



# 障害者就労の現状・課題

## —ジョブコーチ・ネットワークの取組み—

NPO法人東松山障害者就労支援センター 代表理事  
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

若尾勝己

1

障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

2

今後の障害者雇用施策の充実強化について

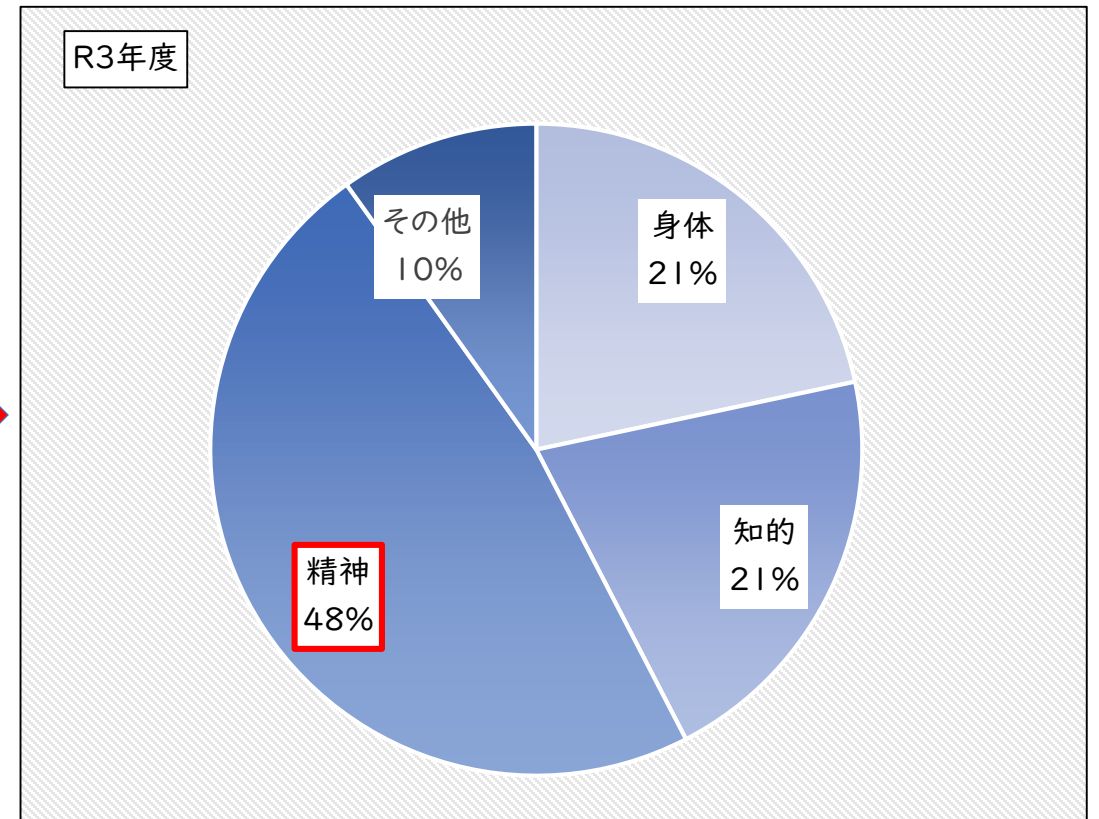
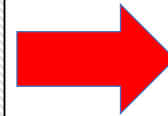
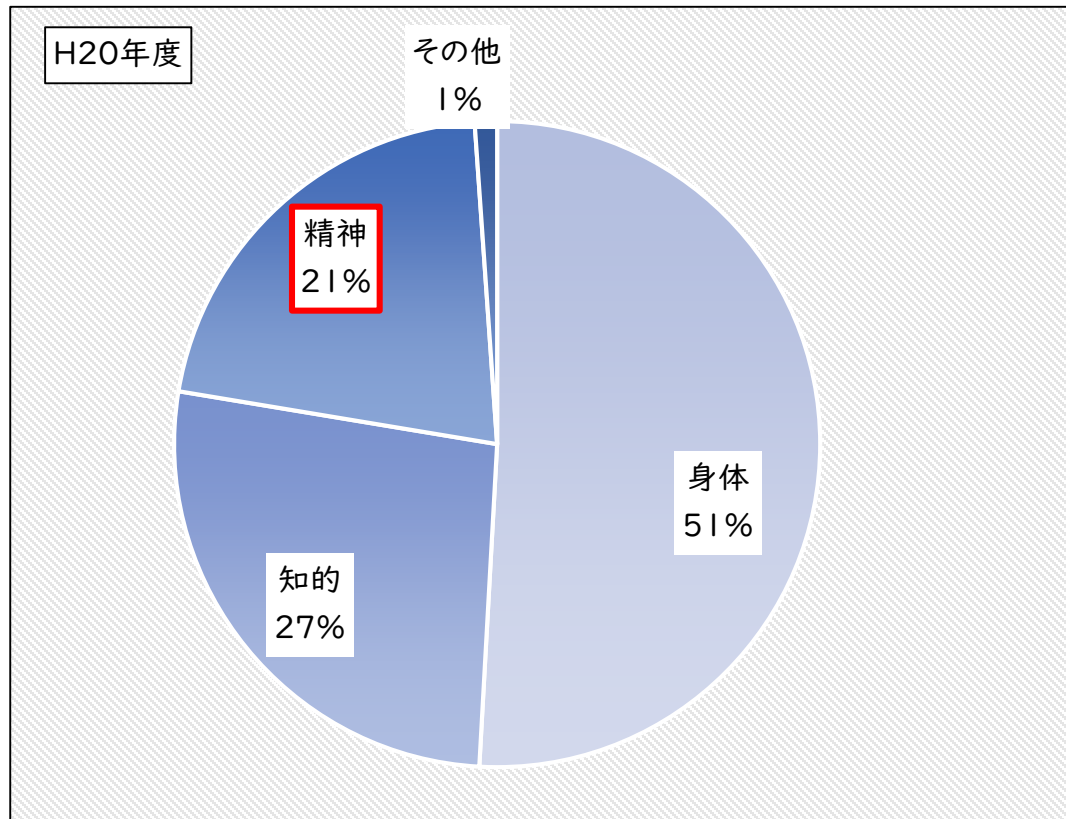
3

NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

# 02-① 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

## ハローワークから就職する障害者の変化

ハローワークから就職する精神障害者の占める割合は、H20年からR3年の13年間で、21%から48%へと増加している。今後もこの傾向は続くことが予想される。

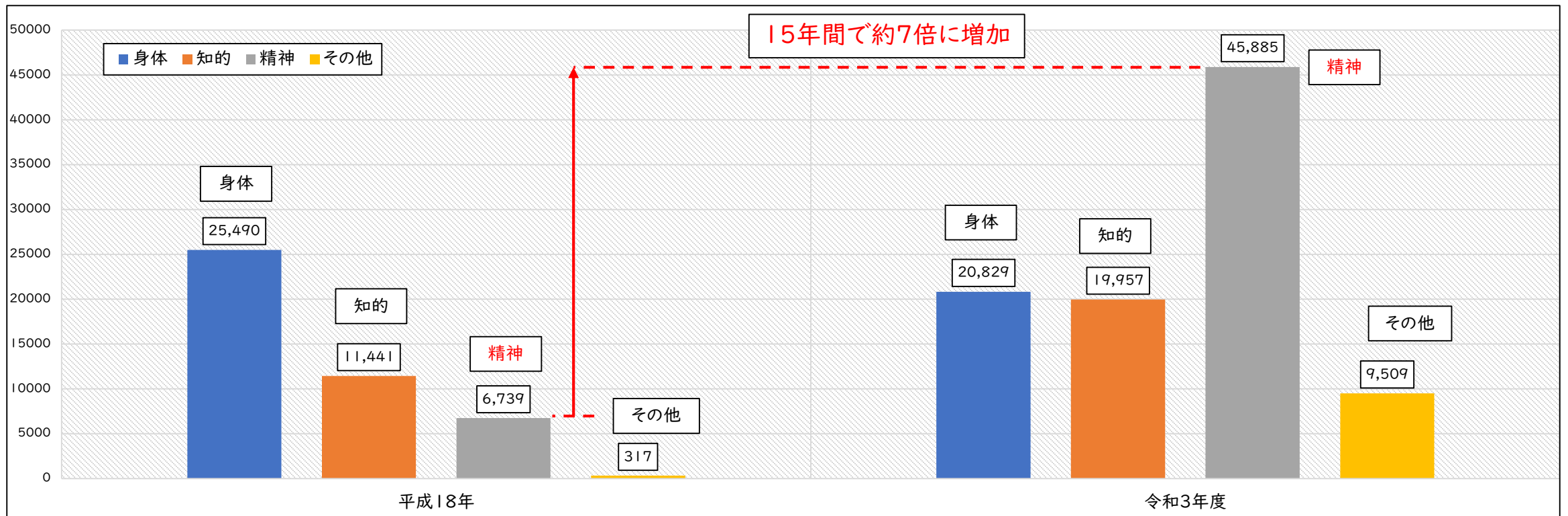


【出典】厚生労働省 ハローワークの職業紹介状況等「平成20年度」「令和3年度」より抜粋・作成

# 02-② 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

## ハローワークから就職する障害者の変化

障害種別の割合の変化だけでなく、数の増加にも着目する必要がある。  
知的障害は約1.7倍、精神障害は約7倍の増加。(ハローワークからの就職件数には「非開示」も含まれていることや、「A型事業所」への就職も含まれていることに、留意する必要がある。)

