

第 120 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 4 年 6 月 2 日（木） 15:30～17:30

2 場所

オンラインによる開催（中央労働委員会会館 第 612 会議室）

3 議題

- (1) 意見書（案）について
- (2) その他

4 資料

資料 1－1 意見書（案）

資料 1－2 意見書（案）※第 119 回意見書（案）からの変更点

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

参考資料 2 障害者雇用分科会における今後の主な論点

参考資料 3 障害者総合支援法改正法施行後 3 年の見直しについて（議論の整理（案））

1 今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）
2 （労働政策審議会障害者雇用対策分科会 意見書）

3
4 目 次

5
6 第1 はじめに

7
8 第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

9
10 第3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

11 1 アセスメントの機能強化

12 2 障害者就労を支える人材の育成・確保

13 3 地域の就労支援機関の役割分担

14
15 第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

16 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

17 (1) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い

18 (2) 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い

19 (3) 就労継続支援A型事業所の利用者の取扱い

20 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

21 (1) 精神障害者の算定特例の延長

22 (2) 精神障害者に係る重度の取扱い

23 3 長期継続雇用の評価

24
25 第5 障害者雇用の質の向上の推進

26 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応

27 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大

28 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

29
30 第6 その他の諸課題

31 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

32 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

33 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

34 4 その他

35
36 第7 おわりに

37

1 今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）
2 （労働政策審議会障害者雇用対策分科会 意見書）
3

4 **第1 はじめに**

- 5
- 6 ○ 近年、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が
7 増加するなど、障害者雇用は着実に進展している。
- 8
- 9 ○ 他方で、障害者雇用率（以下「雇用率」という。）の達成が目的となり質の確保が不
10 十分となっている側面がある、一般就労の可能性のある障害者を適切な支援につなげるため
11 には雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要がある、これまで就業が想定されにくかつ
12 た重度障害者や多様な障害者の就業ニーズが高まっている等の課題が生じている。
- 13
- 14 ○ 特に、雇用施策と福祉施策の連携強化については、令和2年11月から約7カ月にわた
15 って開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」によって幅広く議論
16 され、その議論の成果が令和3年6月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討
17 会報告書」（以下「検討会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。加え
18 て、障害福祉施策における障害者の就労支援に関する制度等の検討についても、社会保障
19 審議会障害者部会における議論の状況が当分科会で共有されたところである。
- 20
- 21 ○ また、平成31年2月13日付け労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（以下「分科会
22 意見書」という。）を踏まえた障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律
23 （令和元年法律第36号。以下「令和元年改正法」という。）では、国及び地方公共団体に
24 おける障害者雇用の促進に係る措置が改正の中心となっており、分科会意見書において、
25 大企業及び就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）に対する障害者雇用調整金
26 （以下「調整金」という。）の取扱い、除外率制度に関する対応等、民間部門の課題につ
27 いて引き続き検討することが求められている。
- 28
- 29 ○ このような状況や令和元年改正法の施行後3年を目途とした検討規定を踏まえ、検討会
30 報告書や分科会意見書において引き続き検討すべきとされた事項をはじめ、障害者雇用施
31 策全般について議論を進めてきたところであり、以下のとおり、今後の障害者雇用施策の
32 充実強化について結論を得たものである。

33

34 **第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化**

- 35
- 36 ○ 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18
37 年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を發揮
38 して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動

1 きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して
2 生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力
3 して障害者雇用の質を向上させることが求められる。

4
5 ○ 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。以下「法」という。）に
6 おいて、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正当に評価し、適当な雇
7 用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。

8
9 ○ 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、
10 障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍
11 を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行う
12 ことを求めることが適当である。

13
14 ○ キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓
15 練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害
16 者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があ
17 った。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障
18 害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇
19 用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。

20
21 ○ また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメント
22 やマッチング支援を強化することが適当である。

23
24 ○ 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であ
25 り、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）
26 の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成
27 が重要という意見があった。

28
29 ○ なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取
30 組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

31 32 第 3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

33
34 ○ 検討会報告書においては、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
35 討の方向性として、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みの
36 構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理等
37 の必要性が指摘されている。これを踏まえ、障害者雇用と障害者福祉の連携を促進するた
38 め、以下のとおり措置することが必要である。

1 アセスメントの機能強化

○ アセスメントについては、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がられていない場合もあるのではないかと指摘がされており、ハローワークにつ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。

○ これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。

- ・ 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する。
- ・ ハローワークが職業指導や職業紹介を行う場合や、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場合に、アセスメントの実施を強化する。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、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する。
- ・ ハローワークは、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービスとして検討されている支援を利用した上で、一般就労を希望する障害者については、その結果も踏まえて支援を行う。
- ・ 地域障害者職業センターにおける知見が、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。

○ また、ハローワークにおけるアセスメントの機能強化に当たっては、ハローワーク職員の専門性の向上が重要であり、人材育成を図っていくことが適当である。

○ 加えて、障害者の企業等での就労状況に係るアセスメント結果について、必要に応じて、ハローワークにフィードバックしてもらうことで、ハローワークでの障害者と企業等とのマッチングの精度を高めることが適当である。

※「アセスメント」：本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること

2 障害者就労を支える人材の育成・確保

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保については、検討会報告書において、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示された上で、令和3年9月から同年12月まで開催された「雇用と福祉の分野横断的な

1 基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、具体的な検討がなされ
2 たところである。

- 3
- 4 ○ これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
- 5 ・ 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指す
 - 6 こととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始
 - 7 できるレベルの人材とする。
 - 8 ・ 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一
 - 9 部にオンラインの活用も可能とする。
 - 10 ・ 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就
 - 11 労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・
 - 12 生活支援担当者の4者とする。
 - 13 ・ 基礎的研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」
 - 14 という。）が実施する。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の
 - 15 観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とする。

- 16
- 17 ○ また、基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めると
18 ともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。

- 19
- 20 ○ なお、基礎的研修については、受講を必須とすべき者だけでなく、A型及び就労継続支
21 援B型事業所の支援員や、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービスと
22 して検討されている支援の担当者の受講機会が確保されることが望ましいという意見が
23 あった。加えて、受講を必須とする者については基礎的研修の運用状況等を踏まえ、その
24 拡大の可能性についても検討することが望ましいという意見があった。

25

26 3 地域の就労支援機関の役割分担

- 27 ○ 地域の就労支援機関の役割分担については、検討会報告書において、
- 28 ・ 地域障害者職業センターは、地域の支援力向上を図るため、各支援機関に対する職業
 - 29 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必要。
 - 30 ・ 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能を果たす機関として、地域の支援ネッ
 - 31 トワークの強化、充実を図ることが必要。
- 32 との方向性が示されたところである。

- 33
- 34 ○ これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
- 35 ・ 障害者職業総合センターは、職業リハビリテーションの中核機関としての機能を生か
 - 36 し、地域障害者職業センターと連携して、基礎的研修を実施するとともに、就労支援機
 - 37 関等に対する助言・援助を強化する。
 - 38 ・ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するとともに、地域の就労支援機関等

1 に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域にお
2 いて障害者の職業生活における自立を支援する人材の育成に努め、地域の就労支援の基
3 盤整備を図る。

- 4 ・ 障害者就業・生活支援センターは、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するス
5 ーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の
6 質の向上に係る援助）や困難事例に対応するという基幹型の機能を果たす機関として位
7 置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化する。

9 第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 10
- 11 ○ 近年、精神障害者である労働者が著しく増加するとともに、これまで就業が想定されに
12 くかった重度障害者などの就業ニーズが高まっており、多様な障害者の就労ニーズを踏ま
13 えた働き方を推進するため、以下のとおり措置する必要がある。

14 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

15 （1）週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い

- 16 ○ 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以
17 下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20 時間未
18 満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間で
19 の労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくも
20 のである。

- 21 ○ 他方で、週 20 時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在して
22 おり、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週 20 時間未満での雇用
23 を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年
24 雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。

25 加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週 20 時間以上働けなくなった
26 としても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。

- 27 ○ こうしたことから、週 20 時間未満での雇用を希望する障害者や、週 20 時間以上での雇
28 用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズ
29 が多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上
30 配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設
31 けることが適当である。

- 32 ○ 具体的には、週 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害
33 者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められる
34 ため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えることが適当である。

1 なお、A型の利用者は、週 20 時間未満であるか否かにかかわらず、利用者の希望に応じ
2 た労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう支援を行うものであり、特例的な実雇
3 用率算定により週 20 時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必要性が高くないため、
4 本取扱いを適用しないことが適当である。

5
6 ○ 算定に当たっては、1人をもって0.5カウントすることとし、また、週 20 時間以上の
7 雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週
8 20 時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一律に適用期
9 限を区切ることはしないことが適当である。

10
11 ○ ただし、職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週 20 時間以上の障害者と
12 しているが、今般、この取扱いは変更せず、新たに実雇用率の算定の対象として加える週
13 20 時間未満の障害者は雇用義務の対象としない、すなわち、雇用率の算定式には週 20 時
14 間未満の障害者を含めないことが適当である。

15
16 ○ そのため、今般の特例措置の趣旨や、あくまで職業的自立を促進する観点からは週 20
17 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと等について、障害者本人、事業主、関
18 係機関に対して周知を図り、それぞれがその方向で努力することが適当である。さらに、
19 安易に週 20 時間未満の雇用が増えることのないように、障害者本人が希望していること
20 を前提として、ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見も踏まえた取扱いとす
21 ることが適当である。

22
23 ○ また、週 20 時間未満の雇用に留め置かれぬよう、障害者本人が労働時間の延長を希
24 望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課
25 すことが適当である。

26 さらに、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に
27 向けて対応が必要なケースを把握した場合には、事業所訪問を通じて職場環境・就業状況
28 等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが
29 適当である。

30
31 ○ なお、週 20 時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金（以下「納付金」という）、
32 調整金の算定の対象とすることにより、当該者に対する就業機会の拡大を直接的に図るこ
33 とが可能となることから、特例給付金は廃止することが適当である。

34
35 （2）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い

36 ○ 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の
37 下で、全ての事業主に雇用義務を課すものである。したがって、事業主が社会的な責任を
38 果たすための前提として、①事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っているこ

1 と、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であり、現在、雇用
2 率制度における対象障害者の範囲は身体障害者、知的障害者、精神障害者とし、その取扱
3 いに当たっては、原則、障害者手帳（以下「手帳」という。）の所持者に限っている。

4
5 ○ 手帳を所持しない精神障害者について、当分科会では、就労促進等の観点から自立支援
6 医療受給者証の所持者等は雇用率制度の対象にすべきという意見がある一方で、自立支援
7 医療受給者証はその目的が医療費の自己負担額を軽減することであり手帳と同一に取り
8 扱うべきではない、自立支援医療受給者証の提出を事業主に提出することに抵抗を感じる
9 障害者もいるのではないかという意見があった。また、自立支援医療受給者証所持者のう
10 ち「重度かつ継続」を雇用率の対象にしてはどうかという意見や、個別の就労困難性を判
11 断することが重要という意見等、様々な意見があった。

12
13 ○ 発達障害者については、比較的早期に診断を受け、手帳を取得する割合も高く、就職に
14 当たっても可能な限り手帳の取得を促す支援が重要という意見があった。他方で、それま
15 だに診断等に繋がらず、障害者本人の障害認識が無いまま就職後に職場での具体的な状況
16 から困難が生じ、障害を理解・認知する事例もある。こうした場合であっても、障害者本
17 人の特性により就労場面において生じる課題は個別性が高い一方で、適切なマッチング、
18 雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。

