障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第１回　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
議事次第

１　日時

令和２年 12 月 21 日（月）　17：00～19：00

２　場所

TKP 新橋カンファレンスセンター　ホール 16A 及びオンライン

３　議題

（１）ワーキンググループの進め方について
（２）現状のアセスメントについて
（３）ワーキンググループにおける論点について
（４）その他

４　資料

資料１　ワーキンググループの開催について
資料２　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
資料３　各機関において実施しているアセスメントについて
資料４　第１ＷＧにおける論点等

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　今後のスケジュールについて
参考資料３　障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性（中間取りまとめ）概要
参考資料４　障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性（中間取りまとめ）
参考資料５　就労系障害福祉サービス利用の流れ等について
参考資料６　就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ
参考資料７　就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する評価研究について
参考資料８　厚生労働科学研究で実施しているアセスメントの研究
参考資料９　障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会での主な意見
参考資料10　障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ヒアリングでの各団体からの主な意見

資料１

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

倉知（くらち）　延章（のぶあき）　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

相澤（あいざわ）　欽一（きんいち）　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

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

大濱（おおはま）　徹（あきら）　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

金塚（かなつか）　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

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

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

永野（ながの）　仁美（ひとみ）　上智大学法学部 教授

前原（まえはら）　和明（かずあき）　秋田大学教育文化学部 准教授

横倉（よこくら）　久（ひさし）　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

長谷川（はせがわ）　珠子（たまこ）	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

緒方（おがた）　直彦（なおひこ）	東京都立町田の丘学園　統括校長
小川（おがわ）　浩（ひろし）	大妻女子大学人間関係学部　教授
今野（こんの）　雅彦（まさひこ）	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
佐藤（さとう）　正美（まさみ）	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
鈴木（すずき）　修（おさむ）	特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん　代表理事
髙谷（たかや）　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
田川（たがわ）　精二（せいじ）	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
長谷川（はせがわ）　敦弥（あつみ）	株式会社 LITALICO　代表取締役社長
松村（まつむら）　浩（ひろし）	全国社会就労センター協議会　副会長
深水（ふかみず）　清志（きよし）	ビーアシスト株式会社　人財開発部長
若林（わかばやし）　功（いさお）	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

菊池（きくち）　馨実（よしみ）	早稲田大学法学学術院　教授（第３ＷＧ主査）
眞保（しんぼ）　智子（さとこ）	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

阿部（あべ）　一彦（かずひこ）	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会　会長
網屋（あみや）　裕二（ゆうじ）	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)
石崎（いしざき）　由希子（ゆきこ）	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院　准教授
岡田（おかだ）　哲也（てつや）	二松學舍大学教職課程センター　教授
小幡（おばた）　恭弘（やすひろ）	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会　事務局長
叶（かのう）　義文（よしふみ）	全国社会就労センター協議会　副会長
久保寺（くぼてら）　一男（かずお）	NPO 法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会　理事長
工藤（くどう）　正一（しょういち）	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会　総合相談室長
酒井（さかい）　大介（だいすけ）	全国就労移行支援事業所連絡協議会　会長
鈴木（すずき）　瑞哉（みずや）	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
藤尾（ふじお）　健二（けんじ）	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
又村（またむら）　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
松下（まつした）　昇（のぼる）	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
横堀（よこほり）　大（まさる）	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（予定）

○ 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）15:00～17:00

第３回：令和３年　２月 25 日（木）13:00～15:00

第４回：令和３年　３月 22 日（月）15:00～17:00

※　現時点の予定であり、今後変更する可能性もある

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

資料２

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）

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①

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ＪＥＥＤが開発。

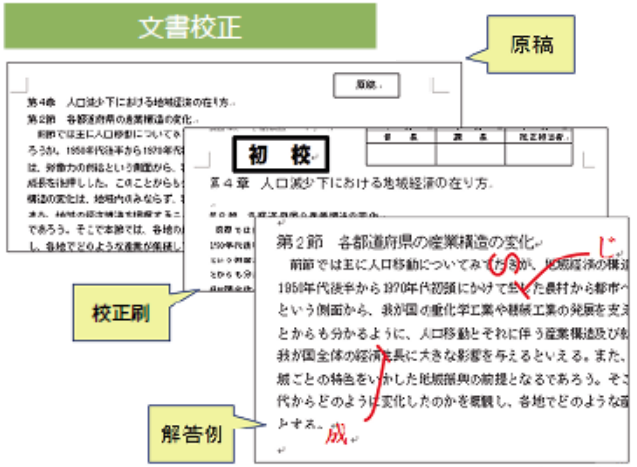
○　OA作業（数値入力や検索修正など）、事務作業（物品請求書作成や作業日報集計など）、実務作業（ピッキングやプラグタップ組立など）の３分類、16のワークサンプルで構成され、評価のための簡易版と、訓練・補完手段獲得等のための訓練版がある。

○　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
ＯＡ作業	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
	文書入力	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にペーストする
	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、データを呼び出し、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
事務作業	数値チェック（改訂）	納品書にそって、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）	指示された条件にそって、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なラベルを作成する
	文書校正（新規）	文書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、文書の校正作業を行う
実務作業	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）	指示された条件にそって、品物を揃える
	重さ計測	指示された条件にそって、秤で品物の重さを計量する
	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・あいうえお索引に従って、郵便物を宛先の仕分フォルダー・ボックスに入れる

文書校正



給与計算

社内郵便物仕分

（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」

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②

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、ＪＥＥＤ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て活用する。
○　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。

		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

（例）第３版　（Ⅳ）うつ病（求職者）シートＦの一部

記入日　年　月　日　氏名

1　ストレスや疲労に関する周辺情報

（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？
例	上司から、連日残業を指示をされたとき	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。疲れとストレスもたまった。	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				

（2）ストレスや疲労があるときに、心身に現れるサイン（兆候）としてどのようなものがありますか？次の中から、あなたに当てはまるサインに、幾つでもチェック（レ）をつけて下さい。そのうち、特に強く感じるサインを上位3つ選び、順位の□に数字を記入して下さい。

<項目>	<順位>	<項目>	<順位>	<項目>	<順位>	<項目>	<順位>
□ 眠くなる		□ あくびが出る		□ 頭が痛くなる		□ 頭がボーっとする	
□ 目が疲れる		□ ものがぼやける		□ 肩がこる		□ 全身がだるい	
□ 汗が出る		□ 手足が震える		□ 姿勢が崩れる		□ 独り言が増える	
□ ため息が出る		□ 周囲が気になる		□ よそみが増える		□ 能率が下がる	
□ ミスが増える		□ イライラする		□ 表情が硬くなる		□ 口調が変わる	
□ 貧乏ゆすりをする				□ 分からない		□ ない	
□ その他							

（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」

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③

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。参考にしていただければ幸いです。

作業面

セールスポイント

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。

<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

苦手なこと

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。

<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

<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。

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。

対人コミュニケーション面

セールスポイント

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。

<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。

苦手なこと

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。

<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。

<書き方の例>･･･「作業面」欄参照。

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ＪＥＥＤが開発したものだが、発達障害者以外も利用できる。

思考・行動面

伝えておきたい内容があれば記載します。

<記載内容の例>
・仕事をす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

体調・疲労面

伝えておきたい内容があれば記載します。

<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。
・服薬の内容（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。

その他

上記以外で書いておきたいことがあれば記載します。

<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）「○○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。

（出典）障害者職業総合センター職業センター支援マニュアルNo.１３「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム　ナビゲーションブックの作成と活用」

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④

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、ＪＥＥＤ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。

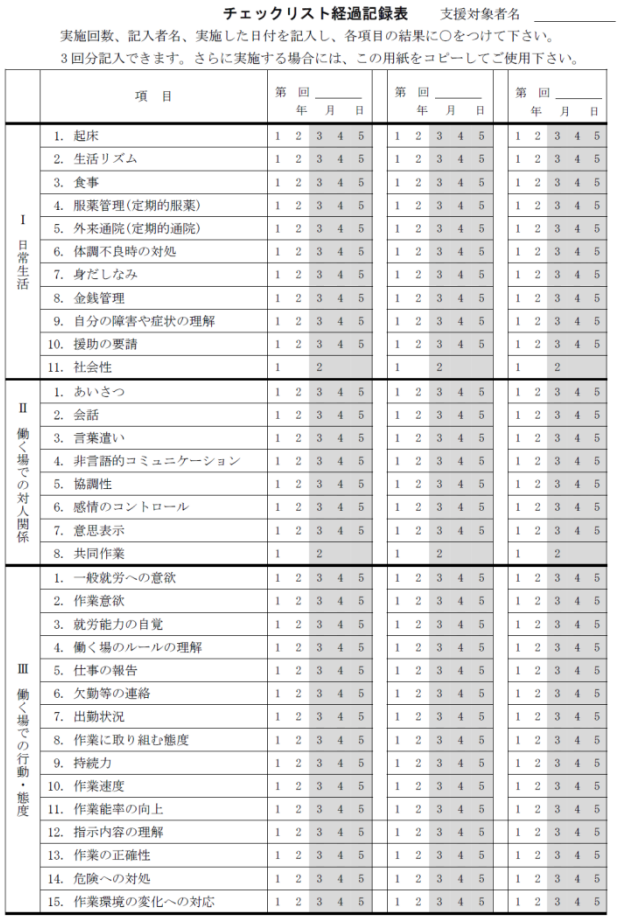
必須チェック項目

日常生活	・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	・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	・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

・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　年　月　日	第　回　年　月　日	第　回　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

（出典）障害者職業総合センター「就労移行支援のためのチェックリスト」

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⑤

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ＪＥＥＤ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、自分の安全を考えて行動する。
	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	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 △年 5月20日	第２回 △年 9月20日	第３回 △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	パリとり（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 協調はあまりしないが、トラブルはおこさない。 Ⅲ 作業は一生懸命やるが予先は器用ではない。	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とミスがでる。 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」

各機関において実施しているアセスメントについて

資料３

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法
ハローワーク	・ 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	・ 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	・ 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	【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 【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	【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） 【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）	【①について】 ・ 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 【②について】 ・ 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	・ 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。	・ 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	・ 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）、職場実習のあっせん ・ 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
障害福祉サービス等	1　サービス等利用計画の策定にかかるアセスメント			
	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。	・ 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。	・ 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。	・　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）。 （※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。	・　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 就労移行支援 就労継続支援A・B型 就労定着支援	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。	・ 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。	・　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。

資料４

第１ＷＧにおける論点等（案）

１．就労能力や適性の評価（以下「アセスメント」という。）に係る現状の課題

○　支援の利用に当たって、その判断が現場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、適切な支援等に繋げられていない場合もあるのではないか。

２．論点

（１）アセスメントの位置づけ

○　アセスメントが適切に行われるため、その目的をどう考えるか（障害者本人のニーズの実現、障害者本人にとって最もふさわしい支援の選択等）
○　「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の実現に向けてどう活用するか。
○　標準的なツールの必要性についてどう考えるか。
○　対象者の範囲をどう考えるか。

（２）アセスメントの結果を活用する場面について

○　福祉の現場での活用についてどう考えるか。
○　雇用の現場での活用についてどう考えるか。
○　教育等の現場での活用についてどう考えるか。
○　その他、活用する場面が考えられるか。

