

## 課題

1. 一般就労への移行実績の評価が十分でないとの指摘がある。
2. 就労移行支援が、一般就労を希望する障害者の真のニーズに応えるものとなっていくためには、

- ・ 障害者本人に一般就労の魅力を積極的に伝えていく
- ・ 関係者における一般就労の可能性に関する意識を高める
- ・ 就労移行支援の目的・機能についての周知を進める
- ・ 就労移行支援事業者において、企業ニーズについての認識を深める

ことなどが必要と考えられる。



## 【論点(案)】

1. 一般就労への移行を、更に促進するには、どのような方策があるか。
2. 広く障害者本人や関係する者における一般就労に関する意識を醸成する取組を進めることが必要ではないか。

## イ. 福祉現場の本人への外部からのアプローチ

### 現状

福祉の現場には、一般就労できる可能性が高い者が福祉的就労の場等に継続して留まっているのではないかとの指摘がある。

### 課題

1. 外部からの情報が障害者本人に様々な機会を通じて伝わることは、本人が一般就労についての認識を深める上で有効と考えられるが、そのような機会が十分でない。
2. 支給決定時や支給決定更新時における外部（第三者）の関わりを充実する必要がある。



### 【論点(案)】

- 1 障害者本人の一般就労の可能性を最大限に引き出すことができるよう、職場での実習や体験など、一般就労についての実感や意欲につながる機会の拡大を図るべきではないか。
- 2 支給決定時や支給決定更新時において、本人への外部の情報の提供など、第三者の視点による関わりを充実させることについて検討するべきではないか。

## ウ. 支援ノウハウを持った専門職の配置

### 現状

1. 就労移行支援事業には、一般就労移行に関わる職員として、サービス管理責任者及び就労支援員を配置することとしている。
2. このうち、就労支援員については、特段の資格要件を求めている。

| 名称        | 主な職務                                                                                                                                                            | 主な資格や要件                                                                                                                                                                                                                              | 職員配置               |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| サービス管理責任者 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者の状態のアセスメント</li> <li>・ サービス提供内容及びプロセスの管理</li> <li>・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言</li> <li>・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等</li> </ul> | 次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者の保健・医療・福祉・就労・教育の分野における直接支援・相談支援などの業務における実務経験（3年～10年）</li> <li>・ 新制度における「相談支援従事者研修」（講義部分）を受講</li> <li>・ サービス管理責任者研修を受講<br/>（研修では、19時間中13時間を分野別（就労分野）に受講）</li> </ul> 注）経過措置あり | 利用者60人あたり<br>1人の配置 |
| 就労支援員     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適性にあった職場探し</li> <li>・ 企業内授産、職場実習の指導</li> <li>・ 就職後の職場定着支援 等</li> </ul>                                                 | 特になし                                                                                                                                                                                                                                 | 利用者15人あたり<br>1人の配置 |
| 職業指導員     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生産活動の実施</li> <li>・ 事業所内授産の指導 等</li> </ul>                                                                              | 特になし                                                                                                                                                                                                                                 | 利用者6人あたり<br>1人の配置  |
| 生活支援員     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健康管理の指導</li> <li>・ 相談支援 等</li> </ul>                                                                                   | 特になし                                                                                                                                                                                                                                 | 利用者6人あたり<br>1人の配置  |

一般就労移行に関わる職員

## 課題

1. 一般就労への移行の成果を高めるためには、就労支援員の求職活動・職場開拓、職場定着支援等に関するノウハウが重要。
2. 一般就労への移行支援ノウハウを、就労支援業務に積極的に取り入れることが一般就労を進める上で有効と考えられる。

※ 現時点において、就労支援のノウハウを習得できる研修は、ジョブコーチ（職場適応援助者）の養成研修や地域障害者職業センターにおける地域就業支援基礎講座等のほか、民間団体が任意で行っている研修がある。



