第 105 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和3年3月12日(金) 13:00~15:30

2 場所

オンラインによる開催(厚生労働省 職業安定局第1・2会議室)

3 議題

- (1)障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等 に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一 部を改正する件案要綱について(諮問)
- (2)精神障害者である短時間労働者の雇用の実態調査~雇用率算定方法の 特例が適用される労働者を中心として~(報告)
- (3) 障害者雇用率制度・納付金制度等について
- (4) 2020 年度の年度目標に係る中間評価について
- (5) その他

4 資料

- 資料 1 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促 進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める 様式の一部を改正する件案要綱
- 資料2 「精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査〜雇用率 算定方法の特例が適用される労働者を中心として〜」に係る中間報 告
- 資料3 障害者雇用率制度・納付金制度について
- 資料4-1 2020 年度障害者雇用分科会における年度目標の中間評価について(案)
- 資料4-2 2020年度中間評価シート

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

参考資料 2 障害者雇用状況報告書(様式)

参考資料3-1 今後の検討のスケジュールについて(案)

参考資料3-2 今後の検討に向けた論点整理

参考資料4-1 これまでの議論等の整理(案) (第1WG)

参考資料4-2 これまでの議論等の整理(案)(第2WG)

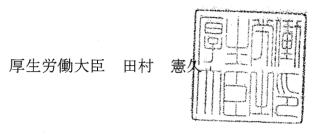
参考資料4-3 論点を踏まえた議論等の整理(案) (第3WG)



厚生労働省発職 0312 第 1 号 令 和 3 年 3 月 12 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿



別紙「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件案要綱」について、貴会の意見を求める。

障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に

基づき厚生労働大臣が定める様式の一部を改正する件案要綱

第一 障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の規定に

基づき厚生労働大臣が定める様式の一部改正

様式第六号から様式第六号の四までについて、 法人番号、 事業所の区分及び障害者の雇用の促進等に関

する法律別表に掲げる種類別の身体障害者数の欄を加えることとすること。

第二 その他

この告示は、令和四年四月一日から適用すること。

二 その他所要の規定の整備を行うこと。

「精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査 〜雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として〜」 に係る報告

> 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害職業総合センター

○ 小池磨美・ 渋谷 友紀・ 國東なみの・田中歩

1 調査研究の目的と研究計画

(1) 背景

- 精神障害者の職場定着率は、他の障害種別の者に比べ低いとされる。
- 精神障害者が20時間以上30時間未満の短時間で雇用された場合、他の労働時間区分で雇用された場合に比べ、定着率が高くなる傾向がある。 注
- 2018年4月から障害者の雇用率算定に係る特例措置が施行された。

障害者雇用率の算定に係る特例措置:

精神障害者である短時間労働者の雇用率算定方法 対象者1人につき、0.5ポイント → 1 ポイント

- ① 精神障害者である短時間労働者(※)であること
- ②(ア)(イ)のいずれかに該当すること
 - (ア) 雇入れから3年以内であること
 - (イ) 既に在職している場合には、精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内であること
- ③ 2023年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得していること
- ※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者

(2)目的

精神障害者である短時間労働者の雇用状況や職場定着の状況、労働条件の変動状況等を把握することにより、2023年4月以降の雇用率算定方法の取扱いに関する企画立案に資すること

(3)研究期間

2019年度~2021年度

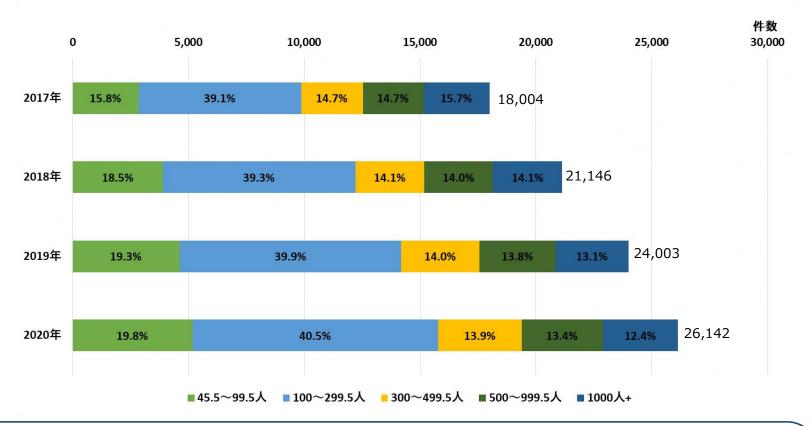
(4)調査・分析の構成

- ① 障害者雇用状況調査(2017年~2020年)の二次分析
- ② アンケート調査 (2019年度及び2021年度に実施)(ア)特例措置対象者を雇用する事業所(イ)その事業所に雇用されている特例措置適用対象者
- ③ ②で回答のあった事業所、当事者へのインタビュー調査(2019年度及び2020年度に実施)
- ④ ②で回答のあった当事者を対象とするパネル調査(2020年度に2回実施)

なお、今回の報告においては、①障害者雇用状況調査の二次分析及び ②アンケート調査の集計・分析をもとに中間報告を行う。

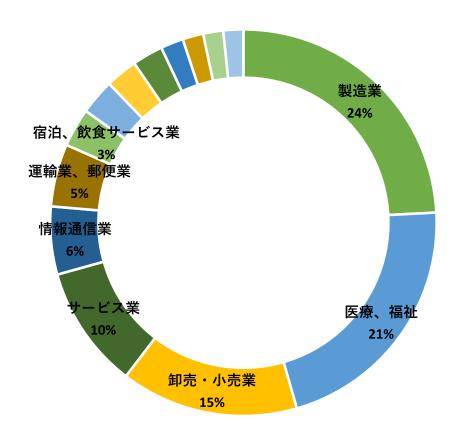
2 障害者雇用状況調査の二次分析

(1)精神障害のある労働者を雇用する企業 企業規模(常用労働者総数)別



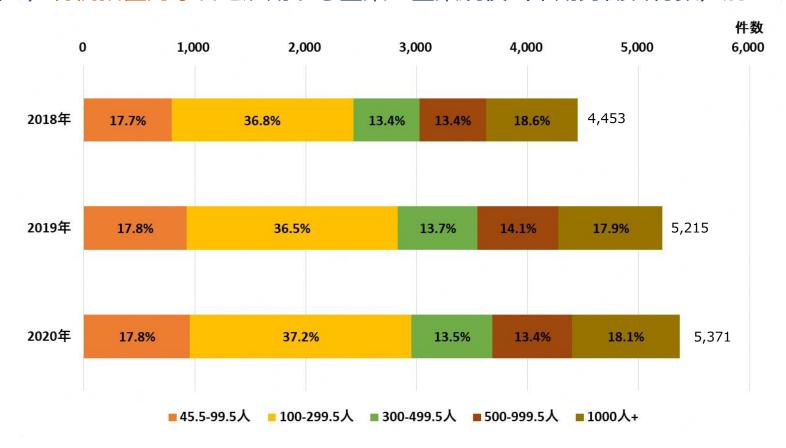
- ③ 300人未満規模の企業数:300人以上規模の企業数=6:4(2017~2020年) (同期間中、障害のある労働者を雇用する企業全体では、300人未満規模の 企業が約8割を占める)

(2)精神障害のある労働者を雇用する企業 産業別の割合(2020年, N=26,142)



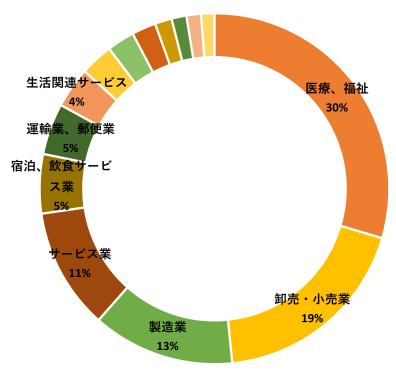
- ② 製造業 (6,316件)、医療・福祉 (5,588件)、卸売・小売業 (3,887件) が6割を占める
- №2017~2020年にかけて、各産業の占める割合に大きな変化はなし
- ✓ この傾向は障害のある労働者を雇用する全企業と同様(2017~2020年)

(3)特例措置対象者を雇用する企業 企業規模(常用労働者総数)別



- ③ 当該企業は、精神障害のある労働者を雇用する企業全体の約2割を占める
- ☆ 特例措置対象者を雇用していない企業と比較すると、特例措置対象者を雇用する企業には、1,000人以上規模の企業の割合が高いという特徴がある(2018~2020年)
 (特例措置対象者を雇用していない企業の場合、1,000人以上規模の企業は11~13%)

(4) 特例措置対象者を雇用する企業 産業別の割合(2020年, N=5,371)

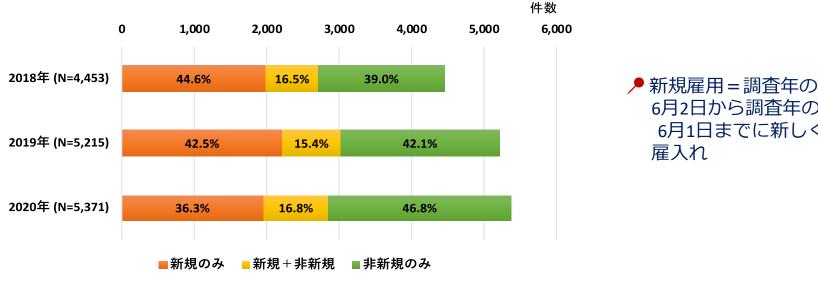


(字特例措置適用者を雇用する企業 =

①医療・福祉(1,587件)②卸売・小売業(1,011件)③製造業(707件) (2018-2020年にかけて各産業が占める割合に大きな変化はなし)

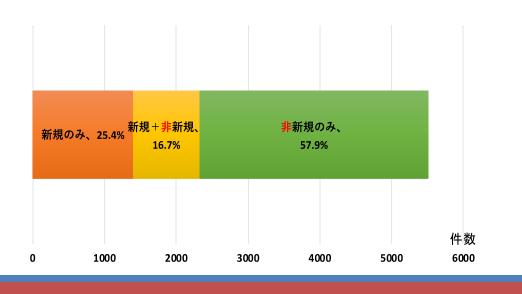
精神障害のある労働者を雇用する企業全体=①製造業、②医療・福祉、③卸売・小売業

(5)特例措置対象者の雇用パターン(新規雇用/非新規雇用):企業数による比較



新規雇用=調査年の前年 6月2日から調査年の 6月1日までに新しく行った

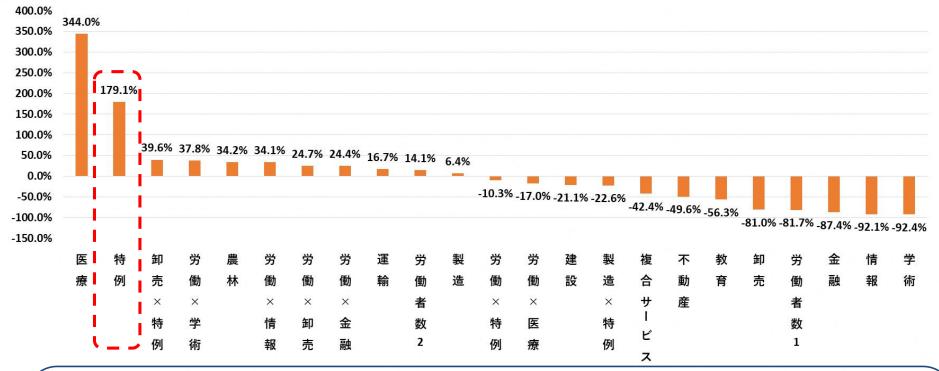
(6)特例措置導入前における短時間労働者の雇用パターン(2017年、N=5,517)



▶ 精神障害のある短時間 労働者を雇用する全企業 が対象

(7) 産業、労働者数、特例措置が雇用率達成に与える影響

ロジスティック回帰分析によるオッズ(%)の差 (2018年)



- ⑤ 分析対象 = 2018年に精神障害のある労働者を雇用していた全事業主(N=21,146)
- ⑦ 雇用率が達成されるオッズ(確率)は医療・福祉の事業主が最も高く、2番目が特例措置 対象者を雇用する事業主
- (字) (労働者数、産業が同様である場合) 特例措置対象者を雇用する事業主は、そうでない事業主より雇用率を達成するオッズ(確率) が179%高い
 - → この結果は、(労働者数、産業が同様である場合)特例措置対象者を雇用する事業主はそうでない事業主より雇用率が達成しやすかったことを示している

3 精神障害者の雇用実態に関する アンケート調査(事業所調査)

(1) 方法

〇 事業所向け調査票の構成

- ı. 「事業所について l
- II. 「精神障害者の雇用管理について」
- Ⅲ. 「特例措置について」
- IV. 「在籍している精神障害者の個別状況」

〇 分析対象とする事業所

2018年「障害者雇用状況調査」において、「特例措置対象者を雇用していると回答した事業主」(4453)に属する「特例措置対象者が働く事業所」

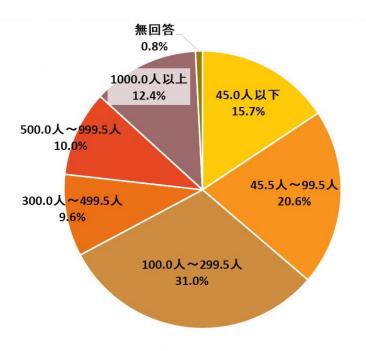
→ 分析対象とする事業所は、IないしIVの回答から特例措置 対象者の在籍が確認できた491の事業所とした。

〇 データの留意点

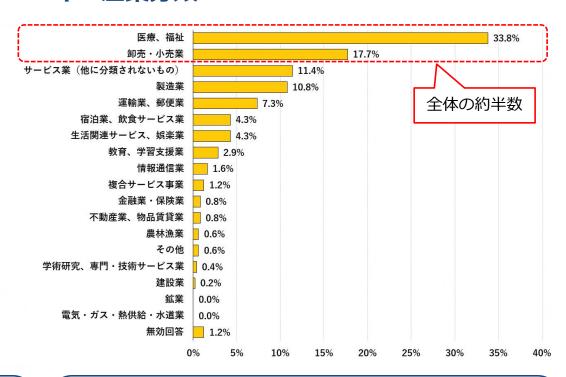
- ① 特例措置対象者が在籍する事業所の総数は不明である。
- ② 回答の中には、事業所なのか事業主なのか判断がつかないもの もあるが、本報告ではすべて事業所として扱う。
- ③ 集計及び分析方法は妥当性を随時検討するため、最終報告と異なる場合がある。

(2) 分析対象事業所の属性

アー従業員規模



イ 産業分類

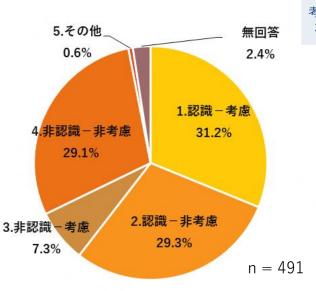


- ⑦ 従業員の最も多いのが、100.0人~299.5人の事業所で152(31.0%)、次いで45.5人~99.5人の事業所で101(20.6%)
- (33.8%)、次いで「卸売・小売業」が多かった (17.7%)
- (すこの2業種だけで全体の約半数 (51.5%) を占めた。

(3)特例措置の活用状況①

「特例措置の活用状況」の項目

- 【項目1】 制度を知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した(認識-考慮)
- 【項目2】 制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった(認識-非考慮)
- 【項目3】 制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った(非認識-考慮)
- 【項目4】 制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた(非認識 非考慮)
- 【項目5】 その他

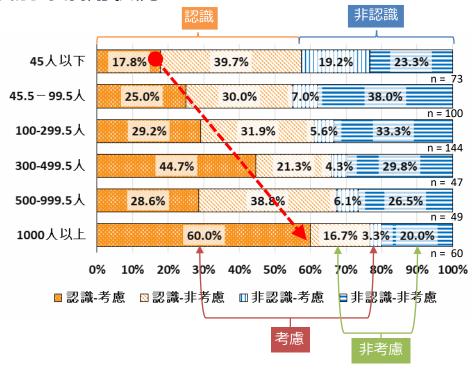


	知っていた	知らなかった
考慮した	項目 1 (認識 - 考慮)	項目3 (非認識 - 考慮)
考慮しな かった	項目 2 (認識 - 非考慮)	項目4

- ▶ 各項目は「認識」と「考慮」 の組み合わせになっており、 組み合わせのパターンは左の 表に示した。
- (〒 項目1「認識-考慮」(31.2%)、項目2「認 識-非考慮」(29.3%)、項目4「非認識-非 考慮」(29.1%)がそれぞれ3割程度 項目3「非認識-考慮」(7.3%)
- (36.4%) では「認識」(60.5%) と「非認識」(36.4%) では「認識」の事業所が多く、「考慮」 (38.5%) と「非考慮」(58.4%) では「非考慮」の事業所が多い。
- (ア 項目5「その他」は、認識ないし活用の要件の いずれかが不明の事業所

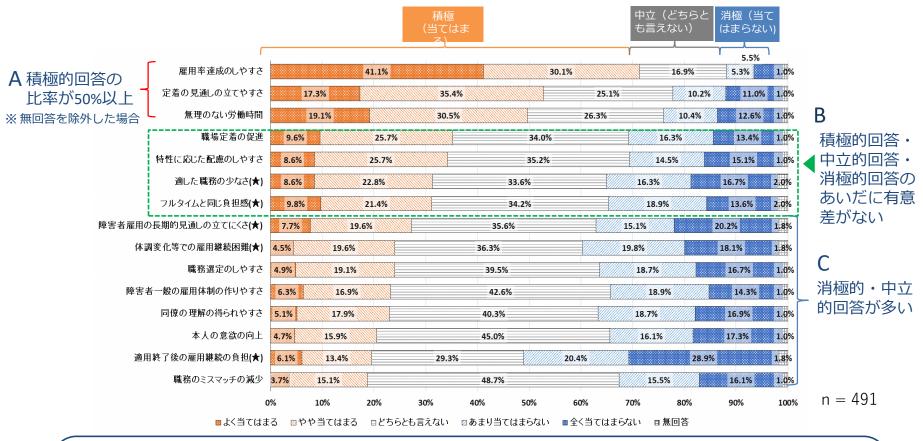
(3)特例措置の活用状況②

従業員規模別の活用状況



- グァ 従業員規模が大きな事業所は、特例措置制度を認識したうえで、積極的に活用する傾向がある(--→)。
 - ✓ 1000人以上の事業所は、8割弱(76.7%)が認識しており、6割(60.0%)が認識したうえで活用していた。

(4)特例措置のメリット・デメリット①



- (ア) 分析は、無回答を除外したうえで、回答を積極的回答(よく当てはまる+やや当てはまる)・中立的回答(どちらとも言えない)・消極的回答(あまり当てはまらない+全く当てはまらない)の3つに分けて行った。

 - ✓ 回答が分かれる項目(B)と中立的・消極的回答が多くなる項目(C)がある。

(4)特例措置のメリット・デメリット②

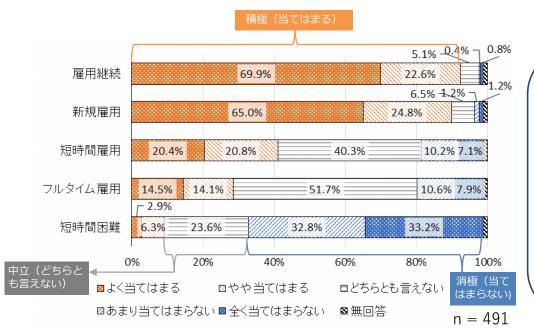
「特例措置のメリット・デメリット」の項目

項目	略式
短時間雇用でダブルカウントができ、雇用率が達成しやすくなった	雇用率達成のしやすさ
短時間雇用から始められ、対象となる精神障害者の定着に見通しが立てやすい	定着の見通しの立てやすさ
精神障害者である労働者が自分の状態に合った無理のない労働時間で働けるようになった	無理のない労働時間
精神障害者である短時間労働者の職場定着が進んだ	職場定着の促進
精神障害者である短時間労働者に対する障害特性に応じた配慮を行いやすくなった	特性に応じた配慮のしやすさ
精神障害者である短時間労働者に適した職務が少なく、活用に限界がある(★)	適した職務の少なさ(★)
精神障害者雇用において、短時間労働者についてもフルタイム雇用と同じ程度の負担感がある(★)	フルタイムと同じ負担感(★)
特例措置は暫定的な措置であるため、自社の障害者雇用の長期的見通しが立てにくい(★)	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
病状や体調変化のため、短時間雇用であっても雇用の継続が難しい(★)	体調変化等での雇用継続困難(★)
精神障害者の職務の選定がしやすくなった	職務選定のしやすさ
精神障害者に限らず、障害者全体の雇用管理を行う社内体制が作りやすくなった	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
精神障害者である短時間労働者の雇用について、いっしょに働く従業員の理解が得られやすくなった	同僚の理解の得られやすさ
精神障害者である短時間労働者本人の仕事への意欲が高くなった	本人の意欲の向上
特例措置の適用期間終了後、雇用率カウントが戻った際に、当該対象者の雇用を継続することの負担 感がある(★)	適用終了後の雇用継続の負担(★)
精神障害者である短時間労働者において、職務遂行能力と職務との間のミスマッチが減った	職務のミスマッチの減少

(5) 分析対象事業所の今後の雇用方針

「今後の雇用方針」についての項目

- 【項目1】 特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける(**雇用継続**)
- 【項目2】 特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい(新規雇用)
- 【項目3】特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う(**短時間雇用**)
- 【項目4】精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい(フルタイム雇用)
- 【項目5】特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい(**短時間困難**)



- 「_{(予}項目1「雇用継続」、項目2「新規雇用」は、積極的な回答が約9割
- (ア項目5「短時間困難」は、困難を示す 回答は1割弱
- (ア) 労働時間については、項目3、項目 4 ともに、「どちらとも言えない」の 中立的回答が大きくなる傾向(項目 3:40.3%、項目4:51.7%)
- →多くの事業所が、精神障害者の雇用 に積極的な姿勢を示している。

(6) 事業所調査のまとめ

- ② 雇入れ等にあたって、4割程度の事業所が「特例措置制度を考慮した」と回答した。
- (字 特例措置制度活用のメリット・デメリットを聞いたところ、「雇用率達成のしやすさ」「定着の見通しの立てやすさ」「無理のない労働時間」でメリットを感じる事業所が半数を超え、「雇用率達成のしやすさ」では7割を超えた。
- ② 約9割の事業所が、今後の精神障害者の雇用について積極的な姿勢を示した。
- → 今後は、従業員規模や産業分類といった事業所の属性による精神障害のある短時間労働者の雇用方略の違いや、各事業所が実施している雇用管理や配慮事項などとの関係を含め分析を深める必要がある。

4 精神障害者の雇用実態に関するアンケート調査(本人調査)

(1) 方法

〇 本人向け調査票の構成

I. 「基本情報」9項目
 Ⅲ. 「これまでの働き方」10項目
 Ⅲ. 「現在の働き方」17項目
 Ⅳ. 「働く上での配慮事項」7項目
 Ⅴ. 「働き方についての意見」3項目

〇 分析対象

2018年「障害者雇用状況調査」において、「特例措置対象者を雇用していると回答した事業主」(4453)に勤務している特例措置の対象となっている精神障害者所定労働時間、採用年月、手帳取得年月についての回答から、特例措置が適用されていると判断できた354を対象とした。

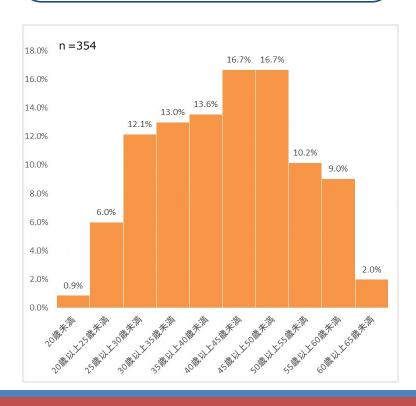
Oデータの留意点

- ① 調査の基準日に特例措置が適用となっている精神障害者数の総数が不明である。
- ② 集計及び分析の方法は、妥当性を随時検討するため、最終報告と異なる場合がある。

(2) 分析対象者の基本的な属性 ①

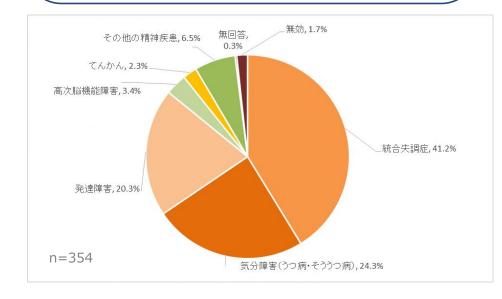
ア年齢

(デ 年齢は、10代から60代まで広く 分布。40歳以上45歳未満と45歳 以上50歳未満が 各59人(16.7%) と最も多い。



イ 障害状況

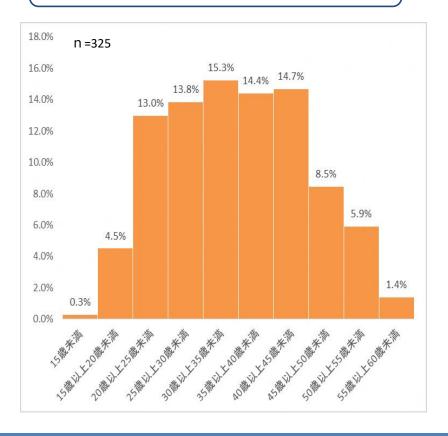
② 主な障害の状況は、統合失調症が146 人(41.2%)、気分障害(うつ病・ そううつ病)が86人(24.3%)発達障 害が72人(20.3%)高次脳機能障害が 12人(3.4%)てんかんが8人(2.3%) ✓ 重複障害があると回答している実人数は 91人(25.7%)



