

令和5年度 総合評価書 分野横断的に実施している政策の評価について (案) 概要

評価対象：障害者の就労支援のための雇用施策と福祉施策の連携強化

厚生労働省政策統括官(総合政策担当)付
政策立案・評価担当参事官室

評価対象：障害者の就労支援のための雇用施策と福祉施策の連携強化

I. 評価書の目的

- 障害者関係施策については、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律（令和4年度法律第104号。以下「改正法」という。）が可決されたことから、今後、障害者関係施策が大きく変わることが見込まれる。しかしながら、改正法のうち障害者雇用と障害者福祉の連携の促進に関する箇所は、評価時点では一部を除き未施行であり、当該連携の実施状況の評価を行うには時期尚早である。（※）
 - 一方で、改正法の内容に限らず分野横断的に連携した取組を行っている事例を取材し、政策評価の観点から分析することは、障害者関係施策の在り方が変動するなか、今後の効果的な施策実施のため有意義であると考えられる。
 - 特に、当事者を含めた関係者の視点から事例を分析することは、ユーザー目線に立った施策実施につながる。
 - そこで、令和5年度の評価においては、**障害者就労支援における雇用・福祉・医療の連携の事例を取材し、「当事者の視点」、「支援者の視点」、「雇用者の視点」から分析することとする。**これにより、**連携を評価するため、どのようなデータを示せばよいか等の検討を通じて、評価書の現状分析を記載する上でのひとつの材料を示すことを目指す。**
- ※ 本評価書は、**改正法による雇用施策と福祉施策の連携強化の進捗状況自体を評価することが目的ではない。**
⇒ 本評価書の内容によって、雇用施策と福祉施策の連携の取組を評価することはできないことに留意を要する。

II. 評価書のフォーカス

(1) 分析対象とする就労支援

- 「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月公表）では、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として、以下の整理が示されている。
 - ・ **「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**
- 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るが、同検討会の「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」の「これまでの議論等の整理」では、本整理に関して「**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、（中略）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**」という考え方が示されている。

➡ 本評価書においては、特に「一般就労」に向けた支援及び「一般就労」の場における支援の在り方に重点を置いて分析する。

II. 評価書のフォーカス

支援者、雇用者、当事者のそれぞれを取材

(2) 取材先の考え方

- ① 就労移行支援事業所及び就労定着支援事業所【支援者】<取材先:LITALICOワークス赤羽センター>
 - ・「一般就労」及びその後の定着に係る各種支援を提供しており近年利用者数が急増。その高い需要からも見て取れる、事業が障害者の一般就労及び定着における支援において果たす役割は重要。
- ② 障害者就業・生活支援センター【支援者】<取材先:就業・生活支援センターWEL'S TOKYO>
 - ・障害者とその能力を最大限に発揮して働くことができるようにするための各種支援を円滑に提供するには、地域の各支援機関の連携が必要。
 - ・障害者就業・生活支援センターは、障害者雇用促進法において地域における関係機関の連携の拠点として位置づけ。
- ③ 障害者雇用に取り組む企業【雇用者】<取材先:株式会社良品計画>
 - ・各企業は様々な工夫により障害者雇用を進めており、そうした実践的知識を踏まえ、雇用・福祉・医療の連携が企業にどのような影響を与えるか等を分析する必要。
- ④ 各種就労支援の利用者や、企業で実際に働く障害者【当事者】<取材先:赤羽センター及び良品計画にて当事者からもヒアリング実施>
 - ・「障害者本人のニーズ」の把握のポイントや効果的連携が本人に与える影響を分析するには、当事者からも意見を聴取する必要。

III. 障害者就労支援における雇用・福祉・医療にまたがる多機関連携の取組等に関連する先行調査

(1) 効果的な就労移行支援・就労定着支援の事例

- 「就労移行支援・就労定着支援事例集」(平成30年度障害者総合福祉推進事業)
- 「地域における就労以降支援及び就労定着支援の動向及び就労定着に係る支援の実態把握に関する調査研究報告書」(令和4年度障害者総合福祉推進事業)

