

## 障害者の就労支援について③

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

- 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増加するとともに【令和2年：約1.9万人】、民間企業における雇用者数【令和3年6月1日時点：約59.8万人】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、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する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場合があるのではないかと指摘がある。
- 就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、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、一般就労中の利用は想定していないが、障害者の多様な就労ニーズを踏まえつつ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、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を強化する必要がある。
- 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。
- 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。

- 以上を踏まえ、障害者の就労支援について、障害者がより働きやすい社会の実現に向けて、障害者の希望や能力に沿った就労の機会を提供していくための支援を推進する観点から検討してはどうか。
  - 1 就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化
  - 2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用
  - 3 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に関する取組
    - (1) 障害者の就労支援に携わる人材の育成
    - (2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実
    - (3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化
    - (4) 就労継続支援A型の在り方や役割の整理
    - (5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

## 検討の方向性

### 1 就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化

- 現在、就労継続支援B型の利用にあたっては、50歳以上の者、障害基礎年金1級受給者及び雇用（A型含む）での就労経験があるが年齢や体力面で雇用が困難となった者を除き、就労移行支援事業者等による就労アセスメントを実施する運用としている。平成28年度厚生労働科学研究による調査結果では、就労アセスメントを実施した利用者の1割強が、就労移行支援、就労継続支援A型、一般就労などの異なる就労先を選択している。
- また、就労移行支援及び就労継続支援A型の利用については、その利用の当初に、本人の意向を確認した上でその利用が適切か否かの客観的な判断を行うための期間（2か月以内）を設定した暫定支給決定を行うこととしている。暫定支給決定を経て利用するサービスの変更などを行った割合は、就労移行支援利用者の約4%、就労継続支援A型利用者の約1.5%であった。（平成30年度の自治体への調査結果）
- こうした現行の仕組みでは、利用するサービスや事業所がアセスメントを行う前に実質的に決まっているなど、目的や機能に沿った取扱いが行われにくい実態もあるため、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、一般就労の可能性等について、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があるのではないかという指摘がある。
- 上記を踏まえて、就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化について、以下の方向で具体的に検討を進めていくこととしてはどうか。

#### （基本的な考え方）

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
  - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
  - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
  - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すこととしてはどうか。
- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関（ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等）との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行うサービスを新たに創設してはどうか。

○ このため、新たなサービスによる「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施することとしてはどうか。

○ また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることとしてはどうか。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの対象者)

○ 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある(就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む)障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとしてはどうか。

○ その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって新たなサービスの必要性が高いと考えられることから、新たなサービスを就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的に促進することが必要ではないか。

① 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者

② 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者

○ また、就労開始前に新たなサービスを利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、

・ 新たにB型を利用する意向の者については、現行の取組を参考に就労経験のない者を中心に新たなサービスの利用を促進すること

・ 新たにA型を利用する意向の者については、一定の場合(例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合)にはA型の利用開始後の一定期間のうち(例:半年以内)に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とすること

・ 同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること

・ 本人の事情(障害特性や病状等)その他の合理的な事情(経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等)により、新たなサービスの利用に困難を伴う場合を考慮すること

が必要ではないか。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの内容について)

- 新たなサービスについて、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
  - ・ 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就労に必要な能力の整理を行うこと
  - ・ 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
  - ・ 支援の質と中立性の確保を図り、その後の適切な就労につなげるため、地域の関係機関と支援を通じて把握した情報を共有し、必要に応じてケース会議を開催すること
  - ・ 就労に係る選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
  - ・ 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行うこととしてはどうか。
  
- これらの一連の支援を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要があることから、利用する障害者のニーズや状況に応じて、概ね2週間から最大で2か月程度としてはどうか。
  
- 就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえれば、計画相談支援事業所が新たなサービスを含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等も含めて利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすこととしてはどうか。その上で、新たなサービスにおいて開催されるケース会議等を通じて提供されるアセスメント結果等の情報をサービス等利用計画案の作成にあたって勘案することや、新たなサービスを提供する事業者の助言等を参考にすることが必要ではないか。

(就労アセスメントの手法を活用した新たなサービスの実施主体等について)

- 新たなサービスの内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していることのほか、
  - ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
  - ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることとしてはどうか。

- また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、
  - ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
  - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
  - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保等の観点から、今後、指定基準や報酬等を検討することとしてはどうか。
  
- 新たなサービスを担う人材の養成や支援体制の整備については、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、新たなサービスの実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究や、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進めることが必要ではないか。

## 2 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用

- 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については、
  - ・ 就労系障害福祉サービスの利用における施設外就労や施設外支援
  - ・ 報酬の留意事項通知等で認めている、一般就労へ移行した際の支援や休職中の障害者の復職支援
  - ・ 市町村による個別の必要性等の判断に基づき認めている、一般就労中に勤務を行わない日や時間における支援といった形態が現行においても運用されているが、法令上は特例的な取扱いであり、自治体の個別の判断となつてばらつきが生じているといった課題が指摘されている。
- また、就労継続支援事業（A型・B型）については、直ちに一般就労す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・目的から原則として一般就労中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などを背景に、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あることも指摘されている。
- 上記を踏まえて、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用を可能とすることについて、以下の方向で具体的に検討を進めていくこととしてはどうか。

### （基本的な考え方）

- 障害者の希望する一般就労の実現を多様な手法で支援するため、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすることで、
  - ・ 通い慣れた就労系障害福祉サービス事業所でも引き続き就労することにより、生活リズムを維持したまま、段階的に勤務時間の増加を図ることができる
  - ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が相互に情報共有して、時間をかけながら支援することにより、合理的配慮の内容等について調整が受けやすくなるなど、その後の職場定着につながる
  - ・ 復職に必要な生活リズムを確立するとともに、生産活動等を通じて、体力や集中力の回復・向上、復職後の業務遂行に必要なスキルや対処方法の習得などに取り組むことができる
  - ・ 企業等における復職プロセスに沿って、かかりつけ医や産業医とも連携を図りながら対応することができ、円滑な職場復帰につながるといった効果をもたらすことや、支援の選択肢を広げて本人の一般就労への移行や復職を支援しやすくすることを目指すこととしてはどうか。



○ 具体的には、就労移行支援及び就労継続支援の対象者として、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やす者や、休職から復職を目指す場合に一時的なサービス利用による支援が必要な者を、現行の対象者に準ずるものとして法令上位置付けることとしてはどうか。

○ 一方、中高齢の障害者が企業等を退職して福祉的就労へ移行する場合等については、雇用主である企業等が責任を持って雇用を継続することが望ましいという指摘や、既存の雇用施策・福祉施策と役割が重なる部分があるため整理が必要であるという指摘があることなども踏まえ、一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用に関して、引き続き、市町村による個別の必要性等の判断に基づくものとしつつ、現行の取扱いの中でより適切な運用を図ることとしてはどうか。

(一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の期間について)

○ 企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合については、就労系障害福祉サービスの利用により、企業等で働く準備を進めた上で、勤務時間を増やす時期を目標として定めつつ、状況に応じて進めることが効果的と考えられるため、利用期間は原則3～6か月以内、延長が必要な場合は合計1年までとしてはどうか。

○ 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間(2年)のほかに、期間を制限する取扱いは行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間としてはどうか。

(適切な支援の実施が図られるための具体的な方策について)

○ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおける支援が、一般就労への移行や復職といった目的に沿って適切に行われることを確保する観点から、

- ・ 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の必要性を検討するにあたって、考慮すべき事項や、関係機関からの助言等の在り方について整理すること(一時的な利用の前や利用中にどのような支援を実施するのか等)
- ・ 休職から復職を目指す場合については、一時的な利用の必要性に関して医療と連携して判断すること
- ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が一時的な利用の期間中の支援内容等をあらかじめ共有すること
- ・ 企業等と就労系障害福祉サービス事業所が、支援内容や本人の状況の変化等を共有し、必要に応じて互いの支援内容の調整や関係機関への相談を行うなどの連携をすること
- ・ 関係機関が効果的な助言等を行うために、支援内容や企業等と本人との雇用契約の内容などについて情報共有することが必要ではないか。

- また、一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用の不適切な活用を防ぐ観点から、
  - ・ 企業等及び就労系障害福祉サービス事業所それぞれにおいて、活用にあたって必要となる規程等の整備、その内容
  - ・ 本人にとって過重な負担にならないことを前提とした企業等での勤務とサービス利用の時間の組み合わせの考え方
  - ・ 他の既存のサービスや施策等による支援策との機能や役割の違いについての整理等も重要であり、今後、具体的な仕組みの検討を進めていくこととしてはどうか。

### 3 障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化に関する取組

#### (1) 障害者の就労支援に携わる人材の育成

- 障害者の就労支援に携わる人材の育成については、それぞれが所属する機関等の業務内容に応じた研修が実施されているが、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指摘がある。
- このため、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（以下「基礎的研修」という。）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を検討することが求められている。
- 基礎的研修については、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」（令和3年9月～12月）において、その実施にあたっての具体的な事項（カリキュラムのイメージや受講対象者、実施主体、実施手法等）に関する一定の整理がなされていることを踏まえ、引き続き、両分野が連携して開始に向けた準備を進めていくこととしてはどうか。特に、受講を必須とする者に含まれている就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員及び障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者について、まずは確実な受講が図られるよう取り組むとともに、基礎的研修の運用開始後の状況や限られた財源状況等も踏まえながら就労継続支援A型及びB型事業所を含む就労系障害福祉サービス事業所の全ての支援員の受講を必須とすること等について、今後、検討を進めていくこととしてはどうか。
- 専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立については、基礎的研修が新たに実施されることに伴う現行の研修の見直しなどについて、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、今後、両分野が連携して具体的に検討を進めていくこととしてはどうか。

#### (2) 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実

- 障害者の就職後の定着支援については、障害者就業・生活支援センターによる支援、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おり、また、平成30年4月に、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雇用された者を対象とした就労定着支援事業が創設された。
- 就労定着支援事業については、事業所数が増加傾向にあるが就労移行支援事業所数の半数に満たない状況であり、「人手不足」や「収支バランスの難しさ」、「就職から支援開始まで6か月の間が空く中で、円滑に支援を開始する難しさ」などを指摘する声があり、地域における定着支援の実情やニーズを踏まえた上で、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が求められている。

- このため、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雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えるため、指定基準等の見直しを進めることとしてはどうか。
- その際、
  - ・ 既存の就労定着支援事業所の状況や今後の新設の見込み等の地域における実情やニーズを踏まえて連携を図ること
  - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の実施により蓄積されているノウハウ等を十分に活用できるよう配慮すること
  - ・ 障害者就業・生活支援センター事業本体の運営に支障が生じることがないように配慮することなどの観点に留意することが必要ではないか。
- また、企業等で雇用される障害者の定着を図る観点から、
  - ・ 就労定着支援事業においては、最大3年間の支援期間内における就労定着を図るだけでなく、この事業による生活面の支援がなくても就労定着できる状態を目指して、本人が、課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援するとともに、支援の状況を企業等に共有することを通じて、本人の障害特性に応じた合理的配慮の検討など、企業等における雇用管理に役立つものとなるよう取り組むこと
  - ・ 就労定着支援事業の利用前後の期間等において定着に向けた支援を担う就労移行支援事業所等や障害者就業・生活支援センター事業との役割の違いを踏まえて連携することなどを推進するための方策について、就労定着支援事業における支援の実態について把握を進めた上で、今後、指定基準や報酬等により検討していくこととしてはどうか。

### (3) 地域の就労支援に関するネットワークの強化

- 障害者就業・生活支援センターについては、障害者雇用の進展に伴い、設置数・登録者数いずれも増加を続けており、働く障害者本人や雇用する企業等にとって重要な支援機関となり、また、地域における関係機関の連携の拠点としての機能も担いつつあるが、それらに応じた人員体制や財源の確保における課題も生じている。
- 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対して、支援を直接実施する機関としてのニーズが集中する傾向にあるものの、地域で複数の関係機関による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、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十分留意しながら、地域の支援ニーズに対し、各就労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、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ことが期待されている。

- このため、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、地域の就労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の整備を進めていくこととしてはどうか。
- まずは、先進事例の収集やモデル的な取り組みを通じて、地域の就労支援機関からの具体的なニーズや効果的な手法について整理を進め、今後、各地域における支援の質の向上を図るために必要な取組が実施できるよう、具体的な方策を検討していくこととしてはどうか。

#### （４）就労継続支援Ａ型の在り方や役割の整理

- 就労継続支援Ａ型については、平成28年度までは利用者数や事業所数が大きく増加する一方、生産活動の内容が適切でない事業所や利用者の意向にかかわらず全ての利用者の労働時間を一律に短くする事業所などが見られた。このため、報酬改定や指定基準の改正等により不適切な事案の見直しを図っており、近年においては利用者数や事業所数は緩やかな増加傾向となっているが、経営改善計画の対象事業所数については依然として半数以上を占める状況が続いている。
- また、本来一般就労が可能な障害者が就労継続支援Ａ型事業所に留め置かれることがないように、一般就労にスムーズに移行できる仕組みが必要であるといった指摘がある。また、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型事業所の取扱いについて、労働政策審議会障害者雇用分科会において論点に挙げられており、就労継続支援Ａ型事業所について、障害者雇用率制度・納付金制度の対象から外すことも考えるべきといった意見もある。
- 他方、令和３年度の報酬改定において、就労継続支援Ａ型の基本報酬については総合的な評価に基づくスコア方式を導入するとともに、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といった指摘もある。
- こうした経緯や、就労継続支援Ａ型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援Ａ型の在り方や役割としては、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものであり、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施がさらに図られるように、具体的な方策を講じていくこととしてはどうか。

- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
  - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
  - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について、今後、指定基準や報酬等により検討していくこととしてはどうか。

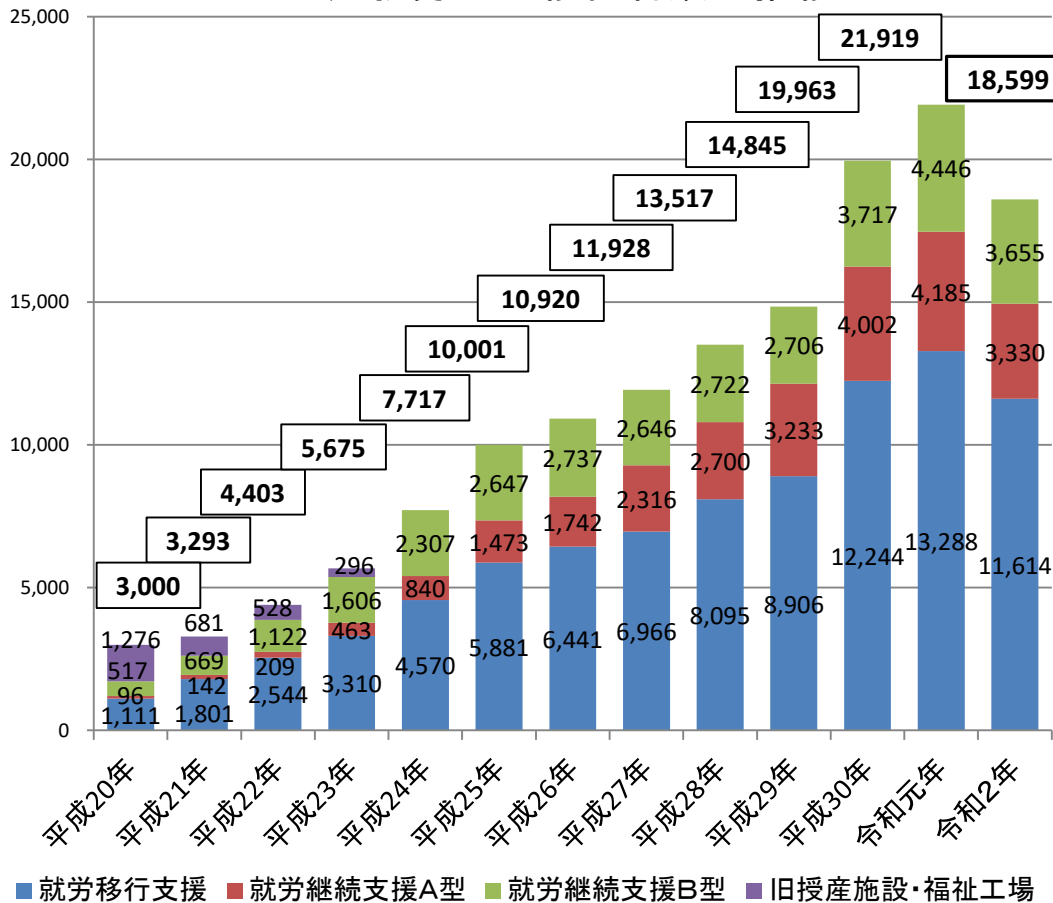
#### (5) 重度障害者等に対する職場や通勤等における支援

- 訪問系サービスの重度訪問介護、同行援護、行動援護の利用者数は約1.1万人、約2.4万人、約1.1万人（いずれも令和2年度における月平均）、費用額は約1,005億円、約183億円、約146億円（いずれも令和2年度）であり、いずれも増加傾向にある。
- 重度訪問介護等における通勤や就労中の介助などの支援については、従来より、障害者雇用を促進する観点から、事業主に対する助成措置を講じてきているところであり、また、公費による障害福祉サービスにおいて個人の経済活動に関する支援を負担するべきかどうかといった論点がある。このため、従来から経済活動に対する支援は重度訪問介護等の対象としていない中で、令和2年度から重度訪問介護サービス利用者等の通勤や職場等における支援を実施するため、以下の取組を新たに開始している。
  - ・ 障害者雇用納付金制度に基づく助成金について、重度訪問介護サービス利用者等に限定して、職場での介助や通勤援助に対する支援の助成率や支給期間等を拡充
  - ・ 企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、自営業者として働く場合等で、市町村が必要と認めた場合に、職場等における介助等の支援を実施する「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」（以下「特別事業」という。）を地域生活支援事業において創設（令和3年度からは地域生活促進事業）
- 特別事業については、令和2年度においては2市で8人、令和3年度（令和4年1月1日時点）においては11市区町村で27人が利用している。このため、その実施状況を踏まえながら、特別事業の周知や必要な運用改善を行うことにより、重度障害者等に対する職場や通勤等における支援を推進していくこととしてはどうか。

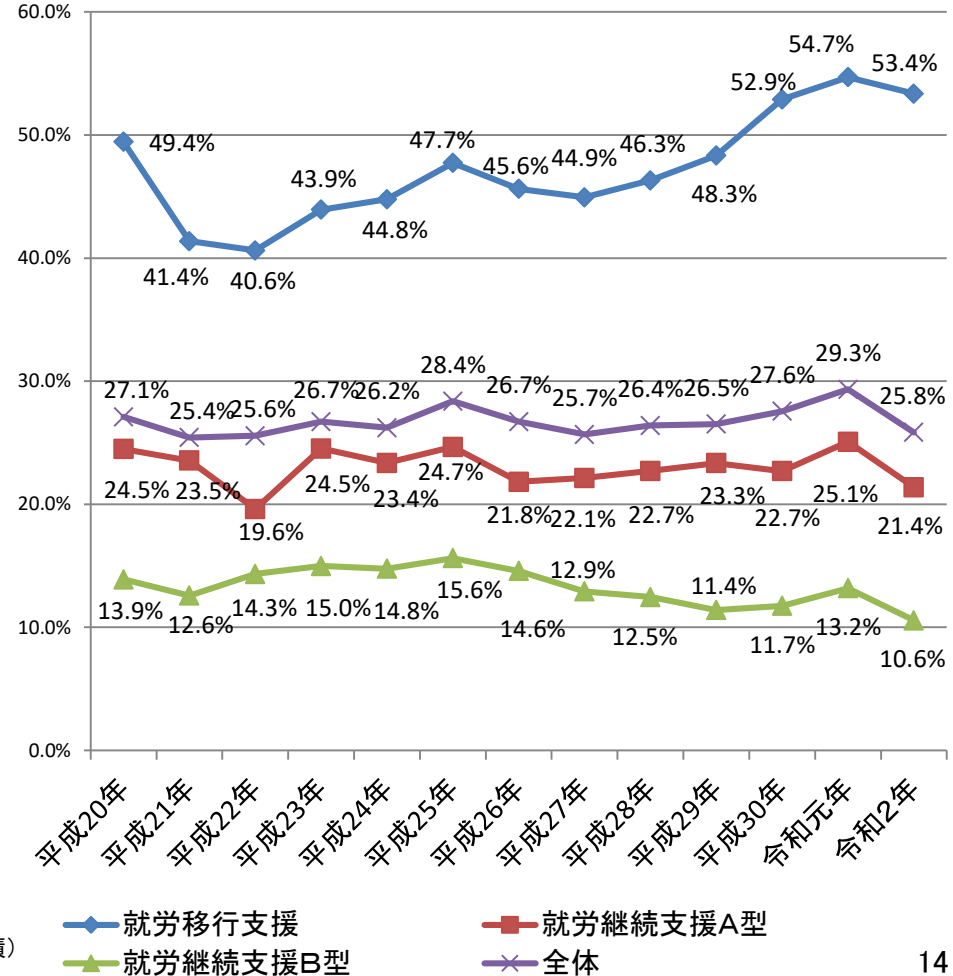
# 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和元年までは毎年増加していたが、令和2年においては前年比約15%減となり、約1.9万人であった。
- 令和2年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、いずれのサービスにおいても前年より減少している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞

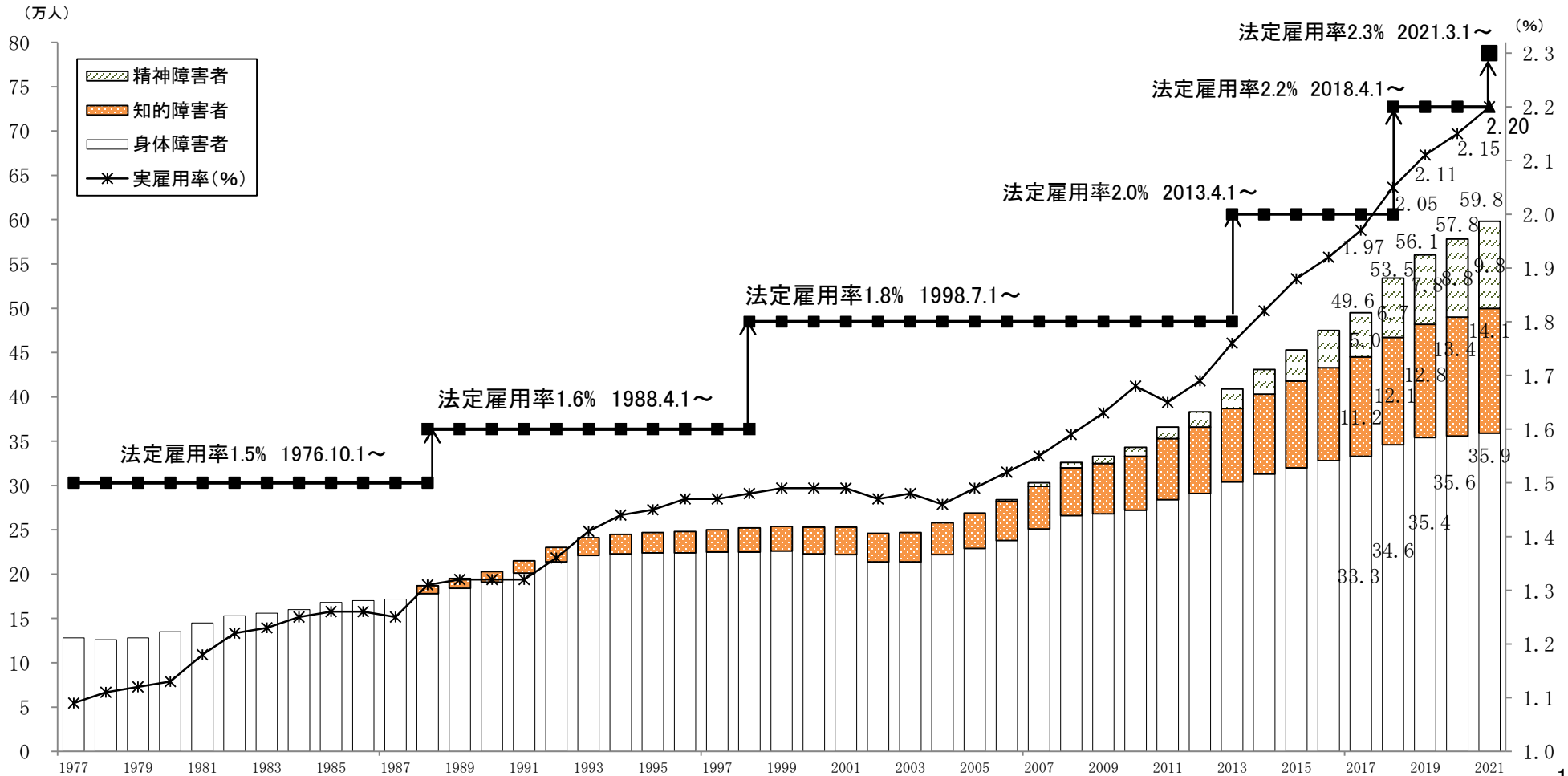


【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

# 障害者雇用の状況

(2021年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況  
 雇用者数 59.8万人 (身体障害者35.9万人、知的障害者14.1万人、精神障害者9.8万人)  
 実雇用率 2.20% 法定雇用率達成企業割合 47.0%
- 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



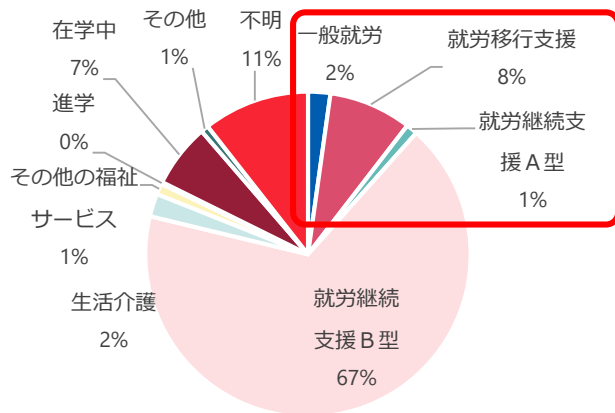
出典：障害者雇用状況の集計結果



# 就労系障害福祉サービス事業所による現行の「アセスメント」の状況

- H28年度厚生労働科学研究の報告によれば、就労継続支援B型を希望して就労移行支援事業者による**就労アセスメントを受けた者のうち、1割強の者が一般就労、就労移行支援、就労継続支援A型等の他の進路**に繋がっている。（下図1参照）
- 一方、B型事業所に進むことが利用者・支援者間でほぼ決まっておき、B型事業所を利用する前提でアセスメントが行われている可能性があることも指摘されている。
- 就労アセスメントを実施する障害者就業・生活支援センターについては、アセスメント担当者の就労アセスメント技術の向上も重要な要素として捉えられている旨指摘されている。
- 地方自治体からの報告（平成30年度実施）によれば、就労移行支援及び就労継続支援A型について、**暫定支給決定後に支給内容を変更・調整を行った件数が一定数あり**、また、本支給決定に先立って行うべき暫定支給決定が行われていないケースがある。（下表1参照）

