

第  
62  
号シー  
ステップC-STEP  
人間を主役にした人材雇用開発  
ニュース

## 障害者法定雇用率引上げ!

～中身（質）が評価される制度にしませんか～

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔

令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。ただし、雇入りに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。  
(労働政策審議会2023.1.18より抜粋)



障害者雇用促進法では、少なくとも5年ごとに法定雇用率を見直すことになっており、前回の引き上げが2018年4月であったことから、5年経過の今年度が見直しの年となりました。雇用率の引上げと同時に適用事業主の範囲拡大や除外率の引き下げ、算定方法の変更、助成金の新設拡充等重要な改正が行われます。(QRコード参照)

### ■障害者雇用率を上げるだけではもう限界

「ようやく2.3%を達成できて一息つけると思ったら、ルール変更。いろいろ工夫もしたし努力もした。もう限界。」某会員企業の悲鳴です。誤解を恐れず言えば、気持ちはよくわかります。障がい者が多く従事していた事務補助職は合理化が進み、清掃業務や軽作業、社員食堂もアウトソーシングが主流となる中、「もっと仕事出しの工夫を」「軽作業や事務補助以外にも障がい者のできる仕事はもっとある」云々、言うのは簡単ですが、面と向かって言うのも躊躇します。障がい者の雇用維持にまじめに地道にとりくんでいる事業所ほど今回の引き上げに戸惑いと焦り、虚無感を感じています。

### ■法定雇用率に依存した制度を大胆に見直すとき

「法定雇用率がなかったら、わが社はおそらく障がい者雇用に取り組んでなかっただろう。」某会員企業の本音です。共生社会実現のために、障害者雇用率制度が果たしてきた役割と成果は論を俵ちません。一方、ペナルティを回避するため、あまりにも「数字」にこだわり過ぎた結果、障がい者雇用の中身（質）が置いてきぼりになった事業所が増えたのも事実です。「数合わせのための雇用」の蔓延が、貸農園をはじめとする「雇用率代行ビジネス」を繁盛させてしまいました。このような事態を危惧した厚労省は、令和4年1月以降、「いわゆる障害者雇用ビジネス」実態調査を行っています。本年（令和5年）4月の報告では、①単に雇用率達成のみを目的とした利用、②障がい者の適性

や配慮に対する確認が不十分な事例、③雇用主が雇用管理に主体的に関わっていない事例等々、多くの懸念事項が報告されました。引き続き、実態調査と利用企業に対する助言と支援を行っています。今回の法改正では、雇用率の引上げと共に見逃してはならない重要な改正も行われています。改正雇用促進法第5条では、「雇用の質の向上」に向けた事業主の責務を明確化しました。努力義務ではありますが、今後は人数（雇用率）を偏重するのではなく、雇用の中身（質）が重視される時代に進んでいきます。

### ■企業支援のために大胆な制度改革を

あるべき共生社会の実現に向けて、今まさに変革期を迎えているのではないのでしょうか。行政任せにせず、企業の側、障がい者支援の現場から新たな発想で斬新な改革を進めていく必要があります。まずは、短期的課題と中期的課題についてご批判覚悟で私見（愚論暴論）を述べてみます。

### ■【私見1】企業在籍型ジョブコーチを障害者雇用人数にカウントする

厚労省が行っている企業向けの障害者雇用支援施策として、ジョブコーチ（職場適応援助者、以下「JC」）事業があります。「JC」は、障がい者に対して直接職務遂行上の支援を行う他、コミュニケーションや体調管理についてもアドバイスします。また、事業主には、雇用管理（合理的配慮等）について進言したり、社内啓発活動も行います。企業在籍型（企業で雇用される「JC」）もあり、養成講座を受講した方が「JC」に認定されます。

