

障害者就労に関連する施策等について

- 雇用の分野における合理的配慮の提供義務について
- 〇 障害者職業訓練等について
- 特別支援学校高等部におけるキャリア教育等について

(その他)

- 通所系障害福祉サービス(就労系サービス以外)等について
- 〇 雇用保険制度について
- 〇 障害年金制度について

令和2年12月

雇用の分野における合理的配慮の提供義務について

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<u>差別禁止※1、合理的配慮の提供義務※2を規定【</u>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	〇 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 〇 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 〇 研修、現場実習をうけさせないこと 〇 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	〇 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

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

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
視覚障害	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。採用試験について、点字や音声等による実施や、試験時間の延長を行うこと。	5
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 拡大文字、音声ソフト等の活用により業務が遂行できるようにすること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 職場内の机等の配置、危険箇所を事前に確認すること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	6
聴覚•言語 障害	募集及び採 用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。・ 面接を筆談等により行うこと。	15
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示・連絡に際して、筆談やメール等を利用すること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 危険箇所や危険の発生等を視覚で確認できるようにすること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	17

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
肢体不自由	募集及び採 用時	・ 面接の際にできるだけ移動が少なくて済むようにすること。	25
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 移動の支障となる物を通路に置かない、机の配置や打合せ場所を工夫する等により職場内での移動の負担を軽減すること。 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。 スロープ、手すり等を設置すること。 体温調整しやすい服装の着用を認めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	26
内部障害	募集及び採 用時	・ 面接時間について、体調に配慮すること。	36
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	37

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
知的障害	章害 募集及び採 ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 用時		43
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 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。 図等を活用した業務マニュアルを作成する、業務指示は内容を明確にし、一つずつ行う等作業手順を分かりやすく示すこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	44
精神障害 募集及び採 ・ 面接時に、 用時		・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	53
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務の優先順位や目標を明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順を分かりやすく示したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 できるだけ静かな場所で休憩できるようにすること。 本人の状況を見ながら業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	54

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
発達障害	募集及び採 用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 ・ 面接・採用試験について、文字によるやりとりや試験時間の延長等を行うこと。	63
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 業務指示やスケジュールを明確にし、指示を一つずつ出す、作業手順について図等を活用したマニュアルを作成する等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 感覚過敏を緩和するため、サングラスの着用や耳栓の使用を認める等の対応を行うこと。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	65
難病に起因する障害	募集及び採 用時	面接時間について、体調に配慮すること。面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	74
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	75

障害区分	場面	事例	事例集 ページ
高次脳機能 障害	募集及び採 用時	・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。	79
	採用後	 業務指導や相談に関し、担当者を定めること。 仕事内容等をメモにする、一つずつ業務指示を行う、写真や図を多用して作業手順を示す等の対応を行うこと。 出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること。 本人の負担の程度に応じ、業務量等を調整すること。 本人のプライバシーに配慮した上で、他の労働者に対し、障害の内容や必要な配慮等を説明すること。 	80

障害者職業訓練等について

障害者職業訓練実施状況

(単位:人)

			/年度	平成2	8年度	平成2	.9年度	平成30)年度	令和元	年度
			就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
	能力開発校 職業訓練	1,935	_	1,808	_	1,856	_	1,740	_	1734	_
	離職者訓練	1,688	70.7%	1,583	71.6%	1,599	69.2%	1,456	71.1%	1,385	65.8%
	在職者訓練	247	1	225	l	257		284	l	349	_
	における 哉業訓練	683[375]	82.8%	625[304]	77.1%	651[322]	78.2%	653[307]	75.8%	633[268]	73.2%
	<u>様なニーズに</u> 委 <u>託訓練</u>	4,384	_	3,845	_	3,704	-	3,283		3,065	_
	離職者訓練	4,218	47.9%	3,698	46.2%	3,503	49.7%	3,073	52.2%	2,863	48.8%
	在職者訓練	166	_	147	_	201	_	210	_	202	_
合	計	7,002	_	6,278	_	6,211	_	5,676	_	5,432	_

(資料:定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告)

- 注1 就職率は、訓練修了3ヶ月後の就職状況を元に算出。
- 注2 一般校における障害者職業訓練の就職率は、一般校で設定している障害者対象訓練科の受講者数[カッコ内]の就職率を算出。
- 注3 受講者数は当該年度訓練開始者及び前年度繰越者の合計を記載。

障害者職業能力開発校の概要

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を実施

〇国立機構営校 (2校)

- ・国が設置し、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する障害者職業能力開発校
- ・先導的な職業訓練実施の成果をもとに、職業訓練内容、指導技法等を他の障害者職業能力開発校等に提供することにより、障害者職業訓練全体のレベルアップに貢献
- ■中央障害者職業能力開発校 (国立職業リハビリテーションセンター)
- ■吉備高原障害者職業能力開発校 (国立吉備高原職業リハビリテーションセンター)

〇国立県営校 (11校)

