

第2回 障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 議事次第

1 日時

令和8年6月22日(月) 10:00～12:00

2 場所

オンライン・対面による開催(労働委員会会館講堂(7階))

3 議題

(1) 関係団体からのヒアリング

- ・ NPO法人全国就業支援ネットワーク
- ・ 公益財団法人日本知的障害者福祉協会
- ・ 就労継続支援A型事業所全国協議会
- ・ 全国社会就労センター協議会
- ・ 全国就労移行支援事業所連絡協議会

4 資料

- 資料1-1 NPO法人全国就業支援ネットワーク 提出資料
資料1-2 公益財団法人日本知的障害者福祉協会 提出資料
資料1-3 就労継続支援A型事業所全国協議会 提出資料
資料1-4 全国社会就労センター協議会 提出資料
資料1-5 全国就労移行支援事業所連絡協議会 提出資料
資料2 関係団体からのヒアリング項目について

参考資料1 障害者就労に係る雇用福祉横断検討会構成員

団体名：特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワークヒアリング 報告者：藤尾健二

1. 設立年月日：平成19年6月11日

2. 活動目的及び主な活動内容

活動目的：運営理念を「地域で」「連携して」「実践に基づいて」「政策に関与して」とし、「能力開発施設」「障害者職業・生活支援センター」「就労移行」部会ごとに望ましい職業指導や就業支援のあり方について研究・研鑽しています。また全国における就業支援機関・組織運営の健全化などについて相互に意見や情報を交換し、わが国の障害のある人が自立した生活を送れる環境の形成に寄与することを目的としています。

主な活動内容：

- ・ 定例研究・研修会の開催
- ・ 障害者職業能力開発施設連絡会の開催
- ・ 就労系事業所からの一般就労への在り方を学ぶ研修会の開催
- ・ 障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラムの開催
- ・ 就業生活支援講座の開催
- ・ 訪問型職場適応援助者養成研修の開催
- ・ 地域における就業支援ネットワーク形成事業

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：270（障害者就業・生活支援センター186、能力開発施設11、就労移行支援事業所41、就労継続支援A型事業所4、就労継続支援B型事業所7、企業3、個人5、その他13）
令和7年5月31日現在

5. 法人代表：代表理事 藤尾 健二

<ヒアリング内容>

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）
 - 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
 - A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。
3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
 - 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
 - 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。
4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）
 - うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

近年の一般就労の拡大は、純粋な労働力需要の増大によるものではありません。段階的に引き上げられる法定雇用率への対応、すなわち「雇用率達成」という義務的動機がもたらした結果であると考えられます。本来、求人や雇用は労働力としてのニーズを起点とするものですが、障害者雇用においては「期限内に一定数を充足させること」自体が目的化しています。その結果、採用後に業務量や職務内容とのミスマッチが生じ、企業・障害者双方の負担が増大するという構造的課題が顕在化しています。

こうした「数」の充足を優先する企業の動きに呼応するように、就労支援事業所の支援内容も変容しています。従来の「企業が求める人物像」に向けた育成は影を潜め、現在は生産性や正確性の向上よりも、対人トラブルの回避といったコミュニケーション面に過度に偏重したプログラムが主流となっているのではないのでしょうか。

就労系障害福祉サービス（特に就労移行支援事業所）は職業リハビリテーションを担う実施機関としての自覚とその専門性を担保する仕組みが必要であると考えます。

今後、労働政策審議会等で検討される「雇用の質」の議論においては、これまで以上に「労働力」としての実質的な価値が厳格に問われることとなります。現状の就労支援サ

ービスが、こうした質的転換に対応し得る専門性を備えているかについては甚だ疑問であり、早急な再考が求められています。

また、本来は一般就労が困難な層を対象とすべき就労継続支援事業についても、一般就労への移行訓練と、福祉的就労の場（居場所）としての機能が未分化なまま混在しています。同事業の役割定義と機能分離についても、今後は抜本的な整理が必要であると考えます。

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

上記内容と重複しますが、就労系福祉サービスの目的や、対象となる利用者の状態像を、改めて整理・明確化する必要があると考えます。この両者が混在し、境界線が曖昧になっている要因の一つが「地域格差」です。

民間参入（営利法人化）の進展に伴い、福祉資源が人口の多い都市部に集中する一方で、地方部では事業の空洞化が顕著になっています。本来あるべき事業が存在しない地域では、他の福祉事業がその役割をカバーせざるを得なくなり、結果として個々の事業本来の目的や役割が見えにくくなっているのが現状です。この状況を改善するには、国や地方行政による実効性のある方策が求められます。

なかでも、「就労選択支援事業」や「就労定着支援事業」の基盤となる「就労移行支援事業所」の地域格差の是正は、一刻を争う課題です。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

上記記載の通りです。

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

当ネットワークとしては、就労継続支援A型事業所が「障害福祉サービス」に位置付けられている以上、一般企業の雇用率算定対象や、障害者雇用納付金・給付金の対象に含めることは適当ではないと考えます。同様の理由から、就労継続支援A型事業所を含める形での事業協同組合等算定特例についても反対の立場です。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

就労選択支援事業について

本事業は、「雇用と福祉の連携強化プロジェクト」第1ワーキンググループ（WG）における検討を経て事業化されたものと理解しております。アセスメントの平準化が求められていた背景を鑑みると、どの事業所においても、可能な限り一貫した評価や可能性を提示できる体制を目指すべきだと考えます。

しかしながら、現状では具体的な枠組みが十分に提示されているとは言えず、事業所ごとに異なるアプローチで事業が実施されているのが実態です。「まずは事業所数・実施者数の確保」を優先して展開している現在の状況には、強い危機感を抱いています。これまでの障害福祉サービス（就労継続支援B型事業など）の歴史を見ても、一度事業が拡大した後に支援内容や質を改定していくことの難しさは明白です。量的な拡大を追う前に、まずは「あるべき事業の姿」の確立を最優先にするべきだと考えます。

