

キーノートスピーチ

当ネットワークの今後の動向について

高槻市障がい者就業・生活支援センター
所長（主任職場定着支援担当）

森川 晶平

目次

- ①障がい者雇用の現状
- ②就ポツで働いていて感じること
- ③今後の制度変化について
- ④就労ネットの今後について

①障がい者雇用の現状

法定雇用率

- 一般の民間企業 2.3 %
- 特殊法人（独立行政法人） 2.6 %
- 国、地方公共団体 2.6 %
- 都道府県等の教育委員会 2.5 %

障がい者雇用状況の集計

- いわゆる6.1報告（※）
- 障害者雇用数、実雇用率ともに過去最多を更新

※6.1(ロクイチ) 報告とは・・・

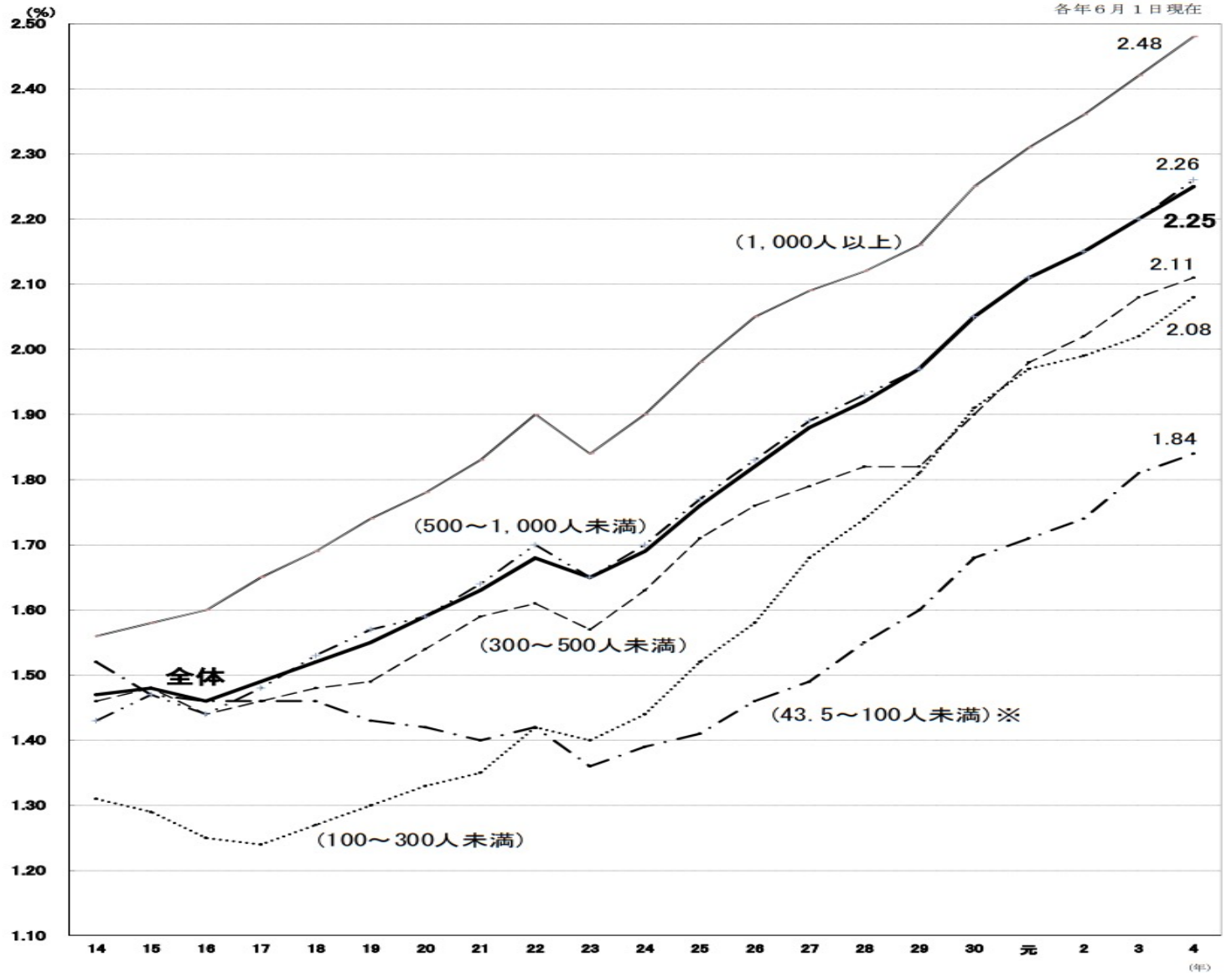
「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」、「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、事業主は、毎年6月1日現在の高年齢者および障害者の雇用状況等を、管轄の公共職業安定所（一部地域では労働局）を經由して厚生労働大臣に報告することが法律で義務付けられています。

(2) 企業規模別実雇用率

実雇用率 2.25%

- ・前年度比 0.05ポイント上昇
- ・11年連続で過去最多

企業規模別	実雇用率	前年度
43.5人～ 100人未満	1.84%	1.81%
100人～ 300人未満	2.08%	2.02%
300人～ 500人未満	2.11%	2.08%
500人～ 1000人未満	2.26%	2.20%
1000人以上	2.48%	2.42%



※24年までは56～100人未満
 ※25年から29年までは50～100人未満
 ※30年から2年までは45.5～100人未満
 ※3年からは43.5～100人未満

②就ポツで働いていて感じること

多様な特性

+

多様な背景

+

社会の変化

例として

- 精神・発達障がい
- 高次脳機能障がい
- 難病（がん患者含む）
- 若年性認知症
- トランスジェンダー
- 複数の障がいの合併

例として

- 生活困窮等の問題
- 家族関係の問題
（家庭内暴力やDVなど）
- 雇用先企業との労使紛争
- 大人になってから障がいが判明した方

例として

- 雇用率の上昇
- 障がい者求人数の増加
- 雇用率代行ビジネス
- 福祉サービスの充実
（制度の狭間）

- 進路選択の変化
ex. 支援学校→普通校
大学進学etc

- コロナ禍による働き方の
考えの変化

生きづらさや働きづらさを抱えた人たちが増えたというより、
そういった人たちが何らかの支援にかろうじて繋がってくる
イメージ。※ただ、**基本的に繋がりにくい印象。**

令和4年度 登録者の現状

登録状況（障害種別、就業状況）									(人)
			身体障害		知的障害		精神障害	その他の障害	合計
				(うち重度)		(うち重度)			
		在職中	80	41	429	65	278	20	807
		求職中	107	52	238	34	354	19	718
		その他	2	1	26	5	14	0	42
		合計	189	94	693	104	646	39	1567
			※その他の障害内訳						
					発達障害	難病	高次脳機能障害	その他	合計
				在職中	15	1	0	4	20
				求職中	7	4	2	6	19
				その他	0	0	0	0	0
				合計	22	5	2	10	39

令和4年度 新規登録者の現状

令和4年度中に新規に登録した障害者の数					88人				
令和4年度新規求職者数（延べ人数）					109人				
				身体障害	知的障害	精神障害	その他	合計	
				16	28	41	3	88	
					※その他内訳				
					発達障害	難病	高次脳機能障害	その他	合計
					1	1	0	1	3

紹介元

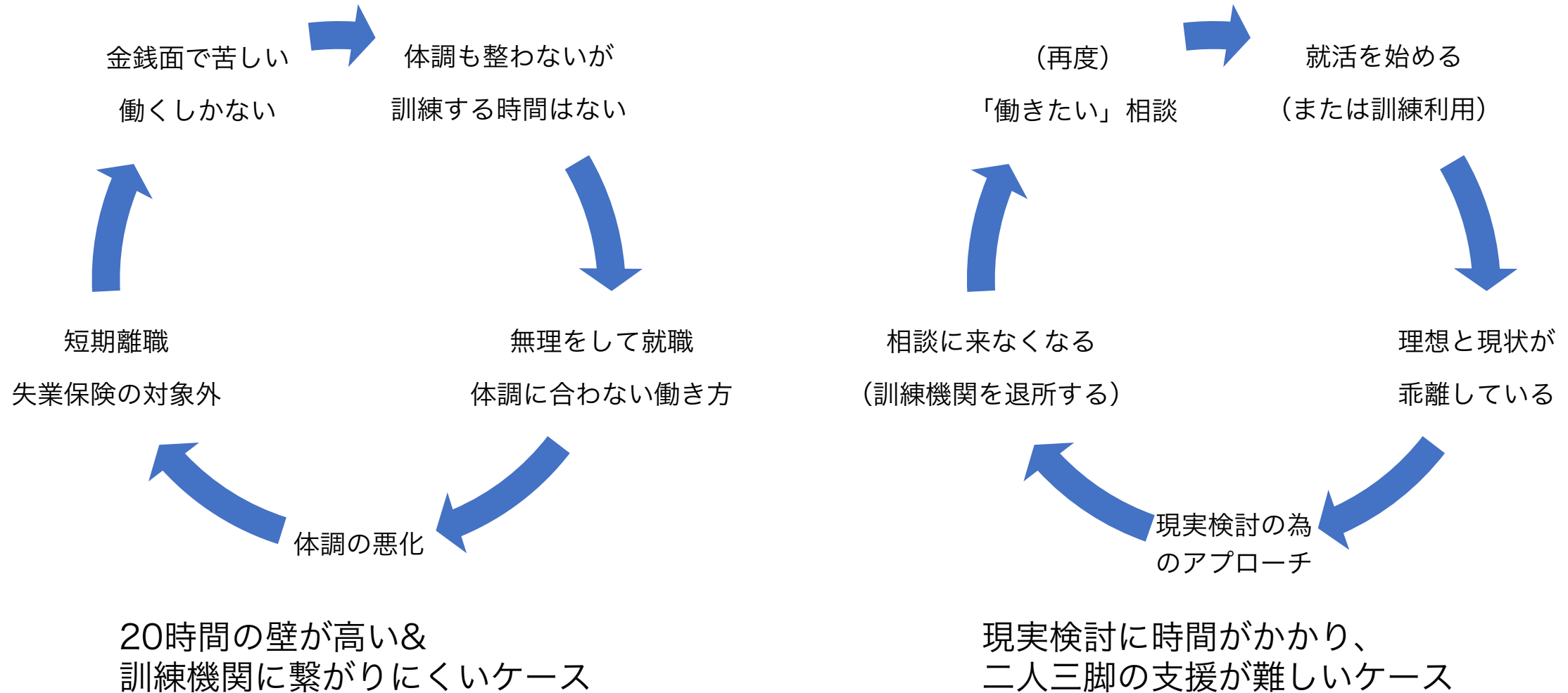
市役所・町役場等 行政機関	15人
直接利用	14人
特別支援学校	12人
就労移行支援事業所	12人
ハローワーク	11人
就労移行以外の福祉サービス事業所	9人
地域障害者職業センター	1人
上記以外（企業・医療機関等）	14人
合計	88人

