

地域における自立した
生活のための支援

『就労支援』

就労支援について（全体像）

働く意欲のある障害者がその能力を十分に発揮し、地域で自立した生活をしていくことができるようにするためには、

- ・ 一般就労を希望する障害者を対象とする就労移行支援
- ・ 一般就労が困難な障害者を対象とする就労継続支援

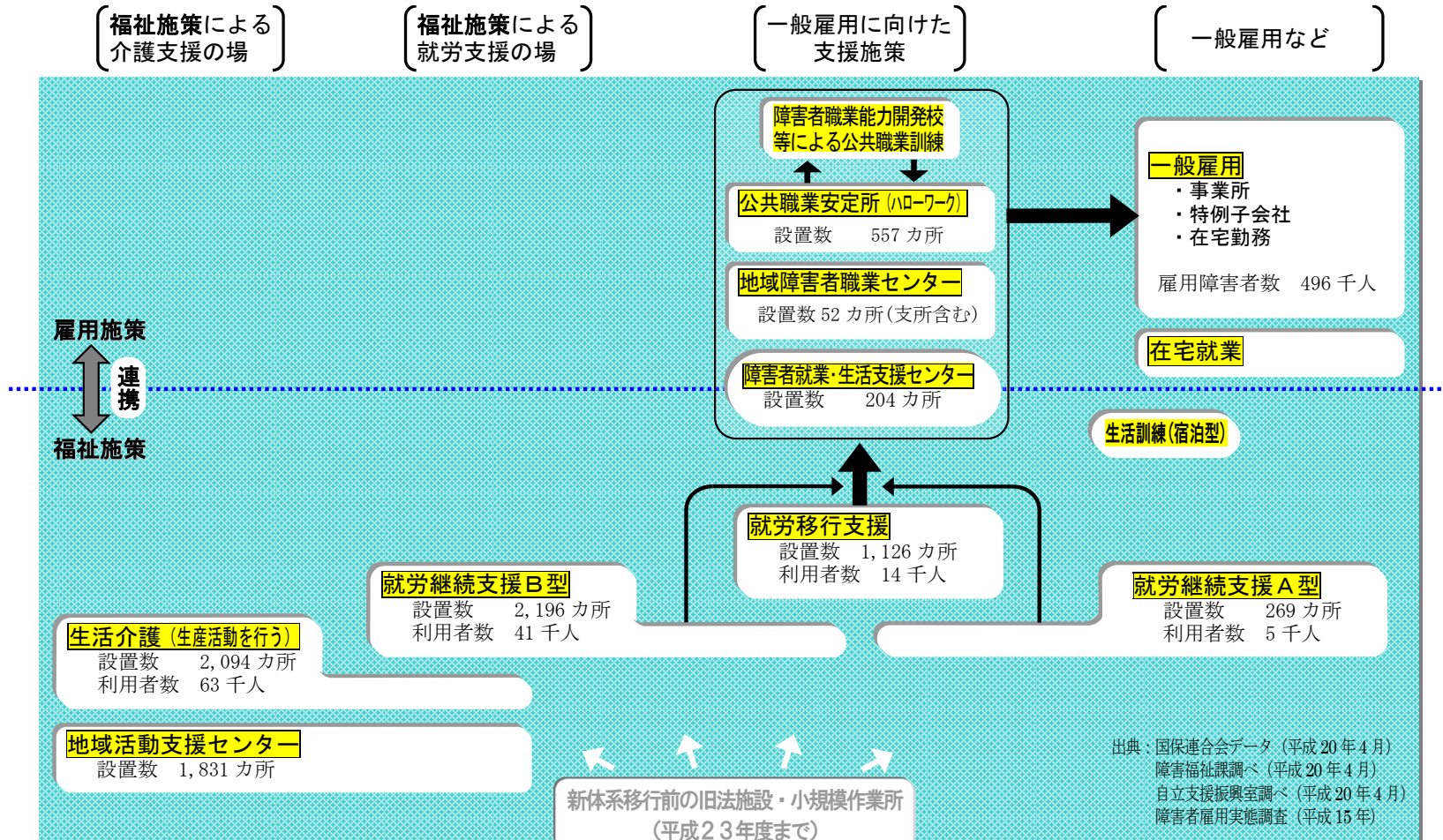
それぞれの充実・活性化が必要であり、これらの就労促進策が、よりその機能を発揮することができるよう、以下の3つの観点から施策の充実を検討してはどうか。

1. 一般就労への移行支援の強化
2. 福祉的就労の在り方
3. 障害者雇用施策等との連携強化等

就労支援施策の体系

○就労関連施策の全体像

- ・ 障害者自立支援法においては、就労支援の強化を図るため、授産施設等を目的・機能によって「就労移行支援」、「就労継続支援（A型、B型）」に再編している。
- ・ 障害者雇用促進法においては、障害者就業・生活支援センターの設置（平成14年）、精神障害者の雇用対策の強化、福祉施策との有機的な連携（平成18年）など、順次障害者雇用の促進・強化を図ってきている。