就労定着支援事業について

本事業の利用期間が原則3年間を上限としていることを踏まえると、この3年間を通じて段階的に支援の頻度を減らし、本人の自立を促していく視点が不可欠です。しかしながら現状は、3年間にわたり企業訪問などを通じて、毎月一律の支援を継続してしまっているケースが散見されます。そのため、本事業を活用した「段階的支援のモデルケース」を明示することが必要です。

また、本事業を「企業の雇用管理を支援するもの」と捉える向きもありますが、あくまでも原点は「生活支援」であるという位置づけを再確認すべきです。就労する障害当事者が、必要に応じて自ら他の福祉サービスを利用できるようサポートするなど、3年間の中で展開すべき支援内容の検証とモデル化が求められます。

訪問によるその場限りの課題対応にとどまるのではなく、3年間をかけて「どのように支援から離れ、自立した就労生活へ移行するか」をしっかりと見据えた支援体制の構築が必須であると考えます。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

まず、就労系障害福祉サービスにおける行政の大きな課題について検討する必要があります。現在、事業所の指定や監査といった管理は地方自治体に任されています。しかし、当ネットワーク会員からの声を聴く限り、その役割を十分に果たせていない自治体が大多数というのが地域の現状です。障害福祉サービスの在り方を見直すと同時に、その管理・監督体制をどう構築すべきかについても議論を深めなければなりません。サービスの担い手が変化していく中で、現在の状況に対応した仕組みの構築が急務です。

これまでに記載した通り、各地域における障害者就業・生活支援センターに求められる役割は地域資源の偏在や格差によって異なります。

当ネットワークでは、3年間にわたるモデル事業を通じて、障害者就業・生活支援センターのあるべき姿について検証を行ってまいりました。その結果として至った結論は、一律の「役割分担」を決めることよりも、それぞれの「地域における自らの役割を正確に把握すること」が極めて重要であるということです。

自らが位置する地域の実情を深く理解し、そのうえで自センターに今何が求められているかを的確に見極め、「公平性」「中立性」を保ち地域が目指すべき方向性に向けて実践していく姿勢こそが強く求められていると考えます。雇用と福祉の連携強化の検討会で示された「基幹型」としての役割について地域事業をふまえたうえで各センターが深耕し、地域に向けて発信していくことが大事です。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

働く障害者の方が福祉サービスを併用できることは、本人の選択肢を広げるという意味で、当事者にとって極めて有用であると考えます。

特により手厚い支援を要する重度障害者の雇用においては、福祉サービスが果たす役割は大きいものです。現状、制度としては「重度障害者就労支援特別事業」が整備されているものの、市町村の実施（手上げ）が要件となっているため、サービスの利用機会が全国一律に担保されているとは言えない状況にあります。また、通勤支援においては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の助成金利用が前提となっており、障害者本人の意向だけで手続きを進めることが困難な状況にあります。これら利用格差や手続きのハードルに関する課題については、速やかな検討が求められています。

一方で、新たな制度設計や提示のあり方には慎重な議論が必要です。特に、企業で就労する障害者の方の加齢に伴う課題は、企業側にとっても関心の高いテーマです。かつて「雇用と福祉の連携強化プロジェクト」第3ワーキンググループ（WG）において、企業から福祉への移行（ソフトランディング）を促す仕組みが協議されましたが、当時は「結果として退職を前提としたスキームを構築することになるのではないか」との懸念が生じ、その後の制度改正には盛り込まれなかった経緯があります。

雇用契約は、あくまで障害当事者と企業との間で締結されるものであり、第三者がその継続や終了に関与するような仕組みは望ましくありません。重要なのは、あくまで「本人の選択肢を増やすこと」を最優先の目的として明確に掲げることです。この大前提を見失うことなく、今後の連携のあり方を検討していくことが不可欠であると考えます。

5. その他として

最後に、本検討会で協議していただきたい事項として、以下の点をご提案いたします。当ネットワークの会員の半数以上を占める障害者就業・生活支援センターでは、「生活困窮者のうち障害が窺われる方」への支援を行っています。しかし、生活困窮者自立支援の現場を通じ、雇用施策および障害福祉施策における「経済的自立」の視点が不十分であるという課題が見えてきました。

現在の制度において、雇用施策の短時間勤務や就労継続支援事業所の利用は将来の生活設計を視野に入れておらず、実質的に「生活保護受給」か「自己責任による経済的自立」の2択となっています。

短時間勤務や就労継続支援の利用が将来の困窮を招くような仕組みであってはなりません。

短時間勤務であっても、就労継続支援事業の利用者であっても、その人らしく生活出来る仕組みの構築が必要です。

この課題を解決するためには、雇用・障害福祉施策だけでなく、生活保護や年金制度等を含めた総合的な制度の再構築が必要であると考えます。

別添

団体名：公益財団法人日本知的障害者福祉協会

ヒアリング報告者：生産活動・就労支援部会 部会長 志賀正幸

<団体概要>

公益財団法人日本知的障害者福祉協会は、1934年（昭和9年）10月22日に当時の知的障害児福祉の先駆者によって創立され、戦後には対象を児童から成人を含む知的障害のある人全体へと広げ、1967年（昭和42年）8月8日に財団法人の認可を受けました。

2000年（平成12年）に「日本知的障害者福祉協会」へと改称し、2013年（平成25年）4月1日、公益法人制度改革に伴い、「公益財団法人日本知的障害者福祉協会」として新たに認可され現在に至っています。

