

2022年10月7日 Green Work 21 セミナー

障害者雇用施策と福祉施策の一体的な展開とダイバーシティ就労の推進

(一社) ダイバーシティ就労支援機構 岩田克彦

(gantasan1281@gmail.com)

ダイバーシティ就労支援機構HP : <https://jodes.or.jp>

目次

1. 障害者雇用・福祉施策の連携強化

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」 (2021年6月報告)
～障害者総合支援法、障害者雇用促進法等の見直し

2. 障害者就労体系等に対する筆者の考え

3. 国連障害者権利条約と日本

4. 障害者のキャリア支援

5. 障害者の枠を超えたダイバーシティ就労の時代

6. 松為信雄先生（神奈川県立保健福祉大学・東京通信大学名誉教授 指定討論者）のご質問に対して

1. 障害者雇用・福祉施策の連携強化

障害者総合支援法等の見直しに関するスケジュール

労働政策審議会障害者雇用分科会

第122回(R4.9.9)

参考資料3

- 障害者総合支援法については、平成30年4月施行の改正法の3年後見直し規定を踏まえ、本年6月13日に報告書を取りまとめ。
- 精神保健福祉法については、平成29年に改正法案が廃案となっている。検討会において議論し、本年6月9日に報告書を取りまとめ。
- 障害者雇用促進法については、令和2年4月施行の改正法の3年後見直し規定を踏まえ、本年6月17日に意見書を取りまとめ。
- 難病・小慢対策については、平成26年法制定(平成27年1月施行)時の5年後見直し規定を踏まえ、令和3年7月14日に意見書を取りまとめ。

		障害児 (児童福祉法)	障害者 (障害者総合支援法)	精神保健福祉 (精神保健福祉法)	障害者雇用 (障害者雇用促進法)	難病患者・小慢児童 (難病法・児童福祉法)		
		社会保障審議会障害者部会		地域で安心して暮らせる精神保健医療福祉体制の実現に向けた検討会	労働政策審議会障害者雇用分科会	厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会・社会保障審議会児童部会小児慢性特定疾患児への支援の在り方に関する専門委員会		
令和3年	10月	↓		↓	↓	↓		
	11月							
	12月						12/16 中間整理	
令和4年	1月	↓		↓	↓	令和3年7/14 取りまとめ		
	2月					意見書を踏まえた検討		
	3月					3/4 法案の国会提出		
	4月							
	5月					6/8 成立		
	6月					6/13 取りまとめ	6/9 取りまとめ	6/17 取りまとめ
	7月							7/27 見直しについて合同委員会了承

障害者の就労支援における 基本的な考え方や支援の方向性

検討会では、雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性について、次の通り整理。

①「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指すとは、障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指し、その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

②多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えること。

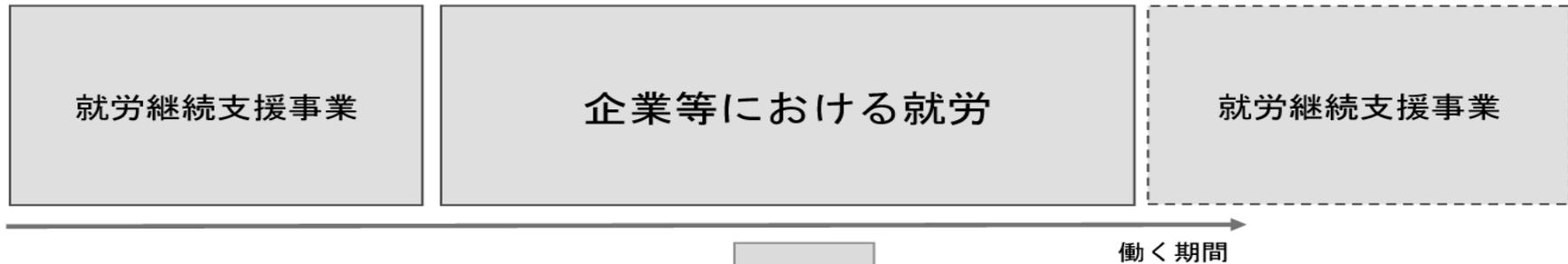
(出所) 厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告」(2021年6月)

