

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第1回 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する
研修の構築に関する作業部会
議事次第

1 日時

令和3年9月27日（月） 10:00～12:00

2 場所

厚生労働省仮設第3会議室及びオンライン

3 議題

- (1) 作業部会の進め方について
- (2) 現行の研修実施状況について
- (3) 作業部会における論点について
- (4) その他

4 資料

資料1 「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」の開催について

資料2 基礎的研修作業部会における論点（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 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

参考資料3 「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」基礎的研修に関する主な意見

参考資料4 専門人材の研修体系イメージ図

参考資料5 各研修のカリキュラム

参考資料6 就業支援基礎研修の実施状況

参考資料7 各就労支援実施機関数と専門人材の数

参考資料8 職場適応援助者養成機関の指定要件

「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」の開催について

1. 概要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下「検討会」という。）において、障害者の就労を支える人材の育成・確保に関して議論がなされ、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）の必要性等について、一定の方向性が報告書で示されたところ。

これを踏まえ、さらなる具体的な事項を議論することを目的として、検討会の下に「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」（以下「基礎的研修作業部会」という。）を開催し、下記2の事項について集中的に検討を実施。

2. 主な検討事項

雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において活躍できる人材の育成のために、基礎的研修を実施するに当たって、以下の事項等について整理。

- ・ 受講した人材の仕上がり像
- ・ カリキュラムに盛り込むべき内容
- ・ 受講を必須とする者の要件
- ・ 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制
- ・ 受講を必須としない者の受講機会の確保
- ・ 研修実施手法

3. 参集者（別紙）

参集者については、別紙のとおり。

※検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。

4. その他

- ・ 令和3年度内に4～5回程度開催し、基礎的研修作業部会として整理した事項を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ 基礎的研修作業部会の運営は、検討会のそれと同様に実施。

基礎的研修の構築に関する作業部会参集者

○ ワーキンググループ構成員のうち座長が指名する者

- ・ わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

○ 専門アドバイザーとして出席する者

- ・ いしい のぶあき
石井 伸明 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
- ・ おおもと まさみ
大本 正巳 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 副会長
日本パーソナルセンター株式会社 常務取締役
- ・ おの でのら のりこ
小野寺 規子 株式会社 LITALICO パートナーズ LITALICO ワークス事業部
精神保健福祉士
- ・ すずき じんこ
鈴木 仁子 府中公共職業安定所 統括職業指導官
- ・ たましろ ゆみこ
玉城 由美子 社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink
支援課長
- ・ 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
一長
- ・ わかお まさき
若尾 勝己 NPO 法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

(五十音順、敬称略)

基礎的研修作業部会における論点（案）

1. 基礎的研修を受講した人材の仕上がり像について
 - 基礎的研修を受講した者が、どの程度の知識やスキルを身につけていることを目指すのか。

2. カリキュラムに盛り込むべき内容について
 - 検討会の報告書において、基礎的研修に盛り込むべきとされた項目に追加すべきものはあるか。さらに、具体的な内容についてどう考えるか。
 - 職場適応援助者養成研修及び障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修の内容との重複をどう整理するか。

3. 受講を必須とする者の要件について
 - 基礎的研修の受講を必須とすべき者をどう考えるか（就労支援員、就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者等）。
 - 具体的な受講要件（就任から受講までの期間等）についてどうすべきか。
 - 受講を必須とする者に対する受講免除（現行の就業支援基礎研修修了者、経験年数、PSW等の資格保持者等）についてどのようにすべきか。
 - 職場適応援助者養成研修、就業支援担当者研修の受講に当たっての要件とすることについてどう考えるか（障害者職業生活相談員認定講習との関係等）。

4. 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制について
 - 上記3を踏まえ、受講規模感をどう見込むか（年間実施回数・1回の受講者数の目安等）。
 - 研修の実施において、民間機関を活用する場合、基礎的研修の質の担保・向上のために実施機関の要件をどのように設定すべきか。
 - 民間機関の活用にあたって、質の担保を図るために必要な対応はあるか。

5. 受講を必須としない者の受講機会の確保について
 - 受講必須となっていない者（就業継続支援A・B型事業所、医療機関、教育機関の職員等）の受講機会をどのように確保するか。
 - 受講を必須とする者以外の優先受講についてどう考えるか（代替的役割

を果たす機関等に対する対応等)

- 受講が必須となっていない者に対する受講促進策についてどう考えるか（重点的に受講を促す者、周知方法等）。

6. 研修実施手法について

- 基礎的研修の質を確保しつつ、受講枠の確保等のために一部にオンライン方式の導入をどのように進めるべきか。
- 実践的な内容として導入すべき研修手法についてどう考えるか。
- 研修効果を上げるために考えられるどういった研修手法を取り入れるべきか（習熟度確認、受講後の情報共有・相互交流等）。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

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

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

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

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

2. 主な検討事項

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

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

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

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

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

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

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

(五十音順・敬称略)

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

令和3年6月

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書

目次

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

はじめに

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

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

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

- 雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。
 - ・ 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

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

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

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

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

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

① ワーキンググループにおける議論

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

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

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

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

(アセスメントの目的)

アセスメントの目的については、

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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

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

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

(アセスメントの対象者)

アセスメントの対象者については、

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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

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

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

(アセスメント結果の活用)

アセスメント結果の活用については、

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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

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

(アセスメントの実施方法や運用面での留意点)

アセスメントの実施方法や運用面での留意点については、

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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

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

（アセスメントの実施主体や質の担保）

アセスメントの実施主体や質の担保については、

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

といったことが第1WGにおいて整理されている。

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

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

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

③ 今後の福祉・雇用の「共通のアセスメント」に向けた事項

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

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

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

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

① ワーキンググループにおける議論

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

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

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

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

(基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

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

といったことが第2WGにおいて整理されている。

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

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

(階層研修の対象者や研修体系・内容)

階層研修の対象者や研修体系・内容については、

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

といったことが第2WGにおいて整理されている。

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

(基礎的研修の実施主体)

基礎的研修の実施主体については、

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

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

(人材確保の方策)

人材確保の方策については、

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

といったことが第2WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

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

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

(その他)

その他には、

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

といったことが第2WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

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

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

① ワーキンググループにおける議論

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

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

② 当面の対応策等の実施内容に関する事項

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

(企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用)

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

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

といったことが第3WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

(定着支援の実態とその実施体制)

定着支援の実態とその実施体制については、

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

といったことが第3WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

(障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携)

障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携については、

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

といったことが第3WGにおいて整理されている。

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

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

(雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題)

雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題については、

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

といったことが第3WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(新しい就労支援ニーズへの対応)

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

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

といったことが第3WGにおいて整理されている。

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

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

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

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

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

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

③ その他の雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項

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

第3WGにおいては、例えば、

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

などについて整理されている。

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

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

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

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

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

おわりに

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

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

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

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

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

「障害者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」 基礎的研修に関する主な意見

①. 受講した人材の仕上がり像

- 就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。
- 実際の支援において、雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも障害者本人のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ていることが必要である。この点について、雇用分野と福祉分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということではないか。
- 雇用と福祉がお互いの立場でお互いを理解することも重要であり、例えば、雇用分野の人材が、福祉施策の支援体系を理解できるようにしていくべきという指摘もあった。

②. カリキュラムに盛り込むべき内容

- 就労支援の目的や理念等も研修の内容に盛り込むべき。
- 一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべき
- 雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者が「福祉的就労と一般就労の違い」が何かを理解することも重要であり、企業で働く際にどのようなことが求められるのかなどを学べるようにすることも必要。
- 対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきであり、具体的には次の内容が考えられる。
 - ・ 企業の担当者に対して支援をしている様子を撮影し、それにスーパーバイザーによるコメントを付加した動画を視聴させ、実践場面における企業に対する支援スキルを習得させる。
 - ・ 障害者雇用の課題を社内で抱え込まずに支援機関等を利用することを勧めたり、他の企業と情報交換できる場を企業の担当者に案内したりする等、企業の担当者に地域資源の活用を促すことの重要性を理解させる。
 - ・ 職務の切り出しのための支援や社内の障害者雇用への理解促進の支援を行うために必要なスキルを習得させる。
 - ・ 企業担当者のメンタルヘルスに係る支援の必要性の理解と基礎的知識を習得させることも必要との指摘もあった。
- 障害者のライフステージごとに必要な支援の内容は変化していくため、障害者の年齢や勤続年数に応じた必要な支援の内容についても盛り込むべき。
- 特別支援学校を卒業したての年齢の者については、心理面でのサポートも必要であるため、青年心理学も内容に含めることも考えられる。
- 一緒に働く従業員に広く障害者雇用について理解を得られるよう、企業内での理解促進のための支援ノウハウについても内容に含めることが必要であると考えられる。
- 就労の現場でICTのツールを上手く活用することで就労の可能性や就労の質が向上することから、障害者の就労に役立つICTのツールの基礎的知識も内容に含めることが望ましい。
- 障害種別ごとの研修の実施については、基礎的研修、職場適応援助者養成研修、その上のスキルアップ養成研修において、それぞれ階層的に扱うことも考えられる。基礎的研修や職場適応援助者養成研修では主な障害における障害特性による職業生活上の課題とその対応方法について扱い、上位研修において、より人数の少ない障害種別や対応が困難な内容を扱うことが望ましいとの考え方もある。

