

障害者雇用と福祉の連携の促進について 関係資料

- ・ 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関係

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

論点

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）については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」において、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分に把握されておらず、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指摘がされており、ハローワークにおいては特にアセスメントの機能強化の必要性が指摘されている。

これについて以下のとおり対応してはどうか。

- ハローワークにおいては現在でも一定のアセスメントが行われているものの、実施の必要性の判断等が個々の担当者に任せられている側面があることから、アセスメントの必要性を判断する考え方や実施方法、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携が必要な場合の考え方等について改めて整理してはどうか。
- 職業指導や職業紹介、障害福祉サービスも含めた関係機関への誘導等の支援を行うに当たって、アセスメントの実施を強化してはどうか。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、定着やキャリアアップに向けた障害者と事業主双方への支援に活用してはどうか。
- なお、障害福祉サービスに係る「新たな就労アセスメント」を受け一般就労を希望している障害者については、「新たな就労アセスメント」の結果も踏まえ、ハローワークが支援を行ってはどうか。
- また、地域障害者職業センターにおける知見が、「新たな就労アセスメント」を含む就労に係る障害福祉サービスにおいても必要に応じて活かされるようにするなど、十分に雇用と福祉の連携を図ることに留意してはどうか。

ハローワークにおけるアセスメントの現状と今後

ハローワークでは、個々の求職者の特性と状況について一定のアセスメントを行い、必要な支援を提供している。今後は、求職者の強みを活かしつつ、就職実現と就職後の雇用の質の向上に向けて、より効果的な支援に結びつけられるよう、運用の強化を図る。

- 現在、ハローワーク（HW）で行っているアセスメント支援について
- ★今後、拡充していく必要があるアセスメント支援について

来所時のアセスメント

- 求職者情報の収集や相談記録の作成を通じて、就労する上で必要な配慮の把握や就労困難性の評価を行っている。
- ★上記に加え、本人の強みの評価を主眼としてアセスメントを行っている。

就労系障害福祉サービス

（就労継続支援A型・B型事業所、
就労移行支援事業所等）

支援に向けたアセスメント

- 初回面談した職員が上記の「来所時のアセスメント」を踏まえて、どのような支援が効果的か見立てている。
- 必要に応じて、その見立ての妥当性を組織的に再評価している。
- ★再評価するかどうかの一定の基準・考え方を整理し、それに則り組織的に再評価していく。

支援機関

障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等で、より専門的なアセスメントの実施

就職準備ができている 求職者向けのアセスメント

- 求人と本人の適合性について評価している。
- ★上記に加え、求人と本人の適合性とにギャップがある場合であっても、就職実現を果たすことができるよう、環境面の配慮も意識して、必要な支援について見立てていく。

就職準備ができていない求職者向けのアセスメント

【支援機関を利用している者】

- 障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業者等、支援機関と必要な連携を図っている。
- ★アセスメントの内容について擦り合わせを行なう等、一層の連携を図る。

【支援機関を利用していない者】

- 面談による聞き取りを通じて、本人の課題（障害受容が不十分等）を把握している。
- ★精神障害者雇用トータルサポーター等のノウハウを共有し、他の職員等でも更なるアセスメントを行っている。

【支援機関を利用していない者
（うち、精神・発達障害者）】

- 以下を通じて、精神障害者トータルサポーター等の更なるアセスメントを実施している。
- ・面談による課題やニーズ等の詳しい聞き取り
- ・就労パスポート等の作成支援
- ・MSFAS等のアセスメントツールの活用
- ・職場実習・就職準備プログラムの実施
- ・他機関が実施した準備支援等の情報共有

- それぞれのアセスメントを踏まえ、担当職員が支援プロセスを見直し、必要に応じて、組織的に確認。
- ★組織的な確認を一定期間毎に行っていく。（その結果、必要に応じて、HW以外の支援機関や就労系障害福祉サービス事業者へ誘導していく。）

【主な支援】 職業相談、職業訓練、職場実習、職業紹介、支援機関や就労系障害福祉サービス事業者との連携

- ★アセスメントツールの活用を含む専門的なアセスメント手法を、より多くの場面で実施できるよう、研修を通してHWの職員等の専門性を高めていく。

就職後のモニタリング

- 電話等で定着状況について把握している。
- 必要に応じて事業所を訪問し、事業主と障害者双方の意見を確認しながら、職場適応に向けた助言を行っている。
- ★事業所訪問や職場適応に向けた助言を行う必要があるかどうかの判断について、一定の基準・考え方を整理していく。
- ★定着状況や本人の希望を踏まえ、適時アセスメントを実施し、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップに向けて、双方に対して支援していく。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書①

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、「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8日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

アセスメントの在り方についての課題

- 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
- 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
- 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

アセスメントの在り方の方向性

- 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

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書②

当面の対応策の実施内容

アセスメントの目的

- 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
- 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
- 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
- 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

アセスメントの対象者

- 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
- 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

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書③

アセスメント結果の活用

- 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
- 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

アセスメントの実施方法や運用面での留意点

- 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
- 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
- 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
- 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

アセスメントの実施主体や質の担保

- 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

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万人)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人)

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 **32.0%** 就労系障害福祉サービスの利用が約 **31.4%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和元年は約2.2万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.4万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.2万人
 - ・就労継続支援B型 約26.9万人
- (令和2年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍
14,845人/H29	11.5倍
19,963人/H30	15.5倍
21,919人/R1	17.0倍

企業等

雇用者数

約57.8万人
(令和2年6月1日)

※45.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

103,163件
※A型:19,388件
(令和元年度)

13,269人/年
(うち就労系障害福祉サービス **7,075人**)

