

**令和5年度における
就労収入向上および
就労支援・就労定着支援に関する取組**

滋賀県健康医療福祉部障害福祉課

令和5年度の障害福祉課における就労収入向上および障害者雇用に関する取組概要

(p.2~3)

●…別途詳細説明があります。

教育現場における支援

○児童生徒の健全育成に係る県と市町の連携協定

- ・ 県立学校へ進学した児童生徒のうち、特別な支援を必要とする者が、切れ目のない支援を受けられるよう、県と市町、教育委員会と福祉部局の枠を超えて、連携した支援を行う。(R3.4~)
- ≪R3年度実績≫協定に基づく連携 67高等学校中22校・402件

知識・技能の向上

○障害者介護職員養成事業、●介護等の場における障害者就労促進事業

- ・ 障害者の介護現場での就労促進を図るため、介護技能習得支援や介護事業所職員への障害者雇用の環境整備支援、有資格者と介護事業所間の雇用等の調整を一体的に実施する。
- ≪R4年度事業実績≫・介護技能等研修：20名修了 ・介護事業所職員研修：34名受講

●障害福祉サービス事業所の仕事おこし支援事業

- ・ 障害福祉サービス事業所の事業経営に関する業務改善コーディネーターを配置し、工賃向上に向けた一体的な支援を行うとともに、販路開拓の実施に向け、共同受注窓口の機能を活かした連携を図る。

●農福連携マルシェ事業

- ・ 県内で「農福連携」に取り組む障害者就労施設や農業者に、WEB上で農産物等の販売や施設の情報発信を行う場を提供することで、販路の拡大や新たな商談につながるよう支援する。≪R4年度出品事業所≫20事業所

●障害福祉サービス事業所の農業技術向上支援事業

- ・ 障害者の農業分野での就労促進と事業所の工賃向上を図るため、農業に取り組む事業所に、農業技術の専門家(3名)を派遣し、アドバイスをを行うとともに好事例紹介セミナーを開催し、農福連携の推進を図る。
- ≪R4年度事業実績(R4.12月末現在)≫7事業所

一般就労への移行支援

●就労移行支援促進事業

- 就労移行支援事業所の職員等を対象に就労アセスメント手法に関する研修や障害者が働く企業での現場実習など基本的な支援技術に関する研修を実施する。≪R4年度事業実績≫15名受講

●就労系障害福祉サービスの支援力向上事業

- 事業所等において就労支援に携わる職員の専門性を高めるため、ジョブコーチ養成研修を受講する際の費用を補助する。≪R3・4年度事業実績≫32名受講

新 障害者就労ネットワーク事業

- 労働・福祉・教育等との関係機関を交えた協議会を開催し、障害者の一般就労およびその後就労定着の促進等に向けた検討を実施する。また、一般就労する障害者の円滑な就業生活と職場での定着を図るため、入職前に働く上での基礎知識を学ぶ研修や横のつながりをもつ交流会を実施するとともに入職6か月目にフォローアップ研修を行う。

障害者雇用の理解促進と雇用の受け皿整備

○障害者優先調達促進

- 県の各機関において、障害者就労施設等からの物品・役務の調達を優先的に行う。

○しが障害者施設応援企業認定

- 企業が障害者施設へ物品・役務の調達、資材の提供を行った場合に、しが障害者施設応援企業として認定する
≪R4年度事業実績≫110社(R3年度から9社増加)

○障害者差別解消総合推進事業

- 障害者差別のない共生社会づくり条例に基づき、障害者差別を解消するため、障害の社会モデル研修、※出前講座の実施、合理的配慮の助成モデル事業等の取組を行う。※合理的配慮の助成モデル事業：予算およびメニューの拡充

雇用促進に向けた総合的支援

○障害者働き・暮らし応援センター事業（障害者就業・生活支援センター）

- 国の仕組みである就業・生活支援センターに、職場開拓と定着支援の機能を県独自に付加し、障害者の就労と雇用のニーズのマッチング、職場定着支援等を一体的に実施する。
≪R3年度事業実績（R3.9月末現在）≫センター登録者のうち新規一般就労者数：207名・相談件数：21,241件

○発達障害者支援センター運営事業

- 県内の大学や特別支援学校等に限らず、障害者支援施設や企業等、地域で発達障害者および発達障害の疑いのある方に支援を行う関係機関へ医師や弁護士等の専門家を派遣し、助言等を行う。

介護等の場における障害者就労促進事業

■事業目的

介護の現場では、慢性的な人材不足が続いていることから、介護が必要な高齢者を支える介護人材の確保を目的に知的障害者や精神障害者が介護技能を習得するための研修を行い、就労促進・拡大を図る。

■事業概要

(1) 介護技能習得研修

●R5年度以降は以下2点を変更し、実施。

- ① 対象者を知的障害者、精神障害者に限定せず、障害者に変更
- ② R6年4月から、無資格者で介護事業所で就労される者に「認知症介護基礎研修」の受講をさせることを義務化していることから、「認知症介護基礎研修」を実施

	研修名	時間数	内容	対象者	
				R4年度	R5年度～
①	入門研修	26時間	介護技能等に関する研修	知的・精神障害者	障害者
	いきいき生活支援員養成研修	41時間	介護技能等に関する研修を補足するための県独自研修	知的障害者 ※精神は希望	障害者 ※身体・精神は希望
	実地研修	60時間	介護の現場等における現場実習	知的・精神障害者	障害者
②	いきいき生活支援員資格更新研修	12時間	継続的な就労支援のために行う3年ごとの更新研修	受講修了者	受講修了者
③ 新規	認知症介護基礎研修	6時間 ×2回	認知症の人の理解と対応の基本、認知症ケアの実践上の留意点	—	過去の受講生のうち 介護事業所で就労している者

□いきいき生活支援員(県独自資格)とは
知的障害者の特性が介護事業所を利用するお年寄りに安心感を与えたり、役割りを創り出すなどといった効果に着目し知的障害者に対する資格として創設したもの。

開催時期は、別途メール等で御連絡いたします。

(2) 介護事業所等での障害者の雇用に対する環境整備支援

・介護事業所職員等を対象として障害の特性理解などの研修を行うことにより、障害者雇用の環境を整える。

(3) 雇用の調整

- ・受講修了者と介護事業所との雇用調整を行う。
- ・働き・暮らし応援センターと連携して、介護事業所以外の就労先についても雇用調整を行う。

《令和元年度》

知的障害者ならではの働きプロモーション事業「介護現場で働く修了生の紹介動画」作成

障害福祉サービス事業所、介護事業所へのPR資料として、本研修を修了し、介護現場で働いている2名の方が働く様子を紹介した動画を作成しております。



<https://youtu.be/abPmUVG-wq8>



障害福祉サービス事業所の仕事おこし支援事業

目的

- 障害福祉サービス事業所で働く障害者の就労収入の向上と自立した生活の実現を図るため、事業所への業務改善、販路拡大等の支援による仕事おこしを行う。

現状と課題、必要性

- 令和2年度の障害者就労施設の利用者の就労収入(平均工賃)は28,161円(前年度比△1,147円)と目標の30,000円を達成していない上、新型コロナウイルス感染症の影響により、販路が縮小するなど、多くの事業所が厳しい状況におかれている。
- 令和2年度に各事業所より提出された工賃向上計画によると、「販路先に限りがある」「大量受注が困難である」といった課題が現れている。
- 現況の取引先からの受発注が縮小していることから、継続的な受発注量を確保するために、新たな取引先との共同受発注の機会の創出等が求められる。

