

障害者雇用率制度の在り方について 関係資料

障害者雇用率制度における障害者の範囲関係

- ・ 週所定労働時間20時間未満の短時間労働者
- ・ 難病患者・発達障害者
- ・ 就労継続支援A型の利用者

週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱いについて

論点

障害者の職業生活の自立の観点から、雇用率制度の対象となっているのは、週所定労働時間20時間以上の労働者に限られている。障害者雇用率制度における週所定労働時間20時間未満の短時間労働者の取扱いについては、以下のとおりとしてはどうか。

- 週所定労働時間20時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。
- また、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年伸びが著しい精神障害者で多くなっている。
- 加えて、症状の悪化等による一時不調等により、障害者が週所定労働時間20時間以上働けなくなったとしても、ご本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する障害者や、週所定労働時間20時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することとしてはどうか。

雇用率制度における短時間勤務者の取扱い等に関する主な意見

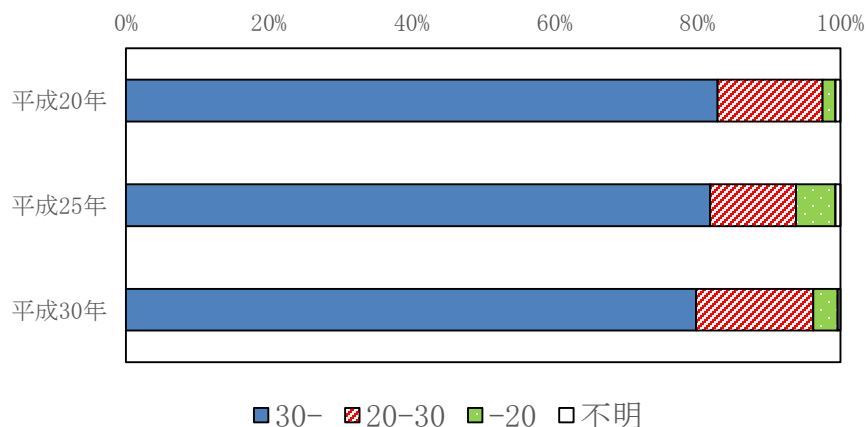
※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 短時間就労は、障害者の働きやすさのためのものであり、病状の安定や本人の意欲等によって、フルタイムや正規雇用へ転換できる仕組みが必要。
- 週20時間未満の就労であっても、合理的配慮を提供等するインセンティブを企業に付与することで、障害者の就職を支援し、労働時間を引き上げていく取組みが必要。
- 障害者の労働時間については、雇用率算定に短時間勤務者を入れるかどうかという議論のみではなく、障害者がフレキシブルに労働時間を決定できるということが重要。
- 職場に慣れるまでの間や体調が不安定な場合の対応として、短時間勤務は有効であり、雇用率にカウントできると良いが、他方で、恒常的な短時間勤務は、業務の切り出し、社員間の連携等、企業としては検討すべき課題が多い。
- 短時間労働者について、雇用率でカウントできると良い。短時間勤務を本人希望により選択している場合には、複数人合わせてカウントできるような制度設計が考えられる。
- これまで雇用率にカウントされていた障害者が、体調の変化により一時的に短時間勤務となった場合には、実雇用率に算定できるようにすべき。
- 精神障害者について、一回体調を崩すと復帰に時間がかかり、退職もあり得る。週20時間未満で働く者も、雇用率にカウントできるような制度を考えるべき。

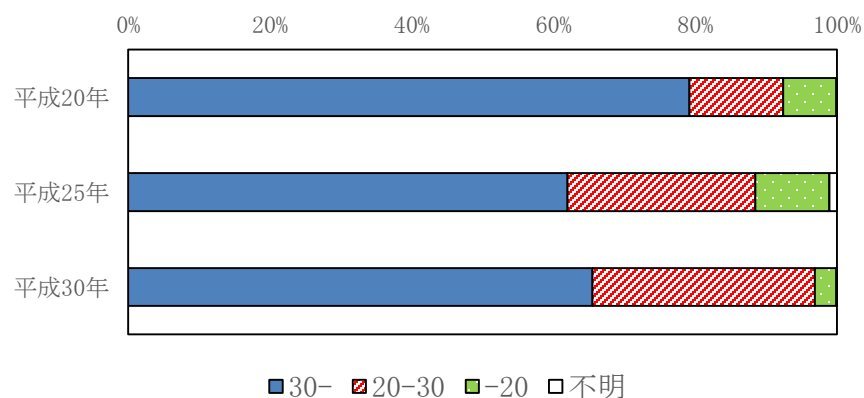
週所定労働時間20時間未満の障害者(障害種別)

- 週所定労働時間別構成比をみると、20時間未満の者は、いずれの障害種別においても一定程度存在。
- 特に、精神障害者において週20時間未満の者の割合が増加傾向。

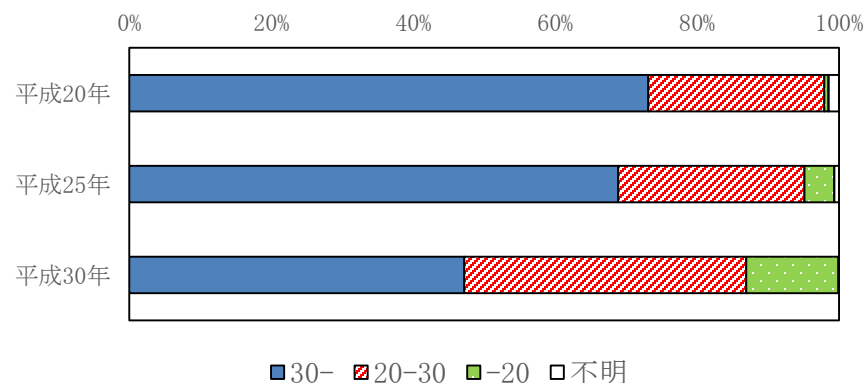
身体・週所定労働時間別構成比



知的・週所定労働時間別構成比



精神・週所定労働時間別構成比



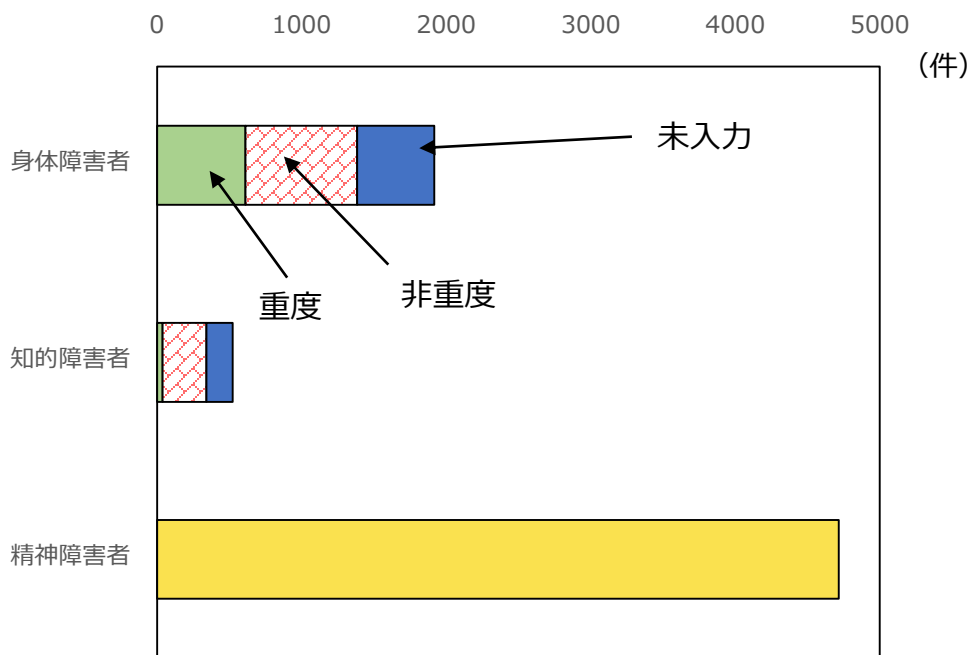
(資料出所)厚生労働省「障害者雇用実態調査」より作成。

(注)常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象。調査時点は平成15年～25年:11月1日、平成30年:6月1日。

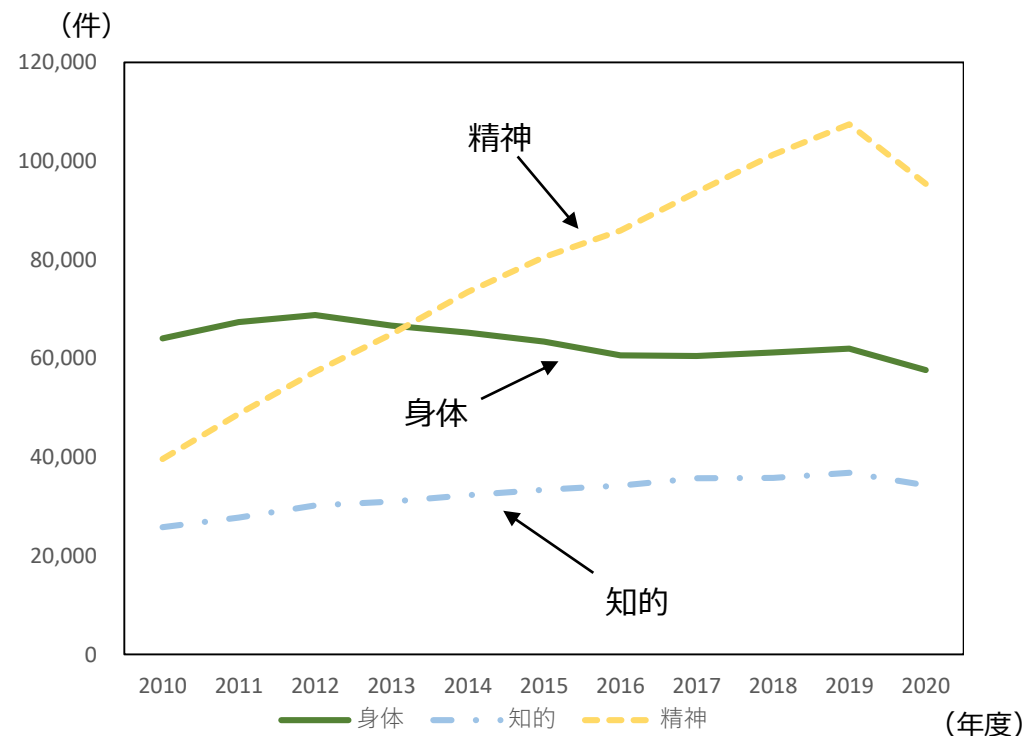
ハローワークにおける新規求職申込件数（希望就業時間別、障害の程度別）

- 週20時間未満の就業を希望する障害者は精神障害者を中心に一定数存在。
- 精神障害者の新規求職申込件数は他障害に比べて増加傾向。

障害種別・障害の程度別の週20時間未満の就業を希望する新規求職申込件数



障害種別の新規求職申込件数



(左図注) 値は2020年度。いずれも学卒を除く。精神については全体の数のみ。

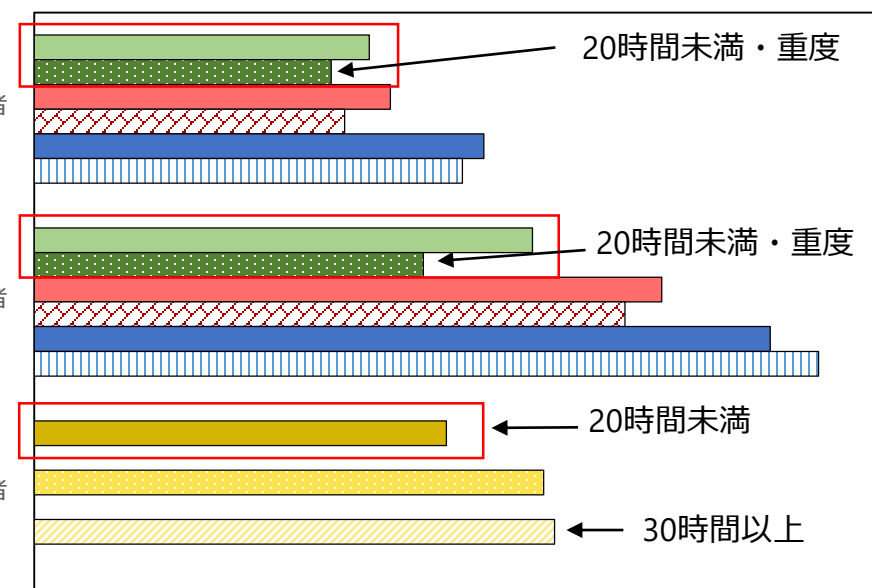
(右図注) 2020年1月のハローワーク刷新の影響により、2020年度の実績はそれ以前の実績と単純比較できないことに留意。

ハローワークにおける就職率（希望就業時間別、障害の程度別）について

- 希望就業時間別の就職率をみると、週20時間未満の者が他の時間別に比べ低くなる傾向がある。また、身体障害者・知的障害者については、重度の就職率が非重度の就職率よりも低くなる傾向がある。
- ハローワークにおける障害者専用求人数についてみると、20時間未満の求人は20時間以上の求人と比べて少ない。

希望就業時間別・障害の程度別の就職率

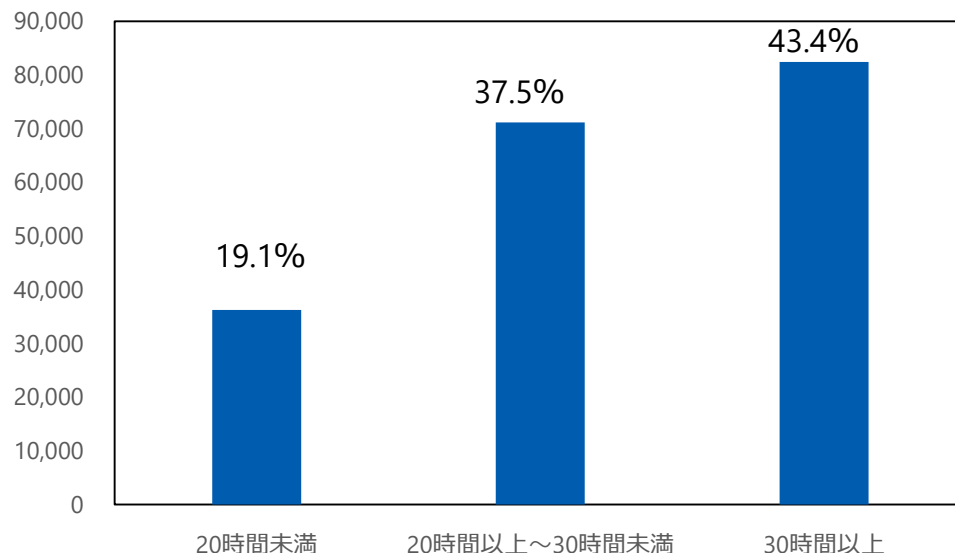
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



- 20時間未満・非重度
- 20時間以上30時間未満・非重度
- 30時間以上・非重度
- 20時間未満・重度
- 20時間以上30時間未満・重度
- 30時間以上・重度

ハローワークの専用求人数（就業時間別）

(人)



※値 (%) は構成比。縦軸は2020年度の障害者専用求人数。

※就業時間の始業時間及び終業時間等を用いて推計。

※精神については全体の数のみ。値は2020年度。学卒を除く。

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について

基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 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、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一の二 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（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、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こと。

