

総務委員会報告資料

平成30年9月26日

件名	足立区職員の障がい者雇用状況について
所管部課名	総務部 人事課
内容	<p>「障害者の雇用促進等に関する法律第40条（以下「法」という。）」及び「国のガイドライン」に基づく、足立区職員の障がい者雇用状況について報告する。</p> <p>1 雇用状況（平成30年6月1日現在、厚生労働大臣通報数値）</p> <p>(1) 障がい者雇用率 2.62% (2.68%)</p> <p>(2) 障がい者数 80名 (81名)</p> <p>(3) 障がい内訳</p> <p>ア 身体 76名 (79名)</p> <p>(ア) フルタイム勤務で重度障がい 29名 (31名)</p> <p>(イ) フルタイム勤務で重度障がい以外 37名 (37名)</p> <p>(ウ) 短時間勤務で重度障がい 4名 (4名)</p> <p>(エ) 短時間勤務で重度障がい以外 6名 (7名)</p> <p>イ 精神 4名 (2名)</p> <p>※1 ()内の数値は、平成29年6月1日現在</p> <p>※2 法定雇用率</p> <p>①平成30年3月まで法定雇用率 2.3%</p> <p>②平成30年4月から法定雇用率 2.5%</p> <p>2 障がい者雇用率の算出方法</p> <p>職員から人事課に提出されている身体障害者手帳・精神障害者保健福祉手帳の写しの情報を元に、算出している。</p> <p>3 法による雇用率算出の要点</p> <p>(1) 対象は常勤・再任用フルタイム職員及び週20時間以上勤務の非常勤・再任用短時間・再雇用職員</p> <p>(2) フルタイム勤務（常勤、再任用フルタイム職員）で、重度障がい者の場合は、2人として計上</p> <p>(3) 短時間勤務（非常勤、再任用短時間、再雇用職員）で重度障がい以外は0.5人として計上</p>
問題点 今後の方針	今後も、障がい者の雇用状況について、適切に把握し法定雇用率を達成していく。

障害者雇用促進法の改正

○ 令和元年（2019年）6月14日の官報に、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）」が公布された

○ 国および地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることとする

○ 民間の事業主に対する措置として、

①短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。

②障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定する。

○ 公布の日から段階的に施行

民間の事業主に対する措置は、令和2年（2020年）4月1日からの施行

(厚生労働委員会)

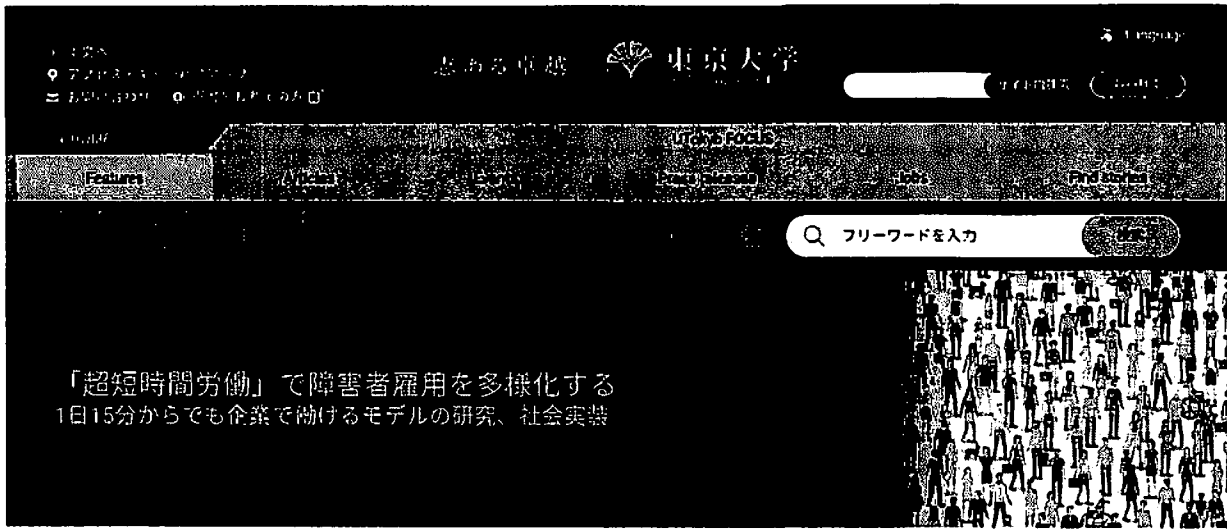
障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案(閣法第五三号)(衆議院送付)

要旨

本法律案は、障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講じようとするものであり、その主な内容は次のとおりである。

