

ひと、くらし、みらいのために



就労支援体系の在り方 に関するワーキンググループ

【関係資料】

職業安定局
社会・援護局障害保健福祉部

関係資料

1 雇用施策・福祉施策について

- ① 障害者雇用促進法と障害者総合支援法の目的規定（抜粋） 4
- ② 障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ（全体像） 5
- ③ 障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションの実施体制の概要 6～9
- ④ 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス 10
- ⑤ 障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援について・役割分担（イメージ） 11～12
- ⑥ 在宅就業障害者支援制度について 13
- ⑦ 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について 14
- ⑧ 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 15～22

2 各種支援計画の内容について

- ① ハローワークにおける障害者向けチーム支援対象者の障害者就労支援計画 24
- ② 職業リハビリテーション計画 25
- ③ サービス等利用計画 26. 27
- ④ 個別支援計画 28. 29
- ⑤ 個別の教育支援計画 30

3 就労継続支援（A型・B型）について

- ① 就労継続支援A型 32～37
- ② 就労継続支援B型 38～41

4 新しい就労支援ニーズへの対応について

- ① 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について 43
- ② 障害者の加齢に関して 44～52
- ③ テレワーク等の働き方への対応について 53～55

5 他分野との連携について

- ① 人材開発施策について 57～59
（障害者職業訓練実施状況／障害者職業能力開発校の概要／障害者の多様なニーズに対応した委託訓練の概要）
- ② 医療機関との連携について 60
- ③ 大学との連携について 61
- ④ 特別支援学校高等部におけるキャリア教育等について 62
- ⑤ 障害年金制度について 66

1 雇用施策・福祉施策について

障害者の雇用の促進等に関する法律

(昭和三十五年七月二十五日)
(法律第百二十三号)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、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及び待遇の確保並びに障害者とその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置、職業リハビリテーションの措置その他障害者とその能力に適合する職業に就くこと等を通じてその職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もつて障害者の職業の安定を図ることを目的とする。

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

(平成十七年十一月七日)
(法律第百二十三号)

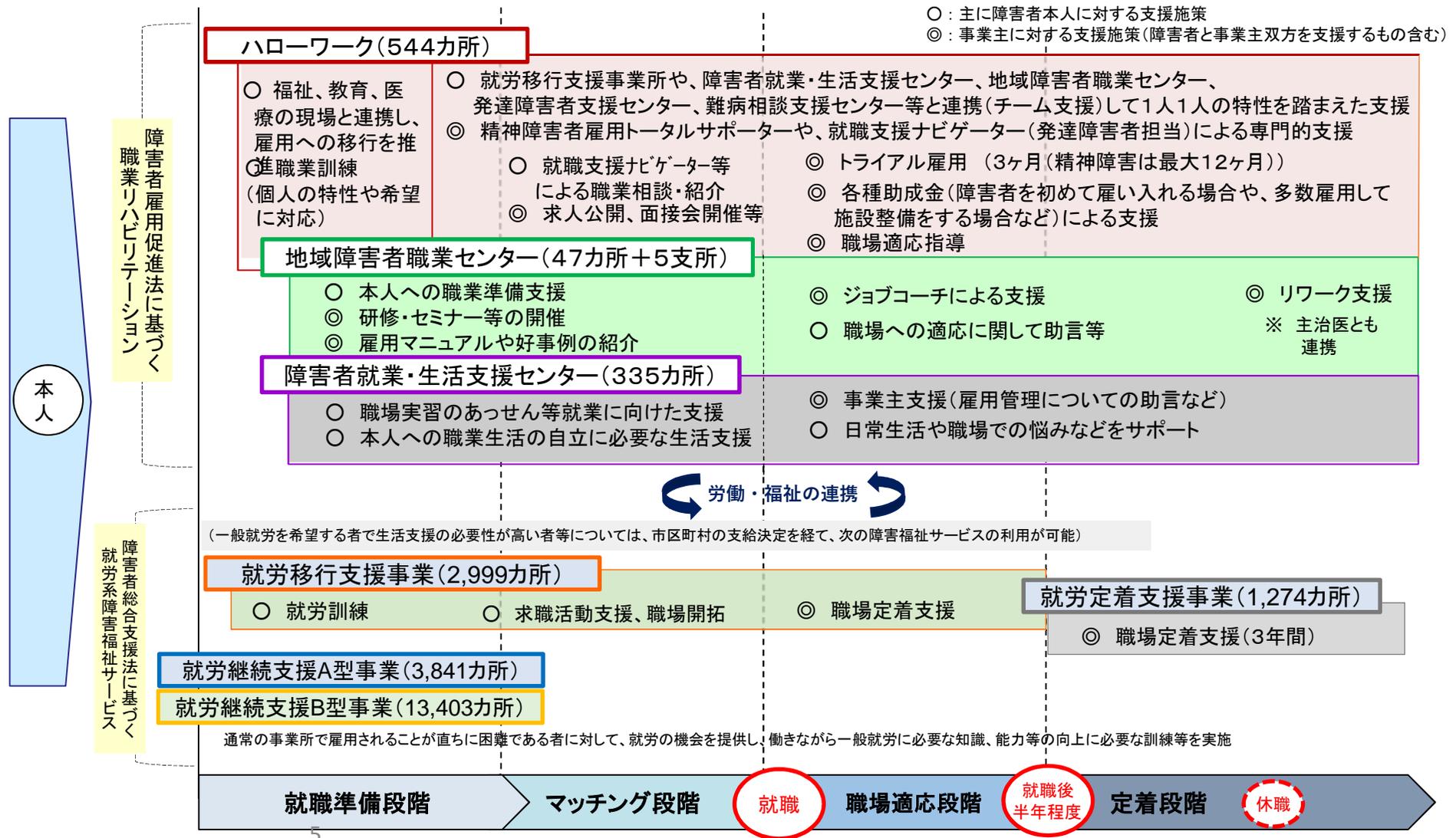
第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、障害者基本法(昭和四十五年法律第八十四号)の基本的な理念にのっとり、身体障害者福祉法(昭和二十四年法律第二百八十三号)、知的障害者福祉法(昭和三十五年法律第三十七号)、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和二十五年法律第百二十三号)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行い、もつて障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。



※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

1 公共職業安定所(ハローワーク)〔544カ所〕(厚生労働省)

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

2 障害者職業センター ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構)

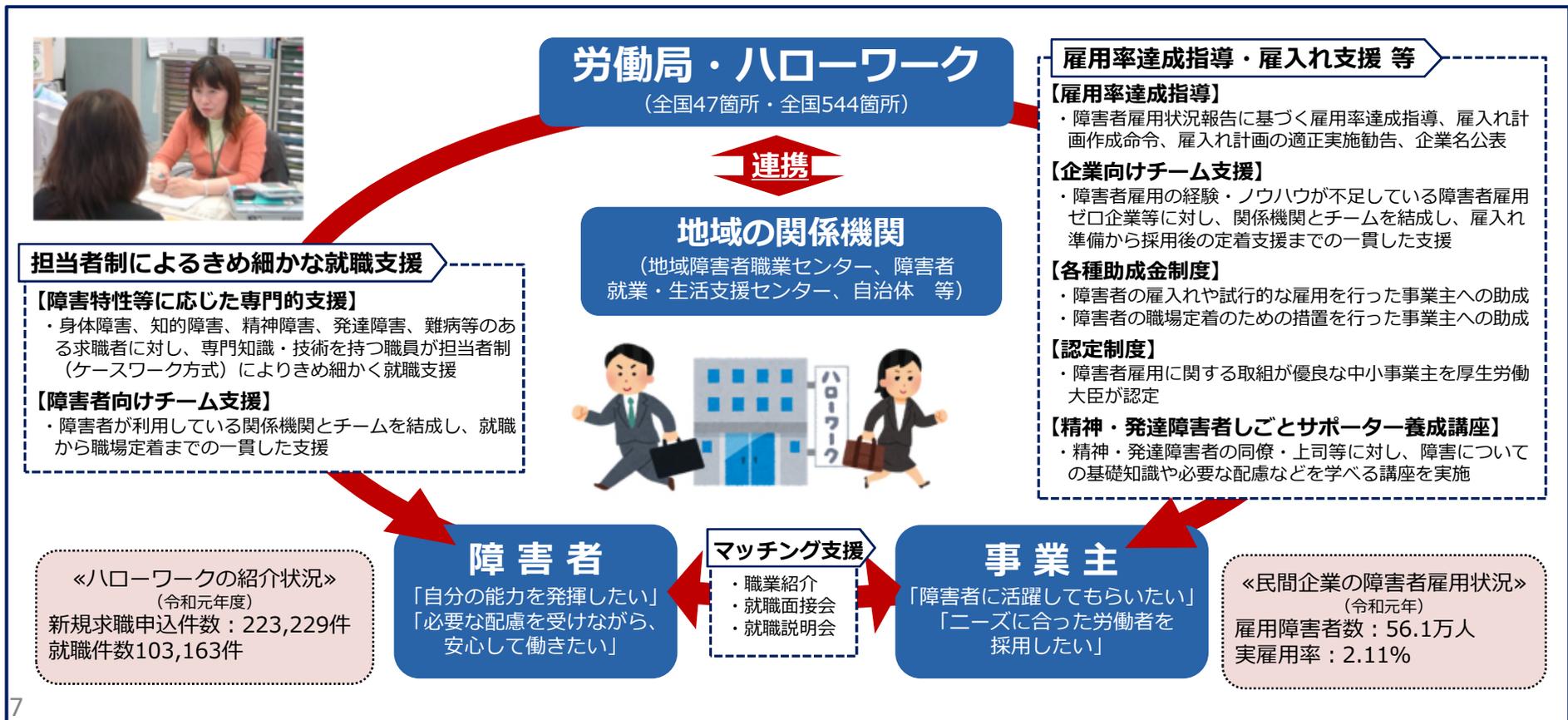
- 障害者職業総合センター〔1カ所〕
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の養成等の実施
- 広域障害者職業センター〔2カ所〕
障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施
- 地域障害者職業センター〔各都道府県(52カ所(うち支所5カ所))〕
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営)〔335センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施

ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。(利用者数:30,925人)

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。(支援対象者数:2,258人、就職率:70.7%)

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。(支援対象者数:3,321人、職場定着率:89.3%)

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。(職場復帰支援対象者数:2,618人、復職率:84.1%)

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。(支援対象事業所数:19,492事業所)

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

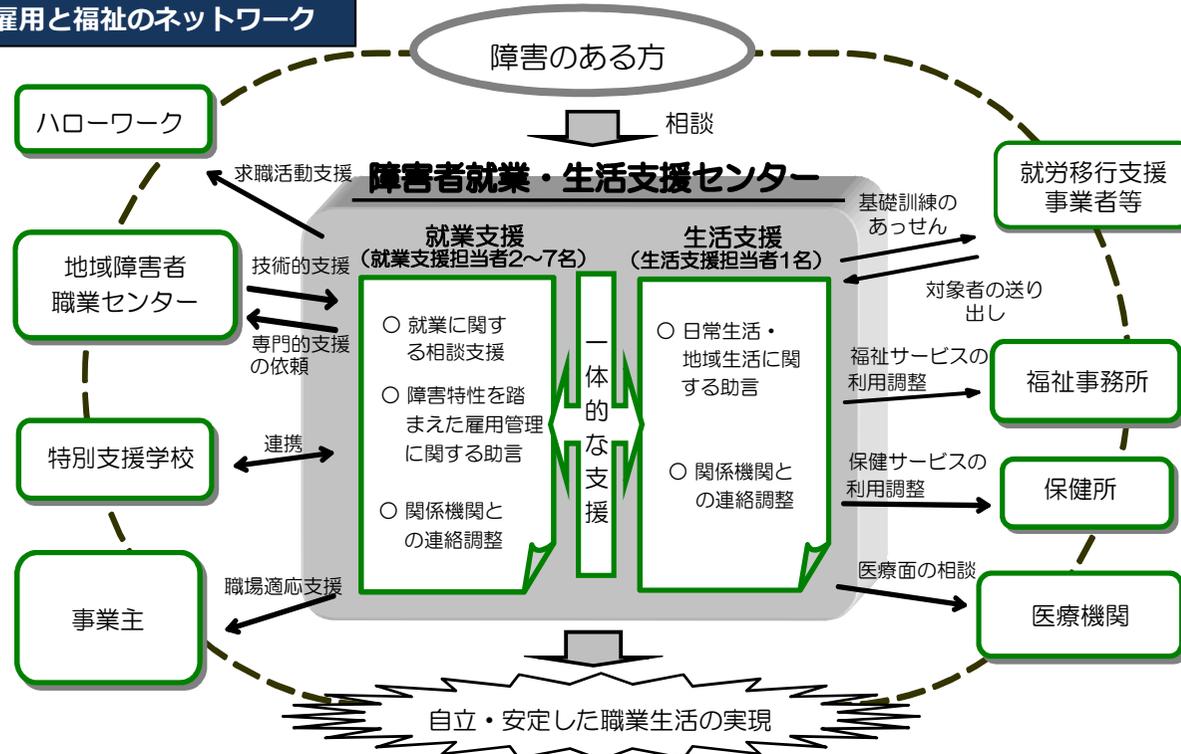
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

(助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数:2,158機関)

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和2年4月現在 335センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和元年度実績】

支援対象障害者数：	197,631人		
相談・支援件数：	支援対象障害者	1,283,930件	事業所 447,772件
就職件数（一般事業所）：	17,072件		就職率： 72.8%
定着率（1年）：	79.9%		

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

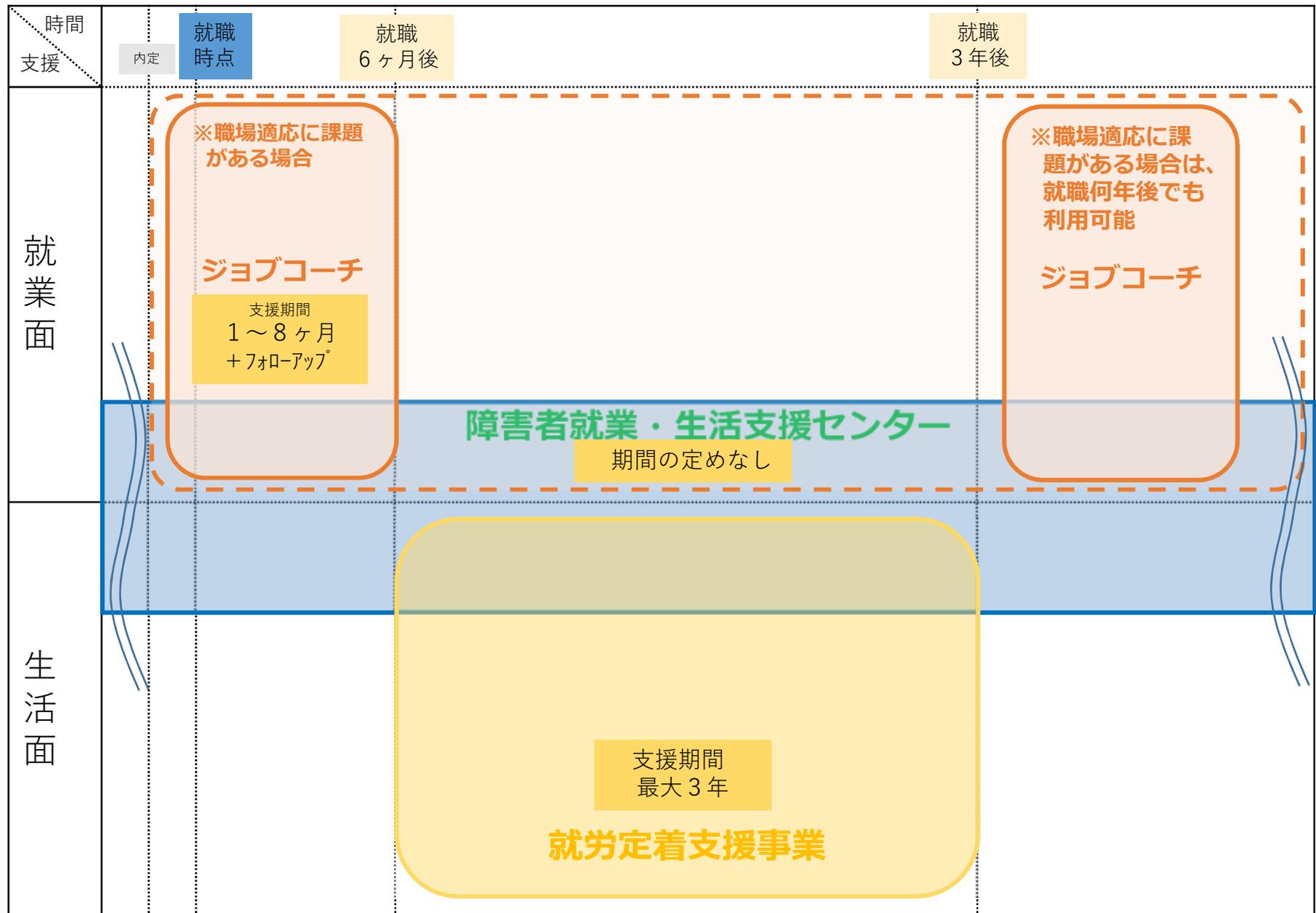
	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間：制限なし)</p>	<p>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、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の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必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間：3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、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</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>502～1,094単位／日 <定員20人以下の場合> ※定員規模に応じた設定 ※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>324～618単位／日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均労働時間が長いほど高い報酬</p>	<p>565～649単位／日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合> ※利用定員、人員配置に応じた設定 ※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p>	<p>1,045～3,215単位／月 <利用者数20人以下の場合> ※利用者数に応じた設定 ※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	2,999事業所 (国保連データ令和2年6月)	3,841事業所 (国保連データ令和2年6月)	13,403事業所 (国保連データ令和2年6月)	1,274事業所 (国保連データ令和2年6月)
利用者数	34,258人 (国保連データ令和2年6月)	73,180人 (国保連データ令和2年6月)	276,475人 (国保連データ令和2年6月)	11,775人 (国保連データ令和2年6月)