事業の概要

- 障害福祉サービス事業所の事業経営に関する業務改善コーディネーターを配置し、工賃向上に向けた一体的な支援を行うとともに、販路開拓の実施に向け、共同受注窓口の機能を活かした連携を図る。

1

経営力育成・強化研修

各事業所の工賃向上計画を基にした戦略的な経営方針の見直し、コロナ禍による環境変化を踏まえた現状・課題の整理、商品・サービス売込票の作成

2回開催
予定

1回開催
予定

2

販路開拓支援 (企業団体等との商談)

地域の企業団体等や各地域の事業所の共同受注窓口との連携支援や事業所が作成した商品・サービス売込票の活用による売込支援

5

アドバイザー派遣

専門家の派遣により、事業所への業務改善、品質向上、経営力強化、新たな生産活動への転換支援、商品開発等への助言・援助を実施しています。御希望の方は、以下問い合わせ先に御連絡ください。

随時受付中



お問い合わせ

○特定非営利活動法人滋賀県社会就労事業振興センター
TEL 077-566-8266 / FAX 077-566-8277
メール info@hataraku-shiga.net

事業全般に関することは…

○滋賀県健康医療福祉部障害福祉課社会活動係
TEL 077-528-3542 / FAX 077-528-4853
メール ec0003@pref.shiga.lg.jp

4

事業所職員の 人材育成研修

課題改善のための事業所職員向けの作業工程分解による支援方法、施設外支援・就労の拡大等の環境改善アプローチ等研修を実施

2回開催
予定

2回開催
予定

3

販路開拓に向けた 課題の整理・検証 分析研修

商談結果を踏まえ、各事業所での商談実績の原因や課題を分析

工賃向上に向けた
一体的支援

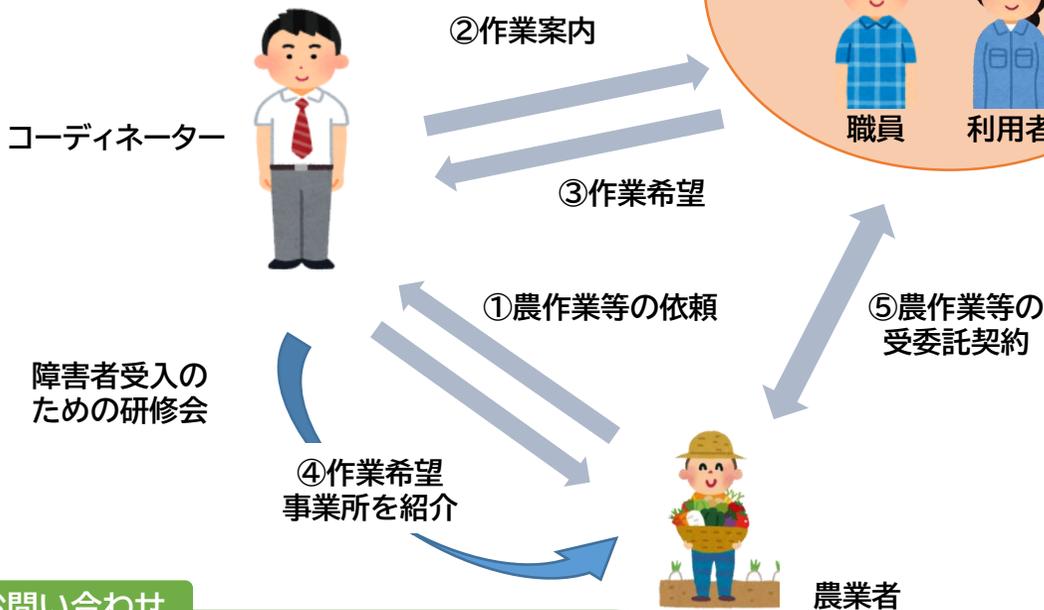


農福連携関係事業

随時受付中

農福連携普及啓発事業

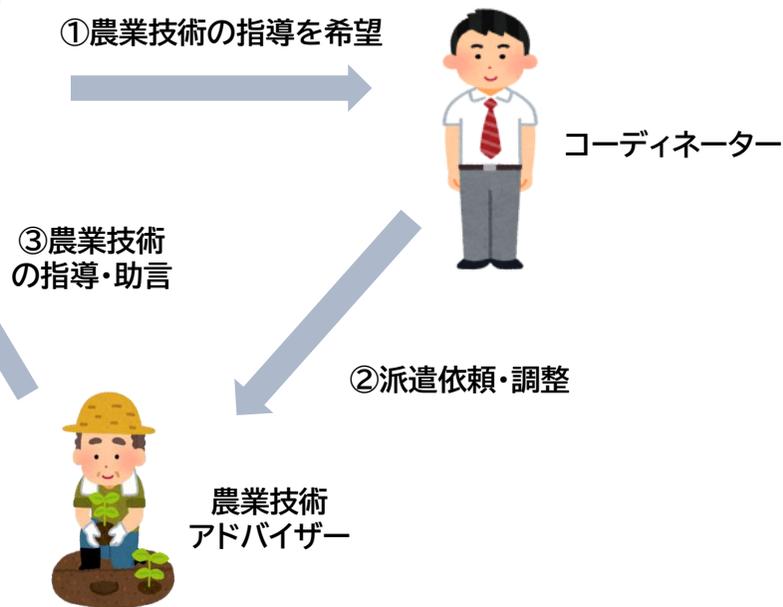
農業分野での障害者雇用や農作業受委託等による障害者の雇用・就労の場の拡大や農福連携を契機とした農業経営の発展を支援するために、農業者と福祉事業所等のマッチングや連絡調整等を行います。



随時受付中

農業技術向上支援事業

障害者の農業分野での就労促進と事業所の工賃向上を図るため、農業に取り組む事業所に、農業技術の専門家を派遣し、アドバイスをを行うとともに、好事例紹介セミナーを開催します。

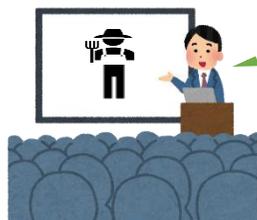


お問い合わせ

○特定非営利活動法人滋賀県社会就労事業振興センター
TEL 077-566-8266 / FAX 077-566-8277
メール info@hataraku-shiga.net

事業全般に関することは…

○滋賀県健康医療福祉部障害福祉課社会活動係
TEL 077-528-3542 / FAX 077-528-4853
メール ec0003@pref.shiga.lg.jp



好事例紹介セミナーの開催は、別途メール等でお知らせします

「新たな農福連携の推進に向けて」

滋賀県では、農業分野における障害者の活躍の場を広げるとともに、農業と幅広い福祉(障害者、医療、高齢者、子ども食堂など)の連携による取組を「新たな農福連携」として、「誰もがいきいきと地域で暮らし、ともに働き、ともに活動する共生社会づくり」を進めています。

農福連携事例集・しがの農福通信の発行

農福連携に取り組んでおられる障害福祉サービス事業所や農業者を紹介しています。



「しがの農×福ネットワーク」参加者募集中!