施策名等	根拠法等	事業内容
就労移行支援	5条14項	就労を希望する障害者につき、生産活動その他の活動の機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
就労継続支援A型	5条15項 (施行規則6条の10第1項)	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づく）
就労継続支援B型	5条15項 (施行規則6条の10第2項)	通常の事業所に雇用されることが困難な障害者につき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じ、知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業（雇用契約に基づかない）
生活介護 (生産活動を行う場合)	5条6項	常時介護を要する障害者に、主として昼間において、障害者支援施設等の施設において行われる入浴、排せつ又は食事の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供等の便宜を供与する事業
地域活動支援センター	5条21項	障害者等を通わせ、創作的活動又は生産活動の機会の提供、社会との交流の促進その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する施設
生活訓練(宿泊型)	5条13項 (施行規則6条の7第2項)	障害者につき、自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練その他の便宜を供与する事業
公共職業安定所 (ハローワーク)	8条～18条	就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員・職業相談員がケースワーク方式により、障害の態様や適性、希望職種等に応じ、きめ細かな職業相談、職業紹介、職場適応指導を実施。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 障害者試行雇用（トライアル雇用）事業 事業主と有期雇用契約を締結し、原則として3か月の試行雇用を行い、事業主と障害のある方の相互理解を深めることで、障害者の常用雇用への促進を図る。 </div>
地域障害者職業センター	22条1～5号	障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備及び職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 職業準備支援 障害者に対し、就職又は職場適応のための様々な支援を実施。 </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> 職場適応援助者（ジョブコーチ）事業 障害者が職場に適應できるよう、職場に出向き、直接的・専門的支援に合わせ、企業担当者等の障害への理解促進のための助言、仕事内容、職場環境の改善提案を実施。 </div>
障害者就業・生活支援センター	34条	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施。
公共職業訓練（障害者職業能力開発校等）	職業能力開発促進法 15条6第1項、15条の6第3項	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度障害者等に対して、その障害の態様に配慮した職業訓練を障害者職業能力開発校（全19校）において実施する。また、企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等の地域の身近な機関を利用して、訓練を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者や発達障害者を対象とした訓練コースを設置し、訓練機会の拡充を図る。

※ 障害者雇用促進法には、上記の他に障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金がある。

1 一般就労への移行支援の強化

(1) 一般就労を促進する方策

ア. 一般就労への移行の成果の評価の在り方等

現状①

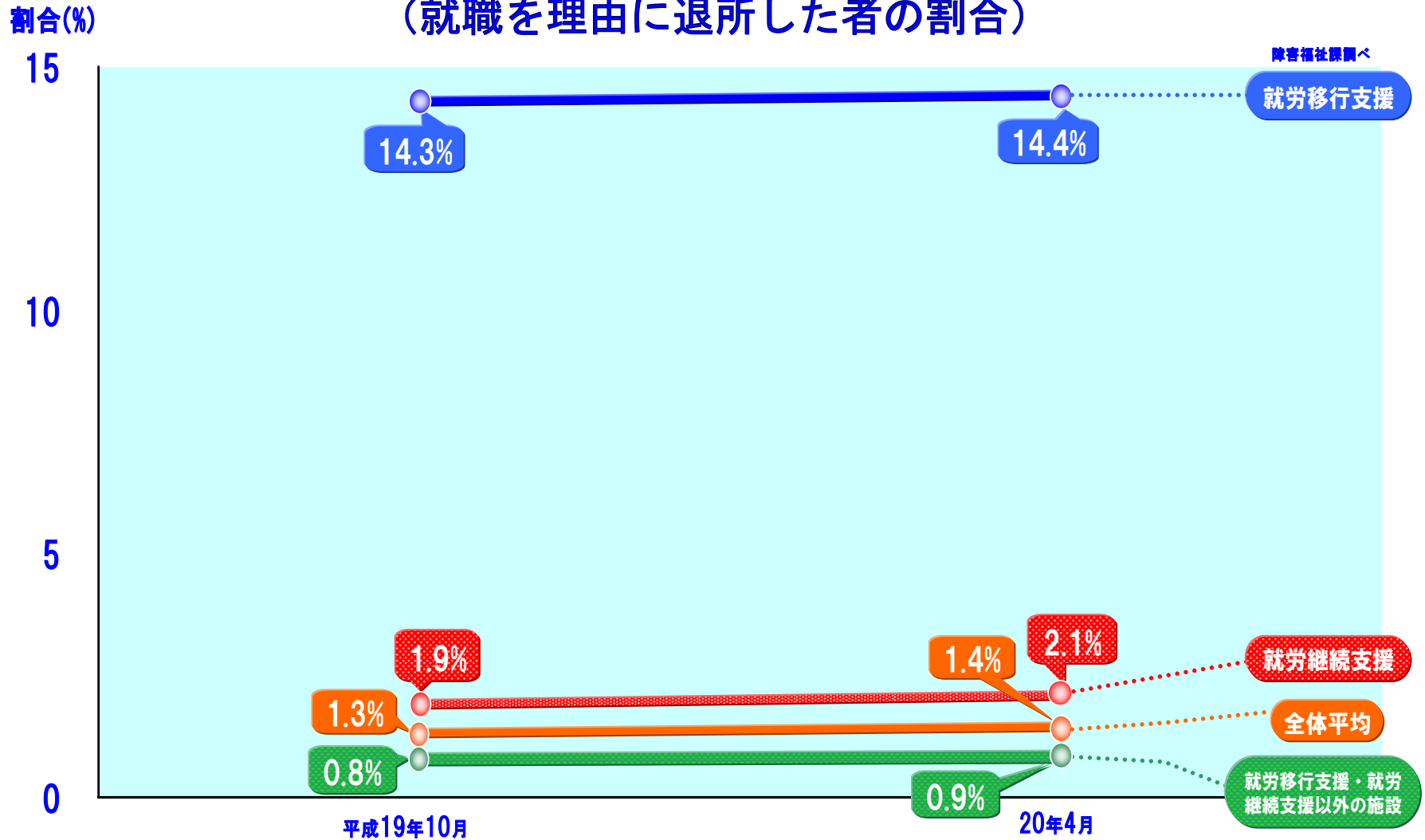
《事業別の一般就労への移行状況》

1. 一般就労への移行状況を見ると、約1%で推移していた。
2. 障害者自立支援法の施行後の一般就労への移行状況を事業別で見ると、以下のように、事業ごとの機能・目的を反映したものとなってきている。

一般就労への移行状況	{	・ 就労移行支援	14.3~14.4 %
		・ 就労継続支援	1.9~ 2.1 %
		・ その他の施設	0.8~ 0.9 %

福祉施設から一般就労への移行状況

(就職を理由に退所した者の割合)