- ・国が設置し、都道府県に運営を委託
- ■北海道障害者職業能力開発校
- ■宮城障害者職業能力開発校
- ■東京障害者職業能力開発校
- ■神奈川障害者職業能力開発校
- ■石川障害者職業能力開発校
- ■愛知障害者職業能力開発校

- ■大阪障害者職業能力開発校
- ■兵庫障害者職業能力開発校
- ■広島障害者職業能力開発校
- ■福岡障害者職業能力開発校
- ■鹿児島障害者職業能力開発校

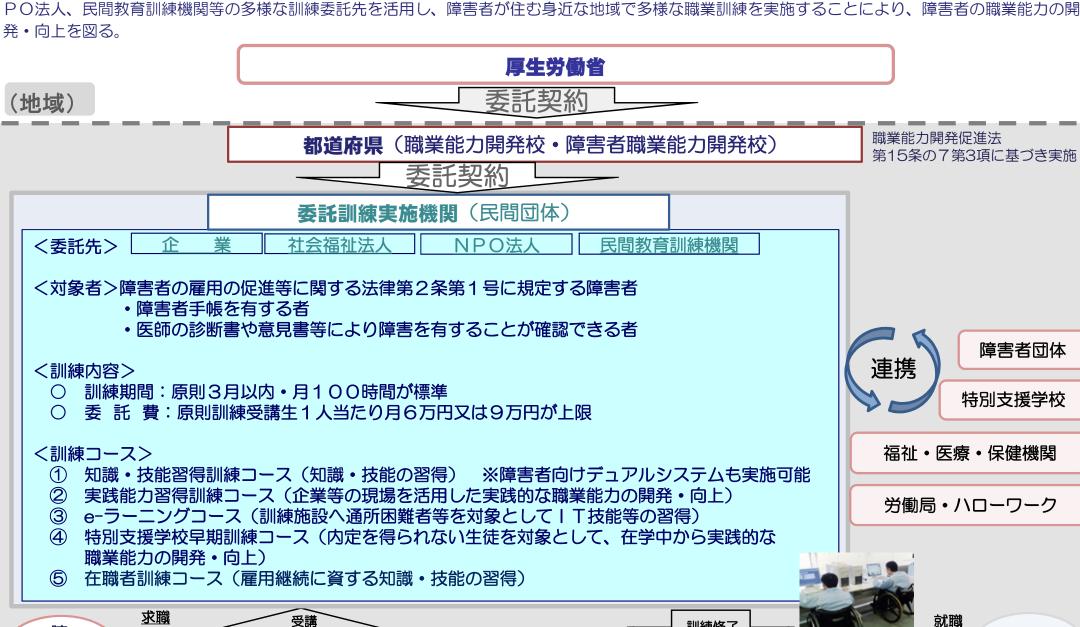
〇県立県営校 (6校)

- ■青森県立障害者職業訓練校
- ■千葉県立障害者高等技術専門校
- ■岐阜県立障がい者職業能力開発校

- ■静岡県立あしたか職業訓練校
- ■京都府立京都障害者高等技術専門校
- ■兵庫県立障害者高等技術専門学院

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の概要

ハローワーク求職障害者の就職を実現する等のため、国と都道府県とが委託契約を結び都道府県が事業の実施主体となって、企業、社会福祉法人、N PO法人、民間教育訓練機関等の多様な訓練委託先を活用し、障害者が住む身近な地域で多様な職業訓練を実施することにより、障害者の職業能力の開



訓練修了

職業紹介

企業

申込み

あっせん

職業相談

特別支援学校高等部におけるキャリア教育等について

特別支援学校高等部学習指導要領におけるキャリア教育

キャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項

※キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的 自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育て ることを通してキャリア発達を促す教育とされて いる。

- 学校においては、キャリア教育及び職業教育を推進するために、生徒の障害の状態や特性及び心身の発達の段階等、学校や地域の実態等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなどの就業体験活動の機会を積極的に設ける。
- 地域や産業界や労働等の業務を行う関係機関の人々の協力を積極的に得るよう配慮する。

キャリア教育の充実

- 生徒が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要としつつ各教科・科目等又は各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること。
- その中で、生徒が自己の在り方生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、<u>学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的な進路指導を行う</u>こと。その際、<u>家庭及び地域や</u>福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること。

特別支援学校(知的障害)各教科におけるキャリア教育にかかわりの深い内容(例)

【社会】公共施設の役割と制度(公共職業安定所で求職登録や職業相談、市役所での年金の申請等)

【職業】産業現場等における実習、職業など卒業後の進路に必要となること、職業生活に必要な健康管理や余暇の過ごし方の 工夫

【家庭】消費生活(計画的な金銭の管理の必要性)

【特別活動】学校生活と社会的・職業的自立の意義の理解、社会参画意識の醸成や勤労観・職業観の育成、主体的な進路の選択決定と将来設計

特別支援学校(知的障害)高等部における実習に関する年間スケジュール(例)