（３）アセスメントの実施主体について

○　全国での実施の必要性を踏まえ実施体制をどう構築するか。
○　アセスメントの質をどう担保するか。

（４）アセスメントするに当たっての留意点について

○　目的を実現する上でどのような点に留意すべきか。

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

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予想される。

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。

（別紙）

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

阿部　一彦（あべ　かずひこ）	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会　会長
阿部　正浩（あべ　まさひろ）	中央大学経済学部　教授
阿由葉　寛（あゆは　ひろし）	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
池田　三知子（いけだ　みちこ）	一般社団法人日本経済団体連合会　労働政策本部長
岡田　久実子（おかだ　くみこ）	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会　理事長
菊池　馨実（きくち　よしみ）	早稲田大学法学学術院　教授
久保　厚子（くぼ　あつこ）	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会　会長
倉知　延章（くらち　のぶあき）	九州産業大学人間科学部　教授
駒村　康平（こまむら　こうへい）	慶應義塾大学経済学部　教授
酒井　京子（さかい　きょうこ）	NPO 法人全国就業支援ネットワーク　代表理事
酒井　大介（さかい　だいすけ）	全国就労移行支援事業所連絡協議会　会長
眞保　智子（しんぼ　さとこ）	法政大学現代福祉学部　教授
鈴木　龍也（すずき　たつや）	福島県立相馬支援学校　校長
竹下　義樹（たけした　よしき）	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会　会長
永松　悟（ながまつ　さとる）	杵築市長
仁平　章（にだいら　あきら）	日本労働組合総連合会総合政策推進局　局長
長谷川　珠子（はせがわ　たまこ）	福島大学行政政策学類　准教授
山口　祥義（やまぐち　よしのり）	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）

参考資料２

今後のスケジュールについて（予定）

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）

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月上旬頃）（予定）

※　ﾋｱﾘﾝｸﾞでの意見やﾜｰｷﾝｸﾞｸﾞﾙｰﾌﾟの検討状況を踏まえ、ﾜｰｷﾝｸﾞｸﾞﾙｰﾌﾟと並行して適宜開催

＜ワーキンググループ開催＞

３つのﾃｰﾏ毎にﾜｰｷﾝｸﾞｸﾞﾙｰﾌﾟを開催

各４回（令和２年 12 月～翌３月）

- ・ﾋｱﾘﾝｸﾞ等で出された意見について
- ・各ﾃｰﾏに沿って論点整理
- ・ﾜｰｷﾝｸﾞｸﾞﾙｰﾌﾟとしての論点の取りまとめ

第５回以降（令和３年４月～）

- ○ ヒアリング等で出された意見の整理
- ○ ワーキンググループで整理された論点にそって意見交換

令和３年６月頃を目途に取りまとめを予定

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間取りまとめ）概要①

参考資料３

第１　基本的な現状認識と今後の検討の方向性

１　障害者就労支援施策の沿革

○　平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
- 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
- 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）、就労定着支援（平成30年４月から新設）を提供

○　両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

２　基本的な現状認識

○　双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】
- 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的。
- 「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】
- 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
- 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
- 技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。

【現行制度が抱えている課題】

＜雇用施策に内在している課題＞
- 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
- 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

＜福祉施策に内在している課題＞
- 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
- 就労継続支援Ａ型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約７割。
- 就労継続支援Ｂ型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

３　今後の検討の方向性

○　雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。

○　両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。

○　雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間取りまとめ）概要②

第２　障害者の就労支援に関する当面の方向性

１　効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

（１）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

○ 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（就労支援プラン）の共有化を検討。

（２）就労支援人材の育成・確保

○ 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる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を構築する等を検討。

○ 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

（３）通勤や職場等における支援の充実等

○ 令和２年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。

○ 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

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

（１）就労支援人材の育成・確保　※１（２）と同じ

（２）多様な就労支援ニーズへの対応

○ 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。

○ 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。

○ 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

３．雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

（１）障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

○ 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援Ａ型事業所の取扱いを検討。

○ 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、１（１）の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。

○ 職業リハビリテーション機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

（２）就労系障害福祉サービスの見直し

○ 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、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。

○ 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第３　今後について

○ 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。

○ 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。

➡ 「雇用施策担当である職業安定局（障害者雇用分科会）」と「福祉施策担当である障害保健福祉部（障害者部会）」による合同検討会の立ち上げ

参考資料４

令和２年９月 29 日
2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部
障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム

障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性
（中間取りまとめ）

○　障害者の就労支援は、従前より、雇用施策と福祉施策の連携を進めながら対応してきたが、未だに十分な対応が出来ていない部分もあるとの指摘[1]がある。

　また、近年、ＩｏＴ、ＡＩ、ロボット等の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大きく変化してきており、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、企業においてはオンラインでの採用活動やテレワークでの在宅勤務の必要性などが高まっており、こうした新たな生活様式の定着を見据えた取組により、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性も更に拡がりを見せることが予想される。

○　これらの課題に対応し、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・福祉施策の両者が共に、今抱えている課題と真摯に向き合い、現行の制度にとらわれず、一つひとつ解決の糸口を探っていくことが必要となる。

○　このため、当プロジェクトチームにおいては、昨年７月から、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てきたところである。

　今般、プロジェクトチームでの検討開始より概ね１年が経過し、一定の整理ができたことから、以下のとおり、当プロジェクトチームにおける主な検討の状況等を中間的に取りまとめた。

---

[1] 「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和元年５月 10 日衆議院厚生労働委員会）及び「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和元年６月６日参議院厚生労働委員会）において、「労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること」等とされている。

第１　基本的な現状認識と今後の検討の方向性

１　障害者就労支援施策の沿革

○　「就労支援」は、障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現するための重要な柱のひとつである。

○　このため、遡れば、旧労働省と旧厚生省に分かれていた頃から雇用・福祉施策双方において、必要な調整のもと、それぞれの政策目的に沿った取組を進めてきた。
　一方で、平成 13 年に厚生労働省が発足してからも両者の隔たりを指摘する声[2]が少なくなかった。

○　その状況を打開するため、平成 18 年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）[3]が施行されて以降、
・　雇用施策においては、従来通り、障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度を基軸に、障害者本人への職業リハビリテーションの提供機関として公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供するとともに、
・　福祉施策においては、就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）、就労定着支援（平成 30 年４月から新設）により、福祉から一般就労に向けた訓練等の支援を提供する
という大きな体系のもと、障害者の就労支援を展開している。

○　両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展している[4]。
　併せて、障害者就労を支える体制も、障害者本人の「働きたい[5]」、「自分に合った仕事を見つけたい」、「より多くの収入を得て地域で自立した生活を送りたい」といった希望や企業等からの支援ニーズに応じ、それぞれで着実に充実・強化してきた。

---

[2] 「今後の障害保健福祉施策について（中間的な取りまとめ）」（平成 16 年社会保障審議会障害者部会）において、「（中略）福祉・就労の間のつながりが十分ではなく、それらを含めた連携と協力関係の確立が重要である。このため、障害者福祉関係法と障害者雇用関係法の相互の関連性を明確にする必要がある」等とされている。

[3] 平成 18 年には、雇用施策においても、精神障害者に対する雇用率制度の適用や在宅就業障害者支援制度の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法を施行している。

[4] 企業における雇用障害者数は令和元年６月１日時点で 56.1 万人に上っており、ハローワークや障害者就業・生活支援センターにおける障害者の年間就職件数も令和元年度にそれぞれ 103,163 件、17,072 件に上っている。また、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、毎年増加しており、平成 30 年度では約２万人（19,963 人）の障害者が一般企業へ就職している。

[5] 直近５年間でハローワークの新規求職申込件数（平成 26 年度 179,222 件⇒令和元年度 223,229 件（＋24.6％増））や就労移行支援事業所の利用者数（平成 26 年度 28,737 件⇒令和元年度 34,160 件（＋18.9％増））が２割近く増加しているほか、特別支援学校からの就職者数も着実に増加（平成 26 年３月卒 5,557 人⇒平成 31 年３月卒 7,019 件（＋26.3％増））している。

2　基本的な現状認識

○　上記の沿革を経て、双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、以下のとおり、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化してきている。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】

- 障害者本人の就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく一般的な手法や、ノウハウ、仕組みが確立されていないため、必要な支援等を障害者本人や関係者が考えていく際に参考となる共通の判断基準等がない。このため、雇用・福祉施策における支援の利用に当たっての判断は現場に任せられている実態があり、雇用・福祉の両制度を通じて、必要な支援等についての視点や基準が共有されていないことから、障害者本人を中心としたシームレスな就労支援が提供できていない。
- 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、難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが増大する中で、雇用・福祉施策双方において、障害者本人の能力・適性等に応じた支援や雇用管理に関する事業主支援等のノウハウを十分に蓄積し、広く展開する取組[6]が更に求められている。一方、障害者就労を支える人材その他資源については、両者において、質・量ともに限られている状況[7]にある。
- 職場での介助や通勤の支援などのように、雇用施策と福祉施策との間に「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、例えば、定着支援において、障害者就業・生活支援センターと就労定着支援の関係のように、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘を受ける部分もある。
- 国の機関であるハローワークを中心に支援を展開する雇用施策と、市町村を中心に支援を展開する福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等がどうしても異なることから、運用が縦割りになりやすい。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】

- 医療面又は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、難病のある方、高齢障害者についても就労支援ニーズが増大する中で、雇用・福祉施策双方において、障害者本人の能力・適性等に応じた支援や雇用管

---

[6] 障害者職業総合センターや地域障害者職業センター（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）では、就労支援の経験年数に応じたステップアップ方式による医療・福祉等の関係機関の就業支援担当者に対する専門的な研修を展開しており、更なる取組が求められる。

[7] 令和３年度障害福祉サービス等報酬改定検討チームでの団体ヒアリング（令和２年７～８月）において、「経験がほとんどない従事者を採用するケースが多数見られ、支援スキル不足から一般就労につながらないケースも少なくない」「就労支援を学ぶ機会が少なくなってきており、福祉と労働の双方を横断的に人材育成の検討が必要」など、複数団体から就労支援ノウハウの不足や人材育成の課題が指摘されている。

理に関する事業主支援等のノウハウを十分に蓄積し、広く展開する取組が更に求められている。一方、障害者就労を支える人材その他資源については、両者において、質・量ともに限られている状況にある。（再掲）

・　障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大している。

・　在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大している[8]。

・　ＩｏＴ、ＡＩ、ロボット等の技術革新の進展に加え、新型コロナウイルス感染症の影響により、オンラインの就労支援・訓練や業務創出・テレワーク等のニーズが増大しており、こうした新たな生活様式の定着を見据えた取組により、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性が更に拡大することが予想される。

【現行制度が抱えている課題】

＜雇用施策に内在している課題＞

・　障害者雇用施策は、障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度を中心に展開されてきたが、この仕組みの下では、障害者雇用情勢が進展を続ける場合には、納付金を納付する企業が減少し調整金の支給を受ける企業が増えることから、基本的には、法定雇用率が引き上げられる等の制度的要因が生じない限り、納付金財政は逼迫していくという課題があるとの指摘もある。また、大企業や就労継続支援Ａ型事業所等で障害者を多数雇用しており、かつ障害者雇用調整金が上限なく支給されているようなケースにおいては、企業同士の社会連帯に基づく範囲を超えて、負担の調整を受けているのではないかとの指摘もある。

・　その他、障害者雇用率制度と障害者雇用納付金制度については、対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要がある。

