

論点を踏まえた議論等の整理（案）

1. 障害者の就労支援体系に係る現状の課題

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なることから、運用がどうしても縦割りになりやすい。
- このため、これまでも連携を図ってきたものの、両者で十分な対応が出来ていない部分や両者の支援内容に重複が見られる部分など、その体系の見直しを含め、更なる連携が必要な部分があるのではないか。
教育や医療などの関連施策や人材開発施策との連携においても、更なる対応が必要な部分があるのではないか。
- また、就労支援においては、関係分野を含む複数の支援者による支援ネットワークの構築が重要である。このため、各地域の支援機関においては、教育などの関連施策や人材開発施策といった関係分野の施策も含め、それぞれの支援策がどのような形で組み合わさっているのか理解している必要がある**のではないか。**
 ただし、その実践に当たっては、
 - ・ 地域の就労支援機関がどのような支援を実施し、どのような成果を出しているかという情報を、障害者本人を含む関係者と十分に共有できていないという課題がある
 - ・ 雇用・福祉の双方の制度に精通した人材が少ないという課題がある
 - ・ 支援者としてどれだけ自分の枠の外に出て活動できるのか、それを組織としてどこまで認めるかという課題がある
 との指摘があった。
- ~~さらにまた、教育などの関連施策や人材開発施策との連携においても、更なる対応が必要な部分があるのではないか。~~一般就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業への支援も重要である。多くの企業が障害者雇用に取り組む中、キャリアアップへの対応や加齢等状況の変化に伴う対応を含め、その雇用管理に不安を感じる企業も少なくないことから、企業の支援ニーズに応えていくことも課題となっている。

2. 論点を踏まえた議論等の整理

- (1) 障害者の就労支援体系に係る課題について
 ≪雇用・福祉施策双方の課題について≫
 (総論)

- 雇用施策と福祉施策とでは、制度の成り立ちや行政の仕組み、財源等の体系が異なる中で、それぞれの目的の実現に向け、各施策が展開されている。その中で、就労支援が、雇用施策と福祉施策の結び目となっている。

- このため、就労支援において、雇用・福祉施策双方の強みが最大限発揮されるよう、支障となっている課題があるとすれば、双方で解決の途を探っていくことが求められるのではないか。

(就労支援における基本的な考え方について)

- 障害者の就労支援については、雇用・福祉施策双方ともに、その支援を通じ、障害者の、「生計の維持を図ること」、「能力の発揮の機会を確保すること」、「社会経済活動への参加を実現すること」が主な方向性として挙げられる。
- 一方で、「両者の制度上の違いにより、支援の方向性、スタンスには大きな隔たりがあり、雇用施策においては限られたサポートにより如何にして障害者本人の自立や企業の取組を促していくかを考えていくが、福祉施策においては、実施した支援に対して報酬が支払われる仕組みであり、支援をフェードアウトしていくという視点で支援を行っていない」との指摘があった。

○

また、雇用施策と福祉施策との関係において、就労支援体系の見直し等を検討するに当たっては、

- ・ 「福祉の世界だけで完結して考えるのではなく、まずは障害者の一般就労を実現するというところに軸足を置いた議論を進めるべきではないか。福祉的就労の充実により、むしろ一般就労の実現が遠くなるようなことはあってはならないのではないか

といった指摘がある一方で、

- ・ 「障害者にとって、「働く」選択肢として、福祉的就労といった一般就労以外の働き方が存在していることも重要ではないか

といった指摘もあった。

- 以上を踏まえつつそこで、本検討会の開催趣旨に照らせば、雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性として、改めて、次のとおり、整理されるのではないか。

- ・ 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、障害者本人も含めすべての関係者が最大限努力すること

改めて、どのような内容が考えられるか。また、こそこの共通認識は、各種研修や高等教育機関での教育の機会などを通じ、繰り返し伝えていくことが必要であるとの指摘があった今後どのような方法で確実に共有を図っていくべきと考えるか。

- なお、最近の障害者雇用の現場をみると、一見して「雇用率という数字を達成する」ことだけが目的となっているような取組も見受けられることから、改めて、共生社会の実現という観点から、障害者雇用がどうあるべきか

を考える必要があるのではないかという指摘があった。

(就労支援体系における基本事項について)