図1：当初就労継続支援B型を希望した者のアセスメント後の進路



N = 1,578人（回答した就労移行支援事業所数は704）

表1：就労移行支援と就労継続支援A型の利用に係る暫定支給決定等の実施状況

		本支給決定を行った件数（新規利用）	うち暫定支給決定した件数	うち変更・調整を行った件数
就労移行支援	件数	32,263	21,572	867
	市町村数	1,307	936	217
就労継続支援A型	件数	29,509	14,030	210
	市町村数	1,254	892	98

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

## 釧路市（市、障害者就業生活支援センターを中心に就労アセスメントの実施体制を構築した実践例）

- ・ **釧路市、障害者就業・生活支援センターが中心**となり、地域の関係機関と密に連携を取り、体制を構築。
- ・ アセスメントの際には、**就労支援機関や一般就労の実態について情報提供し、事前・事後にケース会議**を実施の上、アセスメント結果として**就労可能性を伝達**。
- ・ 以上の取り組みにより、**就労移行支援の利用に前向きになる事例**があり、**当初B型を希望した生徒のうち、2割程度が卒業後に就労移行支援の利用**に至っている他、能力の向上が見込める利用者には**3年後再アセスメント**を実施している。

アセスメント結果シート

記入者氏名( )

記入年月日	平成 年 月 日( )	
ふりがな 本人氏名	平成 年 月 日生( 歳) 男・女 電話 ( )	
ふりがな 住所		
アセスメント実施機関:		
アセスメント期間:	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	
アセスメント実施場所	作業内容	日数
事業所		日 (時間)
企業		日 (時間)
協力事業所名		日 (時間)
項目	1 2 3 4 ⑤	備考

### 就労継続支援B型を希望する特別支援学校在学生（知的障害）の事例

#### 事前ケース会議の実施

- ・ **市主催で事前ケース会議**を実施
- ・ 学校は、就労移行支援を経ての就職も可能と見るが、**家族は期限なく利用できるB型希望**、本人は**漠然と働きたい**。
- ・ アセスメント実施上の留意点を確認

#### アセスメントの実施

- ・ 場所：自宅近くの就労移行支援事業所
- ・ 内容：組立作業、仕分け作業
- ・ 期間：高等部2年次春休みの1週間

本人・家族に、**一般就労の実態や、地域の就労支援機関に関する情報を伝達**。一般就労に向けて手厚い支援があること、離職してもその後のフォローもあることを説明。

#### 事後ケース会議の実施

- ・ 事前ケース会議と同様のメンバーで、**アセスメント状況を共有**
- ・ アセスメントを実施した事業所より、挨拶・職場のルール面での課題はあるが、**集中力・理解力はまずまずで、伸びしろはある旨報告**。

#### アセスメント結果の伝達

- ・ 市よりアセスメント結果を伝達。今後の伸びしろを踏まえると、**就労移行支援を利用する事で一般就労の可能性もある旨伝達**
- ・ 相談支援より**B型・就労移行支援のメリットデメリット**を、就業・生活支援センターより**一般就労の現状を情報提供**。
- ・ 本人・家族より、**将来的な一般就労も踏まえて、就労移行支援も考えてみたい**。
- ・ 支援学校より、**次回の現場実習を就労移行支援で調整する旨提案**。

#### その後の経過

- ・ **就労移行支援事業所で現場実習**を実施。
- ・ 本人も卒業後の**就労移行支援の利用や、その後の就職に前向き**に。
- ・ 卒業後、当該**就労移行支援事業所の利用へ**。

- ・ アセスメント時に一般就労の現状や、就労支援機関について情報提供し、家族等の不安を払拭
- ・ 複数回関係者間でケース会議を行い、アセスメントの質の担保を図っている。

参加者：市、支援学校、相談支援、就労移行支援、就業・生活支援センター

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

## 江戸川区（区障害者就労支援センターが中心に、アセスメントを利用しやすい体制を構築した事例）

- 区障害者就労支援センターが中心となり、共通評価キットの開発や、研修の実施を通じて、地域の就労移行支援事業所のアセスメントの標準化と質の底上げを図っている。
- A型・B型利用者の一般就労に向けたアセスメントを積極的に受け入れることで、A型・B型利用者に対しても、客観的なアセスメントの視点をもとにした、一般就労も含めた幅広い進路選択の機会を保障している。



### 一般就労を検討する就労継続支援B型利用中（精神障害）の事例

#### 事前相談

- 所属するB型事業所職員と本人が、区障害者就労支援センターに来所。
- B型利用を通じて力がつき、経済的な理由もあり、本人が一般就労を希望。
- B型事業所は一般就労に向けたノウハウがなく、本人が一般就労を目指す上での現状の課題や、必要な配慮・支援等について情報が欲しい。
- アセスメントを実施して検討することとする。

#### アセスメントの実施

- 場所：就労移行支援事業所（区障害者就労支援センターと同法人）
- 内容：共通評価キット（書類整理等）、ワークサンプル（ピッキング等）、集団による作業・訓練ほか
- 期間：2週間

※ B型事業所支援員も導入や振り返り等の面談機会に同席し、アセスメントの視点や、一般就労に向けたノウハウ等について適宜伝達。

#### アセスメント結果の伝達

- 本人、B型事業所、相談支援事業所、区障害者就労支援センターで、ケース会議を実施。
- 体調が良い時には、理解力が高く安定した作業遂行が可能。不調時には不安が強くなり、頻回に確認が発生する様子があることを確認。
- 一方で、不安への対処を試行錯誤しながら工夫しており、徐々に改善傾向。
- 将来的な自立を望んでおり、課題への対処の目的が立ちそうな見込みを踏まえ、就労移行支援の利用を経て一般就労を目指すことを提案。
- 本人としては、一般就労の実態が分からないとのことであったため、ハローワークでの相談を勧める

#### その後の経過

- 事業所内・ハローワークで相談を行い、障害者求人の状況や、職場で求められる力等について確認。
- 併せて、相談支援事業所と就労移行支援事業所を見学。
- 最終的に、本人の特性や課題とマッチしそうな、就労移行支援事業所の利用へ繋がった。

- 一般就労を希望する本人や、一般就労に向けたノウハウが十分でない事業所のニーズに応じて、就労系障害福祉サービスを利用中の者も含めて、今後の支援方針の検討を目的としたアセスメントを実施している。
- それを通じて本人の就労の可能性が広がり、適切なサービス選択やジョブマッチング等につながっている。

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

## 鳴門市（就労移行支援の利用の更新時にケース会議を実施した事例）

- 就労移行支援の利用の更新時に、市協議会就労支援部会において多機関連携によるケース会議を実施し、これまでの状況報告と今後の一般就労に向けた取組について、本人・就労移行支援事業所のプレゼンに対して、必要な助言を行う。
- このような取組を通じて、今後の支援計画の再検討など、より具体的な一般就労に向けた方策の検討につながり、就労移行支援の利用を3年に延長した者の就職実績の増加につながっている。



### 就労移行支援を利用中（発達障害）で3年目の利用に向けた更新時アセスメントの事例

#### 3年目利用に向けた更新申請

- 就労移行支援の2年間の支給決定の期限を迎え、本人より支給決定更新の申請
- 支給決定の更新の審査の参考とするため、市がケース会議の開催へ。

#### 多機関連携によるケース会議の実施

【参集者】本人、就労移行支援事業所、市、就労支援部会コアメンバー（相談支援、他の就労移行支援事業所、ハローワーク、就業・生活支援センター）、職業センター

【本人よりプレゼン】就労移行支援事業所で取組んできた内容、引き続き一般就労に向けて継続したい意向を説明

【就労移行支援事業所よりプレゼン】これまでの支援内容、今後の一般就労に向けた支援計画について説明。スマホの使いすぎ等生活面の課題も大きく、一般就労はまだ早いと考え、これまで職場実習等は未実施。

#### 【意見交換】

- 現状の生活面の課題への対処について、参加者より助言。
- 一方、通所が安定しており、作業面等でも大きな問題はない。実習を行い企業の評価も受けながら、課題への対処を並行してはどうか。
- まずはハローワークに求職登録を行い、障害者求人も踏まえて実習先の開拓を行ってはどうか。

#### その後の経過

- ケース会議での検討を踏まえて、支給決定を更新し、就労移行支援を継続
- ケース会議を経て、本人も一般就労への意欲が増し、早速ハローワークで求職登録。
- 障害者求人を中心に、求人への検討や、職場見学を経て、職場実習を複数回実施。事業所が思うほど企業の評価は悪くなく、生活面の意識付けにもつながった。
- 職場実習の際には就業・生活支援センターも協力し、職場における支援をサポート
- 更新後半年ほどで就職。

- ケース会議で事業所等がプレゼンを行う過程で、これまでの振り返りや今後の支援のあり方の見直しができ、本人の意欲にも繋がる。
- ケース会議において、多機関連携による多様な視点から今後の支援のあり方が検討され、今後の支援の選択肢の幅が広がる。
- ケース会議に参加する他の就労移行支援事業所・相談支援事業所にとっても、各事業所での支援の参考や振り返りに繋がる。

# 厚生労働科学研究におけるアセスメントの実践モデルの構築

## 研究概要

課題名「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」  
(R3～R4年度：2年間)

目的：本研究では、R2年度厚労科研「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究」等の成果を活用し、自治体の支給決定のプロセスにおいて効果的なアセスメントを多機関連携に活用する実践モデルを構築し、広く全国に周知していくことを目的とする。

研究代表者：秋田大学 教育文化学部 前原 和明 准教授

## 1年目

### 研究班会議

P:モデル共有・計画

既にある自治体の取組みの共有、モデルに入れるべき要素の議論

### 実践モデルの構築

P:モデル計画  
D:モデル実行  
C:実行結果

各自治体の特色を考慮しつつ検討・実施。大きな改善でなくとも「職業経験の無い者」などに限るなどの条件を検討する

助言

厚生労働省

### 研究班会議

A:モデル評価  
↓  
P:モデル精緻化

## 2年目

### 実践モデルの精緻化

P:モデル計画  
D:モデル実行  
C:実行結果

・中間報告書の作成  
・学会等での発表

研究者と共同し学会等で報告し、公募につなげる。

厚生労働省

助言

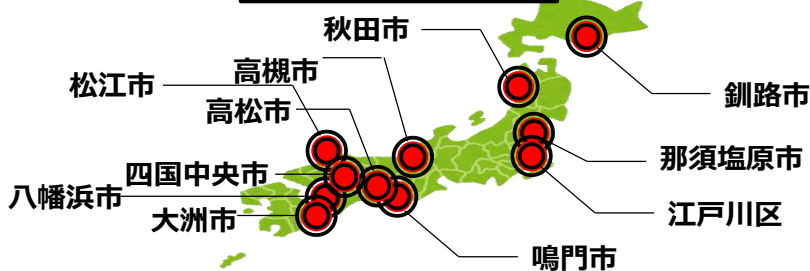
### 研究班会議

A:モデル評価

・モデル事例集  
・最終報告書

厚生労働省

全国の自治体への普及を目指す



※各自治体にも協力（了解）を頂きつつ、自立支援協議会等を中心にモデルの構築を行う

## 松江市

### 取組み:

アセスメント促進に向けた意思統一を行い、協議会の部会において具体的な実行に向けた計画づくりを実施。

### 今後:

地域の**アセスメント資源開発、アセスメント実施をサポートする体制づくり**などの具体的な取組みを実行していくことを予定。

## 秋田市

### 取組み:

**支援機関の横のつながり**を促すための①**職業的アセスメントのためのブックレット**を作成、②就労系障害福祉サービス事業所の一覧表の作成。

### 今後:

**研修**などを行い、**支援の共通理解の基盤**を作り上げていく。

## 釧路市

### 取組み:

共通シート活用など、**地域連携システム**の好事例として実地調査を実施。

### 今後:

事例収集など、調査を継続していく。

## 高槻市

実施できておらず

## 高松市

### 取組み:

共通のアセスメントシートを用いた**共通理解の取組**を実施。

### 今後:

**ニーズ調査**等を実施し、更なる改善に取り組んでいく。

## 那須塩原市

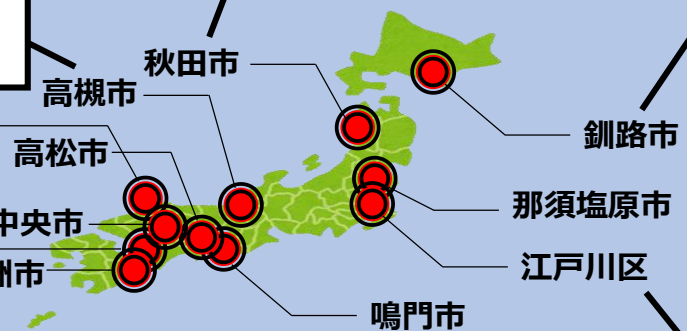
### 取組み:

地域の視察会を実施し、**連携に向けた役割理解と地域づくり**を実施。

### 今後:

アセスメントに関する**ニーズ調査**等を実施し、結果に基づいた地域づくりを行っていく。

松江市  
高槻市  
高松市  
八幡浜市  
四国中央市  
大洲市



釧路市

那須塩原市

江戸川区

鳴門市

## 鳴門市

### 取組み:

**就労支援部会を中心とした連携**で、就労に向けた改善を実施している。**研修システムの構築、当事者参加**等を視野にいれている。

### 今後:

事例収集など、調査を継続していく。

## 江戸川区

### 取組み:

共通のツールを作成し、**連携システムの構築**。層構造でのアセスメント実施。

### 今後:

事例収集など、調査を継続していく。

## 大洲・八幡浜・四国中央市

### 取組み:

**アセスメント研修会及び事例検討会**を障害福祉サービスを対象に実施。

### 今後:

BWAPを共通ツールとしたモデル事例を作っていく予定。

- 協議会等はあるが、アセスメントに関連して有効に活用できていない地域が多い。そのため、**関係する支援機関の役割理解、アセスメントに対する共通理解の醸成、連携促進のためのコミュニケーション**などを、まずは行っている。【第1段階：未準備段階】
- 釧路市、鳴門市、江戸川区は協議会等が機能していた。そのため円滑に**アセスメントを基盤とした試行的実践**に取り組める。これらの地域が進んでいる理由は、一部の機関や人がリーダーシップを発揮してきたという背景があると考えられる。【第2段階：実践展開段階】

◎現状から、多くの地域は「重要性は認識するが何から始めたらいいかわからない」などの戸惑いをもつと考えられる。ここでは協議会等の機能の有無により、二段階が想定される。この研究では、**第1段階**にある地域が取り組めることを提示するとともに、**第2段階**にある地域のモデルが収集されるということが期待される。

**将来取組む地域の参考←地域の準備がまだ整っておらず、研究が準備を整えるきっかけとなっている。** 21

# 就労を希望する障害者の事業所・サービス選択についての支援の拡大

イメージ（A型利用の場合）

現状

就労系障害福祉サービス  
利用前段階

就労系障害福祉サービス  
利用段階

課題①  
申請段階でいずれかのサービスを選択する必要があるが、選択する上での情報把握や、自己理解を進めにくい。

課題②  
就労する事業所が決まった上で、就労する事業所がアセスメントを実施するため、他の選択肢を持ちにくい。

課題③  
就労ニーズや能力等の変化があっても、積極的に他の選択肢を検討する機会が限られる。

市町村に利用相談

A型利用申請

支給決定

暫定支給決定期間

A型利用

支給決定

A型利用

就労希望

原則：新たなサービス→A型の順で利用

3年後

市町村に利用相談

新たなサービス利用申請

支給決定

新たなサービス利用

A型利用申請

支給決定

A型利用

新たなサービス利用【就労後】

支給決定

A型利用

創設後

改善①  
サービス選択以前に、自身の強みや課題、配慮事項等を整理する機会が得られ、結果を踏まえた選択が可能となる。

改善②  
就労する事業所とアセスメントを実施する事業所が異なるので、自由に選択肢を持つことが可能となる。

就労移行支援 B型

一般就労

改善③  
支給決定更新までの間に、アセスメントを行うことで、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労移行支援 B型

一般就労

市町村に利用相談

A型及び新たなサービス利用申請

支給決定

新たなサービス利用※

A型利用

新たなサービス利用【就労後】

支給決定

A型利用

※ A型の利用開始後の一定期間のうち（例えば半年以内）に利用

一定の例外的なケース：A型の利用を開始した上で新たなサービスを利用

# 新たなサービス創設後の全体像（１）利用の流れ

各プロセスの実施主体

市町村が実施

計画相談支援事業所が実施

新たなサービスの指定事業所が実施

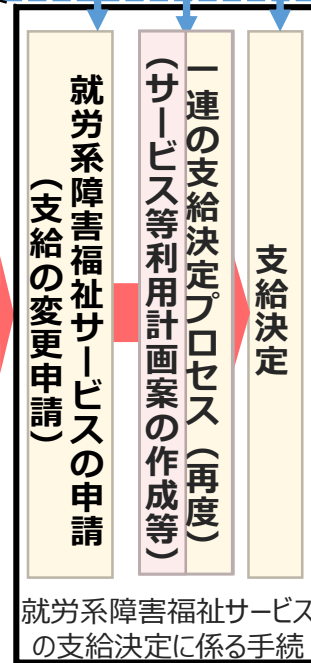
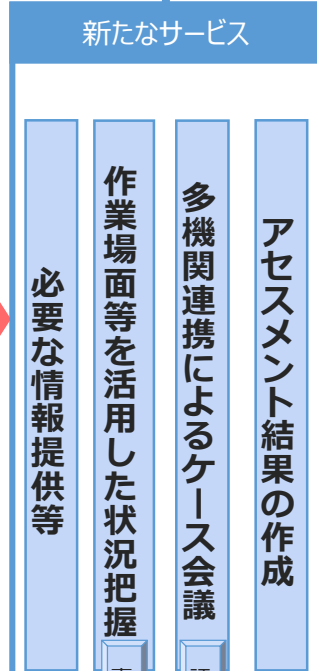
イメージ  
(新たなサービスを  
就労開始時に  
利用する場合)

次ページの⑦~⑩に該当

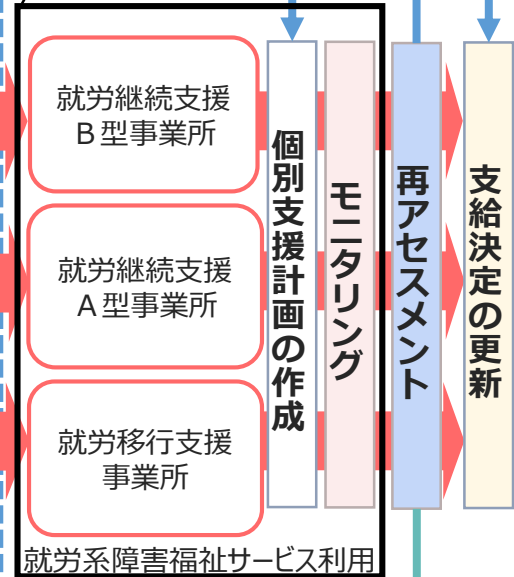
アセスメント結果を支給決定等において勘案

次ページの⑩に該当

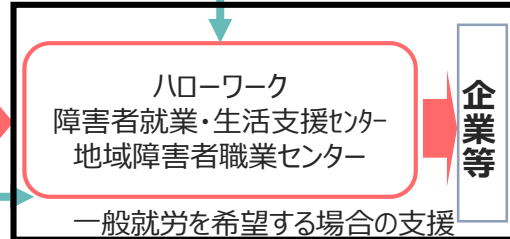
障害者本人



就労系サービス事業者との連絡調整



就労支援  
機関との  
連絡調整



次ページの①~④に該当

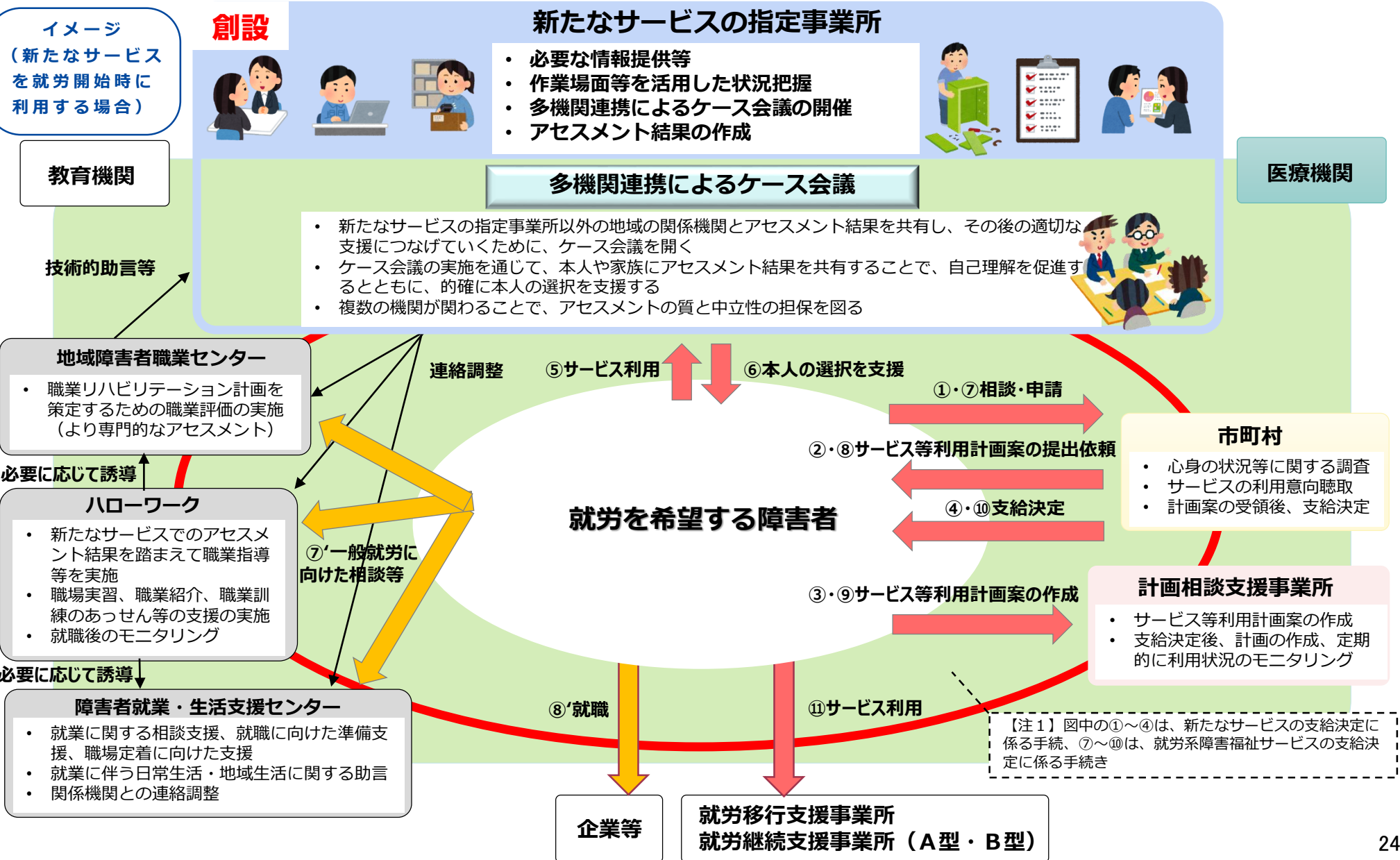
次ページの⑤、⑥に該当

アセスメント結果を踏まえて職業指導等を実施

次ページの⑦、⑧に該当



# 新たなサービス創設後の全体像（２）各機関の役割



# 新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

## 例 1：診断を受けて間もなく、今後の進路選択にアセスメントを活用した想定事例

イメージ

(新たなサービスを就労開始時に利用する場合)

発達障害の事例

●経緯：20代大卒男性、発達障害、職歴無し。診断を受けたばかりで、発達障害者支援センターより紹介。

ニーズの把握

必要な情報提供等

○実施形式：就労移行支援の作業場面を活用（1週間）

●希望：一般の学卒の就職活動が上手くいかず、診断を受けたばかり。働きたいが、これからどうしたら良いか全く分からない。強いこだわりはなく、無理なくできる仕事が良い。

○情報提供（新たなサービスの指定事業所）：就労系サービスの詳細と、雇用施策の就労支援機関について情報提供。

作業場面での状況把握

○作業内容：PC入力作業／事務作業／ピッキング作業 ※本人の希望、障害特性等を踏まえ作業内容を設定

日々の作業終了時・最終日に振り返りを実施し、以下の点について確認（本人、新たなサービスの指定事業所）

- 強み：丁寧な説明が必要だが、一度理解すればスピード・正確性あり。
- 課題：自身なりに納得がいけないと指示を受け入れにくい。臨機応変な対応は苦手。
- 必要な配慮：作業手順について、本人が理解・納得するよう、背景も含めて説明があると良い。

協同して状況を整理

○参加者：本人、市町村、新たなサービス、計画相談支援、発達障害者支援センター、ハローワーク

多機関連携ケース会議

○方向性の提案（新たなサービスの指定事業所）：臨機応変な対応を求められなければ、一般就労の可能性有り。ただし、自身の苦手な点・必要な配慮が十分整理し切れておらず、就活も不安なため、就労支援機関を活用（地域障害者職業センターの職業準備支援・ジョブコーチ）して、確実な定着を目指す方法もあり。

○意見交換：本人「もう少し自分のことを理解して、支援を受けて就活したい」との希望があり、地域障害者職業センターの利用へ。

就労系サービス事業者等との連絡調整

○本人からの求めに応じて、地域障害者職業センターへ連絡調整を実施（新たなサービスの指定事業所）  
→相談実施→地域障害者職業センターの職業準備支援の利用とハローワークでの就職活動の並行へ。

新たなサービスの指定事業所に1週間通所

概ね1ヶ月程度

# 新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

## 例2：離転職を繰り返しており、課題の整理と今後の進路選択にアセスメントを活用した想定事例

イメージ

(新たなサービスを就労開始時に利用する場合)