＜福祉施策に内在している課題＞

・　一般就労への移行を役割としている就労移行支援[9]について、移行実績が未だ低調な就労移行支援事業所が一定数存在する。

・　障害者が利用者であると同時に労働者でもある就労継続支援Ａ型[10]について、

---

[8] 雇用以外の働き方に関する支援実態について、多くの自治体の声として多様な働き方の支援のノウハウがない、支援体制が整っていないといった声が多かった（令和元年度厚生労働省障害福祉課調べ）

[9] 就労移行支援から「一般就労への移行」は着実に増加しているが、未だ実績が低調な事業所も存在する。今後、具体的な支援内容と実績との関係性など、支援の質について実態把握が必要である。

[10] 昨今、経営悪化を理由に廃業し、障害者を大量に解雇した就労継続支援Ａ型が一部の地域で相次いだ事案が社会問題となった。また、就労継続支援Ａ型事業所から一般就労への移行が円滑に行われていないとの声も聞こえる。制度創設当初に、一般就労に向けた訓練として想定していた役割や目的が果たされているのか等について改めて整理が必要である。

労働の対価として最低賃金を支払えるだけの収益を上げられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約７割に上る。

・　様々な障害のある方たちの福祉的な就労の場となっている就労継続支援Ｂ型[11]について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、全国の平均工賃月額は未だ１万６千円程度ではあるものの、事業所内で工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えていると指摘されている[12]。

３　今後の検討の方向性

○　上記の課題を踏まえ、障害者就労支援を今後更に進展させていくために、

・　障害者本人の希望や能力・適性を的確に把握し、本人を中心としたシームレスな就労支援を実現していくため、従来の制度の枠組みにとらわれず、雇用施策と福祉施策の両者が共通して利活用できる新たな仕組みを検討するなど、両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築すること

・　障害者が安心して働き続けられるような環境を整備していくため、両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害種別や程度にかかわらず、多様な働き方を支えるための支援を検討するなど、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応すること

などが必要となる。

また、これらを念頭に置きつつ、雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指した検討を進めていかなくてはならない。

○　さらに、今後の検討を進めていくに当たっては、例えば、次の視点も加味し、その現状に的確に対応していく方策も併せて検討していくことが求められる。

・　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、難病のある方、高齢障害者の就労支援ニーズの増大

・　キャリア形成のニーズの増大

・　在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズの増大

・　ＩｏＴ、ＡＩ、ロボット等の技術革新の進展

・　ウィズ・ポストコロナ時代における新たな生活様式の定着

---

[11] 現在、訓練・就労の場として、継続的な工賃向上を目指す一方で、地域における多様な社会参加・就労ニーズを受け止めている状況にある。制度創設当初に想定していた役割や目的に照らし、改めてその役割等の整理が必要である。

[12] 令和３年度障害福祉サービス等報酬改定検討チームでの団体ヒアリング（令和２年７～８月）において、高工賃を達成した事業所を評価すべきという声がある一方、障害特性等で利用日数や作業時間が短くなる方を多く受け入れている事業所もあるといった意見があった。

○　以上を念頭に、次の３つの柱で、今後の検討に必要な論点に係る現時点の検討状況を整理した。第２においては、この柱に沿って、それぞれ今後の検討に当たっての論点の方向性を大まかに整理する。

１．効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築
（１）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等
（２）就労支援人材の育成・確保
（３）通勤や職場等における支援の充実等

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
（１）就労支援人材の育成・確保（１．（２）と同じ）
（２）多様な就労支援ニーズへの対応

３．雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応
（１）障害者雇用促進制度の在り方等の見直し
（２）就労系障害福祉サービスの見直し

第２　障害者の就労支援に関する当面の方向

１．効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

（１）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

雇用・福祉施策の双方において支援体制が充実してきた一方、障害者が地域の、どの支援機関を利用することが適切であるかということについて、共通の判断基準や統一的な評価をもって、障害者本人や家族、教育関係者等に助言できるだけの体制が、質・量ともに十分とはいえない現状にある[13]。このため、雇用・福祉の両制度を通じ、障害者本人の能力等に応じて適切な支援に繋げられていない面があり[14]、本人を中心としたシームレスな就労支援が提供できていないことが課題となっている。

そこで、障害者本人とともに、一人ひとりの就労困難性や支援の必要性等を客観的に可視化し[15]、その内容を踏まえ、

・　障害者本人が働く場や働き方を主体的に選択するとともに、
・　雇用の場であれ、福祉の場であれ、ライフステージに応じて必要とされる就労支援が提供される

ような、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（就労支援プラン）の共有化を検討してみてはどうか。

また、その際、更なる展望として、例えば、教育施策等の関連分野との連携も合わせて検討していく必要があるのではないか。

さらに、この仕組み等を適正に運用していくためには、その前提として、判断基準や評価の標準化・一般化はもとより、高い専門性を有する実施体制の確保が求められるのではないか。このため、実施体制の確保については、後述する「（２）就労支援人材の育成・確保」の中、併せて検討する必要があるのではないか。

（２）就労支援人材の育成・確保

障害者の就労支援に携わる専門的な支援人材については、近年の障害者雇用の進展や精神・発達障害者の雇用の著しい増加、重度障害者や高齢障害者の支援ニーズの増大等により、求められる役割・スキルが徐々に変化してきている。また、障害者の就労支援の質の向上を図るためには、障害者本人の能力・適性等に応じた支援や雇用管理に関する事業主支援等のノウハウの確立とともに、これらのノウハウを

---

[13] 現在、障害者就労分野におけるアセスメントとして、地域障害者職業センターにおける職業評価に基づく相談・援助があり、専門性に裏付けられた、その相談・援助に対する対外的な評価は高いものの、都道府県単位に約１カ所の拠点であることから、身近な支援として利用できる体制とは言い難い。

[14] 「障害者等が最初に相談したところが、市町村や福祉事業所であれば就労系障害福祉サービスに行き、ハローワークであれば障害者雇用企業に就職する」といった声も聞かれる。

[15] 現時点において、雇用・福祉施策双方において十分に活用できる統一的な評価手法などは存在しない。

駆使できる人材の育成・確保が急務となっている。さらに、これらのノウハウについては、雇用・福祉施策の双方で大半が共通しているものであり、また、実際の就労支援に携わる人材にとっては、雇用・福祉施策のどちらに携わるかに関わらず、専門性の一つとして雇用・福祉施策の双方に係る知識等を身に着けておくべきものでもある。

このため、障害者就労に携わる専門的な支援人材について、将来的にはスキルの構造化・体系化を図り、一定のステータスとしてキャリアパスを確立することも念頭に、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等を検討する必要があるのではないか[16]。

また、各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理[17]する必要があるのではないか。

さらに、先述した「（１）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等」の実施体制の確保についても、「就労支援人材の育成・確保」の中で併せて検討する必要があるのではないか。

なお、地域における就労支援の広がりの中で、その高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図ることが重要であることから、地域障害者職業センターの役割として、地域において就労支援を担う専門的な人材の育成及び地域の支援機関に対する助言・援助を一層充実することを目指していく必要があるのではないか。

（３）通勤や職場等における支援の充実等

障害者が希望や能力・適性に応じて生き生きと活躍できる社会に近づけていくため、雇用・福祉施策において対応が不十分であり「制度の谷間」[18]となっている通勤や職場等における支援について、早期に検討を進め、対応策を講じる必要があるのではないか。

このため、令和２年度において、意欲的な企業や自治体を支援するため、

---

[16] 統一的なカリキュラムの作成等の検討に当たっては、現在、障害者職業総合センターや地域障害者職業センターで実施されている専門研修の内容や体系などを参考することが想定される。

[17] 現在、企業における障害者雇用推進者や障害者職業生活相談員、障害者就業・生活支援センターにおける就業支援担当者や生活支援員、就労移行支援事業所における就労支援員その他就労系障害福祉サービスにおけるサービス管理責任者、職場適応援助者（ジョブコーチ）等、障害者就労を支える多様な人材が存在している。また、過去に「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」（平成 21 年３月）（厚生労働省職業安定局）において一定の整理はしている。

[18] 現行制度上、障害福祉サービス（訪問系サービス）は、通勤、営業活動等の経済活動に対する支援は対象外とされている。障害者雇用促進法に基づく納付金関係業務として、雇用管理のために必要な職場介助者や通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱等を行う事業主に対して助成金を支給しているが、支給期間が設定されている。

・　雇用施策として、障害者雇用納付金助成金の拡充を図るとともに、
・　福祉施策として、自治体における地域生活支援事業を活用する取組を事業化し、両者が連携した新たな取組を創設したところである。

また、今後も引き続き、本年 10 月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討を重ねていくこととする。

一方、地域における定着支援については、平成 30 年４月から障害福祉サービスとして就労定着支援事業が創設されたことも相まって、雇用・福祉施策における支援内容に重複が見られる部分である。

障害者雇用の進展とともに、定着支援の重要性・必要性が一層高まっていることからも、その支援体制の整理・確保に向け、就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援については、それぞれの役割分担を明確化してはどうか。特に、雇用・福祉施策の両方の性格を持つ障害者就業・生活支援センターについては、その役割や期待が広がり続けている現状を受け、支援内容を重点化することなども検討する必要があるのではないか。

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

（１）就労支援人材の育成・確保（１．（２）と同じ）

障害者の就労支援に携わる専門的な支援人材については、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といった観点からも、１．（２）において述べた内容のとおり、その育成・確保を図っていく必要があるのではないか。

（２）多様な就労支援ニーズへの対応

ＩｏＴ、ＡＩ、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への対応として、企業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の機運も高まっている。その一方で、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ところが少なくない[19]。

このため、技術革新や環境変化を踏まえ、障害者の職務選定や雇用管理の在り方を研究し、障害者雇用の現場において業務の創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においても、障害者本人の希望や障害特性も踏まえ、通勤だけでなく、テレワーク等による在宅就労も想定した支援の促進策を検討する必要があるのではないか。

また、障害者について、これまで雇入れと職場定着支援に重点が置かれてきたところであるが、中長期的なキャリア形成のニーズがますます高まっているため、多

[19] 実際、今般、新型コロナウイルス感染症への対応として、就労系障害福祉サービスにおいて在宅での支援が必要となった際、「どのように支援すればよいか分からない。ノウハウがない。」「在宅では支援ができない」といった声も多く聞かれた。また、自治体においても、原則通所での支援を想定していることから、通所（外出）が出来る障害者については、在宅での就労系障害福祉サービスの利用を認めていないところもある。

様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討していく必要があるのではないか。

さらに、現在、障害者雇用率制度においては一定の労働時間以上の直接雇用を基本[20]としており、また、福祉施策[21]においても、雇用施策と連動し、就労系障害福祉サービスからの出口として雇用関係のある働き方を促進（「一般就労への移行促進」）している。一方、障害の状況によっては、現在の障害者雇用率制度や就労系障害福祉サービスが評価している働き方が直ちに馴染まないという人も少なくない。

今後、障害種別や程度にかかわらず、本人の希望と障害特性に応じた、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、障害者の就労支援の意義や目的を改めて確認し、従来の働き方にとらわれず、短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討する必要があるのではないか。

なお、障害者の多様な働き方に対する支援のひとつとして、従来から就労系障害福祉サービスとして展開している就労継続支援Ｂ型事業については、後述のとおり、その役割を再整理していく必要があるのではないか。

