

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
第2回 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会
議事次第

1 日時

令和4年6月29日（水）10:00～12:00

2 場所

厚生労働省専用第13会議室及びオンライン

3 議題

- (1) 作業部会における論点及びスケジュールについて
- (2) 狭義のJC支援について
- (3) 基礎的研修の内容を踏まえたJC養成研修の在り方について
- (4) その他

4 資料

- 資料1 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」における論点案
- 資料2 「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」スケジュール案
- 資料3 職場適応援助者を巡るこれまでの議論
- 資料4 令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント
- 資料5 基礎的研修・職場適応援助者養成研修 カリキュラム比較
- 資料6 基礎的研修シラバス案
- 資料7 第1回作業部会における主な意見
- 資料8 労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

「職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会」における論点（案）

1 職場適応援助者（以下「J C」という。）の役割、職域、支援の在り方

(1) 狭義のJ C支援について

- 狭義のJ C（職場適応援助者助成金の対象）の基本的役割・求められるスキルは何か。
- 狭義のJ Cの専門性が求められる職域、支援対象（障害者、企業、関係機関等）とは何か。

(2) 広義のJ C支援について

- 狭義のJ Cが実践的な支援経験を積むことで、スキルや職域がどのように変わること
を期待するか。
- 広義のJ C支援の範囲をどのように考えるか。特定の企業における雇用を前提とした
職場適応・定着支援以外に、一般的な雇用前支援などをどのように考えるか。

2 J C養成研修体系の整理等（カリキュラム、階層研修の再整理、実施機関（高等教育機関含む）・研修実施方針）

(1) 基礎的研修の内容を踏まえたJ C養成研修の在り方について

- 基礎的研修の内容を踏まえ、J C養成研修の位置付けをどのように考えるか（専門性の
更なる向上、関係機関の調整能力の育成を目的とするなど）。
- 上記のような位置付けの研修とするには、カリキュラムにどのような内容を盛り込む
べきか（企業理解、企業ニーズへの対応等）。

(2) 上級研修等の在り方について

- 現行の支援スキル向上研修に代わる上級研修の内容、受講要件等についてどのように
整理するか。
- 現行の研修終了後のサポート研修についてどのように位置付けるか。

(3) 今後のJ Cの育成・確保について

- J C養成研修の受講機会の確保及び実施機関数は伸び悩んでいる状況であるが、活性化に向けて、J C養成研修実施機関の指定要件について見直す余地はないか。
- J Cの地域偏在を解消し、安定的に確保できるようにするため、各地域の育成計画の作成など、どのような対応が考えられるか。
- J C間における連携や交流など、地域のネットワークをどのように構築するか。

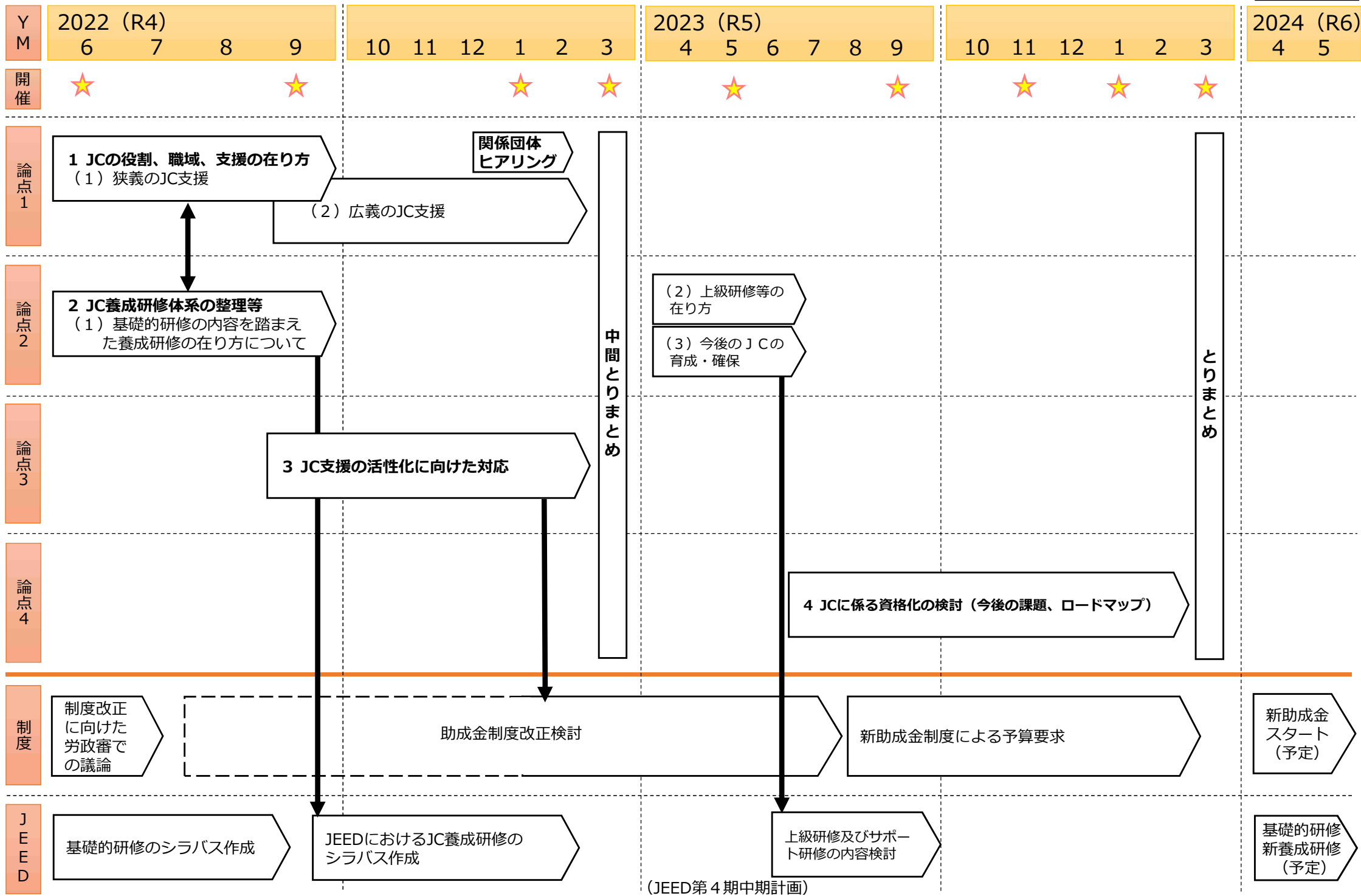
3 訪問型 J Cの活性化に向けた対応（利活用促進策、助成金制度の見直し）

- J C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ためにはどのような手段が考えられるか。
- J Cの活動を支えるにはどのような助成が必要か。
- 広義のJ C支援の範囲をどのように考えるか。特定の企業における雇用を前提とした職場適応・定着支援以外に、一般的な雇用前支援などをどのように考えるか。（再掲）
- 中小企業での障害者雇用においてJ Cの活用をどのように促進していくか。
- 障害者就業・生活支援センターへのJ C配置等を含め、障害者就業・生活支援センターとJ C支援との関係や連携との関係についてどのように考えるか。
- 地域障害者職業センターとJ C支援との関係や連携についてどのように考えるか。

4 J Cに係る資格化の検討（例えば国家資格化を目指す場合、クリアすべき課題、今後のロードマップ等）

- J Cに係る資格化の前提として、どのような課題が考えられるか。また、その課題をクリアするには、どのような対応が必要か。

職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 スケジュール（案）



- 職場適応援助者を巡るこれまでの議論

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〕

訪問型ジョブコーチの課題・役割

- 雇用形態をみると、専任又はジョブコーチ業務の割合が多い兼任の者ほど正社員以外である割合が高くなっており、ジョブコーチとしての職種が十分に位置付けられていないことが想定される。
- 今後、ジョブコーチを引き続き養成していくとともに、ジョブコーチとしてのスキルを上げ活躍の場を拡げていくためには、障害者と職場双方に対するアセスメント、支援計画の策定、職務再設計等事業所との調整といったジョブコーチ支援全体のマネジメントに当たる業務や経験の少ないジョブコーチへの指導ができる能力を持ったジョブコーチを育成する必要があり、養成研修修了後ある程度経験を積んだ者に対して実践力を強化するためのスキルアップ研修が必要である。
- 障害者が働く企業に出向いて、新しい仕事の作業工程等を短時間で理解し、障害者の能力等に照らして与えられた仕事を遂行できるよう教えるとともに、職場に適応し易いように環境調整を行うことが職務の基本となる。
- 福祉施設等から雇用の現場に入り込んで支援を行うことから、現場の雇用管理に関する基礎知識、当該事業所の状況・制度を正確に理解し、支援対象者に応じた雇用管理について企業と調整・相談できるスキルが重要になる。
- 経験の少ないジョブコーチに対する指導レベルの人材には、ジョブコーチ支援全体のマネジメントのできる高いスキルを持ち、ジョブコーチ支援に関して助言・指導ができる能力が必要である。

企業在籍型ジョブコーチの課題・役割

- 他の専門人材に比べて、ジョブコーチも含め障害者の就労支援経験が長く、また、障害者支援に必要な知識・スキルは研修や講習に参加して習得している場合も多く、支援ノウハウは蓄積されている状況にある。
- 障害者を多数雇用する企業において社員にジョブコーチ支援を始めとする障害者支援の知識やノウハウを習得させ、障害者の雇用管理に役立っている状況がみられる。
- 自らの事業所内において障害者のための職場適応援助を行うことから、支援対象者の障害特性や作業遂行能力等雇用管理に必要な情報を関係機関からの的確に収集し、また本人の状態等を的確に捉え、与えられた仕事の行程をわかりやすく教えることが職務の基本となる。また、事業所内において障害者の特性に応じた職務とのマッチングを図ることや、新たな職務の切り出しなどを担うことが期待される。

人材の育成に向けた今後の課題

(人材育成による共通基盤の形成)

- 短期間で効率的に必要な知識・スキルを習得し、実践力を身につけるには、研修の目的、対象者を絞った研修も効果的であるが、障害者の一般就労を支える人材に必要とされる共通の基本的な知識・スキルを習得するための研修は、分野・職種を問わず様々な人材が参加できるような検討することも必要である。異なる分野や機関の担当者が同じ研修に参加する機会を通じて、お互いの立場や役割を理解し、地域の連帯感、共通認識を形成し、ネットワーク構築に役立てることができるのではないかと考えられる。また、障害者の一般就労を支える地域のネットワーク構築には様々な人材が関わっており、その裾野は広いことから、こうした幅広い人材も参加しやすいよう検討する必要がある。
- 一般就労を支える幅広い人材が共通の知識・スキルを習得することで、地域の就労支援のネットワークを支える共通基盤の形成に資することができるものであり、共通基盤の形成には、専門人材だけでなく、様々な分野の多様な人材が積極的に参画することは必要である。

