

PG C-01

就労支援施策の動向

令和5年度 サービス管理責任者研修・児童発達支援管理責任者指導者養成研修

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 佐藤 大作

- 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. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
4. その他の見直しについて
5. 労働分野における動向

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。等

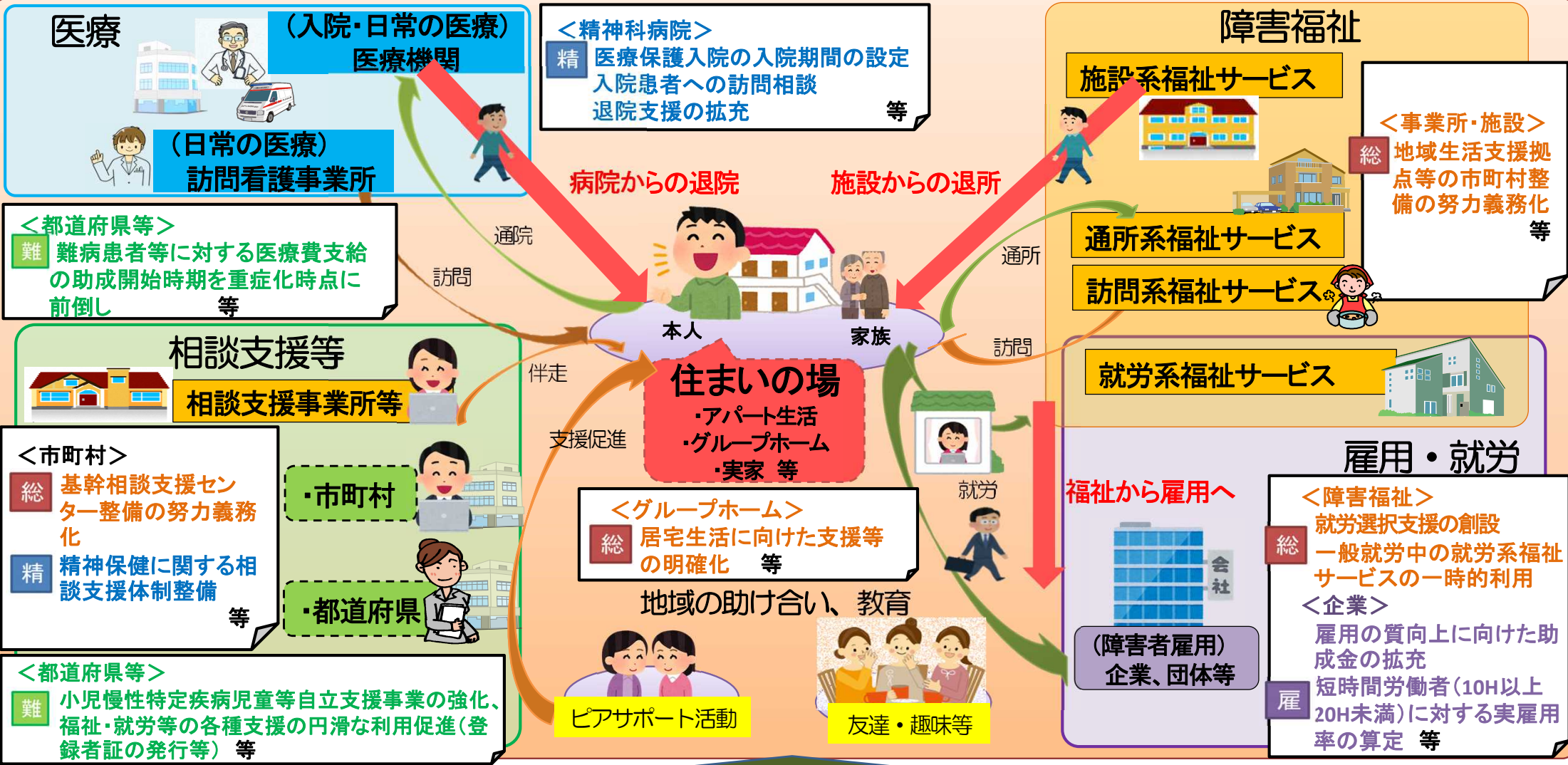
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

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

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. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
4. その他の見直しについて
5. 労働分野における動向

