

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

令和3年6月

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書

目次

はじめに	．．．．． 1
第 1 障害者の就労支援における基本的な考え方	．．．．． 3
第 2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性	．．．．． 4
（1）障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方	．．．．． 4
① ワーキンググループにおける議論	
② 当面の対応策の実施内容に関する事項	
③ 今後の福祉・雇用の「共通のアセスメント」に向けた事項	
（2）障害者就労を支える人材の育成・確保	．．．．． 8
① ワーキンググループにおける議論	
② 当面の対応策の実施内容に関する事項	
（3）障害者の就労支援体系の在り方	．．．．． 12
① ワーキンググループにおける議論	
② 当面の対応策の実施内容に関する事項	
③ その他の雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項	
おわりに	．．．．． 19
別添資料 1 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理	
別添資料 2 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理	
別添資料 3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理	
参考資料 1 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会開催要綱	
参考資料 2 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会開催経緯	
参考資料 3 ワーキンググループの開催について	

はじめに

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への移行促進も図られてきた。一方で、両施策の制度が縦割りになっていることから生じる課題や「制度の谷間」から十分に対応できていない状況等が顕在化するなど、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。また、医療面や生活面の支援が必要な重度障害や精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病がある方、高齢化など支援対象者の多様化及び短時間勤務等の働き方の多様化に加え、技術革新等による障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズが増大している。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務などへの対応が模索されている中で、新たな生活様式の定着を見据えた取組も求められており、今後、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これらの課題や変化に対応し、障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、課題解決に向けた具体的な対応策を検討していくことが必要となる。

このため、厚生労働省では、令和元年7月に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」を発足させ、中長期的な視野に立ち、障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題を整理するとともに、今後の検討に必要な論点を議論し、令和2年9月に障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめた。

本検討会は、この中間報告で示された今後の検討の方向性も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策についてより具体的な検討の方向性を議論することを目的として、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が、それぞれの施策に関わる有識者等を構成員として参集し、令和2年11月に立ち上げたものである。

本検討会においては、関係者からのヒアリングを行ったほか、3つのテーマについて集中的に論点整理等を行う目的で、以下のワーキンググループ（以下「WG」という。）を同年12月から開催し、各WGから本検討会への議論の中間報告も行いつつ、令和3年3月に各WGとしての議論等の整理をまとめた（各WGによる議論等の整理はそれぞれ別添資料1～3のとおり）。

- 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）
- 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
- 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

その後、本検討会においては、各WGにおける議論等の整理について報告を受けた上で、令和3年4月から6月にかけて、さらに議論を重ね、本報告書の取りまとめに至ったところである。

以上のような経過から、本報告書は、各WGにおいて議論等の整理がなされた内容を基本的な土台としつつ、その具体性をさらに高める等の内容になっている。このため、本報告書は、以下に続く本文はもとより、各WGの議論等の整理も併せて参照することで、全体像としての理解をより一層深めることができるものである。

なお、3つのWGも含めた本検討会は、障害者本人のニーズを踏まえた上で雇用施策と福祉施策とがシームレスに提供され、障害者本人が両施策間を円滑に移行できるよう、両施策の連携強化に係る課題について検討を行うために設置、開催されたものである。

その趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けてどういった支援等が必要かという観点から多くの議論が行われた。特に、企業等で働く可能性があり、障害者本人にも意欲があるにもかかわらず、十分な情報や支援等が提供されなかったために、障害者本人も含めた関係者が思い込みを持ってしまったことやそうした選択肢に気付かなかったことにより、企業等で働くことを諦めていた者について、両施策の連携の強化により、実際に選択肢があることを障害者本人も含めた関係者が認識し、挑戦できることの重要性が強調されたところである。

併せて、特に第3WG及び本検討会において繰り返し確認された目指すべき方向性は、障害の有無にかかわらず、地域において働くことを希望する人がその能力や適性に合わせて働くことにチャレンジできる社会であり、そこにおける働き方はいわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労を含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことである。

本検討会において積み重ねてきた議論をとりまとめた本報告書を通じて、雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性が、働くことを目指す障害者本人や、それを支援する全ての関係者に広く理解されるとともに、それぞれの施策が直面する課題の解決に向けて動き出す原動力となることを期待する。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

障害者雇用・福祉施策の連携強化を図る上で、障害者の就労支援における基本的な考え方をどのような形で据えるのかという、非常に重要な点については、各WGにおいてそれぞれ議論が行われた。

第1WGでは、アセスメントは障害者自身のニーズを十分に踏まえた上で一般就労の実現に向けて行うことを基本的な目的とすると整理された。また、第2WGでは、支援を行う関係者が同じ方向を向き、共通の目標を持つことの重要性について指摘があり、この点について、雇用・福祉両分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということではないかという意見があった。さらに、第3WGにおいても、就労支援体系の見直しを議論するにあたって、この点について議論が交わされ、以下のように整理している。

○ 雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

- ・ 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

また、第3WGの議論等の整理（別紙1）として、上記の整理が含意するところも詳細にまとめられている。

本報告書の第2で述べる雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性を基に、今後、障害者の就労支援に関する施策の見直しや新たな取組などが具体化されていくものと考えるが、その際にも、この基本的な考え方に沿った形で、更なる検討が進められ、障害者本人がより適切な支援を選択することが何より重要である。

加えて、第3WGの議論においても同様の指摘がなされているが、一般就労に移行できる就労能力のある障害者は、本人の希望を踏まえた上で、福祉的就労に留まり続けることなく一般就労への円滑な移行を実現できるようにすべきであること、福祉施策を利用しながら障害者が就労すること自体にも意味があること、それぞれについて、障害者の就労支援に携わる関係者がその認識を十分に共有することも求められる。

なお、「一般就労」という用語については、企業等における雇用を念頭に置いた言葉として用いられているが、昨今の労働市場においては、フリーランスやギグワーカーなど、働き方が多様化しているため、今後、「一般就労」という用語の使い方等について留意すべきという指摘があった。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

① ワーキンググループにおける議論

アセスメント（障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価）の在り方については、第1WGにおいて、障害者にとってどのような福祉施策や雇用施策のサービス等がふさわしいかの判断が現場の個々の担当者に任せられているのではないかと、そのため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合もあるのではないかと、といった現状の課題を整理した上で、働くことを目指し、サービス等の利用を希望する最初の段階を念頭にアセスメントの在り方について検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントの実施が望ましい。
- ・ まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る。

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

第1WGにおいて、アセスメントの目的・対象者やアセスメント結果の活用、実施方法や運用面での留意点、実施主体や質の担保などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(アセスメントの目的)

アセスメントの目的については、

- ・ 障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納得感のあるサービス等を提供するために実施するものである
- ・ 障害者本人の能力のみならず、環境面で何が必要かを明らかにすることも重要である
- ・ アセスメントのプロセスや結果が障害者本人と共有されることにより、本人にとっても、自己理解を深め、必要な支援を検討する際の一助となるものである
- ・ 本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、特定のサービス等への振り分けを行ったりするものにならないよう留意する必要がある

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、さらに具体的に言えば、本人の強みをしっかりと整理した上で、「一般就労に向けて必要となるサポートは何か」「一般就労を実現するために企業、福祉、本人・家族がすべきことは何か」を明確化するとともに、必要なサポートが確実に提供されるようにするためのものであると整理することが適当である。

また、働くことは生活全体の一部であって、より良い生活や有意義な人生のための仕事だということを大事にしながら取り組むべきという指摘や、重度障害者であっても働ける道筋を整えるという視点についての指摘があった。

(アセスメントの対象者)

アセスメントの対象者については、

- ・ 実施を希望しない場合を除き、障害や就労能力の程度にかかわらず、職業経験を有する者等も含め広くアセスメントを実施することが重要である

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これを踏まえて、福祉施策においては、既に就労系障害福祉サービスを利用している者のモニタリング時も含めて、就労系障害福祉サービスの利用を希望する者全員を対象としてはどうかという指摘があったが、例えば、段階的な対象者の拡大など、実行可能性等を考慮して検討することが求められる。

また、雇用施策においては、例えばハローワークで職業紹介を希望する者について、どのような状況ならアセスメントが必要で、どのように実施するのか具体的な整理が必要ではないかという指摘があった。

(アセスメント結果の活用)

アセスメント結果の活用については、

- ・福祉の現場では、現行のアセスメント実施の仕組みやサービス等利用計画との関係を整理した上で、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望するすべての者に対しては、「共通のアセスメント」を実施する仕組みを設け、その中で長期的な就労面に関するニーズや課題、必要な支援等も把握することを通じ、本人の選択を支援していく仕組みを検討する
- ・雇用支援の現場では、特に、職業経験を積んでいない者であって就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般就労を希望する者、中途障害者など障害発生後始めて就労する者、職業経験はあるが一定期間就労していない者、離転職を繰り返す者を中心に、求職活動に入る前に、必要な者に対しては一定アセスメントを実施し、アセスメントの結果を参酌しながら、職業指導等を実施することを検討する
- ・教育の現場では、特別支援学校の在校生に対して福祉・雇用の体系のアセスメントを参考として活用するに当たっては、現場の既存の取組を尊重しつつ、現場の理解を十分に得て、混乱が生じないように運用することが必要である

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえて、第1WGにおいて、アセスメントの目的として、そのプロセスや結果を障害者本人と共有することで本人にとっても自己理解を深め、必要な支援を検討する際の一助となるとされたところであるが、本検討会においてもアセスメントの結果については、本人にフィードバックし、自己理解を促すことも必要であるという指摘があった。

(アセスメントの実施方法や運用面での留意点)

アセスメントの実施方法や運用面での留意点については、

- ・障害者本人との面接や関係機関等からの情報収集に加えて、標準的なツールを活用する
- ・把握した事実をどのように解釈するかは重要かつ困難な課題であることを踏まえ、例えばケース会議等を通じて、障害者本人や関係者の視点も踏まえて検討していく必要がある
- ・アセスメントの結果については、関係者で共有し、サービス等の利用の開始後も、実施機関等に引き継がれることが望ましい

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、特別支援学校卒業生が就労継続支援B型事業所を利用する際の就労アセスメントが形骸化している一面もあるため、その問題点や課題を把握した上で、これを発展する形で整理してはどうかといった指摘があった。

また、福祉分野で行うアセスメントに係る雇用分野との連携として、例えば、地域障害者職業センターがアドバイスをすることのほか、アセスメントのために企業実習を受け入れて協力した企業を「もにす認定」において評価する、特例子会社に協力を依頼する等のアイデアはどうかという指摘があった。

今後、アセスメントの内容については、例えば、就労移行支援事業又は就労継続支援事業（A型・B型）における就労に関する訓練場面を用いることなど、具体的に整理を進めることが求められる。

さらに、本人の意欲には、家族の考え方が影響することを踏まえた上で、コーチングの視点にも留意し、寄り添いながらアセスメントを行い、現状と目標のギャップを把握して到達できる目標を共有した上で、本人の意欲や持てる力を引き出せるように、また、それに気付くことができるように支援する視点が必要との指摘があった。

なお、実施にあたっては準備期間が必要だが、まず一部の自治体でモデル的に実施することも考えられるのではないかと指摘もあった。

（アセスメントの実施主体や質の担保）

アセスメントの実施主体や質の担保については、

- ・アセスメントの実施主体が、自ら提供するサービス等に障害者を誘導することがないよう、第三者的な立場の者がアセスメントを実施したり、アセスメントの実施に当たって、他の主体が関与したりすることが重要である
- ・アセスメントの質を担保するには、アセスメントする人材の能力・スキルが最も重要であることから、その育成、確保についても併せて検討する必要がある

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、現場での混乱や負担増が生じないように、現行のアセスメントやサービス等利用計画との関係を整理することが必要という指摘があった。併せて、現行の就労アセスメントや暫定支給決定のように障害福祉サービス利用の一部として実施するのか、あるいは、支給決定プロセスにおいて市町村が行う（一般相談支援事業者等に委託する場合を含む）障害支援区分認定調査のように障害福祉サービス利用とは別の仕組みとするのか、制度設計を検討することが必要という指摘もあった。

なお、具体的な実施主体については、例えば、サービス等利用計画の作成においては、特定相談支援事業所の相談支援専門員等が、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターといった外部の機関等の協力を得て、専門的見地からの意見を求めるアセスメントのひとつとして実施してはどうかという指摘があった。併せて、教育機関においては学校の教員がアセスメントを実施してはどうか、また、雇用機関としては、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハローワークなどで実施してはどうかという指摘があった。

加えて、アセスメントの実施主体については、本報告書の第2（2）の基礎的研修の受講などにより、就労に関する知識等を十分に習得することが必要であるという指摘もあった。

③ 今後の福祉・雇用の「共通のアセスメント」に向けた事項

上記①のとおり、第1WGにおいては福祉と雇用のそれぞれのサービスを選択・決定する前に、最終的には共通の枠組みによりアセスメントを実施することとし、まずは福祉・雇用それぞれの現行の枠組みを実効あるものとするための再構築や運用強化を段階的に進めるといった整理がなされており、引き続き、共通の枠組みによるアセスメント

の実施に向けて、実施主体等含めた制度の在り方について、雇用と福祉で連携して検討していくことが求められる。

この際、就労系障害福祉サービスの利用や企業における雇用のいずれを希望するかにかかわらず、地域において就労を希望する障害者に対して一元的なアセスメント機能を実現できるよう最終的なゴールを念頭にそれぞれの見直し等を進めることの重要性や、就労を含めた生活全般をコーディネートできるよう、ワンストップの相談体制の整備も視野に入れることの必要性について指摘があった。また、共通の枠組みによる実施に向けた雇用施策側の運用強化については、具体的な取り組みとして担保する上で障害者雇用促進法にしっかり位置づけてはどうかという指摘もあった。

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

① ワーキンググループにおける議論

障害者就労を支える人材の育成・確保については、第2WGにおいて、雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分な状況や、各就労支援機関の役割として求められる知識やスキルを身につけた専門人材の育成のための実践的な研修の機会が限られている状況にあるため、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっている、専門人材が質・量ともに不足している、といった現状の課題を整理した上で、これらの課題に対して求められる人材の育成・確保に関する方策について検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する。
- ・ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する。
- ・ 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る。

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

第2WGにおいて、基礎的な知識・スキルの付与に係る研修（以下「基礎的研修」という。）及びスキル向上に向けた階層研修（以下「階層研修」という。）の対象者や研修体系・内容、人材育成の実施主体、人材確保の方策などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫をする他、対人援助スキルだけではなく対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、対象者をどこまで広げるかによって、研修内容が変わり得るが、まずは障害者を企業につないでいく人材を対象として、研修内容を検討してはどうかという指摘があった。加えて、雇用と福祉がお互いの立場でお互いを理解することも

重要であり、例えば、雇用施策の人材が、福祉施策の支援体系を理解できるようにしていくべきという指摘もあった。

(階層研修の対象者や研修体系・内容)

階層研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）としての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である
- ・基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいことから、各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途検討する場を設ける必要がある
- ・座学だけではなく実践的な内容を積極的に取り入れることや、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れることなども必要である
- ・受講を促進するには、受講に当たって何らかのインセンティブも必要であるが、インセンティブについて検討する際には、個人又は事業所に対するもののどちらが適当であるかを検討する必要がある

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、受講促進のためには、報酬加算等のインセンティブ等が必要ではないかといった指摘があった。

(基礎的研修の実施主体)

基礎的研修の実施主体については、

- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用していくべきである
- ・民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや差が生じないように留意した上で認定の仕組みを設けることが必要である
- ・民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる

といったことが第2WGにおいて整理されており、これらを踏まえて検討が進められることが適当である。

(人材確保の方策)

人材確保の方策については、

- ・専門人材の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的なイメージや魅力を発信していくことや、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすることが重要である
- ・上記のようなことが、ジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる
- ・現状、障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、高等教育において就労支援の現場での実習や体験の機会を作ることや資格を取得できるようにすることも考えられる

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、就労支援に携わる人材に対する何らかの資格化が急務であり、例えば、障害者職業カウンセラーを高年齢・障害・求職者雇用支援機構だけではなく

他の機関においても活用される資格とすることやジョブコーチの公的資格への位置づけについて、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうかという指摘があった。

ジョブコーチの資格化に当たっては、まず、訪問型の活用が低調であることについて、ニーズの問題なのか仕組みの問題なのか他の制度との兼ね合いなのかを分析するなど、制度の課題も併せて検討し、しっかりその活動を保障していくべきとの指摘があった。併せて、どうすれば訪問型の活用が進むかなど、ジョブコーチ制度の活性化について、雇用施策だけでは限界があるなら、就労系障害福祉サービスも含めて一体的に考えることなども必要ではないかという指摘もあった。

さらに、ジョブコーチの就労支援スキルは一般就労の実現と質の向上に向けて重要な役割を果たすため、その資格化の実現が期待されるとの指摘があった。加えて、こうした資格化と相まって実践活動の場も確保されることが、地域における支援体制の強化に繋がるとともに、これらを社会に発信することにより、高等教育における養成が促進され、裾野の拡大につなげることができるといった指摘もあった。

今後、資格化に関する検討に当たっては、これらの点を踏まえつつ、具体的な検討を進めることが求められる。

また、障害者の就労支援を行う機関において、育成された専門人材が所属する法人等の都合で他の部署へ配属されるといったことがないよう、本検討会で検討された趣旨等について法人の経営者等への理解の促進及び周知を十分に図るとともに、社会的・経済的地位の向上のために、国がしっかりと財源を投下すべきという指摘もあった。

(その他)

その他には、

- ・専門人材の育成にあたって、まずは障害種別にかかわらず一般的な障害者の就労支援に係る土台をもった人材の育成が必要であるが、その上で、障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保をしていくことが考えられる
- ・就労支援の質の向上のためには、各支援機関の支援のノウハウや各企業の障害者の雇用管理上のノウハウを共有できるような仕組みが必要である

といったことが第2WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、障害種別や分野別での専門性を持つ人材の育成の重要性や、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」に関連して、重度訪問介護・同行援護・行動援護の支援者が、自営業者の支援や職場での介助にも対応できる専門性を習得する必要性について指摘があったほか、既存の資格に重度障害者の就労と定着支援に着目した専門性をプラスすることといった指摘もあった。