714人/年

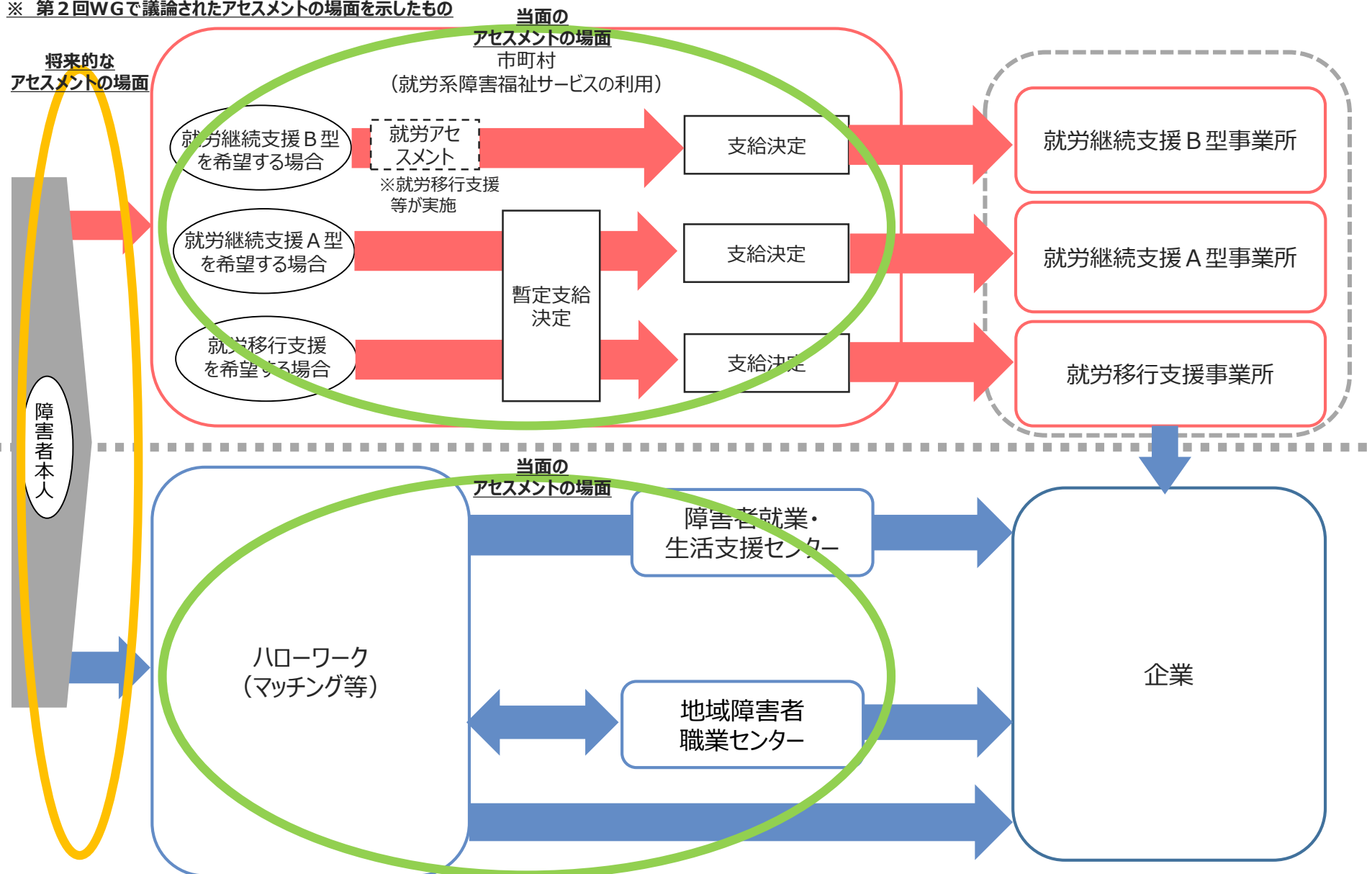
特別支援学校
卒業生22,515人(令和2年3月卒)

就職

就職 **7,204人/年**

現行の障害者就労支援の流れのイメージ（就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで）

※ 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



各機関において実施しているアセスメントについて

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法
ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者がその能力に適合する職業に就くことができるよう、必要な措置を講ずる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 原則として、求職受理の直後の時点であっせん計画（障害者就労支援計画）を策定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハローワーク職員又は相談員が実施 ・ 面接、障害者職業相談補助シート、関係機関からの情報の入手等
地域障害者職業センター	<p>【①職業評価によるアセスメント】 対象者の職業的自立に向け、職業能力・適性に関する現状と今後の知見と見通しを得、職業リハビリテーション計画をたてる</p> <p>【②支援の実施を通じたアセスメント】 支援計画及び支援自体の検証、修正を行う</p>	<p>【①について】 主として地域センターの利用開始時点において実施（計画の策定時）</p> <p>【②について】 各支援の実施を通じて、常時アセスメントを実施（計画及び支援の検証・修正）</p>	<p>【①について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業カウンセラーが実施 ・ 面接、心理的検査、ワークサンプル法、模擬的就労場面、職務試行法及びそれらを通じての行動観察等 <p>【②について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ等が実施 ・ 支援を通じての面接、行動観察
障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援対象障害者に対して支援を実施する際、障害の状況や経緯、課題等を把握する。 ・ センター内で具体的な支援が必要であると考えられる場合には、個別支援計画を策定。 ・ 問題解決のために他の関係機関の支援が必要な場合は、関係機関との連絡調整を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ナカポツセンターの利用開始時 ・ 支援開始後の状況の変化を踏まえ、適宜見直しを実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任就業支援担当者、又は就業支援担当者が実施 ・ 面接、基礎訓練（職場体験を含む）、職場実習のあつせん ・ 一部のセンターで、ワークサンプル法等も実施

各機関において実施しているアセスメントについて

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法	
1 サービス等利用計画の策定にかかるアセスメント				
障害福祉サービス等	特定 相談支援 事業所	当該障害者等と利用契約を締結した特定相談支援事業所は、利用者本人・家族の立場に立ち、自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者・家族の生活に対する意向、総合的な援助の方針、生活全般の解決すべき課題、提供される障害福祉サービス等の内容等記載した「 サービス等利用計画 」を策定。	<ul style="list-style-type: none"> サービス等利用計画の作成に先立ち、適切な方法により行ったアセスメント等に基づき、計画を策定（サービス等利用計画案の作成前にアセスメントを実施）。 障害福祉サービス利用中は、計画やその実施状況が適切であるかどうか等につき、定期的にモニタリングを行い、必要な見直し等を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援専門員が実施。 居宅等を訪問しての利用者・家族との面接、就労アセスメントの実施結果、特別支援学校等の関係機関等からの情報収集等により実施。
	就労移行支援 就労継続支援 (A型) の利用希望がある場合	当該サービスの利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、就労移行支援・就労継続支援A型における 暫定支給決定（アセスメントを目的とした短期間のサービス利用） により実際に当該サービスを暫定的に利用する中でアセスメントを実施。	<ul style="list-style-type: none"> 当該サービスの利用を希望する場合に、それに先立ち実施。 2ヶ月以内の範囲で当該サービスの暫定的利用期間を設定。 	就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所が各サービスを提供する中で、面接、模擬的就労場面、各種検査の他、各事業所の生産活動の機会等を活用して情報収集を行う。
	就労継続支援 (B型) の利用希望がある場合	就労面に関するニーズや課題を把握し、サービス等利用計画策定の参考とするため、就労移行支援事業等（※1）において「 就労アセスメント 」を実施（※2）。 <small>（※1） 就労移行支援事業所のほか、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター及び障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関での実施。 （※2） 就労経験がない者（特別支援学校の卒業生等）等は就労アセスメントの実施が必須。</small>	<ul style="list-style-type: none"> 当該サービスの利用を希望する場合にそれに先立ち実施。 2ヶ月以内の範囲で就労移行支援事業等の利用期間等を設定。 	就労移行支援事業所等が「就労アセスメント」として、面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。
2 個別支援計画の策定にかかるアセスメント				
就労系障害福祉サービス <small>就労移行支援 就労継続支援A・B型 就労定着支援</small>	サービス等利用計画を踏まえて、各サービスにおける支援目標、支援内容を定めた「 個別支援計画 」を策定するため、各事業所においてアセスメントを実施。	<ul style="list-style-type: none"> サービス利用開始時点で実施。 サービス利用中も個別支援計画が適切であるかどうか、定期的にモニタリングを行い、必要な見直しを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業所のサービス管理責任者が実施。 利用者等の面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。 	

