令和7年度厚生労働省科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)
(分担)研究報告書
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標および評価方法の開発のための研究(25GC1016)

オーストラリアにおける障害者就労支援システムの構造と評価指標に関する研究

研究分担者　縄岡　好晴　明星大学人文学部福祉実践学科

【研究要旨】

本研究は、オーストラリアにおける障害者就労支援システムの構造と評価の特徴を整理し、我が国の就労継続支援 B 型事業における評価指標の検討に資する基礎的知見を得ることを目的として実施した。

分析対象は DES、ADE、NDIS の三制度であり、文献レビューおよび制度比較を通じて検討を行った。その結果、同国では「移行支援」「支援付き就労」「個別支援調整」からなる三層構造により、事業所単位ではなく支援機能の組み合わせによって就労が構成されていることが確認された。また、評価においては量的成果に加え、職場適応、支援の個別化、環境調整の質、継続就労期間、本人満足度といったプロセスおよび経験に関わる指標が一定程度重視されていた。

さらに DES では、就職後の段階的な定着を評価する仕組みが導入されており、継続的な就労を支える観点が取り入れられている。

以上より、我が国においても、個別アセスメントの視点やプロセスに着目した評価のあり方について検討を深める必要性が示唆された。

A.研究目的

本研究の目的は、オーストラリアにおける障害者就労支援の制度構造および支援実践の特徴を明らかにし、我が国の就労系障害福祉サービス、とりわけ就労継続支援 B 型事業における評価指標の再構築に向けた示唆を得ることである。

我が国の障害者就労支援分野においては、2006 年の障害者自立支援法施行以降、就労移行支援事業、就労継続支援 A 型・B 型事業が整備され、量的な拡充が進展してきた。しかしながら、就労継続支援 B 型事業における平均工賃は依然として低位にとどまり、一般就労への移行率も事業所間で大きな格差が存在する。

こうした状況を受け、近年の報酬改定においては、平均工賃や一般就労移行実績に基づく基本報酬体系が導入され、アウトカム評価の強化が図られてきた。

一方で、このような量的アウトカムに基づく評価には、重度障害者や行動障害を有する者など、支援ニーズの高い利用者ほど成果を出しにくいという構造的課題が指摘されている。

すなわち、支援の質を高めた結果として利用者の就労参加が促進されるというプロセスが可視化されず、事業所単位の集団的成果のみが評価対象となる現行制度は、個別支援の質的向上を十分に促すインセンティブ構造を有していない。加えて、当事者の主観的経験、職場定着の安定性、生活全般のウェルビーイングといった指標も、現

行の評価体系では捉えきれていない。

本研究が着目するオーストラリアの制度は、個人中心計画（Person-Centred Planning）の思想を基盤としつつ、就労支援を多層的に構成している点に特徴がある。

DES は一般就労への移行と定着支援を担い、ADE は支援付き就労の機会を提供し、NDIS は個別の支援パッケージを通じてこれらを横断的に支える。こうした設計は、支援の機能分化と個別化を同時に実現しており、評価指標のあり方を検討するうえで重要な参照点となる。

本報告では、以下の三点から分析を行う。第一に、オーストラリアにおける障害者就労支援の制度構造を整理し、各制度が担う機能を明確化する。第二に、実際の支援内容および運用実態を検討することにより、制度の理念が現場でどのように実装されているかを明らかにする。第三に、評価および報酬体系を分析し、どのような指標が用いられているか、それらがどのように支援の質を可視化しているかを検討する。

これらの分析を通じて、我が国の就労系障害福祉サービスにおける評価指標再構築に向けた示唆を導出することを目指す。

B.研究方法

1. 対象

本研究では、オーストラリア連邦政府が所管する障害者就労支援関連の以下の三制度を分析対象とした。

・Disability Employment Services（DES）：一般就労への移行・定着支援を担う就労支援制度

・Australian Disability Enterprises（ADE）：支援付き就労を提供する事業体

・National Disability Insurance Scheme（NDIS）：障害者個人への支援予算配分を行う包括的支援制度

これら三制度は、それぞれ異なる政策領域に位置づけられながらも、障害者の就労支援において相互補完的な機能を担っている。DES および ADE は連邦社会サービス省（Department of Social Services）を中心に所管され、NDIS は国家障害保険庁（National Disability Insurance Agency: NDIA）により運営されている。