二～十一 （略）

2 （略）

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで

※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

※申請対象期間の中途に事業を廃止した事業主にあつては、

当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、

当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

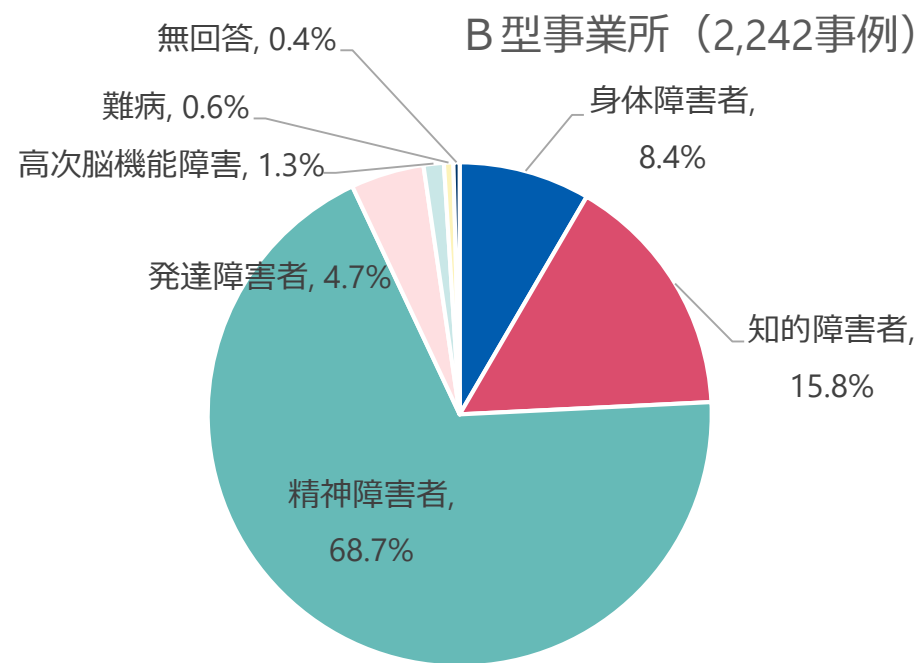
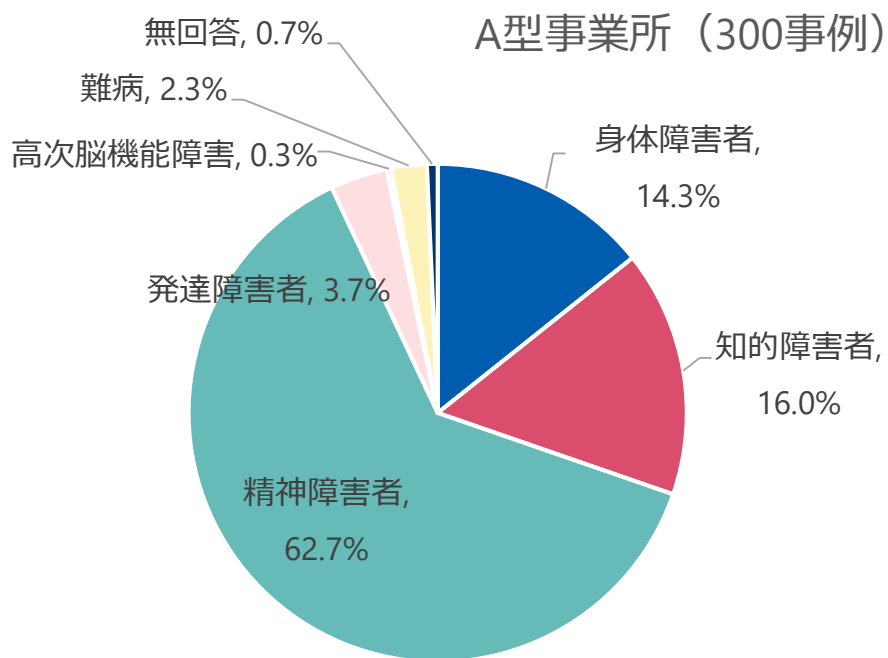
支給実績

	支給額	支給決定件数	支給対象人数
令和2年度 ^{注3}	921千円	8件	135人月
令和3年度	1,595,062千円	7,450件	245,540人月

（注3）令和2年度は、年度中途に事業を廃止した事業主等のみ支給。令和3年度から原則支給開始。

週20時間未満での就職を希望する利用者の状況（障害種別）①

- 週20時間未満の就職を希望する利用者が「いる」と回答した就労継続支援事業所を対象に、当該利用者についての調査を実施し、その「障害種別」、「障害者手帳等の所持の状況」、「週20時間未満の就職を希望する理由」について回答を求めた。
- 週20時間未満の就職を希望する利用者の「障害種別」は、A型事業所、B型事業所ともに、「精神障害者」の事例が6割以上と最も多くを占め、次いで「知的障害者」、「身体障害者」が多かった。



※1,077事業所から、A型事業所300事例、B型事業所2,242事例の回答が得られた（一事業所の5事例まで回答）。（単一回答）

※調査方法

実施期間：2020年11月～12月

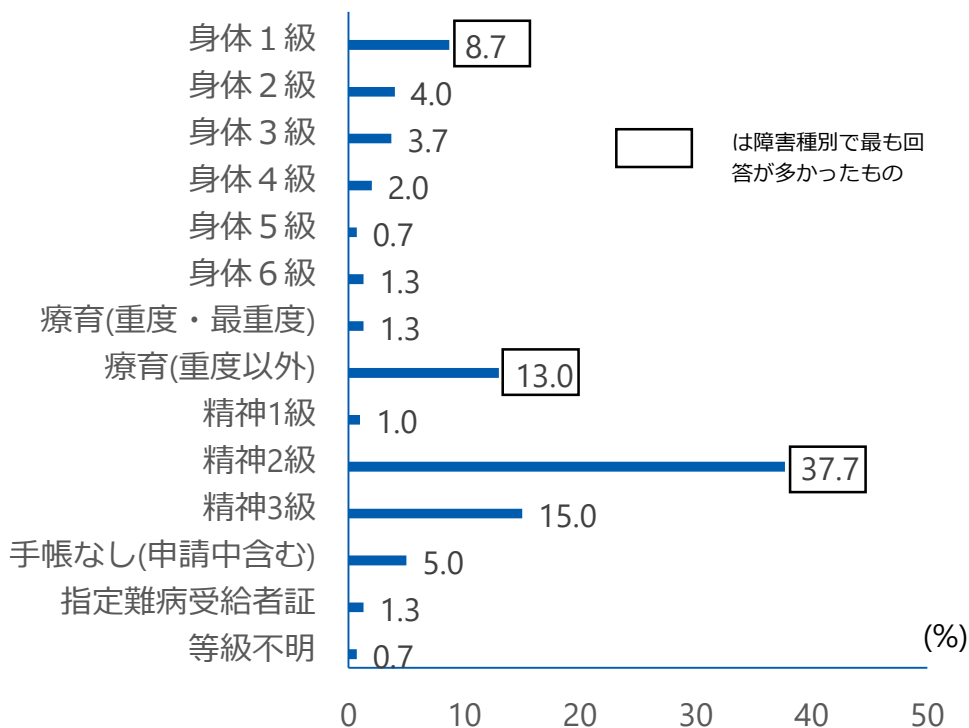
実施方法：就労継続支援事業所14,882事業所に調査票を郵送。（A型3,250事業所、B型11,632事業所）

有効回答：7,447事業所（回収率51.2%）

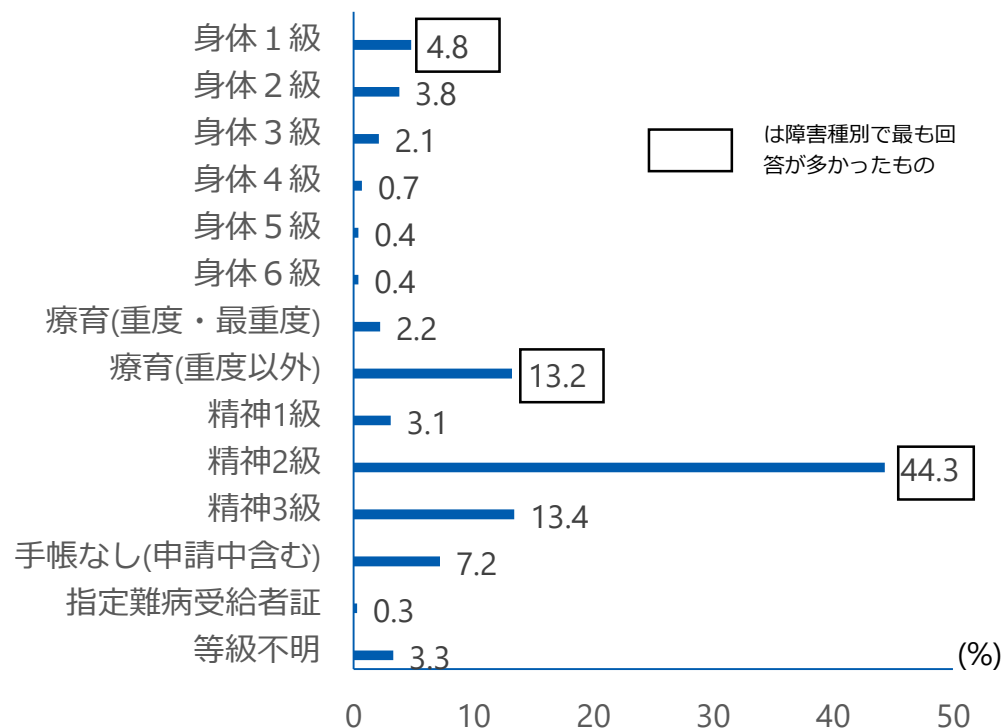
週20時間未満での就職を希望する利用者の状況（障害者手帳等の所持状況）②

- 週20時間未満の就職を希望する利用者の「障害者手帳等の所持状況」は、精神障害者については「精神保健福祉手帳2級」の所持者が、A型事業所、B型事業所ともに最も多かった。
- 知的障害者については「療育手帳（重度以外）」が、身体障害者については「身体障害者手帳1級」の所持者が、A型事業所、B型事業所ともに最も多かった。

A型事業所（300事例）



B型事業所（2,242事例）



※1,077事業所から、A型事業所300事例、B型事業所2,242事例の回答が得られた（一事業所の5事例まで回答）。（複数回答）

(参考) 利用者の障害者手帳等の所持状況

項目内容	A型事業所 (n=1,630)		B型事業所 (n=5,384)		総計		(参考) 令和2年度末現在の障害者手帳別の交付数		
	総数 (件)	割合 (%)	総数 (件)	割合 (%)	総数 (件)	割合 (%)	総数 (件)	割合 (%)	
身体障害者 (身体障害者手帳)	1級	1,196	22.6%	4,252	30.7%	5,448	28.5%	1,594,278	32.0%
	2級	1,564	29.6%	4,607	33.3%	6,171	32.2%	725,362	14.6%
	3級	938	17.7%	2,155	15.6%	3,093	16.2%	818,451	16.4%
	4級	819	15.5%	1,476	10.7%	2,295	12.0%	1,205,233	24.2%
	5級	421	8.0%	773	5.6%	1,194	6.2%	312,377	6.3%
	6級	354	6.7%	583	4.2%	937	4.9%	321,548	6.5%
	計	5,292	100.0%	13,846	100.0%	19,138	100.0%	4,977,249	100.0%
知的障害者 (療育手帳)	重度・最重度	1,491	12.9%	17,923	28.1%	19,414	25.8%	422,192	35.8%
	重度以外	10,056	87.1%	45,872	71.9%	55,928	74.2%	756,725	64.2%
	計	11,547	100.0%	63,795	100.0%	75,342	100.0%	1,178,917	100.0%
精神障害者 (精神障害者福祉手帳)	1級	375	3.0%	2,118	7.0%	2,493	5.8%	128,216	10.9%
	2級	7,955	63.3%	21,940	72.4%	29,895	69.7%	694,351	58.8%
	3級	4,246	33.8%	6,259	20.6%	10,505	24.5%	357,702	30.3%
	計	12,576	100.0%	30,317	100.0%	42,893	100.0%	1,180,269	100.0%
総計	29,415		107,958		137,373		7,336,435		

※7,014事業所から回答が得られた。(障害者手帳を複数所持している場合はそれぞれの項目に回答)

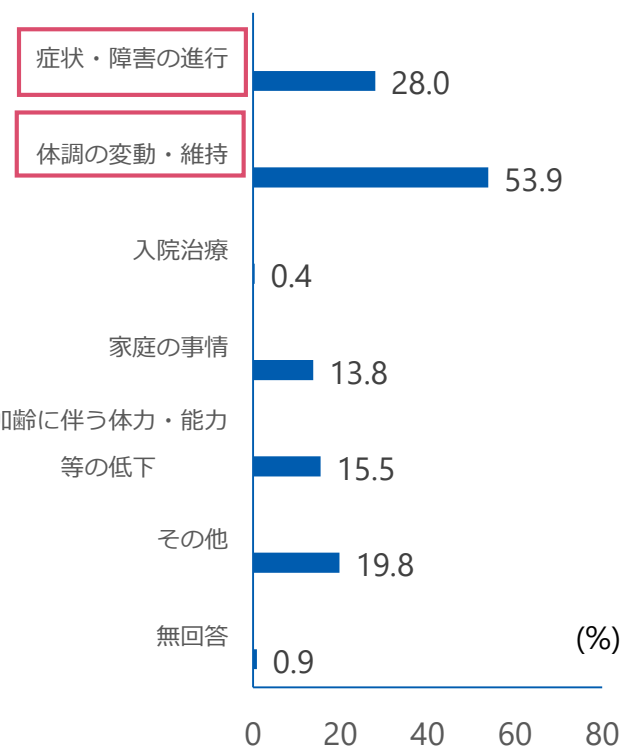
出典：「障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究」((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構, 2022年3月)

「令和2年度福祉行政報告例」「令和2年度衛生行政報告例」

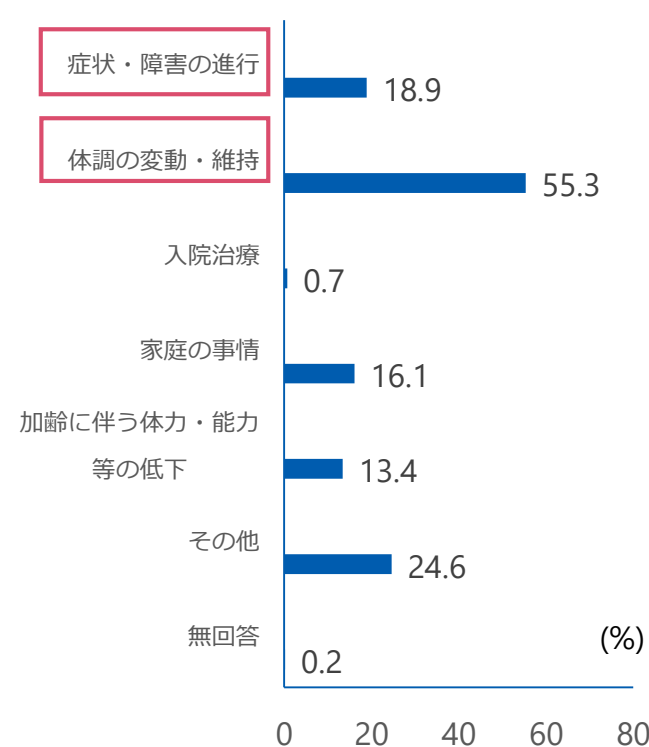
週20時間未満での就職を希望する利用者の状況（希望理由）③

- 障害種別ごとの週20時間未満の就職を希望する理由は、すべての障害種別において「体調変動・維持」が最も多く、次いで「症状・障害の進行」が多かった。

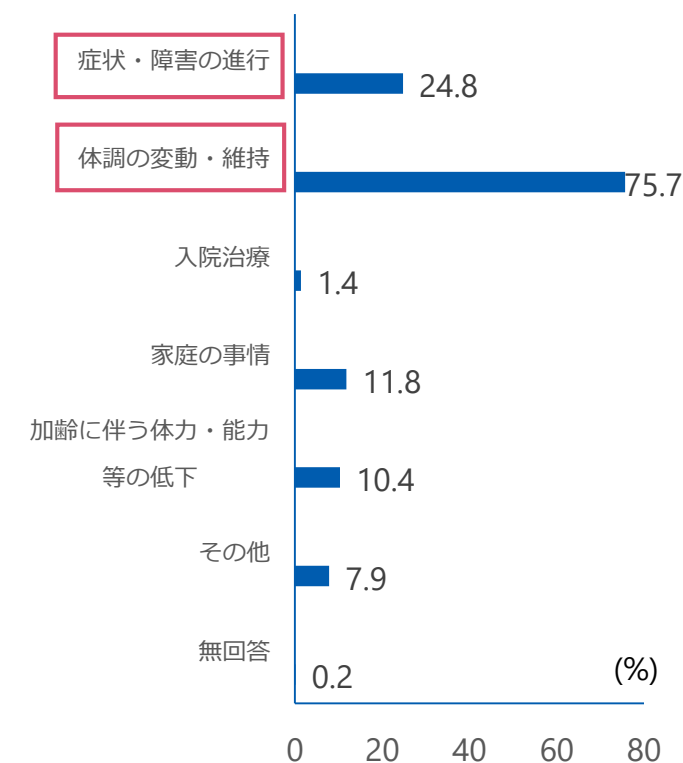
身体障害者（232事例）



知的障害者（403事例）



精神障害者（1,729事例）



※「その他」の回答例：「少ない日数を希望（身体障害者）」、「他事業所やサービスと併用するため（知的障害者）」等

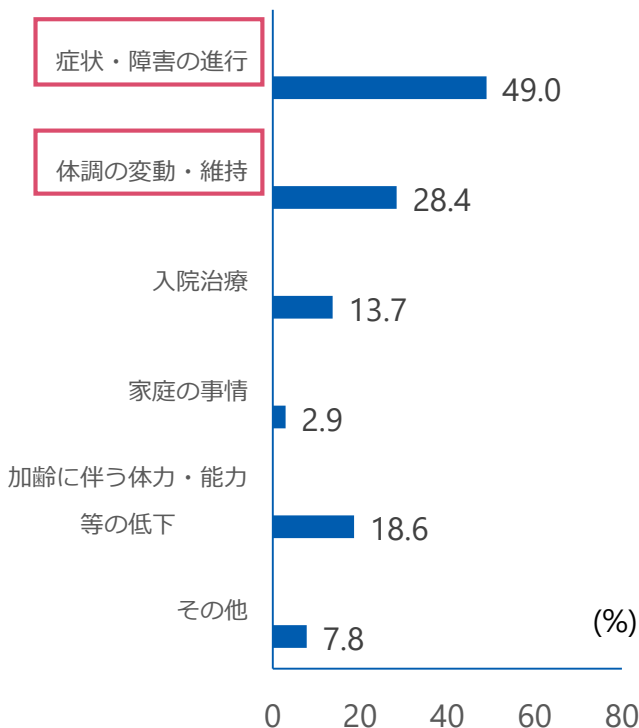
※1,077事業所から、A型事業所300事例、B型事業所2,242事例の回答が得られた（一事業所の5事例まで回答）。（複数回答）