地域障害者職業センターにおける職業評価

【実施の目的】

利用障害者が職業生活における自立を最も効果的に果たすことができるよう、各種の方法を通じて職業能力・適性に関する現状と将来性についての知見と見通しを得て、適切な職業リハビリテーション計画の策定を行う。
また、職業リハビリテーション計画策定後において、支援計画及び支援自体の検証、修正を行う。

【実施対象者】

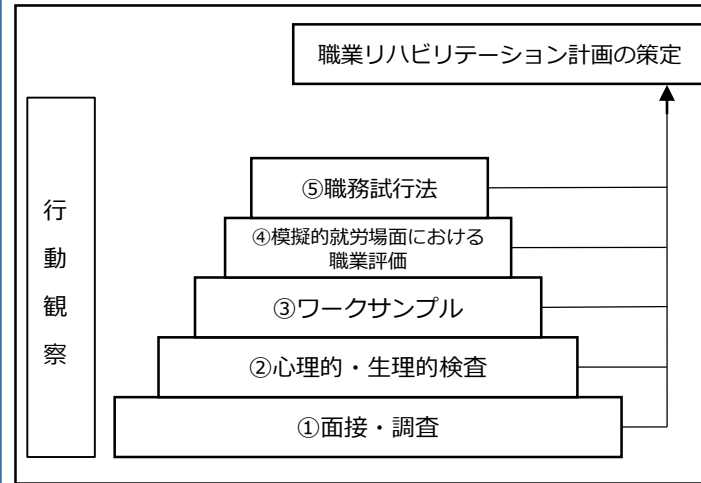
地域障害者職業センター（以下、「地域センター」という。）の利用を希望する者で、自身の職業能力・適性、職業上の課題やその対処法、働く上で企業側に配慮を要する点などを把握することを希望している者。
また、上記と併せて職業準備支援、ジョブコーチ支援又はリワーク支援の利用を希望している者。

【実施する場面、タイミング】

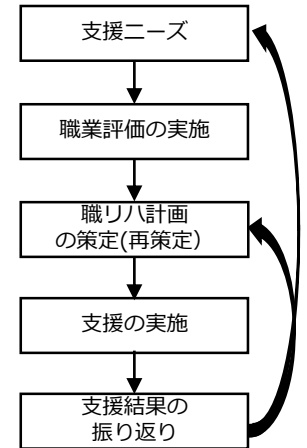
主として、地域センターの利用開始時点において実施（職業リハビリテーション計画策定）。
また、各支援の実施を通じて、常時実施（支援計画及び支援自体の検証、修正）。

【実施方法】

- 個人の特長を明らかにするため、右図の体系にある方法により実施するが、どの方法をどの段階で用いるかは一律ではなく、利用障害者の置かれている状況やニーズ等によって各方法を組み合わせながら実施。
- 所要時間についても一律ではなく、半日～数日かけて実施する場合などさまざま。
- 職業評価を実施した後は、職業能力・適性等の評価結果を基礎とし、労働市場の状況及び利用障害者の置かれている状況等を総合的に勘案しながら、「現状と支援の方向性」「具体的目標」「地域センターが提案する支援内容」「協力を求める機関及び内容」等によって構成される『職業リハビリテーション計画』を策定し、利用障害者等へ提示・説明を行う。
- 職業リハビリテーション計画は、固定的にとらえるべきではなく、支援の各段階において必要に応じて計画内容の見直しを行い、再策定する。



図：地域センターにおける職業能力・適性等の評価法の体系



図：地域センターにおける職業評価に基づいた支援

【実績】令和元年度

地域センター利用者数：30,925人

うち、職業評価実施（実人数）：13,449人

【地域障害者職業センターにおける職業評価で把握する項目の内容の一例】

～基本属性等～

- ・氏名、年齢、住所、連絡先
- ・成育歴
- ・教育・訓練歴
- ・障害（疾患）名、既往歴
- ・職歴（退職理由や障害告知の有無）
- ・経済状況や支援体制

～希望・ニーズ～

- ・働く動機
- ・希望職種、希望条件（就業形態、労働時間や日数、賃金、通勤可能な範囲等）
- ・働く上での心配事
- ・支援機関にサポートしてほしい内容
- ・就職活動の考え方（障害の開示・非開示開示する際の範囲など）

身体的側面（主に医学的及び生理的要素に関すること）

- ・身長、体重、視力、視野、聴力、握力等
- ・関節可動域
- ・体位（立ち方、しゃがむなど）
- ・動作（歩行、階段の昇降、重量物の持ち上げ、運搬など）

精神的側面（主に知能、性格等に関すること）

- ・学習する能力、記憶力、判断力等
- ・性格傾向、思考傾向、困難に直面した際の対処方法など
- ・調子を崩しやすい・苦手な場面
- ・調子を崩した時の対処方法等

社会的側面（主に社会生活を営む上で必要と考えられる基本的事項に関すること）

- ・日常生活動作（生活リズム、食事、身だしなみ等）
- ・社会生活能力（仕事に必要な移動能力、日常会話やあいさつ、説明などといった意思交換能力、協調性、健康管理等）

職業的側面（主に職務遂行能力に関すること）

- ・労働意欲（働くということを理解しているかなど）
- ・職業適性
- ・作業能力・技能（作業耐性、作業工具の使用ができるか、作業量、正確さ等）
- ・習熟度
- ・職業興味
- ・作業態度