(大学教育における取組)

- 積極的に障害者雇用に取り組む企業等も増加しており、高等教育期間中から障害者の一般就労に関する専門知識・スキルを体系的に習得し、支援機関や企業等において障害者を支える人材として活躍できるよう、福祉関係の過程をもつ大学等においては、就労支援・職業リハビリテーションに関する講座、講義内容を盛り込むこと等について検討すべきとの意見もあった。

(処遇等のあり方)

- 障害者の一般就労を支える人材を育成し安定的に確保していくためには、労働環境の整備を図っていくことが重要である。ジョブコーチのさらなる拡充を図るためには職場適応援助者助成金の見直しについても検討していくべきである。
- 専門性の高い高度なスキルをもった人材の育成のためには、処遇等の改善と併せて、将来的に専門職としての資格の認証等のしくみも必要であるとの意見もあり、さらに資格の認証等に向けては、そのスキルや能力を評価するしくみを検討することも必要になると考えられる。

地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（第2次）〔平成26年3月〕

ジョブコーチの支援能力の向上

- ジョブコーチの中には、経験年数が短い、支援を行った障害種別に偏りがある等の理由によりジョブコーチ支援に関する指導・助言を希望する者も存在している。今後、障害者の就労支援がますます重要となっている中、こうした経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上が必要である。
- 経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行うことにより、経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上を図ることが有効と考えられ、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要である。
- 第1号（訪問型）ジョブコーチの活動状況をみると、地域的な偏在があり、経験年数の短い者が多くなっている。こうした中、地域内の企業のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが地域に継続して配置されるようにすることが重要である。どの地域においても経験豊富なジョブコーチが地域のジョブコーチへの指導・助言を行う体制を構築することが効果的であり、障害保健福祉圏域ごとに存在し、地域の就労支援についてコーディネート機能を果たす障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効と考えられる。

企業のニーズへの対応

- 企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、その際、課題の特定、その内容の分析及び支援策の選定を行うとともに、必要に応じ支援策に対応した他の支援機関等との連携のコーディネートを行うことが必要となる。これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたるのが適当である。

障害者就業・生活支援センターの職場定着支援の強化

- 企業からの支援要請の第一次的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じて関係機関に紹介するといった機能を果たすためには、障害者の定着支援に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。
- 障害者就業・生活支援センターに、障害者の定着支援に関する経験の豊富なジョブコーチが配置されれば、当該障害者就業・生活支援センターの定着支援能力の向上も期待できる。

ジョブコーチに求められる役割・スキル

- この10年のジョブコーチを取り巻く障害者雇用等の状況は大きく変化し、現業系から事務系への拡大といった支援対象者の仕事内容や、集中型・グループ型から分散型へといった雇用管理、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の移行といった支援内容の変化にも影響を与えている。しかしながら、依然としてジョブコーチに従来求められている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、求められるスキル自体は大きく変わっていない。
- その中で、精神・発達障害者の支援の増加に伴い、職場におけるコミュニケーションや人間関係の課題に対して、本人や職場からの聞き取り、分析や助言、環境調整を行う支援が増えてきており、情報を収集し分析するスキルがより求められるようになっている。
- 例えば、就職直後の緊張感が緩和された後にどの位実力を発揮できるかといった見極めや、仕事上の指示者、相談相手等との人間関係の調整をジョブコーチが行い、本人や事業所に伝えていくことが求められる。
- 特に、精神・発達障害者に対しては、本人も気づいていない課題を抽出し、どういった課題でつまづいているのかをアセスメントして整理し、説明することが求められる。加えて、結果をどう伝えるかについてもアセスメントの重要な要素であり、コミュニケーションスキルや伝え方の技術が必要である。また、職場で起こる課題の背景には障害特性に起因する 경우가多く考えられ、アセスメントの前提として障害特性の理解が重要である。
- また、就職直後のみならず、職場になじんだ後でも、職場には言えない悩みを抱えていることや新たな課題が発生する場合もあり、職場定着のためには、職場外のサポートも重要である。ジョブコーチは関係機関のコーディネートを行う役割があるが、障害者が抱えている問題は生活面・経済面など多様であり、医療、生活支援等その他の支援機関との連携が必要である。
- ジョブコーチは、今起こっている職業上の具体的な課題を短期間の支援の中で解決する役割である。一方、課題には短期で解決できることと長期に渡っての支援が必要なものもあり、後者については、職場内のサポート体制を整えるとともに、職場外のサポートとして障害者就業・生活支援センター等が継続的に支援していくことが望ましいことから、支援期間中から関係機関と調整を行い、スムーズに支援を移行できるようにすることが求められる。

職場適応援助者養成研修の中長期的課題

(地域の就労支援体系とジョブコーチ支援)

- 養成研修のあり方を検討するにあたっては、中長期的な地域の就労支援体系におけるジョブコーチのあり方を念頭に置く必要がある。
- 地域の就労支援体系の中で、ジョブコーチ支援に関しては、特に、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業や就労定着支援事業との役割分担や連携を改めて整理し、支援が必要な人に、より適切なサービスを提供できるようにすることが求められる。
- 訪問型ジョブコーチに関しては、その活動について地域差が見られることや経験豊富なジョブコーチの育成、確保が依然として課題である。訪問型ジョブコーチについては、平成27年度以降、助成金を活用した支援実績が減少傾向にあり、令和元年度の支給実績がない県もみられるところである。また、地域の社会資源が多い都市部のみならず地方においても、養成研修修了後に地域においていかにジョブコーチが積極的に支援を実施できるかが課題である。

(高等教育機関におけるジョブコーチの養成)

- 高等教育機関において養成研修を実施するためには、一部の科目は社会福祉士養成課程の科目で読み替えができるものの、新規科目を立ち上げる必要がある。担当教員の確保や新規科目の立ち上げには一定のコストがかかるため、コストに見合うだけの学生確保に向けて、養成研修やジョブコーチ自体の魅力を高めていく必要がある。

(就労支援を担う人材の支援力の底上げ)

- 雇用・労働と福祉分野において求められる専門人材としては、両方を見据えたニーズに対応できる人材が求められており、自ずと分野横断的な人材育成のあり方が問われる。また、就労支援を担う人材の支援力の底上げのためには、就労支援の基礎的な知識・スキルを習得できる研修を就労支援の担当者のみならず、教育・医療等様々な関係者に受講してもらえるような仕組みやジョブコーチ等の専門人材がそれぞれの専門性を実践経験とともに段階的に高めていけるような人材育成に係る体系の整理が必要であり、横断的スキルの習得と垂直的な人材育成が中長期的課題であると考える。

(ジョブコーチのスキルアップに向けた研修の必要性)

- 養成研修は、これからジョブコーチ支援を始めるという段階で受講するものであるため、ジョブコーチ支援に必要な多くの知識を当該研修において一括して付与するよりも、実務を通じてその必要性について理解が可能となった段階において研修を実施することで効果が高まるものである。スキルアップのためには、知識を実務に活用し、実務経験を積んだ者に対して更に新しい知識を付与するといった段階的な研修が効果的であろう。ジョブコーチに係るスキルアップの研修と実践の体系化については、前述の就労支援全体の人材育成に係る体系の整理の一環として、検討していくことが求められる。

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

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見①

スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

- 今後、新たに基礎的研修を創設した場合、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が、その場合、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。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にすることについて検討を始めるべきである。
- ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきである。

各専門人材の育成（ジョブコーチについて）

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行うジョブコーチを育成することが望ましい。
- ジョブコーチを資格化することでブランディングすることも検討すべきである。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くないことから、ジョブコーチを更新制として、実績を報告させることも考えられる。その際、「実績」として評価する支援内容としては、例えば、支援計画から活動報告書までの一連の支援内容の報告が考えられるが、障害者本人や企業の担当者からの評価を反映させる等、困難な事例の取組を評価することが望ましいといった意見があった。
- 職場適応援助者養成研修受講後のスキル向上研修については、ジョブコーチの更新制度を導入することとした上で、一定の期間に一定の科目を継続的に受講することを要件とすることも考えられる。
- また、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修によるジョブコーチの人材育成体系を再編する必要があるが上級ジョブコーチは豊富な経験を有し、他のジョブコーチにスーパーバイズできるスキルが求められることから、上位の研修受講にあたっては、ジョブコーチの更新を複数回行っていることや実務経験を受講の要件とすることが考えられる。なお、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブについて検討することが望まれる。
- さらに、その上で就労支援に携わる人材の確保、社会的地位の向上等を目的として、ジョブコーチを国家資格等にすることについて検討を始めるべきである。（再掲）

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

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見②

人材確保について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした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イメージや魅力を発信していくことが重要である。
- 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、それぞれの認知度も高くない。このため、例えば「ジョブコーチ」として呼称を統一化して周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要である。なお、どのような呼称が適当がどうかについては今後議論する必要がある。
- また、人材を確保する上では、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も重要である。例えば、上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、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べきである。
- 専門性を明確化し、就労支援に携わる専門人材の社会的・経済的地位の向上させることで人材の確保がしやすくなるものと考えられるが、そのためには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。
- 併せて、就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきである。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、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることによって興味を持つ学生が出てくると考えられる。また、実践を積んだ者が資格を取得できるようにすることも重要であるが、それに加えて、高等教育の場で資格を取得できるようにすることも考えられる。
- こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるものと考えられる。
- 加えて、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていくことも重要である。
- さらに、人材の確保にあたっては、新規に入職する者を増やすことに加えて、すでに障害者の就労支援に携わっている者をどう活用するかも考えるべきであり、例えば、企業在籍型ジョブコーチの出向や副業による活動も助成対象とすることや、外国人、引きこもり、生活困窮者等への支援は障害者への支援のノウハウと重なっている部分もあることから、他の分野との協業も考えられるといった意見もあった。
- また、人材の育成にあたっては、研修の受講だけでなく、所属する組織の中で上位者から助言や指導を受けながら実務を通して学ぶことが必要であり、育成された人材の定着にあたっても重要であるものと考えられる。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書〔令和3年6月〕

職場適応援助者（ジョブコーチ）に関する主な意見

人材確保の方策について

- 「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」での議論を踏まえた上で、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、制度の問題も併せて検討し、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。

