

第 108 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 6 月 29 日（火） 10:00～12:00

2 場所

オンラインによる開催（TKP 新橋カンファレンスセンターホール 13A）

3 議題

- （1）これまでの障害者雇用分科会（第 103 回～第 106 回）における主な意見について
- （2）障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について（報告）
- （3）その他

4 資料

- 資料 1－1 障害者雇用分科会（第 103 回～第 106 回）における主な意見
- 資料 1－2 障害者雇用分科会（第 103 回～第 106 回）関係資料
- 資料 2－1 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（概要）
- 資料 2－2 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（本文）

- 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 今後の検討に向けた論点整理
- 参考資料 3 令和 2 年度障害者の職業紹介状況
- 参考資料 4 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和 2 年度）

1. 雇用率制度の在り方について

① 法定雇用率の引き上げに関する検討について

- 法定雇用率制度は、雇用管理の改善を評価するなど、雇用の量から雇用の質を評価する制度へと展開する段階にきている。
- 引上げの率・時期を検討する際には、複数の指標を総合的に勘案して決定していく仕組みとするべき。

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

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

③ 精神障害者に関する雇用率のカウントについて

（短時間労働者に関するカウントの特例について）

- 週20時間以上30時間未満の場合が精神障害者の職場定着率が一番高いため、令和5年4月以降も特例措置を維持するべき。
- 精神障害に限らず、他の障害についても特例措置を検討するべき。
- 本人の意向に沿って勤務時間を増減出来るシステムが必要。一方で、短時間勤務はフルタイムより企業の負担が少ないということでもないので、短時間就労者の雇用について、3年に限らないなどの措置や、企業の真摯な取組みを雇用率制度等において評価することが重要。

（重度の取扱いについて）

- 現在、身体障害や知的障害には重度があるので、格差をなくすことが重要であり、精神障害にも重度を作るべき。

（その他）

- ノウハウがないため精神障害者の採用を躊躇する企業が多い。精神障害と企業を支援する施策や、好事例の情報共有をするべき。

1. 雇用率制度の在り方について

④ 対象障害者の範囲について

◇ 手帳を所持しない者の取扱いについて

（総論）

- 働きづらさを感じる労働者が、障害者手帳（以下「手帳」という。）の有無によらず働き続けられる職場環境が重要。
- 法定雇用率の対象者は、手帳所持者に限定するべき。
- 手帳所持者だったが、医師の判断で更新されず不所持者となった者についても引き続き実雇用率に算定するべき。
- 手帳が取得できない者は、個別の就労困難性を判断が重要。その上で、実雇用率算定の対象とするような取り扱いが必要ではないか。

（精神障害者について）

- 自立支援医療受給者証（以下「受給者証」という。）は生活能力等に関する記載欄はないため、受給者証のみでは障害の有無は不明であり、雇用率制度に活用すると目的外使用になるというのが原則。一方、受給者証の「重度かつ継続」の対象者に対しては継続した支援が必要ということになるので、雇用する職場の負担を勘案し、雇用率のカウントに入れても良いのではないか。
- 精神障害者の就労促進の観点から、手帳不所持者も雇用率の対象に含めるべきだが、中小企業を取り巻く厳しい状況を踏まえ、法定雇用率は引き上げるべきでない。
- 精神障害者は、手帳所持者のみを雇用率の対象とすることで良い。受給者証を持っていること（精神疾患がある、通院していること）がイコール精神障害ではない。
- 手帳を保有していなくても、受給者証、就労パスポート、ジョブカード等の書類を確認することにより、雇用率のカウントに入れても良い。

（難病患者について）

- 難病患者について、手帳の対象にならないケースに対応していくための評価スケールの開発を検討するべき。

1. 雇用率制度の在り方について

◇ 短時間勤務者の取扱いについて

（短時間勤務者の就労の在り方について）

- 短時間就労は、障害者の働きやすさのためのものであり、病状の安定や本人の意欲等によって、フルタイムや正規雇用へ転換できる仕組みが必要。
- 週20時間未満の就労であっても、合理的配慮を提供等するインセンティブを企業に付与することで、障害者の就職を支援し、労働時間を引き上げていく取組みが必要。
- 恒常的な短時間勤務は、企業としては検討すべき課題が多い。
- 障害者の労働時間については、雇用率算定のカウントに短時間勤務者を入れるかどうかという議論のみではなく、障害者がフレキシビリティに労働時間を決定できるということが重要。

（雇用率へのカウントについて）

- 短時間労働者について、対象障害者の範囲に含めるべき。短時間勤務を本人希望により選択している場合には、複数人合わせてカウントできるような制度設計が考えられる。
- これまで雇用率にカウントされていた障害者が、体調の変化により一時的に短時間勤務となった場合には、実雇用率に算定できるようするべき。
- 精神障害者は、一回体調を崩すと復帰に時間がかかり、退職もあり得る。週20時間未満で働く者も、雇用率にカウントできるような制度を考えるべき。

⑤ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

（雇用率へのカウントについて）

- 長期継続雇用のための企業の努力について、一定の勤続年数を超えた場合に1.5カウントにするなど、雇用率制度の中で評価する方法を検討すべき。
- 身体、知的障害者と同様に、週所定30時間以上かつ一定期間の勤続年数を超えて働く方を雇用している企業については、雇用率のインセンティブ付与を検討すべき。

（長期継続雇用の在り方について）

- 同じ業種であっても、職場の環境によって障害者の負担が異なり、加齢現象の出かたに差があるのではないか。
- 加齢や状態変化等に伴って働き方を見直す必要性が生じた場合、本人の了解のもと、A型や就労継続支援B型事業所へ円滑に移動ができる仕組みが検討できないか。

1. 雇用率制度の在り方について

⑥ 除外率制度について

- 平成22年から10年近く全く廃止に向けた動きがないのは重大な問題。廃止に向けてピッチを上げるべき。実態を踏まえた上で目標や今後のタイムテーブルを設定するべき。
- 除外率の引下げを行うに当たっては3～5年の準備期間や支援策が必要。また、企業の特性を踏まえて特別に考慮する業種がないか検討する必要。
- 設定されている除外率が雇用しづらさの実態を正確に反映しているのか、制度を見直すことも含め改めて検討する必要。
- 廃止が決定している制度なので、制度の見直しではなく、除外率を引き下げたときに企業にどんなサポートをしていくべきか議論するべき。
- 除外率設定業種で障害者が働き続けられる環境整備の実態を把握した上で、対策が不十分な業種について、環境整備に対する支援、好事例の紹介等が必要。
- 除外率は設定しつつ納付金の支払いは求めることも考えられる。

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

- 雇用率の中小企業の伸びの鈍化に対して、納付金制度を軸に工夫・議論が必要。企業の実態に合わせた工夫、技術的な議論を行うべき。
- 企業の意識を高めるため、納付金制度の対象範囲は拡大するべき。同時に、未達成企業への支援を行う必要。
- 納付金制度の対象範囲拡大には反対。障害者雇用促進のためには、法的拘束力で進めるのではなく、ノウハウやマンパワー等の支援をするべき。
- 実態からかけ離れている雇用率により未達成企業が長く存在することになりかねないかという懸念。中小企業に対する必要なサポートは重要。
- 大企業と中小企業や、雇用障害者数で負担感が違う。納付金の金額を一律に考えられるのかは慎重に検討する必要。

2. 納付金制度の在り方について

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

- 障害者雇用調整金に関して、持続可能性と運用面の改善を図る観点から、支給期間と支給対象者数の上限を設定することも考えられる。
- A型は、一般企業でも十分に働くことができる障害を持った高齢者が働く場としても有効に作用すると考える。

③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

- 障害者雇用調整金に関して、持続可能性と運用面の改善を図る観点から、支給期間と支給対象者数の上限を設定することも考えられる。（再掲）
- 納付金財政の安定化のため、雇用率達成に近づいていれば納付金を減額する、又はゼロ雇用が3年連続で続くと増額するなどの措置も考えられる。
- 納付金助成金について支出超過になりやすい財政構造を改善し、助成金の予算の確保・充実を図るべき。また、雇用保険二事業との整理をするべき。
- 納付金制度は、雇用率未達成の企業による納付金を前提とした制度でよいのか考えるべき。財源が枯渇するのであれば、支給額の調整や、緊急的な公的資金の投入も検討する必要。

3. その他

① 雇用の質の向上について

- 働き方改革や、テレワークや在宅勤務によって知的障害者のサポート体制が薄くなった。特に知的障害者はジョブコーチ等の支援が必要。
- 精神障害がある程度落ち着いた24歳以降で落ち着いて就職できるようなシステム構築を検討するべき。

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

- 一般就労への移行につながる事が重要。テレワークによる在宅就業が進む中で、制度の実態によっては本来一般就労すべき人や一般就労したい人が請負の在宅就業になってしまうことを懸念。
- 在宅就業支援団体に対する支援策がない。制度のメリットを広げる方策を考えるべき。
- 就業場所が自宅や在宅就業支援団体の事業所である場合を強調すると、一般就労への移行が進まなくなるのではないか。他方で、施設外就労を伴う発注については、制度として有効。
- 福祉施設等に仕事を発注した場合に、一定割合を納付金の支払いに充当可能とする措置も考えられる。

3. その他

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

- 一般就労で能力を発揮できる人がA型から一般就労へ移行できない実態を解消する必要がある。どのようなシステムをつくれればA型から一般就労に結びつくのか議論するべき。
- 加齢や状態変化等に伴って働き方を見直す必要が生じた場合、本人の了解のもと、A型やB型へ円滑に移動できる仕組みができないか。（再掲）

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

- 障害を踏まえて就職活動に臨めるよう、大学に働きかけていく取組みを継続して欲しい。
- フリースクールでは職業教育が一切ないため、職業準備性が整っていない。大学だけでなく、職業訓練等の対応が必要。
- 障害者総合支援法の職場定着支援に企業支援を明確にしていけないか。
- 医療の場で就労についての情報をアナウンスできるよう、医療機関の精神保健福祉士に対する情報提供や、（精神保健福祉士の）養成段階で就労のことを入れるなど医療との結び付きを考えるべき。

⑤ 通勤支援、職場における支援の検討について

- 働き方改革や、テレワークや在宅勤務によって知的障害者のサポート体制が薄くなった。特に知的障害者はジョブコーチ等の支援が必要。（再掲）

⑥ 中小企業における障害者雇用の促進について

- 優先調達法の調達の対象となる障害者就労施設等の中に事業協同組合等算定特定やもにすの認定を受けている事業者を追加することを検討するべき。
- もにす認定について、民間同士の発注元にもインセンティブを盛り込んでどうか。また、地方自治体での取組みの推進や地方自治体ごとの特徴的な取組みを国として評価し広げていく支援をするべき。
- もにす認定について、JEEDや自治体などが作成した好事例集に掲載されている中小企業に申請を働きかけるなど能動的な活動を期待。インセンティブの拡充も有効。
- 優先調達法や入札の制度における優遇等のインセンティブがあれば、事業協同組合算定特例制度の利用が進んでいくのではないか。

3. その他

⑦ 多様な就労ニーズへの対応について

- テレワークによる在宅就業が進む中で、制度の実態によっては本来一般就労すべき人や一般就労したい人が請負の在宅就業になってしまわないかが懸念。一般就労への移行につながる制度が重要。（再掲）
- 難病患者就職サポーター、発達障害者雇用トータルサポーターによる専門的支援の実施は、数の拡充が必須であり、今後より充実させるべき。
- 視覚障害者については、職種も重要。ヘルスキーパーの雇用は民間では進んでいるが、公務部門では少ないため、職種別の促進も検討すべき。

⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について

（短時間勤務者の就労の在り方について）

- 短時間就労は、障害者の働きやすさのためのもの。病状の安定や本人の意欲等によって、フルタイムや正規雇用へ転換できる仕組みが必要。（再掲）
- 週20時間未満の就労であっても、合理的配慮を提供等するインセンティブを企業に付与することで、障害者の就職を支援し、労働時間を引き上げていく取組みが必要。（再掲）
- 恒常的な短時間勤務は、企業としては検討すべき課題が多い。（再掲）
- 障害者の労働時間については、雇用率算定のカウントに短時間勤務者を入れるかどうかという議論のみではなく、障害者がフレキシビリティに労働時間を決定できるということが重要。（再掲）

（雇用率へのカウントについて）

- 短時間労働者について、対象障害者の範囲に含めるべき。短時間勤務を本人希望により選択している場合には、複数人合わせてカウントできるような制度設計が考えられる。（再掲）
- これまで雇用率にカウントされていた障害者が、体調の変化により一時的に短時間勤務となった場合は、実雇用率に算定できるようにすべき。（再掲）
- 精神障害者は、一回体調を崩すと復帰に時間がかかり、退職もあり得る。週20時間未満で働く者も、雇用率にカウントできる制度を考えるべき。（再掲）

⑩ 公務部門における障害者雇用の促進について

- 自治体がどのように合理的配慮、差別禁止に対応しているかを確認するべき。把握した問題点を自治体にフィードバックし、差別禁止・合理的配慮の提供義務に関する対応が不十分な自治体について、今後どうしていくかを議論できる場を設ける必要。
- 退職した職員の事例に、大きな課題があるのではないかと考えており、これまでに働いたことがある者を対象に調査することも有意義。

障害者雇用分科会(第103回～106回) 関係資料

令和3年6月29日

目 次

○ 第103回障害者雇用分科会(令和3年1月22日)資料

1. 障害者雇用率制度について 3
2. 障害者の継続雇用状況について 10
3. 障害者雇用納付金制度について 17
4. 障害者雇用納付金財政について 26
5. その他 31

○ 第104回障害者雇用分科会(令和3年2月19日)資料

1. 除外率制度について 44
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 50
3. 中小企業における障害者雇用の促進について 58

○ 第105回障害者雇用分科会(令和3年3月12日)資料

1. 精神障害者の取扱いについて 71

○ 第106回障害者雇用分科会(令和3年4月23日)資料

1. 対象障害者の範囲について 94
2. 短時間勤務者の取扱いについて 124

障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料

令和3年1月22日

1 障害者雇用率制度について

障害者雇用の状況

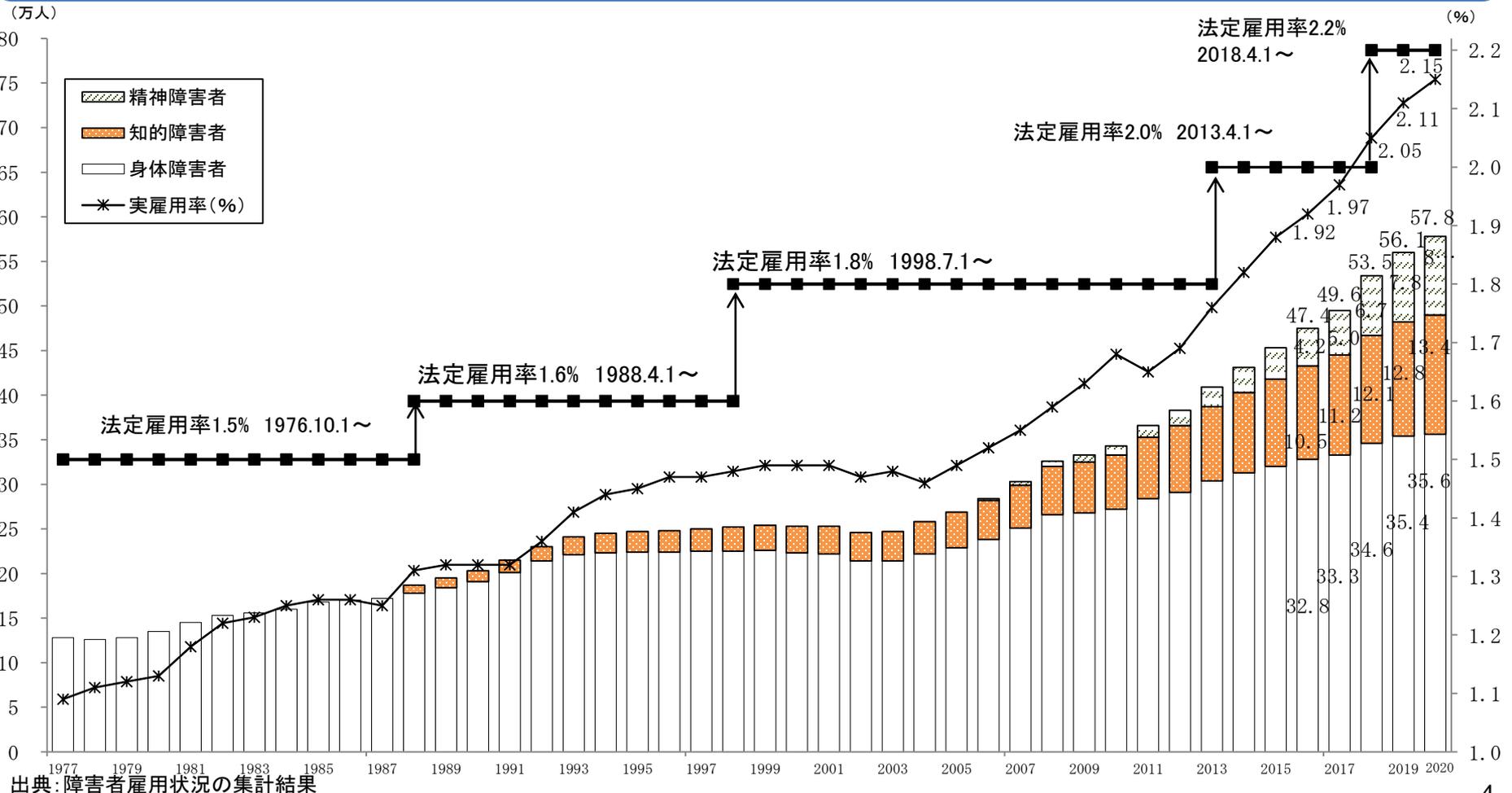
(2020年6月1日現在)

○ 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%**

○ 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

（参考） 現行の障害者雇用率（平成30年4月1日から。令和3年3月1日に、0.1%ずつの引上げ予定。）

<民間企業>

民間企業 = 2.2%

特殊法人等 = 2.5%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.5%

都道府県等の教育委員会 = 2.4%

法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和3年3月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関): 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関): 現業的機関以外

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

激変緩和措置の趣旨

衆議院厚生労働委員会（平成25年6月7日） 議事録（抄）

○ 政府参考人 法定雇用率につきましては、基本的には5年に一度見直すこととしております。この25年4月に法定雇用率の引き上げを行ったことを踏まえて、施行時期は、次回の見直し時期である平成30年4月としております。

さらに、法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することによりまして、ことしの4月、平成25年4月の1.8%から2.0%の見直しに続く引き上げとなるということが想定されることから、平成30年4月の法施行時の法定雇用率の設定のみ、企業の障害者雇用の状況でございますとか行政の支援状況等を勘案して、激変緩和措置を講ずることを可能としておりまして、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えることに係る引き上げ幅を本来の計算式よりも低くすることを可能としております。

厚生労働省としても、準備期間の間に、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるように、支援策の強化に努めてまいりたいと考えております。

雇用率制度における雇用障害者の主な整理の考え方

- 雇用率制度において、対象となる労働者やカウントの区分(短時間労働者との整理)については、長く働ける環境であるかどうか等、職業生活における自立といった観点から、整理を行っている。
他方で、重度障害のダブルカウントについては、当該者の就労困難性の観点から整理を行っている。

雇用義務の対象を「常用労働」としている考え方

一般の労働者と比べて、不安定な雇用が多い状況となっていることから、長く働き続けられる環境を整備する観点から、期間の定めなく雇用されている場合のほか、一年を超えて引き続き雇用されている場合や雇用されると見込まれる場合について、本法において「常時雇用」と整理して、雇用率制度の対象としている。

重度障害の考え方

重度障害者のカウントについては、重度障害者の雇用に当たっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、2カウント分としている。

短時間労働者の考え方

短時間労働者については、通常の労働者(当該事業所における正規雇用)の所定労働時間に比し短く、かつ週所定労働時間が30時間未満の者を指すものこととされている。

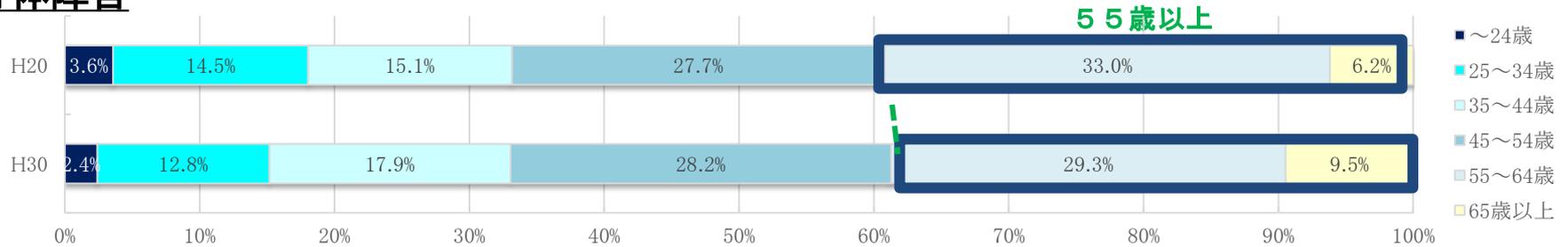
また、通常の労働者の週所定労働時間の半分にも満たない時間しか労働しない場合は、それにより職業生活において自立しているとはいえないと考えられることから、週20時間以上の者を対象とするものである。

2 障害者の継続雇用状況について

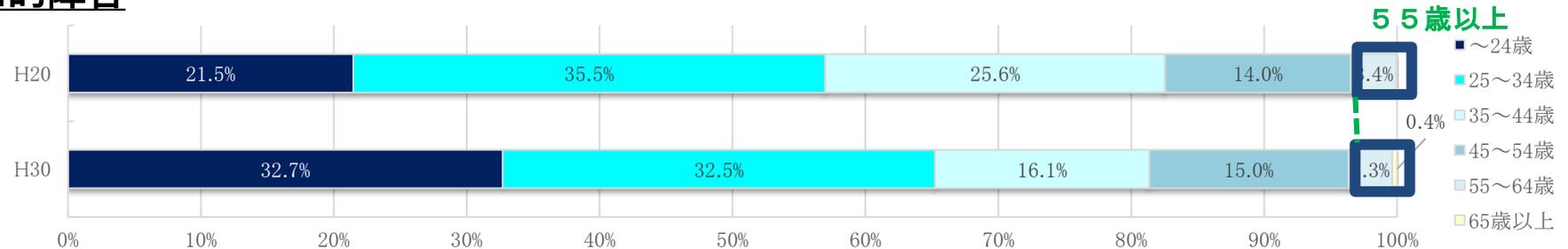
障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

- 身体障害の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。

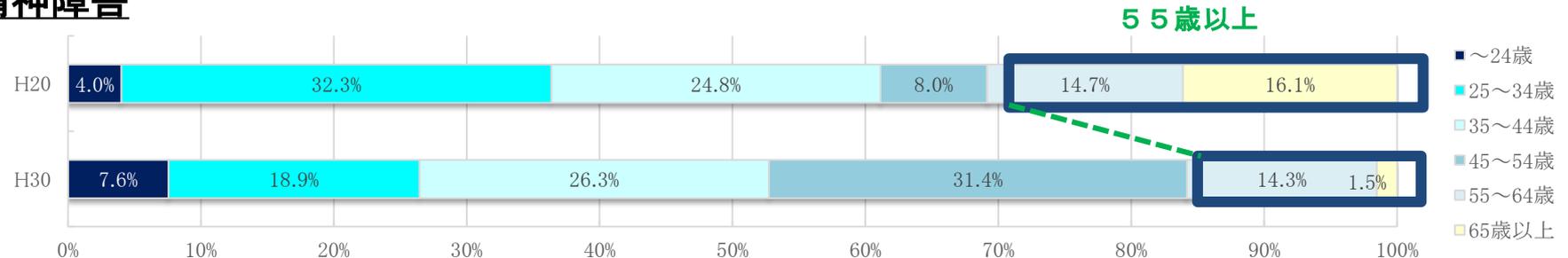
身体障害



知的障害



精神障害

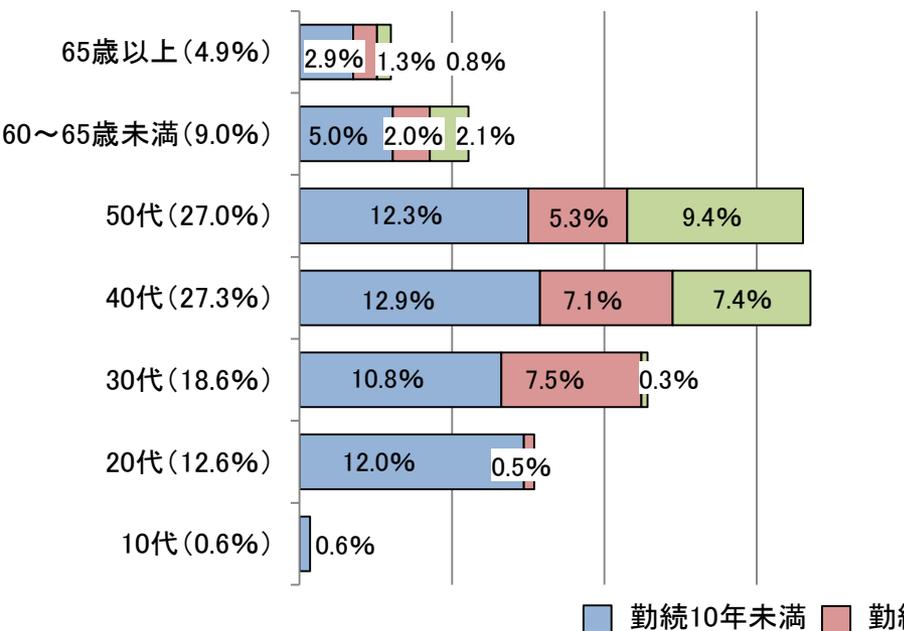


(参照)「平成20年障害者雇用実態調査」、「平成30年障害者雇用実態調査」(厚生労働省調査)

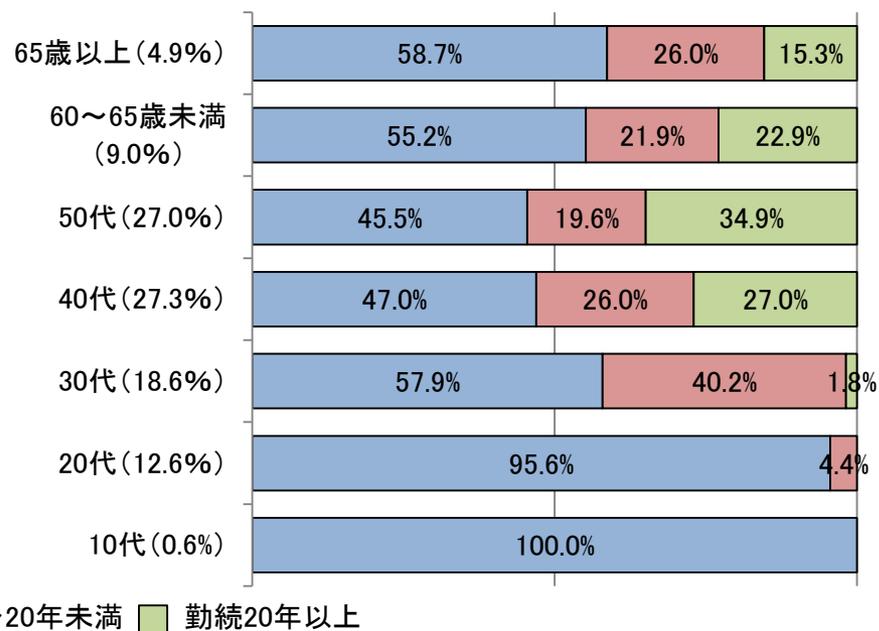
障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 60歳以上については就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞

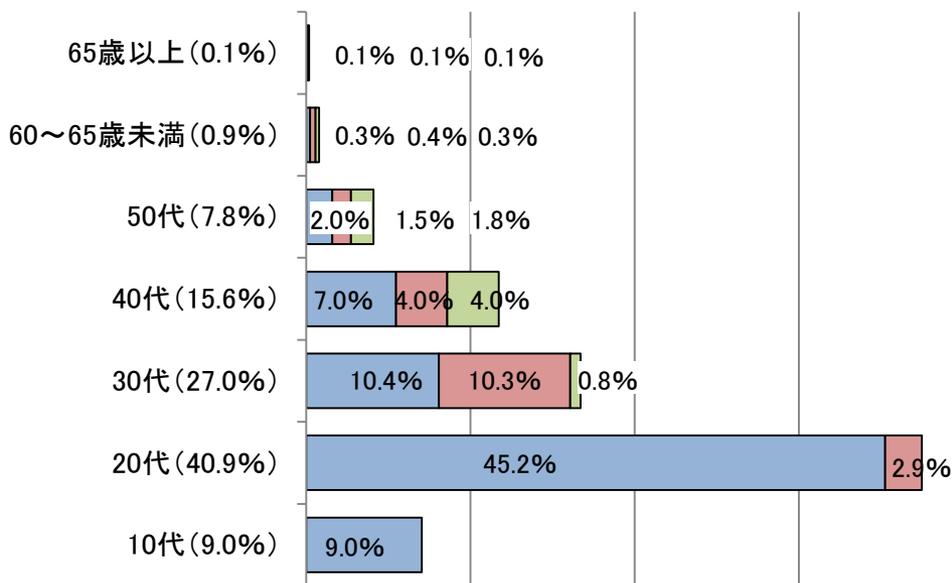


- ※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。
- ※ 「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。
- ※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。
- ※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。中途障害者の場合における「勤続年数」は、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

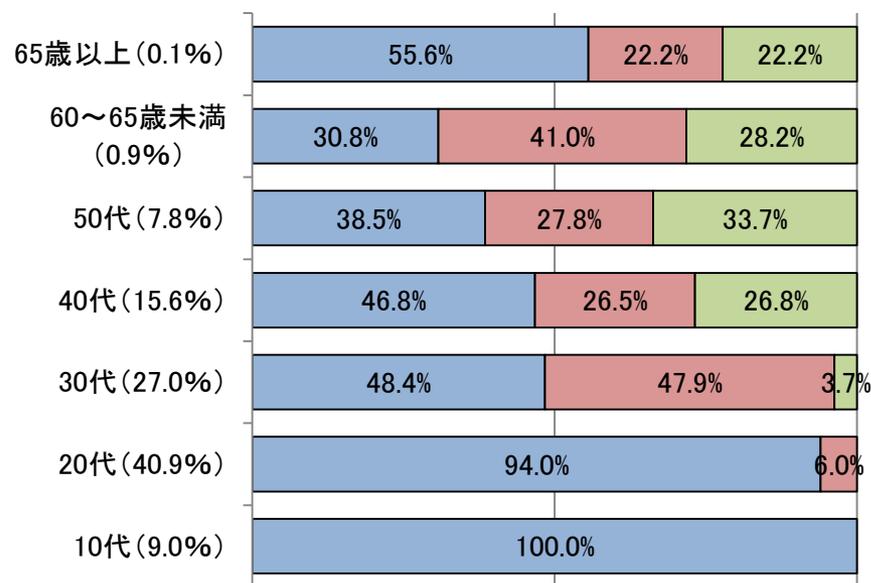
障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者については、年齢が上がるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。

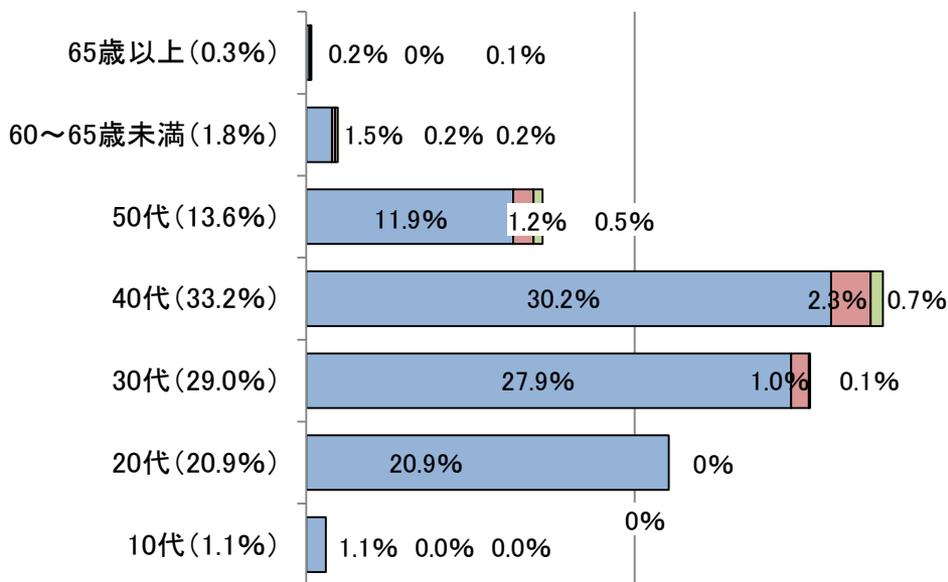
※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

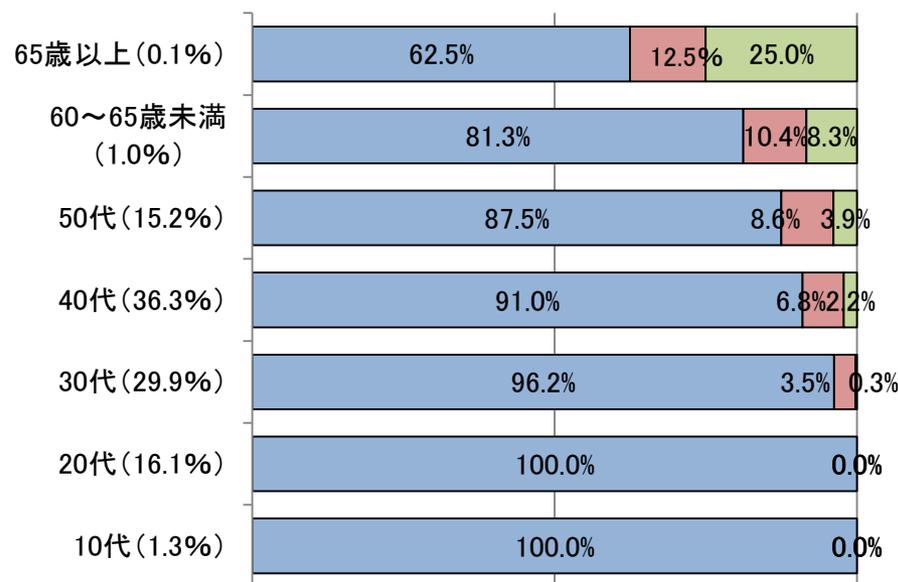
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全年齢において勤続年数が短いですが、年齢があがるにつれて、勤続年数が長い者の割合もやや増加している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

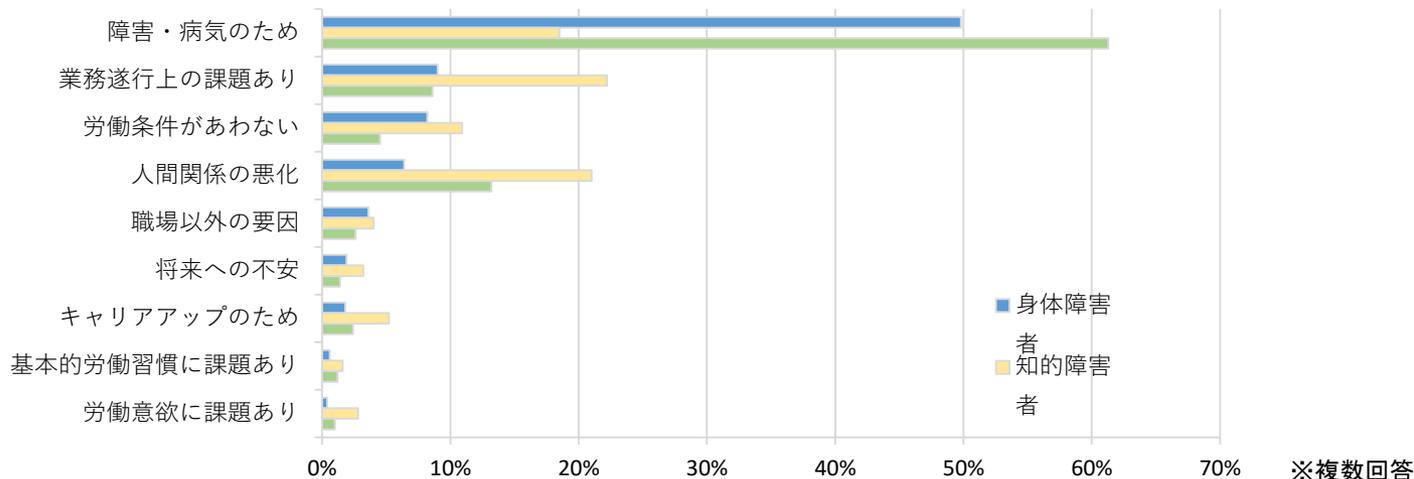
※ 縦軸に()で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

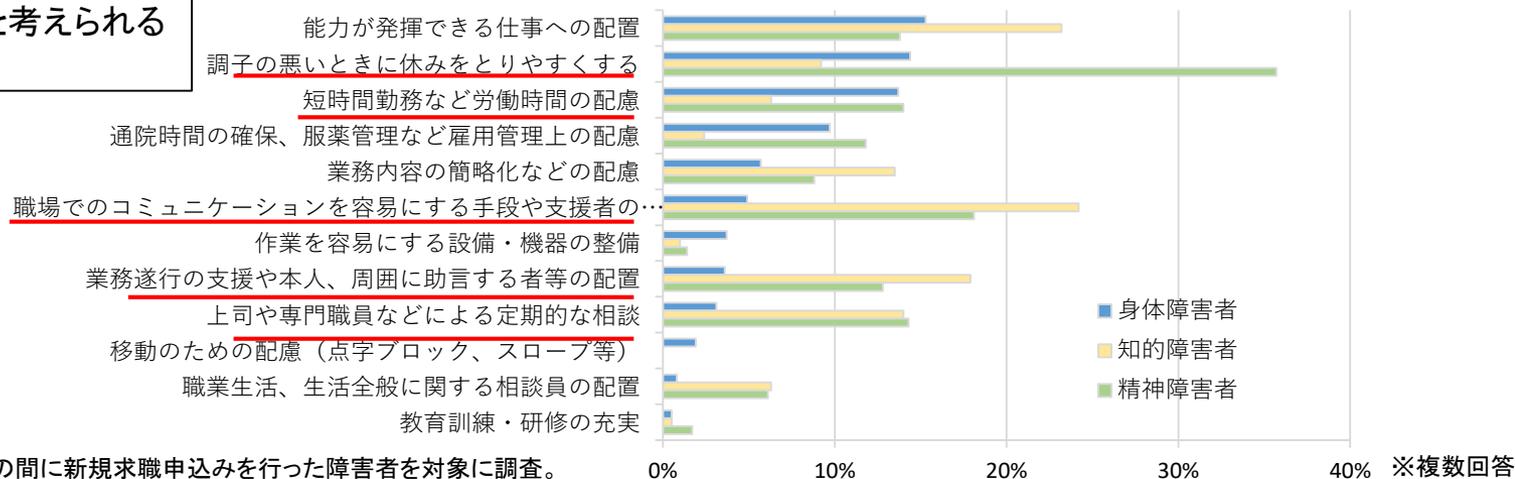
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

障害者の継続雇用の課題としては、労働条件のほか、コミュニケーションや不調時の対応、労働時間等の雇用管理に関する課題も多く見られる。

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

(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。

中高年齢層の障害者への配慮等

中高年齢層の障害者への配慮として、障害者全体を通じて「体力を要する作業を減らす」とするほか、知的障害者には「作業処理速度の緩和、作業量を減らす」といったものが見られるが、配置転換や訓練・研修の受講等をあげる事業主が少ないほか、特に配慮していないとする事業主も一定程度見られる。

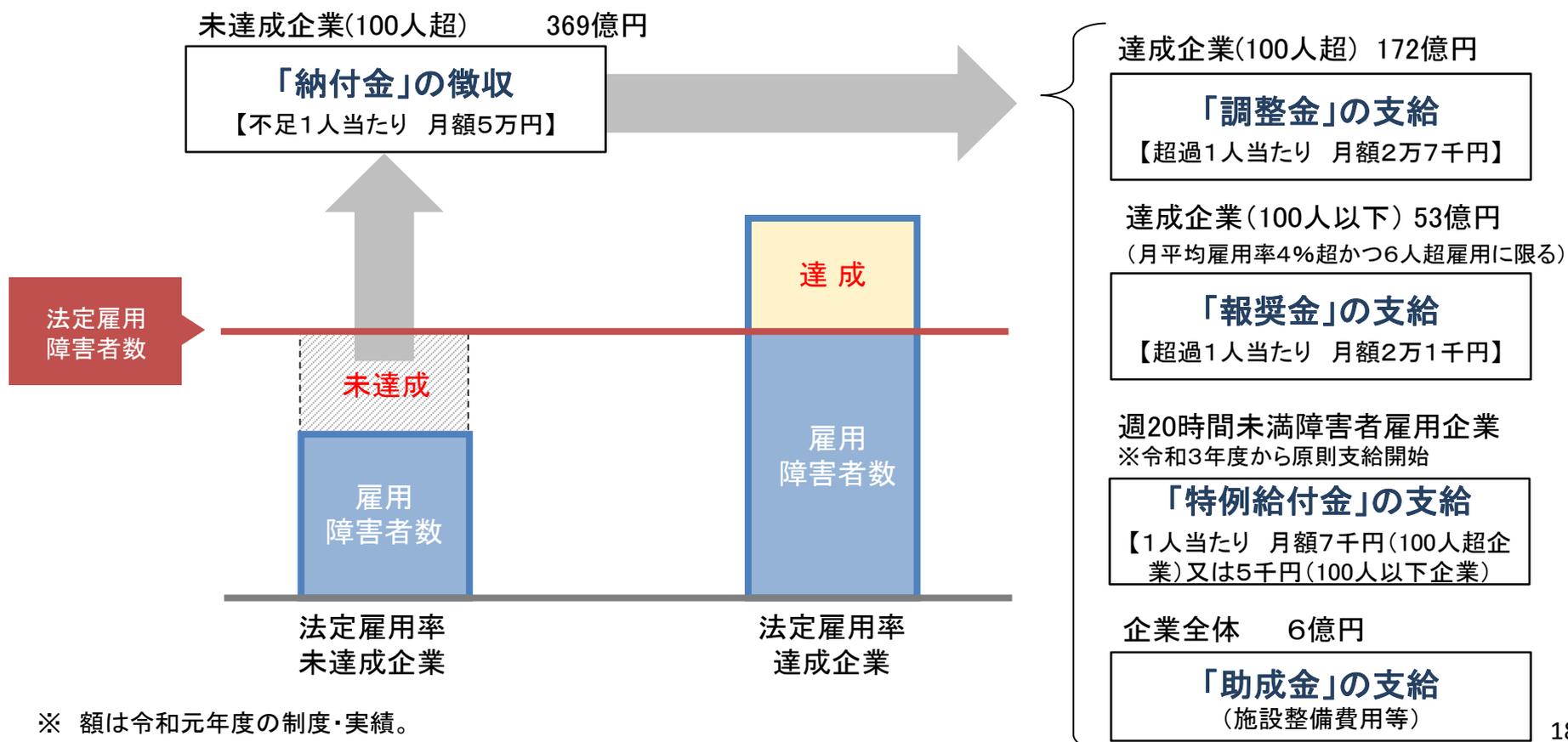
	下肢障害	内部障害	知的障害
<u>体力を要する作業を減らす</u>	16.7	17.6	11.5
通院時間を保障する	4.7	23.0	2.4
<u>残業時間を制限する</u>	10.7	15.2	14.4
通勤ルート、通勤方法を工夫する	3.8	1.2	5.3
作業施設や設備を改善する	6.4	0.5	1.4
<u>作業の処理速度を緩やかにする、作業量を減らす</u>	5.2	3.4	24.3
賃金を見直す	0.6	0.0	3.1
雇用形態を見直す	0.6	0.5	0.0
短時間就労、フレックスタイムを導入する	0.6	2.7	1.0
<u>配置転換をする</u>	6.0	2.0	2.1
<u>訓練・研修を受けさせる</u>	1.7	0.0	3.1
<u>とくに配慮していない</u>	41.4	30.9	15.6
その他	1.7	2.9	15.6
計	100.0	100.0	100.0

出典：『高齢化社会における障害者の雇用の促進と雇用安定に関する調査研究－中高年齢者障害者の雇用促進、雇用安定のために－』（2010年、JEED）
数値の単位は、いずれも%

3 障害者雇用納付金制度について

障害者雇用納付金制度について

- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から**納付金**(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して**調整金**(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



民間企業における法定雇用率・納付金額・調整金額・報奨金額の推移について

施行年月日	法定雇用率	納付金額	調整金額	報奨金額
昭和51年10月1日	1.5%	3.0万円	1.4万円	0.8万円
昭和57年4月1日	↓	4.0万円	2.0万円	1.0万円
昭和63年4月1日	1.6%	↓	↓	↓
平成2年6月8日	↓	↓	↓	1.5万円
平成4年4月1日	↓	5.0万円	2.5万円	1.7万円
平成10年7月1日	1.8%	↓	↓	↓
平成15年4月1日	↓	↓	2.7万円	2.1万円
平成25年4月1日	2.0%	↓	↓	↓
平成30年4月1日	2.2%	↓	↓	↓
現行	2.2%	5.0万円	2.7万円	2.1万円

- ※1 平成22年7月1日から、納付金制度の適用対象範囲を301人以上企業から201人以上企業に拡大。
その経過措置として、201人以上300人以下企業に対する平成22～27年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）及び調整金減額（2.7万円→2.4万円）。
- ※2 平成27年4月1日から、納付金制度の適用対象範囲を201人以上企業から101人以上企業に拡大。
その経過措置として、101人以上200人以下企業に対する平成27～令和元年度分の納付金減額（5.0万円→4.0万円）及び調整金減額（2.7万円→2.4万円）。

障害者雇用納付金制度の適用範囲について

適用範囲を設けた趣旨

- 障害者雇用納付金制度は、原則として、障害者雇用義務のある全ての事業主に適用される。
- 一方で、企業の負担能力の観点から、当分の間、300人以下の企業については、法定雇用率は適用しつつも、障害者雇用納付金の対象からは外すこととした。

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)

※〔 〕内は事務局で記載したもの。

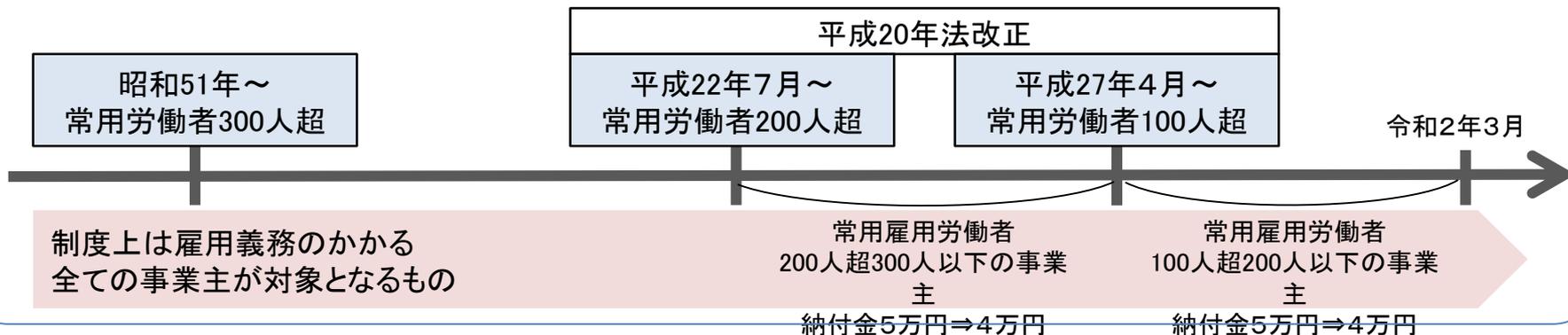
附 則

(雇用する労働者の数が百人以下である事業主に係る納付金及び報奨金等に関する暫定措置)

第四条 その雇用する労働者の数が常時百人以下である事業主(特殊法人を除く。以下この条において同じ。)については、当分の間、第四十九条第一項第一号[納付金関係業務のうち調整金支給に係る業務]、第五十条[調整金の支給]並びに第三章第二節第二款[納付金の徴収]及び第四節[在宅就業に関する特例]の規定は、適用しない。

2~9 (略)

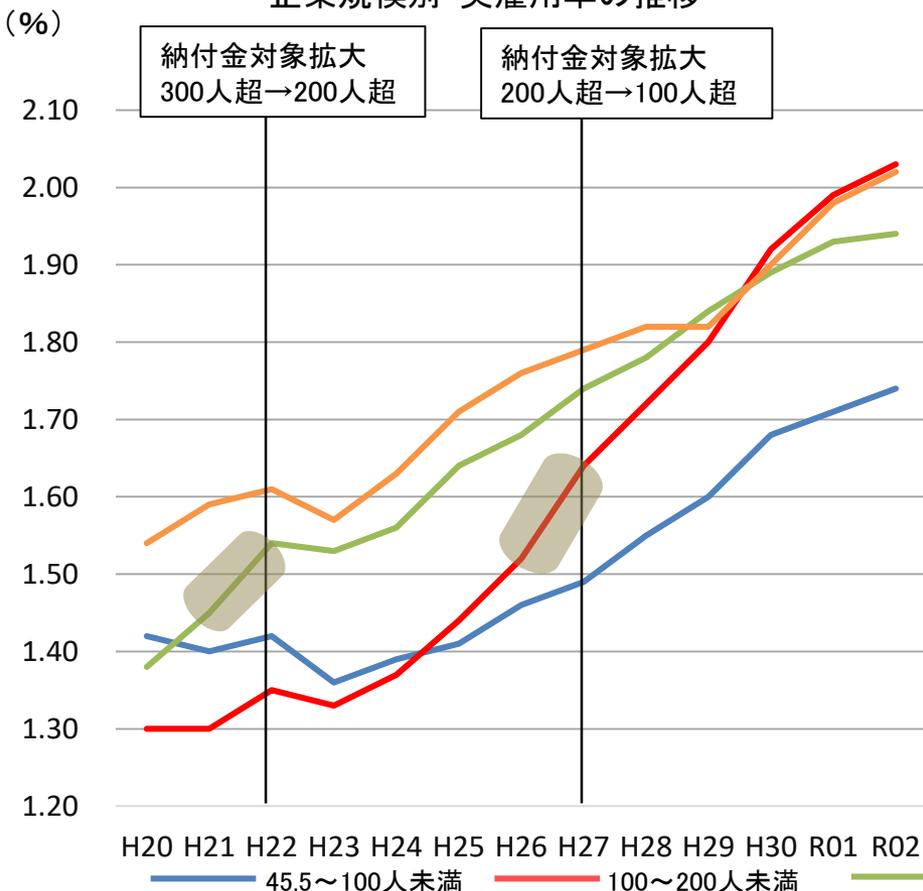
適用範囲の変遷



納付金の対象拡大による雇用状況への影響

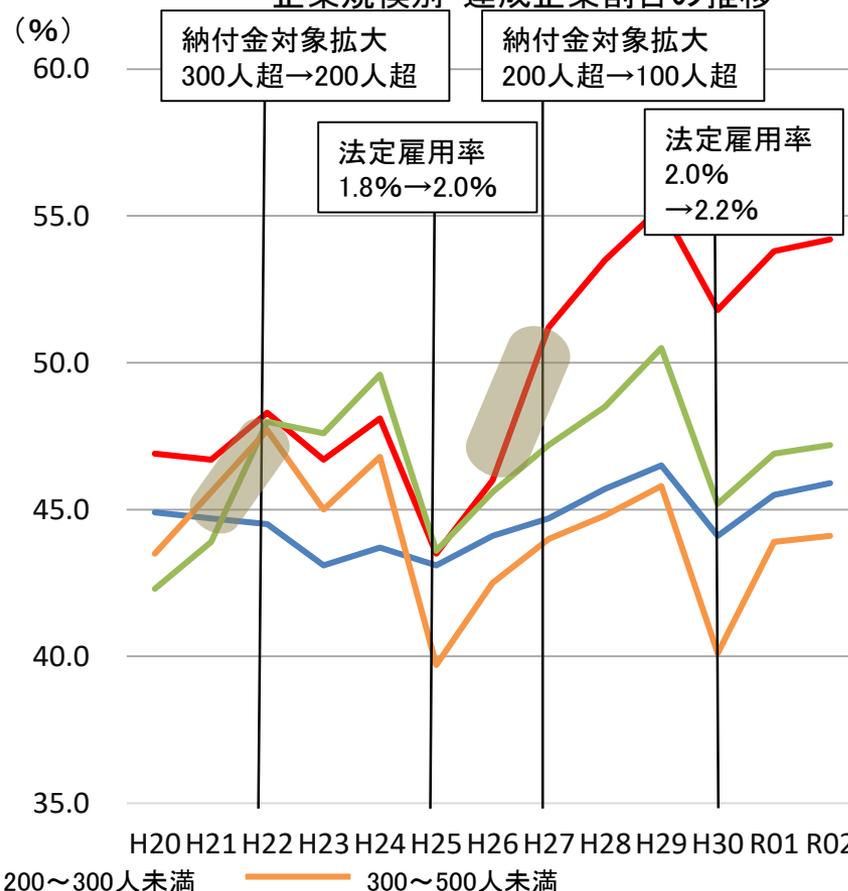
- 障害者雇用納付金について、200人超300人以下の企業については平成22年度から、100人超200人以下の企業については平成27年度から、それぞれ納付義務の対象に拡大している。
- 納付義務のかからない100人以下の企業と比べ、義務拡大の時期等に、雇用状況が大きく改善する様子が見られる。

企業規模別・実雇用率の推移



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満

企業規模別・達成企業割合の推移



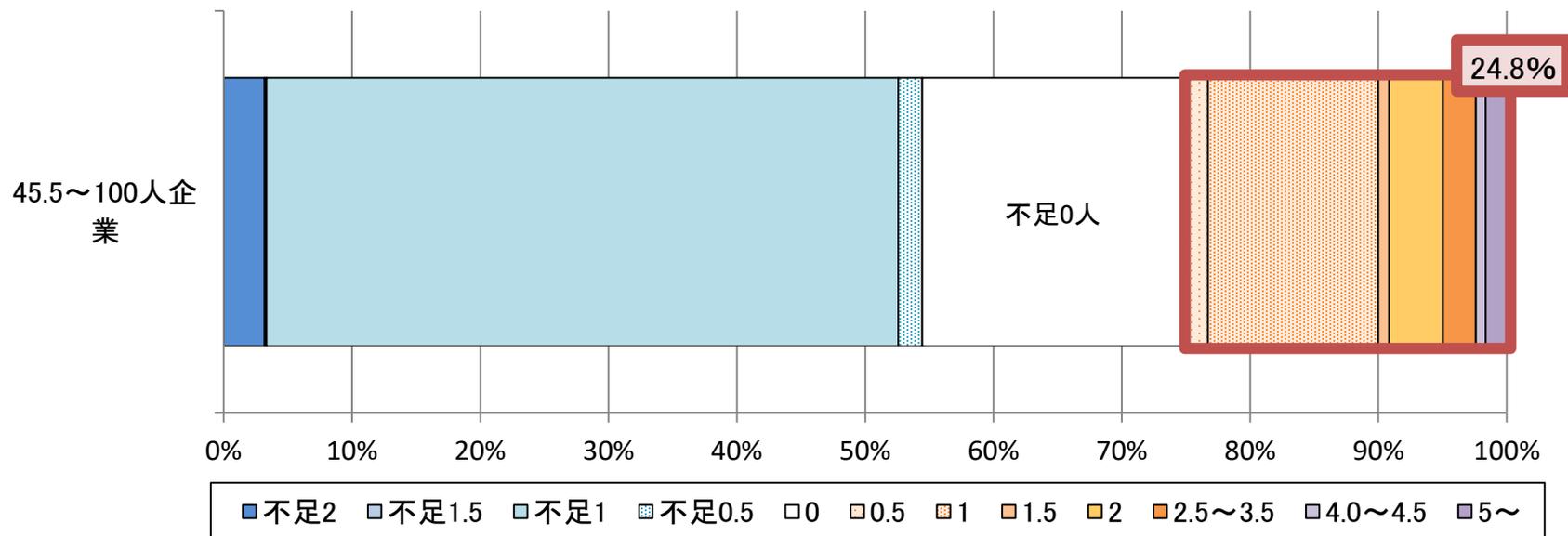
※障害者雇用状況報告より集計

常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

○ 常用労働者が100人以下の企業のうち、全体の約4分の1の企業は、法定雇用義務を超えて障害者雇用に取り組んでいる。

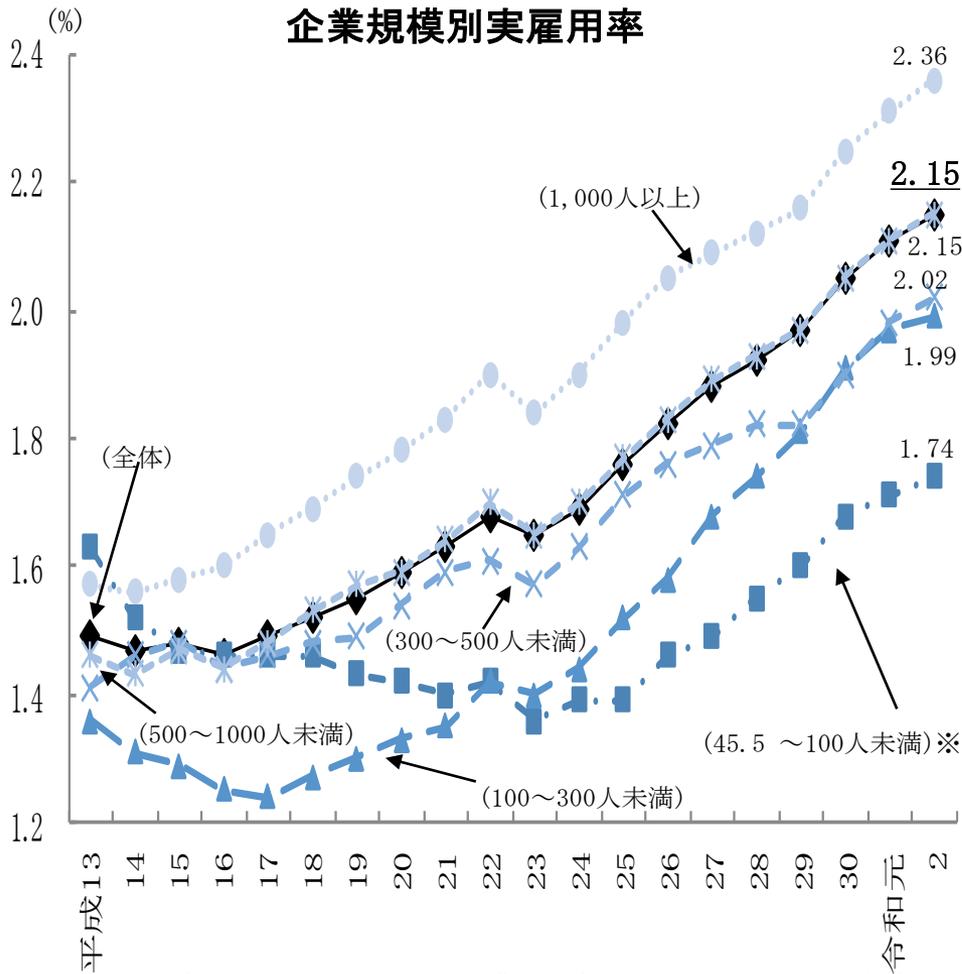
常用労働者100人以下の企業における障害者雇用状況

<令和元年実績（法定雇用率2.2%）>

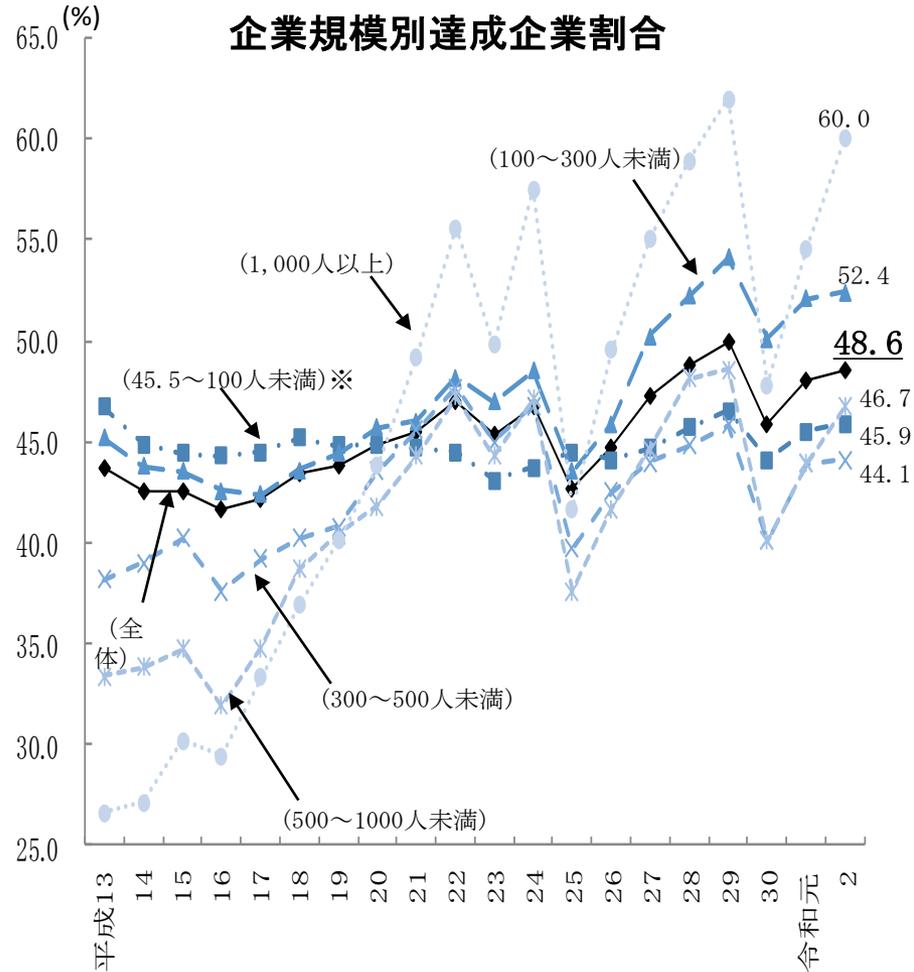


障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満

中小企業を取り巻く状況の変化

最低賃金の引上げ

(単位：円、%)

年度	平成23	24	25	26	27	28	29	30	令和元	令和2
地域別最低賃金額 (全国加重平均)	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902
対前年度引上げ 率	1.0	1.6	2.0	2.1	2.3	3.1	3.0	3.1	3.1	0.1

被用者保険の適用拡大

平成28年10月 従業員数(※1)が501人以上の企業で、週労働時間20時間以上、月収8.8万円以上等の一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

平成29年4月 500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能(今後)

令和4年10月 101人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

令和6年10月 51人以上の企業で、一定の要件を満たす短時間労働者に適用拡大

(※1) 週労働時間30時間以上で、適用拡大以前から強制適用されている労働者の数を言う。

(※2) 厚生年金保険料・健康保険料は労使折半で負担。

働き方改革

○労働時間法制の見直し

- ・時間外労働の上限規制の導入(施行日 大企業:平成31年4月、中小企業:令和2年4月)、一定日数の年次有給休暇の確実な取得(施行日 平成31年4月) 等

○雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保(施行日 大企業:令和2年4月、中小企業:令和3年4月)

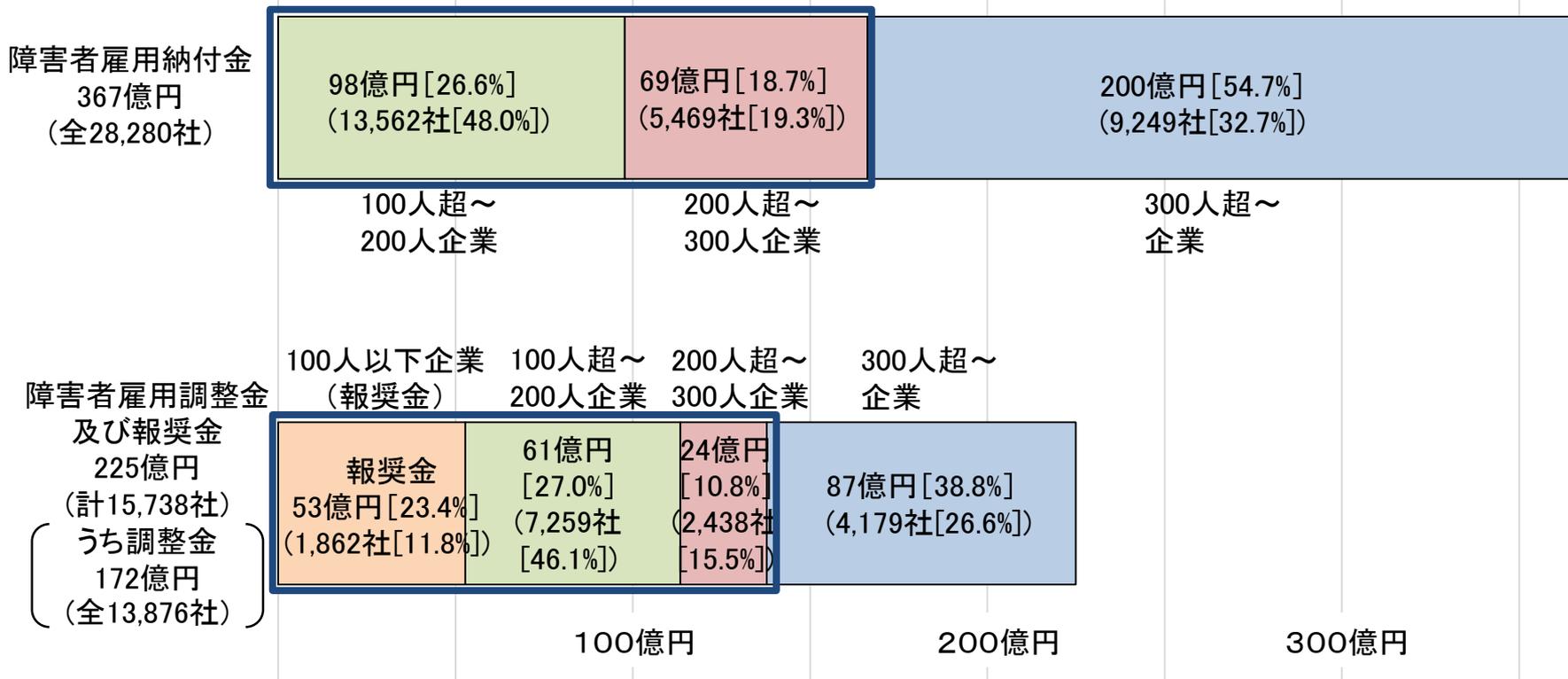
- ・不合理な待遇差の禁止、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 等

(注) 職業安定局障害者雇用対策課にてとりまとめたものであり、網羅的なものではない。

企業規模別の納付金・調整金・報奨金の状況

- 障害者雇用納付金に占める300人以下企業の納付額(167億円)と300人超企業の納付額(200億円)に大きな差はない。
- 障害者雇用調整金と報奨金を合わせ、300人以下企業への支給額(約138億円)は、300人超企業への支給額(約87億円)より多い。

障害者雇用納付金・調整金・報奨金の企業規模別納付・支給割合



※ 障害者雇用納付金・調整金・報奨金とも、平成31年度(令和元年度)決算における納付確定額及び支給金額。

※ 括弧内は、企業数。なお、このほかに、納付も支給もない企業が8,721社ある(100人超の企業は、納付額が「0円」となる場合も申告の必要がある。)
(平成31年度申告企業総数 50,877社(内訳:納付金対象 28,280社(55.6%) 調整金支給 13,876社(27.3%) 納付も支給もない企業 8,721社(17.1%))

4 障害者雇用納付金財政について

障害者雇用納付金制度の財政状況について

単位：億円

年 度(平成)	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
納付金収入(a)	155	137	192	192	163	240	220	312	295	285	369
支 出 (b)	236	235	226	235	219	195	190	241	262	288	268
調整金／報奨金	114	119	134	147	164	125	143	195	218	243	225
うち調整金	67	71	90	104	120	82	95	155	174	198	172
うち報奨金	47	47	44	42	45	44	48	40	44	45	53
助成金	77	79	69	66	31	40	17	12	9	7	6
事務事業費	42	36	22	20	21	28	26	29	31	34	32
単年度収支(a-b)	▲81	▲99	▲34	▲43	▲55	44	30	71	33	▲4	101

納付金関係業務 引当金額	270	158	120	76	20	64	93	172	204	200	300
-----------------	-----	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金等の外、還付金が含まれる。

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金の実績について

納付金制度に基づく障害者雇用関係助成金

○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成

○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成

○ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度身体障害者、知的障害者又は精神障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成

○ 障害者介助等助成金（職場介助者の委嘱、手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱等）

障害特性に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の措置を行う事業主に対して、原則、費用の3/4を助成