(注) 就労移行支援及び就労継続支援については、事業開始後1年以上のみで、多機能型を含まない

現状②

《就労移行支援の一般就労への移行状況》

障害者自立支援法の施行後まだ2年が経過したところであり、就労移行支援の実績を評価するには十分な時間を経っていないところであるが、現時点での状況は以下のようになっている。

- (1). 就労移行支援の一般就労への移行率別に施設数の割合をみると、「0%」が最も多く全体の35.7%となっている一方で、「20%以上」は21.4%となっている。
- (2). この要因については、職場開拓が難しい場合や一般就労に向けたノウハウが十分でないなど、一般就労に向けた支援が十分できておらず、実績に結びついていない事業所がある一方で、一般就労への移行に向け、軌道に乗ってきた事業所も出てきたものと考えられる。

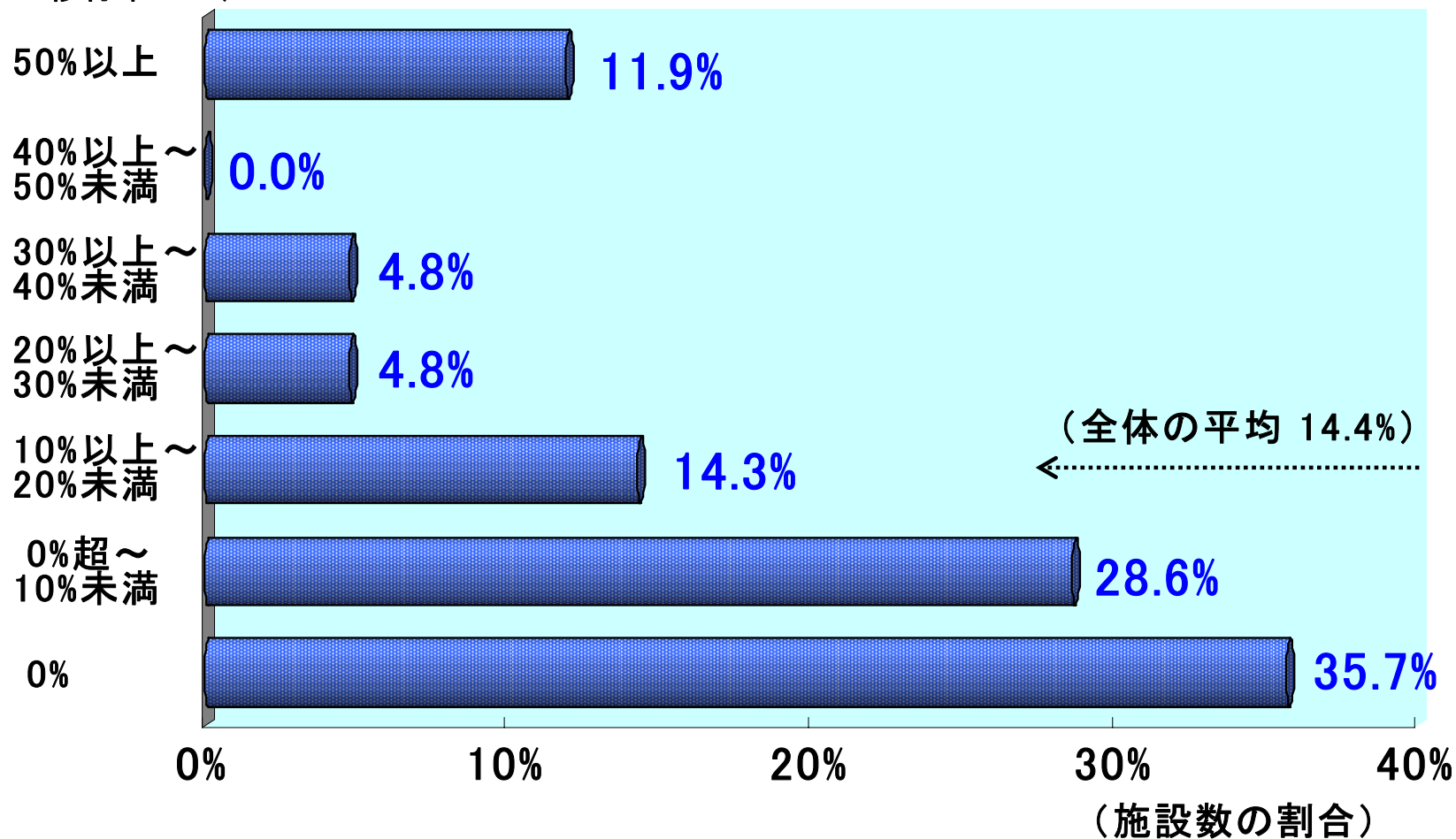
(参考)

一般就労への移行率別の施設数割合

(就職を理由に退所した者の割合別の施設数の割合:平成20年4月現在)

(一般就労への
移行率: %)

【障害福祉課調】



(注) 就労移行支援事業の開始後1年以上のみで、多機能型を含まない

現状③

1. 一般就労への移行は、移行を支援する事業所にとっては、利用者の減となることから、新たな利用者確保が必要が生じることとなるが、特別支援学校卒業時期との関係などもあり、新規利用者の確保が容易ではないとの指摘がある。
一方で、就労意欲のある障害者が一般就労に結びついていないのではないかと指摘や、卒業月(4月)以外の時期の企業の求人ニーズに必ずしも応えられていないとの指摘もある。
2. 報酬上は、一般就労移行の前年度実績に応じた加算制度を設けている。

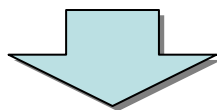
(参考)

