

障害者雇用対策の現状と今後の展望

令和4年3月



厚生労働省職業安定局
障害者雇用対策課



我が国の障害者雇用

障害者雇用の状況

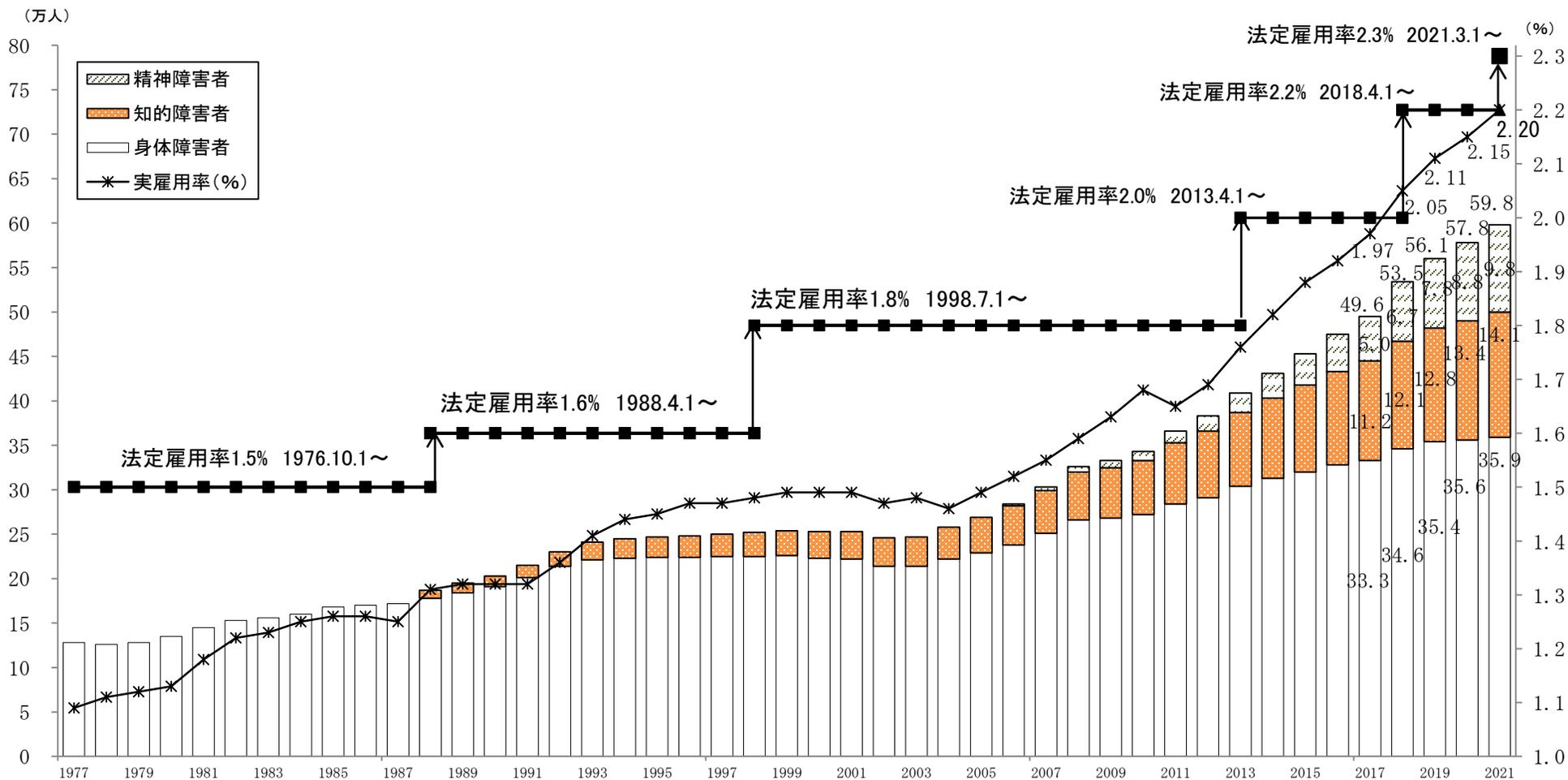
(2021年6月1日現在)

○ 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%

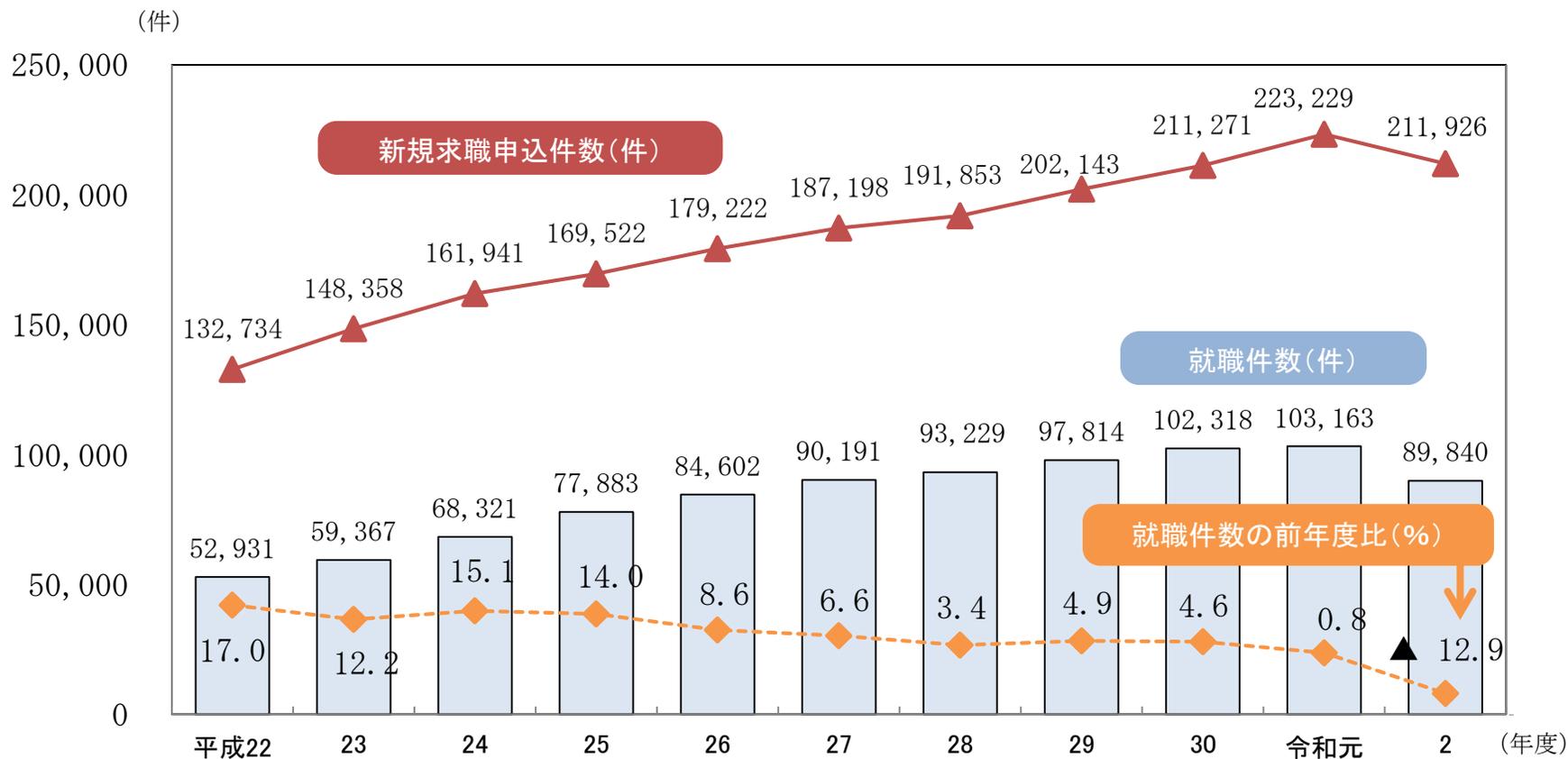
○ 雇用者数は18年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



出典：障害者雇用状況の集計結果

ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

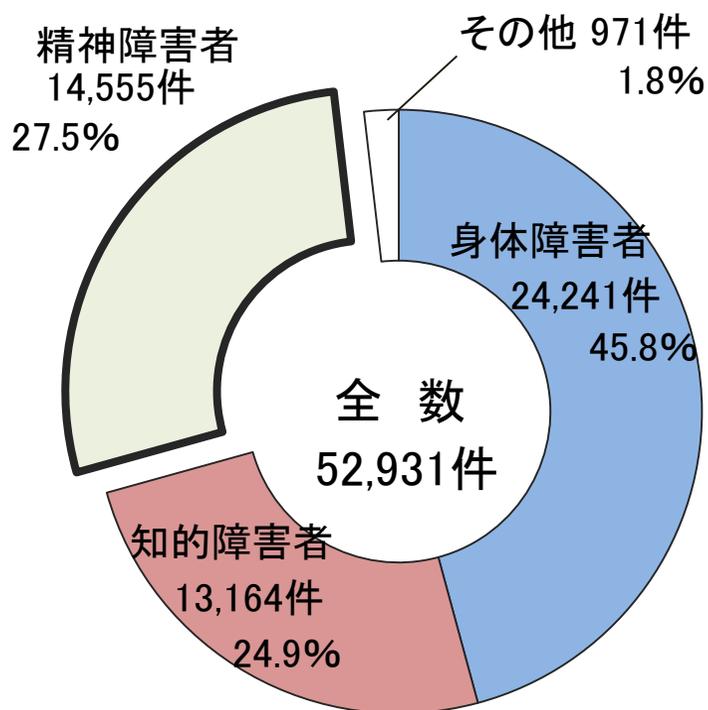
○ 令和2(2020)年度のハローワークにおける障害者の就職件数は89,840件と、平成20年度以来、**12年ぶりに減少**。新規求職申込件数は211,926件と、平成11年度以来、**21年ぶりに減少**。



