

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  
議事次第

1 日時

令和2年12月22日（火） 13:00～15:00

2 場所

中央労働委員会 612号室（6階）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）現状の専門人材について
- （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 専門人材の役割と職務の整理表

資料3 専門人材の研修体系

資料4 第2WGにおける論点等（案）

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 各研修カリキュラムのイメージ

参考資料6 職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会について

参考資料7 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8 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

## 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

こんの 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会 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（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

# 専門人材の役割と職務の整理表

役割

職務

求められる能力

## 【障害者就業・生活支援センター】

### 就業支援担当者

障害者の身近な地域において、関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業支援及び職業生活に付随する生活支援をプランニング・コーディネートする役割

### 生活支援担当者

障害者の家庭等や職場を訪問すること等により、支援対象障害者の生活上の相談等に応ずるなど就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活に必要な支援を行う役割。

### 就業支援担当者 (主任含む)

- 一般就労を希望する障害者へのアセスメント
- 個別の支援計画の策定
- 必要な支援のあつせん
- 就職活動・職場定着支援
- 事業主に対する雇用管理に関する助言
- 地域における就労支援のコーディネート

### 主任職場定着支援担当者

- 企業等の第一次的な相談対応
- 職場定着が困難な事例における支援の実施
- 地域のジョブコーチ等への助言

### 主任就業支援担当者

- 個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。
- 担当者に対して指導、助言ができる。
- 地域における就労支援全般をマネジメントし、就労支援ネットワークの構築ができる。

### 就業支援担当者

- 主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。
- 地域の関係機関と連携して支援ができる。
- 地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。

- 障害者の職場定着について高度な知識と経験を有する。
- 精神障害者や発達障害者等の特に困難な事例に対応できる。

- 主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。
- 地域の関係機関と連携して支援ができる。
- 障害者の生活面を中心とした助言・指導が適切に行える。

## 【ジョブコーチ】

### 訪問型ジョブコーチ

(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)

障害者の職場適応を容易にするため、職場においてアセスメントや事業所内の調整、職場での集中的支援からフォローアップまでのきめ細やかな人的支援を行う役割

### 企業在籍型ジョブコーチ

(企業等の受け入れ側の立場から、)

- ジョブコーチ支援計画の策定
- 対象者及び職場のアセスメント
- 作業工程の把握と分析
- 職場適応支援
- ナチュラルサポートの形成とフォローアップ

- 支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。
- 経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。
- 新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。

- 支援計画に基づき、職場適応支援ができる。
- 本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。
- 職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。
- 障害者雇用について事業所内で理解を得る。

- 支援計画に基づき、職場適応支援ができる。
- 本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。
- 職場環境をアセスメントし、関係者への助言や環境整備ができる。
- 障害者雇用について事業所内で理解を得る。

## 【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】

### 就労定着支援員

(就労定着支援事業所の利用者に対し、)就労定着を図るために、企業、関係機関等との連絡調整、就労に伴う環境変化により生じた生活面・就業面の問題解決等を支援する役割

- 企業、関係機関等との連絡調整、連携
- 雇用に伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言
- その他必要な支援

【配置基準※】  
40:1 以上  
就労定着支援のみ配置

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。
- 雇用に伴う生活面・就業面の変化を的確に把握し、利用者に対する相談、指導及び助言が適切に行えること。
- 関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。

### 就労支援員

(就労移行支援事業所の利用者に対し、)作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割

- 一般就労への移行支援
- 職業準備性や作業遂行能力の把握
- ハローワークへの求職登録等求職活動支援
- 職場実習の受入先の確保
- 関係機関と連携した職場開拓、職場定着
- 関係機関との連携

【配置基準※】  
15:1 以上  
就労移行支援のみ配置

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 利用者特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。
- 関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。

### 職業指導員

生産活動の管理や作業場面での指導、一般就労に向けた就職活動支援など、障害者の就労能力の向上を支援する役割

- ・利用者の賃金・工賃の向上に向けた生産活動、の運営、管理
- ・就労能力の向上のための各種訓練
- ・実習、求職活動の支援等
- ・職場への定着のための支援

【配置基準※】  
<A型・B型>  
10:1 以上  
<移行支援>  
6:1 以上

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 利用者の賃金・工賃の向上につながる生産活動を適切に管理できる。
- 関係機関や事業主等と必要に応じて連携することができる。

