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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準の一部を改正する件（案）に関する意見募集の結果について

令和８年３月 13 日
厚生労働省
社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準の一部を改正する件（案）について、令和８年１月 20 日（火）から同年２月 18 日（水）まで御意見を募集したところ、２件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げるとともに、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	告示案を支持しますが、社会生活支援を進める中で、働かせ過ぎを防ぎ、働けない・働きたくない人の生活保証を強化すべきです。 社会生活支援は重要ですが、一方で働かせ過ぎもよくないと思います。障害ではないまでも心の病気はなかなか理解されず、本人が働きたいからと言って働かせていいわけではありません。働けない・働きたくない人がダメな訳ではなく、それも一つの選択として生活を保証すべきです。それでないと格差は広がるばかりです。改正で就労支援サー	御意見として承りました。 なお、本告示は、職場適応援助者助成金の支給対象となる要件が追加されることに伴い、 新たに職場適応援助者助成金の支給対象となる者を、就労定着支援サービス費の算定の対象外とするものです。

	ビスの報酬を強化するなら、就労強制にならないよう「働かない選択」も尊重し、生活支援（居宅介護・グループホーム）の報酬を優先的に引き上げてください。就労継続支援の利用条件を緩和し、強制的な就労圧力をなくすルールを追加すべきです。これで、すべての障害者が安心して自分らしい生活を送れます。告示案に反映を強く求めます。	
2	1. はじめに（制度改正の方向性に対する基本的評価） 本改正案は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の改正により新設される「上級職場適応援助者」に関する制度変更を、障害福祉サービス報酬体系に適切に反映させるものであり、制度間の役割整理及び財政的整合性を確保する観点から、基本的な方向性としては妥当であると評価できる。 特に、職場適応援助者助成金の支給対象となる者について、就労定着支援サービス費の算定対象外とする整理は、同一又は類似の支援内容に対する二重給付を回避するという点において、社会保障制度全体の公平性及び持続可能性を高める合理的な対応である。 一方で、当該整理が現場の就労支援及び定着支援の質にどのような影響を及ぼすのかについては、制度設計及び運用面で慎重な検討と補完措置が不可欠である。 2. 制度背景と現状整理	

	厚生労働省の公表資料によれば、令和 6 年度時点における障害者雇用者数は約 64 万人を超え、法定雇用率も段階的に引き上げられている。一方、就職後の職場定着に課題を抱える障害者の割合は依然として高く、特に精神障害者においては就職後 1 年以内の離職率が約 40 パーセント前後とされている。 このような状況を踏まえ、職場適応援助者（ジョブコーチ）による専門的支援は、就労定着の成否を左右する重要な要素であり、今回新設される上級職場適応援助者制度は、支援の質の高度化及び地域支援ネットワークの強化を目的とするものと理解している。 一方、障害福祉サービスとして位置付けられている就労定着支援は、就職後 6 か月以上経過した障害者を対象に、生活面及び就労面の双方から包括的に支援する制度であり、その支援内容には職場適応援助と一定の重複が存在する。 3. 二重給付整理の妥当性について 本改正案において、新たに職場適応援助者助成金の支給対象となる者を、就労定着支援サービス費の算定対象外とする点は、以下の理由から合理性がある。 第一に、国費を原資とする給付及び助成の重複は、財政の効率性を損なう可能性がある。財務省が公表している社会保障関係費は令和 6 年度当初予算において約 38 兆円に達しており、その中で障害福祉関係費も増加基調にある。限	

	られた財源を有効に活用するためには、制度間の役割分担を明確にし、重複支出を避けることが不可欠である。 第二に、支援主体ごとの責任範囲を明確化することは、支援の質の担保にも資する。職場適応援助者助成金を受ける事業者又は社会福祉法人等が、計画作成から実施まで一貫した責任を負うことで、支援の成果が可視化されやすくなる。 4. 想定される課題と留意点 一方で、本改正により以下の課題が生じる可能性がある。 第一に、就労定着支援事業所が担ってきた生活面を含む包括的支援が、職場適応援助者助成金の枠組みでは十分にカバーされないおそれがある点である。特に、職場外の生活課題（住居、金銭管理、医療との連携等）は、就労定着に直結する要素であり、これらが支援の空白となることは避けなければならない。 第二に、制度理解が不十分な場合、現場において「どの支援がどの制度に該当するのか」が不明確となり、結果として支援が萎縮するリスクがある。 5. 制度運用に関する具体的提案 以上を踏まえ、本改正をより実効性の高いものとするため、以下の点を提案する。	

	一つ目として、職場適応援助者助成金の対象外となる就労定着支援についても、生活支援要素に特化した役割分担を明確にし、ガイドライン等で整理することが望ましい。 二つ目として、上級職場適応援助者と就労定着支援事業所との情報共有及び連携を制度上位置付けることで、支援の分断を防ぐ仕組みを構築すべきである。 三つ目として、本改正の施行後一定期間（例えば 2 年程度）を経過した時点で、就労定着率や離職率、財政影響等を検証し、必要に応じて制度の見直しを行う仕組みをあらかじめ想定しておくことが重要である。 6. 財政影響の観点からの評価 財務省の資料によれば、障害福祉分野における給付費は年々増加しており、今後も高止まりが予測されている。本改正により二重給付が抑制されることで、中長期的には一定の財政効果が見込まれる可能性がある。 一方で、就労定着が進むことにより、将来的に生活保護費や再就職支援に要する費用の抑制につながる可能性もあり、単年度の支出削減のみならず、長期的視点での効果測定が必要である。 7. おわりに 本改正案は、障害者雇用政策と障害福祉サービス制度の接続点を整理する重要な一歩であり、その趣旨自体には賛同	

	する。一方で、制度の狭間に支援の空白を生じさせないための運用上の工夫と、現場の実態を踏まえた継続的な検証が不可欠である。 以上の点を踏まえ、本改正が障害者の安定した就労及び社会参加の促進に資する制度として定着することを期待する。	

※上記のほか、４件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。