

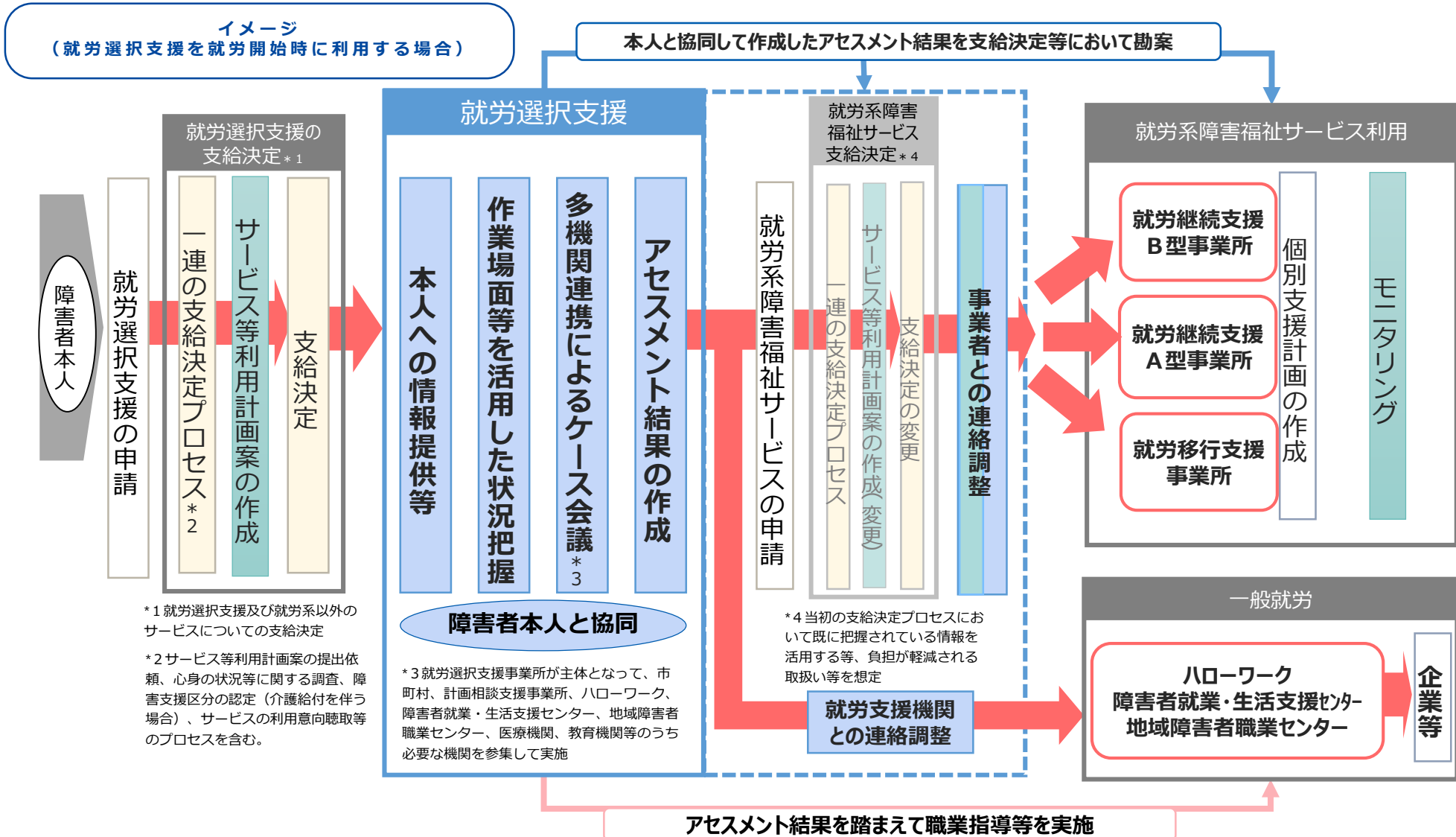
# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

### <就労選択支援(仮称)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すべきである。
- 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就労選択支援(仮称)の利用の必要性が高いと考えられることから、就労選択支援(仮称)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、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
  - 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、就労開始前に就労選択支援(仮称)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就労選択支援(仮称)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、一定の例外的な場合(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:半年や1年以内など)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
  - ・ 特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援(仮称)を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること
  - ・ 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、就労選択支援(仮称)の利用に困難を伴う場合を考慮することについて検討すべきである。