令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（令和3年3月）

1 職場適応援助者養成研修のカリキュラム見直しに関する考え方

- 養成研修では、ジョブコーチがどのような役割を担い、どのような立ち位置で支援を行っていくかといったジョブコーチ支援の根幹について、より確実な習得を目指すことが求められる。
- 現行のモデルカリキュラムは、比較的自由度が高く、各養成研修機関の創意・工夫によりそれぞれ独自性のある養成が可能となる一方、養成研修の均一的な質を担保する観点からは、より具体的に各科目の中に含めるべき内容を示す方がよいと考える。
- 精神・発達障害者への支援の増加により、ジョブコーチ支援において、情報を収集し、分析するスキルがより求められるようになっている。アセスメントについては、実地でしか学べないこともあるが、座学によりベースとなる知識を身につけておくことは可能であると考えられる。
- 全ての障害種別に特化した内容を研修カリキュラムに全て盛り込むことは困難であるため、障害への配慮や専門機関にどう繋ぐかといった普遍的な内容を含めることが必要である。
- 現行でも研修時間数が多いことから、受講者の負担を勘案すると、カリキュラムの見直しに当たっては、スクラップアンドビルドを基本とすることが不可欠である。今般の見直しにあたっては特段削減が必要な科目はなかったことから、カリキュラムの構成は大きく変更せず、科目の内容を明確化・追加することで、研修実施に係る留意点及び重点について明確化することとした。

令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（令和3年3月）

2 モデルカリキュラムの見直し案

■ 具体的なカリキュラムの見直しに関する主な意見

- (1) 訪問型ジョブコーチについては、地域の就労支援を担う多様な事業ができたことにより、就労支援のプロセスが分断されて、自分が担当している部分以外の支援が見えにくくなってきている。そのため、養成研修では、全体のプロセスと訪問型ジョブコーチの役割や立ち位置といった根幹をしっかりと教えていくことが求められる。
- (2) 障害者権利条約が批准され、企業に対しては合理的配慮の提供が義務化された。障害者の適切な雇用管理には、雇用率の達成のみならず、障害のある人の働くという権利をどう守っていくか、障害者の能力を最大限に引き出して充実した働き方ができるようにどう支援するかというアプローチの姿勢をジョブコーチに学んでもらい、実践していくことが求められる。
- (3) 「職務分析と作業指導」の内容に行動観察を追加することについて、現行でも、現場で働いている場面を撮影したビデオや実演を見て、行動観察をして記録を取り、フィードバックするといった演習を行っている機関もある。
人間関係やコミュニケーションに課題がある場合は、課題になる場面を動画にすることは難しいため、別の科目の演習の中で、支援対象者の発言等に対してどうフィードバックしていくかといったロールプレイを行う等により盛り込むことが考えられる。
- (4) 職場定着できる人は、ストレス対処ができ、ストレスがあっても、誰かに相談して自分の抱えている問題を解消できる人である。ストレスの把握と対処に関する詳細な内容はスキルアップのための研修の中で取り上げていくことが適切であり、養成研修では、その重要性やアウトラインを押さえておくことが求められる。
- (5) 支援者は、障害の当事者から学ぶところが大きい。ジョブコーチは、経験の数や幅で力量が分かれるところがある。特に企業在籍型ジョブコーチは、自社で採用している人材のタイプに傾向があるため、それ以外のタイプの人材について知見がない場合もある。そのため、タイプの異なる人材を知る機会があってもよいだろう。一方で、限られた時間の中で、特定の当事者の話を聞くことは偏った印象を与える可能性もあり、全ての障害種別をカバーできないため、プラス面とマイナス面がある。障害当事者の話を聞く機会を設けることについては、カリキュラムの方法や工夫の1つとして、取り入れることは考えられるだろう。

令和3年養成研修カリキュラム改正のポイント

職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書（令和3年3月）

2 モデルカリキュラムの見直し案

■ モデルカリキュラムに関する意見に基づき、変更・追加した点

- (1) ①職業リハビリテーションの理念と②就労支援のプロセスを統合するとともに、就労支援のプロセスにおける「職場適応援助者の役割と活用」を明示した。
- (2) 障害者権利条約の批准や合理的配慮の提供の義務化等の制度改正を受け、③訪問型／企業在籍型職場適応援助者の役割に「職場における障害者の権利擁護」を追加した。
- (3) アセスメントの前提として障害特性の理解が重要であることから、④障害特性と職業的課題において障害種別を明示した。
- (4) 当事者の声を聞くことは重要であることから、研修内容の工夫として、④障害特性と職業的課題と⑯事業所における職場適応援助者の支援の実際（事業所実習）に「可能であれば」として追加した。
- (5) ⑤就労支援に関する制度の中に、「活用できる助成金制度の概要」と「労働安全衛生法」を追加した。
- (6) 面談や面接を通じたアセスメントを行う場面が多いことから、⑧アセスメントの視点と支援計画に関する理解に「面接・面談のポイント」を追加した。
- (7) 職場定着のためにストレスの把握と対処は重要であることから、⑩事業所での支援方法の基礎理解に「ストレスの把握と対処の重要性」を追加した。
- (8) ⑪職務分析と作業指導の中に、「作業場面における行動観察とフィードバック」を追加した。
- (9) 精神障害者の支援の増加等から、医療機関との連携の重要性が高まっており、医療機関の役割を理解し連携していくことが求められることから、⑬地域における関係機関の役割とネットワークの活用の中で、関係機関として「医療」を明記した。

基礎的研修・職場適応援助者養成研修 カリキュラム比較

【基礎的研修】カリキュラムイメージ

No	科目	形態	内容	時間(分)
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	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援の理念と目的(支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労) ○障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の体系や概要 ○国の障害者雇用施策の体系や各種制度 ○国の障害者雇用の状況 ○雇用施策と福祉施策との連携(福祉・教育・医療から雇用への流れ) ○就労支援の基本的な考え方(働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解) 	80
②	就労支援のプロセスⅠ(インターク～職業準備性の向上のための支援)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援のプロセスと手法(支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程) ○インターク、アセスメント、プランニング ○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援 	50
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就職のための支援(ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等) ○職場定着・雇用継続のための支援(障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携) ○加齢等に伴う雇用から福祉への移行 	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援を実施している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、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス(就労移行支援事業所等)、医療機関、教育機関等) ○就労支援ネットワークについて(ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等) 	60

【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	内容	時間(分)	対象JC
③	職場適応援助者の役割	講義	<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 ○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) ○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"> ○訪問型/企業在籍型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(訪) 	60~120	
⑦企	社会福祉の現状	講義(見学)	○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)	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	<ul style="list-style-type: none"> ○職業リハビリテーションの基本理念 ○就労支援のプロセスにおける職場適応援助者の役割と活用 	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	<ul style="list-style-type: none"> ○雇用、福祉、教育、医療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

※下線部はR3年改正箇所

基礎的研修・職場適応援助者養成研修 カリキュラム比較

【基礎的研修】カリキュラムイメージ

【職場適応援助者養成研修】

№	科目	形態	内容	時間(分)
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	○身体障害・高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	○知的障害・発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	○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	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	○企業で働くとは ○企業を支援することの重要性 ○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況(障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等) ○企業支援のプロセス及び支援手法(企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用) ○企業支援の留意点(企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等)	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	○就労支援におけるケースマネジメントの重要性 ○生活支援・家族支援の進め方(支援方法、対応例) ○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携 ○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性	60

№	科目	形態	内容	時間(分)	対象者
④	障害特性と職業的課題	講義	○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	○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 ○活用できる助成金制度の概要	60~180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義(見学)	○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
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	○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

※下線部はR3年改正箇所

基礎的研修・職場適応援助者養成研修 カリキュラム比較

【基礎的研修】カリキュラムイメージ

【職場適応援助者養成研修】

№	科目	形態	内容	時間 (分)
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等 ○アセスメントの目的と心構え ○実施方法と留意事項 ○結果の分析ポイントと活用の仕方 <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。 	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○企業の障害者雇用の担当者からの講義。 ・企業における障害者雇用の考え方や実際(障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等)。 ・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)。 ・支援者に求めること。 	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ①受講者の所属機関における各種支援の取組、②関係機関との連携、ネットワークの活用状況、①②に関連するテーマについて意見交換。 <p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○グループワーク。 ○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。 	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	<ul style="list-style-type: none"> ○オンライン形式の講義のポイントの復習。 ○オンライン形式の講義の質疑応答。 	50
合計時間 900分				

№	科目	形態	内容	時間 (分)	対象者
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	<ul style="list-style-type: none"> ○アセスメントの視点と方法 ○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 ○面接・面談のポイント ○フォローアップ計画の意味と活用方法(訪) 	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	<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
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	<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

※下線部はR3年改正箇所

基礎的研修・職場適応援助者養成研修 カリキュラム比較

【基礎的研修】カリキュラムイメージ

【職場適応援助者養成研修】

№	科目	形態	内容	時間(分)
---	----	----	----	-------

№	科目	形態	内容	時間(分)	研修形式
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		○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	○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 ○ストレスの把握と対処の重要性	180～ 360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	○職務分析、工程分析 ○作業指導における行動観察とフィードバック ○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)	○支援記録の作成方法と活用方法	60～180	共通
⑬	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	(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)					
※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。					

※下線部はR3年改正箇所

基礎的研修シラバス案

(検討中のため、内容は変更になる可能性があります)

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容等

科目名	1	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と 障害者雇用施策・福祉施策		
形態	講義	時間	8060分	
目的・狙い	就労支援の理念・目的及び基本的な考え方、障害者雇用施策の概要、 障害者福祉施策の概要 、障害者雇用の現状、各種制度等について理解させる。			
実施内容	【講義】(8060分)			
	新規	1 就労支援の理念と目的(10分) ・就労支援の理念と目的 ・支援者としての共通した目的 ・福祉的就労と一般就労 ・「障害」の捉え方 等		○職場適応援助者養成研修(以下「養成研修」という。)の導入の科目(「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。(※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。))
	移動	2 就労支援の基本的な考え方(10分) ・働くことの意義の理解 ・就労支援の視点 ・支援者の役割と資質 ・企業の視点の理解 等		○就業支援基礎研修(以下「基礎研修」という。)の「就労支援のプロセスⅠ」の内容を一部移動。(※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。))
		3-1 障害者雇用の現状(10分) ・地域の障害者雇用の状況(障害者の雇用数、職業紹介状況等) ・障害者雇用の課題 等		
		4-2 障害者雇用施策の概要(25分) ・ 障害者雇用促進法の概要 国の障害者雇用対策の体系 ・雇用率各種制度 等 ・ 障害者差別禁止法、合理的配慮 等		
	新規	5 障害者福祉施策の体系や概要(15分) ・障害者総合支援法の概要 ・障害福祉サービスの体系 ・就労系障害福祉サービスの概要 等		○障害者総合支援法及び障害福祉サービスについて解説。(※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。))
		6-3 雇用労働施策と福祉施策と等の連携(10分) ・福祉・教育・医療から雇用への障害者の流れ ・ 就労移行支援事業と労働施策の連携 等		
	移動	4 障害者人材開発施策(公共職業訓練) ・一般の職業能力開発校 ・障害者職業能力開発校における職業訓練 ・障害者の多様なニーズに対応した委託訓練		○科目4「就労支援機関の役割と連携」の「1 就労支援機関の役割と業務内容」に統合。
備考	○各種制度の内容は主なものを大まかに説明するだけにとどめ、各種制度の詳しい情報の検索先を示しておくこと。			