創立以来、本会では知的障害者福祉に関する政策提言、調査研究、職員研修、啓発活動、災害支援など幅広い事業を展開し、全国約6,500の施設・事業所を会員とする知的障害者福祉団体として活動しています。

本会では、全国9地区会と47地方会による連携のもと、各種障害児・者サービスに基づく6つの部会組織、横断的課題に対応する7つの委員会組織等によって活動を行っています。

今回の障害者就労にかかる各課題については、本会の部会組織のうち、障害のある人の就労支援の諸課題を検討する「生産活動・就労支援部会」を中心に回答を行います。

なお、2026年5月27日現在の本会の会員における就労系事業の実施状況は以下のとおりです。

【単独型】（ ）内事業数

※単独型でありますので事業所数については事業数と同数となります。

就労移行支援（7）、就労継続支援A型（22）、就労継続支援B型（511）

障害者就業・生活支援センター（47）

【多機能型】（ ）内事業数

※事業数は重複計上。

※多機能型の事業所数については1,143事業所となります。

就労移行支援（241）、就労継続支援A型（65）、就労継続支援B型（1,126）、

就労定着支援（65）、就労選択支援（8）

<ヒアリング内容>

<回答>

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

【回答】

- 近年、就労移行支援事業をはじめとする就労系障害福祉サービスから企業等への一般就労は加速してきた。このため、就労継続支援事業、特に B 型事業の利用者については、障害の状態によって就職がかなわない利用者や長期の利用によって重度・高齢化が顕著となっている。
- 障害のある方がライフステージの変化や障害の程度によらず、安心して継続して働くためには、雇用と福祉の「役割分担」ではなく、雇用と福祉の「連携強化」が必要である。

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

【回答】

- たとえば、雇用開始後の 6 ヶ月間は集中的な職業生活支援が必要である。しかしながら、就労系障害福祉サービス事業所においてはこれらの支援を無報酬で行っているため、人的配置も含め十分な支援体制が整っていない。この期間について、障害者雇用促進法に基づく納付金制度から支援体制にかかる費用の支弁を制度化する必要がある。
- また、一般就労によって働いている方も今後は加齢による定年や作業能力の低下等から退職や離職する方も相当数予想される。
- このため退職や離職に向けて何が必要かについて議論し、今後は、在職中から必要な「退職(離職)準備支援」について明確にし、制度化とすることが求められる。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

【回答】

- 就労継続支援 A 型・B 型事業に共通して言えることは、指定基準上配置が求められている生活支援員の支援について報酬上の評価がされていない点にある。

A 型事業については、最低賃金の急激な上昇や石油高騰などランニングコストの負担増から事業の継続が困難となり、廃止せざるを得ない事業所が増加している。一般企業では、生産性を向上させ、コストを抑えることで収益性を高め、事業の継続を図ることができるが、障害者雇用を守ることが前提にある A 型事業では、一般企業のような取り組みは困難である。

B 型事業については、長く事業を運営している事業所ほど利用者の加齢・高齢化が進み、かつ新規の利用希望者が重度化している状況にある。ADL 面での支援を受けつつ生産活動を行っている現状を考えると、平均月額工賃のみによる事業評価(報酬額)については限界が来ている。指定基準にある「その他必要な支援」についての評価が必要と考える。

- A 型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

【回答】

- A 型事業所を障害者雇用制度から除外することは、特別支援学校生徒を進学率の全体数から除外する論理と酷似している。地方では、A 型事業所が地域において障害者の雇用を支える貴重な働く場所となっているケースもあり、単純に福祉サービスという理由だけで、雇用と福祉を分断することについては違和感があり、インクルーシブな視点からも除外すべきではないと考える。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

【回答】

- 就労選択支援事業は始まったばかりの事業であるためか、特に教育機関への周知や理解が十分でないという声も多く、障害福祉サービス事業者では連携に苦慮しているケースがある。他方、一般高校から本事業内容についての問い合わせや利用希望の申し出がある。
- 就労移行支援は、特別支援学校からの利用者がほとんどいないため、利用者の確保が難しく、地方では多くの事業所で休止、廃止している状況がある。
- 就労定着支援は、雇用の継続を図る上では効果的な事例であるが、一方では受入側の企業や事業所が就労定着支援についての知識や理解がないために有効に活用されていないケースもある。また、3年間の有期限であるため、3年経過以降に課題が発生した場合の本人との関わりや支援について課題がある。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

【回答】

- 障害者就業・生活支援センターは、所在する地域での障害者の就労に関するスーパーバイザー的なセンター機能を持つべきであるが、登録者への支援に終始しているのが現状である。障害者雇用に関係する登録者や企業等だけに限定するのではなく、就労系障害福祉サービス事業所との連携が強化できるような体制を構築する必要がある。そのためには、センターへの十分な予算措置と人的配置が必要と考える。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

【回答】

- 対象者には、障害の特性に合わせた支援が必要である。
- また、必要な支援内容はその時々で絶えず変化する。
- このため、個人の雇用条件や福祉サービスの提供内容などを一元的に把握(管理)する就労についてのソーシャルワークが重要になってくる。
- 障害のある方がライフステージの変化や障害の程度によらず、安心して継続して働くためには、雇用と福祉の役割分担ではなく、シームレスな雇用と福祉の連携強化が必要であり、そのためのソーシャルワーカーの存在が求められる。

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 ヒアリング 資料

2026.6.22

就労継続支援 A 型事業所全国協議会

1. 雇用と福祉の役割分担

○ 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

(1) 近年の状況の変化

- ①企業の障害者雇用の増加、雇用可能障害者に対する一層のニーズの増大
- ②精神障害者（発達障害者を含む）の増加
- ③企業内のうつ病等の増加
- ④引きこもり等の障害（手帳所持）者以外の就労困難者の増加
- ⑤高齢化の進展と日本社会、特に地方の支え手不足
- ⑥障害福祉予算の増加
- ⑦趣旨目的を逸脱した利益のみを追求する企業・事業者の出現