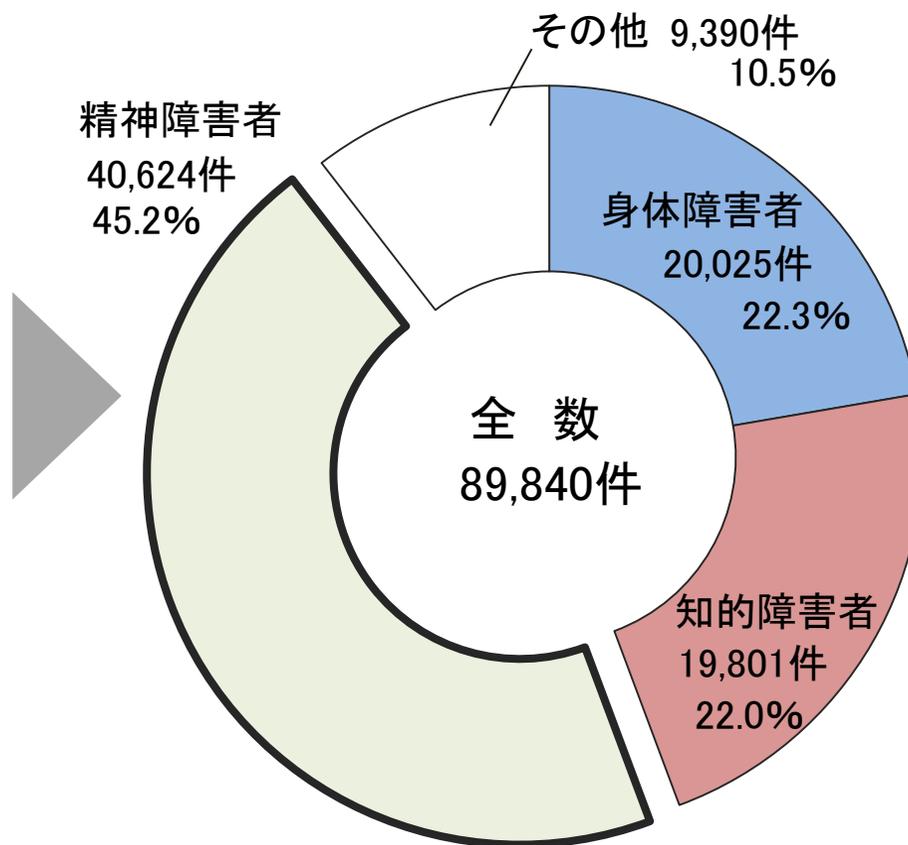
ハローワークにおける職業紹介状況(就職件数)

○ハローワークにおける障害者の就職件数を障害種別に見ると、特に精神障害者の就職件数が大幅に増加している。

平成22年度



令和2年度



障害者雇用対策について

障害者雇用義務制度等

○雇用義務制度

事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の障害者の雇用を義務づけ。

- ・民間企業 2.3% ・国、地方公共団体等 2.6% ・都道府県等の教育委員会 2.5%

○納付金制度

障害者の雇用に伴う事業主（常用労働者100人超）の経済的負担の調整。

- ・障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人 月額5万円徴収
 - ・障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人 月額2万7千円支給
- 100人以下の事業主には報奨金制度あり。

○納付金助成金制度

納付金を財源として障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給。

障害者雇用のための助成措置

○トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

障害者の常用雇用への移行を推進するため、ハローワーク等の紹介により原則3か月（精神障害者は6か月）のトライアル雇用を行う事業主に対して助成。

○特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者等を継続して雇用する事業主に対して助成。

○キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成。

労働局・ハローワークにおける支援

○職業紹介等（ハローワーク）

精神・発達障害者雇用トータルサポーター、難病患者就職サポーターなどの多様な障害特性に対応した専門職員を配置するなど、障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着支援指導等を実施。

○障害者向けチーム支援（ハローワーク）

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設等の職員、その他の就労支援者とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○企業向けチーム支援（ハローワーク）

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関と連携し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（労働局）

障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定（愛称：もにす）。

職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

職場での適応に課題を有する障害者に対して、職場適応援助者（ジョブコーチ）が事業所を訪問等し、職場での課題を改善し、職場定着を図るためのきめ細かな人的支援を実施。

* 主な支援内容

- 障害者向け…職場内コミュニケーション、作業遂行力の向上支援など
- 事業主向け…職務内容の設定、指導方法に関する助言など

障害者就業・生活支援センターにおける支援

身近な地域において雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関のネットワークを形成し、就業面と生活面にわたる一体的な支援を実施。

- * 主な支援内容 ①就業支援…就業に向けた準備支援、求職活動、職場定着支援など障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ②生活支援…生活習慣形成、健康管理等の日常生活の自己管理に関する助言 住居、年金、余暇活動など生活設計に関する助言など

地域障害者職業センターにおける支援

障害者に対して作業能力向上、労働習慣の体得等の支援を行うほか、事業主に対して障害者雇用に関する相談・援助を実施。

障害者雇用率制度について

障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を確保することとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主に障害者雇用率達成義務等を課すことにより、それを保障するものである。

■ 民間企業における雇用率設定基準

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{対象障害者である常用労働者の数} + \text{失業している対象障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※ 短時間労働者は、原則、1人を0.5人としてカウント。

※ 重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。短時間重度身体障害者、短時間重度知的障害者は1人としてカウント。

■ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率

一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。

(参考) 現行の障害者雇用率 (令和3年3月1日から)

<民間企業>

民間企業 = 2.3%

特殊法人等 = 2.6%

<国及び地方公共団体>

国、地方公共団体 = 2.6%

都道府県等の教育委員会 = 2.5%

法定雇用率の対象となる障害者の範囲の変遷

昭和51年、身体障害者を対象とする雇用率制度を創設。平成10年には、知的障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加。さらに、平成30年4月から、精神障害者を法定雇用率の算定基礎の対象に追加(※)。

※ 施行後5年間は激変緩和措置として、労働者(失業者を含む。)の総数に対する身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者(失業者を含む。)の総数の割合に基づき、障害者の雇用の状況その他の事情を勘案して定める率とする。

各企業が雇用する障害者の割合(実雇用率)を計算する際の対象には、知的障害者を昭和63年に、精神障害者を平成18年に追加。

知的障害者

実雇用率に追加

知的障害者を雇用した場合は身体障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」と「知的障害」

精神障害者

実雇用率に追加

精神障害者を雇用した場合は、身体障害者又は知的障害者を雇用した者とみなす。

法定雇用率の算定基礎の対象

「身体障害」と「知的障害」と「精神障害」

身体障害者

法定雇用率の算定基礎の対象
「身体障害」のみ

昭和51年
10月

昭和63年
4月

平成10年
7月

平成18年
4月

平成30年
4月

法定雇用率の変遷

施行時期	国及び地方公共団体	民間企業	特殊法人
昭和35年7月 1960年	現業的機関 : 1.4% 非現業的機関 : 1.5%	現業的事業所 : 1.1% 非現業的事業所 : 1.3%	現業的事業所 : 1.3% 非現業的事業所 : 1.5%
昭和43年10月 1968年	現業的機関 : 1.6% 非現業的機関 : 1.7%	1.3%	1.6%
昭和51年10月 1976年	現業的機関 : 1.8% 非現業的機関 : 1.9%	1.5%	1.8%
昭和63年4月 1988年	現業的機関 : 1.9% 非現業的機関 : 2.0%	1.6%	1.9%
平成10年7月 1998年	国及び地方公共団体 : 2.1% 教育委員会 : 2.0%	1.8%	2.1%
平成25年4月 2013年	国及び地方公共団体 : 2.3% 教育委員会 : 2.2%	2.0%	2.3%
平成30年4月 2018年	国及び地方公共団体 : 2.5% 教育委員会 : 2.4%	2.2%	2.5%
令和3年3月 2021年	国及び地方公共団体 : 2.6% 教育委員会 : 2.5%	2.3%	2.6%

