

第7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10月27日（火） 10:00～12:00

2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省18階 専用第22～24会議室）

3 議題

（1）雇用と福祉の相互往来について

- ・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
- ・うつ等からの復職

（2）その他

4 資料

資料1 雇用と福祉の相互往来関係（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、うつ等からの復職）

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 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（中間とりまとめ）

参考資料3 【参考】個別施策に関する構成員からのこれまでの御意見

事務局説明資料

雇用と福祉の相互往来関係（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、
うつ等からの復職）

厚生労働省

職業安定局

社会・援護局障害保健福祉部

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1

1. 雇用と福祉の相互往来関係（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）

2. 雇用と福祉の相互往来関係（うつ等からの復職）

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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（中間とりまとめ）

1. 障害者自立支援法制定当時からの変化と課題

- 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。個人差があるが、早期に気力・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きている（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。

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

（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。
- ……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、重度障害者等の一般就労における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。

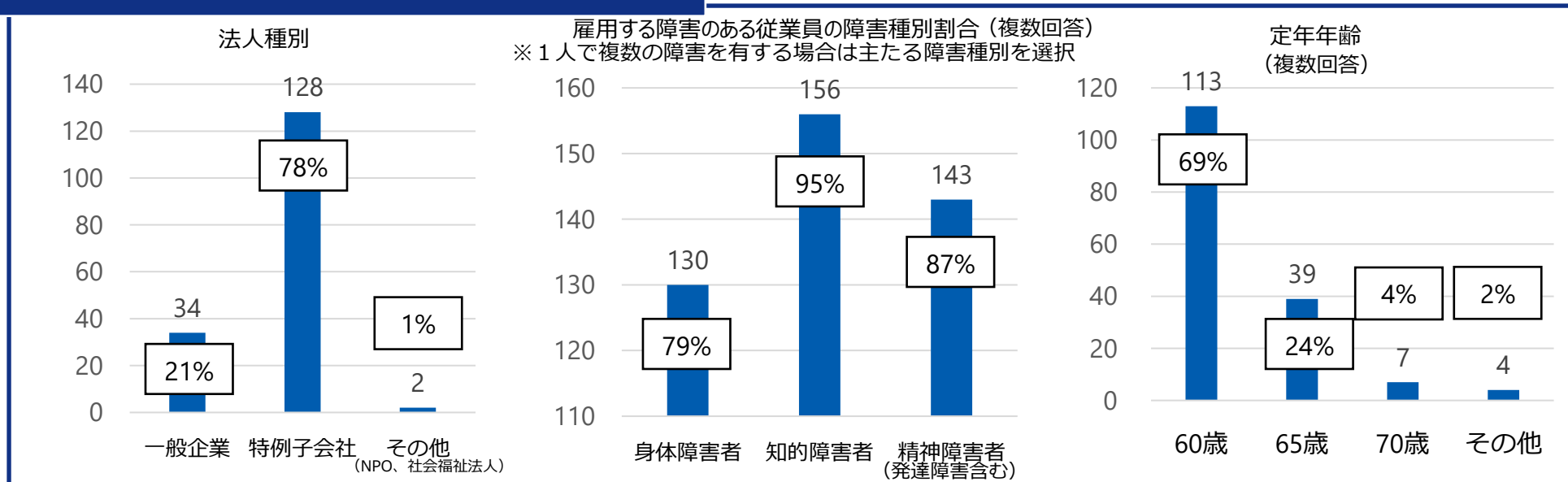
企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題に関するアンケート調査結果について（1 / 11）

- 企業におけるいわゆる「加齢問題」の実態把握を目的に、公益社団法人全国障害者雇用事業所協会及び一般社団法人障害者雇用企業支援協会の加盟企業に対してアンケートを実施。

アンケート調査概要

- （1）有効回答企業数 164社（公益社団法人全国障害者雇用事業所協会及び一般社団法人障害者雇用企業支援協会加盟企業）
- （2）実施期間 令和8年9月9日～9月17日（一般社団法人障害者雇用企業支援協会加盟企業については～9月25日）
- （3）アンケート実施方法 加齢事例の実態把握を目的に、両協会加盟企業からWebアンケート形式で回答を収集した。

アンケート回答企業における基本情報（n=164）



※ 1 表中の割合は、回答企業数（n=164）に対する割合。

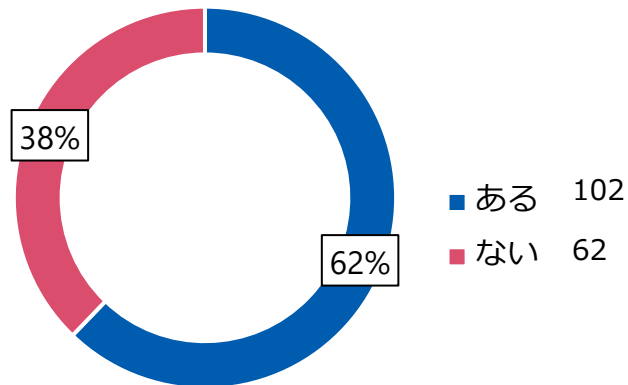
※ 2 「定年年齢」に関する集計に当たっては、定年延長制度は考慮していない。

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に関するアンケート調査結果について（2／11）

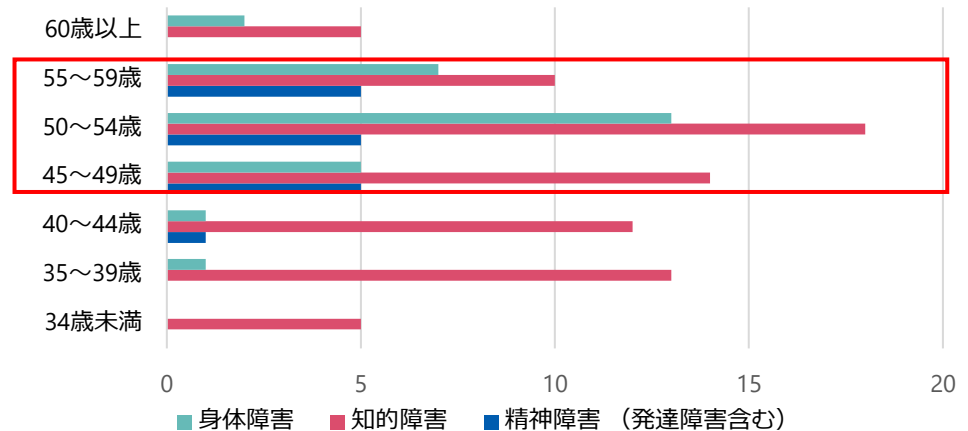
- 加齢事例を「貴社の経験上、通常想定される障害のない従業員の定年年齢までの意欲・能力・体力等の低下傾向に比べると相当程度早い年齢において意欲・能力・体力等の著しい低下が見られる事例」と定義してアンケートを実施したところ、回答企業の約6割が、企業内で加齢事例があると回答。
- また、いずれの障害種別においても、概ね45～59歳で加齢事例が見られたと回答する企業が多かった

加齢事例の有無

- 企業内で、加齢事例がありますか。（n=164）



- 加齢事例が見られたおおよその年齢をお答えください。

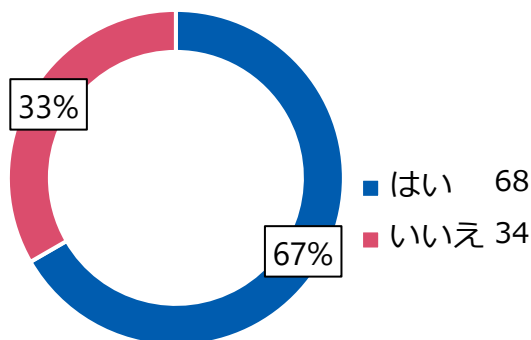


企業雇用における障害者である労働者の加齢に伴う課題に関するアンケート調査結果について（3 / 11）

- 加齢事例に対して企業内で対策を講じている企業は約7割。実際に行っている対策としては、「業務内容・作業工程の見直し」が最も多く、次いで「意欲・能力・体力の低下度合いに応じた配置転換」が多かった。
- 一方で、加齢事例について、外部支援機関を活用したのは約5割であった。

