

筋ジストロフィー
リハビリテーションセミナー
(2018年11月11日、
大阪国際会議場12階会議室1202)

就労支援制度の概要と 筋ジストロフィー患者における課題

(一般社団法人)ダイバーシティ就労支援機構

代表理事 岩田克彦

(上智大学・成蹊大学非常勤講師、gantasan1281@gmail.com)

説明の骨子

1. 障害者に対する就労支援制度
2. 筋ジストロフィー患者の就労特性
3. 時代環境の変化を追い風に
 - AI（人工知能）による障害者支援の拡大
 - 日本的雇用システムの変容
 - 障害者雇用推進機運の高まり
 - ・ 障害者法定雇用率の引上げ
 - ・ 中央省庁による障害者雇用水増し問題
4. ダイバーシティ就労研究プラットフォームの発足
5. 筋ジストロフィー患者の就労支援策の位置づけ

1. 障害者に対する就労支援制度

○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)

- ・ 平成29年3月末までは、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」
 - ・ 発達障害者や難治性疾患患者(障害者手帳がない者)をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者(一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して助成。
 - ・ 事業主は、雇い入れ障害者に対する配慮事項の報告が求められる。
- また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行う。

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額	
短時間労働者 以外の者	中小企業	120万円	2年間	第1期	30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第2期	30万円
短時間労働者 (※)	中小企業	80万円	2年間	第3期	30万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第4期	30万円

主たる就労支援関係機関

施 設 名 等	事 業 内 容
地域障害者職業センター	障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施
障害者就業・生活支援センター	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育、医療等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施
就労移行支援	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
就労継続支援A型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業(雇用契約に基づく)
就労継続支援B型	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業(雇用契約に基づかない)
発達障害者支援センター	発達障害者やその家族などに対して、発達障害に関する相談支援、発達支援、就労支援及び情報提供などを実施
難病相談・支援センター	難病患者の療養上、生活上の悩みや不安等の解消を図るとともに、電話や面接等による相談、患者会などとの交流促進、就労支援などを実施

