

ひと、くらし、みらいのために



障害者職業総合センター

「世界の職業リハビリテーション研究会」

雇用施策と福祉施策の連携について

令和2年10月20日

社会・援護局障害保健福祉部
障害福祉課 井 上 量

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案に対する附帯決議（抄）

（令和元年五月十日衆議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十 労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、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を解消するため、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こと。

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案に対する附帯決議（抄）

（令和元年六月六日参議院厚生労働委員会）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

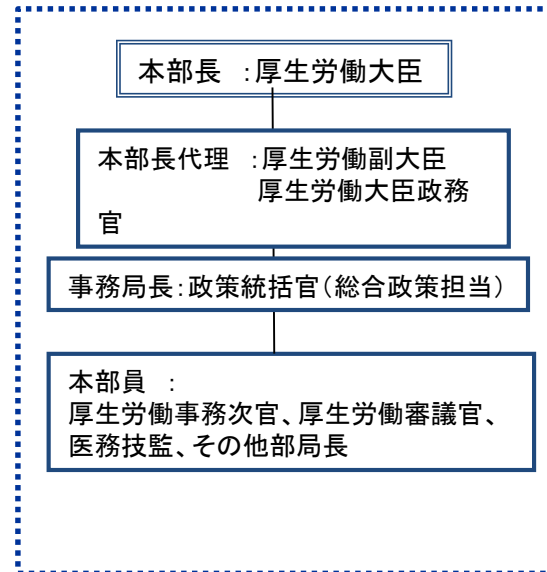
十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

2040年を展望した社会保障・働き方改革の検討について

趣旨

- 2040年を見通すと、現役世代(担い手)の減少が最大の課題。一方、高齢者の「若返り」が見られ、就業も増加。今後、国民誰もが、より長く、元気に活躍できるよう、①多様な就労・社会参加の環境整備や②健康寿命の延伸を進めるとともに、③医療・福祉サービスの改革による生産性の向上を図りつつ、④給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保を進めることが必要。
- このため、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置するとともに、部局横断的な政策課題について、従来の所掌にとらわれることなく取り組むためプロジェクトチームを設けて検討する。

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部



※プロジェクトチームにおける検討を基に改革案を審議

横断的課題に関するプロジェクトチーム

①健康寿命延伸PT(疾病予防・介護予防に関する施策等)

主査：審議官(健康局) 副主査：審議官(保険局)、審議官、統括調整官

②疾病・介護予防、健康づくり実証事業推進PT(予防・健康づくりの実証事業)

主査：審議官(健康局) 主査代理：医療介護連携政策課長

副主査：厚生科学課長、歯科保健課長、健康課長、がん・疾病対策課長、認知症施策推進室長、老人保健課長、国民健康保険課長、参事官(統総)

③医療・福祉サービス改革PT(ロボット、AI、ICTの実用化等)

主査：審議官(老健局) 副主査：審議官(医政局)、統括調整官

④高齢者雇用PT(高齢者の雇用就業機会の確保等)

主査：高齢・障害者雇用開発審議官 副主査：審議官(職業安定局)、審議官(人材開発統括官)

⑤就職氷河期世代活躍支援PT(就職氷河期世代の活躍支援)

主査：厚生労働審議官

副主査：審議官(人材開発統括官)、職業安定局長、雇用環境・均等局長、社会・援護局長、人材開発統括官、政策統括官、審議官(統計、総合政策、政策評価担当)

⑥障害者雇用・福祉連携強化PT(雇用施策と福祉施策の連携等)

主査：厚生労働審議官 副主査：高齢・障害者雇用開発審議官、障害保健福祉部長

⑦地域共生PT(縦割りを超えた地域における包括的な支援体制の整備等)

主査：審議官(政策統括官(総合政策担当))

副主査：審議官(社会・援護局)、審議官(子ども家庭局)、障害保健福祉部長、審議官(老健局)

⑧賃金底上げPT(最低賃金を含む賃金引き上げをしやすい環境の整備等)

主査：厚生労働審議官

副主査：審議官(労働基準局)、医政局長、生活衛生・食品安全審議官、労働基準局長、職業安定局長、雇用環境・均等局長、子ども家庭局長、社会・援護局長、障害保健福祉部長、老健局長、保険局長、年金局長、人材開発統括官、政策統括官