さらに、障害者を社会に送り出す役割を持つ教育機関においても、雇用・福祉に関する知識等を身につけることが重要であるため、教員に対する研修と基礎的研修を相互に受講出来るようにするなどの連携を図ることが必要であるという指摘もあった。

なお、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者、相談支援専門員については、第2WGにおいて十分には議論を深められなかった面があるが、

- ・就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者の就労支援に係る専門性の向上について何らかの方法を検討する必要がある
- ・相談支援専門員については、現行の研修体系と、現在、就労支援分野において議論している内容との連携について、今後何らか検討することが必要である

といったような形で整理をしており、これらの点も踏まえて、就労に関する専門コース別研修を早く創設すべきという指摘や、本報告書第2（1）のアセスメントの実施に関わることも想定されることを踏まえて研修の在り方を検討することが必要ではないかという指摘があった。

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

① ワーキンググループにおける議論

障害者の就労支援体系の在り方については、第3WGにおいて、雇用施策と福祉施策がこれまでも連携を図ってきたものの両者で十分な対応が出来ていない部分や両者の支援内容に重複が見られる部分がある、地域の就労支援機関がどのような支援を実施し、どのような成果を出しているかという情報を、障害者本人を含む関係者と十分に共有できていない、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援ニーズに応える必要もある、といった現状の課題を整理した上で、雇用施策と福祉施策との連携による取組を中心に検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、一定のニーズを踏まえて取組として進めることが適当である。
- ・ 定着支援について、現行の取扱いに基づく各支援の関係を就労定着支援事業所等の関係者間で十分に理解することが重要である。
- ・ 地域の関係機関との連携について、障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることも必要である。ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意する必要がある。また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要である。

② 当面の対応策等の実施内容に関する事項

第3WGにおいて、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用、定着支援の実態とその実施体制、障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携、雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題、新しい就労支援ニーズへの対応などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用)

企業等で雇用されている間における就労継続支援事業（A型・B型）の利用については、

- ・ 企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面や、企業等での就労中の一時的な不調の受け皿として、体調等が以前の状況に戻るまで一定期間利用する場面等において、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、取組として進めていくことが適当である
- ・ 加齢等の影響による体力の低下等により、企業等の中で継続的に働き続けることが困難になる場合に、本人の意向を尊重することを第一に、可能な限り企業等において働き続けることを支援する一方で、本人の希望や状態等によっては就労継続支援事業といった福祉施策の利用に段階的に移行するという考えられる
- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、企業等での就労を支える支援として機能するよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある
- ・ 活用に当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必要性等を精査することが必要である
- ・ 今後、企業等での就労と障害福祉サービス等との関係については、就労継続支援事業のみならず、就労移行支援事業をはじめとする他の障害福祉サービス等についても同様に整理する必要がある

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらに加えて、特に、重度障害者が週20時間未満で雇用されている場合には、就労継続支援事業の併用を認めてはどうかという指摘や、加齢等による影響のため企業等での雇用継続が困難になる場合は、短時間雇用であっても可能な限り企業等で働き続けることができるよう、就労継続支援事業を併用できるようにすることが望ましいのではないかと指摘があった。また、現状において企業が短時間雇用をする場合は、体調不良等による一時的な対応とすることが多いという指摘があった。

さらに、併用に当たっては、企業と就労継続支援事業所が十分に連携する必要があるため、福祉側でのアセスメントだけではなく、企業の雇用管理の中で、継続的に就労能力のモニタリングと丁寧な本人へのフィードバックを行うことも重要であるという指摘や、企業で雇用されている間における就労継続支援事業の利用中においても、状況の変化等があることを踏まえ、第三者的な立場の参画によりモニタリングすることが必要ではないかと指摘があった。

また、就労定着支援事業所、障害者就業・生活支援センターやジョブコーチといった、企業等で雇用されている間における就業面や生活面の支援を実施している機関等との役割を整理することも必要ではないかと指摘もあった。

今後、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用について、具体的な対応をさらに検討することが求められるが、企業等で雇用されている間において就労継続支援事業を利用する際の、雇用契約の取扱い、就労系障害福祉サービスの利用料の負担、雇用率のカウントの方法、企業と福祉施設との契約の取扱いなど、検討すべき事項が多いため、丁寧に検討を進める必要がある。

(定着支援の実態とその実施体制)

定着支援の実態とその実施体制については、

- ・まずは、定着支援に関する現行の取扱いに基づく各支援の関係等を整理した内容について、就労定着支援事業所を中心に、関係者間で十分理解していただくことが重要である
- ・障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、引き続き、障害者本人に対する十分な説明とともに、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である
- ・雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援に関する会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図ることが重要であるとともに、特別支援学校等の卒業生に対する定着支援については、就労定着支援事業の対象に追加すべきかどうかを引き続き議論していくことが必要である
- ・障害者就業・生活支援センターでの定着支援と就労定着支援事業の関係については、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実施できるように制度を見直すことも検討してもよいのではないかと指摘と、障害者就業・生活支援センターは「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないかと指摘があり、引き続き議論していくことが必要である

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、顔なじみの事業所が定着支援を実施することを原則としつつ、地域で支援の穴が生じないように、地域によって定着支援のリソースの状況が異なることも考慮した上で、一律に障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実

施するのではなく、その指定を受けることができるように制度を整備してはどうかという指摘があった。

また、特別支援学校等の卒業生に対する就労定着支援の在り方の検討にあたっては、学校や教員の役割や負担を考慮することが必要であるという指摘があった。

なお、就労定着支援事業所が、本来の制度内容である就業に伴う生活面での支援のみならず、就業面の支援を行っている実態については、必要であり求められているからそのようになっているのではないかという指摘もあった。

(障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携)

障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携については、

- ・障害者就業・生活支援センターについては、地域の支援ニーズに対し、各支援機関における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められる
- ・基幹型としての機能として、例えば、生活支援においては、地域の就労定着支援事業所に対して助言するなど、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要ではないかとの指摘があるとともに、これらの対応に当たっていくためには、地域の支援機関で対応が困難な事例などを中心に、各センターも相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持し続けることが重要である
- ・地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割とのバランスをどのように取っていくか等について、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、個々に検討していくことが必要ではないか
- ・障害者就業・生活支援センターが持つ連携拠点としての機能と地域障害者職業センターが持つ高い専門性とを相互補完的に持ち寄るなどの連携を進めていくことが求められる

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらに加えて、基幹型という概念に関して、基幹相談支援センターのような困難事例に対するスーパーバイザーの役割がイメージされ、地域における支援のセーフティネットをこれまで以上に果たすことで支援の厚みが出せると考えられるが、例えば困難事例が丸投げされないよう、どのようなケースが当てはまるのかしっかり精査していくことが必要ではないかという指摘があった。このように、障害者就業・生活支援センターが、新たに生活支援について基幹型としての機能を担うことに加え、引き続き地域における就労支援の拠点として機能していくためには、それに応じた人員体制の確保や財政支援も必要ではないかという指摘があった。併せて、地域の実情に応じた職員配置等が可能となるよう、障害者総合支援法において都道府県が行う事業として明確に位置づけるなどの見直しが必要であるという指摘もあった。

また、障害者就業・生活支援センターの体制について、雇用と福祉のバランスが悪く、生活支援員数を増やして体制を手厚くすべきであるという指摘があった。また、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実施することで生活面の支援体制を補うことも考えられるが、今後の検討が必要であるという指摘があった。加えて、就労支援業務については、委託事業であるという事業構造上、退職金積立等について法人が自己負担する必要がある、国からの財政支援が必要であるという指摘があった。

(雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題)

雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題については、

- ・企業等での就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援も重要である中で、ハローワークについては、個別のアセスメントの内容を踏まえ、第三者的な立場から助言・指導等を行う役割が期待できる
- ・地域障害者職業センターについては、他の機関では対応が困難な事例への対応に加え、地域の支援力向上を図っていく取組として、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる
- ・障害者職業能力開発校等の職業能力開発施設について、拠点が限られているため、地域の就労支援機関を活用する必要性について指摘がある
- ・障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度については、対象範囲やいわゆる「みなし雇用（企業等から就労継続支援事業所への仕事の発注状況を雇用率制度・雇用納付金制度で評価する仕組み）の導入」や「在宅就業支援団体制度の見直し」等に関して様々な指摘や意見がある
- ・就労系障害福祉サービスについては、前述した、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用などの検討を踏まえつつ、各支援の趣旨・役割などを改めて整理する必要がある
- ・「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援A型が地域において果たしている様々な役割について改めて整理が必要であり、これらをひと括りで取り扱うのではなく、その内容や機能に応じ、類型化するなどの整理のもと、今後の就労継続支援A型の進む方向性について引き続き議論する必要がある
- ・就労継続支援B型が、引き続き地域における就労支援の一翼として、地域で役割を担っていくためには、その取組が、障害者にとって「生計の維持を図ること」、「能力の発揮の機会を確保すること」、「社会経済活動への参加を実現すること」であるべきことを、各事業所が自覚し、実践していく姿勢が重要となる

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらを踏まえ、特に、地域障害者職業センターについては、第3WGにおいても指摘があった、地域の支援機関に対する後方支援にその役割をシフトチェンジし、自らが支援する事例は、地域の支援機関では真に対応が困難な事例に留めるべきという点について、検討会においても重ねて指摘があった。

また、就労継続支援A型事業所の役割や在り方について改めて整理していく必要があるのではないかという指摘があった。

具体的には、就労継続支援A型事業所を利用する多くの障害者が企業で働ける可能性があると思われるが、その機会が与えられていない、あるいは自分は無理だと思い込んでしまっていると推測されるため、就労継続支援A型事業所は、今後、工賃アップを目指している就労継続支援B型事業所か一般就労に収斂されていくのではないかと指摘があった。また、本来一般就労が可能な障害者が就労継続支援A型事業所に留め置かれることがないように、一般就労にスムーズに移行できる仕組みが必要であるという指摘があった。

加えて、障害者雇用率制度や納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いの見直しについて、就労継続支援A型事業所が担う役割にかかる社会保障審議会障害者部会での議論等も踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討するなど、両者がしっかりと連携して有意義な議論を進めていくべきという指摘があった。特に、就労継続支援A型事業所について、障害者雇用率制度・納付金制度の対象から外すことも考えるべきという指摘もあった。

一方で、令和3年度の報酬改定において、就労継続支援A型事業の基本報酬についてはスコア化を図るとともに、生産活動の基盤を強化するための企業や地域との連携をよ

り評価することとしたことにより、諸課題に対応する形となっていることについて指摘があった。加えて、これらがうまく機能すれば、一般企業との違いは、一般就労が難しい障害者を手厚い支援の下で雇用しているかどうかという違いとなり、一般就労が難しいとはどういうことなのか、どのような手厚い支援により雇用することができるのか、就労困難性とは何か、といったことについての整理が必要となるのではないかといい指摘もあった。

さらに、就労継続支援A型事業所で行われるべき手厚い支援がしっかり整理・蓄積できれば、そのノウハウを企業に持ち込むことで、結果として今まで就労継続支援A型事業所で雇用されていた方の企業での雇用が進むとともに、就労継続支援A型事業所自体も、障害者だけでなく、就労に困難を抱える様々な方も含めてユニバーサル就労を目指すなど、ウイングを拡げることにもつながるのではないかといい指摘もあった。

これらの指摘も踏まえつつ、就労継続支援A型事業所の役割や在り方について、さらに整理していくことが求められる。

なお、一般就労への移行は、本来、就労移行支援事業所の役割であるが、制度開始時と比較し、報酬の面などから見ても、一般就労への移行が就労継続支援A型事業所やB型事業所にも求められるようになってきているため、それぞれの就労系障害福祉サービスの役割が見えにくくなってきており、改めて整理が必要ではないかという指摘もあった。

(新しい就労支援ニーズへの対応)

新しい就労支援ニーズへの対応については、前述した、短時間雇用への対応や加齢等の状況の変化に伴う対応としての、企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用に関するもののほか、

- ・在職障害者のキャリア形成支援への対応について、まずは各企業内において個々に取り組まれるものであるため、外部の就労支援機関が、通常の支援の延長として、どこまでニーズを踏まえた支援ができるかといった課題があるが、今後、企業等の中におけるキャリア形成支援に対する支援の在り方について整理する必要がある
- ・障害者の多様な働き方を実現していく観点からは、障害者本人の希望や障害特性も踏まえつつ、障害者雇用におけるテレワークの推進を図っていくことに加え、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関やジョブコーチ支援でのテレワークによる在宅就労も想定した支援やリモートによる支援の推進を図ることが必要であり、まずは取組事例等を収集・整理し、幅広く共有して取組が広がるようにしていくといった対応が必要である

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、週20時間未満の短時間雇用について、週20時間未満の雇用を希望している方に就労困難性の高い方が多いため就職が困難であるのか、雇用率制度においてカウントされないために進展しないのか、その因果関係をしっかり把握した上で議論をするべきという指摘があった。

これに対して、データ等による検証の重要性も理解した上で、実践現場においては、一般就労に移行する際に、利用者には不安やためらいがあると感じており、一般就労と就労系障害福祉サービスの両方に軸足を置いて進めることはその解消策の1つになるという指摘や、そうした者を少しでも多く企業が受け入れられるようにするためには、雇用率制度におけるカウントも必要ではないかという指摘もあった。併せて、そのような制度となった場合に、企業がどれだけ短時間雇用に乗り出すのか調査することも必要で

はないかという指摘もあった。また、現状において企業が短時間雇用をする場合は、体調不良等による一時的な対応とすることが多いという指摘があった。

また、AIや、ICT・リモートワークの環境整備が急速に進んでおり、こうした技術の活用により重度障害者を雇用する事例も見られることから、企業側は技術の活用により障害者雇用の可能性を広げていくべきという指摘や、他方で、技術の進展に伴い、求められる労働スキルが高まる可能性が高いため、これに対応する障害者の能力開発が必要であるという指摘があったほか、関連する好事例について、企業側の理解者の絶対数を増やすことにつなげていくために、当事者はもちろん、医療、教育や企業の現場などあらゆる分野に周知してはどうかという指摘があった。

加えて、コロナ禍でテレワークによる在宅就労が進んでおり、通勤が困難な者等の場合、雇用労働者として在宅就労することは障害者の雇用の促進につながるため、障害者が在宅就労を可能とするICTを活用した支援機器の導入の支援や障害者へのデジタル化を踏まえた職業訓練も必要であるが、他方で、障害者雇用率制度において、雇用率として算定するのは「雇用型テレワーク」のみとすべきであり、障害者の在宅就労を進めるにあたっては、労働時間管理に留意しつつ、雇用保険や労災保険などが適用される「雇用型テレワーク」を前提として検討を進める必要があるという指摘があった。

さらに、中途障害者又は障害の重度化や環境変化に直面した障害者に対する支援のあり方に関連して、在職者がその就労を継続できるよう、雇用・福祉の両部門の支援事業をさらに活用しやすくする必要があること、障害によっては地域に対応ノウハウを持つ機関が乏しく、雇用・福祉の別を越えて支援事業を活用する必要があることなどを踏まえて、連携の組立てについて議論する必要があるのではないかと指摘もあった。

③ その他の雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項

上記②における具体的な対応策等のほか、雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項についても幅広く検討を行った。

第3WGにおいては、例えば、

- ・雇用・福祉施策双方の支援内容や好事例・取組事例を共有すること
- ・各支援対象者に対する個別の支援内容について、プライバシーに十分配慮した上で、本人の同意のもと相互に共有すること
- ・「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」の実施状況を踏まえながら通勤や職場等における支援の在り方について検討を重ねていく必要があること
- ・個々の障害特性に応じた専門的な支援に関する人材の育成・確保やピアサポートの活用等について検討していくこと

などについて整理されている。

これらを踏まえた上で、一般就労が可能な者が、福祉から雇用へスムーズに移行でき、また、困難な者は雇用から福祉へ段階的に移行する、シームレスな環境を整備するとともに、共通のアセスメントの構築や雇用と福祉に精通した人材の育成も含めて、企業のニーズを踏まえながら各支援機関が連携を図っていくべきという指摘があった。

また、雇用施策と福祉施策の連携強化にあたり、お互いが理解し密接に関わりながら、支え合い、補い合うことが重要であるため、一般就労への移行の実現について、福祉施策だけに担わせるのではなく、企業においても、各支援機関と連携しながら、合理的配慮の提供をさらに進めるなどこれまで以上に障害者を広く受け入れる体制整備等を行う必要があるのではないかと指摘があった。

さらに、個々の障害特性に応じた専門人材やピアサポーターについて、支援人材の絶対数が不足する現状を踏まえ、限られた支援者が広域をカバーできるような財政支援を併せて検討するべきではないかという指摘もあった。

なお、雇用は企業支援、福祉は個別給付を中心とした障害者への直接支援であり、施策体系や財源の在り方が大きく異なるため、両者を組み合わせた支援策は極めて複雑になってしまうが、企業支援としての雇用施策と個別給付としての福祉施策という本質の違いの連携に当たっては、いかに整合性を持たせながら一つの支援策としてまとめしていくのか、障害当事者の立場がどのように制度に反映されるのか等の視点を持った上で、どういう形で理念・枠組み作りをするのか、それを支える財源も含めた議論が必要ではないかという指摘もあった。

さらに、障害者が長期に働くためには、余暇活動の支援も重要であるので後押しが必要であるという指摘もあった。

おわりに

本検討会においては、雇用施策と福祉施策の連携強化に向けた対応策の具体的な検討の方向性を見出すために、関係者からのヒアリングや3つのWGを含め、雇用施策と福祉施策に関わる多くの方の協力を得て議論を進め、本報告書を取りまとめたところである。

これまでには行われてこなかったような形で、雇用施策と福祉施策のそれぞれの関係者が会議体を構成し、その連携について集中的に議論を行ったことは、両施策間での連携により解決すべき課題や検討の方向性を整理することができただけでなく、雇用施策、福祉施策それぞれに携わる関係者双方の相互理解の深化にも寄与するものとなった。

各WGにおける議論等の整理及び本報告書の第2において提示した対応策の具体的な検討の方向性は、その実現に向けて、今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進めていくこととなる。それぞれの審議会における議論においても、本検討会及び3つのWGに参画した雇用、福祉双方の関係者間の議論等により深化した相互理解や双方の施策、支援等に対して相互に寄せられた様々な期待等を十分に踏まえ、本検討会の成果を確実に引き継ぎ、その成果が活かされることを期待したい。

