

令和7年度職業リハビリテーション研究・実践発表会（秋田開催）
2025年8月22日（金）13:30～16:00

障害者の週20時間未満の 短時間雇用に関する調査研究

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構
障害者職業総合センター研究企画部（事業主支援部門）
根本 友之

背景と目的①

障害者雇用施策の主な対象：

➤ 週20時間以上の身体・知的・精神障害者

□ 障害者雇用率制度の算定対象

□ 常用雇用労働者数の2.5%の雇用義務（従業員数40.0人以上）

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	0.5
精神障害者		1	1 ※	0.5

令和6年4月から
算定特例の対象

※ 当分の間の措置として、**精神障害者**である**短時間労働者**は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、**1人をもって1人とみなす**

背景と目的②

- ✓ 週20時間未満の雇用を希望する障害者・企業のニーズや実態、課題は明らかになっていない

目的：

週20時間未満での雇用の可能性等について探り、
そのために必要な支援・制度のあり方を検討

□調査内容：

- 週20時間未満での就労ニーズや就労実態
 - アンケート調査（就労継続支援 A 型事業所・ B 型事業所）
- 支援の現場における工夫や課題
 - ヒアリング調査（企業、就労継続支援事業所等）

実施方法 アンケート調査

□調査対象：

- 就労継続支援事業所 14,882 か所
 - 回答事業所 7,447 か所（A型1,734か所、B型5,709か所）
 - 回収率：51.2%

□主な調査項目：

1. 事業所の属性
2. 利用者の状況（2020年3月時点）
 - 利用時間が週20時間未満の者の状況
 - 週20時間未満の就職を希望する者の状況
 - 週20時間以上であることが離職の要因となった者の状況
3. 一般就労移行者数
 - 労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した者の状況

実施方法 ヒアリング調査①

① 企業ヒアリング調査

□調査対象：

- ・ 週20時間未満での障害者雇用（経験）企業 13社

□主な調査内容：

1. 障害者雇用状況
2. 週20時間未満の障害者雇用状況
3. 雇用している障害者に対する支援や配慮
4. 週20時間未満の障害者雇用に関する意見・要望
5. 障害者の意見・支援者の意見

実施方法 ヒアリング調査②

② 就労継続支援事業所ヒアリング調査

□調査対象：

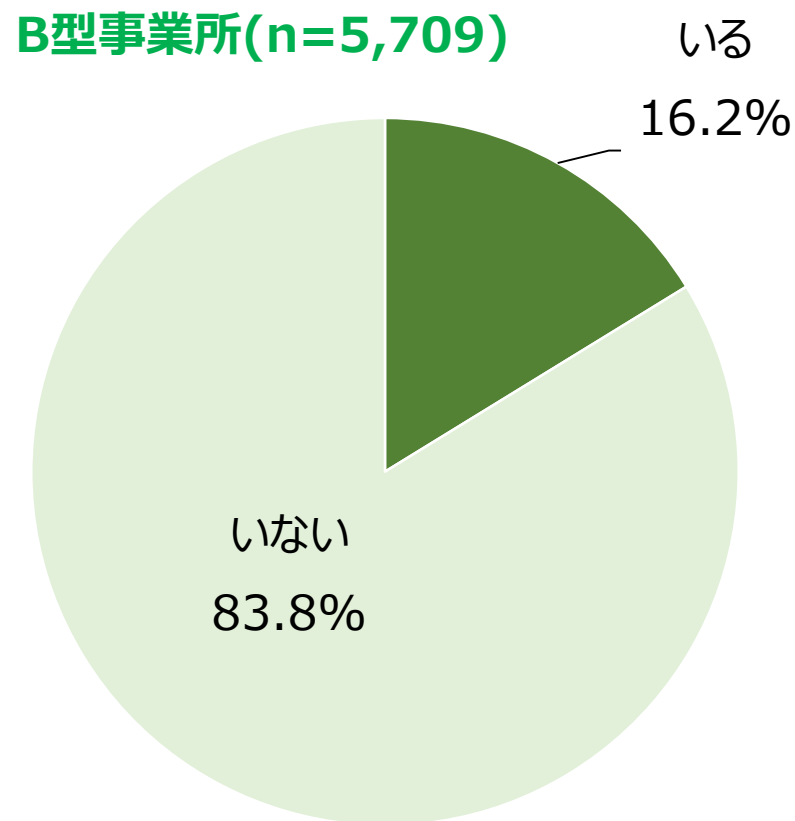
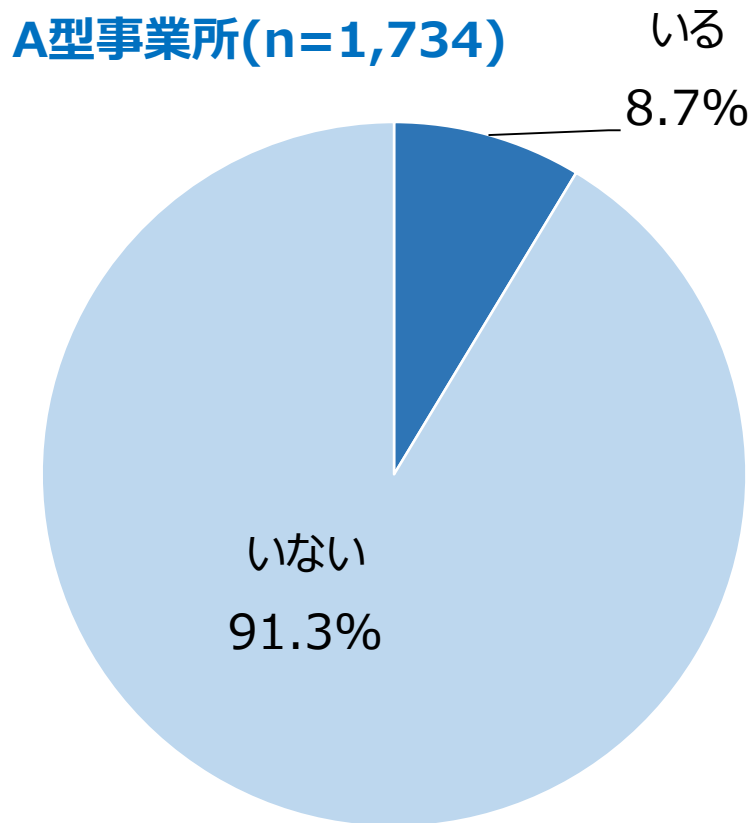
- ・ 週20時間未満の一般就労移行者がいる事業所 10か所
(アンケート調査により把握した事業所から選定)

