

障害者雇用と福祉の連携の促進について 関係資料

- ・ 障害者就労を支える人材の育成・確保関係
- ・ 地域の就労支援機関の役割分担関係

障害者就労を支える人材の育成・確保について

論点

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」で、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を確立することが必要であるとの方向性が示された上で、「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」で、具体的な検討がなされたところである。

これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材としてはどうか。
- 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能とすることとしてはどうか。
- 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者としてはどうか。
- 基礎的研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施することとしてはどうか。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関としてはどうか。

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 論点等の整理について

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、**障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・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。）の確立が必要であるとの方向性が示された。これを受けて、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を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。

基礎的研修を修了した人材の仕上がり像

- ・ 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の階層研修も含めて可能となるものである。
- ・ その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、**当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベル**とする。

カリキュラムのイメージ

- ・ 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を積んでから学ぶことで学習効果が向上することが期待されること等を踏まえ、カリキュラムを精査するべきであり、**研修期間は3日以内（概ね900分）**とする。

受講を必須とする者の要件

- ・ 受講を必須とする者は、**就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者**とする。

実施主体

- ・ **高齢・障害・求職者雇用支援機構**がセーフティネットとして基礎的研修を実施。
- ・ その上で、量的な観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは**厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関**とする。

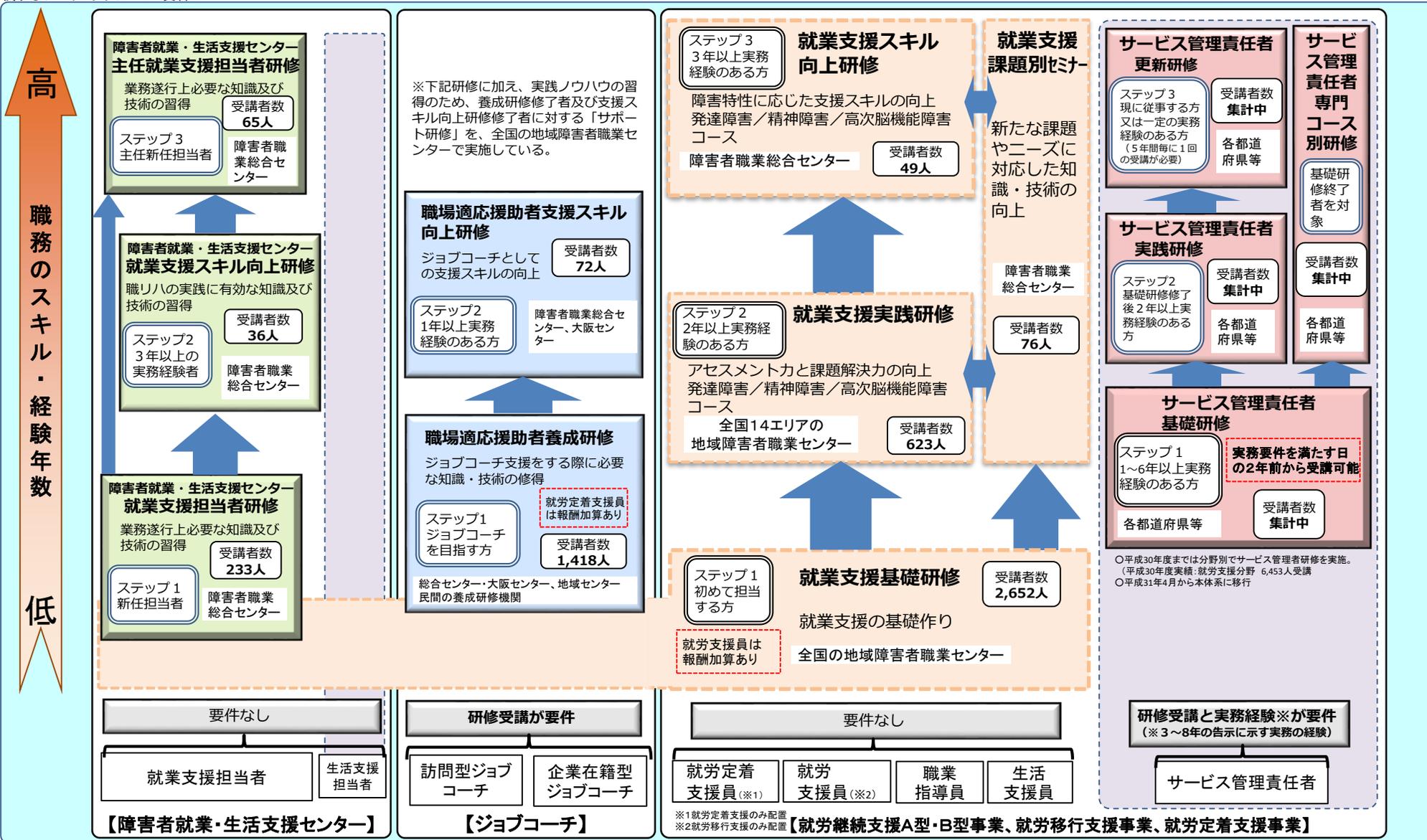
研修実施手法

- ・ 研修の質を確保すること等を前提として、**研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）**の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。