- 一 国及び地方公共団体は、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならない。
- 二 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならない。
- 三 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した対象障害者の任免状況を公表しなければならない。
- 四 厚生労働大臣は、特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者として雇い入れる事業主等に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給する業務を行うこととし、その支給に要する費用に障害者雇用納付金を充てる。

- 五 厚生労働大臣は、その雇用する労働者の数が常時三百人以下である事業主からの申請に基づき、当該事業主について、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組に関し、当該取組の実施状況が優良なものであること等の基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
- 六 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者を選任し、厚生労働省令で定める数以上の障害者が勤務する事業所においては障害者職業生活相談員を選任しなければならない。
- 七 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、その旨を公共職業安定所長に届け出なければならない。
- 八 国及び地方公共団体並びに民間事業主は、対象障害者の確認に関する書類を保存しなければならない。また、対象障害者であるかどうかの確認は、厚生労働省令で定める書類により行うものとする。
- 九 厚生労働大臣又は公共職業安定所長は、国又は地方公共団体に対し、障害者の雇用の状況その他の事項についての報告を求めることができる。
- 十 この法律は、令和二年（平成三十二年）四月一日から施行する。ただし、一及び九は公布の日から、三、六、七及び八は公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。



先端科学技術研究センター

掲載日：2018年7月20日



© (gettyimages) / Adobe Stock

インクルージョン（包括）やダイバーシティ（多様性）が社会において重要な概念であることは様々な場面で話題に上るようになりました。それにも関わらず、障害を持った若者の多くは、学校教育の終了が近づき仕事を探し始めると、選択肢が一気に狭まることになってきます。

日本では、多くの企業が大学を卒業したばかりの若者を新卒採用し、採用された人たちは、終身まではいかなくとも長年一つの企業に勤務することが一般的です。しかし、このような働き方は、週40時間きっちり働くという硬直的な就業形式にそぐわない障害者の人たちの多くを雇用市場から締め出すことにつながってきました。

先端科学技術研究センター（先端研）の近藤武夫准教授は、このような状況を打開すべく、「超短時間労働」という、最短で1日15分の労働でも報酬を得られるような就業モデルを構築しています。

「本来、雇用というのは労働時間の長さとは関係ないはずですが」と近藤先生は話します。「けれども日本では、週40時間、年間12か月働くキャリアモデルが中心となってきました。これは、健康な成人の男子を前提のうちに想定したもので、それ以外を排除する結果となりがちな雇用モデルです」。

心理学を研究していた近藤先生（42）は、2005年に先端研に教員として着任して以降、DO-IT Japanという、小学生から大学院生までの、将来リーダーとして活躍することが期待される障害を持つ生徒たちが、コンピュータ技術や自己アドボカシーのスキルを身につけ中等、高等教育や雇用へ移行するプログラムの運営に携わってきました。

DO-ITは英語でDiversity（多様性）Opportunities（機会）Internetworking（相互ネットワークング）Technology（技術）の略で、もともとはアメリカで始まったプログラムです。日本では2007年に、先端研の中邑賢輔教授の主導で始まり、これまでに注意欠陥・多動性障害、学習障害、自閉症や、聴覚、視覚、身体障害など、障害の種別によらず多様な障害のある生徒・学生が参加してきました。

近藤先生は、DO-ITに参加した学生が学業面で成功するのを目撃すると同時に、就労の段階に来ると彼らが大きな障壁に直面することを学びました。



2017年夏に障害を持つ中高生のために開かれたDO-IT Japanのワークショップに参加する生徒。東京大学の先端科学技術研究センターによって運営されている。© 2018 DO-IT Japan.

「私たちは今まで、日本で初めて発達障害による書きの障害があるために、ワープロを使って大学入試を受けた生徒や、学習障害（読字障害）のある生徒で初めて、センター試験を音声（代読）で受験した生徒など、日本初の事例を輩出してきました」と語ります。「しかし、就職という段階に互ると大学受験とはまた違った大きな壁にぶつかります」。日本型の雇用モデルは、例えば、移動に困難があって食事やトイレ利用に介助が必要だったり、非常に優秀だけれども週に10時間までしか働けない、といった人々には対応することが難しい、と近藤先生は言います。

雇用率算定の条件

1960年に制定された障害者雇用促進法は幾度も改正を経て、現在、45.5人以上の従業員（短時間労働者は0.5人分と算定）がいる一般事業主は、障害を持つ従業員が全従業員の2.2パーセント以上を占めるよう義務付けられています。雇用率を満たした企業には助成金があり、満たさない企業には納付金がかかります。