(2) 雇用・福祉政策の果たすべき役割

最も重要なことは、障害者からみて、生涯を通じて能力を発揮して働く環境を作ること。そのためには「分担」ではなく「連携・協働」が重要

障害者が働くためには必要な機能

- ①能力を発揮して働くことができる（合理的配慮がなされた）職場
- ②働くために必要な（生活面も含めた）個別支援計画に基づく個別支援

①は企業も就労系障害福祉サービス（以下「就労系サービス」）も提供

②は福祉の役割。

①と②を別々の組織で役割分担することは可能だが、一貫した方が情報共有等で利点も多い

これを行うのが就労系サービスの機能

障害者就労をコストとして考えるのではなく、少子高齢化の中で、日本社会（特に地方）を支える基盤の一つとして評価すべき

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

(1) 一般就労への移行の現状

- ① 一般就労への移行は大幅に増加
- ② 法定雇用率の上昇もあり企業の障害者雇用ニーズはさらに拡大。

(2) 一般就労への移行の支援に関する就労系サービスの機能と課題

- ① 利用者の意向を踏まえた適確なアセスメントによる個別支援で、利用者の能力（職業準備性、職業能力）を高めることが基本
- ② 労働者として仕事の体験を積み重ねる職場の提供
- ③ 就職するために必要な具体的な訓練とマッチングや定着のための支援（就労移行支援が提供）
- ④ 企業就職に対する「おそれ」の軽減
- ⑤ 利用者の滞留、困り込みの防止

(3) 一般就労への移行の支援をより充実させるための方策

- ① 「2. 就労継続支援の現状と課題」の「(4) 4.1~3 を踏まえた A 型制度の見直し」
- ② 「(5) 運営面の改善」のうち、特に①、⑤、⑥

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

(1) 近年の状況の変化

「1. 雇用と福祉の役割分担 (1) 近年の状況の変化」参照

(2) 就労系サービスの現状と課題（主に A 型について）

- ① 目的の多様化
 - ・ 長期にわたり継続して働くための仕事と支援の提供
 - ・ 一般就労を目指す実践的な訓練の場
- ② 就労系 3 事業（A 型、B 型、就労移行）の対象・目的が不分明
- ③ 経営が困難となり撤退する事業所が多発。結果として利用者が減少
 - ・ 過度な生産活動重視、事業収支黒字原則

日本の中小企業の 2/3 は事業収支が赤字の中、A 型は障害者の活用等さらに困難な経営を強いられているのに黒字化が求められている

- ・最賃・生産コストの急上昇＋福祉支援コストの上昇
- ・零細なので、バーゲニングパワーが弱い、また良質な仕事が確保できない。

④一般就労が可能な層の滞留、囲い込み

- ・滞留の要因には企業就職に対する「おそれ」、就職しても A 型と変わらない賃金
- ・過度な生産活動重視では有能な利用者の囲い込みは経済合理的

⑤利益のみを追求する「悪しき A 型」の出現と自治体の管理能力の限界

(3) A 型の特徴

①労働者として働く経験を積み重ねることができる

- ・雇用契約に基づく労働法の適用

②最賃以上の収入を得て継続的に働いて生活を支える

- ・安定した見通しのある生活設計

③個別支援計画の下で手厚い支援・訓練を受けることができる

- ・合理的配慮を超える福祉支援の提供

④利用者の能力（職業準備性、職業能力）向上や意向の変化に対応できる

- ・経験と自信を積んだ上で、一般就労を目指す利用者が多い

(4) (1)～(3)を踏まえた A 型制度の見直し

①A 型の特徴を活かす

②一般就労を目指す利用者について、就職するために必要な具体的な訓練とマッチングの支援のため、就労移行支援事業との併用を可能とする

③非雇用型の利用者を増やし、非雇用型⇒雇用型⇒一般就労の道筋を一貫して支援できる仕組みを作る（A 型と B 型の一体化も考えられる）

④企業等で雇用されている障害者について就労系サービスの利用をより広く認める

- ・企業等雇用開始から一定期間は就労系サービスの利用を認める
- ・あるいは企業から就労系サービスへの委託の促進（（雇用関係）助成金の支給）

⑤障害者（手帳保持者）以外の就労困難者への対応

⑥自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える方が必要なサポートを受けて他の従業員と共に働くソーシャルファームの検討を始める

(5) 運営面の改善

①福祉的支援・訓練の評価と生産活動の評価のバランスの取れたスコア方式

- ・全 A ネットの報酬改定要望参照

②福祉支援・訓練の質の向上

- ・精神障害者の増加等に対応した福祉支援・訓練の体系化
- ・支援員の資質の向上、研修の充実

③経営課題への対応の支援

- ・経営力・受注力の向上
- ・ICT・AIの発展を踏まえた新たな仕事の開拓
- ・優先調達制度の強化
- ・共同受注や地元企業との連携の仕組

④福祉支援や事業運営の徹底したDX化の推進。フィジカルAI（福祉ロボット）の調査と導入検討

⑤福祉サービスと雇用率の対象者の逆転現象の解消

- ・軽度の（手帳がない＝雇用率対象外）精神・発達障害者のA型への流れ込み

⑥一般就労の拡大に向けた企業との連携

- ・施設外就労等により利用者が企業就労に慣れる仕組
- ・企業からの発注の拡大
- ・障害者の加齢やうつ病の増加等に対応して、企業在籍のままA型を利用できる制度をより使いやすくする

