

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書（素案）

第 1 障害者の就労支援における基本的な考え方

障害者雇用・福祉施策の連携強化を図る上で、障害者の就労支援における基本的な考え方をどのような形で据えるのかという、非常に重要な点については、各WGにおいてそれぞれ議論が行われた。

第 1WG では、アセスメントは障害者自身のニーズを十分に踏まえた上で一般就労の実現に向けて行うことを基本的な目的とすると整理された。また、第 2WG では、支援を行う関係者が同じ方向を向き、共通の目標を持つことの重要性について指摘があり、この点について、雇用・福祉両分野の連携強化という観点からは、一般就労の実現に向けて支援を行うということではないかという意見があった。さらに、第 3WG においても、就労支援体系の見直しを議論するにあたって、この点について議論が交わされ、以下のように整理している。

- 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については、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、次のとおり、整理する。
 - ・ 「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

また、第 3WG の議論等の整理（別紙 1）として、上記の整理が含意するところも詳細にまとめられている。

本報告書の第 2 で述べる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を基に、今後、障害者の就労支援に関する施策の見直しや新たな取組などが具体化されていくものと考えているが、その際にも、この基本的な考え方に沿った形で、更なる検討が進められ、障害者本人がより適切な支援を選択することが何より重要である。

加えて、第 3WG の議論においても同様の指摘がなされているが、一般就労に移行できる就労能力のある障害者は、本人の希望を踏まえた上で、福祉的就労に留まり続けることなく一般就労への円滑な移行を実現できるようにすべきであること、福祉施策を利用しながら障害者が就労すること自体にも意味があること、それぞれについて、障害者の就労支援に携わる関係者がその認識を十分に共有することも求められる。

なお、「一般就労」という用語については、企業等における雇用を念頭に置いた言葉として用いられているが、昨今の労働市場においては、フリーランスやギグワーカーなど、働き方が多様化しているため、今後、「一般就労」という用語の使い方等について留意すべきという指摘があった。

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

① ワーキンググループにおける議論

アセスメント（障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価）の在り方については、第1WGにおいて、障害者にとってどのような福祉施策や雇用施策のサービス等がふさわしいかの判断が現場の個々の担当者に任せられているのではないか、そのため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、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、といった現状の課題を整理した上で、働くことを目指し、サービス等の利用を希望する最初の段階を念頭にアセスメントの在り方について検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- ・ 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の実施が望ましい。
- ・ 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について、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る。

② 当面の対応策の実施内容に関する事項

第1WGにおいて、アセスメントの目的・対象者やアセスメント結果の活用、実施方法や運用面での留意点、実施主体や質の担保などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

(アセスメントの目的)

アセスメントの目的については、

- ・ 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、納得感のあるサービス等を提供するために実施するものである
- ・ 障害者本人の能力のみならず、環境面で何が必要かを明らかにすることも重要である
- ・ 本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、特定のサービス等への振り分けを行ったりするものにならないよう留意する必要がある

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これらを踏まえた上で、働くことは生活全体の一部であって、より良い生活や有意義な人生のための仕事だということを大事にしながら取り組むべきという指摘や、企業側から求められる就労能力を確認するだけではなく、重度障害者であっても働ける道筋を整えるという視点についての指摘があった。

(アセスメントの対象者)

アセスメントの対象者については、

- ・ 実施を希望しない場合を除き、障害や就労能力の程度にかかわらず、職業経験を有する者等も含め広くアセスメントを実施することが重要である

といったことが第1WGにおいて整理されている。

これを踏まえて、福祉施策においては、既に就労系障害福祉サービスを利用している者のモニタリング時も含めて、就労系障害福祉サービスの利用を希望する者全員を対象としてはどうかという指摘があったが、例えば、段階的な対象者の拡大など、その他に実行可能性等を考慮して検討すべき点としてはどのようなことが考えられるか。

1 また、雇用施策においては、例えばハローワークで職業紹介を希望する者について、
2 どのような状況ならアセスメントが必要で、どのように実施するのか具体的な整理が必要
3 ではないかという指摘があった。

4 5 (アセスメント結果の活用)

