

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。