障害者就労体系の在り方について

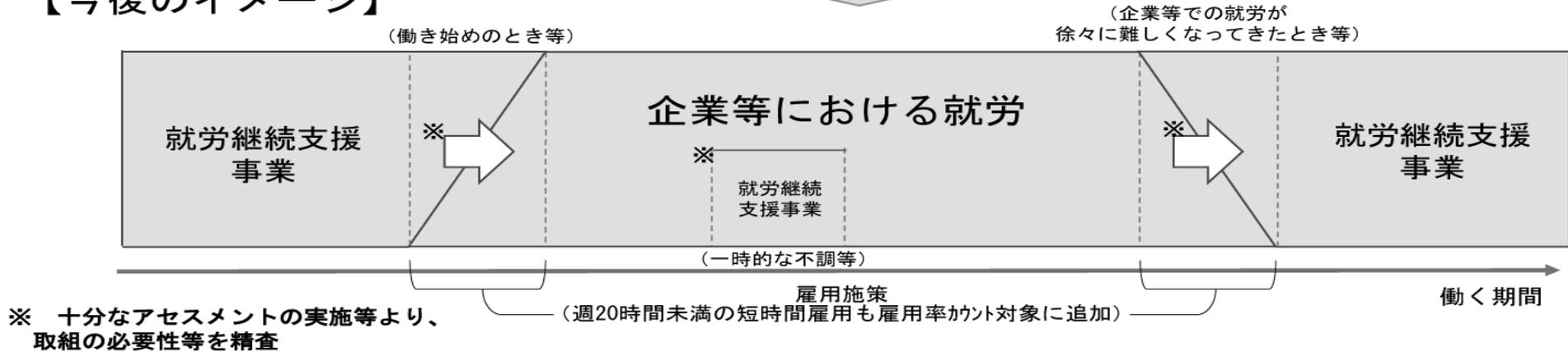
1. 企業等で就労している障害者にも、就労継続支援事業（就労継続支援A型事業所、同B型事業所、就労移行支援事業所等）の利用を認めることの検討（働き始めの一定期間、企業就労中の一時的な不調等への対応、高齢期等企業等で継続的に働き続けることが困難な場面での本人意向を第一とした福祉施策利用への徐々の移行など）
2. 障害者の方々に就業面・生活面から一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を、地域の就業支援・生活支援双方において、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も担う地域の拠点と位置づけ、地域の支援ネットワークの強化・充実を図っていくこと等の検討、
3. 就労継続支援B型事業所での就労や一般就労と対比し、就労継続支援A型事業所の役割や在り方についての整理の検討
4. 専門人材の確保・育成（雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（基礎的研修等）（出所）「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告」（2021年6月）

企業等における就労と就労継続支援事業の関係 について（イメージ）

【現行】



【今後のイメージ】



(出所) 厚生労働省「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告」

障害者雇用促進法の見直し案

○障害者雇用促進法の理念（第5条 事業者の責務）

すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、
その有する能力を正当に評価し、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に努めなければならない。

○障害者雇用調整金、報奨金の見直し（一定人数超の企業への対応）

○短時間労働者（週所定労働時間20時間未満）に対する実雇用率算定

○除外率、一律に10ポイントの引下げ（平成16年4月、平成22年7月に続く）

○障害者雇用率（2.3%）の引上げ

【出所】労働政策審議会障害者雇用分科会「今後の障害者雇用施策の充実強化について」（意見書）

（2022年6月17日）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26265.html

障害者総合支援法の見直し案

- 就労アセスメントの手法を活用して本人の就労能力や適性の客観的な評価や就労に当たっての必要な支援や配慮事項の整理を行う ⇒障害者本人 がその能力や適性等に合った一般就労や就労系障害福祉サービスの事業所の選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス（「就 労選択支援（仮称）」）の創設。
- 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職 から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を可能に。
- 障害者の就労支援に携わる人材の育成
- 障害者就業・生活支援センターが基幹型機能も担う地域の拠点に
- 就労継続支援A型の在り方や役割の整理
- 重度障害者等の職場や通勤における支援の推進

【出所】 社会保障審議会障害者部会報告書「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて」

(2022年6月13日) https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000107941_00002.html

日本の障害者各就労類型の位置関係

2. 障害者
就労体系等
に対する
筆者の考え

対象者の拡大

(障害者以外を含む)

(障害者のみか
大部分が障害者)

生活介護施設

就労継続
支援B型

就労継続
支援A型

就労移行支援事業所

触法「障害者」
自立支援

生活困窮者
就労訓練事業・
ユニバーサル就労

(ニート)若者サ
ポートステーション

(保護就労)

サポート付きの
一般就労
(支援付き就労)

トライアル雇
用

ソーシャル
・ファーム

特例子会社

サポート
なしの
一般就労



一般就労化

(注)「保護就労」、「支援付き就労」の分野には、その他、「協同労働(協働事業所)」等、多様な形態がある。

(資料出所) 岩田作成

障害者就労体系の見直しに対する筆者の考え

(1) 就労支援A型事業所、特例子会社等の「ソーシャル・ファーム」への再編

○ 現在の特例子会社、A型事業所、B型事業所は過渡的な形態。A型事業所、特例子会社、工賃が高いB型事業所は、一定期間（5～10年）をかけ、「ソーシャル・ファーム」へ移行させることが望ましい。