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**

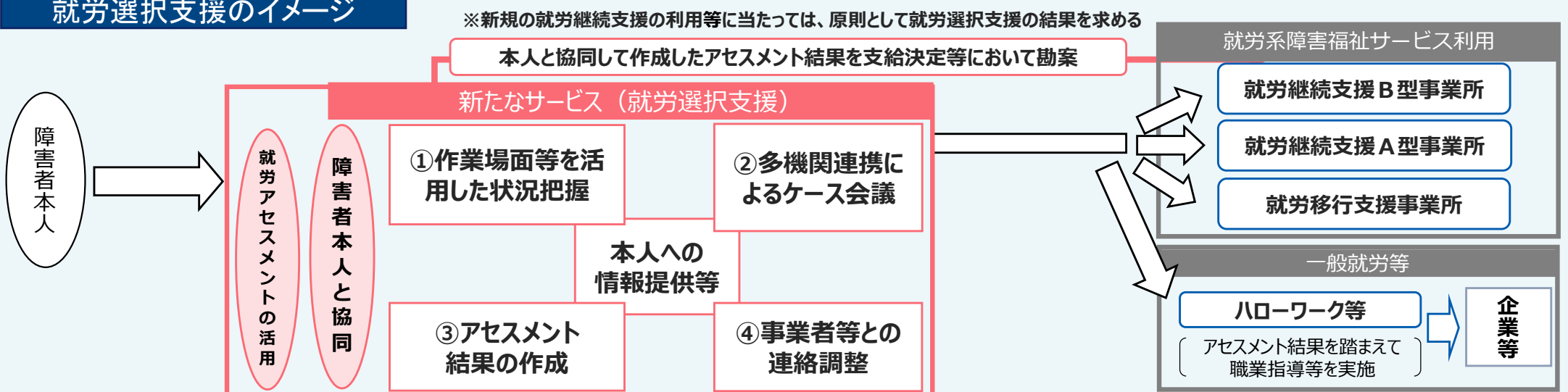
実施主体

- ・ 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、**利益収受の禁止**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



※今後、具体的な指定基準・報酬等を含め、支援の留意事項等の詳細を検討。

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。

就労選択支援の実施主体等

実施主体

- 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
- 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者を想定。

□ 中立性の確保、質の担保

- 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
- 市町村の協議会への参画

等を事業者を求める方向で、指定基準等を検討。

□ 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（R6年度を目途）
- 全国共通の研修を実施する体制を整備（R7年度を目途）
- 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

を進める。

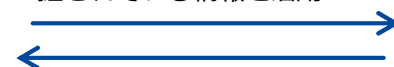
□ 計画相談支援との連携・役割分担

計画相談支援



- 利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割

就労選択支援利用までに把握されている情報を活用



アセスメント結果等の情報を踏まえて、サービス等利用計画(案)を作成

就労選択支援



- 障害者本人の就労先や働き方の選択を支援する役割

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）

現状

アセスメントが、業務として法令上位置づけられていない

B型利用前

課題①

実施主体や人材の面で、**専門的な支援体制の整備が必ずしも十分に行われていない。**

課題②

アセスメントにより整理した情報を、**その後の本人の働き方や就労先の選択に関する支援に十分つなげられていない。**

市町村に相談

就労移行利用申請

暫定支給決定

就労移行支援事業所等によるアセスメント

B型利用申請

支給決定

B型利用

B型利用後

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。**

支給決定更新

B型利用

3年後

就労移行支援A型一般就労

就労移行支援A型一般就労

今後の方向性

就労選択支援を法令上位置づける

市町村に相談

就労選択支援利用申請

支給決定

就労選択支援利用

B型利用申請

支給決定変更

B型利用

就労選択支援利用
※希望に応じて利用

B型利用

支給決定変更

支給決定更新等

B型利用

改善①

都道府県等による事業所指定、就労支援について一定の経験等を有する人材や研修を通じて育成した人材の配置により、専門的な支援を受けることが可能となる。

改善②

就労能力や適性、本人のニーズや強み、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項といった**本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携する**
⇒**本人にとって、より適切に就労・障害福祉サービスを選択することが可能となる。**

改善③

B型利用後も、希望に応じて新たなサービスを受けることができ、**就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能**となる。

