

障害者就労に係る最近の動向について

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

I . 就労継続支援 A 型における経営改善の状況

就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況（平成31年3月末時点）

（令和元年12月16日現在）

調査概要

全国の就労継続支援A型のうち、経営改善計画書を提出する必要がある事業所の状況等を調査。

調査結果

- 都道府県等により実態把握を行った3,162事業所のうち、経営改善計画書の提出が必要ない事業所は1,069（33.8%）、必要がある事業所は2,093（66.2%）
- 経営改善計画書を提出する必要がある事業所2,093のうち、提出済み事業所は1,853（88.5%）
- 経営改善計画書の提出の必要がある事業所2,093のうち、営利法人の設立5年未満の事業所が約4割（41.4%）。

【経営改善計画書の提出状況（平成31年3月31日時点調査）】

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし (生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり (生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			数	割合	数	割合		
① 都道府県 (47)	2,149 (2,209)	1,750 (1,784)	610 (530)	34.9% (29.7%)	1,140 (1,254)	65.1% (70.3%)	1,070 (986)	93.9% (78.6%)
② 指定都市 (20)	948 (912)	753 (618)	216 (158)	28.7% (25.6%)	537 (460)	71.3% (74.4%)	394 (412)	73.4% (89.6%)
③ 中核市 (48)	780 (710)	659 (634)	243 (191)	36.9% (30.1%)	416 (443)	63.1% (69.9%)	389 (371)	93.5% (83.7%)
合計	3,877 (3,831)	3,162 (3,036)	1,069 (879)	33.8% (29.0%)	2,093 (2,157)	66.2% (71.0%)	1,853 (1,769)	88.5% (82.0%)

【経営改善計画書の提出が必要な事業所の内訳】

法人種別	5年以上		5年未満		合計
	数	割合	数	割合	
社会福祉法人	161	7.7%	52	2.5%	213
	(160)	(7.4%)	(89)	(4.1%)	(249)
	7.7%	(7.4%)	2.5%	(4.1%)	10.2%
営利法人	499	23.8%	867	41.4%	1,366
	(252)	(11.7%)	(1,073)	(49.7%)	(1,325)
	23.8%	(11.7%)	41.4%	(49.7%)	65.3%
非営利法人 (NPO)	178	8.5%	108	5.2%	286
	(134)	(6.2%)	(192)	(8.9%)	(326)
	8.5%	(6.2%)	5.2%	(8.9%)	13.7%
その他	82	3.9%	146	7.0%	228
	(33)	(1.5%)	(224)	(10.4%)	(257)
	3.9%	(1.5%)	7.0%	(10.4%)	10.9%
計	920	44.0%	1,173	56.0%	2,093
	(579)	(26.8%)	(1,578)	(73.2%)	(2,157)
	44.0%	(26.8%)	56.0%	(73.2%)	100.0%

※ 指定事業所数には、実態把握済み事業所数、実態把握中の事業所数、新規指定から6月未満の事業所数及び休止中の事業所数を含む。

※ () 内に昨年度の状況（平成29年度12月末時点）を記載。

【①都道府県別】就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況(平成31年3月末時点)

(令和元年12月16日現在)

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし(生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり(生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			必要なし	必要あり	必要なし	必要あり		
北海道	112	102	33	32.4%	69	67.6%	60	87.0%
青森県	48	16	6	37.5%	10	62.5%	9	90.0%
岩手県	28	24	11	45.8%	13	54.2%	12	92.3%
宮城県	32	26	8	30.8%	18	69.2%	18	100.0%
秋田県	15	13	3	23.1%	10	76.9%	10	100.0%
山形県	26	25	6	24.0%	19	76.0%	0	—
福島県	11	7	2	28.6%	5	71.4%	5	100.0%
茨城県	78	35	3	8.6%	32	91.4%	32	100.0%
栃木県	30	29	4	13.8%	25	86.2%	25	100.0%
群馬県	20	16	8	50.0%	8	50.0%	7	87.5%
埼玉県	42	41	4	9.8%	37	90.2%	35	94.6%
千葉県	56	49	15	30.6%	34	69.4%	34	100.0%
東京都	94	90	38	42.2%	52	57.8%	52	100.0%
神奈川県	28	26	7	26.9%	19	73.1%	17	89.5%
新潟県	23	21	7	33.3%	14	66.7%	13	92.9%
富山県	30	28	2	7.1%	26	92.9%	26	100.0%
石川県	33	32	11	34.4%	21	65.6%	21	100.0%
福井県	68	67	18	26.9%	49	73.1%	49	100.0%
山梨県	24	18	5	27.8%	13	72.2%	13	100.0%
長野県	34	34	22	64.7%	12	35.3%	12	100.0%
岐阜県	84	82	38	46.3%	44	53.7%	40	90.9%
静岡県	49	44	16	36.4%	28	63.6%	25	89.3%
愛知県	110	79	17	21.5%	62	78.5%	59	95.2%
三重県	75	73	18	24.7%	55	75.3%	55	100.0%