３．雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

（１）障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

「今後の障害者雇用施策の充実強化について」（平成 31 年２月 13 日労働政策審議会障害者雇用分科会意見書。以下「意見書」という。）において、障害者雇用率制度等における「就労継続支援Ａ型事業所の雇用者の評価」や「対象障害者の範囲[22]」などについては、「雇用施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当」とされている。

このため、意見書にあるとおり、障害者雇用率・納付金制度の在り方について引き続き検討を重ね、例えば、障害者雇用率制度の計算式の分子における就労継続支援Ａ型事業所の利用者の取扱いや障害者雇用調整金における就労継続支援Ａ型事業所に関する取扱い[23]については、就労継続支援Ａ型事業所の今後の在り方の見直

---

[20] 雇用施策においても雇用以外の働き方を支える在宅就業障害者支援制度があるものの、当該制度はあくまでも一般就労への移行制度として設けられているものである。また、当該制度については、現行の実績が低調であり、民間企業等からの発注促進策について検討すべき旨の指摘がある。

[21] 福祉施策では、就労継続支援Ｂ型事業において雇用関係のない働き方を支援している。また、国・地方公共団体等は障害者優先調達推進法に基づき就労継続支援Ｂ型事業所等に対して物品等の優先調達に努めることとされている。この、いわゆる優先調達については、各機関における取組にバラツキがあることが課題となっている。

[22] 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、現行では、原則として障害者手帳等の所持者に限定されているが、今後は障害者手帳所持者以外も含めるかどうかが検討課題となっている。

[23] 障害者雇用率の計算式の分子（雇用されている障害者）において、現行では就労継続支援Ａ型事業所の雇用者も含めているが、今後は除くかどうかが検討課題になっている。また、障害者雇用調整金の支給において、現行では、一般企業における雇用者か就労継続支援Ａ型事業所における雇用者かの区別をしていないが、就労継続支援Ａ型事業所に関する今後の取扱いが検討課題となっている。

し状況を踏まえた検討をしていく必要があるのではないか。また、障害者雇用率制度の対象障害者の範囲については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構における調査研究の成果等を活かしながら、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、上記１（１）にある「共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設」の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討していく必要があるのではないか。

また、雇用施策における職業リハビリテーション機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）については、地域の就労支援を進めていく上で引き続き重要な役目を担っている。このため、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認することも必要ではないか。

例えば、

・　ハローワーク[24]について、今後も就労支援の中核的な役割を果たすとともに、積極的なマッチングの実現に資するよう、関係機関と連携したチーム支援等の事業主向け支援を強化することを検討する必要があるのではないか。

・　地域障害者職業センター[25]について、これまで以上に、地域において就労支援を担う専門的な人材の育成及び地域の支援機関に対する助言・援助を通じて、地域の就労支援力の底上げを図ることを検討する必要があるのではないか。

（２）就労系障害福祉サービスの見直し

福祉施策として展開している就労系障害福祉サービスについては、先に挙げたとおり、支援の質の担保など、多くの課題を抱えている。

平成 30 年４月から改定した障害福祉サービス等報酬において、その解消に向けた対策[26]を講じたところではあるものの、雇用・福祉施策双方において効果的な就労支援を展開していくためには、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明確化するなど、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、その在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を実施していく必要があるのではないか。

例えば、

・　就労移行支援について、一定水準以上の支援の質が担保されるよう、雇用施策

---

[24] 近年、企業向けチーム支援等による事業主向け支援及び障害特性に応じた専門家の配置等による障害者向け支援を広く強化してきたが、今後も高まる障害者・事業主の支援ニーズを踏まえ、支援の重点化の検討が必要である。

[25] 就労困難性の高い精神障害者・発達障害者・高次脳機能障害者等に対する専門的支援、雇用管理等に苦労する事業主に対する支援、就労支援機関に対する研修・援助等を広く強化してきたが、今後も高まる障害者・事業主の支援ニーズを踏まえ、支援の重点化の検討が必要である。

[26] 平成 30 年４月からの障害福祉サービス等報酬改定において、就労移行支援事業については一般就労への定着実績に応じた報酬体系にするなど、各事業所の実績によりメリハリをきかせた報酬体系としている。

における支援を参考に、その支援内容を整理する必要があるのではないか。

・　就労継続支援Ａ型については、その役割や目的について、一般就労への移行を更に促進する観点や雇用施策との関係などを踏まえ、整理する必要があるのではないか。地域における多様な就労・社会参加ニーズに対応している就労継続支援Ｂ型についても、その役割を再整理する必要があるのではないか。

また、これらの検討に当たっては、雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ、検討を重ねていく必要があるのではないか。

第３　今後について

○　この「中間取りまとめ」において概ね整理した事項については、今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要がある。

○　検討に当たっては、今日まで進展してきた障害者の就労支援が後退することなく、更なる進化を遂げることができるよう、人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要である。

○　例えば、関連分野との連携についても、雇用・福祉施策との関係同様、本人を中心としたシームレスな対応が出来る部分はないか、また財源の問題についても、雇用・福祉施策双方の枠組みのほか、今般プロジェクトチームで検討を重ねて本年 10 月から実施する通勤や職場等における支援の新たな取組のように、両者を組み合わせて対応すべき部分はないかなど、この「中間取りまとめ」で示した「今後の検討の方向性」も参考にしつつ、関係者とともに、新しい在り方を考えていくことも必要である。

○　当プロジェクトチームについても、引き続き、障害者就労支援の更なる充実・強化に向けて解決すべき課題などについて、幅広に議論を重ねる予定である。

以上

計画相談支援のしくみ

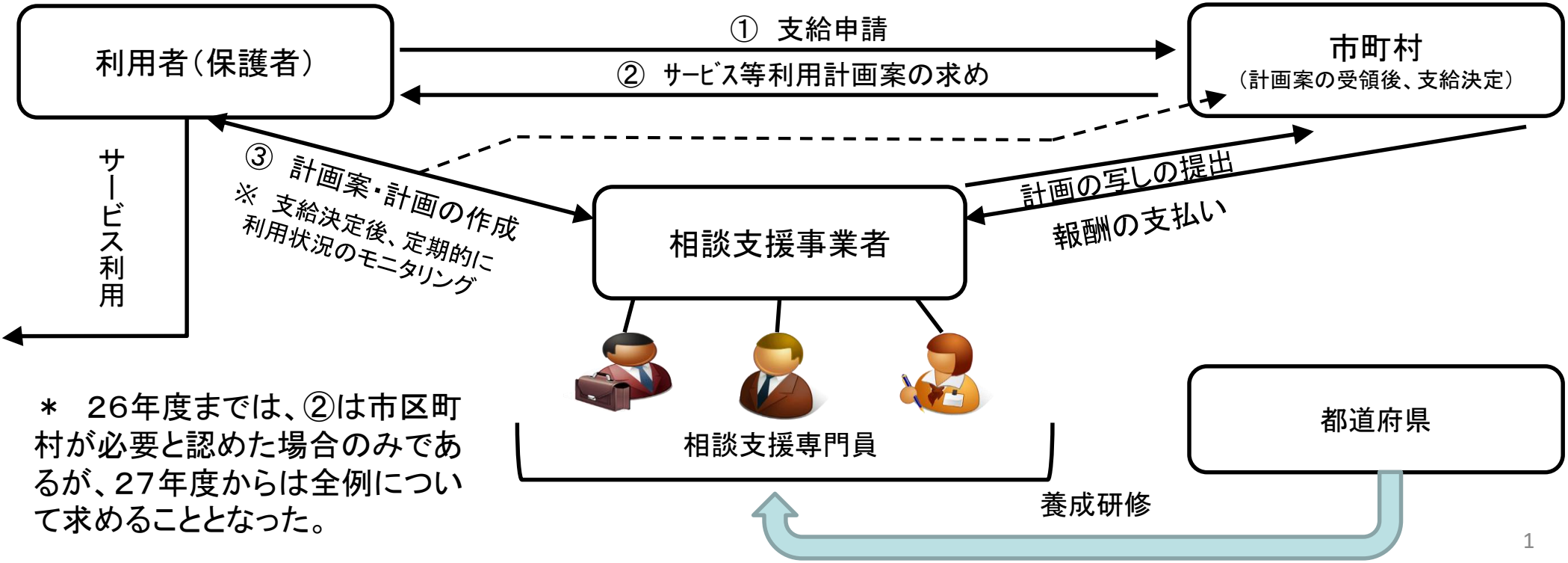
参考資料５

○　障害者総合支援法に基づくサービスの利用に当たっては、相談支援事業者が作成する「サービス等利用計画」が必要。（※児童福祉法に基づく障害児支援については、「障害児支援利用計画」）

※　平成22年12月成立の「つなぎ法」による関係法令改正の施行（平成24年4月）により、平成27年3月までは経過措置として、市町村が必要と認めた場合に計画を作成することとされていたが、平成27年4月より、全例について計画が必要となった。

※　各事業所で計画を作成する相談支援専門員には、高い能力が求められるため、一定の実務経験に加えて都道府県が主催する研修の修了を義務づけている。

（利用プロセスのイメージ）



＊　26年度までは、②は市区町村が必要と認めた場合のみであるが、27年度からは全例について求めることとなった。

支給決定プロセスについて

サービス等利用計画については、平成27年度からは市町村が支給決定を行うに際し、全ての利用者を対象とする。

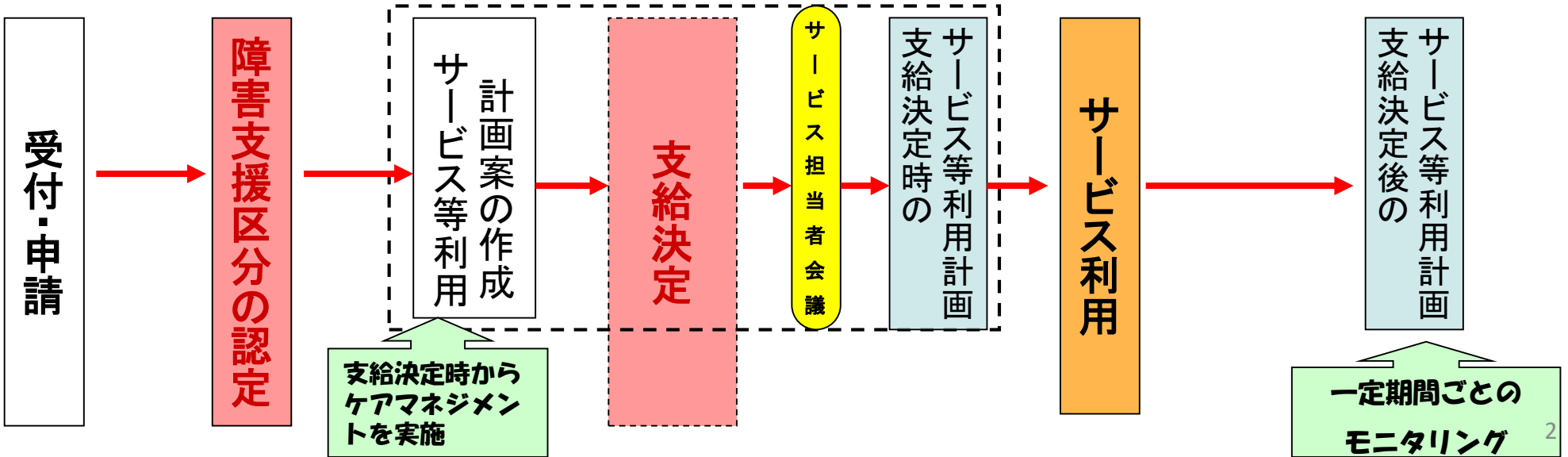
市町村は、必要と認められる場合として省令で定める場合には、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う。