⑦制度の趣旨目的に沿った運営の徹底（全Aネットの報酬改定要望参照）

- ・自治体の指導監査体制の強化、担当者の研修
- ・書類審査の民間委託・AI活用、実地調査の重視
- ・利用者の適切な選択と異動の支援（市場メカニズムの活用、Exit Voice理論）

○ A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

以下の理由から、当分の間、現行のままとし、A型事業所の経営状況の改善、企業とA型事業の連携の状況等を踏まえて再検討することが適当である。

- ①雇用契約を結んだ労働者であることは同じ
- ②企業の補完的役割（手厚い支援が必要な障害者の雇用）を果たしている
- ③実践的な訓練の場として企業就労可能な障害者を育成している
- ④収支黒字等の経営努力が要求されている（中小企業の2/3は赤字）
- ⑤調整金等の対象から外れるとA型事業の倒産・撤退が相次ぎ、障害者の労働者としての就労の場が失われる恐れがある

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

就労系福祉サービスの目的・対象等を整理した上で、就労選択支援において利用者の意向を最優先に考えて選択を支援することが重要である。

その際に単なる就労可能性のアセスメントではなく、

- ・利用者がどんな仕事をしたいのか
- ・地域にどのような就労系サービスがあるのか

を十分に踏まえるべきである。

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

障害者就業・生活支援センターは機能がオーバーワーク気味なので、就労系サービスが役割分担し、A型・B型からの支援期限後の企業等への定着については、就労移行支援事業所が担当するなどの工夫をすべきである。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

- ・障害者が生涯を通じて能力を発揮して働ける環境の整備の観点が基本
- ・十分な相談・アセスメントを前提に企業と就労サービス間の相互異動の円滑化
- ・一定の条件の下で、企業就労と就労系サービスの利用の併用をさらに認める
- ・就労サービスの精神障害者等に対する支援のノウハウ・蓄積をリワーク等に活かす
- ・ただし、リワーク特有の課題についてのノウハウの蓄積が必要

団体名：全国社会就労センター協議会 ヒアリング報告者：鈴木 暢（副会長）

<団体概要>

1. 設立年月日： 昭和52（1977）年5月18日

2. 活動目的及び主な活動内容：

働く意欲がありながら一般就労が難しい方々や一般就労を目指している障害者の「働く・くらす」を支えるため、大会・研修会等の開催を通して、会員施設・事業所における利用者支援の質の向上を図るとともに、個別の課題（工賃・賃金の向上や一般就労への移行支援・定着支援、住まいの場を含めた地域生活支援など）の解決を図るべく、全国的な連絡・調整、政策提言・要望活動等を実施する。

3. 会員数： 1,282 施設・事業所（令和8年4月1日現在）

4. 代表者： 会長 叶 義文（社会福祉法人キリスト者奉仕会 理事長）

<ヒアリング内容>

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。

<回答>

- ◆ 一般就労を希望する障害者に対する支援の充実を図ることは重要。
一方で、障害の重度化・高齢化が進むなかで、一般就労が困難であっても働くことを希望する障害者に対し、福祉的就労における支援の充実を図ることも必要。
一般就労と福祉的就労の双方の充実に向け、雇用施策と福祉施策の連携を一層推進することが必要。
- ◆ 一般就労に移行する方向の施策が重視されるが、逆に一般就労が難しくなり、それでも働く場を求める障害者が福祉的就労に移行する、福祉的就労で受け止めることについても、雇用・福祉施策の連携による十分な対応がなされるべき。
例えば、企業で65歳定年退職後、働く場を求めて就労継続支援事業の利用を希望しても、自治体から支給決定がなされず、介護保険事業の利用を勧められるといったケースが聞かれる。介護保険では要支援判定もなされず、そして就労継続支援を利用できずに所得が不足して生活保護を受給となれば、わが国の財政面にも影響することであり、改善が必要。
- ◆ 一般就労の場や障害者雇用数は増加しているが、その雇用の質が問われている。
適切な仕事が提供されているか、本人が生き生きと働いているか、本人の力が発揮できる仕事になっているか、また合理的配慮がなされているかといった雇用の質こそ本来重視されるべき。
法定雇用率の達成だけが目的化されないよう、雇用の質を重視した施策の推進が必要。
- ◆ 障害者雇用促進法の理念に反する「障害者雇用代行ビジネス」等については、実態把握を進めるとともに、不適切なものには制度的対応を厳しく講じる必要がある。
あるいは、法定雇用率を達成したい企業がそうした理念違反のビジネスを選択しなくてもよいように、別の選択肢を検討する必要がある。
- ◆ 法定雇用率を達成するために多額の費用を負担している企業があるが、その費用負担が形式的な雇用や、雇用促進法の理念に沿わない雇用形態につながっている事例も見受けられる。
企業の多額の費用負担が、障害者の職業能力向上や職場定着など、雇用・就労の質を高める方向に有効に活用されるような制度のあり方を検討すべき。

<ヒアリング内容>

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

<回答> ※別項にも関連の意見があるため、本項では意見なし

<ヒアリング内容>

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

- ◆ 障害の重度化・高齢化が進むなかで、一般就労における合理的配慮のみでは働くことを希望する障害者のニーズには対応できない。

必要な公的支援を受けながら働ける就労継続支援事業がなくなれば、多くの障害者が生き生きと働く場を失うことになる。

セルプ協では結成以来、障害者の働くことを通じた社会参加を実現してきた。

今後も支援の必要度の高まりに対応しつつ、工賃向上とともに社会参加を進めていくためには、人員配置や支援体制の充実が必要。

- ◆ 就労継続支援の現状として、本会が会員事業所を対象に行った調査（令和7年度社会就労センター実態調査）では、次のような結果を得ている。

- ・ 就労継続支援A型の利用終了後の日中活動場所は、27.4%が企業（令和5年度）
- ・ 利用者の平均年齢は、就労継続支援A型が44.8歳、B型が45.1歳（令和6年度末）
- ・ 就労継続支援B型利用者の46.9%が、障害支援区分3～6（令和6年度末）

