

これまでの議論等の整理（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方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、更なる連携を検討していく必要がある。加えて、教育や医療などの関連施策や人材開発施策との連携についても、更なる対応を検討していく必要がある。
- 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。

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、企業等への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答えていくことも課題となっている。
- 以上を踏まえ、本ワーキンググループでは、雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題を中心に、それに関連する教育等他分野との連携も含め、就労支援体系の在り方について検討を行った。併せて、雇用・福祉施策それぞれの現行制度についても課題把握等を行った。

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。

(就労支援における基本的な考え方について)【別紙1】

- 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、まずは企業等での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、むしろ企業等での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企業等への就職以外の働き方が存在していることも重要ではないか。必ずしも企業等への就労の実現だけがゴールであるような結論は避けるべきではないかとといった指摘もあった。
- そこで、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、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨からは、次のとおり、整理してはどうか。
 - ・ 「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」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること
また、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て、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。

- 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について、障害者本人や企業を含む関係者間で議論を続けていくことが望まれる。

(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」、「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企業等に就職した者については、障害福祉サービスの就労定着支援事業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。

- 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あると考えられる。例えば、後述する「企業等での就労中における就労継続支援事業の利用」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ある。
- さらに、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。

(企業等での就労中における就労継続支援事業の利用について)【別紙2】

- 現在、就労継続支援事業（A型・B型）については、原則、企業等での就労中の利用は想定していない。これは、就労継続支援事業が、直ちに企業等での就労が難しい者に対して、それ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。
- このように、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、

- ・ 就労継続支援事業が「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
- ・ 企業等で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
- ・ 企業等での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事業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。

○ このほか、仮に、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用する場合には、

- ・ 障害者本人や企業の意向等を踏まえ、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である
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷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である

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、雇用率カウントの対象に加える（積み上げ方式等）といったこともあり得るのではないか
- ・ 精神障害のある者に限って週20時間未満の短時間雇用を雇用率カウントの対象に加えることは、企業等での就労を進める上で有効ではないか

といった指摘があった。

○ 以上を踏まえ、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、企業等での働き始めの時期など短時間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面等において、一定のニーズや必要性が認められることから、取組として進めていくことが適当ではないか。

ただし、その取組の設計に当たっては、企業等での就労を希望している障害者に対し、その希望を叶え、それを支える支援として機能するよう、福祉

施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要があるのではないか。

- このほか、企業等での就労と障害福祉サービスとの関係で言えば、「就労移行支援事業についても企業等での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」、「企業等での就労中に自立訓練を組み合わせて支援している取組もある」との指摘もあった。

(定着支援の実態とその実施体制について)【別紙3】

- 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。その支援実態や支援内容を踏まえ、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、就労定着支援事業等）について、その役割分担や関係をどう考えるか。
- なお、就労定着支援事業については、
 - ・ 就業に伴う生活面での支援であり、雇用施策における定着支援との重複はない
 - ・ 事業創設から日が浅く、支援の質にバラツキがあるため、一定の質の担保や雇用施策における定着支援との連携に対する意識をより高めていく必要がある
 - ・ 利用できる事業所がなく、障害福祉サービスから企業等での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。馴染みの関係で支援することを前提としつつ、地域によって就業に伴う生活面での支援に穴が生じないように、障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業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
 - ・ 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であるとするならば、「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることとは馴染まないのではないか
 - ・ 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、就労定着支援事業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。
- 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。障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、生

活面の支援としての精神障害者等の勤務先での様子を医療機関と共有し、職場定着に必要な配慮や支援方法について共に考えていくことも必要である。このため、引き続き、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めていくことが重要である。同様に、勤務先での様子等の情報を医療機関と共有することの重要性を、医療機関に対して発信していくことも必要であるとの指摘があった。

- さらに、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地域もあるが、学校業務の拡張として行ってきたという実態にあり、各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、地域の実情を応じ、それぞれの取組を考えていく必要がある。

このため、雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図るところから始める必要があるのではないか。その中で、就職後の定着支援についても、各地域でどのような取組を更に進めることができるか、関係者間で認識を共有する機会を設けることとしてはどうか。

(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)【別紙4】

- 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は、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、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ものの、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。
- このため、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

要もあるが、障害者就業・生活支援センターを地域における関係機関の連携の拠点とした地域の支援ネットワークとは、具体的にどのようなものが想定されるのか。そのネットワークを機能していくための課題は、どのようなことか。

- また、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事業の関係について、「障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業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)、「就労定着支援事業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、就労面のみならず、生活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」、「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であるとするならば、「中立性」が重要であり、単純に就労定着支援事業を実施できるようにすることは馴染まないのではないか」(再掲)との指摘についても、併せてどのように考えるか。
- なお、就労支援等に係る「ワンストップ」相談窓口にはローワークが活用できるのではないかと指摘があった。