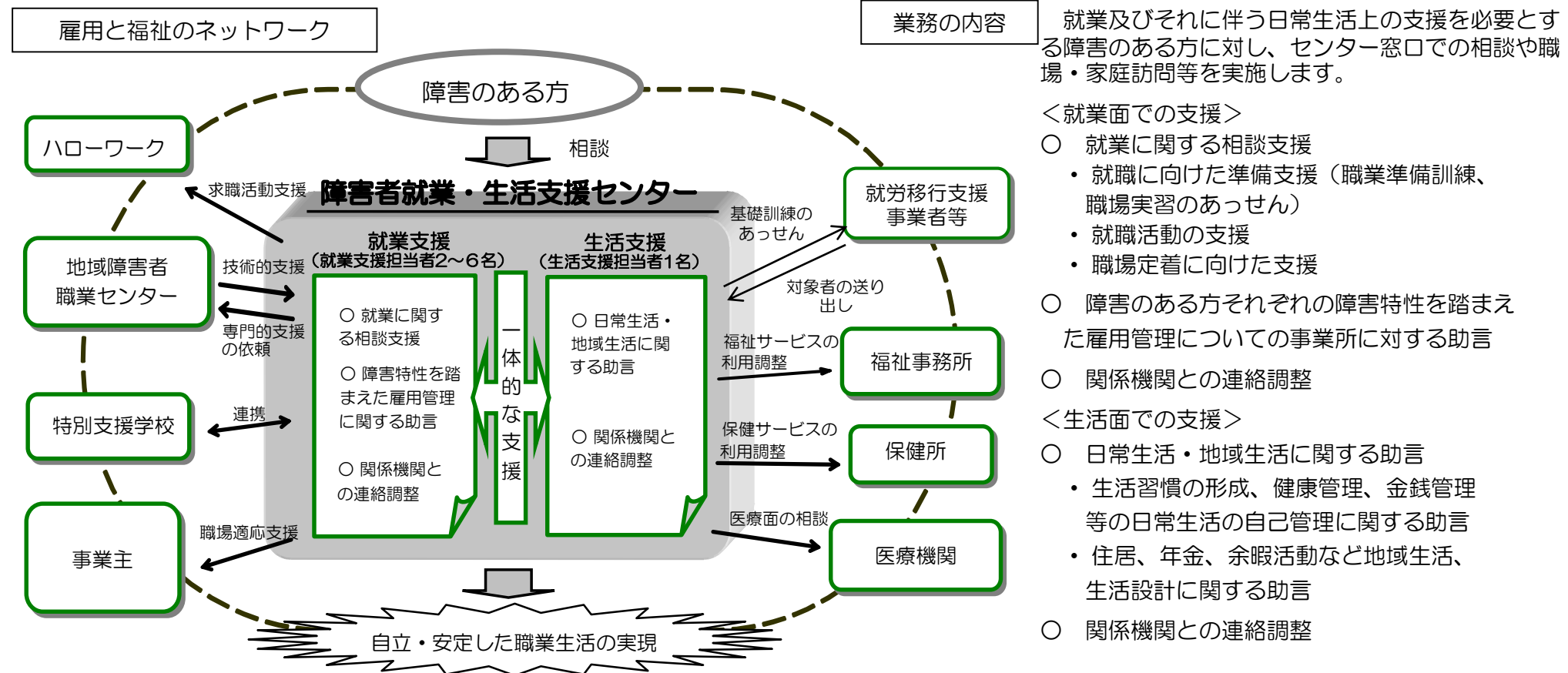
注1 特別支援学校、職業能力開発施設も重要な関係機関。

2 その他、病院、保健所、市町村役場、都道府県独自の就労支援機関等がある。

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

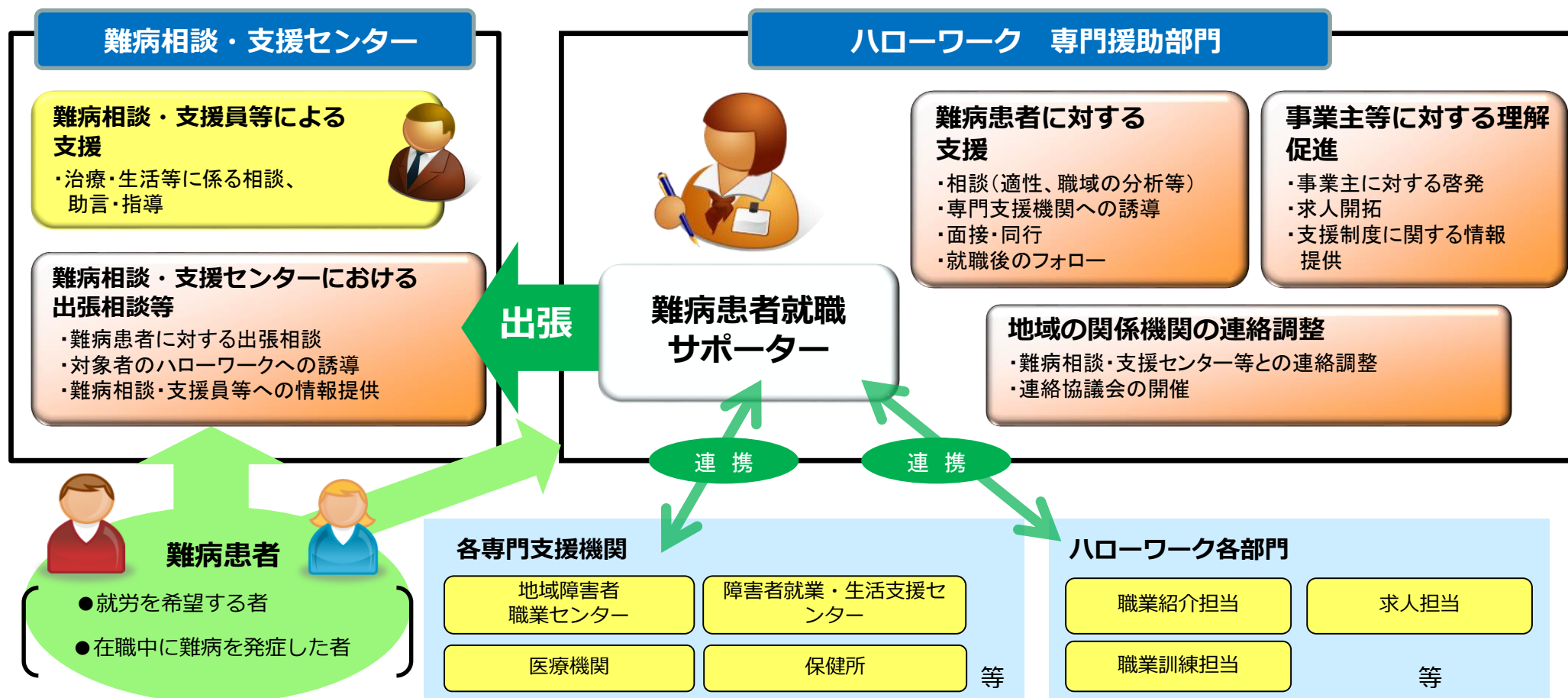
21センター（14年5月事業開始時）→ 332センター（29年3月現在）



難病相談・支援センターと連携した就労支援の実施

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。

- ※ 配置数 : 全国49人
配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
活動日数 : 月15日勤務(10局)、月10日勤務(39局)
採用要件 : 難病患者の相談に関する業務経験1年以上等



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約859万人**中、18歳～64歳の在宅者数**約354万人**

(内訳:身111万人、知41万人、精202万人)

一般就労への
移行の現状

① 特別支援学校から一般企業への就職が**約29.4%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約27.2%**

② 障害福祉サービスから一般企業への就職が年間**1.3%(H15) → 4.1%(H27)**

※就労移行支援からは**22.4%(H27)**

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.1万人
 - ・就労継続支援A型 約 5.8万人
 - ・就労継続支援B型 約21.0万人
- (平成28年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15 **1.0**
2,460人/ H18 **1.9 倍**
