

## 第9回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

平成30年5月11日(金) 13:00~15:00  
厚生労働省専用第21会議室(17階)

- 1 有識者からのヒアリング
- 2 障害者雇用の質の向上について
- 3 その他

### 【配付資料】

資料1-1 事務局説明資料

資料1-2 東京大学先端科学技術研究センター 近藤准教授 提出資料

# 第9回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 事務局説明資料

---

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

## 1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

# 本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

## 論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

### 1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

### 1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

### 1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

### 1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

## 論点2 中小企業における障害者雇用の推進

## 論点3 その他、制度の在り方について

# 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間(又は正社員と同水準の勤務時間)勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、どういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

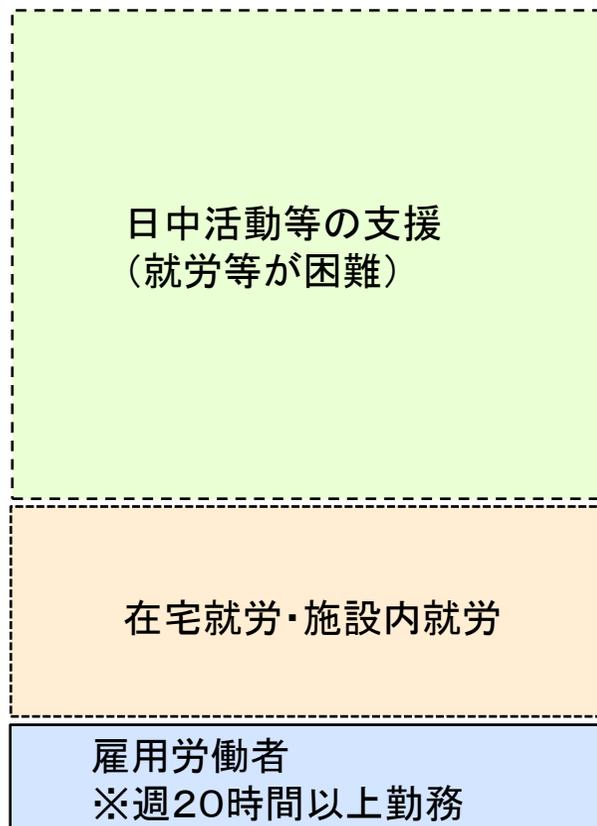
# ヒアリング等において出された意見

- 週20時間未満勤務の障害者への対応に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。
  - ・ 精神障害領域については、週20時間未満での就労可能者は多いので、この時間枠での採用の在り方を確立する必要がある。
  - ・ 雇用率に、週20時間未満が算出の対象にされない現状に課題がある。週20時間未満しか働けない人、かつそれで満足している人がいるが、現状では、雇用率にカウントされないので、企業のメリットはないため雇用につながらない。
  - ・ 障害者短時間トライアルコースで10時間以上が認められるということの整合性を考えると、10時間以上での雇用もカウントに入れるべき。
  - ・ たとえ2時間であっても3時間であっても、家で引きこもっているよりはそういう施設に通う、あるいは企業で働くということによって大きく社会参加が進む。
  - ・ 20時間未満に関しても、精神障害者において時間を短くせざるを得ない条件に応じて、それぞれの場合にも法定雇用率に換算すべき。
  - ・ 週20時間未満の労働者も雇用率の対象にすべきであるという意見については、当面は、助成金を最大限活用しながら雇用状況を精査し、中期的な検討課題とすべきである。
  - ・ 短時間カウントというものの自体を議論する必要があるのではないか。

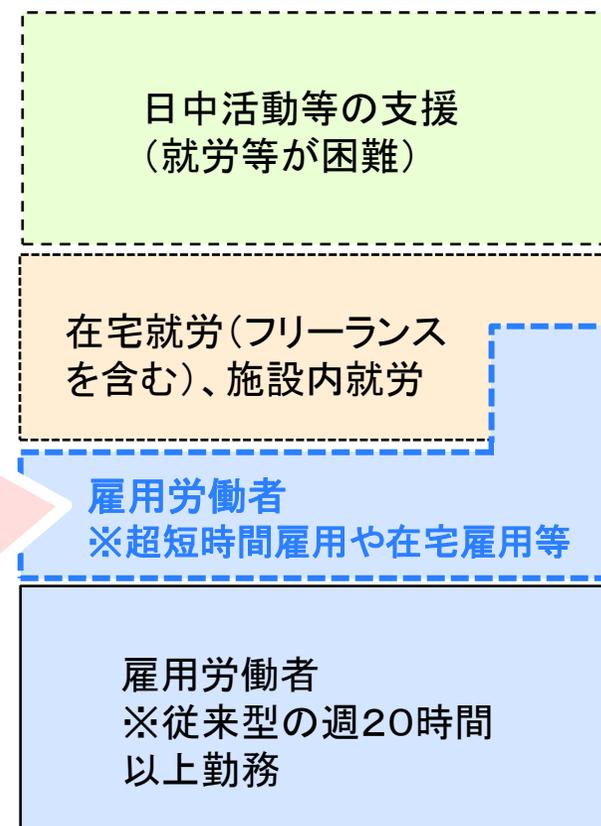
# 多様化する障害者の働き方(イメージ)

- 従来は、仕事をするための空間的な制約や、障害による移動や疲労といった制約のため、一定時間以上働くことのできない障害者は、「在宅での就業」が主な選択肢であった。
- 近年、IT技術の進化や働き方の柔軟化を前提に、就労を希望する障害者の多様化等も相俟って、雇用労働の中で、在宅やサテライトオフィス等の活用や、超短時間(週20時間未満)による雇用という選択肢が広まりつつあるのではないか。

<従来>



<最近>



(主な対象者のイメージ)

- ・ 物理的な移動や疲労等に制約を抱える身体障害者
- ・ 疲労や症状悪化を防止する観点から長時間勤務が困難な精神障害者 等

# 週20時間未満勤務者のイメージ

## 事例1 重度の身体障害者がテレワークで就労

- ・ 徐々に筋力が低下していく難病「脊髄性筋萎縮症」により、手先でマウスを数センチ動かせる程度、夜間は人工呼吸器を使用。
- ・ 入院し生活介助を受けながら週10数時間程度、テレワークで勤務。
- ・ 広報業務(メールマガジンやSNS、ブログの執筆や編集)を担当。

※ 通常のキーボードを操作できないため、「スクリーンキーボード」(マウス操作のみで文字入力可能)などを活用

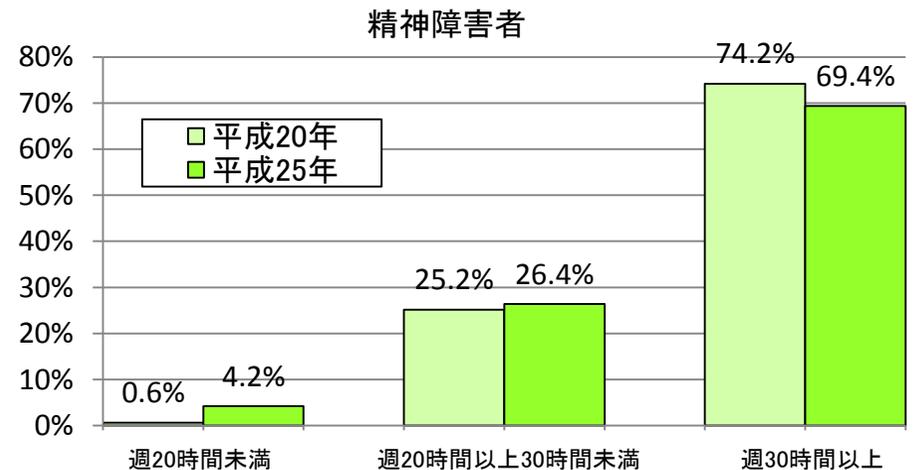
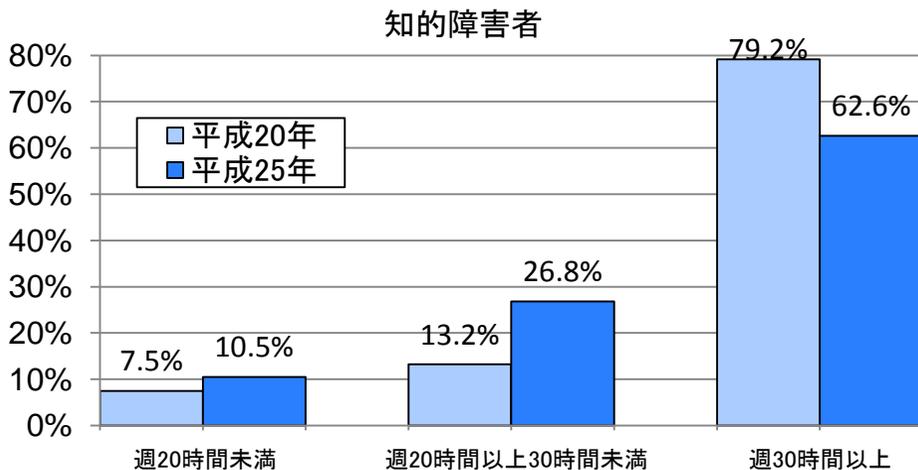
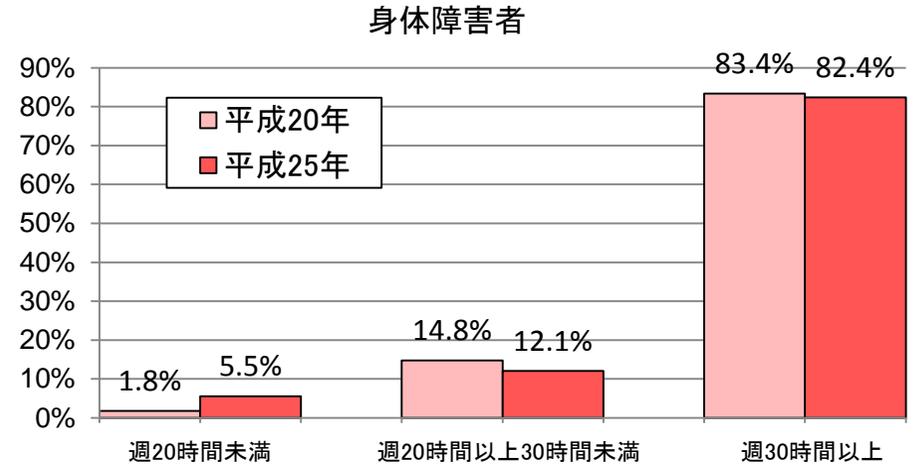
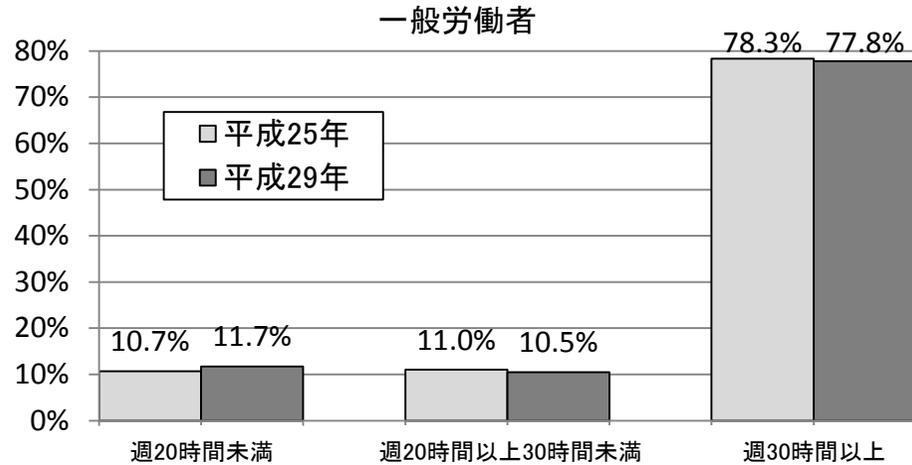


## 事例2 精神・発達障害者を超短時間で雇用

- ・ 精神・発達障害者を超短時間雇用。
- ・ 資料のPDF化や英訳、デザイン、SNSによる広報などを、それぞれ担当。
- ・ 当初、週1日4時間からスタートし、1年で週3日4時間になる等、一定割合の者は勤務時間が延びていく。

# 週20時間未満勤務の労働者の数

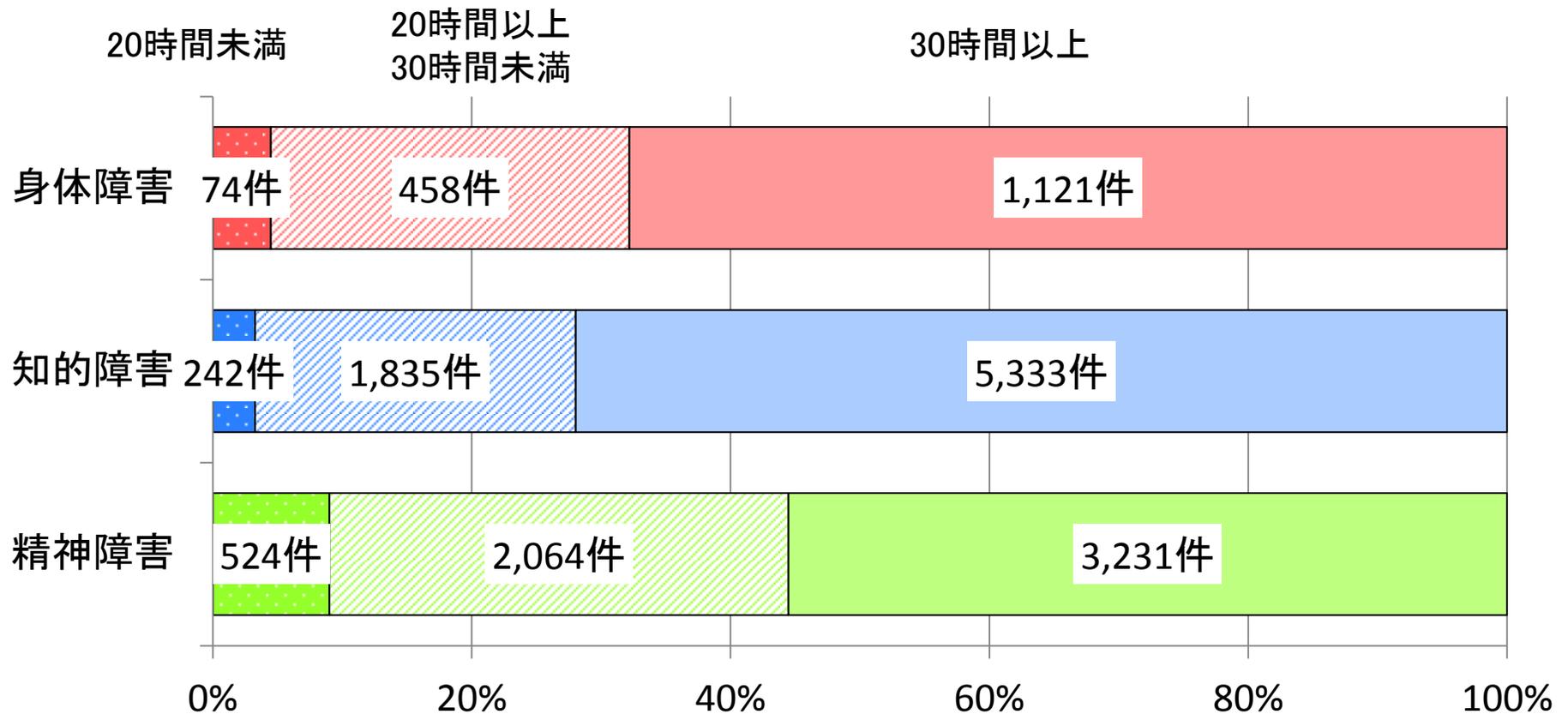
○ 一般労働者、障害者である労働者とも、週所定労働時間20時間未満で勤務する労働者の数は徐々に増加しているが、一般労働者に比べ、障害者である労働者の方がその割合は低水準となっている。



