっている。
- 約40人の利用者の多くは知的障害者で、農業の他に、法人内で製造するクラフトビールの瓶詰めやラベル貼り、レストランでの清掃、調理補助、接客にも取り組む。







障害者雇用率制度について

障害者について、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確保することとし、常用労働者の数に対する割合(障害者雇用率)を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人0.5人としてカウント。
※ 高度身体障害者、重度知的障害者は1人2人としてカウント。短時間労働身体障害者、短時間労働知的障害者は1人1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率
一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (令和3年3月1日から)

民間企業	2.3%	国及び地方公共団体	2.6%
特殊法人等	2.6%	都道府県等の教育委員会	2.5%

法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和3年3月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。
※ (現業的機関)：郵政省、林野庁、大蔵省造船局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする機関以外(非現業的機関)：現業的機関以外

主な地域の就労支援機関の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

(1) 公共職業安定所(ハローワーク) [544カ所(平成25年度~)] (厚生労働省)
就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して)利用し、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の程度・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介・職業指導等を実施

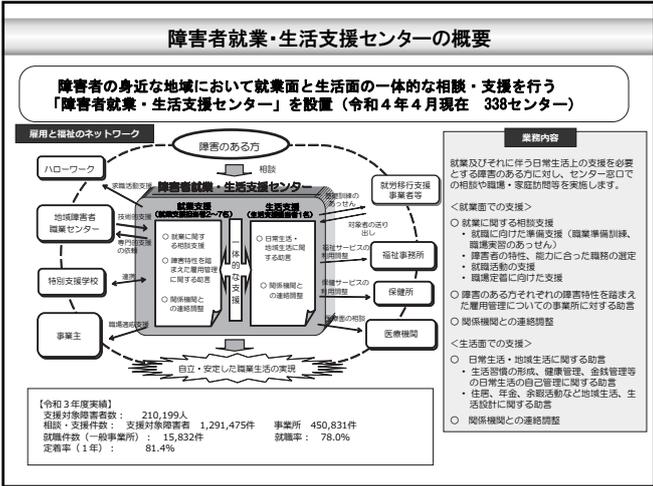
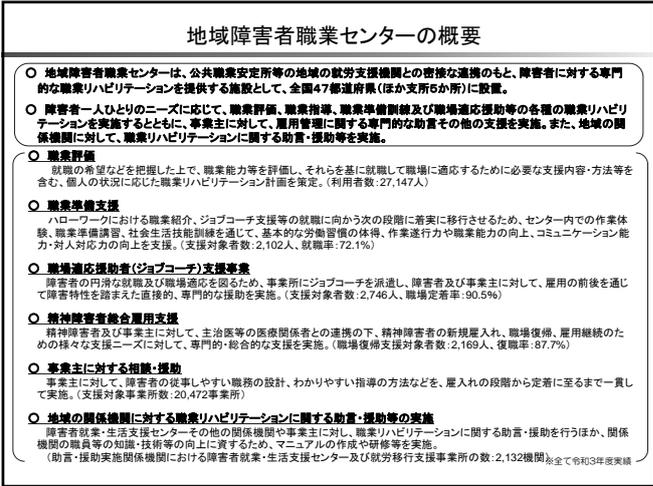
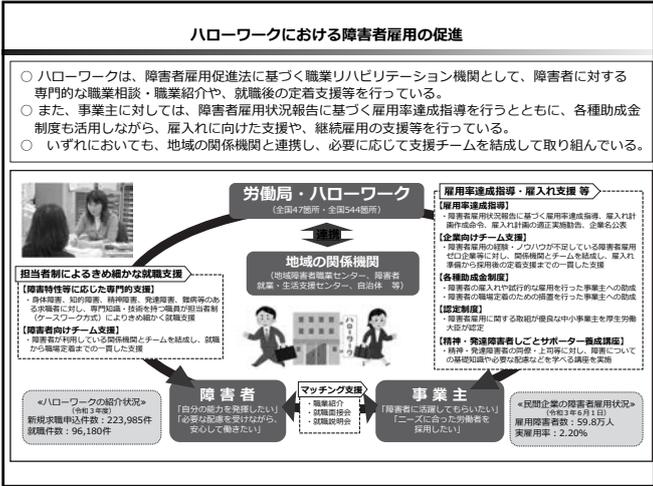
	平成28年度	令和3年度	
新規求職申込件数	191,853件	223,963件	+ 16.7%
就職件数	93,229件	96,187件	+ 3.2%

(2) 地域障害者職業センター (各都道府県47府、5支所(令和4年度開始。昭和57年度開始。支所は平成5年4月に設置。)) (後)高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

	平成28年度	令和3年度	
障害者職業センター	316人	318人	RR 2:325人 + 0.6%
利用者数	32,332	27,147	RR 2:326,326 △ 16.0%
職リハ計画作成件数	27,462	23,653	RR 2:322,586 △ 13.9%
利用事業所数	18,524所	20,472所	RR 2:315,760所 + 10.3%
利用期間総期間	2,165時間	2,028時間	RR 2:31,810時間 △ 3.8%

