

# 障害者の就労支援について

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業への就職が年々増加するとともに（令和元年：約2.2万人）、民間企業における雇用者数も着実に増加が続いている（令和2年まで17年連続で過去最高を更新中）。
- 就労系障害福祉サービスについては、それぞれ以下のような状況がある。
  - ・ 就労移行支援事業については、平成30年度以降、利用者数及び事業所数ともに減少が見られるほか、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（移行率）は5割を超え、徐々に上昇している。
  - ・ 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る。
  - ・ 就労継続支援A型事業については、利用者数及び事業所数が平成28年度までは大きく増加していたが、それ以降、伸び率は収まってきている。また、平均賃金は近年上昇傾向にあるが、指定基準（※）を満たしておらず、生産活動の経営改善が必要である事業所の割合が高い。
  - ・ 就労継続支援B型事業については、利用者数及び事業所数が毎年度増加しているほか、平均工賃が上昇しているが、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。
- ※ 「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。
- 雇用・福祉施策の連携強化により、障害者の就労支援を更に進展させるためには、以下の点を踏まえる必要がある。
  - ・ 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されておらず、サービス利用に当たっての判断が現場任せとなっている。このため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がれていない（現行のアセスメントに関する仕組みが十分には機能していない。）。
  - ・ 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。
  - ・ 就労継続支援事業（A型・B型）については、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、企業等で雇用されている間における利用は想定していないが、障害者の多様な就労ニーズへの対応や「福祉から雇用」「雇用から福祉」のいずれについても段階的な移行を進めていくことを考えた場合に、一定のニーズや必要性が認められる。
  - ・ 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。

## 検討の方向性

- 一般就労への円滑な移行に向けた短時間雇用など多様な就労ニーズへの対応や加齢等の影響による一般就労から福祉的就労への移行を図るために、以下の場合等において、企業等で雇用されている間における就労継続支援の利用を可能とすることとしてはどうか。

- 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
- 企業等で雇用されている間の一時的な不調時に、体調等が以前の状況に戻るまで一定期間利用する場面
- 加齢等の影響による体力の低下等により企業等で継続的に働き続けることが困難となる場合

その際、本人の意向等を十分に踏まえること、十分なアセスメントや必要性等の精査を行うことのほか、その趣旨を踏まえた適切な活用が図られるようにするため、例えば以下のような事項等についてどう考えるか。

- 企業等と就労継続支援事業所との間でどのような連携協力やそのためのルール等が必要か
- 雇用及び福祉分野の関係機関の連携により、適切かつ円滑な活用をどのようにサポートすることが必要か
- 併用の期間や併用時の勤務形態等について何らかの条件が必要か

なお、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用率制度における週20時間未満の短時間勤務者の取扱いが論点にあげられていることにも留意が必要である。

- 障害者本人のニーズを踏まえた上での一般就労の実現や適切なサービス提供等がなされるよう、就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者へのアセスメント（ニーズの把握と就労能力や適性の評価）の実施について、新たな就労アセスメントとして制度化することとしてはどうか。

その際、本人の可能性を狭めることなく、アセスメントの実施を通じて個々の状況に応じた支援の提供につなげることができるよう、以下のような視点から、実効性や実現可能性に留意しつつ、支給決定プロセスにおける仕組みやアセスメントの実施内容、関係機関の連携の在り方についてどう考えるか。（7、8ページ目のイメージ参照）

- サービスの選択・決定より前にアセスメントを実施し、本人のニーズを踏まえた一般就労の実現や就労系福祉サービスの利用ができるようその結果を支給要否決定等において勘案すること、十分な見立てが可能な主体が担い手となること、当該担い手が十分確保できるよう、実施に要する費用が適切に確保されること、対象者を段階的に拡大すること等が必要ではないか
- 実際の作業場面等を活用すること、アセスメントに必要な情報の整理が可能なツールを活用すること、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや今後の伸びしろ、本人のニーズも含めて、本人と協働して状況を整理すること等が必要ではないか
- 本人や家族にもアセスメントの結果を共有し、的確に本人の選択を支援すること、アセスメントの質と中立性を担保するため、複数の機関が関わるケース会議の開催を促すこと等が必要ではないか

## 検討の方向性

- 雇用・福祉両分野の基礎的な知識等を分野横断的に付与する基礎的研修の確立及び専門人材の高度化に向けた階層的な研修の創設といった研修体系の見直しや、就労支援に関係する専門人材の資格制度化については、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、両分野が連携して具体的な内容や仕組み等について検討を進めることとしてはどうか。
- 企業等で雇用される障害者に対する定着支援の充実を図るため、就労定着支援事業について、地域における定着支援の実情やニーズを踏まえた上で、障害者就業・生活支援センターによる事業実施を可能とするなど、地域において必要な支援が円滑に利用できる仕組みを整備することとしてはどうか。  
その際、就労定着支援事業を中心に定着支援の実態やさらなるニーズを把握し、一般就労直後の時期における支援の重要性や現在は事業の対象となっていない者に対する支援の必要性といった観点からも検討することとしてはどうか。
- 地域の支援ネットワークの強化・充実を図り、支援の質を確保していくため、障害者就業・生活支援センターについて、地域の実情に応じて、地域の支援機関に対するスーパーバイズや困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制を整備するなど、雇用と福祉の両分野における地域の支援機関の連携強化を図ることとしてはどうか。  
その際、期待される機能や役割を踏まえた人員の配置や育成を進めるための方策についても検討することとしてはどうか。
- 就労継続支援A型事業については、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、改めて、その在り方や役割について整理することとしてはどうか。  
その際、就労継続支援A型事業における支援内容や利用者の実態を明らかにするとともに、一般就労が可能な者は本人のニーズを踏まえつつ移行を促進することや適切な支援の提供により十分な生産活動が行われるという事業運営を目指すことの必要性などを踏まえて検討することとしてはどうか。  
なお、労働政策審議会障害者雇用分科会において、障害者雇用率制度や納付金制度におけるA型事業所の取扱いが論点にあげられていることにも留意が必要である。

# 一般就労中における就労系障害福祉サービスの利用（現行の取扱い）

※原則として一般就労中の利用は想定されていない。

## 就労継続支援 A 型

- 通常の事業所に雇用されることが困難な障害者が対象

## 就労継続支援 B 型

## 就労移行支援

- 就労を希望する者であって、単独で就労することが困難な障害者が対象

ただし以下の場合には、市町村の判断等により、一般就労中の利用を認める場合がある。

### トライアル雇用中の施設外支援（就労系留意事項通知）

- 障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用を実施中に、施設外支援を行う場合。  
※事業所の運営規程への位置づけ、日報作成、緊急対応、個別支援計画の見直し等の条件あり。

### 就職後のステップアップのための利用（就労系留意事項通知）

- 就労移行支援利用を経て就労後、市町村が必要性を認めて、改めて支給決定を行った場合。  
※勤務時間や労働日数の増加や新たな職種への就職につながるか、併用が利用者の負担にならないか等の条件あり。

### 休職中の障害者への復職支援（報酬留意事項通知）

- 休職中の障害者に復職支援を行う場合。  
※他の社会資源での復職支援が見込めない、本人が復職を希望し、主治医等が支援を受けることで復職が適当と判断している、等の条件あり。