※現行の就労アセスメントでは

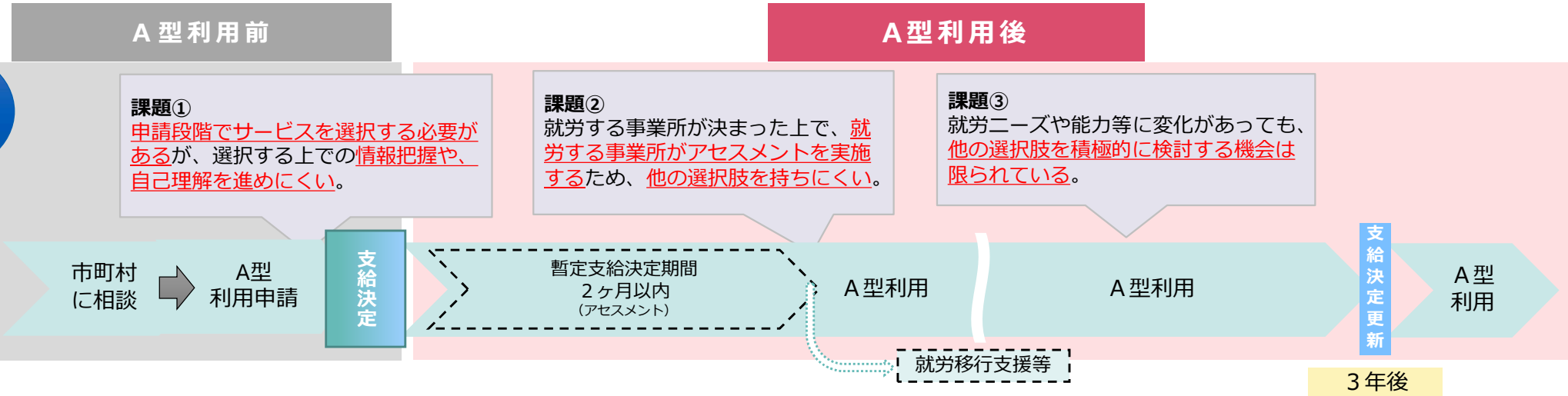
- ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級を受給者
- ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

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）

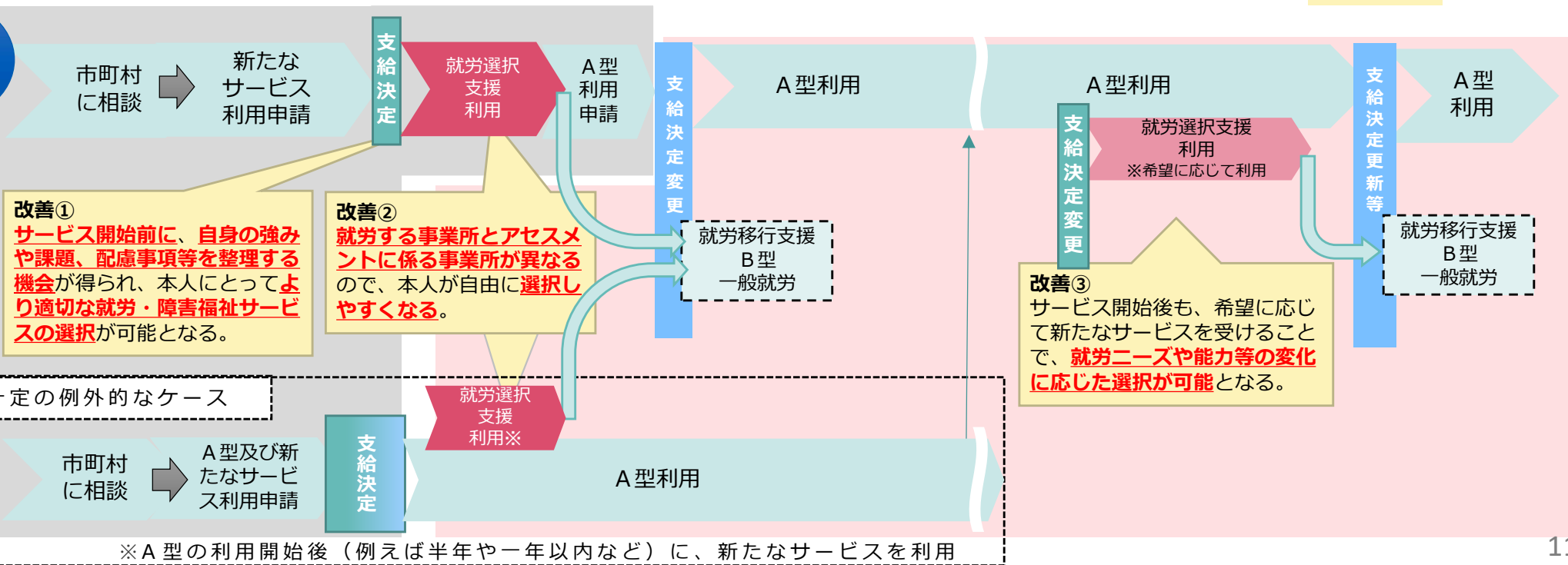
現状

就労する事業所がアセスメントを実施



今後の方向性

就労する事業所とは異なる事業所がアセスメントを実施



※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면을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か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至ったとのこと。

- 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。

就労選択支援事業所に4週間通所

概ね2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

概ね2週間程度

●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。

在籍するA型事業所等3日間

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. **一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について**
4. その他の見直しについて
5. 労働分野における動向

第五条 （略）

2～12 （略）

13 この法律において「就労移行支援」とは、就労を希望する障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、主務省令で定める期間にわたり、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

一般就労中の就労系障害福祉サービスの利用

従来より、民間企業等に就職した障害者の定着等に向けて、雇用施策や福祉施策による支援を行ってきた。今般の法改正では、これら既存の支援策に加えて、一般就労への移行や継続を障害者のニーズに応じて柔軟に支援するため、一般就労中の障害者でも、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることとしている。【令和6年4月1日施行】