(出典)労働力調査(平成29年、平成25年)、障害者雇用実態調査(平成25年度、平成20年度。「不明」回答については、各時間に按分。)

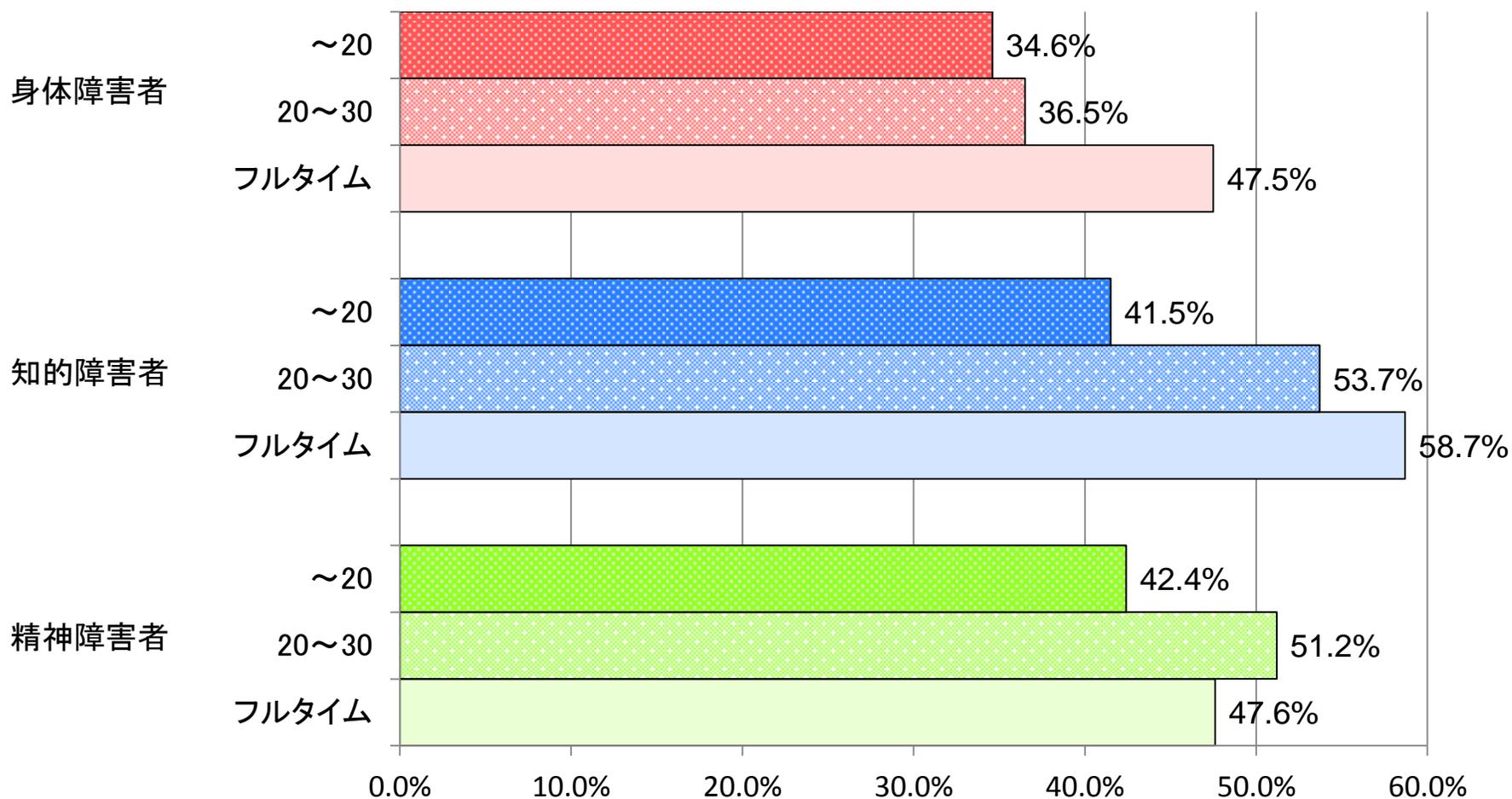
# 一般事業所への就職件数(障害種別・就業時間別)

○ 障害者就業・生活支援センターの支援を受け、平成28年度に一般事業所へ就職した者を見ると、週所定労働時間20時間未満で就職した者の割合は精神障害者の場合が最も多く、10%近くになっている。



# ハローワークにおける就職率（希望就業時間別、障害種別）

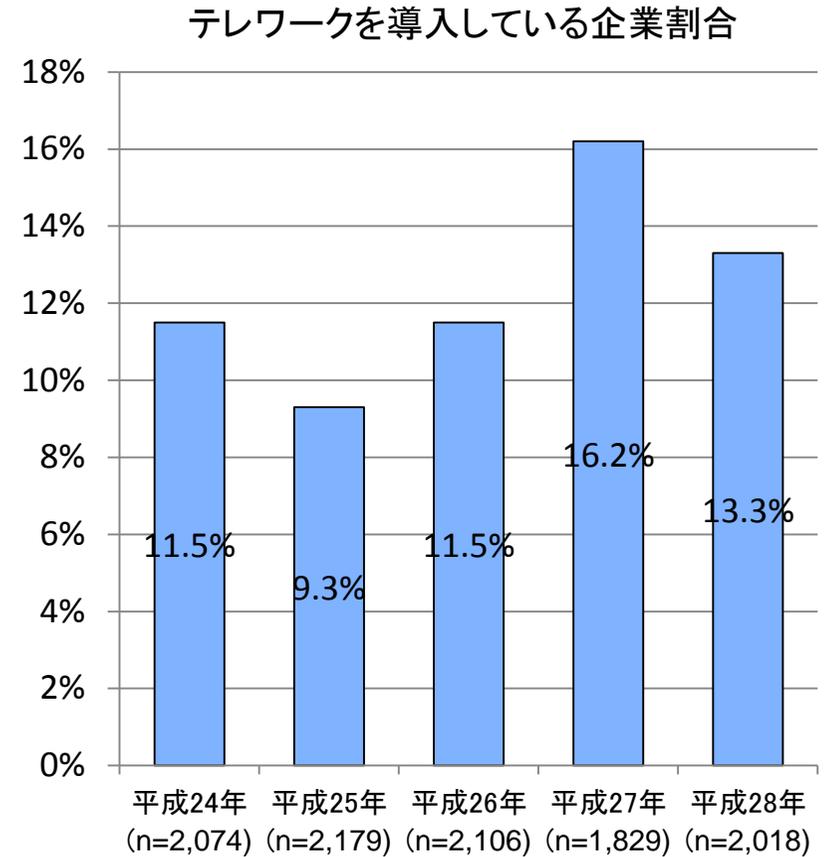
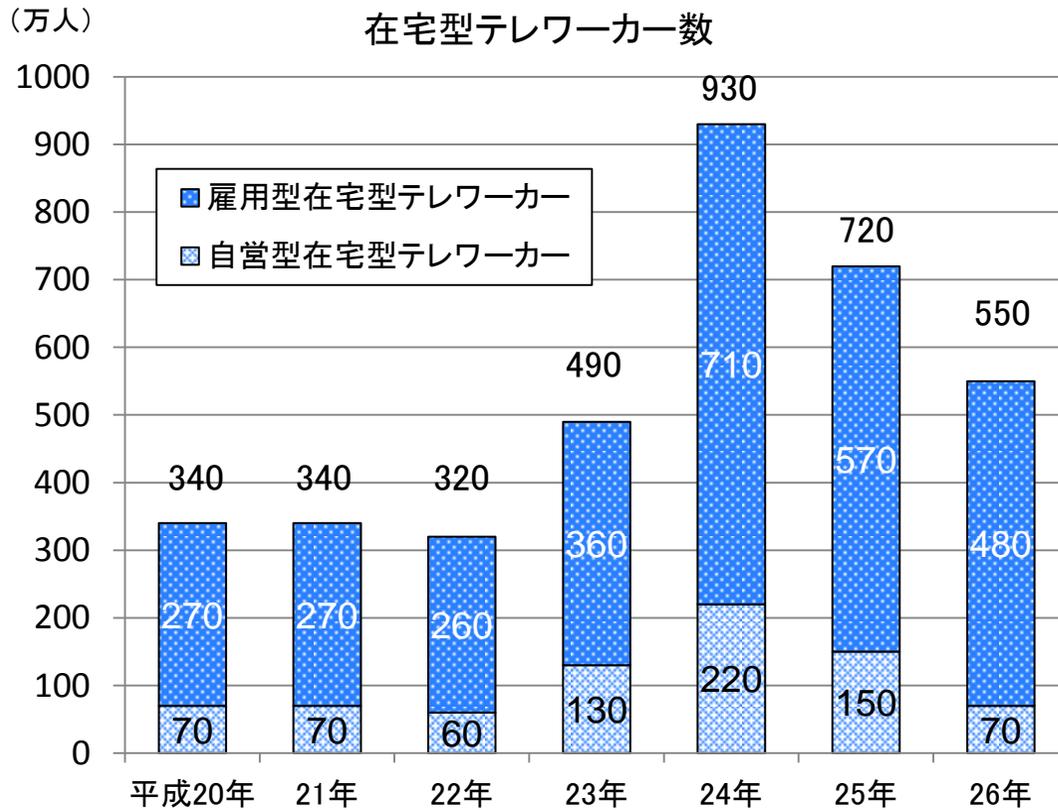
○いずれの障害種別についても、希望就業時間別に見ると、週20時間未満での就業を希望する場合の就職率が最も低くなる傾向にある。



(出典)厚生労働省調べ

# テレワーク人口及びテレワーク導入企業数

- 平成26年における在宅型テレワーカー数は、平成20年と比べると1.6倍となっている。
- テレワークを実施している企業は、全体としては、近年上昇傾向にある。



(出典)国土交通省「平成26年度 テレワーク人口実態調査」

在宅型テレワーカーとは、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でICTを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ICTを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人。

(出典)平成28年通信利用動向調査

# テレワーカーの平均仕事時間

○ テレワーカーの平均仕事時間は、「サテライト型」が4.1時間／日で、「在宅型」の2.9時間／日を上回り最長。「モバイル型」は2.2時間／日で、短時間利用が多い。

		在宅型	サテライト型	モバイル型
テレワーカーの割合 ※ ( )内は在宅型との重複を除いた割合		47.1%	51.0% (34.3%)	51.7% (25.8%)
平均仕事時間		2.9時間／日	4.1時間／日	2.2時間／日
週1日以上テレワークを実施しているテレワーカーの割合		60.8%	49.3%	50.2%
仕事内容	メール・スケジュール等の簡単な確認、ネット検索	82.7%	84.2%	88.7%
	資料作成	73.9%	69.4%	59.1%
	テレビ会議	11.0%	18.8%	10.5%
	その他	8.2%	4.5%	8.5%

※重複回答を含むため、在宅型、サテライト型、モバイル型の合計値は100%とはならない。

(出典)国土交通省「平成26年度 テレワーク人口実態調査」

「テレワーカー」とは、これまでICT等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した人。

- ・在宅型テレワーカー：自宅でテレワークを行うテレワーカー
- ・サテライト型テレワーカー：自社の他事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィスやコワーキングスペース等でテレワークを行うテレワーカー
- ・モバイル型テレワーカー：顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店・図書館・出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行うテレワーカー

# 社会保険制度等の要件（週所定労働時間）

○ 社会保険制度の被保険者要件等における週所定労働時間は、それぞれ次のとおりであり、週20時間以上と週20時間未満の労働者の間でセーフティネットの状況は大きく異なっている。

0～19時間	20時間～	30時間～	40時間～
	雇用保険		
	労災保険		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員501人以上の企業の場合</li> <li>・従業員500人以下の企業で労使合意した場合</li> </ul>	健康保険・厚生年金保険	
	実施することが望ましい	健康診断	

※ 週所定労働時間以外の要件については割愛している。

※ 健康保険及び厚生年金保険に関しては、同一の事業所に使用される通常の労働者の週所定労働時間が40時間である場合。

※ 健康診断に関しては、同じ事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の週所定労働時間が40時間である場合。

# 論点(20時間未満勤務の障害者への対応)

- ◎ 週20時間未満勤務の障害者について、特に精神障害者の特性等を踏まえると、制度上の対応を図るべきとの声が多い。対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。
- 精神障害者等をはじめ、様々な制約・事情から、ごく短時間での勤務とせざるを得ない者も就業希望者の中には一定数含まれている中、こうした機会により、その後の安定的な就労や、職業能力の向上等にも期待されることを、適切に評価することとしてはどうか。
- 現行の在宅就業支援制度と同様に、週20時間未満勤務(常用労働の場合)の障害者に係る所定労働時間等に応じて、障害者雇用納付金制度における負担の調整を行う仕組みを、制度上組み込むことが考えられるのではないか。(現行制度上、週20時間未満勤務については全く対象となっていないことから、新たにどういった支援措置を講ずる場合であっても、制度上、明確に位置づける必要があるものと考えられる。)
- 他方で、週20時間以上勤務の場合と比較して、社会保険制度におけるセーフティネット等にも違いがあること等から、週20時間以上勤務を雇用率の対象とすることは、一定の差を設ける必要があるのではないか。
- 具体的には、各法人における週20時間未満勤務の障害者の所定労働時間に応じて、在宅就業障害者支援制度における特例調整金に該当するような給付金を支給していくことが考えられるのではないか。
- 障害者雇用納付金制度における負担の調整を行う対象としては、①雇用率制度の対象となる身体障害者、知的障害者及び精神障害者とする方法のほか、②精神障害者及び医師又は支援機関等において短時間での就労に制限する必要があるとされた障害者に限定する方法などが考えられるが、どのような対象とすることが考えられるか。

論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

## 1-1 障害者の職業生活の自立の推進 (精神障害者等)

# 本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

## 論点1 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

### 1-1 障害者の職業生活の自立の推進

(障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等)

### 1-2 週20時間未満勤務の障害者への対応

### 1-3 在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応

(在宅就業支援制度等について)

### 1-4 地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方 等

## 論点2 中小企業における障害者雇用の推進

## 論点3 その他、制度の在り方について

# 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間(又は正社員と同水準の勤務時間)勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、どういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

# ヒアリング等において出された意見

- 障害者の職業生活の自立の推進(精神障害者等)に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。
  - ・ 精神障害者の場合、障害に対する抵抗感や社会的偏見も相まって手帳所持者と自立支援医療受給者証取得者に大きな乖離がある。これに対処するため、雇用率カウント対象者を自立支援医療受給者もその範囲とすることを求める。
  - ・ 精神障害者保健福祉手帳に関し、返却など過去に手帳を保持したことがある場合についても、再発の恐れがあるなど本人の希望に添う形で、一定期間は雇用率・納付金の対象とすべき。
  - ・ 精神障害者には障害態様や発現状況に個別の特性差があって労働能力にも個人差が存在し、重度とは称さないまでも課業の遂行面で個人により対応に顕著な差がある。
  - ・ 精神障害者については、就労能力や職業適性に関する判定等が困難なことから、統一的に判定できるような支援が必要である。そのため、精神障害者の職業能力や適性などを把握・認定する基準作りに向けて、早急に、有識者検討会を設置し議論を進めるべき。
  - ・ 精神障害者に対する定着支援については、様々な主体により、就労支援機関や雇用企業にそれほどの負担感をかけずに安定的に働けるようになる支援ツール等が構築されてきていることから、こうした方法の共有等が必要である。

# 精神障害者保健福祉手帳の等級の基準について

## 精神障害者保健福祉手帳制度

1級 ○	精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの。
2級 ○	精神障害であって、日常生活が著しく制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの。
3級 ○	精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの。

## (参考1)療育手帳制度

重度(A) ◎	<p>知能指数が概ね35以下であって、次のいずれかに該当する者。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食事、着脱衣、排便及び洗面等日常生活の介助を必要とする。</li> <li>・ 異食、興奮などの問題行動を有する。</li> </ul>
それ以外(B) ○	知能指数が概ね50以下であって、盲、ろうあ、肢体不自由等を有する者。

(注)

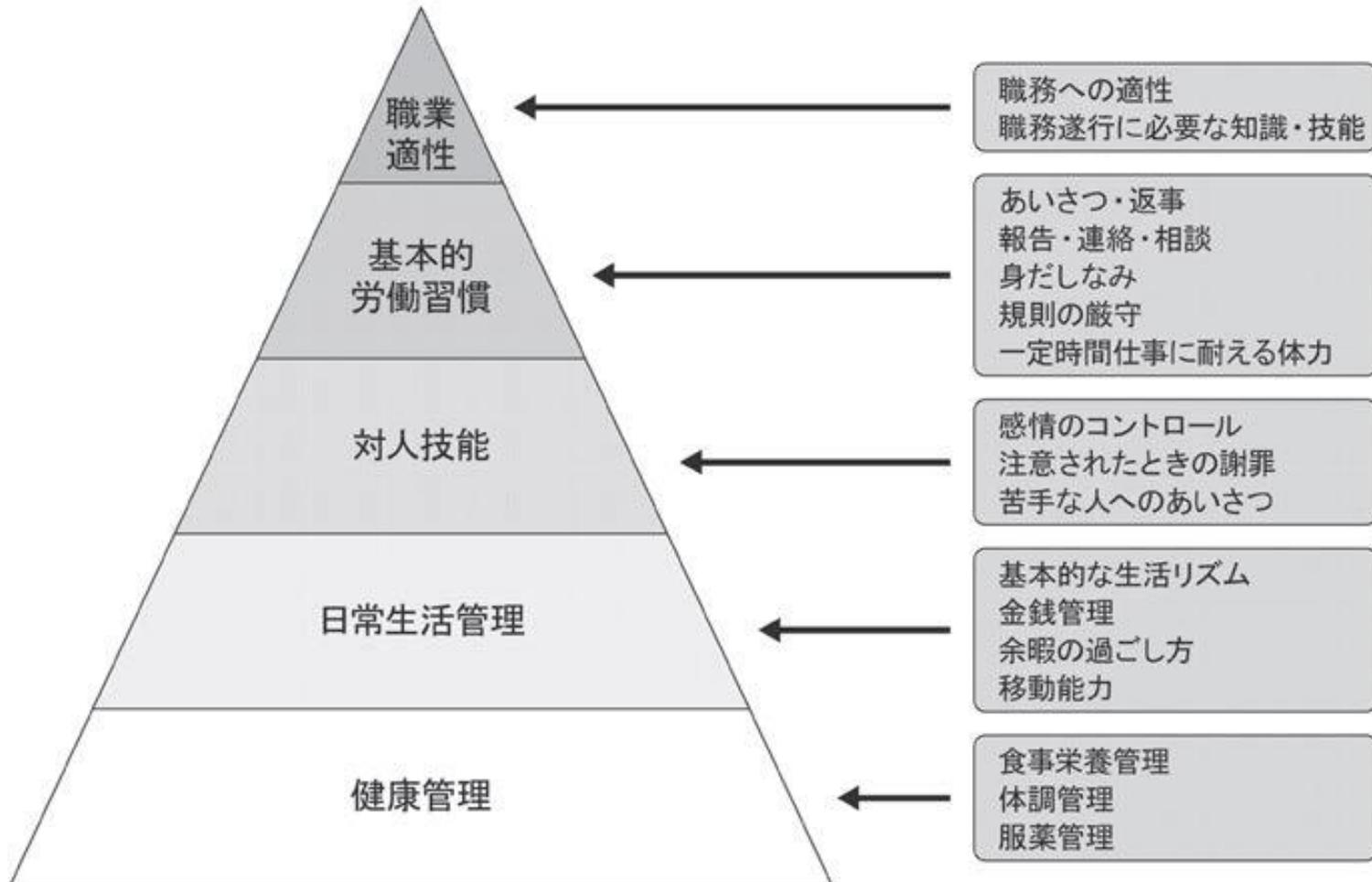
- ・ 療育手帳は各自治体の独自制度であるため、判定区分や呼び名は自治体によって異なる。
- ・ 国が示している障害の程度は「重度(A)」と「それ以外(B)」のみ。
- ・ 上記の知能指数の数値の他に、「学習能力」「作業能力」「社会性」等を参考に、総合的に障害の等級は決定される。

## (参考2)身体障害者手帳制度

重度◎	1級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.01以下のもの。                      肢体不自由: 両上肢・下肢の機能を全廃したもの。                      両上肢を手関節以上で欠くもの。又は両下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの。                      内部障害: 心臓、じん臓等の各種臓器の障害により自己の身の日常生活が極度に制限されるもの。</p>
	2級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.02以上0.04以下のもの。                      聴覚障害: 両耳全ろう。                      肢体不自由: 両上肢・下肢の機能の著しい障害。                      両上肢のすべての指を欠くもの。又は両下肢の下腿の2分の1以上で欠くもの。</p>
非重度○	3級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの。                      聴覚障害: 耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの。                      肢体不自由: 両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの。                      一上肢のすべての指を欠くもの。                      一下肢の機能を全廃したもの。                      内部障害: 心臓、じん臓等の各種臓器の障害により家庭内での日常生活が著しく制限されるもの。</p>
	4級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.09以上0.12以下のもの。                      聴覚障害: 耳介に接しなければ話声語を理解し得ないもの。                      肢体不自由: 両上肢のおや指を欠くもの。                      一上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの。                      一下肢の機能の著しい障害。                      内部障害: 心臓、じん臓等の各種臓器の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの。</p>
	5級	<p>視覚障害: 両眼の視力の和が0.13以上0.2以下のもの。                      肢体不自由: 両上肢のおや指の機能の著しい障害。一下肢の股関節又は股関節の機能の著しい障害。</p>
	6級	<p>視覚障害: 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもので、両眼の視力の和が0.2を超えるもの。                      聴覚障害: 40センチメートル以上の距離で発声された会話を理解し得ないもの。                      肢体不自由: 一上肢のおや指の機能の著しい障害。一下肢の足関節の機能の著しい障害。</p>

# 障害者の就労困難性と職業適性について

- 一人ひとりの職業能力を考える際に、一般には職業適性に目が向きがちであるが、実際に長く働くことができるかといった程度や、雇用する際の事業主に求められる配慮等の程度については、実際には、ピラミッドの下にあるような日常生活や健康の管理といった、通常的生活を送ることができる能力が重要な要素を占めている。

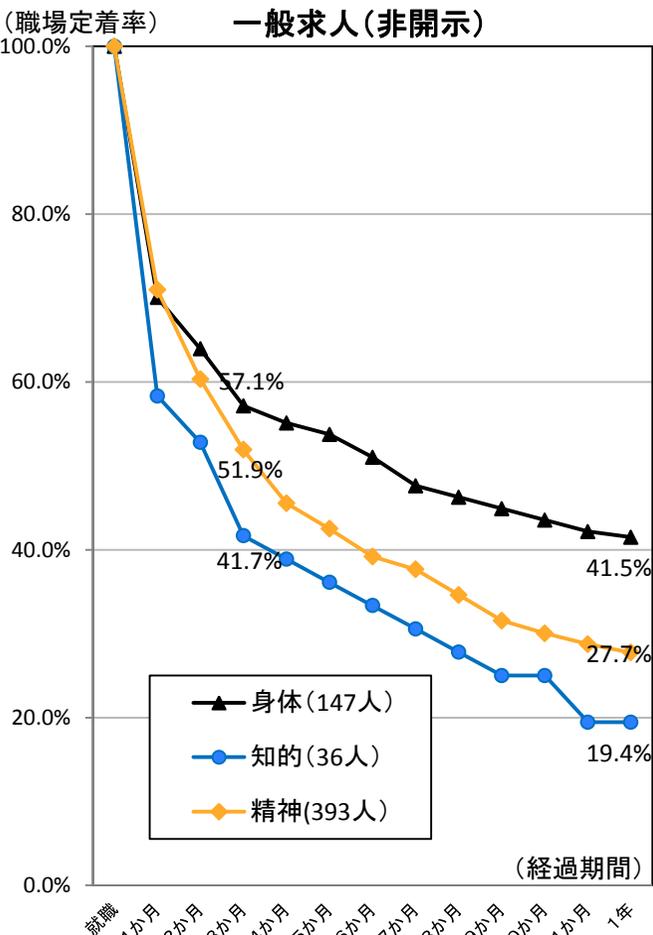
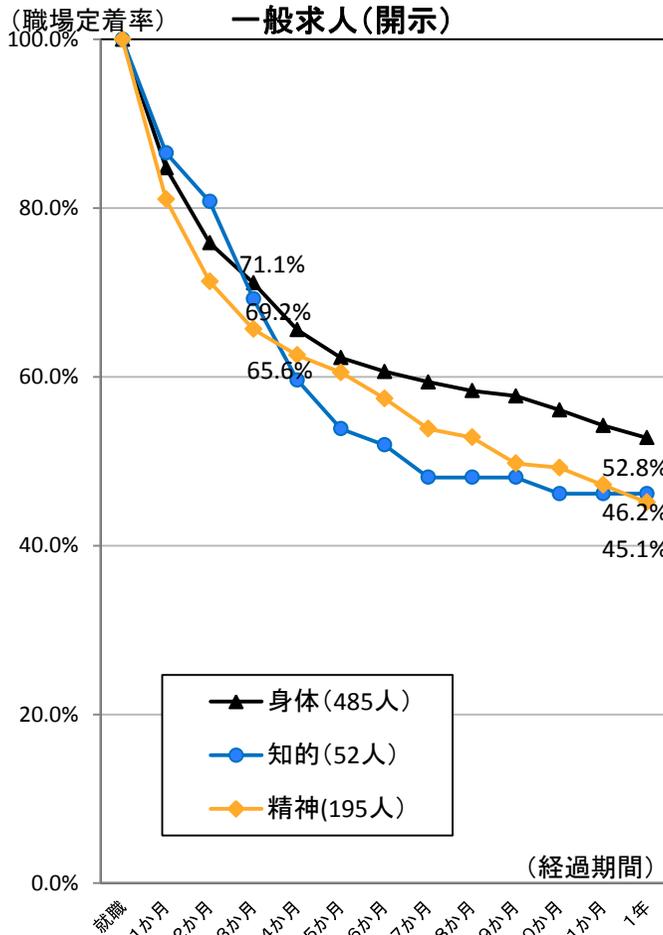
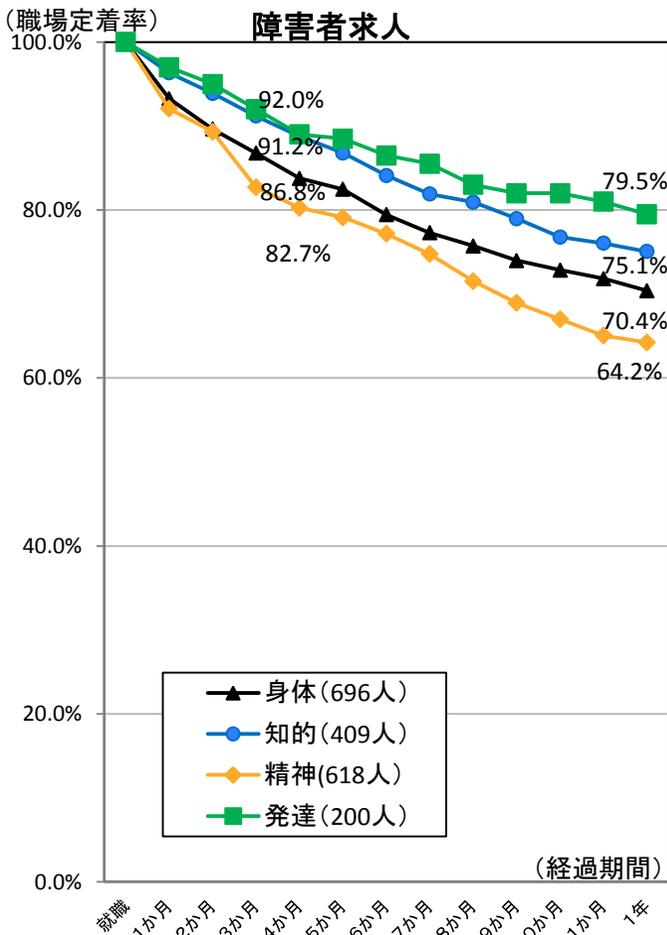


# 精神障害の症状と、就労や支援の状況例

	うつ病	統合失調症
2級	<p><u>㊦福祉業・事務職・フルタイム正規(40代女性)</u> 他人の評価を気にしすぎるため、他の社員の揉め事や悩みに巻き込まれやすく、極端に疲労しやすい性格。支援機関の利用により症状が安定してきたことから、派遣社員としての事務職の経歴を生かせるよう、ハローワーク職員が求人開拓。</p> <p>・・<u>建設業・設計職・フルタイム正規(40代女性)</u> 周囲との関係が上手くいかないと感じると、精神的に不安定となり、仕事の集中力・意欲の低下が顕著となり、些細なきっかけで自信を喪失する。自信の障害特性について事業所に配慮をお願いしたいことを説明し、理解を得たことで不安軽減に繋がり、安心して働くことができています。</p>	<p><u>㊦清掃業・清掃職・短時間非正規(50代男性)</u> 仕事中に意識が飛んで座り込んでいることや、指示取り間違いが多発。漏らしてしまうことも。医療機関も交えて就労時間の調整を図った他、事業所への症状の説明(指示の仕方など)等を行い、就労継続可能に。結果としてミスが減り、本人の体調も回復傾向。</p> <p><u>㊦食品製造業・現業職・フルタイム非正規(40代男性)</u> 以前は周囲に障害理解のある人がいなかったためコミュニケーションが職場内で取れず、孤立し、さらに体調を悪化させて離職。現在の職場では、事業所に理解を求めた結果、周囲が優しく接してくれるため、本人も働きやすい様子。</p>
3級	<p><u>㊦小売業・販売職・フルタイム非正規(30代男性)</u> もともと頑張りすぎる性格のためオーバーワークして複数の離職を繰り返した後、数年間就労から離れていた。ハローワークより、以前就労していた企業に接触したところ採用。店長が障害者雇用に理解があることから、パニックの際にはバックヤードで休憩すること等を了承され、安心して就労。</p> <p><u>㊦就労移行支援事業所への通所(30代男性)</u> 表情は弛緩した状態で、将来の目標に一貫性がないことや、「生きている価値がない」と言った発言を繰り返す状態。地域の保健師等とも連絡しつつ、徐々に生活環境を整えていき、就労移行支援事業所への通所を開始。</p> <p><u>㊦医療業・準看護職・短時間非正規(40代女性)</u> 症状の不安定さがあり、すぐに不安を感じるが、経済的理由等から就労を強く希望。看護師として以前勤務していた経験を生かして、準看護的な業務で就労。事業所からも「業務への評価」をできる限り伝えてもらうことで本人も安心して就労できるように変化。</p>	<p><u>㊦卸売業・事務職・短時間非正規(40代男性)</u> 被害的に物事を捉えがちで、「怒鳴る」人が近くにいると精神的な負担が大きく症状の悪化につながる。家庭を支えたいという思いが極端に強い。国立大理系出身のため、家族からも障害者雇用への拒否感が当初大きかったが、障害受容が進み、就労。穏やかな雰囲気職場で働き始めて勤務開始前と比べて別人のように生き生きとしている様子。</p> <p>・・<u>福祉業・介護補助職・フルタイム非正規(30代男性)</u> 就業後も週1回ペースで支援機関に相談の電話をかける等、不安症状が強い。時折、怠薬や自己調整により症状が悪化することがあったが、本人の不安に対して職場から好評価を得ていることを伝えるとともに、勤務時間を短縮して就業継続をしている。</p> <p><u>㊦小売業・現業職・短時間非正規(20代女性)</u>※家族の反対により手帳なし 服薬をやめたことで妄想の症状が発生し、症状が悪化。幻聴もかなり出る様子。体調不良や幻聴が出てきた時の対処方法を徐々に体得し、周囲と積極的にコミュニケーションも図れるようになったので、徐々に就労支援。一旦フルタイムで就労したが、短時間に移行して、体調も安定。</p>