ソーシャルファームの定義

(EU28ヶ国中18ヶ国のソーシャルファーム全国組織がメンバーとなっている欧州
ソーシャルファームのネットワーク組織CEFECの定義)

- ① ソーシャルファームは、障害者ないし労働市場において不利な立場にある人々の雇用を創出するためのビジネス、
- ② ソーシャルファームは、その社会的使命を果たすために、市場指向型の製品、サービスの提供を行うビジネス（収益の50%以上は商業取引から生み出すべきである。）、
- ③ ソーシャルファームの従業員の相当数（最低でも30%以上）が、障害者など労働市場で不利な条件を抱えている人々である、
- ④ 全労働者は、生産能力にかかわらず、仕事に応じ、市場の相場に従った適切な賃金又は給料を支給される、
- ⑤ 労働の機会は、不利な立場にある従業員と不利な立場にない従業員に、平等に与えられなければならない。すべての従業員は、雇用に関して同等の権利と義務を持つ。

(<https://socialfirmseurope.org/social-firms/definition/>)

ソーシャルファームの広がり

- 多くの国で、①税制上の優遇、②受注支援、③投資補助、④貸金支払いに関する財政支援、⑤ビジネス・コンサルティングを受けるための補助等の支援により奨励。
- 日本でも最近関心が広がりつつある。東京都は、2019年12月、「都民の就労の支援に係る施策の推進とソーシャルファームの創設の促進に関する条例」（略称「ソーシャルファーム条例」）を制定。
- 「ソーシャルファーム」での就労は、障害者その他労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の者が一緒に働き、同じ権利と義務を持つということで、通常の「一般就労」ではないが、国連障害者権利条約第27条（Work and Employment:労働と雇用）第1項Jの「開かれた労働市場（open labour market:「一般労働市場」と称されることが多い。）に該当する、新たな「ディーセントなインクルーシブな就労」と言える。

(2) 「生活介護施設」(デイアクティビティセンター)等での就労

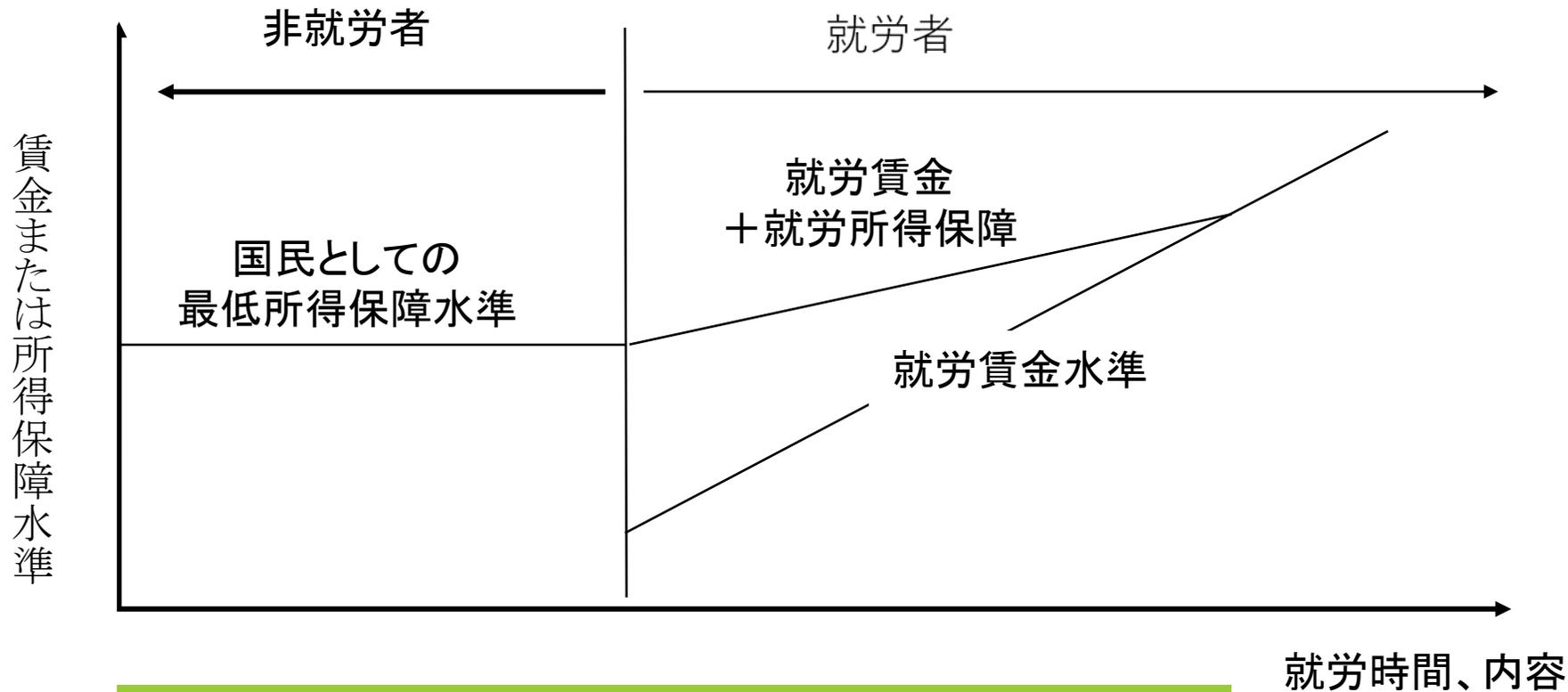
- 「ソーシャル・ファーム」で就労できない方々の就労対策も重要。
- 海外諸国でも、多くの国で、①一般就労ないし本人への所得補填ないし雇用主への賃金補填付きでの就労で、最低賃金なり標準賃金以上を稼ぎ障害年金なしの障害者と、②保護的就労施設や介護施設に通所ないし日中自宅にいる者で、障害年金を受けながら小遣い程度の収入を得ている人々とが混在している。
- 日本でも、最近、「いわゆるC型就労」(現在のB型と生活介護の間のようなもの)の提案がされている。就労困難性の高い障害者が社会参加としての就労をし、小遣い程度の収入を得る選択も認められるべし。