### 一般就労中、就労を行わない日の日中活動サービス利用（平成19年12月19日付Q&A）

- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、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する必要がある場合。  
（一般就労先から事業所等への通所が認められている、日中活動サービス利用の必要がある、等の条件あり。）

※就労移行支援については、障障発1105第1号令和元年11月5日付課長通知により、上記の「就職後のステップアップのための利用」に限り可能である旨を明確化。  
※A型及びB型については、総合支援法上「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」を対象としているが、実態として、このQ&Aを根拠に一般就労中の利用を認めているケースがある。



# 一般就労中の利用に関する実態調査について①

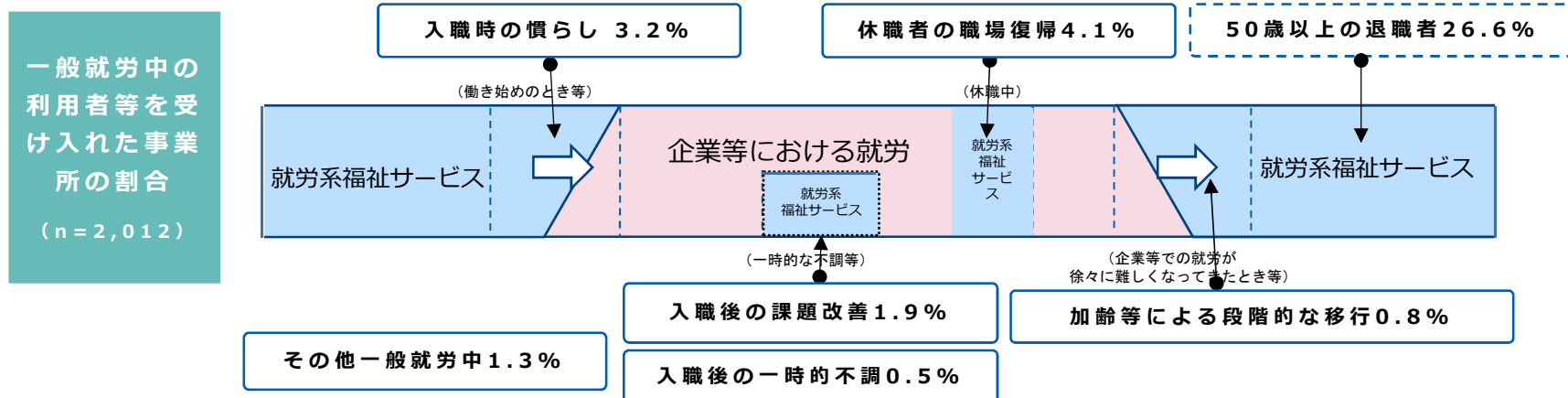
令和3年度 障害者総合福祉推進事業「就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究」

## 調査の概要

- 全国の就労移行支援事業所・就労継続支援事業所を対象に、一般就労中の利用をはじめとした多様な利用者の支援の実態について、web調査を実施（株式会社FVP）
- 調査期間（令和3年7月26日～8月24日）中、8月4日時点の途中段階の結果（2,012事業所が回答）を速報として集計

## 過去3年間に一般就労中の利用者等多様な利用者を受け入れた事業所の割合

- 「入職時の慣らし」「入職後の課題改善」「入職後の一時的不調」「休職者の職場復帰」「加齢等による段階的な移行」の場面について、過去3年間（H30～R2年度）に企業等で雇用されている者の受入実績があると回答した事業所がそれぞれ存在
- その他一般就労中の利用の具体的な理由は、季節労働やアルバイト、勤務時間の減少による、企業等における勤務時間以外のサービス利用が中心
- 一般就労中の利用のほか、26.6%の事業所が、企業等を退職した50歳以上の者の受入実績があると回答



## 一般就労中の利用に関する実態調査について②

令和3年度 障害者総合福祉推進事業「就労系福祉サービスにおける支援の質の向上に関する調査研究」

### 一般就労中の利用者の受入先

- 一般就労中のどの段階の利用かにより、受入先が異なる傾向が見られる。
- 「休職中の職場復帰」では就労移行支援での受入れが6割強と高く、「加齢等による段階的な移行」では就労継続支援B型での受入れが約7割と高い。
- 就労継続支援A型での受入れは概ね1割以下であるが、「加齢等による段階的な移行」では2割弱をA型で受入れている。

(参考) 回答事業所のうち就労系各事業の実施率(多機能事業所は複数回答) : 就労移行支援 17.1%、就労継続支援A型 22.3%、就労継続支援B型 73.1%

### 一般就労中の利用者に対する支援内容

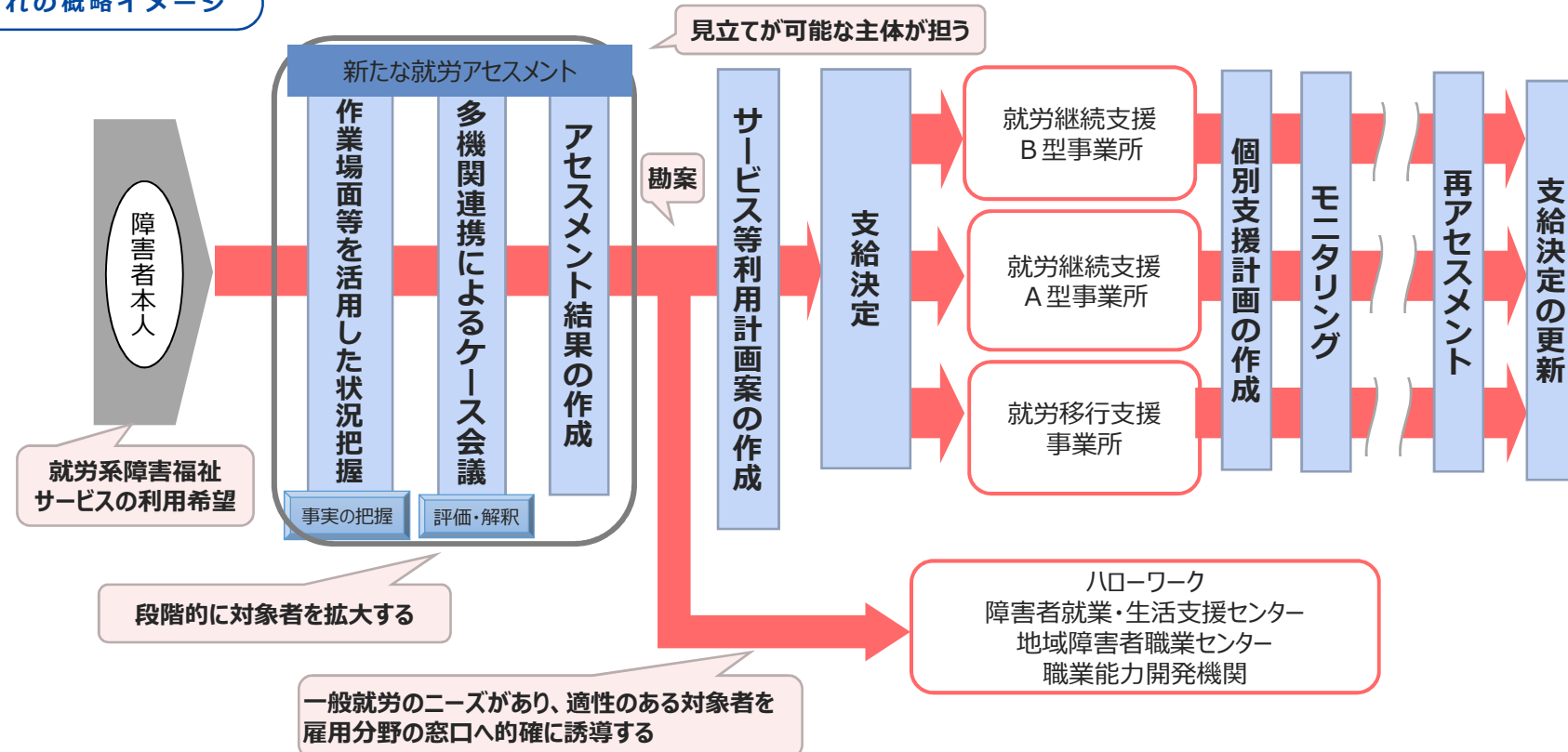
- 生産活動の機会の提供や個別相談は、一般就労中のいずれの段階でも、実施する事業所が概ね5割を超えている。
- 関係機関との調整を行う事業所は、いずれの段階でも概ね5割前後である。
- 一方、在籍する企業等との調整を行う事業所は、いずれの段階でも5割を下回っている。とりわけ「加齢等による段階的な移行」においては、5.9%に留まっている。
- 「ストレス対処や対人スキル向上のプログラム」については、「休職中の職場復帰」では7割近くの事業所が実施している一方、他の段階では3割未満の実施に留まっている。

