

障害者就労に係る最近の動向について

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

I . 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。
- (4) ～ (7) 略

〔開催状況〕

- | | |
|------------|---|
| 令和2年11月6日 | 第1回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 |
| 令和2年11月17日 | 第2回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（関係団体ヒアリング①） |
| 令和2年12月11日 | 第3回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（関係団体ヒアリング②） |
| 令和3年3月12日 | 第4回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（ワーキンググループの検討状況について） |

別紙（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 構成員）

- 阿部 一彦** 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
- **阿部 正浩** 中央大学経済学部 教授
- 阿由葉 寛** 社会福祉法人
全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
- 池田 三知子** 一般社団法人
日本経済団体連合会 労働政策本部長
- 岡田 久美子** 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
- 菊池 馨実** 早稲田大学法学学術院 教授
- 久保 厚子** 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
- 倉知 延章** 九州産業大学人間科学部 教授
- ◎ **駒村 康平** 慶應義塾大学経済学部 教授
- 酒井 京子** NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
- ◎ 座長 ○ 座長代理

- 酒井 大介** 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
- 眞保 智子** 法政大学現代福祉学部 教授
- 鈴木 龍也** 福島県立相馬支援学校 校長
- 竹下 義樹** 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合 会長
- 永松 悟** 杵築市長
- 仁平 章** 日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
- 長谷川 珠子** 福島大学行政政策学類 准教授
- 山口 祥義** 佐賀県知事
- （五十音順・敬称略）

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

第1回（令和2年11月6日）

- 検討会の開催について
- 障害者雇用・福祉施策の現状について
- 今後の検討会の進め方について
- 意見交換

第2回（令和2年11月17日）

第3回（令和2年12月11日）

- 関係団体からのヒアリング

第4回（令和3年3月12日）

- ワーキンググループの検討状況

第5回以降（令和3年4月～）

- ヒアリング等で出された意見の整理
- ワーキンググループで整理された論点にそって意見交換

令和3年6月頃を目途に取りまとめを予定

<ワーキンググループ開催>

3つのテーマ毎にワーキンググループを開催

各4回（令和2年12月～翌3月）

- ・ ヒアリング等で出された意見について
- ・ 各テーマに沿って論点整理
- ・ ワーキンググループとしての論点の取りまとめ

（令和3年3月12日時点）

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について【第1WG】

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について【第2WG】

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について【第3WG】

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

- ※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。
- ※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

別紙（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会ワーキンググループ 参集者）

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する
ワーキンググループ（第1WG）

倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授 【第1WG主査】
相澤 欽一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害 者職業加増課
稲葉 健太郎	名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援 部 就労支援課長
大濱 徹	パーソルキャリア株式会社コーポレート本部経営 企画部 センシティブマネージャー
金塚 たかし	NPO法人大阪精神障害者就労支援ネット ワーク（JSN） 副理事・統括施設長
桑原 隆俊	全国社会就労センター協議会 制度・政策・ 予算対策委員長
中尾 文香	特定非営利活動法人ディセントワーク・ラボ 代 表理事
永野 仁美	上智大学法学部 教授
前原 和明	秋田大学教育文化学部 准教授
横倉 久	独立行政法人国立特別支援教育総合研 究所 上席総括研究員（兼） 情報・支 援部長
川崎市	健康福祉局障害保健福祉部障害者雇用・就労推進課
鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会 （鳴門市役所）	

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する
ワーキンググループ（第2WG）

長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授 【第2WG主査】
緒方 直彦	東京都立町田の丘学園 統括校長
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部 教授
今野 雅彦	株式会社ベネッセ・リクルートグループ 雇用推 進本部 特命担当部長
佐藤 正美	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構職業リハビリテーション部 研修課長
鈴木 修	特定非営利活動法人くらしえん・しご とえん 代表理事
高谷 さふみ	社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支 援センターぷれん センター長
田川 精二	くすの木クリニック院長／NPO 法人大阪精 神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理 事長
長谷川 敦弥	株式会社LITALICO 代表取締役社長
松村 浩	全国社会就労センター協議会 副会長
深水 清志	ピーアール株式会社 人材開発部長
若林 功	常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する
ワーキンググループ（第3WG）

菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授 【第3WG主査】
眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合 会 会長
網屋 裕二	第一生命チャリティド株式会社常務取締役 （一般社団法人障害者雇用企業支援協会監事）
石崎 由希子	横浜国立大学大学院国際社会科学研 究院 准教授
岡田 哲也	二松學舎大学教職課程センター 教授
小幡 恭弘	公益社団法人全国精神保健福祉社会連 合 事務局長
叶 義文	全国社会就労センター協議会 副会長
久保寺 一男	NPO 法人就労継続支援A型事業所全国 協議会 理事長
工藤 正一	社会福祉法人日本視覚障害者団体連 合 総合相談室長
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
鈴木 瑞哉	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用 支援機構東京障害者職業センター所長
藤尾 健二	NPO 法人ワーク未来千葉 千葉障害者就業 支援キャリアセンター長
又村 あおい	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連 合会 常務理事・事務局長
松下 昇	愛知労働局名古屋公共職業安定所主 任就職促進指導官
横堀 大	クリンリス株式会社専務取締役

ワーキンググループ開催日程

○ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）

第1回：令和2年12月21日（月）17:00～19:00

第2回：令和3年1月29日（金）10:00～12:00

第3回：令和3年2月18日（木）13:00～15:00

第4回：令和3年3月17日（水）13:00～15:00（予定）

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）

第1回：令和2年12月22日（火）13:00～15:00

第2回：令和3年1月21日（木）10:00～12:00

第3回：令和3年2月18日（木）15:30～17:30

第4回：令和3年3月26日（金）10:00～12:00（予定）

○ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第1回：令和2年12月25日（金）15:00～17:00

