

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 これまでの議論等の整理

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を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
 - ・ 雇用・福祉の双方の制度に精通した人材が少ない
 - ・ 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のかという課題についての指摘があった。
- 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等への支援も重要である。多くの企業等が障害者雇用に取り組む中、キャリア形成支援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等も少なくないことから、その支援ニーズに応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、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図ること」が主な方向性として挙げられるものである。また、その支援を通じ、障害の有無にかかわらず、誰もが、いきいきと働き、地域の一員として共に生活する社会の実現を図ろうとするものである。
- 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等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、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、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、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、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関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対する支援が不十分」、「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、就労定着支援事業を利用できないことは、雇用と福祉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とすれば、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、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、「企業等での就労中における就労継続支援事業の利用」(後述)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等を中心に、その支援ニーズを丁寧に探っていく必要がある。また、障害者本人がキャリアを重ねていく中でニーズは変化していくことや、各企業等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、企業等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」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、

- ・ 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支援として運用できるのではないかと
- ・ 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
- ・ 企業等で継続的に働き続けることが困難な場面などに、本人の意向を第一に、福祉施策の利用に徐々に移行するといった運用も考えられるのではないかと

といった、具体的な場面を想定した活用に関する指摘があった。

○ 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、

- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、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り、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要である
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ 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等に移していくといった明確な方針の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
- ・ 就労継続支援事業の定義が「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法令上の整理が必要ではないかと

といった、今後の検討に当たっての留意すべき事項に関する指摘があった。

○ 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
- ・ 企業等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）こともあり得るのではないかと

- ・ 精神障害のある者をはじめとして、その障害特性から週 20 時間以上働くことが難しい方などについて、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。

また、この取組の設計に当たっては、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。特に、その取組を活用するに当たっては、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要性等を精査することが必要である。

なお、今後検討される企業等での就労と就労継続支援事業の併用に係る取組内容に関わらず、企業等での就労を希望している障害者に対する支援については、引き続き就労移行支援事業が大きな役割を担っていくことには変わりはないとの指摘があった。

- このほか、企業等での就労と障害福祉サービスとの関係について、「就労移行支援事業についても、在職者のキャリア形成支援として就労中に利用できるようにすることも大きなポイントである」、「企業等での働き始めの時期において、企業等での就労と自立訓練とを組み合わせる支援している取組もあり、有効である」、「仕事が休みの日などに地域活動支援センターを利用しているケースもある」との指摘もあった。このため、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も同様に整理する必要がある。

(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、従来、障害者就業・生活支援センターによる支援（就業面・生活面）、就労移行支援事業所等の送り出し機関による支援、職場適応援助としてのジョブコーチ支援などにより実施されていたが、平成 30 年 4 月からは就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て、企業等に就労した者を対象に就労定着支援事業が創設された。
- また、職場定着に係る課題については、一義的には、障害者本人と企業等