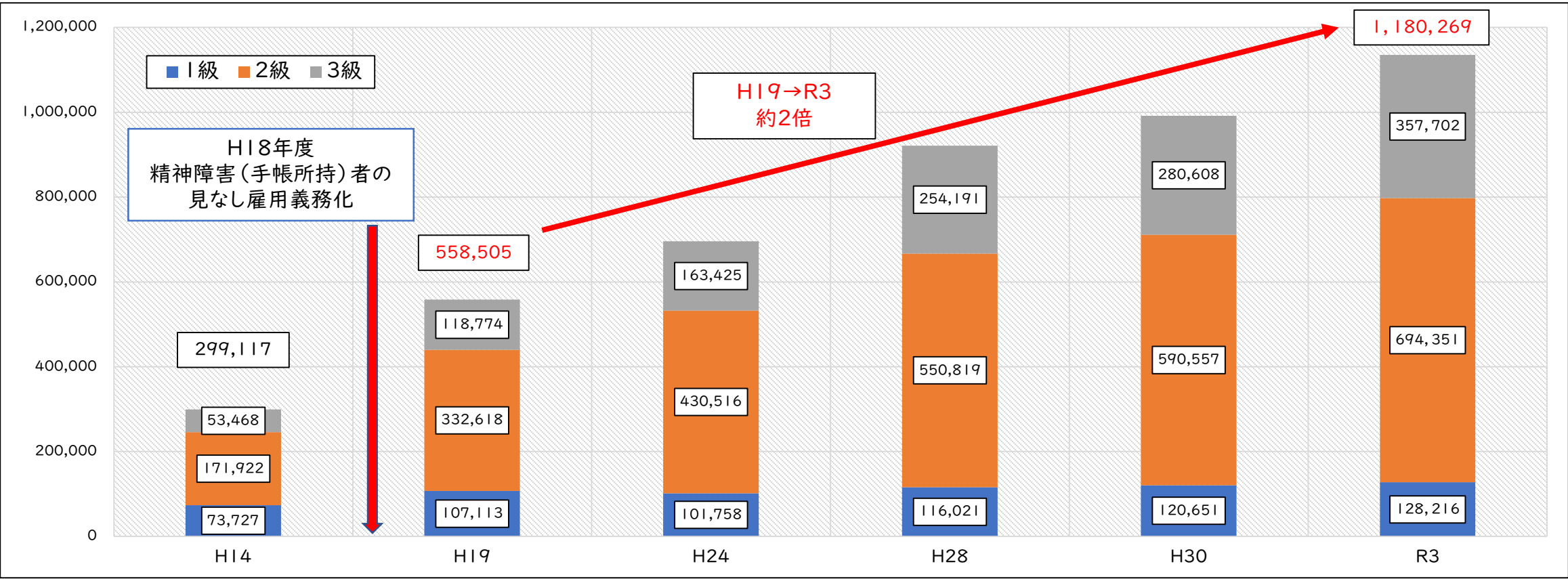


【出典】厚生労働省 ハローワークの職業紹介状況等「平成18年度」「令和3年度」より抜粋・作成

# 02-③ 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

## 精神障害者保健福祉手帳交付者数の増加

平成18年度の精神障害者の見なし雇用義務化以降、特に35歳以上の年齢層は、どの年齢層においても増加傾向。医療機関における就職に関する相談において、手帳取得を勧める医師や相談員が少ない。



【出典】厚生労働省 衛生行政報告例より抜粋・作成

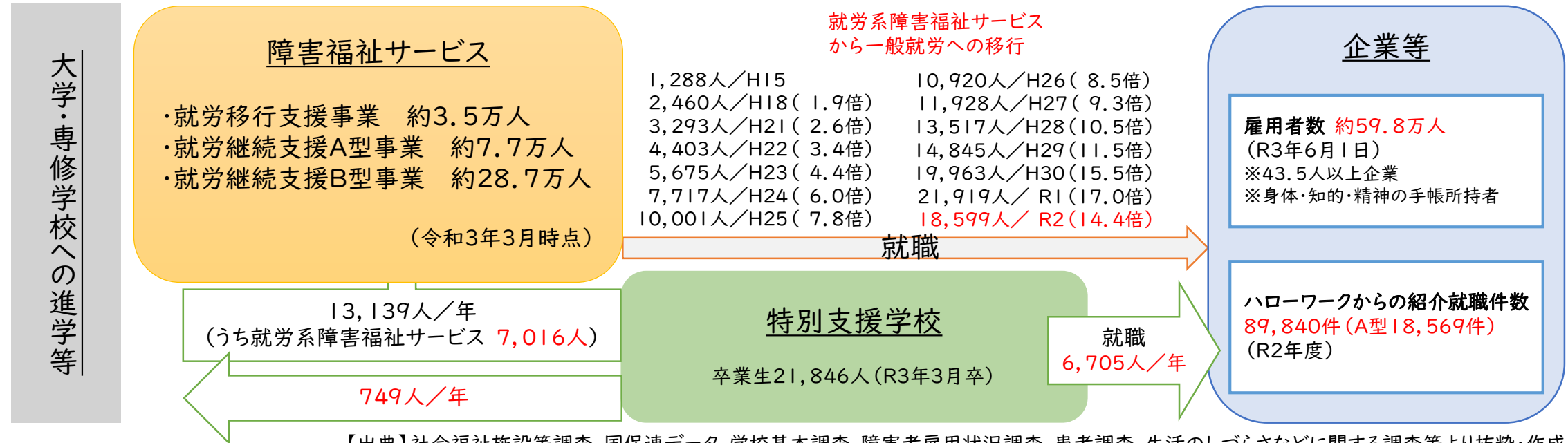
## 就労支援施策の対象となる障害者数

障害者総数約**965万人**(身体436.0万人、知的109.4万人、精神419.3万人)中  
 18歳～64歳の在宅者数約**377万人**(身体101.3万人、知的58.0万人、精神217.2万人)

※身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

### 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30.7% 就労系障害福祉サービスの利用が約32.1%
- 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1.9万人が一般就労への移行を実現