- 就労支援が必要な人に必要な支援が提供されるよう、雇用・福祉施策双方の支援体系において隙間がないかを精査する必要がある。例えば、「雇用施策においては、公務部門に勤務する障害者については支援が不十分」との指摘があり、また、「福祉施策においては自治体によって支援の利用の可否が異なる」、「特別支援学校やハローワークから一般就労した者については、障害福祉サービスの就労定着支援が利用できないことは、福祉と雇用の連携という視点から改善できる部分ではないか」といった指摘があった。

このように、働き方や場所等により、必要な支援が受けられない場合があることについては、今後も具体的な事案を把握次第、雇用・福祉施策の連携のもと、その改善を順次図っていく必要があるが、上述のほかには具体的にどのような場合があるか。

- また、就労支援ニーズが増大し、支援対象者が広がる中において、雇用施策と福祉施策のシームレスな支援の展開を考えていくとき、両者の支援が併存し合う部分も一部あるのではないか。例えば、後述する「一般就労中における就労継続支援の利用」のように、両者を明確に切り分けて、線引きするのではなく、それぞれの強みを生かして補完し合っていくという視点も必要ではないか。
- なお、今後の就労支援を検討していくに当たっては、障害者本人や障害者を雇い入れる企業を中心に、その支援ニーズを丁寧に探っていく必要があり、また、各企業に義務付けられている合理的配慮の提供との関係にも留意する必要があるのではないか。

(一般就労と就労継続支援との関係について)

- 現在、就労継続支援（A型・B型）については、原則、一般就労中の利用は想定していない。これは、就労継続支援が、直ちに一般就労が難しい者に対して、一般就労に向けた訓練等を実施するという趣旨・目的の下で実施されているからである。
- 一方で、障害者の多様な就労ニーズを考えたとき、「特に、短時間雇用については、企業において短時間勤務し、それ以外の時間については就労継続支援の中で働くということも制度の中で改めて位置付けていくこともあるのではないか」といった指摘があった。
- このように、一般就労しつつ、就労継続支援を利用することについては、・ 就労継続支援が「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整理が必要ではないか
・ 一般就労中であることから、まずは障害者本人の意向や企業のニーズ

を第一に考えるべき話であり、どのような場面を想定しているのか十分に整理する必要があるのではないか

といった指摘や

- ・ 働き始めの一定期間において併用して利用することができれば就業を支える生活面での手厚い支援として運用できるのではないか
- ・ 一般就労中の一時的な不調等への対応として、一定の期間を区切って就労継続支援を併用することはあり得るのではないか

といった指摘があった。

○ また、雇用施策について、

- ・ 雇用率の対象が週所定労働時間 20 時間以上の労働者となっているため、それを下回る短時間労働については、雇用が進みにくい
- ・ 企業に対するインセンティブとして、例えば、就労継続支援を併用することで、結果として、従業員が週 20 時間未満の短時間雇用になった場合でも、雇用率の対象に加えるといったこともあり得るのではないか

といった指摘があった。

○ これらの指摘も踏まえ、一般就労しつつ、就労継続支援を利用することについて就労継続支援の役割や目的、企業との関係などを含め、改めてどのように考えるか。

○ また、就労継続支援 A 型については、「一般就労を目指すような支援として展開するよりも、一般就労直後の働き始めや、加齢等の影響により一般就労が難しくなってきたときなどのキャリアアトランジションの場面や退職者のリワークなどにおいて、一定期間に利用できるようにする方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないか」といった指摘もあったが、このような指摘について、就労継続支援 A 型の役割や目的、企業との関係などを含め、どのように考えるか。

○ さらに、上述した一般就労と就労継続支援との関係において、雇用施策として支援することや対応すべきこととして何か考えられるか。 ○ このほか、一般就労と障害福祉サービスとの関係で言えば、「就労移行支援についても一般就労中に組み合わせてキャリアアップの支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」、「一般就労中に自立訓練を組み合わせる支援している取組もある」との指摘があった。

○ 一般就労が直ちに難しい者については、就労継続支援において働きながら一般就労に向けた必要な訓練等を行っている。このような福祉施策の中にある「働く場」である就労継続支援については、そこで働く障害者の賃金・工賃の向上に向け、良質な仕事の創出や確保が必要になるが、雇用施策との関係において、いわゆる「みなし雇用（企業から就労継続支援事業所への仕事の発注状況を雇用率制度で評価する仕組み）の導入」や「在宅就業支援団体