このように事業所内において、直接障がい者雇用を推進する立場にある「JC」社員や専門性を有する精神保健福祉士（PSW）も雇用率算定人数にカウントしてはどうでしょうか。現在、「厚労省労政審」において、障がい者雇用分野での専門人材を育成するための改革案が検討されています。「JC」も上級研修の導入や国家資格制度への移行案もあります。専門性を高めた上で、雇用率に計算しても良いでしょう。「JC」や精神保健福祉士が多数在籍する職場では、障がい者雇用が促進され、誰もが働きやすい環境づくりが具現化します。のみならず、他の社員にとっても障がい者との接し方を学ぶ良い学習機会となり、障がい者との共生社会実現が加速度的に進展します。

## ■【私見2】障害者雇用率から就職困難者(ダイバーシティ)雇用率へ

障害者雇用率に算入するには障害者手帳の所持が原則です。「手帳のない」難病認定者や発達障がい者は算入できません(障害者雇用率制度における「障害者の範囲」については「厚労省労政審」で検討中)。難病指定者や発達障がい者をはじめ、ひとり親家庭の父母、引きこもり等若年者、中高齢離職者、LGBTQ当事者、刑余者等々、「働きづらさを抱える」就

職困難者は、のべ1,500万人と推定されます((公財)日本財団・2018年度調査)。ダイバーシティ(多様性)が叫ばれる中、誰もが相互に人格と個性を尊重し、支え合う共生社会を実現するためには、「働きづらさを抱える」就職困難者全般に対する総合的な施策と支援が不可欠です。先駆的な取り組みである「障害者」法定雇用率から「就職困難者」法定雇用率、あるいは「ダイバーシティ」雇用率へと発展的に拡充することも一考です。

## C-STEP事業

### 2022年度 支援学校等の生徒を対象にした「模擬職場実習」を行いました。

2022年5月～2023年3月にC-STEP事務局にて支援学校等生徒対象の「模擬職場実習」を行い、16校59名(1年生13人、2年生36人、3年生10人)が参加されました。

#### 模擬職場実習(3日間)

支援学校等の生徒の就労をサポートするためにC-STEP事務局内で実施...しています。就労支援専門員が、生徒がめざす職種の企業実習で必要とされるスキルを想定しながら実習内容を設定し、マンツーマンで指導・支援を行います。

#### 【実習の流れ・内容】

##### ・実習を始める前に

担当教員同席のもと実習生の面談を行い、基本プログラムを基に、本人の障がい特性を配慮しながら、希望職種や就職活動の状況に応じた実習内容を設定します。

##### ・3日間を通して

清掃、軽作業、事務補助作業など多様な実習を行いながら実習生の長所や課題を把握し、障がい特性に応じた指導・支援を行います。

##### ・ビジネスマナーの学習、セミナー(働くこと、お金の使い方、希望職種など)

敬語を使ったコミュニケーションや職場の人間関係など、働くうえで大切なことを学びます。また、働くことへの自覚を促し、将来の見通しについて具体的に考えます。

##### ・実習最終日

3日間を振り返り、課題の整理と今後の目標設定を行います。

#### 1日のプログラム例(9時～16時)

- ・あいさつ、タイムカードを押す
- ・学校へFAX(実習開始報告)
- ・朝礼(今日の日標発表)
- ・前日の振り返り、実習ノート記入
- ・ふき掃除
- ・郵便物の仕分け
- ・ビジネスマナー(電話対応、接客)
- ・PC作業(データ入力、表計算)
- ・事務補助作業  
(シュレッダー、ラベル貼り等)
- ・セミナー「希望職種について」
- ・希望職種に合わせた作業  
(接客練習、パッキングの練習等)
- ・1日の振り返り
- ・終わりのあいさつ
- ・学校へFAX(実習終了報告)
- ・タイムカードを押す