# 新たな就労アセスメントのイメージ

## 検討の主な視点

- 適切なサービス利用に繋げるため、就労系障害福祉サービスを利用する全ての者に対して、サービスの選択・決定より前にアセスメントを実施し、その結果を支給決定等において勘案する仕組みを検討してはどうか。
- 適切なアセスメントの実施のため、一般就労に向けた見立てが可能な主体が担い手となる仕組みを検討してはどうか。
- 担い手が十分確保できるよう、事業者の参入を促しつつ、実施に要する費用が適切に確保される仕組みを検討してはどうか。また、円滑に新たな仕組みが導入できるよう、段階的な対象者の拡大を検討してはどうか。

## 流れの概略イメージ





# 新たな就労アセスメントの内容・実施方法の方向性のイメージ

## 作業場面等を活用した状況把握の検討イメージ

- 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、就職に必要な能力の整理をする方向で検討してはどうか。
- アセスメントに必要な情報の整理がスムーズに行えるようにするため、必要な視点が網羅された項目立てに沿って状況の整理が進められるツールも活用する方向で検討してはどうか。
- 一般就労に向けた課題に留まらず、強みや今後の伸びしろ、本人のニーズも含めて、本人と協働して状況を整理できるよう実施していく方向で検討してはどうか。

## 多機関連携によるケース会議の検討イメージ

- アセスメントの実施主体以外の地域の関係機関とアセスメント結果を共有し、その後の適切な支援につなげていくために、ケース会議の開催を促す方向で検討してはどうか。
- ケース会議の実施を通じて、本人や家族にもアセスメント結果を共有することで、自己理解を促進するとともに、的確に本人の選択を支援する方向で検討してはどうか。
- 複数の機関が関わることで、アセスメントの質と中立性の担保を図る方向で検討してはどうか。

### イメージ



# 「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」の開催について

## 1. 概要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会（以下「検討会」という。）において、障害者の就労を支える人材の育成・確保に関して議論がなされ、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（以下「基礎的研修」という。）の必要性等について、一定の方向性が報告書で示されたところ。

これを踏まえ、さらなる具体的な事項を議論することを目的として、検討会の下に「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」（以下「基礎的研修作業部会」という。）を開催し、下記2の事項について集中的に検討を実施。

## 2. 主な検討事項

雇用分野と福祉分野のそれぞれの現場において活躍できる人材の育成のために、基礎的研修を実施するに当たって、以下の事項等について整理。

- ・受講した人材の仕上がり像
- ・カリキュラムに盛り込むべき内容
- ・受講を必須とする者の要件
- ・受講を必須とする者の規模感を踏まえた研修実施体制
- ・受講を任意とする者の受講機会の確保
- ・研修実施手法

## 3. 参集者（別紙）

参集者については、別紙のとおり。

※検討会の下に開催されたワーキンググループの構成員のうち座長が指名する者が、中心的な役割を担う者として参画。その他に実務経験に長けた者等に出席を依頼。

- ・学識経験者（1名程度）
- ・企業関係者（1名程度）
- ・障害者就業・生活支援センター関係者（2名程度）
- ・就労移行支援事業所関係者（2名程度）
- ・公共職業安定所関係者（1名程度）
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構関係者（1名程度）

## 4. その他

- ・令和3年度内に4～5回程度開催し、基礎的研修作業部会として整理した事項を取りまとめ、検討会に報告。
- ・基礎的研修作業部会の運営は、検討会のそれと同様に実施。

- 石井 伸明** 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部 研修課長
- 大本 正巳** 公益社団法人全国障害者雇用事業所協会 副会長  
日本パーソナルセンター株式会社 常務取締役
- 小野寺 規子** 株式会社LITALICOパートナーズ LITALICOワークス事業部  
精神保健福祉士
- 鈴木 仁子** 府中公共職業安定所 統括職業指導官
- 玉城 由美子** 社会福祉法人加島友愛会 かしま障害者センターLink 支援課長
- 藤尾 健二** NPO法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長
- 若尾 勝己** NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長
- 若林 功** 常盤大学人間科学部 准教授