19
20 ○ 難病患者については、疲れやすさ、倦怠感など全身的な体調の崩れやすさといった一定
21 の共通する点もある一方で、その症状の有無や程度は、疾病により個別性が高く、さら
22 には治療の状況により個人差も大きい。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活
23 躍できる事例もみられる。

24
25 ○ こうしたことから、現状において、手帳を所持していない発達障害者及び難病患者につ
26 いて、個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい。

27
28 ○ これらを踏まえ、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、
29 雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所
30 持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それ
31 らの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。

32
33 ○ なお、精神障害者保健福祉手帳は有効期限があることから、手帳更新ができなかった場
34 合であっても就業上の困難性が継続しているケースもあり、その場合に一定の期間につ
35 ては引き続き雇用率制度の対象とすることについて検討課題とすることが望ましいとい
36 う意見があった。

37
38 ○ また、個人の特性に合わせた配慮の下活躍できるよう、ハローワークにおける専門的支

1 援等、就労支援の強化を図ることが適当である。

2
3 (3) 就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱い

4 ○ A 型の利用者については、当該事業が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援す
5 るための法律（平成 17 年法律第 123 号）に基づく障害福祉サービスに位置付けられてい
6 る一方で、雇用労働者であるため、雇用率制度の対象になっている。

7
8 ○ 当分科会では、障害福祉サービスに位置付けられており、障害福祉サービス等報酬が支
9 払われている A 型については、事業主が社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提
10 供する共同の責務を有していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべ
11 きではなく、その利用者は雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見が多
12 数あった。他方で、こうした見直しは、A 型の利用者に与える影響を考慮して慎重に議論
13 すべきという意見や加齢により企業での就業が困難になった者の受け皿として社会的
14 貢献度は大きいことも考慮すべきであるという意見もあった。

15
16 ○ また、A 型については、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り
17 方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、
18 現在、その実態把握を行っているところである。

19
20 ○ こうしたことから、雇用率制度における A 型の利用者の扱いについては、実態把握に基
21 づく A 型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・
22 納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検
23 討していくことが適当である。この点、A 型の実態把握等の状況は当分科会においても定
24 期的に共有されることが望ましいという意見や、見直しに向けて検討していくべきという
25 意見があった。

26
27 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

28 (1) 精神障害者の算定特例の延長

29 ○ 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、雇用率が引き上げられ
30 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
31 の実雇用率の算定に関して、令和 4 年度末まで短時間労働者を 1 カウントとする特例措置
32 を設けている。

33
34 ○ 精神障害者の職場定着率は週 20 時間以上 30 時間未満勤務の場合が相対的に高くなっ
35 ており、そ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を 1 カウントと
36 する特例を継続することが適当である。

37
38 ○ また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、週 30 時間以上の雇用への移行に要す

1 　る期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週 30 時間以上の雇用
2 　に移行できない者も一定程度存在するため、特例を継続するに当たっては、一律に適用期
3 　間を区切ることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から 3 年間という要件を外すことが適当
4 　である。

5
6 ○ 　ただし、週 30 時間以上の勤務を希望する障害者が短時間勤務のまま留め置かれること
7 　がないよう、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長
8 　に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、ハローワークが事業所訪問を通じて職
9 　場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理
10 　指導を行うことが適当である。

11
12 ○ 　なお、特例の期間については、当分の間、特例を継続することとし、今後、(2) のと
13 　おり、精神障害者の重度に係る検討について一定の整理がされた際に改めて検討すること
14 　が適当である。

15 (2) 精神障害者に係る重度の取扱い

16 ○ 　精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。

17
18 ○ 　精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するもので
19 　はないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取
20 　扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果
21 　等も参考に、引き続き検討することが適当である。

22 3 長期継続雇用の評価

23
24 ○ 　社会全体が高齢化していく中で、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者のキャ
25 　リア形成を支援し、その活躍を推進していくことが重要である。

26
27 ○ 　当分科会では、中高年齢者等、長期継続雇用に対する事業主の取組について雇用率制度
28 　における評価を求める意見がある一方で、加齢による影響は職種・職場等の違いを含め個
29 　人で異なるものであり、事業主が適切な配慮をすれば、年齢に関係なく活躍できる事例も
30 　多くみられることから、年齢や勤続年数で一律に判断することは適当ではないという意見
31 　があった。また、障害者権利条約を批准している現在において、ダブルカウントという措
32 　置を継続すべきかどうかについて議論が必要という意見もあった。

33
34 ○ 　これらを踏まえ、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者について、一律に就労
35 　困難性が高いとみなして雇用率制度で評価することは適当ではない。この点、個々の企業
36 　による長期継続雇用に向けた取組を客観的に評価し、雇用率制度上評価する方策について
37 　引き続き検討することが望ましいという意見があった。

- 1 ○ 他方で、中高年齢者であって継続して雇用されている障害者の活躍や雇用の継続のため、
2 個々の障害者の状況に応じて事業主が実施する取組を支援することが適当である。
3
- 4 ○ また、企業からは中高年齢者である障害者を継続して雇用する中で生じる課題について
5 相談できる窓口を求める声もあることから、障害者就業・生活支援センターについて、関
6 係機関との連携を強化し、地域の実情や個々の事業主の状況に応じて中高年齢者である障
7 害者を継続して雇用するための課題に関する相談機能を強化することが適当である。
8

9 第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 10
- 11 ○ 納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者
12 の雇用の促進・継続を図るために設けられている。この目的のためには、納付金制度の財
13 政の安定的運営を図り、事業主が障害者雇用に積極的に取り組むことができるよう、その
14 具体的取組を支援することが重要である。
15
- 16 ○ こうした中、民間企業における障害者雇用が大きく進展した結果、今後の納付金制度の
17 財政の見通しが厳しくなっている。さらに、現状、障害者雇用の数を評価する調整金や報
18 奨金の支出が大半を占め、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組を評価する納付金
19 助成金（以下「助成金」という。）の支出が少なくなっているなど、事業主に対する助成・
20 援助が不十分になっている。
21
- 22 ○ 今後、障害者雇用について、その質の向上に重点を置いて推進していくためには、納付
23 金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者を雇い入れる事業主の具体的な取組に
24 対して支援を充実させるなど、限られた財源を効果的に運用することが重要であり、以下
25 のとおり措置する必要がある。
26

27 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応

- 28 ○ 限られた財源を事業主への支援に充てていくため、納付金関係業務を行う高障求機構の
29 業務経費について事務の効率化等により削減するとともに、助成金について活用状況等を
30 踏まえ見直すなど支出の効率化を図ることを前提に、調整金・報奨金について、一定の場
31 合の減額等を行うことが適当である。
32
- 33 ○ 減額等の対応に当たっては、人数基準や減額率等について様々意見があったところであ
34 るが、具体的には、調整金について、その支給状況や一定の場合の減額等により見込まれ
35 る財政削減の効果等を踏まえ、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分
36 に対しては支給額を50%にすることが適当である。
37
- 38 ○ 報奨金については、調整金受給企業と報奨金受給企業との実態の違いや、報奨金は障害

1 者雇用を奨励等することを目的に納付金の納付義務のない事業主に対して支給するもの
2 であることを踏まえ、支援対象人数が 35 人を超える場合には、当該超過人数分に対して
3 は支給しないことが適当である。

4
5 ○ 今回の措置で調整金が減額される企業においても調整金を障害者の定着支援や訓練等
6 に活用している現状がある、これまで障害者雇用に積極的に取り組んできた企業ほど調整
7 金が減額される対象になるという意見もあったところであり、上記の措置による財政削減
8 の効果については、こうした個々の事業主の取組状況やニーズ等をヒアリング等により把
9 握した上で、これらを踏まえた支援策の強化に積極的に充てていく必要がある。

10
11 ○ また、調整金・報奨金の減額等に当たっては、対象となる事業主が余裕を持って対応で
12 きるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。

13
14 ○ なお、中長期的な課題として、財源が枯渇する場合であっても、障害者に対する支援が
15 継続できるよう、緊急的な公的資金の投入についても検討することが望ましいという意見
16 や将来的には調整金等は廃止し、企業を支援する助成等に注力することが適当という意見
17 があった。

18 19 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大

20 ○ 納付金制度については、原則として、雇用義務のかかる全ての事業主に適用されるもの
21 であるが、制度創設時に、中小企業の負担能力等に対する配慮等から、当分の間、常用労
22 働者 300 人超の事業主に適用対象が限定され、現在は、常用労働者 100 人超の事業主にま
23 で対象が拡大されている。

24
25 ○ この適用範囲の拡大の検討に当たって、常用労働者 100 人以下の事業主については、ノ
26 ウハウ不足等により、障害者の雇用数が 0 人であるところが多く、雇用率未達成企業が半
27 数以上となっている。また、コロナ禍での経営環境の悪化、雇用保険料率の引上げ、健康
28 保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっ
29 ている。そのため、常用労働者 100 人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大につ
30 いては、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。
31 この点、100 人以下の企業における法定雇用率達成企業割合の改善状況等を踏まえるなど、
32 一定の雇用環境が整った場合に検討すべきという意見があった。

33
34 ○ そのため、まずは、常用労働者 100 人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、こ
35 れらの事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援するこ
36 とが適当である。

37
38 ○ 具体的には、ハローワークにおいて、大企業に比べて障害者雇用の取組が遅れている中

1 小企業に対し、企業ごとの属性やニーズを踏まえたチーム支援を積極的に実施することが
2 適当である。

- 3
- 4 ○ このようにハローワークが個々の中小企業をきめ細かく支援することに加えて、特に障
5 害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用ゼロ企業を中心に、障害者雇用に関するコン
6 サルティングを行う事業者等から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を
7 受けることで、障害者雇用の取組を促進する事業主に対して支援することが適当である。
8 この場合には、特に地域の中小企業に対する身近な支援者である訪問型のジョブコーチが
9 配置されている社会福祉法人やNPOの活用が適当という意見や、相談支援の質を確保す
10 ることが必要という意見があった。

11

12 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

- 13 ○ 調整金、報奨金の一定の場合の減額措置等による納付金制度の財政の安定的な運営の上
14 に立って、障害者雇用の質を高める観点から、各事業主の個々の取組を支援できるように、
15 事業主のニーズを踏まえる形で助成金を充実させることが適当である。

- 16
- 17 ○ 具体的には、中高年齢者の障害者の雇用継続のため事業主が実施する取組に対する助成
18 (第3の3)や、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から相談支援を受
19 けることで障害者雇用を促進する事業主に対する助成(第4の2)を行うことが適当であ
20 る。

- 21
- 22 ○ 加えて、既存の助成金についても、事業主のニーズのみならず多様な障害特性の実態や、
23 障害者の職場定着を図るといった観点等も踏まえて、充実させることが適当である。

24

25 第6 その他の諸課題

26

27 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- 28 ○ 通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を拡げるとともに、そうした障害者
29 の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。

- 30
- 31 ○ こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進する必要があるが、そ
32 のためには、当該制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしてい
33 くことが重要である。

- 34
- 35 ○ したがって、在宅就業支援団体の実態や本制度の運用状況等を踏まえ、在宅就業支援団
36 体として一定規模の業務を継続的に受注でき、また、在宅就業障害者に対する支援等その
37 業務が適切に実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件を緩和するとともに、登録
38 申請の手続を簡素化し、在宅就業支援団体の新規登録の促進を図ることが適当である。