＊　上記の計画案に代えて、指定特定相談支援事業者以外の者が作成する計画案（セルフプラン）を提出可。
＊　サービス等利用計画作成対象者を拡大する。

支給決定時のサービス等利用計画の作成、及び支給決定後のサービス等利用計画の見直し（モニタリング）について、計画相談支援給付費を支給する。

障害児についても、新たに児童福祉法に基づき、市町村が指定する指定障害児相談支援事業者が、通所サービスの利用に係る障害児支援利用計画（障害者のサービス等利用計画に相当）を作成する。

＊　障害児の居宅介護等の居宅サービスについては、障害者自立支援法に基づき、「指定特定相談支援事業者」がサービス等利用計画を作成。（障害児に係る計画は、同一事業者が一体的（通所・居宅）に作成）



（参考）就労系障害福祉サービス利用の流れ

就労移行支援事業所等が就労面のアセスメントを実施
※ B型事業を利用する場合は必須

（注）就労移行支援事業所、就労継続A型事業所の利用希望がある場合は、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、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。

就労アセスメント（注）

特別支援学校等（※）の「個別の教育支援計画」などの情報も踏まえ、相談支援事業所が作成
※「特別支援学校等」は高等学校及び中等教育学校の後期課程を含む。

サービス等利用計画の作成

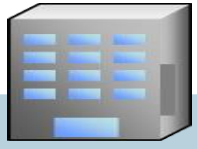
就労系障害福祉サービス

就労継続支援Ａ型

就労継続支援Ｂ型

就労移行支援

障害福祉サービスを利用しなくても一般就労への移行が可能な者については一般就労への移行を支援



一般就労

○ 就労アセスメントは、継続的な就労支援に必要な情報のうち、就労面に関する情報を把握するために実施するもの
- 障害者が、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に必要な支援は・・・
  - ① **障害者がそれぞれに最も適した「働く場」（一般就労、就労継続支援Ａ型・Ｂ型など）に円滑に移行できるようにするための支援**
  - ② **障害者がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援**
- 支援の開始にあたって、支援対象者の就労面や生活面に関する情報をアセスメントにより把握しておくことが不可欠
- 生活面の情報は対象者と長期的に関わっている機関（特別支援学校等）から把握できるが、就労面に関する客観的な情報（作業能力、就労意欲、集中力等）は、作業場面における観察によって別途把握する必要あり
- 就労アセスメントにより把握した情報は、一連の就労支援の中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

参考資料６

障害者総数約964万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人
（内訳：身体101．3万人、知的 58．0万人、精神217．2万人）

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 32．3%　就労系障害福祉サービスの利用が約 30．2%
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、 令和元年度は約2．0万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　7．0万人
- 就労継続支援B型　約26．0万人

（平成31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

就　職

12,847人/年
（うち就労系障害福祉サービス　6,565人）

703人/年

特別支援学校

卒業生21,764人（平成31年3月卒）

就職　7,019人/年

企　業　等

雇用者数
約56．1万人
（令和元年6月1日）
＊45.5人以上企業

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）

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査　等

参考資料７

就労困難性（職業準備性と就労困難性）の評価に関する評価研究について

研究計画書

１　研究名

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

２　背景

障害者の就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ）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。

３　目的

本調査研究は、就労困難性（職業準備性と就労困難性）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（職業準備性と就労困難性）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。

４　方法

（１）就労困難性（職業準備性と就労困難性）の基本的な考え方の検討

（２）評価ツールの検討のための調査

ア　相談支援における評価ツールの利用状況と課題

イ　評価ツールに関するニーズ

（３）評価ツールの開発に関する検討

ア　作成委員会の開催

イ　評価ツールの基本的な考え方、全体構成、評価項目、評価基準等の検討

ウ　評価項目、評価基準等の設定のための調査

エ　評価ツール（実施マニュアルを含む。以下同じ。）の試作

オ　評価ツールの試行及び妥当性の検証のための調査

カ　調査結果を踏まえた評価ツールの改良

５　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（職業準備性と就労困難性）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。

6　実施期間

令和２年度～４年度（３年計画）

7　年次計画

（１）令和２年度

＜就労困難性（職業準備性と就労困難性）の基本的な考え方の検討＞

ア　作成委員会の開催

イ　基本的な考え方、調査内容等

＜評価ツールの検討のための調査＞

ア　相談支援における評価ツールの利用状況と課題

イ　評価ツールに関するニーズ

＜評価ツールの開発に関する検討＞

ア　作成委員会の開催

イ　評価ツールの検討（基本的な考え方の整理、全体構成、評価項目等）

（２）令和３年度

＜評価ツールの開発に関する検討＞

ア　作成委員会の開催

イ　評価項目、評価基準等の検討のための調査

ウ　評価ツールの試作

（３）令和４年度

＜評価ツールの作成＞

ア　作成委員会の開催

イ　評価ツールの試行及び妥当性の検証のための調査

ウ　試行・調査結果を踏まえた評価ツールの改良

エ　報告書の作成

8　担当者

障害者支援部門及び事業主支援部門

「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」に係る
研究委員会設置要綱

令和２年８月５日制定

（目的）
第１条　「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」に係る評価ツールの作成等について検討するため委員会を設置する。

（検討内容）
第２条　委員会は、以下の事項に関する検討を行う。
（１） 就労困難性（職業準備性と就労困難性）（以下「就労困難性」という。）の基本的な考え方の整理に関すること。
（２） 就労困難性評価ツールの作成に係る調査に関すること。
（３） 就労困難性評価ツールの作成に関すること。
（４） その他就労困難性の評価に関すること。

（設置期間）
第３条　委員会の設置期間は、令和２年度から令和４年度とする。

（委員の委嘱）
第４条　委員の委嘱は、以下のとおりとする。
（１） 委員は、研究主幹が委嘱する。
（２） 委嘱期間は、原則として、委嘱の日から令和５年３月 31 日までとする。

（運営）
第５条　委員会の運営は、以下のとおりとする。
（１） 委員会は、年３回程度開催する。
（２） 委員会の座長は、委員の互選により選出する。
（３） 座長が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求めることができる。
（４） 委員会の事務局は、障害者職業総合センター障害者支援部門及び事業主支援部門が担当する。

（その他）
第６条　その他必要な事項が発生した場合は委員会において協議する。

「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」に係る
研究委員会委員（五十音順）

相澤（あいざわ）　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

朝日（あさひ）　雅也　　埼玉県立大学保健医療福祉学部教授

石崎（いしざき）　雅人　　一般社団法人障害者雇用企業支援協会常務理事

上田（うえだ）　庸司　　リベラル株式会社常務取締役

榎本（えのもと）　容子　　独立行政法人国立特別支援教育総合研究所
発達障害教育推進センター主任研究員

岡濱（おかはま）　君枝　　特定非営利活動法人サンライズ代表理事

倉知（くらち）　延章　　九州産業大学人間科学部教授

小林（こばやし）　孔　　厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課課長補佐

眞保（しんぼ）　智子　　法政大学現代福祉学部教授

中尾（なかお）　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

中山（なかやま）　肇　　特定非営利活動法人リエゾン就労移行支援事業所リエゾン所長

星明（ほしあき）　聡志　　社会福祉法人北摂杉の子会ジョブジョイントおおさか所長

若尾（わかお）　勝己　　特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター代表理事

本調査研究における評価ツール開発の基本的な考え方（案）

１．趣　旨

障害者の教育・医療・福祉から就労（就労系障害福祉サービスを含む。以下同じ。）への円滑な移行を促進し、個別支援計画に基づく適切な就労支援を実現するためには、就労移行前の相談支援において就労に関するニーズや課題等を把握しておき、課題への対処を事前に検討するための就労アセスメントが必要である。

就労アセスメントツールには、「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）」（障害者職業総合センター，2009 年）や「就労移行支援のためのチェックリスト」（障害者職業総合センター，2006 年）がある。これらのチェックリストは、職業準備性（個人の側に職業生活を継続するために必要な条件が用意されている状態）の視点から、対象者の就労移行に向けた現状と課題を把握するとともに、対象者の変化、支援の効果等を見ることにより支援すべき事項を明らかにするためのものである。これらのチェックリストが開発されてからすでに 10 年以上経過しているが、この間、就労支援を利用する障害者は大幅に増加する中、就労支援機関では就労支援におけるアセスメントの重要性についての認識が広がり、さまざまな取組が行われている。このような就労支援の現状を踏まえてこれらのチェックリストを改定する必要がある。

また、精神障害者等は雇用後に就労の困難さがわかるとの指摘がある。このような就労の困難さは従来のチェックリストでは十分に判断できるとは言い難い。就労アセスメントでは、障害者雇用の現状を踏まえ、従来のチェックリストでは判断が難しい就労継続の困難さ（就労継続を妨げる要因）についても可能な範囲で検討しておくことが必要になっている。

評価ツールの開発にあたっては、現状を踏まえて既存のチェックリストを改定するとともに、既存のチェックリストでは判断が難しい就労継続の困難さ（就労継続を妨げる要因）がないかどうかを検討できる項目を付加することにより、就労継続の困難さの発生予防的観点も含めて適切な就労支援と必要な合理的配慮の検討に資する評価ツールにすることが望ましいと考える。

ただし、この評価ツールは、対象者の就労の可否や就労可能性の高低を評価するものではないことに留意する必要がある。

（注）開発する評価ツールの名称は今後検討する。

２．目　的

本調査研究で開発する評価ツールは、対象者の職業準備性の現状と課題を明らかにするとともに、既存のチェックリストでは判断が難しい就労継続の困難さ（就労継続を妨げる要因）を検討することにより、必要な就労支援や合理的配慮の検討に資することを目的として開発する。

３．想定する主な活用場面

障害者が就労系障害福祉サービスの利用や一般就労等を希望し、いずれかを選択する場面等において、評価ツールを活用したアセスメントの結果を参考とする。

４．開発方法

① 既存のチェックリストである「就労移行支援のためのチェックリスト」「就労支援のための訓練生用チェックリスト」及び「就労支援のための従業員用チェックリスト」のチェック項目を整理し、項目案を作成する。

② 就労支援機関を対象とした調査（令和２年度に実施）により、上記①に含まれていないが、評価すべき項目を収集し、項目案を追加する。あわせて、就職前に実施したアセスメントからは判断できなかった就労継続の困難さを把握した経験に基づき、既存のチェックリストを用いた就労アセスメントでは判断が難しい「就労継続を妨げる要因」を抽出し、項目案を追加する。

③ 就労支援機関及び企業を対象とした調査（令和３年度に実施）により、各項目の妥当性等について検討するためのデータを収集する。

④ 上記①②③に基づき、評価ツールの試作版（活用の手引を含む。）を作成し、研究委員会等において意見を収集し、必要な修正を加える。

⑤ 上記④と並行して、就労支援機関で評価ツールの試作版を使用してもらい（令和４年度に実施）、就労アセスメントの質に与える影響を検証する。また、検証結果に基づき、試作版を修正する。