3,293人/ H21 **2.6 倍**
4,403人/ H22 **3.4 倍**
5,675人/ H23 **4.4 倍**
7,717人/ H24 **6.0 倍**
10,001人/ H25 **7.8 倍**
10,920人/ H26 **8.5 倍**
11,928人/ H27 9.3 倍

就職

12,556人/年

(うち就労系障害福祉サービス 5,673人)

特別支援学校

卒業生20,882人(平成28年3月卒)

798人/年

就職 **6,139人/年**

企業等

雇用者数

約47.4万人

(平成28年6月1日時点)

*50人以上企業

(平成28年)

ハローワークからの
紹介就職件数

93,229件

(平成28年度)

2 . 筋ジストロフィー患者の就労特性

- 筋肉が衰えていく病気で、体力や筋力はほとんどなく、通勤電車に乗っての会社往復は難しい者が多い。
 - ⇒ 在宅勤務が向いている者が多い。

難病就労支援：誤解と真実

× 誤解 難病は重症の疾病で、就労は難しい？

○事実 医療の進歩により、多くの難病は慢性疾病化している。そして、半数近くが仕事に就いている。

× 誤解 「難病」で仕事が困難なのは当たり前で、仕方がない？

○事実 必要な配慮を行うことによって、治療と就労の両立は可能に。

× 誤解 就労支援は、労働関係機関だけが行うもの？

○事実 治療と就労の両立を地域の関係機関が連携して支えることが重要。

3. 時代環境の変化を追い風に！

(1) AI(人工知能)による障害者支援の拡大

(2) 日本的雇用システムの変容

(3) 障害者雇用推進機運の高まり

1) 民間企業の雇用促進と障害者法定雇用率の引上げ

2) 省庁の水増し雇用の発覚と、その対応としての雇用増？

(民間の雇用の振替だけに終わる、との懸念も)

3(1) AI(人工知能)による障害者支援の拡大

- 障害者の就労領域の拡大
 - 分身ロボット OriHime
- 障害に焦点を当てた、技術・商品開発は、
障害を持たない者にとっても、最も使い勝手の
良い技術・商品・システムを生み出す？