6 アセスメント結果の活用については、

- 7 ・福祉の現場では、現行のアセスメント実施の仕組みやサービス等利用計画との関係
8 を整理した上で、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、就労移行支
9 援事業、A型・B型の利用を希望するすべての者に対しては、「共通のアセスメン
10 ト」を実施する仕組みを設け、その中で長期的な就労面に関するニーズや課題、必
11 要な支援等も把握することを通じ、本人の選択を支援していく仕組みを検討する
- 12 ・雇用支援の現場では、特に、職業経験を積んでいない者であって就労系障害福祉サ
13 ービスを介さずに直接一般就労を希望する者、中途障害者など障害発生後始めて就
14 労する者、職業経験はあるが一定期間就労していない者、離転職を繰り返す者を中
15 心に、求職活動に入る前に、必要な者に対しては一定アセスメントを実施し、アセ
16 スメントの結果を参酌しながら、職業指導等を実施することを検討する
- 17 ・教育の現場では、特別支援学校の在校生に対して福祉・雇用の体系のアセスメント
18 を参考として活用するに当たっては、現場の既存の取組を尊重しつつ、現場の理解
19 を十分に得て、混乱が生じないように運用することが必要である

20 といったことが第1WGにおいて整理されており、これらを踏まえて検討が進められる
21 ことが適当である。

22 23 (アセスメントの実施方法や運用面での留意点)

24 アセスメントの実施方法や運用面での留意点については、

- 25 ・障害者本人との面接や関係機関等からの情報収集に加えて、標準的なツールを活用
26 する
- 27 ・把握した事実をどのように解釈するかは重要かつ困難な課題であることを踏まえ、
28 例えばケース会議等を通じて、障害者本人や関係者の視点も踏まえて検討していく
29 必要がある
- 30 ・アセスメントの結果については、関係者で共有し、サービス等の利用の開始後に
31 も、実施機関等に引き継がれることが望ましい

32 といったことが第1WGにおいて整理されている。

33 これらを踏まえた上で、特別支援学校卒業生が就労継続支援B型事業所を利用する際
34 の就労アセスメントが形骸化している一面もあるため、その問題点や課題を把握した上
35 で、これを発展する形で整理してはどうかといった指摘があった。

36 また、福祉分野で行うアセスメントに係る雇用分野との連携として、例えば、地域障
37 害者職業センターがアドバイスをすることのほか、アセスメントのために企業実習を受
38 け入れて協力した企業を「もにす認定」において評価する、特例子会社に協力を依頼す
39 る等のアイデアはどうかという指摘があった。

40 これらの指摘のほか、アセスメントの内容として、例えば、就労移行支援事業又は就
41 労継続支援事業（A型・B型）における就労に関する訓練場面を用いることなど、さら
42 にどのようなことが考えられるか。

43 さらに、本人の意欲には、家族の考え方が影響することを踏まえた上で、コーチング
44 の視点にも留意し、寄り添いながらアセスメントを行い、現状と目標のギャップを把握

1 して到達できる目標を共有した上で、本人の意欲や持てる力を引き出せるように、ま
2 た、それに気付くことができるように支援する視点が必要との指摘があった。

3 なお、実施にあたっては準備期間が必要だが、まず一部の自治体でモデル的に実施す
4 ることも考えられるのではないかと指摘もあった。

6 (アセスメントの実施主体や質の担保)

7 アセスメントの実施主体や質の担保については、

- 8 ・アセスメントの実施主体が、自ら提供するサービス等に障害者を誘導することがな
9 いよう、第三者的な立場の者がアセスメントを実施したり、アセスメントの実施に
10 当たって、他の主体が関与したりすることが重要である
- 11 ・アセスメントの質を担保するには、アセスメントする人材の能力・スキルが最も重
12 要であることから、その育成、確保についても併せて検討する必要がある

13 といったことが第1WGにおいて整理されている。

14 これらを踏まえた上で、現場での混乱や負担増が生じないよう、現行のアセスメント
15 やサービス等利用計画との関係を整理することが必要という指摘があった。併せて、現
16 行の就労アセスメントや暫定支給決定のように障害福祉サービス利用の一部として実施
17 するのか、あるいは、支給決定プロセスにおいて市町村が行う（一般相談支援事業者等
18 に委託する場合を含む）障害支援区分認定調査のように障害福祉サービス利用とは別の
19 仕組みとするのか、制度設計を検討することが必要という指摘もあった。