※グラフはA型事業所及びB型事業所を合計した数字

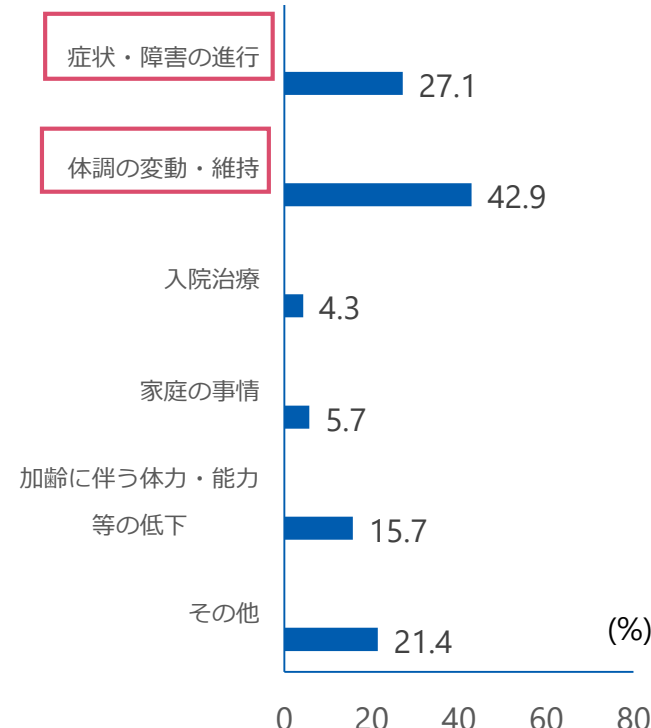
週20時間以上の就労が離職の要因であった利用者の状況（離職理由）

- 週20時間以上の就労が離職の要因であった利用者が「いる」と回答した就労継続支援事業所を対象に、当該利用者についての調査を実施し、その「離職理由」について回答を求めた。
- 障害種別ごとの離職理由は、身体障害者、精神障害者において「症状・障害の進行」が最も多く、次いで「体調変動・維持」が多かった。知的障害者においては「体調変動・維持」が最も多く、次いで「症状・障害の進行」が多かった。

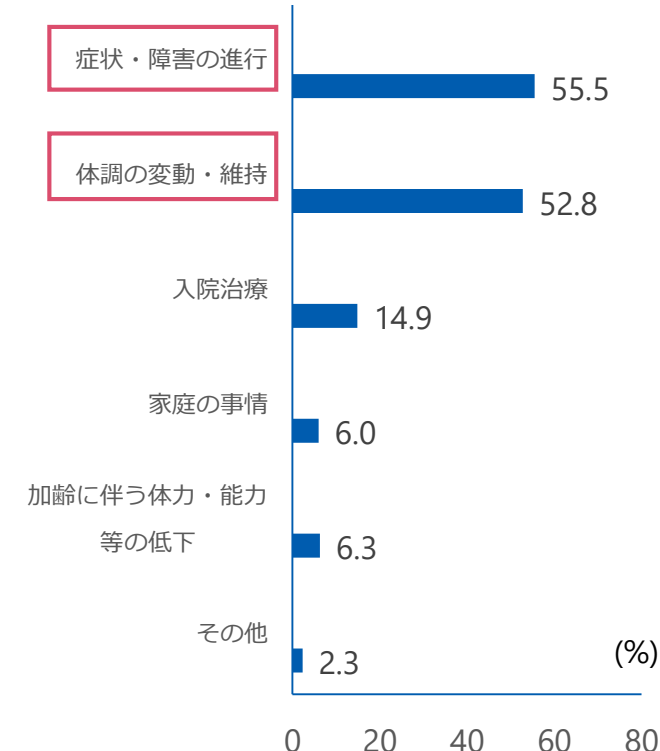
身体障害者（102事例）



知的障害者（140事例）



精神障害者（703事例）



※「その他」の回答例：「人間関係（知的障害者）」、「会社の都合（倒産、解雇等）（知的障害者）」等

※448事業所から、A型事業所192事例、B型事業所831事例の回答が得られた（一事業所の5事例まで回答）。（複数回答）

※グラフはA型事業所及びB型事業所を合計した数字

一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用に関する 社会保障審議会障害者部会における検討の方向性

2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用

- 一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスによる支援の連携については、
 - ・ 就労系障害福祉サービスの利用における施設外就労や施設外支援
 - ・ 報酬の留意事項通知等で認めている、一般就労へ移行した際の支援や休職中の障害者の復職支援
 - ・ 市町村による個別の必要性等の判断に基づき認めている、一般就労中に勤務を行わない日や時間における支援といった形態が現行においても運用されているが、法令上は特例的な取扱いであり、自治体の個別の判断となつてばらつきが生じているといった課題が指摘されている。
- また、就労継続支援事業（A型・B型）については、直ちに一般就労することが難しい者に対して知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から原則として一般就労中における利用は想定していないが、障害者の多様な就労ニーズなどを背景に、一般就労中の就労継続支援の利用について一定のニーズがあることも指摘されている。
- 上記を踏まえて、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用を可能とすることについて、以下の方向で具体的に検討を進めていくこととしてはどうか。

（基本的な考え方）

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
 - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
 - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
 - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、かかりつけ医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すこととしてはどうか。

一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用に関する 社会保障審議会障害者部会における検討の方向性

○ 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとしてはどうか。

○ 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図ることとしてはどうか。

(一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について)

○ 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられるため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとしてはどうか。

○ 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間(2年)のほかに、期間を制限する取扱いは行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間としてはどうか。

(適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について)

○ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、

- ・ 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること(一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等)
- ・ 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
- ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
- ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
- ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有することが必要ではないか。

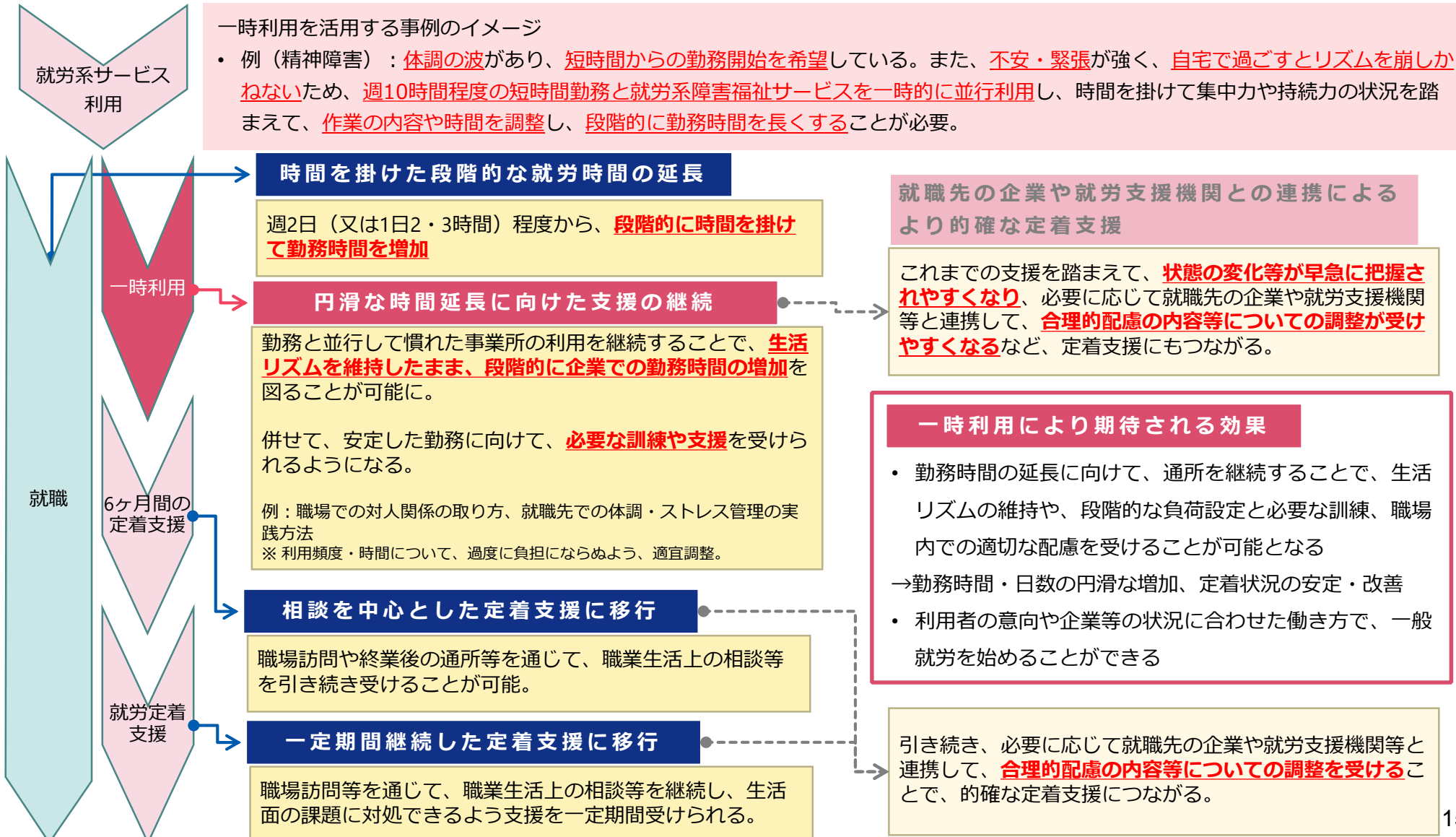
一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用に関する 社会保障審議会障害者部会における検討の方向性

- また、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、
 - ・ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
 - ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
 - ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理等も重要であり、今後、具体的な仕組みの検討を進めていくこととしてはどうか。

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの 一時的な利用による支援の連携による効果①

一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

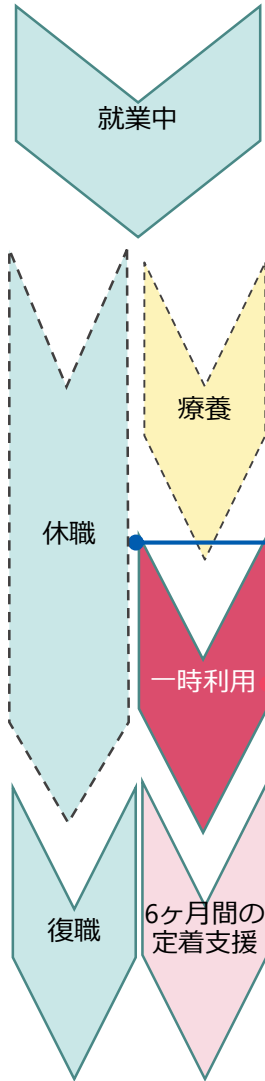
イメージ



一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの 一時的な利用による支援の連携による効果②

休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ



一時利用を活用する事例のイメージ

本人が復職を希望し、企業・かかりつけ医も復職を前提としたサービス利用を受けることが適当と判断している休職中の障害者※

※地域の医療機関や就労支援機関等が実施する復職支援が活用困難な場合

- 例1（精神障害）：かかりつけ医から復職に向けた訓練は許可されたものの、生活リズムにはまだ波があり、継続した通勤や終日の作業遂行に不安があるため、段階的な慣らしが必要。
- 例2（高次脳機能障害）：就業中に受障して休職中。復職に向けて、復職後の業務遂行に向けた訓練や、自身の障害特性を踏まえた必要な対処の練習が必要（例：メモの取り方、確認の励行等）。

生活リズムの確立、体力・集中力の向上

段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立すると共に、生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や、復職後の職務に向けた訓練を受けることが可能に。

企業、産業医、かかりつけ医との連携

進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、かかりつけ医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

相談を中心とした定着支援に移行

職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を引き続き受けることも可能。

一時利用により期待される効果

- 段階的な通所や生産活動の機会を通じて、生活リズムの確立や作業面での調整が図られ、円滑な職場復帰の促進に繋がる。

難病患者・発達障害者の取扱いについて

論点

障害者雇用率制度における対象障害者の範囲は原則、障害者手帳所持者に限られている。障害者雇用率制度における障害者手帳を所持していない難病患者及び発達障害者の取扱いについては、以下のとおりとはどうか。

- 難病患者について、その症状の有無や程度は、疾病、治療の状況、個人により差がある。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- 発達障害者については、就労における課題には個人により差があり、加えて、就職後に職場での具体的な状況から困難が生じ、障害を本人が理解・認知するケースもみられる。また、その課題には個人により差がある。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- こうしたことから、現状において、難病患者及び発達障害者について、個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい。

そのため、障害者手帳を所持していない難病患者及び発達障害者について、障害者雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等も参考に、引き続きその取扱いを検討することとしてはどうか。併せて、個人の特性に合わせた配慮の下活躍できるよう、就労支援の強化を図ってはどうか。

雇用率制度における難病患者・発達障害者の取扱い等に関する主な意見

※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 法定雇用率の対象者は、障害者手帳所持者に限定するべき。特定医療費受給者証の目的は医療費の負担軽減を図るために発行されているものであり、手帳と同様に雇用率のカウントに使うことには違和感を覚える。受給者証の記載事項の中には雇用率制度上に必要ない項目もあり、企業に提出することに抵抗ある者もいるのではないか。
- 企業が障害者を採用し、合理的な配慮をしながら雇用していく上で、障害者手帳は重要な役割を果たしている。こうした実態を踏まえれば、雇用率制度の対象者の範囲については、基本的に現行の手帳所持者を対象とする枠組みを維持すべき。
- 難病患者について、特定医療費受給者証の保持者を雇用した場合も、雇用率にカウントするのが良い。
- 難病や発達障害には症状が多様であり、その中には、働くことのできる様々な障害者もいることから、障害者手帳を取得できる者は従来の枠組みを前提としつつ、手帳を取得できない者については、個別に就労困難性を判断した上で雇用率にカウントする考え方があってもよい。
- 特に、難病については症状が多様。ほとんど影響がない者から、重大な影響がある者もいるなど、働くことに対する影響も異なり、一律に雇用義務の対象とするということは望ましくない。その上で、個別に就労困難性を評価して困難性が高いと判断された場合には、その場合に限って雇用率にカウントするというような、個別の対応も今後検討していくべき。
- 難病患者について、障害者手帳の対象にならないケースに対応していくための評価スケールの開発を検討すべき。
- 発達障害のある者は、仕事上の支障がある場合には、全て精神障害者保健福祉手帳の取得が可能なので、ここに対応を一本化して良い。