### 生活支援員

事業所内外の障害者の日常生活の状況を把握し、日常生活管理や体調管理など生活面全般を支援する役割

- ・利用者の日常生活管理、体調管理にかかわる助言・指導
- ・利用者の安定的な通所等に必要な家族や関係機関との連絡調整

【配置基準※】  
<A型・B型>  
10:1 以上  
<移行支援>  
6:1 以上

- サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。
- 個々の利用者にあわせて日常生活管理、体調管理の助言・指導が適切に行えること
- 利用者の家族や関係機関と必要に応じて連携することができる。

### サービス管理責任者

・(事業所の利用者に対し、)利用者の状況にあわせて、個別支援計画を策定し、利用者に合ったサービスを提供できるようにする役割  
・サービスを管理する立場として、関係機関と必要な連絡調整を行うと共に、スタッフへの指導や助言を行う役割

- 個別の利用者への支援プロセスの管理・アセスメント
- ・個別支援計画案の策定
- ・計画作成に係る会議
- ・個別支援計画の策定
- ・モニタリング 等
- スタッフへの指導・助言
- 関係機関との連携

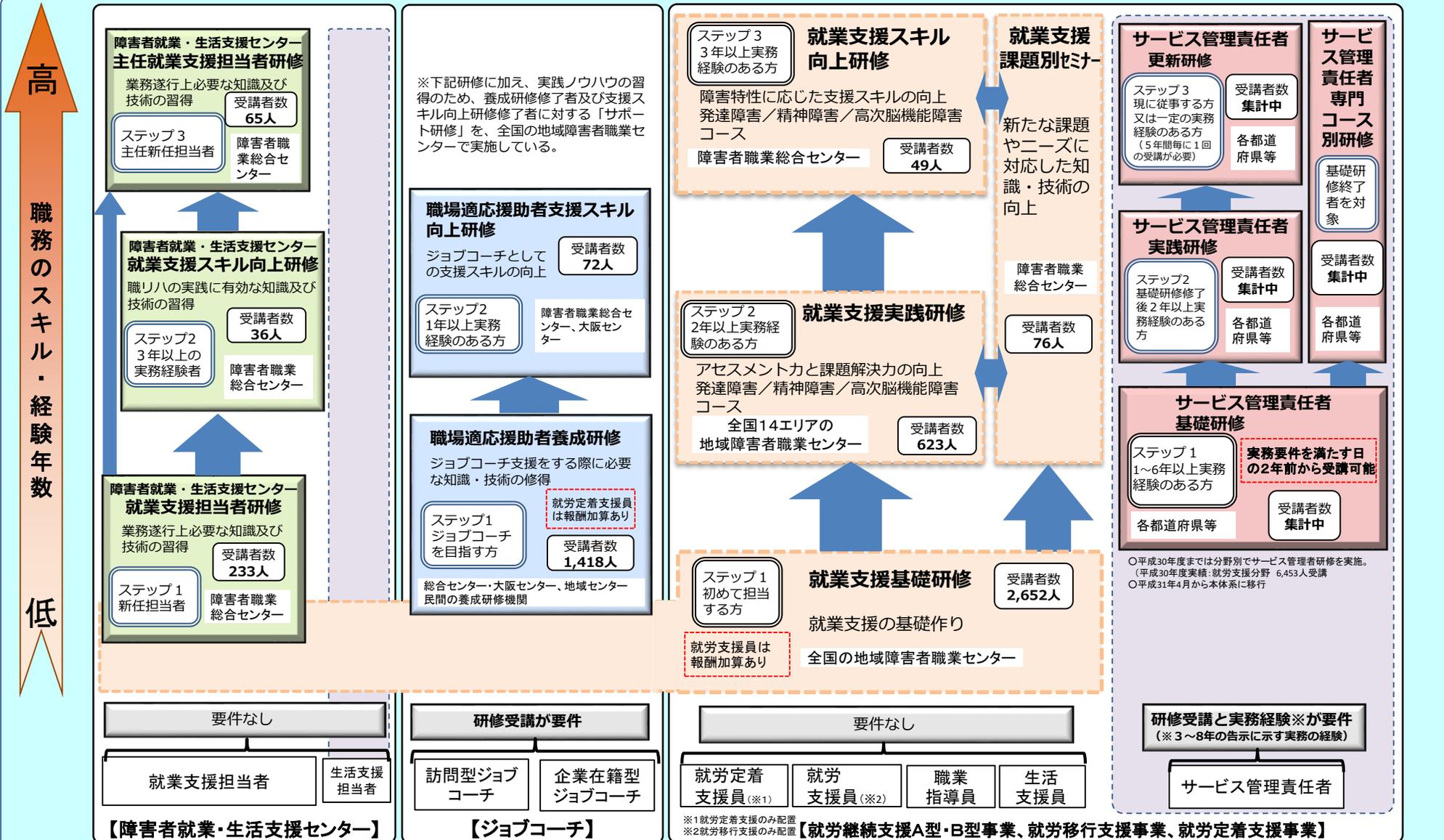
【配置基準※】  
60:1 以上

- 個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。
- スタッフに対して指導、助言ができる。
- 関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。

# 専門人材の研修体系イメージ図

※「受講者数」は、令和元年度の実績

資料 3



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。  
 ※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。  
 ※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。

## 第2WGにおける論点等（案）

1. 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、福祉それぞれの現場に携わる人材について、双方の分野に係る知識・スキルを十分に有していない場合が多く、「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が行われにくいのではないか。
- 精神・発達障害者、重度障害者等に対する支援のニーズ、中長期的なキャリア形成のニーズ、テレワーク等の多様な働き方のニーズが増大するなど、就労支援のニーズが多様化しているが、これに対応できる人材が質・量ともに不足しているのではないか。

2. 論点

- (1) 課題に対して求められる人材育成について
  - 雇用、福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルの付与が必要ではないか（現行の就業支援基礎研修との再整理が必要ではないか）。
  - 分野横断的な基本的知識・スキルとして求められるものは何か。
  - 専門人材の高度化に向けた階層的な人材育成についてどう考えるか。
- (2) 人材育成の対象について
  - 雇用、福祉横断的な基礎的知識・スキルを付与する場合、その対象範囲をどう考えるか。
  - 悉皆的な受講等の仕組みをどう考えるか。
  - 専門人材の範囲をどう考えるか。
- (3) 人材育成の実施主体について
  - それぞれの人材育成について実施主体はどこが担うのか。
  - 官民の役割分担をどう考えるか。
  - 研修の質の担保をどう考えるか。
- (4) 人材育成・確保の留意点について
  - 雇用、福祉の人材の役割分担をどのように考えるか。

## 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
いけだ みちこ 池田 三知子	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
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	福島県立相馬支援学校 校長
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
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)

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）

- ※ ヒアリングでの意見やワーキンググループの検討状況を踏まえ、ワーキンググループ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ググループを開催  
各 4 回（令和 2 年 12 月～翌 3 月）
- ・ヒアリング等で出された意見について
  - ・各テーマに沿って論点整理
  - ・ワーキンググループ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

## 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。

## 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。

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<sup>1</sup>がある。  
また、近年、I o T、A I、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。

---

<sup>1</sup> 「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<sup>2</sup>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）<sup>3</sup>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革を経て、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<sup>4</sup>。

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<sup>5</sup>」、「自分に合った仕事を見つきたい」、「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。

---

<sup>2</sup> 「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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>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<sup>7</sup>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

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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<sup>8</sup>。
- ・ I o T、A I、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<sup>9</sup>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<sup>10</sup>について、

---

<sup>8</sup> 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)

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 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かれる。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<sup>11</sup>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まだ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<sup>12</sup>。

### 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
  - ・ I o T、A I、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

---

<sup>11</sup> 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。

<sup>12</sup> 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<sup>13</sup>。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がられていない面があり<sup>14</sup>、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<sup>15</sup>、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もどうか。

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と。

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と。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と。

#### (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

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 「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。

<sup>15</sup> 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付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<sup>16</sup>。

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<sup>17</sup>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」<sup>18</sup>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、

---

<sup>16</sup> 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。

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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、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と。

## 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と。

### (2) 多様な就労支援ニーズへの対応

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<sup>19</sup>。

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と。

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

<sup>19</sup> 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<sup>20</sup>としており、また、福祉施策<sup>21</sup>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<sup>22</sup>」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<sup>23</sup>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

<sup>20</sup> 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。

<sup>21</sup> 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。

<sup>22</sup> 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を検討課題となっている。

<sup>23</sup> 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を検討課題となっている。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<sup>24</sup>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<sup>25</sup>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<sup>26</sup>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

