

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理（抄）

「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理（令和3年12月16日）」より抜粋（就労支援関係）

Ⅱ 基本的な考え方

障害者総合支援法改正法の施行後3年間の施行状況を踏まえ、今回の見直しの基本的な考え方について、「1. 障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり」、「2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応」、「3. 持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現」の3つの柱に整理した。こうした基本的な考え方に沿って、当事者中心に考えるべきとの視点を持ち、どのように暮らしどのように働きたいかなど障害者本人の願いをできる限り実現していけるよう、支援の充実を図っていくべきである。その際、障害者自身が主体であるという考え方を前提に、行政や支援者は、「ともに生きる社会」の意味を考えながら、当事者の目線をもって取り組むことが重要である。また、家族への支援を含め、障害者の生活を支えていくという視点が重要である。

2. 社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応

(2) 障害者の多様なニーズに応じた就労の促進

- 障害者の就労とその支援は着実に進展しているものの、利用者や働き方の多様化等、障害者の就労を取り巻く環境も変化している。こうした変化や課題に対応するため、雇用施策と福祉施策の一層の連携強化を図りながら、希望する障害者がより働きやすい社会を実現していく必要がある。
- 障害者の希望や能力に沿った就労を支援するためには、本人の就労ニーズや能力・適性を客観的に把握・評価し、本人の可能性を狭めることなく、個々の状況に応じた適切な支援の提供につなげる必要がある。

「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理（令和3年12月16日）」より抜粋（就労支援関係）

IV 引き続き検討する論点について

3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業への就職が年々増加するとともに【令和元年：約2.2万人】、民間企業における雇用者数【令和2年6月1日時点：約57.8万人】も着実に増加が続いている。
- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、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。
- 就労継続支援事業（A型・B型）については、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、企業等で雇用されている間における利用は想定していないが、障害者の多様な就労ニーズへの対応や「福祉から雇用」「雇用から福祉」のいずれについても段階的な移行を進めていくことを考えた場合に、一般就労中の就労継続支援の利用について一定のニーズが認められる。
- 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能や役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理（令和3年12月16日）」より抜粋（就労支援関係）

(2) 検討の方向性

- 障害者の希望や能力に沿った就労につなげるため、雇用施策と福祉施策の連携強化により、就労支援の充実を図るべきであり、現在、労働政策審議会障害者雇用分科会においても、障害者雇用率制度や納付金制度に係る論点について議論が継続している。このため、同分科会における今後の議論も踏まえつつ、以下の方向性に沿って検討を進める必要がある。
- また、検討に当たっては、教育や医療（かかりつけ医、産業医等）などの関係機関との連携の在り方についても検討する必要がある。

(新たな「就労アセスメント」の創設)

- 障害者本人のニーズを踏まえた上での一般就労の実現や適切なサービス提供等がなされるよう、就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者へのアセスメント（ニーズの把握と就労能力や適性の評価）の実施の制度化を検討する必要がある。この制度化の検討に当たっては、本人の可能性を狭めることなく、個々の状況に応じた就労・支援の提供につなげることができるよう、計画相談支援との関係整理などを含めた支給決定プロセスにおける仕組み、アセスメントの実施内容や実施主体について検討する必要がある。就労系障害福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした就労アセスメントに関するサービス類型の創設も含めて検討する必要がある。

就労系障害福祉サービスの利用意向のある障害者に係る就労経験や支援の内容、生活面の状況・課題、希望する就労の形態や、地域における障害者雇用、就労系障害福祉サービス事業所、就労支援機関等の状況などが様々であることを考慮しつつ、円滑にアセスメント制度の導入を図ることが適当である。このため、就労に関するニーズや能力の変化等を考慮した継続的な対応も含めた支援の在り方や担い手となる人材の養成、対象となる利用者の範囲の段階的な拡大についても十分に検討する必要がある。

「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて 中間整理（令和3年12月16日）」より抜粋（就労支援関係）

（一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスによる支援の連携）

- 一般就労への円滑な移行のための短時間勤務中の支援や、加齢等の影響により一般就労から福祉的就労へ移行するときなど、企業等で雇用されている間における就労系障害福祉サービスの利用が可能となるよう、就労継続支援だけでなく就労移行支援も含めて、各サービスの現行の対象者や位置付けが変化する可能性も踏まえつつ検討を進める必要がある。

その際、本人の意向等を十分に踏まえること、十分なアセスメントや必要性等の精査を行うことのほか、その趣旨を踏まえた適切な活用が図られるようにするための具体的な方策を検討する必要がある。

（障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等）

- 雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立及び専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立といった研修体系の見直しについては、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、両分野が連携して具体的に検討する必要がある。
- また、企業等で雇用される障害者に対する定着支援の充実を図るため、地域における定着支援の実情やニーズを踏まえた上で、障害者就業・生活支援センター事業の運営主体が就労定着支援事業を実施することを可能とするなど、地域において必要な支援が提供できるような方策を検討することも必要である。
- さらに、地域の支援ネットワークの強化・充実を図るため、障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズ（個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助）や困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備するなど、雇用と福祉の両面から地域における支援の質の向上を図る方策を検討する必要がある。
- 加えて、就労継続支援A型については、これまでに指定基準の見直しや報酬改定等を通じて、課題への対応を図ってきたが、雇用・福祉施策の連携強化を進めていく中において、その在り方や役割について、利用者や支援内容の実態等を踏まえて整理を進める必要がある。
- 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援については、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及び障害者雇用納付金制度に基づく助成金の実施状況や重度訪問介護、同行援護等の利用状況も踏まえつつ、今後に向けた検討を行う必要がある。