一般就労移行実績に応じた加算制度の概要

	就労移行支援体制加算
就労移行支援事業	前年度に就職し6か月以上定着した者が20%以上の場合：26単位
就労継続支援A型	前年度に就職し6か月以上定着した者が5%以上の場合：26単位
就労継続支援B型	前年度に就職し6か月以上定着した者が5%以上の場合：13単位 (別に、目標工賃達成加算がある) I (前々年度の工賃、地域の最低賃金の1/3及び目標工賃額を超えた場合)：26単位 II (前々年度の工賃、県内平均工賃の8割を超え、「工賃引き上げ計画」を作成している)：10単位

課題

1. 一般就労への移行実績の評価が十分でないとの指摘がある。
2. 就労移行支援が、一般就労を希望する障害者の真のニーズに応えるものとなっていくためには、
 - ・ 障害者本人に一般就労の魅力を積極的に伝えていく
 - ・ 関係者における一般就労の可能性に関する意識を高める
 - ・ 就労移行支援の目的・機能についての周知を進める
 - ・ 就労移行支援事業者において、企業ニーズについての認識を深めることなどが必要と考えられる。



【論点(案)】

1. 一般就労への移行を、更に促進するには、どのような方策があるか。
2. 広く障害者本人や関係する者における一般就労に関する意識を醸成する取組を進めることが必要ではないか。

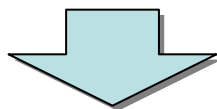
イ. 福祉現場の本人への外部からのアプローチ

現状

福祉の現場には、一般就労できる可能性が高い者が福祉的就労の場等に継続して留まっているのではないかとの指摘がある。

課題

1. 外部からの情報が障害者本人に様々な機会を通じて伝わることは、本人が一般就労についての認識を深める上で有効と考えられるが、そのような機会が十分でない。
2. 支給決定時や支給決定更新時における外部（第三者）の関わりを充実する必要がある。



【論点(案)】

- 1 障害者本人の一般就労の可能性を最大限に引き出すことができるよう、職場での実習や体験など、一般就労についての実感や意欲につながる機会の拡大を図るべきではないか。
- 2 支給決定時や支給決定更新時において、本人への外部の情報の提供など、第三者の視点による関わりを充実させることについて検討するべきではないか。

ウ. 支援ノウハウを持った専門職の配置

現状

1. 就労移行支援事業には、一般就労移行に関わる職員として、サービス管理責任者及び就労支援員を配置することとしている。
2. このうち、就労支援員については、特段の資格要件を求めている。

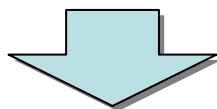
名称	主な職務	主な資格や要件	職員配置
サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none">・ 利用者の状態のアセスメント・ サービス提供内容及びプロセスの管理・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等	次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none">・ 障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験（3年～10年）・ 新制度における「相談支援従事者研修」（講義部分）を受講・ サービス管理責任者研修を受講（研修では、19時間中13時間を分野別（就労分野）に受講） 注）経過措置あり	利用者60人あたり1人の配置
就労支援員	<ul style="list-style-type: none">・ 適性にあった職場探し・ 企業内授産、職場実習の指導・ 就職後の職場定着支援 等	特になし	利用者15人あたり1人の配置
職業指導員	<ul style="list-style-type: none">・ 生産活動の実施・ 事業所内授産の指導 等	特になし	利用者6人あたり1人の配置
生活支援員	<ul style="list-style-type: none">・ 健康管理の指導・ 相談支援 等	特になし	利用者6人あたり1人の配置

一般就労移行に関わる職員

課題

1. 一般就労への移行の成果を高めるためには、就労支援員の求職活動・職場開拓、職場定着支援等に関するノウハウが重要。
2. 一般就労への移行支援ノウハウを、就労支援業務に積極的に取り入れることが一般就労を進める上で有効と考えられる。

※ 現時点において、就労支援のノウハウを習得できる研修は、ジョブコーチ（職場適応援助者）の養成研修や地域障害者職業センターにおける地域就業支援基礎講座等のほか、民間団体が任意で行っている研修がある。