A型では、利用者の約3割を企業に送り出しており、一般就労への取り組みを進めている。

また、A型・B型とも利用者の年齢が高く、とくにB型利用者の約半数は、生活介護が利用できる支援区分の重度障害者である。こうした障害者が、一般就労が難しく、就労継続支援を利用している実態を踏まえた施策対応が必要。

- ◆ 一方で、就労継続支援も雇用と同様、その質が問われている。

近年の事業所数の急増は、障害福祉サービス費用額の急伸の要因にもなっている。

自治体による適切な事業者指定・指導に向けたガイドラインの普及や、指導監査の強化などによるサービスの質向上の取り組みが必要。

- ◆ 報酬・営利のみを目的として不適切な運営を行う事業所の参入が相次いでいることは、きわめて深刻な問題。

就労移行支援体制加算の不正請求事案等を踏まえた要件の見直しや、異常な伸びをみせる在宅支援の適正化など、モラルハザードを起こさせない仕組みづくりが喫緊の課題。

- ◆ 就労継続支援A型事業は、障害者への就労の機会の提供や一般就労への移行とともに生活困窮者の自立支援の役割も果たしている事例もあり、生活困窮者自立支援制度との連携も視野に入れた施策の推進を検討すべき。

<ヒアリング内容>

- A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

<回答>

- ◆ A型利用者（雇用）は雇用契約を締結している労働者であり、雇用率制度の対象や納付金制度等の支給対象から除外されるべきではない。

A型利用者（雇用）は、労働基準法等の労働関連法を根拠とした雇用契約を締結している。また、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」と明記されている。以上を踏まえると、A型利用者（雇用）の雇用率制度上の位置づけは「労働者」である。

さらに、A型利用者（雇用）は雇用保険料を支払っている。

これらのことから、法定雇用率の算定式や、調整金・報奨金等の支給対象から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。

- ◆ 調整金・報奨金や特定求職者雇用開発助成金は障害者の雇用にあたって支給されるものであり、障害福祉サービスに対する対価である報酬とは趣旨が異なることを踏まえるべき。

<ヒアリング内容>

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

【就労選択支援の課題等】

- ◆ 就労選択支援は、本人が地域のなかでどのような働き方をしたいか自己選択することを支援する重要な役割を担う制度。

事業所には、地域の社会資源に関する十分な把握・情報収集と、公平・中立な情報提供が求められる。

- ◆ 特定の事業所やサービスへの誘導を前提とすることがないよう、公平性・中立性を担保する仕組みの構築が必要。

中立性・公平性を欠くおそれのある事業所の参入は、利用者の適切な選択を阻害する危険性があり、極めて慎重な対応が必要。

【就労移行支援の課題等】

- ◆ 高い就職実績をあげるほど経営に厳しい影響が生じてしまう基本報酬構造の見直しが必要。
- ◆ 標準利用期間（2年・延長1年）について、支給決定権者によって取り扱いが異なっており、就労移行支援を再度利用しての一般就労へのチャレンジが難しいケースがある。

【就労定着支援の課題等】

- ◆ 利用者負担が利用の抑制・敬遠につながらないよう、制度の見直しが必要。
- ◆ 就労定着支援利用開始時に必要となる計画相談支援が円滑に利用できるよう、体制整備が必要。

<ヒアリング内容>

- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

<回答>

- ◆ 就労定着支援の利用終了後、また就業継続が困難になったり離職に至ってしまった場合の再チャレンジに向けて、就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの連携強化のもと、継続的な支援体制が構築されることが必要。

<ヒアリング内容>

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

- ◆ 加齢等にもない企業での働き方の見直しが生じたときに、「ハッピーリタイアメント」等と称し、退職勧奨、福祉的就労への移行を促す動きがある。

企業側の都合で安易に就労継続支援に移行されないよう、計画相談支援事業所等の関係機関と連携する仕組みづくりが必要。

- ◆ 一般就労中の障害者が福祉支援を必要としたとき、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できるようにするなど、雇用継続に向けた柔軟な仕組みが必要。

団体名：全国就労移行支援事業所連絡協議会 ヒアリング報告者：副会長 稲葉健太郎

<団体概要>

1. 設立年月日：2022年4月22日

NPO 法人化以前は 2012 年 8 月より任意団体として活動

2. 活動目的及び主な活動内容：

障害のある人への就労支援をライフキャリア支援と捉え、適切で良質なサービスが提供できるように就労移行支援事業所の従事職員等に対して、障害者の就労支援に関する研究研鑽に関する事業を行い、障害者雇用の促進により障害者の社会的自立及び地域共生社会の実現に寄与することを目的とし、主に以下の活動を行っている。

- ・ 課題共有カンファレンス、全国各地でのタウンミーティングや就労移行支援在り方セミナー等の研修事業
- ・ 就労移行支援事例集、在宅支援プログラム事例集の作成と公開 ・ 会員事業所アンケートの実施と公表
- ・ 会員所属職員同士がオンラインで交流する機会の提供 ・ 厚生労働省等への要望書提出

3. 加盟団体数（又は支部数等）：なし

4. 会員数：104 法人 115 事業所

5. 法人代表：会長 酒井大介

<ヒアリング内容>

本検討会では、平成 18 年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）
- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
 - A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。
3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担
- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
 - 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。
4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）
- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