これらを包括的に取り上げることにより、オーストラリアにおける障害者就労支援の全体構造を把握することが可能となる。

2. 調査時期

本調査は、令和 6 年度から令和 7 年度にかけて実施した。文献収集および資料分析は継続的に行い、制度改正の動向を踏まえて随時アップデートを行った。

3. 調査内容

以下の三つの観点から分析を行った。

・制度の構造と役割：各制度の法的位置づけ、所管機関、対象者、機能分担

・支援内容および実践：具体的な支援プログラム、提供形態、運用上の特徴

・評価・報酬体系：成果評価の指標、報酬算定方式、インセンティブ構造

4. 倫理配慮

本研究は、公表されている政策資料、政府統計、既存の学術文献を対象とした文献レビューおよび制度分析であり、人を対象

とする研究には該当しないため、倫理審査の対象外として実施した。

なお、資料の引用および参照にあたっては、出典の明示と適切な引用形式の遵守に留意した。

5. 分析方法

分析は、制度比較分析および文献レビューによる質的統合の手法を用いた。具体的には、第一段階として各制度の一次資料（連邦政府ウェブサイト、制度運営ガイドライン、評価報告書等）を収集し、制度構造・支援内容・評価報酬体系の三側面からデータを抽出した。

第二段階として、抽出したデータを我が国の就労継続支援 B 型事業との比較枠組みに配置し、共通点および相違点を整理した。

第三段階として、オーストラリアの制度から導出される評価指標の視点を、我が国における評価指標再構築の文脈に位置づけて考察を行った。

C.研究結果

1. オーストラリアにおける就労支援制度の全体構造

オーストラリアにおける障害者就労支援は、前述の DES・ADE・NDIS という三つの制度を中心に構成されている。これらは単独で機能するのではなく、個人を中心に据えた支援計画のもとで有機的に連動する設計となっている。すなわち、一般就労を志向する者は DES を利用し、支援付き就労を必要とする者は ADE に参加し、そのいずれの過程においても、NDIS が提供する個別支援（ジョブコーチング、カウンセリング、生活支援等）が横断的に活用される。三制度の機能と特徴を整理すると、表 1 のとおりとなる。

この三層構造の背景には、1990 年代以降のオーストラリアにおける障害者政策の転換がある。従来の施設中心型・集団的支援から、個人の選択と自己決定を重視する個別化支援への移行が進み、2013 年の NDIS 導入によってその理念が制度的に具現化された。障害者就労支援もまた、この大きな政策転換の一部として再編されており、「どこで支援を受けるか」よりも「どのような支援機能の組み合わせが必要か」という問いが支援設計の出発点となっている。

この三層構造の背景には、1990 年代以降のオーストラリアにおける障害者政策の転換がある。従来の施設中心型・集団的支援から、個人の選択と自己決定を重視する個別化支援への移行が進み、2013 年の NDIS 導入によってその理念が制度的に具現化された。障害者就労支援もまた、この大きな政策転換の一部として再編されており、「どこで支援を受けるか」よりも「どのような支援機能の組み合わせが必要か」という問いが支援設計の出発点となっている。

表１オーストラリアにおける障害者就労支援三制度の機能比較

観点	DES	ADE	NDIS
主な機能	一般就労への移行・定着支援	支援付き就労の場の提供	個別支援資源の調整・統合
所管	連邦社会サービス省（DSS）	連邦社会サービス省（DSS）	国家障害保険庁（NDIA）
対象者	一般就労を志向する障害・疾病のある者	一般就労が困難で支援付き就労が適する者	恒常的支援を要する障害者全般
法的地位	就労者（一般雇用契約）	労働者（Fair Work Act 適用）	参加者（支援予算の受給者）
支援内容	職業評価、求人開拓、ジョブマッチング、ジョブコーチング、定着支援	軽作業・清掃・食品加工・リサイクル等の業務提供、作業訓練	ジョブコーチング、職業準備、生活支援、アシスティブ・テクノロジー導入
報酬・賃金	成果報酬（4・13・26・52 週の段階的定着評価）	Supported Wage System（SWS）に基づく個別賃金	個別プランに基づく予算配分（参加者が事業者を選択）
主な評価指標	定着率、支援プロセスの質、雇用主満足度	生産性、賃金水準、一般就労への移行実績	プラン目標の達成度、本人満足度、自己決定の尊重