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし(生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり(生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			必要なし	必要あり	必要なし	必要あり		
滋賀県	22	17	10	58.8%	7	41.2%	6	85.7%
京都府	30	30	23	76.7%	7	23.3%	6	85.7%
大阪府	92	63	13	20.6%	50	79.4%	46	92.0%
兵庫県	51	35	15	42.9%	20	57.1%	19	95.0%
奈良県	29	13	6	46.2%	7	53.8%	7	100.0%
和歌山県	30	30	7	23.3%	23	76.7%	18	78.3%
鳥取県	19	13	8	61.5%	5	38.5%	5	100.0%
島根県	21	18	11	61.1%	7	38.9%	7	100.0%
岡山県	49	48	16	33.3%	32	66.7%	32	100.0%
広島県	24	20	8	40.0%	12	60.0%	12	100.0%
山口県	32	30	12	40.0%	18	60.0%	17	94.4%
徳島県	28	26	10	38.5%	16	61.5%	16	100.0%
香川県	12	10	8	80.0%	2	20.0%	2	100.0%
愛媛県	35	32	9	28.1%	23	71.9%	23	100.0%
高知県	11	11	7	63.6%	4	36.4%	4	100.0%
福岡県	129	68	28	41.2%	40	58.8%	40	100.0%
佐賀県	43	38	15	39.5%	23	60.5%	23	100.0%
長崎県	40	9	9	100.0%	0	—	0	—
熊本県	118	113	33	29.2%	80	70.8%	80	100.0%
大分県	34	33	21	63.6%	12	36.4%	12	100.0%
宮崎県	23	22	12	54.5%	10	45.5%	10	100.0%
鹿児島県	32	13	12	92.3%	1	7.7%	1	100.0%
沖縄県	95	81	15	18.5%	66	81.5%	55	83.3%
計	2,149	1,750	610	34.9%	1,140	65.1%	1,070	93.9%

注) 指定都市及び中核市が指定権者である事業所は含まない。

【②指定都市別】就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況(平成31年3月末時点)

(令和元年12月16日現在)

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし（生産活動収支≥利用者賃金）		必要あり（生産活動収支<利用者賃金）		提出済	提出率
札幌市	119	76	10	13.2%	66	86.8%	38	57.6%
仙台市	20	8	5	62.5%	3	37.5%	0	—
さいたま市	22	22	6	27.3%	16	72.7%	13	81.3%
千葉市	15	14	5	35.7%	9	64.3%	9	100.0%
横浜市	35	23	7	30.4%	16	69.6%	1	6.3%
川崎市	12	11	0	—	11	100.0%	11	100.0%
相模原市	9	8	0	—	8	100.0%	0	—
新潟市	17	14	4	28.6%	10	71.4%	10	100.0%
静岡市	26	5	0	—	5	100.0%	5	100.0%
浜松市	28	25	11	44.0%	14	56.0%	14	100.0%
名古屋市	101	90	22	24.4%	68	75.6%	68	100.0%
京都市	43	42	16	38.1%	26	61.9%	26	100.0%
大阪市	170	118	20	16.9%	98	83.1%	19	19.4%
堺市	18	17	6	35.3%	11	64.7%	11	100.0%
神戸市	45	37	16	43.2%	21	56.8%	21	100.0%
岡山市	66	64	10	15.6%	54	84.4%	54	100.0%
広島市	37	33	9	27.3%	24	72.7%	24	100.0%
北九州市	43	42	17	40.5%	25	59.5%	25	100.0%
福岡市	68	59	36	61.0%	23	39.0%	23	100.0%
熊本市	54	45	16	35.6%	29	64.4%	22	75.9%
計	948	753	216	28.7%	537	71.3%	394	73.4%

【③中核市別】 就労継続支援A型における経営改善計画書の提出状況(平成31年3月末時点)

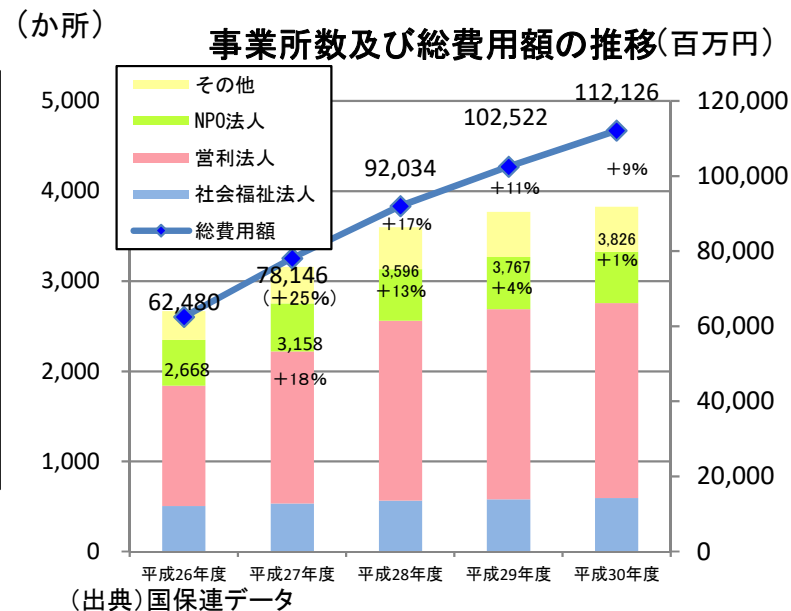
(令和元年12月16日現在)