との間で解決が図られることが望ましく、企業等においては、雇用管理の一環として、その課題解決に向けた取組がなされている。このような中で、

- ・ 職場において具体的な課題が生じ、当事者間での解決が難しい場合には、雇用施策における就業面での定着支援として、「障害者就業・生活支援センターによる支援（就業面）」や「ジョブコーチ支援」を実施し、
 - ・ 福祉施策における生活面での定着支援としては、障害者本人が就労に伴う生活環境の変化に対応していく中で、不調の前兆となるシグナルの早期把握やセルフケアに係る支援などを含め、就職後の一定期間に亘る支援を行う「就労定着支援事業」や、直ちに解決が困難な生活面での課題が生じた際などに関係機関と連携した支援を行う「障害者就業・生活支援センターによる支援（生活面）」を実施している。
- 一方、支援の現場においては、複数の課題が絡み合い、支援が困難になっている事例も少なくないことから、就業面・生活面双方の支援を組み合わせていくことも必要である。このように支援を組み合わせて展開したり、各々の支援を効果的に実施したりしていくためには、雇用・福祉施策それぞれにおける定着支援の特徴や支援の方向性、役割や両者の関係などを整理し、関係者間で共通認識をもっていることが重要となる。
- 特に、就労定着支援事業については、制度創設から間もないことも相まって、
- ・ 本来の制度内容は、就業に伴う生活面での支援であり、雇用施策における就業面の定着支援との重複はないはずだが、実態としては、就業面の支援がメインになっている印象がある
 - ・ どのような役割や支援を担っているのかなど、取組事例なども示し、事業所自体がその認識を深めていく必要がある
 - ・ 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
- といった支援の内容やその質に関する指摘があった。このような指摘からは、本来の就労定着支援事業の制度内容等が十分に浸透していない様子が伺えるものであり、そのような実態が、定着支援における各支援の役割分担等を分かりにくくしている原因の一つであると言えるのではないか。
- このため、就労定着支援事業において、就業に伴う生活面の支援という本来の制度内容が十分に理解されていない点や、最大3年間という期間の中で、例えば漫然と1か月1回ずつ訪問するというような画一的な支援を行っており、他の定着支援にある、支援期間終了後を見据えて支援をフェードアウトしていくような視点を必ずしも持ち合わせていない点、それにより支援期間終了後に利用者を一律に障害者就業・生活支援センターに引き継ぐ事業所が多くある点など、制度内容等が十分浸透していない課題に対して、改めて、本来の業務内容や担うべき役割、支援の方向性、関係機関との連携などを示

すことが必要である。

- このほか、就労定着支援事業については、
 - ・ 就業に伴う環境変化に対して一定程度落ち着くまで、一定期間に亘り支援を行うものである。一方、障害者就業・生活支援センターにおける生活面での支援については、これとは異なり、生活面での課題が発生した際などに必要に応じて支援するものである
 - ・ 支援の質の向上に向けて、就労定着支援事業所に対して地域においてスーパーバイズできる仕組みも必要である
 - ・ 就業に伴う生活面の支援という整理でいいのか、実態として、そのように区切る形で支援をすることができるのか考えていく必要がある
 - ・ 顔なじ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。併せて、そのような就労定着支援事業の実践で培ったノウハウを踏まえ、障害者就業・生活支援センターに地域の就労定着支援事業所に対してスーパーバイズする役割も持たせることも検討してはどうか
 - ・ 障害者就業・生活支援センターは「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ることは馴染まないのではないか
といった指摘があった。
- また、定着支援全般について、
 - ・ 企業としては、何かあったとき、就労移行支援事業所や就労継続支援事業所、特別支援学校など、障害者本人を送り出した顔なじみの関係のある機関が、まずは相談先になってくれることが望ましい
 - ・ 就業面と生活面の支援については、連携して実施することが重要。例えば、就労定着支援事業を実施する中で職場適応上の課題が大きい場合にはジョブコーチ制度を活用する等の就業・生活面で一体的な支援を心掛ける必要がある
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの定着支援は、特別支援学校の卒業生やハローワークからの就職した方、就労定着支援事業の支援期間を終了した方などに対しては支援しており、それが大きな役割になっている
 - ・ 就労直後に、生活面での手厚い支援が本当に必要なのかということは改めて考えていく必要がある。例えば、現在、就労定着支援事業の対象となっていない方について、本当に支援が必要なのか、必要だとすればどの部分に支援が必要なのかという議論が必要である
といった指摘があった。
- 以上を踏まえつつ、定着支援について、現行の取扱いに基づき、各支援の関係等を改めて整理すると、次のとおりとなる。まずは、この整理について、

