

第5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8月24日（月） 14:00～17:00

2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省12階 専用14会議室）

3 議題

（1）雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方について

4 資料

資料1 雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方について（中間とりまとめ素案）

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

参考資料2 【参考】個別施策に関する構成員からのこれまでの御意見

参考資料3 社会保障審議会障害者部会委員からの御意見

参考資料4 各構成員 提出資料

雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方

(これまでの議論の整理中間とりまとめ素案)

1. 障害者自立支援法制定当時からの変化と課題

(就労系障害福祉サービスの創設)

- 平成 17 年の障害者自立支援法（平成 17 年法律第 123 号）の制定により、それまで障害種別ごとに分立していた既存施設・事業体系について、その機能に着目して、一般就労に向けた訓練を行う「就労移行支援」、一定の支援のもとで継続的に就労を行う「就労継続支援」に再編した上で、「就業継続支援」については、旧福祉工場等を前身とする「雇成型（A 型）」と、旧授産施設等を前身とする「非雇成型（B 型）」に再編された。

具体的には、各サービスについて、それぞれ以下の支援を実施することとされた。

- ・ 就労移行支援…「通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者」であるが一般就労に必要な体力や職業能力等が不足している者に対して、一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施。
- ・ 就労継続支援（A 型）…「通常の事業所に雇用されることが困難」であるが、適切な支援があれば「雇用契約に基づく就労が可能」である者に対して、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、能力等が高まった者について一般就労への移行に向けて支援を実施。
- ・ 就労継続支援（B 型）…「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、就労の機会や生産活動の機会を提供（雇用契約は結ばない）するとともに、能力等が高まった者について一般就労への移行に向けて支援を実施。

- これらの就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、就労移行支援を中心に、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型を含め、徐々に増加してきた。

- また、平成 30 年から、精神障害者が法定雇用率の算定基礎の対象に追加

されたことに伴い、在職障害者の支援ニーズの増大・多様化に対応するため、平成 28 年に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。以下「総合支援法」という。）の改正が行われ、「就労定着支援」が創設された。これは、就労移行支援等を利用し、一般就労に移行した障害者に対し、就労に伴う日常生活・社会生活上の支援ニーズに対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を最大 3 年間にわたり行うものである。

- さらに、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない等の指摘があったことを踏まえ、令和 4 年に総合支援法の改正が行われ、「就労選択支援」が創設されたことで、現行の就労系障害福祉サービスの体系となった。就労選択支援は、障害者本人との協同によるアセスメントや本人への情報提供等により、本人が自分の働き方を考えることを支援するものである。既に、就労継続支援を利用している者に対して、定期的に就労選択支援に関する情報を提供することとされており、その後サービスの利用を通じて一般就労が可能となったと見込まれる場合には、本人の希望も尊重しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を提供することとなっている。

○ このほか、就労系以外の障害福祉サービスやその他予算事業においても、障害者の自立を進めるための支援や重度障害者等の一般就労の支援を行っている。

コメントの追加 [厚生労働省1]: 障害者部会委員

（一般就労の進展）

- 我が国の障害者雇用促進制度については、障害者に対し、雇用の場を提供し得るのは事業主のみであることにかんがみ、社会連帯の理念に基づき、障害の有無にかかわらず、同水準（同じ割合）で労働者となり得る機会を確保するという考え方の下、昭和 51 年に身体障害者を対象とする雇用率制度を創設し、以降、平成 10 年には知的障害者へ、平成 30 年には精神障害者へと雇用義務の範囲を拡大してきた。

こうした対象障害者の拡大と相まって法定雇用率も引き上げられ、それに企業等が応える形で、一般就労における雇用障害者数の増加と障害種別の多様化が進み、障害者自立支援法制定当時の約 27 万人（平成 17 年。身体障害者中心。）から、直近は約 70.5 万人（令和 7 年。3 障害すべてにおいて雇用

が拡大。)と、一般就労の場は広がりを見せている¹⁾。

コメントの追加【厚生労働省2】: 障害者部会委員

○ また、雇用率制度と併せて、障害者に雇用の場を提供する「共同の責務」を負っている事業主間において、障害者雇用に伴う経済的負担を調整することにより障害者雇用を促進するため、事業主の共同拠出による納付金制度が設けられている。さらに、事業主負担分の雇用保険料を財源とする「特定求職者雇用開発助成金」により、障害者を含む就職が特に困難な者の雇入れの促進が図られているが、これらの財源による支援の相当部分（納付金財源による報奨金の約8割、特定求職者雇用開発助成金の約3割）が障害者を雇用することが事業の前提であるA型事業所に集中している現状がある。

○ さらに、平成28年4月には雇用の分野における障害者への合理的配慮の提供が義務化されるとともに、平成30年には20時間以上30時間未満で働く短時間労働者について、令和4年には、10時間以上20時間未満で働く重度障害者等について、それぞれ実雇用率の算定対象とされるなど、企業現場におけるより柔軟な働き方を可能とする制度改正が進められてきた。

こうした制度改正を背景に、障害者自立支援法制定当時は、週30時間以上のフルタイム勤務が可能でなければなかなか一般就労の機会が得られなかったのに対し、近年は週30時間未満の者が2～4割を占める等、障害者の状態像に応じた働き方が多様化してきている。

○ 生産年齢人口の減少に伴う労働力供給制約が進む中、就労意欲のある障害者を含む多様な人材の労働参加の重要性が指摘されている一方で、更なる労働参加の促進に当たっては、その能力が最大限発揮されるよう、雇用の質の向上を図ることが重要である。

とりわけ、障害者雇用については、かねてより、障害者が能力を発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きもみられることから、障害者雇用の「質」の向上が課題として指摘されてきた。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）の法目的は、障害者の雇用促進等のための措置（雇用義務等）、能力を有効に発揮できるようにするための措置等を総合的に講じ、もって障害者の「職業の安定」を図ることに置かれている。

コメントの追加【厚生労働省3】: 障害者部会委員
（日本成長戦略会議労働市場分科会とりまとめ（令和8年6月2日）の記載も踏まえて追記）

¹⁾ 平成17年6月1日時点の法定雇用率が適用される一般の民間企業（常用労働者数が56人以上規模の企業）において雇用されている障害者の数は、身体障害者は229,061人であり、知的障害者は40,005人であったが、令和7年6月1日時点の法定雇用率が適用される一般の民間企業（常用労働者数が40人以上の企業）において雇用されている障害者の数は、身体障害者は373,914.5人、知的障害者は162,153.5人、精神障害者は168,542.0人であった。（出典：障害者雇用状況報告）

障害者雇用を企業等の事業活動の中で持続可能なものとして達成していくためには、「雇用関係」の本質である「労務提供の対価として賃金を支払う契約関係」に立ち返り、事業主にとっては、雇用する障害者の能力発揮を十分に引き出し、事業活動において有為に活用すること（戦力化・活躍促進）、雇用される障害者にとっては、自身の持てる能力を高め、十分に活かし、事業活動に対して貢献できること、またそれを実感できること（成長・やりがい・貢献実感）が重要である。

障害者雇用の「質」²の向上に向けては、現在、労働政策審議会障害者雇用分科会において、こうした障害者雇用として目指す姿を提示する新たな法令上のガイドラインの策定や、認定制度の拡大・基準見直し、障害者雇用ビジネスに対する規制導入等の制度的対応についての議論が行われているところである。また、企業が障害者雇用の「質」の向上に向けて取組を進めるに際しては、企業支援機能を一層強化することが重要であり、この点についても議論が進められる方向であることから、議論結果に基づき、十分な対応が図られていくことが重要である。

コメントの追加 [厚生労働省4]: 叶構成員、岡本構成員、漆原氏（菅村構成員代理）、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省5]: 酒井氏（藤尾構成員代理）、障害者部会委員

（一般就労の変化と就労系障害福祉サービスの利用者像の変化）

○ これまでも、一般就労（障害者雇用）は、雇用義務を背景に、企業の事業収益から支援員配置や事業運営費用等を負担することを前提に進められてきた。

一方で、福祉的就労（就労継続支援）は、一般就労が困難な者に対し、支る公費（障害福祉サービス報酬）により支援員配置や事業運営費用等を負担し、就労・社会参加の機会を提供する障害福祉サービスであり、両者の対象像は自ずと異なっていた。

コメントの追加 [厚生労働省6]: 大谷委員、漆原氏（菅村構成員代理）、神成構成員、障害者部会委員意見。また、議論の前提として第3回資料踏まえ追記。

○ こうした中で、一般就労における雇用機会の拡大と働き方の多様化・柔軟化によって、障害者自立支援法制定当時とは、「通常の事業所に雇用されることが困難」（一般就労が困難）と判断される状態像は大きく変化してきていると考えられる。このため、就労継続支援A型の制度上の利用者像である、適切な支援があれば「雇用契約に基づく就労が可能」であるが「通常の事業所に雇用されることが困難」な状態像は、障害者自立支援法制定当時に比べ不明瞭になっている。

²労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用の「質」として特に重視すべき要素として、1）能力発揮の十分な促進（①職務選定・創出と障害特性等の適切なマッチング②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保等）、2）能力発揮の成果の事業活動への十分な活用、3）適正な雇用管理（①採用・配置・育成等の計画的な実施、②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置等）、4）発揮した能力に対する正当な評価とその反映（①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇給））、5）雇用の安定（安定的な雇用契約期間等）、6）経営層の理解の下で組織的・継続的に取り組むための体制整備（経営層の理解、経営戦略等における障害者雇用の位置付け等）が挙げられている。

○ また、障害福祉サービス報酬により支援員配置等が手当されている就労継続支援A型と支援員配置等を含め企業収益の中から手当する一般就労の間において、障害者に支払われる賃金額そのものには大きな差異がなく、当事者目線で見ると、一般就労へチャレンジするメリットが必ずしも大きくないことや、そもそも、地域によっては十分な一般就労の場がなく、一般就労を選択することができない状況もある旨の指摘もある。

○ 一方で、事業者から見ると、就労継続支援は生産活動収支の黒字化や賃金・工賃の向上を求めるものであることから、安定した事業運営を続けるためにも、生産活動能力の高い障害者を確保せざるを得ない場合があることも指摘されている。

○ これらの様々な事情が相互作用した結果として、一般就労への移行が可能である者が、引き続き就労継続支援を利用するケースが存在していると考えられる。

○ 他方、直近5年間の就労系障害福祉サービスの利用者数の推移を見ると、就労継続支援B型を中心に全体として増加傾向にあり、就労系障害福祉サービスの利用者全体の増加数は、障害福祉から一般就労への移行者の増加数を大幅に上回っている。