- 1 ○ 具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」につい
2 て、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務
3 を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げる
4 ことが適当である。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることが適当であ
5 る。
- 6
- 7 ○ また、在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部簡素化し、登録申請に当た
8 った負担軽減を図ることが適当である。
- 9
- 10 ○ 加えて、在宅就業障害者を積極的に雇用へ移行させることが重要であり、その円滑な移
11 行が図られるよう、各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業支援団体の支援を受けて
12 いる障害者の雇用への移行ニーズを適時に把握した上で、そのニーズを踏まえたアサスメ
13 ント、求人とのマッチングなど適切な職業指導を実施することが適当である。
- 14
- 15 ○ コロナ禍において特にそのニーズが高まっているテレワークについては、環境整備等必
16 要な支援策を積極的に進めていくことが適当である。なお、障害特性にかかわらず、全て
17 の障害者がテレワーク等のICTを活用した働き方にアクセスできるよう環境整備を行
18 うとともに、事業主は合理的配慮の提供はもとより、障害者が在宅で働くことにより社内
19 で孤立することがないようにコミュニケーションの促進に留意するなど、障害者がテレワ
20 ークをしやすいように適切な雇用管理を行うことが望ましいという意見があった。

22 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- 23 ○ 個々の中小企業の取組のみでは、障害者雇用を進めることに困難がある場合、複数の中
24 小企業が共同で雇用機会を確保することができる事業協同組合等算定特例（以下「算定特
25 例」という。）は有効な対応策となり得る。そのため、算定特例をより効果的に活用する
26 必要がある。
- 27
- 28 ○ この点、現在、有限責任事業組合（以下「LLP」という。）は、国家戦略特区におい
29 てのみ算定特例の対象とされているが、LLPには、異業種の企業の参画がより期待でき
30 る、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便であるといった特徴があり、これを活用し
31 て中小企業が障害者雇用を進めることが期待される。
- 32
- 33 ○ そのため、現在、国家戦略特区内においてのみ算定特例の対象とされているLLPにつ
34 いて、全国においてもその対象とすることが適当である。なお、LLPを活用した算定特
35 例の事例が現時点では一例のみであり、当該一例の評価をもって全国展開を図ることにつ
36 いて慎重に検討すべきという意見があった。
- 37
- 38 ○ また、算定特例の活用を促進するためには、LLPを活用した算定特例の全国拡大も含

1 め、算定特例について、厚生労働省ホームページや都道府県労働局を通じて、改めて周知
2 徹底を図るとともに、算定特例の認定要件である「営業上の関係」の範囲を拡大し、算定
3 特例をより活用し易くすることが適当である。この点、活用促進のためには、今後も、引
4 き続き要件緩和について検討することが望ましく、また、算定特例を受けている者に対し
5 て、官公需における発注が優先的に行われることも重要であるという意見があった。

6
7 ○ 他方で、LLPも含め、算定特例が活用される際には、都道府県労働局が雇用促進事業
8 の具体的な内容を踏まえた上で、実施計画で掲げた目標の達成に向け、事業協同組合等及
9 び特定事業主に対する助言等の支援を積極的に実施することが適当である。この点、特定
10 事業主間での障害者雇用の取組に差が生じないよう、それぞれの特定事業主に対してきめ
11 細かく支援していく必要があるという意見があった。

12
13 ○ また、実施計画の終了時において組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る場合や、
14 実施計画に掲げた目標を達成できなかった場合には、次期の計画期間中に達成に向けた支
15 援を積極的に実施し、それでも、組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る状況が続
16 いた場合は、算定特例の認定を取り消すことが適当である。

17
18 ○ なお、LLPを活用した算定特例の全国拡大に当たっては、A型を特定事業主の対象に
19 含めると、他の特定事業主での障害者雇用が進まなくても、A型における障害者雇用のみ
20 で、組合全体で通算した実雇用率が容易に嵩上げされてしまうため、A型は特定事業主の
21 対象外とするべきという意見があった。

22 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

23 ○ 除外率制度については、平成14年の法改正により廃止し、特例措置として、当分の間、
24 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
25 げ、縮小することとされた。これを踏まえ、平成16年4月と平成22年7月にそれぞれ一
26 律に10ポイントの引下げを実施した。

27
28 ○ 除外率制度については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているが、
29 10年以上引下げが行われていないことは重大な問題である、廃止に向けてピッチを上げ
30 るべきという意見があったところであり、また、民間企業全体の実雇用率が上昇する中で、
31 除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇がみられる。これらを踏まえ、除外率を
32 一律に10ポイント引き下げることが適当である。

33
34 ○ この際、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うと
35 ともに、十分な準備期間を設けることが適当である。

36
37 ○ 加えて、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することが適当である。
38

1 この点、雇用の実態を踏まえ、障害者雇用の困難性が高い職種や、中小企業に配慮した支
2 援が必要という意見があった。

- 3
4 ○ さらに、今般の引下げ後においても、除外率が既に廃止された制度であることを踏まえ、
5 次々期以降の雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に見直してい
6 くことが適当である。

7 この点、10 ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必要という意見や、
8 制度廃止から長期にわたり廃止に向けたロードマップが示されていないことには懸念が
9 あり、企業側の取組に課題があるのであれば、必要な支援を措置し早期の廃止実現に向け
10 て取り組むべきという意見があった。

11 他方、見直しに当たっては、除外率が既に廃止された制度であることを重く受け止め、
12 廃止に向けた引下げを前提とするものの、企業を取り巻く雇用環境や除外率設定業種の障
13 害者雇用の状況等を踏まえ検討することが必要という意見があった。

14 15 4 その他

- 16 ○ 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援（重度訪問介護サービス利用者等職場
17 介助助成金、重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金）について、引き続き、その
18 実施状況を踏まえながら、より活用が図られるよう取組を進めることが適当である。また、
19 当該助成金の対象とならない場合であっても、障害特性や症状によって通勤が困難である
20 場合等、実態を把握して、こうした障害者に対する支援を充実させていくことが望ましい
21 という意見があった。

- 22
23 ○ 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度（もにす認定制度）については、企業にと
24 ってもダイバーシティに取り組んでいることをアピールできる有益なものであり、より一
25 層、認定企業を増やし、障害者雇用に対する地域の社会的関心を高めるため、インセンテ
26 イブを増やすとともに、周知を強化することが適当である。

27 28 第7 おわりに

- 29
30 ○ 今般、新たに措置することが適当とされた週10時間以上20時間未満の障害者に対する
31 雇用率制度における特例、除外率の引下げや、長期継続雇用の推進等、個別の施策を進め
32 るに当たり、雇用の質の向上という観点では合理的配慮の提供が重要であり、事業主は合
33 理的配慮の提供について、その意義を改めて認識し対応することが適当である。

- 34
35 ○ 引き続き検討すべきとされているものについては、調査・研究等、検討に当たって必要
36 となる前提が整った上で、可能な限り早期に検討し結論を得ることが必要という意見があ
37 った。

- 1 ○ 障害者の雇用機会拡大と雇用継続は、長期的な視点で、持続可能な制度によって達成する必要があるが、そのためには、過度に複雑な制度や、労働者・事業主・行政それぞれの
- 2 手続の負担が過大な制度を避けることが望ましいという意見があった。
- 3

今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）

（労働政策審議会障害者雇用対策分科会 意見書）

目 次

第1 はじめに第1第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化第2第3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

- 1 アセスメントの機能強化
- 2 障害者就労を支える人材の育成・確保
- 3 地域の就労支援機関の役割分担

第3第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲
 - (1) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い
 - (2) 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い
 - (3) 就労継続支援A型事業所の利用者の取扱い
- 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定
 - (1) 精神障害者の算定特例の延長
 - (2) 精神障害者に係る重度の取扱い
- 3 長期継続雇用の評価

第4第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応
- 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大
- 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

第5第6 その他の諸課題

- 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進
- 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開
- 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進
- 4 その他

第7 おわりに

今後の障害者雇用施策の充実強化について（案）
（労働政策審議会障害者雇用対策分科会 意見書）

第1 はじめに

- 近年、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が
増加するなど、障害者雇用は着実に進展している。
- 他方で、障害者雇用率（以下「雇用率」という。）の達成が目的となり質の確保が不十分
となっている側面がある、一般就労の可能性のある障害者を適切な支援につなげるため
には雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要がある、これまで就業が想定されにくかつた
重度障害者や多様な障害者の就業ニーズが高まっている等の課題が生じている。
- 特に、雇用施策と福祉施策の連携強化については、令和2年11月から約7カ月にわた
って開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」によって幅広く議論
され、その議論の成果が令和3年6月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討
会報告書」（以下「検討会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。加え
て、障害福祉施策における障害者の就労支援に関する制度等の検討についても、社会保障
審議会障害者部会における議論の状況が当分科会で共有されたところである。
- また、平成31年2月13日付け労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（以下「分科会
意見書」という。）を踏まえた障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律
（令和元年法律第36号。以下「令和元年改正法」という。）では、国及び地方公共団体に
おける障害者雇用の促進に係る措置が改正の中心となっており、分科会意見書において、
大企業及び就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）に対する障害者雇用調整金
（以下「調整金」という。）の取扱い、除外率制度に関する対応等、民間部門の課題につ
いて引き続き検討することが求められている。
- このような状況や令和元年改正法の施行後3年を目途とした検討規定を踏まえ、検討会
報告書や分科会意見書において引き続き検討すべきとされた事項をはじめ、障害者雇用施
策全般について議論を進めてきたところであり、以下のとおり、今後の障害者雇用施策の
充実強化について結論を得たものである。

第1第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

- 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18
年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を發揮
して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動

1 きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して
2 生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力
3 して障害者雇用の質を向上させる取組ことが求められる。

- 4
- 5 ○ 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。以下「法」という。）に
6 おいて、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正当に評価し、適当な雇
7 用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 8
- 9 ○ 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、
10 障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍
11 を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行う
12 ことを求めることが適当である。
- 13
- 14 ○ キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓
15 練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害
16 者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があ
17 った。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障
18 害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇
19 用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。
- 20
- 21 ○ また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメント
22 やマッチング支援を強化することが適当である。
- 23
- 24 ○ 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であ
25 り、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）
26 の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成
27 が重要という意見があった。
- 28
- 29 ○ なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取
30 組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

31 第2第3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

- 32
- 33
- 34 ○ 検討会報告書においては、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
35 討の方向性として、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みの
36 構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理等
37 の必要性が指摘されている。これを踏まえ、障害者雇用と障害者福祉の連携を促進するた
38 め、以下のとおり措置することが必要である。

1 アセスメントの機能強化

○ アセスメントについては、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がられていない場合もあるのではないかと指摘されており、ハローワークにつ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。

○ これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。

- ・ 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する。
- ・ ハローワークが職業指導や職業紹介を行う場合や、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場合に当たっては、アセスメントの実施を強化する。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、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する。
- ・ ハローワークは、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービスとして検討されている支援を利用した上で、一般就労を希望する障害者については、その結果も踏まえて支援を行う。
- ・ 地域障害者職業センターにおける知見が、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。

○ また、ハローワークにおけるアセスメントの機能強化に当たっては、ハローワーク職員の専門性の向上が重要であり、人材育成を図っていくことが適当である。

○ 加えて、障害者の企業等での就労状況に係るアセスメント結果について、必要に応じて、ハローワークにフィードバックしてもらうことで、ハローワークでの障害者と企業等とのマッチングの精度を高めることが適当である。

※「アセスメント」：本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること

2 障害者就労を支える人材の育成・確保

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保については、検討会報告書において、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が

示された上で、令和3年9月から同年12月まで開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、具体的な検討がなされたところである。

- これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
 - ・ 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とする。
 - ・ 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能とする。
 - ・ 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者とする。
 - ・ 基礎的研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）が実施する。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とする。
- また、基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めるとともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。