(2) 障害者就業・生活支援センターにおける就労支援の取組状況等に関する調査

- 「定着支援地域連携モデルに係る調査事業 事業報告書」(令和4年度厚生労働省委託事業)

⇒ 地域資源の状況は様々であり、関係機関との連携を含め就労支援のあり方は多様であることに留意が必要。

IV. 事例の紹介

- 「雇用・福祉・医療が効果的に連携している状態」

= 「障害者本人を中心とした(障害者本人のニーズを踏まえた)シームレスな就労支援が提供されている状態」と定義

(参考)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)(抜粋)

(略) 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。

事例の取組内容を取材するとともに、各取材先の担当者や利用者等と意見交換

「当事者の視点」「支援者の視点」「雇用者の視点」の3視点から分析し、「効果的な連携」の要素(連携のポイント)や効果を掘り下げ

連携を評価するため、どのようなデータを示せばよいか等を検討

次章の「事例から見える多機関連携のポイント・効果」で記載

(1) 障害者本人を中心とした(障害者本人のニーズを踏まえた)就労支援について

① 支援ニーズの適切な把握

- 取材先や当事者から、支援ニーズの把握にあたり、面談のほか実習での状況、他機関における支援の状況も踏まえた多角的アセスメントを行う重要性や、実際に長時間働いてみないとわからない特性もあることの指摘。
 - また、家族を含めた多様な機関・関係者と連携することにより、多方面からの情報や視点を踏まえた多角的アセスメントが可能になることも指摘。
- ⇒ **様々な手段を通じた支援ニーズの適切な把握は、多機関連携の前提であると同時に多機関連携の効果でもあるといえる。**

② 当事者の主体性の尊重

- 取材先における、当事者の主体性を尊重するとともに支援終了を見据えて成長させていくための支援の実施、当事者主体の活動の実施には、当事者の活力やモチベーションの向上、職場での働きやすさの向上、継続就労といった効果。
- ⇒ **当事者の主体性を尊重したものであるか、その発展につながるものであるかに留意して、取組の評価や事例の収集を行っていくことが必要ではないか。**

(2) シームレスな就労支援について

① 関係者間の情報共有

- 多機関が連携して円滑に支援を提供するには、各機関での支援や相談の状況等の情報が関係機関間で適切に共有されている必要。
 - 情報共有の状況の一つの指標になり得るものとして、関係機関との連絡頻度が考えられるが、事例取材先からは、当事者が支援先とつながっているかや相談先がわかることが重要であり、必ずしも関係機関との連絡の頻度が決まっている必要はないという意見。 ※「連絡頻度が多い≠効果的な連携」
 - 取材先は共通して「ナチュラルサポートの形成」や「当事者や雇用先企業の自立」を目指す重要性を指摘。
 - 一方で、当事者からは、定期的な面談の場があると相談がしやすく安心につながるという意見。
- ⇒ 特に支援開始の段階では、当事者自身で状況や困り事を言葉で伝えるのが難しい場合があることを踏まえると、**支援のフェーズ別に、当事者と支援機関との間など、関係者間での連絡頻度や連絡内容のデータを収集することは、支援開始時に当事者が相談しやすい環境となっているか、支援終了時にナチュラルサポートが形成されているかの把握に資するのではないか。**

② 関係機関間での考え方のすり合わせ

- 取材先からは、支援に当たり関係機関や家族との考え方の違いがある場合や、就労支援や障害者雇用に当たっての基礎的な理解が共有されていない場合があることが、連携における課題として指摘。
 - また、多機関連携にあたっては、状況に応じた相談先が把握できていることや、障害者就労支援の地域資源は限られているなか、支援の棲み分けが出来ており互いの役割の中で協働的に支援ができていることが重要との指摘。
 - 支援機関からは、支援にあたり「バイスティックの7原則」等の対人援助の行動規範によることの重要性を指摘。
- ⇒ **こうした行動規範の普及度合い(認識度・理解度)は、関係機関で足並みをそろえた支援を行う基盤ができてきているかの一つの指標となるのではないか。**
- 支援に当たっての基本的理解の共有や考え方のすり合わせの場として、ウェルズトキーヨーでは関係者向け研修会や支援者向けスーパービジョン等を活用。
- ⇒ **こうした関係機関向け研修会等は、各支援機関の役割の認識をすり合わせることにも有用であると考えられ、その開催回数や参加団体数を評価することも、円滑な連携に向け重要ではないか。**

