

行政説明資料

令和4年6月

厚生労働省 社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

1. 就労継続支援事業(A型・B型)の現状等

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 } 10:1以上
- 生活支援員 }

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

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分	基本報酬
スコア	
170点以上	724単位/日
150点以上170点未満	692単位/日
130点以上150点未満	676単位/日
105点以上130点未満	655単位/日
80点以上105点未満	527単位/日
60点以上80点未満	413単位/日
60点未満	319単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日
※ 定員規模に応じた設定

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

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

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

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



○ 事業所数

4,166 (国保連令和 4年 2月実績)

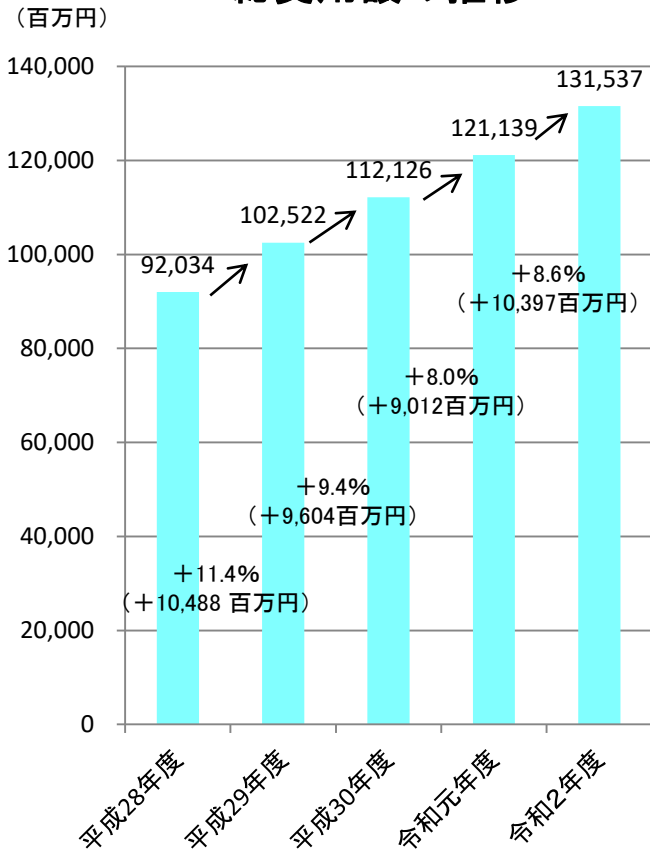
○ 利用者数

78,746 (国保連令和 4年 2月実績)

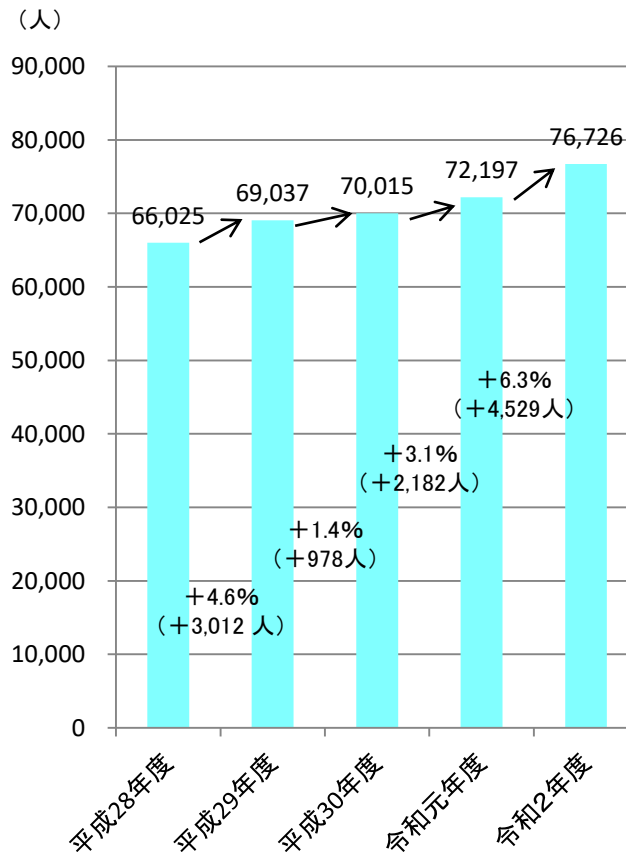
就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和2年度費用額は約1,315億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.5%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。

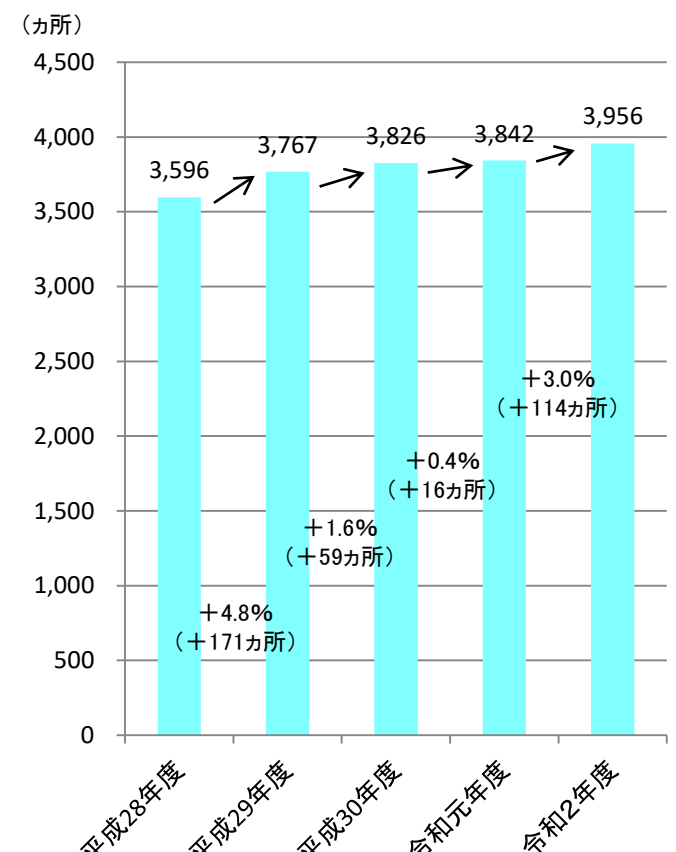
総費用額の推移



利用者数の推移



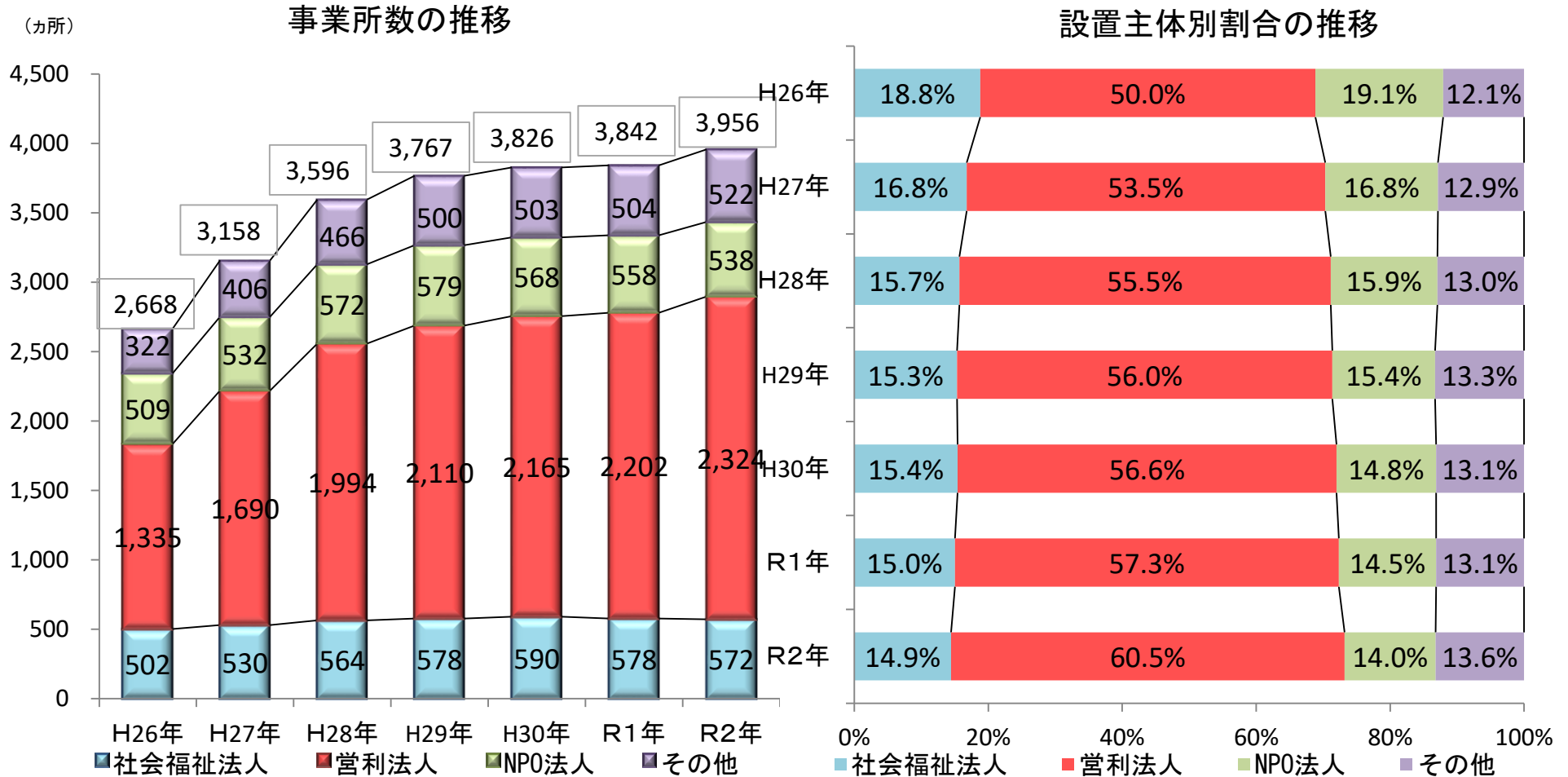
事業所数の推移



【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)

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増加している。



【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 型における生産活動の経営状況（令和 3 年 3 月末時点）

- 就労継続支援 A 型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている^(注)事業所は 3,247 事業所のうち 1,893 事業所（58.3%）

(注) 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。以下「指定基準」という。）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、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

【生産活動の経営状況（令和 3 年 3 月末日時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
3,997	3,247	1,893	58.3%
(3,902)	(3,223)	(1,907)	(59.2%)

※ 1 () 内に昨年度の状況（令和 2 年 3 月末時点）を記載

※ 2 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は 1,671 事業所（提出率 88.3%）

※ 3 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、令和 2 年 3 月末日時点も指定基準を満たしていない事業所は 1,494 事業所（78.9%）

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 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	702単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	672単位/日
3万円以上3.5万円未満	657単位/日
2.5万円以上3万円未満	643単位/日
2万円以上2.5万円未満	631単位/日
1.5万円以上2万円未満	611単位/日
1万円以上1.5万円未満	590単位/日
1万円未満	566単位/日