第2回：令和3年2月9日（火）15:00～17:30

第3回：令和3年2月25日（木）13:00～15:30

第4回：令和3年3月22日（月）15:00～17:30（予定）

第5回：令和3年3月26日（金）13:00～15:30（予定）

（令和3年2月25日時点）

※ 現時点の予定であり、今後変更する可能性もある

○ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）

- ・ 障害者の就労能力や一般就労の可能性について、本人や支援者が十分に把握できておらず、適切な支援に繋がられていない場合もあるのではないか。
- ・ 働くことを希望する障害者に対しては、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支援を提供するため、アセスメント（ニーズ把握、就労能力や適性の評価）を広く実施することが重要ではないか。
- ・ アセスメントは、福祉・雇用それぞれの支援を選択・決定する前の段階で、両者共通の枠組みにより実施することが望ましいのではないか。他方で、現在、福祉・雇用における支援の利用の仕組みが異なることも踏まえ、まずは、それぞれの支援体系の中におけるアセスメントについて、より実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を行うなど、段階的な対応策を検討してはどうか。
- ・ 例えば、福祉の現場では、就労移行支援事業、就労継続支援A型・B型の利用を希望するすべての者に対しては、共通のアセスメント実施の仕組みを設け、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としてはどうか。 等

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）

- ・ 福祉と雇用の縦割りによる課題を解決するためには、両分野に係る基本的な知識等を習得した人材の育成が重要ではないか。
- ・ 人材育成に当たっては、福祉と雇用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」の確立が必要ではないか。
- ・ さらに、専門人材の高度化に向けては、階層的な研修制度を設けて、実践的なスキルを身につけることができる研修が必要ではないか。併せて、地域の中で就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材が必要ではないか。
- ・ 一定の専門人材に対しては、その就任に当たり、「基礎的な研修」の受講を必須とするなどの仕組みが必要ではないか。このとき、例えば、就労系障害福祉サービスの配置職員のうち、どの支援員を受講必須の対象とすることが考えられるか。
- ・ 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者であっても、就労支援の経験や知識が乏しい者もいるという指摘もある。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上について何らかの方法を検討してはどうか。 等

○ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

- ・ 雇用施策と福祉施策について、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。
- ・ 現在、就労継続支援は、原則、一般就労中の利用は想定していないが、「企業で短時間勤務（週3日）し、それ以外（週2日）は就労継続支援の中で働くこともあるのではないか」等の指摘もある。一般就労しつつ、就労継続支援を利用することについて、どのように考えるか
- ・ 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、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。
- ・ 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が、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。
- ・ 障害者の多様な働き方を実現していく観点から、テレワークの推進や、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。
- ・ 就労系サービスについて、改めて、各サービスの趣旨・役割などを整理する必要があるのではないか。特に、就労継続支援A型は、制度創設時と比べ、障害者雇用が大きく進展していることから、地域において果たすべき役割等を再考する必要があるのではない

論点を踏まえた議論等の整理（案）

1. 就労能力や適性の評価に係る現状の課題

- 就労系障害福祉サービス及びハローワーク等の職業リハビリテーションサービス（以下「サービス等」という。）の利用に当たって、障害者にとってどのようなサービス等がふさわしいかの判断が現場に任せられているのではない。
- 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。
- 例えば、特別支援学校卒業生等の就労系障害福祉サービスの利用に当たっては、それに先立ち、長期的な就労面に関するニーズや課題を把握し、一般就労の可能性を見極めた上（就労移行支援事業の短期利用による「就労アセスメント」）で、それが困難であると認められる場合には就労継続支援B型事業（以下「B型」という。）を利用することになっているが、現状の「就労アセスメント」は、B型の利用を前提とした形式的なアセスメントとなっている一面もある。
- また、就労継続支援A型事業（以下「A型」という。）や就労移行支援事業の利用を希望する場合には、障害者本人の希望を尊重しつつ、より適切なサービスの利用を図る観点から、その利用が適切か否かの客観的な判断（「暫定支給決定」による短期利用）を行うものとされているが、既に本人と事業所との間で利用が決まっているなどの理由により「暫定支給決定」を実施していない場合があるなど、目的や機能に沿った取扱いがなされていない実態も見られる。さらに、事業所は、本人に対して自らのサービスを提供する中で、（当該サービスの引き続きの）「利用が適切か否かの客観的な判断」に係る情報収集等を行うことになっているが、結果として、第三者の目が入っていないとの指摘もあった。
- ハローワークにおいても、来所した障害求職者に対して、必ずしも統一的な評価の下、求職活動の支援が開始されているとは言えない状況にある。
- そこで、本ワーキンググループは、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、障害者のニーズ把握と就労能力や適性の評価（以下「アセスメント」という。）の在り方について検討する。
- なお、アセスメントについては、サービス等の利用を希望する最初の段階のみならず、当該サービス等の利用中であっても、障害者本人のニーズや状況の変化等を定期的に把握するためのモニタリングも重要であることに留意することが必要である。例えば、就労移行支援事業等を介して一般就労が可能な人でも、一旦、B型等を利用すると、そのままそこに留まるといった指摘もあった。

2. 論点を踏まえた議論の整理

（1）アセスメントの目的・対象者

（目的）

- アセスメントは、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。
- そのため、サービス等の選択・決定に先立ち、十分なアセスメントを実施するとともに、障害者本人を含む関係者とその内容を共有することが求められる。
- また、長期的な視点に立って、就労能力や適性を評価する必要があり、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。
- 加えて、アセスメントのプロセスや結果が障害者本人と共有されることにより、本人にとっても、自己理解を深め、必要な支援を検討する際の一助となるものである。
- なお、アセスメントを通じて、本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に押しつけたり、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。

(対象者等実施体制)

- 働くことを希望する障害者については、アセスメントの目的・趣旨を説明した上で、実施を希望しない場合を除き、障害程度や就労能力にかかわらず、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。
- また、アセスメントは、地域で「働くこと」を希望する者に対して福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、共通の枠組みにより実施することが望ましい。
- 他方で、実施体制等の検討に当たっては、就労系障害福祉サービスと職業リハビリテーションサービスの利用の仕組みが異なることも踏まえ、まずは、福祉・雇用それぞれのサービス体系の中におけるアセスメントについて、より実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を行うなど、実行可能性等も考慮し、段階的な対応策を検討してはどうか。加えて、その対象者も、まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系の中で検討してはどうか。

