

障害者総合支援法改正法施行後3年の 見直しについて（議論の整理（案））

第130回社会保障審議会障害者部会（R4. 5. 27）

資料1（総論）及び資料2（各論）のうち「3. 障害者の就労支援について」から抜粋・一部改変

論点

- 「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理(令和3年12月16日)」においては、以下のとおり基本的な考え方をとりまとめたが、最終報告に向けて、どのような考え方とすべきか。

中間整理

(基本的な考え方)

- 障害者総合支援法改正法の施行後3年間の施行状況を踏まえ、今回の直しの基本的な考え方について、「1. 障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり」、「2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応」、「3. 持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現」の3つの柱に整理した。こうした基本的な考え方に沿って、当事者中心に考えるべきとの視点をもち、どのように暮らしどのように働きたいかなど障害者本人の願いをできる限り実現していけるよう、支援の充実を図っていくべきである。その際、障害者自身が主体であるという考え方を前提に、行政や支援者は、「ともに生きる社会」の意味を考えながら、障害者自身が主体であるという考え方や当事者の目線を尊重して取り組み、地域住民の障害理解も促進していくことが重要である。また、家族への支援を含め、障害者の生活を支えていくという視点が重要である。
- また、国際的な障害福祉に関する流れを振り返ると、2006年に採択された障害者権利条約を、日本政府においては2014年に批准し、それに伴う国内法の整備として、2012年障害者総合支援法が施行され、障害者権利条約に沿った取組が推進されてきた。今後もこうした国際的な動きに対応する見直しも、引き続き求められると考えられる。

1. 障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり

(1) 障害者が希望する地域生活を実現・継続するための支援の充実

- 障害者の入所施設や病院からの地域移行を進め、障害者が地域生活を安心して送れるよう、障害者が希望する多様な地域生活の実現に向けた支援や地域生活支援拠点等の整備・充実等を図ることが必要である。
- どのような相談もまずは受け止める、アクセスしやすい相談体制を整備するため、地域で中核的な役割を果たす相談支援の機関を中心に、本人の希望する暮らしを形づくり、継続するための相談支援の充実・強化が必要である。

総論

中間整理(続き)

- こうした取組を進めるに当たっては、障害者総合支援法の基本理念である「可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保されること」、「どこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され」ること等を踏まえ、入所施設や病院からの地域移行を促進する必要があることを明確化していくとともに、親元からの自立を含めたライフステージ全体や、様々な地域生活を支える社会資源全体の基盤整備も視野に入れた、障害者本人の意思を尊重した総合的な支援を進めていく必要がある。
- さらに、自らも障害や疾病の経験を持ち、その経験を活かしながら障害者のための支援を行うピアサポートの取組が、障害者のエンパワーメント等の観点から重要な意義があることを踏まえつつ、進められる必要がある。
- また、障害者支援施設については、重度障害者等に対する専門的・個別的支援の提供の推進、施設の有する知識・経験等の地域の事業者への還元等による地域への貢献などを行いつつ、施設からの地域移行を進める必要がある。

(2) 地域共生社会の実現

- 高齢、子ども、生活困窮等の分野の施策と連携し、相談支援や社会参加支援、居場所づくりといった支援を一体的に実施する重層的支援体制の整備が進められており、今回の見直しにおいても、誰もが社会の一員として尊厳と誇りをもって暮らすことができる地域共生社会を実現する地域づくりに資する取組を推進する必要がある。
- 障害者総合支援法の基本理念でも掲げられているように、「地域社会において他の人々と共生することを妨げられ」ず、「障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものの除去に資することを旨と」し、第208回通常国会において「障害者による情報の取得及び利用並びに意思疎通に係る施策の推進に関する法律」が成立したことも踏まえ、障害者のコミュニケーションやアクセシビリティを円滑にしていくことが重要である。その際、判断やコミュニケーションに支援が必要な障害者の場合は、その特性に配慮したコミュニケーション支援・意思決定支援に取り組む必要がある。また、意思疎通支援の担い手を数・質ともに確保できるよう長期的・段階的に検討していく必要がある。
- 文化・芸術活動やスポーツ等の分野を含め、障害者の社会参加の機会が確保され、障害の有無に関わらず地域でいきいきと安心して暮らすことができる社会を目指し、地域住民の障害理解の促進にも取り組む必要がある。