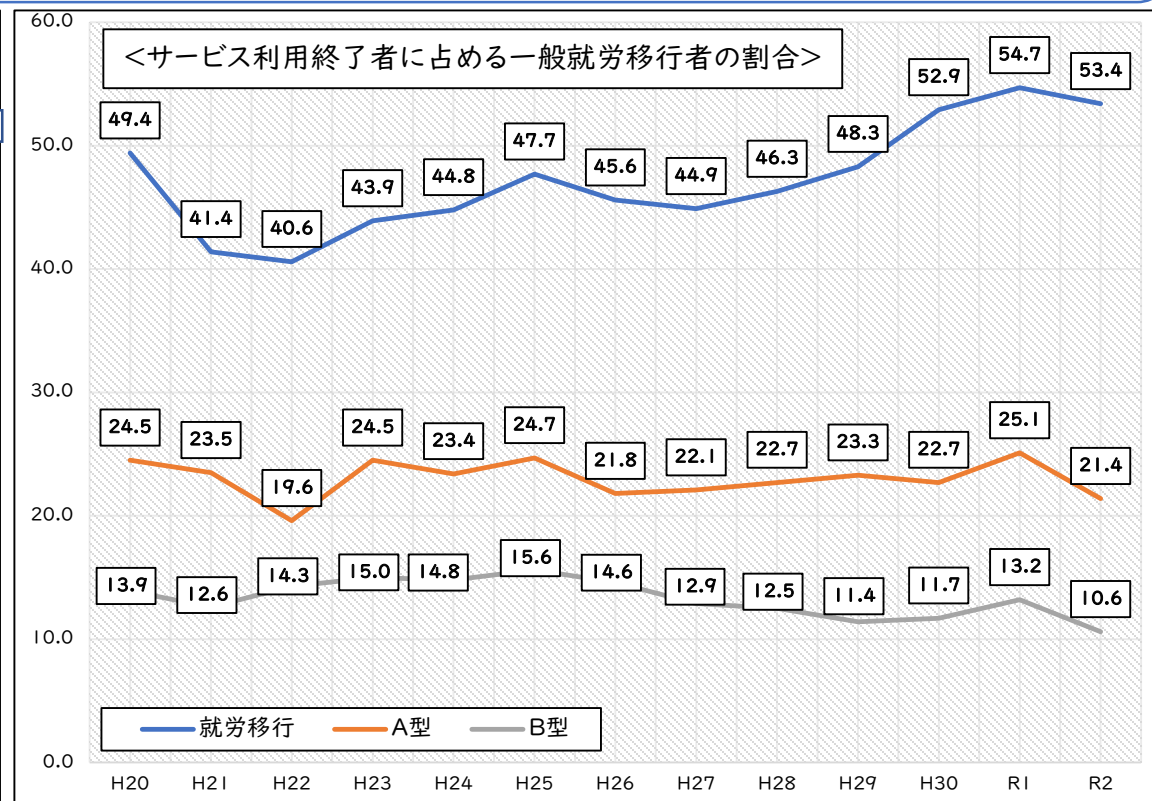
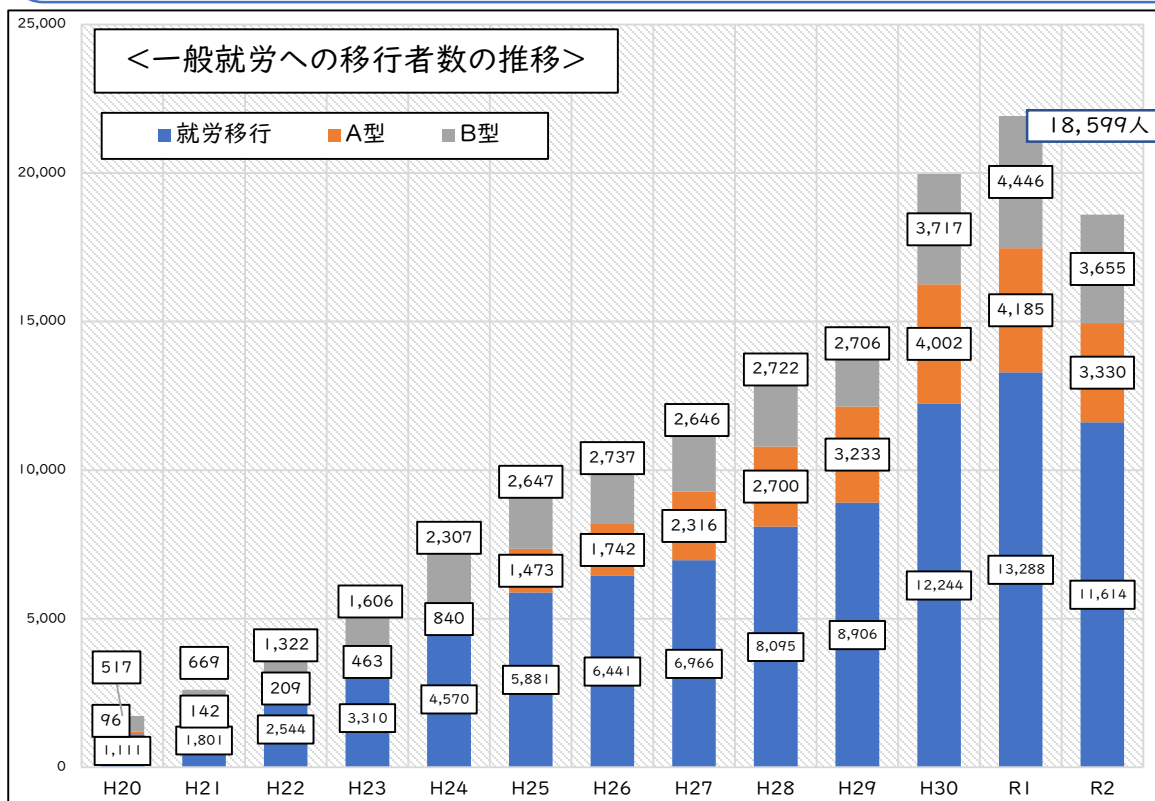
【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査等より抜粋・作成