#### (実習例)



ジャンパーの袋詰め作業



スーパー等でのパッキング作業の練習



清掃作業

**Aさん：府内高校3年生 事務職での就労を希望【2021年秋、2年生時に模擬職場実習を体験。2022年夏、企業での職場実習を控えて3年生で再度実習。】**

企業(事務職)で雇用を見据えた実習・面接を控えているとのことで、データ(ワード・エクセル)入力、電話対応、面接練習等、企業実習・面接に向けた内容を中心に再度、模擬実習を行いました。2年生の時は人の話を聞く時などの集中力が課題でしたが、3年生の時は、苦手な所を自分なりに工夫して克服できるようになりました。また、うっかりミスを無くすためにしっかり点検できるようになり、力を伸ばすことができました。※その後、希望していた企業実習に挑戦し、採用が決定しました。

#### (実習生からのお礼の手紙)

この度はお忙しい中、私の職場実習のためにいろいろとお心遣いありがとうございました。今回の実習では電話対応に慣れることができ、PC作業でできることが増えました。わからないことがあった時に尋ねることができ、いろいろなアドバイスをいただいたことが良かったです。また、将来の仕事について話をし、それまで自分が思っていた仕事以外にもやってみたい仕事があると気付くことができたことは感謝しています。

この経験を活かして次の実習でもがんばりたいです。

【Bさん:府内高校2年生 2022年秋に実習】

#### 一就労支援専門員から一

実習生たちは、3日間の実習を通して、「自分から主体的に行動する力」を身につけていきます。一方で支援する私たちは、実習生が自信を持って企業実習に臨めるように、一人ひとりの障がい特性に添った指導・支援に努めております。

この間の新型コロナウイルス、特にオミクロン株等による若年層への感染拡大は、教育現場を直撃し、一昨年度、昨年度と、休校や学級閉鎖をする学校が相次ぎました。今春の卒業生、とりわけ障がいのある生徒たちにとって、2年生での企業での職場実習や3年生での就職活動など、いろいろと制限も多く、非常に厳しい状況にありました。そのような中ではありましたが、企業の皆さまのご協力を得て、多くの生徒たちが職場実習をさせていただき、就職できましたことを、心から感謝申し上げます。

今年度も例年どおり、5月の連休明けより実施しています。会員企業の皆さまには、引き続き職場実習の受け入れなどのご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

## 2022年度・人材スキルアップ定期コース2月期「障がいのある方コース」を開催しました。

2023年1月31日～2月20日に2022年度人材スキルアップ定期コース2月期「障がいのある方コース」を開催し、6名の方が受講されました。

日程	座学 (4日間) 1月31日(火)～2月3日(金)	会場 エル・おおさか 10:00～16:00
	職場実習 (2週間) 2月6日(月)～2月17日(金)	(時間、日数は実習先企業による)
	修了式 2月20日(月)	

### プログラム

2023年	午前	午後
1月31日(火)	オリエンテーション	ライブプランの立て方 講師：C-STEP
2月1日(水)	履歴書の書き方 講師：大阪労働局	①企業からのアドバイス 講師：C-STEP会員企業 ②実習企業の面談会
2月2日(木)	実習企業先訪問	ビジネスマナー① 講師：外部マナー講師
2月3日(金)	ビジネスマナー②	ビジネスマナー③
2月6日(月)～2月17日(金)	職場実習	職場実習
2月20日(月)	修了式(振り返り)	

### 職場実習の様子

靴の検品業務を体験しました！



調理補助の仕事を体験しました！

C-STEPの会員企業で、清掃、事務補助、検品、ピッキング、調理補助業務を体験させていただきました。

### — 受講者の感想 —

- ・「企業からのアドバイス」は、人間関係作りや面接で役に立つ情報が多く、今後に生かしていきたいと思った。
- ・ビジネスマナー講座で、電話対応や敬語を使ったコミュニケーションなど実際の職場のような練習ができてよかった。