法令上新たに位置づけ

1. 働き始めに段階的に時間を増やす場合

- 企業等での働き始めに、**週10～20時間未満から段階的に勤務時間を増やす**際に、通い慣れた事業所で引き続き就労することを可能とする。
- 利用期間：原則3～6か月以内（延長が必要な場合は合計1年まで）※

生活リズムの維持や、企業と事業所が情報共有し、合理的配慮の内容等について調整を図り、円滑な一般就労への移行を目指す。



※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

2. 休職から復職を目指す場合

- 休職から復職を目指す**際に、支援を受けることにより復職することが適当と企業及び主治医が判断している場合に、復職に向けてサービスを利用することを可能とする。
- 利用期間：企業の定める休職期間の終了までの期間（上限2年）

復職に必要な生活リズムの確立、体力や集中力の回復、主治医や産業医との連携等を通じ、円滑な職場復帰を目指す。



従来から運用上位置づけ

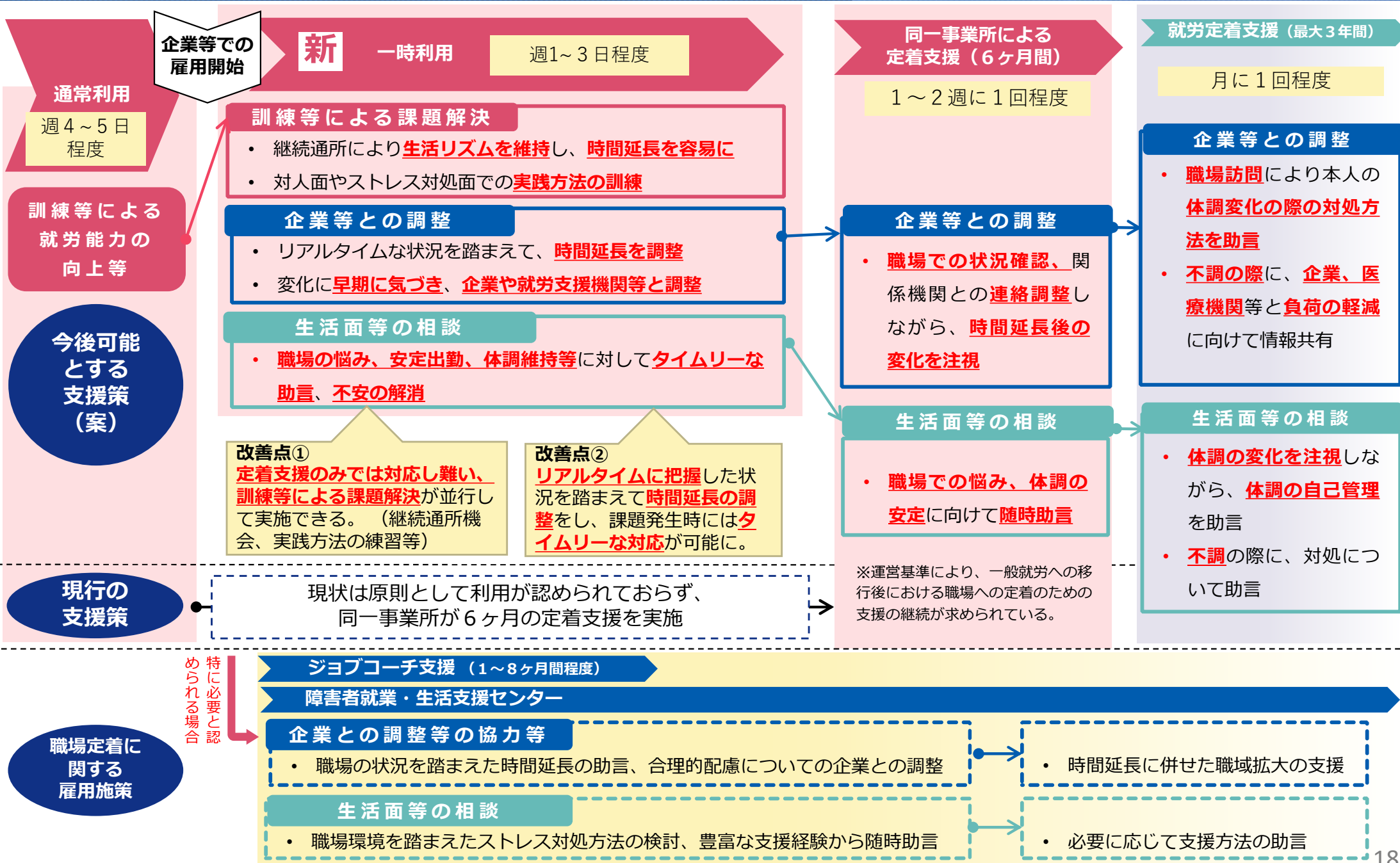
一般就労中の就労を行わない日や時間のサービス利用 ※日中活動系サービスが対象（就労移行支援を除く）