⑥ 上記④⑤の結果に基づき、評価ツールを作成する。

今後のスケジュール（案）

時期	研究委員会	研究活動
令和２年	第１回研究委員会	
10 月	‣職業準備性及び就労困難性の概念(案)	
2 日	‣職業準備性と就労困難性の評価に関する調査(案)	
		‣評価ツール開発の基本的な考え方(案)の検討
		‣面接調査の実施
		‣職業準備性と就労困難性の評価に関する調査(案)の修正
令和２年	第２回研究委員会	
11 月	‣評価ツール開発の基本的な考え方(案)	
24 日	‣職業準備性と就労困難性の評価に関する調査(案)	
		‣就労支援機関におけるアセスメントに関する調査の実施
		‣評価ツールの評価項目等の検討
		‣評価ツールの評価方法に関する調査(案)の検討
令和３年	第３回研究委員会	
5 月頃	‣就労支援機関におけるアセスメントに関する調査結果	
	‣評価ツールの評価項目(案)	
	‣評価ツールの評価方法に関する調査(案)	
		‣評価ツールの評価項目(案)の修正
		‣面接調査の実施
		‣評価ツールの評価方法に関する調査(案)の修正
令和３年	第４回研究委員会	
7 月頃	‣評価ツールの評価項目(案)	
	‣評価ツールの評価方法に関する調査(案)	
		‣評価ツールの評価方法に関する調査の実施
		‣評価ツール(試行版)の検討
		‣評価ツール(試行版)の試行調査(案)の検討
令和３年	第５回研究委員会	
12 月頃	‣評価ツールの評価方法に関する調査結果	
	‣評価ツール(試行版)	
	‣評価ツール(試行版)の試行調査(案)	
		‣評価ツール(試行版)の修正
		‣面接調査の実施
		‣評価ツール(試行版)の試行調査(案)の修正
令和４年	第６回研究委員会	
2 月頃	‣評価ツール(試行版)	
	‣評価ツール(試行版)の試行調査(案)	
		‣評価ツール(試行版)の試行調査の実施
		‣評価ツールの改良
令和４年	第７回研究委員会	
8 月頃	‣評価ツール(試行版)の試行調査結果	
	‣評価ツールの改良	
		‣評価ツールの完成
		‣調査研究報告書等の作成

参考資料８

資料：研究概略

厚生労働科学研究費補助金（障害者政策総合研究事業）

就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）

研究代表者：前原和明（秋田大学）・分担研究者：八重田淳（筑波大学）・縄岡好晴（大妻女子大学）・西尾香織（帝京平成大学）・後藤由紀子（筑波技術大学）

研究目的

就労系障害福祉サービスの利用者を中心として障害者の職業的自立の促進に向けては、就労系障害福祉サービス全体が一般企業への移行に向けた支援の必要性を共通認識することが必要不可欠である。特に、就労支援において定着支援がしばしば注目されているが、むしろ就労アセスメントは、常日頃の支援と密接に関連し、一般企業への移行の手立てを明確にすることを可能とするため、移行支援のプロセスにおいて大変重要な支援となる。

これまでに作成されてきた就労アセスメント実施マニュアル及び平成 28 年度障害者政策総合研究事業「就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラムの構築のための調査研究」を踏まえて実施した平成 31 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金「就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究」（以下、「平成 31 年度研究事業」という）では、就労アセスメントの実施に係る課題と外部の専門家によるコンサルテーション効果が明らかになった。そして、就労アセスメントに関して障害特性に応じた適切なアセスメントを実施するための専門的知識及びマンパワーの不足が課題として考えられた。この調査結果を踏まえると、一般就労への移行に向けての支援経験の更に少ない就労系障害福祉サービスで、就労アセスメントを実施することの困難さがあると考えられる。

以上より、就労アセスメント選択及び実施、マンパワーの不足を解消するための有機的な連携による就労アセスメントの実施促進が望まれる。

このためには、就労アセスメントの支援フローを検討し、支援モデルの整備が必要である。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用できる「就労アセスメント実施マニュアル」（以下「実施マニュアル」という。）の改訂作業が必要である。

よって、本研究の目的は、就労アセスメントの支援フローを検討し支援モデルの整備を行うこととする。また、これに関連する実証的なデータ等の情報を盛り込み、就労系障害福祉サービス事業所が十分に活用できる「就労アセスメント実施マニュアル」の改訂作業も併せて行うこととする。

研究概略

①職業的アセスメントの実施促進に向けたガイドラインの検討

研究協力者（20 名）に対してデルファイ法を用いた意見集約を実施。予備調査（2 回）及び本調査（2 回）により、ガイドラインの項目への同意程度（9 段階）から意見を集約。最終的に 7 領域 37 項目のガイドラインと 5 領域 17 項目の議論すべき課題が明らかになった。ガイドラインの 7 領域とは、アセスメントの計画的実施など実施方針の規定に関する「アセスメントの実施の方針」、アセスメントに関する知識所持と事業所内の支援体制に関する「アセスメント実施の体制」、アセスメント実施に向けた関連する機関（労働機関、企業など）との連携の仕組みに関する「アセスメント実施の仕組み」、アセスメントの記録表の準備や場所確保、連携場面での活用に関する「アセスメント実施のための環境」、アセスメントの解釈や活用に関する「アセスメントの知識」、アセスメント実施の技術などに関する「ア

セスメントの実践的スキル」、アセスメントに関する研修を受ける機会があるという「アセスメントのための地域整備」である。

②就労系障害福祉サービス事業所に対する就労支援に関する実態調査

秋田県の就労系障害福祉サービス事業所（全 246 所）に対して連携状況及び就労支援に関する知識及びスキルの所持状況について郵送調査を実施。

役割理解及び連携状況について、障害者就業・生活支援センターに比して、地域障害者職業センター、公共職業安定所と連携（「時に連携」＋「十分な連携」）していると回答した事業所の割合は低かった（障害者就業・生活支援センター：理解 89.6%・連携 72.6%、地域障害者職業センター：理解 55.6%・連携 25.0%、公共職業安定所：理解 89.6%・連携 46.3%）。その一方で、特に地域障害者職業センターと連携程度の高い事業所は低い事業所よりも、また、役割理解の高い事業所は低い事業所よりも、就労支援に関する知識及びスキルの所持程度が有意に高いと認識している状況が確認できた。

③職業的アセスメントに関する実践事例の収集

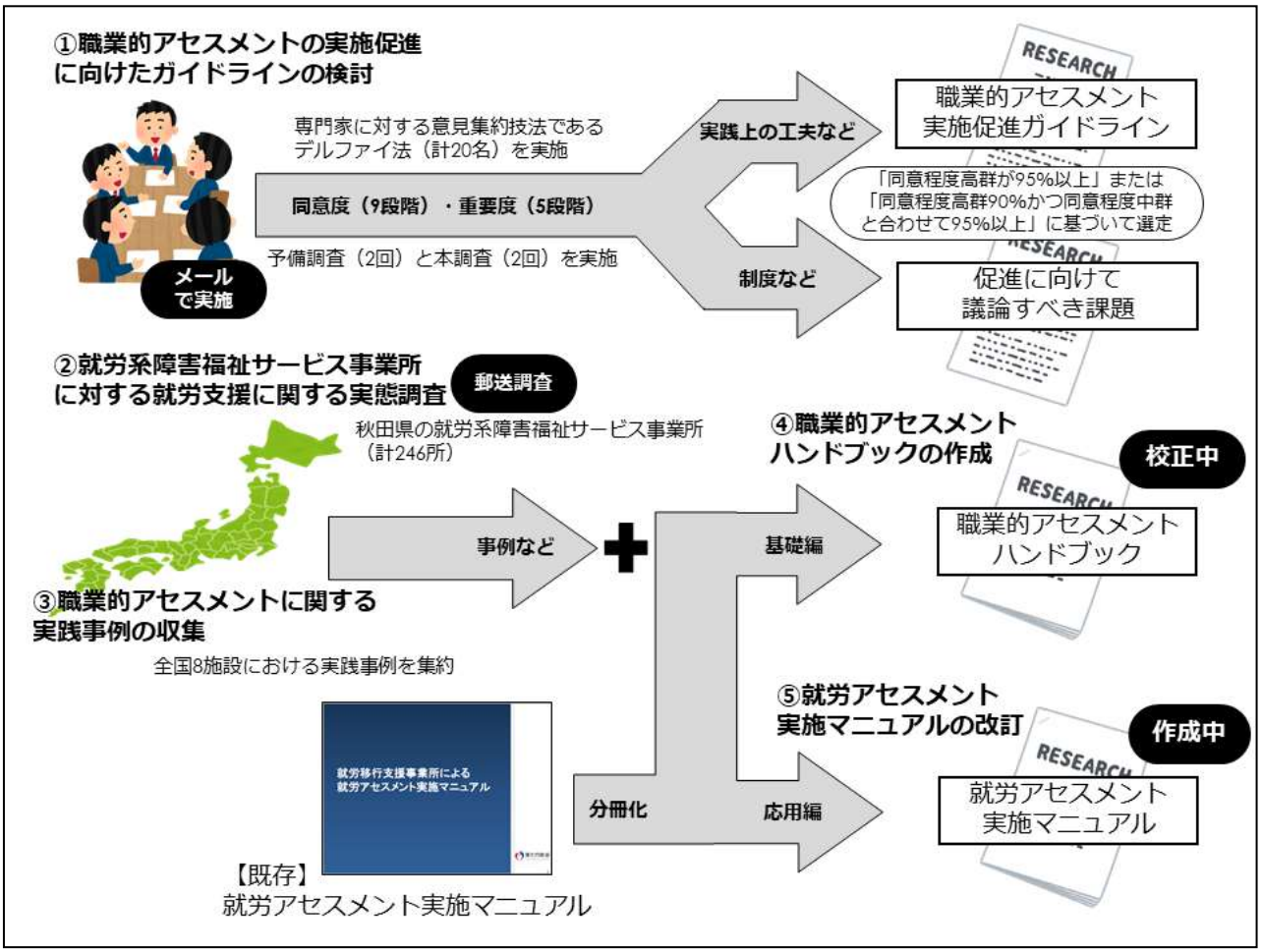
研究協力者 8 名の所属する機関における職業的アセスメントの実践事例の収集をした。

④職業的アセスメントハンドブックの作成

上記の①～③の取組及び関連調査の結果（高等教育機関との連携及び医療機関との連携）を踏まえて、「就労アセスメント実施マニュアル」の基礎事項を記載した「職業的アセスメントハンドブック」の執筆をした。多機関連携に基づく支援モデルの整備に向けた実践事例を盛り込むとともに、今後の連携に向けた研修などに役立つ資料として活用されることが期待される。現在校正中。

⑤就労アセスメント実施マニュアルの改訂

上記④の「職業的アセスメントハンドブック」の応用編として、既存の「就労アセスメント実施マニュアル」（厚生労働省 作成）の改訂作業をする。2021 年 3 月末の研究期限までには完成予定。



障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見①

１．効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

（共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等）

○就労能力や適性を客観的に評価し可視化していく手法が確立されていないという点であるが、支援する側に就職させようという意識が低い中で、客観的評価を取り入れても、支援する側が今の現状のみで判断して発展性がなく、逆に問題ではないか。評価は支援する側がどうしたらこの人は働けるのか、といった視点で行っていくことが前提として必要なのではないか。

○アセスメントについて、就労実現するための課題が何なのかということをここで明確にすることによって、課題をクリアするのにつながっていくものと思うが、就労能力以外に、環境の整備という点も含めて検討していただく必要がある。