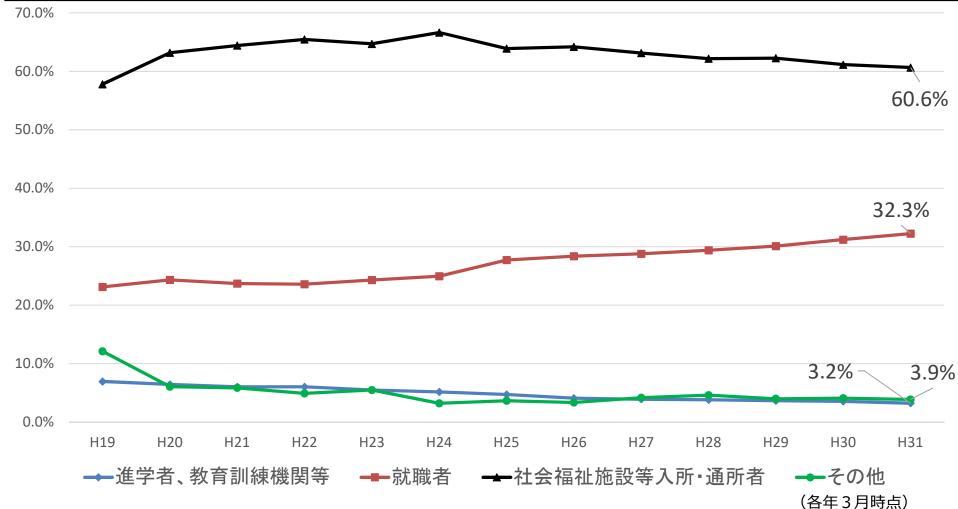
	4	5	6	7	8 9 10 11 12 1	2	3
1年			保護者面談	進路ガイダンス	〈学校の取組〉 ○実習先との事前打合せ ○事前指導 ・通勤の関すること ・職場での過ごし方に関するこ と (特数) トイトの使い方		
2年			実習②	保護者面談	と(挨拶、トイレの使い方、 食事のマナー等) ・実習する業務に関すること ○実習中の巡回指導 ○実習先との反省会の実施 ・実習先からの評価票をもとに		
3年			実習④	保護者面談	できたことや課題を確認 事後指導・確認した課題について学校、家庭で取り組む※以上を保護者と連携して進めていく	路決定	

- ※学校は、医療、福祉、労働などの関係機関と連携し、生徒ごとに個別の教育支援計画を作成しながら、生徒に必要な支援や関係機関による支援の状況を把握する。
- ※学校は、本人、保護者の希望や障害の状態等を踏まえて、実習先を決定する。実習先は障害福祉サービス事業所(就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型)、一般事業所さまざまある。
- ※1年、2年前期ではどの作業が自分に向いているかを確かめ、2年後期では業種を絞り込み、3年では進路決定に向けて実習を行う中で、生徒ごとに実習先事業所が特定されていく。

特別支援学校高等部(本科)卒業後の状況

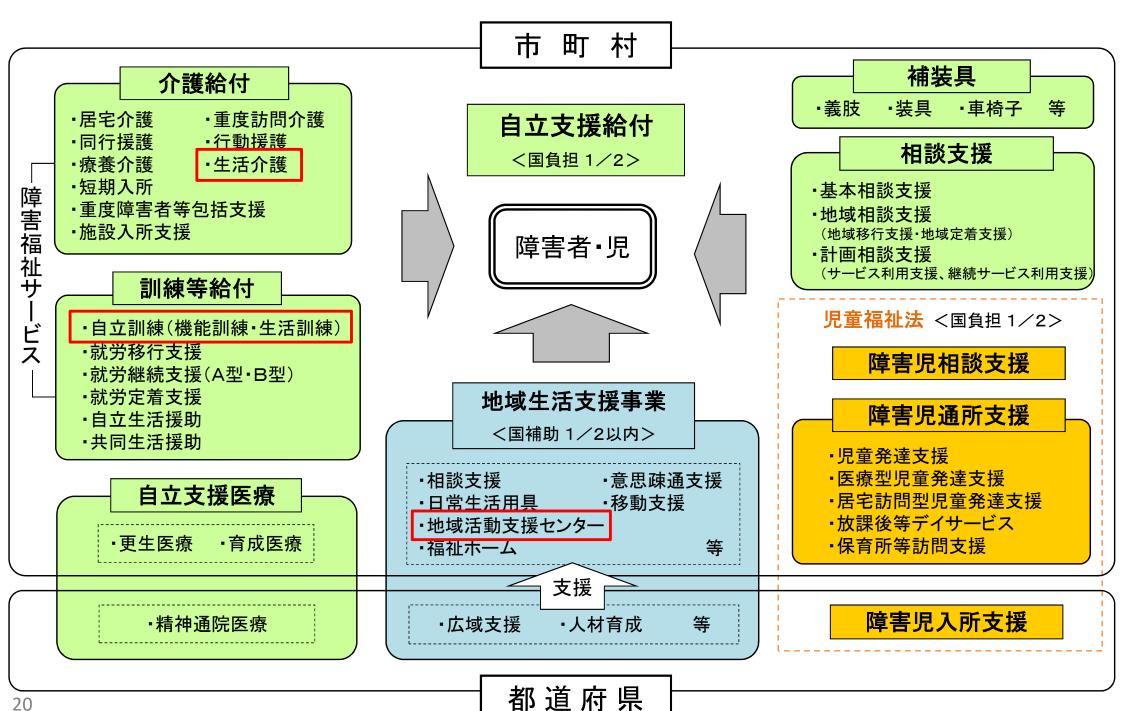
(平成31年3月卒業者)