# A型の在り方、役割に関する整理イメージ（現状）

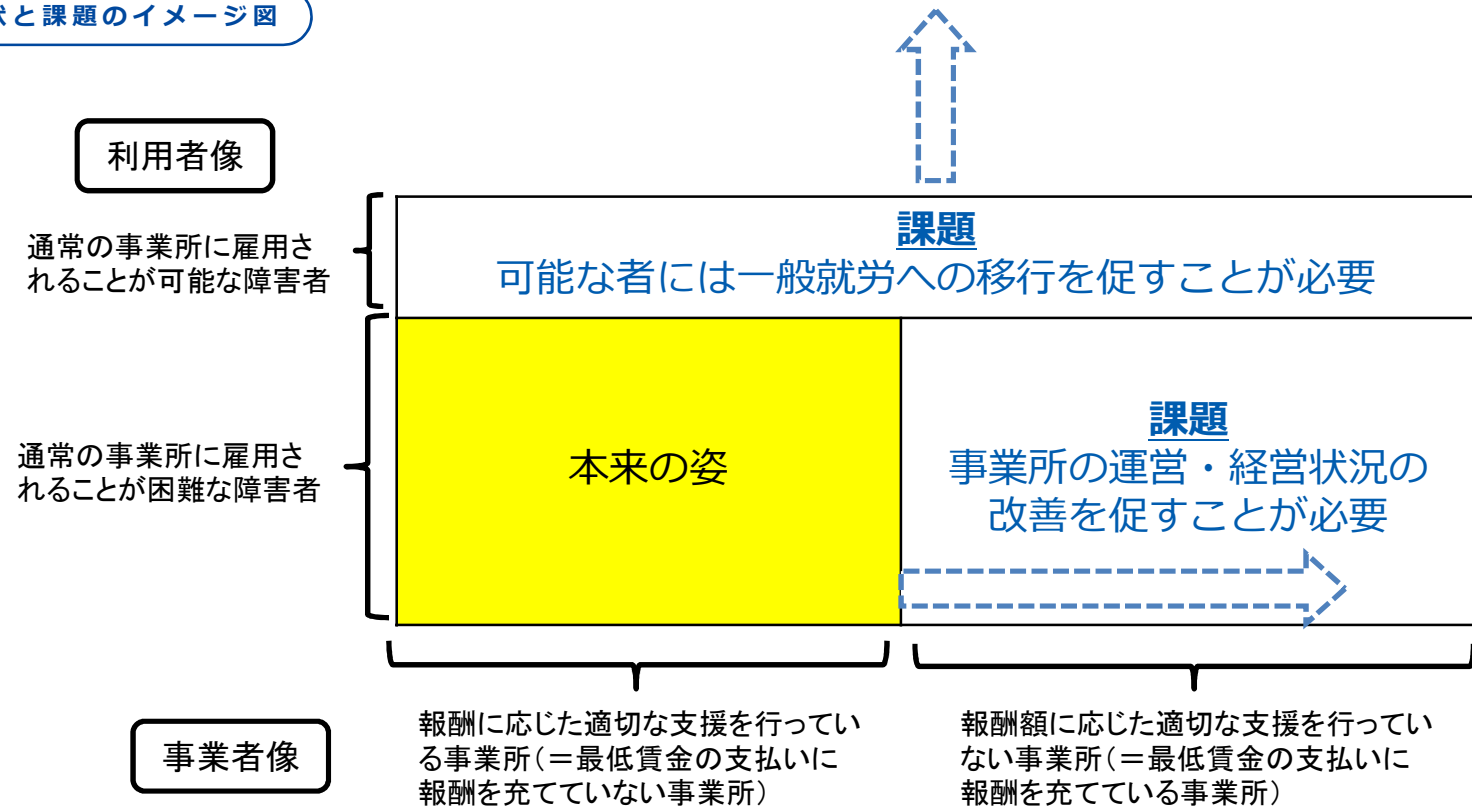
## 基本的な考え方

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



# 參考資料

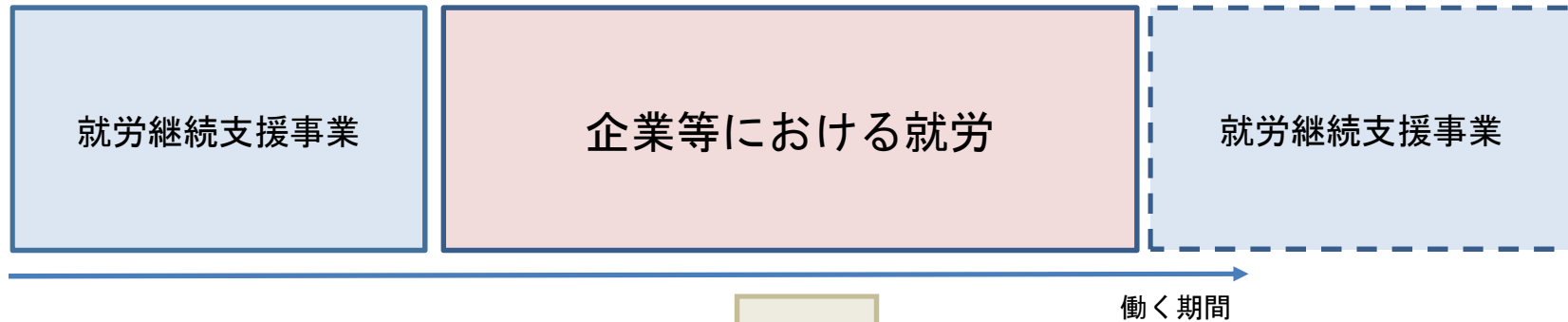


# 企業等における就労と就労継続支援事業の関係について（イメージ）

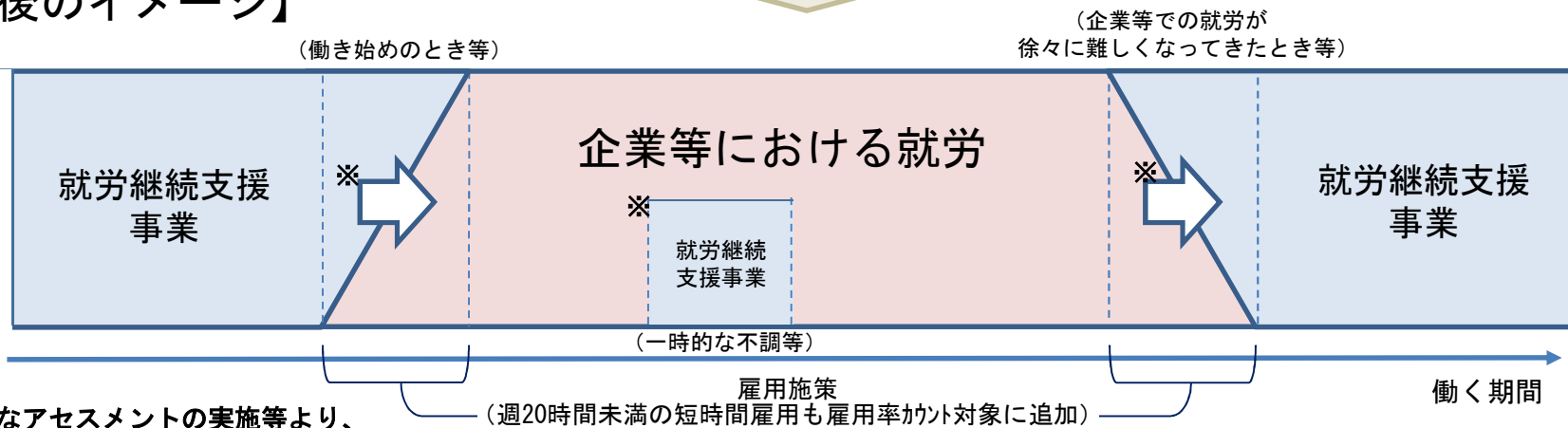
（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