○ 重度障害者等通勤対策助成金（通勤援助者の委嘱、駐車場の賃借等）

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

（単位：千円）

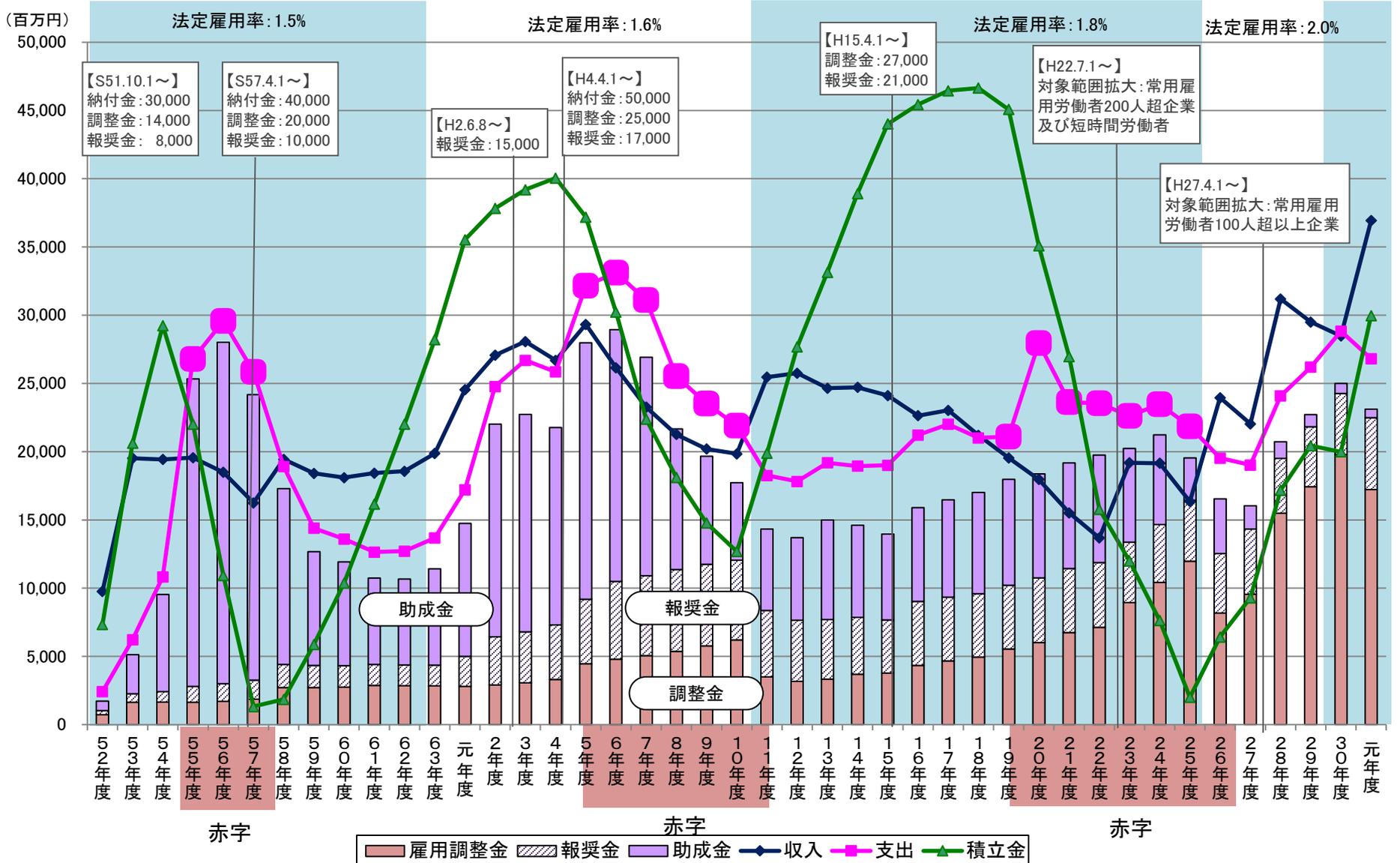
助成金の実績

	平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	支給額	(件数)	支給額	(件数)	支給額	(件数)
障害者作業施設設置等助成金	39,546	(76)	46,920	(87)	42,434	(86)
障害者福祉施設設置等助成金	195	(1)	0	(0)	794	(2)
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	0	(0)	0	(0)	50,000	(1)
障害者介助等助成金	715,579	(5,763)	567,624	(4,291)	446,042	(3,106)
重度障害者等通勤対策助成金	136,755	(819)	112,216	(701)	91,484	(542)
合 計	892,075	(6,659)	726,760	(5,079)	630,754	(3,737)

※ 平成29年度合計値には障害者能力開発助成金（H26年度までで廃止）の経過措置分 1,335千円（1件）を含む。

障害者雇用納付金財政の推移

法定雇用率: 2.2%



障害者雇用納付金財政の将来推計について

(単位：百万円)

	26年度	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度	3年度	4年度
収入	23,961	22,040	31,187	29,504	28,478	36,932	32,458	30,572	32,457
納付金収入	23,760	21,787	30,708	29,315	28,321	36,667	32,262	30,375	32,258
雑収入	201	253	479	189	157	264	197	198	199
支出	19,532	19,020	24,085	26,195	28,832	26,816	30,246	34,907	34,870
調整金(※1)	8,183	9,555	15,510	17,442	19,788	17,226	19,368	21,562	20,537
報奨金(※2)	4,358	4,789	4,012	4,392	4,488	5,273	5,754	6,308	6,914
助成金	4,003	1,707	1,211	893	727	631	911	911	911
特例給付金	—	—	—	—	—	—	16	1,644	1,742
還付金	233	324	413	394	425	506	387	387	387
その他業務等経費(※3)	2,755	2,646	2,940	3,074	3,404	3,181	3,809	4,095	4,379
収支差	4,429	3,019	7,102	3,309	△353	10,115	2,212	△4,334	△2,414
剰余金累計を損益計算書ベースとするための修正値※	△15	△144	779	△48	△90	△135	△159	△159	△159
剰余金累計	6,419	9,295	17,175	20,436	19,993	29,974	32,027	27,534	24,962

注) 1) 令和元年度の「納付金収入」「調整金」「報奨金」については、令和2年6月末における決算提出額。

2) 令和2年度以降の「納付金収入」「調整金」「報奨金」は、令和元年度までの障害者雇用状況の報告及び納付金申告(平成30年度雇用実績。令和2年3月時点)の実績等を用いて、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構において推計したもの。

※(独)労働政策研究・研修機構「労働力需給推計」(2019)における就業者シミュレーションのうち、「経済成長と労働参加が一定程度進むケース」を用いて、各年度における就業者数を推計。

(※1) 調整金及び特例調整金 (※2) 報奨金及び特例報奨金 (※3) 人件費、一般管理費及び業務費

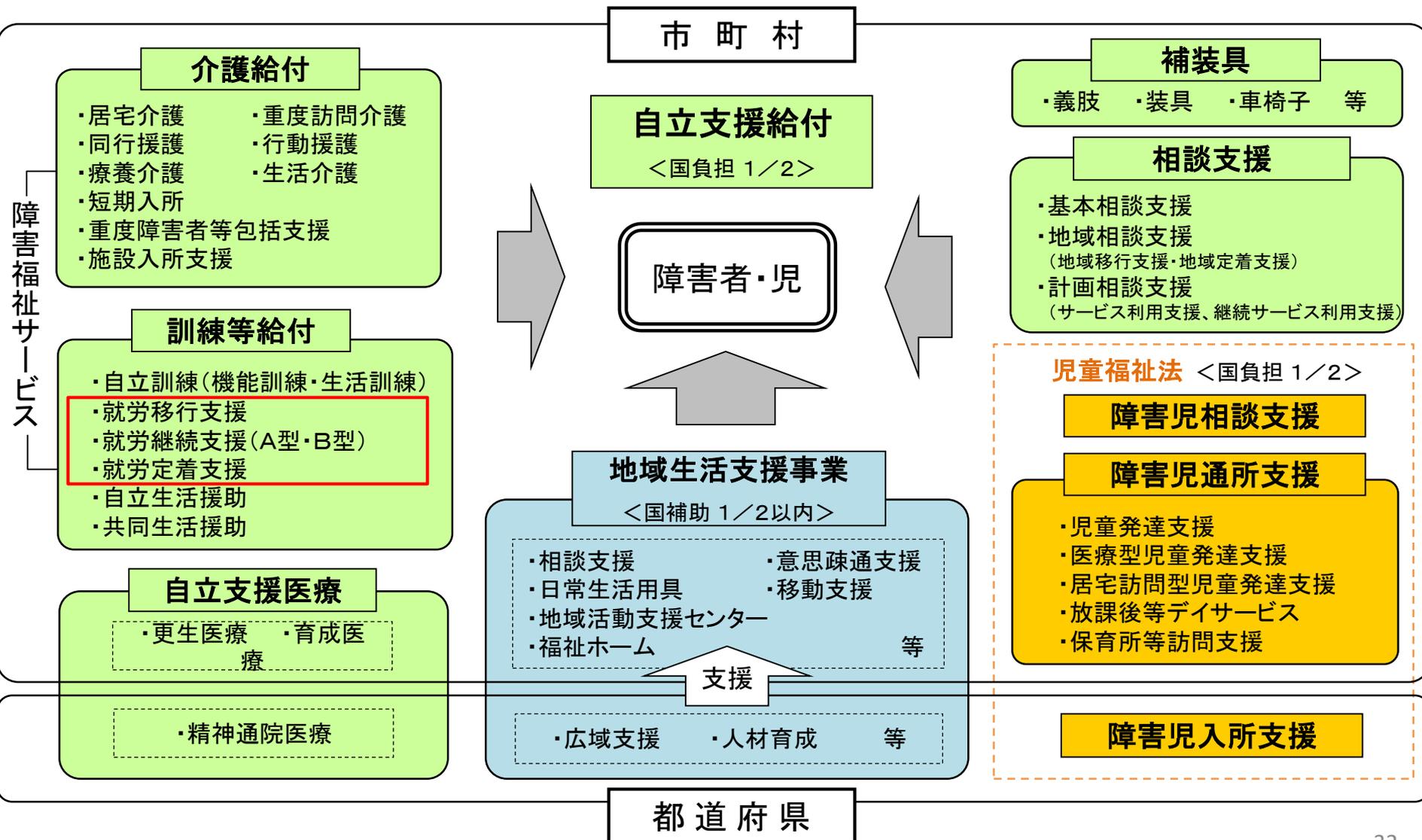
4) 推計方法は以下のとおり。

①常用労働者数、雇用障害者数を基に、本達成企業別に推計

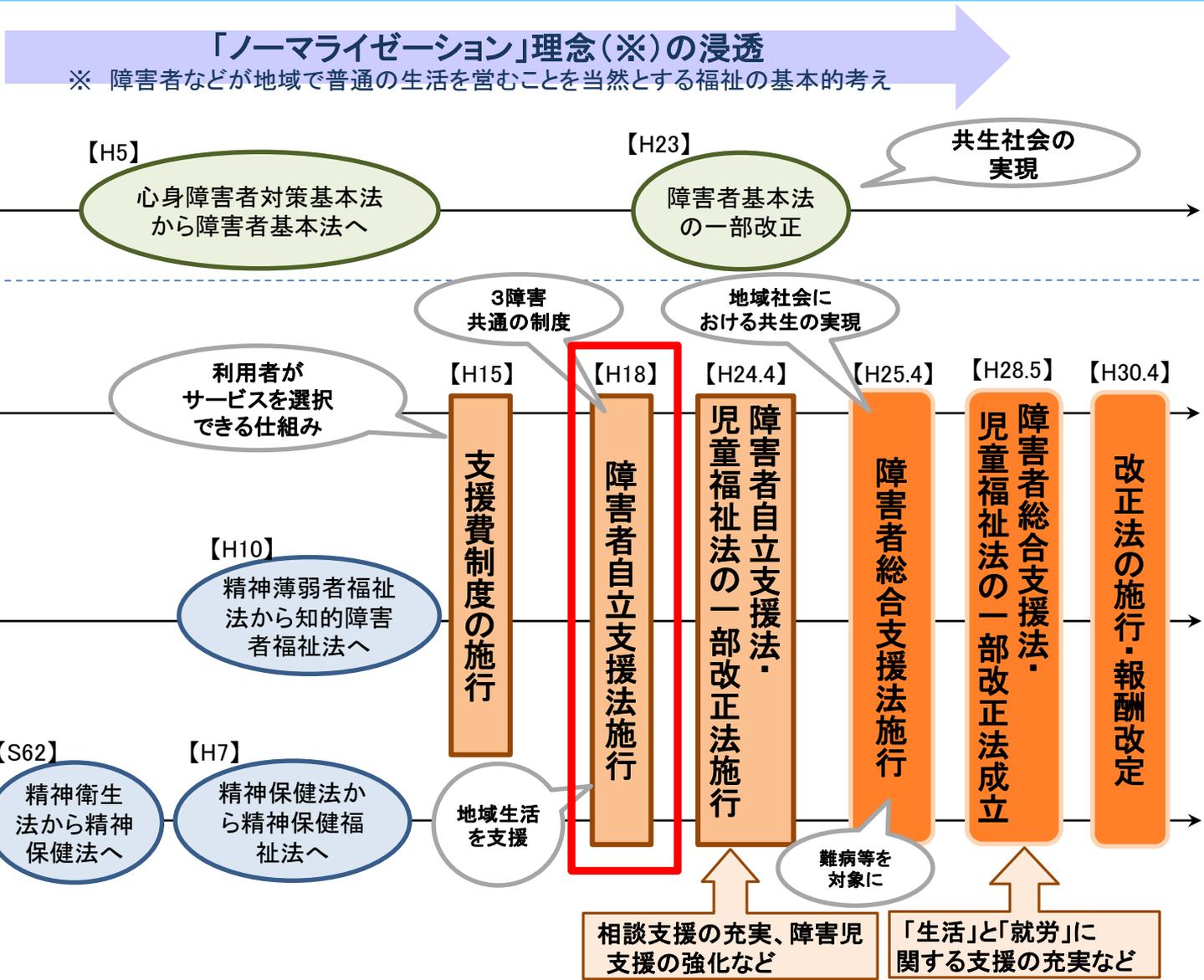
5 その他

障害者総合支援法等における給付・事業

- 障害者に対しては、障害者総合支援法に基づき、各種障害福祉サービスを提供。
- このうち、**障害者の「働く」を支援するサービスとして、就労移行支援、就労継続支援**等を提供。



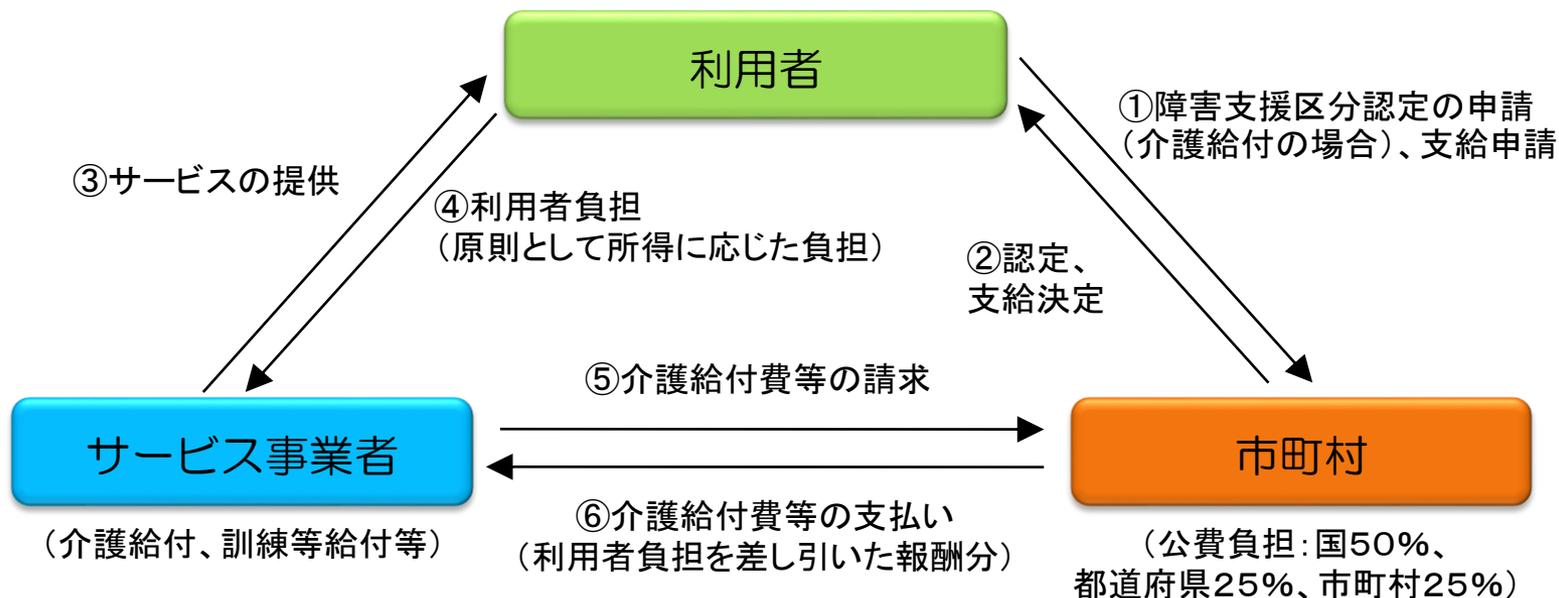
(参考1) 障害保健福祉施策の歴史



(参考2) 障害福祉サービス等報酬について

- 障害福祉等サービス報酬とは、事業者が利用者に障害福祉サービスを提供した場合に、その対価として事業者を支払われるサービス費用をいう。
- 障害福祉サービス等報酬は各サービス毎に設定されており、基本的なサービス提供に係る費用に加えて、各事業所のサービス提供体制や利用者の状況等に応じて加算・減算される仕組みとなっている。

【障害福祉サービス等報酬の支払いの流れ(概要)】



(参考3) 障害福祉サービス等報酬の仕組み

- 障害福祉サービス等報酬は、サービス提供に要する平均的な費用の額を勘案して設定している。(障害者総合支援法第29条第3項等)
- 利用者に障害福祉サービス等を提供する従業者の賃金は地域によって差があり、この地域差を障害福祉サービス等報酬に反映する為に、「単位」制を採用し、地域ごと、サービスごとに1単位の単価を設定している。

事業者を支払われるサービス費(利用者は所得に応じた自己負担) =

① サービスごとに算定した単位数 × ② サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価

【障害福祉サービス報酬の算定】 (生活介護の例)

サービスごとに算定した単位数		
基本報酬	定員20人以下	
	区分6	1,283単位
	区分5	963単位
	区分2以下	561単位
+		
加算・減算	定員超過減算	基本報酬 × 70/100
	人員配置体制加算	+ 33~265単位
	常勤看護職員等配置加算	+ 6~56単位

サービスごと、地域ごとに設定された1単位の単価		
級地	単価	(参考) 地域例
1級地	11.22円	東京都 特別区
2級地	10.98円	大阪府 大阪市
3級地	10.92円	千葉県 成田市
4級地	10.73円	兵庫県 神戸市
5級地	10.61円	茨城県 水戸市
6級地	10.37円	宮城県 仙台市
7級地	10.18円	北海道 札幌市
その他	10.00円	-

※ 障害福祉サービス等の単価は、10円~11.60円
 ※ 生活介護の単価は、10円~11.22円

事業者を支払われるサービス費 (利用者は所得に応じた自己負担)

就労継続支援A型

○ 対象者

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

○ サービス内容

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

○ 主な人員配置

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

○ 報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5 : 1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324単位/日



主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

- ※ 定員規模に応じた設定
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定
- ※ H30～見直し

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

- ⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
- ⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

※ 上表以外に、人員配置10:1である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○ 事業所数

3,860 (国保連令和 2年 9月実績)

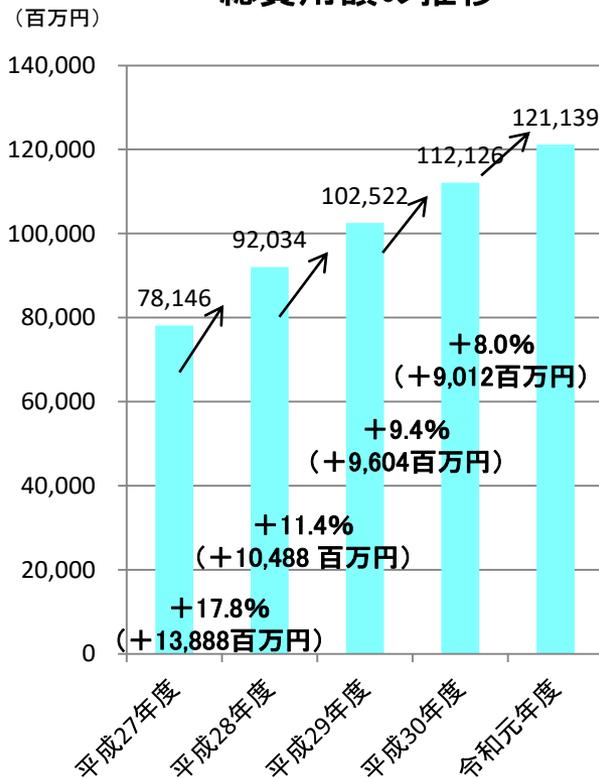
○ 利用者数

74,040 (国保連令和 2年 9月実績)

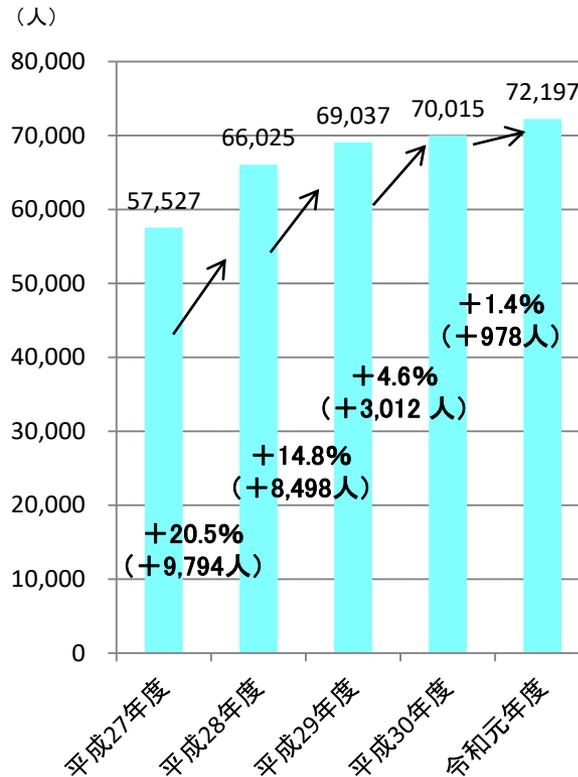
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、近年の伸び率は鈍化している。

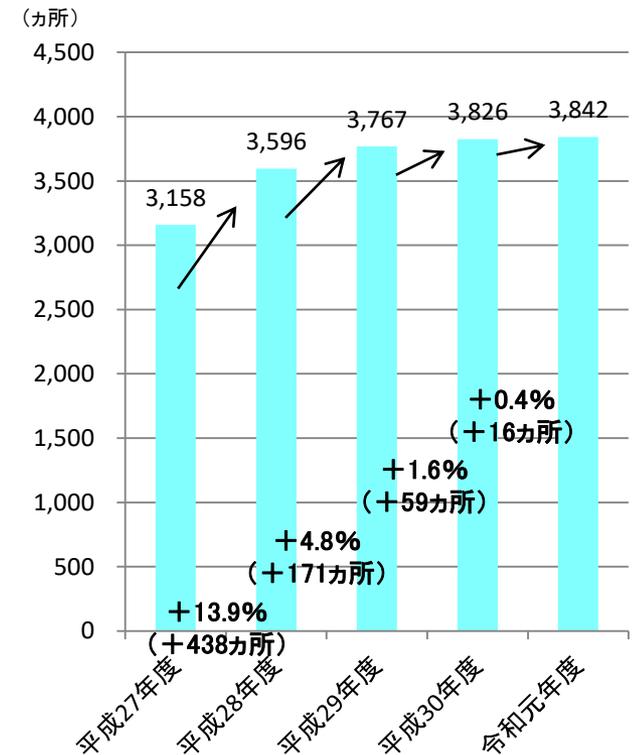
総費用額の推移



利用者数の推移



事業所数の推移

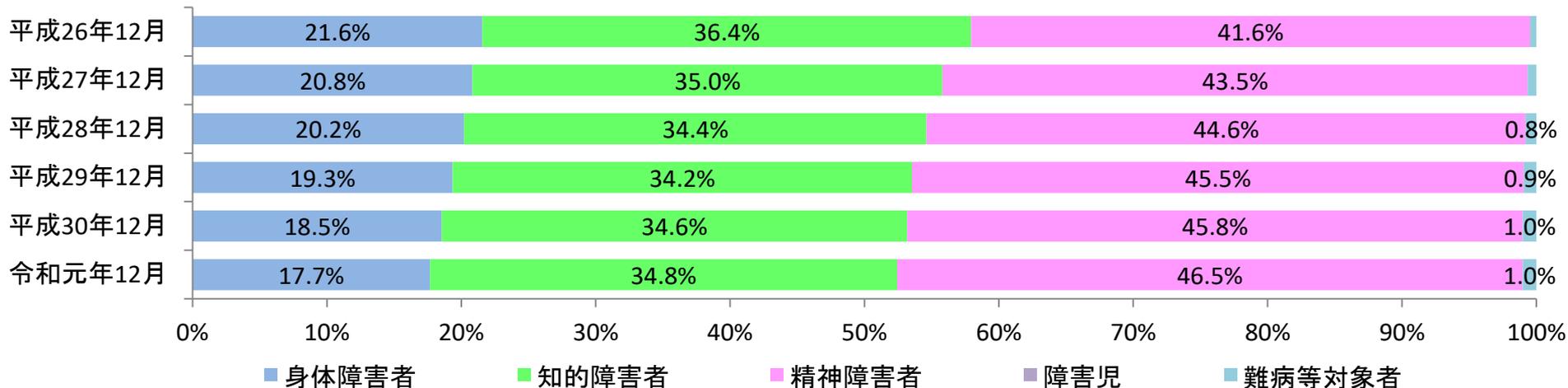


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

就労継続支援A型の障害種別の利用現状

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4割を超えている。

利用者の障害種別の分布状況



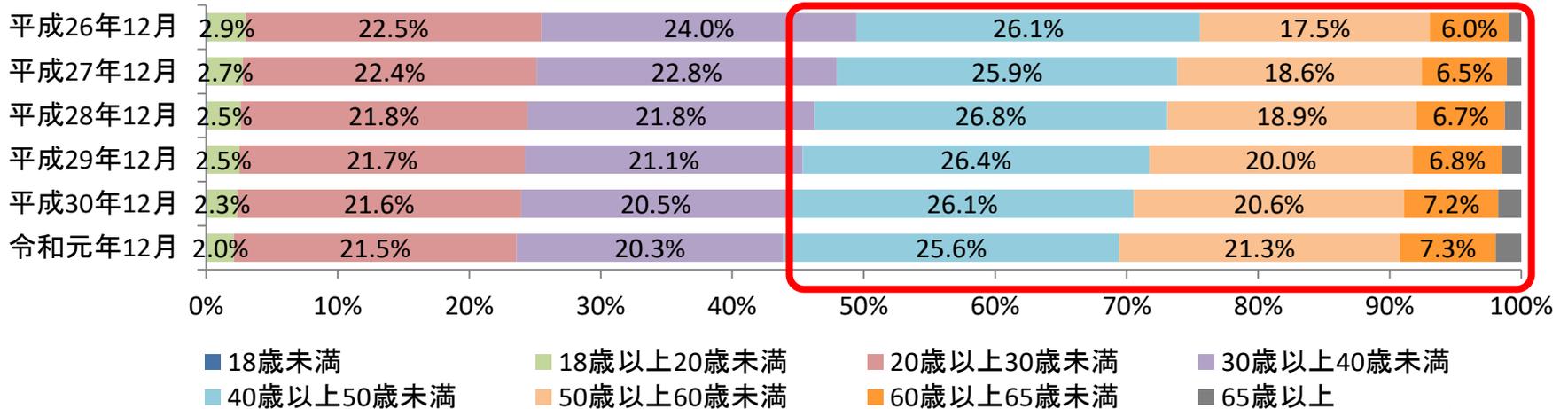
(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H26.12	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H27.12	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H28.12	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H29.12	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H30.12	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R1.12	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518

就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況



(単位:人)

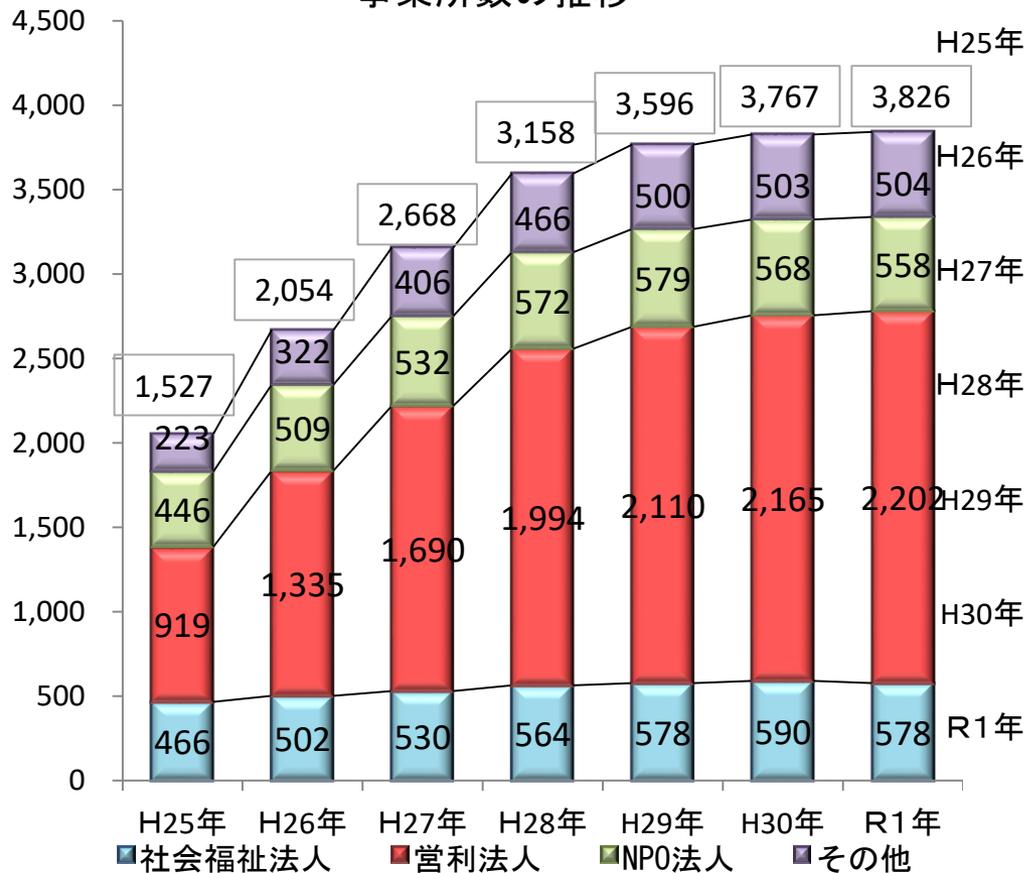
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	55	1, 292	10, 136	10, 803	11, 758	7, 873	2, 717	421	45, 055
H27.12	42	1, 489	12, 360	12, 619	14, 310	10, 273	3, 583	603	55, 279
H28.12	57	1, 625	14, 005	14, 023	17, 238	12, 173	4, 317	801	64, 239
H29.12	38	1, 706	14, 930	14, 534	18, 134	13, 779	4, 664	1, 016	68, 801
H30.12	45	1, 595	15, 024	14, 269	18, 147	14, 310	4, 979	1, 219	69, 588
R1.12	35	1, 465	15, 386	14, 499	18, 274	15, 256	5, 205	1, 398	71, 518

【出典】国保連データ

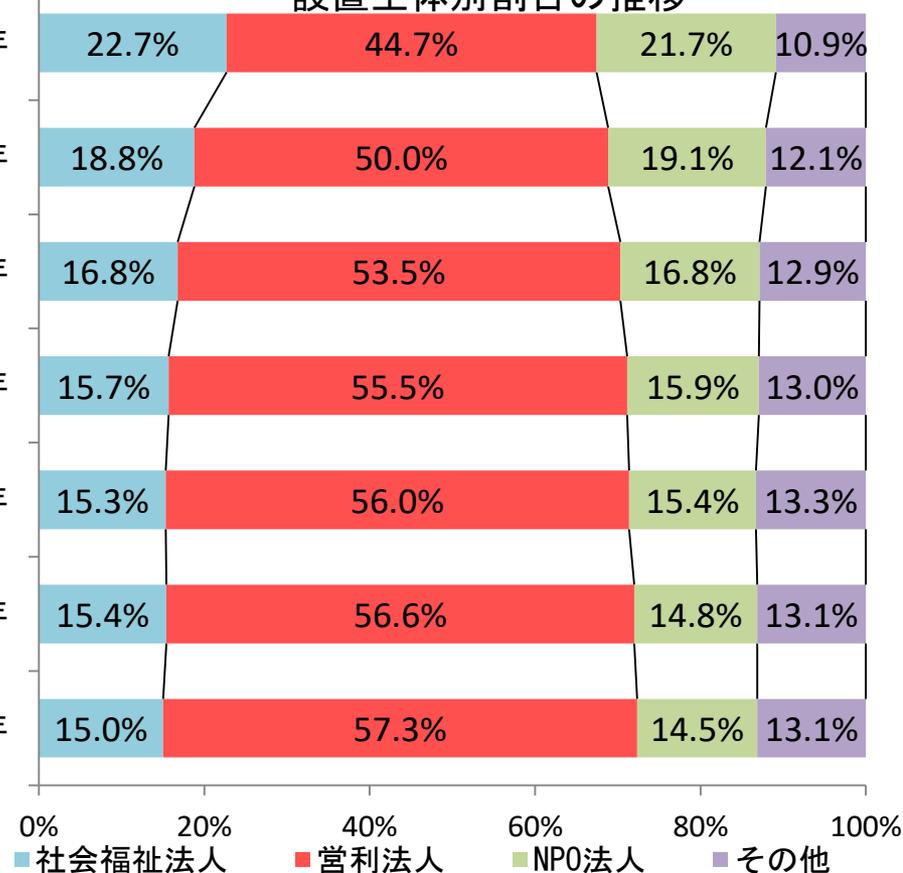
就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

- 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。

事業所数の推移



設置主体別割合の推移



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

各都道府県の実雇用率と就労継続支援A型 / 特例子会社数について

○ 雇用保険適用事業所数に占める就労継続支援A型数の割合が大きい都道府県は、実雇用率の高い都道府県に多く見られる。

	実雇用率	雇用保険適用事業所数(①)	就労継続支援A型数(②)	就労継続支援A型割合(②/①)	特例子会社数(③)	特例子会社割合(③/①)
奈良県	2.83	18,030	43	0.238%	2	0.01109%
沖縄県	2.74	30,268	110	0.363%	1	0.00330%
佐賀県	2.65	14,513	42	0.289%	1	0.00689%
山口県	2.61	24,157	36	0.149%	1	0.00414%
長崎県	2.61	25,010	61	0.244%	0	0.00000%
島根県	2.59	13,380	33	0.247%	1	0.00747%
大分県	2.55	21,943	68	0.310%	2	0.00911%
和歌山県	2.53	17,728	51	0.288%	1	0.00564%
宮崎県	2.52	21,654	52	0.240%	0	0.00000%
福井県	2.44	16,189	63	0.389%	0	0.00000%
岡山県	2.44	33,984	137	0.403%	6	0.01766%
鹿児島県	2.44	30,359	78	0.257%	1	0.00329%
高知県	2.40	13,798	23	0.167%	1	0.00725%
鳥取県	2.37	10,780	32	0.297%	2	0.01855%
北海道	2.35	99,456	223	0.224%	2	0.00201%
石川県	2.35	22,082	54	0.245%	2	0.00906%
熊本県	2.35	33,207	163	0.491%	1	0.00301%
青森県	2.30	23,845	87	0.365%	1	0.00419%
埼玉県	2.30	88,899	94	0.106%	12	0.01350%
滋賀県	2.29	20,818	30	0.144%	3	0.01441%
愛媛県	2.29	26,193	75	0.286%	7	0.02672%
岩手県	2.28	22,380	42	0.188%	0	0.00000%
三重県	2.28	28,849	76	0.263%	4	0.01387%
秋田県	2.25	18,207	19	0.104%	0	0.00000%

	実雇用率	雇用保険適用事業所数(①)	就労継続支援A型数(②)	就労継続支援A型割合(②/①)	特例子会社数(③)	特例子会社割合(③/①)
長野県	2.25	37,309	45	0.121%	4	0.01072%
広島県	2.25	51,642	82	0.159%	12	0.02324%
京都府	2.24	45,005	77	0.171%	14	0.03111%
徳島県	2.22	14,294	26	0.182%	1	0.00700%
兵庫県	2.21	82,367	146	0.177%	17	0.02064%
茨城県	2.19	42,976	81	0.188%	2	0.00465%
静岡県	2.19	62,959	103	0.164%	9	0.01430%
栃木県	2.18	31,539	71	0.225%	1	0.00317%
福岡県	2.18	92,993	270	0.290%	15	0.01613%
宮城県	2.17	41,518	46	0.111%	5	0.01204%
新潟県	2.17	42,268	43	0.102%	3	0.00710%
岐阜県	2.17	35,219	119	0.338%	8	0.02272%
福島県	2.16	35,167	27	0.077%	3	0.00853%
群馬県	2.16	32,622	39	0.120%	7	0.02146%
神奈川県	2.13	116,334	86	0.074%	22	0.01891%
富山県	2.13	19,757	60	0.304%	5	0.02531%
千葉県	2.12	77,239	88	0.114%	11	0.01424%
大阪府	2.12	187,774	331	0.176%	60	0.03195%
山形県	2.11	19,955	32	0.160%	0	0.00000%
愛知県	2.08	118,848	228	0.192%	29	0.02440%
香川県	2.08	18,886	24	0.127%	4	0.02118%
山梨県	2.05	14,273	26	0.182%	0	0.00000%
東京都	2.04	370,582	100	0.027%	261	0.07043%
合計	2.15	2,267,253	3,842	0.169%	544	0.02399%

実雇用率
高

実雇用率
低

※ 実雇用率及び特例子会社数は令和2年6月1日時点、就労継続支援A型数は令和2年3月末時点、雇用保険適用事業所数は令和元年度の数。実雇用率及び特例子会社数は令和2年障害者雇用状況報告、就労継続支援A型数は国保連データ、雇用保険適用事業所数は雇用保険事業年報(令和元年度)による。

※ 特例子会社は親会社の所在地別。

障害者の労働市場における就労継続支援A型事業所のプレゼンス

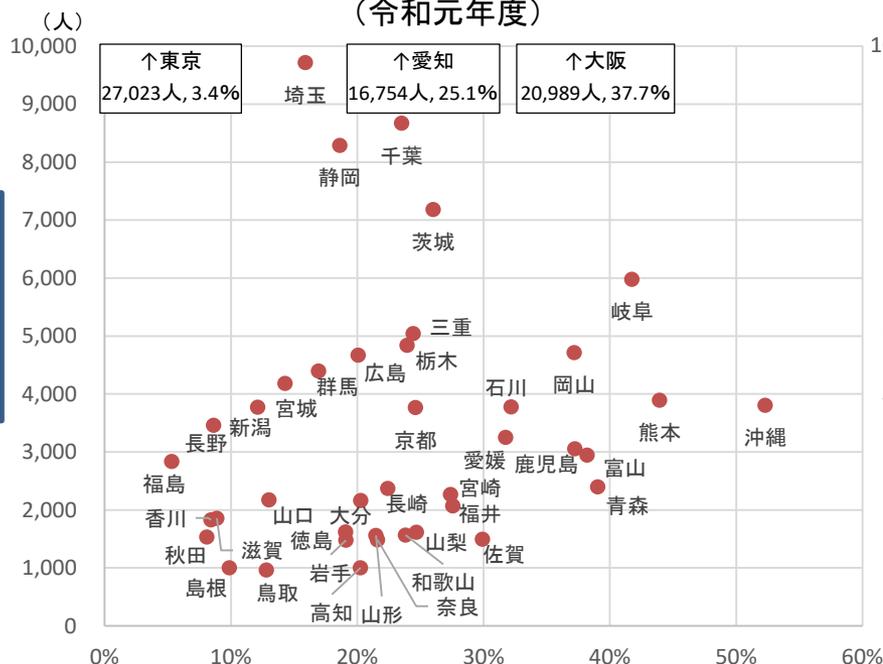
- 障害者専用求人の新規求人数に占める就労継続支援A型事業所利用者募集の割合は、24.2%。
また、障害者の就職件数に占める就労継続支援A型事業所利用者の割合は、18.8%。
- 都市圏・地方のいずれかに関わらず、就労継続支援A型事業所利用者の割合が高い都道府県が見られる。

全国

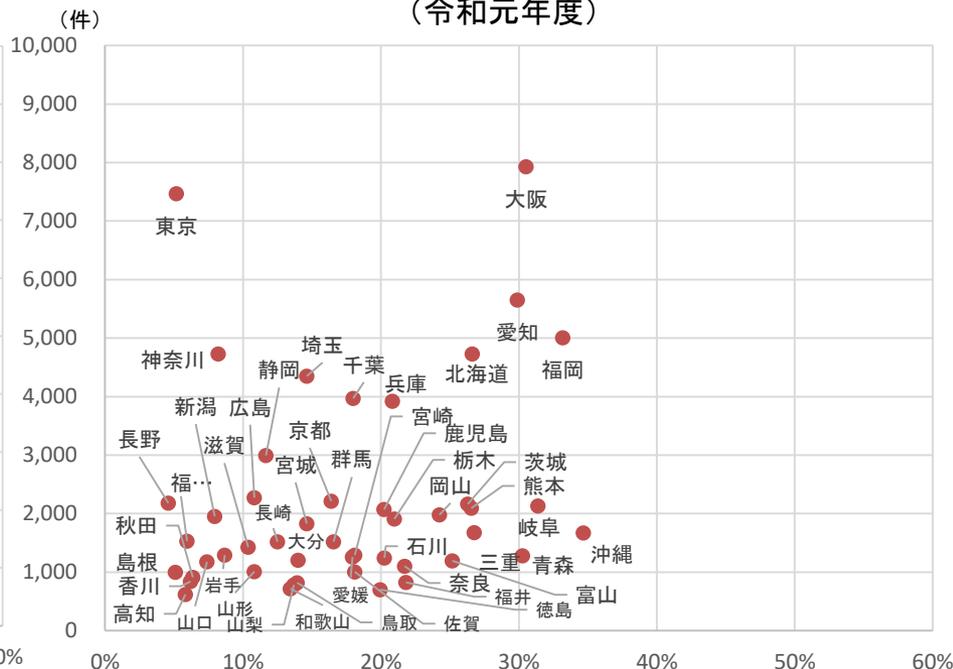
	障害者専用求人 新規求人数	うちA型事業所の 利用者募集数	A型事業所の 占める割合
令和元年度	246,621人	59,761人	24.2%
平成30年度	251,643人	59,347人	23.6%

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

障害者専用求人新規求人数及びA型事業所割合
(令和元年度)



障害者の就職件数及びA型事業所割合
(令和元年度)



都道府県別

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

障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料

令和3年2月19日

1 除外率制度について

除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2.2%(令和3年3月より2.3%)
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

除外率設定業種及び除外率

除外率設定業種	除外率
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。) ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 ・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。) 	5%
<ul style="list-style-type: none"> ・採石業、砂・砂利・玉石採取業 ・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) ・その他の鉱業 	10%
<ul style="list-style-type: none"> ・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。) 	15%
<ul style="list-style-type: none"> ・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む。) 	20%
<ul style="list-style-type: none"> ・港湾運送業 	25%
<ul style="list-style-type: none"> ・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 	30%
<ul style="list-style-type: none"> ・林業(狩猟業を除く。) 	35%
<ul style="list-style-type: none"> ・金属鉱業 ・児童福祉事業 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。) 	45%
<ul style="list-style-type: none"> ・石炭・亜炭鉱業 	50%
<ul style="list-style-type: none"> ・道路旅客運送業 ・小学校 	55%
<ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園 	60%
<ul style="list-style-type: none"> ・船員等による船舶運航等の事業 	80%

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

(参考)除外率設定業種別の変遷について①

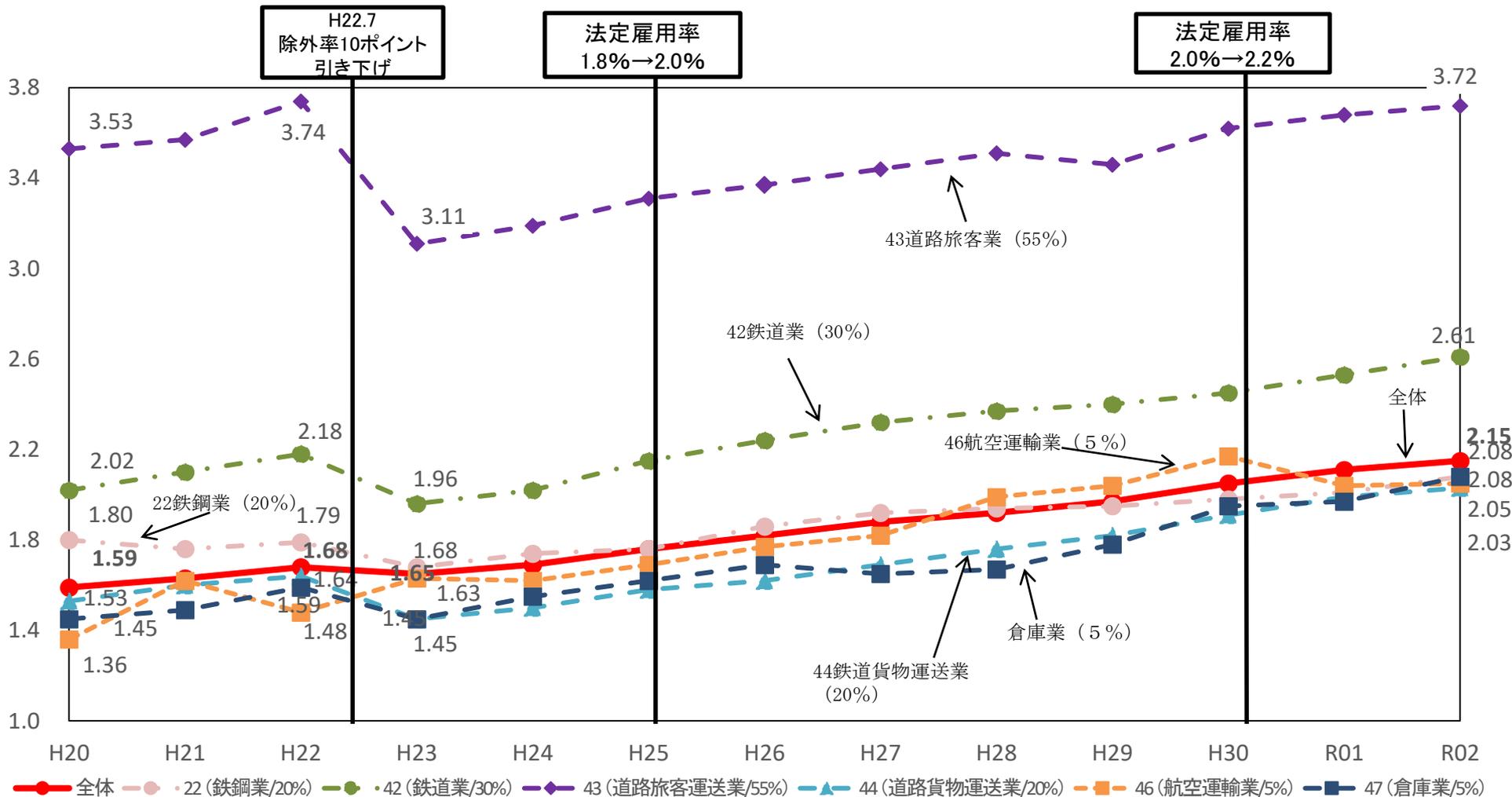
除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
タイヤ・チューブ製造業	10%	廃止	—
窯業・土石製品製造業	10%	廃止	—
金属製品製造業	10%	廃止	—
一般機械器具製造業	10%	廃止	—
ガス業	10%	廃止	—
その他の修理業	10%	廃止	—
有機化学工業製品製造業	15%	5%	廃止
石油製品・石炭製品製造業	15%	5%	廃止
輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。)	15%	5%	廃止
その他の運輸に付帯するサービス業(通関業及び海運仲介業を除く。)	20%	10%	廃止
電気業	20%	10%	廃止
非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。)	25%	15%	5%
船舶製造・修理業、船用機関製造業	25%	15%	5%
航空運輸業	25%	15%	5%
倉庫業	25%	15%	5%
国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)	25%	15%	5%
採石業、砂・砂利・玉石採取業	30%	20%	10%
窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)	30%	20%	10%
その他の鉱業	30%	20%	10%
水運業	30%	20%	10%

(参考)除外率設定業種別の変遷について②

除外率設定業種	昭和51(1976)年～	平成16(2004)年4月～	平成22(2010)年7月～現在
非鉄金属第一次製錬・精製業	35%	25%	15%
貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)	35%	25%	15%
建設業	40%	30%	20%
鉄鋼業	40%	30%	20%
港湾運送業	45%	35%	25%
鉄道業	50%	40%	30%
医療業	50%	40%	30%
高等教育機関	50%	40%	30%
林業(狩猟業を除く。)	55%	45%	35%
金属鉱業	60%	50%	40%
児童福祉事業	60%	50%	40%
特殊教育諸学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)	65%	55%	45%
石炭・亜炭鉱業	70%	60%	50%
道路旅客運送業	75%	65%	55%
小学校	75%	65%	55%
幼稚園	80%	70%	60%
船員等による船舶運航等の事業	100%	90%	80%

除外率設定業種の実雇用率推移 (H20～R02)

- 除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。
- 除外率が設定されている業種について実雇用率の推移をみると、平成23年以降は概ね上昇傾向である。

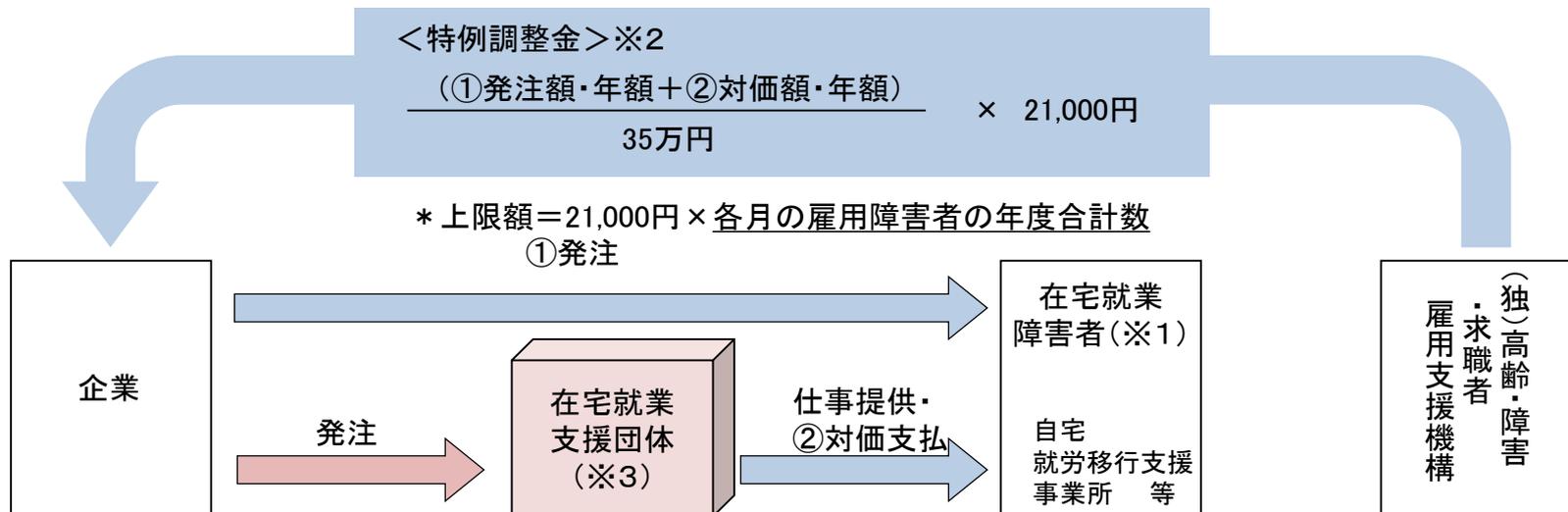


※1 障害者雇用状況の集計結果より集計。除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。ただし、郵便業については企業数が概ね一桁のため掲載していない。
 ※2 全体の実雇用率は全産業の数値。

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

在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(※1)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者(雇用されている者を除く)

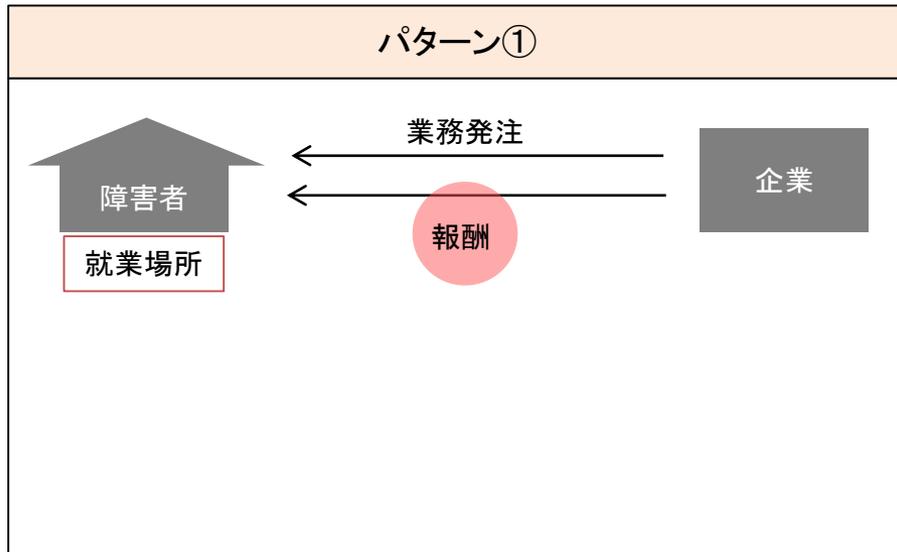
※2 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = (①発注額・年額 + ②対価額・年額) / 35万円 × 17,000円。

※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けてた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。令和2年7月現在、23団体。

<在宅就業支援団体の登録要件>

- (1) 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。
 - ・ 就業機会の確保・提供
 - ・ 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
 - ・ 業務を適切に行うための助言その他の援助
 - ・ 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助
- (2) 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者2人以上が(1)の業務を実施すること
- (3) (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1名の専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

在宅就業障害者支援制度の対象となる発注パターン



パターン①

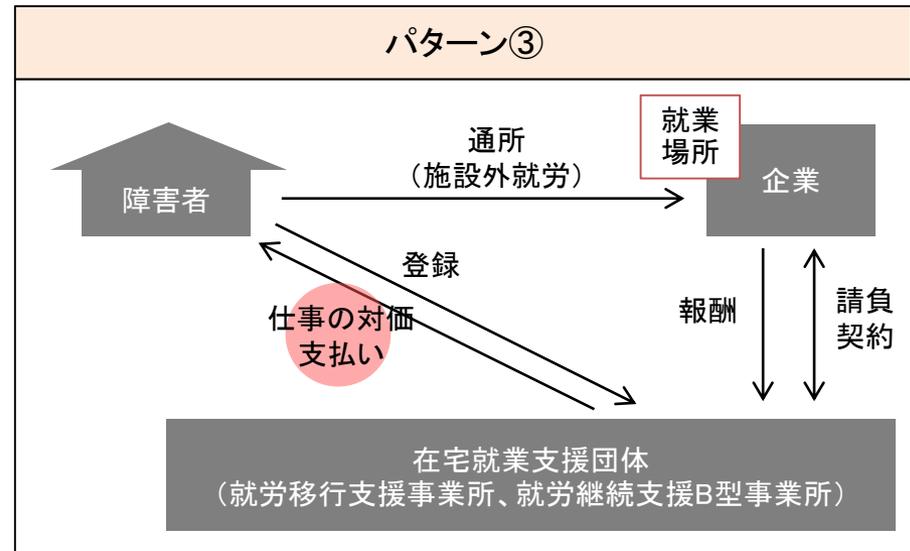
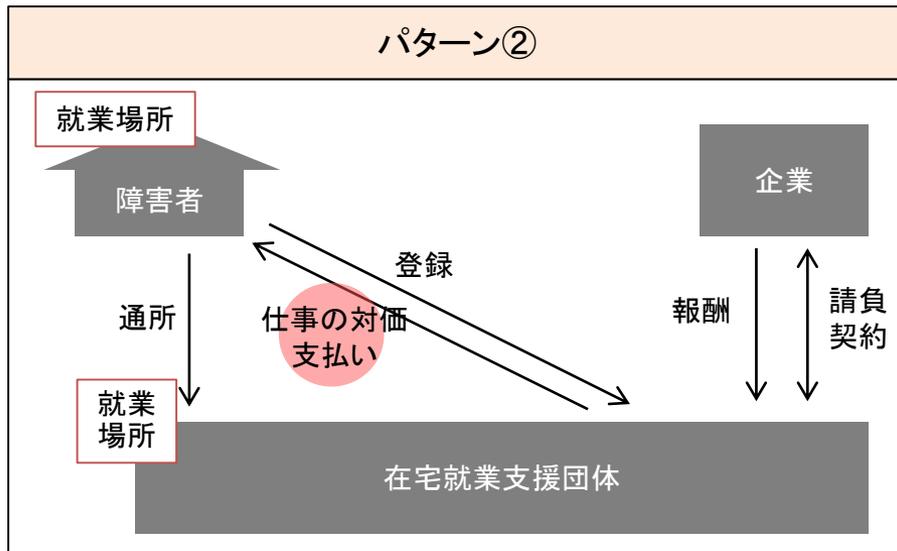
企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行う。

パターン②

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体に登録している障害者は、当該事業所または障害者の自宅において業務を行う。

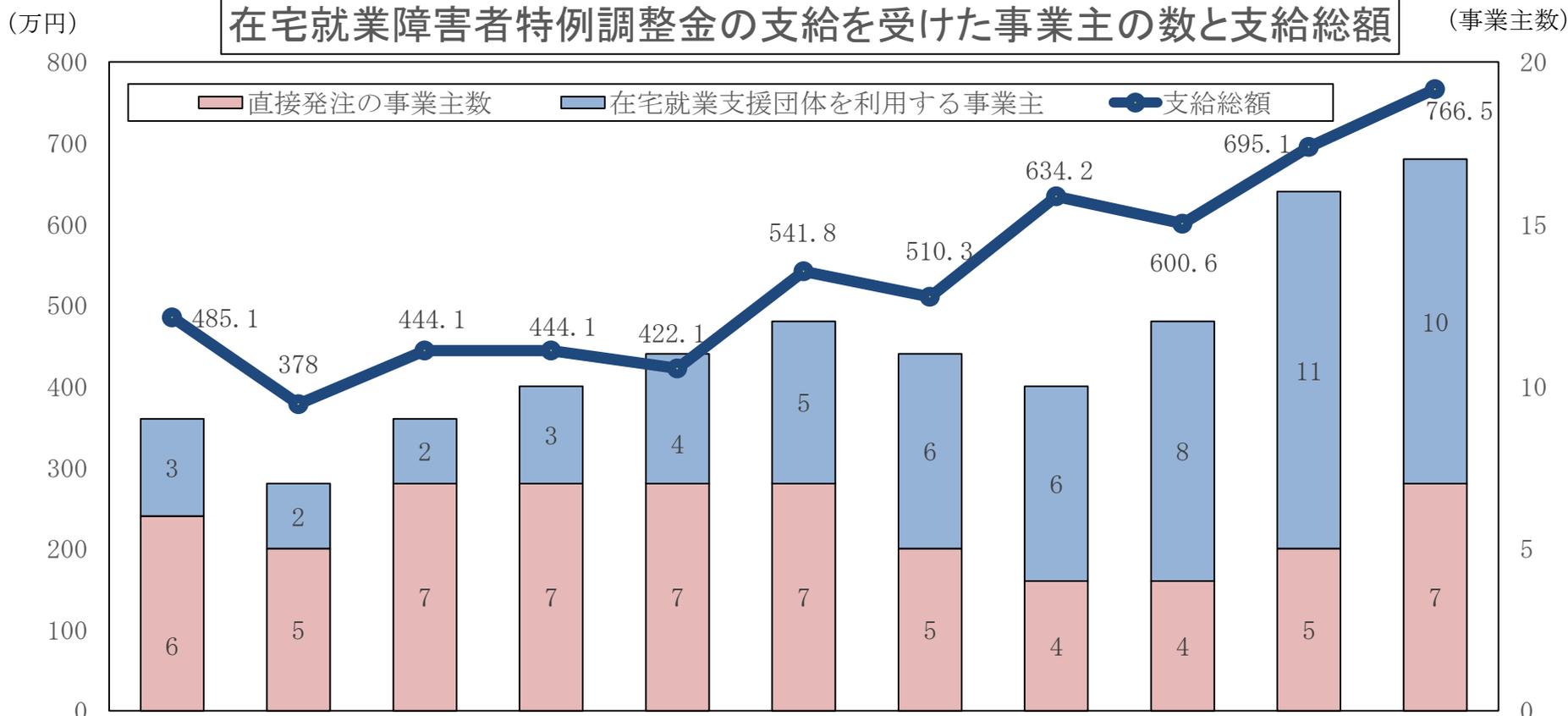
パターン③

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体は就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもある。団体に登録している障害者は、施設外就労として、発注企業において業務を行う。



在宅就業障害者支援制度の活用実績

- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加している。
- 支給事業主数は伸び悩んでいる。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。



年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度
在宅就業支援団体数	-	17	19	20	21	23	23	23	22	20	22

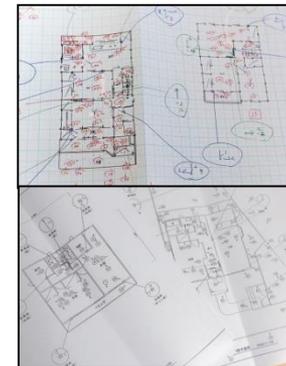
在宅就業障害者の事例

事例① 直接発注

- ・ 事業会社を立ち上げた1年後に網膜色素変性症を発症した障害者が、その会社からの業務委託として在宅で就業。
- ・ 在宅障害者は、15台のサーバ管理とユーザーサポートの業務を担当。
- ・ 2週間に1度程度、電話やスカイプで仕事の進捗等を互いに確認している。

事例② 直接発注

- ・ 両手・両足の運動機能障害がある障害者が、在宅で業務を受注。
- ・ 手書き図面をCADシステムによりPC上でトレースする業務を月に2～3回受注し、10件前後を納品。
- ・ 在宅障害者は、職業能力開発校において、CAD操作と建築の基礎を学び、一度就職するも、通勤が厳しいと感じ、地元で在宅就業を行う。



手書き図面(上)とトレース図面(下)

事例③ 障害者支援団体を介した発注

- ・ モバイルに特化した企業において、ユーザーの投稿物に不適切な内容がないかを監視するモニタリング業務を在宅就業で実施。
- ・ 東京の企業が、長野の障害者支援団体を介して発注。
- ・ 企業は在宅就業をトライアルと位置づけ、平成30年1月1日までに9名が正社員として採用。

事例④ 障害者支援団体を介した発注

- ・ 食品スーパーにおいて、在宅就業支援団体を介して、施設外就労として計9名の障害者を受入れ。
- ・ バックヤード業務や店内清掃等の業務を発注し、障害者は各店舗月1～2回のペースで、11店舗をまわる。
- ・ 指導役として在宅就業支援団体の職員を1名配置。
- ・ この施設外就労をステップに就職する障害者もいる。



在宅就業障害者支援制度に関するアンケート結果① –在宅就業支援団体、都道府県労働局回答–

- 令和2年12月に、全国の在宅就業支援団体及び各都道府県労働局に対し、在宅就業障害者支援制度に係るアンケートを実施。
- 在宅就業支援団体の登録に当たっては、申請手続きの煩雑さ、登録要件や経費の確保が課題となっている。

団体の登録申請において苦慮した点

(在宅就業支援団体回答)

- **申請手続きの煩雑さ**
 - ・制度が複雑で理解するのに時間がかかる。申請書類や、調査項目が多すぎる
 - ・在宅就業障害者の個人情報（手帳の写し等）を収集するに当たり、本人の理解が得られず、説明に苦慮した等
- **在宅就業支援団体の登録要件**
 - ・手帳所持者に限定されているなど、登録要件である在宅就業障害者の10人以上の確保に苦慮
 - ・就労継続支援B型の事業所の場合、就労継続支援A型への移行計画を作成する必要があったこと（※）
- **管理者等の確保**
 - ・従事経験者の要件が厳しく、障害者の在宅就業の知識及び経験を有する者の確保が困難
 - ・管理者等3名の確保と人件費の捻出が困難
- **団体側の事務的な経費等の捻出が困難**
 - ・実施業務を行うために必要な設備（実施業務を行うのに必要な事務所、在宅就業障害者との連絡を行うための通信施設等）を有することとする規定があるが、経費の補助がない

団体の登録申請に至らなかった理由

(都道府県労働局担当者回答)

- **登録要件を満たしていない**
 - ・新規に事業立ち上げの場合、常時10人以上の在宅就業障害者を確保できない
 - ・在宅就業障害者に係る業務実績の不足
- **事務手続きの煩雑さ**
 - ・在宅就業障害者及び発注元事業主双方との契約の締結が必要

※在宅就業障害者支援制度の対象となる場所の要件は、自宅、障害者が物品製造業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所、職業準備訓練が行われる場所のほか、下記の通り。

- ①就労移行支援事業所
- ②就労継続支援B型事業所（就労移行支援体制加算の対象となっている事業所又は、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は就労継続支援B型計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）
- ③地域活動支援センター（都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は利用者ごとの支援計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）

- 登録団体数を増やすための方策や制度の課題として、在宅就業支援制度の名称変更や、団体の申請登録要件、在宅就業障害者特例調整金の支給要件の見直し、在宅就業支援団体の負担軽減等があげられている。

在宅就業障害者支援制度の課題等

(在宅就業支援団体回答)

- **制度の名称変更**
 - ・ 障害者の自宅以外の就労（施設外就労や団体の事業所）も対象に含まれるため、制度の目的が不明確
- **在宅就業支援団体制度の周知・認知度の向上**
 - ・ 障害者や企業向けの分かりやすい簡単な資料を作成する
 - ・ 複雑な制度のため、専門の相談窓口を設置する
 - ・ 社会的認知度が上がるように広報を行う
- **登録申請要件の見直し**
 - ・ 在宅就業支援団体の登録申請時の書類を減らす
 - ・ 業務実績がないと登録できないため、新規参入が困難
 - ・ スキルが高い者は企業に就職し、本制度を活用して就労する人材が限られるため、就労継続支援A型事業所の利用者も対象とする
 - ・ 手帳を所持していないが診断を受けている障害者も制度の対象とする
- **特例調整金の支給要件等の見直し**
 - ・ 発注額が小さいと特例調整金が支給されないため、少額発注でも特例調整金の支給対象とすべき
- **在宅就業支援団体の負担軽減**
 - ・ 在宅就業支援団体になると企業からの業務受注が増えるようなシステムに見直すべき
 - ・ 定期報告や、在宅就業支援団体から企業に交付する発注証明書等の事務作業が多いが、当該作業に要する支援団体への報酬がない
 - ・ 新規の発注企業開拓のための人員や、必要な設備投資の費用の確保ができないが、管理者や指導員の人件費、在宅就業障害者への訓練に係る費用の助成がない
- **発注額に応じて、発注元企業への障害者法定雇用率に算定する**

○在宅就業障害者のスキルや意欲の向上や、仕事の発注元企業等への就職に結びつく事例もあり、一般就労に繋がる効果が見られている。

在宅就業障害者の一般就労に繋がる効果

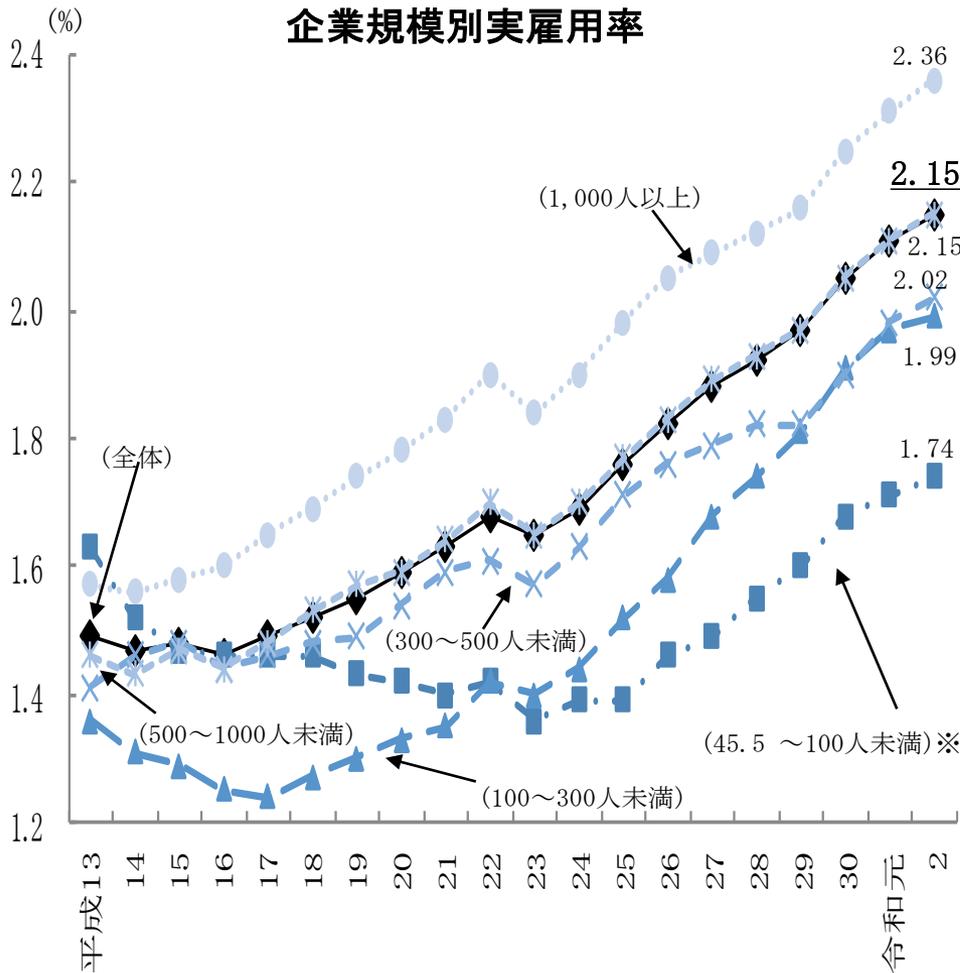
(在宅就業支援団体回答)

- **在宅就業障害者のスキルや意欲の向上**
 - ・ スキル向上のための意欲が高まった
 - ・ 障害者のスキルや業務への対応力が高まった
 - ・ 仕事への自信がついた
- **就職に結びついた**
 - ・ 必要なスキルを身につけ、企業へ在宅勤務での就職ができた
 - ・ 在宅就業障害者が業務の成果や就業意欲を評価され、発注元企業へ就職した
 - ・ 発注元企業（施設外就労）との契約の際に、将来的に障害者を直接雇用することを目的であると思意確認して、定期的に発注元との直接雇用に結びつけている

