

これまでの議論等の整理（案）

【別紙 1 ～ 4】

就労支援体系の見直しにかかる基本的な考え方について

- 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

①「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方の中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

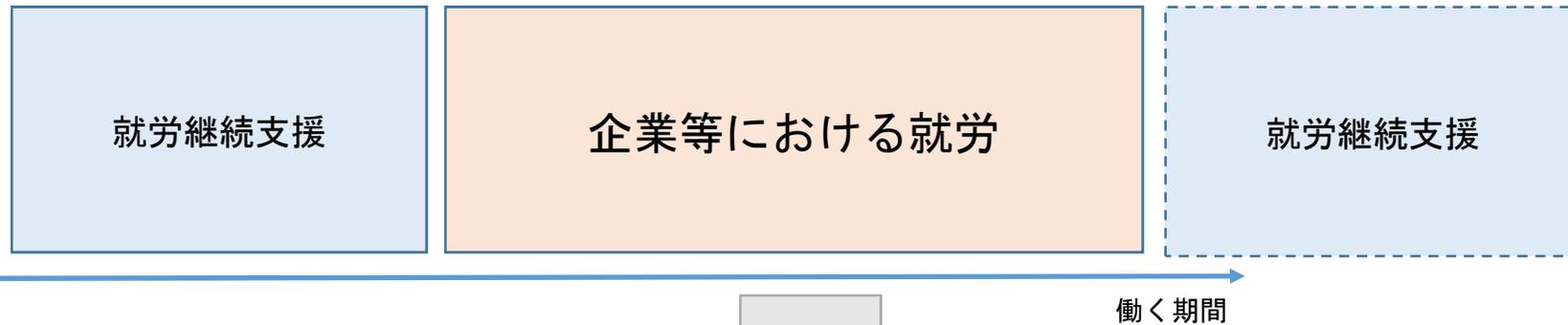
③「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、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、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

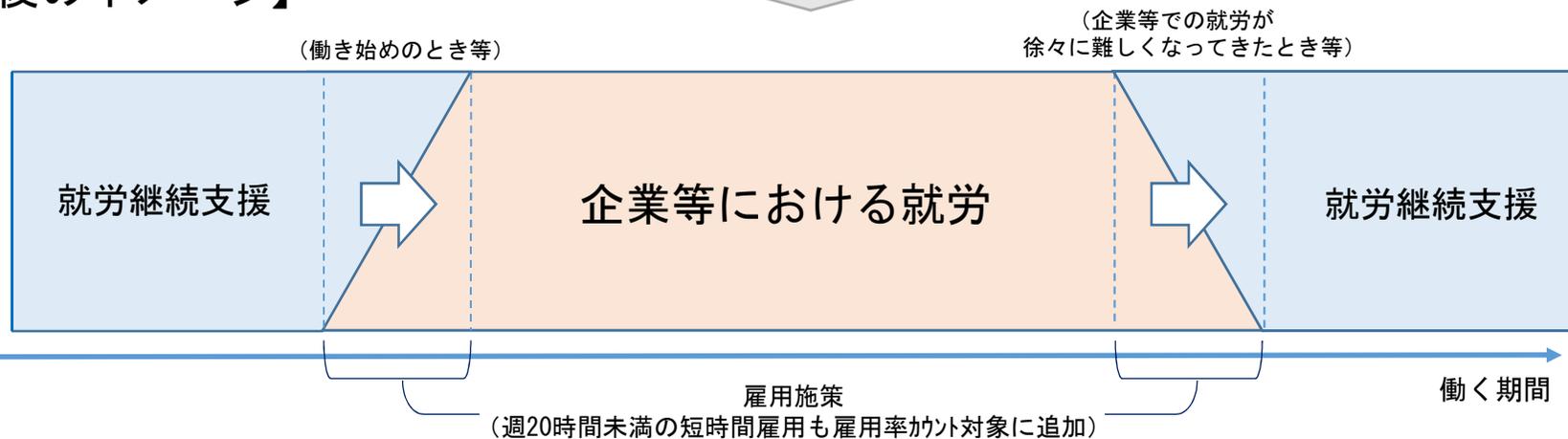
④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