関係団体からのご意見

※障害者雇用分科会（第109回）の関係団体からのヒアリングにおいて（一社）日本難病・疾病団体協議会から提出いただいた資料

難病患者等の就労について、主に障害者法定雇用率に関する事例や意見について、下記のようにJPAに届いていますのでご参考ください。

<法定雇用率に直接関係する事例や意見>

（支援機関や企業の状況）

- ・障害学生向けの就職面接会は手帳がないと門前払いが現状である
- ・障害者就業・生活支援センターに連携をお願いしても、企業が障害者の法定雇用率の充足を必要としているため、「手帳がなければ支援のしようがない」といわれる。
- ・ハローワークに難病支援サポーターが配置され、体制らしき形になっているが、採用企業側への法定雇用率などのマッチングの武器がなく、結実した就労実績は微々たるもので、行政側のやる気が感じられない。
- ・企業側は、法定雇用率に反映しない障害者を雇用する意味合いが乏しい
- ・障害者と難病患者が椅子取りゲームのようになることは絶対に避けたい。

（病名告知と就職）

- ・履歴書には病名を記載し辛い。やる気があっても就職が困難である。
- ・一般枠での応募で健常者と枠を争うため、病気を隠して就労し、その後体調を崩し、退職を余儀なくされたという例があった。
- ・就労中に難病を発症し、治療や体力的な問題で一度退職した場合、その後体調が落ち着き一般枠で応募しても最初からハンディを背負った就職活動となり、再就職先を探しても見つからない。
- ・病名を告げて就職しても、法定雇用率に守られていないので、体調の維持が厳しくなったりと体調を崩したりして退職したり、パート化する例を多く聞く

（治療や症状との関係、医療費受給者証との関係）

- ・面接の段階で「3週間毎に点滴をしなくては行けないので半休が欲しい」と申告をしたら採用されない現状がある。
- ・薬でコントロールしながら仕事を継続できる方も多いため、通院の必要の有無で振り落とさないでいただきたい
- ・病態が固定していない、痛みや易疲労感等は身体障害者のどの評価基準にも当てはまらないために手帳がとれない。一方精神障害者は体調の日内変動もあり、病態が固定しているとはいえない方も多いためにかかわらず、手帳を持っている方は障害者枠で応募できる。
- ・手足が痺れたり、ふらついたり、震える状態であるにもかかわらず軽症ということで受給者申請をしても却下されている。受給者証所持者だけでなく、治療中の軽症者の患者が就労に不利にならないよう改善していただきたいです。

- ・感覚障害は殆ど受給者申請をしても却下。進行性であったり、再発を繰り返すので症状や身体の状態が固定化しておらず、薬を大量に投与してきり止めている状態で判定されるのは非常に不利。受給者証の有無を問わず、雇用の配慮していただきたい
- ・難病に関わらず障害者手帳を持たない慢性疾患をもつ患者へも就労支援を
- ・身体障害の認定基準に、痛みや疲労感、倦怠感等を加味してはどうか

（法定雇用率以外の就労支援などに関連する事例や意見）

- ・ハローワーク職員の疾病に関する知識には限界があります。キチンとした法律の仕組みと、企業人事担当者への情報提供機会を制度的に設け、難病サポーター制度が生きるように準備すべき。
- ・まず企業側に難病を理解してもらい、実績を積み上げる努力が必要
- ・実際に知的・精神障害者の方々をフォローアップ出来ている事業所がある一方で、就業場所での人間関係を悩んでいる方もいました。難病患者を法定雇用率に算入できたとしても、きちんと浸透させるためには、雇用する側・就業する側共に Win-Win の関係を築ける対策や制度改善が必要。
- ・受け入れ側の理解、体制が未成熟なままであれば、結局はすべての面で不利益を被りがち。就職後の職場環境の整備や障害特性との整合性など、名実共に雇用の促進と定着を図るべく、障害者本人、職場同僚の相互理解の促進、それを育む土壌を培って行くのが肝要と思われます。
- ・障害者雇用制度は就職の門戸を広げることには大いに役立つのですが、収入の安定や働き続けることへの支援には不十分な制度。
- ・労働政策審議会障害者雇用分科会の審議が必要ですが、審議員の中に、難病に関して詳しい方がいないように見受けられます。

まだまだ多くの事例やご意見をいただいておりますが、一部を紹介させていただきました。

一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会

難病患者の障害者手帳所持割合

- 難病患者(※)のうち、約56%が障害者手帳を所持。手帳の種類別にみると、身体障害者手帳が大半を占める。
- 年齢別にみると、60歳以上が約66%を占める。

(※) 医師から難病(指定難病に限らない)と診断されたことがある、と回答した者。

難病と診断された者(難病患者)の数(推計値)(注)

(単位:千人、%)

	総数	うち障害者手帳所持	手帳の種類(複数回答)			うち障害者手帳非所持	うち障害者手帳所持不詳
			うち身体障害者手帳	うち療育手帳	うち精神障害者保健福祉手帳		
			人数	942	530		
構成比	100	56.3	-	-	-	32.1	11.7

難病患者の数(年齢構成)

手帳所持割合:56.3%

(単位:千人)

	総数	0~9	10~19	20~29	30~39	40~49	50~59	60~69	70~79	80~89	90歳以上	年齢不詳
総数	942	14	18	33	52	81	107	194	259	156	14	15
うち障害者手帳所持	530	9	12	21	25	38	58	119	140	92	10	6
うち障害者手帳非所持	302	5	6	11	24	40	39	57	77	38	3	4
うち障害者手帳所持不詳	110	0	0	0	3	3	10	19	43	26	1	5

(資料出所) 厚生労働省「平成28年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」

調査票配布部数12,601、回収数7,179、有効回答6,175(回収率:57.0%、有効回答率:49.0%)。

(注) 調査時点(平成28年12月1日現在)における、医師から難病と診断された者の数(推計値)。

難病による就労困難性

○多くの難病に共通する主な症状として「全身的な体調の崩れやすさ」があり、全身的な倦怠感、痛み、発熱、集中力の低下等、最初は外見からわかりにくい症状として表れる。
なお、症状の有無や程度は、疾病や治療の状況、個人により差がある点に留意する必要がある。

共通性

●全身的な体調の崩れやすさ

- ・体調変動
- ・疲れやすさ
- ・倦怠感
- ・集中力の低下 等

多様性

●難病による様々な症状や機能障害

疾患群	特徴的な症状や機能障害の例
神経・筋疾患	筋力低下／麻痺、筋持久力低下 等
自己免疫疾患	関節の痛み、体力・免疫力・筋力低下 等
消化器系疾患	下痢、下血 等
血液系疾患	貧血、出血が止まりにくい 等
皮膚・結合組織疾患	皮膚の腫瘍・潰瘍・水疱、容貌の変化 等
視覚系疾患	視覚障害、弱視 等
内分泌系疾患	活力ややる気の低下、体温調整 等
骨・関節系疾患	動作や姿勢の制限、関節の痛み 等

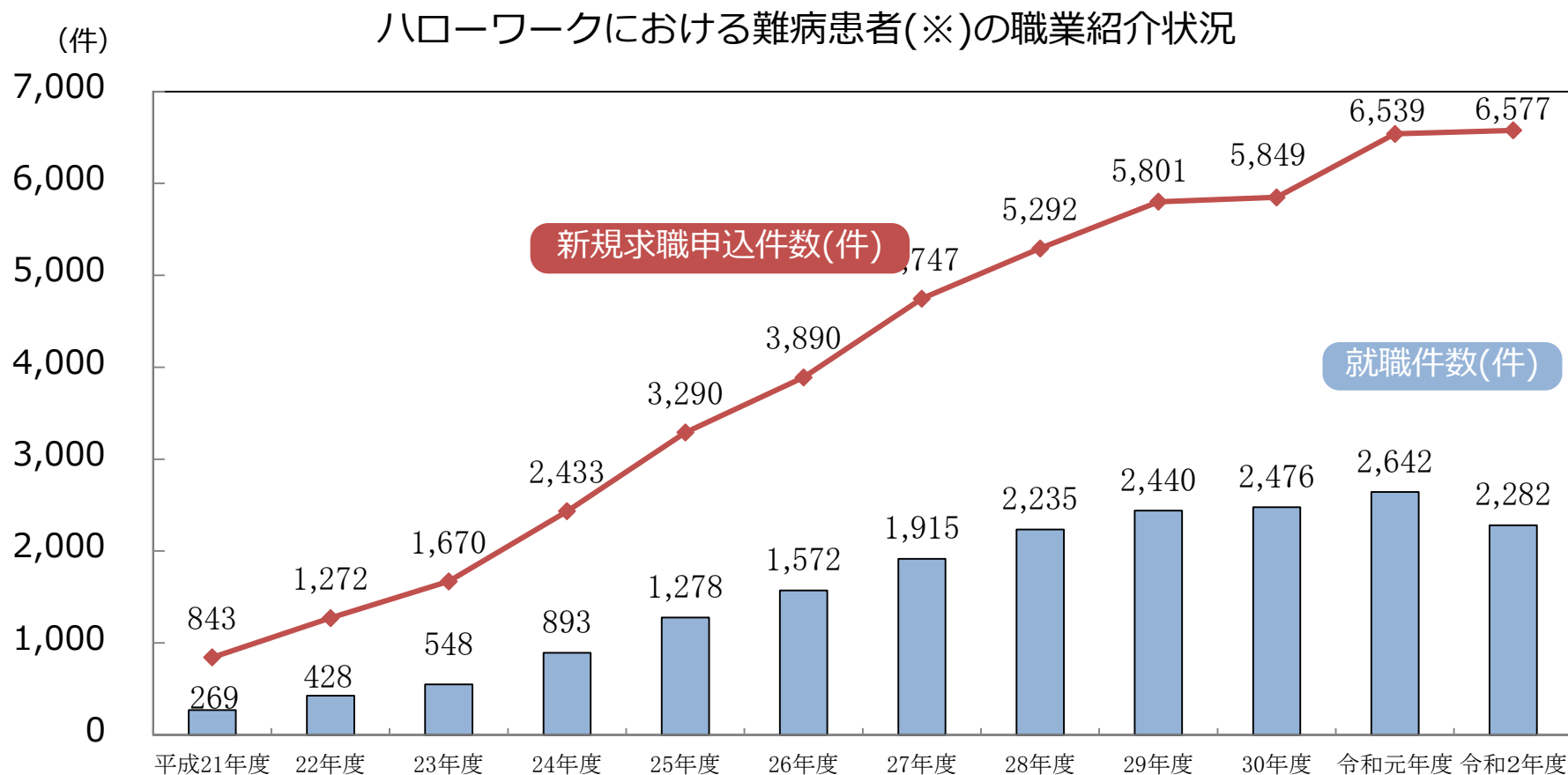
個別性

●疾病の種類や治療の状況等により様々な症状

- ・症状は個別性が大きく、本人、必要に応じて主治医等に確認することが必要
- ・定期的な検査、治療の継続等により、ほぼ症状のない状態を維持できる場合もあるが、日によって体長変動がある場合などもある

ハローワークにおける難病患者への 就労支援の実績について

○ ハローワークにおける難病患者（障害者手帳を所持しない方）の新規求職申込数、就職件数は、いずれも年々増加している。



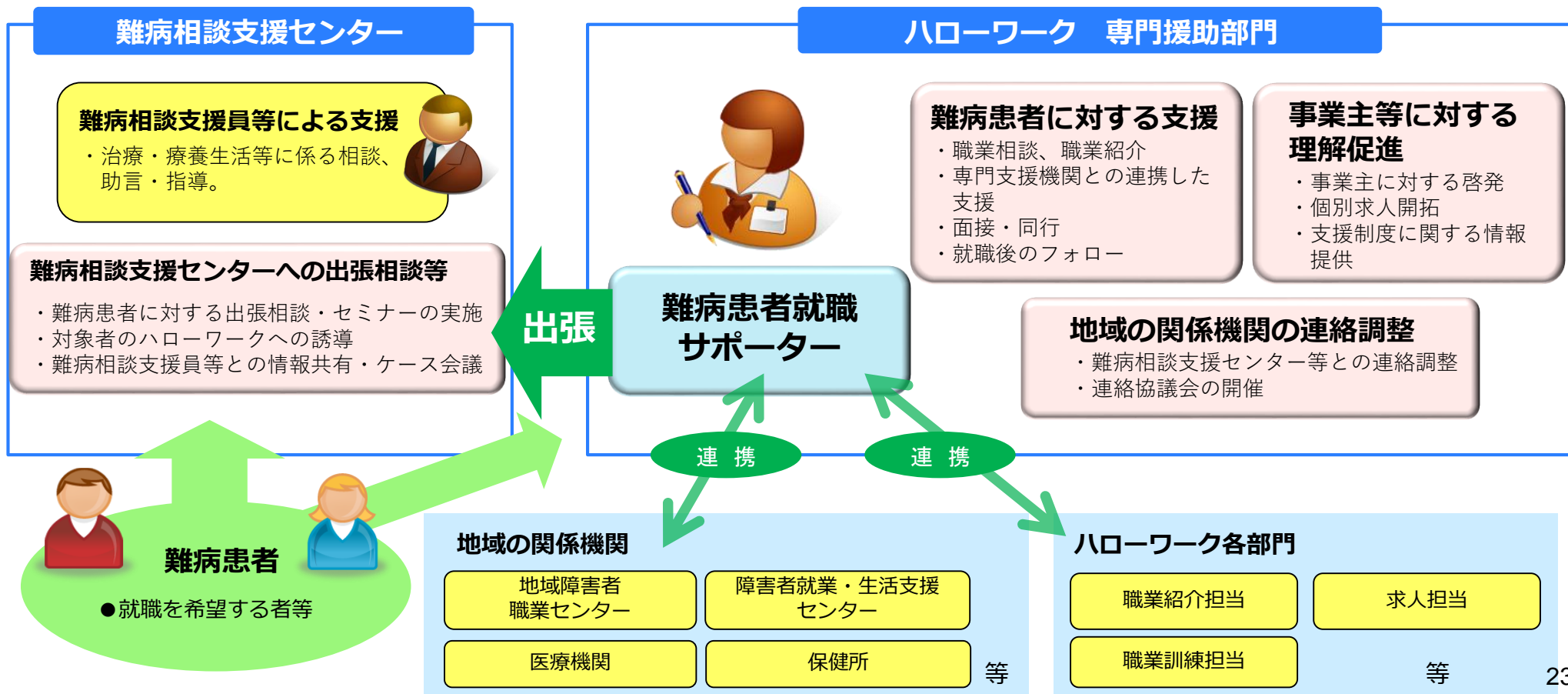
※ 難病患者のうち、障害者手帳を所持しない方。ただし、令和元年度以降の実績は、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する難病患者の方が一部含まれている。

難病患者就職サポーターによる専門的支援の実施

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をはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施。

- ※ 配置数 : 全国51人
- 配置場所 : ハローワークの専門援助窓口
- 採用要件 : 医療・社会福祉等の資格保有者又は実務経験者、キャリアコンサルタント・産業カウンセラー資格保有者等、難病患者の相談に関する業務経験1年以上 等

※ 難病患者就職サポーターによる就職率実績：就職率67%（令和3年度 第1～第3四半期実績）



難病患者就職サポーターの支援状況

難病相談支援センターをはじめとした専門支援機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細やかな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施

	配置人数	活動件数(※1)	就職率(※2)
令和3年度 (第3四半期まで)	51	22,846	67.0%
令和2年度	51 ※3	25,279	51.4%
平成31年度	51	22,453	40.2%
平成30年度	51	22,219	43.3%
平成29年度	51 ※3	21,910	43.8%

※1 本人への職業相談や支援機関への誘導、個別支援対象者の定着支援、事業主に対する周知・啓発業務等。

※2 令和2年度からはプレ相談(インテーク)の実施により、アセスメント機能を強化。また、難病患者就職サポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更し、プレ相談から職業紹介、定着支援まで一貫した支援を実施。

※3 難病患者就職サポーターについて、平成29年度に2名増員、令和2年度に7名の勤務日数増加(月10日→15日)など、体制強化を実施。

難病患者就職サポーターによる支援事例

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をはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施。

体調管理情報を活用し就労継続につなげた事例

- ▶ 体調管理情報を記録・共有することにより、配慮が必要な症状の変化等の把握が可能となり、就労継続につなげたもの。

主治医との連携により就労継続につなげた事例

- ▶ 職場復帰にあたっての配慮事項を主治医の意見書として事業所に提示することにより、症状への事業所の理解が進み、就労継続につなげたもの。

同行面接により就職につなげた事例

- ▶ 面接に同行することにより、事業所への丁寧な説明による理解の促進、本人の不安解消を行い、就職につなげたもの。

課題（事例①）

- 採用直後、大腸部に慢性疾患を発症。事業所から本人への支援等についてサポーターに相談。
- 心身に負荷のかかる繁忙期などに症状が増悪し、入院を繰り返している状況。