「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」 基礎的研修に関する主な意見

③. 受講を必須とする者の要件

- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が最優先と考えられる。
- 就労系障害福祉サービスの事業所のうち、就労移行支援事業の就労支援員と就労定着支援事業の就労定着支援員については基礎的研修の受講を必須とすべき。
- 就労系障害福祉サービスの実施事業所の全ての支援担当者が受講すべきとの意見もあったが、全国の就労系障害福祉サービスの実施事業所数を考えると、直ちに全ての事業所の支援員に受講させることは現実的ではない。
- 就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する（※報告書本文からの抜粋）。
- 受講者の分散のために、例えば、受講を要件とする専門人材として配置されてから3年以内に受講するようにするなどの措置が考えられるほか、受講に係る目標を定めて受講を促したりするなどの方策が考えられる。
- 受講を義務付ける対象者の範囲の検討に当たっては、必要となる十分な受講機会と研修の質を確保するという観点も重要であり、その範囲を一定絞るなどの対応を考える必要がある。
- 就労支援に係る経験の年数等によっては基礎的研修の受講を免除するほか、社会福祉士や精神保健福祉士等の資格所持者については基礎的研修の一部講義の受講を免除すべき。
- 職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の受講修了をその受講要件とすることが考えられる。
- 企業の障害者雇用の担当者については、別途、障害者職業生活相談員認定講習が設定されているが、これについては基礎的研修とは別に考える必要がある。

④. 受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制

- 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの基礎的研修の受講枠を確保する等、更に検討を進めていくことが必要。
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあることから、研修の質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用していくべきである。例えば、現在の職場適応援助者養成研修を実施している団体等での実施も考えられる。
- 民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや質に差が生じないように留意した上で認定の仕組みを設けることが必要である。また、民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。
- 認定を受けた機関においては、受講者の満足度等を把握することを通じて研修実施に係るPDCA管理を自ら行い、研修の質の向上に努めることが重要である。このため、研修実施結果等について実施主体を評価し、それに対してインセンティブを付与するといった仕組みを検討する必要がある。

「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」 基礎的研修に関する主な意見

⑤. 受講を必須としない者の受講機会の確保

- できるだけ幅広い者が受講できるよう門戸を広げるべきである。
- 雇用・福祉分野に加えて、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関の者や教育関係者を積極的に受け入れることも重要。
- 職業訓練分野においては委託訓練を実施している民間事業者の担当者等、そのほか行政機関の雇用や福祉担当部署の職員についても基礎的研修の受講が必要ではないか。
- 生産活動を行っている生活介護事業所の担当者なども、それを利用している障害者の就労の可能性という観点からは、今後議論が必要との意見があった。
- 教員に対する研修と基礎的研修を相互に受講出来るようにするなどの連携を図ることが必要であるという指摘もあった。
- 地域によっては就労移行支援事業所がなく、例えば就労継続支援事業の実施事業所が当該事業所の役割を担っている場合もあるため、地域性を考慮して、運用上、このような代替的な役割を担っている事業所の支援員を優先して受講させるといった視点も必要。

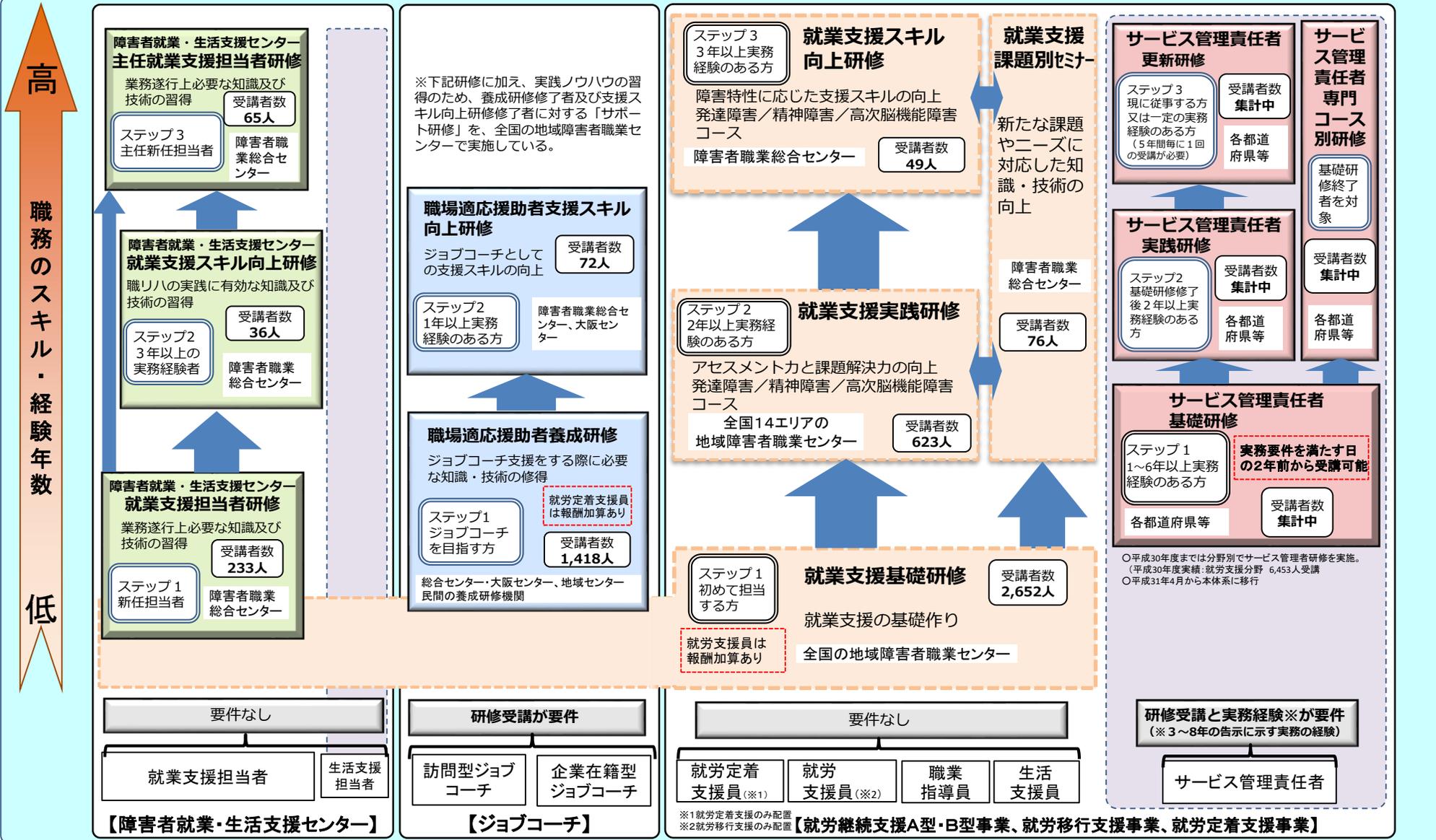
⑥. 研修実施手法

- 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの基礎的研修の受講枠を確保する等、更に検討を進めていくことが必要（再掲）。
- 質を担保するため、例えば座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫が必要。例えば、次のような内容が考えられる。
 - ・各就労支援の現場見学・実習及びそれを踏まえたレポートの提出
 - ・企業担当者との交流
 - ・難病、発達障害等の多様な障害種別に係る知識や対応スキルを付与するグループディスカッション、事例検討
- 受講の意欲向上のために筆記試験やロールプレイ等による習熟度の確認を研修終了後に実施すると効果的
- 新たに基礎的研修の受講を必須とした場合、当該報酬加算は廃止した上で、基礎的研修の上に位置づけられる研修の受講に係る報酬加算を新たに創設することで、上位の研修の受講を勧奨すべきである。
- 基礎的研修の受講後にグループワークや情報共有など、受講者間の相互交流の場を設けると効果的であると考えられる。その際、企業や医療機関の者等も含めた様々な分野の者との意見交換できる仕組みがあるとよい。