(2) アセスメントの結果を活用する場面

- 上述のとおり、実行可能性等を考慮し、当面は、福祉・雇用それぞれのサービス体系の中で、共通の目的に向けて、アセスメントを実施することとする。具体的な活用場面については以下のとおり。

(福祉の現場での活用)

- 例えば、
 - ・ 就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望する障害者に対するアセスメントについては、「就労アセスメント」や「暫定支給決定」により実施しているものの、希望するサービスの利用に当たっての事前手続き的な性格もあるため、上記1に触れた課題などが生じている。
 - ・ このため、現行のアセスメント実施の仕組みを整理した上で、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、共通のアセスメント実施の仕組みを設け、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としてはどうか。

(雇用支援の現場での活用)

- 例えば、
 - ・ 職業経験を積んでいない者であって、就労系障害福祉サ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症後初めて就労する者や、職業経験はあるが一定期間就労していない者を中心に、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、アセスメントの結果を参酌しながら、職業指導等を実施してはどうか。加えて、上記以外のハローワークに来所した求職者に対しても、同様に対応することが考えられる。
- また、事業主に対してアセスメントの結果も参考とし、必要な合理的配慮等について助言・指導等を実施してはどうか。

(教育の現場での活用)

- 福祉の現場では、就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望する障害者に対して、また、雇用の現場では、職業経験を積んでいない者であって、就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般就労を希望する者に対してアセスメントを実施することから、特別支援学校の在校生も対象となり得る。卒業後の進路を考える上では、どのような支援や合理的配慮等があれば、企業などで働くことができるのかという視点も必要であり、本人のニーズを踏まえ、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を活用することも重要である。
- 他方で、現状でも、特別支援学校においては、個別の教育支援計画の下、職場実習等を踏まえた上で、生徒（障害者本人）、教員等で相談しながら、卒業後の進路を決定している。
- そのため、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を活用するに当たっては、現場の既存の取組を尊重しつつ、現場の理解を十分に得て、現場で混乱が生じないように運用することが必要ではないか。加えて、学校での授業に支障が出ることがないよう、その実施期間を設定することが必要ではないか。

- なお、教育現場から福祉・雇用施策への切れ目のない支援のためには、学校での取組がサービス等における支援に繋がるような仕組みを構築することが求められる。例えば、在校中に学校現場で把握した障害者本人の情報は、卒業後に支援を実施する機関に引き継ぐことが、その後のサービス等の質の向上に資するのではないかな。
- 他方、アセスメントの結果を教育現場とも共有し、進路指導等において活用し、教育と福祉・雇用で「相互理解」を形成することも有益であると考えられる。このため、アセスメントの結果を教育現場にフィードバックする仕組みを検討することが必要ではないか。学習指導要領の範囲での対応となるが、こうしたフィードバックにより、学校内の指導内容面を充実させていくPDCAサイクルにより、教育と福祉・雇用の相互理解が進むと考えられる。

(3) 方法、運用面での留意点

- アセスメントに当たっては、①どのような事実を把握するか、②把握した事実をどのように評価するかが重要である。
- ①については、障害者の状況やニーズにあわせて、把握すべき情報を明らかにした上で、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すること等により、障害者本人に係る事実を把握していく必要がある。
- ②については、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、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必要がある。
- こうしたアセスメントの流れ等については、地域毎で取扱い等の違いが大きくなるように、改めて標準的な手順を示すことも必要ではないか。

(ツール)

- アセスメントにおいて関係者間の情報共有としてJ E E Dにおいて開発された標準的なアセスメントツール等を活用することが考えられる。

(相互理解の促進)

- 「福祉」から「雇用」（又は「雇用」から「福祉」）における切れ目のない支援を実現するためには、その前提として、雇用、福祉、教育、医療等、就労支援に携わる各分野の関係者間における「共通言語」が必要であるとともに、共通の目標設定を持つことが重要である。
- 目標設定を共有する上では相互理解が不可欠であり、そのために、ケース会議等により、情報交換や意見交換をすることが効果的である。
例えば、就労移行支援事業の3年目の継続利用を検討する際の取組であるが、障害者本人、就労移行支援事業所、支給決定を行う自治体、相談支援事業所、ハローワーク等の関係者が集まり、それまでの支援の総括及び今後の方向性について話し合うことで、その後の一般就労に繋がっている事例もあった。
- また、ケース会議等は、関係者が遠隔地に点在している地方等においても対応できるよう、ITツールを積極的に活用し、オンライン形式で開催することも考えられる。
- 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も、実施機関等に引き継がれることが望ましい。その上で、当該サービス等の利用中に、障害者本人のニーズや状況の変化等を定期的に把握するためのモニタリングを行い、結果を更新していくことが重要である。
- 特に、一般就労に当たっては、これまでのアセスメント結果を企業に伝えることで、適切な合理的配慮の提供や職場定着に資すると考えられる。
- こうしたアセスメントの結果の共有にあたっては、将来的には、個人情報 の適正な取扱いを考慮した上で、クラウド上で電子データ化した上で、関係者が共有できるようにすることも考えられる。
- その他、相互理解を図る上で、有効な手段は考えられるか。

(アセスメントで考慮する要素)

- アセスメントに当たっては、
 - ・ 職業生活の基礎となるような医療面、生活面についても考慮すること
 - ・ 企業がどういう能力を必要としているか、どういう人材を望むかという視点を持つこと
 - ・ 職務能力（障害特性）や志向性（どのように働きたいか）にも留意することが必要である。

- また、このほか、これまでJ E E D等において蓄積された障害者の就労に関係する各種研究の成果を参考にして、アセスメントで考慮する要素を検討することも重要である。

(4) 実施主体

- 全国での実施の必要性を踏まえ実施主体をどう考えるか。なお、実施主体の検討に当たっても、就労系障害福祉サービスと職業リハビリテーションサービスの仕組みが異なることも踏まえ、段階的な対応策を検討してはどうか。
- 実施主体を検討するに当たっては、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当たって、他の主体が関与したりすることが重要ではないか。