○ なお、基礎的研修については、受講を必須とすべき者だけでなく、A型及び就労継続支援B型事業所の支援員や、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービスとして検討されている支援の担当者の受講機会が確保されることが望ましいという意見があった。加えて、受講を必須とする者については基礎的研修の運用状況等を踏まえ、その拡大の可能性についても検討することが望ましいという意見があった。

3 地域の就労支援機関の役割分担

- 地域の就労支援機関の役割分担については、検討会報告書において、
 - ・ 地域障害者職業センターは、地域の支援力向上を図るため、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが必要。
 - ・ 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能を果たす機関として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることが必要。との方向性が示されたところである。

- これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
 - ・ 障害者職業総合センターは、職業リハビリテーションの中核機関としての機能を生かし、地域障害者職業センターと連携して、基礎的研修を実施するとともに、就労支援機関等に対する助言・援助を強化する。

- 1 ・ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するとともに、地域の就労支援機関等
2 に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域にお
3 いて障害者の職業生活における自立を支援する人材の育成に努め、地域の就労支援の基
4 盤整備を図る。
- 5 ・ 障害者就業・生活支援センターは、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するス
6 ーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の
7 質の向上に係る援助）や困難事例に対応するという基幹型の機能を果たす機関としてを
8 位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化する。

10 第3第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 12 ○ 近年、精神障害者である労働者が著しく増加するとともに、これまで就業が想定されに
13 くかった重度障害者などの就業ニーズが高まっており、多様な障害者の就労ニーズを踏ま
14 えた働き方を推進するため、以下のとおり措置する必要がある。

16 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

17 （1）週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い

- 18 ○ 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以
19 下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20 時間未
20 満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での
21 労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくも
22 のである。

- 24 ○ 他方で、週 20 時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在してお
25 り、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週 20 時間未満での雇用
26 を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年
27 雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。

28 加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週 20 時間以上働けなくなった
29 としても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。

- 31 ○ こうしたことから、週 20 時間未満での雇用を希望する障害者や、週 20 時間以上での雇
32 用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズ
33 が多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上
34 配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設
35 けることが適当である。

- 37 ○ 具体的には、週 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害
38 者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められる

1 ため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えるにおいて算定する
2 ことが適当である。なお、A型の利用者は、週 20 時間未満であるか否かにかかわらず、
3 利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう支援を行うもの
4 であり、特例的な実雇用率算定により週 20 時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必
5 要性が高くないため、本取扱いを適用しないことが適当である。

6
7 ○ 算定に当たっては、1人をもって0.5カウントすることとし、また、週 20 時間以上の
8 雇用への移行に要する期間には個人差があるととも、障害特性から、中長期にわたり週
9 20 時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一律に適用期
10 限を区切ることはしないことが適当である。

11
12 ○ ただし、職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週 20 時間以上の障害者と
13 しているが、今般、この取扱いは変更せず、新たに実雇用率の算定の対象として加える週
14 20 時間未満の障害者は雇用義務の対象としない、すなわち、雇用率の算定式には週 20 時
15 間未満の障害者を含めないことが適当である。

16
17 ○ そのため、今般の特例措置の趣旨や、あくまで職業的自立を促進する観点からは週 20
18 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと等に向けてついて、障害者本人、事業
19 主、関係機関に対して周知を図り、それぞれがその方向で努力するとともにことが適当で
20 ある。さらに、安易に週 20 時間未満の雇用が増えることのないように、障害者本人が希
21 望していることを前提として、ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見も踏ま
22 えた取扱いとすることが適当である。

23
24 ○ また、週 20 時間未満の雇用に留め置かれないう、障害者本人が労働時間の延長を希
25 望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課
26 した上で、不適切な事例を把握した場合は、ハローワークが事業主に対して雇用管理指導
27 を行う課すことが適当である。

28 さらに、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に
29 向けて対応が必要なケースを把握した場合には、事業所訪問を通じて職場環境・就業状況
30 等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが
31 適当である。

32
33 ○ なお、週 20 時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金（以下「納付金」という）、
34 調整金の算定の対象とすることにより、当該者に対する就業機会の拡大を直接的に図ること
35 が可能となることから、特例給付金は廃止することが適当である。

36
37 (2) 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い

38 ○ 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の

1 下で、全ての事業主に雇用義務を課すものである。したがって、事業主が社会的な責任を
2 果たすための前提として、①事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っていること、
3 ②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であり、現在、雇用
4 率制度における対象障害者の範囲は身体障害者、知的障害者、精神障害者とし、その取扱
5 いに当たっては、原則、障害者手帳（以下「手帳」という。）の所持者に限っている。

6
7 ○ 手帳を所持しない精神障害者について、当分科会では、就労促進等の観点から自立支援
8 医療受給者証の所持者等は雇用率制度の対象にすべきという意見がある一方で、自立支援
9 医療受給者証はその目的が医療費の自己負担額を軽減することであり手帳と同一に取り
10 扱うべきではない、自立支援医療受給者証の提出を事業主に提出することに抵抗を感じる
11 障害者もいるのではないかという意見があった。また、自立支援医療受給者証所持者のう
12 ち「重度かつ継続」を雇用率の対象にしてはどうかという意見や、個別の就労困難性を判
13 断することが重要という意見等、様々な意見があった。

14
15 ○ 発達障害者については、比較的早期に診断を受け、手帳を取得する割合も高く、就職に
16 当たっても可能な限り手帳の取得を促す支援が重要という意見があった。他方で、それま
17 だに診断等に繋がらず、障害者本人の障害認識が無いまま就職後に職場での具体的な状況
18 から困難が生じ、障害を理解・認知する事例もある。こうした場合であっても、障害者本
19 人の特性により就労場面において生じる課題は個別性が高い一方で、適切なマッチング、
20 雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。

21
22 ○ 難病患者については、疲れやすさ、倦怠感など全身的な体調の崩れやすさといった一定
23 の共通する点もある一方で、その症状の有無や程度は、疾病により個別性が高く、さら
24 は治療の状況により個人差も大きい。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活
25 躍できる事例もみられる。

26
27 ○ こうしたことから、現状において、手帳を所持していない発達障害者及び難病患者につ
28 いて、個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい。

29
30 ○ これらを踏まえ、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、
31 雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所
32 持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それ
33 らの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。

34
35 ○ なお、精神障害者保健福祉手帳は有効期限があることから、手帳更新ができなかった場
36 合であっても就業上の困難性が継続しているケースもあり、その場合に一定の期間につい
37 ては引き続き雇用率制度の対象とすることについて検討課題とすることが望ましいとい
38 う意見があった。

1
2 ○ また、個人の特性に合わせた配慮の下活躍できるよう、ハローワークにおける専門的支援等、就労支援の強化を図ることが適当である。

3
4
5 (3) 就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱い

6 ○ A 型の利用者については、当該事業が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）に基づく障害福祉サービスに位置付けられている一方で、雇用労働者であるため、雇用率制度の対象になっている。

9
10 ○ 当分科会では、障害福祉サービスに位置付けられており、障害福祉サービス等報酬が支払われている A 型については、事業主が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していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではなく、その利用者は雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見が多数あった。他方で、こうした見直しは、A 型の利用者に与える影響を考慮して慎重に議論すべきという意見や加齢により企業での就業が困難になった者の受け皿として社会的貢献度は大きいことも考慮すべきであるという意見もあった。

17
18 ○ また、A 型については、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、現在、その実態把握を行っているところである。

21
22 ○ こうしたことから、雇用率制度における A 型の利用者の扱いについては、実態把握に基づき A 型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当である。この点、A 型の実態把握等の状況は当分科会においても定期的に共有されることが望ましいという意見や、見直しに向けて検討していくべきという意見があった。

28
29 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

30 (1) 精神障害者の算定特例の延長

31 ○ 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、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実雇用率の算定に関して、令和 4 年度末まで短時間労働者を 1 カウントとする特例措置を設けている。

35
36 ○ 精神障害者の職場定着率は週 20 時間以上 30 時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、そ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を 1 カウントとする特例を継続することが適当である。

- 1
- 2 ○ また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、週 30 時間以上の雇用への移行に要す
3 る期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週 30 時間以上の雇用
4 に移行できない者も一定程度存在するため、特例を継続するに当たっては、一律に適用期
5 間を区切ることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から 3 年間という要件を外すことが適当
6 である。
- 7
- 8 ○ ただし、週 30 時間以上の勤務を希望する障害者が短時間勤務のまま留め置かれること
9 がないよう、ハローワークが当該障害者を雇用する事業主に対して助言又は指導するなど、
10 行政機関が一定程度関わる障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長
11 に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、ハローワークが事業所訪問を通じて職
12 場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理
13 指導を行うことが適当である。
- 14
- 15 ○ なお、特例の期間については、当分の間、特例を継続することとし、今後、(2) のと
16 おり、精神障害者の重度に係る検討について一定の整理がされた際に改めて検討すること
17 が適当である。
- 18
- 19 (2) 精神障害者に係る重度の取扱い
- 20 ○ 精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。
- 21
- 22 ○ 精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するもので
23 はないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取
24 扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果
25 等も参考に、引き続き検討することが適当である。
- 26
- 27 3 長期継続雇用の評価
- 28 ○ 社会全体が高齢化していく中で、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者のキャ
29 リア形成を支援し、その活躍を推進していくことが重要である。
- 30
- 31 ○ 当分科会では、中高年齢者等、長期継続雇用に対する事業主の取組について雇用率制度
32 における評価を求める意見がある一方で、加齢による影響は職種・職場等の違いを含め個
33 人で異なるものであり、事業主が適切な配慮をすれば、年齢に関係なく活躍できる事例も
34 多くみられることから、年齢や勤続年数で一律に判断することは適当ではないという意見
35 があった。また、障害者権利条約を批准している現在において、ダブルカウントという措
36 置を継続すべきかどうかについて議論が必要という意見もあった。
- 37
- 38 ○ これらを踏まえ、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者について、一律に就労

1 困難性が高いとみなして雇用率制度で評価することは適当ではない。この点、個々の企業
2 による長期継続雇用に向けた取組を客観的に評価し、雇用率制度上評価する方策について
3 引き続き検討することが望ましいという意見があった。

- 4
- 5 ○ 他方で、中高年齢者であって継続して雇用されている障害者の活躍や雇用の継続のため、
6 個々の障害者の状況に応じて事業主が実施する取組を支援することが適当である。
- 7
- 8 ○ また、企業からは中高年齢者である障害者を継続して雇用する中で生じる課題について
9 相談できる窓口を求める声もあることから、障害者就業・生活支援センターについて、関
10 係機関との連携を強化し、地域の実情や個々の事業主の状況に応じて中高年齢者である障
11 害者を継続して雇用するための課題に関する相談機能を強化することが適当である。

13 第4第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 14
- 15 ○ 納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者
16 の雇用の促進・継続を図るために設けられている。この目的のためには、納付金制度の財
17 政の安定的運営を図り、事業主が障害者雇用に積極的に取り組むことができるよう、その
18 具体的取組を支援することが重要である。
- 19
- 20 ○ こうした中、民間企業における障害者雇用が大きく進展した結果、今後の納付金制度の
21 財政の見通しが厳しくなっている。さらに、現状、障害者雇用の数を評価する調整金や報
22 奨金の支出が大半を占め、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組を評価する納付金
23 助成金（以下「助成金」という。）の支出が少なくなっているなど、事業主に対する助成・
24 援助が不十分になっている。
- 25
- 26 ○ 今後、障害者雇用について、その質の向上に重点を置いて推進していくためには、納付
27 金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者を雇い入れる事業主の具体的な取組に
28 対して支援を充実させるなど、限られた財源を効果的に運用することが重要であり、以下
29 のとおり措置する必要がある。