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし(生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり(生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			数	割合	数	割合		
函館市	6	3	1	33.3%	2	66.7%	2	100.0%
旭川市	7	7	4	57.1%	3	42.9%	3	100.0%
青森市	23	22	4	18.2%	18	81.8%	17	94.4%
八戸市	18	16	3	18.8%	13	81.3%	13	100.0%
盛岡市	18	16	6	37.5%	10	62.5%	10	100.0%
秋田市	8	8	1	12.5%	7	87.5%	7	100.0%
福島市	5	2	0	—	2	100.0%	2	100.0%
郡山市	7	7	4	57.1%	3	42.9%	3	100.0%
いわき市	6	2	1	50.0%	1	50.0%	1	100.0%
宇都宮市	22	18	6	33.3%	12	66.7%	12	100.0%
前橋市	5	5	2	40.0%	3	60.0%	3	100.0%
高崎市	9	0	0	—	0	—	0	—
川越市	11	8	3	37.5%	5	62.5%	4	80.0%
川口市	7	6	4	66.7%	2	33.3%	2	100.0%
越谷市	9	6	0	—	6	100.0%	6	100.0%
船橋市	11	10	2	20.0%	8	80.0%	8	100.0%
柏市	4	3	2	66.7%	1	33.3%	1	100.0%
八王子市	6	5	2	40.0%	3	60.0%	3	100.0%
横須賀市	3	2	1	50.0%	1	50.0%	1	100.0%
富山市	33	32	7	21.9%	25	78.1%	25	100.0%
金沢市	25	23	5	21.7%	18	78.3%	18	100.0%
長野市	8	6	2	33.3%	4	66.7%	4	100.0%
岐阜市	37	33	12	36.4%	21	63.6%	20	95.2%
豊橋市	12	11	7	63.6%	4	36.4%	3	75.0%
岡崎市	6	6	0	—	6	100.0%	6	100.0%
豊田市	8	5	2	40.0%	3	60.0%	3	100.0%
大津市	6	5	1	20.0%	4	80.0%	4	100.0%

指定権者	指定事業所数	実態把握済み事業所数	経営改善計画書の提出状況					
			必要なし(生産活動収支≥利用者賃金)		必要あり(生産活動収支<利用者賃金)		提出済	提出率
			数	割合	数	割合		
豊中市	6	5	1	20.0%	4	80.0%	2	50.0%
高槻市	2	2	0	—	2	100.0%	2	100.0%
枚方市	8	5	0	—	5	100.0%	5	100.0%
八尾市	16	15	1	6.7%	14	93.3%	14	100.0%
東大阪市	19	14	2	14.3%	12	85.7%	10	83.3%
姫路市	12	12	5	41.7%	7	58.3%	7	100.0%
尼崎市	21	14	2	14.3%	12	85.7%	6	50.0%
明石市	9	8	3	37.5%	5	62.5%	1	20.0%
西宮市	18	11	5	45.5%	6	54.5%	6	100.0%
奈良市	16	12	6	50.0%	6	50.0%	6	100.0%
和歌山市	21	20	9	45.0%	11	55.0%	11	100.0%
鳥取市	11	4	2	50.0%	2	50.0%	2	100.0%
松江市	13	12	7	58.3%	5	41.7%	5	100.0%
倉敷市	32	32	10	31.3%	22	68.8%	21	95.5%
呉市	5	5	2	40.0%	3	60.0%	3	100.0%
福山市	17	16	8	50.0%	8	50.0%	8	100.0%
下関市	5	5	0	—	5	100.0%	5	100.0%
高松市	14	13	8	61.5%	5	38.5%	5	100.0%
松山市	42	39	20	51.3%	19	48.7%	19	100.0%
高知市	11	11	8	72.7%	3	27.3%	3	100.0%
久留米市	27	22	5	22.7%	17	77.3%	16	94.1%
長崎市	12	11	5	45.5%	6	54.5%	6	100.0%
佐世保市	14	13	5	38.5%	8	61.5%	8	100.0%
大分市	33	25	16	64.0%	9	36.0%	9	100.0%
宮崎市	28	26	12	46.2%	14	53.8%	14	100.0%
鹿児島市	29	29	13	44.8%	16	55.2%	9	56.3%
那覇市	19	11	6	54.5%	5	45.5%	5	100.0%
計	780	659	243	36.9%	416	63.1%	389	93.5%