これは、就労継続支援A型や就労継続支援B型を利用する障害者の概ね半数を精神障害者が占めており、その割合が年々増加していることから、近年、働くことを希望する精神障害者が増加していることが背景にあると考えられる。

コメントの追加【厚生労働省7】: 障害者部会委員

○ また、就労系障害福祉サービス利用者の高齢化・重度化も進んでおり、特に就労継続支援B型においては、重度障害者の方が利用者の多くを占める事業所も出てきているなど、従来は就労系障害福祉サービスの利用像として想定してこなかった方々も含め、働くことを希望する者が増加しており、こうした方々の就労・社会参加の場が更に求められてきている点も指摘されている。

³ 障害福祉サービス全体の利用者数（実数）は、障害者自立支援法が施行された当初（平成19年11月時点）は44.8万人（身体障害者12.6万人、知的障害者23.5万人、精神障害者4.0万人、障害児4.7万人）だったが、直近（令和8年3月時点）では114.1万人（身体障害者23.8万人、知的障害者47.4万人、精神障害者40.0万人、障害児2.2万人、難病等対象者0.6万人）となっている。（出典：国保連データ）

- 加えて、一般就労の進展の結果として、企業雇用の中での高齢化も進んでいる。加齢が早く進行するとされる知的障害者を中心に、50 歳前後等で気力・体力の大幅な低下が生じ、一般就労の継続は困難となったものの、B 型事業所等での就労を希望するケースも多くなってきている点も指摘されている（いわゆる「加齢問題」）。この問題については、まずは雇用主として就業時間・業務内容等の工夫が望まれるものであるが、こうした工夫をしたとしてもなお、一般就労の継続が困難となる場合もあると指摘されている。

コメントの追加 [厚生労働省8]: 障害者部会委員

2. 雇用と福祉がそれぞれ果たすべき機能・役割と連携に関する考え方

- （1 のとおり、）就労系障害福祉サービス事業者等の関係者の尽力により、障害福祉から一般就労への送出しが累積していくとともに、企業等の関係者の尽力により、一般就労としての雇用機会は大幅に拡大してきた。障害者自立支援法制定以前の一般就労は、身体障害者・フルタイム勤務の者が中心であったが、近年は、身体・知的・精神のすべての障害種別において雇用者数は厚みを増し、労働時間も多様化が進む形で大きく進展している。

なお、かねてより課題として指摘されている雇用の「質」等については、現在、別途検討が進められているが、十分な対応が図られていく必要がある。

コメントの追加 [厚生労働省9]: 叶構成員、岡本構成員、漆原氏（菅村構成員代理）、障害者部会委員

- 一方で、直近 5 年間を見ても、就労系障害福祉サービス全体の利用者数は、就労継続支援 B 型を中心に増加しており、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者の増加数を大幅に上回っている。この背景には、働くことを希望する者が精神障害者を中心に増加していることや、利用者や一般就労へ移行した者の高齢化・重度化への対応の問題を含め、利用者像が多様になっていることにより就労系障害福祉サービスへのニーズがこれまで以上に大きくなっていることが考えられる。
- 他方で、日本全体で人口減少が進み、この後も、都市部以外は早いペースで更なる人口減少が進んでいくと想定される中で、就労移行支援を中心に、事業所数の減少が進行する地域も既に出てきている。
- こうした障害者自立支援法制定以後の 20 年間の状況変化（一般就労の大きな変化進展／就労系障害福祉サービスに対する更なるニーズの増加）を踏まえるとともに、今後の人口減少等も想定すると、改めて、雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携について次のとおり整理し、この基本的考え方に

基づいて、更に個々の雇用施策と福祉施策の在り方を見直し、強化していくことが必要である。

(基本的考え方)

○ 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力・適性に合わせて働くことのできる社会の実現を目指していく。このため、

- ・ 一般就労が可能な状態像にある者に対しては、一般就労において雇用機会を設け、
- ・ 一般就労が困難な者に対しては、福祉において、一般就労への移行支援、又は、就労の場を設ける

ことを、雇用と福祉それぞれの果たすべき機能・役割の基本とし、連携を強化していくこととする。

○ このことは、現行制度上も前提となってきた（障害者自立支援法制定当初より、就労継続支援は「通常の事業所に雇用されることが困難」である者を対象としてきた）ものであるが、この20年間で一般就労における働き方の多様化・柔軟化等により、一般就労の困難さが大きく変化してきたことを踏まえ、改めて、本人の希望と状態像等を十分に踏まえた丁寧なアセスメント等により、地域の実情等を踏まえた支援方針の検討が行われることを前提としつつ、雇用・福祉それぞれの果たすべき機能・役割として再確認するものである。

○ この基本的考え方に基づき、一般就労（障害者雇用）と福祉としての就労（障害福祉サービス）の性質の違いを踏まえながら、個々の施策を検討していく必要がある。その上で、開かれた労働市場の雇用機会につなげていくためには、福祉としても、就労に関するアセスメント機会を広く設け、本人の希望と状態像を踏まえた丁寧なアセスメントに加え、ニーズが表出しづらい者には、十分な情報提供を行って、ニーズを引き出す支援が求められている。また、ハローワーク等のマッチングを担う側においても、こうした潜在化したニーズの引き出しを含めた支援の意識を持つ必要がある。

○ また、一般就労の可能性の捉え方についてが可能かどうかの判断は、必ずしも容易ではないものの、こうした雇用・福祉それぞれの機能・役割が適切に果たされるよう、また、本人の希望等も踏まえて適切な支援の提供がなされるよう、就労可能性に対するアセスメント機能については、標準化や客観

コメントの追加 [厚生労働省10]: 順番について、叶構成員より、「一般就労が困難な人たちの働く場として就労継続支援事業があって、一般就労を希望する人には一般就労を応援していくという書きぶりではないか」との御意見があった一方で、漆原氏（菅村構成員代理）と神成構成員の「可能な限り一般就労を目指すべき」という御発言があったため、記載を維持。（なお、2022年の国連障害者権利委員会からも、日本政府に対し、『福祉サービスから、～開かれた労働市場への障害者の移行の迅速化』を勧告されている。）

コメントの追加 [厚生労働省11]: 叶構成員、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省12]: 酒井氏（藤尾構成員代理）、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省13]: 酒井構成員、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省14]: 眞保構成員、神成構成員、漆原氏（菅村構成員代理）、大谷構成員、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省15]: 眞保構成員、神成構成員、漆原氏（菅村構成員代理）

コメントの追加 [厚生労働省16]: 眞保構成員、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省17]: 清田構成員、障害者部会委員

性の向上、中立・公正性の担保等を含め、の観点も含めて機能強化や実施方法を検討しを図っていく必要がある。

なお、検討に当たっては、一般就労が実現するかどうかは、本人の能力だけで決まるものではなく、能力・適性と業務内容等の適合性等多様な要素の影響を受けることも踏まえると、このような判断を行うに当たっては、企業による採否結果といった、実際の状況も考慮する必要がある。

コメントの追加 [厚生労働省18]: 小幡氏（新銀構成員代理）、眞保構成員、倉知構成員、障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省19]: 眞保構成員、酒井構成員、倉知構成員

コメントの追加 [厚生労働省20]: 倉知構成員、叶構成員、酒井構成員、清田構成員、障害者部会委員

- その上で、障害のある者の就労能力や希望は、成長や、状態の変化（改善・悪化）、加齢など様々な状況により変化するものである。また、福祉としての就労機会の提供の中で、能力向上が図られ、一般就労への希望が生じることもある。さらには、人口減少社会の中で限られたリソースでニーズの変化にも対応しうる姿を目指す必要がある。

こうした観点も踏まえ、福祉としての就労機会の提供の機能と、一般就労への移行支援の機会の在り方については、「基本的考え方」のとりまとめ以後に、継続して検討していく必要がある。

- さらに、より良い一般就労のためには、採用前の段階から、職場体験実習等において、個別・伴走型の支援を含め、企業と就労移行支援事業所等との連携することが重要であり、る。一般就労後も、障害のある者の生活上の困難が生じた場合の支援は継続的に必要であり、こうした生活上の支援を中心に、障害者就業・生活支援センターをはじめとする関係者との継続的な連携は欠かせない。また、状態の変化（改善・悪化）や加齢など、本人の状態像の変化の際にも、雇用・福祉それぞれが提供する機能・役割が変化する。

コメントの追加 [厚生労働省21]: 障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省22]: 小幡氏（新銀構成員代理）、岡本構成員

障害者就業・生活支援センターとの間の機能・役割の整理や連携の在り方、精神障害者の復職支援を含めた雇用と福祉の相互往来、重度障害者等の就労支援についての検討を含め、こうした雇用・福祉の連携が強化されるべき点についての具体的な対応の在り方についても、「基本的考え方」のとりまとめ以後に、継続して検討していくものとする。

コメントの追加 [厚生労働省23]: 障害者部会委員

コメントの追加 [厚生労働省24]: 倉知構成員、障害者部会委員

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会	
第5回(R8.8.24)	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

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）

【参考】雇用施策と福祉施策の在り方個別施策に関する構成員からのこれまでの御意見

3. 基本的考え方に基づく雇用施策と福祉施策の在り方の検討にあたり留意すべき事項

- 雇用施策と福祉施策の現状について、1・2に記載の内容のほか、就労系障害福祉サービスと障害者雇用の状況、就労継続支援A型に対する雇用促進制度の適用に関して以下のような意見が示されたところである。~~2の基本的考え方に基づいて、更に個々の雇用施策と福祉施策の在り方を検討していくに当たっては、これらの意見に十分留意するものとする。~~

【就労系障害福祉サービス】

(就労移行支援)

- ・ 就労移行支援のほか、就労継続支援A型・B型においても、一般就労への移行に向けた支援が強化されてきており、特に就労移行支援と就労継続支援A型との役割分担が不分明になっているのではないか。
- ・ 通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者であっても、就労移行支援を利用している間(例：2年間)は基本的に無収入であり、本人の経済状況等によって就労移行支援を利用しづらい状況があるのではないか。
- ・ 現行では、早期の就職を実現するよりも、事業所に2年間留める方が事業所収入が安定する構造になっているため、支給決定期間の考え方を就職後の6ヶ月を含めて2年間とする等、早期の就職を促す報酬体系とすべきではないか。
- ・ 利用者の一般就労への移行を促進するため、利用者が企業の就労現場を体験する機会を充実・拡大させることや、企業側が必要としている人材・スキルを把握することが必要ではないか。
- ・ 定着後6ヶ月間の支援に対する評価が無いが、就職当初こそ手厚い支援が必要ではないか。
- ・ 地方での事業所数の減少も指摘される中、就労移行支援と就労継続支援A型との一体的な提供も考えられるのではないか。