(5) 質の担保

- 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。
- 例えば、アセスメントにあたっては、障害特性に応じた専門的な知識を有した人材を確保することが課題である。例えばアセスメントにおいては心理的な要因を考慮することも重要であることから、公認心理師といった専門人材を活用してはどうか。
- このほか、アセスメントの質を担保するための具体的な対応策として、どういったことが考えられるか。

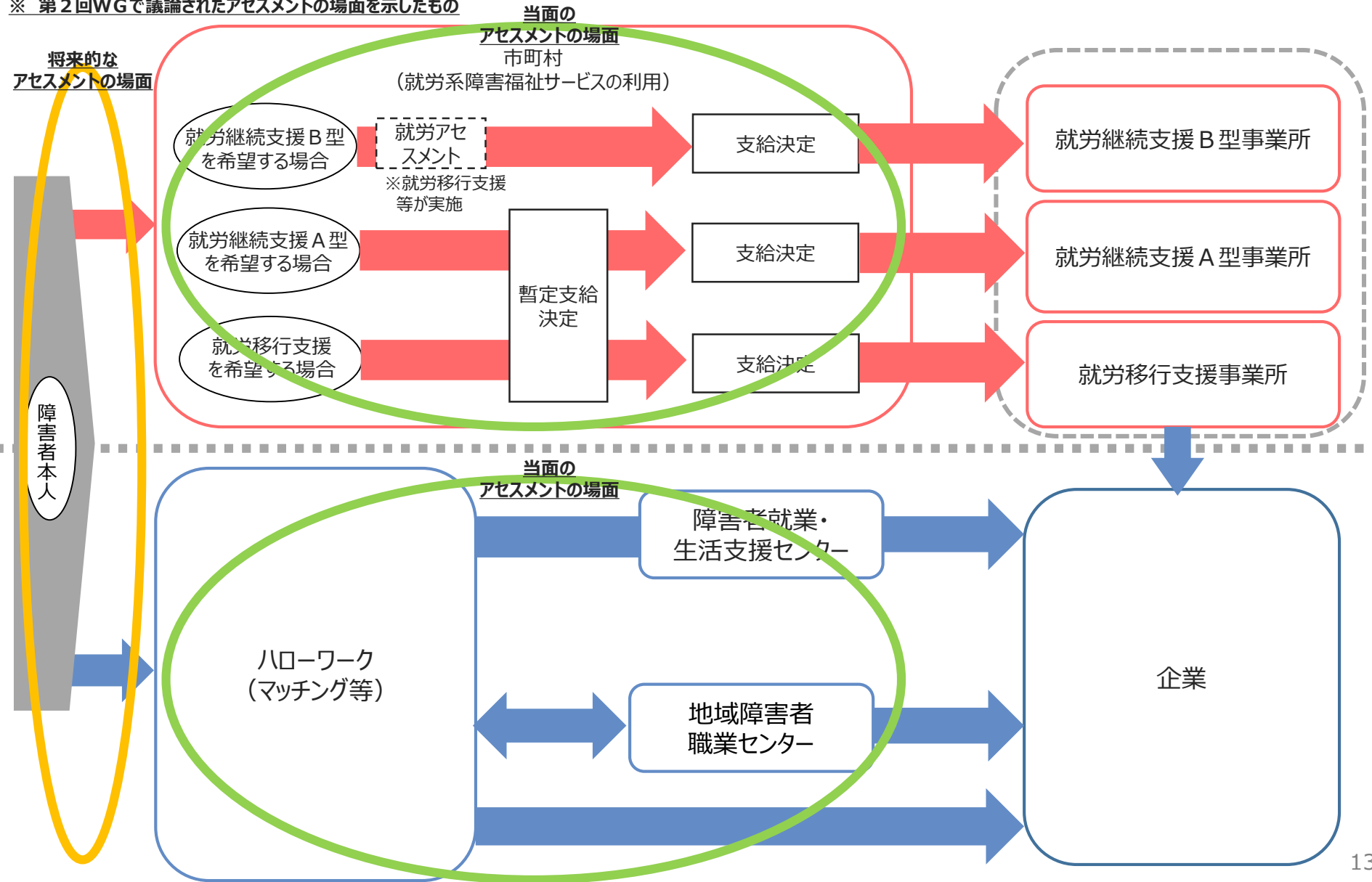
(6) その他

- 個々の就労困難性を評価し、それらの結果に基づき、雇用率制度における障害者として取り扱うといったことや、本人の能力・適性等と個々の職業に必要な能力等のマッチングを可能とするような評価の仕組み等についても、今後検討を進めていく必要があるのではないかと。また、障害者と企業とのマッチングを円滑に行うには、企業側が求めている人材像、障害者の職務能力等によって、障害者向けの求人を、予め区分するといった工夫も重要であるという指摘があった。
- アセスメントを効果的なものとし、一般就労に繋げていくためには、アセスメントを受ける障害者本人や関係者が「働く」ことをイメージできていることが必要である。そのため、障害者に対しても、高校のみならず、中学校、小学校といった早期段階から、一般企業で働くイメージを付与することを含めキャリア教育を行う必要があるのではないかと。

以上

現行の障害者就労支援の流れのイメージ（就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで）

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



論点を踏まえた議論等の整理（案）

1. 障害者就労を支える人材の育成・確保に係る現状の課題

- 雇用、福祉それぞれの現場に携わる人材について、両分野の基礎的な知識等が不十分な状況が見受けられる。
例えば、就労系障害福祉サービスの事業所の職員の中には就労支援の経験がない者や障害者雇用に係る基礎的な知識等を有していない者がいるなどの指摘があった。
- 雇用施策と福祉施策の縦割りによる課題を解決するためには、少なくとも双方の分野に係る基本的な知識等を習得した人材の育成が重要であるが、こうした育成が十分行われていないことも「福祉」から「雇用」（又は「雇用」から「福祉」）における切れ目ない支援が行われにくくなっている一つの要因ではないか。
- 分野横断的な基礎的知識やスキルを身につけた上で、さらに各就労支援機関の役割に応じた知識やスキルを身につけた専門的な人材を育成する必要があるが、実践的な研修を受ける機会が限られていること等により、こうした専門人材が質・量ともに不足しているのではないか。
- また、人口減少が進む中で、雇用、福祉それぞれの現場において就労支援を支える人材の確保がこれまで以上に重要になってくる。

2. 論点を踏まえた議論の整理

（1）課題に対して求められる人材育成について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材については、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加え、就労系障害福祉サービス事業の支援者、企業の障害者雇用担当、病院・診療所のPSW等その裾野は一層広がってきていることから、今後は、当該専門人材の質をいかにして向上させていくかも考えていかななくてはならない。
- 専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の習得では十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携の在り方等を意識する観点を持つことが極めて重要である。
なお、実際の支援においては、障害者本人を中心に置き、障害者を支援する際は雇用と福祉の両分野の支援者がいずれも同じ方向を見ていることが必要であることから、人材育成に当たっては、この点も留意しなければならない。

（基礎的な研修）

- 上記の論点を踏まえると、専門人材の育成に当たっては、その最初の段階において、まずは福祉と雇用の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な研修の確立が必要である。

（階層的な研修等）

- その上で、基礎的な研修だけでは福祉と雇用の両分野の全ての知識やスキルを習得することは難しいため、これらに上乗せした各専門人材の役割に応じた研修制度を設けることが必要である。
- さらに、専門人材の高度化に向けて、階層的な研修制度を設け、適切なタイミングでより実践的なスキルを身につけることができる研修が必要である。
- 併せて、就労支援に携わる人材にスーパーバイズできる人材の育成が必要である。例えば、支援に当たって、各支援の違いを理解し、伝えていくことが重要であることから、就労支援プロセスの全体像やそれぞれの違いを理解して、地域の中での就労支援のコーディネートなどを行うことができるような人材が求められる。

(2) 人材育成の対象、研修内容及び体系について

① 基礎的な知識・スキルの付与に係る研修の受講対象者の範囲

- 雇用、福祉それぞれの障害者の就労支援に携わる人材に対して、横断的な基礎的な知識・スキルを付与する研修（以下「基礎的研修」という。）を実施する場合、その受講対象範囲はできるだけ幅広い者が受講できるよう門戸を広げるべきである。特に障害者の就労支援においては、医療機関や教育現場が担う役割も大きいことから、医療機関や教育関係者を積極的に受け入れることも重要である。
- 現状として、就労系障害福祉サービスの就労支援員については、就業支援基礎研修の受講が報酬加算の対象となっはいるが、他の配置職員については特段の措置はなく、あくまでも各事業所の希望による受講となっている、という指摘もあった。
- 課題に対応できる専門人材を育成・確保していくためには、雇用、福祉の両分野に係る分野横断的、基礎的な知識・スキル等を習得する受講機会の確保が重要であることから、一定の人材に対しては受講を必須とするなど、悉皆的な受講の仕組みが必要ではないか。
- 他方で、受講を義務付ける対象者の範囲の検討に当たっては、研修の質を確保するという観点も重要である。
- そのフィージビリティ（実行可能性）にも留意しつつ、就任に当たって基礎的研修の受講を要件とする専門人材については、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者が考えられるほか、就労系障害福祉サービスの配置職員のうち、どの支援員を対象とすることが考えられるか。

② 分野横断的な基礎的研修の内容

- 前述したとおり、雇用、福祉のそれぞれの分野の支援者は、障害者本人を中心に置きつつ、一般就労の実現に向けて支援をすることが重要であるが、就労支援にあたって、その目的や理念の捉え方が異なっている場合もあるとの指摘があったことから、就労支援の目的や理念等も研修の内容に盛り込むべきではないか。
- 分野横断的な基礎的研修を幅広く受講させる場合であっても、研修の質を担保できる仕組みとすべきであるが、例えば、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が必要である。具体的には、次のような内容が考えられるのではないか。
 - ・ 各就労支援の現場見学・実習及びそれを踏まえたレポートの提出
 - ・ 企業担当者との交流
 - ・ 難病、発達障害等の多様な障害種別に係る知識や対応スキルを付与するグループディスカッション、事例検討
- 現行の就業支援基礎研修は、対人援助スキルに関するものが大半を占めているが、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。具体的には、次のような内容が考えられる。
 - ・ 企業の担当者に対して支援をしている様子を撮影し、それにスーパーバイザーによるコメントを付加した動画を視聴させ、実践場面における企業に対する支援スキルを習得させる。
 - ・ 障害者雇用の課題を社内で抱え込まずに支援機関等を利用することを勧めたり、他の企業と情報交換できる場を企業の担当者に案内したりする等、企業の担当者に地域資源の活用を促すことの重要性を理解させる。
 - ・ 職務の切り出しのための支援や社内の障害者雇用への理解促進の支援を行うために必要なスキルを習得させる。
- 上記の他、企業担当者のメンタルヘルスに係る支援の必要性の理解と基礎的な知識を習得させることも必要ではないかとの指摘があった。
- 障害者のライフステージごとに必要な支援の内容は変化していくため、障害者の年齢や勤続年数に応じた必要な支援の内容についても盛り込むべきではないか。
- 特に特別支援学校を卒業したての年齢の者については、心理面でのサポートも必要であるため、青年心理学も内容に含めるべきではないか。

(留意点)

- 分野横断的な基礎的研修については、職場適応援助者養成研修や障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者研修等を受講する要件とすべきではないか。その上で、分野横断的な基礎的研修の内容と、職場適応援助者養成研修と就業支援担当者研修の内容を再整理する必要があるのではないか。
- 企業の担当者が受講する障害者職業生活相談員認定講習と分野横断的な基礎的研修で内容が重なる部分もあることから、研修内容のすり合わせが必要ではないか。
- 受講の意欲向上のために筆記試験やロールプレイ等による習熟度の確認を研修終了後に実施してはどうか。
- 上記の他に基礎的研修の内容に盛り込むべきものや留意点はあるか。

③ 就業支援に係る研修の体系及び内容等

- 分野横断的な基礎的研修について、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修等を受講する前段階の研修と位置づけた上で、例えば職場適応援助者養成研修は、ジョブコーチとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修として実施することが望ましいのではないかと。
- 分野横断的な基礎的な研修だけでなく、それぞれの専門人材の研修体系の中で、中級、上級の研修を含む階層的な研修（以下「階層研修」という。）の実施も必要である。
- また、階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を積極的に取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられる。
 - ・ 就労支援の実績がある就労支援機関での現場実習及びそれを踏まえたレポート提出
 - ・ スーパーバイザーによる指導
 - ・ 実践経験の内容に係るレポート提出

