

第1回 就労選択支援従事者養成研修の標準プログラム検討委員会
会議次第

令和5年9月11日（月曜日）
13:00～15:00
ハイブリッド

1. 出席者紹介

2. 就労選択支援の概要について

3. 協議：「必要となる知識及びスキルとは何か」

4. その他

委員会

	氏名	所属
1	倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
2	八重田 淳	筑波大学大学院 人間総合科学学術院 教授
3	本名 靖	本庄ひまわり福祉会 常務理事
4	小澤 啓洋	社会福祉法人光明会明朗塾／就職するなら明朗アカデミ 常務理事
5	酒井 京子	大阪市職業リハビリテーションセンター 所長
6	酒井 大介	社会福祉法人加島友愛会 理事長
7	井口 修一	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門 特別研究員
8	若林 功	常磐大学人間科学部 准教授
9	前原 和明	秋田大学教育文化学部 教授

事務局

	氏名	所属
	山口 明乙香	高松大学 教授
	縄岡 好晴	明星大学 准教授
	西尾 香織	帝京平成大学 助教
	後藤 由紀子	筑波技術大学 助教
	野崎 智仁	国際医療福祉大学 講師
	藤本 優	大妻女子大学 助教

オブザーバー

	佐藤 大作	厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官
--	-------	-----------------------------------

就労選択支援の概要

就労選択支援従業者の養成のための研修における標準プログラムの開発についての研究

(令和5年9月11日)

厚生労働省 社会・援護局
障害保健福祉部 障害福祉課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 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等の一部を改正する法律の概要

2. 就労選択支援について

3. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

4. 関連事項

「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」

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等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。

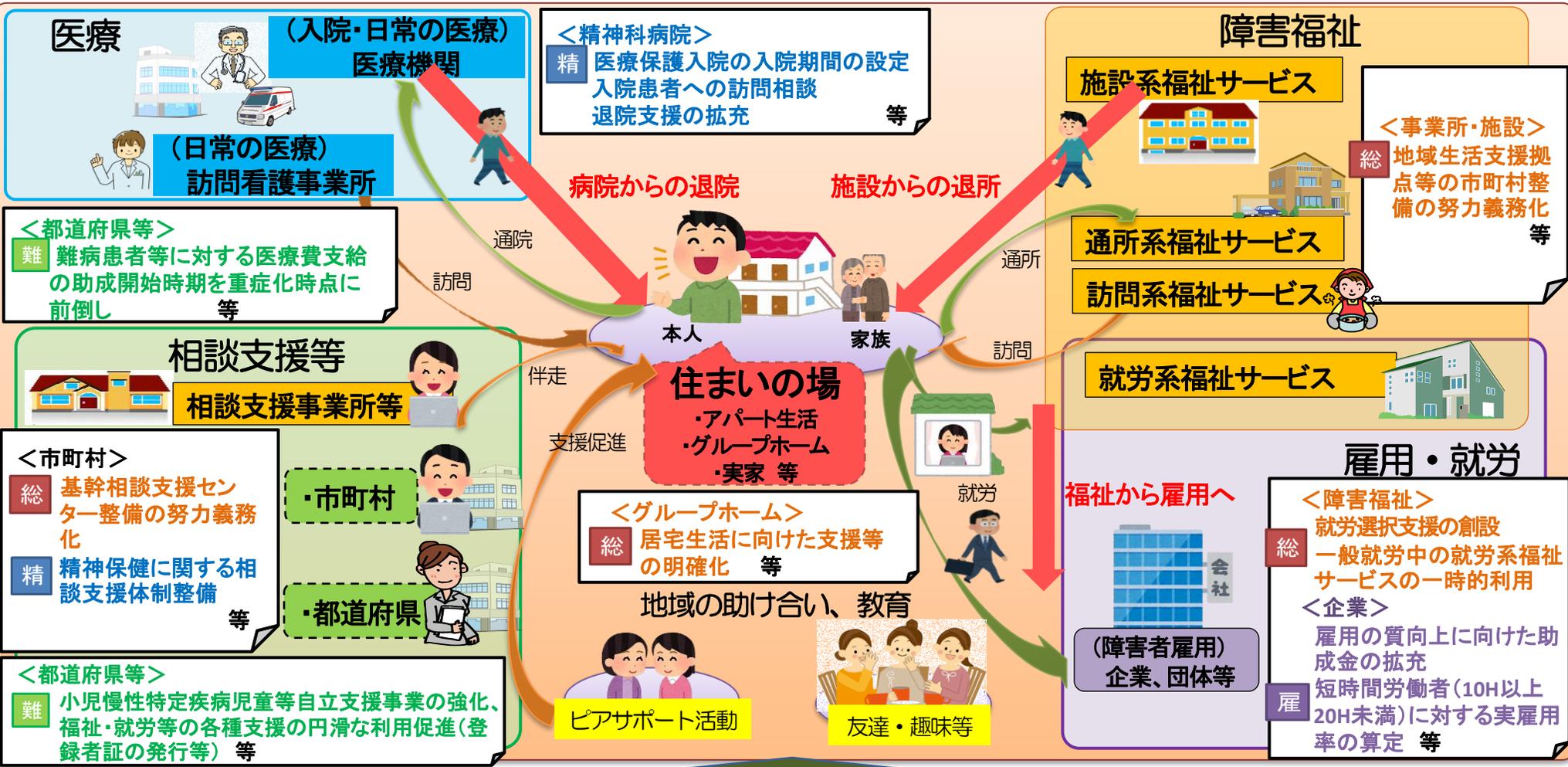
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