現行の専門人材の研修体系イメージ図

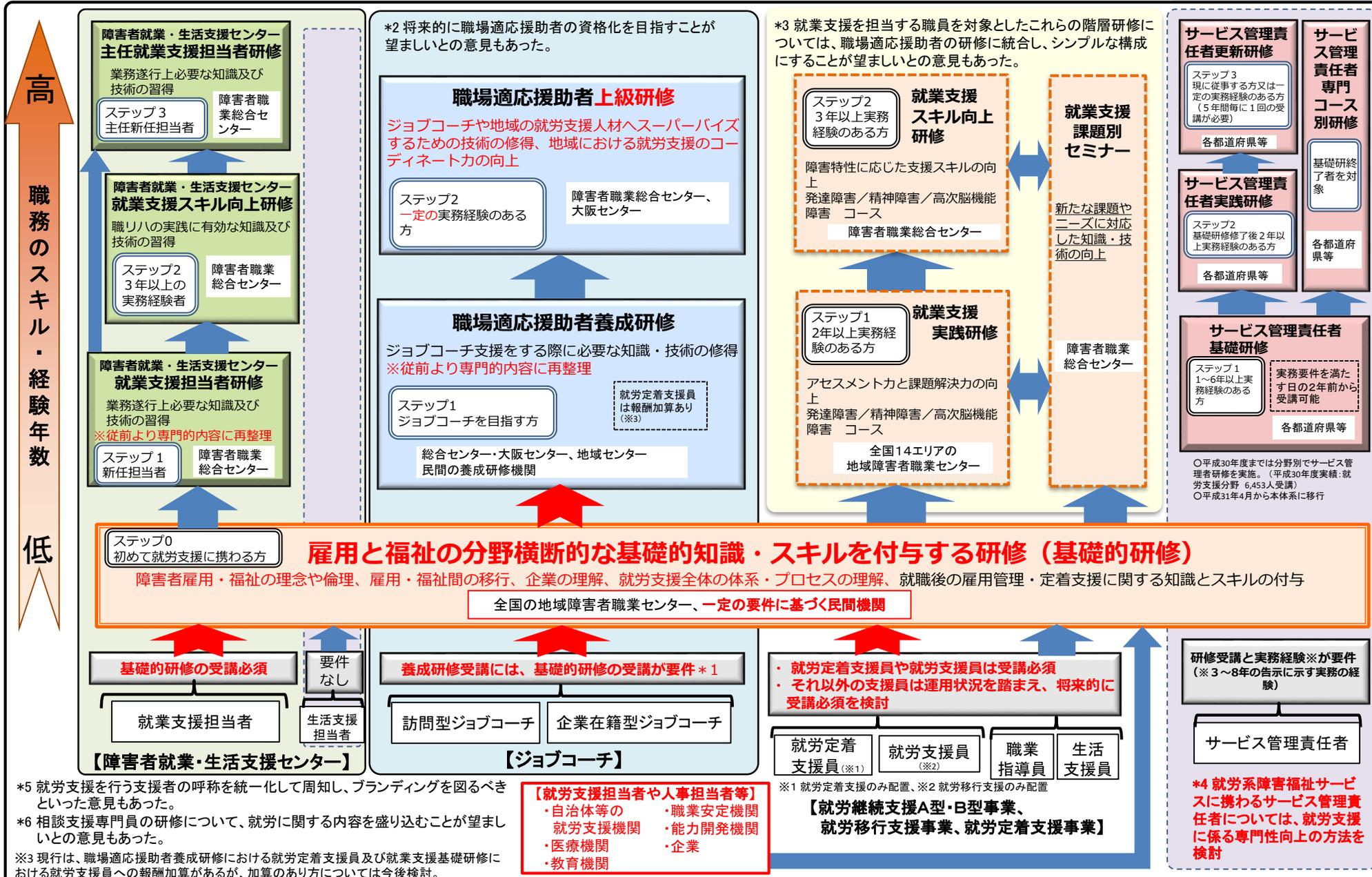
※「受講者数」は、令和元年度の実績

※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 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。

今後の専門人材の研修体系イメージ図



低

職務のスキル・経験年数

高

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

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

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

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

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

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。

【就業支援基礎研修研修】
（就労支援員対応型）

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義・演習	120
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	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
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	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義（見学）	90
合計時間 900分			

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
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	190
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	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ（知的障害・発達障害）	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ（精神障害）	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑩	職場定着のための取組み	講義	75
⑫	【選択講座】課題分析の概要と実践	講義・演習（希望により1つを選択）	160
⑬	【選択講座】相談・評価場面における支援ツールの活用	講義・演習（希望により1つを選択）	160
合計時間 1,065分（1,225分）			

【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	時間(分)	共通／訪問型・企業在籍型
①・②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60～120	共通
③	職場適応援助者の役割	講義	60～120 60～120	共通、訪問型・企業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180～300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60～180	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	120～240	共通
⑥	職場における雇用管理	講義	60～120	共通
⑦	企業文化の理解 社会福祉の現状	講義（見学）	60～180	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	60～120 120～240	共通、訪問型・企業在籍型
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法 事業所内における調整	講義 演習	120～240	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	180～360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240～360	共通
⑫	支援記録の作成	講義（演習）	60～180	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	60～120	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	60～180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	420～480	共通
合計時間 2,520分（JEED）				
※JEED：うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。				

【就業支援基礎研修】カリキュラム(就労支援員対応型)

研修目的 (研修の仕上がり像)	各地域における関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施するために必要な知識・技術等の習得を図る。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援事業所の就労支援員が就労移行を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるもの。
受講要件 (対象者)	障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、特別支援学校、その他福祉、教育、医療等の機関において就業支援を担当する職員。なお、就労支援員対応型では、就労移行支援員を重点対象とするものの、受講対象として限定するものではない。
実施主体	JEED (各地域センター)
実施規模	【実施回数】 令和元年度：64回 令和2年度：64回 【受講者数】 令和元年度：2,652人 令和2年度：2,089人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	外部またはカウンセラー	・地域の障害者雇用の状況 ・国の障害者雇用対策の体系や各種制度 ・労働施策と福祉施策等の連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ・障害者人材開発施策(公共職業訓練)等	60
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	カウンセラー	・就業支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就業支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) ・就業支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援の実施方法、支援事例等) ・【演習】就労移行支援のためのチェックリスト等の実施方法	120
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	カウンセラー	・就職のための支援(ハローワーク活用、企業開拓、企業へのアプローチ、就職時の支援、支援事例等) ・職場定着・雇用継続のための支援(職場定着・雇用継続に向けた支援体系、支援の実施方法・留意事項) ・【意見交換】受講者の所属機関における各種支援の取組等	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	カウンセラーまたは外部	・就労支援機関の役割と業務内容(ハローワーク、地域障害者職業センター、就業・生活支援センター等) ・就業支援ネットワークについて(ネットワークの重要性・構築するための要件・構造・構築の手順等) ・地域ネットワークを活用した支援事例等 ・【意見交換】関係機関との連携、ネットワークの活用状況	120
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	カウンセラー	・身体障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・高次脳機能障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	カウンセラー	・知的障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例) ・発達障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	カウンセラー	・精神障害(職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、支援事例)等	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	外部	・労働契約上の留意点(労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等) ・法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険(労災保険、雇用保険)	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	カウンセラーまたは外部	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明 【意見交換】 ・支援の現状と今後の取組について ※いずれも支援のプロセスや支援方法、関係機関との連携について理解できるようにすること。	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義(見学)	外部	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況(障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組(関わり方や職場内支援体制構築の取組)) ・企業が求める人材(採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること)等	90

合計時間 900分

【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】カリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	障害者就業・生活支援センター就業支援担当者として、業務遂行上必要となる知識及び技術を習得し、業務の円滑な実施に資すること。
受講要件（対象者）	新任の障害者就業・生活支援センター就業支援担当者
実施主体	JEED（本部）
実施規模	【実施回数】令和元年度： 3回 令和2年度： 2回 【受講者数】令和元年度：233人 令和2年度：27人