区分	卒業者	進学者	教育訓練 機関等	就職者	社会福祉施設等 入所·通所者	その他
計	21,764人	377人	326人	7,019人	13,199人	843人
ПΙ		(1.7%)	(1.5%)	(32.3%)	(60.6%)	(3.9%)



通所系障害福祉サービス(就労系サービス以外)等について

障害者総合支援法等における給付・事業



20

生活介護

★ 会 技 ()

- 地域や入所施設において、安定した生活を営むため、常時介護等の支援が必要な者
- ① 障害支援区分が区分3(障害者支援施設等に入所する場合は区分4)以上である者
- ② 年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分2(障害者支援施設等に入所する場合は区分3)以上である者

○ サービス内容

○ 主な人員配置

■ 主として昼間において、入浴、排せつ及び食事等の 介護や、日常生活上の支援、生産活動の機会等の提供

利用者の障害程度に応じて、相応しいサービスの提供体制が確保さ れるよう、利用者の平均障害支援区分等に応じた人員配置の基準を 設定

- サービス管理責任者
- 生活支援員等 6:1~3:1

○報酬単価(令和元年10月~)

■ 基本報酬

基本単位数は、事業者ごとに利用者の①利用定員の合計数及び②障害支援区分に応じ所定単位数を算定

■ 定員21人以上40人以下の場合

(区分3) (区分6) (区分5) (区分4) (区分2以下)※ 未判定の者を含む

1.151単位 859単位 605単位 544単位 496単位

■ 主な加算

人員配置体制加算(33~265単位)

- → 直接処遇職員を加配(1.7:1~2.5:1)し た事業所に加算
- ※ 指定生活介護事業所は区分5.6.準ずる 者が一定の割合を満たす必要

訪問支援特別加算(187~280単位)

8月実績)

→ 連続した5日間以上利用がない利用者に対し、 居宅を訪問して相談援助等を行った場合 (1月に2回まで加算)

延長支援加算(61~92単位)

→ 営業時間である8時間を超えてサービ スを提供した場合(通所による利用者に 限る)

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(令和元年10月~)

■ 基本報酬

通所による訓練

利用定員20人以下 747単位 " 21~40人 667単位

" 41~60人 634単位

利用定員61~80人 609単位 " 81人以上 572単位

訪問による訓練

所要時間1時間未満の場合 249単位 所要時間1時間以上の場合 571単位 視覚障害者に対する専門的訓練の場合 734単位

■ 主な加算

個別計画訓練支援加算

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

就労移行支援体制加算

自立訓練を受けた後、就労(一定の条件を満たす復職を含む)し、就労継続期間が6月以上の者が前年度において1人以上いる場合

利用定員20人以下 54単位

利用定員61~80人 9単位

" 21~40人 24単位

81人以上 7単位

" 41~60人 13単位

〇 事業所数

1.197 (国保連令和 2年 8月実績)

○ 利用者数

12.811 (国保連令和 2年

王 8月実績)

宿泊型自立訓練

○対象者

- 自立訓練(生活訓練)の対象者のうち、日中、一般就労や障害福祉サービスを利用している者であって、地域生活への移行に向けて、一定期間、宿泊によって帰宅後における生活能力等の維持・向上のための訓練が必要な者(具体的には次のような例)
 - ① 特別支援学校を卒業してた者であって、ひとり暮らしを目指して、更なる生活能力の向上を図ろうとしている者
 - ② 精神科病院を退院後、地域での日中活動が継続的に利用可能となった者であって、更なる生活能力の向上を図ろうとしている者

○ サービス内容

- 居室等の設備を提供し、家事等の日常生活能力を向上させるための訓練、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
- 必要に応じて、日中活動サービスの利用とあわせて支援
- 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(1年ごとに利用継続の必要性について確認し、 支給決定の更新も可能)

○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 10:1以上(1人は常勤)
- 地域移行支援員 1人以上

○ 報酬単価(令和元年10月~)

■ 基本報酬

標準利用期間中の場合 270単位、 標準利用期間を超える場合 163単位

■ 主な加算

夜間支援体制加算(Ⅰ)·(Ⅱ)·(Ⅲ)

