

資料1

「もにす認定制度」における評価項目の
準用について
(『(仮称)もにす準拠指標制度』)

25.02.28.

【提案】「もにす認定制度」における評価項目の一部をそのまま準用する（仮称：『もにす準拠指標制度』）

資料1①

「もにす認定制度」における評価項目と配点一覧

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 [アウト プット]	体制 づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	仕事 づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境 づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
成果 (アウト カム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
情報 開示 (ディス クロー ジャー)	取組(アウト プット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	成果(アウト カム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)
合計の合格最低点				20点 (満点50点)

厚生労働省「もにす認定制度」リーフレットより

■ もにす認定の評価項目のうち、質的向上のための様々な取り組みの**結果（成果）**を測定する部分に該当する左記赤枠の各項目を**全企業に共通する「障害者雇用の質」を測る指標**として位置づける

■ 各企業はこれらの自己採点ならびに審査申請をハローワーク等審査機関におこない、その得点レベルに応じて**現行の障害者雇用率制度における一定のメリット**を受けることができるものとする（→資料2へ）

■ 本制度の適用は、**障害者雇用納付金の対象となる企業**（現行は従業員数100人超）については**必須**とし、**それ以外の企業**（同100人以下）については**任意**とする

■ 評価結果については、毎年のロクイチ報告に向けた障害者雇用率実績等の申告と同時に
行うものとし、現行の「もにす認定制度」と異なり、**年1回の申請（更新）を必須**とする

資料1②

【Q1】なぜ「もにす認定制度」の成果（アウトカム）の項目のみを使用するのか

- ☑定量的な測定が難しく、企業によって違いの大きい取り組み系項目よりも、**定量化しやすく、また共通化しやすい成果系の項目**にあえて絞ること
- ☑定量化しやすい項目に絞ることで、**企業側、審査側（労働局orハローワーク）双方の手間、労力が最小化**されること
- ☑全公務部門で義務化されている「**障害者活躍推進計画**」における**設定目標（※）項目と内容的に一致**しており、関係者間の納得度が高いこと

もにす認定 成果（アウトカム）項目

数的側面①雇用状況 法定以上の雇用率

A:実雇用率が法定雇用率の3倍以上
B:除外率適用前の実雇用率が法定雇用率以上
C:実雇用率が法定雇用率の2倍以上
D:除外率適用前の実雇用率で障害者数不足ゼロ
E:実雇用率が法定雇用率以上
F:過去3年間障害者不足数ゼロ

AかBのうち1つ以上該当 ⇒6点（特に優良）
CかDのうち1つ以上該当 ⇒4点（優良）
EかFのうち1つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

例：厚生労働省『障害者活躍推進計画』

※「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」（R5.3.31版）

①採用に関する目標

- 計画期間を通じ、厚生労働省全体として、法定雇用率を上回る水準を維持する。
※厚生労働省内の多様な職場で、障害のある職員と共に働くことを目指し、それぞれの職場の雇用率の平準化（底上げ）に取り組む。（参考）令和3年6月1日時点の実雇用率：2.91%

数的側面②定着状況 定着率＆勤続年数

G:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後6ヵ月経過時点の定着率90%以上
H:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率80%以上
I:従業員全体の平均勤続年数に対して障害者の平均勤続年数が同等以上
J:障害者の平均勤続年数が10年以上、又は勤続年数10年以上の障害者が半数以上
K:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後6ヵ月経過時点の定着率80%以上
L:過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時点の定着率が70%以上
M:障害者の平均勤続年数が5年以上、又は勤続年数が5年以上の障害者が半数以上

GからJのうち2つ以上該当 ⇒6点（特に優良）
GからJのうち1つ以上該当 ⇒4点（優良）
KからMのうち1つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

②定着に関する目標

- 職場環境（就労環境、労働条件、人間関係、職務内容）を理由とする不本意な離職を極力生じさせないことを目指す。
（参考）平成30年10月23日から令和3年6月1日までに採用した障害者について、前回調査（令和2年6月2日）以降職場環境を理由とした離職は1名