---

<sup>24</sup> 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。

<sup>25</sup> 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、雇用管理等に苦勞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。

<sup>26</sup> 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。

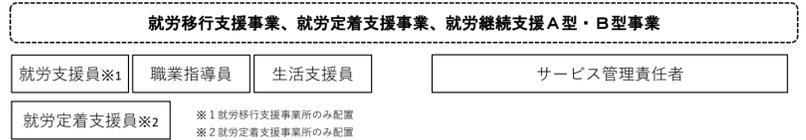
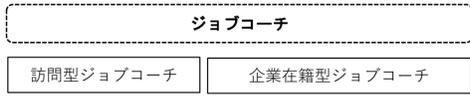
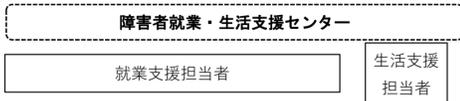
### 第3 今後について

- 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、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、幅広く議論を重ねる予定である。

以上

# 各研修カリキュラムのイメージ

参考資料5



No	「就業支援スキル向上研修」の科目	形態
①	職業カウンセリングの理論と実践	講義・演習
②	アセスメント技法の理論と実践Ⅰ	講義・演習
③	雇用促進・継続のための企業に対するアプローチ	講義・事例検討
④	プレゼンテーション技術	講義・演習
⑤	支援の現状と課題Ⅰ	意見交換
⑥	実践期課題の作成	
⑦	アセスメント技法の理論と実践Ⅱ	講義・演習
⑧	ケースから学ぶ障害者就業・生活支援センター支援の実践	事例検討
⑨	支援の現状と課題Ⅱ	意見交換
時間数：26時間程度 (前後期合わせて6日間)		

No	「支援スキル向上研修」の科目	形態
①	精神障害者のアセスメントと支援技法	講義・演習
②	発達障害者のアセスメントと支援技法	講義・演習
③	企業における雇用管理の実践	講義・演習
④	職場適応援助に関連する理論・技法	講義・演習
⑤	ケーススタディ	事例検討
⑥	支援の現状と課題	意見交換
時間数：22時間程度 (4日間)		

No	「就業支援スキル向上研修」の科目	形態
①	職業リハビリテーションにおけるヒューマンスキル	講義・演習
②	職業リハビリテーションに関する調査・研究の最新情報	講義
③	就業支援の実践～職業準備性の向上や職場定着に関する支援技法の活用～	講義・演習
④	ケーススタディ	事例検討
時間数：14時間程度 (3日間)		

No	「更新研修」の標準カリキュラム	形態
①	障害者福祉施策の最新の動向	講義
②	事業所としての自己検証	演習
③	サービス管理責任者としての自己検証	演習
④	関係機関との連携	演習
⑤	サービス管理責任者としてのスーパーバージョン	講義
⑥	事例検討のスーパーバージョン	演習
⑦	サービス提供職員等へのスーパーバージョン	演習
⑧	研修のまとめ	演習
時間数：13時間程度		

No	「就業支援実践研修」の科目	形態
①	企業へのアプローチ	講義・演習
②	就業支援の実践～相談・アセスメント場面における支援技法の活用～	講義・演習
③	ケーススタディ	ケーススタディ
時間数：6時間程度 (1日間)		

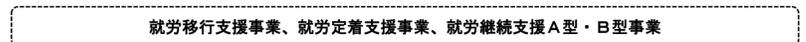
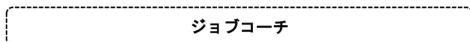
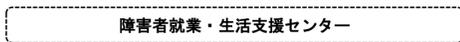
No	「実践研修」の標準カリキュラム	形態
①	障害者福祉施策の最新の動向	講義
②	モニタリングの方法	講義・演習
③	個別支援会議の運営方法	講義・演習
④	サービス提供職員への助言・指導について	講義・演習
⑤	実地教育としての事例検討会の進め方	講義・演習
⑥	サービス担当者会議等におけるサービス管理責任者の役割(多職種連携や地域連携の実践的事例からサービス担当者会議のポイントの整理)	講義
⑦	(自立支援)協議会を活用した地域課題の解決に向けた取組	講義
⑧	サービス担当者会議と(自立支援)協議会の活用についてのまとめ	演習
時間数：14.5時間程度		