・職業評価で把握する項目は、一律的にできうる限りの情報を収集するのではなく、利用障害者の個別の状況に応じて、職業的自立を実現できるよう支援を行うに当たって、必要な情報収集に留める。

【留意すべき事項】

- ・障害は環境との相互作用によって、その程度が変わることを念頭に置く。
- ・「模擬的就労場面」や「職務試行法」を活用し、そこでの作業支援や支援者の介入により、「面接・調査」「心理的・生理的検査」「ワークサンプル法」では十分把握することが難しい、集団との係わりや時間経過に応じた変化や労働習慣を把握する。

職業評価で用いるツール例

ワークサンプル幕張版 (MWS)

- 就労支援の場において、障害者の職業能力を評価することに加え、作業上必要となるスキルや補完手段の方法などを把握し、支援するためのツールとして J E E D が開発。
- OA作業（数値入力や検索修正など）、事務作業（物品請求書作成や作業日報集計など）、実務作業（ピッキングやプラグタップ組立など）の3分類、16のワークサンプルで構成され、評価のための簡易版と、訓練・補完手段獲得等のための訓練版がある。
- 利用者の希望職種なども踏まえつつ、障害特性や作業能力等把握したい事項によりワークサンプルを選択し、実施する。

新ワークサンプル幕張版 (MWS) の構成

ワークサンプル名	内 容
数値入力 (改訂)	画面に表示された数値を、表計算ワークシートに入力する
文章入力	画面に表示された文章を、枠内に入力する
コピー&ペースト	画面に表示されたコピー元をコピー先の指定箇所へペーストする
ファイル整理	画面に表示されたファイルを、該当するフォルダに分類する
検索修正 (改訂)	指示書に基づき、データを読み出し、修正をする
給与計算 (新規)	給与計算の手続きを記載したサブブックに従い、保険料額表などを参照しながら、給与計算に必要な各項目の値を算出し、指定されたセルに入力する
数値チェック (改訂)	納品書によって、請求書の誤りをチェックし、訂正する
物品請求書作成 (改訂)	指示された条件によって、物品請求書を作成する
作業日報集計	指示された日時・人に関する作業日報を集計する
ラベル作成	ファイリング等に必要ラベルを作成する
文章校正 (新規)	文章校正の手続きを記載したサブブックと報告書作成規定に従い、文章の校正作業を行う
ナプキン折り	折り方ビデオを見た後、ナプキンを同じ形に折る
ピッキング (改訂)	指示された条件によって、品物を揃える
量計測	指示された条件によって、秤で品物の量を計量する
プラグタップ組立	ドライバーを使い、プラグ、タップを組み立てる
社内郵便物仕分 (新規)	サブブック内の仕分のルール・組織図・社員名簿・あいさとお索引に従って、郵便物を宛先の仕分フォルダー・ボックスに入れる

給与計算

職業評価の実施方法のうち、③ワークサンプル、④模擬的就労場面における職業評価で活用している。

(出典) 障害者職業総合センター「ワークサンプル幕張版 (MWS) 改訂・新ワークサンプル開発のご案内」

幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS) 第3版

- 就労支援の場において、ストレス・疲労を把握し、対処方法を検討するツールとして、J E E D が開発。
- カテゴリーごとにシートが構成されており、本人の特性に応じて第2版や第3版 (I) ~ (IV) 各シートを柔軟に組み合わせ活用する。
- 職業相談にあたり、①基本情報を共有し、②自己理解を促進し、③具体的な対処方法を検討するために、各場面で活用できる。

(例) 第3版 (IV) うつ病 (求職者) シート F の一部

1 ストレスや疲労に関する周辺情報 記入日 年 月 日 氏名

(1) ストレスを感じた状況について、①~④まで整理してみましょう。④については、自分1人で思いつかない場合、スタッフとの相談やグループミーティング等で相談しながら記入して下さい。

No.	【①状況】 不安になったり緊張したり、イライラしたのは、どの様な状況の時でしたか?	【②行動】 その時に、どの様な対処行動をとりましたか?	【③結果】 ②の対処行動をとった結果、どうなりましたか?	【④今後】 今後、似た様な状況の時に、実際に試すことができそうな対処行動としてどの様なものが考えられるでしょうか?
例	上司から、連日残業を指示されたとき	体調が優れないのを言い出せず、我慢して残業を続けた。	自分ばかりが残業しているようで不満に。疲れとストレスも増えた。	うまく断る練習をする。早めに健康管理室に相談に行く。
1				
2				
3				

(出典) 障害者職業総合センター「幕張ストレス・疲労アセスメントシート MSFASの活用のために」

職業評価の実施方法のうち、①面接・調査で活用している。

版	想定される主な障害
第2版	精神障害・高次脳機能障害
第3版	(I) 発達障害 (知的障害を伴わない)
	(II) 発達障害 (軽度知的障害を伴う)
	(III) 統合失調症
	(IV) うつ病 (休職中)

利用者用シート	
A	自分の生活習慣・健康状態をチェックする
B	ストレスや疲労の解消方法を考える
C	ソーシャルサポートについて考える
D	これまで携わった仕事について考える
E	病気・障害に関する情報を整理する
F	ストレスや疲労が生じる状況について整理する

支援者 (相談) 用シート	
G	医療情報整理シート
H	ストレス・疲労に関する探索シート
I	服薬/治療・リハビリの経過整理シート
J	支援手続きの課題分析シート
K	対処方法の検討シート
L	支援計画立案シート
M	フェイスシート