□主な調査内容：

1. 利用者の状況
2. 週20時間未満の利用者の状況
3. 週20時間未満の就労希望のある利用者の有無
4. 一般就労移行者の状況
5. 一般就労に移行した障害者の意見

結果 アンケート調査①

週20時間未満の就職希望者の有無



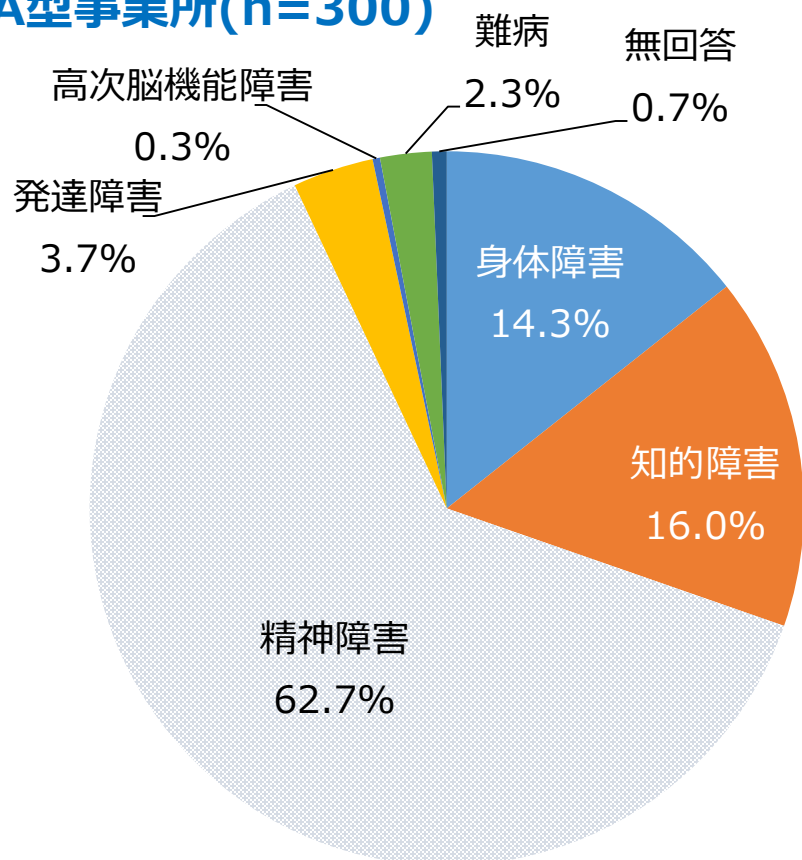
➤ 短時間での就職希望者はB型事業所にやや多い

結果 アンケート調査②

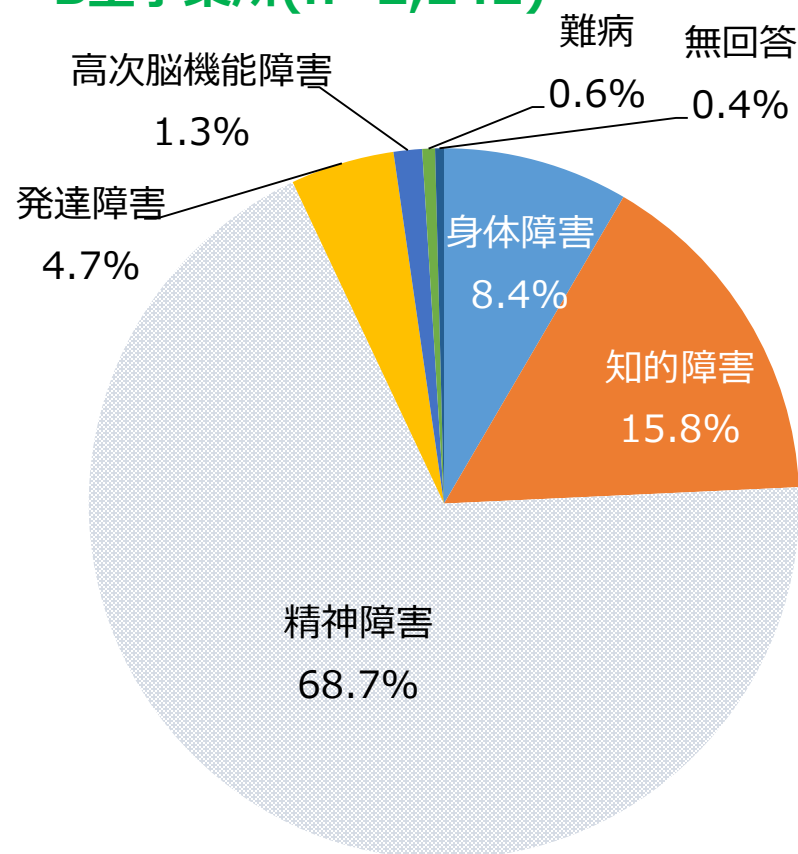
障害種別 週20時間未満の就職希望事例

1 事業所 5 事例
まで回答

A型事業所(n=300)



