

令和元年度 種別部会・合同研修会（沖縄大会）

就労系事業の方向性と実態について

九州地区知的障害者福祉協会生産活動・就労支援部会

部会長 志賀正幸

ポイント

1. 社会保障審議会障害者部会での議論
2. 厚生労働省からの通知
3. 就労継続支援B型事業の実態について

社会保障審議会障害者部会での議論

1. 社会保障審議会障害福祉部会での議論 ① 令和2年1月17日

【第6期（令和3～5年度）障害福祉計画及び障害児福祉計画に係る成果目標及び活動指標について】

- 成果目標①：施設入所者の地域生活への移行
- 成果目標②：精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築
- 成果目標③：地域生活拠点等における機能の充実
- 成果目標④：福祉施設から一般就労への移行等
- 成果目標⑤：障害児通所支援等の地域支援体制の整備
- 成果目標⑥：相談支援体制の充実強化等
- 成果目標⑦：障害福祉サービス等の質の向上を図るための取組に係る
体制の構築
- 活動指標の全体像

成果目標④：福祉施設から一般就労への移行等

成果目標④ 福祉施設から一般就労への移行等

<背景>

- 就労系サービスは、平成30年度障害福祉サービス等報酬改定において、一般就労への定着実績や工賃実績等に応じた報酬体系とし、工賃・賃金向上や一般就労への移行に取り組んでいるところであり、この取組を一層促進させていく必要がある。
 - また、平成30年4月に創設した就労定着支援事業についても、その利用促進を図り、障害者が安心して働き続けられる環境整備を進めていく必要がある。加えて、地域共生社会の実現に向け、障害者が地域を支え、活躍する取組の一つとして、農福連携について、「農福連携等推進ビジョン」（令和元年6月4日農福連携等推進会議決定）を踏まえた更なる推進が求められている。さらに、多様なニーズへの対応として、大学等在学中の学生や高齢者に対する就労支援も重要となっている。
 - さらに、就労継続支援事業における工賃向上の取組については、各都道府県が別途作成する「工賃向上計画」に基づき、計画的に実施しているところである。
- 既存の「工賃向上」等の記載のほかに、「農福連携」、「大学在学中の就労移行支援事業」、「高齢障害者における社会参加・就労」に関する記載を盛り込んではどうか。

個別施策に係る見直し事項 ⑥農福連携等に向けた取組について

R2.1.17 社会保障審議会障害者部会

【農福連携】

○ 一般就労が直ちに難しい場合においても、適性に応じて能力を発揮し、地域において自立した生活を実現するため、就労継続支援事業における工賃等の向上を引き続き図っていくことが望ましい。このため、都道府県が工賃の向上に関する計画を作成した場合は、目標工賃等の概要について都道府県障害福祉計画上に記載し、周知を図ることが適当である。この際、併せて、就労継続支援事業等における農福連携の取組が推進するよう、農福連携に関する理解を図るとともに、**各事業所に対する支援**を進めることが望ましい。

個別施策に係る見直し事項 ⑥農福連携等に向けた取組について

R2.1.17 社会保障審議会障害者部会

【大学在学中の学生への就労支援】

○大学（四年制大学のほか、短期大学、大学院、高等専門学校を含む。）在学中の学生についても、早期に専門的な就労支援を利用することが、その後の就職活動を円滑に進める上で効果的である場合もあることから、都道府県等においては、在学中の就労移行支援事業の利用について、必要に応じ適切に取り組まれるよう、関係機関等と連携し、周知を図ることが望ましい。

【高齢者に対する就労支援】

○今後ますます進む高齢化を見据え、高齢障害者における社会参加・就労に関する多様なニーズに対応するため、就労継続支援事業B型事業等による適切な支援を実施するとともに、高齢障害者のニーズによって、**他のサービスや事業**に適切につなぐことができる体制の構築を進めることが望ましい。

一般就労への移行

＜就労移行支援事業所等を通じた一般就労への移行者数に関する現状＞

- 就労移行支援事業等（生活介護、自立訓練、就労移行支援及び就労継続支援）の利用を経て一般就労へ移行した者の数については、平成29年度実績で平成24年度実績の約1.9倍（15,957人）となっている。
- 平成27年度から平成29年度の移行者数の増加数（約900人）から推計すると、令和2年度においては、第5期障害福祉計画の基本指針の成果目標である「平成28年度実績の1.5倍の一般就労への移行者の達成」を達成するのは困難であることが見込まれる。