現行の専門人材の研修体系イメージ図

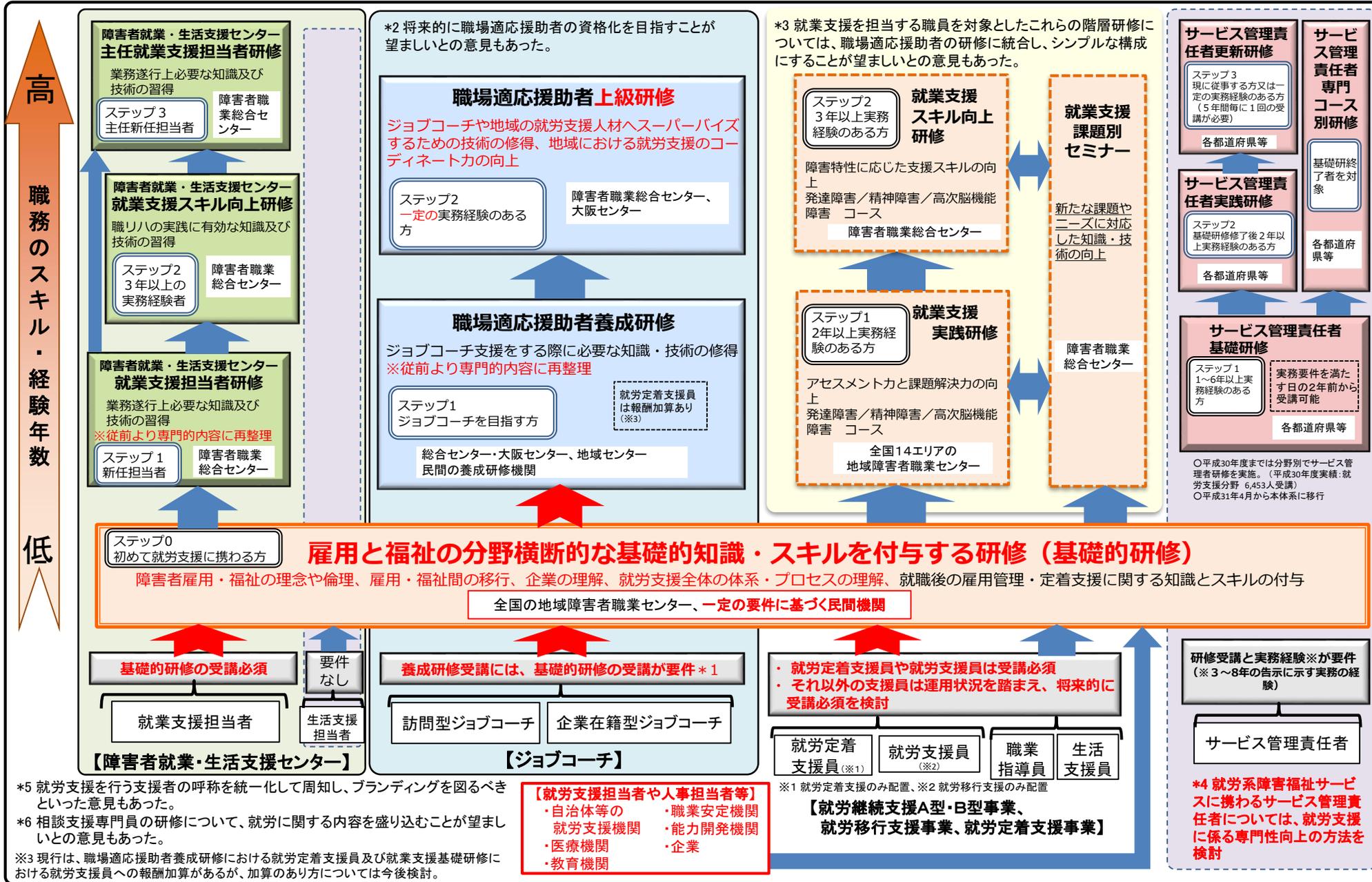
※「受講者数」は、令和元年度の実績

※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



*1 企業の障害者雇用の担当者が企業に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。

各研修のカリキュラム

【基礎的研修】 カリキュラムイメージ(案)

| No | 科目 | 形態 | 時間(分) 目安 |
|------|----------------------------------|-----------|-------------|
| ① | 就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策 | 講義 | 80 |
| ② | 就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援) | 講義 | 50 |
| ③ | 就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援) | 講義 | 50 |
| ④ | 就労支援機関の役割と連携 | 講義 | 60 |
| ⑤ | 障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病) | 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 | 企業に対する支援の基礎 | 講義 | 60 |
| ⑩ | ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援 | 講義 | 60 |
| ⑪ | アセスメントの基礎 | 講義 演習 | 100 |
| ⑫ | 企業における障害者雇用の実際 | 講義 | 60 |
| ⑬ | 地域における就労支援の取組 | 意見交換・事例検討 | 90 |
| ⑭ | オンライン形式での講義の振り返り | 講義 | 50 |
| 合計時間 | | | 900分 |

【就業支援基礎研修(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(インテーク～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 |
| ⑩ | 企業における障害者雇用の実際 | 講義 (見学) | 90 |
| ⑨ | ケーススタディ・意見交換 | ケーススタディ・意見交換 | 150 |
| 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 |
| ⑨ | 事業主支援の基礎理解 | 講義 | 75 |
| ⑫ | 【選択講座】 課題分析の概要と実践 | 講義・演習 | 160 |
| ⑬ | 【選択講座】 相談・評価場面における支援ソールの活用 | (希望により1つを選択) | 160 |
| ④ | 職場における雇用管理の実際 | 講義 | 90 |
| ⑪ | ケーススタディ | 事例検討 | 180 |
| ⑩ | 職場定着のための取組み | 講義 | 75 |
| 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 |
|-----------------------------------|-------------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| 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 |
| ⑦企 | 社会福祉の現状 | 講義 (見学) | 60~180 | 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 |
| 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 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 |
| ⑦訪 | 企業文化の理解 | 講義 (見学) | 60~180 | 訪問型 |
| 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 |
| 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 |
| ⑥ | 職場における雇用管理 | 講義 | 60~120 | 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 |
| 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 |
| 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。 | | | | |

【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 | 就業支援担当者 | 1,274※2 | } |
| | 生活支援担当者 | 470程度※3 | |
| 職場適応援助者 | | 1,042※4 | |