精神障害の事例

ニーズの把握

必要な情報提供等

作業場面での  
状況把握

協同して状況  
を整理

多機関連携  
ケース会議

就労系サービス事業者等との連絡調整

●経緯：20代大卒女性、統合失調症。離転職を繰り返している。家族などから就労系サービスの利用を勧奨。

○実施形式：就労移行支援の作業場面・施設外就労場面を活用（4週間）

●希望：体調を崩して短期間で離職することが続き、何が原因になっているのか自分でも分からない。次は失敗しないよう、時間を掛けても慎重に検討したい。一般就労を希望するが、周囲からはA型やB型を含めて福祉サービスの利用も勧められており、迷っている。

○情報提供（新たなサービスの指定事業所）：就労系サービスの詳細と、雇用施策の就労支援機関について情報提供。

○作業内容：（事業所内 2週間）PC入力作業／事務作業／製菓作業  
：（施設外就労2週間）介護施設での清掃作業

日々の作業終了時・最終日に振り返りを実施し、以下の点について確認（本人、新たなサービスの指定事業所）。課題は本人にとって指摘されて初めて気づき、これが続かなかつた要因の一つとまで思ったとのこと。

- 強み：作業理解スムーズ、スピード・正確性あり。
- 課題：判断を求められると混乱して不安が強くなる。不安・緊張が強まった際などに通算3日欠席。
- 必要な配慮：短時間から段階的な時間延長、慣れるまでの声かけ・作業の定型化等の配慮が必要。

○参加者：本人、市町村、新たなサービス、計画相談支援、精神科ソーシャルワーカー

○方向性の提案（新たなサービスの指定事業所）：配慮が得やすく、判断が求められにくい環境なら一般就労の可能性有り。ただし、不安が強く自信がないなら、就労移行支援で一定期間訓練の上で、就職を目指す方法もあり。

○意見交換：本人「失敗を避けたい思いが強い」。ソーシャルワーカー・相談支援の勧めもあり、就労移行支援を利用する方向に。

○支給決定（市町村）：就労移行支援

○本人からの求めに応じて、複数の就労移行支援事業所を情報提供し、連絡調整を実施（新たなサービスの指定事業所）→見学実施→就労移行支援事業所の利用へ。

↑

新たなサービスの指定事業所に4週間通所

概ね2ヶ月程度

# 新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

## 例3：就労継続支援利用中にアセスメントを実施した想定事例

イメージ

知的障害の事例

ニーズの把握

必要な情報提供等

作業場面での  
状況把握

協同して状況  
を整理

多機関連携  
ケース会議

就労系サービス事業者等との連絡調整

●経緯：20代男性、知的障害。特別支援学校卒業後、A型を3年間利用中（週5日5時間）。当初から将来的な一般就労を希望し、アセスメントを希望。

○実施形式：事前の情報収集を経て、新たなサービス・A型事業所等で3日間※  
※A型での詳細な作業状況把握を目的に新たなサービスが訪問して実施

○事前情報収集（新たなサービスの指定事業所）：本人・家族、A型事業所から情報収集（書面+電話）  
○ニーズ把握相談（新たなサービスの指定事業所）：A型支援員や家族には早いと言われるが、自信もついたので、A型退所の上で就職活動希望。（半日新たなサービスにて）

○A型作業場面：箱折り等の作業状況確認+A型支援員より聞き取り（半日A型にて）  
○施設外就労場面：農作業の作業状況確認（半日A型にて）

作業終了後の時間を活用して、以下の点を確認。（本人、新たなサービスの指定事業所、A型事業所）

●強み：どの作業も手を抜かず一生懸命、覚えも早い。農作業では気が利いて積極的に動く。  
●課題：協働作業などで自分のペースを乱されるのが負担との訴え。A型からは箱折り作業など座って行う作業では気が散りがちとの評。

○参加者：本人家族、市町村、新たなサービス、A型、計画相談支援、就業・生活支援センター

○方向性の提案（新たなサービスの指定事業所）：課題もあるが、強みを活かせる職場なら、一般就労の可能性有り。ただし、A型を辞めるデメリット（※就活中の日中活動・収入等）も有り。  
○意見交換：就業・生活支援センターより、単独で行う倉庫作業等なら実習受入可能な事業所もあること、A型に在籍しながらの就職活動も可能な旨情報提供。本人・家族もその方向ならと納得。

○サービス等利用計画の変更（計画相談支援事業所）：A型継続+就職活動に重点を置いた支援

○雇用支援機関との連絡調整（新たなサービスの指定事業所）：ハローワークへの登録の際に本人・A型事業所に同行し、アセスメント結果を伝達。ハローワーク・A型で実習先の調整へ。

概ね2週間程度

在籍するA型事業所等3日間

## 新たなサービスの対象者のイメージ

就労を希望する障害者や就労中の障害者が本人の意向・希望に応じて利用することを基本とする。特に支援の必要性が高いと考えられる方（橙色）には、就労前に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で段階的に促進することが必要ではないか。

サービス類型		新規利用者	利用中の者※1
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者 (推計：約2千人/年)
就労継続支援A型		② (推計：約1.8万人/年)	希望に応じて利用
就労継続支援B型	・50歳に達している者又は 障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者※2	希望に応じて利用	
	それ以外の者 (現行の就労アセスメント対象者)	① (推計：約1万人/年)	

※1 新たなサービスの創設時点で、既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある者を含む。

※2 就労経験がある者であって年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者。

# 新たなサービスにおけるアセスメントで活用するツールの概要

J E E Dにて開発中の以下のアセスメントツール（就労支援のためのアセスメントシート）を標準的なツールとして活用することを想定している。 ※以下は試作版の内容。令和4年度に試用評価を行い、年度末の完成を目指している。

## ツールの特徴

- 支援者が一方的に評価をするのではなく、本人と支援者が協同でアセスメントを行う。
- 課題点に留まらず、ストレングス（強み）を併せて整理する。
- 本人の状況に留まらず、本人と環境との相互作用の視点から必要な支援や配慮を整理する（支援・配慮がある場合の状況のチェック、就労継続のための望ましい環境の検討、等）。

## ツールの構成

### 就労に関する希望・ニーズ

例：「一般就職を希望していますか、一般就職以外の就労や訓練で希望するものはありますか。」、「どのような働き方（労働日数・労働時間・休日）を希望しますか。」、「職場で希望する配慮やお願いしたいことはどのようなことですか。」

### 就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状

**作業遂行** 例：「指示された手順に従って作業する」、「安全に作業する」、「決められた時間内に与えられた仕事を仕上げる」

**職業生活** 例：「職場の規則を守る」、「やむを得ない理由（通院、体調不良、電車の遅れ等）以外の遅刻・早退・欠席（欠勤）がない」、「体調に気をつける」

## ツールの使用方法

- ① 個別面談を通じて、就労に関する希望・ニーズを整理（33項目）
- ② 作業場面や職場実習により確認された情報等に基づき、就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状について本人が自己評価した上で、支援者と協議して協同評価を実施（必須17項目、選択27項目）
- ③ 就労継続のための望ましい環境をさまざまな角度からチェックし、必要な支援や配慮について本人と支援者と協議して取りまとめ（53項目）

**対人関係**

例：「相手や場に応じた挨拶や返事をする」、「同僚や上司と会話する」、「質問・報告（作業の終了、失敗等）・連絡・相談をする」

### 就労継続のための環境（必要な支援や配慮）

例：10.職場の人間関係

以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

- 職場の人間関係の維持
- 上司・同僚や職場の支援者の異動時の引継ぎ
- 苦手とする職場の対人コミュニケーションや対人マナー 等

上記について、望ましい（避けた方がよい）環境や必要な支援・配慮について記載する。（自由記述）

# 企業での就労と就労系障害福祉サービスに関する現行の運用

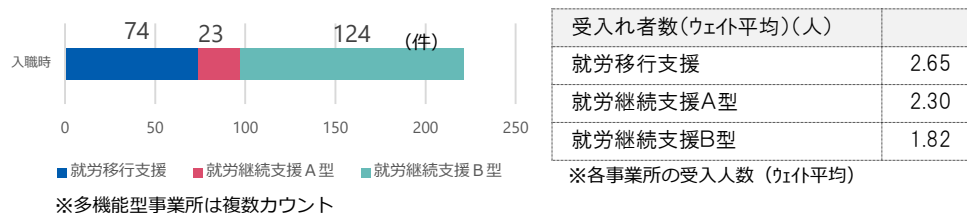
	概要	企業との関係	事業所の役割（支援内容）
施設外就労	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業等から請け負った作業を当該企業等で行う支援</li> <li>・当該支援により、<u>就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行に資すると認められることが必要</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業等と事業所で請負契約を締結（作業完成の責任は全て事業所側）</li> <li>・作業は企業から独立して行い、利用者に対する指導等も事業所が実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援員の配置（随行）</li> <li>・訓練目標に対する達成度の評価</li> </ul>
施設外支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内等で行われる企業実習等への支援</li> <li>・当該支援により、<u>就労能力や工賃（賃金）の向上及び一般就労への移行が認められることが必要</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習に係る指導等は企業等が実施</li> <li>・障害者トライアル雇用の場合は雇用契約あり（A型利用者は対象外）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1週間ごとに個別支援計画の内容について必要な見直しを実施</li> <li>・<u>利用者の状況の聞き取りによる日報作成</u></li> </ul>
一般就労へ移行した際の利用（就労移行支援のみ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の点を踏まえて就労中の利用の必要性が認められると市町村が判断し、改めて支給決定した場合に利用できる</li> <li>①<u>勤務時間や労働日数を増やすこと、新たな職種へ就職することにつながるか否か</u></li> <li>②利用者の過重な負担にならないか</li> <li>③他のサービスや支援機関ではなく、<u>就労移行支援の利用が適当か否か</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>特段の定めなし</u>（利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>特段の定めなし</u>（通常の利用に係る支援を提供しているものと想定）</li> </ul>
休職中の障害者の復職支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下の条件をいずれも満たす場合に限り、休職中に利用できる</li> <li>①<u>企業や地域の支援機関等による復職支援の実施が見込めないまたは困難な場合</u></li> <li>②本人が復職を希望し、<u>主治医が復職に関する支援を受けることにより復職することが適当と判断している場合</u></li> <li>③より効果的かつ確実に復職につなげることが可能であると市町村が判断した場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>特段の定めなし</u>（利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定）</li> <li>※実態として、訓練状況の共有、復職の際の慣らし出勤等の条件設定に係る助言、等の支援を実施している事業所所有り。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>特段の定めなし</u>（通常の利用に係る支援を提供しているものと想定）</li> </ul>
一般就労中、就労を行わない日や時間のサービス利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非常勤のような形態で一般就労する利用者が、<u>以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に、日中活動サービスを利用できる</u></li> <li>①企業等から事業所等への通所が認められている場合</li> <li>②サービスを受ける必要があると市町村が認めた場合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>特段の定めなし</u>（利用を認めているということ以上の関わりはないものと想定）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>特段の定めなし</u>（通常の利用に係る支援を提供しているものと想定）</li> </ul>

# 一時利用（入職時）の実態

①：平成30～令和2年度間で「入職時、就労後の環境に段階的に慣れていけるように、企業等で働きながらサービスを利用した者」を受け入れている就労系障害福祉サービス事業所（175か所）の状況

②③：①の事業所のうち、直近で受け入れている最大5名までの個々の利用者（348人）の状況

## ① 受入事業所



支援タイプ	受入れ者数(ウェイト平均)(人)
就労移行支援	2.65
就労継続支援A型	2.30
就労継続支援B型	1.82

就労継続支援B型での受入実績が多いが、1か所当たりの平均人数は、就労移行支援が多い。

## ② 利用者像

- 有期雇用、週20時間以下の短時間勤務などの一般就労で、生活リズムの安定・体調管理の面で継続してサポートが必要な者等  
※トライアル雇用中の施設外支援も一部含まれている。
- 精神障害（57.8%）、若年者（30代以下59.7%）が多い

## 主な支援効果

- 早期離職のリスクがある方に対して、継続的に支援を行うことで、離職の防止につながる。
- 20時間未満の短時間等の勤務条件の方に、慣れた事業所が支援をすることで、生活リズムやメンタル面での安定が図れる。

## ③ 支援内容

支援内容	タイプ1	全体
生産活動の機会の提供	62.9	82.1
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	50.9	37.7
個別相談	74.9	70.5
在籍する企業・学校等との調整	42.3	11.3
関係機関との調整	62.9	56.3
家族との調整	50.3	43.8
転職・就職に向けた求職活動支援	31.4	26.1
その他	5.1	5.0

※実施率が他の多様な利用者タイプを含む全体より、■：+10%、■：+5%、■：-5%、■：-10%

- 個別相談（74.9%）、関係機関との調整（62.9%）、生産活動の機会の提供（62.9%）の実施率が高い。
- 他の一時利用に比して、ストレス対処や対人スキル向上（50.9%）、企業との調整（42.3%）の実施率が高い。

## 主な支援課題

- 通常の定着支援と異なる支援が必要か明確な基準がない。
- 生活リズムの安定を主目的とすると、支援が長期化する他、依存心を助長する面もあり、利用終了のタイミングの見極めが難しい。

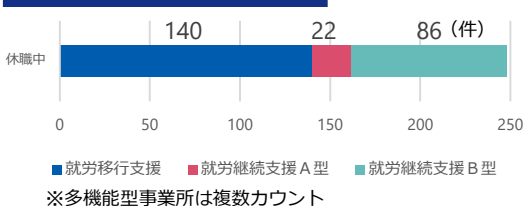


# 一時利用（休職中）の実態

①：平成30～令和2年度間で「企業等を休職しており、職場復帰に向けた準備のためサービスを利用した者」を受け入れている就労系障害福祉サービス事業所（213か所）の状況

②③：①の事業所のうち、直近で受け入れている最大5名までの個々の利用者（359人）の状況

## ① 受入事業所



受入れ者数(ウェイト平均)(人)	
就労移行支援	1.94
就労継続支援A型	1.55
就労継続支援B型	1.42

※各事業所の受入人数(ウェイト平均)

- 就労移行支援での受入れが多い。
- 受入経路は、医療機関（36.2%）、一般就労先（15.5%）からが他の一時利用に比して高い。

## ② 利用者像

- メンタル不調や事故等（難病、高次脳機能障害者等含む）による休職中で、職場復帰を目指している方
- 精神障害（62.1%）が多いが手帳なし（16.4%）や身体障害（12.9%）も一定層あり。年齢層は20～50代まで分散。

## 主な支援効果

- 自己理解を深め、職場復帰及びその後の定着につながる。
- 復職が難しい場合にも、転職や他の就労支援事業所の利用など次のステップに進むことができる。

## ③ 支援内容

支援内容	タイプ4	全体	%
生産活動の機会の提供	62.4	82.1	
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	73.2	37.7	
個別相談	83.6	70.5	
在籍する企業・学校等との調整	52.1	11.3	
関係機関との調整	75.6	56.3	
家族との調整	60.1	43.8	
転職・就職に向けた求職活動支援	52.6	26.1	
その他	7.0	5.0	

※実施率が他の多様な利用者タイプを含む全体より、■: +10%、■: +5%、■: -5%、■: -10%

- 個別相談（83.6%）、関係機関との調整（75.6%）ストレス対処や対人スキル向上（73.2%）、家族との調整（60.1%）等、幅広い項目の実施率が、他の一時利用に比して高い。

## 主な支援課題

- 就労系障害福祉サービスによる復職支援が一般化しておらず、事業所によっては復職に向けた課題に対応した支援がなされているとは限らない。
- 休職期間満了までの期間の中で十分な支援を行うことが難しいケースもある。企業との連携が十分図れているとは言えない。

# 一時利用（福祉サービスへの段階的な移行）の実態

①：平成30～令和2年度間で「企業等で長く働き、加齢、体力の減退等により継続が難しくなり、福祉サービスへの段階的な移行のため、企業等で働きながらサービスを利用した者」を受け入れている就労系障害福祉サービス事業所（58か所）の状況

②③：①の事業所のうち、直近で受け入れている最大5名までの個々の利用者（79人）の状況

## ① 受入事業所



- 受入実績のある事業所数は58箇所と少ない。
- 受入経路は、本人家族（67.2%）、医療機関（19.0%）、一般就労先（12.1%）からが他に比して高い。

## ② 利用者像

- 加齢による生産性の低下でフルタイムでの継続が難しいと企業から相談が入り、事業所で支援しながら勤務時間を調整している方
- 40代（16.5%）、50代（24.1%）、60代以上（31.6%）で7割超。

## 主な支援効果

- 本人が納得するまで企業に在籍し、スムーズに福祉への移行ができる。
- 勤務時間が減少した分、無理なく事業所で就労し、生活リズムの安定を図り、収入の不足が補える。

## ③ 支援内容

支援内容	タイプ5	全体	%
生産活動の機会の提供	79.3	82.1	
ストレス対処や対人スキル向上等のプログラムの提供	43.1	37.7	
個別相談	63.8	70.5	
在籍する企業・学校等との調整	19.0	11.3	
関係機関との調整	63.8	56.3	
家族との調整	48.3	43.8	
転職・就職に向けた求職活動支援	20.7	26.1	
その他	1.7	5.0	

※実施率が他の多様な利用者タイプを含む全体より、■：+10%、■：+5%、■：-5%、■：-10%

- 生産活動の機会の提供（79.3%）、関係機関との調整（63.8%）  
ストレス対処や対人スキル向上（73.2%）、ストレス対処・対人スキル等プログラム（43.1%）等の実施率が比較的高い。

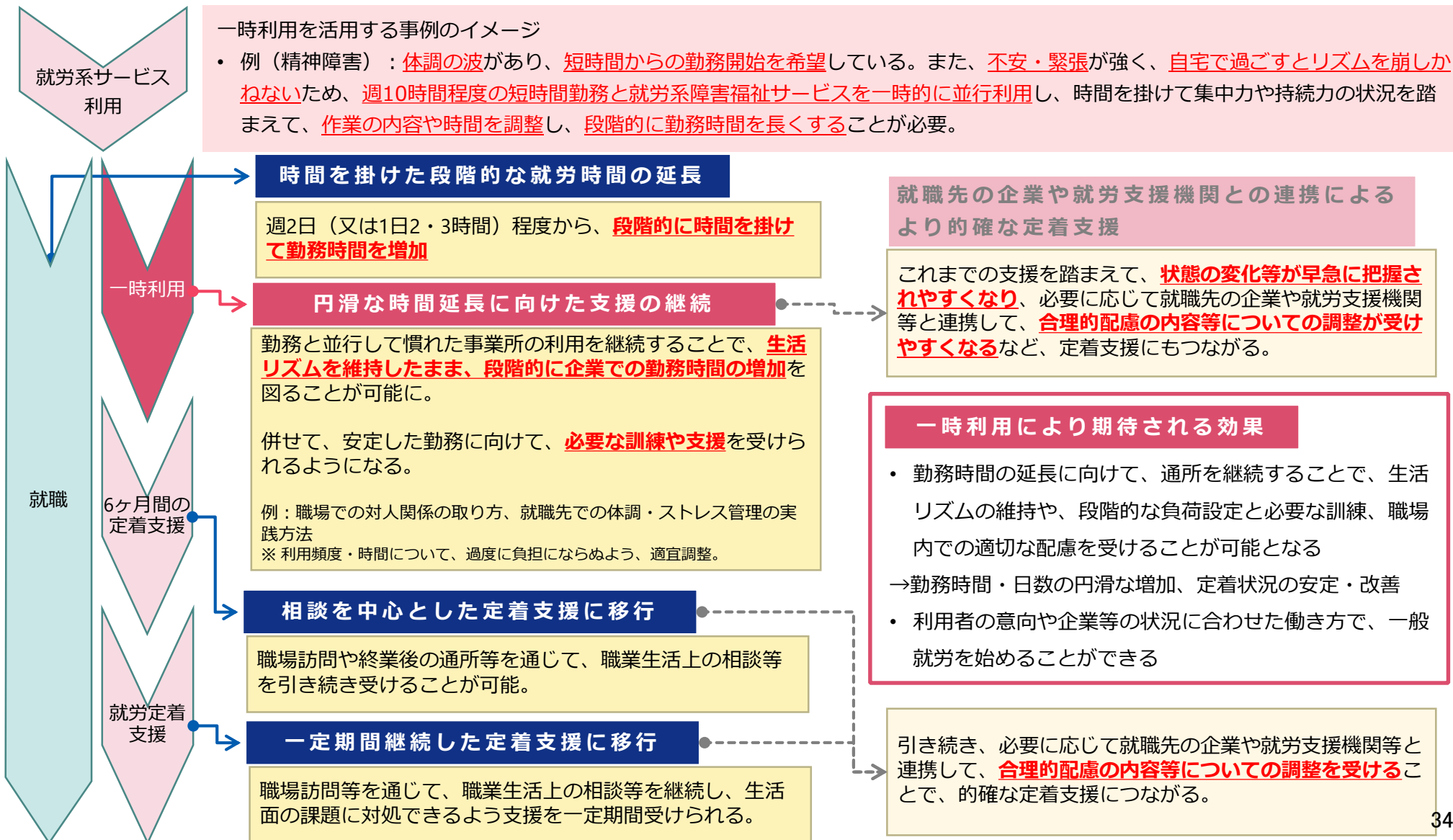
## 主な支援課題

- 高齢の障害者に対する職員の支援スキルが求められる。
- 作業の調整、他の利用者との関係作りなど既存利用者のサービスとの調整が必要となる。

# 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の一時的な利用による支援の連携による効果①

## 一般就労への円滑な移行のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

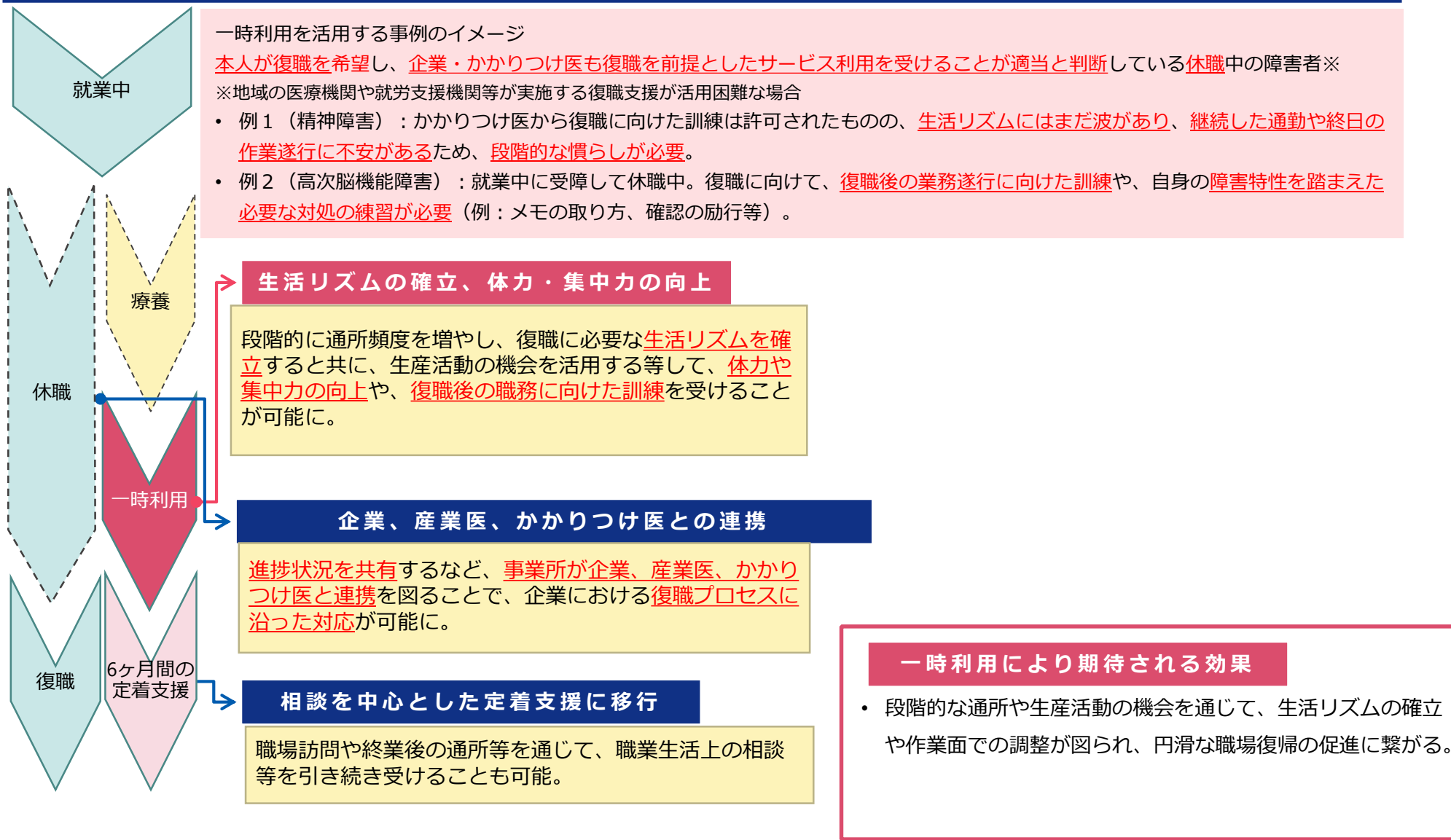
イメージ



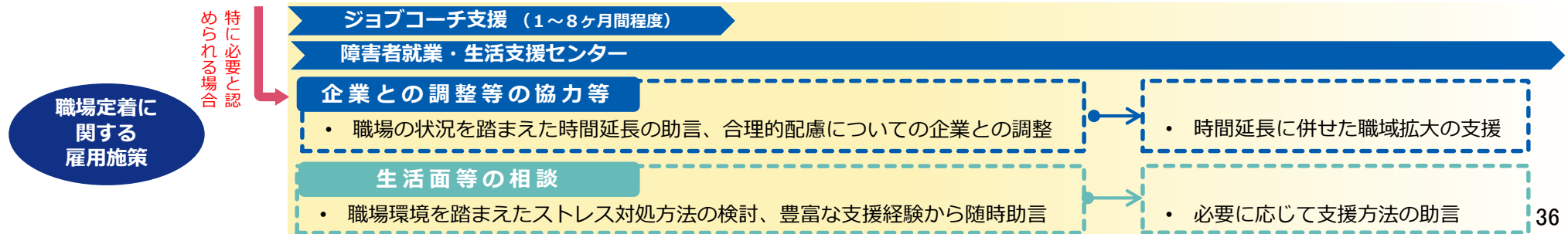
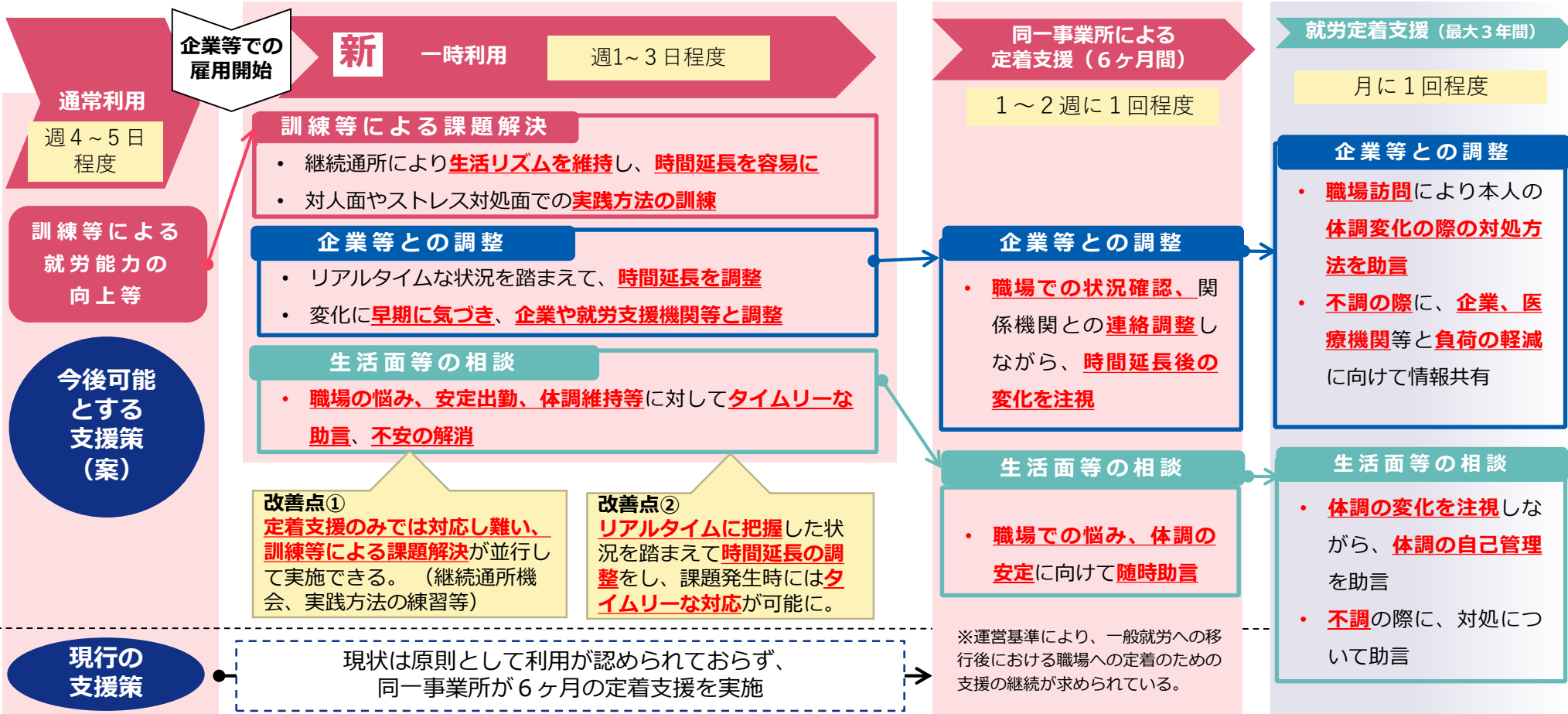
# 一般就労中の企業における支援と就労系障害福祉サービスの一時的な利用による支援の連携による効果②

