説明シート１

ウェビナー タイトル
就労をめざす障害のある人に伝えたい最新動向

サブタイトル
在宅就労など多様な可能性を展望して

講師
日本身体障害者団体連合会 会長
労働政策審議会障害者雇用分科会 委員
阿部 一彦（かずひこ）

説明シート２

社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 とは

障害があっても、地域で安心して生活できる社会づくりをめざして活動している身体障害者の全国団体

全国組織のネットワークを活かし、国や地方自治体などへの要望や政策提言など、幅広い活動を実践

コロナ禍のなか、全国大会、地域ブロック大会も含め多くの事業が中止。地域の活動も休止状態

社会参加の重要性の認識、集まることの大切さ、つながり、支え合うことの大切さを強く体感

ＩＣＴ、オンライン、ウェブ会議の有効性を認識
あらたなツールの発見と活用の可能性

説明シート３

お話ししたいこと

障害があっても、どの地域で暮らしていても、働くために不便なこと・困っていることを解消して、働く力を発揮して自分らしい社会生活を送るために、テレワーク（在宅就労）の活用について検討

当事者の視点から、不便なこと・困っていることをわかりやすく発信して、それらの解消のための環境整備に取り組みたい

説明シート４

障害者基本法（2011 年改正）では

障害者とは、身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活、社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの。

社会的障壁とは（社会の中にあるバリア）
社会における事物、制度、慣行、観念
心の壁（心のバリア）

社会モデル
障害による暮らしづらさは個人の問題というよりも、その多くが社会環境によって作り出されるもの

障害によって、不便なこと・困っていることの理解を踏まえて、社会的障壁を取り除くことが大事
合理的配慮

説明シート５

障害のある人の在宅就労（テレワーク）の主な業務内容例

ウェブサイト関連業務
システム・プログラム開発業務
ＣＡＤ・作図業務
ＤＴＰ・イラスト作成業務
原稿作成・データ入力業務
翻訳業務
事務・その他の業務

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構資料より引用

説明シート６

障害があって働くためにさまざまな困難や不便がある人びと

通勤（移動）、環境（階段、トイレ、温度調節、音などのバリア）、介助の必要性、 対人関係のむずかしさ、体調管理に困難、通院の必要性

重度の身体障害のある人、精神障害のある人、知的障害のある人、発達障害のある人など
交通機関が不便な地域で生活している障害のある人

障害のために、これまで仕事をする機会が少なかった人
仕事をしていたが、障害によって通勤などができなくなった人

説明シート７

1
テレワークの可能性
多様な雇用の事例
ＩＣＴ、オンライン、ウェブ会議の活用で自宅などで仕事ができる人
オンラインで研修、適宜可能な相談

2
孤立感を解消して、労働時間を管理
テレビ会議によるコミュニケーションの時間
定期的な集合研修の開催
チーム力での一体感のある取組
働く上でのモチベーションの維持
体調の管理や通院などに対応した合理的配慮

3
支援機関との連携の重要性
障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、行政など

「都市部と地方をつなぐ障害者テレワーク事例集」厚生労働省より引用

説明シート８

テレワーク（在宅就労など）の導入
ノウハウ蓄積モデル
1
社内研修の実施
2
先進企業に対する視察の実施
3
障害者の採用と研修
4
導入事例や課題など

障害者のテレワークの効果
障害理解と合理的配慮の重要性（障害特性に応じた雇用のありかた）
企業の戦力としての認識

「テレワークで障害のある方をより企業戦力に！」導入事例集
平成 29 年度厚生労働省委託事業　株式会社テレワークマネジメントより引用

説明シート９

2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部

1　健康寿命延伸ＰＴ（疾病予防・介護予防に関する施策など）
2　疾病・介護予防、健康づくり実証事業推進ＰＴ（予防・健康づくりの実証事業）
3　医療・福祉サービス改革ＰＴ（ロボット、ＡＩ、ＩＣＴの実用化など）
4　高齢者雇用ＰＴ（高齢者の雇用就業機会の確保など）
5　就職氷河期世代活躍支援ＰＴ（就職氷河期世代の活躍支援）
6　障害者雇用・福祉連携強化ＰＴ（雇用施策と福祉施策の連携など）
７　地域共生ＰＴ（縦割りを超えた地域における包括的な支援体制の整備など）
8　賃金底上げＰＴ（最低賃金を含む賃金引き上げをしやすい環境の整備など）

説明シート 10

就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題

１
障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大
２
在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方などの多様な働き方のニーズが増大
３
技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワークなどのニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。

障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性（中間とりまとめ）より引用

説明シート 11

技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

1
就労支援人材の育成・確保

2
多様な就労支援ニーズへの対応

障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワークなどによる在宅就労も想定した支援策を検討。

多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。

短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性（中間とりまとめ）より引用

説明シート 12

雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていることなどによる課題

就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法などが確立されていないため、支援の利用にあたっての判断が現場に任せられている実態。
医療面や生活面の支援が必要な重度障害者などについても就労支援ニーズが増大するなかで、障害者就労を支える人材その他の資源が質・量ともに限定的。
「制度の谷間」が生じ、十分な対応ができていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。

障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性（中間取りまとめ）より引用

説明シート 13

１
効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築
（１）
共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設など
（２）
就労支援人材の育成・確保
（３）
通勤や職場などにおける支援の充実など

２
技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応
（１）
就労支援人材の育成・確保（１の（２）と同じ）
（２）
多様な就労支援ニーズへの対応

３
雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応
（１）障害者雇用促進制度のありかたなどの見直し
（２）就労系障害福祉サービスの見直し

2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム資料より引用

説明シート 14

ＩＣＴ、ＡＩ、ロボットなどの技術革新の進展

新型コロナウイルス感染症の影響

↓（矢印）

オンラインの就労支援・訓練や業務創出・テレワークなどのニーズが増大

障害者就労の可能性がさらに拡大

テレワークは、1 つの選択肢、1 つの可能性
しかし、とても大きな可能性

当事者の視点から、不便なこと・困っていることをわかりやすく発信して、それらの解消のための環境整備に取り組みたい

終わり