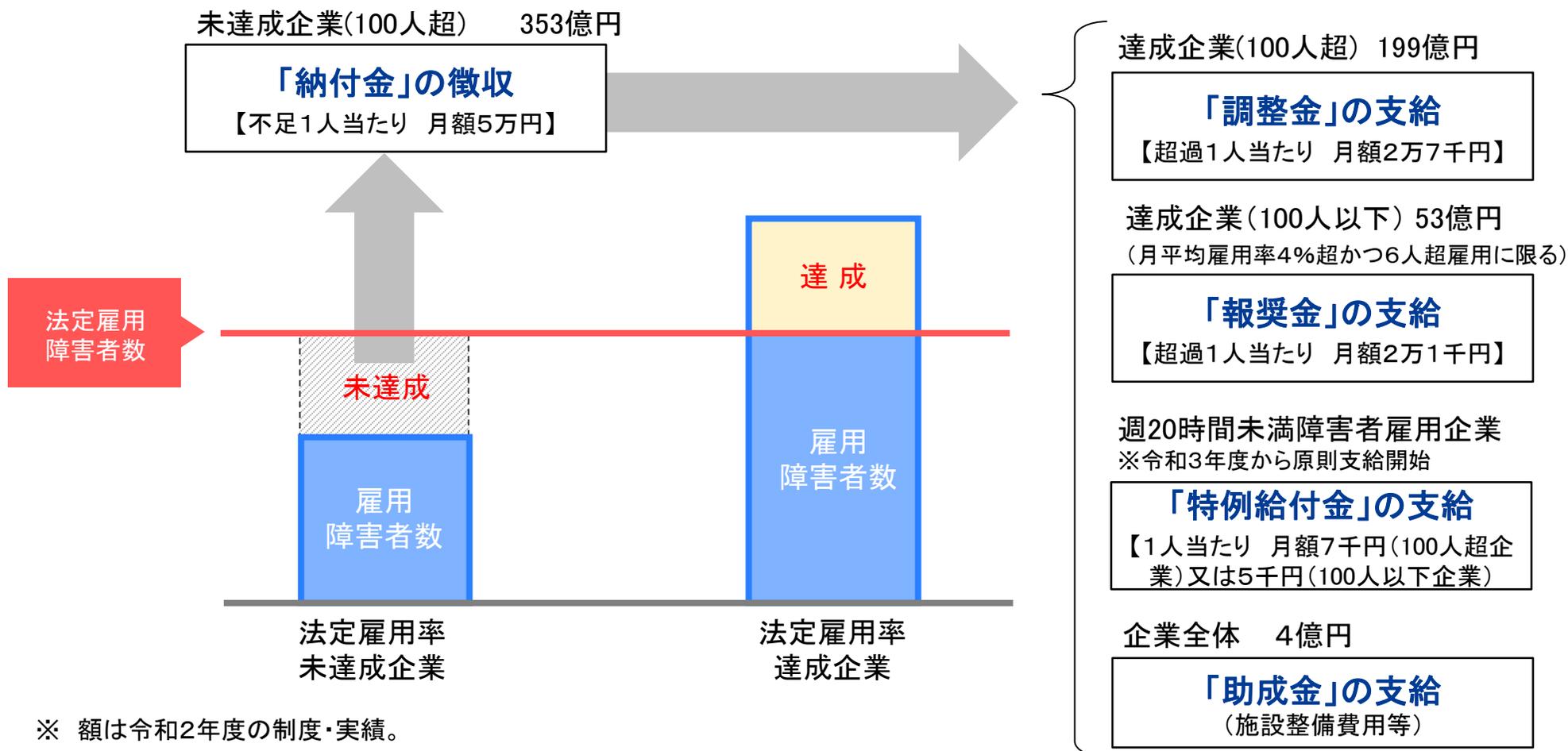
※ 昭和51年10月まで民間企業は努力義務。

※ (現業的機関): 郵政省、林野庁、大蔵省造幣局及び印刷局等の身体障害者が比較的従事しにくい作業を内容とする職種が多い機関

(非現業的機関): 現業的機関以外

障害者雇用納付金制度について

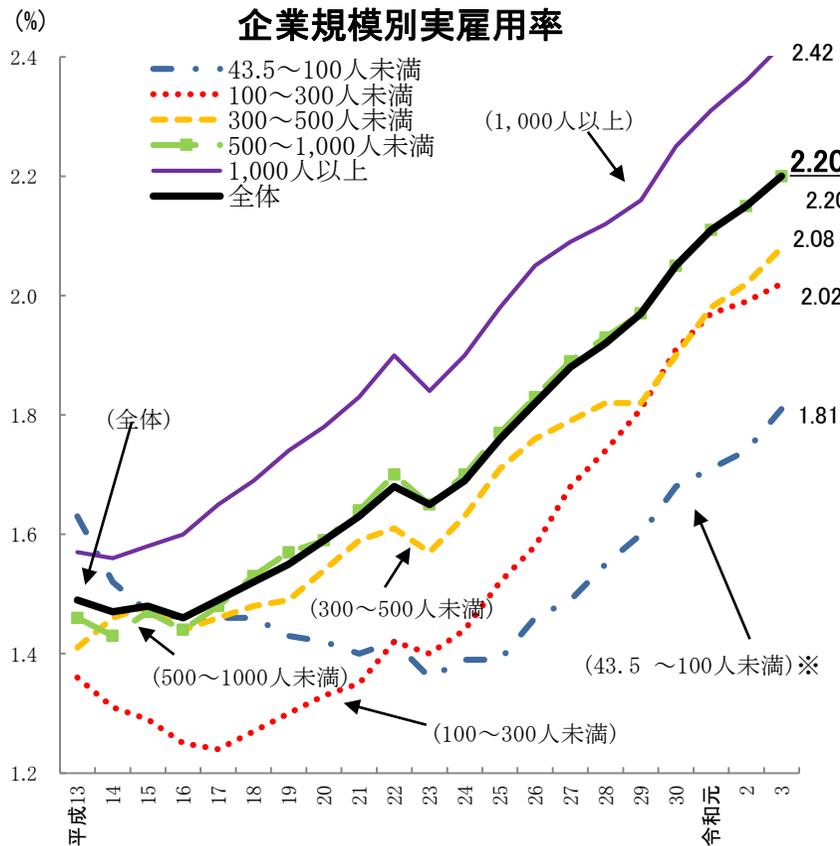
- 全ての事業主は、**社会連帯の理念**に基づき、障害者に雇用の場を提供する共同の責務を有する。
- 障害者の雇用に伴う**経済的負担を調整**するとともに、障害者を雇用する事業主に対する助成・援助を行うため、**事業主の共同拠出**による納付金制度を整備。
 - 雇用率未達成企業(常用労働者100人超)から**納付金**(不足1人当たり原則月5万円)を徴収。
 - 雇用率達成企業に対して**調整金**(超過1人当たり月2万7千円)・報奨金を支給。



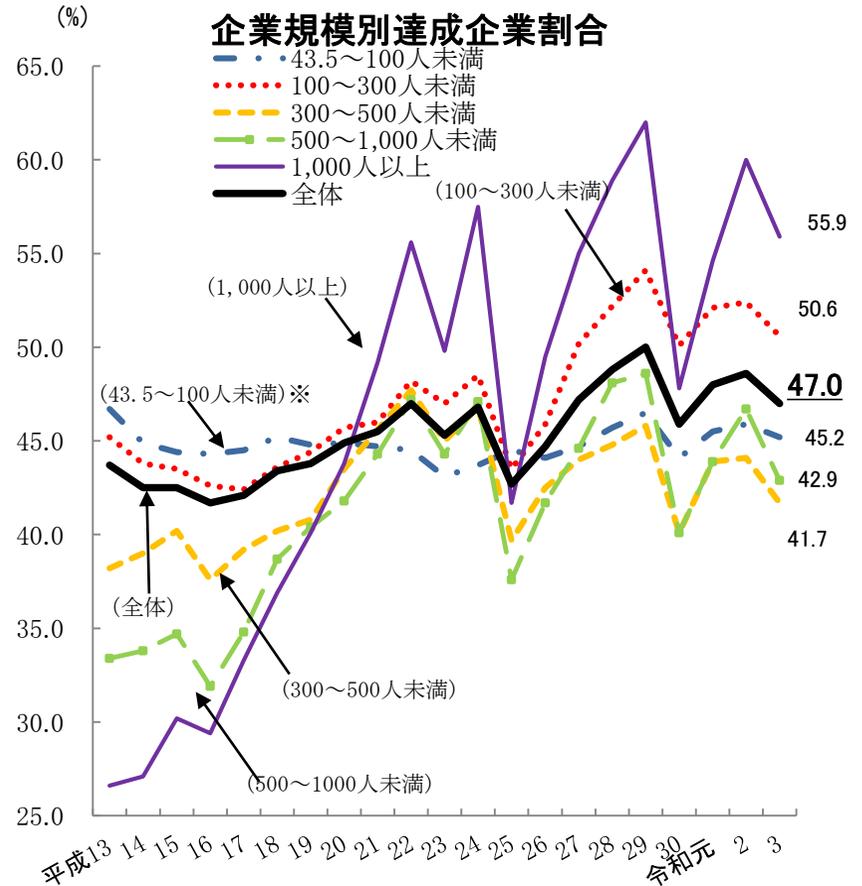
障害者雇用の現状

障害者の雇用の状況(企業規模別)

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

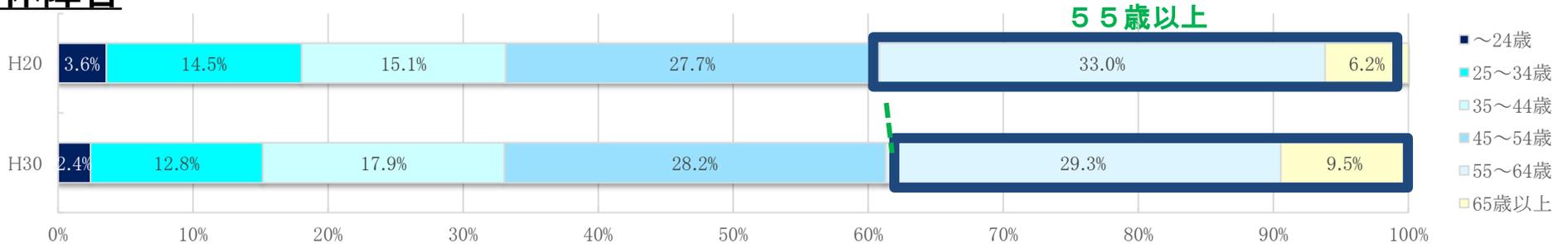


※平成24年までは56～100人未満、平成29年までは50～100人未満
 ※令和2年までは45.5～100人未満
 ※令和3年からは43.5～100人未満

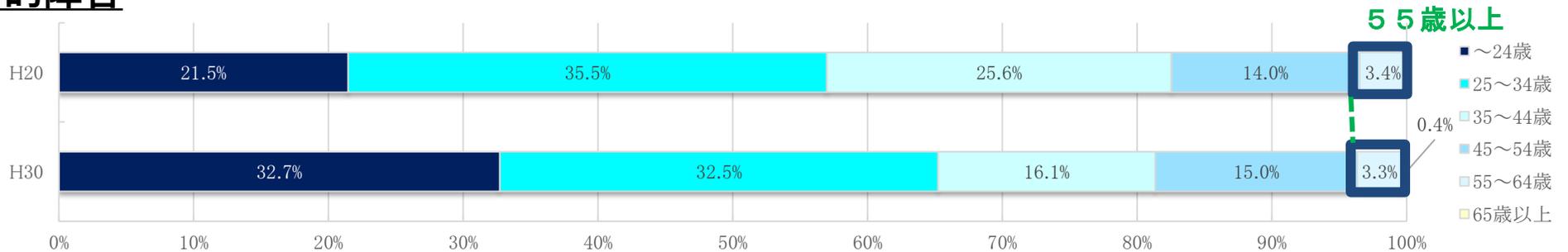
障害者の年齢別雇用者割合について(障害種別)

- 身体障害の雇用者は、依然として55歳以上の労働者の割合が大きい傾向。
- 知的障害や精神障害の雇用者は、全体として若年層が増加傾向にある中で、55歳以上の労働者の割合は依然として限定的とみられる。