## 休職からの円滑な復職のための就労系障害福祉サービスの一時的な利用

イメージ



# 就労系障害福祉サービスの利用段階から 一般就労への移行、定着段階における支援策のイメージ



# 就労定着支援

## ○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

## ○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面相当の支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は最大3年間(経過後は必要に応じて障害者就業・生活支援センター等へ引き継ぐ)

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1  
(常勤換算)

## ○ 報酬単価（令和元年10月～）利用者数規模別に加え、就労定着率（過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数）が高いほど高い基本報酬

### 基本報酬

<利用者数20人以下の場合>

就労定着率	基本報酬
9割5分以上	3,449単位/月
9割以上9割5分未満	3,285単位/月
8割以上9割未満	2,710単位/月
7割以上8割未満	2,176単位/月
5割以上7割未満	1,642単位/月
3割以上5割未満	1,395単位/月
3割未満	1,046単位/月



### 主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月  
※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月  
※中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)  
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

定着支援連携促進加算 579単位/月  
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。  
※ R3年新設

就労定着実績体制加算 300単位/月  
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上6年6月未満の期間継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

- ※ 利用者及び当該利用者が雇用されている事業主等に対し、支援内容を記載した「支援レポート」を月1回以上提供した場合に、利用者数及び就労定着率に応じ、算定。
- ※ 上表以外に、利用者数に応じた設定あり(21人以上40人以下、41人以上)

## ○ 事業所数

1,427 (国保連令和 3年 11月実績)

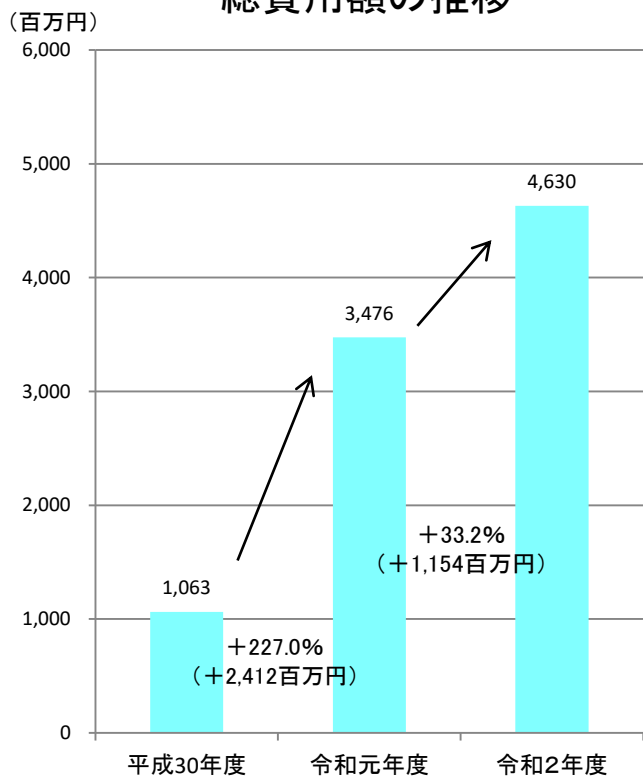
## ○ 利用者数

13,939 (国保連令和 3年 11月実績)37

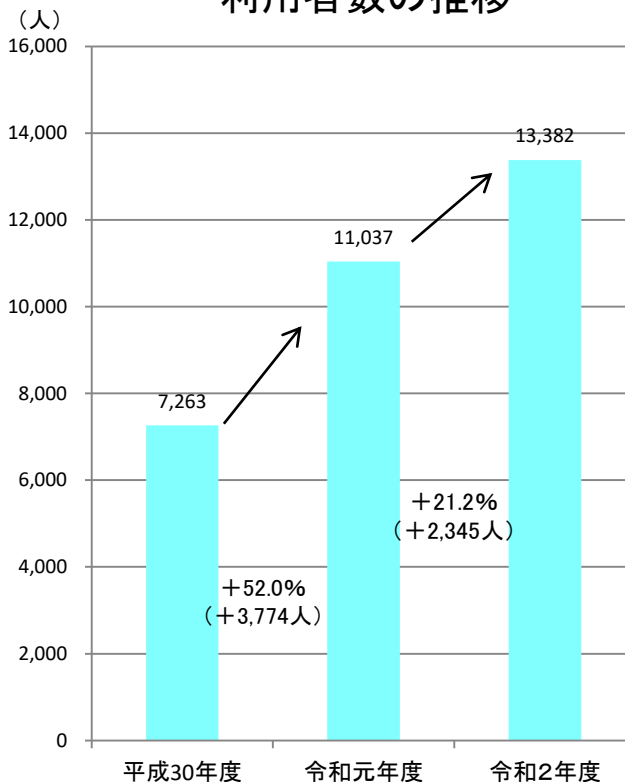
# 就労定着支援の現状

- 就労定着支援の令和2年度費用額は約46億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約0.2%を占めている。
- 平成30年度から始まった事業であり、総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

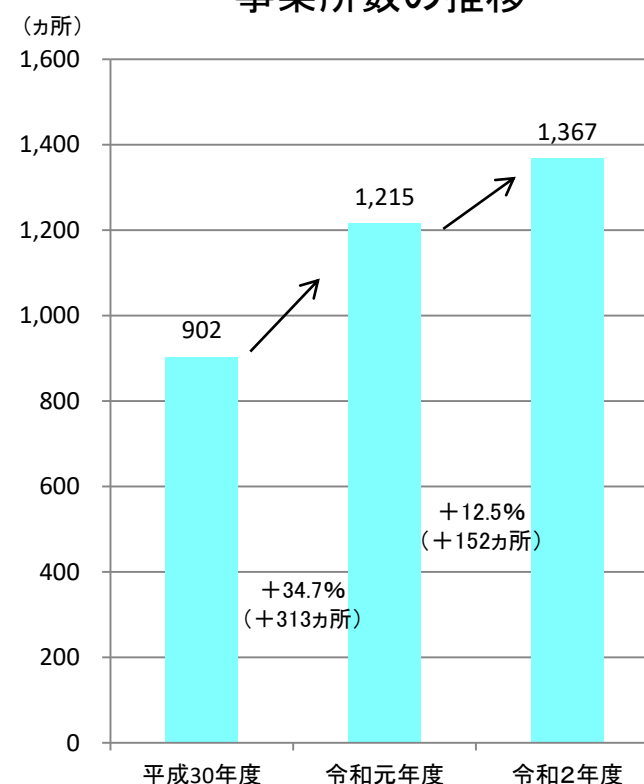
## 総費用額の推移



## 利用者数の推移

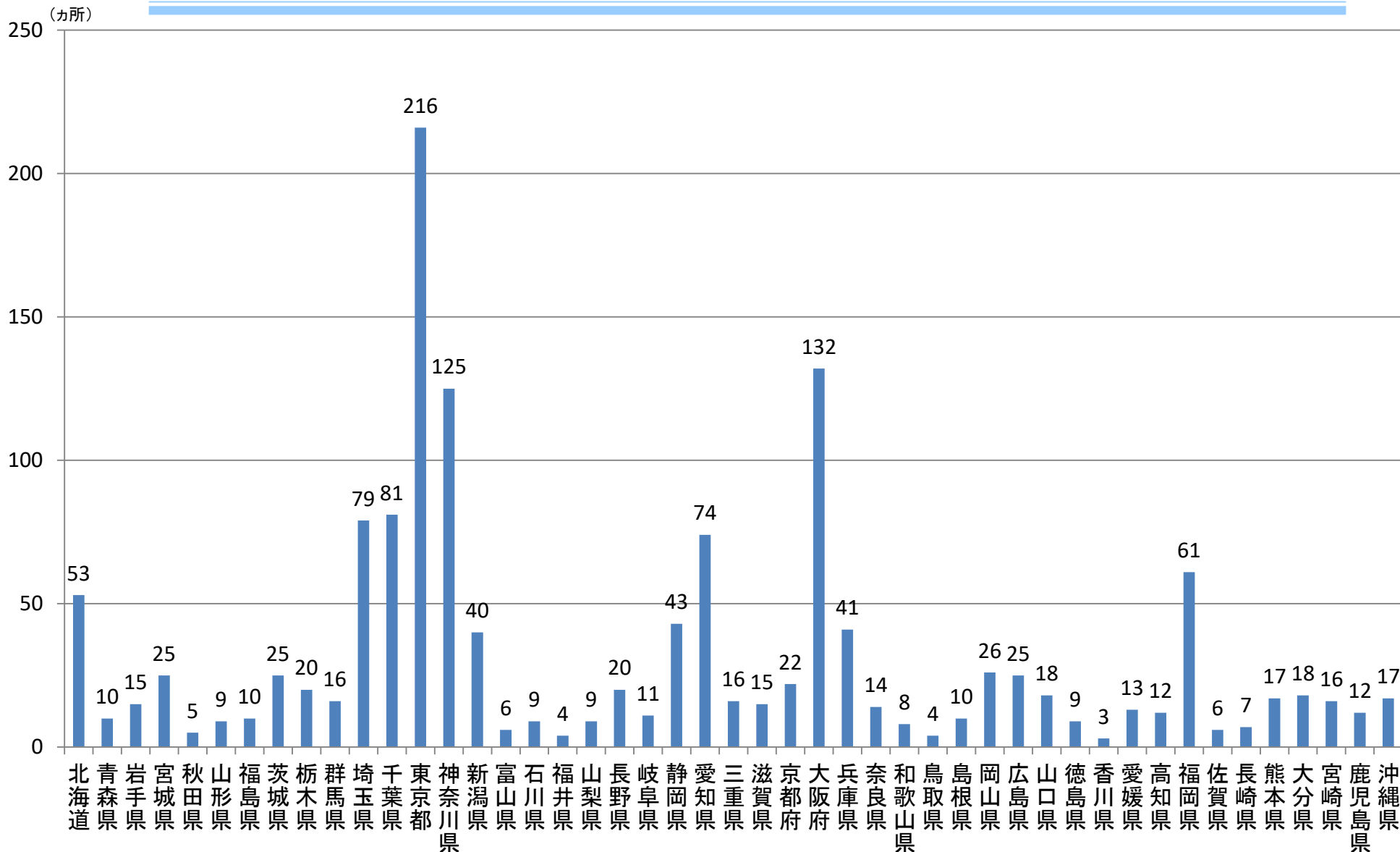


## 事業所数の推移



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 都道府県別就労定着支援事業所数



【出典】令和3年11月国保連データ



# 就労定着支援の実施に係る主な基準等

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準(平成十八年九月二十九日厚生労働省令第百七十一号)(抄)

## 第四節 運営に関する基準

### (職場への定着のための支援の実施)

第二百六条の八 指定就労定着支援事業者は、利用者の職場への定着及び就労の継続を図るため、新たに障害者を雇用した通常の事業所の事業主、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関等との連絡調整及び連携を行うとともに、利用者やその家族等に対して、当該雇用に伴い生じる日常生活または社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を提供しなければならない。

- 2 指定就労定着支援事業者は、利用者に対して前項の支援を提供するに当一月に一回以上、当該利用者との対面により行うとともに、一月に一回以上、当該利用者を雇用した通常の事業所の事業主を訪問することにより当該利用者の職場での状況を把握するよう努めなければならない。

- 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準について(社会・援護局障害保健福祉部長通知)(抄)

## 3 運営に関する基準

### (3) 職場への定着のための支援の実施(基準第二百六条の八)

- ① 指定就労定着支援の実施にあたっては、(略)

また、就労定着支援の支援期間は最大三年間となるが、指定就労定着支援事業者は支援期間が終了するまでに、利用者が日常生活又は社会生活の課題に対して対処できるように支援していく必要があり、支援終了時点において特段の支援がなくても就労定着が実現できる状態を目指していくことが重要である。

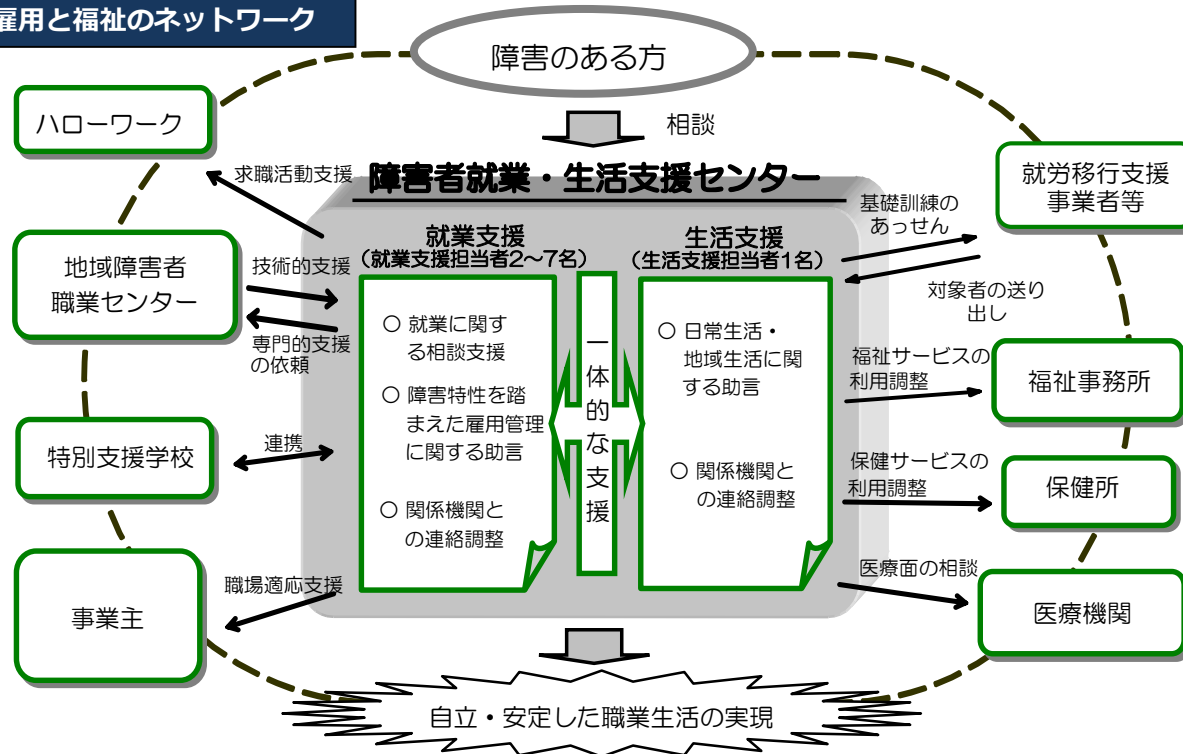
(略)

- ② 利用者に対する職場への定着のための支援については、(略) 課題が生じた場合には、就労定着支援員が本人に代わって課題を解決するのではなく、支援期間終了後を見据え、利用者本人自らが課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援することが重要である。(略)

# 障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和4年4月現在 338センター）

## 雇用と福祉のネットワーク



## 業務内容

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のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

### <就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
  - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
  - ・ 就職活動の支援
  - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

### <生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
  - ・ 生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
  - ・ 住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- 関係機関との連絡調整

### 【令和2年度実績】

支援対象障害者数： 204,394人  
 相談・支援件数： 支援対象障害者 1,280,416件 事業所 437,536件  
 就職件数（一般事業所）： 14,984件 就職率： 72.7%  
 定着率（1年）： 81.2%

# 定着支援地域連携モデル事業

令和4年度予算  
16,560千円【新規】  
(保健福祉調査委託費)

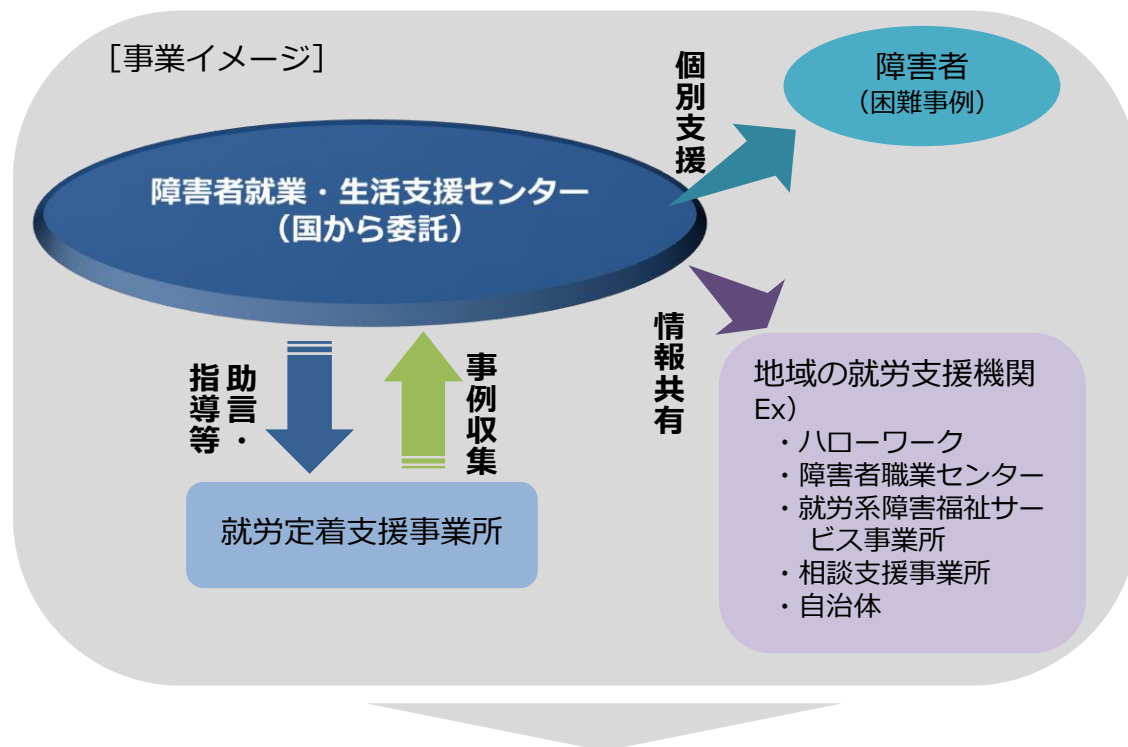
- 地域における障害者の就業に伴う生活面の支援ニーズへの対応力を向上させるため、障害者就業・生活支援センターによる地域の就労定着支援事業所に対するスーパーバイズや、困難事例に対する個別支援等の取組を通じた課題の把握や取組事例の収集を行い、他の就労支援機関への情報共有・普及啓発を実施することで、地域の就労支援ネットワークの強化を図る。

## 実施主体

障害者就業・生活支援センターを運営している社会福祉法人等

## 事業内容

- 地域の就労定着支援事業所への助言・指導等
- 困難事例に対する個別支援の実施
- 就労定着支援事業所の取組事例の収集
- セミナー等における取組内容の周知、啓発



地域のネットワーク強化

# 就労継続支援A型

## ○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

## ○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 一定の範囲内で障害者以外の雇用が可能
- 多様な事業形態により、多くの就労機会を確保できるよう、障害者の利用定員10人からの事業実施が可能
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 10:1以上
- 生活支援員 }

## ○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	724単位/日
	150点以上170点未満	692単位/日
	130点以上150点未満	676単位/日
	105点以上130点未満	655単位/日
	80点以上105点未満	527単位/日
	60点以上80点未満	413単位/日
	60点未満	319単位/日

### 主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日

※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)

※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合

⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合

※ H30～資格保有者に公認心理師を追加

⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は常勤3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



## ○ 事業所数

4,086 (国保連令和 3年 11月実績)

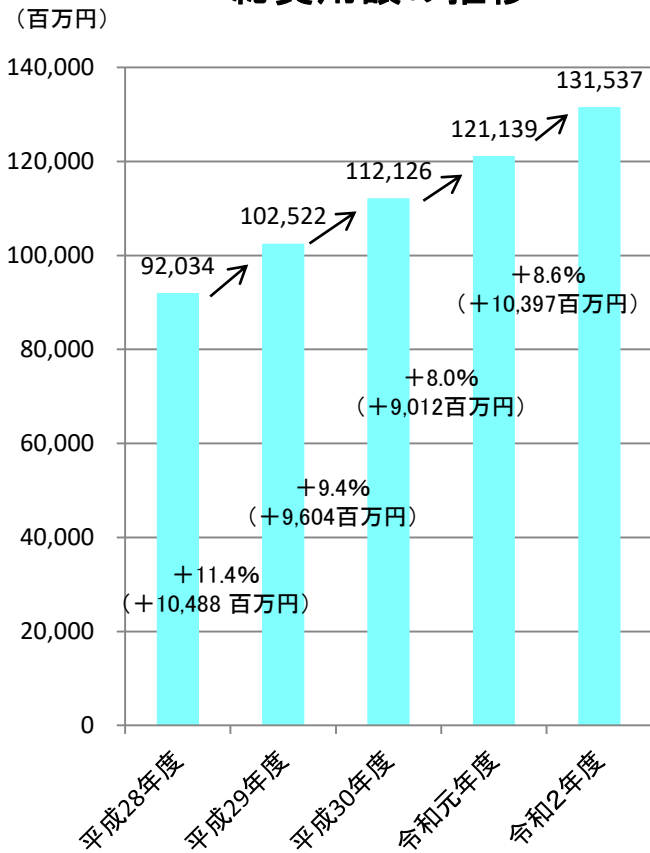
## ○ 利用者数

78,403 (国保連令和 3年 11月実績) 43

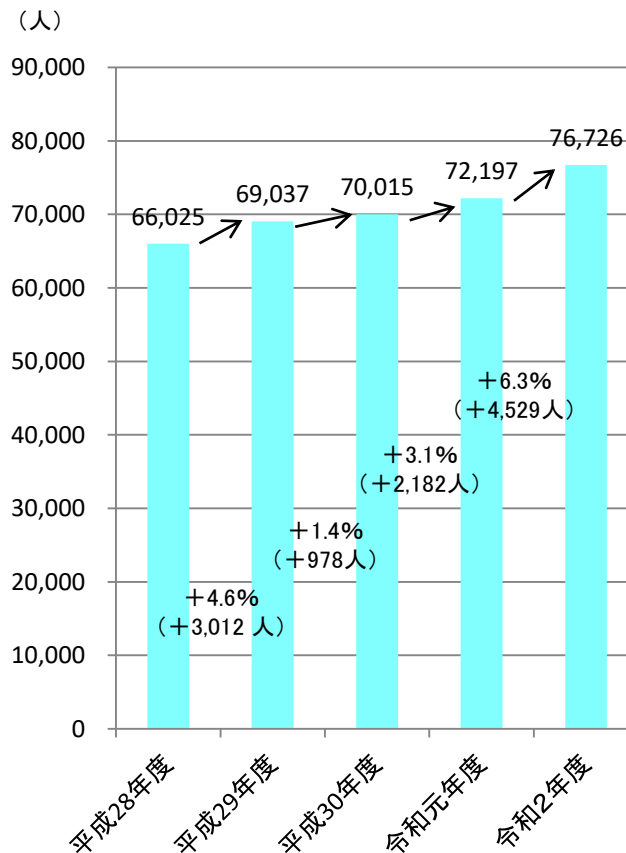
# 就労継続支援A型の現状

- 就労継続支援A型の令和2年度費用額は約1,315億円であり、介護給付・訓練等給付費総額の約5.5%を占めている。
- 総費用額、利用者数及び事業所数は、毎年増加している。