中間整理(続き)

(3) 医療と福祉の連携の推進

- 障害児・者の地域生活と健康を支えていくためには、本人の希望に応じた暮らしを実現する観点から、福祉と医療の両面からの支援・マネジメントが重要である。障害者の高齢化や障害の重度化、医療的ケア児や医療的ケアが必要な障害者、精神障害者、難病患者などへの支援の必要性を踏まえ、多様な障害特性にも配慮しつつ、保健・医療、福祉及びその他の施策の連携を推進することが必要である。
- このため、障害福祉サービスの利用や計画相談支援をはじめとする相談支援など、地域生活や就労等の様々な場面において医療と連携した支援が適切な形で行われることが重要であり、その連携の在り方について、引き続き検討が必要である。

(4) 精神障害者の地域生活に向けた包括的な支援

- 精神障害の有無や程度にかかわらず、誰もが地域の一員として安心して自分らしい暮らしをすることができるよう、医療、障害福祉・介護、住まい、就労等の社会参加、地域の助け合い、教育・普及啓発が包括的に確保された「精神障害にも対応した地域包括ケアシステム」の構築をさらに推進する方策を引き続き検討する必要がある。

2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応

(1) 障害児に対する専門的で質の高い支援体制の構築

- 障害児に対する支援に当たっては、早期発見・早期支援を重視して進めることが重要である。また、発達障害の認知の広がりや女性の就業率の上昇に伴う預かりニーズの増加により、児童発達支援や放課後等デイサービスのサービス量が大きく拡大している一方で、質の確保が重要な課題となっており、支援の質の向上を図り、相談対応を含めた地域の支援体制を整える必要がある。
- また、地域共生社会の実現・推進の観点から、年少期からのインクルージョンを推進し、障害の有無に関わらず、様々な遊び等を通じて共に過ごし、それぞれの子どもが互いに学び合う経験を持てるようにしていく必要がある。

総論

中間整理(続き)

- 障害のある子どもも、成長した後は、大人として個を尊重され、成人に相応しい環境の中で過ごすことができる必要がある。
障害児入所施設に入所した児童が18歳以上となっても障害児入所施設に留まっている、いわゆる「過齢児」の課題については、児者それぞれに相応しい環境が確保されるよう、取組を一層進めるため、新たな移行調整の枠組みを構築していく必要がある。
 - こうした障害児支援を検討するに際しては、障害のある子どもの最善の利益の保障を第一にしながら、家族支援の視点を大切にすること、また、教育と福祉の連携に留意しながら進められることが重要である。
 - この基本的な考え方に沿って、障害児支援に関する論点については対応する児童福祉法改正法案を、第208回通常国会に提出したところ。また、こども家庭庁の創設が国会で議論されているところ、障害者施策とも整合性を図り、関係省庁が緊密に連携した障害児施策の推進に取り組む必要がある。
- (2) 障害者の多様なニーズに応じた就労の促進
- 障害者の就労とその支援は着実に進展しているものの、利用者や働き方の多様化等、障害者の就労を取り巻く環境も変化している。
こうした変化や課題に対応するとともに、福祉から一般就労へつなげることも含めてさらに障害者の就労を支援するため、雇用施策と福祉施策の一層の連携強化を図りながら、障害や病気があっても本人が希望を叶え、力を発揮して活躍できる働きやすい社会を実現していく必要がある。
 - 障害者の希望や能力に沿った就労を支援するためには、本人と協同して、就労ニーズや能力・適性ととともに、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理し、本人の可能性を狭めることなく、個々の状況に応じた適切な支援の提供につなげる必要がある。

総論

中間整理(続き)

3. 持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現

- 障害福祉サービス等の利用者が多様化するとともに、障害福祉サービス等を提供する事業者が増加する中で、利用者の個々のニーズに応じた良質なサービスを提供するためには、事業者が提供する障害福祉サービス等の質の確保・向上を図っていくことが重要である。
その際、計画相談支援は障害者の生活全般を支えるものであり、中立・公平性を保ちつつ質の高いサービス提供が求められることから、相談支援専門員の資質向上をはじめとする相談支援の質の向上に引き続き取り組む必要がある。
- サービスの質の確保・向上に向けて、地域のニーズをより踏まえた事業所の指定の仕組みの見直しやサービスの質の適切な評価の在り方に関する検討、障害福祉分野におけるデータ基盤の整備、実地指導・監査の強化等についても、取組を推進する必要がある。
- 障害福祉人材の確保・育成に向けて、処遇改善や仕事の魅力発信などの取組をより一層進める必要があるほか、様々な障害保健福祉分野のサービスが整えられていく中で、サービス提供事業者にとっても事務・手続き等の負担感が少なく、わかりやすい制度の在り方を検討する必要がある。