資料1③

もにす認定 成果（アウトカム）項目

質的側面③満足度、
ワーク・エンゲージメント

意識調査の結果

A:従業員を対象として、仕事に対する満足度又は
ワーク・エンゲージメントに関する調査を毎年1回以上、
委託又は自ら実施しており、その結果が特に優良
B:従業員を…（略）…しており、その結果が優良
C:従業員を…（略）…しており、その結果が良

Aに該当 ⇒6点（特に優良）
Bに該当 ⇒4点（優良）
Cに該当 ⇒2点（良）

整合

質的側面④キャリア形成

人事施策・キャリア支援施策

D:人事に関する処遇が特に優良
E:賃金移管する処遇が特に優良
F:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
G:人事に関する処遇が優良
H:賃金に関する処遇が優良
I:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある
J:人事に関する処遇が良
K:賃金に関する処遇が良
L:その他のキャリア形成に関する実績（職域拡大・正社員化・労働時間延長等）がある

D～Fのうち2つ以上該当 ⇒6点（特に優良）※D該当は2要素分カウント可
G～Iのうち2つ以上該当 ⇒4点（優良）※G該当は2要素分カウント可
J～Lのうち2つ以上該当 ⇒2点（良）

整合

例：厚生労働省『障害者活躍推進計画』

※「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成
しようとする目標」（R5.3.31版）

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

【満足度評価】以下の目標を達成することを目指す。

- ・厚生労働省で働いていることの全体満足度90%（「満足」と「やや満足」の合計。以下同じ。）
- ・相談体制等の職場環境の満足度90%
- ・勤務する上での障害への配慮の満足度90%

（参考）令和3年6月1日時点の満足度：全体満足度90%、相談体制等の職場環境の満足度75%、
勤務する上での障害への配慮の満足度78%

【ワーク・エンゲージメント】

○「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」及び「自分の仕事に誇りを感じる」の
2項目について、令和2年度調査の数値を基準として、安定的に上回ることを目指す。

（参考）令和3年6月1日時点：「仕事を…」3.70（令和2年度3.44）「自分の…」4.02（同3.78）

④キャリア形成に関する目標

- （i）「担当する業務を広げていきたいと思っていますか？」（ii）「昨年1年間で、
担当する業務が広がりましたか（仕事の種類や難しさなど）これについて…
（i）の質問に対し、「是非広げたい」、「広げても構わない」と回答した者のうち、
（ii）の質問において、「大きく広がった」、「少し広がった」と回答する者
が100%となることを目標とする。

資料1④

【Q2】なぜ従業員数規模によって“必須”と“任意”に分けるのか

☑現行は従業員数100人超の企業が**障害者雇用納付金の徴収対象**となっているが、これと同じ**基準**を本制度についても適用することで、必須となる企業においては、「雇用の量（数）」だけでなく「雇用の質」の向上のさらなる**動機づけ**が期待できること（なお、今後障害者雇用納付金の徴収対象企業の見直しがなされた場合は、本制度の適用対象も同様に見直すべきと考える）。

☑また、障害者雇用率制度全般にかかる事務作業量の観点からも、対象企業を絞らない方法をとることは非現実的であり、**何らかの基準で仕分けをする必要**があると考えること。

【Q3】なぜ現行の「もにす認定制度」と異なり、年1回の申請（更新）を“必須”とするのか

☑本制度は「もにす認定制度」における評価項目の一部をそのまま利活用するものであるが、別紙（資料2）のとおり、その**評価結果**が障害者雇用率制度における毎年の**経済的なインパクト等**（調整金、報奨金、納付金等）に**直接影響**を及ぼすものであるため、一度認定されれば余程の事情がない限り取り消されることがない現行の「もにす認定制度」の考え方とは、一線を画す必要があること。

☑なお、上述の通り現行の「もにす認定制度」には認定取得後の更新審査などPDCAを回す仕組みがセットアップされていないため、いわゆる“認定された者勝ち”のような状態を容認せざるを得ず、制度自体の長期的な品質の担保が十分とは言えない。そこで、**本制度の施行と同時に「もにす認定制度」にも有効期限の考え方を導入**することによって、より良い形にブラッシュアップできるのではないかと考える。