1 現状・課題

- 就労継続支援A型については、利用者数、費用額、事業所数が毎年大きく増加。
- 一方、生産活動の内容が適切でない事業所や、利用者の意向にかかわらず、全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所など、不適切な事例が増えているとの指摘があり、支援内容の適正化と就労の質の向上が求められている。



2 これまでの対応

時期	対応内容
平成24年10月	○利用者のうち短時間利用者の占める割合が多い場合の減算(90%、75%)措置の創設(平成24年度報酬改定)
平成27年 9月	○指定就労継続支援A型における適正な事業運営に向けた指導について(課長通知) ① 暫定支給決定の適正な運用の依頼 ② 不適切な事業運営の事例を示すとともに、指導ポイントの明示 (不適切な事例) ・収益の上がらない仕事しか提供せず、生産活動による収益だけでは最低賃金を支払うことが困難 ・全ての利用者の労働時間を一律に短時間 ・一定期間経過後に事業所を退所させている
平成27年10月	○短時間利用減算の仕組みを利用者割合から平均利用時間に見直すとともに、減算割合(90%~30%)を強化(平成27年度報酬改定)
平成28年 3月	○就労移行支援及び就労継続支援(A型・B型)における適切なサービス提供の推進について(課長通知) ① 暫定支給決定を要しない場合の基準を明確化及び市町村間で差が出ないよう都道府県の関与の依頼 ② 不適切な事例に対し再度、指導後の改善見込みがない場合の勧告、命令等の措置を講ずることを依頼

3 見直しの概要

1. 法施行規則の改正による対応【平成29年4月施行】

○障害福祉計画と整合性のとれた新規指定（施行規則第34条の20の改正）

→障害福祉計画に定めるサービスの必要な量に達している場合等は、新規指定をしないことが可能。

2. 指定基準（運営基準）等の改正による対応【平成29年4月施行】

○希望を踏まえた就労機会の提供の徹底（指定基準第191条（就労）に新たに規定）

指定就労継続支援A型は、利用者が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者に対し就労の機会を提供するとともに、その就労の知識及び能力の向上のために必要な訓練や支援を適切かつ効果的に行う障害福祉サービスであることから、利用者の希望や能力を踏まえた個別支援計画の作成を徹底。

○賃金の支払い

指定基準第192条（賃金及び工賃）に新たに、以下を規定し、就労の質の向上を推進。

- 生産活動に係る事業収入から必要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総額以上。
- 賃金の支払は、原則、自立支援給付から支払うことは禁止。

→これら**指定基準を満たさない場合には、経営改善計画書を提出し経営改善に取り組む。**

○運営規程の記載事項の追加

就労継続支援A型事業者における運営規程には、新たに「主な生産活動の内容」、「賃金」、「労働時間」を規定。

3. 課長通知による対応【平成29年4月～】

○情報公表の先行実施（※平成30年4月からは情報公表制度により財務諸表等を都道府県に報告し、都道府県がその内容を公表することが義務化）

就労継続支援A型事業所は先行して、障害者やその家族等が適切な事業所を選択できるように、「財務諸表」、「主な生産活動の内容」、「平均月額賃金」を自治体のホームページで公表、又は事業所のホームページでの公表を促すことを各都道府県等に依頼。

[参考2] 就労継続支援 A 型事業所の適正な運営に向けた取組の流れ(1)

(就労継続支援 A 型事業を行う者)

都道府県等への申請

- ・ 人員基準を満たさないとき
- ・ 設備、運営基準を満たさないとき
- ・ 取消しから5年を経過していないとき 等

生産活動収支が最低賃金を支払うことができる事業計画になっていること

指定基準第192条第2項を満たす事業計画となっておらず、指定基準を満たすことが困難

指定

(法36条第1項)

指定の拒否

(法36条第3項)