- 非常勤のような形態で一般就労する利用者が、以下の条件を満たす場合、一般就労を行わない日又は時間に利用できる。
①企業等から事業所等への通所が認められている、②サービスを受ける必要があると市町村が認めている

※法律上の就労継続支援事業の対象である「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」に位置づけられるもの。



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



一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時的な利用において適切な支援の実施が図られるための具体的な方策～検討の方向性～

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、今後以下について具体的な方策を検討し、各関係者が実施・確認すべき点や、報酬上の取り扱い、具体的な仕組み等について整理する予定。

1. 必要性の判断、支援のあり方

- 必要性を検討・判断するにあたって、考慮すべき事項等を整理すること（休職から復職を目指す場合は、医療との連携を含む）
- 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



2. 企業との連携のあり方

- 企業等と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



3. 関係機関との連携のあり方

- 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、関係機関からの助言等の在り方について整理すること
- 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



4. 不適切な活用を防ぐための仕組み

- 企業等、事業所それぞれにおいて、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



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. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
4. その他の見直しについて
5. 労働分野における動向

第二条 市町村（特別区を含む。以下同じ。）は、この法律の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

- 一 障害者が自ら選択した場所に居住し、又は障害者若しくは障害児（以下「障害者等」という。）が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、当該市町村の区域における障害者等の生活の実態を把握した上で、公共職業安定所、障害者職業センター（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）第十九条第一項に規定する障害者職業センターをいう。以下同じ。）、障害者就業・生活支援センター（同法第二十七条第二項に規定する障害者就業・生活支援センターをいう。以下同じ。）その他の職業リハビリテーション（同法第二条第七号に規定する職業リハビリテーションをいう。以下同じ。）の措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、必要な自立支援給付及び地域生活支援事業を総合的かつ計画的に行うこと。

第四十二条 指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者（以下「指定事業者等」という。）は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターその他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

その他の見直し

1. 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」での整理を踏まえ、開始に向けた準備を進める。
- 当該研修の受講を必須とする者※について、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、専門的な研修等の受講の促進について検討。



※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

3. 地域の就労支援に関するネットワークの強化

- 地域の幅広い関係者の連携による支援を充実させるため、障害者就業・生活支援センターにおいて、地域の就労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整備を進める。
- 令和4年度より「定着支援地域連携モデル事業」において、取組事例の収集を行い、他の就労支援機関への情報共有・普及啓発等を実施することで、地域の就労支援ネットワークの強化に向けたモデル的な取り組みを実施。



2. 企業等で雇用される障害者の定着支援の充実

- 就労定着支援事業において、支援期間内（最大3年間）の就労定着を図るだけでなく、事業による生活面の支援がなくても就労定着できる状態を目指して行う支援や、利用前後の期間（一般就労移行からの6か月間を含む）等における、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た連携等の取組について、就労定着支援事業の実態把握を進めた上で検討。
- 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方向で、地域の中で補助的な役割を果たすことに十分に留意して検討。



4. 就労継続支援 A 型の在り方や役割の整理

- 就労継続支援 A 型の在り方や役割については、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、スコア方式の評価項目・評価点や経営改善計画作成事業所への対応などについて、具体的な方策を講じていく方向で検討。



5. 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、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。
- 支援を必要とする方の利用がさらに広がるよう、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。



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. 一般就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用について
4. その他の見直しについて
5. **労働分野における動向**

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

第43条 略

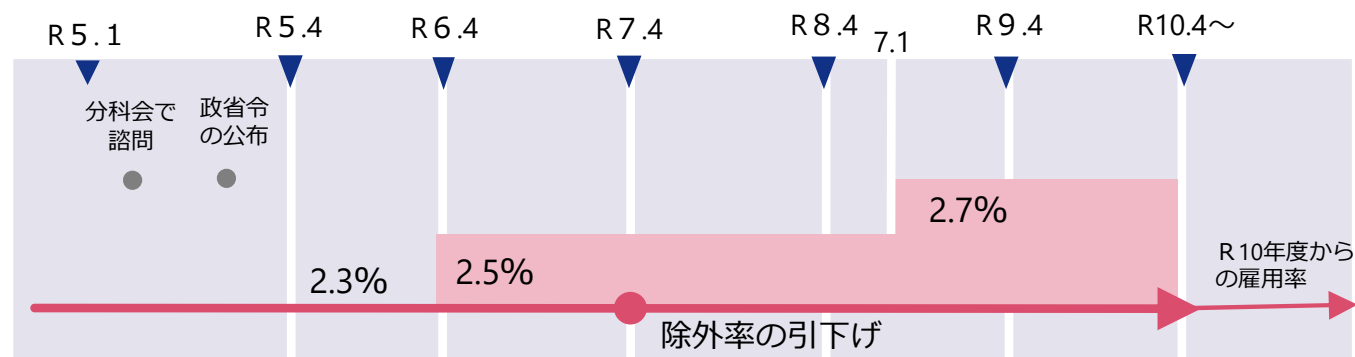
2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%（現行2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 現行：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：令和7年4月