【論点(案)】

就労支援を担当する職員について、一般就労への移行支援のノウハウを習得する研修を受講した者等、就労支援ノウハウを有する者の配置を促進すべきではないか。

(2) 特別支援学校からの一般就労への移行のあり方

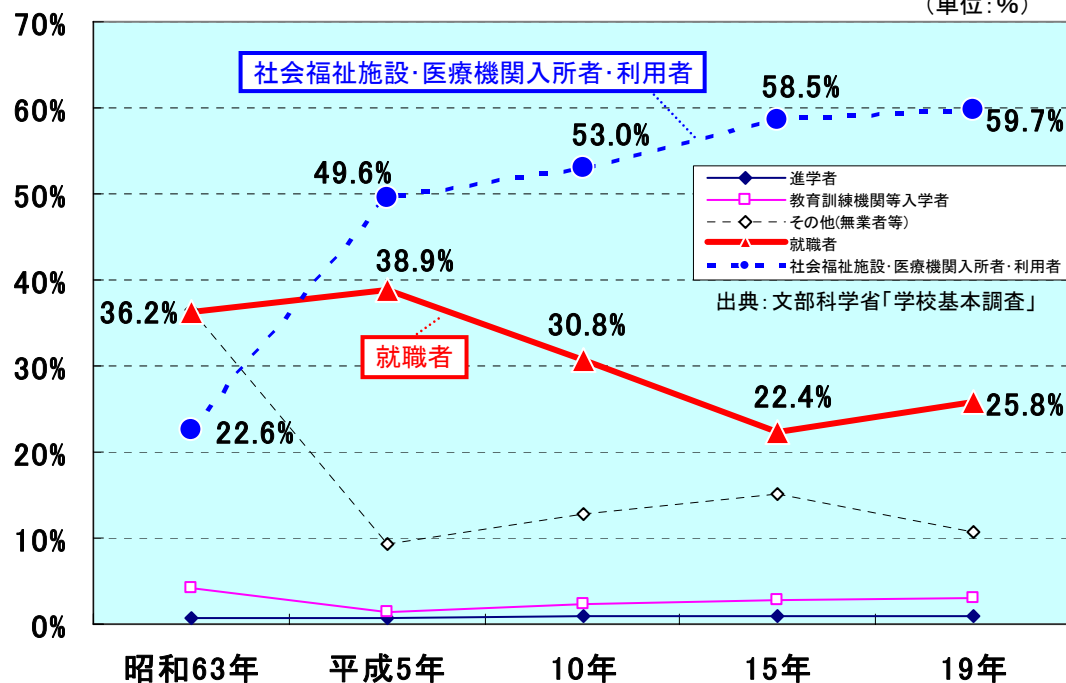
現状

1. 特別支援学校高等部卒業者の進路の状況をみると、近年は社会経済情勢等を反映して、就職の割合が十分には高まっていない。
2. 特別支援学校在学中においては、卒業に向けて、学校、ハローワーク等によるセミナー、企業見学・実習等の就職支援が行われている。
3. また、個別の教育支援計画の策定等に関し、雇用、福祉等の関係機関の連携を図る取り組みが進められている。

(参考)

旧知的障害者養護学校(高等部)の卒業者の進路の状況

(単位: %)



課題

1. 就職を希望する特別支援学校の卒業生が、できる限り円滑に一般就労に移行することができるようにするためには、卒業後直ちに一般就労する者、卒業後一定期間の訓練により一般就労することができる可能性を有する者それぞれについて、教育、雇用、福祉等の関係者が緊密に連携して卒業時の支援に当たることが重要である。
2. 一方で、福祉分野の事業者と学校、ハローワークとの連携については、地域差が大きい状況。
3. そのような中で、例えば在学中から体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることも考えられる。

(参考1)

就労系事業者の教育・雇用との連携状況
(連携している施設の割合)

(障害福祉課調べ)

- 特別支援学校と連携している
都道府県別：最大77%、最小27%
- ハローワークと連携している
都道府県別：最大72%、最小18%

(参考2)

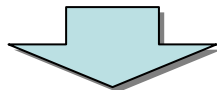
障害児支援の見直しに関する検討会報告書(関係部分の抜粋)

Ⅲ. 今後の障害児支援の在り方

3. 学齢期・青年期の支援策

(2) 卒業後の就労・地域生活に向けた教育・福祉・就労施策の連携

- 学校の在学中から、卒業後の地域生活や就労を見据えて、**例えば夏休み等において、体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることが考えられる。**



【論点(案)】

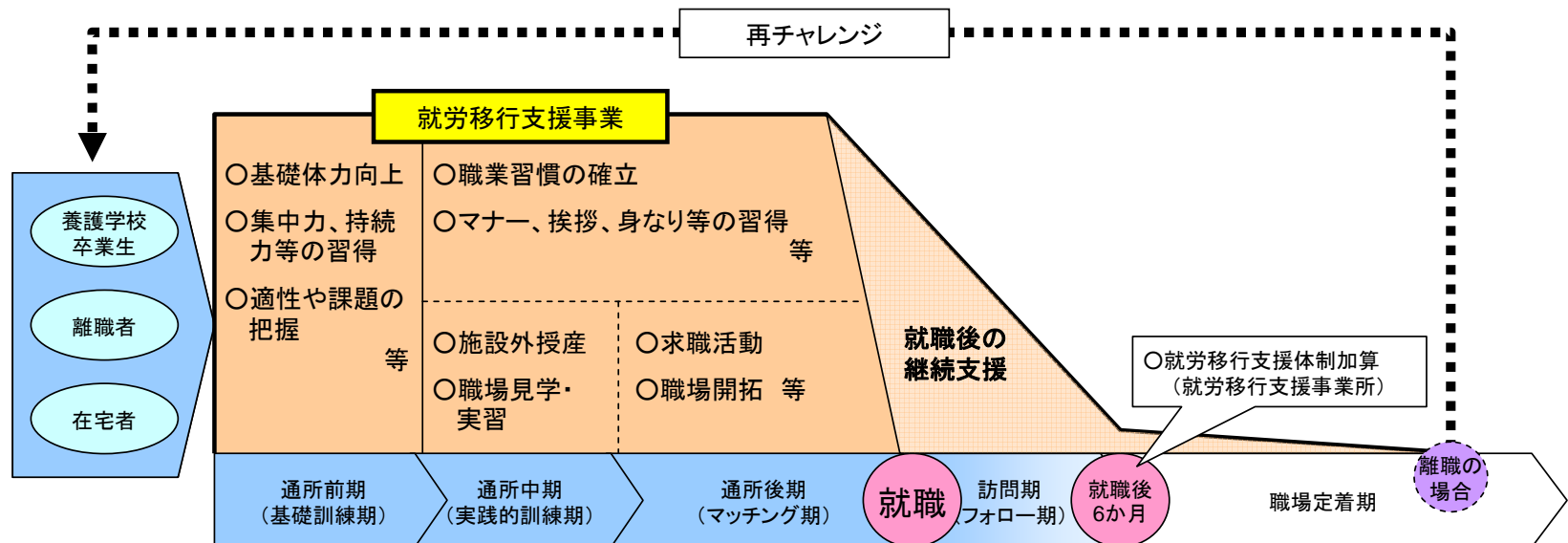
特別支援学校等からの一般就労を進めるために、関係機関の連携の更なる強化にどのように取り組むか。

(3) 就労移行後の継続的な支援（フォローアップ）のあり方

現状

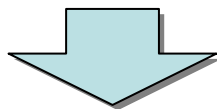
- 1 就労移行支援の利用により就職した者については、原則として就職後6ヶ月までの期間は、就労移行支援事業者が就職後の継続的な支援（フォローアップ）を行うこととしている。また、6か月以降の支援を、就労移行支援事業者が任意で行っている場合もある。
- 2 その他、フォローアップを含む就職している者の支援は、障害者就業・生活支援センターのほか、他の生活面のサポートを行う事業を行う事業者においても取り組まれている。