半年後を目途に実地指導

・ 指定基準に従った適切な事業運営を行っていない時

・ 指定基準に従った適切な事業を行っている場合

勧告・命令等

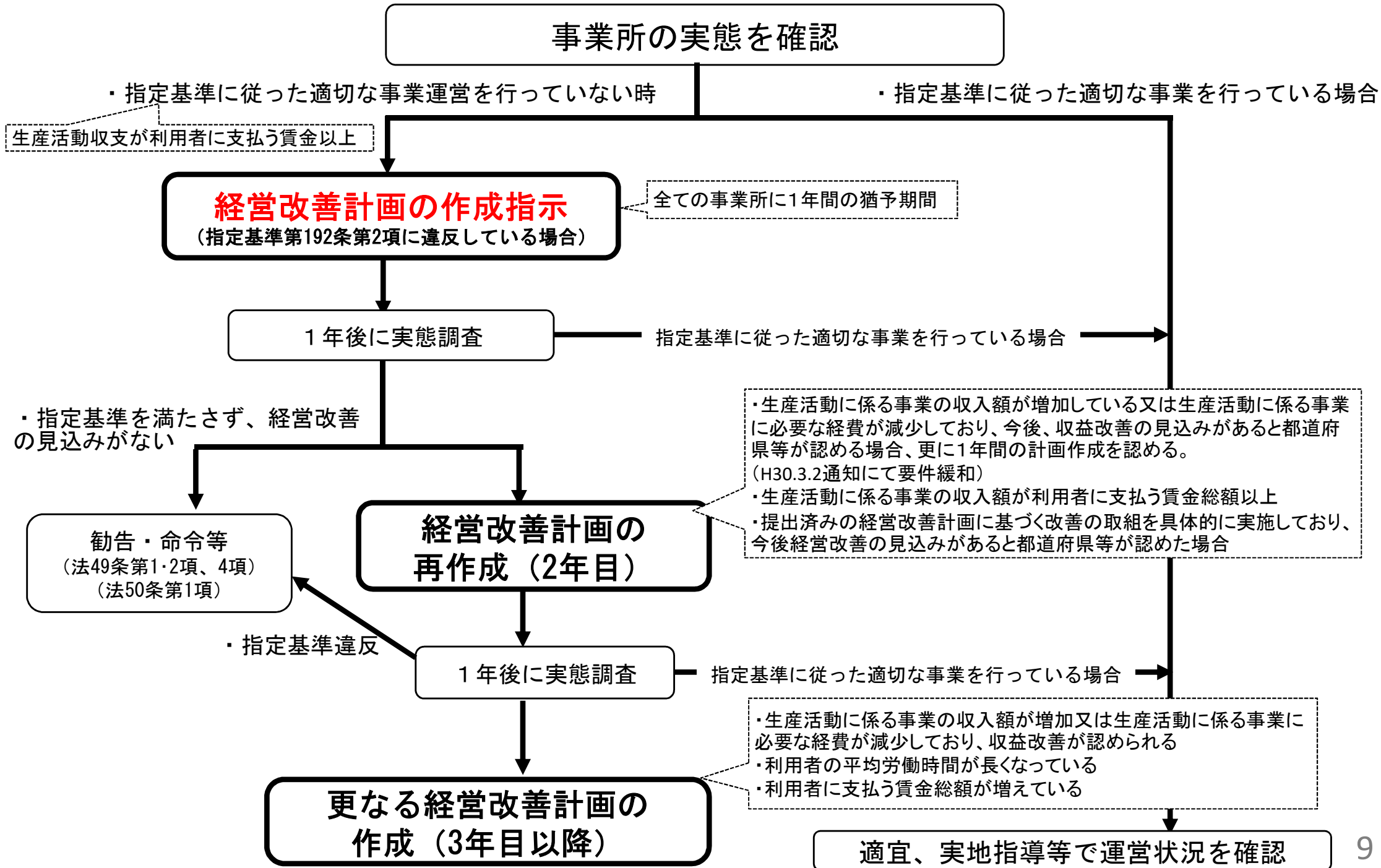
(法49条第1・2項、4項)
(法50条第1項)

経営改善計画の
作成指示

適宜、実地指導等で
運営状況を確認

・ 都道府県等が収益改善が見込めると認める場合
(以後、既存事業所と同様の取扱い)

就労継続支援 A 型事業所の適正な運営に向けた取組の流れ(2)



5 障害者の就労支援の推進等について

(1) 就労系障害福祉サービスの適正かつ効果的な運営について

② 就労継続支援A型について

(ア) 就労継続支援A型の新規指定時の取扱いについて

就労継続支援A型の事業所数については、近年の大きな伸びと比して、直近の伸びは鈍化しているものの、数次にわたる事業運営の適正化等の中であって、依然として増加している状況にある。

このため、新規指定時には、改めて、就労の機会の提供にあたって収益の上がる仕事の提供が想定されているか、自立支援給付費等を充てなくとも生産活動収入から最低賃金が支払える事業計画となっているかを必ず確認した上で、指定の可否を判断すること。

なお、当然のことながら、事業計画に沿った事業運営が可能なのかどうかについては、書類上の審査だけでなく、事業計画上に記載されている収入を確保するために、どのような販路があり、どのように売り上げを確保するのか、競合他社と比べてどのようなことが優位な点となるのかなども含めて挙証資料の提出と併せてヒアリングを通じてしっかりと確認すること。

また、障害保健福祉担当部局のみで指定の可否を判断できない場合には、必要に応じて産業施策担当部局等経営判断に知見有する部局の協力を仰ぐなど、組織内での横断的な連携体制の構築を図ること。

加えて、都道府県等だけでは指定の可否を判断できない場合には、自立支援協議会その他都道府県等が必要と認めた者の意見を聴取の上、判断すること。

(略)

(イ) 就労継続支援A型の経営改善等について

生産活動収支から利用者賃金が支払われていない場合には、経営改善計画書を作成し、提出を求めることとしている。

経営改善計画書については、平成29年3月の通知において、更に1年間の経営改善計画書を作成することを認める場合には、一定の要件を満たす場合に再計画の提出も認める取扱いとしていたが、平成30年度から就労継続支援A型の報酬体系が改定されることも踏まえ、