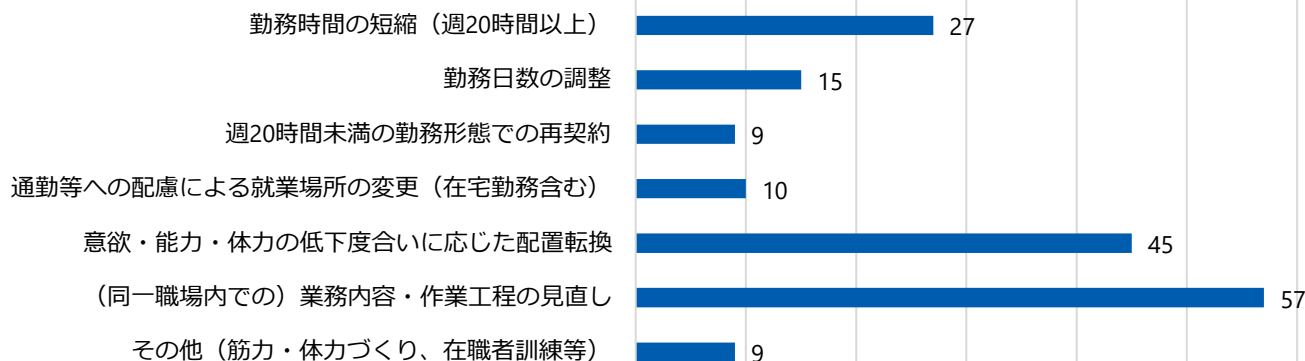
加齢事例に対する企業内での対応について

- 加齢事例に対して企業内で制度・施策を講じていますか。



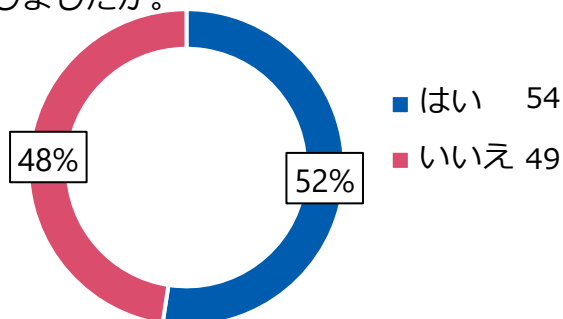
- 実際に行っている対策は何ですか。

（該当するものを全て選択してください。）

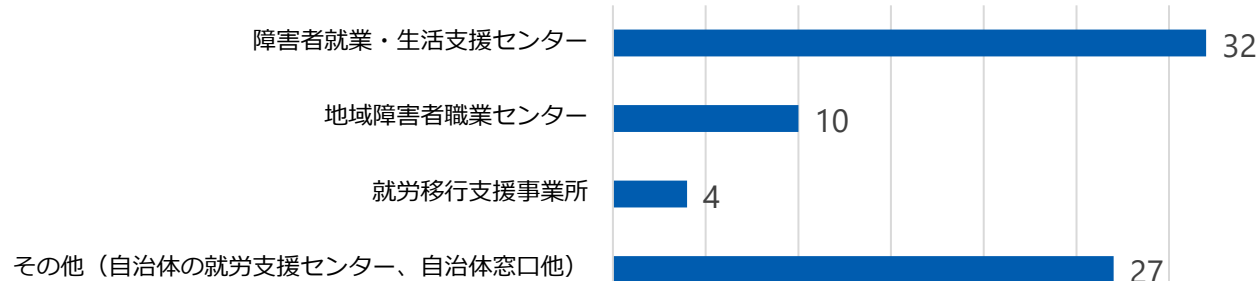


外部機関への相談について

- 加齢事例において、外部支援機関を活用しましたか。



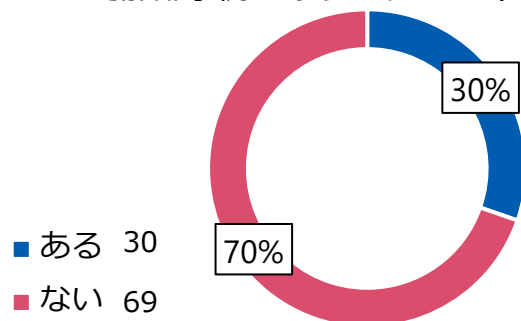
- 具体的にはどこの外部支援機関を活用しましたか。



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に関するアンケート調査結果について（4 / 11） | 身体障害者の加齢事例について①

- 身体障害者である従業員について、加齢事例があると答えた企業は3割であった。代表的な事例としては、体力の低下により通勤や就業が困難になった事例や体力の低下による作業能力・効率の低下が多く見られた。

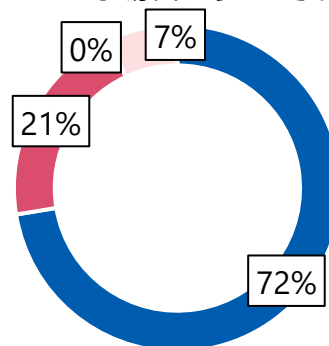
- 御社で雇用する「身体障害者」である従業員において加齢事例がありますか。（n=99）



- 加齢事例の代表的な例

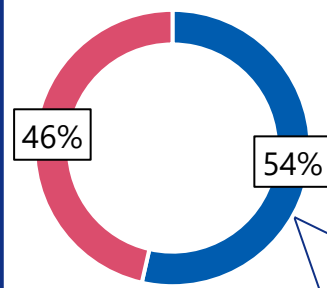
- ・ 体力低下により、自力での通勤が困難。
- ・ 体力低下により、自力での通勤が困難となり、能力低下も加わったことにより、就労意欲が低下。
- ・ 体力の低下により歩行速度、活動速度の低下、能力低下、就労意欲の低下。
- ・ 体力の低下や症状悪化により、可能な業務が減少、作業効率の低下。
- ・ 歩行が難しくなっている。物を持った移動が危険になっている。等

- 加齢事例における本人の就労継続の意思について、どのような場合が多いですか。（n = 29）



- 就労継続意思がある（就労継続を希望） 21
- 就労継続意思の喪失（本人は辞めたがっている等） 6
- 就労継続意思の表明(把握)自体が困難 0
- その他 2

- 加齢事例について、対策を講じてもお雇い契約の維持が困難だと感じた事例はありますか。（n = 28）



- 【雇用契約の維持が困難だと感じた理由】

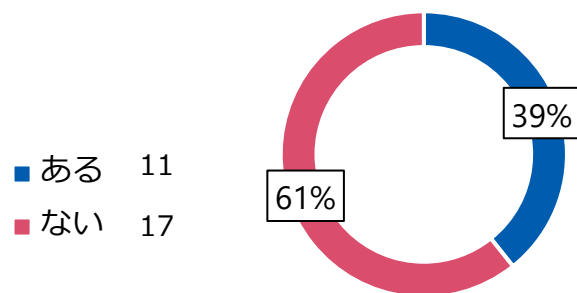
- ・ 本人の就労意欲の低下
- ・ 支援員・看護師等による常時支援が必要
- ・ 通勤・週20時間以上の就業が困難
- ・ 仕事の切り出しが困難
- ・ 出勤頻度が低下、欠勤や早退が多くなる
- ・ 転倒による労働災害頻発により、本人及び周囲の従業員の安全確保が困難 等

- ある 15
- ない 13

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に関するアンケート調査結果について（5 / 11） | 身体障害者の加齢事例について②

- 最終的に離職に至った事例があると回答した企業は11社（4割弱）であった。
- 対応が難しいと感じたケースでは、業務の切り出しに困難を抱える事例が目立った。

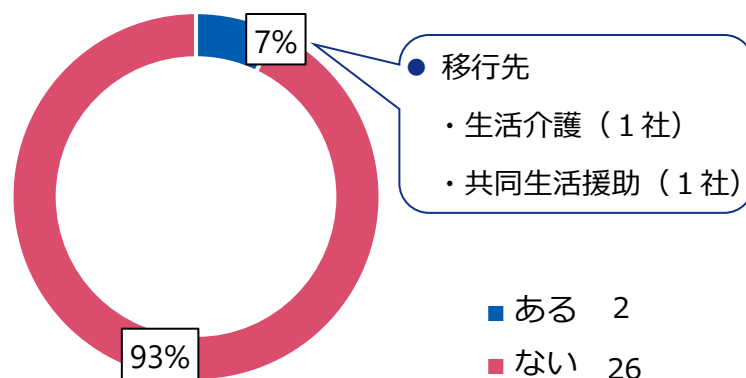
- 企業において対策を講じても雇用契約の維持が困難であったために最終的に離職に至った事例はありますか。（n=28）



- 「ある」と回答した場合は、その理由

- ・ 勤務継続が困難と本人が判断
- ・ モチベーションの低下により本人の退職意志が強かった
- ・ 本人より、通勤及び業務を遂行することが困難なため、離職を希望するとの申し出があった。
- ・ 本人が体力の低下により通勤が困難であること、テレワークでの対応も困難となった際に離職を希望。
- ・ 転職が難しい中で体調に変化があっても無理して働いてしまって、症状が悪化し、最終的に退職
- ・ 就労意欲の低下、能力低下により与える業務がない 等