○学校の移行支援計画と、資料にあるような就労支援プランといったものがどのように連携していくのか、在学中から卒業後の支援に必要なことを共有していくことができれば、良い。

○高校に在籍している障害のある生徒の状況を市町村の保健福祉部局側に把握していることも重要。

（通勤や職場等における支援の充実等）

○都市部と地方では差があり、通勤がネックになって雇用につながらないケースもあり、通勤支援等のさらなる充実が必要である。

○雇用・福祉の連携プロジェクトは非常に画期的であり、その成果である10月１日からスタートした通勤・職場介助の支援をどう発展させるかという意味では、検討委員会の役割は大きい。

○通勤、職場における支援は複雑極まりない仕組みである。

○通勤支援も実は、合理的配慮の中でどこまで企業側が義務を負っていくかという問題でもある。そこの切り分けの議論をまだちゃんとできていない。

※　第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で頂いたご意見を事務局において整理したもの

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見②

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

（多様な就労支援ニーズへの対応）

○雇用から福祉サービスへの逆の流れ、企業を解雇されたり、高齢で退職したとかそういった流れも数字としてみていく必要がある。

○障害者の場合は大体45歳ぐらいになると雇用から福祉に移る方が増えており、高齢障害者の働き方についても、この場で検討いただけたらありがたい。

○障害者が障害の状況に応じて福祉と雇用の間を円滑に移行できる環境整備というのが必要、福祉から雇用への移行のみならず、必要に応じて雇用から福祉への円滑な移行が図られるということが重要。

○様々な技術の活用によって可能になることもある他、福祉サービスを利用することも選択肢になり、高齢になっても働ける環境条件をつくっていくことが必要。

○精神障害を抱えた方が地域にたくさんおり、こういった方を就労につなげていくために、どのようにフォローしていくのか大きな課題である。

○テレワークやロボティクスなどデジタル技術を活用した働き方が広がることで、これまで就労が難しかった障害者が活躍できる機会ということも増えていく可能性があり、こうした動きを加速していくために、企業に合理的配慮を超える負担が生じないようにする必要がある。また、中小企業における障害者雇用の促進も念頭において、就労しても生活面のケアなど必要な福祉サービスは継続して受けられるようにするということが重要。

○コロナ禍で知的障害者にとっては、テレワークというのは難しく、職をなくしていることも、現状として発生している。

※　第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で頂いたご意見を事務局において整理したもの

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見③

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

（障害者雇用施策について）

○納付金はキャリアアップなどの新しいニーズも踏まえて、雇用されて働く障害者の働き方の質を高めるために活用されていくことが望ましいと考えている。雇用と福祉施策の連携強化策の財源として納付金を活用することについては、慎重にすべき。

○現行制度が抱えている課題の中に、在宅就業障害者支援制度があるが、労働側の制度の中で、それほどまだ利用がされていないところだが、これを制度として少し拡充していく方法も利用の仕方としてはあるのではないか。

○知的障害者が支援を受けながら、企業の現場で福祉事業所が事業を請け負って、その事業所の支援を受けながら、その企業の現場で働くというような方法もなされているところもあり、もう少し利用しやすい形に変えていくという方法もあると考える。

○障害者雇用調整金について、障害者雇用率が年々アップしており、継続可能なのか不安があり、そこを少し考えていく必要がある。

（障害福祉施策について）

○福祉系のサービス、Ａ型・Ｂ型、生活介護とか就労移行などの位置づけが曖昧になっているところがある。

○就労継続支援ＡとＢとあり、今の仕組みに合わないというか、実態と法律の間の乖離が出てきていると考えており、実態に合わせて法律も柔軟に変えていく必要があるのかなとも思っている。

○Ａ型事業所の数が増えてきているところの原因はどの辺にあるのか、次回以降に数字や見解などを教えていただければと思っている。

○Ａ型事業所について、利益が上がらないから賃金総額を抑えるために最低賃金の適用を外すことがあってはならない。

○障害者の中に生活困窮的な部分にもつながっていて、働くための基礎条件を満たしていない人のことも考えておかないと、就労継続支援Ｂ型の役割は評価できない。

○工賃の状況について、障害種別ではどうなのか、どう動いているのか、データがどこまであるのかということも前提の議論として考えておかないといけない。

○コロナの就労継続継続支援事業所の影響について、障害の種類によってもコロナの影響の違いがあるのか、障害種別の数値も示していただけるとありがたい。

○特別支援学校から企業に就職する障害者が就労定着支援事業を使えないという点を見直していくということだけでも、大きな意義がある。

※　第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で頂いたご意見を事務局において整理したもの

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見④

４．その他（他分野との連携や全体の議論の進め方等）

（他分野との連携について）

○学校教育から就労する者がいる中、教育機関も大変大きな役割を担っている。専修学校とか大学とか、就労の準備ができていないところがある一方で、特別支援学校の高等部などで支援が行き過ぎてしまうケースもある。

○行政と学校側の関係で言えば、例えば周産期からの療育の取組と教育がシームレスにつながる、さらに、成人期を過ぎて、リタイアした後は、地域を単位に、旧小学校区単位でいろいろな作業を一緒にできるとか、住んでいる地域の中でそういうシステムが出来上がってくればいい。

○多くの障害者にとって年金と就労雇用をどう組み合わせて生活を送っていくか、障害者の生活をどう支えていくかという観点から考えていくと、所得保障の問題というのは欠かせない。

○雇用施策と福祉施策はかなり違うものがあり、議論すべきなのは、やはり福祉から雇用、あるいは雇用から福祉への切れ目ない支援の実現という点で、福祉と雇用の重なり合い等、全く対応できていないところはどこかというのを、まずは議論し、余力があれば年金の問題、福祉の問題、雇用施策の問題と入っていったらいいと思う。

（全体の議論の進め方等について）

○枠組みがある中で支援を考えていくのか、一旦枠組みは全部取り払った上で、何か新しいものを生み出していこうという視点で考えていいのかどうか、最初に確認をさせていただきたい。

○財源の問題は慎重に審議していただく必要がある。単に連携というところだけを見るだけのではなくて、福祉制度そのものの在り方も含めた議論ができる枠組みで検討会が進められることをお願いしたい。

○この検討会の議論の範囲はある程度絞らせざるを得ないのかなと思っている。障害者の方々が年金も含めてどのような公的支援を受けられているかといったような全体像を理解把握するデータについては、ぜひ整えていただきたい。

○資料の提供と分かりやすい説明をお願いしたい。

※　第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で頂いたご意見を事務局において整理したもの

参考資料 10

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ヒアリングでの各団体からの主な意見

※ヒアリングで各団体からご発言いただいた内容を、ヒアリング項目に沿って事務局が整理したもの

１．効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

○　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（支援プラン）の共有化について、どう考えるか。

- どこに相談するかによって行き先が分かれてしまうという現状がある。一般就労なのか、作業所なのか、その人の適性も踏まえて判断する機関として、就労に関わるワンストップの相談窓口というものが必要ではないか。
- 判定のスケール、評価の仕方について、社会モデルを踏まえたあり方を検討することが必要ではないか。
- 障害特性、必要な支援内容、希望する職種等に即した具体的な判定が必要ではないか。
- 就労能力判定によってその時期の能力を判定することと、合理的な配慮を提供すればこの職務が遂行できることとの関係を整理する必要があるのではないか。
- 身近な地域に中核的で専門的な相談機関を整備する必要があるのではないか。相談、評価、就業、生活支援、定着支援、企業支援など、地域の連携を図るような事業ができるような相談機関が必要。障害者就業・生活支援センターを再整備し機能強化してはどうか。
- 高次脳機能障害は、症状や経過、変化に要する期間とか変化の程度が多様。適切な評価・支援の提供のためには、関係者間での情報共有が必要ではないか。
- 難病の方たちの就労能力の評価をどうするかという問題は、非常に難しいが、社会モデルとして評価する形など、ワーキンググループなどで検討していただきたい。
- 難病等について、就労能力や適性の評価の仕組みの創設、そして個別の支援計画の共有化にあたっては、医療や福祉、そして、就労支援が必要であり、これらが連携することによって成り立つのではないか。
- 聞こえ支援・コミュニケーション支援の基礎資料として、聴力障害の既存概念にとどまらず、就労において人に必要とされるコミュニケーション能力としての判定技法を確立していただきたい。

○　雇用・福祉施策の双方に係る知識等を身につけている専門支援人材の育成や確保について、どう考えるか。

- 障害者就業・生活支援センターのあり方を見直すことで、専門的な人材の確保・育成について期待できるのではないか。ジョブコーチの養成研修や障害者職業生活相談員の認定講習等のカリキュラムを、より実践的な実地に合った内容に見直しつつ、障害者就業・生活支援センターがその人材を確保・育成するということが必要ではないか。
- 障害者就業・生活支援センターのバックアップ機関として、地域障害者職業センターを位置づけて、雇用、福祉相互の人材育成を担う研修などを充実させていってはどうか。
- 一定の経験や専門研修の受講などを要件として、主任就労支援員や主任生活支援員を資格化して技術的な保障をしてキャリアアップを図っていくようなことが必要ではないか。
- 既存の人材と専門支援人材育成のカリキュラムを流用し、一方の施策の知識を身につけている人材にもう一方の施策の知識等を身につけさせるような教育を行うのが効率的ではないか。
- 聞こえない人がサービス管理責任者あるいは相談支援員として働いているケースがあり、そういった方々の雇用を増やすために加算を設けるべきではないか。
- 同じ当事者、同じ聞こえないというピアサポートという考え方で支援した方が、より効果が増すのではないか。
- 聴覚障害を抱える人は離職率が高い傾向にあり、定着指導にも専門的知識が必要である。専門知識のある人材確保だけでなく、要約筆記者、手話通訳者の活用を考えてほしい。
- 職業教育・訓練における盲ろう者への支援体制について、盲ろう者一人ひとりに、通訳・介助支援が必要。また、盲ろう者の特性を理解した指導員を養成する必要がある。
- 難病等の場合、疾病により、その特性は非常に多様であり、特性に応じた支援や配慮が必要である。そのため、対象者が能力を発揮できる環境づくりのための支援を身につけている人材が必要ではないか。
- 難病等について、疾病に関する専門知識を収集する上でも同じ疾病をもったピア・サポーターと連携していくことも有効ではないか。
- 発達障害を念頭に置くと、雇用側も支援側も人材に尽きる。この障害に対する基本的理解の向上が必要ではないか。

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、どう考えるか。

- 知的障害者は、環境変化に順応することが困難。多様な働き方（IT 化、在宅就労、労働時間の短時間化等）のニーズや環境変化に対して、在宅ワークのために現業がなくなるといったことにより、知的障害の仕事が減ることがないような就労支援策が必要ではないか。
- 超短時間雇用モデルは、発達障害、精神障害、その他の重い障害を持っている方などが地域社会へ参加できる機会を見出していくものになるのではないか。
- 企業の中には、福祉的な支援を行っており、参考になる有効な実践があるため、異業種の企業や福祉サイドにも広げていく必要があるのではないか。
- ホームページなどアクセスしやすい媒体での好事例の公開等により、ノウハウを学べる場をつくることや、当事者、支援者、雇用主、相談窓口等が参考にできる先駆的な好事例やノウハウを共有できるスキームをつくることが必要ではないか。
- 難病等の患者が持つ就労への困難さの共通点の１つに、疲れやすさがあるため、テレワークや時差出勤など、特にコロナ禍の影響による技術革新や環境変化は、患者の就労に追い風となる。技術革新や環境変化を踏まえた就労支援ニーズの対応は、積極的に進めていただきたい。
- 在宅ではコミュニケーション支援の必要がないとして、聴覚障害者に在宅ワークの就労形態が推奨されるが、果たしてそれは健全な労働環境と言えるのか。革新によって生み出される利便性、生産性もあれば、新たなリスク、損失も考慮して取り組む必要があるのではないか。