「しがの農×福ネットワーク」では、「農福連携」に関心のある個人、グループ、民間団体、企業、大学、研究機関、行政機関などが、それぞれが持つ農福連携に関する情報の発信や啓発、意見交換、参加者どうしの農福連携の取組の支援などを行うことにより、滋賀の農福連携の取組を推進するネットワークです。

ネットワーク会員は随時募集中です!

コロナ禍でも学べる! 農福連携取組動画公開中!

滋賀県が取り組む「新たな農福連携」をはじめ、県内各地で「農福連携」を実践しておられる方々を、動画でご紹介しております。



滋賀県 農福連携



滋賀県働く障害者を応援する農福連携モデル事業所認定制度

滋賀県では、農福連携に積極的に取り組む好事例を周知し、農福連携にかかる取組を広めていくことを目的として、平成30年8月に「滋賀県働く障害者を応援する農福連携モデル事業所認定制度」を新たに創設しました。

申請は随時、受付中です。

就労移行支援促進事業

現状と課題

1. 一般企業等への就職を希望する障害者に必要な知識や能力の向上のための訓練を行う就労系障害福祉サービス事業所の障害者雇用に果たす役割は大きい。令和3年度において障害者の就労定着の推進に向けた調査・検討委員会では、障害者の職場定着を図るためには、障害福祉サービス事業所において定着に必要な入口段階のアセスメント力を向上させる必要があることが課題にあがっている。
⇒企業ニーズなどの雇用現場の状況を踏まえた適切な訓練・就職支援を行い、関係機関と連携し障害者の就労促進を図る必要がある。
2. 就労継続支援事業利用は、平成27年度から就労移行支援事業所で一般就労の可否を見極める就労アセスメントで一般就労困難と判断された際に利用可能とされ、就労移行支援事業所職員の職業評価能力向上が必要である。
⇒的確な職業能力の評価により関係者連携のもと障害者が就労に繋がる機会を広げる必要がある。
3. 就労系障害福祉サービス事業所から一般就労へ移行する者は約3%となっており、利用者の中で一般就労可能と思われる者の就労移行支援にあたり、事業所職員や総合的なマネジメントを行う計画相談事業所職員などのスキルの向上も必要だが、職員数が少ない施設等では研修に参加できないことも多く能力向上を図れない。
⇒事業所への出前講座にて実践的な知識の向上を図る必要がある。

事業内容

開催時期は、別途メール等で御連絡いたします。

就労アセスメント手法研修の実施

障害者の就労能力を評価する就労アセスメント手法研修について、就労移行支援事業所等の就労支援に関わる職員が必要な知識や技能を習得できるよう研修を実施し、就労面の能力評価の向上を図る。



事前研修

企業等就労現場実習の実施

企業等就労現場実習について、就労系障害福祉サービス事業所の職員が、障害者雇用に積極的な企業等で実習を行い、企業が求める人材ニーズや就業能力や雇用現場の状況等を実践的に学び、利用者の一般就労への就職支援が適切に行える職員の育成につなげる。



事後研修

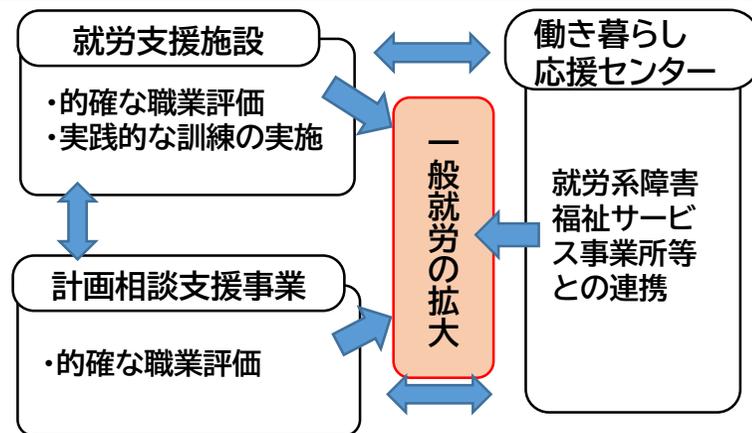
実証研修実施

企業実習を踏まえた上で、一般企業への就労支援を行うにあたっての実践的な研修の実施。



就労移行支援 出前講座の実施

就労移行支援に課題を抱えている事業所へ訪問し職員向けの就労支援に関する助言・援助を行い、実践的な支援能力の向上を図る。



就労系障害福祉サービスの支援力向上事業

事業内容

今後、企業の障害者採用のニーズがより一層高まることが想定されることを踏まえ、就労系障害福祉サービス事業所等の職員が、職場適応援助者(ジョブコーチ)として必要となる専門的知識および支援技術を習得するために職場適応援助者養成研修を受講する際に必要となる経費の一部を支援し、障害者の一般就労を促進する。

1. 対象
就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所 働き・暮らし応援センター

2. 補助額
1人当たり上限25,000円

3. 対象経費
職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修にかかる受講料、旅費および宿泊費

募集は、別途メール等で御連絡いたします。

新 障害者就労ネットワーク事業

事業内容

● 協議会の開催

雇用された障害のある方の活躍の場を広げ、やりがいをもって働き続けることができるよう、労働・福祉・教育等との関係機関を交えた協議会を開催し、障害者雇用を実施する企業のニーズ等を把握するほか、適切な就労支援の検討・共有を行う等、息の長い関係づくりに向けたネットワークを構築する。

協議会は2回開催予定
案内は、別途メール等で御連絡いたします。

● 働く障害者のフォローアップ支援事業

新たに、職場定着を支援するため、就職時の不安や戸惑いを解消する研修・交流会を実施したり、職場での悩み等を出し合い早期対応に繋げることで離職を防止する。

1. 入職前研修・交流会(1日)