- (I) 夜勤を配置し、利用者に対して夜間に介護等を行うための 体制等を確保する場合 448単位~46単位
- (Ⅱ) 宿直を配置し、利用者に対して夜間に居室の巡回や緊急 時の支援等を行うための体制を確保する場合 149単位~15単位
- (Ⅲ) 夜間を通じて、利用者の緊急事態等に対応するための常時 の連絡体制又は防災体制を確保する場 10単位

精神障害者地域移行特別加算

精神科病院等に1年以上入院していた精神障害者に対して、地域で生活するために必要な相談援助等を社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師等が実施した場合 300単位

強度行動障害者地域移行特別加算

障害者支援施設等に1年以上入所していた強度行動障害を有する者に対して、地域で生活するために必要な相談援助等を強度行動障害支援者養成研修修了者等が実施した場合 300単位

○ 事業所数

234 (国保連令和 2年 8月実績)

○ 利用者数

3 2 2 5 (国保連令和 2 2

2年 8月実績)

地域活動支援センターの概要

根拠:障害者総合支援法第77条第1項第9号

基準:地域活動支援センターの設備及び運営に関する

基準(平成18年厚生労働省令)

目的•特徵

- 〇 障害者等を通わせ、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進等の便宜を供与する障害者総合支援法上の施設(法第5条第1項第27号)
- 地域の実情に応じ、市町村がその創意工夫により柔軟な運営、事業の実施が可能

事業内容

基礎的事業として、創作的活動、生産活動、社会との交流の促進等の事業を実施

実施主体

市町村、特別区、一部事務組合及び広域連合

設置要件等

- 10人以上の人員が利用できる規模(※ 創作的活動の機会の提供等ができる場所や必要な備品等を整備)
- 施設長1名、指導員2名以上の職員を配置

補助内容

- 基礎的事業については、地方交付税により措置(平成18年度より)
- 手厚い人員配置や機能訓練等のサービスを実施するなど、センターの機能強化を図る場合には、「地域活動 支援センター機能強化事業」(地域生活支援事業費等補助金)として、国庫補助を実施 (国1/2以内、都道府県1/4以内)

施設数

2,935力所(社会福祉施設等調査報告:平成30年10月1日現在)

雇用保険制度について

障害者に対する基本手当(雇用保険制度)について

- 雇用保険被保険者である労働者が失業した場合は、基本手当(離職前賃金の50%~80%)が年齢・被保険者期間・ 離職理由に応じて、一定の給付日数のうち失業認定を受けた日について支給される。
- 障害者雇用促進法に規定する**身体障害者、知的障害者、精神障害者**については、雇用保険法上「<mark>就職困難な者</mark>」と して、一般の離職者に比べ、以下のとおり、長期間について基本手当を受給することが可能。

被保険者であった期間 区分	1年未満	1年以上
45歳未満	150⊟	300日
45歳以上 65歳未満	130口	360日

月平均受給者実人員(就職困難な者):令和元年度42,143人、平成30年度38,535人、平成29年度34,375人 ※ 就職困難な者としては、障害者以外に、更生保護法に基づく保護観察中の者等が含まれる。

(参考) 一般の離職者 ※倒産・解雇等による離職者等については別に規定

	1年以上 10年未満	10年以上 20年未満	2 0 年以上
全年齢	90 日	120 日	150 日

- ※1 障害者手帳を所持していない難病患者、発達障害者等であって、重点的に再就職の支援が必要であると 公共職業安定所長が認めた受給資格者に対しては、基本手当が60日間延長される。(個別延長給付)
- ※2 その他、雇用保険被保険者である場合は、一般の離職者と同様に、教育訓練給付、高年齢雇用継続給付、 介護休業給付、育児休業給付等を受給することが可能。

障害年金制度について

障害基礎年金の概要

1. 支給要件

国民年金の被保険者期間中、または被保険者の資格を失った後60歳以上65歳未満で日本国内に住んでいる間に初診日のある傷病によって、初診日から1年6ヵ月経った日あるいは1年6ヵ月経たない間に治った日(ともに障害認定日という)に、1級または2級の障害の状態にある場合に支給される。

(※) 保険料納付要件

国民年金の保険料納付済期間と保険料免除期間が、

- ① 初診日の属する月の前々月までの保険料を納付しなければならない期間の3分の2以上あること、あるいは、
- ② 初診日が令和8年4月1日前の場合は、初診日の属する月の前々月までの1年間の保険料を納付しなければならない期間のうちに、保険料の滞納がないこと。

2. 20歳前に初診日がある場合

20歳前に初診日がある場合には、20歳に達したとき(障害認定日が20歳以後のときは障害認定日)に、1級または2級の障害の状態にあれば、障害基礎年金が支給される。

(※) 20歳前傷病を負った人の障害基礎年金については、本人が保険料を納付していないことから所得制限が設けられており、扶養親族等がない場合、所得が360.4万円を超える場合には年金額の2分の1相当額に限り支給停止とし、462.1万円を超える場合には全額支給停止とする二段階制がとられている。