- ・ 生産活動に係る事業の収入額が利用者に支払う賃金総額以上である場合
- ・ 提出済みの経営改善計画に基づく改善の取り組みについて、具体的に実施しており、今後経営改善の見込みがあると指定権者が認めた場合には、当面の間、広く再計画の提出を認めることとした。

経営改善計画書を提出させる取扱いは、事業所を廃止させることが目的ではなく、あくまで健全な運営となるよう努力を促すことにあることに改めて留意し、指定権者としても、工賃向上計画支援等事業も活用しつつ、指導と支援という観点での取り組みをお願いする。

なお、経営改善状況等の把握、判断においては、指定の可否の判断における対応と同様に、必要に応じて産業施策担当部局等経営判断に知見有する部局から助言を得るなど、組織内での横断的な連携を図ること。

また、各事業所の経営改善の取組を支援する機関のひとつとして、中小企業、小規模事業者から経営上のあらゆる相談に無料でお応えする「よろず支援拠点」が全国に設置されており、よろず支援拠点の中には、就労継続支援A型・B型も含めて経営改善事例を作り上げたいと協力的である拠点もあることから、事業所の方々にも「よろず支援拠点」のような支援機関の活用も検討していただくよう都道府県等から依頼していただきたい。

全国の就労継続支援A型事業所のうち経営改善計画書の提出が必要な事業所等に対して、次の取組を実施し、健全な事業運営を支援

厚生労働省としての取組

- 平成30年度報酬改定による支援
販路の拡大、商品開発等を行う賃金向上のための指導員を配置した場合、報酬を加算(70~15単位/日)
- 各都道府県における工賃向上計画支援等事業による支援(令和元年度予算:5.6億円)
経営コンサルタントや専門家の派遣等による経営改善支援や技術指導による品質向上支援の実施
- 国モデル事業の実施(平成30年度・令和元年度実施)
賃金の向上を目指す就労継続支援事業所を個別に支援し、経営改善支援を実施。経営改善の方策を周知・展開するモデル事業の実施
- 好事例の収集によるノウハウの共有(平成30年度実施)
生産活動収入のみから利用者賃金を支払えるようになった好事例を収集し、全国に周知

就労継続支援A型事業所の経営改善事例(平成29年度に経営改善計画を提出したが、年度中に経営改善(生産活動収支 \geq 賃金総額)を達成した20事業所)を取材、好事例集を作成、都道府県に周知

(平成30年度障害者総合福祉推進事業「就労継続支援A型事業所の経営改善に関する調査研究」)



中小企業庁における経営改善に係る相談機関の活用

- 「よろず支援拠点」の活用
中小企業等に対し、経営改善に関する専門的な助言を行うワンストップ相談窓口(よろず支援拠点)の活用を周知(全国47都道府県に設置)

Ⅱ. 通勤や職場等における支援の在り方について

現状

- 障害者の就労支援については、従前より、福祉施策と労働施策との連携を進めながら対応してきたものの、特に通勤や職場等における支援については、現時点において十分な対応が出来ていない※1との指摘が多い状況※2,3。
 - ※1 障害福祉サービス（訪問系サービス）は、通勤、営業活動等の経済活動に対する支援は対象外。また、障害者雇用促進法に基づく納付金関係業務として、雇用管理のために必要な職場介助者や通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱等を行う事業主に対して助成金を支給しているが、支給期間を設定。なお、障害者雇用促進法において、事業主は、過重な負担にならない範囲で、その能力の有効な発揮に支障となっている事情を改善するために必要な措置を講ずることとされているところ。
 - ※2 先の通常国会での障害者雇用促進法改正案に対する衆議院・参議院厚生労働委員会の附帯決議においても、「通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始する」旨が盛り込まれたところ。
 - ※3 令和元年7月30日参議院議院運営委員会理事会決定（「木村英子議員及び船後靖彦議員の重度訪問介護サービスに係る御要請について」）において、「（通勤や職場等における支援の在り方等について）政府において早期に検討を進め、結論を得るように求める。」とされたところ。
- また、近年、ICTの発達、働き方の多様化などを背景に、重度の障害がある方も働ける社会が実現しつつある中で、障害者がより働きやすい社会を目指すためには、働く際に必要となる介助などの支援の在り方は重大な課題。
- このため、現在、省内に設置した「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者の就労支援に関する、雇用と福祉の一体的展開の推進に係る諸課題の一つとして、「通勤や職場等における支援の在り方」についても総合的に対応策を検討中。

主な論点

- 今後の障害者の就労支援全体の目指すべき姿を展望しながら、通勤や職場等における支援について、対応策を検討する必要があるのではないか。
- 通勤や職場等における支援とは、具体的にどのような目的で、どのようなことを行うものであるかなど、その中身、性格等を整理した上で、その提供の責任の所在と負担がどうあるべきか考え方を整理する必要があるのではないか。
- 通勤や職場等における支援が必要な方はどの程度いるのか等実態把握をした上で、その実態を踏まえ、実際の支援の提供に当たって、どの範囲までその支援の対象とするかなど、内容を整理する必要があるのではないか。
- 「制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状（上記附帯決議より）」を打開し、障害者が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、通勤や職場等における支援について早期に検討を進め、段階的に対応策を講じる必要があるのではないか。