障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援について

	障害者就業・生活支援センター	就労定着支援事業	職場適応援助者（ジョブコーチ）		
			配置型 ジョブコーチ	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ
支援内容	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施。	一般就労に移行した障害者の就労定着をはかるため、企業や関係機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた生活面・就業面の課題解決等に向けて必要な支援を行う。	障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、 ○障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援 ○事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施 集中支援期間において職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図り、移行支援期間において支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行する。		
対象者	就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者 公務部門で働く障害者の利用に当たっては、別途予算措置が必要。	就労移行支援等の利用を経て、一般就労に移行後、6ヶ月を経過した者	職場適応に特に課題を抱えており、ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者 公務部門で働く障害者に対しては、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施。		
支援期間	特に定め無し	支援期間：最大3年間 (就職後3年6ヶ月まで)	支援期間：1～8ヶ月（標準2～3ヶ月） フォローアップ期間：最大1年間 (精神障害者については最大2年間)	支援期間：最長6ヶ月	
実施主体	都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等	社会福祉法人等の障害福祉サービス事業者（就労移行の実績のある事業者に限る）	地域障害者職業センター	就労支援を行っている社会福祉法人等	障害者雇用をしている企業等
支援体制	335ヶ所 (R2年4月現在)	1,274事業所 (R2年4月現在)	313人（R1年度）	568人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)	232人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)
支援実績	(R1年) 支援対象障害者のうち 在職者数： 109,597人 職場定着に向けた相談・ 支援件数： 464,318件	利用者数 11,775人（R2年4月現在）	支援開始者数 3,321人（R1年）	支援開始者数 1,033人（R1年）	支援開始者数 254人（R1年）
根拠法	障害者雇用促進法	障害者総合支援法	障害者雇用促進法	雇用保険法（R3年から障害者雇用促進法）	

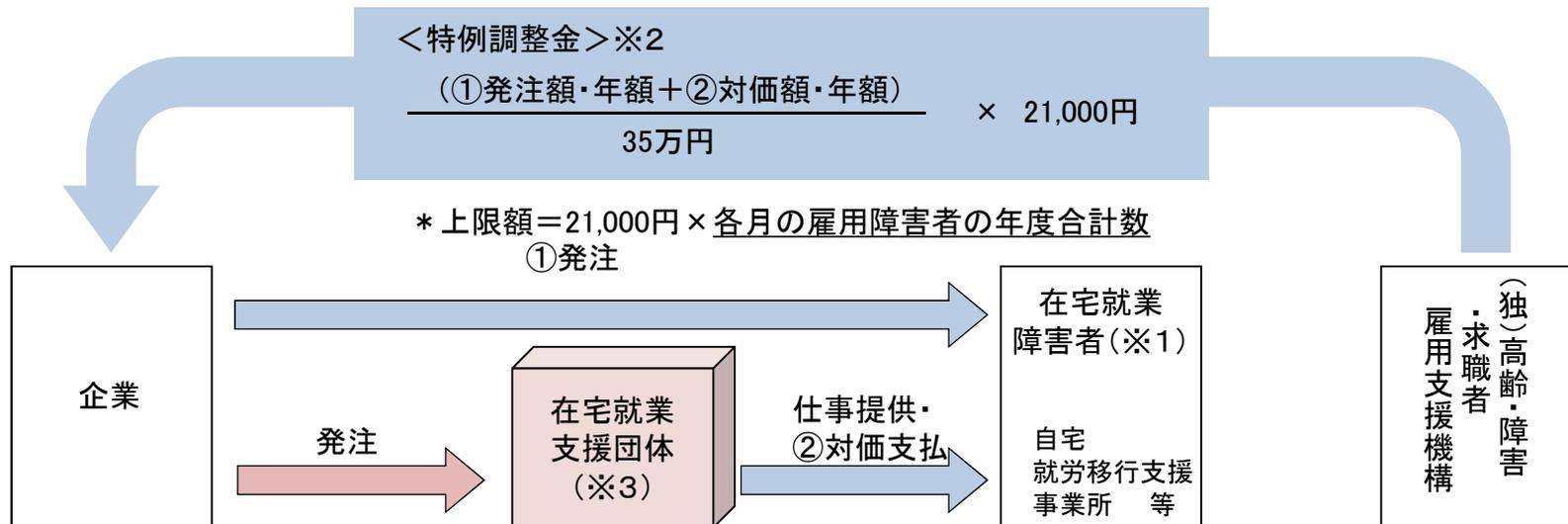
障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援の役割分担（イメージ）

※障害者の雇用にあたっては、一義的には事業主に適切な雇用管理の責務があることに留意。



在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(※1)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



- ※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者(雇用されている者を除く)
- ※2 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = (①発注額・年額 + ②対価額・年額) / 35万円 × 17,000円。
- ※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けてた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。令和2年7月現在、23団体。

<在宅就業支援団体の登録要件>

- 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。
 - 就業機会の確保・提供
 - 業務を適切に行うための助言その他の援助
 - 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
 - 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助
- 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者2人以上が(1)の業務を実施すること
- (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1名の専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

令和2年度から、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携し、次の取組を実施。

- ・雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、その費用の一部を助成（雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金）
- ・自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施（福祉施策：地域生活支援事業）

雇用施策

① 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）

- 助成対象・障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に係る費用
- 助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）
- 支給期間（上限）・開始から年度末

② 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）

- 助成対象・障害者の通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱に係る費用
- 助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）
- 支給期間（上限）・3月間（～年度末）

共通事項

<対象者>

- ・ 重度訪問介護
 - ・ 同行援護
 - ・ 行動援護
- の利用者

<支援体制>

- ・ 重度訪問介護
 - ・ 同行援護
 - ・ 行動援護
- サービス事業者

<支援内容>

- ・ 重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援

福祉施策

③ 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（地域生活支援事業(市町村任意事業)）※

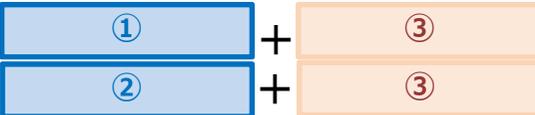
- 企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援
- 実施主体・市町村等（補助率：国 50/100以内、都道府県 25/100以内） *令和3年度予算案においては、地域生活支援促進事業として要求

<連携のイメージ>

A 民間企業で雇用されている者 ※ 1

職場等における支援
通勤支援

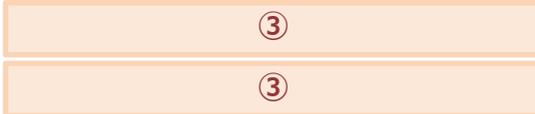
助成金の対象となる支援 + その他必要な支援



B 自営等で働く者 ※ 2

職場等における支援
通勤支援

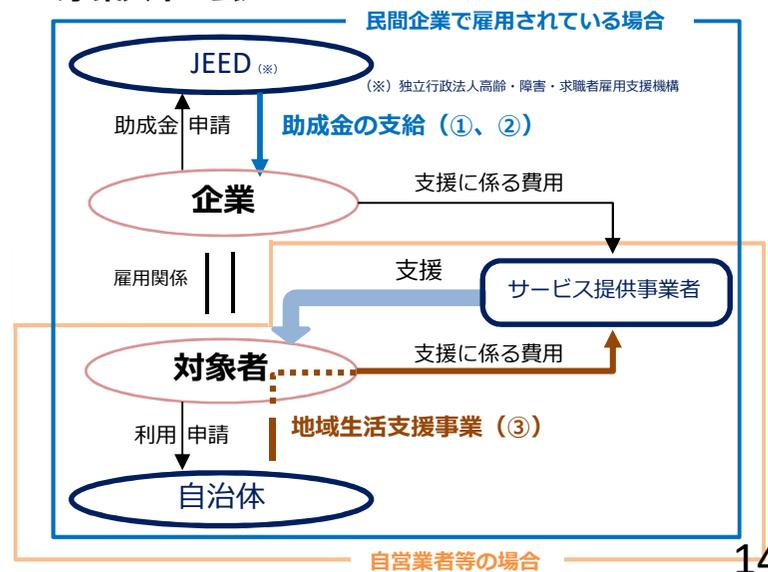
必要な支援



※ 1 ①文書の作成・朗読、機器の操作・入力等の職場介助や②通勤支援(3ヶ月まで)に加えて、③これら①②の助成金の対象外である喀痰吸引や姿勢の調整等の職場等における支援、4ヶ月目以降の通勤支援について、雇用施策と福祉施策を組み合わせると一体的に支援。

※ 2 自営業者等（Aの対象者及び国家公務員等の公務部門で雇用等される者その他これに準ずる者以外の者）であって、当該自営等に従事することにより所得の向上が見込まれると市町村等が認めたものに対して、③通勤や職場等における支援について、地域生活支援事業により支援。

<事業スキーム>



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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接の際にできるだけ移動が少なく済むようにすること。 	25
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時間について、体調に配慮すること。 	36
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

障害区分	場面	事 例	事例集 ページ
知的障害	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接時に、就労支援機関の職員等の同席を認めること。 	43
	採用後	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	募集及び採用時	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

(参考) 合理的配慮の具体例(指針別表の事例)

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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

2 各種支援計画の内容について

ハローワークにおける障害者向けチーム支援対象者の障害者就労支援計画

雇用施策

ハローワーク〇〇

整理No.

障害者就労支援計画

支援期間： 令和 年 月 日～令和 年 月 日

求職番号	希望職種	就業場所	就業時間、賃金 その他											
関係機関	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター()	<input type="checkbox"/> 教育機関()	<追加する関係機関> <table style="width:100%; border:none;"> <tr> <td style="width:50%; border:none;"><input type="checkbox"/> ()</td> <td style="width:50%; border:none;">令和 年 月 日</td> </tr> <tr> <td style="border:none;"><input type="checkbox"/> ()</td> <td style="border:none;">令和 年 月 日</td> </tr> <tr> <td style="border:none;"><input type="checkbox"/> ()</td> <td style="border:none;">令和 年 月 日</td> </tr> <tr> <td style="border:none;"><input type="checkbox"/> ()</td> <td style="border:none;">令和 年 月 日</td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日	下記2に係る同意日	
	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日												
	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日												
	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日												
	<input type="checkbox"/> ()	令和 年 月 日												
<input type="checkbox"/> 障害者職業センター	<input type="checkbox"/> 医療機関()													
<input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所()	<input type="checkbox"/> 自治体()													
<input type="checkbox"/> 就労継続支援A型事業所()	<input type="checkbox"/> 職業訓練校													
<input type="checkbox"/> 就労継続支援B型事業所()	<input type="checkbox"/> ()													
個別課題(ニーズ)	予定時期	進捗	具体的な支援内容	支援を実施する機関	備考									
① 課題の確認	月	<input type="checkbox"/> 支援中 <input type="checkbox"/> 支援終了	<input type="checkbox"/> 就労アセスメント <input type="checkbox"/> 職業評価 <input type="checkbox"/> 求職登録・職業相談 <input type="checkbox"/> 主治医の意見書 <input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者職業センター <input type="checkbox"/> ハローワーク〇〇 <input type="checkbox"/> 特別支援学校 <input type="checkbox"/> ()										
② 生活支援	月	<input type="checkbox"/> 支援中 <input type="checkbox"/> 支援終了	<input type="checkbox"/> 生活リズム・体調の管理 <input type="checkbox"/> 健康・医療のサポート <input type="checkbox"/> 事務・行政手続きのサポート <input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者職業センター <input type="checkbox"/> ハローワーク〇〇 <input type="checkbox"/> 特別支援学校 <input type="checkbox"/> ()										
③ 就職準備	月	<input type="checkbox"/> 支援中 <input type="checkbox"/> 支援終了	<input type="checkbox"/> 職場準備支援 <input type="checkbox"/> 職業訓練 <input type="checkbox"/> 職場実習 <input type="checkbox"/> セミナー・ガイダンス <input type="checkbox"/> 事業所見学 <input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者職業センター <input type="checkbox"/> ハローワーク〇〇 <input type="checkbox"/> 特別支援学校 <input type="checkbox"/> ()										
④ 就職活動	月	<input type="checkbox"/> 支援中 <input type="checkbox"/> 支援終了	<input type="checkbox"/> 求人の選定 <input type="checkbox"/> 就職面接会への参加 <input type="checkbox"/> 応募書類作成のサポート <input type="checkbox"/> 面接のサポート <input type="checkbox"/> 求人への応募 <input type="checkbox"/> 同行面接 <input type="checkbox"/> トライアル雇用の活用 <input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者職業センター <input type="checkbox"/> ハローワーク〇〇 <input type="checkbox"/> 特別支援学校 <input type="checkbox"/> ()										
⑤ 定着支援	月	<input type="checkbox"/> 支援中 <input type="checkbox"/> 支援終了	<input type="checkbox"/> 就職後の状況確認 <input type="checkbox"/> 支援要請に応じた対応 <input type="checkbox"/> ジョブコーチによる支援 <input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> 障害者就業・生活支援センター <input type="checkbox"/> 就労移行支援事業所 <input type="checkbox"/> 障害者職業センター <input type="checkbox"/> ハローワーク〇〇 <input type="checkbox"/> 特別支援学校 <input type="checkbox"/> ()										

対象者同意

対象者氏名

- 1 当該計画に基づいて、支援を実施することに同意します。
- 2 障害者就労支援チームの構成員である関係機関の間で、支援に関する個人情報を共有することに同意します。

同意日 令和 年 月 日

保護者等氏名

職業リハビリテーション計画(例)

氏名： ○○ ○○

作成日： ○年○月○日
作成者： ○○ ○○

雇用施策

【現状と支援の方向性】		
<p>障害を開示しての就職に向けた支援</p> <p>障害特性から場面に応じた言葉遣いや態度を選択することや、作業指示に対して注意を向ける等の対応には課題がある一方、一旦定着した手順を守り、確実に作業を行う意識は非常に高いと思われます。ご自身のこれらの特徴を踏まえて、職場での配慮事項や職場で活用出来る工夫を支援者とともに検討することで、更に力を発揮出来るようになるでしょう。</p> <p>希望している一般就労の実現に当たっては、これまで働いた経験がないため、就職に対する不安を持たれているようです。例えば、新たな場面や対人関係に関する苦手意識について、対人関係のスキルを事前に練習することで、対応がより円滑になると考えられます。</p> <p>このため、就職活動に向けた準備のための取組と、職場で必要な配慮事項の整理・検討を進めていけるとよいでしょう。</p>		
具体的目的	障害者職業センターが提案する支援内容	協力を求める機関及び内容等
<p>模擬的就労場面にて、実際の作業体験を積み重ねて、作業遂行面、職業生活面での配慮事項を整理しながら、働くことへの自信を養います。</p>	<p>職業準備支援</p> <p>別途作成する個別カリキュラムに基づき、左記の目標について、●週間の支援を実施します。</p>	
<p>職業準備支援を通じて、自分自身の特徴や働く際の条件を整理した上で、具体的な求人票をもとに、就職活動を進めます。</p>	<p>関係機関に対する情報提供</p> <p>職業準備支援の期間の後半には、ご本人の障害特性や希望を踏まえた職業相談や求人開拓が円滑に進むように、ハローワークの専門援助部門の窓口での定期的な職業相談に同行します。</p>	<p>ハローワーク○○：職業相談、職業紹介</p>
<p>就職後、安定した職業生活が送れるよう、職場に対して必要な配慮を伝えながら、仕事の内容や職場のルールを身につけていきます。</p>	<p>ジョブコーチ支援</p> <p>職業準備支援終了後、就職時に事業所において必要な配慮のもと、仕事に関する指示・指導が得られるよう、ジョブコーチが職場に直接出向いて支援を行います。</p>	<p>ハローワーク○○：事業所に対する助言・情報提供等</p> <p>○○障害者就業・生活支援センター：各関係機関との連絡調整</p>
<p>〃</p>	<p>関係機関に対する情報提供</p> <p>ご自身の障害特性を理解するために、○○発達障害者支援センターが行う障害特性を理解する相談やグループワーク等の専門的な支援が必要と思われます。利用する際には、当センターでの支援状況をご本人の同意のもと、必要に応じ提供する、発達障害者支援センターの初回面接に同席する等の支援を行います。</p>	<p>○○発達障害者支援センター：障害特性の理解に係る支援</p>
【留意事項等（配慮事項・特記事項）】		
<ul style="list-style-type: none"> ○ 職場における留意事項 温度の変化に敏感で、特に暑いのは苦手です。休憩や水分補給に関する配慮を得られるように職場の理解を得ることが必要です。 ○ 支援を行う上での留意事項 初めての場面や状況が苦手なため、なるべく事前にご本人に説明すること、説明内容が正確に伝達されたかどうか、その後のご本人の発言や行動により確認することが重要です。理解に不足があった場合は情報を補足すること、事前にその場面を仮想で体験することも有用です。 ○ その他 精神障害者保健福祉手帳を現在申請中であり、●月に取得見込。 		