制度の見直し」について指摘があった。このような指摘について、どう考えるか。

- ~~なお、「就労継続支援事業所における賃金・工賃の向上は重要であるものの、ある程度の水準以上の賃金等を実現している事業所においては、そもそも一般就労への移行がもっと実現できるのではないか、一般就労への移行と賃金・工賃の向上は基本的には対立するのではないか」といった指摘があった。~~

(定着支援の実態とその実施体制について)

- 就職後の定着支援については、就業面・生活面双方での支援が重要であるが、定着支援における就業面・生活面の支援とは、障害者本人と企業のニーズとしてそれぞれ具体的にどのようなものが求められているのか。
- なお、定着支援で求められる内容としては、大きく分けて、①生じている具体的な課題への対応と②予防的な支援や不調の前兆となるシグナルの早期把握が考えられるとの指摘があった。
- 定着支援については、現在、雇用・福祉施策双方が関わっている。就業面・生活面における支援実態や支援内容を踏まえ、改めて定着支援における雇用・福祉施策の役割分担についてどう考えるか。また、現在行、の一定の役割分担のもと実施している定着支援の取組（ジョブコーチ支援や障害者就業・生活支援センターでの定着支援、就労定着支援等）について、実態を踏まえて改善すべきことはないか。
- 特に、障害者就業・生活支援センターでの定着支援と就労定着支援との関係、役割分担について、「障害者就業・生活支援センターが就労定着支援を実施できるように制度を見直すことも検討してもよいのではないか」との指摘もあったが、どのように考えるか。
- 加えて、就労定着支援について、「利用できる就労定着支援事業所がなく、障害福祉サービスから一般就労に移行した者の定着支援に苦慮している地域も少なくない」、「特別支援学校が在校生の進路指導に力点を置くのは当たり前であり、学校で卒業生の就職後のフォローアップが十分に出来ないのであれば、就労定着支援を利用できるようにしてはどうか」といった指摘があったことについて、どう考えるか。
- また、生活面における関係者として、病院・診療所などの医療機関も想定される。定着支援において、医療機関との連携が必要なときに、必要な連携を確実に取れるようにするために課題があるとすれば、どのようなものか。
- さらにまた、特別支援学校等の卒業生に対する就職後の定着支援については、学校との連携も必要である。地域によっては、独自の取組として、「卒業したら3年間は特別支援学校と障害者就業・生活支援センターと一緒に支援を行い、3年間かけて障害者就業・生活支援センターの支援にスライドさせていく」といった取組を実践しているところもあるが、地域や学校ごとで

連携・活用できる社会資源等も異なることから、取組状況等にバラツキがあることが想定される。このとき、雇用・福祉・教育の連携について、既に実践されている事例も参考にしつつ、改めてどのような対応が考えられるか、役割分担についてどう考えるか。

(障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携について)

- 障害者就業・生活支援センターについては、障害者雇用促進法において「公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整」を行うことを業務と規定しており、地域における関係機関の連携の拠点、いわゆるハブ機能を持つ機関として位置付けられているものである。
- 中小企業における障害者雇用に取り組んでいく必要がある中で、地域において就業面と生活面の一体的な支援を展開している障害者就業・生活支援センターについて、中小企業をはじめ関係機関からの期待も大きい。
- こうした中で、特に就労支援機関が少ない地域等においては、障害者就業・生活支援センターについては、昨今、支援を直接実施する機関としての支援ニーズが集中する傾向にある。
- 一方、就労支援においては、地域で関係分野を含む複数の関係機関による支援ネットワークを構築した上で支援することが重要であるため、障害者就業・生活支援センターへの支援ニーズについては、地域の支援ネットワークにおいて対応していく方向で改めて整理していく必要があるのではないか。
- また、障害者就業・生活支援センターが地域における関係機関の連携の拠点として機能していくために、課題となっていることがあるとすれば、それはどのようなことか。
- 障害者就業・生活支援センターでの定着支援と就労定着支援の関係について、「障害者就業・生活支援センターが就労定着支援を実施できるように制度を見直すことも検討してもよいのではないか」(再掲)、「就労定着支援の今後の方向性にもよるが、障害者就業・生活支援センターを、就業に伴う生活面での支援における基幹型として位置付けていくことも可能ではないか」との指摘もあったが、どのように考えるか。