③ 異動時の円滑な引き継ぎ

- 支援担当者が異動しても引き続き支援を円滑に提供するための取組として、取材先では、支援機関内でのケース会議の開催や就労パスポートなど当事者の情報をまとめた資料の引継ぎ、前任者と後任者による雇用先企業での対面での顔合わせなどを実施。
- ⇒ **異動時の円滑な引き継ぎの取組は、当事者の状況などに応じた様々なあり方があり得るものであり、その状況を定量的に把握することは困難であるが、必要な支援を継続的に提供するための構成要素として、事例収集などにおいて着目していくことが重要ではないか。**

(3) 雇用・福祉・医療にまたがる多機関連携の効果等について

① 多機関連携の効果

- 効果的な多機関連携の効果は、取材先の意見を踏まえると概ね以下のようにまとめられる。

雇用先企業からの視点	<ul style="list-style-type: none"> 支援機関の高い専門性と当事者の特性への深い理解に基づいた、個人個人に適した対応方法の提示 医療機関からトラブル発生時の原因の医学的見解が適切に示されることによる、トラブルへの適切な対応 上記の対応による当事者の働きやすさ、就労意欲や職場定着の向上
支援機関からの視点	<ul style="list-style-type: none"> 多方面からのアセスメント情報に基づいた支援の実施 複数の相談先確保による当事者のリスク低下 本人のストレス因子を取り除くことによる心身の安定 アプローチ方法増加等による就職外退所件数の減少 生活面や体調面での安定による就職者数の増加
当事者からの視点	<ul style="list-style-type: none"> 同行支援による多機関による支援の受けやすさの向上 多方面から多様な支援を家族も含めて円滑に受けられることによる心身・生活面の安定や自信・就労意欲の向上

- これらの効果は、個人個人に適した対応方法の提示といったアウトプットの側面から、働きやすさの向上や心身の安定といった中間アウトカムの側面、就職率や職場定着といった最終アウトカムの側面にまで及び、障害者就労支援の各側面の全般にわたっている。

⇒ 定量的な把握が困難なものも含まれるが、こうしたアウトプットや中間アウトカムの側面に対する効果にも着目して、データや事例を収集したり、指標化できるものについては指標化していくことは、多機関連携も含め、適切・効果的な支援が行われていることを把握することに資すると考えられる。

② キャリア構築に向けた取組

- 取材先からは、雇用率の達成で満足せず障害者の戦力化を意識する企業だと、障害者用のキャリア構築の取組にも目を向けるようになるとの指摘。
- ⇒ 社員のキャリアパスや目標設定の仕組みは企業により適切なあり方が異なると考えられるため定量的に評価することは困難であるが、例えば、障害者雇用に取り組む企業の事例収集にあたり、キャリア構築に向けた取組についても着目することは、障害者雇用の質的進展の程度を把握することに資するのではないか。

③ 他者とのコミュニケーション等の効果

- 多機関連携に関するものではないが、当事者を含めた取材先からは、雇用先企業の職員とのコミュニケーションも、当事者のモチベーションの向上や安定した就労、信頼関係の構築につながるとの声。また、当事者同士での雑談や困り事の共有・解決策の提示などの交流が、当事者の心身の安定やモチベーションの向上につながっているとの声。
- ⇒ 他者とのコミュニケーションや信頼関係の醸成の状況を定量的に評価することは困難であるが、事例収集などを行う際に、一般の社員や当事者同士での交流の在り方も把握・分析することに焦点を当てることが重要ではないか。