障害者の就業支援のために開発された主なアセスメントツールについて

ツール	対象者	実施主体	目的	手法	タイミング
ワークサンプル幕張版 (MWS)	障害者全般	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター等	就労支援の場において、OA・事務作業や実務作業を通じて障害の状況や作業能力を把握するとともに、補完手段の確立のための支援方法検討するために活用。 評価として用いる簡易版と、作業能力向上・補完手段の確立等のための訓練版がある。	支援者がさまざまな作業種目の検査ツールを用いて実施	職業評価 職業準備段階、職場復帰段階等における作業支援
幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)	精神障害者等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 等	職業相談にあたり、①基本情報を収集し、②自己理解を促進し、③ストレス・疲労の具体的な対処方法を検討するために活用。	障害者が主体的に記入する利用者用シートと支援者が主体的に記入する支援者用シートがあり、どちらも協同で作成する。	職業相談・職業評価
ナビゲーションブック	発達障害者等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター 等	職業相談等にあたって、①障害者自身の理解をより深めるとともに、②障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をまとめて、事業主や支援機関に説明する際に活用。	障害者自身の気付きと支援者によるアセスメント等を通じて、障害者本人が主体的に作成	職業相談 就職・職場復帰段階
就労移行支援のためのチェックリスト	障害者全般	就労移行支援事業所 等	就労移行支援事業所等が個別支援計画を作成し、就労支援サービスを進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握する。	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常生活」「職場での対人関係」「職場での行動・態度」等に関するチェックリストに沿って作成	個別支援計画の作成段階、支援期間中の諸段階
就労支援のためのチェックリスト (訓練生用及び従業員用)	特別支援学校生徒、訓練生、福祉機関利用者 (訓練生用) 在職障害者 (従業員用)	教育・訓練、福祉機関の作業指導や訓練等の担当者 (訓練生用) / 職場の雇用管理・指導担当者 (従業員用)	教育・訓練場面において、就労に向けた課題を具体的にして効果的な支援を行う。(訓練用) 就労の場において、就労を継続するに当たり課題を具体的にして、効果的な指導、職場適応や作業能率の改善に役立てる。(従業員用)	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常(職業)生活」「対人関係」「作業力」「作業(仕事)への態度」に関するチェックリストに沿って作成	一定期間経過した後の訓練・就業状況等を振り返る際(年3回程度)

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構研究 就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する調査研究について

背景

障害者の就労（就労系障害福祉サービスを含む。）への移行にあたっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就労の場や必要な支援サービスを相談するため、就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価を実施することが必要である。

これに資するツールとして、例えば、「就労移行支援のためのチェックリスト」があるが、この評価ツールが開発されてから10年以上時間が経過しており、就労移行前の相談支援の現状も踏まえた評価ツールを開発することが必要となっている。

目的

本調査研究は、就労困難性評価ツールの利用ニーズ等を調査したうえで、就労移行前の相談支援等（就労移行後に就労困難性に直面し、必要な支援を検討する場面も想定。）の現場において障害者本人に適切な就労の場や必要な支援サービスに繋ぐ際に役立つ就労困難性評価ツールを開発することを目的として実施する。また、関係施策の企画立案に資するものとする。

成果の活用

就労移行前の相談支援等の現場において利用者の就労困難性に関する現状を把握する評価ツールとして活用してもらうことで、利用者の現状に適した就労の場や必要な支援サービスへの繋ぎに役立つことが期待できる。

実施期間

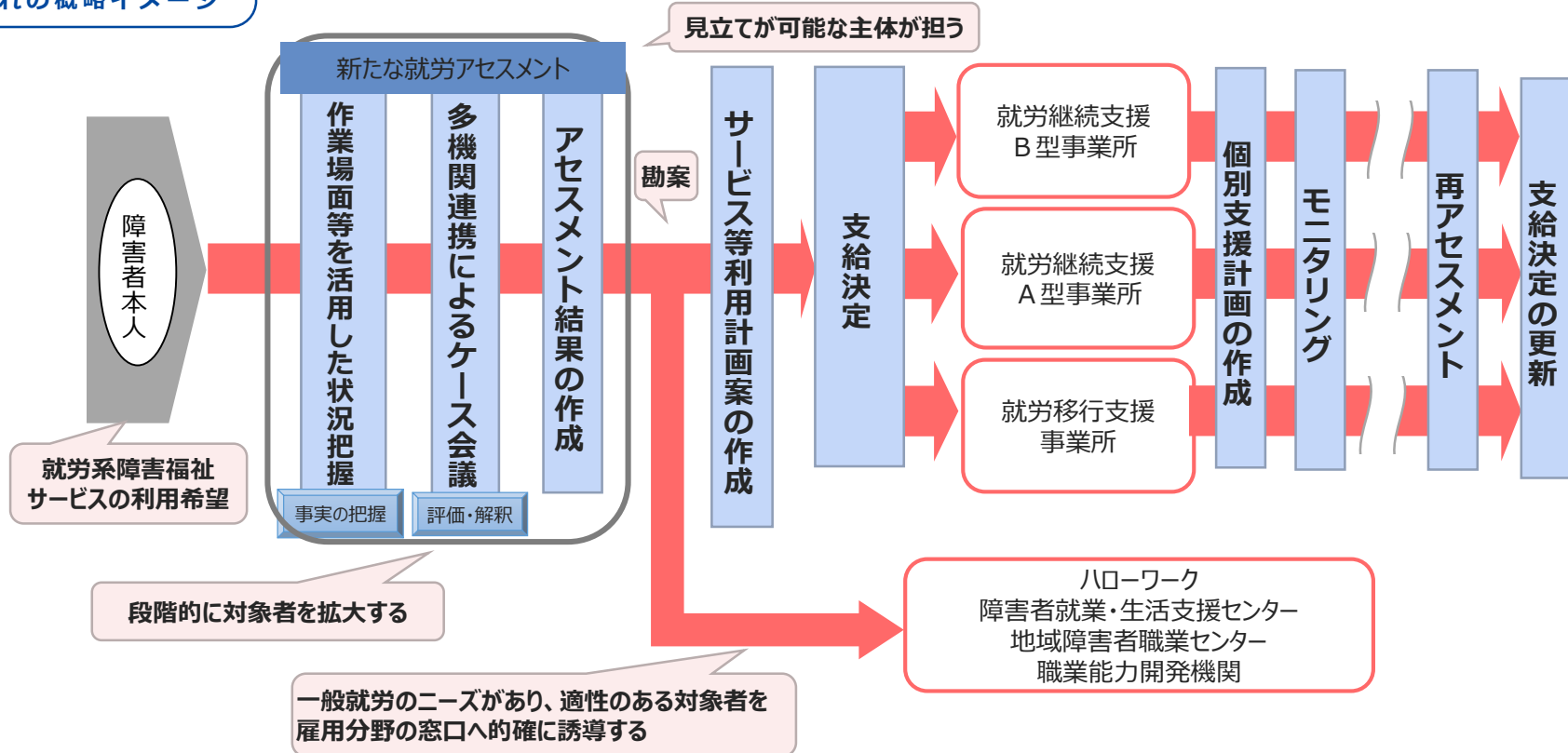
令和2年度～4年度（3年計画）

新たな就労アセスメントのイメージ

検討の主な視点

- 適切なサービス利用に繋げるため、就労系障害福祉サービスを利用する全ての者に対して、サービスの選択・決定より前にアセスメントを実施し、その結果を支給決定等において勘案する仕組みを検討してはどうか。
- 適切なアセスメントの実施のため、一般就労に向けた見立てが可能な主体が担い手となる仕組みを検討してはどうか。
- 担い手が十分確保できるよう、事業者の参入を促しつつ、実施に要する費用が適切に確保される仕組みを検討してはどうか。また、円滑に新たな仕組みが導入できるよう、段階的な対象者の拡大を検討してはどうか。