(情報発信・相互理解を促す・情報共有について)

- 雇用・福祉施策の違いを含め支援内容が障害者本人を含む関係者に正しく伝わり、理解されることも重要である。現在、雇用・福祉施策双方において就労支援が様々用意されているものの、一見して複雑に見える部分もあるとの指摘があることから、現場目線で整理し、情報発信を図っていくことが重要であるはないか。

- 実際、「障害者雇用の実績がある企業としても、どこまでが企業が取り組むべきものであり、どこから支援機関による支援を受けられるのか、曖昧に感じる部分もある」との指摘もあったことから、特に初めて障害者雇用に取り組む企業等にとっては各支援内容について正確な理解を促すことが必要であるはないか。
- また、雇用・福祉施策双方において、各支援対象者に対する個別の支援内容について、本人の同意のもと、相互に共有することも重要であるはないか。福祉施策においては、障害福祉サービスの利用に当たって「サービス等利用計画」や「個別支援計画」が作成されることから、それらの内容を必要に応じて雇用施策における支援機関や企業、医療機関などと共有することについても、各地域で既に展開されている取組事例などを把握し、今後、その横展開に向けた方策を考えていくことが必要であるのではないかと。
- さらに、教育分野との情報共有連携についても、例えば、「特別支援学校が卒業生の進路先、余暇活動、地域での活動、医療にかかる情報等を個別の移行支援計画として作成し、本人、家族、障害者就業・生活支援センター、進路先の企業等と共有する」といった取組もあることから、このような既に実践されている事例を参考にしつつ、必要に応じ、「個別の教育支援計画」の内容などを、雇用・福祉施策と教育分野において相互に情報共有を図っていくことも重要であるを検討すべきではないか。
- これに係り、これらの情報共有に当たっては、将来的には、ICTの活用等により、本人や企業、支援機関等が、必要なときに必要な情報を容易に入手できるような仕組みを構築することも考えられるのではないかと円滑に進めることが出来るのではないかととの指摘があった。
- なお、共有する情報について、支援において発生した問題やその顛末など、障害者本人にとって課題となった事項に係る内容についても、可能な限り、企業を含む関係者間で共有することが必要なのではないかととの指摘があった。

(その他雇用・福祉施策の連携について)

- 通勤や職場等における支援については、令和2年10月から、雇用施策として障害者雇用納付金制度に基づく助成金の拡充を図るとともに、福祉施策として「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」を創設し、両者が一体となった新たな取組を実施している。
この取組については、利用実態を把握するとともに、好事例の収集・横展開などにより、引き続きより使いやすいものになるように必要な取組見直しを実施していくことが求められる。
- その上で、今後も引き続き、新たな取組の実施状況を踏まえながら、通勤や職場等における支援の在り方について検討を重ねていく必要があるので

はないか。

- また、発達障害、視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害や難病など、個々の障害特性に精通し、きめ細かな支援を実施する体制が十分ではないとの指摘もある。これについて、例えば、障害当事者の団体等によるピアサポートの活用も、ひとつの取組として想定されるが、これについてどう考えるか。このほか、上記の指摘に対する取組として、どのようなことが考えられるか。

《雇用施策における課題について》

(職業リハビリテーション機関について)

- 一般就労の実現に向けては、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業への支援も重要である。雇用施策において、「特に知的・発達障害分野における就労支援として、職場におけるコミュニケーションの支援の充実」について指摘があったが、企業の支援ニーズにはその他にどのようなものがあるか。企業の支援ニーズに答えるためにハローワーク等の職業リハビリテーション機関にどのような支援が求められるか。
- 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、就労移行支援事業所をはじめとする地域の就労支援機関における支援の質を高めるとともに支援人材を育成することを通じて、地域の支援力向上を図っていくため、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求められるハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターといった職業リハビリテーション機関について、更なる対応や改善が必要な部分として何か考えられることはあるか。
- なお、雇用施策において、「特に知的・発達障害分野における就労支援として、職場におけるコミュニケーションの支援の充実」について指摘があった。

(障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度について)