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

○　障害者雇用施策の抱える課題について、どう考えるか。

- 地域障害者職業センターに相談したときに、職業能力や障害特性のアセスメントや、その次の障害福祉サービスや障害者生活・就業支援センター等へのつなぎをしてもらえないケースがある。
- 発達障害の特性、例えば感覚の過敏さ、暑いところが苦手、音が大きいところが苦手、読みが苦手などの特徴への配慮の必要について、障害福祉分野を比べると、雇用分野には改善の余地がある。障害者職業センターで把握していることが、職場や障害者就業・生活支援センターに伝わっていない。
- 障害者生活・就業支援センターにおける「生活支援」と「就業支援」の人材配置や予算配分が、間に壁があり、相互乗り入れしにくい仕組みになっているのではないか。
- 障害者雇用率制度は、障害者の雇用を進めたという一定の成果をもたらしたが、週 20 時間の壁がある。積算型の雇用率制度、超短時間雇用モデル、フレックスジョブといった考え方を検討していくことも必要ではないか。

・　法定雇用率の対象外となっている手帳を持たない難病等の患者について、まずは法定雇用率の対象とすることが必要である。
・　発達障害者、難病等は心身の機能の障害があるために、長期にわたり職業生活に相当な制限を受けるため、職業生活を営むことが著しく困難な者として、手帳がなくても幅広く雇用率に算定していただきたい。
・　企業に対して調整金・報奨金が出るのは、制度的に共生社会の理念に反するのではないかという意見があり、段階的に縮小すべきではないか。
・　納付金のみを財源とする現行制度は不安定であり、新たな財源の確保が必要。また働き続けるために、事業主による合理的配慮の提供に対する助成金や賃金の一部助成などを拡充すべきではないか。
・　障害者雇用率制度について、手帳制度だけに基づくのではなくて、合理的配慮の在り方そのものを検討した上で、合理的配慮の提供に対してポイントを与えるような形も考えてはどうか。
・　障害者雇用施策における就労支援には利用可能な期間が定められているが、その期間で高次脳機能障害者は就労能力を得ることが難しいケースが多い。雇用施策において、支援計画に障害特性を加味し、期間延長を含むプラン作成の検討をしてはどうか。
・　ハローワークの難病患者就職者サポーターは各都道府県に１～２か所の配置であるため、ニーズに応えられる体制になっていない。またサポーターの処遇改善と研修体制の拡充が早急に必要である。
・　発達障害をよく理解し、企業・職場に直接働きかける力を持つ労働分野の人材強化が必要である。
・　ハローワークにおいて、求職者窓口と障害者求人窓口（利用者）と企業の窓口について、それぞれの担当者を同じ（原則兼務）としてほしい。

○　障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス等）の抱える課題について、どう考えるか。

・　Ａ型事業所について、１日の平均労働時間が４時間以上５時間未満に全体の６割以上の事業所が固まっている。短時間しか働けない障害者がいることは理解しているが、基本を見据えた上での対応が必要ではないか。
・　Ｂ型事業所について、工賃の多寡だけではなく別の評価軸が必要。働きたいという思いを代弁しながら、重度・高齢化の人たちの支援をどうするかというのが今後の課題になるのではないか。
・　就労移行支援事業所について、休止になったり廃止になったりということもあり、制度そのものについての設計に不具合が出てきているのではないか。利用対象者、訓練期間等について検討するべきではないか。

・　人材育成をどのように行うかが事業所任せになっているため、対応の質に大きな開きがあるという印象。一定の支援の質を担保するため、全ての事業所の職員に対して開発された研修受講を義務づけることが必要ではないか。
・　コロナの関係で、離職障害者がこれから増えることが予想される。労働分野ではリワークの対応など、既にいろいろ取り組んでいるが、障害福祉分野でも好事例を集めて紹介を行っていくという対応が必要ではないか。
・　Ａ型事業所について、雇用契約を結ぶが、福祉サービスでもあるということで利用料が発生するという課題がある。
・　Ｂ型事業所について、働いているが福祉サービスの利用者なので、労働者としての保護が受けられない。労災や安全衛生など労働法の部分適用を考える必要があるのではないか。
・　地域活動支援センターについて、働く場として重要な役割を果たしているにもかかわらず、市町村事業であるためにほかの事業との格差が非常に著しい。
・　通勤や仕事中の生活支援が受けられないため、仕事ができない人がたくさんいる。福祉と雇用の連携強化によって、こういった人たちが仕事をして力を発揮できる環境をつくることが大事ではないか。
・　Ｂ型事業所の実態調査では、工賃が高いから満足しているという結果は得られなかった。高い工賃が稼げる障害者を抱え込んでしまい、社会へ出るチャンスを失っているような状況が生み出されているのではないか。
・　高次能機能障害、特に社会的行動障害が重度の方は、いろいろな他者とのトラブルがあり、トラブルの予防や対応で支援者に大きな負担がかかっている現状がある。高次脳機能障害、特に社会的行動障害の重度の方を重度者として定量化できる新たな基準が必要ではないか。
・　高次脳機能障害の支援においては認知機能面の強化が重要。就労継続支援Ａ型、Ｂ型の福祉専門職配置加算に作業療法士を加えるなどの工夫によって、しっかり認知機能面の評価が実施できる体制の整理を検討して欲しい。
・　聞こえない人が意思疎通支援事業の中の手話通訳派遣を利用する場合に、学習会に参加するといった場面で利用が制限されるため制度の改善が必要ではないか。
・　聞こえない人が就労移行支援を利用できるように、手話通訳の委嘱制度等を活用できるような仕組みが必要ではないか。
・　就労継続支援Ｂ型は、難病等の患者にとって、体調管理やリハビリテーション、社会参加などの意味で大変重要な居場所となっており、働きたいと望む難病等の患者が自分の体力に合った働き方ができるような事業として維持して欲しい。
・　一般就労に移行するかどうかは本人の意思で決めるべき問題であることから、就労継続支援Ａ型・Ｂ型において一般就労への移行目標を設けることは反対である。
・　就労移行支援について途中で方向性を変えられる体験利用期間を設ける他、利用期間についてもより柔軟に対応して、事業所の変更も可能とすべきである。
・　軽度の人がサービスを受けられるようにしてほしい。

○　人材開発施策や教育などの関連分野との連携について、どう考えるか。

- 支援学校卒業と同時に就職した場合、利用できるサービスが限定的であることから、就労継続に必要な支援が行き届かないなどの課題がある。教育の出口と福祉の入り口の連携が必要であり、在学中からの教育と福祉の連携が大切ではないか。
- 高次脳機能障害の周知を進める必要があり、その周知を進める人材の育成が必要ではないか。
- 人材開発施策や教育分野のいずれの分野でも難病等に関する知識や理解が少ないため、ある程度難病等に詳しい人材や患者当事者を積極的に採用して理解を促進する必要があるのではないか。

○　通勤支援等のように、「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分や、定着支援のように、雇用・福祉施策における支援内容に重複が見られる部分について、どう考えるか。

- 定着支援について、職リハの支援業務に加え、福祉機関など職リハとは異なる支援を提供する支援機関との連携を形成することが中長期的な職場定着で求められることではないか。
- 盲ろう者の通勤支援及び職場支援について、「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援事業」を利用するには、市町村の理解不可欠。さらに国の財政的支援がないと厳しい。
- 盲ろう者は進行性の障害が多いため、障害が進行することを前提とした職場のサポートが必要。また、盲ろう者の職場定着を進めていくためには、就労支援員が障害特性やニーズに深い理解を持って接する必要がある。
- 総合支援法の報酬告示における外出の定義を見直して、通勤と職場でも重度訪問介護、同行援護、行動援護などを利用できるように改め、社会的障壁を除去すべきである。
- 雇用から福祉に財源を拠出して、福祉政策としてシームレスな支援を実現すべきである。
- 現行の重度障害者の通勤・職場介助の支援については非常に分断されていて、使いづらい制度になっているため、ぜひ改めていただきたい。
- 聴覚障害には通勤支援、移動支援は不要とも見られがちだが、重複化傾向を考えると見逃せない支援策である。

○　その他「中間取りまとめ」に記載のある内容など、雇用施策と福祉施策の連携強化に向けて検討が必要な事項について、どう考えるか。

・　障害者就業・生活支援センターについて、予算的な枠組みが縦割りになっており、仕組みが一体といえない現状がある。地域の中で、他の就労系の事業所との連携といった役割のためには、予算的な措置と人員の配置が必要ではないか。
・　障害特性について配慮がまだ足りないと感じられるので、医療や教育分野と「情報共有できる」フラットなアセスメントや支援技術について、知識や技術を習得する研修をもう少し充実できるようにしたほうがいいのではないか。
・　労働・福祉分野の就労支援担当者が交流しやすい人材配置や予算、研修が必要ではないか。
・　高齢期の障害者についての取組について両分野で協力して取り組んでいくべきではないか。
・　雇用施策と福祉施策の連携強化という観点から、障害者の一般就労と福祉的就労を所管する新たな部局を検討することを提案したい。
・　障害者の就労支援施策に関して、労働部門と福祉部門の人事交流が図られるなどして、それぞれの施策の理解が深まることが地方の現場で感じる縦割り行政の弊害の解消につながっていくのではないか。
・　高次脳機能障害は中途障害であり、障害特性をより理解している障害福祉サービスと雇用施策とが連携することで、より復職への支援が充実するのではないか。
・　福祉施策において聴覚障害者情報提供施設というものがあり、ろうあ者相談員がいるが、就労支援の場面でもピアサポートとして、その方々を活かす方策が必要ではないか。
・　自閉症の場合には、生来の障害であるにもかかわらず、就労すると障害年金の更新申請時に支給停止になるケースがあり、就労意欲を減退させることになるため、見直しが必要ではないか。
・　障害の特性からどうしても働けない人は出てくるので、所得保障をどうするかということも、ぜひ検討していただきたい。
・　連携は制度上の連携もあると思うが、重要なのは本人のほうから見た連携、ケースワークの連携である。支援者がどれだけ自分の枠の外に出て活動できるか、組織としてそれを認めるかが重要ではないか。
・　聴覚障害の手帳保持者が極めて少ないという実態がある中で、障害者手帳を所持していない者の取扱いに当たっての議論において、以下３点について議論いただきたい。
　①採用試験時、筆記試験や面接等において合理的配慮を求める求職者に関しては、これを提供すること。
　②就労後の従業員業務評価レビュー等において、従業員が必要とする合理的配慮を確認し、それを提供すること。また、そのことで従業員を不利に取り扱わないこと。

③企業内に、職制から独立した相談部門を置き、必要な場合には職制と従業員との調整に当たること。

・　難病等の患者の声が施策決定の場に届くように、難病分野からも検討の構成員として参加させていただきたい。