3. 年金額(令和2年度)

<1級障害の場合>月額81,427円(年額977,125円) + 子の加算額・・・・・ (老齢基礎年金の満額の1.25倍)

<2級障害の場合>月額65.141円(年額781.700円) + 子の加算額・・・・・ (老齢基礎年金の満額と同額)

<子の加算額> 第1子・第2子・・・月額 各18,741円(年額224,900円) 第3子以降 ・・・月額 各6,250円(年額75,000円)

(※)子とは、18歳到達年度の末日までにある子または1級・2級の障害の状態にある20歳未満の子。

障害厚生年金の概要

1. 支給要件

障害基礎年金の保険料納付要件を満たしている者が、厚生年金保険の被保険者期間中に初診日のある傷病によって、障害認定日(障害基礎年金と同じ)に、1級~3級の障害の状態にある場合に支給される。

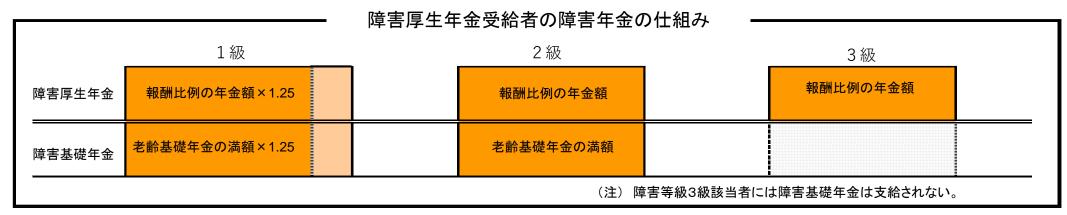
- (※)1級または2級の障害の状態にある場合は、障害基礎年金と障害厚生年金が支給される。
- (※)厚生年金の被保険者期間中に初診日のある病気・怪我が初診日から5年以内に治り、障害厚生年金を受けるよりも軽い障害が残った場合には、障害基礎年金を受けるのに必要な保険料納付済期間を満たしている者に対して、障害手当金が一時金として支給される。

2. 年金額(令和2年度)

- <1級障害の場合> (報酬比例の年金額×1.25)+配偶者加給年金額
- <2級障害の場合> (報酬比例の年金額)+配偶者加給年金額
- <3級障害の場合> (報酬比例の年金額)(ただし、障害基礎年金の3/4の額を最低保障とする)
- (※)報酬比例の年金額は老齢厚生年金の計算による。ただし、被保険者期間が300月未満である際は300月とみなして計算する。
- (※)障害の程度が1級又は2級に該当する者の障害厚生年金の額には、受給権者によって生計を維持している65歳未満の配偶者がいる場合には、 配偶者加給年金額(月額18.741円(年額224.900円))が加算される。

(参考) 障害等級の考え方

- 1級:日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度の障害
- 2級:日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害
- 3級:労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害



障害等級①

	障害の状態 (※1級及び2級については障害基礎年金及び障害厚生年金ともに共通)
1級	 両眼の視力の和が0.04以下のもの 両耳の聴力レベルが100デシベル以上のもの 両上肢の機能に著しい障害を有するもの 両上肢のすべての指を欠くもの 両上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの 両下肢の機能に著しい障害を有するもの 両下肢の機能に著しい障害を有するもの 両下肢を足関節以上で欠くもの 体幹の機能に座っていることができない程度又は立ち上がることができない程度の障害を有するもの 前各号に掲げるもののほか、身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各号と同程度以上と認められる状態であって、日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のもの 精神の障害であって、前各号と同程度以上と認められる程度のもの 身体の機能の障害若しくは病状又は精神の障害が重複する場合であって、その状態が前各号と同程度以上と認められる程度のもの
2級	 1. 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの 2. 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの 3. 平衡機能に著しい障害を有するもの 4. そしゃくの機能を欠くもの 5. 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの 6. 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの 7. 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの 8. 一上肢の機能に著しい障害を有するもの 9. 一上肢のすべての指を欠くもの 10. 一上肢のすべての指を欠くもの 11. 両下肢のすべての指を欠くもの 12. 一下肢の機能に著しい障害を有するもの 13. 一下肢の機能に著しい障害を有するもの 14. 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの 15. 前各号に掲げるもののほか、身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が前各号と同程度以上と認められる状態であって、日常生活が著しい制限を受けるか、又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のもの 16. 精神の障害であって、前各号と同程度以上と認められる程度のもの 17. 身体の機能の障害若しくは病状又は精神の障害が重複する場合であって、その状態が前各号と同程度以上と認められる程度のもの