※ 上記の職業リハビリテーション計画の内容は、支援の進捗状況やご希望を踏まえて、協議により修正・変更することができます。

サービス等利用計画(例)①

福祉施策

様式2-1

サービス等利用計画

利用者氏名	〇〇 〇男	障害程度区分	区分2	相談支援事業者名	〇〇相談支援センター
障害福祉サービス受給者証番号	1234567890	利用者負担上限額	9300円	計画作成担当者	〇〇 〇〇
地域相談支援受給者証番号	0				
計画作成日	2011年4月15日	モニタリング期間(開始年月)	1か月間(2012年4月～6月)	利用者同意署名欄	〇〇 〇男

利用者及びその家族の生活に対する意向(希望する生活)	左手を使い、以前のように働き、少しでも家族を養いたい。 趣味のガーデニングを楽しみたい。
総合的な援助の方針	体力をつけて、できる限り作業能力を向上させて、就労の道を探る。 生活リズムの安定をさせ健康にも配慮しながら、本人が好きなことをして充実した生活を送れるようにする。
長期目標	就労のための訓練をして、少しでも給料の高いところで働く。
短期目標	運動などで体重を5キロ減らしながら体力をつけて、就労支援事業所に無理なく週3回行けるようになったら、週4回行けることを目指す。

優先順位	解決すべき課題(本人のニーズ)	支援目標	達成時期	福祉サービス等		課題解決のための本人の役割	評価時期	その他留意事項
				種類・内容・量(頻度・時間)	提供事業者名(担当者名・電話)			
1	右片麻痺があるが体力を維持しながら、働きたい。	一日のスケジュールを決め、体力の向上に努め、週3回就労移行支援事業所に通えるようになる。	3ヶ月	・就労移行支援事業所へ週3回、10時から16時まで通う。 パソコンによる入力作業を練習する。 ・事業所への送りの調整は大学のボランティアセンターが行う。	就労支援センター△(〇〇サービス管理責任者 ***-****-****)	・就労移行支援事業所への通所日には時間までに準備をする。 ・その日のボランティアの名前を調べておき挨拶する。	1ヶ月	就労移行事業所への行きはボランティアに送迎をお願いする。荷りは事業所が送る。
2	無収入で経済的に家計がひっ迫している。	・年金の手続きをする。 ・特別障害者手当の受給について検討する。	3ヶ月	・年金申請手続きについて、相談支援センターが家族にアドバイスをする。 ・特別障害者手当の可否について本人・家族と主治医の意見をきく。	〇〇相談支援事業所(〇〇相談支援専門員 ***-****-****)	・制度を理解する。 ・一人で留守番をして、妻が働きに行けるように協力する。	1ヶ月	・貯金を整理してきちんと把握(妻) ・生命保険の手続きをすすめる(妻) ・妻は非常勤講師から塾の教員に転職を考えている。
3	好きなガーデニングを楽しみたい。	昔の仲間と市内のガーデニングへ出かける。	12ヶ月	第1・2・4の月曜日に友人の送迎で2時間程度、ガーデニングのサークルに出かける。	友人〇〇氏(***-****-****)	・仲間の介助でサークルに参加する。	1ヶ月	
4	運動不足から体重の増加があり、再発作を起こすおそれがある。	高血圧・高脂血症があるので健康管理し、体重を5キロ減らす。	3ヶ月	・モニタリング時に実施状況と体重のチェック ・月1回の通院は市の送迎サービスを利用	〇〇総合病院 I〇〇医師 ****-****-****)	・家の周りを散歩する(1日2回、30分ずつ)	1ヶ月	本人とプールに行き水中歩行(息子)
5	安心してお風呂に入りたい。	週に3回は入浴をする。	1ヶ月	・訪問介護(介護保険・身体介護)にて入浴の介護 週3回(各1時間) ・移動支援事業で週1回(2時間) 外出の支援	〇〇ヘルパーステーション(〇〇サービス提供責任者 ***-****-****)	外出の計画を立てる。	1ヶ月	入浴日以外は、妻がシャワー浴の見守り等の支援をする。
6	もっとちゃんとはなせるようになりたい。	留守番ができるようになる。	3ヶ月	介護保険サービスによる通所リハ(ST) 月2回(市の送迎サービスを利用)	〇〇総合病院 I〇〇医師 ****-****-****)	通所していない日の自習	1ヶ月	

サービス等利用計画(例)②

福祉施策

様式2-2

サービス等利用計画【週間計画表】

利用者氏名	〇〇 〇男	障害程度区分	区分2	相談支援事業者名	〇〇相談支援センター
障害福祉サービス受給者証番号	1234567890	利用者負担上限額	9300円	計画作成担当者	〇〇 〇〇
地域相談支援受給者証番号	0				
計画開始年月	2011年5月				

	月	火	水	木	金	土	日・祝	主な日常生活上の活動
6:00	起床・洗面	起床・洗面	起床・洗面	起床・洗面	起床・洗面	起床・洗面		短下肢装具でT字杖歩行のため転倒の危険がある。就労支援事業所へ行きはボランティアによる介助をお願いする。
	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食		
8:00	散歩	散歩	散歩	散歩	散歩	散歩	起床・洗面	休日はゆっくりしたリズムで過ごす。TVを見て過ごしている。
							朝食	
10:00	ガーデニング サークル会 (第1・2・4月曜)	VIによる移動介助		VIによる移動介助	VIによる移動介助	身体介護(入浴)	散歩	
12:00	昼食	就労支援センター △△ (就労移行支援)	昼食	就労支援センター △△ (就労移行支援)	就労支援センター △△ (就労移行支援)	昼食	昼食	
14:00	身体介護(入浴)		身体介護(入浴)			移動支援 (買い物など)		
16:00		事業所の送り		事業所の送り	事業所の送り			週単位以外のサービス
18:00	散歩	散歩	散歩	散歩	散歩	散歩	散歩	白石から作業所まで公共機関(JR利用)を利用して一人で通うのは不安のため、県立大学の学生にボランティアをお願いする。
20:00	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	毎月、脳外科と内科に通院する。月に2回、通所によるリハ(STI)に通う。
22:00		シャワー浴(湯の残す)		シャワー浴(湯の残す)	シャワー浴(湯の残す)		シャワー浴(湯の残す)	通院は、市の送迎サービスを利用する。
	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝	息子と一緒にプールに行き水車歩行して体力の向上を図る。
0:00								
2:00								
4:00								

サービス提供によって実現する生活の全体像

引きこもり状態になっている生活から、まず、居場所づくりを考え、障害があっても働くことへの意欲を失わないでほしい。工夫すれば働く環境はできる。とっかかりはまず、就労移行支援から検討した。本人ががでるところに着目し、ガーデニングという余暇活動の幅を広げ、充実感を増やしていくことで生活のリズムに変化が起きる。一歩外へ出るという意欲を高め、社会参加の一歩から始める。まだ未熟だがパソコンができる強みを生かして、持っている力を引き出す場所を提供することで、本人の居場所ができる。活動が広がる。家族以外のボランティアを導入したのは、移動において、まだ本人の体力面でも心配なので、介助できる人を探した。

個別支援計画書(例)

福祉施策

利用者名 _____

作成年月日: _____ 年 月 日

総合的な援助の方針	体力をつけて、できる限り作業能力を向上させて、就労の道を探る。 生活リズムの安定をさせ健康にも配慮しながら、本人が好きなこととして充実した生活を送れるようにする。
長期目標(内容、期間等)	パソコンの経験を活かした仕事をしたいとのご本人のニーズや、学校の教頭という立場で働かれていた経験もあるので、様々な可能性を高め、ご本人に適した職場で一般就労し、充実した生活が送れるようになっている。(2年)
短期目標(内容、期間等)	これまで外出の機会が少なく、体力的に落ちていることもあるため、まずは、週3回の事業所通所が問題なくできるようになる。(3ヶ月)

○支援目標及び支援計画等

支援目標	支援内容 (内容・留意点等)	支援期間 (頻度・時間・期間等)	サービス提供機関 (提供者・担当者等)	優先 順位
体力が向上し、一日のスケジュールを疲労なくこなし、週3回問題なく通所できている。	疲労度をチェックしながら、一日のスケジュールを徐々に伸ばし、体力が向上するよう支援します。	週3回 10:00~16:00 3か月	就労支援センター△△ (就労移行支援事業所) 担当:○○	1
パソコン入力について、集中力・耐久力がつき、少ない疲労で一定の速度で入力できている。	確実な入力と、速度向上を目指し、片手(左手)入力の練習を行います。結果をフィードバックしながら動機づけを維持できるよう支援します。	週3回から開始し頻度を増やしていきます。 10:00~16:00 6か月	就労支援センター△△ (就労移行支援事業所) 担当:○○、××	2
会話でのコミュニケーションがとりやすくなっている。関係機関との連携を図り、当センターでの支援が最適なものとなっている。	ご本人の同意の下、言語療法の状況や日常生活の過ごし方等を把握させていただきます。相談支援事業所等のサービス担当者会議へ出席し、総合的な支援方針を常に共有しながら支援します。	随時 6か月	通所リハST:○○ 相談支援事業所 担当:○○	3
送迎について、当センター及びボランティアにより安心して通所できている。	行きはボランティアによる支援、帰りは当センターの送迎車を利用し、安心して通所できるよう支援します。公共交通機関の利用も徐々に同行し支援していきます。	週3回、3か月 公共交通機関は3か月後から徐々に試行	就労支援センター△△ (就労移行支援事業所) 担当:○○、●●	4

平成 年 月 日 利用者氏名 _____ 印 サービス管理責任者 _____ 印

個別支援計画の修正・変更記録票の例

個別支援計画の修正・変更記録票

利用者名

様

	支援目標	達成状況の評価			達成されない原因の分析	今後の対応(支援内容・方法の変更等)	優先順位	担当者
		達成	ほぼ達成	未達成				
1	体力が向上し、一日のスケジュールを疲労なくこなし、週3回問題なく通所できている	達成	ほぼ達成	未達成		週4回の通所に変更し、引き続き体力の向上を図り、週5回の通所を目標とする。	2	〇〇支援員
2	パソコン入力について、集中力・耐久力がつき、少ない疲労で一定の速度で入力できている。	達成	ほぼ達成	未達成	片手うちの入力スピードは上がったが、入力の内容をもっと関心のあることにしたほうが意欲的に取り組めるのではないか。	入力の内容を、学校新聞や塾の教材などに変更し、実際に生徒が喜んでくれるものにする。	1	〇〇支援員
3	会話でのコミュニケーションがとりやすくなっている。関係機関との連携を図り、当センターでの支援が最適なものとなっている。	達成	ほぼ達成	未達成	言語療法により着実に回復している。本人が関心のある内容で会話をすることで、より回復の可能性が高まるのではないか。	学校新聞の作成後に、実際に生徒と会話をする機会を設けるなど、積極的に会話を楽しめるよう支援する。	3	〇〇支援員
4		達成	ほぼ達成	未達成				
5		達成	ほぼ達成	未達成				
6		達成	ほぼ達成	未達成				

個別の教育支援計画(例)

学校生活支援シート (個別の教育支援計画)

平成 年度作成

本人	フリガナ			性別	生年月日	
	氏名			平成 年 月 日生		
	住所			保護者氏名		
				緊急連絡先		
	障害名			愛の手帳	度	(平成 年 月 交付)
		身障手帳	種 級	(平成 年 月 交付)		
障害の様子						
学校				校長名		
				担任名		
備考						

1 学校生活への期待や成長への願い(こんな学校生活がしたい、こんな子供(大人)に育ってほしい、など)

本人から	
保護者から	

2 現在のお子さんの様子(得意なこと・頑張っていること、不安なことなど)

--

3 支援の目標

学校の指導・支援	家庭の支援

所属・生徒名:

4 支援機関の支援				
在籍校	年度	年	組	担任名:
	年度	年	組	担任名:
	年度	年	組	担任名:
	支援機関:	担当者:		連絡先:
	支援内容:			
	支援期間:	()~()		
	支援機関:	担当者:		連絡先:
	支援内容:			
	支援期間:	()~()		
	支援機関:	担当者:		連絡先:
	支援内容:			
	支援期間:	()~()		

5 支援会議の記録

日時 平成 年 月 日 : ~ :	参加者:	協議内容・引継事項等
日時 平成 年 月 日 : ~ :	参加者:	協議内容・引継事項等
日時 平成 年 月 日 : ~ :	参加者:	協議内容・引継事項等
日時 平成 年 月 日 : ~ :	参加者:	協議内容・引継事項等
日時 平成 年 月 日 : ~ :	参加者:	協議内容・引継事項等

6 成長の様子

--

7 来年度への引継ぎ

--

以上の内容について了解し確認しました。

平成 年 月 日 保護者氏名 _____

出典：東京都教育委員会「個別の教育支援計画」

https://www.kyoiku.metro.tokyo.lg.jp/school/document/special_needs_education/current_plan.html

4 就労継続支援(A型・B型)について

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
- ※ 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
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 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（平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均労働時間が長いほど高い基本報酬）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	1日の平均労働時間	基本報酬
584単位	7時間以上	618単位/日
	6時間以上7時間未満	606単位/日
	5時間以上6時間未満	597単位/日
	4時間以上5時間未満	589単位/日
	3時間以上4時間未満	501単位/日
	2時間以上3時間未満	412単位/日
	2時間未満	324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
- ※ 平成30年新設

就労移行支援体制加算(Ⅰ)、(Ⅱ) 5～42単位/日

- ※ 定員、職員配置、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
- ※ H30～見直し

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

※ 上表以外に、人員配置10:1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

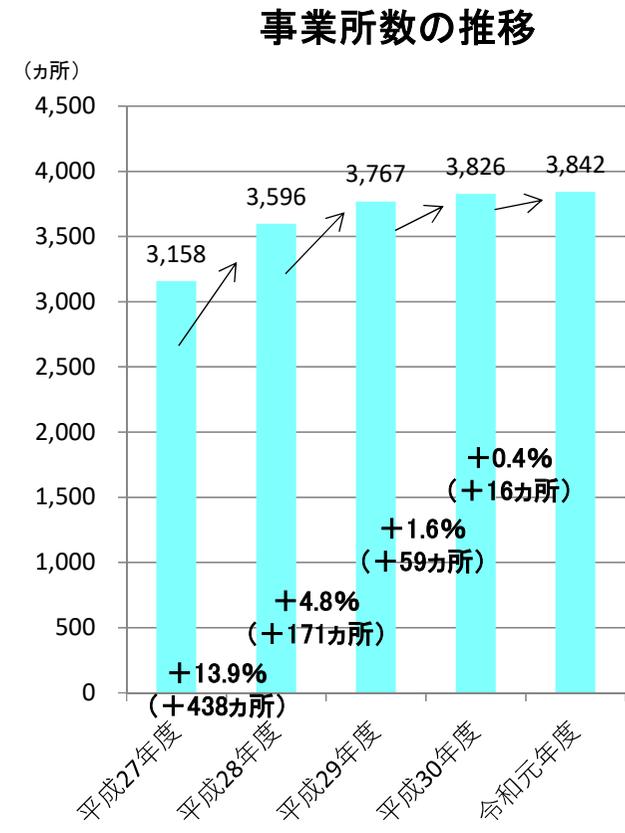
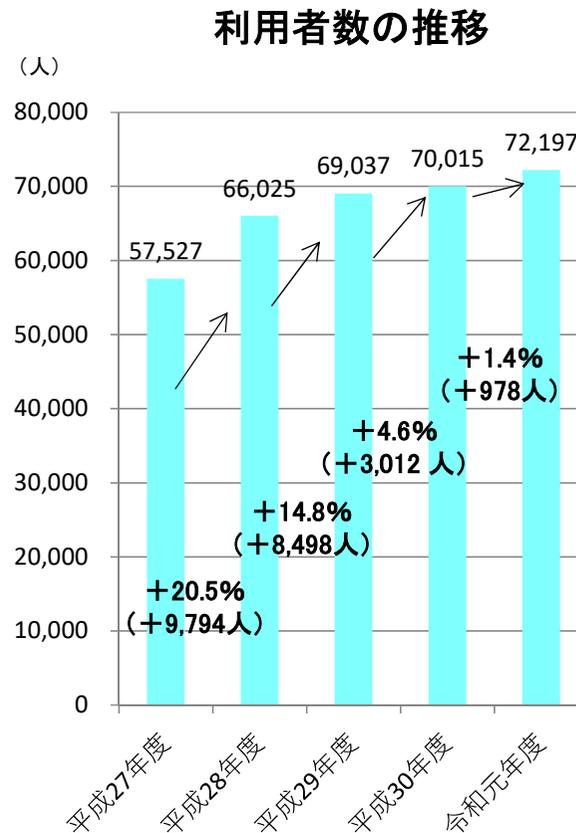
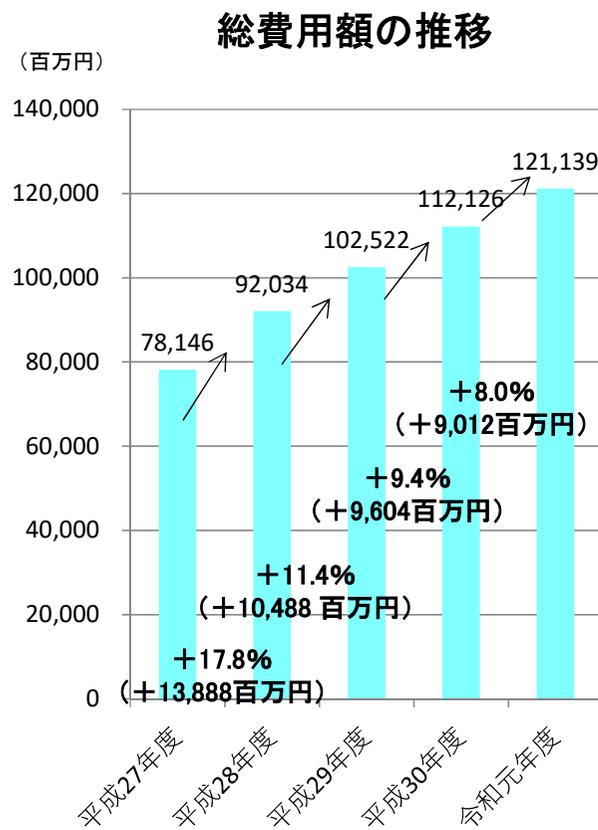
3,841 (国保連令和 2年 6月実績)