31 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応

- 32 ○ 限られた財源を事業主への支援に充てていくため、納付金関係業務を行う高障求機構の
33 業務経費について事務の効率化等により削減するとともに、助成金について活用状況等を
34 踏まえ見直すなど支出の効率化を図ることを前提に、調整金・報奨金について、一定の場
35 合の減額等を行うことが適当である。
- 36
- 37 ○ 減額等の対応に当たっては、人数基準や減額率等について様々意見があったところであ
38 るが、具体的には、調整金について、その支給状況や一定の場合の減額等により見込まれ

1 る財政削減の効果等を踏まえ、支給対象人数が 10 人を超える場合には、当該超過人数分
2 に対しては支給額を 50%にすることが適当である。

3
4 ○ 報奨金については、調整金受給企業と報奨金受給企業との実態の違いや、報奨金は障害
5 者雇用を奨励等することを目的に納付金の納付義務のない事業主に対して支給するもの
6 であることを踏まえ、支援対象人数が 35 人を超える場合には、当該超過人数分に対して
7 は支給しないことが適当である。

8
9 ○ 今回の措置で調整金が減額される企業においても、調整金を障害者の定着支援や訓練等
10 に活用している現状がある、これまで障害者雇用に積極的に取り組んできた企業ほど調整
11 金が減額される対象になるという意見もあったところであり、上記の措置による財政削減
12 の効果については、こうした個々の事業主の取組状況やニーズ等をヒアリング等により把
13 握した上で、これらを踏まえた支援策の強化に積極的に充てていく必要がある。

14
15 ○ また、調整金・報奨金の減額等に当たっては、対象となる事業主が余裕を持って対応で
16 きるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。

17
18 ○ なお、中長期的な課題として、財源が枯渇する場合であっても、障害者に対する支援が
19 継続できるよう、緊急的な公的資金の投入についても検討することが望ましいという意見
20 や将来的には調整金等は廃止し、企業を支援する助成等に注力することが適当という意見
21 があった。

23 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大

24 ○ 納付金制度については、原則として、雇用義務のかかる全ての事業主に適用されるもの
25 であるが、制度創設時に、中小企業の負担能力等に対する配慮等から、当分の間、常用労
26 働者 300 人超の事業主に適用対象が限定され、現在は、常用労働者 100 人超の事業主にま
27 で対象が拡大されている。

28
29 ○ この適用範囲の拡大の検討に当たって、常用労働者 100 人以下の事業主については、ノ
30 ウハウ不足等により、障害者の雇用数が 0 人であるところが多く、雇用率未達成企業が半
31 数以上となっている。また、コロナ禍での経営環境の悪化、雇用保険料率の引上げ、健康
32 保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっ
33 ている。そのため、常用労働者 100 人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大につ
34 いては、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。
35 この点、100 人以下の企業における法定雇用率達成企業割合の改善状況等を踏まえるなど、
36 一定の雇用環境が整った場合に検討すべきという意見があった。

37
38 ○ そのため、まずは、常用労働者 100 人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、こ

1 れらの事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援すること
2 が適当である。

- 3
- 4 ○ 具体的には、ハローワークにおいて、大企業に比べて障害者雇用の取組が遅れている中
5 小企業に対し、企業ごとの属性やニーズを踏まえたチーム支援を積極的に実施することが
6 適当である。
 - 7
 - 8 ○ このようにハローワークが個々の中小企業をきめ細かく支援することに加えて、特に障
9 害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用ゼロ企業を中心に、障害者雇用に関するコン
10 サルティングを行う事業者等から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を
11 受けることで、障害者雇用の取組を促進する事業主に対して支援することが適当である。
12 この場合には、特に地域の中小企業に対する身近な支援者として、である訪問型のジョブ
13 コーチが配置されている社会福祉法人やNPOの活用が適当という意見や、相談支援の質
14 を確保することが必要という意見があった。

15

16 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

- 17 ○ 調整金、報奨金の一定の場合の減額措置等による~~り~~、納付金制度の財政の安定的な運営
18 の上に乗って、障害者雇用の質を高める観点から、各事業主の個々の取組を支援できるよ
19 うに、事業主のニーズを踏まえる形で助成金を充実させることが適当である。
- 20
- 21 ○ 具体的には、中高年齢者の障害者の雇用継続のため事業主が実施する取組に対する助成
22 (第3の3)や、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から相談支援を受
23 けることで障害者雇用を促進する事業主に対する助成(第4の2)を行うことが適当であ
24 る。
- 25
- 26 ○ 加えて、既存の助成金についても、事業主のニーズのみならず多様な障害特性の実態や、
27 障害者の職場定着を図るという観点等も踏まえて、充実させることが適当である。

28

29 第5第6 その他の諸課題

30

31 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- 32 ○ 通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を拡げるとともに、そうした障害者
33 の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。
- 34
- 35 ○ こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進する必要があるが、そ
36 のためには、当該制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしてい
37 くことが重要である。

- 1 ○ したがって、在宅就業支援団体の実態や本制度の運用状況等を踏まえ、在宅就業支援団
2 体として一定規模の業務を継続的に受注でき、また、在宅就業障害者に対する支援等その
3 業務が適切に実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件を緩和するとともに、登録
4 申請の手続を簡素化し、在宅就業支援団体の新規登録の促進を図ることが適当である。
- 5
- 6 ○ 具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」につい
7 て、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務
8 を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げる
9 ことが適当である。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることが適当であ
10 る。
- 11
- 12 ○ また、在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部簡素化し、登録申請に当た
13 った負担軽減を図ることが適当である。
- 14
- 15 ○ 加えて、在宅就業障害者~~の~~を積極的に雇用へ~~の~~移行させることが重要であり、その円滑
16 な移行が図られるよう、各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業支援団体の支援を受
17 けている障害者の雇用への移行ニーズを適時に把握した上で、そのニーズを踏まえたアセ
18 スメント、求人とのマッチングなど適切な職業指導を実施することが適当である。
- 19
- 20 ○ コロナ禍において特にそのニーズが高まっているテレワークについては、環境整備等必
21 要な支援策を積極的に進めていくことが適当である。なお、障害特性にかかわらず、全て
22 の障害者がテレワーク等のICTを活用した働き方にアクセスできるよう環境整備を行
23 うとともに、事業主は合理的配慮の提供はもとより、障害者が在宅で働くことにより社内
24 で孤立することがないようにコミュニケーションの促進に留意するなど、障害者がテレワ
25 ークをしやすいように適切な雇用管理を行うことが望ましいという意見があった。

27 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- 28 ○ 個々の中小企業の取組のみでは、障害者雇用を進めることに困難がある場合、複数の中
29 小企業が共同で雇用機会を確保することができる事業協同組合等算定特例（以下「算定特
30 例」という。）は有効な対応策となり得る。そのため、算定特例をより効果的に活用する
31 必要がある。
- 32
- 33 ○ この点、現在、有限責任事業組合（以下「LLP」という。）は、国家戦略特区におい
34 てのみ算定特例の対象とされているが、LLPには、異業種の企業の参画がより期待でき
35 る、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便であるといった特徴があり、これを活用し
36 て中小企業が障害者雇用を進めることが期待される。
- 37
- 38 ○ そのため、現在、国家戦略特区内においてのみ算定特例の対象とされているLLPにつ

1 いて、全国においてもその対象とすることが適当である。なお、LLPを活用した算定特
2 例の事例が現時点では一例のみであり、当該一例の評価をもって全国展開を図ることにつ
3 いて慎重に検討すべきという意見があった。

4
5 ○ また、算定特例の活用を促進するためには、LLPを活用した算定特例の全国拡大も含め、
6 算定特例について、厚生労働省ホームページや都道府県労働局を通じて、改めて周知
7 徹底を図るとともに、算定特例の認定要件である「営業上の関係」の範囲を拡大し、算定
8 特例をより活用し易くすることが適当である。この点、活用促進のためには、今後も、引
9 き続き要件緩和について検討することが望ましく、また、算定特例を受けている者に対し
10 て、官公需における発注が優先的に行われることも重要であるという意見があった。

11
12 ○ 他方で、LLPも含め、算定特例が活用される際には、都道府県労働局が雇用促進事業
13 の具体的な内容を踏まえた上で、当該実施計画で掲げた目標の達成に向け、事業協同組合
14 等及び特定事業主に対する助言等の支援を積極的に実施することが適当である。この点、
15 特定事業主間での障害者雇用の取組に差が生じないよう、それぞれの特定事業主に対して
16 きめ細かく支援していく必要があるという意見があった。

17
18 ○ また、実施計画の終了時において組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る場合や、
19 実施計画に掲げた目標を達成できなかった場合には、次期の計画期間中に達成に向けた支
20 援を積極的に実施し、それでも、組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る状況が続
21 いた場合は、算定特例の認定を取り消すことが適当である。

22
23 ○ なお、LLPを活用した算定特例の全国拡大に当たっては、A型を特定事業主の対象に
24 含めると、他の特定事業主での障害者雇用が進まなくても、A型における障害者雇用のみ
25 で、組合全体で通算した実雇用率が容易に嵩上げされてしまうため、A型は特定事業主の
26 対象外とするべきという意見があった。

27 28 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

29 ○ 除外率制度については、平成14年の法改正により廃止し、特例措置として、当分の間、
30 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
31 げ、縮小することとされた。これを踏まえ、平成16年4月と平成22年7月にそれぞれ一
32 律に10ポイントの引下げを実施した。

33
34 ○ 除外率制度については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているが、
35 10年以上引下げが行われていないことは重大な問題である、廃止に向けてピッチを上げ
36 るべきという意見があったところであり、また、民間企業全体の実雇用率が上昇する中
37 で、除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇がみられる。これらを踏まえ、除外
38 率を一律に10ポイント引き下げることが適当である。

1
2 ○ この際ただし、除外率の引下げに当たっては、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って
3 対応できるよう積極的に周知を行うとともに、一定の十分な準備期間を設けることが適当
4 である必要という意見があった。

5
6 ○ 加えてまた、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することが適当で
7 ある。この点、雇用の実態を踏まえ、障害者雇用の困難性が高い職種や、中小企業に配慮
8 した支援が必要という意見があった。

9
10 ○ さらに、今般の引下げ後においても、準備期間を設けて10ポイント引き下げること
11 に加えて、除外率が既に廃止された制度であることを踏まえ、次々期以降の当該引下げ後も
12 5年ごととされている雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に見
13 直していくことが適当である。

14 この点、10ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必要という意見や、
15 制度廃止から長期にわたり廃止に向けたロードマップが示されていないことには懸念が
16 あり、企業側の取組に課題があるのであれば、必要な支援を措置し早期の廃止実現に向け
17 て取り組むべきという意見があった。

18 他方、見直しに当たっては、除外率が既に廃止された制度であることを重く受け止め、
19 廃止に向けた引下げを前提とするものの、企業を取り巻く雇用環境や除外率設定業種の障
20 害者雇用の状況等を踏まえ、10ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必
21 要という意見があった。

22 23 4 その他

24 ○ 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援(重度訪問介護サービス利用者等職場
25 介助助成金、重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金)について、引き続き、その
26 実施状況を踏まえながら、より活用が図られるよう取組を進めることが適当である。また、
27 当該助成金の対象とならない場合であっても、障害特性や症状によって通勤が困難である
28 場合等、実態を把握して、こうした障害者に対する支援を充実させていくことが望ましい
29 という意見があった。

30
31 ○ 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度(もにす認定制度)については、企業にと
32 ってもダイバーシティに取り組んでいることをアピールできる有益なものであり、より一
33 層、認定企業を増やし、障害者雇用に対する地域の社会的関心を高めるため、インセンテ
34 ィブを増やすとともに、周知を強化することが適当である。