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要である。

- ・ 職場定着に係る課題については、まずは、障害者本人と企業等との間で解決が図られることが望ましく、企業においても雇用管理の一環として取り組んでいるものである
- ・ その上で、職場において、当事者間での解決が難しい具体的な課題が生じた際には、地域障害者職業センターや地域の就労支援機関によるジョブコーチ支援等を通じてピンポイントによる職場環境の調整が図られるものである
- ・ 一方、就職後、障害者本人が就労に伴う生活環境の変化に対応していくために、就労定着支援事業の利用による就職後の一定期間に亘る支援を通じて、生活環境の安定を図るものである
- ・ 就業面と生活面の両面の支援が必要な場合には、雇用施策と福祉施策の各事業で連携し、組み合わせて実施するなど、切れ目のない支援を展開する
- ・ 併せて、具体的な課題が生じる前からその予防と安定的な雇用の実現に向け、顔なじみの関係の中で可能な限り支援を継続することが望ましい。また、支援の必要性がなくなった後も、何かあった時に備え、障害者本人や企業等から連絡を受ける関係が維持されることが望ましい

この前提のもと、各支援については、

- ・ 就業面の支援について、民間企業に就職した者のうち、職場適応が困難であり、具体的な課題解決のために集中的な支援が必要な方は、ジョブコーチ支援を活用する
 - ・ 生活面の支援について、特に就職後の生活環境の変化に対応していく支援が必要である就労移行支援事業等から企業等に就職した方は、就労定着支援事業を活用する
 - ・ これらジョブコーチ支援や就労定着支援事業の活用が馴染まない場合や利用できない場合などには、地域の拠点である障害者就業・生活支援センターにおいて、就業面又は生活面の支援を必要に応じて実施する
- 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。そこで、障害者本人の同意と理解のもと、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、障害者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。特別支援学校や高等学校を卒業して就労移行支援事業等を利用して就職した者については、就労定着支援事業を利用することが可能である一方、卒業後すぐに企業等に就職した者に対する定着支援については障害者就業・生活支援センターが中心に実施している地域が多く、その支援対象者が年々増加する中で、質・量ともどもどう対応するかが大きな課題となっている。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る中で、学校は在校生への教育に注力することが本来業務であり、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、地域の実情に応じ、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、連携強化を着実に図るところから始める必要があると考える。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を検討していく必要がある。なお、特別支援学校等の卒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ではないか」（再掲）といった指摘があった一方で、「就労直後に就労定着支援事業による手厚い支援が本当に必要なのか、必要だとすればどの部分に支援が必要なのか議論が必要ではないか」（再掲）といった指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。

(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がある。そこで、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強化、充実を図っていくことも求められるのではないかと。なお、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った。
- 一方、障害者就業・生活支援センターにおいて、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。
- ただし、全国の障害者就業・生活支援センターについて、「その支援の質にバラツキがある」との指摘もあることから、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については十分留意する必要がある。このため、まずは、両者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。
- また、障害者就業・生活支援センターと地域障害者職業センターとの関係について、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図ることで、地域の支援ネットワークの強化、充実が更に進むと考えられることから、そのような連携についても進めていくことが求められる。
- さらに、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事業の関係について、「顔なじ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」(再掲)といった指摘がある一方、「障害者就業・生活支援センターは「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ることは馴染まないのではないか」(再掲)との指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。
- このほか、障害者就業・生活支援センターについては、
 - ・ 障害当事者の団体等によるピアサポートと連携し、職場に入って、障害者本人と企業等との調整役を果たせるようになって欲しい
 - ・ 就労支援のワンストップの機能を持つべき機関であり、今まで以上に、その機能の充実、強化や他機関との連携を図っていくことが望ましい

といった各センターに対する期待がある一方で、

- ・ 機能強化が求められる一方で、その裏付けとなる事業費が削減されている状況にあることは大きな課題である
- ・ 「公平性」や「中立性」が重要となることから、現行の民間運営の形態により、どこまでやっていくことが可能なのか考える必要がある