具体的な支援策

- 本人の体調管理が自己流でなされており、事業所や医師に相談するための基本情報がなく、配慮に必要な情報共有がなかったため、**体調管理シートを活用した症状変化の可視化・モニタリングを実施**。
- 体調管理シートを活用・共有することで、**年間の体調変動サイクルが把握できた**ことにより、本人との定期面談時に、**課題への対処方針が立てやすくなった**。
- 主治医に治療方針等を確認し、職場復帰について、本人と事業所に定期的な相談を実施するよう支援。

課題（事例②）

- 就業中、全身性の自己免疫疾患を発症し、入院後、1年間休職。本人が職場復帰に向けてサポーターに相談。
- 休職前の現場業務は困難なため、本人は事務職への配置転換を希望しており、事業所の理解が必要。

具体的な支援策

- 主治医に配慮事項について意見書を作成してもらうため、**サポーター自身が業務内容の詳細を把握し、主治医に説明**するなど、主治医との連携を密にした。
- 本人の直属の上司との職場面談にサポーターも参加し、配慮事項について説明。**配慮事項を主治医の意見書によって事業所に示す**ことにより、配慮事項が客観的に必要なものであると事業所の理解を得られた。
- 本人の希望する**事務職への配置転換**が認められ、職場復帰を果たした。復帰後も上司との面談や職場内の保健師との面談を実施してもらうことにより、**フォロー体制を構築**した。

課題（事例③）

- 職場でのストレスにより両目の視力低下、視野狭窄、夜盲症などの症状が悪化し、離職を検討。難病相談支援センターからサポーターを紹介され相談。
- 夜間、細かい作業を伴う仕事は困難。未経験の職種には不安があり、経験のある職種を希望。

具体的な支援策

- **採用面接にサポーターが同行**し、現在の病状や、それによる就労への影響がないことなどを事業所に説明し、配慮が必要な事項についても理解を求めた。
- **本人と一緒にサポーターが事業所を見学**し、働くことができる明るさの作業環境であるか、段差など就業する上で注意すべき点を確認し、**不安を解消**した。
- 同行面接により、事業所の理解促進や本人の不安解消などの効果が得られ、**本人の希望どおり、経験のある職種でマッチングさせることができた**。

難病患者の就労困難性に関する調査研究（研究計画）

研究主体：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 社会的支援部門

1. 目的

- 難病患者の就労状況や就労困難性の最新の状況を把握するとともに、企業側の支援ノウハウや地域支援体制の整備状況について、実態を把握する。

2. 方法

- 先行調査研究の再整理
先行調査研究、その他関連する調査研究について、本研究の目的の観点から、結果やデータを再整理する。
- 難病患者本人に対する就労困難性についてのアンケート調査
就労困難性（疾患別、重症度別、障害者手帳の所持別の、就労状況、就職活動の困難性と支援ニーズ、就業者の困難性と必要な配慮等）についての簡単なウェブ調査を実施する。
- 事業主に対する就労困難性についての調査等
 - 難病患者を雇用する事業主の雇用管理事項報告書の分析とヒアリング調査等による就労困難性の実態の把握
 - 難病患者の雇用の有無によらない事業主のサンプルへの難病についての認識やアンケート調査による事業主への啓発や支援等の課題の把握
- 医師や支援機関に対するアンケート・ヒアリング
難病患者の就労困難性について、医学的観点及び支援困難性の観点から把握する。
- 研究委員会の設置・運営
難病患者の就労困難性や就労支援ニーズや地域や職場における就労支援の状況の把握、及び、難病患者の雇用支援課題の整理のため、難病患者、専門医、保健医療・福祉・教育・労働の関係支援機関や行政関係者、有識者等による研究委員会を設置し、情報交換を行う。

3. 実施期間

- 令和3年度～令和5年度（3年計画）

関係団体からのご意見

※障害者雇用分科会(第109回)の関係団体からのヒアリングにおいて(一社)日本発達障害ネットワークから提出いただいた資料

労働政策審議会・障害者雇用分科会 様

一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
理事長 市川 宏伸

はじめに

平素より障害者施策の推進にご尽力いただき深く感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により新しい生活様式が求められています。雇用においても、障害者のおかれた状況は、困難なものとなっていますが、発達障害者の権利が保護され、十分な収入を生み、適切な社会保護が供与された生産的な仕事、すなわちディーセントワークは保障されることも切に望みます。

また、障害者権利条約の批准・発効により、労働者の人権を尊重し、障害種別や程度差別をなくし、人間らしい暮らしを継続的に営める労働条件の保障も、大切な取り組みと考えています。障害を理由に分けへだてられることなく誰もが安心して働ける共生社会の実現に向かって力を合わせていきたいと思っております。障害者雇用施策の一層の推進のために、以下の実現について意見を述べさせていただきます。

1. 障害者の雇用施策について

〈障害者の「働く」定義の再考〉

現在、就労支援の効果は就労定着率や工賃によって評価されています。しかし、障害者が「働く」ことの定義を明確にし、その目的や意義を見直すことで、「新しい働き方」を考えていく必要があります。その際、「働く」ことについて、1. 労働時間 2. 働く場所、3. 副業、4. 無償労働等について幅広い検討を行い、働くこと概念について国民的理解や共有を図る方策が必要です。例えば、限られた時間で成果を出す：ジップワーク、自分らしい働き方：スローワーク、金銭的物質的な成果を求めず、ゆとりのある生活を目指す働き方：ダウンシフト、ひとつの仕事の本業ととらえず、すべての仕事や活動を本業と同じように取り組む：パラレルキャリア「複業」等の多様な働き方を創造していく必要があります。

〈手帳制度について〉

わが国の発達障害者の置かれる現状では、発達障害者が障害手帳を取得する場合、療育手帳、若しくは精神障害者保健福祉手帳を取得することとなっています。法的雇用率の対象により発達障害者にも、精神障害者保健福祉手帳を取得することは、さまざまな利点があることから、その推進に協力していただきたい。その際、発達障害者の障害の受容にはご配慮をいただきたい。

〈支援プロセスにおいて〉

1. 適切なジョブマッチング

適切なアセスメントに基づくジョブマッチングによる就労支援プログラムを確立していただきたい。そのためのアセスメントツールについても、バージョンアップができる改良型のツールの検討をしていただきたい。

2. 合理的配慮の提供

職場環境(物的・人的)の合理的配慮のみならず、ジョブコーチやコーディネーター等の発達障害者個人の特性と職場での合理的配慮に取り組む際の専門性を高めていただきたい。また、企業の人事担当者の発達障害への理解の促進をお願いします。

3. 職場定着の再検討

発達障害者の離職率は、他の障害種別と比較して高いものとなっており、関係者が一丸となってこの課題について取り組んでいただきたい。コミュニケーションや対人関係など障害特性が関係していると考えられますが、一方、発達障害者の職場定着の有効な方法が確立できていないという支援者側の課題と考えます。われわれの団体とともにこの課題に取り組むことを望むものです。

〈支援者の専門性について〉

発達障害者については、コミュニケーション、対人関係に困難を抱えているため、職場の同僚・上司から誤解されることがよく見られます。彼らの就労及び職場定着を図るためには、当事者と企業との橋渡しとなる就労支援者の役割は大きいものがあります。特に、高機能の方々には、さまざまな配慮を行う専門性が求められています。このような専門性をもつ人材の育成をお願いしたいと思います。

2. 福祉及び教育との連携について

〈雇用と福祉の連携強化 ー専門的技術支援者の企業配置の必要性ー〉

障害者の雇用に際しては、当事者の就業能力や就労準備性(適応能力等)と業務の作業特徴とのマッチングが重要であり、継続的なアセスメントやモニタリングが必要不可欠です。その人らしく働くためには、適切なマッチング作業を行う必要があり、専門的支援技術者の企業配置を積極的に行うべきであると考えます。発達障害者支援センターとの連携により、発達障害者からの一般就労に関する相談を受け、必要に応じて、障害者職業センター等と連携して就労準備プログラムを行い、ハローワーク、ジョブカフェ、障害者就業・生活支援センター等の利用支援を行うなどの連携体制の構築をお願いします。

〈教育と福祉と連携強化 ー就労前(準備)支援の必要性ー〉

障害者の就労準備性に係る情報提供や支援は、小中学校や高校、大学等すべての教

関係団体からのご意見

※障害者雇用分科会(第109回)の関係団体からのヒアリングにおいて(一社)日本発達障害ネットワークから提出いただいた資料

育場面において必要であり、その学びには連続性や継続性を担保することが重要です。就労に携わる当事者や支援者が容易に教育現場に参画できる体制づくりが必要であり、障害についての自己理解を含め、職業選択や適性評価等ライフステージに沿った支援の継続性が保障されるべきです。

3. その他

〈雇用における合理的配慮について〉

障害者差別解消法の改正法案が成立、これまで、合理的配慮の義務付けは国や自治体のみで、民間事業者には努力義務となっていました。今回の改正によって、今後は義務として、配慮提供が求められることとなります。雇用施策においては、すでに合理的配慮が義務となっていますが、今回の改正を契機として、もう一度合理的配慮の更なる理解促進と積極的な取組をお願いします。

また、合理的配慮の提供事例集についてもさらなる充実をお願いします。

〈雇用施策の質の向上にむけて〉

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム、発達障害者雇用トータルサポーター、発達障害者に対する体系的支援プログラム等により積極的に発達障害者の雇用に取り組んでいただいていることに感謝しています。その上で、このような事業及びプログラムの客観的な評価とその有効性についての検討が不十分であると認識しています。このような事業の更なる発展のために是非、事業・プログラムのアウトカムについての評価システムの導入を検討してください

〈コロナ過への対応〉

長引くコロナによって「雇用環境」が、日増しに厳しい状況になっています。発達障害者が解雇や雇止めの対象とならないような雇用施策、万が一そのような状況になった場合には、さまざまな対応により本人の生活が保障される施策の推進をお願いします。

発達障害者の障害者手帳所持割合

- 発達障害者(※)のうち、約7割以上が障害者手帳を所持。手帳の種類別にみると、療育手帳が約7割を占める。
- 年齢別にみると10歳～69歳の約84%が障害者手帳を所持している。

(※) 医師から発達障害と診断された者

発達障害と診断された者(発達障害者)の数(推計値)(注)

(単位:千人、%)

	総数	うち障害者手帳所持	手帳の種類(複数回答)			うち障害者手帳非所持	うち障害者手帳所持不詳
			うち身体障害者手帳	うち療育手帳	うち精神障害者保健福祉手帳		
			人数	481	368		
構成比	100	76.5	-	-	-	21.4	2.1

発達障害(年齢構成)

手帳所持割合:84.4%

(単位:千人)

	総数	0～9	10～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	80～89	90歳以上	年齢不詳
総数	481	103	122	107	60	49	15	7	1	3	1	13
うち障害者手帳所持	368	54	88	102	52	43	13	6	1	1	1	8
うち障害者手帳非所持	103	47	32	4	8	5	3	0	0	1	0	4
うち障害者手帳所持不詳	10	3	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1

(資料出所) 厚生労働省「平成28年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」

(注) 平成28年12月1日現在における、医師から発達障害と診断された者の数(推計値)。

発達障害者の就労上の困難

- 発達障害者に係る社会性の問題、コミュニケーションの問題、こだわりといった特性により、職場において具体的な課題がある。

	雇用継続上に際して指摘されたことや本人が認識していた困難(※)	対応として効果的であったこと(※)
社会性の問題	<ul style="list-style-type: none"> ○指示されているルールは守れるが、職場の暗黙のルールに混乱してしまう ○場の雰囲気を読むことが苦手で、つい適切でない返事をする ○注意されると、相手が自分を敵視していると感じてしまう ○つい、自己流で行動してしまう ○苦手な音や文字などの情報があると必要なことをうまく選択できない など 	<ul style="list-style-type: none"> ○確実に守るべき指示は文章やメモにして具体的に示す(図示などは効果的) ○定期的に連絡・報告を求める ○比喩や視線ではなく、直接的・具体的に説明したり、質問する ○落ち着いて集中できる環境を整える(苦手な音や文字などを把握して気が散らないようにする) など
コミュニケーションの問題	<ul style="list-style-type: none"> ○指示がわからないときに、タイミングよく質問できない ○突然興奮したり、怒り出す(緊張すると、大声を出したりする) ○電話の対応がうまくできない ○上司や同僚に対する接し方がうまくできない(誰にどう接してよいかわからない) など 	<ul style="list-style-type: none"> ○メモ帳や手帳などを利用して、担当作業をリストアップさせる(わからないときは、優先順位の指示を上司に求める) ○あえて電話での対応は求めない ○サインに気付いたら、声かけをする(指示には、図や写真などを用いる) ○落ち着ける環境を整え、平静を待つ(環境に慣れてくれば、頻度が減り、早く平静に戻ることができる) など
こだわりの問題	<ul style="list-style-type: none"> ○複数のことを担当する場合、どれを優先するのか、わからなくなる ○経験したことがないことを初めてやるときは、とても不安になる(後込みしてできないこともある) ○時間や場所などの予定が変更になると、不安になる など 	<ul style="list-style-type: none"> ○指示・例示・研修・確認等により、経験を積ませる ○それぞれの役割を明示し、接し方のモデルを示す ○作業時間・工程を予め確定する(残業や納期の変更は早めに指示する) ○メモを取って復唱させる など

※ (出典)「発達障害者の就労支援の課題に関する研究」(2009年3月, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。発達障害の診断のある者へのヒアリング(16事例)を通じて、就労上の課題について整理したもの。

ハローワークにおける発達障害者への 就労支援の実績について

○ ハローワークにおける発達障害者（障害者手帳を所持しない方）の新規求職
申込数、就職件数は、いずれも年々増加している。

ハローワークにおける発達障害者（※）の職業紹介状況



※ 発達障害者のうち、障害者手帳を所持しない方。ただし、令和元年度以降の実績は、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する発達障害者の方が一部含まれている。

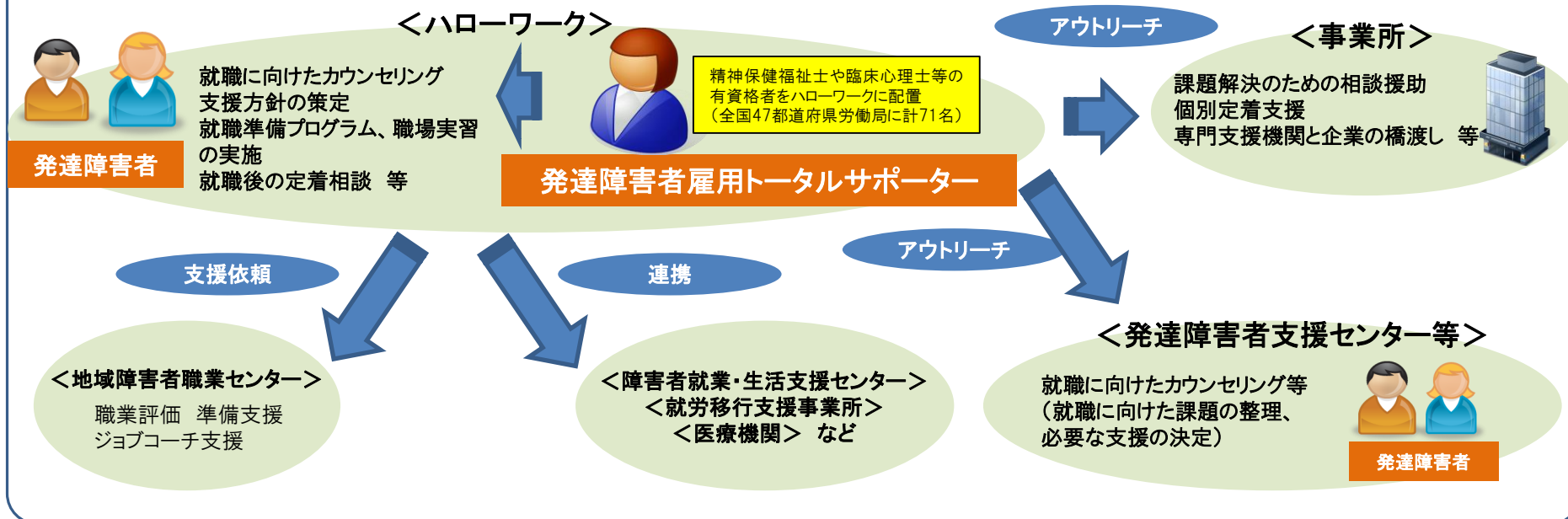
発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