(就労継続支援A型)

- ・ 特に地方において、一般就労の場にかわって障害者の雇用機会を提供する重要な機能を果たしてきたが、昨今の最低賃金の急激な上昇や物価の高騰な

どにより、事業の継続が困難となり、撤退する事業所が増えているのではないか。

- ・ 一般就労が可能と考えられる利用者も多いという指摘がある一方で、就労移行支援を利用しても一般就労につながらなかった者や、一般就労において離転職を繰り返して就労継続支援A型を利用し始めた者も多く、改めて、一般就労が困難な者とはどういった者なのか明確にする必要があるのではないか。
- ・ 就労継続支援A型の利用者の一般就労への希望が少ないのは、希望を引き出す支援が十分でないことによるのではないか。
- ・ 就労継続支援A型の重要な役割は、一般就労が困難な者に就労の機会を提供し、その中で一般就労が可能となった場合には一般就労への橋渡しをすることだと思うが、そうした役割を誠実に果たそうとすると、結果として事業運営が困難になってしまうのであれば、制度の見直しが必要ではないか。
- ・ 一般就労への移行を前提として有期の利用とすることも考えられるのではないか。
- ・ A型をはじめとする就労継続支援は、一般就労への移行に向けた支援の役割であるとともに、一般就労が難しい方の社会参加の場となっていて、福祉の面で非常に重要な役割を果たしている。これらは、一般就労とは性質が異なっており、障害者雇用促進制度の枠組とは分けて考える必要があるのではないか。
- ・ 目的が一般就労への移行なのか社会参加そのものなのかが、現場によってばらつきがあり、就労継続支援B型との利用者像と事業内容の違いが曖昧になってきているのではないか。

（就労継続支援B型）

- ・ 利用者の加齢、高齢化・重度化が進んでいる状況であり、平均の月額工賃だけでなく、その他の利用者に対して行われる支援についても評価していくべきではないか。
- ・ 平均工賃月額での評価は、能力の高い利用者を事業所に留めることにつながるので、一般就労への移行実績で評価すべきではないか。

（就労定着支援）

- ・ 就職当初（6ヶ月間）こそ手厚い支援ができるようなサービスとすべきであり、就労移行支援と役割を整理する必要があるのではないか。
- ・ 月1回の企業への訪問を評価することについて、形式的になっており、有効な支援でないケースもあり、見直しが必要ではないか。

- ・ 働く方の生活面の支援に軸足を置くべきではないか。
- ・ 一定期間（36 ヶ月）経過後も、一般就労の中で生活面の課題が生じることはあり、継続的に支援を提供できる仕組みを検討すべきではないか。
- ・ 対象者について、就労移行支援事業所を通じて就労した者以上に、ハローワーク等を通じて直接一般就労し、福祉との接点が不十分な者こそ就労定着支援が求められているのではないか。

（就労選択支援）

- ・ 就労能力と適性を客観的に評価した上で、一般就労の機会や必要なサービスに的確につなげるため、アセスメントの標準化（アセスメント手法の統一・実務担当者の目線合わせ）に加えて、アセスメント結果をどのように支給決定に勘案するのかについてルール整備が必要ではないか。
- ・ 特定の事業所に誘導されることのないよう、中立性・公平性が担保される必要があるのではないか。
- ・ 自治体が指定する際に、就労選択支援事業者に対して、自立支援協議会の就労部会等への参加を求め、事業者間でアセスメント結果について相互評価するなど、客観性を高めて、相互に学び合って質を高めていく仕組みを考えるべきではないか。
- ・ 障害者本人の身近な支え手である、家族や支援者に対しても、丁寧な情報提供や合意形成への配慮がなされる仕組みを構築すべき。

コメントの追加 [厚生労働省1]: 倉知構成員

コメントの追加 [厚生労働省2]: 小幡氏（新銀構成員代理）

【障害者雇用の状況】

- ・ 一般就労を希望する障害者への支援の充実は重要であるが、法定雇用率の達成だけでなく、障害者の希望や能力を生かし、働きがいをもって続けられる仕事があるか、適切な合理的な配慮がなされているかといった雇用の質も重視する必要があるのではないか。
- ・ 法定雇用率の引き上げが非常に早いペースで進んできている中、中小企業においては道半ばという状況がある。
- ・ 最低賃金引き上げが進む中で、一般就労に移行しても賃金がA型と変わらなかったり、待遇が正社員ではなく非正規や契約社員になったりすることもあるのではないか。
- ・ 障害者雇用が広がったが、常時介助を必要とする重度障害者が一般就労に繋がるようになったとは言い難い状況であり、重度障害者の雇用の推進に向けては、サービスの利用機会の格差や手続き面の課題について、検討が必要ではないか。

- ・ いわゆる「加齢問題」について、障害者も労働時間の短縮等ができればもう少し働ける人もいないのか。
- ・ 原材料価格の高騰や賃上げ等の動きの中で、株主等からも労働生産性の向上が強く求められ、DX化やAIによる業務変革が加速度的に進む中で、業務そのものが失われていく不安が常にあり、障害者雇用に影響がなるべく生じないように意識していく必要があるのではないのか。

コメントの追加 [厚生労働省3]: 大谷構成員

コメントの追加 [厚生労働省4]: 永松構成員

【就労継続支援A型に対する障害者雇用促進制度の適用について】

(障害者雇用率)

- ・ 雇用率制度は、一般就労での働く場をつくるための制度。一方、就労継続支援A型は、一般就労ではなく障害福祉サービスであり、制度趣旨から外れている。障害福祉サービス報酬が支給されることから本来の趣旨から外れており、雇用率の算定対象から外すべきではないか。
- ・ 検討の際は、実雇用率の対象から外すことによる様々な影響も考慮すべきではないか。
- ・ 就労継続支援A型の利用者は雇用契約を結んでいるので、雇用率制度から除外すべきでないのではないか。

(調整金・報奨金・特定求職者雇用開発助成金)

- ・ A型事業所には、支援員の配置等に報酬が支払われている一方、企業は独自財源で賄っている。報奨金のうちの8割以上が就労継続支援A型を保有する法人に支払われていることは、企業間の経済的負担の調整を図るという納付金制度の本来の趣旨からは外れているのではないか
- ・ 報奨金・調整金については、将来的に地方での障害者雇用が進むまでの間は、A型事業所については、超過人数のカウントに際して、利用者一人あたりのカウント数を0.5人とするなど減らすことも考えられるのではないか。
- ・ 地方においては就労継続支援A型が貴重な雇用の場にもなっている。また、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って、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のではないか。
- ・ 特定求職者雇用開発助成金は、一般就労において就職困難者の雇入れ促進を図るためのもの。障害者を雇用することが前提となっているA型事業所に支給することは、本来の趣旨から外れているのではないか。
- ・ 特定求職者開発助成金については、事業主が拠出する雇用保険の財源で行われているが、A型事業所も雇用保険料は拠出しており、外すのは難しいのではないか。

（事業協同組合等算定特例）

- ・ 本来の制度趣旨から外れていることから、障害者雇用における事業協同組合等算定特例の制度から、A型事業所を除外すべきではないか。

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会

座長 駒村 康平 様

構成員各位

社会保障審議会障害者部会 委 員

公益社団法人全国脊髄損傷者連合会 事務局長

安藤 信哉

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方について (これまでの議論の整理)」の検討にあたって(意見)

1. 一般就労の拡大を踏まえ、訪問系障害福祉サービスとの連携も検討すべきである。
2. 常時介助を必要とする重度障害者が一般就労を選択できる制度とすべきである。
3. 通勤中や職場内における訪問系障害福祉サービスの利用を可能とすべきである。

上記の意見は、厚生労働省が第4回検討会で示した「これまでの議論の整理」の「3.基本的考え方に基づく雇用施策と福祉施策の在り方の検討にあたり留意すべき事項」で指摘されている実態を踏まえたものですが、これは「1.」「2.」で示されている「基本的考え方」を具体化するうえで重要な検討課題として位置づけられるべきだと考えます。

1. 一般就労の拡大を踏まえ、訪問系障害福祉サービスとの連携も検討すべきである。

- 「これまでの議論の整理」の「2.雇用と福祉がそれぞれ果たすべき機能・役割と連携に関する考え方」の「基本的考え方」では、「一般就労が可能な状態像にある者」と「一般就労が困難な者」という二分法で障害者を捉えている。しかし、障害者の就労の可能性は、本人の機能障害だけではなく、環境調整のあり方との相互作用のなかで決まるのではないか。
- 特に、常時介助を必要とする重度障害者については、就労に必要な職業能力や意欲があっても、通勤中や職場内における介助を確保できなければ、一般就労そのものが困難となる。
- したがって、一般就労のさらなる拡大と障害者の働き方の多様化を実現するため、今後の雇用施策と福祉施策の連携を検討するにあたっては、就労系障害福祉サービスと一般就労の連携だけでなく、日常生活を支える訪問系障害福祉サービスと一般就労の連携についても重要な検討課題として位置づけ、制度全体を再検討すべきである。

2. 常時介助を必要とする重度障害者が一般就労を選択できる制度とすべきである。

- 「これまでの議論の整理」の「3.基本的考え方に基づく雇用施策と福祉施策の在り方の検討にあたり留意すべき事項」で指摘されているとおり、「常時介助を必要とする重度障害者が一般就労に

繋がるようになったとは言い難い状況」である。

- こうした状況を改善するため、2020年10月から「重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金」、「重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金」、「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」が実施されている。
- ただし、就労支援特別事業の利用者は、2025年9月30日現在で重度訪問介護利用者183名、同行援護利用者130名にとどまる（このほかに行動援護利用者1名で合計314名）。これは、2025年6月1日現在で一般就労している重度身体障害者108,818名および重度身体障害者である短時間労働者13,332名（合計122,150名）のわずか0.3%に過ぎない。
- しかし、これらの制度には、なお以下のような課題がある。
 - ① 就労支援特別事業は地域生活支援促進事業に位置づけられているため、市町村が事業を実施しなければ、利用を希望する障害者が申請することすらできない。
 - ② 同事業について、障害福祉サービスの負担上限月額と合算しない取扱いとしている市町村では、利用者負担が倍増してしまう。
 - ③ 重度障害者に必要な介助が、居宅内、通勤中、職場内などの生活場面ごとに異なる制度によって分断されている。
 - 残業した場合、職場介助助成金や就労支援特別事業の時間数が不足してしまう。
 - 欠勤、遅刻、早退などが生じた場合、訪問系障害福祉サービスの時間数が不足してしまう。
 - ④ 従来の「職場介助者の配置助成金」などと比較して制度が複雑で、利用申請の負担も大きい。
- 特に、常時介助を必要とする重度障害者が就職活動を行う場合、就職後に職場介助助成金や通勤援助助成金などを利用できることが確約されないまま、事業主に対して通勤中や職場内における介助について合理的配慮を求めなければならないこととなる。このため、常時介助を必要とする重度障害者の採用が忌避される状況が改善していない。
- 常時介助を必要とする重度障害者にとって生活支援と就労支援が不可分であるが、特に在宅就業の普及は、訪問系障害福祉サービスと一般就労の垣根を曖昧にしてしまうため、障害者が働くために必要な支援を一体的に検討する必要がある。