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容等

科目名	2	就 労業 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)		
形態	講義・ 演習	時間	50+20 分	
目的・狙い	就 労業 支援のプロセスと支援に当たっての基本姿勢、職業相談や職業準備性の向上のための支援等の実施方法等について理解させる。			
実施内容		【講義】(50分)		
	移動	1-就業支援の基本的な考え方 1-働くことの意義の理解 1-就業支援のための視点 1-支援者に求められる役割と資質 1-企業の視点の理解		○科目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」へ移動。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
		2-就業支援のプロセスと手法 1-支援に当たっての基本的姿勢(10分)		
		2-インターク、アセスメント、プランニング(15分) ・アセスメントから一般就労への移行の過程 ・各プロセスにおける実施内容、留意点等		○アセスメントの方法の具体的な手法及び留意事項については、科目11「アセスメントの基礎」で実施。
		-職業に関する方向付けのための支援		
		3-職業準備性の考え方(15分)		
		4-職業準備性の向上のための支援(10分)		
		-職業準備支援の事例		○事例紹介を削除し、時間を短縮。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
移動		【演習】(30分) 3-「就労移行支援のためのチェックリスト」等の実施方法		○新規科目11「アセスメントの基礎」に移動。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
備考				

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容 等

科目名	3	就 労業 支援のプロセスⅡ (求職活動支援～定着支援)		
形態	講義・意見交換	時間	50+20分	
目的・狙い	求職活動支援や定着支援等の実施方法について理解させる。 また、受講者相互の情報交換を通じて各種支援内容に関する理解を促す。			
実施内容	【講義】(5080分)			
	1 就職のための支援(20分)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークの活用 ・受入れ企業の選定・開拓 ・企業へのアプローチ ・就職時の支援 ・企業へのアプローチの事例 等 		○事例紹介を削除し、時間を短縮。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)	
	2 職場定着・雇用継続のための支援(20分)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者・企業双方への支援 ・福祉施策等の活用や連携 ・支援の実施方法 等 ・職場定着・雇用継続に向けた支援体系、実施方法 ・職場定着・雇用継続支援の事例 等 		○「福祉施策の活用や連携」において、就労系障害福祉サービスに加え、グループホームなど他の福祉サービスについても解説。 ○事例紹介を削除し、時間を短縮。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)	
新規	3 加齢等に伴う雇用から福祉への移行(10分)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用と福祉の双方向的な移行のための支援 等 		○雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)	
移動	【意見交換】(40分)			
	<ul style="list-style-type: none"> — 3 所属機関における各種支援の取組について — ※受講者は1グループ4～5名程度に分かれて、所属機関における各種支援の取組について情報交換を行う。 — <情報交換の内容例> — ・インタビュー、アセスメント、支援計画の策定、職業準備性の向上のための支援、求職活動支援、定着支援等各種支援の実施内容・方法 — ・支援を実施する上で工夫・苦慮していること 等 			
備考				

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容等

科目名	4	就労支援機関の役割と連携		
形態	講義・意見交換	時間	60+20分	
目的・狙い	就労支援機関の役割と主な業務内容、ネットワークの重要性、地域におけるネットワークの状況を踏まえた就労支援機関との連携方法等について理解させる。			
実施内容	【講義】(60分)			
	1	就労支援機関の役割と業務内容(30分) <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・<u>障害者職業能力開発機関</u> ・<u>就労系障害福祉サービス</u> ・<u>その他(医療機関、教育機関、発達障害者支援センター、難病相談支援センター等)</u> 		○就労支援を実施している機関として、就労系障害福祉サービス、医療機関、教育機関等についても、その役割や業務内容を具体的に解説。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
	2	就労支援ネットワークについて(30分) <ul style="list-style-type: none"> ・ネットワークの重要性 ・ネットワークを構築するための基本要件 ・ネットワークの構造 ・ネットワーク構築の手順 ・ネットワークの修復・維持 等 		
	3	ネットワークを活用した支援事例 <ul style="list-style-type: none"> ——※地域センター等がネットワークを構成する他機関と連携・協力して支援を実施したモデル的な事例を選定し、説明する。 		○事例紹介を削除し、時間を短縮。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
移	【意見交換】(30分) 4 関係機関との連携、ネットワークの活用状況について ——※受講者は1グループ4～5名程度に分かれて、所属機関における就労支援機関との連携状況について情報交換を行う。 ——〈情報交換の内容例〉 ——・連携している関係機関(就労支援機関に加え、生活支援・家族支援を行っている機関も含めて) ——・具体的な連携内容(関係機関のどのような支援メニューを、どのようなタイミングで活用しているか等) ——・連携する上で工夫・苦慮している点 等			○「意見交換」は新規科目13「地域における就労支援の取組」に移動。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
備考	○「2 就労支援ネットワークについて」は、事例を交えながらポイントをわかりやすく説明すること。			

基礎的研修シラバス案

基礎的研修シラバス案				就業支援基礎研修からの 変更内容等
科目名	5	障害特性と職業的課題Ⅰ (身体障害、 難病高次脳機能障害)		○養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応などについて解説。
形態	講義	時間	60分	
目的・狙い	身体障害者及び 難病高次脳機能障害者 の職業的課題及び障害特性に即した対応方法等について理解させる。			
実施内容	【講義】(60分)			
	1 身体障害について(50分)			
	- (1) 身体障害の概要			
	- (2) 身体障害者の職業的課題			
	- (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項			
	- 合理的配慮の事例			○「合理的配慮の事例」を追加。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
	削除	- (4) 身体障害者の就労支援事例 - ※事例の概要のほか、支援ニーズと職リハ計画のポイント、具体的な支援内容及び支援による効果(変化)等を含めて記載すること。		
移動	- 2 高次脳機能障害について - (1) 高次脳機能障害の概要 - (2) 高次脳機能障害者の職業的課題 - (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項 - (4) 高次脳機能障害者の就労支援事例 - ※事例の概要のほか、支援ニーズと職リハ計画のポイント、具体的な支援内容及び支援による効果(変化)等を含めて記載すること。			○高次脳機能障害について、精神障害者保健福祉手帳の対象となることを踏まえ、科目7「障害特性と職業的課題Ⅲ」に移動。 (※労働政策審議会障害者雇用分科会(第113回)において、障害別のカリキュラムについて、高次脳機能障害は精神障害の括りとする事への提言あり)
新規	3 難病について(10分) - 難病の概要 - 難病の職業的課題 - 疾患特性に即した支援方法、支援上の留意事項 - 合理的配慮の事例			○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
備考	○職業的課題、障害特性に即した支援方法及び支援上の留意事項に重点を置き、関連する具体的な事例を交えながら説明すること。 ○就労支援機器(ICTツールを含む)の活用についても障害特性に即して解説すること。(例 視覚障害:拡大読書器の活用、身体障害・難病:ICTを利用した在宅勤務等)			

基礎的研修シラバス案

基礎的研修シラバス案			就業支援基礎研修からの 変更内容等	
科目名	6	障害特性と職業的課題Ⅱ (知的障害、発達障害)	○養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応などについて解説。	
形態	講義	時間 60分		
目的・狙い	知的障害者及び発達障害者の職業的課題及び障害特性に即した対応方法等について理解させる。			
実施内容	【講義】(60分)			
	1 知的障害について(30分)			
	- (1) 知的障害の概要			
	- (2) 知的障害者の職業的課題			
	- (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項			
	- <u>合理的配慮の事例</u>		○「合理的配慮の事例」を追加。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)	
	削除	— (4) 知的障害者の就労支援事例 — ※事例の概要のほか、支援ニーズと職リハ計画のポイント、具体的な支援内容及び支援による効果(変化)等を含めて記載すること。		
	2 発達障害について(30分)			
	- (1) 発達障害の概要		○発達障害について、知的障害を伴う場合もあること及び科目7「障害特性と職業的課題Ⅲ」への追加が時間的制約により難しいことから本科目で扱うこととする。 (※労働政策審議会障害者雇用分科会(第113回)において、障害別のカリキュラムについて、発達障害は精神障害の括りとすることへの提言あり)	
	- (2) 発達障害者の職業的課題			
- (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項				
- <u>合理的配慮の事例</u>		○「合理的配慮の事例」を追加。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)		
削除	— (4) 発達障害者の就労支援事例 — ※事例の概要のほか、支援ニーズと職リハ計画のポイント、具体的な支援内容及び支援による効果(変化)等を含めて記載すること。			
備考	○職業的課題、障害特性に即した支援方法及び支援上の留意事項に重点を置き、関連する具体的な事例を交えながら説明すること。 ○就労支援機器(ICTツールを含む)の活用についても障害特性に即して解説すること。(例 知的障害:時間の見通しを持ちやすくするためのタイマーの活用、発達障害:コミュニケーションエイドの活用等)			

基礎的研修シラバス案

基礎的研修シラバス案				就業支援基礎研修からの 変更内容等	
科目名	7	障害特性と職業的課題Ⅲ (精神障害、 高次脳機能障害)		○養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースへの対応などについて解説。	
形態	講義	時間	60分		
目的・狙い	精神障害者及び 高次脳機能障害 の職業的課題及び障害特性に即した支援方法等について理解させる。				
実施内容	【講義】(60分)				
	1. 精神障害について(45分)				
	- (1) 精神障害の概要				
	- (2) 精神障害者の職業的課題				
	- (3) 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項				
	- 合理的配慮の事例			○「合理的配慮の事例」を追加。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)	
	削	4 精神障害者の就労支援事例			
	※事例の概要のほか、支援ニーズと職リハ計画のポイント、具体的な支援内容及び支援による効果(変化)等を含めて記載すること。				
	移動	2. 高次脳機能障害について(15分)			○高次脳機能障害について、精神障害者保健福祉手帳の対象となることを踏まえ、科目5「障害特性と職業的課題Ⅰ」から移動。 (※労働政策審議会障害者雇用分科会(第113回)において、障害別のカリキュラムについて、高次脳機能障害は精神障害の括りとする事への提言あり) (再掲)
	- 高次脳機能障害の概要				
- 高次脳機能障害の職業的課題					
- 障害特性に即した支援方法、支援上の留意事項					
- 合理的配慮の事例			○「合理的配慮の事例」を追加。(※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)		
削除	(4) 高次脳機能障害者の就労支援事例				
※事例の概要のほか、支援ニーズと職リハ計画のポイント、具体的な支援内容及び支援による効果(変化)等を含めて記載すること。					
備考	○職業的課題、障害特性に即した支援方法及び支援上の留意事項に重点を置き、関連する具体的な事例を交えながら説明すること。 ○就労支援機器(ICTツールを含む)の活用についても障害特性に即して解説すること。(例 精神障害: Web上での体調管理・相談ツールの活用、高次脳機能障害: 記憶等を補完するPC端末の活用 等)				