※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：主任就業支援担当者を含む数。令和2年度末時点

※3：令和3年度地域生活支援事業費補助金の内示状況等による推計人数。

※4：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

地域の就労支援機関の役割分担について

論点

地域の就労支援機関の役割分担については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」で、

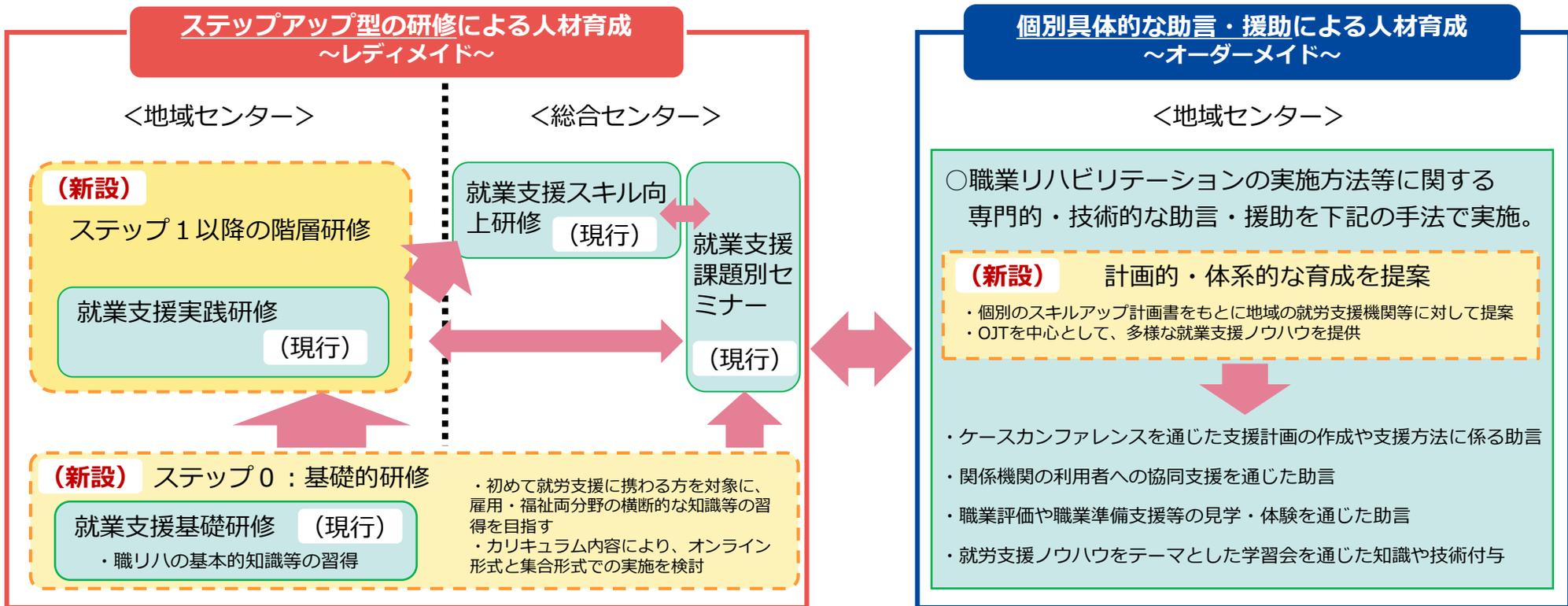
- 地域障害者職業センターは、地域の支援力向上を図るため、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることが必要。

との方向性が示されたところである。これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 障害者職業総合センターは、職業リハビリテーションの中核機関としての機能を生かし、地域障害者職業センターと連携して、基礎的研修を実施してはどうか。また、地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するとともに、地域の就労支援機関等に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域において障害者の職業生活における自立を支援する人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとしてはどうか。
- 障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や困難事例に対応するという基幹型の機能を位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化することとしてはどうか。

専門人材の育成を通じた地域の就労支援の基盤整備について

- 地域障害者職業センター（地域センター）は、職業リハビリテーションの人材育成・ネットワークの核としての機能を有する障害者職業総合センター（総合センター）と連携して、地域の就労支援機関等に対して、実践力向上のための研修を実施するとともに、職業リハビリテーションの技術的事項について助言を実施。
- 今後は、雇用・福祉の人材に対して、両分野の横断的な知識等を習得できる研修を実施するなど、研修体系を見直すとともに、専門的事項に係る助言も組み合わせた提案型の取組を進める。