- 障害者雇用率制度の対象となる障害者については、現在、原則、障害者手帳所持者となっているが、障害福祉サービスについては必ずしも手帳所持が利用要件となっていないことや、生活困窮者等「働きづらさがある方」への支援ニーズも高まる中で、その対象範囲を改めて検討する必要があるのではないかという指摘があった。
- また、いわゆる「みなし雇用（企業から就労継続支援事業所への仕事の発注状況を雇用率制度で評価する仕組み）の導入」や「在宅就業支援団体制度の見直し」についても指摘があった。特に、「みなし雇用」については、企業が障害者を直接雇用することを放棄する懸念があるため、その導入に反対する意見があった一方で、就労継続支援事業所の賃金・工賃の向上に資す

る取組として重要であるため、その導入を視野に入れる必要はあるとの意見があった。

- なお、障害者雇用納付金制度については、障害者雇用が伸展すればするほど財政状況が逼迫する構造的課題を有しており、障害者雇用を後押しする必要な制度や支援策等を十分確保できないといった状況もあり、現行の「納付金を調整金・報奨金等へ充当する」という仕組みを見直す必要があるのではないかとの指摘があった。

《福祉施策における課題について》

(就労系障害福祉サービスについて)

- 就労移行支援や就労継続支援（A型・B型）について、「実態として、それぞれの取組内容が重なっている部分がある」との指摘もある。このため、上述した「一般就労と就労継続支援との関係」などの検討を踏まえつつ、各支援の趣旨・役割などを改めて整理する必要があるのではないか。そのとき、生活介護や自立訓練といった他の障害福祉サービスとの関係についてどう考えるか。

- また、就労系障害福祉サービスが地域における就労支援を担う一員として更に存在感を出していくためには、「各事業所における就労支援に係る専門性の向上とともに、地域において各事業所が蓄積した支援ノウハウを共有していくことが重要である」との指摘があったことから、それを後押しする取組を進めていくことが必要であるではないか。

加えて、就労継続支援においては、働きながら一般就労に向けた必要な訓練等を行っているが、このような福祉施策の中にある「働く場」である就労継続支援については、そこで働く障害者の賃金・工賃の向上も課題であり、良質な仕事の創出や確保に向け、引き続き各事業所の創意工夫を促していく必要がある。

- なお、就労移行支援においては、「特に地方において事業所数が減少しており、空白地域が生まれている地域もあることから、地域において就労移行支援事業所が果たしている一般就労への移行やアセスメントの機能を各地域においてどう担保するかも課題である」との指摘があった。

就労継続支援事業については、「賃金・工賃の向上は重要であるものの、ある程度の水準以上の賃金等を実現している事業所においては、そもそも一般就労への移行がもっと実現できるのではないかと、一般就労への移行と賃金・工賃の向上は基本的には対立するのではないかと」といった指摘があった。

(就労継続支援A型について)

- 就労継続支援A型については、福祉施策であるものの、障害者と雇用契約

- を締結し、働きながら、一般就労に向けた訓練等を実施するものである。このため、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているものといえる。
- 一方、就労継続支援A型については、「障害者に最低賃金を支払うだけの事業経営が出来ていない」などの課題もある。制度創設当時と比べ、障害者雇用が大きく進展していることから、就労継続支援A型が地域において果たすべき役割やその性格について、再考する必要があるのではないか。
 - 例えば、就労継続支援A型の役割やその性格については、現行の「一般就労の実現に向けた訓練を行う場」に加え、実態としては「就職困難性の高い方が働く場」や「キャリアトランジションの場面などにおいて、（一般就労との組み合わせも含め）一定期間働く場」といったものが考えられる。これらを一括りで取り扱うのではなく、その内容や機能に応じ、類型化するなどの整理も必要ではないか。
 - その上で上述した「一般就労と就労継続支援との関係」などの検討を踏まえつつ、今後、就労継続支援A型の進む方向性として、どのようなものが考えられるか。具体的には、「訓練の場」としての役割と「働く場」としての役割との関係について、どう考えるか。なお、これについて、「就労継続支援A型については、一般就労を目指すような支援として展開するよりも、一般就労直後の働き始めや、加齢等の影響により一般就労が難しくなってきたときなどのキャリアトランジションの場面や休職者のリワークなどにおいて、一定期間に利用できるようにする方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないか」といった指摘もあった。
 - また、就労継続支援A型の検討に当たって、事業所で実施されている支援とは具体的にどのようなものであり、就労継続支援A型と特例子会社をはじめとする障害者雇用に積極的に取り組む一般企業それぞれにおいて想定される対象者について、とはどのように異なるのかを整理する必要があるのではないか。これについて、「特例子会社と就労継続支援A型とでは、そこで行われている支援は近いものがあるが、就労継続支援A型は一般就労ではない。就労継続支援A型が一般就労の実現に向けた訓練を行う場であるとするのであれば、そこに留まるような訓練・支援ではいけない」との指摘があった。
 - なお、就労継続支援A型については、「雇用の場」を管理するものでもあることから、「労働法規や制度の適用などに当たって疑義が生じる場面も少なくない」との指摘があったほか、「就労継続支援A型の利用には、障害者本人の自己負担が発生する一方で、障害者職業能力開発校では障害者本人に訓練手当が支給されることは、同じ一般就労に向けた支援であるにも関わらず、統一感に欠ける」との指摘もあった。

