

障害者の雇用施策と 福祉施策は連携の時代に

これまで、障害者の雇用施策と福祉施策は制度が縦割りで、能力や適性の評価手法が未確立、支援内容の重複、役割関係の不明確さ等が指摘されてきましたが、両分野の初めての合同検討会（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会）が2021年6月8日に報告書を公表しました。その内容をみながら、施策の連携のあり方について考えます。

障害者の雇用と福祉を あわせて議論

近年、障害者雇用は着実に進展し、雇用障害者数、実雇用率ともに17年連続で過去最高を更新（民間企業／2020年度障害者雇用状況調査）しているほか、「福祉から雇用」への移行促進も図られてきた。その一方で、雇用施策（厚生労働省職業安定局が担当）と福祉施策（厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部が担当）で制度が縦割りになっていることから、能力や適性の評価手法が未確立、支援内容の重複、役割関係の不明確さ等が指摘さ

れるなど、雇用・福祉施策の双方で整理・対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、医療面や生活面の支援が必要な重度障害や精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病がある方、高齢化など支援対象者の多様化、短時間勤務等の働き方の多様化に加え、技術革新等により障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズが増大している。これらの課題や変化に対応し、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は、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、課題解決に向けた具体的な対応策を検討していくことが必要となる。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省では2019年7月に「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」を発足させ、障害者就労支援のさらなる充実・強化に向けた主な課題を整理するとともに、必要な論点を議論し、2020年9月に障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告をとりまとめた。この中間報告で示された方向性を踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の連

携強化に必要な対応策について具体的な議論を行うことを目的に、2020年11月に設置されたのが「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」であり、2021年6月に報告書をとりまとめ、公表した。

雇用と福祉双方の施策が もつべき共通認識とは

同検討会では、関係者からのヒアリングのほか、障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）、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（第2WG）、障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）の3つのWGを設置し、各テーマについて議論・整理している。

まず、雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき障害者の就労支援における基本的な考え方として、『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なか、障害者本人のニーズを踏まえたうえで、『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」と整理している。

障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価（アセスメント）のあり方については、以下の方向性が議論等の整理として示されている。

・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または機能強化を図る。

アセスメントの目的・対象者、アセスメント結果の活用、実施方法や運営面での留意点、実施主体や質の担保等については、次のように整理されている（一部抜粋）。

△アセスメントの目的▽

・障害者本人のニーズを踏まえたうえで、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である

・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である

・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がある

△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

△アセスメント結果の活用▽

・福祉の現場では、現行のアセスメント実施の仕組みやサービス等利用計画との関係を整理したうえで、引き続き障害者本人のニーズの実現等に資するよう、就労移行支援事業、A型・B型の利用を希望するすべての者に対しては「共通のアセスメント」を実施する仕組みを設け、そのなかで長期的な就労面に関するニーズや課題、必要な支援等も把握することを通じ、本人の選択を支援していく仕組みを検討する

・雇用支援の現場では、とくに、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紹介せ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初めて就労する者、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のアセスメントを実施し、結果を参酌しながら職業指導等を実施することを検討する

・教育の現場では、特別支援学校の在校生に對して福祉・雇用の体系のアセスメントを参考として活用するにあたっては、現場の既存の取り組みを尊重しつつ、現場の理解を十分に得て、混乱が生じないように運用することが必要

△アセスメントの実施方法や運営面での留意点▽

・障害者本人との面接や関係機関等からの情報

報収集に加えて、標準的なツールを活用する

・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がある

・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

△アセスメントの実施主体や質の担保▽

・アセスメントの実施主体が、自ら提供するサービス等に障害者を誘導することがないよう、第三者的な立場の者がアセスメントを実施したり、実施にあたって他の主体が関与したりすることが重要

・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・確保についてもあわせて検討する必要がある

障害者就労を支える人材の育成・確保について

障害者就労を支える人材の育成・確保については、以下の方向性が議論等の整理として示されている。

・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。



続きは、

月刊誌

本誌にてご覧ください。

定期購読のごあんない

月刊誌「WAM」は1年間の定期購読誌です。

購読料／1年間・・・7,524円(税、送料込)

体裁／A4変型判 本文36ページ

編集／独立行政法人福祉医療機構

編集協力・発行／株式会社法研

[定期購読のお申し込みはこちら](#)

お問い合わせ

〒105-8486 東京都港区虎ノ門4-3-13ヒューリック神谷町ビル9階
独立行政法人福祉医療機構 総務部 広報課
TEL:03-3438-9240 fax:03-3438-9949