しかし、このスキームも、障害者が最低週に30時間働くことが前提になっています。20時間以上30時間未満働く場合は雇用率に0.5人として算定され、それより短い時間働く人は全く算定されません。

短時間労働が認められないため、長い時間働くことが難しい障害者は、国の奨励付き雇用である福祉作業所や地域活動支援センターなど、通常の企業での雇用とは異なる場所に所属することしか選択肢がありませんでした。ちなみに作業所での賃金は、現在全国加重平均で850円となっている最低賃金を大きく下回ることが一般的です。

このような状況を打破するため、近藤先生は、中邑先生と共に、2016年に障害者の短時間雇用プロジェクトを始めました。Inclusive（インクルーシブ）and Diverse（多様な）Employment（雇用）with Accommodation（配慮）の略でIDEAモデル研究と呼ばれ、これまで、ソフトバンク株式会社と連携して本社で非常に短い時間から障害者を雇用できる社内制度を構築したり、川崎市、神戸市と連携して、自治体とその自治体にある多くの企業で、短時間からの雇用ができる地域システムを構築したりしてきました。

2016年3月時点でIDEAモデルを通じて46人の人が週で合計347時間の労働を提供しています。

ソフトバンク株式会社（以下ソフトバンク）では都内オフィスの40以上の部署で24人のショートタイムスタッフを雇用し、週165時間分の雇用を実現しています。（2018年6月末時点）。川崎市や神戸市では、市役所内の様々な部署と連携して、働きたい人を見つけ出し、支援してきました。どちらの自治体も独自に障害者への就労移行支援事業を行っていたのですが、20時間以上働けない人は対象となりにくい状況がありました。

現在、IDEAを通じて雇用されている人で一番勤務時間が短いケースは週1時間です。時間が短くても最低賃金がそれ以上のレベルの報酬が支払われます。

明確な職務の定義

近藤先生は、プログラムの成功の鍵は、協力企業の従業員の仕事のうち、その従業員の本務ではない周辺業務を特定し、IDEA経由の労働者と従業員が協働できる仕組みを作ることだと話します。もう一つ重要なことは、短時間雇用で働く人のタスクをできるだけ明確に定義することで、労使双方の混乱を避け生産性を上げることだといえます。

「企業には、『障害者のための仕事、障害者ができる仕事を切り出そう』という発想をしないでくださいと話しています。代わりに『あなたの部署で一番仕事が集中して困っている人は誰ですか？』と聞きます。この仕事を誰かが担ってくれると職場が助かる、というところから発想するのです」。企業の従業員のみならず、彼らの上司にもコンサルティングをすることで、従業員の本務であるタスクとそうでないものを分けることができるといいます。

「日本の雇用では職務定書を書かず慣習がありません」と近藤先生は言います。「我々は、過度にジェネラリストあることを労働者に求めず、障害のある人が得意な部分を生かして働けるように工夫します。また短時間働く場合、フルタイムの労働者に求められがちな、職場の空気や文脈を掴んで環境適応に求められることを何でもやる、という働き方は困難です。そのためまず職場の人々に『一つ一つの職務の要件を詳しく定義すること』に慣れてもらう必要があります。そこで定義された仕事に向いている労働者を探し出す必要もある。IDEAで構築している地域システムはそれを企業や職場だけに押しつけず、地域で支えることで負担なく行えるようにする仕組みです」。

IDEAモデルで行う職務は多岐に渡ります。これまでに参加した企業のニーズから、たまたま在庫のチェックや、文書の電子化、スキャンした名刺の文字データ修正などのオフィスワークが多いのですが、接客や清掃、リハビリ助手、翻訳、デザインなどもあり、論理的にはどのような仕事でも生まれます。企業にとっては、このプロジェクトに参画しても障害者雇用率向上にはつながりませんが、短時間勤務スタッフ、企業の両方からの評判はよいようです。

ソフトバンクの技術部門で働く30代の男性は、ショートタイムワーク制度について同社が紹介したウェブサイトの中のビデオインタビューで制度について満足していると話しています。この男性は統合失調症で、過去、別の職場で週20時間働こうとして体調を崩した経験がありましたが、現在は制度を利用して、週に20時間未満の勤務で、プログラミングや物品整理などの仕事をしています。

「今まで働いていたところでは、病気について隠して働いていました。この制度を利用して働くようになってからは、病気を隠す必要がないことがとても楽です。また、特性にあわせた業務を任せられるため、とてもリラックスして仕事ができています」と男性は話しています。