# 就労選択支援創設後の利用の流れ（概要）



\*1 就労選択支援及び就労系以外のサービスについての支給決定

\*2 サービス等利用計画案の提出依頼、心身の状況等に関する調査、障害支援区分の認定（介護給付を伴う場合）、サービスの利用意向聴取等のプロセスを含む。

\*3 就労選択支援事業所が主体となって、市町村、計画相談支援事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、医療機関、教育機関等のうち必要な機関を参集して実施

\*4 当初の支給決定プロセスにおいて既に把握されている情報を活用する等、負担が軽減される取扱い等を想定

各プロセスの実施主体

市町村  
\* 支給決定を担う

計画相談支援事業所  
\* 利用者のためのケアマネジメント全体を担う

就労選択支援事業所  
\* 就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担う

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

### <就労選択支援(仮称)の内容について>

- 就労選択支援(仮称)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るため、地域の関係機関とケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。)を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報(例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など)を相互に共有すること
  - ・ 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、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報がその後の就労支援において効果的に活用されるように取り組むこととすべきであるとともに、各地域の実情を踏まえた実施が図られるよう留意する必要がある。
- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援(仮称)の支援全体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、概ね2週間(最大でも2か月)程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。
- なお、就労系障害福祉サービス事業所を現に利用している者が就労選択支援(仮称)を利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について就労選択支援(仮称)の実施主体が提供を受けるなどの必要な連携を図るとともに、本人が働きながら就労選択支援(仮称)を利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)の実施主体等について>

○ 就労選択支援(仮称)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(注)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を検討すべきである。

注 例えば、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、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、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等。

○ 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、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。

○ さらに、就労選択支援(仮称)を担う人材の養成や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も図りながら、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、就労選択支援(仮称)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、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ある。

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)を含めた就労支援に関する手続き等について>

- 就労選択支援(仮称)の利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支障が生じることのないよう、十分に配慮して運用していく必要がある。例えば、就労選択支援(仮称)の利用を経た上で、就労系障害福祉サービスの利用申請を行う際の支給決定(変更)に関する手続きについては、就労選択支援(仮称)を利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
  - ・ 就労選択支援(仮称)の実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
  - ・ 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、就労選択支援(仮称)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までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が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ものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援(仮称)において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援(仮称)の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。
- なお、就労選択支援(仮称)を利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
  - ・ 就労選択支援(仮称)の利用を経て本人が利用する就労系障害福祉サービス事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、就労選択支援(仮称)の実施主体から共有された情報を活用するとともに、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
  - ・ 就労系障害福祉サービスを利用する場合には、本人に改めて就労選択支援(仮称)を利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
  - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、就労選択支援(仮称)やその後の支援(産業医や衛生管理者との連携を含む。)を通じて得られた情報を活用することが重要であることから、就労選択支援(仮称)の創設の趣旨・目的や支援の内容について、就労選択支援(仮称)の実施主体だけではなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

# 障害者雇用に関する制度改革等

1. 就労アセスメントの強化
2. 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等
3. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用
4. 障害者就労を支える人材の育成・確保
5. 障害者就業・生活支援センターの地域の拠点としての体制整備の推進

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

(一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用)

<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、主治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べきである。
- 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すべきである。
- 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よう検討する必要がある。

<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。このため、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年までとした上で、一時的な利用の後において円滑に職場定着が図られるように、個々の状況に応じて設定できる方向で検討すべきである。