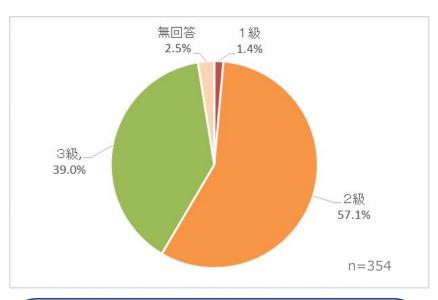
(2)分析対象者の基本的な属性 ②

ウ 精神障害者保健福祉手帳の取得 年齢

☞ 10代から50代まで広く分布



エ 精神障害者保健福祉手帳の等級

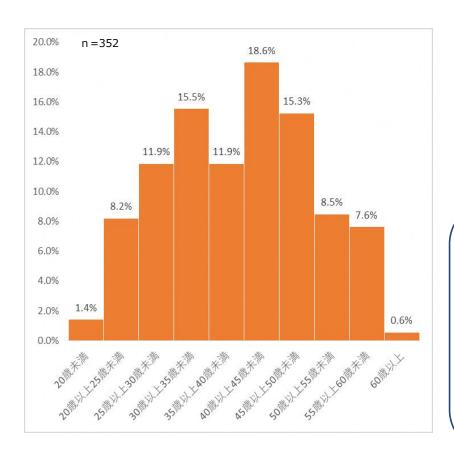


- ② 2級が202人(57.1%)で最も多く、 次いで3級138人(39.0%)、1級5人 (1.4%)
- ⑦ 手帳の取得年齢は多様な障害を反映し、 若年から壮年期まで広く分布。手帳の 等級は2級と3級で95%を超えている。

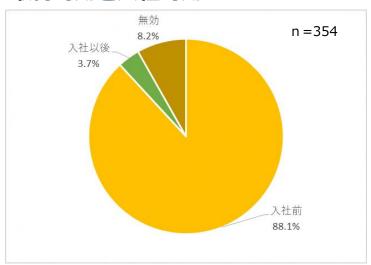
(2)分析対象者の基本的な属性 ③

才 入社年齢

(す 40代が最も多く、10代から60代まで広く分布)



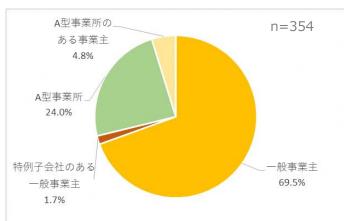
力 精神障害者保健福祉手帳の 取得時期と入社時期



- (デ入社年齢は、障害の多様さ、中途入職者の 多さを反映し、広い年代に分布
- ② 入社前に手帳を所持している者は312人 (88.1%)。入社3年までの者という要件 をみたしている者が大半
- ✓ 入社前に手帳を所持している312人のうち、 手帳の取得が入社前1年を超えない者が 64人(20.5%)、1年を超える者が248人 (79.5%)

(2)分析対象者の基本的な属性 ④

キ 事業形態



- ③ 勤務する事業所は、特例子会社を含む一般 事業主が、252件(71.2%)A型事業所の ある事業主が102件(28.8%)
- ② 産業分類は、対象者の属している事業主の 産業について、2018年障害者雇用状況調査 に基づき明らかにした上で、日本産業分類 の大分類に従って分類。医療・福祉が172 人(48.6%)次いで卸売・小売業が68人 (19.2%)製造業が26人(7.3%)
- ☞ 事業所の4分の1がA型事業所のある事業主であることが、医療・福祉を押し上げている要因の一つになっている。

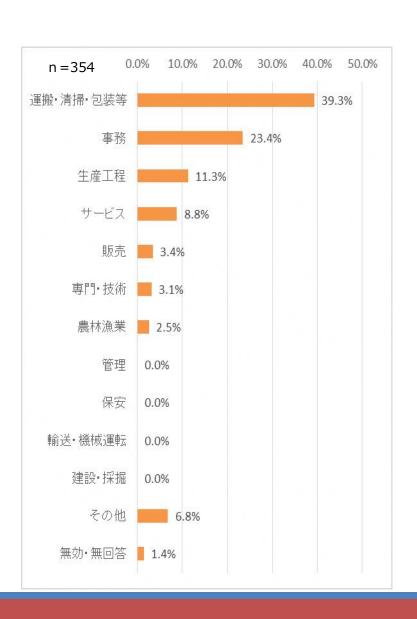
ク産業分類



(2)分析対象者の基本的な属性 ⑤

ケ 職種

- (大分類)に従って区分している。管理、保安、輸送・機械運転、建設・採掘を除く、7職種について回答があった。運搬・清掃・包装等が139人(39.3%)と最も多く、事務が83人(23.4%)生産工程が40人(11.3%)サービス31人(8.8%)と続き、この4つの職種で全体の82.8%を占める。
- ☞「その他」には、A型事業所等において、職種を固定せずに複数の職種に従事している者が含まれている。



(3) 現在の満足度と働きがいについて

ア 満足度



③ 職務と労働時間については「とても満足」「やや満足」を合わせて、それぞれ、297人と274人で、ともに70%を超えているが、賃金については他に比較して204人(57.6%)と低く、「とても満足」が低い傾向が見られた。

イ 働きがい

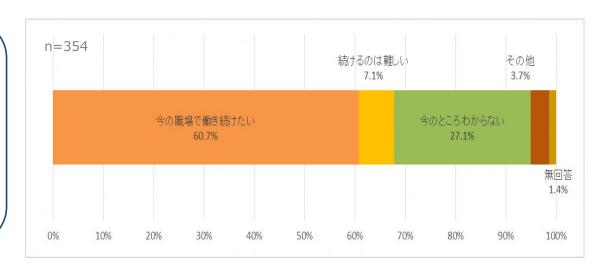


☞「とても感じる」「やや感じる」を合わせて286人(80.8%)となっている。

(4) 今後の働き方について

ア 就業継続について

就業継続については、「今の職場で働き続けたい」が215人(60.7%) 「続けるのは難しい」が25人(7.1%) 一方で、「今のところわからない」が96人(27.1%) と将来に対する見通しのつ、けにくさがうかがえる。



イ フルタイムへの移行について

(字「フルタイムに移行したい」が80人(22.6%) 「現状ではフルタイムへの移行は難しい」が118人 (33.3%) 「短時間勤務をこのまま続けたい」89人 (25.1%) と回答が分散し、 労働時間を伸ばすことの難しさがうかがえる。

	度数	割合
フルタイムに移行したい	80	22.6%
現状では、フルタイム勤務への移行は難しい	118	33.3%
短時間勤務をこのまま続けたい	89	25.1%
今のところわからない	54	15.3%
その他	9	2.5%
無回答	4	1.1%
計	354	100.0%

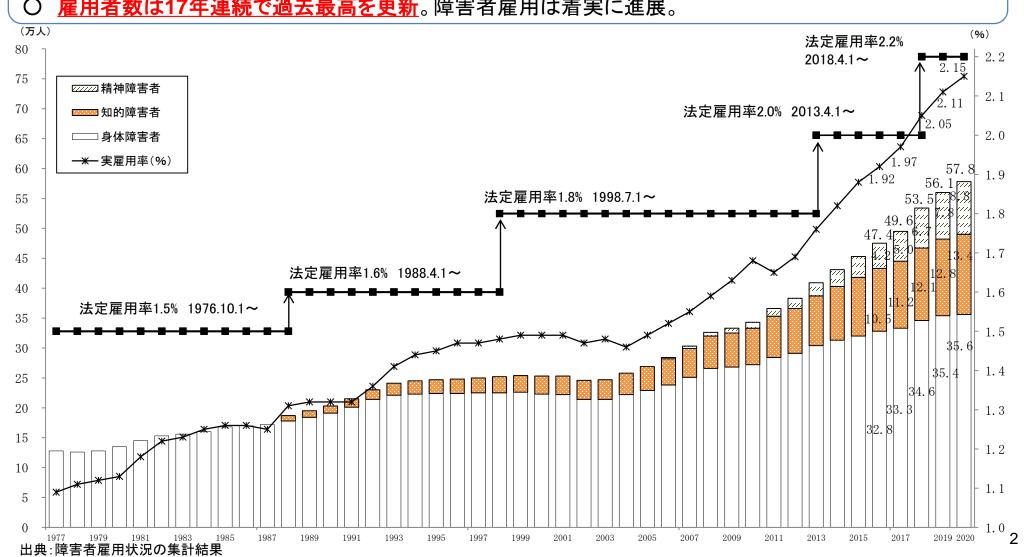
障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料 (精神障害者の取扱いについて)

令和3年3月12日

障害者雇用の状況

(2020年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況
 - 雇用者数 57.8万人 (身体障害者35.6万人、知的障害者13.4万人、精神障害者8.8万人) 実雇用率 2.15% 法定雇用率達成企業割合 48.6%
- <u>雇用者数は17年連続で過去最高を更新</u>。障害者雇用は着実に進展。

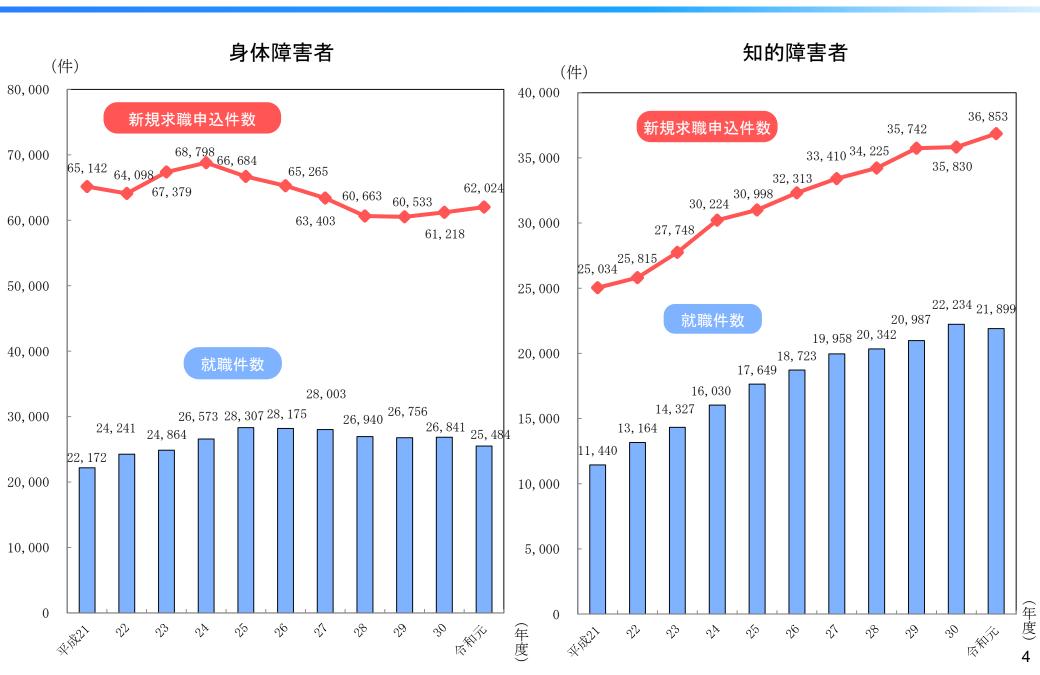


ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

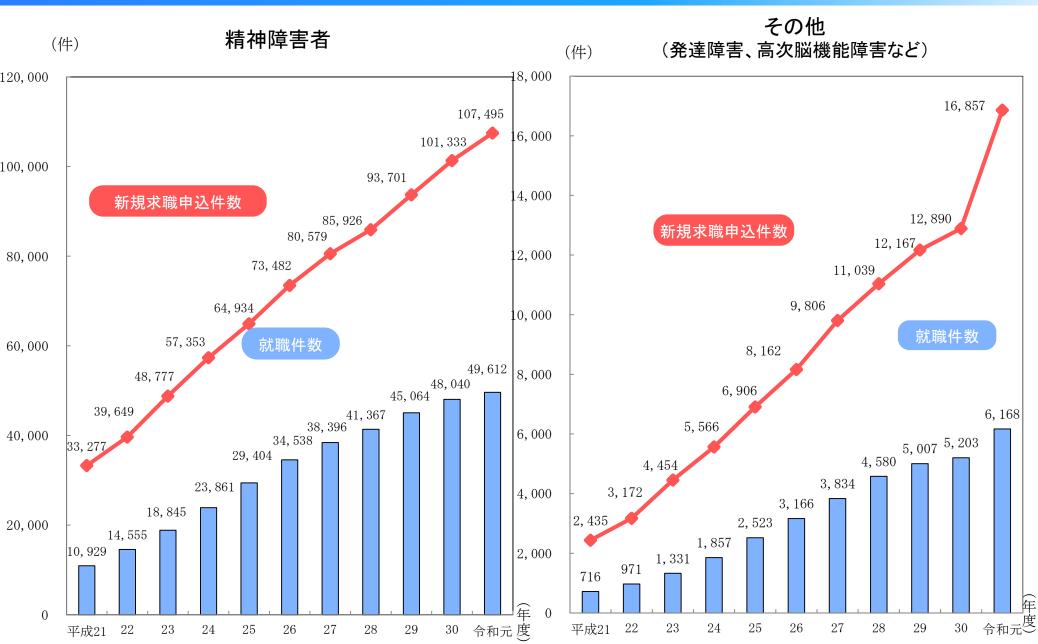
- 令和元(2019)年度の就職件数・新規求職申込件数は、前年度から更に増加。
- 就職件数は103,163件と11年連続で増加。新規求職申込件数は223,229件と20年連続で増加。



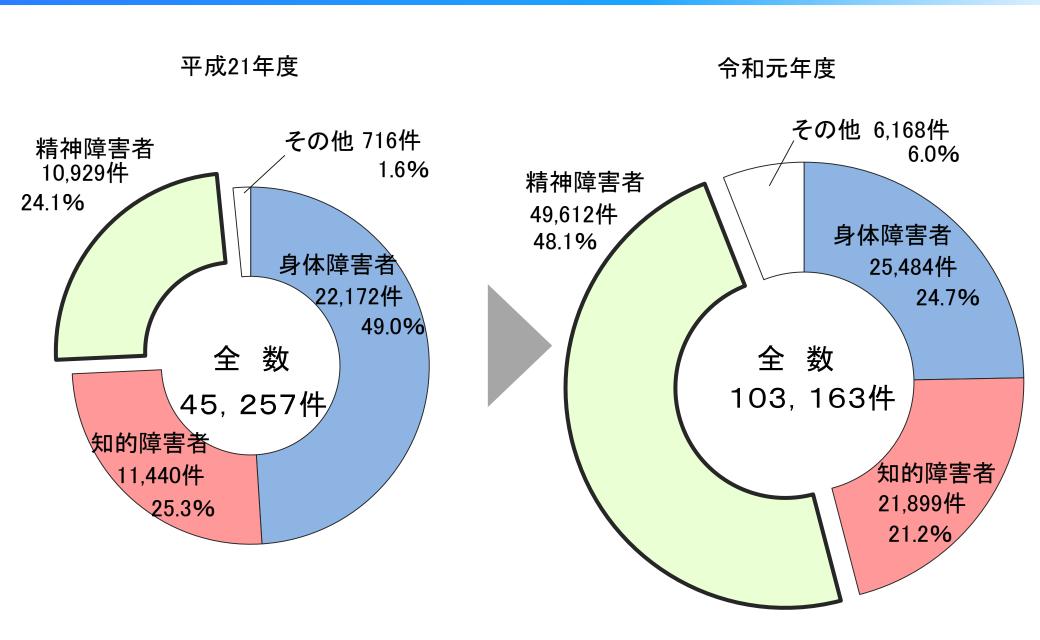
ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①



ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②



ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)



障害者手帳所持者数について

1. 身体障害者手帳交付台帳登載数

出典:福祉行政報告例

登載数 (人)	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
総数	5,206,780	5,231,570	5,252,242	5,227,529	5,194,473	5,148,082	5,107,524	5,087,257	5,054,188
18歳未満	107,936	107,021	106,461	105,318	103,969	102,391	100,948	99,958	98,369
18歳以上	5,098,844	5,124,549	5,145,781	5,122,211	5,090,504	5,045,691	5,006,576	4,987,299	4,955,819

2. 療育手帳交付台帳登載数

出典:福祉行政報告例

登載数 (人)		平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
総	数	878,502	908,988	941,326	974,898	1,009,232	1,044,573	1,079,938	1,115,962	1,151,284
18歳	未満	226,384	232,094	238,987	246,336	254,929	262,702	271,270	279,649	287,548
18歳	以上	652,118	676,894	702,339	728,562	754,303	781,871	808,668	836,316	863,736

3. 精神障害者保健福祉手帳交付台帳登載数

出典:衛生行政報告例

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
登載数 (人)	635,048	695,699	751,150	803,653	863,649	921,022	991,816	1,062,700	1,135,450

障害者の平均勤続年数の推移

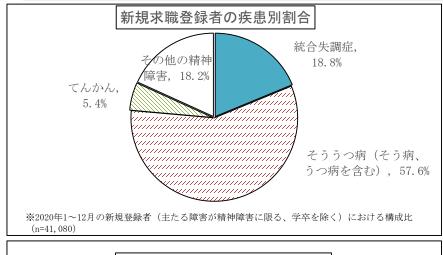
○ 障害者の平均勤続年数については、全体として、精神障害の場合には短い傾向が見られる。

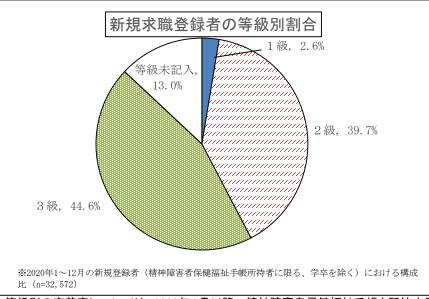
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

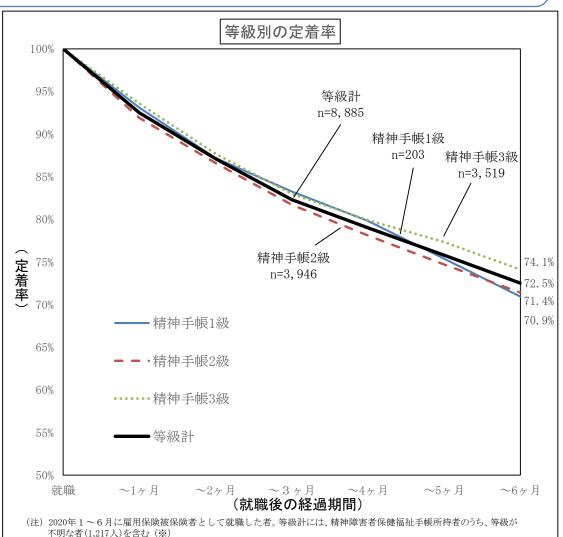
[※] 勤続年数:事業所に採用されてから調査時点(平成25年:11月1日、平成30年:6月1日)までの勤続年数をいう。 ただし、採用後に身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることが明らかとなった者の勤続年数は、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳又は精神科医の診断書により企業が把握した年月(ただし、身体障害者、精神障害者又は発達障害者であることを把握した年月が明らかでないときは、手帳等の交付日(診断日))を起点とした。

ハローワークにおける精神障害者の職業紹介状況

- 精神障害者を疾患別にみると、そううつ病が半数以上(約6割)を占め、統合失調症(約2割)が続いている。
- 精神障害者保健福祉手帳所持者を等級別にみると、3級・2級がほぼ同程度で約4割ずつ、1級は少ない(2.6%)。
- 精神障害者の職場定着率は、等級の違いによる大きな差はみられず、6か月後の定着率は概ね7割程度。



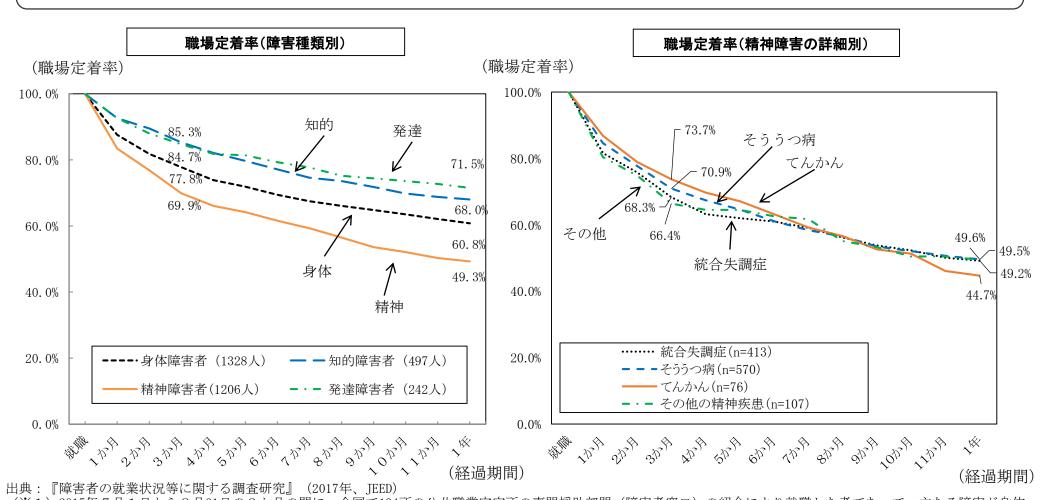




[※] 等級別の定着率については、2020年1月以降、精神障害者保健福祉手帳を所持する求職者の等級を把握できるようになったことから、①ハローワークで求職申込を行った求職者であって、精神障害 者保健福祉手帳を所持する者のうち、②2020年1~6月に雇用保険被保険者として就職した者のみを抽出し、就職後の定着状況を集計したもの。なお、2020年1月~6月における精神障害者(手帳非 所持者も含む)の新規求職申込件数全体は20,667人。

精神障害者の就労の状況について①

ハローワークから就職した障害者の職場定着状況について、知的障害や発達障害の場合に比較的安定しているのに対して、特に、精神障害については定着が困難な者が多い状況となっている。



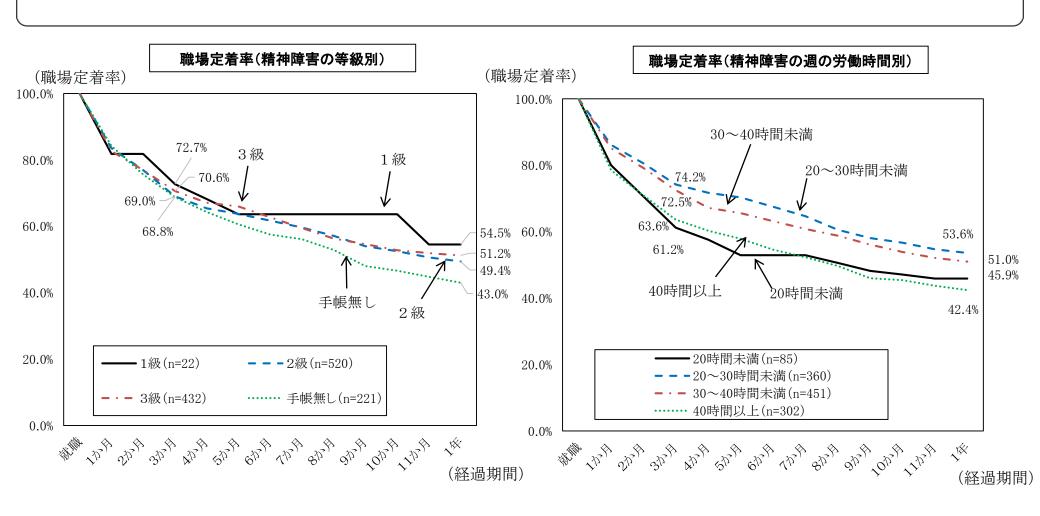
(※1) 2015年7月1日から8月31日の2か月の間に、全国で134所の公共職業安定所の専門援助部門(障害者窓口)の紹介により就職した者であって、主たる障害が身体障害、知的障害、精神障害、発達障害のある者を対象として調査。上記の数値には、そのうち、A型を除いた一般企業へ就職した者のみ(n=3, 273)を集計。

^(※2) 精神障害者の詳細別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、<u>有意差は認められないことに留意。</u>同調査には「精神障害重複」の者も調査しているが、サンプル数が少ない(n=5)ため割愛。

⁽注) 「3か月以降1年」の職場定着率: 就職後3か月時点で職場定着していた者の就職後1年時点までの職場定着率

精神障害者の就労の状況について②

精神障害者の職場定着率を週の労働時間別にみると、週20~30時間勤務の場合が最も高い。



出典:『障害者の就業状況等に関する調査研究』 (2017年、JEED)

^(※1) 精神障害の等級別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、<u>有意差は認められないことに留意。</u>