といった、今後の事業運営への懸念についての指摘があった。

- なお、ハローワークについても、就労支援等に係る「ワンストップ」相談窓口のひとつとして、地域の支援ネットワークの中において重要な役割を担っており、今まで以上にその活用が望まれ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、どこまでが企業が取り組むべきものであり、どこからが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、発達障害、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を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等、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、幅広く共有して取組が広がるよう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、このような既に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、本人や企業等、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、企業等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、長年課題であった通勤や職場等における支援に対応し、重度障害者等の就労実現を図っていくため、雇用施策と福祉施策とが一体的に実施する取組である。このため、今後、利用実態を把握するとともに、好事例を収集し、幅広く共有して取組が広がるようにすることなどにより、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。
- 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、何らかの取組が必要ではないかとの指摘があった。これについて、例えば、福祉施策の地域生活支援事業における地域の実

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/>

情に応じた取組や教育分野における生涯学習の充実などが考えられるとの指摘があった一方で、個人が自由に余暇を楽しむということや障害のある仲間同士で交流すること、また企業等がそういった機会を提供していくことなども選択肢であり、その意味で余暇活動に関する取組にはバリエーションがあるとの指摘があった。このように、余暇活動に関する取組については、様々な主体によってなされていることから、まずは、具体的な取組事例の収集・整理等から始めていく必要があるのではないかと。

《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等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「就労中の就労継続支援事業の利用」(先述)、「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、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、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により、身近に訓練の機会が提供できるとともに、各支援機関の専門性の向上等も期待できることから、それを更に進めていくことも考えられるのではないかと等の指摘があった。

(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、その重度障害者の範囲・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」についても指摘があった。

特に、「みなし雇用」については、企業等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、直接雇用に対する企業等の意欲を削ぐことが無いように留意しつつ、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、障害者雇用が進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とともに、その質の更なる向上のために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。その際、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型は、障害者と事業所が雇用契約を締結し、働きながら、企業等での就労に向けた訓練等を実施する場であり、雇用・福祉施策双方の下で事業展開しているといえる。また、「就労に必要な訓練を行うほか、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」との指摘があることから、就労継続支援A型が、地域において、障害者が働く場として機能している側面もある。
- 一方で、就労継続支援A型については、
 - ・ 企業等での就労の実現に向けた訓練を行う場であるならば、そこに留まるような支援ではいけない
 - ・ 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などのキャリアトランジションの場面などにおいて、一定期間に利用する方が、障害者本人や企業のニーズが高いのではないかとといった指摘があるとともに、
 - ・ 制度創設当時と比べ、企業等における障害者雇用が大きく進展していることや
 - ・ 全体の6割の事業所が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といった実態にあることから、
「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役割について改めて整理が必要だと考える。
- 例えば、就労継続支援A型の役割については、「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「就労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。

このため、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。

○ また、その検討に当たっては、「通常の事業所で雇用されることが困難な障害者」に対して実施されている福祉的支援とは、

・ 具体的にどのようなものであり、就労継続支援A型でなければ実施することができない支援なのか

・ 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においても取り組むことが難しいものなのか

・ そのような支援のノウハウを、一般企業における障害者雇用に活用することはできないのか

なども併せて整理する必要がある。

○ なお、就労継続支援A型については、「訓練の場」としての役割から「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」、「労災保険に代わる補償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ある。
- また、こ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本人や企業等の意向を踏まえ、障害者本人の希望等に反し、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。特に、その取組を活用するに当たっては、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要性等を精査することが必要である。(再掲)

《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形成支援への対応について)

- 障害者本人は、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形成支援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形成支援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、キャリア形成支援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。
- 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形成支援やマッチング先となる企業等の中におけるキャリア形成支援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、その充実・強化が必要ではないかといった指摘があった。加えて、全国における在職者訓練の実施状況を踏まえ、「就労移行支援事業について、在職者のキャリア形成支援として就労中に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。
- さらに、就職後のキャリア形成支援への対応は、「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形成支援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、企業等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。
- 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。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、このように企業等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日の企業等での就労」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、企業等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。