※ 定員20人以下、人員配置7.5:1の場合

(2) 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定員	基本報酬
20人以下	556単位/日

※ 人員配置7.5:1の場合

【独自の加算】

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

(1)及び(2)共通の主な加算

就労移行支援体制加算 5～93単位/日
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

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

食事提供体制加算、送迎加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○ 事業所数

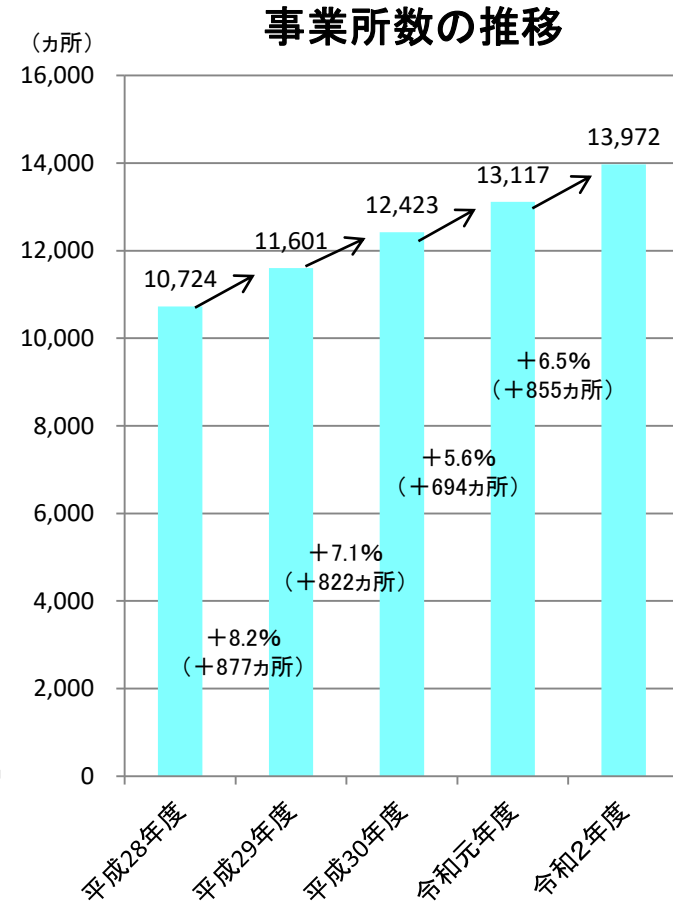
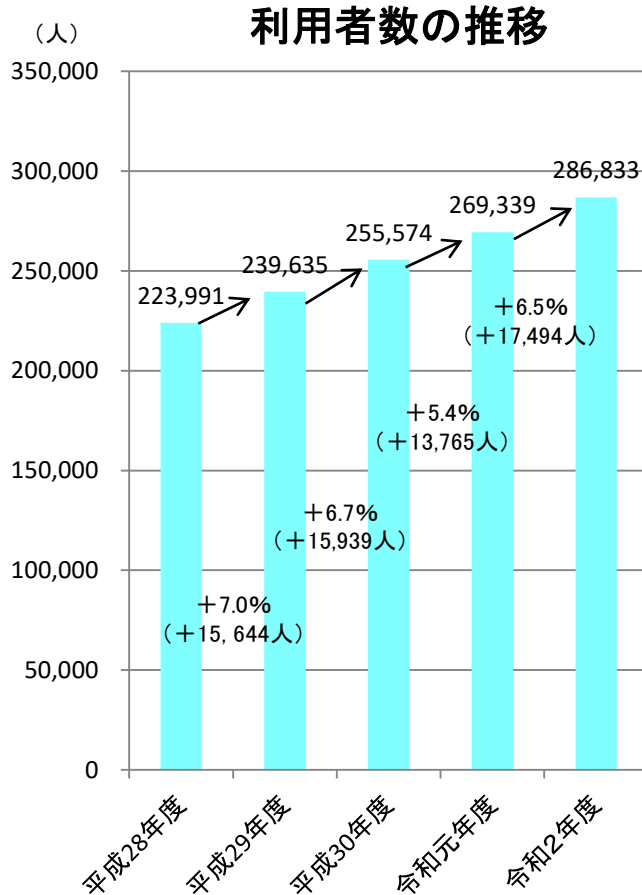
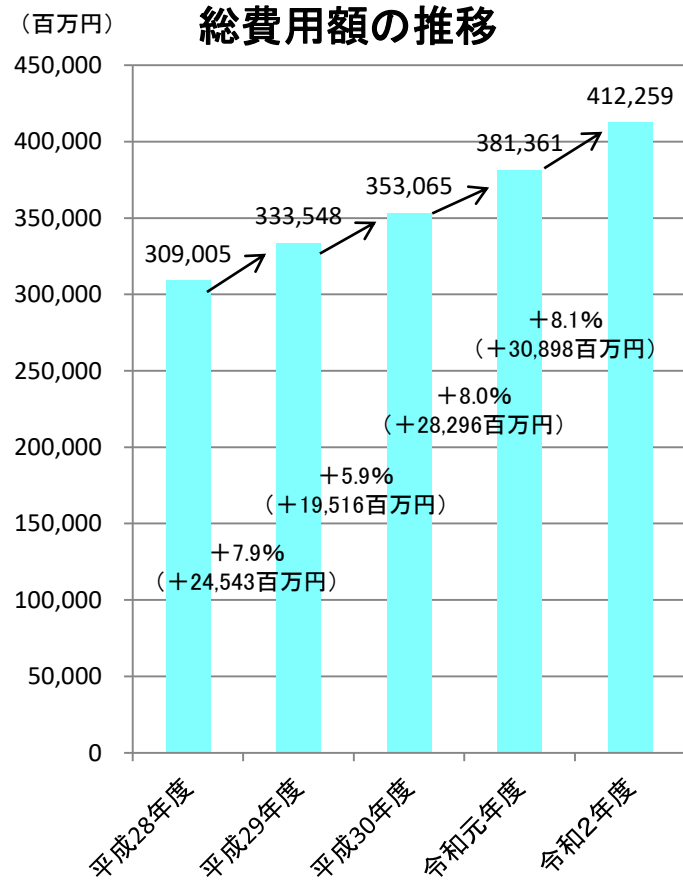
14,995 (国保連令和 4年 2月実績)

○ 利用者数

300,565 (国保連令和 4年 2月実績)

就労継続支援B型の現状

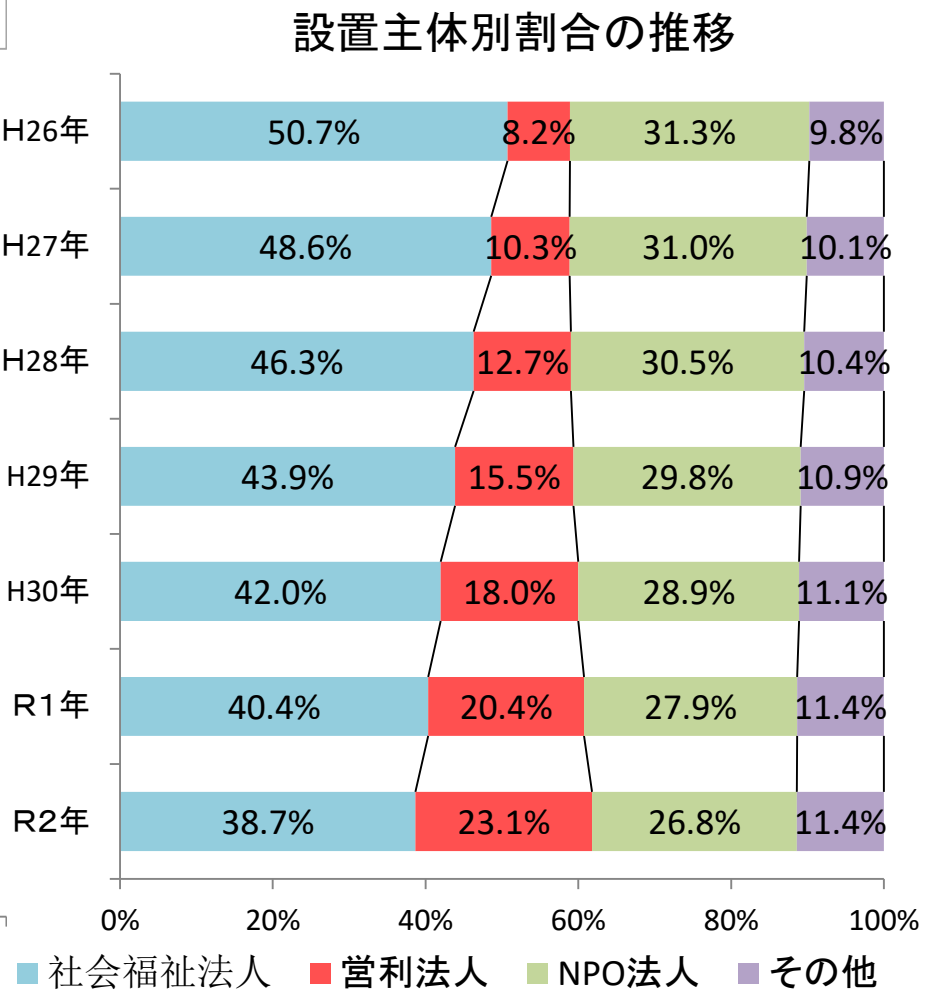
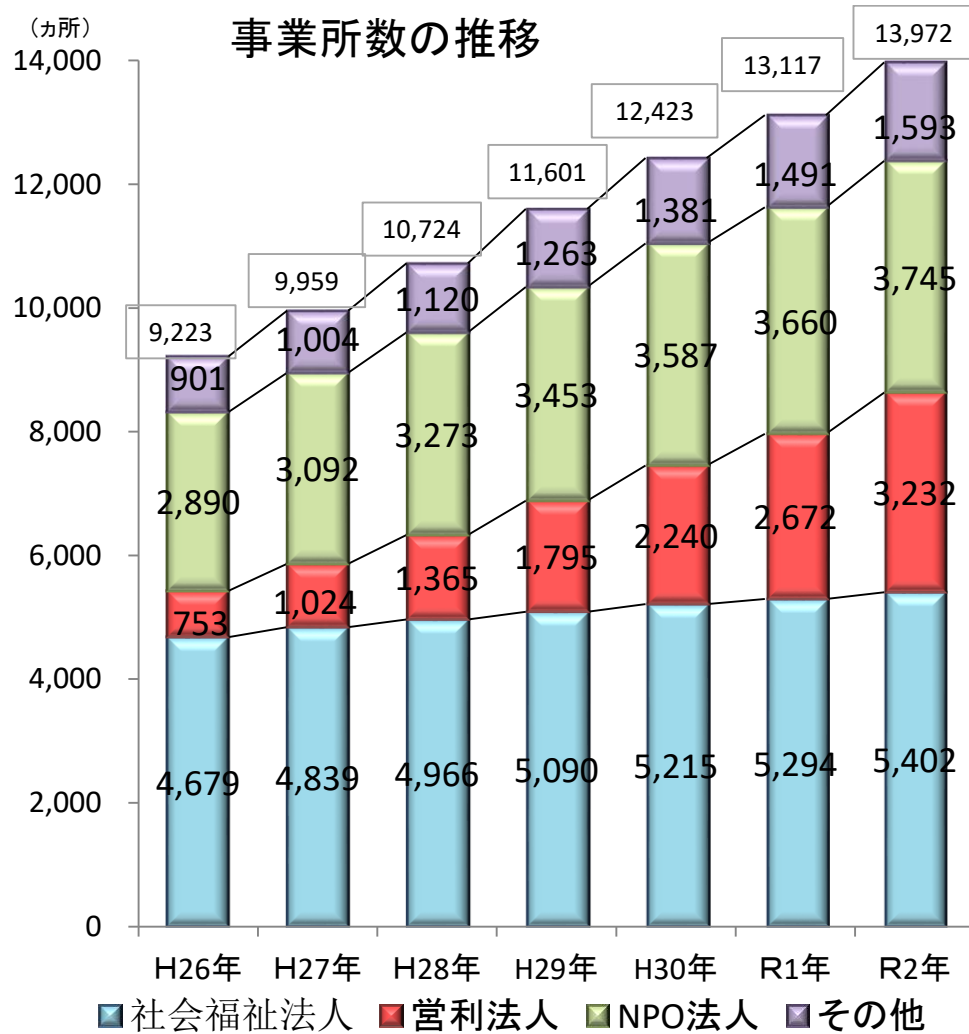
- 就労継続支援B型の令和2年度費用額は約4,123億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約17.4%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。



【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)

就労継続支援B型事業所の設置主体別の状況

○ 就労継続支援B型事業の事業所数は増加しており、事業所の設置主体を見ると、社会福祉法人が設置する事業所の割合が多くなっている。

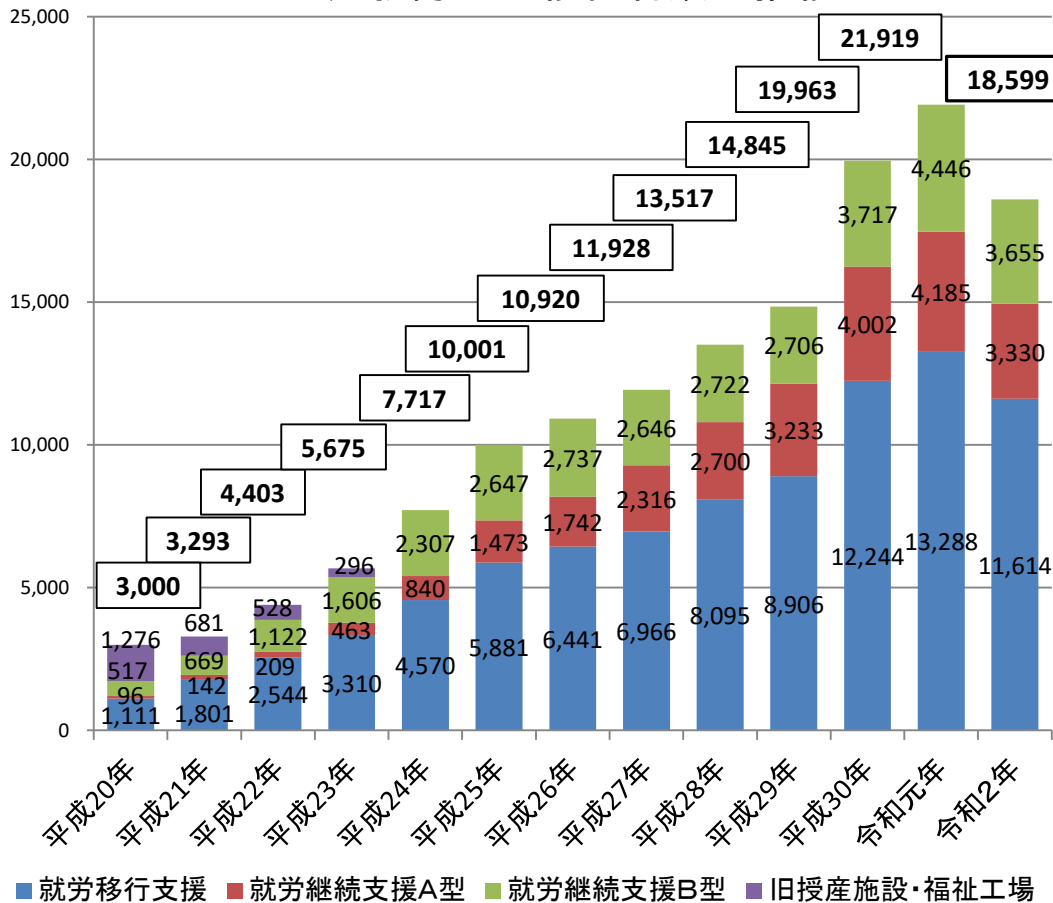


【出典】国保連データ(各年度とも3月サービス提供分)