【現行】



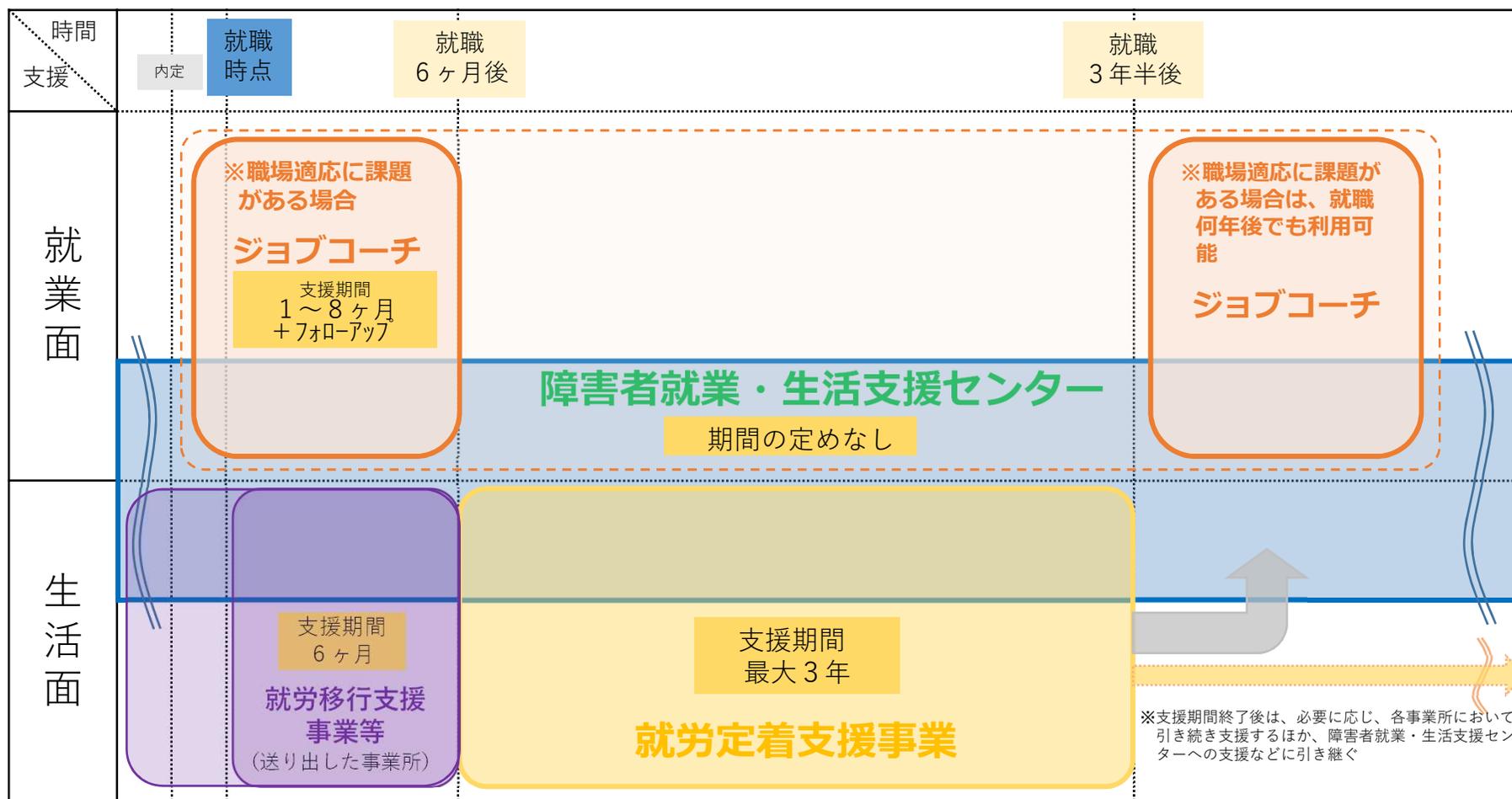
【今後のイメージ】



【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。
- ・ 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支援の方向性を明確化する必要がある。
- ・ 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ため、併用して利用できる期間を区切るなど、従来の「就労継続支援」とは異なる運用を検討する必要がある。