- なお、このようなキャリアトランジションの場面においては、画一的な対応ができないからこそ、各企業等において、障害者本人の作業能力等を常に記録し、本人や保護者、支援機関と定期的に共有するといった取組を丁寧に実施していくことが重要であり、そのような障害者本人と企業等との間で十分な認識共有を図ることこそが、今後必要になるのではないかなどの指摘があった。

《テレワーク等の働き方への対応について》

- I o T、A I、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、企業等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が、同時に、その方法等については、コミュニケーションを円滑に行うためのアクセシビリティの確保等、「共に働く社会」の実現という点についても留意する必要がある。
- 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I C T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やジョブコーチ支援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I C T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、幅広く共有して取組が広がるようにしていくといった対応が必要である。
- 今後、テレワーク等の働き方が今まで以上に一般的になり、多様な働き方が進んで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

- ・ 企業に雇用されている障害者ではないが、自宅等で就業する障害者の就労機会の確保に当たっては、在宅就業障害者支援制度の活用も考えられることから、本制度の利用促進のため、更なる周知を行うとともに、必要に応じて制度の見直しを行う必要がある

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。特別支援学校や高等学校を卒業して就労移行支援事業等を利用して就職した者については、就労定着支援事業を利用することが可能である一方、卒業後すぐに企業等に就職した者に対する定着支援については障害者就業・生活支援センターが中心に実施している地域が多く、その支援対象者が年々増加する中で、質・量ともにどう対応するかが大きな課題となっている。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る中で、学校は在校生への教育に注力することが本来業務であり、地域や学校ごとに連携・活用できる社会資源等も異なることから、地域の実情に応じ、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、連携強化を着実に図るところから始める必要がある

ると考える。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を検討していく必要がある。なお、特別支援学校等の卒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ではないか」といった指摘があった一方で、「就労直後に就労定着支援事業による手厚い支援が本当に必要なのか、どの部分に支援が必要なのか議論が必要ではないか」といった指摘もあったことから、今後引き続き議論していくことが必要である。(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、大学等においても、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との指摘があった。

《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)
- なお、途中で難病など病気や障害により療養やリハビリテーションが必要になった場合などには、治療と仕事の両立の観点からは、産業医等や両立支援コーディネーターなどの役割も重要であるとの指摘があった。

《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の指摘があった。

《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おり、これらの取組について、関係者等に対して改めて周知が必要ではないかと指摘があった。
- いずれにしても、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、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

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
これまでの議論等の整理

【別紙 1 ～ 4】

就労支援におけ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

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 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、

- 多様な働き方が広がる中で、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。

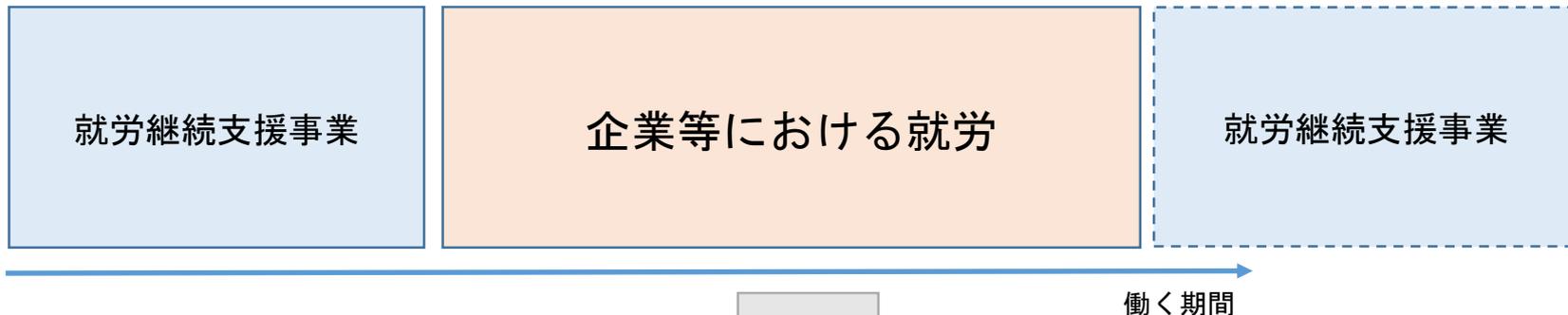
③ 「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 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。