- 加齢事例において、加齢を契機として福祉に移行した事例はありますか。（n=28）



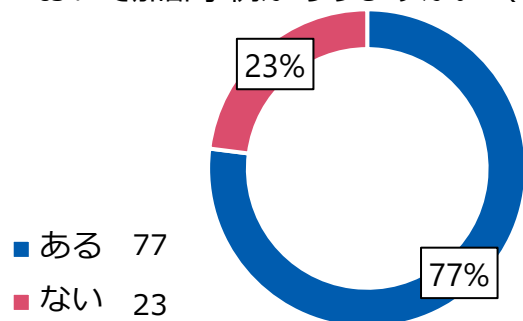
- 加齢事例において対応が難しいと感じたケースを教えてください。

- ・ テレワーク可能な業務の創出。（労働意欲があっても休職してもらうしかなかった。）
- ・ 時短等を提案しても本人の退職意志が強い。
- ・ 体力低下、症状悪化に伴い、本人が出来る仕事越来越少なくなる。
- ・ 本人と雇用側意向の相反。本人と親の意見相反。
- ・ 加齢に伴い業務が難しくなっていく中での成果評価。
- ・ 配置転換や継続的なアプローチにより就労は継続できているものの、本人が能力が低下していることを受け入れられず、担当業務の変更や通勤経路、就業時間に間に合うような生活リズムの変更に時間がかかったこと。 等

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に関するアンケート調査結果について（6／11） | 知的障害者の加齢事例について①

- 知的障害者である従業員について、加齢事例があると答えた企業は8割弱であった。代表的な事例として、集中力の低下や安全意識の低下、体力の低下により業務等に支障が生じている事例が見られた。

- 御社で雇用する「知的障害者」である従業員において加齢事例がありますか。（n=100）

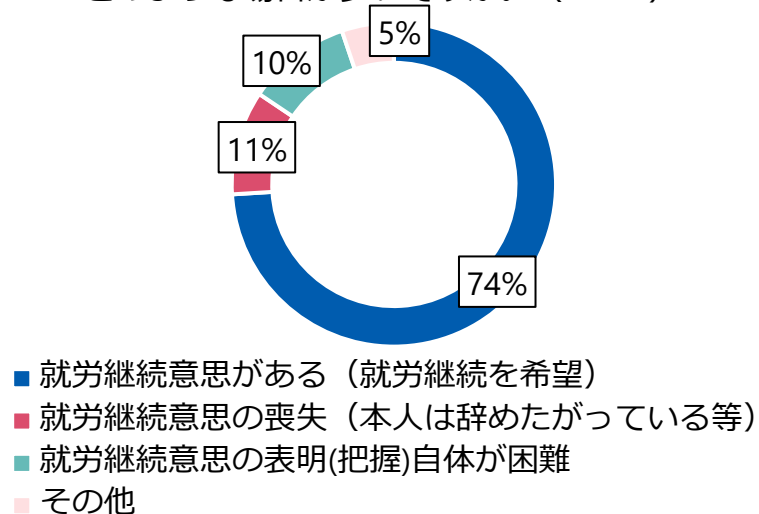


- 加齢事例の代表的な例

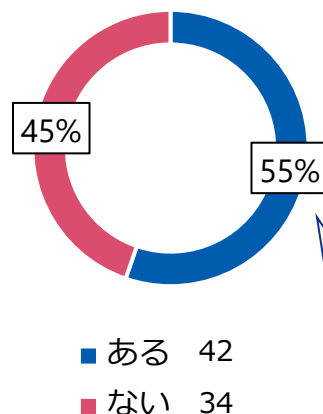
- これまでできていた業務ができなくなった。別の仕事を担ってもらっても、集中力や安全意識が低下しており、付添い無しでは任せられない。日常生活（掃除・洗濯ができない）においても支障。
- 集中力の低下。業務中の居眠りの増加。手順を忘れてしまう。新しい手順が定着しない。
- 就労意欲はあるが、体力の低下により作業量が低下。
- 記憶力や体力の低下によるミスの増加、またその自責による就労意欲の低下。
- 集中力が無くなりミスが増える又体力がなくなるのでトイレの回数が増える。
- 体力の低下により通勤・就業が困難（休みが多くなった）。
- 認知症の進行（時間がわからない、空間認知ができない、記憶力の低下）。

等

- 加齢事例における本人の就労継続の意思について、どのような場合が多いですか。（n=77）



- 加齢事例について、対策を講じてもお雇い契約の維持が困難だと感じた事例はありますか。（n=76）



【雇用契約の維持が困難だと感じた理由】

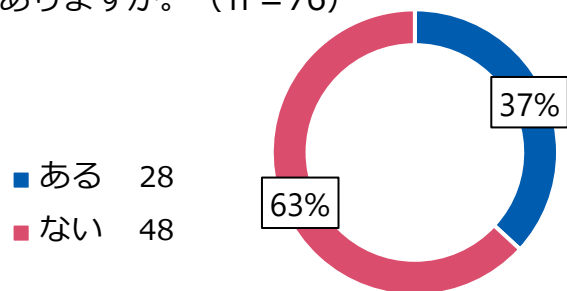
- 業務中や通勤途中の安全意識が低下し、ケガや事故の恐れ。
- 支援員による常時支援が必要
- 仕事の切り出しが困難。 ・就業中の居眠り多発。
- 作業の品質が著しく低下。
- 判断能力が低下し、安全の確保が難しい。
- 作業品質やスピードの著しい低下により作業継続が困難、二次障がいとしての精神疾患発症等による健康安全リスク。

等

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に関するアンケート調査結果について（7／11） | 知的障害者の加齢事例について②

- 最終的に離職に至った事例があると回答した企業は28社（4割弱）であった。
- 対応が難しいと感じたケースでは、業務の切り出しの他、本人や家族との意向調整に関する事例が多かった。

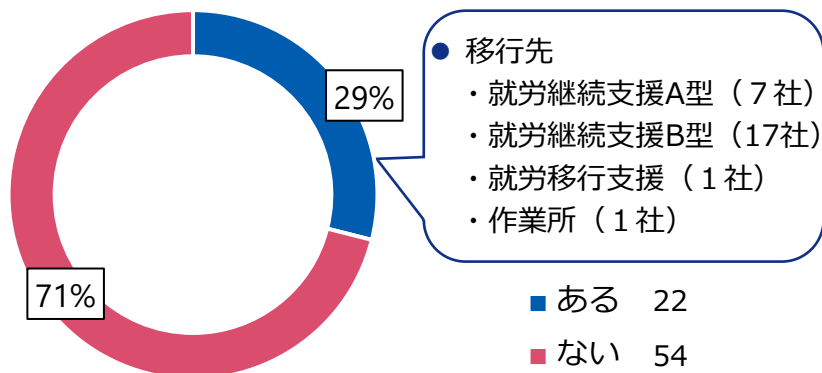
- 企業において対策を講じても雇用契約の維持が困難であったために最終的に離職に至った事例はありますか。（n = 76）



- 「ある」と回答した場合は、その理由

- ・ 能力の低下、視力の低下によりこれまでのパフォーマンスが発揮できなくなり、最終的に就労意欲が低下し退職となった。退職までに、第三者機関とともに面談や業務の配置転換などを打診していたが、本人の気持ちが変わらなかった。
 - ・ 本人の体力の低下や意欲低下のため本人から退職を希望した。
 - ・ 加齢により業務遂行が困難になりミスや居眠りが多発。業務の配置転換も行ったが、離席や就業時間中の喫煙など意図的なサボり行為がみられるなどがあり注意が重なる。支援機関も交えた協議により企業側、本人側双方において働き続けることが困難と判断。離職に至る。
 - ・ 作業面だけでなく移動自体が困難となり家庭・支援機関と協議の上離職。
 - ・ 親の承諾を得て福祉の作業所に移行してもらった。最近では地方の工場ですら就労継続支援A型の作業所を作り転職をしてもらっている。
 - ・ 企業側で雇用契約の維持が困難と判断した。
- 等