企業・福祉的就労事業所が連携した仕事確保と 所得保障

- 今回の検討会では、仕事の確保や所得保障の在り方については、ほとんど検討されていない。
- 欧米諸国の現状を踏まえると、日本においても、将来的には、
 - 一般企業・政府職場でのノーマライゼーション（支援付き就労を含む。）
 - + 「ソーシャル・ファーム的なもの」
 - + 「いわゆるC型」（現在のB型と生活介護の間のようなもの）
 - + 給付付き税額控除 + 業務発注の優遇制度（税制優遇軽減税制や後述の「みなし雇用制度」）、といった集約が望ましい。

所得保障 就労と所得の望ましい関係（就労水準に応じ、所得水準が上昇）

(※) 一時的な雇用助成金を除き、事業主でなく、個人に支給する「就労所得補てん」が望ましい。また、障害年金額等は、就業能力評価と連動すべし。但し障害ゆえに他の者等よりかかる経費については別途配慮する必要がある。



給付付き税額控除

- 税と社会保障給付を組み合わせる「給付付き税額控除」（一定の所得以上の勤労所得のある個人あるいは世帯に対して一定額の税額控除（減税）を与え、低所得者のため税負担が少なく控除しきれない場合には給付する制度）を導入する国が増えている。なお、ケアないしサポートは、当然別途対応が必要。

3. 国連障害者 権利条約と日本

(松為先生PP利用!) 国連障害者権利条約
(2006年12月の国連総会で採択、日本は2014年2月に発効。)
第27条 労働及び雇用

締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のこと※のための適切な措置(立法によるものを含む)をとることにより、労働についての障害者(雇用の過程で障害を有することとなった者を含む)の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

(以下省略)

「障害者に開放され、障害者を包容し、利用しやすい労働市場及び労働環境」

雇用労働市場での「インクルージョン」「ダイバーシティ」の志向!

(松為先生PP利用！) 日本報告に関する 総括所見(27条関連)

2022年9月9日

勧告

- (a) 保護されたワークショップや雇用関連の福祉サービスから、インクルーシブな職場環境で、同一価値の労働に対して同一の報酬が与えられる、民間および公共部門の開かれた労働市場への障害者の移行を加速するための努力を強化する
- (b) 職場の建築環境がアクセシブルであり、障害のある人に適していることを保証し、あらゆるレベルの使用者に、個別のサポートと合理的配慮を尊重し、適用するためのトレーニングを提供する
- (c) 公的部門および民間部門における障害者、特に知的または心理社会的障害者および障害のある女性の雇用を奨励および確保するための肯定的な措置およびインセンティブを強化し、その適切な実施を確保するための効果的な監視メカニズムを確立する
- (d) 職場でより集中的な支援を必要とする人に対するパーソナルアシスタンスの使用を制限する法的規定を削除する

国連障害者権利委員会一般的意見書第8号（「障害者の労働及び雇用の権利、27条関係）（2022年9月9日）

（1）開かれた労働市場に求められる対応

- 委員会の認識：障害者は高い失業率、低賃金、不安定雇用、低水準の雇用条件、職場環境へのアクセスの欠如等の状況に置かれている。
- 権利条約では、締結国は平等を促進し、差別を廃止することを目的として合理的配慮が提供されることを確保するためのすべての適切な措置をとる、と規定されている。