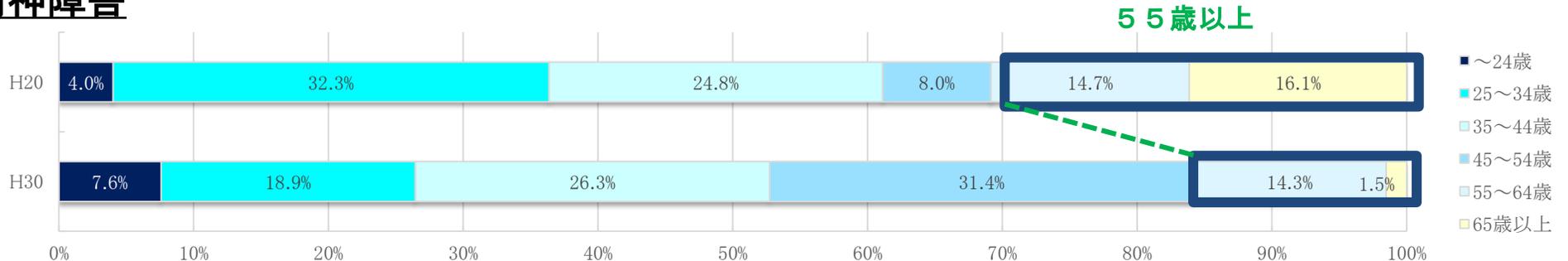
身体障害



知的障害



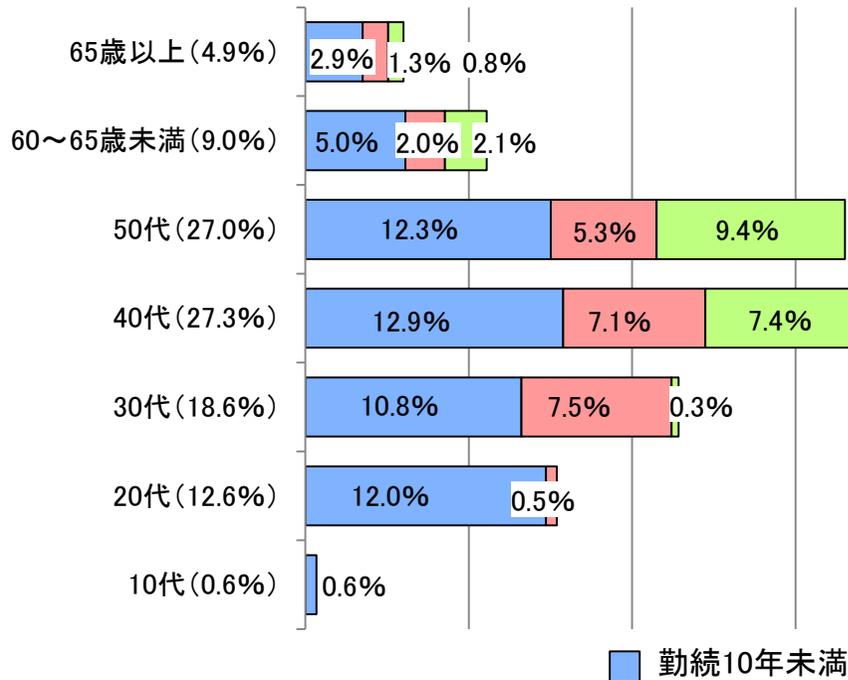
精神障害



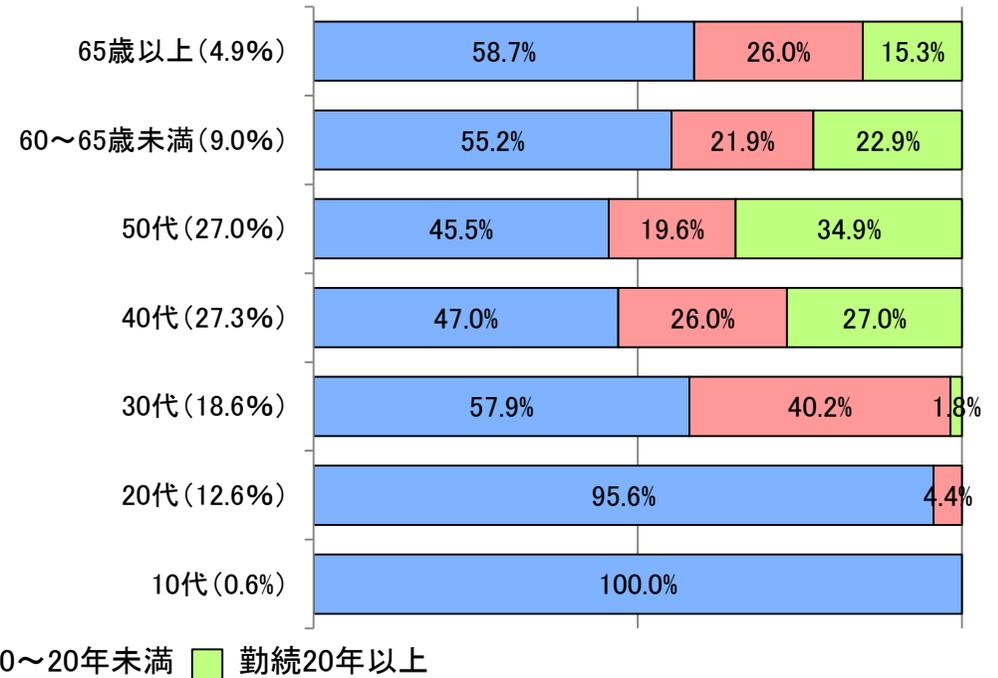
障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

- 身体障害者については、年齢があがるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 60歳以上については就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞

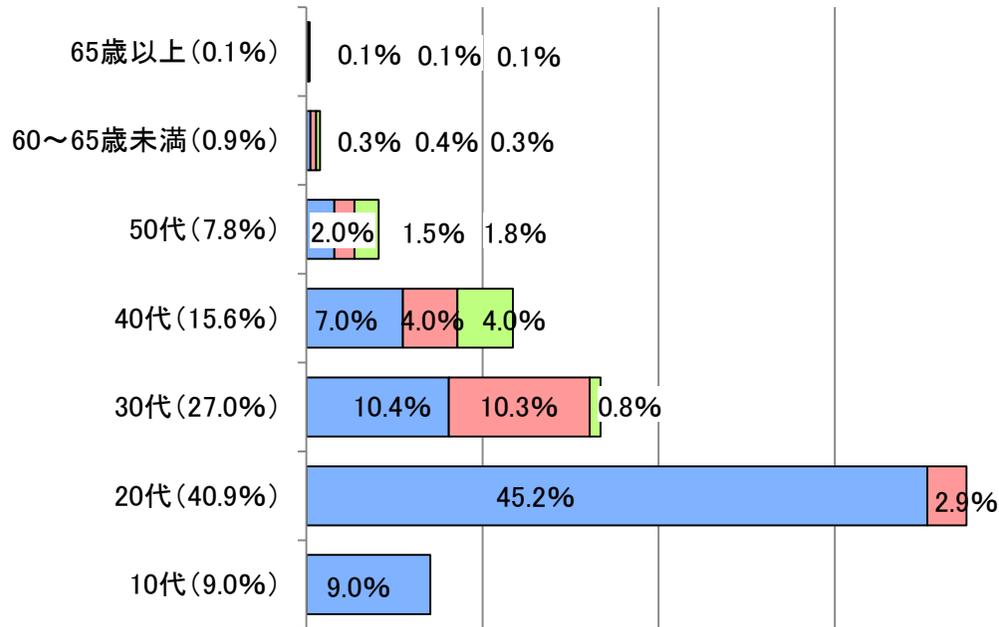


- ※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。
- ※ 「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。
- ※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。
- ※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。中途障害者の場合における「勤続年数」は、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

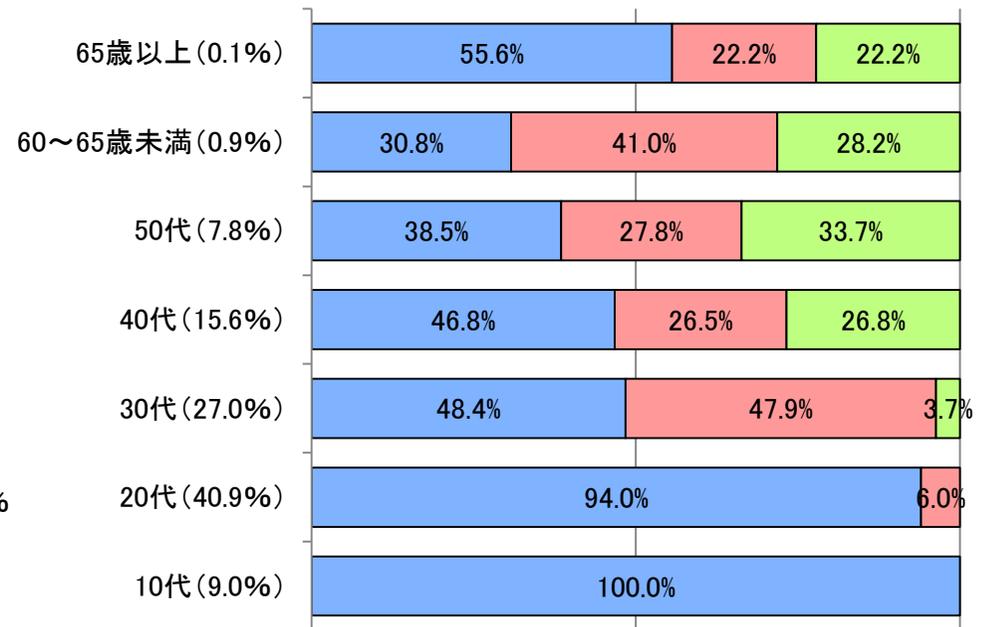
障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

- 知的障害者については、年齢が上がるにつれて勤続年数も長期化していく傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、週所定労働時間20時間以上に限定してサンプルを抽出している。

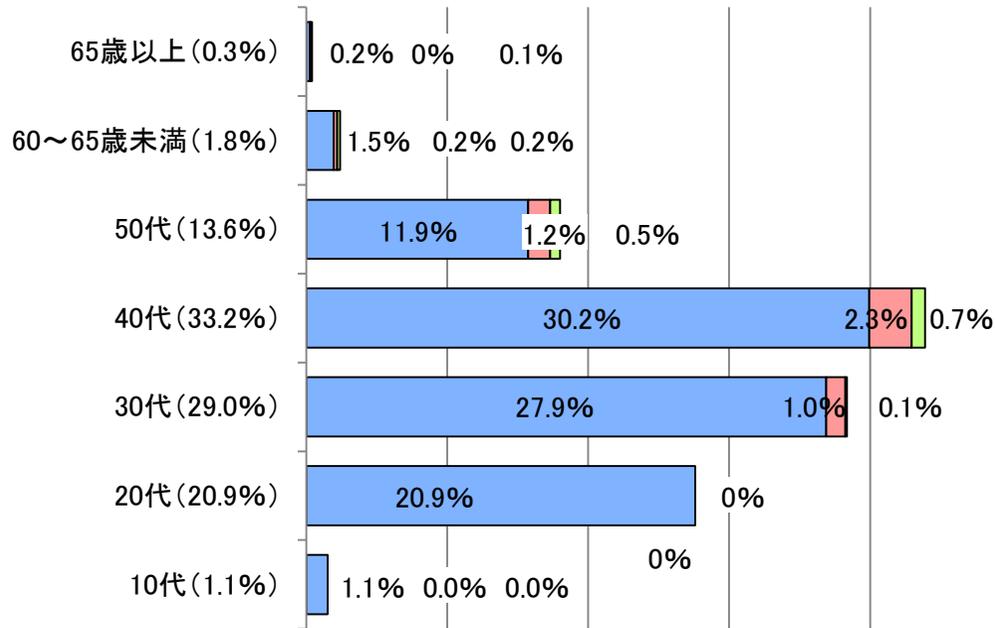
※ 縦軸()内の数値は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

