

和 8 年 10 月 6 日

厚生労働大臣 殿

特定非営利活動法人奈良県自閉症協会
理事長 河村 舟二

障害者の就労に関する要望書

——福祉的就労から開かれた労働市場への移行と——

——重い支援ニーズのある人の就労機会の保障について——

当協会は、自閉症のある人に関わる活動に取り組む特定非営利活動法人です。

2022 年、国連障害者権利委員会は、日本の第 1 回政府報告に関する総括所見において、知的障害者及び精神障害者が、低賃金で開かれた労働市場への移行機会が乏しい作業所等に分離されていること、また、職場でより多くの支援を必要とする人への個別の支援サービスの利用に制限があることを懸念し、開かれた労働市場への移行の迅速化と、支援制限規定の廃止を勧告しました。

一方、重度の知的障害や強度行動障害の状態にあるなど、重い支援ニーズのある人（以下「重い支援ニーズのある人」といいます。）については、一般就労に関する実証的知見が十分とはいえません。だからこそ、障害の程度や支援ニーズの大きさを理由に可能性をあらかじめ閉ざすのではなく、本人の希望を前提として、必要な支援と環境調整を付した条件で就労の可能性と限界を検証する必要があると考えます。

つきましては、福祉的就労から一般就労への移行を希望する人の機会を保障するとともに、重い支援ニーズのある人についても必要な支援を確保し、試行と検証を通じて就労の選択肢を拡大するため、下記の施策を講じていただくことを要望します。

記

要望事項

1. 一般就労への移行を希望する人の機会を保障すること

就労継続支援 A 型・B 型について、本人が一般就労への移行を希望する場合には、障害の程度や支援ニーズの大きさを理由としてその可能性があらかじめ閉ざされることのないよう、

一般就労への移行支援を制度的に保障してください。一般就労への移行実績や個別の移行支援計画についても、本人の意思・希望を尊重した上で適切に評価できる仕組みを検討してください。これは福祉的就労そのものを否定するものではなく、本人の選択を尊重しつつ、希望する人に移行の道筋を確保することを求めるものです。あわせて、令和7年10月に創設された就労選択支援について、障害の程度や支援ニーズの大きさにかかわらず、本人の希望を踏まえ、必要な支援と環境調整を付した条件でアセスメントが行われ、その結果が一般就労を含む選択肢の検討につながるよう、運用の実態を把握し、必要な見直しを行ってください。

2. 一般就労における個別支援の制限を検証し、必要な支援を拡充すること

職場適応援助者（ジョブコーチ）、通勤支援、コミュニケーション支援（絵カード・視覚支援等を含む）などについて、支援ニーズが大きい人ほど必要な支援を受けられるようにしてください。あわせて、現行制度上、一般就労中には利用できない、又は利用時間・対象・場面等が限定されている福祉・就労支援について、その根拠となる制度及び運用を検証し、必要な見直しを行ってください。

3. 多様な就労形態と公的支援の仕組みを試行し、恒久制度化を検討すること

個別配置に限らず、企業内の小集団型、企業からの施設外就労、短時間就労など、段階的で多様な形態を、開かれた労働市場への参加につながる選択肢として検討してください。生産性のみを基準とした賃金負担では雇用の継続が困難となる人については、賃金補填及び就労支援者の配置費用を公的に支援する仕組みを試行し、その効果及び財政的影響を検証した上で、恒久的制度の整備を検討してください。

4. 支援者の専門性を確保すること

自閉症及び強度行動障害の特性についての理解、環境調整、構造化、視覚的支援等に関する研修を受けた支援者を、重い支援ニーズのある人の就労の場に配置できる体制を整備してください。

5. 重い支援ニーズのある人を対象とする企業就労の試行事業を実施し、検証結果を公表すること

重い支援ニーズのある人を対象として、国又は自治体の枠組みによる企業就労の試行事業を実施してください。その際、就労形態、必要な支援量、定着状況、本人の生活の質、企業・支援機関の負担、費用等を検証し、その結果を公表してください。

6. 就労支援の理念を明確にし、実践知見を共有すること

就労支援について、障害の軽重のみで対象を区分するのではなく、本人の意思・希望を踏まえ、必要な支援の内容と量を個別に調整しながら、開かれた労働市場への参加機会を確保するという方向性を明確にしてください。あわせて、発達障害者支援地域協議会をはじめとする地域の政策協議の場等において、重い支援ニーズのある人を対象とした国内外の一般就労支援の実践知見を共有してください。その際、成功事例だけでなく、対象者の障害の状態、支援量、就労時間、賃金水準等も可能な範囲で示し、知見の適用範囲と限界が分かる形としてください。

要望の理由

(1) 国際的な規範

障害者権利条約第 27 条は、他の者との平等を基礎として、開かれ、包容的で、アクセシブルな労働市場及び労働環境において、障害者が労働についての権利を有することを定めています。2022 年に採択された一般的意見第 8 号は、締約国に対し、分離された就労環境からの移行を促進し、障害のある人の開かれた労働市場への参加を支援することを求めています（第 64 段落(a)）。また、一般的意見第 6 号（2018 年）は、合理的配慮の拒否を障害に基づく差別の一形態として扱っています。

(2) 対日審査で示された懸念と勧告

日本の第 1 回政府報告に関する総括所見では、第 27 条に関し、低賃金で開かれた労働市場への移行機会が限られた作業所等に、特に知的障害者及び精神障害者が分離されていること、また、職場でより多くの支援を必要とする人への個別の支援サービスの利用に制限があることへの懸念が示されています。これに対し、開かれた労働市場への移行を迅速化する努力の強化及び支援制限規定の廃止が勧告されています。