障害者雇用・福祉連携強化PTについて

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

開催状況 ※1

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))
第10回	令和元年12月24日	議事：(1)教育分野との連携について ※2 (2)その他 ※文部科学省との意見交換
第11回	令和2年2月3日	議事：(1)今後の障害者就労支援施策について (2)その他
第12回	令和2年3月19日	議事：(1)新型コロナウイルスの対応に係る障害者就労への影響等について (2)今後の障害者就労支援施策について(3)その他
第13回	令和2年6月29日	議事：(1)新型コロナウイルス感染症への対応について (2)今後の障害者就労支援施策について (3)その他
第14回	令和2年9月9日	議事：(1)今後の障害者就労支援について (2)その他

※1 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

※2 教育分野との連携については、PTのもと、両省担当者間で引き続き検討を進める予定

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）

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）

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>

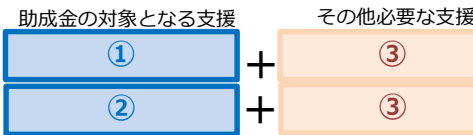
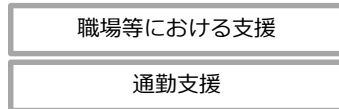
- ・ 重度訪問介護
 - ・ 同行援護
 - ・ 行動援護
- サービス事業者

<支援内容>

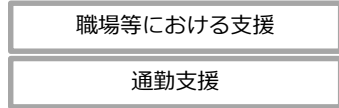
- ・ 重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援

<連携のイメージ>

A 民間企業で雇用されている者 ※ 1



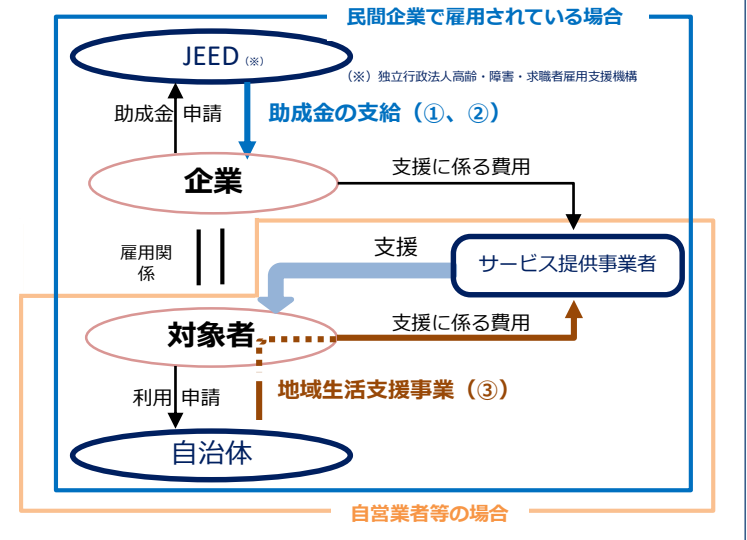
B 自営等で働く者 ※ 2



※ 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>



「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要①

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向

1 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)、就労定着支援(平成30年4月から新設)を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

2 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】

- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的。
- ・ 「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】

- ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
- ・ 技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。

【現行制度が抱えている課題】

<雇用施策に内在している課題>

- ・ 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
- ・ 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

<福祉施策に内在している課題>

- ・ 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
- ・ 就労継続支援A型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約7割。
- ・ 就労継続支援B型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

3 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。
- 両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ) 概要②

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

1 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

(1) 共通のプラットフォームとして活用できる評価の仕組みの創設等

- 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画(就労支援プラン)の共有化を検討。

(2) 就労支援人材の育成・確保

- 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。
- 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。
- 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1(2)と同じ

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。
- 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
- 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

(1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

- 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、1(1)の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。
- 職業リハビリテーション機関(ハローワークや地域障害者職業センター等)について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

(2) 就労系障害福祉サービスの見直し

- 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。
- 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第3 今後について