<回答>

※特に課題と考える点についてお答え願います。すべての項目への回答までは必要ございません。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- ・近年、障害者の雇用者数および実雇用率は右肩上がり、障害者の社会参加の機会が広がっているという点で、歓迎すべきことである。また、障害福祉サービスから一般就労への移行が進んでいることも、喜ばしいことである。
 - ・しかし、現場レベルで障害福祉サービスから一般就労への移行の詳細な状況を見ると、特に精神障害者の就職者数が増加している実感はある一方で、実際にどのような支援が行われているのか、その実態が十分に把握できていない。その中には、支援が十分に行われずに一般就労しているケースや、就職後の定着支援が不十分なケースも少なくないと考えている。
 - ・また、従来から障害福祉サービスの主な対象であった重度障害者については、一般就労の拡大や職域の拡大に十分につながっているとは言い難い状況である。結果として、就労機会の拡大が比較的就労しやすい層に偏っている可能性がある。
 - ・障害者雇用の現場においては、職場における合理的配慮や環境調整が十分でない事例も多く見受けられる。特に、企業と本人の間に入り、業務調整や職場環境の整備を行うジョブコーチ（訪問型・企業在籍型職場適応援助者）等の専門人材が不足しており、雇用の「量」だけでなく「質」の向上が課題である。

- ・これまでの障害者就労支援施策は、「福祉から雇用へ」という一方向の移行を前提としていたが、近年は一般就労と福祉的就労の間を、本人の状態やライフステージに応じて行き来するケースが増えている。そのため、雇用と福祉を明確に切り分けるのではなく、相互に連携しながら支える仕組みへの転換が必要である。
- ・今後は、一般就労への移行実績のみを重視するのではなく、本人の状態に応じた継続的支援、職場定着、再チャレンジを含めた支援体制を構築するとともに、重度障害者や高次脳機能障害者など十分に支援が行き届いていないニーズのある障害者に対する就労支援の強化が求められる。

○ 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

- ・利用者像の変化・多様化が進み、就労継続支援 B 型を中心に就労系障害福祉サービス事業所が増える中で、支援経験や専門性が十分でない事業所も見受けられる。特に精神障害のある方への支援では、見守り中心の対応にとどまり、アセスメントや職業生活上の課題整理、自己理解や障害理解といった重要な支援が十分に行われていない場合がある。その結果、本人に対する適切な支援につながっていない現状がある。
- ・一般就労への移行者数は増加しているものの、就労継続支援事業所の全体を踏まえると、一般就労の可能性を有する障害のある人は、なお多く存在していると考えられる。その背景には、事業所が訓練等給付を得ることを目的に抱え込んだり、一般就労に向けた支援力の差が影響していると考えられる。
- ・特別支援学校等からの進路選択においては、就労選択支援と教育機関との連携状況に地域差が大きく、地域によっては本人の進路選択の幅が十分に確保されていない現状があり、就労継続支援の利用が前提になっている状況がある。また、企業との連携も十分とは言えず、実習機会や就職先の開拓、職場理解の促進などに課題があり、今後は企業等を含めた就労選択支援事業所との連携強化が重要となってくると考えている。
- ・更に、就労選択支援事業所の支援の質にも差が見られることから、質の高い就労選択支援体制の整備が重要である。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

○ 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。

- ・就労継続支援においては、精神障害のある人の割合が増加しており、事業所ごとに必要となる支援量や支援内容に大きな差が生じている。そのため、支援区分を踏まえた報酬算定の仕組みを導入するなど、支援の必要度を客観的に可視化し、支援実態に応じた報酬体系を改めて整理する必要がある。

- ・ 就労継続支援は、「一般就労が困難な者」を対象として制度設計されているが、制度創設から 20 年経過し、一般就労のフィールドが広がり、合理的配慮の提供義務が企業に課せられている。そのような現状を踏まえ、「一般就労が困難である状態」をどのように評価・判断するのかについて、その基準や考え方を改めて整理する必要がある。

○ A 型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

- ・ 就労継続支援 A 型事業所の障害者を法定雇用率の算定式の対象に含めることについては、一般就労とは異なる福祉的支援を前提とした制度であることを踏まえると、必ずしも法定雇用率の算定対象に位置付ける必要はないのではないかと考える。
- ・ 一方で、実雇用率のカウントに就労継続支援 A 型利用者を含めることについては、雇用契約に基づく就労である点を踏まえると、従前通り実雇用率のカウントに含めることが妥当と考えている。
- ・ ただし、就労継続支援 A 型（又は A 型運営法人）はグループ算定の法人として認めないことや、有限責任事業組合（LLP）について、A 型事業所を組み込む形で障害者雇用率を算定する仕組みについては、本来の障害者雇用促進の趣旨との整合性に課題があり、早急に制度を見直す必要があると考える。
- ・ 報奨金・調整金については、企業における障害者雇用の促進という制度趣旨を踏まえると、就労継続支援 A 型事業所を一律に一人あたり 1.0 カウントとして、同様の扱いにするのではなく、0.5 カウントにするなど、更なる減額等の見直しを再整理する必要があるのではないかと考える。
- ・ また、就労継続支援 A 型事業所に対する各種助成や財政支援については、雇用保険財源を原資としている制度も多く、雇用契約に基づく就労である以上、完全に対象外とすることは制度上も難しい面があるかと考える。
- ・ 事業所指定に関して、基準省令第 189 条に「指定就労継続支援 A 型事業者が社会福祉法人以外の者である場合は、当該指定就労継続支援 A 型事業者は専ら社会福祉事業を行う者でなければならない。」とされているものの社会福祉事業以外にも広く展開する営利法人や特例子会社が指定を受けているケースが散見される。これは「専ら社会福祉事業を行う」が具体的に何を指すのかについて、これ以上の解釈を示すものがないため、自治体としてもこれを理由に指定をしない運用はできていないのではないかと。国においてこの基準の具体的な解釈を示すべきである。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