3(2) 日本的雇用システムの変容： メンバーシップ雇用 ⇒ ジョブ型雇用

「ジョブ型」： 欧米＋多くのアジア諸国＋ 今後の日本？

- 職務、労働時間、勤務地が原則限定される。
- 欠員補充で就「職」、職務消滅は最も正当な解雇理由。
- ジョブ型の広がり、障害者に有利？

「メンバーシップ型」： 現在の日本

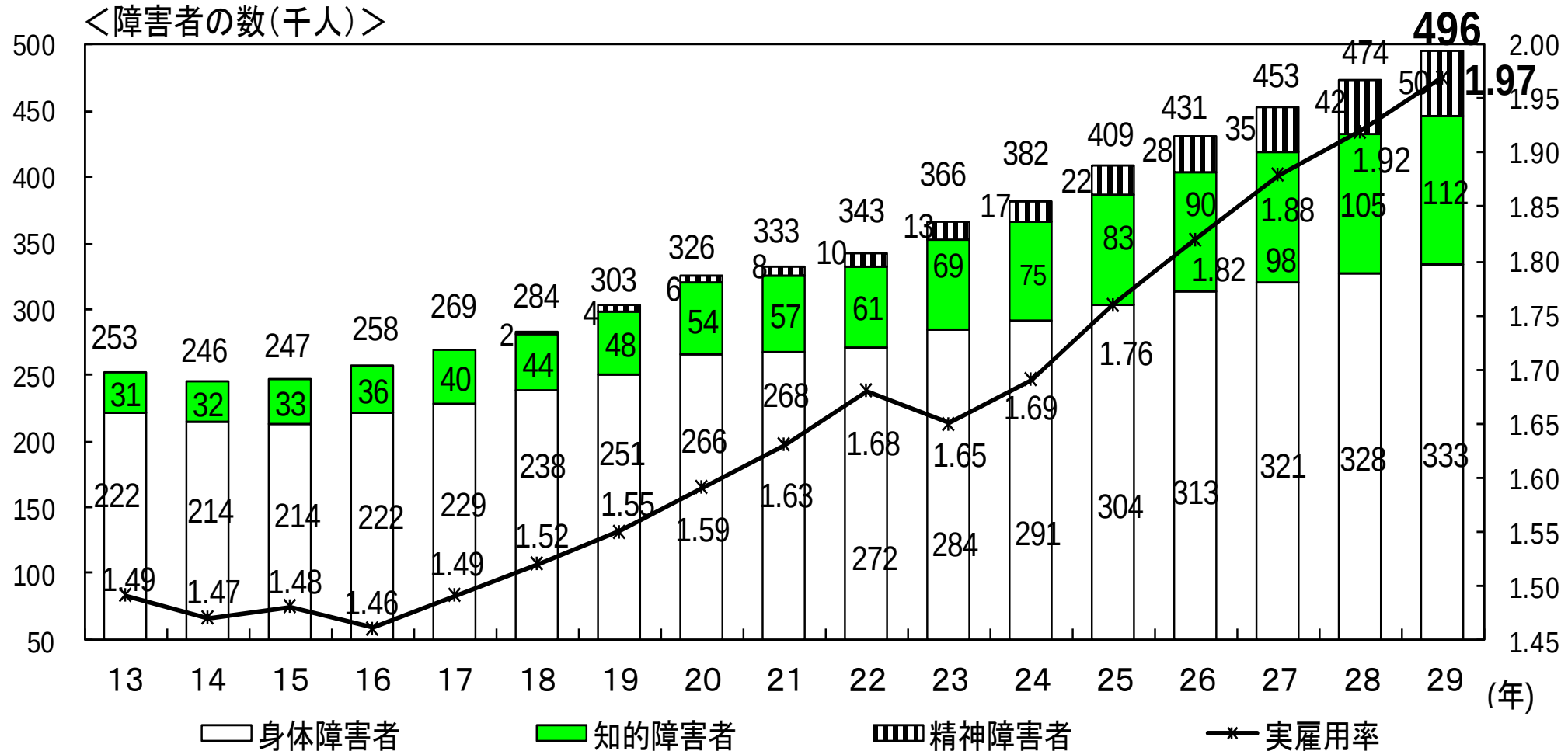
- 職務、労働時間、勤務地が原則無限定。
- 新卒一括採用で「入社」、社内に配転可能である限り解雇は正当とされにくい。一方、残業拒否、配転拒否は解雇の正当な理由となる。労使慣行として発達したものが「判例法理」として確立。
- 長期雇用、年功給、企業別労働組合。
- 何でもできる者が優遇 ⇒ 障害者のキャリアアップは難しい。

3(3)1) 民間企業の雇用促進と 法定雇用率の引上げ

障害者雇用の状況

(平成29年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.97%** **法定雇用率達成企業割合 50.0%**
- **雇用者数は14年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。