障害等級②

	障害の状態 (※3級については障害厚生年金のみ)
3級	 両眼の視力が0.1以下に減じたもの 両耳の聴力が、40センチメートル以上では通常の話声を解することができない程度に減じたもの そしゃく又は言語の機能に相当程度の障害を残すもの 特せき柱の機能に著しい障害を残すもの 一上肢の三大関節のうち、二関節の用を廃したもの 一下肢の三大関節のうち、二関節の用を廃したもの 一下肢の三大関節を残し、運動機能に著しい障害を残すもの 一上肢のおや指及びひとさし指を失つたもの又はおや指若しくはひとさし指を併せ一上肢の三指以上を失つたもの おや指及びひとさし指を併せ一上肢の四指の用を廃したもの 一下肢をリスフラン関節以上で失つたもの 両下肢の十出しの用を廃したもの 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの 精神又は神経系統に、労働が著しい制限を受けるか、又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を残すもの 傷病が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、労働が制限を受けるか、又は労働に制限を加えることを必要とする程度の障害を有するものであって、厚生労働大臣が定めるもの

障害年金の現状

	障害基礎年金	障害厚生年金
平成30年度末受給権者数	208. 8万人	63. 7万人
(20歳前障害基礎年金(再掲))	(111. 3万人)	
障害年金総額	1兆8, 002億円	4, 695億円
(20歳前障害基礎年金(再掲))	(9, 733億円)	
平均年金月額	1級:81, 938円	1級:152,737円
	2級:66, 365円	2級:117, 995円
		3級: 61, 237円
(20歳前障害基礎年金(再掲))	1級:81, 816円	(注)障害厚生年金の平均額には 障害基礎年金月額を含む。
	2級:65, 827円	件日金拠十並万铍と百分。

(出典)平成30年度厚生年金保険・国民年金事業年報

(参考) 全額支給停止されている者(受給権者から受給者を差し引きした人数) 障害基礎年金 13.8万人(20歳前障害基礎年金(再掲) 4.3万人) 障害厚生年金 19.2万人

※主な支給停止事由・・・ 障害等級に該当する障害の状態でなくなったことによるもの、他年金選択 (20歳前障害基礎年金については加えて、本人所得制限、恩給や労災保険等の年金等受給)

精神障害・知的障害・発達障害に係る障害年金の認定と就労状況

- 精神障害・知的障害・発達障害については、身体障害とは異なり、検査数値等に基づき障害年金の等級を判定 することが難しいことから、日常生活の状況を総合的に見て判断を行っている。
- 就労状況についても総合評価の要素の1つとして考慮しているが、就労している方でも、援助や配慮のもとで働いていることから、仕事の種類や内容、就労状況、仕事場で受けている援助の内容、他の従業員の方との意思疎通の状況等を十分確認した上で、日常生活能力を判断することとしている。
 - ※ こうした判断基準を障害認定基準で明記するとともに、等級判定ガイドラインにおいて、総合評価の際に考慮すべき就労状況 の要素を具体的に例示している。

◎国民年金·厚生年金保険 障害認定基準(抄)

【統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害並びに気分(感情)障害 / 症状性を含む器質性精神障害】

日常生活能力等の判定に当たっては、身体的機能及び精神的機能を考慮の上、社会的な適応性の程度によって判断するよう努める。また、現に仕事に従事している者については、労働に従事していることをもって、直ちに日常生活能力が向上したものと捉えず、その療養状況を考慮するとともに、仕事の種類、内容、就労状況、仕事場で受けている援助の内容、他の従業員との意思疎通の状況等を十分確認したうえで日常生活能力を判断すること。

【知的障害 / 発達障害】

就労支援施設や小規模作業所などに参加する者に限らず、雇用契約により一般就労をしている者であっても、援助や配慮のもとで 労働に従事している。

したがって、労働に従事していることをもって、直ちに日常生活能力が向上したものと捉えず、現に労働に従事している者については、その療養状況を考慮するとともに、仕事の種類、内容、就労状況、仕事場で受けている援助の内容、他の従業員との意思疎通の状況等を十分確認したうえで日常生活能力を判断すること。

(参考) 障害年金における障害状態の基本的考え方

〇1級

身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度のものとする。この日常生活の用を弁ずることを不能ならしめる程度とは、他人の介助を受けなければほとんど自分の用を弁ずることができない程度のものである。

例えば、身のまわりのことはかろうじてできるが、それ以上の活動はできないもの又は行ってはいけないもの、すなわち、病院内の生活でいえば、活動の範囲がおおむねベッド周辺に限られるものであり、家庭内の生活でいえば、活動の範囲がおおむね就床室内に限られるものである。

○2級

身体の機能の障害又は長期にわたる安静を必要とする病状が、日常生活が著しい制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度のものとする。この日常生活が著しい制限を受けるか又は日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度とは、必ずしも他人の助けを借りる必要はないが、日常生活は極めて困難で、労働により収入を得ることができない程度のものである。