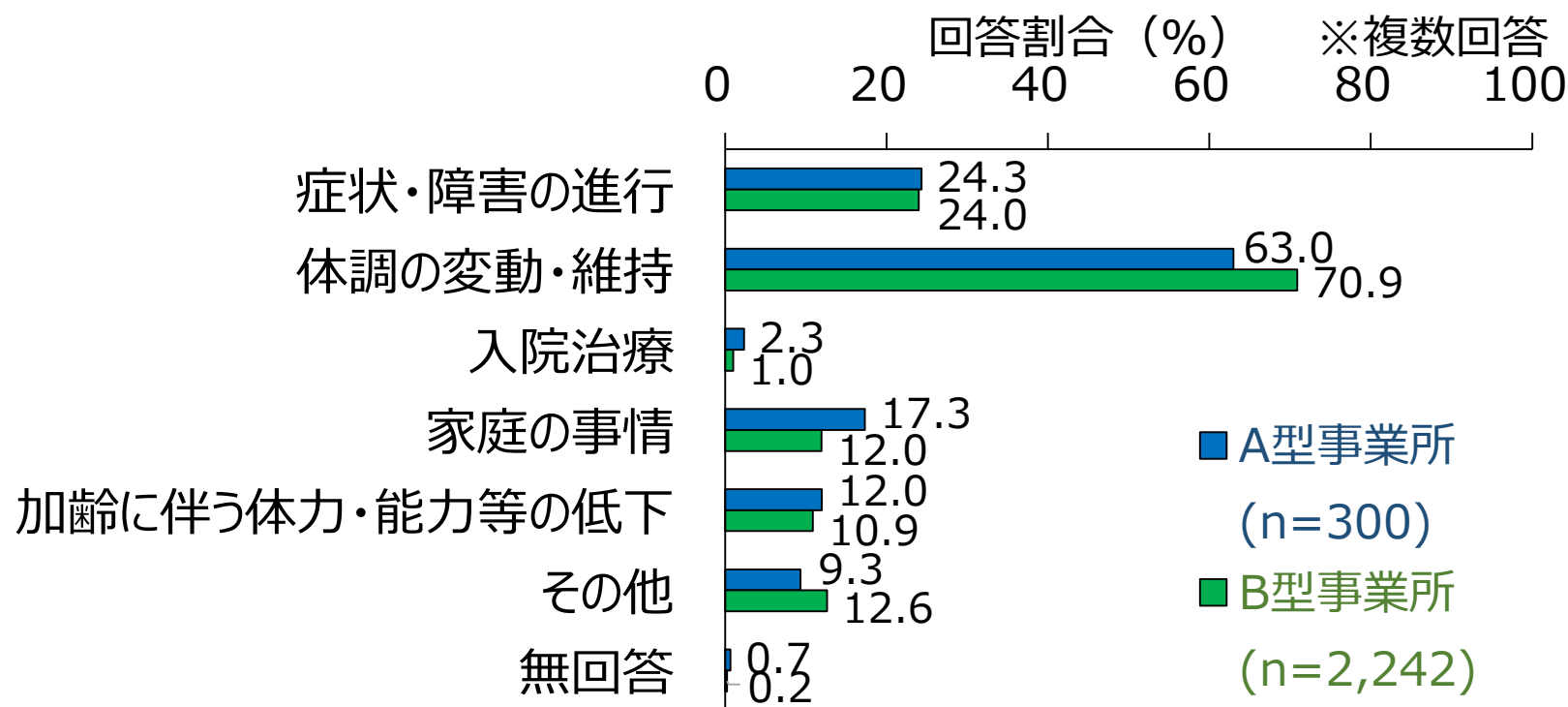
B型事業所(n=2,242)



➤ A型・B型事業所ともに精神障害者の割合が多い

結果 アンケート調査③

週20時間未満の就職を希望する理由



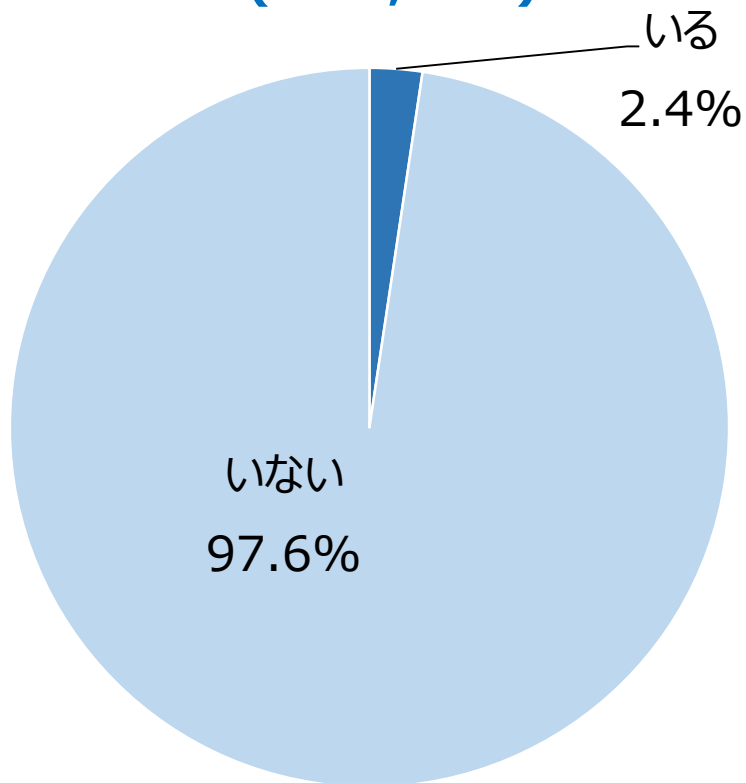
➤ A型・B型事業所ともに「体調の変動・維持」が多い

➤ 障害別では、A型・B型ともに精神障害の「体調の変動・維持」が有意に多いほか、A型で知的障害の「加齢に伴う体力・能力等の低下」、B型で身体障害の「加齢に伴う体力・能力等の低下」及び「その他」、知的障害の「家庭の事情」及び「その他」が有意に多い

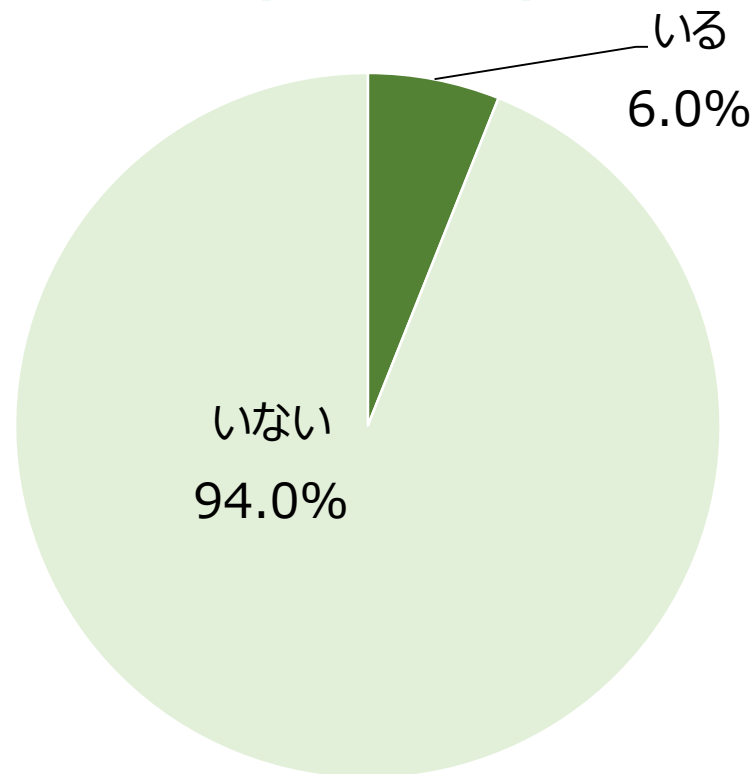
結果 アンケート調査④

週20時間未満の一般就労移行者の有無

A型事業所(n=1,734)