(就労継続支援B型について)

- 就労継続支援B型については、「依然として、工賃水準が低い事業所が多く、障害年金と合わせても障害者本人が地域で自立した生活を実現するには難しい状況にあることから、対策を充実していく必要がある」との指摘があった。一方、「工賃向上は重要であるものの、ある程度の水準以上の工賃を実現している事業所においては、そもそも一般就労への移行がもっと実現できるのではないか、一般就労への移行と工賃向上は基本的には対立するのではないか」といった指摘もあった（再掲）。
- また、生産活動の実施による工賃の支払いは、生活介護などの他の障害福祉サービスにおいても実施可能であるが、就労継続支援B型については、地域における多様な就労・社会参加ニーズを受け止めている結果として、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えている実態もある。
- このような中で、就労継続支援B型が地域における就労支援の一翼を引き続き担うためには、地域において果たすべき役割やその性格について、今後、どのようにあるべきと考えるか。
- なお、就労継続支援B型は、「雇用契約を締結していないために、労働関係法令の適用が想定されないが、その一部適用を認めていくことやそれに類する規制を導入していくことができないか」といった指摘があった。

（２）新しい就労支援ニーズへの対応について

《短時間雇用への対応について》

- 障害者の多様な就労ニーズを考えたとき、「特に、短時間雇用については、企業において短時間勤務し、それ以外の時間については就労継続支援事業の中で働くということも制度の中で改めて位置付けていくこともあるのではないか」といった指摘があった。（再掲）
- このように、一般就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについて、就労継続支援事業の役割や目的、企業との関係などを含め、
 - ・ 就労継続支援が「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整理が必要ではないか
 - ・ 一般就労中であることから、まずは障害者本人の意向や企業のニーズを第一に考えるべき話であり、どのような場面を想定しているのか十分に整理する必要があるのではないかと
- といった指摘や
 - ・ 一般就労中の一時的な不調等への対応として、一定の期間を区切って就労継続支援を併用することはあり得るのではないかと
 - ・ 働き始めの一定期間において併用して利用することができれば、就業を支える生活面での手厚い支援として運用できるのではないかと
- といった指摘があった。（再掲）
- また、雇用施策について、

- ・ 雇用率の対象が週所定労働時間20時間以上の労働者となっているため、それを下回る短時間労働については、雇用が進みにくい
 - ・ 企業に対するインセンティブとして、例えば、就労継続支援を併用することで、結果として、従業員が週20時間未満の短時間雇用になった場合でも、雇用率の対象に加えるといったこともあり得るのではないか
- といった指摘があった。(再掲)

- これらの指摘も踏まえ、短時間雇用への対応について、改めてどのように考えるか。どのように考えるか。(再掲)
- ~~また、短時間雇用について、雇用施策として支援や対応すべきこととして何か考えられるか。~~(再掲)

《キャリアトランジションへの対応について》

(在職障害者のキャリアアップニーズへの対応について)