3. 通勤中や職場内における訪問系障害福祉サービスの利用を可能とすべきである。

- 以上を踏まえ、常時介助を必要とする重度障害者が通勤中や職場内でも訪問系障害福祉サービスを利用できるように、報酬改定検討チームとも連携し、2027年度障害福祉サービス等報酬改定で報酬告示を改正する方向で検討すべきである。
- また、2022年10月7日に国連障害者権利委員会が公表した日本に対する総括所見においても、地域生活支援サービスを通勤や通学などの目的で利用することを制限する法的枠組みについて懸念が示され（第43段落a項）、制限を撤廃することが勧告されている（第44段落a項）。

- 常時介助を必要とする重度障害者の就労を促進することは、障害者本人の職業選択の自由や社会参加の実現に資するだけでなく、就労による所得の確保、税や社会保険料の負担、さらには生活保護等の他の社会保障制度に係る費用の抑制にも繋がる可能性がある。
- なお、報酬告示の改正が次期報酬改定に間に合わない場合には、少なくとも職場介助助成金、通勤援助助成金、就労支援特別事業について、常時介助を必要とする重度障害者が、居住する地域にかかわらず、必要な支援を確実に利用できる制度となるよう、抜本的な見直しを行うべきである。

令和8年7月16日

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」について

一般社団法人

日本メンタルヘルスパイアサポート専門員研修機構

代表理事 小阪和誠

1. はじめに

当事者の立場から、言葉を紡ぎます。障害があっても、適切な合理的配慮等のもとで「働く」ことができる社会を実現することは、障害者本人にとっても、また社会全体にとっても有益なことであると思います。そのため、一般就労における雇用機会の創出を図ってきた近年の障害者雇用政策は、実際に大きな成果を上げてきたと評価できると思います。障害者雇用の対象は身体障害者中心の時代から、知的障害者、精神障害者へと広がりを見せ、働く障害者の数も大きく増加してきました。

他方で、精神障害者の方達からのお声を拝聴すると、一般就労における障害者雇用については、

- ・非正規雇用の割合が高いこと
- ・能力が十分に評価されていないと感じる当事者が少なくないこと
- ・キャリアアップの道筋が見えにくいこと
- ・実際の職場においては、立場が弱くなりやすいこと

などの課題も指摘されています。

特に精神障害者の場合、その状態像は非常に多様であり、適切な合理的配慮が機能することで、障害のない方と遜色のない能力を発揮できる方も少なくありません。

そのため、今後は単に「障害者雇用数を増やす」という観点だけでなく、「障害者が能力を十分に発揮できる環境を整備し、その能力や成果を適切に評価する」という観点から、障害者雇用政策をさらに充実させていくことが重要であると考えます。

また、就労継続支援A型・B型をはじめとする福祉的就労については、多くの障害者にとって重要な社会参加の場であり、働く機会の確保という観点から大きな役割を果たしてきました。特に精神障害者については、一般就労へのハードルを感じている

方や、状態の変動に不安を感じる方も多く、福祉的就労は重要な選択肢となっています。

一方で、一般就労が十分可能と思われる方が、A型事業所やB型事業所の利用に留まっているケースも散見されます。高齢化社会の進展により働き手不足が見込まれる中、適切な合理的配慮の下で、能力を発揮できる障害者の方を適切な働く場へ結びつけていくことは、障害者本人にとっても、社会全体にとっても重要な取組であると考えます。

2. 障害者雇用政策は「量」から「質」の向上も視野にいれるべき

これまでの障害者雇用政策は、主として一般就労における雇用機会の創出に大きな成果を上げてきました。今後は、その成果を踏まえた上で、

- ・ 障害者が十分に能力を発揮できること
- ・ 適切な合理的配慮が提供されること
- ・ 成果や能力が正当に評価されること
- ・ キャリア形成の機会が確保されること

といった「雇用の質」の向上にも重点を置くべきであると考えます。

障害者雇用は、単に雇用率を達成するための仕組みではなく、一人ひとりの障害者が持つ能力や可能性を発揮できる社会基盤として発展していくことが重要であると思います。

3. 福祉的就労から一般就労への移行を後押しする仕組みの強化

一般就労が可能な方については、本人の希望を前提としながら、一般就労への移行を後押しする方向性には賛成です。

他方で、現場の事業所からは、一般就労への移行を支援することにより、結果として事業運営が不利になる場合があるとの指摘もあります。

そのため、利用者を一般就労へ送り出した実績や、定着支援の実績を適切に評価する報酬体系を検討することが必要ではないかと考えます。A型事業所やB型事業所が、一般就労への移行支援を積極的に行うほど評価される仕組みを整えることで、障害者本人の選択肢や可能性を広げることにもつながると思います。

4. 一般就労と福祉的就労の接点を増やすべき

一般就労している障害者と、福祉的就労を利用している障害者との間には、必ずしも十分な交流や情報交換の機会があるとは言えません。

しかし、

- ・一般就労をしている障害者の経験
- ・就職に至る過程
- ・合理的配慮の実際
- ・就労継続の工夫
- ・実際の苦労とやりがいや生活の変化

などを知ることは、福祉的就労を利用している方にとって大きな参考になる可能性があります。そのため、一般就労者と福祉的就労利用者が相互に学び合い、出会うことのできる機会を意識的に増やしていくことも重要ではないかと考えます。

5. 本人の意思を尊重した丁寧な支援を基本とすべき

一般就労が可能かどうかについて、客観的なアセスメント機能を強化することの重要性については理解致します。

しかしながら、働き方の選択は、本人の能力だけで決まるものではありません。障害特性、生活状況、地域の雇用環境、家族状況、体調変動への不安など、多様な要因が存在します。そのため、アセスメント結果のみをもって進路を方向付けるのではなく、本人の意思や希望を最大限尊重しながら、より良い選択肢を共に考えるプロセスを重視していくべきであると考えます。

6. おわりに

障害者雇用の推進とその質の向上、そして福祉的就労の機会保障は、対立するものではなく、相互に補完し合うものであると考えます。一般就労が可能な方にはその機会を広げること、一般就労が「いまは」困難な方には福祉的就労や社会参加の機会を保障し、同時に今後の可能性を広げられるような機会保障をもたらすこと、その双方が実現される制度設計が求められています。障害のある人が、自らの希望に基づいて働き方を選択し、その能力や価値が社会の中で適切に評価される、そうした社会の実現が求められると思います。

令和 8 年 7 月 24 日

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会における「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」に対する意見

公益社団法人 日本精神科病院協会
常務理事 櫻木 章司

1. 基本的認識

今回示された「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」について、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度における就労継続支援 A 型事業所等の取扱いを検討することは、重要な論点であると考えます。

一方で、本件は単に A 型事業所を雇用率制度上どのように算定するか、納付金・調整金・報奨金等の対象とするかという技術的な問題にとどまらない。就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型、就労移行支援、就労定着支援、就労選択支援等の就労系障害福祉サービス全体について、対象者像、役割分担、支援内容、アセスメント、医療との連携、報酬評価、事業者規制のあり方を改めて整理する必要があります。

特に精神障害者については、地域移行を進める上で、退院後に地域で生活し続けるための所得確保、社会参加、就労支援が極めて重要である。障害者雇用率制度の数字を達成すること自体が目的化し、本人の状態像、希望、就労継続可能性、医療的支援の必要性が置き去りにされることがあってはならない。

2. A 型・B 型等の対象者像とサービス選択の課題

就労継続支援 A 型は、通常の事業所に雇用されることが困難であるが、適切な支援があれば雇用契約に基づく就労が可能な者を対象としている。また、B 型は、

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も困難な者を対象としている。しかし、一般就労の拡大や短時間雇用の進展により、A型・B型・一般就労の境界は不明瞭になっている。

現場では、A型とB型の双方を運営する事業者が、利用者をA型・B型に恣意的に振り分けるような運用も見られる。その際、本人の状態像、就労能力、生活上の課題、本人の希望、一般就労への可能性等を踏まえた客観的なアセスメントが十分に行われているのか、検証が必要であるとともに、医学的評価については事業者の判断から独立した形で適切に実施される必要がある。

医療提供側から見ると、精神障害者等のサービス選択やA型・B型間の移行について、医療側に事前の相談がないまま進められ、本人から事後的に報告を受けるにとどまっているとの問題点が指摘されている。精神障害者、知的障害者、強度行動障害を有する者、難病患者等については、症状の安定性、就労負荷、服薬状況、再発リスク、生活支援の必要性等を踏まえた医療的評価が不可欠であり、福祉・雇用の枠組みのみで判断することには限界がある。

したがって、就労系サービスの利用開始時、サービス変更時、一般就労への移行時、または一般就労から福祉的就労へ戻る際には、本人本位のアセスメントを明確に位置付ける制度上の必要がある。特に、就労選択支援については、特定の事業所への誘導や事業者都合による振り分けとならないよう、中立性・公平性を担保し、医療機関、相談支援専門員、就業・生活支援センター等との連携を前提とした枠組みとすべきである。

3. 障害者雇用率制度・納付金制度におけるA型事業所の取扱い

A型事業所は、雇用契約に基づき利用者を雇用する点では雇用の側面を有するが、同時に障害福祉サービス報酬により支援員配置等が手当される福祉サービスでもある。そのため、一般企業が自らの経営資源により障害者雇用を進める場合と同列に取り扱うことについては、慎重な検討が必要である。

特に、障害者雇用率の算定、調整金・報奨金、特定求職者雇用開発助成金等について、障害者を雇用すること自体を前提とするA型事業所に支援が集中してい

るとの現実を見れば、制度趣旨との整合性を検証すべきである。障害者雇用を促進するための制度が、結果として障害福祉サービス事業者の収益確保の手段となり、本人の一般就労への移行を阻害することがあってはならない。

