

【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な。
- ・ 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な。
- ・ 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な。
- ・ 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な。
- ・ 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な。
- ・ 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な。
- ・ 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な。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。