例えば、家庭内の極めて温和な活動(軽食作り、下着程度の洗濯等)はできるが、それ以上の活動はできないもの又は行ってはいけないもの、すなわち、病院内の生活でいえば、活動の範囲がおおむね病棟内に限られるものであり、家庭内の生活でいえば、活動の範囲がおおむね家屋内に限られるものである。

○3級

労働が著しい制限を受けるか又は労働に著しい制限を加えることを必要とする程度のものとする。

また、「傷病が治らないもの」にあっては、労働が制限を受けるか又は労働に制限を加えることを必要とする程度のものとする。 (「傷病が治らないもの」については、第3の第1章に定める障害手当金に該当する程度の障害の状態がある場合であっても3級に該 当する。)

〇障害手当金

「傷病が治ったもの」であって、<u>労働が制限を受けるか又は労働に制限を加えることを必要とする程度のもの</u>とする。

※ 国民年金・厚生年金保険 障害認定基準

(参考)精神障害・知的障害・発達障害に係る障害年金の等級判定の際に就労状況に関して考慮すべき要素の例①

	考慮すべき要素	具体的な内容例	
	○ 労働に従事していることをもって、直ちに日常生活能力が向上したものと捉えず、現に労働に従事している者については、その療養状況を考慮するとともに、仕事の種類、内容、就労状況、仕事場で受けている援助の内容、他の従業員との意思疎通の状況などを十分確認したうえで日常生活能力を判断する。		
	○ 援助や配慮が常態化した環境下では安定した就労ができている場合でも、その援助や配慮がない場合に予想される状態を考慮する。		
共通事項	○ 相当程度の援助を受けて就労している場合は、それを考慮する。	・ 就労系障害福祉サービス(就労継続支援A型、就労継続支援B型)及び障害者雇用制度による就労については、1級または2級の可能性を検討する。就労移行支援についても同様とする。 ・ 障害者雇用制度を利用しない一般企業や自営・家業等で就労している場合でも、就労系障害福祉サービスや障害者雇用制度における支援と同程度の援助を受けて就労している場合は、2級の可能性を検討する。	
	○ 就労の影響により、就労以外の場面での日常生活能力が著しく低下していることが客観的に確認できる場合は、就労の場面及び就労以外の場面の両方の状況を考慮する。	_	
	○ 一般企業(障害者雇用制度による就労を除く)での就労の場合は、月収の状況だけでなく、就労の実態を総合的にみて判断する。	—	

[※] 国民年金・厚生年金保険 精神の障害に係る等級判定ガイドライン(平成28年9月)

(参考)精神障害・知的障害・発達障害に係る障害年金の等級判定の際に就労状況に関して考慮すべき要素の例②

	考慮すべき要素	具体的な内容例	
精神障害	O 安定した就労ができているか考慮する。1年を超えて就労を継続できていたとしても、その間における就労の頻度や就労を継続するために受けている援助や配慮の状況も踏まえ、就労の実態が不安定な場合は、それを考慮する。	_	
	○ 発病後も継続雇用されている場合は、従前の就労状況を参照しつつ、現在の仕事の内容や仕事場での援助の有無などの状況を考慮する。	_	
	│ │ ○ 精神障害による出勤状況への影響(頻回の欠勤・早退・遅刻など)を考慮する。 │		
	○ 仕事場での臨機応変な対応や意思疎通に困難な状況が見られる場合は、それ を考慮する。		
知的障害	〇 仕事の内容が専ら単純かつ反復的な業務であれば、それを考慮する。	一般企業で就労している場合(障害者雇用制度による就労を含む)でも、仕事の内容が保護的な環境下での専ら単純かつ反復的な業務であれば、2級の可能性を検討する。	
	〇 仕事場での意思疎通の状況を考慮する。	一般企業で就労している場合(障害者雇用制度による就労を含む)でも、他の従業員との意思疎通が困難で、かつ不適切な行動がみられることなどにより、常時の管理・指導が必要な場合は、2級の可能性を検討する。	
	〇 仕事の内容が専ら単純かつ反復的な業務であれば、それを考慮する。	一般企業で就労している場合(障害者雇用制度による就労を含む)でも、仕事の内容が保護的な環境下での専ら単純かつ反復的な業務であれば、2級の可能性を検討する。	
発達障害	○ 執着が強く、臨機応変な対応が困難である等により常時の管理・指導が必要な場合は、それを考慮する。	一般企業で就労している場合(障害者雇用制度による就労を含む)でも、執着が強く、臨機応変な対応が困難であることなどにより、常時の管理・指導が必要な場合は、2級の可能性を検討する。	
	○ 仕事場での意思疎通の状況を考慮する。	・ 一般企業で就労している場合(障害者雇用制度による就労を含む)でも、他の従業員との意思疎通が困難で、かつ不適切な行動がみられることなどにより、常時の管理・指導が必要な場合は、 2級の可能性を検討する。	

[※] 国民年金・厚生年金保険 精神の障害に係る等級判定ガイドライン(平成28年9月)