流れの概略イメージ



新たな就労アセスメントの内容・実施方法の方向性のイメージ

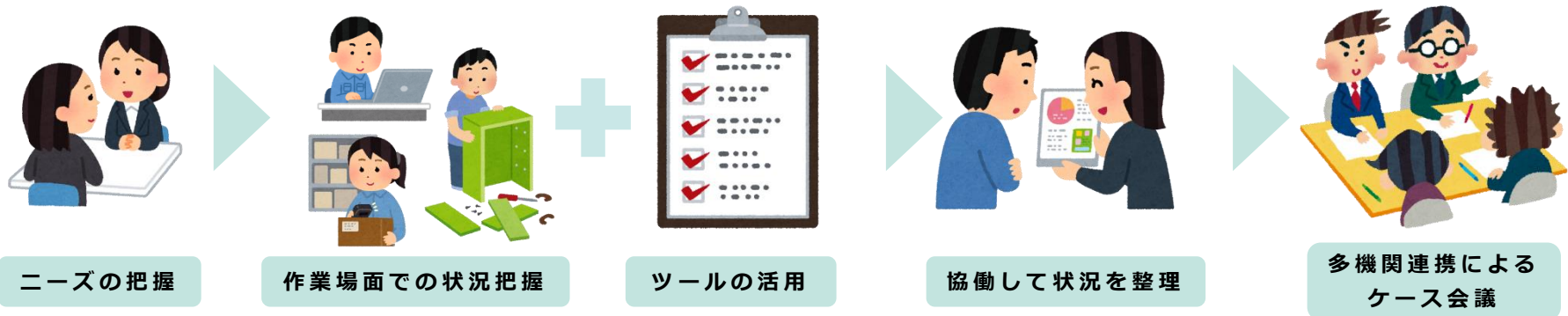
作業場面等を活用した状況把握の検討イメージ

- 実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就職に必要な能力の整理をする方向で検討してはどうか。
- アセスメントに必要な情報の整理がスムーズに行えるようにするため、必要な視点が網羅された項目立てに沿って状況の整理が進められるツールも活用する方向で検討してはどうか。
- 一般就労に向けた課題に留まらず、強みや今後の伸びしろ、本人のニーズも含めて、本人と協働して状況を整理できるよう実施していく方向で検討してはどうか。

多機関連携によるケース会議の検討イメージ

- アセスメントの実施主体以外の地域の関係機関とアセスメント結果を共有し、その後の適切な支援につなげていくために、ケース会議の開催を促す方向で検討してはどうか。
- ケース会議の実施を通じて、本人や家族にもアセスメント結果を共有することで、自己理解を促進するとともに、的確に本人の選択を支援する方向で検討してはどうか。
- 複数の機関が関わることで、アセスメントの質と中立性の担保を図る方向で検討してはどうか。

イメージ



參考資料

障害者の就業支援における主なアセスメントツールの例

NIVR
【資料 11 (記載内容例有り)】

この書式例はあくまで一例です。項目や内容、表記の仕方については、伝えたい内容に合わせて変更してください。

ナビゲーションブック

名前 _____

このナビゲーションブックは私が御社で勤務するにあたって、持てる力を発揮するために自分自身が努力したいこと、会社の方に配慮をお願いしたいことをまとめたものです。参考にいただければ幸いです。

作業面	セールスポイント	<p>長所、強みを記載します。今できていること、工夫をすればできること等も含まれます。</p> <p><記載内容の例> 指示理解、作業の段取り、作業の準備・片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作業ペースの安定性、作業上の報告・質問…など</p>
	苦手なこと	<p>苦手なこと、それに対する自己対処の工夫、配慮をお願いしたいことを記載します。</p> <p><記載内容の例> 指示理解、作業の段取り、作業の準備・片付け、正確性、作業速度、集中力、持続力や作業ペースの安定性、作業上の報告、質問…など</p> <p><書き方の例> 例1) 記号を活用して記載する(自己対処:★、配慮:□)。 ・言葉だけの指示は聞き逃してしまうことが多いです ★聞き逃した場合は自分から確認するようにしています。 □見本や、手順書があると覚えやすいです。</p> <p>例2) 対処と配慮をまとめて記載する。 ・言葉だけの指示は聞き逃してしまうことが多いです。 (対処) 聞き逃した場合は自分から確認するようにしています。 見本や手順書があると覚えやすいです。</p>
対人コミュニケーション面	セールスポイント	<p>長所、強みを記載します。今できていること、工夫をすればできること等も含まれます。</p> <p><記載内容の例> ・言葉の使い方(敬語)、報告・連絡・相談、質問への返答(考えや意思を伝える)、外部・内部との電話対応、休憩中の会話(雑談)、非言語コミュニケーション(対人距離、アイコンタクト、ボディランゲージ)などについて、自分の長所や強みを記載。 ・対人対応がうまくいく状況(話しやすい状況・環境、理解しやすい説明の仕方等)について記載。</p>
	苦手なこと	<p>苦手なこと、それに対する自己対処の工夫、配慮をお願いしたいことを記載します。</p> <p><記載内容の例> ・言葉の使い方(敬語)、報告・連絡・相談、質問への返答(考えや意思を伝える)、外部・内部との電話対応、休憩中の会話(雑談)、非言語コミュニケーション(対人距離、アイコンタクト、ボディランゲージ)などについて、自分の苦手なことを記載。 ・対人対応がうまくいきにくい状況(話しにくい状況・環境、理解しにくい説明の仕方等)について記載。</p> <p><書き方の例>…「作業面」欄参照。</p>

ナビゲーションブック

- 障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をまとめて、事業主や支援機関に説明する際に活用するツール。
- 障害者自身の気づきと支援者によるアセスメント等を通じて、障害者本人が主体的に作成する。
- 発達障害者向けのツールとしてJ E E Dが開発したもののだが、発達障害者以外も利用できる。