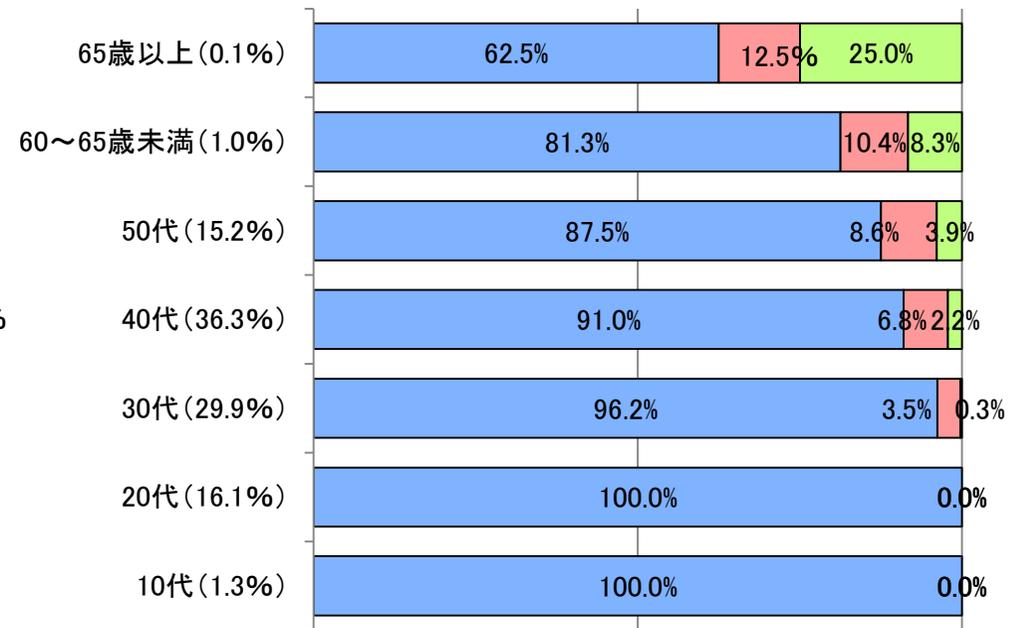
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

- 精神障害者の場合、全年齢において勤続年数が短いですが、年齢があがるにつれて、勤続年数が長い者の割合もやや増加している傾向。
- 50代以上については、就業者数が急激に減少する。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



■ 勤続10年未満 ■ 勤続10～20年未満 ■ 勤続20年以上

※ 厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」の調査票情報を職業安定局障害者雇用対策課において特別集計して作成。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に()で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 65歳以上の各回答項目の該当者は、10人以下である点に留意。

障害者雇用対策

障害者雇用の促進に向けた支援策の主な流れ(全体像)

障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーションと障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスとの連携が中心となり、障害者雇用の促進に向け、**地域における一貫した障害者の就労支援**を実施。

○：主に障害者本人に対する支援施策
◎：事業主に対する支援施策(障害者と事業主双方を支援するもの含む)

ハローワーク(544カ所)

- 福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進
- 職業訓練(個人の特性や希望に対応)
- 就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、発達障害者支援センター、難病相談支援センター等と連携(チーム支援)して1人1人の特性を踏まえた支援
- ◎ 精神障害者雇用トータルサポーターや、発達障害者雇用トータルサポーターによる専門的支援
- 就職支援ナビゲーター等による職業相談・紹介
- ◎ 求人公開、面接会開催等
- ◎ トライアル雇用(3ヶ月(精神障害は最大12ヶ月))
- ◎ 各種助成金(障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など)による支援
- ◎ 職場適応指導

地域障害者職業センター(47カ所+5支所)

- 本人への職業準備支援
- ◎ 研修・セミナー等の開催
- ◎ 雇用マニュアルや好事例の紹介
- ◎ ジョブコーチによる支援
- ◎ リワーク支援 ※主治医とも連携
- 職場への適応に関して助言等

障害者就業・生活支援センター(336カ所)

- 職場実習のあっせん等就業に向けた支援
- 本人への職業生活の自立に必要な生活支援
- ◎ 事業主支援(雇用管理についての助言など)
- 日常生活や職場での悩みなどをサポート



(一般就労を希望する者で生活支援の必要性が高い者等については、市区町村の支給決定を経て、次の障害福祉サービスの利用が可能)

就労移行支援事業(2,999カ所)

- 就労訓練
- 求職活動支援、職場開拓
- ◎ 職場定着支援

就労定着支援事業(1,274カ所)

- ◎ 職場定着支援(3年間)

就労継続支援A型事業(3,841カ所)

就労継続支援B型事業(13,403カ所)

通常の事業所で雇用されることが直ちに困難である者に対して、就労の機会を提供し、働きながら一般就労に必要な知識、能力等の向上に必要な訓練等を実施

就職準備段階

マッチング段階

就職

職場適応段階

就職後
半年程度

定着段階

休職

障害者雇用促進法に基づく
職業リハビリテーション

障害者総合支援法に基づく
就労系障害福祉サービス

本人

※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

ハローワークにおける障害者雇用の促進

- ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っている。
- また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っている。
- いずれにおいても、地域の関係機関と連携し、必要に応じて支援チームを結成して取り組んでいる。



労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



雇用率達成指導・雇入れ支援等

【雇用率達成指導】

- ・ 障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

【企業向けチーム支援】

- ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

【各種助成金制度】

- ・ 障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
- ・ 障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

【認定制度】

- ・ 障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定

【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・ 精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

担当者制によるきめ細かな就職支援

【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・ 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制（ケースワーク方式）によりきめ細かく就職支援

【障害者向けチーム支援】

- ・ 障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

障害者

「自分の能力を発揮したい」
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

マッチング支援

- ・ 職業紹介
- ・ 就職面接会
- ・ 就職説明会

事業主

「障害者に活躍してもらいたい」
「ニーズに合った労働者を採用したい」

「ハローワークの紹介状況」

(令和2年度)

新規求職申込件数：211,926件
就職件数89,840件

「民間企業の障害者雇用状況」

(令和3年6月1日)

雇用障害者数：59.8万人
実雇用率：2.20%

「障害者向けチーム支援」の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

就職を希望している
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み



就職後の職場定着
職業生活の安定

障害者就労支援チーム

主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校等

その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関（※）等



就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

就職準備段階	職業紹介	就職後
<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援計画の作成 ・地域障害者職業センターによる職業評価の実施 ・職場実習、職業訓練の実施等 	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の障害特性に応じた職業紹介 ・個別求人開拓の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場訪問による職場定着支援 ・ジョブコーチ支援の実施等 ・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援

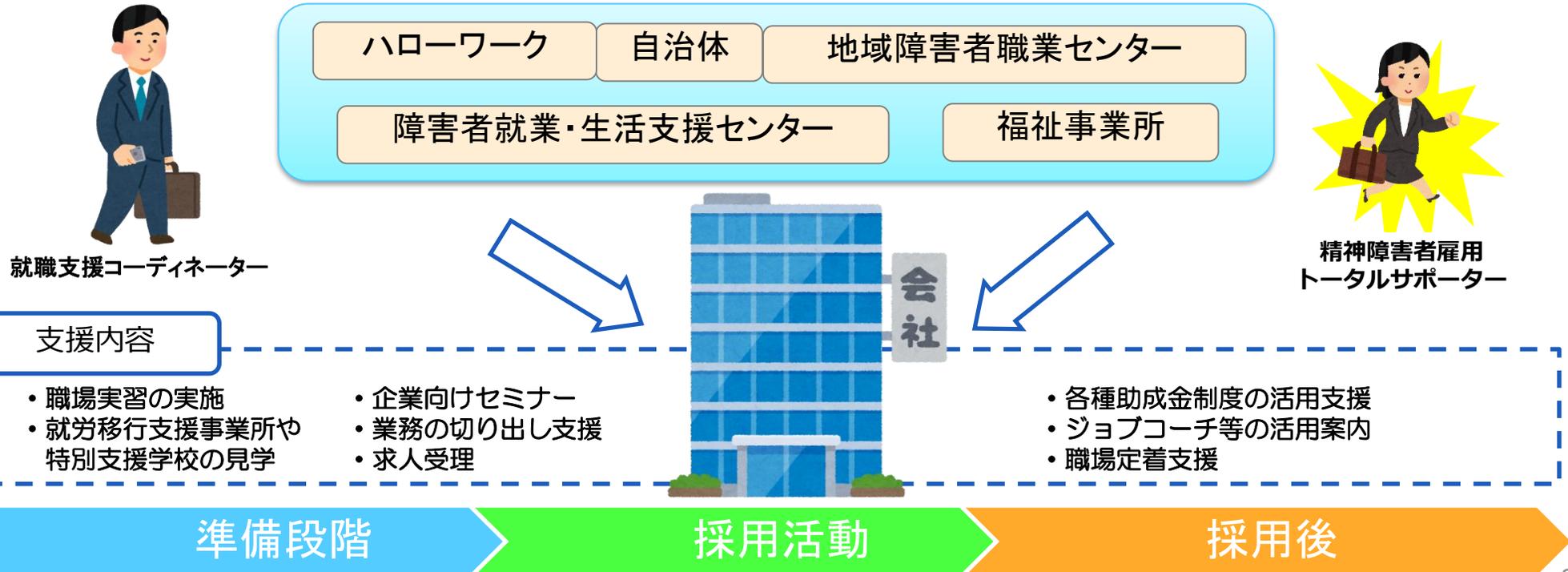
（※）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

企業向けチーム支援の実施

- 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、HWが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