前年度の特徴

一般就職件数76件→82件（増）

1年後定着率 81.1%→71.1%（減）

よくある事例



見え方の違い

支援者



★ナチュラルサポートとは・・・
会社の同僚・上司による、
障がい特性に応じた自然なサポートや雇用管理の
こと

ナチュラルサポート
ジョブマッチング
安定した職業生活

求職者



今すぐ働きたい
お金を稼ぎたい
正社員で働きたい
情報だけ欲しい

支援者と相談に来られた方の“**就職の**”サポートについての見え方が違うことがある。
そもそもニーズがズレていることが多い。

障がい者の雇用状況は本当に順調なのか？

表側 (数字的なもの)

- 雇用率向上
- 求人の増加
- 障がい者雇用数 過去最多
- 実雇用率 過去最多
- 働きたい障がい者の増加
- 働き方の多様化

裏側 (感じる部分)

- 雇用管理に疲弊する企業
- 雇用率代行ビジネス
- 求人のレベルが高い
- 週20時間の壁
- 生活や金銭的な問題
- 相談機関がパンク状態

今後の制度変化

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が令和4年12月16日に交付。令和6年4月1日施行。

「等」なので、総合支援法だけでなく、雇用促進法、児童福祉法、精神障害者保健福祉法、難病法などの一部が改正。(束ね法案)

制度が変化することで、
今困りごとを抱えている人たちのニーズ、
支援者が感じる部分など、
「何かしら」の変化はあると思われる。

③今後の制度変化について

雇用の分野

- 雇用率の段階的引き上げ
 - ・ 令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%
- 事業主の責務の見直し
 - ・ 「職業能力の開発及び向上に関する措置を行う」が追記
- 特定短時間労働者の雇用率カウント
 - ・ 重度身体、重度知的、精神障がい者について10h以上20h未満で0.5カウント
- 雇用と福祉の横断的な基礎的研修の確立
- 障害者雇用調整金、報奨金の上限等
- 新設助成金の設定と既存助成金の拡充

福祉の分野

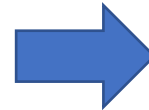
- 就労選択支援事業
 - ・ 就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス
- 就労中の就労系福祉サービスの一時利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合に、その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける。

短時間就労+福祉サービスの併用は、今まで20h以上働くことが難しかった人にとっては、選択肢が広がる。
ただ、国が考えているものが、各自治体におりた時にどう解釈され、どう運用されるか。

④就労ネットの今後について

世の中の流れ

- ①雇用の数だけではなく「質」に着目していく。「質」がキーワード。
- ②制度や世の中の変化によって、ニーズや支援にも何かしらの変化が生じる
- ③制度は充実しても必ず隙間は出てくる。制度に振り回され支援の本質を見失わないか。



就労ネットの今後

- ①「支援の質ってなんだろう？」そこを改めて考えられる場になれば。
- ②変化やトピックスをキャッチし、みんなで共有し合える場になれば。
- ③制度にとらわれない支援を、就労ネットの各ワーキングやプロジェクトで埋めていけたら。

参考・引用資料

令和4年 障害者雇用状況の集計結果



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



令和4年6月13日 社会保障審議会障害者部会（第132回）
参考資料1



基礎的研修 厚労省のHPより

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000759240.pdf>