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

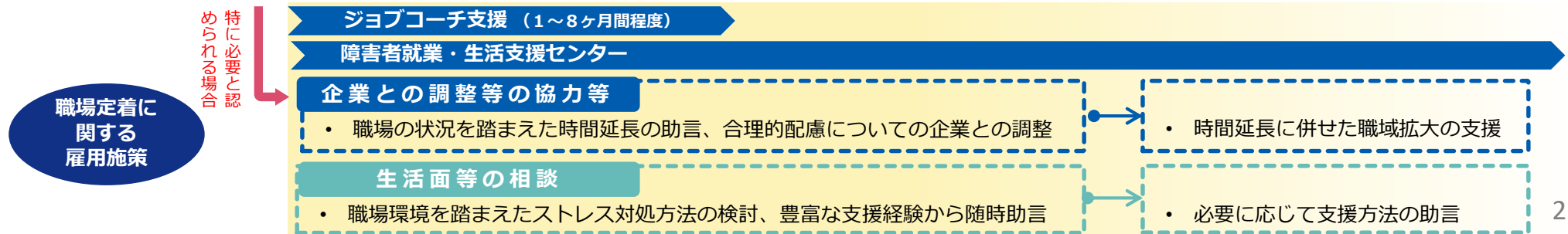
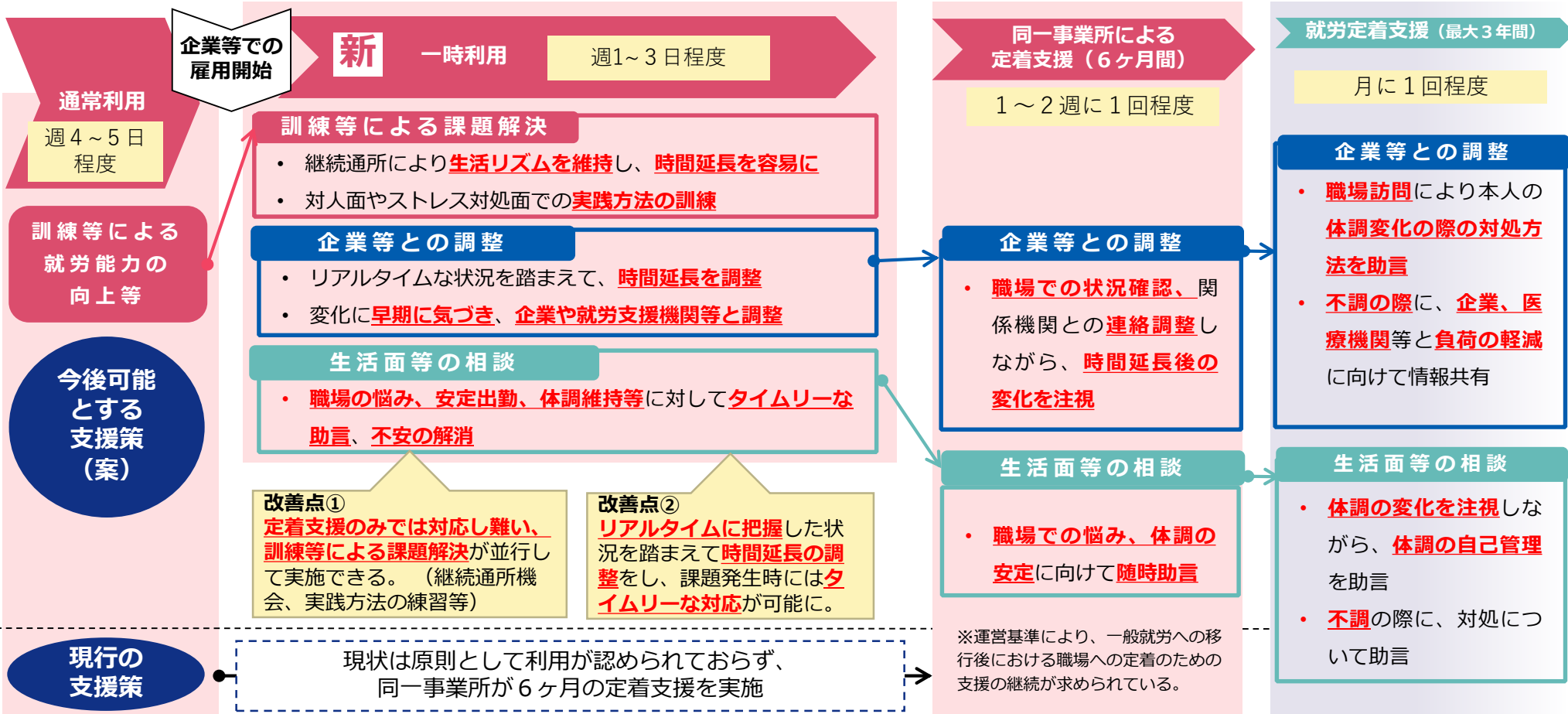
- 休職から復職を目指す場合については、現行の運用でも就労移行支援の標準利用期間(2年)のほかに、期間を制限する取扱いが行っていないことから、これを上限として、企業の定める休職期間の終了までの期間を利用期間とすることを検討すべきである。