企業等へ就職する障害者に対し、働く上での基礎知識研修や入職する前の障害者同士の交流会等を実施する。

○対象: 令和5年4月から企業での就労が内定している県内在住の障害者

○実施時期: 2月下旬～3月中旬

2. 入職6か月者向けフォローアップ研修(1日)

入職して6か月の障害者に対し、働き続けるためのモチベーションアップに向けた研修や悩みや不安等を打ち明けることができる交流会等を実施する。

○対象: 入職6か月を迎えた障害者

○実施時期: 10月頃

障害者の就労定着に関する現状と課題、今後の方向性

令和4年(2022年)3月

障害者の就労定着の推進に向けた調査・検討委員会
滋賀県健康医療福祉部障害福祉課

1 趣旨

令和3年3月に障害者の法定雇用率が引き上げられ、企業等で一般就労を行う障害者が増加することが見込まれる中、障害者団体や県議会から、雇用率の達成だけではなく、一歩進んで、障害者がやりがいをもって働き続けられるよう、数字では測れない質的な充実を求める声が寄せられたことから、「障害者の就労定着の推進に向けた調査・検討委員会」を設置し、県内の障害者の職場定着の現状や課題、ニーズを把握した上で3回にわたって障害者の就労定着支援の充実に向け、効果的かつ効率的な支援策の検討を行ってきたところ。

本書は、これら調査結果と委員会における検討結果を、「障害者の就労定着に関する現状と課題、今後の方向性」としてとりまとめたものである。

2 構成員

氏名	所属等	構成機関名
長谷 真二	公益社団法人全国障害者雇用事業所協会滋賀県支部 支部長	商工観光労働部労働雇用政策課
宮川 絵理子	中小企業家同友会 ユニバーサル委員	教育委員会事務局特別支援教育課
内藤 佑介	社会福祉法人ゆたか会 わーくる夢 管理者	リハビリテーションセンター
相馬 佐保	湖南地域働き・暮らし応援センター “りらく” センター長	健康医療福祉部障害福祉課
松本 孝	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部 滋賀障害者職業センター所長	
城 貴志	特定非営利活動法人滋賀県社会就労事業振興センター 理事長	
豊嶋 博文	滋賀労働局職業安定部職業対策課 地方障害者雇用担当官	

3 検討の経過

障害者の就労定着の推進に向けた調査検討委員会の内容(全3回)

○ 令和3年10月28日(火) 第1回検討委員会

- ・ 障害者の就労定着支援にかかる施策の現状について
- ・ アンケート基礎調査の結果報告
- ・ 現状、課題およびニーズの整理と委員による検証
- ・ 今後の就労定着支援策(案)に向けた意見聴取
- ・ ヒアリング先およびヒアリング項目の検討

○ 令和3年12月16日(木) 第2回検討委員会

- ・ 県内の障害者の就労定着支援を取り巻く現状と課題等について
- ・ 調査結果等を踏まえた今後の就労定着支援のあり方について

○ 令和4年2月8日(火) 第3回検討委員会

※ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により書面開催

- ・ 第2回検討委員会での意見を踏まえた令和4年度以降の具体的な取組について

4 障害者の就労定着の推進に係る調査結果概要

○ アンケート調査

(1) 調査内容:

企業側については、障害者を雇用している中小企業を中心に、雇用している障害者の属性等の基本情報のほか、仕事内容や企業内における定着支援の現状や課題、ニーズ等を調査した。

また、福祉側については、就労系障害福祉サービス事業所や働き・暮らし応援センターに対して、職場定着に向けて支援を行っている障害者の属性等の基本情報のほか、支援内容や定着支援の現状や課題、ニーズ等を調査した。

(2) 調査方法:しがネット受付サービスを活用したオンライン調査

(3) 調査期間:令和3年8月17日(火)～令和3年9月2日(木)

(4) 調査対象および回答者

・ 企業側:特例子会社13件、中小企業家同友会加盟企業586件、滋賀県障害者雇用優良事業所等37件 計636件 うち回答者49件

・ 福祉側:就労系障害福祉サービス事業所291件、働き・暮らし応援センター7件 計298件 うち回答者146件

○ ヒアリング調査

(1) 調査内容

アンケート調査結果の分析を踏まえて、以下の調査対象事業所を抽出し、定着支援にかかる現状や課題および事業者や雇用される職員(障害者を含む)、支援者の意識調査、具体的な支援内容、定着支援のニーズや潜在的ニーズ等を調査した。

(2) 調査方法:訪問によるヒアリング調査

(3) 調査期間:令和3年10月18日(月)～令和3年11月19日(金)

(4) 調査対象:アンケート調査より回答された中から抽出 企業側/福祉側 各15社

5 今後の対応

障害者の就労定着に係る支援策について、本書により現状と課題、今後の方向性ととも、現状で考え得る具体的な取組を整理し、速やかに実施することとしているが、内容によっては中長期的な検討が必要なものもあることから、今後も県の部局間や関係機関、企業等と連携し、一丸となって障害者がやりがいをもって働き続けることができる環境づくりに取り組んでいくものとする。

