

※ 報告書の概要を職業安定局及び障害保健福祉部において整理したもの

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

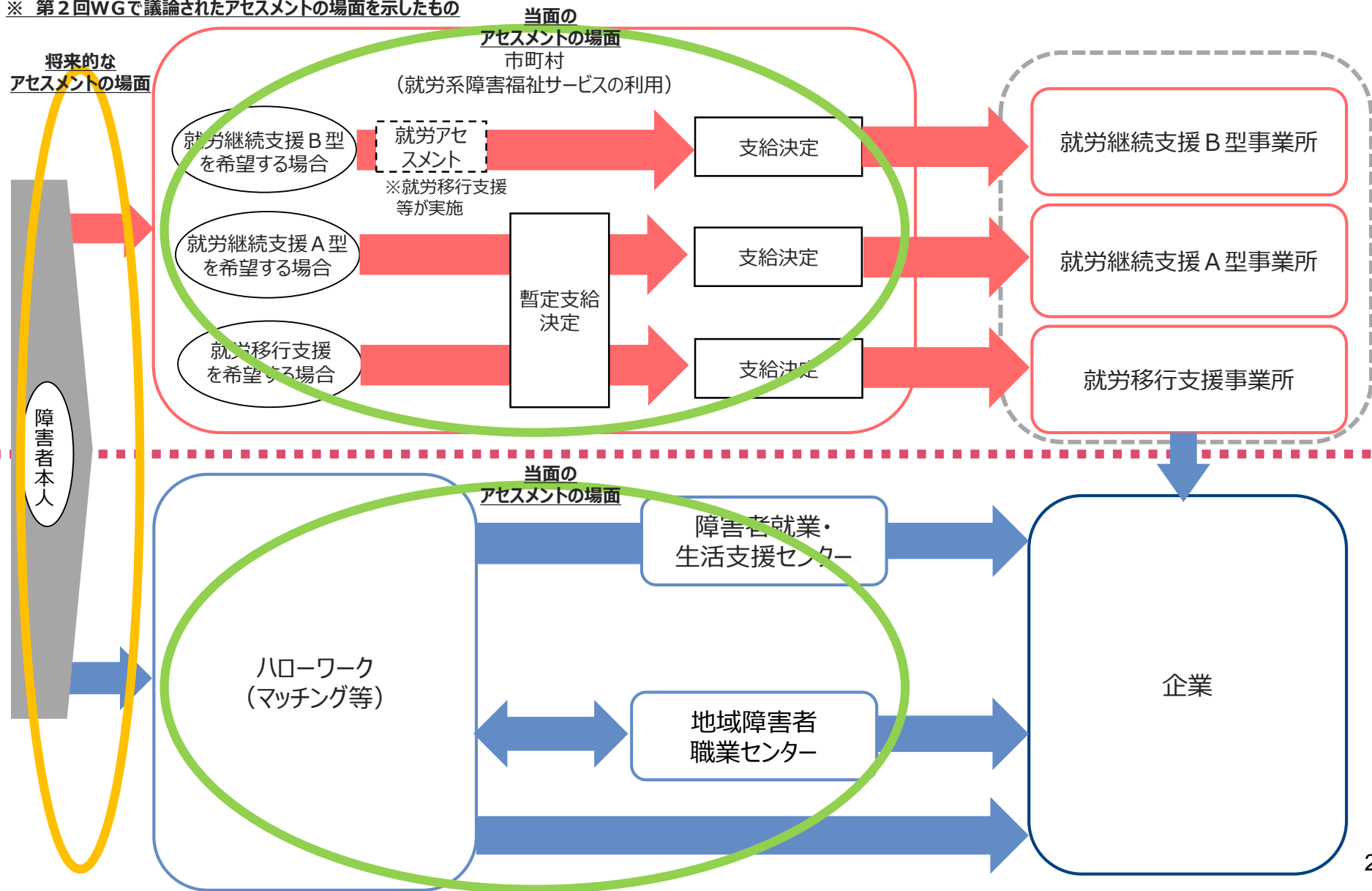
(3) 障害者の就労支援体系の在り方

- 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。

現行の障害者就労支援の流れのイメージ
(就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで)
(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 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 別紙)