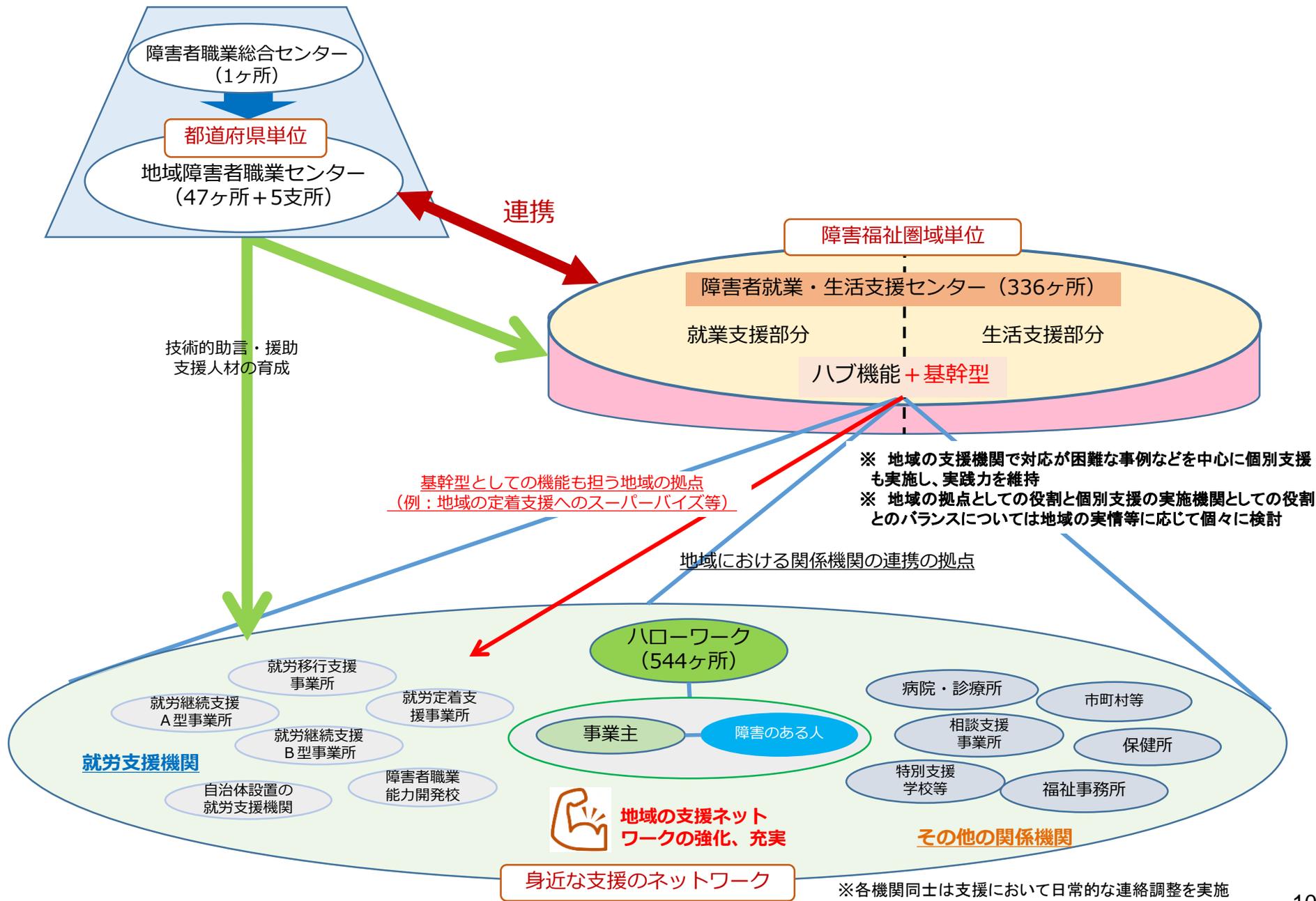


※新たな体系を構築した場合も、ステップアップ型の研修構造は継続（点線枠は新設を想定）

※現行の助言・援助を全般的に強化（点線枠は新設を想定）

研修と効果的なOJTを中心とする助言等の両側面から人材育成を行い、地域の就労支援の基盤整備を図る

今後の地域の関係機関の連携イメージ



3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

- 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能や役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

(2) 検討の方向性

(障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等)

- 雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立及び専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立といった研修体系の見直しについては、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、両分野が連携して具体的に検討する必要がある。
- また、企業等で雇用される障害者に対する定着支援の充実を図るため、地域における定着支援の実情やニーズを踏まえた上で、障害者就業・生活支援センター事業の運営主体が就労定着支援事業を実施することを可能とするなど、地域において必要な支援が提供できるような方策を検討することも必要である。
- さらに、地域の支援ネットワークの強化・充実を図るため、障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備するなど、雇用と福祉の両面から地域における支援の質の向上を図る方策を検討する必要がある。

參考資料

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

(1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
 - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
 - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

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

(3) 障害者の就労支援体系の在り方

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

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分①

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和3年6月8日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