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

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（令和6年4月施行）

現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

見直し内容

- 週所定労働時間が特に短い（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、事業主が雇用した場合に、雇用率において算定できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。

※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、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置内容）

<新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

<カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

障害者雇用調整金等の見直しと助成措置の強化（令和6年4月施行）

現状・課題

- 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しており、この理念のもと、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を行うため、事業主の共同拠出による納付金制度を整備している。
- 事業主の取組の進展（実雇用率上昇）の結果、雇用する障害者の数で評価する調整金や報奨金が支出のほとんどを占め、雇用の質の向上のための支援を行う助成金の支出が限られている。

見直し内容

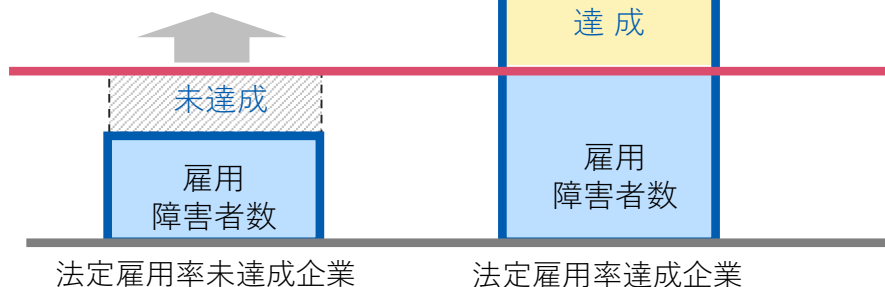
- 限られた財源を効果的に運用し、雇用の質の向上に向け、事業主による障害者の職場定着等の取組に対する支援を充実させるため、以下の見直しを実施。
 - ✓ 事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、**当該超過人数分の調整金や報奨金の支給額の調整**
 - ✓ 事業主の取組支援のため、**助成金を新設**（雇入れや雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助の支援、加齢に伴い職場への適応が困難となった障害者への雇用継続の支援）

<納付金制度の概要> ※ 額は令和3年度の制度・主な実績

未達成企業(100人超) 367億円

「納付金」の徴収
【不足1人当たり月額5万円】

法定雇用
障害者数



調整金等の支給方法（赤字が措置内容）

達成企業(100人超) 213億円

「調整金」の支給
【超過1人当たり月額2万7千円（※）】
※ 令和5年4月から、2万9千円に変更

10人を超える場合、
超過人数分の単価を23,000円

達成企業(100人以下) 53億円

「報奨金」の支給
【超過1人当たり月額2万1千円】
(納付金は徴収されていない)

35人を超える場合、
超過人数分の単価を16,000円

企業全体 4億円

「助成金」の支給
(施設整備費用等)

助成金を新設するなど充実

※ あわせて、障害者の雇用の促進等に関する法律に関し、以下の見直しを実施。

- 雇用の質の向上に向け、事業主の責務を明確化（適当な雇用の場の提供や適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置を追加）
- 就業機会の更なる確保につなげるため、
 - ・ 在宅就業障害者支援制度（在宅就業障害者に仕事を発注する企業に発注額に応じて特例調整金を支給するもの）の登録要件の緩和（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）
 - ・ 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特例について、有限責任事業組合（LLP）を対象に追加