35 36 第7 おわりに

37
38 ○ 今般、新たに措置することが適当とされた週10時間以上20時間未満の障害者に対する

1 雇用率制度における特例、除外率の引下げや、長期継続雇用の推進等、個別の施策を進め
2 るに当たり、雇用の質の向上という観点では合理的配慮の提供が重要であり、事業主は合
3 理的配慮の提供について、その意義を改めて認識し対応することが適当である。

4
5 ○ 引き続き検討すべきとされているものについては、調査・研究等、検討に当たって必要
6 となる前提が整った上で、可能な限り早期に検討し結論を得ることが必要という意見があ
7 った。

8
9 ○ 障害者の雇用機会拡大と雇用継続は、長期的な視点で、持続可能な制度によって達成す
10 る必要があるが、そのためには、過度に複雑な制度や、労働者・事業主・行政それぞれの
11 手続の負担が過大な制度を避けることが望ましいという意見があった。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和4年2月24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 |
| かめだ たかひと
亀田 隆仁 | サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長 |
| とうや 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 ゆうこ
富高 裕子 | 日本労働組合総連合会総合政策推進局長 |
| 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）

障害者雇用分科会における今後の主な論点

これまでの障害者雇用分科会における議論を踏まえ、今後、以下の論点を中心に議論を進めてはどうか。

- 障害者雇用率制度の在り方
 - ・ 障害者雇用率制度における障害者の範囲
 - ・ 精神障害者に関する雇用率カウント
 - ・ 長期継続雇用の評価
- 障害者雇用納付金制度の在り方
- 障害者雇用と福祉の連携の促進
- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
- 中小企業における障害者雇用の促進
- 除外率制度に関する対応

障害者総合支援法改正法施行後3年の 見直しについて（議論の整理（案））

第130回社会保障審議会障害者部会（R4. 5. 27）

資料1（総論）及び資料2（各論）のうち「3. 障害者の就労支援について」から抜粋・一部改変

論点

- 「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理(令和3年12月16日)」においては、以下のとおり基本的な考え方をとりまとめたが、最終報告に向けて、どのような考え方とすべきか。

中間整理

(基本的な考え方)

- 障害者総合支援法改正法の施行後3年間の施行状況を踏まえ、今回の直しの基本的な考え方について、「1. 障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり」、「2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応」、「3. 持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現」の3つの柱に整理した。こうした基本的な考え方によって、当事者中心に考えるべきとの視点をもち、どのように暮らしどのように働きたいかなど障害者本人の願いをできる限り実現していけるよう、支援の充実を図っていくべきである。その際、障害者自身が主体であるという考え方を前提に、行政や支援者は、「ともに生きる社会」の意味を考えながら、障害者自身が主体であるという考え方や当事者の目線を尊重して取り組み、地域住民の障害理解も促進していくことが重要である。また、家族への支援を含め、障害者の生活を支えていくという視点が重要である。
- また、国際的な障害福祉に関する流れを振り返ると、2006年に採択された障害者権利条約を、日本政府においては2014年に批准し、それに伴う国内法の整備として、2012年障害者総合支援法が施行され、障害者権利条約に沿った取組が推進されてきた。今後もこうした国際的な動きに対応する見直しも、引き続き求められると考えられる。

1. 障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり

(1) 障害者が希望する地域生活を実現・継続するための支援の充実

- 障害者の入所施設や病院からの地域移行を進め、障害者が地域生活を安心して送れるよう、障害者が希望する多様な地域生活の実現に向けた支援や地域生活支援拠点等の整備・充実等を行うことが必要である。
- どのような相談もまずは受け止める、アクセスしやすい相談体制を整備するため、地域で中核的な役割を果たす相談支援の機関を中心に、本人の希望する暮らしを形づくり、継続するための相談支援の充実・強化が必要である。

総論

中間整理(続き)

- こうした取組を進めるに当たっては、障害者総合支援法の基本理念である「可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保されること」、「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され」ること等を踏まえ、入所施設や病院からの地域移行を促進する必要があることを明確化していくとともに、親元からの自立を含めたライフステージ全体や、様々な地域生活を支える社会資源全体の基盤整備も視野に入れた、障害者本人の意思を尊重した総合的な支援を進めていく必要がある。
- さらに、自らも障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら障害者のための支援を行うピアサポートの取組が、障害者のエンパワメント等の観点から重要な意義があることを踏まえつつ、進められる必要がある。
- また、障害者支援施設については、重度障害者等に対する専門的・個別的支援の提供の推進、施設の有する知識・経験等の地域の事業者への還元等による地域への貢献などを行いつつ、施設からの地域移行を進める必要がある。

(2) 地域共生社会の実現

- 高齢、子ども、生活困窮等の分野の施策と連携し、相談支援や社会参加支援、居場所づくりといった支援を一体的に実施する重層的支援体制の整備が進められており、今回の見直しにおいても、誰もが社会の一員として尊厳と誇りをもって暮らすことができる地域共生社会を実現する地域づくりに資する取組を推進する必要がある。
- 障害者総合支援法の基本理念でも掲げられているように、「地域社会において他の人々と共生することを妨げられ」ず、「障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去に資することを旨とし、第208回通常国会において「障害者による情報の取得及び利用並びに意思疎通に係る施策の推進に関する法律」が成立したことも踏まえ、障害者のコミュニケーションやアクセシビリティを円滑にしていくことが重要である。その際、判断やコミュニケーションに支援が必要な障害者の場合は、その特性に配慮したコミュニケーション支援・意思決定支援に取り組む必要がある。また、意思疎通支援の担い手を数・質ともに確保できるよう長期的・段階的に検討していく必要がある。
- 文化・芸術活動やスポーツ等の分野を含め、障害者の社会参加の機会が確保され、障害の有無に関わらず地域でいきいきと安心して暮らすことができる社会を目指し、地域住民の障害理解の促進にも取り組む必要がある。

中間整理(続き)

(3) 医療と福祉の連携の推進

- 障害児・者の地域生活と健康を支えていくためには、本人の希望に応じた暮らしを実現する観点から、福祉と医療の両面からの支援・マネジメントが重要である。障害者の高齢化や障害の重度化、医療的ケア児や医療的ケアが必要な障害者、精神障害者、難病患者などへの支援の必要性を踏まえ、多様な障害特性にも配慮しつつ、保健・医療、福祉及びその他の施策の連携を推進することが必要である。
- このため、障害福祉サービスの利用や計画相談支援をはじめとする相談支援など、地域生活や就労等の様々な場面において医療と連携した支援が適切な形で行われることが重要であり、その連携の在り方について、引き続き検討が必要である。

(4) 精神障害者の地域生活に向けた包括的な支援

- 精神障害の有無や程度にかかわらず、誰もが地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、就労等の社会参加、地域の助け合い、教育・普及啓発が包括的に確保された「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築をさらに推進する方策を引き続き検討する必要がある。

2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応

(1) 障害児に対する専門的で質の高い支援体制の構築

- 障害児に対する支援に当たっては、早期発見・早期支援を重視して進めることが重要である。また、発達障害の認知の広がりや女性の就業率の上昇に伴う預かりニーズの増加により、児童発達支援や放課後等デイサービスのサービス量が大きく拡大している一方で、質の確保が重要な課題となっており、支援の質の向上を図り、相談対応を含めた地域の支援体制を整える必要がある。
- また、地域共生社会の実現・推進の観点から、年少期からのインクルージョンを推進し、障害の有無に関わらず、様々な遊び等を通じて共に過ごし、それぞれの子どもが互いに学び合う経験を持てるようにしていく必要がある。

総論

中間整理(続き)

- 障害のある子どもも、成長した後は、大人として個を尊重され、成人に相応しい環境の中で過ごすことができる必要がある。
 - 障害児入所施設に入所した児童が18歳以上となっても障害児入所施設に留まっている、いわゆる「過齢児」の課題については、児者それぞれに相応しい環境が確保されるよう、取組を一層進めるため、新たな移行調整の枠組みを構築していく必要がある。
 - こうした障害児支援を検討するに際しては、障害のある子どもの最善の利益の保障を第一にしながら、家族支援の視点を大切にすること、また、教育と福祉の連携に留意しながら進められることが重要である。
 - この基本的な考え方に沿って、障害児支援に関する論点については対応する児童福祉法改正法案を、第208回通常国会に提出したところ。また、こども家庭庁の創設が国会で議論されているところ、障害者施策とも整合性を図り、関係省庁が緊密に連携した障害児施策の推進に取り組む必要がある。
- (2) 障害者の多様なニーズに応じた就労の促進
- 障害者の就労とその支援は着実に進展しているものの、利用者や働き方の多様化等、障害者の就労を取り巻く環境も変化している。こうした変化や課題に対応するとともに、福祉から一般就労へつなげることも含めてさらに障害者の就労を支援するため、雇用施策と福祉施策の一層の連携強化を図りながら、障害や病気があっても本人が希望を叶え、力を発揮して活躍できる働きやすい社会を実現していく必要がある。
 - 障害者の希望や能力に沿った就労を支援するためには、本人と協同して、就労ニーズや能力・適性ととともに、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理し、本人の可能性を狭めることなく、個々の状況に応じた適切な支援の提供につなげる必要がある。

総論

中間整理(続き)

3. 持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現

- 障害福祉サービス等の利用者が多様化するとともに、障害福祉サービス等を提供する事業者が増加する中で、利用者の個々のニーズに応じた良質なサービスを提供するためには、事業者が提供する障害福祉サービス等の質の確保・向上を図っていくことが重要である。
その際、計画相談支援は障害者の生活全般を支えるものであり、中立・公平性を保ちつつ質の高いサービス提供が求められることから、相談支援専門員の資質向上をはじめとする相談支援の質の向上に引き続き取り組む必要がある。
- サービスの質の確保・向上に向けて、地域のニーズをより踏まえた事業所の指定の仕組みの見直しやサービスの質の適切な評価の在り方に関する検討、障害福祉分野におけるデータ基盤の整備、実地指導・監査の強化等についても、取組を推進する必要がある。
- 障害福祉人材の確保・育成に向けて、処遇改善や仕事の魅力発信などの取組をより一層進める必要があるほか、様々な障害保健福祉分野のサービスが整えられていく中で、サービス提供事業者にとっても事務・手続き等の負担感が少なく、わかりやすい制度の在り方を検討する必要がある。

目次

1. 障害者の居住支援について
2. 障害者の相談支援等について
3. 障害者の就労支援について
4. 障害福祉サービス等の質の確保・向上について
5. 制度の持続可能性の確保について
6. 高齢の障害者に対する支援について
7. 障害者虐待の防止について
8. 地域生活支援事業について
9. 意思疎通支援について
10. 療育手帳の在り方について
11. 医療と福祉の連携について

3. 障害者の就労支援について

論点

○ 障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。

- 1 就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化

議論を踏まえた方針(案)

(基本的な考え方)

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
 - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
 - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
 - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。
- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関(ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等)との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))を創設すべきである。
- このため、新たなサービスによる「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施すべきである。
- また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。
- 新たなサービスの創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実にを行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、新たなサービスの支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの対象者)

- 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある(就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む)障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。
- その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって新たなサービスの必要性が高いと考えられることから、新たなサービスを就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
 - ① 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者
 - ② 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者
- また、就労開始前に新たなサービスを利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、
 - ・ 新たにB型を利用する意向の者については、現行の取組を参考に就労経験のない者を中心に新たなサービスの利用を促進すること
 - ・ 新たにA型を利用する意向の者については、一定の例外的な場合(例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合)にはA型の利用開始後の一定期間のうち(例:半年や1年以内など)に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とすること
 - ・ 特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に新たなサービスを利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること
 - ・ 同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること
 - ・ 本人の事情(障害特性や病状等)その他の合理的な事情(経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等)により、新たなサービスの利用に困難を伴う場合を考慮することについて検討すべきである。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの内容について)