○ 利用者数

73,180 (国保連令和 2年 6月実績)

就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和元年度費用額は約1,121億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、平成28年度まで大きく増加していたが、伸び率はおさまってきている。(平成29年4月からの指定基準の見直しが影響したと考えられる。)

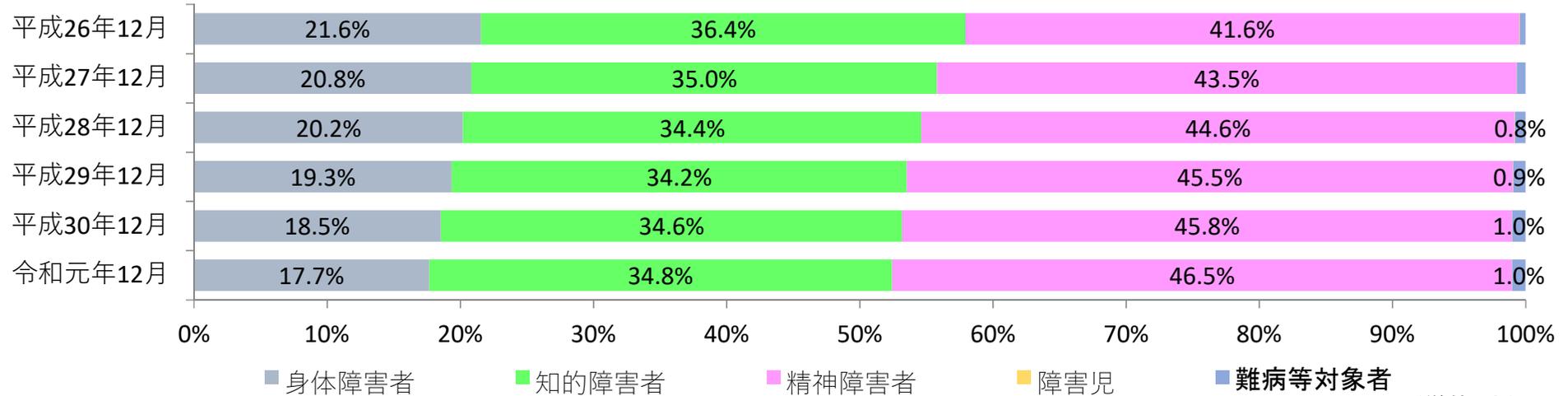


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

利用者の障害種別分布状況（就労継続支援A型）

- 身体障害者、知的障害者の利用割合は減少傾向にある。
- 精神障害者の利用割合は増加傾向にあり、全利用者に占める割合が4割を超えている。

利用者の障害種別の分布状況



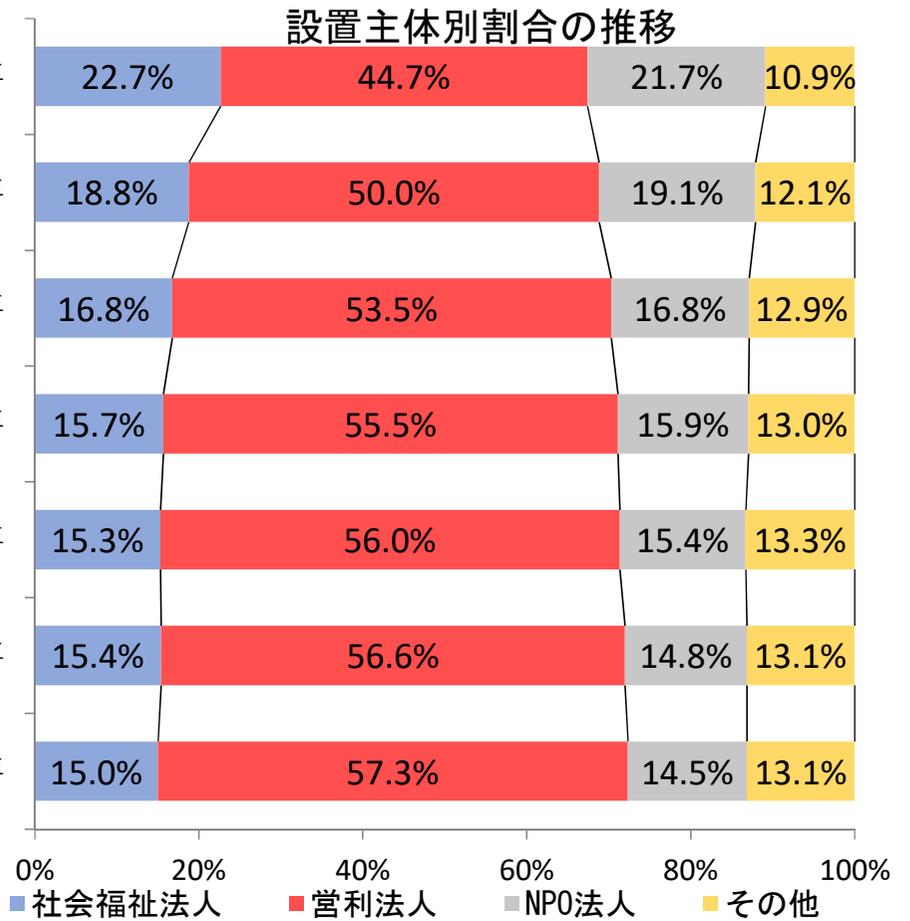
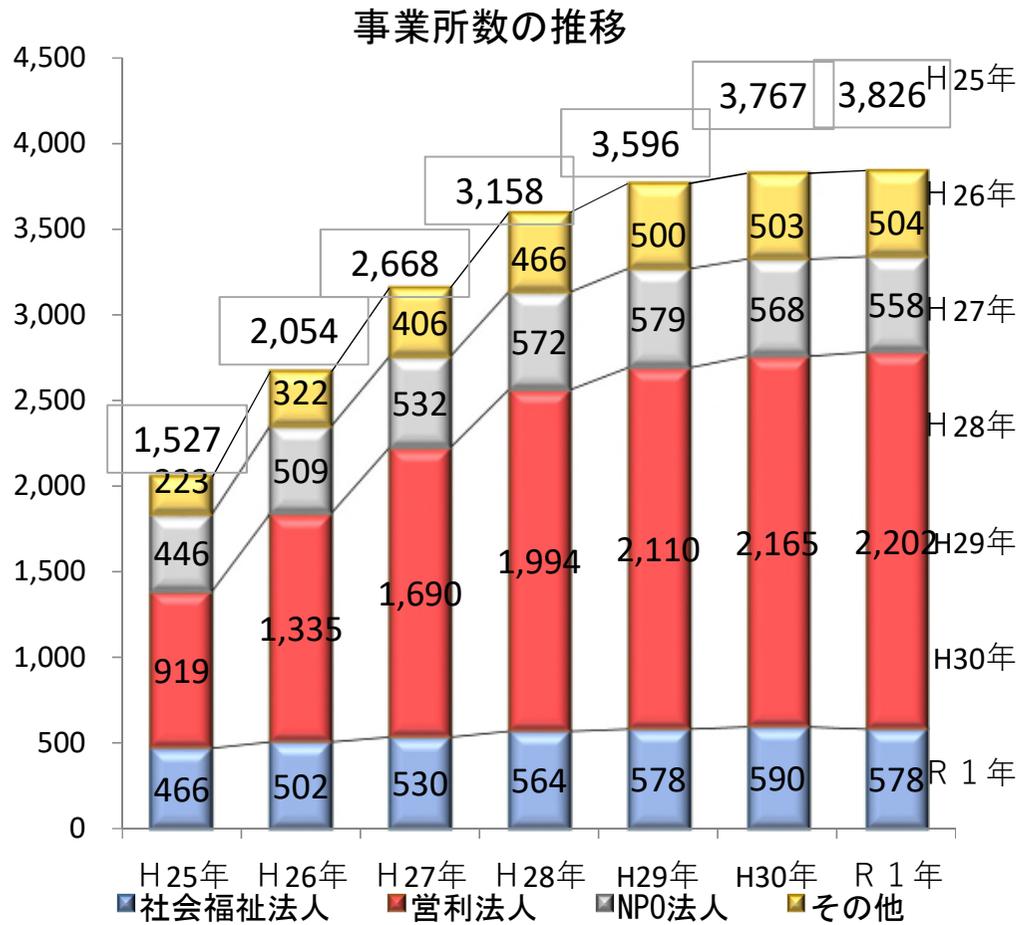
(単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H 2 6 . 1 2	9,716	16,385	18,738	13	203	45,055
H 2 7 . 1 2	11,519	19,327	24,059	7	367	55,279
H 2 8 . 1 2	12,977	22,112	28,627	6	517	64,239
H 2 9 . 1 2	13,311	23,521	31,313	7	649	68,801
H 3 0 . 1 2	12,900	24,108	31,862	9	709	69,588
R 1 . 1 2	12,634	24,857	33,288	8	731	71,518

【出典】国保連データ

就労継続支援A型事業所の設置主体別の状況

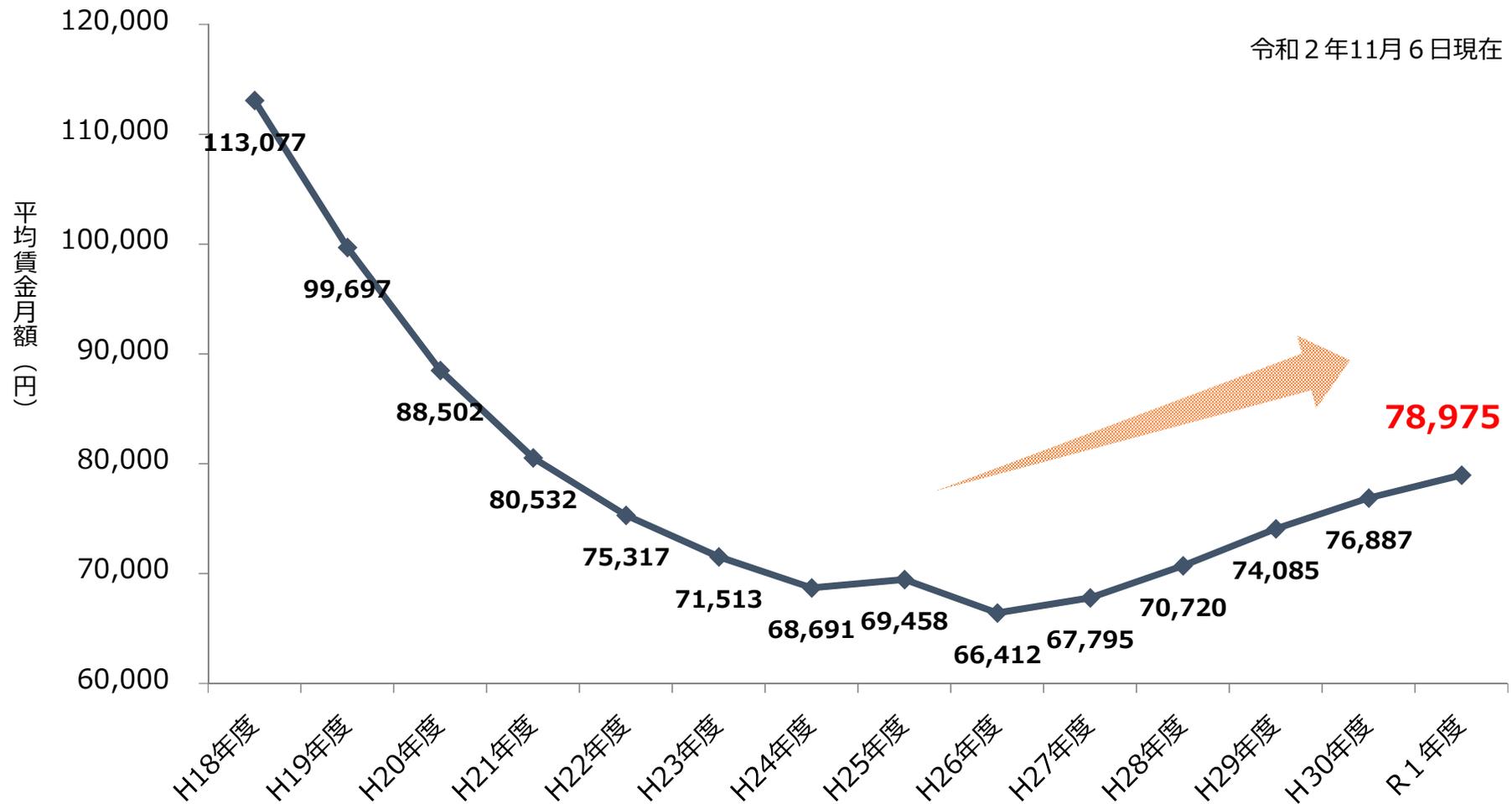
- 設置主体別に就労継続支援A型事業所数の推移を見ると、営利法人が設置する事業所数が著しく増加している。
- 設置主体別の割合を見ると、平成27年度では、営利法人の割合が最も高く約5割となっており、社会福祉法人の割合は約2割となっている。



【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

就労継続支援A型事業所における平均賃金月額推移

- 令和元年度の就労継続支援A型の平均賃金月額の全国平均は78,975円。
- 平成26年度までは減少傾向であったが、近年は増加に転じている。



※ 平成23年度までは、就労継続支援A型事業所、福祉工場における平均賃金 【出典】 工賃・賃金実績報告（厚生労働省調べ）

就労継続支援A型における生産活動の経営改善状況(令和2年3月末時点)

- 生産活動の経営状況を把握した3,223事業所のうち、指定基準第192条第2項^(※1)の要件を満たせていない事業所は**1,907事業所** (59.2% : 1,907/3,223)
- このうち、昨年度も同様に指定基準を満たせていなかった事業所は**1,534事業所** (80.4% : 1,534/1,907)

(※1) 就労継続支援A型事業所については、「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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」(平成18年厚生労働省令第171号)第192条第2項において、「**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**」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が上記規定を満たせていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営改善状況(令和2年3月31日時点)】

(令和2年11月6日現在)

指定事業所数	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たせていない		平成31.3.31日時点も満たせていない	
3,902	3,223	1,907 (※2)	59.2%	1,534	80.4%

(参考：平成31年3月31日時点)

3,877	3,162	2,093	66.2%
-------	-------	--------------	-------

(※2) 指定基準を満たせていない事業所(1,907)のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,701事業所(提出率89.2%)

(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ)

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、就労移行支援事業者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

○ 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 (平成30年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、平均工賃月額が高いほど高い基本報酬)