(1) Disability Employment Services（DES）：一般就労への移行・定着支援

DES は、障害や健康上の制約を有する者の一般就労への移行および定着を支援する制度である。サービス提供は政府認証を受けた民間事業者により行われ、成果報酬型の契約に基づいて運営されている点に大きな特徴がある。DES は大きく二つのプログラムから構成される。第一に、Disability Management Service（DMS）は、疾病や負傷等により一時的に就労困難となった者を対象とし、職場復帰や再就職の支援を提供する。第二に、Employment Support Service（ESS）は、より継続的・恒常的な支援を必要とする障害者を対象とし、長期的な職場

定着支援を行う。対象者は医学的・機能的評価（Job Capacity Assessment）を経て適切なプログラムに振り分けられる。

主な支援内容としては、職業評価およびキャリアカウンセリング、求人開拓およびジョブマッチング、職場における合理的配慮の調整、ジョブコーチによる定着支援、雇用主への助言および教育などが含まれる。

特に、ジョブコーチは単に利用者を支援するだけでなく、雇用主との継続的な関係構築を担っており、障害特性に応じた職務設計や職場環境の調整を共同で検討する役割を果たしている。

DES の評価・報酬構造の特筆すべき点は、就職という単一のアウトカムのみを評価するのではなく、就職後 4 週・13 週・26 週・52 週といった複数の時点における定着状況を評価する段階的な成果報酬モデルを採用していることである。これにより、事業者には「短期的な就職」ではなく「持続可能な就労」を志向する強いインセンティブが与えられる。さらに、対象者の支援ニーズの強度に応じた加算（ファンディングレベル）が設定されており、重度の支援ニーズを有する者を支援した場合に事業者が不利益を被らないよう制度的に配慮されている。

この点は、我が国の就労継続支援事業における評価指標を検討するうえで極めて示唆的である。

(2) Australian Disability Enterprises(ADE)：支援付き就労の場

ADE は、一般就労が困難な障害者に対して、支援を受けながら働く機会を提供する事業体である。我が国の就労継続支援 B 型事業と類似の機能を有するように見えるが、制度設計上は重要な相違がある。ADE で提供される主な業務は、梱包・組立などの軽作業、清掃業務、食品加工、リサイクル関連業務、園芸・農作業、印刷・製本作業など多岐にわたる。ADE は全国に約 200 以上の事業所が存在し、約 2 万人の障害者が雇用されている。

ADE の最大の特徴は、利用者との間に雇用契約が成立している点にある。すなわち、ADE で働く障害者は「福祉サービスの利用者」ではなく「労働者」として位置づけられており、フェアワーク法（Fair Work Act 2009）および Supported Employment Services Award の適用を受ける。賃金は Supported Wage System（SWS）に基づき、個別の生産性評価を通じて算定される。SWS は、標準的労働者の生産性を基準とし、当該労働者の生産性がその何％に相当するかを評価することで、その割合に応じた賃金を算定する仕組みである。

この雇用契約に基づく労働関係という枠組みは、我が国の B 型事業との決定的な相違点である。B 型事業では、利用者は福祉サービスの利用者であり、工賃は労働の対価ではなく訓練等給付費の一部として位置づけられている。このため、最低賃金法の適用を受けず、平均工賃も月額 22,649 円程度（令和 6 年度実績）に留まっている。これに対して ADE では、労働者としての法的地位が保障されており、SWS に基づく最低水準が確保されている。

ただし ADE にも課題は存在する。国連障害者権利条約の履行監視の文脈では、ADE のような分離型雇用（segregated employment）は一般就労への移行を阻害

しうるとの批判がなされてきた。これを受けてオーストラリア政府は、ADE の改革を進め、一般労働市場への橋渡し機能を強化する方向性を示している。つまり ADE は、単なる「保護的就労の場」ではなく、「一般就労への移行を視野に入れた支援付き就労の段階」としての再定義が進められている。

(3) National Disability Insurance Scheme(NDIS):個別支援の基盤

NDIS は、2013 年に導入された国家的な障害者支援制度であり、個人ごとに支援予算（プラン）を配分し、利用者自身が必要なサービスを選択・購入する仕組みである。2020 年代までに全国展開が完了し、現在では約 65 万人以上の障害者が利用している。NDIS の支援予算は、個別のニーズ評価に基づいて策定される「参加者プラン」によって決定される。プランには、中核支援（日常生活支援）、能力開発支援（スキル習得、就労準備）、社会参加・地域参加支援などのカテゴリーがあり、就労に関する支援もこのプランの一部として位置づけられる。