(2) 保護就労（シェルタード・ワークショップ）に求められる対応

1) 委員会が認識するシェルタードワークショップ（以下SW）の状況

- ・ 障害者を社会の他の部分から分離し、彼らだけを一緒にする。
- ・ 障害者が遂行できそうな特定の活動を中心に組織される。
- ・ 開かれた労働市場への移行を効果的に促進しない。
- ・ 障害者は、他の者と平等な労働の対価を得ていない。
- ・ 障害者は、正規の雇用契約を結ぶことが少なく、労働関係制度や社会保障制度から排除されている。

2) 委員会が政府やSWに求める取組み

- ・ 分離された労働環境から脱却し、開かれた労働市場への障害者の参加を支援し、分離された雇用環境への労働権の即時適用を確保すること。
- ・ 開かれた労働市場への迅速な移行を促進する資源、時間枠、監視のメカニズムを備えた具体的な行動計画を採用することにより、ワークショップを迅速に段階的に廃止すること。

4. 障害者のキャリア支援

障害者のキャリア支援

1) キャリア権

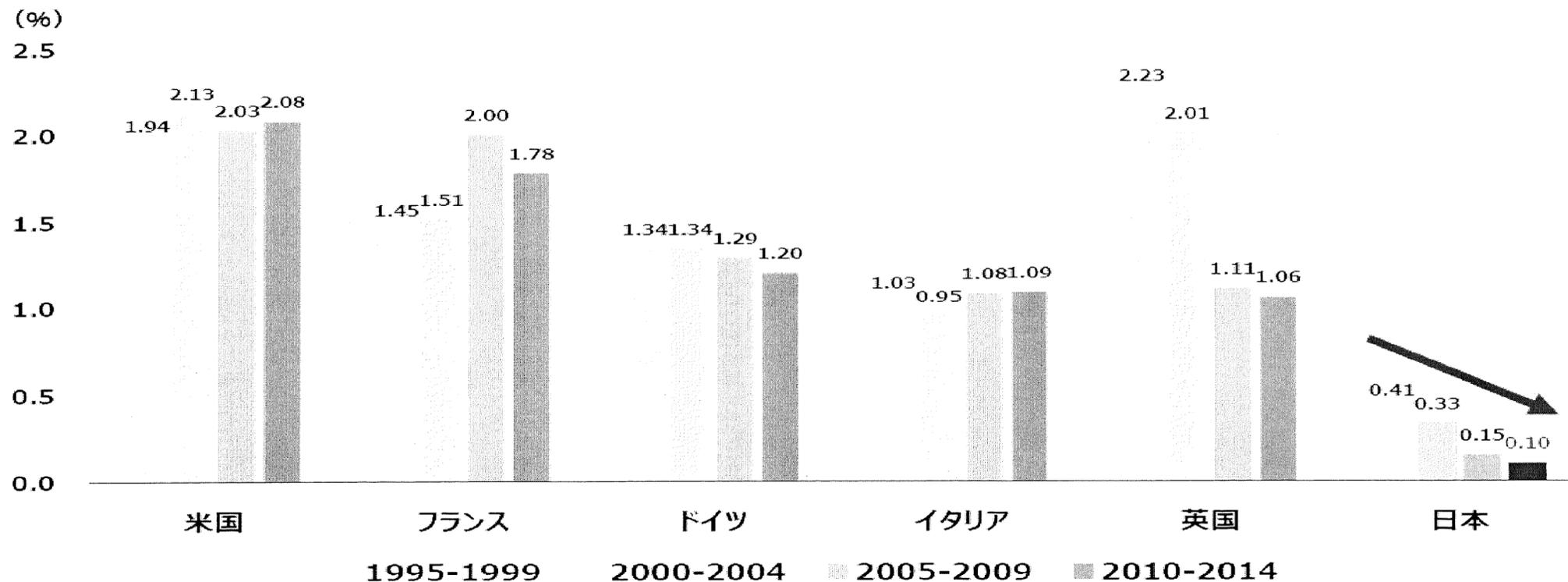
日本的雇用システムが、ジョブ型化等の変容が迫られる中で、セーフティネットの強化とともに、キャリア権に基づく雇用就業政策の見直しの動きがある。キャリア権とは、諏訪康雄法政大学名誉教授が提唱したもので、人々が、意欲、能力、適性に応じて、希望する仕事を準備、選択、展開し、職業生活を通じて幸福を追求する権利で、雇用の保障が十分できなくなってきた中での新たなセーフティネットとして注目されつつある政策理念。

「新労働政策研究会」 <https://www.lrc.gr.jp/21research3>)