※障害者の雇用に当たっては、一義的には事業主に適切な雇用管理の責務があることに留意

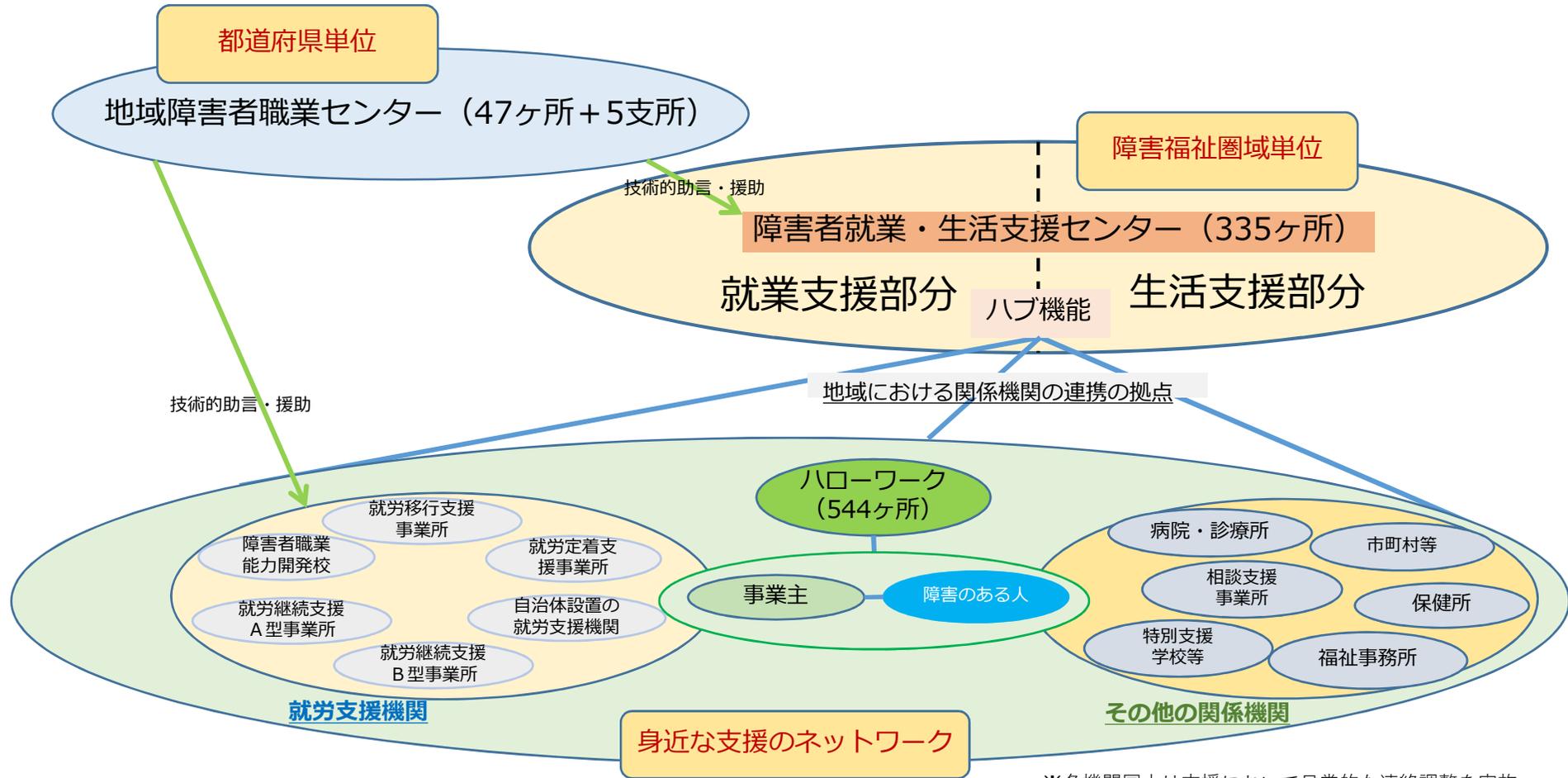


【定着支援に係るワーキンググループでの主な指摘事項】

- ・ 定着支援については、まずは顔なじみの関係の中で支援をすることが重要ではないか。
- ・ 就労定着支援事業は、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は重複しない。また、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。
- ・ 就労定着支援事業について、その目指すところを一度整理する必要があるのではないか。
- ・ 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。
- ・ 特別支援学校の卒業生等について、就労定着支援事業を利用できるようにしてはどうか。

(参考) 障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援について

	障害者就業・生活支援センター	就労定着支援事業	職場適応援助者（ジョブコーチ）		
			配置型 ジョブコーチ	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ
支援内容	障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談・支援を実施。	一般就労に移行した障害者の就労定着をはかるため、企業や関係機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた生活面・就業面の課題解決等に向けて必要な支援を行う。	障害者の職場適応を容易にするため、ジョブコーチが職場を訪問し、 ○障害者に対する職務の遂行や職場内のコミュニケーションに関する支援 ○事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施 集中支援期間において職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図り、移行支援期間において支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行する。		