（留意点）

- 現場実習の受入れ先の量的な確保にあたっての実現可能性や、実行可能性を踏まえたレポートの評価方法について留意する必要がある。
- 階層研修の受講を促進するには、受講に当たっての何らかのインセンティブも必要ではないか。なお、イン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当であるかを検討する必要があるのではないかと。
- 就労移行支援における就労支援員については、就業支援基礎研修修了が障害福祉サービス報酬における加算対象となっているが、その上位研修である就業支援実践研修の受講は任意となっている。同実践研修は、現場におけるより実践的な支援に活用できると考えられることから、この受講を促進することも必要ではないかと。
- ジョブコーチや障害者就業・生活支援センターの担当者に対する研修は、企業と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきではないかと。
- 分野横断的な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、検討する場を設ける必要があるのではないかと。

④ 各専門人材の育成について

（サービス管理責任者等について）

- 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者であっても、就労支援の経験や知識が乏しい者もいるという指摘もあることから、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上について何らかの方法を検討してはどうか。
- なお、相談支援専門員についても、現行の研修体系と、現在、就労支援分野において議論している内容との連携について、今後何らか検討してはどうか。

（ジョブコーチについて）

- 中小企業に対する助成金の活用や職務の選定等、より専門的に支援を行うジョブコーチを育成することが望ましいのではないかと。
- ジョブコーチを資格化することでブランディングすることが必要ではないかと。
- 一方で、職場適応援助者養成研修を修了した者のうち、ジョブコーチとして活動する者は多くない。ジョブコーチを更新制として、実績を報告させる形にしてはどうか。その際、「実績」として評価する支援内容はこういったものになるのか。
- さらに、上級ジョブコーチを育成する場合、現行の職場適応援助者養成研修と同スキル向上研修による人材育成体系をどのように再編することが望ましいのか（下位研修の受講後の実務経験要件等）。また、上級ジョブコーチを育成するための研修受講に係るインセンティブは何か考えられないか。

(3) 人材育成の実施主体について

- それぞれの人材育成について実施主体はどこが担うべきか。
- 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ていくべきである。
- 現行の就業支援基礎研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているが、民間機関も活用する場合はどのような認定の仕組みとするべきか。また、民間機関を活用する場合、民間機関によって内容に偏りが出ないように留意すべきである。

(4) 人材確保について

- 障害者の就労支援に携わる専門人材を今後も安定的に確保していく上では、こうした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なイメージ、魅力を発信していくことが重要である。
- 現状では、専門人材が細分化されているため、障害者や企業側からみると複雑であり、それぞれの認知度も高くない。このため、呼称を統一化して周知すること等を通じて、ブランディングを図ることが重要ではないか。
- また、人材を確保する上では、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も重要である。例えば、上級ジョブコーチ等のより専門性の高い者を育成する場合は、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べきではないか。
- 併せて、就労支援機関の人材確保のために、高等教育の場での育成も検討すべきではないか。障害者の就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、例えば、社会福祉を専攻している学生に現場での実習や体験ができる機会を作ることによって興味を持つ学生が出てくるのではないか。
- こうした取組により、障害者就労を支える人材としてのキャリアイメージが描きやすくなり、専門人材になりたいと考える者が増えるのではないか。
- なお、障害者の就労支援の質の向上のためには、これに関わる研究者を増やしていくことも重要であるとの指摘があった。
- 上記の他に、障害者の就労支援の専門人材を確保するために効果的と思われる取組みはあるか。

(5) その他

- 研修受講のための費用について、受講料だけではなく、会場までの交通費や研修期間中の賃金等も含めて、助成の仕組みが必要ではないか。
- まずは障害種別に関わらない全般的な障害者の就労支援に係る土台をもった人材の育成が必要である。その上で発達障害、視覚障害、聴覚障害や難病など、個々の障害特性に精通する支援者が少ないという指摘もあるため、これら障害特性に応じた専門的な支援に関わる人材の育成・確保として、どのようなことが考えられるか。
- 障害者への就労支援の制度、各事業の役割、各資格・研修を関連付けて考えていくべきであり、就業支援基礎研修を入り口として、その上にある研修・資格の体系と実際の制度が紐付けていくようにすべきではないか。
- 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はないか。
- 教育から福祉、一般就労間での支援内容等について情報共有・連携が図れないか。