別添資料3 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2）

## 【現行】



## 【今後のイメージ】



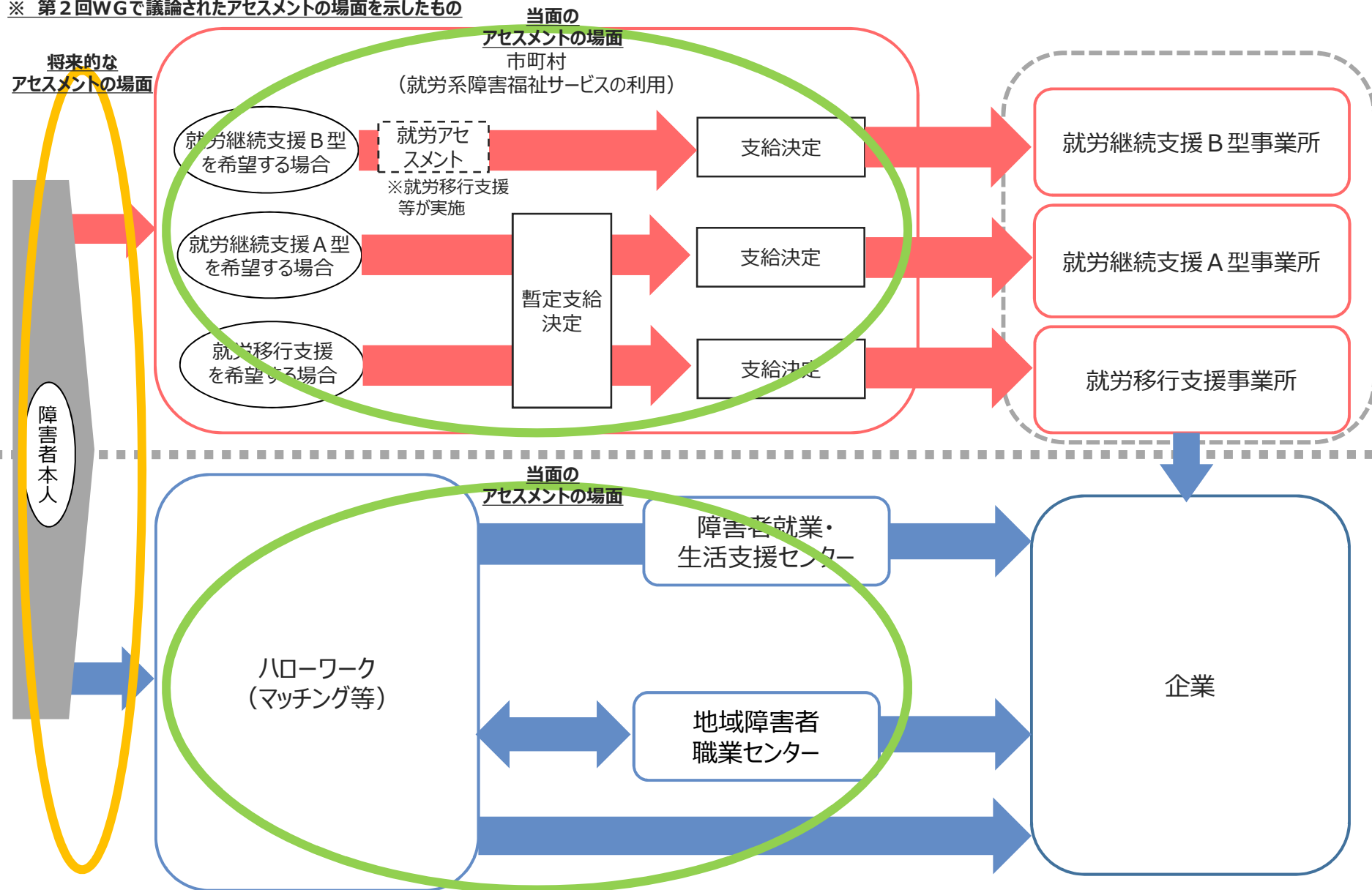
※ 十分なアセスメントの実施等より、  
取組の必要性等を精査

【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

現行の障害者就労支援の流れのイメージ（就労系障害福祉サービスの利用 又は 一般企業への就職まで）  
 （障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書  
 別添資料 1 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙）

※ 第2回WGで議論されたアセスメントの場面を示したもの



# 支給決定プロセスについて

サービス等利用計画については、平成27年度からは市町村が支給決定を行うに際し、全ての利用者を対象とする。

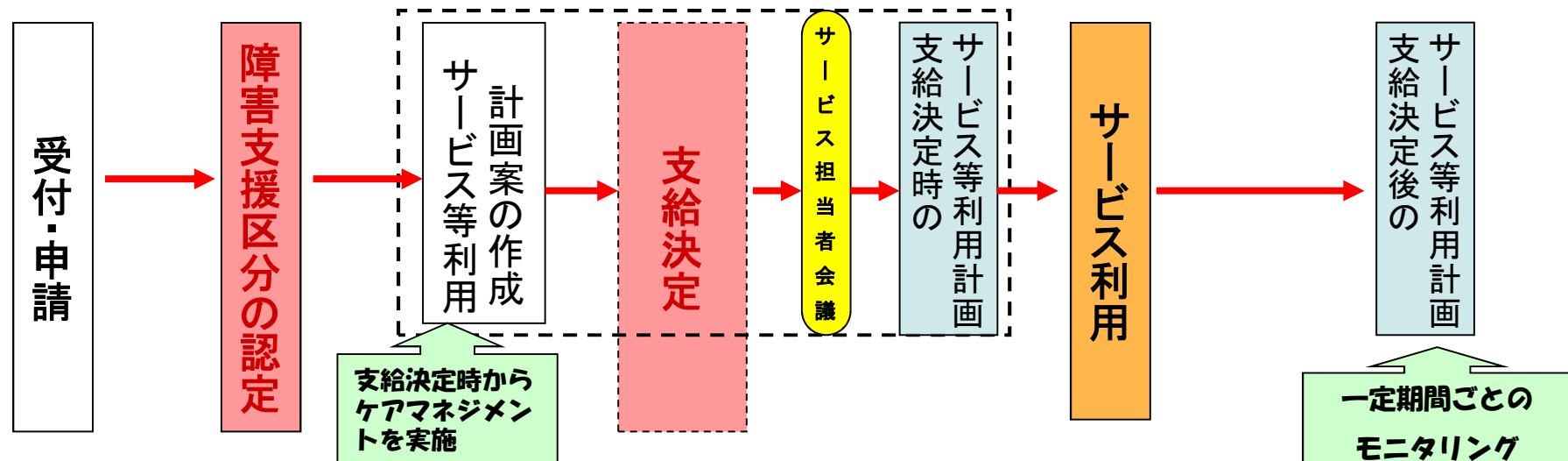
市町村は、必要と認められる場合として省令で定める場合には、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う。