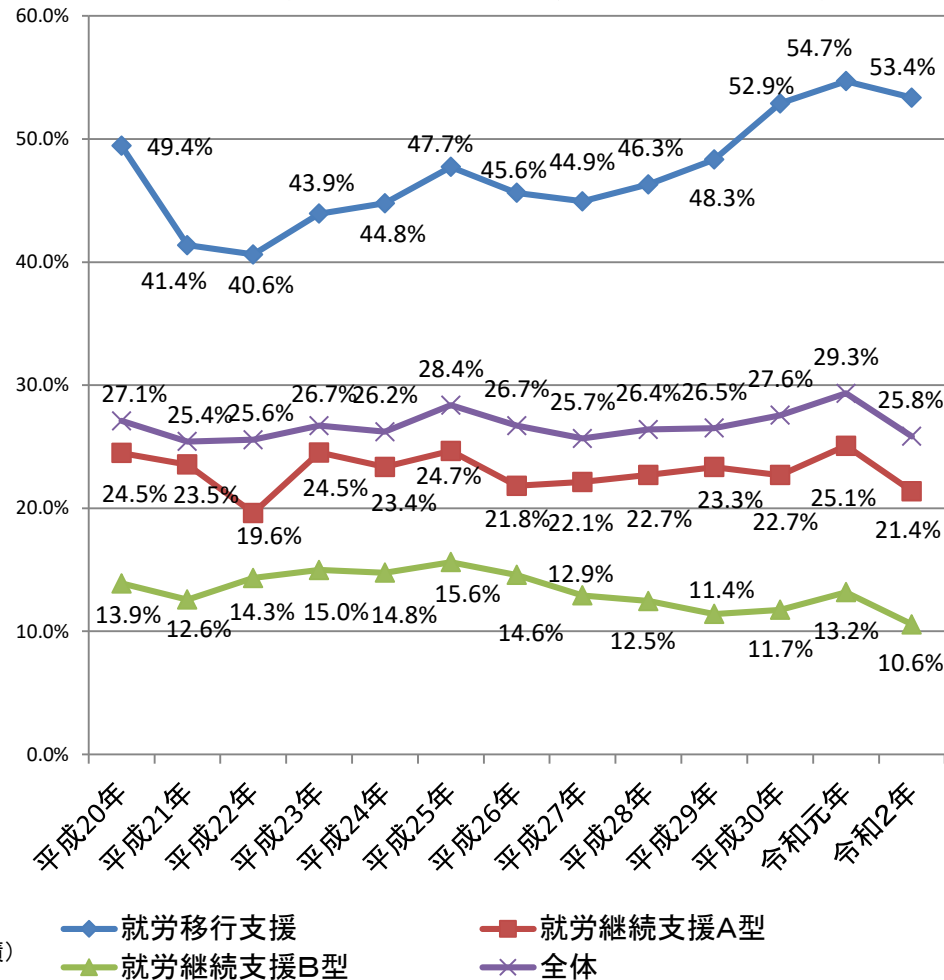
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和元年までは毎年増加していたが、令和2年においては前年比約15%減となり、約1.9万人であった。
- 令和2年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、いずれのサービスにおいても前年より減少している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



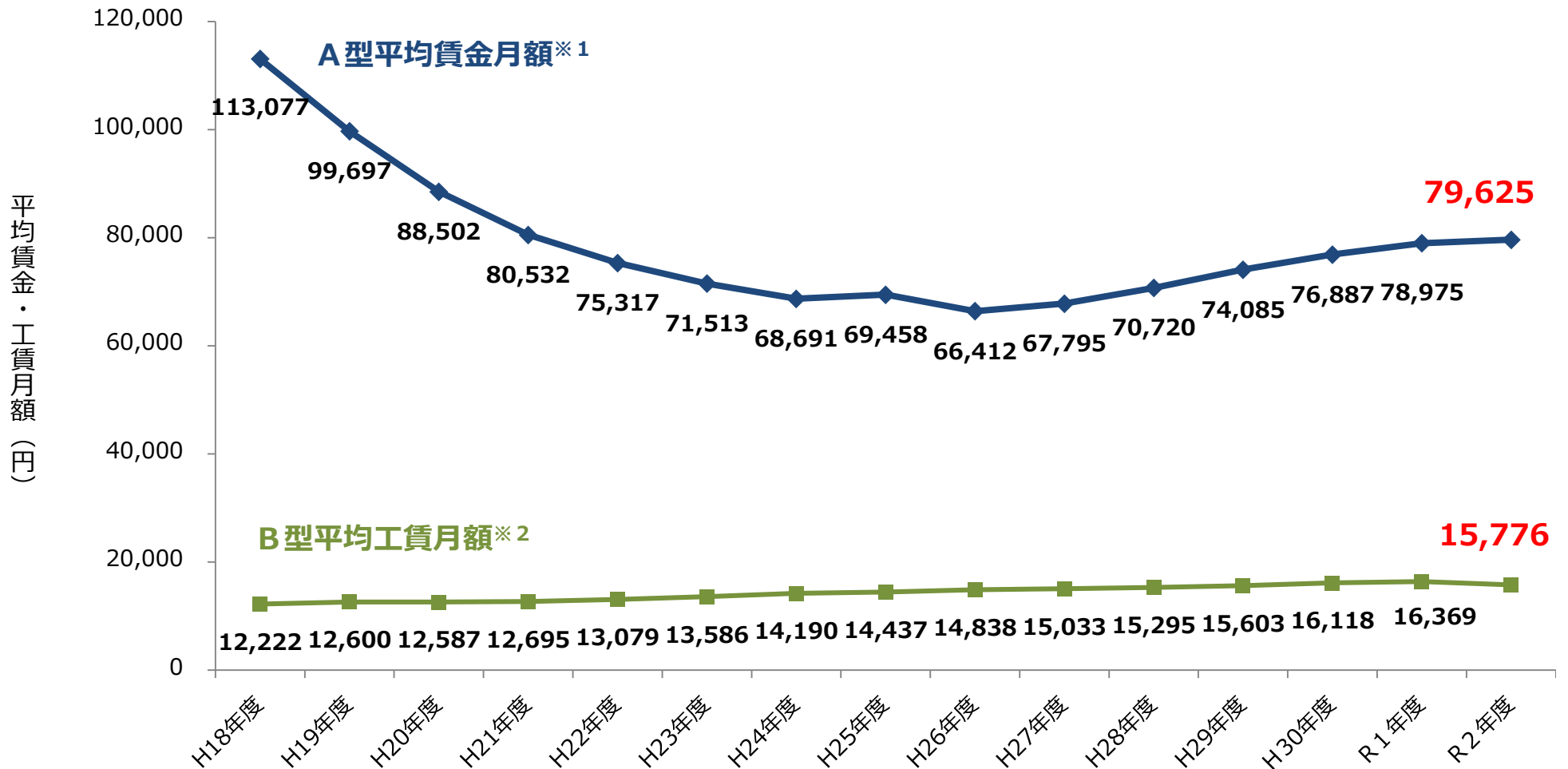
＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

就労継続支援事業所における平均賃金・工賃月額推移

- 就労継続支援 A 型事業所の平均賃金月額は、平成27年度以降 6 年連続で増加となった。
- 就労継続支援 B 型事業所の平均工賃月額は、平成21年度以降増加していたが、令和 2 年度は減少した。



※1 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

※2 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

令和4年度における就労系障害福祉サービスの基本報酬算定について

令和4年度の基本報酬の算定に当たっては、令和3年度と同様、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた間の実績を用いないことも可能とする。

サービス	実績算出の考え方	令和3年度の取扱い	令和4年度の取扱い
就労移行支援	過去2年間の就労定着率の実績を踏まえて評価	① 令和元年度及び令和2年度 ② 平成30年度及び令和元年度	① 令和2年度及び令和3年度 ② 平成30年度及び令和元年度
就労定着支援	過去3年間の支援期間の就労定着率の実績を踏まえて評価	① 平成30年度、令和元年度及び令和2年度 ② 平成30年度及び令和元年度（2年間）	① 令和元年度、令和2年度及び令和3年度 ② 平成30年度及び令和元年度（2年間）
就労継続支援A型	5つの評価項目ごとに、主に前年度の実績に応じて評価	[労働時間] ① 令和2年度 ② 令和元年度 ③ 平成30年度 [生産活動] ① 令和元年度及び令和2年度 ② 平成30年度及び令和元年度 ※それ以外の項目は、令和2年度実績で評価	[労働時間] ① 令和3年度 ② 令和元年度 ③ 平成30年度 [生産活動] ① 令和2年度及び令和3年度 ② 平成30年度及び令和元年度 ※それ以外の項目は、令和3年度実績で評価
就労継続支援B型（工賃型）	前年度の平均工賃月額の実績を踏まえて評価	① 令和2年度 ② 令和元年度 ③ 平成30年度 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合	① 令和3年度 ② 令和元年度 ③ 平成30年度 ※「平均工賃月額」に応じた報酬体系の場合

工賃向上計画支援等事業の概要

令和3年度予算額
639,395千円

令和4年度予算額
670,527千円

差引増▲減額
+31,132千円

事業目的

就労継続支援事業所等の利用者の工賃・賃金向上等を図るため、事業所に対する経営改善や商品開発等に対する支援、共同受注窓口による情報提供体制の整備、在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等の支援及び農福連携の取組への支援等を実施する。

事業の実施主体

○ 都道府県

(1) 基本事業(補助率:1/2)

① 工賃等向上事業

1. 経営力育成支援

- 事業所等の経営力育成・強化に向け、専門家等による効果的な工賃向上計画の策定や管理者の意識向上のための支援を実施

2. 品質向上支援

- 事業所が提供する物品等の品質向上に向け、共同受注窓口と専門家等の連携による技術指導や品質管理に係る助言等の支援を実施

3. 事業所職員の人材育成支援

- 事業所の職員を対象に、商品開発や販売戦略、生産活動への企業的手法の導入及びICT機器の活用や知識向上のための研修等の実施

4. 販路開拓支援

- 芸術文化も含めた商品やサービスのPRを行うとともに、販売会・商談会を実施

② 在宅就業マッチング支援等事業

- 在宅障害者に対するICTを活用した就業支援体制の構築や販路開拓等を行うことにより、在宅障害者が能力等に応じて活躍できる支援体制の構築を支援

③ 共同受注窓口の機能強化事業

- 関係者による協議体の設置により共同受注窓口の機能を強化することで、企業等と障害者就労施設等との受発注のマッチングを促進し、障害者就労施設等に対する官公需や民需の増進を図ることに加え、農福連携に係る共同受注窓口の取組を行うことを支援する。
- 都道府県域を越えた受発注を推進するため、各共同受注窓口間の連携に係る支援を行う。

(2) 特別事業(補助率:10/10)

農福連携等による障害者の就労促進プロジェクト

- 専門家を派遣することによる農業・林業・水産業等に係る技術指導や6次産業化に向けた支援、農業に取り組む事業所によるマルシェの開催支援を実施
- 過疎地域における農福連携の取組を後押し。

就労支援事業会計の運用ガイドライン

ガイドライン作成の背景

- 生産活動とその他の活動に会計の区分が求められているが、区分の判断に迷い、法人により会計処理が異なっている。
- そのため、生産活動収支の実態が的確に把握しにくくなっている。
- 本来作成すべき会計書類が作成されていない現状もある。

ガイドライン作成の目的と方向性

- 標準的な処理例の提示による各法人の**会計判断の円滑化・均質化**
- 処理例の提示による実地指導時における**指定権者と法人の認識のずれの解消**
- 会計基準**とこれに基づいて法人が**作成すべき会計書類の再確認**
- 正しい会計処理による就労支援事業会計の**公平・公正な事業評価**

ガイドラインの内容

● 基本的な考え方

- 就労支援事業会計処理基準の概要や基本的な考え方、作成すべき書類の一覧や作成方法等を明示

● 標準的な処理方法

- 法人が判断に迷いがちな、費用の区分や共通経費の按分、その他留意すべき会計処理について、標準的な処理例や考え方等を明示



1) 就労支援事業会計とは

就労支援事業は、「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（障害者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）及び「日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく指定障害者支援人員、設備及び運営に関する基準」（以下「指定基準」という。）において、同等ごとに経理を区分することが求められています。

さらに、指定基準（解釈通知を含む）において、生産活動に係る事業の収入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を資金・工賃として社員及び利用者へ分配しないこととされています。（各事業ごとに詳細なお、20を参照）に、適正な利用者資金・工賃を算出するためには、生産活動における適正な費用算出が必要であることから、就労支援事業における会計について、社会福祉法人は社会会計基準、社会福祉法人以外の法人は就労支援事業会計処理基準の定めるところに会計処理を行うこととされています。

※解釈通知は「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法律・七の事業等の人員、設備及び運営に関する基準について」（平成18年12月9日1206001号）