就労関連支援として提供される主な内容には、ジョブコーチング、職業準備訓練、ソーシャルスキルトレーニング、生活支援との統合的支援、職場環境アセスメント、アシスティブ・テクノロジーの導入支援などが含まれる。これらは、DES や ADE で提供される就労支援と並行して、あるいはそれらを補完する形で利用される。たとえば、ADE で就労している者が NDIS 予算を用いてジョブコーチングを追加的に受ける、あるいは DES で一般就労に移行した後に NDIS の生活支援を活用して就労の安定化を図るといった形態が可能である。

NDIS の導入がもたらした最も重要な変化は、支援の主体を「事業所」から「個人」へと転換した点である。従来の施設中心型の支援においては、事業所が提供するサービスメニューの中から利用者が選択するという構造であったが、NDIS では利用者自身が支援予算をもとに必要なサービスを組み立てる「セルフ・ディレクテッド・サポート」の枠組みが制度化された。

これにより、利用者のニーズに応じた柔軟な支援設計が可能となり、結果として就労支援もまた個別最適化される構造が生まれている。

2. 日本の就労継続支援 B 型事業との比較

オーストラリアの三層構造を我が国の就労継続支援 B 型事業と対比すると、制度の前提となる理念から運用実態に至るまで、広範な相違が存在することが明らかとなる。主な相違点を整理すると表 2 のとおりである。

第一の相違は法的枠組みである。我が国の B 型事業は障害者総合支援法に基づく福祉サービスであり、利用者は訓練等給付の受給者として位置づけられている。これに対して ADE は雇用契約を基盤とし、利用者は労働者として労働法制の保護を受ける。

第二の相違は支援設計の単位であり、我が国では事業所単位でのサービス提供が基本であるのに対し、オーストラリアでは NDIS を介して個人単位で支援が設計される。

第三の相違は支援構造の流動性であり、我が国では利用事業所が固定化しやすいの

に対し、オーストラリアでは状況変化に応じた再構築が容易である。

第四の相違は評価指標であり、我が国は量的アウトカム重視、オーストラリアはプロセス・経験指標重視という対照的な構造となっている。

表2　日本の就労継続支援B型事業とオーストラリアの制度の比較

観点	日本（就労継続支援B型事業）	オーストラリア（DES/ADE/NDIS）
法的枠組み	障害者総合支援法に基づく福祉サービス（訓練等給付）	労働法制（雇用契約）＋個別支援予算制度
利用者の地位	福祉サービス利用者（雇用契約なし）	労働者（ADE）／サービス参加者（NDIS）
賃金の位置づけ	工賃（平均22,649／月・令和6年度）	SWSに基づく賃金（最低賃金法制下で算定）
支援設計の単位	事業所単位（通所型・固定的）	個人単位（複数サービスの組み合わせ）
支援構造	固定的（利用事業所が基本的に固定）	流動的（プラン見直し・事業者変更が容易）
評価指標の中心	平均工賃、一般就労移行率（量的アウトカム）	段階的定着率、個別化の程度、本人満足度（プロセス・経験指標）
支援者の役割	作業指導・生活支援（事業所内）	ジョブコーチ・雇用主との協働（職場環境調整を含む）
個別化の水準	個別支援計画は策定されるが、実務上は集団支援中心	参加者プランによる個別予算配分で実質的に個別化

3. 支援構造としての特徴―「場」から「機能の組み合わせ」へ

オーストラリアの障害者就労支援制度が示す最大の特徴は、就労を「場の提供」によって成立させるのではなく、「支援機能の組み合わせ」によって成立させるという発想にある。具体的には、DES が「雇用機会の創出と定着支援」を、ADE が「能力・特性に応じた就労の場」を、NDIS が「個別支援資源の調整と統合」を担う。

これらは独立した制度として存在しながらも、個人の就労というゴールに向けて相互に補完的に機能する。利用者一人ひとりに最適化された支援パッケージが組み立てられ、状況の変化に応じて柔軟に再設計される仕組みが構築されている。

この「機能の組み合わせ」という発想は、我が国の支援体系において相対的に希薄である。我が国では、就労移行支援、就労継続支援 A 型、B 型といった事業類型が存在するが、それぞれが独立した「場」として機能しており、利用者は基本的にいずれか一つの事業所に所属する形をとる。複数の支援を横断的に組み合わせる設計は、制度上は可能であっても、実務上は十分に普及していない。

この構造の相違は、評価指標のあり方にも直接的に影響する。事業所単位での成果を評価する我が国の枠組みと、個人単位での支援成果を評価するオーストラリアの枠組みとでは、そもそも「何を測るか」の前提が異なるのである。

D. 考察

1. 支援モデルの転換に関する考察

本研究の結果から、我が国における就労支援のあり方について、以下の三点の概念的転換の必要性が示唆される。

第一に、「サービス提供」から「支援設計」への転換である。従来の福祉サービスモデルでは、事業所が用意したサービスメニューに利用者を適合させる発想が基本であった。しかし、オーストラリアの個別化支援の枠組みが示すように、これからの就労支援には、利用者一人ひとりのニーズ、特性、目標に応じて支援そのものを設計するアプローチが求められる。これは、事業所側の提供可能性から出発するのではなく、利用者側の必要性から出発する支援設計である。

第二に、「集団支援」から「個別支援」への転換である。B 型事業所における作業場面では、複数の利用者が同一の作業空間で活動を行うことが一般的である。このような集団的支援は一定の意義を有するが、個々の利用者の特性や目標に応じた細やかな支援を十分に保障するには限界がある。オーストラリアの NDIS モデルでは、予算の個別配分を通じて、一人ひとりに必要な支援を明示的に設計することが可能となっている。我が国においても、集団支援を基盤としつつ、その中に個別支援計画を明示的に位置づける仕組みの強化が求められる。

第三に、「生産活動」から「就労参加」への転換である。B 型事業の現行の報酬体系は、工賃という経済的アウトカムを中心に設計されている。これは一面では合理的であるが、他方で「何をつくったか」という生産性の側面に評価が偏る傾向を生み、「どのように就労に参加したか」という参加の質の側面が見落とされがちである。オーストラリアの制度が示唆するのは、就労は単なる生産活動ではなく、社会参加・自己実現の

一形態であるという視点である。この視点に立てば、評価指標もまた生産性指標から就労参加の質を捉える指標へと拡張される必要がある。

2. 評価指標に関する考察

オーストラリアの制度から導かれる評価指標として、以下の五点が特に重要であると考えられる。これらを我が国の現行指標と対比させて整理すると、表 3 のとおりとなる。

表 3　日本の現行評価指標とオーストラリアから導かれる評価指標の対比

指標カテゴリー	日本(現行のＢ型事業)	オーストラリアから導かれる指標
量的アウトカム指標	平均工賃、一般就労移行率、利用定員充足率	賃金水準、就職件数、一般雇用への移行実績
職場適応	定着率の追跡は限定的	4・13・26・52 週の段階的定着評価（DES）
支援の個別化	個個別支援計画の策定が義務付けられているが、評価は主に実施状況の確認にとどまり、質的評価は十分とは言えない	参加者プランの質・当事者の関与度合い（実質的評価）
環境調整の質	環境調整（構造化を活用した環境調整等）は実践上重要であるが、制度上の評価指標としては十分に体系化されていない	職務再設計・物理的／感覚的環境調整・雇用主教育
継続就労期間	就労移行者数は把握されるが、移行後の定着状況については制度上の主要	最長 52 週までの多段階定着評価

指標カテゴリー	日本(現行のＢ型事業)	オーストラリアから導かれる指標
	な評価指標とはなっておらず、長期的な継続評価は限定的である	
本人満足度	サービス評価（第三者評価等）では扱われる場合があるが、報酬体系に直接反映される指標とはなっていない	プラン目標達成度、QOL、自己決定の尊重度

表 3 に示した五つのカテゴリーのうち、第一の職場適応の程度は、DES の定着支援において継続的にモニタリングされている。これは、単に「雇用されているか否か」ではなく、「どのような質で就労に参加しているか」を捉える指標である。我が国においても、職務遂行能力、同僚との関係構築、職場ルールへの適応といった側面を評価する枠組みの導入が望まれる。

第二の支援の個別化の程度とは、単に「個別の支援計画があるか」という形式的な指標ではなく、支援内容が当該利用者の特性・ニーズ・目標に即して設計されているかという実質的な個別化を指す。オーストラリアの NDIS では、プランの策定過程に当事者が主体的に関与することが制度的に保障されており、この参加のあり方自体が評価の対象となりうる。