対象者	就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者 公務部門で働く障害者の利用に当たっては、別途予算措置が必要。	就労移行支援等の利用を経て、一般就労に移行後、6ヶ月を経過した者	職場適応に特に課題を抱えており、ジョブコーチによる職場での支援が必要な障害者 公務部門で働く障害者に対しては、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施。		
支援期間	特に定め無し	支援期間：最大3年間 (就職後3年6ヶ月まで)	支援期間：1～8ヶ月（標準2～3ヶ月） フォローアップ期間：最大1年間 (精神障害者については最大2年間)	支援期間：最長6ヶ月	
実施主体	都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等	社会福祉法人等の障害福祉サービス事業者（就労移行の実績のある事業者に限る）	地域障害者職業センター	就労支援を行っている社会福祉法人等	障害者雇用をしている企業等
支援体制	335ヶ所 (R2年4月現在)	1,274事業所 (R2年4月現在)	313人（R1年度）	568人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)	232人（R1年度） (助成金の受給資格認定により把握した人数)
支援実績	(R1年) 支援対象障害者のうち 在職者数： 109,597人 職場定着に向けた相談・支援件数： 464,318件	利用者数 11,775人（R2年4月現在）	支援開始者数 3,321人（R1年）	支援開始者数 1,033人（R1年）	支援開始者数 254人（R1年）
根拠法	障害者雇用促進法	障害者総合支援法	障害者雇用促進法	雇用保険法（R3年から障害者雇用促進法）	



【ワーキンググループでの主な指摘事項】

- ・ 障害者就業・生活支援センターについて、地域ネットワークにおけるハブ機能を担っていくのか、それとも定着支援の個別支援を担っていくのか、現場では葛藤がある。障害者就業・生活支援センターへの期待が大きいだけに、この両者の関係について、業務の多寡にならぬよう、整理が必要ではないか。
- ・ 障害者就業・生活支援センターについては、「中立性」や「広域性」が重要であり、その特色が損なわれるような見直しは避けるべきである。
- ・ 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。
- ・ 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、地域の支援力向上を図っていく取組として、地域の就労支援機関に対する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる