第 112 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12月1日(水) 13:00~15:00

2 場所

オンラインによる開催(厚生労働省 仮設第1・2会議室)

3 議題

- (1) 今後の障害者雇用対策の検討のスケジュールについて
- (2) 障害者雇用と福祉の連携の促進について
- (3) その他

4 資料

- 資料1 今後の検討スケジュールについて(案)
- 資料2 障害者雇用と福祉の連携の促進について
- 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 障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見
- 参考資料 4 障害者部会(第 112 回、第 113 回及び第 118 回)における主な 意見
- 参考資料 5 障害者雇用分科会(第 109 回及び第 110 回)における関係団体 からのヒアリング提出資料

今後の検討スケジュールについて(案)

第112回(R3.12.1)

資料 1

障害者雇用分科会

- 令和 3 年11月10日(済)
- 精神障害者に関する雇用率のカウント
- 障害者雇用率における障害者の範囲①
- 令和 3 年12月 1 日
- 障害者雇用と福祉の連携の促進①
- ■令和4年1月~ 引き続き議論

令和4年1月以降の議題の案(令和3年12月時点)

- 令和4年1月
- 障害者雇用と福祉の連携の促進②
- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
- ■令和4年2月
- 中小企業における障害者雇用の促進
- 長期継続雇用の評価
- ○障害者納付金制度の在り方
- ■令和4年3月
- 障害者雇用率における障害者の範囲②
- 令和4年4月~ 引き続き議論
- ■令和4年5月以降 取りまとめ(予定)

社会保障審議会障害者部会

- ■令和3年12月
 - 中間取りまとめ
- ■令和4年1月~ 引き続き議論

■令和4年5月以降 取りまとめ(予定)

労働政策審議会障害者雇用分科会	숲
-----------------	---

第112回(R3.12.1)

資料2

障害者雇用と福祉の連携の促進について 関係資料

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関係



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

論点

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)については、「障害者雇用・福祉施 策の連携強化に関する検討会報告書」において、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分に把握さ れておらず、適切なサービス等に繋げられていない場合もあるのではないかといった指摘がされており、 ハローワークにおいては特にアセスメントの機能強化の必要性が指摘されている。

これについて以下のとおり対応してはどうか。

- ハローワークにおいては現在でも一定のアセスメントが行われているものの、実施の必要性の判断等が個々の担当者に任せられている側面があることから、アセスメントの必要性を判断する考え方や実施方法、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携が必要な場合の考え方等について改めて整理してはどうか。
- 職業指導や職業紹介、障害福祉サービスも含めた関係機関への誘導等の支援を行うに当たって、<u>アセスメントの</u> 実施を強化してはどうか。また、<u>就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施</u>し、 定着やキャリアアップに 向けた障害者と事業主双方への支援に活用してはどうか。
- なお、障害福祉サービスに係る「新たな就労アセスメント」を受け一般就労を希望している障害者については、 「新たな就労アセスメント」の結果も踏まえ、ハローワークが支援を行ってはどうか。
- また、地域障害者職業センターにおける知見が、「新たな就労アセスメント」を含む就労に係る障害福祉サービスにおいても必要に応じて活かされるようにするなど、十分に雇用と福祉の連携を図ることに留意してはどうか。

ハローワークにおけるアセスメントの現状と今後

ハローワークでは、個々の求職者の特性と状況について一定のアセスメントを行い、必要な支援を提供している。今後は、求職者の強みを活かしつつ、就職実現と就職後の雇用の質の向上に向けて、より効果的な支援に結びつけられるよう、運用の強化を図る。

来所時のアセスメント

■現在、ハローワーク(HW)で行っているアセスメント支援について ★今後、拡充していく必要があるアセスメント支援について

- ■求職者情報の収集や相談記録の作成を通じて、就労する上で必要な配慮の把握や就労困難性の評価を行っている。
- ★上記に加え、本人の強みの評価を主眼としてアセスメントを行っていく。

支援に向けたアセスメント

初回面談した職員が上記の「来所時のアセスメント」を踏まえて、どのような支援が効果的か見立てている。

- ■必要に応じて、その見立ての妥当性を組織的に再評価している。
- ★再評価するかどうかの一定の基準・考え方を整理し、それに則り組織的に再評価していく。

就労系障害福祉サービス

(就労継続支援A型・B型事業所、 就労移行支援事業所等)

支援機関

障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業 センター等で、より専門的なアセスメントの実施

, 就職準備ができている 」 求職者向けのアセスメント

■求人と本人の適合性について評価している。

★上記に加え、求人と本人の適合性とにギャップがある場合であっても、就職実現を果たすことができるよう、環境面の配慮も意識して、必要な支援について見立てていく。

就職準備ができていない求職者向けのアセスメント

【支援機関を利用している者】

- ■障害者就業・生活支援センター、 地域障害者職業センター、就労系障 害福祉サービス事業者等、支援機関 と必要な連携を図っている。
- ★アセスメントの内容について擦り 合わせを行なう等、一層の連携を図 る。

【支援機関を利用していない者】

- ■面談による聞き取りを通じて、 本人の課題(障害受容が不十分 等)を把握している。
- ★精神障害者雇用トータルサポーター等のノウハウを共有し、他の 職員等でも更なるアセスメントを 行っていく。

【支援機関を利用していない者 (うち、精神・発達障害者)】

- ■以下を通じて、精神障害者トータルサポーター等の更なるアセスメントを実施している。
- ・面談による課題やニーズ等の詳しい聞き取り
- ・就労パスポート等の作成支援
- ・MSFAS等のアセスメントツールの活用
- ・職場実習・就職準備プログラムの実施
- ・他機関が実施した準備支援等の情報共有
- ■それぞれのアセスメントを踏まえ、担当職員が支援プロセスを見直し、必要に応じて、組織的に確認。
- ★組織的な確認を一定期間毎に行っていく。(その結果、必要に応じて、HW以外の支援機関や就労系障害福祉サービス事業者へ誘導していく。)

【主な支援】 職業相談、職業訓練、職場実習、職業紹介、支援機関や就労系障害福祉サービス事業者との連携

★アセスメントツールの活用を含む専門的なアセスメント手法を、より多くの場面で実施できるよう、研修を通してHWの職員等の専門性を高めていく。

就職後のモニタリング

- ■電話等で定着状況について把握している。
- ■必要に応じて事業所を訪問し、事業主と障害者双方の意見を確認しながら、職場適応に向けた助言を行っている。
- ★事業所訪問や職場適応に向けた助言を行う必要があるかどうかの判断について、一定の基準・考え方を整理していく。
- ★定着状況や本人の希望を踏まえ、適時アセスメントを実施し、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップに向けて、双方に対して支援していく。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書①

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、 「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8日とりまとめ)において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

アセスメントの在り方についての課題

- 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げられていない場合もあるのではないか
- 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

アセスメントの在り方の方向性

- 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

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書②

当面の対応策の実施内容

アセスメントの目的

- 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
- ・ 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
- 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
- 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

アセスメントの対象者

- 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
- 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

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書③

アセスメント結果の活用

- 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
- 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

アセスメントの実施方法や運用面での留意点

- 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
- 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
- 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
- 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

アセスメントの実施主体や質の担保

• 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

就労支援施策の対象となる障害者数/地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳~64歳の在宅者数約377万人

(内訳:身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万人)

(内訳:身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び 療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。

このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

一般就労への

| ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 32.0% 就労系障害福祉サービスの利用が約 31.4%

移行の現状

② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、 令和元年は約2.2万人が一般 就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- •就労移行支援
- ·就労継続支援A型
- ·就労継続支援B型

約 3.4万人

約 7.2万人

約26.9万人

(令和2年3月)

就労系障害福祉サービス から一般就労への移行

1,288人/ H15 1.0 2,460人/ H18 1.9 倍 3,293人/ H21 2.6 倍

4,403人/H22 3.4 倍 5.675人/H23 4.4 倍

5,075人/ H23 4.4 信 7,717人/ H24 6.0 倍

10,001人/ H25 7.8 倍

10,920人/H26 8.5 倍 11,928人/H27 9.3 倍

13,517人/ H28 10.5倍

14,845人/H29 <u>11.5倍</u> 19.963人/H30 15.5倍

21,919人/R1 <u>17.0倍</u>

就職

13,269人/年

(<u>うち就労系障害福祉サービス</u> <u>7,075人</u>)

714人/年

<u>特別支援学校</u>

卒業生22,515人(令和2年3月卒)

就職 7,204人/年

企 業 等

雇用者数

約57.8万人

(令和2年6月1日)

※45.5人以上企業

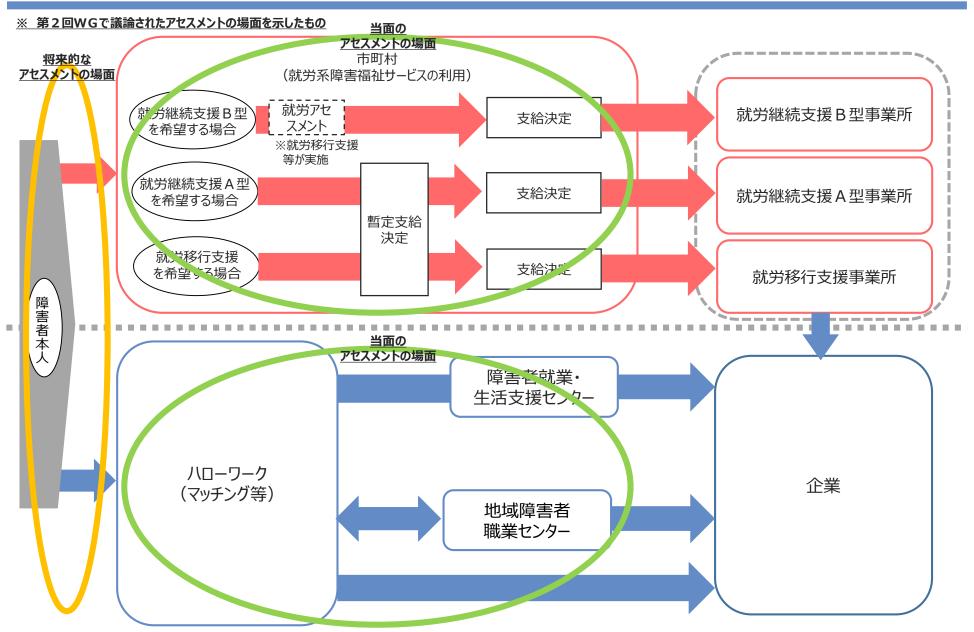
※身体、知的、精神の 手帳所持者

ハローワークから の紹介就職件数

103, 163件 ※A型:19,388件 (令和元年度)

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査 等

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)



各機関において実施しているアセスメントについて

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法
ハローワーク	・ 障害者がその能力に適合する職業に就くこと ができるよう、必要な措置を講ずる	・ 原則として、求職受理の直後の時点であっせん計画(障害者就労支援計画)を策定	・ ハローワーク職員又は相談員が実施 ・ 面接、障害者職業相談補助シート、関係機 関からの情報の入手等
地域障害者職業センター	【①職業評価によるアセスメント】 対象者の職業的自立に向け、職業能力・適性に関する現状と今後の知見と見通しを得、職業リハビリテーション計画をたてる 【②支援の実施を通じたアセスメント】 支援計画及び支援自体の検証、修正を行う	【①について】 主として地域センターの利用開始時点において実施(計画の策定時) 【②について】 各支援の実施を通じて、常時アセスメントを 実施(計画及び支援の検証・修正)	 【①について】 ・ 障害者職業カウンセラーが実施 ・ 面接、心理的検査、ワークサンプル法、模擬的就労場面、職務試行法及びそれらを通じての行動観察等 【②について】 ・ 障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ等が実施 ・ 支援を通じての面接、行動観察
障害者就業・ 生活支援セン ター	・ 支援対象障害者に対して支援を実施する際、 障害の状況や経緯、課題等を把握する。・ センター内で具体的な支援が必要であると考えられる場合には、個別支援計画を策定。・ 問題解決のために他の関係機関の支援が必要な場合は、関係機関との連絡調整を実施。	・ ナカポツセンターの利用開始時 ・ 支援開始後の状況の変化を踏まえ、適宜 見直しを実施	・ 主任就業支援担当者、又は就業支援担当者が実施 ・ 面接、基礎訓練(職場体験を含む)、職場実習のあっせん ・ 一部のセンターで、ワークサンプル法等も実施

各機関において実施しているアセスメントについて

		目的	アセスメントを行うタイミング	手法
	1 サービス等利用			
	特定 相談支援 事業所	当該障害者等と利用契約を締結した特定相 談支援事業所は、利用者本人・家族の立場 に立ち、自立した日常生活及び社会生活を営 むことができるよう、利用者・家族の生活に対す る意向、総合的な援助の方針、生活全般の 解決すべき課題、提供される障害福祉サービ ス等の内容等記載した「サービス等利用計 画」を策定。	 サービス等利用計画の作成に先立ち、適切な方法により行ったアセスメント等に基づき、計画を策定(サービス等利用計画案の作成前にアセスメントを実施)。 障害福祉サービス利用中は、計画やその実施状況が適切であるかどうか等につき、定期的にモニタリングを行い、必要な見直し等を行う。 	・相談支援専門員が実施。 ・居宅等を訪問しての利用者・家族との面接、 就労アセスメントの実施結果、特別支援学校 等の関係機関等からの情報収集等により実施。
障害福祉サ	就労移行支援 就労継続支援 (A型) の利用希望が ある場合	当該サービスの利用が適切か否かの客観的な 判断を行うため、就労移行支援・就労継続支 援A型における暫定支給決定(アセスメントを 目的とした短期間のサービス利用)により実際 に当該サービスを暫定的に利用する中でアセス メントを実施。	・ 当該サービスの利用を希望する場合 に、それに先立ち実施。 ・ 2ヶ月以内の範囲で当該サービスの 暫定的利用期間を設定。	就労移行支援事業所・就労継続支援A型 事業所が各サービスを提供する中で、面 接、模擬的就労場面、各種検査の他、各 事業所の生産活動の機会等を活用して情 報収集を行う。
ービス等	就労継続支援 (B型) の利用希望が ある場合	就労面に関するニーズや課題を把握し、サービス等利用計画策定の参考とするため、就労移行支援事業等(※1)において「就労アセスメント」を実施(※2)。 (※1)就労移行支援事業所のほか、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター及び障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関での実施。 (※2)就労経験がない者(特別支援学校の卒業生等)等は就労アセスメントの実施が必須。	・ 当該サービスの利用を希望する場合にそれに先立ち実施。・ 2ヶ月以内の範囲で就労移行支援事業等の利用期間等を設定。	就労移行支援事業所等が「就労アセスメ ント」として、面接、模擬的就労場面、 各種検査等を活用して情報収集を行う。
	2 個別支援計画	<u></u> 国の策定にかかるアセスメント		
	就労系障害福 祉サービス ^{就労移行支援 就労継続支援A・B型 就労定着支援}	サービス等利用計画を踏まえて、各サービスに おける支援目標、支援内容を定めた「個別支 援計画」を策定するため、各事業所においてア セスメントを実施。	・ サービス利用開始時点で実施。 ・ サービス利用中も個別支援計画が適切で あるかどうか、定期的にモニタリングを行い、必 要な見直しを行う。	事業所のサービス管理責任者が実施。利用者等の面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。

地域障害者職業センターにおける職業評価

【実施の目的】

利用障害者が職業生活における自立を最も効果的に果たすことができるよう、各種の方法を通じて職業能力・適性に関する現状と将来性についての知見と見通しを得て、適切な職業リハビリテーション計画の策定を行う。

また、職業リハビリテーション計画策定後において、支援計画及び支援自体の検証、修正を行う。

【実施対象者】

地域障害者職業センター(以下、「地域センター」という。)の利用を希望する者で、自身の職業能力・適性、職業上の課題やその対処法、働く上で企業側に配慮を要する点などを把握することを希望している者。

また、上記と併せて職業準備支援、ジョブコーチ支援又はリワーク支援の利用を希望している者。

【実施する場面、タイミング】

主として、地域センターの利用開始時点において実施(職業リハビリテーション計画策定)。また、各支援の実施を通じて、常時実施(支援計画及び支援自体の検証、修正)。

【実施方法】

- ・個人の諸特性を明らかにするため、右図の体系にある方法 により実施するが、どの方法をどの段階で用いるかは一様 ではなく、利用障害者の置かれている状況やニーズ等に よって各方法を組み合わせながら実施。
- ・所要時間についても一様ではなく、半日~数日かけて実施する場合などさまざま。
- ・職業評価を実施した後は、職業能力・適性等の評価結果を 基礎とし、労働市場の状況及び利用障害者の置かれている 状況等を総合的に勘案しながら、「現状と支援の方向性」 「具体的目標」「地域センターが提案する支援内容」「協 力を求める機関及び内容」等によって構成される『職業リ ハビリテーション計画』を策定し、利用障害者等へ提示・ 説明を行う。
- ・職業リハビリテーション計画は、固定的にとらえるべきではなく、支援の各段階において必要に応じて計画内容の見直しを行い、再策定する。

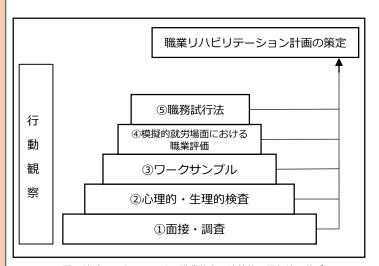


図:地域センターにおける職業能力・適性等の評価法の体系

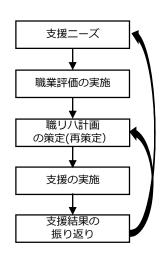


図:地域センターにおける 職業評価に基づいた支援

【実績】令和元年度

地域センター利用者数:30,925人

うち、職業評価実施(実人数): 13,449人

【地域障害者職業センターにおける職業評価で把握する項目の内容の一例】

~基本属性等~

- ・氏名、年齢、住所、連絡先
- ・成育歴
- ・教育・訓練歴
- ・障害 (疾患) 名、既往歴
- ・職歴(退職理由や障害告知の有無)
- ・経済状況や支援体制

精神的側面(主に知能、性格等に関すること)

- ・学習する能力、記憶力、判断力等
- ・性格傾向、思考傾向、困難に直面した際 の対処方法など
- ・調子を崩しやすい・苦手な場面
- ・調子を崩した時の対処方法等

~希望・ニーズ~

- ・働く動機
- ・希望職種、希望条件(就業形態、労働 時間や日数、賃金、通勤可能な範囲等)
- ・働く上での心配事
- ・支援機関にサポートしてほしい内容
- ・就職活動の考え方(障害の開示・非開示開示する際の範囲など)

社会的側面(主に社会生活を営む上で必要と考えられる基本的事項に関すること)

- ・日常生活動作(生活リズム、食事、身だ しなみ等)
- ・社会生活能力(仕事に必要な移動能力、 日常会話やあいさつ、説明などといった 意思交換能力、協調性、健康管理等)

身体的側面(主に医学的及び生理的要素に 関すること)

- ・身長、体重、視力、視野、聴力、握力等
- ・関節可動域
- 体位(立ち方、しゃがむなど)
- ・動作(歩行、階段の昇降、重量物の持ち上げ、運搬など)

職業的側面(主に職務遂行能力に関すること)

- ・労働意欲(働くということを理解しているかなど)
- ・職業適性
- ・作業能力・技能(作業耐性、作業工具の 使用ができるか、作業量、正確さ等)
- ・習熟度
- ・職業興味
- ・作業態度

・職業評価で把握する項目は、一律的にできうる限りの情報を収集するのではなく、利用障害者の個別の状況に応じて、職業的自立を実現できるよう支援を行うに当たって、必要な情報収集に留める。

【留意すべき事項】

- ・障害は環境との相互作用によって、その程度が変わることを念頭に置く。
- ・「模擬的就労場面」や「職務試行法」を活用し、そこでの作業支援や支援者の介入により、「面接・調査」「心理的・生理的検査」「ワークサンプル法」では十分把握することが難しい、集団との係わりや時間経過に応じた変化や労働習慣を把握する。

職業評価で用いるツール例

ワークサンプル幕張版(MWS)

- 就労支援の場において、障害者の職業能力を評価することに加え、作業上必要となるスキルや補完手段の方法などを把握し、支援するためのツールとして J E E D が開発。
- OA作業(数値入力や検索修正など)、事務作業(物品請求書作成や作業日報集計など)、実務作業(ピッキングやプラグタップ組立など)の3分類、16のワークサンプルで構成され、評価のための簡易版と、訓練・補完手段獲得等のための訓練版がある。
- 利用者の希望職種なども踏まえつつ、障害特性や作業能力等把握したい事項によりワークサンプルを選択し、実施する。

(出典) 障害者職業総合センター「ワークサンプル幕張版 (MWS) 改訂・新ワークサンプル開発のご案内 |

新ワークサンプル幕張版 (MWS)の構成

	ワークサンプル名	内 容
	数值入力 (改訂)	画面に表示された数値を、表計算ワークシートに入力する
0	文書入力	画面に表示された文章を、枠内に入力する
A	コピー&ペースト	画面に表示されたコピー元をコピー先の指定箇所にベーストする
4/E	ファイル整理	画面に表示されたファイルを、該当するフォルダに分類する
業	検索修正(改訂)	指示書に基づき、データを呼び出し、修正をする
	給与計算(新規)	給与計算の手続きを記載したサブブックに従い、保険料額表などを参照しなが ら、給与計算に必要な各項目の値を算出し、指定されたセルに入力する
	数値チェック(改訂)	納品書にそって、請求書の誤りをチェックし、訂正する
事	物品請求書作成(改訂)	指示された条件にそって、物品請求書を作成する
務	作業日報集計	指示された日時・人に関する作業日報を集計する
P F	ラベル作成	ファイリング等に必要なラベルを作成する
業	文書校正 (新規)	文書校正の手続きを記載したサブブックと報告書作成規定に従い、文書の校正 作業を行う
	ナプキン折り	折り方ビデオを見た後、ナプキンを同じ形に折る
実	ピッキング (改訂)	指示された条件にそって、品物を揃える
務	重さ計測	指示された条件にそって、秤で品物の重さを計量する
作	プラグタップ組立	ドライバーを使い、ブラグ、タップを組み立てる
業	社內郵便物仕分(新規)	サブブック内の仕分のルール・組織図・社員名簿・あいうえお索引に従って、 郵便物を宛先の仕分フォルダー・ボックスに入れる