^(※2) 精神障害の週の労働時間別の職場定着率について、就職後3か月の職場定着率は10%水準で有意であった(3か月以降1年については有意差は認められなかった)。

精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について

平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化されるとともに、法定雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の算定に関する特例措置を設けている。

【措置の内容】

精神障害者である短時間労働者で、<u>次の要件をいずれも満たす者については、1人をもって1人</u> とみなす。

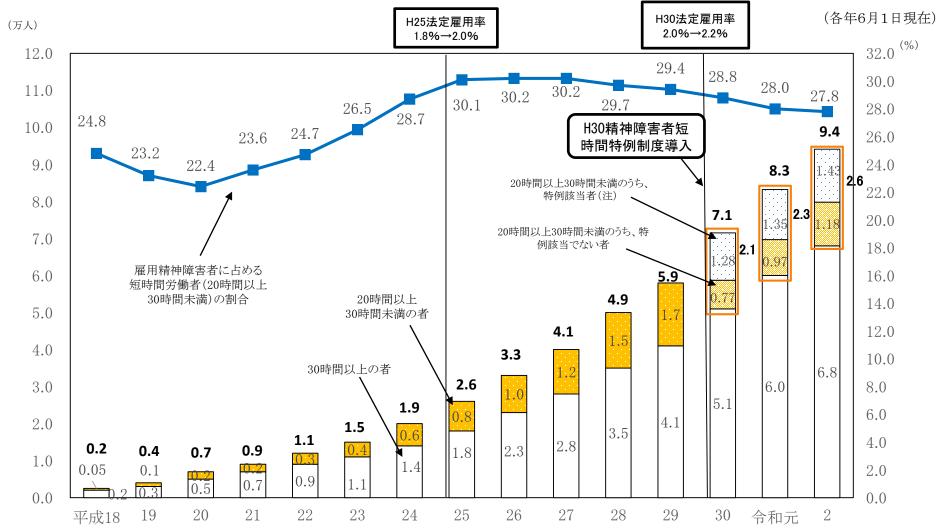
- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方かつ、
 - ② 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

<留意事項>

- ・ 退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはしない。
 - ※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。
- ・発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、知的障害の判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

週所定労働時間別雇用精神障害者(実人数)の推移(H18~R02)

- 精神障害者の短時間労働者数(20時間以上30時間未満,実人数)は増加傾向。
- 短時間労働者の割合は約3割で横ばい傾向。



(参考) 雇用身体障害者に占める短時間労働者の割合:11.5%(3.6/26.3(万人)) 雇用知的障害者に占める短時間労働者の割合:19.6%(2.4/12.3(万人))

出典:障害者雇用状況の集計結果

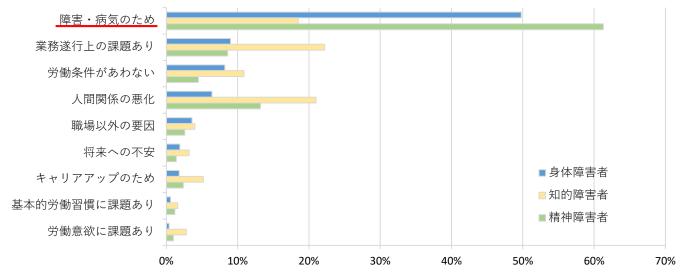
⁽注)精神障害者短時間特例制度:平成30年4月から令和5年3月31日までに雇入れられた精神障害者である短時間労働者で、次のいずれかに該当する者は1人としてカウントする。 ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

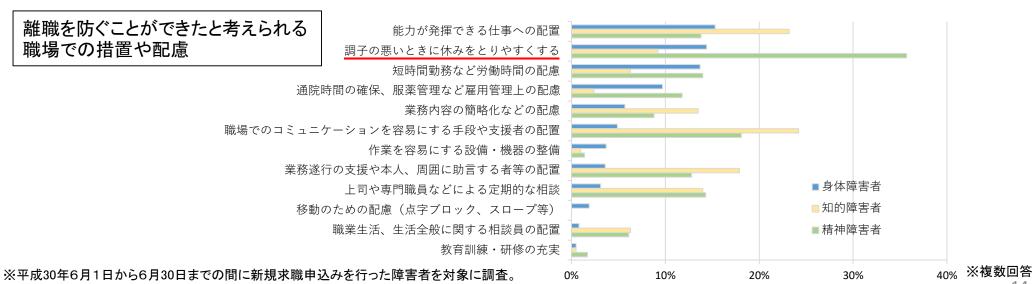
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

精神障害者の継続雇用の課題としては、身体障害者・知的障害者と比べ、不調時の対応に関するものが多く見られる。

具体的な離職理由



※複数回答



(出典)「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(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。

精神障害者の継続雇用の課題となり得る要因(事業主回答)

令和元年7~9月に、精神障害者雇用トータルサポーターの支援を受けた事業主(N=883)に対してアンケートを実施。アンケート項目のうち、精神障害者の雇用について、苦慮している点・不安な点については下記の通り。

○障害・病気のため

- ・職場定着支援期間中に、本人の病状が悪化
- ・気付かないところでの病状悪化が不安
- ・体調不良になりやすく、勤怠が不安定
- ・本人が体調を崩して離職した
- ・不調時の対応方法が分からない

○業務遂行上の課題あり

- ・業務量の調整の必要がある
- ・他部署の社員とのコミュニケーションが苦手のため、業務の 範囲が限られる

〇障害に対する自己理解が不十分

- ・面接の際には障害受容ができている様子だったが、実際に働くと障害に対処しきれていない部分が見受けられた
- ・自分の病状を理解しておらず、感情のコントロールができない

○人間関係の悪化

・同僚との人間関係がうまくいっていない

〇職務の選定が困難

- ・障害者に依頼できる業務がない
- ・ひとりひとりへの業務付与が困難
- ・特性に応じた仕事がない
- ・今後も雇用数を増やしたいが、業務の切り出し方法で行き詰まる可能性がある

○労働条件があわない

- 採用直後から、長時間働ける精神障害者がなかなかいない
- 長時間勤務ができない
- ・短時間勤務の社員の労働時間をどのように増やすべきか、基 準が不明確

〇企業側の障害に対する知識・理解が不十分

- ・個々の特性に応じた対応ができない
- ・困難ケースへの対応がわからない

○評価制度やキャリアアップへの課題

- •ステップアップして長く勤めてもらいたい
- ・常勤の可能性等、障害者の今後の方針が決まっていない
- キャリア指導が難しい
- ・安定した障害者の方の今後の方針について、評価やステップ アップが未定

※上記は全て記述式の回答。

精神障害者保健福祉手帳の等級の基準について

精神障害者保健福祉手帳制度

1級	精神障害であって、日常生活の用を弁ずることを <u>不能ならしめ</u>
〇	<u>る程度</u> のもの。
2級	精神障害であって、日常生活が <u>著しく制限</u> を受けるか又は日
〇	常生活に <u>著しい制限を加えることを必要</u> とする程度のもの。
3級	精神障害であって、日常生活若しくは <u>社会生活が制限</u> を受けるか、又は日常生活若しくは <u>社会生活に制限を加えることを必</u>
〇	要とする程度のもの。

(参考1)療育手帳制度

重度(A) ©	知能指数が概ね35以下であって、次のいずれかに 該当する者。 ・食事、着脱衣、排便及び洗面等日常生活の介助を 必要とする。 ・異食、興奮などの問題行動を有する。
それ以外(B)	知能指数が概ね50以下であって、盲、ろうあ、肢体不自
O	由等を有する者。

(注)

- ・ 療育手帳は各自治体の独自制度であるため、判定区分や呼び名は自治体 によって異なる。
- 国が示している障害の程度は「重度(A)」と「それ以外(B)」のみ。
- ・ 上記の知能指数の数値の他に、「学習能力」「作業能力」「社会性」等を参考に、総合的に障害の等級は決定される。

(参考2)身体障害者手帳制度

重度◎	1 級	視覚障害:両眼の視力の和が0.01以下のもの。 肢体不自由:両上肢・下肢の機能を全廃したもの。 両上肢を手関節以上で欠くもの。又は両下肢を大腿の2 分の1以上で欠くもの。 内部障害:心臓、じん臓等の各種臓器の障害により自己の身辺の日 常生活が極度に制限されるもの。
0	2 級	視覚障害:両眼の視力の和が0.02以上0.04以下のもの。 聴覚障害:両耳全ろう。 肢体不自由:両上肢・下肢の機能の著しい障害。 両上肢のすべての指を欠くもの。又は両下肢の下腿の2 分の1以上で欠くもの。
	3 級	視覚障害:両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの。 聴覚障害:耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの。 肢体不自由:両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの。 一上肢のすべての指を欠くもの。 一下肢の機能を全廃したもの。 内部障害:心臓、じん臓等の各種臓器の障害により家庭内での日常生活が著しく制限されるもの。
非重度〇	4 級	視覚障害:両眼の視力の和が0.09以上0.12以下のもの。 聴覚障害:耳介に接しなければ話声語を理解し得ないもの。 肢体不自由:両上肢のおや指を欠くもの。 一上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの。 一下肢の機能の著しい障害。 内部障害:心臓、じん臓等の各種臓器の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの。
	5 級	視覚障害:両眼の視力の和が0.13以上0.2以下のもの。 肢体不自由:両上肢のおや指の機能の著しい障害。一下肢の股関節 又は股関節の機能の著しい障害。
	6 級	視覚障害:一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもので、 両眼の視力の和が0.2を超えるもの。 聴覚障害:40センチメートル以上の距離で発声された会話語を理解し 得ないもの。 肢体不自由:一上肢のおや指の機能の著しい障害。一下肢の足関節 の機能の著しい障害。

精神障害者保健福祉手帳等について

	精神障害者保健福祉手帳	自立支援医療(精神通院医療)受給者証		
目的	手帳の交付を受けた者に対し、 <u>各方面の協力により各種の支援策が講じられることを促進し、精神障害者の社会復帰の促進と自立と社会参加の促進を図ること</u>	心身の障害を除去・軽減するための医療について、 <u>医療費の自己負担額</u> <u>を軽減すること</u>		
対象者	精神疾患(てんかん、発達障害を含む。)により、 <u>長期にわた</u> り日常生活又は社会生活への制約がある者	精神疾患により、通院による治療を続ける程度の状態の者 ※「重度かつ継続」ではなく、市町村民税所得割23万5千円以上の者 は対象外		
	例)統合失調症、うつ病、躁うつ病などの気分障害、てんかん、薬物やアルコールによる急性中毒又はその依存症、高次脳機能障害、発達障害(自閉症、学習障害、注意欠陥多動性障害等)、その他の精神疾患(ストレス関連障害等)※知的障害があり、上記の精神疾患がない者は対象にならない。 ※初診から6か月以上経過していることが必要	、例)統合失調症、うつ病、躁うつ病などの気分障害、不安障害、薬物などの精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、強迫性人格障害など「精神病質」、てんかん など		
有効期間	2年	1年		
効果	・各種税制優遇(所得税・住民税の控除、贈与税に非課税等) ・障害者雇用率へのカウント ・障害者職場適応訓練の実施 など	精神疾患等に対し、「指定自立支援医療機関」において入院しないで行う医療(外来、デイケア、訪問介護等を含む。)に要する医療費について、自己負担額を1割(又はそれぞれの上限額)にする		
取得手続き	市町村の障害福祉課等に、 ・障害者手帳申請書 ・医師の診断書(※)又は障害年金を受給していることを証す る書類の写し ※ 精神保健指定医若しくは精神障害の診断又は治療に従事する医師 が記載したもの(てんかん、発達障害、高次脳機能障害者等につい て、精神科以外で診療を受けている場合は、各専門の医師が記載し たもの)	市町村の障害福祉課等に、 ・自立支援医療(精神通院)支給認定申請書 ・医師の診断書(※)(手帳と同時に申請する際は、「重度かつ継続」以外は左記の手帳用の診断書も可) ・世帯所得状況確認書類 ※ 指定自立支援医療機関に限る		
根拠法令	精神保健及び精神障害者福祉に関する法律	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		
交付数	台帳登載数 1,062,700人(平成30年度衛生行政報告例)	支給認定件数 2,105,973件(平成30年福祉行政報告例)		

精神障害者保健福祉手帳について

※東京都の場合

第4号様式 (第3条関係)

診断書 (精神障害者保健福祉手帳用)



(フリガナ)	()	明・大				
氏 名				昭・平	年	月	日生 (歳)
住 所								
1 病名	(1)	主たる精神障害				ICD=-	ド ()
(ICD⊐ → ド) F00 ~ F99,	(2)	従たる精神障害				ICD=-	ド ()
のいずれかを		身体合併症						
してください	(%)		身体	障害者手帳(有・無、	種別		級)
(1) 主たる	精神障害の	がある場合、前医が: の初診年月日 機関の初診年月日	年	した日が主た 月 日(診 月 日				
3 発病から		作定発病時期		月頃)				
までの病歴	及び ※2	入院歴及び通院歴を	含め、具体	的に記載して	ください	,		
(推定発病								
発病状況。 初発症状、								
治療の経								
治療内容を記載して		器質性精神障害(認	知症を除く	、) の場合、等	発症の原	因となっ	た疾患名と	その発症日
さい。)	(\$	灰患名					年	月 日)
		象等(該当する項目						
(1) 抑うつ		F間の状態について	記載してく	rev.				
1 思考・ (2) 縁状態	運動抑制	2 易刺激性・興奮	3憂うつ	気分 4その	他 ()	
1 行為心		弁 3感情高揚・易	刺激性 4	その他()	
(3) 幻覚妄想 1 幻覚		3その他()				
(4) 精神運動	動興奮及び	昏迷の状態						
1 興奮 (5) 統合失ii		3 拒絶 4 その他(:状能)				
1自閉	2感情平標	反化 3意欲の滅退	4その他	()		
(6) 情動及で 1 爆発性		害 ・衝動行為 3多動	4食行動	の異常 5チ	ック・海	言 6-	その他()
(7) 不安及(プ不穏							
1強度の		布感 2強迫体験	3 心的外傷	に関連する症	次 4 m	阿胜 · 韦尔尔	奥症状	
		けいれん及び意識障 発作型 (イ・ロ・ハ・						
		etr空 (イ・ロ・ハ・ 型 イ:意識障害はない						
0.0000000	害 3その	ハ: 意識障害の有無 N. 4tr (を問わず、「転	計する発作 ニ:	意識障害を	呈し、状	兄にそくわない个	「為を示す発作
(9) 精神作			,					
		・ 直撃 は できます。 ・ できまます。 ・ できまます。 ・ できます。 ・ できまます。 ・ できままままます。 ・ できまままままままままままままままままままままままままままままままままままま			,))	
現在	の精神作用	用物質の使用 有		音 エモの他 用の場合:		月以後2		
		習及び注意の障害 星滞) ア軽度 イ中:	筆座 ウチ!	在 最の手	帳(有・	任 学	事. 鱼)
2認知症	3 その作	也の記憶障害()	4px (/H -		ex my	,
	4 学習の困難 ア読み イ書き ウ算数 エその他(5 遂行機能障害 6 注意障害 7 その他(
(11) 広汎性	発達障害	関連症状						
		系の質的障害 2コ で反復的な関心と活!			ーンにお	ける質的)	的障害	
(12) その他)				

	原本手	帳申請時に添付	(自立支援医	療と同時)	提出先ごとに作成し、○をつけてください
氏名	()	0	0東京都送付用	②区市町村控用 ③医療機関控用
6 た (1)	検査所見(検 生活能力のか にさい。現在・ ストに 常成の 大 に 名 が れ 名 の 大 所 る れ ろ 、 ろ 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、	を査名、検査結果及び 大態(保護的環境でな こついては、年齢相応 環境を 急力の判定(該当する 大部像等との整合性を	検査時期を記入して く、例えばアパー の能力と比較の上っ)・在宅 もの一つを○で囲ん	くください。) ト等で単身生活 で判断してくだ (ア単身・イ家 しでください。)	反族等と同居)・その他 (
(3)	ア イ ウ エ オ カ キ ク アイウエ オ カ キ ク アイウエ	(事) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本	きるが援助が必要・ ・ 生活をあるが援助が必要・ ・ もるが援助が必要・ ・ もるが援助が必要・ ・ もる係るが援助ががが援助ががが援助ががが援助がががが援助がががが援助的助選選判 ・ ものを書かるで、の活一定ける ・ ものもまたを受けばる ・ ものもまたを受けばる。 ・ ものもまたをしまたをしまた。 ・ ものもまたをしまた。 ・ ものもまたをしまた。 ・ ものもまたをしまた。 ・ ものもまたをしまた。 ・ ものもまたをしまた。 ・ ものもまたをしまた。 ・ ものもまた。 ・ ものもななななななななななななななななななななななななななななななななななな	接助があればででででででででできる割割り、常かりに接続があればでででででできる割割があれればでででででではばばばばででででできる割割り、ちかりにはおり、たいにははいい。	できる・できない きる・できない きる・できない きる・できない きる・できない きる・できない きる・できない きんでください。) 記載してください。。 じて援助を必要とする。
※就 8 をの	現在の障害福 記載してくた 法律』に規定 (1) 自立訓練	NT アー般就労 イ 証4等サービスの利用 ごさい。)※ (1) ~ (ごするサービスに限る	状況 (該当する項目 (3) については「障 。 司生活援助 (グルー	を○で囲み、 客者の日常生程 プホーム)(3)) ○で囲んだ項目について具体的な内 舌及び社会生活を総合的に支援するが 居宅介護(ホームヘルプ) なし
9	備考				February 1
	年 月	日 医療機関	コード		東京都記載欄 東京都記載場 支票にほんは を 変素にはください (自立支援医療)と同時申請す
	医療機関所在	E地	-		/日北ス版区域に同時中前9
	名 称	\$6500			・自立支援医療(該当・非認
	電話番号				日本人民医療 (数日 ・升度
	医師氏名				· 新中心、- (West /at /b - /La
		(印)			重度かつ継続(該当・非談

※ A4版で提出の場合は、1ページ右側中央と2ページ左側中央に割印をしてください。 また、A4版をA3版にした場合は割印の必要はありません。

自立支援医療(精神通院医療)受給者証について

*	東京都
	の場合

※自立支援指定医療機関(精神通院)の登録がお済みになっていることをご確認下さい。

	カナナ 中央 十 本 体 屋	を受ける。 (本本を中、大阪ウ)	氏名 ()
第12号様式(第8条	関係) 日立又抜医	療診断書(精神通院)	4 3の病状、状態像等の具体的程度、症状、検査
氏 名 フリガー	,	※年齢もご記載ください。	
氏 名		明・大・昭・平・令 年 月 日生(歳)	
, , , ,			7
住 所			
1 病名			
(ICD コードは、	(1) 主たる精神障害	ICD コード	5 現在の治療内容
F00~F99, G40	(1) 2:-01::11::1		(1)投薬内容 (※診断名に対する薬剤名(商品名可)をご記載くだ
のいずれかを記載	(2) 従たる精神障害	ICD コード	
してください。)	(2) (2,011)1141		
0 (\ / / C & V %)	(3)身体合併症	※ICD コードは2ケタ以上 (例 F**)で記載してください。	
		りに起因する疾患のみご記載下さい。それ以外は8備考欄へご記載下さい。)	(2)精神療法等 (※「通院精神療法」「行っている」「支持的精神療
o motta i milita			治療の必要性がわかるように診察時にどのよ
2 発病から現在	(推定発病時期 年	月頃、 初診日 年 月)	
までの病歴	※病歴、初診日を含めた受診歴を具体的 ※入院中は申請できませんので、退院日		
(推定発病年月、	※人院中は中間できませんので、返院日	及び進門事実をご帰路へたでい。	
発病状況、			(3) 訪問看護指示の有無 (有 ・ 無)
初発症状、			() Why Biggins () I'm ()
治療の経過等			
を記載してく			
ださい。)			6 今後の治療方針 (※治療目標(症状、日常生活能力、社
			・ 一 「
			⅃ ┃
	k像等(該当する項目を○で囲んで	ください。)	
(1) 抑うつ状態	3 夏引 2 易刺激性・興奮 3 憂うつ気	/> 4 Z D W (
(2) 躁状態	可 と初州(旅江・英価 3支ブンス	カ 4 で 小	
1 - 7 700 7 1000	多弁 3感情高揚・易刺激性 4そ	の他 ()	7 現在の障害福祉サービスの利用状況
(3) 幻覚妄想状態			(該当する項目を○で囲んでください。)
1幻覚 2妄想)	※(1)~(3)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
(4)精神運動興奮及)	するための法律に規定するサービスに限る。
1 興番 2 官丞 (5) 統合失調症等例		,	(1)自立訓練(生活訓練)
	- R - F - 板化 3 意欲の減退 4 その他 ()	(2)共同生活援助 (グループホーム) (3)居宅介護 (ホームヘルプ)
(6) 情動及び行動の		,	(4) その他の障害福祉サービス(
1爆発性 2易窓	S性 3気分変動 4暴力・衝動行	為 5常同行為 6多動	(5) 訪問指導等
	8性行動の異常 9チック・汚言	10その他()	(6) なし
(7) 不安及び不穏状		THE A DAY A SAME OF A PERSONAL PROPERTY.	
	恐怖感 2精神運動不穏 3心身衰 基する症状 7解離・転換症状 8		年 月 日
		てい!!! (型は以下を参照して該当するものを○で囲んでください。)	77
		(回/月・年) 最終発作(年 月 日)	医療機関コート
てんかん発作の	D型 イ:意識障害はないが、随意	運動が失われる発作 ロ:意識を失い、行為が途絶するが、倒れない発作	
		、転倒する発作 ニ:意識障害を呈し、状況にそぐわない行為を示す発作	医療機関所在地
2意識障害 3そ			名 称
(9) 精神作用物質の	O乱用、依存等 2.覚醒剤 3 有機溶剤 4.その他		
	5.見触用 3 有機俗用 4.てい他 5. ウ残遺性・遅発性精神病性障害		電話番号
(10) 知能、記憶、学		to the total to	医師氏名
	申遅滞) ア軽度 イ中等度 ウ重	度	(自筆又は記名捺印)
	2他の記憶障害 ()	(H + A (MHC) H MC)
	ア読み イ書き ウ算数 エその他	()	
	6注意障害 7その他()	※ 東京都で記載いたしますので、空欄のままでお願いいたします。
(11) 広汎性発達障害1 相互的な社会問	号関連症状 関係の質的障害 2コミュニケーシ	ョンのパターンにおける質的陰寒	東京都記載欄: 自立支援医療対象 (該当・非該当)
	明宗の員的障害 とコミューケーシ りで反復的な関心と活動 4その他		備考(
(12) その他 (A CANE)	記載もれがないことを今一度ご確認のうえ、ご提出ください

氏名(提出先ご	「とに作成し、○)	印をつけてく	ださい。	①東京都送付月	2)区市町村控用	③医療機関控
	の病状、状	態像等の具体的	程度、症状、核	食査所見等	(※現在の病状を日常 具体的にご記載く)	*生活への影響や診察時の ださい。)	様子をふまえて
,	生の治療内: 集内容 (※	容診断名に対する薬剤を	3(商品名可)をご記	載ください。)			
(2) 精神	申療法等					的観点から継続的な通院)かをご記載ください。)	
(3) 訪問	問看護指示	の有無(有	· 無)				
6 今後	後の治療方		症状、日常生活能力 調整等を含む)をご		り面から記載)をふまえ	て、継続的に行っていく治療	東方法(薬物調整、外
(該当つ ※(1)~(3)に するための記 (1)自立 (2)共同 (3)居宅	する項目を では に に は は に に に に に に に に に に に に に	祉サービスの利) で開発できた。 書者の日常生活及び 5サービスに限る。 (訓練) (グループホーム -ムヘルプ) -私ヘルプ) る社サービス (さい。) 社会生活を総合的		備考		
	年	月 日	医療機関コ	ı- k			※7ケタの医療機関 コードをご記入く ださい。
医療機器 名 和 電話番号				3	療継続者(重度かつ網	D-10 コード(F4~F9) の場 継続)を申請するときは指定 上)の記載が必要となります	合で高額治 医番号もし
医師氏4 (自筆又)	名 は記名捺印)			精神保健指定医療		年
		ますので、空欄のま 立支援医療対象			高額治療継続者((重度かつ継続)	(該当・非該当)

19

精神障害者雇用トータルサポーターについて

概要

ハローワークにおいて、求職者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、精神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 〇令和元年度実績 就職に向けた次の段階への移行率 76.8% ※相談支援を終了した者のうち、就職、職業紹介、職業訓練・職場 適応訓練へ移行した割合





精神障害者 (新規求職者約10.1万人)

- ○緊張感や不安感が非常に強い者
- 〇生活面での課題がある者
- 〇離転職を繰り返す者
- 〇障害受容や認知が十分でない者
- 〇安定所以外の支援機関の援助が 得られない者