20 なお、具体的な実施主体については、例えば、サービス等利用計画の作成において
21 は、特定相談支援事業所の相談支援専門員等が、就労移行支援事業所、障害者就業・生
22 活支援センター、地域障害者職業センターといった外部の機関等の協力を得て、専門的
23 見地からの意見を求めるアセスメントのひとつとして実施してはどうかという指摘があ
24 った。併せて、教育機関においては学校の教員がアセスメントを実施してはどうか、ま
25 た、雇用機関としては、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハ
26 ローワークなどで実施してはどうかという指摘があった。

28 ③ 今後の福祉・雇用の「共通のアセスメント」に向けた事項

29 上記①のとおり、第1WGにおいては福祉と雇用のそれぞれのサービスを選択・決定
30 する前に、最終的には共通の枠組みによりアセスメントを実施することとし、まずは福
31 祉・雇用それぞれの現行の枠組みを実効あるものとするための再構築や運用強化を段階
32 的に進めるといった整理がなされており、引き続き、共通の枠組みによるアセスメント
33 の実施に向けて、実施主体等含めた制度の在り方について、障害者雇用と障害者福祉で
34 連携して検討していくことが求められる。

35 この際、就労系障害福祉サービスの利用や企業における雇用のいずれを希望するかに
36 かかわらず、地域において就労を希望する障害者に対して一元的なアセスメント機能
37 を実現できるよう最終的なゴールを念頭にそれぞれの見直し等を進めることの重要性や、
38 就労を含めた生活全般をコーディネートできるよう、ワンストップの相談体制の整備も
39 視野に入れられないかという指摘があった。また、共通の枠組みによる実施に向けた雇
40 用施策側の運用強化については、具体的な取り組みとして担保する上で障害者雇用促進
41 法にしっかり位置づけてはどうかという指摘もあった。

1 (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

2 ① ワーキンググループにおける議論

3 障害者就労を支える人材の育成・確保については、第2WGにおいて、雇用分野と福
4 祉分野のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な
5 知識やスキルが不十分な状況や、各就労支援機関の役割として求められる知識やスキル
6 を身につけた専門人材の育成のための実践的な研修の機会が限られている状況にあるた
7 め、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっている、専門人材が質・量とも
8 に不足している、といった現状の課題を整理した上で、これらの課題に対して求められ
9 る人材の育成・確保に関する方策について検討し、主に以下の方向性が議論等の整理と
10 して示されている。

- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する。
- ・ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する。
- ・ 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の確保を図る。

11
12
13 ② 当面の対応策の実施内容に関する事項

14 第2WGにおいて、基礎的な知識・スキルの付与に係る研修（以下「基礎的研修」と
15 いう。）及びスキル向上に向けた階層研修（以下「階層研修」という。）の対象者や研修
16 体系・内容、人材育成の実施主体、人材確保の方策などについて議論が整理されてお
17 り、これらについて更に検討を行った。

18
19 (基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

20 基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援A型及びB型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫をする他、対人援助スキルだけではなく対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである

21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36 といったことが第2WGにおいて整理されている。

37 これらを踏まえた上で、対象者をどこまで広げるかによって、研修内容が変わり得る
38 が、まずは障害者を企業につないでいく人材を対象として、研修内容を検討してはどうかという指摘があった。加えて、雇用と福祉がお互いの立場でお互いを理解することも

1 重要であり、例えば、雇用施策の人材が、福祉施策の支援体系を理解できるようにして
2 いくべきという指摘もあった。

3 4 (階層研修の対象者や研修体系・内容)

5 階層研修の対象者や研修体系・内容については、

- 6 ・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
7 (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
8 た研修とするなど、研修内容の再整理が必要である
- 9 ・基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいことから、各研修
10 の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途検討
11 する場を設ける必要がある
- 12 ・座学だけではなく実践的な内容を積極的に取り入れることや、必須科目に加えて選
13 択できる科目も取り入れることなども必要である
- 14 ・受講を促進するには、受講に当たって何らかのインセンティブも必要であるが、イン
15 センティブについて検討する際には、個人又は事業所に対するもののどちらが適
16 当であるかを検討する必要がある

17 といったことが第2WGにおいて整理されている。

18 これらを踏まえた上で、受講促進のためには、報酬加算等のインセンティブ等が必要
19 ではないかといった指摘があった。

20 21 (基礎的研修の実施主体)