# 障害者の定着状況について(求人種類別・障害種別)

- いずれの障害種別でも、障害者求人、一般求人開示、一般求人非開示の順に定着率が低下する傾向。
- 障害者求人において、知的障害や発達障害は比較的安定しているのに対して、精神障害の場合は定着率が低水準となっている。
- 一般求人において当初大幅に離職する傾向はあるが、3～6ヶ月経過後からは、比較的定着状況が安定。



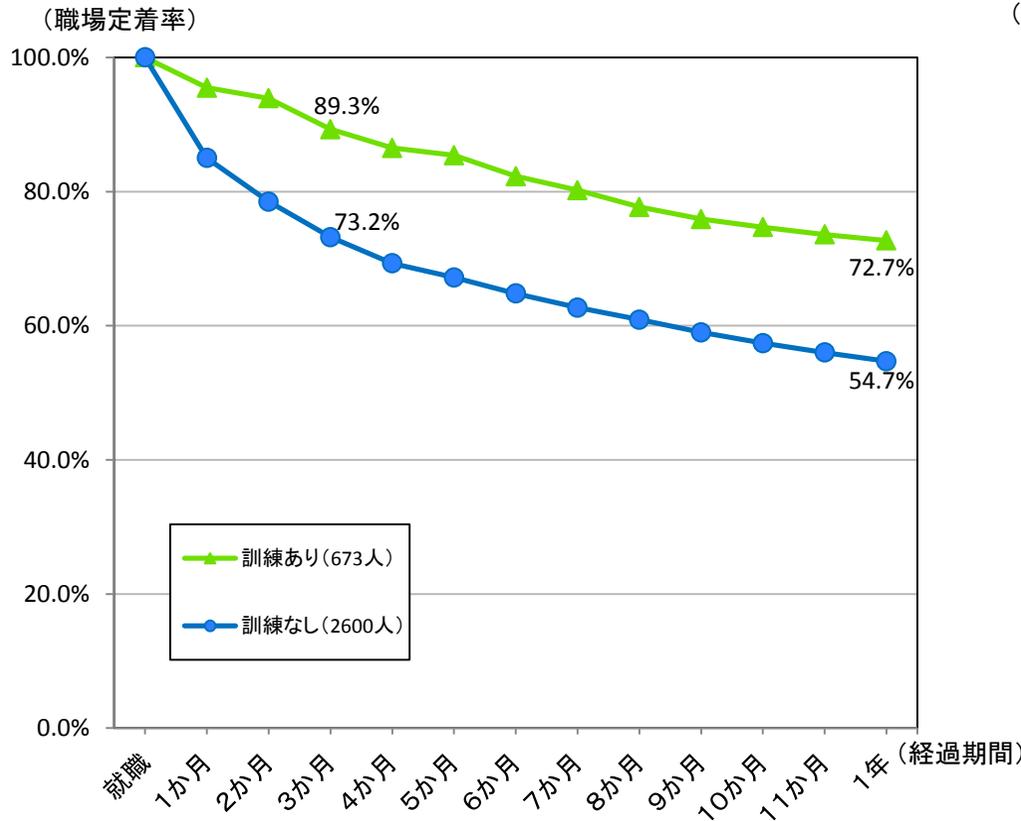
※『障害者の就業状況等に関する調査研究』(2017年、JEED)における調査をもとに厚生労働省が独自に作成。

※一般求人については、サンプルが少ないことから発達障害者を除いて表を作成。また、知的障害者については、表には含んでいるものの、相対的には回答数が少ないことに留意が必要。

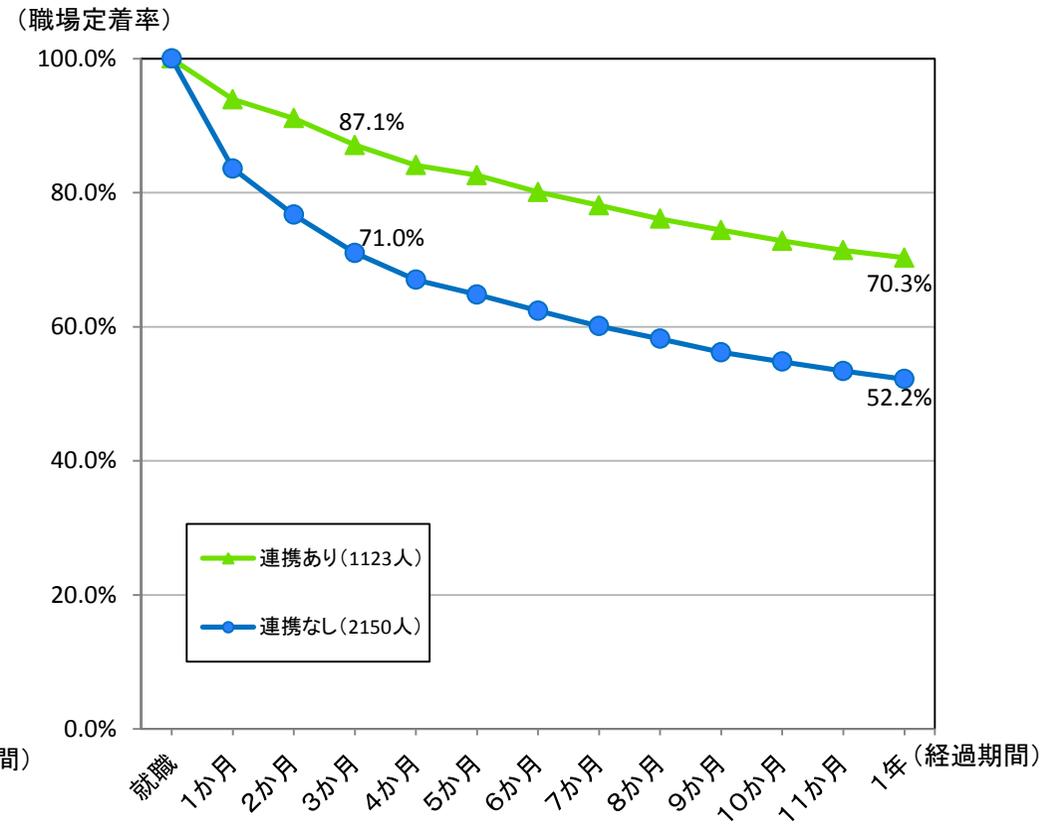
# 地域の支援機関を活用した場合の定着状況について

○ 障害者の定着状況については、就労前の訓練受講や、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」方が、「ない」場合よりも、定着率が高い。

障害者の職場定着率  
(就労前訓練の受講の有無別)



障害者の職場定着率  
(地域の就労支援機関との連携の有無別)



# 事業主と精神障害者との情報共有のためのツール例①

NIVR  
【資料 11 (記載内容例有り)】

この書式例はあくまで一例です。項目や内容、表記の仕方については、伝えたい内容に合わせて変更してください。

## ナビゲーションブック

名前 \_\_\_\_\_

このナビゲーションブックは私が御社で勤務するにあたって、持てる力を発揮するために自分自身が努力したいこと、会社の方に配慮をお願いしたいことをまとめたものです。参考にいただければ幸いです。

作業面	セールスポイント	<p>長所、強みを記載します。今できていること、工夫をすればできること等も含まれます。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; 指示理解、作業の段取り、作業の準備・片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作業ペースの安定性、作業上の報告・質問…など</p>
	苦手なこと	<p>苦手なこと、それに対する自己対処の工夫、配慮をお願いしたいことを記載します。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; 指示理解、作業の段取り、作業の準備・片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作業ペースの安定性、作業上の報告、質問…など</p> <p>&lt;書き方の例&gt; 例1) 記号を活用して記載する(自己対処:★、配慮:□)。 ・言葉だけの指示は聞き逃してしまうことが多いです ★聞き逃した場合は自分から確認するようにしています。 □見本や、手順書があると覚えやすいです。</p> <p>例2) 対処と配慮をまとめて記載する。 ・言葉だけの指示は聞き逃してしまうことが多いです。 (対処) 聞き逃した場合は自分から確認するようにしています。 見本や手順書があると覚えやすいです。</p>
対人コミュニケーション面	セールスポイント	<p>長所、強みを記載します。今できていること、工夫をすればできること等も含まれます。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; ・言葉の使い方(敬語)、報告・連絡・相談、質問への返答(考えや意思を伝える)、外部・内部との電話対応、休憩中の会話(雑談)、非言語コミュニケーション(対人距離、アイコンタクト、ボディランゲージ)などについて、自分の長所や強みを記載。 ・対人対応がうまくいく状況(話しやすい状況・環境、理解しやすい説明の仕方等)について記載。</p>
	苦手なこと	<p>苦手なこと、それに対する自己対処の工夫、配慮をお願いしたいことを記載します。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; ・言葉の使い方(敬語)、報告・連絡・相談、質問への返答(考えや意思を伝える)、外部・内部との電話対応、休憩中の会話(雑談)、非言語コミュニケーション(対人距離、アイコンタクト、ボディランゲージ)などについて、自分の苦手なことを記載。 ・対人対応がうまくいきにくい状況(話しにくい状況・環境、理解しにくい説明の仕方等)について記載。</p> <p>&lt;書き方の例&gt;…「作業面」欄参照。</p>

## ナビゲーションブック

- 障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をまとめて、事業主や支援機関に説明する際に活用するツール。
- 支援者によるアセスメント等を通じて、障害者本人が主体的に作成する。
- 発達障害者向けのツールとしてJEEDが開発したもののだが、発達障害者以外も利用できる。

思考・行動面	<p>伝えておきたい内容があれば記載します。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; ・仕事をする上で気をつけていること ・拘っている考え ・自分の思考パターン、行動パターン ・ストレスになりやすいこと(場面、状況)、ストレス対処(ストレス発散方法、趣味等)…など</p>
体調・疲労面	<p>伝えておきたい内容があれば記載します。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; ・身体的・精神的な疲れやすさ、感覚特性(過敏さ・鈍感さ)、二次障害、体力面など →勤務可能な就業時間・日数、作業中の休憩のとり方、不調時の対応など。 ・通院の頻度、曜日、時間など →通院のために仕事を休む必要がある場合など。 ・服薬の内容(副作用の有無) →作業に影響がある、作業環境の配慮が必要な場合など。</p>
その他	<p>上記以外で書いておきたい内容があれば記載します。</p> <p>&lt;記載内容の例&gt; ・配慮をお願いしたいことを最後にまとめて記載する。 ・関わっている支援機関を記載する。 例)「〇〇障害者職業センター」「▲▲障害者就業・生活支援センター」等 会社が自分への関わり方について相談したいと思った時の窓口を記載する。</p>

# 事業主と精神障害者との情報共有のためのツール例②

## 様式2 本人、企業、支援関係者で共有する情報

最終情報更新日: 年 月 日

ハートワークID

性別 (男・女) 年齢 歳

### 1 何のために働くのか?

キャリア発達、自己実現、将来の夢に向けて	
経済的自立に向けて	配偶者 (有・無) 配偶者の扶養義務 (有・無) 配偶者以外の扶養家族数 人
家族の希望	

### 2 無理なく安全に能力を発揮できる、希望の職種、仕事内容の詳細

職探しや職務調整で目指す具体的な仕事内容のイメージ	
雇用主への貢献や自営・起業の場合の社会のニーズへの対応	
勤務形態	<input type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 非常勤
勤務時間帯	<input type="checkbox"/> 午前 <input type="checkbox"/> 昼間 <input type="checkbox"/> 午後 <input type="checkbox"/> その他 ( )
勤務日	<input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input type="checkbox"/> 土 <input type="checkbox"/> 日 <input type="checkbox"/> その他 ( )
通勤の条件	通勤可能時間 (30分以内・1時間以内・1時超) 利用可能交通手段 (徒歩・バス・電車・他) 居住場所 (自宅・通勤寮・グループホーム・他)
勤務地域	
快適に思える環境条件	屋内外、騒静、大人数・単独、仕事のペース、時間帯等
特に有効である配慮や支援の内容	

## 地域就労支援における情報の取得と活用のガイドブック

- 地域関係機関の就労支援、地域連携、情報共有を一体的に支えるための情報支援ツールとして、JEEDが開発。
- 共通様式として様式1から様式6まであり、この様式2では、本人、家族、職場、地域の支援機関等がもつ必要のある共通認識を整理できる。

<p>配慮や支援として役に立たないこと、やってはならないこと</p> <p>給与の希望</p> <p>保護についての希望</p> <p>処遇やキャリアアップについての希望</p> <p>その他の労働条件</p>	<p>6 職業生活と障害・疾患管理の両立のための安全配慮について</p> <p>医師名、医療機関名</p> <p>就労・復職の可否 (可・可・就労・復職の条件や意見</p> <p>医学的観点からの当該の仕事や働き方での就労可能性</p> <p>症状の再発・再発防止のために必要な注意事項など</p> <p>その他、職場での安全や健康問題等への留意事項</p> <p>本人の障害や疾患に関する理解状況についてのコメント</p>	<p>8 雇用主に対する説明内容</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>説明が必要なこと</th> <th>説明内容</th> <th>説明者</th> <th>雇用主等の反応</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>当該の仕事に適任であり、企業ニーズに応え、「戦力」となれること</td> <td></td> <td><input type="checkbox"/>本人 <input type="checkbox"/>支援者</td> <td></td> </tr> <tr> <td>障害・疾患をもちながらも職業生活を安全に無理なく送れること</td> <td></td> <td><input type="checkbox"/>本人 <input type="checkbox"/>支援者</td> <td></td> </tr> <tr> <td>能力を発揮するためには職場の最小限の理解と配慮が必要なこと (具体的な雇用管理上、健康・安全上の配慮の内容と効果)</td> <td></td> <td><input type="checkbox"/>本人 <input type="checkbox"/>支援者</td> <td></td> </tr> <tr> <td>職場に対しては必要に応じて社会的な支援が継続的に提供されること</td> <td></td> <td><input type="checkbox"/>本人 <input type="checkbox"/>支援者</td> <td></td> </tr> <tr> <td>障害者雇用率制度の適用について</td> <td></td> <td><input type="checkbox"/>本人 <input type="checkbox"/>支援者</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	説明が必要なこと	説明内容	説明者	雇用主等の反応	当該の仕事に適任であり、企業ニーズに応え、「戦力」となれること		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者		障害・疾患をもちながらも職業生活を安全に無理なく送れること		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者		能力を発揮するためには職場の最小限の理解と配慮が必要なこと (具体的な雇用管理上、健康・安全上の配慮の内容と効果)		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者		職場に対しては必要に応じて社会的な支援が継続的に提供されること		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者		障害者雇用率制度の適用について		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者	
説明が必要なこと	説明内容	説明者	雇用主等の反応																							
当該の仕事に適任であり、企業ニーズに応え、「戦力」となれること		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者																								
障害・疾患をもちながらも職業生活を安全に無理なく送れること		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者																								
能力を発揮するためには職場の最小限の理解と配慮が必要なこと (具体的な雇用管理上、健康・安全上の配慮の内容と効果)		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者																								
職場に対しては必要に応じて社会的な支援が継続的に提供されること		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者																								
障害者雇用率制度の適用について		<input type="checkbox"/> 本人 <input type="checkbox"/> 支援者																								
<p>3 日常生活や地域生活についての必要/受給可能な制度やサービスの利用可能性</p> <p>障害者手帳等の取得</p> <p>家庭・日常・地域生活</p> <p>医療、福祉</p> <p>経済的自立</p>	<p>7 職場内支援の事業所側の担当者</p> <p>氏名: 部署名:</p> <p>連絡先:</p> <p>電話番号: 電子メール:</p> <p>氏名: 部署名:</p> <p>連絡先:</p> <p>電話番号: 電子メール:</p> <p>氏名: 部署名:</p> <p>連絡先:</p> <p>電話番号: 電子メール:</p>	<p>9 その他の対応すべき事業所、職場ニーズ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>課題・ニーズ</th> <th>対応</th> <th>雇用主の反応</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>雇用主の不安や心配への対応</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>雇用主からの特別な要望</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>その他気がついた支援のポイントと思われる点</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		課題・ニーズ	対応	雇用主の反応	雇用主の不安や心配への対応				雇用主からの特別な要望				その他気がついた支援のポイントと思われる点											
	課題・ニーズ	対応	雇用主の反応																							
雇用主の不安や心配への対応																										
雇用主からの特別な要望																										
その他気がついた支援のポイントと思われる点																										
<p>4 取り組む必要がある自己管理</p> <p>本人が自ら取り組む自己管理</p> <p>周囲を気にせずに、必ず行う必要があること (自己管理として書かせること)</p> <p>5 病気や障害の進行や加齢を考慮した長期的な展望</p> <p>得体的な仕事内容の変更の必要とその時期</p> <p>長期的な展望のために取り組む必要があること</p>																										