## 【論点(案)】

就労支援を担当する職員について、一般就労への移行支援のノウハウを習得する研修を受講した者等、就労支援ノウハウを有する者の配置を促進すべきではないか。

## (2) 特別支援学校からの一般就労への移行のあり方

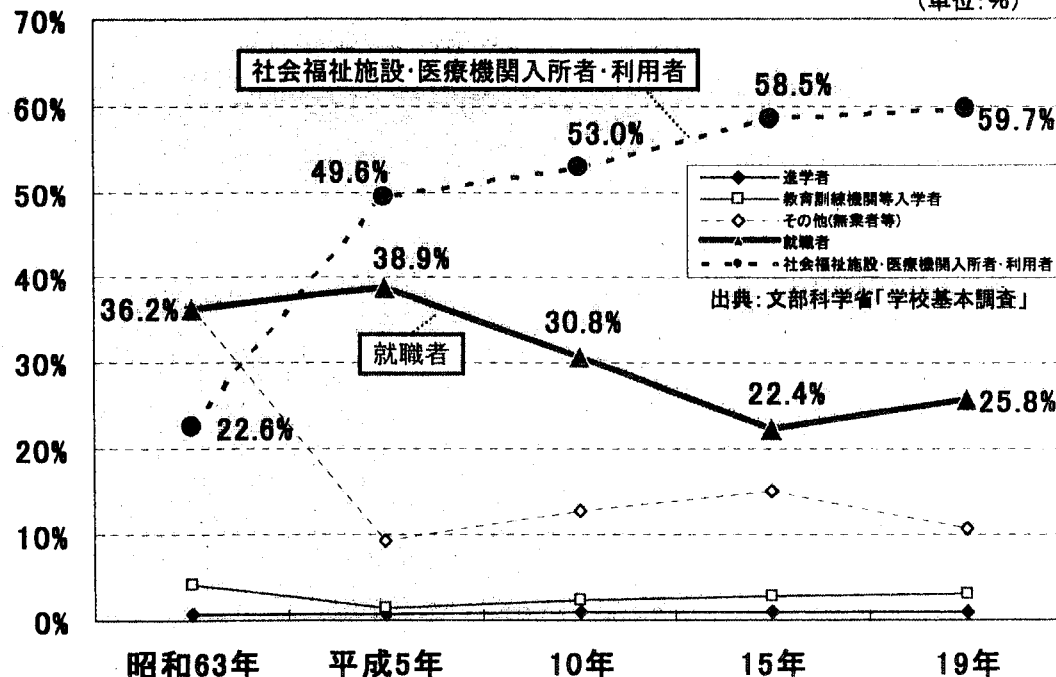
### 現状

1. 特別支援学校高等部卒業者の進路の状況をみると、近年は社会経済情勢等を反映して、就職の割合が十分には高まっていない。
2. 特別支援学校在学中においては、卒業に向けて、学校、ハローワーク等によるセミナー、企業見学・実習等の就職支援が行われている。
3. また、個別の教育支援計画の策定等に関し、雇用、福祉等の関係機関の連携を図る取り組みが進められている。

(参考)

旧知的障害者養護学校(高等部)の卒業者の進路の状況

(単位:%)



## 課題

1. 就職を希望する特別支援学校の卒業生が、できる限り円滑に一般就労に移行することができるようにするためには、卒業後直ちに一般就労する者、卒業後一定期間の訓練により一般就労することができる可能性を有する者それぞれについて、教育、雇用、福祉等の関係者が緊密に連携して卒業時の支援に当たることが重要である。
2. 一方で、福祉分野の事業者と学校、ハローワークとの連携については、地域差が大きい状況。
3. そのような中で、例えば在学中から体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることも考えられる。

(参考1)

就労系事業者の教育・雇用との連携状況  
(連携している施設の割合)

(障害福祉課調べ)

- 特別支援学校と連携している  
都道府県別：最大77%、最小27%
- ハローワークと連携している  
都道府県別：最大72%、最小18%

(参考2)