- 新たなサービスについて、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
 - ・ 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、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、就労に必要な能力の整理を行うこと
 - ・ 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
 - ・ 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む)を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報(例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など)を相互に共有すること
 - ・ 就労に係る選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
 - ・ 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報がその後の就労支援において効果的に活用されるように取り組むこととすべきである。
- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、新たなサービスの支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要があることから、概ね2週間(最大でも2か月)程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。
- なお、就労系障害福祉サービス事業所を現に利用している者が新たなサービスを利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について新たなサービスの実施主体が提供を受けるなどの必要な連携を図るとともに、本人が働きながら新たなサービスを利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの実施主体等について)

- 新たなサービスの内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること(*)のほか、
 - ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
 - ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

* 例えば就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、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、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等

- また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、
 - ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
 - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
 - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保等の観点から、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。
- さらに、新たなサービスを担う人材の養成や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も図りながら、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、新たなサービスの実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進めることが必要である。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスを含めた就労支援に関する手続き等について)

- 新たなサービスの利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支障が生じることのないよう、十分に配慮して運用していく必要がある。例えば、新たなサービスの利用を経た上で、就労系障害福祉サービスの利用申請を行う際の支給決定(変更)に関する手続きについては、新たなサービスを利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
 - ・ 新たなサービスの実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
 - ・ 就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、新たなサービスを含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、新たなサービスにおいて本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、新たなサービスの実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。

議論を踏まえた方針(案)

- なお、新たなサービスを利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
 - ・ 就労選択支援の利用を経て本人が利用する就労系障害福祉サービス事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、新たなサービスの実施主体から共有された情報を活用するとともに、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
 - ・ 就労系障害福祉サービスを利用する場合には、本人に改めて新たなサービスを利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
 - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、新たなサービスやその後の支援(産業医や衛生管理者との連携を含む)を通じて得られた情報を活用すること
- が重要であることから、新たなサービスの創設の趣旨・目的や支援の内容について、新たなサービスの実施主体だけではなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

3. 障害者の就労支援について

論点

- 障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。
 - 2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用

議論を踏まえた方針(案)

(基本的な考え方)

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
 - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
 - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
 - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、主治医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すべきである。
- 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとすべきである。
- 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図るよう検討する必要がある。

(一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について)

- 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとした上で、一時的な利用の後において円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。
- 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間(2年)のほかに、期間を制限する取扱いが行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

(適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について)

- 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、
 - ・ 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること(一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等)
 - ・ 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
 - ・ サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
 - ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有することについて検討するとともに、一時的な利用を行う者の利用形態も踏まえつつ、報酬上の取扱いを検討すべきである。
- また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけではなく、企業等や就労系障害福祉サービス事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な連携方法などを含めたわかりやすい周知を行っていく必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性等の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な運用を図る必要がある。
- さらに、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、
 - ・ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
 - ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
 - ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理等も重要であり、今後、具体的な仕組みを検討すべきである。

3. 障害者の就労支援について

論点

○ 障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。

3 障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等に関する取組

- (1) 障害者の就労支援に携わる人材の育成
- (2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実
- (3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化
- (4) 就労継続支援A型の在り方や役割の整理
- (5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

議論を踏まえた方針(案)

(1)障害者の就労支援に携わる人材の育成

○ 基礎的研修については、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」(令和3年9月～12月)において、その実施にあたっての具体的な事項(カリキュラムのイメージや受講対象者、実施主体、実施手法等)に関する一定の整理がなされていることを踏まえ、引き続き、両分野が連携して開始に向けた準備を進めていく必要がある。

○ 特に、受講を必須とする者に含まれている就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員及び障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者について、まずは確実な受講が図られるよう取り組むとともに、更なる専門性の向上を図るため、職場適応援助者養成研修などの専門的な研修等の受講の促進について検討すべきである。

また、基礎的研修の運用開始後の状況や限られた財源状況等も踏まえながら就労継続支援A型及びB型事業所を含む就労系障害福祉サービス事業所の全ての支援員の受講を必須とすること等について、今後、検討を進めていく必要がある。

○ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立については、基礎的研修が新たに実施されることに伴う現行の研修の見直しなどについて、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、今後、両分野が連携して具体的に検討を進めていく必要がある。

(2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実

○ 企業等で雇用される障害者の定着を図る観点から、

- ・ 就労定着支援事業においては、最大3年間の支援期間内における就労定着を図るだけでなく、この事業による生活面の支援がなくても一人の職業人として就労定着できる状態を目指して、本人や企業等と現状や方向性を確認しながら、本人が課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援するとともに、支援の状況を企業等に共有することを通じて、本人の障害特性に応じた合理的配慮の検討など、企業等における雇用管理に役立つものとなるよう取り組むこと
- ・ 就労定着支援事業の利用前後の期間等において定着に向けた支援を担う就労移行支援事業所等や障害者就業・生活支援センター事業との役割の違いを踏まえて連携することや、現行の仕組みでは就労移行支援事業等が支援することとしている一般就労移行からの6か月間において、本人や地域の状況などを踏まえて、就労定着支援事業を活用することなどに関する方策について、就労定着支援事業の支援の実態について把握を進めた上で検討すべきである。

○ また、就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、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雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えることを検討すべきである。

○ その検討にあたっては、地域の中で補助的な役割を果たすものとするのが適当であるため、

- ・ 既存の就労定着支援事業所の状況や今後の新設の見込み等の地域における実情やニーズを踏まえて連携を図ること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の実施により蓄積されているノウハウ等を十分に活用できるよう配慮すること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業本体の運営に支障が生じることがないように配慮すること
- などの観点に十分に留意して検討すべきである。

(3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化

○ 障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の就労支援機関に対するスーパーバイズ(個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助)や困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制の整備を進めていく必要がある。

○ まずは、先進事例の収集やモデル的な取組を通じて、地域の就労支援機関からの具体的なニーズや効果的な手法について整理を進め、今後、各地域における支援の質の向上を図るために必要な取組が実施できるよう、具体的な方策を検討する必要がある。

(4) 就労継続支援A型の在り方や役割の整理

- これまでの経緯や、就労継続支援A型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援A型の在り方や役割としては、障害者の稼得能力だけでなく、障害特性等を含め、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものである。今後、さらに実態の把握を進めながら、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施が図られるように、具体的な方策を講じていくことを検討すべきである。
- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
 - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
 - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について検討すべきである。

(5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

- 「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」については、令和2年度においては2市で8人、令和3年度(令和4年1月1日時点)においては11市区町村で27人が利用しているが、使いづらさや実施する自治体の少なさが課題となっている。このため、事業の利用が進まない背景の検証や利用事例に関する情報収集などを含めて、その実施状況を踏まえながら、特別事業の周知や必要な運用改善を行うことにより、重度障害者等に対する職場や通勤等における支援を推進していく必要がある。

参考資料

第129回社会保障審議会障害者部会（R4.5.16）参考資料から抜粋

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
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約**30.7%** 就労系障害福祉サービスの利用が約**32.1%**
- 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2年は約1.9万人**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 約 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.7万人
 - ・就労継続支援B型 約28.7万人
- (令和3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
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	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍

企業等

雇用者数

約**59.8万人**

(令和3年6月1日)

※43.5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

89,840件

※A型: 18,569件

(令和2年度)

13,139人/年
(うち就労系障害福祉サービス **7,016人**)

749人/年

特別支援学校
卒業生21,846人(令和3年3月卒)

就職

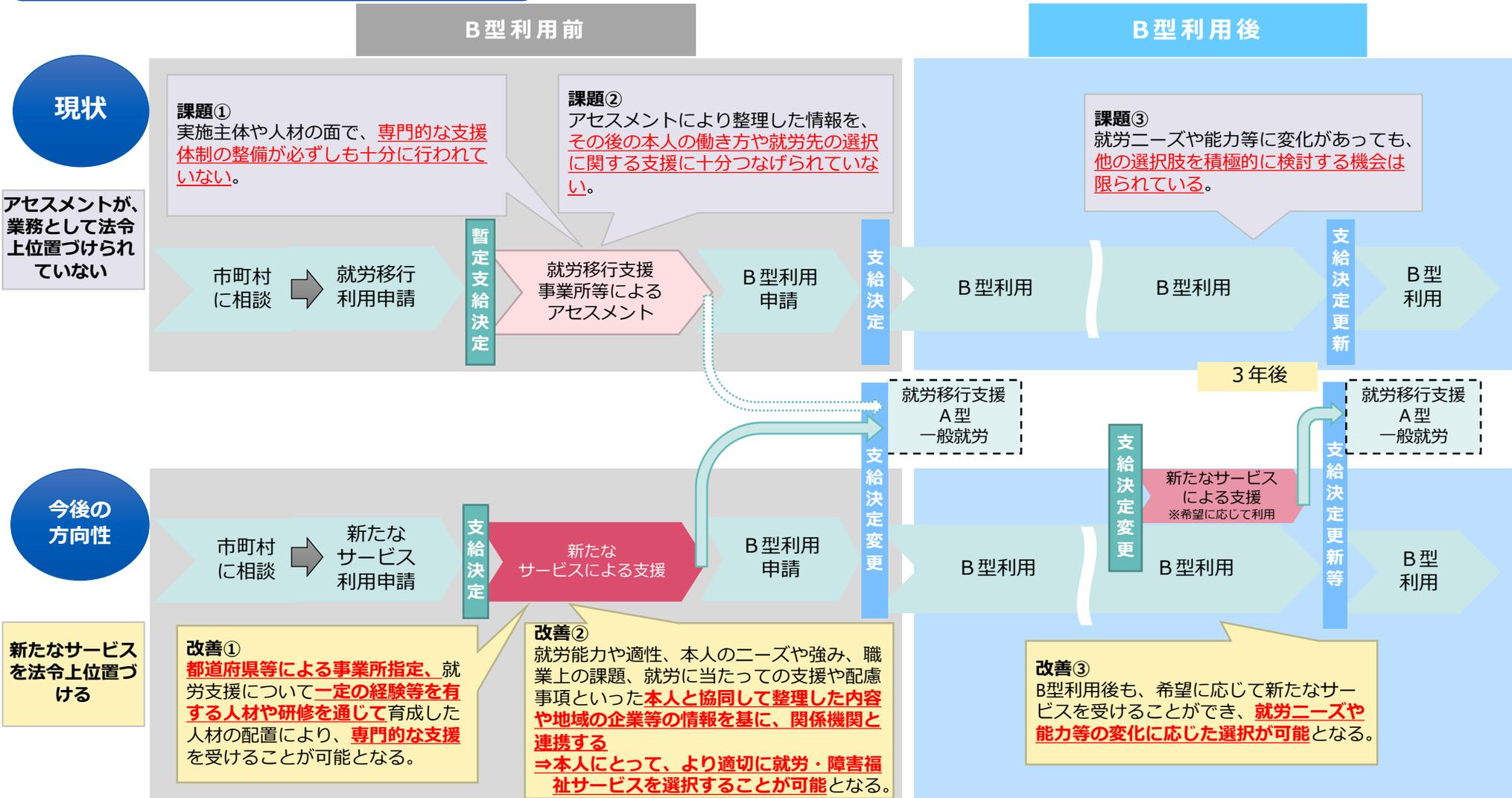
就職 **6,705人/年**

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合></p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p>I. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p>II. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合></p>	<p>1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合></p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>2,992事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>3,946事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>14,060事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>1,343事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>
利用者数	<p>35,716人 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>77,307人 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>290,559人 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>13,141人 (国保連データ令和3年4月)</p>