# 事業主と精神障害者との情報共有のためのツール例③

## 就労移行支援のためのチェックリスト

- 就労移行支援事業者が対象者について支援すべき事項を明らかにするためのツールとして、JEEDが作成。
- 「必須チェック項目」(個別支援計画を策定するに当たって重視すべき項目)と、「参考チェック項目」(就労移行支援をよりよく進めるために参考となる項目)があり、個別支援計画を作成し、就労支援サービスを進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握することができる。

### 必須チェック項目

日常生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>起床 ・生活リズム ・食事 ・服薬管理 ・外来通院</li> <li>体調不良時の対処 ・身だしなみ ・金銭管理</li> <li>自分の障害や症状の理解 ・援助の要請 ・社会性</li> </ul>
働く場での対人関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>あいさつ ・会話 ・言葉遣い</li> <li>非言語的コミュニケーション ・協調性</li> <li>感情のコントロール ・意思表示 ・共同作業</li> </ul>
働く場での行動・態度	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般就労への意欲 ・作業意欲 ・就労能力の自覚</li> <li>働く場のルールの理解 ・仕事の報告 ・欠勤等の連絡</li> <li>出勤状況 ・作業に取り組む態度 ・持続力</li> <li>作業速度 ・作業能率の向上 ・指示内容の理解</li> <li>作業の正確性 ・危険への対処 ・作業環境の変化への対応</li> </ul>

各項目について、5段階又は2段階のチェックを行う。

### 参考チェック項目

<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事の自発性 ・仕事の準備と後片付け ・巧緻性 ・労働福祉的知識</li> <li>家族の理解 ・交通機関の利用 ・指示系統の理解 ・数量、計算 ・文字</li> </ul>
--

チェックリスト経過記録表 支援対象者名 \_\_\_\_\_  
 実施回数、記入者名、実施した日付を記入し、各項目の結果に○をつけて下さい。  
 3回分記入できます。さらに実施する場合には、この用紙をコピーしてご使用下さい。

項目	第 回 _____					第 回 _____					第 回 _____					
	年	月	日			年	月	日			年	月	日			
I 日常生活	1. 起床	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2. 生活リズム	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	3. 食事	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	4. 服薬管理(定期的服薬)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	5. 外来通院(定期的通院)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6. 体調不良時の対処	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	7. 身だしなみ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	8. 金銭管理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	9. 自分の障害や症状の理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10. 援助の要請	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	11. 社会性	1	2				1	2				1	2			
II 働く場での対人関係	1. あいさつ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2. 会話	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	3. 言葉遣い	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	4. 非言語的コミュニケーション	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	5. 協調性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6. 感情のコントロール	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	7. 意思表示	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	8. 共同作業	1	2				1	2				1	2			
III 働く場での行動・態度	1. 一般就労への意欲	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2. 作業意欲	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	3. 就労能力の自覚	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	4. 働く場のルールの理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	5. 仕事の報告	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6. 欠勤等の連絡	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	7. 出勤状況	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	8. 作業に取り組む態度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	9. 持続力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10. 作業速度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	11. 作業能率の向上	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	12. 指示内容の理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	13. 作業の正確性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	14. 危険への対処	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	15. 作業環境の変化への対応	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

# 事業主と精神障害者との情報共有のためのツール例④

## 幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)第3版

- 就労支援の場において、ストレス・疲労を把握し、対処方法を検討するツールとして、JEEDが開発。
- カテゴリーごとにシートが構成されており、(Ⅰ)～(Ⅳ)のパターンに応じて、各シートを柔軟に組み合わせて活用する。
- 職業相談にあたり、①基本情報を収集し、②自己理解を促進し、③具体的な対処方法を検討するために、各場面で活用できる。

シート	カテゴリー	(Ⅰ) (Ⅱ)	(Ⅲ)	(Ⅳ)
A	自分の生活習慣・健康状態をチェックする	○	○	○
B	ストレスや疲労を解消するリラックス方法を整理する	○		○
C	あなたが受けているサポートについて整理する	○		○
D	学校生活について整理する	○		
	これまで携わった仕事について整理する	○	○	○
	これからの仕事や働き方について整理する	○	○	
E	障害認識や医療情報を整理する	○	○	○
F	ストレスや疲労を感じる状況について整理する	○	○	○
G	医療情報整理シート	○		○
H	ストレス状況の解決法	○		○
	ストレス温度計	○		
J	支援手続の課題分析シート	○		
K	対処方法の検討シート	○		
M	フェイスシート	○		

想定される主な障害

- (Ⅰ) 知的障害を伴わない発達障害
- (Ⅱ) 軽度知的障害を伴う発達障害・軽度知的障害
- (Ⅲ) 統合失調症
- (Ⅳ) うつ病(休職者)

(例)シートD

1 これまで携わった仕事について整理してみましょう。  
 (1) これまで従事した職業・職務について、新しいものから記入して下さい。職歴が少ない場合、アルバイトも含めましょう。

事業所名	職務内容	雇用形態	勤務時間	休日 (曜日)	給料	仕事の難易度	職場の 人間関係	満足度	離職した理由
1		・正社員 ・派遣 ・臨時 ・その他( )	時 分～ 時 分			・難しかった ・簡単だった ・どちらでもない	・大変だった ・良かった ・どちらでもない	・つまらなかった ・楽しかった (やりがいがあった) ・どちらでもない	
		在職期間 年 月～ 年 月(期間)							
2		・正社員 ・派遣 ・臨時 ・その他( )	時 分～ 時 分			・難しかった ・簡単だった ・どちらでもない	・大変だった ・良かった ・どちらでもない	・つまらなかった ・楽しかった (やりがいがあった) ・どちらでもない	
		在職期間 年 月～ 年 月(期間)							
3		・正社員 ・派遣 ・臨時 ・その他( )	時 分～ 時 分			・難しかった ・簡単だった ・どちらでもない	・大変だった ・良かった ・どちらでもない	・つまらなかった ・楽しかった (やりがいがあった) ・どちらでもない	
		在職期間 年 月～ 年 月(期間)							
4		・正社員 ・派遣 ・臨時 ・その他( )	時 分～ 時 分			・難しかった ・簡単だった ・どちらでもない	・大変だった ・良かった ・どちらでもない	・つまらなかった ・楽しかった (やりがいがあった) ・どちらでもない	
		在職期間 年 月～ 年 月(期間)							

(2) これから、どのような仕事につきたいか考えてみましょう。

① 仕事の内容、職種は？

② 希望する勤務時間は？(あてはまるものに○をつけて下さい)

・ 1～3時間以下    ・ 3～6時間以内    ・ 6～8時間以内    ・ 何時間でも良い    ・ 分からない    ・ その他( )

# 論点(精神障害者等の職場定着支援)

- ◎ 精神障害者等について、職場定着に困難を抱えるケースが多く見られることについて、更なる対応が必要との意見が多く見られた。対応の方向性について、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。
- 障害者の定着状況については、ハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援がある方が、定着率が高くなるというデータがある。これを踏まえ、企業による効果的な職場定着への配慮にも繋げていくために、本人の障害理解や特長・特性の理解を促すとともに、支援機関間での情報共有等を促すことを考えてはどうか。
- ハローワーク等においては、当人に障害情報の開示・非開示の自由があることを前提としつつも、支援機関を活用しながら障害情報を開示することのメリットについて、丁寧な説明を行っていくことが考えられるのではないか。
- また、本人の障害理解や支援機関同士での情報連携等を促すとともに、事業主による環境整備を促すため、就労に向けた情報共有フォーマット(就労パスポート)を整理し、利活用の促進を図ることが考えられるのではないか。
- その際、全国的に普及して行くに当たってどのようなものが望ましいかについて、既存の様式も基にフォーマットの検討を進めるとともに、支援機関同士の具体的な情報連携の進め方等についても検討していくことが考えられるのではないか。
- 他方、特に精神障害者について、一人ひとりの就労適性等を把握するための基準等については、フランス等における就労能力の判定の仕組みの調査等を進めるとともに、前述の就労パスポートの活用状況等も踏まえつつ、日本の雇用現場へ適応できるか等を検討していくことが考えられるのではないか。
- また、雇用率の適用される精神障害者の範囲等についても、様々な意見が見られたが、こうした検討の状況を踏まえることとしてはどうか。

# 前回の研究会での指摘事項に対する回答

---

# 多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

- 障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。
- 雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。
- 例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間(又は正社員と同水準の勤務時間)勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。
- 中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、どういった方策が考えられるか。
- 精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。
- 近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。
- 障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。
- 障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

# 障害種別の平均給与及び平均勤続年数

○ いずれの障害種別においても、「きまって支給する給与」の平均は、正社員がもっとも高く、正社員以外の無期雇用、有期雇用の順に低くなる。平均勤続年数も同様の傾向にある。

		正社員 無期契約	正社員以外 無期契約	正社員以外 有期契約
身体障害者		28.8万円 (10.1年)	18.6万円 (8.2年)	17.4万円 (5.5年)
知的障害者		18.7万円 (13.7年)	13.8万円 (11.4年)	13.2万円 (8.7年)
精神障害者		23.0万円 (4.3年)	14.4万円 (3.6年)	12.9万円 (2.8年)
一般労働者	30代前半	32.0万円(7.6年)	21.7万円(5.1年)	23.6万円(3.8年)
	30代後半	35.1万円(10.5年)	21.9万円(6.2年)	23.5万円(4.9年)

(出典)障害者雇用実態調査(平成25年度)をもとに、相互に比較できる数値とするため、30代の雇用者に限定して調査。

各項目中、金額は「決まって支給する給与(平成25年10月分)、括弧内の年数は平均勤続年数。

本調査における「きまって支給する給与」とは、基本給、超過労働給与、通勤手当、精勤皆勤手当、家族手当が含まれ、賞与、期末手当等は含まない。なお、本調査においては就労継続支援A型事業所を調査対象外とはしていない。

賃金構造基本統計調査(平成29年)

短時間労働者は除く。本調査における「きまって支給する給与」とは、障害者雇用実態調査と同じ。

(参考)福祉的就労における平均収入(月額)

- ・就労継続支援A型事業所 7.1万円(賃金)
- ・就労継続支援B型事業所 1.5万円(工賃)

# 超短時間雇用IDEAモデルの 現況について

近藤武夫

東京大学 先端科学技術研究センター  
kondo@bfp.rcast.u-tokyo.ac.jp



東大先端研

Research Center for  
Advanced Science and Technology  
The University of Tokyo

# 「雇用」は公平か？（日本型雇用の要件）

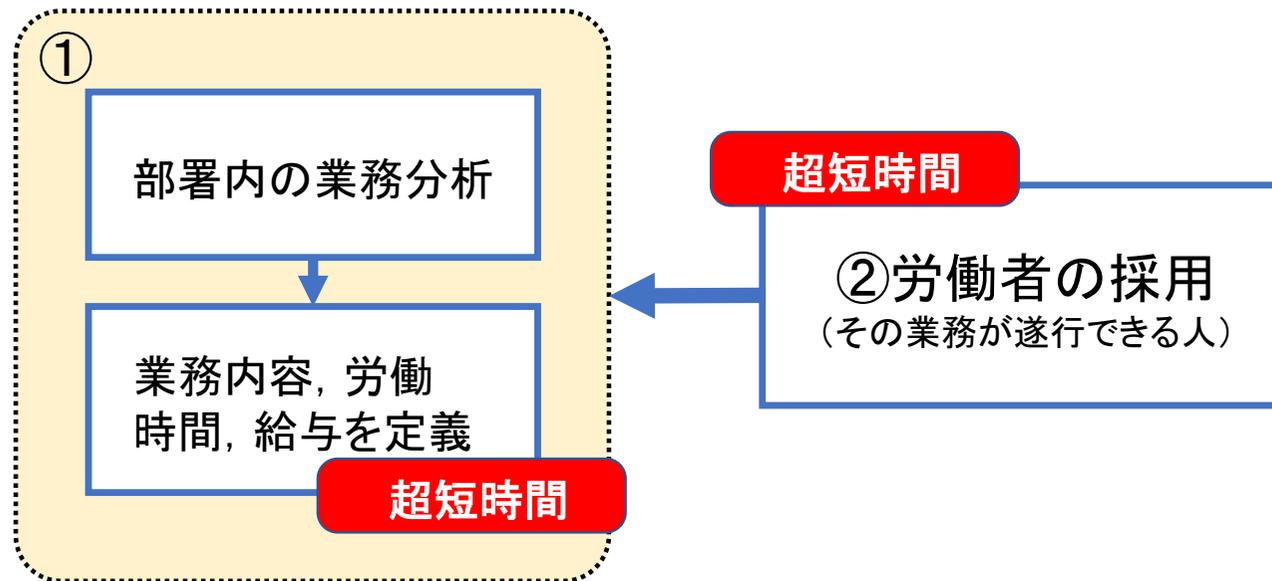
- 長時間働く必要がある
    - 週40時間（障害者雇用でも30/20時間）、年間を通じて働く
    - 長時間働けない人は雇用対象にならない
  - 職務定義がなく、職務と給与が対応しない
    - 常用雇用では「なんでもできる人」であることが暗黙の了解
    - 何かできないことがある人は、権利制限のある特別な雇用形態となるか（例：一般職，障害者枠），雇用対象とならない
- ✓ 上記は一部の人々（障害やその他の事由のある人々）が雇用参加する上での厚い壁（社会的障壁）となっている