就労移行支援事業の流れ



課題

1. 就労移行支援は、全国で1,100カ所以上の事業者指定が行われており、就労移行者の累計数は今後も増加し続けていくことから、就労移行支援からの移行後6か月以降の者など、フォローアップを必要とする者の支援体制を確保していくことが必要。
2. その際、フォローアップを必要とする者が、いつでも必要なときに支援を求めることができるような配慮も必要と考えられる。



【論点(案)】

就職後一定期間経過後のフォローアップについて、対象となる者への支援の継続性や、生活面の支援を併せて必要とすること等にも配慮したサポート体制の充実を検討すべきではないか。

2 福祉的就労の在り方

(1) 就労継続支援B型の利用者像の明確化

現状

1. 就労継続支援B型は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」を対象としている。
※ なお、就労移行支援は「一般就労を希望する者」を対象としている。
2. このため、特別支援学校の新卒者などの就労継続支援B型の新規利用については、現在は、就労移行支援を利用したうえでB型を利用することを原則としている。また、この場合の就労移行支援の利用は、暫定支給決定による利用でも良いとしている。

現行の就労継続支援B型の利用者像

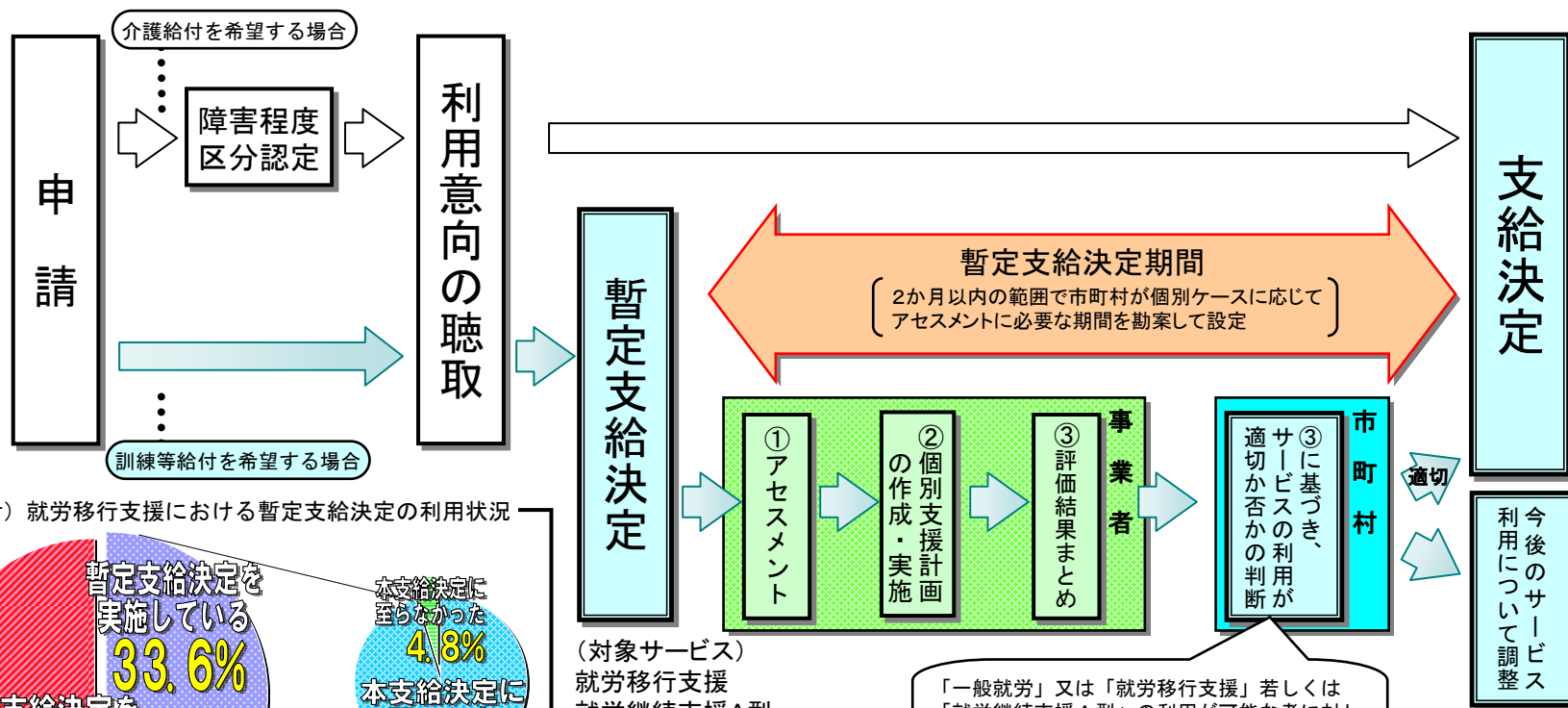
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者（平成23年度末までの経過措置）

(参考)

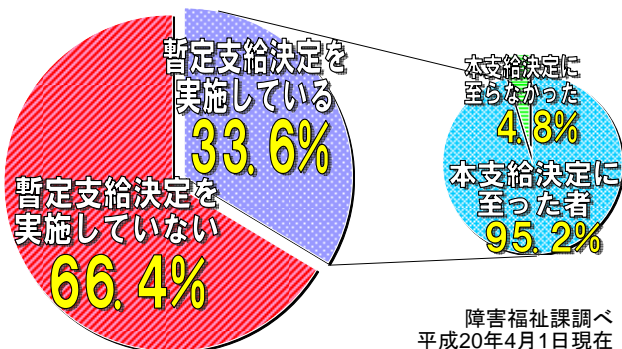
就労支援系サービスの利用における暫定支給決定のプロセス(現行)