- \* 上記の計画案に代えて、指定特定相談支援事業者以外の者が作成する計画案(セルフプラン)を提出可。
- \* サービス等利用計画作成対象者を拡大する。

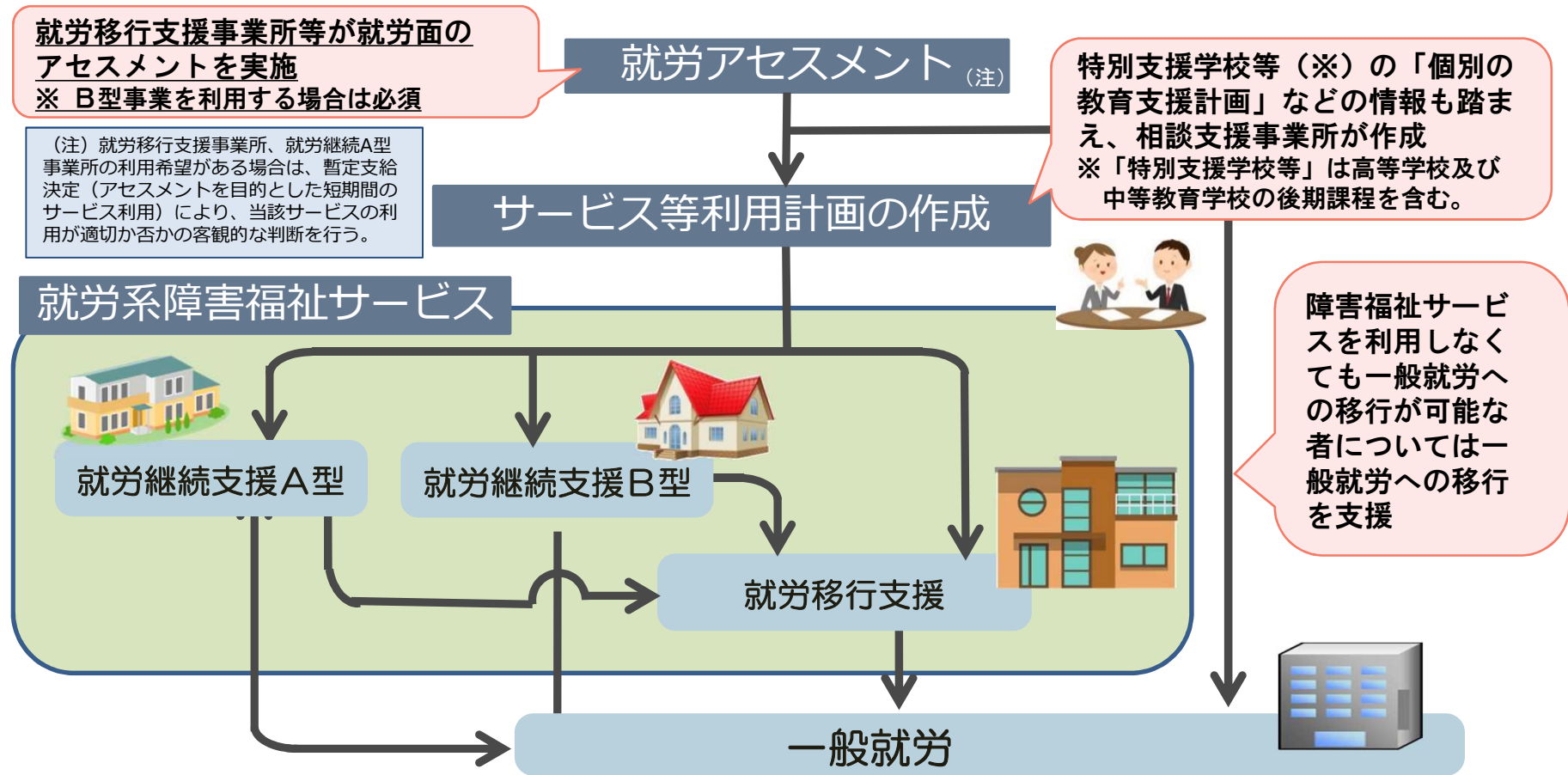
支給決定時のサービス等利用計画の作成、及び支給決定後のサービス等利用計画の見直し(モニタリング)について、計画相談支援給付費を支給する。

障害児についても、新たに児童福祉法に基づき、市町村が指定する指定障害児相談支援事業者が、通所サービスの利用に係る障害児支援利用計画(障害者のサービス等利用計画に相当)を作成する。

- \* 障害児の居宅介護等の居宅サービスについては、障害者自立支援法に基づき、「指定特定相談支援事業者」がサービス等利用計画を作成。(障害児に係る計画は、同一事業者が一体的(通所・居宅)に作成)



# 就労系障害福祉サービス利用の流れ



- 就業アセスメントは、継続的な就業支援に必要な情報のうち、就業面に関する情報を把握するために実施するもの
  - 障害者が、その能力を最大限に発揮して働くことができるようにするために必要な支援は・・・
    - ① 障害者がそれぞれに最も適した「働く場」(一般就労、就業継続支援A型・B型など)に円滑に移行できるようにするための支援
    - ② 障害者がそれぞれの「働く場」で安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていけるようにするための支援
  - 支援の開始にあたって、支援対象者の就業面や生活面に関する情報をアセスメントにより把握しておくことが不可欠
  - 生活面の情報は対象者と長期的に関わっている機関(特別支援学校等)から把握できるが、就業面に関する客観的な情報(作業能力、就業意欲、集中力等)は、作業場面における観察によって別途把握する必要あり
  - 就業アセスメントにより把握した情報は、一連の就業支援の中で、各機関によって共有・更新され、長期間にわたって活用

# 各機関において実施しているアセスメントについて

		目的	アセスメントを行うタイミング	手法
障害福祉サービス等	1 サービス等利用計画の策定にかかるアセスメント			
	特定 相談支援 事業所	当該障害者等と利用契約を締結した特定相談支援事業所は、利用者本人・家族の立場に立ち、自立した日常生活及び社会生活を営むことができるよう、利用者・家族の生活に対する意向、総合的な援助の方針、生活全般の解決すべき課題、提供される障害福祉サービス等の内容等記載した「 <b>サービス等利用計画</b> 」を策定。	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス等利用計画の作成に先立ち、適切な方法により行ったアセスメント等に基づき、計画を策定（サービス等利用計画案の作成前にアセスメントを実施）。</li> <li>障害福祉サービス利用中は、計画やその実施状況が適切であるかどうか等につき、定期的にモニタリングを行い、必要な見直し等を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談支援専門員が実施。</li> <li>居宅等を訪問しての利用者・家族との面接、就労アセスメントの実施結果、特別支援学校等の関係機関等からの情報収集等により実施。</li> </ul>
	就労移行支援 就労継続支援 (A型)  の利用希望がある場合	当該サービスの利用が適切か否かの客観的な判断を行うため、就労移行支援・就労継続支援A型における <b>暫定支給決定（アセスメントを目的とした短期間のサービス利用）</b> により実際に当該サービスを暫定的に利用する中でアセスメントを実施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該サービスの利用を希望する場合に、それに先立ち実施。</li> <li>2ヶ月以内の範囲で当該サービスの暫定的利用期間を設定。</li> </ul>	就労移行支援事業所・就労継続支援A型事業所が各サービスを提供する中で、面接、模擬的就労場面、各種検査の他、各事業所の生産活動の機会等を活用して情報収集を行う。
	就労継続支援 (B型)  の利用希望がある場合	就労面に関するニーズや課題を把握し、サービス等利用計画策定の参考とするため、就労移行支援事業等（※1）において「 <b>就労アセスメント</b> 」を実施（※2）。 <small>（※1） 就労移行支援事業所のほか、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター及び障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関での実施。 （※2） 就労経験がない者（特別支援学校の卒業生等）等は就労アセスメントの実施が必須。</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該サービスの利用を希望する場合にそれに先立ち実施。</li> <li>2ヶ月以内の範囲で就労移行支援事業等の利用期間等を設定。</li> </ul>	就労移行支援事業所等が「就労アセスメント」として、面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。
2 個別支援計画の策定にかかるアセスメント				
就労系障害福祉サービス  就労移行支援 就労継続支援A・B型 就労定着支援	サービス等利用計画を踏まえて、各サービスにおける支援目標、支援内容を定めた「 <b>個別支援計画</b> 」を策定するため、各事業所においてアセスメントを実施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス利用開始時点で実施。</li> <li>サービス利用中も個別支援計画が適切であるかどうか、定期的にモニタリングを行い、必要な見直しを行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所のサービス管理責任者が実施。</li> <li>利用者等の面接、模擬的就労場面、各種検査等を活用して情報収集を行う。</li> </ul>	