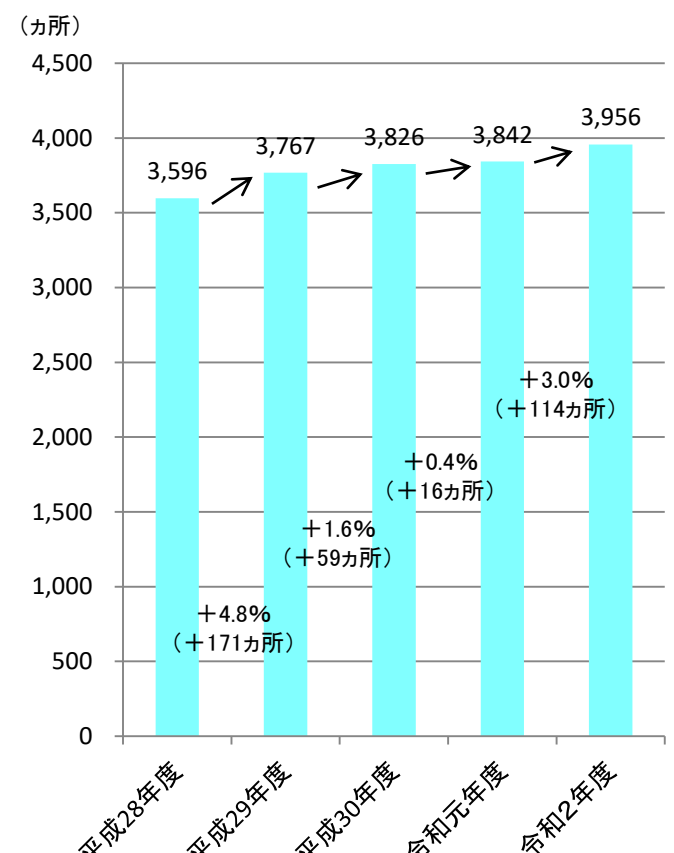
## 総費用額の推移



## 利用者数の推移

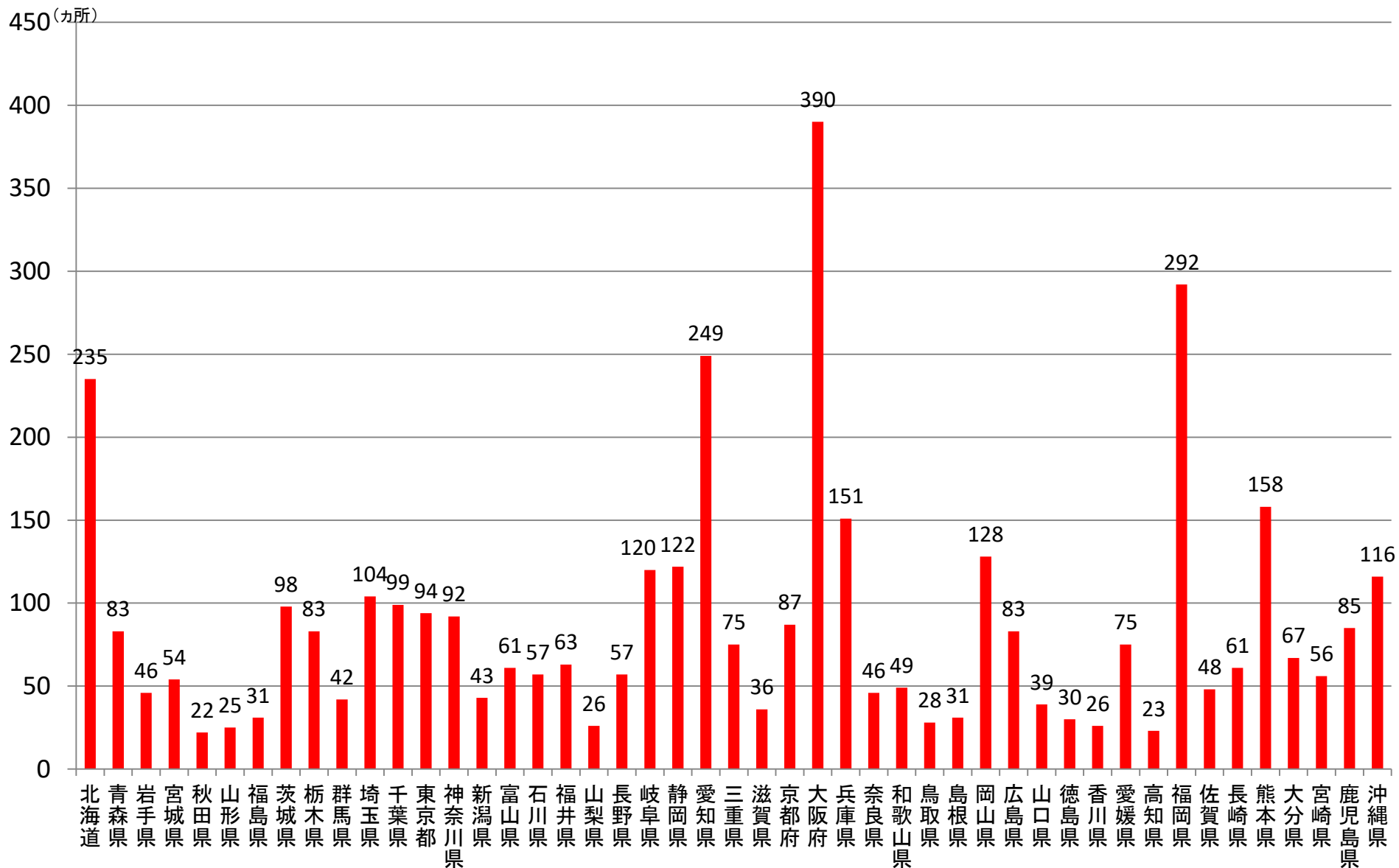


## 事業所数の推移



【出典】国保連データ(利用者数及び事業所数は各年3月サービス提供分)

# 都道府県別就労継続支援(A型)事業所数



【出典】令和3年11月国保連データ

# 就労継続支援 A 型における生産活動の経営状況（令和 3 年 3 月末時点）

- 就労継続支援 A 型における生産活動の状況を確認したところ、生産活動の収益が利用者の賃金総額を下回っている<sup>(注)</sup>事業所は3,247事業所のうち1,893事業所（58.3%）

(注) 就労継続支援 A 型事業所については、「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準」（平成 18 年厚生労働省令第 171 号。以下「指定基準」という。）第 192 条第 2 項において、「生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない」こととされている。指定権者である自治体は、事業所の状況把握を行い、事業所が当該指定基準を満たしていない場合、経営改善計画書を提出させることとしている。

## 【生産活動の経営状況（令和 3 年 3 月末日時点）】

指定事業所	経営状況を把握した事業所	指定基準を満たしていない事業所	
3,997	3,247	1,893	58.3%
(3,902)	(3,223)	(1,907)	(59.2%)

※ 1 ( ) 内に昨年度の状況（令和 2 年 3 月末時点）を記載

※ 2 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、経営改善計画書を提出している事業所は1,671事業所（提出率88.3%）

※ 3 指定基準を満たしていない事業所（1,893）のうち、令和 2 年 3 月末日時点も指定基準を満たしていない事業所は1,494事業所（78.9%）

（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課調べ）

# A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

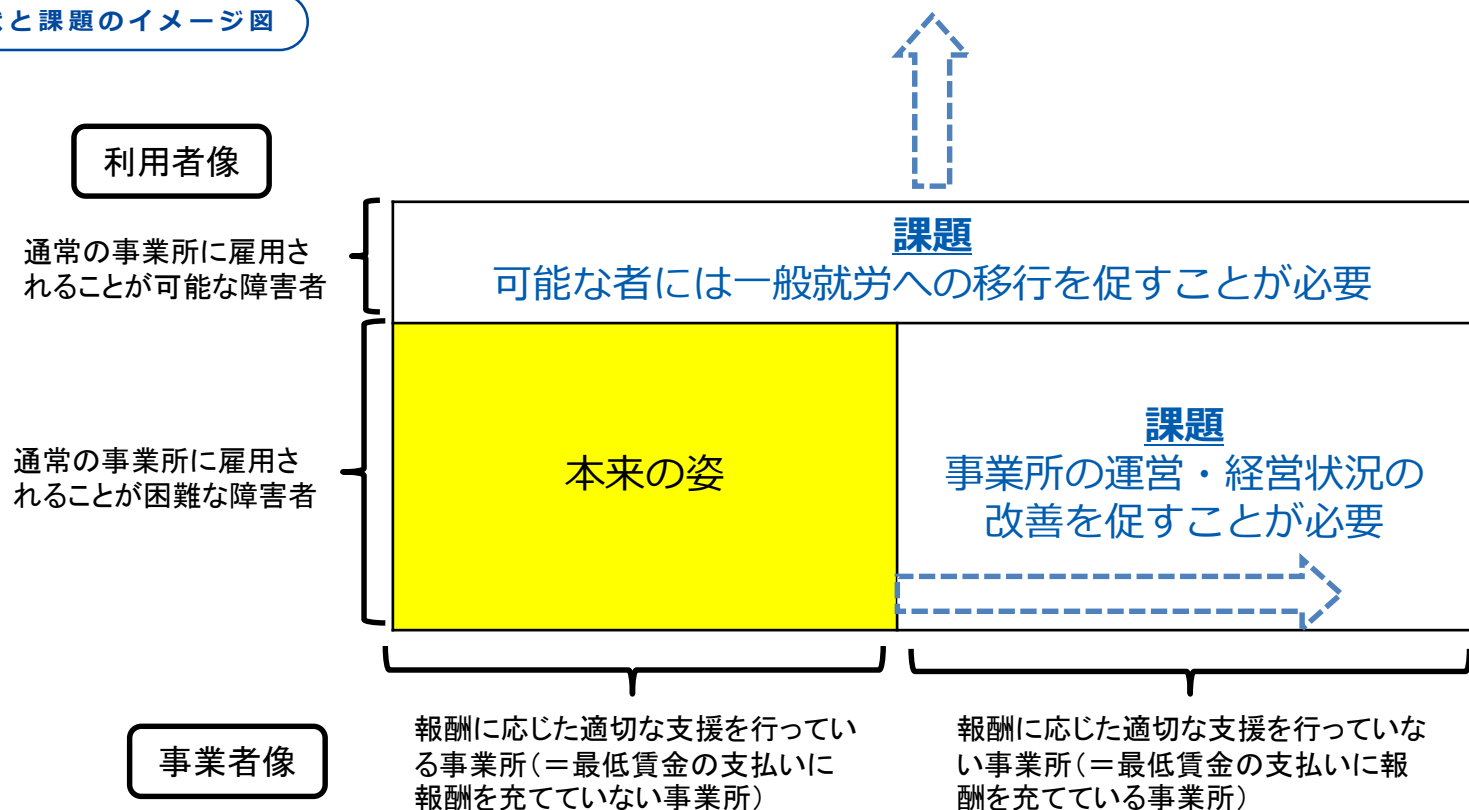
## 基本的な考え方

A型の在り方、役割を整理するにあたっては、様々な現状や課題が指摘されているところであるが、

- A型の利用者像は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」であること
- A型の報酬（給付費）は、「就労機会の提供」と「生産活動等を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援（＝サービス）の提供」のための費用として事業者を支払われるものであること

という2つの軸を基礎として考える必要がある。

## 現状と課題のイメージ図



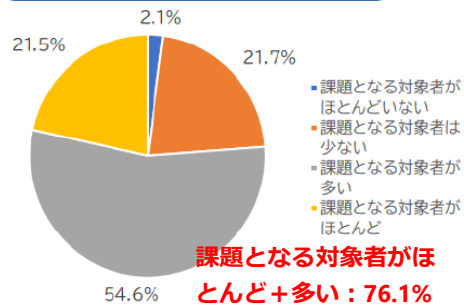


# 就労継続支援 A 型における利用者の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

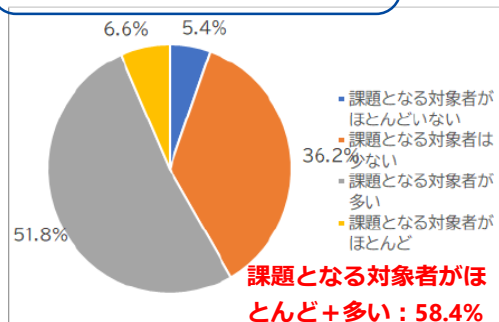
## 職業上の課題

※現在の利用者について、一般就労を想定した際の、職業上の課題を有する対象者の割合（4件法）

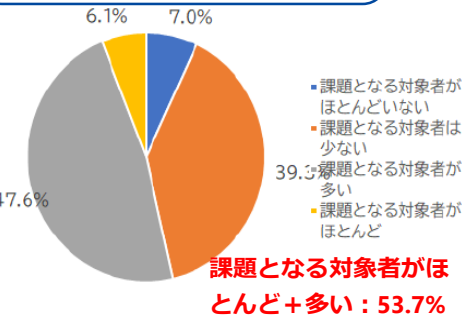
### コミュニケーション能力



### 作業能力



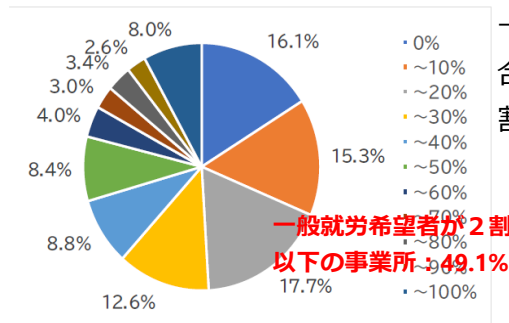
### 職場のルール・マナー



コミュニケーション能力や職場のルール・マナーなど基本的労働習慣や、作業能力といった面で、課題のある利用者が「多い」「ほとんど」の事業所の割合が多い。

## 一般就労希望率

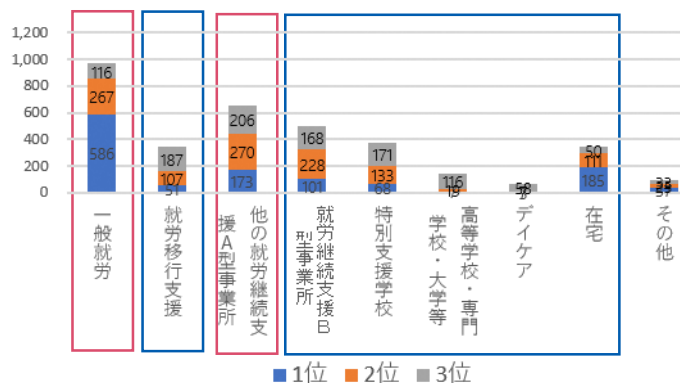
※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）／利用者数



一般就労を希望する利用者の割合がゼロの事業所が約15%、2割以下とあわせて約半数。

## 利用前の通所先

※各事業所の利用者におけるA型利用前の通所先上位3つ



一般就労から A 型利用に至った利用者が最も多く、就労移行や他の A 型、B 型からの利用など、利用経緯の多様さがうかがえる。

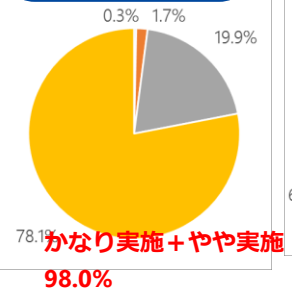
働く上での基本的な課題を有する利用者が比較的多いこと、様々な経路から利用に至り、一般就労を希望する者ばかりではなく、多様な経緯・目的で A 型を利用していること、がうかがえる。

# 就労継続支援 A 型における支援の実態～調査研究（アンケート）の主な結果～

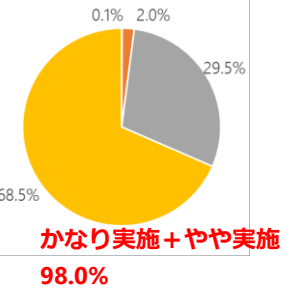
## 支援の実施状況

実施率が高い項目

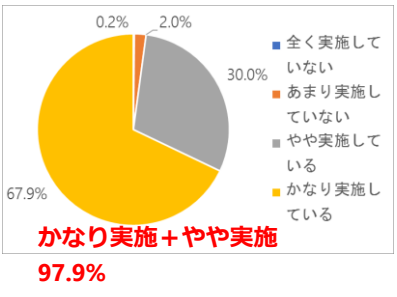
### 体調・出勤の安定支援



### 対人スキル支援

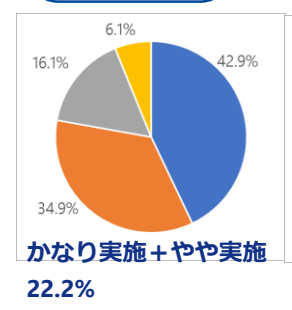


### 不安解消 安心感醸成

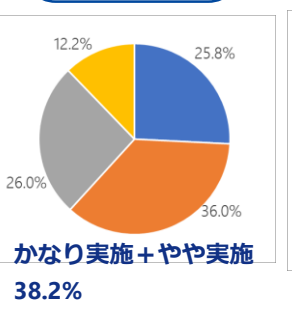


相対的に低い項目

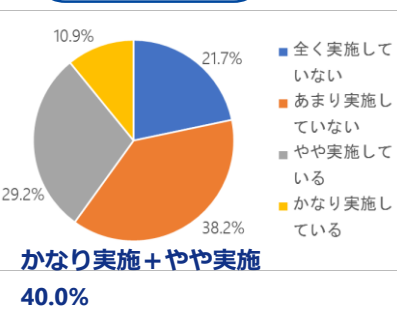
### 移動介助 身体介助



### 履歴書作成 面接練習



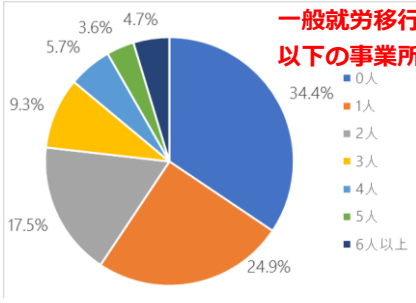
### 職場実習の 開拓・実施



働く上での基本的な課題に対する支援の実施率は高い。一方で、特定の障害特性に特化した支援や、就職活動等に対する支援については、一定程度は実施されているものの、他の項目に比して、実施率は相対的に低めの状況。

## 一般就労移行者数

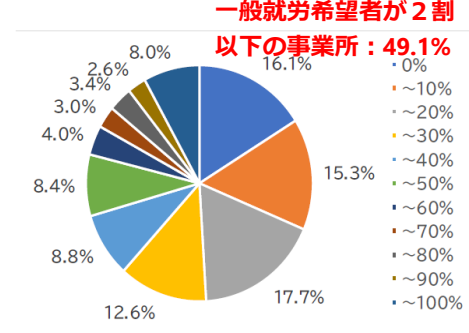
※令和元～2年度間に利用を終了し、一般就労に移行した者の数



一般就労移行者は2年間で0人が約35%、2人以下の事業所で75%超

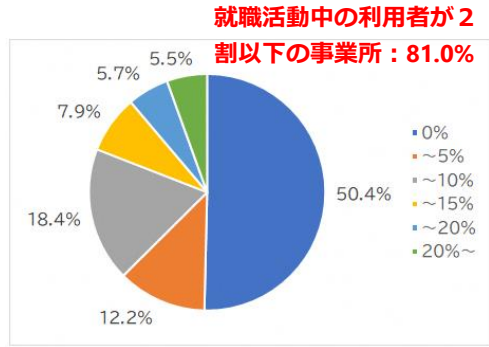
## 一般就労希望率（再掲）

※一般就労希望者数（原則として個別支援計画に一般就労希望が記載されている者）/利用者数



## 就職活動率

※就職活動中の者の数/利用者数



一般就労希望率に比して、就職活動を実施している率は低く、本人のニーズに応え切れていない可能性がある。一方、本人が一般就労をどの程度具体的に考えているか定かでないことや、ニーズの変化等が背景にある可能性もある。

多様な利用者が A 型を利用する中で、一定の就労移行に向けた支援は実施しているが、ニーズに応じた十分な支援ができていないか等、当事者調査も含めた検証が必要。アセスメントの活用を通じて、本人のニーズに応じた適切な選択を可能とすることも一案。

# 就労継続支援 A 型における多様な事業所～調査研究（ヒアリング）の概要～

## 積極的に一般就労への移行を目指す A 型事業所

### A 事業所

- ・ 設立4年目、営利法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満\*1
- ・ 利用終了20名うち一般就労10名
- ・ Webデザイン・プログラミング・テープ起こし等の作業
- ・ 専門知識を有する職業指導員が指導し、初心者のレベルからスキル習得を図り、一般企業へ就職している。

### B 事業所

- ・ 設立6年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額未満\*1
- ・ 利用終了27名うち一般就労23名（半年後定着率約4割）\*2
- ・ 金型関連作業（金型製作の経営者が設立）
- ・ 人員基準を上回る支援員を配置し、他機関と連携しながら、支援の質の向上を図りつつ、一般就労を促進

## 生産活動収支の改善・賃金向上を目指す A 型事業所

### E 事業所

- ・ 設立12年目、社会福祉法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上\*1
- ・ 利用終了6名うち一般就労2名\*2
- ・ リネン（シーツ、タオル、カーテン等）
- ・ 自分の適した仕事を見つけて次のステップに進めるようにしつつ、それが難しい方は A 型での継続を支えていく。

## 働きがいの充実を目指す A 型事業所

### C 事業所

- ・ 設立7年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上\*1
- ・ 利用終了4名うち一般就労2名\*2
- ・ ブライダル関連やぬいぐるみの縫製作業
- ・ A 型事業所内で、職人として戦力になることを目指す。著名ブランド等にも出荷。

### D 事業所

- ・ 設立21年目（福祉工場より移行）、社会福祉法人
- ・ 前年度の生産活動収支が、利用者に支払う賃金の総額未満\*1
- ・ 利用終了2名うち一般就労0名\*2
- ・ 和太鼓の興行
- ・ 人を喜ばせたい・舞台上に立ちたいという思いを持ち、プロとして公演をしたい利用者の希望に沿った活動をしている。

### F 事業所

- ・ 設立11年目、営利法人
- ・ 前年度及び前々年度の前年度の生産活動収支が利用者に支払う賃金の総額以上\*1
- ・ 利用終了1名うち一般就労0名\*2
- ・ 豆腐製造、販売（豆腐製造の経営者が設立）
- ・ 事業所内での成長を目指し、仕事量と賃金の確保に全力を掛けている。何のために働くかモチベーションの維持も重要。
- ・ 家族との連携を通じた生活面の支援にも注力している。

多様な経営主体が、様々な生産活動や運営方針の下、多様な利用者のニーズに応えようとする実態がうかがえる。

# 重度訪問介護の概要

## ○ 対象者

- 重度の肢体不自由者又は重度の知的障害若しくは精神障害により行動上著しい困難を有する者であって、常時介護を要する障害者  
→ 障害支援区分4以上に該当し、次の(一)又は(二)のいずれかに該当する者  
(一) 二肢以上に麻痺等がある者であって、障害支援区分の認定調査項目のうち「歩行」、「移乗」、「排尿」、「排便」のいずれもが「支援が不要」以外に認定されている者  
(二) 障害支援区分の認定調査項目のうち行動関連項目等(12項目)の合計点数が10点以上である者

## ○ サービス内容

- 居宅等における
    - 入浴、排せつ及び食事等の介護
    - 調理、洗濯及び掃除等の家事
    - その他生活全般にわたる援助
    - 外出時における移動中の介護
    - 入院中の病院等における意思疎通支援(令和元年10月追加) 等
- ※ 日常生活に生じる様々な介護の事態に対応するための見守り等の支援を含む。

## ○ 主な人員配置

- サービス提供責任者:常勤ヘルパーのうち1名以上
  - ・ 介護福祉士、実務者研修修了者 等
  - ・ 居宅介護職員初任者研修修了者等であって3年以上の実務経験がある者
- ヘルパー:常勤換算2.5人以上
  - ・ 居宅介護に従事可能な者、重度訪問介護従事者養成研修修了者

## ○ 重度訪問介護加算対象者

- 15%加算対象者…重度訪問介護の対象者(一)に該当する者であって、重度障害者等包括支援の対象者の要件に該当する者(障害支援区分6)
  - ※ 重度障害者等包括支援対象者
    - ・ 重度訪問介護の対象者であって、四肢全てに麻痺等があり、寝たきり状態にある障害者であって、人工呼吸器による呼吸管理を行っている身体障害者(Ⅰ類型(筋ジス、脊椎損傷、ALS、遷延性意識障害等を想定))、又は最重度知的障害者(Ⅱ類型(重症心身障害者を想定))
    - ・ 障害支援区分の認定調査項目のうち行動関連項目等(12項目)の合計点数が10点以上である者(Ⅲ類型(強度行動障害を想定))
- 8.5%加算対象者…障害支援区分6の者

## ○ 報酬単価(令和3年4月～)

### ■ 基本報酬

185単位(1時間未満)～1,412単位(8時間未満) ※ 8時間を超える場合は、8時間までの単価の95%を算定

### ■ 主な加算

#### 特定事業所加算(10%又は20%加算)

→ ①サービス提供体制の整備、②良質な人材の確保、  
③重度障害者への対応に積極的に取り組む事業所のサービスを評価

#### 行動障害支援連携加算(30日間1回を限度として1回につき584単位加算)

→ サービス提供責任者と支援計画シート等作成者が連携し、利用者の心身の状況等の評価を共同して行うことを評価

#### 喀痰吸引等支援体制加算(1日当たり100単位加算)

→ 特定事業所加算(20%加算)の算定が困難な事業所に対して、喀痰の吸引等が必要な者に対する支援体制を評価

## ○ 事業所数

7,460

(国保連令和 3年 11月実績)