# 伝統的な日本型雇用の形態



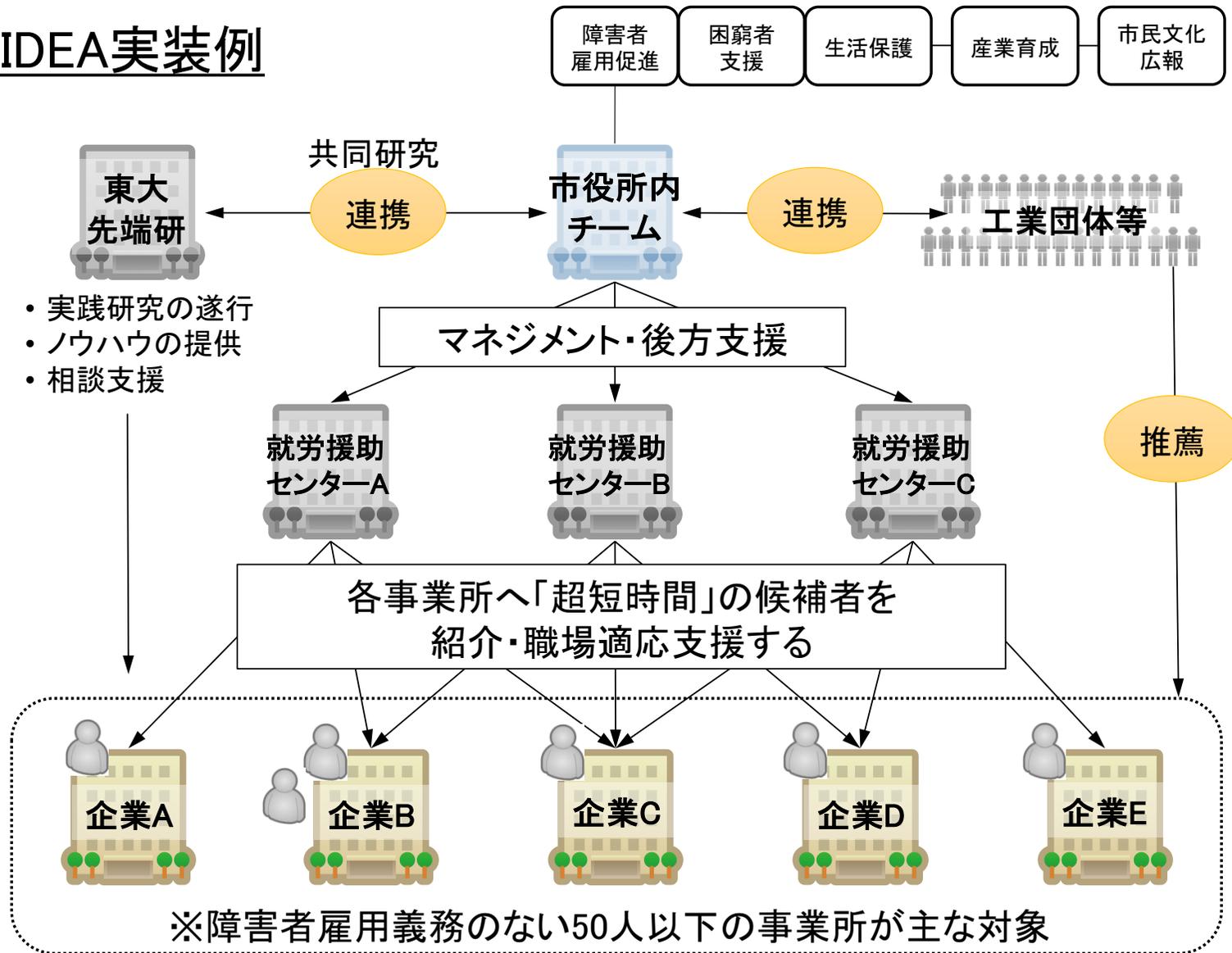
必要とされる能力	暗黙の要件	雇用条件
<ul style="list-style-type: none"><li>ロイヤリティ</li><li>柔軟性</li><li>汎用的能力</li><li>コミュニケーション能力</li><li>タフネス・安定性</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>長期就労</li><li>様々な仕事へ対応</li><li>部署転換へ対応</li><li>管理職に就くためのスキル習得</li><li>長時間勤務</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>年功序列賃金</li><li>長期で任期の定めのない雇用</li></ul>

# 新しい雇用:IDEAモデル

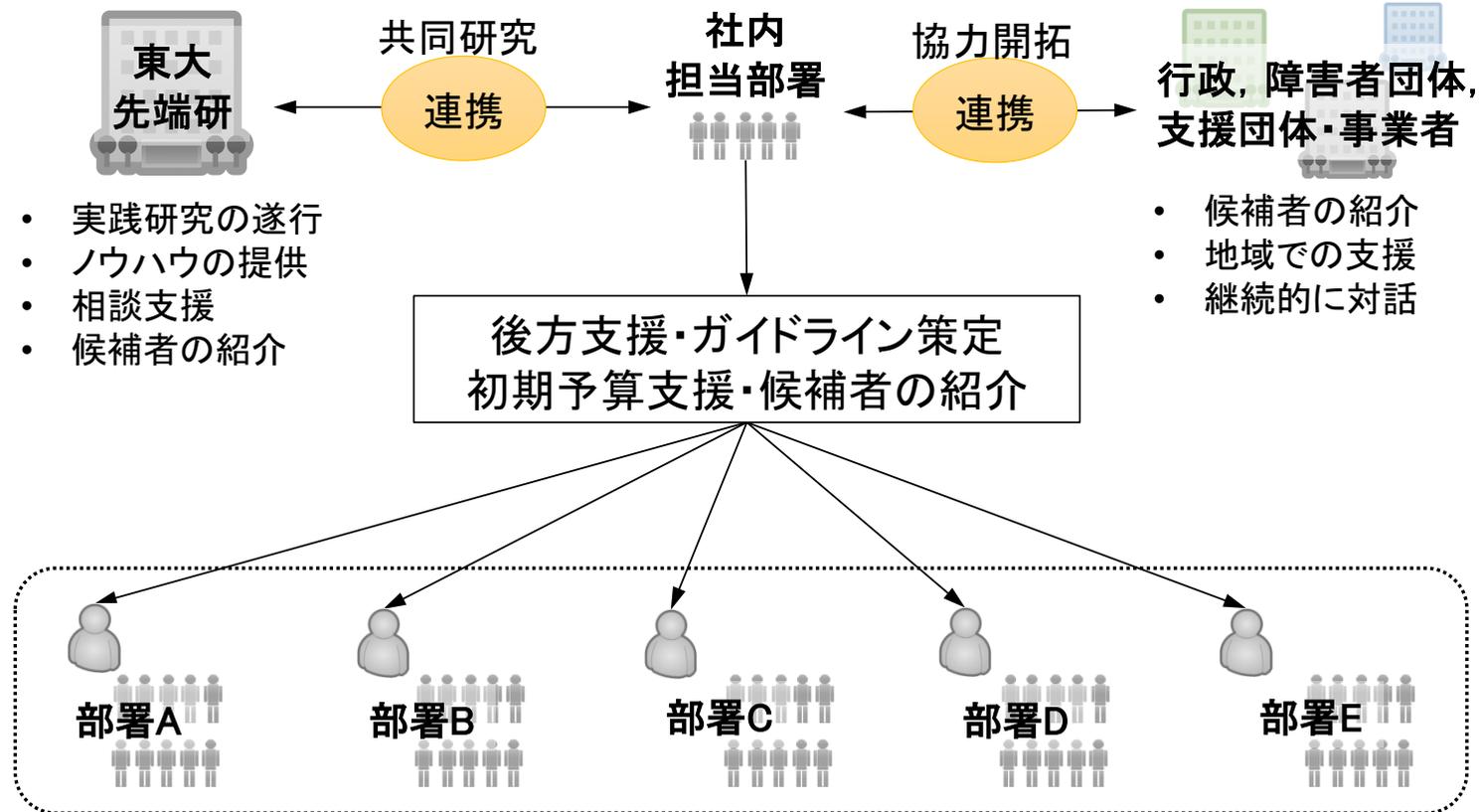


業務集中が起きている特定部署で必要な業務を, 業務内容と必要時間を定義し, 労働者に割り当てることにより, 従来の雇用形態では就労困難であった労働者に, 就労の機会を生む

# 自治体でのIDEA実装例

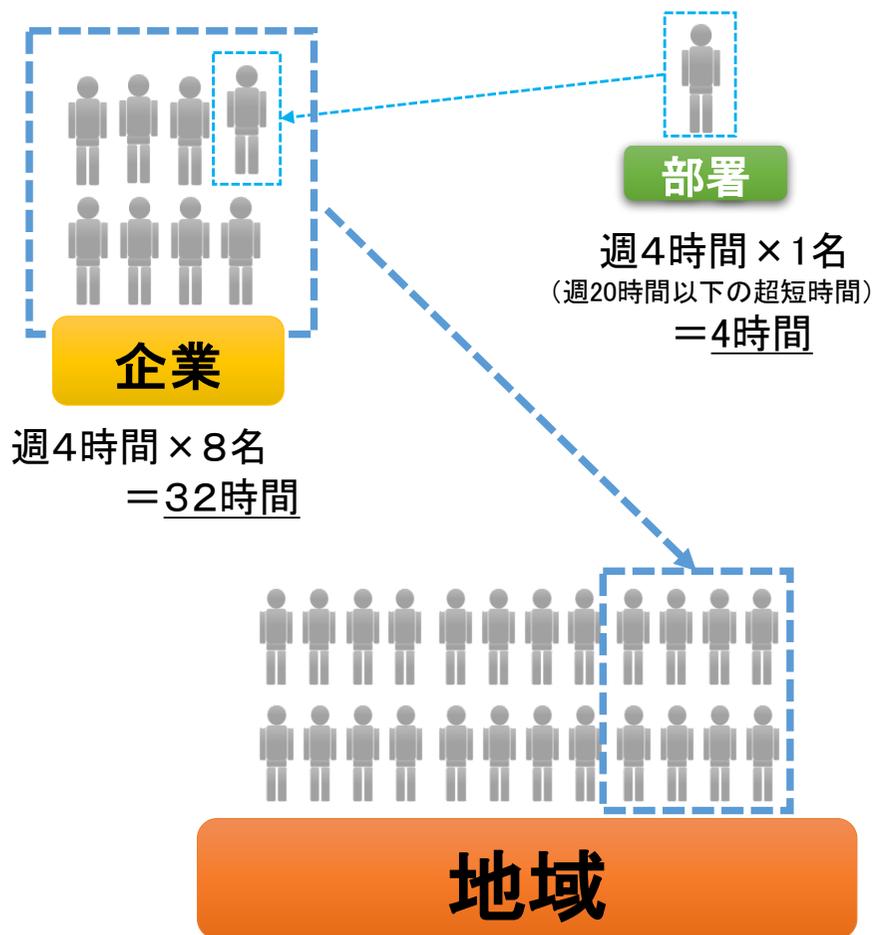


# 企業グループでのIDEA実装例



- ※ 社内の多数の部署に, ごく少人数の障害のある超短時間労働者を配置
- ※ 初期の雇用経費は支援するが, 次年度からは各部署が経費を負担する
- ※ 策定したガイドラインはグループ企業を含めて全体に共有

## IDEAモデル



## 既存モデル

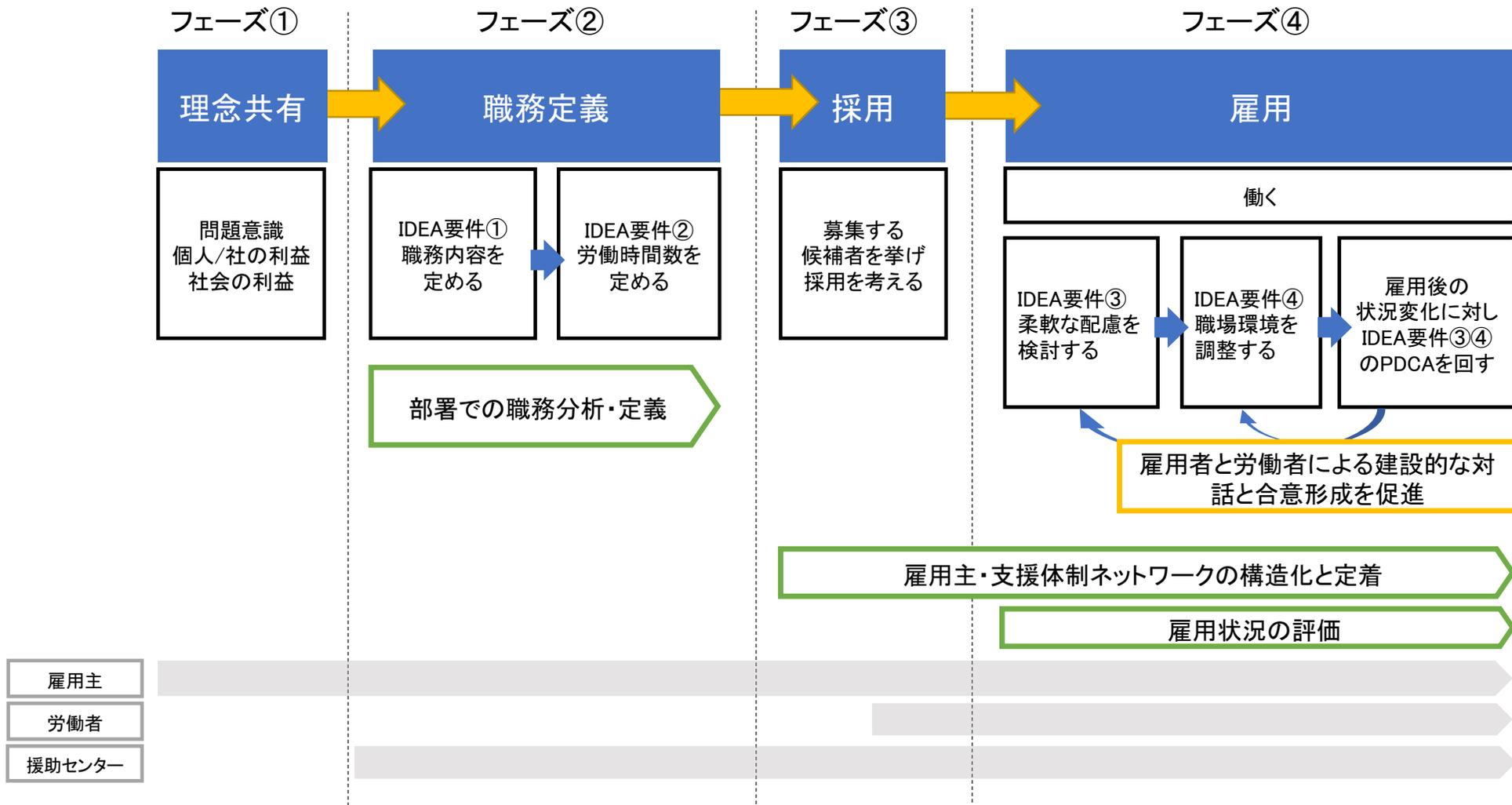


### IDEAモデルの要件

1. 職務を明確に定義する
2. 超短時間から働くことができる
3. 本質的業務以外は柔軟に配慮する
4. 同じ職場でともに働く

地域全体で時間数を加算 → 超短時間が30時間換算で何名分の雇用となるか

# IDEAモデルの雇用開始まで



# 社会への拡大

## 1. ソフトバンクグループ × 東大先端研

- 本社内プロジェクトチーム発足(2015年4月)
- 社内制度「ショートタイムワーク制度」開始(2016年4月)
- 社内ガイドラインの一般公開(2016年11月)