障害者の就労定着に関する問題

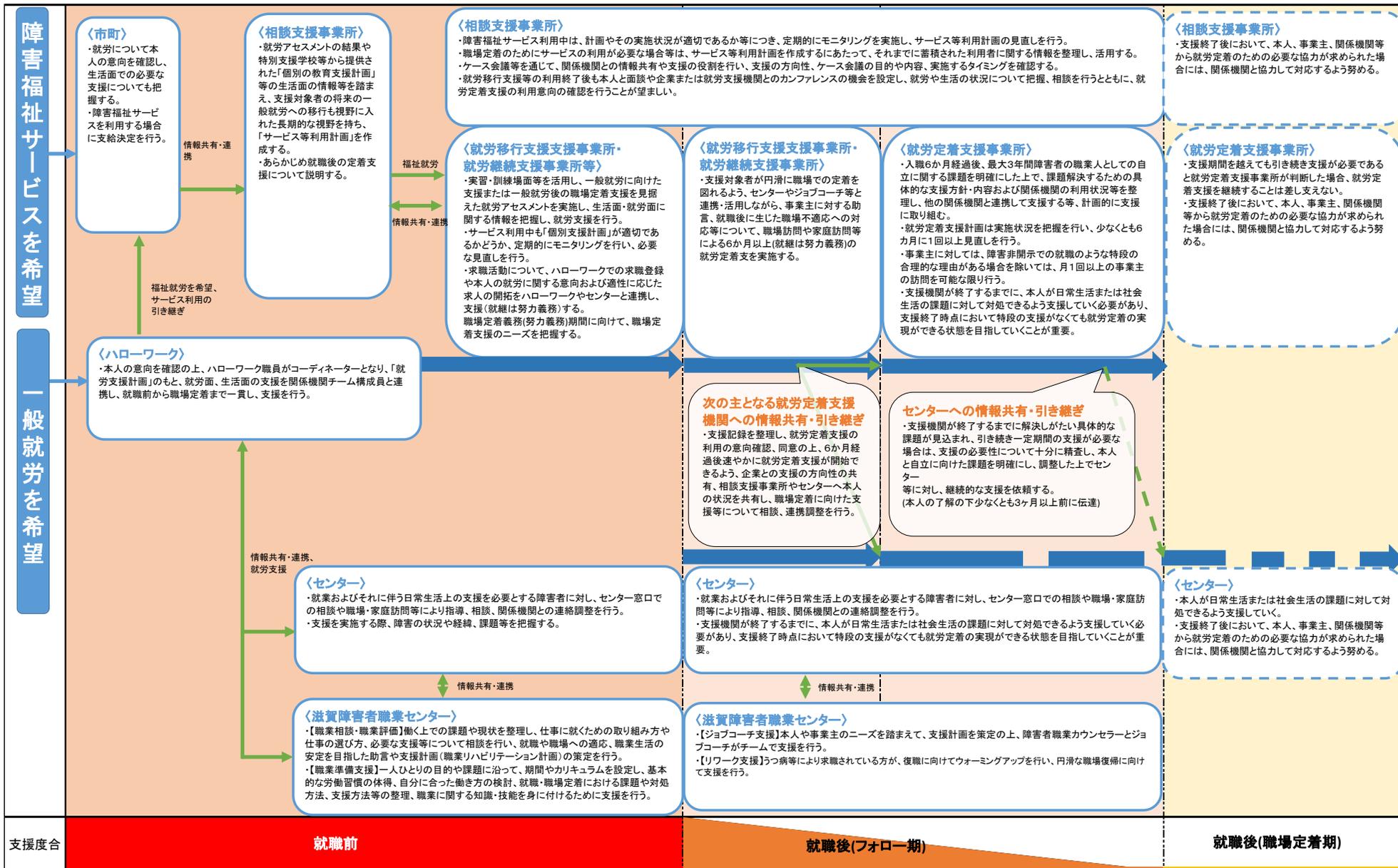
1	職場定着に必要な社会人としてのマナーや生活面の問題
2	関係機関の適切な役割分担等の問題
3	センターのマンパワー不足の問題
4-(1)	就労支援に関わる機関等のスキルの問題【働き・暮らし応援センター職員】
4-(2)	就労支援に関わる機関等のスキルの問題【障害福祉サービス事業所・学校等】
5	職場における障害者理解の問題
6	職場における合理的配慮と必要な指導の問題
7	支援終了後等における事業所と支援機関の関係づくり
8	障害者雇用についての事業者同士の情報交換の問題
9	定着支援の困難ケースへの対応の問題

障害者の就労支援機関の役割と連携

...支援機関への連携・引き継ぎ

...支援の期間

※ナカボツセンターとはたからセンターを総称し、「センター」と表記。



◎参考資料
 『各支援機関の連携による障害者就労支援マニュアル』
 『障障発0330第1号』令和3年3月30日厚労省社会・援護局
 『就労定着支援の実施について』
 『労働政策審議会障害者雇用分科会第112回資料2』

障害者の就労支援機関の役割と連携(案)

実線: 担当

点線: 連携、協力、参加

白枠: 過去に県内で決定された資料や法律に基づいた内容

青枠: 国等の通知に記載された内容

<学校から福祉施設を利用し、一般就労をする例>

時期	1年生～2年生		進路五者懇談会の前		2年生3学期～3年生1学期		求人票が出た時点		3年生3学期		福祉的就労期						就職後(フォロー期)						就職後(職場定着期)				
学校	障害福祉サービス事業所等への見学、実習		生徒の情報共有		進路五者懇談会		はたくらを知る・見学する		移行支援会議		実習の実施、求職活動の支援等の実施																
市町			進路五者懇談会				移行支援会議		就労定着支援サービスの利用、目的、必要性等		モニタリングおよび計画の見直し(サービス等利用計画に定められたモニタリング期間)																
相談支援事業所			進路五者懇談会				移行支援会議		就労定着支援サービスの利用、目的、必要性等の説明		モニタリングおよび計画の見直し(サービス等利用計画に定められたモニタリング期間)						職場への定着のための支援等の実施(就労定着支援事業所の利用に向けた準備)						サービス利用中に離職する者への支援				
A/B							移行支援会議		就労継続A/B型計画の作成		モニタリングおよび計画の見直し(6か月1回)						職場への定着のための支援等の実施(職業生活における相談等の支援)(努力義務)										
就労移行							移行支援会議		就労移行支援計画の作成		モニタリングおよび計画の見直し(3か月1回)						職場への定着のための支援等の実施(職業生活における相談等の支援)(義務)										
就労定着							サービス等利用計画策定に係るアセスメントの実施		運動のための訓練の実施(義務)		実習の実施、求職活動の支援等の実施(義務)						職場への定着のための支援等の実施(義務)						※はたくら等への継続的な支援の依頼(支援終了3か月以上前)				
はたくら			進路五者懇談会		はたくらを知る・見学する		移行支援会議		実習の実施、求職活動の支援等の実施						職場への定着のための支援等の実施(職業生活における相談等の支援)						※はたくら等への継続的な支援の依頼(支援終了3か月以上前)	継続的な支援の実施					
H/W			進路五者懇談会				移行支援会議		実習の実施、求職活動の支援等の実施						障害者に対する助言・指導												
コジョチブ															障害者と事業主で解決が困難な職場における課題に対する支援												
企業															職場への定着のための支援等の実施(職業生活における相談等の支援)						職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置等、障害者の意向の尊重、障害者の相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備						

<学校から一般就労をする例>

時期	1年生～2年生		進路五者懇談会の前		2年生3学期～3年生1学期		求人票が出た時点		3年生3学期		就職後(フォロー期)						就職後(職場定着期)				
学校	障害福祉サービス事業所等への見学、実習		生徒の情報共有		進路五者懇談会		はたくらを知る・見学する		移行支援会議		激励訪問										
市町			進路五者懇談会				移行支援会議		定期的なアフター												
H/W			進路五者懇談会				移行支援会議		激励訪問						障害者に対する助言・指導	事業主に対する助言・指導					
はたくら	生徒の情報共有		進路五者懇談会		はたくらを知る・見学する		移行支援会議		定期的なアフター						障害者に対する指導・助言、関係機関との連絡調整、就職後の職場定着支援、事業主に対する雇用管理に関する助言等						
コジョチブ															障害者と事業主で解決が困難な職場における課題に対する支援						
企業							移行支援会議		激励訪問						職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置等、障害者の意向の尊重、障害者の相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備						

国の動向

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄
第43条 略

2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%（現行2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 現行：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：令和7年4月