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)
①	障害特性と職業的課題Ⅰ（知的障害、発達障害）	講義	JEED	・知的障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・発達障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ（精神障害）	講義	JEED	・精神障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例）等	80
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	JEED	・身体障害（定義、雇用状況、特性と職業的課題、支援のポイント） ・高次脳機能障害（定義、雇用援護制度、特性と職業的課題、支援のポイント、支援事例） ・難病患者（特性と職業的課題、支援のポイント）等	80
④	職場における雇用管理の実際	講義	企業担当者	・企業の概要 ・障害者の雇用管理の状況（障害者雇用の考え方、雇用状況、業務内容、雇用管理に関する取組（関わり方や職場内支援体制構築の取組） ・企業が求める人材（採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること） ・雇用事例の紹介 ・支援者に求めること 等	90
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	社会保険労務士	・法律上企業等に加入が義務づけられている社会保険（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険） ・労働契約上の留意点（労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、退職等）	70
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	厚労省	・障害者雇用の現状と課題（障害者雇用状況、職業紹介状況、障害者雇用の課題） ・障害者雇用対策の枠組み（障害者雇用促進法、雇用率制度、特例子会社制度、障害者の範囲、雇用義務の対象、職業リハビリテーション部の実施体制等） ・障害者の雇用促進のための取組（ハローワークでの取組、各種雇用援護制度、支援プログラム等） ・障害者就業・生活支援センターの役割	70
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	講義・意見交換	障害者就業・生活支援センター	・関係機関の連携と地域ネットワークの活用（講師の所属センターにおける就業支援の実施状況、関係機関との連携の必要性、ネットワーク形成の経緯、連携時の留意点）等 ・【意見交換】グループワークにより関係機関との連携、ネットワークにおける工夫や配慮について、それぞれの取組内容、課題と対応について意見交換を行う	190
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	障害者就業・生活支援センター	・ケースマネジメントとは（定義、構成員、プロセス、必要性等） ・ケースマネジメントのプロセスから見た就業支援の実際（インテーク、アセスメント等の各段階での支援内容、支援実施上のポイント等） ・事例の紹介 ・支援センターに求められるケースマネジメントの機能（情報発信、相談窓口、地域資源のコーディネーター等）	75
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	JEED	・障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況（行政指導、法改正、CSR等） ・事業主支援の方法（支援開始前の準備、支援ニーズの把握、事業所情報の把握、支援ニーズに応じた支援計画の立案、支援の実施、フォローアップ） ・支援事例 ・事業主支援実施上のポイント・留意事項等	75
⑩	職場定着のための取組み	講義	障害者就業・生活支援センター	・職場定着のための支援について（フォローアップが必要な理由、目的・狙い、実施方法等） ・事例から見えるフォローアップのポイント（フェイディングを意識した計画と実施、問題発生予防、臨機応変な対応、関係機関との連携と役割分担の明確化等）	75
⑪	ケーススタディ	ケーススタディ	障害者就業・生活支援センター	【ケーススタディ】 ・支援対象者・対象事業所等の概要、支援課題の説明 ・事例検討 ・実際の支援内容、関係機関の連携、支援実施上のポイント等の説明	180
⑫	[選択講座] 課題分析の概要と実践	講義・演習	JEED	・課題分析について（定義、課題分析で分析する[課題]とは、記録の方法等） 【演習】 ・課題分析の技法を活用した作業観察、記録 ・システムティック・インストラクションを活用した作業指導と記録の取り方	160
⑬	[選択講座] 相談支援技法の活用	講義・演習	JEED	・トータルパッケージの概要 ・MSFASについて（概要、相談支援において活用する意義、活用事例、シートの記入、活用上の留意点） ・ストレス・疲労のセルフマネジメント・トレーニングについて（セルフマネジメント・トレーニングの進め方、同トレーニングにおけるMSFAS、ワークサンプル幕張版、M-メモリーノートの活用方法等）	160
合計時間					1,065分 (1,225分)

【職場適応援助者養成研修】訪問型・企業在籍型モデルカリキュラム

研修目的（研修の仕上がり像）	職場適応援助者が障害者の職場適応に関する援助を行う際に必要となる知識及び技術を習得すること。
受講要件（対象者）	<p>【訪問型】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者の就労支援を行う法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務経験が1年以上 ・ 法人に雇用されており、職場適応援助者養成研修終了1年以内に職場適応援助者として援助を行う予定のある者 ・ 医療機関に所属しており、精神障害者等の就労支援に係る業務を行っており、より効果的な支援を行うため受講が必要とされる者 <p>【企業在籍型】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者を雇用している又は雇用しようとしている事業主に雇用されている者、又は同事業主 ・ 障害者の雇用管理等に関する業務を担当している又は担当する予定のある者 ・ 職場適応援助者助成金を活用した企業在籍型職場適応援助を予定しており、そのために研修受講が必要な者 ・ 障害者の雇用管理等をより効果的にを行うために研修受講が必要な者
実施主体	<ul style="list-style-type: none"> ・ JEED（集合研修：本部及び大阪センター。実技研修：各地域センター） ・ 大臣指定養成機関（7機関）
実施規模	<p>【実施回数】 令和元年度：（訪問型）10回+12回 （企業在籍型）10回+12回 令和2年度：（訪問型）8回+6回 （企業在籍型）8回+5回</p> <p>【受講者数】 令和元年度：（訪問型）588人 （企業在籍型）830人 令和2年度：（訪問型）215人 （企業在籍型）282人</p>

No	科目	形態	講師	内容	時間(分)	訪問型/企業在籍型
① ②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ リハビリテーションの理念の歴史的発展と動向 ・ 職業リハビリテーションの目的 ・ 「障害」の捉え方等 ・ 就業支援のプロセスの構成、支援メニュー、支援実施上のポイント（インテーク、アセスメント、プランニング、職業準備性向上のための支援、就職方雇用継続に向けた支援） 	60～120	共通
③	職場適応援助者の役割	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者の制度と役割 ・ 職場適応援助者の支援の流れ ・ <u>職場における障害者の権利擁護（障害者権利条約、合理的配慮等）</u> ・ 守秘義務と情報の共有化 	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場適応援助者の役割 ・ 支援者の視点やアプローチの手法、支援のプロセス ・ ケース会議の開催と留意事項 	60～120	
④	障害特性と職業的課題	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害特性と職業的課題【身体障害（視覚、聴覚、肢体不自由、内部障害）、知的障害、精神障害（高次脳機能障害、若年性認知症を含む）、発達障害、難病】 ・ 障害特性に応じた支援方法、就業支援事例（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。） 	180～300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	社会保険労務士	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者雇用施策の概要 ・ 労働基準法、最低賃金、労働安全衛生法等基本的な労働関係法規の概要（労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の特徴） ・ 活用できる助成金制度の概要 	60～180	共通
⑥	職場における雇用管理	講義	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所における障害者の雇用管理の現状と課題 ・ 就労支援における企業のニーズ 	60～120	共通
⑦	企業文化の理解	講義（見学）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業経営の基礎 ・ 企業の視点や企業文化の理解（可能であれば、企業の見学を行う） 	60～180	訪問型
	社会福祉の現状		福祉サービス事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害者自立支援法における就労の位置付け ・ 障害の概念、社会福祉の視点等（可能であれば、就労移行支援事業所等の見学を行う） 		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	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> ・ アセスメントの視点と方法 	60～120	共通、訪問型/企業在籍型
				<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援計画の意味、内容と活用方法 ・ 支援計画作成のためのアセスメント、プランニングの方法 ・ <u>面接・面談のポイント</u> ・ フォローアップ計画の意味と活用方法 	120～240	
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業へのアプローチ方法 ・ 事業所への働きかけと調整方法 	120～240	訪問型
	事業所内における調整		企業在籍型 ジョブコーチ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所内における管理者、社員への理解の促進 ・ ケース会議等を通じて関係者と合意形成を図る方法の理解 		企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	企業担当者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的な支援の流れと方法 ・ 職場環境アセスメント ・ 職域開拓と職務の再構成 ・ ナチュラルサポートの形成 ・ <u>ストレスの把握と対処の重要性</u> 	180～360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分析、工程分析 ・ <u>作業指導における行動観察とフィードバック</u> ・ わかりやすい伝え方 ・ ジグや道具の活用と作業改善の提案 	240～360	共通
⑫	支援記録の作成	講義（演習）	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支援記録の作成方法と活用方法 	60～180	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	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用、福祉、教育等地域の関係機関の役割 ・ 関係機関の役割分担と連携のあり方 ・ 関係機関への情報提供の仕方 	60～120	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	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケアマネジメントの理念 ・ 職業生活を支える支援の考え方と方法 ・ 家族への支援の考え方と方法 ・ 職業生活支援における企業の役割と関係機関との連携 	60～180	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	JEED	<ul style="list-style-type: none"> ・ ジョブコーチ支援の一連のプロセスを含むモデル事例を通じ、支援の方法を学ぶ 	120～240	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	JEED（地域センター）	<ul style="list-style-type: none"> （必要に応じて、1時間程度の事前指導を行う） ・ 事業所実習 ・ 事業所における雇用管理の理解 ・ 事業所のアセスメント演習 ・ 仕事の伝え方、職務分析等の実習（可能であれば、障害当事者の話を聞く機会を設ける。） 	420～480	共通