### 人材スキルアップコースの受講が就職につながりました！

**受講者Aさん** (実習先企業 業種：自動車販売業 実習職種：清掃)

#### ・スキルアップコースの受講のきっかけ、講座・実習の感想

働いた経験はありましたが、きちんとビジネスマナーを学びたかったので受講しました。座学では初対面の人たちとコミュニケーションが取れるか心配でしたが友達ができてうれしかったです。電話対応や名刺交換など、とても勉強になりました。実習では初めて清掃の体験ができて良かったです。シュレッダーのゴミが思っていたより重くて驚きました。

#### ・現在の業務、今後の目標

実習先の企業に就職できて良かったです。現在は本社の清掃をしています。今後の目標は仕事を頑張ってお金をためて、趣味のゲーム用PCを買うことです。

#### ・企業の担当者から

毎日、笑顔で元気に出勤し、社員とコミュニケーションを取りながら頑張ってくれています。

#### ・支援者から

Aさんから昨年の夏に仕事が續かないと相談があり「障がいに理解があるところで働きたい」とのことだったのでC-STEPのスキルアップ(障がいのある方コース)事業への参加を促しました。これからも目標をもって仕事を続けてほしいです。実習で業務を体験させていただいたうえ、本人の特性を理解していただけた企業に就職できて良かったです。

**受講者Bさん**

(実習先企業 業種：建設業 実習職種：社員寮の清掃と本社事務補助)

#### ・スキルアップコースの受講のきっかけ、講座・実習の感想

就職活動がうまくいかず、自分の実力を試してみたかったので受講しました。ビジネスマナーは普段、就労移行施設でトレーニングをしていたので、よい復習になりました。職場実習は初めてで、清掃と事務補助を体験させていただきました。実習中は「家を出た、社会に出た」と実感し、講座後はやっと社会に出ることができてよかったと思いました。

#### ・現在の業務、今後の目標

実習企業に自分の実力を評価してもらい、就職ができて本当に良かったです。現在は寮の清掃(週3回)、本社の総務で事務補助(週2回)をしています。ルーティーンに慣れ、実力をつけて任される仕事を増やしていきたいです。

Aさん、Bさんはスキルアップコースの職場実習で業務を体験した企業に就職されました。今後も頑張り続けていってほしいです。

その他の受講者も職場実習を経験し、就労に向けて意欲が高まっている様子が窺えました。C-STEPでは引き続き、支援を継続してまいります。

実習を受け入れていただいた企業の皆さま、ありがとうございました。

### スキルアップ各コースの開催期の変更について

2023年度は

7月期 職場実習コース  
(座学4日、実習2週間)  
7/18(火)～8/7(月)

10月期 障がいのある方コース  
(座学4日、実習2週間)  
10/10(火)～10/30(月)

2月期 企業見学会コース  
(座学4日、企業見学1日)  
2024年2/5(月)～2/9(金)

を実施します！

◆受講を希望される方は、お住まいの市町村の「地域就労支援センター」にご相談ください。

企業見学会・職場実習を受け入れていただける企業の募集をしています。受け入れ情報のご提供、お問い合わせ等がございましたら、電話(06-6940-6600)またはメール(csinfo@c-step.or.jp)にてご連絡ください。

# 就労支援の 現場から

社会福祉法人ヒューマンライツ福祉協会  
総合就労支援福祉施設 にしなりwing

就労支援ワーカー 藤崎 直美さん

## ～ 福祉でまちづくり ～

ヒューマンライツ福祉協会では「福祉でまちづくり」を合言葉に、『自立・参加・共生の視点に立つ』を理念とし、人権を基礎に地域に密着した事業運営を行っています。「住まう・通う・相談する・働く・暮らす・育む」のテーマに沿ったサービスを提供し、幼児から高齢者まで多岐に渡り、社会福祉を推進しています。

2001年に設立された「総合就労支援福祉施設にしなりwing」では、継続支援B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業を実施し、総合的な支援を提供しています。