さらに、本検討会の開催を通じて醸成された、雇用施策と福祉施策のそれぞれの関係者が連携して、両施策の進捗や課題を把握・整理し、その解決に取り組む機運が継続するよう、今後も、両施策に係る議論の経過等について情報共有を図るとともに、両施策による検討の場を設けることが求められる。

そして、障害者に関する雇用施策と福祉施策の連携と障害者の就労を支える関係者の調和がより一層強化され、様々な支援が進展するための基盤が構築されることを通じて、障害者本人が能力や適性にあわせて働くことができ、ひいては障害のある人もない人も共に働く真の共生社会が一日も早く実現することを祈念する。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ

これまでの議論等の整理

1. 就労能力や適性の評価に係る現状の課題

- 就労系障害福祉サービス及びハローワーク等の職業リハビリテーションサービス（以下「サービス等」という。）の利用に当たって、障害者にとってどのようなサービス等がふさわしいかの判断が現場の個々の担当者に任せられているのではないか。
- そのため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない場合もあるのではないか。
- 例えば、特別支援学校卒業生等の就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、それに先立ち、長期的な就労面に関するニーズや課題を把握し、一般就労の可能性を見極めた上（就労移行支援事業の短期利用による「就労アセスメント」）で、それが困難であると認められる場合には就労継続支援B型事業（以下「B型」という。）を利用することになっているが、現状の「就労アセスメント」は、B型の利用を前提とした形式的なアセスメントとなっている一面もある。
- また、就労継続支援A型事業（以下「A型」という。）や就労移行支援事業の利用を希望する場合には、障害者本人の希望を尊重しつつ、より適切なサービスの利用を図る観点から、その利用が適切か否かの客観的な判断（「暫定支給決定」による短期利用）を行うものとされているが、既に本人と事業所との間で利用が決まっているなどの理由により「暫定支給決定」を実施していない場合があるなど、目的や機能に沿った取扱いがなされていない実態も見られる。さらに、事業所は、本人に対して自らのサービスを提供する中で、（当該サービスの引き続きの）「利用が適切か否かの客観的な判断」に係る情報収集等を行うことになっているが、結果として、第三者の目が入っていないとの指摘もあった。
- ハローワークにおいても、来所した障害求職者に対して、必ずしも統一的な評価の下、求職活動の支援が開始されているとは言えない状況にある。
- そこで、本ワーキンググループは、働くことを目指し、サービス等の利用を希望する最初の段階を念頭に、障害者のニーズ把握と就労能力や適性の評価（以下「アセスメント」という。）の在り方について検討した。
- なお、アセスメントについては、サービス等の利用を希望する最初の段階のみならず、当該サービス等の利用中であっても、障害者本人のニーズや状況の変化等を定期的に把握するためのモニタリングも重要であることに留意することが必要である。例えば、就労移行支援事業等を介して一般就労が可能な人でも、一旦、B型等を利用すると、そのままそこに留まるといった指摘もあった。

2. 議論の整理

(1) アセスメントの目的・対象者

(目的)

- アセスメントは、障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納得感のあるサービス等を提供するために実施するものである。
- そのため、サービス等の選択・決定に先立ち、十分なアセスメントを実施するとともに、障害者本人を含む関係者とその内容を共有することが求められる。
- また、長期的な視点に立って、就労能力や適性を評価する必要がある。
- さらに、職場環境や合理的配慮によって就労できるようになる場合もあるため、障害者本人の能力のみならず、環境面で何が必要かを明らかにすることも重要である。
- こうしたアセスメントは、そのプロセスや結果が障害者本人と共有されることにより、本人にとっても、自己理解を深め、必要な支援を検討する際の一助となるものである。
- なお、アセスメントを通じて、本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、特定のサービス等への振り分けを行ったりするものにならないよう留意する必要がある。

(対象者等実施体制)

- 働くことを希望する障害者については、アセスメントの目的・趣旨を説明した上で、実施を希望しない場合を除き、障害や就労能力の程度にかかわらず、職業経験を有する者等も含め広くアセスメントを実施することが重要である。
- また、アセスメントは、地域で「働くこと」を希望する者に対して福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、共通の枠組みにより実施することが望ましい。
- 他方で、実施体制等の検討に当たっては、就労系障害福祉サービスと職業リハビリテーションサービスの利用の仕組みが異なることも踏まえ、まずは、福祉・雇用それぞれのサービス体系の中におけるアセスメントについて、より実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を行うなど、実行可能性等も考慮し、段階的な対応策を検討する。加えて、その対象者も、まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系の中で検討する。

(2) アセスメントの結果を活用する場面

- 上述のとおり、実行可能性等を考慮し、当面は、福祉・雇用それぞれのサービス体系の中で、共通の目的に向けて、アセスメントを実施することとする。具体的な活用場面については以下のとおり。
- なお、アセスメントの結果については、福祉、雇用及び教育の現場だけでなく、医療の現場においても共有して活用されることが望ましいという指摘があった。

(福祉の現場での活用)

- 例えば、
 - ・ 就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望する障害者に対するアセスメントについては、「就労アセスメント」や「暫定支給決定」により実施しているものの、希望

するサービスの利用に当たっての事前手続き的な性格もあるため、上記1に触れた課題などが生じている。

- ・ このため、現行のアセスメント実施の仕組みやサービス等利用計画との関係を整理した上で、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望するすべての者に対しては、「共通のアセスメント」を実施する仕組みを設け、その中で長期的な就労面に関するニーズや課題、必要な支援等も把握することを通じ、本人の選択を支援していく仕組みを検討する。
- また、福祉の現場での活用にあたっての留意点として、以下の指摘があった。
 - ・ 「共通のアセスメント」を実施する主体と、サービス等利用計画を策定する特定相談支援事業所との関係を整理する必要がある。
 - ・ 各サービスの利用を希望する障害者に対するアセスメントにあたっては、環境要因を把握するという観点からも、各サービスを提供する個々の事業所の特徴や実態を予め把握しておくことが必要である。
 - ・ 一般就労への円滑な移行やその後の職場定着等を考えると、就労移行支援事業や就労継続支援事業（特に就労継続支援事業）においては、引き続きモニタリングをサービス利用中にも継続し、就職後の就労定着支援事業に情報を繋げていくことができると良いのではないかと。

（雇用支援の現場での活用）

- 特に
 - ・ 職業経験を積んでいない者であって、就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般就労を希望する者
 - ・ 中途障害者など障害発症後初めて就労する者
 - ・ 職業経験はあるが一定期間就労していない者（休業から復職する者を含む）
 - ・ 離転職を繰り返す者
- を中心に、求職活動に入る前に、必要な者に対しては一定アセスメントを実施し、アセスメントの結果を参酌しながら、職業指導等を実施することを検討する。加えて、上記以外のハローワークに来所した求職者に対しても、同様に対応することが考えられる。
- また、事業主に対してアセスメントの結果も参考とし、必要な合理的配慮等について助言等を実施することを検討する。

（教育の現場での活用）

- 福祉の現場では、就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望する障害者に対して、また、雇用支援の現場では、職業経験を積んでいない者であって、就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般就労を希望する者に対してアセスメントを実施することから、特別支援学校の在校生も対象となり得る。卒業後の進路を考える上では、どのような支援や合理的配慮等があれば、企業などで働くことができるのかという視点も必要であり、本人や保護者のニーズを踏まえ、特別支援学校の在校生に対して福祉・雇用の体系のアセスメントを参考として活用することも重要である。

- 他方で、現状でも、特別支援学校においては、個別の教育支援計画の下、職場実習等を踏まえた上で、生徒（障害者本人）、教員等で相談しながら、卒業後の進路を決定している。
- そのため、特別支援学校の在校生に対して福祉・雇用の体系のアセスメントを参考として活用するに当たっては、現場の既存の取組を尊重しつつ、現場の理解を十分に得て、混乱が生じないように運用することが必要である。例えば、特別支援学校での授業に支障が出ることはないよう、アセスメントの実施期間を設定することが考えられる。
- 併せて、特別支援学校はこれまでに多くの情報を収集・整理していることから、その情報の活用も進めることで、在校生に係るアセスメントにおいては、情報収集に力点を置くより、収集した情報を見立てることに力点を置くことが望ましい。
- なお、教育現場から福祉・雇用施策への切れ目のない支援のためには、教育現場での取組がサービス等における支援に繋がるような仕組みを構築することが求められる。例えば、在校中に教育現場で把握した障害者本人の情報は、卒業後に支援を実施する機関に引き継ぐことが、その後のサービス等の質の向上に資すると考えられる。教育現場での取組内容を知ることは、教育と福祉・雇用で「相互理解」を形成することにも資する。
- 他方、アセスメントの結果を教育現場とも共有し、進路指導等において活用することもまた、教育と福祉・雇用で「相互理解」を形成することに資すると考えられる。このため、アセスメントの結果を教育現場にフィードバックする仕組みを検討することが必要である。学習指導要領の範囲での対応となるが、こうしたフィードバックにより、学校内の指導内容を充実させていくPDCAサイクルにより、教育と福祉・雇用の相互理解が進むと考えられる。

(3) 方法、運用面での留意点

- アセスメントに当たっては、①どのような事実を把握するか、②把握した事実をどのように評価するかが重要である。
- ①については、障害者の状況やニーズにあわせて、把握すべき情報を明らかにした上で、障害者本人との面接や関係機関等からの情報収集に加えて、標準的なツールを活用すること等により、障害者本人に係る事実を把握していく必要がある。
- ②については、把握した事実をどのように解釈するかは重要かつ困難な課題であることを踏まえ、例えばケース会議等を通じて、障害者本人や関係者の視点も踏まえて検討していく必要がある。
- こうしたアセスメントの流れ等については、地域毎で取扱い等の違いが大きくなるように、改めて標準的な手順を示すことも必要であるとともに、アセスメントを実施することが関係者にとって過度な負担にならないようにする必要がある。

(ツール)

- アセスメントにおいて関係者間の情報共有としてJ E E Dにおいて開発された標準的なアセスメントツール等を活用することが考えられる。
- こうしたアセスメントツール等を福祉、雇用、教育及び医療等の関係者が有効に活用できるように、広くその普及を行い、活用方法等について情報提供することが重要であ

る。併せて、関係者に対する研修体制の確保も必要である。

(相互理解の促進)

- 「福祉」から「雇用」(又は「雇用」から「福祉」)における切れ目ない支援を実現するためには、その前提として、雇用、福祉、教育、医療等、就労支援に携わる各分野の関係者間における「共通言語」が必要であるとともに、共通の目標設定を持つことが重要である。
- 目標設定を共有する上では相互理解が不可欠であり、そのために、ケース会議等により、情報交換や意見交換をすることが効果的である。
例えば、就労移行支援事業の3年目の継続利用を検討する際の取組であるが、障害者本人、就労移行支援事業所、支給決定を行う自治体、相談支援事業所、ハローワーク等の関係者が集まり、それまでの支援の総括及び今後の方向性について話し合うことで、その後の一般就労に繋げている事例もあった。
- また、ケース会議等は、関係者が遠隔地に点在している地方等においても対応できるよう、ITツールを積極的に活用し、オンライン形式で開催することも考えられる。
- アセスメントの結果については、関係者で共有し、サービス等の利用の開始後にも、実施機関等に引き継がれることが望ましい。その上で、当該サービス等の利用中に、障害者本人のニーズや状況の変化等を定期的に把握するためのモニタリングを行い、結果を更新していくことが重要である。
- 例えば、サービス等利用中のモニタリングにより更新した結果については、就労系障害福祉サービスの利用更新に係る手続きの中で活用するなど考えられる。
- 一般就労においても、例えば、就職時にこれまでのアセスメント結果やこれまで障害者本人に関わってきた支援機関等の情報を企業に伝えることで、適切な合理的配慮の提供や職場定着だけでなく、生活面等の支援ニーズへの対応にも資すると考えられる。また、在職中においても継続してアセスメントを実施することにより、企業在籍型ジョブコーチなどを中心に職場環境等に係る支援や合理的配慮を受けることが期待できる。
- こうしたアセスメントの結果の共有にあたっては、将来的には、個人情報 の適正な取扱いを考慮した上で、クラウド上で電子データ化した上で、関係者が共有できるようにすることも考えられる。
- 他方で、アセスメントを効果的なものとするためには、一般就労した障害者が就労後に企業内で行われる人事評価の結果等について、本人の了解を得た上で企業が支援機関等にフィードバックすることも重要であるとの意見もあった。
- これら情報共有にあたっては、当然のことながら本人の同意が必要であり、また、一旦同意した後も、本人の希望に応じて、共有を止めたり、データを消去したりできることは言うまでもない。

(アセスメントで考慮する要素)

- アセスメントにあたっては、
 - ・ 職業生活の基礎となるような医療面、生活面に加え、企業においてどのような合理的配慮がなされているのか等の環境面についても考慮すること

- ・ 企業がどういう能力を必要としているか、どういう人材を望むかという視点を持つこと
 - ・ 一方、企業がどの程度職場において合理的な配慮を行っているかを踏まえる必要があること
 - ・ 職務能力（障害特性）や志向性（どのように働きたいか）にも留意することが必要である。
- また、このほか、これまでJ E E D等において蓄積された障害者の就労に関係する各種研究の成果を参考にして、アセスメントで考慮する要素を検討することも重要である。

（４）実施主体

- 全国でアセスメントを実施する必要があるが、実施主体の検討に当たっても、就労系障害福祉サービスと職業リハビリテーションサービスの仕組みが異なることも踏まえ、段階的な対応策を検討していく。
- 実施主体を検討するに当たっては、アセスメントの実施主体が、自ら提供するサービス等に障害者を誘導することがないよう、第三者的な立場の者がアセスメントを実施したり、アセスメントの実施に当たって、他の主体が関与したりすることが重要である。
- なお、障害者就業・生活支援センターを実施主体として検討してはどうかとの指摘もあった。
- また、都市部と地方とで、就労を希望する障害者や支援機関の数も異なるため、それぞれの地域の実情に合わせて実施体制を構築するよう留意すべきである。

（５）質の担保

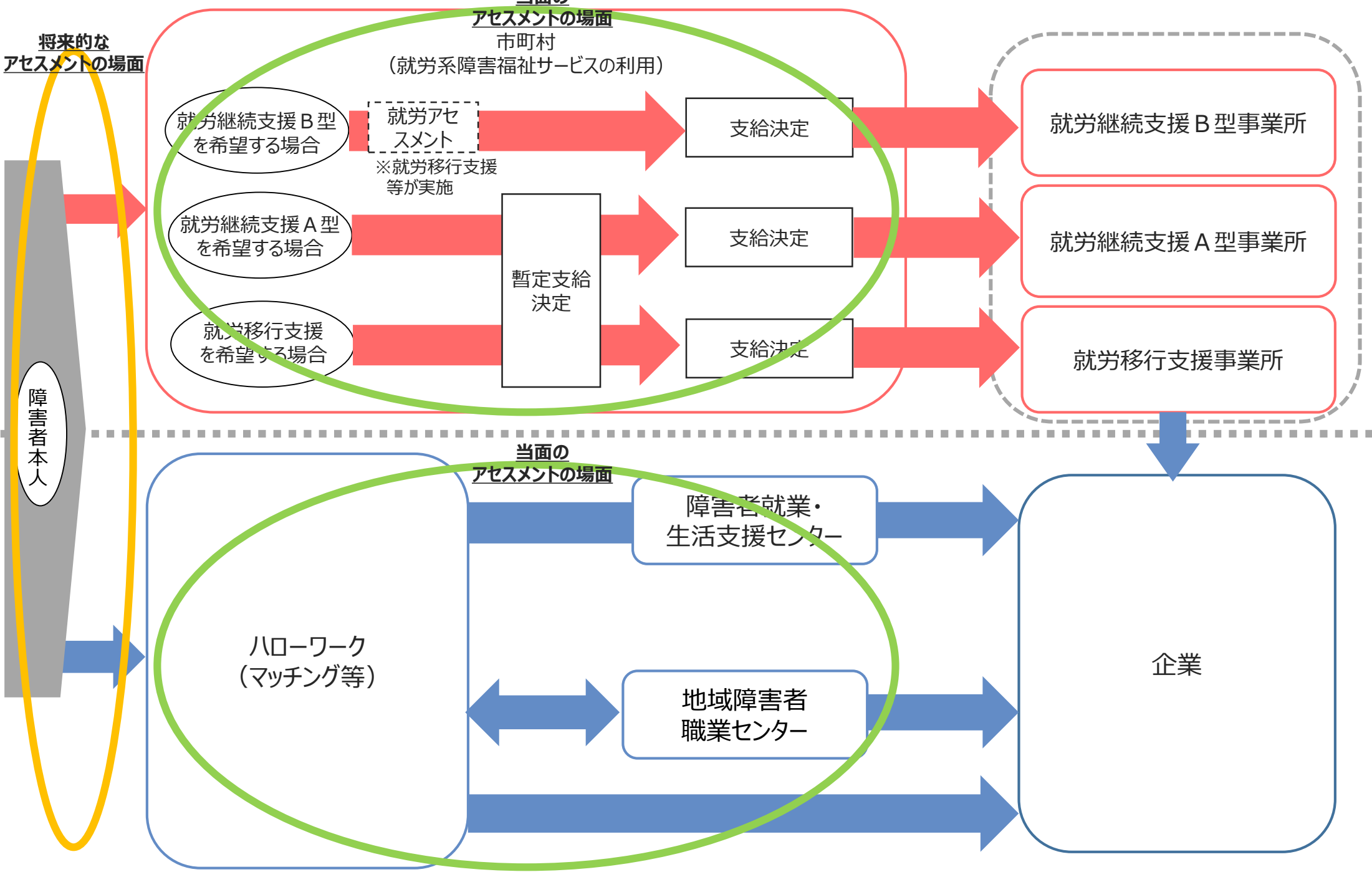
- アセスメントの質を担保するには、アセスメントする人材の能力・スキルが最も重要であることから、その育成、確保についても併せて検討する必要がある。
- 例えば、アセスメントにあたっては、障害特性に応じた専門的な知識を有した人材を確保することが課題である。例えば、公認心理師、精神保健福祉士、作業療法士、障害者職業カウンセラー等の専門人材が考えられる。
- また、将来的には、A I等を活用することで、アセスメントの結果をビッグデータ化し、それらのパターンを分析することで、他の支援機関の参考にすることも考えられる。