## ○ 利用者数

11,942

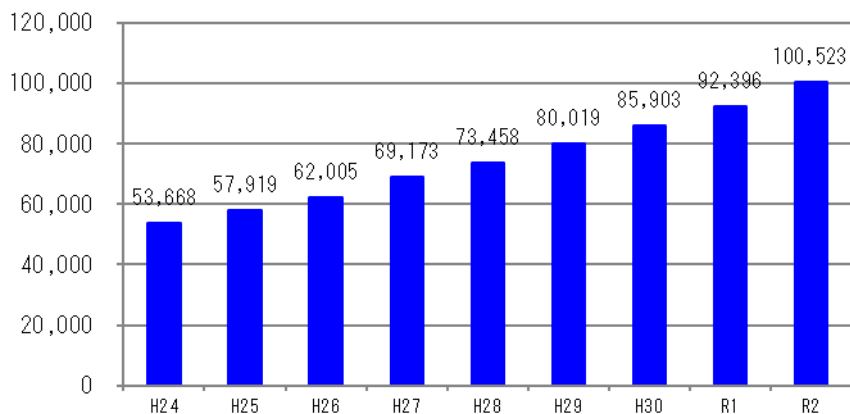
(国保連令和 3年 11月実績)51

# 重度訪問介護の現状①

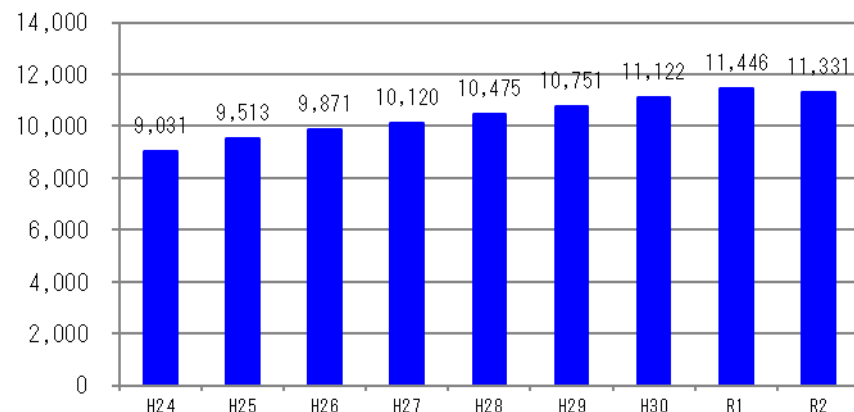
## 【重度訪問介護の現状】

- 令和2年度の費用額は約1,005億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の4.2%を占めている。
- 利用者数及び事業所数については、令和元年度から令和2年度にかけて、微減となっている。

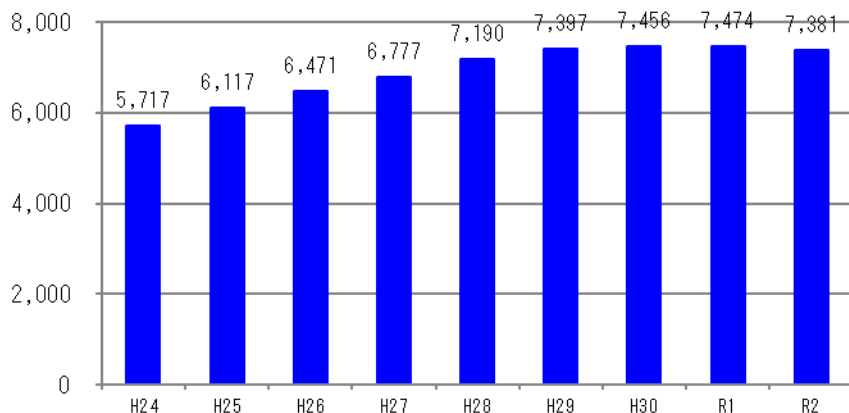
### 費用額の推移(百万円)



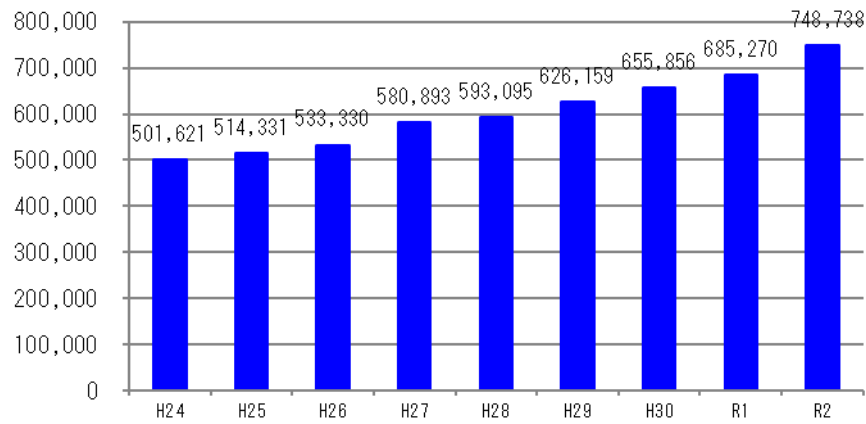
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))

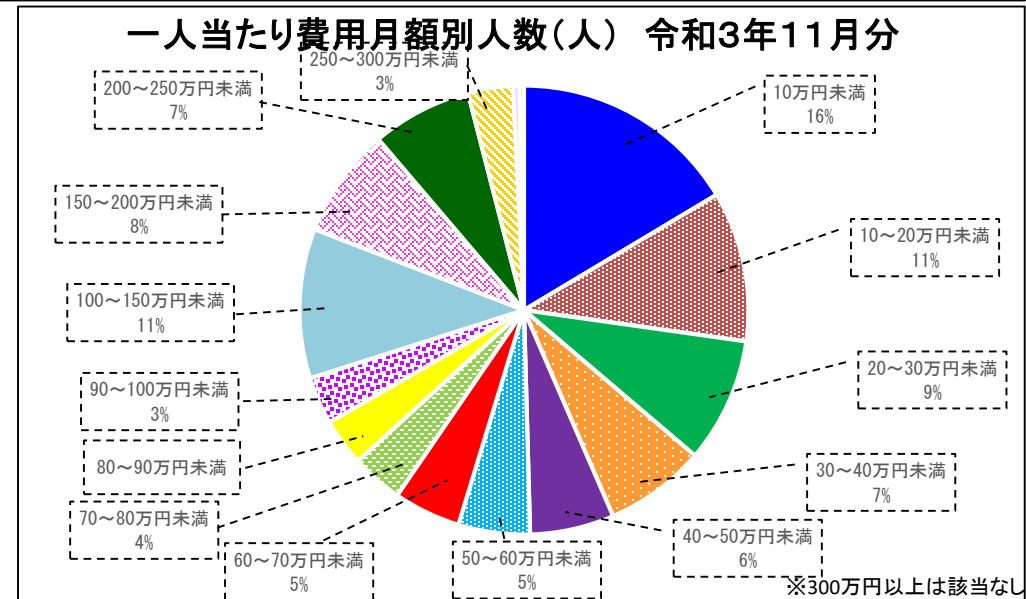
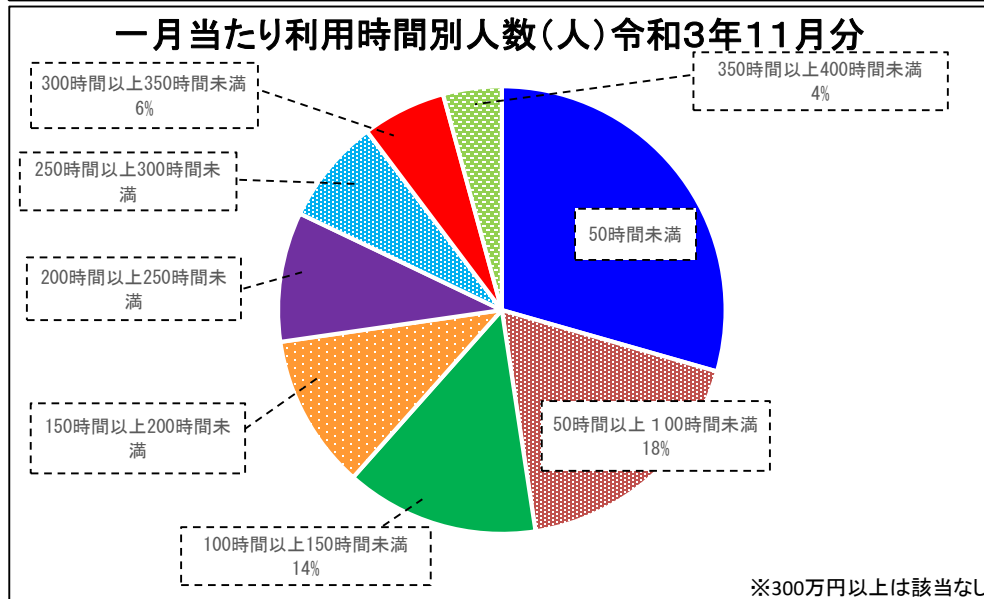


### 一人あたり費用額の推移(円)

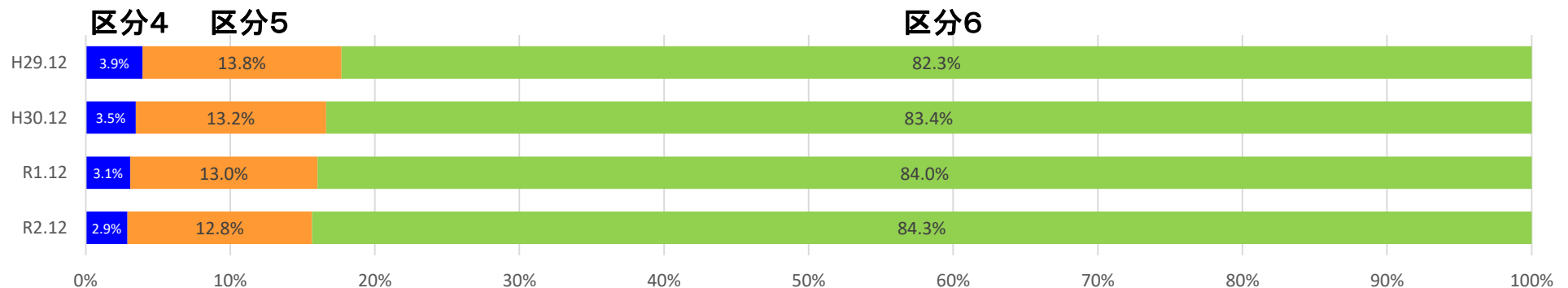


# 重度訪問介護の現状②

- 一月当たり150時間以上の利用者が約5割を占め、一人あたり費用月額が30万円以上の利用者が約6割を占めている。
- 利用者数は、区分6の者が8割以上を占めている。



## 障害支援区分別にみた利用者数の割合の推移



# 同行援護の概要

## ○ 対象者

- 視覚障害により、移動に著しい困難を有する障害者等  
→ 同行援護アセスメント票の調査項目(視力障害、視野障害、夜盲、移動障害)において、移動障害以外で1点以上かつ移動障害で1点以上に該当していること

## ○ サービス内容

外出時において、

- 移動に必要な情報の提供(代筆・代読を含む。)
- 移動の援護、排せつ及び食事等の介護
- その他外出時に必要な援助

※ 外出について  
通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出を除く。

## ○ 主な人員配置

- サービス提供責任者:常勤ヘルパーのうち1名以上  
・ 同行援護従業者養成研修応用課程修了者であり、かつ、介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修修了者、居宅介護職員初任者研修修了者等であって3年以上の実務経験がある者
- ヘルパー:常勤換算2.5人以上  
・ 同行援護従業者養成研修一般課程修了者(盲ろう者向け・通訳介助員は、令和6年3月31日まで、暫定的な措置として、当該研修を修了したものと見なす。)  
・ 居宅介護職員初任者研修修了者等であって、1年以上の直接処遇経験を有する者 等

## ○ 報酬単価 (令和3年4月～)

### ■ 基本報酬

190単位(30分未満)～628単位(3時間未満) 3時間以降693単位+30分を増す毎に65単位加算

### ■ 主な加算

#### 盲ろう者支援加算(25%加算)

→ 盲ろう者向け・通訳介助員が、盲ろう者(視覚障害者かつ聴覚障害者)に支援することを評価

#### 区分3の者に提供したときの加算

(20%加算)  
→ 障害支援区分3の者への支援を評価

#### 区分4以上の者に提供したときの加算(40%加算)

→ 障害支援区分4以上の者への支援を評価

#### 特定事業所加算(5%、10%又は20%加算)

→ ①サービス提供体制の整備、②良質な人材の確保、③重度障害者への対応に積極的に取り組む事業所のサービスを評価

#### 特別地域加算(15%加算)

→ 中山間地域等に居住している者に対して提供されるサービスを評価

#### 喀痰吸引等支援体制加算(1日当たり100単位加算)

→ 特定事業所加算(20%加算)の算定が困難な事業所に対して、喀痰の吸引等が必要な者に対する支援体制を評価

## ○ 事業所数

5,797 (国保連令和 3年 11月実績)

## ○ 利用者数

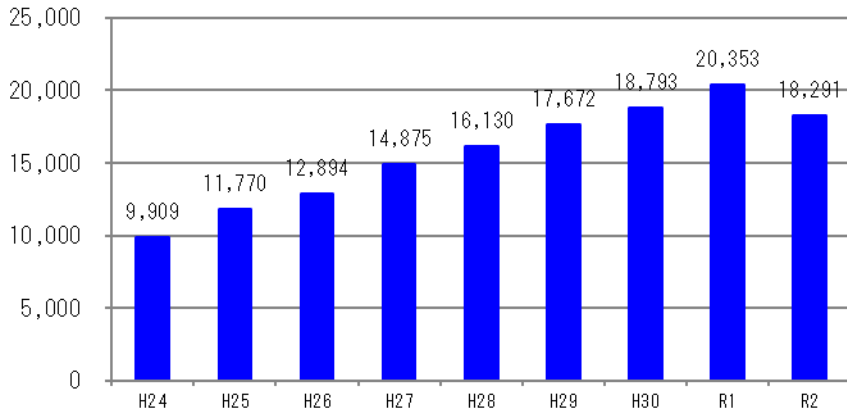
25,898 (国保連令和 3年 11月実績)

# 同行援護の現状①

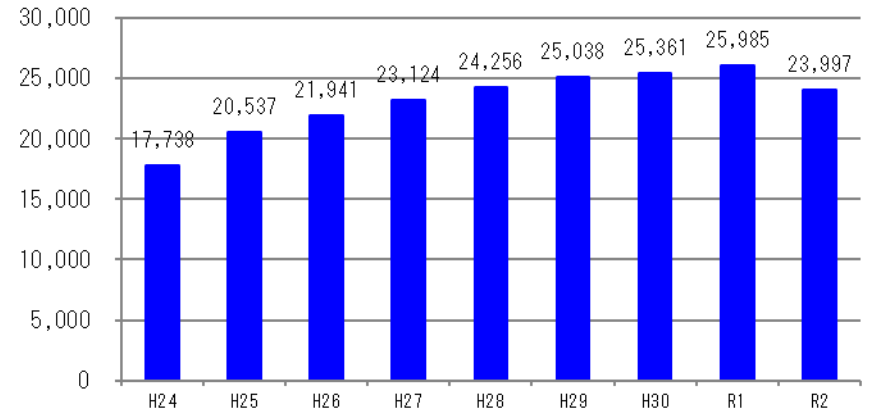
## 【同行援護の現状】

- 令和2年度の費用額は約183億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の0.8%を占めている。
- 費用額や利用者数については、令和元年度から2年度にかけては微減である。

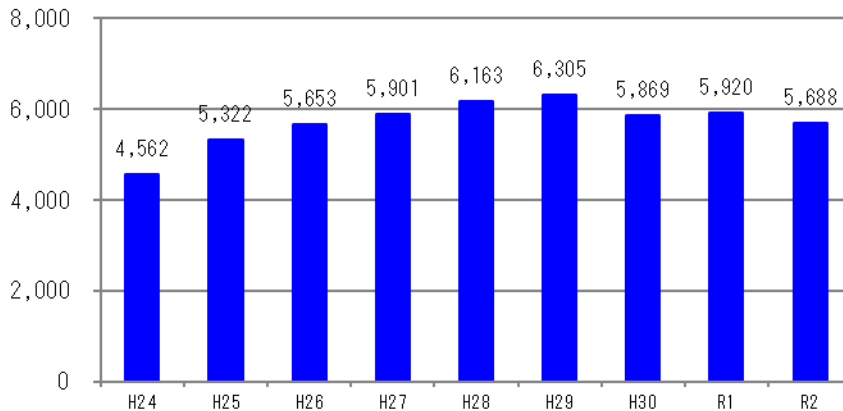
### 費用額の推移(百万円)



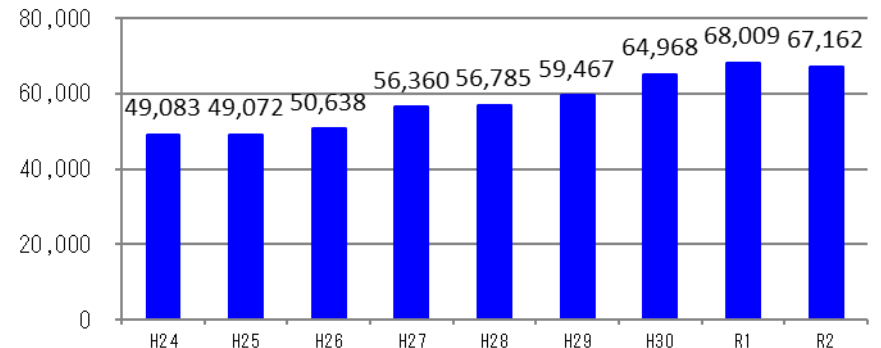
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))



### 一人あたり費用額の推移(円)

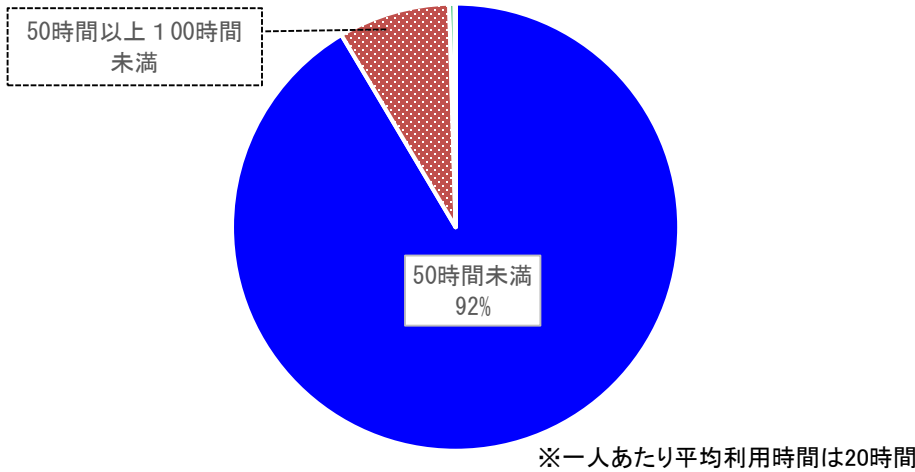




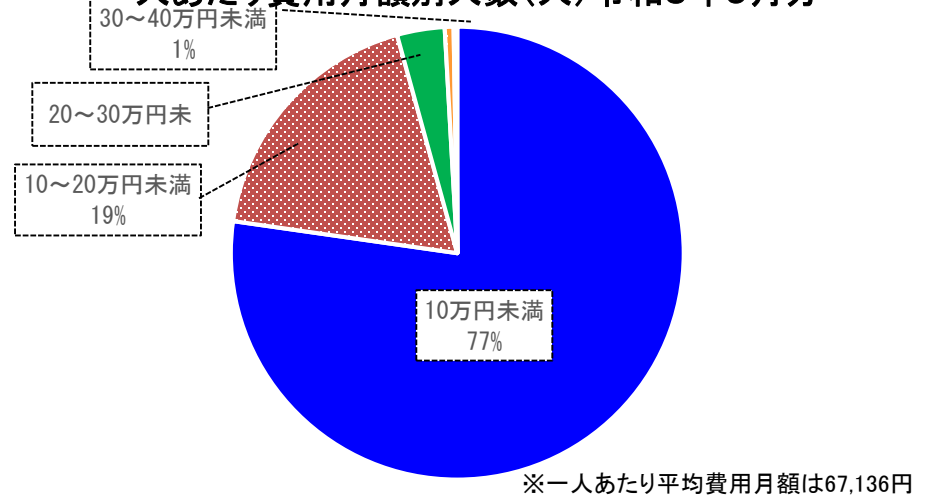
# 同行援護の現状②

- 一月50時間未満の利用者が約9割を占め、一人あたり費用月額が10万円未満の利用者が約8割を占めている。
- 障害支援区分なしの利用者が約3割を占めている。

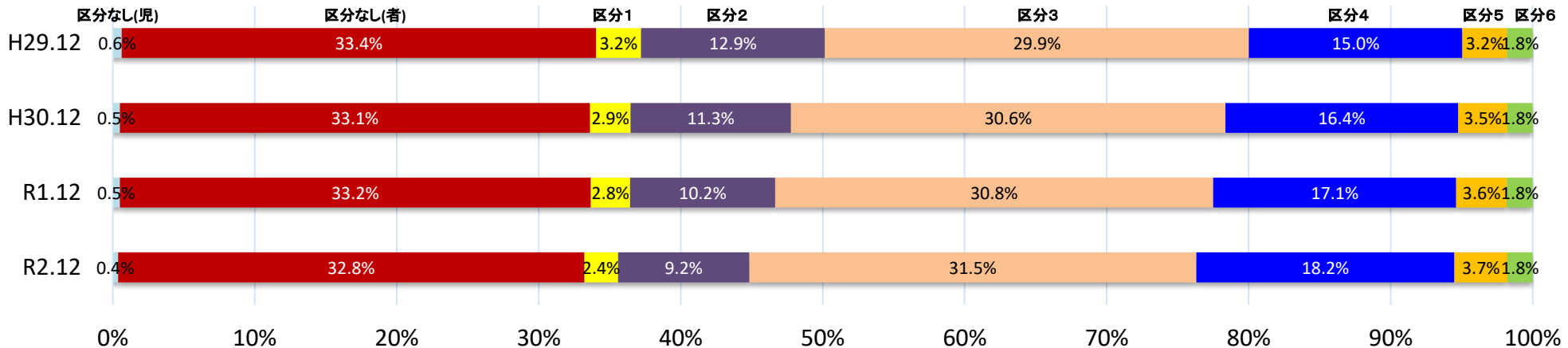
一月の利用時間別人数(人)令和3年11月分



一人あたり費用月額別人数(人)令和3年9月分



## 障害支援区分別にみた利用者数の割合の推移



# 行動援護の概要

## ○ 対象者

- 知的障害又は精神障害により行動上著しい困難を有する障害者等であって常時介護を有する者  
→ 障害支援区分3以上であって、障害支援区分の認定調査項目のうち行動関連項目等(12項目)の合計点数が10点以上である者

## ○ サービス内容

- 行動する際に生じ得る危険を回避するために必要な援護
  - 外出時における移動中の介護
  - 排せつ及び食事等の介護その他の行動する際に必要な援助
- ・ 予防的対応  
…行動の予定が分からない等のため、不安定になり、不適切な行動がでないよう、予め行動の順番や、外出する場合の目的地での行動等を理解させる等
- ・ 制御的対応  
…行動障害を起こしてしまった時の問題行動を適切におさめること等
- ・ 身体介護的対応  
…便意の認識ができない者の介助等

## ○ 主な人員配置

- サービス提供責任者:常勤ヘルパーのうち1名以上
  - ・ 行動援護従業者養成研修課程修了者又は強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者であって3年以上の直接処遇経験(知的障害・精神障害等)  
※ 令和3年3月31日時点での介護福祉士、実務者研修修了者、介護職員基礎研修修了者、居宅介護職員初任者研修修了者等であって5年以上の実務経験(令和6年3月31日までの経過措置)
- ヘルパー:常勤換算2.5人以上
  - ・ 行動援護従業者養成研修修了者又は強度行動障害支援者養成研修(実践研修)修了者であって1年以上の直接処遇経験(知的障害・精神障害者等)  
※ 令和3年3月31日時点での介護福祉士、介護職員基礎研修修了者、居宅介護職員初任者研修修了者等であって2年以上の実務経験(令和6年3月31日までの経過措置)

## ○ 報酬単価 (令和3年4月～)

### ■ 基本報酬

258単位(30分未満)～2,540単位(7.5時間以上)

### ■ 主な加算

**特定事業所加算**(5%、10%又は20%加算)  
→ ①サービス提供体制の整備、②良質な人材の確保、③重度障害者への対応に積極的に取り組む事業所のサービスを評価

**行動障害支援指導連携加算**(重度訪問介護に移行する月につき1回を限度として1回につき273単位加算)  
→ 支援計画シート等作成者と重度訪問介護のサービス提供責任者が連携し、利用者の心身の状況等の評価を共同して行うことを評価

**喀痰吸引等支援体制加算**(1日当たり100単位加算)  
→ 特定事業所加算(20%加算)の算定が困難な事業所に対して、喀痰の吸引等が必要な者に対する支援体制を評価

## ○ 事業所数

1,946 (国保連令和 3年 11月実績)

## ○ 利用者数

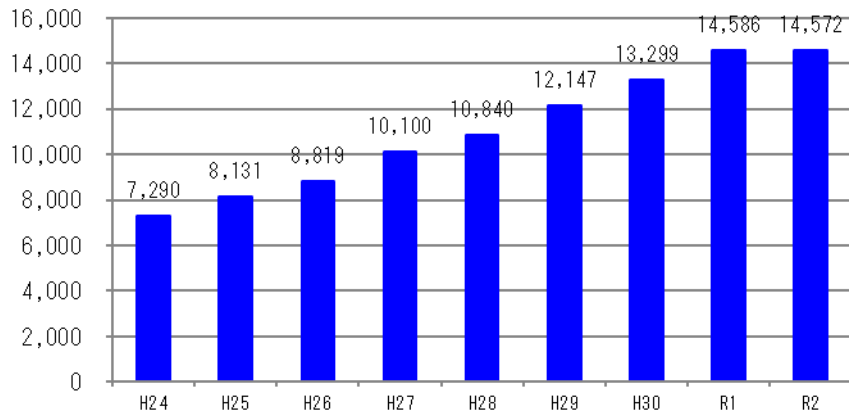
12,525 (国保連令和 3年 11月実績)

# 行動援護の現状①

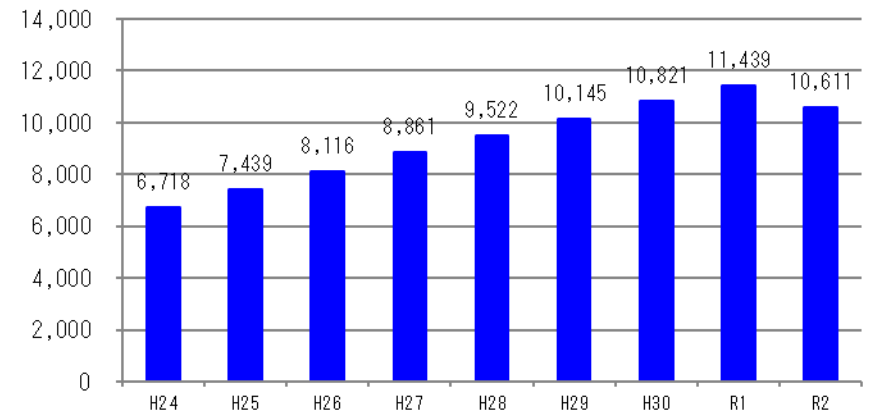
## 【行動援護の現状】

- 令和2年度の費用額は約146億円であり、障害福祉サービス等全体の総費用額の0.6%を占めている。
- 利用者数については、令和元年度から2年度にかけて微減だが、事業所数は増加した。