### <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
  - ・ サービス等利用計画や個別支援計画において、支援の目標や内容を具体的に整理すること
  - ・ 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について検討するとともに、一時的な利用を行う者の利用形態も踏まえつつ、報酬上の取扱いを検討すべきである。
- また、今後、円滑な活用や関係者の連携を図るため、本人だけではなく、企業等や就労系障害福祉サービス事業所、医療を含めたその他の関係機関に対して、具体的な連携方法などを含めたわかりやすい周知を行っていく必要がある。併せて、現在でも、個々の様々な事情などから、市町村による個別の必要性等の判断に基づいて、例外的に一般就労中の利用が認められているケースがあることも踏まえて、引き続き、適切な運用を図る必要がある。
- さらに、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、具体的な仕組みを検討すべきである。



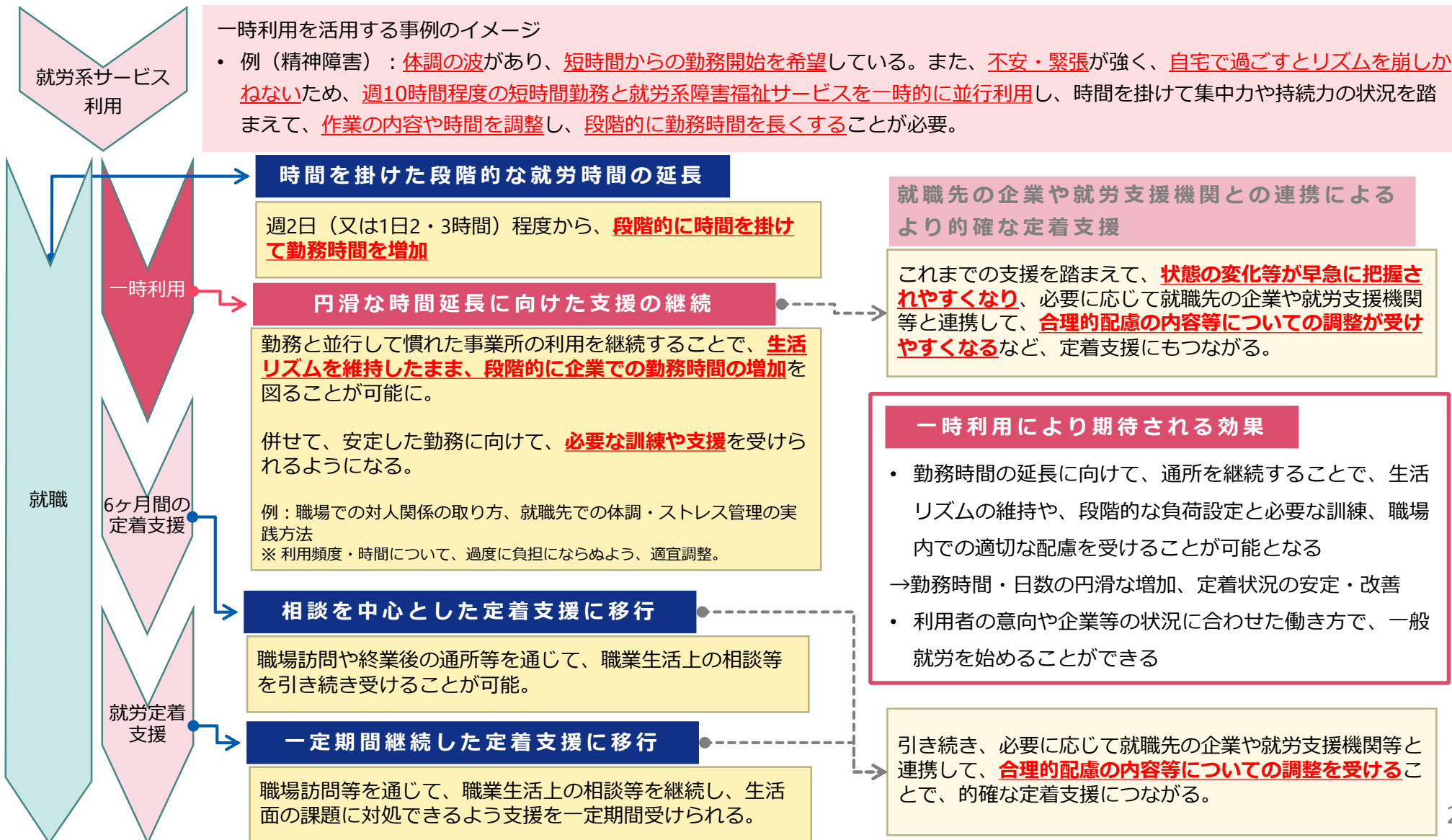
# 就労系障害福祉サービスの利用段階から 一般就労への移行、定着段階における支援策のイメージ