# 02-⑤ 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは

## 一般就労への移行者数・移行率の推移（就労系障害福祉サービス事業種別）

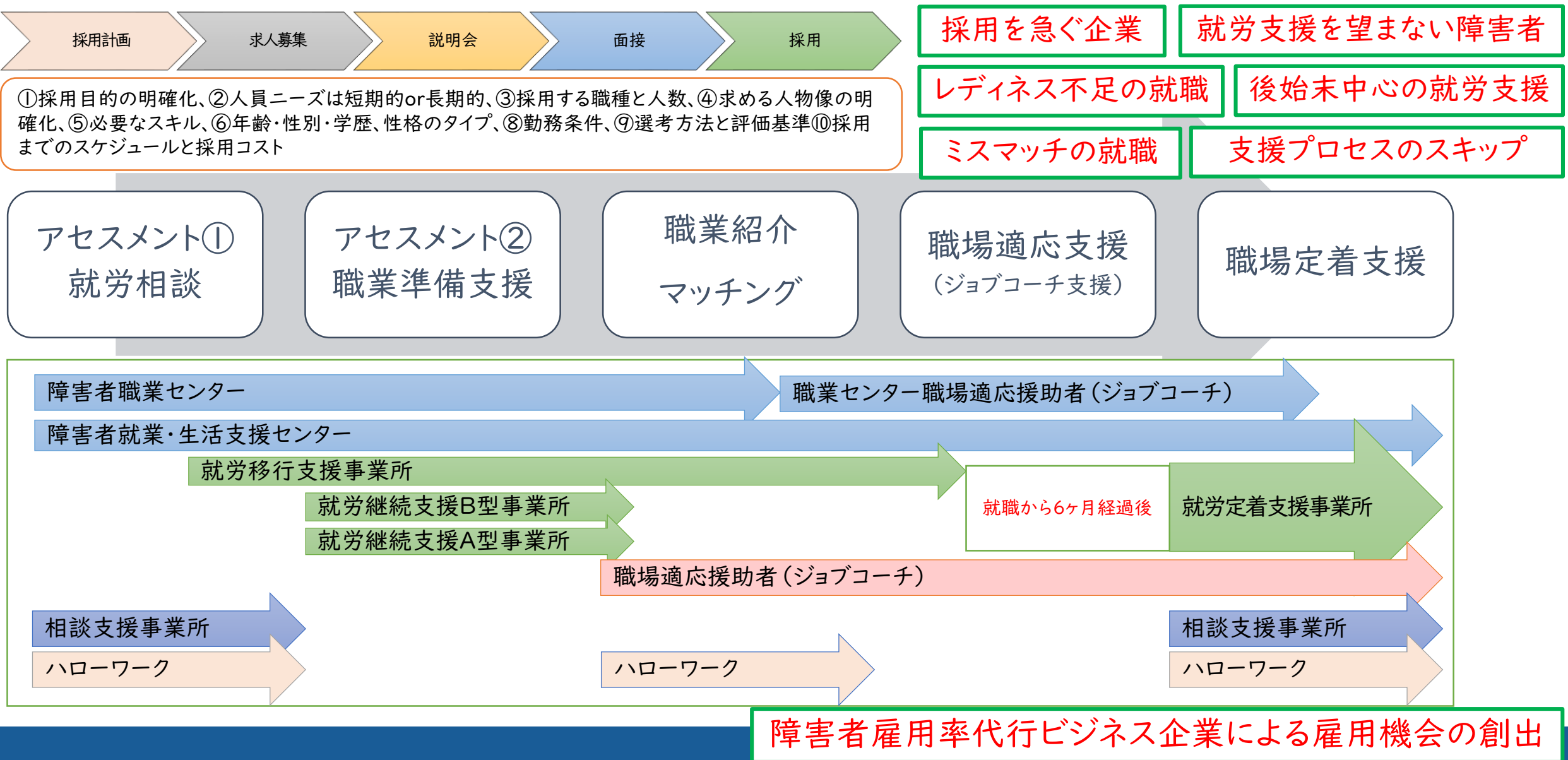
○就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、令和元年度では初めて2万人を超える数の障害者が一般企業へ就職を実現した。

○また、サービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合（移行率）を見ると、就労移行支援の移行率は5割を超え、徐々に上昇しているものの、就労継続A型やB型では横ばいや低下傾向にある。



【出典】厚生労働省 社会福祉施設等調査 より抜粋・作成

# 02-⑥ 障害者の就労を取り巻く質的・量的課題とは





## 第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

### 1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

### 2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

#### (1) アセスメントの強化

ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1）の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、

本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

#### (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保等

①障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

②地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

## 第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

### 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

#### (1) 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

- ①雇用義務の対象となっていない週所定労働時間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、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ②当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金(※3)は廃止する。

(※3) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円(常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円)を支給するもの。

#### (2) 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20~30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※障害者雇用率制度における障害者の範囲等(障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い)は、引き続き検討。

第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

## 4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

### (1) 障害者雇用調整金、報奨金による対応

- ①調整金を受給している企業が一定の人数(10人)を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。(1人当たり月額2万7千円を半額)
- ②また、報奨金(※4)を受給している企業が一定の人数(35人)を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

(※4)納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

### (2) 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

- ①中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。
- ②中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

## 第122回労働政策審議会障害者雇用分科会・意見書から

### 5. その他

#### (1) 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。

#### (2) 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

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雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特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

#### (3) 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。

○障害のある人が、能力を最大限に発揮し、普通の職場で働ける社会の実現を目指し、就労支援の情報発信、ネットワーク作り、**人材養成**を行う団体です。

## 4つの事業

### WEB

法人のwebサイト上でジョブコーチや就労支援に関わる様々な情報を発信  
<http://www.jc-net.jp/>

○ジョブコーチ円卓会議  
12月23日(金)  
13:30-16:30  
新潟市総合福祉会館

### 普及・啓発

NPO法人全国ジョブコーチ連絡協議会を令和4年5月に設立し、当法人も協力団体として参画。  
○養成研修実施機関合同フォローアップ研修  
✓令和5年1月20日(金)or 21日(土)のいずれかで、養成研修実施機関合同の養成研修フォローアップ研修を予定。  
OCEF(Conference of Employment Support)  
✓令和5年3月10日(金)・11日(土)の2日間、大妻女子大学千代田キャンパスで開催予定。