(暫定支給決定の考え方)

一定期間の訓練を行うサービスであることを踏まえ、本人の希望を尊重しつつ、その有する能力及び適性に応じ、より適切な利用を図る観点から、希望するサービスの継続利用についての利用者の最終的な意向を確認した上で、希望するサービスの利用が適切かどうかの客観的な判断を行うための期間を設定した支給決定（暫定支給決定）を行うもの

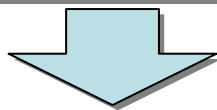


(参考) 就労移行支援における暫定支給決定の利用状況



課題

1. 特別支援学校卒業後に就労継続支援B型を利用しようとする場合、一旦就労移行支援を経なければならぬために、卒業時点で進路がはっきりしない状況が生じることから、就労移行支援を経ずに直接就労継続支援B型の利用を認めるべきとの指摘がある。
2. 一方、現行の仕組みは、利用する就労支援サービスが適切か否かを判断するための客観的指標の作成が困難である中で、障害者本人の希望を尊重しつつ就労の可能性を見出す機会を制度的にも設けておく必要があるとの考え方に基づくものである。
3. また、就労継続支援B型利用の適否を判断するための利用が、暫定支給決定によるもので良い（最大でも2ヶ月）ことの周知が十分でないため、暫定支給決定の活用が十分に図られていないことも考えられる。



【論点(案)】

1. 特別支援学校在学中に、例えば夏休み等において就労移行支援を利用することにより、卒業時点から就労継続支援B型を利用できるようにすることを検討すべきではないか。
2. 就労移行支援の暫定支給決定の活用も含め、就労継続支援B型の利用プロセスについてどのように考えるか。

(2) 工賃引き上げの充実

現状

1. 就労継続支援B型及び旧授産施設の利用者の工賃引き上げを目的として、「成長力底上げ戦略」の一環として、平成19年度～23年度の5年間で平均工賃の倍増を目指す取り組みを進めているところ。
2. 平成19年度においては、全ての都道府県において「工賃倍増5カ年計画」を策定し、各都道府県における今後の具体的な取り組みが定められたところ。
3. 国においては、平成20年度においては、都道府県に対し、工賃倍増計画の策定を支援するなどのための経費を補助している。
4. その他、就労継続支援B型について、工賃向上実績の報酬上の評価や、施設外就労の財政的支援を行うこととしている。

また、福祉施設への発注促進税制、地方公共団体における役務にかかる随意契約の可能化などが実現している。

(参考1) 工賃倍増5カ年計画対象施設^(注)の平均工賃

19年度 12,600円 (対18年度比 +3%)

(注) 就労継続支援B型、旧授産施設、旧小規模通所授産施設

(参考2) 工賃倍増に係る都道府県の取組状況 (補助事業)

- | | |
|------------------|-------|
| ・ 経営コンサルの事業所への派遣 | 26道府県 |
| ・ 経営セミナー等の開催 | 23府県 |

課題

「工賃倍増計画」の取り組みは始まったばかりであり、各事業所において工賃引き上げに向けて、PDCAサイクルの下で継続的に取り組まれていくことが重要。

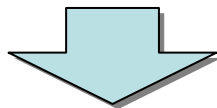
※ PDCAサイクルとは…

P l a n (計画) : 従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する。

D o (実施・実行) : 計画に沿って業務を行う。

C h e c k (点検・評価) : 業務の実施が計画に沿っているかどうか確認する。

A c t (処置・改善) : 実施が計画に沿っていない部分を調べて処置する。



【論点(案)】

工賃倍増計画の実施状況やその成果を定期的に評価しながら、工賃引き上げの取組を、継続的に進めていくべきではないか。

3 障害者雇用施策等との連携強化等

(1) 雇用施策等との連携の強化

現状

地域自立支援協議会に就労部会を設けるなど、福祉分野を中心に地域レベルで就労支援のネットワークを設けることも有効であるが、その設置が十分でない。また、雇用分野、教育分野においても、地域のネットワークを設けることとされている。

(参考1) 地域自立支援協議会の就労部会設置数 222カ所 (741協議会中) (障害福祉課調べ 平成20年4月1日現在)

(参考2)

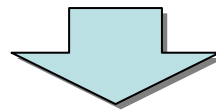
地域のネットワークの根拠等

名称	中心となる機関	目的	設置単位	設置数	参加機関
地域自立支援協議会 (就労部会)	①都道府県 ②市町村	①都道府県内の圏域毎の相談支援体制の状況を評価し、市町村格差の体制整備等の指導・助言及び専門的分野における支援方策等について情報・知見を共有・普及する。 ②市町村における障害者の生活を支えるため、相談支援事業をはじめとするシステムづくりに関し、中核的な役割を果たすと共に、責任主体としてその運営と連絡調整にあたる ※就労支援部会においては、主に地域協議会において右記3)のうち就労支援関係機関によって構成される	都道府県 市町村	①45都道府県 (H20.4現在) ※ H20年度中に残り2か所も設置予定 ②1,188市町村 (741協議会) (H20.4現在) ※ H20年度中に366か所が設置予定	①相談支援事業者、学識経験者、市町村等の関係機関 ②以下の1～4)に該当する関係者・機関 (1)社会資源や地域における権利擁護、相談支援事業を担う関係者 (2)障害当事者・団体の代表者又はその家族 (3)相談支援事業者、福祉サービス事業者、保健・医療、学校、企業、高齢者介護等関係機関 (4)前各号に掲げるもののほか、地域ケアに関する学識経験を有する者
地域障害者就労支援事業 (チーム支援)	ハローワーク	関係機関からなる就労支援のためのチームを編成し、個々人の「障害者就労支援計画」を作成し、就職に向けた準備から職場定着まで一連の支援を行う	ハローワークの管轄区域	557カ所 ※全国のハローワーク	障害者団体、障害者支援団体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、職業能力開発校、障害者地域生活支援センター、福祉事務所