Appendix

「障害者活躍推進計画の作成手引き」（厚生労働省 2023/4）より

「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標」の策定要領に関する記述（抜粋）

①採用に関する目標

- ・「なお、目標は、**可能な限り定量的**なものとする等その達成状況を客観的に判断できるものとするが望ましい」
- ・「障害者の活躍推進に関する**取組（アウトプット）ではなく成果（アウトカム）**を設定することを**基本**」
- ・「採用に関する目標（**実雇用率等**）の設定は**必要**」
- ・「採用に関する目標とは、法第38条第1項の規定に基づく採用計画（法定雇用率を達成することを目的とする計画）とは**別なもの**」
- ・「**法定雇用率以上にどの程度、雇用障害者数・実雇用率を目指すか**という点についても、障害者の活躍を推進する上で**必要な視点**」

③満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標

- ・「また、**満足度又はワークエンゲージメントに関するデータ**を収集し、原因、課題等を整理及び分析するとともに、その**目標（満足度の割合等）を設定することが望ましい**」
- ・満足度については、厚生労働省が国の行政機関に対して実施を依頼した「**職場等の満足度に関するアンケート調査**」も参考に、各機関の実情に応じてアンケート調査表を作成し、調査を実施することも考えられる
- ・「ワーク・エンゲージメント」とは…（略）…**健康増進と生産性向上の両立に向けたキーワード**として、近年注目されている概念
- ・調査方法として最も望ましいのは第三者による調査だが…（略）…**機関自らの調査でも差し支えない**

②定着に関する目標

- ・「定着に関する目標（**定着率等**）を設定することが**必要**」
- ・「定着率**等**とは障がいのある職員の**平均勤続年数等を想定**しており、定着率のほか、平均勤続年数を設定することも考えられる」
- ・「定着率を設定する場合には、常勤・非常勤を区別して…**採用後6ヵ月および1年の定着率をそれぞれ設定**することが考えられる」
- ・「定着率の目標として設定することが適切でないものと判断した場合、**勤続年数を定着に関する目標**として設定することが考えられる
- ・「目標水準としては、**絶対値**を設定するほか、**前年度などと比較**しての増加幅を設定することも考えられる」

④キャリア形成に関する目標

- ・常勤職員の採用はもとより、意欲・能力に応じた非常勤から常勤への転換も重要
- ・また、任期付きの非常勤職員等について、各機関における勤務経験も生かし、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるような職務選定や任期中のサポート等を実施する等の配慮を行うことは重要
- ・本人の希望や業務目標等の踏まえつつ、実務研修、向上研修等の教育訓練を実施することも重要

資料2

『(仮称)もにす準拠指標制度』の
「障害者雇用率制度」への展開方法について

25.02.28.

資料2①

【提案】「（仮称）もにす準拠指標制度」の「障害者雇用率制度」への展開方法・2つのイメージ

〈イメージA 付加倍率方式〉

もにす準拠指標の反映方法（イメージ）

【前提条件】

もにす準拠指標（「もにす」）＝もにす認定「成果（アウトカム）」指標4側面
（雇用状況／定着状況／満足度・ワークエンゲージメント／キャリア形成）

満点 24点

最低合格点 6点

☞ 現行「もにす認定制度」の配点とし、その評価基準も同様とする

【シミュレーション】

付加倍率	6～10点	11～15点	16～20点	21～23点	24点満点
一般企業	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5
特例子会社	1.0	1.0	1.0	1.1	1.2

付加ルール

- ・企業規模の大小、もにす認定の有無にかかわらず、「もにす」における最低合格点を取得した企業であること
- ・上記得点レベルに応じて上記付加倍率をその企業の障害者ポイント数に乘じ、これを障害者雇用率算定（グループ適用も同様）に使用することができるものとする