### 地方セミナー

○発達障害就労支援セミナー  
発達障害の職業的課題へのアプローチ方法を学ぶ研修として開催予定  
✓北海道札幌市  
11月11日(金)  
✓山口県下関市  
11月19日(土)-20日(日)  
✓鹿児島県鹿児島市  
11月26日(土)-27日(日)

### 養成研修

○厚生労働省認定の「訪問型・企業在籍型」職場適応援助者養成研修としてJC-NETジョブコーチ養成セミナー開催。  
✓第63期東京研修  
✓第64期新潟研修  
✓第65期大坂研修  
✓第66期東京・広島研修  
✓第67期東京・福岡・札幌・福島研修  
○公務部門における支援者養成研修を実施。  
✓7月11日(月)-14日(木)  
✓1月9日(月)-12日(木)  
座学+演習の3日間+1日実習 東京都千代田区

## NPO法人ジョブコーチ・ネットワークが提唱するジョブコーチの定義

1. 障がいのある人が、通常の職場において、適切な雇用契約の下、持てる能力を十分に発揮して、充実感や達成感を持って働き続けられるように支援する方法論及び技術の総称である。
2. ジョブコーチと呼ばれる就労支援の専門職員が、障がいのある人が働く職場に一定期間入り、就労継続に必要な支援を障がいのある人に直接提供すると共に、従業員との密接な連携の下、業務内容、人的環境、物理的環境、雇用条件などの環境要因に着目し、働きやすい職場環境の調整を行う。
3. 徐々に職場における支援は漸減していくが、障がいのある人が働いている限り、ジョブコーチ自身が、あるいは関係機関と連携してフォローアップを継続する。

## ジョブコーチの養成（職場適応援助者養成研修）の概要

- 従来、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構のみでジョブコーチ研修を実施。
- 平成18年度から民間においても**大臣指定研修**を開始。**現在6機関**が指定を受けて研修を実施。

### 1. 独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構の研修の概要

- (1) 対象者: 職場適応援助者助成金を活用して活動する見込みのある者等
- (2) 回数: 年11回(4月、5月、6月、9月、10月、12月、翌2月) ※4月、6月、9月、12月は千葉及び大阪の2か所で開催
- (3) 内容: 以下①と②の双方を受講。42時間(8日間)程度。
  - ① 集合研修(千葉又は大阪(4月、6月、9月、12月のみ): 講義中心の集合研修。
  - ② 実技研修(各地域センター): 演習、ケーススタディ等中心の研修。
- (4) 費用: 研修費用は無料。旅費は、受講者又は受講者が所属する法人・事業所が負担。

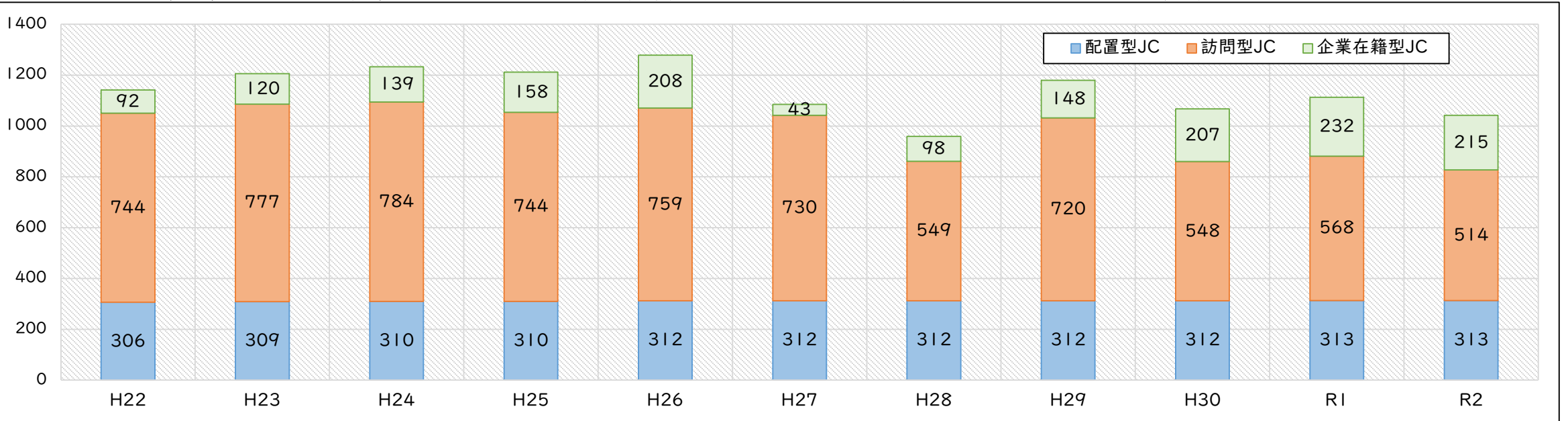
### 2. 大臣指定機関の研修の概要

- (1) 対象者: 職場適応援助者助成金を活用して活動する見込みのある者他、ジョブコーチ支援の知識・技術を習得したい就労支援の担当者
  - (2) 回数: 年13回(6機関)
  - (3) 内容: 局長通達で定める**モデルカリキュラムに従って42時間以上で自由に設定**。6~7日間程度。
  - (4) 費用: 研修費用は5万円前後(※)。旅費は、1.(4)と同じ。※養成研修の修了後6か月以内に、助成金を活用して支援を実施した場合に、1/2の額を助成。
  - (5) 開催場所(令和3年度):
    - ① 3回開催 / 大阪・東京
    - ② 2回開催 / 兵庫(訪問型のみ)
    - ③ 1回開催 / 北海道・静岡・愛知・滋賀・長崎
- ※学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学及び高等専門学校並びに同法第124条に規定する専修学校が在学学生を対象として実施する職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修は上記の内容とカリキュラムが異なる。(現在1機関が実施)