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容 等

科目名	8	労働関係法規の基礎知識		
形態	講義	時間	60分	
目的・狙い	就 <u>労業</u> 支援を行う上で知っておくべき労働基準法、最低賃金制度等に関する基礎的な知識を付与する。			
実施内容	【講義】(60分)			
	1 労働契約上の注意点 ・労働契約の締結 ・労働時間、休憩、休日、 <u>休暇</u> ・賃金 ・ <u>退職、解雇</u> ・ <u>就業規則 等</u>			
	<u>2 安全衛生</u> ・ <u>安全配慮義務</u> ・ <u>健康管理 等</u>			
	32 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 ・労働保険(労働者災害補償保険(労災保険)、雇用保険) ・社会保険(公的医療保険、年金保険) 等			
	43 問題が生じた場合の相談先			
備考	○JEEDにおいては、社会保険労務士等の専門家を講師とする。			

基礎的研修シラバス案

基礎的研修シラバス案			就業支援基礎研修からの 変更内容等
科目名	9	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block; color: red; font-weight: bold;">新規</div> 企業に対する支援の基礎	○養成研修の科目「企業文化の理解」、担当者研修の科目「事業主支援の基礎理解」の内容を踏まえ新規科目として設定。 ○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。 ○養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。
形態	講義	時間 60分	
目的・狙い	企業を支援することの重要性、企業を取り巻く状況を理解した上で、企業を支援するプロセス、支援手法、留意点を理解させる。		
実施内容	【講義】(60分)		
	1 企業で働くとは(10分) ・企業の行動原理 等		
	2 企業を支援することの重要性(10分) ・企業の主体的な取組の促進 等		
	3 障害者雇用を巡る企業を取り巻く状況(近年の動向)(10分) ・障害者雇用施策の動向に応じた対応 ・行政指導の強化 ・CSRに関する取組 等		
	4 企業支援のプロセス及び支援方法(20分) ・支援ニーズの把握 ・事業所情報の把握(属性情報、障害者雇用に対する考え方、職場環境等) ・支援ニーズに応じた支援方法の検討、支援の実施 ・フォローアップ 等		
	5 企業支援の留意点(10分) ・企業との信頼関係の構築 ・企業担当者のメンタルヘルスに関する支援 等		
備考	○「4 企業支援のプロセス及び支援方法」については、事例を交えながらポイントをわかりやすく解説すること。		

基礎的研修シラバス案

新規			就業支援基礎研修からの 変更内容 等
科目名	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	○養成研修の科目「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」の内容を踏まえ新規科目として設定。 ○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。
形態	講義	時間 60分	
目的・狙い	ケースマネジメントの理念に基づき、職業生活を支える生活支援や家族支援の考え方と方法について理解させる。また、職業生活支援における企業の役割と関係機関の連携について理解させる。		
実施内容	【講義】(60分)		
	1 就労支援におけるケースマネジメントの重要性(15分) ・ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性 ・就労支援におけるケースマネジメント 等		
	2 生活支援の進め方(25分) ・就労支援における生活支援 ・生活支援のニーズと対応例 等		
	3 家族支援の進め方(15分) ・就労支援における家族支援 ・家族支援のニーズと対応例 等		
	4 生活支援、家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携(5分) ・企業と支援機関が連携して行う支援の内容と役割分担 等		
備考	○「2 生活支援の進め方」、「3 家族支援の進め方」は、事例を交えながらポイントを分かりやすく解説すること。		

基礎的研修シラバス案

基礎的研修シラバス案			就業支援基礎研修からの 変更内容等
科目名	11	新規 アセスメントの基礎	○養成研修の科目「アセスメントの視点と支援計画に関する理解」の内容を踏まえ新規科目として設定。 ○養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。
形態	講義・演習	時間 100分	
目的・狙い	障害者に対する相談・支援を行う上での相談技法、アセスメントの方法と留意事項、アセスメント結果の分析と活用方法について、講義に加え演習を行うことにより理解を深めさせる。		
実施内容	【講義】(60分)		
	1 アセスメントの目的と心構え(10分) ・アセスメントの目的 ・「個人」と「環境」の2つの視点 ・障害者本人と支援者の協同作業(自己決定、自己理解促進)等		
	2 相談を行う上での技法(10分) ・相談を行う上での基本的態度 ・相談技法(傾聴、受容、共感等)等		
	3 アセスメントの実施方法と留意事項(30分) ・アセスメントの方法(面接・調査、検査、職場実習、行動観察等) ・アセスメントの視点(具体的な観察ポイント) ・アセスメントに活用できるツール(「就労移行支援のためのチェックリスト」等)等		
	4 アセスメント結果の分析ポイントと活用の仕方(10分) ・アセスメント結果の総合的な分析 ・ストレングスの視点 ・環境(事業所)との相互作用の視点等		
	【演習】(40分) ※受講者は、1グループ4～5名程度に分かれてグループワークを行う。 ※モデル事例に即して、以下の検討を行う。 ・アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容 ・把握した情報に基づく、対象者の就職、職場定着に向けた課題や支援の方向性		
備考			

基礎的研修シラバス案

基礎的研修シラバス案			就業支援基礎研修からの 変更内容等
科目名	12	企業における障害者雇用の実際	○内容を精査し、時間を短縮。 ○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。
形態	講義(及び必要に応じて事業所見学)	時間 6090分	
目的・狙い	企業の障害者雇用の考え方、企業から見た求職者や支援者の課題、支援ニーズ等について理解させる。 必要に応じて、外部講師の事業所を見学する。		
実施内容	【講義】(6090分)		
	1 企業の概要(事業内容、企業理念等)		
	2 障害者雇用の考え方やの雇用管理の 実際状況 ・障害者雇用の考え方 ・障害者雇用率、各部署への配置状況、障害のある従業員の担当業務 ・雇用管理に関する取組(障害のある従業員との関わり方、職場内の支援体制 構築に関する取組、合理的配慮の内容 、現在の課題点等)等		○合理的配慮の内容を追加。 (※「基礎的研修カリキュラムイメージ」に基づく。)
	3 企業が求める人材 ・採用時に重視していること ・雇用継続において重視していること 等		
	4 支援者に求めること		
備考	○原則、企業の障害者雇用の担当者を講師とする。		

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容等

科目名	13	新規	地域における就労支援の取組		○基礎研修の「ケーススタディ」や意見交換を集約・統合し、新規科目として設定。 ○地域ネットワークの形成に向けた相互の交流・意見交換の機会にするとともに、事例検討を通じて就労支援の理解を深める。 ○地域における、社会資源やその活用などについて理解を深める。
形態	ケーススタディ・意見交換	時間	90分		
目的・狙い	モデル事例を用いたケーススタディと各支援機関の取組状況についての意見交換を通じて、具体的な支援のプロセスや支援方法、支援における関係機関との連携の実際、地域における社会資源やその活用方法について理解を深めさせる。				
実施内容	【ケーススタディ】(50分) 1 支援事例(障害者、事業主、家族等)の概要、支援課題の説明、事例検討(35分) ・モデル事例を用いたグループワーク ※取り扱う事例は、就労支援のプロセスを網羅し、かつ、支援機関と連携して支援を行った事例とする(支援のプロセス・内容、各支援機関の役割分担等について受講者が理解を深められるようにする)。 ※受講者は1グループ4～5名程度に分かれて、グループごとに事例検討を行う。 ※検討終了後、各グループから検討内容を発表する。 2 実際の支援内容、支援機関との連携、支援実施上のポイント等の説明(15分) ※受講者の事例検討で出た意見についても触れながら解説する。				
	【意見交換】(40分) 3 地域における就労支援の取組について ・グループワーク ※受講者は1グループ4～5名程度に分かれて、所属機関における支援の取組、企業や支援機関との連携、ネットワークの活用状況等について、それぞれの立場から意見交換を行い、今後の取組につなげていく。 <意見交換の内容例> ・就労支援のプロセスにおける自機関の役割、支援の内容、支援を実施する上で工夫・苦慮していること ・連携している支援機関(就労支援機関だけではなく生活支援・家族支援を行っている機関や企業を含む)、具体的な連携内容、連携する上で工夫・苦慮していること ・今後、効果的な就労支援を行っていく上で必要と感じる取組(障害者支援に関すること、企業支援に関すること、関係機関との連携に関すること)等				
備考					

基礎的研修シラバス案

就業支援基礎研修からの
変更内容等

科目名	14	新規	講義の振り返り		○一部の科目をオンライン形式で実施した場合は、集合研修の冒頭に、オンライン形式で実施した講義の振り返りを行う。
形態	講義・質疑応答		時間	60分	
目的・狙い	オンライン形式で実施した講義について、ポイントの復習と質疑応答を行い、理解・知識の定着を図る。				
実施内容	<p>【講義】(20分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン形式で実施した講義について、受講者の理解状況を確認しながらポイントを復習する <p>【質疑応答】(30分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・集合研修実施に向けて、オンライン形式で実施した講義について質疑応答 				
備考					

