

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第5回 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会
議事次第

1 日時

令和5年1月17日（火） 10：00～12：00

2 場所

厚生労働省専用第15会議室及びオンライン

3 議題

（1）関係団体からのヒアリング

- ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
- ・一般財団法人全日本ろうあ連盟
- ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク
- ・一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会
- ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会
- ・社会福祉法人日本視覚障害者団体連合

（2）その他

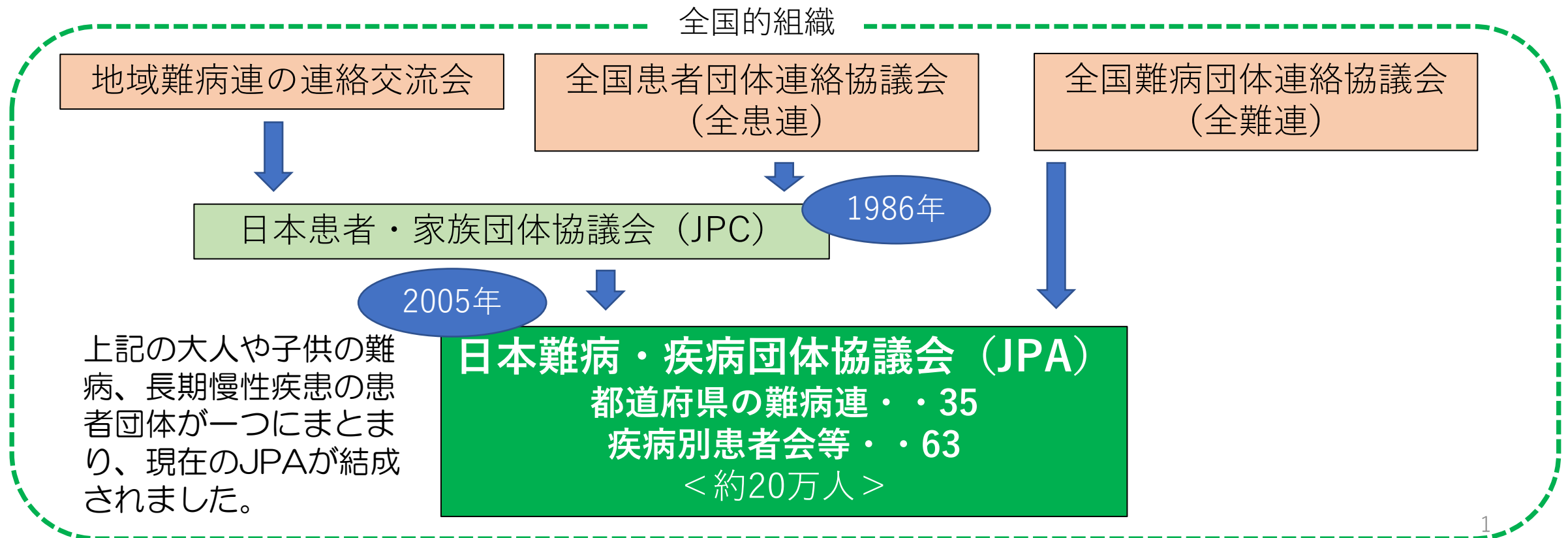
4 資料

- 資料1－1 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 提出資料（1）
- 資料1－2 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 提出資料（2）
- 資料2 一般財団法人全日本ろうあ連盟 提出資料
- 資料3 一般社団法人日本発達障害ネットワーク 提出資料
- 資料4－1 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 提出資料（1）
- 資料4－2 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 提出資料（2）
- 資料5 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 提出資料
- 資料6－1 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 提出資料（1）
- 資料6－2 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 提出資料（2）

日本難病・疾病団体協議会（JPA）のあらまし

日本の難病対策のスタート・・・1972年（S47）難病対策要綱

難病や長期慢性疾患の疾患別患者団体、都道府県単位の地域難病連の結成



JPAの主な活動 Ⅰ

(各県の難病連や個別疾患団体等では解決できない課題への対応)

国会請願

難病、長期慢性疾患、
小児慢性特定疾病対策
の推進を求める
8年連続で衆参採択

政府への要請・提言

当事者として、医療や
社会保障政策に関する
要請や委員会での提言

交流、連携、発信

イベントの実施
社会に向けての発信
ブロック交流会等

請願署名
(約35万筆)

政府の諮問委員
会等の構成員

RDD (2/末)

難病の日
(5/23)

政府への要望書
の提出と懇談

フォーラム
(11/月上旬)

ブロック交流会

JPAの仲間、HP、
FB、TW・・・



JPAの主な活動 2

難病患者サポート事業（厚労省補助事業）

患者（相談）支援事業

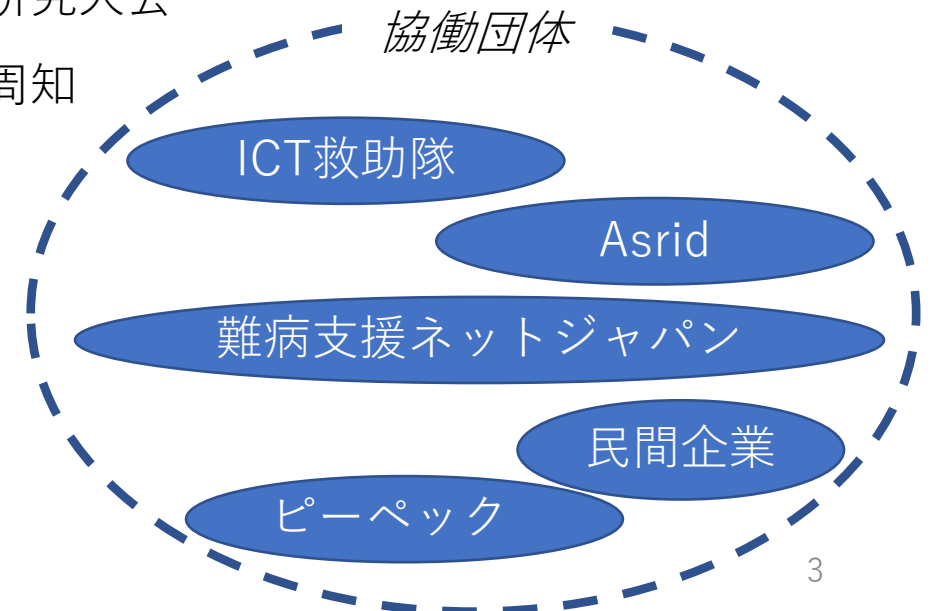
相談室の設置
患者団体役員研修会
新しい患者会の設立支援
地域希少疾患団体の連携
被災地視察・患者会支援
重症難病患者コミュニケーション支援

患者活動支援事業

難病・慢性疾患全国フォーラム
全国難病センター研究会研究大会
難病対策の一般市民向け周知
国際連携の推進
患者会による調査・研究

調査・記録事業

日本の患者会web



難病の定義

難病

- 発病の機構が明らかでなく
- 治療方法が確立していない
- 希少な疾病であって
- 長期の療養を必要とするもの

原因不明
治療法無し

希少

長期の療養

患者数等による限定は行わず、
他の施策体系が樹立されていない
疾病を幅広く対象とし、調査研究・
患者支援を推進

例：悪性腫瘍は、がん対策基本法において
体系的な施策の対象となっている

指定難病

難病のうち、以下の要件の全てを満たすものを、
患者の置かれている状況からみて
良質かつ適切な医療の確保を図る必要性が高いものとして、
厚生科学審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が指定

- 患者数が本邦において一定の人数^(注)に達しないこと
- 客観的な診断基準（又はそれに準ずるもの）が確立していること

(注)人口の0.1%程度であることを厚生労働省令において規定。

医療費助成の対象

0.1%程度

診断基準は確立

医療費助成の概要

- 指定難病の患者の医療費の負担軽減を図るとともに、患者データを効率的に収集し治療研究を推進するため、治療に要した医療費の自己負担分の一部を助成している
- 助成対象者は、
 - ①症状が一定程度以上（重症）の者
（疾患毎に重症度分類が決まっている）
 - ②軽症だが医療費が一定以上の者
（申請月以前の12ヶ月以内にその治療に要した医療費総額が33,330円を超える月が3月以上あること）

自己負担

- 自己負担の割合 2 割
- 医療費助成における 自己負担上限額（3 区分）
 - ・ 一般、
 - ・ 高額かつ 長期
（5 万円を超える月が年間 6 回以上ある場合）
 - ・ 人工呼吸器等装着者

難病の種類（疾患群別受給者数）

2017年度末

（人数、％）

神経・筋疾患	259,052	29%
消化器系疾患	194,967	22%
免疫系疾患	161,235	18%
骨・関節系疾患	61,492	7%
皮膚・結合組織疾患	49,801	6%
呼吸器系疾患	34,883	4%
血液系疾患	29,452	3%
循環器系疾患	26,990	3%
内分泌系疾患	26,179	3%
腎・泌尿器系疾患	25,586	3%
視覚系疾患	24,909	3%
代謝系疾患	6,721	1%
染色体または遺伝子に変化を伴う症候群	1,011	0%
耳鼻科系疾患	345	0%
聴覚・平衡機能系疾患	6	0%
計	892,445	100%

人数(受給者数)の多い疾患

2019年11月現在

病名	疾患群	累計	人数	割合
潰瘍性大腸炎	消化器系疾患	C	128,734	14%
パーキンソン病	神経・筋疾患	B	127,536	14%
全身性エリテマトーデス	免疫系疾患	C	60,446	7%
クローン病	消化器系疾患	C	41,068	5%
後縦靱帯骨化症	骨・関節系疾患	B	32,340	4%
全身性強皮症	皮膚・結合組織疾患	C	27,423	3%
脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を除く)	神経・筋疾患	B	26,345	3%
網膜色素変性症	視覚系疾患	A	24,692	3%
重症筋無力症	神経・筋疾患	C	22,532	3%
特発性拡張型心筋症	循環器系疾患	B	21,517	2%
皮膚筋炎／多発性筋炎	免疫系疾患	C	21,411	2%
多発性硬化症／視神経脊髄炎	神経・筋疾患	C	18,411	2%

(参考) 遺伝子の関与について

A：単一遺伝子性疾患のみ 6%

B：AとCの混在 35%

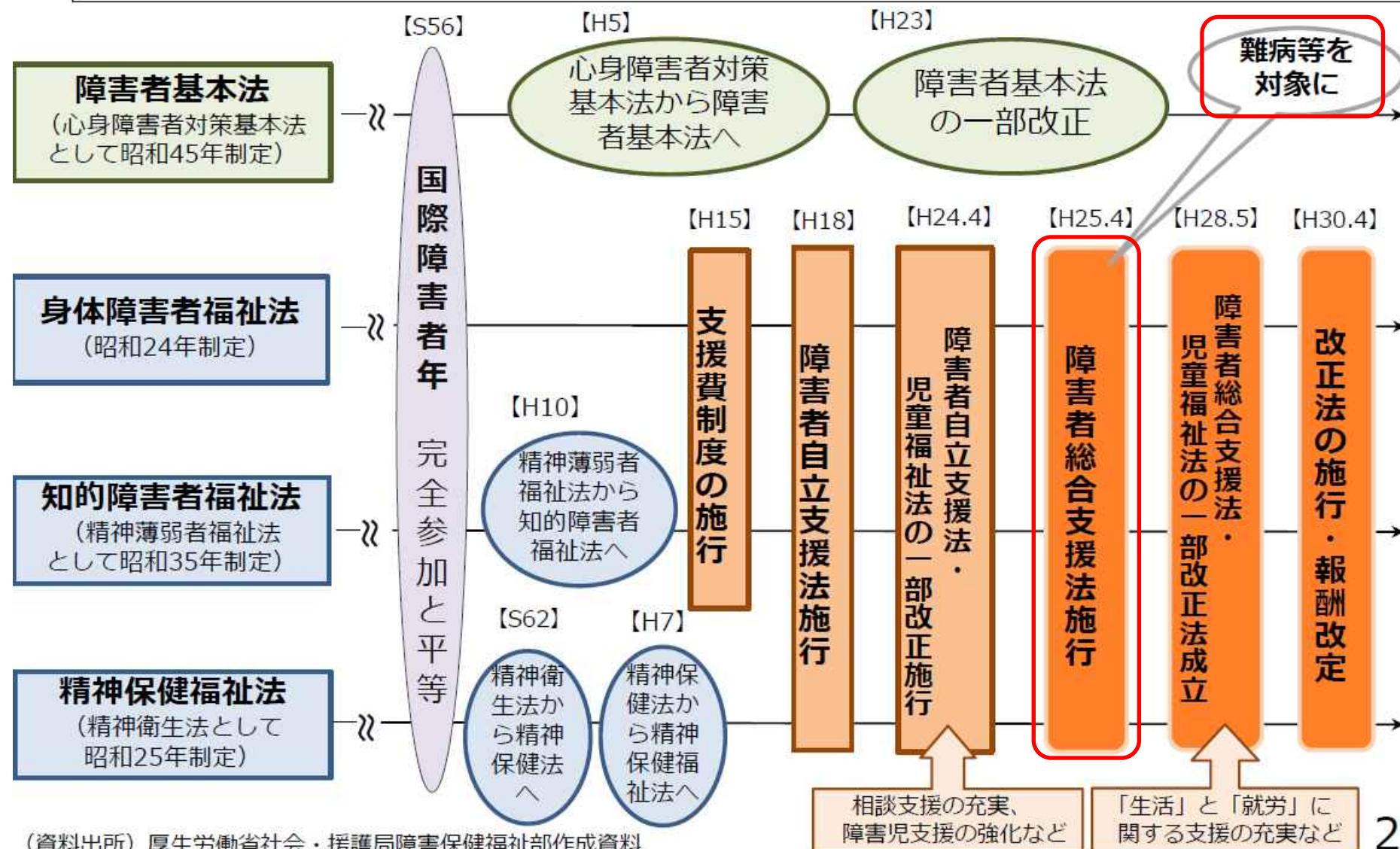
C：多因子性疾患 59%

単一遺伝子性疾患：単一の遺伝子の変異により起こる遺伝性疾患

多因子性疾患：複数の遺伝因子に加え、環境・生活習慣や老化が
関わって発症する疾患

障害保健福祉施策の歴史

- 平成18年度から障害者自立支援法により、3障害を共通制度化し一元的に障害福祉サービスの充実を図ってきた。
- 平成25年度には、自立支援法が見直され、障害者総合支援法として、共生社会の実現に向けた障害福祉サービスの充実や障害者の範囲の見直し（難病等の追加）を行った。



障害者の範囲の見直し

- 平成25年の障害者総合支援法の改正により、障害者の定義に新たに難病患者等（※1）が追加され、障害者手帳を取得できない難病患者等も障害福祉サービスを利用できるようになった。
- 難病法・改正児福法に基づく指定難病・小児慢性特定疾病の追加の検討を踏まえ、障害者総合支援法対象疾病検討会において障害者総合支援法の対象疾病の追加の検討を行っている。

※1 治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者

見直しのポイント

- 平成25年4月以降、難病患者等で、症状の変動などにより、身体障害者手帳の取得ができないが一定の障害がある方々が、障害福祉サービスを利用できるようになった。
- これまで予算事業として一部の市町村でのみ利用可能であったサービス（※2）が、全市町村において利用可能となった。

【※2 難病患者等居宅生活支援事業】（ホームヘルプサービス、短期入所、日常生活用具給付）

- 事業を実施する市町村に対し、国が費用の一部を補助していた（平成24年度まで実施）。
- 平成24年度予算額：2億円
- 対象疾病：難治性疾患克服研究事業の対象である130疾患と関節リウマチ

- 利用可能なサービスが拡大し、障害者総合支援法に定めるサービスが利用可能となった。

障害者総合支援法の対象疾病の要件（※3）

指定難病の要件（医療費助成の対象）	障害者総合支援法における取扱い
① 発病の機構が明らかでない	要件としない
② 治療方法が確立していない	要件とする
③ 患者数が人口の0.1%程度に達しない	要件としない
④ 長期の療養を必要とするもの	要件とする
⑤ 診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっていること	要件とする

障害者総合支援法の対象疾病の拡大の状況

- ✓ 平成27年1月～ 第1次対象疾病拡大
130疾病 ⇒ 151疾病
- ✓ 平成27年7月～ 第2次対象疾病拡大
151疾病 ⇒ 332疾病
- ✓ 平成29年4月～ 第3次対象疾病拡大
332疾病 ⇒ 358疾病
- ✓ 平成30年4月～ 第4次対象疾病拡大
358疾病 ⇒ 359疾病

※3 他の施策体系が樹立している疾病は対象外。障害者総合支援法対象疾病検討会において福祉的見地より検討が行われた。

難病患者に対する雇用支援策

- ハローワーク等就労支援機関が難病患者に対して実施する雇用支援策としては、①難病患者を対象とした支援策と②難病患者も利用できる障害者全般に対する支援策がある。

◎ 難病患者を対象とした支援施策

(1) 特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

難病患者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワーク等の職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

※ 平成21年度に発達障害者雇用開発助成金と難治性疾患患者雇用開発助成金を創設。平成25年度に両助成金を統合。平成29年度に特定求職者雇用開発助成金のコース化。

(2) 難病患者就職サポーターの配置

（平成25年度から実施）

ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な支援を行う。

（平成30年度 全国47局51名）

(3) 難病患者の雇用管理に関する情報提供の実施

（平成19年度から実施）

「難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究」（平成21～22年度）の研究成果を踏まえ、難病患者の雇用管理に資するマニュアルを作成する等し（「難病のある人の雇用管理マニュアル」（平成29年度改訂））、情報提供を行う。

※（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構交付金

◎ 難病患者が利用できる支援施策

(1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

個々の障害者に応じた、きめ細かな職業相談を実施するとともに、福祉・教育等関係機関と連携した「チーム支援」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施する。併せて、ハローワークとの連携の上、地域障害者職業センターにおいて、職業評価、職業準備支援、職場適応支援等の専門的な各種職業リハビリテーションを実施する。

(2) 障害者トライアル雇用事業

ハローワーク等の紹介により、障害者を事業主が試用雇用（トライアル雇用＝原則3か月）の形で受け入れることにより、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用終了後の常用雇用への移行を進める。

(3) 障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）

障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対して助成を行う。

(4) 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者が職場に適応できるよう、地域障害者職業センター等に配置されているジョブコーチが職場において直接的・専門的支援を行うとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務や職場環境の改善を提案する。

(5) 障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）

企業に雇用される障害者に対してジョブコーチによる援助を提供する社会福祉法人等の事業主（訪問型）や自社で雇用する障害者に対してジョブコーチを配置して援助を行う事業主（企業在籍型）に対して助成を行う。

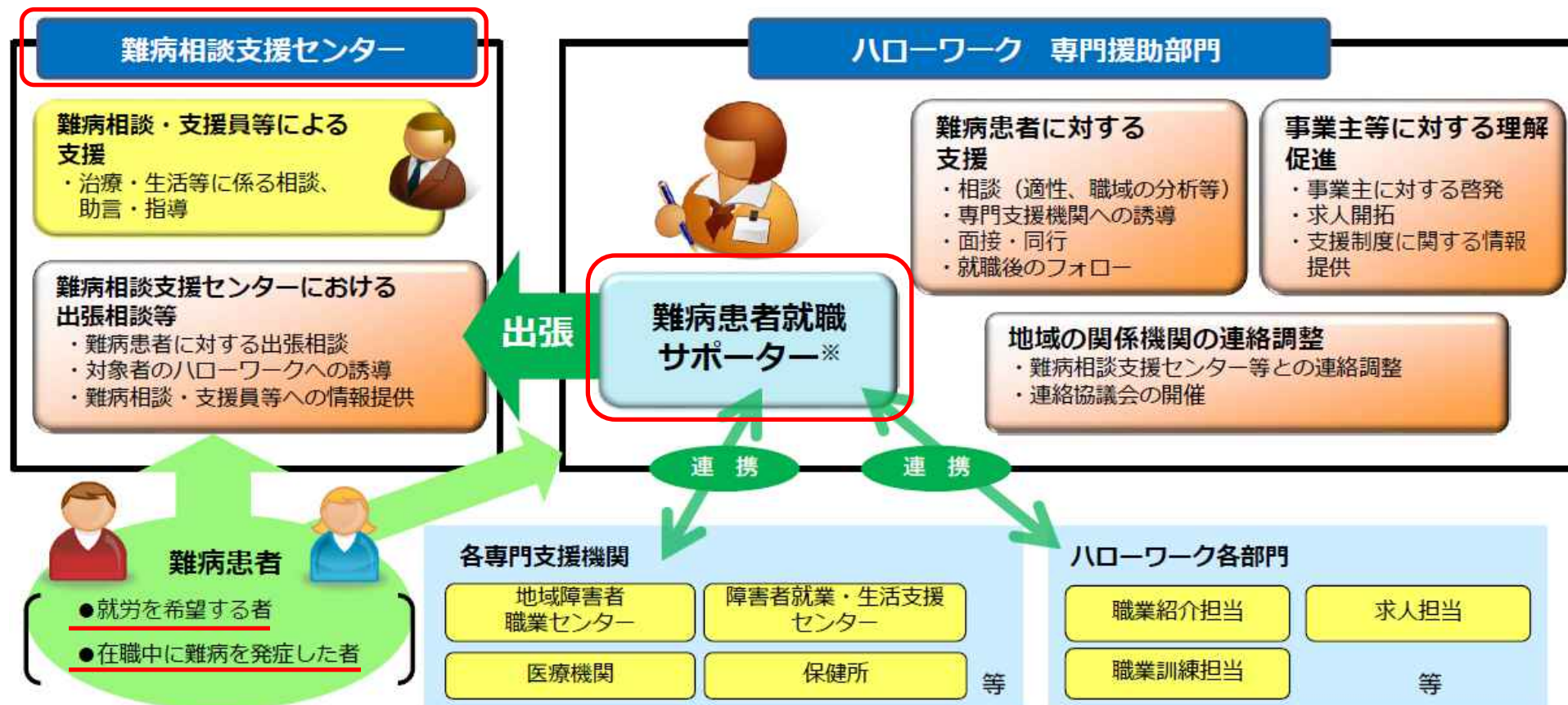
(6) 障害者就業・生活支援センター事業

雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関の連携の拠点となり、障害者の身近な地域において、就業面及び生活面にわたる一体的な支援を実施する。

（平成30年4月現在：334か所）

難病患者就職サポーターの配置

- ハローワークに「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した患者の雇用継続等の総合的な就労支援を行っている（全国で51人配置）。



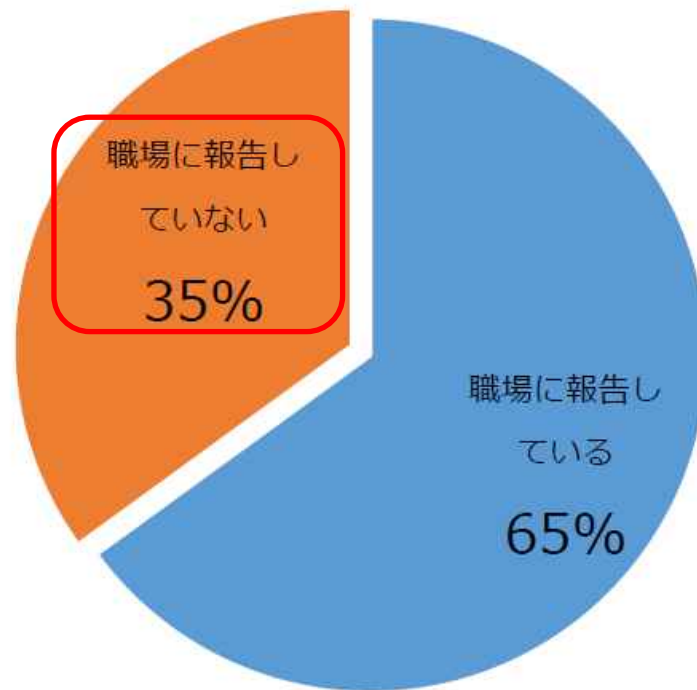
※ 配置数 : 全国51人
配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験 1 年以上等

診断時から現在まで働き続けている 難病患者の職場への報告状況

- 研究班で実施した難病患者に対する調査によると、診断時から現在まで働き続けている難病患者のうち、難病を罹患していることを職場で報告していない者は、約4割であった。

診断時から現在まで働き続けている難病患者について
難病であることの職場への報告状況

(n=500)
(人,複数回答可)



難病患者向けアンケート調査

- 難病患者向けに就業ニーズに関するアンケートを実施
- 期間：2022/3/2－2022/4/3
- 対象：JPA加盟・準加盟団体とフォーラム賛同団体の会員やその関係先団体の会員等で「難病の患者さん」である人
- 回答数は208。昨年9-10月に実施の難病・慢性疾患全国フォーラム2022 難病・長期慢性疾患当事者の就労に関するアンケート調査とほぼ同様の団体の協力を得て実施し、回答数もほぼ同等数（フォーラム時185名）の回答を得た。
- 男女比は女性が56%とやや多かったが、フォーラムの調査64%より低下。
- 年齢層は、50歳前後を中心に女性は50前後が多く、男性は60前後がやや多い。平均は46歳程度と推測される（フォーラムの調査は45歳）。
- 地域は東京・大阪・神奈川・兵庫・埼玉の順に回答者が多く、若干人口比と異なる状況も見られたが、特定の県で特定の疾患が多いという偏りは見られなかった。

障害者手帳・特定医療費受給者証・障害年金の有無

- 障害者手帳等
身体障害者手帳、療育手帳、
精神障害者保健福祉手帳を
持っている • • **45%**
- 指定難病の医療費助成制度
特定医療費受給者証または
小児慢性特定疾病対策の医
療費助成の対象となってい
る • • **72%**
- 障害年金
受給している • • **29%**

障害者手帳	医療費助成	障害年金	人数	%
無	無	無	35	17%
無	無	有	3	1%
無	有	無	72	35%
無	有	有	5	2%
有	無	無	12	6%
有	無	有	9	4%
有	有	無	28	13%
有	有	有	44	21%
All			208	100%

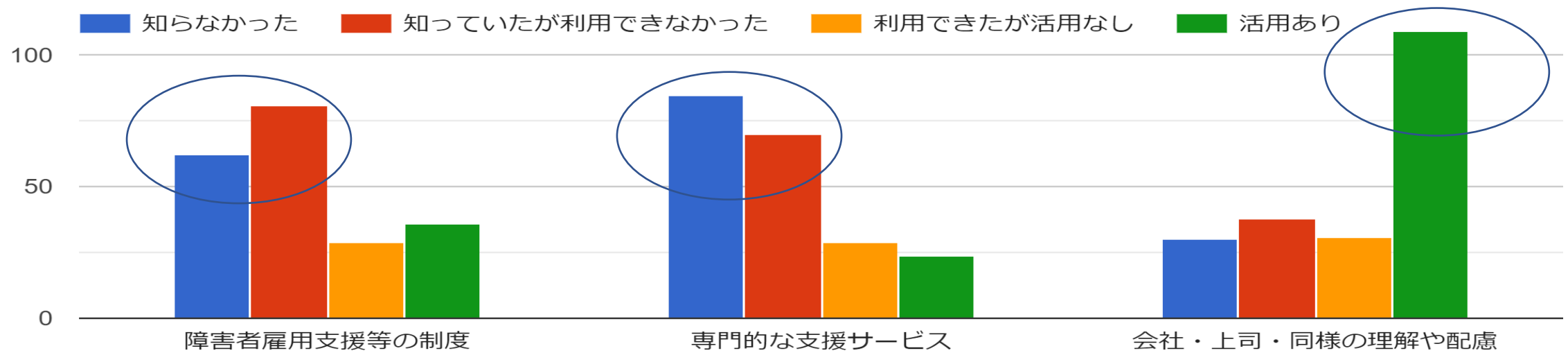
・ 人数的には手帳：無、医療助成：有、障害年金：無 が
1/3強であり、続いて全て対象となっている層が21%で続
いた。
・ 以下、手帳：無、医療助成：有、障害年金：無にフォー
カスを当てながら考察。

職場での就労サポート状況

- ・ 障害者雇用支援等の制度
- ・ 専門的な支援サービス
- ・ 会社・上司・同僚の理解や配慮

(0 知らなかった 1 知っていたが利用できなかった 2 利用できたが活用なし 3 活用あり)

Q2-7. 「現在の」または「直近の」職場での就労サポート状況



社内での個別対応に頼っている状況が見てとれる

患者の制度理解度と活用実績の関連

- 障害者雇用支援等：手帳所持者は高い（年金の有無で差あり）。非所持は低く、医療費助成（有）他は（無）者は障害者だがスコアが低い
- 専門的な支援サービス：障害年金受給者に高い傾向。手帳非所持は論外。
- 会社・上司・同僚の理解や配慮：利用可能であるが、手帳所持者の方が職場での理解や配慮の活用スコアが高く、非所持者は活用未満の状況。

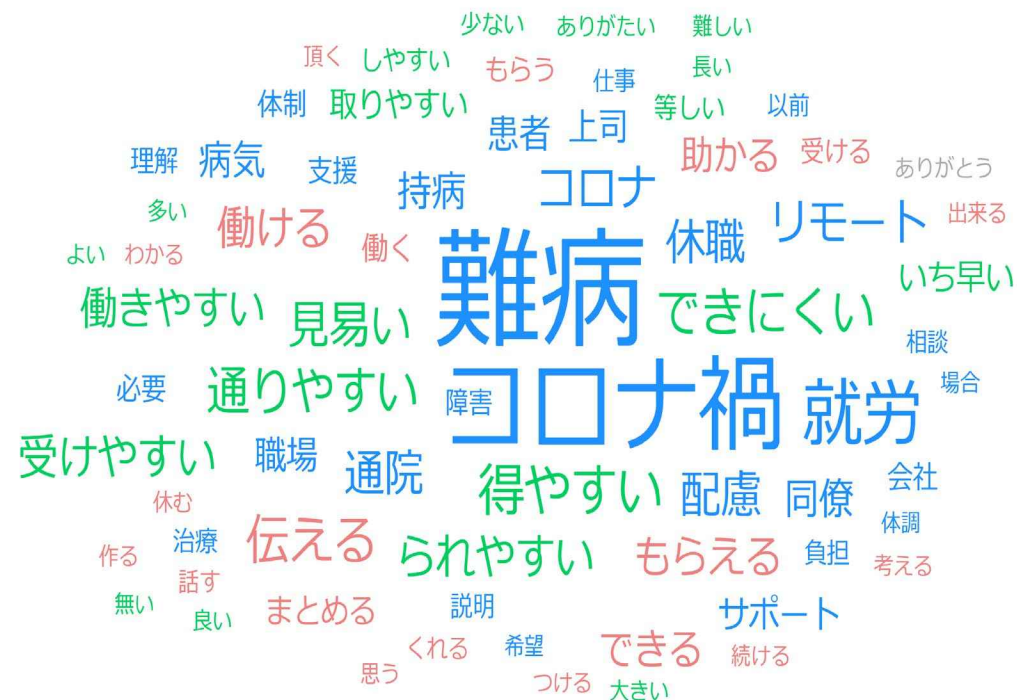
(0 知らなかった 1 知っていたが利用できなかった 2 利用できたが活用なし 3 活用あり を数値化)

障害者手帳	医療費助成	障害年金	人数	障害者雇用支援等の制度	専門的な支援サービス	会社・上司・同僚の理解や配慮
無	無	無	35	0.7	0.7	1.7
無	無	有	3	1.0	1.3	2.0
無	有	無	72	0.8	0.7	2.0
無	有	有	5	0.8	0.8	1.6
有	無	無	12	1.5	1.0	2.3
有	無	有	9	2.3	1.6	2.8
有	有	無	28	1.3	0.9	1.9
有	有	有	44	2.0	1.4	2.4
All			208	1.2	1.0	2.1

就労中に成功事例や有効だったサポート 91件の内訳

- 会社側の個別的配慮 24
- 会社側の制度等 14
- 周囲の理解・告知 14
- 自己の工夫等 9
- 公的制度、公的支援機関 8
- キャリア・職種について 4
- 環境整備（物理的な） 4
- その他 3
- 特になし 11

テキスト分析

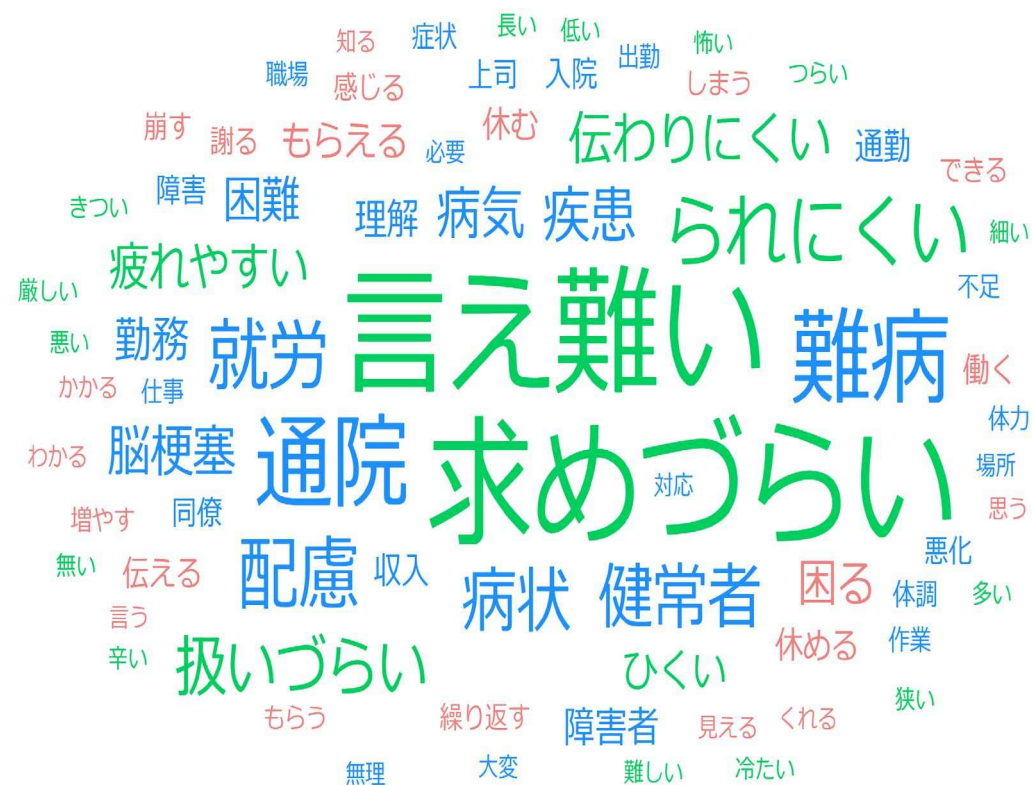


JCは出てこなかった

就労中に経験した困ったこと 85件の内訳

● 疾患由来の症状からくる困難	23
● 周囲の理解	20
● 休暇	8
● 仕事内容とのギャップ	6
● 収入	5
● 通勤	5
● 物理的な職場環境	3
● 評価・キャリア	3
● 制度	2
● 支援・サポート	2
● 退職	2
● 特になし	6

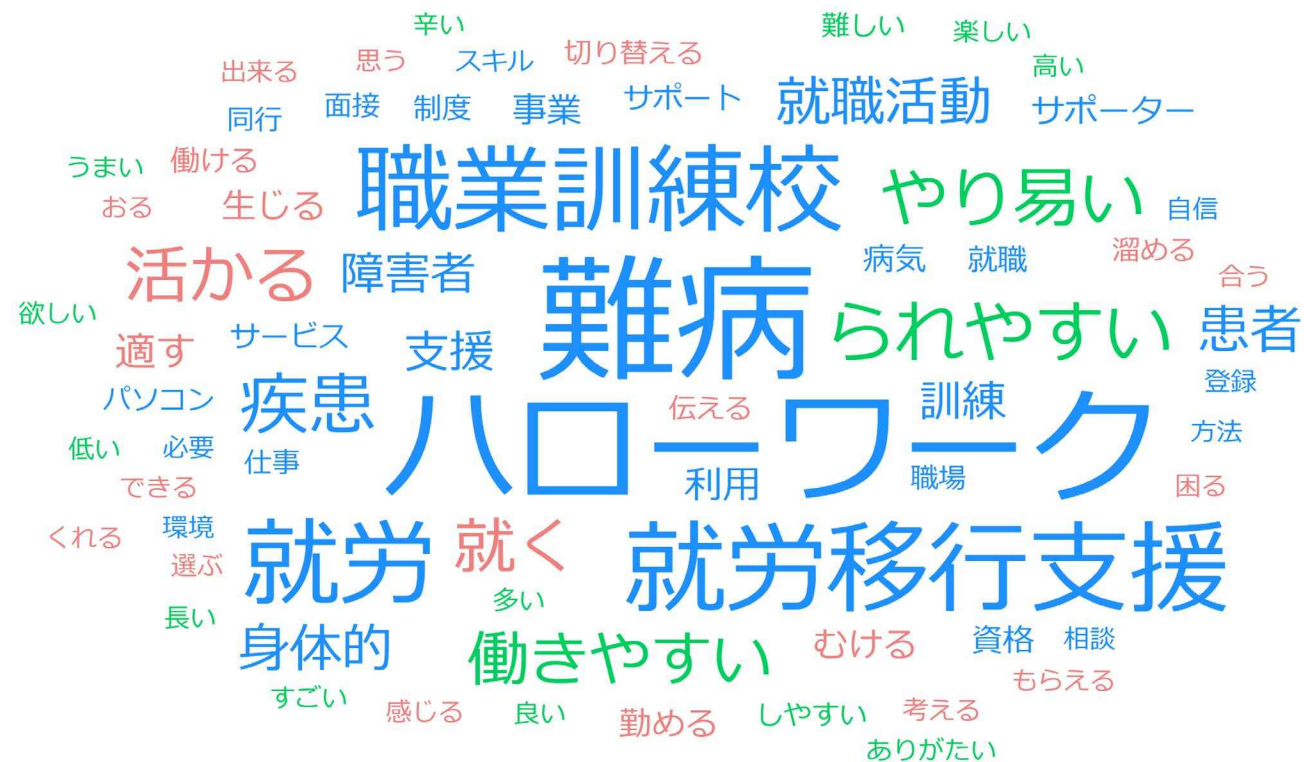
テキスト分析



就職活動中に成功事例や有効だったサポート 17件の内訳

テキスト分析

- 制度、公的支援機関 11
- 自己の工夫 4
- 就職支援：民間 3



中ポツセンターは出てこなかった

企業向けアンケート

調査目的 難病患者雇用促進を目的とした政策提言を行うための実態調査
調査方法 インターネットモニター調査
調査地域 全国
内容 スクリーニング+本調査

●スクリーニング

- ・スクリーニング配信条件：下記合致者に優先配信
共通条件) **2021年5月実施法人パネル**

【職業】会社員（係長クラス／課長クラス／部長クラス／経営者）

【職種】人事・教育

※「マスコミ・広告・市場調査」の業種は除外

- ・設問数（サンプル数）：**3問（2,735名）**
- ・本調査対象者条件：企業にて難病患者雇用に関わっている方
経営する企業で難病患者雇用に関わっている方

●本調査 101名

こういった支援があれば難病患者の就労が促進されるか 優先順位が高い順に第5位まで回答

< 設定した設問 >

- 1 企業側の自由な働き方の整備
- 2 障害者・難病者の社内サポート体制の構築
- 3 支援機関や第三者による定期的な定着フォロー**
- 4 障害者側のスキルアップの機会
- 5 トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）
- 6 社内における認知啓発にむけた資料や研修
- 7 障害者就労の必要性についての社会的認知の向上
- 8 助成制度・補助金の拡充
- 9 障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）
- 10 取り組みに対する表彰
- 11 企業フェーズに応じたモデルケースの紹介
- 12 その他

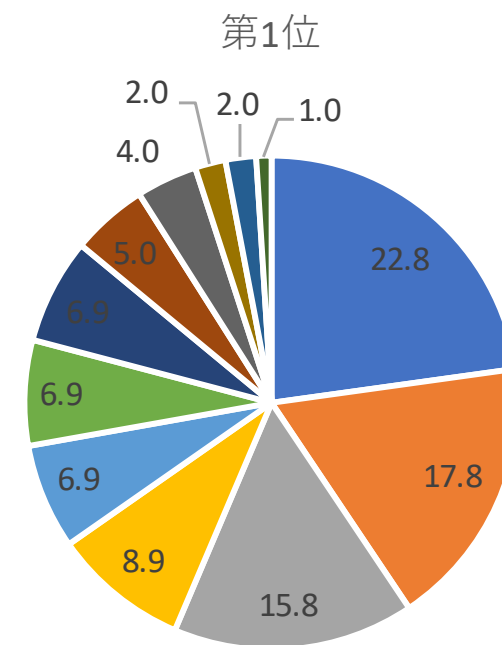
一番大事なものはなにか？

第1位

(%)

助成制度・補助金の拡充	22.8
企業側の自由な働き方の整備	17.8
障害者・難病者の社内サポート体制の構築	15.8
障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	8.9
障害者側のスキルアップの機会	6.9
トライアル雇用の制度・助成(インターン、事前アルバイトも含む)	6.9
障害者雇用に関する法律の改正(雇用率算入)	6.9
支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	5.0
企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	4.0
社内における認知啓発にむけた資料や研修	2.0
その他	2.0
取り組みに対する表彰	1.0

※ 助成制度の次には、社会や企業側の取り組みが並ぶ



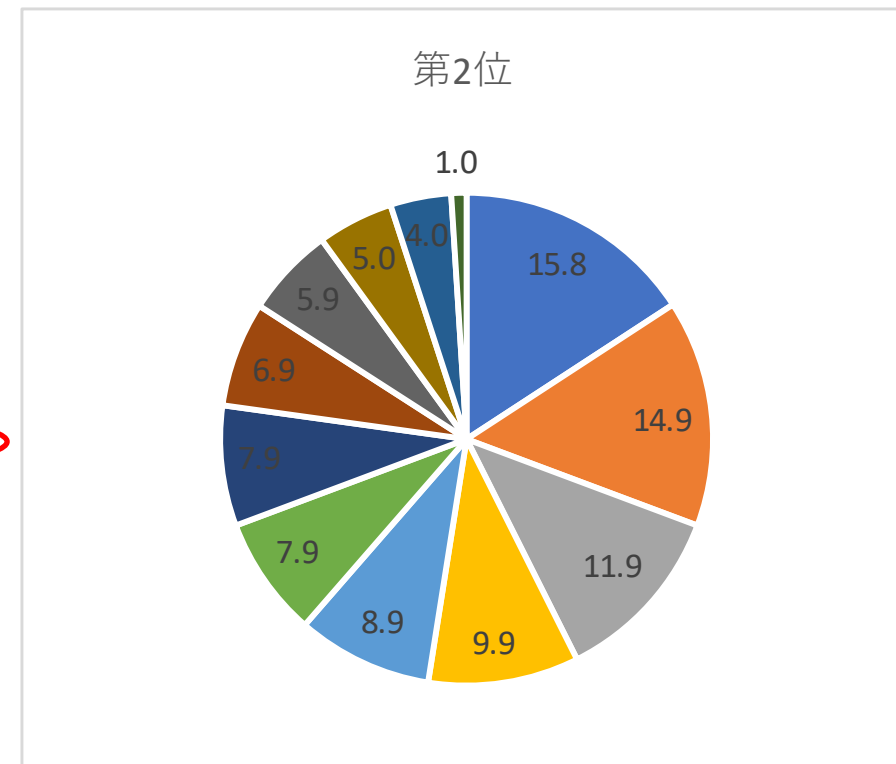
2番目に大事なものはなにか？

第2位

(%)

助成制度・補助金の拡充	15.8
障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）	14.9
障害者・難病者の社内サポート体制の構築	11.9
トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）	9.9
障害者側のスキルアップの機会	8.9
企業側の自由な働き方の整備	7.9
支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	7.9
社内における認知啓発にむけた資料や研修	6.9
障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	5.9
企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	5.0
取り組みに対する表彰	4.0
その他	1.0

※ 制度的な要望が増加



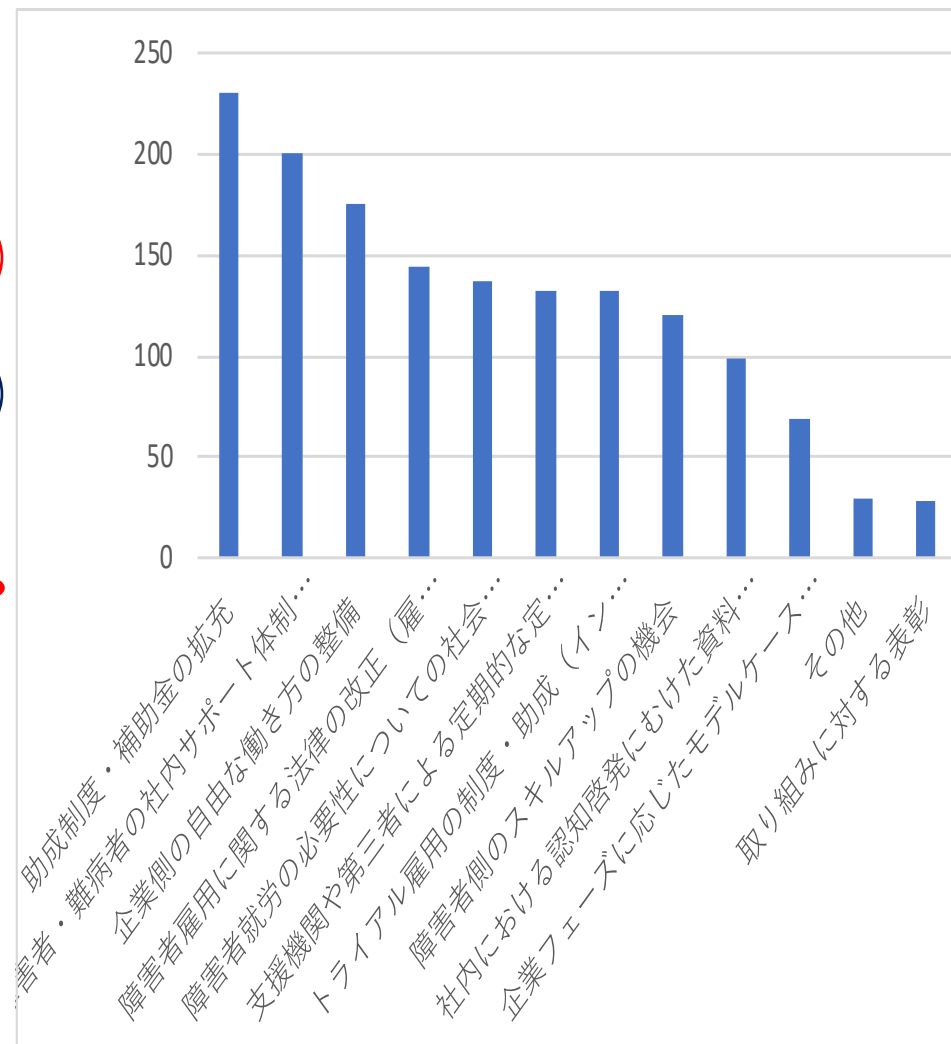
スコア化

1番目に重視する点の順番で、1位は5点×5=25、2位は4点×5=20・・・
2番目に重視する点の順番で、1位は5点×4=20、2位は4点×4=16・・・

Q8 どういった支援があれば難病患者の就労が促進されと考えますか。

優先順位が高い順に第5位までご回答ください。

支援策	スコア
助成制度・補助金の拡充	231
障害者・難病者の社内サポート体制の構築	201
企業側の自由な働き方の整備	175
障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）	145
障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	138
支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	133
トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）	133
障害者側のスキルアップの機会	121
社内における認知啓発にむけた資料や研修	99
企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	69
その他	30
取り組みに対する表彰	28



支援機関や第三者による定期的な定着フォロー

第1位	第2位	第3位	第4位	第5位
助成制度・補助金の拡充	助成制度・補助金の拡充	障害者・難病者の社内サポート体制の構築	障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	支援機関や第三者による定期的な定着フォロー
企業側の自由な働き方の整備	障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）	企業側の自由な働き方の整備	社内における認知啓発にむけた資料や研修	障害者就労の必要性についての社会的認知の向上
障害者・難病者の社内サポート体制の構築	障害者・難病者の社内サポート体制の構築	支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	助成制度・補助金の拡充
障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）	障害者側のスキルアップの機会	トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）	障害者・難病者の社内サポート体制の構築
障害者側のスキルアップの機会	障害者側のスキルアップの機会	トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）	障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）	社内における認知啓発にむけた資料や研修
トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）	企業側の自由な働き方の整備	障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	企業側の自由な働き方の整備	トライアル雇用の制度・助成（インターン、事前アルバイトも含む）
障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）	支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	助成制度・補助金の拡充	障害者側のスキルアップの機会	障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）
支援機関や第三者による定期的な定着フォロー	社内における認知啓発にむけた資料や研修	社内における認知啓発にむけた資料や研修	助成制度・補助金の拡充	企業側の自由な働き方の整備
企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	障害者就労の必要性についての社会的認知の向上	障害者雇用に関する法律の改正（雇用率算入）	障害者・難病者の社内サポート体制の構築	企業フェーズに応じたモデルケースの紹介
社内における認知啓発にむけた資料や研修	企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	企業フェーズに応じたモデルケースの紹介	障害者側のスキルアップの機会
その他	取り組みに対する表彰	その他	取り組みに対する表彰	その他
取り組みに対する表彰	その他	取り組みに対する表彰	その他	取り組みに対する表彰

定着フォローへの期待は潜在的に高いが、難病については、それ以前の課題が大きい？

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の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの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等を実施する。
- 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、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- 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を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

4-② 難病患者等の療養生活支援の強化②

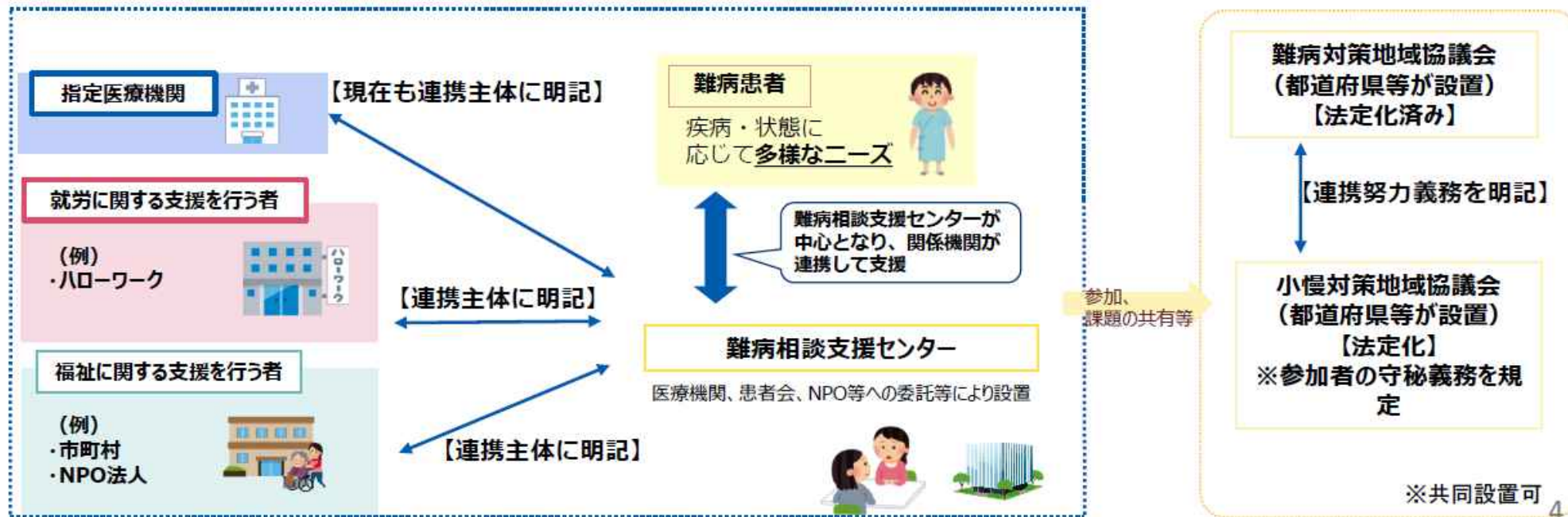
現状・課題

- ◆ 難病・小慢患者のニーズは多岐にわたることから、こうしたニーズに適切に対応するためには、福祉や就労支援など地域における関係者の一層の関係強化を図っていくことが重要。
- ◆ 小児慢性特定疾病児童等の成人期に向けた支援を一層促進するとともに、成人後の各種支援との連携強化に取り組む必要がある。

見直し内容

- ◆ 難病相談支援センターの連携すべき主体として、**福祉関係者や就労支援関係者を明記**。
- ◆ 難病の協議会と同様に、**小慢の地域協議会を法定化**した上で、**難病と小慢の地域協議会間の連携努力義務を新設**。

見直し後の地域における支援体制（難病）のイメージ



JPA 加盟・準加盟団体アンケート（R3.8-9 月実施より）

調査対象 JPA 加盟・準加盟団体

調査機関 2021.8.10-9/30

調査内容 就労に関する 4 つの設問への自由回答

回答団体数 42 団体

以下設問とその回答のまとめを記載

【設問 2】

難病・長期慢性疾患の患者の就労について、「難病法」や「障害者総合支援法」に基づいて行われている就労支援機関や施策に関連しての意見、所感、情報等をご記入ください。

（障害者の就労移行支援、就労継続支援。難病相談支援センターや難病患者就職サポーター等について）

1. 就労支援に関する意見等

- 体験した就労支援は望むサポートではなかった。就労支援の実績を残す数字のために見える。
- 生きていくために仕事を必死に探している難病患者の思いに寄り添ってほしい
- 手帳保持者と同等の支援を
- 難病者に関しては「就労支援」の具体策がなく、現実としては空文化。
- 緩慢進行性は徐々にサポートが増えてくるのでそのたびに声を上げて理解を求める必要がある
- 進行性の難病に対する支援が脆弱である。
- 進行性の難病については進行に合わせて対応しないとイケない。雇用者側にしてみれば面倒くさいし、ややこしいから雇用したくないのが実態
- 進行性の病気の患者はいつかは障害者手帳がもらえる。将来的には障害者雇用率にカウントできるということも含めてきめ細やかな指導をして
- 支援法の支援は 3 障害のニーズを念頭にしており、体調が変動しやすい難病当事者の「両立」の観点の薄く、難病等の患者のニーズにこたえていない。
- さんぽセンターの両立支援コーディネーターが、がんの他に難病も対象となったがこちらも人員が少なく、なかなか対応が難しい
- 病状が進行して就労困難になる方々を対象にした就労支援についての対応

が検討されることが必要

- 障害者には「就労に結びつく講習制度」がありますが、難病患者にはない
- 障害福祉計画の就労支援においては難病者は別枠とされ支援が得られていない。「障がい福祉計画」に「障害者雇用促進法」の事情を盛り込むことは理屈に合っていない。
- 生活がかかっている方の求職活動は時間的余裕もないこともあり、非常に厳しい。障害者手帳の取得や障害年金の申請などをサポートするが、時間もかかるし課題も多い。
- 多くの社会支援があることを知り、一人で抱え込まず相談に繋がることも重要と思います。
- 就労相談について、資格や役職を持った人だけではなく、現在難病患者として就労している人、就労経験者などの当事者がサポーターとして参加できるような開かれた制度を作って欲しい。
- 支援法では就業時間中に就業先でヘルパー派遣を受けることが認められていないため、仕事をする能力があっても、就労を断念せざるを得ない人も少なくはない。在宅勤務で、自宅での作業中に支援が必要なケース（トイレに行くなど）でも、就労中と見なされヘルパー派遣を受けられない。昼にヘルパーが家にいる間は一切作業ができず、夜中に仕事をするなど、矛盾が生じている。難病で重度身体障害を伴う者が在宅で働くチャンスに恵まれる可能性が高まるが、現行の障害者総合支援法はそれを阻むものとなりかねない。

2. 支援機関の周知に関する意見

- 就労支援機関や施策について、どこに・どのように相談すべきなのか、患者レベルでの周知がまだ不十分
- 就労に向けた各種支援があることが患者に十分伝わっていない
- 就労サポートやスキルの習得等を支援する所の情報提供をしてほしい。
- 「就労移行支援」や「就労継続支援」は、患者のみならず医療者もあまり知らないため患者がサービスに繋がりにくい。
- 就労を支援する機関はたくさんあるが難病を持つ人への周知は全くと言っていいほど進んでいない。
- せっかくしっかりした就労支援やサポートがあるのに、SNS で不信感を持った患者さんが相談にたどり着けていない事もあるような気がします。もっと安心して相談できることを前面に出した PR 活動をして欲しいです。

- そもそも「障害者総合支援法」の対象であることを知らない患者が多く、自治体からのアナウンスも少ない

3. 就労支援機関との連携に関する意見

- 各機関尽力しているが、現状のパワーと人手では難しい
- 難病相談支援センターも難サポさんと努力しているが、相談件数は多くなく成果はまだ
- 難病連と他の就労機関と連絡会をしているが難病の実績は少ない。
- 機関が、個人情報保護の観点などから情報共有と横の連携がとりにくく、十分な支援ができにくい
- 障害者雇用総合サポートセンター(サポセン)という独自の組織との情報が届かなかった。
- 地域の障害者就労支援センターや障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターと相談支援センターの連携の仕組みがいままでなかった
- 多種多様な症状の難病患者への理解不足と、地域・分野別の支援機関同士の連携不足で一貫性のある支援ができていない
- 支援組織については、難病等について理解が乏しいため、実際の支援ができる状態ではない。
- 手帳を取得できる方が多いせいか、発達障害者就労支援センターでは、近年各機関と連携した一貫した就労支援が急速に進んでいるようです
- 発達障害についての認知度が高まってきており、助成金などが活用されているが難病まで対応できていない
- 就労支援機関は関係機関と連携をはかり就職の準備や訓練、就労後の相談に応じてくれる
- 「両立支援コーディネーター」は難病を持つ人にほとんど認知されていない、また、コーディネーターが所属する病院以外でサービスを受けられない
- 相談窓口はあっても障害者就労に詳しい人材が不足しており、実際は機能していない機関が多いと聞く
- 難病患者の就労は、非常に厳しい。難病相談支援センターでは難病患者就職サポーターと共同で対応するが、就職までには至っていない。(年間10名程度就職)

【設問4】

その他難病・長期慢性疾患の患者の就労について、意見、所感、情報等がありましたらご記入ください。

難病患者の就労について全般 （抜粋）

- 就労支援機関の支援だけでなく、医療機関との密接な連携を図り、病気への理解と対応方法をみんなが学ぶ機会を作ることが必要と思う。
- 「障害者」に対しては「理解」はともかく「支援されている感」があるが、難病には「理解」すら道半ば。
- 雇用側の方には「誰でも病気になる可能性がある。誰もなりたくてなったのではない。明日は我が身だ」ということをご理解いただきたい
- 難病患者にとって「病気を開示」することは大変「勇気」がいることです。
- 病気名だけで判断せず、一人ひとりにあった就労体制の構築を望みます。
- IT 機器を使用して就労の一助となる試みが、難病患者の就労や社会参加につながれば、患者の QOL 向上にも大変助けになるものと考えます。
- 難病になっても続けるための情報が少なく、退職されるケースが多い
- 体調が落ち着いたと思って短時間勤務で初めに働きだした方でも体調が悪化することもあるので、悪化した時にはどういう対応になるかなど、最初にお互い話をしておかないと、働き続けることは難しい。
- どうしても手術であったり、長期間お休みをしないといけないことで、患者自身が申し訳なく思い退職されている方もいらっしゃいます。
- 福祉サービスを利用しながらの就労を認めてほしい
- 指定難病でなく社会的にも知られていない希少疾患。配慮を職場の中で言いづらい環境にあり各自が苦勞し、問題解決が出来ず退職した話も聞く
- 難病患者の就労についてのシンポジウムを開催したが。そこで感じたことは、本当に知られていない。コロナ後はこのような機会を多く持ちたい。
- コロナ禍で全社が在宅勤務に切り替わったため、仕事が続けられています。
- コロナによって、在宅ワーク、時短などが行われており、リモートワークの普及の波に難病患者も乗れればと思います。
- 難病患者には厳しい現実ではありますが、一般求職者同様、体調管理に心掛けつつ働いて賃金を得る事への責任も考える必要があると思います。
- 同じ職場の上司、同僚、に個人で説明してもなかなか分かってもらえない。周知啓蒙を自治体や国レベルで必要だと痛感する。
- 難病を抱えての新卒就職活動、就労中での発症、転職等、制度はもとより、周知啓蒙が必要であると強く思う。
- 粘り強く、就職活動をすることで、自分にあった職場を見つけることができた事例があるので諦めないことが大切だと思う。

- 障がいの有無に関係なく、働き方改革を進め、柔軟な働き方が認められる社会の実現が大切と思われる。

連本第 220577 号

2023 年 1 月 17 日

厚生労働省

「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」御中

一般財団法人全日本ろうあ連盟

理事長 石野 富志三郎

ジョブコーチの支援の在り方や人材育成・確保に向けた方策について

1. 手話言語のできるジョブコーチの育成

①現在、手話言語ができるジョブコーチが非常に少なく、きこえない者に対する職場定着支援が十分にできていない状況があります。きこえない者の職場定着を確実なものとしていくために、コミュニケーションや意思疎通に不安を感じることなく、職場定着支援が受けられるよう、ジョブコーチの条件に「手話言語ができる」ことを明記し、ジョブコーチ養成のカリキュラムに「手話言語」・「きこえない者の就労上の特性」など、きこえない者の理解を促進する科目を盛り込んでいただきたいを考えます。

具体的には、職場適応援助者養成研修モデルカリキュラム（案）では「障害特性と職業的課題」の科目は 180 時間～300 時間で、この時間内で全障害者の事を学ぶシステムとなっています、「手話について」「聴覚障害者とのコミュニケーション方法」において十分な時間を確保するのは厳しいのではと考えます。

また、カッコで（可能であれば障害当事者の話を聞く機会を設ける。）とありますが、「可能であれば」ではなく「必須」とできるよう希望します。

そして、広義のジョブコーチ支援での養成（上級ジョブコーチの育成）においても、より障害を理解ができる内容のカリキュラムを追加・必須としていただきたいと考えます。

②きこえない者と雇用側の企業との間で、コミュニケーション手段の違いにより齟齬が生じることがあります。ジョブコーチが障害者本人への支援だけでなく、きこえない者が雇用されている職場のコミュニケーション環境整備の支援をすることで、事業所によるナチュラルサポートにスムーズに移行することにつながり、きこえない者が長く安心して働くためにも有効であると考えます。

現在ジョブコーチの職務には、障害者本人への支援だけでなく障害者を雇用する企業への障害特性に配慮した雇用管理等に関する支援も入っていますが、コミュニケーション支援に特化したジョブコーチの創設を検討してください。

2. ジョブコーチ活用時のコミュニケーション上の障壁の解消

地域における主要な雇用安定機関となっている職業安定所や全国的に設置が進みつつある障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関において、きこえない者の障害特性に対する理解や手話言語等のコミュニケーションスキルをもったスタッフがいないため、きこえない者がこれらの機関における就労支援サービスを利用し難いことが、以前から課題となっています。

前項の「手話のできるジョブコーチの育成」はもちろんのこと、公共職業安定所における手話相談日・時間の更なる拡充、および障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関における、手話言語による支援サービス提供体制の整備を確実に促進する施策を実施してください。

その一環として、「手話通訳、要約筆記利用時の費用助成」をも含めて考慮ください。

3. 『聴覚障害特性の理解・支援』の必要性

現行の制度では障害者が就労上必要なサポートを確実に利用できるシステムが見当たりません。障害者総合支援法に基づく自治体による福祉サービスとしての各種事業は、提供主体である自治体の判断により利用範囲が制限されており、現状では就労の場における周知がなされていません。そのため、「聴覚障害特性の理解・支援」について、周知できるような取り組みを設けていただきたいと考えます。

第4回 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会（資料）

「ジョブコーチに求める役割・支援等」について

日本発達障害ネットワーク

JC は、障害者の就労移行・定着支援において重要な役割があり、障害者雇用を促進していく上で重要な位置付けであり、作業部会で目標としている「個人及び地域間格差を無くす方向」に大いに賛同し期待をしている。

発達障害について、当団体では、障害特性を理解したうえで、「個々の特性を活かせる支援」と「職場環境の調整及び整備」を進めることについて特に留意をしてほしいと考えており、具体的な提案は以下の通りである。

まず、＜JC の役割、職域、支援のあり方＞の再検討を行い、

■広義の JC となる者の要件に、既存の専門資格を有効活用する視点を加えること

狭義の JC に加え広義の JC（以下上級 JC）を設けスキルアップできる仕組みは JC の人材育成において重要である。また、上級 JC においては JC 支援全体のマネジメント及び助言・指導ができる高度なスキルが求められる。その為、本研修体系において求められる知識・技術を補完できる既存の専門資格を有している者が広義の JC として位置づけることを検討してはどうか。たとえば、福祉専門職（作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師等）や雇用専門職（社労士、キャリアカウンセラー、労働衛生コンサルタント、衛生管理者）など、その領域に関する高度な専門人材を登用することは、実践の質向上にも繋がるのではないかと考えられる。

■ JC の職域（業務範囲）を明確にすること

現場では、発達障害者が関わる労使間交渉（賃金交渉や合理的配慮獲得交渉など）に関与する場合など、本来の JC の業務範囲を超えるケースも存在し、現場では業務範囲の明確化が必要だと感じているとの話があることから、JC が対応する業務や、社労士や弁護士など専門家に依頼する業務などを整理したガイドラインを示し、JC 自身の立場を守るような環境整備を進めてはどうか。このガイドラインに示された業務範囲に沿って、カリキュラムを作成することで、JC が業務に取り組む上で経験する現実的なトラブル対処方法の習得ができるのではないかと考えられる。

また、＜JC 養成研修体系及び内容の充実や、他機関・他職種連携の強化＞として

■「就労の継続」以外の視点も研修内容の追加すること

JC も発達障害者、その家族が、就労継続を目的として疲弊してしまう場合などがあることから、カリキュラム案の 12.15 の科目内容において「長期的なライフステージを見据えた上でのメンタルヘルスの視点」についても触れることとしてはどうか。

■研修運営にあたり、医療専門職を登用すること

昨今の就労支援においては、発達障害や高次脳機能障害を含む精神障害者の就労系障害福祉サービスの利用と並行して医療的支援を受けることがある。そのため、他機関・他職種連携を強化するためには、医療機関等の実情について情報提供することが必須となることから、医療専門職を、研修会講師に登用してはどうか。

以上

令和 5 年 1 月 13 日

職場適応援助事業に関する意見書

(一社) 全国手をつなぐ育成会連合会 会長 久保厚子
全国手をつなぐ事業所協議会 理事長 松崎伸一

当会では、障害者雇用を通しての共生社会の実現を目標として、従来より就労支援、また職場定着の支援を重視しています。職場適応援助者の育成・確保についての検討は、障害者の働く権利を保証する上でも特に重要であり、期待するところです。

1、職場適応援助者の質の向上は、障害者雇用と福祉施策の連携強化の上で特に重要な課題となっています。現在、障害福祉サービス事業ではいたるところで人材の確保・育成が第一の課題となっています。中でも職場適応援助者については一定の資格として位置づけられ安定した職業として保証されることが必要です。資格については更に前向きな検討をお願いします。また専門性の向上のための研修制度など、より見直しをお願いします。作業部会での検討に期待します。

2、障害者の法定雇用率が引き上げられ、雇用数は毎年右肩上がりが続けています。障害者の働く権利を保証する上では重要なことであり、共生社会の実現に向けても雇用者の増加は必要なことです。障害者の特性を理解し、職場環境他、積極的な改善を行う企業も生まれ、それに応じて障害者も一生懸命働いています。

しかしながら一方で、職場での処遇や働き方など多くの課題が山積みとなっています。特に賃金については低い水準のままであり、法定雇用率がすべてのような状況があります。改善策が求められるところです。

そのような中で今問題になっているのが障害者雇用代行ビジネスです。法定雇用率が上がる中、「雇用率は達成したいが、ノウハウも意欲もない」企業に代行ビジネスが忍び寄っています。行き着くところ、障害者の働く権利を阻害し、障害者差別を助長していると言えます。職場適応援助者が代行ビジネスに使われる事例も起きています。共生社会の実現を求めるのであれば、障害者雇用と福祉施策の連携強化を進める上でも、職場適応援助事業のみならず、就労支援全体の仕組みの見直しを期待します。

※ 2については、当会の広報誌「手をつなぐ」11月号に取り上げています。

今月の 問題

売り買いされる雇用率 障害者雇用代行ビジネスと その根底にあるもの

身体障害者雇用促進法が「障害者雇用促進法」と改称され、知的障害者も実雇用率の算定に追加されたのが1988年。それから34年が経ちました。法定雇用率が次第に引き上げられていく（民間企業で当初1・6%だったのが、現在では2・3%）中で、障害者雇用状況報告書によれば、雇用者数も毎年右肩上がりを続けています（左ページ図）。

障害者雇用促進法においては、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図」ることが（第4条）、すべての事業主は障害者の「有する能力を正當に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努め」ることが（第5条）、基本的な考え方とされています。働く障害者は自発的な意思をもって職能開発に努め、雇用する事業主はその能力を評価し、安定して働ける環境をきちんと用意しなければならぬ。そうした相互の関係性が示されているのは、その根底に「障害者雇用を通しての共生社会の実現」という理念がある

るためと考えられています。

障害者雇用の課題

実際にこうした理念を受け、障害のある人の特性を理解し、適当な職場環境やキャリアパスを用意する企業等もあります。また、そうした環境下で一生懸命に働く障害のある人たちもいます。雇用促進法という法定雇用率ばかり注目されますが、雇用率はあくまでそうした理念を実現していく上でのツールの一つであり、その達成は通過点だとも考えられます。

一方で、障害者雇用を俯瞰的にみれば、離職率の高さや処遇（賃金、働き方、業務等）のあり方など課題も山積しています。特に、賃金に関しては最低賃金の水準に張り付いたまま上昇しないことが問題視されています。

また、数年前に拡大した「悪しきA型」（本誌2022年9月号14ページ参照）等の給付金目当ての事業者問題が多発し、事業者の姿勢や支援の質を問う声が法改正のたびに挙がります。国や自治体による障害者雇用数の水増しといった



厚生労働省「令和3年 障害者雇用状況の集計結果」より作成。各年の障害者数のカウント方法についても、同資料を参照のこと。

問題についても、記憶に新しいところで
す。さらに、コロナ禍をきっかけとして、
企業を取り巻く産業構造の変化に拍車が
かかっており、社会の変化が読めない中
であるべき姿をめざすのは簡単なことでは
ありません。

代行ビジネスの隆盛

そのような中で活況となっているのが、
障害者雇用代行ビジネス（以下、代行ビ
ジネス）です。おもに障害者雇用率が未
達成の企業等からの要請に応じて障害者
の働く場を提供することで、いわば企業
等に障害者雇用率を「売る」ビジネスモ
デルのことです。「雇用率は達成したい
が、障害者を雇うノウハウも意思もな
い」。代行ビジネス隆盛の背景には、そう
した一部企業や行政の本音が見え隠れす
るわけですが、最近では、生活困窮者対
策として自治体が誘致するケースや、そ
のビジネスモデルを積極的に評価する報
道などもあり、あたかも社会的な承認を
得たような状況にもなっています。

代行ビジネスにも流行があり、近年増
加傾向にあるのが「貸農園ビジネス」で

す。農地を「企業向け貸農園」として管
理する代行ビジネスの運営会社は、多く
の場合、そこで働く障害者の実質的な採
用や管理も行います。企業等が借り上げ
た農地はその企業等の出先として位置づ
けられ、その農地で働く障害者は運営会
社による管理を受けながら、形の上では
その農地を借りている企業等に雇用され
る従業員となります。もちろん、雇用主
である企業の事務所に出勤することもな
ければ、事務所にいる他の従業員と顔を
合わせることもありません。毎日一緒に
汗を流す隣の畝の障害者は、実際にはま
ったく別の企業の従業員だったりするわ
けです。

代行ビジネス運営会社は、障害のある
（農地貸出先企業等の）従業員に対して業
務指導を行う社員を配置するなど、指示
命令システムを整えています。代行ビジネス
そのものに公的な資金は使われず、運営
は企業等からの資金で賄われています。
企業等は障害者の採用に関する社内調整
や採用活動等もする必要なく、法定雇用
率を達成することができるといいう仕組
みです。

障害者雇用の理念に 沿ったものなのか

私たちは、障害者雇用代行ビジネスの存在自体を否定するわけではありません。たとえば、企業等が障害者雇用の導入期にこうした仕組みを活用することもあるでしょう。雇用される障害者の給与は最低賃金レベルが多数ではありませんが、就労継続支援B型事業所の平均的な工賃水準に比べれば高く、社会保険の加入等もあり、一部の保護者などからは好評を得ているケースもあるようです。雇用される障害者にとっても、雇用ノウハウを有していない企業で無理に働くことを考えれば、むしろ働きやすい環境かもしれないかもしれません。

しかし、こうした雇用率の達成のために障害者雇用をまるごとアウトソーシングすること、つまり「雇用率を力ネで買う」という行為は、先に述べた障害者雇用の理念に照らして適正といえるのでしょうか。こうした場で働く障害者は、他の従業員や顧客など一般社会との接点を十分に持っていると考えられません。

栽培される野菜などは多くの場合市販されるものではなく、「どうすればおいしくなるか」「売れるようにがんばろう」といったモチベーションは生まれにくい環境です。野菜を自社の従業員に配布する企業等もありますが、その場合にも商品の質や競争力が問われることはありません。「職能開発への努力とそれに対する評価」、つまり障害のある従業員のキャリアパスにも限界があるでしょう。

同時に、代行ビジネスの利用は、企業等にとっても機会の大きな損失だと考えられます。障害者雇用を本格化させた企業等からは、雇用によって職場の雰囲気や障害のない社員の意識が変わったという話を聞くことがあります。できないことを補いあう、働くことの醍醐味を感じる、人間の多様さを理解する……。そうしたチームワークに欠かせない意識の喚起がなされることもあります。代行ビジネスの乱用は、そうした機会を奪っているともいえるのではないのでしょうか。

共生社会の実現に向けて

これらを突き詰めると、問題は代行ビ

ジネスそのものではなく、「障害者にできる仕事はない」「障害者がいると生産性が落ちる」「雇わないと社会的制裁を受けるから仕方ない」といった意識が企業等に根強いという点に行き着きます。代行ビジネスがそうした「本音」の先に生まれたとするならば、「障害者雇用を通じた共生社会の実現」という雇用率制度や障害者就労施策の理念を否定するだけでなく、社会における障害者差別を助長しているとはいえないのでしょうか。

仮に今後も代行ビジネスが企業等のニーズを満たしていくのであれば、障害のある人を「社会の中でも働く」ことから排除して「農園」の中に閉じ込めるようなモデルを見直していく必要があると考えます。「社会の中でも働く」とに価値を見出し、障害のある人たちが働くうえでの選択肢を自ら広げていくことが重要ではないのでしょうか。代行ビジネスを利用する企業等にも、「雇用率を力ネで買う」というような安直な発想ではなく、共生社会実現の観点から代行ビジネスをきちんと評価する視点をもってほしいと考えます。

2023 年 1 月 17 日

職場適応援助者（ジョブコーチ）の育成・確保に関する作業部会御中

公益社団法人全国精神保健福祉会

ジョブコーチに求める役割・支援等についての意見

・ジョブコーチ養成研修の本来の役割

ジョブコーチ養成研修はジョブコーチとして稼働するための研修ですが、養成研修を受けてから実際に稼働に至る人は少なく、研修に参加希望がある方と主催側に、若干ずれがあるように思います。養成研修を受ける側の目的が稼働することではなく、資格を取得すること、となっているようにも感じます。

・人員体制と請求

仮にジョブコーチを専従でやるには、稼働してから実際にお金が入るのが半年先という今の請求のやり方では運営が難しいと思います。当法人もそうですが、他法人でも兼任でやっていくしか方法はないと思います。専門性が高い支援が要求されるにも関わらず、専従がおらず兼任でやっていかなければいけない現状がジョブコーチ育成不足やご本人への支援力低下に繋がっているのではと思います。

尚、訪問時間が4時間以上(精神は3時間)は16000円が上限、それ以下は8000円が基本です。自宅からの移動時間も支援時間に含めるので、自宅が現場まで遠いジョブコーチは少し有利かもしれません。

ただし、就労移行支援事業所等で行っている就労定着支援の単価ですと、月1回、1時間ほどの面談で3万円程の請求なので、そもそものジョブコーチの報酬単価は低いのかもしれないです。

情報共有のための記録作成や連絡調整の時間や資格取得後の研修費は含まれず、持ち出しとなっています。

ジョブコーチ支援は手間のわりに利益が低いと思います。ジョブコーチとして活動するための書類の提出が煩雑等あり、敬遠されている部分もあるのではないかと思います。

事業主支援だけでなく、保護者や就労支援と生活支援の関係機関との情報共有と連携など、担う役割は多く、常に専門性を高めることが求められます。そのための必要経費として、助成金の単価及び、最大日額の増額をお願いしたいです。

・就労定着支援との関わり

就労してから6か月後から利用できる就労移行支援事業所等で行っている就労定着支援に繋がるアフ

ターフォローの期間でジョブコーチを活用できれば、支援的内容的にも請求的にもベストだと思いますが、現状当法人の事業所でもそうですが、ジョブコーチに繋げる方はほぼおらずアフターフォローは自前でやっている現状です。

提案としては、障害福祉サービスの就労定着支援事業を就職してから 6 ヶ月後開始でなく、就職後からの 6 か月間も含め、そこにジョブコーチ養成研修修了者と一緒に訪問や面談をし、ジョブコーチが動いた際には加算を付ける等があるといいのではないかと思います。

なお、事業所としてジョブコーチの導入をしていない理由としては、企業側がジョブコーチの認知度が低くあまり理解がないことや、ジョブコーチ導入までに時間がかかることなどが原因としてあるかなと思います。ジョブコーチの支援期間は基本は 3 か月、後はアフターフォロー期間です。ジョブコーチは職業センターのカウンセラーと一緒に支援計画を作る場合もあり、本人や企業も含めて目標設定の面談をしてなどの日程調整の関係から、ご本人への支援を始めるまで時間はかかると思います。しかし同じ法人にジョブコーチの資格を持っている者と就労支援員がペアになって支援を行うこともできるので、職業センターと一緒にやるよりはスピード感を持って支援が出来る場合もあります。支援内容が就労定着支援と被っていると思う部分もあり、ジョブコーチでなければならない支援、の存在価値がいまひとつ明確ではない感じがあります。

・ジョブコーチ支援についての理解度を高める必要性

ジョブコーチは、社員の代わりに当事者の作業を見守り、指導し、課題を解決してくれる人、と捉えている企業が多いように感じます。

その理由の一つに、就労移行支援事業所等で就職支援を行う支援者の、ジョブコーチ支援についての知識不足があるように思います。

支援がスタートする際にジョブコーチ側からジョブコーチ支援についての説明は行いますが、本来はその手前の段階から（採用の際などにジョブコーチ支援を紹介、勧めたりする時から）、就労移行支援事業所等で就職支援を行う支援者が「ジョブコーチ支援とはどういうものなのか」をご本人にきちんと説明し、ご本人・企業の担当者ともに理解、納得をしてもらった上で利用を希望されることが望ましいと思います。

現状ではそこがおろそかになっているケースが多いように感じます（ジョブコーチに任せっきりになってしまう等）。

企業担当者にどう関わりを持ってもらうか、ナチュラルサポートにどう導くか、そこがジョブコーチの腕の見せ所なのかもしれませんが、まずは関係者全員が同じ認識を持ち、同じスタートラインに立って同じ行き先を目指して進んでいくために、支援を利用する前の準備運動も大事にしていく必要があるのではと感じます。

ジョブコーチの名は広まってきましたが、実際の支援はどこの誰に頼めばよいのか、どのような支援が期待できるのかまでは、広まっていません。今後のジョブコーチ支援活用のためには、実際のジョブコーチ支援がどのように進むのか、どんな時にいらいすればよいのか、好事例を周知するなどの働きかけが必要と思われます。

・その他

「ジョブコーチ」と「東京ジョブコーチ」の２種類がありわかりづらいです。
ユーザーにも支援員も使いやすい制度になれば良いと思います。
実際にジョブコーチ支援を行っている支援者が、事例検討などの定期的な勉強会に参加して支援スキルを高めることや、専任ジョブコーチを配置できるような財政的支援を進めていただくことがさらに必要と考えています。

作成協力：NPO 法人わかき福祉会・LITALICO ワークス 他

令和5年1月17日

第5回職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 「ジョブコーチに関する意見」

社会福祉法人日本視覚障害者団体連合

1. はじめに

令和4年6月1日現在における障害者雇用状況調査によると、全体としての障害者雇用数は大きく増え、民間企業に雇用されている障害者の数は613,958.0人(※ダブルカウントされた人数)であった。しかし、視覚障害者は13,697人(※実人員)となり、雇用の場では少数派となっている。また、就労に関する様々な支援制度があっても、視覚障害者については、その支援制度を支える社会資源が少ないため、支援を受けたくても受けられない状況にある。その一つがジョブコーチ(職場適応援助者)の制度である。

全国には就労の支援を求める視覚障害者(事業主を含む)は確実に存在する。特に、ジョブコーチによる支援は、視覚障害者が就労するために必要なノウハウの提供や環境整備を行うことから、全国の視覚障害者から大きな期待が寄せられている。そのため、このニーズに応えるためには、障害者の就労を推進する国が責任をもって対応することが求められる。しかし、これまで厚生労働省の研究会において、二度にわたり、視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性を指摘されていたにもかかわらず、国は十分な検討ないし対応を行っていない。全国の視覚障害者はこのような状況を大変危惧している。

そこで、視覚障害者の立場から、ジョブコーチの問題点や課題を述べ、解決策を提言する。一刻も早く、実行性ある対策の実施を求める。

2. 視覚障害者に対するジョブコーチの実施例 【別紙1】

視覚障害者に対する訪問型ジョブコーチの実施例として、視覚障害者就労生涯学習支援センター(東京都世田谷区、代表:井上英子)を紹介する。

3. 課題の整理

(1) 視覚障害者のためのジョブコーチ

まず、視覚障害者のためのジョブコーチは、他の障害者のジョブコーチと違って高度なエンジニアの資質を備え、技術的支援ができる専門家でなければならない。そのため、視覚障害者の支援に対応できるジョブコーチの数が少ないことが大きな課題となっている。また、視覚障害者の場合、基本的にマンツーマンで問題解決に当たる必要がある。したがって、それにふさわしい報酬単価にする必要がある。

なお、視覚障害者に特化したジョブコーチは少ないとされているが、全国に目を向けると、視覚障害者を支援できる優秀な人材がジョブコーチ予備群として数多く存在している。例えば、定年退職者やピアサポーター、実際に企業で働いている視覚障害者等が該当する。このようなことを踏まえると、当面は地域障害者職業センターやハローワーク等の関係機関が連携し、優秀な人材の発掘や活用も検討すべきである。

また、雇用管理サポーターは、現時点でもジョブコーチの代わりとして視覚障害者への就労支援を行っていることがある。そのため、雇用管理サポーターを活用することも求められている。しかし、雇用管理サポーターは高度なエンジニアの資質を備える必要があるものの、現状では1回当たりの報酬は2万円（交通費込み）であり、赤字を覚悟して支援を行っているのが実態である。

(2) 視覚障害者へのICTに関する就労支援

近年、就労の場においては、ICT技術革新やデジタル改革に対応した支援も求められている。ただし、視覚障害者にとっては様々な課題がある。まず、企業内のICT環境の変化として、職場におけるオンラインシステム化が問題となっている。例えば、視覚障害者はスクリーンリーダーを用いて画面の表示内容や入力内容等を音声で確認している。しかし、職場におけるオンラインシステムが音声読み上げに対応できていないことが多く、サーバー側で実行する仮想システムやシンクライアント等は音声読み上げの対応が非常に難しい。このことは視覚障害者特有の問題とはいえ、それぞれの障害によって個別の問題があることを踏まえると、このような個別の問題への対応も検討すべきである。その中で、視覚障害者に関すること、特にICTに関することは、ICTに精通している同じ視覚障害者が支援することが効果的とされている。現にICTに関する就労支援では、視覚障害の当事者が講師等で活躍していることが多い。

また、昨今は様々なデジタル分野でICT化が進み、そのICT化は常

に変化している。そのため、視覚障害者がその変化に対応することも必要となっている。厚生労働省令和2年度障害者総合福祉推進事業「視覚障害者の就労のために効果的なICT訓練の実施に向けた調査研究事業」の報告書(※1)では、この変化に対応することの必要性を示し、「ICTスキルを持った視覚障害者を継続的に支援する仕組みが必要ではないか。」との提言をまとめている。そのため、就労する視覚障害者については、雇入れ時以降も必要に応じて地域障害者職業センターによる継続的な支援等が必要と思われる。

(3) 助成金制度

助成金については、令和２年度（２０２０年度）の納付金収入額は３５０億円で、平成２６年度（２０１４年度）の２３７億円と比較すると約１．５倍の増加となっている。これに対して助成金支出額は、平成２６年度は４０億円であるのに対して令和２年度は３．９億円であり、平成２６年度と比較して１割以下となっている（※２）。助成金制度は、納付金が助成金としてもっと活用されるように、企業のニーズだけでなく、障害者のニーズも踏まえた制度設計が必要ではないかと考える。

(※1) 厚生労働省令和2年度障害者総合福祉推進事業「視覚障害者の就労のために効果的な ICT 訓練の実施に向けた調査研究事業」の報告書

<http://nichimou.org/all/news/secretariat-news/210408-jimu-2/>

(※2) 第115回労働政策審議会障害者雇用分科会（令和4年3月18日）の資料より引用

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24550.html

4. 取るべき対策及び提言・要望

昨今の就労環境、とりわけICT環境の変化に視覚障害者が適応していくためには、視覚障害者に特化した専門的技術支援のできるジョブコーチが切実に求められている。しかし、視覚障害者に対応できるジョブコーチの人数が少ないことは大きな課題となっている。さらに、ジョブコーチ等の専門家の育成・配置には一定の時間が必要であることを考慮すると、当面は少ない専門家でも対応できるような対策が求められる。例えば、当面ないし緊急措置として、視覚障害に対応したジョブコーチが広域をカバーできる体制を構築すること、さらには、視覚障害に対応したジョブコーチがいない地域でも、視覚障害の専門家とコンビネーションを組んだ支援体制を考えること等の工夫が必要である。

これらの課題は明白であり、視覚障害者の就労に特化したジョブコーチ

の養成と確保の必要性が研究会等で度々指摘されていたにもかかわらず、就労を希望する視覚障害者への支援は実現していない。この事実を踏まえると、従来の支援対策では不十分と言わざるを得ない。そのため、次の対策の実施を強く求める。

- (1) 一人のジョブコーチが広域をカバーできるような支援体制にする。
- (2) 視覚障害者に対する支援は、視覚障害に精通した専門家とコンビネーションを組んで支援できるようにする。そのために、雇用管理サポーターを積極的に活用する。
- (3) 視覚障害の当事者が、ジョブコーチ等の専門家になることを推進する。
- (4) 助成金の活用として、専門家に対する報酬単価を見直し、適正な報酬とする。
- (5) 地域障害者職業センターにおいて、雇い入れ時以降（例えば3年目や4年目等）に、その対象者のニーズ調査を定期的に行う等のプッシュ型の支援を推進する。

1. 視覚障害者の現状と特別対策の必要性

我が国における障害者雇用は、障害者全体としての各種支援制度や雇用者数は年々拡大している。しかし、毎年6月1日現在における障害者雇用状況調査（61調査）は、これまで身体障害者を一括りにしてきたため、視覚障害者の状況は掴めなかった。そこで、本連合は身体の部位別状況についても明らかにするよう要望してきた。その結果、令和4年6月調査から部位別に調査され、このほどその結果が公表された。それによると、民間企業に雇用される身体障害者数の合計は249,120人（100.0%）であるのに対して、視覚障害者は13,697人（5.5%）であった。聴覚又は平衡機能障害者の32,059人（12.9%）と比べると、視覚障害者の人数はその半分以下である。なお、全体数値がカウント数値（ダブルカウント、ハーフカウント計上）であるのに対して、身体障害者の部位別雇用状況は実人員の計上であり、注釈として『「身体障害者計」欄には、種別の身体障害者について未記入の場合は含まれない』としている。このことは、一定の状況は把握できても整合性が担保できないことから、今後の政策課題把握のために数字の取り方の同一性、正確性が望まれる。

一方で、ハローワークにおける各年度の職業紹介状況では、全体の障害者就職件数は年々増加しているものの、視覚障害者については平成25年度の2,364人をピークに令和2年度では1,500人になる等、低下傾向で推移している。また、平成28年全国在宅障害児・者等実態調査における身体障害者手帳所持者数と比較してみると、身体障害者全体を100.0%とした場合、視覚障害は7.3%、聴覚・言語障害は8.0%である。このことから視覚障害者の雇用は厳しいことが窺える。

2. ジョブコーチに関する過去の報告書

厚生労働省は、ジョブコーチのことを取り上げた以下の報告書を公開している。

- ① 地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書（平成24年8月3日）
- ② 地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書（第2次）（平成26年3月4日）

この二つの報告書には、ジョブコーチの役割の重要性が述べられている。そこで、視覚障害者や聴覚障害者について述べている部分を以下に抜粋す

る。この報告書で最も重要なことは、視覚障害者や聴覚障害者についてジョブコーチの必要性を二度も提言したものの、実際には対応が取られなかったことである。視覚障害者や聴覚障害者の問題に対処するためには、ジョブコーチの業務指標等においても、身体障害者一括りではなく、それらに対応する指標を出すことが必要である。

【①地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書】

5 ジョブコーチに求められる役割

ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。

- ・ ジョブコーチの養成に当たっては、単に養成数を増やすだけではなく、質の確保に努めるとともに、研修修了者のジョブコーチとしての活動促進を図ることが必要であること。
- ・ 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要であること。
- ・ 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが必要であること。

【②地域の就労支援の在り方に関する研究会 報告書（第2次）】

（3）専門家の活用促進

また、第1次研究会において視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性が指摘されたところであるが、これらの障害への対応には、精神障害者に対するものと同様に、当該障害や支援方法等についての知識を有する障害者支援機関又は専門家の活用が有効であり、具体的には視覚障害者、聴覚障害者の支援団体等に所属する専門家が、ジョブコーチとして活動することを容易にすることが求められる。

さらに、精神障害者の支援では精神障害に対する専門的な知見が、視覚障害者の支援では就労支援機器・ソフトの活用が、聴覚障害者の支援では手話通訳等の活用が必要となることが多いため、ジョブコーチがこうした知見等を取得することが望ましいものの、まずは必要なときにジョブコーチが上記のような知見を持つ専門家と協力して支援を行えることが重要であり、そのような専門家を活用できる体制を構築することが必要である。

3. 視覚障害者のジョブコーチに対するニーズ

地域障害者職業センターにおけるジョブコーチ支援実数については、法定公表事項である業績評価結果から調べてみると、ジョブコーチ支援対象者数とそのうち身体障害者の数は分かるものの、視覚障害者の数は分からない。ここにおいても、障害の種別毎のニーズの把握が求められる。しかし、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、J E E Dとする）の令和4年7月1日に開催した第20回評議員会において、視覚障害者または聴覚障害者に対して地域障害者職業センターが関わった支援実績の数字を初めて公表した。該当部分を以下に抜粋する。

【J E E D 第20回評議員会資料より抜粋】

地域障害者職業センター利用状況

(イ) 利用者数

	令和2年度	令和3年度
総計	26,326人	27,147人
うち視覚障害	159人	157人
うち聴覚・言語障害	211人	205人

(ロ) ジョブコーチ支援開始者数

	令和2年度	令和3年度
総計	2,656人	2,746人
うち視覚障害	25人	29人
うち聴覚・言語障害	34人	35人

資料によると、ジョブコーチ支援開始者数は令和2年度は25人、令和3年度は29人となっており、非常に少ないことが分かる。ただ、視覚障害者のニーズは本当に少ないのであろうか。例えば、東京障害者職業センターの実績では、年度途中ではあるものの、令和4年度はジョブコーチ支援の3割弱を視覚障害者が占めている。

また、J E E Dでは毎年度の業務実績等報告書を発行しており、ジョブコーチ支援対象者数を掲載している。該当部分を年度別に整理したものを以下に掲載する。

【J E E D 業務実績等報告書より整理した資料】

機構の第3期中期目標期間（平成25年度～平成29年度）及び第4期

中期目標期間（平成３０年度～令和４年度）におけるジョブコーチ支援対象者数について

平成２５年度	３，７４９人	うち身体障害者１８６人
平成２６年度	３，６１６人	うち身体障害者１９９人
平成２７年度	３，５７４人	うち身体障害者１８８人
平成２８年度	３，５７４人	うち身体障害者１５８人
平成２９年度	３，６４１人	うち身体障害者１７２人
平成３０年度	３，４９７人	うち身体障害者１５８人
令和元年度	３，３２１人	うち身体障害者１５５人
令和２年度	２，６５６人	うち身体障害者１００人
令和３年度	２，７４６人	うち身体障害者１０６人

ジョブコーチ支援対象者数を調べたところ、利用対象数は平成２５年度の３，７４９人から減少傾向であり、コロナの影響はあるにしても、令和３年度は２，７４６人であり、平成２５年度に比べて１，０００人以上の対象者が減少している。また、身体障害者については平成２６年度に１９９人の利用があったが、これ以後は減少傾向にあり、令和３年度は１０６人であったことから９０人強の利用者減となっている。はたして、視覚障害者の利用実態も身体障害者一般と同様の傾向と考えてよいのだろうか。これには疑問が残る。なぜなら、視覚障害者に関しては、社内システムにおけるスクリーンリーダーの不適合問題等はここ３、４年で特に顕著となっているため、ジョブコーチ支援総体としての対象者の減少傾向とは必ずしも一致していないからである。繰り返しになるが、東京障害者職業センターの実績では、令和４年度はジョブコーチ支援の３割弱を視覚障害者が占めている。

視覚障害者就労生涯学習支援センター

「視覚障害者に対するジョブコーチの実施例」



訪問型職場適応援助者(ジョブコーチ)

	高齢・障害・求職者雇用支援機構の職場適応援助事業
申込先	地域障害者職業センター
費用	事業所・本人の負担なし
段階に応じた支援の実施	目標を定め支援計画の策定、ジョブコーチの派遣、集中支援期・移行支援期合わせて2-4カ月、支援終了後の最大フォローアップ1年
ジョブコーチ支援実績	33事業所 44名、全339回、1回2時間程度 (2021/1/1-2021/12/31) 1-10回 22社 11-20回 6社 21-30回 4社 31回以上 1社 新卒入社10名 継続就労34名、訪問212回 オンライン127回
実施場所	事務室、会議室
視覚障害者への支援	・作業能率を上げる、職域を広げるために、画面読み上げソフトとキーによるパソコン操作法やオフィス機器などの利用法を伝える ・安全確保や環境を理解するためのオフィス内のオリエンテーションなど ★パソコン技能の不足か他の人に協力を求めるべき事がか判断したい ★上司、メンター、同僚、システム担当者へ視覚障害に起因する困難と、<u>データやシステムに起因する困難との違いを理解してもらう</u>
雇用管理サポート実績	22回(2021/1/1-2021/12/31)

勤怠管理 諸届

勤務管理システム

ファイル(F) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

勤務管理システム

勤務実績入力(FLEX)
勤務実績日々を更新(保存)しました。

入力用 入力画面遷移

更新 リスト 承認申請 PCログ 勤務予定 実績明細

年	月	社員番号	氏名	勤務所	勤務所属

検索語(W): 27

☒ 内容に応じた履歴(X)
☒ 検索の履歴を記憶する(M)

方向

☒ 前方(Q)
☐ 逆向き(E)

☒ 大文字、小文字を区別しない(D)

検索(E) 削除(Q) 検索履歴をクリア(H) キャンセル(C)

日	曜日	予定 コピー	勤務形式	出勤/休暇 内容	実績			PCログ コピー	PCログ			実働	休憩	深夜 時間	過不足	休日 労働 時間	不就業
					始業 時分	翌	時分		ログオン 時分	翌	時分						
1	木	☐	テレワーク	出勤	8:40		17:00	☐	8:31		17:08	07:30	00:50				
2	金	☐	テレワーク	出勤	8:40		17:15	☐	8:33		17:15	06:05	00:50		-01:25		01:40
3	土	☐		休日				☐									
4	日	☐		休日				☐									
5	月	☐	テレワーク	出勤	8:15		17:15	☐	8:21		17:15	08:00	01:00		00:30		
6	火	☐	FLEX	出勤	8:45		16:20	☐	8:44		16:20	06:45	00:50		-00:45		
7	水	☐	テレワーク	半休(後半)	8:45		12:00	☐	8:46		11:59	03:15			00:15		
8	木	☐	テレワーク	出勤	8:40		17:10	☐	8:40		17:10	06:00	00:50		-01:30		01:40
9	金	☐	FLEX	臨時休業				☐									
10	土	☐		休日				☐									

日次勤怠エリア入力

2020年08月24日(月)

未提出 勤務1

勤務

勤務種別
本社事務一般職

勤務CD
通常勤務

勤務時間帯
当日 08時30分 ~ 当日 17時00分

勤務CDの勤務時間帯: 0830-1700

休憩

休憩ID
通常勤務休憩1

休憩時刻
当日 12時00分 ~ 当日 13時00分

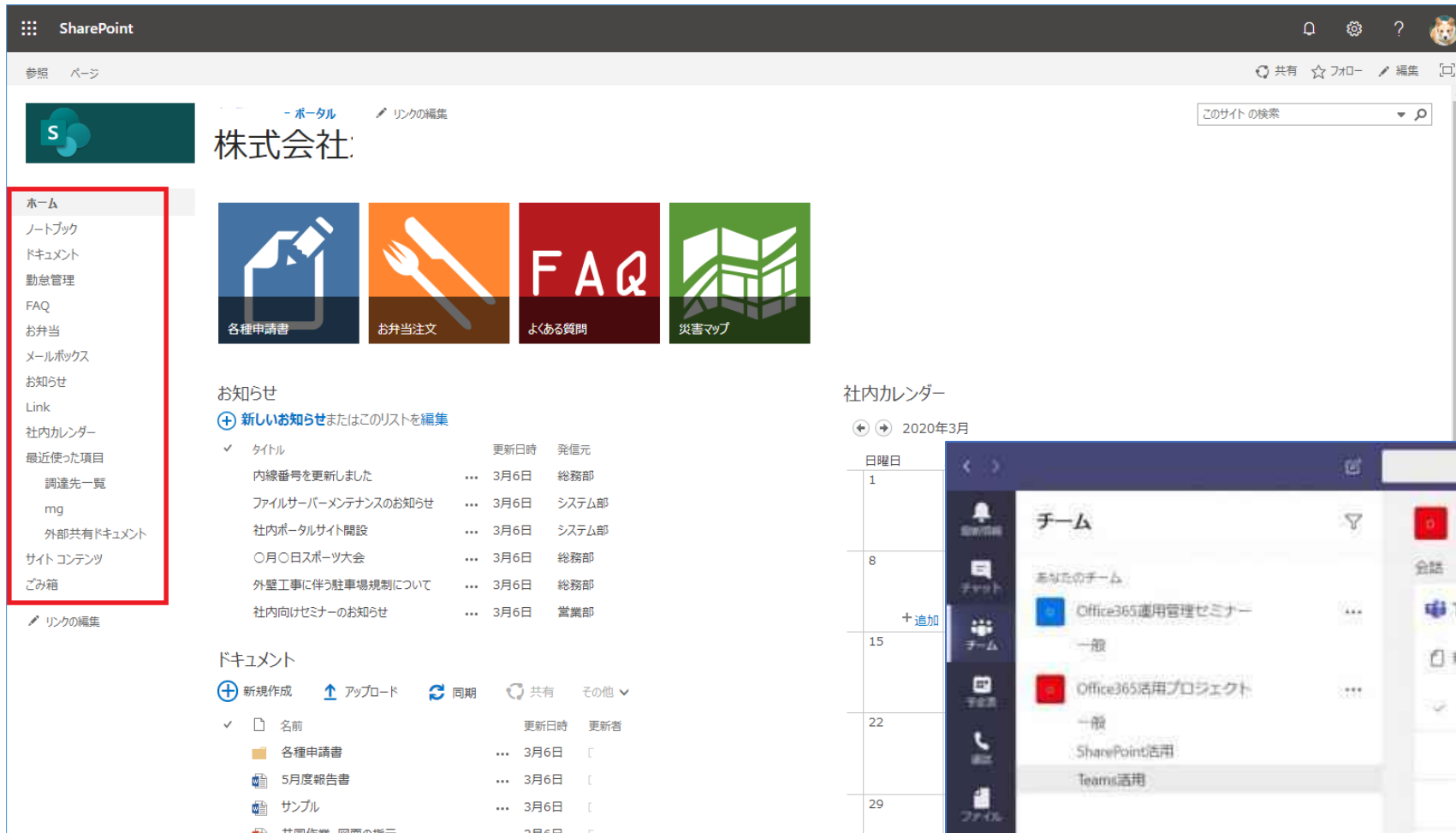
休憩の追加

遅刻
遅刻はありません。

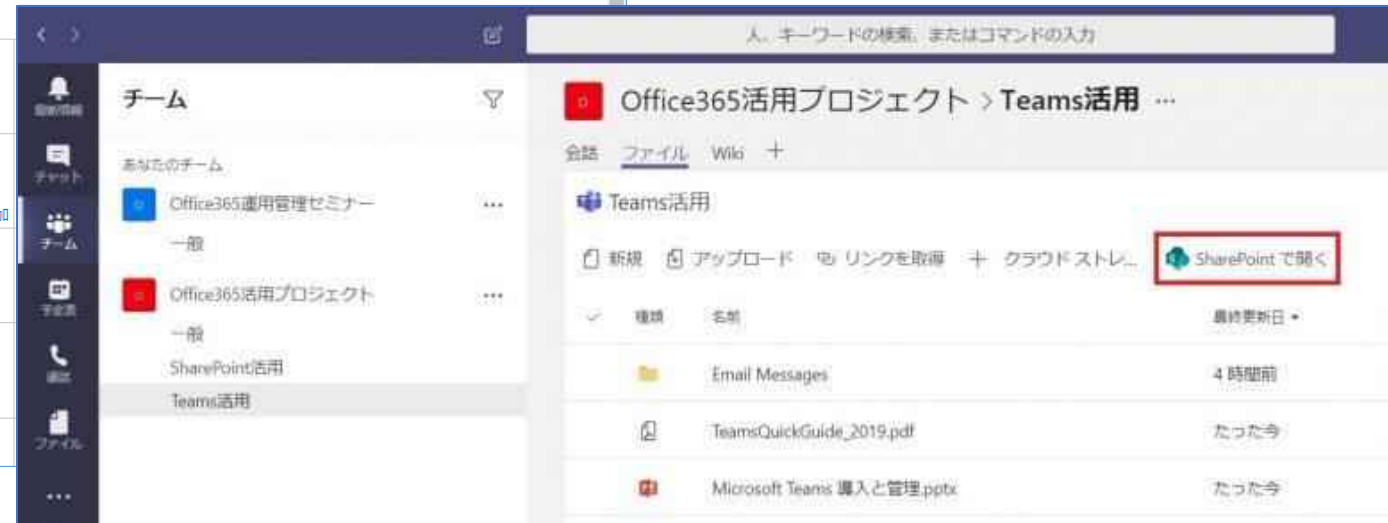
サンプル画像

SharePoint Online・Teamsの活用

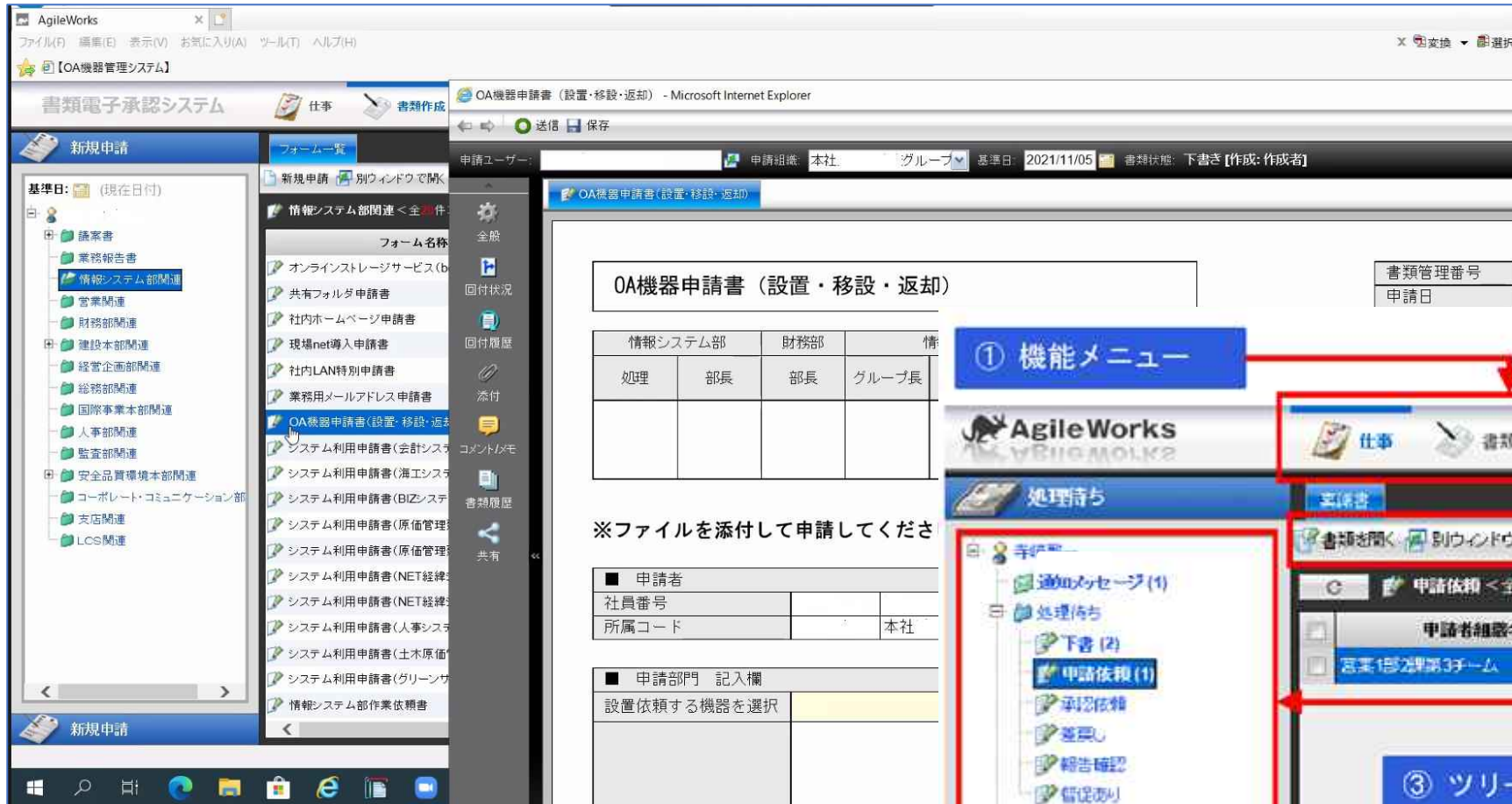
ファイル共有・情報共有サービス/社内用チャットやビデオ会議サービス
Teamsでチームを作成すると、自動的にチーム専用のSharePoint Onlineサイトが作成され、チーム内に保存したコンテンツの格納場所として動作する



サンプル画像



AgileWorks（書類の提出や承認をブラウザ上で行うワークフローシステム）



サンプル画像



介護老人福祉施設向けシステム 「ほのぼのNEXT」 リモート利用



【在宅勤務準備】

介護老人福祉施設のサーバーからリモートで「ほのぼのNEXT」にアクセスし、介護記録入力
画面読み上げJAWSリモート + 画面拡大 ZOOMTEXT



グループウェア desknet's NEO

desknet's NEO

「今期支給分のノートPCについて」が届きました。

2016年07月10日(日) 22:20

山田太郎

共通 社内報 総務ポータル 個人

メニュー

スケジュール ToDo ウェブメール ウェブメールIMAP 伝言・所在 タイムカード+ 設備予約 来訪者管理 ワークフロー 面談・レポート 議事録

インフォメーション アドレス帳 電子会議室 文書管理 購買予約 プロジェクト管理 仮払精算 備品管理 アンケート アラーム メモ/パッド

キャビネット 利用者名簿 安全確認 設定メニュー ヘルプ

お知らせ

毎週水曜日はノー残業デーです。
特別な業務がない限りは定時に退社しましょう。残業申請は[こちら](#)

スケジュール(個人週間)

2016/07/10 ~ 2016/07/23

10(日)	11(月)	12(火)	13(水)	14(木)	15(金)	16(土)
	10:00 - 12:00 外 屋多サ 田保	10:00 - 11:00 ダイナモ ム	09:00 - 12:00 打ち合わせ 14:00 - 16:00 山中産業	10:00 - 11:30 資料準備 資料請求 フォロー	10:00 - 10:30 資料作成 中田丸産	
17(日)	18(月) 海の日	19(火) 10:00 - 12:00	20(水) 13:00 - 15:00	21(木) 10:00 - 18:00	22(金) 10:30 - 12:00	23(土)

タイムカード+CLOUZA

	出勤	退勤	外出	戻り	実働	時間外	休1	休2
07/06 水	7:46	17:08			8:00	1:00	0:00	0:00
07/07 木	8:18	22:00			8:00	5:30	0:00	0:00
07/08 金	7:22	18:34			8:00	3:00	0:00	0:00
07/09 土					0:00	0:00	0:00	0:00
07/10 日					0:00	0:00	0:00	0:00
07/11 月	8:06	18:00			8:00	1:45	0:00	0:00
07/12 火					0:00	0:00	0:00	0:00

出勤 退勤 外出 戻り 更新

7月	出勤	退勤	外出	戻り	実働	時間外	休1	休2
7月	8:00	18:00	1日数	0	52:15	4:30	0	0:00

インフォメーション

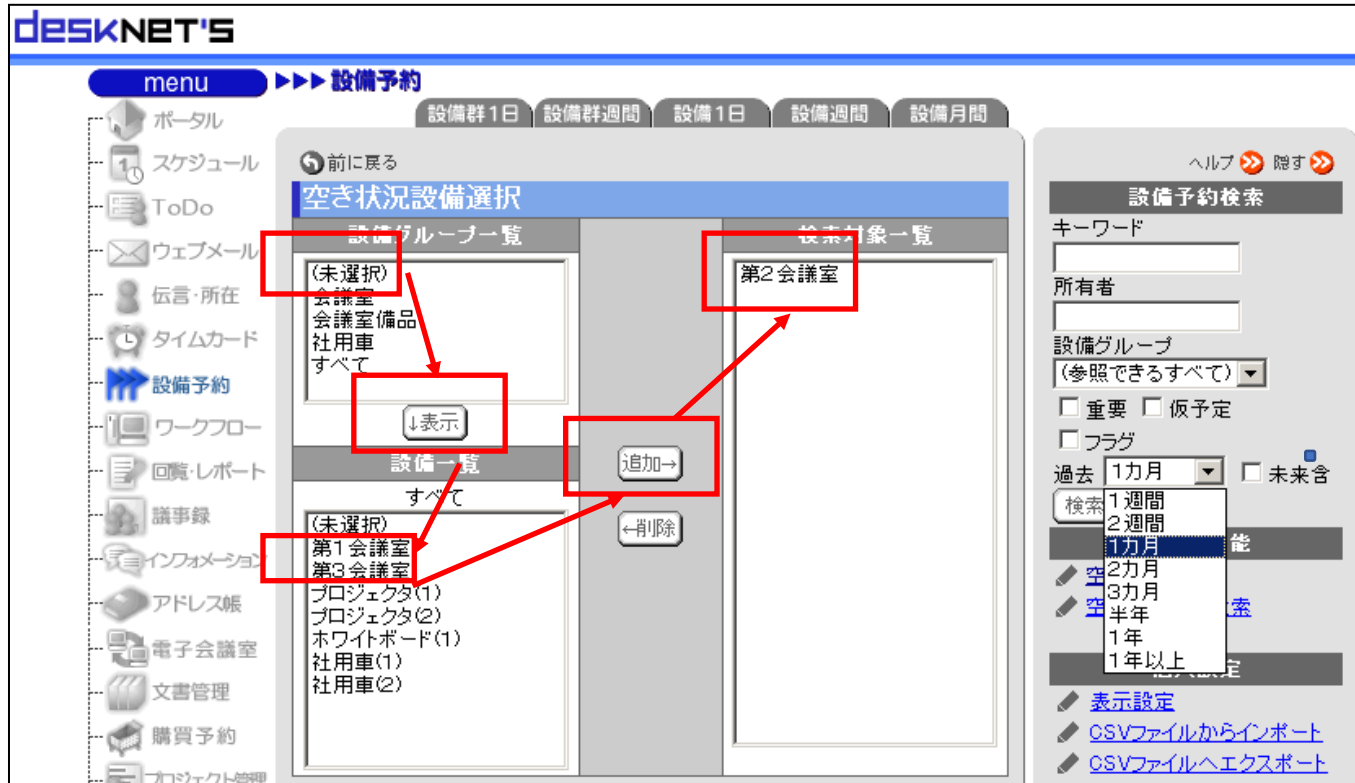
desknet's NEOへようこそ	責任者	2015/06/01 ~
みなとみらい事業所のお知らせ	人事総務部	2015/05/25 ~
人事異動のお知らせ	人事総務部	2015/05/19 ~
ログイン画面用壁紙公開中!	情報システム部	2015/05/14 ~
本社ビル一斉検点のお知らせ	情報システム部	2015/05/11 ~

食品包装資材会社 全盲 入社10年...課題

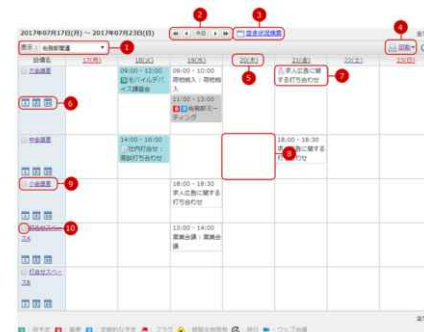
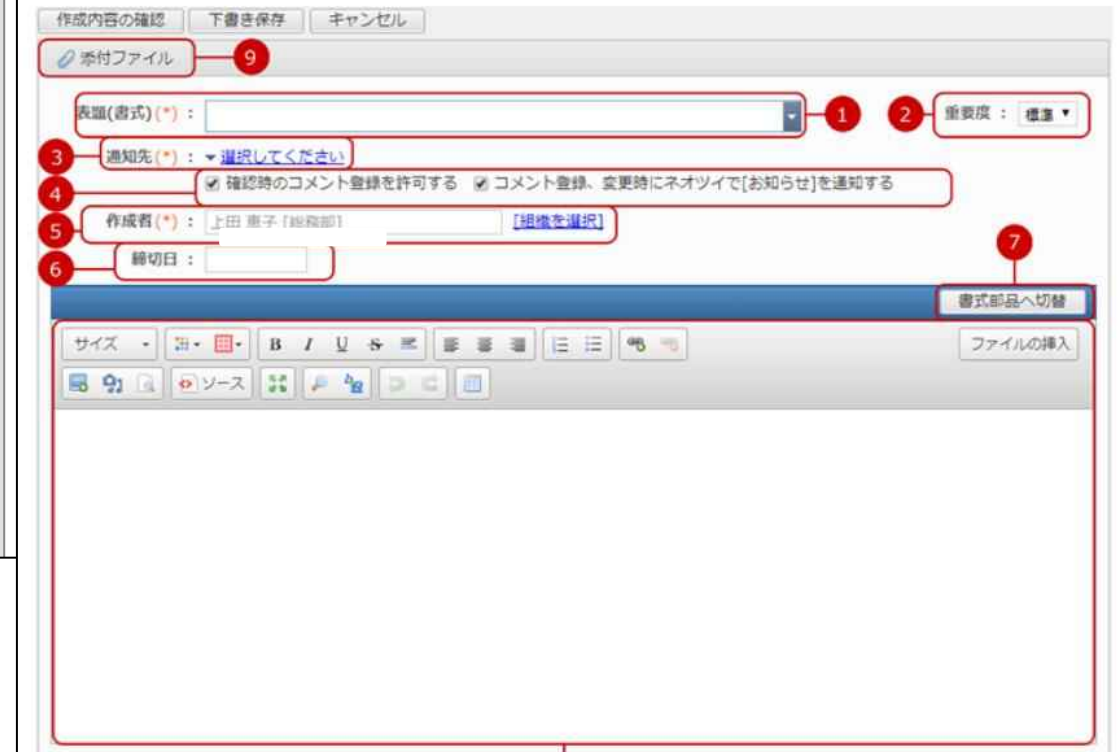
- 回覧資料を見ることはできるが、自分で回覧資料を作ることが出来ない。
- カレンダーに日程を入れることができない。
- 会議室などの施設予約ができない。
- アンケートを作れない。

サンプル画像

desknet's 設備予約・回覧レポート作成



[回覧・レポートの作成]ボタンを押すと、回覧・レポートの作成画面を表示します。



サンプル画像

包装製造事業所 新卒・重度視覚障害

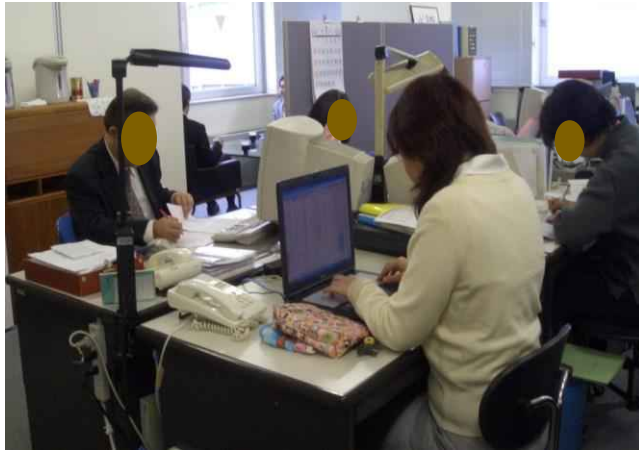
事業主	包装製造業
業務	商品売り上げ分析、電話応対、会議録作成
支援期間	支援時間：22時間(7回) フォローアップ：1年間
支援内容	・通勤・事務所のオリエンテーション、支援機器の活用、人間関係の構築 ・入社関連データの読み上げ ・商品データの分析方法 (例 Excelによる商品の分類、集計、グラフ作成など) ・共通フォルダの理解 ・点字ディスプレイ装置へのデータ転送法 ・画面読み上げによる点字テプラの利用法
企業側	その人を知ろうという気持ち、事業所全体で受け入れるという気持ちが一番大切
現在	再支援 業務...食品関連の法に関する情報提供、サイボウズ ガルーンの利用法 再々支援 グループウェア「desknet's neo」利用法、「調整さん」出欠の回答法

書籍販売会社 人事部 新卒

事業主	書籍販売、雑貨事業
業務	パソコン業務（アルバイト雇用管理、社会保険・雇用保険申込み、健康診断データ入力、毎月勤労統計作成など
支援回数	<u>2017年?</u> 入社時23回、システム変更時に支援
支援計画	就労支援機器の活用法、業務遂行のための作業方法、職場のルールやマナーに関する支援
支援内容	職場内の安全な移動
	ファイルフォルダーの背表紙などの文字拡大
	サイボウズ（掲示板・スケジュール・勤退）、組織表、名簿作成、健康診断データ入力などのパソコン操作
効果と今後	職場実習、仕事の切り出し（トライをする）が大切
	業務に合わせた支援機器の選択（使ってみる）
現在	契約社員から正社員へ、安全衛生委員会メンバー（衛生管理者資格取得）

転職 全盲 事務職

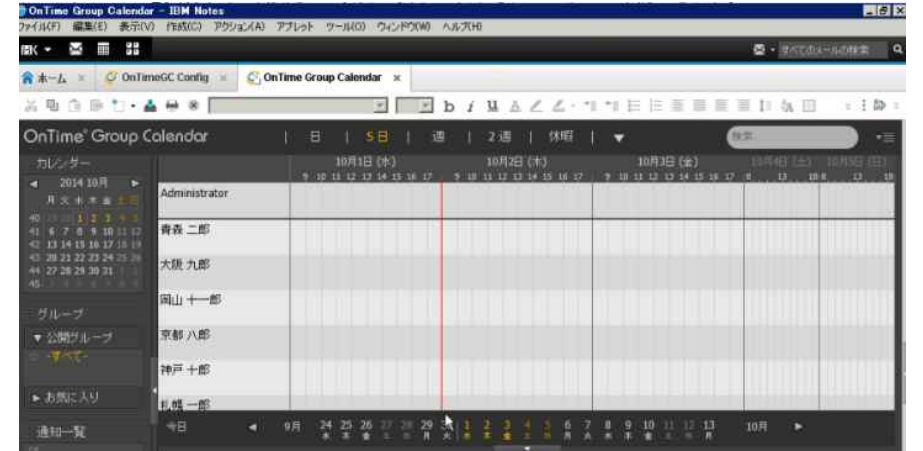
衣料製造会社⇒コンサルタント会社⇒道路工事等請負会社



衣料製造販売会社入社
経理部でMID関数、IF文、
配列などを利用して売掛
金の日計算出



グループ企業の建設コ
ンサルタント会社営業
企画部に異動
インターネットで入札
情報の検索と報告



転職 道路等の工事の請負、調査会社
業務...入札情報の収集と報告

- ・チャットとスケジュールを画面読み
上げソフトとキー操作による利用
- ・メール：IBM Connections Cloud
- ・スケジューラー：OnTime Group
Calender

国土交通省の電子システムの 公示情報の入札情報検索

売掛金集計業務

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	伝票日付	伝票番号	DIV	区分	売上高	返品入金高	消費税額	残高	日付UF,MID	集計用日付集計	
2	2007/8/3	61070630	15	5		141590	-7079	7059306		1	160010
3	2007/8/4	6107080101	15	1	25840		1292	7086388	01	2	596631
4	2007/8/4	6107080103	15	1	9600		480	7095378	01	3	397705
5	2007/8/4	6107080201	15	1	157840		7892	7260910	02	4	309160
6	2007/8/4	6107080203	15	1	75000		3750	7358493	02	5	211017
7	2007/8/4	6107080301	15	1	123195		6159	7476947	03	6	259303
8	2007/8/4	6107080303	15	1	41000		2050	7529900	03	7	303663
9	2007/8/6	6107080186	15	1	124570		6228	7658698	01	8	148162
10	2007/8/6	610708020101	15	1	79915		3995	7742958	02	9	271820
11	2007/8/6	6107080286	15	1	235576		11778	7996311	02	10	133219
12	2007/8/6	6107080386	15	1	190010		9500	8175496	03	11	291780
13	2007/8/6	6107080401	15	1	84625		4231	8257767	04	12	161980
14	2007/8/6	6107080403	15	1	64612		3230	8325199	04	13	218018
15	2007/8/6	6107080486	15	1	141603		7080	8463543	04	14	156280
16	2007/8/6	6107080501	15	1	88518		4425	8551693	05	15	150760
17	2007/8/6	6107080586	15	1	87349		4367	8642311	05	16	91530
18	2007/8/7	610708028601	15	1	48300		2415	8691067	02	17	67080
19	2007/8/7	610708038601	15	1	43500		2175	8736292	03	18	131224
20	2007/8/7	610708048601	15	1	18320		916	8746474	04	19	23440
21	2007/8/7	610708058601	15	1	35150		1757	8781761	05	20	152290
22	2007/8/7	6107080601	15	1	45260		2263	8819184	06	21	145420
23	2007/8/7	6107080603	15	1	64753		3237	8904524	06	22	43602
24	2007/8/7	6107080609	15	1	5600		280	8997293	06	23	94880
25	2007/8/7	6107080686	15	1	143690		7184	9045507	06	24	48688
26	2007/8/8	6107080701	15	1	98631		4931	9138479	07	25	54770
27	2007/8/8	6107080703	15	1	70020		3501	9203738	07	26	112580
28	2007/8/8	6107080709	15	1	4452		222	9199062	07	27	45120
29	2007/8/8	6107080786	15	1	130560		6528	9334145	07	28	50980
30	2007/8/9	6107080801	15	1	67242		3362	9384639	08	29	178870

1. 伝票番号から日付の取りだし MID関数
2. 配列により、日付ごとの売上を集計
3. 難しさ・・・相手先により、フォーマットが
違う

各項目を選択していく。画面は
その度に書き換えられている

視覚障害者が業務で必要とされる能力

技術	内容
パソコン技能	Excel、Word、Outlook、PPT、PDF、インターネット検索 スケジュール、チャット、ポータルサイトの利用、e-ラーニングへの対応 Googleアプリ（Gmail、ドキュメント、スプレッドシート、ドライブ、カレンダー、Meet、Forms、データポータル、アナリティクス...） Microsoft365アプリ（OneDrive、Bookings、OneNote、Yammer...） リモートアクセス、シンククライアントなどのシステムの理解
コミュニケーション能力	報告・連絡・相談 具体的に分かりやすく、項目ごとに
ビジネススキル	電話応対スキル、ビジネス文書・ビジネスメールの書き方 議事録作成...全記録、要約も可能にする
漢字能力	同音異義語 例 能力を身に着ける wear 神資料の電子化 God
視覚障害の説明 パソコン支援機器の説明 単独歩行	自身で見え方の説明、どのようなときに支援が必要かの説明 PC-Talker、JAWS、点字ディスプレイ、Zoomtext、拡大読書器などの説明 歩行訓練、身辺管理

共に働くための周囲の配慮

	配慮
視覚障害の理解	・ シミュレーションゴーグルなどにより見えにくさの理解
周囲の協力	・ 視覚的な判断を要する 手書き文字 の読み取り、 所定欄 への書き込みや押印、最終的な原稿の書式などのチェックなど ・ パソコンのトラブル... 音声が出なくなったときのサポート ・ 視覚障害者のガイド法、職場内の整理など ・ 通路にもものを置かない、座席の配慮、フリーアドレスへの対応 ・ 通路や机上の照明、エレベータの点字表示
画面読み上げソフトの理解・ 情報アクセシビリティの検討	・ 業務システムの画面読み上げ状況とキーによる 操作法の理解 ・ 視覚障害者にとって 保護された文書やデータ、画像データ、図表、フローチャート、テキストボックスや色分けされた領域は分かりづらい ことを知る
就労環境の変化への対応 (Windowsのバージョンアップ、 OSやアプリケーションをサーバで 一元管理など)	・ 就労環境...シンクライアント、リモートアクセス、クラウドサービス利用への対応⇒ システム担当者との協力 ・ 在宅勤務環境の整備