## 各機関において実施しているアセスメントについて

	目的	アセスメントを行うタイミング	手法
ハローワーク	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者とその能力に適合する職業に就くことができるよう、必要な措置を講ずる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 原則として、求職受理の直後の時点であっせん計画（障害者就労支援計画）を策定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハローワーク職員又は相談員が実施</li> <li>・ 面接、障害者職業相談補助シート、関係機関からの情報の入手等</li> </ul>
地域障害者職業センター	<p>【①職業評価によるアセスメント】 対象者の職業的自立に向け、職業能力・適性に関する現状と今後の知見と見通しを得、職業リハビリテーション計画をたてる</p> <p>【②支援の実施を通じたアセスメント】 支援計画及び支援自体の検証、修正を行う</p>	<p>【①について】 主として地域センターの利用開始時点において実施（計画の策定時）</p> <p>【②について】 各支援の実施を通じて、常時アセスメントを実施（計画及び支援の検証・修正）</p>	<p>【①について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者職業カウンセラーが実施</li> <li>・ 面接、心理的検査、ワークサンプル法、模擬的就労場面、職務試行法及びそれらを通じての行動観察等</li> </ul> <p>【②について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ等が実施</li> <li>・ 支援を通じての面接、行動観察</li> </ul>
障害者就業・生活支援センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 支援対象障害者に対して支援を実施する際、障害の状況や経緯、課題等を把握する。</li> <li>・ センター内で具体的な支援が必要であると考えられる場合には、個別支援計画を策定。</li> <li>・ 問題解決のために他の関係機関の支援が必要な場合は、関係機関との連絡調整を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者就業・生活支援センターの利用開始時</li> <li>・ 支援開始後の状況の変化を踏まえ、適宜見直しを実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 主任就業支援担当者、又は就業支援担当者が実施</li> <li>・ 面接、基礎訓練（職場体験を含む）、職場実習のあっせん</li> <li>・ 一部のセンターで、ワークサンプル法等も実施</li> </ul>

## 障害者の就業支援のために開発された主なアセスメントツールについて

ツール	対象者	実施主体	目的	手法	タイミング
ワークサンプル幕張版 (MWS)	障害者全般	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター等	就労支援の場において、OA・事務作業や実務作業を通じて障害の状況や作業能力を把握するとともに、補完手段の確立のための支援方法検討のために活用。 評価として用いる簡易版と、作業能力向上・補完手段の確立等のための訓練版がある。	支援者がさまざまな作業種目の検査ツールを用いて実施	職業評価 職業準備段階、職場復帰段階等における作業支援
幕張ストレス・疲労アセスメントシート (MSFAS)	精神障害者等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 等	職業相談にあたり、①基本情報を収集し、②自己理解を促進し、③ストレス・疲労の具体的な対処方法を検討するために活用。	障害者が主体的に記入する利用者用シートと支援者が主体的に記入する支援者用シートがあり、どちらも協同で作成する。	職業相談・職業評価
ナビゲーションブック	発達障害者等	地域障害者職業センター / 一部の就労移行支援事業所 / 一部の障害者就業・生活支援センター 等	職業相談等にあたって、①障害者自身の理解をより深めるとともに、②障害者自身の特徴やセールスポイント、障害特性、職業上の課題、事業所に配慮してほしいこと等をまとめて、事業主や支援機関に説明する際に活用。	障害者自身の気付きと支援者によるアセスメント等を通じて、障害者本人が主体的に作成	職業相談 就職・職場復帰段階
就労移行支援のためのチェックリスト	障害者全般	就労移行支援事業所 等	就労移行支援事業所等が個別支援計画を作成し、就労支援サービスを進めていく中で、対象者が就労に移行するための現状を把握する。	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常生活」「職場での対人関係」「職場での行動・態度」等に関するチェックリストに沿って作成	個別支援計画の作成段階、支援期間中の諸段階
就労支援のためのチェックリスト (訓練生用及び従業員用)	特別支援学校生徒、訓練生、福祉機関利用者 (訓練生用) 在職障害者 (従業員用)	教育・訓練、福祉機関の作業指導や訓練等の担当者 (訓練生用) / 職場の雇用管理・指導担当者 (従業員用)	教育・訓練場面において、就労に向けた課題を具体的に効果的な支援を行う。(訓練生用) 就労の場において、就労を継続するに当たり課題を具体的に効果的な指導、職場適応や作業能率の改善に役立てる。(従業員用)	実施主体者が一定期間対象者を観察し、「日常(職業)生活」「対人関係」「作業力」「作業(仕事)への態度」に関するチェックリストに沿って作成	一定期間経過した後の訓練・就業状況等を振り返る際(年3回程度)

# 障害者の定着支援・職場適応援助に関わる主な支援について

## (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

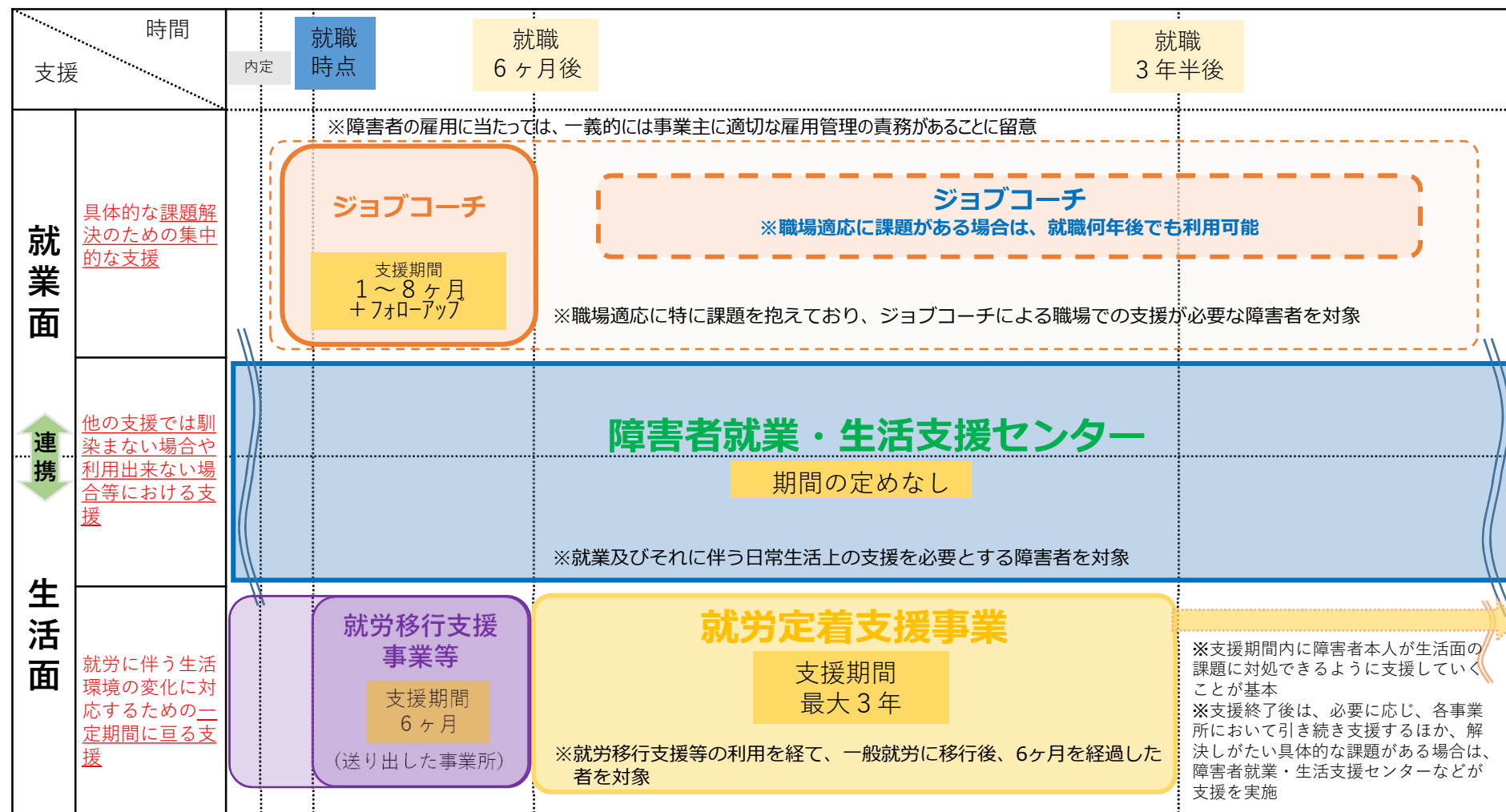
### 別添資料3 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙3-1)