B型事業所(n=5,709)



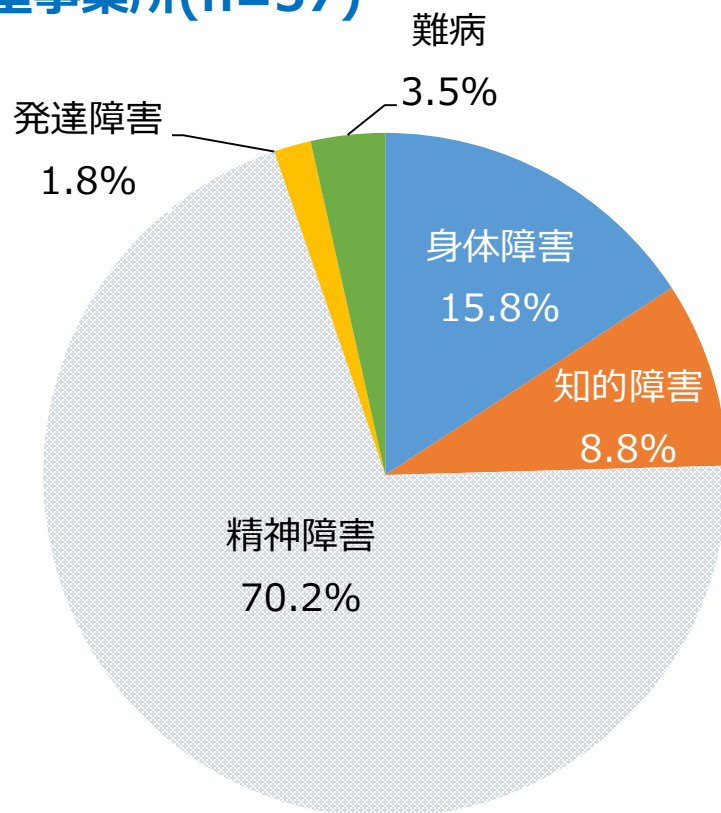
➤ 短時間での就労移行者もB型事業所がやや多い

結果 アンケート調査⑤

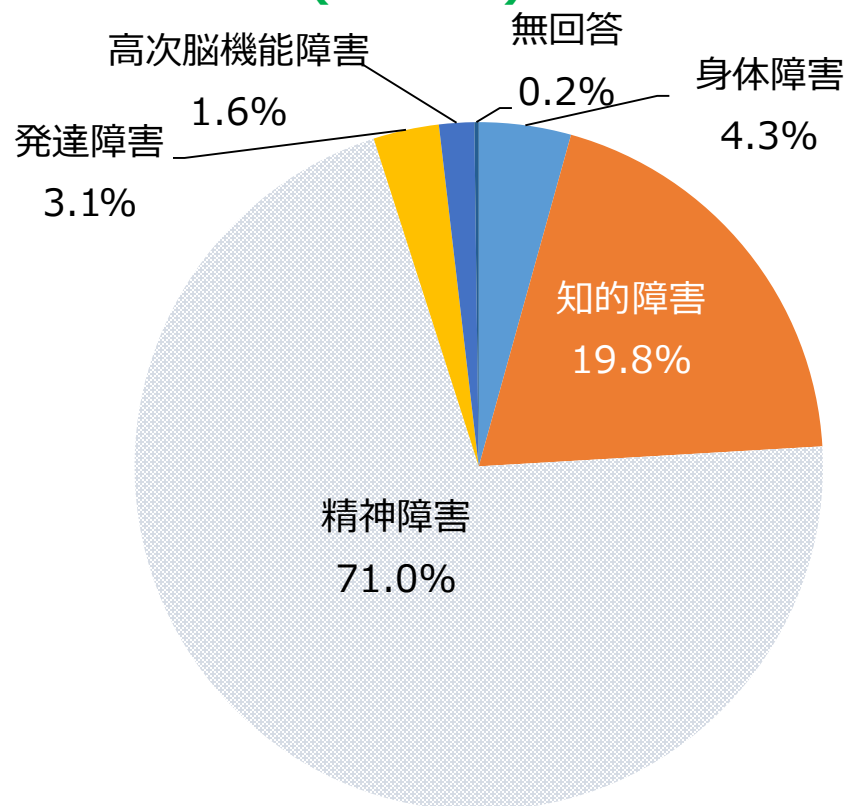
障害種別 週20時間未満の雇用事例

1事業所 5事例
まで回答

A型事業所(n=57)



B型事業所(n=486)