○ 今後の障害者の就労支援全体の目指すべき姿を展望しながら、通勤や職場等における支援について、対応策を検討する必要があるのではないか。

- 今後も障害者が「働くこと」を一層強力に支援していく必要があり、そのためにも引き続き雇用と福祉の一体的展開を推進し、切れ目のない就労支援を確立していくことが重要である。
- 通勤や職場等における支援についても、雇用と福祉の一体的展開のもと、切れ目のない就労支援策として提供されることを目指し、検討を深めていくのではないか。

○ 通勤や職場等における支援とは、具体的にどのような目的で、どのようなことを行うものであるかなど、その中身、性格等を整理した上で、その提供の責任の所在と負担がどうあるべきか考え方を整理する必要があるのではないか。

- 通勤や職場等における支援については、個々の障害者の障害特性や就業場所等に応じて、呼吸器等の調整や体位変換、トイレ利用・昼食時の介助などの支援、書類の読み上げ・ページめくり・整理等の業務補助、就労支援機器（PC入力関連機器等）の整備・操作・入力など、様々なものが考えられるのではないか。
- 提供の責任等を整理するに当たっては、雇用か自営か、民間か公務かなど、障害者の働き方も踏まえる必要があるのではないか。

○ 通勤や職場等における支援が必要な方はどの程度いるのか等実態把握をした上で、その実態を踏まえ、実際の支援の提供に当たって、どの範囲までその支援の対象とするかなど、内容を整理する必要があるのではないか。

- 現在、常時介護を必要とする「重度訪問介護を利用している方」について、
 - ・ 就労している方がどの程度いるのか
 - ・ （今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか等の実態把握を目的に、全国調査を実施しており、当該調査結果※4を踏まえつつ、内容を整理していくのではないか。

※4 当該調査において、「就労している方がどの程度いるのか（就労率）」、「（今は就労していなくても）就労を希望している方がどの程度いるのか（就労希望率）」の速報値を集計【参考1】。

○ 「制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状（上記附帯決議より）」を打開し、障害者が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、通勤や職場等における支援について早期に検討を進め、段階的に対応策を講じる必要があるのではないか。

- 令和元年7月30日参議院議院運営委員会理事会決定や、現に「制度の谷間」に置かれた状況にあるとの障害当事者の声等を踏まえ、引き続きスピード感を持って検討を重ねていく必要があるのではないか。

これまでの検討[参考2]等も踏まえ、重度の障害がある方の通勤や職場等における支援において雇用施策と福祉施策が連携して「制度の谷間」に対応していくため、意欲的な企業や自治体について、次の取組を令和2年度に実施してはどうか。

- ・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、
- ・ 自治体が必要と認める場合には、地域生活支援事業の新事業により各自治体が支援を行う

※ 新たな取組の利活用状況等を踏まえ、必要に応じて改善について検討

調査目的

「平成30年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成30年12月25日閣議決定）において、常時介護を必要とする障害者の在宅での就業支援の在り方について検討し、2021年度の障害福祉サービス等報酬改定に向けて結論を得るとされたことを踏まえ、在宅就業中の重度障害者の支援の在り方を検討するためその実態を把握する。

調査研究概要

- 平成31年度障害者総合福祉推進事業 指定課題
- 補助基準額：500万円
- 実施団体：一般社団法人 コ・イノベーション研究所
- 事業内容：重度訪問介護事業所及び利用者に対するアンケート調査等

アンケート調査内容

- 調査対象：全国の重度訪問介護事業所を対象とした全数調査
- 調査方法：郵送調査
- 調査内容
 - ・重度訪問介護利用者数
 - ・利用者の障害支援区分、障害の状況
 - ・利用者の就労の有無、就労形態（企業等で雇用・自営や請負、通勤・在宅の別）
 - ・就労希望、就労の際に必要な支援 等
- 調査票回収状況（令和元年11月）

調査客体数	回収数	回収率	速報値集計数
7,320事業所	2,898事業所	39.6%	2,636事業所

アンケート調査結果（速報値）（精査中）

- 就労率 6.0%
- 就労希望率 5.4%

今後のスケジュール（予定）

- ・10～11月 アンケート調査（速報値集計）
- ・12月～ ヒアリング調査
- ・3月 調査報告

構成

主査:厚生労働審議官

副主査:職業安定局高齢・障害者雇用開発審議官、社会・援護局障害保健福祉部長

主な検討事項(現段階のイメージ)

- ・ 障害者の就労支援全体の在るべき(目指すべき)姿
- ・ 地域の就労支援機関の連携の強化
- ・ 通勤支援の在り方
- ・ 職場等における支援の在り方
- ・ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲
- ・ 障害者雇用率制度における就労継続支援A型事業所の雇用者の評価
- ・ 就労継続支援A型事業所に対する障害者雇用調整金の取扱い
- ・ 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保の在り方 等

