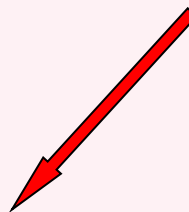


# 障害者就労の現状と課題

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%

# 就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

一般就労への  
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約32.0% 就労系障害福祉サービスの利用が約31.4%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和2年は約2.2万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

## 障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.4万人
  - ・就労継続支援A型 約 7.2万人
  - ・就労継続支援B型 約26.9万人
- (令和2年3月)

就労系で37.5万人

就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行

|             |       |
|-------------|-------|
| 1,288人/H15  | 1.0   |
| 2,460人/H18  | 1.9倍  |
| 3,293人/H21  | 2.6倍  |
| 4,403人/H22  | 3.4倍  |
| 5,675人/H23  | 4.4倍  |
| 7,717人/H24  | 6.0倍  |
| 10,001人/H25 | 7.8倍  |
| 10,920人/H26 | 8.5倍  |
| 11,928人/H27 | 9.3倍  |
| 13,517人/H28 | 10.5倍 |
| 14,845人/H29 | 11.5倍 |
| 19,963人/H30 | 15.5倍 |
| 21,919人/R1  | 17.0倍 |

5人以上た  
企業等

82.1万人

雇用者数

約57.8万人

(令和2年6月1日)

\*45.5人以上企業

ハローワークからの  
紹介就職件数

103,163件

※A型: 19,388件

(令和元年度)

就職

就職 7,204人/年

13,269人/年

(うち就労系障害福祉サービス 7,075人)

特別支援学校

卒業生22,515人(令和2年3月卒)

714人/年

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

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

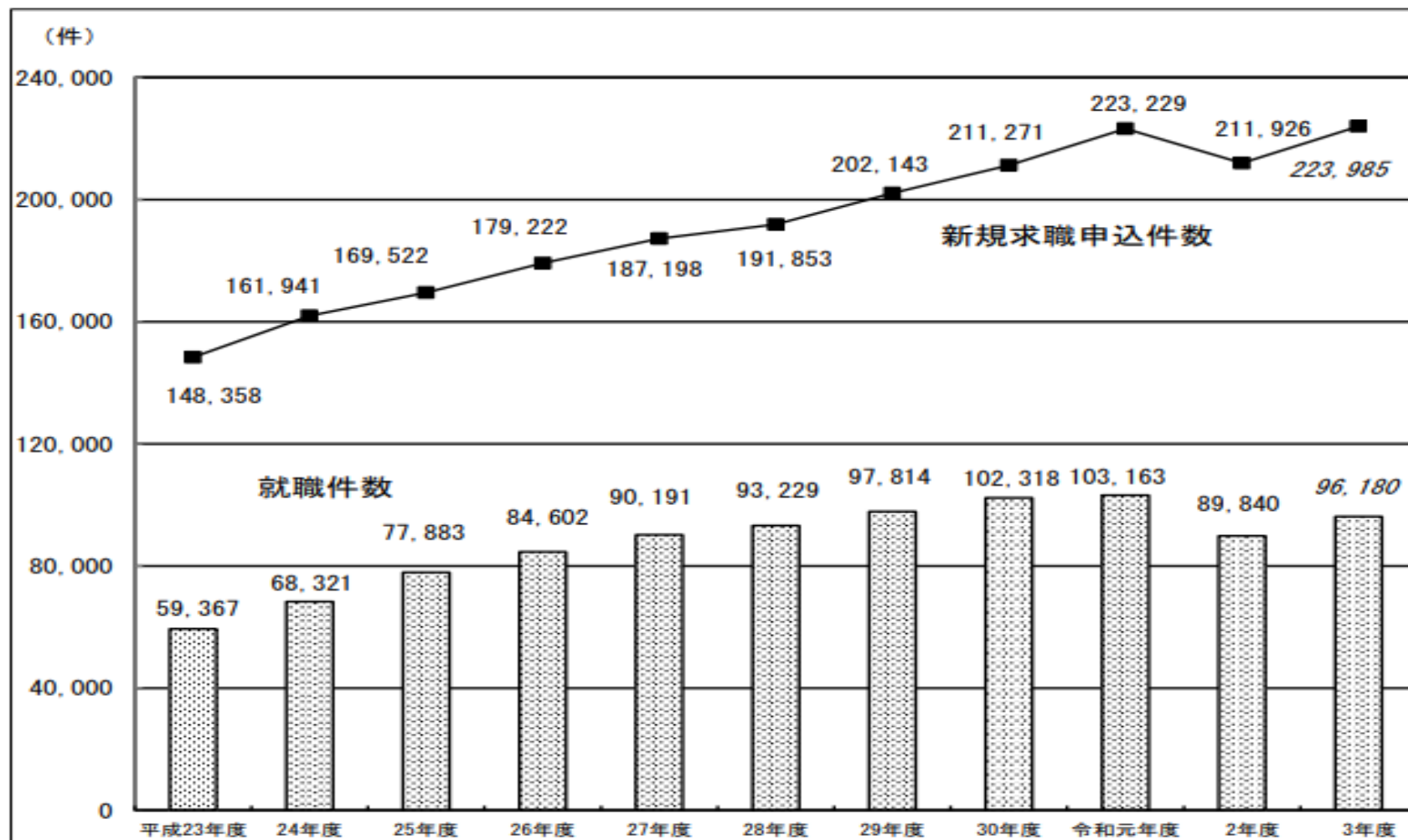
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougaiyahukushi/service/shurou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaiyahukushi/service/shurou.html)