22 基礎的研修の実施主体については、

- 23 ・高齢・障害・求職者雇用支援機構のみでは体制的に不十分である可能性もあること
24 から、研修の質の担保に留意しつつ、量的な観点からも、民間機関の活力を活用し
25 ていくべきである
- 26 ・民間機関を活用する場合、機関によって内容に偏りや差が生じないように留意した上
27 で認定の仕組みを設けることが必要である
- 28 ・民間機関の実施機関の認定や研修の実施にあたっては高齢・障害・求職者雇用支援
29 機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる

30 といったことが第2WGにおいて整理されており、これらを踏まえて検討が進められる
31 ことが適当である。

32 33 (人材確保の方策)

34 人材確保の方策については、

- 35 ・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
36 いくことや、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が重要
37 である
- 38 ・上記のようなことが、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
39 づけることで可能となると考えられる
- 40 ・高等教育の場での育成も検討すべきである

41 といったことが第2WGにおいて整理されている。

42 これらを踏まえた上で、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
43 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
44 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
45 について検討してはどうかという指摘があった。

1 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
2 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
3 ど、制度の課題も併せて検討し、しっかりその活動を保障していくべきとの指摘があっ
4 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
5 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
6 ることなども必要ではないかという指摘もあった。

7 資格化に関する検討における留意点として、さらにどのようなことが考えられるか。

8 また、育成された専門人材が所属する法人等の都合で他の部署へ配属されるといった
9 ことがないよう、社会的・経済的地位の向上のために、国がしっかりと財源を投下すべ
10 きという指摘もあった。

11
12 (その他)

13 その他には、

- 14 ・ 専門人材の育成にあたって、まずは障害種別に関わらない全般的な障害者の就労支
15 援に係る土台をもった人材の育成が必要であるが、その上で、障害特性に応じた専
16 門的な支援に関わる人材の育成・確保をしていくことが考えられる
- 17 ・ 就労支援の質の向上のためには、各支援機関の支援のノウハウや各企業の障害者の
18 雇用管理上のノウハウを共有できるような仕組みが必要である

19 といったことが第2WGにおいて整理されている。

20 これらを踏まえた上で、障害種別や分野別での専門性を持つ人材の育成の重要性や、
21 「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」に関連して、重度訪問介
22 護・同行援護・行動援護の支援者が、自営業者の支援や職場での介助にも対応できる専
23 門性を習得する必要性について指摘があったほか、既存の資格に重度障害者の就労と定
24 着支援に着目した専門性をプラスすることといった指摘もあった。

25
26 なお、就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者、相談支援専門員につい
27 ては、第2WGにおいて十分には議論を深められなかった面があるが、

- 28 ・ 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者の就労支援に係る専門性の向
29 上について何らかの方法を検討する必要がある
- 30 ・ 相談支援専門員については、現行の研修体系と、現在、就労支援分野において議論
31 している内容との連携について、今後何らか検討することが必要である

32 といったような形で整理をしており、これらの点も踏まえて、就労に関する専門コース
33 別研修を早く創設すべきという指摘があった。

1 (3) 障害者の就労支援体系の在り方

2 ① ワーキンググループにおける議論

3 障害者の就労支援体系の在り方については、第3WGにおいて、雇用施策と福祉施策
4 が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
5 援内容に重複が見られる部分がある、地域の就労支援機関がどのような支援を実施し、
6 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
7 きていない、障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援ニーズに
8 答える必要もある、といった現状の課題を整理した上で、雇用施策と福祉施策との連携
9 による取組を中心に検討し、主に以下の方向性が議論等の整理として示されている。

- 10
- ・ 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、一定のニ
ーズを踏まえて取組として進めることが適当である。
 - ・ 定着支援について、現行の取扱いに基づく各支援の関係を就労定着支援事業所
等の関係者間で十分に理解することが重要である。
 - ・ 地域の関係機関との連携について、障害者就業・生活支援センターは基幹型の
機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることも必要である。た
だし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも
留意する必要がある。また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくこと
が必要である。

11
12 ② 当面の対応策等の実施内容に関する事項

13 第3WGにおいて、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、定
14 着支援の実態とその実施体制、障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連
15 携、雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題、新しい就労支援ニーズへの
16 対応などについて議論が整理されており、これらについて更に検討を行った。