障害者や難病患者等が安心して暮らし続けることができる地域共生社会(イメージ)

- 障害者や難病患者等が地域や職場で生きがい・役割を持ち、医療、福祉、雇用等の各分野の支援を受けながら、その人らしく安心して暮らすことができる体制の構築を目指す。このため、本人の希望に応じて、
 - ・施設や病院からの地域移行、その人らしい居宅生活に向けた支援の充実 (障害者総合支援法関係、精神保健福祉法関係、難病法・児童福祉法関係) 総 精 難
 - ・福祉や雇用が連携した支援、障害者雇用の質の向上 (障害者総合支援法関係、障害者雇用促進法関係) 総 雇
 - ・調査・研究の強化やサービス等の質の確保・向上のためのデータベースの整備 (難病法・児童福祉法関係、障害者総合支援法関係) 難 総
- 等を推進する。



基盤整備

<国> データベースの整備 難 総

2 - ① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

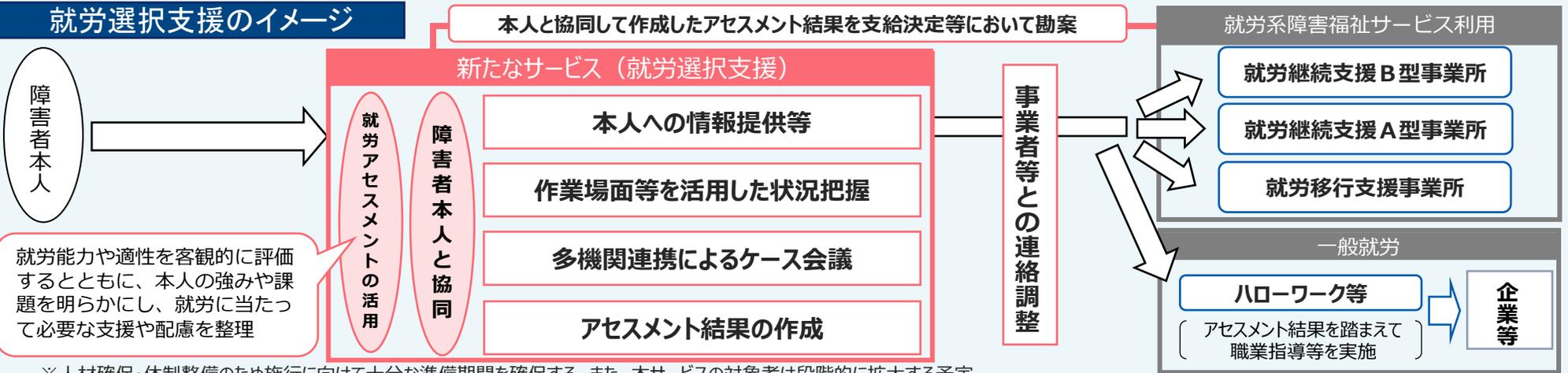
現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、**就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



1. 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等の一部を改正する法律の概要
2. 就労選択支援について
3. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について
4. 関連事項
「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」

第五条 （略）

2～12 （略）

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の主務省令で定める事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

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り、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