給与計算



職業評価の実施方法のうち、③ワークサンプル、④模擬的 就労場面における職業評価で活用している。

幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS) 第3版

- 就労支援の場において、ストレス・疲労を把握し、対処方法を検討する ツールとして、JEEDが開発。
- カテゴリーごとにシートが構成されており、本人の特性に応じて第2版 や第3版(Ⅰ)~(IV)各シートを柔軟に組み合わせて活用する。
- 職業相談にあたり、①基本情報を共有し、②自己理解を促進し、③具体 的な対処方法を検討するために、各場面で活用できる。

		想定される主な障害				
第2点	Ę.	精神障害・高次脳機能障害				
	(1)	発達障害 (知的障害を伴わない)				
第3版	(I)	発達障害 (軽度知的障害を伴う)				
	(Ⅲ)	統合失調症				
	(N)	うつ病(休職中)				

	利用者用シート
Α	自分の生活習慣・健康状態をチェック する
В	ストレスや疲労の解消方法を考える
С	ソーシャルサポートについて考える
D	これまで携わった仕事について考える
Е	病気・障害に関する情報を整理する
F	ストレスや疲労が生じる状況について 整理する

	支援者(相談)用シート
G	医療情報整理シート
Н	ストレス・疲労に関する探索シート
I	服薬/治療・リハビリの経過整理シート
J	支援手続きの課題分析シート
K	対処方法の検討シート
L	支援計画立案シート
М	フェイスシート

(例)第3版	(\mathbf{M})	うつ病	(求職者)	シー	ŀ F	のー	-部
--------	----------------	-----	-------	----	-----	----	----

1 ストレスや疲労に関する周辺情報

(1) ストレスを感じた状況について、①~④まで整理してみましょう。④については、自分1人で思いつかない場合、スタッフとの相談やグルーブミーティング等で相談しながら配入して下さい。

【④今後】 今後、似た様な 状況の時に、実際に試すこ り、緊張したり、イライラ 【②行動】その時に、どの様な したのは、どの様な状況の 対処行動をとりましたか? 【③結果】 ②の対処行動をとっ とができそうな対処行動と た結果、どうなりましたか? してどの様なものが考えら 時でしたか? れるでしょう? 自分ばかりが残業しているよう うまく断る練習をする。 上司から、連日残業を指示 体調が優れないのを言い出せ で不満に。疲れとストレスもた 早めに健康管理室に相談 例をされたとき ず、我慢して残業を続けた。 まった。

(出典) 障害者職業総合センター「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために

職業評価の実施方法のうち、①面接・調査で活用している。

障害者の就業支援のために開発された主なアセスメントツールについて

ツール	対象者	実施主体	目的	手法	タイミング
ワークサンプル幕張版 (MWS)	障害者全般	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター等	就労支援の場において、OA・事務作業や実務 作業を通じて障害の状況や作業能力を把握す るとともに、補完手段の確立のための支援方法 検討するために活用。 評価として用いる簡易版と、作業能力向上・補 完手段の確立等のための訓練版がある。	支援者がさまざまな作 業種目の検査ツールを 用いて実施	職業評価 職業準備段階、職場 復帰段階等における作 業支援
幕張ストレス・疲労ア セスメントシート (MSFAS)	精神障害者 等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 等	職業相談にあたり、①基本情報を収集し、② 自己理解を促進し、③ストレス・疲労の具体的 な対処方法を検討するために活用。	障害者が主体的に記入する利用者用シートと支援者が主体的に記入する支援者用シートがあり、どちらも協同で作成する。	職業相談・職業評価
ナビゲーションブック	発達障害者 等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の 障害者就業・生活 支援センター 等	職業相談等にあたって、①障害者自身の理解をより深めるとともに、②障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をまとめて、事業主や支援機関に説明する際に活用。	障害者自身の気付きと 支援者によるアセスメン ト等を通じて、障害者 本人が主体的に作成	職業相談 就職•職場復帰段階
就労移行支援のため のチェックリスト	障害者全般	就労移行支援事 業所 等	就労移行支援事業所等が個別支援計画を作成し、就労支援サービスを進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握する。	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常生活」「職場での対人関係」「職場での行動・態度」等に関するチェックリストに沿って作成	個別支援計画の作成 段階、支援期間中の 諸段階
就労支援のための チェックリスト (訓練生 用及び従業員用)	特別支援学校 生徒、訓練生、 福祉機関利用 者(訓練生 用) 在職障害者 (従業員用)	教育・訓練、福祉 機関の作業指導や 訓練等の担当者 (訓練生用) / 職場の雇用管理・ 指導担当者(従 業員用)	教育・訓練場面において、就労に向けた課題を 具体的にして効果的な支援を行う。 (訓練 用) 就労の場において、就労を継続するに当たり課 題を具体的にして、効果的な指導、職場適応 や作業能率の改善に役立てる。 (従業員用)	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常(職業)生活」「対人関係」「作業力」「作業(仕事)への態度」に関するチェックリストに沿って作成	一定期間経過した後の 訓練・就業状況等を振 り返る際(年3回程 度)

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構研究 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究について

背景

障害者の就労(就労系障害福祉サービスを含む。)への移行にあたっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就 労の場や必要な支援サービスを相談するため、就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価を実施することが必要である。

これに資するツールとして、例えば、「就労移行支援のためのチェックリスト」があるが、この評価ツールが開発されてから10年以上時間が経過しており、就労移行前の相談支援の現状も踏まえた評価ツールを開発することが必要となっている。

目的

本調査研究は、就労困難性評価ツールの利用ニーズ等を調査したうえで、就労移行前の相談支援等(就労移行後に就労困難性に直面し、必要な支援を検討する場面も想定。)の現場において障害者本人に適切な就労の場や必要な支援サービスに繋ぐ際に役立つ就労困難性評価ツールを開発することを目的として実施する。また、関係施策の企画立案に資するものとする。

成果の活用

就労移行前の相談支援等の現場において利用者の就労困難性に関する現状を把握する評価ツールとして活用してもらうことで、利用者の現状に適した就労の場や必要な支援サービスへの繋ぎに役立つことが期待できる。

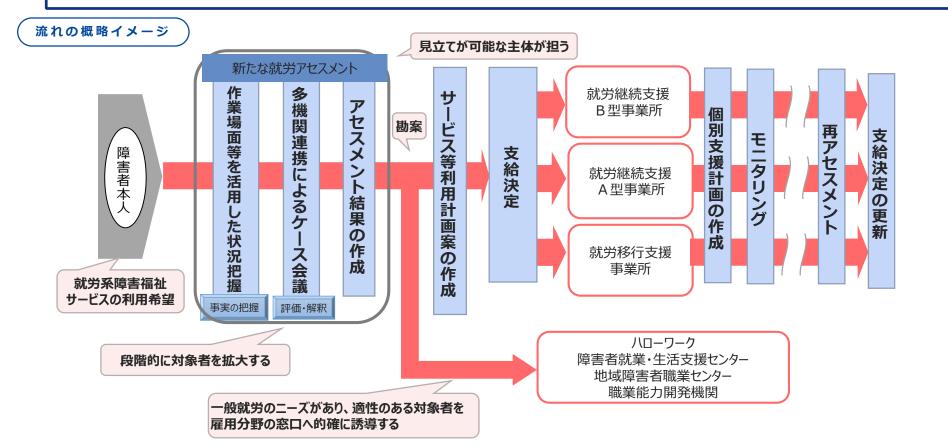
実施期間

令和2年度~4年度(3年計画)

新たな就労アセスメントのイメージ

検討の主な視点

- 適切なサービス利用に繋げるため、就労系障害福祉サービスを利用する全ての者に対して、サービスの選択・決定より 前にアセスメントを実施し、その結果を支給決定等において勘案する仕組みを検討してはどうか。
- 適切なアセスメントの実施のため、一般就労に向けた見立てが可能な主体が担い手となる仕組みを検討してはどうか。
- •担い手が十分確保できるよう、事業者の参入を促しつつ、実施に要する費用が適切に確保される仕組みを検討してはどうか。また、円滑に新たな仕組みが導入できるよう、段階的な対象者の拡大を検討してはどうか。



新たな就労アセスメントの内容・実施方法の方向性のイメージ

作業場面等を活用した状況把握の検討イメージ

- 実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しに くい、就職に必要な能力の整理をする方向で検討して はどうか。
- アセスメントに必要な情報の整理がスムーズに行えるようにするため、必要な視点が網羅された項目立てに沿って状況の整理が進められるツールも活用する方向で検討してはどうか。
- 一般就労に向けた課題に留まらず、強みや今後の伸び しろ、本人のニーズも含めて、本人と協働して状況を 整理できるよう実施していく方向で検討してはどうか。

多機関連携によるケース会議の検討イメージ

- アセスメントの実施主体以外の地域の関係機関とアセスメント結果を共有し、その後の適切な支援につなげていくために、ケース会議の開催を促す方向で検討してはどうか。
- ケース会議の実施を通じて、本人や家族にもアセスメント結果を共有することで、自己理解を促進するとともに、的確に本人の選択を支援する方向で検討してはどうか。
- 複数の機関が関わることで、アセスメントの質と中立 性の担保を図る方向で検討してはどうか。

イメージ



ニーズの把握



作業場面での状況把握



ツールの活用



協働して状況を整理



多機関連携による ケース会議

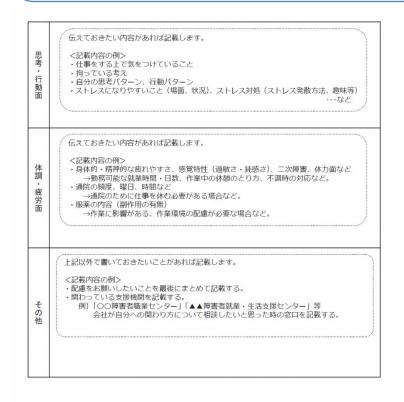
参考資料

障害者の就業支援における主なアセスメントツールの例

【資料 11 (記載内容例有り)】 この書式例はあくまで一例です。項目や内容、表記の仕方 については、伝えたい内容に合わせて変更してください。 ナビゲーションブック このナビゲーションブックは私が御社で勤務するにあたって、持てる力を発揮するために自分自身が 努力したいこと、会社の方に配慮をお願いしたいことをまとめたものです。参考にしていただければ幸 セールスポイント 長所、強みを記載します。今できていること、工夫をすればできること等も含まれます。 <記載内容の例> 指示理解、作業の段取り、作業の準備・片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作 業ペースの安定性、作業上の報告・質問・・・など 苦手なこと 苦手なこと、それに対する自己対処の工夫、配慮をお願いしたいことを記載します。 <記載内容の例> 指示理解、作業の段取り、作業の準備・片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作 業ペースの安定性、作業上の報告、質問…など <書き方の例> 例1) 記号を活用して記載する(自己対処:★、配慮:□)。 言葉だけの指示は聞き逃してしまうことが多いです ★聞き逃した場合は自分から確認するようにしています。 □見本や、手順書があると覚えやすいです。 例2)対処と配慮をまとめて記載する。 言葉だけの指示は聞き逃してしまうことが多いです。 (対処) 聞き逃した場合は自分から確認するようにしています 見本や手順書があると覚えやすいです。 セールスポイント 長所、強みを記載します。今できていること、工夫をすればできること等も含まれます。 <記載内容の例> ・言葉の使い方(敬語)、報告・連絡・相談、質問への返答(考えや意思を伝える)、外部・ 内部との電話対応、休憩中の会話(雑談)、非言語コミュニケーション(対人距離、アイ コンタクト、ボディランゲージ)などについて、自分の長所や強みを記載。 ・対人対応がうまくいく状況(話しやすい状況・環境、理解しやすい説明の仕方等)につ \neg いて記載。 苦手なこと 苦手なこと、それに対する自己対処の工夫、配慮をお願いしたいことを記載します。 ・言葉の使い方 (敬語)、報告・連絡・相談、質問への返答 (考えや意思を伝える)、外部・ 内部との電話対応、休憩中の会話(雑談)、非言語コミュニケーション(対人距離、アイ コンタクト、ボディランゲージ)などについて、自分の苦手なことを記載。 ・対人対応がうまくいきにくい状況(話しにくい状況・環境、理解しにくい説明の仕方等) について記載。 <書き方の例> …「作業面」欄参照。