第三の環境調整の質は、就労支援の成否を大きく左右する要素である。物理的環境の整備、作業手順の構造化、コミュニケーション手段の工夫、上司・同僚への教育などが、環境調整の具体的内容である。オーストラリアでは、ジョブコーチがこうした環境調整を雇用主と協働して行うことが支援の中核的機能として位置づけられている。環境調整の質を評価する指標の開発は、我が国の評価体系の質的向上に不可欠である。

第四の継続就労期間について、DES の段階的定着評価は、就労の持続可能性を時間軸で捉える優れたモデルである。我が国においても、就労移行後の定着率を継続的に追跡・評価する仕組みの強化が必要である。定着支援そのものに対する報酬評価の拡充も、今後の報酬改定における重要論点となると考えられる。

第五の本人満足度については、近年の障害者政策において当事者の主観的ウェルビーイングを重視する傾向が国際的に強まっている。

就労支援の評価においても、当事者自身が支援をどのように経験しているか、自己決定がどの程度尊重されているか、生活全般の満足度が向上しているかといった経験指標の導入が求められる。

4. 本研究の限界

本研究にはいくつかの限界がある。第一

に、本研究は公開資料に基づく文献レビューと制度分析を中心としており、現地の事業者や当事者への直接的な調査は実施していない。したがって、制度の理念と実際の運用との間に生じうる乖離、あるいは現場における支援の質のばらつきについては、十分に把握できていない可能性がある。

第二に、オーストラリアと我が国では社会保障制度全体の枠組みや文化的背景が異なるため、本研究で得られた知見を我が国に直接適用する際には慎重な検討が必要である。

第三に、NDIS をはじめとするオーストラリアの制度は現在も改革過程にあり、本研究の知見が今後の制度変更によって更新される必要が生じる可能性がある。

これらの限界を踏まえ、今後は現地調査を含む実証的研究、および我が国の実情に即した評価指標の試行的開発が求められる。

E. 結論

本研究により、オーストラリアにおける障害者就労支援は、DES・ADE・NDIS という三層構造によって構成され、個別化支援を基盤として成立していることが明らかとなった。

我が国の就労継続支援 B 型事業とは、法的枠組み、支援設計の単位、支援構造の流動性、評価指標のいずれの観点においても構造的に大きく異なる制度である。

オーストラリアの制度が示す最大の示唆は、就労支援を「場の提供」ではなく「支援機能の組み合わせ」として構想する点にある。この発想は、利用者一人ひとりの特性・ニーズ・目標に応じた個別最適化支援を可能にし、結果として支援の質と成果の双方を高める構造を生み出している。

今後、我が国における就労系障害福祉サービスの質的向上に向けては、以下の三点が求められる。

第一に、個別アセスメントの強化である。利用者の特性・ニーズ・目標を詳細に把握し、それに基づいて支援を設計する枠組みの確立が必要である。

第二に、支援の柔軟化である。事業所単位の固定的な支援提供ではなく、個人単位で複数の支援を組み合わせる柔軟な支援設計を制度的に可能にする仕組みが求められる。

第三に、評価指標の再構築である。工賃や移行率といった量的アウトカム指標に加え、職場適応、支援の個別化、環境調整の質、継続就労期間、本人満足度といったプロセス指標・経験指標を評価体系に組み込むことが必要である。

これらの転換を進めることにより、我が国の就労系障害福祉サービスは、より多様な障害特性を有する利用者に対して質の高い支援を提供する体系へと進化することが可能となる。

本研究の知見が、今後の評価指標開発および制度改革の議論に資することを期待するものである。

F. 健康危険情報

該当なし

G. 研究発表

該当なし

H. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得　該当なし
2. 実用新案登録　該当なし
3. その他　該当なし

引用参考文献

1）Australian Government Department of Social Services (2024) Disability Employment Services Grant Agreement, Commonwealth of Australia.
2）Australian Government Department of Social Services (2024) Supported Employment Services Award, Fair Work Commission.
3）Fair Work Commission (2023) Supported Wage System Handbook, Commonwealth of Australia.
4）National Disability Insurance Agency (2024) NDIS Quarterly Report, Commonwealth of Australia.
5）United Nations Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2019) Concluding observations on the combined second and third periodic reports of Australia, CRPD/C/AUS/CO/2-3.
6）厚生労働省（2026）令和 6 年度工賃（賃金）の実績について，厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部.
（https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001637154.pdf）
7）厚生労働省（2026）障害福祉サービス等報酬改定について，厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部.
（https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001205321.pdf）