第 1 回作業部会における主な意見

1 職場適応援助者の現状について

- 訪問型の助成金を活用して活動してる方たちが本当に目減りしている。企業在籍型の養成研修受講希望者について、助成金を活用したジョブコーチの活動というよりは、社員教育の一環やチームの質的な担保を図ることを目的とするものが非常に多い。
- 企業在籍型ジョブコーチ当事者も助成金を申請しての活動が重要であるということを知らないのではないか。上司や会社運営の方に、助成金を活用してレビューを受けて初めて専門家になるのだということを知っていただかないと、専門性の向上につながらない。
- 助成金について研修で話をされているかもしれないが、全然残らないまま研修を終えているのではないか。
- 企業在籍型の助成金について、ジョブコーチのステータスを上げていく発想からすると、一人1回しか使えなくなったのは不便である。
- 就労移行支援事業にジョブコーチを配置することで報酬加算となる現状もあり、障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを確保することが難しい。社会福祉法人等では、経営側が経験豊富な人材を管理者として置かざるを得ないという現状がある。
- ジョブコーチを活用する対象者像が整理されていないので、アセスメントにおいて支援の必要性が取り切れていないのではないか。
- いろいろな制度について、それぞれのメリットや活用方法が周知徹底されていないのではないか。
- 支援を必要とする中小企業では、ジョブコーチを全く知らない、知ることが困難な傾向にある。
- J E E Dの研修受講者には、助成金申請のための支援計画の作成に不安を感じていたり、ハードルを感じている方もいるので、研修の中で支援対象を把握し、計画作成について助言を行うことにより具体的な助成金の活用につなげている。
- I T人材の活用により業務が高度になっていくと、ジョブコーチが全ての業務を把握して、全ての業務を教えていくのは難しい。支援対象障害者の変化に応じたジョブコーチの役割の変化について明確にしていくことが必要。

2 作業部会における論点について

- ジョブコーチを活用する対象者像が整理されていないので明確にしたほうがいいのか。
- アセスメントの重要性が高まっており、ジョブコーチが障害者と職場環境の両方をよく見て、その相互関係の中からしっかりアセスメントをしていく可能性が十分あるのではないか。
- ジョブコーチと地域障害者職業センターとの関係について議論すべき。
- 養成研修のカリキュラムについて、企業が求めるスキルなど企業理解につながる内容をいれるとよい。

今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要①） 労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1）の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支え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するなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

今後の障害者雇用施策の充実強化について
(労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)

目 次

第1 はじめに

第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

第3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

- 1 アセスメントの機能強化
- 2 障害者就労を支える人材の育成・確保
- 3 地域の就労支援機関の役割分担

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 1 障害者雇用率制度における障害者の範囲
 - (1) 週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い
 - (2) 障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い
 - (3) 就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱い
- 2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定
 - (1) 精神障害者の算定特例の延長
 - (2) 精神障害者に係る重度の取扱い
- 3 長期継続雇用の評価

第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 1 障害者雇用調整金、報奨金による対応
- 2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大
- 3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

第6 その他の諸課題

- 1 在宅就業障害者支援制度の活用促進
- 2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開
- 3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進
- 4 その他

第7 おわりに

今後の障害者雇用施策の充実強化について
(労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書)

第1 はじめに

- 近年、障害者の就労意欲が高まるとともに、積極的に障害者雇用に取り組む民間企業が增加するなど、障害者雇用は着実に進展している。
- 他方で、障害者雇用率（以下「雇用率」という。）の達成が目的となり質の確保が不十分となっている側面がある、一般就労の可能性がある障害者を適切な支援につなげるためには雇用施策と福祉施策の連携強化を図る必要がある、これまで就業が想定されにくかった重度障害者や多様な障害者の就業ニーズが高まっている等の課題が生じている。
- 特に、雇用施策と福祉施策の連携強化については、令和2年11月から約7カ月にわたって開催された「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」によって幅広く議論され、その議論の成果が令和3年6月に「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（以下「検討会報告書」という。）としてとりまとめられたところである。加えて、障害福祉施策における障害者の就労支援に関する制度等の検討についても、社会保障審議会障害者部会における議論の状況が当分科会で共有されたところである。
- また、平成31年2月13日付け労働政策審議会障害者雇用分科会意見書（以下「分科会意見書」という。）を踏まえた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（令和元年法律第36号。以下「令和元年改正法」という。）では、国及び地方公共団体における障害者雇用の促進に係る措置が改正の中心となっており、分科会意見書において、大企業及び就労継続支援A型事業所（以下「A型」という。）に対する障害者雇用調整金（以下「調整金」という。）の取扱い、除外率制度に関する対応等、民間部門の課題について引き続き検討することが求められている。
- このような状況や令和元年改正法の施行後3年を目途とした検討規定を踏まえ、検討会報告書や分科会意見書において引き続き検討すべきとされた事項をはじめ、障害者雇用施策全般について議論を進めてきたところであり、以下のとおり、今後の障害者雇用施策の充実強化について結論を得たものである。

第2 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

- 障害者雇用については、例えば、民間企業の実雇用率は10年連続で、実雇用者数は18年連続で過去最高を更新するなど、着実に進展しているが、他方で、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動

きもみられる。今後は、障害者雇用の数に加えて、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して障害者雇用の質を向上させることが求められる。

- 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）において、事業主は、雇用する障害者に対して、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理に努めなければならないとされている。
- 法に掲げられたこうした責務を事業主が真摯に果たしていくためには、事業主に対して、障害者が持てる能力を十分に発揮できる雇用の場を提供するとともに、雇用後もその活躍を促進するため、キャリア形成の支援を含めて、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求めることが適当である。
- キャリア形成の支援に際しては、事業主が中途障害者を含め、資格取得の促進や職業訓練、研修機会を設ける等障害者の能力開発を行うことが重要であり、こうした取組は障害者が働き続ける上でモチベーションやエンゲージメントの向上に資するという意見があった。あわせて、事業主は合理的配慮の提供はもとより、持てる能力を発揮できるよう障害特性に応じた業務の選定や再構築を行うとともに、これについて採用時のみならず、雇用継続期間中を通じて適宜見直すことが望ましいという意見があった。
- また、行政による、事業主に対する支援として、ハローワークにおいてはアセスメントやマッチング支援を強化することが適当である。
- 加えて、障害者雇用の質を高める観点からは、障害者の定着支援を図ることが重要であり、助成金による支援の充実を含め、職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」という。）の活用を促進することが適当である。この点、障害種別に対応できるジョブコーチの育成が重要という意見があった。
- なお、雇用の質の向上を図っていくに当たっては、将来的にはこれに向けた事業主の取組を評価する手法を検討することが考えられるという意見があった。

第 3 障害者雇用と障害者福祉の連携の促進

- 検討会報告書においては、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として、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みの構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理等の必要性が指摘されている。これを踏まえ、障害者雇用と障害者福祉の連携を促進するため、以下のとおり措置することが必要である。

1 アセスメントの機能強化

- アセスメントについては、検討会報告書において、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分に把握されておらず、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指摘がされており、ハローワークについては特にアセスメントの機能強化の必要性が指摘されている。

- これらを踏まえ、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
 - ・ ハローワークにおいては現在でも一定のアセスメントが行われているものの、実施の必要性の判断等が個々の担当者に任せられている側面があることから、アセスメントの必要性を判断する考え方や実施方法、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携が必要な場合の考え方等について改めて整理する。
 - ・ ハローワークが職業指導や職業紹介を行う場合や、障害福祉サービスも含めた関係機関への誘導等の支援を行う場合に、アセスメントの実施を強化する。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、定着やキャリアアップに向けた障害者と事業主双方への支援に活用する。
 - ・ ハローワークは、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援（仮称））を利用した上で、一般就労を希望する障害者については、その結果も踏まえて支援を行う。
 - ・ 地域障害者職業センターにおける知見が、就労に係る障害福祉サービスにおいても必要に応じて活かされるようにするなど、十分に雇用と福祉の連携を図る。

- また、ハローワークにおけるアセスメントの機能強化に当たっては、ハローワーク職員の専門性の向上が重要であり、人材育成を図っていくことが適当である。

- 加えて、障害者の企業等での就労状況に係るアセスメント結果について、必要に応じて、ハローワークにフィードバックしてもらうことで、ハローワークでの障害者と企業等とのマッチングの精度を高めることが適当である。

※「アセスメント」：本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、ニーズを実現するために必要な支援や配慮を整理すること

2 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 障害者就労を支える人材の育成・確保については、検討会報告書において、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、令和3年9月から同年12月まで開催された「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、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
 - ・ 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する。
 - ・ 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。
 - ・ 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者とする。
 - ・ 基礎的研修は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）が実施する。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する。
- また、基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めるとともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。
- なお、基礎的研修については、受講を必須とすべき者だけでなく、A型及び就労継続支援B型事業所の支援員や、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援（仮称））の担当者等の受講機会が確保されることが望ましいという意見があった。加えて、受講を必須とする者については基礎的研修の運用状況等を踏まえ、その拡大の可能性についても検討することが望ましいという意見があった。

3 地域の就労支援機関の役割分担

- 地域の就労支援機関の役割分担については、検討会報告書において、
 - ・ 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を果たす機関として、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、当分科会において議論を行い、以下の対応が適当であるとされた。
 - ・ 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、基礎的研修を実施するとともに、就労支援機関等に対する助言・援助を強化する。
 - ・ 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。

- ・ 障害者就業・生活支援センターは、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果たす機関として位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化する。

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

- 近年、精神障害者である労働者が著しく増加するとともに、これまで就業が想定されにくかった重度障害者などの就業ニーズが高まっており、多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方を推進するため、以下のとおり措置する必要がある。

1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

（1）週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の障害者の取扱い

- 現行の障害者雇用率制度（以下「雇用率制度」という。）や障害者雇用納付金制度（以下「納付金制度」という。）においては、週所定労働時間（以下「週」という。）20 時間未満での雇用は対象とされていない。これは、通常の労働者の週の半分に満たない時間での労働は、それにより職業生活において自立しているとは言えないという考え方に基づくものである。
- 他方で、週 20 時間未満の労働者については、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に精神障害者においてその割合が増加傾向にある。また、週 20 時間未満での雇用を希望する新規求職者についても、いずれの障害種別でも一定数存在しており、特に近年雇用者数の伸びが著しい精神障害者で多くなっている。
加えて、症状の悪化等による一時不調等により障害者が週 20 時間以上働けなくなったとしても、障害者本人の希望等を踏まえ、雇用を継続していくことが望ましい。
- こうしたことから、週 20 時間未満での雇用を希望する障害者や、週 20 時間以上での雇用が困難である障害者について、その雇用機会を確保することが重要であり、特にニーズが多い精神障害者とその雇用に多くの負担を伴うことから従来から雇用率制度の適用上配慮している重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率制度において特例を設けることが適当である。
- 具体的には、週 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者は、その障害によって特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にあると認められるため、特例的な取扱いとして、その雇用を実雇用率の算定対象に加えることが適当である。

なお、A型の利用者は、週 20 時間未満であるか否かにかかわらず、利用者の希望に応じた労働時間や労働日数等での就労が可能となるよう支援を行うものであり、特例的な実雇用率算定により週 20 時間未満の障害者の雇用の機会を確保する必要性が高くないため、本取扱いを適用しないことが適当である。