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援[仮称]）～

イメージ（就労継続支援B型のケース）



※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援[仮称]）～

イメージ（就労継続支援A型のケース）

現状

A型利用前

A型利用後

課題①
申請段階でサービスを選択する必要があるが、選択する上での情報把握や、自己理解を進めにくい。

課題②
就労する事業所が決まった上で、就労する事業所がアセスメントを実施するため、他の選択肢を持ちにくい。

課題③
就労ニーズや能力等に変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会は限られている。

市町村に相談 → A型利用申請

支給決定

暫定支給決定期間
2ヶ月以内
(アセスメント)

A型利用

A型利用

支給決定更新

A型利用

就労移行支援等

3年後

今後の方向性

市町村に相談 → 新たなサービス利用申請

支給決定

新たなサービス利用

A型利用申請

支給決定変更

A型利用

A型利用

新たなサービス利用
※希望に応じて利用

支給決定更新等

A型利用

就労移行支援
B型
一般就労

就労移行支援
B型
一般就労

改善①
サービス開始前に、自身の強みや課題、配慮事項等を整理する機会が得られ、本人にとってより適切な就労・障害福祉サービスの選択が可能となる。

改善②
就労する事業所とアセスメントに係る事業所が異なるので、本人が自由に選択しやすくなる。

改善③
サービス開始後も、希望に応じて新たなサービスを受けることで、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

一定の例外的なケース

市町村に相談 → A型及び新たなサービス利用申請

支給決定

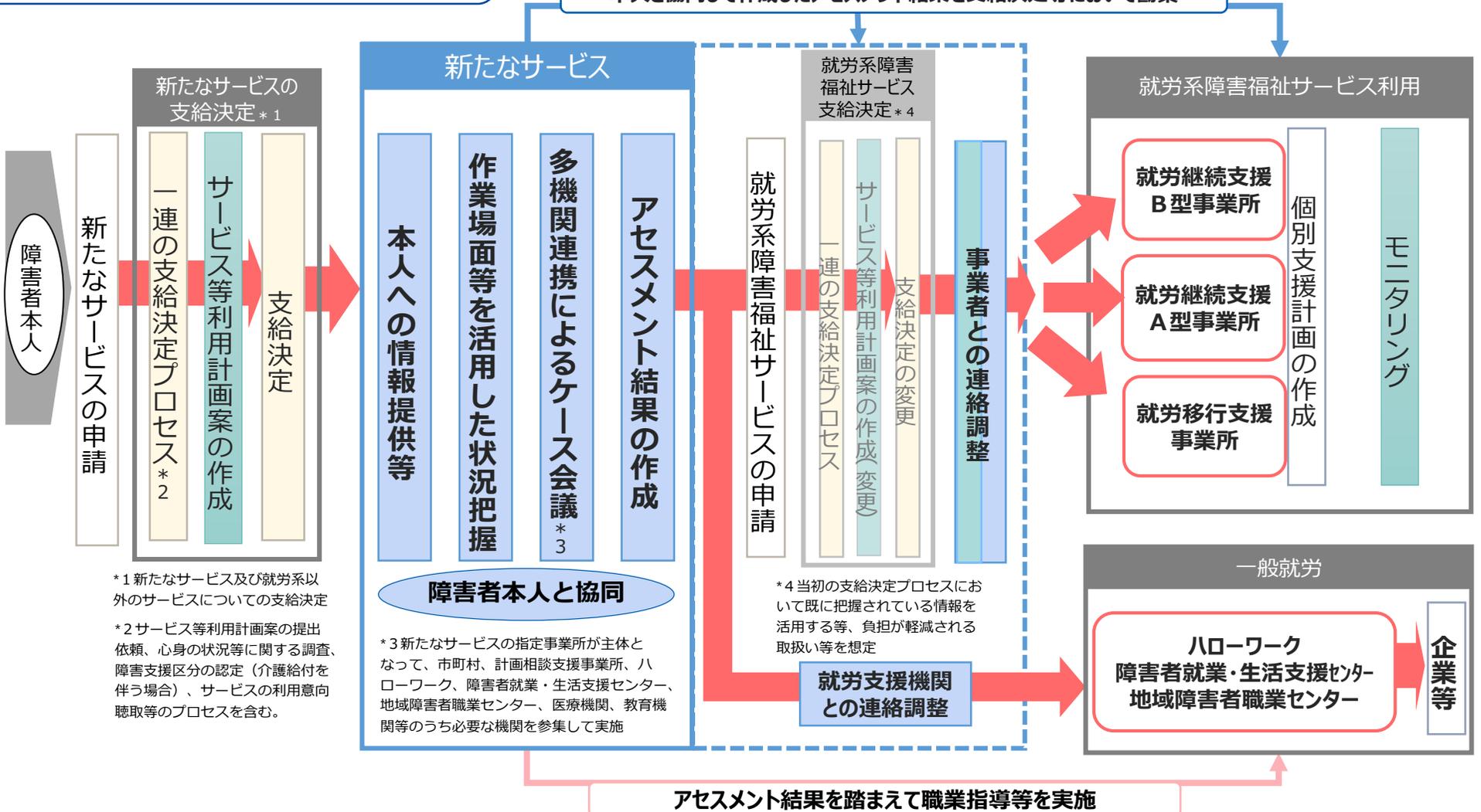
新たなサービス利用※

A型利用

※A型の利用開始後（例えば半年以内）に、新たなサービスを利用

新たなサービス（就労選択支援[仮称]）創設後の利用の流れ（概要）

イメージ
(新たなサービスを就労開始時に利用する場合)



*1 新たなサービス及び就労系以外のサービスについての支給決定

*2 サービス等利用計画案の提出依頼、心身の状況等に関する調査、障害支援区分の認定（介護給付を伴う場合）、サービスの利用意向聴取等のプロセスを含む。

*3 新たなサービスの指定事業所が主体となって、市町村、計画相談支援事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、医療機関、教育機関等のうち必要な機関を参集して実施

*4 当初の支給決定プロセスにおいて既に把握されている情報を活用する等、負担が軽減される取扱い等を想定

各プロセスの実施主体

市町村
* 支給決定を担う

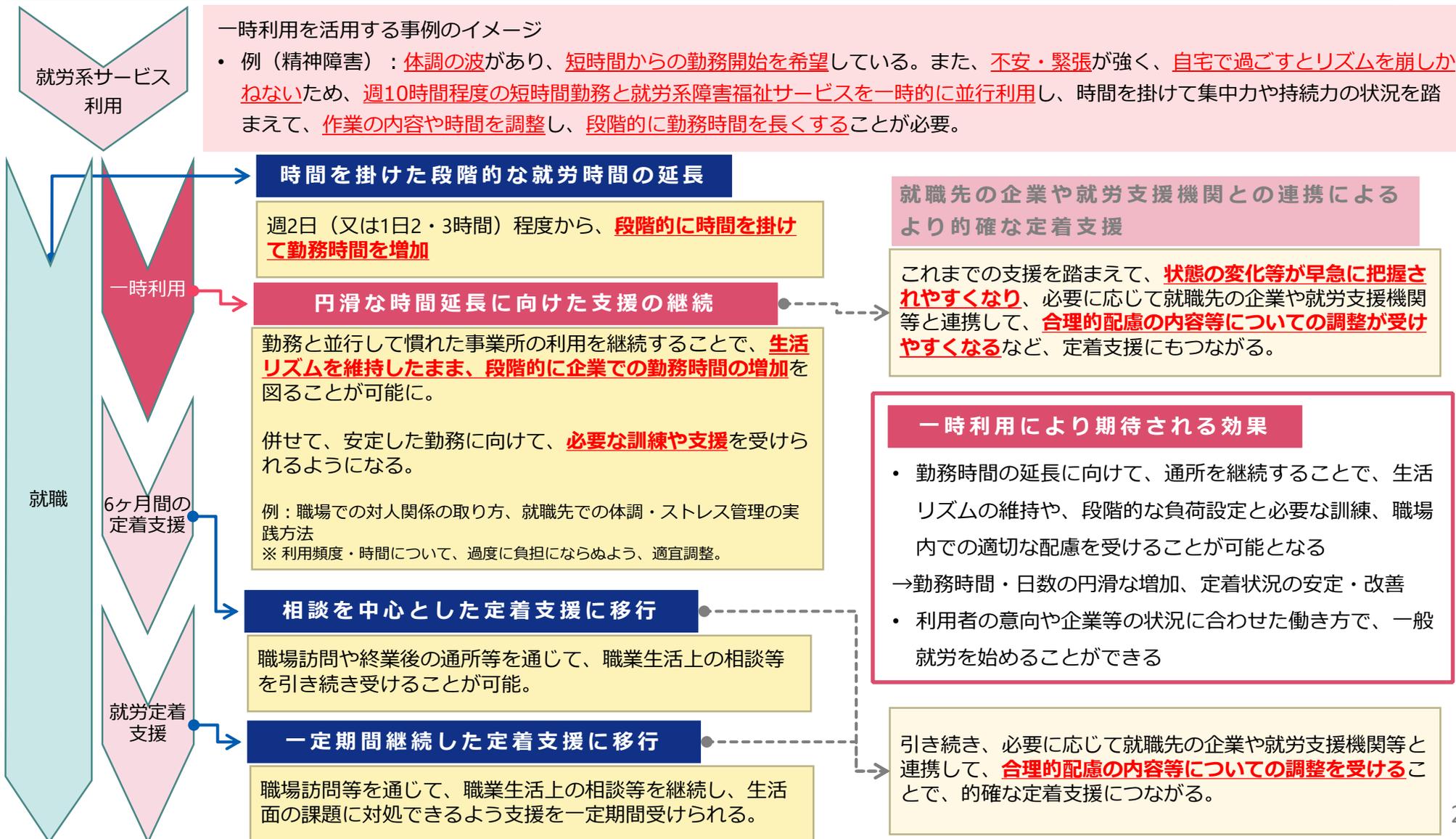
計画相談支援事業所
* 利用者のためのケアマネジメント全体を担う

新たなサービスの指定事業所
* 就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担う

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果①

一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ



一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果②

休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ

一時利用を活用する事例のイメージ

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

※地域の医療機関や就労支援機関等が実施する復職支援が活用困難な場合

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

生活リズムの確立、体力・集中力の向上

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

企業、産業医、かかりつけ医との連携

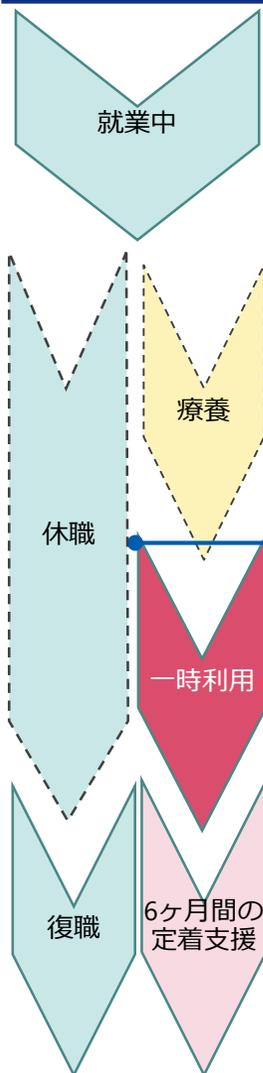
進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、かかりつけ医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

相談を中心とした定着支援に移行

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

一時利用により期待される効果

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



就労系障害福祉サービスの利用段階から 一般就労への移行、定着段階における支援策のイメージ