ハローワーク 専門援助部門

業務内容



精神障害者雇用 トータルサポーター

·精神保健福祉士
·臨床心理士

アウトリーチによる 企業への働きかけ

- ・課題解決のための相談援助
- •個別定着支援
- ・医療機関と企業の橋渡し業務
- 先進事例の収集

精神障害者に対する支援

- ・カウンセリング
- 就職準備プログラムの実施
- 職場実習のコーディネート
- ・専門機関への誘導
- ・フォローアップ

地域障害者職業センター





- ・職業評価
- •準備支援
- ・ジョブコーチ

専門機関



連携

- ・障害者就業・生活支援センター
- ·就労移行支援事業所
- •医療機関 等

精神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、精神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)
令和元年度	237	156,825	71.2%
平成30年度	245	158,136	69.5%
平成29年度	392	141,594	64.7%
平成28年度	390	122,526	61.2%
平成27年度	356	106,388	57.6%

- ※1 平成30年度から、トータルサポーターの勤務時間・日数を統一したため、配置人数が大幅に変動している。
- ※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、精神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。

精神障害者等の就労パスポート

概要

- ▶ 精神障害者等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール。
- ▶ 精神障害者等の障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促進。

活用スキーム

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲等は、精神障害者等本人の意向による。

精神障害者等



様々な体験

自己理解を深める

就労パスポート

5つの記載項目

- 〇 職務経験
- 〇 仕事上のアピールポイント
- 〇 体調管理と希望する働き方
- 〇 コミュニケーション面
- 〇 作業遂行面
- ◆ 本人の特徴やできること、希望する配慮を、チェック方式と自由記述で整理「○○の対応が可能」、「○○の支援により○○の対応が可能」といった内容

事業主等に分かり やすく伝える

職場実習前、採用面接時、就職時

体調把握、作業指示、コミュニケーション、合理的配慮の検討等の参考にしても

事業主、職場の上司・同僚等

就職後

雇用管理上の配慮の実施状況確認、 ステップアップに際して必要な配慮、 支援内容の検討等の参考にしてもらう



精神障害者等 一人ひとりの 特徴に即した 職場環境整備



就労パスポートによる情報の共有と連携

各支援機関による就労パスポート作成支援、就職・定着支援

普及事業

- 令和元年度及び2年度に、精神障害者等の就労パスポートの普及について、①~③の事業を実施。
 - ①支援機関向けワークショップ: 支援機関の担当者を対象に、就労パスポートを記載する演習や活用方法等に関する意見交換を実施
 - ②事業主向け活用セミナー: 事業主を対象に、就労パスポートの趣旨や活用のメリットのほか、精神障害の特性や雇用管理上の配慮について説明
 - ③就労支援推進フォーラム:支援機関の担当者及び事業主を対象に、就労パスポートを活用した就労支援や情報連携の事例等の発表
- ◆ 実績
- ①ワークショップ 開催回数:197回 受講者:3,183人
- (令和元年度) ②セミナー 開催回数:104回 受講者:3,713人
 - ※③フォーラムは令和2年度下半期から開始
- ◆ 令和3年度以降の普及 ・ 就労パスポートの活用好事例の収集
 - ・ 単独でのワークショップやセミナー等は実施せず、他のセミナー等の中で就労パスポートについて紹介・活用促進を図ることで、 引き続き周知・普及に努める

障害者雇用分科会における 2020 年度目標の中間評価について (案)

2020 年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、 当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は 2021 年 1 月時点で把握できる直近の各種指標 (2020 年 4 月~12 月頃の数値) に基づいて行った。

(障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向)

○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

[2020 年度目標] 前年度(103, 163 件)以上

[2020年4月~12月実績] 66,598件

(分析)

2020 年 4 月~12 月のハローワークにおける障害者の<u>就職件数は、66,598 件で</u>あり、前年同期(80,396 件)を17.2%下回る実績となった

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、障害者の就職件数の多い産業・職種の求人が減少したことから、企業・障害者ともに採用・ 求職活動に慎重になっていることが考えられる。

このため、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な 取組としては、

- ・担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
- ・障害者向けチーム支援等
- 精神障害者等に対する就労支援

があげられる。

引き続き、ハローワークが中心となり、求職者の障害特性に応じた職業相談・ 職業紹介を実施していく。

〇 障害者雇用率関係

① 障害者の雇用率達成企業割合

〔2019 年度目標〕 49.4%以上

[2019 年度実績] 48.6%(2020 年 6 月 1 日時点)

[2020 年度目標] 46.7%以上

② 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を 雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合

[2020年度目標] 15.6%以上

(分析)

民間企業における障害者の雇用状況については 17 年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展しており、2020 年6月1日現在の障害者雇用率達成企業の割合についても 48.6%と、前年から 0.6 ポイント上昇したが、2019 年度目標(49.4%以上)は下回った。

目標を下回った要因は 45.5~100 人未満、100~300 人未満、300~500 人未満規模企業における達成割合伸び率が低調だったためと考えられる。これは障害者雇用ゼロ企業の 9割(30,498 社/30,542 社)を 45.5~300 人未満の中小企業が占めていること等、障害者雇用への理解が進んでおらずノウハウが蓄積されていないことが要因で当該規模企業における障害者雇用が進まなかったことによると考えられる。

今後は、2020 年4月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度について、引き続き周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに、「企業向けチーム支援」については、従前の未達成企業に対する支援のみならず、法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて引き続き、障害者雇用を促進していく。

○ 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、 就職に向けた次の段階へ移行した者(※)の割合

[2020 年度目標] 70.9%以上

[2020 年 4 月~12 月実績] 74.7% (前年同期実績 77.7%)

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者のうち、就職した者の割合

[2020年度目標] 84.3%以上

[2020 年 4 月~12 月実績] 81.2%(前年同期実績 71.6%)

※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。令和2年度より、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、実績値の計上方法は令和元年度以前とは異なっていることに留意。

(分析)

2020年4月~12月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(8,087人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(6,040人)の割合は74.7%となっており、2020年度目標(70.9%)を達成している。さらに、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者(6,040人)のうち、就職した者(4,904人)の割合は81.2%となっており、こちらも2020年度目標(84.3%)の達成に向けて、好調に推移している。

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- 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したことにより、就職準備段階から就職までの一貫した支援を個別相談の中で行えるようになり、
- コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラムや、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習 を着実に実施していることが考えられる。

引き続き、求職者に対する個別相談に加え、事業主に対しても、障害特性の理解の促進や、マッチングの促進に向けた事業所訪問等の受入体制の整備を通じ、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための支援を実施していく。

障害者就労促進

関連する 2022 年までの目標

○障害者の実雇用率 2.3%

(平成30年6月15日閣議決定「未来投資戦略2018-「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革-」により策定)

により泉足)						
項目	2020 年度	2020 年度	2019 年度	2019 年度	2018 年度	2018 年度
	目標	実績	目標	実績	目標	実績
ハローワーク	103, 163 件以	66, 598 件	102, 318 件	103, 163 件	97,814件以	102, 318 件
における障害	上	(2020年4	以上		上	
者の就職件数		月~12月)				
【障害者雇用率	関係】					
①障害者の雇	46.7%以上	2021年6月1	49.4%以上	48. 0%	47.4%以上	48.0%
用率達成企業		日時点の実績		(2020年6		(2019年6
割合※ 1		により評価		月1日時		月1日時
				点)		点)
②障害者雇用	15.6%(※2)	2021年6月1	_	_	_	_
ゼロ企業(2020	以上	日時点の実績				
年6月1日時		により評価				
点)のうち、新						
たに障害者を						
雇用した企業						
(2021年6月						
1日時点)の割						
合						
【精神障害者雇	- 用トータルサポ-	ーター支援実績】				
③精神障害者	70.9%以上	74. 7%	74.3%以上	76.8%	73.4%以上	74. 5%
雇用トータル		(4~12月)				
サポーターの						
相談支援を終						
了した者のう						
ち、就職に向け						
た次の段階(※						
3) へ移行した						
者の割合						
			•	l		

②精神障害者	84.3%以上	81. 2%	_	_	_	_
雇用トータル						
サポーターの						
相談支援を終						
了し、就職に向						
けた次の段階						
へ移行した者						
のうち、就職し						
た者の割合						

(備考)

- ※1 45.5人以上規模の企業において法定雇用率を達成(注)している企業の割合。
 - (注) 法定雇用障害者数に不足数がないこと。
- ※2 障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2017~2019年6月1日時点)の割合の平均値
- ※3 就職(トライアル雇用含む)、職業紹介、職業訓練・職場適応訓練へのあっせん

2020 年度目標設定における考え方

ハローワークにおける障害者の就職件数

2019 年度の実績を踏まえ、前年度と同水準に設定。

【障害者雇用率関係】

- ① 障害者の雇用率達成企業割合 法定雇用率 0.1%の引上げの影響を踏まえ設定。
- ② 障害者雇用ゼロ企業(2020年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用した企業(2021年6月1日時点)の割合

障害者雇用ゼロ企業(2016~2018年6月1日時点)のうち、新たに障害者を雇用 した企業(2017~2019年6月1日時点)の割合の平均値として設定。

【精神障害者雇用トータルサポーター支援実績】

① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

直近3か年の実績の平均を目標値として設定。

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ 移行した者のうち、就職した者の割合

直近3か年の実績の平均を目標値として設定

施策実施状況

- 1 ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組
- ① 担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介 きめ細かな職業相談により求職者1人ひとりの障害の態様や適性を的確に把握し、これを踏まえた求人情報の積極的な提供や応募の働きかけ、職場実習や職業訓練等の各種 支援策の提案や関係機関の紹介・誘導、求人部門や雇用指導官と連携した個別求人開拓、 事業主に対して求職者の障害特性や配慮事項を説明する同行紹介等を行った。
- ② 障害者向けチーム支援等

障害者支援を担当する「就職支援コーディネーター」(2019 年度 300 人)を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「障害者向けチーム支援」(2019 年度支援対象者 42,418 人)を実施した。

また、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する「就職ガイダンス」や、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。

③ 精神障害者等に対する就労支援

精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」(2019年度 237人)を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の 雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。

- 2 障害者の雇用率達成企業割合の目標達成に向けた主な取組
- ① 企業向けチーム支援

企業支援を担当する「就職支援コーディネーター」(2019 年度 93 人)を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」(2019 年度実施件数 1,549 件)を実施した。

② 障害者の雇入れに係る助成

ハローワーク等の紹介により、継続雇用する労働者として障害者を雇い入れる企業に対する助成(特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース(障害者のみ))及び発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース計)支給実績:2019年度支給件数91,494件、支給額25,562百万円)や、継続雇用する労働者へ移行することを目的とした原則3か月間のトライアル雇用を行う企業に対する助成(トライアル助成金(障害者トライアルコース及び障害者短時間トライアルコース計)支給実績:2019年度支給件数7,139件、支給額1,451百万円)を行った。

③ 職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成(2019年度支給件数 1,137件、支給額約 918 百万円)を実施した。さらに、職場適応援助者(ジョブコーチ)による職場適応援助を実施する事業主や、ジョブコーチの養成を行う事業主への助成(2019年度支給件数 1,279件、支給額約 452 百万円)

を実施した。

3 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次 の段階へ移行した者の割合の目標達成に向けた主な取組

障害者に対する個別相談(2020年度4月~12月実績:67,644件)、コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職準備プログラム(2020年4月~12月実績:4,789件)、適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習(2020年4月~12月実績:390件)及び地域の関係機関と連携しながらの職場定着支援(2020年4月~12月実績:18,446件)並びに事業主に対する課題解決のための相談・助言(2020年度実績:5,875件)を実施した。

2020 年度中間評価段階における施策実施状況に係る分析

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2020 年 4 月~12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は、66,598 件であり、前年同期(80,396 件)を下回る実績となっている。

その主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、障害者の就職件数の多い産業・職種の求人が減少したこと(※)から、企業・障害者ともに採用・求職活動に慎重になっていることが考えられる。

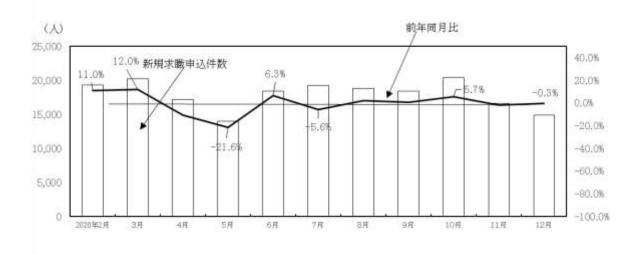
(※) ハローワークにおける障害者専用求人数は、2020 年4月~12 月計で 140,673 件と、前年同期 (193,546件)を▲27.3%下回っている。

特に、産業別にみると、「製造業」(▲42.0%)、「卸売業,小売業」(▲33.7%)「サービス業(他に分類されないもの)」(▲27.4%)と、障害者の就職件数の多い産業における減少幅が大きい。

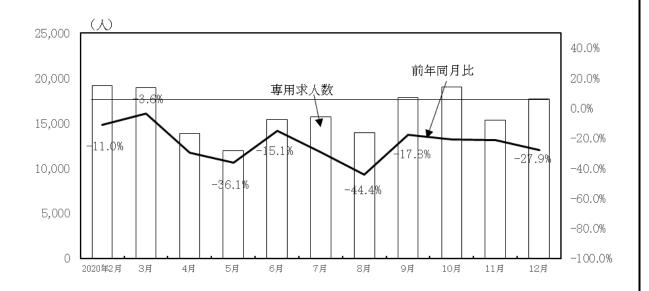
また、職業別にみると、「事務的職業」(▲34.6%)、「サービスの職業」(▲27.2%)、「生産工程の職業」(▲29.0%)、「運搬・清掃・包装等の職業」(▲24.0%)と、障害者の就職件数の多い職業における減少幅が大きい。

【参考1】

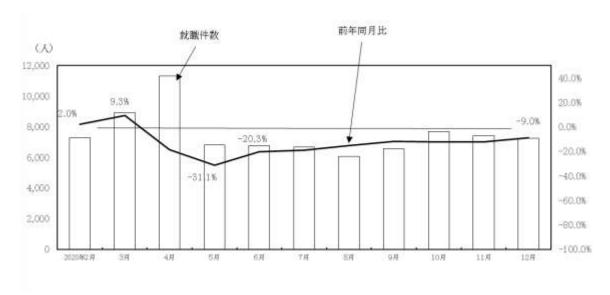
〇月別新規求職申込件数と対前年同月比



〇月別専用求人数と対前年同月比



〇月別就職件数と対前年同月比



【参考2】2020 年4月~12 月のハローワークにおける障害の種類別・部位別の新規求職申込件数・就職件数・就職率について

		新規求職	地	就瑣	战件数	就職率		
		(件)	前年同期 比(%)	(件)	前年同期 比(%)	(%)	前年同期 差(pt)	
障'		157, 729	▲ 2. 9	66, 598	▲ 17. 2	42. 2	▲ 12. 3	
身份	体障害者計	42, 943	▲3.8	14, 871	▲ 26. 0	34. 6	▲ 17. 7	
	視覚障害	3, 188	▲ 7. 5	1, 115	▲28.3	35. 0	▲ 17. 3	
	聴覚・言語障害	5, 703	▲ 7. 2	2, 215	▲28.5	38. 8	▲ 19. 7	
	肢体不自由	20, 757	▲ 7. 1	7, 608	▲26.5	36. 7	▲16.4	
	上肢	7, 632	▲10.3	2, 903	▲ 27. 6	38. 0	▲15.4	
	下肢	10, 996	▲ 3. 9	3, 960	▲ 24. 9	36. 0	▲ 17. 1	
	体幹	1, 802	▲ 10. 0	625	▲28. 3	37. 7	▲ 15. 1	
	脳病変(※)	327	▲ 17. 2	120	▲38.5	36. 7	▲ 21. 5	
	内部障害	12, 860	1. 3	3, 858	▲ 24. 3	30. 0	▲ 17. 3	
知	·····································	27, 018	27, 018 🔺 5. 9		▲13.3	52. 8	▲ 7. 7	
精	神障害者	69, 917	▲ 11. 5	30, 668	▲22. 2	43. 9	▲10.3	
そ(の他の障害者	17, 851	75. 0	6, 803	53. 6	38. 1	▲ 5. 3	

2 障害者の雇用率達成企業割合

民間企業における障害者の雇用状況については 17 年連続で過去最高を更新するなど、民間企業における障害者雇用は着実に進展しており、2020 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率達成企業の割合についても 48.6%と、前年から 0.6 ポイント上昇したが、2019年度目標(49.4%以上)は下回った。

目標を下回った要因は 45.5~100 人未満、100~300 人未満、300~500 人未満規模企業における達成割合伸び率が低調だったためと考えられる。これは、障害者雇用ゼロ企業の 9割(30,498 社/30,542 社)を 45.5~300 人未満の中小企業が占めていることや特例子会社をもつ 45.5~500 人未満企業が少ない等、障害者雇用への理解が進んでおらずノウハウが蓄積されていないことが要因で当該規模企業における障害者雇用が進まなかったことによると考えられる。

【参考1】2020年6月1日現在の雇用状況

- 雇用率達成企業割合: 48.6% (前年 0.6 ポイント上昇)

【参考2】2020年6月1日現在の企業規模別の達成割合

45.5人~ 100人未満 45.9% (対前年比 0.4pt 増)

100 人~ 300 人未満 52.4% (対前年比 0.3pt 増)

300 人~ 500 人未満 44.1% (対前年比 0.2pt 増)

500 人~1000 人未満 46.7% (対前年比 2.8pt 増)

1000 人以上 60.0% (対前年比 5.4pt 増)

- 3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績
- ① 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合

2020年4月~12月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者 (A:8,087人) のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者 (B:6,040人) の割合は 74.7%となっており、2020 年度目標 (70.9%) を上回って、好調に推移している。

(参考) 2019 年 4 月~12 月 77.7% (A:9,765 人、B:7,585 人)

② 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ 移行した者のうち、就職した者の割合

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階 へ移行した者(C:6,040人)のうち、就職した者(D:4,904人)の割合は81.2% となっており、2020年度目標(84.3%)の達成に向けて、好調に推移している。

(参考) 2019年4月~12月 71.6% (C:6,040人、D:5,428人)

その主な要因としては、求職者に対して、通常のカウンセリングを実施することに加え、

- ・ 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したことにより、 就職準備段階からより求人とのマッチングを意識した支援実施することとした ことや
- ・ コミュニケーションスキルの向上等を目的としたグループワーク等を行う就職 準備プログラム、
- ・ 適性や能力に関する自己理解を高めるための職場実習 を着実に実施していることが考えられる。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

1 ハローワークにおける障害者の就職件数

2020 年4月~12 月のハローワークにおける障害者の就職件数は、前年同期を 17.2% 下回る実績となっており、主な要因としては、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、障害者の就職件数の多い産業・職種の求人が減少したことから、企業・障害者ともに採用・求職活動に慎重になっていることが考えられる。なお、足下では落ち着きの兆しが見られるところである。

このため、ハローワークにおける障害者の就職件数の目標達成に向けた主な取組として、引き続き

- ・担当者制等、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介
- ・ハローワークが地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、職務の選定や障害者の就職支援・定着支援を行う「障害者向けチーム支援」等
- 精神障害者等に対する就労支援

を実施していく。

2 障害者雇用率関係

2020 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率達成企業の割合は 48.6%であり、前年から 0.6 ポイント上昇したが、2019 年度目標(49.4%以上)を下回った。

目標を下回った要因は $45.5 \sim 100$ 人未満、 $100 \sim 300$ 人未満、 $300 \sim 500$ 人未満規模企業における達成割合伸び率が低調だったためと考えられる。これは障害者雇用ゼロ企業の 9割 (30,498 社/30,542 社)を $45.5 \sim 300$ 人未満の中小企業が占めていること等、障害者雇用への理解が進んでおらずノウハウが蓄積されていないことが要因で当該規模企業における障害者雇用が進まなかったことによると考えられる。

また、雇用率未達成企業が約半数を占めること及び障害者雇用ゼロ企業が約3割あることが課題である。さらに、令和3年3月1日より法定雇用率が引き上げられたことにより、新たに雇用義務が発生する企業に対して丁寧な指導を行い、障害者雇用への理解を進めることが課題である。

今後は、2020 年4月より創設された障害者雇用に関する優良な事業主に対する認定制度について、引き続き周知・認定の促進を図るとともに、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿って支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」を実施する。さらに「企業向けチーム支援」については、従前の未達成企業に対する支援のみならず、法定雇用率の引上げにより法定雇用率未達成となる企業や、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた企業を支援対象に追加したところであり、こうした取組を通じて引き続き、障害者雇用を促進していく。

3 精神障害者雇用トータルサポーター支援実績

2020 年4月~12 月までの精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者(8,087人)のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者(6,040人)の割合は74.7%となっており、2020 年度目標(70.9%)を達成している。さらに、精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了し、就職に向けた次の段階へ移行した者(6,040人)のうち、就職した者(4,904人)の割合は81.2%となっており、こちらも2020年度目標(84.3%)の達成に向けて、好調に推移している。

法定雇用率の 0.1%引上げも行われる中、精神障害者の多様な特性や状況に応じた専門的な支援のニーズがますます高まると考えられ、そのニーズに的確に対応できるようにすることが課題である。

引き続き、職業紹介をできる段階に移行した後も就職に向けた支援を実施するなど、精神障害者の特性や状況に応じた職業紹介・就職支援を着実に実施していく。

分科会委員の意見

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

(公益代表)

◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授

くらち のぶあき

倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授

小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授

たけいし えみこ

武石 惠美子 法政大学キャリアデザイン学部教授

なかがわ まさとし

〇 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授

はせがわ たまこ

長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(労働者代表)

^{うちだ ふみこ} 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員

脚本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理

にだいら あきら 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長

まりぐち いさお 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長

もんざき まさき 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

^{ルサだ み ち こ} 池田 三知子 (一社)日本経済団体連合会労働政策本部長

佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事

「はの のりこ 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役

たかはし ょうこ 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長

山内 一生 (株)日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

(障害者代表)

あっへ かずひこ 阿部 一彦 (社福)日本身体障害者団体連合会会長

こいで たかじ 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長

_{まかく ひろみ} 眞壁 博美 (公社)全国精神保健福祉会連合会理事

(日本産業規格A列4)

記のとおり報告します。 (ふりがな)			年 月 〒	日 一	① 事業 産業	公共職業安定所提 ② 事
去人名称 		住 所			の種類 分類	
ふりがな)		送人にあって は主たる事業				
毛名又は代表 者氏名		所の所在地	5			
③ 法人番号	<u> </u>	<u> </u>	(TEL —	_)	
区分	습 카		(事業所別の内訳		
 適用事業所番号 事業所の名称	-					_
事業所の区分1 特例子会社に含まれる事業所	-					
2 指定就労継続支援A型事業所 3 上記1及び2以外						
7 事業所の所在地						
8 事業の内容						
]/					
除外率常用雇用労働者の数	V	%	%	%	%	
(イ)常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)		A	人	人	人	
(1)短時間労働者の数	人	人	人	人	人	
(^) 常用雇用労働者の数 [イ+(r×0.5)]	人	人	人	人	人	
(二)法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数		人	人	人	人	
常用雇用身体障害者、知的障害 (ホ)重度身体障害者の数	害者及び精神障害者の数 人	人	人	人	人	
(へ)重度身体障害者以外の	<u>(</u>	<u>(</u>	()	(人	()	(
身体障害者の数 (ト)重度身体障害者である	() 人	() 人	<u>(</u>) 人	<u>(</u> 人	<u>(</u>) 人	(
短時間労働者の数 (f)重度身体障害者以外の身体障) 人	<u>(</u>) 人	<u>(</u>)	() 人	<u>(</u>)	(
害者である短時間労働者の数 (リ)身体障害者の数	() 人	() 人	(<u>)</u> 人	() 人	(<u>)</u> 人	(
[(ホ×2)+^+ト+(チ×0.5)] (ス)重度知的障害者の数	()	()	()	()	()	(
(ル) 重度知的障害者以外の	() 人	() 人	(<u>)</u> 人	() 人	<u>(</u>)	(
知的障害者の数 (7) 重度知的障害者である	(()	(<u>)</u>	() 人	(<u>)</u>	(
短時間労働者の数 (ワ) 重度知的障害者以外の知的障	() 人	()	() 人	() 人	(<u>)</u>	(
害者である短時間労働者の数 (カ)知的障害者の数	() 人	<u>(</u>	(()	(<u>)</u>	(
[(ヌ×2)+ル+ヲ+(ワ×0.5)] (ヨ)精神障害者の数	()	()	()	()	()	(
(タ)精神障害者である	()	()	<u>(</u>	(()	(
短時間労働者の数	()	()	()	()	()	(
(V) (タ) のうち 裏面 <u>9</u> -2 に該当する者の数	()	()	()	()	()	(
(ソ)精神障害者の数 [ヨ+{(ターレ)×0.5}+レ]	()	()	()	()	()	(
<u>②</u> 計 [<u>①</u> のリ+ <u>①</u> のカ+ <u>①</u> のソ]	()	()	()	人 ()	人 ()	(
③ 実雇用率 (<u>⑫</u> / <u>⑩</u> の=×100)	%					
身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数						
何仲厚舌もの不定数 [(<u>⑩</u> のニ×法定雇用率)− <u>⑫</u>]						
章害者の雇用の促進等に関する法	 津別表に掲げる種類別の身体障 	<u> </u>				
章害者(第1号に該当する者) スは平衡機能障害者	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u></u>	<u> </u>
2 <u>号に該当する者)</u> ・言語・そしゃく機能障害者 3 号に該当する者)	<u></u>	<u> </u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>	<u> </u>
3 万に該ヨりの有 <u>)</u> 下自由者(第4号に該当する者)		<u> </u>	人	人	人	
章害 (第5号に該当する者)	<u></u>	人	人 和 花层如细	<u>人</u>	<u>人</u>	
障害者 役職名	氏名		<u>F</u> 記入 所属部課名 担当者	3	氏名	