2017年 グッドデザイン賞  
特別賞「未来づくり」受賞

## 2. 川崎市 × 東大先端研

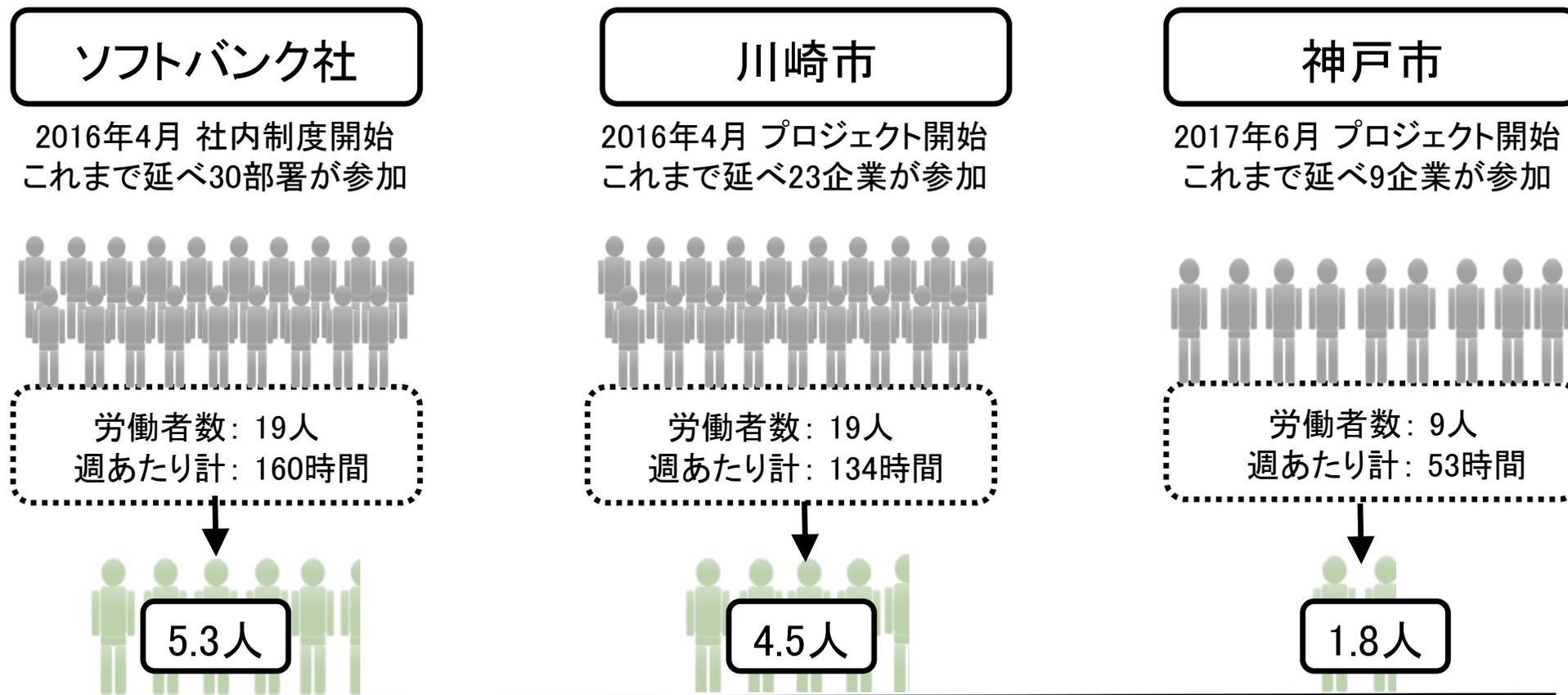
- 市役所内プロジェクトチーム発足(2016年2月), 雇用開始(2016年4月)
- 市内の多数企業の参加によるプロジェクト進行中

## 3. 神戸市 × 東大先端研

- 市役所内プロジェクトチームの発足(2016年8月)
- 共同研究事業開始(2016年11月), 雇用開始(2017年6月)

# IDEAモデルの実施状況

2016年4月以降, ソフトバンク株式会社, 川崎市, 神戸市において延べ33企業62部署においてIDEAモデルでの雇用を実施。  
46名の労働者が計347時間/週の雇用 →障がい者雇用換算(30時間/週)で11.6名分(2018年3月現在)



障がい者雇用 **11.6人分** の雇用に該当

# ワーカーの属性(年齢・性別・障害種別) \*これまでの全労働者累計(退職者含む n=64)

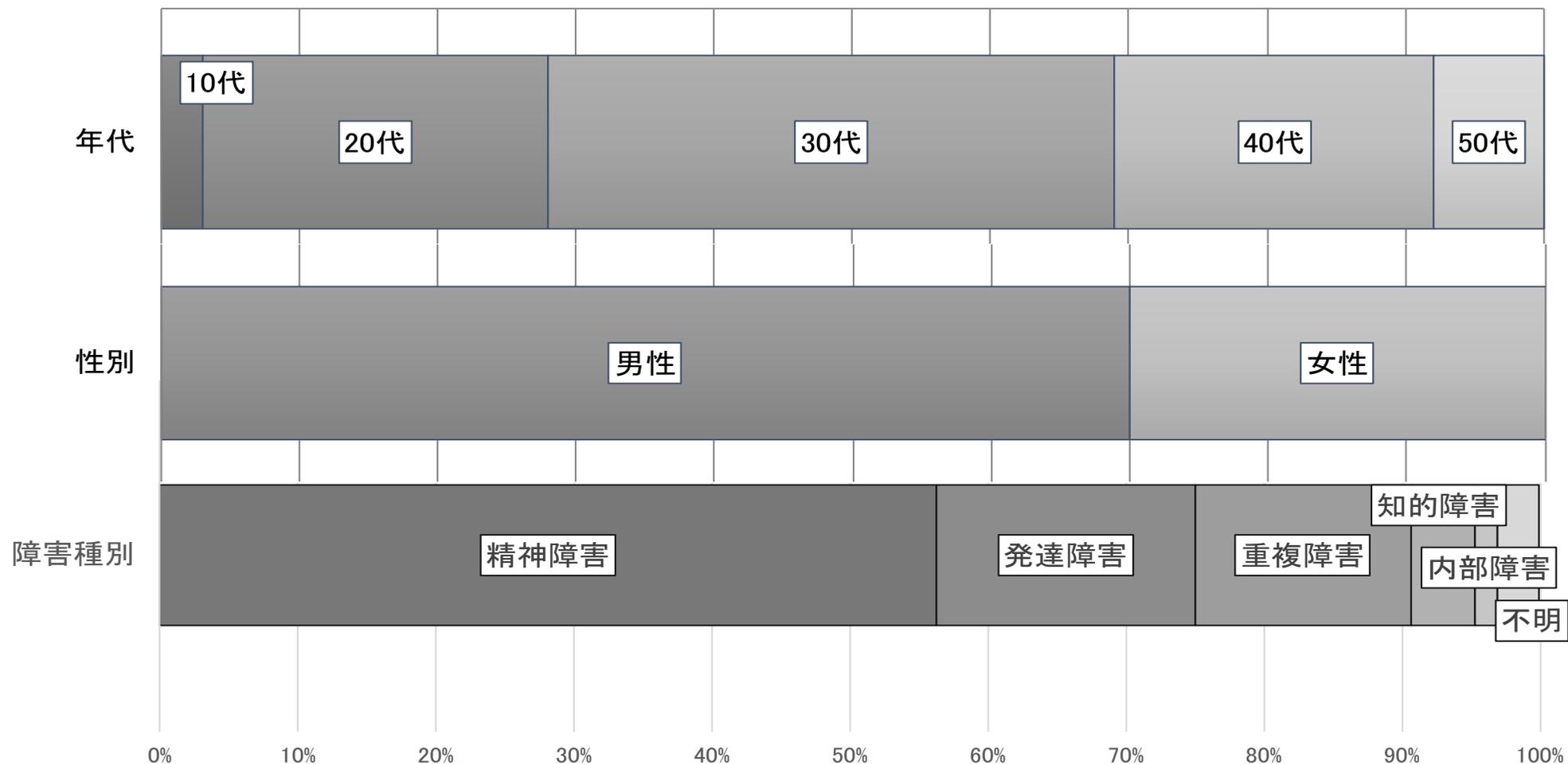


Fig 1. 全労働者に占める年代・性別・障害種別の割合 (%)

# 就労先企業の産業・従事している職務

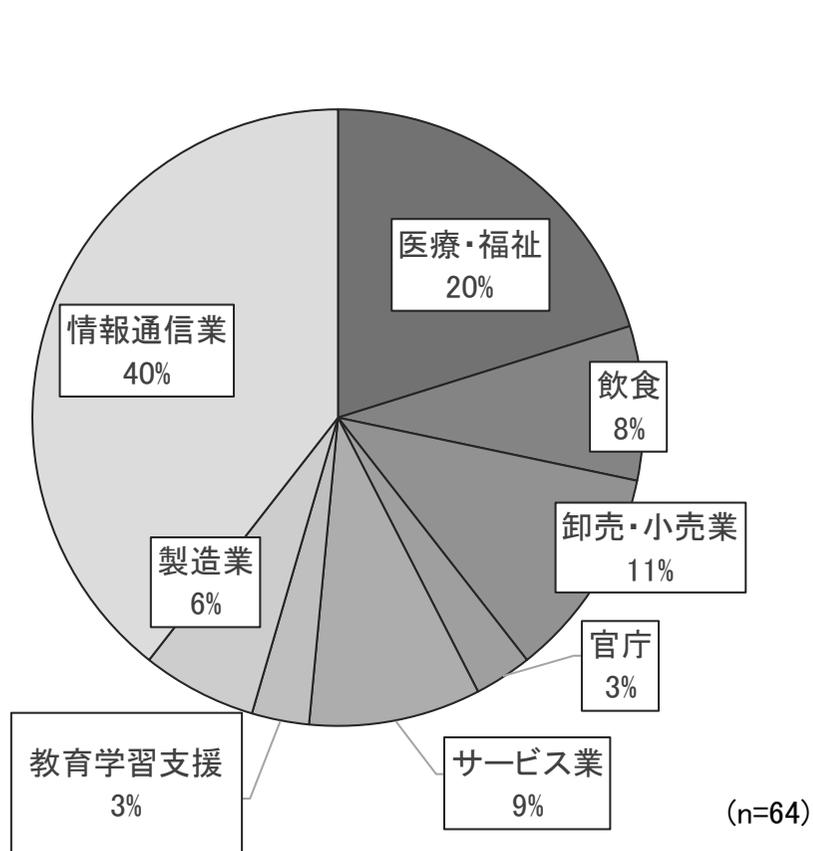


Fig 2. ワーカー64名の就職先企業の産業種別  
(総務省日本産業標準分類に従って分類)

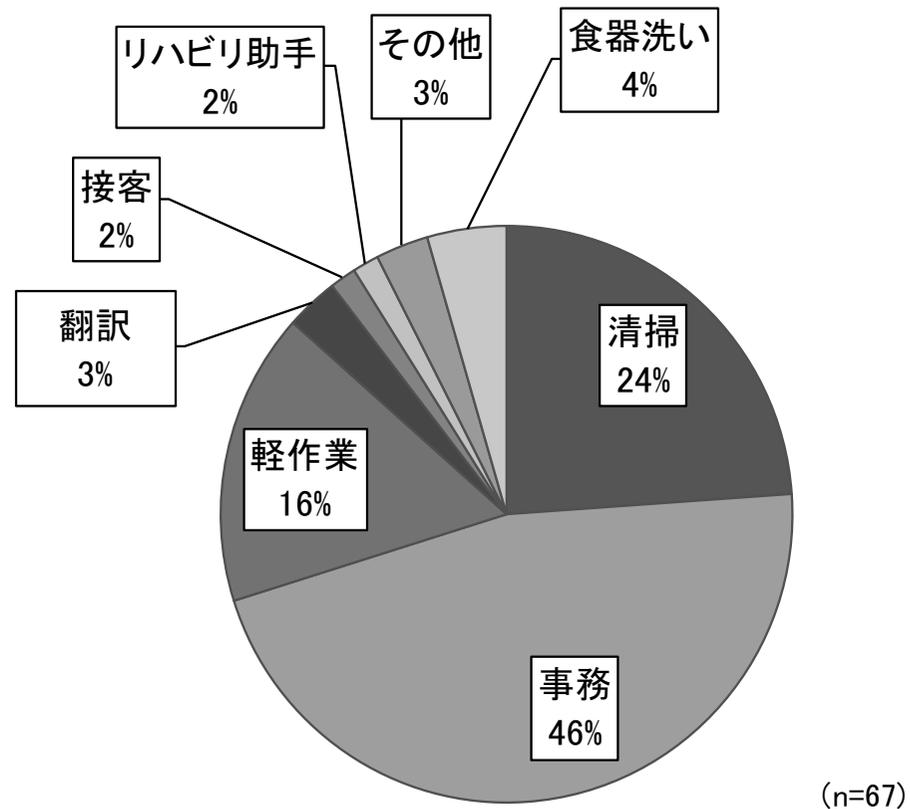


Fig 3. ワーカー64名の従事している職務

ワーカー人数64名のうち、30%(19人)が複数業務を担当。  
職務内容は重複件数を累計(n=67)でカウントした。

# 労働時間数

2018年3月現在，川崎市，神戸市，ソフトバンク社においてIDEAモデル下で就労している46名のワーカーの日あたりの労働時間数，週あたりの労働日数および週あたりの労働時間数を示した。

Table 1. 日あたりの労働時間数

労働時間	人数(名)	比率(%)
1h $\leq$ 2h $<$	4	8.7
2h $\leq$ 3h $<$	8	17.4
3h $\leq$ 4h $<$	11	23.9
4h $\leq$ 5h $<$	16	34.8
5h $\leq$ 6h $<$	4	8.7
6h $\leq$	3	6.5
計	46	100

Table 2. 週あたりの労働時間数

労働時間	人数(名)	比率(%)
$<$ 5h	18	39.1
5h $\leq$ 10h $<$	15	32.6
5h $\leq$ 15h $<$	7	15.2
15h $\leq$ 20h $<$	3	6.5
20h $\leq$	3	6.5
計	46	100

Table 3. 週あたりの労働日数

労働日数	人数(名)	比率(%)
1日	13	28.3
2日	16	34.8
3日	8	17.4
4日	4	8.7
5日	3	6.5
月1日	1	2.2
月2日	1	2.2
計	46	100

# 労働時間数の経時的変化

週あたり労働時間数が経時的に変化したワーカーもみられた。労働時間変化の有無を追えた24名中、13名が労働時間数が変化し、11名は変化しなかった。10時間を超えたワーカーは24名のうち5名。