以上

専門人材の役割と職務の整理表

	【障害者就業・生活支援センター】		【ジョブコーチ】		【就労継続支援A型・B型事業、就労移行支援事業、就労定着支援事業】				
	就業支援担当者	生活支援担当者	訪問型 ジョブコーチ	企業在籍型 ジョブコーチ	就労定着支援員	就労支援員	職業指導員	生活支援員	サービス 管理責任者
役割	障害者の身近な地域において、関係機関と連携し、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な就業支援及び職業生活に付随する生活支援をプランニング・コーディネートする役割	障害者の家庭等や職場を訪問すること等により、支援対象障害者の生活上の相談等に応ずるなど就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活に必要な支援を行う役割。	(社会福祉法人等の障害者を理解する側の立場から、)	(企業等の受け入れ側の立場から、)	(就労定着支援事業所の利用者に対し、)就労定着を図るために、企業、関係機関等との連絡調整、就労に伴う環境変化により生じた生活面・就業面の問題解決等を支援する役割	(就労移行支援事業所の利用者に対し、)作業訓練や職場実習等を通じて、一般就労に必要な知識の習得及び能力の向上を行うとともに、求職活動の援助を行い、一般就労に送り出す役割	生産活動の管理や作業場面での指導、一般就労に向けた就職活動支援など、障害者の就労能力の向上を支援する役割	事業所内外の障害者の日常生活の状況を把握し、日常生活管理や体調管理など生活面全般を支援する役割	・(事業所の利用者に対し、)利用者の状況にあわせて、個別支援計画を策定し、利用者に合ったサービスを提供できるようにする役割 ・サービスを管理する立場として、関係機関と必要な連絡調整を行うと共に、スタッフへの指導や助言を行う役割
職務	就業支援担当者 (主任含む)	主任職場定着支援担当者			就労定着支援員	就労支援員	職業指導員	生活支援員	サービス 管理責任者
	○一般就労を希望する障害者へのアセスメント ○個別の支援計画の策定 ○必要な支援のあつせん ○就職活動・職場定着支援 ○事業主に対する雇用管理に関する助言 ○地域における就労支援のコーディネーター	○企業等の第一次的な相談対応 ○職場定着が困難な事例における支援の実施 ○地域のジョブコーチ等への助言	○生活面を中心とする以下の指導・助言 ・生活習慣の形成や日常生活の自己管理 ・住居の確保や年金等の申請など地域生活を行う上で必要なこと ・生活設計に関すること ○関係機関との連絡調整						
求められる能力	主任就業支援担当者	就業支援担当者	○ジョブコーチ支援計画の策定 ○対象者及び職場のアセスメント ○作業工程の把握と分析 ○職場適応支援 ○ナチュラルサポートの形成とフォローアップ		【配置基準※】 40:1 以上 就労定着支援のみ配置	【配置基準※】 15:1 以上 就労移行支援のみ配置	【配置基準※】 <A型・B型> 10:1 以上 <移行支援> 6:1 以上	【配置基準※】 <A型・B型> 10:1 以上 <移行支援> 6:1 以上	【配置基準※】 60:1 以上
	○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○担当者に対して指導、助言ができる。 ○地域における就労支援全般をマネジメントし、就労支援ネットワークの構築ができる。	○障害者の職場定着について高度な知識と経験を有する。 ○精神障害者や発達障害者等の特に困難な事例に対応できる。	○支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○経験の浅いジョブコーチに対して指導、助言ができる。 ○新たな仕事の切り出しや職務の再構成ができる。						
	主任就業支援担当者	就業支援担当者	○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。 ○障害者雇用について事業所内で理解を得る。		○サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○雇用に伴う生活面・就業面の変化を的確に把握し、利用者に対する相談、指導及び助言が適切に行えること。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。	○サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○利用者の特性を把握し、関係機関や事業主等に助言することができる。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。	○サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○利用者の賃金・工賃の向上につながる生産活動を適切に管理できる。 ○関係機関や事業主等と必要に応じて連携することができる。	○サービス管理責任者が策定する支援計画に基づき支援ができる。 ○個々の利用者にあわせた日常生活管理、体調管理の助言・指導が適切に行えること ○利用者の家族や関係機関と必要に応じて連携することができる。	○個別の支援計画を策定し、支援の進捗管理ができる。 ○スタッフに対して指導、助言ができる。 ○関係機関の役割を理解し、必要に応じて連携することができる。
	○主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。 ○地域の関係機関と連携して支援ができる。 ○地域の労働市場を理解し、事業所のニーズを把握できる。	○主任が策定する支援計画に基づき各種の支援ができる。	○支援計画に基づき、職場適応支援ができる。 ○本人の特性を見極め、わかりやすい適切な指導ができる。 ○職場環境をアセスメントし、事業主への助言や環境整備ができる。 ○障害者雇用について事業所内で理解を得る。						

※ 利用者人数:配置すべき従事者数

※ 利用者人数:配置すべき従事者数

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、更なる連携が必要な部分があるのではないかと。
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と。
- 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、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。
- 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
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と
 - ・ 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
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
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、改めてどのように考えるか。
- 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て支援している取組もある」との指摘があった。

(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、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、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。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。

(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。
- 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と。
- 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。
- 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。
- 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。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のではないかと。
- 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、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。

(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と。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。
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」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な。
- 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。これらを一括りで行き扱うのではなく、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な。
- 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、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な」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のではないかな。これについて、「特例子会社と就労継続支援A型とは、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な、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な」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な」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
 - ・ 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。

《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、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と。
- 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ことも考えられる。
- 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も検討する必要がある。
- 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。

＜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と。
- 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るれば、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と。
- 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と。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。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。（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、「個別的教育支援計画」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）

<続く>

<続き>

- 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

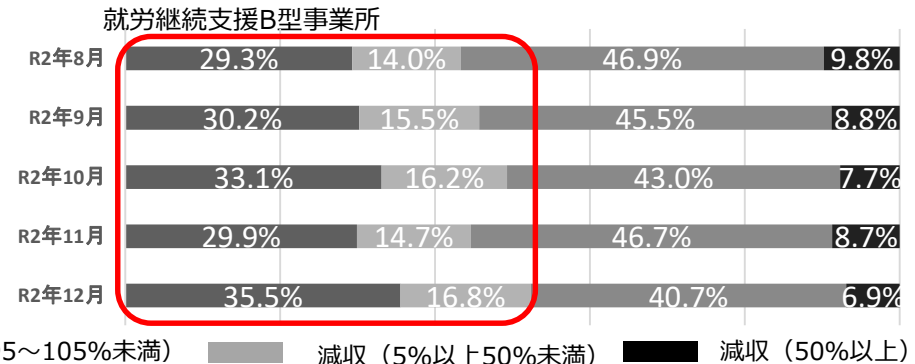
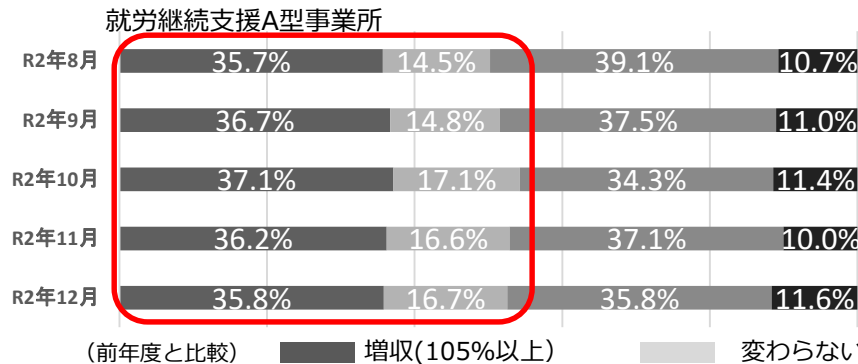
Ⅱ．直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況（令和2年8月～12月）