(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。
- 実際、「障害者雇用の実績がある企業としても、どこまで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とともに、各地域で実践されている好事例・取組事例についても関係者間で広く共有されることが必要である。加えて、「障害特性の理解も職場の環境整備のひとつである」ことから、企業等において、知的障害や精神障害、視覚障害、聴覚障害、高次脳機能障害、難病など、それぞれの障害特性の理解を深めていく取組も進めていくことも必要である。
- 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、プライバシーに十分配慮した上で、本人の同意のもと、その範囲において相互に共有することも重要である。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、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。

- さらに、教育分野との情報共有についても、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」の内容などを相互に情報共有を図っていくことも重要である。
- 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。
- 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。
- 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、それぞれの障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保の在り方を引き続き検討するとともに、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ことから、その活用や連携の仕組みも検討していくことが望まれる。
- なお、障害特性に応じた専門的な支援の確保について、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「障害者雇用支援人材ネットワークシステム」¹を構築し、特定の専門分野における支援人材などの情報を発信していることから、こうした仕組みを活用することも、その課題解決の一助になるのではないかとの指摘もあった。

¹ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページにおいて、各分野や地域毎に専門人材が「障害者雇用管理サポーター」として登録・公開されており、企業等が直接連絡を取り、相談等を依頼することが可能。
<http://shienjinzai.jeed.go.jp/>

- さらに、企業等での就労を支える上で、働いている以外の時間の過ごし方（余暇活動）も重要であり、何らかの支援が必要ではないかとの指摘があったが、これについてどう考えるか。また、雇用・福祉施策において、どのような支援があり得るかと考えるか。

《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）

- 企業等での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、このような企業内での支援ニーズへの対応については、企業内における合理的配慮の提供や「雇用から福祉」への移行（後述）など個別性の高い内容も含め、障害者本人と企業双方にとって納得感のある解決策を提案できなくてはならない。その際、ハローワークの第三者的な立場としての役割が期待できるのではないか。

- 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取組として、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる。

特に、障害者職業カウンセラーが有する障害者就労に係る知識・経験・ノウハウといった高い専門性に対しては、「地域の団体・関係機関との共有をもっとしてほしい」、「直接支援から、支援のコンサルティング等地域の就労支援機関の後方支援へと、その専門性を発揮する場をシフトしてほしい」との指摘があった。

- また、障害者職業能力開発校といった職業能力開発施設についても、その拠点が限られていることから、就労移行支援事業所等地域の就労支援機関を活用することでより身近に訓練の機会が提供できるよう、更に進めていくことも考えられるのではないかとの指摘があった。

（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。

加えて、いわゆる「ダブルカウント」制度について、その重度判定の範囲

についても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に必要な費用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等の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）

- 就労移行支援事業や就労継続支援事業（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「企業等での就労中の就労継続支援事業の利用」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。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も併せて整理することが望まれる。
- 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。
- さらに、就労継続支援事業においては、働きながら企業等での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事業所については、そこで働く障害者の賃金・工賃の向上も課題である。このため、良質な仕事の創出や確保に向け、障害者優先調達推進法に基づく国や地方自治体等の取組を一層進めていくほか、引き続き各事業所の創意工夫を促し、民需の掘り起こしや拡大を図っていく必要がある。

加えて、就労継続支援事業においても、企業等での就労を希望する者に対しては、その実現に向けて支援を実施するとともに、障害者本人と一緒にあって、企業等での就労の可能性も常に探り、雇用・福祉の双方向の行き来がよりシームレスになるよう、中長期的な視点をもって支援に臨む姿勢が重

要である。

- なお、就労移行支援事業においては、「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企業等での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、企業等での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。
- 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「企業等での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、(企業等での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。これらを一括りを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、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、企業等での就労を目指すような支援として展開するよりも、就職直後の働き始めや、加齢等の影響により企業等での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。
- 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、どのように異なるのかを整理する必要がある。これについて、「特例子会社と就労継続支援A型とで、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型は企業等での就労ではない。就労継続支援A型が企業等での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」、「就労継続支援A型は福祉的支援を受けながら労働者として働ける貴重な制度である」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、企業等での就労に向けた支援としては同じ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、そもそも企業等での就労への移行がもっと実現できるのではないか、企業等での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。
- 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。
- 現在、就労継続支援B型においては約28万人（令和2年11月時点）が働いていることから、企業等での就労以外の「働き方」を実現する場所として、各地域に必要な機能となっている。また、「社会との繋がりが持てる」、「生き甲斐を得られる」、「仲間ができる」といった声にも応えていることは、地域にとっても重要な役割と言える。
- そして、就労継続支援B型が、引き続き地域における就労支援の一翼として、地域で役割を担っていくためには、その取組が、障害者にとって「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」であるべきことを、各事業所が自覚し、実践していく姿勢が重要となる。これらは、各事業所が、障害者本人の障害程度・特性に関わらず、その就労支援を通じ、実現しなくてはならないことである。
- 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」、「労災保険に代わる保証の仕組みも検討する必要があるのではないか」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》