合計時間 2,520分（JEED）

（※「講師」欄についてはJEEDによる研修カリキュラム・ガイドラインを参照して作成）

就業支援基礎研修の実施状況(都道府県別)

参考資料6

[令和2年度実績]

		回数	受講者数 (人)	うち就労支 援員数 (人)	所属機関別の受講者数(人)				
					①福祉 機関	②医療機 関	③教育機 関	④自治体 等	⑤その他 の機関
01	北海道	3	108	40	82	8	2	14	2
02	青森	1	30	3	22	0	2	3	3
03	岩手	1	27	7	19	3	0	5	0
04	宮城	1	51	11	41	0	4	5	1
05	秋田	1	20	3	15	1	0	4	0
06	山形	1	41	3	13	7	9	11	1
07	福島	1	46	14	33	2	1	6	4
08	茨城	1	30	12	28	0	0	2	0
09	栃木	1	33	13	30	0	1	2	0
10	群馬	1	24	15	18	0	1	5	0
11	埼玉	3	73	25	68	0	0	4	1
12	千葉	2	40	24	40	0	0	0	0
13	東京	3	173	89	146	0	0	25	2
14	神奈川	2	80	28	77	0	0	3	0
15	新潟	1	40	36	37	1	0	2	0
16	富山	1	27	7	19	0	2	3	3
17	石川	1	42	10	36	1	3	1	1
18	福井	1	35	1	30	1	1	0	3
19	山梨	1	34	6	25	2	2	3	2
20	長野	1	31	2	19	0	3	5	4
21	岐阜	1	45	6	27	1	7	7	3
22	静岡	1	37	6	35	0	0	2	0
23	愛知	3	70	59	69	0	0	1	0
24	三重	1	28	10	24	0	0	4	0

		回数	受講者数 (人)	うち就労支 援員数 (人)	所属機関別の受講者数(人)				
					①福祉 機関	②医療機 関	③教育機 関	④自治体 等	⑤その他 の機関
25	滋賀	1	22	13	14	0	0	8	0
26	京都	1	38	5	33	1	1	3	0
27	大阪	4	145	44	138	1	0	3	3
28	兵庫	2	104	22	88	0	4	8	4
29	奈良	1	18	14	16	0	1	1	0
30	和歌山	1	21	4	11	4	2	4	0
31	鳥取	1	17	1	6	0	3	8	0
32	島根	1	33	1	15	2	4	5	7
33	岡山	1	27	13	22	2	0	2	1
34	広島	1	41	3	33	0	1	3	4
35	山口	1	26	6	20	0	3	3	0
36	徳島	1	25	1	21	3	0	1	0
37	香川	1	17	0	14	0	1	2	0
38	愛媛	2	65	17	47	5	5	5	3
39	高知	1	15	5	3	0	5	5	2
40	福岡	3	83	7	74	1	0	5	3
41	佐賀	1	43	6	28	1	7	2	5
42	長崎	1	29	9	26	0	0	2	1
43	熊本	1	36	5	25	5	1	3	2
44	大分	1	26	7	17	1	0	8	0
45	宮崎	1	37	9	30	0	1	5	1
46	鹿児島	1	22	7	15	1	1	2	3
47	沖縄	1	34	7	26	0	0	6	2
計		64	2089	636	1646	54	78	240	71

※ 受講者内訳

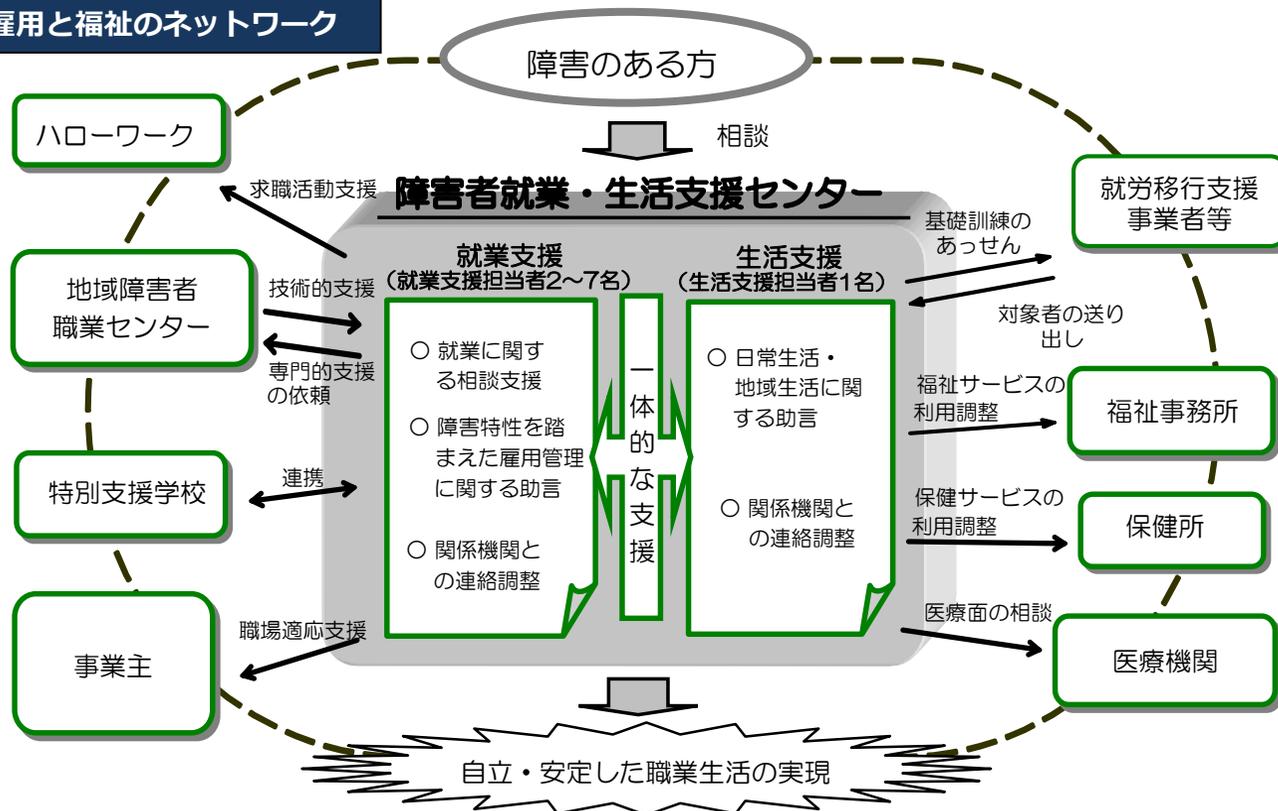
①福祉機関：就労移行支援事業・就労定着支援事業・就労継続支援A型・就労継続支援B型・その他の福祉サービスの実施事業所、②医療機関：保健・保健機関
③教育機関：教育機関、④自治体等：自治体等の就労支援機関・障害者就業・生活支援センター、⑤その他の機関：職業能力開発機関・ハローワーク・行政機関・その他

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間：2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されること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の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間：3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
報酬単価	<p>468～1,128単位/日 <定員20人以下の場合></p> <p>※就職後6月以上の定着率が高いほど高い報酬</p>	<p>319～724単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※「1日の平均労働時間」、「生産活動」、「多様な働き方」、「支援力向上」、「地域連携活動」の5つの項目による総合評価</p>	<p>I.「平均工賃月額」に応じた報酬体系 566～702単位/日 <定員20人以下、人員配置7.5:1の場合></p> <p>※平均工賃月額が高いほど高い報酬</p> <p>II.「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系 556単位/日 <定員20人以下の場合></p>	<p>1,046～3,449単位/月 <利用者数20人以下の場合></p> <p>※利用者数に応じた設定</p> <p>※就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い報酬</p>
事業所数	<p>2,992事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>3,946事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>14,060事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>1,343事業所 (国保連データ令和3年4月)</p>
利用者数	<p>35,716人 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>77,307人 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>290,559人 (国保連データ令和3年4月)</p>	<p>13,141人 (国保連データ令和3年4月)</p>