ナビゲーションブック

- 障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、 職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をま とめて、事業主や支援機関に説明する際に活用する ツール。
- 障害者自身の気づきと支援者によるアセスメント 等を通じて、障害者本人が主体的に作成する。
- 発達障害者向けのツールとしてJEEDが開発し 、たものだが、発達障害者以外も利用できる。



障害者の就業支援における主なアセスメントツールの例

就労移行支援のためのチェックリスト

- 就労移行支援事業者が対象者について支援すべき事項を明らかにするためのツールとして、JEEDが作成。
- 「必須チェック項目」(個別支援計画を策定するに当たって重視すべき項目)と、「参考チェック項目」 (就労移行支援をよりよく進めるために参考となる項目)があり、個別支援計画を作成し、就労支援サービス を進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握することができる。

必須チェック項目

日常生活	・起床 ・生活リズム ・食事 ・服薬管理 ・外来通院 ・体調不良時の対処 ・身だしなみ ・金銭管理 ・自分の障害や症状の理解 ・援助の要請 ・社会性
働く場での対人関係	・あいさつ ・会話 ・言葉遣い ・非言語的コミュニケーション ・協調性 ・感情のコントロール ・意思表示 ・共同作業
働く場での 行動・態度	・一般就労への意欲 ・作業意欲 ・就労能力の自覚 ・働く場のルールの理解 ・仕事の報告 ・欠勤等の連絡 ・出勤状況 ・作業に取り組む態度 ・持続力 ・作業速度 ・作業能率の向上 ・指示内容の理解 ・作業の正確性 ・危険への対処 ・作業環境の変化への対 応

各項目について、5段階又は2段階のチェックを行う。

参考チェック項目

- ・仕事の自発性・仕事の準備と後片付け・巧緻性・労働福祉的知識
- ・家族の理解・交通機関の利用・指示系統の理解・数量、計算文字

チェックリスト経過記録表 支援対象者名

実施回数、記入者名、実施した日付を記入し、各項目の結果に○をつけて下さい。 3回分記入できます。さらに実施する場合には、この用紙をコピーしてご使用下さい。

	項目				_		_		第	[]	_	_	_		第	П			_
				年	_	1	H	L		年	_]	H	L		年	F		_
	-	起床	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	2.	生活リズム	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	3.	食事	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
I	4.	服薬管理(定期的服薬)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	5.	外来通院(定期的通院)	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
日常	6.	体調不良時の対処	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
常生活	7.	身だしなみ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
ш	8.	金銭管理	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	9.	自分の障害や症状の理解	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	10.	援助の要請	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	11.	社会性	1		2				1		2				1		2		
	1.	あいさつ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
П	2.	会話	1	2	3	4	5	1	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
働	3.	言葉遣い	1	2	3	4	5	1	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
働く場での対	4.	非言語的コミュニケーション	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
の	5.	協調性	1	2	3	4	5	1	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
対人	6.	感情のコントロール	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
入関係	7.	意思表示	1	2	3	4	5	1	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
DK	8.	共同作業	1		2			İ	1		2				1		2		
	1.	一般就労への意欲	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	2.	作業意欲	1	2	3	4	5	1	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	3.	就労能力の自覚	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
	4.	働く場のルールの理解	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
Ш	5.	仕事の報告	1	2	3	4	5	t	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
働	6.	欠勤等の連絡	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
く場	7.	出勤状況	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
く場での	8.	作業に取り組む態度	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
行動	9.	持続力	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
	10.	作業速度	1	2	3	4	5	İ	1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
態度	\vdash	作業能率の向上	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	_
_	12.	指示内容の理解	1	2	3	4	5	H	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
	_	作業の正確性	1	2	3	4	5	H	1	2	3	4	5	H	1	2	3	4	_
	-	危険への対処	1	2	3	4	5	H	1	2	3	4	5	H	1	2	3	4	-
		作業環境の変化への対応	1	2	3	4	5	\vdash	1	2	3	4	5	\vdash	1	2	3	4	_

障害者の就業支援における主なアセスメントツールの例

就労支援のためのチェックリスト

- 特別支援学校や職業訓練機関、福祉施設等の利用者について就労に向けた課題と効果的な支援を明らかにするための訓練生用版チェックリストを、また在職障害者の就労継続に向けた課題と効果的な指導等を明らかにするための従業員用版のチェックリストをJEEDが作成。
- 訓練生用チェックリストにおいては、一定期間の観察のもとに、日常生活、対人関係、作業力、作業への態度について、4段階でチェックする。時系列で同じ内容をチェックすることで改善の様子や支援の効果が見られる。従業員用チェックリストにおいては、職業生活、対人関係、作業力、仕事への態度についてチェックする。

傑地	Na.	チェック項目	内事
2	1	生活のリズム	起床、食事、睡眠などの生活リズムは境則正しい。
	2	強度状態	健康に気をつけ、自分で服薬管理し、良好な体調を保っている。
	3	身だしなみ	場に合った服装をし、清潔であるなど身だしなみはきちんとしている。
]	4 全鉄管理 小型い号を打団の川に戻り、必要なもの		小遣い等を計画的に使う、必要なものを買う、保管するなど金銭 管理ができる。
日常生活	6	交通機関の利用	通学(通所、通勤)に交通機関を一人で利用できる。
-	6	規則の遵守	規則や決められたことを守る。
	7	危険への対処	危険と教えられたことをせず、自分の安全を考えて行動する。
	8	出席(出動)状況	正当な理由(通院、病気、電車の遅れ等)のない遅刻・早退・欠席 (欠動)はない。
	1	换铲·巡亭	相手に応じた挨拶・返事ができる。
	2	会話	会話に参加し、話についていくことができる。
*	3	全思表示	自分の意思(参加したい、トイレ体験をとりたい、助けてほしい等) を相手に伝えることができる。
# A	4	電話等の利用	用件を伝えるのに電話、メール、FAXを利用できる。
-	5	情緒の安定性	感情のコントロールができ、安定している。
	6	協調性	他人と力を合わせて助け合うことができる。

宣 作業力	1	体力	1日(7~8時間)を通して作業ができる体力がある。	
	2	推示内容の遵守	指示通りに作業をする。	
	3	機器・道具の使用	作業機器や道具類を敬えられた通りに正しく使える。	
	4	正確性	ミスなく正確に作業する。	
	5	毎用さ	器用に作業する。	
	6	作果進度	必要とされる作業速度(指導員の作業速度)がこなせる。	
	7	作業変化への対応	作業の内容、手順等の変化に対応できる。	
以作業への整度	1	軟労意歌	社会に出て働く意欲がある。	
	2	質問・報告・連絡	必要な時に適切な質問・報告(作業の終了、失敗等) ・連絡ができる。	
	3	時間の遵守	時間(作業開始時間、締め切り等)を守る。	
	4	積極性	作業に自分から積極的に取り組む。	
	5	集中力	作業への集中力はある。	
	6	責任感	与えられた作業や当番などは最後までやる。	
	7	- 単理整領	作業場の整理整頓ができる。	

チェック結果記録表

支援対象者氏名

	_				
領域	No.	チェック項目	第 1 回 △年 5月20日	第 2 回 △年 9月20日	第 3 回 △年12月20日
	1	生活のリズム	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
I	2	健康状態	(A) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	_	身だしなみ	(A) 3 2 1	(4) 3 2 1	(A) 3 2 1
	_	金銭管理	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
*	_	交通機関の利用	(A) 3 2 1	(4) 3 2 1	(A) 3 2 1
±	6	規則の遵守	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(A) 3 2 1
活	7	危険への対処	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	_	出席(出勤)状況	(A) 3 2 1	(A) 3 2 1	(A) 3 2 1
	_	挨拶·返事	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
Ⅱ 対人関係	_	会話	4 3 ② 1	4 3 ② 1	4 3 ② 1
	_	意思表示	4 3 ② 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	_	電話等の利用	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
	-	情緒の安定性	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	_	協調性	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
Ⅲ 作業力	=	体力	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	_	指示内容の遵守	4 3 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	_	機器・道具の使用	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(A) 3 2 1
	4	正確性	4 3 ② 1	4 (3) 2 1	4 3 ② 1
	_	器用さ	4 3 2 1	4 3 ② 1	4 3 ② 1
	_	作業速度	4 3 ② 1	4 3 ② 1	4 (3) 2 1
	7	作業変化への対応	4 3 2 1	4 3 ② 1	4 (3) 2 1
IV	1	就労意欲	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
作	-	質問・報告・連絡	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	3	時間の遵守	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1
*	4	積極性	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 3 2 1
0	5	集中力	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1
100	6	責任感	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
度	7	整理整頓	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
作業·訓練内容			La Length	パリとり (プラス	CONTRACT.
実 習 状 況			木工、本箱作成	チック)	印刷製本
自由記述機			生活、身だしなみは 家族の支援でできて いる。 I-4 金銭管理は把 握していない。	時間までにできない	

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

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

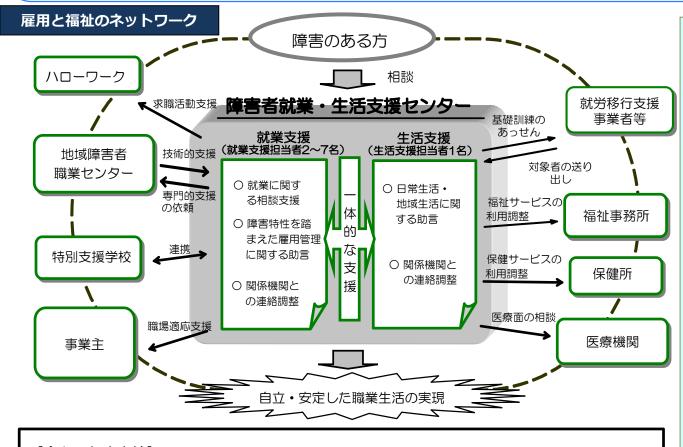
- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、<u>企業等で雇用されている間における就</u>

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。

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う 「障害者就業・生活支援センター」を設置(令和3年4月現在 336センター)



【令和2年度実績】

支援対象障害者数: 204,394人

相談・支援件数: 支援対象障害者 1,280,416件 事業所 437,536件 就職件数(一般事業所): 14,984件 就職率: 72.7%

定着率(1年): 81.2%

業務内容

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のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)
 - 就職活動の支援
 - 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏ま えた雇用管理についての事業所に対する 助言
- 関係機関との連絡調整

く生活面での支援>

- 〇 日常生活・地域生活に関する助言
 - 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理 等の日常生活の自己管理に関する助言
 - 住居、年金、余暇活動など地域生活、 生活設計に関する助言
- つ 関係機関との連絡調整