例	親会社	特例子会社	G適用会社 1	G適用会社 2
常用雇用労働者数	20,000人			
雇用ポイント数	200pt	200pt	50pt	50pt
総ポイント数	500pt			
G適用雇用率	2.50%			
↓	↓	↓	↓	↓
もにす準得点	5点	24点	4点	12点
付加倍率	なし	1.2	なし	1.2
付加調整後ポイント数	200pt	240pt	50pt	60pt
付加調整後総ポイント数	550pt			
調整後G適用雇用率	2.75%			

障害者雇用 納付金制度

- ・同制度における納付金、調整金の算定等は付加調整後の雇用率を用いて運用する
- ・同様に、勧告、指導、社名公表等に関する評価も付加調整後の雇用率を用いて運用する

☞ 「もにす認定」は、企業単体に対する評価であり、雇用率制度における**グループ適用のような概念はない**ため、「もにす準拠指標」においても、同様に**調整可能なのは個々の会社の実績数値**とすべきである。

☞ 一般企業と特例子会社とでは、障害者雇用における様々な側面で特例子会社が有利になるため、**付加倍率に差を設けるべきではないか**。また、これにより一部課題視されている親会社やグループ適用会社の**特例子会社依存を緩和、改善する効果**も期待できる。

☞ 各社における对外発表数値については、**調整前、調整後どちらでも選択可としたらどうか**（ただし、調整後の雇用率を用いる場合は、「2.75%（※注）」とし、**注記として「もにす準拠評価結果反映後数値」と記載**）

資料2②

〈イメージB 分母調整方式〉

もにす準拠指標の反映方法（イメージ）

【前提条件】

もにす準拠指標（「もに準」）＝もにす認定「成果（アウトカム）」指標4側面
（雇用状況／定着状況／満足度・ワークエンゲージメント／キャリア形成）

満点 24点
最低合格点 6点

☞ 現行「もにす認定制度」の配点とし、その評価基準も同様とする

【シミュレーション】

分母調整率	6～10点	11～15点	16～20点	21～23点	24点満点
一般企業	5%	10%	15%	20%	25%
特例子会社	-	-	-	5%	10%

調整ルール

- ・企業規模の大小、もにす認定の有無にかかわらず、「もに準」における最低合格点を取得した企業であること
- ・上記得点レベルに応じて上記分母調整率をその企業の常用雇用労働者数から減じ、これを障害者雇用率算定（グループ適用も同様）に使用することができるものとする（除外率対象企業はその除外率に上記調整率をそのまま付加できるものとする）

例	親会社 (除外率30%)	特例子会社 (除外率適用無)	G適用会社1 (除外率適用無)	G適用会社2 (除外率20%)	合計
実常用雇用労働者数	20,000人	500人	3,500人	2,500人	26,500人
除外率適用後	14,000人	500人	3,500人	2,000人	20,000人
障害者ポイント数	100pt	300pt	70pt	30pt	500pt
除外後雇用率	0.71%	60.00%	2.00%	1.50%	2.50%
↓	↓	↓	↓	↓	↓
もに準得点	10点	24点	5点	16点	—
分母調整率	5%	10%	なし	15%	—
分母調整後常用労働者数	13,300人	450人	3,500人	1,700人	18,950人
障害者ポイント数	100pt	300pt	70pt	30pt	500pt
分母調整後雇用率	0.75%	66.67%	2.00%	1.76%	2.64%

障害者雇用納付金制度

- ・同制度における納付金、調整金の算定等は分母調整後の雇用率を用いて運用する
- ・同様に、勧告、指導、社名公表等に関する評価も分母調整後の雇用率を用いて運用する

☞ 「もにす認定」は、企業単体に対する評価であり、雇用率制度における**グループ適用のような概念はない**ため、「もにす準拠指標」においても、同様に**調整可能なのは個々の会社の実績数値**とすべきである。

☞ 一般企業と特例子会社とでは、障害者雇用における様々な側面で特例子会社が有利になるため、**分母調整率に差を設けるべきではないか**。また、これにより一部課題視されている親会社やグループ適用会社の**特例子会社依存を緩和、改善する効果も期待できる**。

☞ 各社における対外発表数値については、**調整前、調整後どちらでも選択可**としたらどうか（調整後の雇用率を用いる場合は、「2.64%（※注）」とし、**注記として「もにす準拠評価反映後数値」と記載**）

資料3

障害者雇用 人材移動の構造

25.02.28.