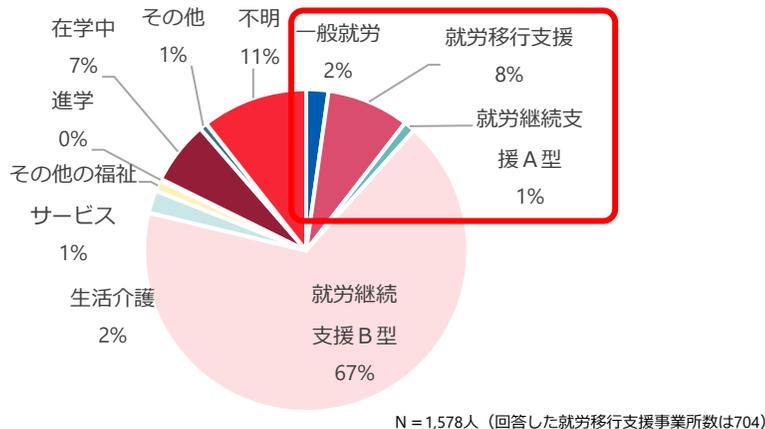


表1：就労移行支援と就労継続支援A型の利用に係る暫定支給決定等の実施状況

		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

概要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

法の条文

第五条（略）

※ 第13項を新設

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であつて、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして①**主務省令で定める者**につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の②**主務省令で定める事項**の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の③**主務省令で定める便宜**を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

施行期日（案）

令和7年10月1日

省令の具体的内容（案）①

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

省令の具体的内容（案）②

①本人と協同して確認した就労選択支援を利用する障害者の

- ・ 障害の種類及び程度
- ・ 就労に関する意向
- ・ 就労に関する経験
- ・ 就労するために必要な配慮及び支援
- ・ 就労するための適切な作業の環境

②その他適切な選択のために必要な事項

省令の具体的内容（案）③

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者、特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整
- ・ 地域における障害者の就労に係る社会資源、障害者の雇用に関する事例等に関する情報の提供及び助言
- ・ その他の必要な支援

※ 支給決定期間は1か月又は2か月で市町村が定める期間とする

※ 市町村は、支給要否の決定に当たり、当該申請に係る障害者が就労選択支援を利用している場合には、その評価及び整理の結果について、勘案する

※ 就労継続支援B型を利用する意向を有する者は、令和7年10月以降、利用申請前に、原則として、就労選択支援を利用することとする。ただし、同様のアセスメントが実施されている場合や本人の事情（障害特性や病状など）等により就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

就労選択支援の概要 ～検討の方向性～

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）を創設する。※施行時期：公布後3年以内の政令で定める日
- 社会保障審議会障害者部会の報告書や法律の条文等を踏まえ、現段階で想定される本事業の概要をまとめると以下のとおり。

対象者

- ・ **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- ・ **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障害者**

※上記のうち、新たに就労継続支援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については、支援体制の整備状況を踏まえつつ、利用を段階的に促進

※特別支援学校の生徒は、在学中に利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、地域の状況に応じた対応も可能とする。

※同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

支援内容

本人と協同しながら、以下の支援を実施する。

- ・ 就労に関する**本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理**
- ・ 地域の関係機関を交えた**ケース会議の開催**
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供**
- ・ **アセスメント結果の作成**
- ・ 支援後の本人の選択に応じた、**地域の関係機関との連絡調整**