目次

1. 障害者の居住支援について
2. 障害者の相談支援等について
3. 障害者の就労支援について
4. 障害福祉サービス等の質の確保・向上について
5. 制度の持続可能性の確保について
6. 高齢の障害者に対する支援について
7. 障害者虐待の防止について
8. 地域生活支援事業について
9. 意思疎通支援について
10. 療育手帳の在り方について
11. 医療と福祉の連携について

3. 障害者の就労支援について

論点

- 障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。
 - 1 就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化

議論を踏まえた方針(案)

(基本的な考え方)

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
 - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
 - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
 - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。
- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関(ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等)との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))を創設すべきである。
- このため、新たなサービスによる「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施すべきである。
- また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。
- 新たなサービスの創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実にを行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、新たなサービスの支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの対象者)

- 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある(就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む)障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。
- その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって新たなサービスの必要性が高いと考えられることから、新たなサービスを就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
 - ① 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者
 - ② 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者
- また、就労開始前に新たなサービスを利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、
 - ・ 新たにB型を利用する意向の者については、現行の取組を参考に就労経験のない者を中心に新たなサービスの利用を促進すること
 - ・ 新たにA型を利用する意向の者については、一定の例外的な場合(例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合)にはA型の利用開始後の一定期間のうち(例:半年や1年以内など)に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とすること
 - ・ 特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に新たなサービスを利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること
 - ・ 同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること
 - ・ 本人の事情(障害特性や病状等)その他の合理的な事情(経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等)により、新たなサービスの利用に困難を伴う場合を考慮することについて検討すべきである。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの内容について)

- 新たなサービスについて、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
 - ・ 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就労に必要な能力の整理を行うこと
 - ・ 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
 - ・ 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む)を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報(例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など)を相互に共有すること
 - ・ 就労に係る選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
 - ・ 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報がその後の就労支援において効果的に活用されるように取り組むこととすべきである。
- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、新たなサービスの支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要があることから、概ね2週間(最大でも2か月)程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。
- なお、就労系障害福祉サービス事業所を現に利用している者が新たなサービスを利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について新たなサービスの実施主体が提供を受けるなどの必要な連携を図るとともに、本人が働きながら新たなサービスを利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの実施主体等について)

- 新たなサービスの内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること(*)のほか、
 - ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
 - ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

* 例えば就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等

- また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、
 - ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
 - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
 - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保等の観点から、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。
- さらに、新たなサービスを担う人材の養成や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も図りながら、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、新たなサービスの実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進めることが必要である。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスを含めた就労支援に関する手続き等について)

- 新たなサービスの利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支障が生じることのないよう、十分に配慮して運用していく必要がある。例えば、新たなサービスの利用を経た上で、就労系障害福祉サービスの利用申請を行う際の支給決定(変更)に関する手続きについては、新たなサービスを利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
 - ・ 新たなサービスの実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
 - ・ 就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、新たなサービスを含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、新たなサービスにおいて本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、新たなサービスの実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。

議論を踏まえた方針(案)

- なお、新たなサービスを利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
 - ・ 就労選択支援の利用を経て本人が利用する就労系障害福祉サービス事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、新たなサービスの実施主体から共有された情報を活用するとともに、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
 - ・ 就労系障害福祉サービスを利用する場合には、本人に改めて新たなサービスを利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
 - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、新たなサービスやその後の支援(産業医や衛生管理者との連携を含む)を通じて得られた情報を活用すること
- が重要であることから、新たなサービスの創設の趣旨・目的や支援の内容について、新たなサービスの実施主体だけではなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

3. 障害者の就労支援について

論点

- 障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。
 - 2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用

議論を踏まえた方針(案)

(基本的な考え方)

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
 - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
 - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
 - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、主治医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すべきである。
- 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとすべきである。
- 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図るよう検討する必要がある。

(一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について)

- 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられる。このため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとした上で、一時的な利用の後において円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。
- 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間(2年)のほかに、期間を制限する取扱いが行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

(適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について)

- 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、
 - ・ 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること(一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等)
 - ・ 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
 - ・ サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
 - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
 - ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有することについて検討するとともに、一時的な利用を行う者の利用形態も踏まえつつ、報酬上の取扱いを検討すべきである。
- また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけではなく、企業等や就労系障害福祉サービス事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な連携方法などを含めたわかりやすい周知を行っていく必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性等の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な運用を図る必要がある。
- さらに、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、
 - ・ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
 - ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
 - ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理等も重要であり、今後、具体的な仕組みを検討すべきである。

3. 障害者の就労支援について

論点

○ 障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。

3 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に関する取組

- (1) 障害者の就労支援に携わる人材の育成
- (2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実
- (3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化
- (4) 就労継続支援A型の在り方や役割の整理
- (5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

議論を踏まえた方針(案)

(1)障害者の就労支援に携わる人材の育成

○ 基礎的研修については、「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」(令和3年9月～12月)において、その実施にあたっての具体的な事項(カリキュラムのイメージや受講対象者、実施主体、実施手法等)に関する一定の整理がなされていることを踏まえ、引き続き、両分野が連携して開始に向けた準備を進めていく必要がある。

○ 特に、受講を必須とする者に含まれている就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員及び障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者について、まずは確実な受講が図られるよう取り組むとともに、更なる専門性の向上を図るため、職場適応援助者養成研修などの専門的な研修等の受講の促進について検討すべきである。

また、基礎的研修の運用開始後の状況や限られた財源状況等も踏まえながら就労継続支援A型及びB型事業所を含む就労系障害福祉サービス事業所の全ての支援員の受講を必須とすること等について、今後、検討を進めていく必要がある。

○ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立については、基礎的研修が新たに実施されることに伴う現行の研修の見直しなどについて、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、今後、両分野が連携して具体的に検討を進めていく必要がある。

(2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実

○ 企業等で雇用される障害者の定着を図る観点から、

- ・ 就労定着支援事業においては、最大3年間の支援期間内における就労定着を図るだけでなく、この事業による生活面の支援がなくても一人の職業人として就労定着できる状態を目指して、本人や企業等と現状や方向性を確認しながら、本人が課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援するとともに、支援の状況を企業等に共有することを通じて、本人の障害特性に応じた合理的配慮の検討など、企業等における雇用管理に役立つものとなるよう取り組むこと
- ・ 就労定着支援事業の利用前後の期間等において定着に向けた支援を担う就労移行支援事業所等や障害者就業・生活支援センター事業との役割の違いを踏まえて連携することや、現行の仕組みでは就労移行支援事業等が支援することとしている一般就労移行からの6か月間において、本人や地域の状況などを踏まえて、就労定着支援事業を活用することなどに関する方策について、就労定着支援事業の支援の実態について把握を進めた上で検討すべきである。

○ また、就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て企業等に雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えることを検討すべきである。

○ その検討にあたっては、地域の中で補助的な役割を果たすものとするのが適当であるため、

- ・ 既存の就労定着支援事業所の状況や今後の新設の見込み等の地域における実情やニーズを踏まえて連携を図ること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の実施により蓄積されているノウハウ等を十分に活用できるよう配慮すること
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業本体の運営に支障が生じることがないように配慮すること
- などの観点に十分に留意して検討すべきである。

(3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化

○ 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、地域の就労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の整備を進めていく必要がある。

○ まずは、先進事例の収集やモデル的な取組を通じて、地域の就労支援機関からの具体的なニーズや効果的な手法について整理を進め、今後、各地域における支援の質の向上を図るために必要な取組が実施できるよう、具体的な方策を検討する必要がある。

(4) 就労継続支援A型の在り方や役割の整理

- これまでの経緯や、就労継続支援A型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援A型の在り方や役割としては、障害者の稼得能力だけでなく、障害特性等を含め、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものである。今後、さらに実態の把握を進めながら、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施が図られるように、具体的な方策を講じていくことを検討すべきである。
- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
 - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
 - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について検討すべきである。

(5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

- 「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」については、令和2年度においては2市で8人、令和3年度(令和4年1月1日時点)においては11市区町村で27人が利用しているが、使いづらさや実施する自治体の少なさが課題となっている。このため、事業の利用が進まない背景の検証や利用事例に関する情報収集などを含めて、その実施状況を踏まえながら、特別事業の周知や必要な運用改善を行うことにより、重度障害者等に対する職場や通勤等における支援を推進していく必要がある。

参考資料

第129回社会保障審議会障害者部会（R4.5.16）参考資料から抜粋

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万人)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人)

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約**30.7%** 就労系障害福祉サービスの利用が約**32.1%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和2年は約1.9万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.5万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.7万人
 - ・就労継続支援B型 約28.7万人
- (令和3年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍

企業等

雇用者数

約**59.8万人**
(令和3年6月1日)

※43.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

89,840件
※A型: 18,569件
(令和2年度)

13,139人/年
(うち就労系障害福祉サービス **7,016人**)

749人/年

特別支援学校
卒業生21,846人(令和3年3月卒)

就職

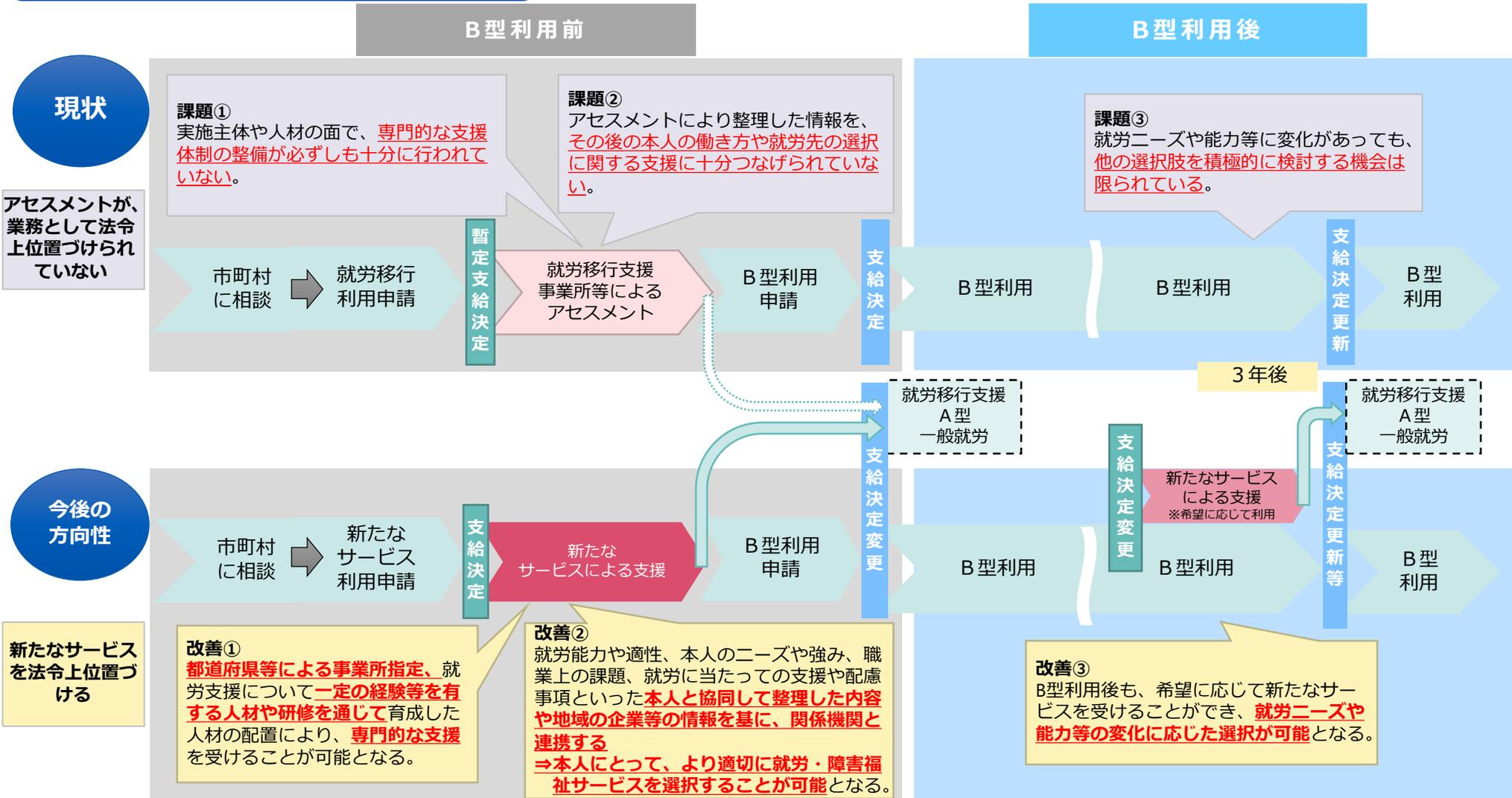
就職 **6,705人/年**

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>

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援[仮称]）～

イメージ（就労継続支援B型のケース）



※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・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になった者を対象としていない。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援[仮称]）～

イメージ（就労継続支援A型のケース）

現状

A型利用前

A型利用後

課題①
申請段階でサービスを選択する必要があるが、選択する上での情報把握や、自己理解を進めにくい。

課題②
就労する事業所が決まった上で、就労する事業所がアセスメントを実施するため、他の選択肢を持ちにくい。

課題③
就労ニーズや能力等に変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会に限られている。

市町村に相談 → A型利用申請

支給決定

暫定支給決定期間
2ヶ月以内
(アセスメント)

A型利用

A型利用

支給決定更新

A型利用

就労移行支援等

3年後

今後の方向性

市町村に相談 → 新たなサービス利用申請

支給決定

新たなサービス利用

A型利用申請

支給決定変更

A型利用

A型利用

新たなサービス利用
※希望に応じて利用

支給決定更新等

A型利用

就労移行支援
B型
一般就労

就労移行支援
B型
一般就労

改善①
サービス開始前に、自身の強みや課題、配慮事項等を整理する機会が得られ、本人にとってより適切な就労・障害福祉サービスの選択が可能となる。

改善②
就労する事業所とアセスメントに係る事業所が異なるので、本人が自由に選択しやすくなる。

改善③
サービス開始後も、希望に応じて新たなサービスを受けることで、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

一定の例外的なケース

市町村に相談 → A型及び新たなサービス利用申請

支給決定

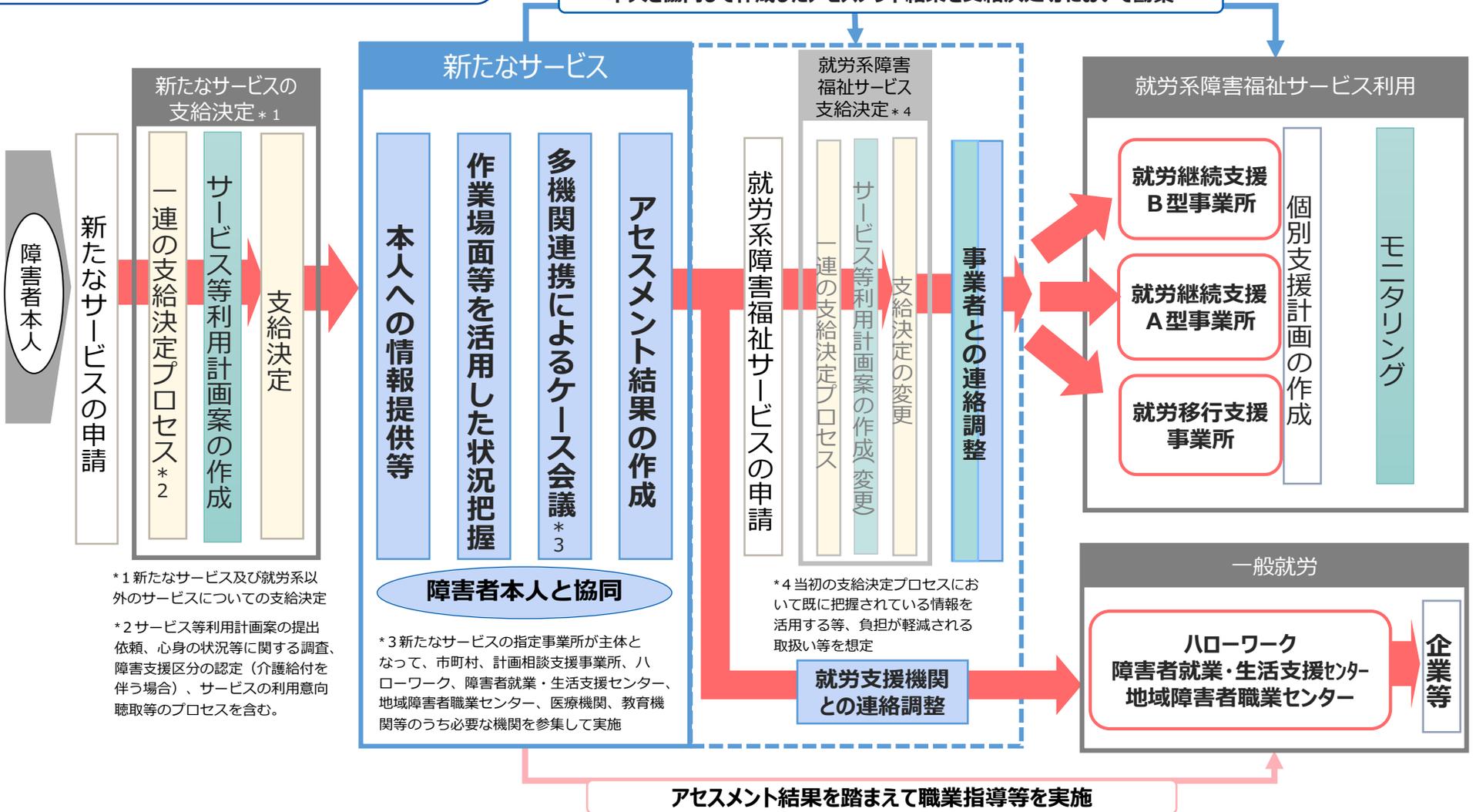
新たなサービス利用※

A型利用

※A型の利用開始後（例えば半年以内）に、新たなサービスを利用

新たなサービス（就労選択支援[仮称]）創設後の利用の流れ（概要）

イメージ
(新たなサービスを就労開始時に利用する場合)



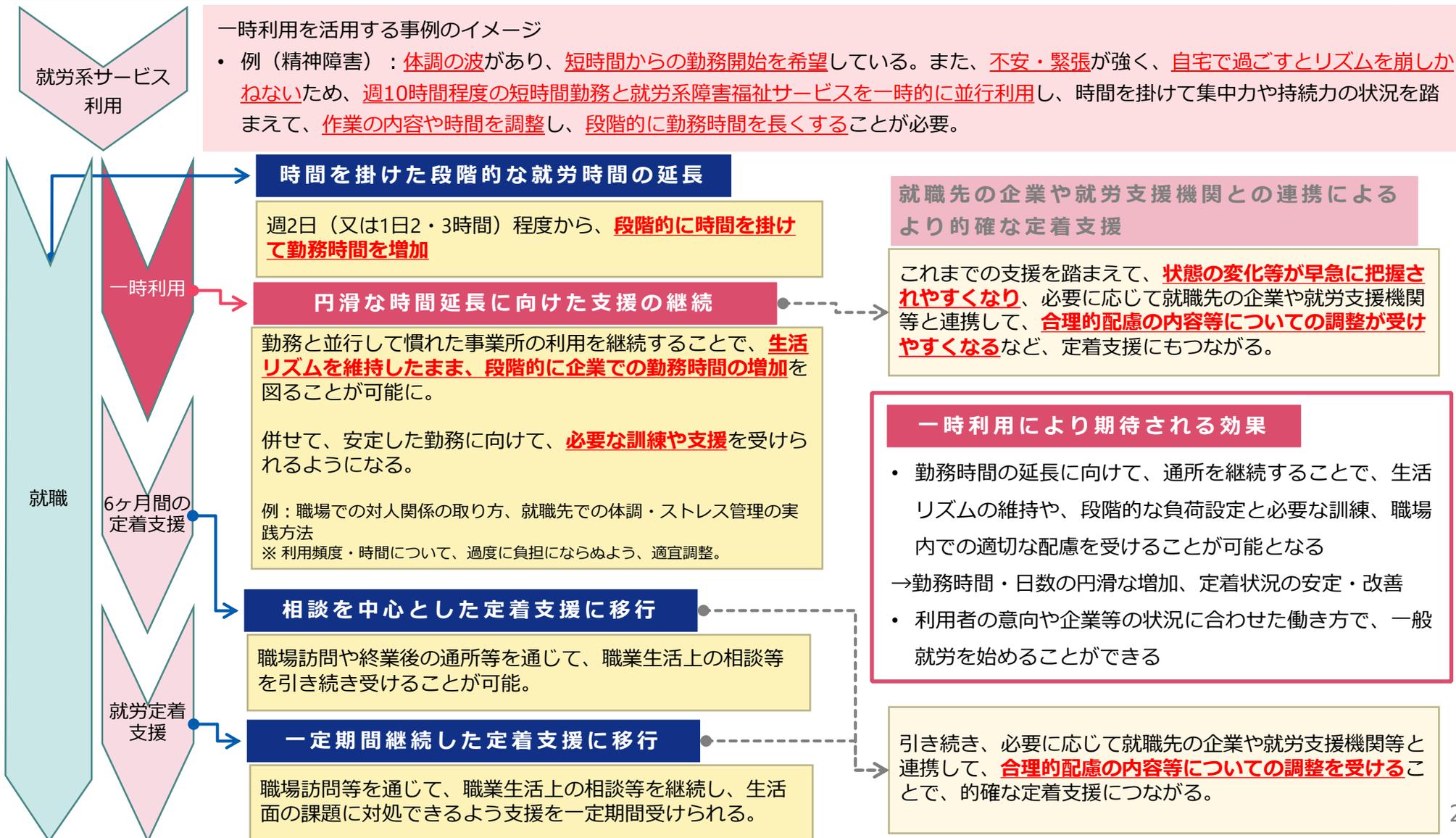
各プロセスの実施主体

- 市町村
* 支給決定を担う
- 計画相談支援事業所
* 利用者のためのケアマネジメント全体を担う
- 新たなサービスの指定事業所
* 就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担う

一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果①

一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ



一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果②

休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ

一時利用を活用する事例のイメージ

本人が復職を希望し、企業・かかりつけ医も復職を前提としたサービス利用を受けることが適当と判断している休職中の障害者※

※地域の医療機関や就労支援機関等が実施する復職支援が活用困難な場合

- 例1（精神障害）：かかりつけ医から復職に向けた訓練は許可されたものの、生活リズムにはまだ波があり、継続した通勤や終日の作業遂行に不安があるため、段階的な慣らしが必要。
- 例2（高次脳機能障害）：就業中に受障して休職中。復職に向けて、復職後の業務遂行に向けた訓練や、自身の障害特性を踏まえた必要な対処の練習が必要（例：メモの取り方、確認の励行等）。

生活リズムの確立、体力・集中力の向上

段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立すると共に、生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や、復職後の職務に向けた訓練を受けることが可能に。

企業、産業医、かかりつけ医との連携

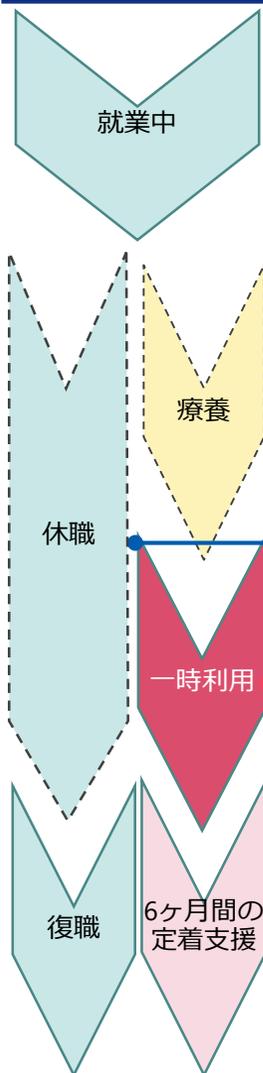
進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、かかりつけ医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

相談を中心とした定着支援に移行

職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を引き続き受けることも可能。

一時利用により期待される効果

- 段階的な通所や生産活動の機会を通じて、生活リズムの確立や作業面での調整が図られ、円滑な職場復帰の促進に繋がる。



就労系障害福祉サービスの利用段階から 一般就労への移行、定着段階における支援策のイメージ