●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。

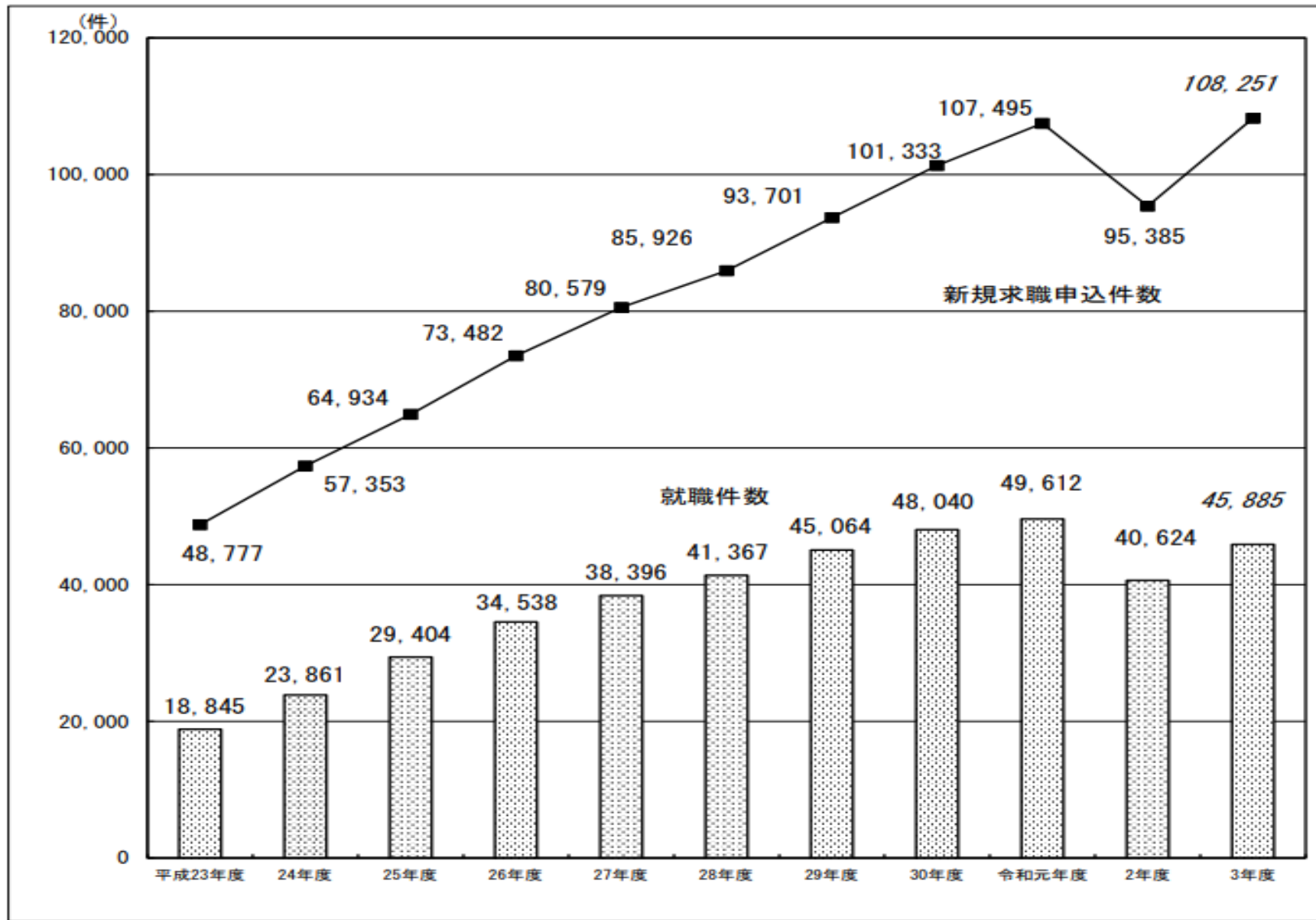
●就職件数は 96,180 件で、前年度 (89,840 件) と比べ 7.1%増と、新規求職申込件数の伸びを上回ったが、前々年度の令和元年度 (103,163 件) と比べると 6.8%の減

(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



# 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）





# 雇用障害者数は実雇用率と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）
- 全体の実雇用率は**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）

## 一般就労

約82.1万人（5人以上の民間事業所、2018年度）

身体障害：42.3万人

知的障害：15.0万人

精神障害：4.8万人

平均月額賃金（2018年度）

身体障害：21.5万円

知的障害：11.7万円

精神障害：12.5万円

## 就労継続支援A型

約7.2万人

（2020年3月）

平均月額賃金

（2019年度）

78,975円

## 就労継続支援B型

約26.9万人

（2020年3月）

平均月額工賃  
（2019年度）

16,369円

## その他

左記以外の生産的・経済的  
活動や自営等

生活介護

労働者（労働関係法規の適用）

福祉サービス利用者

## 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)

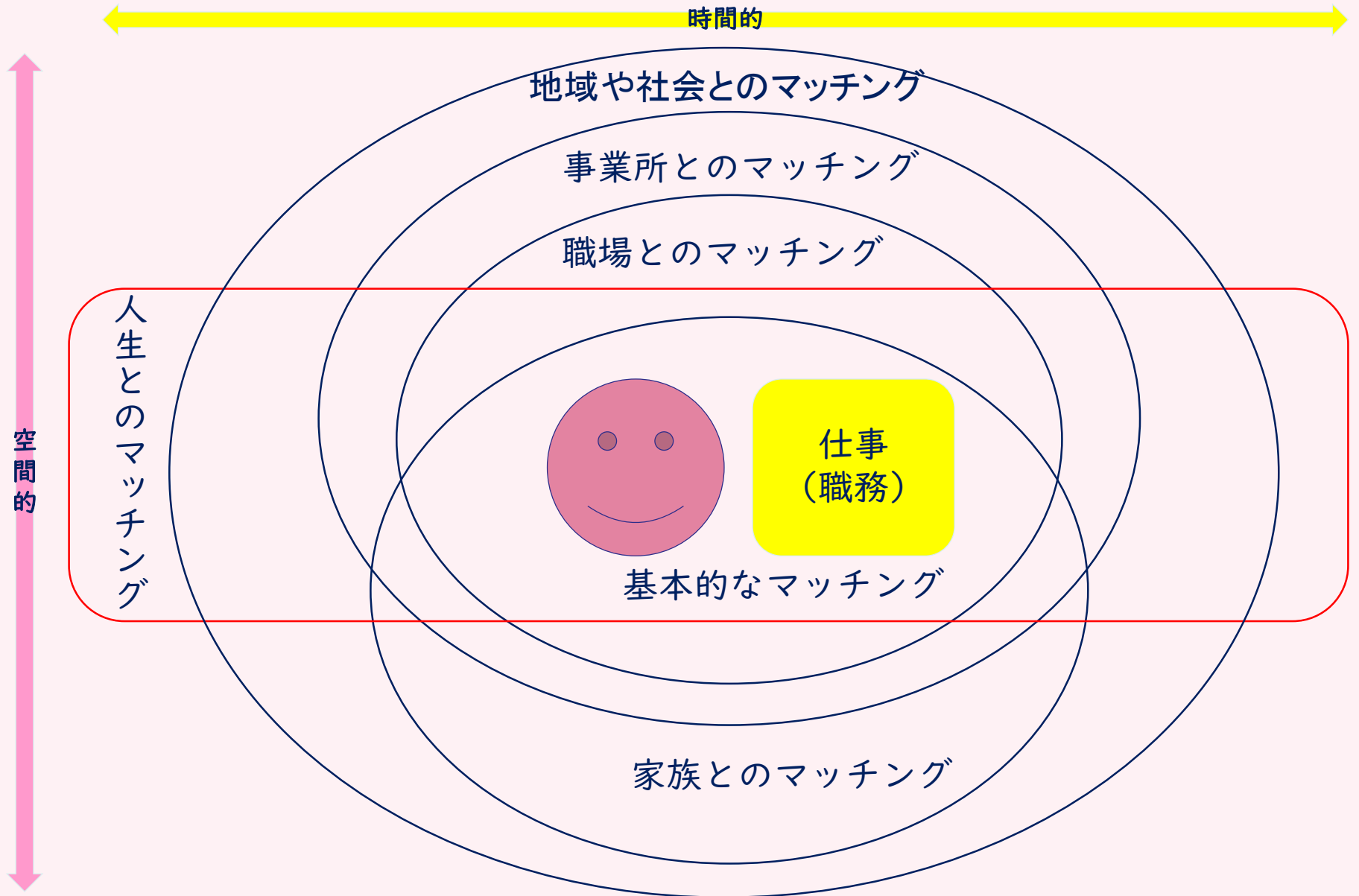
⇒

働きがいのある人間的な仕事

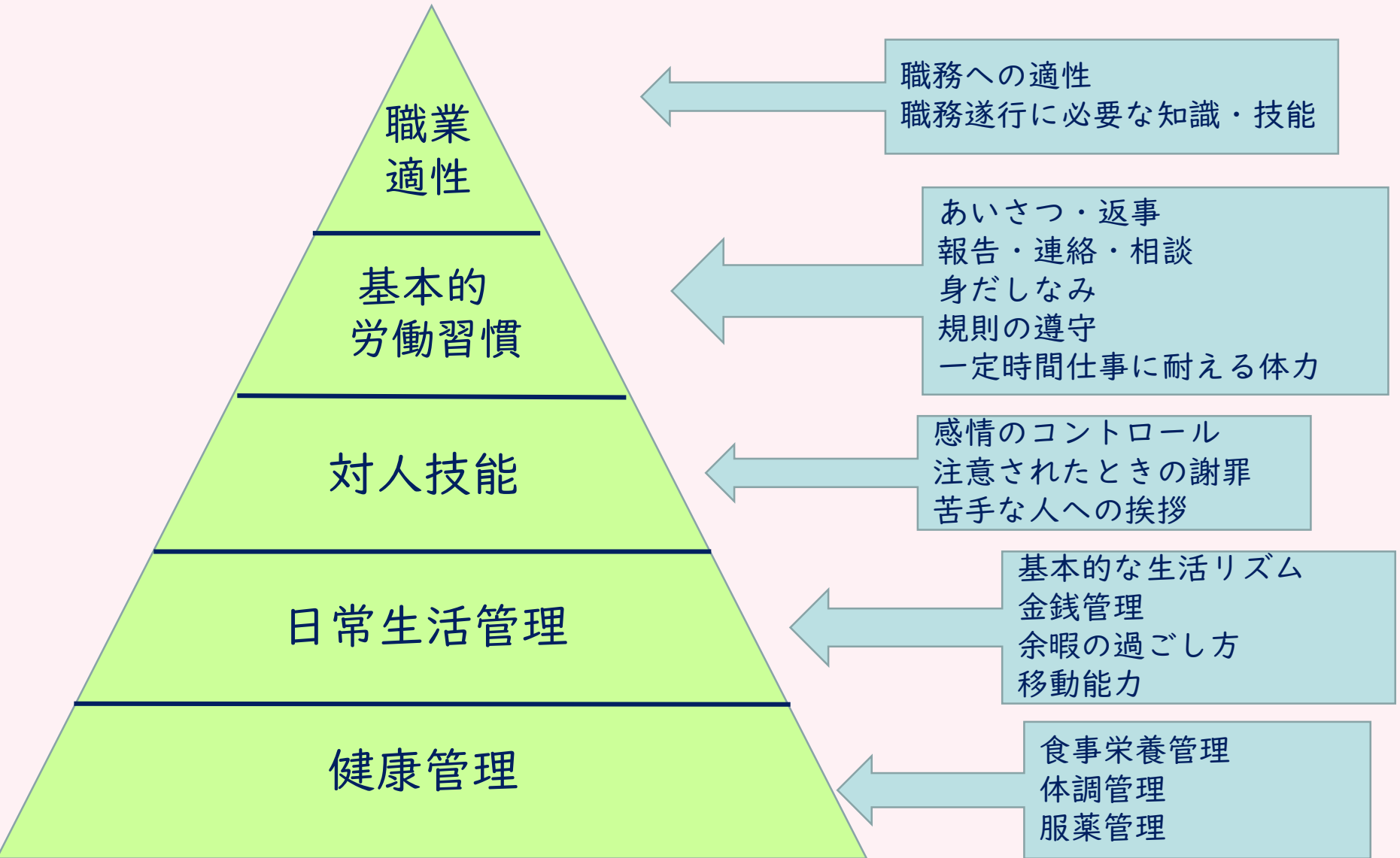
○権利が保護され、十分な収入が得られ、適切な社会的保護が与えられた生産的な仕事

○尊厳ある働き方

# 多様な「マッチング」

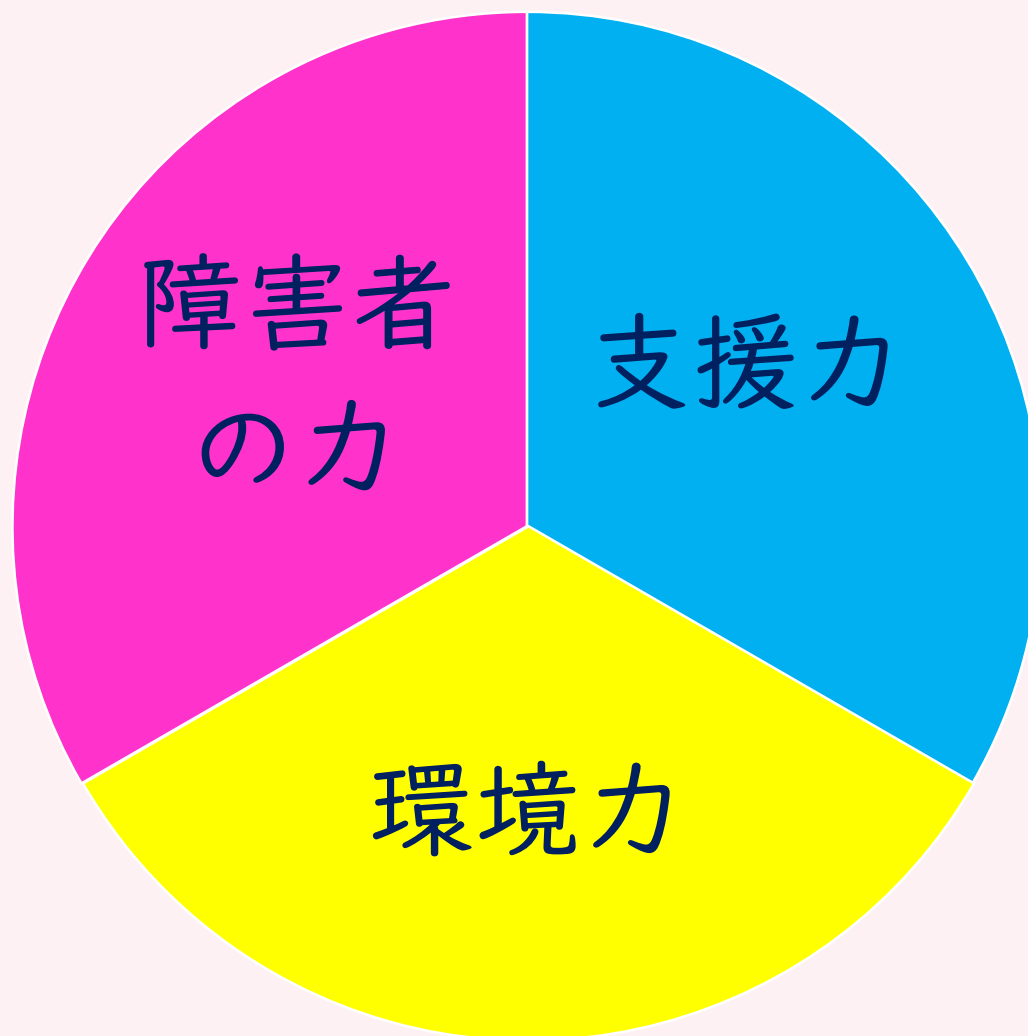


# 職業準備性のピラミッド



### 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。



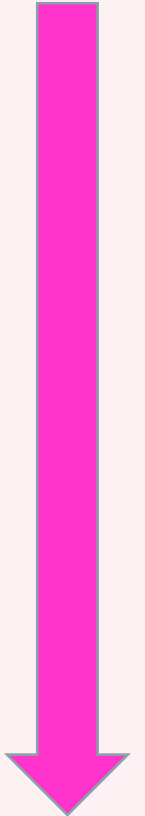


# 職業リハビリテーションの手法の変遷 (マッチングを中心に)

「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）

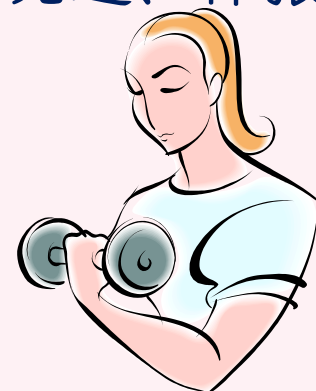
雇用を実現するためには

【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



# 「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】 ≤ 【障害者の現有機能】

【職務・職業の必要機能】 ≥ 【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



# 「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。