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

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

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

<生活面での支援>

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

【令和2年度実績】

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

【事業所数、人員数、研修受講者数】

事業所数		
就労系障害福祉サービス事業所	就労移行支援	2,992
	就労継続支援 A 型	3,946
	就労継続支援 B 型	14,060
	就労定着支援	1,343
障害者就業・生活支援センター		336
職場適応援助者		—

令和3年4月時点

人員数			
就労系障害福祉サービス	就労支援員	4,600～7,600程度	} ※1
	職業指導員・生活支援員	56,000～92,000程度	
	就労定着支援員	1,300～1,400程度	
障害者就業・生活支援センター		1,274	※2
職場適応援助者（活動者）		1,042	※3

※1：就労系障害福祉サービスの人員数は、各事業所の人員数を把握できる既存データがないため、便宜的に、報酬算定上のデータから算出した利用定員又は利用者数ごとの事業所数と人員基準上必要な人員数に基づいて試算した概算人数であり、実際の人員数が必ずしもこれらの数値の範囲内ではない可能性に留意が必要。

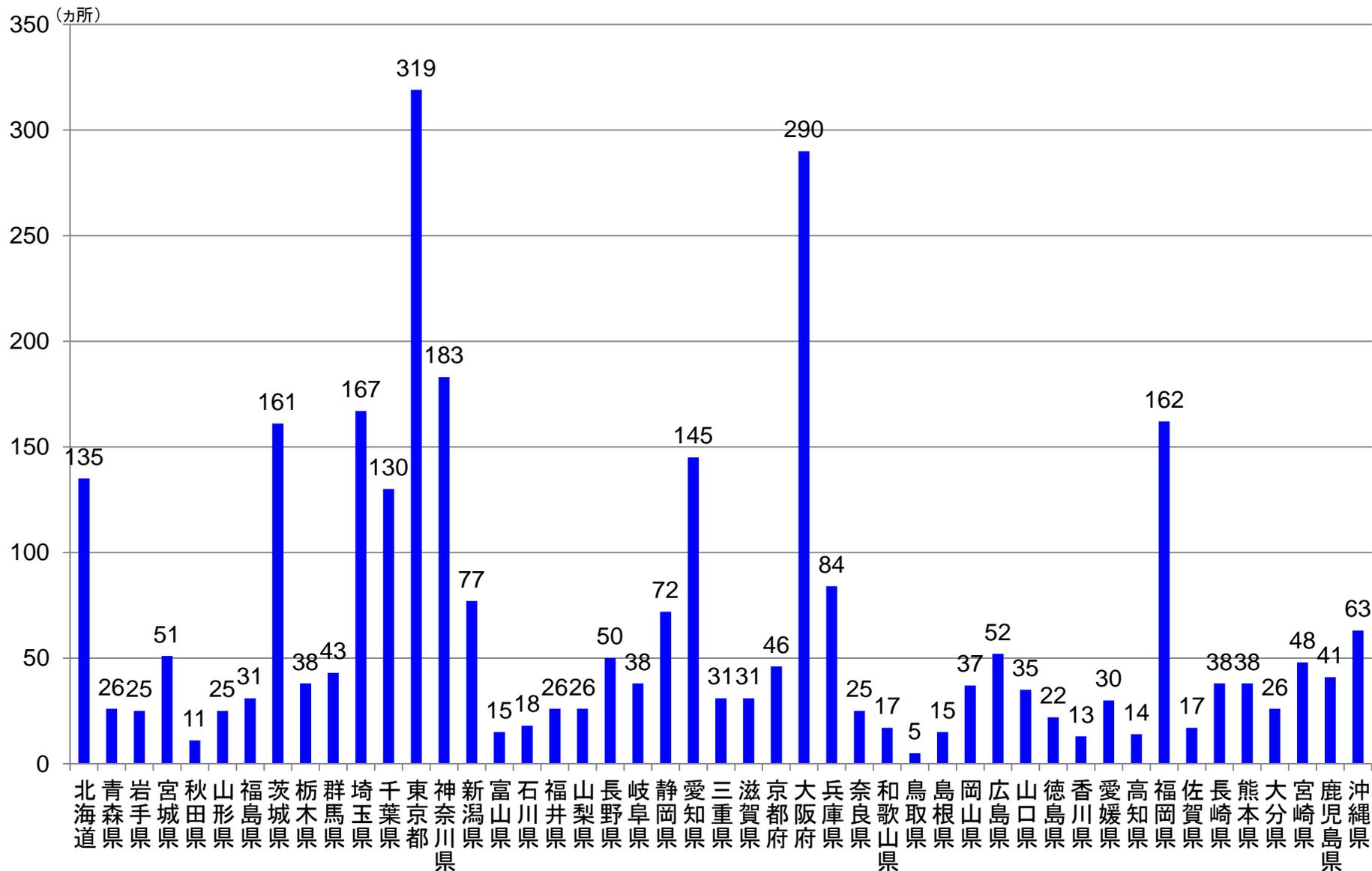
※2：障害者就業・生活支援センターの人員数は就業支援担当者(主任含む)数。令和2年度末時点。

※3：職場適応援助者の人員数は、地域障害者職業センターに配置された人数と、当該年度に障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の受給資格認定により把握した人数。令和2年度実績。

研修受講者数	令和元年度	令和2年度
就業支援基礎研修	2,652	2,089
障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	233	27
職場適応援助者養成研修	1,418	497 ※1

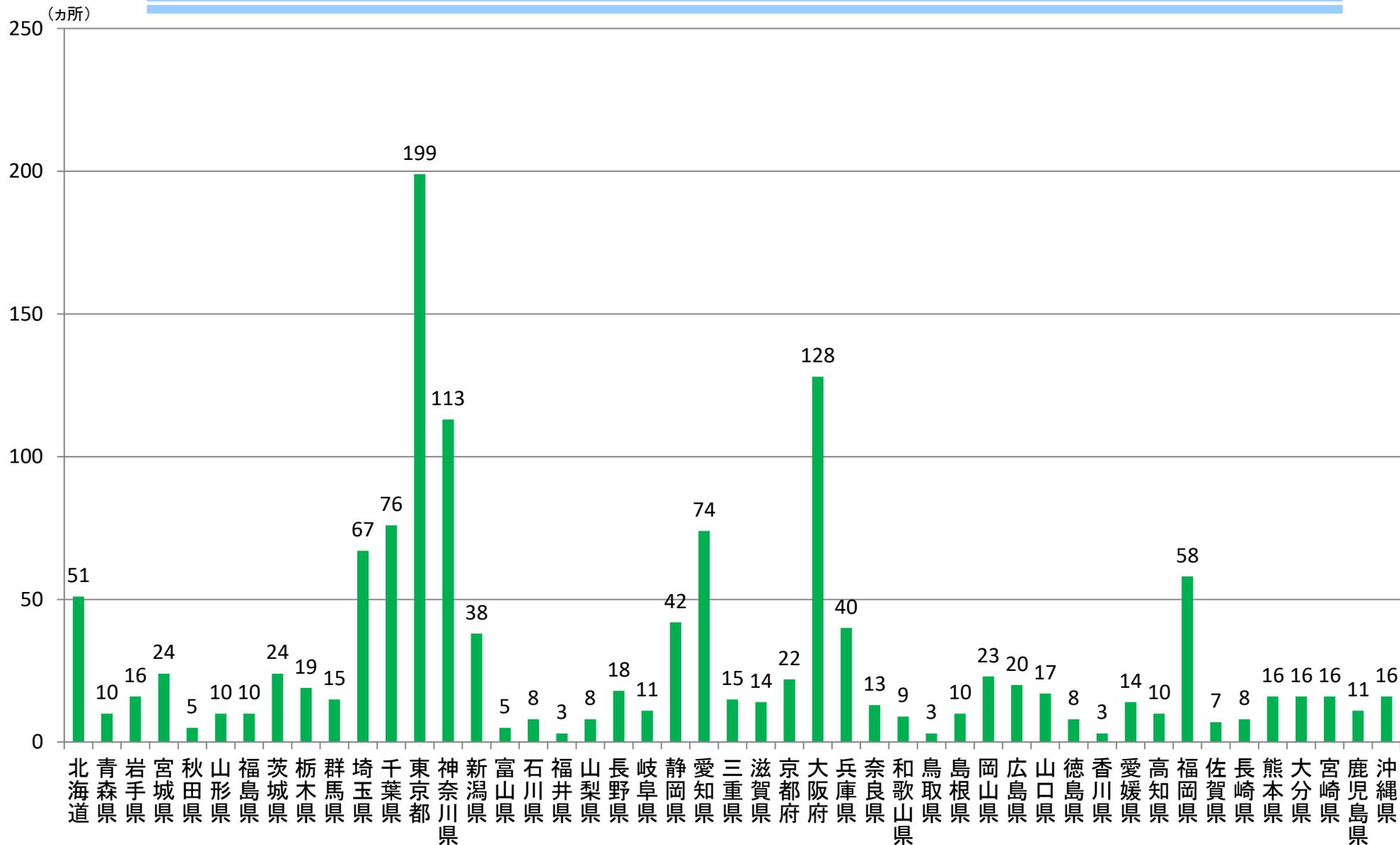
※1：令和元年度実績の内訳：訪問型588人、企業在籍型830人
令和2年度実績の内訳：訪問型215人、企業在籍型282人

