

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案に関する意見募集の結果について

令和8年1月13日
厚生労働省
職業安定局障害者雇用対策課

障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について、令和7年11月4日（火）から同年12月3日（水）まで御意見を募集したところ、3件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

なお、概要2（2）の事項について、上級職場適応援助者養成研修を地域障害者職業センターにおいても実施することとしておりましたが、上級職場適応援助者養成研修の受講ニーズを踏まえ、引き続き検討することとし、今般の改正では研修の実施機関として地域障害者職業センターを追加しないこととしましたのでお知らせいたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	<ul style="list-style-type: none">○ 研修など受けなくても、実際に仕事を行い、自分で考え、自分で本などを読めば、能力は身に付く。したがって、研修の義務付けなど不要である。○ また、上級職場適応援助者など無駄な資格であり、これに対する助成金の支給は、税金の無駄遣いである。	基礎的研修については、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援を提供する障害者の就労支援に携わる専門人材を育成・確保する観点から実施するものであり、また、上級職場適応援助者養成研修については、障害者の就労支援に携わる専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設し、職場適応援助者に対する助言、指導、地

		<p>域の支援ネットワーク形成等を行う専門人材を育成・確保する観点から実施するものであり、いずれも必要な研修制度であると考えております。</p> <p>また、上級職場適応援助者による障害者である労働者が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画等（以下「計画」という。）の作成及び承認行為については、障害者の職場適応に必要な支援の一つであることから、上級職場適応援助者による計画の作成・承認に係る事業を行う社会福祉法人等に対して職場適応援助者助成金（以下単に「助成金」という。）を支給することとしております。</p>
2	<p>○ 本省令案は、基礎的研修の位置づけの明確化や上級職場適応援助者の創設等を通じて、障害者就労支援に携わる専門人材の育成・高度化を図るものと理解している。一方で、想定されている就労の在り方が、対面型・地域内完結型の就労支援に偏っており、テレワーク・リモートワークを含む多様な働き方や、地方に居住しつつ都市部の仕事に従事する形態など、現在すでに現実に存在する就労形態が十分に視野に入っていないように読める。その結果として、「障害者は地域の限られた職域で、比較的単純な業務に就くもの」という古い前提が制度的に補強され、能力や希望に応じた高付加価値な職域へのアクセス機会を狭めてしまうおそれがあると考え。障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨に照らせば、本省</p>	<p>基礎的研修については、上級職場適応援助者を目指す者も含め、障害者の就労支援に携わるにあたって、そのゼロステップとして受講することを想定した研修であるところ、支援が必要な障害者及び企業に対して、個々の能力や障害、就労状況に応じた支援を提供することのできるような障害者の就労支援に係る専門人材の育成や確保、高度化をその目的としています。</p> <p>近年の ICT 技術等の発展により、障害者の就労場面においてもテレワークを含む多様な働き方が広がりつつあることから、それらを含めた近年の障害者雇用の動向について、障害者の就労支援に携わる者の理解促進を図ることは重要と考えられるため、今後、研修内容の詳細を検討する際の参考とさせていただきます。</p>

	<p>令案に基づく研修内容および運用指針の中で、多様な職種・働き方、特に遠隔就労を明示的に位置づけることが不可欠であり、そのことが明文化されるべきではないか。</p>	
<p>3</p>	<p>○ 本省令案では、基礎的研修について民間機関が実施主体となることが想定されているが、認定基準や取消基準などの基本的な枠組みが省令上からは読み取れない。基礎的研修は、訪問型職場適応援助者や企業在籍型職場適応援助者の資格要件に直結し、就労支援の水準を左右する中核部分であり、ここを下位の告示や実施要領に全面的に委ねる構造は、研修の質や認定の公平性が行政運用次第で変動し得ることを意味し、制度の信頼性の観点から問題がある。少なくとも、認定に当たり考慮されるべき基本的事項や取消事由の範囲といった、運用の土台となる部分については、省令上に明確に位置付けるべき。</p> <p>○ 上級職場適応援助者は、今後の育成が見込まれている一方で、現時点で全国に均等に存在しているわけではなく、地域間に相当の偏りがあることが想定される。そのような状況で、上級職場適応援助者による計画の作成又は承認を職場適応援助者助成金の要件とした場合、上級が配置されていない、あるいは極端に少ない地域では、助成金の利用が事実上難しくなるおそれがある。障害者雇用支援は、本来、居住地域によらず一定水準の支援を提供することを目標としており、人材の偏在によって制度の利用可能性が左右される設計は、その趣旨と合致し</p>	<p>1点目の基礎的研修の実施に必要な要件については、下位告示及び研修の実施要領に定めることとし、これらの基準に沿った研修内容かどうか厚生労働省において確認することとしております。</p> <p>2点目の助成金の支給について、計画の作成及び承認は従前から地域障害者職業センターで実施しており、この計画に基づき訪問型職場適応援助者又は企業在籍型職場適応援助者が援助を実施した場合、当該者が所属する社会福祉法人等又は事業主に対して助成金を支給しているところです。</p> <p>今回の改正は、計画の作成及び承認手続の簡素化の観点から、新たに上級職場適応援助者による計画の作成及び承認を可能とし、また、上級職場適応援助者による計画の作成・承認に係る事業を行う社会福祉法人等に助成金を支給することとしたものです。</p> <p>このため、今後も、地域障害者職業センターによる計画の作成及び承認は行われることから、ご懸念のような状況は生じないものと考えております。</p> <p>3点目の基礎的研修の受講機会の確保については、令和3年度に厚生労働省にて開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に</p>

ない。上級職場適応援助者が不在または不足している地域においても助成金が途切れないよう、代替的な承認方法や暫定的な取扱いを制度内に明示しておくべきではないか。

- 基礎的研修の修了を職場適応援助者の要件として位置付ける以上、一定期間内に研修を受講する必要がある人材の数に対し、実際に提供される研修機会が十分に確保されていることが制度の前提となると考えるが、省令案およびその概要からは、必要と見込まれる受講者数、研修の供給枠、地域ごとの偏在状況、供給不足が生じた場合の対応方針といった、前提条件に関する情報が示されていない。民間機関の参入によって将来的に供給力が高まる可能性があるとしても、施行時点でどの程度の研修機会が実際に確保されているのかが不明なまま要件化を進めることは、支援現場において資格取得がボトルネックとなり、かえって人材確保を難しくするリスクを伴うことから、研修の必要受講者数と供給可能枠の見通し、ならびに地域格差が生じた場合の対応について、施行前に明確な方針を示すべきではないか。

関する作業部会」における受講者数の推計に基づき、必要な受講機会が確保できるよう、都道府県ごとに研修実施回数等を決定しているところです。

研修の受講希望者が確実に受講することができるよう、必要な研修定員枠の確保に努めてまいります。