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの

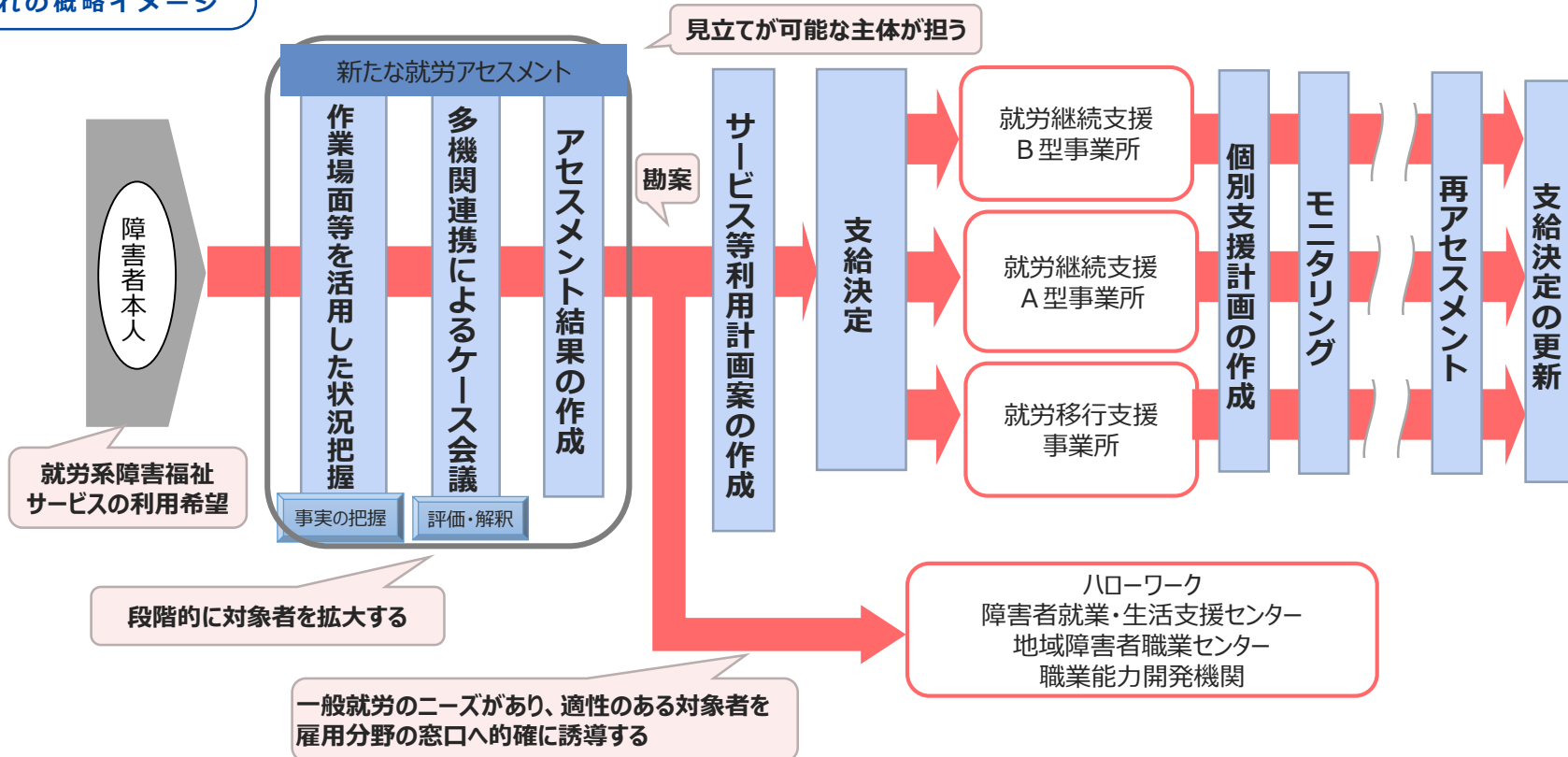


新たな就労アセスメントのイメージ

検討の主な視点

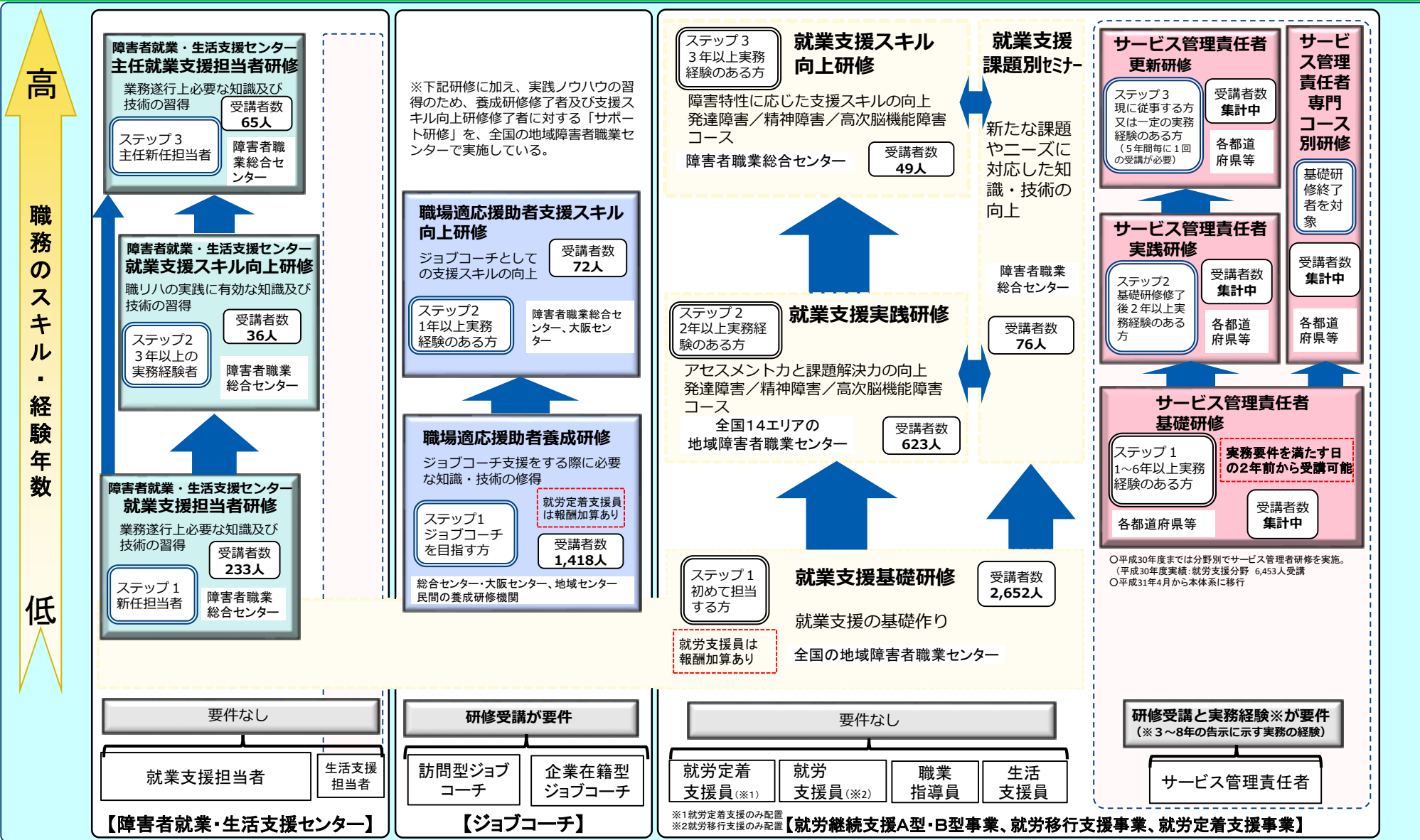
- 適切なサービス利用に繋げるため、就労系障害福祉サービスを利用する全ての者に対して、サービスの選択・決定より前にアセスメントを実施し、その結果を支給決定等において勘案する仕組みを検討してはどうか。
- 適切なアセスメントの実施のため、一般就労に向けた見立てが可能な主体が担い手となる仕組みを検討してはどうか。
- 担い手が十分確保できるよう、事業者の参入を促しつつ、実施に要する費用が適切に確保される仕組みを検討してはどうか。また、円滑に新たな仕組みが導入できるよう、段階的な対象者の拡大を検討してはどうか。