このショートタイムワーク制度を担当するソフトバンクCSR部門の横溝知美さんは、「業務の整理を行い、ショートタイムワーク制度を活用して、スタッフの方に一部業務をお任せすることで、社員がクリエイティブな業務に集中することが可能になりました」と話します。

労働需要とマッチした仕事

「企業や障害者支援関係者からは、終身雇用できるように、短時間雇用の仕組みを社内につくるべきではないだろうか、と質問される場合もあります」と近藤先生は話します。「しかし、私はそれを第一にはしないでくれ、と言っています。仕事はその企業内の労働の需要とマッチすべきで、その企業が仕事なくなったら職もなくなるべきです。配置転換や職務転換をして雇用を継続させることを第一にしようとする、いつの間にか労働者はジェネラリストであることを求められ、その結果、できることとできないことと大きな隔りのある人がまた排除されてしまいます。すると障害者の雇用は、いつまでも『特別なこと』という位置づけから抜け出せない。そういうこともあって（企業内の労働



東京大学先端科学技術研究センターの社務課長 奥田 隆

者の活動を支援したり、セーフティーネット措置を持っている)自治体を巻き込んでいます」。



2017年夏に開かれたDO-HT Japanのワークショップに参加する生徒。近藤先生は、障害を持つ子供たちが就職という壁によって絶望しない社会を作りたいと話す。© 2018 DO-HT Japan.

近藤先生は障害を持つ若者の中には、人生に希望を持つことが難しいと感じている人も多いと言います。

「将来に夢が持てない、と語る子どもに出会うことは少なくありません。ジェネラリストであることが前提となっていて、強みだけを生かした働き方は難しいと誰もが感じ込んでいたり、週40時間以上、年間12ヶ月連続して安定的に働くことはごく当たり前に、としか考えていない社会通念から、そんな絶望が生まれてしまうのかもしれない。社会がそのように固定化された能力観だけに寄り固まっているのは、新しい社会参加を生み出すクリエイティビティやイノベーションは生じないでしょう。なのでそこを変えたい。その前提を変えれば、障害のある子供たちも『自分だったら将来こんな働き方ができるかも、だったらこんなことを学びたい』と未来をイメージできます。教育や雇用、ひいては社会のあり方にいろいろ絶望しなくてよくなるはずです」。

取材・文: 小竹朝子

関連リンク

- ▶ [先端科学技術研究センター](#)
- ▶ [先端科学技術研究センター 中邑・近藤研究室](#)
- ▶ [先端科学技術研究センター 田実者プロフィール](#)

関連教員

[中邑 賢隆 / 教授 / 先端科学技術研究センター](#) ①

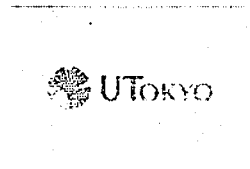
[近藤 武夫 / 准教授 / 先端科学技術研究センター](#) ②



このページの内容に関する問い合わせは広報戦略本部までお願いします。



おすすめの記事をご紹介します



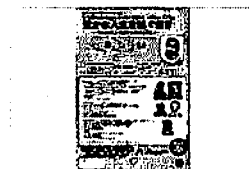
REASE公開講座「障害者雇用法制の現状と課題」

2015年2月27日



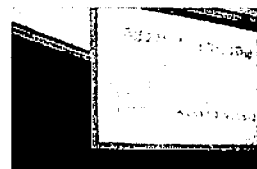
進化する巨大仏典デジタルアーカイブ

2018年8月2日



公開シンポジウム「息がな人生を始める保育～Society5.0 保育から社会を変える～」

2018年7月20日



平成27年度新任教職員研修を開催

2015年5月11日

▶ [UTokyo Research](#)

▶ [お知らせ](#)

▶ [トピックス](#)

📌 📷 📱 ソーシャルメディア

お問い合わせ

東京大学

研究大学院大学 (IMSE) サイト

▶ [アクセシビリティガイド](#)

▶ [サイトマップ](#)