- 加齢事例において、加齢を契機として福祉に移行した事例はありますか。（n = 76）



- 移行先

- ・ 就労継続支援A型（7社）
- ・ 就労継続支援B型（17社）
- ・ 就労移行支援（1社）
- ・ 作業所（1社）

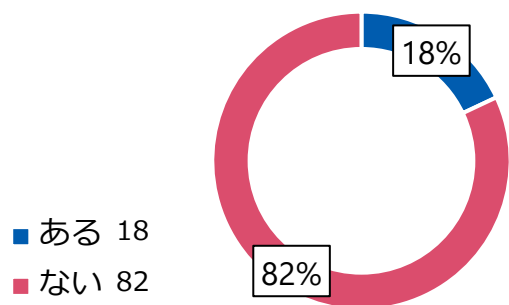
- 加齢事例において対応が難しいと感じたケースを教えてください。

- ・ 体力低下、症状悪化に伴い、本人が出来る仕事越来越少なくなる。
- ・ 何を話しても次の瞬間には、忘れており仕事の継続が困難な状況。
- ・ 本人と親の意見相反、親不在の場合の意思決定。
- ・ コミュニケーションにも難がでてきており、何を言っているか聞き取り確認する時間が多くかかる。
- ・ 自立通勤ができない体力や記憶力の低下により作業中の事故、怪我等安全が担保できない可能性がある。
- ・ 本人（時に保護者）と雇用側意向の相反。
- ・ 家族にご本人の状態についてご理解いただく事が難しい（家では問題ないなど）。時短等を提案してもご家族に理解いただけない。
- ・ トイレの粗相（間に合わないケースや、間に合っても汚れが発生など）等

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に関するアンケート調査結果について（8／11） | 精神障害者の加齢事例について①

- 精神障害者である従業員について、加齢事例があると答えた企業は2割弱であった。精神障害者の加齢事例については、加齢そのものによる体力等の低下に加えて、症状の悪化によるものと思われるものも見られた（加齢事例のあった企業の約7割は、統合失調症の従業員で加齢事例が見られる傾向があると回答）。

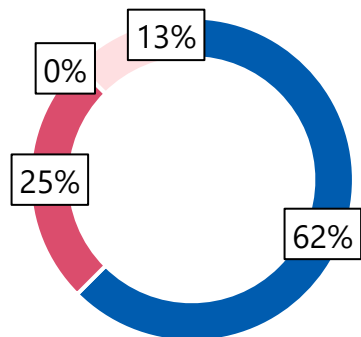
- 御社で雇用する「精神障害者」である従業員において加齢事例がありますか。（n = 100）



- 加齢事例の代表的な例

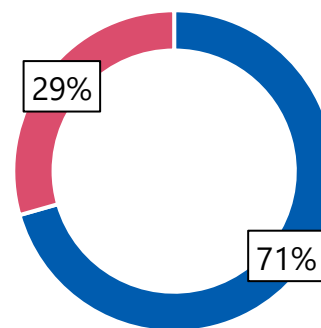
- ・ 記憶力や体力の低下による作業ミスの増加、その自責によるモチベーションの低下
- ・ 体力・能力の低下により、通勤・就業が困難になり、就労意欲が低下。
- ・ 加齢に伴い、判断能力・記憶能力が低下する傾向があり、今までできていた作業ができなくなったりすることがある。
- ・ 体調不良が増え、欠勤が続いた。他責思考が強くなった。
- ・ 感情的なバランスを崩す。自傷他傷行動、勤怠悪化、妄想による他者攻撃 等

- 加齢事例における本人の就労継続の意思について、どのような場合が多いですか。（n = 16）



- 就労継続意思がある（就労継続を希望） 10
- 就労継続意思の喪失（本人は辞めたがっている等） 4
- 就労継続意思の表明(把握)自体が困難 0
- その他 2

- 加齢事例について、対策を講じてもお雇い契約の維持が困難だと感じた事例はありますか。（n = 17）



- ある 12
- ない 5

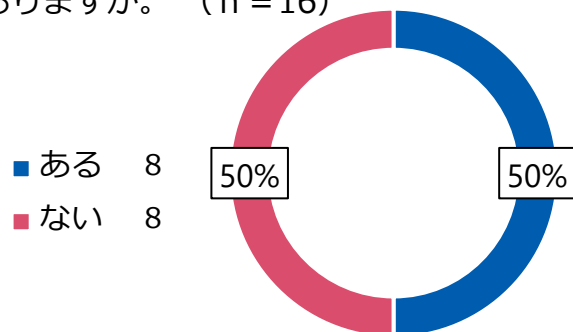
- 【雇用契約の維持が困難だと感じた理由】

- ・ 週20時間以上の就業が困難
- ・ 支援員による常時に近い支援が必要
- ・ 遅刻・早退でも構わないと言っても欠勤が続く
- ・ 身体的・心理的攻撃性の高まりによる業務上のトラブル 等

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に関するアンケート調査結果について（9 / 11） | 精神障害者の加齢事例について②

- 最終的に離職に至った事例があると回答した企業は8社（5割）であった。
- 対応が難しいと感じたケースでは、本人や家族とのコミュニケーションやトラブルに関する意見が多く見られた。

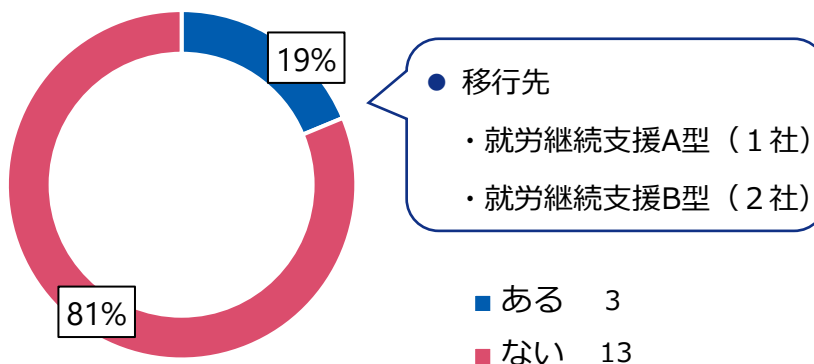
- 企業において対策を講じても雇用契約の維持が困難であったために最終的に離職に至った事例はありますか。（n = 16）



- 「ある」と回答した場合は、その理由

- ・ 勤怠が安定せず、休職し、休職期間満了にて離職に至る。
- ・ 加齢により休職となったが復職出来ず。
- ・ 主治医や支援機関、家族の勧めによる退職。
- ・ モチベーションの低下により本人の退職意志が強かった。
- ・ 本人が体力の低下により通勤が困難であることを理由に離職を希望した。
- ・ 企業側での度重なる注意警告により自己都合退職。
- ・ 親の介護が必要というケースが多く、それを悲観的に捉え、うつ症状が出る。そのため、職場でどんなに対策を講じても、プライベートの不安から退職意向を示すことがある。

- 加齢事例において、加齢を契機として福祉に移行した事例はありますか。（n = 16）



- 移行先

- ・ 就労継続支援A型（1社）
- ・ 就労継続支援B型（2社）

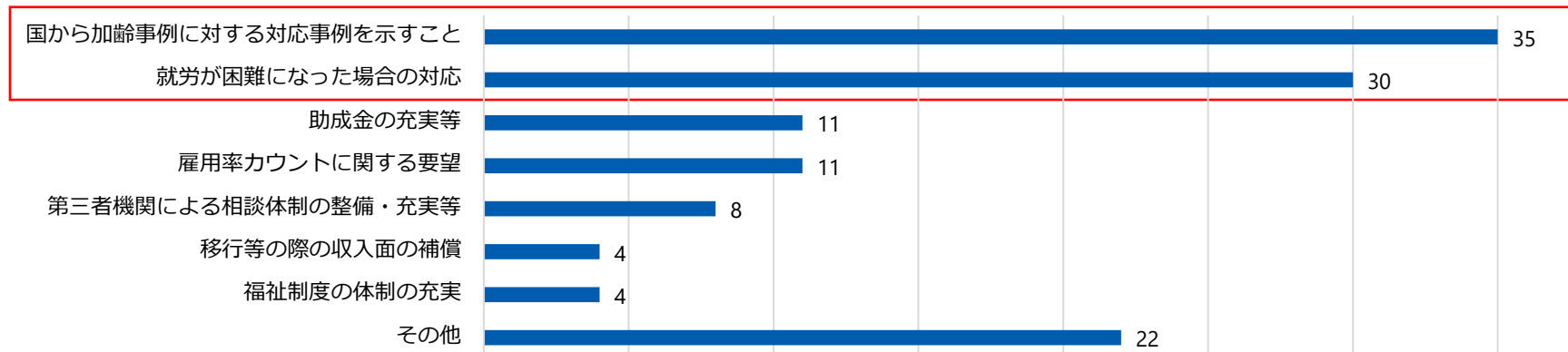
- 加齢事例において対応が難しいと感じたケースを教えてください。

- ・ 本人が通勤できなくなった
- ・ 家族との症状に対する認識に関するトラブル
- ・ 一人暮らしの場合の無断欠勤（連絡がつかない）
- ・ 本人と親の意見相反
- ・ 雇用契約の維持が困難になった場合の解雇・雇い止めをめぐるコミュニケーションやトラブル
- ・ 当社で働く最低基準（週30H）が困難な場合。
- ・ 意欲・体力的にも減退しており就労の継続が困難な場合でも、現実問題として退職した後の経済基盤が整っていないため退職できないという事例の対応