# 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

一時利用を活用する事例のイメージ

本人が復職を希望し、企業・かかりつけ医も復職を前提としたサービス利用を受けることが適当と判断している休職中の障害者※

※地域の医療機関や就労支援機関等が実施する復職支援が活用困難な場合

- 例1（精神障害）：かかりつけ医から復職に向けた訓練は許可されたものの、生活リズムにはまだ波があり、継続した通勤や終日の作業遂行に不安があるため、段階的な慣らしが必要。
- 例2（高次脳機能障害）：就業中に受障して休職中。復職に向けて、復職後の業務遂行に向けた訓練や、自身の障害特性を踏まえた必要な対処の練習が必要（例：メモの取り方、確認の励行等）。

### 生活リズムの確立、体力・集中力の向上

段階的に通所頻度を増やし、復職に必要な生活リズムを確立すると共に、生産活動の機会を活用する等して、体力や集中力の向上や、復職後の職務に向けた訓練を受けることが可能に。

### 企業、産業医、かかりつけ医との連携

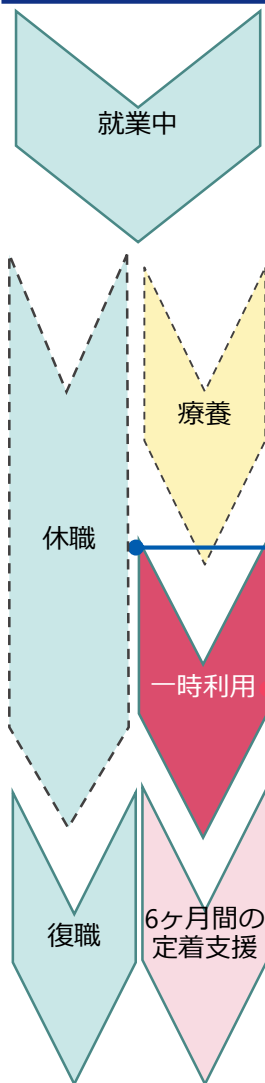
進捗状況を共有するなど、事業所が企業、産業医、かかりつけ医と連携を図ることで、企業における復職プロセスに沿った対応が可能に。

### 相談を中心とした定着支援に移行

職場訪問や終業後の通所等を通じて、職業生活上の相談等を引き続き受けることも可能。

### 一時利用により期待される効果

- 段階的な通所や生産活動の機会を通じて、生活リズムの確立や作業面での調整が図られ、円滑な職場復帰の促進に繋がる。



# 障害者雇用に関する制度改革等

1. 就労アセスメントの強化
2. 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等
3. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用
4. 障害者就労を支える人材の育成・確保
5. 障害者就業・生活支援センターの地域の拠点としての体制整備の推進

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

(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)

＜障害者の就労支援に携わる人材の育成＞

○ 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必要がある。

○ 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、更なる専門性の向上を図るため、職場適応援助者養成研修などの専門的な研修等の受講の促進について検討すべきである。(※)