背景・課題

- 発達障害者については、ハローワークの新規求職者数や発達障害者支援センターの相談人数が年々増加しており、さらには令和3年3月の障害者雇用率引き上げにより、就労支援のニーズが拡大する見込み。
- 発達障害者は、対人関係の構築等に困難を抱えていることから、障害特性や作業能力等を把握してマッチングを行うとともに、継続した支援により定着を図ることが重要。

事業内容

ハローワークに発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、発達障害者に対する就職準備段階から職場定着までの一貫した専門的支援を実施する。



(参考) 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

発達障害者雇用トータルサポーターの支援状況

- ◎ ハローワークにおいて、本人に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラムを実施するとともに、事業主に対して、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施

	配置人数(※1)	支援件数(※2)	就職率(※3)
令和2年度	47	34,664	84.4%
令和元年度	47	35,106	74.6%
平成30年度	34	21,921	62.0%

※1 発達障害者雇用トータルサポーターについては、平成30年度から設置を開始。

※2 本人へのカウンセリングや相談支援、支援機関への誘導、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための企業への支援等。

※3 就職に向けた次の段階に移行した者(①就職(トライアル雇用含む)、②職業紹介ができる段階への移行、③職業訓練・職場適応訓練へのあっせん)のうち、就職した者の割合。令和2年度より、就職準備段階から就職まで一貫した支援が行えるよう、トータルサポーターが職業紹介も実施できるよう取扱を変更。②について、実際に職業紹介を行った者に限定することとしたため、就職に向けた次の段階に移行した割合及び就職率の計上方法は、令和2年度から異なっている点に留意。

発達障害者雇用トータルサポーターによる支援事例

障害者手帳を所持しない発達障害者についても、発達障害者雇用トータルサポーターの専門的・個別的な相談支援を通じて、自らの障害特性の理解や職業生活上の課題の整理等を行い、必要な配慮を事業主に伝えた上で、就職している例がある。

A氏（20代、男性）

- 診断名：ASD、ADHD
- 障害者手帳：取得無し
- 職歴：機械器具検査工 約4年/ソフトウェア開発技術者 約3年
- 就職先：損害鑑定士（正社員・フルタイム）

- 前職では障害特性ゆえにミスが多発し、顧客や上司とのトラブルに発展。自身の特徴の多くが発達障害の特性に当てはまると気づいたことを機に心療内科を受診し、発達障害の診断を受ける。後に退職。
- 発達サポーターの支援を受けてこれまでの経験の振り返りを通じて障害特性の整理や特性に対する対処法の検討を行った。
- 面接時に自らの特性を就職先に伝えた上で就職に至った。

課題

- 診断を受けて間もなく、障害特性の理解が不十分
- コミュニケーション面に困難を抱えている（困りごとを伝えられない等）

発達障害者雇用トータルサポーターによる支援

- 面談における生育歴・職歴の聞き取りや疲労ストレス整理シート・特性チェックシートを用いた振り返りを通じて、障害特性を整理した。
- 前職での経験を振り返ることで「表出が苦手でも何も溜め込んでしまうタイプ」等、自身の特性や配慮が必要な点を分析できるようになり、障害特性ゆえに生じる困難への対処法を具体的に検討できるようになる等、自己理解を深めた。
- 発達サポーターとの面談を通じて得た気づきをナビゲーションブックにまとめ、自らの特性について事業主に適切に伝えられるように面接練習を実施した。
- 面接時に自らの特性について「短所」として伝え、併せて対処法についても伝達。採用されるに至った。

B氏（20代、女性）

- 診断名：ASD、ADHD
- 障害者手帳：取得無し
- 職歴：販売員・事務等 数ヶ月～1年の離転職多数
- 就職先：倉庫内作業（正社員・フルタイム）

- いずれの職場でも就労開始数ヶ月でストレス等が原因と考えられる体調不良となり、短期間での離転職をくりかえしてきた。心身の不調から受診した心療内科で発達障害の診断を受ける。
- 職業評価を受けることで特性の整理を行った。
- 発達サポーターの助言を受け、面接時に障害を開示することを自身で選択し、就職に至った。就業後はジョブコーチによる支援も受けることとなった。

課題

- 対人コミュニケーションへの緊張感が強い
- 多くの情報を迅速に処理することが難しい（ひとつずつ作業指示が必要）

発達障害者雇用トータルサポーターによる支援

- 地域障害者職業センターで実施する職業評価へ誘導し、特性の整理を行った。面談において、特性を考慮しながら応募する求人の具体的なイメージを固めた。
- 発達サポーターが選定した求人を提供した。手帳を取得することを本人が希望しなかったが、発達サポーターからの助言を受けた結果、発達障害であると面接時に応募先に伝えることとし、その上で採用に至った。
- 就業に当たっての不安を解消するため、採用決定から就職日までの間に、地域障害者職業センターにおいて実施する職業準備支援へ誘導した。
- 就業開始後はジョブコーチによる定着支援へ移行した。

発達障害を本人が理解・認知する端緒について

- 精神障害者が発達障害の診断がなく就職した場合においても、職場での具体的な状況から困難が生じるケースもある。
- 発達障害特性に対する気づきの端緒としては、対人場面や社会的場面、他者からの指摘や関連情報がある。

精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(注)が、発達障害特性に気づく(※1)具体的な場面(※2)について

対人場面や社会的場面を通じた気づき	他者からの指摘や関連情報からの気づき
<p>作業遂行上のトラブル (ミスが減らない、突発的なことへの対応が困難 等)</p> <p>コミュニケーション上のトラブル (曖昧な表現が理解できず、同僚とのコミュニケーションにズレが生じる、思ったことが口に出やすい 等)</p> <p>感覚・認知特性に関連する自覚症状 (新しい環境への対応が苦手、段取りを考えることが苦手、注意不足による怪我・事故が多い 等)</p>	<p>専門家・周囲からの指摘 (主治医から指摘があり、診断があったが確定しなかった 等)</p> <p>書籍・インターネット等の情報をきっかけとした気づき (関連書籍を読み、自分にあてはまると思った 等)</p>

(出典)「発達障害者のストレス認知と職場適応のための支援に関する研究-精神疾患を併存する者を中心として-」(2020年3月、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)による。精神障害者のうち、発達障害の特性に関して主訴がある者を対象としている点に留意。

(※1)「本人の発達障害特性に関する主訴の有無」という調査項目に対し、「有」と回答したもの(同調査は、地域障害者職業センターに対して実施した調査)。精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(注)(79名)のうち、主訴ありとした者は28名(35.4%)。なお、「主訴あり」の状態とは、地域障害者職業センターの利用者における初期の自己理解の状態において、発達障害に関連・起因する特性や特徴、症状として本人が理解・認知し、なおかつ自ら言語化したもの。

(※2)「主訴ありの場合の具体的な内容」という調査項目の回答内容。なお、自由記述の内容については、支援担当者によって観察されたものと、本人から訴えがあったものの両方が含まれている。

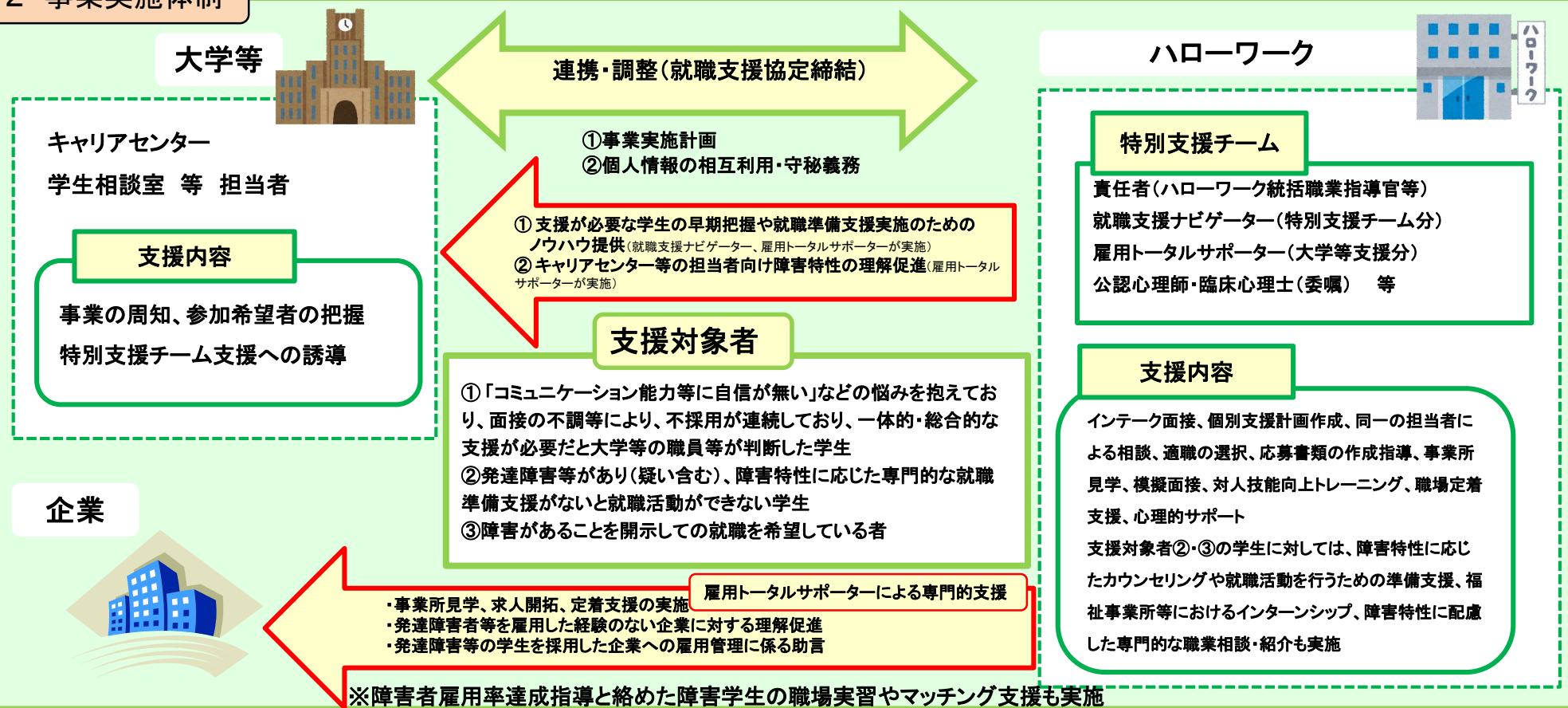
(注)精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(n=79) :①主たる障害を「精神障害」として登録している者、②発達障害の傾向がうかがわれる者(発達障害関連の診断は調査時点でない者。本人による発達障害傾向についての自覚の有無は問わない)、③一般的うつ病、気分障害に該当する者(統合失調症、てんかんを除く)、④就業経験がある者で、在学中でない者

特別支援チームによる就職活動に困難な課題を抱える学生等への就職支援

1 目的

コミュニケーション能力の不足や対人関係の構築等に課題があり、面接不調により不採用が続いており卒業までに内定を得ることが困難な学生や、発達障害等のために専門的な支援がないと就職活動自体が困難な学生等に対して、特別支援チームを設置し、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

2 事業実施体制



3 事業の特徴等

- 「特別支援チーム」を設置し、支援対象者一人ひとりに対して「個別支援計画」を作成し、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。なお、障害があり、障害特性に応じた専門的支援が必要な学生には雇用トータルサポーターによる個別支援を実施
- 就職準備から就職支援、職場定着支援等のフォローアップまでのトータル支援を実施

雇用トータルサポーター（大学等支援分）による支援事例

発達障害のある学生等に対する就職支援の実施にあたっては、学生等本人に自らの障害特性の理解を促すとともに、企業に対して配慮してもらいたい事項を伝えることが重要である。

A氏（大学4年生、女性）

- 診断名：ASD、うつ、不眠症
- 障害者手帳：なし（支援途中で申請）
- 内定先：商社（電気機械）（契約社員・フルタイム）

- 小・中学校は不登校で、対人関係が不安定。二次障害と見られる症状（うつ、不眠）あり。
- 就職に不安をもっていたことから、障害を開示するメリット・デメリットを提示。結果、障害者手帳を申請し、障害開示での就職を希望。

課題

- 空気を読むのが苦手。周囲に気を遣いストレスをためやすい。人と適度な距離が保てず、トラブルとなることがある。
- こだわりが強すぎる。

具体的な支援内容

- 就業経験がなく、作業場面での能力が不明なため、地域障害者職業センターの職業評価に誘導。作業上の特性、能力、強み・弱みを踏まえ、就職後に必要な配慮事項等を整理。
- 本人の希望と障害特性等を踏まえて、職種や応募先企業の選定を支援。
- 応募書類の作成支援や面接練習を実施。必要な配慮事項は書面にまとめ、応募時に提出するとともに、面接時に本人から口頭でも説明できるよう練習。
- 事業所には必要な配慮事項等を伝達し、「問題があったらハローワークに相談してほしい」と早めの連絡を依

B氏（大学院2年生、男性）

- 診断名：なし（支援途中でASD、ADHDと診断）
- 障害者手帳：なし（支援途中で申請）
- 就職支援を継続中

- 幼少期に発達障害の疑いを指摘されるも、明確な診断はなし。
- 学力に問題はないが、コミュニケーションが苦手。面接官の質問が理解できず、上手く答えられないため、何社も不採用。大学への出張相談時に本人から相談。

課題

- 口頭のやりとりでは齟齬が生じやすい。資料など視覚に訴えるものがあれば理解しやすい。
- 複数の指示への対処が苦手。一つ一つの指示ではないと理解できない。

具体的な支援内容

- 幼少期に発達障害の疑いを指摘されているが、明確な診断はなく、不安を抱えていたことから、受診を促す。
⇒ 軽度のASD、ADHDと診断あり。障害者手帳取得や障害を開示しての就職のメリット・デメリットを説明し、本人の希望で手帳を申請。
- 障害特性や必要な配慮事項を明確にするため、地域障害者職業センターでの職業評価に誘導。
- 自身の「取扱説明書」を作成し、採用面接時に、それを見せながら自分で説明できるよう支援。

C氏（大学4年生、男性）

- 診断名：ASD
- 障害者手帳：精神保健福祉手帳
- 内定先：食肉加工製造業（正社員・フルタイム）

- 障害により就職に不安がある学生にインターンシップをさせたいと大学のキャリアセンターから相談あり。
- 障害開示での就職を希望していたため、雇用トータルサポーターによる支援を開始。

課題

- 細かいことが気になってしまう。
- スケジュールを立てて動くことが苦手。学業と就活を同時に進めることが1人では困難。

具体的な支援内容

- 本人の希望を基に企業を選定し、インターンシップを実施。実施後に本人の強みや課題を整理。
- 必要な配慮事項を明確にするため、地域障害者職業センターでの職業評価に誘導。
- 応募先に同行紹介し、本人の特性や配慮事項を説明。ジョブコーチ支援について事業所に案内。
- パートで採用予定だったが、細かい点に気が付く特性を活かす検品作業を用意してもらい、正社員内定。
- 就職にあたっては、ジョブコーチの利用を事業所と本人が希望。

事業主が採用後に障害を把握した発達障害者の就労継続に関する調査研究（研究計画）

研究主体：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 事業主支援部門

1. 目的

- 自身が発達障害であることを把握していない者や把握していても就職時に事業主に障害を開示していない者については、就職後、当該労働者に職場適応上の課題が生じた際や就労継続に必要な配慮を検討する際等において、はじめて事業主が障害を把握することが想定される。このような場合に、事業主は採用時に発達障害であることを把握していないため、当該労働者の就労継続にあたって困難に直面することが考えられるが、それらを解決するための方法や必要な支援が明らかになっていない。
- そこで、事業主が採用後に発達障害であることを把握し、就労継続のために職場適応上の課題解決に取り組んだ事例を通じて、発達障害であることを把握したプロセスや課題解決のプロセスを整理し、採用後に発達障害であることを開示した労働者を雇用する事業主に対して、どのような支援が必要であるかを明らかにする。
- 本調査研究を通して得られた成果により、発達障害者の就労継続に係る施策検討に資するとともに、事業主支援のための基礎的資料として活用する。

2. 方法

- 令和4年度
 - ① 発達障害者の雇用実績がある企業や地域障害者職業センターの担当者に対するヒアリング調査
 - ② 採用後に発達障害であることを把握した事例の有無と具体的な就労継続のための支援内容に関する企業向けアンケート調査
 - ③ 上記②のアンケート調査で回答のあった企業のうち、採用後に発達障害であることを把握した事例を有する企業に対するヒアリング調査
- 令和5年度
 - ④ 上記①のヒアリングで把握した企業に対するヒアリング調査
 - ⑤ 調査研究報告書のとりまとめ

