

団体名：公益社団法人全国障害者雇用事業所協会

ヒアリング報告者：会長・加藤 勇 専務理事・湯浅 善樹

<団体概要>

- ・ 障害者を多数雇用している全国の中小企業、特例子会社等を会員とし、障害者の雇用の促進及び職場定着の推進に寄与することを目的としている。
- ・ 上記目的実現のため、企業等への情報提供、相談援助、経験交流の場や職場見学の機会の提供、調査研究、政策提言等を行っている。
- ・ 設立年月日：平成元年5月25日
- ・ 会員数：(令和8年3月末現在) 正会員315事業所(一般企業、特例子会社、就労継続支援A型事業所、社会福祉法人等)、賛助会員36

<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。

(意見)

- ・ 近年の精神・発達障害者の雇用の増大等により、一般就労後も生活面・対人面・体調管理面で継続的な支援を必要とするケースが増えている。このため、雇用側は「働く場の確保」と「職場内の合理的配慮」を中心に担い、福祉側は「働き続けるための生活・心理・対人面支援」を担うとの役割分担のもと、両者が密に連携し切れ目のない支援が可能となる体制づくりが必要である。

加えて、本人の状態像に応じて一般就労と福祉就労を柔軟に往来できる仕組みを構築することや、企業内の同僚や上司が自然にサポートできる「ナチュラルサポート」に移行できるように福祉側の企業支援スキルの向上を図ることも重要であると考え

- 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。

(意見)

本来、一般就労のスキルのある障害者が就労継続支援A型・B型事業所に留まっている等のケースも少なくなく、就労系障害福祉サービスの事業所ごとの支援スキルにばらつきがあることもその一因となっているとみている。このため、支援者のスキルの底上げのための対策が必要である。

また、一般就労への円滑な移行のためには、企業への働きかけだけではなく、障害者就業・生活支援センター等との緊密な連携が不可欠であるが、就労系障害福祉サービス事業所側がこれらの関係機関について十分認識していない場合も多く、地域全体としての移行支援体制が機能していないきらいがあり、その改善が大きな課題と考える。

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。

（意見）

就労継続支援は、一般就労が困難な障害者にとって重要な社会参加の場となっているが、福祉的就労の長期固定化、事業所ごとの支援内容の質のばらつきなどの課題も内包しており、一般就労への移行を前提とするのか、地域生活支援・社会参加の場として位置付けるのか現場で制度目的が曖昧になっている。このため、定期的なアセスメントの再実施や支援者の専門性の向上等により、利用者本人の希望や状態像を適時、的確に把握し、それに応じて一般就労への移行を目指す支援と安心して働き続けるための支援を適切に実施するよう制度の見直しを図る必要があると考える。

○ 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。

（意見）

就労継続支援A型事業所は、国庫負担等により障害福祉サービス等報酬が支払われている点で、自力で障害者を多数雇用している企業と比べ支援の手厚さに大きな差がある。そうした意味において就労継続支援A型事業所の利用者は一般の雇用労働者と異なっており、一般労働者と同水準の常用労働者となり得る機会の確保を趣旨とした法定雇用率の計算式に含めない方向で検討するべきと考える。

一方、就労継続支援A型事業所は加齢、あるいは定年等により地域に戻る障害者の受け入れ先として、また、一般就労に向けた人材育成において重要な事業である。また、その運営が困難となった場合、安易に就労継続支援B型事業に流れたり、障害者が職を失うこととなったりすることも懸念される。こうしたことから、納付金制度上の取扱いについては、今後の障害福祉制度における事業運営費も含めた取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべきであると考えます。

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。

（意見）

・就労選択支援

就労選択支援については、一般就労が可能な障害者を見出し、本人のより良い就労先・働き方の選択を支援するものとなるよう期待している。

そのためには、アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関によるケース会議の実施が重要であるが、現状でそれが十分に機能しているか否かを検証し、必