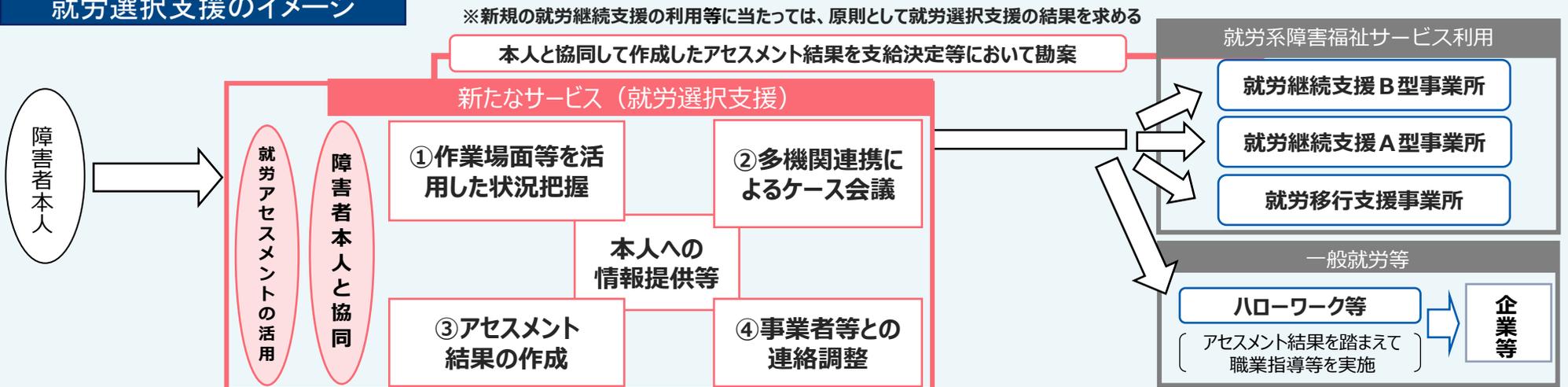
実施主体

- ・ 障害者**就労支援に一定の経験・実績**を有する
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供が適切にできる**等を満たす**事業者を指定**することを検討。

※就労系障害福祉サービス事業や障害者・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等を行う法人を想定。

※その他、全国共通の**研修の受講**や、**利益收受の禁止**をはじめとした中立性の確保、**市町村の協議会への参画**等を実施主体に求めることを検討。

就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保。

※就労選択支援の支援全体を実施する期間は、概ね2週間（最大でも2か月程度）を想定

就労選択支援の対象者

対象者の概要

- **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- **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障害者**

※上記のうち、以下の橙色（新たに就労継続支援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）については、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、支援体制の整備状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で利用を段階的に促進する（支給決定の勘案事項とし、原則として就労選択支援の結果を求める）ことを検討

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援 B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	①	希望に応じて利用
	・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（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）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型	②		
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

利用者の事情を踏まえた実施に関する事項

※下記の事項等を考慮する方向で検討

新たなA型利用

- 一定の例外的な場合（※1）に、A型利用開始後の一定期間のうち（※2）に就労選択支援を利用することも可能とする。

※1 例：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

※2 例：半年や1年以内など

特別支援学校在学者

- 在学中に就労選択支援を利用することを基本的な考え方とする。
- 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。

同様のアセスメント実施済

- 同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

就労選択支援の利用に困難を伴うケース

- 障害特性や病状等の本人の事情や、経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等の事情により、就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

就労選択支援の内容

障害者本人と協同



- ・ **個人と環境の相互作用の視点**※から、**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。

※障害者がどの程度の能力を発揮できるかは、**個人の要因だけでなく**、職場の人の理解・配慮などの**人的環境**、労働条件や職務内容などの**職務環境等の影響を相互に受ける**、という前提に立った視点。



個人と環境の相互作用の視点

① 作業場面等を活用した状況把握



ニーズの把握



作業場面での状況把握



ツールの活用

- ・ **相談等**により就労に関する**本人のニーズ**を把握する。
- ・ **実際の作業場面等**を活用し、**就労に必要な能力の整理**を行う。
- ・ 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。

③ アセスメント結果の作成



本人への情報提供等（随時）



- ・ 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。

② 多機関連携によるケース会議



- ・ **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を開催**（※1）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**情報を相互に共有**（※2）する。

※1 オンライン会議等の活用や、協議会の就労支援部会等の場を含む。
※2 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。