3. 実施機関

- 令和4年度～令和5年度（2年計画）

就労継続支援 A 型の利用者の取扱いについて

論点

就労継続支援 A 型の利用者については、当該事業が障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスに位置付けられている一方で、雇用労働者であるため、障害者雇用率制度の対象になっている。障害者雇用率制度における就労継続支援 A 型の利用者の取扱いについて、どのように考えるか。

- 就労継続支援 A 型は障害福祉サービスに位置付けられているため、障害者雇用率制度の対象にするべきではないという意見がある。
- 他方で、就労継続支援 A 型の利用者は雇用労働者であり、就労継続支援 A 型の制度発足以来、雇用率制度の対象にしてきたものである。また、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、現在、その実態把握を行っているところである。
- これらを踏まえ、就労継続支援 A 型の利用者の扱いについてどのように考えるか。

雇用率制度における就労継続支援A型の利用者の取扱い等に関する主な意見

※障害者雇用分科会（第103回～第106回）での主な意見を事務局にてまとめたもの

- 就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）の利用者の数は、算定式から除外し、併せて、調整金、報奨金、納付金の対象から外すことを検討するべき。
- 雇用率制度からA型を外して、企業の障害者雇用の実態を改めて見た上で、今後の対策を考えていくことが必要。
- A型の位置付けを検討する必要。一般就労の場面で法定雇用率を議論するときに、一般企業とA型を同列で議論するのは適切ではない。
- 中小企業がA型に代替されているのではないか。A型が中小企業に与える影響も見ていくことが必要。
- A型は雇用への移行を促進していない面もあるのではないか。A型の増加は、中小企業の障害者雇用が進まない一因ではないか。
- A型は、一般企業でも十分に働くことができる障害のある高齢者が働く場としても有効に作用すると考える。

障害者の労働市場における就労継続支援A型のプレゼンス

- 障害者専用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、31.6%。
また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、20.7%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。

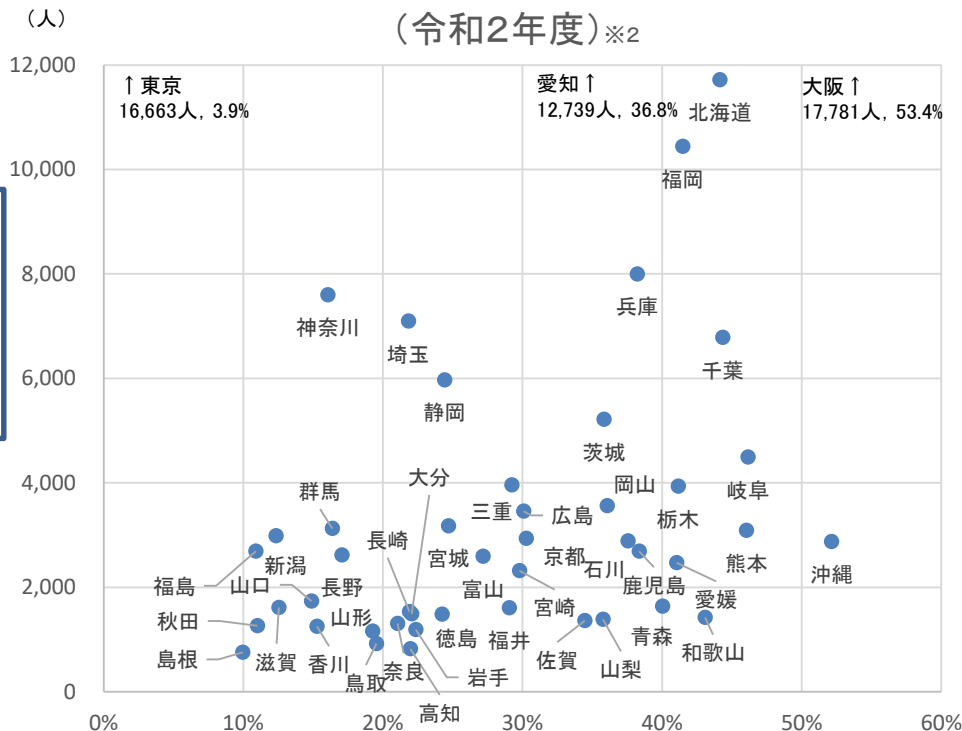
全国

	障害者専用求人 新規求人数	うちA型事業所の 利用者募集数	A型事業所の 占める割合
令和2年度※1	18,976人	60,112人	31.6%
令和元年度	246,621人	59,761人	24.2%
平成30年度	251,643人	59,347人	23.6%

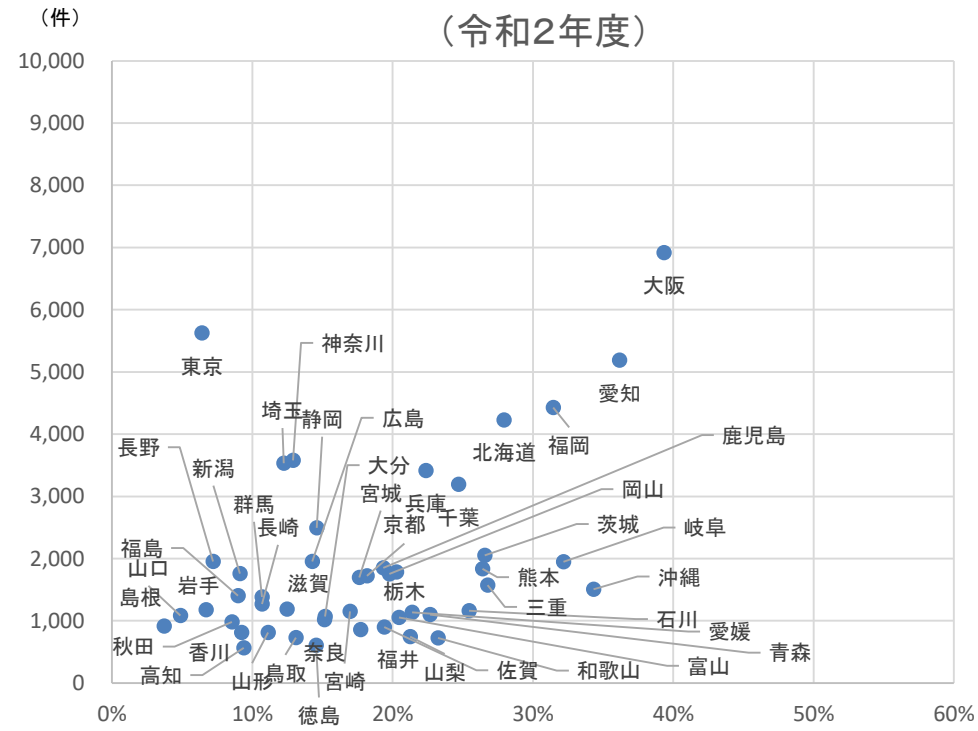
	障害者の 就職件数	うちA型事業所の 利用者	A型事業所の 占める割合
令和2年度※1	89,840件	18,569件	20.7%
令和元年度	103,163件	19,388件	18.8%
平成30年度	102,318件	19,497件	19.1%

※1 令和2年1月のハローワークシステム刷新に伴い、令和2年度分からA型の集計方法を変更している。

障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合
(令和2年度)※2



都道府県別就職件数・A型割合
(令和2年度)



※2 障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合(左グラフ)は、新規学卒者を対象とした求人のデータは含んでいない。

就労継続支援A型の制度趣旨について

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）（抄）
第五条

14 この法律において「就労継続支援」とは、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て、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の厚生労働省令で定める便宜を供与することをいう。

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）（抄）

（法第五条第十四項に規定する厚生労働省令で定める便宜）

第六条の十 法第五条第十四項に規定する厚生労働省令で定める便宜は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める便宜とする。

- 一 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であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して行う雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の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必要な支援
- 二 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であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して行う就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の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必要な支援

就労継続支援A型

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	724単位/日
	150点以上170点未満	692単位/日
	130点以上150点未満	676単位/日
	105点以上130点未満	655単位/日
	80点以上105点未満	527単位/日
	60点以上80点未満	413単位/日
	60点未満	319単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日

※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)

※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合

⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合

※ H30～資格保有者に公認心理師を追加

⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は常勤3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



○ 事業所数

4,086 (国保連令和 3年 11月実績)

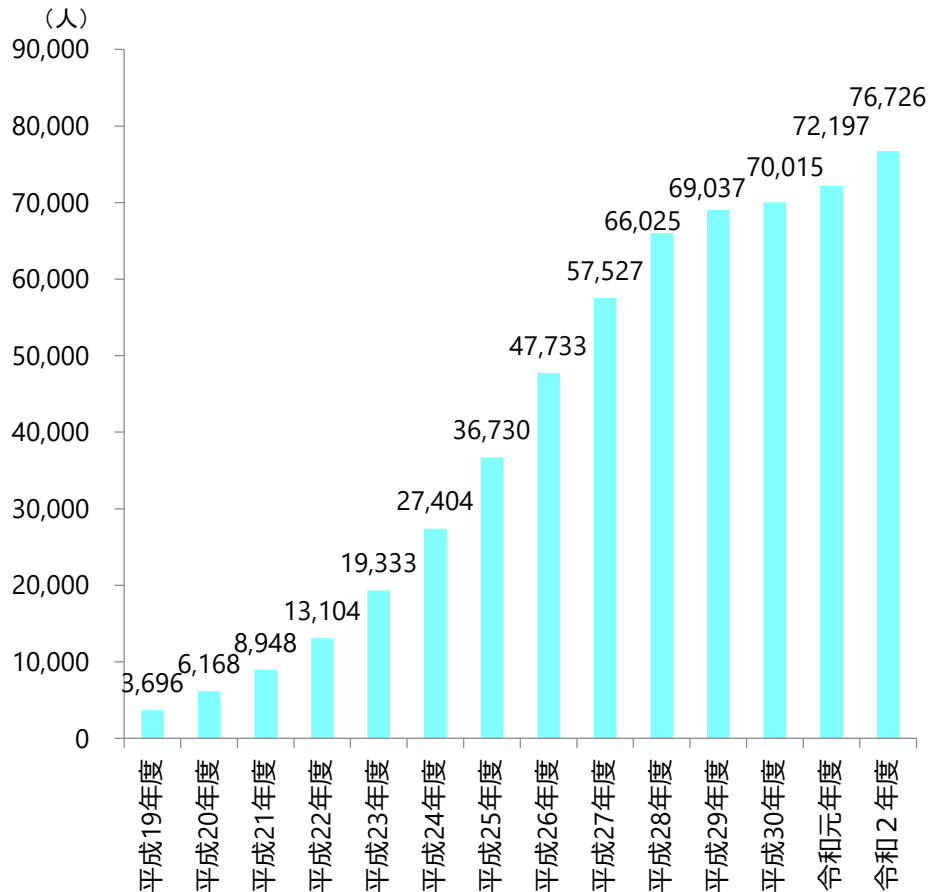
○ 利用者数

78,403 (国保連令和 3年 11月実績) 43

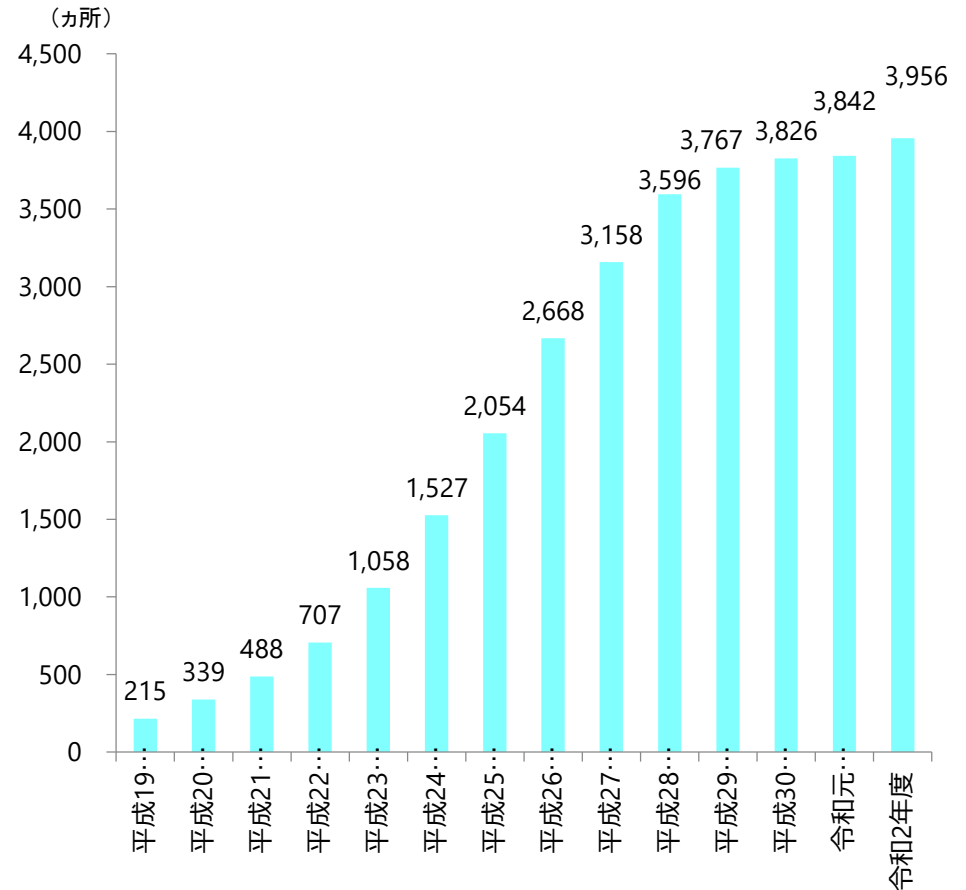
就労継続支援A型の現状

○ 利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、近年の伸び率は鈍化している。

利用者数の推移



事業所数の推移



就労継続支援 A 型に係る見直し等の経過

時期	対応内容
平成24年10月	○ 短時間利用者の割合が多い場合の減算（基本報酬の90%、75%）を創設（平成24年度報酬改定）
平成27年 9月	○ 指定就労継続支援 A 型における適正な事業運営に向けた指導について（通知） ▶ 暫定支給決定（注）の適正な運用の依頼 ▶ 不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 （注）就労継続支援A型のサービス利用開始時には、サービスの利用が適切か否かの客観的な判断を行うための期間（2ヶ月以内）を設定した支給決定（暫定支給決定）を行うこととしている。
平成27年10月	○ 短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合（基本報酬の90%～30%）を強化（平成27年度報酬改定）
平成28年 3月	○ 就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）における適切なサービス提供の推進について（通知） ▶ 暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないよう都道府県の関与の依頼 ▶ 不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼
平成29年4月	○ 総量規制の導入（障害者総合支援法施行規則第34条の20の改正） ○ 指定基準の改正 ▶ 生産活動に係る事業収入から必要経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金総額以上（指定基準第192条に新たに規定） ▶ 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止（指定基準第192条に新たに規定） ○ 指定就労継続支援 A 型における適正な運営に向けた指定基準の見直し等に関する取扱い及び様式例について（通知） ▶ 生産活動に係る事業収入から最低賃金を支払えない場合には、経営改善計画書を提出 ▶ 他の障害福祉サービスに先行して、事業所の情報公表に関する取組を実施
平成30年4月	○ 1日の平均労働時間に応じた基本報酬を導入（これに伴い短時間利用減算を廃止）（平成30年度報酬改定）
令和3年4月	○ 基本報酬の算定に当たり、「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」及び「地域連携活動」の5つの評価項目の総合評価をもって実績とするスコア方式の導入（令和3年度報酬改定）