## 制度上のジョブコーチの活動者数

※1 当該年度に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域センターに配置された人数。

※2 当該年度に障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)の受給資格認定により把握した人数(実際には活動をしなかった者も含む)

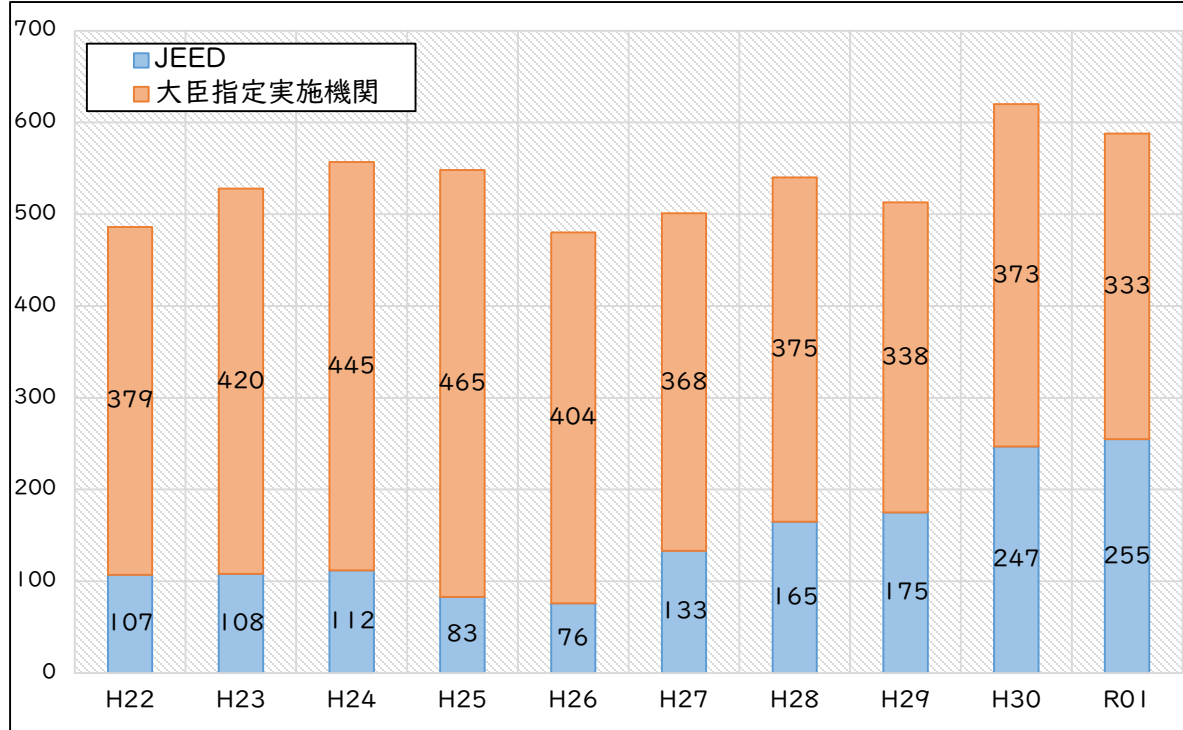


	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
配置型ジョブコーチ(※1)	306	309	310	310	312	312	312	312	312	313	313
訪問型ジョブコーチ(※2)	744	777	784	744	759	730	549	720	548	568	514
企業在籍型ジョブコーチ(※2)	92	120	139	158	208	43	98	148	207	232	215
合計	1,142	1,206	1,233	1,212	1,279	1,085	959	1,180	1,067	1,113	1,042

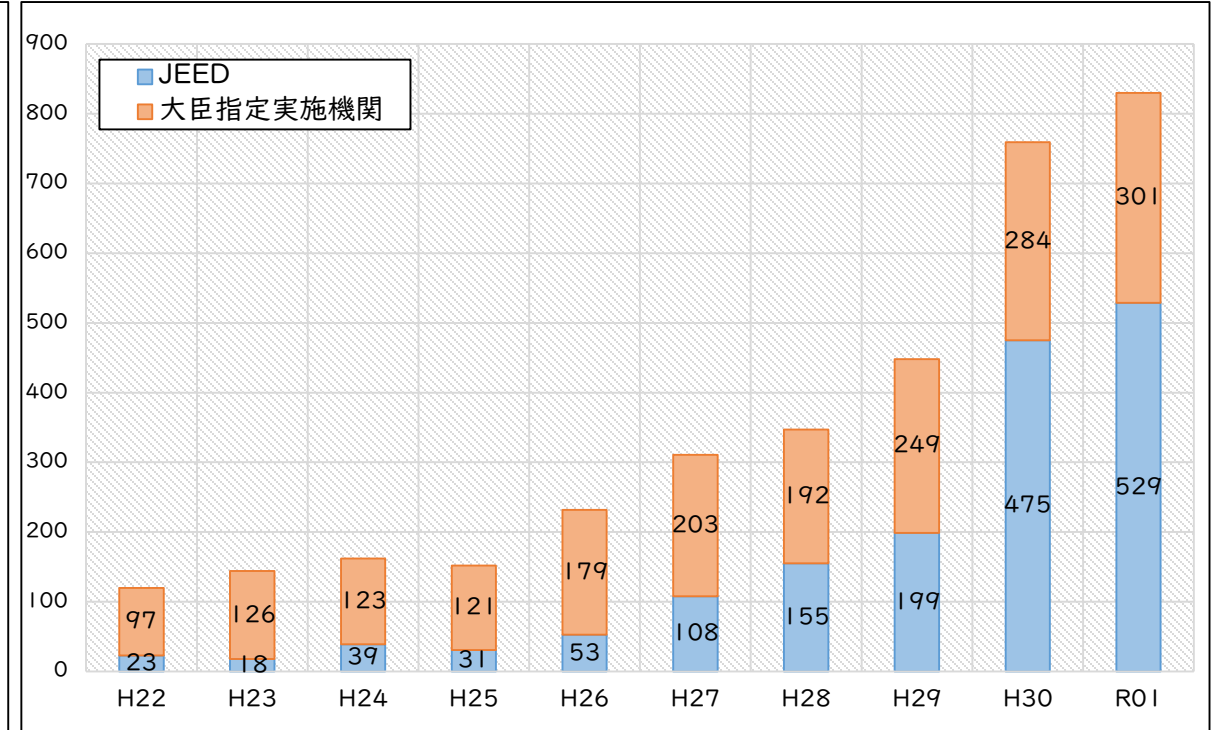
※厚生労働省／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより抜粋