様式第6号 (裏面)

[注意]

- 1 障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条、第45条の2又は第45条の3の特例の認定を受けた事業主については、この様式は使用せず、それぞれ様式第6号の2、様式第6号の3又は様式第6号の4を使用すること。
- 2 ①欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号 及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加 工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 3 ②欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等<u>全て</u>の事業所の合 計数を記載すること。
- 4 ⑥欄には、法第44条の特例における子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就 労継続支援A型事業所(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)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。)の場合は「2」を 、それ以外の事業所である場合は「3」を記載すること。
- 5 <u>⑧</u>欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- **6** ⑨欄には、**8**欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- <u>7</u> ⑩(イ)欄並びに⑪(ホ)、(^)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数を含めないこと。
- 8 (1) (次) 欄には、(1) (水) 欄の数に (1) 欄の除外率を乗じて得た数(その数に (1) 人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)を (1) 欄の数から控除した数を記載すること。
- <u>9</u>−2 <u>(</u>(*\uldall*) 欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- <u>10</u> ⑩(ハ)及び(ニ)欄、⑪(リ)、(カ)及び(ソ)欄並びに⑫欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 11 ①欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 12 $\underline{0}$ 欄には、 $\underline{0}$ (二) 欄の数に法定雇用率を乗じて得た数(その数に 1 人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)から、 $\underline{0}$ 欄の数を控除した数を記載すること(小数点以下第 1 位まで記載すること。)。ただし、その数が 0 を下回る場合は、0 を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3、特殊法人(障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2に掲げるものに限る。)にあっては100分の2.6であること。

- 13 <u>D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。</u>
- 14 E欄の障害者雇用推進者とは、法第78条第2項の規定に基づいて選任される者をいうものであること。

様:	式第	; 6号の2(1) (第4条関係) 		萨 		/ → 1 →	(日本	定業規格	⊱A列4)
				陣 吉 百 産 (法第45条の認定を	用状況報	台 香 業主別)			
	障害	者の雇用の促進等に関する法律施行	「規則第8条の規定により、 「		_		令和 令和		1日現在
		のとおり報告します。 りがな) /			·和 年 月 〒	<u></u> 一		公共職業安定	(5)
Α	1	法人名称					の種類 分類		事業所 の数
	.,,,,,,,,,			③ 主た 事務所					
親事業主	2	りがな) 		所在地					
主	什	弋表者氏名			(TEL —				
	<u>6</u>	法人番号							
		特例子会社又は関係会社の別	1:特例子会社	2:関係会社					
	(&)	りがな)			₸	_	一 (II) 事業 産業 の種類 分類		<u>12</u> 事業所
В	<u>(8)</u>	法人名称		<u>⑩</u> 主た	る		7年4月 7月4月		の数
会社	ا کی ا	りがな)		事務所 					
社名		氏名又は 代表者氏名							
	<u>(13)</u>	法人番号	 	<u> </u>	(TEL —	_)		
		区分	合 計			D 事業所別の内訳			
С	<u>(14)</u> (15)	適用事業所番号 事業所の名称	/					_	
雇用		V 2002) 1 - 12 10							
の状	<u>16</u>	事業所の区分							
況	$\frac{1}{2}$	特例子会社に含まれる事業所 指定就労継続支援A型事業所 上記1及び2以外							
		事業所の所在地	/						
			/						
	<u>(18)</u>	事業の内容	1 /						
	<u>(19</u> <u>(20)</u>	除外率 常用雇用労働者の数	<i>V</i>	%	%	%	%		%
		(イ)常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)					Å		
		(ロ)短時間労働者の数	<u> </u>						
		(^) 常用雇用労働者の数 [イ+(¤×0.5)]	,						
		(ニ)法定雇用障害者の算定の基礎				<u> </u>	<u> </u>		
	<u>21</u>	となる労働者の数 常用雇用身体障害者、知的障害	<u>人</u> 済者及び精神障害者の数	人	.] 人	人	人		<u></u>
		(ホ) 重度身体障害者の数	人	人 (人 人	人 人	(
		(^) 重度身体障害者以外の	<u> </u>	<u> </u>	7	<u> </u>	<u> </u>		
		身体障害者の数 (ト)重度身体障害者である	<u>(</u>	<u>(</u>	<u> </u>	<u> </u>	<u>(</u>)	(<u></u>) 人
		短時間労働者の数 (f) 重度身体障害者以外の身体障	()	()	()	()	()	()
		害者である短時間労働者の数 (リ)身体障害者の数	()	(())	()	()
		(リ) 身体障害者の数 [(ホ×2)+^+ト+(チ×0.5)]	人 ()	人 ()	(人 ()	人 ()	()
		(ヌ) 重度知的障害者の数		人 ()	. 人	人 (人 ((
		(ル)重度知的障害者以外の 知的障害者の数	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	, , ,	. ,	· 人	<u>,</u> 人	,	
		(7)重度知的障害者である	<u> </u>	<u>(</u>	<u> </u>	<u> </u>	<u>(</u> 人	<u> </u>	<u> </u>
		短時間労働者の数 (ワ)重度知的障害者以外の知的障	()	() 	()	()	() 	()
		害者である短時間労働者の数 (カ)知的障害者の数	(()	()	()	()	()
		$[(3\times2)+\nu+7+(9\times0.5)]$	()	()	()	()	()	())
		(3)精神障害者の数		 人 (人 (人 (人 ((— <u>—</u> 人)
		(タ)精神障害者である 短時間労働者の数	人 人	·	. 人	人 人		,	
		(レ) (タ)のうち 裏面 <u>13</u> -2	<u> </u>) 人	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	. 人) 人		
		に該当する者の数 (刈精神障害者の数	<u>(</u>)	() 	()	()	(人	() ,
	<u>@</u>	[ヨ+{(ターレ)×0.5}+レ] 計	()	()	()	()	()	()
	<u>(44)</u>	[<u>②</u> のり+ <u>②</u> のカ+ <u>②</u> のソ]	()	()	()	()	()	()
	<u>23</u>	実雇用率 (<u>22</u> / <u>20</u> の=×100)	%						
		身体障害者、知的障害者又は	7,0						
		青神障害者の不足数 [(<u>⑩</u> の=×法定雇用率)− <u>⑫</u>]							
<u>D</u> 視覚		<u>害者の雇用の促進等に関する法律</u> §者(第1号に該当する者)	<u>⋭別表に掲げる種類別の身体</u> ┃	障害者数					
聴覚	主又は	工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工工	<u> </u>		,	·	<u>.</u>		<u></u>
<u>(</u> 第 音声 (^条	<u>52号</u> ぎ・言 さ2旦	けに該当する者) 言語・そしゃく機能障害者 けに該当する者)	<u>,</u>	٨.		, 	<u> </u>		<u></u>
	本不自	日由者(第4号に該当する者)	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u>人</u>	<u>六</u> 人		人
<u>内部</u>		<u> 『第5号に該当する者)</u>	<u>人</u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>		<u>人</u>

(記載上の留意事項は、裏面にあります。)

安定所 処理欄	

様式第6号の2(1) (裏面)

〔注意〕

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況(法第44条の特例における子会社(以下単に「特例子会社」という。)及び法第45条の特例における関係会社(以下単に「関係会社」という。)に雇用される労働者を含む。)について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主(以下単に「実際の雇用主」という。)ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ①欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 ③欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ④欄及び<u>U</u>欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 5 ⑤欄及び<u>⑫</u>欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等<u>全て</u>の事業 所の合計数を記載すること。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が親事業主である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 <u>⑦</u>欄には、実際の雇用主が、特例子会社である場合には「1」を、関係会社である場合には「2」を記載すること。
- 8 16欄には、特例子会社に含まれる事業所である場合は「1」を、指定就労継続支援A型事業所 (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)第186条第1項に 規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。)の場合は「2」を、それ以外の事業所である場 合は「3」を記載すること。
- 9 18欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 10 9欄には個欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 11 20(イ) 欄並びに21(ホ)、(^)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ) 欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 12 ②(二)欄には、②(ハ)欄の数に10欄の除外率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)を②(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 13 ② 欄及び② 欄の() 内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 13-2 ②(ν)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 14 20(ハ)及び(ニ)欄、21(リ)、(カ)及び(ソ)欄並びに22欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 15 <u>3</u>欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 16 ②欄には、②(二)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)から、②欄の数を控除した数を記載すること(小数点以下第1位まで記載すること。)。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
- なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3であること。

		7 1	- 1			_	
,							
				 		_	
	1			 	- 1		

障害者雇用状況報告書 (法第45条の認定を受けた事業主用、グループ全体)

令和 年 6月 1日現在

		者の雇用の促進等に関する法律施行 のとおり報告します。	規則第8条の規定により、		令和	中 月	日	4	共職業安定所長 殿
	(\$1	りがな)				₹	_		
Α	1	法人名称							
					③ 主たる事務所の				
7		りがな) 氏名又は			所在地				
主	代	代表者氏名							
	4	法人番号				(TEL)	
		区 分	合計			C 事	業主ごとの	内 訳	
В		適用事業所番号 親事業主・特例子会社・関係		_	_				
雇用	XI.	会社の別							
の状況	<u>7</u>	名称及び代表者の氏名							
況									
	8	主たる事務所の所在地							
	9	常用雇用労働者の数	<u> </u>						
		(イ)常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く)	,		Α.	7	,	,	人
		(中) 短時間労働者の数	人		人	人	人	人	人
		(^)常用雇用労働者の数 [イ+(¤×0.5)]	A		人	人	人	人	人
		(二)法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数	λ.		λ.	Α.	λ.	,	人
		常用雇用身体障害者、知的障害 (ホ)重度身体障害者の数			, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			
		(4) 里及身体障害者の数	<u>(</u>	(<u>^</u>	<u>(</u>)	人 ()	人 (人 <u>(</u>
		(^)重度身体障害者以外の 身体障害者の数	人 ()	(人)	人()	人 (人(人 (
	Ì	(ト)重度身体障害者である 短時間労働者の数	人 ((人)	人 (人 ()	人 (人 (
	Ì	(f)重度身体障害者以外の身体障 害者である短時間労働者の数			, ,	<u>人</u>		<u>人</u>	
	ŀ	(リ)身体障害者の数	<u></u>		<u>)</u>	<u>(</u>	<u>(</u>	<u>人</u>	<u>(</u>
		[(ホ×2)+^+ト+(チ×0.5)] (ス)重度知的障害者の数	()	()	<u>(</u>)	()	()	()
		(ル) 重度知的障害者以外の	()	() ,	(<u>)</u>	()	()	()
		知的障害者の数	(()	()	(()	(
		(ヲ)重度知的障害者である 短時間労働者の数	()	()	()	()	()	()
		(ワ)重度知的障害者以外の知的障 害者である短時間労働者の数	()	(人)	人 ()	()	人 ()	人 ()
		(カ)知的障害者の数 [(ヌ×2)+ル+ヲ+(ワ×0.5)]	人 ()	(人)	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()
		(3)精神障害者の数	, ,	(人 人	, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	人 (人	人、
	ŀ	(タ)精神障害者である 毎時間労働者の教	<u> </u>		, 人	<u>``</u>	<u> </u>	<u>人</u>	<u>、</u>
		短時間労働者の数 (V) (タ)のうち 裏面 7-2		() 人	<u>(</u>)	<u>(</u>) 人	<u>(</u> 人	<u>(</u> 人
	}	に該当する者の数 (ク)精神障害者の数		() 人	<u>(</u>)	<u>(</u> 人	(人	<u>(</u> 人
	(11)	[ヨ+{(ターレ)×0.5}+レ] 計	()	()	()	()	()	()
		[<u>伽</u> のリ+ <u>伽</u> のカ+ <u>伽</u> のソ]	()	()	()	()	()	()
	<u>(12)</u>	実雇用率 (<mark>⑪/⑨</mark> の=×100)	%						
		身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数							
D	[[(<u>⑩</u> の=×法定雇用率)− <u>⑪</u>] 害者の雇用の促進等に関する法律	人	生学粉					
		当有の雇用の促進等に関する伝達 学者 (第1号に該当する者)	- 別衣に物ける性規列の分件障人	<u>- 昔 </u>	,			Д	
		は平衡機能障害者 ・に該当する者)	人		人	人	人	人	人
		<u> :語・そしゃく機能障害者</u> - に <u>該当する者)</u>	<u></u>		人	人	人	人	人
肢体	不自	由者(第4号に該当する者)	<u> </u>		人	<u> </u>	丛	<u> </u>	<u> </u>
		子(第5号に該当する者) 事者 役職名	<u>人</u> 氏名		人	<u>人</u> <u>F</u> 記入 所属部課名	<u> </u>	<u>人</u> 氏名	人
雇	用推	手者 役職名 進者 ************************************	-V-H			担当者		Z-H	
		(記載上の留意事項は、裏面にあり	ります。)						,
						安定所 処理欄			

様式第6号の2(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条の特例の 認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況(法第44条の特例に おける子会社(以下単に「特例子会社」という。)及び法第45条の特例における関係会社(以 下単に「関係会社」という。)に雇用される労働者を含む。)について作成すること。
- 2 親事業主が個人である場合には、①欄及び<u>⑦</u>欄については当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 親事業主が個人である場合には、③欄及び<mark>⑧</mark>欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 <u>⑥</u>欄については、<u>指定就労継続支援A型事業所(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)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。)を含まない親事業主の場合は「1」を、<u>A型事業所を含む親事業主の場合は「2」を、</u>特例子会社の場合は「<u>3</u>」を、<u>A型事業所を含まない</u>関係会社の場合は「4」を、A型事業所を含む関係会社の場合は「5」を記載すること。</u>

- 5 <u>⑨(イ)</u>欄並びに<u>⑩(ホ)、(^)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)</u>欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の2(1)「障害者雇用状況報告書(法第45条の認定を受けた事業主用、事業所別)」のCの⑩欄から⑫欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 <u>⑩</u>欄及び<u>⑪</u>欄の()内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 7-2 <u>(</u>(*\bar{\mu}*(*\bar{\mu}*) 欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 8 $\underline{9}$ (ハ)及び(ニ)欄、 $\underline{0}$ (リ)、(カ)及び(ソ)欄並びに $\underline{0}$ 欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 9 ⑫欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 10 10欄には、9(二)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)から、10欄の数を控除した数を記載すること(小数点以下第1位まで記載すること。)。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3であること。

11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

			_						_	 _	- L		1.4							_
ŀ		-		- 1				1			肾	塞	老	雇	H	从	ýЯ	垫拾	告	₹
ĺ		İ	I —	l	- 1	- 1	- 1	İ	I —							-				
í	. j	i		ĺ	í	į į	į	i			(法第	345余	020	ひ認定	を安	けた	事業王	三用、	事 業	干况

F	章害者の雇用の促進等に関する法律施行	規則第8条の相定により					,	令和	年 6月	1日現在
-	下記のとおり報告します。	/タルスオスオメ゚レ゚イベンン/死/仁(により、		令和		Ħ		公共	共職業安定	
	(ふりがな)				₹ .	_	④ 事業	産業		⑤ 事業所
Α	① 法人名称						の種類	分類		の数
親				③ 主たる						
事	(ふりがな)			事務所の 所在地						
業主	② 氏名又は			1			·····			"
	代表者氏名				(TEL —	<u> </u>	 			
					(ILL		/			
	(ふりがな)	<u> </u>			Ŧ		1_			(1)
							- ⑩ 事業 の種類	産業 分類		事業所
В	⑦ 法人名称						10万里規	<i>77 1</i> 49		の数
関				⑨ 主たる事務所の						
係	(ふりがな)			所在地						
会社	⑧ 氏名又は 代表者氏名									
社					(TEL —)			
	<u>⑫ 法人番号</u>									
-	区分	合 計			I	D 事業所別の内訳				
С		/								
雇用	<u>(4)</u> 事業所の名称	/								
用の		/								
状況	事業所の区分1 指定就労継続支援A型事業所	/								
亿	1 恒正航 <u>另継続文援A型事業所</u> 2 上記1以外	/								
	⑥ 事業所の所在地	/								
		/								
	☑ 事業の内容	/		+		+		-		
		/								
	(A)	/								
	№ 除外率№ 常用雇用労働者の数	V		%	%	%		%		%
	(イ)常用雇用労働者の数 (イ)常用雇用労働者の数					1				
	(短時間労働者を除く)	人		人	人	人		人		人
	(ロ)短時間労働者の数	Į.		人	\	,		人		人
	(ハ)常用雇用労働者の数	<u> </u>			/ \					
	[/+(p×0.5)]	人		人	人	人		人		人
	(二)法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数	Ĭ.		, Ι	Į.	, I		, Ι		¥
	② 常用雇用身体障害者、知的障害	害者及び精神障害者の数		八 <u></u>				<u>ハ</u>		八
	(ホ) 重度身体障害者の数			人		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		人		人 、
	(^)重度身体障害者以外の) ,	()	, ()	()	() (γ)
	身体障害者の数	()	()	<u>(</u>	()	() ())
	(ト)重度身体障害者である	人		人	人	人		人		人
	短時間労働者の数	()	()	()	()	() ()
	(チ) 重度身体障害者以外の身体障 害者である短時間労働者の数	$\begin{pmatrix} \ddots & \ddots & \ddots \\ \ddots & \ddots & \ddots \end{pmatrix}$	(<u>^</u>	<u> </u>	()	(<u>^</u>] (人)
	(リ) 身体障害者の数	人		人		/ 人		人		
	$[(\pm \times 2) + \wedge + + + (\pm \times 0.5)]$	()	()	()	()	() ()
	(ヌ) 重度知的障害者の数	[₍	(人			(人
	(ル) 重度知的障害者以外の	人		人	<u>、 </u>		\	人 人		
	知的障害者の数	()	()	()	()	() ()
	(3) 重度知的障害者である 短時間労働者の数			人	人、	人 人	/	<u> </u>		人、
	短時間労働者の数 (ワ)重度知的障害者以外の知的障	ν)	. () ,	,) ,	() 1	() ()
		()	()	<u>(</u>	()	() ()
	(カ)知的障害者の数	人		人	人	人		人		人
	[(ヌ×2)+ル+ヲ+(ワ×0.5)] (ヨ)精神障害者の数	()	()	()	()	() ()
	(4) 7月771年百日 少数) ()	(<u>^</u>	()	<u>(</u>)	() (入)
	(タ) 精神障害者である	人		人	<u>人</u>	人		人		人
	短時間労働者の数	()	()	()	()	() ()
	(レ) (タ)のうち 裏面 <u>12</u> -2 に該当する者の数	人 ((人	人 ()	<u>(</u>)	(<u>}</u>		人)
	(ソ)精神障害者の数	人		人		/ 人		人		
	$[\exists + \{ (\beta - \nu) \times 0.5 \} + \nu]$	()	()	()	()	() ()
	<u>②</u> 計 「 ② のり+ ② のカ+ ② のソ]	人 人	(人	人((人		人
	<u>(数</u> 07) + <u>(数</u> 07) + <u>(数</u> 07)] ②② 実雇用率)		, ,	, , , , , , , , , , , , , , , , , , , ,	, , ,	\	, (
	$(21/\underline{19}\mathcal{O}=\times 100)$	%								
	② 身体障害者、知的障害者又は 特神障害者の不足数				-					
	精神障害者の不足数 [(<u>⑩</u> の=×法定雇用率)- <u>⑪</u>]	Ĭ.								
E	障害者の雇用の促進等に関する法	」 <u>律別表に掲げる種類別の身体</u>	<u> </u>							
視覚				, l	٨	٨		,		,
<u>聴覚</u>				/	······································					
<u>(第</u> 音声	<u>2号に該当する者)</u> ・言語・そしゃく機能障害者	<u> </u>		<u>_</u>	<u> </u>	<u>_</u>		<u>_</u>		<u> </u>
<u>(第</u>	3号に該当する者)	<u> </u>		<u> </u>	人	<u> </u>		人		人
<u>肢体</u>	不自由者 (第4号に該当する者)	人		<u></u>	人	人		<u></u>		人
内剖	障害(第5号に該当する者)	人		人	人	人		人		人
	(記載上の留意事項は、裏面にあり)ます。)		<u> </u>		انت		!		
					安定所 処理欄					
					· — — 11771					

様式第6号の3(1) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条の2の特例 の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況(法第45条の2の特例における関係子会社(以下単に「関係子会社」という。)に雇用される労働者を含む。)について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主(以下単に「実際の雇用主」という。)ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ①欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 ③欄には、親事業主が個人である場合には当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 ④欄及び⑩欄には、当該企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 5 ⑤欄及び⑪欄には、当該企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、事務所等<u>全て</u>の事業 所の合計数を記載すること。
- 6 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が親事業主である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 7 <u>⑤欄には、指定就労継続支援A型事業所(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援する</u>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)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。)の場合は「1」を、それ以外の事業所である場合は「2」を記載すること。
- 8 <u>の</u>欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 9 18欄には、10欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- 10 (1) 欄並びに20(ま)、(^)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ) 欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 11 (0)(二)欄には、(0)(ハ)欄の数に(0)欄の除外率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)を(0)(ハ)欄の数から控除した数を記載すること。
- 12 <u>@</u>欄及び<u>@</u>欄及び<u>@</u>欄の()内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 12-2 ②(V)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 13 (1) (ハ) 及び(ニ) 欄、(2) (リ)、(カ) 及び(ソ) 欄並びに(2) 欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 14 22欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 15 ②欄には、(0)(二)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)から、(0)欄の数を控除した数を記載すること(小数点以下第1位まで記載すること。)。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。
 - なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3であること。
- 16 <u>E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。</u>

	1 1								1
ì	1 1	i i	1	 l i			1		 1
i	i i	i	i !	l i	1	1	1		1
i i	i i	i	i !	1	1 1	1 1	1	i l	1

障害者雇用状況報告書 (法第45条の2の認定を受けた事業主用、グループ全体)

令和 年 6月 1日現在

)促進等に関 [*] B告します。	する法律	律施行規	規則第8多	その規定	官により	`		令和	· 年	月	日	72 AU 2	工 6 万 1 1 5 元 公共職業安定所長 殿
		りがな)									19.4	 	/1	— —		W NINDENANCIDI K K
Λ	1	法人名和	大													
A 鉬											③ 主た 事務所					
親事業		りがな) 氏名又 <i>i</i>	<u></u>								所在地					
業主		弋表者氏名										(mp)				
	<u>4</u>	<u>法人番与</u>	<u>.</u> 로 :	-				1 1	į			(TEL	_	_)	
D			区 分	!	!	!!	<u></u> 合	計	<u>!</u>			С	事業	主ごとの	内 訳	
В	<u>(5)</u>	適用事業	業所番号 主・関係子:	会社の	別						_		_			
雇用の	7		び代表者のよ													
状況		石小汉(71(32/11 0)1	-V-71												
	0)) ; = = =	+ 76 -rr-	t a tel												
	<u>(8)</u>	王たるも	事務所の所で	仕地												
	9		用労働者の第 日労働者の第													
		(短時	間労働者を除 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一 一						人		人		人	人	人	人
		(ハ)常用雇	[用労働者の	数					人		人		人	人	人	人
			×0.5)] 『用障害者の』	算定の第	基礎				人		人		人	人	人	人
	<u>(10)</u>	となる	労働者の数 用身体障害			三者 乃 び	唐油 暗	宝岩σ	人)数		人		人	人	人	人
	_		体障害者の		14714	(1911134	- П П *	人)	(人	(人)	人 (人 (人)
			/体障害者以外 選害者の数	外の					人、			(<u> </u>	<u>(</u>	人 /
		(ト)重度身	体障害者では	ある		(<u>)</u> 人	(<u>)</u> 人	(<u>)</u> 人	<u>(</u>)	<u>(</u>)	<u>(</u>)
		(チ) 重度身	労働者の数 体障害者以	外の身体	体障	(<u>)</u> 人	(<u>)</u> 人	(<u>)</u> 人	<u>(</u>)	<u>(</u>) 人	<u>(</u>) 人
		L	ある短時間 番書者の数	労働者の	の数	() 人	(<u>)</u> 人	(<u>)</u> 人	<u>(</u>)	<u>(</u>)	<u>(</u>) 人
			2)+^+ト+(チ×(1的障害者の数			() ,	()	()	()	()	() A
						()	()	()	()	()	()
		知的障	1的障害者以外 賃害者の数			(人)	(人)	(人)	人 ()	人 ()	()
			1的障害者でる 引労働者の数	ある		(人)	(人)	(人)	人 ()	人 ()	人 ()
			1的障害者以 である短時間			(人)	(人)	(人)	人 ()	()	人 ()
			重害者の数 2)+ル+ヲ+(ワ×(). 5)]		(人)	(人)	(人)	人 ()	人 ()	人 ()
		(3)精神障	重害者の数			(人)	(人)	(人)	人 (人 (人 (
			重害者である 引労働者の数			· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·			人			·····		<u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>	<u>, , , , , , , , , , , , , , , , , , , </u>	· 人
		(レ)	(タ)のうち 裏		2	<u> </u>) 人		<u>,</u> 人			<u>(</u>	<u> </u>	<u>人</u>
		(ソ)精神障	に該当する者 賃害者の数	•••••		() 人	() 人	(<u>)</u> 人	<u>(</u>)	<u>(</u>)	<u>(</u> 人
	<u>(11)</u>	() }+E]	ターレ)× 0.5} +レ 計	/]		(<u>)</u> 人	() 人	() 人	()	()	() 人
	(12)	[<u>⑩</u> のリ 実雇用 ^図	+ <u>10</u> のカ+ <u>10</u> の 軽	のり]		()	()	()	()	()	()
	13)/ <mark>⑨</mark> のニ×1 害者、知的『		カル				%							
		青神障害る	言有、知的P 皆の不足数 <法定雇用 ²													
	障	害者の雇	用の促進等	に関す		津別表に	掲げる	6種類別	人 別の身体	<u> 障害者数</u>	-					
聴覚	又は	は平衡機能	<u>号に該当する</u> <u> </u>	3者)_					人		<u> </u>			<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
(第	52号	た該当す	る者) やく機能障害 る者)	<u>译者</u>					<u> </u>		<u> </u>		人	<u> </u>	<u></u>	<u></u>
			<u>る者)</u> 4 号に該当す						<u>人</u> 1		<u> </u>		<u> </u>	<u></u>	<u></u>	<u></u>
内部	障害	子(第5号	に該当する者						<u></u>		<u></u> 		<u>人</u> 	人	人	
<u>E</u> 雇	障 ⁹ 用推	害者	役職名				氏	名				<u>F</u> 記入 所 担当者	属部課名		氏名	
			の留意事項は	は、裏面	iにあり	ます。)										
												安定所				