思考・行動面	<p>伝えておきたい内容があれば記載します。</p> <p><記載内容の例> ・仕事をやる上で気をつけていること ・拘っている考え ・自分の思考パターン、行動パターン ・ストレスになりやすいこと(場面、状況)、ストレス対処(ストレス発散方法、趣味等) …など</p>
体調・疲労面	<p>伝えておきたい内容があれば記載します。</p> <p><記載内容の例> ・身体的・精神的な疲れやすさ、感覚特性(過敏さ・鈍感さ)、二次障害、体力面など →勤務可能な就業時間・日数、作業中の休憩のとり方、不調時の対応など。 ・通院の頻度、曜日、時間など →通院のために仕事を休む必要がある場合など。 ・服業の内容(副作用の有無) →作業に影響がある、作業環境の配慮が必要な場合など。</p>
その他	<p>上記以外で書いておきたい内容があれば記載します。</p> <p><記載内容の例> ・配慮をお願いしたいことを最後にまとめて記載する。 ・関わっている支援機関を記載する。 例)「〇〇障害者職業センター」「▲▲障害者就業・生活支援センター」等 会社が自分への関わり方について相談したいと思った時の窓口を記載する。</p>

障害者の就業支援における主なアセスメントツールの例

就労移行支援のためのチェックリスト

- 就労移行支援事業者が対象者について支援すべき事項を明らかにするためのツールとして、J E E Dが作成。
- 「必須チェック項目」（個別支援計画を策定するに当たって重視すべき項目）と、「参考チェック項目」（就労移行支援をよりよく進めるために参考となる項目）があり、個別支援計画を作成し、就労支援サービスを進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握することができる。

必須チェック項目

日常生活	<ul style="list-style-type: none"> 起床 ・ 生活リズム ・ 食事 ・ 服薬管理 ・ 外来通院 体調不良時の対処 ・ 身だしなみ ・ 金銭管理 自分の障害や症状の理解 ・ 援助の要請 ・ 社会性
働く場での対人関係	<ul style="list-style-type: none"> あいさつ ・ 会話 ・ 言葉遣い 非言語的コミュニケーション ・ 協調性 感情のコントロール ・ 意思表示 ・ 共同作業
働く場での行動・態度	<ul style="list-style-type: none"> 一般就労への意欲 ・ 作業意欲 ・ 就労能力の自覚 働く場のルールの理解 ・ 仕事の報告 ・ 欠勤等の連絡 出勤状況 ・ 作業に取り組む態度 ・ 持続力 作業速度 ・ 作業能率の向上 ・ 指示内容の理解 作業の正確性 ・ 危険への対処 ・ 作業環境の変化への対応

各項目について、5段階又は2段階のチェックを行う。

参考チェック項目

<ul style="list-style-type: none"> 仕事の自発性 ・ 仕事の準備と後片付け ・ 巧緻性 ・ 労働福祉的知識 家族の理解 ・ 交通機関の利用 ・ 指示系統の理解 ・ 数量、計算 ・ 文字

チェックリスト経過記録表 支援対象者名 _____
 実施回数、記入者名、実施した日付を記入し、各項目の結果に○をつけて下さい。
 3回分記入できます。さらに実施する場合には、この用紙をコピーしてご使用下さい。

項目	第 回 _____					第 回 _____					第 回 _____					
	年	月	日			年	月	日			年	月	日			
I 日常生活	1. 起床	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2. 生活リズム	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	3. 食事	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	4. 服薬管理(定期的服薬)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	5. 外来通院(定期的通院)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6. 体調不良時の対処	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	7. 身だしなみ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	8. 金銭管理	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	9. 自分の障害や症状の理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10. 援助の要請	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	11. 社会性	1	2				1	2				1	2			
II 働く場での対人関係	1. あいさつ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2. 会話	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	3. 言葉遣い	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	4. 非言語的コミュニケーション	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	5. 協調性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6. 感情のコントロール	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	7. 意思表示	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	8. 共同作業	1	2				1	2				1	2			
III 働く場での行動・態度	1. 一般就労への意欲	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	2. 作業意欲	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	3. 就労能力の自覚	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	4. 働く場のルールの理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	5. 仕事の報告	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	6. 欠勤等の連絡	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	7. 出勤状況	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	8. 作業に取り組む態度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	9. 持続力	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	10. 作業速度	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	11. 作業能率の向上	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	12. 指示内容の理解	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	13. 作業の正確性	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	14. 危険への対処	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	15. 作業環境の変化への対応	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

障害者の就業支援における主なアセスメントツールの例

就労支援のためのチェックリスト

- 特別支援学校や職業訓練機関、福祉施設等の利用者について就労に向けた課題と効果的な支援を明らかにするための訓練生用版チェックリストを、また在職障害者の就労継続に向けた課題と効果的な指導等を明らかにするための従業員用版のチェックリストをJ E E Dが作成。
- 訓練生用チェックリストにおいては、一定期間の観察のもとに、日常生活、対人関係、作業力、作業への態度について、4段階でチェックする。時系列で同じ内容をチェックすることで改善の様子や支援の効果が見られる。従業員用チェックリストにおいては、職業生活、対人関係、作業力、仕事への態度についてチェックする。

領域	No.	チェック項目	内 容
Ⅰ 日常生活	1	生活のリズム	起床、食事、睡眠などの生活リズムは規則正しい。
	2	健康状態	健康に気をつけ、自分で服薬管理し、良好な体調を保っている。
	3	身だしなみ	場に合った服装をし、清潔であるなど身だしなみはきちんとしている。
	4	金銭管理	小遣い等を計画的に使う、必要なものを買う、保管するなど金銭管理ができる。
	5	交通機関の利用	通学（通所、通勤）に交通機関を一人で利用できる。
	6	規則の遵守	規則や決められたことを守る。
	7	危険への対処	危険と教えられたことをせず、自分の安全を考慮して行動する。
	8	出席（出勤）状況	正当な理由（通院、病気、電車の遅れ等）のない遅刻・早退・欠席（欠勤）はない。
Ⅱ 対人関係	1	挨拶・返事	相手に応じた挨拶・返事ができる。
	2	会話	会話に参加し、話についていくことができる。
	3	意思表示	自分の意思（参加したい、トイレ休憩をとりたい、助けてほしい等）を相手に伝えることができる。
	4	電話等の利用	用件を伝えるのに電話、メール、FAXを利用できる。
	5	情緒の安定性	感情のコントロールができ、安定している。
	6	協調性	他人と力を合わせて助け合うことができる。