（６）その他

- アセスメントを効果的なものとし、一般就労に繋げていくためには、アセスメントを受ける障害者本人や関係者が「働く」ことをイメージできていることが求められる。そのため、障害者や家族に対しても、高等部のみならず、中学部、小学部、幼稚部といった早期段階から、働く意義・目的の理解の促進を図るとともに、一般企業で働くイメージを付与することを含めキャリア教育を行う必要がある。
- 個々の就労困難性を評価し、それらの結果に基づき、雇用率制度における障害者として取り扱うといったことや、本人の能力・適性等と個々の職業に必要な能力等のマッチングを可能とするような評価の仕組み等についても、今後検討を進めていく必要があるという指摘があった。

- 障害者と企業とのマッチングを円滑に行うには、企業側が求めている人材像、障害者の職務能力等によって、障害者向けの求人を、予め区分するといった工夫も重要であるという指摘があった一方で、職場環境や合理的配慮等によって就労できるようになる場合もあるため、障害者向けの求人の区分けには留意すべきという指摘があった。
- 今後、福祉と雇用の「共通のアセスメント」の実施に当たっては、現行の福祉・雇用それぞれのサービス体系の中におけるアセスメントに係る実態把握や課題の分析等を踏まえて検討する必要があるとの指摘があった。

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ

これまでの議論等の整理

I 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材について、両分野の基礎的な知識やスキルが不十分な状況が見られる。例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者の中には、就労支援の経験がない者や障害者雇用に係る基礎的な知識等を有していない者もいる。
- 雇用施策と福祉施策の縦割りによる課題を解決するためには、少なくとも双方の分野に係る基礎的な知識等を習得した人材を育成することが重要である。しかしながら、こうした人材の育成が十分行われていないことも「福祉から雇用」(又は「雇用から福祉」)における切れ目のない支援が行われにくくなっている一つの要因となっている。
- 雇用と福祉の両分野横断的な基礎的な知識やスキルを身につけた上で、さらに各就労支援機関の役割に応じた知識やスキルを身につけた専門的な人材を育成する必要があるが、現状として実践的な研修を受ける機会が限られていること等により、こうした専門人材が質・量ともに不足している状況が見られる。
- また、人口減少が進む中で、雇用と福祉それぞれの分野の現場において、障害者の就労支援を支える人材の確保がこれまで以上に重要になってくるものと考えられる。

II 課題に対して求められる人材の育成について

- 障害者の就労支援を行う機関の中でも、中心的な役割を担っているハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加えて、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者、各民間企業の障害者雇用の担当者、病院・診療所の精神保健福祉士等、障害者の就労支援に携わる人材の裾野は一層広がってきている。このため、今後は当該専門人材の質をいかに向上させていくかについても考えていく必要がある。
- また、専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の習得では十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。
- 実際の支援においては、雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも障害者本人のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ていることが必要である。この点について、雇用分野と福祉分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということ

ではないかとの意見があった。

(基礎的な研修)

- 上記の内容を踏まえると、障害者の就労支援に携わる専門人材の育成に当たっては、その最初の段階において、まずは雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修の確立が必要である。

(階層的な研修等)

- その上で、基礎的な研修だけでは雇用と福祉の両分野の全ての知識やスキルを習得することは難しいため、これらに上乘せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設ける必要がある。
- さらに、専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である。
- 併せて、スキルの蓄積にあたっては、自身の支援内容の振り返りを行い、他者からの助言を受けることが必要であるため、就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成も重要である。なお、スーパーバイズに当たっては、各支援の違いを理解し、伝えていくことが重要であることから、スーパーバイザーには、就労支援プロセスの全体像やそれぞれの違いを理解して、地域の中で就労支援のコーディネートなどを行うことができるような資質が求められる。
- 加えて、障害者が一般就労に移行した後も、職場内での環境変化等により、就労の継続が困難になる場合もあるため、そのような場合に障害者と企業をフォローし、継続してマネジメントを行うことも大切であり、スーパーバイザーにはこのようなマネジメントのスキルも求められる。
- また、雇用と福祉の間での切れ目のない支援の実施のためには、アセスメントが的確に行われている必要があり、スーパーバイザーは、アセスメント能力を備えていることも求められる。

Ⅲ 人材育成の対象、研修内容及び体系について

(1) 基礎的な知識・スキルの付与に係る研修の受講対象者の範囲

(基本的な考え方)

- 雇用、福祉のそれぞれの分野において障害者の就労支援に携わる人材に対して、横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的な研修」という。）を実施する場合、その受講対象範囲はできるだけ幅広い者が受講できるよう門戸を広げるべきである。
- 特に障害者の就労支援においては、雇用・福祉分野に加えて、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関の者や教育関係者を積極的に受け入れることも重要である。

- また、職業訓練分野においては委託訓練を実施している民間事業者の担当者等、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員についても基礎的研修の受講が必要ではないかとの意見もあったほか、生産活動を行っている生活介護事業所の担当者なども、それを利用している障害者の就労の可能性という観点からは、今後議論が必要との意見があった。
- 現状としては、就労移行支援事業の就労支援員については、就業支援基礎研修等の受講が報酬加算の対象となっており、これが一定のインセンティブとなって、就業支援基礎研修の受講者の3分の1程度が当該就労支援員となっているが、他の配置職員については特段そのような報酬上の措置はないところ。
- こうした中で、基礎的研修については、上述したとおり、受講の門戸は広く設定した上で、一定の人材に対しては基礎的研修の受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みを設ける必要がある。
他方で、受講を義務付ける対象者の範囲の検討に当たっては、必要となる十分な受講機会と研修の質を確保するという観点も重要であり、その範囲を一定絞るなどの対応を考える必要がある。

(対象となる具体的な専門人材)

- こうした考え方に立ち、就任に当たって基礎的研修の受講を要件とする専門人材については、まずは障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が最優先と考えられる。
- また、就労系障害福祉サービスの実施事業所の全ての支援担当者が受講すべきといった意見もあったが、全国の就労系障害福祉サービスの実施事業所数を考えると、直ちに全ての事業所の支援員に受講させることは現実的ではないとの意見もあった。
このことから、雇用と福祉の両分野の基礎的知識やスキルが特に求められる人材として、就労系障害福祉サービスの事業所のうち、就労移行支援事業の就労支援員と就労定着支援事業の就労定着支援員については基礎的研修の受講を必須とすべきである。加えて、就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員についても、基礎的研修を必須とすることが望ましい。このため、講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの基礎的研修の受講枠を確保する等、更に検討を進めていくことが必要であると考えられる。
- また、対象者全員に基礎的研修を受講させるのが難しいのであれば、受講者の分散のために、例えば、受講を要件とする専門人材として配置されてから3年以内に受講するようにするなどの措置が考えられるほか、受講に係る目標を定めて受講を促したりするなどの方策が考えられる。
- さらに、受講を要件とする対象者であっても、就労支援に係る経験の年数等によっては基礎的研修の受講を免除するほか、社会福祉士や精神保健福祉士等の資格所持者については基礎的研修の一部講義の受講を免除すべきとの意見もあった。
- なお、地域によっては就労移行支援事業所がなく、例えば就労継続支援事業の実施事

業所が当該事業所の役割を担っている場合もあるため、地域性を考慮して、運用上、このような代替的な役割を担っている事業所の支援員を優先して受講させるといった視点も必要である。

(2) 分野横断的な基礎的研修の内容

(基本的な考え方)

- 前述したとおり、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者は、障害者本人を中心に置きつつ、一般就労の実現に向けて支援をすることが重要であるが、就労支援にあたって、その目的や理念の捉え方が異なっている場合もあるとの指摘があった。こうしたことから、就労支援の目的や理念等も研修の内容に盛り込むべきである。
- その上で、基礎的研修では、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである。
- また、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者が「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解することも重要であり、企業で働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることも必要である。

(研修の質の担保・向上)

- 基礎的研修の質を担保するため、例えば、座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫が必要である。具体的には、次のような内容が考えられる。
 - ・ 各就労支援の現場見学・実習及びそれを踏まえたレポートの提出
 - ・ 企業担当者との交流
 - ・ 難病、発達障害等の多様な障害種別に係る知識や対応スキルを付与するグループディスカッション、事例検討
 - 現行の就業支援基礎研修は、対人援助スキルに関するものが大半を占めているが、対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである。具体的には、次のような内容が考えられる。
 - ・ 企業の担当者に対して支援をしている様子を撮影し、それにスーパーバイザーによるコメントを付加した動画を視聴させ、実践場面における企業に対する支援スキルを習得させる。
 - ・ 障害者雇用の課題を社内で抱え込まずに支援機関等を利用することを勧めたり、他の企業と情報交換できる場を企業の担当者に案内したりする等、企業の担当者に地域資源の活用を促すことの重要性を理解させる。
 - ・ 職務の切り出しのための支援や社内の障害者雇用への理解促進の支援を行うために必要なスキルを習得させる。
- 上記の他、企業担当者のメンタルヘルスに係る支援の必要性の理解と基礎的知識を習得させることも必要との指摘もあった。
- その他に、障害者のライフステージごとに必要な支援の内容は変化していくため、障害者の年齢や勤続年数に応じた必要な支援の内容についても盛り込むべきである。

- 特に特別支援学校を卒業したての年齢の者については、心理面でのサポートも必要であるため、青年心理学も内容に含めることも考えられる。
- 就職後の職場定着の促進のためには、職場内で障害者を支援する環境づくりが求められることから、一緒に働く従業員に広く障害者雇用について理解を得られるよう、企業内での理解促進のための支援ノウハウについても内容に含めることが必要であると考えられる。
- また、就労の現場で ICT のツールを上手く活用することで就労の可能性や就労の質が向上することから、障害者の就労に役立つ ICT のツールの基礎的知識も内容に含めることが望ましい。
- さらに、受講の意欲向上のために筆記試験やロールプレイ等による習熟度の確認を研修終了後に実施すると効果的といえる。

(3) スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

(基本的な考え方)

- 地域の支援機関・支援事業に携わる専門人材の育成に当たっては、現行、それぞれの研修体系の中で、中級、上級のな内容を含むスキル向上に向けた階層的な研修（以下「階層研修」という。）が設定されている。
- 基礎的な研修として就業支援基礎研修があるが、その内容には職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修との一定の重複があるとの指摘もある。
- 今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）としての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にするについて検討を始めるべきである。
- また、企業の障害者雇用の担当者については、別途、障害者職業生活相談員認定講習が設定されているが、これについては基礎的研修とは別に考える必要があり、職場適応援助者養成研修の受講要件としては、基礎的研修か障害者職業生活相談員認定講習のいずれかを受講・修了していることとすべきである。
- なお、分野横断的な基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいことから、各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途、検討する場を設ける必要がある。

(研修の質の担保・向上)

- 階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を積極的に取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられる。
 - ・ 就労支援の実績がある就労支援機関での現場実習及びそれを踏まえたレポート提出

- ・ スーパーバイザーによる指導
- ・ 実践経験の内容に係るレポート提出

なお、現場実習の受入れ先の確保に係る実現可能性や、実行可能性を踏まえたレポートの評価方法については留意する必要がある。

- 加えて、一定期間、ジョブローテーションとして他の分野の事業所において経験を積み、労働と福祉の両専門性を高めることも望ましい。
- 階層研修は、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れるなどし、専門性の高い講義としていくことが必要である。また、最新の情報を取り入れて、繰り返し受講を促す仕組みや短期間のものだけではなく、年間を通じたOJTとoff-JTを組み合わせたものやOJTの実施に際してはスーパーバイズを受けることも有効といった意見もあった。
- さらに、ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきである。

(研修受講に対するインセンティブ)

- 階層研修の受講を促進するには、受講に当たっての何らかのインセンティブも必要であるが、インセンティブについて検討する際には、個人又は事業所に対するもののどちらが適当であるかを検討する必要がある。
- 例えば、現在、就労移行支援事業所の就労支援員に対しては就業支援基礎研修受講者に対して報酬加算が措置されているが、今後、新たに基礎的研修の受講を必須とした場合、当該報酬加算は廃止した上で、基礎的研修の上に位置づけられる研修の受講に係る報酬加算を新たに創設することで、上位の研修の受講を勧奨すべきであるといった意見があった。

(4) 各専門人材の育成

(サービス管理責任者・相談支援専門員について)

- 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者であっても、就労支援の経験や知識が乏しい者もいることから、就労支援に係る基礎的な知識や就労支援に対する意識を持つことを促すよう、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者の就労支援に係る専門性の向上について何らかの方法を検討する必要がある。
- また、相談支援専門員は、障害者にどのような支援を提供するかを決めていく重要な役割を担っていることから、障害者雇用や就労支援に係る基礎的な知識や関心を持っていることが必要である。このため、現行の研修体系と、現在、就労支援分野において議論している内容との連携について、今後何らか検討することが必要である。

(ジョブコーチについて)

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行うジョブコーチを育成することが望ましい。

- ジョブコーチを資格化することでブランディングすることも検討すべきである。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くないことから、ジョブコーチを更新制として、実績を報告させることも考えられる。その際、「実績」として評価する支援内容としては、例えば、支援計画から活動報告書までの一連の支援内容の報告が考えられるが、障害者本人や企業の担当者からの評価を反映させる等、困難な事例の取組を評価することが望ましいといった意見があった。
- 職場適応援助者養成研修受講後のスキル向上研修については、ジョブコーチの更新制度を導入することとした上で、一定の期間に一定の科目を継続的に受講することを要件とすることも考えられる。
- また、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修によるジョブコーチの人材育成体系を再編する必要があるが上級ジョブコーチは豊富な実務経験を有し、他のジョブコーチに対してスーパーバイズできるスキルが求められることから、上位の研修受講にあたっては、ジョブコーチの更新を複数回行っていることや実務経験を受講の要件とすることが考えられる。なお、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブについて検討することが望まれる。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にするということについて検討を始めるべきである。(再掲)

IV 人材育成の実施主体について

- 基礎的研修の実施主体は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用していくべきである。例えば、現在の職場適応支援者養成研修を実施している団体等での実施も考えられる。
- 民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや質に差が生じないように留意した上で認定の仕組みを設けることが必要である。また、民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。
- また、研修の質を担保する上では民間機関の認定の仕組みも重要であるが、それと同時に認定を受けた機関においては、受講者の満足度等を把握することを通じて研修実施に係るPDCA管理を自ら行い、研修の質の向上に努めることが重要である。このため、研修実施結果等について実施主体を評価し、それに対してインセンティブを付与するといった仕組みを検討する必要があるといった意見もあった。

V 人材確保について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした専門人材の社会的認知度の向上やその支援業務の具体的イメージや魅力を発信していくことが重要である。
- 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、それぞれの認知度も高くない。このため、例えば「ジョブコーチ」として呼称を統一化して周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要である。なお、どのような呼称が適当かどうかについては今後議論する必要がある。
- また、人材を確保する上では、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすることも重要である。例えば、上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られるようにすべきである。
- 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位を向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためにはジョブコーチを認定資格や国家資格等の「資格」として位置づけることで可能となると考えられる。
- 併せて、就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきである。現状、障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることによって興味を持つ学生が出てくるものと考えられる。また、実践を積んだ者が資格を取得できるようにすることも重要であるが、それに加えて、高等教育の場で資格を取得できるようにすることも考えられる。
- こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるものと考えられる。
- 加えて、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていくことも重要である。
- さらに、人材の確保にあたっては、新規に入職する者を増やすことに加えて、すでに障害者の就労支援に携わっている者をどう活用するかも考えるべきであり、例えば、企業在籍型ジョブコーチの出向や副業による活動も助成対象とすることや、外国人、引きこもり、生活困窮者等への支援は障害者への支援とノウハウが重なっている部分もあることから、他の分野との協業も考えられるといった意見があった。
- また、人材の育成にあたっては、研修の受講だけではなく、所属する組織の中で上位者から助言や指導を受けながら実務を通して学ぶことが必要であり、育成された人材の定着にあたって重要であるものと考えられる。

VI その他

(研修の在り方)

- 障害者への就労支援の制度、各事業の役割、各資格・研修を関連付けて考えていくべきであり、基礎的研修を入り口として、その上にある研修・資格の体系と実際の制度が

紐付けていくようにすべきである。その際、研修と資格を関連させる場合は、研修内容の標準化と質の担保が重要である。資格取得者の社会・経済的地位の向上に向けて資格取得者同士の横のつながりを維持していくことが望まれる。

- 研修受講のための費用について、受講料だけではなく、会場までの交通費や研修期間中の賃金等も含めて、助成の仕組みも検討する必要がある。

(障害種別に対応した人材の育成・確保)

- 専門人材の育成にあたって、まずは障害種別に関わらない全般的な障害者の就労支援に係る土台をもった人材の育成が必要である。その上で発達障害、視覚障害、聴覚障害や難病など、個々の障害特性に精通する支援者が少ないという指摘もあるため、これら障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保をしていくことが考えられる。その際、各民間団体が現在実施している既存の研修の活用も考えられる。
- 障害種別ごとの研修の実施については、基礎的研修、職場適応援助者養成研修、その上のスキルアップ養成研修において、それぞれ階層的に扱うことも考えられる。基礎的研修や職場適応援助者養成研修では主な障害における障害特性による職業生活上の課題とその対応方法について扱い、上位研修において、より人数の少ない障害種別や対応が困難な内容を扱うことが望ましいとの考え方もある。

(就労支援の質の向上)

- 就労支援の質の向上のためには、各支援機関の支援のノウハウや各企業の障害者の雇用管理上のノウハウを共有できるような仕組みが必要である。
- また、基礎的研修の受講後にグループワークや情報共有など、受講者間の相互交流の場を設けると効果的であると考えられる。その際、企業や医療機関の者等も含めた様々な分野の者との意見交換できる仕組みがあるとよい。
- 福祉・雇用の両分野の支援者と障害者を雇用する企業の間で、何ををもって障害者が働きやすい環境と言えるのかを考えるにあたって、「もにす認定制度（障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度）」の認定の基準が参考になり、これををもって企業側も自身の企業の状況を理解する手立てとなるものと考えられる。
- さらに、就労支援全体の質の向上のためには、属人的な支援ノウハウに留まらず、支援対象者の特徴、支援の内容とその結果等を蓄積し、データベース化することによって、客観的データに基づいた支援を可能とすることが重要である。これにより複雑化、多様化する就労支援への対応が可能となるだけでなく、支援者が自らの課題、強みについて整理・理解すること、経験に頼らないエビデンスに基づく人材育成等も可能となる。