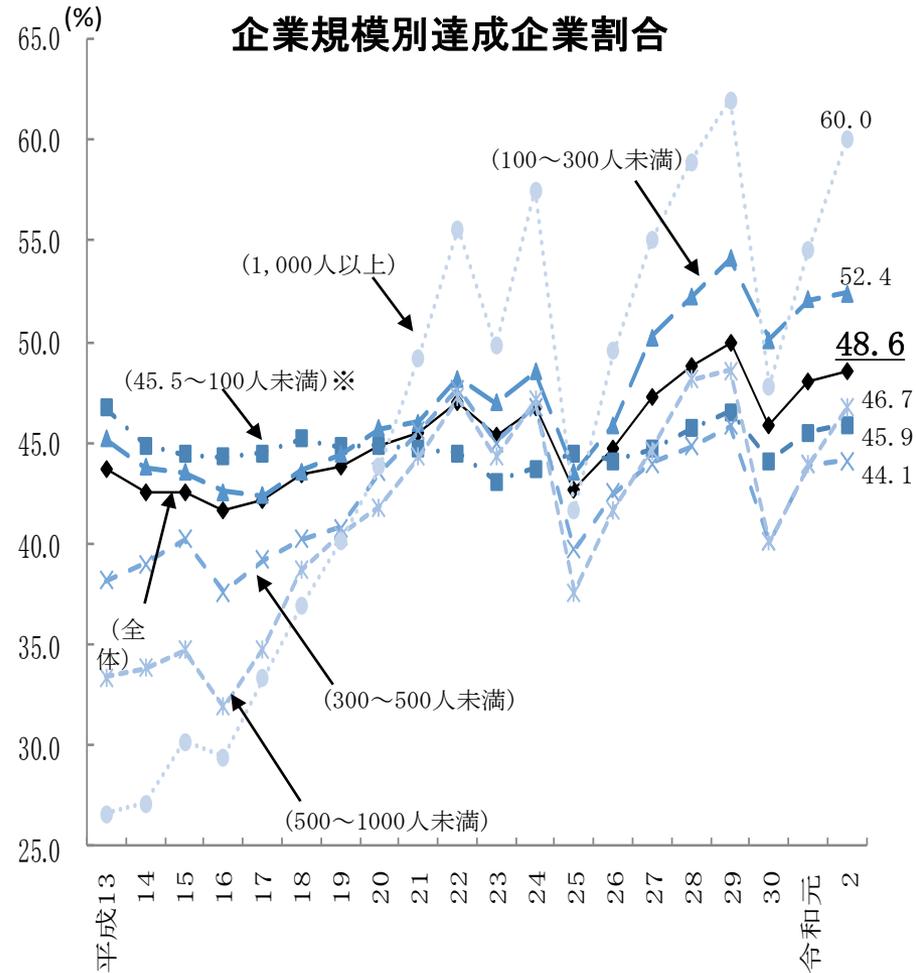
3 中小企業における障害者雇用の促進について

障害者の雇用の状況(企業規模別)①

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



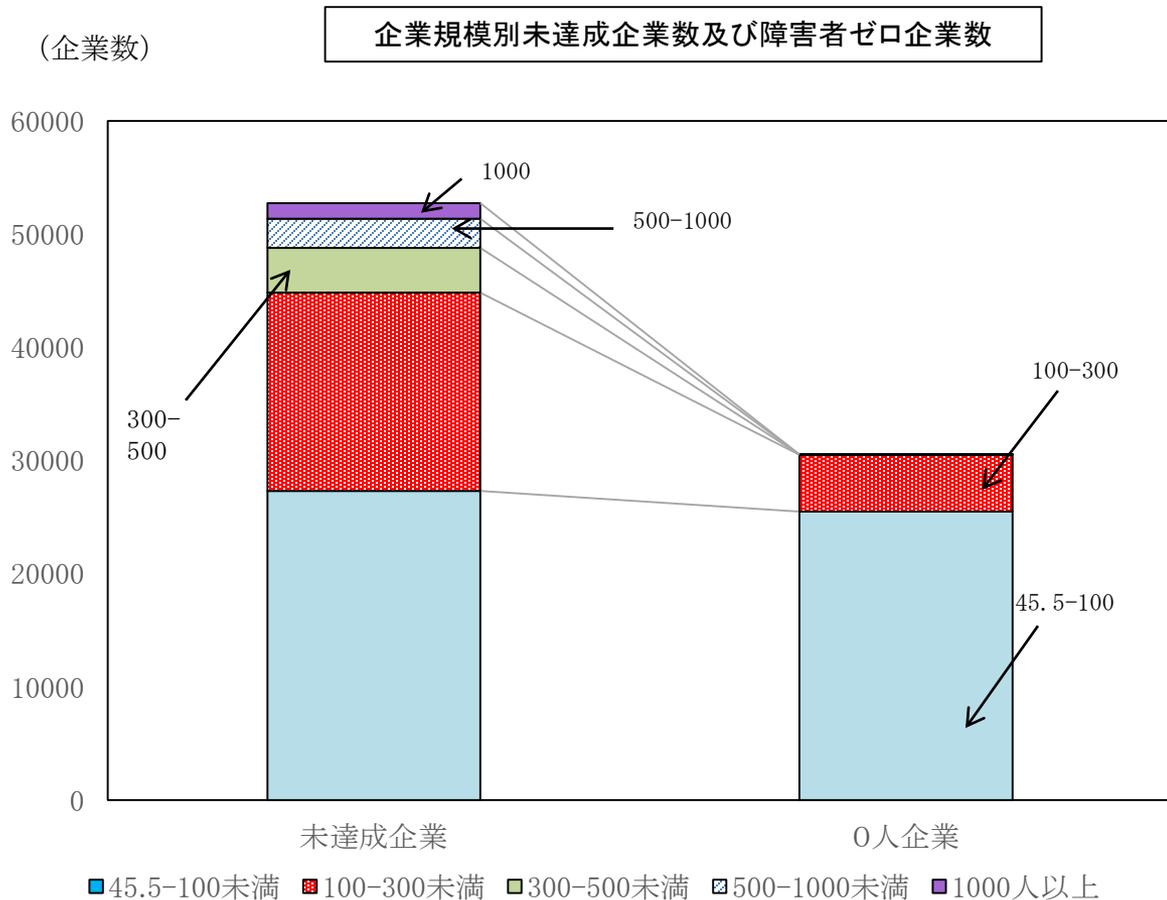
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満
 ※平成30年からは45.5~100人未満

障害者の雇用の状況(企業規模別)②

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業(いわゆる「ゼロ企業」)を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、45.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。

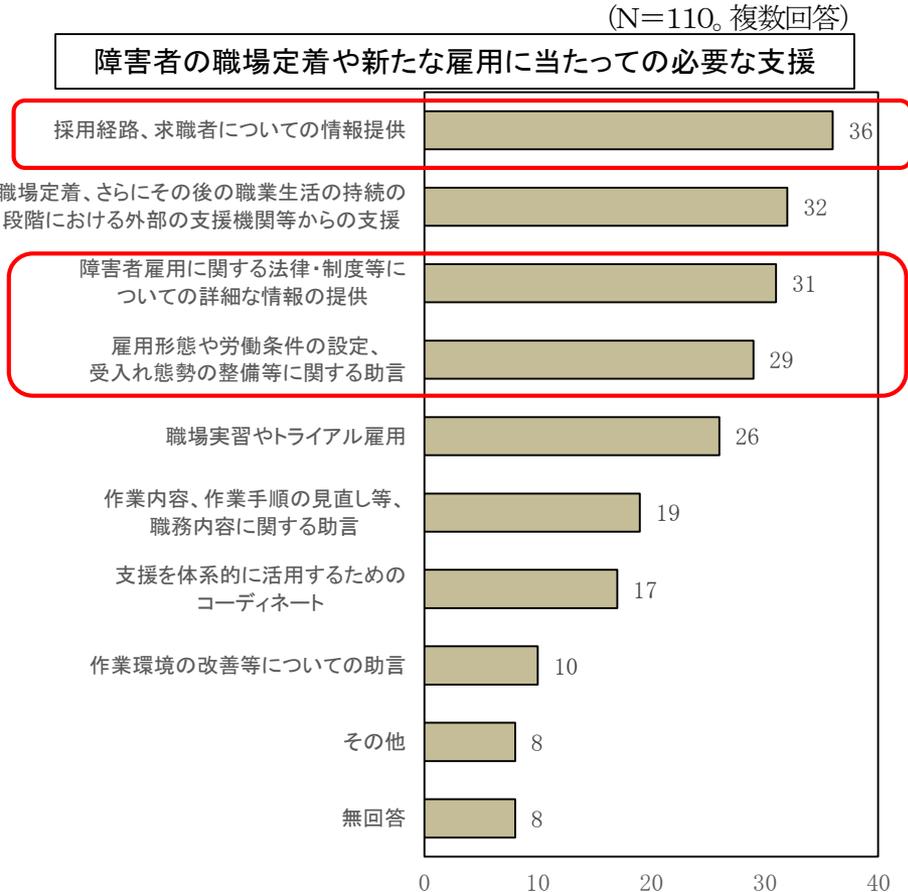
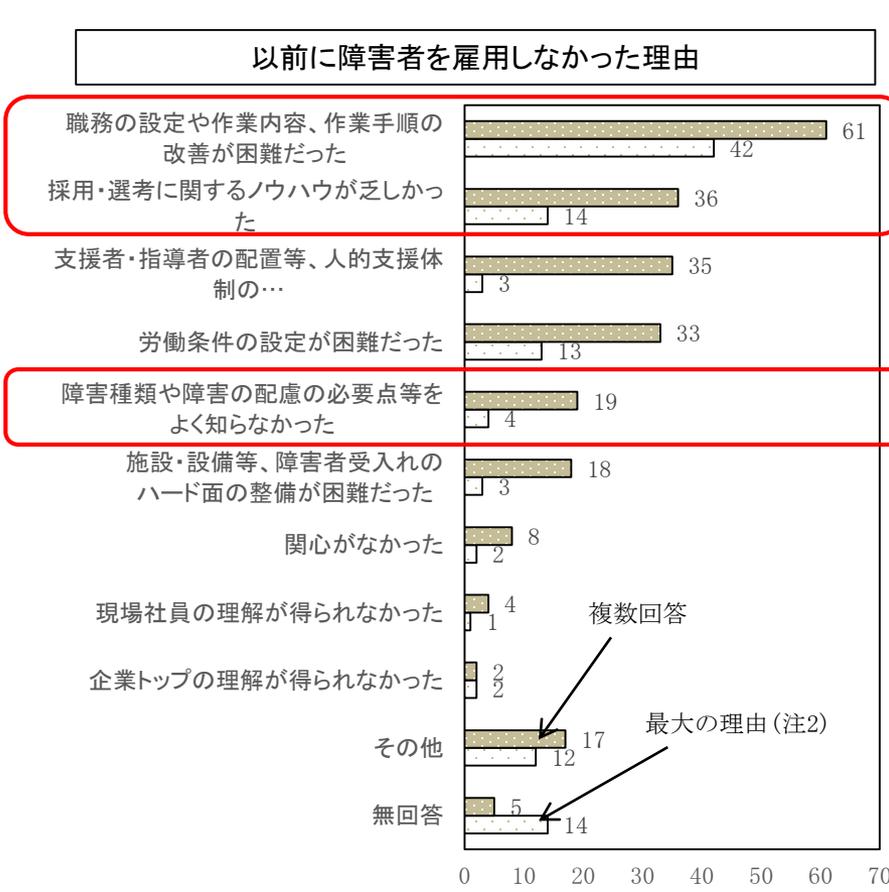


企業規模	未達成企業に占めるゼロ企業の割合
1000人以上	0.07% (1/1,387)
500-1000未満	0.16% (4/2,566)
300-500未満	0.99% (39/3,956)
100-300未満	28.66% (5,020/17,513)
45.5-100未満	93.26% (25,478/27,320)

(注)括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

中小企業における障害者雇用の課題

- 300人以下規模の企業であって、初めて障害者を雇用した(注1)と回答があった中小企業について調査を行った。
- 同調査によると、障害者雇用に関するノウハウの不足が課題であるといった回答が多くみられる。



(資料出所) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」(2012)

(注1) 2009年10月1日以前に障害者を雇用したことがなく、2010年6月2日から2011年6月1日の間に初めて障害者を雇用した、と回答した企業。

(注2) 該当する全ての項目について複数回答の上、そのうち「最大の理由」を一つ選択。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した。（令和2年4月1日施行）

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨

(①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。



障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）の認定状況について

（令和2年12月末時点）

	管轄労働局	認定年月日	事業主名称	特例子会社
1	福島労働局	令和2年10月21日	有限会社 利通	非該当
2	東京労働局	令和2年11月12日	丸紅オフィスサポート株式会社	該当
3	東京労働局	令和2年11月12日	東京グリーンシステムズ株式会社	該当
4	東京労働局	令和2年11月12日	社会福祉法人フレスコ会	非該当
5	東京労働局	令和2年12月24日	楽天ソシオビジネス株式会社	該当
6	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ココカラファインソレイユ	該当
7	東京労働局	令和2年12月24日	ぜんち共済株式会社	非該当
8	東京労働局	令和2年12月24日	株式会社ドム	非該当
9	神奈川労働局	令和2年12月24日	富士ソフト企画株式会社	該当
10	神奈川労働局	令和2年12月24日	藤沢市資源循環協同組合	非該当
11	神奈川労働局	令和2年12月24日	ダンウェイ株式会社	非該当
12	岐阜労働局	令和2年10月21日	株式会社OKBパートナーズ	該当
13	愛知労働局	令和2年10月22日	株式会社三交イン	非該当
14	三重労働局	令和2年12月22日	百五管理サービス株式会社	該当
15	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 美交工業	非該当
16	大阪労働局	令和2年12月2日	レッキス工業 株式会社	非該当
17	大阪労働局	令和2年12月2日	株式会社 あしすと阪急阪神	該当
18	大阪労働局	令和2年12月21日	株式会社 スミセイハーモニー	該当
19	島根労働局	令和2年11月25日	社会福祉法人壽光会	非該当
20	山口労働局	令和2年12月24日	株式会社カン喜	非該当
21	徳島労働局	令和2年10月21日	はーとふる川内株式会社	該当
22	愛媛労働局	令和2年11月2日	株式会社和光ビルサービス	非該当



認定企業の得点傾向と取り組みの具体例



- 認定企業 2 社の得点傾向をみると、以下の項目等で得点している企業が多い。
 - ・ I 取組（アウトプット）のうち①組織面、③事業創出、⑥職務環境、⑦募集・採用
 - ・ II 成果（アウトカム）のうち⑪雇用状況、⑫定着状況

<具体的な取組事例>

①組織面

- ・ 障害者と共に働くことに対する社長の考えや心構えを記した携帯用カードを作成し全社員に配布
- ・ 精神保健福祉士等からなる相談窓口を設置し、会社生活を送るにあたり、抱える不安や悩みをいつでも気軽に相談できる体制を整備
- ・ 障害当事者である部長・課長が担当部署をマネジメントし、職位別の経営会議、情報連絡会に参加して当事者目線で課題を解決

③事業創出

- ・ 設立当初の障害者の業務はオフィスサポート業務のみであったが、健常者や委託業者が担っていた売店、メール業務を新たに任せることとしたほか、新規に研修運営・清掃・リネンサプライ・障害者雇用農園（アグリ事業部）を立ち上げた等、障害者の新たな職域を開発

⑪雇用状況、⑫定着状況

- ・ （多品種少量生産方式を導入し、多様な業務を創出した結果、個々の障害特性に応じた業務の割り当てが可能となり）雇用義務が生じない事業所にも関わらず、法定雇用率の6倍以上という高い雇用率を維持している
- ・ （振り返り面談の際に保護者に同席してもらったり、定期的な相談を行う際に手話通訳者を手配するなど、手厚いサポート体制を確立した結果）過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率100%

⑥職務環境

- ・ 多岐にわたる全ての業務をマニュアル化し、誰でも均一な成果が出せるよう工夫。ミスがメンタル低下につながりやすい精神障害者の安定的な業務遂行を実現
- ・ 障害特性や障害の進行状態に基づく本人の希望を丁寧に把握し、通勤時間や勤務か日数の柔軟化、短時間勤務、在宅勤務を導入
- ・ PC貸与や、オンライン環境を整備しテレワークを実施

⑦募集・採用

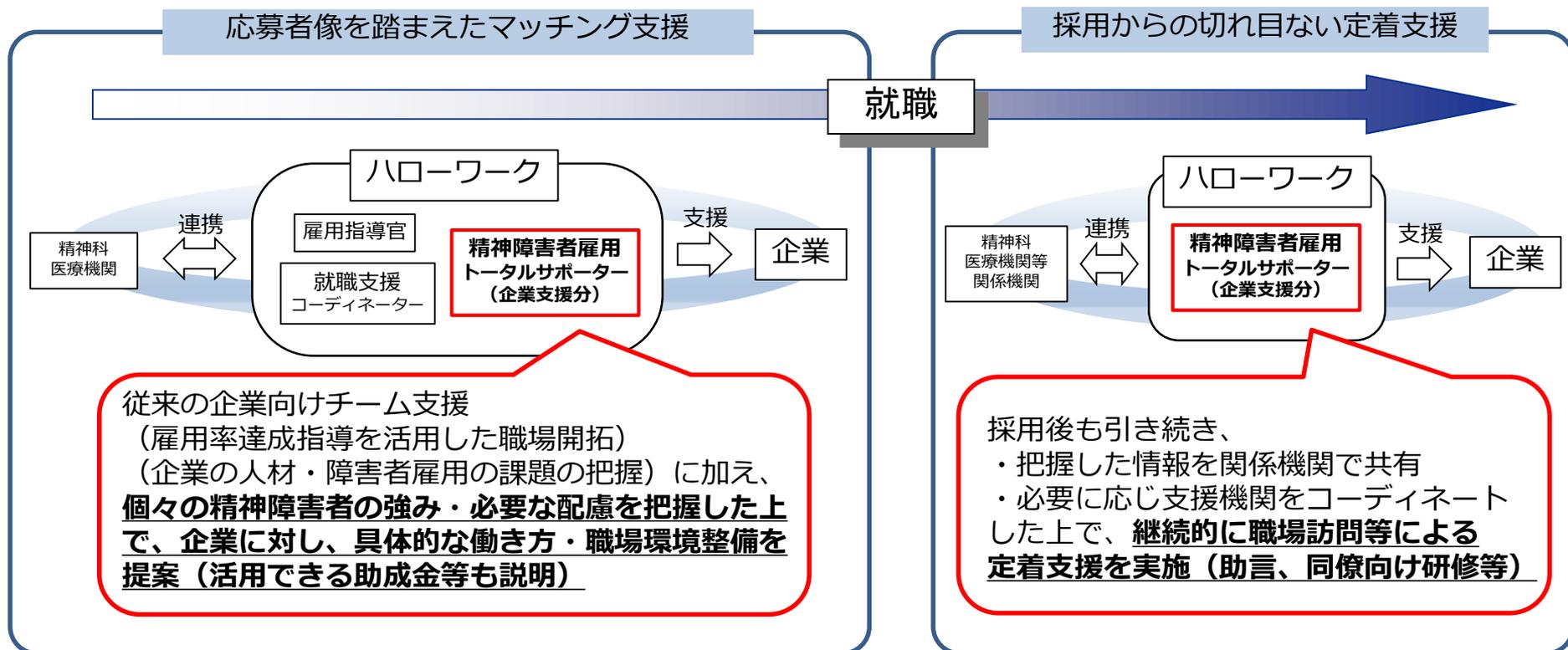
- ・ 適切な担当業務のマッチングを実現するため、支援機関から障害者各人の能力や適性に係る情報を具体的に把握
- ・ 地域の特例子会社の見学や特別支援学校から職場実習受入れにより、採用にあたり留意する事項を具体化

障害者雇用ゼロ企業等を対象とした「企業向けチーム支援」の実施

令和2年度補正追加額 43,736千円
令和3年度予定額 981,530(638,490)千円

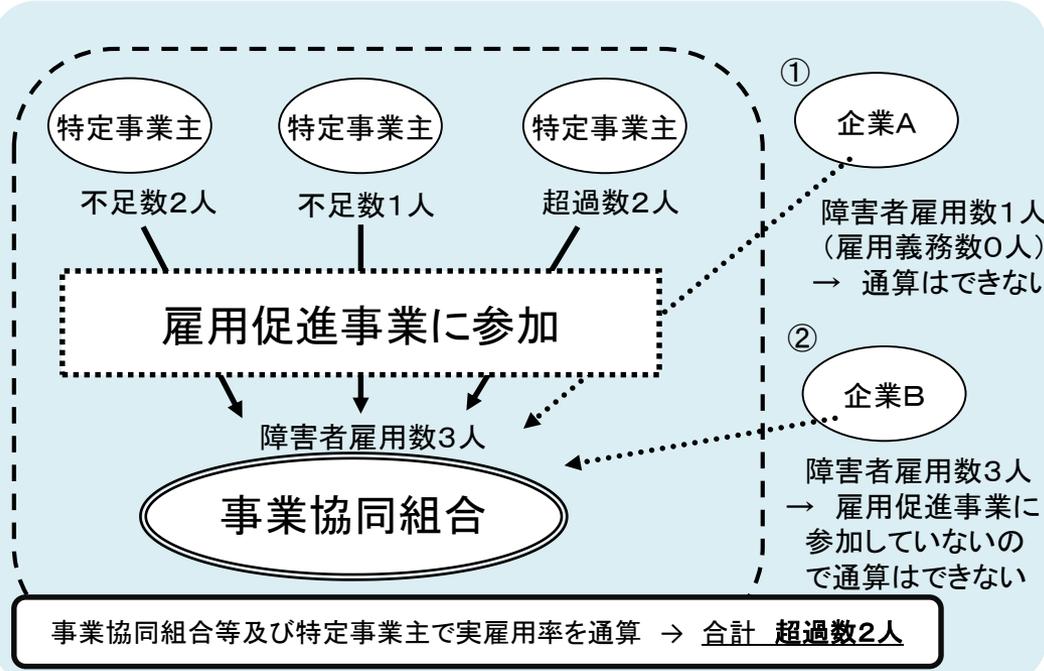
- 法定雇用率の2.3%への引き上げを控え、企業の障害者雇用への意欲は高まっているが、障害求職者の大半を占める精神障害者の雇用管理ノウハウが乏しく、採用に不安・懸念を抱くという問題がある。
- このため、新たに精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、従来から配置している就職支援コーディネーターによる企業向けチーム支援に加え、精神科医療機関等関係機関と連携するなど、精神障害者の雇い入れに重点を置いた支援を実施する。

就職支援コーディネーター113人 + 精神障害者雇用トータルサポーター47人



事業協同組合等算定特例①

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業(特定事業主)における実雇用率を通算することができる。



特定事業主の要件

- (1) 事業協同組合等の組合員であること。
- (2) 雇用する常用労働者の数が45.5人以上であること。
- (3) 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- (4) 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。(具体的には、特定事業主からの役員派遣等)
- (5) その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

ア 常用労働者数167人未満	要件なし
イ 常用労働者数167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者数250人以上300人以下	障害者2人

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- ① 障害者の雇用義務が0人である企業
- ② 雇用促進事業には参加しない企業

は、この特例対象にはならず、通算はできない。

事業協同組合等の要件

- (1) 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合であること。
- (2) 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- (3) 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)を適切に実施するための計画(実施計画)を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- (4) 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- (5) 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。)

事業協同組合等算定特例②LLPについて

平成29年より、国家戦略特区においては、「有限責任事業組合(LLP)」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。

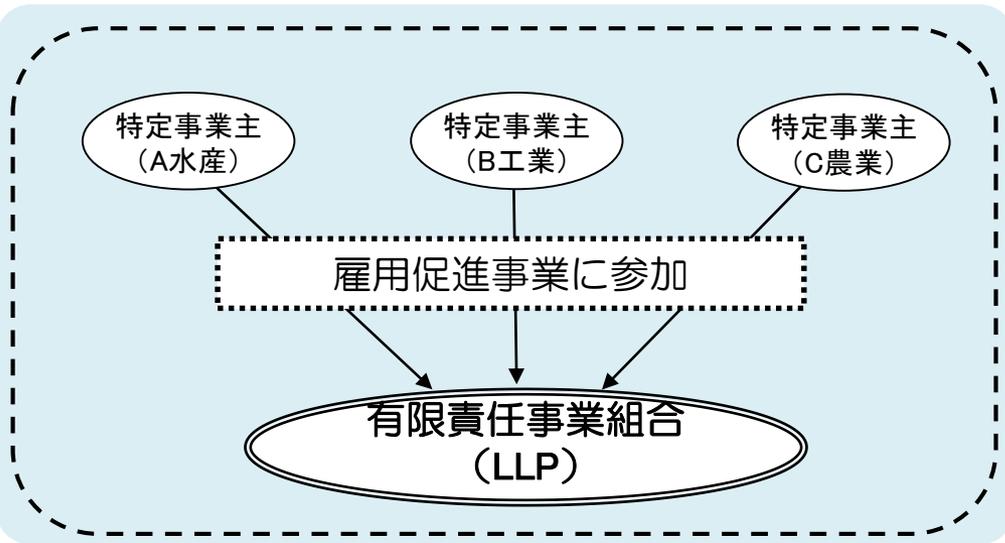
LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単(行政の許認可等が不要)

国家戦略特区指定区域一覧

仙北市、仙台市、新潟市、東京圏(東京都、神奈川県、千葉市、成田市)、愛知県、関西圏(大阪府、兵庫県、京都府)、養父市、今治市、福岡市・北九州市、沖縄県の合計10区域(令和2年12月時点)

(出典:内閣府地方創生推進事務局ホームページ)



要件等

- 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。
 - (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
 - (2) 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
 - (3) その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時45.5人以上であること。
 - (4) 有限責任事業組合契約に関する法律(平成17年法律第40号)第4条第1項に規定する組合契約書(以下「組合契約書」という。)に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
 - (5) 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
 - (6) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
 - (7) 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと
- 令和2年6月1日現在で、特例認定を受けているLLPは1件である。

事業協同組合等算定特例における雇用状況

	23.6.1 (2011)	24.6.1 (2012)	25.6.1 (2013)	26.6.1 (2014)	27.6.1 (2015)	28.6.1 (2016)	29.6.1 (2017)	30.6.1 (2018)	元.6.1 (2019)	2.6.1 (2020)
組合数	1	1	2	2	2	4	5	5	6	8
障害者数(人)	20.5	22.5	38.5	34.0	33.5	95.0	125.5	126.5	143.5	180.5
うち身体	12.0	10.5	19.0	17.0	15.5	48.5	65.0	61.0	74.5	79.5
うち知的	7.0	11.0	18.5	14.5	17.0	33.0	43.0	46.0	48.5	52.5
うち精神	1.5	1.0	1.0	2.5	1.0	13.5	17.5	19.5	20.5	48.5
障害者数(人) 【実人員】	(15)	(15)	(31)	(33)	(28)	(92)	(128)	(122)	(136)	(169)

事業協同組合等算定特例制度アンケートまとめ①

令和2年6月1日現在で事業協同組合等算定特例認定を受けている組合に対してアンケート調査を実施(回答数 7組合)
また、特例認定を行う都道府県労働局に対してもアンケートを実施(回答数 47労働局)

【令和2年6月1日現在の認定組合(8組合)】

ビルメンテナンス業、介護事業といった同一業種の事業主で構成される組合が多い

①特例認定を受けるメリット

〈障害者雇用率制度〉

- ・ 各種報告や申請が組合事務局に一本化されること
- ・ 特定事業主同士で障害者雇用を補完できること

〈採用及び定着関係〉

- ・ 組合が主となり障害者雇用求人をもとめることで、求職者に対して複数の雇用形態や就労環境を提案でき、マッチングの成功率が上がったこと
- ・ 自社の人事管理だけでは重度障害者等きめ細やかな支援を要する労働者に対する支援が難しいが、組合が支援することで対応できていること

②組合を経営する上での課題や問題点

〈業務確保に関すること〉

- ・ 1社ではできない障害者雇用推進事業や、組合員に対して障害者雇用を推進・啓発するといった、組合だからこそできる活動について行政発注での評価項目にしてもらいたい、なかなか進まない
- ・ 共同事業を展開するために拠点施設を確保せねばならず、そのための固定経費が組合運営の大きな負担となっている

〈要件について〉

- ・ 労働局に特定事業主として認定されると、組合が取り消しを希望しても原則として取り消されない(注1)
 - 組合加入後に当初の発注額を支払わない等、組合で定めた加入維持要件に反する事業主がいた場合、脱退させられないと組合として経営リスクを抱える恐れがある

(注1)障害者職業紹介業務取扱要領(令和2年4月20日改正)での規定
第3章第1節15特定事業主に係る特例
(略)

ホ 事業協同組合等及び特定事業主による対象障害者の雇用に関する事業の実施

なお、事業協同組合等及び特定事業主においては、対象障害者の雇用の促進及び安定を図るという制度の趣旨を理解した上で、次のa及びbに掲げる事項について、了承していることが必要である。

a 障害者法第45条の3第6項に基づく認定の取消しを除き、事業協同組合等及び特定事業主が取消しを申し出たとしても、原則として特定事業主特例の認定は取り消されないこと。

b 業務の移管などやむを得ない場合や本人が希望する場合を除き、特定事業主から事業協同組合等への対象障害者の配置転換を行わないこと。

事業協同組合等算定特例制度アンケートまとめ②

③特定事業主の障害者雇用を促進するための取組

- ・ 特別支援学校での出前講座の実施や職場実習の受入
- ・ 特別支援学校が実施する技能検定(清掃業務等組合が実施している事業に関する技能検定)への審査員派遣
- ・ 求人活動を組合で統括

⑤本制度に関する要望

〈インセンティブの付与〉

- ・ 特例子会社と同様に、障害者優先調達の受注団体に認定し、優先発注の対象としてほしい
- ・ 組合への発注にインセンティブを与えてほしい

〈要件について〉

- ・ 雇用義務のない組合企業(45.5人未満)の障害者雇用を組み入れられる仕組みにしてほしい

④特例認定が進まないと考えられる理由

〈メリットの少なさ〉

- ・ 組合員が中小企業であることから、仕事量の確保が難しくメリットが少ないと感じる
- ・ 障害者雇用を進めている企業は自社への調整金の配分が減少する可能性がある
- ・ 組合内での調整金や納付金の調整が難しい

〈要件について〉

- ・ 特定事業主の認定に際して、一定数雇用すべき人数の要件(注2)を満たすことができず断念した企業もある

⑥労働局からの意見

〈要件について〉

- ・ 事業協同組合の認定にあたって提出される実施計画(注3)の見直し
→ 実施計画を遂行していない場合、新たな特定事業主の追加を認めないことや、認定を取消すこと等の措置を検討すべき

〈周知等について〉

- ・ 認定組合が少なく情報が世間に出回っていないこと、また、メリットが少ないことから、制度自体の周知が進んでいない

(注2)障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数(平成21年厚生労働省告示第60号)
障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数

第一条 略

第二条 法第四十五条の三第一項第六号の厚生労働大臣が定める数は、次の表の上欄に掲げる事業主の雇用する労働者(法第四十三条第一項に規定する労働者をいう。)の数に応じて、それぞれ同表の下欄に掲げる数とする。

事業主の雇用する労働者の数	厚生労働大臣が定める数
百六十七人未満	〇人
百六十七人以上二百五十人未満	一人
二百五十人以上三百人以下	二人

(注3)障害者職業紹介業務取扱要領(令和2年4月20日改正)での規定

第3章第1節15特定事業主に係る特例

(略)

ホ 事業協同組合等及び特定事業主による対象障害者の雇用に関する事業の実施

当該事業協同組合等が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業(以下「雇用促進事業」という。)をいう。)を適切に実施するため、次の(イ)から(ハ)までの事項を含む計画(以下「実施計画」という。)を策定し、対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができることと認められることが必要である。

(イ) 雇用促進事業の目標(事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含む。)

(ロ) 雇用促進事業の内容

(ハ) 雇用促進事業の実施時期

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

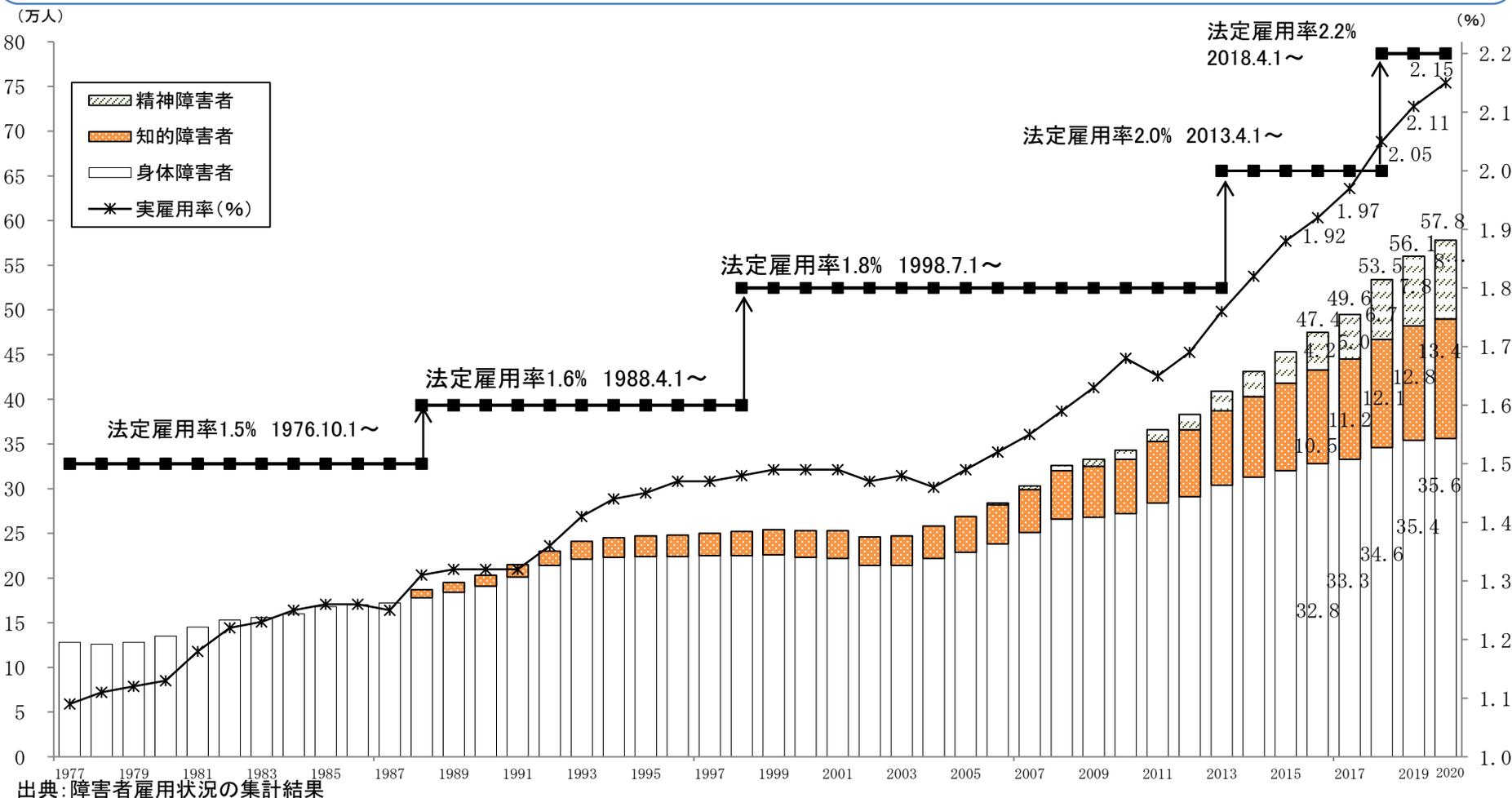
(2020年6月1日現在)

○ 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%**

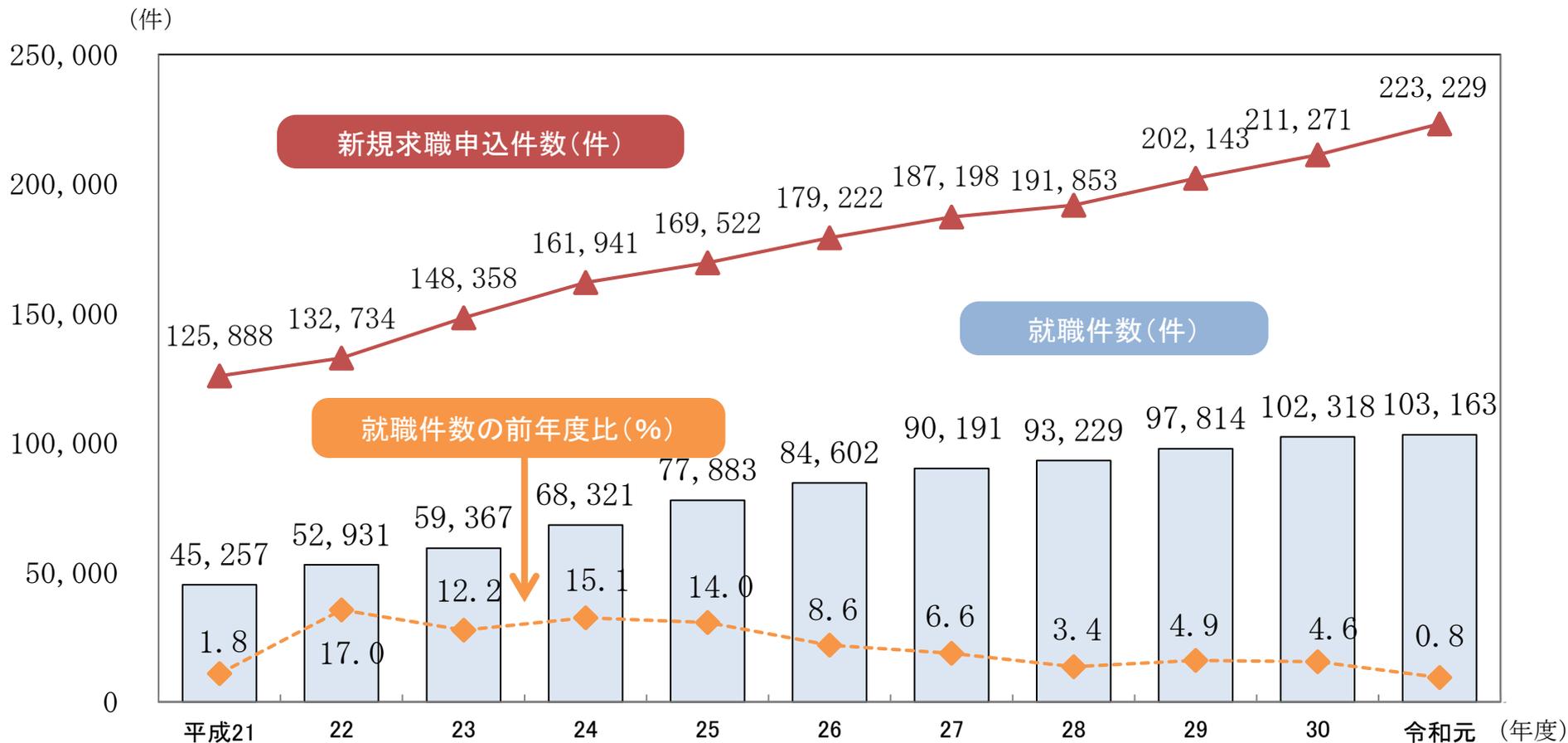
○ 雇用者数は17年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

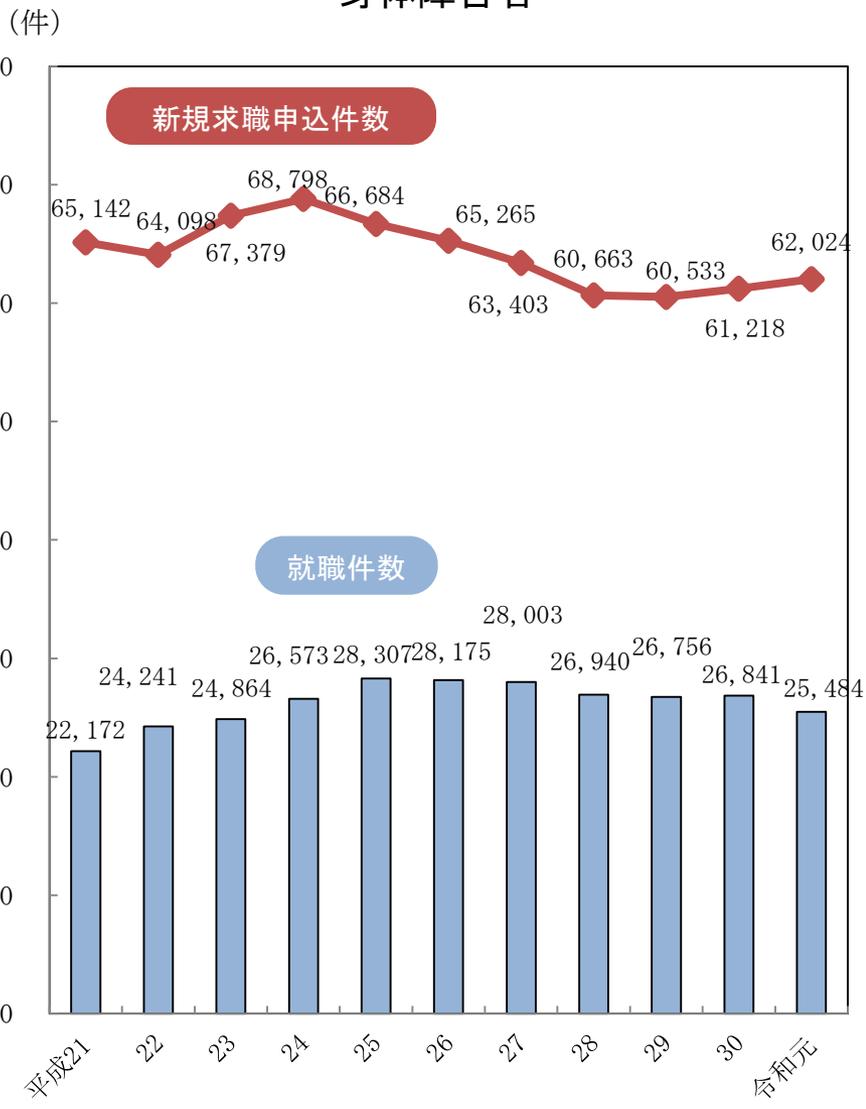
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 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。

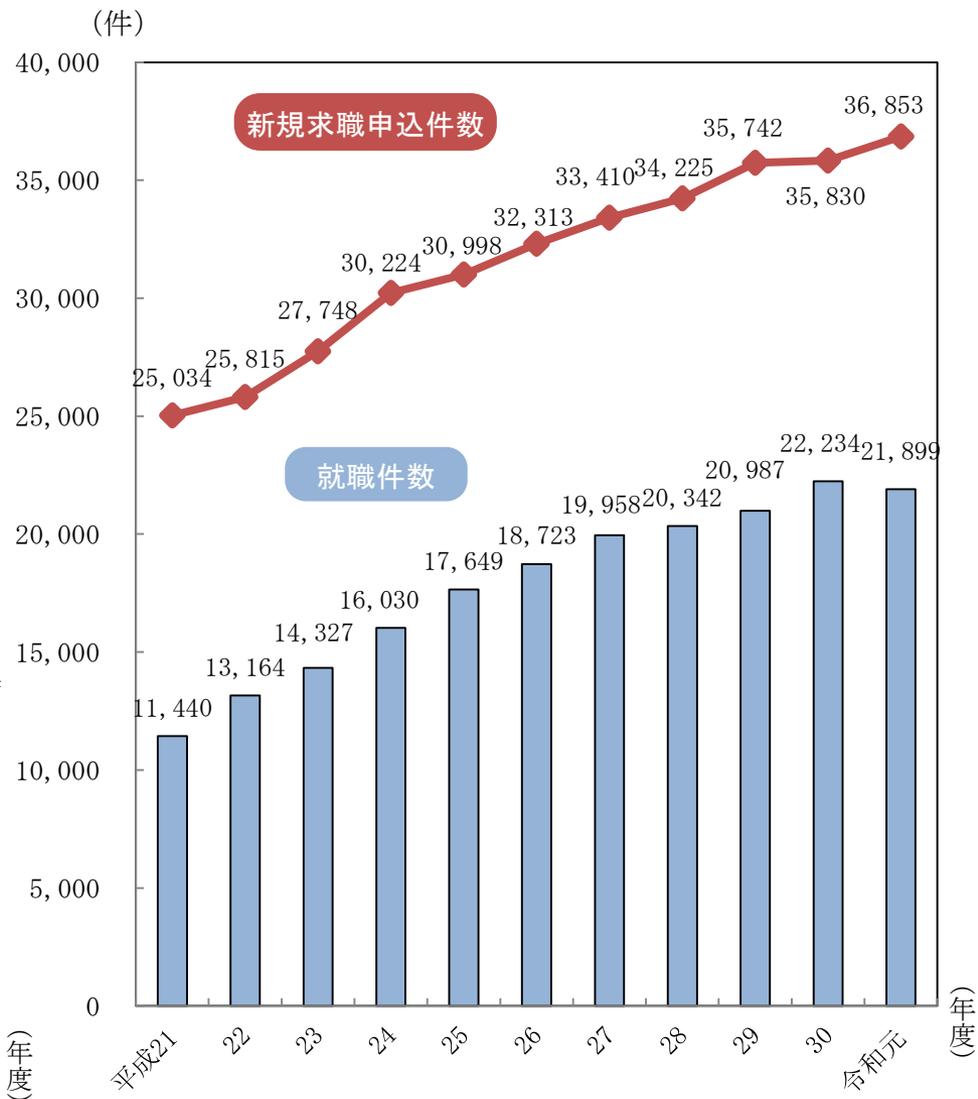


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)①

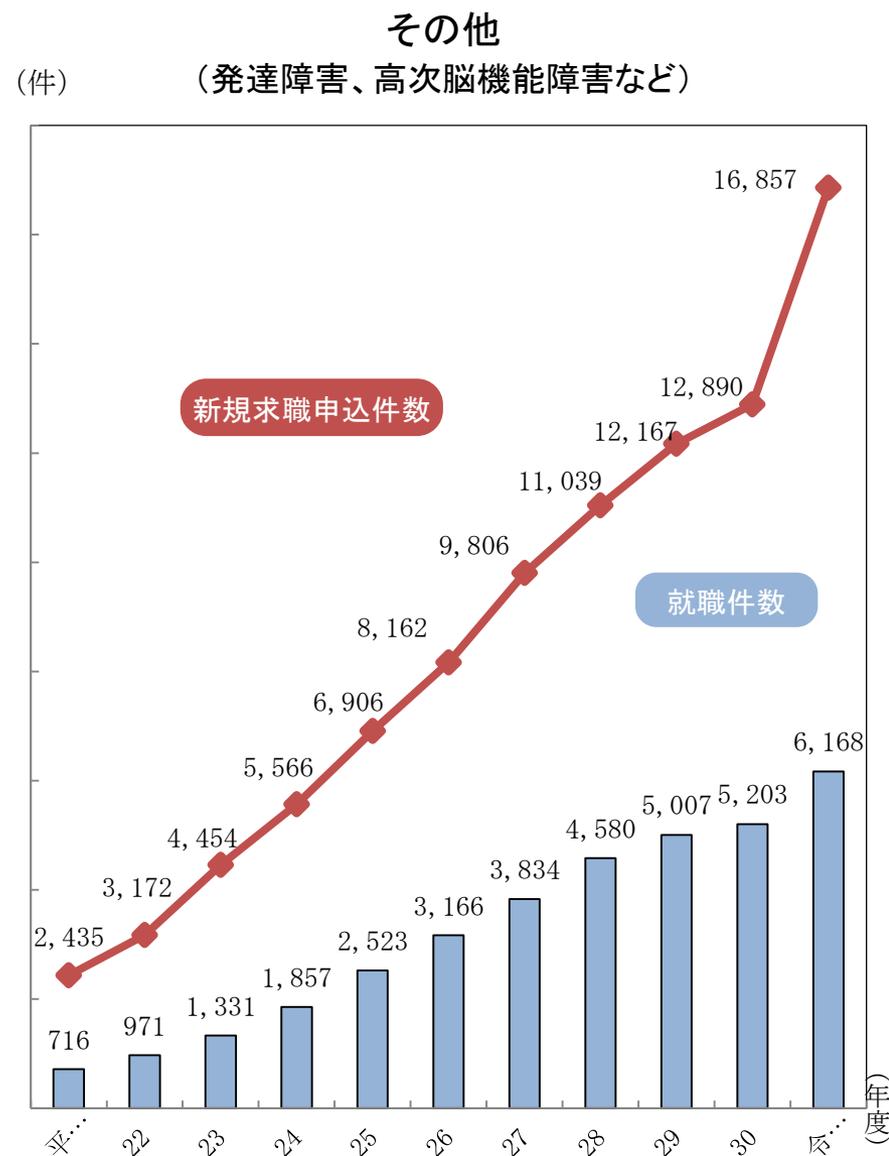
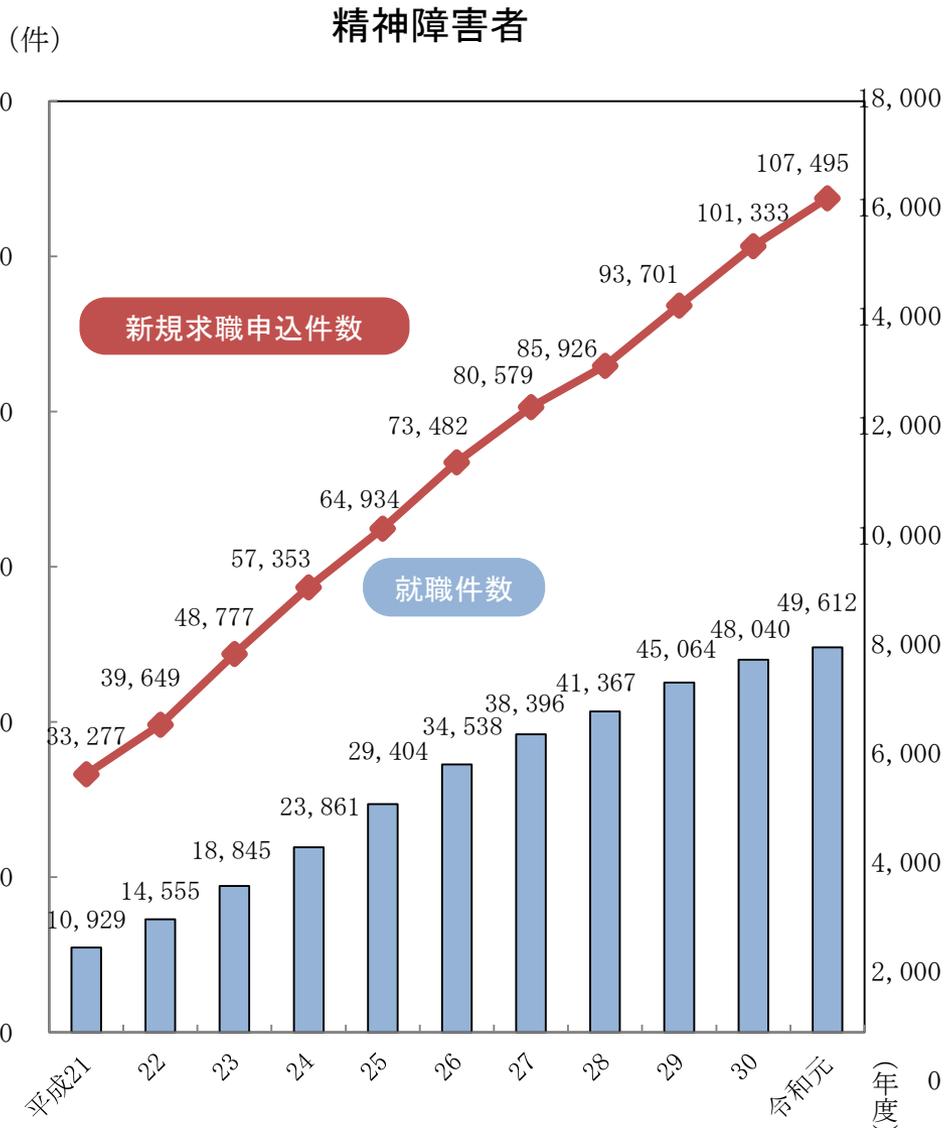
身体障害者



知的障害者

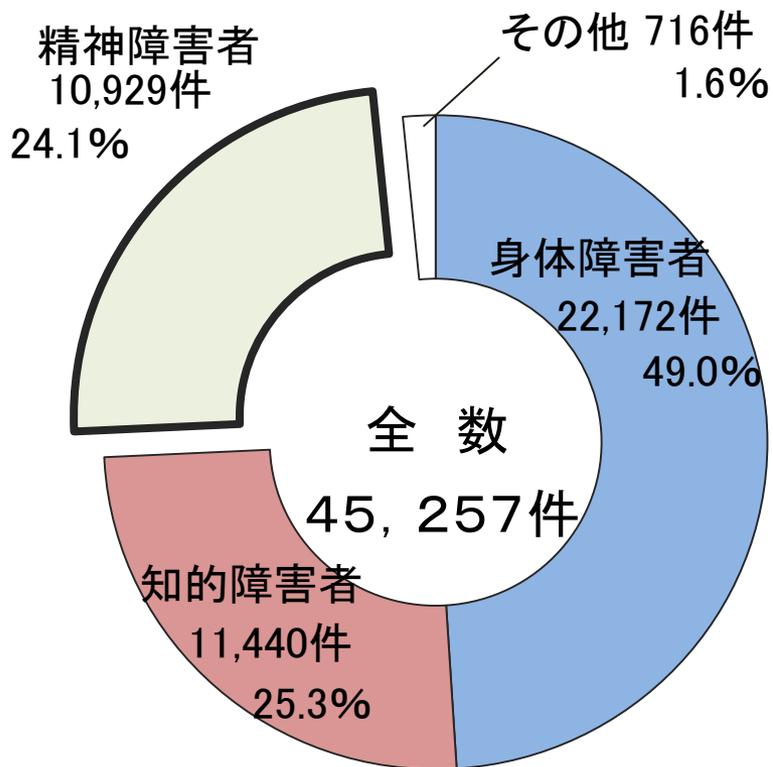


ハローワークにおける職業紹介状況(障害種別)②

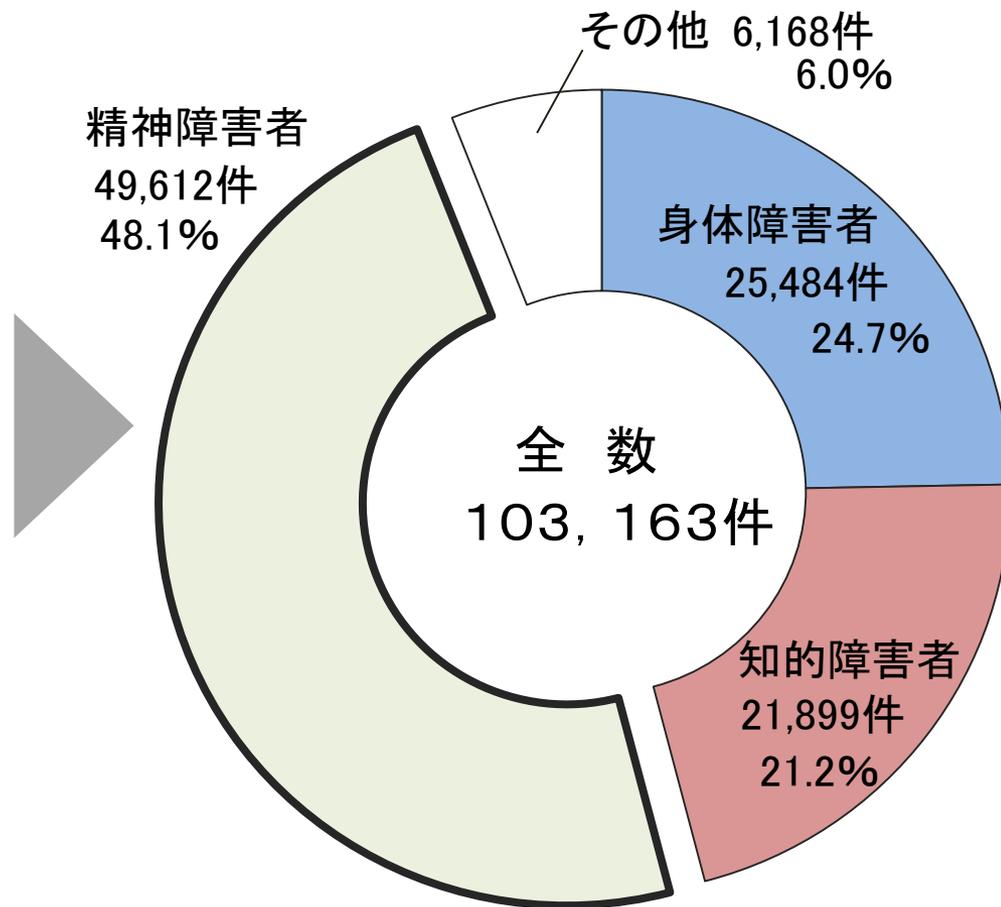


ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

平成21年度



令和元年度



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

※ 台帳登載数は有効期限切れを除いている。

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。

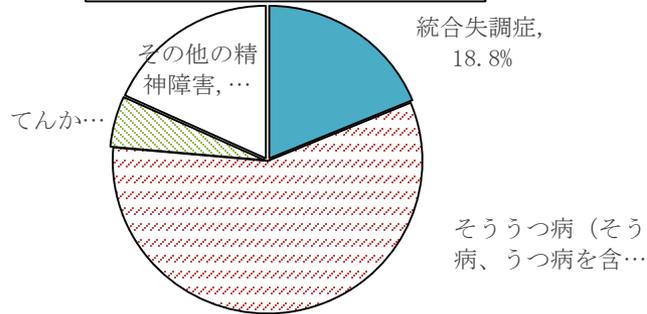
	身体障害者	知的障害者	精神障害者	発達障害者
平成25年	10年0ヶ月	7年9ヶ月	4年3ヶ月	—
平成30年	10年2ヶ月	7年5ヶ月	3年2ヶ月	3年4ヶ月

※ 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

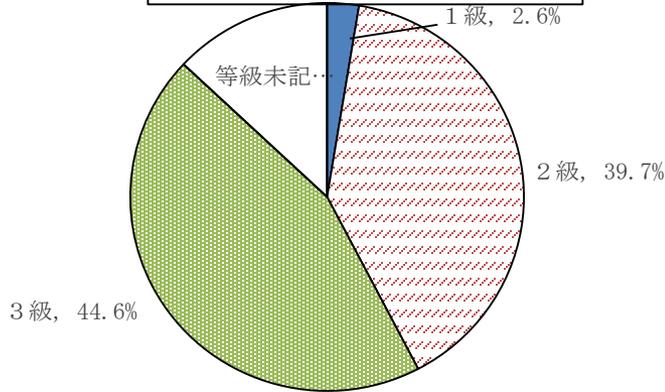
- 精神障害者を疾患別にみると、そううつ病が半数以上(約6割)を占め、統合失調症(約2割)が続いている。
- 精神障害者保健福祉手帳所持者を等級別にみると、3級・2級がほぼ同程度で約4割ずつ、1級は少ない(2.6%)。
- 精神障害者の職場定着率は、等級の違いによる大きな差はみられず、6か月後の定着率は概ね7割程度。

新規求職登録者の疾患別割合



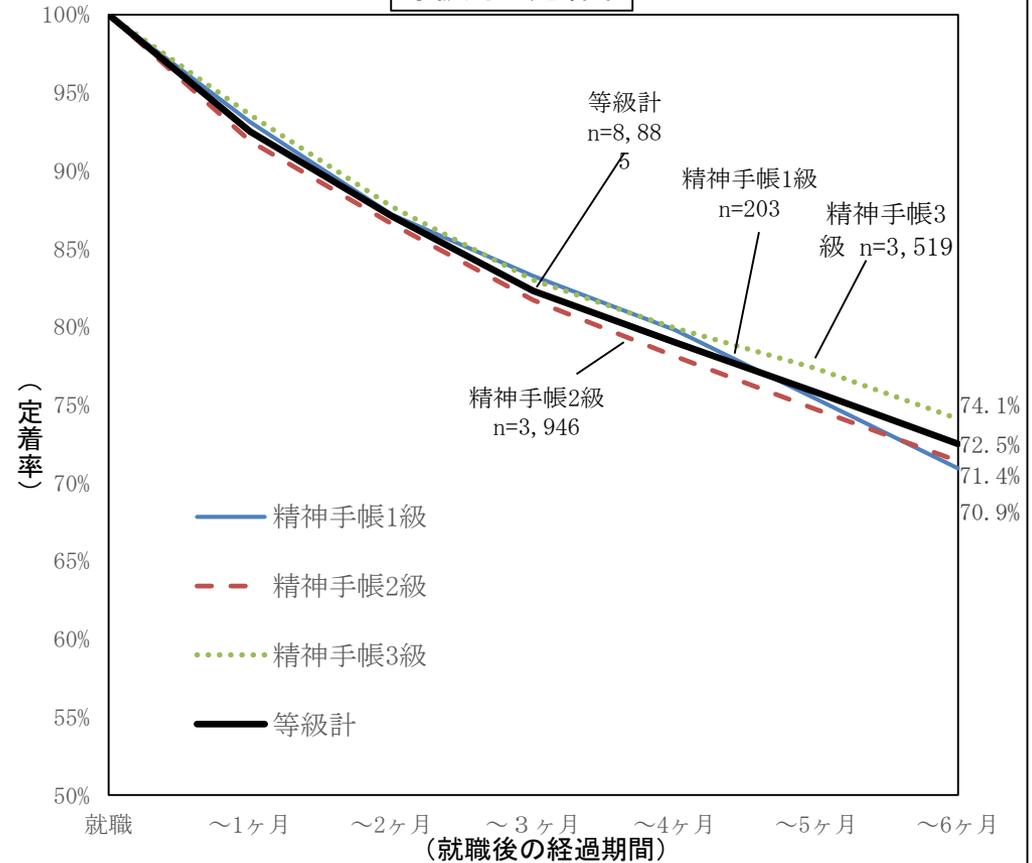
※2020年1～12月の新規登録者(主たる障害が精神障害に限る、学卒を除く)における構成比(n=41,080)

新規求職登録者の等級別割合



※2020年1～12月の新規登録者(精神障害者保健福祉手帳所持者に限る、学卒を除く)における構成比(n=32,572)

等級別の定着率



(注) 2020年1～6月に雇用保険被保険者として就職した者。等級計には、精神障害者保健福祉手帳所持者のうち、等級が不明な者(1,217人)を含む(※)

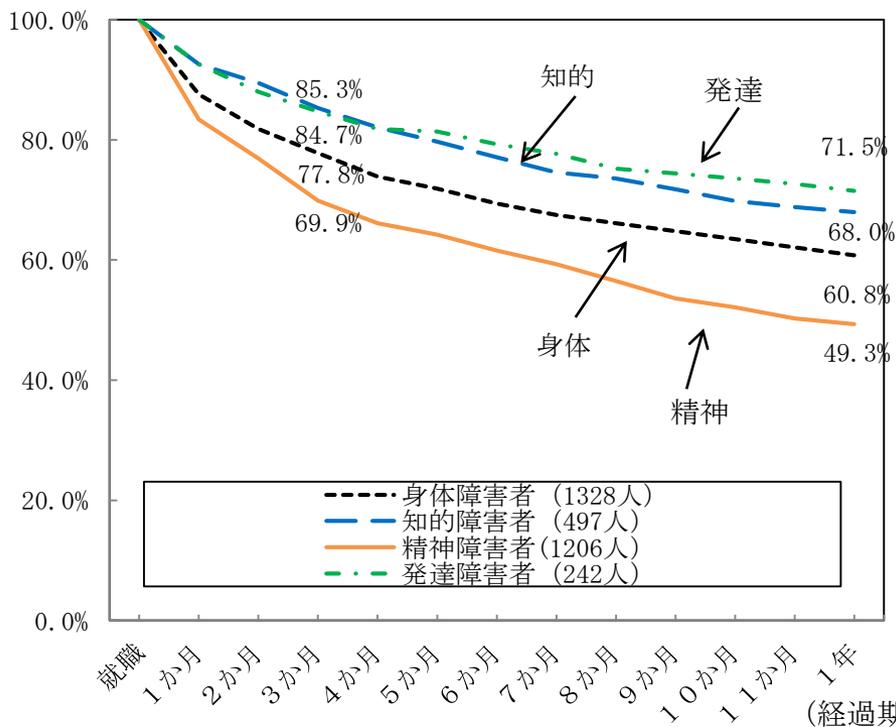
※ 等級別の定着率については、2020年1月以降、精神障害者保健福祉手帳を所持する求職者の等級を把握できるようになったことから、①ハローワークで求職申込を行った求職者であって、精神障害者保健福祉手帳を所持する者のうち、②2020年1～6月に雇用保険被保険者として就職した者のみを抽出し、就職後の定着状況を集計したもの。なお、2020年1月～6月における精神障害者(手帳非所持者も含む)の新規求職申込件数全体は20,667人。

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。

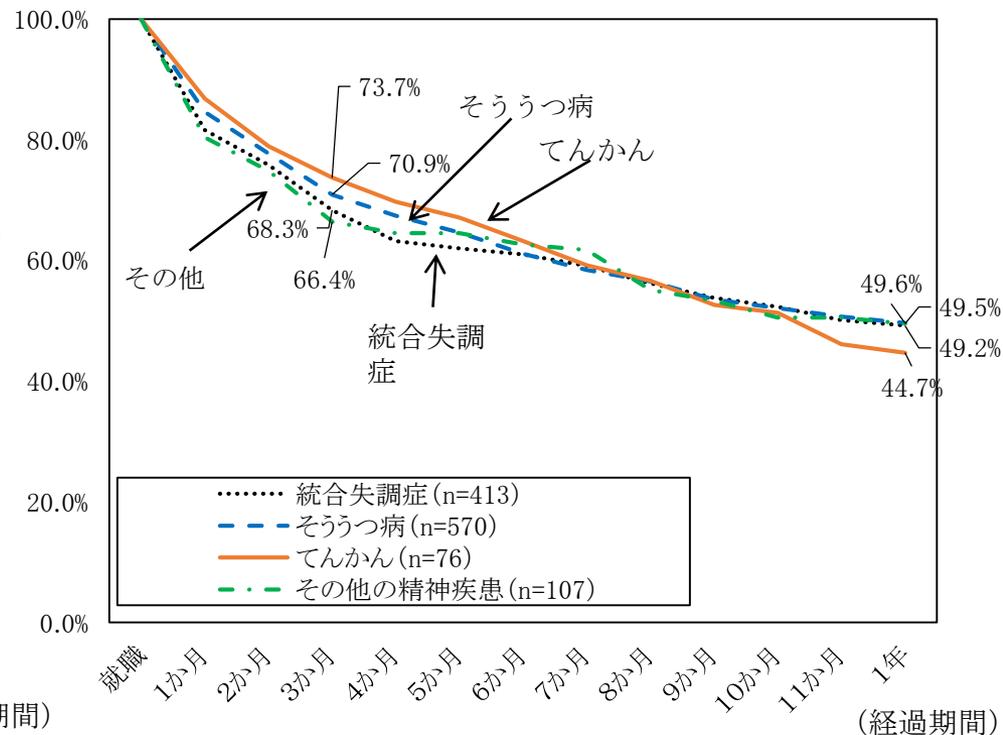
職場定着率(障害種類別)

(職場定着率)



職場定着率(精神障害の詳細別)

(職場定着率)



出典：『障害者の就業状況等に関する調査研究』（2017年、JEED）

（※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。

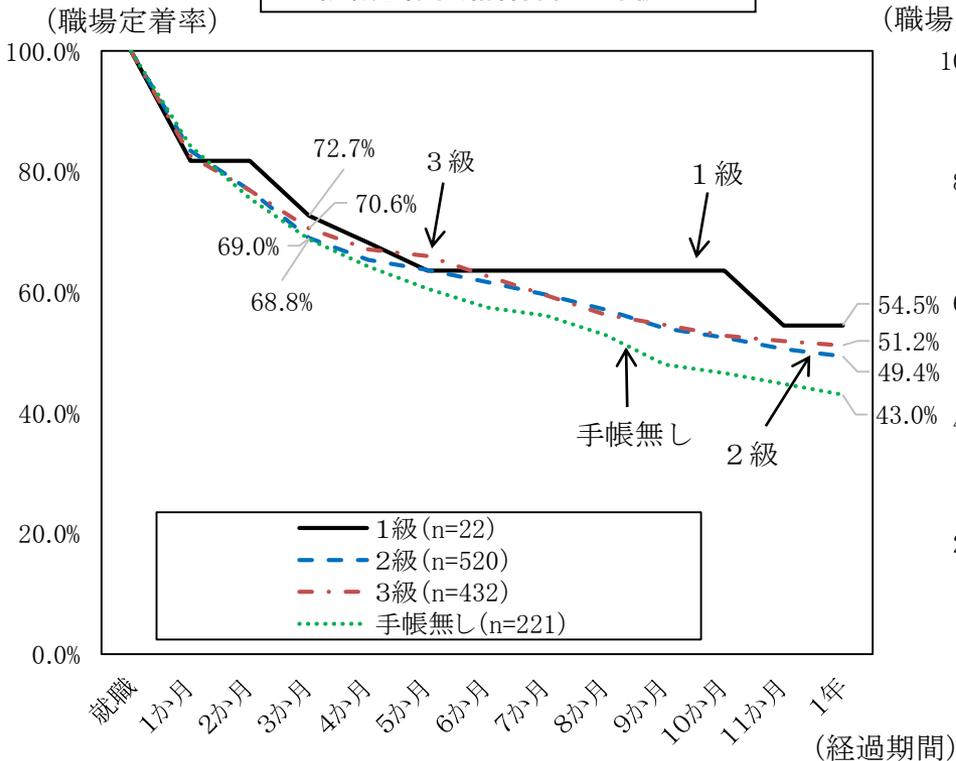
（※2）精神障害者の詳細別の職場定着率について、就職後3か月、3か月以降1年のいずれの職場定着率においても、有意差は認められないことに留意。同調査には「精神障害重複」の者も調査しているが、サンプル数が少ない（n=5）ため割愛。