障害者就業・生活支援センター事業（地域生活支援促進事業）

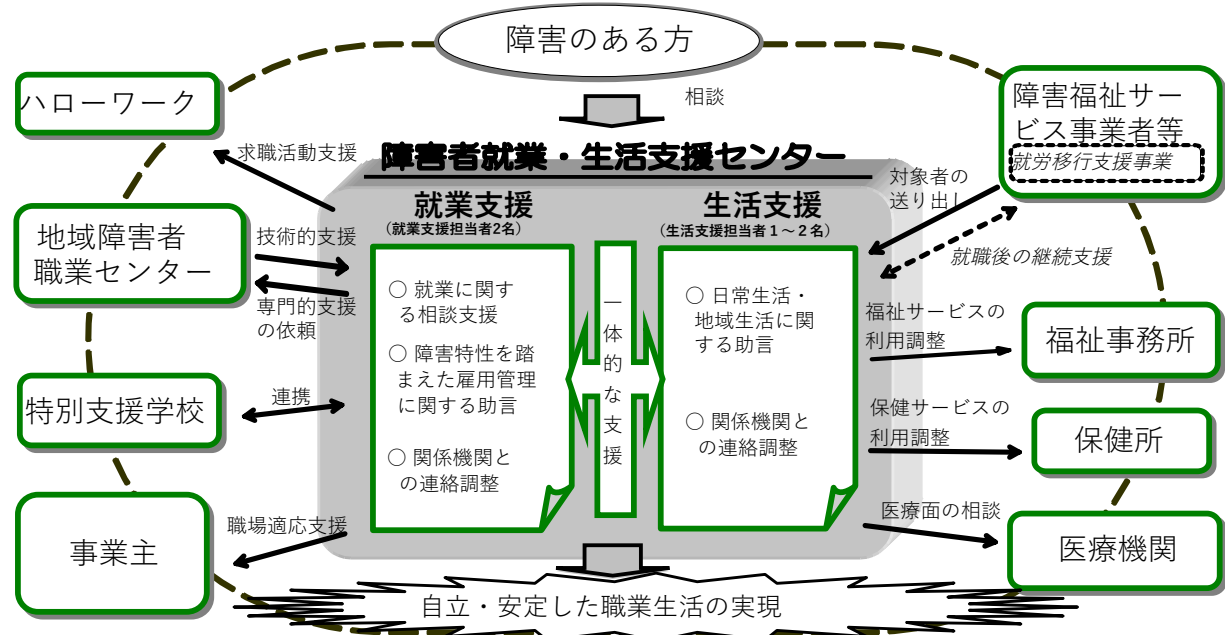
令和5年度予算額 7.9億円（7.9億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

障害者の就業に伴う日常生活面の支援を必要とする障害者を支援するため、障害者就業・生活支援センターに生活支援を専門に担当する職員（生活支援担当職員）を配置し、障害者の職業生活における自立を図る。

2 事業の概要

- 障害者就業・生活支援センターでは、就業支援担当者と生活支援担当者が連携し、障害者の就労定着に向けた支援を行っている。
- 支援対象障害者数（登録者数）は210,199人（令和3年度）となっており、単純計算すると1センターあたり約622人の登録者数となっている。



設置箇所数 ※令和4年4月現在	支援対象障害者数 (登録者数) ※令和3年度	相談・支援件数 (障害者) ※延べ件数	相談・支援件数 (事業主) ※延べ件数	就職件数 ※令和3年度	職場定着率 (就職後1年経過時点)
338箇所	210,199人	1,291,475件	450,831件	15,832件	81.4%

3 実施主体等

- ◆ 実施主体：都道府県
- ◆ 補助率：国1/2、都道府県1/2

4 事業実績

- ◆ 実施自治体数：47都道府県
(47都道府県)

※ 令和3年度交付決定ベース、括弧は令和2年度実績

定着支援地域連携モデル事業

令和5年度予算額 17百万円 (17百万円) ※ ()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

地域における障害者の就業に伴う生活面の支援ニーズへの対応力を向上させるため、障害者就業・生活支援センターによる地域の就労定着支援事業所に対するスーパーバイズや、困難事例に対する個別支援等の取組を通じた課題の把握や取組事例の収集を行い、他の就労支援機関への情報共有・普及啓発を実施することで、地域の就労支援ネットワークの強化を図る。