◎ 準拠すべき会計基準（通知・事務連絡を含む）

指定基準（解釈通知を含む）	社会福祉法人以外
社会福祉法人	「就労支援等の事業に関する会計処理規程について」
社会福祉法人会計基準	「障害者支援等の事業に関する会計処理規程について」
平成23年10月2日付事務連絡	「障害者支援等の事業に関する会計処理規程について」の一般改正に伴う補正事項の取扱いについて」
「社会福祉法人会計基準の制定に伴う会計処理規程に関する運用上の取扱いについて」	「障害者支援等の事業に関する会計処理規程について」の一般改正に伴う補正事項の取扱いについて」

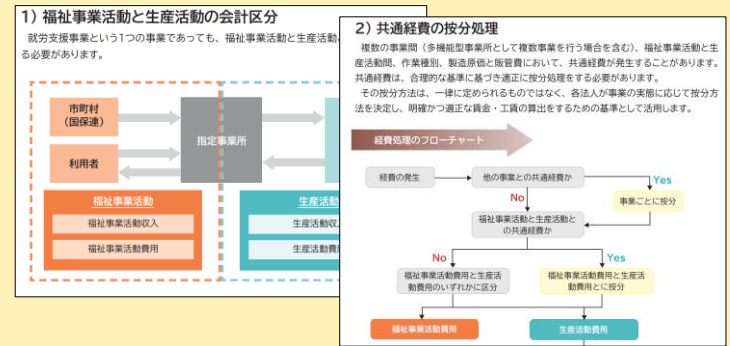
4) 就労支援事業会計における作成書類

社会福祉法人以外の法人の作成書類

書類の名称	書類の概要	対象法人
就労支援事業会計処理基準（別紙1）	就労支援事業会計処理基準	全ての法人が作成
就労支援事業活動内訳表（別紙2）	指定事業所ごとの内訳表	複数の指定事業所を運営する法人のみ作成
就労支援事業活動明細書（別紙3）※多機能型事業の場合（別紙3）	1つの指定事業所の生産活動に係る計算書	全ての法人が指定事業所ごとに作成
就労支援事業活動明細書（別紙4）※多機能型事業以外の場合（別紙4）	1つの指定事業所の生産活動に係る計算書	全ての法人が「表2+表3」又は「表4」のいずれかを指定事業所ごとに作成
その他の独立機関明細書	独立会の増加及び減少状況を明示する明細表	独立会を計上している全ての法人が作成
その他の独立機関明細書	独立会に該当する独立機関の増加及び減少状況を明示する明細表	独立会を計上している全ての法人が作成

※(1) 各法人で準拠すべき会計基準により、名称は変更可です。（例）就労支援事業会計処理基準、就労支援事業活動明細書、等

※(2) 生産活動に係る年間売上高が5,000万円以下であって、多機能型の生産活動を行う場合の適用による



2. 障害者総合支援法改正法施行後3年の
見直しについて
～社会保障審議会 障害者部会 報告書～

今回の見直しの基本的な考え方

1. 障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり

障害者が希望する地域生活を実現・継続するための支援の充実／地域共生社会の実現／医療と福祉の連携の推進／精神障害者の地域生活に向けた包括的な支援

2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応

障害児に対する専門的で質の高い支援体制の構築(※児童福祉法改正法等で対応)／障害者の多様なニーズに応じた就労の促進

3. 持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現

各論点について

1. 障害者の居住支援について

- ・ 医療的ケア、強度行動障害、高次脳機能障害等に対応できる専門人材の配置の推進方策を検討する必要がある。また、在宅等で状態が悪化した強度行動障害を有する者に集中的支援をグループホーム・障害者支援施設等で行うための具体的方策を検討すべきである。
- ・ 自立生活援助において、対象者の状況に応じた適切な支援ができるよう、ICTの活用による効果的な支援や継続的な支援が必要な者の標準利用期間及び更新の在り方について検討すべきである。
- ・ 障害者総合支援法におけるグループホームの支援内容として、一人暮らし等を希望する利用者に対する一人暮らし等に向けた支援や退居後の一人暮らし等の定着のための相談等の支援が含まれる点について明確化すべきである。さらに、現行のグループホームの支援の充実について検討しつつ、障害者が希望する地域生活の実現に向けた多様な選択肢を設ける観点から、指定基準(省令)において、本人が希望する一人暮らし等に向けた支援を目的とする新たなグループホームのサービス類型を検討すべきである。
- ・ 地域生活支援拠点等の整備を推進するため、市町村の整備の努力義務化なども含め、必要な措置を講ずるべきである。
- ・ 障害者支援施設における重度障害者の支援体制の充実に向けて、障害者支援施設が果たしている専門的な支援等における役割を踏まえ、人員配置や支援内容に対する報酬上の評価等を検討するとともに、利用者の地域移行により一層取り組むこと等について検討する必要がある。

2. 障害者の相談支援等について

- ・ 地域の相談支援体制全体の中で各主体が果たす役割・機能を整理し、地域の相談支援体制構築の手引きを作成する等により普及すべきである。
- ・ 相談支援事業の中立・公正性を確保するため、サービス提供事業者からの独立性・客観性を確保する方策について検討すべきである。
- ・ 地域の相談支援の中核である基幹相談支援センターについて、市町村の設置の努力義務化なども含め、必要な措置を講ずるべきである。
- ・ 地域住民の多様な支援ニーズに対応するため、他法他施策による相談支援等との連携強化を図る場合の窓口について基幹相談支援センターが担うことを基本とすることを明確化して周知する必要がある。
- ・ 協議会の機能強化と活性化に向けて、個別の課題から地域の課題を抽出し、解決を図る機能を促進するため、守秘義務規定を設けるべきである。

3. 障害者の就労支援について

- ・ 就労アセスメントの手法を活用して本人の就労能力や適性の客観的な評価や就労に当たっての必要な支援や配慮事項の整理を行い、障害者本人がその能力や適性等に合った一般就労や就労系障害福祉サービスの事業所の選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(「就労選択支援(仮称)」)を創設すべきである。
- ・ 障害者の希望する一般就労の実現に向けて、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすべきである。
- ・ 障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化に向けて、障害者の就労支援に携わる人材の育成、就労定着支援事業の実施主体に障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えること、障害者就業・生活支援センターが専門的見地からの助言等の基幹型機能も担う地域の拠点としての体制の整備の推進、就労継続支援A型の在り方や役割の整理、重度障害者等の職場や通勤における支援の推進を行う必要がある。

4. 精神障害者等に対する支援について

- ・ 精神保健に関する相談支援が全ての市町村で実施される体制が整うよう、精神障害者に加え、精神保健に関する課題を抱える者に対しても、相談支援を行うことができる旨を法令上規定すべきである。
- ・ 市町村が実施する精神保健に関する相談支援の位置付けを明確にするとともに、市町村保健センター等の保健師増員等、必要な体制整備のための対応を検討すべきである。
- ・ 人権擁護の観点から、家族からの音信がない市町村長同意による医療保護入院者を中心に、精神科病院の理解のもと、精神科病院に入院する患者を訪問し、相談に応じることで、医療機関外の者との面会交流を確保することが必要となる。
- ・ 入院医療を必要最小限にするための予防的取組の充実という視点から、包括的支援マネジメントを推進し、医療・障害福祉・介護その他のサービスを切れ目なく受けられる体制を整備するため、令和6年度の診療報酬・障害報酬の同時改定での評価を含めて検討を進めるべきである。
- ・ 医療保護入院から任意入院への移行、退院促進に向けた制度・支援の充実という視点から、医療保護入院の入院期間を定め、精神科病院の管理者は、この期間ごとに医療保護入院の要件を満たすか否かの確認を行うこととするべきである。また、退院促進措置の対象者を拡大すべきである。
- ・ より一層の権利擁護策の充実という視点から、医療保護入院者や措置入院者に対して告知を行う事項として、入院を行う理由を追加するとともに、医療保護入院の同意を行う家族等は、退院等請求権を有することから、告知を行うことが求められる旨を明文で規定すべきである。
- ・ 医療保護入院について、家族がいる場合でも、当該家族の意向を確認することができない場合は、市町村長が同意の可否を判断できるようにすべきである。
- ・ 本人と家族等との間で虐待等が疑われるケースについて、市町村長が同意の可否を判断できるようにすることについて、課題の整理を行いながら、検討することが適当である。
- ・ 退院後支援のガイドラインについては見直しを行い、退院後支援は、津久井やまゆり園事件の再発防止策を契機とした取組ではないことを明文で規定することが必要である。その上で、広く患者の入院形態を問うことなく患者の意思に基づいた退院後支援が行われるよう、診療報酬における適切な評価を含め、より一層の推進策の検討を行う必要がある。

- ・ 隔離・身体的拘束に関し、切迫性・非代替性・一時性の考え方について、処遇基準告示上で要件として明確に規定するべきである。また、「多動又は不穏が顕著である場合」という身体的拘束の要件について、さらに対象を限定し明確化を図るべきである。
- ・ 入院患者に対してより手厚い人員配置のもとで良質な精神科医療を提供できるよう、個々の病院の規模や機能に応じ、適切な職員配置を実現していくことが求められる。
- ・ 精神科医療機関において、すでに実施されている虐待防止措置の推進に加え、従事者等が虐待を発見した場合にこれを自治体に伝えるとともに、
伝えた者の保護を図ることが望ましい。このような仕組みについて、精神科医療機関における虐待行為の早期発見、再発防止に資する実効的な方策
となるよう、制度化に向けた具体的な検討を行うべきである。

5. 障害福祉サービス等の質の確保・向上について

- ・ 外部による評価、事業者間の学び合い等により、サービスごとの特性を踏まえた各障害福祉サービスに適した評価の仕組みを検討する必要がある。
- ・ 今後の障害福祉サービス等報酬の改定の検討等に当たって、ストラクチャー、プロセス、アウトカムの3つの視点を持ち、プロセスの視点に基づく報酬の評価をより充実させつつ、併せてアウトカムの視点に基づく報酬の評価についても、導入について研究・検討する必要がある。
- ・ 障害福祉サービス等情報公表制度による事業者情報の公表をさらに促進するための取組を検討する必要がある。
- ・ 障害福祉分野におけるデータベースを整備するとともに、第三者提供の仕組みを設けるべきである。
- ・ 不適切な事業所が多いサービス等の実地指導・監査を重点実施するとともに、都道府県等の実地指導・監査の取組の好事例や指導監査マニュアルの作成等の検討を進める必要がある。

6. 制度の持続可能性の確保について

- ・ 都道府県が行う障害福祉サービス事業者等の指定について、市町村が障害(児)福祉計画との調整を図る見地から意見を申し出ることを可能とし、
都道府県はその意見を勘案して指定に際し、必要と認める条件を付することができる仕組みを導入すべきである。
- ・ 障害福祉現場の業務効率化や職員の業務負担軽減を更に推進するため、実証データの収集・分析を進めながら、ICT活用やロボット導入の推進の方策について具体的な検討を行っていくことが必要である。
- ・ 障害福祉職員の処遇改善や職場環境の状況について調査・分析し、現場のニーズや政策目的に照らして、より効果的で簡素な仕組みとなる方策についてさらに検討するとともに、ハラスメント対策を推進するほか、人材の確保・定着方策の好事例の共有を図る必要がある。

7. 居住地特例について

- ・ 介護保険施設等の入所者が障害福祉サービスを利用する場合についても、施設所在市町村の財政負担を軽減するため、介護保険施設等を居住地特例の対象に追加すべきである。

8. 高齢の障害者に対する支援について

- ・ 一律に介護保険サービスが優先されるものではない等の介護保険優先原則の運用の考え方について、具体例を示しながら改めて周知徹底を図ることが必要である。
- ・ 共生型サービスや新高額障害福祉サービス等給付費について、積極的な活用が図られるよう引き続き周知徹底を進めることが必要である。

9. 障害者虐待の防止について

- ・ 自治体間の対応のばらつきを是正するため、障害者虐待に対応する自治体職員に向けて、対応方針の決定等の場面における管理職の参加を徹底するとともに、とるべき対応や留意点を周知する必要がある。また、自治体における弁護士等による専門的な助言体制の確保を推進する必要がある。
- ・ 学校、保育所、医療機関における障害者を含めた虐待防止の取組について、市町村や関係機関との連携を含め、より一層進めていく必要がある。

10. 地域生活支援事業について

- ・ 地域生活支援事業について、個別給付との利用対象者像の関係等の実態把握や整理を行い、報酬改定等の議論の中で、財源を確保しつつ、その在り方を検討する必要がある。

11. 意思疎通支援について

- ・ 意思疎通支援について、地域格差等の課題を解消するために、障害種別や障害特性を考慮しつつ、ICTの利活用促進や意思疎通支援従事者の確保、代筆代読支援の普及に向けた取組等を検討する必要がある。

12. 療育手帳の在り方について

- ・ 療育手帳の在り方について、国際的な知的障害の定義や自治体の判定業務の負荷等も踏まえた判定方法や認定基準の在り方、比較的軽度な知的障害児者への支援施策の在り方、統一化による関連諸施策への影響、法令上の対応等も含め、幅広く調査研究を続けるべきである。

13. 医療と福祉の連携について

- ・ 医療的ケア児については前回の報酬改定において新設した報酬の実施状況を踏まえて家族等への支援の観点も含め検討を行い、医療的ケアが必要な障害者については成人期の生活に対応した障害福祉サービスにおける医療的ケアの評価の在り方について検討する必要がある。
- ・ 計画相談支援において求められる多職種連携の主要な連携先として医療機関や難病関係機関を明示し、その連携の重要性や具体的に求められる連携内容について周知徹底を図るとともに、連携を更に促進する方策等について検討すべきである。
- ・ 入院中の重度訪問介護利用の対象となる障害支援区分については、入院中の重度障害者のコミュニケーション支援等に関する調査研究の結果を分析しつつ、支援が必要な状態像や支援ニーズの整理を行いながら、拡充を検討すべきである。