○ 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考える

か。

- ・ 就労選択支援については、担い手として就労継続支援事業所が多くなっている現状に対して、課題意識を持っている。特に、中立性や専門性の確保、本人の適性や可能性を十分に踏まえたアセスメントの実施体制について、今後整理が必要である。また、地域間における事業所数や支援資源の格差が顕著となっており、地域によって必要な支援を受けにくい状況が生じている。
- ・ 就労移行支援については、利用者数が伸び悩む傾向にある。一方で、就労継続支援B型事業所の利用者が急増しており、精神障害者や特別支援学校の卒業生が直接就労継続支援事業所に流れている状況があると思われる。この状況は、制度創設時に想定された機能整理が十分にできてないといえ、就労移行支援の積極的活用に向けた制度の再構築が求められる。
- ・ 就労定着支援については、精神障害や発達障害のある人の就職増加等を背景に利用者数は増加しているものの、職場定着や職業生活上の課題は依然として大きい。特に、就労後3年半経過後の支援を全く行わない事業所も数多くある。そのため、一定期間経過後も必要に応じて福祉サービスとして継続的に支援できる仕組みを検討すべきである。これは、障害者就業・生活支援センターに集中している定着支援の負担軽減にもつながると考える。

○ 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

- ・ 障害福祉サービスの利用者に対する支援については、アセスメント、職業準備、職場適応支援、就労定着支援までを一貫して事業所内で実施できることが理想である。そのため、障害者就業・生活支援センターとの連携は不可欠であるが、支援の主体はあくまで障害福祉サービス事業所が担うべきである。
- ・ その上で、障害者就業・生活支援センターには、地域における就労支援の中核機関として、障害福祉サービス事業所に対する助言・調整・スーパーバイズ等を通じ、各事業所の支援力向上を図る役割を明確に位置づけるべきではないか。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

○ うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

- ・ 復職支援については、病状や症状、障害特性や就労上の課題、地域の社会資源の状況が多様であることから、医療・福祉・労働の各支援機関が、本人の状態像や地域の社会資源の状況に応じて支援を行うべきである。そのため、特定の領域の支援機関に限定する

のではなく、本人が適した支援を選択できるよう、多様な支援の選択肢が用意されていることが望ましい。

- ・加齢等に伴う支援については、まず障害のある労働者の高齢化や就労継続上の課題について、改めて実態把握を進める必要がある。その上で、支援方針の検討にあたっては、就労選択支援を積極的に活用するなど、本人の状態像や希望を踏まえながら、医療・福祉・雇用等の関係機関が連携して支援を行う仕組みを強化していくべきではないか。

ヒアリング項目

本検討会では、平成18年の障害者自立支援法の制定以降の我が国の一般就労の場の進展や、それに伴う福祉施策の利用者像の変化などに伴う、障害者就労に係る雇用、福祉の果たすべき役割の変化を踏まえ、雇用施策・福祉施策の役割分担など、障害者の就労に係る雇用施策と福祉施策の在り方について検討を行っていくことを予定しております。

以下の各論点に関して、どのように考えるか、特に貴団体として意見のある項目への意見をお聞かせください。

1. 雇用と福祉の役割分担

- 近年の一般就労の場の増加や就労系障害福祉サービスの利用者像の変化をどう考えているか。それに伴う今後の対象像や果たすべき機能等、雇用と福祉の役割分担について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行における現状と課題について、どう考えるか。

2. 就労継続支援の在り方及びそれに対する障害者雇用促進法制（法定雇用率・納付金制度等）

- 就労継続支援の現状と課題について、どう考えるか。
- A型事業所について、雇用率制度の対象となっていること及び納付金制度等（事業主の納付金を財源とする調整金・報奨金／特定求職者雇用開発助成金等の事業主負担財源による財政支援）の支給対象となっていることについて、どう考えるか。

3. 就労選択支援・就労移行支援・就労定着支援の効果的な在り方、障害者就業・生活支援センターとの役割分担

- 就労選択支援、就労移行支援、就労定着支援の現状と課題について、どう考えるか。
- 就労系障害福祉サービスと障害者就業・生活支援センターとの役割分担について、どう考えるか。

4. 福祉と雇用の相互往来関係（うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等）

- うつ等からの復職、企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題等、障害者の状態像の変化とそれに伴う雇用と福祉の相互往来に関する現状と課題について、どう考えるか。

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会
構成員

おおたに 大谷	よしひろ 喜博	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会副会長
おかもと 岡本	としみ 敏美	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
かのう 叶	よしふみ 義文	全国社会就労センター協議会会長
かんなり 神成	かずえ 和江	全日本自治団体労働組合総合政治政策局社会福祉局長
きよた 清田	もとひろ 素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
くらち 倉知	のぶあき 延章	九州産業大学人間科学部名誉教授
こまむら 駒村	こうへい 康平	慶應義塾大学経済学部教授
さかい 酒井	だいすけ 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会会長
しんぎん 新銀	てるこ 輝子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会副理事長
しんぼ 眞保	さとこ 智子	法政大学現代福祉学部教授
しんぼ 新保	みか 美香	明治学院大学社会学部教授
すがむら 菅村	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
たなか 田中	のぶあき 伸明	日本視覚障害者団体連合副会長
ながまつ 永松	さとる 悟	全国市長会（杵築市長）
なかむら 中村	ときひろ 時広	全国知事会（愛媛県知事）
にった 新田	ひでし 秀司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
ふじお 藤尾	けんじ 健二	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
わたなべ 渡邊	きぬこ 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系教授

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室

(五十音順・敬称略)