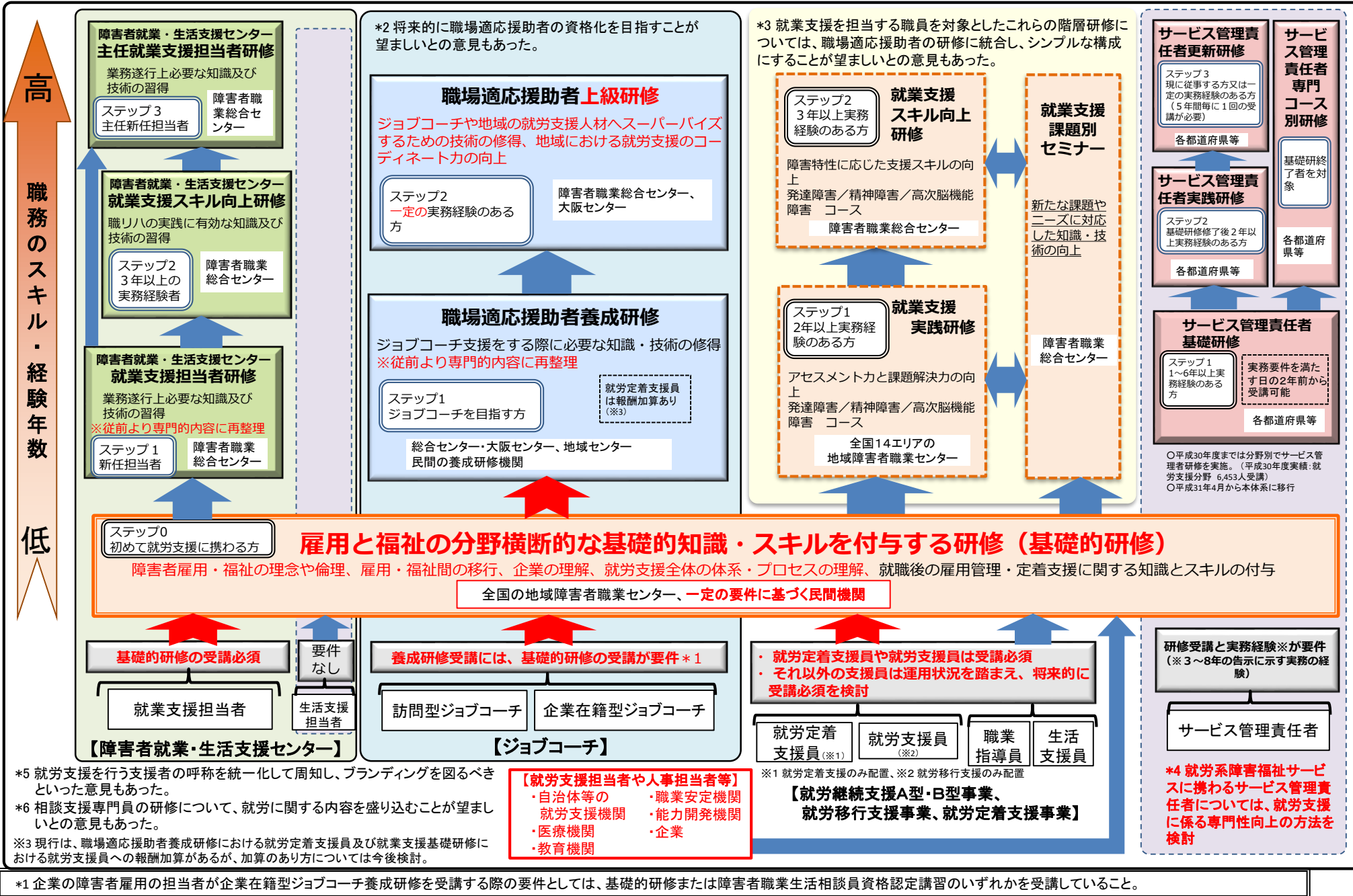
また、国全体でのデータベース化が実現すれば地域間での差異や課題点も明らかにすることが期待される。

なお、データベース化は、国が実施するのではなく、例えば将来的に資格化された資格保有者や当該資格に係る教育・研修機関等が中心となって、専門的な知識・技能、エビデンスに基づいた支援ノウハウの構築が望ましいといった意見があった。

(他分野との連携)

- 教育から福祉、一般就労間での支援内容等について情報共有・連携の重要性については繰り返し指摘があったところであるが、教育、福祉、一般就労間での支援内容について、うまく融合させていくためには、就労にあたってのアセスメントが上手く機能することで、情報の共有・支援の連続性が持てるものと考えられる。
- 企業と福祉の担当者間で障害特性など共有するために、就労パスポートなど客観的に評価できる物差しが求められるものと考えられる。

今後の専門人材の研修体系イメージ図



高

職務のスキル・経験年数

低

障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修

業務遂行上必要な知識及び技術の習得
ステップ3 主任新任担当者
障害者職業総合センター

障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修

職リハの実践に有効な知識及び技術の習得
ステップ2 3年以上の実務経験者
障害者職業総合センター

障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修

業務遂行上必要な知識及び技術の習得
※従前より専門的内容に再整理
ステップ1 新任担当者
障害者職業総合センター

ステップ0 初めて就労支援に携わる方

障害者雇用・福祉の理念や倫理、雇用・福祉間の移行、企業の理解、就労支援全体の体系・プロセスの理解、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与

*2 将来的に職場適応援助者の資格化を目指すことが望ましいとの意見もあった。

職場適応援助者上級研修

ジョブコーチや地域の就労支援人材へスーパーバイズするための技術の修得、地域における就労支援のコーディネート力の向上
ステップ2 一定の実務経験のある方
障害者職業総合センター、大阪センター

職場適応援助者養成研修

ジョブコーチ支援をする際に必要な知識・技術の修得
※従前より専門的内容に再整理
ステップ1 ジョブコーチを目指す方
就労定着支援員は報酬加算あり(※3)
総合センター・大阪センター、地域センター
民間の養成研修機関

*3 就業支援を担当する職員を対象としたこれらの階層研修については、職場適応援助者の研修に統合し、シンプルな構成にすることが望ましいとの意見もあった。

ステップ2 就業支援スキル向上研修

3年以上実務経験のある方
障害特性に応じた支援スキルの向上
発達障害／精神障害／高次脳機能障害 コース
障害者職業総合センター

ステップ1 就業支援実践研修

2年以上実務経験のある方
アセスメント力と課題解決力の向上
発達障害／精神障害／高次脳機能障害 コース
全国14エリアの地域障害者職業センター

就業支援課題別セミナー

新たな課題やニーズに対応した知識・技術の向上

障害者職業総合センター

サービス管理責任者更新研修

ステップ3 現に従事する方又は一定の実務経験のある方(5年間に1回の受講が必要)
各都道府県等

サービス管理責任者実践研修

ステップ2 基礎研修修了後2年以上実務経験のある方
各都道府県等

サービス管理責任者基礎研修

ステップ1 1～6年以上実務経験のある方
実務要件を満たす日の2年前から受講可能
各都道府県等

サービス管理責任者専門コース別研修

基礎研修修了者を対象
各都道府県等

○平成30年度までは分野別でサービス管理者研修を実施。(平成30年度実績：就労支援分野 6,453人受講)
○平成31年4月から本体系に移行

基礎的研修の受講必須

就業支援担当者

要件なし

生活支援担当者

養成研修受講には、基礎的研修の受講が要件*1

訪問型ジョブコーチ 企業在籍型ジョブコーチ

就労定着支援員や就労支援員は受講必須
それ以外の支援員は運用状況を踏まえ、将来的に受講必須を検討

就労定着支援員(※1) 就労支援員(※2) 職業指導員 生活支援員

研修受講と実務経験※が要件(※3～8年の告示に示す実務の経験)

サービス管理責任者

*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。
*6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。
※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

【就労支援担当者や人事担当者等】
・自治体等の就労支援機関
・医療機関
・教育機関
・職業安定機関
・能力開発機関
・企業

※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置
【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】

*4 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者については、就労支援に係る専門性向上の方法を検討

*1 企業の障害者雇用の担当者が企業在籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していること。

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理

1. 障害者の就労支援体系に係る現状の課題

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なることから、運用がどうしても縦割りになりやすい。
- このため、これまでも連携を図ってきたものの両方で十分な対応が出来ていない部分や両者の支援内容に重複が見られる部分など、その体系の見直しを含め、更なる連携を検討していく必要がある。加えて、教育や医療などの関連施策や人材開発施策との連携についても、更なる対応を検討していく必要がある。
- また、就労支援においては、関係分野を含む複数の支援者による支援ネットワークの構築が重要である。このため、各地域の支援機関においては、教育などの関連施策や人材開発施策といった関係分野の施策も含め、それぞれの支援策がどのような形で組み合わさっているのかを理解している必要がある。
ただし、その実践に当たっては、
 - ・ 地域の就労支援機関がどのような支援を実施し、どのような成果を出しているかという情報を、障害者本人を含む関係者と十分に共有できていない
 - ・ 雇用・福祉の双方の制度に精通した人材が少ない
 - ・ 支援者としてどれだけ自分の枠の外に出て活動できるのか、それを組織としてどこまで認めるのかという課題についての指摘があった。
- さらに、企業等への就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援も重要である。多くの企業等が障害者雇用に取り組む中、キャリア形成支援への対応や加齢等状況の変化に伴う対応を含め、その雇用管理に不安を感じる企業等も少なくないことから、その支援ニーズに応えていくことも課題となっている。
- 以上を踏まえ、本ワーキンググループでは、雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題を中心に、それに関連する教育等他分野との連携も含め、就労支援体系の在り方について検討を行った。併せて、雇用・福祉施策それぞれの現行制度についても課題把握等を行った。

2. 論点を踏まえた議論等の整理

(1) 障害者の就労支援体系に係る課題について

〈雇用・福祉施策双方の課題について〉

(総論)

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なる中で、それぞれの目的の実現に向け、各施策が展開されている。その中で、就労支援が、雇用施策と福祉施策の結び目となっている。
- このため、就労支援において、雇用・福祉施策双方の強みが最大限発揮されるよう、支障となっている課題があるとすれば、双方で解決の途を探っていくことが求められる。

(就労支援における基本的な考え方について)【別紙1】

- 障害者の就労支援については、雇用・福祉施策双方ともに、障害者の、「生計の維持を図ること」、「能力の発揮の機会を確保すること」、「社会経済活動への参加を図ること」が主な方向性として挙げられるものである。また、その支援を通じ、障害の有無にかかわらず、誰もが、いきいきと働き、地域の一員として共に生活する社会の実現を図ろうとするものである。
- 一方で、「両者の制度上の違いにより、支援の方向性、スタンスには大きな隔たりがあり、雇用施策においては限られたサポートにより如何にして障害者本人の自立や企業等の取組を促していくかを考えていくが、福祉施策においては、実施した支援に対して報酬が支払われる仕組みであり、支援をフェードアウトしていくという視点で支援を行っていない」との指摘があった。
- また、雇用施策と福祉施策との関係において、就労支援体系の見直し等を検討するに当たっては、
 - ・ 福祉の世界だけで完結して考えるのではなく、まずは企業等での就労を実現するというところに軸足を置いた議論を進めるべきではないか。福祉的就労の充実により、企業等での就労の実現が遠くなるようなことはあってはならないのではないか
 といった指摘がある一方で、
 - ・ 障害者にとって、「働く」選択肢として、福祉的就労といった企業等への就職以外の働き方が存在していることも重要ではないか。必ずしも企業等への就労の実現だけがゴールであるような結論は避けるべきではないか
 といった指摘もあった。
- そこで、雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。
 - ・ 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

また、この共通認識は、各種研修や高等教育機関での教育の機会などを通じ、繰り返し伝えていくことが必要であるとの指摘があった。

- なお、最近の障害者雇用の現場をみると、一見して「雇用率という数字を達成する」ことだけが目的となっているような取組も見受けられることから、改めて、共生社会の実現という観点から、障害者雇用がどうあるべきかについて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含む関係者間で議論を続けていくことが望まれる。

(就労支援体系における基本事項について)

- 就労支援が必要な人に必要な支援が提供されるよう、雇用・福祉施策双方の支援体系において隙間がないかを精査する必要がある。例えば、「雇用施策においては、公務部門に勤務する障害者に対する支援が不十分」、「福祉施策においては、自治体によって支援の利用の可否が異なる」、「特別支援学校やハローワークから企業等に就職した者について、就労定着支援事業を利用できないことは、雇用と福祉の連携という視点から改善できる部分ではないか」といった指摘があった。

このように、働き方や場所等により、必要な支援が受けられない場合があるとすれば、今後も具体的な事案を把握次第、雇用・福祉施策の連携のもと、その改善を順次図っていく必要がある。

- また、支援ニーズが増大し、支援対象者が広がる中において、雇用施策と福祉施策のシームレスな支援の展開を考えていくとき、両者の支援が併存し合う部分もあると考えられる。例えば、「企業等での就労中における就労継続支援事業の利用」(後述)のように、両者を明確に切り分けて、線引きするのではなく、それぞれの強みを生かして補完し合っていくという視点も必要である。
- さらに、今後の就労支援を検討していくに当たっては、障害者本人や障害者を雇い入れる企業等を中心に、その支援ニーズを丁寧に探っていく必要がある。また、障害者本人がキャリアを重ねていく中でニーズは変化していくことや、各企業等に義務付けられている合理的配慮の提供との関係にも留意する必要がある。

(企業等での就労中における就労継続支援事業の利用について)【別紙2】

- 現在、就労継続支援事業(A型・B型)については、原則、企業等での就労中の利用は想定していない。これは、就労継続支援事業が、直ちに企業等での就労が難しい者に対して、それに向けた訓練等を実施するという趣旨・目的の下で実施されているからである。
- 一方で、障害者の多様な就労ニーズを考えたとき、「特に、短時間雇用については、企業等において短時間勤務し、それ以外の時間については就労継

続支援事業の中で働くということも制度の中で改めて位置付けていくこともあるのではないかと」といった指摘があった。

○ このように、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、

- ・ 働き始めの一定期間において併用して利用することができれば、就業を支える生活面での支援として運用できるのではないかと
- ・ 企業等での就労中の一時的な不調等への対応として、一定期間を区切って就労継続支援事業を併用することはあり得るのではないかと
- ・ 企業等で継続的に働き続けることが困難な場面などに、本人の意向を第一に、福祉施策の利用に徐々に移行するといった運用も考えられるのではないかと

といった、具体的な場面を想定した活用に関する指摘があった。

○ このほか、仮に、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用する場合には、

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要である
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業等に移していくといった明確な方針のもとで制度設計すべきである
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべきである
- ・ 就労継続支援事業の定義が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの法令上の整理が必要ではないかと

といった、今後の検討に当たっての留意すべき事項に関する指摘があった。

○ また、雇用施策について、

- ・ 雇用率の対象が週所定労働時間20時間以上の労働者となっているため、それを下回る短時間労働については、雇用が進みにくい
- ・ 企業等に対するインセンティブとして、例えば、就労継続支援を併用することで、結果として、従業員が週20時間未満の短時間雇用になった場合でも、雇用率カウントの対象に加える（積み上げ方式等）こともあり得るのではないかと

- ・ 精神障害のある者をはじめとして、その障害特性から週 20 時間以上働くことが難しい方などについて、週 20 時間未満の短時間雇用を雇用率カウントの対象に加えることは、企業等での就労を進める上で有効ではないか

といった指摘があった。

- 以上を踏まえ、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面や、企業等での就労中の一時的な不調の受け皿として、体調等が以前の状況に戻るまで一定期間利用する場面等において、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、取組として進めていくことが適当である。

また、この取組の設計に当たっては、障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、企業等での就労を支える支援として機能するよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。特に、その取組を活用するに当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必要性等を精査することが必要である。

なお、今後検討される企業等での就労と就労継続支援事業の併用に係る取組内容に関わらず、企業等での就労を希望している障害者に対する支援については、引き続き就労移行支援事業が大きな役割を担っていくことには変わりはないとの指摘があった。

- このほか、企業等での就労と障害福祉サービスとの関係について、「就労移行支援事業についても、在職者のキャリア形成支援として就労中に利用できるようにすることも大きなポイントである」、「企業等での働き始めの時期において、企業等での就労と自立訓練とを組み合わせる支援している取組もあり、有効である」、「仕事が休みの日などに地域活動支援センターを利用しているケースもある」との指摘もあった。このため、今後、企業等での就労と障害福祉サービス等との関係については、就労継続支援事業のみならず、就労移行支援事業をはじめとする他の障害福祉サービス等についても同様に整理する必要がある。

(定着支援の実態とその実施体制について)【別紙 3】

- 就職後の定着支援については、従来、障害者就業・生活支援センターによる支援（就業面・生活面）、就労移行支援事業所等の送り出し機関による支援、職場適応援助としてのジョブコーチ支援などにより実施されていたが、平成 30 年 4 月からは就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て、企業等に就労した者を対象に就労定着支援事業が創設された。
- また、職場定着に係る課題については、一義的には、障害者本人と企業等