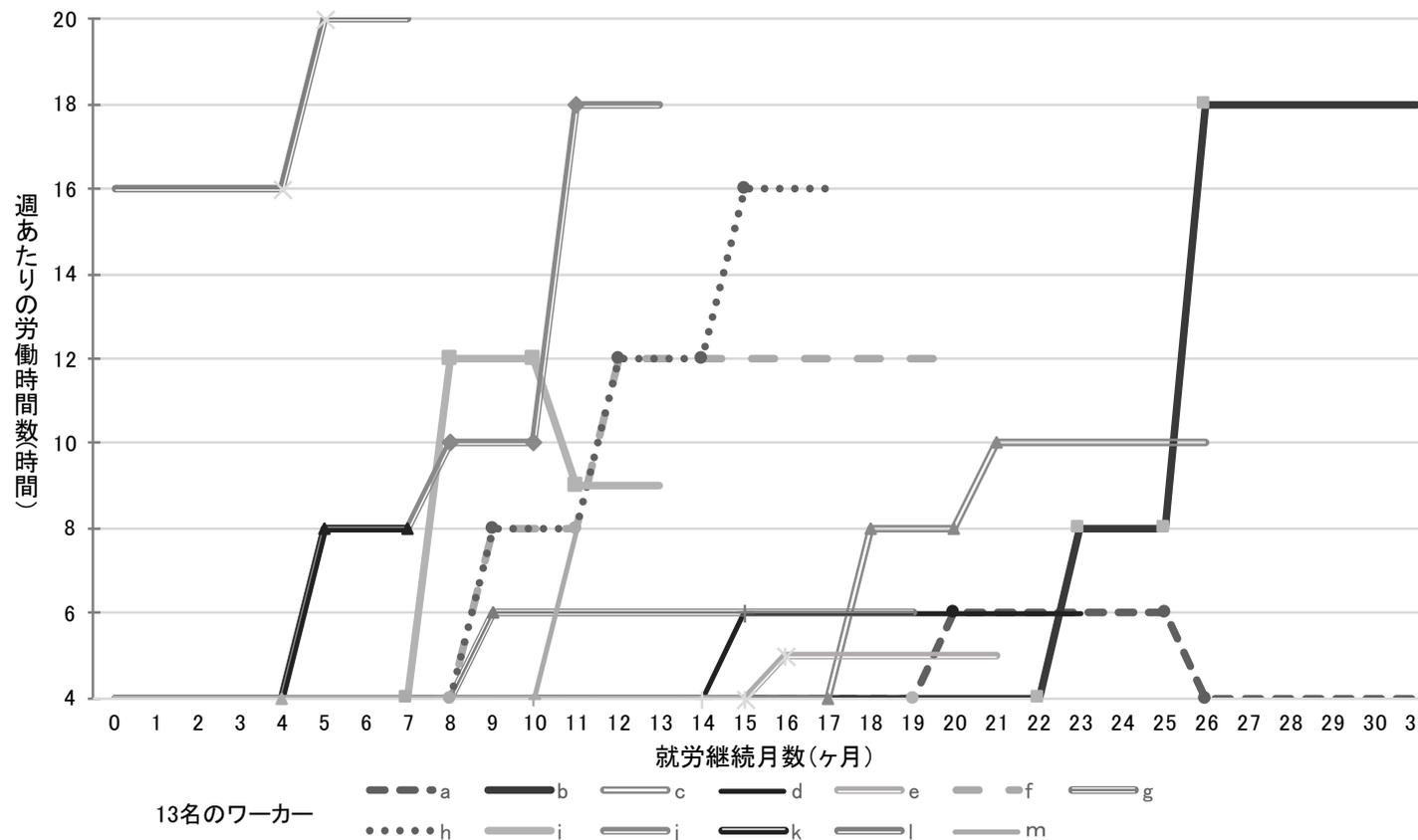


Fig 4. 労働時間数の経時的変化

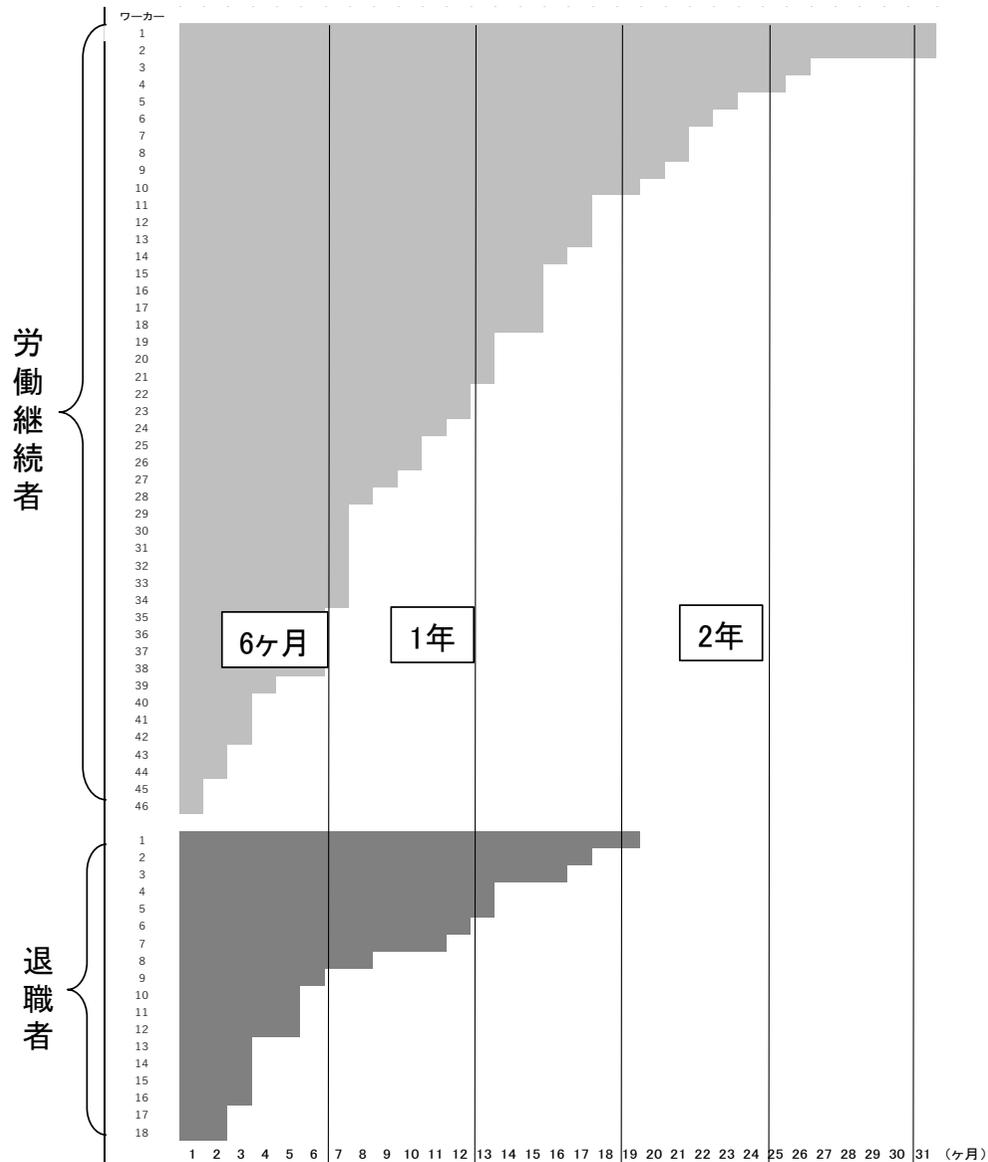


Fig 5 .雇用継続月数

## ワーカーの雇用継続状況

- IDEAモデル雇用はこれまでに川崎市, 神戸市, ソフトバンク社で64名が就労。
- うち46名は2018年3月末現在も雇用継続しており, 18名は退職。

Table 4. 雇用継続比率と退職理由の内訳

	比率(%)	人数(名)	備考
雇用継続中	72.0	46	
退職	28.0	18	
	内訳 (退職理由)		
		6	体調悪化
		4	雇用期間満了
		2	労働条件の不一致
		3	他社での雇用継続
		2	学業の優先
		1	妊娠・出産

## Q. IDEAモデルを実践した満足度は？

A. 5段階評価(とても不満・不満・どちらでもない・満足・とても満足)

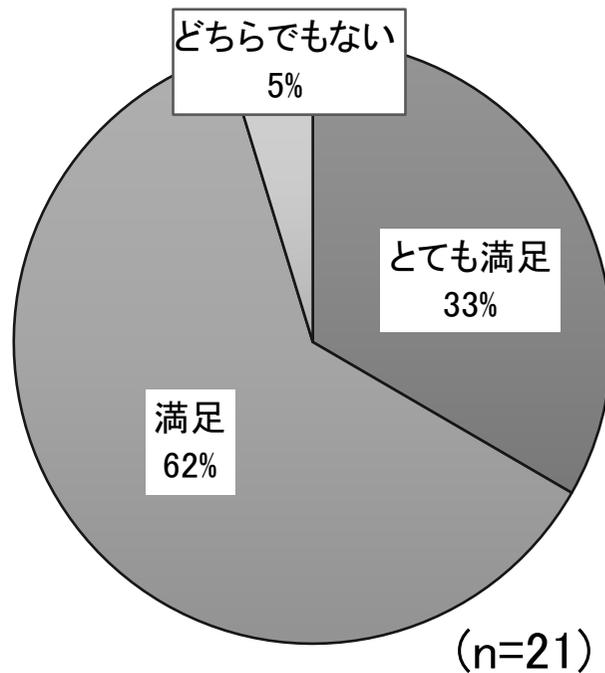


Fig 6. 雇用者側満足度

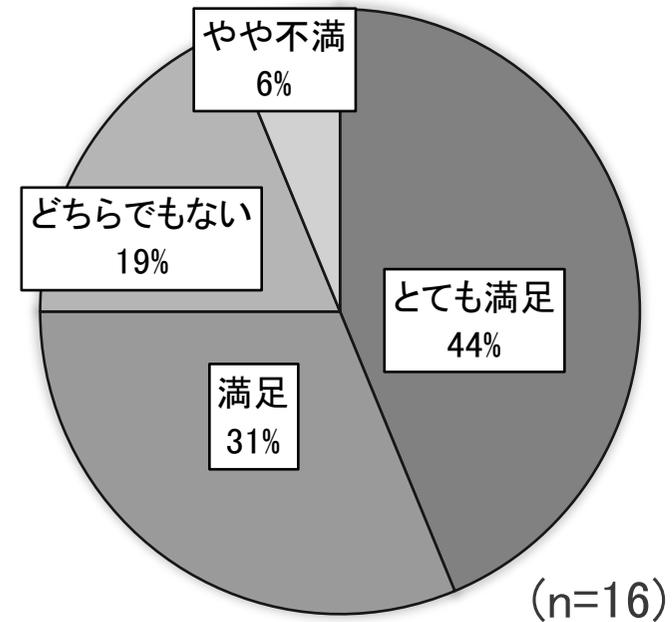


Fig 7. ワーカー側満足度

# Q. IDEAモデルを実践することで他の社員への副次的な波及効果はありましたか？

## A. 自由回答（キーワードを抽出し分類）

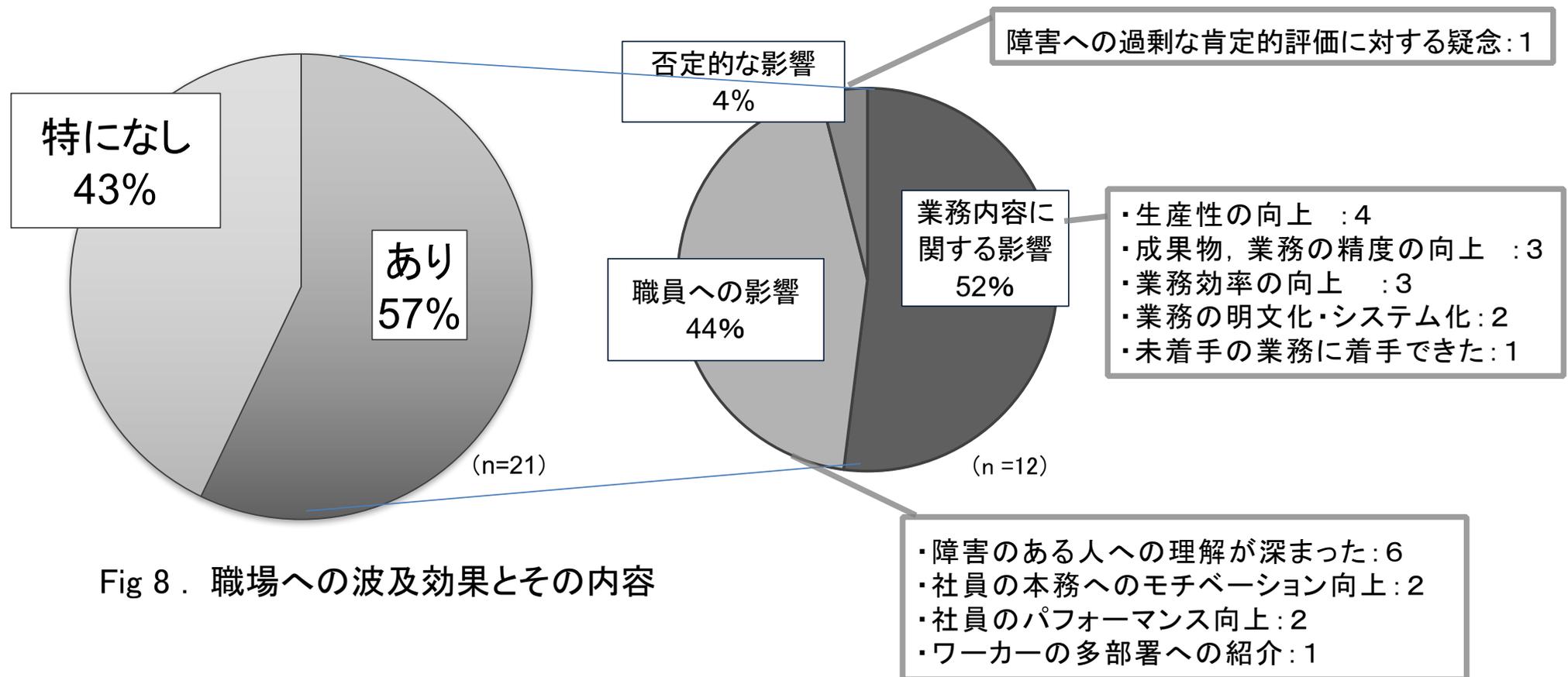


Fig 8 . 職場への波及効果とその内容

# Q. 雇用する上で何か課題や問題がありましたか

## A. 自由回答(キーワードを抽出し分類)

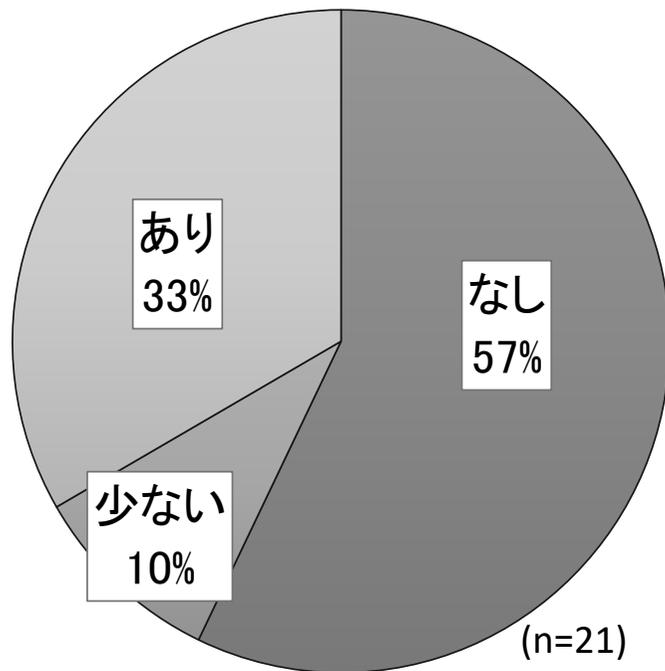


Fig 9. 雇用者への負担感

Table 5. 「負担感あり」とした7部署が負担を感じたこと

1) 本人への対応	あまり気にしなくてもい事を気にするため、ワーカーへの気持ちのフォローが必要だった  勤務中気にかける必要があった  本人の動きが止まった時に周りが察知して声をかける必要があった  とても一生懸命で危うさ、緊張感を感じた  勤務地が変わり仕事量が倍になった時に、本人の負担感への対応に苦慮した
2) 周囲への対応	同僚に背景をどこまで知らせるか苦慮した  社内関係者からの偏見にどう対応するか困惑した

## Q. 継続意思についてお聞かせください

### A. 自由回答(キーワードを抽出し分類)

Table 6. 継続意思とコメント

継続意思	比率(%)	部署数	コメント
「継続したい」	62.0	13	
「継続したい」 (拡大したい)	19.0	4	雇用時間数を増やしたい 週あたりの雇用日数を増やしたい 現在の追加採用予定 他社にこういうケースを広めていきたい
「継続したい」 (懸念あり)	19.0	4	依頼している業務に先細り感があり、今後も頼めるかわからない 依頼している業務を自動化するため、業務が減る事を懸念している 業務がなくなってから、新しい業務を見いだせるか心配 他社へ移動した際に守秘義務を遵守できるか懸念

<http://ideap.tokyo/>  
ご清聴ありがとうございました