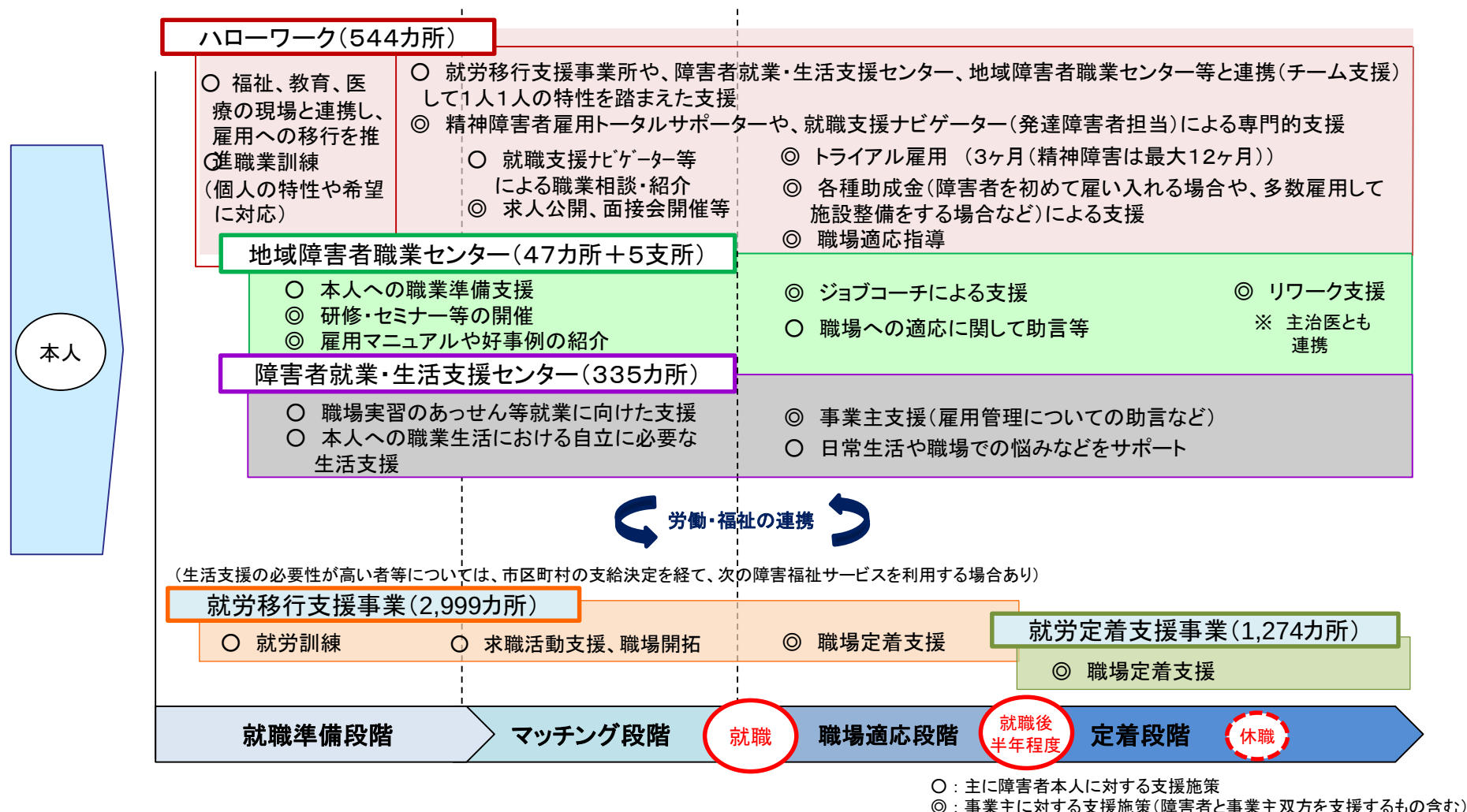
- 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。
- 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。



「雇用施策担当である職業安定局(障害者雇用分科会)」と「福祉施策担当である障害保健福祉部(障害者部会)」による合同検討会の立ち上げ

【参考】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

【参考】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	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	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)	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)	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)
対象者	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。	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。	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	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
報酬単価	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	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	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	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
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)