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5:1の場合>

改定前	令和元年10月～	
基本報酬	平均工賃月額	基本報酬
584単位	4.5万円以上	649単位/日
	3万円以上4.5万円未満	624単位/日
	2.5万円以上3万円未満	612単位/日
	2万円以上2.5万円未満	600単位/日
	1万円以上2万円未満	589単位/日
	5千円以上1万円未満	574単位/日
	5千円未満	565単位/日

主な加算

就労移行支援体制加算 5～42単位/日

※ 定員、職員配置、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
※ H30～見直し

施設外就労加算 100単位/日

⇒ 一定の基準を満たし、企業内等で作業を行った場合

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

※ 上表以外に、人員配置10:1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

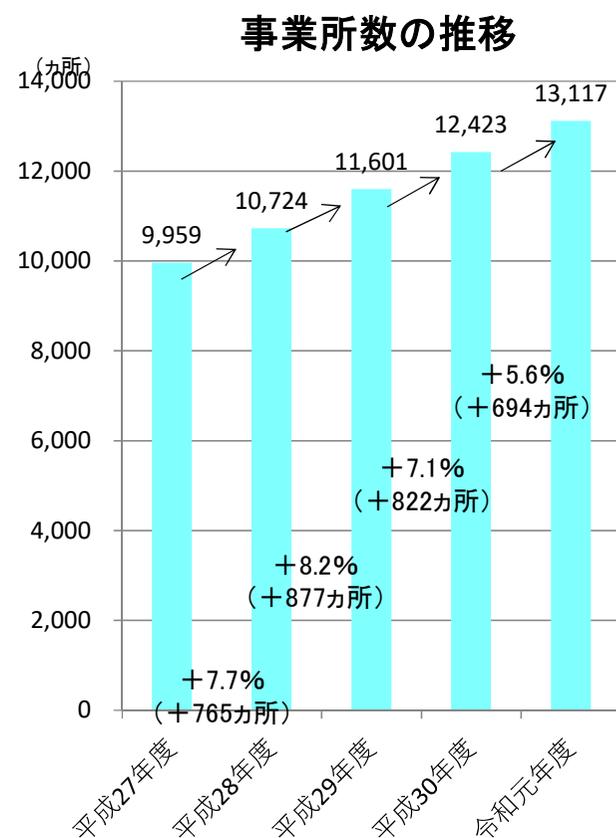
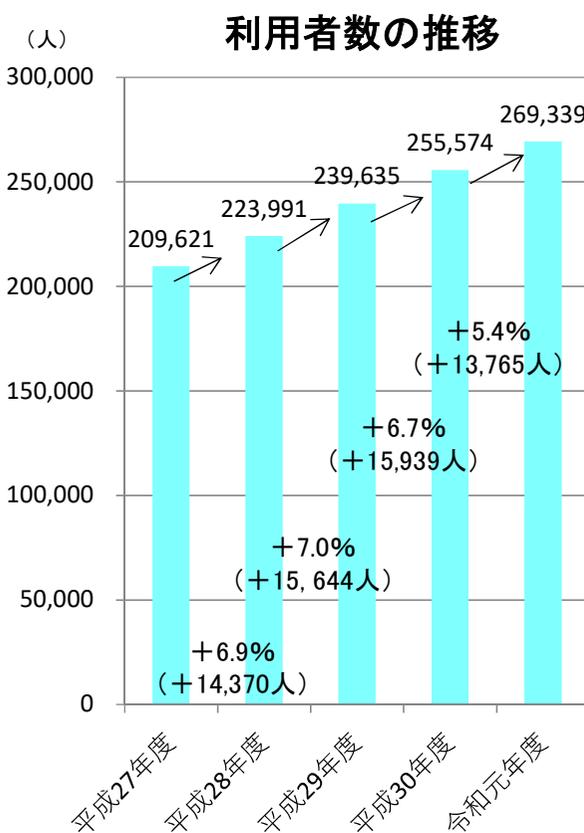
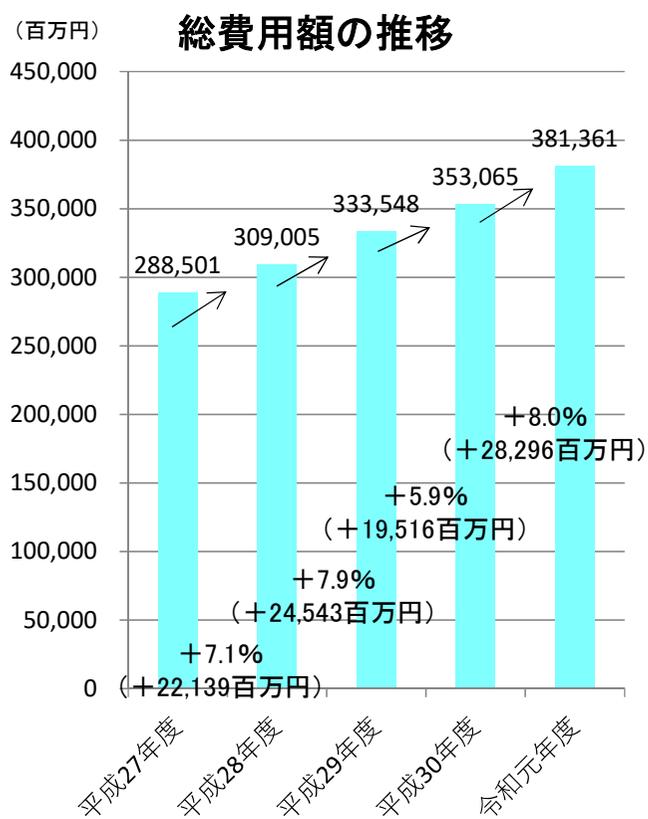
13,403 (国保連令和 2年 6月実績)

○ 利用者数

276,475 (国保連令和 2年 6月実績)

就労継続支援B型の現状

- 就労継続支援B型の令和元年度費用額は約3,814億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約17.0%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

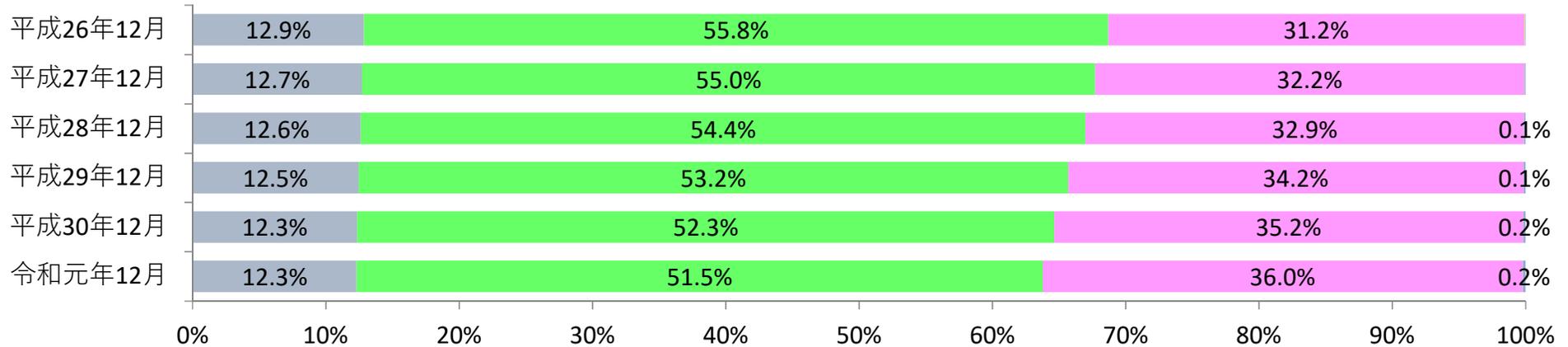


【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

利用者の障害種別分布状況(就労継続支援B型)

- 身体・知的障害者の利用割合は微減傾向にあり、精神障害者が微増傾向にある。
- 知的障害者の利用割合が全体の5割以上を占める。

利用者の障害種別の分布状況



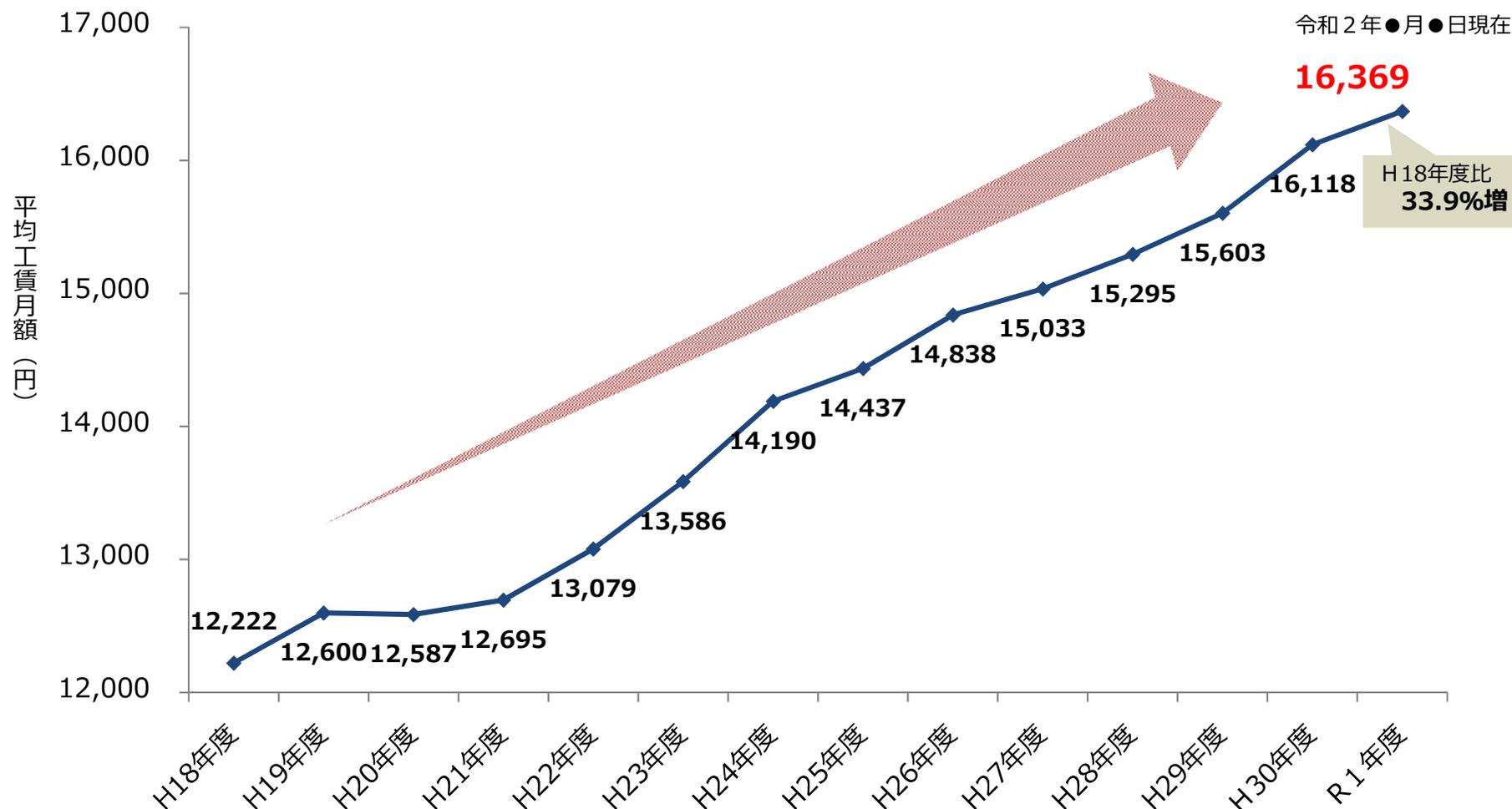
■ 身体障害者 ■ 知的障害者 ■ 精神障害者 ■ 障害児 ■ 難病等対象者 (単位:人)

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	障害児	難病等対象者	合計
H 2 6.1 2	24,788	107,487	60,126	64	109	192,574
H 2 7.1 2	26,312	113,830	66,592	58	173	206,965
H 2 8.1 2	27,878	119,986	72,619	30	234	220,747
H 2 9.1 2	29,475	125,878	80,775	24	335	236,487
H 3 0.1 2	31,156	132,064	88,745	38	437	252,440
R 1.1 2	32,992	137,896	96,445	38	538	267,909

【出典】国保連データ

就労継続支援B型事業所における平均工賃月額推移

- 令和元年度における就労継続支援B型の平均工賃月額の全国平均は16,369円であり、平成18年度と比較して33.9%増加。
- 平成21年度以降、11年連続で前年度を上回って増加。



※ 平成23年度までは、就労継続支援B型事業所、授産施設、小規模通所授産施設における平均工賃【出典】工賃・賃金実績調査（厚生労働省調べ）

4 新しい就労支援ニーズへの対応 について

週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金について

基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注2}
100人超（納付金対象）	週10時間以上20時間未満	7,000円/人月（≒調整金@27,000円×1/4）	週20時間以上の雇用障害者数（人月）
100人以下（納付金対象外）		5,000円/人月（≒報奨金@21,000円×1/4）	

（注1）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。

（注2）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

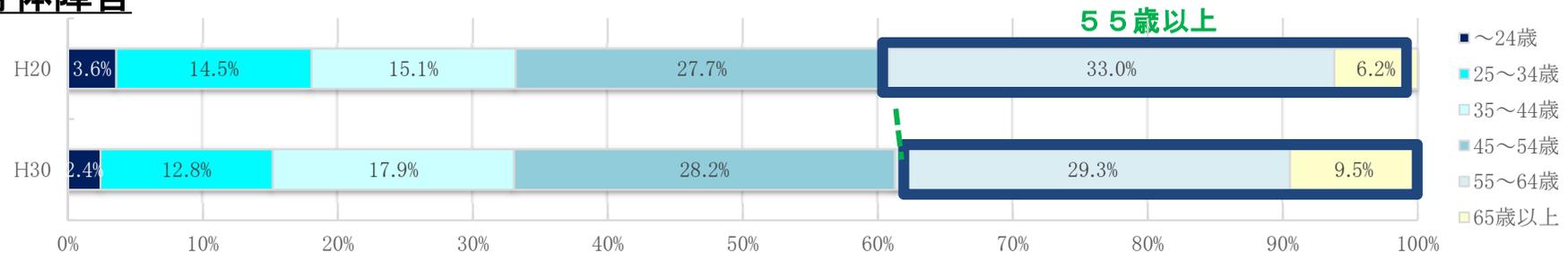
※申請対象期間の途中で事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）

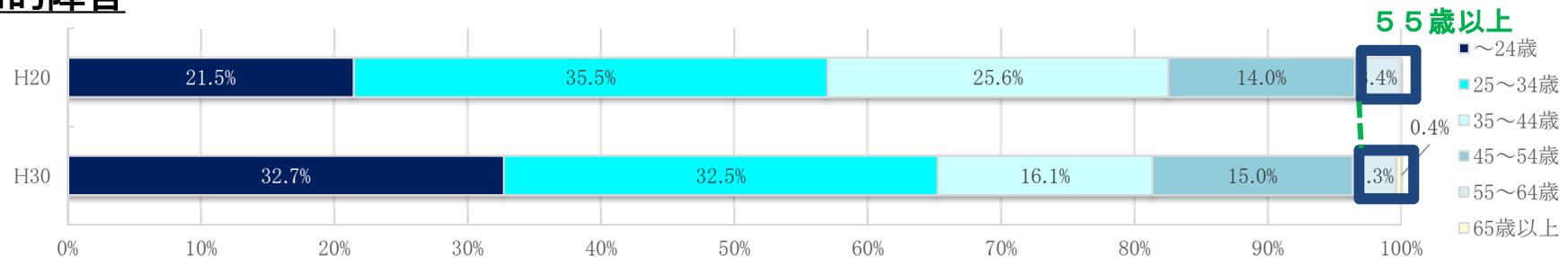
障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