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、令和2年8月以降の就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
- ① 生産活動収入が前年同月と比較し「増収」又は「変わらない」と回答した事業所は、A型では全体の5割強、B型は全体の4割から5割前後の水準で概ね推移。
- ② 賃金・工賃は前年同月と比較し、A型が10月までは前年を上回ったものの、11・12月は前年以下、B型はいずれの月も前年以下の水準であった。
- ③ 今後の見通しとしては、A型では約4割、B型では約5割の事業所が引き続き「全く見通しが立たないまま」と回答。一方、A型では約6割、B型では約5割の事業所が「コロナ前より良くなりそう」、「既にほぼ回復できている」、「年度内には戻せそう」と前向きな回答。

① 生産活動収入の状況（前年同月比較）

注）調査結果は調査期間終了時点（2月15日（月）17:00）の速報値であり現在精査中

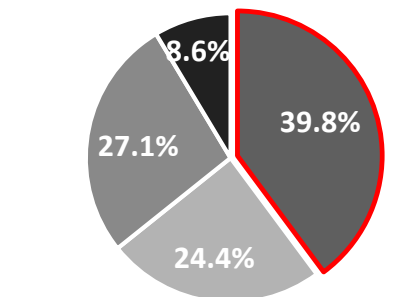


② 平均月額賃金・工賃の状況（前年同月比較）

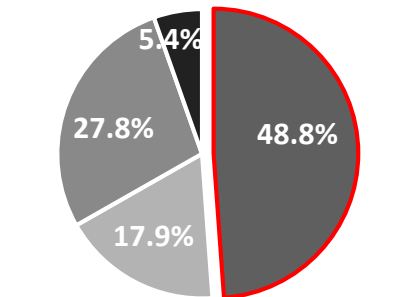
	R1年度	R2年度	増減割合(月)
A型 R1 平均賃金 78,975 円	8月	76,845	77,676
	9月	76,320	79,216
	10月	80,443	81,606
	11月	80,080	80,008
	12月	81,427	80,105
B型 R1 平均工賃 16,369 円	8月	13,917	13,045
	9月	13,358	13,051
	10月	13,839	13,534
	11月	14,048	13,427
	12月	17,605	16,326

③ 今後の見通し（R3年1月現在）

A型



B型



■ 全く見通しが立たないまま
■ 既にほぼ回復できている
■ コロナ前より良くなりそう
■ 年度内には戻せそう

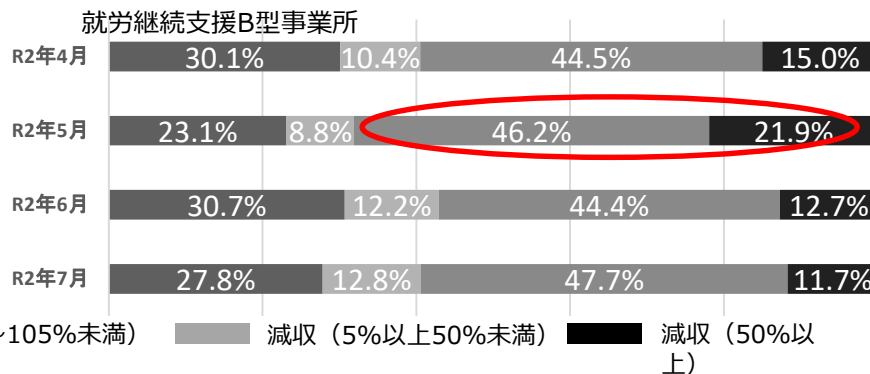
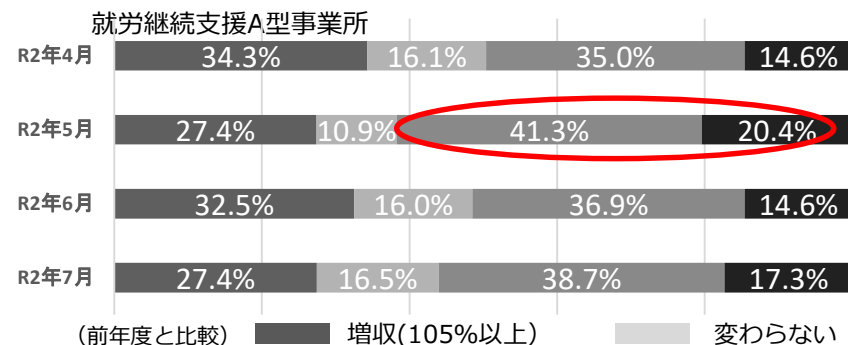
■ 全く見通しが立たないまま
■ 既にほぼ回復できている
■ コロナ前より良くなりそう
■ 年度内には戻せそう

直近の就労継続支援事業所における生産活動の状況

- 新型コロナウイルス感染症への対応が求められる中で、就労継続支援A型・B型事業所における生産活動の状況は、
- ① 生産活動収入は、A型・B型ともに5月が最も落ち込んでおり、直近7月においても約6割が減収。
 - ② 賃金・工賃は、前年同月と比較し、A型では5月を除き前年以上、B型では9割以上の水準の支払いで推移。
 - ③ 今後の見通しとしては、A型では約5割、B型では約6割の事業所が「全く見通しが立たないまま」と回答。

注) 調査結果は調査期間終了時点(8月24日(月) 17:00)の速報値であり現在精査中

① 生産活動収入の状況(前年度同月比較)



② 平均月額賃金・工賃の状況(前年同月比較)

	R1年度	R2年度	増減割合(月)
A型 H30 平均賃金 76,887 円	4月	78,520	103.2%
	5月	80,482	97.8%
	6月	79,302	106.3%
	7月	83,748	101.8%
B型 H30 平均工賃 16,118 円	4月	15,407	92.2%
	5月	14,906	90.6%
	6月	15,785	94.8%
	7月	16,585	93.6%

③ 今後の見通し(R2年8月現在)