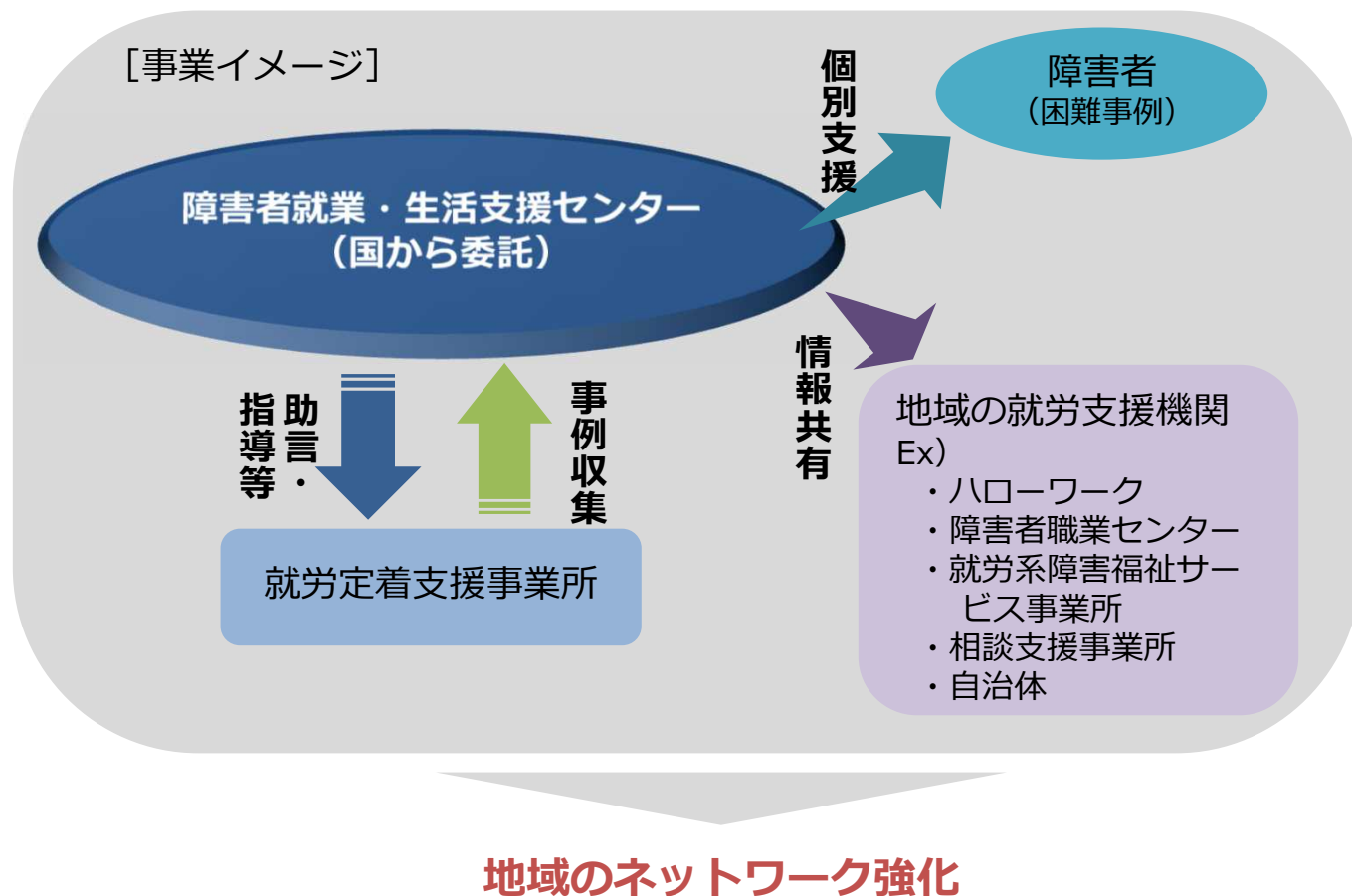
2 事業の概要・スキーム

実施主体

障害者就業・生活支援センターを運営している社会福祉法人等

事業内容

- 地域の就労定着支援事業所への助言・指導等
- 困難事例に対する個別支援の実施
- 就労定着支援事業所の取組事例の収集
- セミナー等における取組内容の周知、啓発



令和4年度 定着支援地域連携モデル事業 <事業報告書>

- 全国的な調査やモデル的な取組の実施により、「基幹型」として求められる機能・役割を整理し、地域の実情に応じた多様なモデルケースを共有

<就労支援機関との連携>

札幌障がい者就業・生活支援センターたすく（北海道）

社会資源の多いエリアではナカポツ単体で研修やセミナーを企画運営するよりも、地域課題を共有しながら協働した方が地域の就労支援力の底上げや質の向上に繋がるとの考えから、自立支援協議会就労支援推進部会に参画して活動している。定例会、情報交換会、大学・専門学生の就労支援ワークショップ（学校教員対象）、就労支援基礎セミナー等を共催し、活動実績を広報誌にて発信している。

『わたしたちのセンターは、**サッカーに例えるとMF（ミッドフィルダー）のセンターです』**

<スーパーバイズ>

あいらいさ障害者就業・生活支援センター（鹿児島県）

平成27年度より就労移行支援事業所連絡会を立ち上げ、毎年4回研修会を実施してきたが、ピーク時7か所あった移行が4か所となり、B型は年々増加するも一般就労へ移行するケースは少ないため、令和3年度から『福祉から一般就労へ』をテーマに活動を強化し、B型⇒一般就労の事例研修会を開催した。令和4年度は圏域内のA型B型事業所を訪問して、顔の見える関係づくりと現状確認に取り組んでいる。

『わたしたちのセンターは、**地域と人が繋がり続けるセンターです』**

<困難事例の個別支援>

障害者就業・生活支援センターピア宮敷（千葉県）

社会資源が少ない圏域のため、生活面において困難事例が発生したケースでは、中核地域生活支援センター・社会福祉協議会と役割分担をした上で、センターを挙げて短期集中的に局所的な対応をしている。他圏域の就労定着支援事業所との連携になるため、常日頃から情報共有のため一緒に動くよう心がけている。

『わたしたちのセンターは、**地域づくりを支えるセンターです』**