4. 障害当事者をなおざりにした就労系サービスへの対応

近年、就労系障害福祉サービスについては、本人の立場に立った就労支援ではなく、事業者側の利益が優先されているのではないかと懸念がある。

関連法人やグループ会社を活用し、福祉サービスの利用、雇用、再利用を循環させるような実態が存在する場合、形式上は制度要件を満たしていても、実質的には本人の自立や一般就労への移行に結び付いていない。また、短期的な軽作業や作業斡旋にとどまり、職業能力の向上、キャリア形成、職場定着、生活の安定につながっていない場合には、障害福祉サービスとしての制度趣旨から外れている。

さらに、障害福祉サービスがファンド化し、「高収益」「安定収益」「投資対象」として広告・勧誘されるような状況は、国民の制度への信頼を損なっている。障害福祉サービスは、障害当事者の生活、就労、尊厳を支える公的制度であり、単なる収益事業として扱われるべきものではない。利用者向け広告のみならず、事業参入・投資勧誘に関する広告についても、規制すべきである。

5. 運営指導・監査の強化と参入規制

不適切な事業運営への対応として、監査の強化は必要である。しかし、現行の自治体の人員体制では、監査頻度を高めるだけでは限界があり、十分な実効性を確保できない。短期間で利益を得て撤退する事業者や、制度趣旨に反する運用を行う事業者に対しては、調査指導・監査だけでなく、指定時の厳格な資格審査、継続的評価による指定の取消を一体的に整備する必要がある。

医療保険制度においては、診療報酬請求の状況等を踏まえた集団指導・個別指導の仕組みがある。障害福祉サービスにおいても、加算取得や報酬請求が著しく多い事業所、不自然な利用者移動が見られる事業所、一般就労への移行実績や定

着実績が乏しい事業所等について、重点的に指導・確認を行う仕組みを検討すべきである。

6. 障害者部会における継続的検討の必要性

今回の検討会は、雇用率制度及び納付金制度における A 型事業所等の取扱いを契機としているが、医療・福祉・雇用の連携や、就労系障害福祉サービス全体の制度設計を十分に議論するには、より専門的かつ継続的な検討が必要である。

そのため、各委員の意見を個別に提出して終わるのではなく、社会保障審議会障害者部会において、就労系障害福祉サービスの現状と課題を、部会として論点整理する必要がある。その上で、検討会に対して、障害者部会としての見解を示すことが望ましい。

特に、以下の事項については、障害者部会において重点的に議論すべきである。

- ・ A 型、B 型、就労移行支援、就労定着支援、就労選択支援の対象者像と役割分担
- ・ サービス選択時及びサービス変更時のアセスメントの標準化
- ・ 精神障害者等の就労支援における医療機関との連携
- ・ 障害当事者の意思によらないサービス誘導、関連法人内での利用者循環等への対応
- ・ 広告、投資勧誘、収益性を強調した事業参入への規制
- ・ 監査、集団指導、個別指導、指定取消の実効性確保
- ・ 障害福祉サービス報酬改定時の収支差中心の評価から、本人の状態改善、就労継続、一般就労への移行、再発予防、地域生活の安定等を踏まえたアウトカム評価への転換

7. 結論

障害者雇用率の数字を達成することは重要であるが、それ自体が目的ではない。障害当事者が、適切な支援を受けながら、その人の状態像や希望に応じて、地域で働き生活し続けられることこそが制度の本来の目的である。

したがって、今回の「基本的考え方」においては、雇用と福祉の役割分担を整理することにとどまらず、医療との連携を明確に位置付けるべきである。また、A型事業所等の雇用率制度・納付金制度上の取扱いについては、制度趣旨、支援の質、本人の意思を尊重する事、地域の実情、一般就労への移行、医療連携の実態を踏まえ、適正化すべきである。

あわせて、就労系障害福祉サービス全体について、対象者へのアセスメント、医療連携の在り方等を一体的に見直す場を設けることを求める。

以上

雇用と福祉の果たすべき機能・役割と 連携の基本的考え方に関する意見

令和8年（2026年）7月
（一社）全国手をつなぐ育成会連合会

（一社）全国手をつなぐ育成会連合会（以下「本会」という。）は、わが国の知的・発達障害領域における最古かつ最大の障害者団体であり、知的・発達障害の状態にかかわらず、ライフステージに応じた適切な支援のもとで安心して暮らすことができる地域の実現を願っており、共生社会の実現を目指して活動に取り組んでおります。

中でも、企業や障害福祉サービス事業所などで就労することは、生活費を得るという意味でも、役割をもって社会に参加するという意味でも、極めて重要な意味を持つと考えております。

こうした視点から、案が示された「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」のうち、特に「基本的考え方」部分への意見を提出いたします。

記

1 「障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人」を修正すべき

本会は、重度とされる知的・発達障害であっても、本人の有する「強み」を活かして働くことは十分に可能であり、そのための就業環境整備を求める立場です。そうした趣旨を明確化するためにも、当該部分を「障害の有無や軽重にかかわらず、働くことを希望する人」へ修正すべきと考えます。

2 「この20年で一般就労の困難性が大きく変化したことを・・・」の文意を明確にすべき

この文脈は、近年の障害者雇用情勢を重ね合わせれば、困難性が改善したとの文脈と理解できますが、知的・発達障害領域では就業上の合理的配慮が十分とはいえず、少なくとも「大きく改善した」という実感はありません。加えて、上記の文脈であるならば、一般就労の困難性が改善したと言い切ってしまうことになり、本会としては就業の困難性を等級の判定基準としている障害者年金の判定にも影響が及ぶのではないかという懸念があります。

本会としては、この文脈が示すことを明確化すべきと考えます。一例として、障害者雇用促進法における雇用義務の拡大や就業上の合理的配慮提供義務化の効果が後押しとなっていることを追記した上で、一般就労の困難性が大きく変化しているのは、主に身体障害、精神障害領域における事象であると注記することを提案します。

- 3 「改めて、本人の希望と状態像等を十分に踏まえた丁寧なアセスメント等が行われること」に意思決定支援の視点を補記すべき

就業に関する本人の希望とは、すなわち就業に関する「意思決定」であり、意思決定の構成要素を考えると、それまでに培った体験や教育によって大きく異なることとなります。特に知的・発達障害者は抽象概念の把握が難しいため、意思決定には実体験、実経験を積むことが極めて重要となりますが、他方で学生時代にバイト経験などがほとんどなく、働くことへのイメージが持ちにくいといえます。そして、このことを踏まえずに就労アセスメントだけを強化しても、肝心の「働くことに関する意思決定（支援）」が不十分では、アセスメントが上滑りしてしまいます。

そのため、この部分へ就業に関する本人の希望とは、すなわち就業に関する「意思決定」であること、それゆえ特に知的・発達障害者の場合には意思決定支援が不可欠であること、就労年齢までの教育（特にキャリア教育）が重要であることなどを補記すべきと考えます。

- 4 「人口減少社会の中で限られたリソースで・・・」の部分へ障害者雇用の重要性を補記すべき

案文にある「人口減少社会の中で限られたリソースでニーズの変化にも対応しうる姿を目指す必要がある」という部分は実態を反映しているといえますが、本検討会の趣旨は障害者が働くことができる社会の構築ですので、人口減少社会であることが障害者雇用の必要性を高めていることについても補記すべきと考えます。

- 5 「状態の変化（改善・悪化）や加齢など、本人の状態像の変化の際にも、雇用・福祉それぞれが提供する機能・役割が変化する」の部分へノーマライゼーションの観点を補記すべき

特に知的・発達障害者の場合は加齢に伴う体力低下などが早く現れるとされており、雇用・福祉それぞれが提供する機能・役割が変化することは事実です。しかし、そうした状態変化をもってただちに企業就労は不可能で、福祉（もしくは、就労継続支援A型ではなく生活介護）において対応すべきという整理には反対します。

障害者雇用促進法第3条では「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」と明記されており、これは共生社会、ノーマライゼーションの理念とも合致するものです。とすれば、加齢などによって本人の状態像が変化した場合でも、まず所属している企業ないし障害福祉サービスで継続的に力を発揮することができるよう、十分に検証、調整することが求められるはずであり、このことを補記すべきと考えます。

以 上

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方について」に関連した意見

国立障害者リハビリテーションセンター病院 清水 朋美

◆中途視覚障害者の就労継続は以前から極めて深刻な課題である。近年は高齢の視覚障害者が増加するとともに、定年延長により就労期間も長期化していることから、視覚障害者の就労継続に対する支援についても十分な検討をお願いしたい。

◆当該資料は主として精神疾患やがん等を対象とした内容であると考えられるが、視覚障害は障害特性が大きく異なるため、これらとは異なる視点での支援が必要である。視覚障害の特性を踏まえた支援の在り方についても明記していただきたい。

◆現在でも「視覚障害＝点字・白杖」というイメージが根強く残っているが、実際には点字を利用する視覚障害者は一部にとどまり、多くは拡大表示や音声読み上げ機能などの ICT を活用して就労している。これらの音声機能を実用的に活用するためには、専門機関における一定期間の訓練が必要となる。また、音声機能を習得した後も、勤務先のパソコン環境では読み上げソフトが十分に利用できない、会議で紙媒体の資料がそのまま配布される、スライドを見ながら説明が進められるなど、就労環境における合理的配慮が十分ではない場面が少なくない。

◆一方で、雇用側や産業保健専門職においても、視覚障害者に対してどのような配慮が必要か判断に迷うケースが少なくないと考えられる。視覚障害者が就労を継続するためには、ICT 機器の活用だけでなく、通勤や職場内の移動の安全確保、会議資料や社内文書の情報保障、職場環境の整備、さらには本人の見え方を踏まえた適切なコミュニケーションや接し方など、多岐にわたる配慮が求められる。しかし、これらの配慮や支援方法は十分に理解・共有されているとは言い難い。

◆さらに、視覚障害は原因疾患や視機能の状態によって必要な支援が大きく異なることから、就労にあたっては個々の状況に応じた専門的な助言が不可欠である。そのため、視覚障害者本人だけでなく、雇用側や産業保健専門職も相談できる専門的な相談支援体制について、日本眼科医会をはじめとする関係専門職と連携しながら整備されるよう、ぜひ検討をお願いしたい。

厚生労働省 第4回障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 資料1「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方（これまでの議論の整理）」について、以下のとおり意見する。

- 本会を構成する障害者支援施設では、重度の障害のある方々が利用されている。利用者の多くが、常時介護や医療的ケアを必要とされており、その状態像、介助を含む支援は極めて多様である。