第112回(R3.12.1)

参考資料1

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和3年10月20日現在

(公益代表)

くらち のぶあき 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授

○ 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授

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

ませがわ たまこ 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

○ 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

かめだ たかひと 亀田 隆仁 近畿日本ツーリスト労働組合中央本部中央執行委員長

ようや たかあき 東矢 孝朗 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長

とみたか ゅうこ 冨高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長

サムメタタ ポタ セ 門﨑 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

まょた もとひろ 清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長

塩野 典子 富士通ハーモニー(株)代表取締役社長

また。 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

世末うち 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)

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

第 112 回(R3. 12. 1)

参考資料2

今後の検討に向けた論点整理

|1. 雇用率制度の在り方について

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

方法はあるか。

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

⑥ 除外率制度について【備考:JEED調査】

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

2. 納付金制度の在り方について

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

② 大企業及び就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の在り方

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

③ 障害者雇用納付金財政の調整機能について

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

3. その他

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

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

・ 通勤等に困難を抱える障害者や、就労施設等における障害者の就業機会の確保のた

めのさらなる支援の在り方をどう考えるか。

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

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

⑦ 多様な就労ニーズへの対応について【備考:雇用福祉連携 PT】

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

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

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

⑨ 短時間勤務制度の措置の検討について【備考:JEED調査】

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

① 公務部門における障害者雇用の促進について

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

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見①

労働政策審議会障害者雇用分科会

第112回(R3.12.1)

参考資料3

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。

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見②

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者とすることで良い。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。

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見③

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るべき。

(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。

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見④

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。

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見⑤

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ことが重要。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。

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見⑤

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はどうか。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。

障害者雇用分科会(第103回~第106回)における主な意見⑥

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するべき。(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。

障害者部会における就労に関する意見(第112回、第113回及び第118回障害者部会)①

労働政策審議会障害者雇用分科会

第112回(R3.12.1)

参考資料4

※第112回、第113回及び第118回障害者部会における就労に関する意見を事務局において整理したもの。

| 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」1 ④)

- ・企業における短時間就労者の受入れの動機づけとなる取組をし、多様なニーズに対応できるようにすべき。また、精神障害者の就労を進めるためには、 短時間就労を積極的に進める必要。
- 週20時間未満の短時間勤務に関しては、安易な短時間勤務の誘導にならないよう慎重に進めるべき。

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(「今後の検討に向けた論点整理」2②)

- 就労継続支援A型事業所(以下「A型 という。)の利用者は労働者性が引き続き認められ、障害者雇用率にもカウントされるべき。
- A型利用者の実雇用率の算定の在り方については、既存の組織がA型を運営する際にはグループ算定を行わないといったグループ適用の再整理等、 見直しをするタイミングに来ている。
- 一般就労者とA型利用者の層は違うため、A型による障害者雇用の促進の阻害はない。
- A型利用者に通常の事業所で就労可能な障害者がいることはアセスメントの問題であり、まずはアセスメントの議論を進めるべき。
- A型利用者の法定雇用率の計算式上の扱い及び報奨金、調整金の在り方と、A型の在り方に係る検討事項は全てつながるため、労働施策の場で 議論すべき。

障害者部会における就労に関する意見(第112回、第113回及び第118回障害者部会) ②

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(「今後の検討に向けた論点整理」3 ③)

◇ 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。

(アセスメントの対象者)

- 誰にターゲットを当てるかについても議論が必要。
- ・ 就労系サービスの全対象者にアセスメントを行うことを前提に制度設計し、段階的に拡大していくことが現実的。

(アセスメント結果の活用)

- アセスメントが、単純な能力判定的に使われることを懸念。そうならないための取組が必要。
- ・ 本人と支援者が、客観的に本人の強みを理解し、選択できる働き方や働くために必要な環境について共通理解を持てることを期待。

(アセスメントの実施方法や運用面での留意点)

- アセスメントの項目や指標においては障害特性を十分に考慮するべき。
- アセスメントの評価軸は、障害当事者とともに構築、検討がなされる必要。
- 現状の能力把握等だけでなく、就労という環境変化等による可能性を感じられるようなエンパワーメントの視点が大事。
- 本人の意向を踏まえた継続的なアセスメントを企業等内でルーチン化していくことも方策。また、就労先となる企業側等についてのアセスメントという目線 や枠組みも同時並行で検討すべき。
- 精神障害の方は、症状に対するアセスメントに加え、医療との連携という視点も必要。
- 医療機関との連携が必要な方へのアセスメント及び定着支援においては、医療機関と伴走した状態で就労が続くことが関係者の共通認識となることが 重要。

(アセスメントの実施主体や質の担保)

- アセスメントの対象となる事業の範囲、統一した尺度で客観的にアセスメントを行う事業者、人材養成等の早期検討が必要。
- アセスメントの質の向上のためには、就労面だけでなく生活上の問題も併せて行うことが必要。また、就労能力だけを捉えることにならないように人材育成も必須。

(その他)

就労アセスメントは、労働施策でも法令で位置づけるべき。

障害者部会における就労に関する意見(第112回、第113回及び第118回障害者部会) 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(「今後の検討に向けた論点整理」3③)

◇ 企業等で雇用されている間における就労継続支援の利用

(目的)

- 並行利用は一般就労に軸足を置き、安易に福祉に流すことにならないように留意すべき。
- 雇用と福祉支援の適切な実施を、第三者機関が確認できる仕組みを検討すべき。また、障害特性を踏まえた上で、併用が効果的なのかを含めた個別の検討が必要。
- 一般就労中の就労系障害福祉サービスは、トライアル雇用や就労移行支援事業、就労定着支援事業と重複するため再整理すべき。
- 企業側の障害者雇用や障害特性の理解を推進する必要。
- 簡易な手続で管理ができるよう工夫すべき。
- 障害当事者のニーズを把握した上で併用について再度検討する必要がある。

(移行時の留意点について)

- 福祉から雇用への移行時は併用期間の定めを設け、雇用から福祉への移行時は期限を設ける必要はないのではないか。
- 福祉から雇用への移行については、必ずしも働く時間を増やすことを前提とせず、個々の状況に合わせた対応ができる体制であるべき。

(加齢等状況の変化に伴う対応について)

- 加齢等により福祉に移行した場合、企業等に戻る選択肢を残す必要。
- 加齢等により一般就労が困難になる方は、並行利用により福祉サービスへのソフトランディングが円滑に進む。

◇ 定着支援の充実

- 就職後間もない期間に、就労定着支援事業と職場適応支援事業の並行利用ができる仕組みを整えてほしい。
- 就職後の支援では、障害者就業・生活支援センターと就労移行支援事業所及び就労定着支援事業所の連携が大切であり、周知すべき。
- 定着支援の穴が生じないようにするため、障害者就業・生活支援センターに就労定着支援事業の指定ができる必要。
- 医療機関との連携が必要な方へのアセスメント及び定着支援においては、医療機関と伴走した状態で就労が続くことが関係者の共通認識となることが 重要。(再掲)

障害者部会における就労に関する意見(第112回、第113回及び第118回障害者部会) ④

<u>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</u>(「今後の検討に向けた論点整理」3③)

◇ 地域の支援機関の連携強化

- 就労支援の充実に当たっては、各機関に期待される機能や役割を踏まえた人員の配置・育成が必要。
- 障害者就業・生活支援センターは事業内容に見合う予算・人員が必要。また、基幹型にするに当たって、配置される人材の選定、人材育成の仕組みの構築が重要。

◇ 人材育成の推進

- 基礎的研修の構築に関する作業部会の委員に、障害当事者、就労経験のある当事者も入れていただきたい。
- ジョブコーチについては、雇用と福祉に精通した専門職として、障害種別に特化した支援を広範囲で行う必要もあることから、福祉事業所とのつながりも 念頭に置く必要があるのではないか。

その他就労全般

- 企業側も福祉側も、働ける人を雇用するという視点ではなく、どうすれば障害のある人が働くことができるのかといった視点が重要。
- 訓練場所が都会に集中しているため、地方にいる障害者の就労後のスキルアップや研修の場を確保するシステムを考えるべき。
- 体験就労の機会充実、自己理解や自己確知、エンパワーメントを重視した支援の観点が必要。
- 就労を含む生活全般をコーディネートするワンストップ相談体制の構築が必要。
- 重度又は高齢障害者に対する就労支援には、産業医の支援、連携などが必要。

(雇用施策について)

- 企業側において聴覚障害者の特性理解が困難であり、企業が一緒に合理的配慮を考える必要がある。
- 手話協力員制度をもっと充実させる必要がある。
- 難病患者も他の障害者同様の就労支援を提供し、法定雇用率の対象にすべき。
- 難病患者就職サポーターの正規職員化とハローワーク内での応援体制の構築が必要。
- 就職と就労継続のいずれでも、難病等の患者のニーズに合った施策が不十分で、職場での理解、偏見等の是正が課題。難病や障害認定の基準となっていない障害の認識が不十分であり、企業や行政、ハローワーク等の機関に対する難病に関する研修を行うべき。

ンソ/Jエ! エレ <i>か</i> かり		+=-1	T-1 A
牙働股步	審議会障害	右屏用分	科会

第112回(R3.12.1)

参考資料5

2021年9月3日

障害者雇用分科会におけるヒアリングにかかる意見書

(一財) 全日本ろうあ連盟

我が国における障害者の雇用をめぐる政策において、従前よりきこえない者の雇用の促進と安定をめぐっては 他の障害者に比して特に目立った取り組みは見られず、置き去りにされてきた。特に近年、知的・精神障害者の 雇用施策は積極的な取り組みにより目覚ましい進展が見られている一方で、きこえない者の雇用の促進・安定は 依然として停滞状態にあることから、行政・民間によるその雇用の促進・安定に向けた一層の取り組みが求めら れるところである。

この点、きこえない者の雇用の促進・安定をめぐっては、多くの課題がある。ここでは①就労上の各種施策サービスへのアクセスの保障と②就労の質的向上としてのキャリアアップ支援の2点に絞り述べていく。

1. 就労上の各種施策サービスへのアクセスの保障

①就労支援機関におけるコミュニケーション上の障壁によるアクセスの制約解消

地域における主要な雇用安定機関となっている職業安定所や全国的に設置が進みつつある障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関において、きこえない者の障害特性に対する理解や手話言語等のコミュニケーションスキルをもったスタッフがいないため、きこえない者がこれらの機関における就労支援サービスを利用し難いことが、以前から課題となっている。公共職業安定所における手話相談日・時間の更なる拡充および障害者就業・生活支援センター等の地域の就労支援機関における手話言語による支援サービス提供体制の整備を確実に促進する施策を実施していただきたい。

②手話言語のできるジョブコーチの養成

現在、手話言語ができるジョブコーチが非常に少なく、きこえない者に対する職場定着支援が十分にできていない。きこえない者の職場定着を確実なものとしていくために、コミュニケーションや意思疎通に不安を感じることなく、職場定着支援が受けられるよう、ジョブコーチの条件に「手話言語ができる」ことを明記し、ジョブコーチ養成のカリキュラムに「手話言語」・「きこえない者の就労上の特性」などきこえない者の理解を促進する科目を盛り込んでいただきたい。