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

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）

2 - ① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

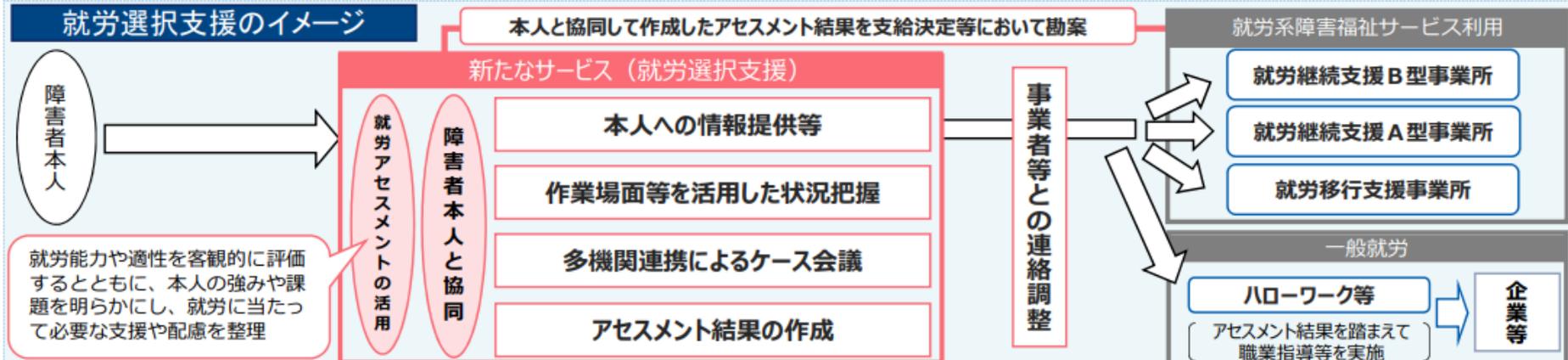
現状・課題

- 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的利用
 - ・ 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



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保する。また、本サービスの対象者は段階的に拡大する予定。

就労選択支援（仮称）の対象者のイメージ

- 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る。
- その上で、以下の者（橙色）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（①、②）で段階的な促進を検討する。

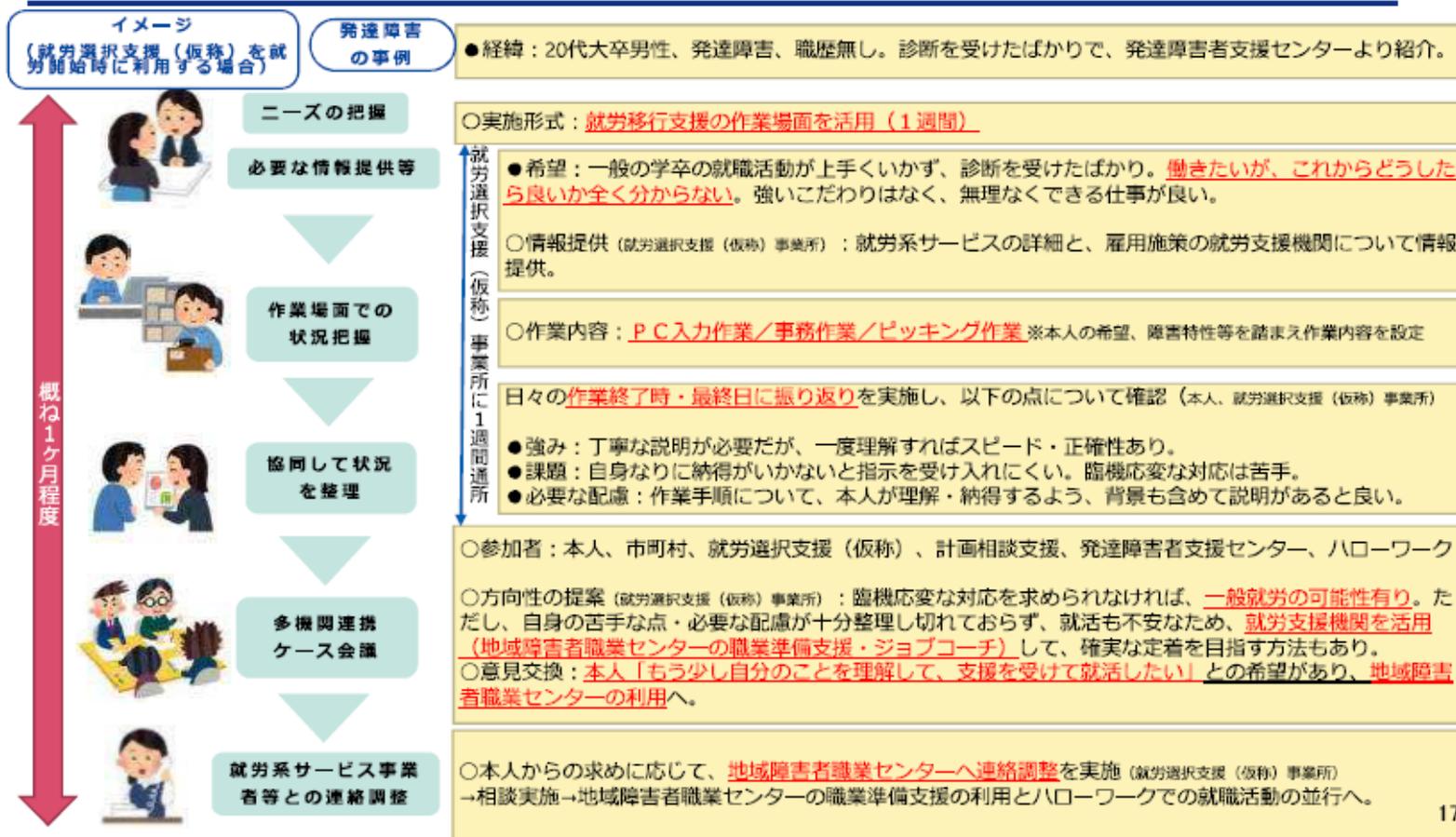
サービス類型		新規利用者	利用中の者※1
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者 (推計：約2千人/年)
就労継続支援A型		② (推計：約1.8万人/年)	希望に応じて利用
就労継続支援B型	・50歳に達している者又は 障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者※2	希望に応じて利用	
	それ以外の者 (現行の就労アセスメント対象者)	① (推計：約1万人/年)	

※1 就労選択支援（仮称）の創設時点で、既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある者を含む。