障害者就労を支える人材の育成・確保についての課題

- 雇用と福祉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。
- 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育成のための実践的な研修の機会が限られている。
- そのため、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と同時に、専門人材が質・量ともに不足している。

障害者就労を支える人材の育成・確保の方向性

- 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。

当面の対応策の実施内容

基礎的研修の対象者や研修体系・内容

- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者は受講を必須とするべき。職場適応援助者養成研修の受講は、基礎的研修の受講を要件とするべき。
- 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は受講を必須とするべき。就労継続支援A型・B型を含めそれ以外のすべての支援員は、将来的な受講必須を検討。
- 講習の質の確保とともに、より多くの受講枠を確保する工夫などが必要。
- 対人援助スキルだけでなく対企業支援スキルに関する内容を入れるべき。
- 障害者を企業につなぐ人材を対象として研修内容を検討してはどうか。
- 雇用と福祉が互いの立場で互いの施策や支援体系を理解することも重要。

階層研修の対象者や研修体系・内容

- 基礎的研修の内容を踏まえ、専門人材として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。
- 実践的な内容や選択科目を取り入れることも必要。
- 受講を促進するに当たっては、何らかのインセンティブが必要。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分③

基礎的研修の実施主体

- 量的な観点から、民間機関を活用していくべき。ただし、実施機関によって内容に偏りや差が生じないよう留意する必要。
- 研修の実施にあたって、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。

人材確保の方策

- 専門人材の社会的認知度の向上、支援業務の具体的イメージや魅力の発信、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られることが重要。
- 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実習等の機会を作ることや資格の取得も考えられる。
- 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、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。
- 就労支援機関において、育成された専門人材が他の部署へ配属されないよう、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、国が財源を投下すべき。

その他

- 専門人材の育成にあたり、全般的な障害者の就労支援に係る土台をもつ人材を育成し、その上で専門的な支援に関わる人材を育成・確保することが必要。

障害者の就労支援体系の在り方については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和3年6月8日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

障害者の就労支援体系の在り方についての課題

- 地域の就労支援機関が実施している支援や、その成果についての情報を、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。

障害者の就労支援体系の在り方の方向性

- 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。
- 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。
- 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。

当面の対応策の実施内容

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・生活支援センターは、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。
- 基幹型の機能として、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。これらの対応に当たっていくためには、困難事例を中心に、相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持することが重要。
- 地域の拠点及び個別支援の実施機関という役割のバランスは、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、検討していくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターの連携拠点としての機能と地域障害者職業センターの高い専門性を相互補完的に持ち寄るなどの連携を進めることが求められる。
- 基幹型という概念に関し、困難事例が丸投げされないよう、どのようなケースに対応するのか精査が必要。
- 基幹型としての機能に加え、地域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。
- 就労支援業務は委託事業であるという構造上、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。

雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題

- 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の関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる。

障害者職業総合センターの概要

- 障害者職業総合センターは「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設置（千葉県千葉市）。
- 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成、職業リハビリテーションに関する研究、技法の開発及びその成果の普及、地域障害者職業センター等への助言・指導を実施。

○ 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

職業リハビリテーションに関する施策の充実や、地域障害者職業センターを始め障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関における支援技術の向上のため、以下の内容を重点に研究を実施。

- ・発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職リハに関する先駆的研究
- ・職リハ業務を行う地域障害者職業センター等の現場の課題解決に資するための研究
- ・地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- ・国の政策立案に資する研究

○ 職業リハビリテーション技法の開発及び普及

発達障害者や精神障害者等これまでの支援技法では効果が現れにくい障害者に対して先駆的な職業リハビリテーション技法等の開発・改良を行うとともに、地域障害者職業センター等に対して支援技法普及講習等を通じて支援技法の普及を実施。

○ 研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究・開発成果は調査研究報告書、マニュアル等に取りまとめ、関係施設、行政機関、事業主等に配布するとともに、「職業リハビリテーション研究・実践発表会」等における研究や実践活動の成果発表を通じて普及を実施。

○ 職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

障害者職業カウンセラーの養成及び研修の外、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、その他医療、福祉等の支援担当者等を対象に、次の専門的・技術的研修を実施し、職業リハビリテーションの専門的な人材の育成を実施。