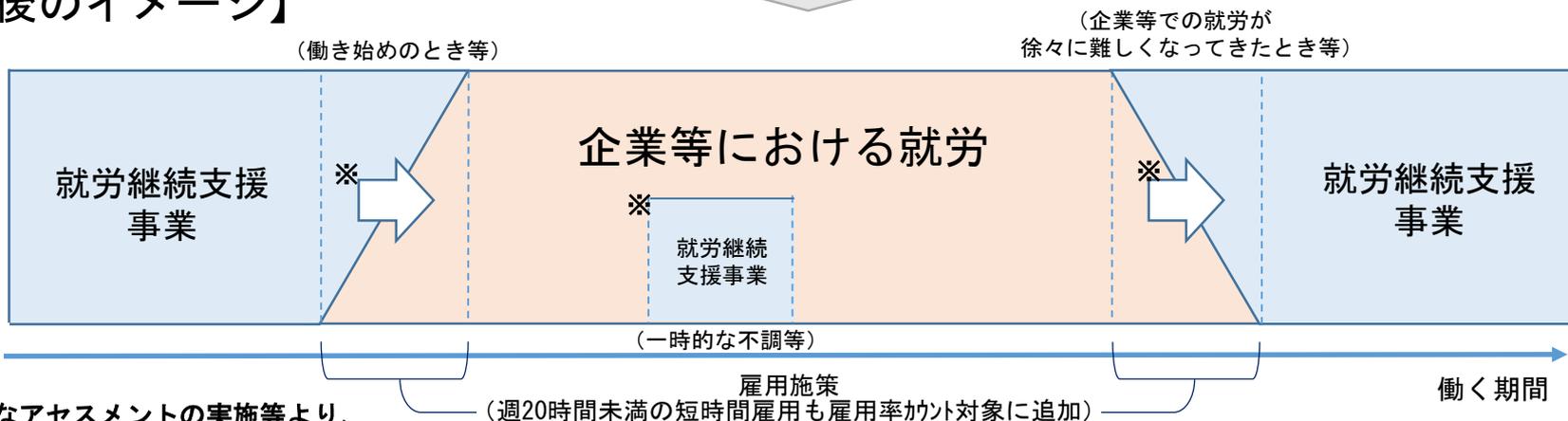
④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「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】