- 算定に当たっては、1人をもって0.5カウントすることとし、また、週 20 時間以上の雇用への移行に要する期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週 20 時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、本取扱いは一律に適用期限を区切ることはしないことが適当である。
- ただし、職業的自立を促進する観点から、雇用義務の対象は週 20 時間以上の障害者としているが、今般、この取扱いは変更せず、新たに実雇用率の算定の対象として加える週 20 時間未満の障害者は雇用義務の対象としない、すなわち、雇用率の算定式には週 20 時間未満の障害者を含めないことが適当である。
- そのため、今般の特例措置の趣旨や、あくまで職業的自立を促進する観点からは週 20 時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいこと等について、障害者本人、事業主、関係機関に対して周知を図り、それぞれがその方向で努力することが適当である。さらに、安易に週 20 時間未満の雇用が増えることのないように、障害者本人が希望していることを前提として、ハローワークのアセスメントや医師等専門家の意見も踏まえた取扱いとすることが適当である。
- また、週 20 時間未満の雇用に留め置かれぬよう、障害者本人が労働時間の延長を希望する場合、事業主に対しその有する能力に応じた労働時間の延長について努力義務を課すことが適当である。
さらに、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、週 20 時間以上の就業が困難な者等を障害者雇用納付金（以下「納付金」という）、調整金の算定の対象とすることにより、当該者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となることから、特例給付金は廃止することが適当である。

（2）障害者手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者の取扱い

- 雇用義務制度は、雇用の場を確保することが極めて困難な者に対し、社会連帯の理念の下で、全ての事業主に雇用義務を課すものである。したがって、事業主が社会的な責任を果たすための前提として、①事業主がその対象者を雇用できる一定の環境が整っているこ

と、②対象範囲は明確であり、公正、一律性が担保されることが必要であり、現在、雇用率制度における対象障害者の範囲は身体障害者、知的障害者、精神障害者とし、その取扱いに当たっては、原則、障害者手帳（以下「手帳」という。）の所持者に限っている。

- 手帳を所持しない精神障害者について、当分科会では、就労促進等の観点から自立支援医療受給者証の所持者等は雇用率制度の対象にすべきという意見がある一方で、自立支援医療受給者証はその目的が医療費の自己負担額を軽減することであり手帳と同一に取り扱うべきではない、自立支援医療受給者証の提出を事業主に提出することに抵抗を感じる障害者もいるのではないかという意見があった。また、自立支援医療受給者証所持者のうち「重度かつ継続」を雇用率の対象にしてはどうかという意見や、個別の就労困難性を判断することが重要という意見等、様々な意見があった。
- 発達障害者については、比較的早期に診断を受け、手帳を取得する割合も高く、就職に当たっても可能な限り手帳の取得を促す支援が重要という意見があった。他方で、それまでに診断等に繋がらず、障害者本人の障害認識が無いまま就職後に職場での具体的な状況から困難が生じ、障害を理解・認知する事例もある。こうした場合であっても、障害者本人の特性により就労場面において生じる課題は個別性が高い一方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- 難病患者については、疲れやすさ、倦怠感など全身的な体調の崩れやすさといった一定の共通する点もある一方で、その症状の有無や程度は、疾病により個別性が高く、さらには治療の状況により個人差も大きい。他方で、適切なマッチング、雇用管理等により、活躍できる事例もみられる。
- こうしたことから、現状において、手帳を所持していない発達障害者及び難病患者について、個人の状況を踏まえることなく、一律に就労困難性があると認めることは難しい。
- これらを踏まえ、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。
- なお、精神障害者保健福祉手帳は有効期限があることから、手帳更新ができなかった場合であっても就業上の困難性が継続しているケースもあり、その場合に一定の期間については引き続き雇用率制度の対象とすることについて検討課題とすることが望ましいという意見があった。
- また、個人の特性に合わせた配慮の下活躍できるよう、ハローワークにおける専門的支

援等、就労支援の強化を図ることが適当である。

(3) 就労継続支援 A 型事業所の利用者の取扱い

- A 型の利用者については、当該事業が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）に基づく障害福祉サービスに位置付けられている一方で、雇用労働者であるため、雇用率制度の対象になっている。
- 当分科会では、障害福祉サービスに位置付けられており、障害福祉サービス等報酬が支払われている A 型については、事業主が社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではなく、その利用者は雇用率・納付金・調整金等の対象から外すべきという意見が多数あった。他方で、こうした見直しは、A 型の利用者に与える影響を考慮して慎重に議論すべきという意見や加齢により企業での就業が困難になった者の受け皿として社会的貢献度は大きいことも考慮すべきであるという意見もあった。
- また、A 型については、雇用・福祉施策の連携強化を進めて行く中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進めることとしており、現在、その実態把握を行っているところである。
- こうしたことから、雇用率制度における A 型の利用者の扱いについては、実態把握に基づき A 型が障害福祉制度においてどのように整理されるかも踏まえた上で、雇用率制度・納付金制度からの除外の可能性も視野に入れ、一方で様々な影響も考慮しつつ引き続き検討していくことが適当である。この点、A 型の実態把握等の状況は当分科会においても定期的に共有されることが望ましいという意見や、見直しに向けて検討していくべきという意見があった。

2 精神障害者に対する障害者雇用率等の算定

(1) 精神障害者の算定特例の延長

- 平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和 4 年度末まで短時間労働者を 1 カウントとする特例措置を設けている。
- 精神障害者の職場定着率は週 20 時間以上 30 時間未満勤務の場合が相対的に高くなっており、その職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者を 1 カウントとする特例を継続することが適当である。
- また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、週 30 時間以上の雇用への移行に要す

る期間には個人差があるとともに、障害特性から、中長期にわたり週 30 時間以上の雇用に移行できない者も一定程度存在するため、特例を継続するに当たっては、一律に適用期間を区切ることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から 3 年間という要件を外すことが適当である。

- ただし、週 30 時間以上の勤務を希望する障害者が短時間勤務のまま留め置かれることがないように、ハローワークが障害者本人からの相談や定着支援等を通じて労働時間の延長に向けて対応が必要なケースを把握した場合には、ハローワークが事業所訪問を通じて職場環境・就業状況等を確認し、必要に応じて関係機関と連携しつつ助言・支援や雇用管理指導を行うことが適当である。
- なお、特例の期間については、当分の間、特例を継続することとし、今後、(2) のとおり、精神障害者の重度に係る検討について一定の整理がされた際に改めて検討することが適当である。

(2) 精神障害者に係る重度の取扱い

- 精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。
- 精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である。

3 長期継続雇用の評価

- 社会全体が高齢化していく中で、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者のキャリア形成を支援し、その活躍を推進していくことが重要である。
- 当分科会では、中高年齢者等、長期継続雇用に対する事業主の取組について雇用率制度における評価を求める意見がある一方で、加齢による影響は職種・職場等の違いを含め個人で異なるものであり、事業主が適切な配慮をすれば、年齢に関係なく活躍できる事例も多くみられることから、年齢や勤続年数で一律に判断することは適当ではないという意見があった。また、障害者権利条約を批准している現在において、ダブルカウントという措置を継続すべきかどうかについて議論が必要という意見もあった。
- これらを踏まえ、中高年齢者等、長期継続雇用されている障害者について、一律に就労困難性が高いとみなして雇用率制度で評価することは適当ではない。この点、個々の企業による長期継続雇用に向けた取組を客観的に評価し、雇用率制度上評価する方策について引き続き検討することが望ましいという意見があった。

- 他方で、中高年齢者であって継続して雇用されている障害者の活躍や雇用の継続のため、個々の障害者の状況に応じて事業主が実施する取組を支援することが適当である。
- また、企業からは中高年齢者である障害者を継続して雇用する中で生じる課題について相談できる窓口を求める声もあることから、障害者就業・生活支援センターについて、関係機関との連携を強化し、地域の実情や個々の事業主の状況に応じて中高年齢者である障害者を継続して雇用するための課題に関する相談機能を強化することが適当である。

第5 障害者雇用の質の向上の推進

- 納付金制度は、障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用の促進・継続を図るために設けられている。この目的のためには、納付金制度の財政の安定的運営を図り、事業主が障害者雇用に積極的に取り組むことができるよう、その具体的取組を支援することが重要である。
- こうした中、民間企業における障害者雇用が大きく進展した結果、今後の納付金制度の財政の見通しが厳しくなっている。さらに、現状、障害者雇用の数を評価する調整金や報奨金の支出が大半を占め、障害者雇用の質の向上に向けた事業主の取組を評価する納付金助成金（以下「助成金」という。）の支出が少なくなっているなど、事業主に対する助成・援助が不十分になっている。
- 今後、障害者雇用について、その質の向上に重点を置いて推進していくためには、納付金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者を雇い入れる事業主の具体的な取組に対して支援を充実させるなど、限られた財源を効果的に運用することが重要であり、以下のとおり措置する必要がある。

1 障害者雇用調整金、報奨金による対応

- 限られた財源を事業主への支援に充てていくため、納付金関係業務を行う高障求機構の業務経費について事務の効率化等により削減するとともに、助成金について活用状況等を踏まえ見直すなど支出の効率化を図ることを前提に、調整金・報奨金について、一定の場合の減額等を行うことが適当である。
- 減額等の対応に当たっては、人数基準や減額率等について様々意見があったところであるが、調整金について、その支給状況や一定の場合の減額等により見込まれる支出削減の効果等を踏まえ、支給対象人数が10人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給額を50%にすることが適当である。
- 報奨金については、調整金受給企業と報奨金受給企業との実態の違いや、報奨金は障害

者雇用を奨励等することを目的に納付金の納付義務のない事業主に対して支給するものであることを踏まえ、支援対象人数が 35 人を超える場合には、当該超過人数分に対しては支給しないことが適当である。

- 今回の措置で調整金が減額される企業においても調整金を障害者の定着支援や訓練等に活用している現状があるという意見や、これまで障害者雇用に積極的に取り組んできた企業ほど調整金が減額される対象になるため、減額後の調整金の支給額を 50%よりも高く設定するなど減額の要件設定は慎重に行うべきという意見もあった。このため、上記の措置による調整金等の支出削減の効果については、こうした個々の事業主の取組状況やニーズ等を踏まえた上で、支援策の強化に積極的に充てていくことが適当であり、これらを調整金が減額等される企業に対するヒアリング等を通じて把握する必要がある。
- また、調整金・報奨金の減額等に当たっては、対象となる事業主が余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。
- なお、中長期的な課題として、財源が枯渇する場合であっても、障害者に対する支援が継続できるよう、緊急的な公的資金の投入についても検討することが望ましいという意見や将来的には調整金等は廃止し、企業を支援する助成等に注力することが適当という意見があった。