就労継続支援A型の在り方や役割の整理に関する 社会保障審議会障害者部会における検討の方向性

就労継続支援A型の在り方や役割の整理

- 就労継続支援A型については、平成28年度までは利用者数や事業所数が大きく増加する一方、生産活動の内容が適切でない事業所や利用者の意向にかかわらず全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所などが見られた。このため、報酬改定や指定基準の改正等により不適切な事案の見直しを図っており、近年においては利用者数や事業所数は緩やかな増加傾向となっているが、経営改善計画の対象事業所数については依然として半数以上を占める状況が続いている。
- また、本来一般就労が可能な障害者が就労継続支援A型事業所に留め置かれることがないよう、一般就労にスムーズに移行できる仕組みが必要であるといった指摘がある。また、障害者雇用率制度や納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いについて、労働政策審議会障害者雇用分科会において論点に挙げられており、就労継続支援A型事業所について、障害者雇用率制度・納付金制度の対象から外すことも考えるべきといった意見もある。
- 他方、令和3年度の報酬改定において、就労継続支援A型の基本報酬については総合的な評価に基づくスコア方式を導入するとともに、生産活動の基盤を強化するための企業や地域との連携をより評価することとしたことにより、諸課題に対応する形となっているといった指摘もある。
- こうした経緯や、就労継続支援A型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援A型の在り方や役割としては、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものであり、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施がさらに図られるように、具体的な方策を講じていくこととしてはどうか。
- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
 - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
 - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつなげていない事業所があることを踏まえて、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について、今後、指定基準や報酬等により検討していくこととしてはどうか。

- 就労継続支援A型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている^(注)事業所は3,247事業所のうち1,893事業所（58.3%）

(注) 就労継続支援A型事業所については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成18年厚生労働省令第171号。以下「指定基準」という。）第192条第2項において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営状況（令和 3 年 3 月末日時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
3,997	3,247	1,893	58.3%
(3,902)	(3,223)	(1,907)	(59.2%)

※ 1 () 内に昨年度の状況（令和 2 年 3 月末時点）を記載

※ 2 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,671事業所（提出率88.3%）

※ 3 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、令和 2 年 3 月末日時点も指定基準を満たしていない事業所は1,494事業所（78.9%）

A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

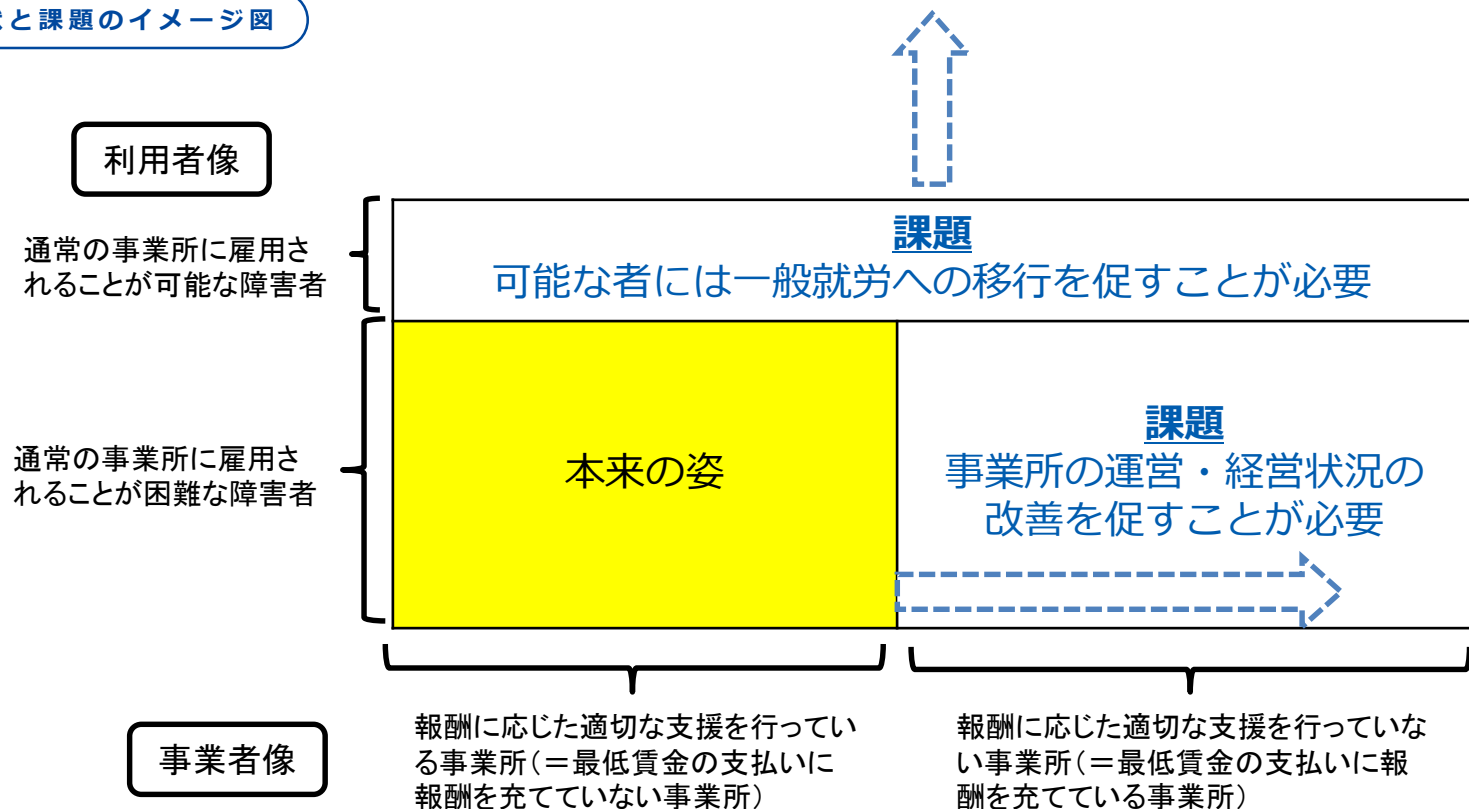
基本的な考え方

A型の在り方、役割を整理するにあたっては、様々な現状や課題が指摘されているところであるが、

- A型の利用者像は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」であること
- A型の報酬（給付費）は、「就労機会の提供」と「生産活動等を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援（＝サービス）の提供」のための費用として事業者を支払われるものであること

という2つの軸を基礎として考える必要がある。

現状と課題のイメージ図

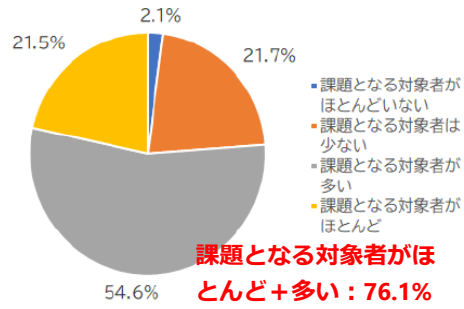


就労継続支援 A 型における利用者の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

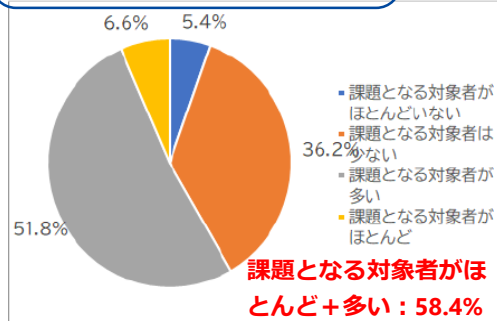
職業上の課題

※現在の利用者について、一般就労を想定した際の、職業上の課題を有する対象者の割合（4件法）

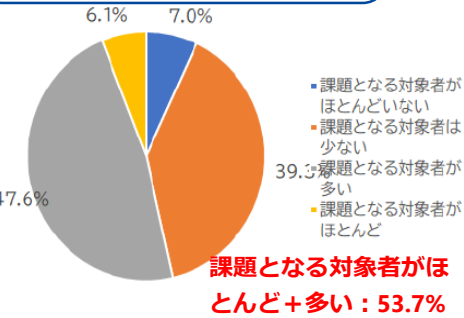
コミュニケーション能力



作業能力



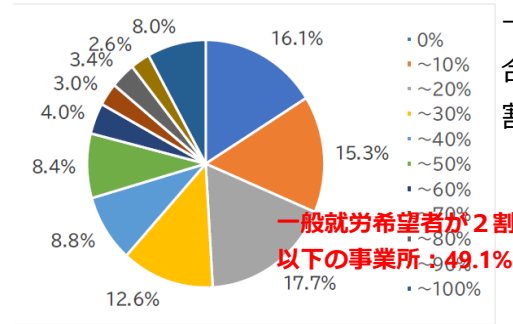
職場のルール・マナー



コミュニケーション能力や職場のルール・マナーなど基本的労働習慣や、作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。

一般就労希望率

※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）／利用者数

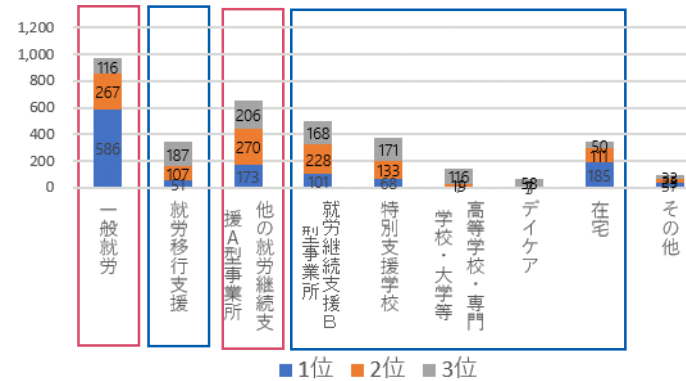


一般就労を希望する利用者の割合がゼロの事業所が約15%、2割以下とあわせて約半数。

一般就労希望者が2割以下の事業所が49.1%

利用前の通所先

※各事業所の利用者におけるA型利用前の通所先上位3つ



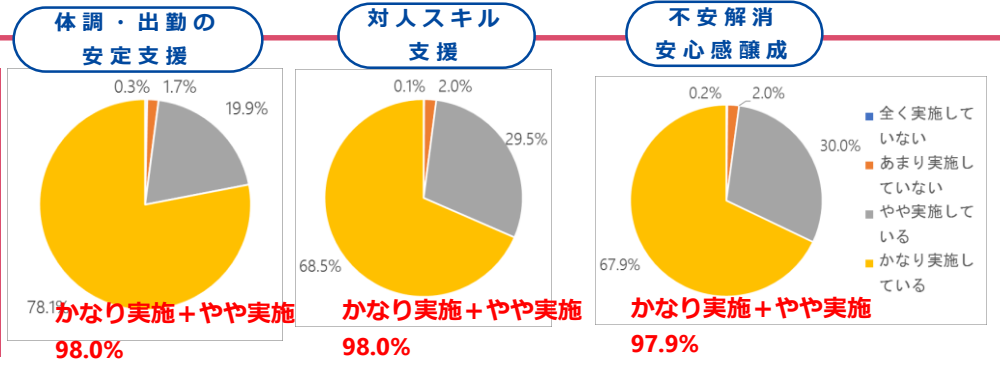
一般就労から A 型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他の A 型、B 型からの利用など、利用経緯の多様さがうかがえる。

働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いこと、様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的で A 型を利用していること、がうかがえる。

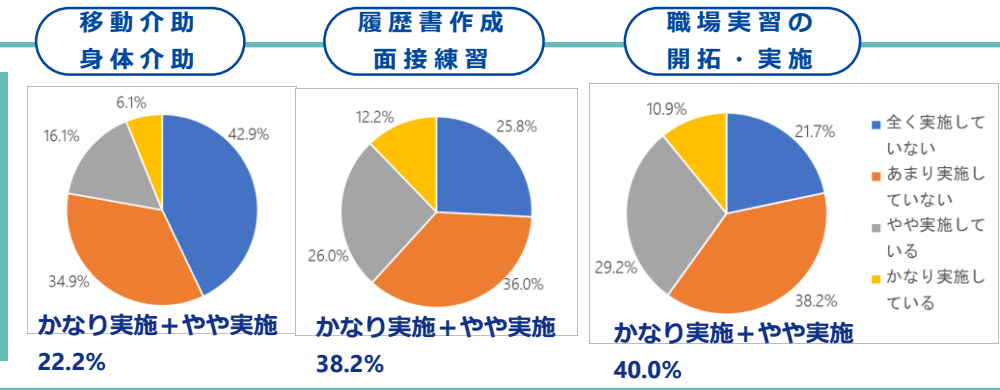
就労継続支援A型における支援の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

支援の実施状況

実施率が高い項目



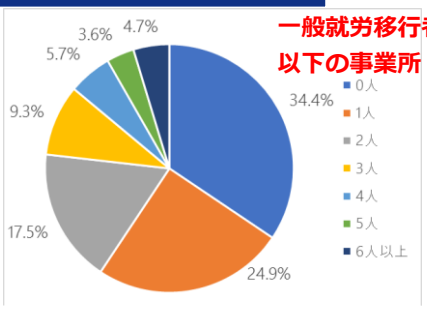
相対的に低い項目



働く上での基本的な課題に対する支援の実施率は高い。一方で、特定の障害特性に特化した支援や、就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低めの状況。

一般就労移行者数

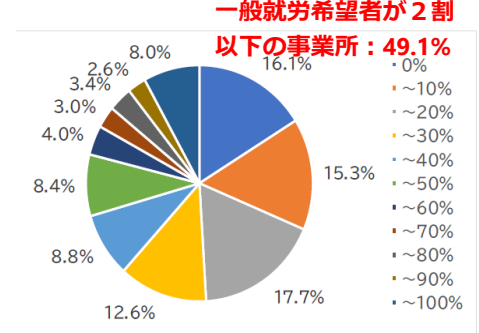
※令和元～2年度間に利用を終了し、一般就労に移行した者の数



一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超

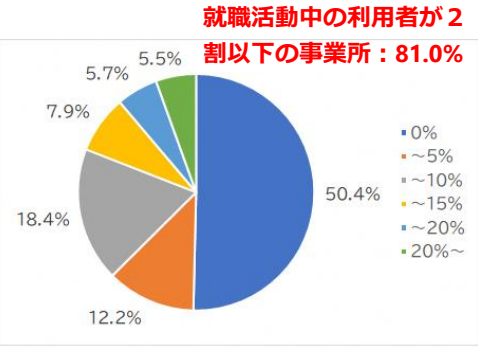
一般就労希望率（再掲）

※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）/利用者数



就職活動率

※就職活動中の者の数/利用者数



一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応え切れていない可能性がある。一方、本人が一般就労をどの程度の具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。

多様な利用者がA型を利用する中で、一定の就労移行に向けた支援は実施しているが、ニーズに応じた十分な支援ができていないか等、当事者調査も含めた検証が必要。アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。

就労継続支援 A 型における多様な事業所～調査研究（ヒアリング）の概要～

積極的に一般就労への移行を目指す A 型事業所

A 事業所

- ・ 設立4年目、営利法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了20名うち一般就労10名
- ・ Webデザイン・プログラミング・テープ起こし等の作業
- ・ 専門知識を有する職業指導員が指導し、初心者のレベルからスキル習得を図り、一般企業へ就職している。

B 事業所

- ・ 設立6年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了27名うち一般就労23名（半年後定着率約4割）*2
- ・ 金型関連作業（金型製作の経営者が設立）
- ・ 人員基準を上回る支援員を配置し、他機関と連携しながら、支援の質の向上を図りつつ、一般就労を促進

生産活動収支の改善・賃金向上を目指す A 型事業所

E 事業所

- ・ 設立12年目、社会福祉法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了6名うち一般就労2名*2
- ・ リネン（シーツ、タオル、カーテン等）
- ・ 自分の適した仕事を見つけて次のステップに進めるようにしつつ、それが難しい方は A 型での継続を支えていく。

働きがいの充実を目指す A 型事業所

C 事業所

- ・ 設立7年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了4名うち一般就労2名*2
- ・ ブライダル関連やぬいぐるみの縫製作業
- ・ A 型事業所内で、職人として戦力になることを目指す。著名ブランド等にも出荷。

D 事業所

- ・ 設立21年目（福祉工場より移行）、社会福祉法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了2名うち一般就労0名*2
- ・ 和太鼓の興行
- ・ 人を喜ばせたい・舞台上に立ちたいという思いを持ち、プロとして公演をしたい利用者の希望に沿った活動をしている。

F 事業所

- ・ 設立11年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了1名うち一般就労0名*2
- ・ 豆腐製造、販売（豆腐製造の経営者が設立）
- ・ 事業所内での成長を目指し、仕事量と賃金の確保に全力を掛けている。何のために働くかモチベーションの維持も重要。
- ・ 家族との連携を通じた生活面の支援にも注力している。

多様な経営主体が、様々な生産活動や運営方針の下、多様な利用者のニーズに応えようとする実態がうかがえる。

*1 令和3年度における基本報酬の算定根拠となる生産活動収支の状況。新型コロナへの対応に伴う柔軟な取扱いを受け、平成30年度及び令和元年度の収支である可能性あり *2 令和元～2年度間の利用終了及び一般就労移行者数