流れの概略イメージ



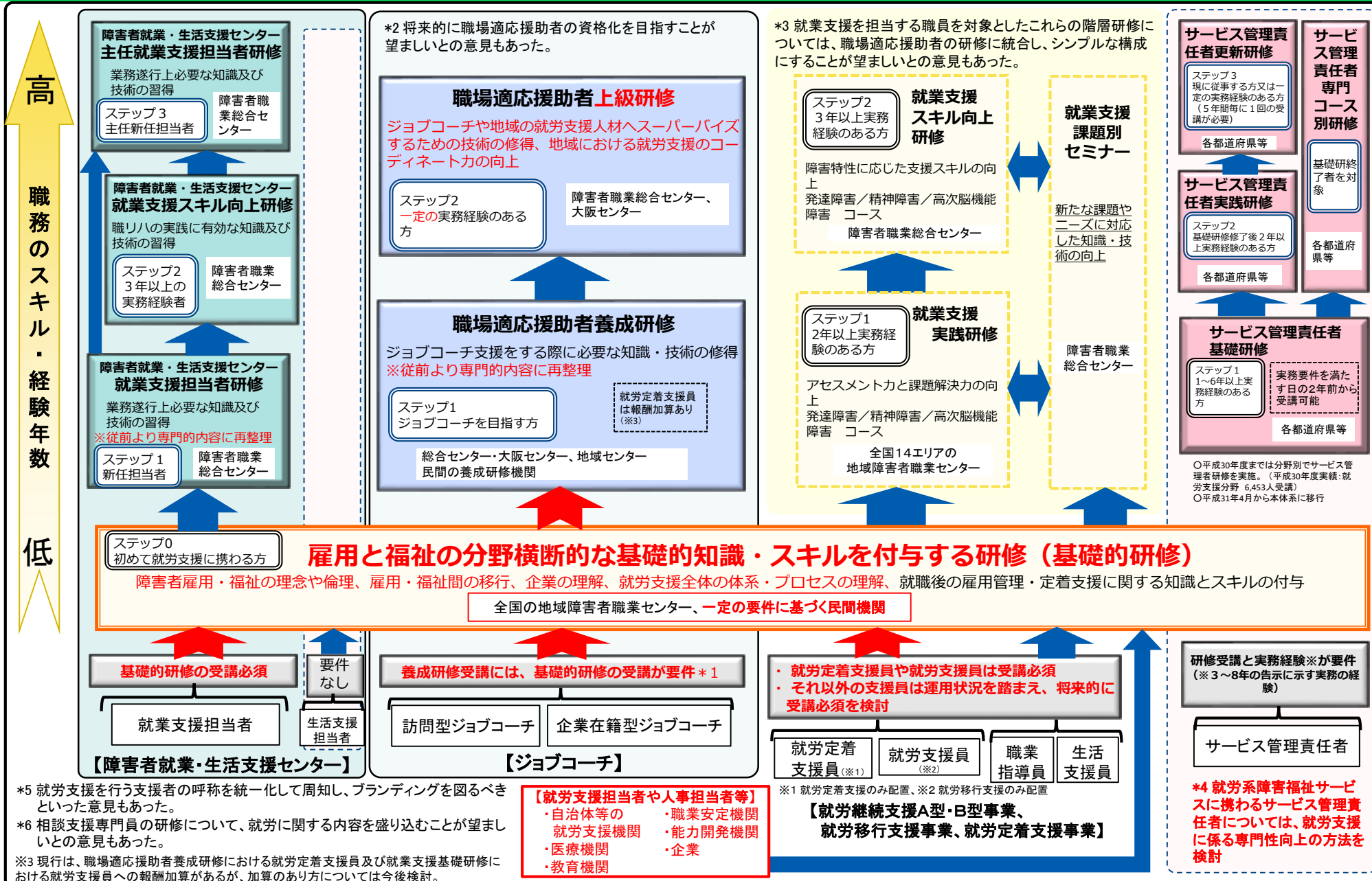
専門人材の研修体系イメージ図

※「受講者数」は、令和元年度の実績



※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



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。

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(案)】
(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】