※2 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。

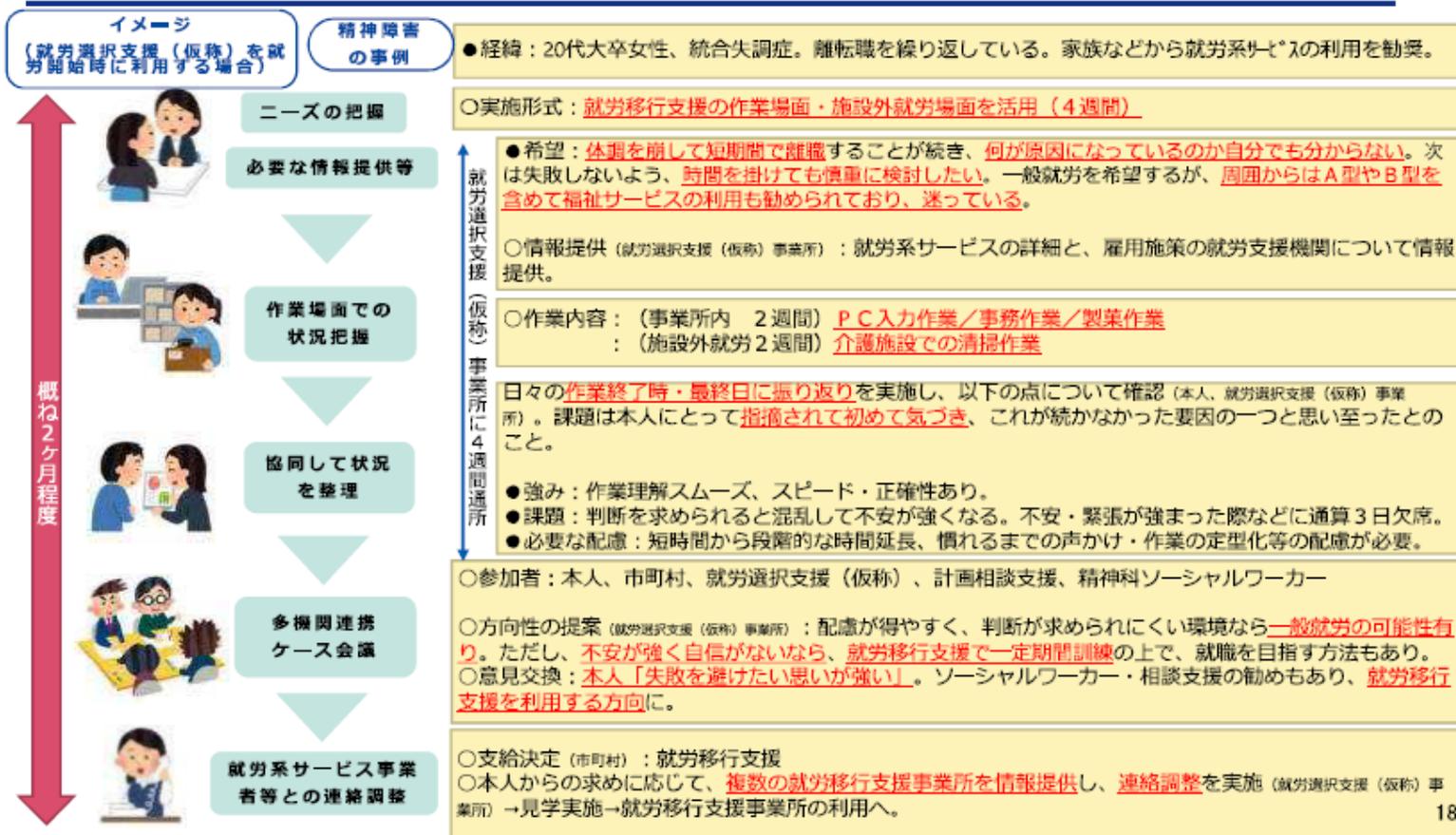
就労選択支援（仮称）における支援内容・流れの具体的なイメージ

例 1：診断を受けて間もない方への支援を想定した事例



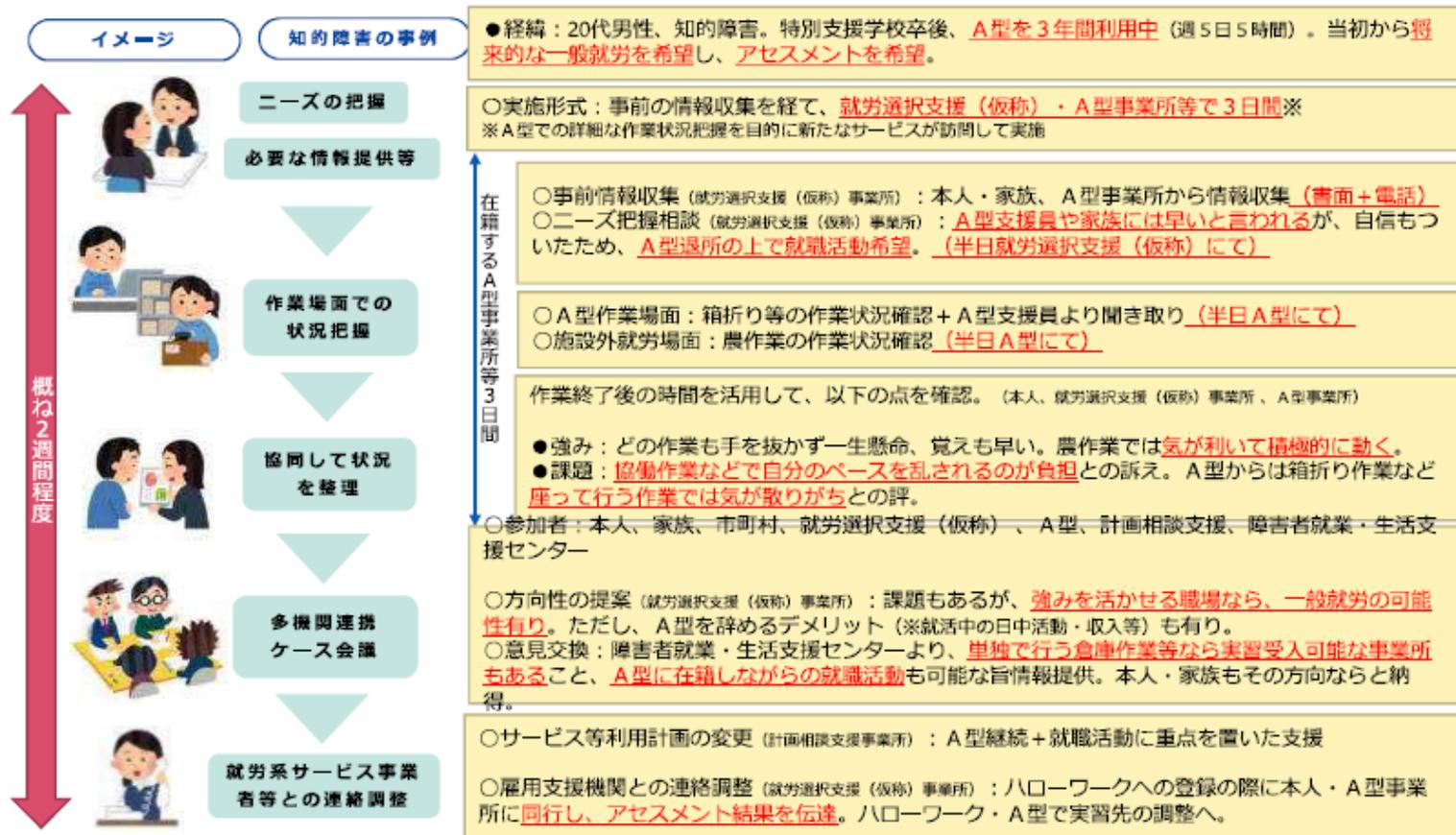
就労選択支援（仮称）における支援内容・流れの具体的なイメージ

例 2：離転職を繰り返しており、課題等の整理が必要な方への支援を想定した事例

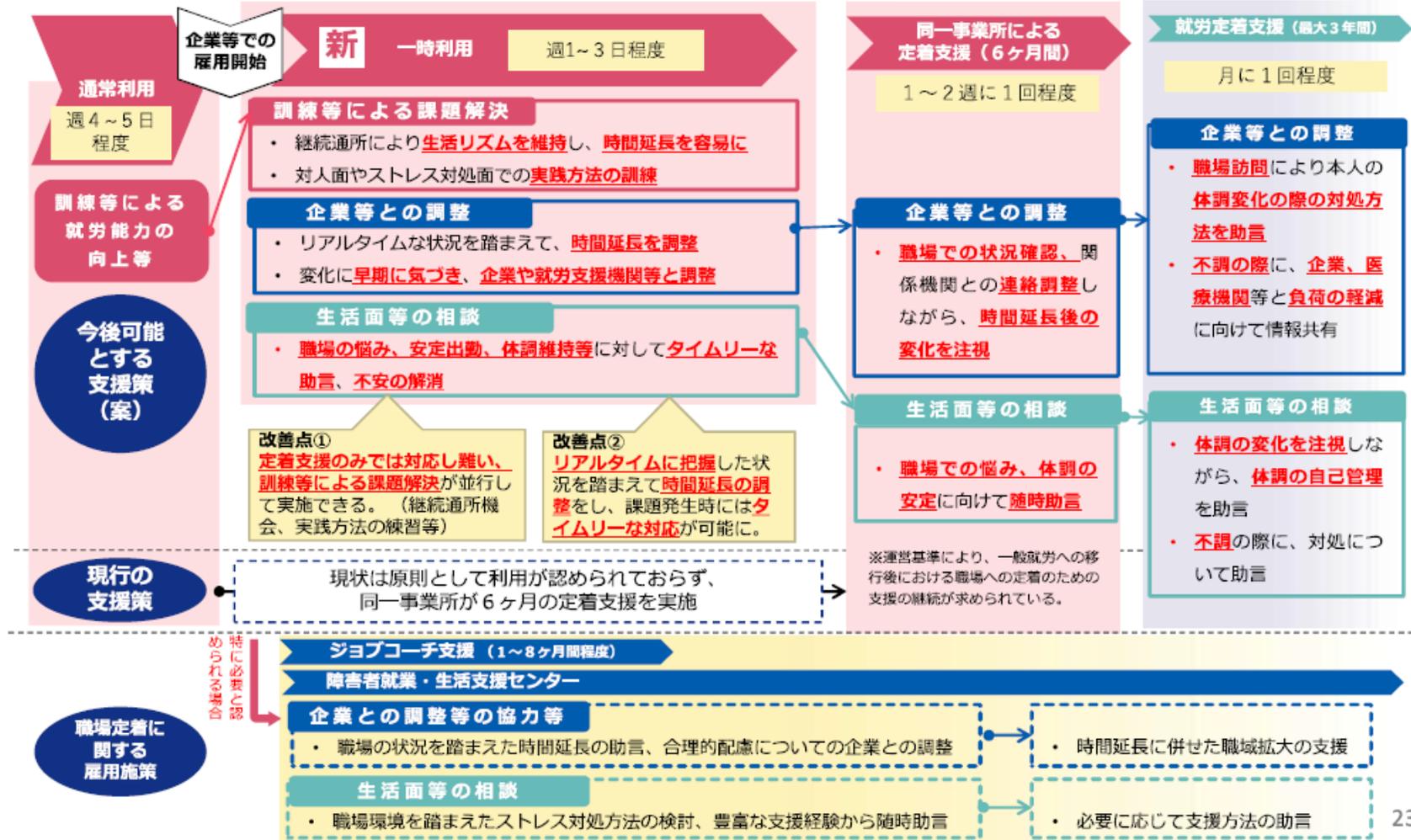


新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

例 3 : 就労継続支援利用中で、一般就労の希望がある方への支援を想定した事例



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



2-② 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。

※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、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H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	