また、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、検討を進めていく必要がある。

○ 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必要がある。

＜企業等で雇用される障害者の定着支援の充実＞

○ 企業等で雇用される障害者の定着を図る観点から、

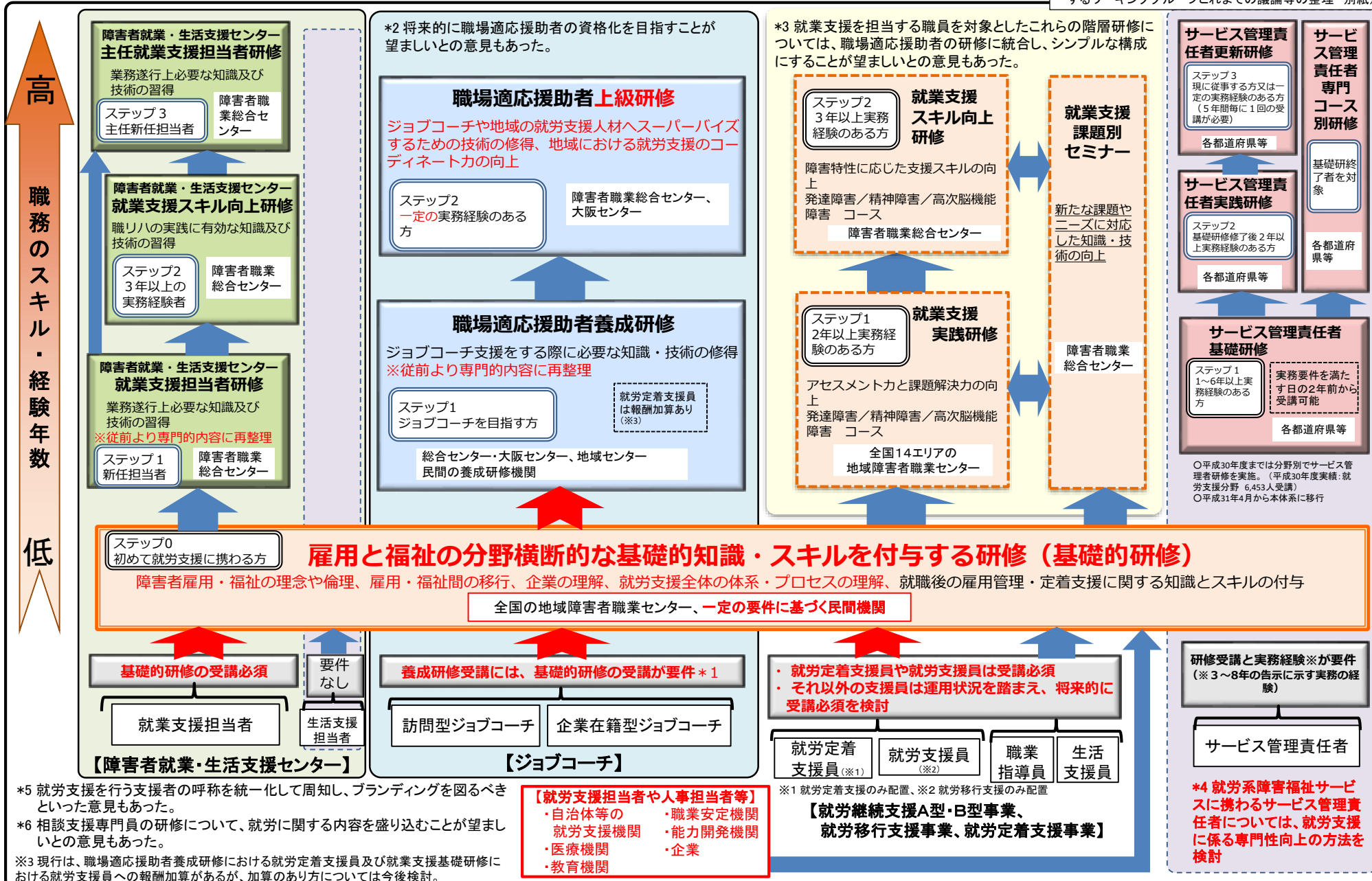
・ 就労定着支援事業においては、最大3年間の支援期間内における就労定着を図るだけでなく、この事業による生活面の支援がなくても一人の職業人として就労定着できる状態を目指して、本人や企業等と現状や方向性を確認しながら、本人が課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援するとともに、支援の状況を企業等に共有することを通じて、本人の障害特性に応じた合理的配慮の検討など、企業等における雇用管理に役立つものとなるよう取り組むこと

・ 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や、現行の仕組みでは就労移行支援事業等が支援することとしている一般就労移行からの6か月間において、本人や地域の状況などを踏まえて、就労定着支援事業を活用すること

などに関する方策について、就労定着支援事業の支援の実態について把握を進めた上で検討すべきである。(※)

# 今後の専門人材の研修体系イメージ図

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2 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループこれまでの議論等の整理 別紙)