③大阪府独自の制度による「聴覚障がい者等ワークライフ支援事業」を全国の制度に

大阪府の独自事業として実施されている「聴覚障がい者等ワークライフ支援事業」は、就職前後のきこえない者等(重複聴覚障害者を含む)に対して、個々のニーズに応じた雇用・労働相談・支援を行い、きこえない者の職場定着に成果を上げている。現行の就労支援制度上の支援体系から漏れているきこえない者に特化した施策として、こうした独自事業を国の制度として全国的に実施していただきたい。

2. 就労の質的向上としてのキャリアアップ支援

きこえない者のキャリアアップ支援のためには職場におけるコミュニケーション上の支援等が重要とされており、障害者雇用促進法改正により合理的配慮の考え方が導入され、その推進が望まれている今日においては、そのような支援の提供の必要性が高まっている。こうしたニーズに応えるためには、その実施に要する企業側の経済的負担に対する支援等が重要である。

①手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金の更なる拡充

貴省の所管である独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者介助等助成金による「手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金」の一層の拡充および事業所や職業安定所に利用の周知徹底を図っていただきたい。特に改善が望まれる事項としては下記の点が挙げられる。

- (1) 1回あたりの助成額上限(4分の3もしくは6,000円)の撤廃もしくは上限緩和
- (2) 年間の助成額の上限(28万8千円)の撤廃
- (3)利用可能期間(初回利用後10年間)の撤廃
- (4) 申請手続きの合理化・簡素化

②個人事業主・被用者である障害者の業務遂行上の必要な支援に対する経済的あるいは人的な支援制度(障害者業務遂行支援制度)の新設

現行の制度では障害者が就労上必要なサポートを確実に利用できるシステムが見当たらない。障害者総合支援 法に基づく自治体による福祉サービスとしての各種事業は提供主体である自治体の判断により利用範囲が制限されており、障害者のニーズにそぐわない結果となることが多いこと。また、障害者雇用納付金制度は利用主体が企業であり、障害者はその客体であって利用するかどうかは企業の判断次第となること等の課題があり、必ずしも障害者の就労促進に繋がっていないという実態がある。

就労の場における合理的配慮を促進するという観点から、障害者の意思で業務遂行上のニーズに応じて必要な 支援を利用できる制度の創設をすべきである。

3. その他

・貴省の労働政策審議会 (障害者雇用分科会)の委員にきこえない者を加えること

労働政策審議会障害者雇用分科会には身体障害のうち視覚障害、肢体不自由の委員がいるものの、きこえない 委員がおらず、その意見や状況が障害者の労働施策に反映されにくい状況となっている。貴省の社会保障審議会 (障害者部会)ではきこえない委員がいることから、同様の対応をお願いしたい。 難病患者等の就労について、主に障害者法定雇用率に関係する事例や意見について、下記のように JPA に届いていますのでご参考ください。

<法定雇用率に直接関係する事例や意見>

(支援機関や企業の状況)

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

(病名告知と就職)

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

(治療や症状との関係、医療費受給者証との関係)

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

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

(法定雇用率以外の就労支援などに関連する事例や意見)

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

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

一般社団法人 日本難病·疾病団体協議会

一般社団法人 日本発達障害ネットワーク 理事長 市川 宏伸

はじめに

平素より障害者施策の推進にご尽力いただき深く感謝申し上げます。

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

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

1. 障害者の雇用施策について

|〈障害者の「働く」定義の再考〉

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

|〈手帳制度について〉|

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

〈支援プロセスにおいて〉

1. 適切なジョブマッチング

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

2. 合理的配慮の提供

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

3. 職場定着の再検討

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

〈支援者の専門性について〉

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

2. 福祉及び教育との連携について

〈雇用と福祉の連携強化 一専門的技術支援者の企業配置の必要性ー〉

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

〈教育と福祉と連携強化 一就労前(準備)支援の必要性ー〉

障害者の就労準備性に係る情報提供や支援は、小中学校や高校、大学等すべての教

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

3. その他

〈雇用における合理的配慮について〉

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

また、合理的配慮の提供事例集についてもさらなる充実をお願いします。

〈雇用施策の質の向上にむけて〉

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

〈コロナ過への対応〉

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

「在宅就業障害者支援制度」の見直しについて (労働政策審議会障害者雇用分科会ヒアリング資料)

株式会社 研 進(在宅就業支援団体) 代表取締役 出縄貴史

障害者雇用促進法における「在宅就業障害者支援制度」は、法定雇用率を規定する障害者雇用納付金制度の中に、企業等における直接雇用に加えて、障害者や福祉施設等への発注奨励策として導入された画期的な制度です。労働施策でありながら福祉的就労分野にも焦点を当てた貴重な施策と言えます。低迷する福祉的就労の底上げを図り、直接雇用以外の多様な働き方について選択肢を拡大することも期待できるポテンシャルを秘めています。

本制度は創設から 15 年が経過しますが、残念ながら十分に活用されていないのが実情です。本制度の活用と普及を願い、拙著「よくわかる在宅就業障害者支援制度の活用と事例~『みなし雇用』のすすめ」(2019 年 8 月発行、日本法令)を出版し、本制度に係わる問題と要改善点についても整理しました。同書 (P. 180~189) をご参照願えれば幸いですが、特に、重要と思われる諸点につき、改めて下記致します。

記

1. 制度の名称変更

「在宅」という文言は削除する。自宅での在宅勤務以外に、福祉施設や「施設外就労 (企業内就労)」においても広く活用出来ることを考慮すべきである。

例:障害者就労促進発注制度、障害者優先発注奨励制度

2. 特例調整金・特例報奨金の増額

現行の特例調整金は、障害者への年間支払工賃35万円につき21,000円で、支払工賃の6%に過ぎない。(特例報奨金:年間支払工賃35万円につき17,000円で約4.9%)

法定雇用率を満たさない場合、課徴される納付金(月額5万円、年間60万円)と相殺が認められるが、納付金との対比で特例調整金・特例報奨金は低過ぎて、企業にとってのインセンテフィブとして不十分である。下記事例による試算によれば、3~5倍(年間支払工賃の18~30%)の水準に増額して然るべきである。

例: H社の 2019 年度特例調整金は 2,373,000 円で、納付金(一人当たり年間 60 万円)で換算すると 3.96 人分にしかならない。同社からの発注により、B型 131 人に 3,956 万円の工賃が支払われている。3,956 万円を最低賃金(時給 1,000 円)で試算した年収 200 万円で除して換算すると 19.8 人分、福利厚生費を考慮し年収 300万円で計算しても 13.2 人の雇用に相当する。その貢献の大きさに比して特例調整金はあまりに低過ぎる。本試算から検証すると、特例調整金は 3~5 倍に引き上げないとバランスがとれない。

更に、H社から受注した業務により、A型 11 人に 2,180 万円の賃金が支払われているが、A型は、本制度の対象外とされている。発注企業の評価に繋がらず不公平となっており問題である。下記 4. の改善案参照。

3. 業務契約の形態を拡大 ~ 売買契約も対象とする ~

発注企業と在宅就業支援団体(福祉施設等)との間で締結する物品製造等に係る業務 契約について、現在、委託(請負)契約を前提としており、福祉施設等における自主製 品を購入利用する売買契約等は認められていない。

(本制度導入直後は、自主製品の購入も基礎数値への算入が認められていたが、中途から対象外との指導が為され現在に至っている)

官公需の優先発注を定める障害者優先調達推進法においては、委託(請負)や売買を問わず、役務の提供や自主製品の購入利用を含めて対象としている。本制度を、障害者優先調達法の民需版と位置付けるべきで、売買契約を含めて対象とすべきである。

4. A型(雇用型)への発注への対応 ~ 調整金・報奨金との選択制 ~

現行制度は、雇用関係にあるA型事業所への発注は対象外とされる。A型の場合、調整金・報奨金は、A型事業者(雇用主)に支給されるため、発注企業に別途特例調整金・特例報奨金は支給されない。

発注企業からの仕事のお陰でA型での「雇用」が創出されているのに、発注企業に対する社会的評価は為されず、何らの経済的メリットも生ぜず公平性も欠いている。A型を縮小しB型へシフトするという真逆のインセンティブともなりかねない。

A型事業者/発注企業との間での合意を前提に、両者で特例調整金と調整金を選択し 分担可能として、B型との整合性及び公平性を担保するよう改める。

5. 在宅就業支援団体の事務ロード支援策

在宅就業支援団体の事務ロード(発注証明書作成等)に係わる支援策を導入すべきである。本制度が普及しない理由の一つに、在宅就業支援団体の負担を軽減する施策の欠如が挙げられる。

「福祉」と「労働」の連携の重要性が指摘されて久しいが、例えば、福祉制度上の自立支援給付費において同団体への経費支援を行なえば、インセンティブを喚起すること

となる。(福祉サービスを提供していない「在宅就業支援団体」もあるので、その点も配慮して、経費支援に際して不公平にならないよう留意する必要がある。)

6.「みなし雇用制度」の導入

本制度の普及・活性化の決め手は、一定の条件の下に「発注」の場合も発注企業の法 定雇用率に加算する「みなし雇用制度」に発展させることである。

現在でも、法定雇用率を満たさない場合に、納付金と特例調整金との相殺が認められ、間接的ではあるが「みなし雇用」の効果は一部享受できることとなっている。これを、より積極的、直接的な制度に改めることによる効果は絶大であると確信する。

現在、特例調整金・特例報奨金も障害者雇用納付金制度と同じ財源で運営され、申請用紙も企業の ①直接雇用 と ②発注ベースの場合とが同一書式で併記されている。

②の「発注」ベースの場合も、合理的な係数(例えば、年間支払工賃を最低賃金で計算した年収で除した数値)で雇用人数に換算し、当該発注企業の法定雇用率に加算することが考えられる。

一定の雇用率(例えば、2.3%)までは①の直接雇用を義務付け、それを超える部分について②の「発注」ベースを認める二段階方式が合理的と思われる。

.