17
18 (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)

19 企業等で雇用されている間における就労継続支援事業（A型・B型）の利用につい
20 ては、

- 21 ・ 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
22 面や、企業等での就労中の一時的な不調の受け皿として、体調等が以前の状況に戻
23 るまで一定期間利用する場面等において、一定のニーズや必要性が認められると思
24 われることから、取組として進めていくことが適当である
- 25 ・ 加齢等の影響による体力の低下等により、企業等の中で継続的に働き続けることが
26 困難になる場合に、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
27 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
28 事業といった福祉施策の利用に段階的に移行するということも考えられる
- 29 ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、企業等での就労を支える支援として機能す
30 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
- 31 ・ 活用に当たっては、本人の意向等を十分に踏まえつつ、十分なアセスメントを実施
32 するとともに、ハローワーク等の行政機関を含め、第三者的な立場の参画により必
33 要性等を精査することが必要である
- 34 ・ 今後、企業等での就労と障害福祉サービス等との関係については、就労継続支援事
35 業のみならず、就労移行支援事業をはじめとする他の障害福祉サービス等について
36 も同様に整理する必要がある

1 といったことが第3WGにおいて整理されている。

2 これらに加えて、特に、重度障害者が週20時間未満で雇用されている場合には、就
3 労継続支援事業の併用を認めてはどうかという指摘があった。また、企業等で雇用され
4 ている間において就労継続支援事業を利用する際の、雇用契約の取扱い、就労系障害福
5 祉サービスの利用料の負担、雇用率のカウントの方法について検討が必要であるという
6 指摘があった。

7 これらを踏まえ、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につい
8 て、どのような対応が望ましいと考えられるか。

9
10 (定着支援の実態とその実施体制)

11 定着支援の実態とその実施体制については、

- 12 ・まずは、定着支援に関する現行の取扱いに基づく各支援の関係等を整理した内容に
13 ついて、就労定着支援事業所を中心に、関係者間で十分理解していただくことが重
14 要である
- 15 ・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、引き続き、障害者
16 本人に対する十分な説明とともに、企業側の情報や視点を踏まえた医療機関との必
17 要な情報共有を進めていくことが重要である
- 18 ・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
19 援に関する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、
20 連携強化を着実に図るところから始める必要があるとともに、特別支援学校等の卒
21 業生に対する定着支援については、就労定着支援事業の対象に追加すべきかどう
22 かを引き続き議論していくことが必要である
- 23 ・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
24 は、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
25 を見直すことも検討してもよいのではないかと指摘と、障害者就業・生活支援セ
26 ンターは「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
27 ることは馴染まないのではないかと指摘があり、引き続き議論していくことが
28 必要である

29 といったことが第3WGにおいて整理されている。

30 これらを踏まえた上で、顔なじみの事業所が定着支援を実施することを原則とし
31 つ、地域で支援の穴が生じないように、地域によって定着支援のリソースの状況が異
32 なることも考慮した上で、一律に障害者就業・生活支援センターが就労定着支援事業を
33 実施するのではなく、その指定を受けることができるように制度を整備してはどうか
34 という指摘があった。

35 なお、就労定着支援事業所が、本来の制度内容である就業に伴う生活面での支援のみ
36 ならず、就業面の支援を行っている実態については、必要であり求められているから
37 そのようになっているのではないかと指摘もあった。

38
39 (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)

40 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は、

- 41 ・障害者就業・生活支援センターについては、地域の支援ニーズに対し、各支援機関
42 における取組が効果的かつ円滑に実施されるよう、今後、就業支援・生活支援双方
43 における基幹型としての機能も担う地域の拠点として、地域の支援ネットワークの
44 強化、充実を図っていくことも求められる

- ・ 基幹型としての機能として、例えば、生活支援においては、地域の就労定着支援事業所に対して助言するなど、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要ではないかとの指摘があるとともに、これらの対応に当たっていくためには、地域の支援機関で対応が困難な事例などを中心に、各センターも相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持し続けることが重要である
- ・ 地域の拠点としての役割と個別支援の実施機関としての役割とのバランスをどのように取っていくか等について、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、個々に検討していくことが必要ではないか
- ・ 障害者就業・生活支援センターが持つ連携拠点としての機能と地域障害者職業センターが持つ高い専門性とを相互補完的に持ち寄るなどの連携を進めていくことが求められる