- 身体障害の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。

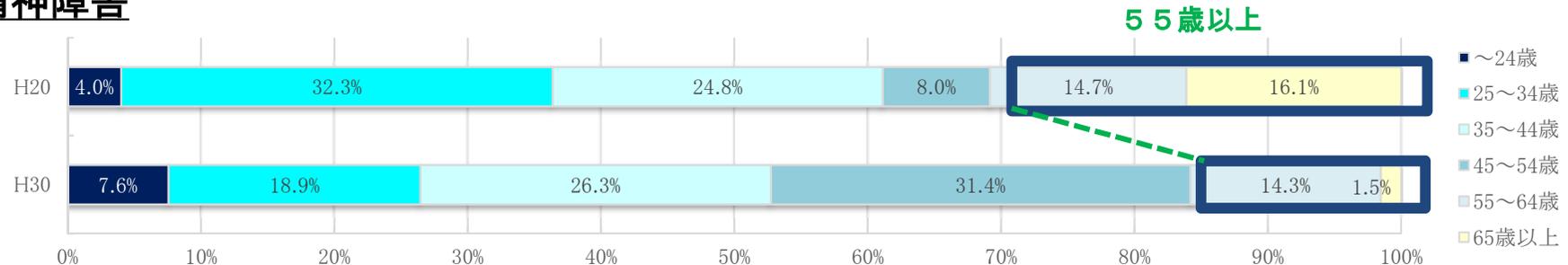
身体障害



知的障害



精神障害

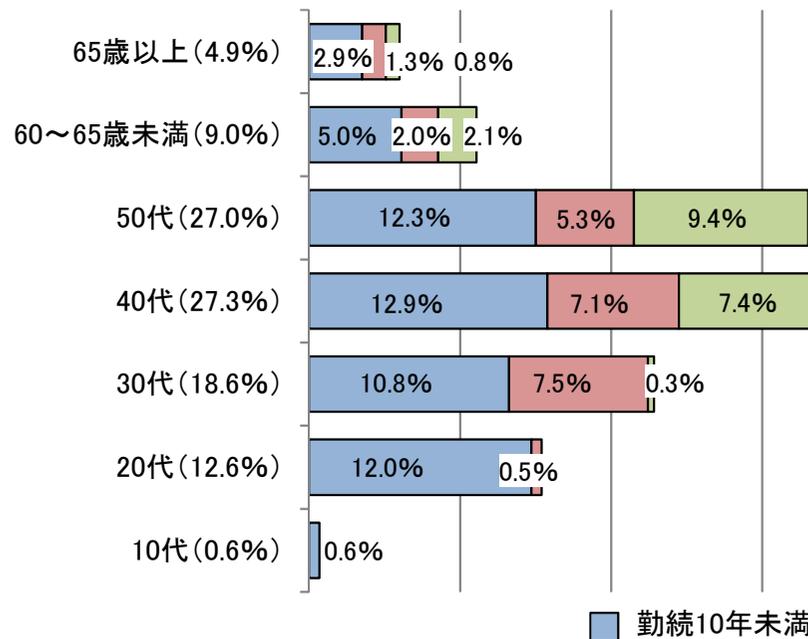


(参照)「平成20年障害者雇用実態調査」、「平成30年障害者雇用実態調査」(厚生労働省調査)

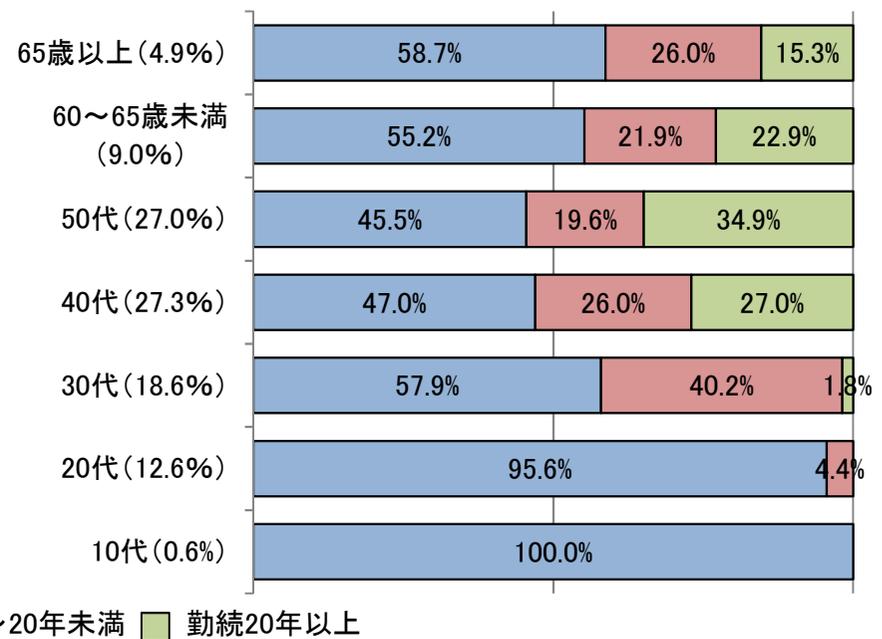
障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 60歳以上については就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞

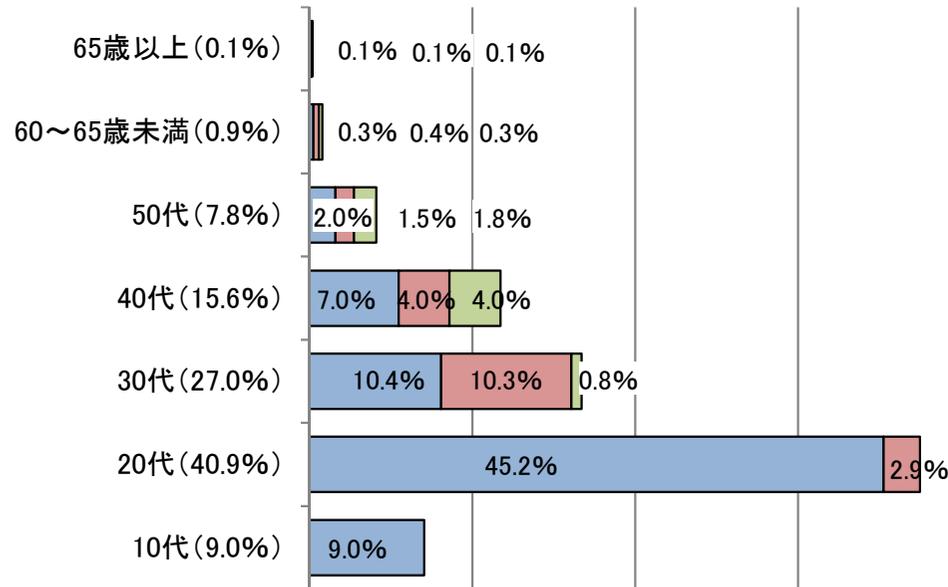


- ※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。
- ※ 「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。
- ※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。
- ※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。中途障害者の場合における「勤続年数」は、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

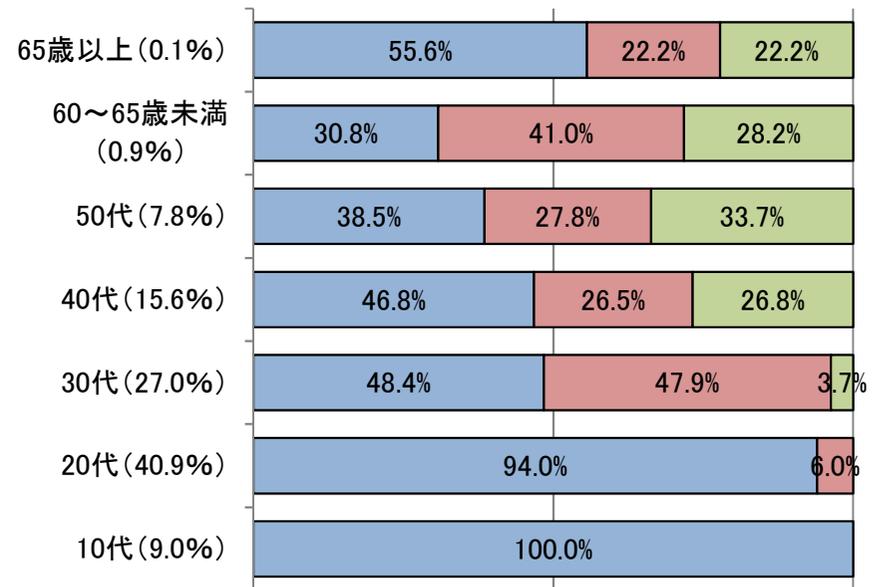
障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者については、年齢が上がるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



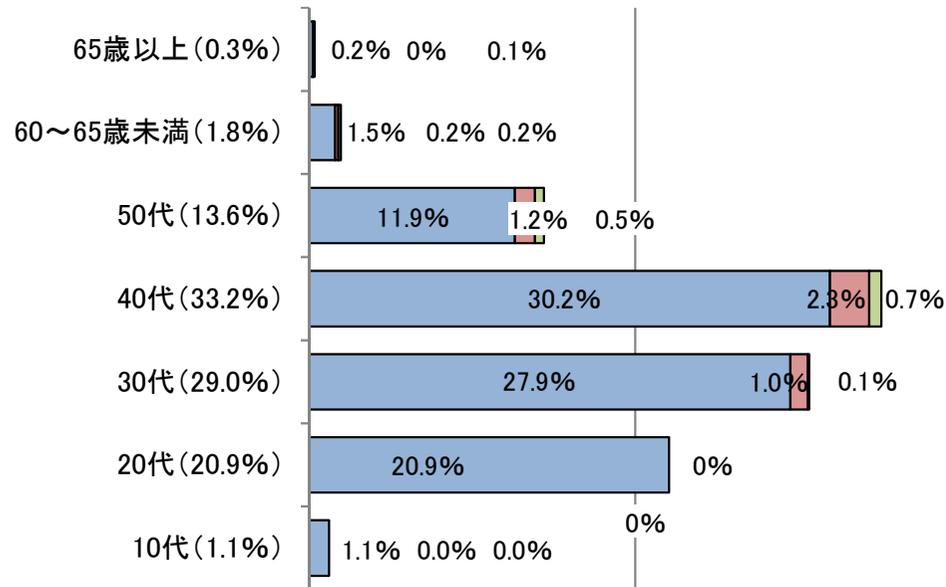
■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。
 ※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。
 ※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

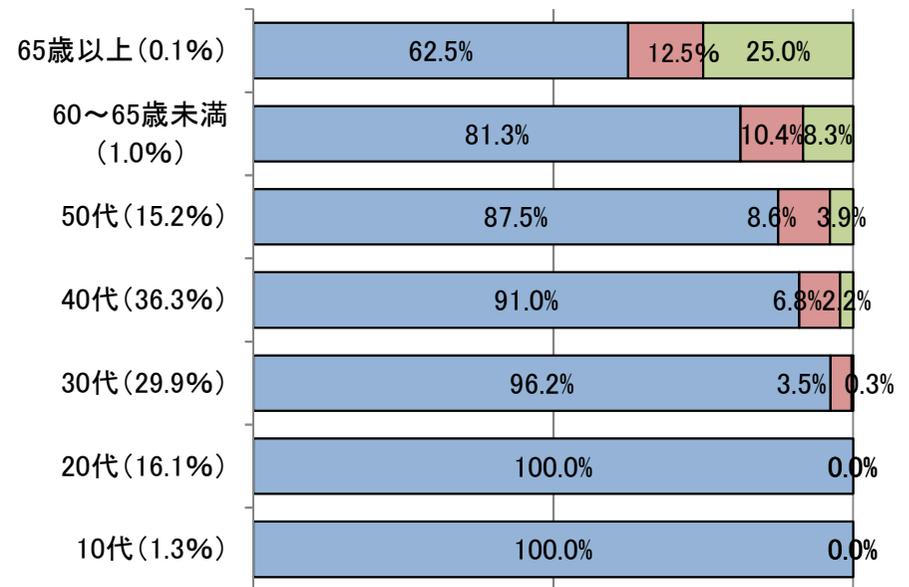
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全年齢において勤続年数が短いですが、年齢があがるにつれて、勤続年数が長い者の割合もやや増加している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

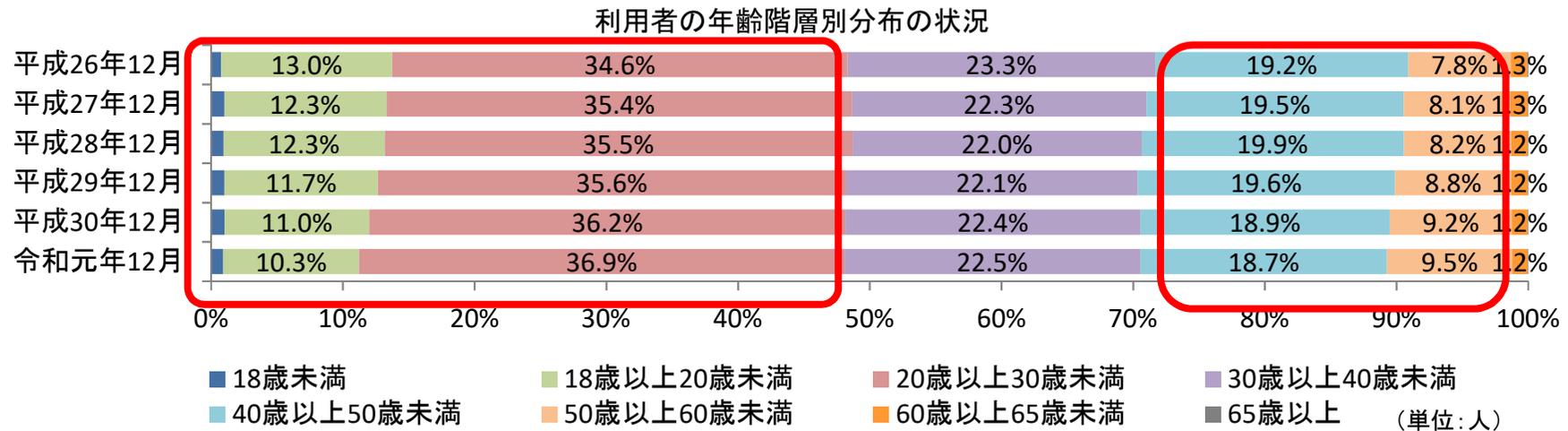
※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に()で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

就労移行支援の年齢階層別の利用現状

- 年齢階層別に利用者の分布を見ると、30歳未満の利用者が約5割を占めている。
- 利用者の年齢階層別の分布は、40歳以上60歳未満は微増傾向にある。



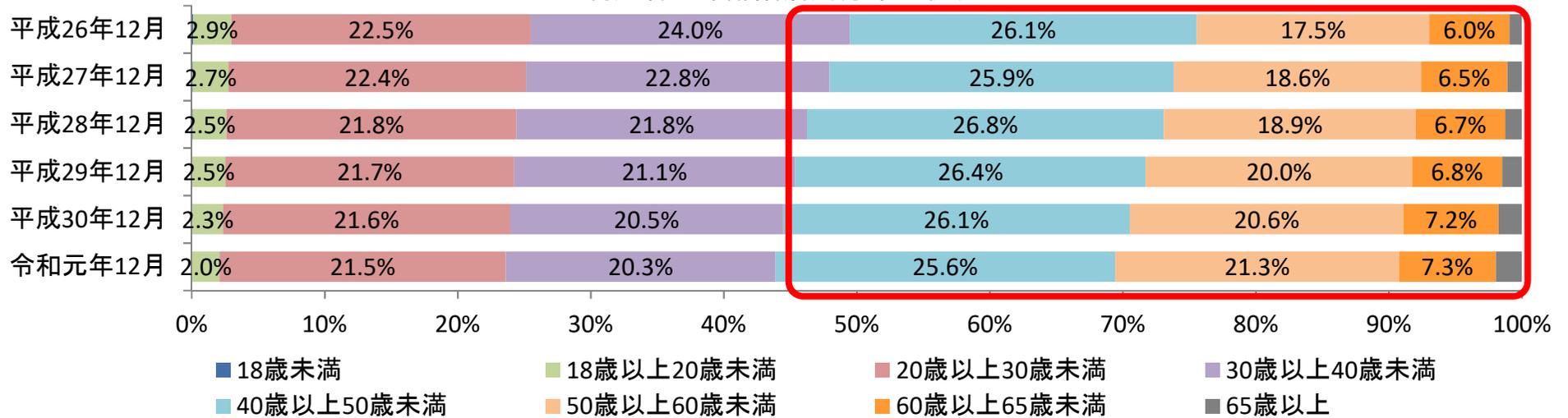
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	221	3,701	9,867	6,658	5,490	2,213	362	17	28,529
H27.12	307	3,762	10,817	6,828	5,975	2,482	394	15	30,580
H28.12	295	3,881	11,251	6,957	6,303	2,588	392	12	31,679
H29.12	338	3,903	11,911	7,405	6,551	2,959	412	14	33,493
H30.12	344	3,672	12,095	7,496	6,332	3,092	405	17	33,453
R1.12	313	3,483	12,454	7,598	6,321	3,204	400	16	33,789

【出典】国保連データ

就労継続支援A型の年齢階層別の利用現状

○ 年齢階層別の利用者分布の推移を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上である。

利用者の年齢階層別分布の状況



(単位:人)