2) 岸田政権は、「新しい資本主義」を打ち出しており、その中で人への投資が強調されている。

○ 日本企業の人的投資（OJTを除くOFF-JTの研修費用）は、2010-2014年に対GDP比で0.1%にとどまり、米国（2.08%）やフランス（1.78%）など先進国に比べて低い水準にある。かつ、近年更に低下傾向にある。

企業の人材投資（OJT以外）の国際比較（対GDP比）



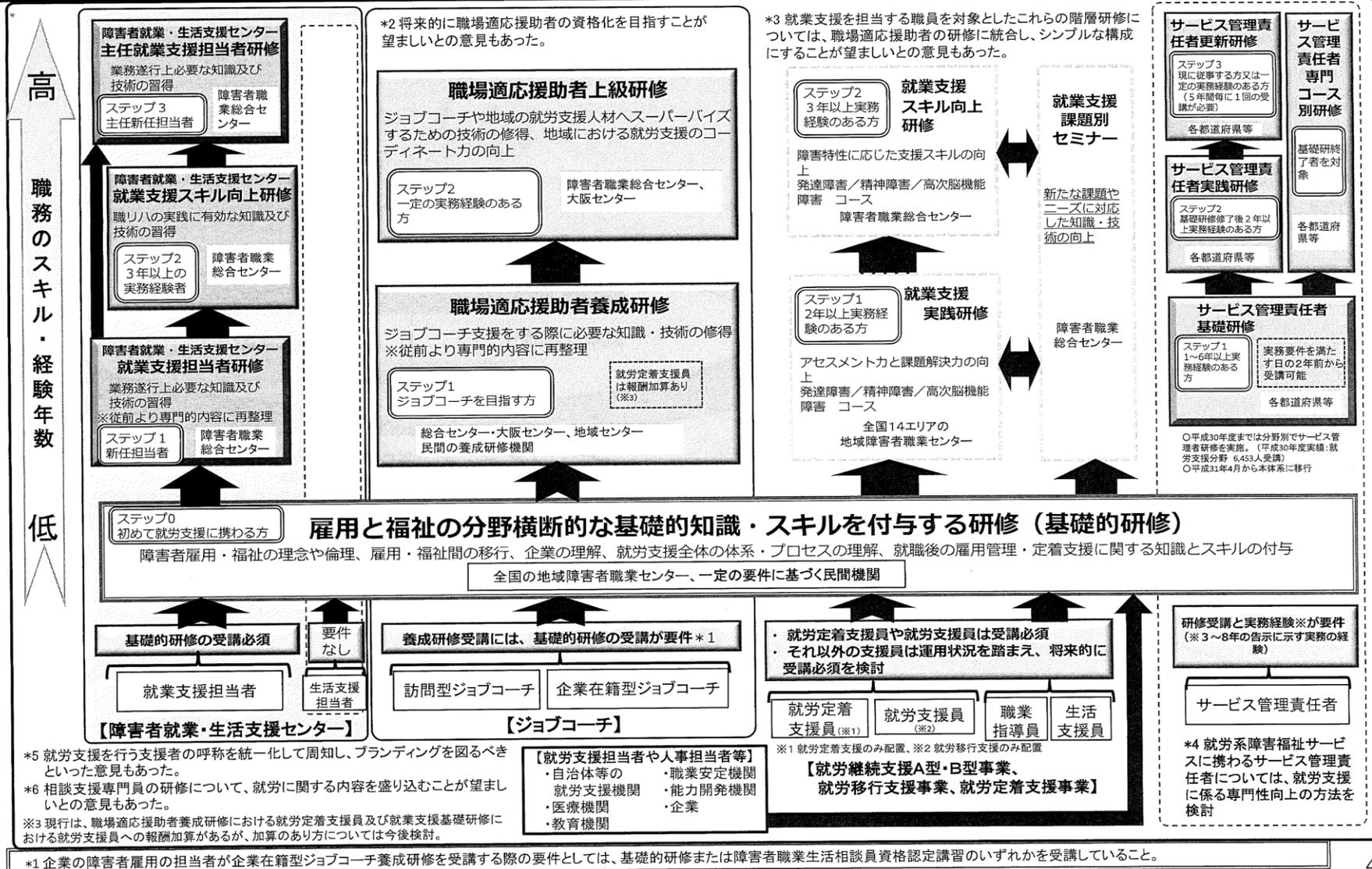
(注) 内閣府「国民経済計算」、JIPデータベース、INTAN-Invest database を利用し、学習院大学経済学部宮川努教授が推計
 (出所) 厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析-働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」を基に作成。

(資料出所) 厚生労働省「第3回新しい資本主義実現会議」(2021年11月26日)提出資料

障害者のキャリア支援

- 3) 障害者についても、ただ雇えばいいではなく、
障害者の生涯キャリアを見据えた対策を考えなくては
ならない時代になってきた。
- 4) 日本財団WORK! DIVERSITY プロジェクトでも、
障害者等就労困難者のためのキャリアラダー
(ステップアップの仕組み) の構築をめざし、ニーズの
把握と就労能力や適性の評価に基づくキャリアコンサル
ティングや柔軟な職業訓練の実施を検討している。

今後の専門人材の研修体系イメージ図



5. 障害者の枠を超えたダイバーシティ就労の時代

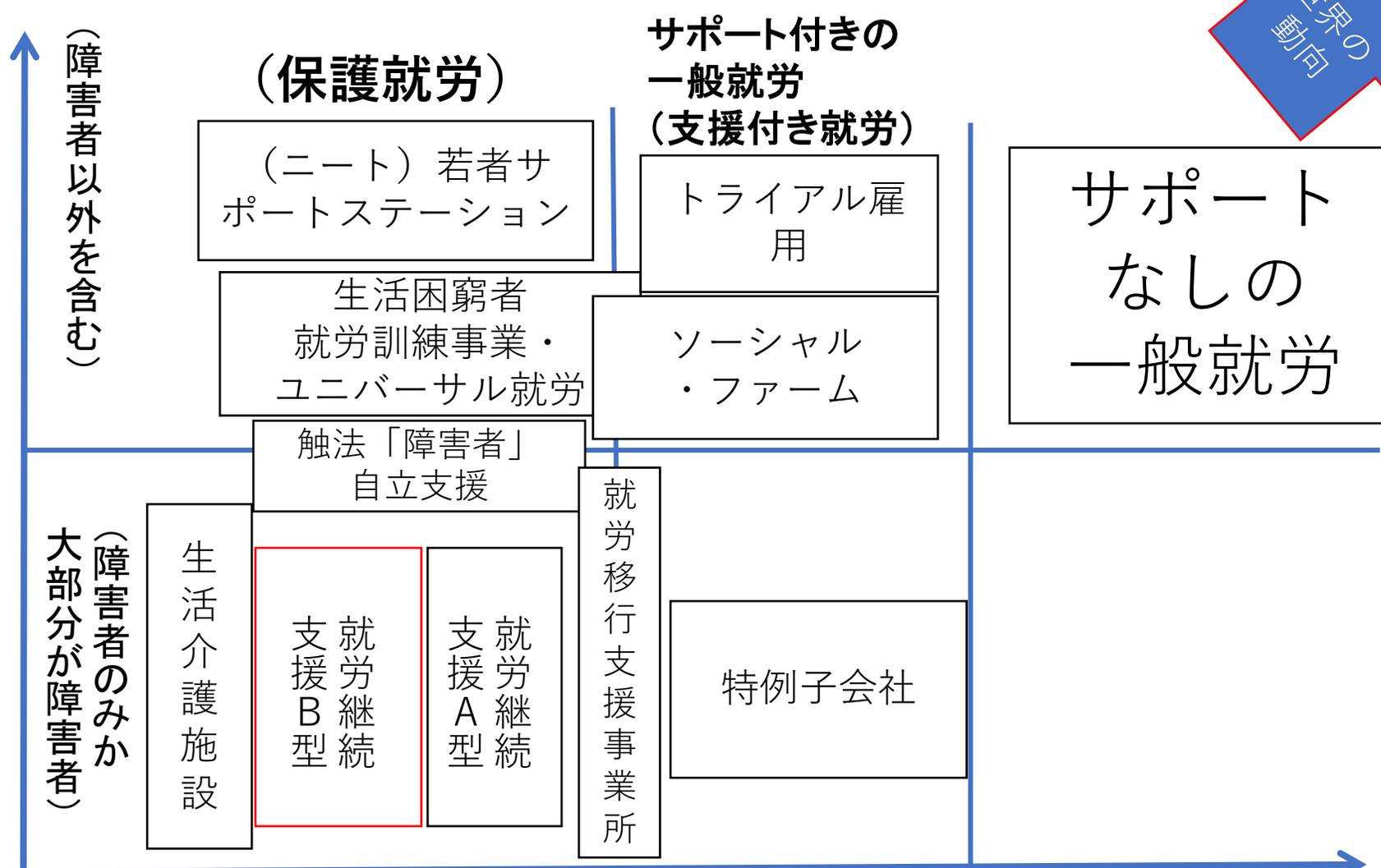
- 障害者だけに限定した取組みは早晩うまくいかなくなる!!
- 諸外国の「障害者」は、社会的障害等日本より広範な者を含んでいる。
(例) デンマークでは、就労困難者に対する職業リハビリテーションの対象者は、本人（障害者、社会的に排除されている者、難民）とその家族、となっている。
- 「日本財団WORK! DIVERSITY プロジェクト」は、ひきこもり、難病患者、刑余者、貧困母子世帯、生活困窮な高齢者などなど、何らかの事情で働きづらさを抱える人々を就労の場につなげる本格的政策を打ち出したい、とスタートしたもの。