そうした重度の障害のある方々も、昨今の DX の進展、ICT・ロボット等テクノロジーの向上により、一般就労あるいは福祉的就労の可能性は格段に高まり、入所施設を利用中であっても、日中活動としての参加にとどまらず、地域他資源への通所も可能になっている。

このように、重度の障害があっても、就労を希望される方が働ける社会が実現されようとしている中で、必要なケアが整備され、誰もが互いを大切に思い合い、誰も排除されず、関係者のネットワークが充実した「ケアコミュニティ」の実現が求められていると考える。

- そのためには、一般就労・福祉的就労の双方において、ケアの充実が必要である。

一般就労においては、重度障害者の雇用が進むよう、合理的配慮の一層の理解促進・浸透とともに、介助等の福祉支援の柔軟な活用が求められる。また、「障害者雇用代行ビジネス」をはじめとした法定雇用率への対応ありきではなく、ひとりひとりの希望（意思）・能力・特性に応じた本人が生き生きと働ける雇用の質の向上が図られる必要がある。

福祉的就労においても、重度・高齢化が進む中で、働くことを希望する方を手厚く受け止められるよう、支援体制の充実とともに、サービスの質の向上が不可欠である。

また、一般就労における離職・休職の際の一時的な福祉サービスの利用をはじめ、雇用と福祉の柔軟な往来を可能とするなど、働きたい方が制度の谷間に落ちることがないように、雇用・福祉施策のさらなる連携が図られる必要がある。

- 一般就労・福祉的就労について、どのような働き方をめざすかについて、最も尊重されるべきは本人の希望だと考える。公平・中立な支援者により、必要な情報や選択肢が提供されるとともに、障害福祉分野における意思決定支援の重要性に鑑み、本人の希望が尊重される適切なアセスメントの仕組みの整備が重要である。

以上のように、

- ・ 重度の障害があっても、必要なケアの整備のもとで就労を希望される方が働ける「ケアコミュニティ」の実現をめざすこと
- ・ 一般就労・福祉的就労の双方において、就労を希望される方が働けるよう、ケアの体制整備と質の向上が図られるとともに、雇用・福祉施策のさらなる連携が必要であること
- ・ どのような働き方をめざすかについては、意思決定支援の重要性に鑑み、最も尊重されるべきは本人の希望であること

は、雇用・福祉にかかる基本的な考え方として整理されるべきと考える。

なお、福祉分野における障害者雇用は他産業に比べ進んでいるデータがあるものの、すべての社会福祉法人において法定雇用率が達成されている状況にはないと推察される。

社会福祉法人においても、障害者雇用について、質・量ともにより一層の推進を図らなければならない。

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」に対する意見

特定非営利活動法人 全国地域生活支援ネットワーク

今回示された「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」は、この 20 年間における障害者雇用の拡大や就労系障害福祉サービスの変化を踏まえ、今後の方向性を整理しようとするものであり、その趣旨について理解いたします。

一方で、私たちは、この議論に一つの問いを投げかけたいと思います。

私たちは、何を目指して働くのでしょうか。

今回の資料では、「一般就労が可能な状態像にある者には一般就労を」「一般就労が困難な者には福祉を」という考え方が示されています。

もちろん、障害のある人が一般就労という選択肢を持てる社会を実現することは、とても大切なことです。

しかし、私たちが本当に目指すべきものは、「一般就労」という制度上の区分なのでしょうか。

障害のない人であっても、仕事に悩み、転職を繰り返し、心身の不調により休職する人は少なくありません。

「日曜日の夕方、明日からの仕事が楽しみだ」と感じられる人は、決して多くないのではないのでしょうか。

そのような社会の中で、障害のある人だけに「一般就労への移行」を成果として求めることに、私たちは少し立ち止まって考える必要があるように思います。

私たちが目指すべき社会とは、

障害のある人もない人も、自分に合った働き方を選び、自分らしく働き続けられる社会ではないのでしょうか。

一般就労へ移行することが、その人にとって最も望ましい人生であれば、それを全力で支えるべきです。

一方で、就労継続支援事業所で仲間と働き、地域とのつながりを感じながら暮らし続けることが、その人にとって最も豊かな人生である場合もあります。

一般就労を経験した後に福祉へ戻る人もいます。

福祉の中で力を付け、再び一般就労へ挑戦する人もいます。

これらは「成功」と「失敗」ではありません。

人生には、一直線のキャリアだけではなく、立ち止まることも、戻ることも、遠回りすることもあります。

その一つ一つが、その人らしい人生です。

だからこそ、「一般就労か福祉か」という制度上の区分をゴールとするのではなく、

その人が地域の中で役割を持ち、自分らしく働き、暮らし続けられているか。

その視点を制度の中心に据えることが重要ではないかと考えます。

アセスメントは「判定」ではなく「可能性と一緒に探すもの」であってほしいと考えます。

資料では、就労可能性に対するアセスメントの標準化や客観性の向上が提案されています。

客観性の向上は重要です。

しかし、働く力は障害特性だけで決まるものではありません。

本人の希望、生活環境、地域資源、企業の理解、支援者との出会いなど、多くの要素によって変化します。

今日できなかったことが、一年後にはできるようになっていることもあります。

逆に、体調や生活環境の変化によって、これまでできていたことが難しくなることもあります。

人は変化します。

だからこそ、アセスメントは「一般就労できるかどうか」を判定するためのものではなく、

「どのような支援があれば、その人らしく働き続けられるか」を本人とともに考えるプロセスとして位置付けられることを期待します。

地域によって「働く」の意味は違います。

人口減少が進む地域では、一般就労の場そのものが少なくなっています。

就労移行支援事業所の維持が難しくなっている地域もあります。

都市部で成り立つ制度が、そのまま地方でも機能するとは限りません。

制度は全国一律であっても、地域で暮らす人の人生は一人ひとり異なります。

だからこそ、制度設計には地域の実情を柔軟に受け止める視点が必要です。

おわりに

制度は、「どこで働くか」を整理することはできます。

しかし、

「明日も行ってみよう」と思える場所かどうかまでは制度だけでは決めることができません。

私たちが目指すべきなのは、「一般就労へ何人移行したか」を競う社会ではなく、障害のある人もない人も、自分に合った場所で役割を持ち、安心して働き続けられる社会です。

「一般就労か福祉か」を議論する前に、

「障害のある人もない人も、日曜日の夕方に『明日も行ってみよう』と思える社会になっているだろうか。」

そんな問いから制度を考えてみてもよいのではないのでしょうか。

もし、その問いに自信を持って「はい」と答えられないのであれば、それは障害福祉政策だけの課題ではありません。

日本の雇用政策そのものが、私たち一人ひとりに投げ掛けている問いなのかもしれません。

制度は目的ではありません。

一人ひとりの人生を支え、地域でその人らしく暮らし、働き続けられる社会を実現するための手段です。

私たちは、その原点を大切にしながら、雇用と福祉が対立するものではなく、ともに人の人生を支える制度として発展していくことを期待します。

2026 年 8 月 3 日

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的な考え方
(これまでの議論の整理)」についての意見

公益財団法人 日本知的障害者福祉協会
生産活動・就労支援部会部会長 志賀 正幸

「1. 障害者自立支援法制定当時からの変化と課題」について

本基本的な考え方 4 ページ二つ目の○に記載のある精神障害者の増加について、現状を明示するために以下の 2 点の経年変化の記載について提案します。

- ① 障害福祉サービスについては、利用者像の変化を丁寧に説明するために、障害者自立支援法制定当時と直近の障害種別ごとの利用数を比較して掲載してはどうか。
- ② (一般就労の進展)にある雇用されている障害者数について、障害種別ごとに平成 17 年と直近の数を比較して掲載してはどうか。

「2. 雇用と福祉がそれぞれ果たすべき機能・役割と連携に関する考え方」について

5 ページ中段(基本的な考え方)について、障害者雇用促進法第 3 条(基本理念)の趣旨を反映するとともに、離職・退職後の支援も考慮し、次の修正を提案します。

○障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力・適正に合わせて働くことのできる社会の実現を目指していく。このため、

- ・ 一般就労が可能な状態像にある者に対しては、一般就労において職業生活においてその有する能力を発揮する機会を設け、
- ・ 一般就労が困難な者に対しては、福祉において、一般就労への移行支援、又は、就労および生産活動の場を設けるとともに、職業生活が安定するための調整や支援を行う

ことを、雇用と福祉それぞれの果たすべき機能・役割の基本とする。

(参考)

○障害者の雇用の促進等に関する法律

(基本理念)

第三条 障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。

(昭六二法四一・全改、平一四法一六五・旧第二条の二繰下)

令和 8 年 7 月 31 日

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」に関する意見

国立精神・神経医療研究センター精神保健研究所

藤井 千代

障害者自立支援法制定以降 20 年間の一般就労の進展と利用者像の変化を踏まえ、丁寧なアセスメントを前提に、雇用と福祉それぞれの果たすべき機能・役割を再確認するという基本的考え方の方向性に賛同いたします。その上で、とりまとめにあたり、以下の 4 点について、継続検討事項として明記いただくことを提案いたします。

1. 重度障害者への就労支援とエビデンスに基づく支援モデルについて

本整理では、就労系障害福祉サービス利用者の高齢化・重度化・多様化が進み、従来は利用像として想定してこなかった方々を含め、働くことを希望する者が増加しており、こうした方々の就労・社会参加の場が更に求められていることが指摘されています。今後、重度障害者への就労支援に本格的に取り組むのであれば、有効性に関するエビデンスが蓄積されている支援モデルを実施できる制度環境を整えるという視点が必要であると考えます。

特に、重度の精神障害者への就労支援については、援助付き雇用モデルである IPS (Individual Placement and Support) が、国内外の複数の研究において、従来型の段階的な職業リハビリテーションと比較して、一般就労に就く者の割合や就労期間等の、就労アウトカムの改善に有効であることが示されており、費用対効果についても有望な知見が報告されています。しかしながら、現行の障害福祉サービスの枠組みの下では、必要な人に IPS を十分に提供することは必ずしも容易ではなく、IPS を提供している事業者は極めて限られているのが現状です。例えば、通所実績を中心とした報酬体系の下では、IPS の中核となる職場開拓、職場への同行、企業との継続的な調整等のアウトリーチ型の支援が十分に評価されにくいことは、IPS 実装の障壁のひとつとして挙げられます。また、IPS が必要に応じた継続的支援を重視するのに対し、就労移行支援には最大利用期間（2 年）があり、かつ就職後最初の 6 ヶ月という最も重要な時期について無報酬であること、就労定着支援には支援期間の上限が設けられていること、障害者就労支援全体として医療と就労支援を一体的・継続的に提供する取組を安定して支える制度・報酬上の位置づけが十分でな