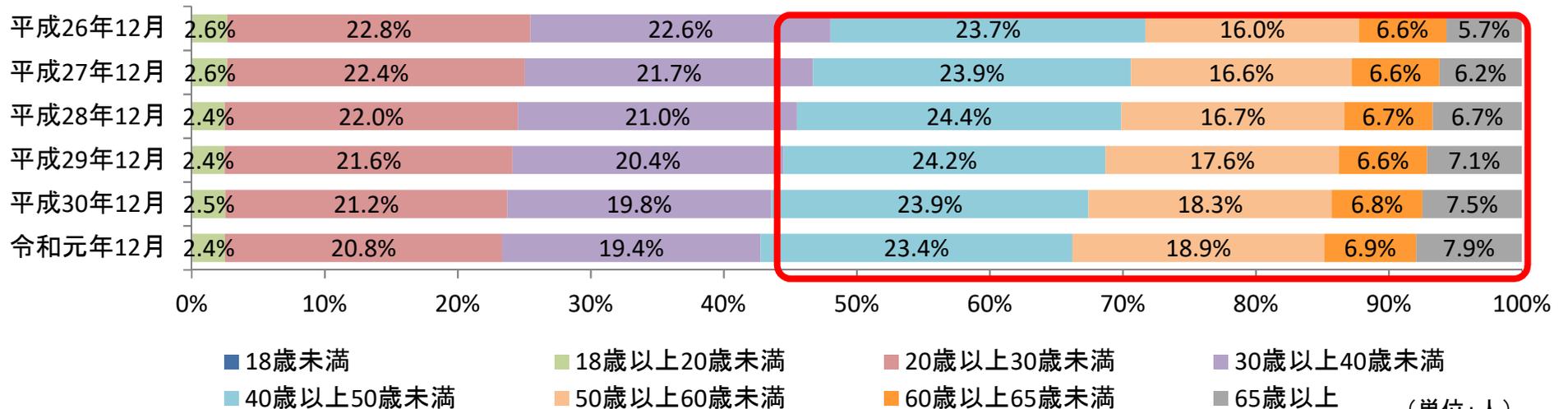
	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	55	1, 292	10, 136	10, 803	11, 758	7, 873	2, 717	421	45, 055
H27.12	42	1, 489	12, 360	12, 619	14, 310	10, 273	3, 583	603	55, 279
H28.12	57	1, 625	14, 005	14, 023	17, 238	12, 173	4, 317	801	64, 239
H29.12	38	1, 706	14, 930	14, 534	18, 134	13, 779	4, 664	1, 016	68, 801
H30.12	45	1, 595	15, 024	14, 269	18, 147	14, 310	4, 979	1, 219	69, 588
R1.12	35	1, 465	15, 386	14, 499	18, 274	15, 256	5, 205	1, 398	71, 518

【出典】国保連データ

就労継続支援B型の年齢階層別の利用現状

- 年齢階層別に利用者の分布を見ると、40歳以上の利用者が増えてきており、半数以上が40歳以上の利用者である。
- 利用者の年齢階層別の分布は、40歳以上が微増傾向にあり、40歳以上50歳未満の利用が最も多い。

利用者の年齢階層別分布の状況



	18歳未満	18歳以上20歳未満	20歳以上30歳未満	30歳以上40歳未満	40歳以上50歳未満	50歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満	65歳以上	合計
H26.12	142	5,010	43,889	43,442	45,596	30,898	12,635	10,962	192,574
H27.12	153	5,382	46,318	44,830	49,450	34,340	13,659	12,833	206,965
H28.12	125	5,371	48,619	46,339	53,818	36,974	14,699	14,802	220,747
H29.12	125	5,734	51,196	48,179	57,226	41,528	15,644	16,855	236,487
H30.12	162	6,222	53,505	50,102	60,215	46,153	17,182	18,899	252,440
R1.12	181	6,557	55,802	52,018	62,815	50,746	18,506	21,284	267,909

【出典】国保連データ

就労継続支援B型事業所における若年性認知症の支援事例

- 就労継続支援B型事業所では利用者の高齢化と共に、高次脳機能障害や若年性認知症のある利用者への支援が報告されている。
- 若年性認知症の支援については通常の就労継続支援B型に求められる利用者への支援以上に医療機関や家族会といった外部機関との関係強化や、家族への支援が必要となる。

就労継続支援B型事業所における障害種別（877事業所から回答）

	身体障害	知的障害	精神障害	難病	発達障害	高次脳機能障害	若年性認知症
利用者数(N=21,932)	2,190	10,537	6,136	112	795	313	39
割合	10.0%	48.0%	28.0%	0.5%	3.6%	1.4%	0.2%

令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）」

【事例】若年性アルツハイマー病（50代女性）

長年、自営業を営んできたが、数年前より仕事上のミスが目立つようになり、家族との人間関係の悪化や、感情コントロールが難しい状況が続く。本人はまだ働きたいと希望があることや、家族も今後の暮らしに関する不安を抱えていることから、就労継続支援B型事業所を利用して就労機会を提供。可能な限り働き続ける支援を継続した結果、徐々に病識が高まると共に、日常生活を送る上での代償手段の獲得につながる成果が見られた。

	支援初期（利用開始～1ヶ月）	支援中期（2～24ヶ月）	支援後期（24～48ヶ月）
状態	<ul style="list-style-type: none"> ・1人で居ることができずに常に誰かが一緒に行動しないと混乱する。 ・感情の起伏が激しい。 ・作業をその都度説明しても覚えられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自営業では来客者のお茶出し、話し相手など短時間での補助業務を継続。 ・B型利用時は感情の不安定さが軽減 ・家族との口論になる時間が増え、自宅での様子は変化なし。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自営業に引き続いて従事。 ・通所介護の利用が定着。 ・自宅での入浴拒否や衣服の着替えを嫌がることが多い。
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> ・B型で取り組める作業を設定し、通所に馴染めるように支援。 ・若年性認知症カフェに参加し、ピアサポートを促進。 ・自営の仕事で対応可能な仕事を設定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険を利用して通所介護を利用、家族の負担を軽減 ・B型で店舗接客業務にチャレンジ、作業場内に手順を表示して作業従事。 ・屋内移動時にGPSサービスを使って家族が本人の状況を把握できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネと介護事業所と連携を深める ・B型を主とした就労支援を継続しつつ、段階的に通所介護利用へ移行する

【事例提供】一般社団法人日本作業療法士協会

就労継続支援B型における高齢障害者の利用状況について

- 就労継続支援B型事業所において、高齢者（65歳以上）の利用が増えており、65歳に達してから新規に利用開始する者、介護保険サービスを利用している者の利用がある。
- 利用者の「日中の活動の場が必要」、「貴事業所で働きたい」、「社会参加のため」という利用意向が多くみられる。
- 支援における課題として「医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要」「賃金（向上）が難しい」が挙げられている。

回答数：877事業所

①就労継続支援B型における高齢（65歳以上）の利用者数

実利用者数	うち高齢者数		うち介護保険サービス利用者数	高齢者数に対する割合
	実利用者数に対する割合	高齢者数に対する割合		
21,932	1,453	6.6%	291	20.0%

②65歳に達してから新規に利用開始した者

平成28年度	平成29年度	平成30年度
68人	96人	117人

③就労継続支援B型における高齢者数（65歳以上）別事業所数

0人		1～4人		5～9人		10人以上		無回答	計
人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合		
306	37.8%	416	51.4%	70	8.6%	18	2.2%	67	877

④65歳以上で新規に就労継続支援B型を利用した者の利用意向

利用を開始した理由	人数	割合
休職中であり、勤務先へ復職するため	0	0.0%
求職のため	6	5.1%
技能・能力の獲得や訓練のため	9	7.7%
貴事業所で働きたいため	74	63.2%
自己分析・障害理解のため	6	5.1%
日中の活動の場が必要なため	93	79.5%
社会参加のため	53	45.3%

⑤高齢者への支援にあたっての課題

N=504

課題の内容	事業所数	割合
行動障害や医療的ケアへの対応といった就労支援以外のケアの比重が大きい	121	24.0%
他の利用者とは異なる訓練・作業を行う必要があり、効率的な訓練の実施が難しい。	112	22.2%
賃金（向上）が難しい。	150	29.8%
一般就労への移行に一層の支援が必要	32	6.3%
高齢者の支援のために特別な設備、用具が必要	41	8.1%
医療機関や介護保険の事業所・機関等との連携が必要	235	46.6%

令和元年度障害者総合福祉推進事業「就労系障害福祉サービスにおける諸課題の把握と事例整理に関する調査研究（PwCコンサルティング合同会社）」

障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

現状と課題

- ICTを活用したテレワーク（在宅勤務）については、政府全体で導入の推進を行っているところであるが、障害者においても、多様な働き方の推進や、通勤が困難な者や感覚過敏等により通常の職場での勤務が困難な者等の雇用機会の確保の観点からも、さらなる推進が必要不可欠である。
- また、法定雇用率の引き上げや、都心部での障害者雇用の採用競争の激化から、大企業・特例子会社を中心に、地方在住の障害者をテレワークの勤務形態で採用することへのニーズが高まっている。

課題対応

- 業務のマネジメントや、自己管理の必要性から、障害者をテレワーカーとして雇用することが困難だという先入観にとらわれている企業は少なくない。また、障害者やその就労支援者にとっても、テレワークという勤務形態は障害者に不向きだという考えや、テレワークでの就労に対する不安等が、障害者のテレワーク推進における課題となっており、企業・障害者双方にとっての理解促進や、普及のための制度の充実が必要不可欠である。

取組の概要

障害者のテレワークによる勤務の理解促進・周知のためのフォーラムの開催等

上記の課題を踏まえ、先進事例の紹介やノウハウ普及のためのフォーラムを開催するとともに、個々の企業の取組を推進する。

開催場所：1カ所（東京） ※ウェブ上で全国配信を実施予定

対象：全国の企業、就労支援機関、福祉機関、自治体等（数百人規模）

内容：

①先進事例及びノウハウの紹介

（例） -地方の障害者と都市部の企業のマッチング事例

-緊急時のリスク対策としてテレワークにより障害者の雇用を維持した事例

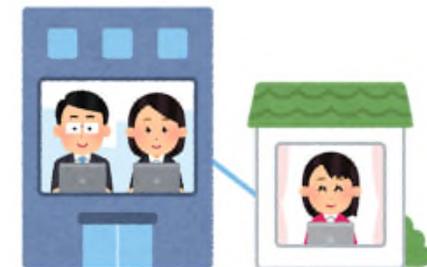
-就労系障害福祉サービスを提供する事業所でテレワークに係る訓練を実施し、採用に結びついた事例 等

※テレワーカー本人による遠隔参加等、企業・障害者、それぞれの立場からの発信を実施

②テレワークに係る支援の実施・周知等

-初めてテレワークの形態で障害者を雇用する場合、通常より長い6か月間のトライアル雇用を可能とする

-事業主がテレワークを導入する際の状況に応じて利用が可能な施策一覧のパンフレットを作成し、周知等を実施



テレワーク推進のための障害者トライアル雇用の拡充

- 障害者のテレワークについては、働き方改革実行計画に障害者の在宅就業促進が盛り込まれているほか、大都市圏の大企業と就職先が少ない地方の障害者間のミスマッチ解消の方策として期待されている。
- 加えて近年は、昨年度からの障害者雇用・福祉連携強化PTで支援対象として想定されている、常時介護を必要とするような重度の障害がある者等が有する能力を発揮できる方法として、また、新型コロナウイルス感染症拡大防止のための「新しい生活様式」への対応として、今後、障害者のテレワークは一層のニーズの高まりが想定される。
- しかし、障害者をテレワーカーとして雇用することが困難だという先入観にとらわれている企業はまだ少なくない。また、障害者にとっても、テレワークでの就労に対する不安等がある。このような双方の経験不足が障害者のテレワーク普及の妨げとなっている。
- 加えて、個々の障害者が企業ごとのテレワーク環境に適應できるかの見極めを行うには、短期間の実習や面接のみでは困難である。
- このため、令和3年度から障害者トライアル雇用制度を拡充し、精神障害者以外については最長3か月となっているトライアル雇用期間について、テレワークの形式で行う場合に限り、最長6か月まで延長を可能とする。



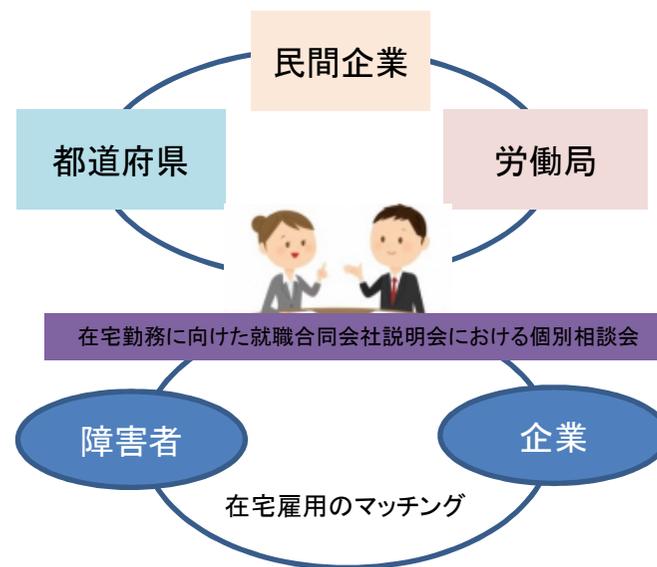
就労移行支援事業所における在宅でのサービス提供の取組事例

- 就労移行支援では、在宅勤務に向けて障害者の業務スキルやセルフケアスキルの向上を支援して、一般企業における雇用を実現。
- 自治体によっては企業と行政機関が連携して、障害者の在宅雇用の拡大に向けた個別面談会を実施して、雇用結びつける取組を実施。

株式会社 ろくみょう（福岡県）

就労移行支援事業所スキルアップ・ムーブ

- ICTを活用してバーチャルオフィスを構築、在宅で行った訓練状況や利用者の健康状態を情報共有、遠隔で支援を実施。
- 在宅勤務で働くための業務スキルやセルフケアスキルを身につけて、障害者雇用に向けた面談会を活用して一般企業への就職を実現。
 - ・利用者数17名（H30年3月現在）うち在宅での利用者11名
 - ・障害種別 身体障害、精神障害
 - ・H29年～R1年 在宅勤務での就労移行者 8名（食料品製造業でのSNS管理業務、人材派遣業でのデータ入力業務等に就職）



大都市圏の企業がテレワークを活用した障害者雇用を拡大するために、当該企業から離れた他の都道府県で在宅勤務による障害者雇用に向けた面談会を実施し、在宅勤務につなげている。障害者求人が限られる地方において在宅雇用による働き方が選択肢となっている。

5 他分野との連携について

障害者職業訓練実施状況

(単位：人)

	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	受講者数	就職率								
障害者職業能力開発校 における職業訓練	1,935	—	1,808	—	1,856	—	1,740	—	1,734	—
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	—	225	—	257	—	284	—	349	—
一般校における 障害者職業訓練	683[375]	82.8%	625[304]	77.1%	651[322]	78.2%	653[307]	75.8%	633[268]	73.2%
障害者の多様なニーズに 対応した委託訓練	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

○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）

○国立県営校（11校）

- ・国が設置し、都道府県に運営を委託

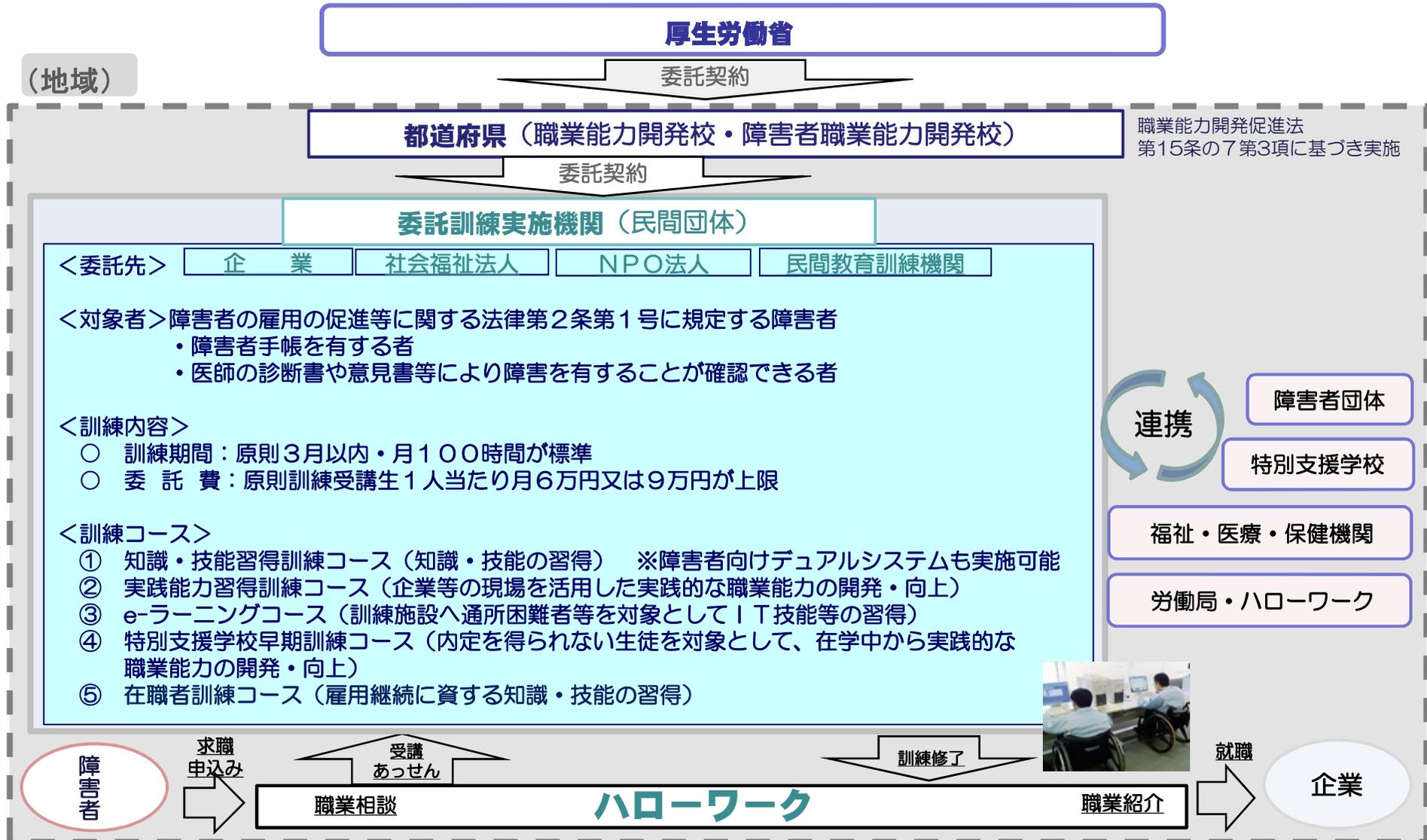
- | | |
|----------------|----------------|
| ■北海道障害者職業能力開発校 | ■大阪障害者職業能力開発校 |
| ■宮城障害者職業能力開発校 | ■兵庫障害者職業能力開発校 |
| ■東京障害者職業能力開発校 | ■広島障害者職業能力開発校 |
| ■神奈川障害者職業能力開発校 | ■福岡障害者職業能力開発校 |
| ■石川障害者職業能力開発校 | ■鹿児島障害者職業能力開発校 |
| ■愛知障害者職業能力開発校 | |