平成30年4月1日から 障害者の法定雇用率が引き上げになります

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

また併せて、下記の2点についてもご注意ください。よろしくお願いいたします。

留意点 ①

対象となる事業主の範囲が、従業員45.5人以上に広がります。

▶ 従業員45.5人以上50人未満の事業主の皆さまは特にご注意ください。

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。また、その事業主には、以下の義務があります。

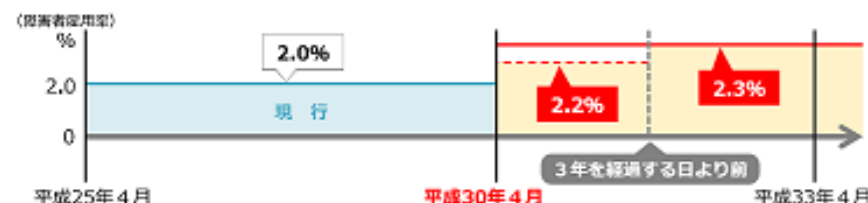
- ◆ 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

留意点 ②

平成33年4月までには、更に0.1%引き上げとなります。

▶ 平成30年4月から3年を経過する日より前に、民間企業の法定雇用率は2.3%になります。（国等の機関も同様に0.1%引上げになります。）

※ 具体的な引き上げ時期は、今後、労働政策審議会において議論がなされます。
※ 2.3%となった際には、対象となる事業主の範囲は、従業員43.5人以上に広がります。



Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取り扱いはどうなるのでしょうか？

A1. 新しい法定雇用率で算定していただくことになります。平成31年4月1日から同年5月15日までの間に申告していただく分（申告対象期間が、平成30年4月から平成31年3月までの分）から適用されますので、申告の際はご注意ください。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

Q3. 障害者はどのような仕事に向いているのでしょうか？

A3. 「障害者に向いている仕事」「障害者に向いていない仕事」というものはありません。一人ひとりの障害状況やスキルの習得状況、本人の希望・意欲に応じて、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、様々な職種で雇用されています。

（参考）障害者雇用事例リファレンスサービス <http://www.ref.jeed.or.jp/>

開講のお知らせ

平成29年秋

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 が始まります！

養成講座の概要

- ◆ メリット：精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆ 講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆ 受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。

※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。



事業所への
出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に出向きます。

また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。

詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。

※ 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。
また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求められるものではありません。

3(3)2) 中央省庁による障害者雇用水増しと対応

- 国の33の行政機関のうち、障害者手帳などの証明書類を確認していない職員を雇用率に算入していたのは、昨年6月時点で27機関の計約3,800人(←3,700人)に上る。
雇用していたとする障害者約6,900人のうち、不適切な算入は半数に上り、この結果、平均雇用率は2.49%から1.18%(←1.19%)に下がった。【2018.10.22修正】
- 国は来年末までに障害者約4,000人を採用し、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率(2.5%)の達成を目指すことにした。
- 全省庁統一の筆記試験を来年2月3日に全国9カ所で実施。
通過者は各省庁による面接に進み、同3月22日に合格者を決定。

「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」

(2018年10月23日)

1. 今般の事態の検証とチェック機能の強化

○「国の行政機関における、障害者雇用に係る事案に関する検証委員会報告」

(2018年10月22日)