厚生労働省が公表しているデータを用いて、障害者雇用に関する人材マーケットの構造を想定してみる

使用したデータ

- ①令和5年障害者雇用状況の集計結果(ロクイチ報告)
- ②2023年障害者雇用実態調査

両者には

- ①は雇用義務のある企業からの報告であり、悉皆的なデータ
- ②はサンプル調査をベースとした推計値

という相違があるため、それぞれからアウトプットされた数値を一つの計算式の中で用いることは本来適切ではないが、算出された結果を参考値として考察してみたい

資料3②

【2.7%を充足させるために必要な障害者の人数】

ロクイチ報告(2023年)の算定基礎
労働者数をベースとして、2.7%を
充足させるために必要な人数を算定
= 743,139カウント ①

ロクイチ報告(2023年)での
雇用人数
= 642,178カウント ②

2.7%を充足させるために必要な
カウントの増加数(①-②)
= 100,961カウント ③

2.7%を充足させるために必要な
実人数の増加数(③/1.2)
= 84,134人 ④

※カウント数から実人数を算出する際に
用いる係数を1.2と仮定

算定基礎労働者数として2023年の数値を用いているが、2.7%となった時点では、雇用義務のある企業が従業員規模37.5人以上まで拡大されるため、報告の対象企業数が増え、それに伴い算定基礎労働者数も大幅に増えることが想定される

即ち、①並びに③の数値が、現実にはここで示した数値より大幅に拡大することは間違いなく、④に示した実人数の増加も10万人を上回るものとなることを想定する必要があるものと思われる