○県立県営校（6校）

- | | |
|------------------|-------------------|
| ■青森県立障害者職業訓練校 | ■静岡県立あしたか職業訓練校 |
| ■千葉県立障害者高等技術専門校 | ■京都府立京都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 | ■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、NPO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発・向上を図る。



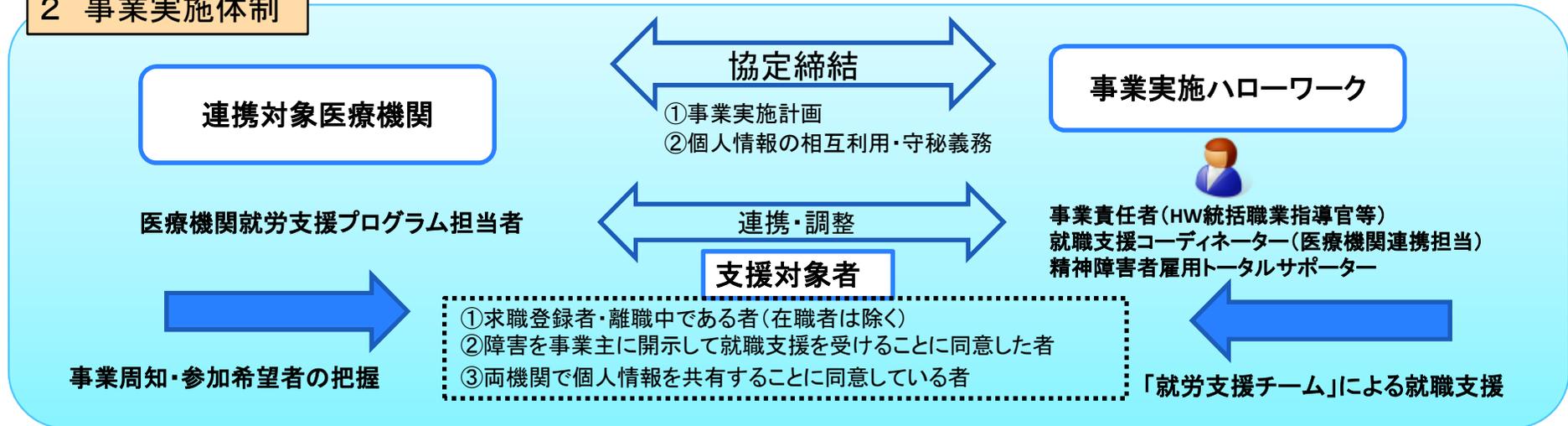
精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業の実施について

※モデル事業の実施は令和2年度まで

1 目的

精神障害者の更なる雇用の推進のため、ハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2 事業実施体制



3 事業内容等

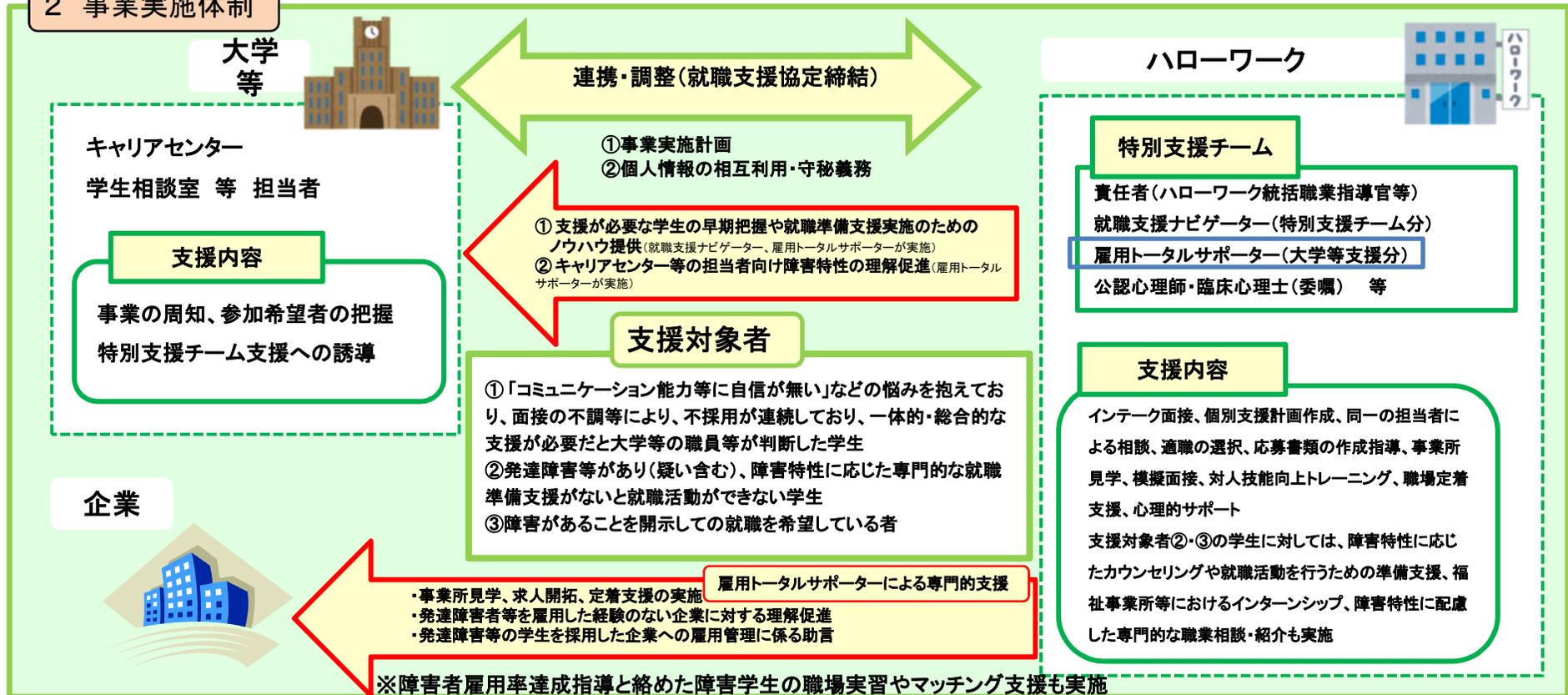
- 主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
- 支援方法については、「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
- 想定される支援内容は次のとおり。
 - ①連携対象医療機関を利用している精神障害者に対して就職に関する知識や技術を付与するためのジョブガイダンスの実施
 - ②職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
 - ③職場実習等の機会の積極的な提供
 - ④3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
 - ⑤職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

特別支援チームによる就職活動に困難な課題を抱える学生等への就職支援

1 目的

コミュニケーション能力の不足や対人関係の構築等に課題があり、面接不調により不採用が続いており卒業までに内定を得ることが困難な学生や、発達障害等のために専門的な支援がないと就職活動自体が困難な学生等に対して、特別支援チームを設置し、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

2 事業実施体制



3 事業の特徴等

- 「特別支援チーム」を設置し、支援対象者一人ひとりに対して「個別支援計画」を作成し、就職支援ナビゲーターが中心となって関係者がチームで支援を実施。
なお、障害があり、障害特性に応じた専門的支援が必要な学生には雇用トータルサポーターによる個別支援を実施
- 就職準備から就職支援、職場定着支援等のフォローアップまでのトータル支援を実施

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。

キャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項

- 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、特別活動を要として各教科・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、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こと。その際、家庭及び地域や福祉、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（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				実習①	保護者面談				
2年			実習②	保護者面談					実習③	保護者面談				
3年			実習④	保護者面談					実習⑤	保護者面談	進路決定 			

※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。

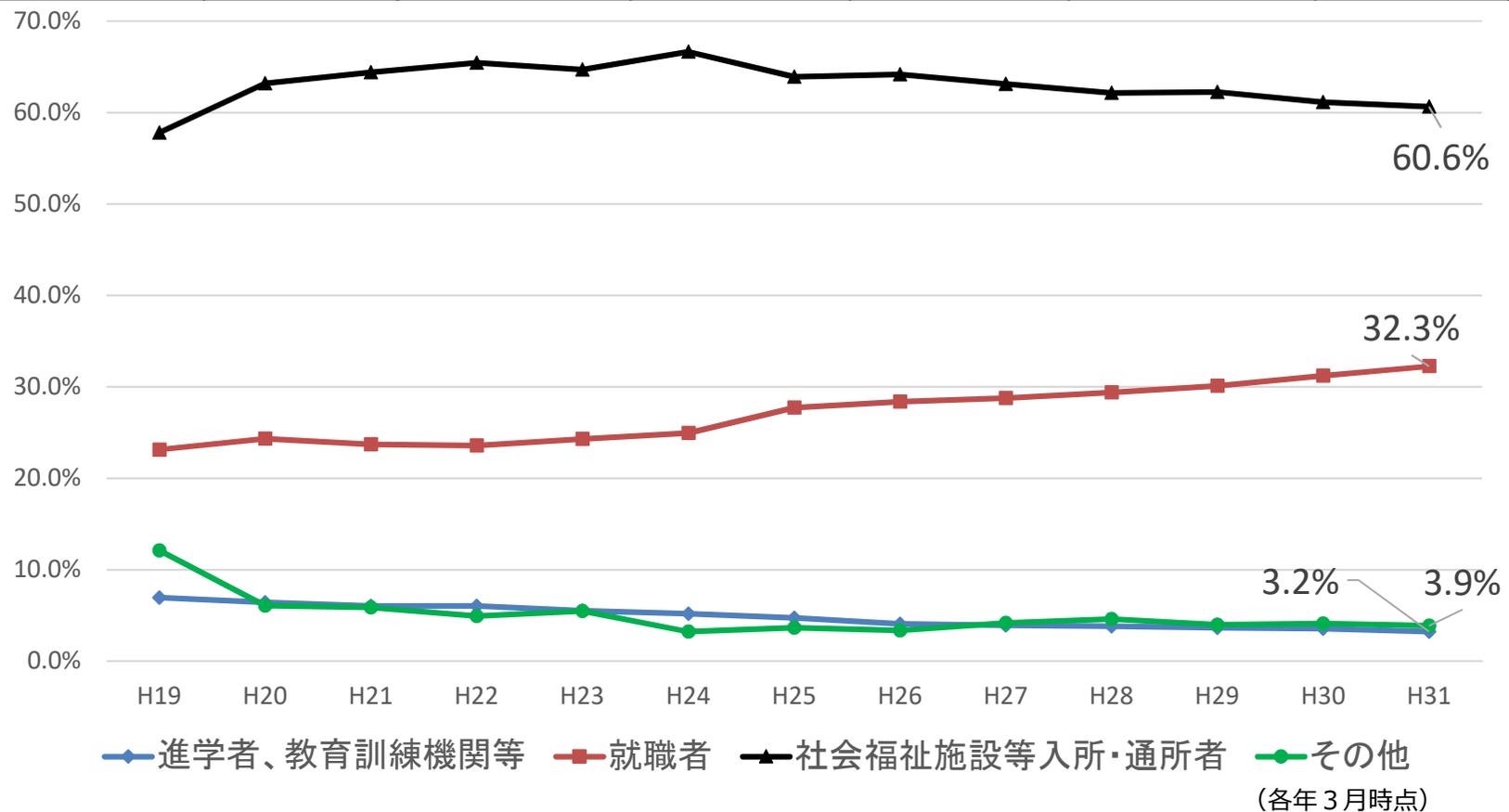
※学校は、本人、保護者の希望や障害の状態等を踏まえて、実習先を決定する。実習先は障害福祉サービス事業所（就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型）、一般事業所さまざまある。

※1年、2年前期ではどの作業が自分に向いているかを確認、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 (1.7%)	326人 (1.5%)	7,019人 (32.3%)	13,199人 (60.6%)	843人 (3.9%)



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。

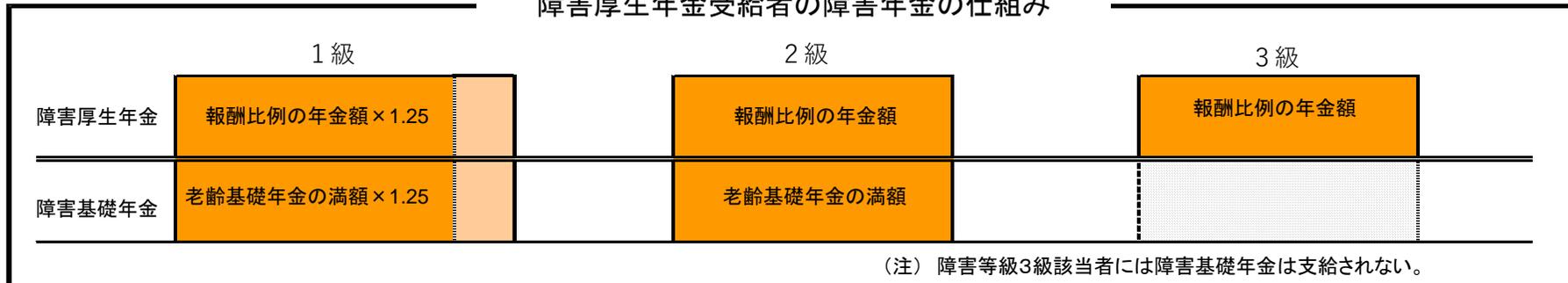
(参考) 障害等級の考え方

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

障害厚生年金受給者の障害年金の仕組み



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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 両眼の視力の和が0.04以下のもの 2. 両耳の聴力レベルが100デシベル以上のもの 3. 両上肢の機能に著しい障害を有するもの 4. 両上肢のすべての指を欠くもの 5. 両上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの 6. 両下肢の機能に著しい障害を有するもの 7. 両下肢を足関節以上で欠くもの 8. 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 9. 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 10. 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 11. 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	<ol style="list-style-type: none"> 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の機能に著しい障害を有するもの 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. 一下肢を足関節以上で欠くもの 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 両眼の視力が0.1以下に減じたもの 2. 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 3. そしゃく又は言語の機能に相当程度の障害を残すもの 4. 脊せき柱の機能に著しい障害を残すもの 5. 一上肢の三大関節のうち、二関節の用を廃したもの 6. 一下肢の三大関節のうち、二関節の用を廃したもの 7. 長管状骨に偽関節を残し、運動機能に著しい障害を残すもの 8. 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 9. 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 10. 一下肢をリスフラン関節以上で失つたもの 11. 両下肢の十趾しの用を廃したもの 12. 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 13. 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 14. 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 (20歳前障害基礎年金(再掲))	208.8万人 (111.3万人)	63.7万人
障害年金総額 (20歳前障害基礎年金(再掲))	1兆8,002億円 (9,733億円)	4,695億円
平均年金月額 (20歳前障害基礎年金(再掲))	1級:81,938円 2級:66,365円 (1級:81,816円 2級:65,827円)	1級:152,737円 2級:117,995円 3級:61,237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。

(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

○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」にあつては、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。)

○障害手当金

「傷病が治ったもの」であつて、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。

※ 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
共通事項	○ 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。	
	○ 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。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	○ 安定した就労ができていないか考慮する。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職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。	—
	○ 職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	○ 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。
	○ 職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。
発達障害	○ 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。
	○ 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。
	○ 職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)