との間で解決が図られることが望ましく、企業等においては、雇用管理の一環として、その課題解決に向けた取組がなされている。このような中で、

- ・ 職場において具体的な課題が生じ、当事者間での解決が難しい場合には、雇用施策における就業面での定着支援として、「障害者就業・生活支援センターによる支援（就業面）」や「ジョブコーチ支援」を実施し、
 - ・ 福祉施策における生活面での定着支援としては、障害者本人が就労に伴う生活環境の変化に対応していく中で、不調の前兆となるシグナルの早期把握やセルフケアに係る支援などを含め、就職後の一定期間に亘る支援を行う「就労定着支援事業」や、直ちに解決が困難な生活面での課題が生じた際などに関係機関と連携した支援を行う「障害者就業・生活支援センターによる支援（生活面）」を実施している。
- 一方、支援の現場においては、複数の課題が絡み合い、支援が困難になっている事例も少なくないことから、就業面・生活面双方の支援を組み合わせていくことも必要である。このように支援を組み合わせて展開したり、各々の支援を効果的に実施したりしていくためには、雇用・福祉施策それぞれにおける定着支援の特徴や支援の方向性、役割や両者の関係などを整理し、関係者間で共通認識をもっていることが重要となる。
- 特に、就労定着支援事業については、制度創設から間もないことも相まって、
- ・ 本来の制度内容は、就業に伴う生活面での支援であり、雇用施策における就業面の定着支援との重複はないはずだが、実態としては、就業面の支援がメインになっている印象がある
 - ・ どのような役割や支援を担っているのかなど、取組事例なども示し、事業所自体がその認識を深めていく必要がある
 - ・ 支援の質にバラツキがあるため、一定の質の担保や雇用施策における定着支援との連携に対する意識をより高めていく必要がある
- といった支援の内容やその質に関する指摘があった。このような指摘からは、本来の就労定着支援事業の制度内容等が十分に浸透していない様子が伺えるものであり、そのような実態が、定着支援における各支援の役割分担等を分かりにくくしている原因の一つであると言えるのではないか。
- このため、就労定着支援事業において、就業に伴う生活面の支援という本来の制度内容が十分に理解されていない点や、最大3年間という期間の中で、例えば漫然と1か月1回ずつ訪問するというような画一的な支援を行っており、他の定着支援にある、支援期間終了後を見据えて支援をフェードアウトしていくような視点を必ずしも持ち合わせていない点、それにより支援期間終了後に利用者を一律に障害者就業・生活支援センターに引き継ぐ事業所が多くある点など、制度内容等が十分浸透していない課題に対して、改めて、本来の業務内容や担うべき役割、支援の方向性、関係機関との連携などを示

すことが必要である。

- このほか、就労定着支援事業については、
 - ・ 就業に伴う環境変化に対して一定程度落ち着くまで、一定期間に亘り支援を行うものである。一方、障害者就業・生活支援センターにおける生活面での支援については、これとは異なり、生活面での課題が発生した際などに必要に応じて支援するものである
 - ・ 支援の質の向上に向けて、就労定着支援事業所に対して地域においてスーパーバイズできる仕組みも必要である
 - ・ 就業に伴う生活面の支援という整理でいいのか、実態として、そのように区切る形で支援をすることができるのか考えていく必要がある
 - ・ 顔なじみの関係で支援することを前提としつつ、地域によって就業に伴う生活面での支援に穴が生じないように、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実施できるように制度を見直すことも検討してもよいのではないか。併せて、そのような就労定着支援事業の実践で培ったノウハウを踏まえ、障害者就業・生活支援センターに地域の就労定着支援事業所に対してスーパーバイズする役割も持たせることも検討してはどうか
 - ・ 障害者就業・生活支援センターは「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないか
といった指摘があった。
- また、定着支援全般について、
 - ・ 企業としては、何かあったとき、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所、特別支援学校など、障害者本人を送り出した顔なじみの関係のある機関が、まずは相談先になってくれることが望ましい
 - ・ 就業面と生活面の支援については、連携して実施することが重要。例えば、就労定着支援事業を実施する中で職場適応上の課題が大きい場合にはジョブコーチ制度を活用する等の就業・生活面で一体的な支援を心掛ける必要がある
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの定着支援は、特別支援学校の卒業生やハローワークからの就職した方、就労定着支援事業の支援期間を終了した方などに対しては支援しており、それが大きな役割になっている
 - ・ 就労直後に、生活面での手厚い支援が本当に必要なのかということは改めて考えていく必要がある。例えば、現在、就労定着支援事業の対象となっていない方について、本当に支援が必要なのか、必要だとすればどの部分に支援が必要なのかという議論が必要である
といった指摘があった。
- 以上を踏まえつつ、定着支援について、現行の取扱いに基づき、各支援の関係等を改めて整理すると、次のとおりとなる。まずは、この整理について、

就労定着支援事業所を中心に、関係者間で十分理解していただくことが重要である。

- ・ 職場定着に係る課題については、まずは、障害者本人と企業等との間で解決が図られることが望ましく、企業においても雇用管理の一環として取り組んでいるものである
- ・ その上で、職場において、当事者間での解決が難しい具体的な課題が生じた際には、地域障害者職業センターや地域の就労支援機関によるジョブコーチ支援等を通じてピンポイントによる職場環境の調整が図られるものである
- ・ 一方、就職後、障害者本人が就労に伴う生活環境の変化に対応していくために、就労定着支援事業の利用による就職後の一定期間に亘る支援を通じて、生活環境の安定を図るものである
- ・ 就業面と生活面の両面の支援が必要な場合には、雇用施策と福祉施策の各事業で連携し、組み合わせて実施するなど、切れ目のない支援を展開する
- ・ 併せて、具体的な課題が生じる前からその予防と安定的な雇用の実現に向け、顔なじみの関係の中で可能な限り支援を継続することが望ましい。また、支援の必要性がなくなった後も、何かあった時に備え、障害者本人や企業等から連絡を受ける関係が維持されることが望ましい

この前提のもと、各支援については、

- ・ 就業面の支援について、民間企業に就職した者のうち、職場適応が困難であり、具体的な課題解決のために集中的な支援が必要な方は、ジョブコーチ支援を活用する
 - ・ 生活面の支援について、特に就職後の生活環境の変化に対応していく支援が必要である就労移行支援事業等から企業等に就職した方は、就労定着支援事業を活用する
 - ・ これらジョブコーチ支援や就労定着支援事業の活用が馴染まない場合や利用できない場合などには、地域の拠点である障害者就業・生活支援センターにおいて、就業面又は生活面の支援を必要に応じて実施する
- また、生活面における関係者として、病院・診療所などの医療機関も想定される。そこで、障害者本人の同意と理解のもと、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、生活面の支援としての精神障害者等の勤務先での様子を医療機関と共有し、職場定着に必要な配慮や支援方法について共に考えていくことも必要である。このため、引き続き、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、障害者本人に対する十分な説明とともに、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である。同様に、勤務先での様子等の情報を医療機関と共有することの重要性を、医療機関に対して発信していく

ことも必要であるとの指摘があった。

- さらに、特別支援学校等の卒業生に対する就職後の定着支援については、学校との連携も必要である。特別支援学校や高等学校を卒業して就労移行支援事業等を利用して就職した者については、就労定着支援事業を利用することが可能である一方、卒業後すぐに企業等に就職した者に対する定着支援については障害者就業・生活支援センターが中心に実施している地域が多く、その支援対象者が年々増加する中で、質・量ともどのように対応するかが大きな課題となっている。地域によっては、独自の取組として、「卒業したら3年間は特別支援学校と障害者就業・生活支援センターと一緒に支援を行い、3年間かけて障害者就業・生活支援センターの支援にスライドさせていく」といった取組を実践している地域もあるが、学校業務の拡張として行ってきたという実態にある中で、学校は在校生への教育に注力することが本来業務であり、各地域や学校ごとで連携・活用できる社会資源等も異なることから、地域の実情に応じ、それぞれの取組を考えていく必要がある。

このため、雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援に関する会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図るところから始める必要があると考える。その中で、就職後の定着支援についても、各地域でどのような取組を更に進めることができるか、関係者間で認識を共有する機会を設けることを検討していく必要がある。なお、特別支援学校等の卒業生に対する定着支援については、「就労定着支援事業の対象に追加すべきではないか」（再掲）といった指摘があった一方で、「就労直後に就労定着支援事業による手厚い支援が本当に必要なのか、必要だとすればどの部分に支援が必要なのか議論が必要ではないか」（再掲）といった指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。

(障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携について)【別紙4】

- 障害者就業・生活支援センターについては、障害者雇用促進法において「公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整」を行うことを業務と規定しており、地域における関係機関の連携の拠点、いわゆるハブ機能を持つ機関として位置付けられているものである。
- 中小企業における障害者雇用に取り組んでいく必要がある中で、地域において就業面と生活面の一体的な支援を展開している障害者就業・生活支援センターについては、中小企業をはじめ関係機関からの期待も大きい。
- こうした中で、特に就労支援機関が少ない地域等においては、障害者就業・生活支援センターについて、昨今、支援を直接実施する機関としての支援ニーズが集中する傾向にあるものの、就労支援においては、地域で関係分野を

含む複数の関係機関による支援ネットワークを構築した上で支援することが重要である。

- このため、障害者就業・生活支援センターへの支援ニーズについては、地域の支援ネットワークにおいて対応していく方向で改めて整理していく必要がある。そこで、障害者就業・生活支援センターについては、地域の支援ニーズに対し、各支援機関における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められるのではないか。なお、基幹型としての機能として、例えば、生活支援においては、地域の就労定着支援事業所に対して助言するなど、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要ではないかとの指摘があった。
- 一方、障害者就業・生活支援センターにおいて、これらの対応に当たっていくためには、地域の支援機関で対応が困難な事例などを中心に、各センターも相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持し続けることが重要である。
- ただし、全国の障害者就業・生活支援センターについて、「その支援の質にバラツキがある」との指摘もあることから、地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割とのバランスについては十分留意する必要がある。このため、まずは、両者のバランスをどのように取っていくか等について、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、個々に検討していくことが必要ではないか。
- また、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターとの関係について、障害者就業・生活支援センターが持つ連携拠点としての機能と地域障害者職業センターが持つ高い専門性とを相互補完的に持ち寄るなどの連携を図ることで、地域の支援ネットワークの強化、充実が更に進むと考えられることから、そのような連携についても進めていくことが求められる。
- さらに、障害者就業・生活支援センターでの定着支援と就労定着支援事業の関係について、「顔なじみの関係で支援することを前提としつつ、地域によって就業に伴う生活面での支援に穴が生じないように、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を実施できるように制度を見直すことも検討してもよいのではないか」(再掲)といった指摘がある一方、「障害者就業・生活支援センターは「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないか」(再掲)との指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。
- このほか、障害者就業・生活支援センターについては、
 - ・ 障害当事者の団体等によるピアサポートと連携し、職場に入って、障害者本人と企業等との調整役を果たせるようになって欲しい
 - ・ 就労支援のワンストップの機能を持つべき機関であり、今まで以上に、その機能の充実、強化や他機関との連携を図っていくことが望ましい

といった各センターに対する期待がある一方で、

- ・ 機能強化が求められる一方で、その裏付けとなる事業費が削減されている状況にあることは大きな課題である
- ・ 「公平性」や「中立性」が重要となることから、現行の民間運営の形態により、どこまでやっていくことが可能なのか考える必要がある

といった、今後の事業運営への懸念についての指摘があった。

- なお、ハローワークについても、就労支援等に係る「ワンストップ」相談窓口のひとつとして、地域の支援ネットワークの中において重要な役割を担っており、今まで以上にその活用が望まれるのではないかと指摘があった。

(情報発信・相互理解を促す情報共有について)

- 雇用・福祉施策の違いを含め支援内容が障害者本人を含む関係者に正しく伝わり、理解されることも重要である。現在、雇用・福祉施策双方において就労支援が様々用意されているものの、一見して複雑に見える部分もあるとの指摘があることから、現場目線で整理し、情報発信を図っていくことが重要である。
- 実際、「障害者雇用の実績がある企業としても、どこまで企業が取り組むべきものであり、どこからが支援機関による支援を受けられるのか、曖昧に感じる部分もある」との指摘もあったことから、特に初めて障害者雇用に取り組む企業等にとっては各支援内容について正確な理解を促すとともに、各地域で実践されている好事例・取組事例についても関係者間で広く共有されることが必要である。加えて、「障害特性の理解も職場の環境整備のひとつである」ことから、企業等において、知的障害や精神障害、発達障害、視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害、難病など、それぞれの障害特性の理解を深めていく取組を進めていくことも必要である。
- また、雇用・福祉施策双方において、各支援対象者に対する個別の支援内容について、プライバシーに十分配慮した上で、本人の同意のもと、その範囲において相互に共有することも重要である。福祉施策においては、障害福祉サービスの利用に当たって「サービス等利用計画」や「個別支援計画」が作成されることから、それらの内容を必要に応じて雇用施策における支援機関や企業等、医療機関などと共有することについて、各地域で既に展開されている取組事例などを把握し、今後、幅広く共有して取組が広がるよう方策を考えていくことが必要である。
- さらに、教育分野との情報共有についても、例えば、「特別支援学校が卒業生の進路先、余暇活動、地域での活動、医療にかかる情報等を個別の移行支援計画として作成し、本人、家族、障害者就業・生活支援センター、進路先の企業等と共有する」といった取組もあることから、このような既に実践されている事例を参考にしつつ、必要に応じ、「個別の教育支援計画」の内

容などを相互に情報共有を図っていくことも重要である。

- これらの情報共有に当たっては、将来的には、ICTの活用等により、本人や企業等、支援機関等が、必要なときに必要な情報を容易に入手できるような仕組みを構築することも考えられる。
- なお、共有する情報について、支援において発生した問題やその顛末など、障害者本人にとって課題となった事項に係る内容についても、可能な限り、企業等を含む関係者間で共有することが必要なのではないかと指摘があった。

(その他雇用・福祉施策の連携について)

- 通勤や職場等における支援については、令和2年10月から、雇用施策として障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、福祉施策として「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」を創設し、両者が一体となった新たな取組を実施している。

この取組については、長年課題であった通勤や職場等における支援に対応し、重度障害者等の就労実現を図っていくため、雇用施策と福祉施策とが一体的に実施する取組である。このため、今後、利用実態を把握するとともに、好事例を収集し、幅広く共有して取組が広がるようにすることなどにより、引き続きより使いやすいものになるように必要な取組を実施していくことが求められる。

- その上で、今後も引き続き、新たな取組の実施状況を踏まえながら、通勤や職場等における支援の在り方について検討を重ねていく必要がある。
- また、発達障害、視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害や難病など、個々の障害特性に精通し、きめ細かな支援を実施する体制が十分ではないとの指摘もある。これについて、それぞれの障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保の在り方を引き続き検討するとともに、例えば、障害当事者の団体等によるピアサポートの活用も、ひとつの取組として想定されることから、その活用や連携の仕組みも検討していくことが望まれる。
- なお、障害特性に応じた専門的な支援の確保について、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」¹を構築し、特定の専門分野における支援人材などの情報を発信していることから、こうした仕組みを活用することも、その課題解決の一助になるのではないかと指摘もあった。
- さらに、企業等での就労を支える上で、働いている以外の時間の過ごし方（余暇活動）も重要であり、何らかの取組が必要ではないかと指摘があった。これについて、例えば、福祉施策の地域生活支援事業における地域の実

¹ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページにおいて、各分野や地域毎に専門人材が「障害者雇用管理サポーター」として登録・公開されており、企業等が直接連絡を取り、相談等を依頼することが可能。
<http://shienjinzai.jeed.go.jp/>

情に応じた取組や教育分野における生涯学習の充実などが考えられるとの指摘があった一方で、個人が自由に余暇を楽しむということや障害のある仲間同士で交流すること、また企業等がそういった機会を提供していくことなども選択肢であり、その意味で余暇活動に関する取組にはバリエーションがあるとの指摘があった。このように、余暇活動に関する取組については、様々な主体によってなされていることから、まずは、具体的な取組事例の収集・整理等から始めていく必要があるのではないか。

《雇用施策における課題について》

(職業リハビリテーション機関について)

- 企業等での就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援も重要である。

雇用施策において、「特に知的・発達障害分野における就労支援として、職場におけるコミュニケーションの支援の充実」について指摘があったが、このような企業内での支援ニーズへの対応については、企業内における合理的配慮の提供や「就労中の就労継続支援事業の利用」(先述)、「雇用から福祉」への移行(後述)など個別性の高い内容も含め、障害者本人と企業双方にとって納得感のある解決策を提案できなくてはならない。その際、ハローワークについては、個別のアセスメントの内容を踏まえ、第三者的な立場から助言・指導等を行う役割が期待できる。

- 地域障害者職業センターについては、他の機関では対応が困難な事例への対応に加え、就労移行支援事業所をはじめとする地域の就労支援機関における支援の質を高めるとともに支援人材を育成することを通じて、地域の支援力向上を図っていく取組として、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる。

特に、障害者職業カウンセラーが有する障害者就労に係る知識・経験・ノウハウといった高い専門性に対しては、「地域の団体・関係機関との共有をもっとしてほしい」、「直接支援から、支援のコンサルティング等地域の就労支援機関の後方支援へと、その専門性を発揮する場をシフトしてほしい」との指摘があった。

- また、障害者職業能力開発校といった職業能力開発施設について、その拠点が限られていることから、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関を活用することにより、身近に訓練の機会が提供できるとともに、各支援機関の専門性の向上等も期待できることから、それを更に進めていくことも考えられるのではないか等の指摘があった。

(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度について)

- 障害者雇用率制度の対象となる障害者については、現在、原則、障害者手

帳所持者となっているが、障害福祉サービスについては必ずしも手帳所持が利用要件となっていないことや、生活困窮者等「働きづらさがある方」への支援ニーズも高まる中で、その対象範囲を改めて検討する必要があるのではないかという指摘があった。

加えて、いわゆる「ダブルカウント」制度について、その重度障害者の範囲・判定の範囲についても改めて検討する必要があるのではないかという指摘があった。

- また、いわゆる「みなし雇用（企業等から就労継続支援事業所への仕事の発注状況を雇用率制度・雇用納付金制度で評価する仕組み）の導入」や「在宅就業支援団体制度の見直し」についても指摘があった。

特に、「みなし雇用」については、企業等が障害者を直接雇用することを放棄する懸念があるため、その導入に反対する意見があった一方で、就労継続支援事業所の賃金・工賃の向上に資する取組として重要であるため、直接雇用に対する企業等の意欲を削ぐことが無いように留意しつつ、その導入を視野に入れる必要はあるとの意見があった。

- なお、障害者雇用納付金制度については、障害者雇用が進展すればするほど財政状況が逼迫する構造的課題を有しており、障害者雇用を後押しするとともに、その質の更なる向上のために必要な制度や支援策等に必要な費用を十分確保できないといった状況もあり、現行の「納付金を調整金・報奨金等へ充当する」という仕組みを見直す等の必要があるのではないかとの指摘があった。