No	「担当者研修」の科目	形態
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義
④	職場における雇用管理の実践	講義
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義
⑨	事業主支援の基礎理解	講義
⑩	職場定着のための取組	講義
⑪	ケーススタディ	事例検討
⑫	※課題分析の概要と実践	講義・演習
⑬	※相談・評価場面における支援ツールの活用	講義・演習
※の科目は選択講座のためいずれか1つを選択するもの		
時間数：20時間程度 (4日間(主任は3日間))		

No	「養成研修」の科目	形態	共通/訪問型・企業在籍型
①	職業リハビリテーションの理念	講義	共通
②	就労支援のプロセス	講義	共通
③	【訪】訪問型職場適応援助者の役割【企】企業在籍型職場適応援助者の役割	講義	共通、訪問型、企業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	共通
⑥	職場における雇用管理	講義	共通
⑦	【訪】企業文化の理解【企】社会福祉の現状	講義(見学)	訪問型、企業在籍型
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義・演習	共通、訪問型、企業在籍型
⑨	【訪】企業へのアプローチと事業所における調整方法【企】事業所内における調整	講義・演習	訪問型、企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義・演習	共通
⑪	職務分析と作業指導	講義・演習	共通
⑫	支援記録の作成	講義(演習)	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	共通
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実践	事例研究	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実践	実習	共通
時間数：42時間程度 (6～8日間程度)			

No	「就業支援基礎研修」の科目 ※就労支援員対応型	形態
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義(見学)
時間数：15時間程度 (3日間)		

No	「基礎研修」の標準カリキュラム	形態
①	サービス提供の基本的な考え方	講義
②	サービス提供のプロセス	講義
③	サービス等利用計画と個別支援計画の関係	講義
④	サービス提供における利用者主体のアセスメント	講義
⑤	個別支援計作成のポイントと作成手順	講義
⑥	個別支援計画の作成	演習
⑦	個別支援計画の実施状況の把握(モニタリング)及び記録方法	演習
時間数：15時間程度		



概要

【趣旨】

職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の養成研修は、現在、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）及び厚生労働大臣指定の研修機関（7機関）により行われている。研修カリキュラム等は、平成20年度「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」での議論に基づき見直されて以降、大幅な見直しが行われてこなかった。この間、ジョブコーチを取り巻く状況は変化しているため、改めてジョブコーチに求められる役割・スキルを整理し、現在のニーズに合ったカリキュラムの見直し及び研修方法等について検討を行なう。

【構成員】

座長	朝日 雅也	埼玉県立大学保健医療福祉学部	教授	佐藤 正美	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
参集者	井田 泰正	川崎市総務企画局人事部人事課	障害者雇用支援員	鈴木 修	職業リハビリテーション部研修課長
	岡本 ルナ	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主幹	征矢 孝	特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事
	小川 浩	大妻女子大学人間関係学部	教授	高岡 浩子	医療法人永寿会恩方病院 看護師長
	酒井 京子	ジョブコーチ連絡協議会	会長	松為 信雄	東京通信大学人間福祉学部 教授
				山地 圭子	社会福祉法人多摩棕櫚亭協会障害者就業・生活支援センターオープナー 施設長

オブザーバー 社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  
事務局 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室

開催経緯

令和2年8月27日 第1回研究会

- ・研究会の開催について
- ・今後の研究会の進め方について
- ・ジョブコーチ制度と養成研修の現状について

令和2年9月28日 第2回研究会

- ・ジョブコーチの現状と課題に関するアンケートの結果概要について
- ・ジョブコーチに求められる役割・必要なスキルについて
- ・養成研修のカリキュラムの見直しについて