障害者雇用推進チーム

- 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター」や「精神障害者雇用トータルサポーター」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



地域障害者職業センターの概要

- 地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県(ほか支所5か所)に設置。
- 障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。また、地域の関係機関に対して、職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施。

○ 職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。(利用者数:26,326人)

○ 職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。(支援対象者数:1,917人、就職率:69.1%)

○ 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。(支援対象者数:2,656人、職場定着率:89.3%)

○ 精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。(職場復帰支援対象者数:1,943人、復職率:86.7%)

○ 事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。(支援対象事業所数:15,766事業所)

○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

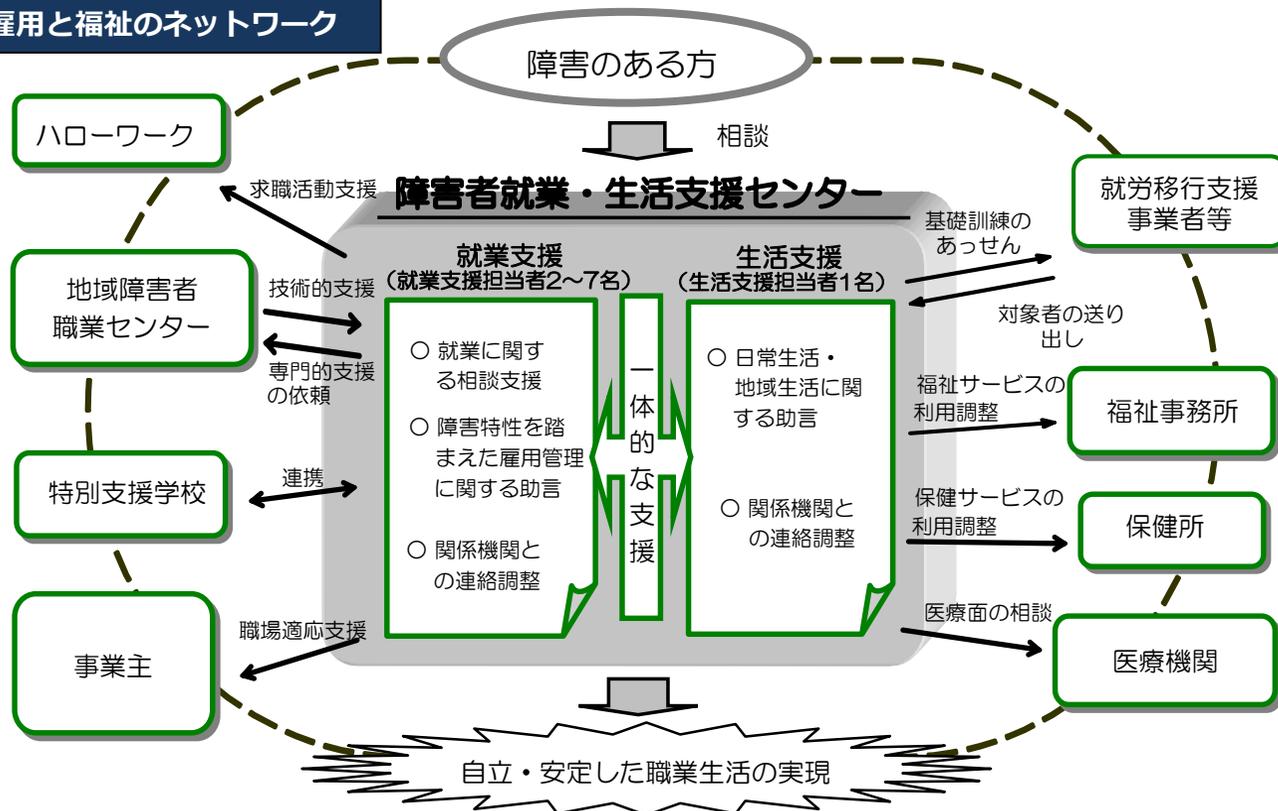
障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

(助言・援助実施関係機関における障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の数:1,888機関)

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3年4月現在 336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%

障害者雇用と障害者福祉の連携

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。

- 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

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。

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。

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人

(内訳: 身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万)

(内訳: 身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人)

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約 **32.0%** 就労系障害福祉サービスの利用が約 **31.4%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和元年は約2.2万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.4万人
 - ・就労継続支援A型 約 7.2万人
 - ・就労継続支援B型 約26.9万人
- (令和2年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/H15	1.0
2,460人/H18	1.9倍
3,293人/H21	2.6倍
4,403人/H22	3.4倍
5,675人/H23	4.4倍
7,717人/H24	6.0倍
10,001人/H25	7.8倍
10,920人/H26	8.5倍
11,928人/H27	9.3倍
13,517人/H28	10.5倍
14,845人/H29	11.5倍
19,963人/H30	15.5倍
21,919人/R1	17.0倍

企業等

雇用者数

約57.8万人
(令和2年6月1日)

※45.5人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

103,163件
※A型:19,388件
(令和元年度)

13,269人/年
(うち就労系障害福祉サービス **7,075人**)

714人/年

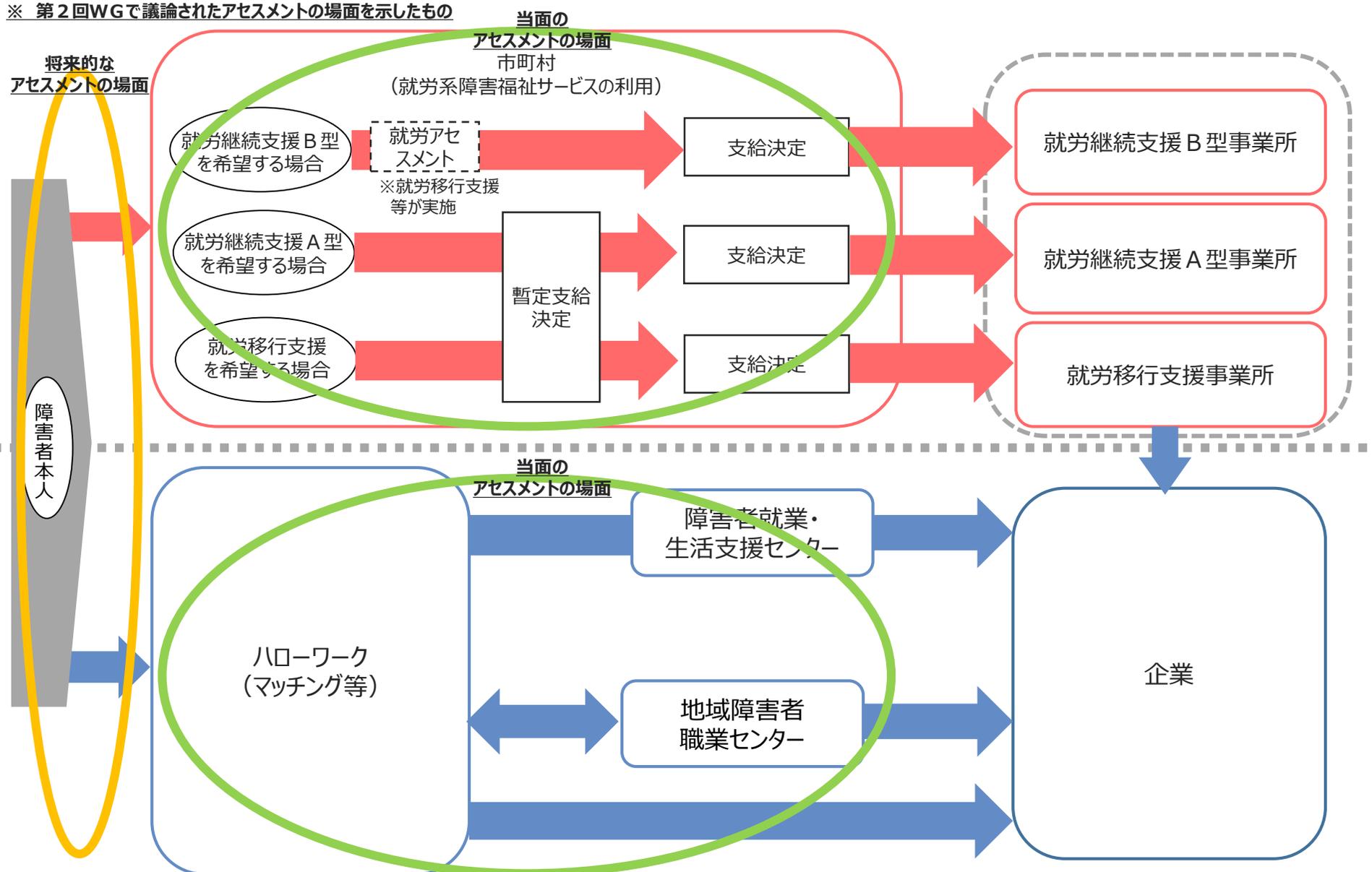
特別支援学校
卒業生22,515人(令和2年3月卒)