○厚生労働省:①手引き・チェックリストの作成、②各府省の関係書類等の調査

○各府省:①取組状況のフォローアップ、内部点検、②複数職員によるチェック

2. 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組

①まずは年内達成を目指し、難しい場合は、2019年末までの障害者採用計画を策定、

②障害者雇用アドバイザーによる具体的業務選定支援、③セミナー、講習会等。

3. 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大

①相談窓口、支援者の配置、②勤務特例:早出遅出勤務、フレックスタイム、テレワーク勤務

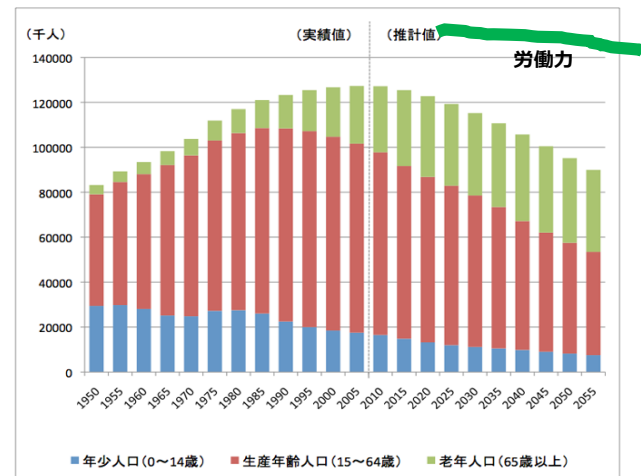
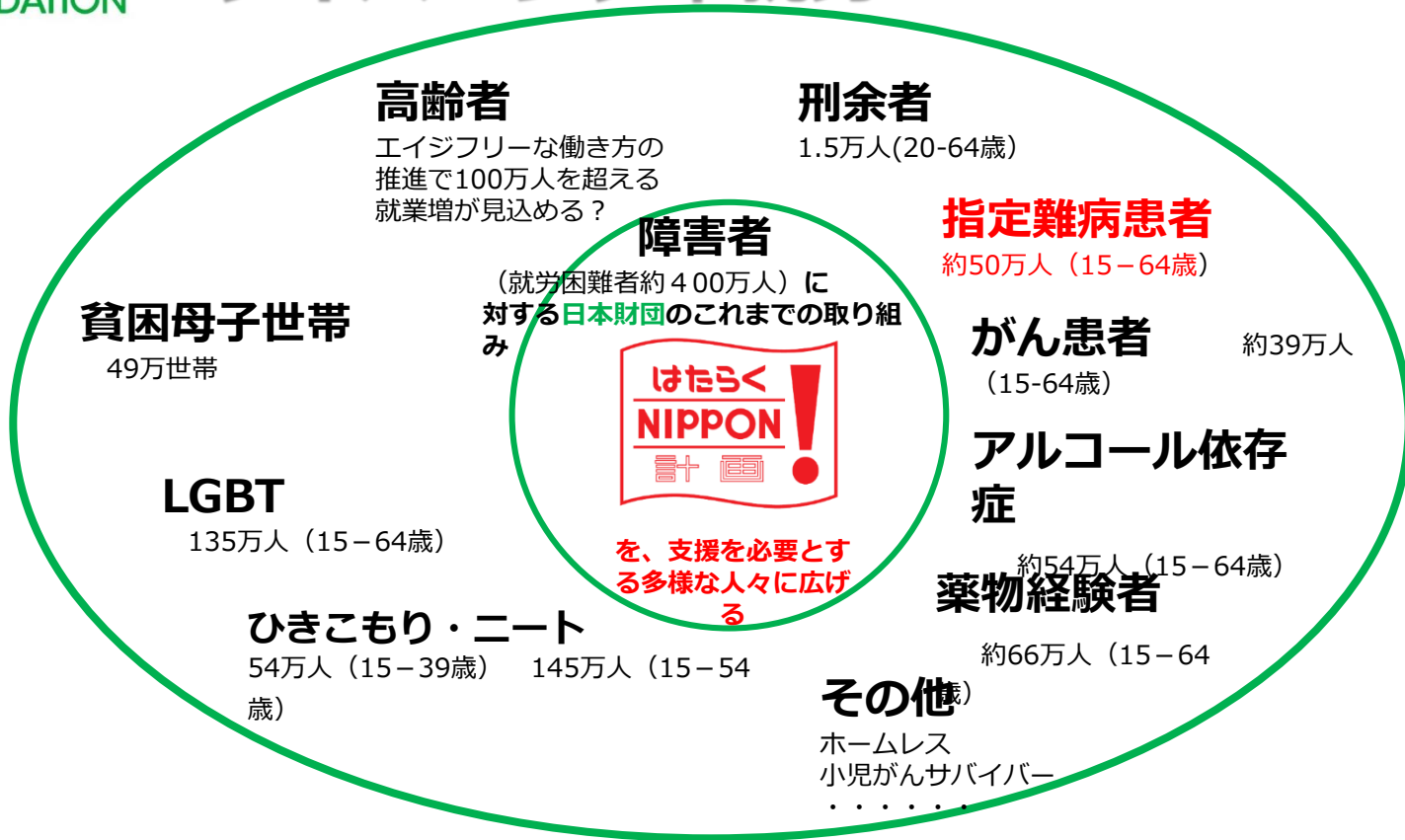
4. 公務員の任用面での対応

①常勤採用の枠組み(統一選考試験等)、②非常勤職員から常勤職員へのステップアップ制度、

③採用前の非常勤勤務(プレ雇用制度)