2 障害者雇用納付金の適用範囲の拡大

- 納付金制度については、原則として、雇用義務のかかる全ての事業主に適用されるものであるが、制度創設時に、中小企業の負担能力等に対する配慮等から、当分の間、常用労働者 300 人超の事業主に適用対象が限定され、現在は、常用労働者 100 人超の事業主にまで対象が拡大されている。
- この適用範囲の拡大の検討に当たって、常用労働者 100 人以下の事業主については、ノウハウ不足等により、障害者の雇用数が 0 人であるところが多く、雇用率未達成企業が半数以上となっている。また、コロナ禍での経営環境の悪化、雇用保険料率の引上げ、健康保険・厚生年金保険の適用拡大等、中小企業を取り巻く雇用環境等は厳しいものとなっている。そのため、常用労働者 100 人以下の事業主に対する納付金の適用範囲の拡大については、これらの事業主における障害者雇用が進展した上で、実施することが適当である。この点、100 人以下の企業における法定雇用率達成企業割合の改善状況等を踏まえるなど、一定の雇用環境が整った場合に検討すべきという意見があった。
- そのため、まずは、常用労働者 100 人以下の事業主における障害者雇用が進むよう、これらの事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対して支援することが適当である。

- 具体的には、ハローワークにおいて、大企業に比べて障害者雇用の取組が遅れている中小企業に対し、企業ごとの属性やニーズを踏まえたチーム支援を積極的に実施することが適当である。
- このようにハローワークが個々の中小企業をきめ細かく支援することに加えて、特に障害者の雇用を進めることが困難な障害者雇用ゼロ企業を中心に、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から、雇入れから雇用管理まで一体的な伴走型の相談支援を受けることで、障害者雇用の取組を促進する事業主に対して支援することが適当である。この場合には、特に地域の中小企業に対する身近な支援者である訪問型のジョブコーチが配置されている社会福祉法人やNPOの活用が適当という意見や、相談支援の質を確保することが必要という意見があった。

3 障害者雇用を推進する事業主の取組に対する支援

- 調整金、報奨金の一定の場合の減額措置等による納付金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者雇用の質を高める観点から、各事業主の個々の取組を支援できるように、事業主のニーズを踏まえる形で助成金を充実させることが適当である。
- 具体的には、中高年齢者の障害者の雇用継続のため事業主が実施する取組に対する助成（第4の3）や、障害者雇用に関するコンサルティングを行う事業者等から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する事業主に対する助成（第5の2）を行うことが適当である。
- 加えて、既存の助成金についても、事業主のニーズのみならず多様な障害特性の実態や、障害者の職場定着を図るといった観点等も踏まえて、充実させることが適当である。

第6 その他の諸課題

1 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- 通勤等に困難を抱える障害者の就労機会の選択の幅を拡げるとともに、そうした障害者の雇用への円滑な移行を進めていくことが重要である。
- こうした観点から、在宅就業障害者支援制度の更なる活用を促進する必要があるが、そのためには、当該制度において重要な役割を果たしている在宅就業支援団体を増やしていくことが重要である。
- したがって、在宅就業支援団体の実態や本制度の運用状況等を踏まえ、在宅就業支援団体として一定規模の業務を継続的に受注でき、また、在宅就業障害者に対する支援等その業務が適切に実施できる範囲で、在宅就業支援団体の登録要件を緩和するとともに、登録

申請の手続を簡素化し、在宅就業支援団体の新規登録の促進を図ることが適当である。

- 具体的には、在宅就業支援団体の登録のために必要な「在宅就業障害者の人数」について、10人としている要件を5人に引き下げるとともに、「在宅就業支援団体としての業務を実施する者の人数」について、従事経験者を2名以上配置する要件を1名に引き下げることが適当である。あわせて、管理者の要件について専任以外でも認めることが適当である。
- また、在宅就業支援団体の登録申請に必要な提出書類を一部簡素化し、登録申請に当たっての負担軽減を図ることが適当である。
- 加えて、在宅就業障害者を積極的に雇用へ移行させることが重要であり、その円滑な移行が図られるよう、各労働局・ハローワークにおいて、在宅就業支援団体の支援を受けている障害者の雇用への移行ニーズを適時に把握した上で、そのニーズを踏まえたアセスメント、求人とのマッチングなど適切な職業指導を実施することが適当である。
- コロナ禍において特にそのニーズが高まっているテレワークについては、環境整備等必要な支援策を積極的に進めていくことが適当である。なお、障害特性にかかわらず、全ての障害者がテレワーク等のICTを活用した働き方にアクセスできるよう環境整備を行うとともに、事業主は合理的配慮の提供はもとより、障害者が在宅で働くことにより社内で孤立することがないようにコミュニケーションの促進に留意するなど、障害者がテレワークをしやすいうように適切な雇用管理を行うことが望ましいという意見があった。

2 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- 個々の中小企業の取組のみでは、障害者雇用を進めることに困難がある場合、複数の中小企業が共同で雇用機会を確保することができる事業協同組合等算定特例（以下「算定特例」という。）は有効な対応策となり得る。そのため、算定特例をより効果的に活用する必要がある。
- この点、現在、有限責任事業組合（以下「LLP」という。）は、国家戦略特区においてのみ算定特例の対象とされているが、LLPには、異業種の企業の参画がより期待できる、行政の許認可等が不要で設立手続きが簡便であるといった特徴があり、これを活用して中小企業が障害者雇用を進めることが期待される。
- そのため、現在、国家戦略特区内においてのみ算定特例の対象とされているLLPについて、全国においてもその対象とすることが適当である。なお、LLPを活用した算定特例の事例が現時点では一例のみであり、当該一例の評価をもって全国展開を図ることについて慎重に検討すべきという意見があった。

- また、算定特例の活用を促進するためには、LLPを活用した算定特例の全国拡大も含め、算定特例について、厚生労働省ホームページや都道府県労働局を通じて、改めて周知徹底を図るとともに、算定特例の認定要件である「営業上の関係」の範囲を拡大し、算定特例をより活用し易くすることが適当である。この点、活用促進のためには、今後も、引き続き要件緩和について検討することが望ましく、また、算定特例を受けている者に対して、官公需における発注が優先的に行われることも重要であるという意見があった。
- 他方で、LLPも含め、算定特例が活用される際には、都道府県労働局が雇用促進事業の具体的な内容を踏まえた上で、実施計画で掲げた目標の達成に向け、事業協同組合等及び特定事業主に対する助言等の支援を積極的に実施することが適当である。この点、特定事業主間での障害者雇用の取組に差が生じないように、それぞれの特定事業主に対してきめ細かく支援していく必要があるという意見があった。
- また、実施計画の終了時において組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る場合や、実施計画に掲げた目標を達成できなかった場合には、次期の計画期間中に達成に向けた支援を積極的に実施し、それでも、組合全体で通算した実雇用率が雇用率を下回る状況が続いた場合は、算定特例の認定を取り消すことが適当である。
- なお、LLPを活用した算定特例の全国拡大に当たっては、A型を特定事業主の対象に含めると、他の特定事業主での障害者雇用が進まなくても、A型における障害者雇用のみで、組合全体で通算した実雇用率が容易に嵩上げされてしまうため、A型は特定事業主の対象外とするべきという意見があった。

3 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- 除外率制度については、平成14年の法改正により廃止し、特例措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされた。これを踏まえ、平成16年4月と平成22年7月にそれぞれ一律に10ポイントの引下げを実施した。
- 除外率制度については、廃止の方向で段階的に引き下げ、縮小することとされているが、10年以上引下げが行われていないことは重大な問題である、廃止に向けてピッチを上げるべきという意見があったところであり、また、民間企業全体の実雇用率が上昇する中で、除外率設定業種の実雇用率についても着実な上昇がみられる。これらを踏まえ、除外率を一律に10ポイント引き下げることが適当である。
- この際、除外率設定業種がそれぞれ余裕を持って対応できるよう積極的に周知を行うとともに、十分な準備期間を設けることが適当である。この際、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにすることが必要という意見があった。

- 加えて、当該業種における障害者雇用の促進に向けた取組を支援することが適当である。この点、個々の事業主に対するヒアリング等により雇用の実態を把握した上で、障害者雇用の困難性が高い職種や、中小企業に配慮した効果的な支援を行うことが必要という意見があった。
- さらに、今般の引下げ後においても、除外率が既に廃止された制度であることを踏まえ、次々期以降の雇用率の設定のタイミングにおいて、除外率についても段階的に見直し、早期廃止に向けた取組を積極的に進めていくことが適当である。

この際、10ポイント以上引き下げることを含めて検討することが必要という意見や、制度廃止から長期にわたり廃止に向けたロードマップが示されていないことには懸念があり、企業側の取組に課題があるのであれば、必要な支援を措置し早期の廃止実現を目指すべきという意見があった。

また、見直しに当たっては、除外率が既に廃止された制度であることを重く受け止め、廃止に向けた引下げを前提とするものの、雇用率引上げの施行と除外率引下げの施行のタイミングが重ならないようにするほか、企業を取り巻く雇用環境や除外率設定業種の障害者雇用の状況等を踏まえ、現実的な対応の余地を残して検討することが必要という意見があった。

4 その他

- 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援（重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金、重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金）について、引き続き、その実施状況を踏まえながら、より活用が図られるよう取組を進めることが適当である。また、当該助成金の対象とならない場合であっても、障害特性や症状によって通勤が困難である場合等、実態を把握して、こうした障害者に対する支援を充実させていくことが望ましいという意見があった。
- 障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度（もにす認定制度）については、企業にとってもダイバーシティに取り組んでいることをアピールできる有益なものであり、より一層、認定企業を増やし、障害者雇用に対する地域の社会的関心を高めるため、インセンティブを増やすとともに、周知を強化することが適当である。

第7 おわりに

- 障害者の雇用機会拡大と雇用継続は、長期的な視点で、持続可能な制度によって達成する必要があるが、そのためには、過度に複雑な制度や、労働者・事業主・行政それぞれの手続の負担が過大な制度を避けることが望ましいという意見があった。
- 引き続き検討すべきとされているものについては、調査・研究等、検討に当たって必要

となる前提が整った上で、可能な限り早期に検討し結論を得ることが必要という意見があった。

- 今般、新たに措置することが適当とされた週 10 時間以上 20 時間未満の障害者に対する雇用率制度における特例、除外率の引下げや、長期継続雇用の推進等、個別の施策を進めるに当たり、雇用の質の向上という観点では合理的配慮の提供が重要であり、事業主は合理的配慮の提供について、その意義を改めて認識し対応することが適当である。