就職

就職 **7,204人/年**

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）

※ 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



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。

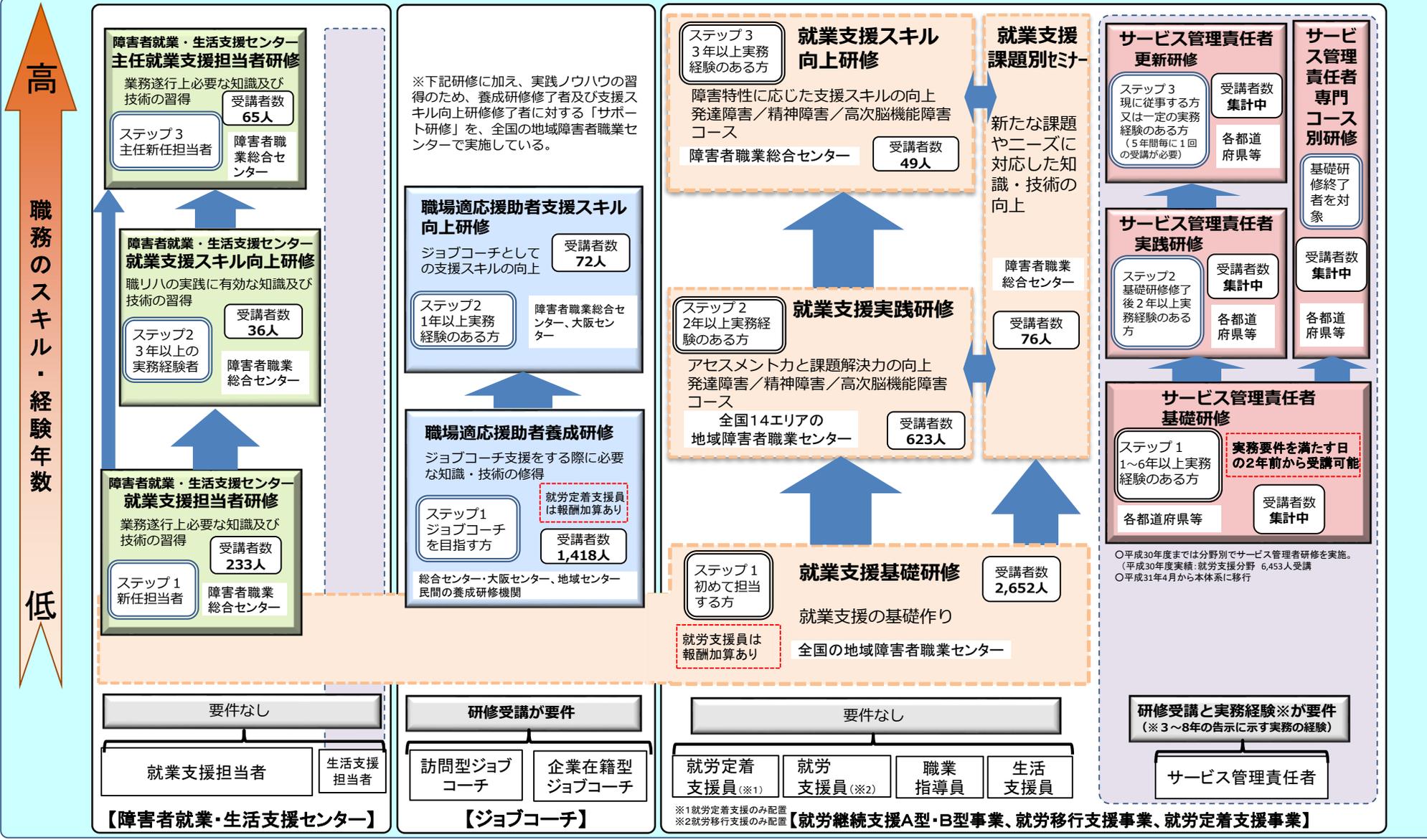
研修実施手法

- ・ 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。

現行の専門人材の研修体系イメージ図

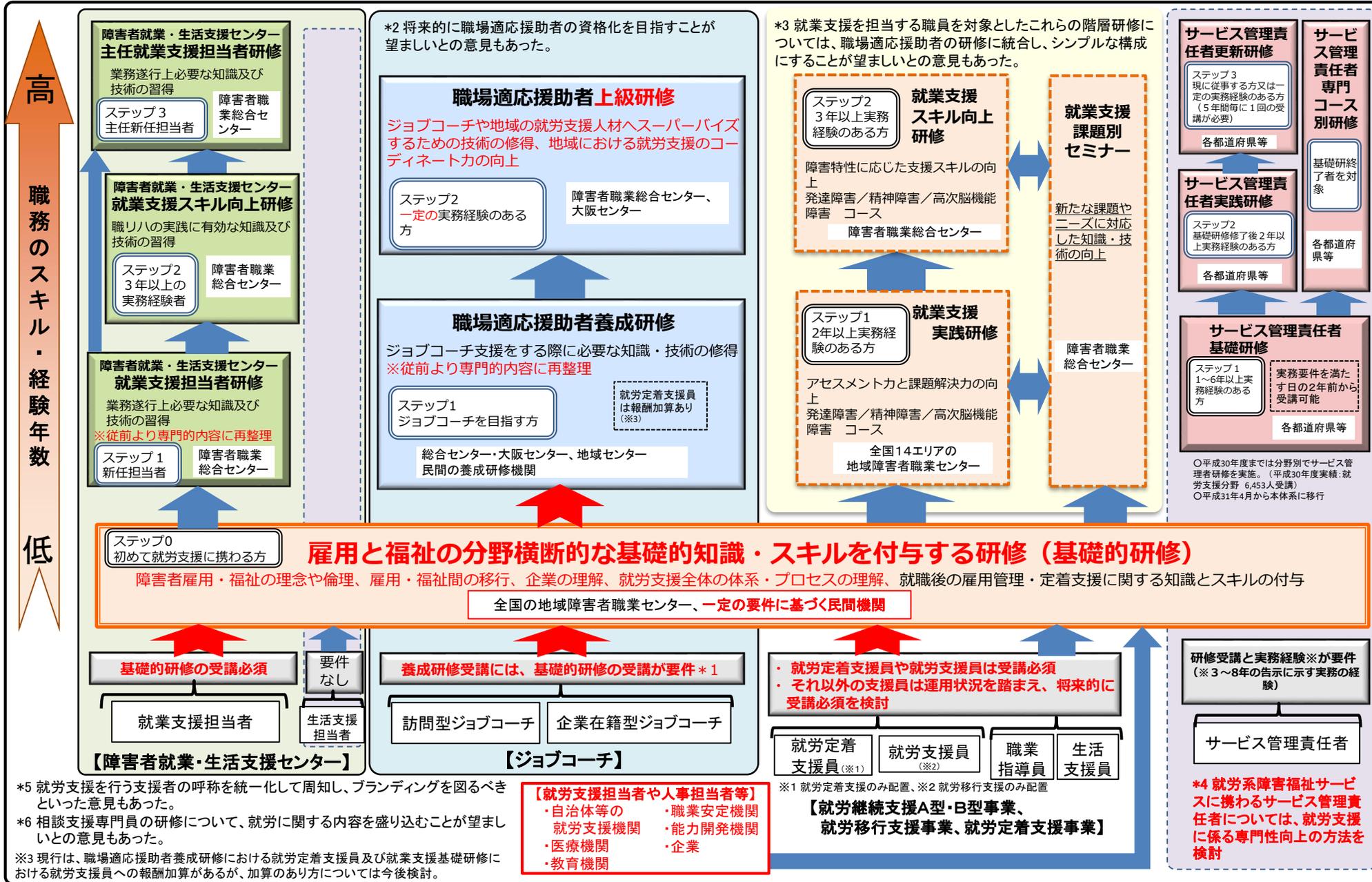
※「受講者数」は、令和元年度の実績

※第1回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 資料3



※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



※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	ケア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、

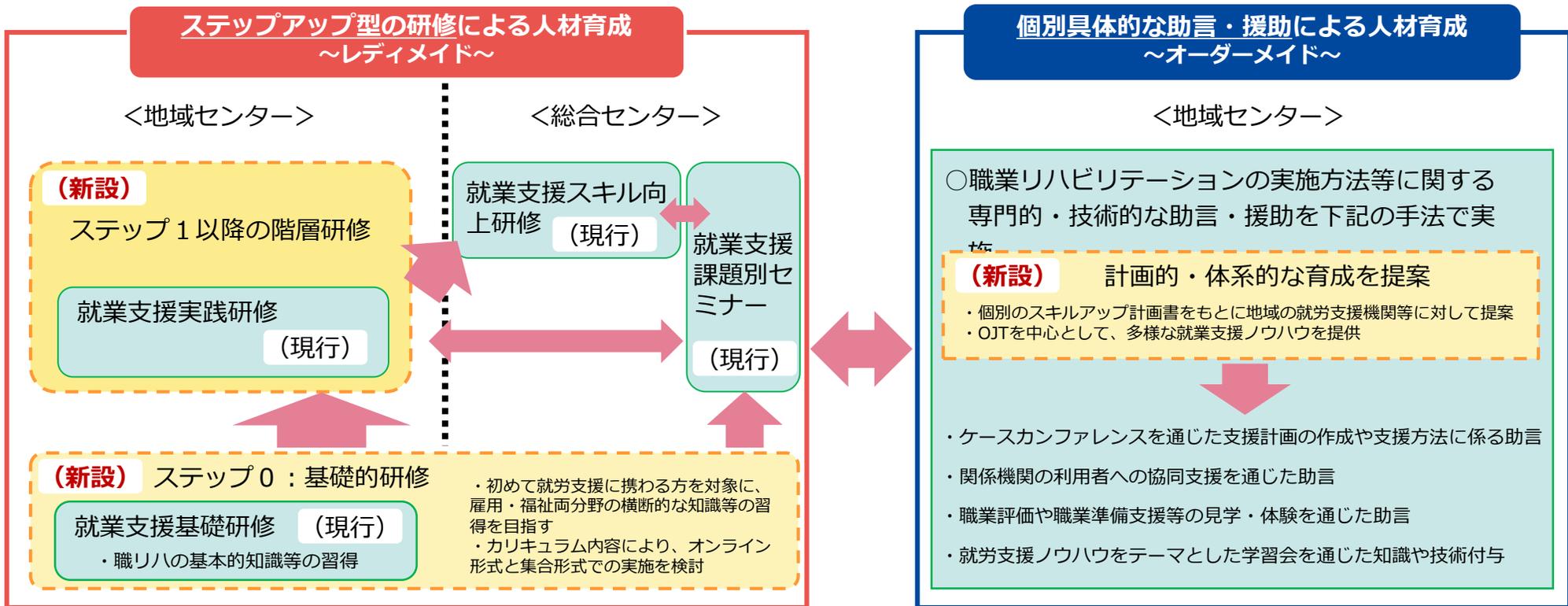
- 地域障害者職業センターは、地域の支援力向上を図るため、各支援機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることが必要。