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に関するアンケート調査結果について（10／11）

- 加齢事例に関して、国に施策として期待するものとしては、「対応事例を国から示すこと」が最も多く、次に「就労が困難になった場合の対応」が多かった。

- 加齢事例に関して施策として国に期待するものを教えてください。（自由記述）（n=94）



※グラフは職業安定局障害者雇用対策課において、回答内容（自由記述）を元に便宜的に分類し、作成。

- 具体的な回答例

【国から加齢事例に対する対応事例を示すこと】

- ・ 具体的な加齢事例がどんなものがあるのか知りたい。（同趣旨の御意見複数あり）
- ・ 加齢に伴う段階的な福祉への移行について、本人への説明や意思決定支援、家族対応、障害者就業・生活支援センター（なかぽつ）等の関係機関との連携を含めた標準的な支援プロセスや実践事例を国から示してほしい
- ・ 担当させる業務が限られてくるため、加齢事例に対する対応事例を教えていただけると有難い。
- ・ 現状事例がないため、例示のような課題についての情報提供があるとありがたい。（同趣旨の御意見複数あり）
- ・ 加齢事例に対する対応例をまとめて欲しい。（同趣旨の御意見複数あり）

【就労が困難になった場合の対応】

- ・ 段階的な福祉への移行に関する課題の整理（同趣旨の御意見複数あり）
- ・ 加齢による就労困難な状況について、福祉との連携強化のうえ、必要に応じて伴走支援をいただきたい。会社で伴走までの支援をするのは、ビジネスである以上難しい。
- ・ 企業に在籍したままで再訓練を受けられる仕組み作りをお願いしたい。
- ・ 就労から福祉への段階移行をしていくことを支援する仕組み（行政サポート）があると当事者のQOL向上に繋がるのではないかと。
- ・ 本人、ご家族、企業、支援機関が早期から将来設計を検討できる仕組みづくり。

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に関するアンケート調査結果について（11／11）

● 具体的な回答例

【助成金の充実等】

- ・ 加齢に伴う支援が必要となった場合の支援員を雇うための助成金を設けていただきたい。
- ・ 従業員一人ひとりが能力に応じたパフォーマンスを発揮しながら業務の品質を維持し、同時に身体的負担を軽減することを目的として、業務上の用具や薬剤の変更などを行い、業務における身体的負担の軽減に繋げた。そのような場合の補助制度の創設。
- ・ 加齢による能力低下で現行の雇用体系で就労が困難な方が、同じ会社で継続して働けるための助成金等の制度を充実させてほしい。

【雇用率カウントに関する要望】

- ・ 加齢に伴う安全配慮措置として勤務時間を短縮する場合でも、障がい者カウントを減らさず維持して欲しい。
- ・ 一定年齢以上の障がいがある方のカウント緩和処置（例 10 時間～20 時間 1 カウント）。

【第三者機関による相談体制の整備・充実等】

- ・ 本人の「働きたい」という意思と、安全配慮や業務遂行能力にギャップがある場合、企業だけに判断を委ねるのではなく、企業・本人および保護者・支援機関の合意形成を支援する仕組みの構築。
- ・ 加齢に伴う就労上の変化について、企業が相談できる支援機関を充実させてほしい。
- ・ 障害者雇用における加齢に関する相談窓口、エキスパート人材の拡充を進めて頂き、企業が気兼ねなく相談できる体制にしてほしい。

【移行等の際の収入面の補償】

- ・ 移行した場合の本人の収入面で補償制度。 ・ 退職した後の収入減に対する補償制度。

【福祉制度の体制の充実】

- ・ 定着支援機関への支援制度の整備（支援機関の人手が足りず支援しきれない）。
- ・ 企業をリタイアしたあとの、働き続けられる受け皿（福祉事業所等）の拡充。

【その他】

- ・ 60歳以上の雇用に対する支援
- ・ 障害者の加齢＝就業現場での能力低下の施策として位置付けるのではなく、これまで働く障害者本人を支えてきた社外、社内資源等環境の変化をどう再構築するかという視点でのアセスメントの必要性を検討いただき、制度や福祉サービスへの反映を期待したい。
- ・ マイナンバーを活用した手帳の更新管理（更新手続き自体をご本人が把握するのは困難）。
- ・ 特になし

等

障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について

◎ 障害者に対する差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【施行期日 平成28年4月1日】

※1 不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

※2 事業主に対して過重な負担を及ぼすときは提供義務を負わない。

◎ 必要があると認めるときは、厚生労働大臣から事業主に対し、助言、指導又は勧告を実施。

【差別の主な具体例】

募集・採用の機会	○ 身体障害（車いすの利用、人工呼吸器等の使用の否定を含む）、知的障害、精神障害があることを理由として、募集・採用を拒否すること など
賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと ○ 食堂や休憩室の利用を認めないこと など

【合理的配慮の主な具体例】

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫すること など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと・口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること・筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと ○ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

合理的配慮指針(平成27年3月25日厚生労働大臣告示)

雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(概要)

(1) 基本的な考え方

- 対象となる事業主の範囲は、すべての事業主。
- 対象となる障害者の範囲：身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者。
⇒ 障害者手帳所持者に限定されない。
- 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のもの。

(2) 合理的配慮の内容

- 合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を「別表」として記載。

(別表の記載例)

【募集及び採用時】

- ・ 募集内容について、音声等で提供すること。(視覚障害)
- ・ 面接を筆談等により行うこと。(聴覚・言語障害) など

【採用後】

- ・ 机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと。(肢体不自由)
- ・ 本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと。(知的障害)
- ・ 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。(精神障害ほか) など

(3) 合理的配慮の手続

- 募集・採用時： 障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出る。
採用後： 事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。
- 合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合う。
- 合理的配慮に関する措置を確定し、講ずることとした措置の内容及び理由（「過重な負担」にあたる場合は、その旨及びその理由）を障害者に説明する。採用後において、措置に一定の時間がかかる場合はその旨を障害者に説明する。

※ 障害者の意向確認が困難な場合、就労支援機関の職員等に障害者の補佐を求めても差し支えない。

(4) 過重な負担

- 合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除く。
事業主は、過重な負担に当たるか否かについて、次の要素を総合的に勘案しながら個別に判断する。
 - ① 事業活動への影響の程度、 ② 実現困難度、 ③ 費用・負担の程度、
 - ④ 企業の規模、 ⑤ 企業の財務状況、 ⑥ 公的支援の有無
- 事業主は、過重な負担に当たると判断した場合は、その旨及びその理由を障害者に説明する。その場合でも、事業主は、障害者の意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮の措置を講ずる。

(5) 相談体制の整備

- 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談者のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
- 事業主は、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を定め、当該措置を講じていることについて、労働者に周知する。
など

重度障害者、短時間労働者のカウントについて

- 実雇用率算定上、重度障害者については1人を2人としてカウントする。
- 短時間労働者については、1人を0.5人としてカウントする。
- ただし、精神障害者である短時間労働者については特例として1人を1カウントとする。
- また令和6年度より、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者についても1人を0.5人とカウントする。

週所定労働時間		30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1(※)	0.5

※ 当分の間の措置として、精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、1人をもって1人とみなすこととしている。

障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業

令和8年度予算額 58百万円（58百万円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 平成28年4月から改正障害者雇用促進法の差別禁止及び合理的配慮の提供義務が施行され、平成30年4月から精神障害者が法定雇用率の算定基礎へ追加されたこと等から、障害者が能力を十分に活かして働き続けることができる雇用の場の創出、障害者の職場定着への一層の支援が求められている。
- このため、全国7ブロックに障害者雇用に係る事業主の相談窓口を設置し合理的配慮等のノウハウを提供するとともに、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業を実施する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

実施主体

委託事業（障害者雇用の実践的ノウハウを有する民間団体等）

事業内容

差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援

① 障害者雇用経験者による対応支援

全国7ブロックに相談窓口の設置

（北海道、東北、関東甲信越、中部、近畿、中国・四国、九州・沖縄）

② 講習会、相談・交流会の実施

障害者を雇用したことのない事業主や障害者雇用に課題を持つ事業主に対する講習会・事例報告会、障害者雇用実績のある企業による相談会、障害者を雇用する企業担当者等同士の経験交流会を実施する。