いことなども実装上の課題と考えられます。

また、IPS は、就労準備性によって対象者をあらかじめ選別するのではなく、一般就労を希望する本人の意思を起点として支援を開始することを原則としています。一般就労が可能かどうかは、本人の能力や障害の程度、疾病の状態のみで決まるものではなく、職務の内容、合理的配慮、支援の内容と強度、職場環境、地域における雇用機会等との相互作用によって変化するものです。このため、一般就労が可能な者と困難な者を固定的に区分することには限界があると考えます。

本整理においても、一般就労が可能かどうかの判断は必ずしも容易ではないとされていることを踏まえれば、アセスメント機能の強化に当たっては、アセスメントが一般就労や就労支援へのアクセスを制限する方向で機能することのないよう、引き続き十分に留意する必要があります。アセスメントは、本人を雇用又は福祉のいずれかに振り分けるためのものではなく、本人の希望を起点として、一般就労の可能性を広げるために必要な合理的配慮、環境調整及び支援の内容・強度を明らかにするためのものとして運用されることが重要であると考えます。就労選択支援が創設されたことにより、利用者の希望に基づくアセスメント結果に対応する選択肢があることの重要性が増しているといえますが、IPS はこれまでの支援で対応できなかった利用者に対する選択肢となると考えます。

重度障害者への就労支援のあり方については、IPS 等のエビデンスに基づく支援モデルを実施できる制度環境について、報酬上の評価、利用期間の考え方、医療との連携体制等を含め、その実施可能性を検証することを継続検討事項として位置づけていただくことを提案いたします。

2. 復職支援（リワーク）の位置づけについて

本検討会の検討事項には「福祉と雇用の相互往来関係（うつ病等からの復職、加齢に伴う諸課題）」が掲げられていますが、今回の整理では、加齢に伴う課題については言及がある一方、復職支援についての言及が見当たりません。

精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられて以降、在職精神障害者は大幅に増加しており、休職からの復職は、職場定着と並んで、雇用と福祉の相互往来の中核的な場面の一つとなっています。在職障害者の支援ニーズの増大・多様化への対応という本整理自体の問題意識に照らしても、復職支援における雇用施策・福祉施策それぞれの役割と連携のあり方についても、継続検討事項として明示的に位置づけていただくことが必要であると考えます。

3. 非就労系サービスが担う就労支援機能の実態把握について

第 156 回障害者部会（令和 8 年 6 月 5 日）でも発言したとおり、就労支援・復職支援に関連する機能は、就労系障害福祉サービス以外のサービスにおいて担われている場合があります。特に自立訓練（生活訓練）では、生活リズムの回復や社会参加への準備と併せて、実質的に復職支援が行われている場合があることが知られています。しかしながら、制度上「非就労系」とされるサービスの中で、就労・復職支援として、どのようなサービスが、どのような利用者を対象に提供されているのか、また、その利用期間や成果、報酬上の評価がどのように整理されているのかは、サービス類型別の集計からは見えにくいのが現状です。

本整理は、就労系サービスについて、報酬構造と事業運営上の要請とが相まって、制度上の利用者像と利用実態との間に乖離が生じ得る構造についてもご指摘いただいています。このような構造は、サービス類型を問わず生じ得るものであると考えます。生産活動収支や工賃に関する規定がなく、標準利用期間やその更新の運用、報酬体系等が就労系サービスとは異なる非就労系サービスにおいて、制度上想定されている機能と実際に提供されている機能との間に乖離が生じた場合には、生活訓練としての支援ニーズが高い利用者への支援の質や量に影響を及ぼす可能性も懸念されます。

平成 17 年改革が「機能に着目した」サービス体系の再編であったことに立ち返るのであれば、雇用と福祉の機能・役割の整理にあたっては、サービスの制度上の類型ではなく、実際に果たされている機能に着目することが必要ではないかと考えます。非就労系サービスにおける就労支援機能について、利用目的や支援内容、利用者像、利用期間、成果等に着目した実態把握と、それを踏まえたアセスメントや支給決定、報酬上の評価のあり方の検証を、継続検討事項に含めていただくことを提案いたします。

4. 医療との連携について

就労・復職支援をめぐっては、医療機関（主としてデイケア）において提供される就労支援やリワーク（医療リワーク）、障害福祉サービスを活用した支援、企業・産業保健分野における治療と仕事の両立支援の取組等が併存しています。特に精神疾患や難病においては疾病と障害が併存するという特性があり、支援の切れ目や重複を避け、本人の状態像の変化に応じて適切な支援につなぐためには、医療（産業保健を含む）との役割分担と連携の横断的な整理が不可欠であると考えます。この点は、第 156 回障害者部会においても

複数の委員から指摘があったところです。

就労可能性に対するアセスメント機能の強化が本整理に掲げられていることも踏まえ、1 に述べた医療と就労支援の一体的提供のあり方や、就労選択支援等のアセスメントにおける主治医・産業医等との連携のあり方を含め、医療との役割分担・連携の整理についても、継続検討事項として位置づけていただく必要があると考えます。

「雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の基本的考え方」に
対する日本看護協会からの意見

1. 就労可能性に対するアセスメントについて

5 ページ「2. 雇用と福祉がそれぞれ果たすべき機能・役割と連携に関する考え方」の「(基本的考え方)」の3つ目の○では、就労可能性に対するアセスメント機能について記載されている。

障害者は、疾患特性や病態が多様であることから、就労可能性を適切に判断するためには、現行の「就労選択支援」における本人の就労希望や福祉的視点からのアセスメントに加え、日内変動や薬剤の副作用を含めた医療的視点からのアセスメントを行うことが必要であると考ええる。

2. 障害者雇用におけるマッチング機能の充実及び報告書への記載について

障害者雇用においては、障害の程度にかかわらず、誰もが能力を発揮しながら働くことができる環境を実現することが目指すべき社会の姿である。

そのためには、障害者本人の能力や勤務実績、安定した就労のために必要な合理的配慮等の情報と、雇用者側における就労形態や時間、業務内容、物理的環境などの対応しうる勤務環境や条件等の情報を適切に把握・開示し、双方を的確にマッチングする機能を充実させることが重要である。

また、本資料は「障害者就労に係る雇用福祉横断検討会」の中間整理として示されているが、最終的な報告書においては、障害者の一般就労に関する雇用者側の受入状況の推移や推進策、現状の課題について整理・分析した上で、今後の方向性や展望についても記載されることを要望する。

2026 年 8 月 13 日

一般財団法人全日本ろうあ連盟
福祉労働委員会 委員長 吉野 幸代

雇用と福祉の果たすべき機能・役割と連携の

基本的考え方について回答書

障害者自立支援法の制定から 20 年が経過し、障害者雇用の環境は大きく変化しています。

資料 1 にもあるように、就労系障害福祉サービスの利用者像は高齢化・重度化が進み、働くことを希望する者のニーズがこれまで以上に大きくなっています。

こうした変化を踏まえ、①本人の希望を踏まえたアセスメント、②状態の変化への適応、③雇用と福祉の連携強化は、きこえない・きこえにくい者にとっても極めて重要です。

本回答書では、資料 1 の基本的考え方と、当連盟が 2020 年に提出したヒアリング回答書の内容を踏まえ、以下の通り回答させていただきます。

①本人の希望を踏まえたアセスメントの強化

聴覚障害は「見えにくい障害」であり、コミュニケーション手段（手話・口話・筆談・ICT）や情報保障の有無によって就労の可能性や能力の発揮の度合いが大きく変わります。そのため、アセスメントには、きこえない・きこえにくい者の特性や、ろう重複障害を含む多様な状況、教育歴や生活背景などを熟知して理解した専門人材が関与することが不可欠です。また、手話施策推進法では、手話を必要とする者の意思が尊重され、手話の習得・使用に必要な環境整備を図ることが基本理念として示されています。

本人の希望を踏まえたアセスメントを実効性のあるものとするためには、手話による十分な意思確認と、きこえない・きこえにくい人、ろう重複障害の特性を理解した専門人材の関与を制度上位置づけることが不可欠です。

2020 年回答書でも述べたとおり、「聴覚障害の特性を把握した専門性を持つろうあ者相談員などが評価に関われる仕組みの創設が必要」であると考えます。

アセスメント標準化の議論においても、きこえない・きこえにくい者の特性が抽象化・埋没しないよう、手話言語での評価を必須要件として制度化していただき

いと考えます。

現行のジョブコーチ研修や相談支援専門員研修では、聴覚障害者支援の内容が十分とは言えません。手話言語や聴覚障害理解を必須とし、専門性を有する人材を計画的に育成する仕組みが必要です。

近年、雇用現場では「業務の切り出し」ではなく、障害のある方が持つ能力を仕事で活かすことができる環境を提供するという「障害の社会モデル」の考え方が広がっています。

当連盟としても重要な視点であると考えますが、能力を活かす働き方には当事者側にも責任が伴います。

きこえない・きこえにくい者の場合、能力を発揮し責任を果たすためには、まず情報へのアクセスやコミュニケーション保障が前提となります。重度のろう重複者のように福祉的支援を必要とする者もありますが、適切な環境が整えば十分に力を発揮できる者も多くいます。

そのため、アセスメントは「能力を見極める」ものではなく、「能力を発揮できる条件・環境を見つけるアセスメント」へ転換することが重要であると考えます。

アセスメントでは、・何ができるのか・どのような環境で力を発揮できるのか・どのような環境であれば継続して働くことができるか という視点を持つことが、雇用につなげていく上で不可欠です。

また、アセスメントを誰が行うのかも重要であり、単にアセスメントの場で手話通訳者を情報保障として付けるだけではなく、福祉から一般就労へ移行する際の課題を想定した、より丁寧な関わりができるようにする意味でも、きこえない・きこえにくい者やろう重複障害の特性を深く理解している専門人材の関与が求められます。

② 状態の変化への適応

きこえない・きこえにくい者にとって、就労継続に影響を及ぼす「状態の変化」は、障害の状態だけではありません。加齢による聴力の変化に加え、

- 人事異動や配置転換
- 業務内容の変更
- ICT化の展開
- 職場のコミュニケーション環境の変化

などによって、これまで得られていた情報が得られなくなり、精神的負担や孤立感が大きくなる場合があります。

また、新しい技術や業務を学ぶための研修等での情報保障が整っていないため、能力向上やキャリア形成の機会が失われている実態があります。

2020 年回答書でも指摘したとおり、高等教育機関や訓練校で情報保障体制の遅れにより、きこえない・きこえにくい者が他の受講生と同様に十分に学べない事例が多くみられており、こうした学習環境の格差解消が急務です。職場および教育の場における情報保障の整備が必要であると考えます。