障害者が安心して暮らし続けることができる地域共生社会(イメージ)

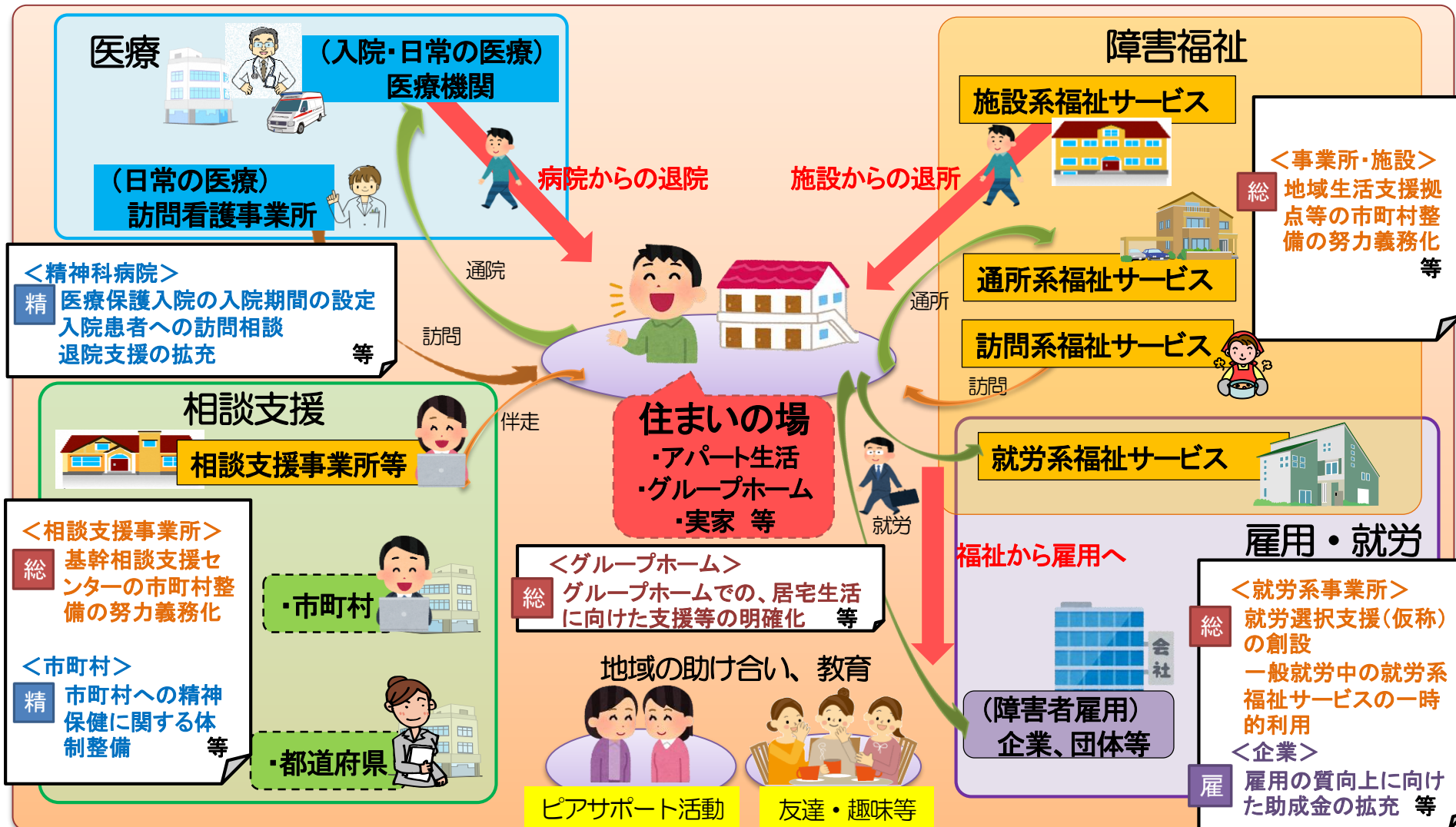
○ 障害者が地域や職場で生きがい・役割を持ち、医療、福祉、雇用等の各分野の支援を受けながら、その人らしく安心して暮らすことができる体制の構築を目指す。このため、障害者本人の希望に応じて、

・施設や病院からの地域移行、その人らしい居宅生活に向けた支援の充実 (障害者総合支援法関係、精神保健福祉法関係) 総 精

・福祉や雇用が連携した支援、障害者雇用の質の向上 (障害者総合支援法関係、障害者雇用促進法関係) 総 雇

等を推進する。

地域生活、職場、医療に係る取組を当事者中心の視点で強化・充実 (総 精 雇 は現在審議会等で議論中の事項)



3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業等への就職が増加するとともに【令和2年:約1.9万人】、民間企業等における雇用者数【令和3年6月1日時点:約59.8万人】も着実に増加している。
- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合があるのではないかと指摘がある。
- 就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、一般就労中の利用は想定していない。一方、障害者の多様な就労ニーズを踏まえ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中企業における支援と就労系障害福祉サービス事業所による支援の連携を強化する必要がある。
- 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能・役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

(2) 今後の取組

(就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化)

<基本的な考え方>

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
 - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
 - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
 - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。
- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関(ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等)との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))を創設すべきである。
- このため、就労選択支援(仮称)による「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施すべきである。
- また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。
- 就労選択支援(仮称)の創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実に行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、就労選択支援(仮称)の支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)の対象者>

- 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある(就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む。)障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。
- その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって就労選択支援(仮称)の利用の必要性が高いと考えられることから、就労選択支援(仮称)を就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
 - ① 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者
 - ② 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者
- また、就労開始前に就労選択支援(仮称)を利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、
 - ・ 新たにB型を利用する意向の者については、現行の取組を参考に就労経験のない者を中心に就労選択支援(仮称)の利用を促進すること
 - ・ 新たにA型を利用する意向の者については、一定の例外的な場合(例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合)にはA型の利用開始後の一定期間のうち(例:半年や1年以内など)に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とすること
 - ・ 特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援(仮称)を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること
 - ・ 同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること
 - ・ 本人の事情(障害特性や病状等)その他の合理的な事情(経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等)により、就労選択支援(仮称)の利用に困難を伴う場合を考慮することについて検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)の内容について>

- 就労選択支援(仮称)について、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
 - ・ 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就労に必要な能力の整理を行うこと
 - ・ 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
 - ・ 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。)を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報(例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など)を相互に共有すること
 - ・ 就労に係る選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
 - ・ 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報がその後の就労支援において効果的に活用されるように取り組むこととすべきであるとともに、各地域の実情を踏まえた実施が図られるよう留意する必要がある。

- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援(仮称)の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要があることから、概ね2週間(最大でも2か月)程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。

- なお、就労系障害福祉サービス事業所を現に利用している者が就労選択支援(仮称)を利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について就労選択支援(仮称)の実施主体が提供を受けるなどの必要な連携を図るとともに、本人が働きながら就労選択支援(仮称)を利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)の実施主体等について>

○ 就労選択支援(仮称)の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること(注)のほか、

- ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
- ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況

等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

注 例えば、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等。

○ また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、

- ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
 - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
 - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保
- 等の観点から、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。

○ さらに、就労選択支援(仮称)を担う人材の養成や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も図りながら、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、就労選択支援(仮称)の実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進めることが必要である。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)を含めた就労支援に関する手続き等について>

- 就労選択支援(仮称)の利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支障が生じることのないよう、十分に配慮して運用していく必要がある。例えば、就労選択支援(仮称)の利用を経た上で、就労系障害福祉サービスの利用申請を行う際の支給決定(変更)に関する手続きについては、就労選択支援(仮称)を利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
 - ・ 就労選択支援(仮称)の実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
 - ・ 就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援(仮称)を含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援(仮称)において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援(仮称)の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。
- なお、就労選択支援(仮称)を利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
 - ・ 就労選択支援(仮称)の利用を経て本人が利用する就労系障害福祉サービス事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、就労選択支援(仮称)の実施主体から共有された情報を活用するとともに、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
 - ・ 就労系障害福祉サービスを利用する場合には、本人に改めて就労選択支援(仮称)を利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
 - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、就労選択支援(仮称)やその後の支援(産業医や衛生管理者との連携を含む。)を通じて得られた情報を活用することが重要であることから、就労選択支援(仮称)の創設の趣旨・目的や支援の内容について、就労選択支援(仮称)の実施主体だけではなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

(一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用)

<基本的な考え方>

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
 - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
 - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
 - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、主治医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すべきである。
- 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとすべきである。
- 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図るよう検討する必要がある。

<一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について>

- 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとした上で、一時的な利用の後において円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

- 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間(2年)のほかに、期間を制限する取扱いが行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

<適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について>

- 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、
 - ・ 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること(一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等)
 - ・ 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
 - ・ サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
 - ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有することについて検討するとともに、一時的な利用を行う者の利用形態も踏まえつつ、報酬上の取扱いを検討すべきである。
- また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけではなく、企業等や就労系障害福祉サービス事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な連携方法などを含めたわかりやすい周知を行っていく必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性等の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な運用を図る必要がある。
- さらに、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、
 - ・ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
 - ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
 - ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理等も重要であり、今後、具体的な仕組みを検討すべきである。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

(障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等に関する取組)

＜障害者の就労支援に携わる人材の育成＞

○ 基礎的研修については、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」(令和3年9月～12月)において、その実施にあたっての具体的な事項(カリキュラムのイメージや受講対象者、実施主体、実施手法等)に関する一定の整理がなされていることを踏まえ、引き続き、両分野が連携して開始に向けた準備を進めていく必要がある。

○ 特に、受講を必須とする者に含まれている就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員及び障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者について、まずは確実な受講が図られるよう取り組むとともに、更なる専門性の向上を図るため、職場適応援助者養成研修などの専門的な研修等の受講の促進について検討すべきである。(※)

また、基礎的研修の運用開始後の状況や限られた財源状況等も踏まえながら就労継続支援A型及びB型事業所を含む就労系障害福祉サービス事業所の全ての支援員の受講を必須とすること等について、今後、検討を進めていく必要がある。

○ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立については、基礎的研修が新たに実施されることに伴う現行の研修の見直しなどについて、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、今後、両分野が連携して具体的に検討を進めていく必要がある。

＜企業等で雇用される障害者の定着支援の充実＞

○ 企業等で雇用される障害者の定着を図る観点から、

・ 就労定着支援事業においては、最大3年間の支援期間内における就労定着を図るだけでなく、この事業による生活面の支援がなくても一人の職業人として就労定着できる状態を目指して、本人や企業等と現状や方向性を確認しながら、本人が課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援するとともに、支援の状況を企業等に共有することを通じて、本人の障害特性に応じた合理的配慮の検討など、企業等における雇用管理に役立つものとなるよう取り組むこと

・ 就労定着支援事業の利用前後の期間等において定着に向けた支援を担う就労移行支援事業所等や障害者就業・生活支援センター事業との役割の違いを踏まえて連携することや、現行の仕組みでは就労移行支援事業等が支援することとしている一般就労移行からの6か月間において、本人や地域の状況などを踏まえて、就労定着支援事業を活用すること

などに関する方策について、就労定着支援事業の支援の実態について把握を進めた上で検討すべきである。(※)

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

- また、就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て企業等に雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えることを検討すべきである。(※)
- その検討にあたっては、地域の中で補助的な役割を果たすものとするのが適当であるため、
 - ・ 既存の就労定着支援事業所の状況や今後の新設の見込み等の地域における実情やニーズを踏まえて連携を図ること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の実施により蓄積されているノウハウ等を十分に活用できるよう配慮すること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業本体の運営に支障が生じることがないように配慮することなどの観点に十分に留意して検討すべきである。(※)

<地域の就労支援に関するネットワークの強化>

- 多様な障害特性のある方の就労が進展するとともに、特別支援学校卒業時に一般就労を選択する方が増えるなど、働く障害者が増加する中で、福祉分野のみならず、企業を含めた雇用分野、学校等の教育分野等の幅広い関係者の連携による支援を充実させる必要がある。このため、必要な財源の確保について検討しつつ、障害者就業・生活支援センターにおいて必要な支援体制の確保を図るとともに、地域の実情に応じて、地域の就労支援機関に対するスーパーバイズ(個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助)や困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制の整備を進めていく必要がある。
- まずは、先進事例の収集やモデル的な取り組みを通じて、地域の就労支援機関からの具体的なニーズや効果的な手法について整理を進め、今後、各地域における支援の質の向上を図るために必要な取組が実施できるよう、具体的な方策を検討する必要がある。

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労継続支援A型の在り方や役割の整理>

- これまでの経緯や、就労継続支援A型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援A型の在り方や役割としては、障害者の稼得能力だけでなく、障害特性等を含め、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものである。今後、さらに実態の把握を進めながら、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施が図られるように、具体的な方策を講じていくことを検討すべきである。(※)
- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
 - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
 - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について検討すべきである。(※)