令和2年11月4日 第3回研究会

- ・養成研修のカリキュラムと研修方法等の見直しについて
- ・大学等における職場適応援助者養成研修について

令和2年12月3日 第4回研究会

- ・養成研修のカリキュラムと研修方法等の見直しについて
- ・研究会報告書（骨子案）について

令和3年1月20日 第5回研究会

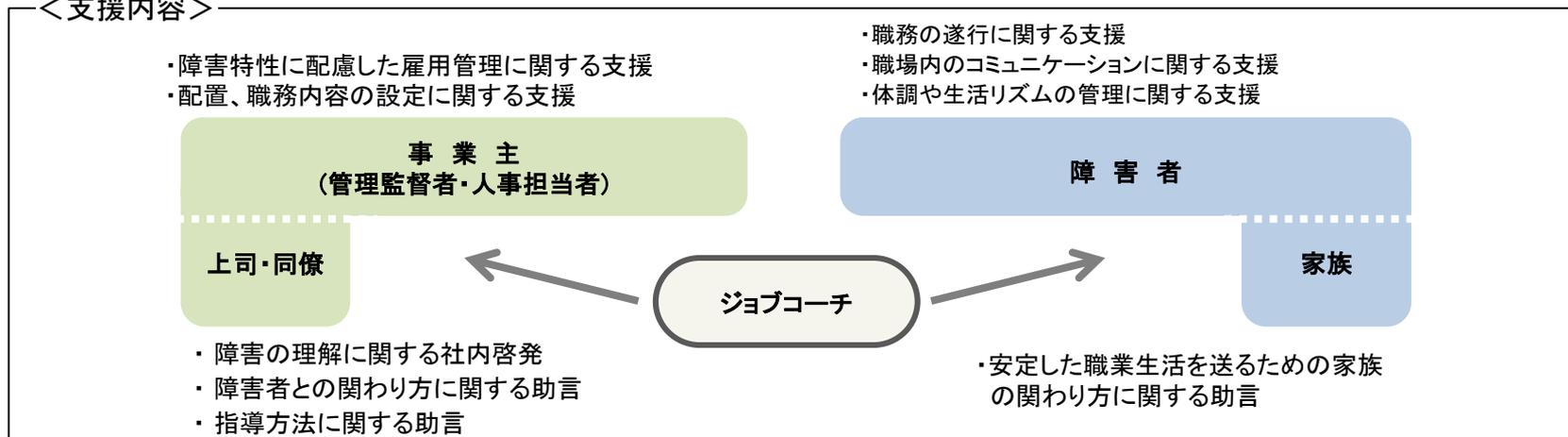
- ・研究会報告書（案）について

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

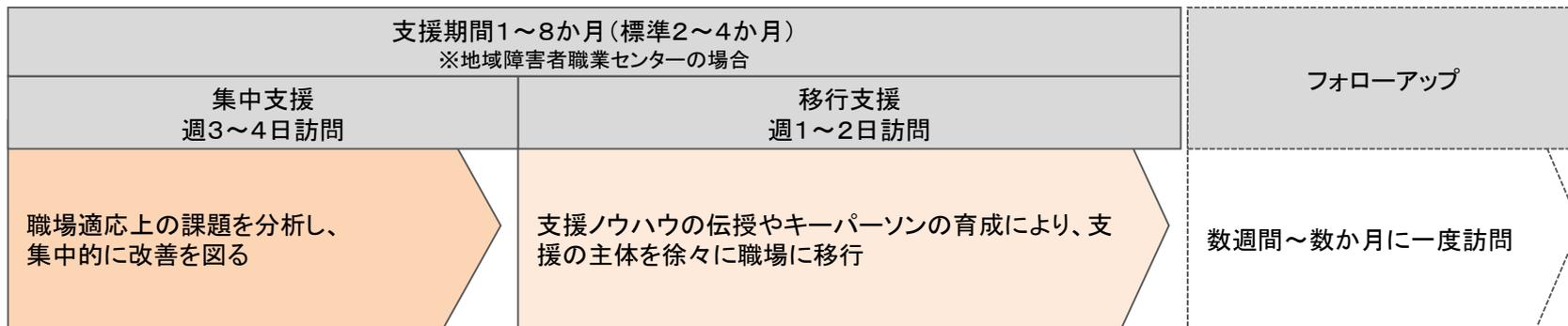
障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、

- ・ 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

## <支援内容>



## <標準的な支援の流れ>



## 職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	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
所属/身分	地域障害者職業センターの職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている社会福祉法人等に所属する者	障害者を雇用している企業等に雇用される者
主な活動場所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	支援対象労働者が雇用されている又は雇用される予定である事業所	自社
ジョブコーチ数 (令和元年度)	313人	568人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)	232人 (※助成金(※1)を活用して支援を実施したジョブコーチ数)
支援対象者数 (令和元年度)	3,321人	1,033人	254人
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構(※2)が委嘱した者 委嘱後は、原則として研修を受講	訪問型ジョブコーチ養成研修を修了し、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上ある者	企業在籍型ジョブコーチ養成研修等を修了した者
公的助成	活動経費は運営費交付金により支出	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は、障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶1日の支援時間によって、日額最大16,000円	地域障害者職業センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施した場合は障害者雇用安定助成金(職場適応援助コース)により活動費を助成 ▶月額最大12万円