- 短時間雇用への対応として、例えば、企業等での働き始めの時期など短時

間雇用から段階的に働く時間を増やしていく場面においては、企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについて、一定のニーズや必要性が認められると思われることから、その取組を進めていくことが適当ではないか。

- ただし、その取組の設計に当たっては、短時間雇用での働き方を希望している障害者のニーズを的確に把握し、希望等に反し、その働き方が固定化しないよう、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要があるのではないか。

《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。
- 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。
- 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、企業等の中におけるキャリアアップに対する支援の在り方について整理する必要がある。
- 一方、企業等での就労を実現していく過程において、障害者本人のキャリアアップニーズやマッチング先となる企業等の中におけるキャリアアップの取組状況などについては、支援の方向性を検討する上での情報として、支援機関が予め把握しておくべき内容でもあることには留意が必要である。
- 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在職者訓練（ハロートレーニング）など既存の制度の活用も考えられるが、その充実・強化が必要ではないかといった指摘があった。
- さらに、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、「就労移行支援事業についても企業等での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、可能な限り企業等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。
- 例えば、就労継続支援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、このように企業での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日の企業での就労」と「週2日の就労継続支援事業」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。
- このため、今後、「雇用から福祉」への移行を想定した連携体制や取組について、障害者本人の意向やニーズ、企業における実態などを把握し、障害者本人の希望やその実態に反したものにならないように留意した上で、福祉施策・雇用施策双方において詳細な検討を進める必要がある。

《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やリモートによる支援の推進を図ることが必要である。
- これらの推進に当たっては、
 - ・ 企業の実態としても、環境面の整備に加え、障害のある社員の障害特性などにより、テレワークを進めていくことは容易ではないことから、企業

内での仕組みの構築やノウハウの蓄積を早急に進めなくてはならない

- ・ 支援機関においても、実際のテレワークとしての仕事を想定した実践的な訓練がどのようなものなのかなど、専門性やノウハウの蓄積を更に進めていく必要がある
- ・ 働く場でのICT等の技術革新に対応できる支援人材の育成・確保も進めていかなければならない

といった指摘があったことから、まずは取組事例等を収集・整理し、横展開を進めていくといった対応が必要である。

- また今後、テレワーク等の働き方が今まで以上に一般的になっていくことを踏まえれば、雇用施策や福祉施策だけではなく、特別支援学校や職業能力開発校においても、そのような「働き方の変化」も踏まえた教育・訓練内容や方法を整備していく必要があるとの指摘があった。

(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、その卒業生の企業等への就職が着実に伸びてきている。企業等への就職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、直ちに企業等に就職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企業等への就職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。

このため、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ある。また、その前提として、雇用施策と福祉施策との連携（企業等での就労への移行）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、学校業務の拡張として行ってきたという実態にあり、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、地域の実情を応じ、それぞれの取組を考えていく必要がある。

このため、雇用・福祉・教育の連携については、まずは、各地域での自立支援協議会や就労支援会議等に教育分野からも参画し、就労支援に係る課題を共有するなど、連携強化を着実に図るところから始める必要があるのでは

ないか。その中で、就職後の定着支援についても、各地域でどのような取組を更に進めることができるか、関係者間で認識を共有する機会を設けることとしてはどうか。(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、このような既に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。(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、早い段階で、生徒本人や保護者等が「働く」ことに伴って求められること、準備が必要なこと等の十分な理解を促すことが重要である。各学校においても、保護者等への進路説明会等を開催し、「働く」ことに関する情報発信等を行っているが、その「働く」ことに関する認識が思い込みや経験、感覚などで左右されないよう、例えば、企業実習等を通じて生徒本人の作業能力等を可視化し、客観的な情報も併せて提示することなど、教育分野と雇用・福祉施策との連携のもと、より創意工夫が必要である。
- また、高等学校においても、「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、高等学校との連携については、当面の間、具体的な取組事例や課題の整理等を進めていくことが必要である。
- 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。

《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。
- 障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、生活面の支援としての精神障害者等の勤務先での様子を医療機関と共有し、職場定着に必要な配慮や支援方法について共に考えていくことも必要である。このため、引き続き、障害者就業・生活支援センターや就労定着支援事業等において、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必要な情報共有を進めてい

くことが重要である。(再掲)

- 同様に、勤務先での様子等の情報を医療機関と共有することの重要性を、医療機関に対して発信していくことも必要であるとの指摘があった。(再掲)

《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。
- このほか、最低賃金の減額の特例許可申請について、その対象範囲の表記が「精神または身体の障害により著しく労働能力が低い者」となっていることから、知的障害も含まれることが誰にでも分かるよう、パンフレット等において「知的障害」を明示的に示してはどうか等との指摘があった。

以上