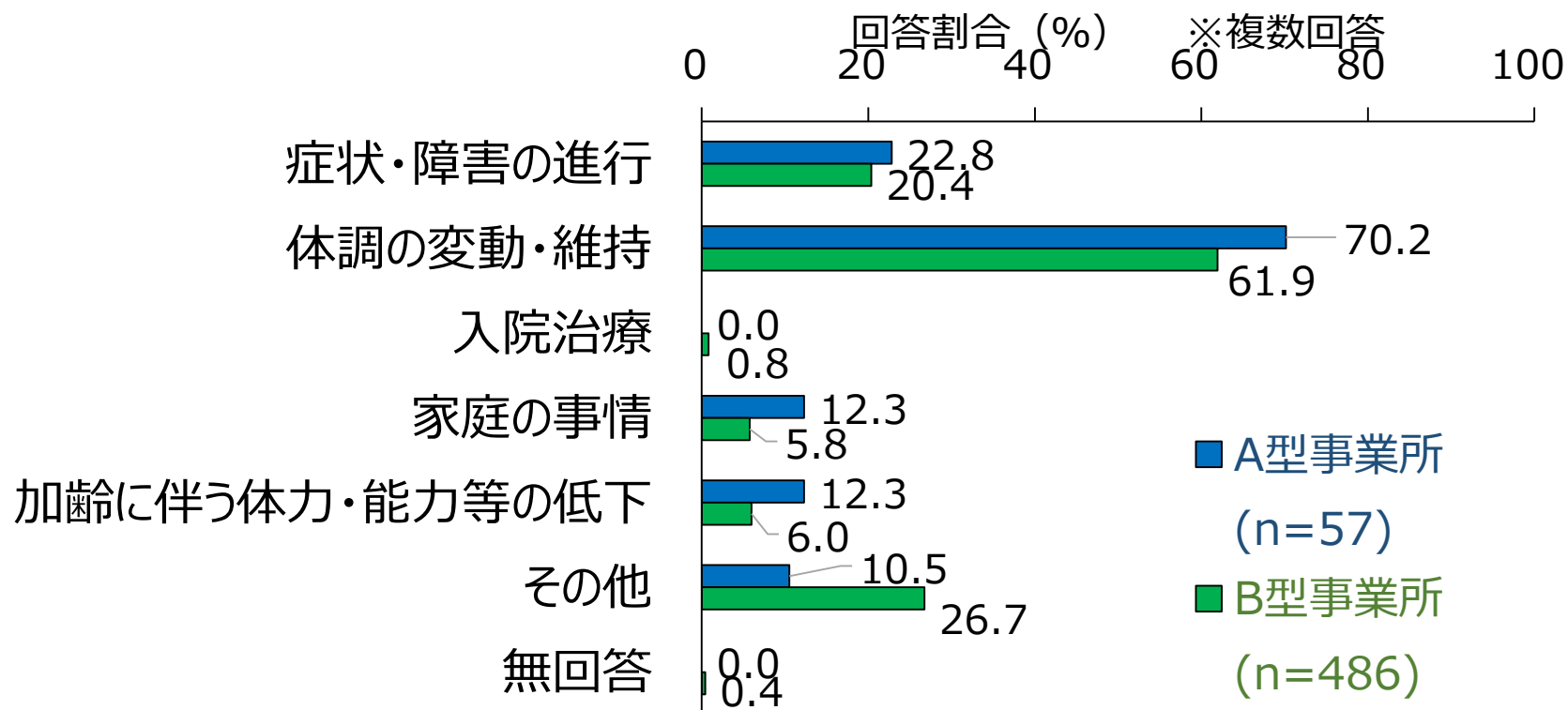


➤ A型事業所：精神>身体>知的

B型事業所：精神>知的>身体

結果 アンケート調査⑥

週20時間未満の雇用契約を締結した理由

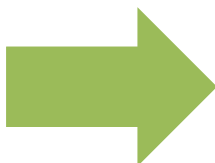


- A型・B型事業所ともに「体調の変動・維持」が多い。
- 障害別では、身体障害は「症状・障害の進行」と「加齢に伴う体力の低下」、知的障害は「その他」、精神障害は「体調の維持・変動」が有意に多い。

結果 企業ヒアリング調査①

- ・ 休職 → 復職を経て継続雇用している事例（精神障害）

体調の変動



都度のアセスメント
による労働時間の調整

- ・ テレワークを活用した特例子会社の事例（脳性麻痺）

加齢等による
体力低下



職業生活維持のための
労働時間低減

- ・ ワークシェアリングによる継続雇用の事例（知的障害）

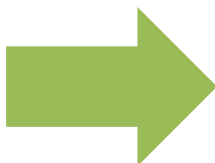
加齢等による
体力低下



1人分の仕事を2人で
ワークシェアリング

- ・ 担当職務を軸に労働時間を調整した事例（知的障害）

作業能力の制限



職務調整等による
週20時間未満での雇用維持

結果 企業ヒアリング調査②

雇用している障害者に対する支援及び配慮

• 労働時間に関すること（12事例）

- ✓個々の障害者の状況等に応じた勤務時間の設定
- ✓易疲労性に配慮した休憩時間の設定
- ✓体調の波に応じた柔軟な労働時間の設定
- ✓ワークライフバランスを保った働き方（勤務時間）への配慮
- ✓家庭生活との両立のための労働時間の調整

• 環境整備に関すること（8事例）

- ✓障害者雇用に対する周囲の理解の促進
- ✓互いに支え合い、安心して働くことができる環境づくり
- ✓障害者の急な欠勤等の際のサポート体制の整備
- ✓報告・連絡・相談体制の整備
- ✓精神科医療分野の専門職を含むサポートスタッフの配置

• 職務に関すること（8事例）

- ✓障害者の特性や志向、作業能力等に応じた職務の創出
- ✓時間をかけた職務の拡大

結果 企業ヒアリング調査②

雇用している障害者に対する支援及び配慮（続き）

- **コミュニケーションに関すること（4事例）**

- ✓勤務開始前後にミーティングを実施
- ✓当事者同士のコミュニケーションで仲間意識を高める
- ✓インフォーマルな会話を持つ時間を設ける（テレワーク環境）

- **作業に関すること（4事例）**

- ✓マニュアル及び作業スケジュール作成、それに基づく作業指導
- ✓よかった点、修正すべき等を丁寧にフィードバック

- **キャリア形成に関すること（3事例）**

- ✓スキルアップに応じた職務の拡大や職責の追加によりキャリア形成を支援

- **職業生活全般に関すること（3事例）**

- ✓関係機関との連携による生活面への支援
- ✓サポートスタッフと主治医との連携による支援

結果 企業ヒアリング調査③

週20時間未満の障害者雇用に関する意見

□ 障害者・企業双方のメリットに関する意見

- ✓ 一般就労・職業生活維持の可能性が広がる
- ✓ 1人の労働者として貢献してもらっている
- ✓ 能力が十分発揮できる職務と時間で、職場にとって欠かせない存在となっている

□ 障害者・事業主への支援に関する意見

- ✓ 週20時間未満で雇用する事業主への支援
- ✓ 職業リハビリテーションサービスに関する要望
 - 職業リハビリテーションサービスの提供により、週20時間以上に移行できた事例もあった
 - 精神障害者の中には、週20時間以上の勤務が難しい人もいる

結果 就労継続支援事業所ヒアリング調査①

週20時間未満の障害者雇用に関する意見

事例 No.	B型事業所 との併用	求人に 関すること	職リハに 関すること	就労定着 支援に 関すること	支援策の 拡充に 関すること	みなし雇用 に 関すること
1	○	○		○		○
2		○	○			
3	○	○				
4	○		○	○		
5	○	○				
6	○		○			
7	○					
8	○				○	
9	○				○	
10	○					

結果 就労継続支援事業所ヒアリング調査②

□ 一般就労とB型事業所との併用について

- ✓ 本人のストレスを受け止める場としての存在
- ✓ 生活リズムの維持のため

□ 求人について

- ✓ 週20時間未満の障害者求人は皆無に等しい
- ✓ 一般求人枠で支援が得られず離職するケースも

□ 職業リハビリテーション・定着支援について

- ✓ 週20時間未満の被雇用者（雇用保険非加入）は、ジョブコーチ支援等のサービスにつながりにくい
- ✓ 就職後6か月間の定着支援は報酬換算されない

調査研究まとめ① アンケート調査より

- 「体調の変動・維持」を理由として、週20時間未満での就職を希望する者が一定存在する。
 - 特に、**精神障害者**を中心にそのニーズが確認できる。
- 一般就労移行者のうち、労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した者は、「体調の変動・維持」を理由とする者が多い。
 - 特に、**精神障害者**についてその選択割合が高い。

調査研究まとめ② 企業ヒアリング調査より

- 様々な理由から、週20時間未満の働き方を選択している障害者の事例が確認できた。
 - 体調の変動、加齢による体力の低下、作業能力の制限、ワークライフバランス など
- 障害者雇用率・支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の工夫や配慮がみられる事例が確認できた。



**週20時間未満での働き方が事業主及び障害者双方に
メリットがある事例が把握された**

週20時間未満の障害者雇用に関する施策の動向

□ 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）（令和4年6月17日）

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

（1）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い

□ 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）（令和4年6月13日）

□ 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等の一部を改正する法律案（令和4年12月16日公布）

令和6年4月1日施行（ただし、一部は、令和5年4月1日、令和5年10月1日、または公布後3年以内の政令で定める日施行）

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要①） 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。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要②） 労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

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。

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

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。

意見書抜粋

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

(1) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の取扱い

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 近年、精神障害者である労働者が著しく増加するとともに、これまで就業が想定されにくかった重度障害者などの就業ニーズが高まっており、多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方を推進するため、以下のとおり措置する必要がある。

1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

(1) 週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い

- 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20時間未満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくものである。
- 他方で、週20時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週20時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。
加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週20時間以上働けなくなったとしても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週20時間未満での雇用を希望する障害者や、週20時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズが多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが適当である。
- 具体的には、週10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められるため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えることが適当である。

なお、A型の利用者は、週20時間未満であるか否かにかかわらず、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう支援を行うものであり、特例的な実雇用率算定により週20時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必要性が高くないため、本取扱いを適用しないことが適当である。

- 算定に当たっては、1人をもって0.5カウントすることとし、また、週20時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週20時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一律に適用期限を区切ることはしないことが適当である。
- ただし、職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週20時間以上の障害者としているが、今般、この取扱いは変更せず、新たに実雇用率の算定の対象として加える週20時間未満の障害者は雇用義務の対象としない、すなわち、雇用率の算定式には週20時間未満の障害者を含めないことが適当である。
- そのため、今般の特例措置の趣旨や、あくまで職業的自立を促進する観点からは週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと等について、障害者本人、事業主、関係機関に対して周知を図り、それぞれがその方向で努力することが適当である。さらに、安易に週20時間未満の雇用が増えることのないように、障害者本人が希望していることを前提として、ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見も踏まえた取扱いとすることが適当である。
- また、週20時間未満の雇用に留め置かれないよう、障害者本人が労働時間の延長を希望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課すことが適当である。
さらに、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、週20時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金（以下「納付金」という）、調整金の算定の対象とすることにより、当該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ことから、特例給付金は廃止することが適当である。

「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて」障害者部会報告書(概要)

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。

各論点について(続き)

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。

各論点について(続き)

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等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（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者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。

このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

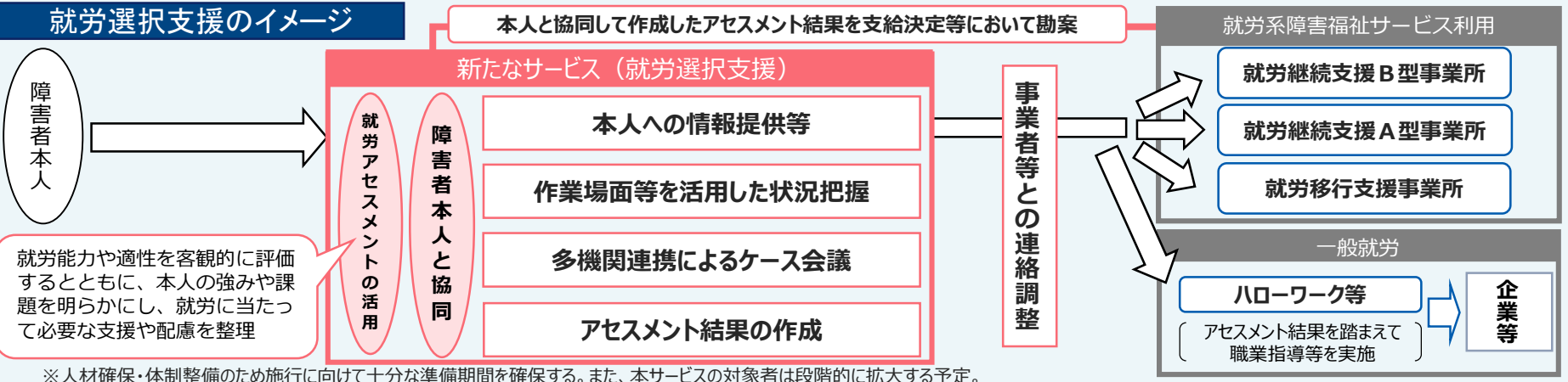
現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。今般の法改正では、これら既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとしている。【令和6年4月1日施行】

法令上新たに位置づけ

1. 働き始めに段階的に時間を増やす場合

- 企業等での働き始めに、週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することを可能とする。
- 利用期間：原則3～6か月以内（延長が必要な場合は合計1年まで）※

生活リズムの維持や、企業と事業所が情報共有し、合理的配慮の内容等について調整を図り、円滑な一般就労への移行を目指す。



※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

2. 休職から復職を目指す場合

- 休職から復職を目指す際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能とする。
- 利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。



従来から運用上位置づけ

一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用 ※日中活動系サービスが対象（就労移行支援を除く）

- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に利用できる。
①企業等から事業所等への通所が認められている、②サービスを受ける必要があると市町村が認めている

※法律上の就労継続支援事業の対象である「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に位置づけられるもの。



雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

令和6年5月10日成立

改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やリ・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。
 ※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

2. 教育訓練やリ・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。
 ※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
 ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。
 ※3 教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
 ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。
 ※4 本来は給付費の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
 ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。
 ※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

1

雇用保険の適用拡大【雇用保険法等の一部を改正する法律案】

現状・課題

- 雇用労働者の中で働き方や生計維持の在り方の多様化が進展していることを踏まえ、雇用のセーフティネットを拡げる必要がある。

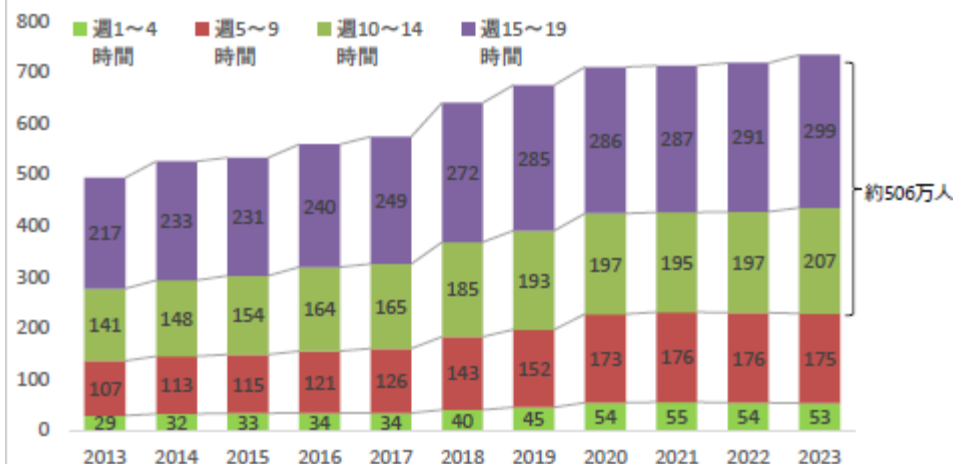
見直し内容

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大。
(R4年度末時点の被保険者数は約4,457万人)

※ 給付は別基準とするのではなく、現行の被保険者と同様に、基本手当、教育訓練給付、育児休業給付等を支給。

<施行期日> 2028（令和10）年10月1日

【参考】週間就業時間が20時間未満の雇用者数



出所 総務省「労働力調査」

○週所定20時間を基準に設定されている基準を現行の1/2に改正

	改正前	改正後
被保険者期間の算定基準	賃金の支払の基礎となった日数が11日以上又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある場合を1月とカウント	賃金の支払の基礎となった日数が6日以上又は賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上ある場合を1月とカウント
失業認定基準	労働した場合であっても1日の労働時間が4時間未満にとどまる場合は失業日と認定	労働した場合であっても1日の労働時間が2時間未満にとどまる場合は失業日と認定
法定の賃金日額の下限額(①)、最低賃金日額(②)	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の2分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で週20時間を働いた場合を基礎として設定 ※「①を毎月勤労統計の平均定期給与額の変化率を用いて毎年自動改定した額」と②を毎年比較し、高い方を賃金日額の下限額として設定	①屈折点(給付率が80%となる点)の額の4分の1 ②最低賃金(全国加重平均)で週10時間を働いた場合を基礎として設定

参考 1

超短時間雇用の先進的な取組の紹介

□ 超短時間雇用モデル（IDEA（アイデア）プロジェクト）

<https://ideap.org/>

- 東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野 IDEAプロジェクトのテーマ事業
- 産官学連携で開発してきた雇用モデル。ソフトバンク株式会社他200社以上の企業、川崎市・神戸市等の自治体と連携。
- 明確に定義された特定の職務で、短時間から働く。
- 超短時間雇用の事例集やシンポジウム動画なども掲載

<参考> 第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会（令和4年11月）
特別講演「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地
～超短時間での新しい働き方、テクノロジー活用、
教育段階から労働社会への移行を例に～」

東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野 近藤武夫教授

<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/30kaisai/kouen.html>

参考 2

障害者への合理的配慮好事例集（令和6年3月）から～

事例3 株式会社 アールピーサポート
サービス付き高齢者向け住宅「安濃津ろまん」

【好事例の概要】

○ Yさんは運動機能の障害により四肢に麻痺があり、車椅子で生活（身体障害者手帳1級）をしている。住まいも遠方で通勤することが難しい中、タブレットを活用し、完全テレワークによりデイサービスを利用している高齢の利用者の方とコミュニケーションをとる業務に従事している。

○ Yさんが利用者の方一人一人に丁寧に向き合い、悩みごとや要望を聞くことを通じて提供するサービスの向上につながっており、利用者の方々から好評を得ている。また、Yさんの業務時間帯は、入浴介助などが集中する特に忙しい時間帯であり、デイサービスの介護スタッフは、身体介護などの業務に集中でき、業務負担軽減につながっている。

【企業プロフィール】（もにす認定企業）

- ・ 所在地：三重県津市
 - ・ 会社概要：高齢者介護施設の運営、安濃津ろまんはサービス付き高齢者向け住宅
 - ・ 従業員数：144人
 - ・ 雇用障害者数：5人
（身体障害者、知的障害者）
 - ・ 実雇用率：5.16%（令和5年6月1日現在）
- ※ 従業員数と雇用障害者数は令和5年12月現在の人数

【本事例】

- ・ 障害種別：肢体不自由（身体障害者手帳1級）のYさん
- ・ 職務の内容：タブレットを利用し、デイサービスを利用される高齢者の方々とコミュニケーションを交わす業務

(1) 募集・採用時の取組

1. 職場実習、委託訓練と段階を踏み、業務に必要なノウハウを習得。本人、事業所、関係機関が連携し、面接も含めオンラインで実施するなどの配慮。完全テレワークによる介護補助の職場環境を構築

○ 三重県の事業である「障がい者のテレワーク促進事業」に事業所が参加したことをきっかけに、就労支援機関からYさんの紹介を受ける。Yさんは、重度の身体障害があり、働く希望はもっていたが、地域には働くことができそうな事業所もなく、就職が難しい状態にあった。事業所としては、雇用できるかは手探りの状態であったが、Yさんに担ってもらえる業務として介護補助業務（利用者とのコミュニケーションをとる業務）を選定。当該事業でまず職場実習を行い、人型ロボットの利用などテレワーク環境を含め試行した。

○ その後、障害者委託訓練を活用し、タブレットによるテレビ画面方式で、3ヶ月のOJTによる実践的な訓練を実施。訓練では、高齢者の方々から話をひきだすためのコミュニケーションの取り方の工夫のほか、利用者の希望する動画コンテンツなどをスムーズに提供できるよう画面共有方法を学習し、タブレットの利用スキルを向上。訓練期間中は、身体的に負担とならないように、1つの会話を終了した後は、次の会話まで5分程度の休憩をとってもらうようにするなどの配慮を行った。

○ 委託訓練では、本人、事業所のほか、県、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、ハローワークといった関係機関をオンラインでつなげ、カンファレンスを重ね、訓練内容の調整や就職に向けた意見交換などを実施することで、就職に向けての環境を整備した。面接もオンラインで実施した。

(2) 採用後の取組

1. 勤務時間は体力面を考慮して短時間に

- 委託訓練終了後、正式に採用され、完全テレワークによる勤務。現在、3年目になる。
- 利用者の方々と個々にコミュニケーションをとる業務のほか、タブレットとデイホール内の音響施設と音声をつなぎ、ご利用者全員にアナウンスする業務なども担当。
- 長時間の労働は体力が続かないため、短時間（1日2.5時間、週4日間）での勤務。また、利用者との会話は1人15分以内とし、間にインターバルをいれるなどの体力に支障がでないような配慮をしている（1日10人程度の利用者の方と会話している）。

2. 業務終了後にスタッフと話す機会を設け、いつでも相談しやすい環境

- 業務終了後は、必ずスタッフと今日の業務を振り返る時間を設け、困りごとや悩みごとを都度解決できるようにしている。そのほか、ラインなどを利用して、管理者へも直接相談できるようにしている。
- 就労支援機関と月1回定期的に面談を実施し、職場での困りごとや悩み、体調などを相談できる機会を設けている。また、面談の結果については、事業所にも共有してもらい、対応が必要な場合には速やかに対応している。

3. 定期的な評価機会により自分の仕事を振り返る

- 半年に一度、人事考課を実施し、自己評価により仕事ぶりを顧みる機会をもつとともに、客観的な評価により昇給・賞与額に反映される仕組みとなっている。

(3) 合理的配慮の提供に関する会社からのメッセージ

介護業界は人材不足が深刻。障害者の方ができることを委譲、できないことをスタッフが担当

- 障害の状態や特性を理解し、どこまでのことができるのか、できないのかを見誤らないようにし、「できることをやらせよう」という認識を持つことが必要であると感じています。
- 労働力人口は減少の一途をたどり、特に介護業界での人員不足は深刻化しています。ICTの活用や、業務の切り離しなどにより、重度の身体障害者の方でも、方法によってケア業務の一部を担当してもらえるものであり、障害者の方に「できること」を委譲し、「できないこと」を他のスタッフが担当するという発想をしています。

Yさんのコミュニケーション能力が発揮できる

○ Yさんは、毎日仕事をしてもらっている中でコミュニケーション業務も上達してきているなど感じています。ご利用者の方の中には、私々でもコミュニケーションをとることが難しい方もいらっしゃるのですが、その中で、Yさんはうまく信頼関係を築いていっています。Yさんはもともとコミュニケーション能力が高い方だと思っていましたが、その能力がこうした形をとることで発揮でき、しっかりと仕事をもらっています。

(4) Yさんからのメッセージ

働きはじめて3年目になります。最初ハローワークに行ったときは、働く場所も働く機会もなく、こうして働けると思っていませんでした。認知症やご病気の利用者さんもいて、お話するのが難しい時もありますが、利用者さんから「もっと話したい」「また来てね」といわれたり、そうした声を聞くことが何より励みになっています。

仕事を始めて最初の頃は、お話をしている最中に、わっと叫ばれたり、パチッとズームを切られたこともあり、この仕事を続けてよいのかなと悩む時期もありました。現在は、わきあいあいと利用者さんと話せて、利用者さんから慕ってもらえるので嬉しいです。

仕事を始める前は、自分がデイサービスを利用する立場だったので、今度は安野津ろまんの利用者さんの体調を聞いたり、ご要望を聞いたり、今度は私が助けて差し上げたいという気持ちでやっています。今は、スタッフの一員として認めてもらっていて、入社式のときに、社会人として認められたという感じがして、感慨深かったです。

それまで、自分は何もできなくて、見捨てられた身のように感じていましたが、就職し、障害をもっていても認めてもらい、見捨てられていないという感じがし、そこが一番嬉しいと感じています。

これからは、高齢者コミュニケーション業務のスペシャリストになること、自分のストレスなどをためないようにして長く仕事を続けていくことを目標にしていきたいです。



タブレットを用いて利用者とのコミュニケーション業務をテレワークで実施



利用者の方が希望するリズム運動をタブレットで画面共有



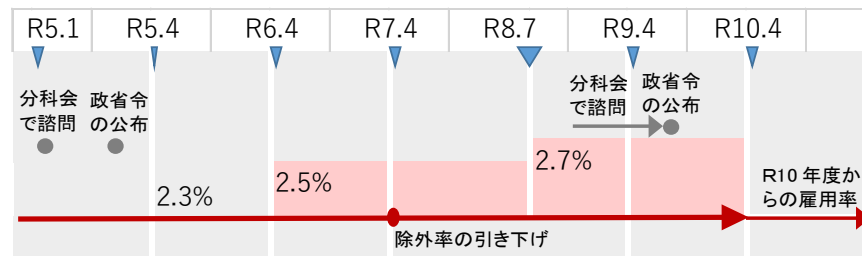
デイサービスでのアナウンス業務。Yさんが利用者全員に声かけをする。



入社式の辞令交付。事業所への出勤はこの時のみ。

まとめ①

- ❑ 調査研究では、様々な理由から、週20時間未満の働き方を選択している障害者の事例が確認され、事業主及び障害者双方にメリットがある事例が把握された
- ❑ 重度身体障害者・重度知的障害者・精神障害者の週10時間以上20時間未満の雇用（特定短時間労働者）について、特例的に実雇用率に算定が可能となった（令和6年4月～）
- ❑ 一般就労中の障害者でも、就労系福祉サービスを一時利用できることが省令上位置づけられた（令和6年4月～）
- ❑ 法定雇用率は令和6年4月から段階的に引き上げられる



まとめ②

- 雇用保険法の改正により、雇用保険の被保険者要件について、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更され、適用対象を拡大（施行は令和10年10月～）
- 人口減少、人手不足が進む中、働き方は多様化
- 今後、障害者雇用のさらなる促進や多様な働き方が浸透することで、障害のある方の働く場は拡大し、これまで一般就労が困難と考えられていた障害のある方も、就労へのハードルが下がることが予想される
- 就業形態や仕事内容、働き方などについて、より多様化・複雑化したニーズに対応する支援が一層求められるのではないかと



ご清聴ありがとうございました

(注) 本資料の意見に関わる部分は作成者の個人的見解であり、所属組織の公式見解を示すものではありません。また、本資料についての責任は作成者に帰するものです。