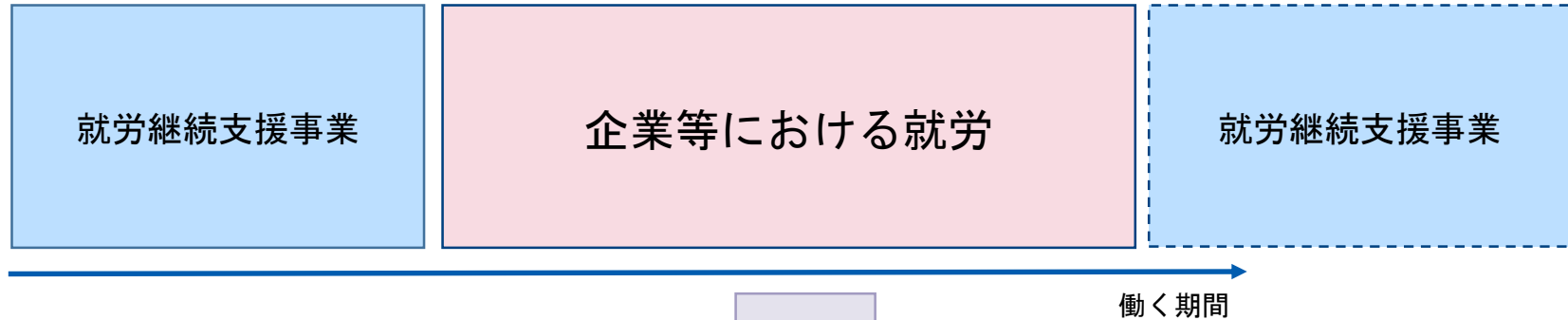
No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】 課題分析の概要と実践	講義・演習	160
⑬	【選択講座】 相談・評価場面における支援ソールの活用	(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】

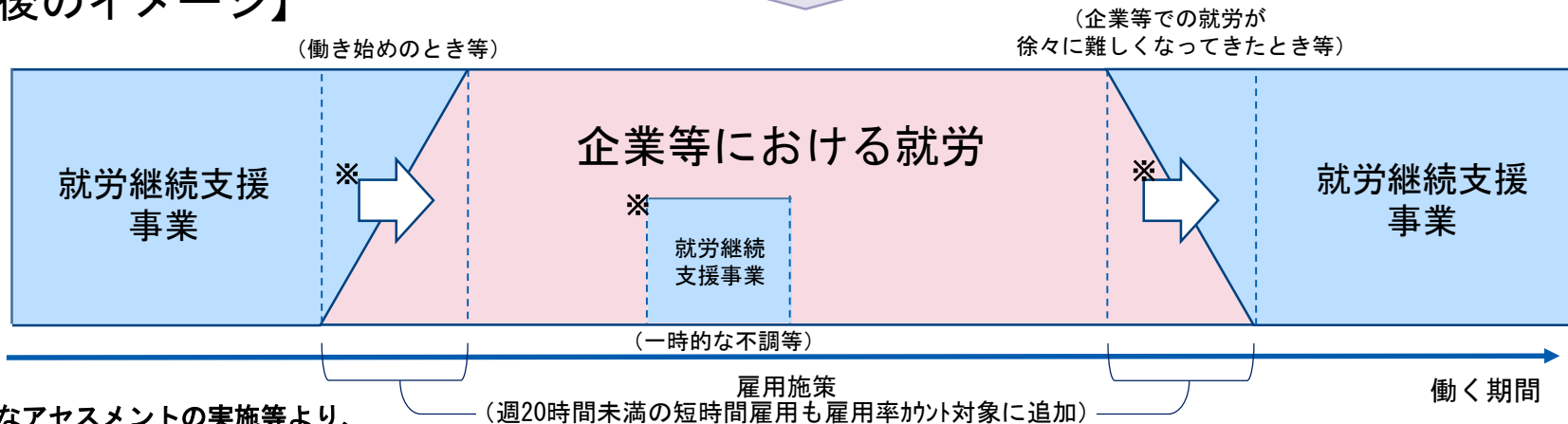
No	科目	形態	時間(分)	共通/訪問型/企業在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60~120 60~120	共通、訪問型・企業在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義 (見学)	60~180	企業在籍型
①・②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60~120	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	60~120 60~120	共通、訪問型・企業在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180~300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60~180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義 (見学)	60~180	訪問型
⑭	ケアマネジメントと職場定着のための生活・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。				

企業等における就労と就労継続支援事業の関係について（イメージ）
 （障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書
 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 別紙2）

【現行】



【今後のイメージ】



※ 十分なアセスメントの実施等より、
取組の必要性等を精査

【今後の検討に当たって、ワーキンググループでの主な指摘事項】

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負担がかかる懸念がある。併用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援事業」とは異なる運用をすべき
- ・ 就労継続支援事業の定義が「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者について、必要な訓練を行う事業」となっていることとの法令上の整理が必要

今後の地域の関係機関の連携イメージ