障害特性や職業能力は多様であり、全てを直接雇用で吸収することは障害者本人は勿論、企業にとっても困難で不幸な結果をもたらすと思います。直接雇用に固執することによる「雇用のミスマッチ」を回避し、福祉的就労の底上げを通じて一般就労の拡充に繋げる視点が重要です。「良質な仕事」を提供して工賃水準を引き上げ、障害基礎年金と合わせて自立可能な福祉的就労を実現することが理想です。「良質な仕事」の提供を促す上で、本制度の活性化は大きな力となります。

一律に「福祉から雇用へ」というスローガンは非現実的であり、多様な働き方が選択可能な社会を目指すべきと考えます。ディーセントワーク(Decent Work:働き甲斐のある人間らしい仕事)の実現に向け、法定雇用率という数値目標と合わせ「質」をより重視した制度・施策の構築が求められています。「在宅就業障害者支援制度」の見直しが、障害者雇用・就労対策の拡充に繋がることを期待しています。

以上

障害者雇用分科会にかかる意見書

特定非営利活動法人全国就業支援ネットワーク 代表理事 酒井 京子

日頃より障害者雇用及び就労支援の推進にご高配を賜り、御礼申し上げます。

障害者雇用分科会において示された論点について、当法人としての意見を取りまとめましたので、以下の通りご報告いたします。

- 法定雇用率の引き上げに関する検討について
- ・雇用率の引き上げにより雇用が拡大し、これまで就労をあきらめてきた障害者が就労に挑戦できる環境が整ってきたことは評価できる一方、雇用率達成に重きがおかれ、障害者雇用促進法の社会連帯の理念が忘れ去られ、雇用すること自体が目的となる傾向が強くなっている。雇用率制度は、雇用の人数だけでなく雇用の中味についても評価する段階にきている。雇用状況報告において雇用管理の質に関するチェック項目を付加することを検討していただきたい。
- 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
- ・A型事業所の役割については改めて明確にする必要がある。A型事業所は一般企業ではなく福祉サービス事業所であることから、利用者数を算定式から除外してはどうか。福祉サービス事業所として一般労働市場では就労がより困難な人を受け入れ、それに見合った報酬が支払われるべきと考える。
- ○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措置は、就労機会の拡大と初期定着において有効であることが 確認されており、ウィズコロナの雇用環境が引き続き見込まれる現状では、企業の柔軟な雇用管理 (休職・復職対応を含む)にも資することから、令和5年度以降も継続すべきである。
- ・3年間の時限措置であることが短時間から通常勤務への段階的な移行を後押ししている一方で、3年 経過後も短時間勤務を希望せざるを得ない者について、カウント減を理由に企業が雇用継続を躊躇す る可能性も考えられるため、特例措置満了時の実態動向を調査・検証していただきたい。

○ 短時間勤務について

身体障害の中には体調や病状、障害の状態により週20時間以上の勤務ができない人もおり、カウントの対象とすべきではないか。

- 対象障害者の範囲について
- ・現行の雇用率制度においては手帳所持者が対象であることを前提とした上で、医療的に働きづらさを 抱えながらも制度から漏れている人たちの雇用に企業が積極的に取り組めるような追加の仕組みや措 置を別途検討していただきたい。
- ・特に進行性の若年認知症は、診断が確定した時点では対応が手遅れになってしまうケースが多いため、企業の雇用努力を推奨し下支えする何らかの対策が必要である。

- 中高年齢層、長期継続雇用の評価について
- ・企業の長期継続雇用に対する努力工夫は評価に値するものの、雇用率カウントの上積み付与については、単なる雇用延長が主目的になりかねないといった懸念もあり、雇用の質を担保するという観点から、現時点では不要と考える。

○ 除外率制度について

・法改正により廃止されることになったものの経過措置として維持されているが、廃止に向けた取組みを進めるべきである。

○ 雇用の質の向上について

- ・障害者雇用率の達成のみを追い求める企業を対象とした所謂「障害者雇用ビジネス」が横行する現状を 鑑み、雇用管理の質に関するチェック項目を検討する際、障害者雇用促進法の理念に基づき、真に障害 者が活躍できる職場環境であることを前提とすべきである。
- ・国は障害者雇用において最低限担保されるべき環境について一定の見解を示すべきである。

○ 中小企業における障害者雇用の促進について

・もにす認定制度によって雇用率(人数)以外の評価指標が明示されたことは、障害者雇用のあるべき姿を目指していく第一歩である。制度の効果が限定的にならないように、評価・報奨の在り方を引き続き検証し、障害者雇用のすそ野が拡がっていくような運用を図っていただきたい。例えば選定にあたっては障害者就業・生活支援センターがハブ型の機能として身近な地域の中から認定に相応しい事業所を推薦し、認定された企業活動を広く地域に紹介し、地域住民が障害者雇用に興味関心をもってもらえるようにしてはどうか。

○ 就労定着支援について

就労後の雇用管理の主体はあくまでも事業主であるが、採用時に障害者就業・生活支援センターの支援を前提とした採用も散見される。まずは事業主が他の障害のない従業員と同様の雇用管理の意識をもてるような取り組みが大事である。また、雇用後のキャリアパスについて職業能力開発をさらに活用し、在職者訓練の充実を図るべきではないか。

○ アフターコロナにおけるテレワークへの対応について

感染拡大防止のための在宅勤務や ICT を活用したテレワークのニーズが増えているが、障害のある 人への対応についてノウハウがなく導入を躊躇している事業所に対し、在宅就業支援団体がノウハウ を提供し、アドバイスできるような仕組みが考えられないか。

○ 公務部門における障害者雇用の促進について

・都道府県や自治体レベルにおいては、今なお地域間・組織間に格差が散見されるため、当法人が受託している「国の機関の職員に対する障害者の職場適応支援者養成セミナー」に相当する統一的な職員研修を、地方自治体においても実施することが必要ではないか。



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 阿由葉 寛

労働政策審議会・障害者雇用分科会 団体ヒアリングに対する意見

1. 障害者雇用に対する本会の基本的姿勢

- 本会では、障害のある方を特定の働く場に固定することが無いように、一般就労が可能な 障害者には"一般就労に向けた支援"を提供するとともに、一般就労が困難な障害者には 就労継続支援A型事業(以下、「A型事業」)等の"福祉的就労における働く支援"を提 供することを基本としています。
- 福祉的就労の一つであるA型事業は、障害者総合支援法に規定されている**障害福祉サービ** スであるとともに、**利用者と雇用契約を締結**した上で働く機会を提供する場です。以上より、A型事業は"福祉"と"雇用"が融合した、それぞれの利点を兼ね備えた事業です。
- また、A型事業所と雇用契約を締結した障害者(以下、「A型利用者(雇用)」)の位置 づけは、平成19年の労働基準局長通知※で明記されているとおり、**労働基準法第9条の** 「**労働者**」です。
 - ※ 平成19年5月17日付『障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対 する労働基準法の適用等について』(労働基準局長通知)

2. 論点に対する意見

|1.雇用率制度の在り方について|

【意見趣旨】

現行の雇用率制度を見直し、「新たな障害者就労支援策」(仮称)の創設を検討して ください。

「新たな障害者就労支援策」(仮称)とは…

・ 企業が就労継続支援事業所や生保・社会事業授産施設等への発注を行ったことを前提として、以下のパターンを想定しています(※実雇用率が法定雇用率を下回った場合)。 [パターン①] 発注額に応じて、納付金を減額する。

[パターン②] 実雇用率への特例的な算定(「みなし雇用」)を可能とする。

なお、「新たな障害者就労支援策」(仮称)の創設にあたっては、法定雇用率を引き上げるとともに、①納付金減額の上限、②「みなし雇用」の上限を定めてください。 併せて、法定雇用率を超過した企業(「新たな障害者就労支援策」(仮称)の対象企業を含む)へのインセンティブとなる仕組み(例. 在宅就業障害者支援制度のより活用しやすい仕組みへの見直し等)を検討してください。

○ 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

【意見趣旨】

「法定雇用率の算定式」や「調整金・報奨金・納付金」の対象からA型利用者(雇用)を除外することに反対です。

〔意見出しの視点〕

- ・ A型利用者(雇用)は労働基準局長通知(平成19年5月17日付)において「労働基準法 第9条の『労働者』」と明記されています。障害者雇用促進法では障害者である労働者 について規定されており、「法定雇用率の算定式」や「調整金・報奨金・納付金」の対 象から、A型利用者(雇用)を除外することは労働基準局長通知の内容と矛盾すると考 えます。
- ・ また、「法定雇用率の算定式」からA型利用者(雇用)を除外した場合、<u>働きたいと考</u> えている障害者全体の実態が掴めなくなる懸念があります。

○ 対象障害者の範囲について

【意見趣旨】

障害者手帳の有無によらず、"働きづらさを抱える方"が一般企業等への就職で不利 にならない仕組みの検討が必要です。

〔意見出しの視点〕

- ・ 現行の雇用率制度は障害者手帳を有する方のみが対象となっていることから、障害者手帳を持たない"働きづらさを抱える方"※の一般企業等への就職において、マイナスの影響が出ているため、実雇用率に算定できる仕組みの検討が必要と考えます。
 - ※ 精神通院医療を受けている方や難病患者、就労移行支援事業や就労継続支援A型・B型事業 を利用されている方の中にも、障害者手帳を持たない"働きづらさを抱える方"がいます。

○ 中高年齢層等、長期継続雇用の評価について

【意見趣旨】

加齢や状態変化等の影響で働き方を見直す必要がある場合、企業等の都合で安易に福祉的就労(A型事業、B型事業)への移行が行われないように、計画相談支援事業所等の関係機関と連携する等の仕組みづくりが必要です。

〔意見出しの視点〕

・ 本年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会の確保が努力義務とされています。これを踏まえると、一義的な雇用責任は企業側にあるため、企業等の都合による福祉的就労への安易な移行が行われないことが重要です。

2. 納付金制度の在り方について

○ 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【意見趣旨】

障害福祉サービス等報酬(自立支援給付費)はサービス利用に対する対価、障害者雇 用調整金は雇用維持にかかる支給のため、両者は区別されていると考えます。

一方で、障害者雇用調整金・報奨金が障害者を雇用する企業の経済的負担を公平に負担するという観点に立ち、調整金に支給限度額を設定する方向性も理解できます。

[意見出しの趣旨]

- ・ 平成29年3月30日付『指定就労継続支援A型における適正な運営に向けた指定基準の見 直し等に関する取扱い及び様式例について』(障害福祉課長通知)において、A型利用 者(雇用)の賃金支払いは原則生産活動収支で完結することが明記されています。この 通知を踏まえると、自立支援給付費は障害のある方がA型事業所のサービスを利用した ことに対する対価と考えられます。
- ・ 一方で、障害者雇用調整金は、障害者を雇用することで追加的に発生する特別費用を補 填することを目的に支給されるため、サービス利用の対価である自立支援給付費とは目 的が異なるものと整理ができます。

労働政策審議会障害者雇用分科会 分科会長 山川 隆一 様

全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長 酒井大介

障害者雇用施策に係る関係団体ヒアリング資料 (意見書)

昨年から、猛威を振るっている新型コロナウイルスにより社会全体が甚大な被害を受ける中、同様に障害者雇用に関しても大きな影響がありました。ICTの活用を始め、多様な対策が取られてきていますが雇用状況の回復と改善には、まだ時間がかかることと思われます。そのような状況下で、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が開催されるなど、労働・福祉の連携を強固にし、障害者雇用の促進に向けて具体的な検討が進んできていることは、大変意義のあることだと考えます。

改正障害者雇用促進法においては、より障害者雇用を促進するために、引き続き検討と改善が必要な事項がありますので、以下の点をご検討頂けますよう、よろしくお願い申し上げます。

記

1.障害者雇用の理念について

- 近年、障害者雇用の代行サービスが増加しています。農園やサテライトオフィスに障害者を集め、本来雇用する企業に代わり障害者に職場や業務を提供する仕組みです。企業の経済活動からほど遠い業務での雇用となっているケースも散見されます。これは法定雇用率を達成することのみを追求した手法であり、この障害者雇用の在り方が法律に抵触しないから良しとすることには抵抗があります。近年、多くの自治体入札制度で障害者雇用率を評価ポイントとする方法が用いられており、このような手法での雇用率達成が公的に評価されることは遺憾に思います。
- また、代行サービスの増加は、本来私たちが目指している共生社会からかけ離れた社会を助長することになってしまうのではないかと危惧しています。配慮や個別性への取り組みがその意図に反して分断を生まないようにするためにも、安易な代行サービスに流れないよう、障害者雇用の理念や目的について条文に入れることを検討していただきたいと考えています。
- 上記のような雇用形態への対応も含めて、これまでの数だけでなく質も求める障害者雇用施策への 転換が望まれます。