Ⅲ 作業力	No.	チェック項目	内 容
Ⅲ 作業力	1	体力	1日（7～8時間）を通して作業ができる体力がある。
	2	指示内容の遵守	指示通りに作業をする。
	3	機器・道具の使用	作業機器や道具類を教えられた通りに正しく使える。
	4	正確性	ミスなく正確に作業する。
	5	器用さ	器用に作業する。
	6	作業速度	必要とされる作業速度（指導員の作業速度）がこなせる。
	7	作業変化への対応	作業の内容、手順等の変化に対応できる。
Ⅳ 作業への態度	1	就労意欲	社会に出て働く意欲がある。
	2	質問・報告・連絡	必要な時に適切な質問・報告（作業の終了、失敗等）・連絡ができる。
	3	時間の遵守	時間（作業開始時間、締め切り等）を守る。
	4	積極性	作業に自分から積極的に取り組む。
	5	集中力	作業への集中力はある。
	6	責任感	与えられた作業や当番などは最後までやる。
	7	整理整頓	作業場の整理整頓ができる。

チェック結果記録表

支援対象者氏名

領域	No.	チェック項目	第 1 回	第 2 回	第 3 回
			△年 5月20日	△年 9月20日	△年12月20日
Ⅰ 日常生活	1	生活のリズム	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	2	健康状態	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	3	身だしなみ	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	4	金銭管理	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
	5	交通機関の利用	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	6	規則の遵守	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	7	危険への対処	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	8	出席(出勤)状況	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
Ⅱ 対人関係	1	挨拶・返事	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	2	会話	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1
	3	意思表示	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	4	電話等の利用	4 3 2 1	4 3 2 1	4 3 2 1
	5	情緒の安定性	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	6	協調性	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
Ⅲ 作業力	1	体力	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
	2	指示内容の遵守	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	3	機器・道具の使用	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	4	正確性	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1	4 3 (2) 1
	5	器用さ	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1
	6	作業速度	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1
	7	作業変化への対応	4 3 2 1	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1
Ⅳ 作業への態度	1	就労意欲	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	2	質問・報告・連絡	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	3	時間の遵守	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 (3) 2 1
	4	積極性	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	(4) 3 2 1
	5	集中力	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1	4 3 (2) 1
	6	責任感	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1	4 (3) 2 1
	7	整理整頓	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1	(4) 3 2 1
作業・訓練内容 実 習 状 況			木工、本箱作成	バリとり（プラスチック）	印刷製本
自由記述欄			I-1,3 規則正しい生活、身だしなみは家族の支援でできている。 I-4 金銭管理は把握していない。 II-6 協調はあまりないが、トラブルはおこさない。 III 作業は一生懸命やるが手先は器用ではない。	III-4 作業によって変わる。好きな作業はきちんとできる。 III-6 速く作業しようとするミスがある。 IV-3 本人は守ろうとするが作業が遅く時間までにできないことが多い。	IV-2 自発的に質問等ができるようになった。

(出典) 障害者職業総合センター「就労支援のためのチェックリスト活用の手引き」

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

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、**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具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「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。

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

- 働くことを希望する障害者に対しては、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支援を提供するため、
 - ・ 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(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 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を実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
 - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修**の確立、**専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
 - ・ 一定の「資格」化等を通じ、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を確保 等

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

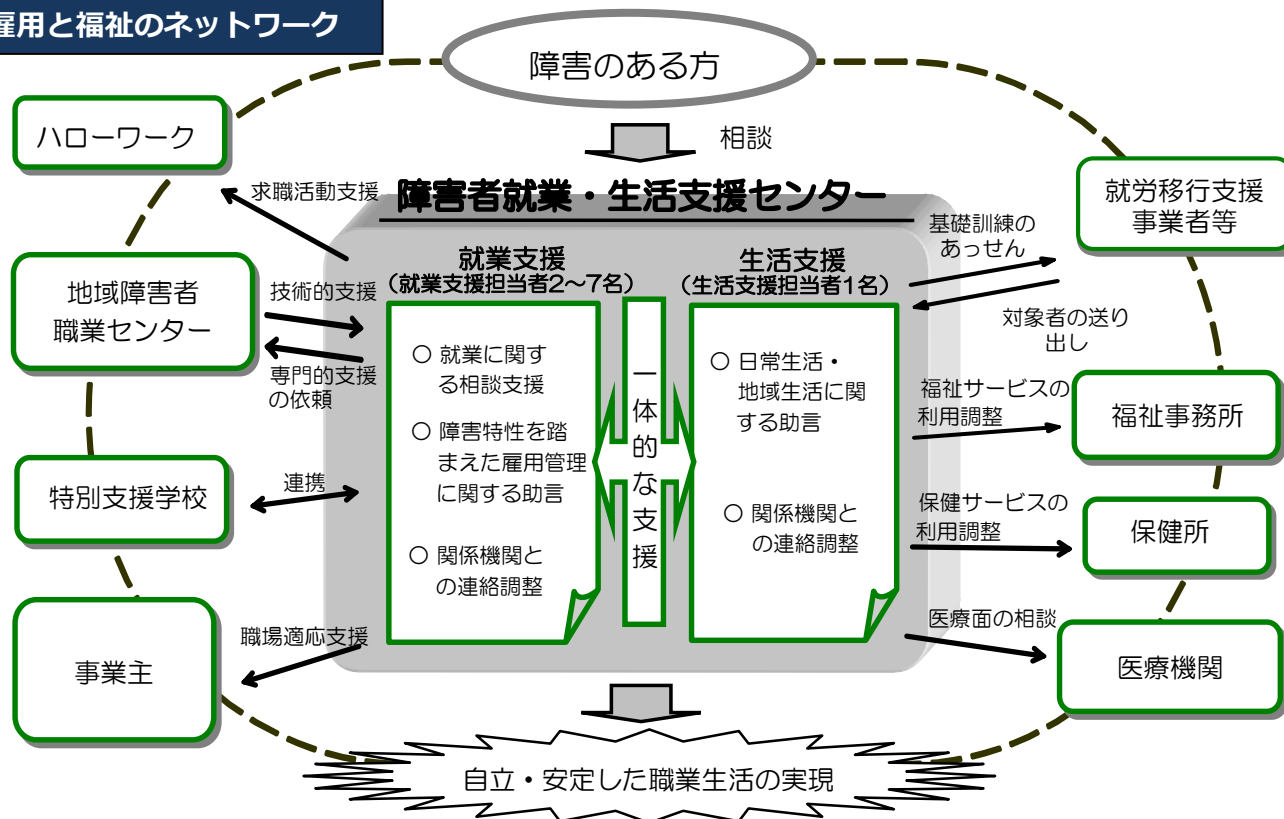
- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
 - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
 - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
 - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

▶ 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る。

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和3年4月現在 336センター）

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

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のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
 - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

【令和2年度実績】

支援対象障害者数： 204,394人
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,280,416件 事業所 437,536件
 就職件数（一般事業所）： 14,984件 就職率： 72.7%
 定着率（1年）： 81.2%