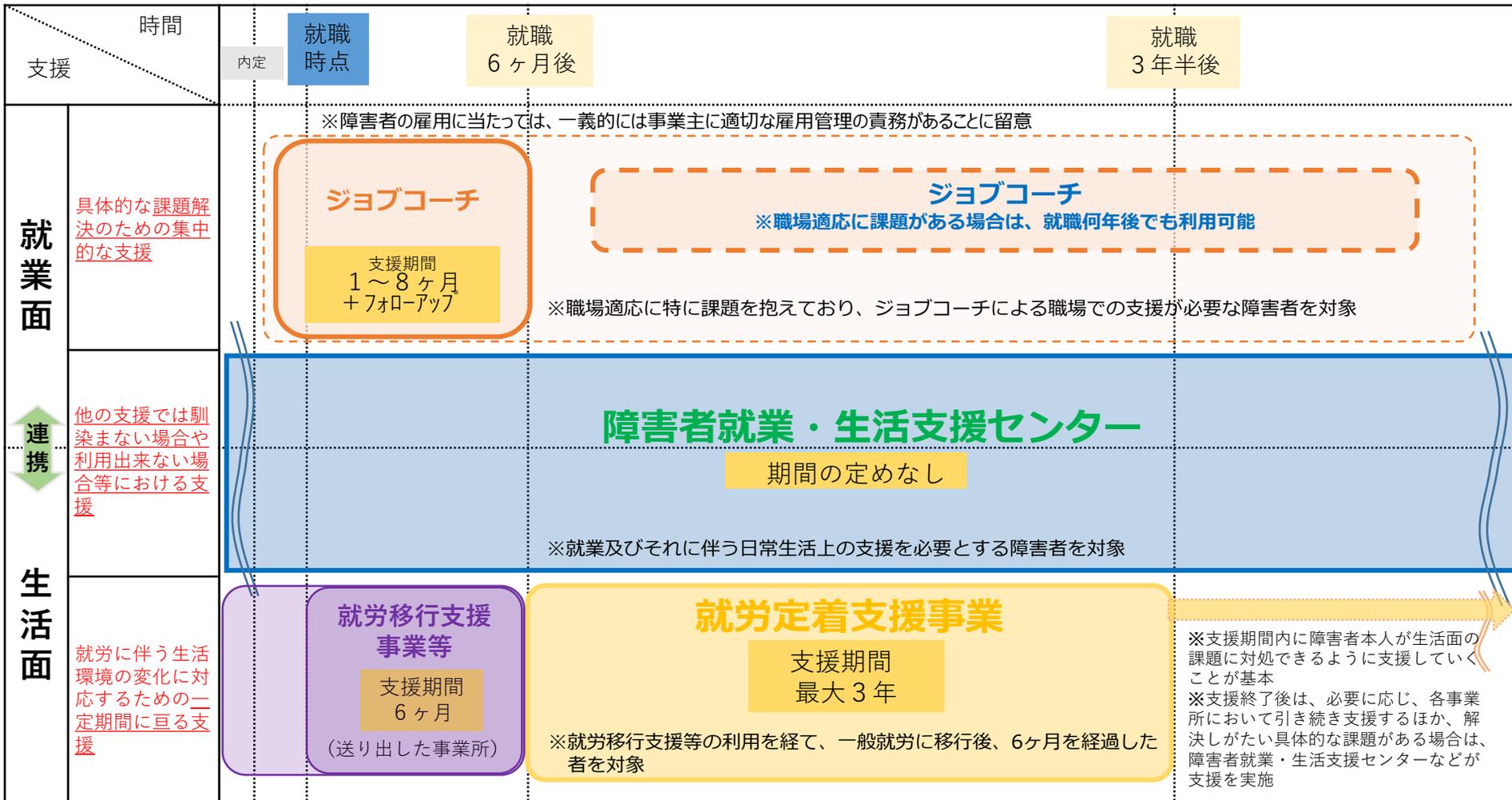


※ 十分なアセスメントの実施等より、
取組の必要性等を精査

【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】

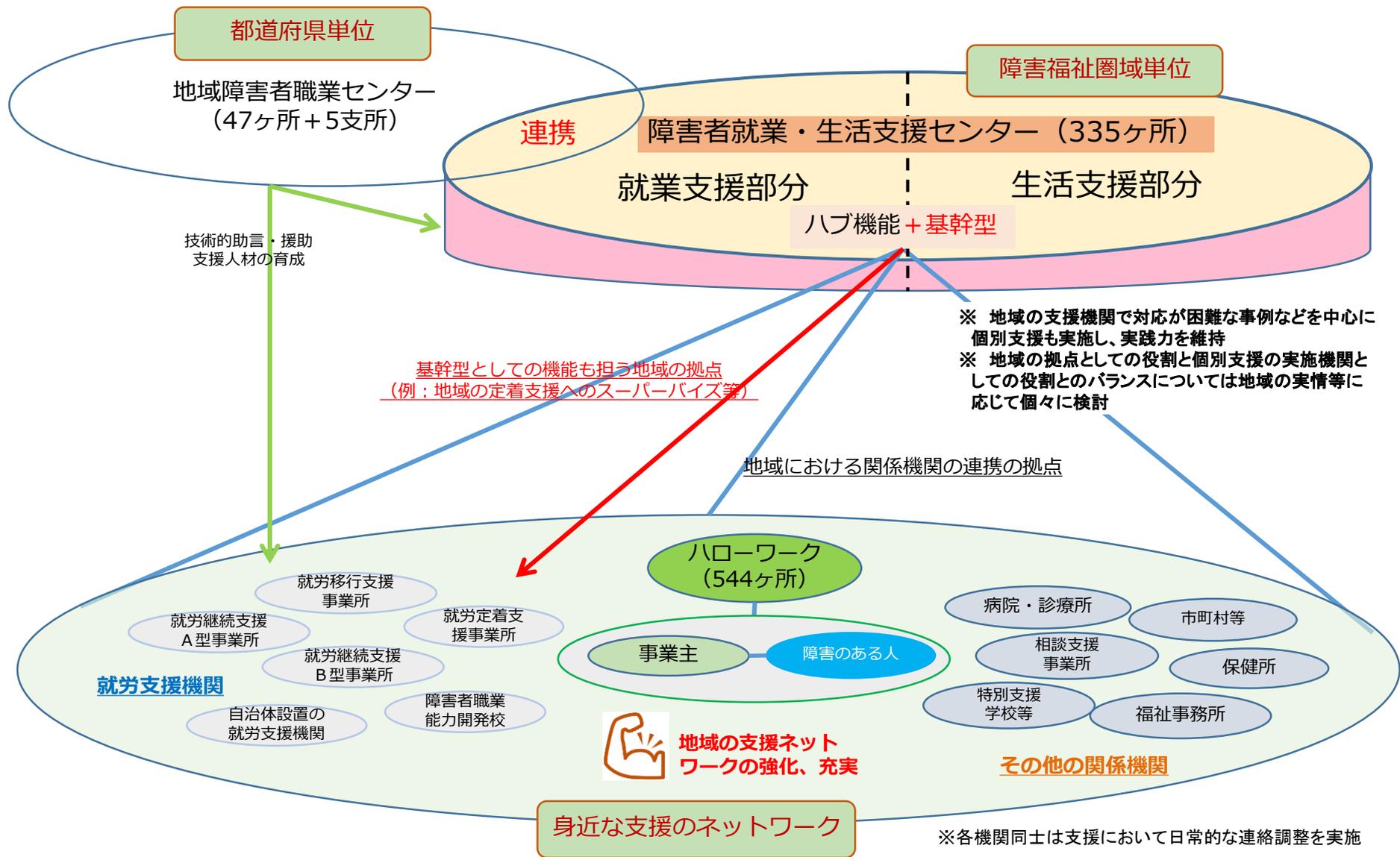
- ・ 障害者本人や企業等の意向等を踏まえ、その目的、必要性、具体的な支援内容を精査するプロセスを組み込むことが必要であり、これらを把握、整理する上で、障害者本人を中心に、十分なアセスメントを実施することが重要
- ・ 企業等にとっても、一時的な不調等により立て直し等が必要な方が一定期間福祉施策を併用して働き続ける取組は必要であるが、企業等が安易に併用を選択することがないように、留意する必要がある
- ・ あくまでも企業等での就労に軸足を置いた対策として、徐々に軸足を就労先企業に移していくといった明確な方針もとで制度設計すべき
- ・ 永続的なものとなると、障害者本人にとっても負荷がかかる懸念がある。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
- ・ 就労継続支援事業の定義が「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法令上の整理が必要

	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日常生活面及び社会生活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）	



注1 公務部門で働く障害者に対する職場適応援助（ジョブコーチ）については、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

注2 特別支援学校卒業後すぐに企業等に就職した者やハローワークのみを利用して就職した者等、就労定着支援事業の対象となっていない障害者に対する生活面の支援については、必要に応じて、障害者就業・生活支援センターが支援を実施



※各機関同士は支援において日常的な連絡調整を実施