- 障害者本人たちは、毎日の業務を遂行していく中で着実に成長していくことから、「企業として、そのような日々の成長を受け、障害のある社員のキャリアアップについても対応を考えていかななくてはならない」との指摘があった。
- ~~もあるが、~~障害のある社員のキャリアアップに対する取組としては、例えば、
 - ・ 対応可能な職務の幅を段階的に拡大していく支援
 - ・ 特定の職務において、より難易度の高い作業への対応力を身につけていく支援
 - ・ 管理職への登用
 - ・ 上記に係る職位制度や目標管理・評価制度の整備
 などが考えられる具体的にどのようなニーズがあり、どのような取組・対応が求められているのか。
- これらの取組については、まずは各企業内において個々に取り組まれるものであるため、外部の就労支援機関が、通常の支援の延長として、どこまでニーズを踏まえた支援ができるかといった課題がある。
- 例えば、地域障害者職業センターにおいては、特例子会社等の障害者雇用・人事担当者や社会保険労務士などの外部人材（障害者雇用管理サポーター）と連携し、キャリアアップに対する取組への支援を実施することもあることから、このような支援も参考にしながら、今後、支援の在り方について整理する必要があるのではないかまた、その取組・対応を進めるに当たり、障害者本人や企業にとって、支障となるような具体的な課題はあるか。既存の支援も含め、必要な支援はあるか。
- また、障害のある社員のスキルアップ機会を提供する場としては、職業能力開発校等の人材開発施策など既存の制度の活用も考えられるのではない

かといった指摘があったが、その活用を図るに当たり、何か課題があるとするれば、どのようなことがあるか。

- なお、就職後のキャリアアップニーズへの対応は、「職場定着の問題と深く関わっている」との指摘や、「就労移行支援についても一般就労中に組み合わせてキャリアアップの支援として利用できるようにすることも大きなポイントではないか」(再掲)との指摘があった。

(加齢等状況の変化に伴う対応について)

- 雇用の現場においては、障害のある社員について、加齢等の影響による体力の低下等により、企業の中で継続的に働き続けることが困難になる場合も少なくない。そのような場面を想定したとき、本人の意向を尊重することを第一に、可能な限り一般就労において働き続けることを支援する一方で、本人の希望や状態等によっては応じ就労継続支援といった福祉施策の利用に段階的に移行するという考えられるのではないか。
- このため一般就労から福祉施策への移行が必要になる障害者も多くなると想定されることから、今後、「雇用から福祉」への移行を想定した連携体制や取組も検討する必要があるのではないか。
- 例えば、就労継続支援事業A型について、「キャリアトランジションの場面において一定期間に利用できるようにする方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないか」との指摘があったが、就労継続支援A型が地域において果たすべき役割等を再考する中で、このように一般就労後の活躍の場として福祉施策を活用することや、「週3日の一般就労」と「週2日の就労継続支援」の併用を認め、緩やかに移行を進めていくことなども、本人の意向を尊重することを第一に、柔軟に取り組んでいくことが考えられるのではないかと、これについて留意すべき点などを含め、どう考えるか。

《テレワーク等の働き方への対応について》

- IOT、AI、ロボット等の技術革新に加え、新型コロナウイルス感染症への対応として、今まで以上に、企業においてオンラインでの採用活動の導入やテレワーク実施が進んでいくことが予想される。こうした取組は、障害者就労の可能性を更に広げるものである。
- 一方で、就労支援の現場に目を向けると、通勤を想定した通所・対面での支援を基本としている部分やICTの活用が十分にできていない部分も少なくない。障害者の多様な働き方を実現していく観点からは、障害者本人の希望や障害特性も踏まえつつ、障害者雇用におけるテレワークの推進を図っていくことに加え、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関でのテレワークによる在宅就労も想定した支援の推進を図ることが必要ではないか。
- また、これらの推進に当たって、課題となっていることや必要な支援策が

あるとすれば、どのようなことか。

(3) 他分野との連携について

≪教育分野との連携について≫

○ 特別支援学校等における長年の取組の成果により、その卒業生の一般就労への就職が着実に伸びてきている。一般就労への進路を希望する生徒に対して、その希望を尊重し、実現を後押しすることは、特別支援学校のみならず、関係する支援機関においても重要なことである。一方、支援機関における支援も以前と比べて多様化していること等を踏まえると、例えば、卒業後、直ちに一般就労することのみならず、支援機関における一定期間の支援のもとに更にスキルを身につけてから一般就労を実現するという選択肢も一般的なこととして考えられるのではないか。