(3) 障害者職業・生活支援センター (知事が指定した社会福祉法人、NPO等が運営) [338センター(令和4年4月~)]
障害者の身近な地域において、雇用、職業福祉、求職等の関係機関の連携協働して、就業支援及び生活圏における一体的な相談支援を実施

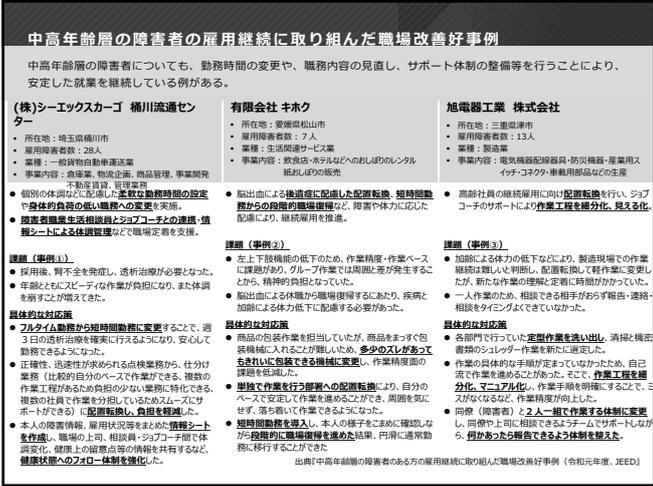
	平成28年度	令和3年度	
登録員数	338箇所	336箇所	令和4年度338箇所 + 0箇所
支援担当者数	1,167人	1,283人	+ 9.9%
支援対象者数(1センター当たり)	186,435人(595.4)	210,199人(620.4)	+ 26.1% (+ 24.9%)
就職件数(1センター当たり)	15,638件(47件)	15,832件(47件)	+ 1.2% (+ 0%)



センターの設置状況(都道府県別)

令和4年4月現在

都道府県	設置数	うち移動型	うち複合型
北海道	12		
青森	6		
岩手	9		
宮城	7		
秋田	8		
山形	4		
福島	6		
小計	52	0	0
関東	9		
群馬	6		
栃木	9		
群馬	9		
埼玉	10		
群馬	7		
小計	41	0	0
中部	16		
東京	6		
神奈川	8		
山梨	4		
長野	10		
小計	44	0	0
近畿	4		
福井	3		
石川	3		
福井	2		
岐阜	6	1	
静岡	8		
愛知	12		
三重	9	1	1
小計	44	1	1
北陸	7		
富山	7		
石川	3		
福井	2		
岐阜	6	1	
静岡	8		
愛知	12		
三重	9	1	1
小計	56	1	4
計	338	4	6



- ### 中高年齢層の障害者の雇用継続のために各事例事業所が取り組んだ内容
- 勤務時間・休暇制度に関する改善**
 - ・ 備前欠勤・短時間勤務制度を体系的に整備して、個別の状況に応じた勤務時間の設定・延長が可能となった。
 - ・ 安心して通院できよう、有給休暇とは別に定期通院休暇制度を導入したほか、フレキシブル勤務の活用により残業を避けて通勤できることとした。
 - 体力などの変化に応じた職務の見直し**
 - ・ 疾病の後遺症に配慮し、自分ペースでできる作業に変更し、また使用する機械を変更することで、正確な作業を行っていた。
 - ・ 社内留学制度を活用し、新たな職務を体験したことで、適性のあることばかりが配属転換を行った。
 - 社内のサポート体制の整備、支援方法の見直し**
 - ・ 周囲の同僚による日常的支援のほか、上司、産業医、支援機関などのネットワークをづくり、勤務の安定化に向けて支援した。
 - ・ 本人の特性に合わせ、口頭指示だけでなく、手本を示して指導し、メモをとる方法に変えた
 - 社員の状況や外部の支援機関に関する情報集約**
 - ・ 年々変化する作業状況を同じ視点で把握するためのアセスメントシートを作成した。
 - ・ サポートスタッフ(業務員、健康員、生活面で気になったこと、本人からの相談の内容をケース記録)とサポートスタッフ間で共有した。
 - 勉強会の工夫や安全・健康に関する啓発活動、健康管理の仕組みづくりの整備**
 - ・ 勉強会の機会に評価シートを活用して自己評価をしやすい工夫を考えた。
 - ・ 従業員の健康増進のためのヘルスマネージャーを活用し、疲労回復を促した。
 - 業務をしやすいようにするための工夫**
 - ・ 病室、休憩室の対応に加え、一人一人が複数の作業に対応できるように人材育成を行った。
 - ・ 1日2回スケジュールの見直し、チャットシート、タイマーの活用とA/B体制の整備で作業遂行を支援した。
 - 家族・支援機関との連携**
 - ・ 社内の課題に合った支援機関へ支援を依頼し、ケア会議を行った。家族の学習会や、支援機関の最新の情報を提供した。
 - ・ 年1回、家族・支援機関が参加する保護者会を開催したほか支援機関と連携した生活面のサポートを行った。
- 【出典】中高年齢層の障害者のある方の雇用継続に取り組んだ職場改善事例(令和元年度、JEEC)