具体的に申し上げますと、音声が即時に文字などに視覚化できるような機器導入や手話通訳・要約筆記者などニーズに合った環境整備を行うことによって他の受講生と同様に自分の能力向上やキャリア発達をめざせる条件が整います。

③ 雇用と福祉の連携強化

ハローワークにおける手話協力員の稼働時間は月 7～8 時間と極めて短く、近年導入された遠隔手話通訳システムは求職活動には活用されているものの、職場定着支援やキャリアアップ支援には対応しにくい課題があります。

地域生活支援事業による意思疎通支援事業の中で職場への手話通訳派遣は派遣対象から除外されることが多いため、企業が自己負担できこえない・きこえにくい従業員のために手話通訳者・要約筆記者を手配しなければならず、その費用負担がネックとなっています。この点、職場への手話通訳者・要約筆記者の派遣に要した費用は JEED による委嘱助成金制度で一部助成を受けることが可能となっています。しかしながら、このような助成金制度を知らない企業が多いため、きこえない・きこえにくい者が手話通訳者等の情報保障が必要だと感じる場面でも企業が手話通訳者の依頼費用がかかることを懸念して、結局他の手段でカバーしようとするが当事者にとっては情報保障のニーズを十分満たせないケースが多々見られています。そうした背景もあり、委嘱助成金制度は利用頻度が低く、十分に活用されているとはいえない状況が生じています。こうした課題を解決するためにも、意思疎通支援事業による派遣の対象に職場を加えるようにするとともに、助成金制度のいっそうの周知による活用促進が望まれます。

また、遠隔手話通訳についても、ハローワークと自治体で異なるシステムが導入されており、利用しにくさにつながっています。

地域によってはきこえない・きこえにくい当事者に対して雇用・福祉によるチーム支援が導入されていますが、そこにきこえない・きこえにくい当事者であろうあ者相談員などの当事者による支援員が参加していないケースが多く見られます。当事者の視点を反映した支援を実現するためには、専門性を有する当事者の参加が不可欠であると考えます。

さらに、福祉から一般就労に移行した後にコミュニケーション支援を含む支援が途切れる結果として、就労がうまくいかず離職して再び障害福祉サービスに戻らざるを得ないケースがあると推察しています。このような「支援の途切れ」を防ぐため、就職前から就職後まで一貫した切れ目のない支援体制を構築するためにも、当

事者による支援関係者も加えた雇用と福祉の連携によるチーム支援の強化が不可欠です。そのためには、ろうあ者相談員や情報提供施設の相談員などの当事者による支援が可能な社会資源について、地域の支援機関に対する情報提供や意識啓発を行うことが重要です。

最後に、社会保障審議会にはきこえない当事者代表として吉野が参加していますが、労働政策審議会（障害者雇用分科会）にはきこえない・きこえにくい当事者の構成員がおりません。このようなヒアリングでの意見聴取という一時的な参加ではなく他の種別の障害者の当事者代表と同等にきこえない・きこえにくい当事者を審議会構成員として参画させていただくことを切望しております。SDGs のキーワードともなっている「誰一人取り残さない」世界を目指す意味でも、皆様方にはぜひともご検討をお願いいたします。

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会 セルプ協の意見について

全国社会就労センター協議会 会長 叶 義文

1 障害者就労の基本的な考え方

障害者就労施策の目的は、一般就労へ誘導することではなく、一人ひとりが希望する働き方を実現し、その人らしく働き続けられる社会をつくることにあります。令和3年6月の厚労省検討会報告書において「就労支援における基本的な考え方」として示された「多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考える」という理念は、現在も障害者就労施策の基本であるべきです。

一般就労、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型は、それぞれ異なる役割を担っています。どれか一つを優先したり縮小したりするのではなく、それぞれの機能を十分に発揮しながら、本人の意思を尊重した支援を行うことが重要です。昨年実施された就労選択支援事業は、障害者本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援するもので、この取り組みを着実に進めていく必要があります。

2 就労移行支援と就労継続支援は制度の目的が異なる

就労移行支援事業と就労継続支援事業は、制度の目的や役割が大きく異なります。就労移行支援は、一般就労を希望する人が就職を目指すための制度であり、企業実習や職場見学、面接支援、履歴書作成、ビジネスマナーの習得など、就職に向けた支援が中心となります。そのため、収益事業を目的とするものではなく、多くの事業所では十分な工賃を支払うことが難しいのが現状です。このことから、安心して就職準備に取り組めるよう、利用期間中の所得保障の充実についても検討が必要です。

一方、就労継続支援は、継続して働く場を提供する制度です。A型では雇用契約に基づき最低賃金を保障するため、安定した仕事の確保や営業活動、生産管理、品質管理など、企業としての事業運営が極めて重要になります。B型でも基本的には同様で、工賃向上に向けて就労事業の充実を図る事業運営が重要になります。

両制度は目的も役割も異なりますが、いずれの事業においても、障害の理解に加え、障害特性に応じた生活支援や相談支援、健康管理などの福祉的支援が大切な基盤となります。

一般就労を希望する利用者に対しては、就労選択支援や、障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携しながら、その実現に向けた支援を充実させていくことが重要です。

3 A型事業所は一般就労が困難な人の重要な受け皿であるとともに、一般就労から退職した人の次なる就職先でもある

A型事業所については、「縮小すれば一般就労が増える」という議論がありますが、実態はそう単純ではありません。セルフ協の調査や厚生労働省の調査では、A型利用者の多くが一度は一般就労を経験し、その後、何らかの理由で退職し、A型を利用していることが明らかになっています。

利用者の中には再び一般就労を希望する人もいますが、一方で、一般就労に対する不安が強く、継続的な支援を受けながら働くことを希望する人も少なくありません。そのため、A型事業所を減らしたとしても一般就労が増えるとは考えにくく、むしろ働く場を失い、B型への移行や在宅生活を余儀なくされる人が増えることとともに、生活保護の受給増による国の財政への影響も懸念しています。

また、セルフ協会員事業所のA型利用者の平均年齢は、44.8歳です（令和7年度社会就労センター実態調査）。A型を利用する障害のある人が一般就労を希望したとき、生産性や利益が重視される一般企業において、高齢化が進む障害のある方々を採用し、安心して働くことができる環境を整えられる受け皿は、現状どのくらいあるのでしょうか。

重要なのは、A型を縮小することではなく、本人の意思を丁寧に確認し、一般就労を希望する人には企業と福祉が連携して支援を行う一方、継続的な就労を希望する人には安心して働き続けられる場を確保することです。

また、なぜ退職することになったのか。なぜ就職することを希望しないのかなど、障害のある人の気持ちを確認することも重要なことだと思っています。雇用主には、その問題点を整理し、同じ過ちを繰り返さぬよう、就労定着、働き続けられる環境づくりに真摯に取り組んでいくことが望まれます。

4 「雇用の質」の充実に向けて

一般就労をさらに推進していくためには、雇用機会を増やすことだけでなく、雇用の質を高めることが不可欠です。現在の議論では、一般就労への移行をどう進めるかという点に重点が置かれていますが、それ以上に重要なのは、一般就労が障害のある人にとって魅力ある働き場となっているかという視点です。

企業には、法定雇用率を達成するためだけではなく、障害のある人が能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられる職場づくりが求められます。そのためには、適切な仕事の提供、合理的配慮、障害への理解、相談しやすい職場環境、継続的な定着支援などを一体的に進めていく必要があります。

しかし、一部の企業では雇用することを放棄して代行業者に依存しているケースや雇用はしているものの十分に仕事を提供しないケース、特例子会社の雇用の質についても、障害者雇用の本来の理念に照らして検証が必要だと思っています。

一般就労が魅力ある選択肢となるためには、仕事の内容、勤務時間、労働条件などが重要であることは言うまでもありませんが、それに加えて、安心して働ける職場環境や人間関係が良好であることも極めて重要な要素となります。

一般就労を推進することに全く異論はありません。しかし、単に一般就労へ移行すること自体が目的ではないと考えています。

大切なのは、一人ひとりに適した仕事を提供され、その人が持っている力を十分に発揮できることです。そして、働く喜びややりがいを感じながら活躍できるとともに、企業にとっても、その人が働くことが新たな価値や力となり、「一緒に働きたい」と前向きに受け止められることが重要です。

そのように、障害の有無にかかわらず互いを尊重しあい、インクルーシブな雇用を広げていくことこそが、これからの障害者雇用に求められる姿だと思っています。

5 A型事業所における報奨金、調整金、特定求職者雇用開発助成金について

A型事業所は、利用者を雇用し、労災保険や雇用保険、社会保険などの事業主としての責任を果たしています。そのような事業所を、報奨金や調整金、特定求職者雇用開発助成金の対象から外すことは適切ではないと考えます。

近年は最低賃金の上昇により、多くのA型事業所が事業収益のみで最低賃金を支払うことが極めて厳しい状況にあります。こうした中で各種支援まで縮小されれば、事業継続が困難となり、閉鎖する事業所が増え、結果として障害のある人の働く場が失われることが懸念されます。

本来、採用した従業員を定年まで大切に雇用するのが事業主の務めです。一般就労で支えきれなくなった障害のある人を、A型事業所が受け止めているのであれば、事業主の共同拠出による納付金制度の対象にA型事業所が含まれるのは当然だと考えます。

6 雇用と福祉が連携し、多様な働き方を支える仕組みを充実すべき

障害者就労を充実させるためには、一般就労と福祉的就労を対立的に捉えるのではなく、それぞれの役割を生かしながら連携を強化し、信頼関係を揺るぎなきものとするのが重要です。施設外就労や企業実習の充実、就職後の定着支援の充実、職場への通勤支援や生活支援、合理的配慮の充実、逆に、民間企業から就労継続支援事業所への発注促進、一般就労における就労継続支援事業所の支援ノウハウの会得など、企業と福祉が切れ目なく支援し合える仕組みを整えていく必要があります。

障害者就労の目指すべき姿は、「一般就労か福祉的就労か」という二者択一ではありません。本人の意思を出発点として、それぞれの希望や状況に応じた多様な働き方を保障すること、ひいては地域における充実した暮らしを保障することこそが、雇用と福祉に求められる本来の役割であると考えます。