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。

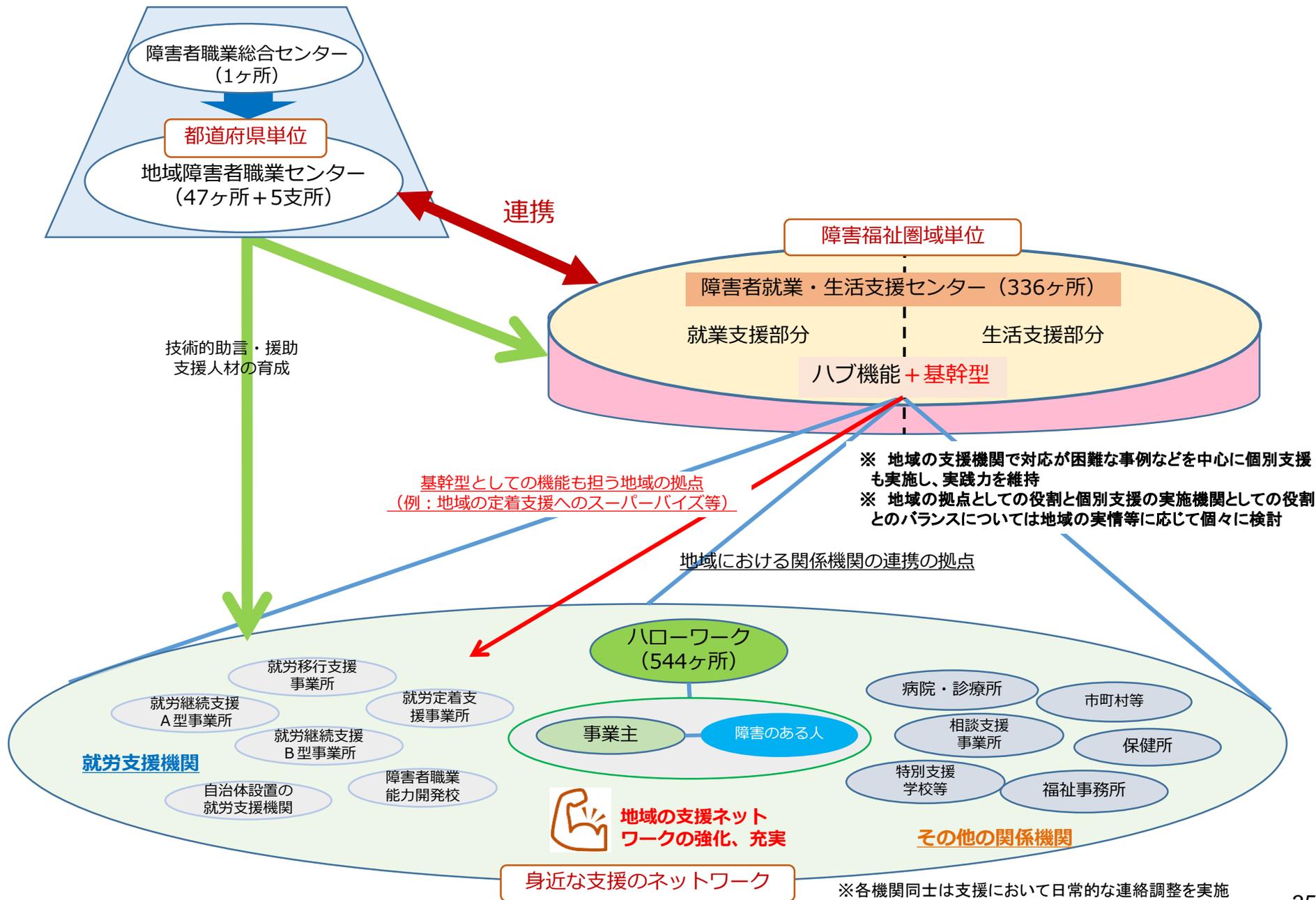


※新たな体系を構築した場合も、ステップアップ型の研修構造は継続（点線枠は新設を想定）

※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

今後の地域の関係機関の連携イメージ



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。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

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）の在り方 関係部分①

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）の在り方については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和3年6月8日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

アセスメントの在り方についての課題

- 障害者にとってどのような福祉施策や雇用施策のサービス等がふさわしいかの判断が現場の個々の担当者に任せられているのではないか
- そのため、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られていない場合もあるのではないか
- ハローワークにおいても、来所した障害求職者に対して、必ずしも統一的な評価の下、求職活動の支援が開始されているとは言えない状況にある

アセスメントの在り方の方向性

- 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の実施が望ましい
- 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について、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る

当面の対応策の実施内容

アセスメントの目的

- 障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納得感のあるサービス等を提供するために実施するもの
- 障害者本人の能力のみならず、環境面で何が必要かを明らかにすることも重要
- アセスメントのプロセスや結果が障害者本人と共有されることにより、本人にとっても、自己理解を深め、必要な支援を検討する際の一助となるもの
- 本人の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、特定のサービス等への振り分けを行ったりするものにならないよう留意する必要

アセスメントの対象者

- 実施を希望しない場合を除き、障害や就労能力の程度にかかわらず、職業経験を有する者等も含め広くアセスメントを実施することが重要
- 雇用施策においては、例えばハローワークで職業紹介を希望する者について、どのような状況ならアセスメントが必要で、どのように実施するのか具体的な整理が必要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

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）の在り方 関係部分③

アセスメント結果の活用

- 雇用支援の現場では、特に、職業経験を積んでいない者であって就労系障害福祉サービスを介さずに直接一般就労を希望する者、中途障害者など障害発生後始めて就労する者、職業経験はあるが一定期間就労していない者、離転職を繰り返す者を中心に、求職活動に入る前に、必要な者に対しては一定アセスメントを実施し、アセスメントの結果を参酌しながら、職業指導等を実施することを検討
- アセスメントの結果については、本人にフィードバックし、自己理解を促すことも必要

アセスメントの実施方法や運用面での留意点

- 障害者本人との面接や関係機関等からの情報収集に加えて、標準的なツールを活用
- 把握した事実をどのように解釈するかは重要かつ困難な課題であることを踏まえ、例えばケース会議等を通じて、障害者本人や関係者の視点も踏まえて検討していく必要
- アセスメントの結果については、関係者で共有し、サービス等の利用の開始後にも、実施機関等に引き継がれることが望ましい
- 福祉分野で行うアセスメントに係る雇用分野との連携として、例えば、地域障害者職業センターがアドバイスをする

アセスメントの実施主体や質の担保

- アセスメントの質を担保するには、アセスメントする人材の能力・スキルが最も重要であることから、その育成、確保についても併せて検討する必要

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分①

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」(令和3年6月8日とりまとめ)において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

障害者就労を支える人材の育成・確保についての課題

- 雇用と福祉のそれぞれの現場において、障害者の就労支援に携わる人材の両分野の基礎的な知識やスキルが不十分。
- 各就労支援機関の役割として求められる知識やスキルを身につけた専門人材育成のための実践的な研修の機会が限られている。
- そのため、福祉と雇用の切れ目のない支援が行われにくくなっていると同時に、専門人材が質・量ともに不足している。

障害者就労を支える人材の育成・確保の方向性

- 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する。
- 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する。
- 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の確保を図る。

当面の対応策の実施内容

基礎的研修の対象者や研修体系・内容

- 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者は受講を必須とするべき。職場適応援助者養成研修の受講は、基礎的研修の受講を要件とするべき。
- 就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員は受講を必須とするべき。就労継続支援A型・B型を含めそれ以外のすべての支援員は、将来的な受講必須を検討。
- 講習の質の確保とともに、より多くの受講枠を確保する工夫などが必要。
- 対人援助スキルだけでなく対企業支援スキルに関する内容を入れるべき。
- 障害者を企業につなぐ人材を対象として研修内容を検討してはどうか。
- 雇用と福祉が互いの立場で互いの施策や支援体系を理解することも重要。

階層研修の対象者や研修体系・内容

- 基礎的研修の内容を踏まえ、専門人材として専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要。
- 実践的な内容や選択科目を取り入れることも必要。
- 受講を促進するに当たっては、何らかのインセンティブが必要。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者就労を支える人材の育成・確保 関係部分③

基礎的研修の実施主体

- 量的な観点から、民間機関を活用していくべき。ただし、実施機関によって内容に偏りや差が生じないよう留意する必要。
- 研修の実施にあたって、高齢・障害・求職者雇用支援機構がセーフティネット機能を果たしていくことが望まれる。

人材確保の方策

- 専門人材の社会的認知度の向上、支援業務の具体的イメージや魅力の発信、専門家としてしかるべき水準の賃金を得られることが重要。
- 就労支援の現場は学生にとってイメージしにくいいため、高等教育において就労支援の現場実習等の機会を作ることや資格の取得も考えられる。
- 就労支援に携わる人材に対する何らかの資格化が急務であり、地域の就労支援体制の強化という視点も含めて検討してはどうか。
- 就労支援機関において、育成された専門人材が他の部署へ配属されないよう、本検討会で検討された趣旨等について法人の経営者等への理解の促進及び周知を十分に図るとともに、国が財源を投下すべき。

その他

- 専門人材の育成にあたり、全般的な障害者の就労支援に係る土台をもつ人材を育成し、その上で専門的な支援に関わる人材を育成・確保することが必要。

障害者の就労支援体系の在り方については、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和3年6月8日とりまとめ）において以下のとおりの整理がなされた。

課題と方向性

障害者の就労支援体系の在り方についての課題

- 地域の就労支援機関が実施している支援や、その成果についての情報を、障害者本人を含む関係者と十分に共有できていない。
- 障害者本人への支援に加え、障害者を雇い入れる企業等への支援ニーズに応える必要もある。

障害者の就労支援体系の在り方の方向性

- 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。
- ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意。
- また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要。

当面の対応策の実施内容

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

- 障害者就業・生活支援センターは、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地域の拠点として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図っていくことも求められる。
- 基幹型の機能として、地域の支援機関に対するスーパーバイズ的な役割も必要。これらの対応に当たっていくためには、困難事例を中心に、相当程度の個別支援を実施し、実践力を維持することが重要。
- 地域の拠点及び個別支援の実施機関という役割のバランスは、各センターの支援実績や地域の実情等に応じて、検討していくことが必要。
- 障害者就業・生活支援センターの連携拠点としての機能と地域障害者職業センターの高い専門性を相互補完的に持ち寄るなどの連携を進めることが求められる。
- 基幹型という概念に関し、困難事例が丸投げされないよう、どのようなケースに対応するのか精査が必要。
- 基幹型としての機能に加え、地域の拠点として機能していくためには、それに応じた人員体制の確保や財政支援も必要。
- 就労支援業務は委託事業であるという構造上、退職金積立等について法人が自己負担する必要がある、国

雇用施策・福祉施策それぞれの現行制度に関する課題

- 地域障害者職業センターについては、他の機関では対応が困難な事例への対応に加え、地域の支援力向上を図っていく取組として、各支援機関に対する職業リハビリテーションの関する助言・援助等に積極的に取り組んでいくことが求められる。