《福祉施策における課題について》

（就労系障害福祉サービスについて）

- 就労移行支援事業や就労継続支援事業（A型・B型）について、「実態として、それぞれの取組内容が重なっている部分がある」との指摘もある。このため、上述した「企業等での就労中の就労継続支援事業の利用」などの検討を踏まえつつ、各支援の趣旨・役割などを改めて整理する必要がある。その際、生活介護や自立訓練といった他の障害福祉サービスとの関係についても併せて整理することが望まれる。
- また、就労系障害福祉サービスが地域における就労支援を担う一員として更に存在感を出していくためには、「各事業所における就労支援に係る専門性の向上とともに、地域において各事業所が蓄積した支援ノウハウを共有していくことが重要である」との指摘があったことから、それを後押しする取組を進めていくことが必要である。
- さらに、就労継続支援事業においては、働きながら企業等での就労に向けた必要な訓練等を行っているが、このような福祉施策の中にある「働く場」である就労継続支援事業所については、そこで働く障害者の賃金・工賃の向

上も課題である。このため、良質な仕事の創出や確保に向け、障害者優先調達推進法に基づく国や地方自治体等の取組を一層進めていくほか、引き続き各事業所の創意工夫を促し、民需の掘り起こしや拡大を図っていく必要がある。

加えて、就労継続支援事業においても、企業等での就労を希望する者に対しては、その実現に向けて支援を実施するとともに、障害者本人と一緒にあって、企業等での就労の可能性も常に探り、雇用・福祉の双方向の行き来がよりシームレスになるよう、中長期的な視点をもって支援に臨む姿勢が重要である。

- なお、就労移行支援事業においては、「特に地方において事業所数が減少しており、空白地域が生まれている地域もあることから、地域において就労移行支援事業所が果たしている企業等での就労への移行やアセスメントの機能を各地域においてどう担保するかも課題である」との指摘があった。

(就労継続支援A型について)

- 就労継続支援A型は、障害者と事業所が雇用契約を締結し、働きながら、企業等での就労に向けた訓練等を実施する場であり、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているといえる。また、「就労に必要な訓練を行うほか、福祉的支援を受けながら労働者として働ける貴重な制度である」との指摘があることから、就労継続支援A型が、地域において、障害者が働く場として機能している側面もある。
- 一方で、就労継続支援A型については、
 - ・ 企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場であるならば、そこに留まるような支援ではいけない
 - ・ 企業等での就労を目指すような支援として展開するよりも、就職直後の働き始めなどのキャリアトランジションの場面などにおいて、一定期間に利用する方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないかとといった指摘があるとともに、
 - ・ 制度創設当時と比べ、企業等における障害者雇用が大きく進展していることや
 - ・ 全体の6割の事業所が障害者に最低賃金を支払うだけの事業経営が出来ていないといった実態にあることから、
「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援A型が地域において果たしている役割について改めて整理が必要だと考える。
- 例えば、就労継続支援A型の役割については、「企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、実態としては「就労困難性の高い方が働く場」や「キャリアトランジションの場面などにおいて、(企業等での就労との組み合わせも含め)一定期間働く場」といったものが考えられる。

このため、これらをひと括りで取り扱うのではなく、その内容や機能に応じ、類型化するなどの整理のもと、今後の就労継続支援A型の進む方向性について引き続き議論する必要がある。

○ また、その検討に当たっては、「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者」に対して実施されている福祉的支援とは、

・ 具体的にどのようなものであり、就労継続支援A型でなければ実施することができない支援なのか

・ 特例子会社をはじめとする障害者雇用に積極的に取り組む一般企業においても取り組むことが難しいものなのか

・ そのような支援のノウハウを、一般企業における障害者雇用に活用することはできないのか

なども併せて整理する必要がある。

○ なお、就労継続支援A型については、「訓練の場」としての役割から「労働法規や制度の適用などに当たって疑義が生じる場面も少なくない」との指摘があったほか、「就労継続支援A型の利用には、障害者本人の自己負担が発生する一方で、障害者職業能力開発校では障害者本人に訓練手当が支給されることは、企業等での就労に向けた支援としては同じであるにも関わらず、統一感に欠ける」との指摘もあった。

(就労継続支援B型について)

○ 就労継続支援B型については、「依然として、工賃水準が低い事業所が多く、障害年金と合わせても障害者本人が地域で自立した生活を実現するには難しい状況にあることから、対策を充実していく必要がある」との指摘があった。一方、「工賃向上は重要であるものの、ある程度の水準以上の工賃を実現している事業所においては、そもそも企業等での就労への移行がもっと実現できるのではないか、企業等での就労への移行と工賃向上は基本的には対立するのではないか」といった指摘もあった。

○ また、生産活動の実施による工賃の支払いは、生活介護などの他の障害福祉サービスにおいても実施可能であるが、就労継続支援B型については、地域における多様な就労・社会参加ニーズを受け止めている結果として、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている実態もある。

○ 現在、就労継続支援B型においては約28万人（令和2年11月時点）が働いていることから、企業等での就労以外の「働き方」を実現する場所として、各地域に必要な機能となっている。また、「社会との繋がりが持てる」、「生き甲斐を得られる」、「仲間ができる」といった声にも応えていることは、地域にとっても重要な役割と言える。

○ そして、就労継続支援B型が、引き続き地域における就労支援の一翼として、地域で役割を担っていくためには、その取組が、障害者にとって「生計

の維持を図ること」、「能力の発揮の機会を確保すること」、「社会経済活動への参加を実現すること」であるべきことを、各事業所が自覚し、実践していく姿勢が重要となる。これらは、各事業所が、障害者本人の障害程度・特性に関わらず、その就労支援を通じ、実現しなくてはならないことである。

- なお、就労継続支援B型は、「雇用契約を締結していないために、労働関係法令の適用が想定されないが、その一部適用を認めていくことやそれに類する規制を導入していくことができないか」、「労災保険に代わる補償の仕組みも検討する必要があるのではないか」といった指摘があった。

(2) 新しい就労支援ニーズへの対応について

《短時間雇用への対応について》

- 短時間雇用への対応として、例えば、企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面においては、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについて、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、その取組を進めていくことが適当である。
- また、この取組の設計に当たっては、短時間雇用での働き方を希望している障害者本人や企業等の意向を踏まえ、障害者本人の希望等に反し、その働き方が固定化しないよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。特に、その取組を活用するに当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必要性等を精査することが必要である。(再掲)

《キャリアトランジションへの対応について》

(在職障害者のキャリア形成支援への対応について)

- 障害者本人は、毎日の業務を遂行していく中で着実に成長していくことから、「企業として、そのような日々の成長を受け、障害のある社員のキャリア形成支援についても対応を考えていかななくてはならない」との指摘があった。
- 障害のある社員のキャリア形成支援に対する取組としては、例えば、
 - ・ 対応可能な職務の幅を段階的に拡大していく支援
 - ・ 特定の職務において、より難易度の高い作業への対応力を身につけていく支援
 - ・ 管理職への登用
 - ・ 上記に係る職位制度や目標管理・評価制度の整備などが考えられる。
- これらの取組については、まずは各企業内において個々に取り組まれるものであるため、外部の就労支援機関が、通常の支援の延長として、どこまで

ニーズを踏まえた支援ができるかといった課題がある。

- 例えば、地域障害者職業センターにおいては、特例子会社等の障害者雇用・人事担当者や社会保険労務士などの外部人材（障害者雇用管理サポーター）と連携し、キャリア形成支援に対する取組への支援を実施することもあることから、このような支援も参考にしながら、今後、企業等の中におけるキャリア形成支援に対する支援の在り方について整理する必要がある。
- 一方、企業等での就労を実現していく過程において、障害者本人のキャリア形成支援やマッチング先となる企業等の中におけるキャリア形成支援の取組状況などについては、支援の方向性を検討する上での情報として、支援機関が予め把握しておくべき内容でもあることには留意が必要である。
- また、障害のある社員のスキルアップ機会を提供する場としては、職業能力開発校等の在職者訓練（ハロートレーニング）など既存の制度の活用も考えられ、その充実・強化が必要ではないかといった指摘があった。加えて、全国における在職者訓練の実施状況を踏まえ、「就労移行支援事業について、在職者のキャリア形成支援として就労中に利用できるようにすることも大きなポイントではないか」（再掲）との指摘があった。
- さらに、就職後のキャリア形成支援への対応は、「職場定着の問題と深く関わっている」との指摘や、「就労移行支援事業についても企業等での就労中に組み合わせてキャリア形成支援の支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」（再掲）との指摘があった。

（加齢等状況の変化に伴う対応について）

- 雇用の現場においては、障害のある社員について、加齢等の影響による体力の低下等により、企業等の中で継続的に働き続けることが困難になる場合も少なくない。そのような場面を想定したとき、本人の意向を尊重することを第一に、可能な限り企業等において働き続けることを支援する一方で、本人の希望や状態等によっては就労継続支援事業といった福祉施策の利用に段階的に移行するということも考えられる。
- 例えば、就労継続支援A型について、「キャリアトランジションの場面において一定期間に利用できるようにする方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないか」との指摘があった。就労継続支援A型が地域において果たすべき役割等を再考する中で、このように企業等での就労後の活躍の場として福祉施策を活用することや、「週3日の企業等での就労」と「週2日の就労継続支援事業」の併用を認め、緩やかに移行を進めていくことなども、本人の意向を尊重することを第一に、柔軟に取り組んでいくことが考えられる。
- このため、今後、「雇用から福祉」への移行を想定した連携体制や取組について、障害者本人の意向やニーズ、企業等における実態などを把握し、障

害者本人の希望やその実態に反したものにならないように留意した上で、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。

- なお、このようなキャリアトランジションの場面においては、画一的な対応ができないからこそ、各企業等において、障害者本人の作業能力等を常に記録し、本人や保護者、支援機関と定期的に共有するといった取組を丁寧に実施していくことが重要であり、そのような障害者本人と企業等との間で十分な認識共有を図ることこそが、今後必要になるのではないかなどの指摘があった。

《テレワーク等の働き方への対応について》

- I o T、A I、ロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、今まで以上に、企業等においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施が進んでいくことが予想される。こうした取組は、障害者就労の可能性を更に広げるものであるが、同時に、その方法等については、コミュニケーションを円滑に行うためのアクセシビリティの確保等、「共に働く社会」の実現という点についても留意する必要がある。
- 一方で、就労支援の現場に目を向けると、通勤を想定した通所・対面での支援を基本としている部分やI C Tの活用が十分にできていない部分も少なくない。障害者の多様な働き方を実現していく観点からは、障害者本人の希望や障害特性も踏まえつつ、障害者雇用におけるテレワークの推進を図っていくことに加え、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関やジョブコーチ支援でのテレワークによる在宅就労も想定した支援やリモートによる支援の推進を図ることが必要である。
- これらの推進に当たっては、
 - ・ 企業の実態としても、環境面の整備に加え、障害のある社員の障害特性などにより、テレワークを進めていくことは容易ではないことから、企業内での仕組みの構築やノウハウの蓄積を早急に進めなくてはならない
 - ・ 支援機関においても、実際のテレワークとしての仕事を想定した実践的な訓練がどのようなものなのかなど、専門性やノウハウの蓄積を更に進めていく必要がある
 - ・ 働く場でのI C T等の技術革新に対応できる支援人材の育成・確保も進めていかなければならないといった指摘があったことから、まずは取組事例等を収集・整理し、幅広く共有して取組が広がるようにしていくといった対応が必要である。
- 今後、テレワーク等の働き方が今まで以上に一般的になり、多様な働き方が進んでいくことを踏まえれば、
 - ・ 雇用施策や福祉施策だけではなく、特別支援学校や職業能力開発校においても、そのような「働き方の変化」も踏まえた教育・訓練内容や方法を

整備していく必要がある

- ・ 企業に雇用されている障害者ではないが、自宅等で就業する障害者の就労機会の確保に当たっては、在宅就業障害者支援制度の活用も考えられることから、本制度の利用促進のため、更なる周知を行うとともに、必要に応じて制度の見直しを行う必要がある

との指摘があった。

(3) 他分野との連携について

《教育分野との連携について》

- 特別支援学校等における長年の取組の成果により、その卒業生の企業等への就職が着実に伸びてきている。企業等への就職を希望する生徒に対して、その希望を尊重し、実現を後押しすることは、特別支援学校のみならず、関係する支援機関においても重要なことである。一方、支援機関における支援も以前と比べて多様化していること等を踏まえると、例えば、卒業後、直ちに企業等に就職することのみならず、支援機関における一定期間の支援のもとに更にスキルを身につけてから企業等への就職を実現するという選択肢も一般的なこととして考えられる。

このため、支援機関においては、生徒の意欲や希望を踏まえつつも、卒業時という一時点だけではなく、中長期的な視点をもって必要な支援を提案、検討していくことも必要である。また、その前提として、雇用施策と福祉施策との連携（企業等での就労への移行）が確実に図られていることが必要である。

- 特別支援学校等の卒業生に対する就職後の定着支援において、学校との連携も重要である。特別支援学校や高等学校を卒業して就労移行支援事業等を利用して就職した者については、就労定着支援事業を利用することが可能である一方、卒業後すぐに企業等に就職した者に対する定着支援については障害者就業・生活支援センターが中心に実施している地域が多く、その支援対象者が年々増加する中で、質・量ともにどう対応するかが大きな課題となっている。地域によっては、独自の取組として、「卒業したら3年間は特別支援学校と障害者就業・生活支援センターと一緒に支援を行い、3年間かけて障害者就業・生活支援センターの支援にスライドさせていく」といった取組を実践しているところもあるが、学校業務の拡張として行ってきたという実態にある中で、学校は在校生への教育に注力することが本来業務であり、地域や学校ごとで連携・活用できる社会資源等も異なることから、地域の実情に応じ、それぞれの取組を考えていく必要がある。

このため、雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援に関する会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図るところから始める必要がある

ると考える。その中で、就職後の定着支援についても、各地域でどのような取組を更に進めることができるか、関係者間で認識を共有する機会を設けることを検討していく必要がある。なお、特別支援学校等の卒業生に対する定着支援については、「就労定着支援事業の対象に追加すべきではないか」といった指摘があった一方で、「就労直後に就労定着支援事業による手厚い支援が本当に必要なのか、どの部分に支援が必要なのか議論が必要ではないか」といった指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。(再掲)

- 雇用・福祉施策と教育分野における情報共有について、例えば、「特別支援学校が卒業生の進路先、余暇活動、地域での活動、医療にかかる情報等を個別の移行支援計画として作成し、本人、家族、障害者就業・生活支援センター、進路先の企業等と共有する」といった取組もあることから、このような既実践されている事例を参考にしつつ、「個別の教育支援計画」の内容などを相互に情報共有を図っていくことが必要である。(再掲)
- 特別支援学校における進路選択・就職支援に当たっては、早い段階で、生徒本人や保護者等が「働く」ことに伴って求められること、準備が必要なこと等の十分な理解を促すことが重要である。各学校においても、保護者等への進路説明会等を開催し、「働く」ことに関する情報発信等を行っているが、その「働く」ことに関する認識が思い込みや経験、感覚などで左右されないよう、例えば、企業実習等を通じて生徒本人の作業能力等を可視化し、客観的な情報も併せて提示することなど、教育分野と雇用・福祉施策との連携のもと、より創意工夫が必要である。
- また、高等学校においても、「知的障害や発達障害の疑いのある生徒など、特別な配慮や支援を要する生徒も年々増えてきている」という指摘もあることから、特別支援学校との連携に加え、そのような高等学校生徒の進路選択・就職支援に当たっても、教育分野と雇用・福祉施策との連携が必要である。
一方、特別支援学校における取組と比較すると、連携の枠組みが必ずしも構築されていないことも考慮すると、高等学校との連携については、当面の間、具体的な取組事例や課題の整理等を進めていくことが必要である。
- さらに、大学等においても、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱える学生に対するキャリア教育や支援が課題となっており、キャリアセンタースタッフを対象に就労支援のノウハウを提供し、広めていくことも必要であるとの指摘があった。

《医療分野との連携について》

- 障害者就労を円滑に進めていくためには、支援開始前から就職が実現した後も、障害特性に応じ、様々な段階において病院・診療所など医療機関との連携が必要になることが少なくない。

- 障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、生活面の支援としての精神障害者等の勤務先での様子を医療機関と共有し、職場定着に必要な配慮や支援方法について共に考えていくことも必要である。このため、引き続き、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である。(再掲)
- 同様に、勤務先での様子等の情報を医療機関と共有することの重要性を、医療機関に対して発信していくことも必要であるとの指摘があった。(再掲)
- なお、途中で難病など病気や障害により療養やリハビリテーションが必要になった場合などには、治療と仕事の両立の観点からは、産業医等や両立支援コーディネーターなどの役割も重要であるとの指摘があった。

《障害年金について》

- 障害年金制度については、働く障害者にとっても所得保障として重要な機能を果たしている実態にあるとの指摘があった。

《その他》

- 障害者の就労支援体系を検討していくに当たっては、生活困窮者自立支援制度といった隣接する施策との連携や関係整理も併せて考えていく必要があるのではないかと指摘があった。
- 例えば、現在、一部の障害者就業・生活支援センターにおいては、生活困窮者等のうち障害が窺われる者の就労促進と職場定着に向け、生活困窮者自立支援制度における就労支援施策や生活保護受給者に対する就労支援施策と連携して支援等を行う就業支援担当者(生活困窮者等支援担当者)を配置しているほか、就労移行支援等障害福祉サービスにおいても、利用者の支援に支障がない範囲で生活困窮者の支援に支援員等を活用することが可能となっており、これらの取組について、関係者等に対して改めて周知が必要ではないかと指摘があった。
- いずれにしても、今後、生活困窮者等「働きづらさがある方」への支援ニーズも高まる中で、どのような支援を提供するかについては、本人の意向を中心に適切なアセスメントの中で個々に判断していくことが必要である。
- このほか、最低賃金の減額の特例許可申請について、その対象範囲の表記が「精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者」となっていることから、知的障害も含まれることが誰にでも分かるよう、パンフレット等において「知的障害」を明示的に示してはどうか等との指摘があった。