一般就労への移行

○「一般就労への移行」に係る目標として移行者数を堅持した上で、「一般就労への移行」における就労移行支援事業の取組を更に進めるとともに、就労継続支援の取組も評価していくため、移行者数の目標値において、就労移行支援事業の目標を明確化するとともに、就労継続支援 A 型及び就労継続支援 B 型についても事業目的を踏まえつつ、目標を掲げてみるはどうか。

○ 上記に伴い、就労移行支援事業の取組は移行者数で評価することとし、就労移行支援事業の利用者数及び就労移行支援事業所の就労移行率については、目標値として設定しないこととしてはどうか。

一般就労への移行

【成果目標（案）】

○令和5年度までに、令和元年度実績の1.27倍以上の一般就労への移行実績を達成することを基本とする。そのうち、就労移行支援については、一般就労への移行における重要な役割を踏まえ、引き続き現状の利用者数を確保するとともに、移行率の上昇を見込み、令和5年度までに、令和元年度実績の1.30倍以上の移行実績を達成することを基本とする。

○また、就労継続支援A型及び就労継続支援B型については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施するものであることから、その事業目的に照らし、それぞれ、令和5年度までに、令和元年度実績の概ね1.26倍以上*、1.23倍以上*を目指すこととする。（新規）

* 就労継続支援A型については、移行率が着実に上昇していくと見込み設定。就労継続支援B型については、移行率は現状を維持するとともに、利用者が着実に増加していくと見込み設定。

就労定着支援事業

＜就労定着支援事業に関する目標に関する現状＞

○平成30年度報酬改定において、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）に応じた基本報酬とした。

○就労定着支援事業の利用者数は8,607人（令和元年6月）であり、就労移行支援事業所等を通じた一般就労への移行者数15,957人（平成29年度実績）と比較しても、低調である。

就労定着支援事業

○就労定着支援事業の利用状況を踏まえ、更なるサービス利用を促すため、利用者数を成果目標として追加してはどうか。

○ また、定着率の数値目標については、平成30年度報酬改定の内容（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）に応じた基本報酬）に合わせてはどうか。

【成果目標（案）】

就労定着支援事業の利用者数については、令和5年度における就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち、7割が就労定着支援事業を利用することを基本とする。（新規）

また、就労定着支援事業の就労定着率については、就労定着支援事業所のうち、就労定着率が8割以上の事業所を全体の7割以上とすることを基本とする。（新規）

1. 社会保障審議会障害福祉部会での議論 ② 令和元年12月16日

障害者就労に係る最近の動向について

I. 就労継続支援 A 型における経営改善の状況

II. 通勤や職場等における支援の在り方について

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)

通勤や職場等における支援の在り方について

通勤や職場等における支援の在り方について

○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の在り方について

○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の在り方について

○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]。

通勤や職場等における支援の在り方について

○「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。

通勤や職場等における支援の在り方について

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

障害者雇用・福祉連携強化PTについて

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：職業安定局高齡・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

改正障害者雇用促進法等について

改正障害者雇用促進法等について

<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>（抜粋）

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

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。

(2) 民間の事業主に対する措置

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。

障害者活躍推進計画について

<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

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

○ 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

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

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

成果目標⑦：障害福祉サービス等の質の向上

障害福祉サービス等の質の向上

成果目標⑦ 障害福祉サービス等の質の向上に関する目標について

【障害福祉サービス等の質の向上に関する現状】

- 現在の基本指針においては、サービスの質の向上を図るため第三者による評価や障害福祉サービス等の情報公開制度の活用について記載している。
- また、障害支援区分を適切に認定するため、都道府県を中心とした各市町村（認定調査員）との研修体制を構築している。
- 近年、障害福祉サービス等の多様化、サービス事業所の増加に伴い、より一層事業者が利用者に対して、真に必要とするサービスを適切に提供することが求められている。

障害福祉サービス等の質の向上

【成果目標（案）】

- 利用者が真に必要とする障害福祉サービス等を提供していくための取組みとして、
- ・相談支援従事者研修等の各種研修を活用した市町村職員の受講への参加を促す取組み
 - ・市町村において、国保連における審査でエラーとなった内容の分析結果等を活用した取組みなどが必要であり、上記を実施するための体制を構築するため、次期基本方針においては、成果目標として以下のように設定してはどうか。
- ※請求内容の誤りを防ぐため、支払い状況（請求明細内容）を点検することの重要性については、基本指針に盛り込むことを検討。