様式第6号の3(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条の2の特例の認定を受けた事業主の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況(法第45条の2の特例における関係子会社(以下単に「関係子会社」という。)に雇用される労働者を含む。)について作成すること。
- 2 親事業主が個人である場合には、①欄及び<u>⑦</u>欄については当該親事業主の氏名を記載すること。
- 3 親事業主が個人である場合には、③欄及び<mark>⑧</mark>欄については当該親事業主の住所を記載すること。
- 4 <u>⑥</u>欄については、<u>指定就労継続支援A型事業所(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に</u>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)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。)を含まない親事業主の場合は「1」を、<u>A型事業所を含む親事業主の場合は「2」を、A型事業所を含まない</u>関係子会社の場合は「<u>3</u>」を、<u>A型事業</u>所を含む関係会社の場合は「4」を記載すること。

この際、親事業主、<u>A型事業所を含まない</u>関係子会社、<u>A型事業所を含む関係子会社</u>の順に 記載すること。

- 5 9(イ)欄並びに(10(ホ)、(ヘ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 6 Cの⑨欄から⑪欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の3(1)「障害者雇用状況報告書(法第45条の2の認定を受けた事業主用、事業所別)」のCの⑩欄からஹ欄までに記載した数字を記載すること。
- 7 <u>⑩</u>欄及び<u>⑪</u>欄の()内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 7-2 <u>(</u>(*V*) 欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 8 (9(ハ)及び(ニ)欄、(10(リ)、(カ)及び(ソ)欄並びに(11)欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 9 ⑫欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3であること。

11 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

											↔.
ł	-				- 1	ŀ	ŀ	1		1 障害者雇用状況報告責	丰
ł	ł	ł	_	l !	- 1	ł	ł	1	l —		
ł	1	1			- 1	ŀ	1	1		(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業)	主別)

令和 年 6月 1日現在 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第8条の規定により、 下記のとおり報告します。 令和 公共職業安定所長 殿 Н 年 (ふりがな) 事業 4 産業 事業所 Α の種類 分類 法人名称 の数 ③ 主たる 業 事務所の 協 所在地 ② 氏名又は 同 組 代表者氏名 合 (TEL 等 <u>⑥</u> 法人番号 (ふりがな) 10 事業 産業 事業所 の種類 分類 の数 ⑦ 法人名称 ⑨ 主たる 事務所の (ふりがな) 所在地 定 事 ⑧ 氏名又は 業 代表者氏名 主 (TEL ② 法人番号 D 事業所別の内訳 計 区 分 合 С 適用事業所番号 事業所の名称 雇 用 \mathcal{O} 状 指定就労継続支援A型事業所 況 上記1以外 16 事業所の所在地 17 事業の内容 除外率 % 常用雇用労働者の数 (イ)常用雇用労働者の数 (短時間労働者を除く) (ロ) 短時間労働者の数 (ハ)常用雇用労働者の数 $[1+(p\times 0.5)]$ (二)法定雇用障害者の算定の基礎 となる労働者の数 常用雇用身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数 (ホ)重度身体障害者の数 (^) 重度身体障害者以外の 身体障害者の数 (ト)重度身体障害者である 人 短時間労働者の数 (チ)重度身体障害者以外の身体障 害者である短時間労働者の数 人) (リ)身体障害者の数 $\lceil (\ddagger \times 2) + \uparrow + \uparrow + (\ne \times 0.5) \rceil$ (3) 重度知的障害者の数 (ル) 重度知的障害者以外の 人 知的障害者の数 (ヲ)重度知的障害者である 人 短時間労働者の数 (ワ) 重度知的障害者以外の知的障 人 害者である短時間労働者の数 (カ)知的障害者の数 $[(\mathfrak{Z} \times 2) + \mathfrak{h} + \mathfrak{I} + (\mathfrak{I} \times 0.5)]$ (3)精神障害者の数 人 (タ)精神障害者である 短時間労働者の数 人 (レ) (タ)のうち 裏面 <u>10</u>-2 に該当する者の数 (ソ)精神障害者の数 $[\exists + \{ (\beta - \nu) \times 0.5 \} + \nu]$ 計 人 人 [<u>②</u>のリ+<u>②</u>のカ+<u>②</u>のソ] ② 実雇用率 $(21/190)=\times 100$ 3 身体障害者、知的障害者又は 精神障害者の不足数 「(19の=×法定雇用率)-21] | 覚障害者(第1号に該当する者) | 覚又は平衡機能障害者 | (第2号に該当する者) 声・言語・そしゃく機能障害者 第3号に該当する者) (記載上の留意事項は、裏面にあります。) 安定所

処理欄

様式第6号の4(1) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条の3の特例の認定を受けた事業協同組合等の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況(法第45条の3の特例における特定事業主(以下単に「特定事業主」という。)に雇用される労働者を含む。)について作成するものとし、この報告書により雇用状況を報告する労働者を現に雇用している事業主(以下単に「実際の雇用主」という。)ごとにそれぞれ別葉とすること。
- 2 ④欄及び⑩欄には、当該事業協同組合等又は企業の主たる事業の種類を日本標準産業分類の中分類により、産業分類番号及び名称を記載し、同欄の下段には、例えば、「ボール盤製造」、「自動車ボデーのプレス加工」などのように事業の内容を詳しく記載すること。
- 3 ⑤欄及び⑪欄には、当該事業協同組合等又は企業に属する本社、支社、支店、営業所、工場、 事務所等全ての事業所の合計数を記載すること。
- 4 B欄には、実際の雇用主について記載すること。なお、実際の雇用主が事業協同組合等である場合には、この欄は記載不要であるため、斜線を引くこと。
- 5 ⑤欄には、指定就労継続支援A型事業所(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)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。)の場合は「1」を、それ以外の事業所である場合は「2」を記載すること。
- <u>6</u> <u>⑰</u>欄には、当該事業所の主たる事業の種類が障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則別表第4の除外率設定業種欄に掲げる業種に該当する場合においてのみ、当該主たる事業の内容を具体的に記載すること。
- 7 18欄には、10欄に記載した事業の種類に係る除外率を記載すること。
- **8** (1)(イ)欄並びに20(ホ)、(^)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者の数は含めないこと。
- 9 (0) (に) 欄には、(0) (ハ) 欄の数に (0) 欄の除外率を乗じて得た数(その数に (0) 人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)を (0) (ハ) 欄の数から控除した数を記載すること。
- 10 <u>②</u>欄及び<u>②</u>欄の()内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 10-2 ②(レ)欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- <u>11</u> <u>⑩(ハ)及び(ニ)欄、⑩(リ)、(カ)及び(ソ)欄並びに⑪欄には、小数点以下第1位まで記載すること。</u>
- 12 2 欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。
- 13 ②欄には、(0)(二)欄の数に法定雇用率を乗じて得た数(その数に1人未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた数)から、(0)欄の数を控除した数を記載すること(小数点以下第1位まで記載すること。)。ただし、その数が0を下回る場合は、0を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3であること。

14 E欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

(日本産業規格A列4)

書 ループ全

					(法第45约	早 〒 1 条の3の認:	ョ <i>/</i> 色 <i>/</i> 刀 定を受けた事	業協同組	・ 平区 ロ合等用、ク	画 ブループ全体)	令和	年 6月 1日現在
		用の促進等に関する り報告します。	法律施行規	則第8条の	規定により、		令和	1 年	月	日		公共職業安定所長 殿
A 事業協司	ふりがな) 法人 ふりがな) ② 氏名 代表者	名称					3 主た 事務所 所在地	5				
L	<u>法人</u>	番号	1 1 1	1 1	1 1 1 1	<u> </u>		(TEL	_	_)	
B 雇用の状況	適用 事業 業主の 2 名称	区 分 事業所番号 協同組合等・特別	7		合計		_	C	事 業	主 ご と の	内 訳 —	
<u>(1)</u>	(4)常 (p)短 (n)常 [4	雇用労働者の数 用雇用労働者の数 品時間労働者を除く 時間労働者の数 用雇用労働者の数 +(r×0.5)] 定雇用障害者の算定			人 人		Д Д		Д Д	<u>Д</u>),),	Д Д
<u>(1</u>	1 常用	なる労働者の数 雇用身体障害者、	知的障害	者及び精神	人 P障害者の数		人		人	人	J	人
<u>(1</u>	(A) (B) (B) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C) (C	度身体障害者の数度身体障害者の数度身体障害者の数度身体障害者の数度時間を持動である。 度時間 体験 である 音 を で で で まる の か の で で で で で で で で で で で で で で で で で	5 の身体障 動者の数 の の の の の の の の の の の の の		人) 人 人) 人 , 人) 人) 人) 人) 人 , 人) 人 , 人) 人 , 人 , 人 , 人 , 人) 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , 人 , , 人 , 人 , 人 , , 人 , , , , , , , , , , , , ,		人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人)		人)((人)(人)(人)(人)(人)(人)(人)(人)(人)(人)(人)(人)(人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人) 人)		
<u>(1</u>	[<u>⑩</u> ② 実雇			()	()	() ()	()	()
D 見覚障 恵覚ス (第2 音声・	精神障 〔(<u>⑨</u> の 章害者の 章害者(第 (は平衡機 と号に該当	<u>(する者)</u> しゃく機能障害者	F者又は - <u>⑪</u>] 関 <u>する法律</u> _		% 人 <u>ずる種類別の身</u> 体 人		<u>\</u>		<u></u>	<u></u>		
支体不	「自由者	<u>(第4号に該当する</u>			<u> </u>		<u> </u>		<u>人</u> 人	<u></u>		<u> </u>
<u>)部</u> 障	<u>達害(第 5</u> 記入	<u>号に該当する者)</u> 所属部課名			<u>人</u> 氏名		<u></u>		人	<u></u>	<u></u>	<u></u>
; j	担当者	7717194141414141						1				

安定所 処理欄		

様式第6号の4(2) (裏面)

[注意]

- 1 この報告書は、障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「法」という。)第45条の3の特例の認定を受けた事業協同組合等の身体障害者、知的障害者又は精神障害者の雇用状況(法第45条の3の特例における特定事業主(以下単に「特定事業主」という。)に雇用される労働者を含む。)について作成すること。
- 2 <u>⑥</u>欄については、事業協同組合等の場合は「1」を、<u>指定就労継続支援A型事業所(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)第186条第1項に規定する指定就労継続支援A型事業所をいう。以下「A型事業所」という。)を含まない特定事業主の場合は「2」を、A型事業所を含む特定事業主の場合は「3」を記載すること。</u>

この際、事業協同組合等、<u>A型事業所を含まない特定事業主、A型事業主を含む</u>特定事業主 の順に記載すること。

- 3 **9**(イ)欄並びに**1**(ホ)、(ヘ)、(ヌ)、(ル)及び(ヨ)欄には、短時間労働者を含めないこと。
- 4 Cの 9 欄から 1 欄までについては、事業主ごとに、様式第6号の4(1)「障害者雇用状況報告書(法第45条の3の認定を受けた事業協同組合等用、事業主別)」のCの 1 欄から 1 欄までに記載した数字を記載すること。
- 5 <u>⑩</u>欄及び<u>⑪</u>欄の()内には、内数として、本年6月1日以前1年間に新規に雇い入れた者の数を記載すること。
- 5-2 <u>(</u>(*V*) 欄には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者の数を記載すること。
 - ①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に雇い入れられた者であること
 - ②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に雇い入れられた者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 6 **9**(ハ)及び(ニ)欄、**(1)**(リ)、(カ)及び(ソ)欄並びに**(1)**欄には、小数点以下第1位まで記載すること。
- 7 ⑫欄には、小数点以下第3位を四捨五入した数を記載すること。

なお、法定雇用率は一般の企業にあっては100分の2.3であること。

9 D欄の身体障害者数には、種別ごとに実人数を記載すること。

検討状況を

滴官報告

障害者雇用分科会

■ 令和3年1月22日

○ 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について (障害者雇用調整金及び障害者雇用納付金の適用等の在り方、 障害者雇用納付金財政の調整機能、障害者雇用率制度における 長期継続雇用の評価)【1.②, 1.⑤, 2.①~2.③】

■ 令和3年2月19日

- JEED「除外率制度の対象業種における障害者雇用に関する実態調査」に係る報告【1.⑥】
- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について (除外率制度に関する対応、自宅や就労施設等での障害者の就業 機会の確保、中小企業における障害者雇用の促進)【1.⑥, 3.②, 3.⑥】

■ 令和3年3月12日

- JEED「精神障害者である短時間労働者の雇用の実態調査〜雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として〜」に係る報告【1.③】
- 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について (精神障害者に関する雇用率のカウント等)【1.③ 等】

■ 令和3年4月~

○ 障害者雇用率制度・納付金制度に関する各種論点について (手帳を所持しない者、短時間勤務者など対象障害者の範囲について 等)【1.④ 等】



※ 令和3年夏頃に、これまでの分科会での意見や、検討会の 報告書を踏まえて、論点を再整理し、更に議論を進める。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

- 第1回(令和2年11月6日)
- 今後の検討会の進め方について
- 意見交換
- 第2回(令和2年11月17日)
- 第3回(令和2年12月11日)
- 関係団体からのヒアリング

【ワーキンググループ(WG)開催】

3つのテーマ毎にWGを開催 各4回程度(令和2年12月~令和3年3月)

- ・各テーマに沿って論点整理
- WGとしての論点のとりまとめ
- 第4回(令和3年3月上旬頃)
- ※ ヒアリングでの意見やWGの検討状況を踏まえ、適宜開催

■ 第5回以降(令和3年4月~)

- ヒアリング等で出された意見の整理
- WGで整理された論点に沿って意見交換
 - ※ 令和3年6月頃を目途に報告書を取りまとめ予定。 障害者雇用分科会、障害者部会へ報告。

今後の検討に向けた論点整理

1. 雇用率制度の在り方について

- ① 法定雇用率の引上げに関する検討について
 - 今後の雇用率見直し時において、法定雇用率を計算式の結果に基づき設定した上で、 企業の障害者雇用状況や行政の支援状況等を勘案して、障害者雇用の質を確保する観 点から必要と考えられる場合に、当該法定雇用率までの引上げを段階的に行うように 運用することとし、その場合の具体的な引上げ幅や引上げ時期について当分科会で議 論することが適当である。
 - ・ 計算式の分子(雇用されている障害者)における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価や、精神障害者の短時間労働者に係る雇用率のカウント(暫定措置として1カウントとして算定)の取扱い等に係る論点が挙げられている。
- ② 雇用率制度における就労継続支援A型事業所の利用者の評価について【備考:雇用福祉連携 PT】
 - ・ 障害者雇用率の設定のための計算式における就労継続支援A型事業所の利用者の取扱いをどうすべきか。
- ③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて【備考:JEED調査】
 - 精神障害者については令和4年度末まで短時間労働者について1カウントとされているが、この特例について令和5年度以降どのようにするか。
 - 身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない精神障害者について、等級に応じて、雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、その他の評価の方法はあるか。
- ④ 対象障害者の範囲について【備考:JEED調査】
 - ◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて
 - 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。
 - 手帳不所持者について、就労困難性を客観的に評価することについてどう考えるか。
 - 諸外国の状況も踏まえ、どのように考えるか。
 - ◇ 短時間勤務者の取扱いについて
 - 短時間勤務者については特例給付金制度を創設したところ、週20時間未満の短時間勤務者の取扱いについて、更にどのように考えるか。
- ⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について
 - 中高年齢層等の長期継続雇用されている障害者についての雇用率制度におけるカウントを上積みする等は考えられるか。また、雇用率におけるカウントのほか、評価の方法はあるか。

・ 高齢者の活躍の促進や定着の促進、あるいは加齢による体力の低下等に応じた配慮を行う観点も踏まえつつ、企業における中高年齢層の障害者の適切なアセスメントと キャリア形成についてどのように考えるか。

⑥ 除外率制度について【備考:JEED調査】

・ 除外率設定業種における障害者雇用の進展状況等を踏まえ、除外率の廃止又は縮小 についてどう考えるか。

2. 納付金制度の在り方について

- ① 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大について
 - 障害者雇用調整金及び障害者納付金制度は 100 人超の企業に適用されているが、これを拡大すべきかどうか。
 - ・ 拡大する場合、範囲はどうするか。納付金の額の猶予等は必要か。中小企業における障害者の受入れ体制の整備や、支援機関等の中小企業に対する支援体制をどのように考えるか。

② 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方

- ・ 現行、多数の障害者を雇用している企業に上限なく調整金が支出されているが、経済的負担を調整するという制度の趣旨の観点からどう考えるか。支給上限額等の設定は考えられるか。
- ・ 障害者雇用調整金の支給に当たっては一般企業における雇用者か就労継続支援A型事業所における雇用者かの区別はしていないが、就労継続支援A型事業所の取扱いを どう考えるか。障害福祉サービスの報酬との関係をどう考えるか。

③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

・ 給付金制度の財政運営の安定化に向け、障害者雇用調整金の支出についてどう考えるか。単年度収支が赤字になった場合に赤字額の程度に応じて翌年度以降の調整金の額を減額させる仕組み等の導入についてどう考えるか。

3. その他

- ① 雇用の質の向上について
 - 雇用におけるソーシャルインクルージョンの促進についてどのように考えるか。
 - 障害者が働きがいをもてる環境設定についてどのように考えるか。
 - 合理的配慮の促進や、障害者のキャリア形成についてどのように考えるか。(再掲)

② 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について【備考:雇用福祉連携 PT】

通勤等に困難を抱える障害者や、就労施設等における障害者の就業機会の確保のためのさらなる支援の在り方をどう考えるか。

- ・ 障害者雇用率制度が直接雇用を基本としていることや、一般就労への移行を促進することが重要であることを踏まえつつ、支援の方法をどのように考えるか。
- 一般雇用への転換を進めるとともに、通勤等に困難を抱える障害者の就業機会を確保するため、在宅就業障害者支援制度について、施設外就労の形で業務を発注する場合の在宅就業障害者特例調整金等の額の上乗せや、施設外就労の場合等には算定基礎を発注額とすること、一般雇用への転換に積極的な在宅就業支援団体に対する助成措置の創設等の見直しは考えられるか。
- ③ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿、地域の就労支援機関の連携の強化について【備考:雇用福祉連携 PT】
 - ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法についてどのように考えるか。
 - ・ 就労支援機関の役割関係が不明確であったり、支援内容に重複感はないか。これを 踏まえ、就労支援機関の在り方や専門的な支援人材の役割をどのように整理するか。
 - ・ 福祉・雇用にまたがった支援を行う専門的な人材の在り方及び育成についてどう考えるか。
- ④ 教育との連携、雇用・年金・福祉等の諸制度間の連携について【備考:雇用福祉連携 PT】
 - 諸制度間の連携を図り、資源を組み合わせて有効活用していくようなシームレスな 支援についてどのように考えていくか。
 - 特別支援学校等から就労への支援の方策をどう考えるか。
 - 高等教育段階の学生の就労支援をどのように考えるか。
 - 在職者の能力開発やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策との連携をどのように考えるか。
 - ・ 障害を有する者の勤労・就労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた 上で、制度間の連続性をどのように確保するか。
- ⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について【備考:雇用福祉連携 PT】
 - 本年 10 月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな連携による取組の 実施状況を踏まえ、今後の重度身体障害者等に対する通勤支援や職場等の支援の在り 方についてどう考えるか。
 - ・ 障害の程度にかかわらず、職場介助者や手話通訳者の派遣等を含めた職場等における支援の在り方についてどのように考えるか。
- ⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について
 - 認定制度を更に発展させていくための方策についてどのように考えるか。
 - 採用段階における適切なマッチングや、環境整備に対する支援についてどのように 考えるか。
 - 事業協同組合等算定特例のより効果的な在り方についてどのように考えるか。

- ・ 中小企業に対する障害者雇用調整金及び障害者納付金制度の適用範囲の拡大についてどのように考えるか。(再掲)
- フルタイムの労働者を新たに雇用する分の業務量が見つからないとしている中小企業や、実際に採用して共に働くイメージが十分につかめていない中小企業の観点から、 短時間勤務者の取扱いについてどのように考えるか。(再掲)

⑦ 多様な就労ニーズへの対応について【備考:雇用福祉連携 PT】

- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害や、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、 難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を 支える人材その他資源が質・量ともに限定的であることについてどう考えるか。
- · 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していることについてどう考えるか。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズ が増大していることについてどう考えるか。
- 技術革新の進展や新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの就労支援・ 訓練や業務創出・テレワーク等のニーズが増大していることについてどう考えるか。

⑧ 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況の把握について【備考:JEED調査】

- 差別禁止及び合理的配慮の提供の実施状況はどうなっているか。
- 実施状況を踏まえて更なる実施を進めるためどのような方策をとるべきか。

⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について【備考:JEED調査】

- ・ 合理的配慮としての短時間勤務の措置がどのようになされており、どのような効果をあげているか。
- 上記を踏まえ、短時間勤務についてどのように対応すべきか。

⑪ 公務部門における障害者雇用の促進について

- 公務部門における障害者雇用の質を高めていく方策をどのように考えるか。
- 教育委員会を含む地方公共団体における障害者雇用をより一層進めていくための方策をどのように考えるか。

これまでの議論等の整理(案)

|1.就労能力や適性の評価に係る現状の課題|

- 就労系障害福祉サービス及びハローワーク等の職業リハビリテーションサービス(以下「サービス等」という。)の利用に当たって、障害者にとってどのようなサービス等がふさわしいかの判断が現場に任せられているのではないか。
- そのため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋げられていない場合もあるのではないか。
- 例えば、特別支援学校卒業生等の就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、それに先立ち、長期的な就労面に関するニーズや課題を把握し、一般就労の可能性を見極めた上(就労移行支援事業の短期利用による「就労アセスメント」)で、それが困難であると認められる場合には就労継続支援B型事業(以下「B型」という。)を利用することになっているが、現状の「就労アセスメント」は、B型の利用を前提とした形式的なアセスメントとなっている一面もある。
- また、就労継続支援A型事業(以下「A型」という。)や就労移行支援事業の利用を 希望する場合には、障害者本人の希望を尊重しつつ、より適切なサービスの利用を図る 観点から、その利用が適切か否かの客観的な判断(「暫定支給決定」による短期利用) を行うものとされているが、既に本人と事業所との間で利用が決まっているなどの理由 により「暫定支給決定」を実施していない場合があるなど、目的や機能に沿った取扱い がなされていない実態も見られる。さらに、事業所は、本人に対して自らのサービスを 提供する中で、(当該サービスの引き続きの)「利用が適切か否かの客観的な判断」に係 る情報収集等を行うことになっているが、結果として、第三者の目が入っていないとの 指摘もあった。
- ハローワークにおいても、来所した障害求職者に対して、必ずしも統一的な評価の下、 求職活動の支援が開始されているとは言えない状況にある。
- そこで、本ワーキンググループは、働くことを目指し、サービス等の利用を希望する 最初の段階を念頭に、障害者のニーズ把握と就労能力や適性の評価(以下「アセスメント」という。)の在り方について検討する。
- なお、アセスメントについては、サービス等の利用を希望する最初の段階のみならず、 当該サービス等の利用中であっても、障害者本人のニーズや状況の変化等を定期的に把 握するためのモニタリングも重要であることに留意することが必要である。例えば、就 労移行支援事業等を介して一般就労が可能な人でも、一旦、B型等を利用すると、その ままそこに留まるといった指摘もあった。

2. 論点を踏まえた議論の整理

(1) アセスメントの目的・対象者

(目的)

○ アセスメントは、<u>障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納</u> 得感のあるサービス等を提供するために実施するものである。

