

元気の出る情報・交流誌

手をつなぐ

特集

しごとの今

今月の問題

障害者支援施設の在り方に係る
検討会の取りまとめを受けて

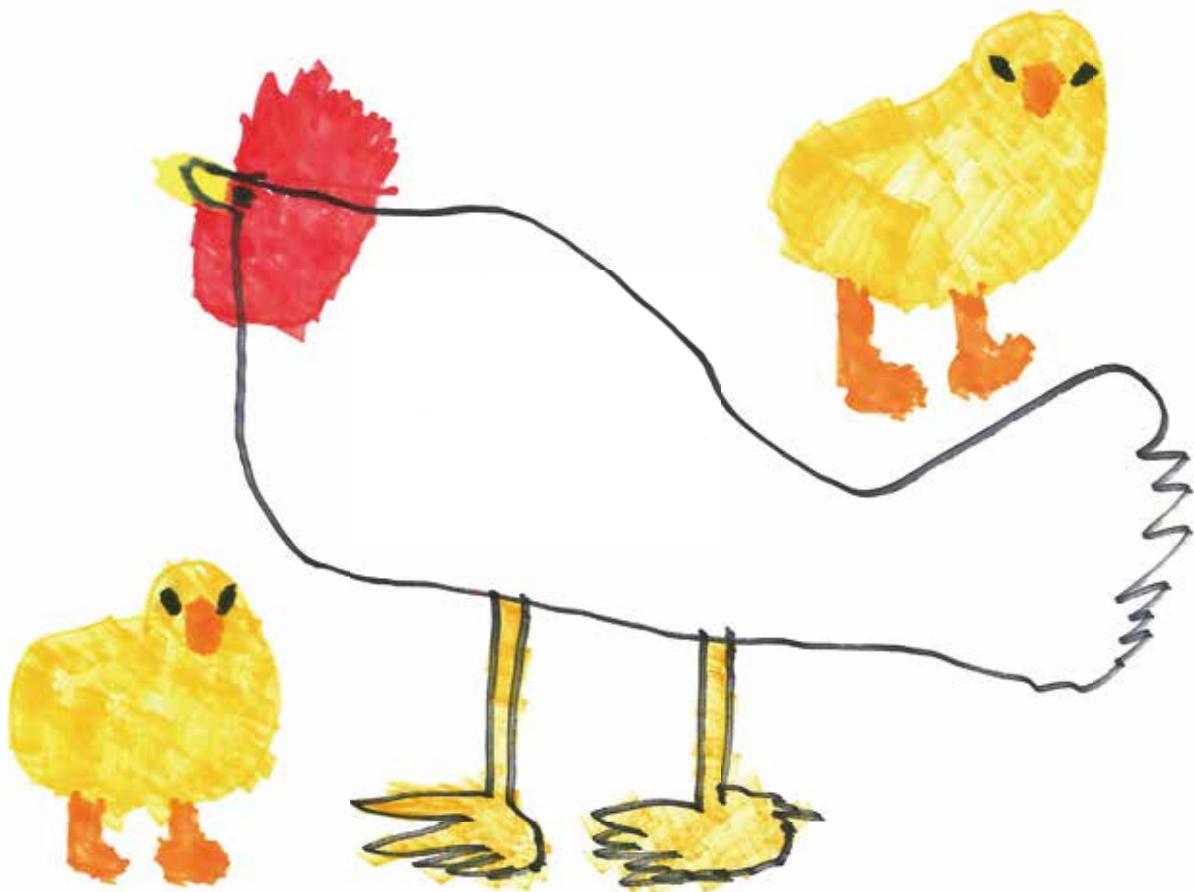
ひびき

山崎絵美 (cocoeプロデューサー)

2026

1月

No.839



CONTENTS

手をつなぐ

2026.1 [No.839]



表紙絵「にわとり・ひよこ」

■岩田征一(いわた・せいいち)

54歳

■東京都大田区

■作者からのひとこと

ペンでひよこ、にわとりをかきました。ポイントはひよこの目、かわいい目をかきました。とりの絵をかくことが大好きです。

できないんじゃない やらせていないだけ ~親が変われば子は必ず変わる~ [第4回]
迷いを断ち切る、本物の療育 (2) 石村和徳

02 わたしたちも言いたい

僕がみんなにいいたい事 佐久間寛和

05 視点いろいろ 気持ちいろいろ みんな、まる。[第4回]

レシピの秘訣 津島つしま

07

特集

しごとの今

自分に合った働き方を見つけて

08 ・これから働き方を展望する ~障害者雇用・就労の現状をふまえて~ 朝日雅也

-「しごと」と出会う、それぞれの新しいかたち-

10 ・「できること」を仕事に変える場所 トーコロ青葉ワークセンターの取り組み 小林和也

11 ・笑顔の「いらっしゃいませ」が、自信になる 山岡慎平

12 ・転退職を繰り返しながら、現在は短時間就労で頑張っています 生田光皇

13 ・できることを重ねて、働く力に 福田裕士

地域で働く、地域を支える -ここで働き、ここで暮らす-

14 ・平輪ちんすこうができるまで 村田涼子

15 ・25年働いて思うこと 伊藤広也

「働く力」を育てる学びの場から

16 ・はたらく -教育の視点から 神子雅行

18 ・チャレンジスクール（都立高等学校）での支援 早川央子

在校生・卒業生の声を集めました!