※1 障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)

※2 高齢・障害・求職者雇用支援機構

## II 職場適応援助者（ジョブコーチ）を取り巻く状況の変化と役割・スキル

### 1. ジョブコーチを取り巻く状況の変化

- 精神・発達障害者の求職・就職者数の増加が挙げられる。  
ハローワークの職業紹介状況を見ると、精神障害者の就職件数は平成21年度10,929件（24.1%）から49,612件(48.1%)と著しく増加している。地域の職業リハビリテーション機関である障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターにおいても、同様に支援対象者に占める精神・発達障害者の割合が増加している。
- 福祉・教育から一般就労への移行の促進や総合福祉法による就労系福祉サービスの増加・多様化が挙げられる。

### 2. ジョブコーチに求められる役割・スキル

- 上述した変化により、支援対象者の仕事内容が現業系から事務系へ、雇用管理が集中型・グループ型から分散型へ、支援内容が直接現場に入る作業支援から人間関係等職場環境の調整へとといった影響がみられる。しかしながら、依然として作業支援に関するスキルは必須であり、ジョブコーチの基本的役割、求められるスキルは大きく変わっていない。

## III 職場適応援助者養成研修を取り巻く状況と中長期的課題

### 4. 就労支援を担う人材の底上げ

- 就労支援の知識・スキルを習得したいという支援者の裾野は、就労系障害者福祉サービス事業の支援者のみならず、医療機関、生活困窮者支援機関、児童支援等の隣接分野にも広がっている。
- 社会福祉の分野では、主に本人のニーズに焦点が当てられるが、就労にあたっては企業ニーズも重要であり、両者の視点から偏りなく支援することについて学べる機会が求められる。
- 雇用・労働と福祉と、それぞれの専門職のあり方を考えた時に、両方を見据えたニーズがあり、自ずと横断的な人材育成のあり方が問われてくる。また、就労支援を担う人材の底上げのため、就労支援の基礎的な知識・スキルを習得できる研修を様々な就労支援関係者に受講してもらえようような仕組みやそれぞれの専門性を段階的に高めていけるような仕組みは別途議論が必要であり、横断的スキルの習得と垂直的育成は中長期的課題であるとする。
- 特に、ジョブコーチについては、訪問型・企業在籍型ジョブコーチとして活動をしていく上で、ジョブコーチ養成研修はスタートであり、養成研修で得た知識やスキルを実務の中で活かし、さらなる支援力の向上のためにブラッシュアップしていくことが求められる。
- 養成研修は、これからジョブコーチを始めるといった段階で受講するものであるため、最初からジョブコーチ支援に必要な多くの知識を伝えるよりも、実務を通じて必要性がわかるようになってからの方が受け止めやすくなるものもある。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務経験を積んだ人がまた新しい知識を学ぶと行ったわかりやすいステップを示すことが重要である。
- 養成研修に盛り込むべき内容は多々あるが、現在の研修時間では収めることは難しい。そのため、研修時間内に収められない部分については、別途スキルアップ研修を実施する等、習得できる機会を設けることが必要である。また、スキルアップ研修を実施する際には、修了することで制度上何らかのメリットがある仕組みも同時に検討していくことが望まれる。
- スキルアップ研修は、就労支援や障害者雇用の分野における最新の動向や、受講者の経験やニーズに応じて内容が設定されることが望ましい。例えば、スキルアップ研修を行う際に、以下のような内容を盛り込むことが考えられる。

#### <スキルアップ研修の内容案>

- ・ 職場適応援助に関連する理論・技法（例：応用行動分析、ストレスの把握と対処のための支援技法、アンガーマネジメント、職業カウンセリング、「就労パスポート」・「ナビゲーション・ブック」の作成と活用）
- ・ 障害種別の課題と支援方法（視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害等）
- ・ ケーススタディ

## 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ご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。

## 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。

## 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。

## 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る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。

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需要ではないか。
- ・ 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に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必要があるのではないか。
- ・ 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のが大事ではないか。
- ・ 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。
- ・ 高次脳機能障害、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。
- ・ 軽度の方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で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。