## ＜継続支援B型事業＞



ビルメンテナンス…館内全体の清掃を訓練としてプログラム化し、道具の使い方や清掃手順などを身に付けることができます。法人内の介護施設でのシーツ交換や地域施設の清掃を実施しています。



軽作業…輪ゴムの計量や袋詰め、出荷作業他、企業から依頼される軽作業。作業を通して、挨拶や報告連絡相談など基本的なビジネスマナーの取得を目指しています。

## ＜就労移行支援事業＞

SST、作業訓練、ロールプレイング、実習など就労に必要なさまざまなプログラムを実施しています。面接同行や就職後のサポートも利用者のスキルに合わせて行い、企業との連携も密に取り、職場定着に取り組んでいます。



## ＜就労定着支援事業＞

就職後、6か月経過した方を対象に、長期の定着を目指し、安定就労をサポートします。基本的に月1回企業訪問や本人との面談を実施しています。企業との連携も継続し、働きやすい環境づくりを整えます。



## ～C-STEP事業とのつながり～

「いよいよC-STEPに登録ですね!」と働く意欲やスキルに自信を持ち始めた利用者に伝えます。面談の日にはスーツを着用し、少し緊張した表情で地域就労支援センターへ向います。担当者との面談は3～4回。話しやすい環境や声掛けで熱心に聞き取られた内容は人生史のように書き記され、本人にとっても気持ちの整理やこれからの目標に向けての準備に繋がっています。

C-STEPでの面談では、さらに希望の職種など就職に向けた相談が丁寧におこなわれます。そして登録が完了後、ご紹介いただいた企業へ就職し、C-STEP事業、定着支援事業のサポートを受けながら現在も生き生きと働いている方々をご紹介します。

## Aさんの場合

知的障がいと精神障がいのあるAさんは工業高校を卒業後、障がいについてはクローズで就職しましたが、職を転々とされ不安になり「にしなりwing」に来所されました。就労移行支援で訓練を受け一度は就職しましたが、長く続かず悩んでおられました。そこで、C-STEP事業への登録、そしてすぐに今の職場での実習、就職と順調に進みました。時には、すれ違いからのトラブルがありましたが、C-STEP事業の担当の方にご連絡させていただき、連携したサポートを行うことで無事に解決できました。本当に心強く、Aさんも安心しましたと感謝の気持ちを述べられています。

## Bさんの場合

失敗を恐れる余り、空回りしがちなBさん(知的障がい)は自分に自信がなく就職にも不安を抱いていました。でも、働きたい気持ちも強く、C-STEP事業に登録しました。面談では、Bさんの真面目さや一生懸命さに評価をいただき、就職先にもBさんの強みとして伝えていただきました。現在も「毎日が楽しくて仕方がない」と報告されるほど、自信を持って働き続けることができています。

## ～C-STEP事業と出会って～

C-STEP事業の職員の方々との出会いは、まだ経験の浅い私にとっても大きな転機となりました。利用者の方への接し方や関り方、初対面時の距離の取り方など、一緒に支援を行う中で見習いたいことがたくさんありました。また、トラブルが起きた時などの冷静な対応も、大変心強く、私も自信を持って対応することができました。そのような経験は、今の私の支援の在り方にどんどん取り入れさせていただいています。

## ～終わりに～

にしなりWing就労移行支援では、就職に向けて訓練に励む利用者、その頑張りを全力でサポートするスタッフで、日々さまざまなプログラムに取り組んでいます。そしてC-STEP事業との連携により、今後も利用者と企業が一緒に前進していける環境づくりを目指していきたいと思っております。今後ともご協力をお願い申し上げます。



社会福祉法人 ヒューマンライツ福祉協会  
総合就労支援福祉施設 にしなりwing  
TEL: 06-4392-8700

見学・体験いつでもOK!!  
ご相談ください



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)  
〒540-0028 大阪市中央区常盤町1丁目3-8  
中央大通 FNビル 14階  
tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033  
URL(ホームページ) <https://www.c-step.or.jp>