2. 多様な働き方や中小企業への対応について

- 週 20 時間未満の障害者を雇用する事業主に対して特例給付金が新設されましたが、週 10 時間未満の超短時間就労におけるカウント方法や給付金のあり方については、引き続き検討が必要だと考えます。障害者雇用の体力が少ない中小企業にとって、短時間で障害者雇用に取り組める枠組みは雇用促進に一定の効果が期待できるのではないでしょうか。引き続き、どのような枠組みが必要かを検討頂きたいと思っています。
- 一方、中小企業での障害者雇用については、納付金の対象を常用雇用労働者 300 人超から平成 22 年 に 200 人超へ、平成 27 年に 100 人超に引き下げたことで一定の促進がみられています。企業の体力も 勘案し納付金額については 100 人超と同額にするか議論する必要はありますが、法定雇用率と連動して 100 人以下を納付金対象とすることが原則であり、中小企業への支援強化と併せてさらに対象範囲 の引き下げを検討する価値があると思われます。

3. 就労継続支援 A 型事業所について

- 就労継続支援 A 型事業所の雇用義務制度の適用対象についての是非が議論されていますが、すでに 7 万人もの方が A 型を利用されており重要な雇用の場となっています。 令和 3 年度の報酬改定ではスコア化の導入や、新たな就労アセスメントについても検討が始まっていることから、事業所の質の向上及び利用者の適切な利用促進も期待しているところです。A 型利用者の多くはハローワークの職業紹介によること、雇用保険や労災にも加入していることから十分な労働者性を有していると考えられるため、引き続き雇用率算定における分子の数への計上を継続すべきだと思います。
- 一方、制度創設時には専ら社会福祉事業を運営する主体が想定されていたと思われますが、多様な事業主体による A 型の設置が多くを占めるようになりました。特例子会社をもつ企業グループのグループ適用や、グループ算定の制度における A 型利用者の扱いについては、一般企業や特例子会社での雇用が安易に A 型での雇用に置き換わらないよう、再整理や見直しのタイミングにきていると思われます。

4.除外率制度の縮小廃止について

○ 除外率制度に関しては、2002 年度にノーマライゼーションの理念から段階的に縮小して廃止すると 取り決められたに関わらず、段階的縮小が2回行われたのみで、前回の縮小から11年近く経とうとし ています。前回の障害者雇用促進法改正の付帯決議にて「除外率制度の廃止に向けて、労働政策審議会 において遅滞なく検討すること」とされていることも踏まえて即刻廃止を求めたいところですが、性急 な廃止は当該事業主にとって過度な負担となり、障害者雇用の意欲を損なう恐れがあることから、除外 率制度縮小のタイミングや全廃の時期を早急に明示いただくよう希望します。

5.職場適用援助者(ジョブコーチ)制度の運用と就労支援に関わる人材育成について

- 障害福祉サービス事業である就労定着支援事業については、令和3年3月30日の障害福祉課長通知により改めて「企業、障害福祉サービス事業者、医療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又は社会活動上の課題解決等に向けて必要な支援を行う障害福祉サービス」と趣旨が記載され、改めて就業に伴う生活面の支援を主体とすることが示されました。就業面の支援については他の関係機関と連携することにも言及されていることから、現在認められていない職場適応支援(ジョブコーチ事業)との並行利用が可能となる仕組みを整えていただきたいと考えます。
- ジョブコーチ制度については、地域で十分に活用されていない状況です。就労支援において職場適応期間のジョブコーチ支援は、その後の定着率向上や課題発生時のスムーズな対応には不可欠なものであり、活用しているケースではその効果が実証されています。それにも関わらず導入が進まない理由や課題の分析が必要だと考えています。また、支援の質の担保や専門性を備えた人材を確保するために、ジョブコーチの資格化についても議論を前進させてほしいと希望します。
- さらには障害者雇用に係る支援者の質の担保と人材確保においては、地域で適切な支援を実践する 人材の育成や処遇改善を目的に、公的資格制度の創設や障害者職業センターにおける職業カウンセラ ーの所属組織に限定する枠組みの見直し(オープン化)などを検討していただきたいと考えています。 高等教育機関での養成や実務経験を認めるなど、障害者就業・生活支援センター(ナカポツ)や就労支 援機関に従事する職員の資格取得が可能となるのではないかと思われます。
- また、人材育成や就労支援力の強化に向けては、ナカポツのハブ化と合わせて各都道府県に設置されている障害者職業センターが、各々の地域での就労支援機関の連携強化に向けてコーディネート機能の役割を担うことが必要と思われます。

6.新たな就労アセスメントについて

○ 新たな就労アセスメントが議論されていますが、福祉側だけでなくハローワークに訪れる求職者に

対し適切なアセスメントが実施されるよう、雇用側のアセスメントの強化についても法令に書き込む など確実なものとなるよう具体的に検討してください。

以上

労働政策審議会障害者雇用分科会ヒアリング

2021.10.12

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会

(全 A ネット)

久保寺一男

多くの仲間から、A 型事業所を閉めて B 型にしようという誘惑に負けそうになるとよく言われます。 そのような時、労働者として働いてもらえるよう、継続して良き A 型をめざそうと励ますことにしています。 A 型の成果と課題について、全 A ネットが協力し2019年3月報告書を発刊した『障害者のディーセント・ワーク実現に向けて求められる施策のあり方に関する調査研究―就労継続支援A型事業利用者へのヒアリング調査を通して―』を、課題の克服も含め、A 型事業所のあるべき一つの姿であると考えます。

≪A 型事業の成果≫

- 健康上の理由などで、一般企業では就労が困難な多くの精神障害者などに雇用契約のもとで、過度の負荷のかからない労働条件を提供している。またやりがいのある仕事を提供してきた。
- 障害基礎年金や家族からの支援だけでは、地域での生活が困難であった障害のある人が、事業所 で賃金を得ることで、自活できるようにした。
- 事業所で賃金を得ながら就労経験をすることで、一般就労へのチャレンジにつながっている。
- 企業等での就労が難しい人や、疾患からの回復途上でB型事業所や生活介護事業所で働く障害の ある人に対して、雇用契約のもとで働ける就労の場の選択肢を提供している。
- ≪A 型事業の課題≫~課題を克服できることが良き A 型であると考えています。
 - 週 30 時間未満で就労している障害のある人が少なくない。その結果、時給では<u>最低賃金が保障されても、月額賃金は低い。その週 30 時間未満の就労が、利用者本人の事情(健康等)によるのかま、必ずしも明らかではない。</u>
 - 二一ズにあった多様な仕事(作業)の確保が困難なことから、<u>仕事(作業)の選択肢やキャリアアッ</u>プの機会が限られている。
 - 人的体制などで<u>良質の仕事(作業)の安定確保ができないこと</u>や、経営基盤が脆弱なため、<u>最低賃</u> 金以上の賃金を支給することが困難な事業所が少なくない。
 - <u>短時間労働による収入だけで、年金などない場合</u>には、自活できないため、40 歳代、50 歳代になっても<u>親との同居生活を継続せざるをえず、親亡き後の住まいや生活に不安</u>を抱えている。
 - 一方、高齢の親の生計維持や介護等のため、一人暮らし(自立生活)ができない人もいる。
 - <u>収入が少なく、</u>住まいの確保もできないため、<u>一人住まいも、結婚もできない人も少なくな</u>いこと。 一人暮らしやグループホームでの生活を支える支援が十分整備されていないこと。

A 型の最大の成果は、障害特性上、短時間や週当たりの日数が少なくとも、就労という形で、精神障害者が社会に参加できたことと考えています。

今回の検討会での A 型の在り方の課題について

- ○<u>生産活動の収支を黒字にすることを求められることと、一般就労を促進させることを求められることは</u> <u>矛盾</u>していないだろうか? <u>一般就労の成果を上げている事業所には、収支の制限を緩やかに</u>するな ど、制度上の整合性が必要であると考えます。
- 〇一人一人の障害者の就労支援は、<u>適切なアセスメント・モリタリングに基づいて、第三者機関が絡んで</u> 支援内容が決まり、それに基づいてサービス事業所が決まるような制度が、まずは必要ではないでしょ うか。
- ○前身である福祉工場制度を引き継いだ A 型事業制度は、制度ができた時期と比較し、一般就労への 移行が進んできたことを考えれば、福祉事業である A 型事業の利用者は、配慮された環境でより重度 の障害者、または本人の希望のケースに限定されるべきであると考えます。

【A型利用の障害者の許容されるケース】

- ①特に精神面で、本人が緩やかな労働環境のもとで働くことを望み、客観的にも妥当と判断され場合
- ②職業能力が一般就労のレベルまでなく、引き続き訓練を必要とする場合
- ③職業能力はあるものの、生活面の自立ができてなく、支援を受けながら生活面・精神面の自立をはかる必要がある場合

雇用率制度の在り方について

- ○現在の制度では、A型事業所の多くは小規模事業所であるため、直接、雇用率にはそれほど関係はしません。 しかし大規模社会福祉法人やグループ特例を適用されている企業は、雇用率に換算されないと A型事業を運営している理由がなくなる可能性が高いと思われます。
- 〇一方、A 型事業の場合、福祉財源である給付費が支出されています。したがって、<u>労働政策上の事業</u> <u>所のメリットは一定程度の制限</u>があっても仕方ないと考えます。しかし、<u>利用者の労働者としての権利</u> は保障されるべきであります。

納付金制度の在り方について

- ○障害者雇用調整金は、現在 A 型事業に適用されています。 調整金・報奨金については雇用維持のため、福祉財源である給付費が支出されていることと切り離して考えるべきだとの考えもあります。比較的大規模の事業所では、設備投資などの貴重な財源としている事業所も多くあります。 雇用率と同様に、調整金がなくなると、運営のメリットがなくなり、事業を転換されるところも出てくるかもしれません。したがって、もし A 型を調整金の対象から外すならば、かわりに、後で示す「民間企業からの発注促進策」などの支援策を強く要望いたします。
- 〇また、少なくとも報奨金に関しては、受給している事業所は小規模事業所が多く、貴重な運営費になっていることを考えると継続すべきと考えます。

民間企業からの発注促進策についての提案について

- ○障害者優先調達法は国等の福祉事業所への発注促進策であり、民間企業からの福祉事業所への発 注促進策はありません。現在、在宅就業障害者支援制度のみがあるだけです。<u>法の中に、民間企業か</u> らの発注促進策についても位置づけていただきたい。
- 〇「障害者みなし雇用研究会」報告書を令和2年3月に公表しました。名称を「障害者就労促進発注制 度」(提案)とし、障害者の多様な働き方を目指すために、民間企業から福祉事業所への発注枠につい て、雇用率には換算しないが、納付金制度の中での計算に含めるというものです。
- ○今回、全 A ネットとして、上記「障害者みなし雇用研究会」報告書の一部を修正し、新しい提案といたしました。

今回の検討会では、<u>障害者の一般就労への促進が強調されています。一般就労への促進をするた</u>めにも、受け入れる企業側にも環境づくりが必要と考えました。

雇用率適用企業の範囲ではあるけれども、納付金適用企業の範囲でない 43.5 人~100 人未満の企業に、納付金の適用とすべきと考えます。各企業には期限付きとし、直接雇用と期限付きの間接雇用(みなし雇用)をバランスよく実施すべきと考えます。

また必要以上に、企業に直接雇用のみを求めることは、<u>雇用率ビジネスの横行をゆるしてしまうだけ</u>であり、障害者雇用促進法の趣旨が形骸化してしまうだけと考えます。

以上