(3) 国内制度と就労機会

発達障害者支援法第 10 条は、国及び都道府県に対し、発達障害者の就労を支援するため、その特性に応じた就労の機会の確保、就労の定着のための支援その他の必要な支援に努めることを求めています。この趣旨からも、本人の特性と希望に応じて、一般就労を含む就労機会を検討できる仕組みが重要です。

現状では、令和 7 年の民間企業の実雇用率は 2.41%、法定雇用率達成企業の割合は 46.0%です。就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者は、令和 6 年に就労移行支援 16,827 人、

就労継続支援 A 型 5,998 人、B 型 6,118 人とされています。また、令和 6 年度の平均工賃・賃金は、B 型が月 24,141 円、A 型が月 91,451 円とされています。強度行動障害の状態にある人の日中活動は、生活介護（重度支援加算）が中心で、令和 3 年 10 月時点の利用者は 17,633 人とされていますが、一般就労の実績を示す統計は確認できませんでした。重い支援ニーズのある人について、一般就労の実態を把握できる統計や実証研究をさらに充実させる必要があります。

就労選択支援は、令和 7 年 10 月に創設され、本人が就労先及び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、適性等に合った選択を支援するものです。令和 7 年 10 月以降に新たに就労継続支援 B 型を利用する場合は原則として事前の利用が必要とされ、令和 9 年 4 月以降は、新たに就労継続支援 A 型を利用する場合等にも、このアセスメントが必要となる予定とされています。ただし、50 歳以上の人、障害基礎年金 1 級を受給する人、就労経験のある人等は例外とされています。この制度が、重い支援ニーズのある人の可能性を狭めるのではなく、希望に応じて一般就労を含む選択肢を広げる方向で運用されているか、検証が必要です。

（4）障害の程度だけで一般就労の可能性を事前に閉ざさないこと

障害の程度や必要な支援量は、合理的配慮や支援の内容・量を検討する上で重要な要素です。しかし、それだけを理由として一般就労への参加可能性を事前に一律に否定するのではなく、本人の希望、個々の特性、職務内容、環境調整、支援方法を具体的に検討する必要があります。重い支援ニーズのある人、とりわけ言語によるコミュニケーションが難しい人や強度行動障害の状態にある人についても、構造化、視覚的支援、刺激の調整、作業内容の適合等を含む支援を行った条件で、就労の可能性と限界の双方を検証することが重要です。

（5）実績が乏しい領域だからこそ、試行と検証が必要であること

国内には、従業員の多数を知的障害者が占め、重度の人も含めるとされる営利企業の例（日本理化学工業）があります。米国には、自閉症のある人に個別配置、企業内の小集団、移動作業班の形で支援付き雇用を行い、高い定着率が報告された取組（TEACCH）があります。一方、これらの事例では、対象者の障害の重さや行動障害の有無が十分に確認できず、重い支援ニーズのある人へそのまま一般化できるとは限りません。

しかし、「実績が少ない」ことは「不可能である」ことの根拠にはなりません。実績の乏しさについては、本人の障害特性だけでなく、一般就労の場における個別支援へのアクセスや環境調整のあり方も含めて検証する必要があります。重い支援ニーズのある人の雇用を企

業の負担のみに委ねることには限界があることから、本人、企業及び支援機関の負担と効果を検証し、公的支援のあり方を検討する必要があります。

むすび

本要望は、すべての人に一律に一般就労への移行を求めるものではありません。本人の意思と選択を尊重することを前提として、一般就労を希望する人の道を障害の程度だけで閉ざさず、必要な支援を付した上で可能性を検証し、その結果に基づいて制度を改善することを求めるものです。

重い支援ニーズのある人について、現時点で実証的知見が限られているからこそ、「できない」とあらかじめ結論づけるのではなく、国が試行事業を行い、必要な支援量、本人への効果、企業・支援機関の負担、費用等を客観的に検証し、可能性と限界の双方を明らかにしていただくことを要望します。

つきましては、本要望への対応方針について、文書でご回答いただければ幸いです。

主要参照資料

- 障害者の権利に関する委員会「日本の第1回政府報告に関する総括所見」
(CRPD/C/JPN/CO/1、外務省仮訳、2022年10月7日)
- 障害者権利委員会「一般的意見第8号：労働及び雇用についての権利」(CRPD/C/GC/8、2022年)／「一般的意見第6号：平等及び無差別について」(2018年)
- 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第10条
- 厚生労働省「令和7年 障害者雇用状況の集計結果」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67490.html)
- 厚生労働省資料「令和6年度 就労継続支援A型・B型の平均工賃・賃金」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001637154.pdf>)
- 厚生労働省資料「就労系障害福祉サービスからの一般就労移行者数」（平成24年・令和6年）(<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001750493.pdf>)
- 厚生労働省資料「強度行動障害のある方の日中活動の利用実績」（令和3年10月時点）
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000995582.pdf>)
- 愛知県「就労選択支援について」
(<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/shogai/shasentaku.html>)

- 日本理化学工業に関する紹介記事 (nippon.com、
<https://www.nippon.com/ja/features/c00613/>)
- Keel, J. H., Mesibov, G. B., & Woods, A. V. (1997). TEACCH-supported employment program. Journal of Autism and Developmental Disorders, 27(1), 3-9.

【連絡先】

特定非営利活動法人奈良県自閉症協会

理事長 河村 舟二

〒639-1055 奈良県大和郡山市矢田山町 84 番地 10

電 話 : 0743-55-2763

メー ル : kawafune@ares.eonet.ne.jp