## 訪問型・企業在籍型ジョブコーチの養成数



	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
JEEED	107	108	112	83	76	133	165	175	247	255
大臣指定機関	379	420	445	465	404	368	375	338	373	333



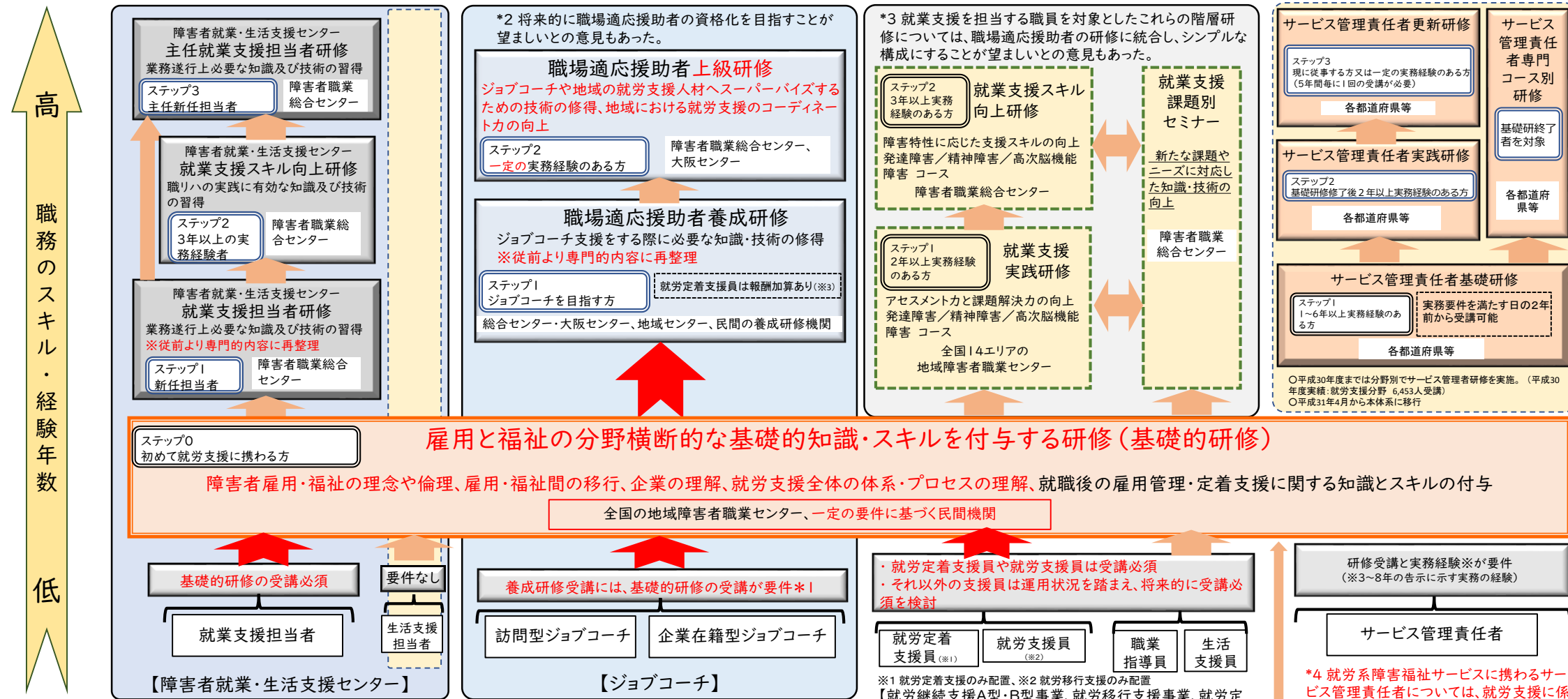
	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
JEEED	23	18	39	31	53	108	155	199	475	529
大臣指定機関	97	126	123	121	179	203	192	249	284	301

※厚生労働省／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構HPより抜粋

# 04-⑥ NPO法人ジョブコーチ・ネットワークの取組み

## 今後の就労支援専門人材の養成の方向性

\*1 企業の障害者雇用の担当者が企業在籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していること。



\*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。

\*6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。

※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置  
【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】

- 【就労支援担当者や人事担当者等】
- ・自治体等の就労支援機関
  - ・職業安定機関・能力開発機関
  - ・医療機関・教育機関
  - ・企業

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。