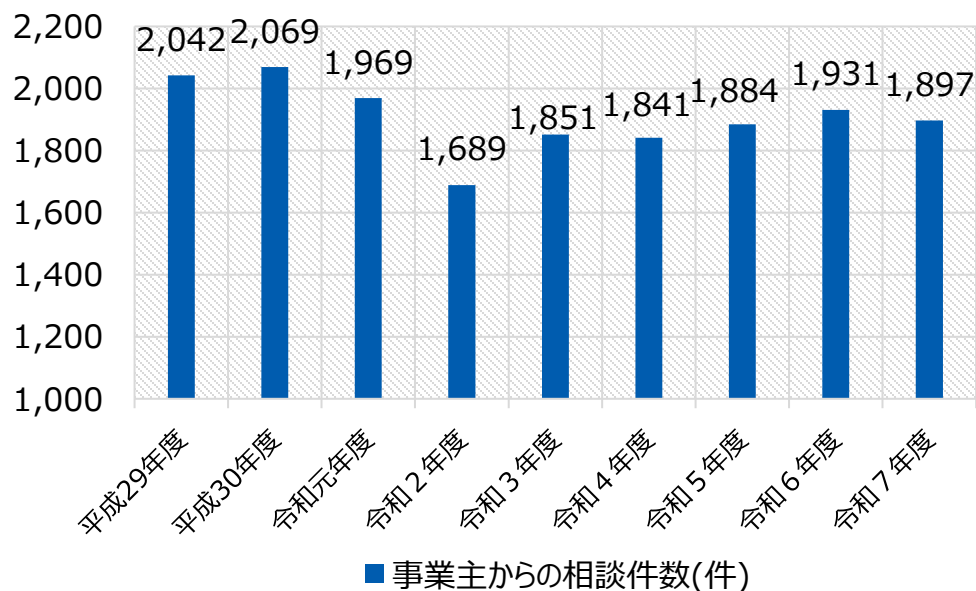
実績（令和6年度）

事業主からの相談件数：1,931件

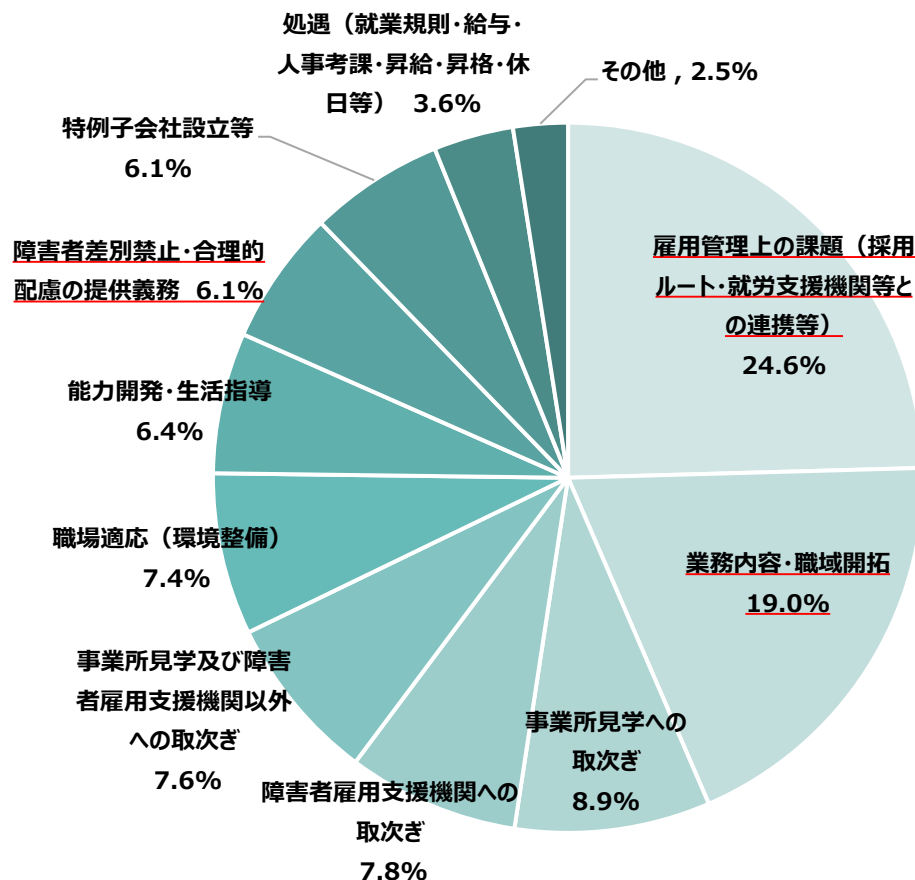
障害者に対する差別禁止・合理的配慮等に係るノウハウ普及・対応支援事業の内訳・実績

- 全国7ブロックに設置する障害者雇用に係る事業主の相談窓口における相談件数は1,897件（令和7年度）と直近は横ばいの状況。
- 当該事業の目的は、合理的配慮等のノウハウ提供及び障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の先進的な取組を普及する事業であるところ、相談窓口で最も多く事業主から受けている相談は、「雇用管理上の課題（採用ルート・就労支援機関等との連携等）」（24.6%）となっており、次いで「業務内容・職域開発」が19.0%となっている。一方、「障害者差別・合理的配慮の提供義務」は6.1%と比較的少なく、企業における相談ニーズが多岐にわたっていることが確認できる。

障害者雇用経験者による相談対応支援実績(平成29年度～令和7年度)



相談内容の内訳（令和7年度）



障害者雇用納付金助成金 |

加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続への支援

- 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者（35歳以上の者）の雇用継続が図られるよう、事業主が行う、
① 業務の遂行に必要な施設の設置等、② 職務の遂行のための能力開発、③ 業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱への助成を実施

支給額等

※支給額は原則既存のメニューと同様

① 業務の遂行に必要な施設の設置等（障害者作業施設設置等助成金）

助成対象措置	助成率	上限額
設置又は整備（賃借によるものを除く。）	2 / 3	年・450万円／人（作業設備のみ：150万円。中途障害者は450万円） 一会計年度・4,500万円／1事業所
賃借	2 / 3	月13万円／人（作業設備のみ：5万円。中途障害者は13万円）

② 職務の遂行のための能力開発（職場介助者等助成金）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業事業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業事業主等（※1）	3 / 4	30万円

③ 業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱（職場介助者等助成金、職場適応援助者助成金）

助成金	配置	委嘱
職場介助者（助成率：2 / 3） 手話通訳・要約筆記等担当者（助成率：2 / 3）	月13万円／人（※1：15万円／人）	1人 0.9万円／回（※1：1万円／回） （上限：年135万円／人（※1：150万円／人））
職場支援員	月3万円／人（※1：4万円／人）	1人 1万円／回（上限：※2）

助成金	訪問型	企業在籍型	
		精神障害者以外	精神障害者
職場適応援助者	4時間以上 1.8万円。4時間未満0.9万円 上限額：3.6万円／日（支援ケースごとの合計）	月6万円（※1：8万円）	月9万円（※1：12万円）

※1 中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主

※2 既存メニューの上限が4万円／月であることを踏まえ、288回（4回×12ヶ月×6年）最大6年間の中で、柔軟に使えるよう設定

支給回数・期間

- ① 賃借の場合：最大3年間
② 最大1年間
③ 最大10年間（職場介助者、手話通訳担当者）
最大6年間（職場支援員）

論点 加齢問題に関して求められる対応について①

- 加齢問題に関して、求められる対応についてどう考えるか。

- 加齢事例について、中間とりまとめにおいては、以下のとおり記載されている。

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。個人差があるが、早期に気力・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きている(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。

- 今般、業界団体の協力を得て行ったアンケート調査を行ったところ、
 - ・ 6割の企業において加齢事例が見られることが明らかになった。代表的な事例としては、体力の低下により、通勤や週20時間以上の勤務が困難な事例、能力低下によりこれまでの業務が困難になった事例が挙げられた。
 - ・ 既に7割の企業において、同一職場内での作業工程の見直しや意欲・能力・体力の低下度合いに応じた配置転換の実施がされている一方で、加齢事例において対応が難しいと感じたケースでは、本人の能力に合わせた業務切り出しが難しいといった声があった。また、通勤が困難になった場合に、テレワーク可能な業務の創出についてが難しく、労働意欲があっても休職してもらうしかなかったといった、企業側に対するノウハウの蓄積や横展開が望まれるのではないかとと思われる事例も見受けられた。