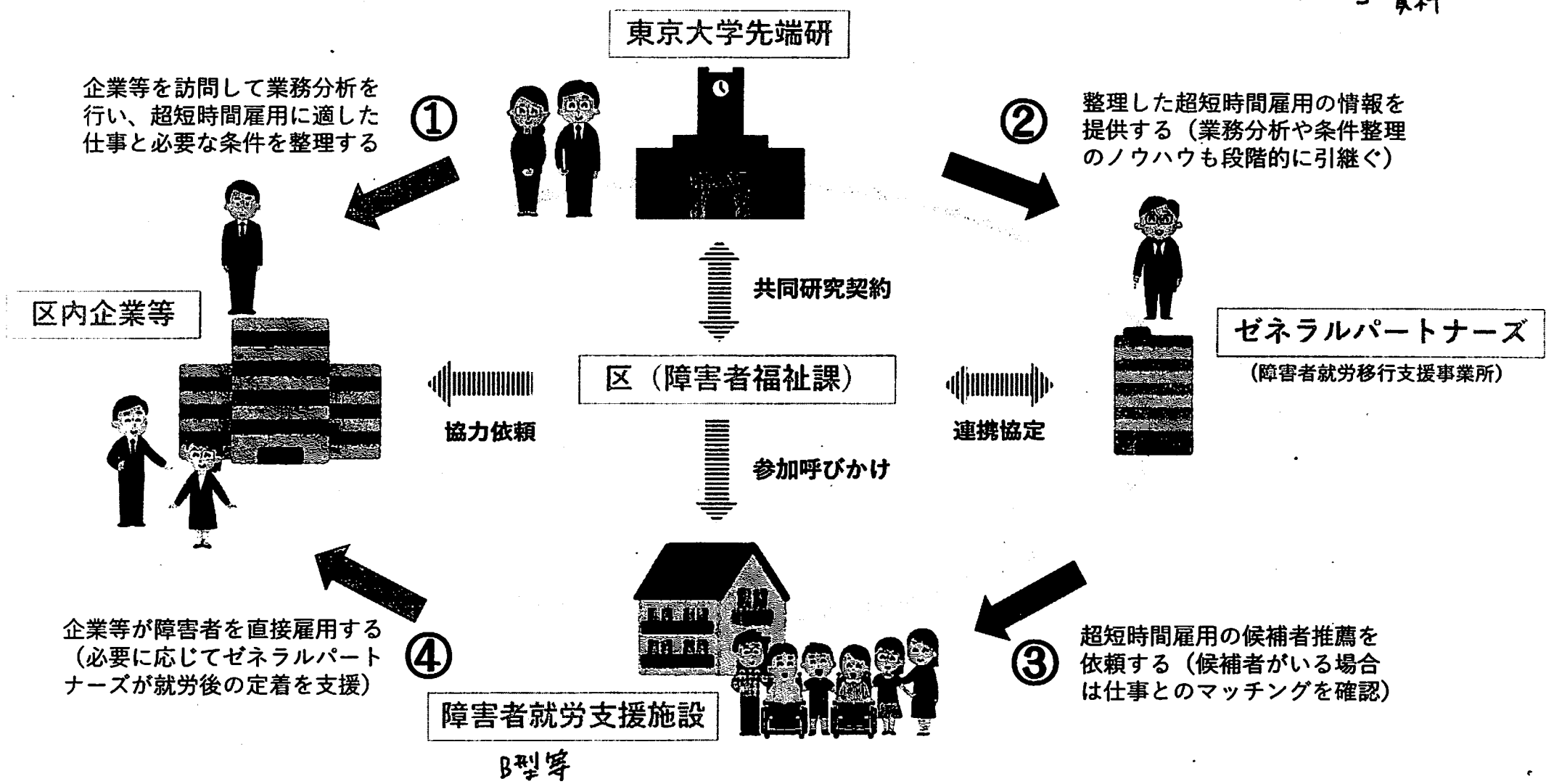
▶ [サイトポリシー](#)

▶ [プライバシーポリシー](#)

▶ [お問い合わせ](#)

「障害者雇用について考えるシンポジウム
- 超短時間雇用という新しい働き方の
デザイン -」資料

「障害者の超短時間雇用」 試行イメージ図



令和元年度 第1回 地域自立支援協議会 はたらく部会席次

足立区手をつなぐ親の会 金安委員
 ハローワーク足立専門援助第二統括 木村正枝委員
 WEL'S 橋本豊 部長
 備大滝 川俣のりこ

葛飾ろう学校 主幹教諭 杉岡 伸作 委員				東京都手をつなぐ育成会 城南地域支援センター 山口 剛 委員
足立特別支援学校 進路専任教諭 朝倉 敏文 委員 (欠席)				あいのお福祉会 足立あかしあ園 酒井 紀幸 委員
足立区社会福祉協議会 保護雇用担当課長 高橋 啓祐 委員				あだちの里 竹の塚ひまわり園 施設長 岡本 正久 委員
障がい福祉センター所長 江連 嘉人 委員				精神障がい者 自立支援センター 松村 浩平 委員
	障がい福祉センター 和田 野坂 係長	障がい福祉課 二見 係長	中央本町地域・保健総合支援課 樋口 係長	

傍聴席

障がい福祉センター
山崎 係長

相 斗