以上

障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ
これまでの議論等の整理

【別紙 1 ～ 4】

就労支援における基本的な考え方について

- 雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

① 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

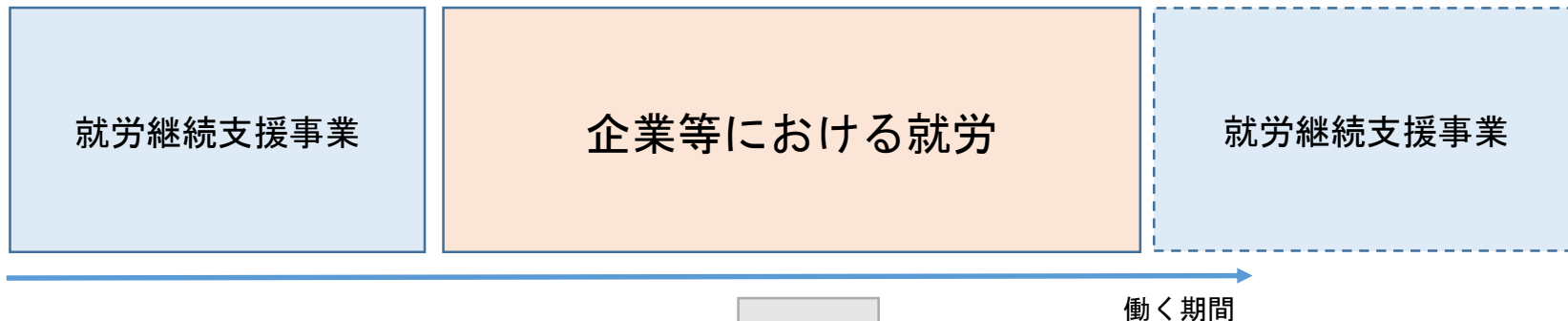
③ 「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

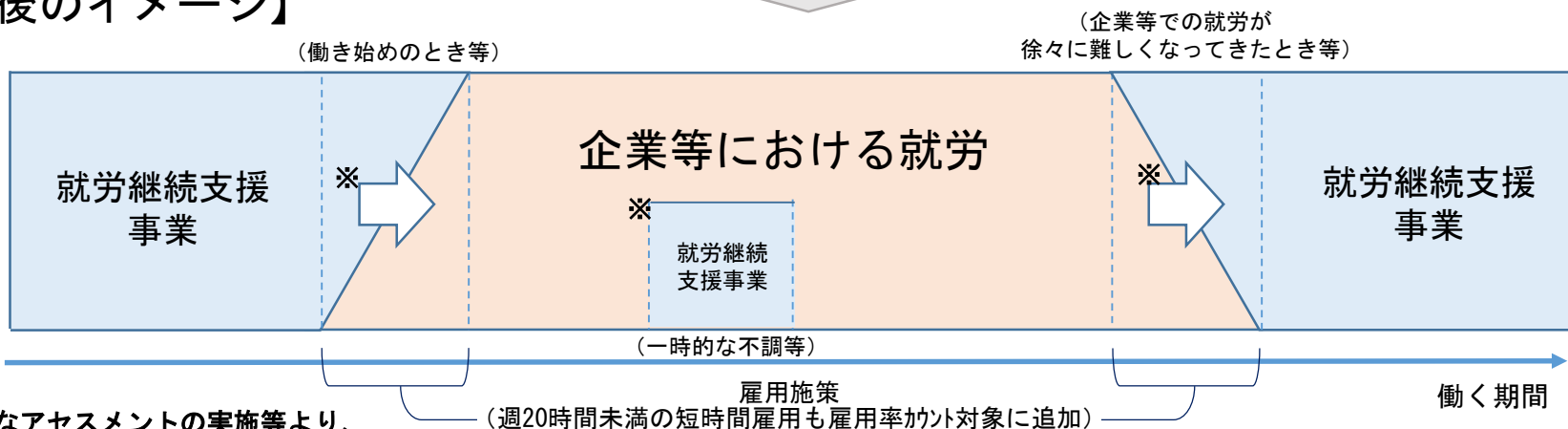
④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

【現行】



【今後のイメージ】

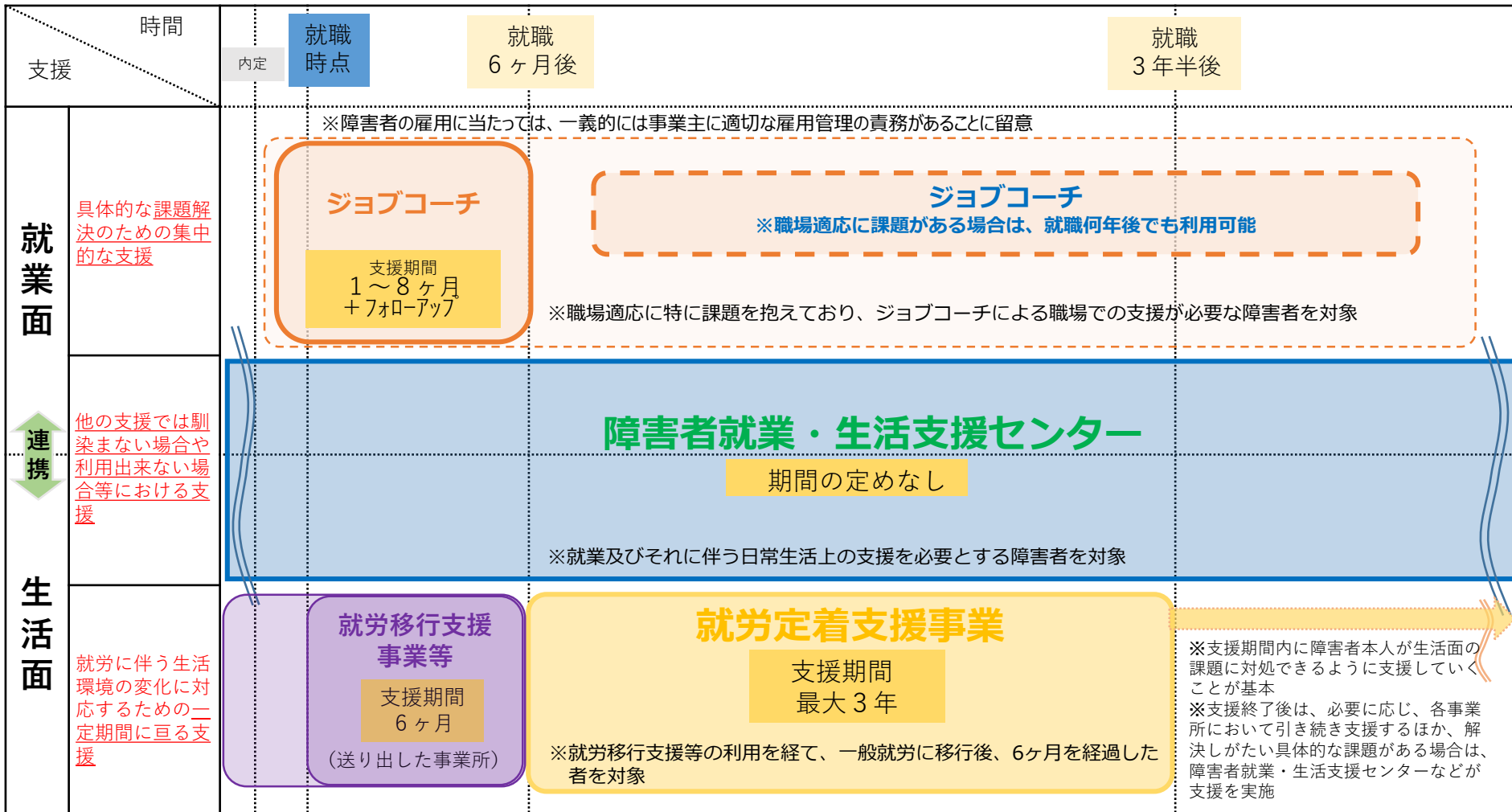


※ 十分なアセスメントの実施等より、取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

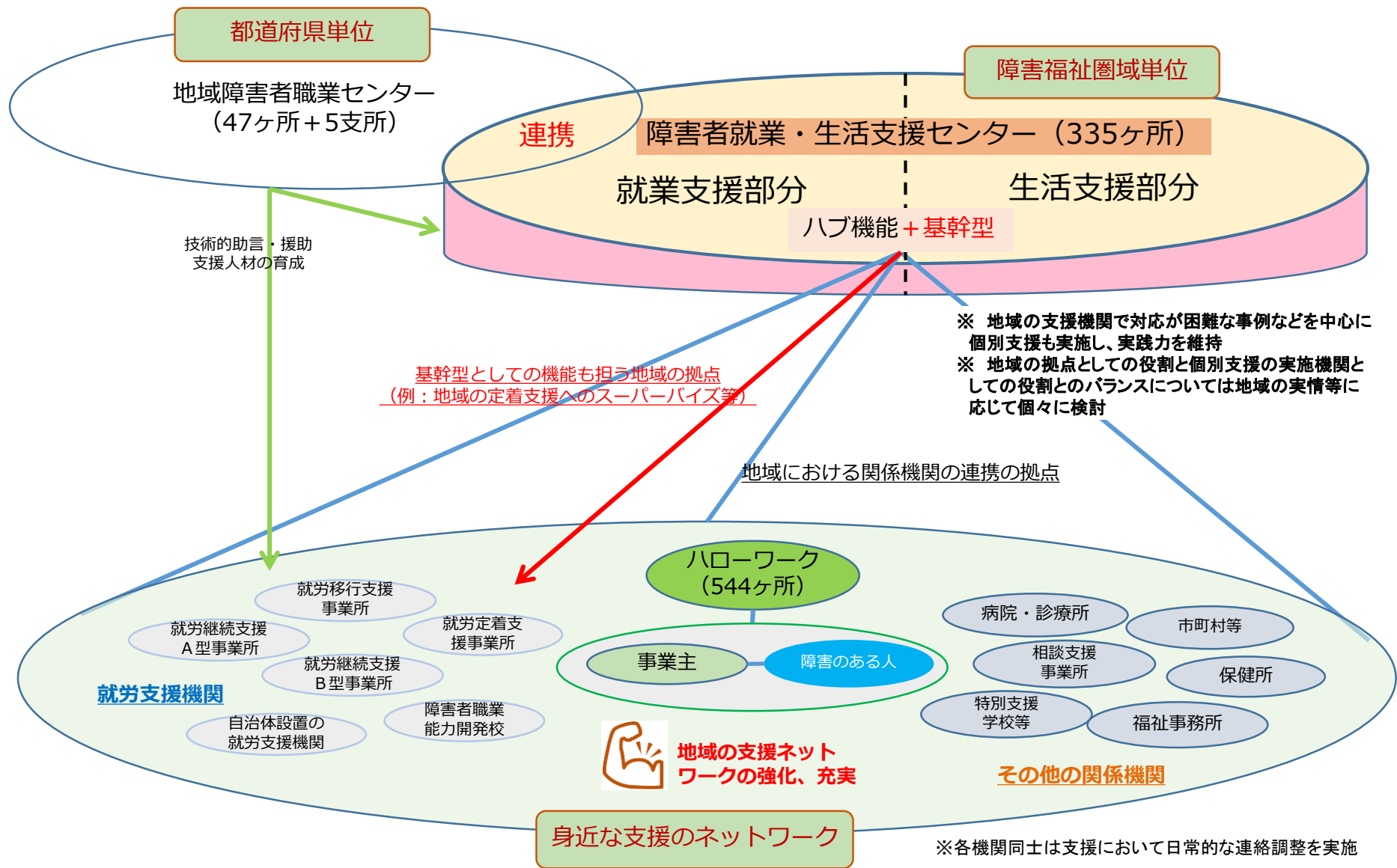
- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべき
- ・ 就労継続支援事業の定義が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの法令上の整理が必要

	障害者就業・生活支援センター	就労定着支援事業	職場適応援助者（ジョブコーチ）		
			配置型 ジョブコーチ	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ
支援内容	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。	一般就労に移行した障害者の就労定着をはかるため、企業や関係機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活面及び社会生活面の課題解決等に向けて必要な支援を行う。	障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、 ○障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援 ○事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施 集中支援期間において職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図り、移行支援期間において支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行する。		
対象者	就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者 公務部門で働く障害者の利用に当たっては、別途予算措置が必要。	就労移行支援等の利用を経て、一般就労に移行後、6ヶ月を経過した者	職場適応に特に課題を抱えており、ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者 公務部門で働く障害者に対しては、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施。		
支援期間	特に定め無し	支援期間：最大3年間 (就職後3年6ヶ月まで)	支援期間：1～8ヶ月（標準2～3ヶ月） フォローアップ期間：最大1年間 (精神障害者については最大2年間)		支援期間：最長6ヶ月
実施主体	都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等	社会福祉法人等の障害福祉サービス事業者（就労移行の実績のある事業者に限る）	地域障害者職業センター	就労支援を行っている社会福祉法人等	障害者雇用をしている企業等
支援体制	335ヶ所 (R2年4月現在)	1,274事業所 (R2年4月現在)	313人（R1年度）	568人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)	232人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)
支援実績	(R1年) 支援対象障害者のうち 在職者数： 109,597人 職場定着に向けた相談・支援件数： 464,318件	利用者数 11,775人（R2年4月現在）	支援開始者数 3,321人（R1年）	支援開始者数 1,033人（R1年）	支援開始者数 254人（R1年）
根拠法	障害者雇用促進法	障害者総合支援法	障害者雇用促進法	雇用保険法（R3年から障害者雇用促進法）	



注1 公務部門で働く障害者に対する職場適応援助（ジョブコーチ）については、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施

注2 特別支援学校卒業後すぐに企業等に就職した者やハローワークのみを利用して就職した者等、就労定着支援事業の対象となっていない障害者に対する生活面の支援については、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターが支援を実施



障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。

- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

あべ かずひこ 阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
あべ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
あゆは ひろし 阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
おかだ くみこ 岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
きくち よしみ 菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授
くぼ あつこ 久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
くらち のぶあき 倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
こまむら こうへい 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
さかい きょうこ 酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
さかい だいすけ 酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
しんぼ さとこ 眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
すずき たつや 鈴木 龍也	福島県特別支援教育センター 企画事業部長
たけした よしき 竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
ながまつ さとる 永松 悟	杵築市長
にだいら あきら 仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
にった ひでし 新田 秀司	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
はせがわ たまこ 長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
やまぐち よしのり 山口 祥義	佐賀県知事

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

(五十音順・敬称略)

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
開催経緯

第1回（令和2年11月6日）

- 検討会の開催について
- 障害者雇用・福祉施策の現状について
- 今後の検討会の進め方について
- 意見交換

第2回（令和2年11月17日）

- 関係団体からのヒアリング

第3回（令和2年12月11日）

- 関係団体からのヒアリング

第4回（令和3年3月12日）

- ワーキンググループでの検討状況について

<ワーキンググループ開催>

- ・令和2年12月～令和3年3月
 - ・3つのテーマ毎に開催
- ※詳細は参考資料6のとおり

第5回（令和3年4月26日）

- ワーキンググループにおける議論等の整理の報告
- 論点（案）に係る意見交換

第6回（令和3年5月21日）

- 報告書（素案）について

第7回（令和3年6月4日）

- 報告書（案）について

ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する ワーキンググループ（第1WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授（第1WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

あいざわ きんいち
相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー

いなば けんたろう
稲葉 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部 就労支援課長

おおはま あきら
大濱 徹 パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部ゼネラルマネージャー

かなづか たかし
金塚 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）副理事・統括施設長

くわはら たかとし
桑原 隆俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長

なかお あやか
中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事

ながの ひとみ
永野 仁美 上智大学法学部 教授

まえはら かずあき
前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授

よこくら ひさし
横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員（兼） 情報・支援部長

川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害者雇用・就労推進課

鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会（鳴門市役所）

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する ワーキンググループ（第2WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授（第2WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

おがた なおひこ
緒方 直彦 東京都立町田の丘学園 統括校長

おがわ ひろし
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授

このん まさひこ
今野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長

さとう まさみ
佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長

すずき おさむ
鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事

たかや さふみ
高谷 さふみ 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ぷれん センター長

たがわ せいじ
田川 精二 くすの木クリニック院長／NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理事長

はせがわ あつみ
長谷川 敦弥 株式会社 LITALICO 代表取締役社長

まつむら ひろし
松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長

ふかみず きよし
深水 清志 ビーアシスト株式会社 人財開発部長

わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する ワーキンググループ（第3WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

きくち よしみ
菊池 馨実 早稲田大学法学学術院 教授（第3WG主査）

しんぼ さとこ
眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授

○ 専門アドバイザーとして出席

あべ かずひこ
阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長

あみや ゆうじ
網屋 裕二 第一生命チャレンジド株式会社常務取締役（一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事）

いしがき ゆきこ
石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授

おかだ てつや
岡田 哲也 二松學舎大学教職課程センター 教授

おばた やすひろ
小幡 恭弘 公益社団法人全国精神保健福祉会 事務局長

かのう よしふみ
叶 義文 全国社会就労センター協議会 副会長

くぼてら かずお
久保寺 一男 NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長

くどう しょういち
工藤 正一 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 総合相談室長

さかい だいすけ
酒井 大介 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長

すずき みずや
鈴木 瑞哉 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長

ふじお けんじ
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長

またむら あおい
又村 あおい 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長

まつした のぼる
松下 昇 愛知労働局名古屋中公共職業安定所主任就職促進指導官

よこほり まさる
横堀 大 クリーンリース株式会社専務取締役

ワーキンググループ開催日程

○ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）

第1回：令和2年12月21日（月）17:00～19:00

第2回：令和3年 1月29日（金）10:00～12:00

第3回：令和3年 2月18日（木）13:00～15:00

第4回：令和3年 3月17日（水）13:00～15:00

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）

第1回：令和2年12月22日（火）13:00～15:00

第2回：令和3年 1月21日（木）10:00～12:00

第3回：令和3年 2月18日（木）15:30～17:30

第4回：令和3年 3月26日（金）10:00～12:00

○ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第1回：令和2年12月25日（金）15:00～17:00

第2回：令和3年 2月 9日（火）15:00～17:30

第3回：令和3年 2月25日（木）13:00～15:30

第4回：令和3年 3月22日（月）15:00～17:30

第5回：令和3年 3月26日（金）13:00～15:30