【就労する障害者の増加人数(4年間)】

ロクイチ報告(2023年)から算定
した一年間に新たに就職する障害
者の数(従業員規模43.5人以上)
= 56,000人 ⑤

ロクイチ報告(2023年)から算定
した一年間に退職する障害者の
数(従業員規模43.5人以上)
= 38,000人 ⑥

一年間に増加した就労する障害
者の数(純増数)
= 18,000人 ⑦

23年から27年までの4年間で
増える就労する障害者の数
(⑦×4)
= 72,000人 ⑧

2.7%を充足させるために不足する障害者の人数

⑧-④ = ▲12,000人

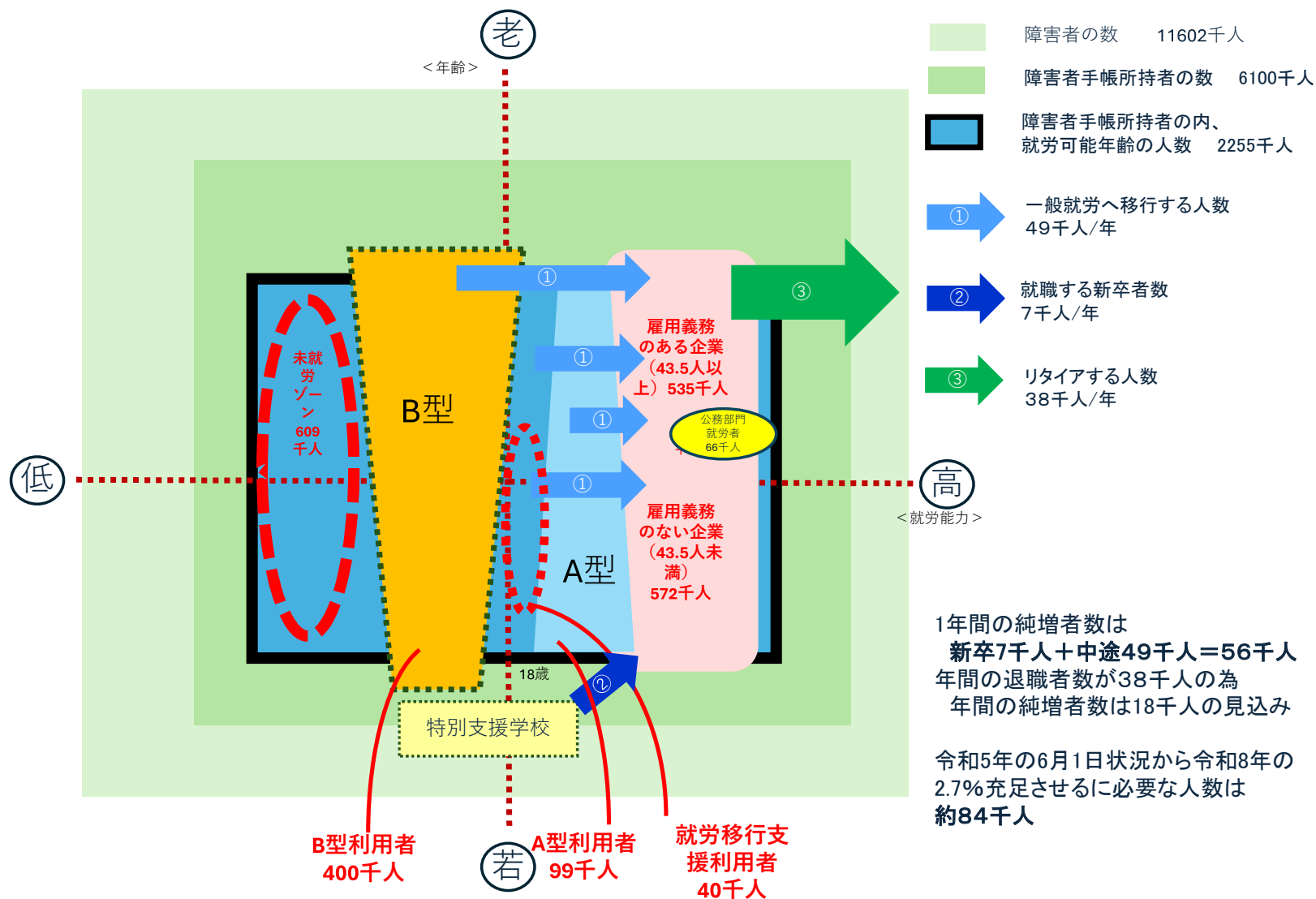
資料3③

法定雇用率2.7%を実現するために
雇用可能な障害者はどこにいるだろうか？

障害者の数	=	11602千人
障害者手帳所持者の数	=	6100千人
障害者手帳所持者の内、就労可能年齢にある数	=	2255千人
就労継続支援A型利用者の数	=	99千人
就労継続支援B型利用者の数	=	400千人
就労移行支援機関利用者の数	=	40千人
一般就労へ移行する人数	=	49千人
特別支援学校を卒業し一般就労する人	=	7千人
リタイアする人数	=	38千人

資料3④

【障害者雇用人材マーケットの構成イメージ】



資料4

高齢従業員の福祉的就労への
スムーズな移行実現

25.02.28.

資料4①

1 企業等と就労継続支援事業所との間で必要な連携協力方法やそのためのルール

障害者雇用において、企業と就労継続支援事業所との連携は非常に重要。企業と就労継続支援事業所の連携を強化していけば、障害者がスムーズに福祉的就労へ移行できる環境を整備していくことができる。

具体的には、定期的な情報共有と連絡体制の確立が必要であり、例えば月に一度の定期会議を設け、障害者の就労状況や課題、改善策について話し合う場を設けることが重要である。

また、今回導入された障害者の就労能力や適性を評価するアセスメントを、広く関係機関に利用していただきたい。これにより、障害者の能力やニーズに応じた適切な支援が提供されることが期待される。

さらに、企業と支援事業所の連携を客観的に評価・監督するために、第三者機関(例:ハローワーク等)の関与も望まれる。定期的にモニタリングを受けることで、連携の質が評価され、その効果を高めることができる。

最後に、企業と支援事業所が連携する際の具体的な手順やルールを明文化したガイドラインを策定が求められる。このガイドラインには、情報共有の方法、アセスメントの実施手順、緊急時の対応方法などが含まれ、企業と支援事業所の双方がガイドラインを遵守することで、連携の質を向上を期待し得る。