障害者雇用連絡会議	ハローワーク	就職希望のある障害者の把握に努め、障害者の就職の促進等諸対策について協議するとともに、障害者が職業生活を送る上で抱える問題点について情報交換する	原則として、ハローワーク単位	(把握していない)	地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、都道府県高齢・障害者雇用支援協会、労働基準監督署、労災病院、職業能力開発校等
障害者就業・生活支援センター「関係機関との連絡会議」	障害者就業・生活支援センター	支援対象障害者が持っている問題の解決のために他の関係機関の支援を受けることが必要な場合、調整を行う	障害保健福祉圏域	204か所	ハローワーク、地域障害者支援センター、障害者雇用支援センター、社会福祉施設、特別支援学校等
特別支援連携協議会	教育委員会	教育、福祉、医療、労働等の関係機関の連携協力体制を構築する	都道府県市町村	47か所(都道府県) ※市町村にも同様の仕組みの協議会が数多く設置されている	(各都道府県及び市町村)教育委員会、福祉・保健衛生・労働部局及び機関、大学等

課題

就労支援のネットワークは、設置が求められている各会議の目的の達成に向けて、地域の実情に応じて、有効に機能するものとして設置運営されていくことが重要と考えるものの、現状では、地域によって、必ずしも有機的なネットワークとして十分には機能していない。



【論点(案)】

雇用、教育、福祉等の地域の関係機関が障害者の就労支援に関し有機的な連携体制を構築できるよう、切れ目のない一貫した支援を目指し、更に具体的な連携を強化するとともに、一体的な運営や合同開催などの工夫も必要ではないか。

(2) 障害者就業・生活支援センターの充実

現状

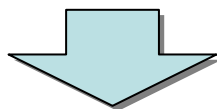
1. 障害者就業・生活支援センターは、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う事業として、平成14年の雇用促進法の改正で創設。
2. 平成19年度には全国で135カ所（20年度中に205カ所の予定）が設置・運営されている。
3. 障害者就業・生活支援センターが就職のための支援を行った者の就職後6ヶ月経過後の定着率が76%（平成19年度の実績）となっており、有効に機能しているとともに、成長力底上げ戦略の柱の一つである就労支援戦略の重点戦略と位置付けられており、全ての障害保健福祉圏域への配置（354カ所）を進めていくこととしている。

障害者就業・生活支援センターの概要

- ・ 目的 職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図る
- ・ 対象者 ①就職するため、また、継続的に雇用されるため、就業に係る支援と同時に日常生活において相当程度の支援が必要な者
②一旦就職したものの、職場不適應を起こし離職、若しくは休職するおそれがある者、又は職場不適應により離職した、若しくは休職している者など、職場定着のために継続的な支援が必要な者
- ・ 事業内容 ①支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、関係機関との連絡調整等を行う。
②支援対象障害者が、職業準備訓練を受けることについてあっせんすること
③支援対象障害者が、職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと
(民間法人や社会福祉法人の中から都道府県知事が指定)
- ・ 費用負担 雇用安定事業（就業支援2名:委託費）、生活支援事業（生活支援1名:補助金(国1/2、都道府県1/2))

課題

就職・職場定着のための支援ニーズが高まっている中で、障害者就業・生活支援センターの体制がニーズ量の増加に対応できていないとの指摘がある。



【論点(案)】

障害者就業・生活支援センターについて、その整備を進めるとともに、同センターが、よりその機能を発揮できるよう、地域の就労関係機関との間で、役割の整理と連携の強化を進めるべきではないか。

(3) 就労支援に携わる人材の育成

現状①

就労支援の強化を図るためには、「就労移行支援」及び「就労継続支援（A型、B型）」それぞれの事業の目的に即した人材の育成・確保が重要。

(参 考)

就労支援の主な内容

事業名	主な支援内容	配置職員
就労移行支援	<ul style="list-style-type: none">・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・ 生産活動、職場体験の機会の提供・ 求職活動に関する支援・ 適性に応じた職場開拓・ 就職後における職場への定着ための相談・支援	<ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 就労支援員・ 職業指導員・ 生活支援員
就労継続支援	<ul style="list-style-type: none">・ 就労の機会の提供・ 生産活動の機会の提供・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練	<ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 職業指導員・ 生活支援員

現状②

現在、就労支援に携わる職員の研修としては、サービス管理責任者に対する研修があるのみとなっている。

(参 考)

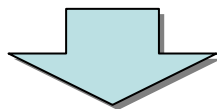
就労支援に携わる職員に対する研修等

	名称	主な職務	研修等
就 労 移 行 支 援	サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状態のアセスメント ・ サービス提供内容及びプロセスの管理 ・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等 	「サービス管理責任者研修」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修事業者が実施（当面、都道府県自らが実施することも可能） ・ 3日程度（講義・演習） （うち、1日半が共通、1日半が各専門分野（就労）を履修）
	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性にあった職場探し ・ 企業内授産、職場実習の指導 ・ 就職後の職場定着支援 等 	特になし
	職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動の実施 ・ 事業所内授産の指導 等 	特になし
就 労 継 続 支 援	サービス管理責任者	（就労移行支援に同じ）	（就労移行支援に同じ）
	職業指導員	（就労移行支援に同じ）	特になし

※ 上記のほか、生活支援員が配置されているが、要件、研修とも、特になし。

課題

一般就労への移行や工賃倍増を促進するためには、求職活動・職場開拓、就職後の定着支援、商品開発・市場開拓など、就労支援に必要なノウハウや技術を有する人材を、育成・確保していく必要がある。



【論点(案)】

就労支援事業に必要なノウハウや技術を習得するための研修の機会の拡充等の人材の育成・確保策を進めるべきではないか。