	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）	

# 定着支援・職場適応援助に関わる主な支援の関係整理

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

## 別添資料3 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3-2)

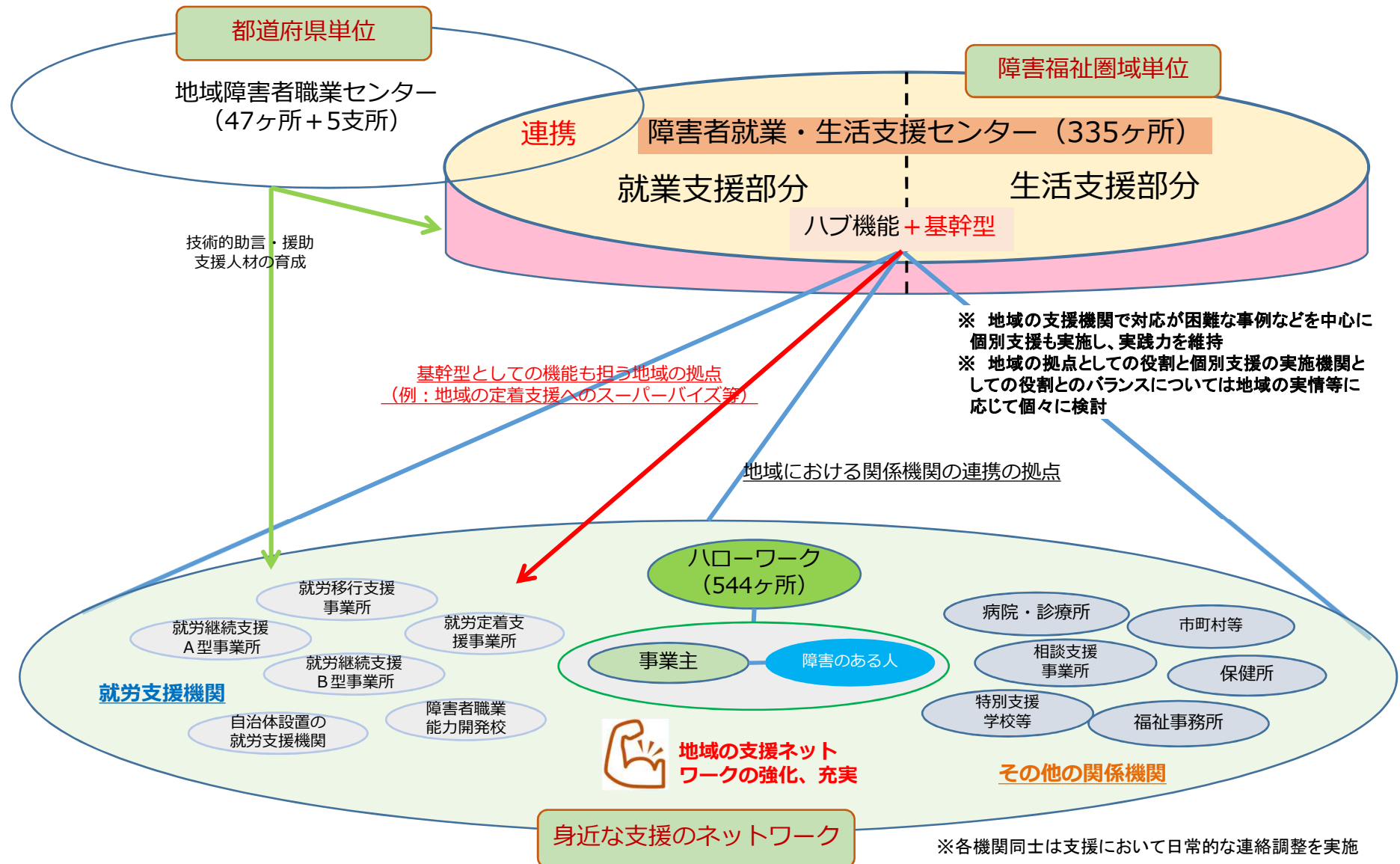


注1 公務部門で働く障害者に対する職場適応援助（ジョブコーチ）については、労働局・ハローワークに配置した職場適応支援者が同等の支援を実施

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

今後の障害者就業・生活支援センターと地域の関係機関との連携イメージ  
 (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書)

別添資料3 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4)





## 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について①

(障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

別添資料 3 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 抜粋)

(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 A 型事業所の役割や在り方について② (障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書 抜粋)

就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について改めて整理していく必要があるのではないかという指摘があった。

具体的には、就労継続支援 A 型事業所を利用する多くの障害者が企業で働ける可能性があると思われるが、その機会が与えられていない、あるいは自分は無理だと思い込んでしまっていると推測されるため、就労継続支援 A 型事業所は、今後、工賃アップを目指している就労継続支援 B 型事業所か一般就労に収斂されていくのではないかと指摘があった。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、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う指摘があった。

加えて、障害者雇用率制度や納付金制度における就労継続支援 A 型事業所の取扱いの見直しについて、就労継続支援 A 型事業所が担う役割にかかる社会保障審議会障害者部会での議論等も踏まえ、労働政策審議会障害者雇用分科会において検討するなど、両者がしっかりと連携して有意義な議論を進めていくべきという指摘があった。特に、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う指摘もあった。

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

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

これらの指摘も踏まえつつ、就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、さらに整理していくことが求められる。