- 〇 そのため、サービス等の選択・決定に先立ち、十分なアセスメントを実施するととも に、障害者本人を含む関係者とその内容を共有することが求められる。
- O また、長期的な視点に立って、就労能力や適性を評価する必要があり、障害者本人の 能力のみならず、環境面で何が必要かを明らかにすることも重要である。
- 加えて、アセスメントのプロセスや結果が障害者本人と共有されることにより、本人にとっても、自己理解を深め、必要な支援を検討する際の一助となるものである。
- O なお、アセスメントを通じて、本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に押しつけたり、特定のサービス等への振り分けを行ったりするものにならないよう留意する必要がある。

(対象者等実施体制)

- 働くことを希望する障害者については、アセスメントの目的・趣旨を説明した上で、 実施を希望しない場合を除き、障害程度や就労能力にかかわらず、職業経験を有する者 等も含め広くアセスメントを実施することが重要である。
- O また、アセスメントは、地域で「働くこと」を希望する者に対して福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、共通の枠組みにより実施することが望ましい。
- 〇 他方で、実施体制等の検討に当たっては、就労系障害福祉サービスと職業リハビリテーションサービスの利用の仕組みが異なることも踏まえ、まずは、福祉・雇用それぞれのサービス体系の中におけるアセスメントについて、より実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を行うなど、実行可能性等も考慮し、段階的な対応策を検討してはどうか。加えて、その対象者も、まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系の中で検討してはどうか。

(2) アセスメントの結果を活用する場面

〇 上述のとおり、実行可能性等を考慮し、当面は、福祉・雇用それぞれのサービス体系の中で、共通の目的に向けて、アセスメントを実施することとする。具体的な活用場面については以下のとおり。

(福祉の現場での活用)

- 〇 例えば、
 - ・ 就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望する障害者に対するアセスメントについては、「就労アセスメント」や「暫定支給決定」により実施しているものの、希望するサービスの利用に当たっての事前手続き的な性格もあるため、上記1に触れた課題などが生じている。
 - ・ このため、現行のアセスメント実施の仕組みを整理した上で、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、<u>就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望するすべての者に対しては、共通のアセスメント実施の仕組みを設け、その中で長期的な就労面に関するニーズや課題等も把握することを通じ、本人の選択を支援していく仕組みとしてはどうか。</u>

(雇用支援の現場での活用)

- 〇 例えば、
 - ・ 職業経験を積んでいない者であって、就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般 就労を希望する者、
 - ・ 中途障害者など障害発症後初めて就労する者や、職業経験はあるが一定期間就労していない者

<u>を中心に、求職活動に入る前に、必要な者に対しては一定アセスメントを実施し、アセスメントの結果を参酌しながら、職業指導等を実施してはどうか。加えて、上記以外の</u>ハローワークに来所した求職者に対しても、同様に対応することが考えられる。

O また、<u>事業主に対してアセスメントの結果も参考とし、必要な合理的配慮等について</u>助言・指導等を実施してはどうか。

(教育の現場での活用)

- 福祉の現場では、就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望する障害者に対して、また、雇用の現場では、職業経験を積んでいない者であって、就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般就労を希望する者に対してアセスメントを実施することから、特別支援学校の在校生も対象となり得る。卒業後の進路を考える上では、どのような支援や合理的配慮等があれば、企業などで働くことができるのかという視点も必要であり、本人のニーズを踏まえ、特別支援学校の在校生に対して福祉・雇用の体系のアセスメントを活用することも重要である。
- 〇 他方で、現状でも、特別支援学校においては、個別の教育支援計画の下、職場実習等 を踏まえた上で、生徒(障害者本人)、教員等で相談しながら、卒業後の進路を決定し ている。
- 〇 そのため、特別支援学校の在校生に対して福祉・雇用の体系のアセスメントを活用するに当たっては、現場の既存の取組を尊重しつつ、現場の理解を十分に得て、現場で混乱が生じないように運用することが必要ではないか。加えて、学校での授業に支障が出ることがないよう、その実施期間を設定することが必要ではないか。
- なお、教育現場から福祉・雇用施策への切れ目のない支援のためには、学校での取組がサービス等における支援に繋がるような仕組みを構築することが求められる。例えば、 <u>在校中に学校現場で把握した障害者本人の情報は、卒業後に支援を実施する機関に引き</u> 継ぐことが、その後のサービス等の質の向上に資するのではないか。
- 〇 他方、アセスメントの結果を教育現場とも共有し、進路指導等において活用し、教育と福祉・雇用で「相互理解」を形成することも有益であると考えられる。このため、<u>アセスメントの結果を教育現場にフィードバックする仕組みを検討することが必要ではないか。</u>学習指導要領の範囲での対応となるが、こうしたフィードバックにより、学校内の指導内容面を充実させていくPDCAサイクルにより、教育と福祉・雇用の相互理解が進むと考えられる。

- (3)方法、運用面での留意点
- O アセスメントに当たっては、①どのような事実を把握するか、②把握した事実をどのように評価するかが重要である。
- ①については、障害者の状況やニーズにあわせて、把握すべき情報を明らかにした上で、障害者本人との面接や関係機関等からの情報収集に加えて、標準的なツールを活用すること等により、障害者本人に係る事実を把握していく必要がある。
- ②については、把握した事実をどのように解釈するかは重要かつ困難な課題であることを踏まえ、例えばケース会議等を通じて、障害者本人や関係者の視点も踏まえて検討していく必要がある。
- O <u>こうしたアセスメントの流れ等については、地域毎で取扱い等の違いが大きくならな</u> いように、改めて標準的な手順<u>を示すことも必要ではないか。</u>

(ツール)

○ アセスメントにおいて関係者間の情報共有としてJEEDにおいて開発された標準 的なアセスメントツール等を活用することが考えられる。

(相互理解の促進)

- 〇 「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目ない支援を実現するためには、その前提として、雇用、福祉、教育、医療等、就労支援に携わる各分野の関係者間における「共通言語」が必要であるとともに、共通の目標設定を持つことが重要である。
- 目標設定を共有する上では相互理解が不可欠であり、そのために、ケース会議等により、情報交換や意見交換をすることが効果的である。

例えば、就労移行支援事業の3年目の継続利用を検討する際の取組であるが、障害者本人、就労移行支援事業所、支給決定を行う自治体、相談支援事業所、ハローワーク等の関係者が集まり、それまでの支援の総括及び今後の方向性について話し合うことで、その後の一般就労に繋げている事例もあった。

- O また、ケース会議等は、関係者が遠隔地に点在している地方等においても対応できるよう、ITツールを積極的に活用し、オンライン形式で開催することも考えられる。
- アセスメントの結果については、関係者で共有し、サービス等の利用の開始後にも、 実施機関等に引き継がれることが望ましい。その上で、当該サービス等の利用中に、障 害者本人のニーズや状況の変化等を定期的に把握するためのモニタリングを行い、結果 を更新していくことが重要である。
- 〇 特に、一般就労に当たっては、これまでのアセスメント結果を企業に伝えることで、 適切な合理的配慮の提供や職場定着に資すると考えられる。
- こうしたアセスメントの結果の共有にあたっては、将来的には、個人情報の適正な取扱いを考慮した上で、クラウド上で電子データ化した上で、関係者が共有できるようにすることも考えられる。
- その他、相互理解を図る上で、有効な手段は考えられるか。

(アセスメントで考慮する要素)

- 〇 アセスメントに当たっては、
 - 職業生活の基礎となるような医療面、生活面についても考慮すること
 - ・ 企業がどういう能力を必要としているか、どういう人材を望むかという視点を持つ こと
 - ・ 職務能力 (障害特性) や志向性 (どのように働きたいか) にも留意すること が必要である。
- また、このほか、これまでJEED等において蓄積された障害者の就労に関係する各種研究の成果を参考にして、アセスメントで考慮する要素を検討することも重要である。

(4) 実施主体

- <u>全国での実施の必要性を踏まえ実施主体をどう考えるか。</u>なお、実施主体の検討に当たっても、就労系障害福祉サービスと職業リハビリテーションサービスの仕組みが異なることも踏まえ、段階的な対応策を検討してはどうか。
- 〇 実施主体を検討するに当たっては、<u>アセスメントの実施主体が、自ら提供するサービス等に障害者を誘導することがないよう、第三者的な立場の者がアセスメントを実施したり、アセスメントの実施に当たって、他の主体が関与したりすることが重要ではないか。</u>

(5)質の担保

- 〇 アセスメントの質を担保するには、アセスメントする人材の能力・スキルが最も重要であることから、その育成、確保についても併せて検討する必要がある。
- 例えば、アセスメントにあたっては、障害特性に応じた専門的な知識を有した人材を 確保することが課題である。例えばアセスメントにおいては心理的な要因を考慮するこ とも重要であることから、公認心理師といった専門人材を活用してはどうか。
- O このほか、アセスメントの質を担保するための具体的な対応策として、どういったことが考えられるか。

(6) その他

- 個々の就労困難性を評価し、それらの結果に基づき、雇用率制度における障害者として取り扱うといったことや、本人の能力・適性等と個々の職業に必要な能力等のマッチングを可能とするような評価の仕組み等についても、今後検討を進めていく必要があるのではないか。また、障害者と企業とのマッチングを円滑に行うには、企業側が求めている人材像、障害者の職務能力等によって、障害者向けの求人を、予め区分するといった工夫も重要であるという指摘があった。
- アセスメントを効果的なものとし、一般就労に繋げていくためには、アセスメントを受ける障害者本人や関係者が「働く」ことをイメージできていることが必要である。そのため、障害者に対しても、高校のみならず、中学校、小学校といった早期段階から、一般企業で働くイメージを付与することを含めキャリア教育を行う必要があるのではないか。

これまでの議論等の整理(案)

1. 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

〇 雇用、福祉それぞれの現場に携わる人材について、両分野の基礎的な知識等が不十分 な状況が見受けられる。

例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の職員の中には就労支援の経験がない者や 障害者雇用に係る基礎的な知識等を有していない者がいるなどの指摘があった。

- 雇用施策と福祉施策の縦割りによる課題を解決するためには、少なくとも双方の分野 に係る基本的な知識等を習得した人材の育成が重要であるが、こうした育成が十分行わ れていないことも「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目な い支援が行われにくくなっている一つの要因ではないか。
- 分野横断的な基礎的知識やスキルを身につけた上で、さらに各就労支援機関の役割に 応じた知識やスキルを身につけた専門的な人材を育成する必要があるが、実践的な研修 を受ける機会が限られていること等により、こうした専門人材が質・量ともに不足して いるのではないか。
- O また、人口減少が進む中で、雇用、福祉それぞれの現場において就労支援を支える人 材の確保がこれまで以上に重要になってくる。

2. 論点を踏まえた議論の整理

- (1) 課題に対して求められる人材育成について
- 〇 障害者の就労支援に携わる専門人材については、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加え、就労系障害福祉サービス事業の支援者、企業の障害者雇用担当、病院・診療所の PSW 等その裾野は一層広がってきていることから、今後は、当該専門人材の質をいかにして向上させていくかも考えていかなくてはならない。
- 専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の習得では十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。なお、実際の支援においては、障害者本人を中心に置き、障害者を支援する際は雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも同じ方向を見ていることが必要であることから、人材育成に当たっては、この点も留意しなければならない。

(基礎的な研修)

○ 上記の論点を踏まえると、専門人材の育成に当たっては、その最初の段階において、 まずは福祉と雇用の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の 確立が必要である。

(階層的な研修等)

○ その上で、基礎的な研修だけでは福祉と雇用の両分野の全ての知識やスキルを習得す

- ることは難しいため、これらに上乗せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設ける ことが必要である。
- O さらに、専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である。
- 併せて、就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成が必要である。例えば、支援に当たって、各支援の違いを理解し、伝えていくことが重要であることから、就労支援プロセスの全体像やそれぞれの違いを理解して、地域の中での就労支援のコーディネートなどを行うことができるような人材が求められる。

(2) 人材育成の対象、研修内容及び体系について

- ①基礎的な知識・スキルの付与に係る研修の受講対象者の範囲
- 雇用、福祉それぞれの障害者の就労支援に携わる人材に対して、横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修(以下「基礎的研修」という。)を実施する場合、その受講対象 範囲はできるだけ幅広い者が受講できるよう門戸を広げるべきである。特に障害者の就 労支援においては、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関や教育 関係者を積極的に受け入れることも重要である。
- 現状として、就労系障害福祉サービスの就労支援員については、就業支援基礎研修の 受講が報酬加算の対象となってはいるが、他の配置職員については特段の措置はなく、 あくまでも各事業所の希望による受講となっている、という指摘もあった。
- 〇 課題に対応できる専門人材を育成・確保していくためには、雇用、福祉の両分野に係る分野横断的、基礎的な知識・スキル等を習得する受講機会の確保が重要であることから、一定の人材に対しては受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みが必要ではないか。
- 他方で、受講を義務付ける対象者の範囲の検討に当たっては、研修の質を確保するという観点も重要である。
- 〇 <u>そのフィージビリティ(実行可能性)にも留意しつつ、就任に当たって基礎的研修の</u> 受講を要件とする専門人材については、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当 者が考えられるほか、就労系障害福祉サービスの配置職員のうち、どの支援員を対象と することが考えられるか。

②分野横断的な基礎的研修の内容

- 前述したとおり、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者は、障害者本人を中心に置き つつ、一般就労の実現に向けて支援をすることが重要であるが、就労支援にあたって、 その目的や理念の捉え方が異なっている場合もあるとの指摘があったことから、就労支 援の目的や理念等も研修の内容に盛り込むべきではないか。
- 分野横断的な基礎的研修を幅広く受講させる場合であっても、研修の質を担保できる 仕組みとすべきであるが、例えば、座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実 施方法の工夫が必要である。具体的には、次のような内容が考えられるのではないか。
 - 各就労支援の現場見学・実習及びそれを踏まえたレポートの提出

- ・ 企業担当者との交流
- 難病、発達障害等の多様な障害種別に係る知識や対応スキルを付与するグループディスカッション、事例検討
- 現行の就業支援基礎研修は、対人援助スキルに関するものが大半を占めているが、対 企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである。具体的には、次のような内容が 考えられる。
 - ・ 企業の担当者に対して支援をしている様子を撮影し、それにスーパーバイザーによるコメントを付加した動画を視聴させ、実践場面における企業に対する支援スキルを習得させる。
 - ・ 障害者雇用の課題を社内で抱え込まずに支援機関等を利用することを勧めたり、他の企業と情報交換できる場を企業の担当者に案内したりする等、企業の担当者に地域資源の活用を促すことの重要性を理解させる。
 - ・ 職務の切り出しのための支援や社内の障害者雇用への理解促進の支援を行うために 必要なスキルを習得させる。

上記の他、企業担当者のメンタルヘルスに係る支援の必要性の理解と基礎的知識を習得させることも必要ではないかとの指摘があった。

- 障害者のライフステージごとに必要な支援の内容は変化していくため、障害者の年齢 や勤続年数に応じた必要な支援の内容についても盛り込むべきではないか。
- 特に特別支援学校を卒業したての年齢の者については、心理面でのサポートも必要であるため、青年心理学も内容に含めるべきではないか。

(留意点)

- 分野横断的な基礎的研修については、職場適応援助者養成研修や障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者研修等を受講する要件とすべきではないか。 ・ その上で、分野横断的な基礎的研修の内容と、職場適応援助者養成研修と就業支援担当者研修の内容を再整理する必要があるのではないか。
- 企業の担当者が受講する障害者職業生活相談員認定講習と分野横断的な基礎的研修 で内容が重なる部分もあることから、研修内容のすり合わせが必要ではないか。
- 受講の意欲向上のために筆記試験やロールプレイ等による習熟度の確認を研修終了 後に実施してはどうか。
- 上記の他に基礎的研修の内容に盛り込むべきものや留意点はあるか。

③就業支援に係る研修の体系及び内容等

- 分野横断的な基礎的研修について、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等を受講する前段階の研修と位置づけた上で、例えば職場適応援助者養成研修は、ジョブコーチとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修として実施することが望ましいのではないか。
- 分野横断的な基礎的な研修だけではなく、それぞれの専門人材の研修体系の中で、中級、上級的な内容を含む階層的な研修(以下「階層研修」という。)の実施も必要であ

る。

- また、階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を積極的に取り入れるべきであり、 例えば、次のことが考えられる。
 - 就労支援の実績がある就労支援機関での現場実習及びそれを踏まえたレポート提出
 - スーパーバイザーによる指導
 - ・ 実践経験の内容に係るレポート提出

(留意点)

- 〇 現場実習の受入れ先の量的な確保にあたっての実現可能性や、実行可能性を踏まえた レポートの評価方法について留意する必要がある。
- 階層研修の受講を促進するには、受講に当たっての何らかのインセンティブも必要ではないか。なお、インセンティブについて検討する際には、個人又は事業所に対するもののどちらが適当であるかを検討する必要があるのではないか。
- 就労移行支援における就労支援員については、就業支援基礎研修修了が障害福祉サービス報酬における加算対象となっているが、その上位研修である就業支援実践研修の受講は任意となっている。同実践研修は、現場におけるより実践的な支援に活用できると考えられることから、この受講を促進することも必要ではないか。
- 〇 ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの担当者に対する研修は、企業と地域 の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成で きるような専門的な内容とすべきではないか。
- 分野横断的な基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいこと から、各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、 別途、検討する場を設ける必要があるのではないか。
- ④ 各専門人材の育成について

(サービス管理責任者等について)

- 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者であっても、就労支援の経験や 知識が乏しい者もいるという指摘もあることから、就労系障害福祉サービスに携わるサ ービス管理責任者の就労支援に係る専門性の向上について何らかの方法を検討しては どうか。
- O なお、相談支援専門員についても、現行の研修体系と、現在、就労支援分野において 議論している内容との連携について、今後何らか検討してはどうか。

(ジョブコーチについて)

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行うジョブコーチを育成することが望ましいのではないか。
- 〇 ジョブコーチを資格化することでブランディングすることが必要ではないか。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する 者は多くない。ジョブコーチを更新制として、実績を報告させる形にしてはどうか。そ

- の際、「実績」として評価する支援内容はどういったものになるのか。
- さらに、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修による人材育成体系をどのように再編することが望ましいのか(下位研修の受講後の実務経験要件等)。また、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブは何か考えられないか。

(3) 人材育成の実施主体について

- それぞれの人材育成について実施主体はどこが担うべきか。
- 質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用していくべきである。
- 〇 現行の就業支援基礎研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているが、<u>民間機関も活用する場合はどのような認定の仕組みとするべきか</u>。また、民間機関を活用する場合、民間機関によって内容に偏りが出ないように留意すべきである。

(4) 人材確保について

- 〇 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした 専門人材の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的イメージ、魅力を発信していく ことが重要である。
- 〇 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、 それぞれの認知度も高くない。このため、呼称を統一化して周知すること等を通じて、 ブランディングを図ることが重要ではないか。
- また、人材を確保する上では、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすることも重要である。例えば、上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすべきではないか。
- 併せて、就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきではないか。障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいため、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることで興味を持つ学生が出てくるのではないか。
- 〇 こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるのではないか。
- なお、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていく ことも重要であるとの指摘があった。
- 上記の他に、障害者の就労支援の専門人材を確保するために効果的と思われる取組み はあるか。

(5) その他

- 研修受講のための費用について、受講料だけではなく、会場までの交通費や研修期間 中の賃金等も含めて、助成の仕組みが必要ではないか。
- まずは障害種別に関わらない全般的な障害者の就労支援に係る土台をもった人材の

育成が必要である。その上で発達障害、視覚障害、聴覚障害や難病など、個々の障害特性に精通する支援者が少ないという指摘もあるため、これら障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保として、どのようなことが考えられるか。

- 障害者への就労支援の制度、各事業の役割、各資格・研修を関連付けて考えていくべきであり、就業支援基礎研修を入り口として、その上にある研修・資格の体系と実際の制度が紐付けていくようにすべきではないか。
- 就労支援の質の向上のためには、各支援機関の支援のノウハウや各企業の障害者の雇用管理上のノウハウを共有できるような仕組みが必要ではないか。
- 教育から福祉、一般就労間での支援内容等について情報共有・連携が図れないか。

論点を踏まえた議論等の整理(案)

1. 障害者の就労支援体系に係る現状の課題

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体 系が異なることから、運用がどうしても縦割りになりやすい。
- このため、これまでも連携を図ってきたものの、両者で十分な対応が出来 ていない部分や両者の支援内容に重複が見られる部分など、その体系の見直 しを含め、更なる連携が必要な部分があるのではないか。

教育や医療などの関連施策や人材開発施策との連携においても、更なる対応が必要な部分があるのではないか。

O また、就労支援においては、関係分野を含む複数の支援者による支援ネットワークの構築が重要である。このため、各地域の支援機関においては、教育などの関連施策や人材開発施策といった関係分野の施策も含め、それぞれの支援策がどのような形で組み合わさっているのか理解している必要がある。

ただし、その実践に当たっては、

- ・ 地域の就労支援機関がどのような支援を実施し、どのような成果を出しているかという情報を、障害者本人を含む関係者と十分に共有できていないという課題がある
- 雇用・福祉の双方の制度に精通した人材が少ないという課題がある
- 支援者としてどれだけ自分の枠の外に出て活動できるのか、それを組織 としてどこまで認めるかという課題がある

との指摘があった。

○ さらに、一般就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業への支援も重要である。多くの企業が障害者雇用に取り組む中、キャリアアップへの対応や加齢等状況の変化に伴う対応を含め、その雇用管理に不安を感じる企業も少なくないことから、企業の支援ニーズに応えていくことも課題となっている。

2. 論点を踏まえた議論等の整理

- (1) 障害者の就労支援体系に係る課題について
- ≪雇用・福祉施策双方の課題について≫

(総論)

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なる中で、それぞれの目的の実現に向け、各施策が展開されている。 その中で、就労支援が、雇用施策と福祉施策の結び目となっている。
- このため、就労支援において、雇用·福祉施策双方の強みが最大限発揮さ

れるよう、支障となっている課題があるとすれば、双方で解決の途を探っていくことが求められる。

(就労支援における基本的な考え方について)

- 〇 障害者の就労支援については、雇用・福祉施策双方ともに、その支援を通 じ、障害者の、「生計の維持を図ること」、「能力の発揮の機会を確保するこ と」、「社会経済活動への参加を実現すること」が主な方向性として挙げられ る。
- 一方で、「両者の制度上の違いにより、支援の方向性、スタンスには大きな隔たりがあり、雇用施策においては限られたサポートにより如何にして障害者本人の自立や企業の取組を促していくかを考えていくが、福祉施策においては、実施した支援に対して報酬が支払われる仕組みであり、支援をフェードアウトしていくという視点で支援を行っていない」との指摘があった。
- また、雇用施策と福祉施策との関係において、就労支援体系の見直し等を 検討するに当たっては、
 - ・ 福祉の世界だけで完結して考えるのではなく、まずは障害者の一般就労 を実現するということに軸足を置いた議論を進めるべきではないか。福祉 的就労の充実により、むしろ一般就労の実現が遠くなるようなことはあっ てはならないのではないか

といった指摘がある一方で、

・ 障害者にとって、「働く」選択肢として、福祉的就労といった一般就労 以外の働き方が存在していることも重要ではないか

といった指摘もあった。

- <u>以上を踏まえつつ、本検討会の開催趣旨に照らせば、雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性として、改めて、次のとおり、整理されるのではないか。</u>
 - 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、障害者本人も含めすべての関係者が最大限努力すること

また、この共通認識は、各種研修や高等教育機関での教育の機会などを通 じ、繰り返し伝えていくことが必要であるとの指摘があった。

○ なお、最近の障害者雇用の現場をみると、一見して「雇用率という数字を 達成する」ことだけが目的となっているような取組も見受けられることか ら、改めて、共生社会の実現という観点から、障害者雇用がどうあるべきか を考える必要があるのではないかという指摘があった。

(就労支援体系における基本事項について)

○ 就労支援が必要な人に必要な支援が提供されるよう、雇用・福祉施策双方

の支援体系において隙間がないかを精査する必要がある。例えば、「雇用施策においては、公務部門に勤務する障害者については支援が不十分」、「福祉施策においては自治体によって支援の利用の可否が異なる」、「特別支援学校やハローワークから一般就労した者については、障害福祉サービスの就労定着支援が利用できないことは、福祉と雇用の連携という視点から改善できる部分ではないか」といった指摘があった。

このように、働き方や場所等により、必要な支援が受けられない場合があることについては、今後も具体的な事案を把握次第、雇用・福祉施策の連携のもと、その改善を順次図っていく必要がある。

- また、就労支援ニーズが増大し、支援対象者が広がる中において、雇用施策と福祉施策のシームレスな支援の展開を考えていくとき、両者の支援が併存し合う部分も一部あるのではないか。例えば、後述する「一般就労中における就労継続支援の利用」のように、両者を明確に切り分けて、線引きするのではなく、それぞれの強みを生かして補完し合っていくという視点も必要ではないか。
- なお、今後の就労支援を検討していくに当たっては、障害者本人や障害者を雇い入れる企業を中心に、その支援ニーズを丁寧に探っていく必要があり、 また、各企業に義務付けられている合理的配慮の提供との関係にも留意する 必要があるのではないか。