4.ダイバーシティ就労研究フォーラムの発足

ダイバーシティ就労

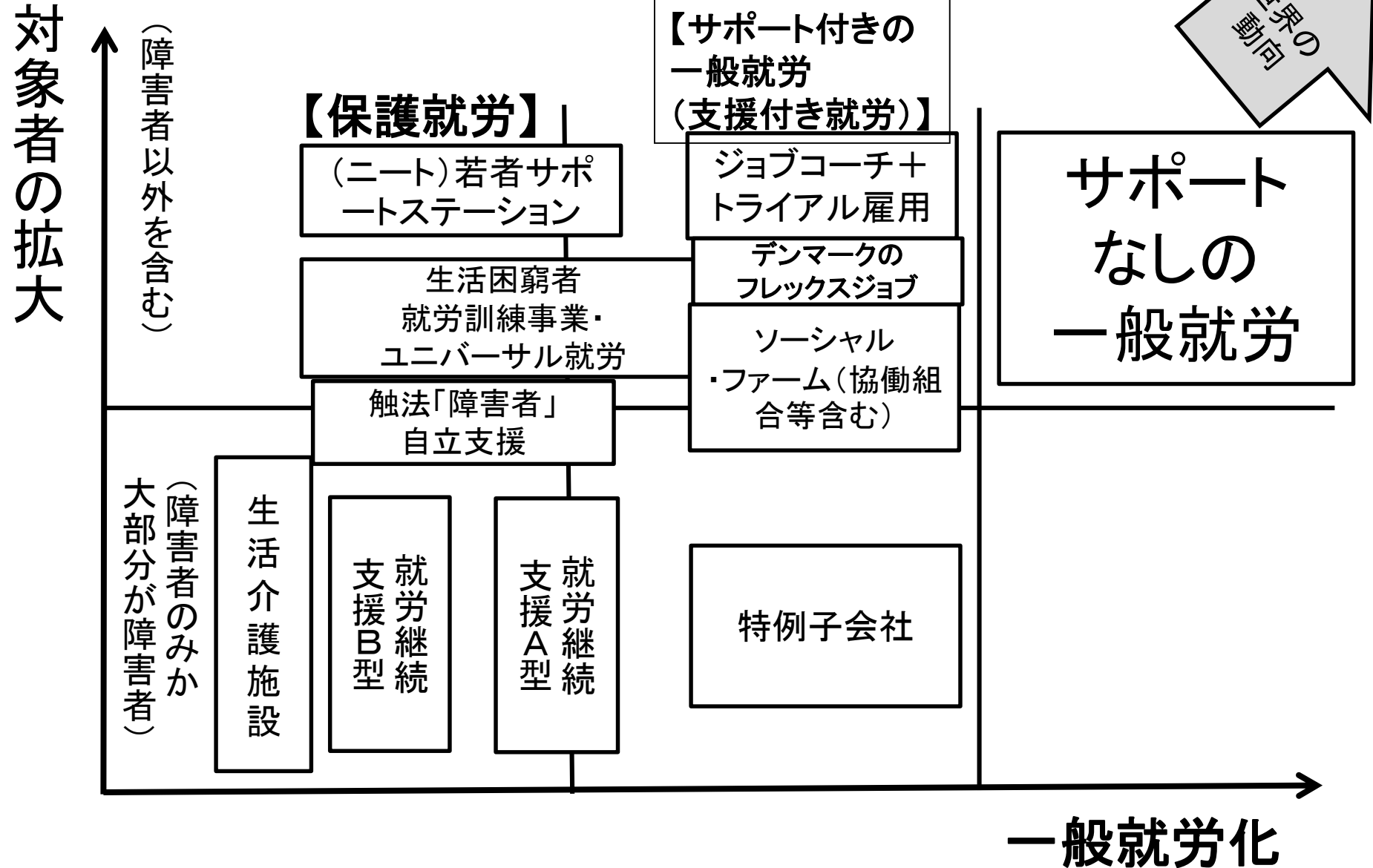


ダイバーシティ就労
促進制度の具体的提
案に向け、研究
プラットフォーム
を構築

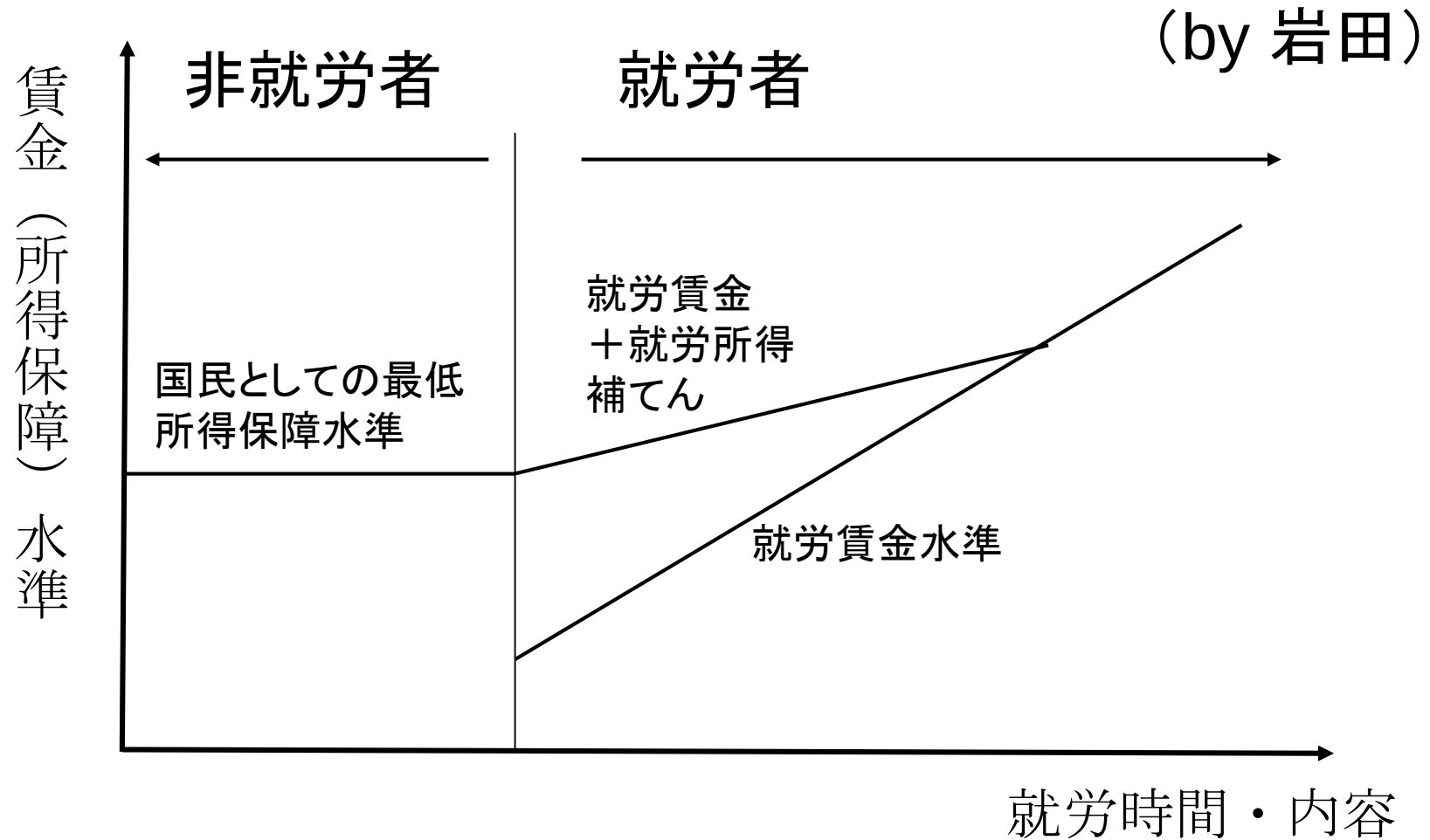
1. 新制度構想部会
2. 経済・財政・社会
保障収支・労働需給
バランス部会
3. 海外状況整理部会
4. モデル事業
5. フォーラム開催

全ての働きづらさをテーマにした
オールメンバー就労化社会実現
への取り組み

各就労類型の位置関係（筆者作成）



障害者の就労と所得保障の望ましい関係 (就労水準に応じ、所得額が上昇)



(注) 事業主でなく、個人に支給する「障害就労所得ほてん」(一時的な雇用助成金は除く。)が望ましい。また、障害年金額は、諸外国に合わせ、就業能力評価と連動すべし。 19

筋ジストロフィー患者の就労支援策の位置づけ

- 難病患者は、①個人間の就労能力の差が大きく、②その変化も大きい(急に悪化する可能性がある反面で、治療技術の進展、ITやロボットによる就労支援の進展による就労能力の向上も現実化しつつある)。
- こうした特性を持つ典型的な難病が「筋ジス」。
 - ⇒ 筋ジスへの対応は、難病患者全体につながる。
- 障害者対策で始まったバリアフリーが、ベビーカーを使う育児期の男女や高齢者にも役立っているように、筋ジス患者への就労支援策が難病患者全体の就労向上につながる！