都道府県別「就労移行支援」事業所数



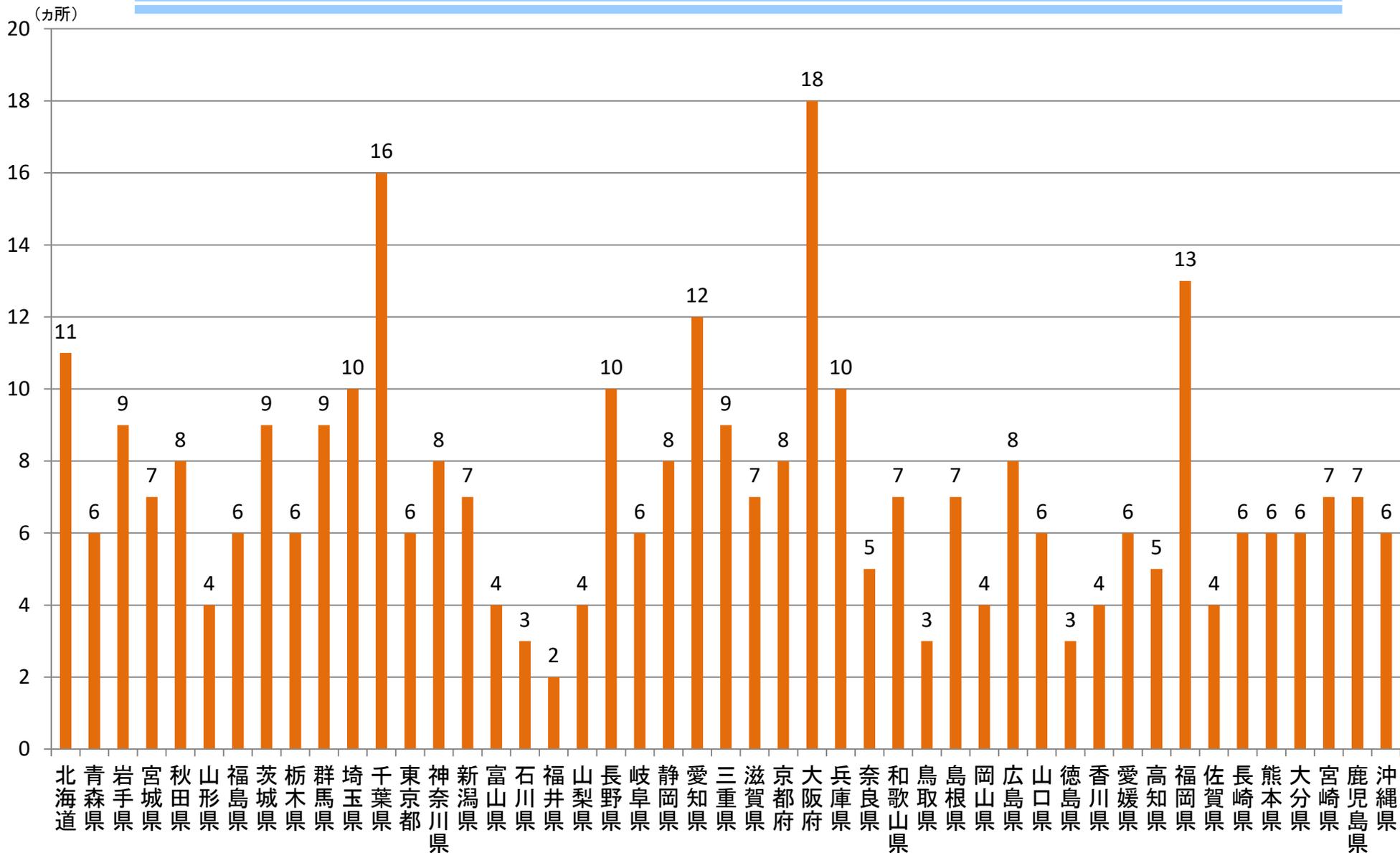
【出典】令和3年4月国保連データ

都道府県別「就労定着支援」事業所数

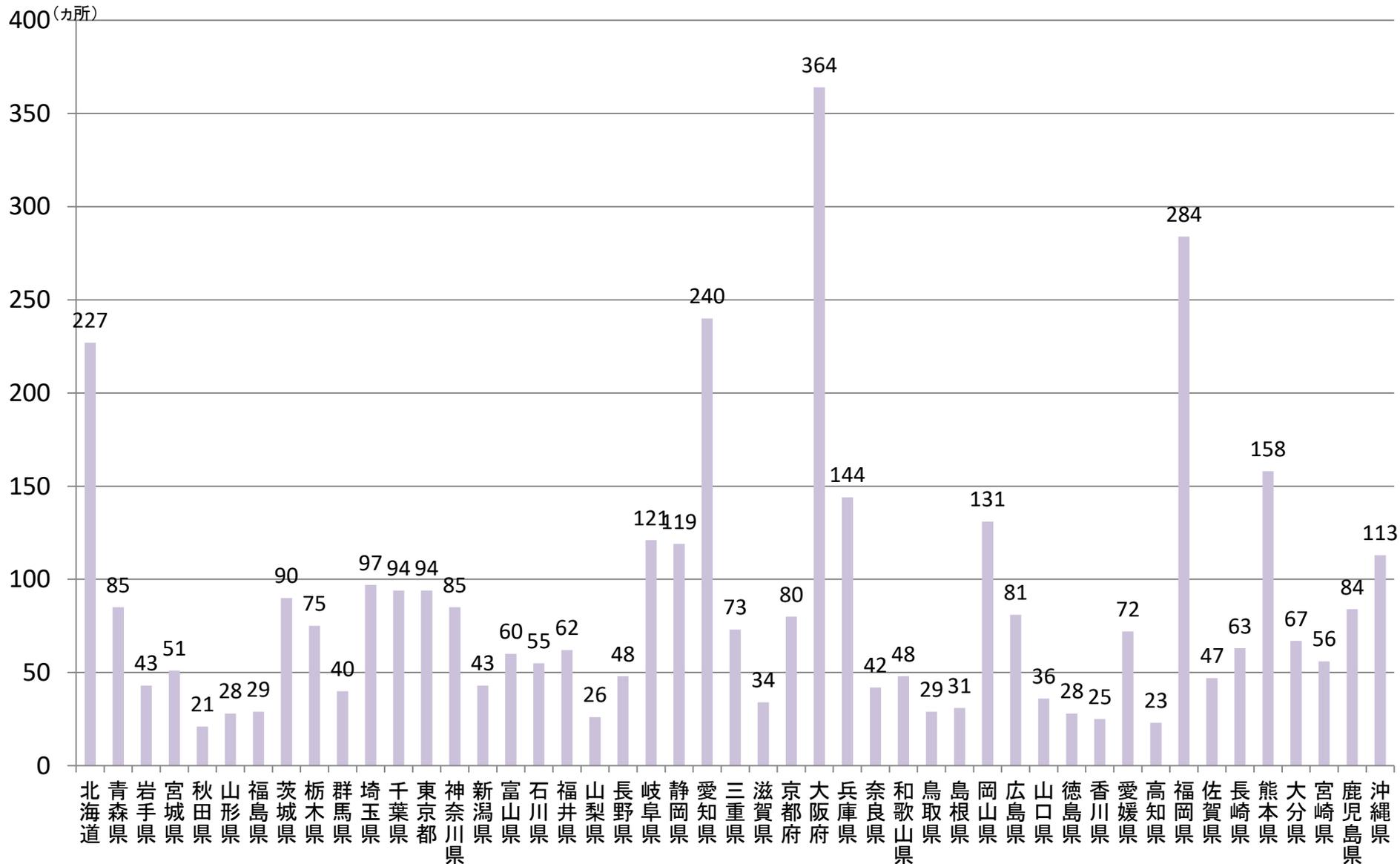


【出典】令和3年4月国保連データ

都道府県別「障害者就業・生活支援センター」数

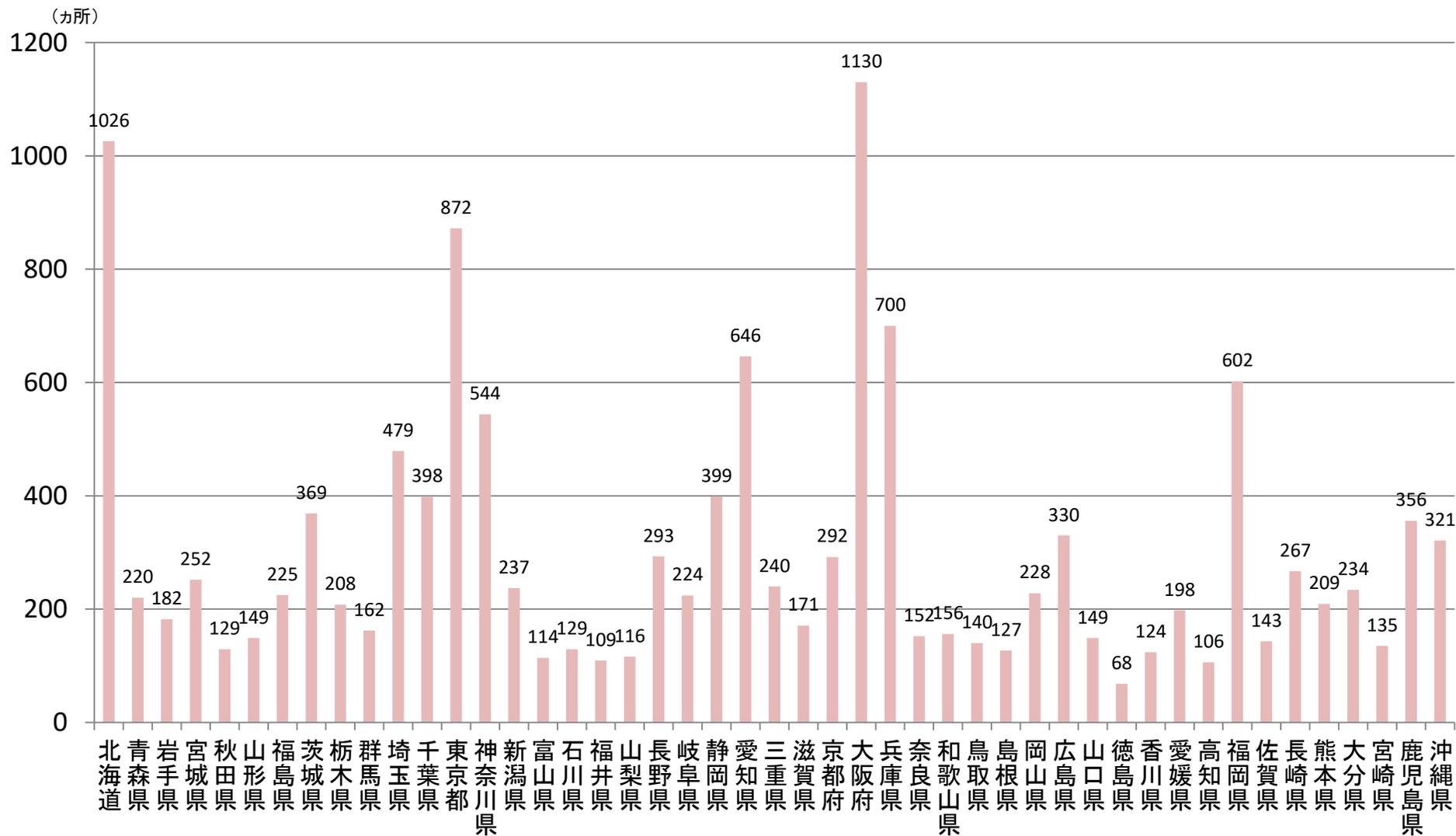


都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



【出典】令和3年4月国保連データ

都道府県別就労継続支援(B型)事業所数



【出典】令和3年4月国保連データ

大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関に係る要件

研修機関が次の(1)～(4)までに掲げるすべての要件を満たすこと。

- (1) 法人格を有すること。
- (2) 次の一から四までに掲げるいずれかの実績を有し、研修の実施に必要とされる相当程度の経験及び研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有すること
 - 一 次の①から③に掲げる全ての要件を満たすこと
 - ① 訪問型職場適応援助者による援助事業または企業在籍型職場適応援助者による援助事業を継続して行っており、かつ、一定の期間において、地域障害者職業センターが作成または承認した支援計画による支援件数が10件以上あること。
 - ② 企業在籍型職場適応援助者による援助を行っている法人の場合は、次のアからウに掲げる全ての要件を満たすこと
 - ア 障害者を10人以上雇用していること
 - イ 障害者の実雇用率が法定雇用率以上であること
 - ウ 一定期間の間に雇い入れた障害者の雇入れ後6か月経過時点の定着率が80%以上であること
 - ③ 職場適応援助者による援助に関する研修であって、次のアからウまでに掲げる全ての要件を満たす研修を各年1回以上実施していること。
 - ア 企業、福祉、自治体関係者等の複数の分野から幅広い層の参加者を得ていること。
 - イ 2日以上連続したカリキュラムであること。
 - ウ モデルカリキュラムに掲げる科目⑦～⑩の内容を含んだ研修であり、かつ、講義及び演習の形態で実施していること。
 - 二 次の①及び②に掲げる全ての要件を満たすこと
 - ① 障害者就業・生活支援センターの運営を継続して行っていること。