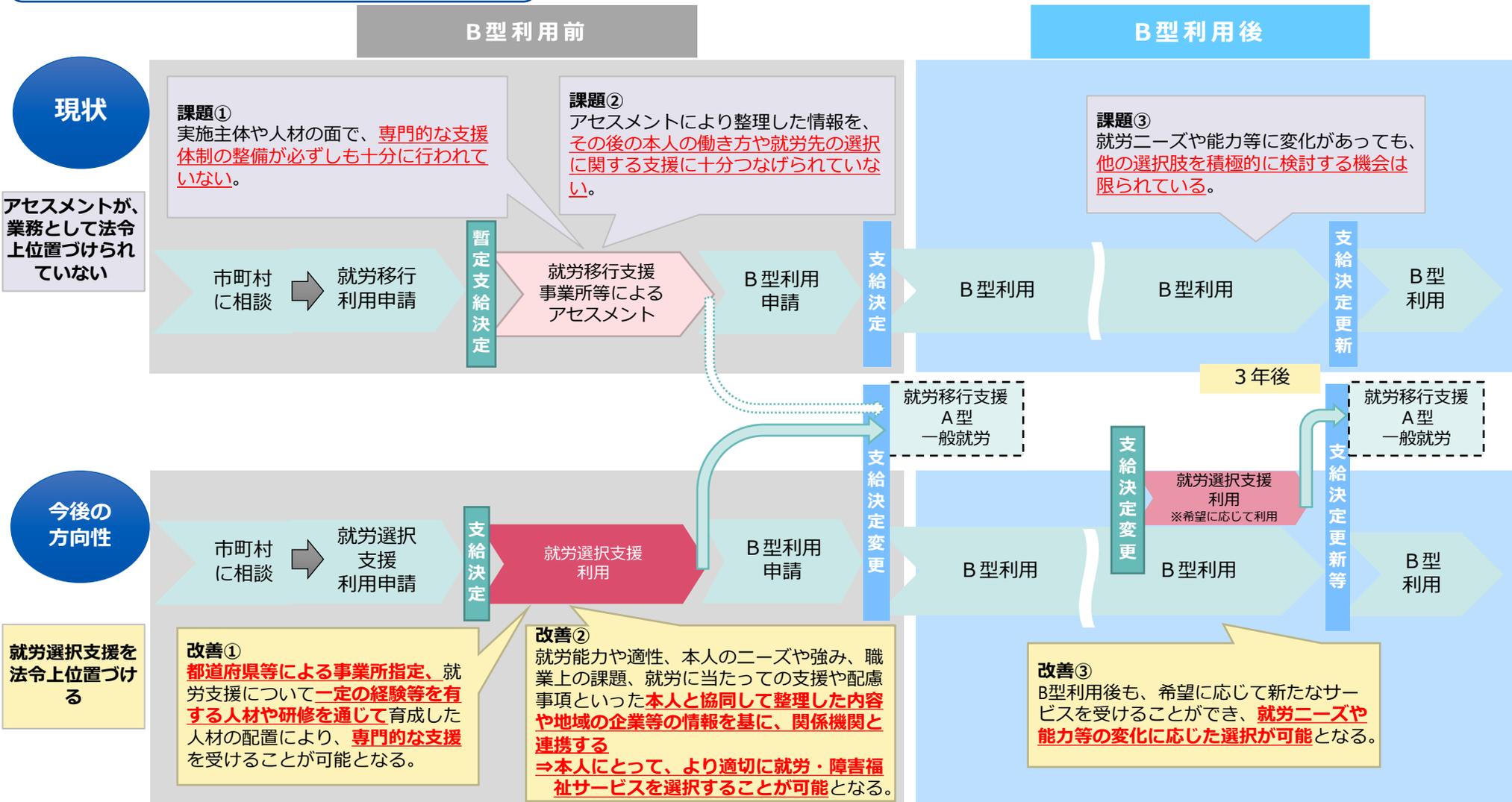
④ 事業者等との連絡調整



- ・ 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。
- ・ 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。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援）～

イメージ（就労継続支援B型のケース）



※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・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を対象としていない。

就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援）～

イメージ（就労継続支援A型のケース）

現状

A型利用前

A型利用後

課題①
申請段階で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に変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会は限られている。

就労する事業所がアセスメントを実施

市町村に相談

A型利用申請

支給決定

暫定支給決定期間
2ヶ月以内
(アセスメント)

A型利用

A型利用

支給決定更新

A型利用

就労移行支援等

3年後

今後の方向性

市町村に相談

新たなサービス利用申請

支給決定

就労選択支援利用

A型利用申請

支給決定変更

A型利用

A型利用

支給決定更新等

A型利用

就労移行支援
B型
一般就労

支給決定変更

就労選択支援利用
※希望に応じて利用

就労移行支援
B型
一般就労

改善①
サービス開始前に、**自身の強みや課題、配慮事項等を整理する機会**が得られ、本人にとって**より適切な就労・障害福祉サービスの選択**が可能となる。

改善②
就労する事業所とアセスメントに係る事業所が異なるので、本人が自由に**選択しやすくなる**。

改善③
サービス開始後も、希望に応じて新たなサービスを受けることで、**就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能**となる。

一定の例外的なケース

市町村に相談

A型及び新たなサービス利用申請

支給決定

就労選択支援利用※

A型利用

※A型の利用開始後（例えば半年や一年以内など）に、新たなサービスを利用

就労選択支援における支援内容・流れの具体的なイメージ

例 1 : 診断を受けて間もない方への支援を想定した事例

イメージ

(就労選択支援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。

○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（就労選択支援事業所）：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：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、就労選択支援事業所）

- 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。

○参加者：本人、市町村、就労選択支援、計画相談支援、発達障害者支援センター、ハローワーク

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：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。

○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（就労選択支援事業所）
→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。

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

就労選択支援（仮称）事業所に1週間通所

概ね1ヶ月程度

就労選択支援における支援内容・流れの具体的なイメージ

例 2：離転職を繰り返しており、課題等の整理が必要な方への支援を想定した事例

イメージ
(就労選択支援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（就労選択支援事業所）：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、就労選択支援事業所）。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思いついたとのこと。

- 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、就労選択支援、計画相談支援、精神科ソーシャルワーカー

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：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（就労選択支援事業所）→見学実施→就労移行支援事業所の利用へ。

概ね2ヶ月程度

就労選択支援事業所に4週間通所

就労選択支援における支援内容・流れの具体的なイメージ

例3：就労継続支援利用中で、一般就労の希望がある方への支援を想定した事例

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

在籍するA型事業所等3日間

●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、就労選択支援・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（就労選択支援事業所）：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（就労選択支援事業所）：A型支援員や家族には早いと言われるが、自信もついたため、A型退所の上で就職活動希望。（半日就労選択支援にて）

○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、就労選択支援事業所、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、就労選択支援、A型、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：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：障害者就業・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（就労選択支援事業所）：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

就労選択支援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にて開発された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。

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）

1. 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等の一部を改正する法律の概要
2. 就労選択支援について
3. **令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について**
4. 関連事項
「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた検討の進め方(案)

○ 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた検討については、以下のスケジュールを進めてはどうか。

令和5年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和6年 1月	2月	3月	4月
	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度報酬改定の検討開始 		<ul style="list-style-type: none"> 関係団体ヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> 関係団体ヒアリングの意見まとめ、論点整理 	<ul style="list-style-type: none"> 各サービスの報酬等の在り方について検討 		<ul style="list-style-type: none"> サービス横断的な報酬等の在り方について検討 	<ul style="list-style-type: none"> 報酬・基準に関する基本的な考え方の整理・取りまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度政府予算編成 	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービス等報酬改定案のとりまとめ 	<ul style="list-style-type: none"> 関係告示の改正、通知等の発出 	<ul style="list-style-type: none"> 改定後の障害福祉サービス等報酬の適用

※ 議論の状況については、適宜、障害者部会に報告する。

1. 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等の一部を改正する法律の概要
2. 就労選択支援について
3. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について
4. **関連事項**
「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」

就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業

令和4年度第二次補正予算額 40百万円

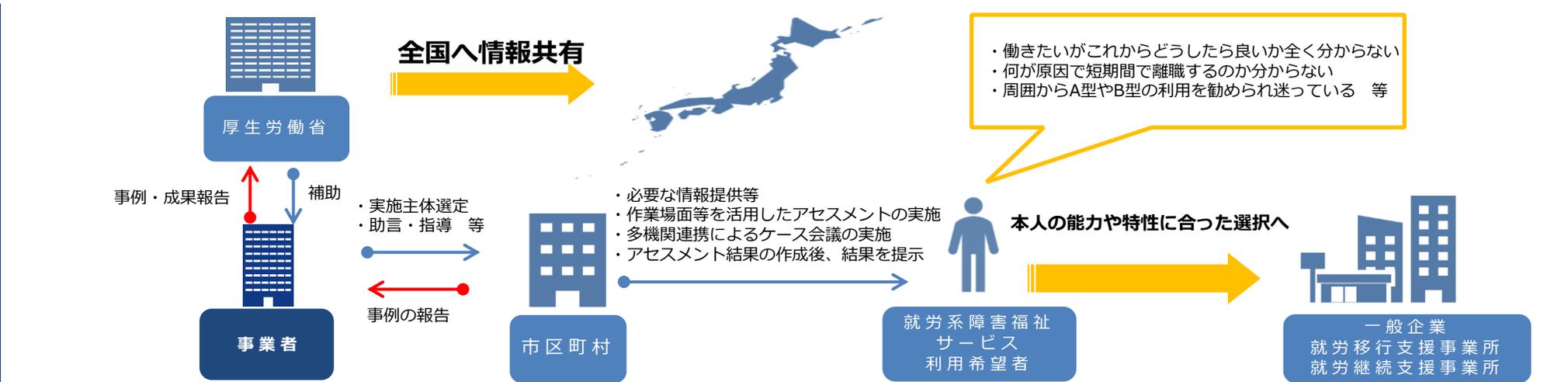
1 事業の目的

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）が創設される。※施行時期：公布後3年以内の政令で定める日

今後の円滑な制度の運用に資するよう、多機関連携の在り方などをはじめとして、各地域の実情に応じた効果的な実施方法等の構築に向けて、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集する。

※就労アセスメント：本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労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

2 事業のスキーム



3 事業の概要

- 人口規模の異なるモデル地域を選定し、就労系障害福祉サービスを新たに利用する意向のある者及び就労系障害福祉サービスを利用中の者のうち、就労アセスメントの実施を希望する者に対して、就労移行支援事業所等が就労アセスメントや就労に関する情報提供などの支援を実施。
- 支援を受けた本人と協同してアセスメント結果をまとめるため、多機関連携によるケース会議の実施。
- 支援を受けた本人について、支援を受ける前及び支援を受けた後の変化の分析。
- 就労アセスメントの実施方法やケース会議の持ち方など、運用面での課題を把握。
- 各モデル地域の就労支援機関に対し、就労アセスメント及びケース会議などの多機関連携に係る意識調査の実施。
- 各モデル地域において、各モデル地域の就労系障害福祉サービス事業所の職員その他就労支援機関の職員、自治体職員を対象としたセミナー等における取組内容の周知、啓発の実施。
- 就労アセスメント及びケース会議などの多機関連携に係る効果・課題・ノウハウを整理し、事例や成果をまとめ、国に報告し、自治体に周知。

4 実施主体・補助率

- ◆ 実施主体：民間事業者
- ◆ 補助率：国 10 / 10

参考資料



3. 障害者の就労支援について

(1) 現状・課題

- 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等への就職が増加するとともに【令和2年:約1.9万人】、民間企業等における雇用者数【令和3年6月1日時点:約59.8万人】も着実に増加している。
- 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。一方、障害者の多様な就労ニーズを踏まえ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中企業における支援と就労系障害福祉サービス事業所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・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。

(2) 今後の取組

(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)

<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べきである。

- 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、就労開始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、必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))を創設すべきである。

- このため、就労選択支援(仮称)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べきである。

- 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を検討すべきである。

- 就労選択支援(仮称)の創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実に行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、就労選択支援(仮称)の支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

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)～

<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。

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。(※)

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。

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)～

<就労継続支援A型の在り方や役割の整理>

- これまでの経緯や、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、障害者の稼得能力だけでなく、障害特性等を含め、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る。今後、さらに実態の把握を進めながら、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図られるように、具体的な方策を講じていくことを検討すべきである。(※)
- 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、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、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検討すべきである。(※)

<重度障害者等に対する職場や通勤等における支援>

- 「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」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人が利用しているが、使いづらさや実施する自治体の少なさが課題となっている。重度障害者等の就労の促進を図るため、職場や通勤等における支援を必要とする方の利用がさらに広がるよう、事業の利用が進まない背景の検証や利用事例に関する情報収集などを含めて、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必要がある。

1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1）の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支え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するなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

5. その他

○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

厚生労働科学特別研究事業
「就労選択支援従業者の養成のための研修
における標準プログラムの開発についての
研究」(23CA2011)

研究代表: 前原 和明

▲事務局（研究班）：

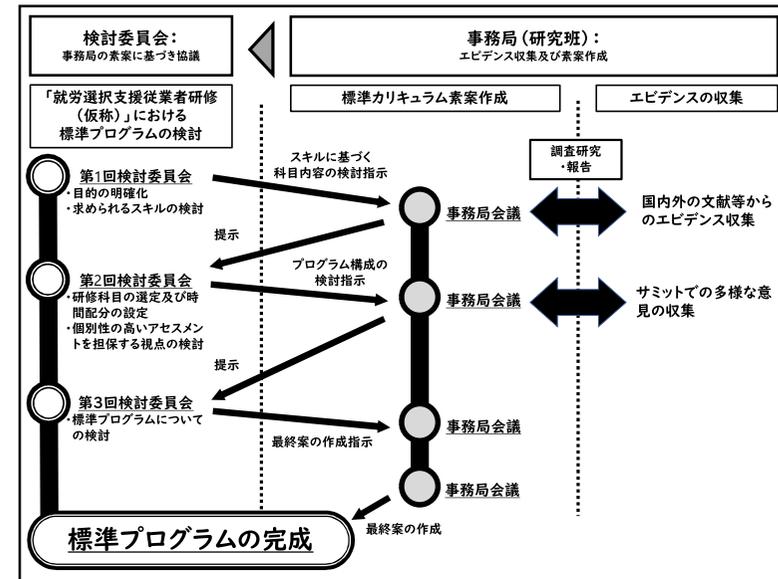
構成員: 計7名
役割: 検討委員会開催のための資料作成

研究代表者	前原 和明	秋田大学
研究分担者	山口 明日香	高松大学
	野崎 智仁	国際医療福祉大学
	縄岡 好晴	明星大学
	後藤 由紀子	筑波技術大学
	西尾 香織	帝京平成大学
	藤本 優	大妻女子大学

●検討委員会：

構成員: 計9名
役割: 事務局の整理に基づき協議

委員長	倉知 延章	九州産業大学
委員	八重田 淳	筑波大学
	若林 功	常磐大学
	本名 靖	本庄ひまわり福祉会
	酒井 京子	大阪市職業リハビリテーションセンター
	酒井 大介	社会福祉法人加島友愛会
	小澤 啓洋	社会福祉法人光明会
	井口 修一	障害者職業総合センター研究部門
	前原 和明	秋田大学(事務局代表)



これまでの研究

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
JEEDの研究→

【2019】
就労に関するアセスメントツールや手法の活用実態と課題についての研究

【2020】
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

【2021-2022】
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

職業的アセスメントハンドブック

改訂版・就労アセスメント実施マニュアル

職業的アセスメントから始める

アセスメントを活用した多機関連携の九つの実践事例集

職業的アセスメントの活用促進のための研究プロジェクト
Project-VA

<https://sites.google.com/view/project-va>

充実に向けて

従来の支援の仕組み

↓

多機関連携による改善

}

【委託事業】就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業

「就労選択支援」の充実

}

【厚労科研】障害福祉サービスに携わる就労支援者のための職業的アセスメント研修プログラムの開発（2023年度）

均一化

ばらつきの解消

就労支援者の認識・知識・スキルのばらつき

今年度の研究の動向

人材の養成、支援体制の整備

- ・支援手法を習得するためのカリキュラムや教材の開発
- ・全国共通の研修を実施する体制を整備

【厚労科研】障害福祉サービスに携わる就労支援者のための職業的アセスメント研修プログラムの開発（2023年度）

- ・地域の関係機関の連携による支援体制の整備等に関する取組のモデル的な実施

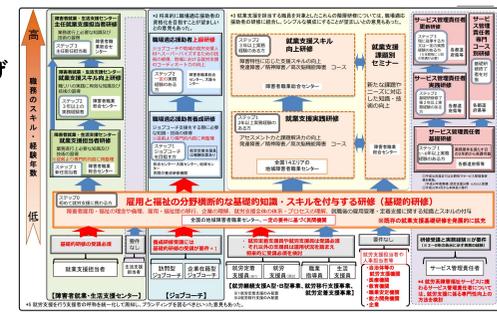
【委託事業】就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業

「充実」と知識・スキルと充実

- ・就労選択支援従事者の専門性とは何か？

- ・支援についての説明責任

- ・就労支援全体の底上げ



ポイント①

〈現状と課題について〉

- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

ポイント②

〈就労選択支援とは〉

- 障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス(就労選択支援)を創設する(障害者総合支援法)。
- ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする。

ポイント③

〈支援の内容〉

- 本人と協同しながら、以下の支援を実施する。
- 就労に関する本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理
- 地域の関係機関を交えたケース会議の開催
- 地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報提供
- アセスメント結果の作成
- 支援後の本人の選択に応じた、地域の関係機関との連絡調整

キーワード

- 本人の希望／意向／ニーズの把握
- 就労能力／適性／強み／課題の把握
- 配慮の整理
- ケース会議の運営
- 社会資源についての知識
- 雇用事例
- 結果票の作成、など

想定される知識とスキルとは①

必要となる科目内容として、以下のことが必要か？

- 就労アセスメントの手法と演習（観察評価）
- 就労アセスメントチェックリスト（JEED作成）の演習
- 結果票の作成指導
- インテーク、ニーズ把握のための手法
- ケース会議運営のスキル
- 障害者雇用事例、配慮などについての情報
- 労働系を中心とした社会資源について知識

想定される知識とスキルとは②

その他、気になる内容として・・・

- 個人情報保護（集団守秘とか、コンプライアンスとか、説明と同意とか・・・）
- スーパーバイズ、など

ご意見いただきたいこと

- 就労選択支援において必要となるカリキュラム（知識・スキル）としてどのようなものが必要か？
- 他のカリキュラムと同一あるいは異なる内容とは何か？
- 現場に対してどのような配慮（カリキュラム構成、日数、時間、開催方法）が必要か？