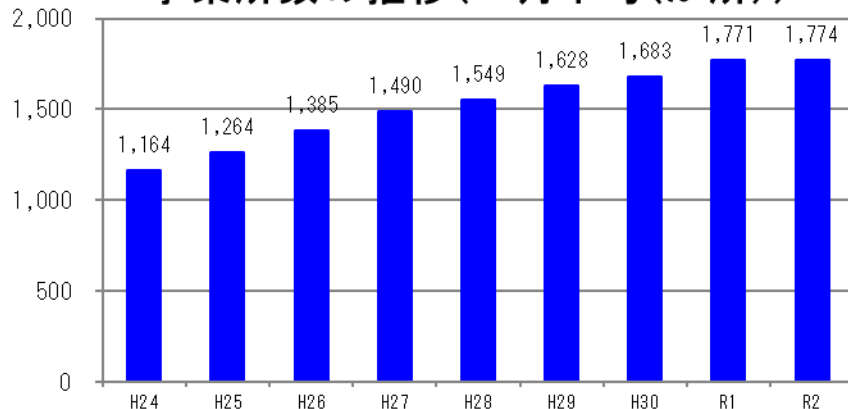
### 費用額の推移(百万円)



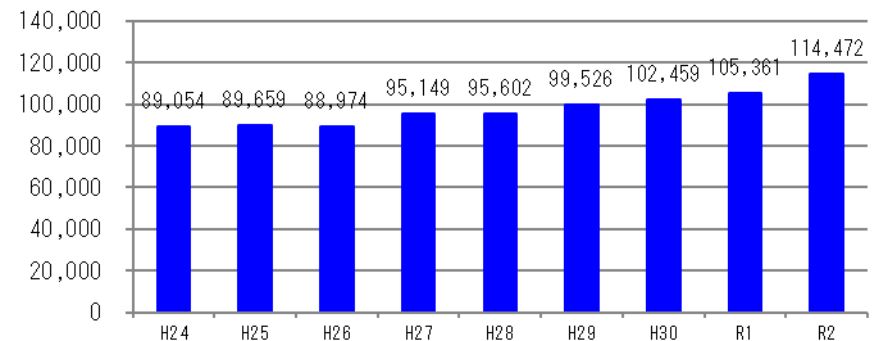
### 利用者数の推移(一月平均(人))



### 事業所数の推移(一月平均(か所))



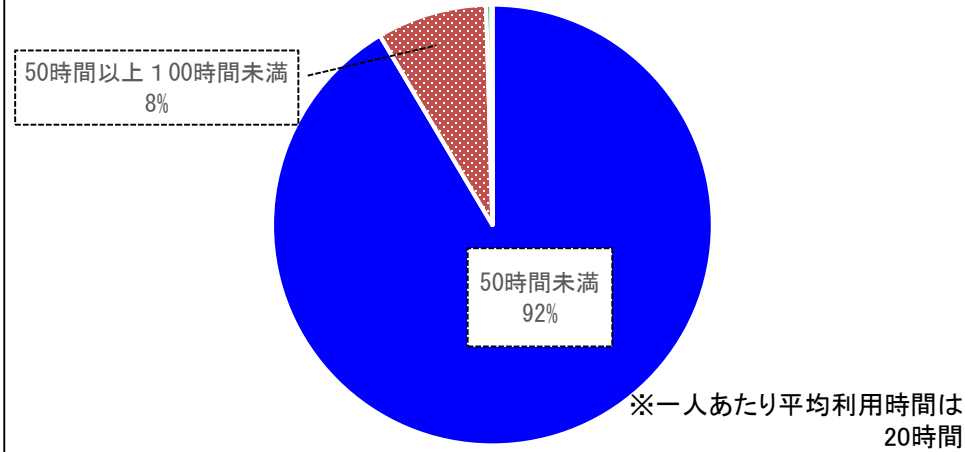
### 一人あたり費用額の推移(円)



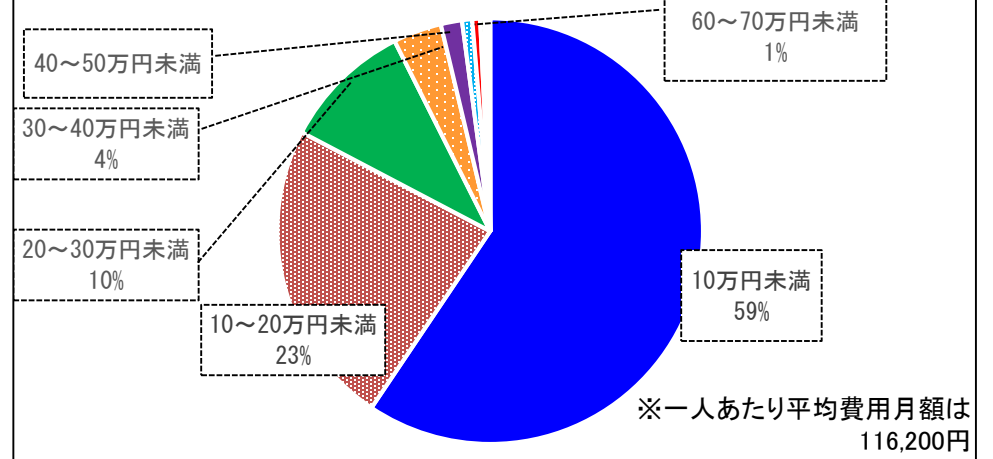
# 行動援護の現状②

- 一月50時間未満の利用者が約9割を占め、一人あたり費用月額が10万円未満の利用者が約6割を占めている。
- 利用者数は、障害支援区分6の者が4割以上を占めている。

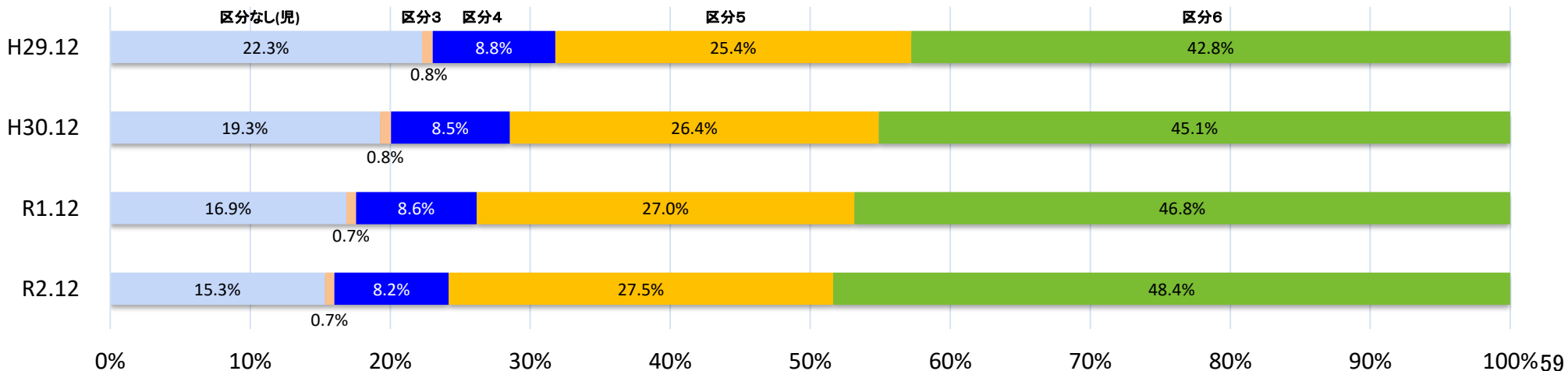
一月の利用時間別人数(人)令和3年11月



一人あたり費用月額別人数(人)令和3年9月分



障害支援区分別にみた利用者数の割合の推移



※出典:国保連データ

# 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援

令和4年度予算案：766,875千円（地域生活支援促進事業）

（令和3年度予算額：766,875千円（地域生活支援促進事業））

## ○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

### 1 事業目的

重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、職場等における介助や通勤の支援を実施する。

### 2 事業内容等

重度障害者等の通勤や職場等における支援について、企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援を行う。

- ※ 支援対象として想定している重度障害者等は、重度訪問介護、同行援護又は行動援護のサービスを利用している者。
- ※ 本事業の開始に当たっては、雇用施策との連携について十分な準備期間等を設けることを検討。
- ※ 自治体が必要性を判断するに当たっては、障害者本人の状況や事業主の企業規模等を勘案することを想定。

### 3 実施主体

市町村

### 4 補助率

国 1／2、都道府県 1／4、市町村 1／4

# 重度障害者等に対する通勤や職場等における支援について

令和2年10月から、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業や自治体を支援するため、雇用施策と福祉施策が連携し、次の取組を実施。

- 雇用する重度障害者等のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した企業に対し、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構において、その費用の一部を助成（雇用施策：障害者雇用納付金制度に基づく助成金）
- 自営等や企業で働く重度障害者等に対して、市町村から重度訪問介護等事業者を通じ、通勤や職場等における支援を実施（福祉施策：地域生活支援促進事業）

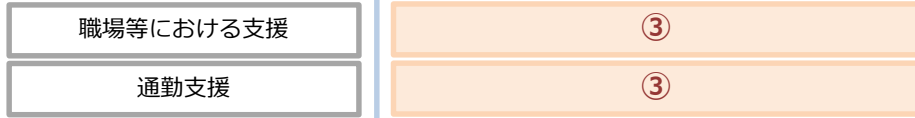
雇用 施策	<p>① 重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>助成対象・障害者の業務遂行のために必要な職場介助者の委嘱に係る費用</li> <li>助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月13.3万円まで（中小事業主は、月15万円まで）</li> <li>支給期間（上限）・・・開始から年度末</li> </ul> <p>② 重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金（障害者雇用納付金制度に基づく助成金）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>助成対象・障害者の通勤を容易にするための通勤援助者の委嘱に係る費用</li> <li>助成率・4/5(中小事業主は9/10) ○ 限度額・障害者1人につき、月7.4万円まで（中小事業主は、月8.4万円まで）</li> <li>支給期間（上限）・・・3月間（～年度末）</li> </ul>	<p><b>共通事項</b></p> <p>&lt;対象者&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重度訪問介護</li> <li>同行援護</li> <li>行動援護</li> </ul> <p>の利用者</p> <p>&lt;支援体制&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重度訪問介護</li> <li>同行援護</li> <li>行動援護</li> </ul> <p>サービス事業者</p> <p>&lt;支援内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>重度障害者等が通勤や職場等において必要な支援の提供に係る支援</li> </ul>
	<p>③ 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（地域生活支援促進事業）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても支障が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、自治体が必要と認めた場合に支援</li> <li>実施主体・市町村等（補助率：国 50/100、都道府県 25/100）</li> </ul>	

## <連携のイメージ>

A 民間企業で雇用されている者 ※ 1



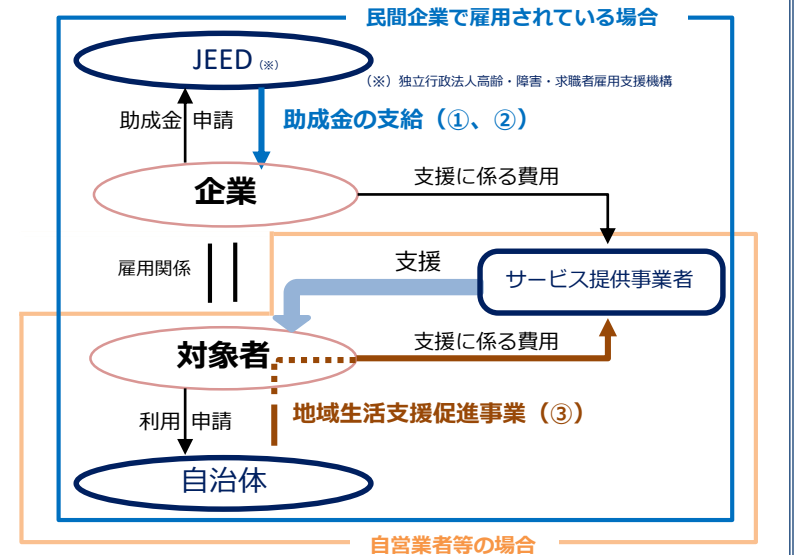
B 自営等で働く者 ※ 2



※ 1 ①文書の作成・朗読、機器の操作・入力等の職場介助や②通勤支援(3ヶ月まで)に加えて、③これら①②の助成金の対象外である喀痰吸引や姿勢の調整等の職場等における支援、4ヶ月目以降の通勤支援について、雇用施策と福祉施策を組み合わせて一体的に支援。

※ 2 自営業者等（Aの対象者及び国家公務員等の公務部門で雇用等される者その他これに準ずる者以外の者）であって、当該自営等に従事することにより所得の向上が見込まれると市町村等が認めたものに対して、③通勤や職場等における支援について、地域生活支援促進事業により支援。

## <事業スキーム>



# 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援の枠組み①

## 職場等における支援

<p>業務に関連する支援</p> <p><u>納付金助成金の支給対象範囲内</u> (例えば・・・)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 文書の朗読や作成、</li> <li>○ 機器の操作や入力作業、</li> <li>○ 業務上外出の付き添い等)</li> </ul>	<p>左記以外に必要な支援</p> <p><u>納付金助成金において支給対象範囲外の支援</u> (例えば・・・)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 喀痰吸引</li> <li>○ 姿勢の調整</li> <li>○ 安全確保のための見守り等)</li> </ul>
---	--

これまでは

企業又は本人負担など	企業又は本人負担など
------------	------------



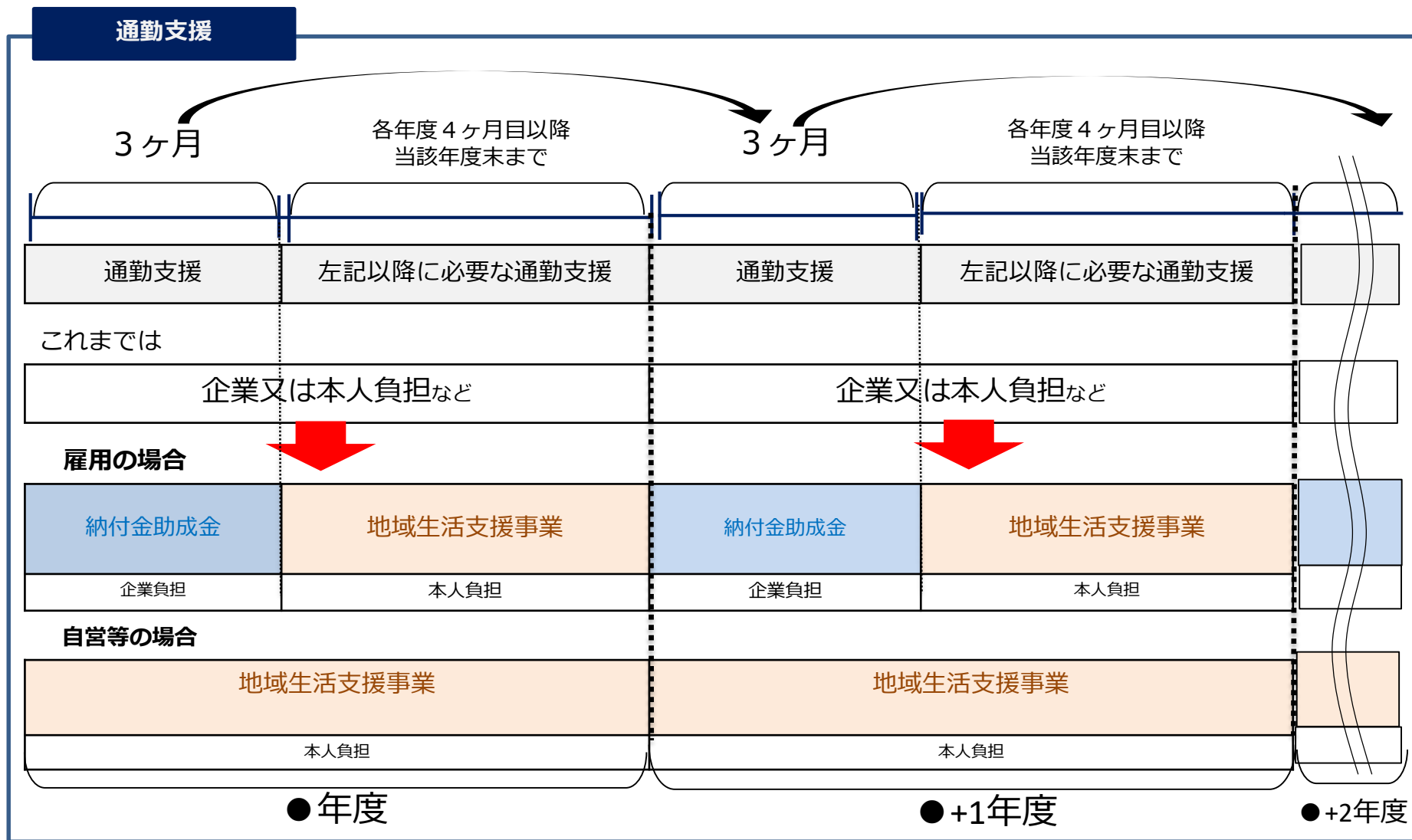
### 雇用の場合

企業 負担	納付金助成金	地域生活支援事業	本人 負担
----------	--------	----------	----------

### 自営等の場合

地域生活支援事業	本人 負担
----------	----------

## 雇用施策と福祉施策の連携による重度障害者等の就労支援の枠組み②



※ 民間企業に雇用される者に対する通勤支援については、障害者雇用納付金助成金（重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金）の活用が可能。具体的には、年度毎に必要な性を判断し、支援の必要性が認められた場合には、各年度において最大3ヶ月支給が可能。また、当該助成金の活用による企業の支援終了後（4ヶ月目以降）についても、市町村において支援の必要性が認められた場合には、当該年度末まで地域生活支援事業による支援が可能。

自営等に従事する者に対する通勤支援については、地域生活支援事業において支援が可能。



# 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実施状況（令和4年1月1日時点）

	区分	都道府県	市区町村名	実施人数	就業形態		障害福祉サービス		
					雇用	自営等	重度訪問介護	同行援護	行動援護
1	都道府県	東京都	江東区	1	0	1	1	0	0
2		長野県	南箕輪村	1	1	0	1	0	0
3		静岡県	伊豆市	1	1	0	1	0	0
4		三重県	四日市	2 (1)	2 (1)	0	2 (1)	0	0
5		滋賀県	草津市	1	1	0	1	0	0
6		兵庫県	伊丹市	1	0	1	1	0	0
7		香川県	観音寺市	2	0	2	2	0	0
8	政令市	埼玉県	さいたま市	7 (7)	6 (6)	1 (1)	7 (7)	0	0
9		京都府	京都市	3	1	2	2	1	0
10		熊本県	熊本市	1	1	0	1	0	0
11	中核市	栃木県	宇都宮市	7	0	7	2	5	0
合計				27 (8)	13	14	21	6	0

注) 括弧内は前年度の実施状況

## 伊豆市の事例

### 利用者の状況

障害等の状況	職業・業務内容	勤務場所	労働時間
<ul style="list-style-type: none"><li>デュシャンヌ型筋ジストロフィー</li><li>重度訪問介護利用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>ホームページ作成</li><li>プログラム作成</li><li>給与システム運用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>自宅</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>週5日</li><li>1日6時間</li></ul>

### 事業の活用

事業活用以前の状況・・・

- 特別支援学校の生徒

利用  
開始

主な支援内容

- 体位調整
- 食事介助
- 排泄介助

事業活用による変化

- 本事業を活用して就職することができた。
- 自宅において、ホームページ作成、プログラム作成、給与システム運用等の業務に従事している。

## 熊本市の事例

### 利用者の状況

障害等の状況	職業・業務内容	勤務場所	労働時間
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上肢・下肢機能障害、脳性麻痺</li> <li>・ 重度訪問介護利用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉関係事業法人役員</li> <li>・ バリアフリー推進事業の責任者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会社内</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日4時間</li> <li>・ 週3日</li> </ul>

### 事業の活用

事業活用以前の状況・・・

- ❑ 事業所の職員にトイレ介助や姿勢調整を手伝ってもらっていた
- ❑ 職員がいないときは介助面で我慢をすることもあった
- ❑ 会議資料の確認や作成ができなかった
- ❑ 外での会議やワークショップへの参加が出来なかった

利用  
開始

主な支援内容

- トイレ介助、水分補給、姿勢調整等
- パソコン操作補助、会議のメモ、資料のページめくり等の業務面での介助

事業活用による変化

- ❑ 会議資料の確認や作成が可能になった
- ❑ 機関誌を活用してのバリアフリーに関する情報発信
- ❑ 外で行われるバリアフリー調査活動やワークショップへの参加

## 宇都宮市の事例

### 利用者の状況

障害等の状況	職業・業務内容	勤務場所	労働時間
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 視覚障害</li><li>・ 同行援護利用</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ はり・きゅう・あん摩マッサージ指圧業</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 自宅</li><li>・ 患者宅</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 1日8時間</li><li>・ 月5日程度の休み</li></ul>

### 事業の活用

事業活用以前の状況・・・

- 自宅内や慣れたところでの施術が主
- 客足が遠のいてきた

利用  
開始

主な支援内容

- 出張治療時の移動支援
- 施術場所の準備・片付け等の確認
- 外出中のトイレ・給水の補助

事業活用による変化

- 不慣れな訪問先での施術や、チラシ配布等外出を伴う営業活動ができるようになった
- 治療院への足が遠のいた顧客の利用回復、新規顧客の獲得を目指したい

# 参考資料

(労働政策審議会障害者雇用分科会における議論について)

# 今後の検討スケジュールについて

## 障害者雇用分科会

- **令和3年11月10日 (済)**
  - 精神障害者に関する雇用率のカウント
  - 障害者雇用率における障害者の範囲①
- **令和3年12月1日 (済)**
  - 障害者雇用と福祉の連携の促進①
- **令和4年1月21日 (済)**
  - 障害者雇用と福祉の連携の促進②
  - 中小企業における障害者雇用の促進①
- **令和4年2月24日 (済)**
  - 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
- **令和4年3月18日 (済)**
  - 障害者納付金制度の在り方
- **令和4年4月12日 (予定)**
  - 障害者雇用率制度の在り方
- **令和4年4月下旬 (予定)**
  - 障害者納付金制度・障害者雇用率制度の在り方②

引き続き議論

■ **令和4年5月以降 取りまとめ (予定)**

## 社会保障審議会障害者部会

- **中間整理 令和3年12月16日 (済)**

引き続き議論

■ **令和4年5月以降 取りまとめ (予定)**

## 障害者雇用分科会における今後の主な論点

- 障害者雇用率制度の在り方
  - ・ 障害者雇用率制度における障害者の範囲
  - ・ 精神障害に関する雇用率カウント
  - ・ 長期継続雇用の評価
- 障害者雇用納付金制度の在り方
- 障害者雇用と福祉の連携の促進
- 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保
- 中小企業における障害者雇用の促進
- 除外率制度に関する対応

# 精神障害者に関する雇用率カウントについて

## 論点

精神障害者は令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例を設けている。また、精神障害者は身体・知的障害者と異なり「重度」といった取扱いがない。

これらの取扱いについては以下のとおりとしてはどうか。

- 精神障害者の職場定着率は週20時間から30時間勤務の場合が高くなっており、その職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者を1カウントとする特例を継続してはどうか。
- また、精神障害者の個別性の高さを踏まえると、特例を継続するに当たっては、一律に要件を設けることはせず、新規雇入れ又は手帳取得から3年間という要件を外してはどうか。ただし、週30時間以上の勤務を希望する者が短時間勤務のまま留め置かれることがないよう、行政機関が一定程度関わる形にしてはどうか。
- 精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等により、引き続き検討することとしてはどうか。
- なお、特例の期間については、今後、「重度」の検討について一定の整理がされた際に改めて検討することとし、当分の間、特例を継続してはどうか。



# 精神障害者である短時間労働者に関するカウントの特例について

平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務化されるとともに、法定雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の算定に関する特例措置を設けている。

## 【措置の内容】

精神障害者である短時間労働者で、次の要件をいずれも満たす者については、1人をもって1人とみなす。

- ① 新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、
- ② 令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

## <留意事項>

- ・ 退職後3年以内に、同じ事業主(※)に再雇用された場合は、特例の対象とはしない。  
※ 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は特定事業主特例の適用を受けている事業主の場合は、これらの特例の適用を受けている、当該事業主以外の事業主を含む。
- ・ 発達障害により知的障害があると判定されていた者が、その発達障害により精神障害者保健福祉手帳を取得した場合は、知的障害の判定の日を、精神保健福祉手帳取得の日とみなす。

# 手帳を所持していない精神障害者の取扱いについて

## 論点

現在、障害者雇用率制度における対象障害者の範囲は原則、手帳所持者に限られているが、精神障害者保健福祉手帳を所持していない精神障害者の取扱いについては以下のとおりとしてはどうか。

- 就労促進等の観点から自立支援医療受給者証の所持者等は雇用率の対象にすべきとの意見がある一方で、自立支援医療受給者証に生活能力等に関する記載欄はなく、障害の有無は判断できないとの指摘があった。また、自立支援医療受給者証所持者のうち「重度かつ継続」を雇用率の対象にしてはどうかとの意見や、個別の就労困難性を判断することが重要であるとの意見等、様々な意見があった。
- これらの意見を踏まえ、精神障害者保健福祉手帳を所持していない者を障害者雇用率制度における対象障害者の範囲に含めることをただちに行うのではなく、手帳を所持していない者に係る就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等も参考に、引き続きその取扱いを検討してはどうか。

# 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

## 論点

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）については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」において、障害者の就労能力や一般就労の可能性が十分に把握されておらず、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いった指摘がされており、ハローワークにおいては特にアセスメントの機能強化の必要性が指摘されている。

これについて以下のとおり対応してはどうか。

- ハローワークにおいては現在でも一定のアセスメントが行われているものの、実施の必要性の判断等が個々の担当者に任せられている側面があることから、アセスメントの必要性を判断する考え方や実施方法、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターとの連携が必要な場合の考え方等について改めて整理してはどうか。
- 職業指導や職業紹介、障害福祉サービスも含めた関係機関への誘導等の支援を行うに当たって、アセスメントの実施を強化してはどうか。また、就職後も必要に応じて適時アセスメントを実施し、定着やキャリアアップに向けた障害者と事業主双方への支援に活用してはどうか。
- なお、障害福祉サービスに係る「新たな就労アセスメント」を受け一般就労を希望している障害者については、「新たな就労アセスメント」の結果も踏まえ、ハローワークが支援を行ってはどうか。
- また、地域障害者職業センターにおける知見が、「新たな就労アセスメント」を含む就労に係る障害福祉サービスにおいても必要に応じて活かされるようにするなど、十分に雇用と福祉の連携を図ることに留意してはどうか。