といったことが第3WGにおいて整理されている。

これらに加えて、基幹型という概念に関して、基幹相談支援センターのような困難事例に対するスーパーバイザーの役割がイメージされ、地域における支援のセーフティネットをこれまで以上に果たすことで支援の厚みが出せると考えられるが、例えば困難事例が丸投げされないよう、どのようなケースが当てはまるのかしっかりと精査していくことが必要ではないかという指摘があった。

また、障害者就業・生活支援センターの体制について、雇用と福祉のバランスが悪く、生活支援員数を増やして体制を手厚くすべきであるという指摘があった。また、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することで生活面の支援体制を補うことも考えられるが、今後の検討が必要であるという指摘があった。加えて、運営費が足りないセンターもあるため、国からの財政支援が必要であるという指摘があった。

(雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題)

雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題については、

- ・ 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等への支援も重要である中で、ハローワークについては、個別のアセスメントの内容を踏まえ、第三者的な立場から助言・指導等を行う役割が期待できる
- ・ 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、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
- ・ 障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度については、対象範囲やいわゆる「みなし雇用（企業等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・雇用納付金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」等に関して様々な指摘や意見がある
- ・ 就労系障害福祉サービスについては、前述した、企業等での就業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
- ・ 「訓練の場」、「働く場」のいずれの観点においても、就労継続支援A型が地域において果たしている様々な役割について改めて整理が必要であり、これらをひと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のもと、今後の就労継続支援A型の進む方向性について引き続き議論する必要がある
- ・ 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

1 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
2 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
3 といったことが第3WGにおいて整理されている。

4 これらを踏まえ、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してい
5 く必要があるのではないかと指摘があった。

6 具体的には、就労継続支援A型事業所を利用する多くの障害者が企業で働ける可能性
7 があると思われるが、その機会が与えられていない、あるいは自分は無理だと思い込んで
8 しまっていると推測されるため、就労継続支援A型事業所は、今後、工賃アップを目
9 指している就労継続支援B型事業所か一般就労に収斂されていくのではないかと指摘
10 があった。加えて、障害者雇用率制度や納付金制度における就労継続支援A型事業所
11 の取扱いの見直しについて、労働政策審議会障害者雇用分科会と社会保障審議会障害者
12 部会でしっかりと連携して有意義な議論を進めていくべきという指摘があった。特に、
13 就労継続支援A型事業所について、障害者雇用率制度の対象から外すことも考えるべき
14 という指摘もあった。

15 一方で、令和3年度の報酬改定において、就労継続支援A型事業の基本報酬について
16 はスコア化を図るとともに、生産活動の基盤を強化するための企業や地域との連携をよ
17 り評価することとしたことにより、諸課題に対応する形となっていることについて指摘
18 があった。加えて、これらがうまく機能すれば、一般企業との違いは、一般就労が難し
19 い障害者を雇用しているかどうかという対象層の違いとなり、一般就労が難しいとはど
20 ういうことなのか、どういった支援が必要なのか、就労困難性とは何か、といったこと
21 についての整理が必要となるのではないかと指摘もあった。

22 さらに、就労継続支援A型事業所で行われている支援がしっかり体系化できれば、そ
23 のノウハウを企業に持ち込むことで、結果として今まで就労継続支援A型事業所で雇用
24 されていた方の企業での雇用が進むとともに、就労継続支援A型事業所自体も、障害者
25 だけではなく、ユニバーサル就労を目指すなど、ウイングを拡げることにもつながるの
26 ではないかと指摘もあった。

27 これらの指摘も踏まえつつ、就労継続支援A型事業所の役割や在り方について、具体
28 的にどのように整理していくことが考えられるか。

29 なお、一般就労への移行は、本来、就労移行支援事業所の役割であるが、制度開始時
30 と比較し、報酬の面などから見ても、一般就労への移行が就労継続支援A型事業所やB
31 型事業所にも求められるようになってきているため、それぞれの就労系障害福祉サービ
32 スの役割が見えにくくなってきており、改めて整理が必要ではないかと指摘もあっ
33 た。

34 (新しい就労支援ニーズへの対応)