【成果目標（案）】

令和5年度末までに、市町村において、サービスの質の向上を図るための取組みに係る体制を構築する（新規）

障害福祉サービス等の質の向上

<障害福祉サービス等の質の向上>

【事項】

相談支援従事者研修等を活用した市町村職員の受講人数（市町村）

障害者自立支援審査支払等システムでの審査結果やその分析結果を活用した
取組みの実施（市町村）

実地指導の適正な実施と関係市町村へのフィードバック（都道府県、政令市、中核市）

厚生労働省からの通知

2.厚生労働省からの通知

(令和元年7月16日付 事務連絡)

- ①生活介護事業所、就労継続支援 B 型事業所にかかる「自己点検チェックのためのガイドライン案」「自己点検チェックリスト案」「実践事例集」の公表について
- ②「就労系福祉サービス事業所における難病のある人への合理的配慮マニュアル」について
- ③「就労移行支援・就労定着支援事例集」及び「就労継続支援 A 型事業所の経営改善に関する事例集」について

(令和元年11月5日 障障発1105第1号)

就労移行支援事業の適正な実施について (令和2年2月1日から適用)

就労移行支援事業の適正な実施について

(就労移行支援の利用者の就職状況の把握について)

市町村が支給決定を行った利用者が就職した場合、市町村が就職した状況を把握できるようにするため、都道府県等から就労移行支援事業所に対して利用者が就職した場合には支給決定権者である市町村に適時に報告することを徹底させることとする。また、都道府県等においては、就労移行支援事業所に対し、例えば、重要事項説明書の退所理由に就職する場合を明記するなど、利用開始時に利用者への説明を徹底するよう、周知をお願いする。

就労移行支援事業の適正な実施について

(一般就労へ移行した際の就労移行支援の利用について)

利用者が就労移行支援の利用を経て就労した後は、引き続き当該就労移行支援を利用し就労移行支援サービス費を算定することはできない（施設外支援の対象となるトライアル雇用の期間を除く）。

ただし、利用者の状態によっては、就労移行支援事業所で引き続き訓練を受けながら働くことが、勤務時間や労働日数を増やすことにつながる場合や、新たな職種への就職を希望しており、就労移行支援の利用が必要である場合などもあることから、市町村が、利用者が就職したことを把握した上で、就労中の就労移行支援の必要性が認められると判断し、改めて就労移行支援の利用について支給決定を行った場合に限り、就職した後も新たに就労移行支援を利用することを可能とする。

また、市町村が、上記支給決定を行うに当たっては、以下の3点を踏まえることとする。

- ・就労移行支援を利用することにより、勤務時間や労働日数を増やすこと、又は新たな職種へ就職することにつながるか否か。
- ・働きながら就労移行支援を利用することが利用者の加重的な負担にならないか。
- ・他のサービスや支援機関ではなく、就労移行支援を利用することが適当であるか否か。

就労移行支援事業の適正な実施について

(就労移行支援サービス費の基本報酬の算定区分の届出について)

都道府県等が、事業者现就労移行支援の基本報酬の算定区分に関する届出書等の提出を求める際には、添付資料として雇用契約書、労働条件通知書又は雇用契約証明書の写しなどの提出を求め、就職日や届出時点で雇用が継続していることを事業者としても確認した上で、報酬区分を届出させることとする。なお、添付資料については、例示のほか、就職者の状況を事業者が企業に訪問して企業の担当者からの確認をもらう等の方法によることも差し支えないので、企業や本人、事業者にとって過度な業務負担とならないよう配慮をお願いします。

就労継続支援B型事業の実態について

3.障害者の福祉的就労・日中活動サービスの質の向上のための研究（報告会での岡田裕樹研究員の資料から）

■まとめ

- 調査結果より、**利用者の高齢化や重度化、広範囲の送迎支援等**、生活介護と就労B型で共通する課題があり、利用者の状態像や支援内容等が酷似している状況がわかった。
- 就労B型では、**工賃向上が課題として直面している事業所が多い**が、一方で、**高齢化、重度化等が進んでいる**。現状の利用者像から、その**達成に困難さを抱えている事業所が多い**ことがうかがえた。
- 広範囲の送迎支援においては、特に都市部よりも地方部において表面化しており、経営面や日中支援にも影響が出ていることが推察された。これは、**地域の社会資源の不足や、過疎地域、山間部、へき地等の地理的な要因が背景としてある**ことが推察され、**地域の特性を含めた実態把握が重要**である。
- 障害者自立支援法施行後12年を経て**障害者を取り巻く環境は大きく変化**し、特に生活介護、就労B型では、**高齢利用者、重度の利用者等への対応が役割**となっており、**制度施行当初の状況とは異なる現状**がある。



○生活介護、就労B型利用実態や利用者ニーズなどを詳細に把握し、日中支援の在り方について検証することが求められる。