論点 加齢問題に関して求められる対応について②

- ・ 加齢事例における就労継続意思については、どの障害種別においても就労継続を希望する者が6割を超えているものの、本人が就労意欲を喪失している場合も一定の割合で見られた。また、実際に、加齢を契機として福祉サービス(就労継続支援A型・B型・その他)に移行した事例もあった。
- ・ 国に対しては、加齢事例の具体例や企業における(福祉へ移行した事例を含む)対応事例、対応プロセスを示すことを求める声が多かった。実際に、対応において困難を感じている企業だけでなく、現状、加齢事例が生じる年齢層の従業員がいない企業からも具体的な事例を知りたいという意見があった。
- 加齢事例においては、まずは雇用主において必要な合理的配慮の提供がなされた上で、それでも就労の継続が困難と考えられる場合について、企業と本人・家族等において、各種法令の規定等も踏まえながら、丁寧に話し合い、障害者本人にとって適切な支援の在り方を考えていく必要があるが、現状は、各企業が個々の企業内において個別に対応している状況。
- このため、各企業において、加齢問題の対応を行うに当たって参照することができるよう、
 - ・ ①具体的に生じている加齢事例や、②それに対して企業が講じた施策・ノウハウ、③障害者就業・生活支援センター等第三者機関を活用した事例、④企業と障害者本人において本人の意向も踏まえて福祉に移行した事例等の各種事例
 - ・ 相談機関、助成制度、本人の希望に応じた利用が考えられる福祉サービス等の各種制度についてとりまとめた加齢問題に関する企業の対応に資する参考資料(事例や制度紹介を含む)を示すこととしてはどうか。
- また、その他こういった対応が考えられるか。

1. 雇用と福祉の相互往来関係（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）

2. 雇用と福祉の相互往来関係（うつ等からの復職）

一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。令和4年の法改正では、既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとなった。【令和6年4月1日施行】

法令上新たに位置づけ

1. 雇用後に労働時間を延長しようとする場合

- 企業等での働き始めに、**概ね週10時間以上20時間未満から段階的に労働時間の延長を図ろうとする場合**、就職前にサービスを受けていた事業所を引き続き利用できるものとする。
- 利用期間：原則3か月から6か月以内（延長が必要な場合は合計1年まで）※円滑な職場定着が図られるよう、個々の状況に応じて設定

生活リズムの維持、雇用先の企業等と事業所との情報共有、合理的配慮の内容等についての調整等を通じ、円滑な一般就労への移行を目指す。



2. 休職から復職しようとする場合

- 休職からの復職**の際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能とする。
- 利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。



従来の運用を踏まえて通知上に明記

3. 概ね週10時間未満の労働時間で一般就労へ移行した場合

- 就労移行支援**の利用を経て、企業等で概ね週10時間未満であることを目安として一般就労し、引き続き**訓練を受けながら働くことが勤務時間等を増やす**ことにつながる場合や、**新たな職種への就職を希望しており支援が必要**と判断された場合、また、**就労継続支援**の利用者で、企業等で概ね週10時間未満であることを目安として、**非常勤のような形態で一般就労**している利用者（通常の事業所に雇用されることが困難な障害者）が対象。
- 利用期間：就労移行支援の場合、標準利用期間（2年間）、最大で3年間。就労継続支援の場合、特段の定めなし。



第五条 （略）

2～12 （略）

13 この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、主務省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

一般就労中の一時的な利用に関する類型

	就労移行支援	就労継続支援 A 型	就労継続支援 B 型
通常の事業所に雇用された後に労働時間を延長しようとする場合	労働時間延長支援型	労働時間延長支援型 ※就労移行支援と同じ条件	労働時間延長支援型 ※就労移行支援と同じ条件
休職からの復職を目指す場合	復職支援型	復職支援型 ※就労移行支援と同じ条件	復職支援型 ※就労移行支援と同じ条件
概ね10時間未満の所定労働時間で一般就労へ移行した場合	就労移行支援短時間型 ・勤務時間や労働日数を増やすこと ・新たな職種への就職を希望 ・利用期間あり	就労継続支援短時間型 ・非常勤のような形態で一般就労している（通常の事業所に雇用されることが困難） ・利用期間なし	

※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援と就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

休職からの復職を目指す場合（復職支援型） 就労移行支援・就労継続支援A型/B型

令和6年3月29日付け「就労移行支援事業、就労継続支援（A型、B型）における留意事項について」より抜粋

目 的

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指すことを目的とする。

a 対象者

通常の事業所に雇用されている障害者であって、休職からの復職の際に就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするもの

b 利用条件

以下の条件をいずれも満たした場合に利用できるものとする。

- (a) 当該休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない又は困難である場合
- (b) 休職中の障害者本人が復職を希望し、企業及び休職に係る診断をした主治医が、就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合
- (c) 休職中の障害者にとって、就労系障害福祉サービスを実施することにより、より効果的に復職につなげることが可能であると市区町村が判断した場合

休職からの復職を目指す場合（復職支援型） 就労移行支援・就労継続支援A型/B型

令和6年3月29日付け「就労移行支援事業、就労継続支援（A型、B型）における留意事項について」より抜粋

c 支給決定に当たっての留意事項

bの(a)及び(b)の要件に該当するかについては、以下のiからiiiまでの書類の提出により、確認を行うこと。

i 雇用先企業からの資料

当該企業による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断していることを示す書類

ii 休職に係る診断をした主治医からの資料

当該主治医の属する医療機関による復職支援の実施が困難であり、休職中の障害者が就労系障害福祉サービスによる復職支援を受けることにより復職することが適当と判断していることを示す書類

iii 相談支援事業所（申請者）からの資料

地域における就労支援機関である障害者職業センター等による復職支援の利用が困難であることや、地域における医療機関による復職支援が見込めないことを示す書類（ただし、セルフプランの場合には、申請者が作成する同様の書類。この場合、市町村は、地域における就労支援機関及び医療機関による復職支援の実施状況等を調査した上で、支給決定の可否を判断すること。）また、令和6年3月31日以前に支給決定された場合については、令和6年4月以降の受給者証の更新の際に、上記要件を満たしていることについて、同様の書類の提出をもって確認した上で、支給決定を更新すること。

d 利用期間

支給決定期間は、1か月から6か月までの範囲内で月を単位として定めること。利用期間については、企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）とする。

休職からの復職を目指す場合（復職支援型） 自立訓練等

e 自立訓練等の利用

一般就労している障害者が休職し、復職支援として生活介護や自立訓練を利用する場合についても、b（a）～(c)と同様の要件を確認できた場合にのみ、支給決定を行っても差し支えないこととする。その際、c i ～ iii で作成する同様の書類により、要件を満たしているか、確認すること。

休職から復職を目指す場合

イメージ

療養期間

- 本人が所属企業への復職を希望している
- 留意事項通知にある【実施条件】をいずれも満たす場合に実施

一時利用

(企業の定める休職期間の終了までの期間・上限2年)

週1～5日程度

訓練・作業等による支援

- ・生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得に向けた訓練を実施

生活リズムの確立

- ・段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立する

企業、医療機関等との連携

- ・支援の進捗状況等を企業、医療機関等と共有する等、一時利用実施事業所が関係者との連携を図る
- ・企業における復職プロセスに沿いながら支援を実施

同一事業所による定着支援 (6か月間)

1～2週間に1回程度

生活面等の相談

- ・職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を必要に応じて実施

企業等との調整

- ・職場での状況確認、関係機関との連絡調整をしながら、復職後の状況確認を行う

就労定着支援 (最大3年間)

月1回程度

生活面等の相談

企業等との調整

職場復帰日

就労定着支援
開始までの起算日

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果

休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ

イメージ

一時利用を活用する事例のイメージ

- 例1（精神障害）：主治医から復職に向けた訓練は許可されたものの、生活リズムにはまだ波があり、継続した通勤や終日の作業遂行に不安があるため、段階的な慣らしが必要。
- 例2（高次脳機能障害）：就業中に受障して休職中。復職に向けて、復職後の業務遂行に向けた訓練や、自身の障害特性を踏まえた必要な対処の練習が必要（例：メモの取り方、確認の励行等）。

生活リズムの確立、体力・集中力の向上

段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立すると共に、生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や、復職後の職務に向けた訓練を受けることが可能に。

企業、産業医、主治医との連携

進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、主治医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

相談を中心とした定着支援に移行

職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を引き続き受けることも可能。

一時利用により期待される効果

段階的な通所や生産活動の機会を通じて、復職に向けた生活リズムの確立や体力の維持向上等が図られ、円滑な職場復帰の促進に繋がる。

【参考】障害者部会（9/17）における委員からの主な意見

■ 休職から復職しようとする場合の一時的な利用について

- ・ 一時利用の利用条件(※)が守られるよう、マネジメントを行うことが重要。
- ・ 医師や企業も含め、各支援の内容と利用条件を理解し、本人に適した支援を選んでいるかが重要。さらに周知、情報提供が必要。
- ・ 福祉サービス事業所が企業、産業医、主治医との連携を十分に図り、本人の状態に応じた復職支援を推進することが重要。中小企業については、地域産業保健センターとの連携も課題。
- ・ 企業の関与は重要だが、入院中の休職者等が企業に制度を説明し、書類を依頼する負担は大きい。本人の同意に基づく支援機関からの説明を進めるとともに、企業の協力が得られない場合の代替的な確認方法などを考えてほしい。
- ・ 病気やけがで障害者となった場合、休職期間に入るかどうかは大きな判断。復職支援については、在職のままでも利用できるようにしてほしい。