<重度障害者等に対する職場や通勤等における支援>

- 「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」については、令和2年度においては2市で8人、令和3年度(令和4年1月1日時点)においては11市区町村で27人が利用しているが、使いづらさや実施する自治体の少なさが課題となっている。重度障害者等の就労の促進を図るため、職場や通勤等における支援を必要とする方の利用がさらに広がるよう、事業の利用が進まない背景の検証や利用事例に関する情報収集などを含めて、その実施状況を踏まえながら、特別事業の周知や必要な運用改善を行うことにより、重度障害者等に対する職場や通勤等における支援を推進していく必要がある。

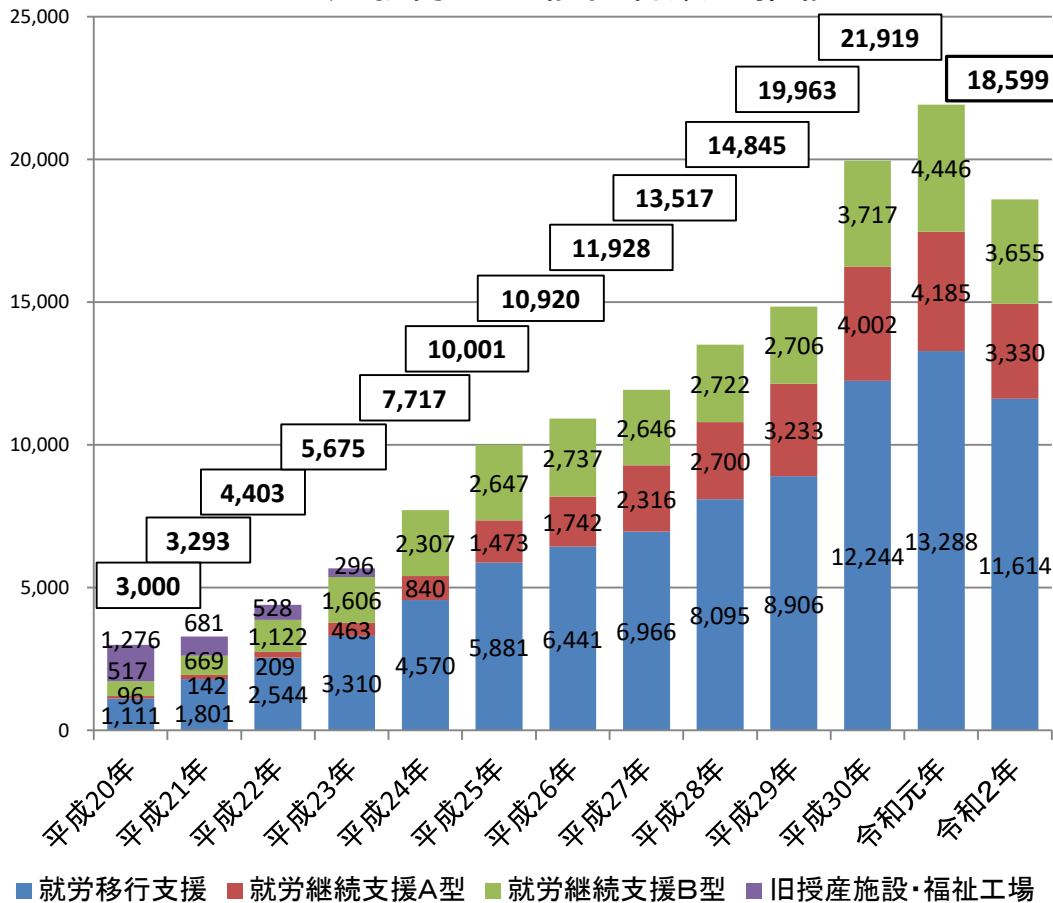
障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	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。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 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。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p> <p>※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</p> <p>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</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※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</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>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日常生活又は社会生活上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>468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合></p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p>I. 「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p>II. 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合></p>	<p>1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合></p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※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	<p>3,051事業所 (国保連データ令和3年10月)</p>	<p>4,058事業所 (国保連データ令和3年10月)</p>	<p>14,687事業所 (国保連データ令和3年10月)</p>	<p>1,415事業所 (国保連データ令和3年10月)</p>
利用者数	<p>35,636人 (国保連データ令和3年10月)</p>	<p>77,975人 (国保連データ令和3年10月)</p>	<p>299,652人 (国保連データ令和3年10月)</p>	<p>13,826人 (国保連データ令和3年10月)</p>

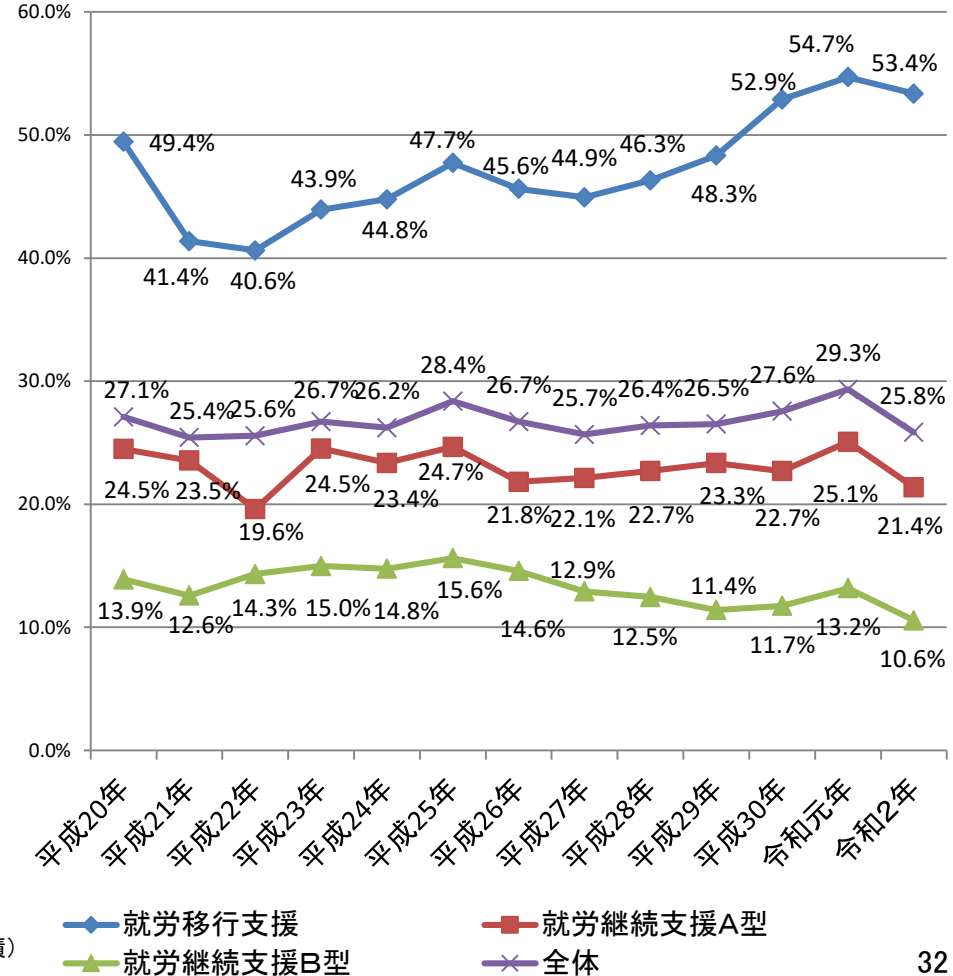
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和元年までは毎年増加していたが、令和2年においては前年比約15%減となり、約1.9万人であった。
- 令和2年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、いずれのサービスにおいても前年より減少している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

障害者雇用の状況

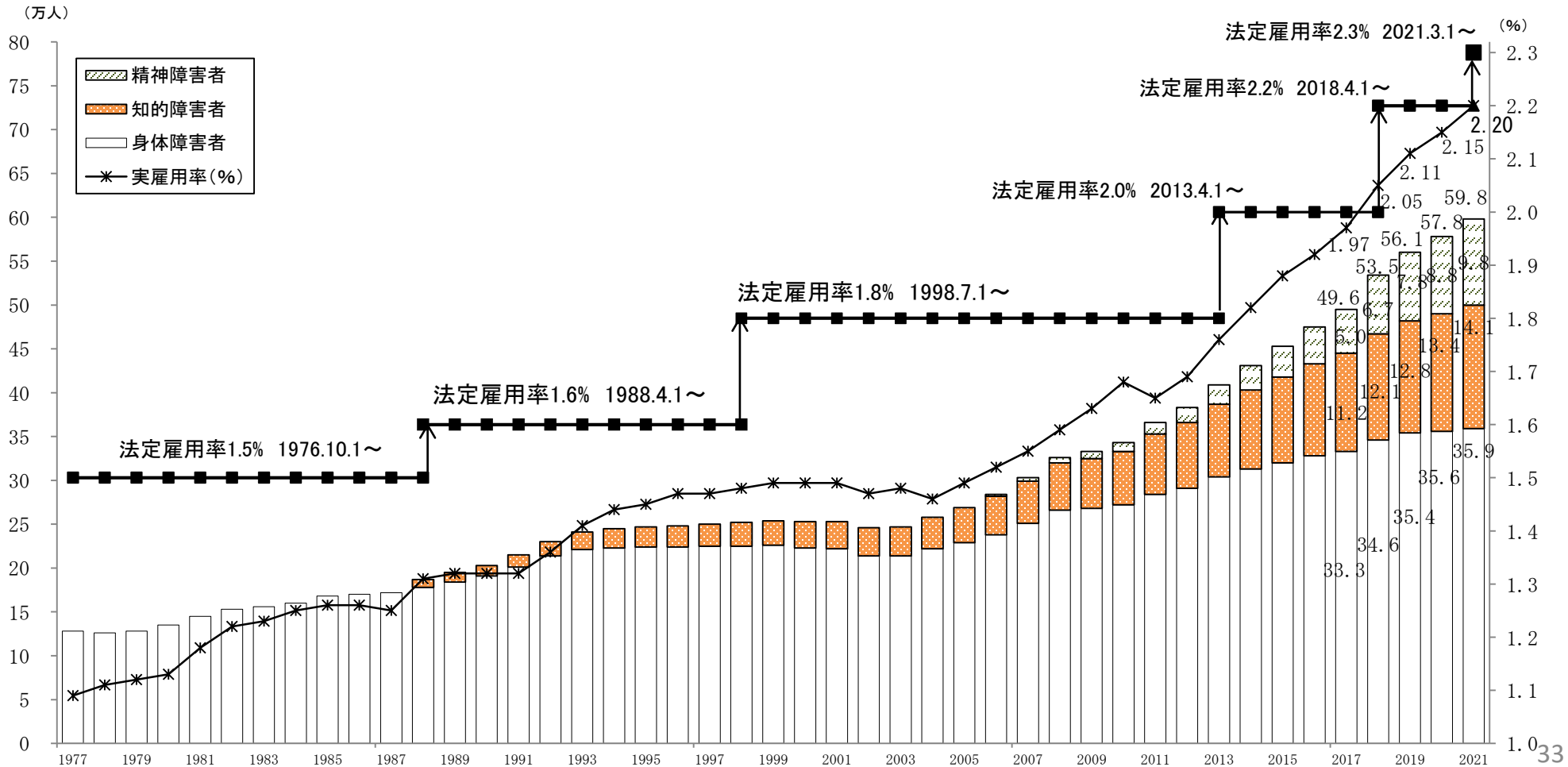
(2021年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)

実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%

○ 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万)

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約30.7% 就労系障害福祉サービスの利用が約32.1%
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和2年は約1.9万人が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.7万人
 - ・就労継続支援B型 約28.7万人
- (令和3年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍

企業等

雇用者数

約59.8万人

(令和3年6月1日)

※43.5人以上企業

※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

89,840件

※A型: 18,569件

(令和2年度)

13,139人/年
(うち就労系障害福祉サービス 7,016人)

特別支援学校
卒業生21,846人(令和3年3月卒)

749人/年

就職

就職 6,705人/年

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援〔仮称〕）～

イメージ（就労継続支援B型のケース）

現状

B型利用前

課題①

実施主体や人材の面で、**専門的な支援体制の整備が必ずしも十分に行われていない。**

課題②

アセスメントにより整理した情報を、**その後の本人の働き方や就労先の選択に関する支援に十分つなげられていない。**

B型利用後

課題③

就労ニーズや能力等に変化があっても、**他の選択肢を積極的に検討する機会は限られている。**

アセスメントが、業務として法令上位置づけられていない

市町村に相談

就労移行利用申請

暫定支給決定

就労移行支援事業所等によるアセスメント

B型利用申請

支給決定

B型利用

B型利用

支給決定更新

B型利用

3年後

就労移行支援A型一般就労

就労移行支援A型一般就労

今後の方向性

市町村に相談

就労選択支援（仮称）利用申請

支給決定

就労選択支援（仮称）利用

B型利用申請

支給決定変更

B型利用

B型利用

支給決定変更

就労選択支援（仮称）利用
※希望に応じて利用

支給決定更新等

B型利用

改善①

都道府県等による事業所指定、就労支援について一定の経験等を有する人材や研修を通じて育成した人材の配置により、専門的な支援を受けることが可能となる。

改善②

就労能力や適性、本人のニーズや強み、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項といった**本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携する**
⇒**本人にとって、より適切に就労・障害福祉サービスを選択することが可能**となる。