(参考)開催状況

- 第1回 令和元年7月25日 議事:(1)今後の検討の進め方について (2)その他
- 第2回 令和元年8月7日 議事:(1)障害者雇用と福祉の連携強化に向けた検討体制の充実(案)について (2)その他
- 第3回 令和元年10月2日 議事:関係者ヒアリング① (社会福祉法人りべるたす 理事長 伊藤佳世子氏(重度障害者の就労支援について))
- 第4回 令和元年10月7日 議事:関係者ヒアリング② ((独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 副統括研究員 春名由一郎氏 (海外事例について))
- 第5回 令和元年10月18日 議事:(1)分身ロボットカフェの視察について (2)その他
- 第6回 令和元年11月12日 議事:関係者ヒアリング③(公益社団法人全国脊髄損傷者連合会(代表理事 大濱 眞氏)、一般社団法人日本ALS協会(会長 嶋守 恵之氏)(通勤支援や職場等における支援等の在り方について))
- 第7回 令和元年12月9日 議事:関係者ヒアリング④(社会福祉法人日本視覚障害者団体連合(会長 竹下義樹氏)(同上))
- 第8回 令和元年12月9日 議事:関係者ヒアリング⑤(社会福祉法人日本身体障害者団体連合会(会長 阿部一彦氏)(同上))
- 第9回 令和元年12月13日 議事:関係者ヒアリング⑥(一般社団法人日本経済団体連合会(労働政策本部長 正木義久氏)、日本労働組合総連合会(総合労働局長 仁平章氏)(同上))

※ PTでの検討状況については、適宜、社会保障審議会障害者部会及び労働政策審議会障害者雇用分科会に報告、議論

Ⅲ. 改正障害者雇用促進法等について (労働政策審議会障害者雇用分科会での議論状況)

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者（障害者雇用の促進等の業務を担当する者）及び障害者職業生活相談員（各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者）を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 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、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主（常用労働者300人以下）を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

令和2年4月1日（ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日（令和元年6月14日）、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日（令和元年9月6日））

① 国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画について

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

<障害者活躍推進計画のイメージ>

1. 基本的な事項

- (1) 計画期間：概ね2～5年間
- (2) 目標：採用に関する目標、定着に関する目標、満足度、ワーク・エンゲージメントに関する目標
- (3) 取組の内容及びその実施時期：（以下の事項）

2. 具体的な事項

- (1) 障害者の活躍を推進する体制整備
 - ①組織面、②人材面
- (2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出
- (3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理
 - ①職務環境、②募集・採用、③働き方、④キャリア形成、⑤その他の人事管理
- (4) その他
優先調達推進法に基づく障害者就労施設等への発注等

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

② 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

<認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない企業のうち、以下の評価基準に基づき加点方式で採点し、一定以上の得点のある企業について認定を行う。

大項目	中項目	小項目
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面、②人材面
	仕事づくり	③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注※
	(障害特性に配慮した) 環境づくり	⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況、⑫定着状況
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成
情報開示 (ディスクロージャー)	取組 (アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり
	成果 (アウトカム)	⑯数的側面、⑰質的側面

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨
 (①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

※「⑤障害者就労施設等への発注」の評価基準・方法(抜粋)

特に優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ⇒ 過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ⇒ 過去5年間のうち3年以上、一定額以上を発注
優良	1要素以上該当	①障害者就労施設への発注 ⇒ 過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注 ②在宅就業障害者等への発注 ⇒ 過去3年間のうち1年以上、一定額以上を発注

令和元年 11 月 15 日

【照会先】

職業安定局

障害者雇用対策課 地域就労支援室

室 長 澤口 浩司

室長補佐 根本 友之

(代表電話)03(5253)1111 (内線 5837)

(直通電話)03(3502)6780

報道関係者 各位

障害のある方向けの「就労パスポート」を作成しました

～障害のある方の就職や職場定着の促進を図るための情報共有ツールです～

厚生労働省は、このたび、「精神障害者等の就労パスポート作成に関する検討会」での検討を踏まえ、障害のある方に向けた「就労パスポート」を作成しました。

「就労パスポート」は、障害のある方が、働く上での自分の特徴や希望する配慮などを整理することで、就職や職場定着の促進を図るための情報共有ツールです。支援機関や職場における必要な支援などについて話し合う際に活用できます。

このツールを活用することで、障害者ご本人の障害に関する理解が深められ、支援機関同士での情報連携なども進めることができます。また、事業主による採用選考時の障害への理解や職場環境の整備を促し、障害のある方の就職や職場定着の促進につなげることが期待できます。

厚生労働省では、今後、就労パスポートの普及を進めるため、支援機関や事業主を対象に周知を行う予定です。

就労パスポートの概要は、別添資料をご参照ください。

就労パスポートについて

障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。