要に応じ制度運用の見直しを図ることが求められる。

また、就労選択支援は中立的なアセスメントを行うことが前提であるが、特定の事業所への偏った誘導が行われる状況が広がることを懸念している。基本報酬の「特定事業所集中減算」により、ある程度の防止策は講じられているが、さらに運用状況をチェックし、必要な防止策を講じていくことも重要と考える。

・ 就労移行支援

就労移行支援については、能力・適性を客観的に評価するアセスメントの質に事業所ごとのばらつきがあり、的確なアセスメントとフィードバックによりミスマッチの解消が図られるようアセスメント機能を強化する対策を講じる必要がある。

また、都市部では企業が参入した事業所が増加し、利用者獲得競争の激化から、利用者の一般就労に向けた段階に見あわない受入れ・対応が行われることにより支援の質の低下を招くことが懸念される。

一方、地方においては就労移行支援事業所自体が不足しており、支援の必要な障害者が必要な訓練を受けられないという深刻な地域間格差が生じており、その解消が求められる。

・ 就労定着支援

就労定着支援の目的は、利用期間3年間に企業内に「ナチュラルサポート」の体制を構築することであると考えられる。このため、支援が必要でなくなったと判断されるケースについては、形式的な訪問・面談とならないよう期間満了を待たずに支援を終結させ、その一方、個々のケースに応じて利用期間の延長や就労継続が困難となった場合の福祉サービスへの移行のサポートを実施するなど制度の柔軟な運用が必要と考える。併せて、ナチュラルサポートに向けた企業支援スキルの向上、ハローワークや障害者職業センター等との連携によるチーム支援の強化も求められる。

また、支援対象者は、就労移行支援事業等の福祉サービスの利用を経て一般就労に移行した障害者に限定されているが、これらのサービスを利用していないものの、一般就労に当たって就労定着支援サービスを必要とする方々もおり、支援対象の拡大が望まれる。

- 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。

(意見)

障害者就業・生活支援センターは地域における就業支援ネットワークの中核機関として重要な役割を担っている。一方で、就労移行支援事業所等との役割重複や責任範囲の曖昧さも生じている。その結果、現場では、「誰が企業対応を担うのか」「誰が定着支援の主担当か」「生活支援と就労支援の狭間を誰が担うのか」が不明確となり、利用者・企業双方が混乱するケースがみられる。加えて、就労移行支援事業所等から障害者就業・生活支援センターへの対象者の安易な送り出しも見られるとともに、支援の終了基準が必ずしも明確ではないため、同センターの業務負担が過度に増大し、個々のケースへの対応が不十分になることも懸念される。これらのことから、就労系福祉サービスと障害者就業・生活支援センターの役割を改めて整理、明確化する必要があると考える。

また、就労系障害福祉サービス事業所が充足している地域においては、雇用と福祉のネットワークのコーディネーターに徹し、一方、就労系障害福祉サービスが十分ではない地域においては、柔軟に企業支援にも入るなど地域の現状に即した対応を可能とする制度設計も求められる。

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。

(意見)

雇用している障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応に苦慮する企業が増えてきている。

障害者の加齢に伴い、その労働能力が低下し継続雇用が困難となった場合の対応について、雇用施策と福祉施策の連携強化が図られつつあるものの、福祉サイドへつなぐ施策は未だ十分ではないと考える。継続雇用のための再訓練も含め、雇用する障害者が必要なときに適切な福祉サービスを受けられるようにすることにより、障害者が安心して一般就労にチャレンジできる環境を整備することが求められる。

その円滑な実現のためには、福祉への移行の必要性を客観的に判断し、企業の雇用管理責任と福祉の専門支援が最適なバランスで機能するようにする仕組みも必要と考える。方向性としては、一般就労か福祉かを固定的に分けるのではなく、状態に応じた段階的かつ可逆的な支援が選択できる制度設計が求められている。