資料4②

2. 雇用、及び福祉分野の関係機関の連携による適切かつ円滑な活用やサポート方法

障害者の福祉的就労への移行を円滑に進めるためには、雇用及び福祉分野の関係機関の連携が不可欠である。

具体的には、地域の支援機関(例:障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、相談支援事業所など)を中心に、支援ネットワークを強化することが求められる。これにより、障害者が必要な支援を受けやすくなり、福祉的就労への移行がスムーズに進むことが期待される。具体的には、定期的な連絡会議や情報共有の場を設け、各機関が連携して支援する体制を整備すべきである。

また、2023年の法改正で提案された、雇用及び福祉分野の両方に精通した専門スキルを醸成するための研修プログラムを、雇用分野でも精力的に実施すべきである。これにより、各機関の職員が障害者の支援に必要な知識とスキルを身につけ、適切な支援を促進できるようになる。研修プログラムは、基礎的な知識から専門知識まで段階的に提供し、継続的なスキルアップを図ることが可能となる。

さらに、障害者が、雇用と福祉の併用に移行した後も、支援を充実させることが重要である。障害者就業・生活支援センターなどの支援機関が、定期的にフォローアップを行い、就労環境の改善や課題解決に取り組むことが求められる。また、企業も連携して、障害者が長期的に働き続けられる支援体制を整備して参りたい。

3. 併用の期間や併用時の勤務形態等について、必要な条件やルール

障害者が一般就労から福祉的就労へ移行する際の併用期間や勤務形態について、以下のような条件やルールを検討したい。

まず、一般就労と福祉的就労の併用期間を明確に設定することが重要である。例えば、併用期間は最大で24ヶ月とし、その間に障害者の就労能力や適性を評価し、最適な就労形態を決定することが考えられる。併用期間中は、定期的にはアセスメントを実施し、進捗状況を確認する。また、併用期間中の勤務形態については、柔軟な対応が求められる。例えば、週3日は企業での就労、週2日は福祉的就労（A型・B型事業所）といった形で、段階的に移行を進めることが考えられる。また、障害者の体調や能力に応じて、勤務時間や業務内容を調整することも重要である。

さらに、併用期間中は、個別支援計画を策定し、定期的にモニタリングする。個別支援計画には、併用期間中の目標や支援内容、評価基準が明記されており、関係機関が連携して支援を提供するための指針となる。モニタリングの結果に基づき、必要に応じて計画を見直し、適切な支援を提供することが重要である。

併用期間の終了後も、支援を充実させるべく、障害者就業・生活支援センター等の支援機関が定期的にフォローアップを行い、就労環境の改善や課題解決に取り組むことが望まれる。また、企業での就労が週5日から減少し、福祉的就労、特にB型事業所で工賃となると、収入減少への不安が、障害者本人にとって壁となる。この減少分を、一定期間、公費で補助することも検討いただきたい。

資料5

障害認定基準の統一化について

25.02.28.

資料5

【知的障害者の認定基準等が都道府県で異なる現状に関する歴史的経緯に関する認識】

障害者雇用促進法が、知的障害者の雇用について根拠を置く知的障害者福祉法は、身体及び精神の福祉法と異なり、法自体に知的障害の概念規定を設けず、**1973年**の次官通知等によって地方自治体に示し、実行を求めた判定基準と療育手帳制によって管理を行なっているが、**2000年**施行の地方分権一括法によって、国が業務の実施を自治体に委ねる「機関委任事務」制度が廃止されたことに伴って位置づけを失い、現状は判定業務は通達内容を参考に各自治体が自主的制度として行なっている状態と理解される。

このことに加えて、上記通知の構成上、各自治体においては通知の範囲内において独自の等級を設け、運営してきたことから、地域によって、手帳の名称をはじめ知的障害の認定範囲や区分が異なることによる問題の存在が指摘されてきている。

各自治体間の相違点が多少調整されてきた感はあるが、基本的に問題点の解消に至っていない現状は解決されるべきで、全国共通の基準の明確化が求められるとともに、雇用と福祉の連携確立という基本的命題からも知的障害者福祉法自体による規定の明示が工夫されるべきである。