改善③

B型利用後も、希望に応じて新たなサービスを受けることができ、**就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能**となる。

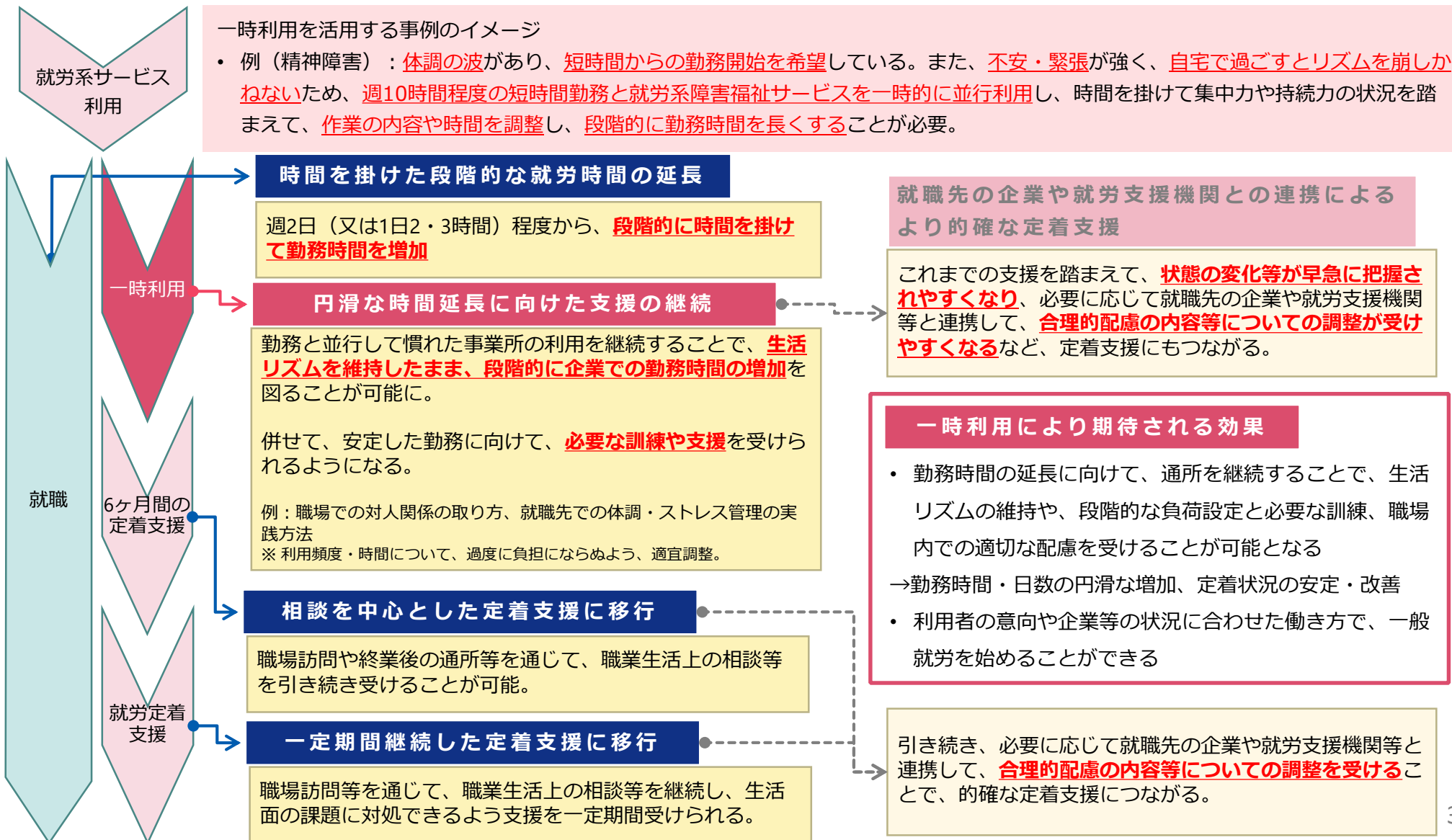
※現行の就労アセスメントでは

- ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
- ・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になった者を対象としていない。

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果①

一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

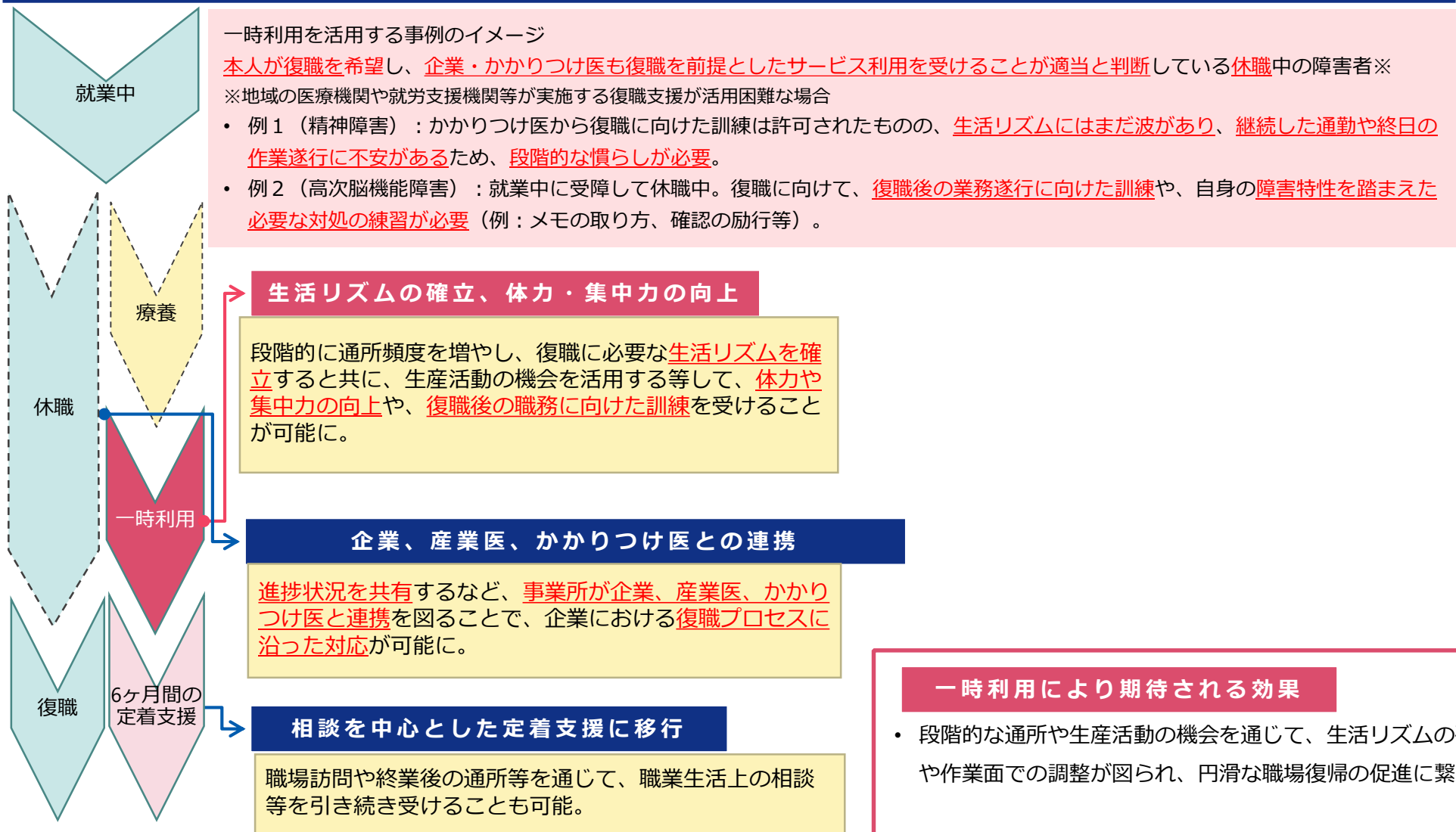
イメージ



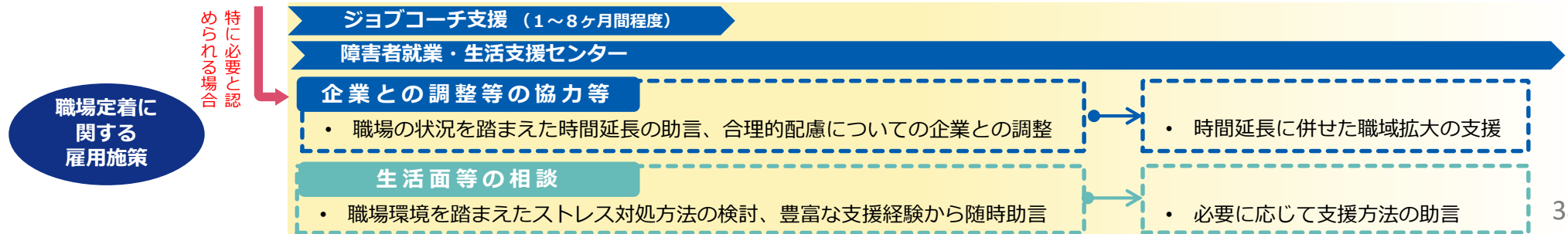
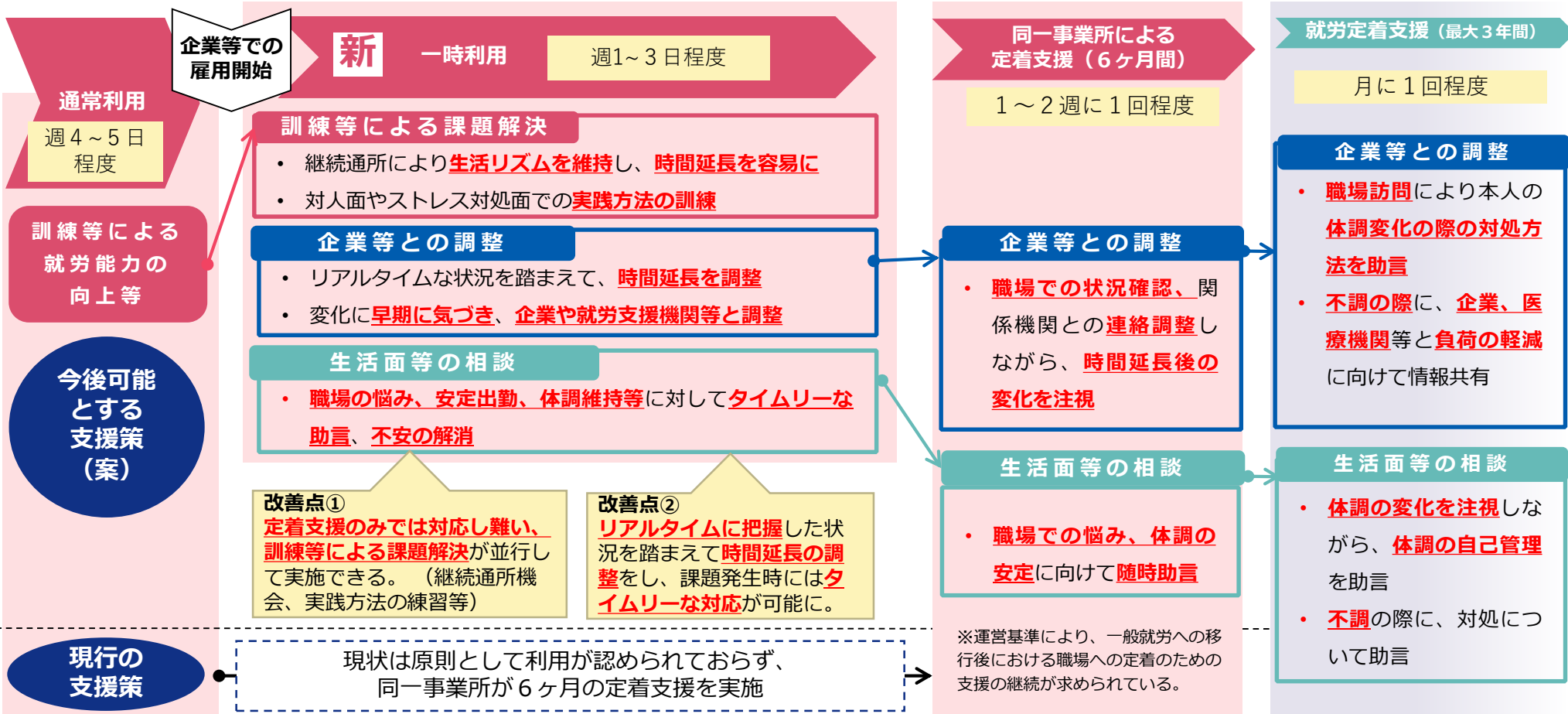
一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果②