支援機関においては、生徒の意欲や希望を踏まえつつも、卒業時という一時点だけではなく、中長期的な視点をもって必要な支援を提案、検討していくことも必要ではないか。また、その前提として、雇用施策と福祉施策との連携（一般就労への移行）が確実に図られていることが必要である。

○ 特別支援学校等の卒業生に対する就職後の定着支援において、学校との連携も重要である。地域によっては、独自の取組として、「卒業したら3年間は特別支援学校と障害者就業・生活支援センターと一緒に支援を行い、3年間かけて障害者就業・生活支援センターの支援にスライドさせていく」といった取組を実践しているところもあるが、地域や学校ごとで連携・活用できる社会資源等も異なることから、取組状況等にバラツキがあることが想定される。を円滑に進めていくためにも、雇用・福祉・教育の連携について、既実践されている事例も参考にしつつ、改めてどのような対応が考えられるか、役割分担についてどう考えるか。（再掲）

○ 雇用・福祉施策と教育分野における情報共有について、例えば、「特別支援学校が卒業生の進路先、余暇活動、地域での活動、医療にかかる情報等を個別の移行支援計画として作成し、本人、家族、障害者就業・生活支援センター、進路先の企業等と共有する」といった取組もあることから、このような既実践されている事例を参考にしつつ、「個別の教育支援計画」の内容などを相互に情報共有を図っていくことが必要であるを検討すべきではないか。（再掲）

○ 特別支援学校における進路選択・就職支援に当たっては、生徒本人に加え、保護者等の一般就労に対する理解と協力も重要であるが、特別支援学校の生徒の保護者等に対する取組として、どのようなことが行われており、またどのようなことが必要であると考えるか。例えば、一般就労の実現に当たっては、早い段階で、障害者本人や保護者等が「働く」ことのイメージを明確に持つことが重要であるとの指摘があるが、これに対する取組として、どのよ

うなことが行われており、また課題があるとすればどのようなことがあるのか。

- また、高等学普通校においても、「知的障害や発達障害の疑いのある生徒など、特別な配慮や支援を要する生徒も年々増えてきている」という指摘もあることから、特別支援学校との連携に加え、そのような高等学普通校生徒の進路選択・就職支援に当たっても、教育分野と雇用・福祉施策との連携が必要ではある。

一方、特別支援学校における取組と比較すると、連携の枠組みが必ずしも構築されていないことも考慮すると、改めて高等学校ないか。○また、普通校との連携について、具体的にはどのような方策が考えられるか。

- さらに、大学においても、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱える学生に対するキャリア教育や支援が課題となっており、キャリアアセンタースタッフを対象に就労支援のノウハウを提供し、広めていくことも必要である指摘があった。このほか、大学との連携について、具体的にどのようなニーズがあり、どのような方策が考えられるか。

《医療分野との連携について》

- 障害者就労を円滑に進めていくためには、支援開始前から就職が実現した後も、障害特性に応じ、様々な段階において病院・診療所など医療機関との連携が必要になることが少なくない。
- 医療機関との連携が必要なときに、必要な連携を確実に取れるようにするために課題があるとすれば、どのようなものか。

《障害年金について》

- 障害年金制度については、働く障害者にとっても所得保障として重要な機能を果たしている実態にあるといった指摘があった。

《その他》

- 障害者の就労支援体系を検討していくに当たっては、生活困窮者自立支援制度といった隣接する施策との連携や関係整理も併せて考えていく必要があるのではないかと指摘があった。
- 例えば、現在、一部の障害者就業・生活支援センターにおいては、生活困窮者等のうち障害が窺われる者の就労促進と職場定着に向け、生活困窮者自立支援制度における就労支援施策や生活保護受給者に対する就労支援施策と連携して支援等を行う就業支援担当者（生活困窮者等支援担当者）を配置しているほか、就労移行支援等障害福祉サービスにおいても、利用者の支援に支障がない範囲で生活困窮者の支援に支援員等を活用することが可能となっている。

- 今後、生活困窮者等「働きづらさがある方」への支援ニーズも高まる中で、どのような支援を提供するかについては、いずれにしても、本人の意向を中心に適切なアセスメントの中で個々に判断していくことが必要である。

以上