中高年齢障害者の雇用に関する課題と支援について

- 中高年齢障害者の雇用に当たっては、職業的基礎能力や、精神的側面の支援に関する課題が見受けられる。
- 支援のポイントとして、仕事に対するモチベーションの維持、仕事内容の工夫の推進、健康管理の充実、外部機関の活用があげられる。

中高年齢障害者の雇用に関する課題

雇用している中高年齢障害者に対して何らかの配慮を行っている企業のうち、配慮を行っても課題が残存していると回答した企業は身体障害者で2割程度、その他で4割程度。障害種別ごとの残存している課題項目は以下のとおり（上位抜粋）。

【身体障害者】		【精神障害者】		【聴覚障害者】	
課題	件数	課題	件数	課題	件数
1 本人の能力に応じた仕事内容の設定	20	1 本人の能力に応じた仕事内容の設定	7	1 適切なコミュニケーションを個人人間関係も維持すること	5
2 働き方（働く時間・場所）の変更（柔軟な働き方）	23	2 能力が落ちた（使用障害者かつ場合は柔軟な働き方）	6	2 働き方（働く時間・場所）の変更	8
3 無理なく働ける勤務時間設定	20	3 無理なく働ける勤務時間設定	4	3 働き方を柔軟にすること	6
4 自分から健康を管理しようとする姿勢の奨励	18	4 自分に合った環境への調整を行うこと	3	4 本人が抱えている悩みや不安の解消	6
5 作業や仕事量の調整	17	5 作業や仕事量の調整	2	5 遠隔コミュニケーション（電話、FAX、電子メール等）の活用	5
		その他も残存している課題	5	5 無理なく働ける勤務時間設定	5

【知的障害者】		【精神障害者】		【聴覚障害者】	
課題	件数	課題	件数	課題	件数
1 適切なコミュニケーションを個人人間関係も維持すること	20	1 適切なコミュニケーションを個人人間関係も維持すること	21	1 業務の	5
2 働き方（働く時間・場所）の変更（柔軟な働き方）	19	2 本人の能力に応じた仕事内容の設定	10	2 働き方（働く時間・場所）の変更	4
3 無理なく働ける勤務時間設定	16	3 無理なく働ける勤務時間設定	26	3 働き方を柔軟にすること	4
4 自分から健康を管理しようとする姿勢の奨励	17	4 自分に合った環境への調整を行うこと	23	4 本人が抱えている悩みや不安の解消	4
5 作業や仕事量の調整	14	5 作業や仕事量の調整	22	5 遠隔コミュニケーション（電話、FAX、電子メール等）の活用	3
		その他も残存している課題	3		

中高年齢障害者に対する支援のポイント

ヒアリング調査等を踏まえ、中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援のポイントを考察したところ、以下4点が明らかになった。

- 仕事に対するモチベーションの維持：**労働意欲の維持のための継続的な相談・対話 等
- 仕事内容の工夫の推進：**仕事内容の変更、本人の能力に応じた労働時間の設定、職務の変更を見据えた能力開発 等
- 健康管理の充実：**加齢を踏まえた健康管理、障害状況の変化等の可能性を踏まえたきめ細かい対応 等
- 外部機関の活用：**外部機関を積極的に活用することによる配慮の提供や課題の改善 等

出典：「中高年齢障害者に対する職業生活再設計等に係る支援に関する調査研究」（特）高野・尾形・宇野編著雇用支援機構、2021年3月）

中小企業におけるテレワークの事例

事例1

- 企業情報：**情報通信業、従業員50名程度。
- 働き方の形態：**完全在宅勤務で身体障害者を雇用
- 仕事内容：**ヘルプデスク業務
- 設置設備：**Web会議ツールを常時接続
- その他：**配属部署の社員を対象に、ダイバーシティについて理解を深めるための研修や、雇用する障害者の障害特性を理解するセミナーを実施。



—3拠点（本社、オフィス、在宅勤務者の自宅）をつないだ打ち合わせ

事例2

- 企業情報：**不動産業、従業員50名以下。
- 働き方の形態：**完全在宅勤務で地方の精神障害者を雇用
- 仕事内容：**チラシに掲載する間取り図の作成、写真の補正、ホームページへの物件情報の入力等
- 設置設備：**Web会議ツールを常時接続
- 雇用管理：**始業時に予定を共有し、終業時にその日の進捗を報告体面については自己申告だが、地元の就労支援機関と連携する体制を構築。
- その他：**社員の障害者への理解促進のため、在宅雇用導入企業の視察や研修を実施。



「在宅勤務中の障害者が、会社にいる労働者と打ち合わせ」
—自宅で仕事中の障害者

ご静聴、有り難うございました！

皆さまも、「志は高く！」