(ダイバーシティ就労支援機構HP : <https://jodes.or.jp>)

日本の障害者各就労類型の位置関係



対象者の拡大



(注)「保護就労」、「支援付き就労」の分野には、その他、「協同労働(協働事業所)」等、多様な形態がある。

(資料出所) 岩田作成

一般就労化

ダイバーシティ就労支援の理念

1. 社会の一員として、多様な働きづらい人々の働く環境が整備され、一緒に働くこと。
2. いわゆる保護就労～サポート付き就労～一般就労、と多様な働き方で働くこと。
3. 多様なメンバーからなる地域ネットワークが構築されていて、労働行政、厚生行政が協働して多様な形で支援すること。
多様な障害福祉関連施策、生活困窮関連施策、雇用・訓練施策を存分に活用し、多くの就労支援サービス事業者を取り込みたい。

ダイバーシティ就労支援地域プラットフォーム

就労困難者達とその家族

就労支援
サービス
提供機関

企業
福祉就労事業所
(雇用・実習)
訓練施設

行政機関等
(支援窓口)

下
支
え

ダイバーシティ就労支援全国プラットフォーム

主要関係団体
ネットワーク・知見

企業、ファンド
一般からの資金

ダイバーシティ就労支援機構

アセスメント手法等
支援方策の開発

ダイバーシティ就労
支援者の養成

関係機関のネット
ワークによる相乗効
果の向上

モデル事業による実
証

就労支援サービス関係の専門職（福祉就労～一般就労全体）を
横断する資格構築を視野に

- 就労支援員、自立相談支援・就労準備支援担当者
- ジョブコーチ（職場適用援助者）
- 就労支援担当者（障害者就労支援A型事業所、就労移行支援事業所、
障害者就業・生活支援センター）
- 訓練指導員（障害者職業能力開発施設）
- 障害者職業カウンセラー（地域障害者職業センター）
- 職業準備支援指導員、リワークアシスタント（地域障害者職業センター）
- 職業相談員（ハローワーク） ○職場支援員（特例子会社、一般企業）
- 伴走型支援士等の民間資格

ダイバーシティ就労支援士（仮称）

○ダイバーシティ就労支援実習研修

■<https://jodes.or.jp/kensyu/>

（別紙参照ください。）

○日本財団WORK！DIVERSITY プロジェクト第3回公開有識者講演会

「日本財団WORK！DIVERSITYプロジェクトとダイバーシティ就労支援実践研修」

（朝日雅也埼玉県立大学教授）

<https://forms.gle/PR3PYip9Mj3MzpM78>

6. 松為信雄先生（神奈川県立保健福祉大学・東京通信大学 名誉教授 指定討論者）のご質問に対して（その1）

1. 「障害者雇用施策と障害者福祉の一体的な展開」は、「開かれた労働市場」を本当に拓くことができるのだろうか？

(岩田) 国連障害者権利委員会も、障害者当事者（本人だけでなく家族も含む。）の声を聞くことをたびたび強調している。また、インクルーシブな社会を目指し、社会全般が変わっていく必要がある。

2. 「ソーシャルファーム」は、「通常の一般就労ではないが、開かれた労働市場とみなす」根拠は何か？

(岩田) CEFEC（欧州のソーシャルファームの連合団体）による定義では、ソーシャルファームは、団体の活動が市場志向であること、障害者その他労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の者が一緒に働き、同じ権利と義務を持つということで、通常の「一般就労」ではないが、国連障害者権利条約第27条（Work and Employment:労働と雇用）第1項Jの「開かれた労働市場（open labour market）」とみさなれている。

松為信雄先生（神奈川県立保健福祉大学・東京通信大学 名誉教授 指定討論者）のご質問に対し（その2）

3. 「ソーシャル・ファーム」と法定化された「労働者協同組合」との差異は何か？

（岩田）「労働者協同組合」は、「ソーシャル・ファーム」の一種と考えられる。

（参考）日本財団 WORK! DIVERSITY プロジェクト「2021年度海外状況整理部会報告書」の第9章

（米澤且明治学院大学社会学部教授執筆）欧州諸国のソーシャルファームの動向、p159以降）

https://jodes.or.jp/wp-content/uploads/2022/10/2021-JODES_kaigai_joukyou.pdf

4. 「ソーシャルファーム」を我が国で展開するための施策は何か？

（岩田）東京都のような「ソーシャルファーム条例」を制定し支援制度を設ける自治体を増やし、

本格的なソーシャルファームの実例を輩出させ、国の支援制度の実現につなげたい。海外諸国の状況調査報告も期待したい（上記3の（参考））。