 - ② 訪問型職場適応援助者による援助を行っており、かつ、複数の障害種別の支援対象者に対して、地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画による支援件数が5件以上あること。
 - 三 職場適応援助者養成研修を一定の期間において各年1回以上実施していること。
 - 四 職場適応援助者による援助その他これに類する就労支援に関する研修であって、上記(2)一③のアからウまで及び次の①から③までに掲げる全ての要件を満たすものを、年1回以上実施していること。
 - ① 都道府県の圏域を超え、相当程度広域的な参加者を得ていること
 - ② 1回当たり20名以上の受講者を得ていること
 - ③ 職場適応援助者による援助事業の実践経験を有していること又は団体会員の実践経験を集約する仕組みを有していること。
- (3) 実習の実施に当たって、障害者雇用企業との連携により、多様な業種の実習先を確保できる見込みがあること。
- (4) 労働関係法令の違反を行う等の社会通念上著しく信用を失墜させる行為をしていないこと。

＜参考＞大臣指定の職場適応援助者養成研修の研修機関における養成数

1 訪問型ジョブコーチ養成数

	養成数	指定機関数	養成数の内訳（指定機関数）		
			NPO法人	社会福祉法人	学校法人(※2)
平成28年度	375	6	341(5)	34(1)	—
平成29年度	338	6	302(5)	36(1)	—
平成30年度	373	6	334(5)	39(1)	0(0)
令和元年度	333	7	296(5)	37(1)	0(1)
令和2年度(※1)	118	7	98(5)	20(1)	0(1)

2 企業在籍型ジョブコーチ養成数

	養成数	指定機関数	養成数の内訳（指定機関数）		
			NPO法人	社会福祉法人	学校法人(※2)
平成28年度	192	5	184(4)	8(1)	—
平成29年度	249	5	243(4)	6(1)	—
平成30年度	284	5	279(4)	5(1)	0(0)
令和元年度	301	6	292(4)	9(1)	0(1)
令和2年度(※1)	80	6	75(4)	5(1)	0(1)

※1：令和2年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一部で研修を中止。

※2：平成30年7月に大学等の高等教育機関を研修実施機関に含める改正を行ったところ。高等教育機関における研修日程は最長3年であるため、令和3年度末に最初の修了者が出る見込み。