高  
職務のスキル・経験年数  
低

**障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修**  
業務遂行上必要な知識及び技術の習得  
ステップ3 主任新任担当者 障害者職業総合センター

**障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修**  
職リハの実践に有効な知識及び技術の習得  
ステップ2 3年以上の実務経験者 障害者職業総合センター

**障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修**  
業務遂行上必要な知識及び技術の習得  
※従前より専門的内容に再整理  
ステップ1 新任担当者 障害者職業総合センター

\*2 将来的に職場適応援助者の資格化を目指すことが望ましいとの意見もあった。

**職場適応援助者上級研修**  
ジョブコーチや地域の就労支援人材へスーパーバイズするための技術の修得、地域における就労支援のコーディネート力の向上  
ステップ2 一定の実務経験のある方 障害者職業総合センター、大阪センター

**職場適応援助者養成研修**  
ジョブコーチ支援をする際に必要な知識・技術の修得  
※従前より専門的内容に再整理  
ステップ1 ジョブコーチを目指す方 就労定着支援員は報酬加算あり(※3)  
総合センター・大阪センター、地域センター 民間の養成研修機関

\*3 就業支援を担当する職員を対象としたこれらの階層研修については、職場適応援助者の研修に統合し、シンプルな構成にすることが望ましいとの意見もあった。

**就業支援課題別セミナー**  
新たな課題やニーズに対応した知識・技術の向上  
障害者職業総合センター

**就業支援スキル向上研修**  
ステップ2 3年以上実務経験のある方  
障害特性に応じた支援スキルの向上  
発達障害／精神障害／高次脳機能障害 コース  
障害者職業総合センター

**就業支援実践研修**  
ステップ1 2年以上実務経験のある方  
アセスメント力と課題解決力の向上  
発達障害／精神障害／高次脳機能障害 コース  
全国14エリアの地域障害者職業センター

**サービス管理責任者更新研修**  
ステップ3 現に従事する方又は一定の実務経験のある方(5年間毎に1回の受講が必要)  
各都道府県等

**サービス管理責任者実践研修**  
ステップ2 基礎研修修了後2年以上実務経験のある方  
各都道府県等

**サービス管理責任者基礎研修**  
ステップ1 1～6年以上実務経験のある方  
実務要件を満たす日の2年前から受講可能  
各都道府県等

基礎研修修了者を対象  
各都道府県等

○平成30年度までは分野別でサービス管理者研修を実施。(平成30年度実績:就労支援分野 6,453人受講)  
○平成31年4月から本体系に移行

**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 (基礎的研修)**  
障害者雇用・福祉の理念や倫理、雇用・福祉間の移行、企業の理解、就労支援全体の体系・プロセスの理解、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与  
全国の地域障害者職業センター、一定の要件に基づく民間機関

**基礎的研修の受講必須**  
就業支援担当者  
【障害者就業・生活支援センター】

**養成研修受講には、基礎的研修の受講が要件\*1**  
訪問型ジョブコーチ 企業在籍型ジョブコーチ  
【ジョブコーチ】

**就労定着支援員や就労支援員は受講必須**  
**それ以外の支援員は運用状況を踏まえ、将来的に受講必須を検討**  
就労定着支援員(※1) 就労支援員(※2) 職業指導員 生活支援員  
※1 就労定着支援のみ配置、※2 就労移行支援のみ配置  
【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】

**研修受講と実務経験※が要件**  
(※3～8年の告示に示す実務の経験)  
サービス管理責任者

\*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】**

**\*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。

# 障害者雇用に関する制度改革等

1. 就労アセスメントの強化
2. 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等
3. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用
4. 障害者就労を支える人材の育成・確保
5. 障害者就業・生活支援センターの地域の拠点としての体制整備の推進

# 障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて

## ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

- また、就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、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ことを検討すべきである。(※)
- その検討にあたっては、地域の中で補助的な役割を果たすものとするのが適当であるため、
  - ・ 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十分に留意して検討すべきである。(※)

### <地域の就労支援に関するネットワークの強化>

- 多様な障害特性のある方の就労が進展するとともに、特別支援学校卒業時に一般就労を選択する方が増えるなど、働く障害者が増加する中で、福祉分野のみならず、企業を含めた雇用分野、学校等の教育分野等の幅広い関係者の連携による支援を充実させる必要がある。このため、必要な財源の確保について検討しつつ、障害者就業・生活支援センターにおいて必要な支援体制の確保を図るとともに、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必要がある。
- 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する必要がある。



# 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)