(一般就労と就労継続支援との関係について)

- 〇 現在、就労継続支援(A型・B型)については、原則、一般就労中の利用 は想定していない。これは、就労継続支援が、直ちに一般就労が難しい者に 対して、一般就労に向けた訓練等を実施するという趣旨・目的の下で実施さ れているからである。
- 一方で、障害者の多様な就労ニーズを考えたとき、「特に、短時間雇用については、企業において短時間勤務し、それ以外の時間については就労継続支援の中で働くということも制度の中で改めて位置付けていくこともあるのではないか」といった指摘があった。
- このように、一般就労しつつ、就労継続支援を利用することについては、
 - ・ 就労継続支援が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの整理が必要ではないか
 - ・ 一般就労中であることからも、まずは障害者本人の意向や企業のニーズ を第一に考えるべき話であり、どのような場面を想定しているのか十分に 整理する必要があるのではないか

といった指摘や

・ 働き始めの一定期間において併用して利用することができれば就業を 支える生活面での手厚い支援として運用できるのではないか

- ・ 一般就労中の一時的な不調等への対応として、一定の期間を区切って就 労継続支援を併用することはあり得るのではないか
- といった指摘があった。
- 〇 また、雇用施策について、
 - ・ 雇用率の対象が週所定労働時間20時間以上の労働者となっているため、それを下回る短時間労働については、雇用が進みにくい
 - ・ 企業に対するインセンティブとして、例えば、就労継続支援を併用する ことで、結果として、従業員が週 20 時間未満の短時間雇用になった場合 でも、雇用率の対象に加えるといったこともあり得るのではないか といった指摘があった。
- <u>〇 これらの指摘も踏まえ、一般就労しつつ、就労継続支援を利用することに</u> ついて、改めてどのように考えるか。
- このほか、一般就労と障害福祉サービスとの関係で言えば、「就労移行支援についても一般就労中に組み合わせてキャリアアップの支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」、「一般就労中に自立訓練を組み合わせて支援している取組もある」との指摘があった。

(定着支援の実態とその実施体制について)

- 就職後の定着支援については、就業面・生活面双方での支援が重要であるが、<u>定着支援における就業面・生活面の支援とは、障害者本人と企業のニー</u>ズとしてそれぞれ具体的にどのようなものが求められているのか。
- なお、定着支援で求められる内容としては、大きく分けて、①生じている 具体的な課題への対応と②予防的な支援や不調の前兆となるシグナルの早 期把握が考えられるとの指摘があった。
- 〇 定着支援については、現在、雇用・福祉施策双方が関わっている。就業面・ 生活面における支援実態や支援内容を踏まえ、改めて定着支援における雇 用・福祉施策の役割分担についてどう考えるか。また、現在、一定の役割分 担のもと実施している定着支援の取組(ジョブコーチ支援や障害者就業・生 活支援センターでの定着支援、就労定着支援等)について、実態を踏まえて 改善すべきことはないか。
- 〇 特に、<u>障害者就業・生活支援センターでの定着支援と就労定着支援との関係、役割分担について、「障害者就業・生活支援センターが就労定着支援を実施できるように制度を見直すことも検討してもよいのではないか」との指摘もあったが、どのように考えるか</u>。
- 加えて、就労定着支援について、「利用できる就労定着支援事業所がなく、 障害福祉サービスから一般就労に移行した者の定着支援に苦慮している地 域も少なくない」、「特別支援学校が在校生の進路指導に力点を置くのは当た り前であり、学校で卒業生の就職後のフォローアップが十分に出来ないので

<u>あれば、就労定着支援を利用できるようにしてはどうか」といった指摘があ</u>ったことについて、どう考えるか。

- また、生活面における関係者として、病院・診療所などの医療機関も想定される。<u>定着支援において、医療機関との連携が必要なときに、必要な連携</u>を確実に取れるようにするために課題があるとすれば、どのようなものか。
- さらに、特別支援学校等の卒業生に対する就職後の定着支援については、 学校との連携も必要である。地域によっては、独自の取組として、「卒業したら3年間は特別支援学校と障害者就業・生活支援センターが一緒に支援を行い、3年間かけて障害者就業・生活支援センターの支援にスライドさせていく」といった取組を実践しているところもあるが、地域や学校ごとで連携・活用できる社会資源等も異なることから、取組状況等にバラツキがあることが想定される。雇用・福祉・教育の連携について、既に実践されている事例も参考にしつつ、改めてどのような対応が考えられるか。

(障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携について)

- 〇 障害者就業・生活支援センターについては、障害者雇用促進法において「公 共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支 援学校その他の関係機関との連絡調整」を行うことを業務と規定しており、 地域における関係機関の連携の拠点、いわゆるハブ機能を持つ機関として位 置付けられているものである。
- 中小企業における障害者雇用に取り組んでいく必要がある中で、地域において就業面と生活面の一体的な支援を展開している障害者就業・生活支援センターについては、中小企業をはじめ関係機関からの期待も大きい。
- こうした中で、特に就労支援機関が少ない地域等においては、障害者就業・ 生活支援センターについて、昨今、支援を直接実施する機関としての支援ニ ーズが集中する傾向にある。
- 〇 一方、<u>就労支援においては、地域で関係分野を含む複数の関係機関による支援ネットワークを構築した上で支援することが重要であるため、障害者就業・生活支援センターへの支援ニーズについては、地域の支援ネットワークにおいて対応していく方向で改めて整理していく必要があるのではないか。</u>
- O また、<u>障害者就業・生活支援センターが地域における関係機関の連携の拠点として機能していくために、課題となっていることがあるとすれば、それ</u>はどのようなことか。
- <u>障害者就業・生活支援センターでの定着支援と就労定着支援の関係について、「障害者就業・生活支援センターが就労定着支援を実施できるとうに制度を見直すことも検討してもよいのではないか」</u>(再掲)、「就労定着支援の今後の方向性にもよるが、障害者就業・生活支援センターを、就業に伴う生活面での支援における基幹型として位置付けていくことも可能ではないか」

との指摘もあったが、どのように考えるか。

(情報発信・相互理解を促す情報共有について)

- 雇用・福祉施策の違いを含め支援内容が障害者本人を含む関係者に正しく 伝わり、理解されることも重要である。現在、雇用・福祉施策双方において 就労支援が様々用意されているものの、一見して複雑に見える部分もあると の指摘があることから、現場目線で整理し、情報発信を図っていくことが重要である。
- 実際、「障害者雇用の実績がある企業としても、どこまでが企業が取り組むべきものであり、どこから支援機関による支援を受けられるのか、曖昧に感じる部分もある」との指摘もあったことから、特に初めて障害者雇用に取り組む企業等にとっては各支援内容について正確な理解を促すことが必要である。
- また、雇用・福祉施策双方において、各支援対象者に対する個別の支援内容について、本人の同意のもと、相互に共有することも重要である。福祉施策においては、障害福祉サービスの利用に当たって「サービス等利用計画」や「個別支援計画」が作成されることから、それらの内容を必要に応じて雇用施策における支援機関や企業、医療機関などと共有することについて、各地域で既に展開されている取組事例などを把握し、今後、その横展開に向けた方策を考えていくことが必要である。
- さらに、教育分野との情報共有についても、例えば、「特別支援学校が卒業生の進路先、余暇活動、地域での活動、医療にかかる情報等を個別の移行支援計画として作成し、本人、家族、障害者就業・生活支援センター、進路先の企業等と共有する」といった取組もあることから、このような既に実践されている事例を参考にしつつ、必要に応じ、「個別の教育支援計画」の内容などを相互に情報共有を図っていくことも重要である。
- O これらの<u>情報共有に当たっては、将来的には、ICT の活用等により、本人</u> <u>や企業、支援機関等が、必要なときに必要な情報を容易に入手できるような</u> 仕組みを構築することも考えられるのではないか。
- O なお、共有する情報について、支援において発生した問題やその顛末など、 障害者本人にとって課題となった事項に係る内容についても、可能な限り、 企業を含む関係者間で共有することが必要なのではないかとの指摘があっ た。

(その他雇用・福祉施策の連携について)

〇 通勤や職場等における支援については、令和2年10月から、雇用施策と して障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、福祉施策 として「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」を創設し、 両者が一体となった新たな取組を実施している。

この取組については、利用実態を把握するとともに、好事例の収集・横展 開などにより、引き続きより使いやすいものになるように必要な取組を実施 していくことが求められる。

- その上で、今後も引き続き、新たな取組の実施状況を踏まえながら、通勤 や職場等における支援の在り方について検討を重ねていく必要がある。
- O また、発達障害、視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害や難病など、個々の障害特性に精通し、きめ細かな支援を実施する体制が十分ではないとの指摘もある。これについて、例えば、<u>障害当事者の団体等によるピアサポートの活用も、ひとつの取組として想定されるが、これについてどう考えるか。</u>このほか、上記の指摘に対する取組として、どのようなことが考えられるか。

≪雇用施策における課題について≫

(職業リハビリテーション機関について)

- 〇 一般就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業への支援も重要である。雇用施策において、「特に知的・発達障害分野における就労支援として、職場におけるコミュニケーションの支援の充実」について指摘があったが、企業の支援ニーズにはその他にどのようなものがあるか。企業の支援ニーズに答えるためにハローワーク等の職業リハビリテーション機関にどのような支援が求められるか。
- 地域障害者職業センターについては、他の機関では対応が困難な事例への対応に加え、就労移行支援事業所をはじめとする地域の就労支援機関における支援の質を高めるとともに支援人材を育成することを通じて、地域の支援力向上を図っていくため、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる。

(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度について)

- 障害者雇用率制度の対象となる障害者については、現在、原則、障害者手帳所持者となっているが、障害福祉サービスについては必ずしも手帳所持が利用要件となっていないことや、生活困窮者等「働きづらさがある方」への支援ニーズも高まる中で、その対象範囲を改めて検討する必要があるのではないかという指摘があった。
- また、いわゆる「みなし雇用(企業から就労継続支援事業所への仕事の発注状況を雇用率制度で評価する仕組み)の導入」や「在宅就業支援団体制度の見直し」についても指摘があった。特に、「みなし雇用」については、企業が障害者を直接雇用することを放棄する懸念があるため、その導入に反対する意見があった一方で、就労継続支援事業所の賃金・工賃の向上に資す

る取組として重要であるため、その導入を視野に入れる必要はあるとの意見があった。

○ なお、障害者雇用納付金制度については、障害者雇用が伸展すればするほど財政状況が逼迫する構造的課題を有しており、障害者雇用を後押しする必要な制度や支援策等を十分確保できないといった状況もあり、現行の「納付金を調整金・報奨金等へ充当する」という仕組みを見直す必要があるのではないかとの指摘があった。

≪福祉施策における課題ついて≫

(就労系障害福祉サービスについて)

- 〇 就労移行支援や就労継続支援(A型・B型)について、「実態として、それぞれの取組内容が重なっている部分がある」との指摘もある。このため、上述した「一般就労と就労継続支援との関係」などの検討を踏まえつつ、各支援の趣旨・役割などを改めて整理する必要があるのではないか。そのとき、生活介護や自立訓練といった他の障害福祉サービスとの関係についてどう考えるか。
- O また、就労系障害福祉サービスが地域における就労支援を担う一員として更に存在感を出していくためには、「各事業所における就労支援に係る専門性の向上とともに、地域において各事業所が蓄積した支援ノウハウを共有していくことが重要である」との指摘があったことから、それを後押しする取組を進めていくことが必要である。

加えて、就労継続支援においては、働きながら一般就労に向けた必要な訓練等を行っているが、このような福祉施策の中にある「働く場」である就労継続支援については、そこで働く障害者の賃金・工賃の向上も課題であり、良質な仕事の創出や確保に向け、引き続き各事業所の創意工夫を促していく必要がある。

○ なお、就労移行支援においては、「特に地方において事業所数が減少して おり、空白地域が生まれている地域もあることから、地域において就労移行 支援事業所が果たしている一般就労への移行やアセスメントの機能を各地 域においてどう担保するかも課題である」との指摘があった。

就労継続支援事業については、「賃金・工賃の向上は重要であるものの、 ある程度の水準以上の賃金等を実現している事業所においては、そもそも一 般就労への移行がもっと実現できるのはないか、一般就労への移行と賃金・ 工賃の向上は基本的には対立するのではないか」といった指摘があった。

(就労継続支援A型について)

○ 就労継続支援A型については、福祉施策であるものの、障害者と雇用契約

- を締結し、働きながら、一般就労に向けた訓練等を実施するものである。このため、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているものといえる。
- 〇 一方、就労継続支援A型については、「障害者に最低賃金を支払うだけの事業経営が出来ていない」などの課題もある。<u>制度創設当時と比べ、障害者雇用が大きく進展していることからも、就労継続支援A型が地域において果</u>たすべき役割やその性格について、再考する必要があるのではないか。
- 例えば、<u>就労継続支援A型の役割やその性格については、現行の「一般就</u> 労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、実態としては「就職困難性の高い 方が働く場」や「キャリアトランジションの場面などにおいて、(一般就労 との組み合わせも含め)一定期間働く場」といったものが考えられる。これ らを一括りで取り扱うのではなく、その内容や機能に応じ、類型化するなど の整理も必要ではないか。
- その上で、今後、就労継続支援A型の進む方向性として、どのようなものが考えられるか。具体的には、「訓練の場」としての役割と「働く場」としての役割との関係について、どう考えるか。なお、これについて、「就労継続支援A型については、一般就労を目指すような支援として展開するよりも、一般就労直後の働き始めや、加齢等の影響により一般就労が難しくなってきたときなどのキャリアトランジションの場面や休職者のリワークなどにおいて、一定期間に利用できるようにする方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないか」といった指摘もあった。
- 〇 また、就労継続支援A型の検討に当たって、事業所で実施されている支援 とは具体的にどのようなものであり、就労継続支援A型と特例子会社をはじ めとする障害者雇用に積極的に取り組む一般企業それぞれにおいて想定さ れる対象者について、どのように異なるのかを整理する必要があるのではな いか。これについて、「特例子会社と就労継続支援A型とでは、そこで行わ れている支援は近いものがあるが、就労継続支援A型は一般就労ではない。 就労継続支援A型が一般就労の実現に向けた訓練を行う場であるとするの であれば、そこに留まるような訓練・支援ではいけない」との指摘があった。
- O なお、就労継続支援A型については、「雇用の場」を管理するものでもあることから「労働法規や制度の適用などに当たって疑義が生じる場面も少なくない」との指摘があったほか、「就労継続支援A型の利用には、障害者本人の自己負担が発生する一方で、障害者職業能力開発校では障害者本人に訓練手当が支給されることは、同じ一般就労に向けた支援であるにも関わらず、統一感に欠ける」との指摘もあった。

(就労継続支援B型について)

○ 就労継続支援B型については、「依然として、工賃水準が低い事業所が多 く、障害年金と合わせても障害者本人が地域で自立した生活を実現するに は難しい状況にあることから、対策を充実していく必要がある」との指摘があった。一方、「工賃向上は重要であるものの、ある程度の水準以上の工賃を実現している事業所においては、そもそも一般就労への移行がもっと実現できるのはないか、一般就労への移行と工賃向上は基本的には対立するのではないか」といった指摘もあった(再掲)。

- また、生産活動の実施による工賃の支払いは、生活介護などの他の障害福祉サービスにおいても実施可能であるが、就労継続支援B型については、地域における多様な就労・社会参加ニーズを受け止めている結果として、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている実態もある。
- 〇 このような中で、就労継続支援B型が地域における就労支援の一翼を引き 続き担うためには、地域において果たすべき役割やその性格について、今後、 どのようにあるべきと考えるか。
- なお、就労継続支援B型は、「雇用契約を締結していないために、労働関係法令の適用が想定されないが、その一部適用を認めていくことやそれに 類する規制を導入していくことができないか」といった指摘があった。

(2) 新しい就労支援ニーズへの対応について

≪短時間雇用への対応について≫

- 障害者の多様な就労ニーズを考えたとき、「特に、短時間雇用については、 企業において短時間勤務し、それ以外の時間については就労継続支援事業の 中で働くということも制度の中で改めて位置付けていくこともあるのでは ないか」といった指摘があった。(再掲)
- このように、一般就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについて、
 - ・ 就労継続支援が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの整理が必要ではないか
 - 一般就労中であることからも、まずは障害者本人の意向や企業のニーズ を第一に考えるべき話であり、どのような場面を想定しているのか十分に 整理する必要があるのではないか

といった指摘や

- 一般就労中の一時的な不調等への対応として、一定の期間を区切って就 労継続支援を併用することはあり得るのではないか
- 動き始めの一定期間において併用して利用することができれば、就業を 支える生活面での手厚い支援として運用できるのではないか

といった指摘があった。(再掲)

- また、雇用施策について、
 - ・ 雇用率の対象が週所定労働時間20時間以上の労働者となっているため、 それを下回る短時間労働については、雇用が進みにくい
 - ・ 企業に対するインセンティブとして、例えば、就労継続支援を併用する

ことで、結果として、従業員が週 20 時間未満の短時間雇用になった場合でも、雇用率の対象に加えるといったこともあり得るのではないかといった指摘があった。(再掲)

○ <u>これらの指摘も踏まえ、短時間雇用への対応について、改めてどのように</u> 考えるか。

≪キャリアトランジションへの対応について≫

(在職障害者のキャリアアップニーズへの対応について)

- 障害者本人たちは、毎日の業務を遂行していく中で着実に成長していくことから、「企業として、そのような日々の成長を受け、障害のある社員のキャリアアップについても対応を考えていかなくてはならない」との指摘があった。
- 障害のある社員のキャリアアップに対する取組としては、例えば、
 - 対応可能な職務の幅を段階的に拡大していく支援
 - 特定の職務において、より難易度の高い作業への対応力を身につけていく支援
 - 管理職への登用
 - ・ 上記に係る職位制度や目標管理・評価制度の整備などが考えられる。
- これらの取組については、まずは各企業内において個々に取り組まれるものであるため、外部の就労支援機関が、通常の支援の延長として、どこまでニーズを踏まえた支援ができるかといった課題がある。
- 例えば、地域障害者職業センターにおいては、特例子会社等の障害者雇用・ 人事担当者や社会保険労務士などの外部人材(障害者雇用管理サポーター) と連携し、キャリアアップに対する取組への支援を実施することもあること から、このような支援も参考にしながら、今後、支援の在り方について整理 する必要があるのではないか。
- O また、障害のある社員のスキルアップ機会を提供する場としては、職業能力開発校等の人材開発施策など既存の制度の活用も考えられるのではないかといった指摘があったが、その活用を図るに当たり、何か課題があるとすれば、どのようなことがあるか。
- なお、就職後のキャリアアップニーズへの対応は、「職場定着の問題と深く関わっている」との指摘や、「就労移行支援についても一般就労中に組み合わせてキャリアアップの支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」(再掲)との指摘があった。

(加齢等状況の変化に伴う対応について)

○ 雇用の現場においては、障害のある社員について、加齢等の影響による体

力の低下等により、企業の中で継続的に働き続けることが困難になる場合も 少なくない。そのような場面を想定したとき、本人の意向を尊重することを 第一に、可能な限り一般就労において働き続けることを支援する一方で、本 人の希望や状態等によっては就労継続支援といった福祉施策の利用に段階 的に移行するということも考えられる。

- 〇 このため、今後、「雇用から福祉」への移行を想定した連携体制や取組も 検討する必要がある。
- 例えば、就労継続支援A型について、「キャリアトランジションの場面において一定期間に利用できるようにする方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないか」との指摘があったが、就労継続支援A型が地域において果たすべき役割等を再考する中で、このように一般就労後の活躍の場として福祉施策を活用することや、「週3日の一般就労」と「週2日の就労継続支援」の併用を認め、緩やかに移行を進めていくことなども、本人の意向を尊重することを第一に、柔軟に取り組んでいくことが考えられるのではないか。

≪テレワーク等の働き方への対応について≫

- IoT、AI、ロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症 への対応として、今まで以上に、企業においてオンラインでの採用活動の導 入やテレワーク実施が進んでいくことが予想される。こうした取組は、障害 者就労の可能性を更に広げるものである。
- 一方で、就労支援の現場に目を向けると、通勤を想定した通所・対面での 支援を基本としている部分やICTの活用が十分にできていない部分も少 なくない。障害者の多様な働き方を実現していく観点からは、障害者本人の 希望や障害特性も踏まえつつ、障害者雇用におけるテレワークの推進を図っ ていくことに加え、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関でのテレワー クによる在宅就労も想定した支援の推進を図ることが必要ではないか。
- これらの推進に当たって、課題となっていることや必要な支援策があるとすれば、どのようなことか。

(3)他分野との連携について

≪教育分野との連携について≫

○ 特別支援学校等における長年の取組の成果により、その卒業生の一般就 労への就職が着実に伸びてきている。一般就労への進路を希望する生徒に 対して、その希望を尊重し、実現を後押しすることは、特別支援学校のみな らず、関係する支援機関においても重要なことである。一方、支援機関にお ける支援も以前と比べて多様化していること等を踏まえると、例えば、卒業 後、直ちに一般就労することのみならず、支援機関における一定期間の支援 のもとに更にスキルを身につけてから一般就労を実現するという選択肢も 一般的なこととして考えられるのではないか。

支援機関においては、生徒の意欲や希望を踏まえつつも、卒業時という一時点だけではなく、中長期的な視点をもって必要な支援を提案、検討していくことも必要ではないか。また、その前提として、雇用施策と福祉施策との連携(一般就労への移行)が確実に図られていることが必要である。

- 特別支援学校等の卒業生に対する就職後の定着支援において、学校との連携も重要である。地域によっては、独自の取組として、「卒業したら3年間は特別支援学校と障害者就業・生活支援センターが一緒に支援を行い、3年間かけて障害者就業・生活支援センターの支援にスライドさせていく」といった取組を実践しているところもあるが、地域や学校ごとで連携・活用できる社会資源等も異なることから、取組状況等にバラツキがあることが想定される。雇用・福祉・教育の連携について、既に実践されている事例も参考にしつつ、改めてどのような対応が考えられるか。(再掲)
- 雇用・福祉施策と教育分野における情報共有について、例えば、「特別支援学校が卒業生の進路先、余暇活動、地域での活動、医療にかかる情報等を個別の移行支援計画として作成し、本人、家族、障害者就業・生活支援センター、進路先の企業等と共有する」といった取組もあることから、このような既に実践されている事例を参考にしつつ、「個別の教育支援計画」の内容などを相互に情報共有を図っていくことが必要である。(再掲)
- 特別支援学校における進路選択・就職支援に当たっては、生徒本人に加え、 保護者等の一般就労に対する理解と協力も重要であるが、特別支援学校の生 徒の保護者等に対する取組として、どのようなことが行われており、またど のようなことが必要であると考えるか。例えば、一般就労の実現に当たって は、早い段階で、障害者本人や保護者等が「働く」ことのイメージを明確に 持つことが重要であるとの指摘があるが、これに対する取組として、どのよ うなことが行われており、また課題があるとすればどのようなことがあるの か。
- また、高等学校においても、「知的障害や発達障害の疑いのある生徒など、特別な配慮や支援を要する生徒も年々増えてきている」という指摘もあることから、特別支援学校との連携に加え、そのような高等学校生徒の進路選択・就職支援に当たっても、教育分野と雇用・福祉施策との連携が必要ではある。一方、特別支援学校における取組と比較すると、連携の枠組みが必ずしも構築されていないことも考慮すると、改めて高等学校との連携について、具体的にはどのような方策が考えられるか。
- O さらに、大学においても、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱える学生に対するキャリア教育や支援が課題となっており、キャリアセンタースタッフを対象に就労支援のノウハウを提供し、広めていくことも必要である指摘があった。このほか、大学との連携について、具体的に

どのようなニーズがあり、どのような方策が考えられるか。

≪医療分野との連携について≫

- 障害者就労を円滑に進めていくためには、支援開始前から就職が実現した 後も、障害特性に応じ、様々な段階において病院・診療所など医療機関との 連携が必要になることが少なくない。
- O <u>医療機関との連携が必要なときに、必要な連携を確実に取れるようにする</u> ために課題があるとすれば、どのようなものか。

≪障害年金について≫

○ 障害年金制度については、働く障害者にとっても所得保障として重要な機能を果たしている実態にあるといった指摘があった。

≪その他≫

- 障害者の就労支援体系を検討していくに当たっては、生活困窮者自立支援制度といった隣接する施策との連携や関係整理も併せて考えていく必要があるのではないかとの指摘があった。
- 例えば、現在、一部の障害者就業・生活支援センターにおいては、生活困窮者等のうち障害が窺われる者の就労促進と職場定着に向け、生活困窮者自立支援制度における就労支援施策や生活保護受給者に対する就労支援施策と連携して支援等を行う就業支援担当者(生活困窮者等支援担当者)を配置しているほか、就労移行支援等障害福祉サービスにおいても、利用者の支援に支障がない範囲で生活困窮者の支援に支援員等を活用することが可能となっている。
- 今後、生活困窮者等「働きづらさがある方」への支援ニーズも高まる中で、 どのような支援を提供するかについては、いずれにしても、本人の意向を中 心に適切なアセスメントの中で個々に判断していくことが必要である。

以上