# ハローワークにおけるアセスメントの現状と今後

ハローワークでは、個々の求職者の特性と状況について一定のアセスメントを行い、必要な支援を提供している。今後は、求職者の強みを活かしつつ、就職実現と就職後の雇用の質の向上に向けて、より効果的な支援に結びつけられるよう、運用の強化を図る。

## 来所時のアセスメント

- 求職者情報の収集や相談記録の作成を通じて、就労する上で必要な配慮の把握や就労困難性の評価を行っている。
- ★ 上記に加え、本人の強みの評価を主眼としてアセスメントを行っている。

- 現在、ハローワーク（HW）で行っているアセスメント支援について
- ★ 今後、拡充していく必要があるアセスメント支援について

**就労系障害福祉サービス**  
(就労継続支援A型・B型事業所、  
就労移行支援事業所等)

## 支援に向けたアセスメント

- 初回面談した職員が上記の「来所時のアセスメント」を踏まえて、どのような支援が効果的か見立てている。
- 必要に応じて、その見立ての妥当性を組織的に再評価している。
- ★ 再評価するかどうかの一定の基準・考え方を整理し、それに則り組織的に再評価していく。

**支援機関**  
障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等で、より専門的なアセスメントの実施

## 就職準備ができている 求職者向けのアセスメント

- 求人と本人の適合性について評価している。
- ★ 上記に加え、求人と本人の適合性とにギャップがある場合であっても、就職実現を果たすことができるよう、環境面の配慮も意識して、必要な支援について見立てていく。

## 就職準備ができていない求職者向けのアセスメント

【支援機関を利用している者】

- 障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業者等、支援機関と必要な連携を図っている。
- ★ アセスメントの内容について擦り合わせを行なう等、一層の連携を図る。

【支援機関を利用していない者】

- 面談による聞き取りを通じて、本人の課題（障害受容が不十分等）を把握している。
- ★ 精神障害者雇用トータルサポーター等のノウハウを共有し、他の職員等でも更なるアセスメントを行っている。

【支援機関を利用していない者  
(うち、精神・発達障害者)】

- 以下を通じて、精神障害者トータルサポーター等の更なるアセスメントを実施している。
- ・ 面談による課題やニーズ等の詳しい聞き取り
- ・ 就労パスポート等の作成支援
- ・ MSFAS等のアセスメントツールの活用
- ・ 職場実習・就職準備プログラムの実施
- ・ 他機関が実施した準備支援等の情報共有

- それぞれのアセスメントを踏まえ、担当職員が支援プロセスを見直し、必要に応じて、組織的に確認。
- ★ 組織的な確認を一定期間毎に行っていく。(その結果、必要に応じて、HW以外の支援機関や就労系障害福祉サービス事業者へ誘導していく。)

【主な支援】 職業相談、職業訓練、職場実習、職業紹介、支援機関や就労系障害福祉サービス事業者との連携

- ★ アセスメントツールの活用を含む専門的なアセスメント手法を、より多くの場面で実施できるよう、研修を通してHWの職員等の専門性を高めていく。

## 就職後のモニタリング

- 電話等で定着状況について把握している。
- 必要に応じて事業所を訪問し、事業主と障害者双方の意見を確認しながら、職場適応に向けた助言を行っている。
- ★ 事業所訪問や職場適応に向けた助言を行う必要があるかどうかの判断について、一定の基準・考え方を整理していく。
- ★ 定着状況や本人の希望を踏まえ、適時アセスメントを実施し、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップに向けて、双方に対して支援していく。

# 障害者就労を支える人材の育成・確保について

## 論点

障害者就労を支える人材の育成・確保については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」で、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用・福祉の分野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。）を確立することが必要であるとの方向性が示された上で、「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、具体的な検討がなされたところである。

これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材としてはどうか。
- 上述の目的を踏まえ、基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能とすることとしてはどうか。
- 基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者としてはどうか。
- 基礎的研修は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施することとしてはどうか。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関としてはどうか。

# 雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会 論点等の整理について

「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」では、福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするため、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の確保・育成を目指し、**障害者の就労支援に携わる人材に対する雇用・福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修**（以下「基礎的研修」という。）の確立が必要であるとの方向性が示された。これを受けて、雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会を開催し、基礎的研修を実施するにあたっての具体的な事項について、以下のように整理した。

## 基礎的研修を修了した人材の仕上がり像

- 障害者の就労を支える人材の育成は、基礎的研修のみで完結するものではなく、研修受講後の実践経験等と相まって、基礎的研修の上位の階層研修も含めて可能となるものである。
- その上で、基礎的研修はゼロステップと位置づけ、**当該研修を修了した者の仕上がり像は、障害本人及び企業双方に対して基本的な支援を開始できるレベル**とする。

## カリキュラムのイメージ

- 研修に送り出す現場の負担感、一定の実践経験を積んでから学ぶことで学習効果が向上することが期待されること等を踏まえ、カリキュラムを精査するべきであり、**研修期間は3日以内（概ね900分）**とする。

## 受講を必須とする者の要件

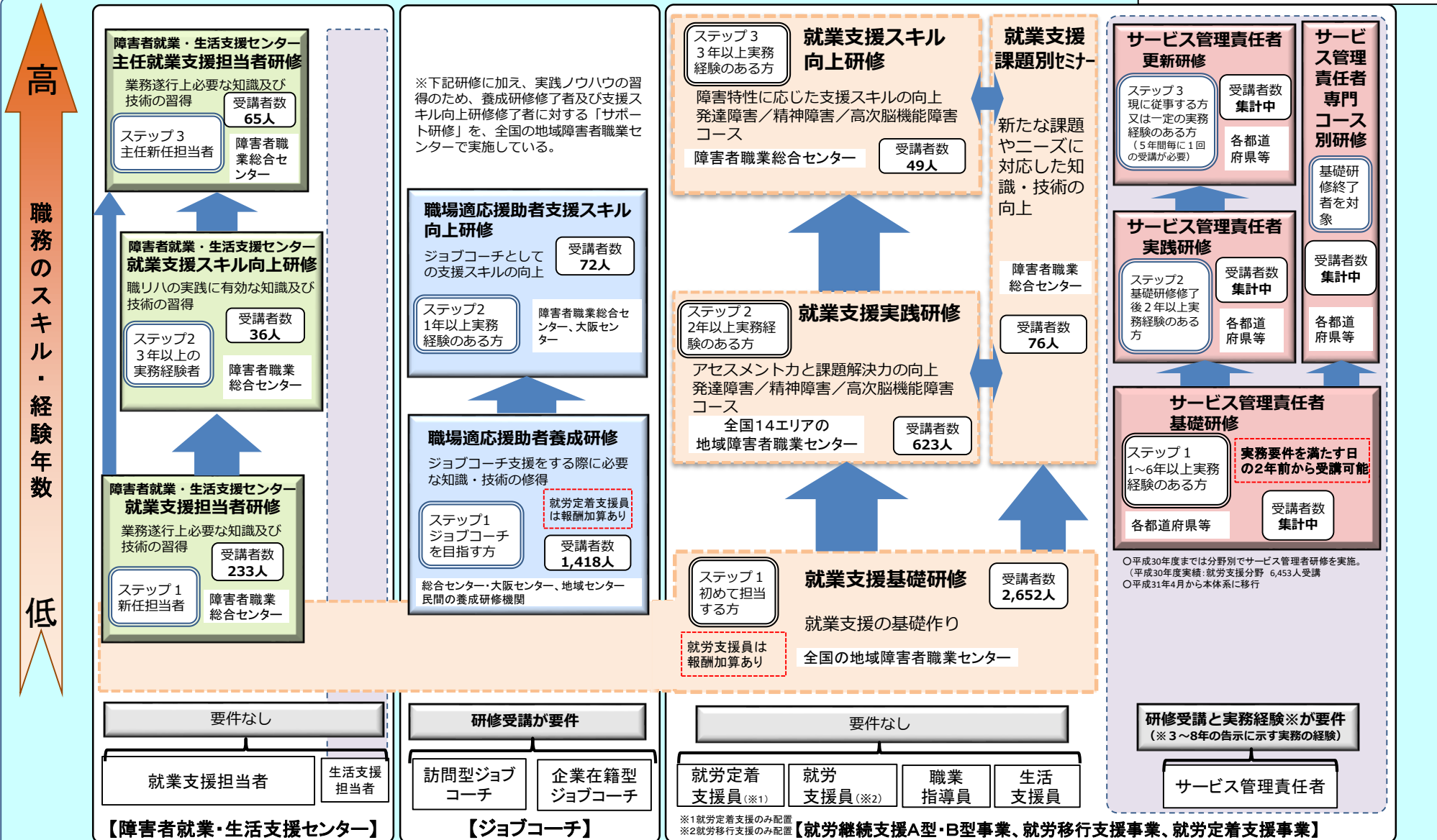
- 受講を必須とする者は、**就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者及び生活支援担当者**とする。

## 実施主体

- **高齢・障害・求職者雇用支援機構**がセーフティネットとして基礎的研修を実施。
- その上で、量的な観点から民間機関を活用すべきであるが、質の担保の観点から、まずは**厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関**とする。

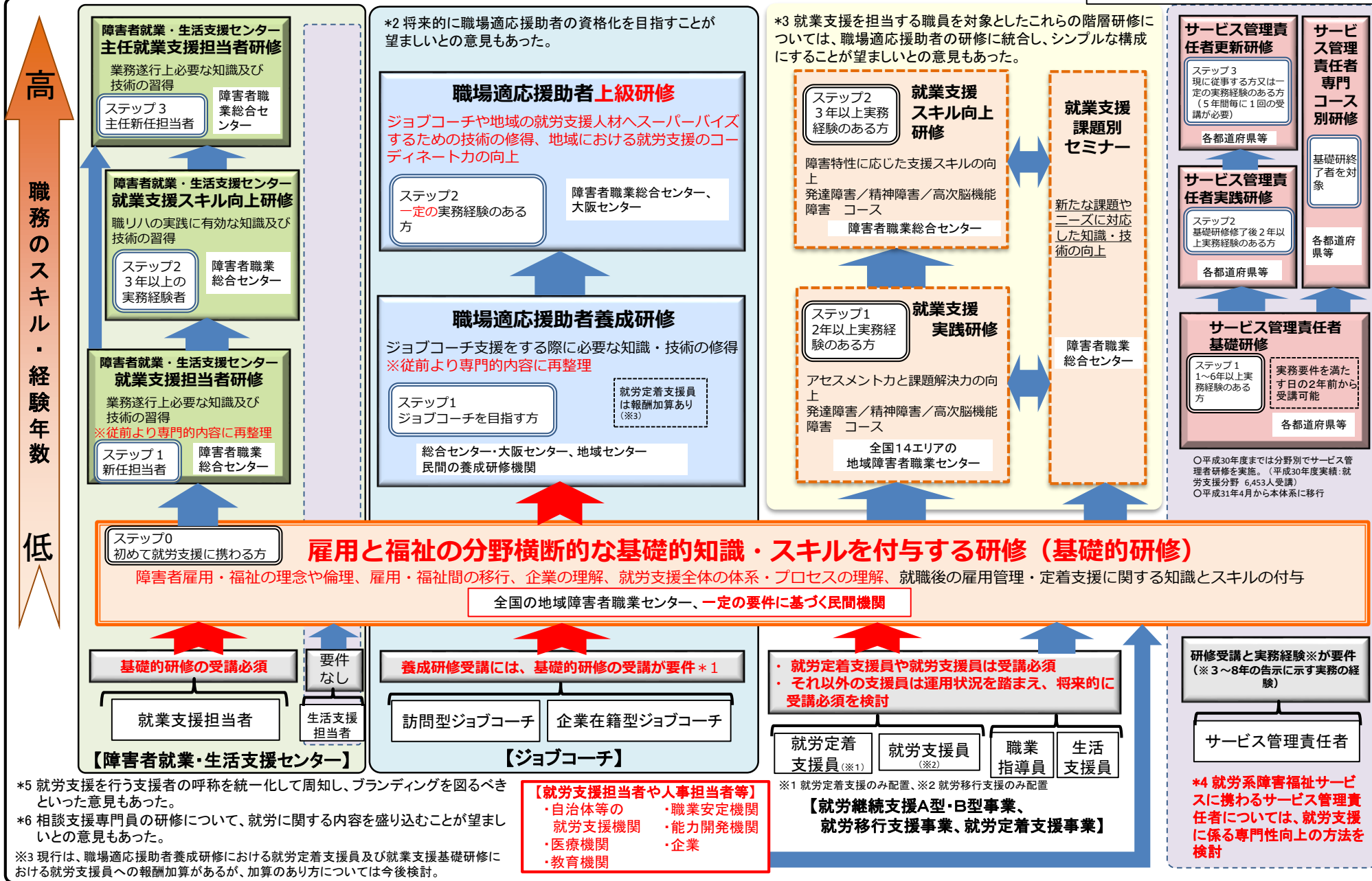
## 研修実施手法

- 研修の質を確保すること等を前提として、**研修の一部にオンライン（オンデマンド方式・ライブ配信）**の活用も可能とし、各研修実施機関が研修効果等を十分に勘案した上で選択可能とする。



※公共職業安定所職員は、労働大学校における研修により必要な知識・スキルを習得している。  
 ※障害者職業カウンセラー及び配置型ジョブコーチをはじめとする地域障害者職業センターの支援スタッフは、高齢・障害・求職者雇用支援機構の内部研修により、必要な知識・スキルを習得している。  
 ※自治体等の就労支援機関、医療機関、教育機関における就労支援を担当する職員についても、就業支援基礎研修及びその体系に沿った研修、必要に応じて職場適応援助者養成研修及びその体系に沿った研修を受講している。

# 今後の専門人材の研修体系イメージ図



低

職務のスキル・経験年数

高

\*5 就労支援を行う支援者の呼称を統一化して周知し、ブランディングを図るべきといった意見もあった。  
\*6 相談支援専門員の研修について、就労に関する内容を盛り込むことが望ましいとの意見もあった。  
※3 現行は、職場適応援助者養成研修における就労定着支援員及び就業支援基礎研修における就労支援員への報酬加算があるが、加算のあり方については今後検討。

【就労支援担当者や人事担当者等】  
・自治体等の就労支援機関  
・医療機関  
・教育機関  
・職業安定機関  
・能力開発機関  
・企業

【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】  
※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置

\*4 就労系障害福祉サービスに携わるサービス管理責任者については、就労支援に係る専門性向上の方法を検討

\*1 企業の障害者雇用の担当者が企業が在籍型ジョブコーチ養成研修を受講する際の要件としては、基礎的研修または障害者職業生活相談員資格認定講習のいずれかを受講していること。

※図内の赤字部分が、今後、新規・拡充を検討する部分となる。



# 各研修のカリキュラム

## 【基礎的研修】 カリキュラムイメージ(案)

No	科目	形態	時間(分) 目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害、難病)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

## 【就業支援基礎研修】 (就労支援員対応型)

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ(インテーク～職業準備性の向上のための支援)	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ(求職活動支援～定着支援)	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ(身体障害、高次脳機能障害)	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ(知的障害、発達障害)	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ(精神障害)	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義 (見学)	90
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
合計時間			900分

## 【障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修】

No	科目	形態	時間(分)
⑥	障害者雇用対策の概要と支援センターの役割	講義	70
⑧	就業支援におけるケースマネジメント	講義	75
⑦	関係機関との連携と地域ネットワークの活用	話題提供・意見交換	190
③	障害特性と職業的課題Ⅲ(身体障害・高次脳機能障害・難病)	講義	80
①	障害特性と職業的課題Ⅰ(知的障害・発達障害)	講義	80
②	障害特性と職業的課題Ⅱ(精神障害)	講義	80
⑤	労働関係法規の基礎知識	講義	70
⑨	事業主支援の基礎理解	講義	75
⑫	【選択講座】 課題分析の概要と実践	講義・演習	160
⑬	【選択講座】 相談・評価場面における支援ツールの活用	(希望により1つを選択)	180
④	職場における雇用管理の実際	講義	90
⑪	ケーススタディ	事例検討	180
⑩	職場定着のための取組み	講義	75
合計時間			1,065分 (1,225分)

## 【職場適応援助者養成研修】

No	科目	形態	時間(分)	共通・訪問型・企業在籍型
③	職場適応援助者の役割	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企業 在籍型
⑦企	社会福祉の現状	講義 (見学)	60～180	企業在籍型
①・②	職業リハビリテーションの理念と就労支援のプロセス	講義	60～120	共通
⑬	地域における関係機関の役割とネットワークの活用	講義	60～120 60～120	共通、 訪問型・企業 在籍型
④	障害特性と職業的課題	講義	180～300	共通
⑤	就労支援に関する制度	講義	60～180	共通
⑦訪	企業文化の理解	講義 (見学)	60～180	訪問型
⑭	ケースマネジメントと職場定着のための生活・家族支援	講義	60～180	共通
⑧	アセスメントの視点と支援計画に関する理解	講義 演習	60～120 120～240	共通、 訪問型・企業 在籍型
⑥	職場における雇用管理	講義	60～120	共通
⑮	ケースから学ぶジョブコーチ支援の実際	事例研究	120～240	共通
⑨	企業へのアプローチと事業所における調整方法 事業所内における調整	講義 演習	120～240	訪問型 企業在籍型
⑩	事業所での支援方法の基礎理解	講義 演習	180～360	共通
⑪	職務分析と行動観察、作業指導	講義 演習	240～360	共通
⑫	支援記録の作成	講義 (演習)	60～180	共通
⑯	事業所における職場適応援助者の支援の実際	実習	420～480	共通
合計時間			2,520分(JEED)	
※JEED:うち集合研修分 1,590分。うち実技研修分930分。				

# 地域の就労支援機関の役割分担について

## 論点

地域の就労支援機関の役割分担については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」で、

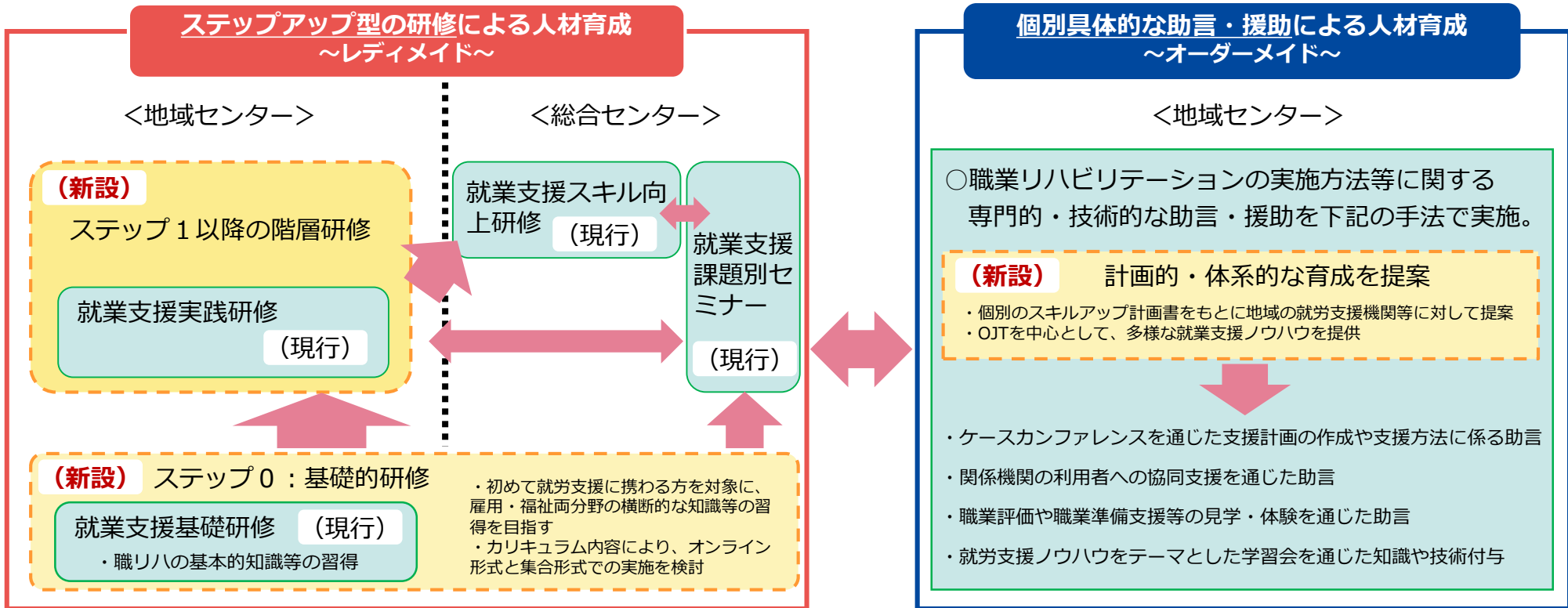
- 地域障害者職業センターは、地域の支援力向上を図るため、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることが必要。

との方向性が示されたところである。これらを踏まえて、以下のとおり対応してはどうか。

- 障害者職業総合センターは、職業リハビリテーションの中核機関としての機能を生かし、地域障害者職業センターと連携して、基礎的研修を実施してはどうか。また、地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するとともに、地域の就労支援機関等に対して、個別に計画的・体系的な人材育成を提案するなど、これまで以上に地域において障害者の職業生活における自立を支援する人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとしてはどうか。
- 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）や困難事例に対応するという基幹型の機能を位置付け直し、地域障害者職業センターとの連携を強化することとしてはどうか。

# 専門人材の育成を通じた地域の就労支援の基盤整備について

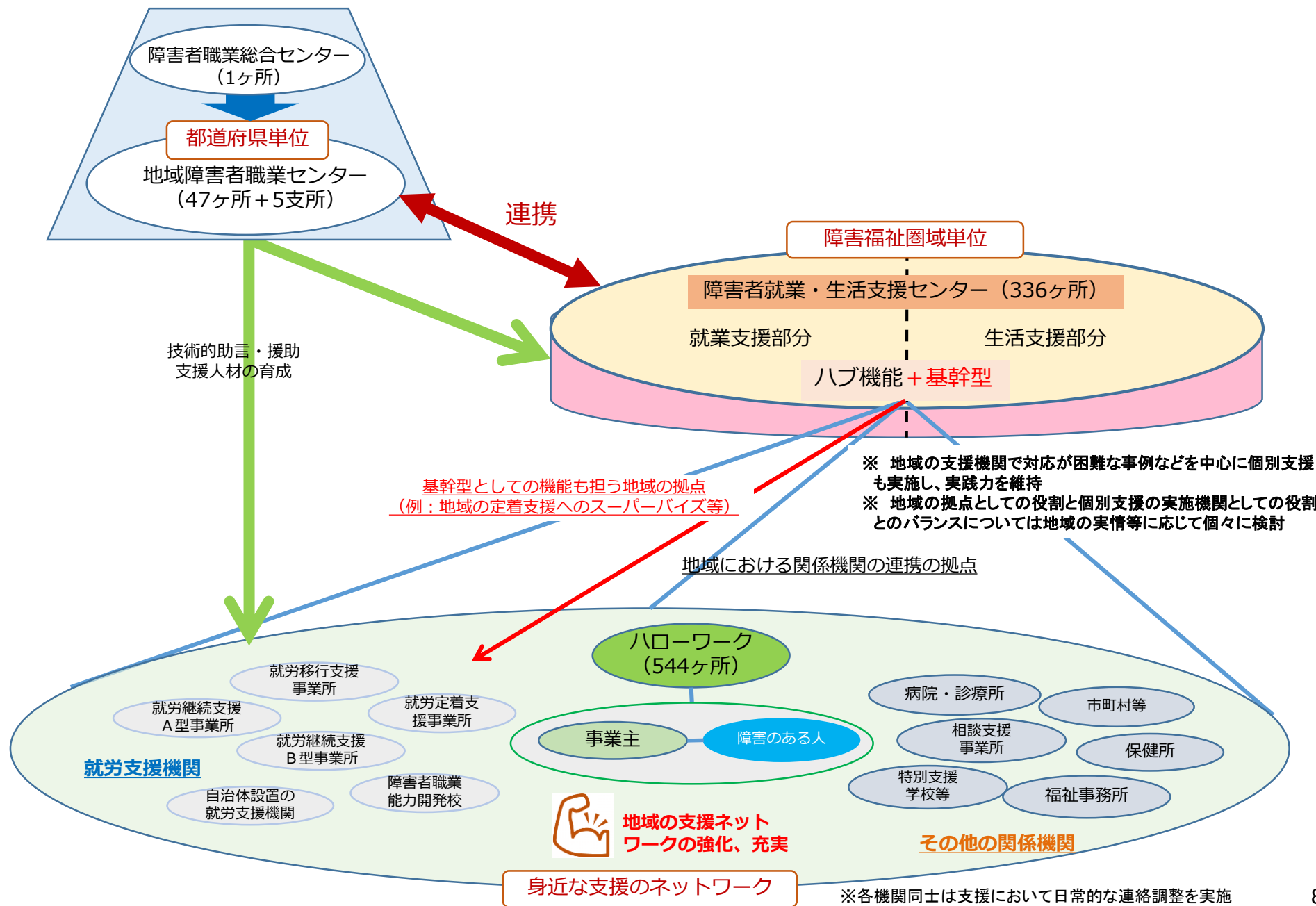
- 地域障害者職業センター（地域センター）は、職業リハビリテーションの人材育成・ネットワークの核としての機能を有する障害者職業総合センター（総合センター）と連携して、地域の就労支援機関等に対して、実践力向上のための研修を実施するとともに、職業リハビリテーションの技術的事項について助言を実施。
- 今後は、雇用・福祉の人材に対して、両分野の横断的な知識等を習得できる研修を実施するなど、研修体系を見直すとともに、専門的事項に係る助言も組み合わせた提案型の取組を進める。



※新たな体系を構築した場合も、ステップアップ型の研修構造は継続（点線枠は新設を想定）

※現行の助言・援助を全般的に強化（点線枠は新設を想定）

研修と効果的なOJTを中心とする助言等の両側面から人材育成を行い、地域の就労支援の基盤整備を図る



# 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

## 第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「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。

## 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

- 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、
  - ・ 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(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
  - ・ 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を実施 等

### (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
  - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修の確立、専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
  - ・ 一定の「資格」化等を通じ、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を確保 等

### (3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
  - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**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**の取組を実施
  - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
  - ・ 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 等

▶ 今後、労働政策審議会障害者雇用分科会及び社会保障審議会障害者部会において制度所管ごとに具体的な議論を進める。