20 ・わたしが働く理由 わたしのこれから

変わるルール、変わる現場

22 ・「除外率」の引き下げで何が変わるか 依田晶男

24 ・“働きたい”を支える仕組み 西山裕之

26 ・「選べる」はずの支援が、選べない現実に 堀江美里

29 今日のオススメ

30 ひびき

まずは知ってもらうこと、そこから理解が始まる 山崎絵美

33 こつこつ進めば大丈夫。~思いが届くコミュニケーション~ [第7回]

コミュニケーション方法は様々 認定NPO法人こつこつ

34 今月の問題

障害者支援施設の在り方に係る検討会の取りまとめを受けて

38 育成会だより

大阪・関西万博で「障害者の文化芸術国際フェスティバル」を開催しました (1)

40 くらしを支える福祉の制度 [第59回]

成年後見制度について その5 ~制度改正の方向3~ 又村あおい

42 中央の動き

障害児支援における人材育成に関する検討会の報告書が公表されました

45 ニュースのじかん

ココいきたい! [第3回]

部屋で障害者アートを楽しめるホテル HOTEL MAZARIUM

僕がみんなにいいたい事

社会福祉法人はまぎくの会

佐久間寛和

僕はグループホームに住んでいます。

グループホーム「オアシス」に住んでいます。

友達、いっぱいできました。

ハートケアの作業、がんばっています。

らつきようと干し芋の作業。



ビルの清掃の仕事もあります。

眠くなっちゃう時もあります。

でも楽しい。

好きなことは

モー娘。の歌をうたう事が好き。



「わたしたちも言いたい」ではみなさまからのお便りを募集しています（宛先は48ページ）。
生活のこと、仕事のこと、暮らしのことなどふだん感じていることを書いてお送りください。



社会の変化や地域との関わり、そして日々の現場。

障害のある方が働く環境は、制度の見直しや雇用の変化を受けて、大きな節目を迎えてます。

今回は、知的障害のある方の就労に焦点を当て、本人やご家族、支援者の声を通して、働き続けることの難しさや、そこにある希望を見つめていきます。

一人ひとりの「働く」が、その人らしい暮らしにつながっていくように。

これから支援のあり方を、いっしょに考えてみませんか。

イラストレーション 高村あゆみ

これから働き方を展望する 障害者雇用・就労の現状をふまえて

埼玉県立大学 名誉教授 朝日雅也

量的には進展する障害者雇用

ハローワークの障害者職業紹介は、新規求職・就職件数ともに2年連続で過去最高を更新しています（厚生労働省発表、2025年6月）。法定雇用率2・5%

適用の民間企業の実雇用率は2024年6月時点で2・41%となり、こちらも過去最高を更新しています（厚生労働省発表、2024年12月）。働くことを希望する障害者と雇用に取り組む事業所は着実に増加しています。今年度から障害者雇用率算定における除外率が10%引き下げられ、法定雇用率は来年度中に2・7%に引き上げられます。現在は法定雇用率を達成している企業もさらなる雇用拡大に迫られます。

量的な拡充以上に大切なのが障害者雇用の質の向上です。障害者の能力開発だけでなく、適切な労働条件の設定や職場

における心理的安全性の確保など、安定した職業生活の実現に向けた対応が欠かせません。

デイーセント・ワークの実現を通じた質の確保

例えば知的障害者の平均給与額は月額15万7000円にとどまっています（5人以上規模企業、週30時間以上勤務。令和5年度障害者雇用実態調査）。一般的な労働市場も考慮する必要はありますが、定着やキャリアアップを展望できる労働条件は雇用の質の重要な要素です。

その一方、法定雇用率達成の「数合わせ」が見え隠れするのが、いわゆる「障害者雇用代行ビジネス」です。自社内で

障害者の仕事を確保できない、雇用管理ノウハウがないといった理由で、雇用はするものの実際の雇用管理を農園など本

業とは関係ない環境で雇用代行させる仕組みです。2022年の障害者雇用促進法の改正では「事業主が、単に雇用率の達成のみを目的として（中略）障害者雇用代行ビジネスを利用することができるよう、事業主への周知、指導等の措置を検討すること」が付帯決議されています。

そのため厚生労働省でも代行ビジネスの実態を国の審議会に報告しています。直近の2025年10月末時点では46のビジネス事業者が運営する就業場所221カ所を把握、利用企業数は延べ1802社以上、就業障害者数は1万1141人以上と報告されています（今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会第11回、2025年12月）。

ダイバーシティやインクルージョンが求められている中、同じ職場で「ともに働き合う」機会を手放してしまるのはとてももったいないことです。国際労働機