イメージ

休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用



就労系障害福祉サービスの利用段階から 一般就労への移行、定着段階における支援策のイメージ



A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

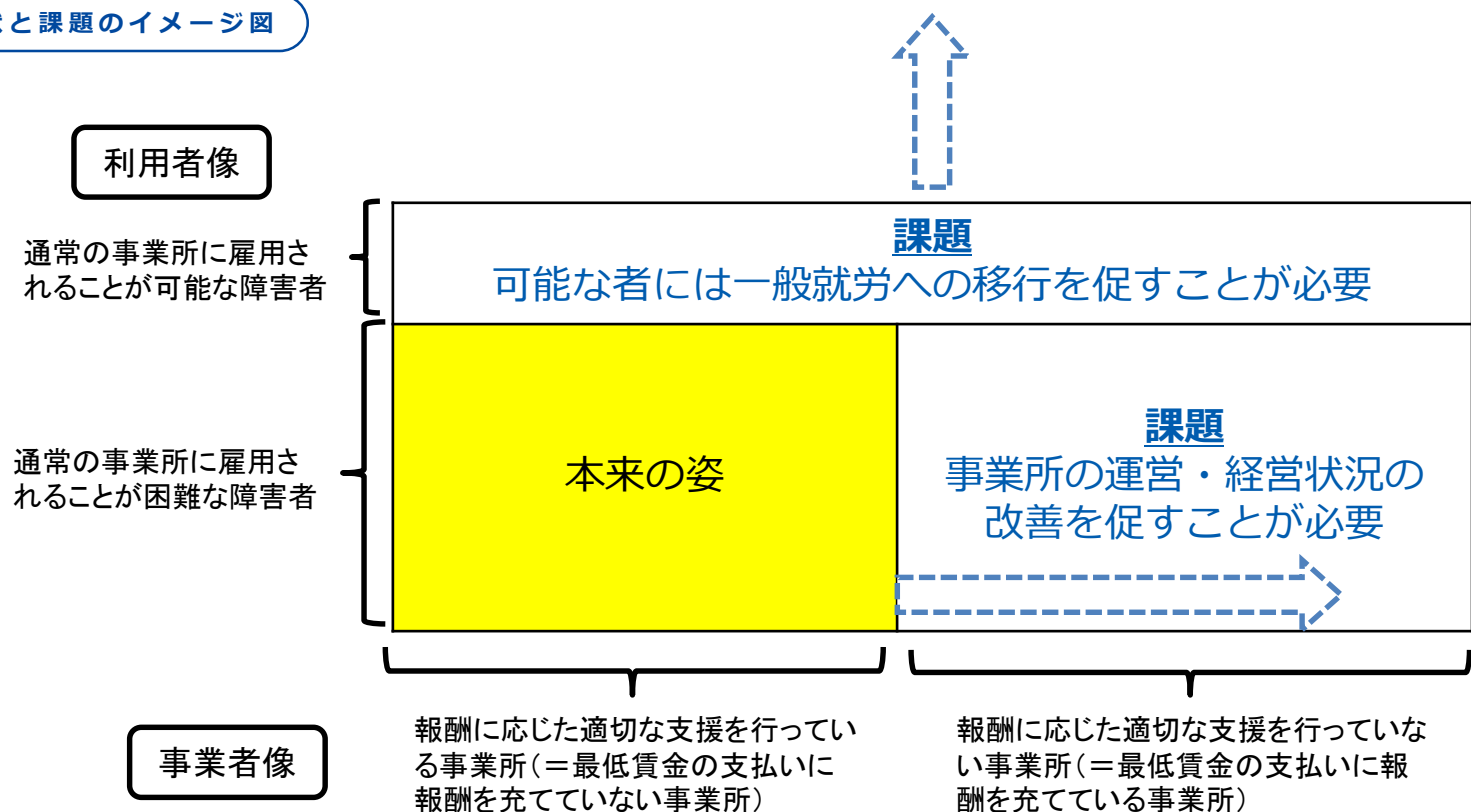
基本的な考え方

A型の在り方、役割を整理するにあたっては、様々な現状や課題が指摘されているところであるが、

- A型の利用者像は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」であること
- A型の報酬（給付費）は、「就労機会の提供」と「生産活動等を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援（＝サービス）の提供」のための費用として事業者を支払われるものであること

という2つの軸を基礎として考える必要がある。

現状と課題のイメージ図

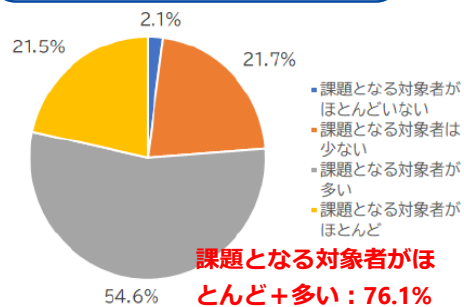


就労継続支援 A 型における利用者の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

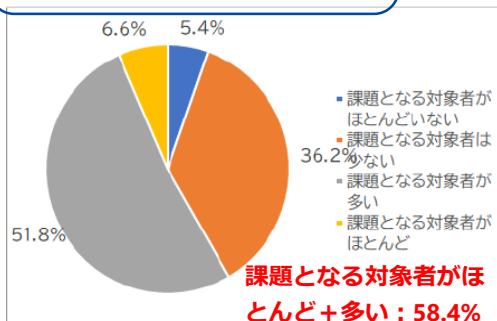
職業上の課題

※現在の利用者について、一般就労を想定した際の、職業上の課題を有する対象者の割合（4件法）

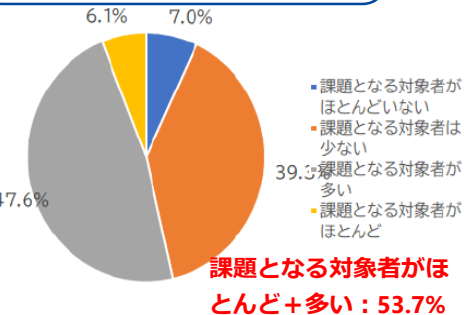
コミュニケーション能力



作業能力



職場のルール・マナー

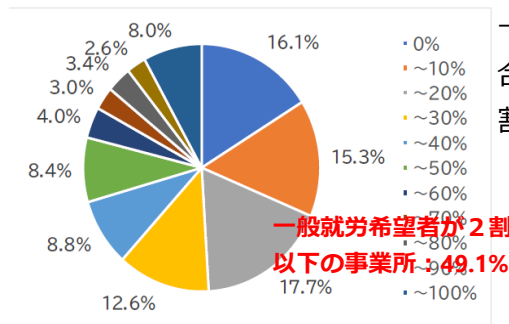


コミュニケーション能力や職場のルール・マナーなど基本的労働習慣や、作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。

働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いこと、様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的でA型を利用していること、がうかがえる。

一般就労希望率

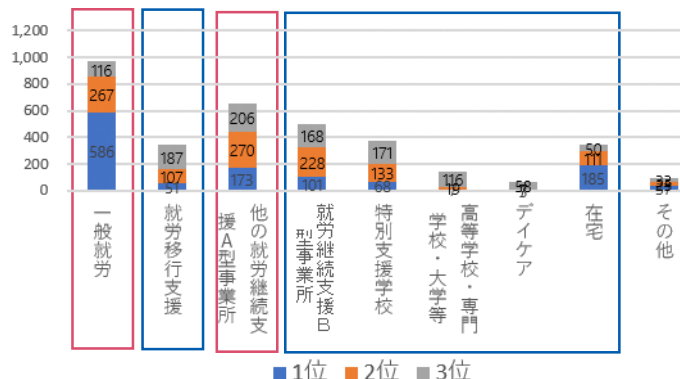
※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）／利用者数



一般就労を希望する利用者の割合がゼロの事業所が約15%、2割以下とあわせて約半数。

利用前の通所先

※各事業所の利用者におけるA型利用前の通所先上位3つ



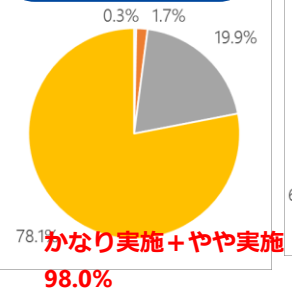
一般就労からA型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他のA型、B型からの利用など、利用経緯の多様さがうかがえる。

就労継続支援 A 型における支援の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

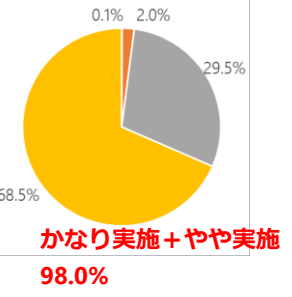
支援の実施状況

実施率が高い項目

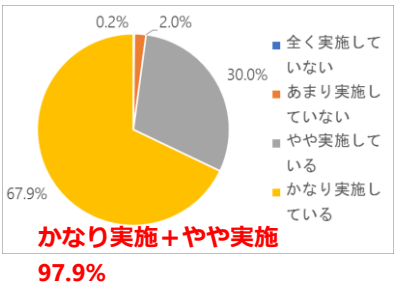
体調・出勤の安定支援



対人スキル支援

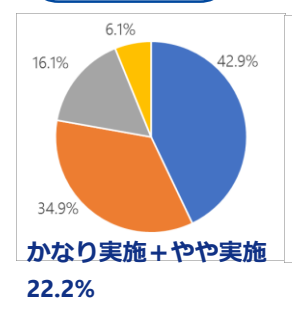


不安解消 安心感醸成

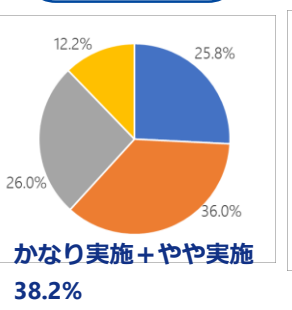


相対的に低い項目

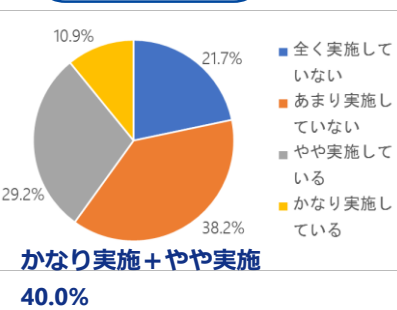
移動介助 身体介助



履歴書作成 面接練習



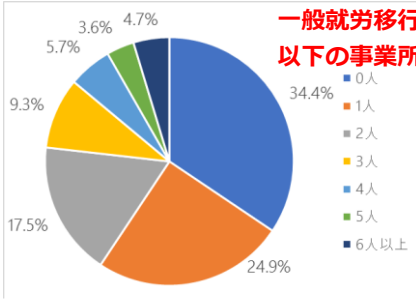
職場実習の 開拓・実施



働く上での基本的な課題に対する支援の実施率は高い。一方で、特定の障害特性に特化した支援や、就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低めの状況。

一般就労移行者数

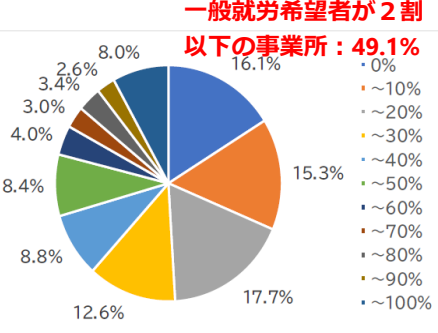
※令和元～2年度間に利用を終了し、一般就労に移行した者の数



一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超

一般就労希望率（再掲）

※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）/利用者数



就職活動率

※就職活動中の者の数/利用者数



一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応え切れていない可能性がある。一方、本人が一般就労をどの程度具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。

多様な利用者が A 型を利用する中で、一定の就労移行に向けた支援は実施しているが、ニーズに応じた十分な支援ができていないか等、当事者調査も含めた検証が必要。アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。

就労継続支援 A 型における多様な事業所～調査研究（ヒアリング）の概要～

積極的に一般就労への移行を目指す A 型事業所

A 事業所

- ・ 設立4年目、営利法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了20名うち一般就労10名
- ・ Webデザイン・プログラミング・テープ起こし等の作業
- ・ 専門知識を有する職業指導員が指導し、初心者のレベルからスキル習得を図り、一般企業へ就職している。

B 事業所

- ・ 設立6年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了27名うち一般就労23名（半年後定着率約4割）*2
- ・ 金型関連作業（金型製作の経営者が設立）
- ・ 人員基準を上回る支援員を配置し、他機関と連携しながら、支援の質の向上を図りつつ、一般就労を促進

生産活動収支の改善・賃金向上を目指す A 型事業所

E 事業所

- ・ 設立12年目、社会福祉法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了6名うち一般就労2名*2
- ・ リネン（シーツ、タオル、カーテン等）
- ・ 自分の適した仕事を見つけて次のステップに進めるようにしつつ、それが難しい方は A 型での継続を支えていく。

働きがいの充実を目指す A 型事業所

C 事業所

- ・ 設立7年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了4名うち一般就労2名*2
- ・ ブライダル関連やぬいぐるみの縫製作業
- ・ A 型事業所内で、職人として戦力になることを目指す。著名ブランド等にも出荷。

D 事業所

- ・ 設立21年目（福祉工場より移行）、社会福祉法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満*1
- ・ 利用終了2名うち一般就労0名*2
- ・ 和太鼓の興行
- ・ 人を喜ばせたい・舞台上に立ちたいという思いを持ち、プロとして公演をしたい利用者の希望に沿った活動をしている。

F 事業所

- ・ 設立11年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上*1
- ・ 利用終了1名うち一般就労0名*2
- ・ 豆腐製造、販売（豆腐製造の経営者が設立）
- ・ 事業所内での成長を目指し、仕事量と賃金の確保に全力を掛けている。何のために働くかモチベーションの維持も重要。
- ・ 家族との連携を通じた生活面の支援にも注力している。

多様な経営主体が、様々な生産活動や運営方針の下、多様な利用者のニーズに応えようとする実態がうかがえる。

3. 今後の障害者雇用施策の充実強化について (労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1）の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。