35 36 新しい就労支援ニーズへの対応については、前述した、短時間雇用への対応や加齢等
37 38 状況の変化に伴う対応としての、企業等での就業中における就労継続支援事業の利用に
39 関することのほか、

- 39 ・ 在職障害者のキャリア形成支援への対応について、まずは各企業内において個々に
40 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、
41 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が、今後、企業等
42 中におけるキャリア形成支援に対する支援の在り方について整理する必要がある
- 43 ・ 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
44 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
45 移行支援事業所等地域の就労支援機関やジョブコーチ支援でのテレワークによる在

1 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り、まず
2 は取組事例等を収集・整理し、幅広く共有して取組が広がるようにしていくといっ
3 た対応が必要である

4 といったことが第3WGにおいて整理されている。

5 これらを踏まえた上で、週20時間未満の短時間雇用について、20時間未満の雇用を
6 希望している方に就労困難性の高い方が多いため就職が困難であるのか、雇用率制度に
7 対してカウントされないために進展しないのか、その因果関係をしっかり把握した上で
8 議論をするべきという指摘があった。

9 これに対して、データ等による検証の重要性も理解した上で、実践現場においては、
10 一般就労に移行する際に、利用者には不安やためらいがあると感じており、一般就労と
11 就労系障害福祉サービスの両方に軸足を置いて進めることはその解消策の1つになると
12 という指摘や、そうした者を少しでも多く企業が受け入れられるようにするためには、雇
13 用率制度におけるカウントも必要ではないかという指摘もあった。併せて、そのような
14 制度となった場合に、企業がどれだけ短時間雇用に乗り出すのか調査することも必要で
15 はないかという指摘もあった。

16 さらに、AIや、ICT・リモートワークの環境整備が急速に進んでおり、こうした
17 技術の活用により重度障害者を雇用する事例も見られることから、障害者雇用に関して
18 企業の要求する水準は段々と引き下げられていくべきであるという指摘や、関連する好
19 事例について、企業側の理解者の絶対数を増やすことにつなげていくために、当事者は
20 もちろん、医療、教育や企業の現場などあらゆる分野に周知してはどうかという指摘が
21 あった。

22 さらに、中途障害者に対する支援のあり方に関連して、在職者に対する福祉的な支援
23 の組み立てを議論する必要があるのではないかという指摘もあった。

25 ③ その他の雇用施策と福祉施策の連携による就労支援に関する事項

26 上記②における具体的な対応策等のほか、雇用施策と福祉施策の連携による就労支援
27 に関する事項についても幅広く検討を行った。

28 第3WGにおいては、例えば、

- 29 ・雇用・福祉施策双方の支援内容や好事例・取組事例を共有すること
- 30 ・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
31 で、本人の同意のもと相互に共有すること
- 32 ・「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」の実施状況を踏まえな
33 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こと
- 34 ・個々の障害特性に応じた専門的な支援に関する人材の育成・確保やピアサポートの
35 活用等について検討していくこと

36 などについて整理されている。

37 これらを踏まえた上で、一般就労が可能な者が、福祉から雇用へスムーズに移行で
38 き、また、困難な者は雇用から福祉へ段階的に移行する、シームレスな環境を整備する
39 とともに、共通のアセスメントの構築や雇用と福祉に精通した人材の育成も含めて、企
40 業のニーズを踏まえながら各支援機関が連携を図っていくべきという指摘があった。

41 また、雇用施策と福祉施策の連携強化にあたり、お互いが理解し密接に関わりなが
42 ら、支え合い、補い合うことが重要であるため、一般就労への移行の実現について、福
43 祉施策だけに担わせるのではなく、企業もこれまで以上に障害者を広く受け入れる体制
44 整備等を行う必要があるのではないかという指摘があった。

1 なお、雇用は企業支援、福祉は個別給付を中心とした障害者への直接支援であるた
2 め、財源の違いもあって、両者を組み合わせた支援策は極めて複雑になってしまうが、
3 雇用施策と福祉施策という本質の違うものの連携に当たっては、どういう形で理念・枠
4 組み作りをするのか、それを支える財源も含めた議論が必要ではないかという指摘もあ
5 った。

6 さらに、知的障害者が長期に働くためには、余暇活動の支援も重要であるので後押し
7 が必要であるという指摘もあった。