（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

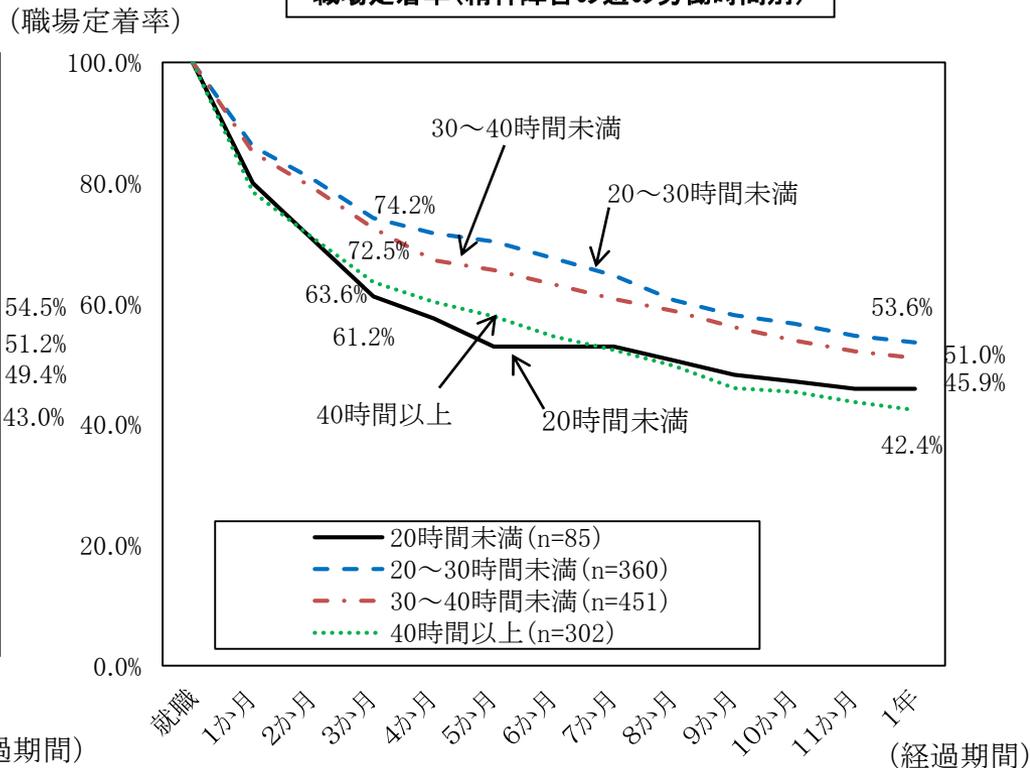
精神障害者の就労の状況について②

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。

職場定着率(精神障害の等級別)



職場定着率(精神障害の週の労働時間別)



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、有意差は認められないことに留意。

(※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、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。

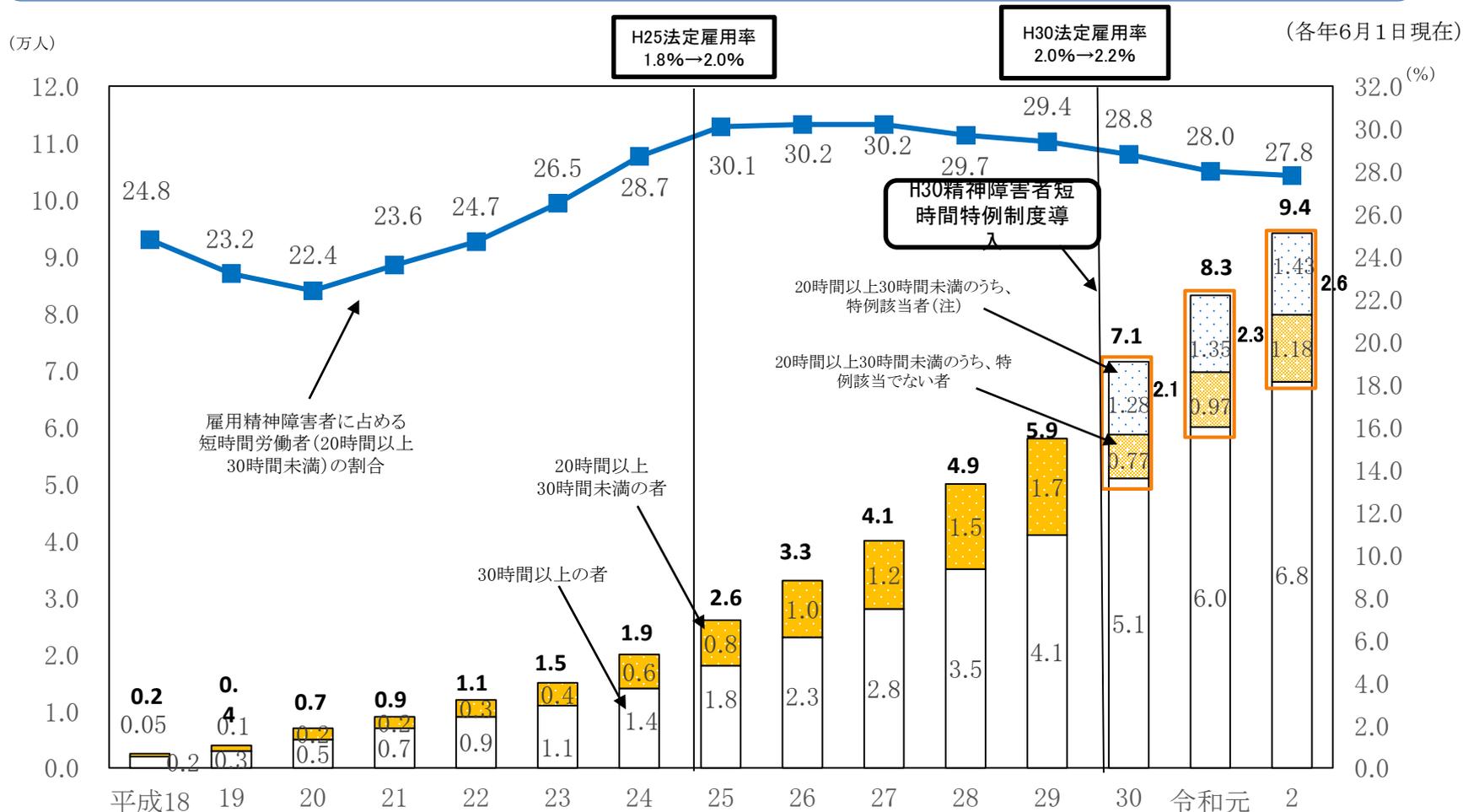
- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、
- ② 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

<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。

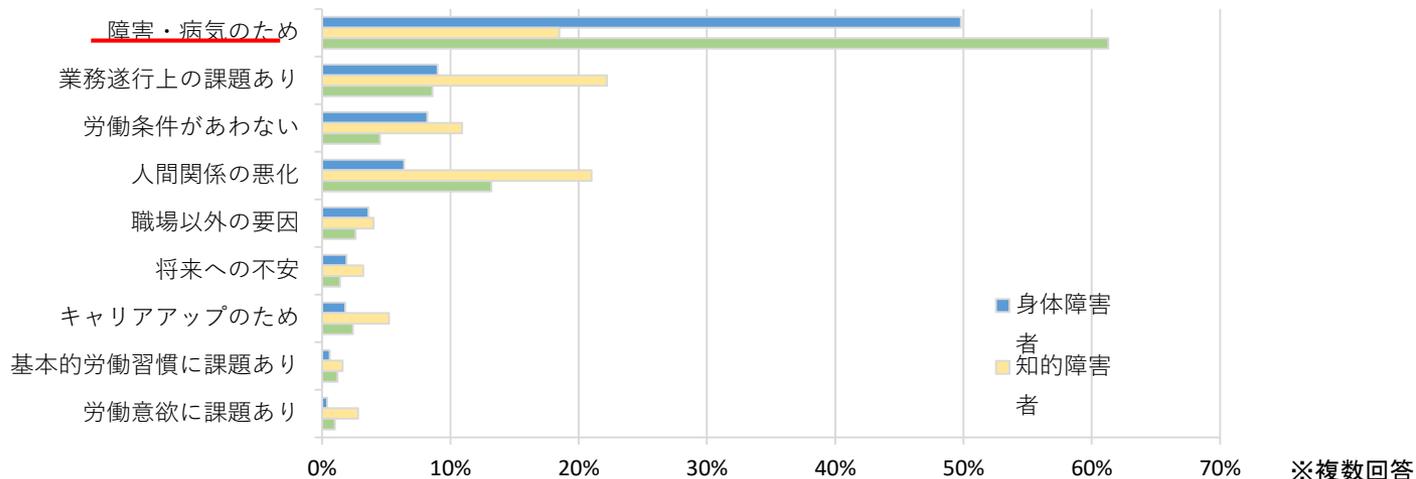
① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること

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

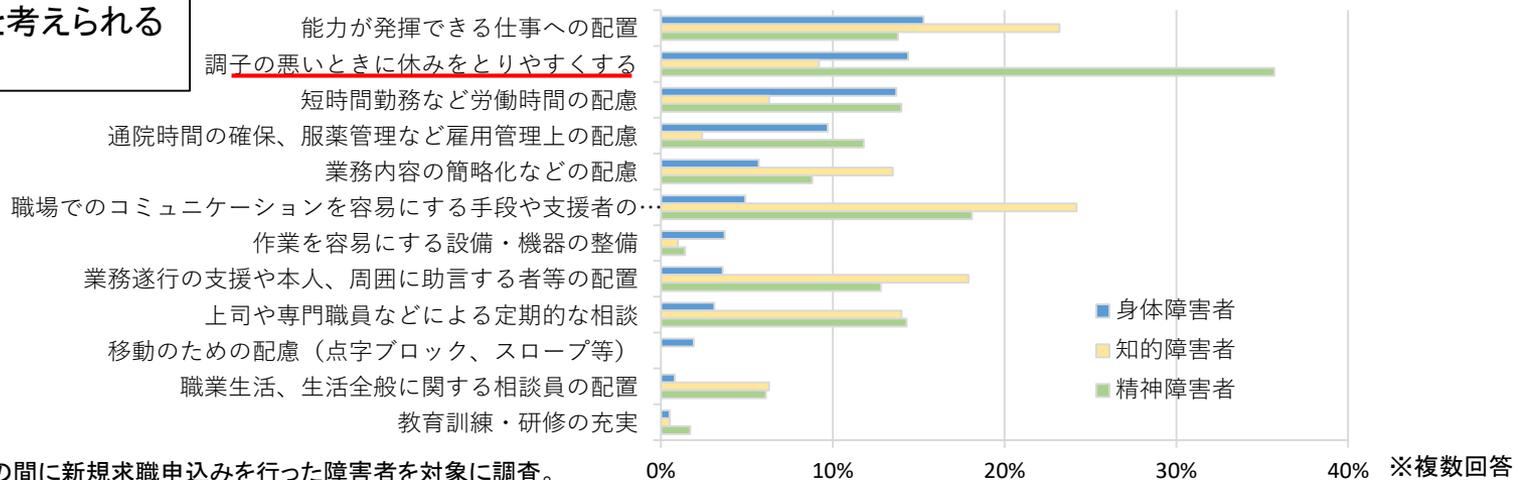
障害者の継続雇用の課題となり得る要因

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いと見られる。

具体的な離職理由



離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

(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、業務の範囲に限られる

○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た様子だったが、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

○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

○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不能ならしめる程度のもの。
2級 ○	精神障害であって、日常生活が著しく制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの。
3級 ○	精神障害であって、日常生活若しくは社会生活が制限を受けるか、又は日常生活若しくは社会生活に制限を加えることを必要とする程度のもの。

(参考1)療育手帳制度

重度(A) ◎	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<p>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の日常生活が極度に制限されるもの。</p>
	2級	<p>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。</p>
非重度○	3級	<p>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。</p>
	4級	<p>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。</p>
	5級	<p>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。</p>
	6級	<p>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。</p>

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、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	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>長期にわたり日常生活又は社会生活への制約がある者</u> 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	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 ※「 <u>重度かつ継続</u> 」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、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「 <u>精神病質</u> 」、てんかん など
有効期間	2年	1年
効果	<ul style="list-style-type: none"> 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、 <ul style="list-style-type: none"> 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、 <ul style="list-style-type: none"> 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、「<u>重度かつ継続</u>」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	台帳登録数 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）

等級

(フリガナ)	()	明・大
氏名		昭・平 年 月 日生 (歳)
住所		
1 病名 (ICDコードは、F00～F99、G40のいずれかを記載してください)	(1) 主たる精神障害 _____ ICDコード () (2) 従たる精神障害 _____ ICDコード () (3) 身体合併症 _____	
身体障害者手帳（有・無、種別 _____ 級）		
2 初診年月日（前医がある場合、前医が初めて診断した日が主たる精神障害の初診年月日となります。）		
(1) 主たる精神障害の初診年月日 年 月 日（診療録で確認・本人又は家族等の申立て）		
(2) 診断書作成医療機関の初診年月日 年 月 日		
3 発病から現在までの病歴及び治療内容等 (推定発病年月、発病状況、初発症状、治療の経過、治療内容等を記載してください)	(推定発病時期 年 月頃) ※入院歴及び通院歴を含め、具体的に記載してください。	
※器質性精神障害（認知症を除く。）の場合、発病の原因となった疾患名とその発病日（疾患名 年 月 日）		
4 現在の病状・状態像等（該当する項目を○で囲んでください。） ※おおむね過去2年間の状態について記載してください。		
(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性・興奮 3 憂うつ気分 4 その他 ()		
(2) 躁状態 1 行為心拍 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 ()		
(3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 ()		
(4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 ()		
(5) 統合失調症等残遺状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 ()		
(6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 暴力・衝動行為 3 多動 4 食行動の異常 5 チェック・汚言 6 その他 ()		
(7) 不安及び不穏 1 強度の不安・恐怖感 2 強迫体験 3 心的外傷に関連する症状 4 解離・転換症状 5 その他 ()		
(8) てんかん発作等（けいれん及び意識障害）（発作型は以下を参照して該当するものを○で囲んでください。） 1 てんかん発作 発作型（イ・ロ・ハ・ニ）程度（ 回/月・年）最終（直近）発作（ 年 月 日） てんかん発作の型 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 ハ：意識障害の有無を問わず、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		
(9) 2 意識障害 3 その他 ()		
(10) 精神作用物質の乱用、依存等 1 アルコール 2 覚醒剤 3 有機溶剤 4 その他 () ア 乱用 イ 依存 ウ 残遺性・遅発性精神病性障害 エ その他 () 現在の精神作用物質の使用 有・無（不使用の場合： 年 月以後不使用）		
(11) 知能、記憶、学習及び注意の障害 1 知的障害（精神遅滞）ア 軽度 イ 中等度 ウ 重度 愛の手帳（有・無、等級等） 2 認知症 3 その他の記憶障害 () 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 ()		
(12) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的で反復的な関心と活動 4 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 () ①東京都送付用 ②区市町村控用 ③医療機関控用

5 4の病状、状態像等の具体的程度、症状、検査所見等 ※おおむね過去2年間の状態について詳しく記載してください。

検査所見（検査名、検査結果及び検査時期を記入してください。）

6 生活能力の状態（保護的環境でなく、例えばアパート等で単身生活を行った場合を想定して判定してください。児童については、年齢相応の能力と比較の上で判断してください。）

(1) 現在の生活環境
A 適切な食事摂取
自発的にできる・自発的にできるが援助が必要・援助があればできる・できない
イ 身辺の清潔保持及び規則正しい生活
自発的にできる・自発的にできるが援助が必要・援助があればできる・できない
ウ 金銭管理と買物
適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
エ 通院と服薬（要・不要）
適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
オ 他人との意思伝達及び対人関係
適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
カ 身辺の安全保持及び危機対応
適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
キ 社会的手続及び公共施設の利用
適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない
ク 趣味・娯楽への関心及び文化的社会的活動への参加
適切にできる・おおむねできるが援助が必要・援助があればできる・できない

(3) 日常生活能力の程度（該当する番号を選んで、どれか一つを○で囲んでください。）
※病状・状態像等及び日常生活能力の判定との整合性を考慮し、記載してください。
ア 精神障害を認めるが、日常生活及び社会生活は普通にできる。
イ 精神障害を認め、日常生活又は社会生活に一定の制限を受ける。
ウ 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、時に応じて援助を必要とする。
エ 精神障害を認め、日常生活に著しい制限を受けており、常時援助を必要とする。
オ 精神障害を認め、身の回りのことはほとんどできない。

7 6の具体的程度、状態等

※就労状況について ア一般就労 イ 障害者雇用 ウ その他 ()

8 現在の障害福祉等サービスの利用状況（該当する項目を○で囲み、○で囲んだ項目について具体的な内容を記載してください。）※(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援するための法律」に規定するサービスに限る。
(1) 自立訓練（生活訓練）(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）
(4) その他の障害福祉サービス (5) 訪問指導等 (6) 生活保護 (7) なし

9 備考

年 月 日 医療機関コード

東京都記載欄 東京都で記入しますので、空欄にしてください。
(自立支援医療と同時申請時)
医療機関所在地
名称
電話番号
医師氏名
(自筆又は記名捺印)
・自立支援医療（該当・非該当）
・重度かつ継続（該当・非該当）

※ A4版で提出の場合は、1ページ右側中央と2ページ左側中央に翻印をしてください。また、A4版をA3版にした場合は翻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ください。

第12号様式 (第8条関係) 自立支援医療診断書 (精神通院)

氏名	フリガナ	※年齢もご記載ください。 明・大・昭・平・令 年 月 日生 (歳)																		
住所	〒																			
1 病名 (ICDコードは、F00～F99、G40のいずれかを記載してください。)	(1) 主たる精神障害 _____ ICDコード <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>										(2) 従たる精神障害 _____ ICDコード <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>									
	※ICDコードは2ケタ以上(例 F***)で記載してください。 (身体合併症欄は、精神疾患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 発病から現在までの病歴 (推定発病年月、発病状況、初発症状、治療の経過等を記載してください。)	(推定発病時期 年 月頃、 初診日 年 月) ※病歴、初診日を含めた受診歴を具体的に記載ください。 ※入院中は申請できませんので、退院日及び通院事実をご確認ください。																			
3 現在の病状、状態像等 (該当する項目を○で囲んでください。)	<p>(1) 抑うつ状態 1 思考・運動抑制 2 易刺激性・興奮 3 憂うつ気分 4 その他 ()</p> <p>(2) 躁状態 1 行為心過 2 多弁 3 感情高揚・易刺激性 4 その他 ()</p> <p>(3) 幻覚妄想状態 1 幻覚 2 妄想 3 その他 ()</p> <p>(4) 精神運動興奮及び昏迷の状態 1 興奮 2 昏迷 3 拒絶 4 その他 ()</p> <p>(5) 統合失調症等残遺状態 1 自閉 2 感情平板化 3 意欲の減退 4 その他 ()</p> <p>(6) 情動及び行動の障害 1 爆発性 2 易怒性 3 気分変動 4 暴力・衝動行為 5 常同行為 6 多動 7 食行動の異常 8 性行動の異常 9 チック・汚言 10 その他 ()</p> <p>(7) 不安及び不穏状態 1 強度の不安・恐怖感 2 精神運動不穏 3 心身衰弱 4 強迫体験 5 心気症状 6 心的外傷に関連する症状 7 解離・転換症状 8 その他 ()</p> <p>(8) てんかん発作等 (けいれん及び意識障害) (発作型は以下を参照して該当するものを○で囲んでください。) 1 てんかん発作 発作型 (イ・ロ・ハ・ニ) 頻度 (回/月・年) 最終発作 (年 月 日) てんかん発作の型 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、行為が途絶すが、倒れない発作 ハ: 意識障害の有無を問わず、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</p> <p>2 意識障害 3 その他 ()</p> <p>(9) 精神作用物質の乱用、依存等 1 アルコール 2 覚醒剤 3 有機溶剤 4 その他 () ア 乱用 イ 依存 ウ 残遺性・遅発性精神病性障害 エ その他 ()</p> <p>(10) 知能、記憶、学習等の障害 1 知的障害 (精神遅滞) ア 軽度 イ 中等度 ウ 重度 2 認知症 3 その他の記憶障害 () 4 学習の困難 ア 読み イ 書き ウ 算数 エ その他 () 5 逆行機能障害 6 注意障害 7 その他 ()</p> <p>(11) 広汎性発達障害関連症状 1 相互的な社会関係の質的障害 2 コミュニケーションのパターンにおける質的障害 3 限定した常同的・反復的な関心と活動 4 その他 ()</p> <p>(12) その他 ()</p>																			

提出先ごとに作成し、○印をつけてください。 ①東京都送付用 ②区市町村控用 ③医療機関控用

氏名 ()

4 3の病状、状態像等の具体的程度、症状、検査所見等 (※現在の病状を日常生活への影響や診察時の様子をふまえて具体的に記載ください。)

5 現在の治療内容
(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」「支持的精神療法」等の簡単な記載でなく、医学的観点から継続的な通院治療の必要性がわかるように診察時にどのような治療や指導がなされているのかをご記載ください。)

(3) 訪問看護指示の有無 (有 ・ 無)

6 今後の治療方針 (※治療目標(症状、日常生活能力、社会適応等の面から記載)をふまえて、継続的に行っていく治療方法(薬物調整、外来通院頻度調整等を含む)をご記載ください。)

7 現在の障害福祉サービスの利用状況 (該当する項目を○で囲んでください。)
※(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援するための法律に規定するサービスに限る。
(1) 自立訓練 (生活訓練)
(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)
(4) その他の障害福祉サービス ()
(5) 訪問指導等
(6) なし

8 備考

年 月 日 医療機関コード

--	--	--	--	--	--	--	--

 ※7ケタの医療機関コードをご記入ください。

医療機関所在地
名称
電話番号
医師氏名 (自筆又は記名捺印)
精神保健指定医の証の番号: _____
精神医療従事年数: _____ 年

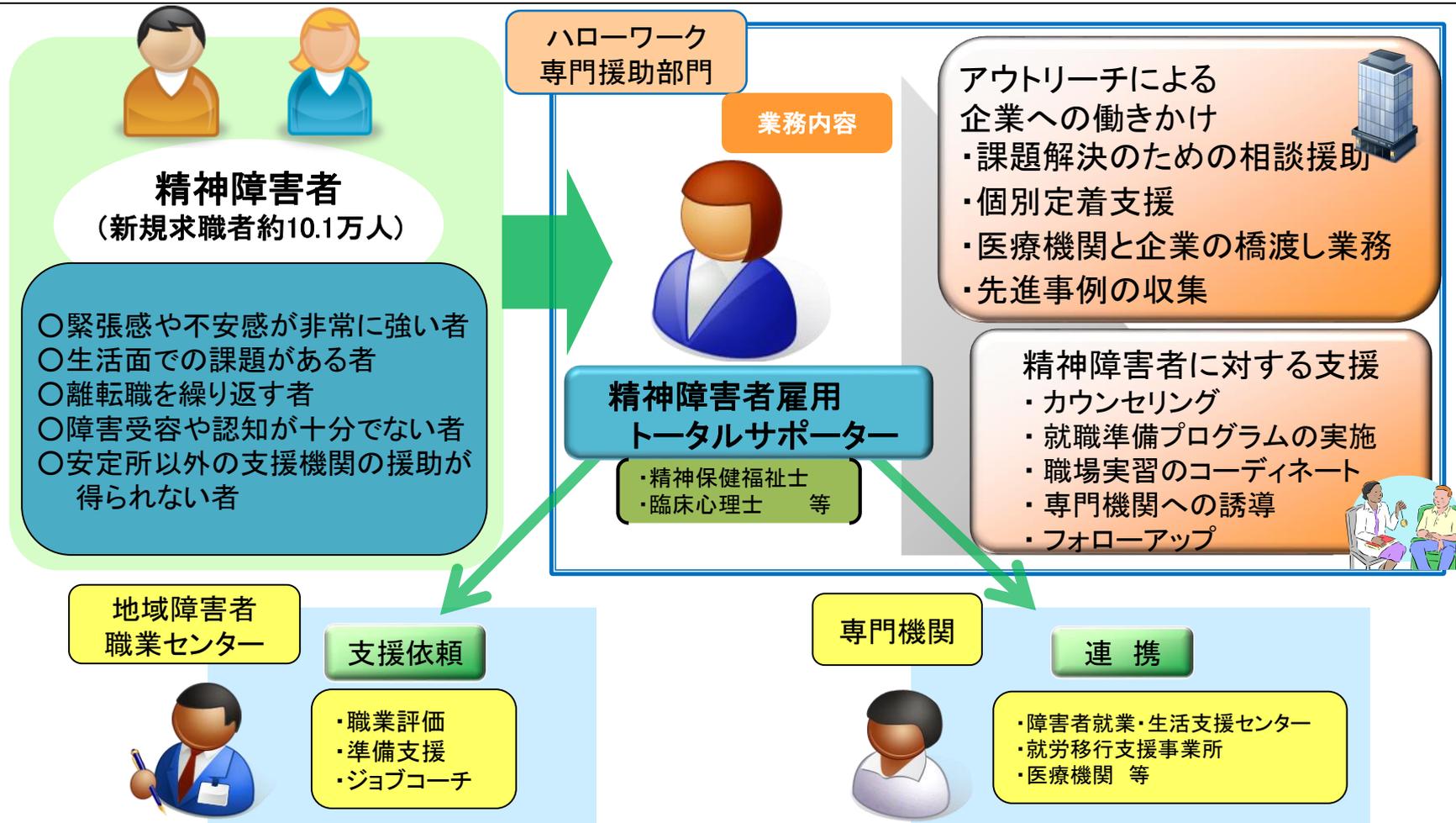
※ 東京都で記載いたしますので、空欄のままをお願いいたします。
東京都記載欄: 自立支援医療対象 (該当・非該当) 高額治療継続者 (重度かつ継続) (該当・非該当)
備考 ()
記載もれがないことを今一度ご確認ください。

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

○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。

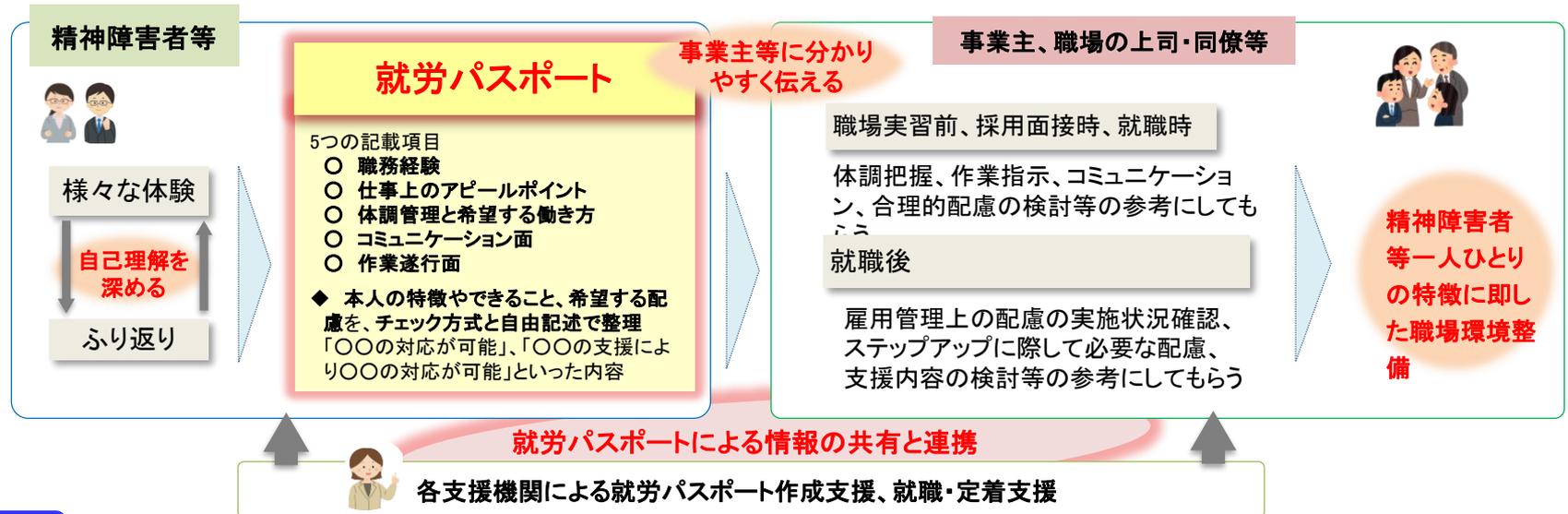
精神障害者等の就労パスポート

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。



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

障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料

令和3年4月23日

1 対象障害者の範囲について

今後の検討に向けた論点整理(抄)

1. 雇用率制度の在り方について

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

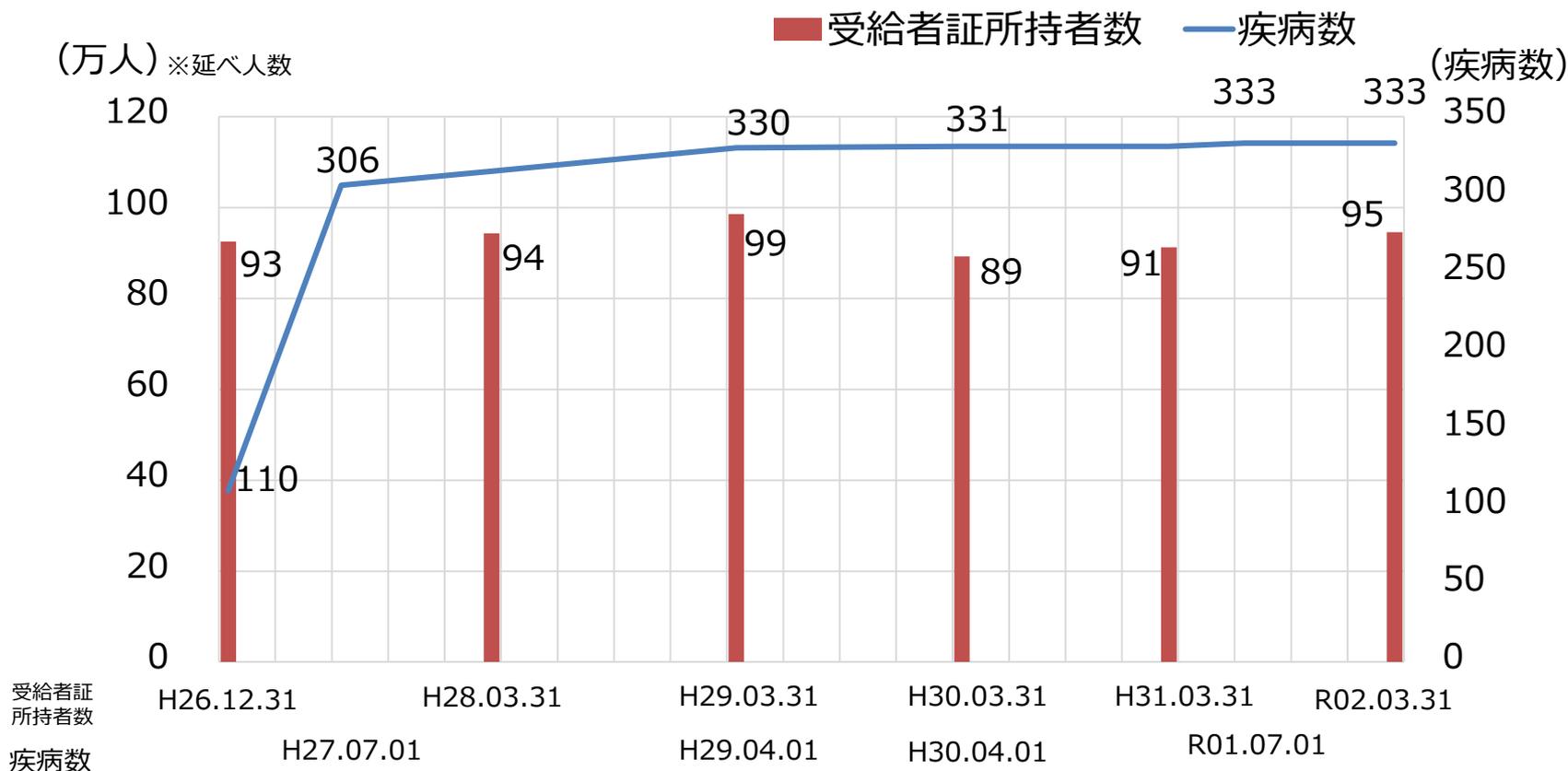
- 精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等の取扱いをどう考えるか。

◇ 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。

指定難病の対象疾病数と 指定難病(特定医療)受給者証所持者数の推移

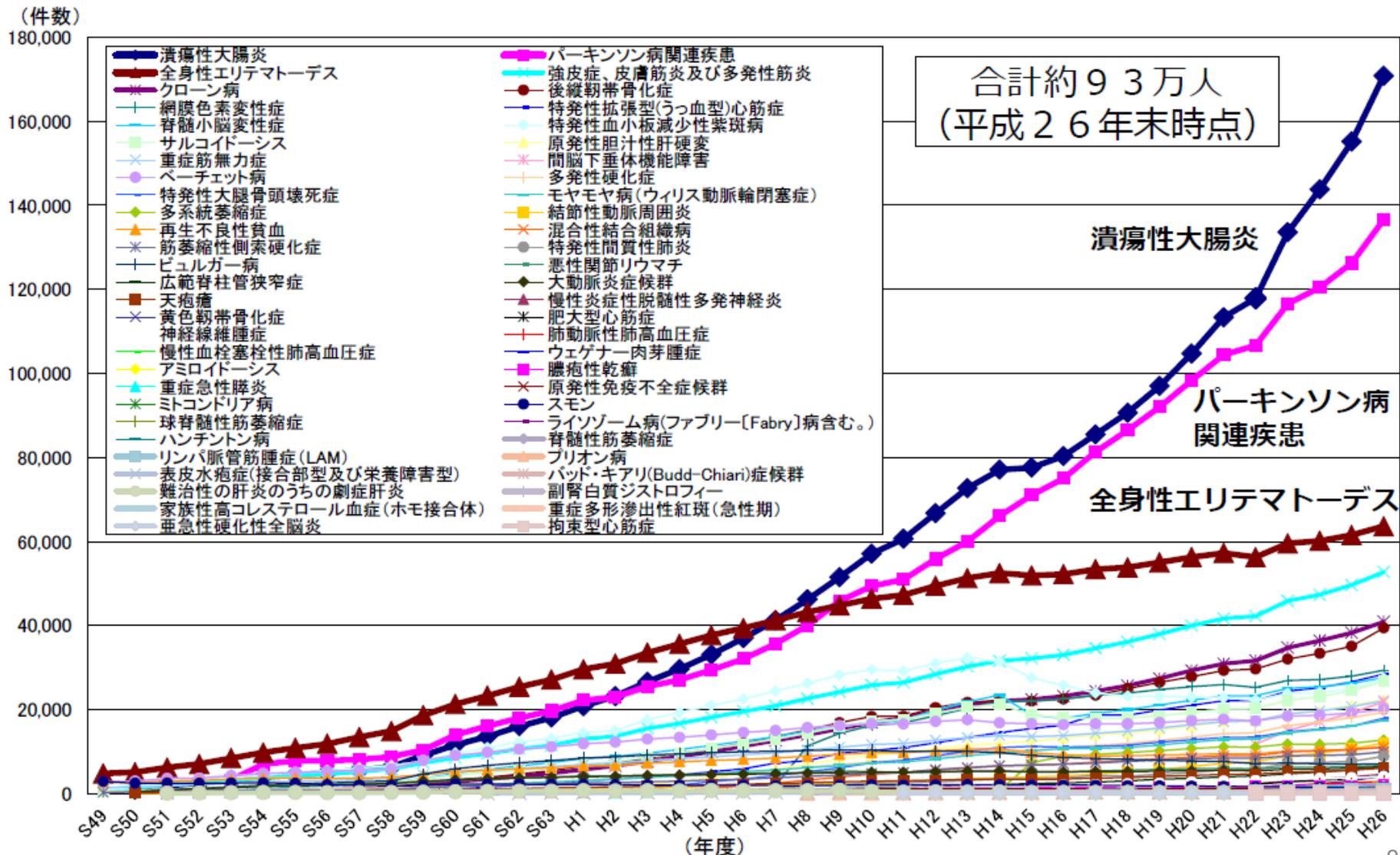
- 指定難病の対象疾病数については、難病法施行後、指定難病検討委員会における検討結果を踏まえ、追加指定を順次行っており、現在は333疾病となっている。
- 特定医療費受給者証所持者数については、ほぼ横ばいで推移している。



(資料出所) 平成26年末～令和元年度末受給証所持者数は、厚生労働省「衛生行政報告例」(平成27～令和元年度)

特定疾患治療研究事業（旧事業）における疾患別受給者数の推移

○ 医療費助成の受給者数も年々増加していた。



(参考) 指定難病一覧 (1 / 5)

番号	病名	備考
1	球脊髄性筋萎縮症	特定疾患
2	筋萎縮性側索硬化症	特定疾患
3	脊髄性筋萎縮症	特定疾患
4	原発性側索硬化症	
5	進行性核上性麻痺	特定疾患
6	パーキンソン病	特定疾患
7	大脳皮質基底核変性症	特定疾患
8	ハンチントン病	特定疾患
9	神経有棘赤血球症	
10	シャルコー・マリー・トゥース病	
11	重症筋無力症	特定疾患
12	先天性筋無力症候群	
13	多発性硬化症／視神経脊髄炎	特定疾患
14	慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー	特定疾患
15	封入体筋炎	
16	クロウ・深瀬症候群	
17	多系統萎縮症	特定疾患
18	脊髄小脳変性症 (多系統萎縮症を除く。)	特定疾患
19	ライソゾーム病	特定疾患
20	副腎白質ジストロフィー	特定疾患

番号	病名	備考
21	ミトコンドリア病	特定疾患
22	もやもや病	特定疾患
23	プリオン病	特定疾患
24	亜急性硬化性全脳炎	特定疾患
25	進行性多巣性白質脳症	
26	HTLV-1関連脊髄症	
27	特発性基底核石灰化症	
28	全身性アミロイドーシス	特定疾患
29	ウルリッヒ病	
30	遠位型ミオパチー	
31	バスレムミオパチー	
32	自己食空胞性ミオパチー	
33	シュワルツ・ヤンペル症候群	
34	神経線維腫症	特定疾患
35	天疱瘡	特定疾患
36	表皮水疱症	特定疾患
37	膿疱性乾癬 (汎発型)	特定疾患
38	スティーヴンス・ジョンソン症候群	特定疾患
39	中毒性表皮壊死症	特定疾患
40	高安動脈炎	特定疾患

番号	病名	備考
41	巨細胞性動脈炎	
42	結節性多発動脈炎	特定疾患
43	顕微鏡的多発血管炎	特定疾患
44	多発血管炎性肉芽腫症	特定疾患
45	好酸球性多発血管炎性肉芽腫症	
46	悪性関節リウマチ	特定疾患
47	バージャー病	特定疾患
48	原発性抗リン脂質抗体症候群	
49	全身性エリテマトーデス	特定疾患
50	皮膚筋炎／多発性筋炎	特定疾患
51	全身性強皮症	特定疾患
52	混合性結合組織病	特定疾患
53	シェーグレン症候群	
54	成人スチル病	
55	再発性多発軟骨炎	
56	ベーチェット病	特定疾患
57	特発性拡張型心筋症	特定疾患
58	肥大型心筋症	特定疾患
59	拘束型心筋症	特定疾患
60	再生不良性貧血	特定疾患

(参考) 指定難病一覧 (2 / 5)

番号	病名	備考	番号	病名	備考	番号	病名	備考
61	自己免疫性溶血性貧血		81	先天性副腎皮質酵素欠損症		101	腸管神経節細胞僅少症	
62	発作性夜間ヘモグロビン尿症		82	先天性副腎低形成症		102	ルピンシュタイン・テイビ症候群	
63	特発性血小板減少性紫斑病	特定疾患	83	アジソン病		103	CFC症候群	
64	血栓性血小板減少性紫斑病		84	サルコイドーシス	特定疾患	104	コステロ症候群	
65	原発性免疫不全症候群	特定疾患	85	特発性間質性肺炎	特定疾患	105	チャージ症候群	
66	IgA 腎症		86	肺動脈性肺高血圧症	特定疾患	106	クリオピリン関連周期熱症候群	
67	多発性嚢胞腎		87	肺静脈閉塞症／肺毛細血管腫症	特定疾患	107	若年性特発性関節炎（注2）	
68	黄色靱帯骨化症	特定疾患	88	慢性血栓塞栓性肺高血圧症	特定疾患	108	TNF受容体関連周期性症候群	
69	後縦靱帯骨化症	特定疾患	89	リンパ脈管筋腫症	特定疾患	109	非典型型溶血性尿毒症症候群	
70	広範脊柱管狭窄症	特定疾患	90	網膜色素変性症	特定疾患	110	ブラウ症候群	
71	特発性大腿骨頭壊死症	特定疾患	91	バッド・キアリ症候群	特定疾患			
72	下垂体性ADH分泌異常症	特定疾患	92	特発性門脈圧亢進症				
73	下垂体性TSH分泌亢進症	特定疾患	93	原発性胆汁性胆管炎（注1）	特定疾患			
74	下垂体性PRL分泌亢進症	特定疾患	94	原発性硬化性胆管炎				
75	クッシング病	特定疾患	95	自己免疫性肝炎				
76	下垂体性ゴナドトロピン分泌亢進症	特定疾患	96	クローン病	特定疾患			
77	下垂体性成長ホルモン分泌亢進症	特定疾患	97	潰瘍性大腸炎	特定疾患			
78	下垂体前葉機能低下症	特定疾患	98	好酸球性消化管疾患				
79	家族性高コレステロール血症 （ホモ接合体）	特定疾患	99	慢性特発性偽性腸閉塞症				
80	甲状腺ホルモン不応症		100	巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症				

(参考) 指定難病一覧 (3/5)

番号	病名	番号	病名	番号	病名
111	先天性ミオパチー	134	中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群	158	結節性硬化症
112	マリネスコ・シェーグレン症候群	135	アイカルディ症候群	159	色素性乾皮症
113	筋ジストロフィー	136	片側巨脳症	160	先天性魚鱗癬
114	非ジストロフィー性ミオトニー症候群	137	限局性皮質異形成	161	家族性良性慢性天疱瘡
115	遺伝性周期性四肢麻痺	138	神経細胞移動異常症	162	類天疱瘡 (後天性表皮水疱症を含む。)
116	アトピー性脊髄炎	139	先天性大脳白質形成不全症	163	特発性後天性全身性無汗症
117	脊髄空洞症	140	ドラベ症候群	164	眼皮膚白皮症
118	脊髄髄膜瘤	141	海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん	165	肥厚性皮膚骨膜炎
119	アイザックス症候群	142	ミオクロニー欠伸てんかん	166	弾性線維性仮性黄色腫
120	遺伝性ジストニア	143	ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん	167	マルファン症候群
121	神経フェリチン症	144	レノックス・ガストー症候群	168	エーラス・ダンロス症候群
122	脳表ヘモジデリン沈着症	145	ウエスト症候群	169	メンケス病
123	禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症	146	大田原症候群	170	オクシピタル・ホーン症候群
124	皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症	147	早期ミオクロニー脳症	171	ウィルソン病
125	神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症	148	遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん	172	低ホスファターゼ症
126	ペリー症候群	149	片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群	173	VATER症候群
127	前頭側頭葉変性症	150	環状20番染色体症候群	174	那須・ハコラ病
128	ピッカースタッフ脳幹脳炎	151	ラスムッセン脳炎	175	ウィーバー症候群
129	痙攣重積型 (二相性) 急性脳症	152	P C D H 19関連症候群	176	コフィン・ローリー症候群
130	先天性無痛無汗症	153	難治頻回部分発作重積型急性脳炎	177	ジュベール症候群関連疾患 (注)
131	アレキサンダー病	154	徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症	178	モワット・ウィルソン症候群
132	先天性核上性球麻痺	155	ランドウ・クレフナー症候群	179	ウィリアムズ症候群
133	メビウス症候群	156	レット症候群	180	A T R - X 症候群
		157	スタージ・ウェーバー症候群	181	クルーゾン症候群

(参考) 指定難病一覧 (4 / 5)

番号	病名
182	アペール症候群
183	ファイファー症候群
184	アントレー・ビクスラー症候群
185	コフィン・シリス症候群
186	ロスムンド・トムソン症候群
187	歌舞伎症候群
188	多脾症候群
189	無脾症候群
190	鰓耳腎症候群
191	ウェルナー症候群
192	コケイン症候群
193	ブラダー・ウィリ症候群
194	ソトス症候群
195	ヌーナン症候群
196	ヤング・シンブソン症候群
197	1 p36欠失症候群
198	4 p欠失症候群
199	5 p欠失症候群
200	第14番染色体父親性ダイソミー症候群
201	アンジェルマン症候群
202	スミス・マギニス症候群
203	22q11.2欠失症候群
204	エマヌエル症候群
205	脆弱X症候群関連疾患
206	脆弱X症候群

番号	病名
207	総動脈幹遺残症
208	修正大血管転位症
209	完全大血管転位症
210	単心室症
211	左心低形成症候群
212	三尖弁閉鎖症
213	心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症
214	心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症
215	ファロー四徴症
216	両大血管右室起始症
217	エプスタイン病
218	アルポート症候群
219	ギャロウェイ・モフト症候群
220	急速進行性糸球体腎炎
221	抗糸球体基底膜腎炎
222	一次性ネフローゼ症候群
223	一次性膜性増殖性糸球体腎炎
224	紫斑病性腎炎
225	先天性腎性尿崩症
226	間質性膀胱炎 (ハンナ型)
227	オスラー病
228	閉塞性細気管支炎
229	肺胞蛋白症 (自己免疫性又は先天性)
230	肺胞低換気症候群
231	α1-アンチトリプシン欠乏症

番号	病名
232	カーニー複合
233	ウォルフラム症候群
234	ペルオキシソーム病 (副腎白質ジストロフィーを除く。)
235	副甲状腺機能低下症
236	偽性副甲状腺機能低下症
237	副腎皮質刺激ホルモン不応症
238	ビタミンD抵抗性くる病/骨軟化症
239	ビタミンD依存性くる病/骨軟化症
240	フェニルケトン尿症
241	高チロシン血症1型
242	高チロシン血症2型
243	高チロシン血症3型
244	メープルシロップ尿症
245	プロピオン酸血症
246	メチルマロン酸血症
247	イソ吉草酸血症
248	グルコーストランスポーター1欠損症
249	グルタル酸血症1型
250	グルタル酸血症2型
251	尿素サイクル異常症
252	リジン尿性蛋白不耐症
253	先天性葉酸吸収不全
254	ポルフィリン症
255	複合カルボキシラーゼ欠損症
256	筋型糖原病

(参考) 指定難病一覧 (5 / 5)

番号	病名	番号	病名	番号	病名
257	肝型糖原病	282	先天性赤血球形成異常性貧血	309	進行性ミオクローヌスてんかん
258	ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症	283	後天性赤芽球菌	310	先天異常症候群
259	レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症	284	ダイヤモンド・ブラックファン貧血	311	先天性三尖弁狭窄症
260	シトステロール血症	285	ファンconi貧血	312	先天性僧帽弁狭窄症
261	タンジール病	286	遺伝性鉄芽球菌性貧血	313	先天性肺静脈狭窄症
262	原発性高カイロミクロン血症	287	エプスタイン症候群	314	左肺動脈右肺動脈起始症
263	脳腱黄色腫症	288	自己免疫性後天性凝固因子欠乏症(注)	315	爪膝蓋骨症候群(ネイルパテラ症候群) / LM X 1 B 関連腎症
264	無βリポタンパク血症	289	クロンカイト・カナダ症候群	316	カルニチン回路異常症
265	脂肪萎縮症	290	非特異性多発性小腸潰瘍症	317	三頭酵素欠損症
266	家族性地中海熱	291	ヒルシウスブルング病(全結腸型又は小腸型)	318	シトリン欠損症
267	高IgD症候群	292	総排泄腔外反症	319	セピアプテリン還元酵素(SR)欠損症
268	中條・西村症候群	293	総排泄腔遺残	320	先天性グリコシルホスファチジルレノシトール(GPI)欠損症
269	化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群	294	先天性横隔膜ヘルニア	321	非ケトーシス型高グリシン血症
270	慢性再発性多発性骨髄炎	295	乳幼児肝巨大血管腫	322	β-ケトチオラーゼ欠損症
271	強直性脊椎炎	296	胆道閉鎖症	323	芳香族L-アミノ酸脱炭酸酵素欠損症
272	進行性骨化性線維異形成症	297	アラジール症候群	324	メチルグルタコン酸尿症
273	肋骨異常を伴う先天性側弯症	298	遺伝性膀胱炎	325	遺伝性自己炎症疾患
274	骨形成不全症	299	嚢胞性線維症	326	大理石骨病
275	タナトフォリック骨異形成症	300	IgG4関連疾患	327	特発性血栓症(遺伝性血栓性素因による)
276	軟骨無形成症	301	黄斑ジストロフィー	328	前眼部形成異常
277	リンパ管腫症/ゴーム病	302	レーベル遺伝性視神経症	329	無虹彩症
278	巨大リンパ管奇形(頸部顔面病変)	303	アッシャー症候群	330	先天性気管狭窄症/先天性声門下狭窄症(注)
279	巨大静脈奇形(頸部口腔咽頭びまん性病変)	304	若年発症型両側性感音難聴	331	特発性多中心性キャスルマン病
280	巨大動静脈奇形(頸部顔面又は四肢病変)	305	遅発性内リンパ水腫	332	膠様滴状角膜ジストロフィー
281	クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群	306	好酸球性副鼻腔炎	333	ハッチンソン・ギルフォード症候群
		307	カナバン病		
		308	進行性白質脳症		

指定難病患者への医療費助成の概要

- 指定難病の患者の医療費の負担軽減を図るとともに、患者データを効率的に収集し治療研究を推進するため、治療に要した医療費の自己負担分の一部を助成している。
- 助成対象者は、①症状が一定程度以上（重症）の者、②軽症だが医療費が一定以上の者としている。

医療費助成の概要

- 対象者の要件
 - ・ 指定難病（※）にかかっており、その病状の程度が厚生労働大臣が定める程度であること。
 - ※①発病の機構が明らかでないこと、②治療方法が確立していないこと、③希少な疾病であること、④長期の療養を必要とすること、⑤患者数が本邦において一定の人数に達しないこと、⑥客観的な診断基準が確立していること、の全ての要件を満たすものとして、厚生労働大臣が定めるもの。
 - ・ 指定難病にかかっているが、その病状の程度が厚生労働大臣が定める程度ではない者で、申請月以前の12ヶ月以内に、その治療に要した医療費総額が33,330円を超える月が3月以上あること。
 - 自己負担
 - 実施主体
 - 国庫負担率
 - 根拠条文
- 患者等の所得に応じて、治療に要した費用について一部自己負担がある。
都道府県、指定都市（平成30年度より指定都市へ事務を移譲）
1 / 2（都道府県、指定都市：1 / 2）
難病の患者に対する医療等に関する法律第5条、第31条第1項

対象疾病

110疾病（平成27年1月）→306疾病（平成27年7月）→330疾病（平成29年4月）→331疾病（平成30年4月）→333疾病(令和元年7月)

特定医療費(指定難病)受給者証 (ひな形)

別紙様式第2号 (表面)

特定医療費(指定難病)受給者証				
公費負担者番号				
特定医療費受給者番号				
受 診 者	フリガナ	性別	生年月日	
	氏名	男・女	年月日	
	フリガナ			
	住所			
	保険者(※1)			
	被保険者証の 記号及び番号(※2)	適用区分		
病名				
保 護 者 (受 診 者 が 1 8 歳 未 満 の 場 合 記 入)	氏名			
	フリガナ			
	住所			
指 定 医 療 機 関 名	病院・診療所	所在地		
	薬局	所在地		
	訪問看護事業者等	所在地		
負 担	自己負担上限額	月額	円	階 層 区 分
	人工呼吸器等装着	該当・非該当	高額かつ長期	該当・非該当
	軽症高額該当	該当・非該当		
	受診者と同じ世帯内にある 指定難病又は小児慢性特定疾病の 医療費助成の対象患者	有・無		
有効期間		年月日から年月日まで		
上記のとおり認定する。 年月日 ○○○都道府県知事 印				

※1 後期高齢者医療広域連合を含む
 ※2 後期高齢者医療制度においては被保険者番号

注意事項

- この証を交付された方は、標記の疾病について、この証の表面に記載された金額を限度とする自己負担上限額までを医療機関に対して支払うことで保険診療を受けることが可能となります。
- 本事業の対象となる医療は、医療受給者証に記載された疾病及び当該疾病に付随して発生する傷病に関する医療に限られています。
- 保険医療機関等において診療を受ける場合、被保険者証や組合員証に添えて、この証を必ず窓口へ提出して下さい。
- 緊急その他やむを得ない場合には、本医療受給者証に名称が記載されている指定医療機関以外の指定医療機関での診療等も特定医療費の支給対象となります。
- 氏名、居住地、加入している医療保険に変更があったときは、〇〇〇知事にその旨を届け出てください。また、受診している医療機関等に変更があったときは、速やかに〇〇〇知事に変更の申請をして下さい。
- 治癒、死亡等で受給者の資格がなくなったときは、この証を速やかに〇〇〇知事に返還して下さい。
- この証を破損したり、汚したり又は紛失した場合は、〇〇〇知事に再交付の申請を行ってください。
- この証の有効期間満了後も引き続き継続を希望する場合には、必ず有効期間内に所定の手続きを行ってください。
- その他指定難病の医療の受給に関しての問い合わせは、下記に連絡して下さい。

連絡先

〇〇〇都道府県〇〇部〇〇課〇〇係 (TEL 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)
 又は〇〇〇保健所 (TEL 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)

指定医療機関に対するお願い

指定難病の対象療費に係る高額療養費の自己負担上限額については、入院療費に取り多数回該当が適用となる場合があります。指定医療機関におかれましては、当該制度における入院療費について、個人単位、医療機関単位で多数回該当の適用の有無について確認した上で診療報酬の請求をお願いします。

難病患者の障害者手帳所持割合

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

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

難病と診断された者(難病患者)の数(推計値)(注)

(単位:千人、%)

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

難病患者の数(年齢構成)

手帳所持割合:56.3%

(単位:千人)

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

(資料出所) 厚生労働省「平成28年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」
調査票配布部数12,601、回収数7,179、有効回答6,175(回収率:57.0%、有効回答率:49.0%)。

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

難病患者の就業している者

○ 難病患者(※)のうち、就業中の者(現在休職(休業)中の者を含む)(注1)の割合は54.2%。

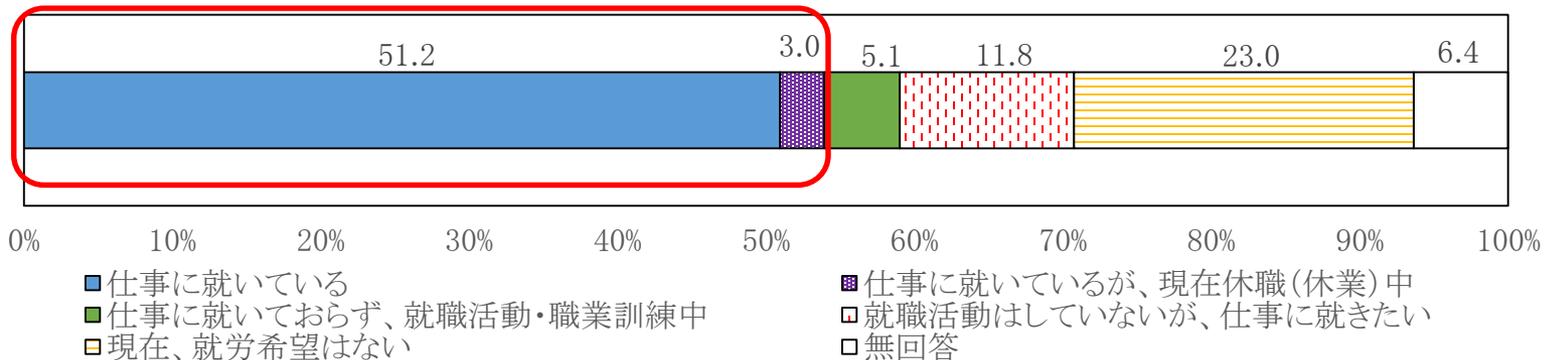
○ 非就業者のうち、半数以上は主婦・主夫・家事手伝いや学生等。

(※)平成27年1月1日施行段階における「難病の患者に対する医療等に関する法律」の対象の110疾患患者。

難病患者の就業状況(18~65歳) (n=2,117)

(単位:%)

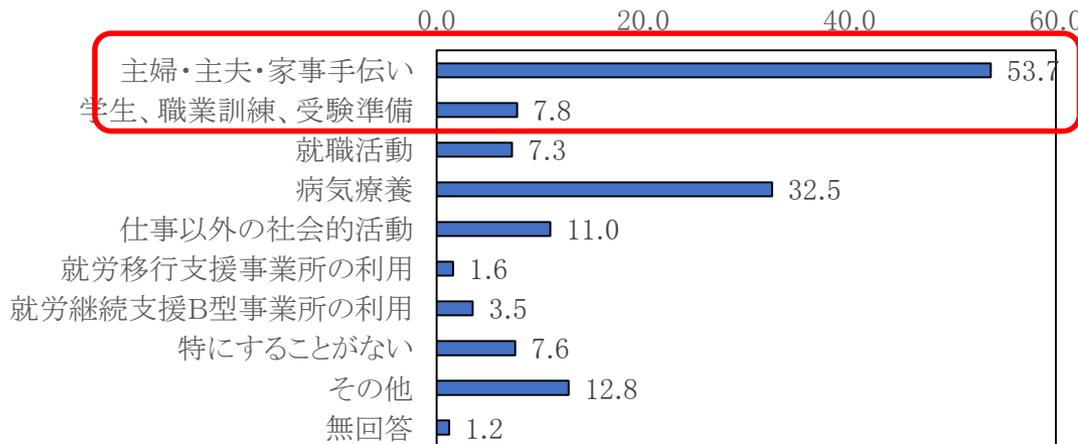
就業者(休職(休業中を含む)割合:54.2%



現在の非就業者(注2)の状況(18~65歳)

(n=838。複数回答)

(単位:%)



(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター「難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究」(2015年4月)。調査対象:平成27年1月1日施行段階における「難病の患者に対する医療等に関する法律」の対象110疾患について、関係する患者団体から調査への協力を得られたもの。調査時期:平成26年9~12月。

(注1)就労継続支援A型事業所での雇用を含み、就労移行支援事業所、就労継続支援B型事業所での作業訓練等は除く。

(注2)「仕事に就いておらず、就職活動・職業訓練中」「就職活動はしていないが、仕事に就きたい」「現在、就労希望はない」と回答した者。

難病による就労困難性

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

共通性

●全身的な体調の崩れやすさ

- ・体調変動
- ・疲れやすさ
- ・倦怠感
- ・集中力の低下 等

多様性

●難病による様々な症状や機能障害

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

個別性

●疾病の種類や治療の状況等により様々な症状

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

出典：『難病のある人の雇用管理マニュアル』（2018年、JEED）

主な指定難病の概要

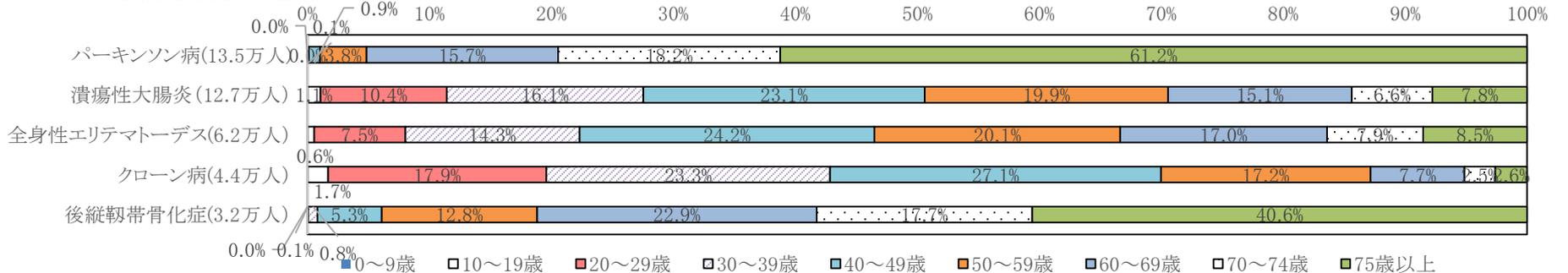
主な指定難病(※)の特徴と雇用管理上の留意点

※指定難病(特定医療)受給者証所持者数の上位5疾病

疾病名	性別	発症しやすい年齢	患者の年齢層	典型的にみられる雇用管理上の留意点
パーキンソン病	やや男性が多い	40歳以降が多いが、40歳以前の発症も10分の1程度	40歳以降に増加し65歳以降にピークがある	パーキンソン病は高齢者に多い疾病ですが、その10%程度は40歳未満で発症し、若年性パーキンソン病と呼ばれます。症状を一時的に抑える特効薬があり、薬が効いている時には健常者と全く変わらないのに、数時間で薬効が切れると体を動かさなくなるという極端な「ON - OFF 症状」という特徴があります。周囲に病気を隠せることから、かえってストレスになることもあります。10年以上かけて疾病が進行し、薬が効きにくくなったり、薬の副作用が現れたりします。
潰瘍性大腸炎	男女差はない	20歳代と50歳代の2つのピークがある	30歳代後半にピークがあるが、20～60歳代まで	○炎症性腸疾患(クローン病、潰瘍性大腸炎) 難病の中でも、若年層での発症例が多いこともあり、就労例の多い疾病です。下痢や下血、腹痛で入院し診断されることが多く、それをきっかけとした自主退職が見られますが、実際は治療により数ヶ月で症状は安定するため、就労継続の支援が重要です。腸を切除し人工肛門にしたり、通常の栄養摂取が困難になった場合は、障害認定がありますが、最近では多くの場合、内科治療で症状を抑えるようになっています。小腸や大腸に炎症が起こりやすいことがこれらの疾病の特徴で、ほぼ完治状態にまで回復することもあります。症状が変動しやすい例もあり、突然の腹痛等に対応できるように、トイレに行きやすいデスクワークや専門職を仕事として選ぶ人が多いようです。腸からの栄養吸収の不足を補い、腸の炎症を抑えるために、仕事中に専用ドリンクを飲むことがあります。また、食事は本人が消化のよいメニューを選びます。それ以外は、仕事中に病気のことを意識する必要がない人がほとんどです。
クローン病	男性が女性の2倍	10～20歳代が多い	40歳前の男性に比較的多い	
全身性エリテマトーデス	女性が圧倒的に多い	成人以前もあるが20～40歳代がピーク	30～40歳代にピークがあるが幅広い	○膠原病(全身性エリテマトーデス、皮膚筋炎／多発性筋炎、等) アレルギーやアトピー性皮膚炎のように、免疫機構が自分自身の体に対して反応してしまい、体の様々な部位で炎症が起こる、女性に多い疾病で、様々な種類があります。全身性エリテマトーデスは、その代表的なもので、日光の紫外線に皮膚が過敏に反応したり、過労等のきっかけで、湿疹、口内炎、消化器炎、腎臓・心臓・呼吸器等の臓器障害、関節炎、筋肉炎、等が多発し、発熱や全身疲労が顕著になりやすいことが特徴です。他には、全身性強皮症、皮膚筋炎／多発性筋炎、混合性結合組織病等があり、疾病名が重複することもあります。症状が進行して腎臓機能障害や、関節障害等が顕著になった場合は、障害認定の対象にもなりますが、多くの人はステロイド剤等の服薬や自己管理によって、症状を抑えつつ普通の生活を送っています。症状の悪化を繰り返すと障害が進行してしまうため、過労や寒冷を避け、症状悪化の兆しがあれば休息をとるようにし通院しやすくすることが大切です。また、重労働はもちろん、運搬等の中程度の肉体労働も、筋肉痛や関節痛が起きやすいため、膠原病のある人々には苦痛となりやすくなっています。
後縦靭帯骨化症	55歳以降では男性がやや多い	40歳以降に多く50歳代がピーク	45歳以上から増加し50歳代後半にピークがある	背骨を縦につなぐ靭帯は柔軟性があり、首、胴体、腰を自由に動かすことができますが、これが肥大・骨化して首等のこわばりや痛みが生じ、さらに、骨化が進行し脊髄を圧迫するようになると、脊髄麻痺と同様の下半身等の麻痺にもつながりやすくなる病気です。身体障害が目立たなくても、首等の痛みや、手足のしびれ等があり、疲労が溜まりやすく、また、運搬等の仕事を避ける必要があります。加えて、転倒しやすく、脊髄損傷を起こしやすいので、仕事内容を産業医等と検討します。

出典:『難病のある人の雇用管理マニュアル』(2018年、JEED)から作成

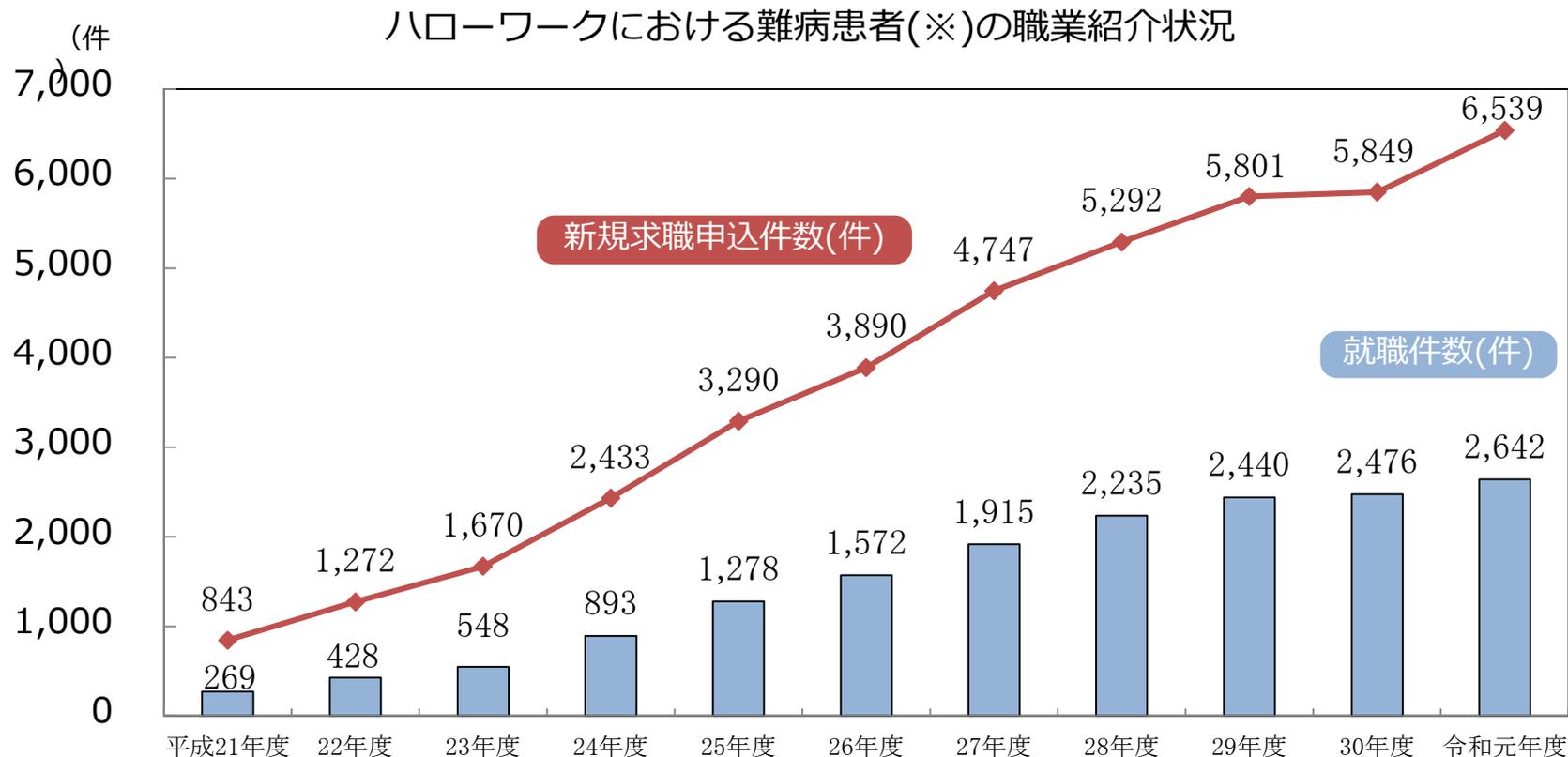
[主な指定難病の年齢構成]



出典:厚生労働省「衛生行政報告例」令和元年度から作成

ハローワークにおける難病患者への 就労支援の実績について

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

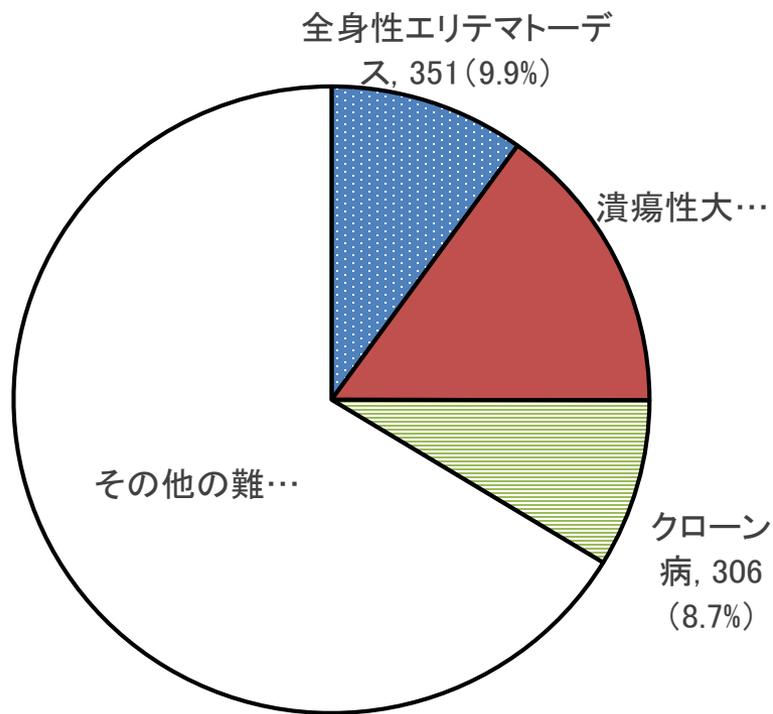


※ 難病患者のうち、障害者手帳を所持しない方。ただし、令和元年度の実績は、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する難病患者の方が一部含まれている。

ハローワークにおける難病患者の職業紹介状況

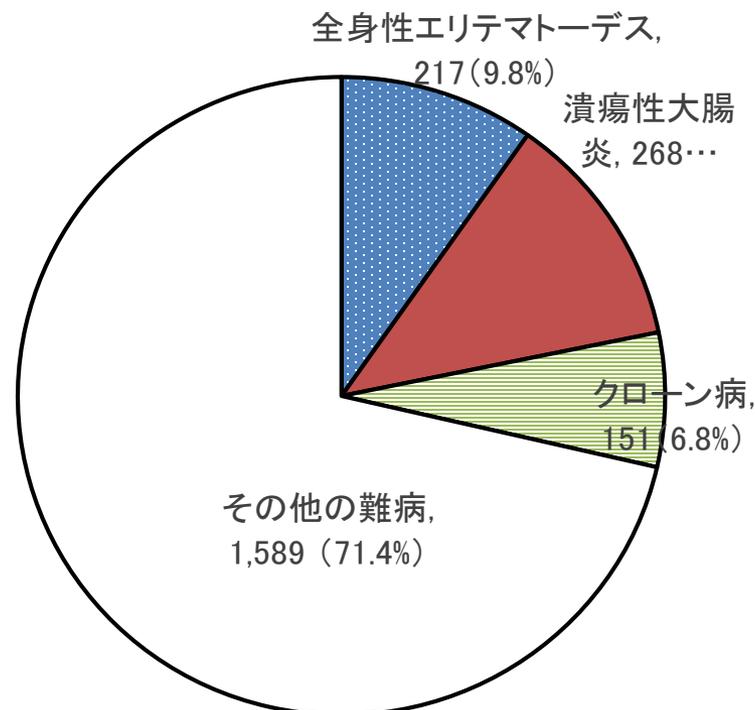
- 難病患者の求職者を疾患別にみると、全身性エリテマトーデス・潰瘍性大腸炎・クローン病が33.7%を占める。
- これら3疾患のいずれにおいても、一定程度は就職を実現している。

新規求職登録者の疾患別内訳



※2020年1～12月の新規登録者（主たる障害が難病である者に限る、学卒を除く）の内数（n=3,528）。なお、新規登録者数は2020年1～12月にハローワークに新規に求職登録を行った障害者の数であり、新規求職申込件数（6,448件）の内数である。

就職件数の疾患別内訳



※2020年1～12月の就職件数（主たる障害が難病である者に限る、学卒を除く）の内数（n=2,225）。ただし、2019年12月までに求職登録を行った者は、2020年1月に「その他の難病」としてデータが移行されている。

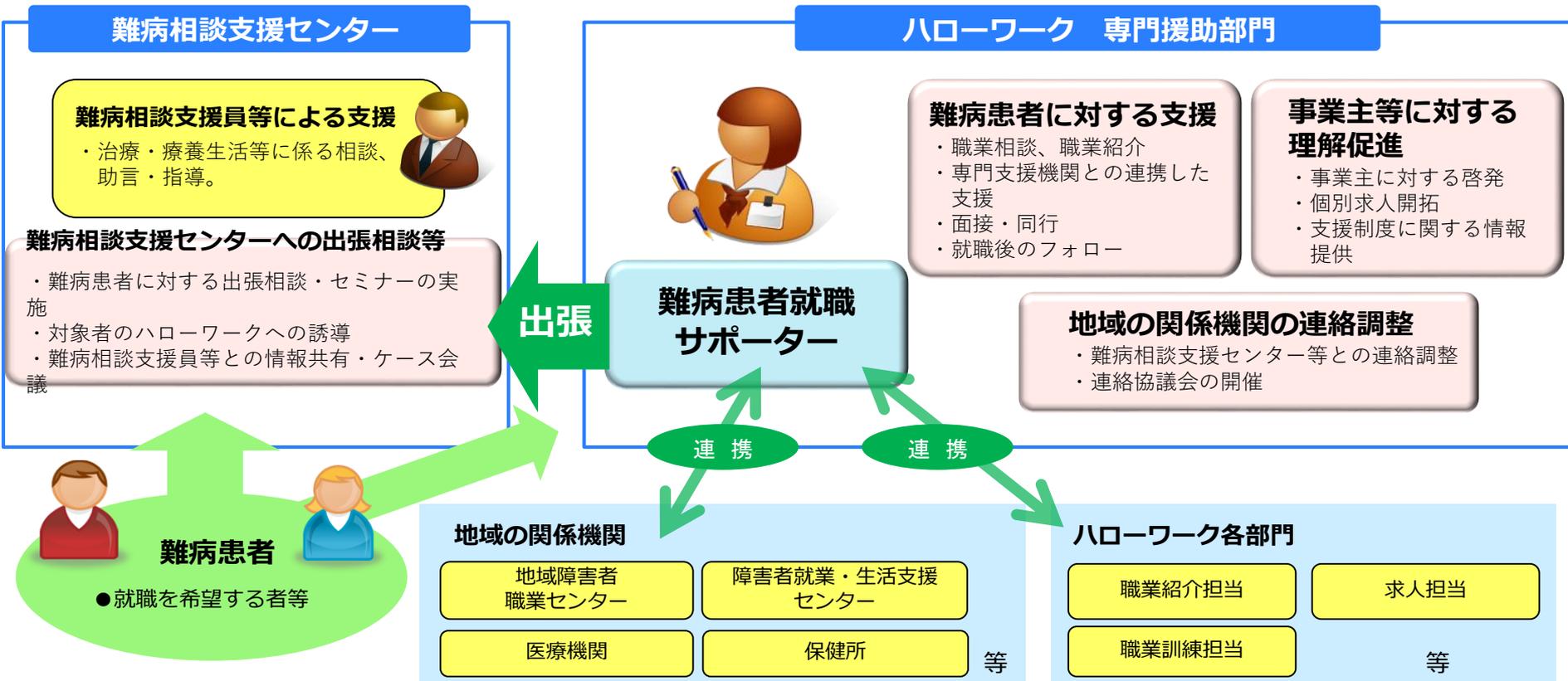
※ 新規求職申込件数とは、2020年1～12月にハローワークに新規に求職登録を行った者（新規登録者）に加え、2020年1～12月に再登録を行った者も含む数。就職率は就職件数／新規求職申込件数で算出する。左のグラフは新規求職申込件数ではなく、新規登録者数を用いているため、左右のグラフで就職率を算出することはできない。

難病患者就職サポーターによる専門的支援の実施

ハローワークに「難病患者就職サポーター」(※)を配置し、難病相談支援センターをはじめとした地域の関係機関と連携しながら、個々の難病患者の希望や特性、配慮事項等を踏まえたきめ細かな職業相談・職業紹介及び定着支援等総合的な支援を実施。

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

※ 難病患者就職サポーターによる就職率実績：就職率48.6%（令和2年度 第1～第3四半期実績）



難病患者就職サポーターの支援状況

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

	配置人数	活動件数(※1)	就職率(※2)
令和2年度 (第3四半期まで)	51	19,677	48.6%
平成31年度	51	22,453	40.2%
平成30年度	51	22,219	43.3%
平成29年度	51	21,910	43.8%
平成28年度	49	17,986	44.4%

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

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

ハローワークにおける発達障害者への 就労支援の実績について

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

ハローワークにおける発達障害者（※）の職業紹介状況



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

発達障害者の障害者手帳所持割合

○ 発達障害者(※)のうち、約7割以上が障害者手帳を所持。手帳の種類別にみると、療育手帳が約7割を占める。

○ 年齢別にみると10歳～69歳の約84%が障害者手帳を所持している。

(※)医師から発達障害と診断された者

発達障害と診断された者(発達障害者)の数(推計値)(注)

(単位:千人、%)

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

発達障害(年齢構成)

手帳所持割合:84.4%

(単位:千人)

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

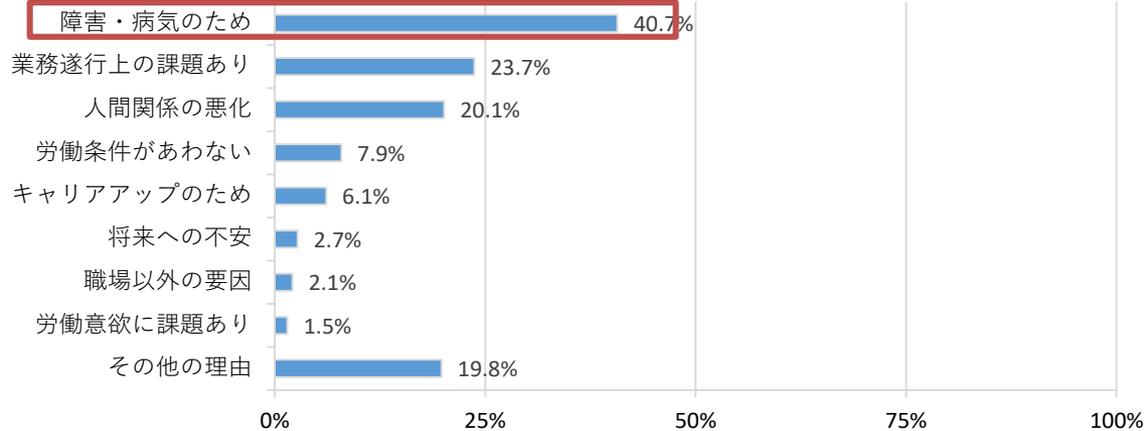
(資料出所)厚生労働省「平成28年生活のしづらさなどに関する調査(全国在宅障害児・者等実態調査)」

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

発達障害者の具体的な離職理由等

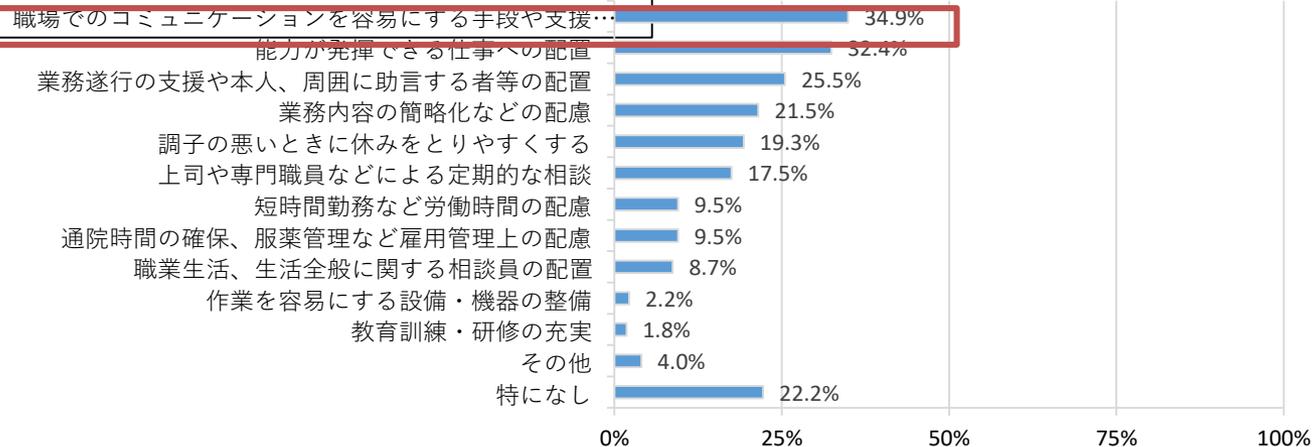
- 発達障害者(※)の継続雇用の課題として、障害・病気、業務遂行上の課題、人間関係の悪化等が挙げられている。
- 離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置等では、コミュニケーションを容易にする手段や支援者の配置が挙げられている。

具体的な離職理由



※複数回答

離職を防ぐことができたと考えられる職場での措置や配慮



※複数回答

※診断書により発達障害が確認された者、過去に医療機関から発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨、本人から申告があった者、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者のうち、診断が発達障害である者。
 (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。平成30年6月1日から6月30日までの間に新規求職申込みを行った障害者を対象に調査。

発達障害者の就労上の困難

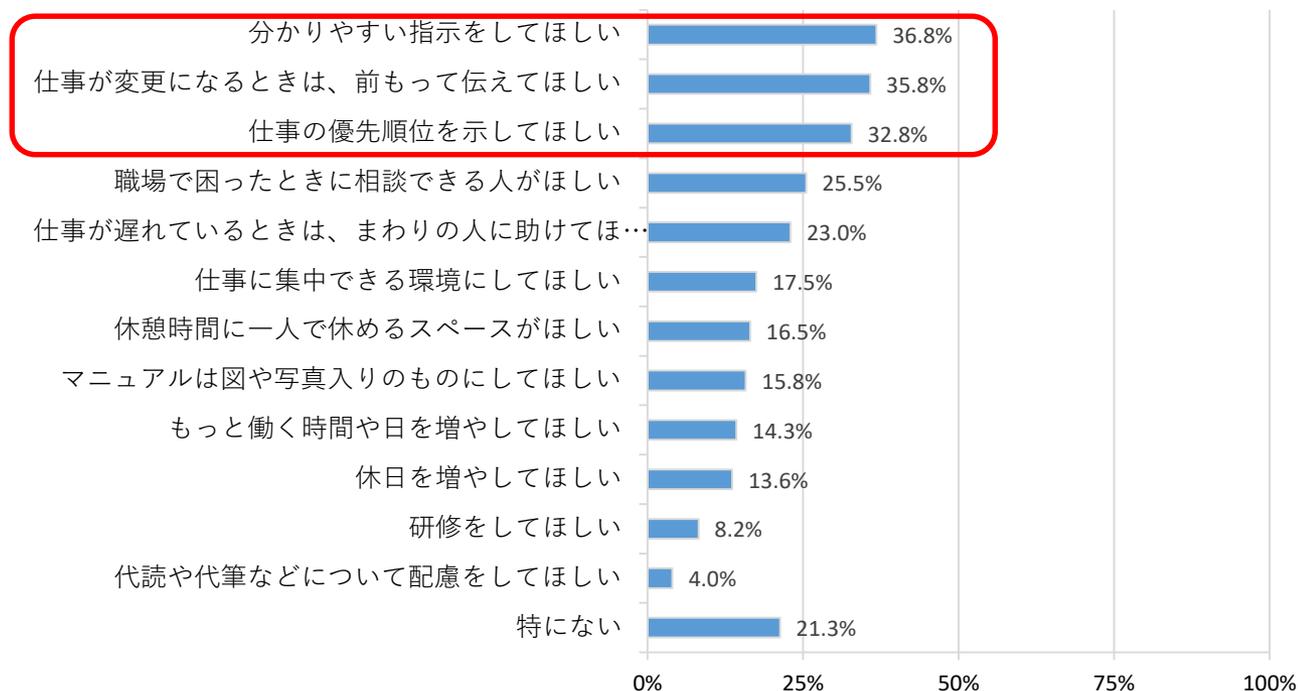
- 発達障害者に係る社会性の問題、コミュニケーションの問題、こだわりといった特性により、職場において具体的な課題がある。

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

発達障害者の就労上の困難

- 就業している発達障害者の職場への要望事項として、「分かりやすい指示をしてほしい」「仕事の変更になるときは、前もって伝えてほしい」等、業務遂行に係る配慮を求める回答の割合が高くなっている。

発達障害者の職場への要望事項 (n=595)



(出典)「発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究」(2015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。ここでいう発達障害者は、手帳を所持する者に限定されていない(知的障害の診断を受けている者も含む)。

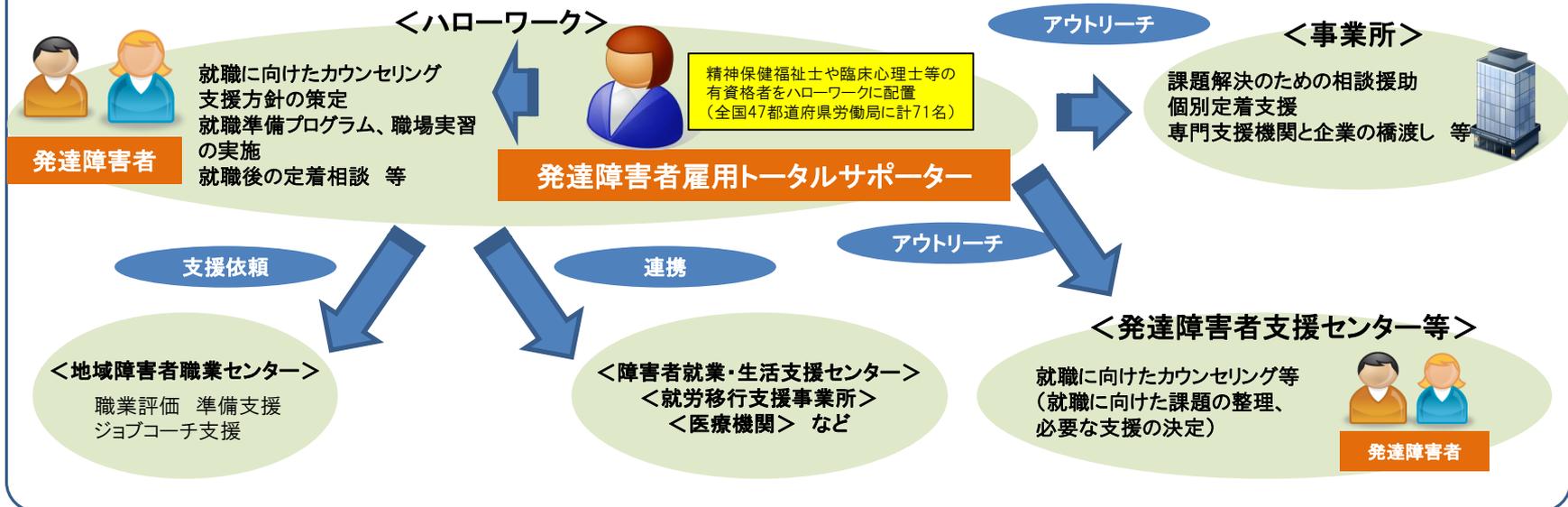
発達障害者雇用トータルサポーターによる一貫した専門的支援の実施

背景・課題

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

事業内容

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



(参考) 働き方改革実行計画(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)

8. (2)障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

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

発達障害者雇用トータルサポーターの支援状況

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

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

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

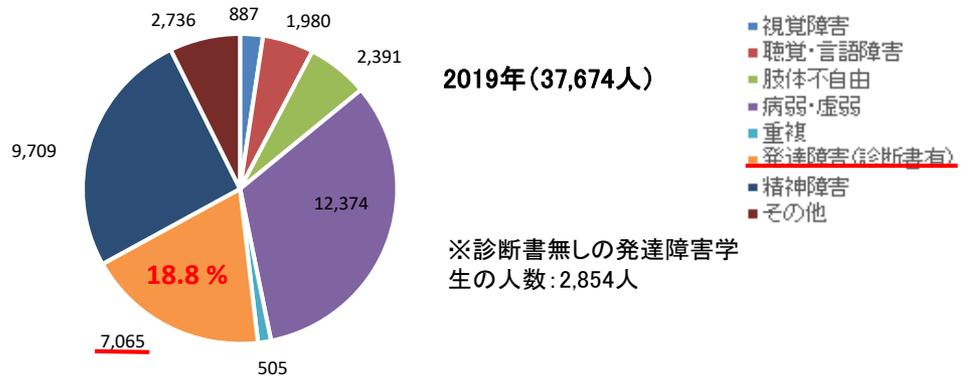
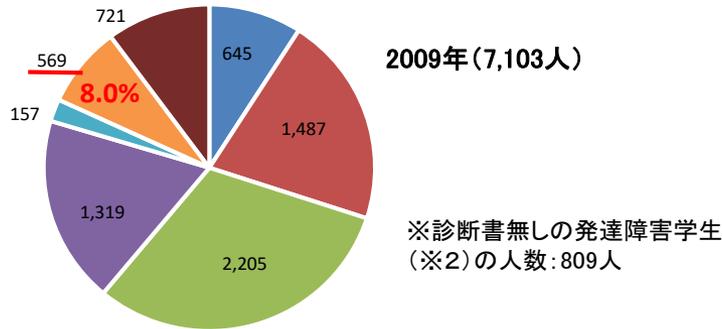
※2 本人へのカウンセリングや相談支援、支援機関への誘導、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための企業への支援等。

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

発達障害学生の就労状況

発達障害のある学生数は10年前に比べて増加している。
 発達障害学生(診断書有)の就職率は、障害のある学生全体の就職率と比較して16.6ポイント低い。

大学等における障害学生(※1)数



障害学生(※1)の就職率 [障害種別] (2018年度)

障害種別	就職希望者数(人)	就職者数(人)	就職率(%)
合計	3,675	2,854	77.7
視覚障害	81	66	81.5
聴覚・言語障害	259	225	86.9
肢体不自由	320	241	75.3
病弱・虚弱	1,173	1,018	86.8
重複	55	40	72.7
発達障害	665	406	61.1
精神障害	884	650	73.5
その他	238	208	87.4

発達障害学生(診断書有)の就職率は61.1%と、障害のある学生全体の就職率(77.7%)と比較しても低調

※1 (出典)「大学、短期大学及び高等専門学校における障害のある学生の就学支援に関する実態調査結果報告書」(2010年3月, 2020年3月, 独立行政法人日本学生支援機構)による。身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳及び療育手帳を有している学生又は健康診断等において障害があることが明らかになった学生(重複する場合は実数)を指す。

※2 医師の診断書はないが、発達障害があることが推察されることにより、学校が何らかの支援(教育上の配慮等)を行っている者。

発達障害を本人が理解・認知する端緒について

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

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

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

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

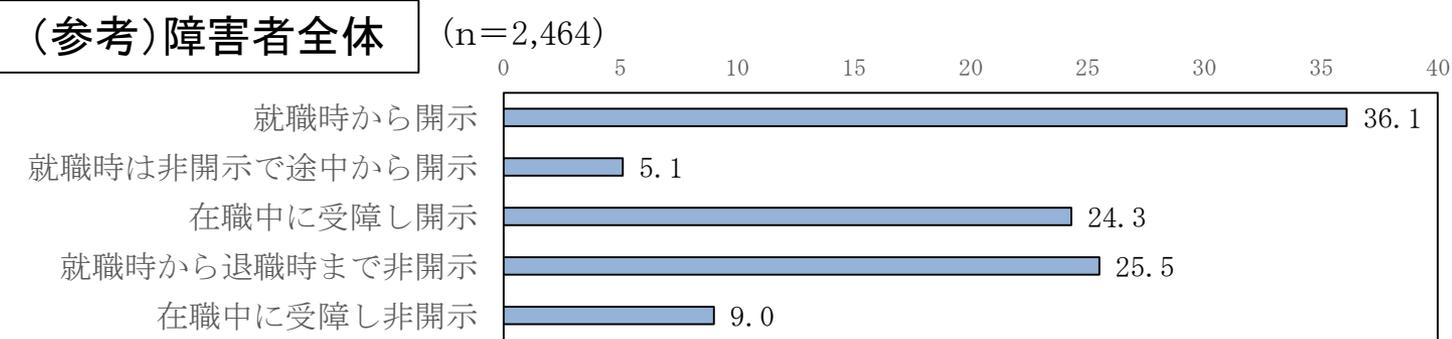
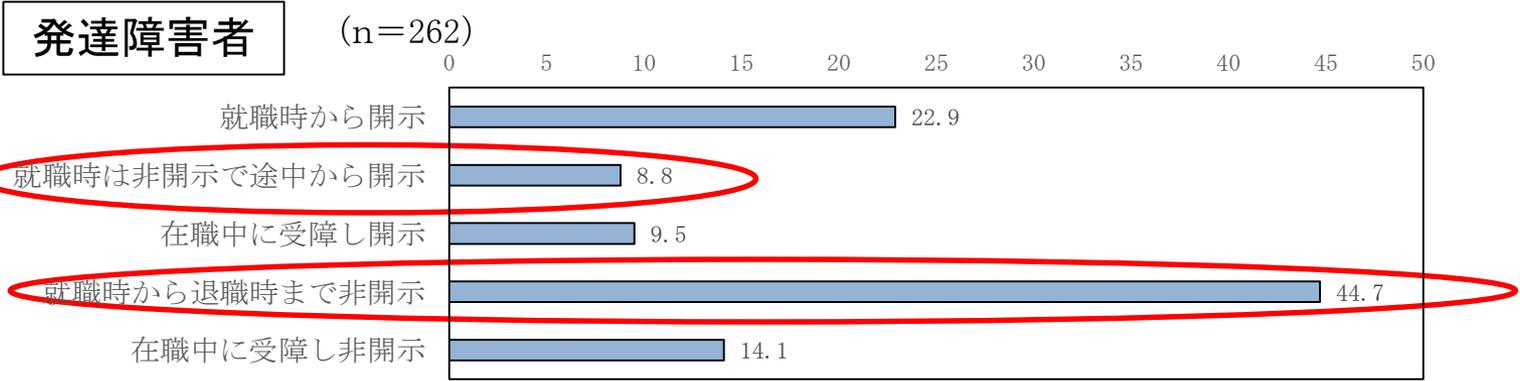
(※1)「本人の発達障害特性に関する主訴の有無」という調査項目に対し、「有」と回答したもの(同調査は、地域障害者職業センターに対して実施した調査)。精神障害者のうち発達障害の傾向がうかがわれる者(注)(79名)のうち、主訴ありとした者は28名(35.4%)。なお、「主訴あり」の状態とは、地域障害者職業センターの利用者における初期の自己理解の状態において、発達障害に関連・起因する特性や特徴、症状として本人が理解・認知し、なおかつ自ら言語化したもの。

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

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

発達障害者の障害開示状況

○ 発達障害者（※）について、前職の障害の開示状況をみると、受障しているが就職時は非開示である者が全体の53.5%（障害種全体平均:30.6%）。（※）発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に基づいて発達障害として精神科医（心療内科等を標榜する病院または診療所で精神障害、精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により確認された者、または過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった者をいう。



(資料出所) (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害のある求職者の実態等に関する調査研究」(2020年3月)

(注1) 2018年6月1日から同月30日までの間にハローワークに新規求職申し込みのあった障害のある者について、ハローワーク担当者が職業相談等において把握した事例情報を調査票に入力することにより調査を実施。

(注2) ハローワーク417所から求職者4,962人分の調査データ(個人情報を除く。)を収集。

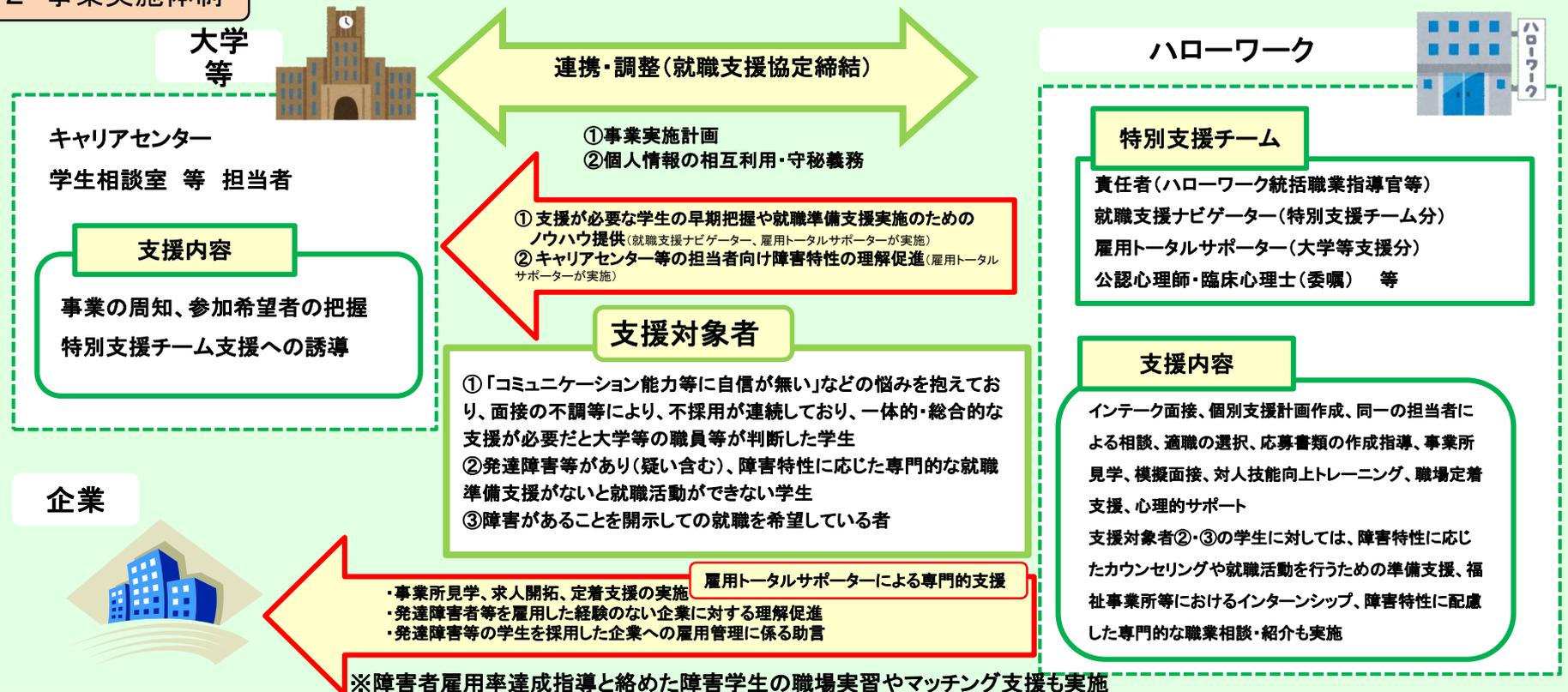
(注3) 上図においては、前職の障害の開示について「不明」の回答を除いた割合。

特別支援チームによる就職活動に困難な課題を抱える学生等への就職支援

1 目的

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

2 事業実施体制



3 事業の特徴等

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

2 短時間勤務者の取扱いについて

今後の検討に向けた論点整理(抄)

1. 雇用率制度の在り方について

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。

◇ 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。

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について

基本的な考え方

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

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

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

一 （略）

一 二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

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

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

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

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

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

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

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

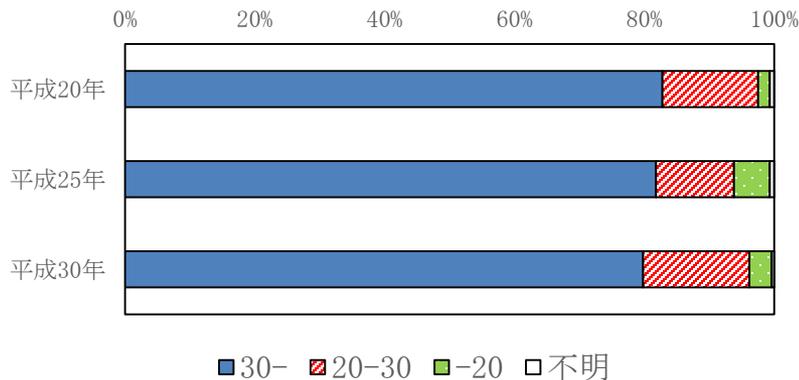
※申請対象期間の中途に事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

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

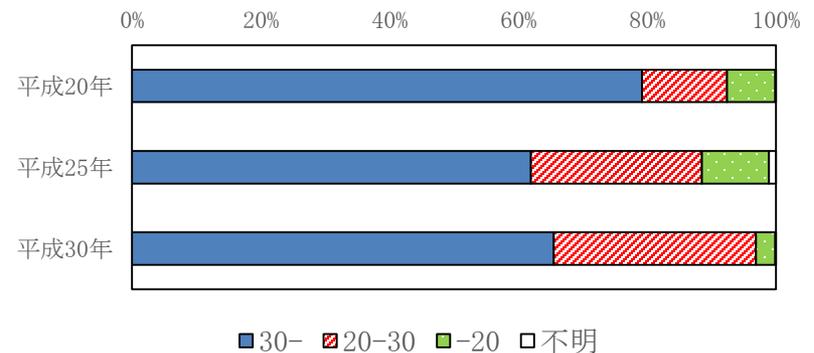
週所定労働時間20時間未満の障害者(障害種別)

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

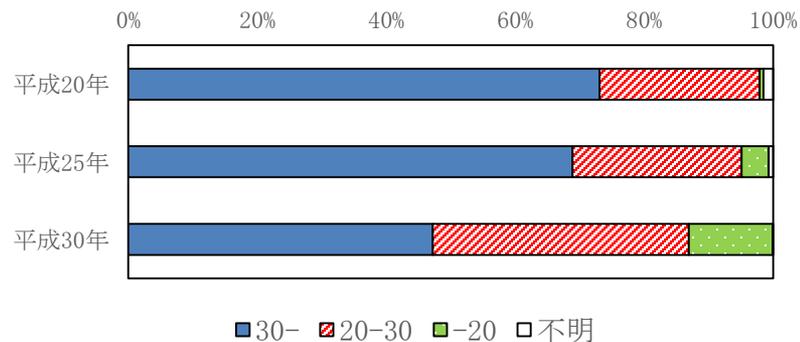
身体・週所定労働時間別構成比



知的・週所定労働時間別構成比



精神・週所定労働時間別構成比



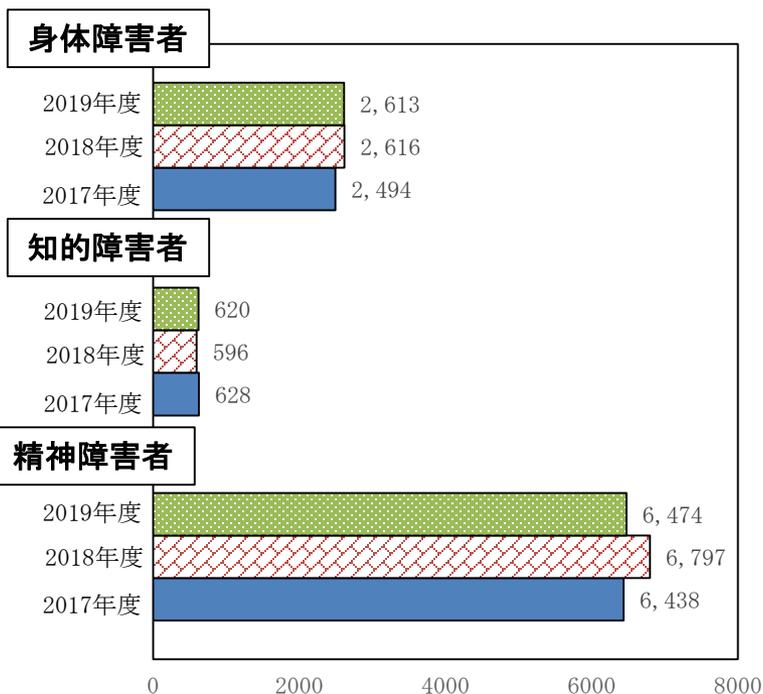
(資料出所)厚生労働省「障害者雇用実態調査」より作成。

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

ハローワークにおける就職率(希望就業時間別、障害種別)

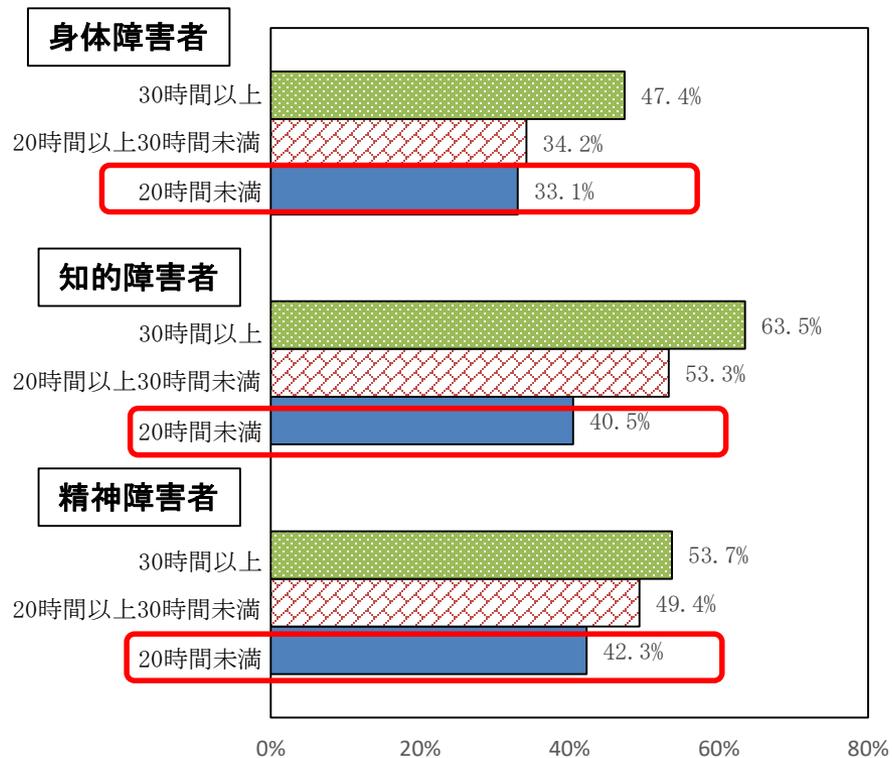
- 週20時間未満の就業を希望する新規求職申込件数は、いずれの障害種別についても横ばい。
- 他方、希望就業時間別の就職率を見ると、週20時間未満が他の時間数別に比べ低くなる傾向にある。

週20時間未満の就業希望の新規求職申込件数
(障害種別)



※各年度における新規求職申込件数のうち週希望労働時間の入力があった者の数(学卒を除く)

就職率(希望就業時間数別、障害種別)



※2019年度の就職件数のうち週希望労働時間の入力があった者を、新規求職件数のうち週希望労働時間の入力があった者の数で除したもの(学卒を除く)

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

資料 2 - 1

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、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得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 将来的には、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」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修**の確立、**専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
 - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。

就労支援における基本的な考え方について

- 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については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

① 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

③ 「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

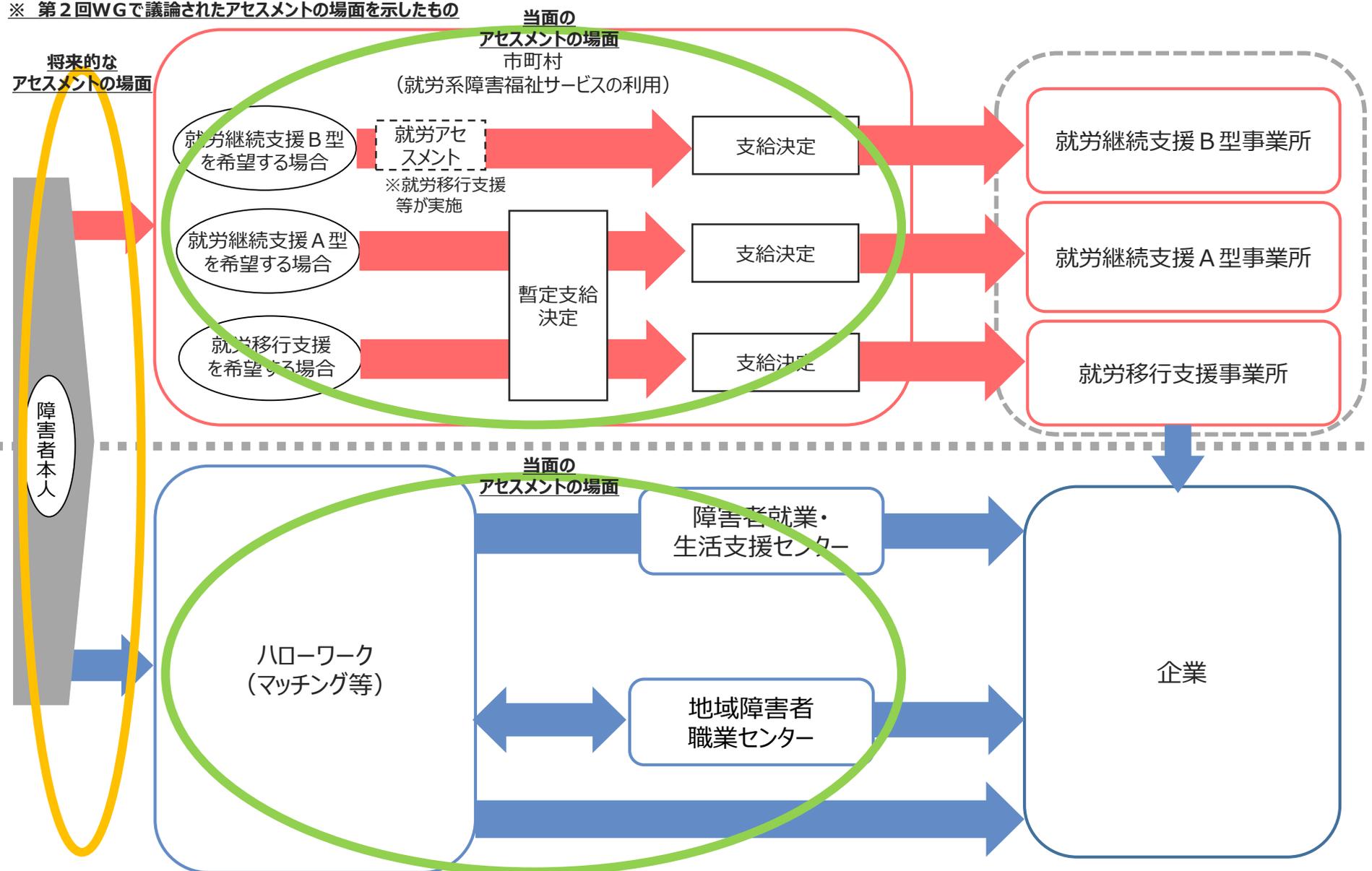
- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

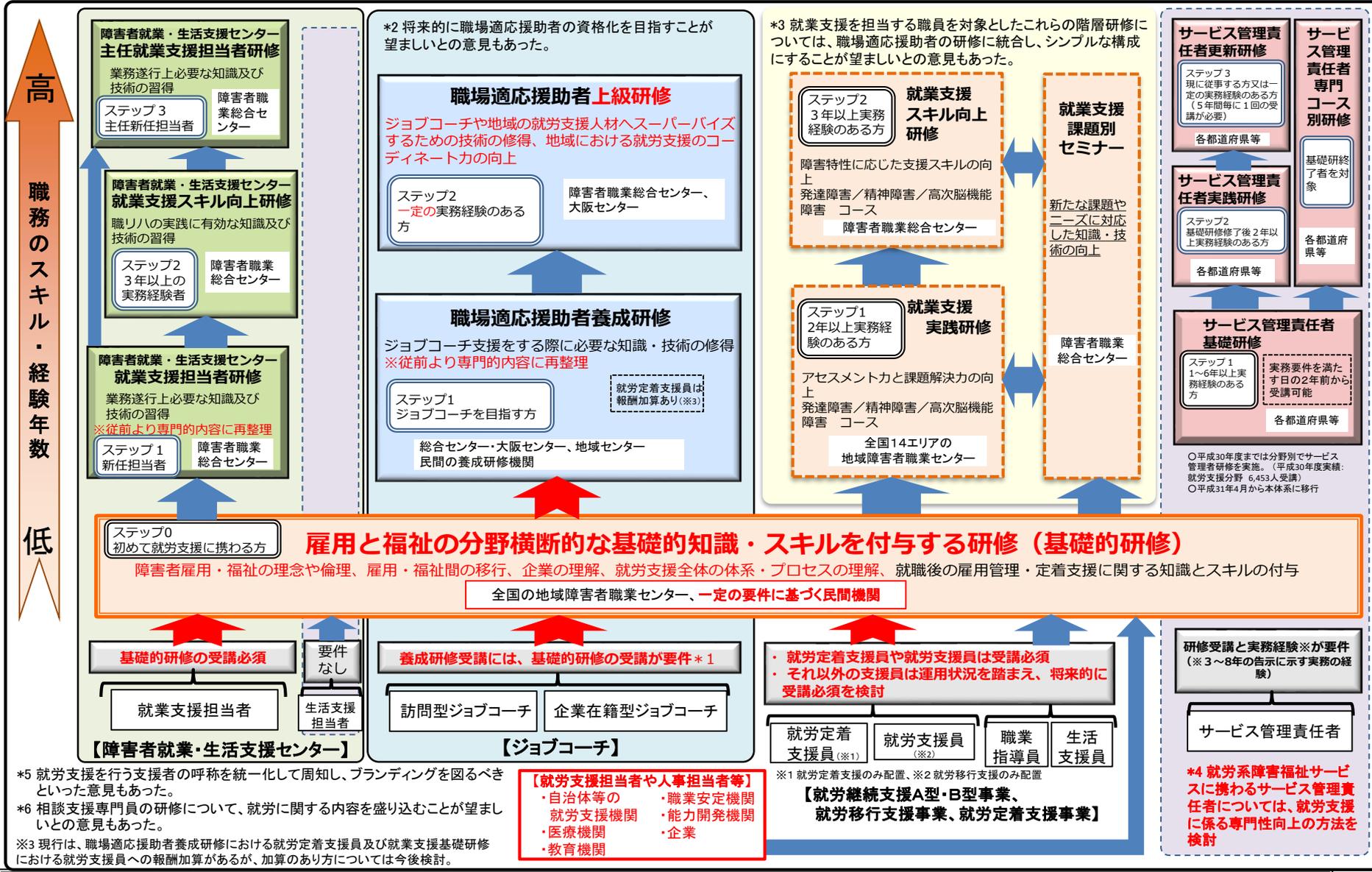
- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

現行の障害者就労支援の流れのイメージ（就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで）

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



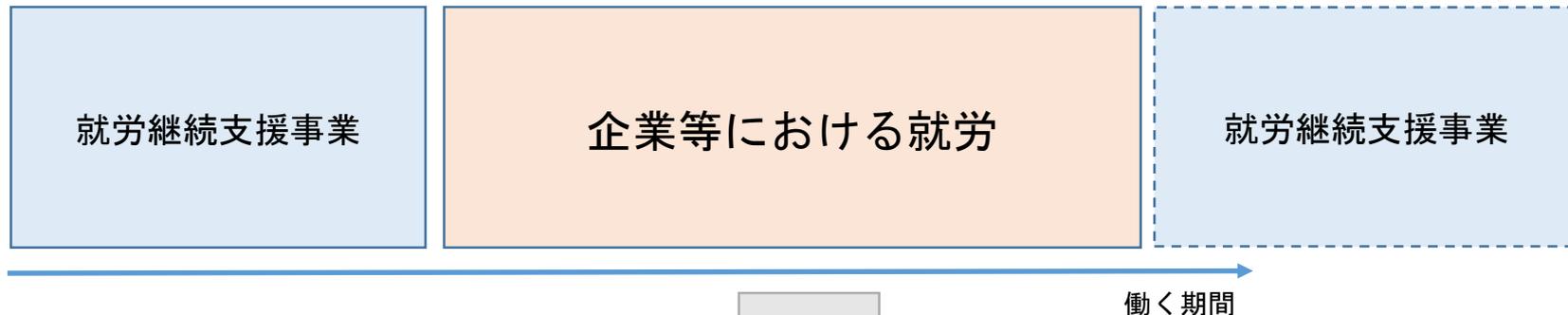
今後の専門人材の研修体系イメージ図



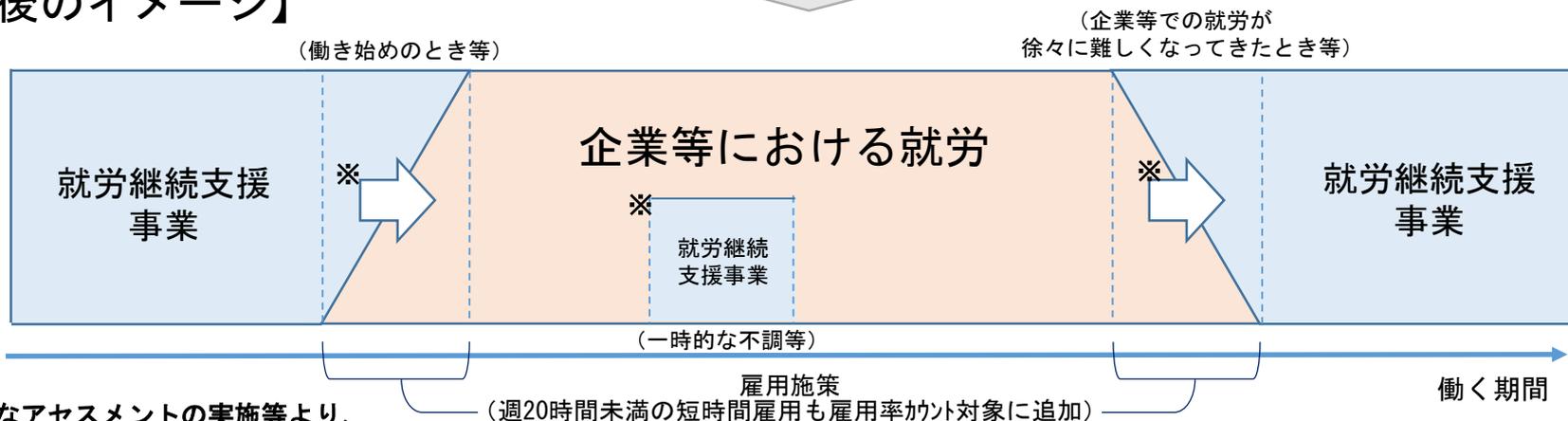
※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

企業等における就労と就労継続支援事業の関係について（イメージ）

【現行】



【今後のイメージ】

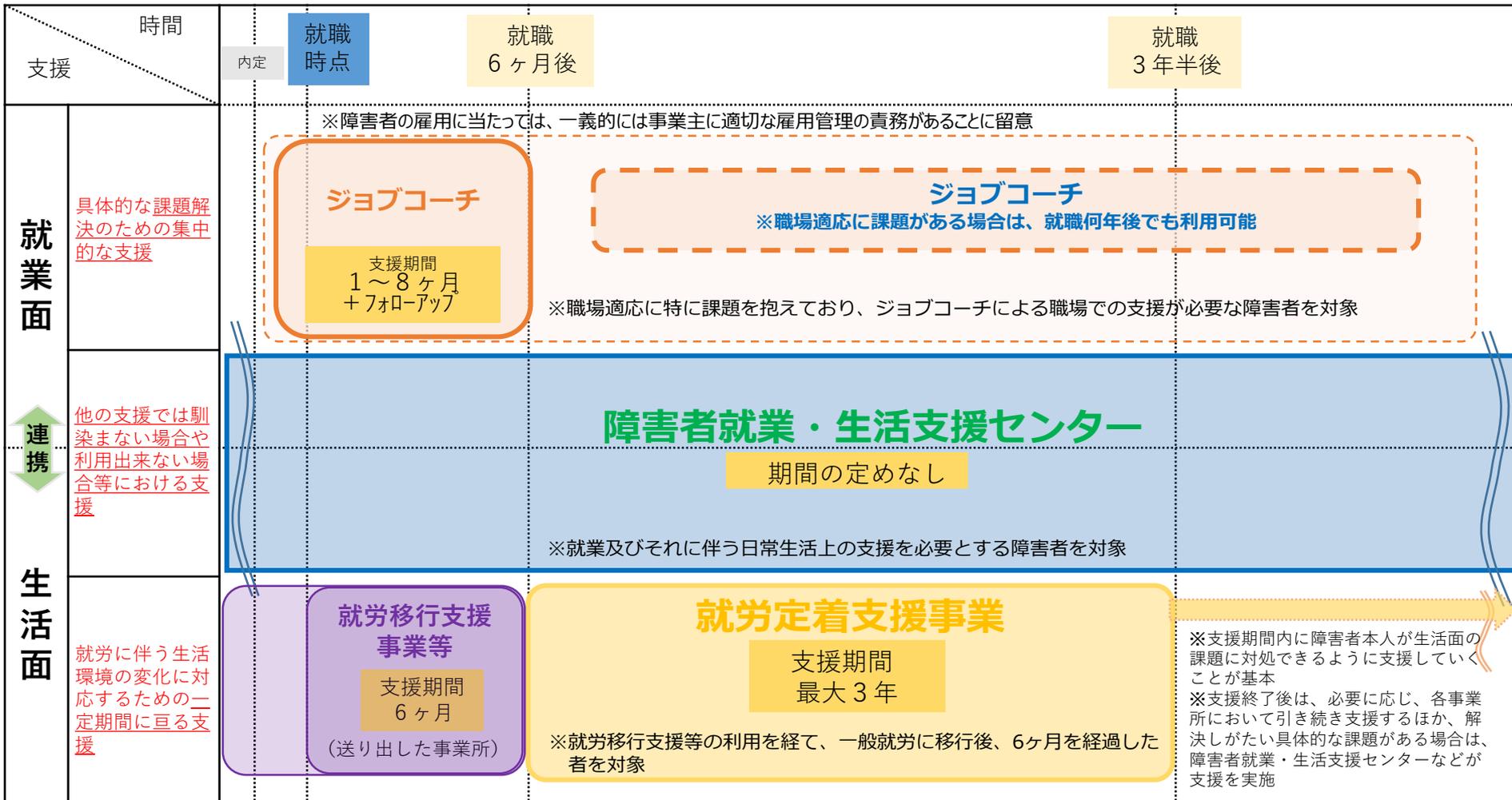


※ 十分なアセスメントの実施等より、
取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべき
- ・ 就労継続支援事業の定義が「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法令上の整理が必要

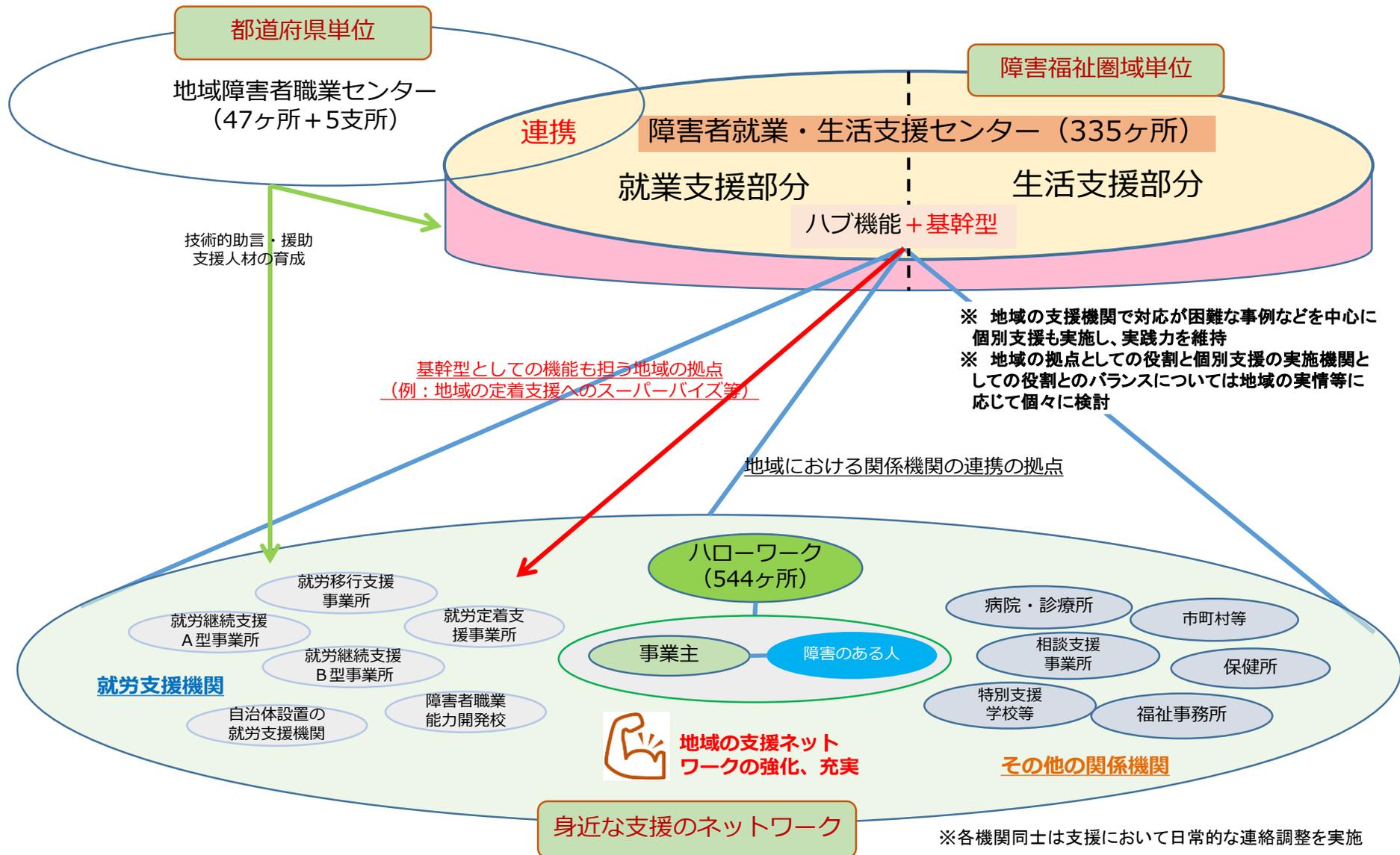
定着支援・職場適応援助に関わる主な支援の関係整理



注1 公務部門で働く障害者に対する職場適応援助（ジョブコーチ）については、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施

注2 特別支援学校卒業後すぐに企業等に就職した者やハローワークのみを利用して就職した者等、就労定着支援事業の対象となっていない障害者に対する生活面の支援については、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターが支援を実施

今後の障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携イメージ



障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが予想される。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) ～ (7) 略

別紙（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 構成員）

- | | | | |
|----------------|-------------------------------------|---------------|------------------------------|
| 阿部 一彦 | 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長 | 酒井 大介 | 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長 |
| ○ 阿部 正浩 | 中央大学経済学部 教授 | 眞保 智子 | 法政大学現代福祉学部 教授 |
| 阿由葉 寛 | 社会福祉法人
全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長 | 鈴木 龍也 | 福島県立相馬支援学校 校長 |
| 岡田 久実子 | 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長 | 竹下 義樹 | 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 会長 |
| 菊池 馨実 | 早稲田大学法学学術院 教授 | 永松 悟 | 杵築市長 |
| 久保 厚子 | 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長 | 仁平 章 | 日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長 |
| 倉知 延章 | 九州産業大学人間科学部 教授 | 新田 秀司 | 一般社団法人
日本経済団体連合会 労働政策本部長 |
| ◎ 駒村 康平 | 慶應義塾大学経済学部 教授 | 長谷川 珠子 | 福島大学行政政策学類 准教授
(五十音順・敬称略) |
| 酒井 京子 | NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事 | 山口 祥義 | 佐賀県知事 |

◎ 座長 ○ 座長代理

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

第1回（令和2年11月6日）

- 検討会の開催について
- 障害者雇用・福祉施策の現状について
- 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）

- 関係団体からのヒアリング

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開催>

- ・ 令和2年12月～令和3年3月
- ・ 3つのテーマ毎に開催

第4回（令和3年3月12日）

- ワーキンググループでの検討状況について

第5回（令和3年4月26日）

- ワーキンググループにおける議論等の整理の報告
- 論点（案）に係る意見交換

第6回（令和3年5月21日）

- 報告書（素案）について

第7回（令和3年6月4日）

- 報告書（案）について

令和3年6月8日 報告書とりまとめ

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について【第1WG】

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について【第2WG】

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について【第3WG】

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

別紙（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ワーキンググループ 参集者）

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する
ワーキンググループ（第1WG）

倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授 【第1WG主査】
相澤 欽一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害 者職業カウンセラー
稲葉 健太郎	名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援 部 就労支援課長
大濱 徹	パースパルティ株式会社コーポレート本部経営 企画部 センサーマネージャー
金塚 たかし	NPO法人大阪精神障害者就労支援ネット ワーク (JSN) 副理事・統括施設長
桑原 隆俊	全国社会就労センター協議会 制度・政策・ 予算対策委員長
中尾 文香	特定非営利活動法人ディセントワークス 代 表理事
永野 仁美	上智大学法学部 教授
前原 和明	秋田大学教育文化学部 准教授
横倉 久	独立行政法人国立特別支援教育総合研 究所 上席総括研究員（兼） 情報・支 援部長
川崎市 健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課	
鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会 （鳴門市役所）	

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する
ワーキンググループ（第2WG）

長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授 【第2WG主査】
緒方 直彦	東京都立町田の丘学園 統括校長
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部 教授
今野 雅彦	株式会社バネビジネスサポートグループ 雇用推 進本部 特命担当部長
佐藤 正美	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構職業リハビリテーション部 研修課長
鈴木 修	特定非営利活動法人くらしえん・しご とえん 代表理事
高谷 さふみ	社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支 援センターぷれんセンター長
田川 精二	くすの木クリニック院長/NPO 法人大阪精 神障害者就労支援ネットワーク (JSN) 理 事長
長谷川 敦弥	株式会社LITALICO 代表取締役社長
松村 浩	全国社会就労センター協議会 副会長
深水 清志	ピーアシスト株式会社 人財開発部長
若林 功	常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する
ワーキンググループ（第3WG）

菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授 【第3WG主査】
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合 会 会長
網屋 裕二	第一生命チャレンジド株式会社常務取締役 （一般社団法人障害者雇用企業支援協会監事）
石崎 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研 究院 准教授
岡田 哲也	二松學舎大学教職課程センター 教授
小幡 恭弘	公益社団法人全国精神保健福祉社会連 合会 事務局長
叶 義文	全国社会就労センター協議会 副会長
久保寺 一男	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国 協議会 理事長
工藤 正一	社会福祉法人日本視覚障害者団体連 合会 総合相談室長
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
鈴木 瑞哉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構東京障害者職業センター所長
藤尾 健二	NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業 支援キャリアセンター長
又村 あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連 合会 常務理事・事務局長
松下 昇	愛知労働局名古屋中公職職業安定所主 任就職促進指導官
横堀 大	クリンリス株式会社専務取締役

ワーキンググループ開催日程

- 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）
 - 第1回：令和2年12月21日（月）17:00～19:00
 - 第2回：令和3年1月29日（金）10:00～12:00
 - 第3回：令和3年2月18日（木）13:00～15:00
 - 第4回：令和3年3月17日（水）13:00～15:00

- 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
 - 第1回：令和2年12月22日（火）13:00～15:00
 - 第2回：令和3年1月21日（木）10:00～12:00
 - 第3回：令和3年2月18日（木）15:30～17:30
 - 第4回：令和3年3月26日（金）10:00～12:00

- 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）
 - 第1回：令和2年12月25日（金）15:00～17:00
 - 第2回：令和3年2月9日（火）15:00～17:30
 - 第3回：令和3年2月25日（木）13:00～15:30
 - 第4回：令和3年3月22日（月）15:00～17:30
 - 第5回：令和3年3月26日（金）13:00～15:30

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

令和3年6月

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書

目次

はじめに	．．．．． 1
第1 障害者の就労支援における基本的な考え方	．．．．． 3
第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性	．．．．． 4
（1）障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方	．．．．． 4
① ワーキンググループにおける議論	
② 当面の対応策の実施内容に関する事項	
③ 今後の福祉・雇用の「共通のアセスメント」に向けた事項	
（2）障害者就労を支える人材の育成・確保	．．．．． 8
① ワーキンググループにおける議論	
② 当面の対応策の実施内容に関する事項	
（3）障害者の就労支援体系の在り方	．．．．． 12
① ワーキンググループにおける議論	
② 当面の対応策の実施内容に関する事項	
③ その他の雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項	
おわりに	．．．．． 19
別添資料1 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理	
別添資料2 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理	
別添資料3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理	
参考資料1 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会開催要綱	
参考資料2 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会開催経緯	
参考資料3 ワーキンググループの開催について	

はじめに

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への移行促進も図られてきた。一方で、両施策の制度が縦割りになっていることから生じる課題や「制度の谷間」から十分に対応できていない状況等が顕在化するなど、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。また、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、難病がある方、高齢化など支援対象者の多様化及び短時間勤務等の働き方の多様化に加え、技術革新等による障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズが増大している。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務などへの対応が模索されている中で、新たな生活様式の定着を見据えた取組も求められており、今後、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これらの課題や変化に対応し、障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、課題解決に向けた具体的な対応策を検討していくことが必要となる。

このため、厚生労働省では、令和元年7月に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」を発足させ、中長期的な視野に立ち、障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題を整理するとともに、今後の検討に必要な論点を議論し、令和2年9月に障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめた。

本検討会は、この中間報告で示された今後の検討の方向性も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策についてより具体的な検討の方向性を議論することを目的として、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が、それぞれの施策に関わる有識者等を構成員として参集し、令和2年11月に立ち上げたものである。

本検討会においては、関係者からのヒアリングを行ったほか、3つのテーマについて集中的に論点整理等を行う目的で、以下のワーキンググループ（以下「WG」という。）を同年12月から開催し、各WGから本検討会への議論の中間報告も行いつつ、令和3年3月に各WGとしての議論等の整理をまとめた（各WGによる議論等の整理はそれぞれ別添資料1～3のとおり）。

- 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）
- 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
- 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

その後、本検討会においては、各WGにおける議論等の整理について報告を受けた上で、令和3年4月から6月にかけて、さらに議論を重ね、本報告書の取りまとめに至ったところである。

以上のような経過から、本報告書は、各WGにおいて議論等の整理がなされた内容を基本的な土台としつつ、その具体性をさらに高める等の内容になっている。このため、本報告書は、以下に続く本文はもとより、各WGの議論等の整理も併せて参照することで、全体像としての理解をより一層深めることができるものである。

なお、3つのWGも含めた本検討会は、障害者本人のニーズを踏まえた上で雇用施策と福祉施策とがシームレスに提供され、障害者本人が両施策間を円滑に移行できるよう、両施策の連携強化に係る課題について検討を行うために設置、開催されたものである。

その趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けてどういった支援等が必要かという観点から多くの議論が行われた。特に、企業等で働く可能性があり、障害者本人にも意欲があるにもかかわらず、十分な情報や支援等が提供されなかったために、障害者本人も含めた関係者が思い込みを持ってしまったことやそうした選択肢に気付かなかったことにより、企業等で働くことを諦めていた者について、両施策の連携の強化により、実際に選択肢があることを障害者本人も含めた関係者が認識し、挑戦できることの重要性が強調されたところである。

併せて、特に第3WG及び本検討会において繰り返し確認された目指すべき方向性は、障害の有無にかかわらず、地域において働くことを希望する人がその能力や適性に合わせて働くことにチャレンジできる社会であり、そこにおける働き方はいわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労を含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことである。

本検討会において積み重ねてきた議論をとりまとめた本報告書を通じて、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性が、働くことを目指す障害者本人や、それを支援する全ての関係者に広く理解されるとともに、それぞれの施策が直面する課題の解決に向けて動き出す原動力となることを期待する。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

障害者雇用・福祉施策の連携強化を図る上で、障害者の就労支援における基本的な考え方をどのような形で据えるのかという、非常に重要な点については、各WGにおいてそれぞれ議論が行われた。

第1WGでは、アセスメントは障害者自身のニーズを十分に踏まえた上で一般就労の実現に向けて行うことを基本的な目的とすると整理された。また、第2WGでは、支援を行う関係者が同じ方向を向き、共通の目標を持つことの重要性について指摘があり、この点について、雇用・福祉両分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということではないかという意見があった。さらに、第3WGにおいても、就労支援体系の見直しを議論するにあたって、この点について議論が交わされ、以下のように整理している。

○ 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については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

- ・ 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

また、第3WGの議論等の整理（別紙1）として、上記の整理が含意するところも詳細にまとめられている。

本報告書の第2で述べる雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性を基に、今後、障害者の就労支援に関する施策の見直しや新たな取組などが具体化されていくものと考えているが、その際にも、この基本的な考え方に沿った形で、更なる検討が進められ、障害者本人がより適切な支援を選択することが何より重要である。

加えて、第3WGの議論においても同様の指摘がなされているが、一般就労に移行できる就労能力のある障害者は、本人の希望を踏まえた上で、福祉的就労に留まり続けることなく一般就労への円滑な移行を実現できるようにすべきであること、福祉施策を利用しながら障害者が就労すること自体にも意味があること、それぞれについて、障害者の就労支援に携わる関係者がその認識を十分に共有することも求められる。

なお、「一般就労」という用語については、企業等における雇用を念頭に置いた言葉として用いられているが、昨今の労働市場においては、フリーランスやギグワーカーなど、働き方が多様化しているため、今後、「一般就労」という用語の使い方等について留意すべきという指摘があった。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

① ワーキンググループにおける議論

アセスメント（障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価）の在り方については、第1WGにおいて、障害者にとってどのような福祉施策や雇用施策のサービス等がふさわしいかの判断が現場の個々の担当者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がられていない場合もあるのではないかと、といった現状の課題を整理した上で、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アセスメントの在り方について検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 将来的には、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」によるアセスメントの実施が望ましい。
- ・ まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る。

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

第1WGにおいて、アセスメントの目的・対象者やアセスメント結果の活用、実施方法や運用面での留意点、実施主体や質の担保などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(アセスメントの目的)

アセスメントの目的については、

- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、さらに具体的に言えば、本人の強みをしっかりと整理した上で、「一般就労に向けて必要となるサポートは何か」「一般就労を実現するために企業、福祉、本人・家族がすべきことは何か」を明確化するとともに、必要なサポートが確実に提供されるようにするためのものであると整理することが適当である。

また、働くことは生活全体の一部であって、より良い生活や有意義な人生のための仕事だということを大事にしながら取り組むべきという指摘や、重度障害者であっても働ける道筋を整えるという視点についての指摘があった。

(アセスメントの対象者)

アセスメントの対象者については、

- ・ 実施を希望しない場合を除き、障害や就労能力の程度にかかわらず、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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これを踏まえて、福祉施策においては、既に就労系障害福祉サービスを利用している者のモニタリング時も含めて、就労系障害福祉サービスの利用を希望する者全員を対象としてはどうかという指摘があったが、例えば、段階的な対象者の拡大など、実行可能性等を考慮して検討することが求められる。

また、雇用施策においては、例えばハローワークで職業紹介を希望する者について、どのような状況ならアセスメントが必要で、どのように実施するのか具体的な整理が必要ではないかという指摘があった。

(アセスメント結果の活用)

アセスメント結果の活用については、

- ・福祉の現場では、現行のアセスメント実施の仕組みやサービス等利用計画との関係を整理した上で、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、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」を実施する仕組みを設け、その中で長期的な就労面に関するニーズや課題、必要な支援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を検討する
- ・雇用支援の現場では、特に、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生後始めて就労する者、職業経験はあるが一定期間就労していない者、離転職を繰り返す者を中心に、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、職業指導等を実施することを検討する
- ・教育の現場では、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参考として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、混乱が生じないように運用することが必要である

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえて、第1WGにおいて、アセスメントの目的として、そのプロセスや結果を障害者本人と共有することで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とされたところであるが、本検討会においてもアセスメントの結果については、本人にフィードバックし、自己理解を促すことも必要であるという指摘があった。

(アセスメントの実施方法や運用面での留意点)

アセスメントの実施方法や運用面での留意点については、

- ・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
- ・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
- ・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も、実施機関等に引き継がれることが望ましい

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、特別支援学校卒業生が就労継続支援B型事業所を利用する際の就労アセスメントが形骸化している一面もあるため、その問題点や課題を把握した上で、これを発展する形で整理してはどうかといった指摘があった。

また、福祉分野で行うアセスメントに係る雇用分野との連携として、例えば、地域障害者職業センターがアドバイスをすることのほか、アセスメントのために企業実習を受け入れて協力した企業を「もにす認定」において評価する、特例子会社に協力を依頼する等のアイデアはどうかという指摘があった。

今後、アセスメントの内容については、例えば、就労移行支援事業又は就労継続支援事業（A型・B型）における就労に関する訓練場面を用いることなど、具体的に整理を進めることが求められる。

さらに、本人の意欲には、家族の考え方が影響することを踏まえた上で、コーチングの視点にも留意し、寄り添いながらアセスメントを行い、現状と目標のギャップを把握して到達できる目標を共有した上で、本人の意欲や持てる力を引き出せるように、また、それに気付くことができるように支援する視点が必要との指摘があった。

なお、実施にあたっては準備期間が必要だが、まず一部の自治体でモデル的に実施することも考えられるのではないかと指摘もあった。

（アセスメントの実施主体や質の担保）

アセスメントの実施主体や質の担保については、

- ・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ある
- ・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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、現場での混乱や負担増が生じないように、現行のアセスメントやサービス等利用計画との関係を整理することが必要という指摘があった。併せて、現行の就労アセスメントや暫定支給決定のように障害福祉サービス利用の一部として実施するのか、あるいは、支給決定プロセスにおいて市町村が行う（一般相談支援事業者等に委託する場合を含む）障害支援区分認定調査のように障害福祉サービス利用とは別の仕組みとするのか、制度設計を検討することが必要という指摘もあった。

なお、具体的な実施主体については、例えば、サービス等利用計画の作成においては、特定相談支援事業所の相談支援専門員等が、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターといった外部の機関等の協力を得て、専門的見地からの意見を求めるアセスメントのひとつとして実施してはどうかという指摘があった。併せて、教育機関においては学校の教員がアセスメントを実施してはどうか、また、雇用機関としては、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハローワークなどで実施してはどうかという指摘があった。

加えて、アセスメントの実施主体については、本報告書の第2（2）の基礎的研修の受講などにより、就労に関する知識等を十分に習得することが必要であるという指摘もあった。

③ 今後の福祉・雇用の「共通のアセスメント」に向けた事項

上記①のとおり、第1WGにおいては福祉と雇用のそれぞれのサービスを選択・決定する前に、最終的には共通の枠組みによりアセスメントを実施することとし、まずは福祉・雇用それぞれの現行の枠組みを実効あるものとするための再構築や運用強化を段階的に進めるといった整理がなされており、引き続き、共通の枠組みによるアセスメント

の実施に向けて、実施主体等含めた制度の在り方について、雇用と福祉で連携して検討していくことが求められる。

この際、就労系障害福祉サービスの利用や企業における雇用のいずれを希望するかにかかわらず、地域において就労を希望する障害者に対して一元的なアセスメント機能を実現できるよう最終的なゴールを念頭にそれぞれの見直し等を進めることの重要性や、就労を含めた生活全般をコーディネートできるよう、ワンストップの相談体制の整備も視野に入れることの必要性について指摘があった。また、共通の枠組みによる実施に向けた雇用施策側の運用強化については、具体的な取り組みとして担保する上で障害者雇用促進法にしっかり位置づけてはどうかという指摘もあった。

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

① ワーキンググループにおける議論

障害者就労を支える人材の育成・確保については、第2WGにおいて、雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分な状況や、各就労支援機関の役割として求められる知識やスキルを身につけた専門人材の育成のための実践的な研修の機会が限られている状況にあるため、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっている、専門人材が質・量ともに不足している、といった現状の課題を整理した上で、これらの課題に対して求められる人材の育成・確保に関する方策について検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 雇用と福祉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を確立する。
- ・ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する。
- ・ 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る。

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

第2WGにおいて、基礎的な知識・スキルの付与に係る研修（以下「基礎的研修」という。）及びスキル向上に向けた階層研修（以下「階層研修」という。）の対象者や研修体系・内容、人材育成の実施主体、人材確保の方策などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 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をする他、対人援助スキルだけではなく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

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、対象者をどこまで広げるかによって、研修内容が変わり得るが、まずは障害者を企業につないでいく人材を対象として、研修内容を検討してはどうかという指摘があった。加えて、雇用と福祉がお互いの立場でお互いを理解することも

重要であり、例えば、雇用施策の人材が、福祉施策の支援体系を理解できるようにしていくべきという指摘もあった。

(階層研修の対象者や研修体系・内容)

階層研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）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するなど、研修内容の再整理が必要である
- ・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
- ・座学だけではなく実践的な内容を積極的に取り入れることや、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れることなども必要である
- ・受講を促進するには、受講に当たって何らかのインセンティブも必要であるが、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

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、受講促進のためには、報酬加算等のインセンティブ等が必要ではないかといった指摘があった。

(基礎的研修の実施主体)

基礎的研修の実施主体については、

- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の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
- ・民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや差が生じないように留意した上で認定の仕組みを設けることが必要である
- ・民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる

といったことが第2WGにおいて整理されており、これらを踏まえて検討が進められることが適当である。

(人材確保の方策)

人材確保の方策については、

- ・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なイメージや魅力を発信していくことや、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が重要である
- ・上記のようなことが、ジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる
- ・現状、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いため、高等教育において就労支援の現場での実習や体験の機会を作ることや資格を取得できるようにすることも考えられる

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、就労支援に携わる人材に対する何らかの資格化が急務であり、例えば、障害者職業カウンセラーを高齢・障害・求職者雇用支援機構だけではなく

他の機関においても活用される資格とすることやジョブコーチの公的資格への位置づけについて、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうかという指摘があった。

ジョブコーチの資格化に当たっては、まず、訪問型の活用が低調であることについて、ニーズの問題なのか仕組みの問題なのか他の制度との兼ね合いなのかを分析するなど、制度の課題も併せて検討し、しっかりその活動を保障していくべきとの指摘があった。併せて、どうすれば訪問型の活用が進むかなど、ジョブコーチ制度の活性化について、雇用施策だけでは限界があるなら、就労系障害福祉サービスも含めて一体的に考えることなども必要ではないかという指摘もあった。

さらに、ジョブコーチの就労支援スキルは一般就労の実現と質の向上に向けて重要な役割を果たすため、その資格化の実現が期待されるとの指摘があった。加えて、こうした資格化と相まって実践活動の場も確保されることが、地域における支援体制の強化に繋がるとともに、これらを社会に発信することにより、高等教育における養成が促進され、裾野の拡大につなげることができるといった指摘もあった。

今後、資格化に関する検討に当たっては、これらの点を踏まえつつ、具体的な検討を進めることが求められる。

また、障害者の就労支援を行う機関において、育成された専門人材が所属する法人等の都合で他の部署へ配属されるといったことがないよう、本検討会で検討された趣旨等について法人の経営者等への理解の促進及び周知を十分に図るとともに、社会的・経済的地位の向上のために、国がしっかりと財源を投下すべきという指摘もあった。

(その他)

その他には、

- ・専門人材の育成にあたって、まずは障害種別にかかわらず一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が、その上で、障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保をしていくことが考えられる
- ・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ある

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、障害種別や分野別での専門性を持つ人材の育成の重要性や、「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」に関連して、重度訪問介護・同行援護・行動援護の支援者が、自営業者の支援や職場での介助にも対応できる専門性を習得する必要性について指摘があったほか、既存の資格に重度障害者の就労と定着支援に着目した専門性をプラスすることといった指摘もあった。

さらに、障害者を社会に送り出す役割を持つ教育機関においても、雇用・福祉に関する知識等を身につけることが重要であるため、教員に対する研修と基礎的研修を相互に受講出来るようにするなどの連携を図ることが必要であるという指摘もあった。

なお、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者、相談支援専門員については、第2WGにおいて十分には議論を深められなかった面があるが、

- ・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する必要がある
- ・相談支援専門員については、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、今後何らか検討することが必要である

といったような形で整理をしており、これらの点も踏まえて、就労に関する専門コース別研修を早く創設すべきという指摘や、本報告書第2（1）のアセスメントの実施に関わることも想定されることを踏まえて研修の在り方を検討することが必要ではないかという指摘があった。

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

① ワーキンググループにおける議論

障害者の就労支援体系の在り方については、第3WGにおいて、雇用施策と福祉施策がこれまでも連携を図ってきたものの両方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がある、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、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援ニーズに応える必要もある、といった現状の課題を整理した上で、雇用施策と福祉施策との連携による取組を中心に検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、一定のニーズを踏まえて取組として進めることが適当である。
- ・ 定着支援について、現行の取扱いに基づく各支援の関係を就労定着支援事業所等の関係者間で十分に理解することが重要である。
- ・ 地域の関係機関との連携について、障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることも必要である。ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意する必要がある。また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要である。

② 当面の対応策等の実施内容に関する事項

第3WGにおいて、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用、定着支援の実態とその実施体制、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、雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題、新しい就労支援ニーズへの対応などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用)

企業等で雇用されている間における就労継続支援事業（A型・B型）の利用については、

- ・ 企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面や、企業等での就労中の一時的な不調の受け皿として、体調等が以前の状況に戻るまで一定期間利用する場面等において、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、取組として進めていくことが適当である
- ・ 加齢等の影響による体力の低下等により、企業等の中で継続的に働き続けることが困難になる場合に、本人の意向を尊重することを第一に、可能な限り企業等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事業といった福祉施策の利用に段階的に移行するという考えられる
- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、企業等での就労を支える支援として機能するよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある
- ・ 活用に当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必要性等を精査することが必要である
- ・ 今後、企業等での就労と障害福祉サービス等との関係については、就労継続支援事業のみならず、就労移行支援事業をはじめとする他の障害福祉サービス等についても同様に整理する必要がある

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらに加えて、特に、重度障害者が週20時間未満で雇用されている場合には、就労継続支援事業の併用を認めてはどうかという指摘や、加齢等による影響のため企業等での雇用継続が困難になる場合は、短時間雇用であっても可能な限り企業等で働き続けることができるよう、就労継続支援事業を併用できるようにすることが望ましいのではないかと指摘があった。また、現状において企業が短時間雇用をする場合は、体調不良等による一時的な対応とすることが多いという指摘があった。

さらに、併用に当たっては、企業と就労継続支援事業所が十分に連携する必要があるため、福祉側でのアセスメントだけではなく、企業の雇用管理の中で、継続的に就労能力のモニタリングと丁寧な本人へのフィードバックを行うことも重要であるという指摘や、企業で雇用されている間における就労継続支援事業の利用中においても、状況の変化等があることを踏まえ、第三者的な立場の参画によりモニタリングすることが必要ではないかと指摘があった。

また、就労定着支援事業所、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチといった、企業等で雇用されている間における就業面や生活面の支援を実施している機関等との役割を整理することも必要ではないかと指摘もあった。

今後、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用について、具体的な対応をさらに検討することが求められるが、企業等で雇用されている間において就労継続支援事業を利用する際の、雇用契約の取扱い、就労系障害福祉サービスの利用料の負担、雇用率のカウントの方法、企業と福祉施設との契約の取扱いなど、検討すべき事項が多いため、丁寧に検討を進める必要がある。

(定着支援の実態とその実施体制)

定着支援の実態とその実施体制については、

- ・まずは、定着支援に関する現行の取扱いに基づく各支援の関係等を整理した内容について、就労定着支援事業所を中心に、関係者間で十分理解していただくことが重要である
- ・障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、引き続き、障害者本人に対する十分な説明とともに、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である
- ・雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援に関する会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図ることが重要であるとともに、特別支援学校等の卒業生に対する定着支援については、就労定着支援事業の対象に追加すべきかどうかを引き続き議論していくことが必要である
- ・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事業の関係については、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業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指摘と、障害者就業・生活支援センターは「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないかと指摘があり、引き続き議論していくことが必要である

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、顔なじみの事業所が定着支援を実施することを原則としつつ、地域で支援の穴が生じないように、地域によって定着支援のリソースの状況が異なることも考慮した上で、一律に障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実

施するのではなく、その指定を受けることができるように制度を整備してはどうかという指摘があった。

また、特別支援学校等の卒業生に対する就労定着支援の在り方の検討にあたっては、学校や教員の役割や負担を考慮することが必要であるという指摘があった。

なお、就労定着支援事業所が、本来の制度内容である就業に伴う生活面での支援のみならず、就業面の支援を行っている実態については、必要であり求められているからそのようになっているのではないかという指摘もあった。

(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)

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は、

- ・障害者就業・生活支援センターについては、地域の支援ニーズに対し、各支援機関における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められる
- ・基幹型としての機能として、例えば、生活支援においては、地域の就労定着支援事業所に対して助言するなど、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要ではないかとの指摘があるとともに、これらの対応に当たっていくためには、地域の支援機関で対応が困難な事例などを中心に、各センターも相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持し続けることが重要である
- ・地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割とのバランスをどのように取っていくか等について、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、個々に検討していくことが必要ではないか
- ・障害者就業・生活支援センターが持つ連携拠点としての機能と地域障害者職業センターが持つ高い専門性とを相互補完的に持ち寄るなどの連携を進めていくことが求められる

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらに加えて、基幹型という概念に関して、基幹相談支援センターのような困難事例に対するスーパーバイザーの役割がイメージされ、地域における支援のセーフティネットをこれまで以上に果たすことで支援の厚みが出せると考えられるが、例えば困難事例が丸投げされないよう、どのようなケースが当てはまるのかしっかり精査していくことが必要ではないかという指摘があった。このように、障害者就業・生活支援センターが、新たに生活支援について基幹型としての機能を担うことに加え、引き続き地域における就労支援の拠点として機能していくためには、それに応じた人員体制の確保や財政支援も必要ではないかという指摘があった。併せて、地域の実情に応じた職員配置等が可能となるよう、障害者総合支援法において都道府県が行う事業として明確に位置づけるなどの見直しが必要であるという指摘もあった。

また、障害者就業・生活支援センターの体制について、雇用と福祉のバランスが悪く、生活支援員数を増やして体制を手厚くすべきであるという指摘があった。また、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実施することで生活面の支援体制を補うことも考えられるが、今後の検討が必要であるという指摘があった。加えて、就労支援業務については、委託事業であるという事業構造上、退職金積立等について法人が自己負担する必要がある、国からの財政支援が必要であるという指摘があった。

(雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題)

雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題については、

- ・企業等での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等への支援も重要である中で、ハローワークについては、個別のアセスメントの内容を踏まえ、第三者的な立場から助言・指導等を行う役割が期待できる
- ・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、地域の支援力向上を図っていく取組として、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
- ・障害者職業能力開発校等の職業能力開発施設について、拠点が限られているため、地域の就労支援機関を活用する必要性について指摘がある
- ・障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度については、対象範囲やいわゆる「みなし雇用（企業等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・雇用納付金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」等に関して様々な指摘や意見がある
- ・就労系障害福祉サービスについては、前述した、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用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
- ・「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援A型が地域において果たしている様々な役割について改めて整理が必要であり、これらをひと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のもと、今後の就労継続支援A型の進む方向性について引き続き議論する必要がある
- ・就労継続支援B型が、引き続き地域における就労支援の一翼として、地域で役割を担っていくためには、その取組が、障害者にとって「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」であるべきことを、各事業所が自覚し、実践していく姿勢が重要となる

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらを踏まえ、特に、地域障害者職業センターについては、第3WGにおいても指摘があった、地域の支援機関に対する後方支援にその役割をシフトチェンジし、自らが支援する事例は、地域の支援機関では真に対応が困難な事例に留めるべきという点について、検討会においても重ねて指摘があった。

また、就労継続支援A型事業所の役割や在り方について改めて整理していく必要があるのではないかという指摘があった。

具体的には、就労継続支援A型事業所を利用する多くの障害者が企業で働ける可能性があると思われるが、その機会が与えられていない、あるいは自分は無理だと思い込んでしまっていると推測されるため、就労継続支援A型事業所は、今後、工賃アップを目指している就労継続支援B型事業所か一般就労に収斂されていくのではないかと指摘があった。また、本来一般就労が可能な障害者が就労継続支援A型事業所に留め置かれることがないように、一般就労にスムーズに移行できる仕組みが必要であるという指摘があった。

加えて、障害者雇用率制度や納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いの見直しについて、就労継続支援A型事業所が担う役割にかかる社会保障審議会障害者部会での議論等も踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討するなど、両者がしっかりと連携して有意義な議論を進めていくべきという指摘があった。特に、就労継続支援A型事業所について、障害者雇用率制度・納付金制度の対象から外すことも考えるべきという指摘もあった。

一方で、令和3年度の報酬改定において、就労継続支援A型事業の基本報酬についてはスコア化を図るとともに、生産活動の基盤を強化するための企業や地域との連携をよ

り評価することとしたことにより、諸課題に対応する形となっていることについて指摘があった。加えて、これらがうまく機能すれば、一般企業との違いは、一般就労が難しい障害者を手厚い支援の下で雇用しているかどうかという違いとなり、一般就労が難しいとはどういうことなのか、どのような手厚い支援により雇用することができるのか、就労困難性とは何か、といったことについての整理が必要となるのではないかといい指摘もあった。

さらに、就労継続支援A型事業所で行われるべき手厚い支援がしっかり整理・蓄積できれば、そのノウハウを企業に持ち込むことで、結果として今まで就労継続支援A型事業所で雇用されていた方の企業での雇用が進むとともに、就労継続支援A型事業所自体も、障害者だけでなく、就労に困難を抱える様々な方も含めてユニバーサル就労を目指すなど、ウイングを拡げることにもつながるのではないかといい指摘もあった。

これらの指摘も踏まえつつ、就労継続支援A型事業所の役割や在り方について、さらに整理していくことが求められる。

なお、一般就労への移行は、本来、就労移行支援事業所の役割であるが、制度開始時と比較し、報酬の面などから見ても、一般就労への移行が就労継続支援A型事業所やB型事業所にも求められるようになってきているため、それぞれの就労系障害福祉サービスの役割が見えにくくなってきており、改めて整理が必要ではないかという指摘もあった。

(新しい就労支援ニーズへの対応)

新しい就労支援ニーズへの対応については、前述した、短時間雇用への対応や加齢等の状況の変化に伴う対応としての、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用に関するもののほか、

- ・在職障害者のキャリア形成支援への対応について、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が、今後、企業等の中におけるキャリア形成支援に対する支援の在り方について整理する必要がある
- ・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やジョブコーチ支援でのテレワークによる在宅就労も想定した支援やリモートによる支援の推進を図ることが必要であり、まずは取組事例等を収集・整理し、幅広く共有して取組が広がるようにしていくといった対応が必要である

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、週20時間未満の短時間雇用について、週20時間未満の雇用を希望している方に就労困難性の高い方が多いため就職が困難であるのか、雇用率制度においてカウントされないために進展しないのか、その因果関係をしっかり把握した上で議論をするべきという指摘があった。

これに対して、データ等による検証の重要性も理解した上で、実践現場においては、一般就労に移行する際に、利用者には不安やためらいがあると感じており、一般就労と就労系障害福祉サービスの両方に軸足を置いて進めることはその解消策の1つになるという指摘や、そうした者を少しでも多く企業が受け入れられるようにするためには、雇用率制度におけるカウントも必要ではないかという指摘もあった。併せて、そのような制度となった場合に、企業がどれだけ短時間雇用に乗り出すのか調査することも必要で

はないかという指摘もあった。また、現状において企業が短時間雇用をする場合は、体調不良等による一時的な対応とすることが多いという指摘があった。

また、AIや、ICT・リモートワークの環境整備が急速に進んでおり、こうした技術の活用により重度障害者を雇用する事例も見られることから、企業側は技術の活用により障害者雇用の可能性を広げていくべきという指摘や、他方で、技術の進展に伴い、求められる労働スキルが高まる可能性が高いため、これに対応する障害者の能力開発が必要であるという指摘があったほか、関連する好事例について、企業側の理解者の絶対数を増やすことにつなげていくために、当事者はもちろん、医療、教育や企業の現場などあらゆる分野に周知してはどうかという指摘があった。

加えて、コロナ禍でテレワークによる在宅就労が進んでおり、通勤が困難な者等の場合、雇用労働者として在宅就労することは障害者の雇用の促進につながるため、障害者が在宅就労を可能とするICTを活用した支援機器の導入の支援や障害者へのデジタル化を踏まえた職業訓練も必要であるが、他方で、障害者雇用率制度において、雇用率として算定するのは「雇用型テレワーク」のみとすべきであり、障害者の在宅就労を進めるにあたっては、労働時間管理に留意しつつ、雇用保険や労災保険などが適用される「雇用型テレワーク」を前提として検討を進める必要があるという指摘があった。

さらに、中途障害者又は障害の重度化や環境変化に直面した障害者に対する支援のあり方に関連して、在職者がその就労を継続できるよう、雇用・福祉の両部門の支援事業をさらに活用しやすくする必要があること、障害によっては地域に対応ノウハウを持つ機関が乏しく、雇用・福祉の別を越えて支援事業を活用する必要があることなどを踏まえて、連携の組立てについて議論する必要があるのではないかと指摘もあった。

③ その他の雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項

上記②における具体的な対応策等のほか、雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項についても幅広く検討を行った。

第3WGにおいては、例えば、

- ・雇用・福祉施策双方の支援内容や好事例・取組事例を共有すること
- ・各支援対象者に対する個別の支援内容について、プライバシーに十分配慮した上で、本人の同意のもと相互に共有すること
- ・「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」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こと
- ・個々の障害特性に応じた専門的な支援に関する人材の育成・確保やピアサポートの活用等について検討していくこと

などについて整理されている。

これらを踏まえた上で、一般就労が可能な者が、福祉から雇用へスムーズに移行でき、また、困難な者は雇用から福祉へ段階的に移行する、シームレスな環境を整備するとともに、共通のアセスメントの構築や雇用と福祉に精通した人材の育成も含めて、企業のニーズを踏まえながら各支援機関が連携を図っていくべきという指摘があった。

また、雇用施策と福祉施策の連携強化にあたり、お互いが理解し密接に関わりながら、支え合い、補い合うことが重要であるため、一般就労への移行の実現について、福祉施策だけに担わせるのではなく、企業においても、各支援機関と連携しながら、合理的配慮の提供をさらに進めるなどこれまで以上に障害者を広く受け入れる体制整備等を行う必要があるのではないかと指摘があった。

さらに、個々の障害特性に応じた専門人材やピアサポーターについて、支援人材の絶対数が不足する現状を踏まえ、限られた支援者が広域をカバーできるような財政支援を併せて検討するべきではないかという指摘もあった。

なお、雇用は企業支援、福祉は個別給付を中心とした障害者への直接支援であり、施策体系や財源の在り方が大きく異なるため、両者を組み合わせた支援策は極めて複雑になってしまうが、企業支援としての雇用施策と個別給付としての福祉施策という本質の違うものの連携に当たっては、いかに整合性を持たせながら一つの支援策としてまとめしていくのか、障害当事者の立場がどのように制度に反映されるのか等の視点を持った上で、どういう形で理念・枠組み作りをするのか、それを支える財源も含めた議論が必要ではないかという指摘もあった。

さらに、障害者が長期に働くためには、余暇活動の支援も重要であるので後押しが必要であるという指摘もあった。

おわりに

本検討会においては、雇用施策と福祉施策の連携強化に向けた対応策の具体的な検討の方向性を見出すために、関係者からのヒアリングや3つのWGを含め、雇用施策と福祉施策に関わる多くの方の協力を得て議論を進め、本報告書を取りまとめたところである。

これまでには行われてこなかったような形で、雇用施策と福祉施策のそれぞれの関係者が会議体を構成し、その連携について集中的に議論を行ったことは、両施策間での連携により解決すべき課題や検討の方向性を整理することができただけでなく、雇用施策、福祉施策それぞれに携わる関係者双方の相互理解の深化にも寄与するものとなった。

各WGにおける議論等の整理及び本報告書の第2において提示した対応策の具体的な検討の方向性は、その実現に向けて、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進めていくこととなる。それぞれの審議会における議論においても、本検討会及び3つのWGに参画した雇用、福祉双方の関係者間の議論等により深化した相互理解や双方の施策、支援等に対して相互に寄せられた様々な期待等を十分に踏まえ、本検討会の成果を確実に引き継ぎ、その成果が活かされることを期待したい。

さらに、本検討会の開催を通じて醸成された、雇用施策と福祉施策のそれぞれの関係者が連携して、両施策の進捗や課題を把握・整理し、その解決に取り組む機運が継続するよう、今後も、両施策に係る議論の経過等について情報共有を図るとともに、両施策による検討の場を設けることが求められる。

そして、障害者に関する雇用施策と福祉施策の連携と障害者の就労を支える関係者の調和がより一層強化され、様々な支援が進展するための基盤が構築されることを通じて、障害者本人が能力や適性にあわせて働くことができ、ひいては障害のある人もない人も共に働く真の共生社会が一日も早く実現することを祈念する。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ

これまでの議論等の整理

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の個々の担当者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が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した。
- 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. 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、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。
- 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。
- 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る。
- さらに、職場環境や合理的配慮によって就労できるようになる場合もあるため、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。
- こうしたアセスメントは、そ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。
- 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決めつけたり、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、障害や就労能力の程度にかかわらず、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。
- 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。
- 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する。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する。

(2) アセスメントの結果を活用する場面

- 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。
- なお、アセスメントの結果については、福祉、雇用及び教育の現場だけでなく、医療の現場においても共有して活用されることが望ましいという指摘があった。

(福祉の現場での活用)

- 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やサービス等利用計画との関係を整理した上で、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、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」を実施する仕組みを設け、その中で長期的な就労面に関するニーズや課題、必要な支援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を検討する。
- また、福祉の現場での活用にあたっての留意点として、以下の指摘があった。
 - ・ 「共通のアセスメント」を実施する主体と、サービス等利用計画を策定する特定相談支援事業所との関係を整理する必要がある。
 - ・ 各サービスの利用を希望する障害者に対するアセスメントにあたっては、環境要因を把握するという観点からも、各サービスを提供する個々の事業所の特徴や実態を予め把握しておくことが必要である。
 - ・ 一般就労への円滑な移行やその後の職場定着等を考えると、就労移行支援事業や就労継続支援事業（特に就労継続支援事業）においては、引き続きモニタリングをサービス利用中にも継続し、就職後の就労定着支援事業に情報を繋げていくことができると良いのではないかと。

（雇用支援の現場での活用）

- 特に
 - ・ 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
 - ・ 職業経験はあるが一定期間就労していない者（休業から復職する者を含む）
 - ・ 離転職を繰り返す者
- 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、職業指導等を実施することを検討する。加えて、上記以外の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。
- また、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助言等を実施することを検討する。

（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、雇用支援の現場では、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、本人や保護者のニーズを踏まえ、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参考として活用することも重要である。

- 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。
- 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参考として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、混乱が生じないように運用することが必要である。例えば、特別支援学校での授業に支障が出ることはないよう、アセスメントの実施期間を設定することが考えられる。
- 併せて、特別支援学校はこれまでに多くの情報を収集・整理していることから、その情報の活用も進めることで、在校生に係るアセスメントにおいては、情報収集に力点を置くより、収集した情報を見立てることに力点を置くことが望ましい。
- 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、教育現場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、在校中に教育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継ぐことが、その後のサービス等の質の向上に資すると考えられる。教育現場での取組内容を知ることは、教育と福祉・雇用で「相互理解」を形成することにも資する。
- 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することもまた、教育と福祉・雇用で「相互理解」を形成することに資すると考えられる。このため、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ある。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

- 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。
- 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るように、改めて標準的な手順を示すことも必要であるとともに、アセスメントを実施することが関係者にとって過度な負担にならないようにする必要がある。

(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J E E D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。
- こうしたアセスメントツール等を福祉、雇用、教育及び医療等の関係者が有効に活用できるように、広くその普及を行い、活用方法等について情報提供することが重要であ

る。併せて、関係者に対する研修体制の確保も必要である。

(相互理解の促進)

- 「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。
- 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。
- 例えば、サービス等利用中のモニタリングにより更新した結果については、就労系障害福祉サービスの利用更新に係る手続きの中で活用するなど考えられる。
- 一般就労においても、例えば、就職時にこれまでのアセスメント結果やこれまで障害者本人に関わってきた支援機関等の情報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だけでなく、生活面等の支援ニーズへの対応にも資すると考えられる。また、在職中においても継続してアセスメントを実施することにより、企業在籍型ジョブコーチなどを中心に職場環境等に係る支援や合理的配慮を受けることが期待できる。
- 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。
- 他方で、アセスメントを効果的なものとするためには、一般就労した障害者が就労後に企業内で行われる人事評価の結果等について、本人の了解を得た上で企業が支援機関等にフィードバックすることも重要であるとの意見もあった。
- これら情報共有にあたっては、当然のことながら本人の同意が必要であり、また、一旦同意した後も、本人の希望に応じて、共有を止めたり、データを消去したりできることは言うまでもない。

(アセスメントで考慮する要素)

- アセスメントにあたっては、
 - ・ 職業生活の基礎となるような医療面、生活面に加え、企業においてどのような合理的配慮がなされているのか等の環境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
 - ・ 一方、企業がどの程度職場において合理的な配慮を行っているかを踏まえる必要があること
 - ・ 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J E E D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

- 全国でアセスメントを実施する必要があるが、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いく。
- 実施主体を検討するに当たっては、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ある。
- なお、障害者就業・生活支援センターを実施主体として検討してはどうかとの指摘もあった。
- また、都市部と地方とで、就労を希望する障害者や支援機関の数も異なるため、それぞれの地域の実情に合わせて実施体制を構築するよう留意すべきである。

（５）質の担保

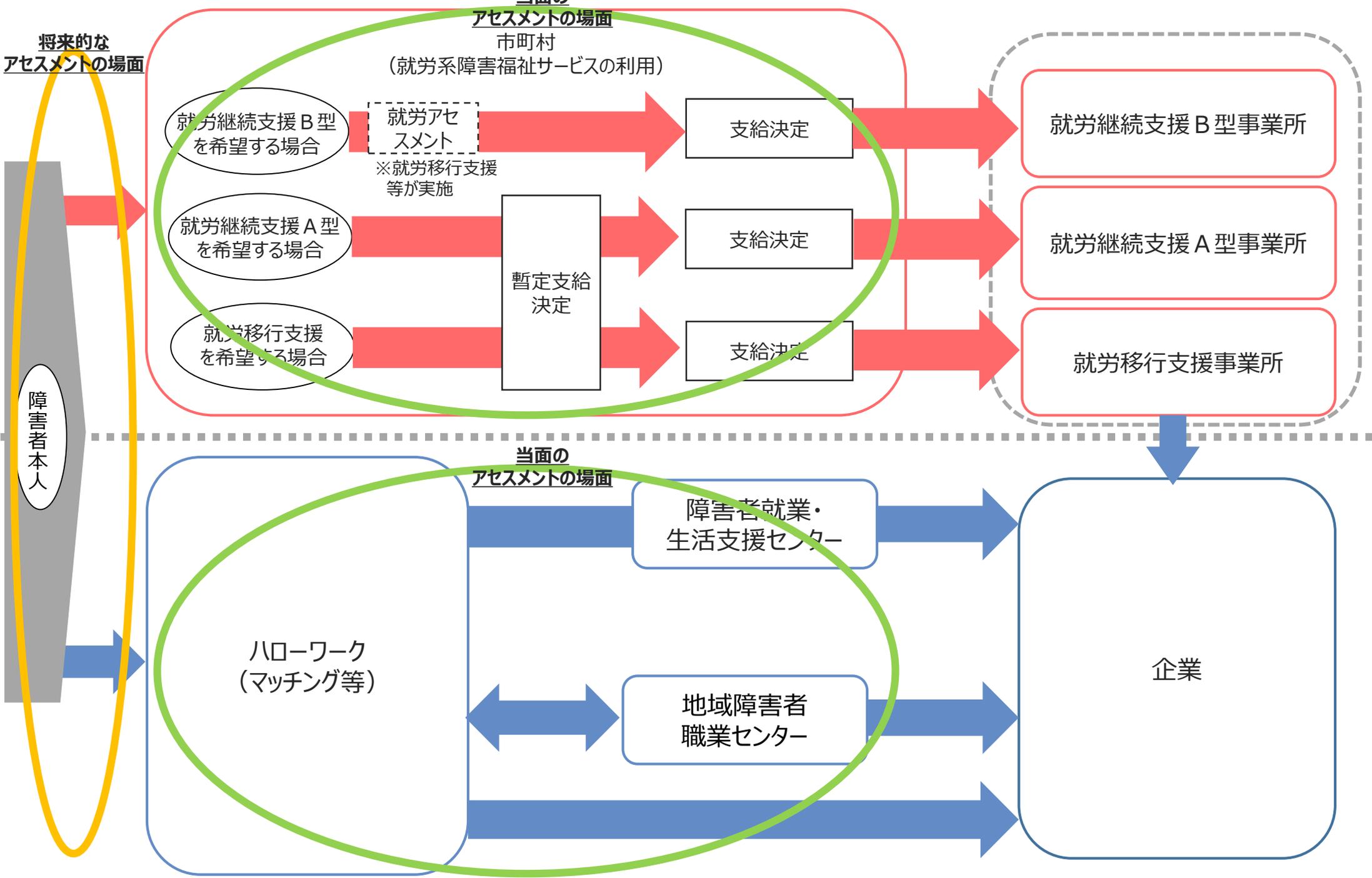
- アセスメントの質を担保するには、アセスメントする人材の能力・スキルが最も重要であることから、その育成、確保についても併せて検討する必要がある。
- 例えば、アセスメントにあたっては、障害特性に応じた専門的な知識を有した人材を確保することが課題である。例えば、公認心理師、精神保健福祉士、作業療法士、障害者職業カウンセラー等の専門人材が考えられる。
- また、将来的には、A I等を活用することで、アセスメントの結果をビッグデータ化し、それらのパターンを分析することで、他の支援機関の参考にすることも考えられる。

（６）その他

- 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求められる。そのため、障害者や家族に対しても、高等部のみならず、中学部、小学部、幼稚部といった早期段階から、働く意義・目的の理解の促進を図るとともに、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。
- 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という指摘があった。

- 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一方で、職場環境や合理的配慮等によって就労できるようになる場合もあるため、障害者向けの求人の区分けには留意すべきという指摘があった。
- 今後、福祉と雇用の「共通のアセスメント」の実施に当たっては、現行の福祉・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係る実態把握や課題の分析等を踏まえて検討する必要があるとの指摘があった。

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ

これまでの議論等の整理

I 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材について、両分野の基礎的な知識やスキルが不十分な状況が見られる。例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者の中には、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もいる。
- 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礎的な知識等を習得した人材を育成することが重要である。しかしながら、こうした人材の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」)における切れ目のない支援が行われにくくなっている一つの要因となっている。
- 雇用と福祉の両分野横断的な基礎的な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、現状として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状況が見られる。
- また、人口減少が進む中で、雇用と福祉それぞれの分野の現場において、障害者の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ものと考えられる。

II 課題に対して求められる人材の育成について

- 障害者の就労支援を行う機関の中でも、中心的な役割を担っているハローワーク、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て、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者、各民間企業の障害者雇用の担当者、病院・診療所の精神保健福祉士等、障害者の就労支援に携わる人材の裾野は一層広がってきている。このため、今後は当該専門人材の質をいかに向上させていくかについても考えていく必要がある。
- また、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。
- 実際の支援においては、雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも障害者本人のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ていることが必要である。この点について、雇用分野と福祉分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということ

ではないかとの意見があった。

(基礎的な研修)

- 上記の内容を踏まえると、障害者の就労支援に携わる専門人材の育成に当たっては、その最初の段階において、まずは雇用と福祉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雇用と福祉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、これらに上乘せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設ける必要がある。
- 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、スキルの蓄積にあたっては、自身の支援内容の振り返りを行い、他者からの助言を受けることが必要であるため、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も重要である。なお、スーパーバイズに当たっては、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、スーパーバイザーには、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資質が求められる。
- 加えて、障害者が一般就労に移行した後も、職場内での環境変化等により、就労の継続が困難になる場合もあるため、そのような場合に障害者と企業をフォローし、継続してマネジメントを行うことも大切であり、スーパーバイザーにはこのようなマネジメントのスキルも求められる。
- また、雇用と福祉の間での切れ目のない支援の実施のためには、アセスメントが的確に行われている必要があり、スーパーバイザーは、アセスメント能力を備えていることも求められる。

Ⅲ 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

(基本的な考え方)

- 雇用、福祉のそれぞれの分野において障害者の就労支援に携わる人材に対して、横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的な研修」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、雇用・福祉分野に加えて、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関の者や教育関係者を積極的に受け入れることも重要である。

- また、職業訓練分野においては委託訓練を実施している民間事業者の担当者等、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員についても基礎的研修の受講が必要ではないかとの意見もあったほか、生産活動を行っている生活介護事業所の担当者なども、それを利用している障害者の就労の可能性という観点からは、今後議論が必要との意見があった。
- 現状としては、就労移行支援事業の就労支援員については、就業支援基礎研修等の受講が報酬加算の対象となっており、これが一定のインセンティブとなって、就業支援基礎研修の受講者の3分の1程度が当該就労支援員となっているが、他の配置職員については特段そのような報酬上の措置はないところ。
- こうした中で、基礎的研修については、上述したとおり、受講の門戸は広く設定した上で、一定の人材に対しては基礎的研修の受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みを設ける必要がある。
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、必要となる十分な受講機会と研修の質を確保するという観点も重要であり、その範囲を一定絞るなどの対応を考える必要がある。

(対象となる具体的な専門人材)

- こうした考え方に立ち、就任に当たって基礎的研修の受講を要件とする専門人材については、まずは障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が最優先と考えられる。
- また、就労系障害福祉サービスの実施事業所の全ての支援担当者が受講すべきといった意見もあったが、全国の就労系障害福祉サービスの実施事業所数を考えると、直ちに全ての事業所の支援員に受講させることは現実的ではないとの意見もあった。
このことから、雇用と福祉の両分野の基礎的知識やスキルが特に求められる人材として、就労系障害福祉サービスの事業所のうち、就労移行支援事業の就労支援員と就労定着支援事業の就労定着支援員については基礎的研修の受講を必須とすべきである。加えて、就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員についても、基礎的研修を必須とすることが望ましい。このため、講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの基礎的研修の受講枠を確保する等、更に検討を進めていくことが必要であると考えられる。
- また、対象者全員に基礎的研修を受講させるのが難しいのであれば、受講者の分散のために、例えば、受講を要件とする専門人材として配置されてから3年以内に受講するようにするなどの措置が考えられるほか、受講に係る目標を定めて受講を促したりするなどの方策が考えられる。
- さらに、受講を要件とする対象者であっても、就労支援に係る経験の年数等によっては基礎的研修の受講を免除するほか、社会福祉士や精神保健福祉士等の資格所持者については基礎的研修の一部講義の受講を免除すべきとの意見もあった。
- なお、地域によっては就労移行支援事業所がなく、例えば就労継続支援事業の実施事

業所が当該事業所の役割を担っている場合もあるため、地域性を考慮して、運用上、このような代替的な役割を担っている事業所の支援員を優先して受講させるといった視点も必要である。

(2) 分野横断的な基礎的研修の内容

(基本的な考え方)

- 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。こうしたことから、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ある。
- その上で、基礎的研修では、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである。
- また、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者が「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解することも重要であり、企業で働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることも必要である。

(研修の質の担保・向上)

- 基礎的研修の質を担保するため、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。
 - ・ 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との指摘もあった。
- その他に、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ある。

- 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ことも考えられる。
- 就職後の職場定着の促進のためには、職場内で障害者を支援する環境づくりが求められることから、一緒に働く従業員に広く障害者雇用について理解を得られるよう、企業内での理解促進のための支援ノウハウについても内容に含めることが必要であると考えられる。
- また、就労の現場で ICT のツールを上手く活用することで就労の可能性や就労の質が向上することから、障害者の就労に役立つ ICT のツールの基礎的知識も内容に含めることが望ましい。
- さらに、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すると効果的といえる。

(3) スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

(基本的な考え方)

- 地域の支援機関・支援事業に携わる専門人材の育成に当たっては、現行、それぞれの研修体系の中で、中級、上級のな内容を含むスキル向上に向けた階層的な研修（以下「階層研修」という。）が設定されている。
- 基礎的な研修として就業支援基礎研修があるが、その内容には職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修との一定の重複があるとの指摘もある。
- 今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）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するなど、研修内容の再整理が必要である。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にするについて検討を始めるべきである。
- また、企業の障害者雇用の担当者については、別途、障害者職業生活相談員認定講習が設定されているが、これについては基礎的研修とは別に考える必要があり、職場適応援助者養成研修の受講要件としては、基礎的研修か障害者職業生活相談員認定講習のいずれかを受講・修了していることとすべきである。
- なお、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。

(研修の質の担保・向上)

- 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

なお、現場実習の受入れ先の確保に係る実現可能性や、実行可能性を踏まえたレポートの評価方法については留意する必要がある。

- 加えて、一定期間、ジョブローテーションとして他の分野の事業所において経験を積み、労働と福祉の両専門性を高めることも望ましい。
- 階層研修は、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れるなどし、専門性の高い講義としていくことが必要である。また、最新の情報を取り入れて、繰り返し受講を促す仕組みや短期間のものだけではなく、年間を通じたOJTとoff-JTを組み合わせたものやOJTの実施に際してはスーパーバイズを受けることも有効といった意見もあった。
- さらに、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの就業支援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ある。

(研修受講に対するインセンティブ)

- 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あるが、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。
- 例えば、現在、就労移行支援事業所の就労支援員に対しては就業支援基礎研修受講者に対して報酬加算が措置されているが、今後、新たに基礎的研修の受講を必須とした場合、当該報酬加算は廃止した上で、基礎的研修の上に位置づけられる研修の受講に係る報酬加算を新たに創設することで、上位の研修の受講を勧奨すべきであるといった意見があった。

(4) 各専門人材の育成

(サービス管理責任者・相談支援専門員について)

- 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ことから、就労支援に係る基礎的な知識や就労支援に対する意識を持つことを促すよう、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する必要がある。
- また、相談支援専門員は、障害者にどのような支援を提供するかを決めていく重要な役割を担っていることから、障害者雇用や就労支援に係る基礎的な知識や関心を持っていることが必要である。このため、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、今後何らか検討することが必要である。

(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。

- 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も検討すべきである。
- 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ことから、ジョブコーチを更新制として、実績を報告させることも考えられる。その際、「実績」として評価する支援内容としては、例えば、支援計画から活動報告書までの一連の支援内容の報告が考えられるが、障害者本人や企業の担当者からの評価を反映させる等、困難な事例の取組を評価することが望ましいといった意見があった。
- 職場適応援助者養成研修受講後のスキル向上研修については、ジョブコーチの更新制度を導入することとした上で、一定の期間に一定の科目を継続的に受講することを要件とすることも考えられる。
- また、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ジョブコーチの人材育成体系を再編する必要があるが上級ジョブコーチは豊富な実務経験を有し、他のジョブコーチに対してスーパーバイズできるスキルが求められることから、上位の研修受講にあたっては、ジョブコーチの更新を複数回行っていることや実務経験を受講の要件とすることが考えられる。なお、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について検討することが望まれる。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にするということについて検討を始めるべきである。(再掲)

IV 人材育成の実施主体について

- 基礎的研修の実施主体は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の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。例えば、現在の職場適応支援者養成研修を実施している団体等での実施も考えられる。
- 民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや質に差が生じないように留意した上で認定の仕組みを設けることが必要である。また、民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。
- また、研修の質を担保する上では民間機関の認定の仕組みも重要であるが、それと同時に認定を受けた機関においては、受講者の満足度等を把握することを通じて研修実施に係るPDCA管理を自ら行い、研修の質の向上に努めることが重要である。このため、研修実施結果等について実施主体を評価し、それに対してインセンティブを付与するといった仕組みを検討する必要があるといった意見もあった。

V 人材確保について

- 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や魅力を発信していくことが重要である。
- 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、例えば「ジョブコーチ」として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ある。なお、どのような呼称が適当かどうかについては今後議論する必要がある。
- 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ある。
- 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位を向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる。
- 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ある。現状、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によって興味を持つ学生が出てくるものと考えられる。また、実践を積んだ者が資格を取得できるようにすることも重要であるが、それに加えて、高等教育の場で資格を取得できるようにすることも考えられる。
- 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ものと考えられる。
- 加えて、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。
- さらに、人材の確保にあたっては、新規に入職する者を増やすことに加えて、すでに障害者の就労支援に携わっている者をどう活用するかも考えるべきであり、例えば、企業在籍型ジョブコーチの出向や副業による活動も助成対象とすることや、外国人、引きこもり、生活困窮者等への支援は障害者への支援とノウハウが重なっている部分もあることから、他の分野との協業も考えられるといった意見があった。
- また、人材の育成にあたっては、研修の受講だけではなく、所属する組織の中で上位者から助言や指導を受けながら実務を通して学ぶことが必要であり、育成された人材の定着にあたって重要であるものと考えられる。

VI その他

(研修の在り方)

- 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、基礎的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ある。その際、研修と資格を関連させる場合は、研修内容の標準化と質の担保が重要である。資格取得者の社会・経済的地位の向上に向けて資格取得者同士の横のつながりを維持していくことが望まれる。

- 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、助成の仕組みも検討する必要がある。

(障害種別に対応した人材の育成・確保)

- 専門人材の育成にあたって、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・確保をしていくことが考えられる。その際、各民間団体が現在実施している既存の研修の活用も考えられる。
- 障害種別ごとの研修の実施については、基礎的研修、職場適応援助者養成研修、その上のスキルアップ養成研修において、それぞれ階層的に扱うことも考えられる。基礎的研修や職場適応援助者養成研修では主な障害における障害特性による職業生活上の課題とその対応方法について扱い、上位研修において、より人数の少ない障害種別や対応が困難な内容を扱うことが望ましいとの考え方もある。

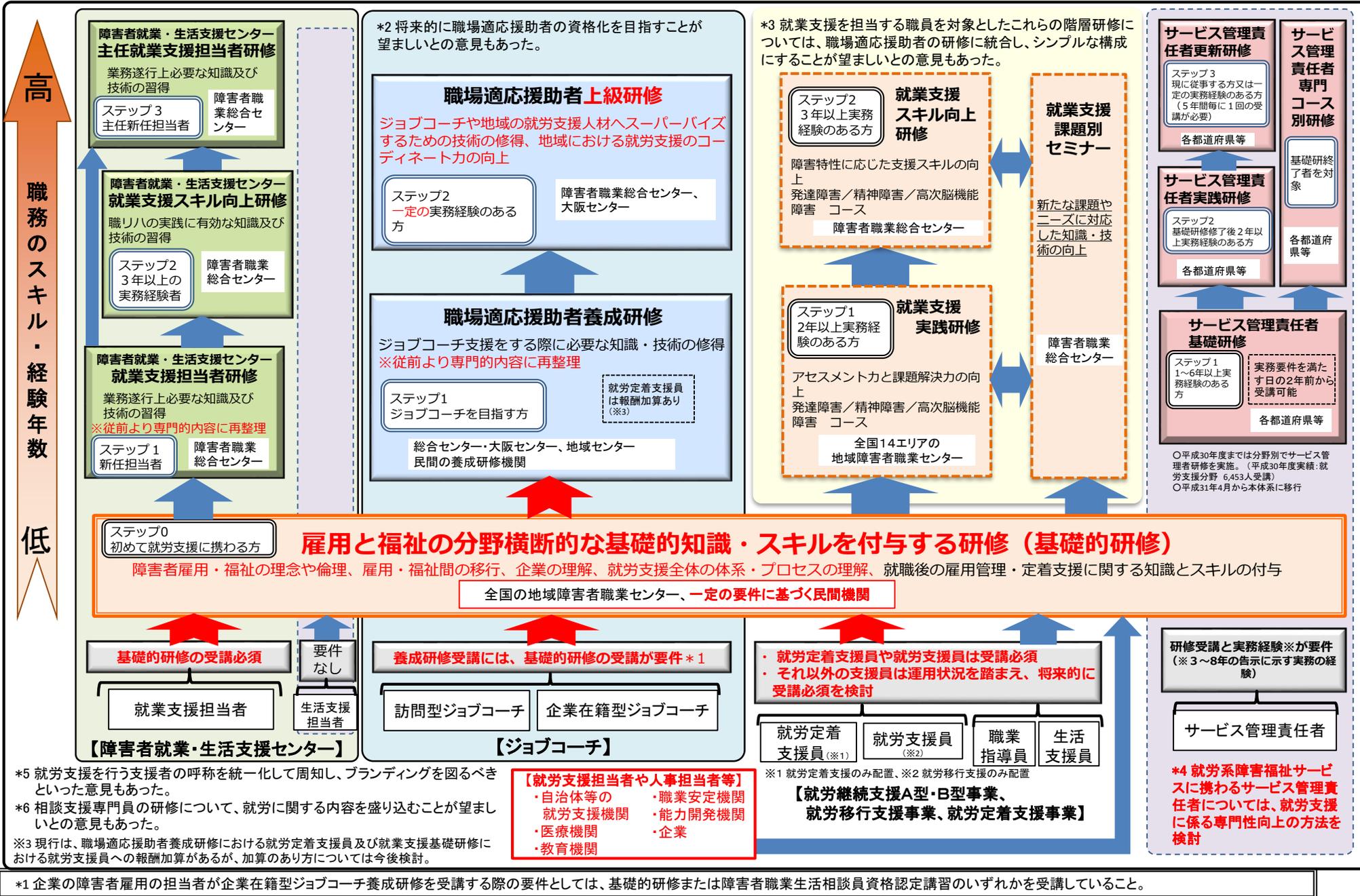
(就労支援の質の向上)

- 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ある。
- また、基礎的研修の受講後にグループワークや情報共有など、受講者間の相互交流の場を設けると効果的であると考えられる。その際、企業や医療機関の者等も含めた様々な分野の者との意見交換できる仕組みがあるとよい。
- 福祉・雇用の両分野の支援者と障害者を雇用する企業の間で、何をもって障害者が働きやすい環境と言えるのかを考えるにあたって、「もにす認定制度（障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度）」の認定の基準が参考になり、これをもって企業側も自身の企業の状況を理解する手立てとなるものと考えられる。
- さらに、就労支援全体の質の向上のためには、属人的な支援ノウハウに留まらず、支援対象者の特徴、支援の内容とその結果等を蓄積し、データベース化することによって、客観的データに基づいた支援を可能とすることが重要である。これにより複雑化、多様化する就労支援への対応が可能となるだけでなく、支援者が自らの課題、強みについて整理・理解すること、経験に頼らないエビデンスに基づく人材育成等も可能となる。
また、国全体でのデータベース化が実現すれば地域間での差異や課題点も明らかにすることが期待される。
なお、データベース化は、国が実施するのではなく、例えば将来的に資格化された資格保有者や当該資格に係る教育・研修機関等が中心となって、専門的な知識・技能、エビデンスに基づいた支援ノウハウの構築が望ましいといった意見があった。

(他分野との連携)

- 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・連携の重要性については繰り返し指摘があったところであるが、教育、福祉、一般就労間での支援内容について、うまく融合させていくためには、就労にあたってのアセスメントが上手く機能することで、情報の共有・支援の連続性が持てるものと考えられる。
- 企業と福祉の担当者間で障害特性など共有するために、就労パスポートなど客観的に評価できる物差しが求められるものと考えられる。

今後の専門人材の研修体系イメージ図



障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理

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方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、更なる連携を検討していく必要がある。加えて、教育や医療などの関連施策や人材開発施策との連携についても、更なる対応を検討していく必要がある。
- 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を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
 - ・ 雇用・福祉の双方の制度に精通した人材が少ない
 - ・ 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のかという課題についての指摘があった。
- さらに、企業等への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等への支援も重要である。多くの企業等が障害者雇用に取り組む中、キャリア形成支援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等も少なくないことから、その支援ニーズに応えていくことも課題となっている。
- 以上を踏まえ、本ワーキンググループでは、雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題を中心に、それに関連する教育等他分野との連携も含め、就労支援体系の在り方について検討を行った。併せて、雇用・福祉施策それぞれの現行制度についても課題把握等を行った。

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)【別紙1】

- 障害者の就労支援については、雇用・福祉施策双方ともに、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図ること」が主な方向性として挙げられるものである。また、その支援を通じ、障害の有無にかかわらず、誰もが、いきいきと働き、地域の一員として共に生活する社会の実現を図ろうとするものである。
- 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等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、まずは企業等での就労を実現するというところ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、企業等での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企業等への就職以外の働き方が存在していることも重要ではないか。必ずしも企業等への就労の実現だけがゴールであるような結論は避けるべきではないか
 といった指摘もあった。
- そこで、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については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。
 - ・ 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含む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について、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含む関係者間で議論を続けていくことが望まれる。

(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対する支援が不十分」、「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企業等に就職した者について、就労定着支援事業を利用できないことは、雇用と福祉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とすれば、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、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あると考えられる。例えば、「企業等での就労中における就労継続支援事業の利用」(後述)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ある。
- さらに、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等を中心に、その支援ニーズを丁寧に探っていく必要があり、また、障害者本人がキャリアを重ねていく中でニーズは変化していくことや、各企業等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。

(企業等での就労中における就労継続支援事業の利用について)【別紙2】

- 現在、就労継続支援事業(A型・B型)については、原則、企業等での就労中の利用は想定していない。これは、就労継続支援事業が、直ちに企業等での就労が難しい者に対して、それ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、企業等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」といった指摘があった。

○ このように、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、

- ・ 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支援として運用できるのではないかと
- ・ 企業等での就労中の一時的な不調等への対応として、一定期間を区切って就労継続支援事業を併用することはあり得るのではないかと
- ・ 企業等で継続的に働き続けることが困難な場面などに、本人の意向を第一に、福祉施策の利用に徐々に移行するといった運用も考えられるのではないかと

といった、具体的な場面を想定した活用に関する指摘があった。

○ このほか、仮に、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用する場合には、

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要である
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業等に移していくといった明確な方針のもとで制度設計すべきである
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべきである
- ・ 就労継続支援事業の定義が「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法令上の整理が必要ではないかと

といった、今後の検討に当たっての留意すべき事項に関する指摘があった。

○ 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
- ・ 企業等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、雇用率カウントの対象に加える（積み上げ方式等）こともあり得るのではないかと

- ・ 精神障害のある者をはじめとして、その障害特性から週 20 時間以上働くことが難しい方などについて、週 20 時間未満の短時間雇用を雇用率カウントの対象に加えることは、企業等での就労を進める上で有効ではないか

といった指摘があった。

- 以上を踏まえ、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面や、企業等での就労中の一時的な不調の受け皿として、体調等が以前の状況に戻るまで一定期間利用する場面等において、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、取組として進めていくことが適当である。

また、この取組の設計に当たっては、障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、企業等での就労を支える支援として機能するよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。特に、その取組を活用するに当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必要性等を精査することが必要である。

なお、今後検討される企業等での就労と就労継続支援事業の併用に係る取組内容に関わらず、企業等での就労を希望している障害者に対する支援については、引き続き就労移行支援事業が大きな役割を担っていくことには変わりはないとの指摘があった。

- このほか、企業等での就労と障害福祉サービスとの関係について、「就労移行支援事業についても、在職者のキャリア形成支援として就労中に利用できるようにすることも大きなポイントである」、「企業等での働き始めの時期において、企業等での就労と自立訓練とを組み合わせる支援している取組もあり、有効である」、「仕事が休みの日などに地域活動支援センターを利用しているケースもある」との指摘もあった。このため、今後、企業等での就労と障害福祉サービス等との関係については、就労継続支援事業のみならず、就労移行支援事業をはじめとする他の障害福祉サービス等についても同様に整理する必要がある。

(定着支援の実態とその実施体制について)【別紙 3】

- 就職後の定着支援については、従来、障害者就業・生活支援センターによる支援（就業面・生活面）、就労移行支援事業所等の送り出し機関による支援、職場適応援助としてのジョブコーチ支援などにより実施されていたが、平成 30 年 4 月からは就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て、企業等に就労した者を対象に就労定着支援事業が創設された。
- また、職場定着に係る課題については、一義的には、障害者本人と企業等

との間で解決が図られることが望ましく、企業等においては、雇用管理の一環として、その課題解決に向けた取組がなされている。このような中で、

- ・ 職場において具体的な課題が生じ、当事者間での解決が難しい場合には、雇用施策における就業面での定着支援として、「障害者就業・生活支援センターによる支援（就業面）」や「ジョブコーチ支援」を実施し、
 - ・ 福祉施策における生活面での定着支援としては、障害者本人が就労に伴う生活環境の変化に対応していく中で、不調の前兆となるシグナルの早期把握やセルフケアに係る支援などを含め、就職後の一定期間に亘る支援を行う「就労定着支援事業」や、直ちに解決が困難な生活面での課題が生じた際などに関係機関と連携した支援を行う「障害者就業・生活支援センターによる支援（生活面）」を実施している。
- 一方、支援の現場においては、複数の課題が絡み合い、支援が困難になっている事例も少なくないことから、就業面・生活面双方の支援を組み合わせていくことも必要である。このように支援を組み合わせて展開したり、各々の支援を効果的に実施したりしていくためには、雇用・福祉施策それぞれにおける定着支援の特徴や支援の方向性、役割や両者の関係などを整理し、関係者間で共通認識をもっていることが重要となる。
- 特に、就労定着支援事業については、制度創設から間もないことも相まって、
- ・ 本来の制度内容は、就業に伴う生活面での支援であり、雇用施策における就業面の定着支援との重複はないはずだが、実態としては、就業面の支援がメインになっている印象がある
 - ・ どのような役割や支援を担っているのかなど、取組事例なども示し、事業所自体がその認識を深めていく必要がある
 - ・ 支援の質にバラツキがあるため、一定の質の担保や雇用施策における定着支援との連携に対する意識をより高めていく必要がある
- といった支援の内容やその質に関する指摘があった。このような指摘からは、本来の就労定着支援事業の制度内容等が十分に浸透していない様子が伺えるものであり、そのような実態が、定着支援における各支援の役割分担等を分かりにくくしている原因の一つであると言えるのではないか。
- このため、就労定着支援事業において、就業に伴う生活面の支援という本来の制度内容が十分に理解されていない点や、最大3年間という期間の中で、例えば漫然と1か月1回ずつ訪問するというような画一的な支援を行っており、他の定着支援にある、支援期間終了後を見据えて支援をフェードアウトしていくような視点を必ずしも持ち合わせていない点、それにより支援期間終了後に利用者を一律に障害者就業・生活支援センターに引き継ぐ事業所が多くある点など、制度内容等が十分浸透していない課題に対して、改めて、本来の業務内容や担うべき役割、支援の方向性、関係機関との連携などを示

すことが必要である。

- このほか、就労定着支援事業については、
 - ・ 就業に伴う環境変化に対して一定程度落ち着くまで、一定期間に亘り支援を行うものである。一方、障害者就業・生活支援センターにおける生活面での支援については、これとは異なり、生活面での課題が発生した際などに必要に応じて支援するものである
 - ・ 支援の質の向上に向けて、就労定着支援事業所に対して地域においてスーパーバイズできる仕組みも必要である
 - ・ 就業に伴う生活面の支援という整理でいいのか、実態として、そのように区切る形で支援をすることができるのか考えていく必要がある
 - ・ 顔なじみの関係で支援することを前提としつつ、地域によって就業に伴う生活面での支援に穴が生じないように、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業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。併せて、そのような就労定着支援事業の実践で培ったノウハウを踏まえ、障害者就業・生活支援センターに地域の就労定着支援事業所に対してスーパーバイズする役割も持たせることも検討してはどうか
 - ・ 障害者就業・生活支援センターは「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないか
といった指摘があった。
- また、定着支援全般について、
 - ・ 企業としては、何かあったとき、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所、特別支援学校など、障害者本人を送り出した顔なじみの関係のある機関が、まずは相談先になってくれることが望ましい
 - ・ 就業面と生活面の支援については、連携して実施することが重要。例えば、就労定着支援事業を実施する中で職場適応上の課題が大きい場合にはジョブコーチ制度を活用する等の就業・生活面で一体的な支援を心掛ける必要がある
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの定着支援は、特別支援学校の卒業生やハローワークからの就職した方、就労定着支援事業の支援期間を終了した方などに対しては支援しており、それが大きな役割になっている
 - ・ 就労直後に、生活面での手厚い支援が本当に必要なのかということは改めて考えていく必要がある。例えば、現在、就労定着支援事業の対象となっていない方について、本当に支援が必要なのか、必要だとすればどの部分に支援が必要なのかという議論が必要である
といった指摘があった。
- 以上を踏まえつつ、定着支援について、現行の取扱いに基づき、各支援の関係等を改めて整理すると、次のとおりとなる。まずは、この整理について、

就労定着支援事業所を中心に、関係者間で十分理解していただくことが重要である。

- ・ 職場定着に係る課題については、まずは、障害者本人と企業等との間で解決が図られることが望ましく、企業においても雇用管理の一環として取り組んでいるものである
- ・ その上で、職場において、当事者間での解決が難しい具体的な課題が生じた際には、地域障害者職業センターや地域の就労支援機関によるジョブコーチ支援等を通じてピンポイントによる職場環境の調整が図られるものである
- ・ 一方、就職後、障害者本人が就労に伴う生活環境の変化に対応していくために、就労定着支援事業の利用による就職後の一定期間に亘る支援を通じて、生活環境の安定を図るものである
- ・ 就業面と生活面の両面の支援が必要な場合には、雇用施策と福祉施策の各事業で連携し、組み合わせて実施するなど、切れ目のない支援を展開する
- ・ 併せて、具体的な課題が生じる前からその予防と安定的な雇用の実現に向け、顔なじみの関係の中で可能な限り支援を継続することが望ましい。また、支援の必要性がなくなった後も、何かあった時に備え、障害者本人や企業等から連絡を受ける関係が維持されることが望ましい

この前提のもと、各支援については、

- ・ 就業面の支援について、民間企業に就職した者のうち、職場適応が困難であり、具体的な課題解決のために集中的な支援が必要な方は、ジョブコーチ支援を活用する
 - ・ 生活面の支援について、特に就職後の生活環境の変化に対応していく支援が必要である就労移行支援事業等から企業等に就職した方は、就労定着支援事業を活用する
 - ・ これらジョブコーチ支援や就労定着支援事業の活用が馴染まない場合や利用できない場合などには、地域の拠点である障害者就業・生活支援センターにおいて、就業面又は生活面の支援を必要に応じて実施する
- 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。そこで、障害者本人の同意と理解のもと、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、生活面の支援としての精神障害者等の勤務先での様子を医療機関と共有し、職場定着に必要な配慮や支援方法について共に考えていくことも必要である。このため、引き続き、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、障害者本人に対する十分な説明とともに、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である。同様に、勤務先での様子等の情報を医療機関と共有することの重要性を、医療機関に対して発信していく

ことも必要であるとの指摘があった。

- 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。特別支援学校や高等学校を卒業して就労移行支援事業等を利用して就職した者については、就労定着支援事業を利用することが可能である一方、卒業後すぐに企業等に就職した者に対する定着支援については障害者就業・生活支援センターが中心に実施している地域が多く、その支援対象者が年々増加する中で、質・量ともどのように対応するかが大きな課題となっている。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・生活支援センターと一緒に支援を行い、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地域もあるが、学校業務の拡張として行ってきたという実態にある中で、学校は在校生への教育に注力することが本来業務であり、各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、地域の実情に応じ、それぞれの取組を考えていく必要がある。

このため、雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援に関する会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図るところから始める必要があると考える。その中で、就職後の定着支援についても、各地域でどのような取組を更に進めることができるか、関係者間で認識を共有する機会を設けることを検討していく必要がある。なお、特別支援学校等の卒業生に対する定着支援については、「就労定着支援事業の対象に追加すべきではないか」（再掲）といった指摘があった一方で、「就労直後に就労定着支援事業による手厚い支援が本当に必要なのか、必要だとすればどの部分に支援が必要なのか議論が必要ではないか」（再掲）といった指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。

(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)【別紙4】

- 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ものの、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。

- このため、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。そこで、障害者就業・生活支援センターについては、地域の支援ニーズに対し、各支援機関における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められるのではないかと。なお、基幹型としての機能として、例えば、生活支援においては、地域の就労定着支援事業所に対して助言するなど、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要ではないかとの指摘があった。
- 一方、障害者就業・生活支援センターにおいて、これらの対応に当たっていくためには、地域の支援機関で対応が困難な事例などを中心に、各センターも相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持し続けることが重要である。
- ただし、全国の障害者就業・生活支援センターについて、「その支援の質にバラツキがある」との指摘もあることから、地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割とのバランスについては十分留意する必要がある。このため、まずは、両者のバランスをどのように取っていくか等について、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、個々に検討していくことが必要ではないか。
- また、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターとの関係について、障害者就業・生活支援センターが持つ連携拠点としての機能と地域障害者職業センターが持つ高い専門性とを相互補完的に持ち寄るなどの連携を図ることで、地域の支援ネットワークの強化、充実が更に進むと考えられることから、そのような連携についても進めていくことが求められる。
- さらに、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事業の関係について、「顔なじみの関係で支援することを前提としつつ、地域によって就業に伴う生活面での支援に穴が生じないように、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業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」（再掲）といった指摘がある一方、「障害者就業・生活支援センターは「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないか」（再掲）との指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。
- このほか、障害者就業・生活支援センターについては、
 - ・ 障害当事者の団体等によるピアサポートと連携し、職場に入って、障害者本人と企業等との調整役を果たせるようになって欲しい
 - ・ 就労支援のワンストップの機能を持つべき機関であり、今まで以上に、その機能の充実、強化や他機関との連携を図っていくことが望ましい

といった各センターに対する期待がある一方で、

- ・ 機能強化が求められる一方で、その裏付けとなる事業費が削減されている状況にあることは大きな課題である
- ・ 「公平性」や「中立性」が重要となることから、現行の民間運営の形態により、どこまでやっていくことが可能なのか考える必要がある

といった、今後の事業運営への懸念についての指摘があった。

- なお、ハローワークについても、就労支援等に係る「ワンストップ」相談窓口のひとつとして、地域の支援ネットワークの中において重要な役割を担っており、今まで以上にその活用が望まれるのではないかと指摘があった。

(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、どこからが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とともに、各地域で実践されている好事例・取組事例についても関係者間で広く共有されることが必要である。加えて、「障害特性の理解も職場の環境整備のひとつである」ことから、企業等において、知的障害や精神障害、発達障害、視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害、難病など、それぞれの障害特性の理解を深めていく取組を進めていくことも必要である。
- 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、プライバシーに十分配慮した上で、本人の同意のもと、その範囲において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等、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、幅広く共有して取組が広がるよう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。

- これらの情報共有に当たっては、将来的には、ICTの活用等により、本人や企業等、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仕組みを構築することも考えられる。
- 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、企業等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)

- 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、長年課題であった通勤や職場等における支援に対応し、重度障害者等の就労実現を図っていくため、雇用施策と福祉施策とが一体的に実施する取組である。このため、今後、利用実態を把握するとともに、好事例を収集し、幅広く共有して取組が広がるようにすることなどにより、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。
- 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、それぞれの障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保の在り方を引き続き検討するとともに、例えば、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ことから、その活用や連携の仕組みも検討していくことが望まれる。
- なお、障害特性に応じた専門的な支援の確保について、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」¹を構築し、特定の専門分野における支援人材などの情報を発信していることから、こうした仕組みを活用することも、その課題解決の一助になるのではないかとの指摘もあった。
- さらに、企業等での就労を支える上で、働いている以外の時間の過ごし方（余暇活動）も重要であり、何らかの取組が必要ではないかとの指摘があった。これについて、例えば、福祉施策の地域生活支援事業における地域の実

¹ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページにおいて、各分野や地域毎に専門人材が「障害者雇用管理サポーター」として登録・公開されており、企業等が直接連絡を取り、相談等を依頼することが可能。
<http://shienjinzai.jeed.go.jp/>

情に応じた取組や教育分野における生涯学習の充実などが考えられるとの指摘があった一方で、個人が自由に余暇を楽しむということや障害のある仲間同士で交流すること、また企業等がそういった機会を提供していくことなども選択肢であり、その意味で余暇活動に関する取組にはバリエーションがあるとの指摘があった。このように、余暇活動に関する取組については、様々な主体によってなされていることから、まずは、具体的な取組事例の収集・整理等から始めていく必要があるのではないか。

《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)

- 企業等での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等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、このような企業内での支援ニーズへの対応については、企業内における合理的配慮の提供や「就労中の就労継続支援事業の利用」(先述)、「雇用から福祉」への移行(後述)など個別性の高い内容も含め、障害者本人と企業双方にとって納得感のある解決策を提案できなくてはならない。その際、ハローワークについては、個別のアセスメントの内容を踏まえ、第三者的な立場から助言・指導等を行う役割が期待できる。

- 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取組として、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。

特に、障害者職業カウンセラーが有する障害者就労に係る知識・経験・ノウハウといった高い専門性に対しては、「地域の団体・関係機関との共有をもっとしてほしい」、「直接支援から、支援のコンサルティング等地域の就労支援機関の後方支援へと、その専門性を発揮する場をシフトしてほしい」との指摘があった。

- また、障害者職業能力開発校といった職業能力開発施設について、その拠点が限られていることから、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関を活用することにより、身近に訓練の機会が提供できるとともに、各支援機関の専門性の向上等も期待できることから、それを更に進めていくことも考えられるのではないか等の指摘があった。

(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。

加えて、いわゆる「ダブルカウント」制度について、その重度障害者の範囲・判定の範囲についても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（企業等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・雇用納付金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、企業等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、直接雇用に対する企業等の意欲を削ぐことが無いように留意しつつ、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、障害者雇用が進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とともに、その質の更なる向上のために必要な制度や支援策等に必要な費用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等の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について》

（就労系障害福祉サービスについて）

- 就労移行支援事業や就労継続支援事業（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「企業等での就労中の就労継続支援事業の利用」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。その際、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も併せて整理することが望まれる。
- 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。
- さらに、就労継続支援事業においては、働きながら企業等での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事業所については、そこで働く障害者の賃金・工賃の向

上も課題である。このため、良質な仕事の創出や確保に向け、障害者優先調達推進法に基づく国や地方自治体等の取組を一層進めていくほか、引き続き各事業所の創意工夫を促し、民需の掘り起こしや拡大を図っていく必要がある。

加えて、就労継続支援事業においても、企業等での就労を希望する者に対しては、その実現に向けて支援を実施するとともに、障害者本人と一緒にあって、企業等での就労の可能性も常に探り、雇用・福祉の双方向の行き来がよりシームレスになるよう、中長期的な視点をもって支援に臨む姿勢が重要である。

- なお、就労移行支援事業においては、「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企業等での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A型について)

- 就労継続支援A型は、障害者と事業所が雇用契約を締結し、働きながら、企業等での就労に向けた訓練等を実施する場であり、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているといえる。また、「就労に必要な訓練を行うほか、福祉的支援を受けながら労働者として働ける貴重な制度である」との指摘があることから、就労継続支援A型が、地域において、障害者が働く場として機能している側面もある。
- 一方で、就労継続支援A型については、
 - ・ 企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場であるならば、そこに留まるような支援ではいけない
 - ・ 企業等での就労を目指すような支援として展開するよりも、就職直後の働き始めなどのキャリアトランジションの場面などにおいて、一定期間に利用する方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないかとといった指摘があるとともに、
 - ・ 制度創設当時と比べ、企業等における障害者雇用が大きく進展していることや
 - ・ 全体の6割の事業所が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といった実態にあることから、
「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援A型が地域において果たしている役割について改めて整理が必要だと考える。
- 例えば、就労継続支援A型の役割については、「企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、実態としては「就労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、(企業等での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。

このため、これらをひと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のもと、今後の就労継続支援A型の進む方向性について引き続き議論する必要がある。

○ また、その検討に当たっては、「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者」に対して実施されている福祉的支援とは、

・ 具体的にどのようなものであり、就労継続支援A型でなければ実施することができない支援なのか

・ 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においても取り組むことが難しいものなのか

・ そのような支援のノウハウを、一般企業における障害者雇用に活用することはできないのか

なども併せて整理する必要がある。

○ なお、就労継続支援A型については、「訓練の場」としての役割から「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、企業等での就労に向けた支援としては同じ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、そもそも企業等での就労への移行がもっと実現できるのではないか、企業等での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。

○ 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。

○ 現在、就労継続支援B型においては約28万人（令和2年11月時点）が働いていることから、企業等での就労以外の「働き方」を実現する場所として、各地域に必要な機能となっている。また、「社会との繋がりが持てる」、「生き甲斐を得られる」、「仲間ができる」といった声にも応えていることは、地域にとっても重要な役割と言える。

○ そして、就労継続支援B型が、引き続き地域における就労支援の一翼として、地域で役割を担っていくためには、その取組が、障害者にとって「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」であるべきことを、各事業所が自覚し、実践していく姿勢が重要となる。これらは、各事業所が、障害者本人の障害程度・特性に関わらず、その就労支援を通じ、実現しなくてはならないことである。

- 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」、「労災保険に代わる補償の仕組みも検討する必要があるのではないか」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》

- 短時間雇用への対応として、例えば、企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面においては、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについて、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、その取組を進めていくことが適当である。
- また、この取組の設計に当たっては、短時間雇用での働き方を希望している障害者本人や企業等の意向を踏まえ、障害者本人の希望等に反し、その働き方が固定化しないよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。特に、その取組を活用するに当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必要性等を精査することが必要である。(再掲)

《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形成支援への対応について)

- 障害者本人は、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形成支援についても対応を考えていかななくてはならない」との指摘があった。
- 障害のある社員のキャリア形成支援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、キャリア形成支援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、企業等の中におけるキャリア形成支援に対する支援の在り方について整理する必要がある。
- 一方、企業等での就労を実現していく過程において、障害者本人のキャリア形成支援やマッチング先となる企業等の中におけるキャリア形成支援の取組状況などについては、支援の方向性を検討する上での情報として、支援機関が予め把握しておくべき内容でもあることには留意が必要である。
- 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在職者訓練（ハロートレーニング）など既存の制度の活用も考えられ、その充実・強化が必要ではないかといった指摘があった。加えて、全国における在職者訓練の実施状況を踏まえ、「就労移行支援事業について、在職者のキャリア形成支援として就労中に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。
- さらに、就職後のキャリア形成支援への対応は、「職場定着の問題と深く関わっている」との指摘や、「就労移行支援事業についても企業等での就労中に組み合わせてキャリア形成支援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、企業等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、可能な限り企業等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事業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。
- 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。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、このように企業等での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日の企業等での就労」と「週2日の就労継続支援事業」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。
- 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について、障害者本人の意向やニーズ、企業等における実態などを把握し、障

害者本人の希望やその実態に反したものにならないように留意した上で、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。

- なお、このようなキャリアトランジションの場面においては、画一的な対応ができないからこそ、各企業等において、障害者本人の作業能力等を常に記録し、本人や保護者、支援機関と定期的に共有するといった取組を丁寧に実施していくことが重要であり、そのような障害者本人と企業等との間で十分な認識共有を図ることこそが、今後必要になるのではないかな等の指摘があった。

《テレワーク等の働き方への対応について》

- I o T、A I、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、企業等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が、同時に、その方法等については、コミュニケーションを円滑に行うためのアクセシビリティの確保等、「共に働く社会」の実現という点についても留意する必要がある。
- 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I C T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やジョブコーチ支援でのテレワークによる在宅就労も想定した支援やリモートによる支援の推進を図ることが必要である。
- これらの推進に当たっては、
 - ・ 企業の実態としても、環境面の整備に加え、障害のある社員の障害特性などにより、テレワークを進めていくことは容易ではないことから、企業内での仕組みの構築やノウハウの蓄積を早急に進めなくてはならない
 - ・ 支援機関においても、実際のテレワークとしての仕事を想定した実践的な訓練がどのようなものなのかなど、専門性やノウハウの蓄積を更に進めていく必要がある
 - ・ 働く場でのI C T等の技術革新に対応できる支援人材の育成・確保も進めていかなければならないといった指摘があったことから、まずは取組事例等を収集・整理し、幅広く共有して取組が広がるようにしていくといった対応が必要である。
- 今後、テレワーク等の働き方が今まで以上に一般的になり、多様な働き方が進んでいくことを踏まえれば、
 - ・ 雇用施策や福祉施策だけではなく、特別支援学校や職業能力開発校においても、そのような「働き方の変化」も踏まえた教育・訓練内容や方法を

整備していく必要がある

- ・ 企業に雇用されている障害者ではないが、自宅等で就業する障害者の就労機会の確保に当たっては、在宅就業障害者支援制度の活用も考えられることから、本制度の利用促進のため、更なる周知を行うとともに、必要に応じて制度の見直しを行う必要がある

との指摘があった。

(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、その卒業生の企業等への就職が着実に伸びてきている。企業等への就職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、直ちに企業等に就職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企業等への就職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。

このため、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ある。また、その前提として、雇用施策と福祉施策との連携（企業等での就労への移行）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。特別支援学校や高等学校を卒業して就労移行支援事業等を利用して就職した者については、就労定着支援事業を利用することが可能である一方、卒業後すぐに企業等に就職した者に対する定着支援については障害者就業・生活支援センターが中心に実施している地域が多く、その支援対象者が年々増加する中で、質・量ともにどう対応するかが大きな課題となっている。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・生活支援センターと一緒に支援を行い、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、学校業務の拡張として行ってきたという実態にある中で、学校は在校生への教育に注力することが本来業務であり、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、地域の実情に応じ、それぞれの取組を考えていく必要がある。

このため、雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援に関する会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図るところから始める必要がある

ると考える。その中で、就職後の定着支援についても、各地域でどのような取組を更に進めることができるか、関係者間で認識を共有する機会を設けることを検討していく必要がある。なお、特別支援学校等の卒業生に対する定着支援については、「就労定着支援事業の対象に追加すべきではないか」といった指摘があった一方で、「就労直後に就労定着支援事業による手厚い支援が本当に必要なのか、どの部分に支援が必要なのか議論が必要ではないか」といった指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。(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、早い段階で、生徒本人や保護者等が「働く」ことに伴って求められること、準備が必要なこと等の十分な理解を促すことが重要である。各学校においても、保護者等への進路説明会等を開催し、「働く」ことに関する情報発信等を行っているが、その「働く」ことに関する認識が思い込みや経験、感覚などで左右されないよう、例えば、企業実習等を通じて生徒本人の作業能力等を可視化し、客観的な情報も併せて提示することなど、教育分野と雇用・福祉施策との連携のもと、より創意工夫が必要である。
- 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、高等学校との連携については、当面の間、具体的な取組事例や課題の整理等を進めていくことが必要である。
- さらに、大学等においても、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との指摘があった。

《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。

- 障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、生活面の支援としての精神障害者等の勤務先での様子を医療機関と共有し、職場定着に必要な配慮や支援方法について共に考えていくことも必要である。このため、引き続き、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である。(再掲)
- 同様に、勤務先での様子等の情報を医療機関と共有することの重要性を、医療機関に対して発信していくことも必要であるとの指摘があった。(再掲)
- なお、途中で難病など病気や障害により療養やリハビリテーションが必要になった場合などには、治療と仕事の両立の観点からは、産業医等や両立支援コーディネーターなどの役割も重要であるとの指摘があった。

《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の指摘があった。

《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おり、これらの取組について、関係者等に対して改めて周知が必要ではないかと指摘があった。
- いずれにしても、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、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。
- このほか、最低賃金の減額の特例許可申請について、その対象範囲の表記が「精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者」となっていることから、知的障害も含まれることが誰にでも分かるよう、パンフレット等において「知的障害」を明示的に示してはどうか等との指摘があった。

以上

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ
これまでの議論等の整理

【別紙 1 ～ 4】

就労支援における基本的な考え方について

- 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については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

① 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

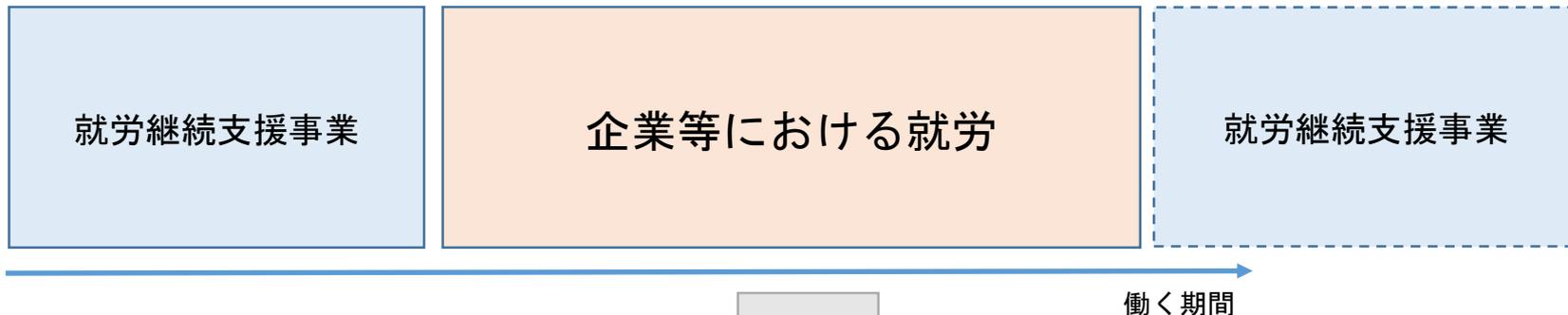
③ 「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

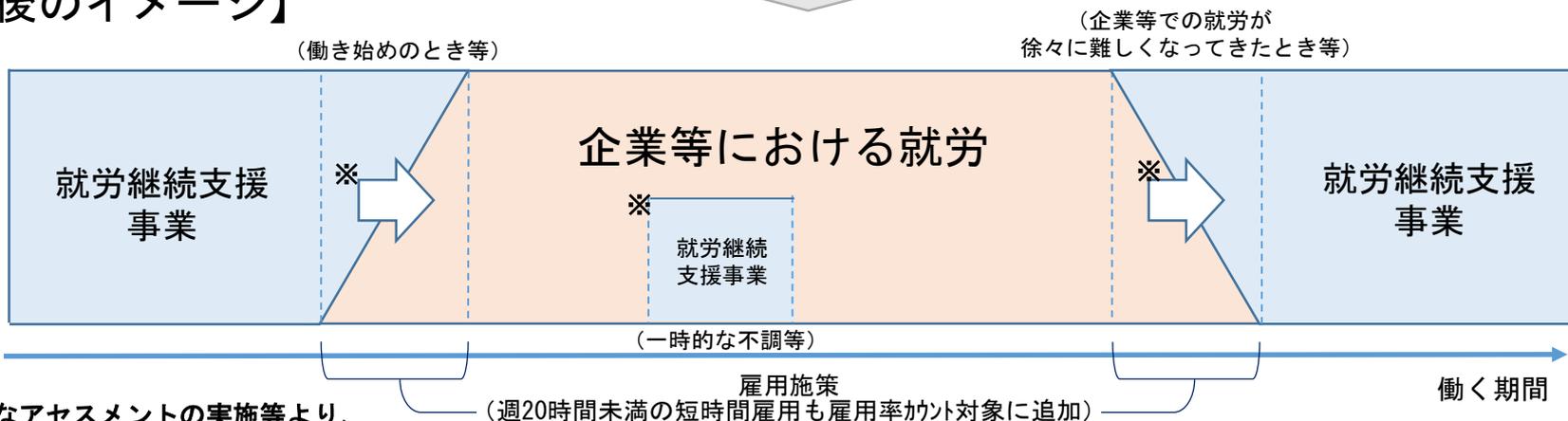
④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

【現行】



【今後のイメージ】

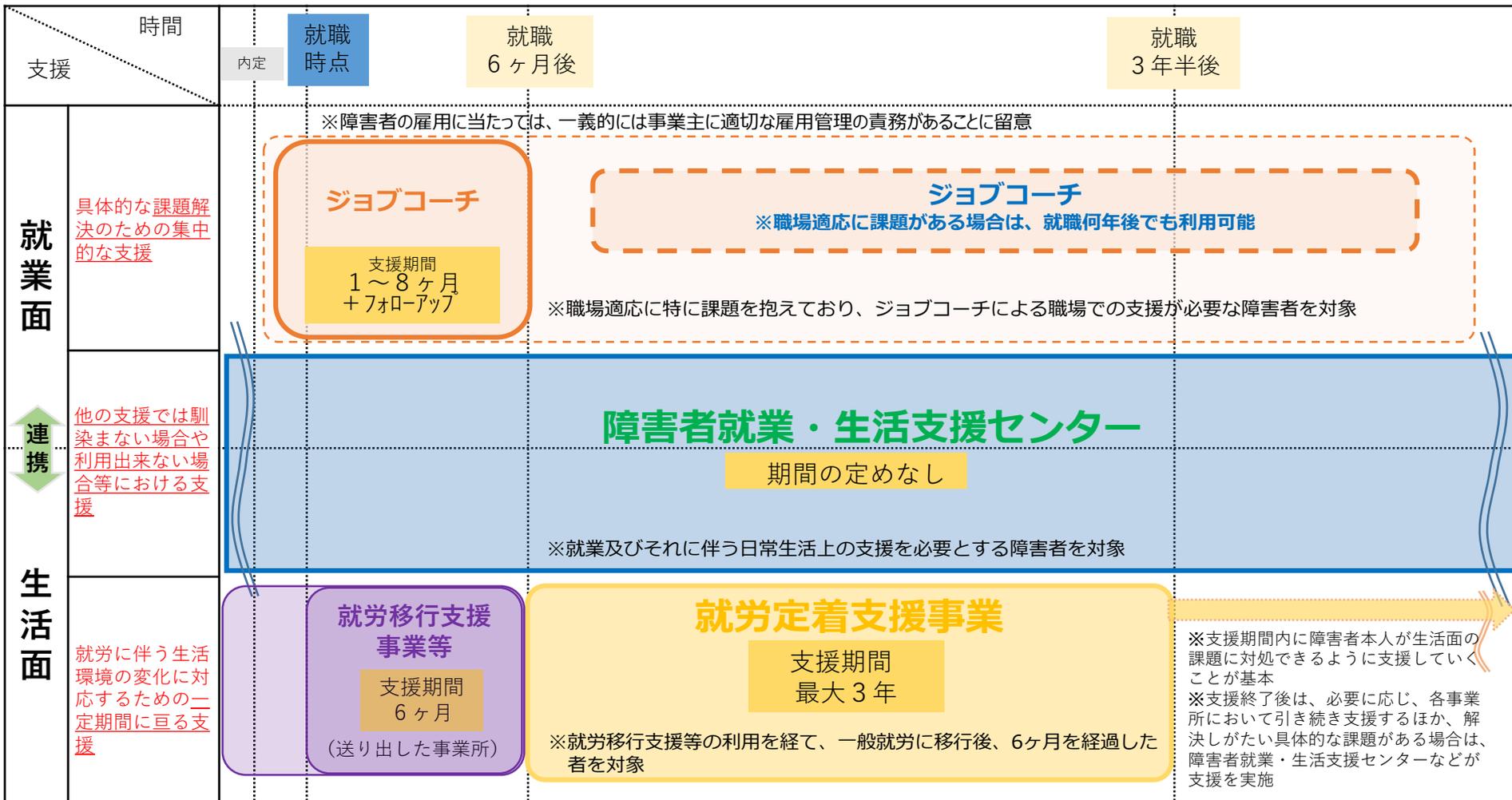


※ 十分なアセスメントの実施等より、
取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

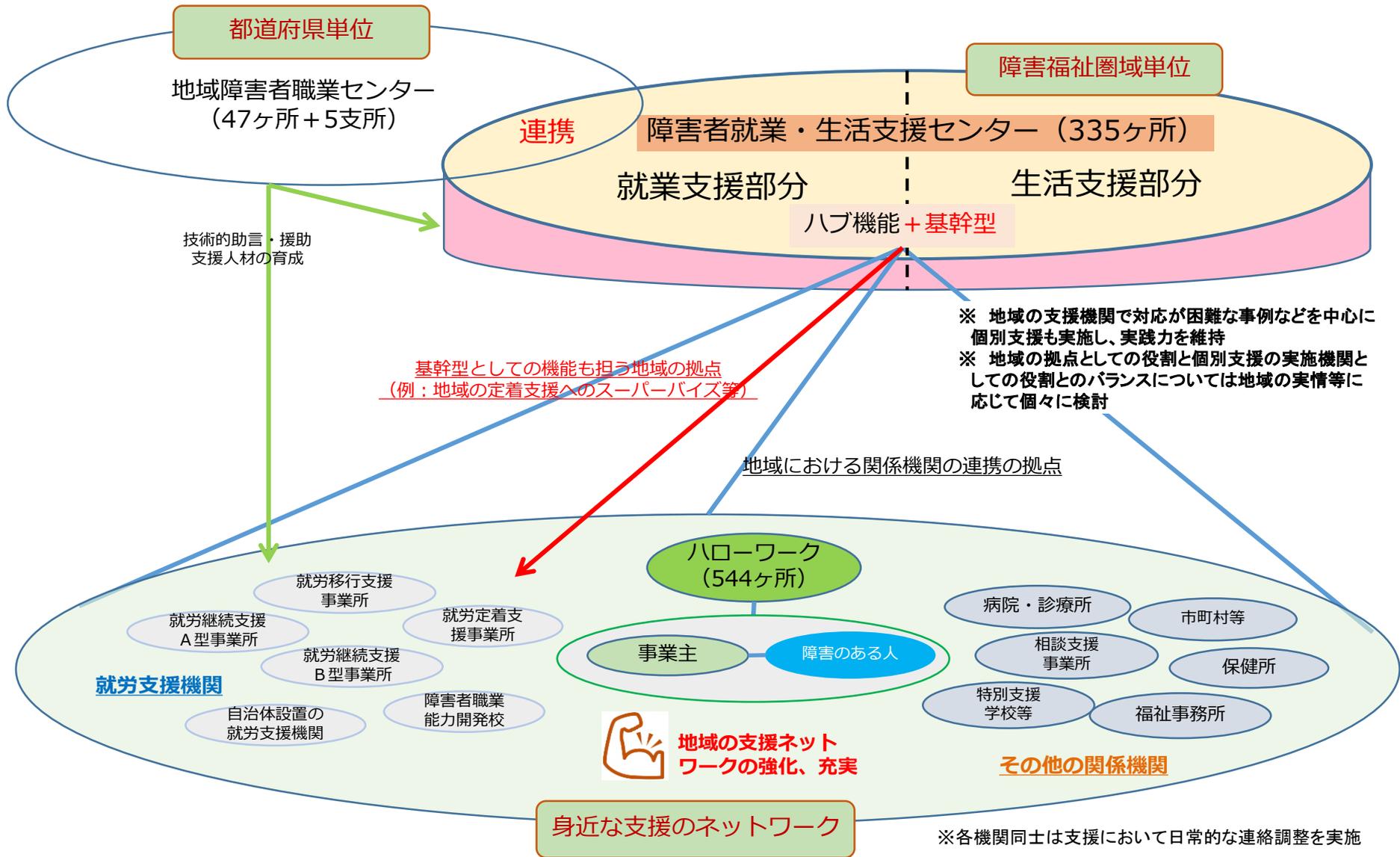
- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべき
- ・ 就労継続支援事業の定義が「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法令上の整理が必要

	障害者就業・生活支援センター	就労定着支援事業	職場適応援助者（ジョブコーチ）		
			配置型 ジョブコーチ	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ
支援内容	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施。	一般就労に移行した障害者の就労定着をはかるため、企業や関係機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活面及び社会生活面の課題解決等に向けて必要な支援を行う。	障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、 ○障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援 ○事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施 集中支援期間において職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図り、移行支援期間において支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行する。		
対象者	就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者 公務部門で働く障害者の利用に当たっては、別途予算措置が必要。	就労移行支援等の利用を経て、一般就労に移行後、6ヶ月を経過した者	職場適応に特に課題を抱えており、ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者 公務部門で働く障害者に対しては、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施。		
支援期間	特に定め無し	支援期間：最大3年間（就職後3年6ヶ月まで）	支援期間：1～8ヶ月（標準2～3ヶ月） フォローアップ期間：最大1年間（精神障害者については最大2年間）		支援期間：最長6ヶ月
実施主体	都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等	社会福祉法人等の障害福祉サービス事業者（就労移行の実績のある事業者に限る）	地域障害者職業センター	就労支援を行っている社会福祉法人等	障害者雇用をしている企業等
支援体制	335ヶ所（R2年4月現在）	1,274事業所（R2年4月現在）	313人（R1年度）	568人（R1年度） （助成金の受給資格認定により把握した人数）	232人（R1年度） （助成金の受給資格認定により把握した人数）
支援実績	（R1年） 支援対象障害者のうち 在職者数： 109,597人 職場定着に向けた相談・支援件数： 464,318件	利用者数 11,775人（R2年4月現在）	支援開始者数 3,321人（R1年）	支援開始者数 1,033人（R1年）	支援開始者数 254人（R1年）
根拠法	障害者雇用促進法	障害者総合支援法	障害者雇用促進法	雇用保険法（R3年から障害者雇用促進法）	



注1 公務部門で働く障害者に対する職場適応援助（ジョブコーチ）については、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施

注2 特別支援学校卒業後すぐに企業等に就職した者やハローワークのみを利用して就職した者等、就労定着支援事業の対象となっていない障害者に対する生活面の支援については、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターが支援を実施



障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。

- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

あべ かずひこ 阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
あべ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
あゆは ひろし 阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
おかだ くみこ 岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
きくち よしみ 菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授
くぼ あつこ 久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
くらち のぶあき 倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
こまむら こうへい 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
さかい きょうこ 酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
さかい だいすけ 酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
しんぼ さとこ 眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
すずき たつや 鈴木 龍也	福島県特別支援教育センター 企画事業部長
たけした よしき 竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
ながまつ さとる 永松 悟	杵築市長
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 局長
にった ひでし 新田 秀司	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
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
やまぐち よしのり 山口 祥義	佐賀県知事

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

(五十音順・敬称略)

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
開催経緯

第1回（令和2年11月6日）

- 検討会の開催について
- 障害者雇用・福祉施策の現状について
- 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）

- 関係団体からのヒアリング

第3回（令和2年12月11日）

- 関係団体からのヒアリング

第4回（令和3年3月12日）

- ワーキンググループでの検討状況について

<ワーキンググループ開催>

- ・令和2年12月～令和3年3月
 - ・3つのテーマ毎に開催
- ※詳細は参考資料6のとおり

第5回（令和3年4月26日）

- ワーキンググループにおける議論等の整理の報告
- 論点（案）に係る意見交換

第6回（令和3年5月21日）

- 報告書（素案）について

第7回（令和3年6月4日）

- 報告書（案）について

ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

（1）障害者の就労能力等の評価の在り方について

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

（2）障害者就労を支える人材の育成・確保について

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

（3）障害者の就労支援体系の在り方について

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する ワーキンググループ（第1WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授（第1WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

あいざわ きんいち
相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー

いなば けんたろう
稲葉 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部 就労支援課長

おおはま あきら
大濱 徹 パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部ゼネラルマネージャー

かなづか たかし
金塚 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）副理事・統括施設長

くわはら たかとし
桑原 隆俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長

なかお あやか
中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事

ながの ひとみ
永野 仁美 上智大学法学部 教授

まえはら かずあき
前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授

よこくら ひさし
横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員（兼） 情報・支援部長

川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害者雇用・就労推進課

鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会（鳴門市役所）

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する ワーキンググループ（第2WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

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（第2WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

おがた なおひこ
緒方 直彦 東京都立町田の丘学園 統括校長

おがわ ひろし
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授

このん まさひこ
今野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長

さとう まさみ
佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長

すずき おさむ
鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事

たかや さふみ
高谷 さふみ 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ぷれん センター長

たがわ せいじ
田川 精二 くすの木クリニック院長／NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理事長

はせがわ あつみ
長谷川 敦弥 株式会社 LITALICO 代表取締役社長

まつむら ひろし
松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長

ふかみず きよし
深水 清志 ビーアシスト株式会社 人財開発部長

わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する ワーキンググループ（第3WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

きくち よしみ
菊池 馨実 早稲田大学法学学術院 教授（第3WG主査）

しんぼ さとこ
眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授

○ 専門アドバイザーとして出席

あべ かずひこ
阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長

あみや ゆうじ
網屋 裕二 第一生命チャレンジド株式会社常務取締役（一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事）

いしぎま ゆきこ
石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授

おかだ てつや
岡田 哲也 二松學舎大学教職課程センター 教授

おばた やすひろ
小幡 恭弘 公益社団法人全国精神保健福祉会 事務局長

かのう よしふみ
叶 義文 全国社会就労センター協議会 副会長

くぼてら かずお
久保寺 一男 NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長

くどう しょういち
工藤 正一 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 総合相談室長

さかい だいすけ
酒井 大介 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長

すずき みずや
鈴木 瑞哉 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長

ふじお けんじ
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長

またむら あおい
又村 あおい 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長

まつした のぼる
松下 昇 愛知労働局名古屋中公共職業安定所主任就職促進指導官

よこほり まさる
横堀 大 クリーンリース株式会社専務取締役

ワーキンググループ開催日程

○ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）

第1回：令和2年12月21日（月）17:00～19:00

第2回：令和3年 1月29日（金）10:00～12:00

第3回：令和3年 2月18日（木）13:00～15:00

第4回：令和3年 3月17日（水）13:00～15:00

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）

第1回：令和2年12月22日（火）13:00～15:00

第2回：令和3年 1月21日（木）10:00～12:00

第3回：令和3年 2月18日（木）15:30～17:30

第4回：令和3年 3月26日（金）10:00～12:00

○ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第1回：令和2年12月25日（金）15:00～17:00

第2回：令和3年 2月 9日（火）15:00～17:30

第3回：令和3年 2月25日（木）13:00～15:30

第4回：令和3年 3月22日（月）15:00～17:30

第5回：令和3年 3月26日（金）13:00～15:30

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和3年4月27日現在

(公益代表)

かげやま まこや 影山 摩子弥	横浜市立大学都市社会文化研究科教授
くらち のぶあき 倉知 延章	九州産業大学人間科学部教授
○ こはら みき 小原 美紀	大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
なかがわ まさとし 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
◎ やまかわ りゅういち 山川 隆一	東京大学大学院法学政治学研究科教授

(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
おかもと けんじ 岡本 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
もりぐち 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)

きよた もとひろ 清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部課長
しおの のりこ 塩野 典子	富士通ハーモニー（株）代表取締役社長
にった ひでし 新田 秀司	（一社）日本経済団体連合会労働政策本部長
やまうち かずお 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
やまぐち たかひろ 山口 高広	愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長

(障害者代表)

おおたに よしひろ 大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
こにし けいいち 小西 慶一	（社福）日本身体障害者団体連合会副会長
しもやしき まさき 下屋敷 正樹	（公社）全国精神保健福祉会連合会理事
たけした よしき 竹下 義樹	（社福）日本視覚障害者団体連合会長

（分科会長＝◎、分科会長代理＝○）

（五十音順、敬称略）

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怎么样了なっているか。
 - ・ 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。
- ⑩ 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に より一層進めていくための方策をどのように考えるか。

報道関係者 各位

令和3年6月25日（金）

【照会先】

職業安定局障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 佐藤 悦子

課長補佐 遠藤 徑至

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5301)

(直通電話) 03(3502)6775

令和2年度 ハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などの取りまとめを公表します ～コロナ禍において「障害者の就職件数」が減少～

厚生労働省は、令和2年度のハローワークを通じた障害者の職業紹介状況などを取りまとめましたので、公表します。

【ポイント】

- ハローワークにおける障害者の新規求職申込件数は211,926件で、対前年度比5.1%減となり、平成11年度以来、21年ぶりに減少した。また、**就職件数は89,840件で、対前年度比12.9%減**となり、平成20年度以来、12年ぶりに減少した。
- **就職率（就職件数／新規求職申込件数）は42.4%で、対前年度差3.8ポイント減**となった。

	就職件数（件）	対前年度差（比）	就職率（％）（対前年度差）
身体障害者	20,025	5,459件減（21.4%減）	34.7（6.4ポイント減）
知的障害者	19,801	2,098件減（9.6%減）	57.7（1.7ポイント減）
精神障害者	40,624	8,988件減（18.1%減）	42.6（3.6ポイント減）
その他の障害者	9,390	3,222件増（52.2%増）	38.2（1.6ポイント増）
合計	89,840	13,323件減（12.9%減）	42.4（3.8ポイント減）

※「その他の障害者」とは、身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者をいい、具体的には、障害者手帳を所持しない発達障害者、難病患者、高次脳機能障害者など。ただし、令和2年1月のハローワークシステム刷新の影響により、障害者手帳を所持する方も一部計上されている。

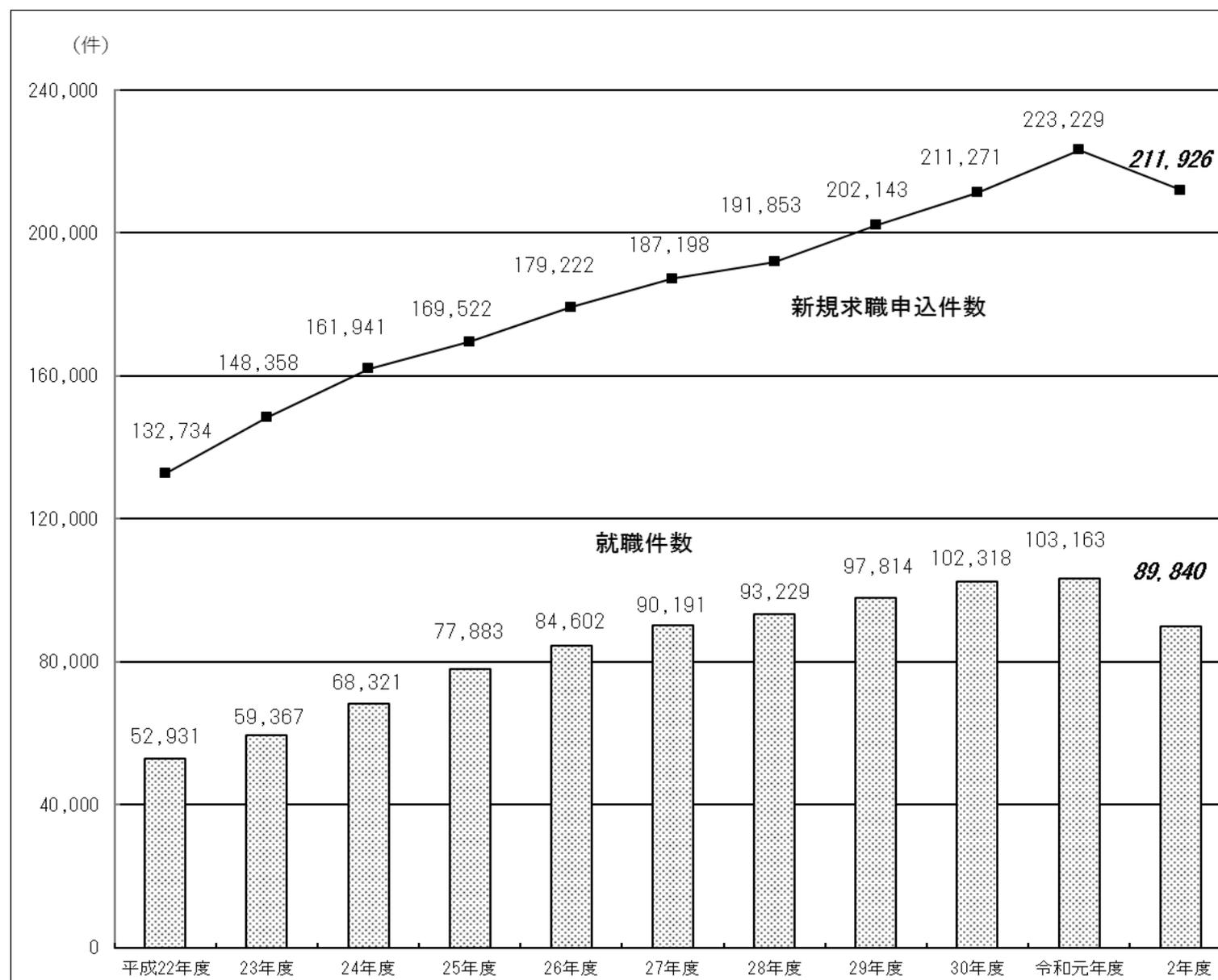
- 新型コロナウイルス感染症の影響もあり、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」といった障害者が比較的応募しやすい業種の求人数が減少するとともに、求職者の就職活動が抑制されたことが、就職件数の減少につながったと考えられる。また、ハローワークに届け出のあった障害者の解雇者数は、2,191人で、前年度（令和元年度は2,074人）より増加したものの、月別の推移を見ると、年度後半においては、一定の落ち着きを見せていると考えられる。

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

1. 概況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成22年度	132,734	5.4	169,116	7.1	52,931	17.0	39.9	3.9
23年度	148,358	11.8	182,535	7.9	59,367	12.2	40.0	0.1
24年度	161,941	9.2	198,755	8.9	68,321	15.1	42.2	2.2
25年度	169,522	4.7	207,956	4.6	77,883	14.0	45.9	3.7
26年度	179,222	5.7	218,913	5.3	84,602	8.6	47.2	1.3
27年度	187,198	4.5	231,066	5.6	90,191	6.6	48.2	1.0
28年度	191,853	2.5	240,744	4.2	93,229	3.4	48.6	0.4
29年度	202,143	5.4	255,612	6.2	97,814	4.9	48.4	△ 0.2
30年度	211,271	4.5	272,481	6.6	102,318	4.6	48.4	0.0
令和元年度	223,229	5.7	300,518	10.3	103,163	0.8	46.2	△ 2.2
2年度	211,926	△ 5.1	331,266	10.2	89,840	△ 12.9	42.4	△ 3.8

(新規求職申込件数及び就職件数の推移)

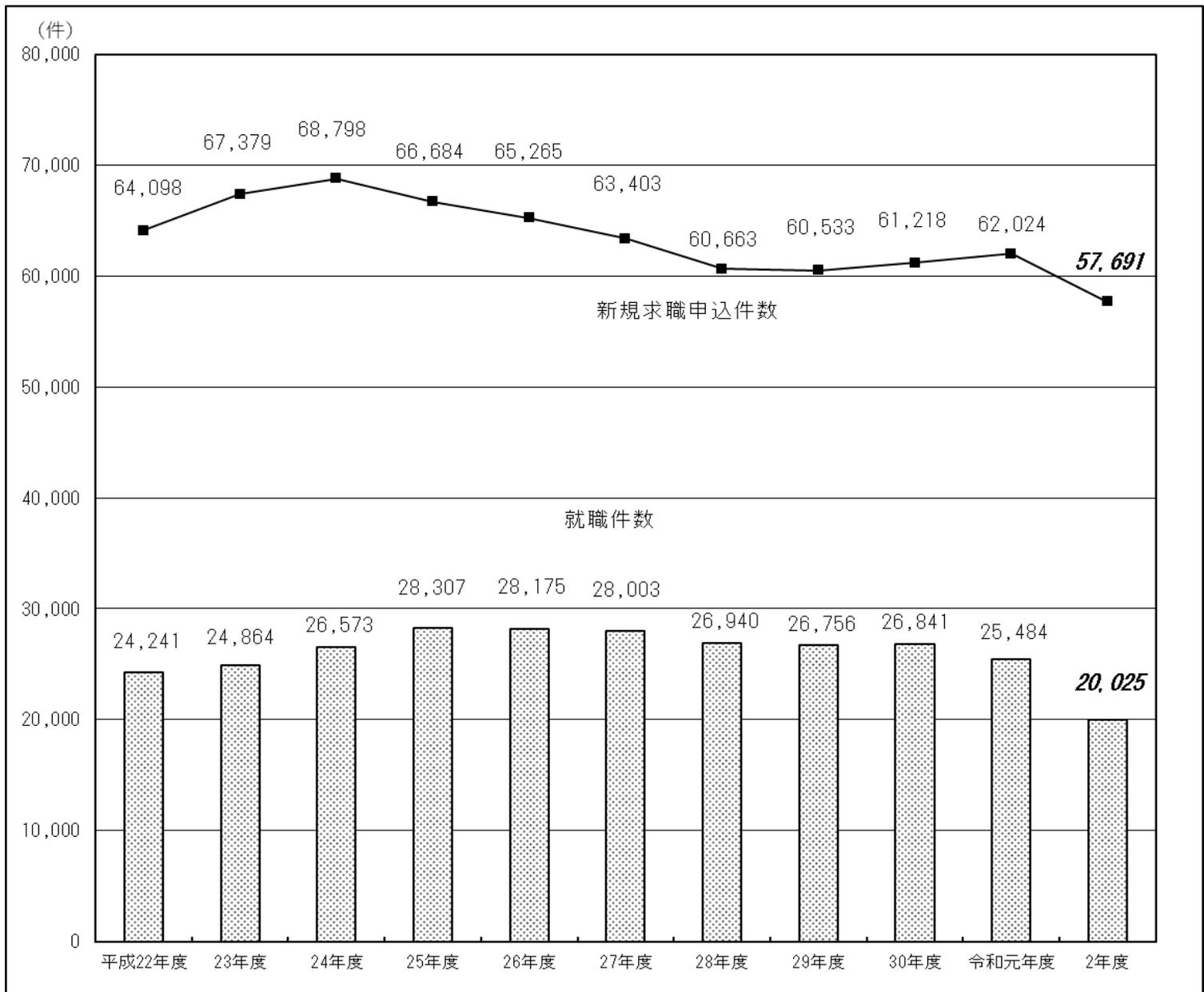


2. 障害種別の職業紹介状況

(1) 身体障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成22年度	64,098	△ 1.6	86,694	2.0	24,241	9.3	37.8	3.8
23年度	67,379	5.1	89,018	2.7	24,864	2.6	36.9	△ 0.9
24年度	68,798	2.1	92,096	3.5	26,573	6.9	38.6	1.7
25年度	66,684	△ 3.1	91,677	△ 0.5	28,307	6.5	42.4	3.8
26年度	65,265	△ 2.1	91,537	△ 0.2	28,175	△ 0.5	43.2	0.8
27年度	63,403	△ 2.9	91,939	0.4	28,003	△ 0.6	44.2	1.0
28年度	60,663	△ 4.3	89,797	△ 2.3	26,940	△ 3.8	44.4	0.2
29年度	60,533	△ 0.2	90,649	0.9	26,756	△ 0.7	44.2	△ 0.2
30年度	61,218	1.1	92,824	2.4	26,841	0.3	43.8	△ 0.4
令和元年度	62,024	1.3	98,683	6.3	25,484	△ 5.1	41.1	△ 2.7
2年度	57,691	△ 7.0	107,191	8.6	20,025	△ 21.4	34.7	△ 6.4

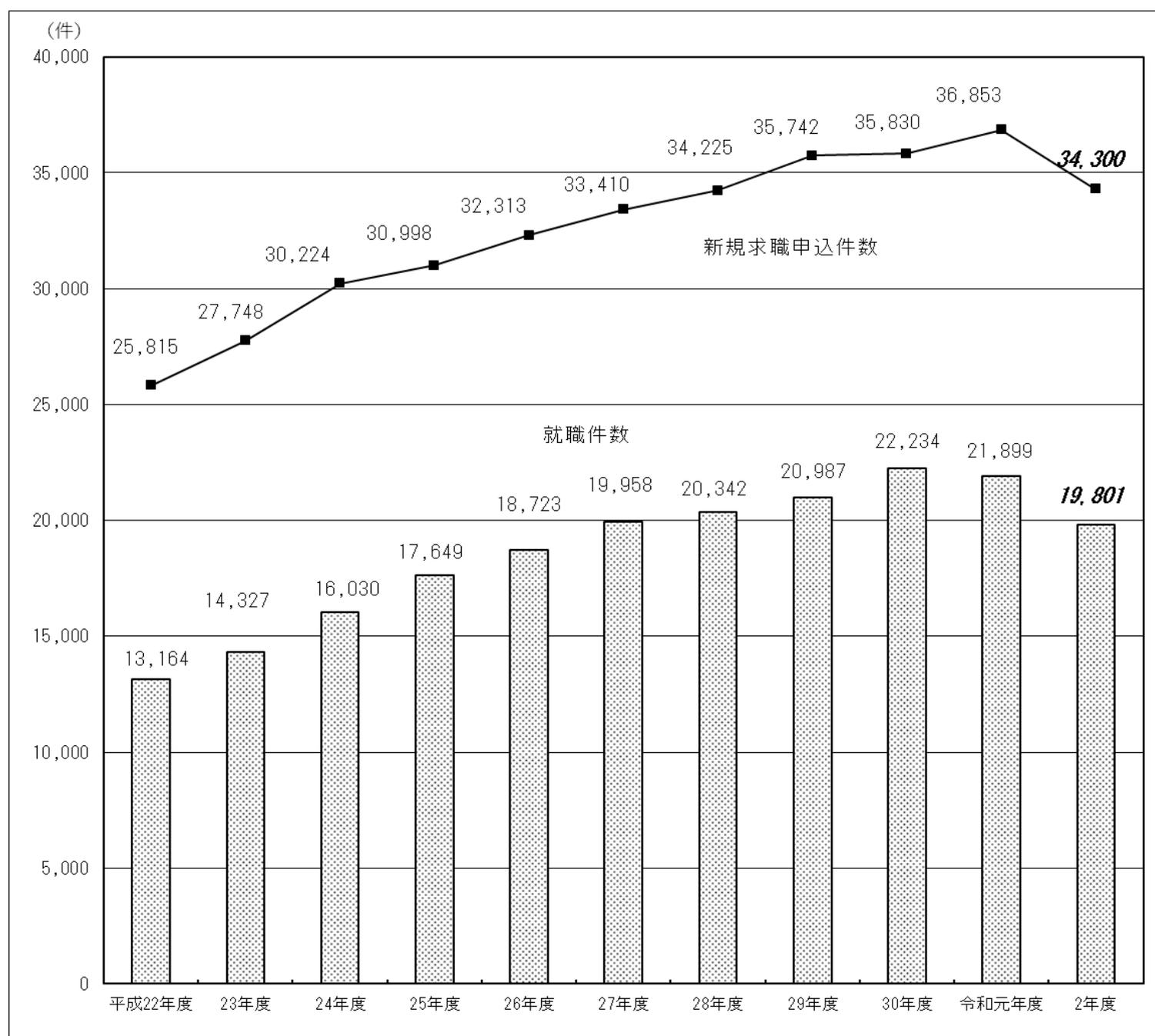
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



(2) 知的障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成22年度	25,815	3.1	34,078	4.8	13,164	15.1	51.0	5.3
23年度	27,748	7.5	36,061	5.8	14,327	8.8	51.6	0.6
24年度	30,224	8.9	38,739	7.4	16,030	11.9	53.0	1.4
25年度	30,998	2.6	39,321	1.5	17,649	10.1	56.9	3.9
26年度	32,313	4.2	40,544	3.1	18,723	6.1	57.9	1.0
27年度	33,410	3.4	41,803	3.1	19,958	6.6	59.7	1.8
28年度	34,225	2.4	43,343	3.7	20,342	1.9	59.4	△ 0.3
29年度	35,742	4.4	45,770	5.6	20,987	3.2	58.7	△ 0.7
30年度	35,830	0.2	46,928	2.5	22,234	5.9	62.1	3.4
令和元年度	36,853	2.9	50,211	7.0	21,899	△ 1.5	59.4	△ 2.7
2年度	34,300	△ 6.9	52,264	4.1	19,801	△ 9.6	57.7	△ 1.7

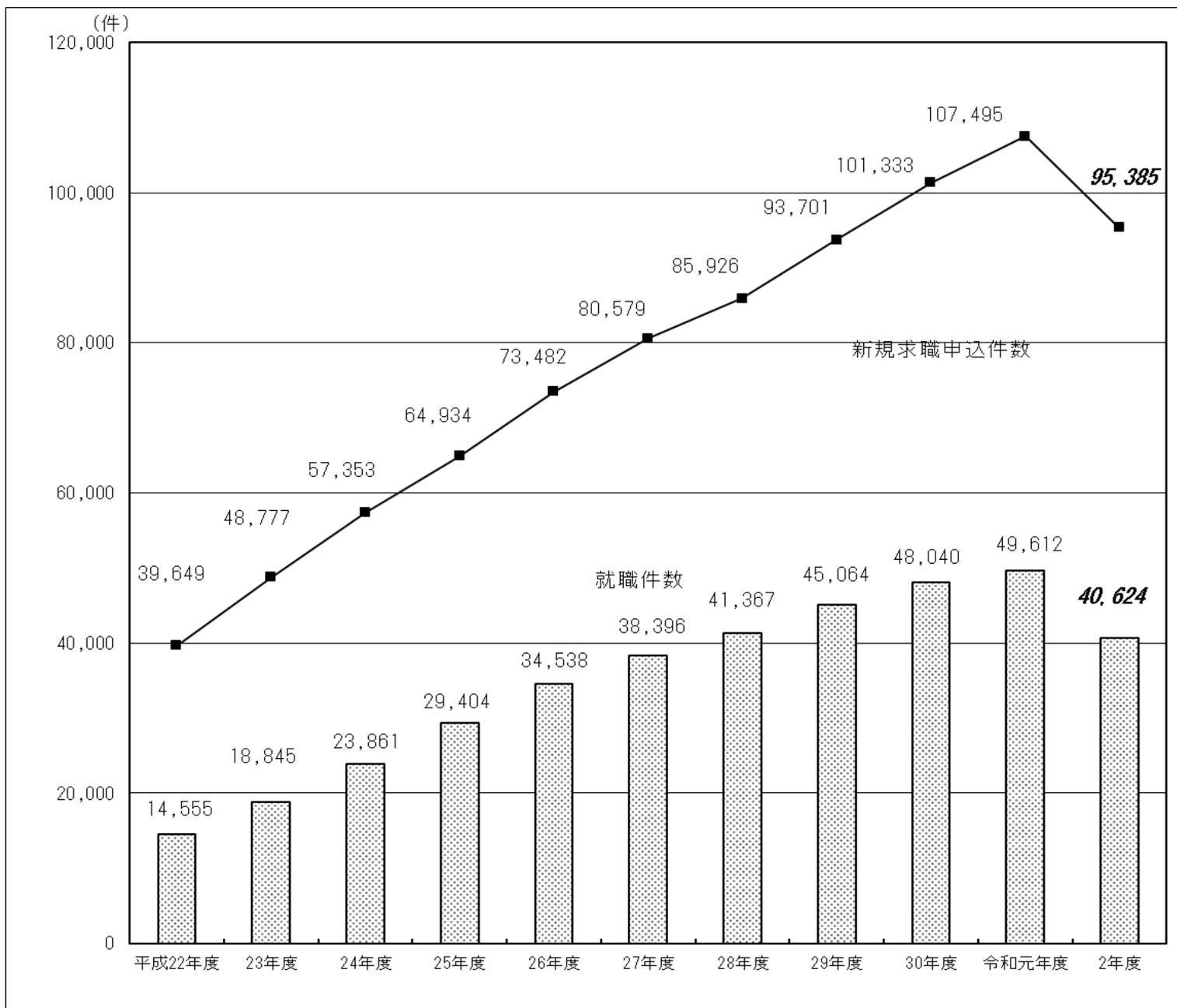
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



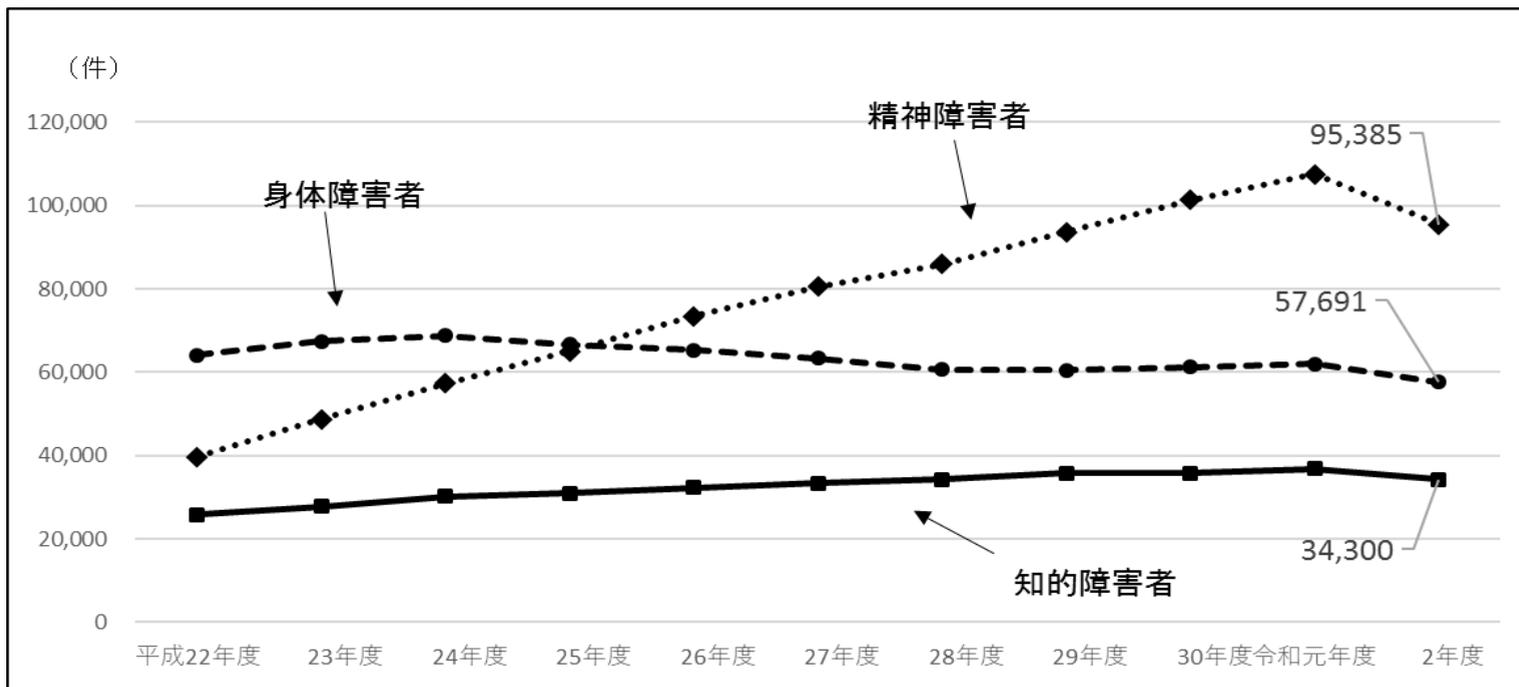
(3) 精神障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成22年度	39,649	19.1	45,756	18.9	14,555	33.2	36.7	3.9
23年度	48,777	23.0	53,994	18.0	18,845	29.5	38.6	1.9
24年度	57,353	17.6	63,392	17.4	23,861	26.6	41.6	3.0
25年度	64,934	13.2	71,184	12.3	29,404	23.2	45.3	3.7
26年度	73,482	13.2	79,796	12.1	34,538	17.5	47.0	1.7
27年度	80,579	9.7	88,857	11.4	38,396	11.2	47.7	0.7
28年度	85,926	6.6	97,913	10.2	41,367	7.7	48.1	0.4
29年度	93,701	9.0	107,991	10.3	45,064	8.9	48.1	0.0
30年度	101,333	8.1	119,983	11.1	48,040	6.6	47.4	△ 0.7
令和元年度	107,495	6.1	132,942	10.8	49,612	3.3	46.2	△ 1.2
2年度	95,385	△11.3	144,611	8.8	40,624	△18.1	42.6	△ 3.6

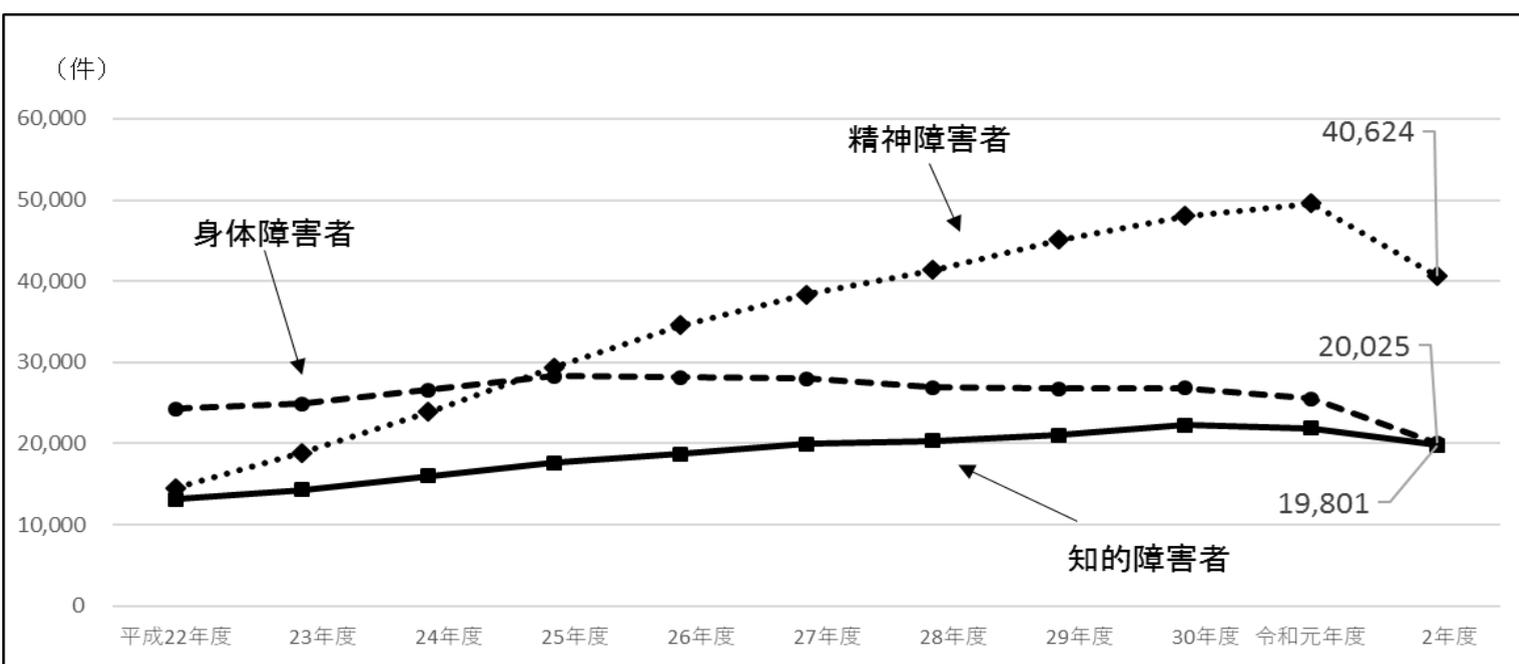
(新規求職申込件数及び就職件数の推移)



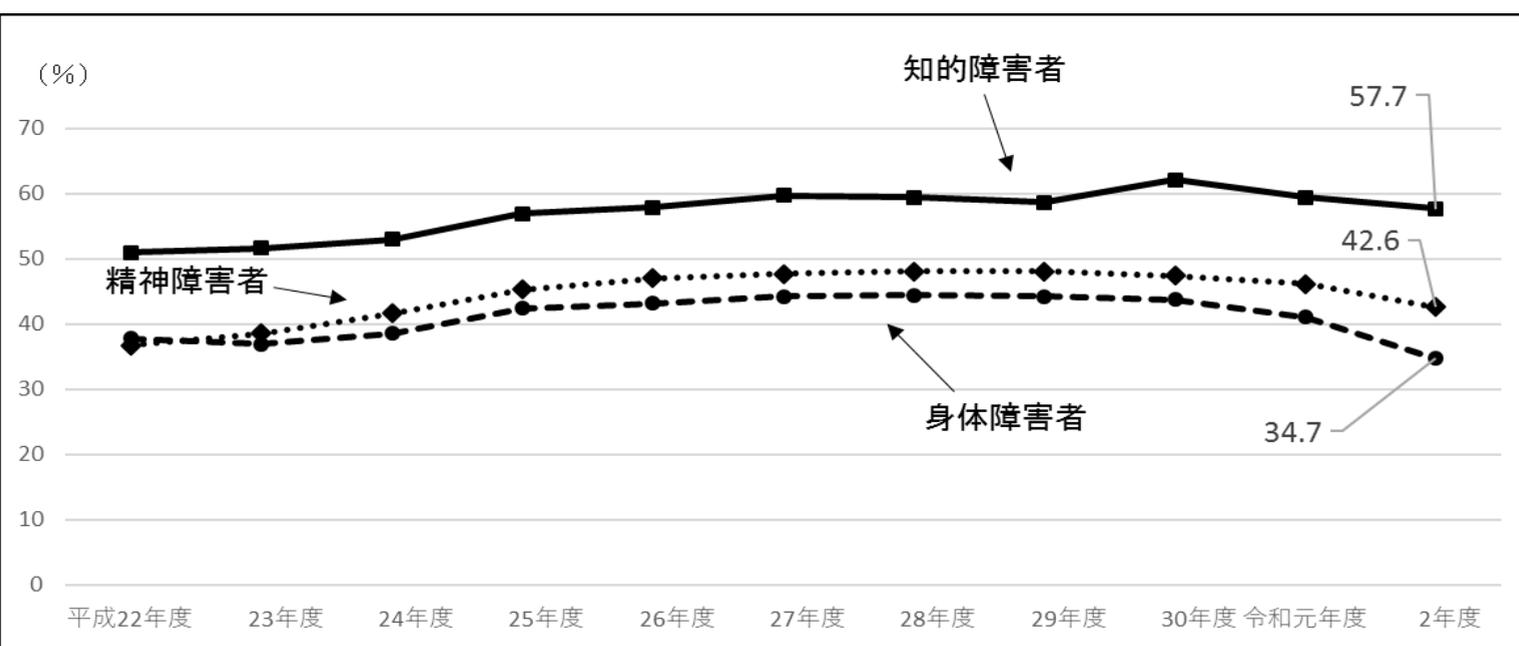
新規求職申込件数の推移（障害種別による比較）



就職件数の推移（障害種別による比較）



就職率の推移（障害種別による比較）



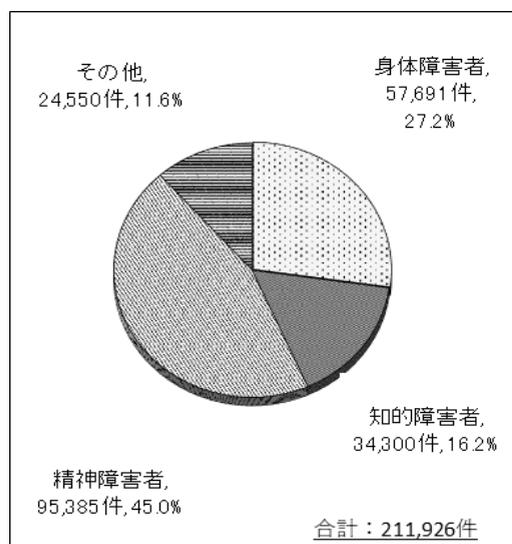
(4) その他の障害者

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率 (③/①)	
	(件)	前年度比 (%)	(人)	前年度比 (%)	(件)	前年度比 (%)	(%)	前年度差 (ポイント)
平成22年度	3,172	30.3	2,588	34.4	971	35.6	30.6	1.2
23年度	4,454	40.4	3,462	33.8	1,331	37.1	29.9	△ 0.7
24年度	5,566	25.0	4,528	30.8	1,857	39.5	33.4	3.5
25年度	6,906	24.1	5,774	27.5	2,523	35.9	36.5	3.1
26年度	8,162	18.2	7,036	21.9	3,166	25.5	38.8	2.3
27年度	9,806	20.1	8,467	20.3	3,834	21.1	39.1	0.3
28年度	11,039	12.6	9,691	14.5	4,580	19.5	41.5	2.4
29年度	12,167	10.2	11,202	15.6	5,007	9.3	41.2	△ 0.3
30年度	12,890	5.9	12,746	13.8	5,203	3.9	40.4	△ 0.8
令和元年度	16,857	30.8	18,682	46.6	6,168	18.5	36.6	△ 3.8
2年度	24,550	45.6	27,200	45.6	9,390	52.2	38.2	1.6

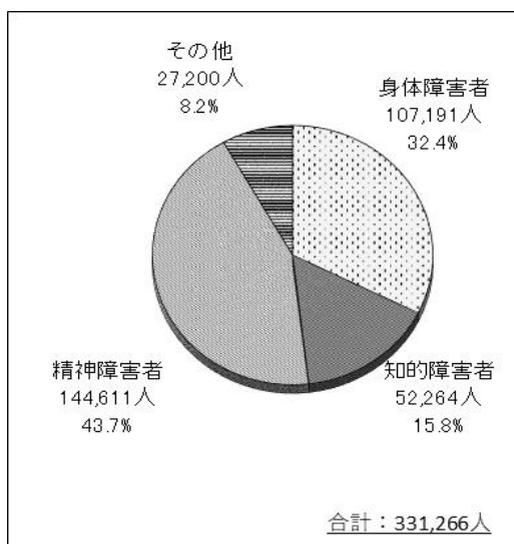
(注)「その他の障害者」とは、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳等を保有しない者であって、発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患等により、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者である。

(5) 就職件数等における障害種別の割合

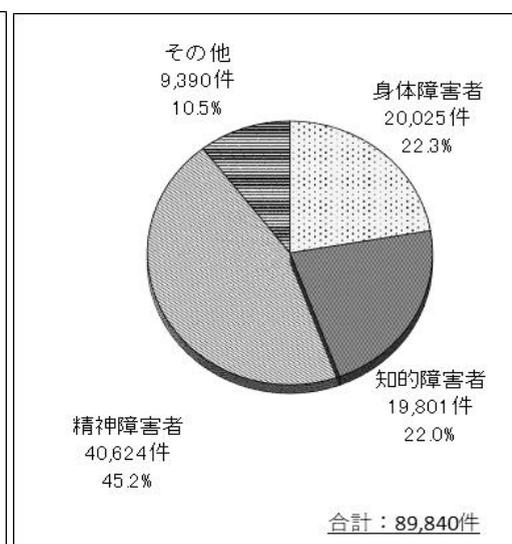
① 新規求職申込件数



② 有効求職者数

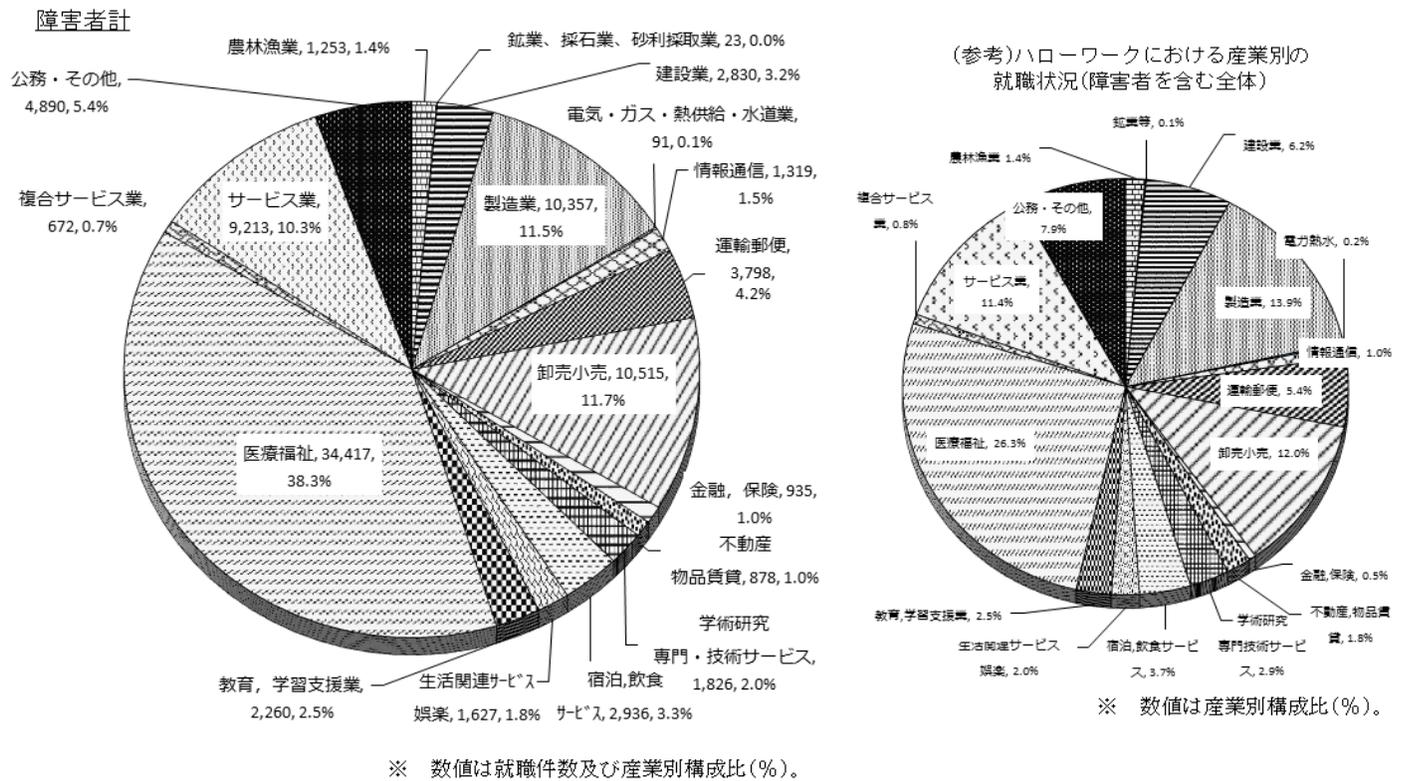


③ 就職件数

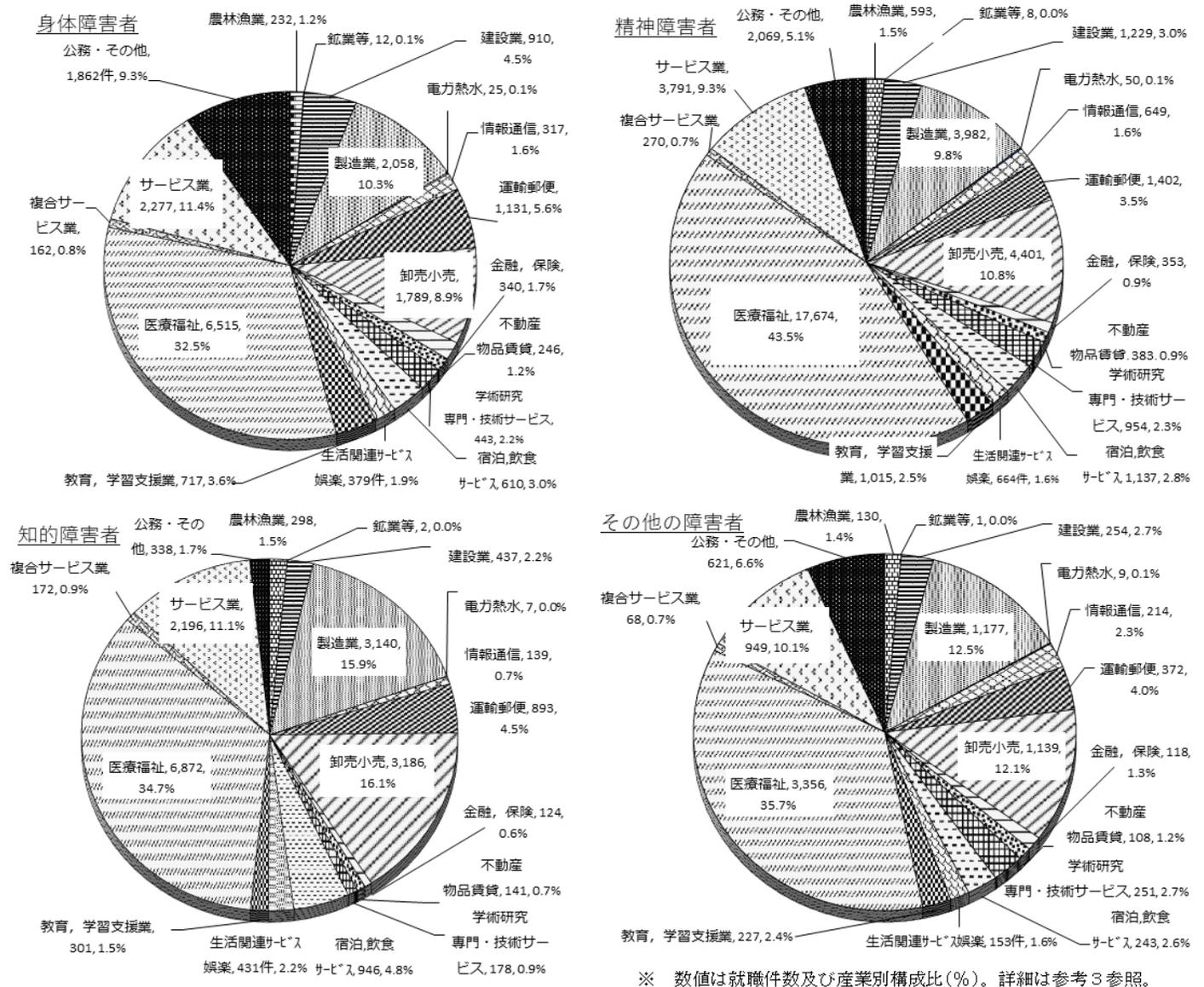


3. 産業別の就職状況

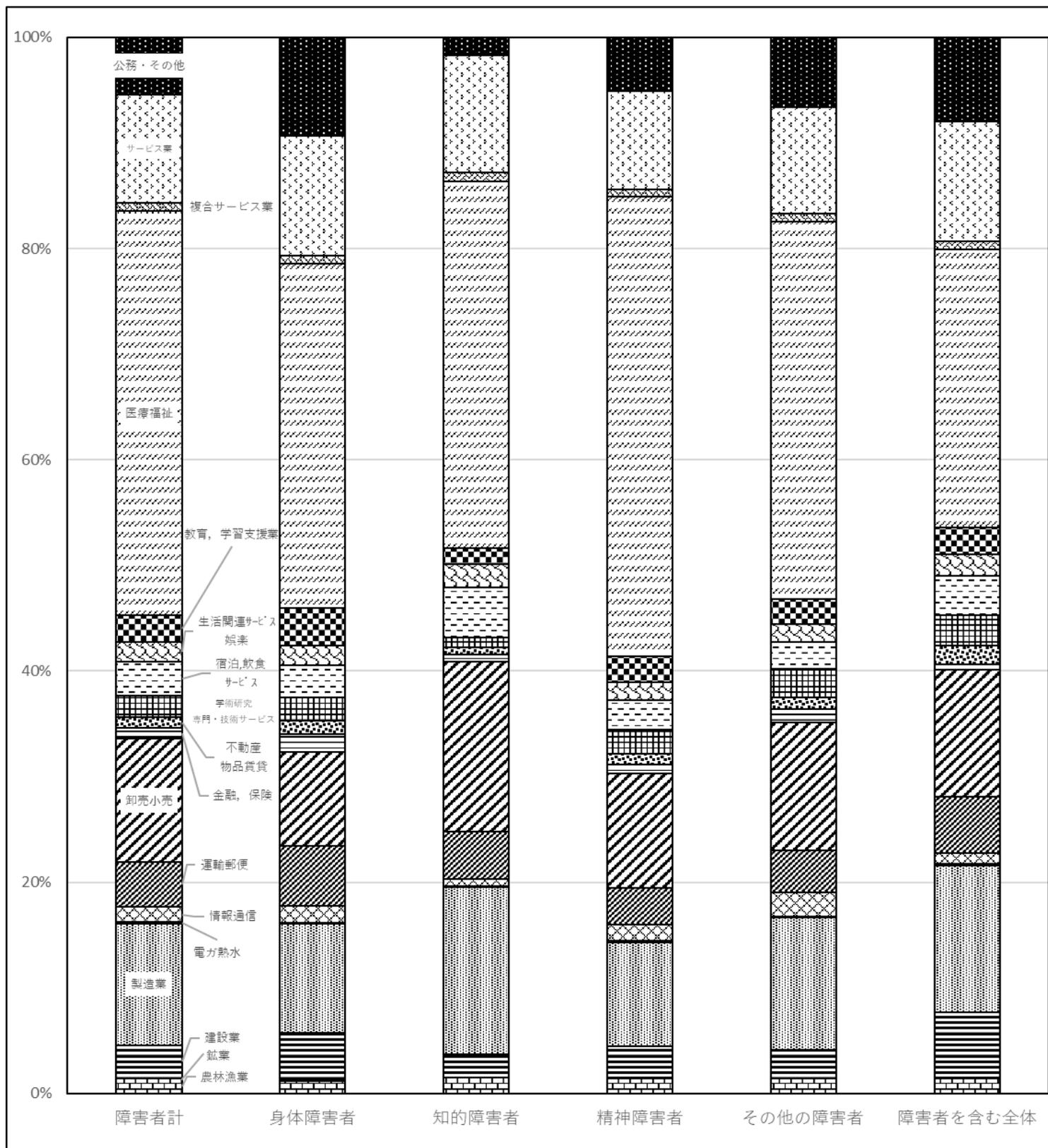
(1) 概況



(2) 障害種別の状況



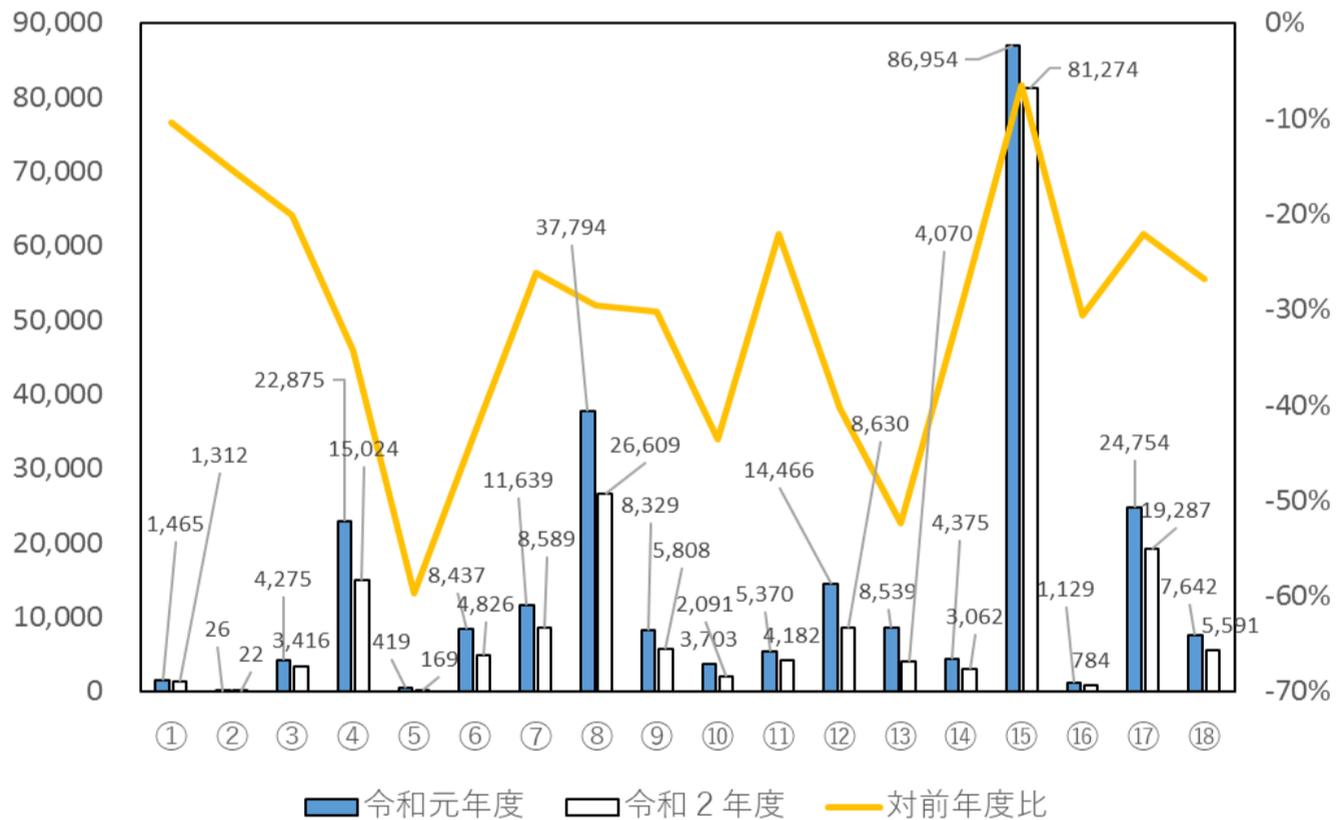
(3) 障害種別の状況②



(4) 障害者専用求人数の状況

	①令和元年度	②令和2年度	③対前年同月差 (②-①)	④対前年同月比 (③/①)
4月	19,795	13,892	△ 5,903	△29.8%
5月	18,748	11,972	△ 6,776	△36.1%
6月	18,155	15,410	△ 2,745	△15.1%
7月	22,169	15,690	△ 6,479	△29.2%
8月	25,039	13,910	△ 11,129	△44.4%
9月	21,663	17,815	△ 3,848	△17.8%
10月	24,038	19,017	△ 5,021	△20.9%
11月	19,426	15,294	△ 4,132	△21.3%
12月	24,513	17,673	△ 6,840	△27.9%
1月	20,618	18,155	△ 2,463	△11.9%
2月	19,120	16,784	△ 2,336	△12.2%
3月	18,907	19,134	227	1.2%
年度計	252,191	194,746	△ 57,445	△22.8%

産業別・障害者専用求人の年度増減

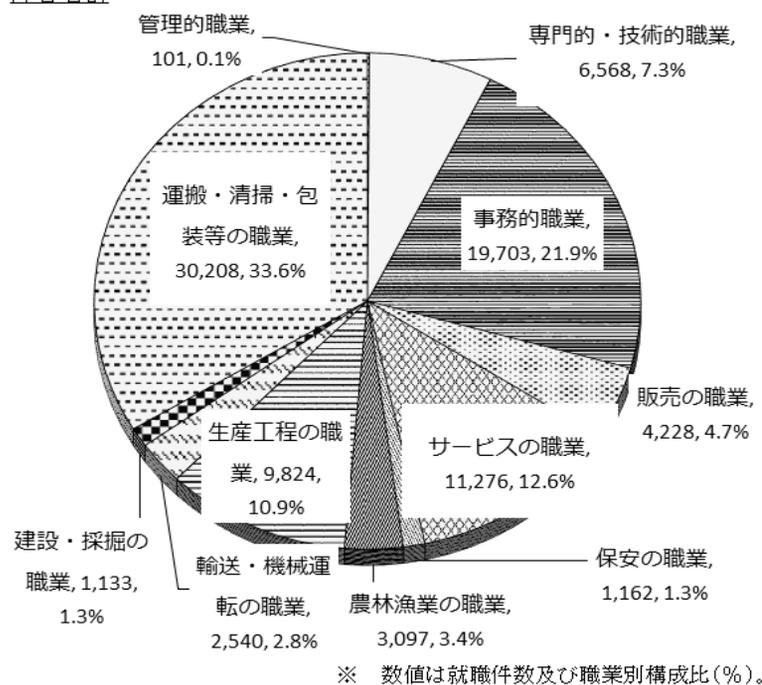


- ①農, 林, 漁業 ②鉱業, 採石業, 砂利採取業 ③建設業 ④製造業
 ⑤電気・ガス・熱供給・水道業 ⑥情報通信業 ⑦運輸業, 郵便業 ⑧卸売業, 小売業
 ⑨金融業, 保険業 ⑩不動産業, 物品賃貸業 ⑪学術研究, 専門・技術サービス業
 ⑫宿泊業, 飲食サービス業 ⑬生活関連サービス業, 娯楽業 ⑭教育, 学習支援業
 ⑮医療, 福祉 ⑯複合サービス事業 ⑰サービス業 (他に分類されないもの) ⑱公務・その他

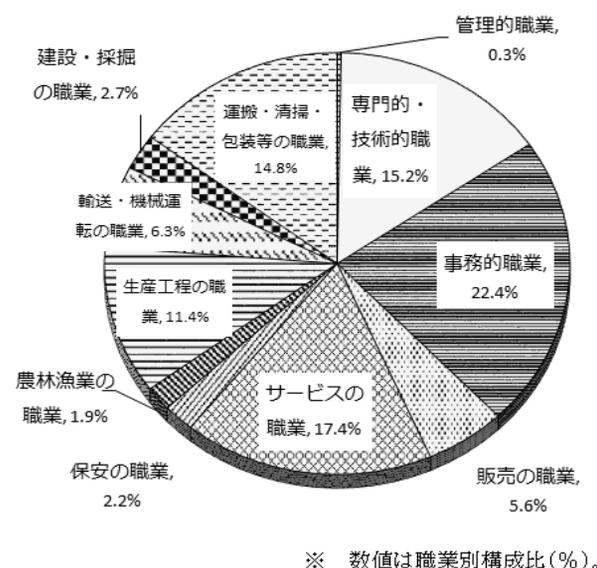
4. 職業別の就職状況

(1) 概況

障害者計

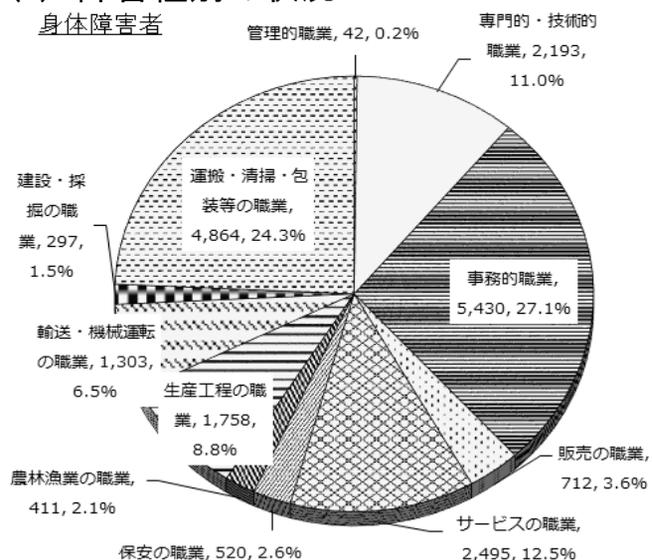


(参考)ハローワーク全体における職業別の就職状況(障害者を含む全体)

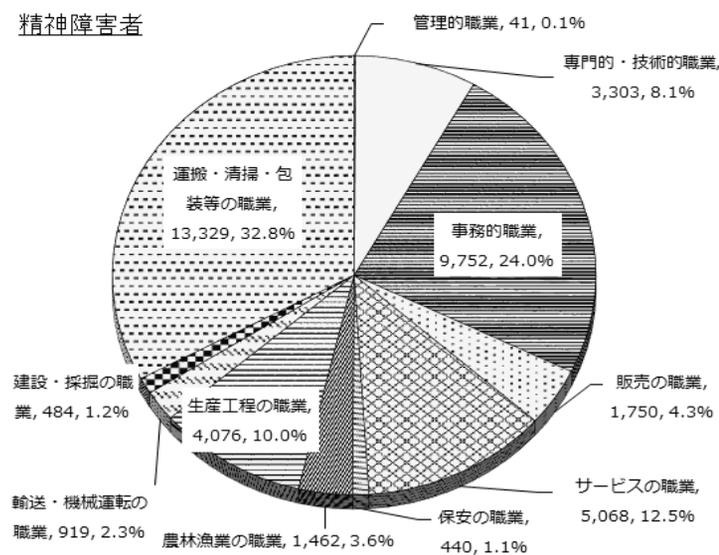


(2) 障害種別の状況

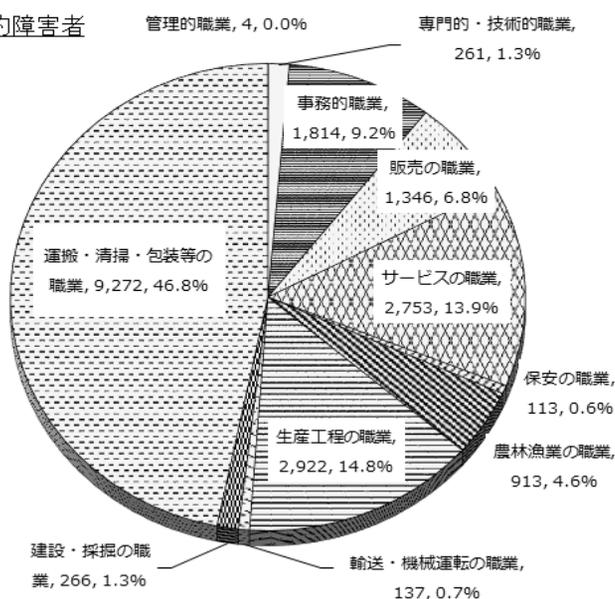
身体障害者



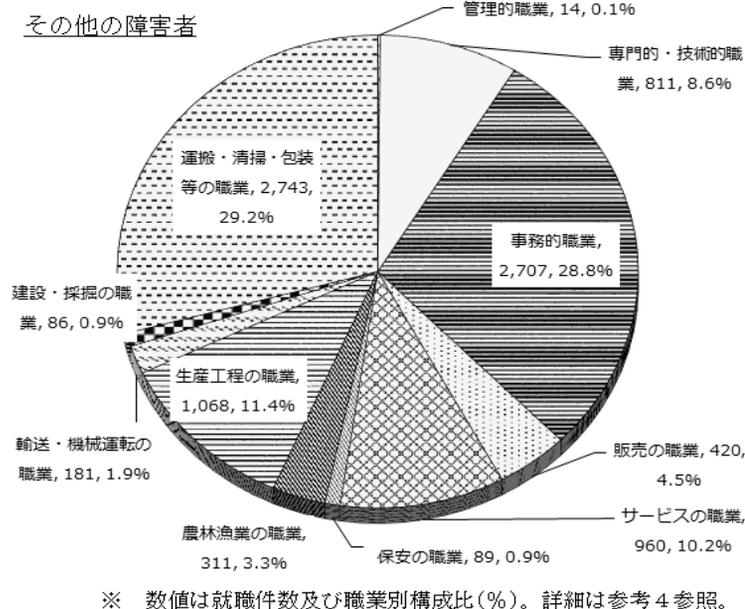
精神障害者



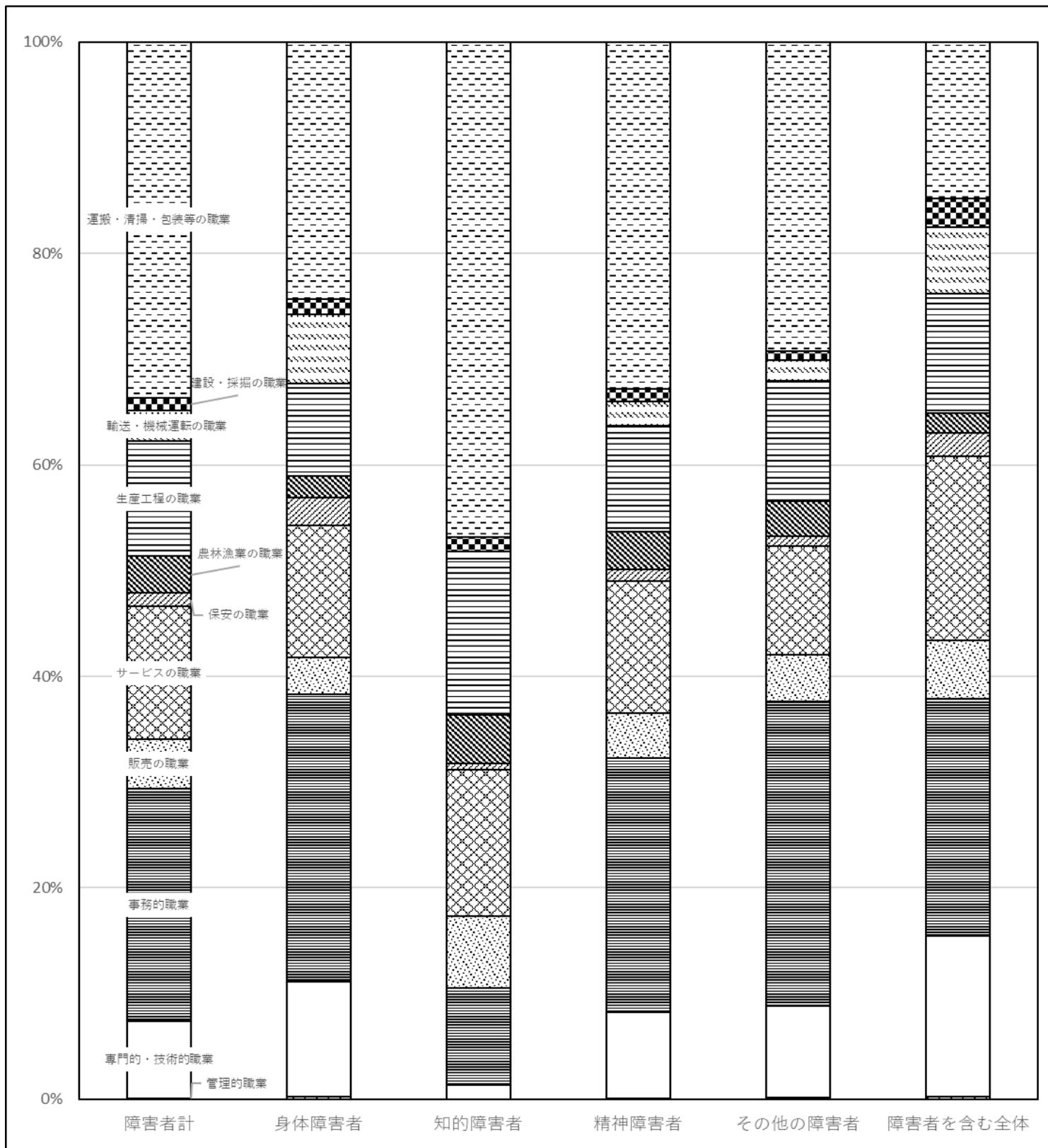
知的障害者



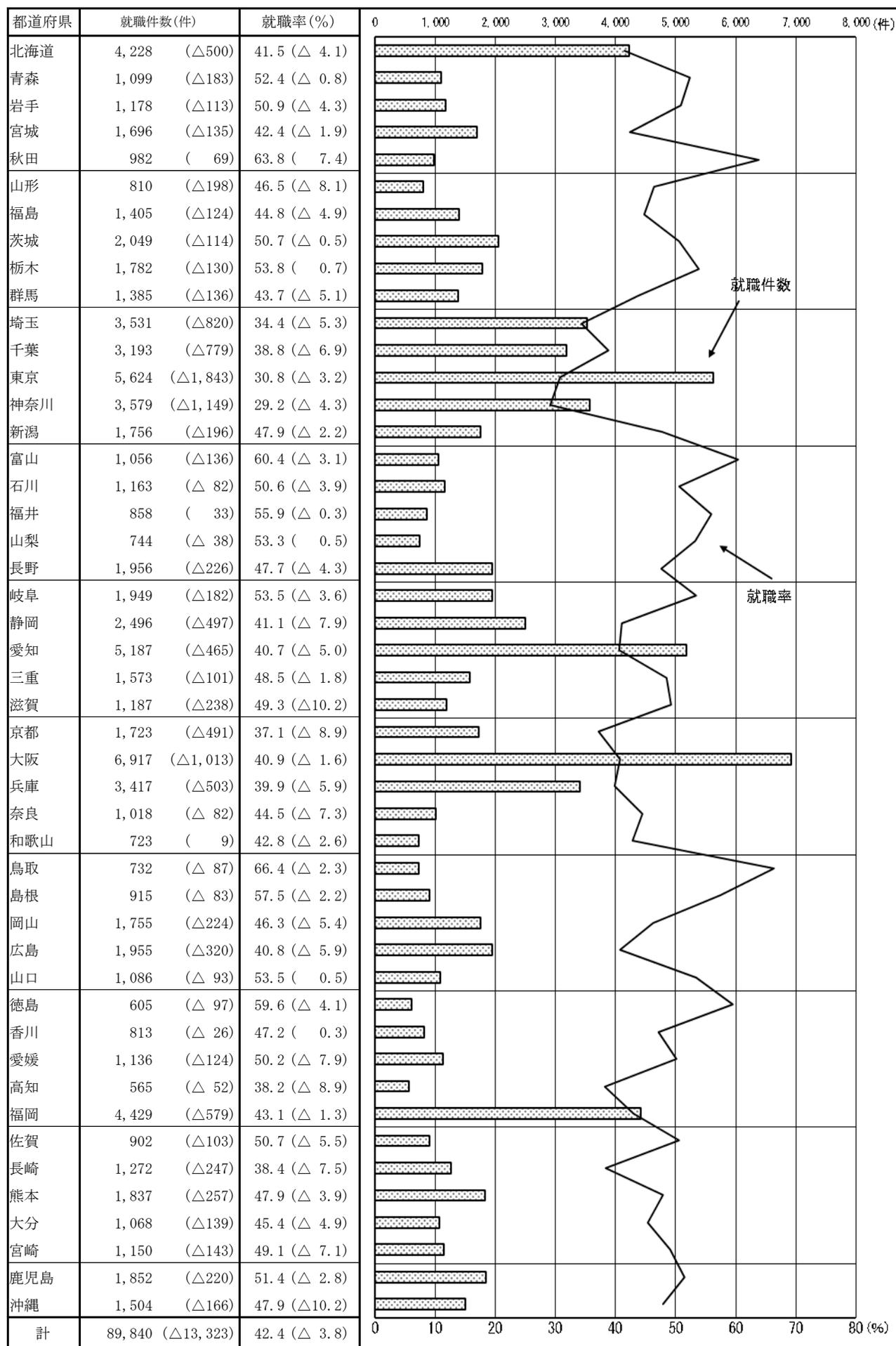
その他の障害者



(3) 障害種別の状況②



5. 都道府県別の就職状況



※ 「就職率」は(就職件数) / (新規求職申込件数)
()は、対前年度差

(参考1) 障害種別の職業紹介状況(構成比入り)

	新規求職申込件数													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成22年度	132,734	[100]	64,098	[48.3]	26,237	<40.9>	25,815	[19.4]	4,411	<17.1>	39,649	[29.9]	3,172	[2.4]
23年度	148,358	[100]	67,379	[45.4]	27,478	<40.8>	27,748	[18.7]	4,856	<17.5>	48,777	[32.9]	4,454	[3.0]
24年度	161,941	[100]	68,798	[42.5]	27,986	<40.7>	30,224	[18.7]	5,017	<16.6>	57,353	[35.4]	5,566	[3.4]
25年度	169,522	[100]	66,684	[39.3]	27,262	<40.9>	30,998	[18.3]	4,960	<16.0>	64,934	[38.3]	6,906	[4.1]
26年度	179,222	[100]	65,265	[36.4]	27,322	<41.9>	32,313	[18.0]	4,966	<15.4>	73,482	[41.0]	8,162	[4.6]
27年度	187,198	[100]	63,403	[33.9]	27,057	<42.7>	33,410	[17.8]	4,946	<14.8>	80,579	[43.0]	9,806	[5.2]
28年度	191,853	[100]	60,663	[31.6]	25,773	<42.5>	34,225	[17.8]	4,963	<14.5>	85,926	[44.8]	11,039	[5.8]
29年度	202,143	[100]	60,533	[29.9]	26,190	<43.3>	35,742	[17.7]	5,027	<14.1>	93,701	[46.4]	12,167	[6.0]
30年度	211,271	[100]	61,218	[29.0]	26,434	<43.2>	35,830	[17.0]	4,826	<13.5>	101,333	[48.0]	12,890	[6.1]
令和元年度	223,229	[100]	62,024	[27.8]	26,104	<42.1>	36,853	[16.5]	4,672	<12.7>	107,495	[48.2]	16,857	[7.6]
2年度	211,926	[100]	57,691	[27.2]	20,024	<34.7>	34,300	[16.2]	4,088	<11.9>	95,385	[45.0]	24,550	[11.6]

	有効求職者数													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成22年度	169,116	[100]	86,694	[51.3]	36,543	<42.2>	34,078	[20.2]	8,684	<25.5>	45,756	[27.1]	2,588	[1.5]
23年度	182,535	[100]	89,018	[48.8]	37,673	<42.3>	36,061	[19.8]	9,225	<25.6>	53,994	[29.6]	3,462	[1.9]
24年度	198,755	[100]	92,096	[46.3]	39,146	<42.5>	38,739	[19.5]	9,713	<25.1>	63,392	[31.9]	4,528	[2.3]
25年度	207,956	[100]	91,677	[44.1]	39,076	<42.6>	39,321	[18.9]	9,712	<24.7>	71,184	[34.2]	5,774	[2.8]
26年度	218,913	[100]	91,537	[41.8]	39,523	<43.2>	40,544	[18.5]	9,707	<23.9>	79,796	[36.5]	7,036	[3.2]
27年度	231,066	[100]	91,939	[39.8]	40,166	<43.7>	41,803	[18.1]	9,834	<23.5>	88,857	[38.5]	8,467	[3.7]
28年度	240,744	[100]	89,797	[37.3]	39,660	<44.2>	43,343	[18.0]	10,056	<23.2>	97,913	[40.7]	9,691	[4.0]
29年度	255,612	[100]	90,649	[35.5]	40,476	<44.7>	45,770	[17.9]	10,331	<22.6>	107,991	[42.2]	11,202	[4.4]
30年度	272,481	[100]	92,824	[34.1]	41,787	<45.0>	46,928	[17.2]	10,236	<21.8>	119,983	[44.0]	12,746	[4.7]
令和元年度	300,518	[100]	98,683	[32.8]	43,943	<44.5>	50,211	[16.7]	10,554	<21.0>	132,942	[44.2]	18,682	[6.2]
2年度	331,266	[100]	107,191	[32.4]	44,570	<41.6>	52,264	[15.8]	10,544	<20.2>	144,611	[43.7]	27,200	[8.2]

	就職件数													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成22年度	52,931	[100]	24,241	[45.8]	9,289	<38.3>	13,164	[24.9]	3,211	<24.4>	14,555	[27.5]	971	[1.8]
23年度	59,367	[100]	24,864	[41.9]	9,678	<38.9>	14,327	[24.1]	3,547	<24.8>	18,845	[31.7]	1,331	[2.2]
24年度	68,321	[100]	26,573	[38.9]	10,296	<38.7>	16,030	[23.5]	3,940	<24.6>	23,861	[34.9]	1,857	[2.7]
25年度	77,883	[100]	28,307	[36.3]	11,069	<39.1>	17,649	[22.7]	4,207	<23.8>	29,404	[37.8]	2,523	[3.2]
26年度	84,602	[100]	28,175	[33.3]	11,181	<39.7>	18,723	[22.1]	4,248	<22.7>	34,538	[40.8]	3,166	[3.7]
27年度	90,191	[100]	28,003	[31.0]	11,321	<40.4>	19,958	[22.1]	4,339	<21.7>	38,396	[42.6]	3,834	[4.3]
28年度	93,229	[100]	26,940	[28.9]	11,017	<40.9>	20,342	[21.8]	4,442	<21.8>	41,367	[44.4]	4,580	[4.9]
29年度	97,814	[100]	26,756	[27.4]	11,051	<41.3>	20,987	[21.5]	4,330	<20.6>	45,064	[46.1]	5,007	[5.1]
30年度	102,318	[100]	26,841	[26.2]	11,096	<41.3>	22,234	[21.7]	4,471	<20.1>	48,040	[47.0]	5,203	[5.1]
令和元年度	103,163	[100]	25,484	[24.7]	10,556	<41.4>	21,899	[21.2]	3,951	<18.0>	49,612	[48.1]	6,168	[6.0]
2年度	89,840	[100]	20,025	[22.3]	7,384	<36.9>	19,801	[22.0]	3,330	<16.8>	40,624	[45.2]	9,390	[10.5]

	就職率													
	障害者計	身体障害者			知的障害者			精神障害者	その他の障害者					
		うち重度	うち重度	うち重度										
平成22年度	39.9		37.8		35.4		51.0		72.8		36.7		30.6	
23年度	40.0		36.9		35.2		51.6		73.0		38.6		29.9	
24年度	42.2		38.6		36.8		53.0		78.5		41.6		33.4	
25年度	45.9		42.4		40.6		56.9		84.8		45.3		36.5	
26年度	47.2		43.2		40.9		57.9		85.5		47.0		38.8	
27年度	48.2		44.2		41.8		59.7		87.7		47.7		39.1	
28年度	48.6		44.4		42.7		59.4		89.5		48.1		41.5	
29年度	48.4		44.2		42.2		58.7		86.1		48.1		41.2	
30年度	48.4		43.8		42.0		62.1		92.6		47.4		40.4	
令和元年度	46.2		41.1		40.4		59.4		84.6		46.2		36.6	
2年度	42.4		34.7		36.9		57.7		81.5		42.6		38.2	

※ []内は構成比
「うち重度」欄の構成比(< >書き)は、当該障害のうちの重度の割合
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考2) 障害種別の職業紹介状況(対前年度比入り)

	新規求職申込件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成22年度	132,734 (5.4)	64,098 (△1.6)	26,237 (△1.0)	25,815 (3.1)	4,411 (3.9)	39,649 (19.1)	3,172 (30.3)	
23年度	148,358 (11.8)	67,379 (5.1)	27,478 (4.7)	27,748 (7.5)	4,856 (10.1)	48,777 (23.0)	4,454 (40.4)	
24年度	161,941 (9.2)	68,798 (2.1)	27,986 (1.8)	30,224 (8.9)	5,017 (3.3)	57,353 (17.6)	5,566 (25.0)	
25年度	169,522 (4.7)	66,684 (△3.1)	27,262 (△2.6)	30,998 (2.6)	4,960 (△1.1)	64,934 (13.2)	6,906 (24.1)	
26年度	179,222 (5.7)	65,265 (△2.1)	27,322 (0.2)	32,313 (4.2)	4,966 (0.1)	73,482 (13.2)	8,162 (18.2)	
27年度	187,198 (4.5)	63,403 (△2.9)	27,057 (△1.0)	33,410 (3.4)	4,946 (△0.4)	80,579 (9.7)	9,806 (20.1)	
28年度	191,853 (2.5)	60,663 (△4.3)	25,773 (△4.7)	34,225 (2.4)	4,963 (0.3)	85,926 (6.6)	11,039 (12.6)	
29年度	202,143 (5.4)	60,533 (△0.2)	26,190 (1.6)	35,742 (4.4)	5,027 (1.3)	93,701 (9.0)	12,167 (10.2)	
30年度	211,271 (4.5)	61,218 (1.1)	26,434 (0.9)	35,830 (0.2)	4,826 (△4.0)	101,333 (8.1)	12,890 (5.9)	
令和元年度	223,229 (5.7)	62,024 (1.3)	26,104 (△1.2)	36,853 (2.9)	4,672 (△3.2)	107,495 (6.1)	16,857 (30.8)	
2年度	211,926 (△5.1)	57,691 (△7.0)	20,024 (△23.3)	34,300 (△6.9)	4,088 (△12.5)	95,385 (△11.3)	24,550 (45.6)	

	有効求職者数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成22年度	169,116 (7.1)	86,694 (2.0)	36,543 (1.6)	34,078 (4.8)	8,684 (6.4)	45,756 (18.9)	2,588 (34.4)	
23年度	182,535 (7.9)	89,018 (2.7)	37,673 (3.1)	36,061 (5.8)	9,225 (6.2)	53,994 (18.0)	3,462 (33.8)	
24年度	198,755 (8.9)	92,096 (3.5)	39,146 (3.9)	38,739 (7.4)	9,713 (5.3)	63,392 (17.4)	4,528 (30.8)	
25年度	207,956 (4.6)	91,677 (△0.5)	39,076 (△0.2)	39,321 (1.5)	9,712 (△0.0)	71,184 (12.3)	5,774 (27.5)	
26年度	218,913 (5.3)	91,537 (△0.2)	39,523 (1.1)	40,544 (3.1)	9,707 (△0.1)	79,796 (12.1)	7,036 (21.9)	
27年度	231,066 (5.6)	91,939 (0.4)	40,166 (1.6)	41,803 (3.1)	9,834 (1.3)	88,857 (11.4)	8,467 (20.3)	
28年度	240,744 (4.2)	89,797 (△2.3)	39,660 (△1.3)	43,343 (3.7)	10,056 (2.3)	97,913 (10.2)	9,691 (14.5)	
29年度	255,612 (6.2)	90,649 (0.9)	40,476 (2.1)	45,770 (5.6)	10,331 (2.7)	107,991 (10.3)	11,202 (15.6)	
30年度	272,481 (6.6)	92,824 (2.4)	41,787 (3.2)	46,928 (2.5)	10,236 (△0.9)	119,983 (11.1)	12,746 (13.8)	
令和元年度	300,518 (10.3)	98,683 (6.3)	43,943 (5.2)	50,211 (7.0)	10,554 (3.1)	132,942 (10.8)	18,682 (46.6)	
2年度	331,266 (10.2)	107,191 (8.6)	44,570 (1.4)	52,264 (4.1)	10,544 (△0.1)	144,611 (8.8)	27,200 (45.6)	

	就職件数							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成22年度	52,931 (17.0)	24,241 (9.3)	9,289 (9.8)	13,164 (15.1)	3,211 (11.9)	14,555 (33.2)	971 (35.6)	
23年度	59,367 (12.2)	24,864 (2.6)	9,678 (4.2)	14,327 (8.8)	3,547 (10.5)	18,845 (29.5)	1,331 (37.1)	
24年度	68,321 (15.1)	26,573 (6.9)	10,296 (6.4)	16,030 (11.9)	3,940 (11.1)	23,861 (26.6)	1,857 (39.5)	
25年度	77,883 (14.0)	28,307 (6.5)	11,069 (7.5)	17,649 (10.1)	4,207 (6.8)	29,404 (23.2)	2,523 (35.9)	
26年度	84,602 (8.6)	28,175 (△0.5)	11,181 (1.0)	18,723 (6.1)	4,248 (1.0)	34,538 (17.5)	3,166 (25.5)	
27年度	90,191 (6.6)	28,003 (△0.6)	11,321 (1.3)	19,958 (6.6)	4,339 (2.1)	38,396 (11.2)	3,834 (21.1)	
28年度	93,229 (3.4)	26,940 (△3.8)	11,017 (△2.7)	20,342 (1.9)	4,442 (2.4)	41,367 (7.7)	4,580 (19.5)	
29年度	97,814 (4.9)	26,756 (△0.7)	11,051 (0.3)	20,987 (3.2)	4,330 (△2.5)	45,064 (8.9)	5,007 (9.3)	
30年度	102,318 (4.6)	26,841 (0.3)	11,096 (0.4)	22,234 (5.9)	4,471 (3.3)	48,040 (6.6)	5,203 (3.9)	
令和元年度	103,163 (0.8)	25,484 (△5.1)	10,556 (△4.9)	21,899 (△1.5)	3,951 (△11.6)	49,612 (3.3)	6,168 (18.5)	
2年度	89,840 (△12.9)	20,025 (△21.4)	7,384 (△30.0)	19,801 (△9.6)	3,330 (△15.7)	40,624 (△18.1)	9,390 (52.2)	

	就職率							
	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者	
		うち重度	うち重度					
平成22年度	39.9 (3.9)	37.8 (3.8)	35.4 (3.5)	51.0 (5.3)	72.8 (5.2)	36.7 (3.9)	30.6 (1.2)	
23年度	40.0 (0.1)	36.9 (△0.9)	35.2 (△0.2)	51.6 (0.6)	73.0 (0.2)	38.6 (1.9)	29.9 (△0.7)	
24年度	42.2 (2.2)	38.6 (1.7)	36.8 (1.6)	53.0 (1.4)	78.5 (5.5)	41.6 (3.0)	33.4 (3.5)	
25年度	45.9 (3.7)	42.4 (3.8)	40.6 (3.8)	56.9 (3.9)	84.8 (6.3)	45.3 (3.7)	36.5 (3.1)	
26年度	47.2 (1.3)	43.2 (0.8)	40.9 (0.3)	57.9 (1.0)	85.5 (0.7)	47.0 (1.7)	38.8 (2.3)	
27年度	48.2 (1.0)	44.2 (1.0)	41.8 (0.9)	59.7 (1.8)	87.7 (2.2)	47.7 (0.7)	39.1 (0.3)	
28年度	48.6 (0.4)	44.4 (0.2)	42.7 (0.9)	59.4 (△0.3)	89.5 (1.8)	48.1 (0.4)	41.5 (2.4)	
29年度	48.4 (△0.2)	44.2 (△0.2)	42.2 (△0.5)	58.7 (△0.7)	86.1 (△3.4)	48.1 (△0.0)	41.2 (△0.3)	
30年度	48.4 (0.0)	43.8 (△0.4)	42.0 (△0.2)	62.1 (3.4)	92.6 (6.5)	47.4 (△0.7)	40.4 (△0.8)	
令和元年度	46.2 (△2.2)	41.1 (△2.7)	40.4 (△1.6)	59.4 (△2.7)	84.6 (△8.0)	46.2 (△1.2)	36.6 (△3.8)	
2年度	42.4 (△3.8)	34.7 (△6.4)	36.9 (△3.5)	57.7 (△1.7)	81.5 (△3.1)	42.6 (△3.6)	38.2 (1.6)	

※ ()内は対前年度比(差)
新規求職申込件数及び就職件数は年度内の累計、有効求職者数は年度末時点の数値

(参考3) 産業別の就職件数

(件、%)

産業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	89,840	100	20,025	100	7,384	100	19,801	100	3,330	100	40,624	100	9,390	100
農林漁業	1,253	1.4	232	1.2	65	0.9	298	1.5	42	1.3	593	1.5	130	1.4
鉱業,採石業,砂利採取業	23	0.0	12	0.1	3	0.0	2	0.0	0	0.0	8	0.0	1	0.0
建設業	2,830	3.2	910	4.5	305	4.1	437	2.2	40	1.2	1,229	3.0	254	2.7
製造業	10,357	11.5	2,058	10.3	729	9.9	3,140	15.9	429	12.9	3,982	9.8	1,177	12.5
電気・ガス・熱供給・水道業	91	0.1	25	0.1	12	0.2	7	0.0	1	0.0	50	0.1	9	0.1
情報通信業	1,319	1.5	317	1.6	149	2.0	139	0.7	40	1.2	649	1.6	214	2.3
運輸業,郵便業	3,798	4.2	1,131	5.6	363	4.9	893	4.5	170	5.1	1,402	3.5	372	4.0
卸売業,小売業	10,515	11.7	1,789	8.9	632	8.6	3,186	16.1	535	16.1	4,401	10.8	1,139	12.1
金融業,保険業	935	1.0	340	1.7	131	1.8	124	0.6	24	0.7	353	0.9	118	1.3
不動産業,物品賃貸業	878	1.0	246	1.2	90	1.2	141	0.7	20	0.6	383	0.9	108	1.2
学術研究,専門・技術サービス業	1,826	2.0	443	2.2	181	2.5	178	0.9	33	1.0	954	2.3	251	2.7
宿泊業,飲食サービス業	2,936	3.3	610	3.0	210	2.8	946	4.8	167	5.0	1,137	2.8	243	2.6
生活関連サービス業,娯楽業	1,627	1.8	379	1.9	128	1.7	431	2.2	82	2.5	664	1.6	153	1.6
教育,学習支援業	2,260	2.5	717	3.6	273	3.7	301	1.5	59	1.8	1,015	2.5	227	2.4
医療,福祉	34,417	38.3	6,515	32.5	2,681	36.3	6,872	34.7	1,233	37.0	17,674	43.5	3,356	35.7
複合サービス事業	672	0.7	162	0.8	53	0.7	172	0.9	26	0.8	270	0.7	68	0.7
サービス業	9,213	10.3	2,277	11.4	748	10.1	2,196	11.1	382	11.5	3,791	9.3	949	10.1
公務・その他	4,890	5.4	1,862	9.3	631	8.5	338	1.7	47	1.4	2,069	5.1	621	6.6

対前年度比

(%)

産業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
産業計	△12.9	△21.4	△30.0	△9.6	△15.7	△18.1	52.2
農林漁業	21.1	15.4	△4.4	6.4	△6.7	23.3	78.1
鉱業,採石業,砂利採取業	△14.8	0.0	50.0	△60.0	-	0.0	△50.0
建設業	△0.7	△3.9	△11.8	2.1	△31.0	△4.0	30.3
製造業	△22.8	△31.6	△40.2	△18.3	△32.0	△30.0	34.5
電気・ガス・熱供給・水道業	△27.2	△47.9	△40.0	16.7	-	△20.6	12.5
情報通信業	△27.8	△29.9	△41.6	△6.7	0.0	△40.7	60.9
運輸業,郵便業	△19.7	△27.9	△37.8	△12.1	11.8	△25.4	38.3
卸売業,小売業	△14.9	△27.3	△36.4	△6.8	△8.9	△23.4	56.0
金融業,保険業	△21.2	△29.6	△37.9	△8.1	26.3	△31.9	131.4
不動産業,物品賃貸業	△24.0	△28.1	△31.3	△31.2	△51.2	△26.5	22.7
学術研究,専門・技術サービス業	△8.6	△7.5	△19.2	△33.8	△32.7	△11.5	46.8
宿泊業,飲食サービス業	△31.7	△38.0	△45.3	△27.2	△27.4	△37.4	23.4
生活関連サービス業,娯楽業	△31.2	△34.3	△41.0	△29.5	△29.9	△36.6	18.6
教育,学習支援業	△6.8	△13.3	△23.3	△3.2	△16.9	△12.4	76.0
医療,福祉	△3.7	△15.4	△22.3	△0.7	△9.1	△7.3	62.2
複合サービス事業	△18.8	△24.3	△30.3	△17.3	0.0	△26.2	70.0
サービス業	△12.5	△16.3	△27.9	△8.8	△19.4	△20.8	55.3
公務・その他	△22.0	△24.2	△35.8	△12.9	△13.0	△31.6	56.0

(参考4) 職業別の就職件数

(件、%)

職業	障害者計		身体障害者				知的障害者				精神障害者		その他の障害者	
	件数	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	重度	構成比	件数	構成比	件数	構成比
合計	89,840	100	20,025	100	7,384	100	19,801	100	3,330	100	40,624	100	9,390	100
管理的職業	101	0.1	42	0.2	15	0.2	4	0.0	0	0.0	41	0.1	14	0.1
専門的・技術的職業	6,568	7.3	2,193	11.0	980	13.3	261	1.3	47	1.4	3,303	8.1	811	8.6
事務的職業	19,703	21.9	5,430	27.1	2,208	29.9	1,814	9.2	249	7.5	9,752	24.0	2,707	28.8
販売の職業	4,228	4.7	712	3.6	243	3.3	1,346	6.8	213	6.4	1,750	4.3	420	4.5
サービスの職業	11,276	12.6	2,495	12.5	832	11.3	2,753	13.9	447	13.4	5,068	12.5	960	10.2
保安の職業	1,162	1.3	520	2.6	143	1.9	113	0.6	12	0.4	440	1.1	89	0.9
農林漁業の職業	3,097	3.4	411	2.1	129	1.7	913	4.6	182	5.5	1,462	3.6	311	3.3
生産工程の職業	9,824	10.9	1,758	8.8	648	8.8	2,922	14.8	428	12.9	4,076	10.0	1,068	11.4
輸送・機械運転の職業	2,540	2.8	1,303	6.5	338	4.6	137	0.7	11	0.3	919	2.3	181	1.9
建設・採掘の職業	1,133	1.3	297	1.5	68	0.9	266	1.3	21	0.6	484	1.2	86	0.9
運搬・清掃・包装等の職業	30,208	33.6	4,864	24.3	1,780	24.1	9,272	46.8	1,720	51.7	13,329	32.8	2,743	29.2
分類不能の職業	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

対前年度比

(%)

職業	障害者計	身体障害者		知的障害者		精神障害者	その他の障害者
		件数	重度	件数	重度		
職業計	△12.9	△21.4	△30.0	△9.6	△15.7	△18.1	52.2
管理的職業	0.0	△6.7	△37.5	0.0	△100.0	△18.0	600.0
専門的・技術的職業	△5.0	△14.6	△24.7	6.5	20.5	△5.9	37.5
事務的職業	△18.0	△27.7	△34.2	△15.5	△21.5	△23.1	58.7
販売の職業	△11.3	△19.1	△28.1	△4.2	△4.1	△19.1	30.4
サービスの職業	△10.8	△17.3	△22.4	△10.8	△16.4	△13.0	35.0
保安の職業	△7.5	△11.4	△23.9	△8.9	△7.7	△6.6	20.3
農林漁業の職業	5.6	△2.6	△18.9	3.2	7.7	0.6	79.8
生産工程の職業	△17.4	△25.8	△35.5	△13.4	△27.5	△24.2	37.6
輸送・機械運転の職業	△13.3	△17.4	△35.7	23.4	37.5	△15.0	13.8
建設・採掘の職業	△1.6	△12.4	△37.0	13.2	△22.2	△4.5	22.9
運搬・清掃・包装等の職業	△12.5	△21.2	△28.3	△9.8	△15.3	△19.2	73.1
分類不能の職業	-	-	-	-	-	-	-

(参考5) 身体障害者の部位別職業紹介状況

	①新規求職申込件数		②有効求職者数		③就職件数		④就職率(③/①)	
		対前年度比		対前年度比		対前年度比		対前年度差
視覚障害	4,246	△ 10.2	8,297	7.3	1,500	△ 22.3	35.3	△ 5.6
うち重度	2,084	△ 24.7	4,800	2.7	791	△ 29.6	38.0	△ 2.6
聴覚・言語障害	7,654	△ 10.5	12,735	5.9	2,989	△ 23.2	39.1	△ 6.4
うち重度	3,577	△ 22.4	6,474	△ 0.5	1,459	△ 30.6	40.8	△ 4.8
肢体不自由	28,020	△ 9.7	54,253	6.4	10,237	△ 22.0	36.5	△ 5.8
うち重度	5,715	△ 26.1	14,541	△ 1.4	2,195	△ 29.9	38.4	△ 2.1
上肢	10,250	△ 11.9	19,874	5.0	3,892	△ 22.6	38.0	△ 5.3
うち重度	2,998	△ 25.4	7,522	△ 1.5	1,165	△ 29.9	38.9	△ 2.4
下肢	14,896	△ 7.2	27,906	7.8	5,339	△ 20.6	35.8	△ 6.1
うち重度	1,841	△ 25.8	4,553	△ 0.9	685	△ 30.7	37.2	△ 2.6
体幹	2,441	△ 12.7	5,329	5.1	849	△ 24.4	34.8	△ 5.4
うち重度	654	△ 28.4	1,816	△ 2.2	258	△ 23.4	39.4	2.5
脳病変(※)	433	△ 21.0	1,144	1.6	157	△ 35.4	36.3	△ 8.0
うち重度	222	△ 30.8	650	△ 2.0	87	△ 39.6	39.2	△ 5.7
内部障害	17,205	△ 2.2	31,441	13.1	5,193	△ 20.4	30.2	△ 6.9
うち重度	8,599	△ 21.7	18,712	3.9	2,927	△ 30.3	34.0	△ 4.2
その他の身体障害(※)	566	-	465	-	106	-	18.7	-
うち重度	49	-	43	-	12	-	24.5	-
身体障害者計	57,691	△ 7.0	107,191	8.6	20,025	△ 21.4	34.7	△ 6.4
うち重度	20,024	△ 23.3	44,570	1.4	7,384	△ 30.0	36.9	△ 3.5

※ 「脳病変」とは、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害を指す。

※ 「その他の身体障害」は令和2年1月より集計しているため、対前年度比較ができない。

(参考6) 就労継続支援A型事業所への就職件数

	就労継続支援A型事業所 への就職件数	対前年度比
令和2年度	18,569	-

※ 就労継続支援A型事業所への就職件数は、令和2年1月のハローワークシステム刷新に伴い、令和2年度分から集計方法を変更している。

(参考7) 障害者の解雇者数

1. 解雇者数の推移

年 度	解雇者数			障害種別		
	年 度 計	上半期	下半期	身体障害者	知的障害者	精神障害者
平成22年度	1,333	586	747	773	492	68
平成23年度	1,253	607	646	852	342	59
平成24年度	1,539	647	892	1,002	394	143
平成25年度	1,248	629	619	732	376	140
平成26年度	1,192	491	701	714	379	99
平成27年度	1,448	688	760	723	395	330
平成28年度	1,335	757	578	588	428	319
平成29年度	2,272	1,166	1,106	714	735	823
平成30年度	1,980	815	1,165	782	607	591
令和元年度	2,074	871	1,203	844	636	594
令和2年度	2,191	1,213	978	951	641	599

2. 理由別解雇者数

月	理由			計	対前年同月比
	事業廃止	事業縮小	その他		
令和2年4月	64 (68)	57 (77)	44 (5)	165 (150)	10.0
令和2年5月	68 (54)	113 (87)	40 (2)	221 (143)	54.5
令和2年6月	82 (66)	109 (58)	16 (5)	207 (129)	60.5
令和2年7月	105 (47)	153 (44)	8 (7)	266 (98)	171.4
令和2年8月	109 (142)	133 (72)	8 (27)	250 (241)	3.7
令和2年9月	37 (36)	64 (70)	3 (4)	104 (110)	△ 5.5
令和2年10月	75 (73)	76 (68)	9 (23)	160 (164)	△ 2.4
令和2年11月	48 (135)	51 (56)	4 (25)	103 (216)	△ 52.3
令和2年12月	26 (128)	77 (86)	4 (18)	107 (232)	△ 53.9
令和3年1月	70 (26)	73 (30)	6 (23)	149 (79)	88.6
令和3年2月	59 (53)	130 (57)	13 (36)	202 (146)	38.4
令和3年3月	110 (225)	136 (125)	11 (16)	257 (366)	△ 29.8
年度計	853 (1,053)	1,172 (830)	166 (191)	2,191 (2,074)	5.6

※ () 内は前年同月値。

3. 都道府県別 解雇届の受理状況

	令和2年度	令和元年度
合計	2,191	2,074
北海道	178	69
青森	51	47
岩手	43	25
宮城	22	33
秋田	33	15
山形	20	27
福島	24	32
茨城	14	43
栃木	50	23
群馬	30	29
埼玉	31	27
千葉	40	46
東京	334	211
神奈川	48	34
新潟	48	32
富山	20	25
石川	16	21
福井	12	70
山梨	27	14
長野	43	26
岐阜	52	47
静岡	31	69
愛知	114	120
三重	45	29
滋賀	20	24
京都	53	9
大阪	76	261
兵庫	69	91
奈良	20	19
和歌山	14	19
鳥取	28	15
島根	34	6
岡山	79	66
広島	52	41
山口	11	22
徳島	13	2
香川	9	13
愛媛	33	16
高知	19	3
福岡	54	179
佐賀	4	17
長崎	69	40
熊本	61	57
大分	8	17
宮崎	43	11
鹿児島	54	26
沖縄	42	6

※ 解雇届については事業所を管轄する労働局ごとに計上しており、障害者の居住地により計上したものではない。

令和3年6月25日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課

課長

小野寺 徳子

障害者雇用促進研究官 大谷 真司

(代表電話) 03(5253)1111 (内線)5821

(直通電話) 03(3502)6775

「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和2年度）」を公表しました

～相談件数は微減、紛争解決援助件数は増、調停件数は減～

厚生労働省は、このたび、都道府県労働局や公共職業安定所（ハローワーク）における「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和2年度）」を取りまとめましたので、公表します。

ハローワークに寄せられた障害者差別および合理的配慮に関する相談は246件で、対前年度比3.1%減と、僅かに減少しました。一方、労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は12件と前年度の3件から増加、障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は5件と前年度の13件から減少しました。（詳細は「集計結果の主なポイント」参照）

厚生労働省では、雇用分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度*の施行状況を踏まえ、制度のさらなる周知に努めます。同時に、公共職業安定所などに寄せられる相談への適切な対応と紛争解決のための業務の的確な実施に取り組んでいきます。

【集計結果の主なポイント】

- ・ 公共職業安定所に寄せられた障害者差別および合理的配慮に関する相談は246件で、対前年度比3.1%減となった。このうち障害者差別に関する相談は69件で、対前年度比8.0%減となり、合理的配慮の提供に関する相談は177件で、対前年度比1.1%減となった〔資料1 表1〕。
- ・ 公共職業安定所が行った事業主への助言件数は54件で、対前年度比28.9%減となり、指導件数および都道府県労働局長が行った勧告件数は、前年度に引き続き、ともに0件となった〔資料1 表3・表4〕。
- ・ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は12件（前年度3件）となった〔資料1 表5〕。
- ・ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は5件（前年度13件）となった〔資料1 表6〕。

※ 雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る制度について

[資料3～5]

障害者雇用促進法（以下「法」）では、すべての事業主に対して、「障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いの禁止」（法第34条及び第35条）、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」（法第36条の2及び第36条の3）、「障害者からの相談に対応する体制の整備・障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務」（法第36条の4及び第74条の4）を規定している。

事業主による法令違反等事案に対しては、公共職業安定所等が行う助言、指導・勧告（法第36条の6）により是正を図っている。

なお、障害のある労働者と事業主の話し合いによる自主的な解決が難しい場合は、関係当事者の申し立て等に基づき、①都道府県労働局長による助言、指導、または勧告（法第74条の6）、または②障害者雇用調停会議による調停（法第74条の7及び第74条の8）を実施することにより、紛争の早期解決を支援している。

[添付資料]

- 資料1 令和2年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等
実績～
- 資料2 障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例
- 資料3 雇用の分野における障害者の差別禁止及び合理的配慮の提供義務
- 資料4 障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争
解決手続
- 資料5 [関係条文抜粋] 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

(資料 1)

令和 2 年度 都道府県労働局職業安定部・公共職業安定所での法施行状況
～雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務
に係る相談等実績～

1 公共職業安定所等で取り扱った相談、助言・指導及び勧告の状況

(1) 公共職業安定所への相談

◆ 令和 2 年度に公共職業安定所に寄せられた障害者差別及び合理的配慮の提供に関する相談は、246 件（表 1）。

○ 令和 2 年度に、障害者、障害のある労働者や事業主等から公共職業安定所に寄せられた相談のうち、障害者差別に関する相談は 69 件、合理的配慮の提供に関する相談は 177 件であった（表 1）。

○ 相談者の内訳は、障害者からの相談が 232 件、事業主からの相談が 9 件、その他（家族等）が 5 件であった（表 2）。

表 1 内容別相談件数の推移

	平成 28 年 度※ 1	平成 29 年 度	平成 30 年 度	令和元年度	令和 2 年度
障害者差別禁止	80	64	62	75	69
合理的配慮	96	117	186	179	177
合計	176	181	248	254	246

※ 1：障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る規定は、平成 28 年 4 月から施行。

表 2 相談者別相談件数の推移

	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
障害者	157	163	226	243	232
事業主	10	7	15	7	9
その他（家族等）	9	11	7	4	5
合計	176	181	248	254	246

(2) 公共職業安定所等が行った助言・指導・勧告※ 2（障害者雇用促進法第 36 条の 6）

◆ 公共職業安定所が行った助言件数は 54 件（表 3）、指導件数は 0 件（表 4）。都道府県労働局職業安定部が行った勧告件数は 0 件※ 3。

※2：厚生労働大臣は、障害者雇用促進法第34条・第35条（障害者に対する差別の禁止）及び第36条の2から第36条の4（障害者に対する合理的配慮の提供義務）までの規定の施行に関し、必要と認めるときは、事業主に対して報告を求め、又は助言・指導・勧告をすることができる。

助言は、公共職業安定所が法違反等について口頭により行う。

指導は、助言を行った事案について法違反に係る場合で、是正の意思が確認できないものについて、公共職業安定所長名の指導書交付により行う。

勧告は、指導によっても法違反が是正されない事案について、労働局長名の勧告書交付により行う。

※3：平成28年度～令和元年度の勧告件数は0件。

○ 公共職業安定所が行った助言件数の内訳は、障害者差別に関する助言が9件、合理的配慮の提供に関する助言が45件であった（表3）。

表3 内容別助言件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
障害者差別禁止	6	6	15	13	9
合理的配慮	5	18	50	63	45
合計	11	24	65	76	54

表4 内容別指導件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
障害者差別禁止	0	0	0	0	0
合理的配慮	0	0	2	0	0
合計	0	0	2	0	0

2 都道府県労働局職業安定部で取り扱った紛争解決の援助

(1) 労働局長による紛争解決の援助（障害者雇用促進法第74条の6）

◆ 労働局長による紛争解決の援助申立受理件数は12件（表5）。

障害者差別に関する援助申立受理件数が3件、合理的配慮の提供に関する援助申立受理件数が9件となっている（表5）。

○ 令和2年度中の援助の申立てのうち、1件が行政の援助により解決し、また、終了が5件あり、事業主の自主的な取組等により解決が図ら

れた。

表5 内容別紛争解決援助申立受理件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
障害者差別禁止	3	2	0	2	3
合理的配慮	1	1	3	1	9
合計	4	3	3	3	12

(2) 障害者雇用調停会議による調停（障害者雇用促進法第74条の7）

◆ 障害者雇用調停会議による調停申請受理件数は5件。（表6）

- 障害者差別に関する調停申請受理件数が1件、合理的配慮の提供に関する調停申請受理件数が4件となっている（表6）。
- 調停の実施結果を見ると、令和2年度中に申請を受理し、調停を開始した5件のうち2件については、関係当事者双方が調停案を受諾した。

表6 調停申請受理件数の推移

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
障害者差別禁止	2	1	0	4	1
合理的配慮	0	2	5	9	4
合計	2	3	5	13	5

■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

【合理的配慮に関する助言事例】 (身体障害／軽作業)

- (本人の家族からの相談) 覚えにくいという障害特性があるにもかかわらず、業務遂行に当たって職場の社員からの配慮はなく、また、様々な暴言を受けた。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、相談内容は事実であり、本人は退職を決めたが、事業所に対し、本人への謝罪とともに、今後、障害者を雇用した際には、当人及び一緒に働いている社員双方へ状況を確認するなどの配慮を行う旨を助言し、事業所は本人及び家族に謝罪した。

【合理的配慮に関する助言事例】 (身体障害等／技術的職業従事者)

- 障害であることを理由に契約満了とされた。また、障害に対応した備品の提供を申し出ていたが応じてもらえなかった。
- ☞ ハローワークによる事業所への聴取の結果、労働契約更新に関する差別は確認されなかったが、備品が不足する事情があったことから、備品を使用しない別の対応を認めるなどの配慮についての助言を行った。

障害者差別禁止・合理的配慮に係る相談に対する対応事例②

■ハローワークの助言等により対応が図られた事例

【合理的配慮に関する助言事例】（身体障害／事務職）

- コロナ感染防止対策として在宅勤務となってから通院時間が取れない。また、障害に応じた配置替えを希望したい。
- ☞ ハローワークより事業所に対して聴取を行う中、通院可能な就業時間とされた。また、人事面では制約はあるものの障害特性に応じた対応を行いたいとの意向であり、合理的配慮の提供義務、障害に応じた配置等に関して改めて助言を行った。

■障害者雇用調停会議による調停事例

【合理的配慮に関する調停事例】（精神障害／販売）

- 従来担当とされなかった業務の実施を指示されるようになるが遂行できず、職場からのフォロー等もない中、離職を余儀なくされ、経済的・精神的損害に対する補償金の支払いを求めたいとして、調停を申請。
- ☞ 調停委員が被申請人の主張を聴取したところ、指導や業務遂行に関する合理的配慮の取組の不足を認めた。調停委員が早期解決のため双方が譲歩可能な解決策を調整した結果、被申請人が、企業として合理的配慮に向けた一層の努力と取組を行うこと、解決金を支払うこと等を内容とする調停案の受諾勧告を行ったところ、合意が成立し、解決した。

(資料3)

雇用の分野における障害者の差別禁止 及び合理的配慮の提供義務

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	<ul style="list-style-type: none"> ○ 身体障害(車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む)、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	<p>障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	<ul style="list-style-type: none"> ○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

障害者差別禁止指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(概要)

(1)基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 障害者であることを理由とする差別(直接差別)を禁止。
(車いす、補助犬その他の支援器具などの利用、介助者の付き添いなどの利用を理由とする不当な不利益取扱いを含む)
- 事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要。

(2)差別の禁止

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理。
例:募集・採用
 - イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
 - ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。
 - ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。
- ただし、次の措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。
 - ・ 積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと。
 - ・ 合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うこと。
 - ・ 合理的配慮の措置を講ずること。 など

(参考)差別に該当すると考えられる例

1 募集及び採用

- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと。
- ・ 単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること。
- ・ 採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく、障害者でない者から順番に採用すること。

2 賃金

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ賞与を支給しないこと。
- ・ 昇給に当たって、障害者に対してのみ試験を課すこと。

3 配置

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、特定の仕事を割り当てること。
(合理的配慮として、障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。)
- ・ 営業職への配置に当たって、障害者に対してのみ資格取得を条件とすること。
- ・ 営業職への配置の基準を満たす労働者が障害者を含めて複数いる場合に、障害者でない者から順番に営業職に配置すること。

4 昇進

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を昇進の対象としないこと。
- ・ 障害者に対してのみ上司の推薦を昇進の要件とすること。
- ・ 昇進基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者でない者を優先して昇進の対象とすること。

5 降格

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ降格の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とすること。
- ・ 降格基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して降格の対象とすること。

(参考)差別に該当すると考えられる例

6 教育訓練

- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、障害者でない者は教育訓練の対象としているが、障害者は教育訓練の対象としないこと。
- ・ 一定の職務に従事する者を対象とする教育訓練を行うに当たって、労働能力等に基づくことなく、障害者については、障害者でない者と比較して長い勤続年数を教育訓練の受講要件とすること。

7 福利厚生

- ・ 企業が福利厚生の措置を行っている場合に、単に障害者だからという理由で、当該福利厚生の措置の対象としないこと。
- ・ 私的保険制度の補助、奨学金の支給等の福利厚生の措置を行っている場合に、障害者に対してのみ、特別な条件を付すこと。
- ・ 障害者と障害者でない者が等しく要件を満たしているにも関わらず、障害者でない者を優先して住宅資金の貸付等の福利厚生の措置の対象とすること。

8 職種の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを総合職から一般職に変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、一般職から総合職への変更の対象から排除すること。
- ・ 一般職から総合職への職種の変更に当たって、障害者に対してのみ長期の勤続年数の要件を付すこと。

9 雇用形態の変更

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、フルタイムからパートタイムに変更させること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者だけを、パートタイムからフルタイムへの変更の対象から排除すること。
- ・ パートタイムからフルタイムへの変更の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先してその対象とすること。

10 退職の勧奨

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者のみを退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを退職の勧奨の対象とするが、障害者については平均以下の者を退職の勧奨の対象とすること。
- ・ 退職の勧奨の対象となる基準を満たす者が障害者を含めて複数いる場合に、労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して退職の勧奨の対象とすること。

(参考)差別に該当すると考えられる例

11 定年

- ・ 障害者でない者には定年を定めない一方で、障害者のみ定年を60歳と定めること。
- ・ 障害者でない者の定年は65歳とする一方で、障害者の定年は60歳とすること。

12 解雇

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、解雇の対象とすること。
- ・ 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象とするが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者を優先して解雇の対象とすること。

13 労働契約の更新

- ・ 労働能力等に基づくことなく、単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ、労働契約を更新しないこと。
- ・ 労働契約の更新の際、障害者に対してのみ、一定以上の成績を上げていることを条件とすること。
- ・ 労働能力等に基づくことなく、障害者でない者を優先して労働契約更新の対象とすること。

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1)基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2)合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3)合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
 - 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
 - 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由(「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由)を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。
- ※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4)過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ②実現困難度、 ③費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤企業の財務状況、 ⑥公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5)相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
視覚障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 募集内容について、音声等で提供すること。 採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。 	5
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	6
聴覚・言語障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 面接を筆談等により行うこと。 	15
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	17

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
肢体不自由	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。 	25
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。 ・ スロープ、手すり等を設置すること。 ・ 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	26
内部障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時間について、体調に配慮すること。 	36
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	37

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	43
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。 ・ 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	44
精神障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	53
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 ・ 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	54

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

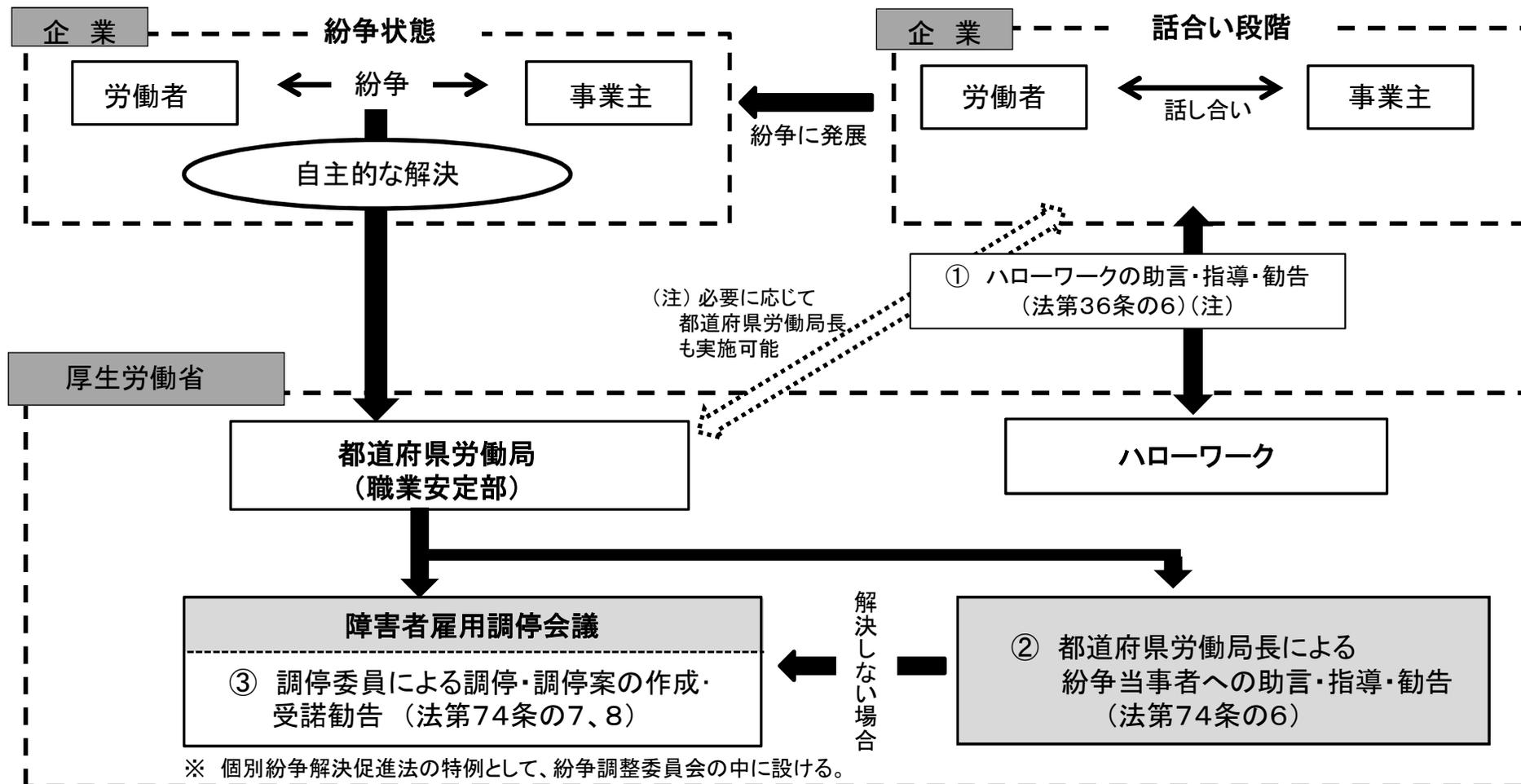
障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
発達障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。 	63
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	65
難病に起因する障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時間について、体調に配慮すること。 ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	74
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 ・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 ・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	75

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
高次脳機能 障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none">・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	79
	採用後	<ul style="list-style-type: none">・ 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。・ 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。・ 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。・ 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。	80

障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る紛争解決手続

- 障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供に関し、ハローワークが中心となって助言・指導・勧告を行う（法第36条の6）。
- 事業主と障害者の間で話し合いが円滑に進まず、紛争に発展した場合、当該事項に係る紛争は、**都道府県労働局長が 必要な助言、指導又は勧告をする**（法第74条の6）とともに、**創設した調停制度の対象**となる（法第74条の7、8）。



[関係条文抜粋]

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年 法律第123号)

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置)

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たつては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針)

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針(次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。)を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

(助言、指導及び勧告)

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

第三章の二 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関(事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、[個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律](#)(平成十三年法律第百十二号) [第四条](#)、[第五条](#)及び[第十二条](#)から[第十九条](#)までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争(労働者の募集及び採用についての紛争を除く。)について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、[個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律](#) [第六条第一項](#)の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 [雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律](#)(昭和四十七年法律第百十三号) [第十九条](#)、[第二十条第一項](#)及び[第二十一条](#)から[第二十六条](#)までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、[同法第十九条第一項](#)中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。