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正を行い延長予定

2 - ③ 障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化

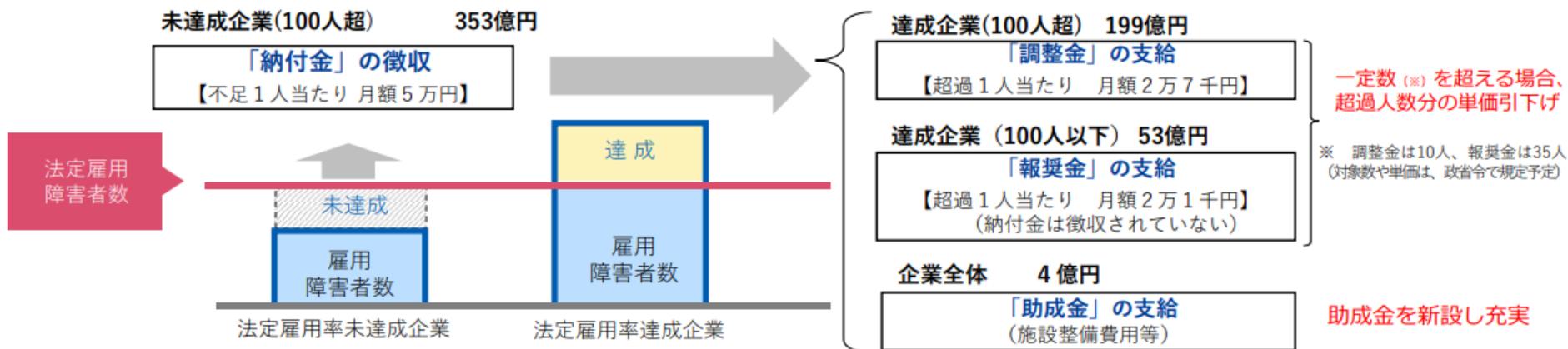
現状・課題

- 全ての事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有しており、この理念のもと、障害者の雇用に伴う経済的負担を調整するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

＜納付金制度の概要＞ ※ 額は令和2年度の制度・主な実績



※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（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）
 - ・ 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特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加