※ 復職支援型の一時利用の利用要件として、「休職者を雇用する企業、地域における就労支援機関や医療機関等による復職支援の実施が見込めない又は困難である場合」等が定められている（P27参照）。

参考資料

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

就労移行支援

○対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
- 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
- ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 }
- 就労支援員 → 15:1以上

○報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

基本報酬

＜定員20人以下の場合＞

報酬区分		基本報酬
就職後6月以上定着率	5割以上	1,210単位/日
	4割以上5割未満	1,020単位/日
	3割以上4割未満	879単位/日
	2割以上3割未満	719単位/日
	1割以上2割未満	569単位/日
	0割超1割未満	519単位/日
	0	479単位/日



主な加算

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

移行準備支援体制加算 41単位
⇒施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合

地域連携会議実施加算 583単位/回
⇒支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位/回

就労支援関係研修修了加算 6単位
⇒就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位
⇒Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加
⇒Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

○事業所数

2,724（国保連令和 8 年 4 月実績）

○利用者数

38,588（国保連令和 8 年 4 月実績） 34

就労継続支援A型

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
 - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
- 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日
※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



○ 事業所数

4,330（国保連令和 8 年 4 月実績）

○ 利用者数

87,251（国保連令和 8 年 4 月実績） 35

就労継続支援B型

○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労選択支援事業者(近隣に就労選択支援事業所がない等の場合においては、就労移行支援事業者等)によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
- ④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者

○ サービス内容

- 通所により、就労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、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価(令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1)「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※ 定員20人以下、人員配置6:1の場合

(2)「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※ 人員配置6:1の場合

【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- **ピアサポート実施加算 100単位/月**
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

(1)及び(2)共通の主な加算

就労移行支援体制加算 5～93単位/日

※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数ごとに加算

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ)

15、10、6単位

- ⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○ 事業所数

20,401 (国保連令和 8 年 4 月実績)

○ 利用者数

432,419 (国保連令和 8 年 4 月実績) 36

自立訓練(生活訓練)

○ 対象者

■ 地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上等のため、一定期間の訓練が必要な障害者（具体的には次のような例）

- ① 入所施設・病院を退所・退院した者であって、地域生活への移行を図る上で、生活能力の維持・向上等を目的とした訓練が必要な者
- ② 特別支援学校を卒業した者、継続した通院により症状が安定している者等であって、地域生活を営む上で、生活能力の維持・向上などを目的とした訓練が必要な者 等

○ サービス内容

- 入浴、排せつ及び食事等に関する自立した日常生活を営むために必要な訓練、生活等に関する相談及び助言その他の必要な支援を実施
- 事業所に通う以外に、居宅を訪問し、日常生活動作能力の維持及び向上を目的とした訓練等を実施
- 標準利用期間(24ヶ月、長期入院者等の場合は36ヶ月)内で、自立した日常生活又は社会生活を営めるよう支援を実施

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1以上(1人は常勤)
- 生活支援員 6:1以上(1人は常勤)

○ 報酬単価（令和6年4月～）

■ 基本報酬

通所による訓練

利用定員20人以下	776単位	利用定員61～80人	633単位
“ 21～40人	693単位	“ 81人以上	595単位
“ 41～60人	659単位		

訪問による訓練

所要時間1時間未満の場合	265単位
所要時間1時間以上の場合	606単位
視覚障害者に対する専門的訓練の場合	779単位

■ 主な加算

個別計画訓練支援加算

- (Ⅰ) 社会福祉士・精神保健福祉士・公認心理師等が作成した個別訓練実施計画に基づいて、障害特性や生活環境等に応じた訓練を行い、かつ当該指定自立訓練(生活訓練)事業所等における支援プログラムの内容を公表するとともに、利用者の生活機能の改善状況等を評価し、当該評価の結果を公表している場合 47単位
- (Ⅱ) 社会福祉士・精神保健福祉士・公認心理師等が作成した個別訓練実施計画に基づいて、障害特性や生活環境等に応じた訓練を行った場合 19単位

高次脳機能障害者支援体制加算

高次脳機能障害を有する利用者が全体の利用者数の100分の30以上であって、高次脳機能障害支援者養成研修を修了した従業者を事業所に50:1以上配置した上で、その旨を公表している場合 41単位

○ 事業所数 1,369(国保連令和8年4月実績)

○ 利用者数 16,115(国保連令和8年4月実績)

障害者就労に係る雇用福祉横断検討会	
第7回(R 8. 10. 27)	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）

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 (中間とりまとめ)

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、「就労継続支援」については、旧福祉工場等を前身とする「雇用型(A型)」と、旧授産施設等を前身とする「非雇用型(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における支援を行っている。

（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。

- この一般就労の進展には、障害者自立支援法制定以降、就労系障害福祉サービス事業者の尽力や、障害者就業・生活支援センターを中心とした関係機関の連携により、福祉から一般就労への移行者数が増加²してきたことも大きく寄与している。
- 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。

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）

² 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、平成24年においては7,717人（就労移行支援が4,570人、就労継続支援A型が840人、就労継続支援B型が2,307人）であったが、令和6年においては28,943人（就労移行支援が16,827人、就労継続支援A型が5,998人、就労継続支援B型が6,118人）となっている。（出典：社会福祉施設等調査）

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。

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」³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。

（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、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。

³ 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。

- 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」な状態像の者の範囲は、障害者自立支援法制定当時に比べ狭まってきている。
- 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、平均的な労働時間に差がある一方で、障害者に支払われる時間当たりの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。⁴なお、就労継続支援Ａ型は、一般就労から離職した者などの就労の

⁴ 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

受け皿になっているとの指摘もある。

- 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。
- 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。個人差があるが、早期に気力・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いる点も指摘されてきている（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。

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、福祉から一般就労への移行を進めていくためにも重要であり、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。
- 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。こうした中においても、引き続き、支援の質の確保・向上を図っていく必要があるが、利用者数の増加の背景には、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

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）

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／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を行うことが求められる。

その際の「希望」については、本人の希望を発言した内容のまま捉えることなく、本人の就業先や本人自身に対する不安に対して寄り添い、十分な情報提供やエンパワーメントを行った上で、丁寧なアセスメントにより本人の本当の意思や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、本人の障害特性を踏まえた能力を発揮し得る職場とのマッチングの力を高めていく必要があり、この点について国においても主体的に取組を進めることが求められる。

- また、一般就労の可能性の捉え方については、必ずしも容易ではないものの、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、標準化や客観性の向上、中立・公正性の担保等の観点も含めて機能強化や実施方法を検討していく必要がある。

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。

- 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地域によるリソースの偏在が更に進んでしまふことが考えられる中で、限られたリソースでニーズの変化にも対応す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能の在り方については、「基本的考え方」のとりまとめ以後に、本検討会において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が連携することが重要である。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。

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、重度障害者等の一般就労における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、本検討会において継続して検討していくものとする。

【参考】個別施策に関する構成員からのこれまでの御意見

- 雇用施策と福祉施策の現状について、中間とりまとめ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。

【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。
- ・ 企業と福祉の連携の中で、職場実習の充実が重要ではないか。単に就職につなげるだけでなく、本人が自分の可能性や自分に合った働き方を考える上で、極めて重要な機会であり、また、企業にとっても、障害のある人と一緒に働いて、その人の力や可能性を知ることができる貴重な場になる。

(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、そうした者の就労の受け皿としての意義があるのではないか。
改めて、一般就労が困難な者とはこういった者なのか明確にする必要があるのではないか。
- ・ 離転職を繰り返し、パワーレスになっている人を支援することで自信を回復し、もう一度一般就労にチャレンジしてみようかなと思えるように支援していくのが大事な役割であって、受け皿としての役割がゴールではないのではないか。
- ・ 就労継続支援は、一般就労に対しての研修期間として捉えるべきではないか。
- ・ 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はなく、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。
- ・ 当事者の希望を超えて意図的に特定の事業所に誘導されることないよう、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。

(その他)

- ・ 就労系障害福祉サービスの支援の質も重要であり、指定や指導監査を含め、どのように担保していくのか考える必要があるのではないか。

【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るのではないか。
- ・ 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か。

【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。