- ・ジョブコーチの養成及び支援スキル向上のための研修（受講者数：R2年度366人（R元年度923人））
- ・障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者を対象とした研修（受講者数：R2年度39人（R元年度334人））
- ・就業支援スキル向上研修（受講者数：R2年度7人（R元年度49人））
- ・就業支援課題別セミナー（受講者数：R2年度17人（R元年度76人））

○ 地域障害者職業センター等への助言・指導

地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。（利用者数：26,326人）

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。（支援対象者数：1,917人、就職率：69.1%）

○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。（支援対象者数：2,656人、職場定着率：89.3%）

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。（職場復帰支援対象者数：1,943人、復職率：86.7%）

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。（支援対象事業所数：15,766事業所）

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

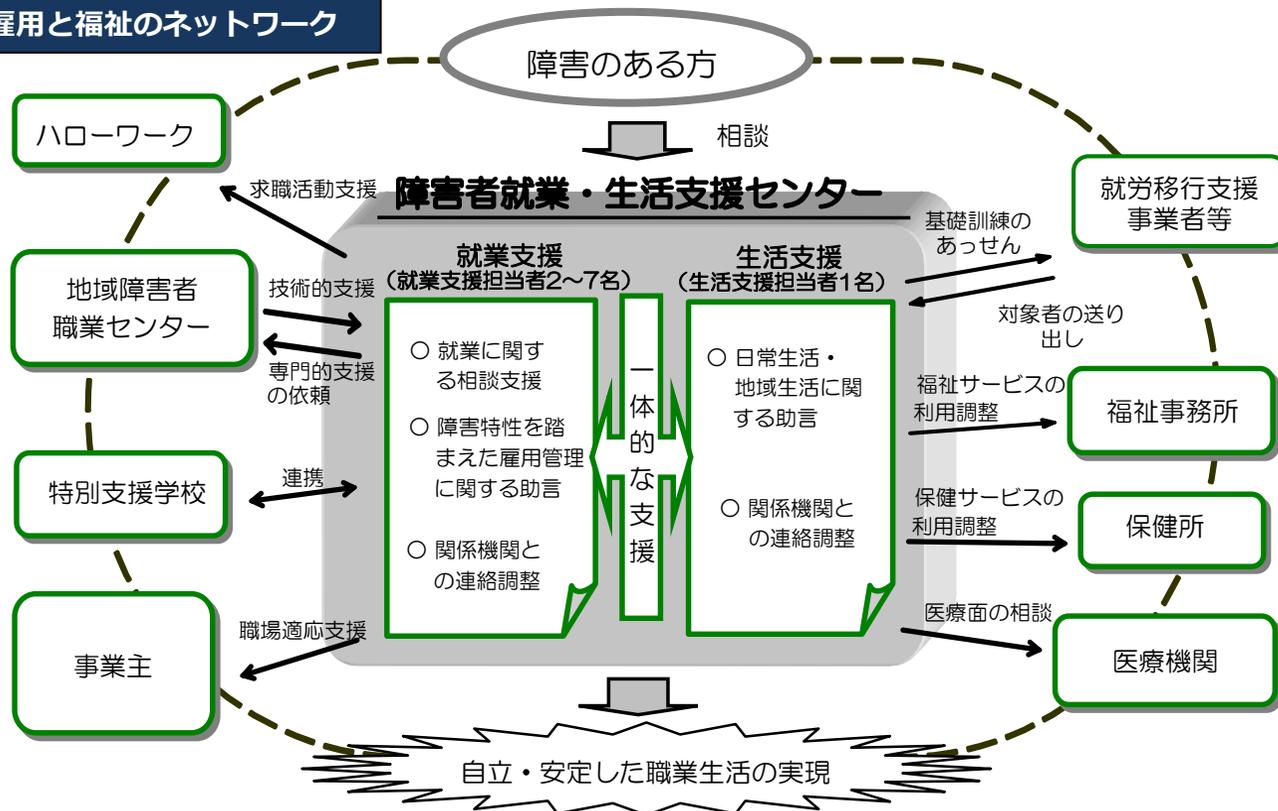
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

（助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数：1,888機関）

障害者就業・生活支援センターの概要

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

雇用と福祉のネットワーク



業務内容

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

<就業面での支援>

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

<生活面での支援>

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

【令和2年度実績】

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