障害児支援の見直しに関する検討会報告書(関係部分の抜粋)

Ⅲ. 今後の障害児支援の在り方

3. 学齢期・青年期の支援策

(2) 卒業後の就労・地域生活に向けた教育・福祉・就労施策の連携

- 学校の在学中から、卒業後の地域生活や就労を見据えて、例えば夏休み等において、体験的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用していくようにすることが考えられる。



## 【論点(案)】

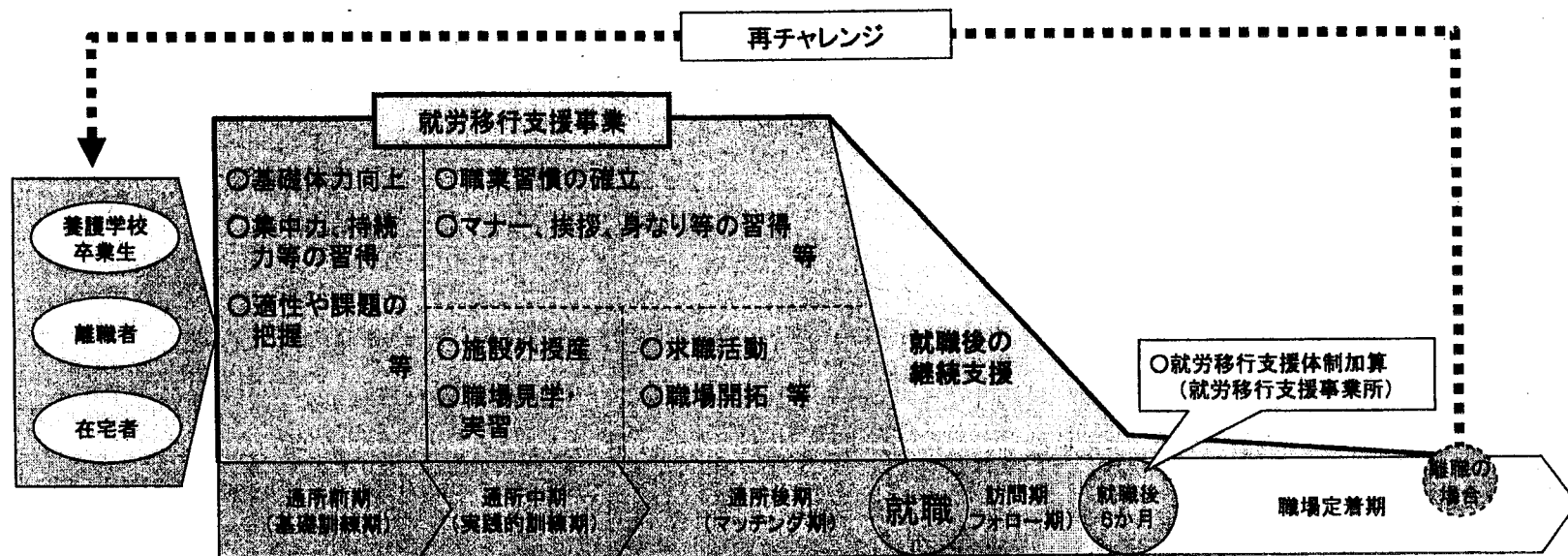
特別支援学校等からの一般就労を進めるために、関係機関の連携の更なる強化にどのように取り組むか。

### (3) 就労移行後の継続的な支援（フォローアップ）のあり方

#### 現状

- 1 就労移行支援の利用により就職した者については、原則として就職後6ヶ月までの期間は、就労移行支援事業者が就職後の継続的な支援（フォローアップ）を行うこととしている。また、6か月以降の支援を、就労移行支援事業者が任意で行っている場合もある。
- 2 その他、フォローアップを含む就職している者の支援は、障害者就業・生活支援センターのほか、他の生活面のサポートを行う事業を行う事業者においても取り組まれている。

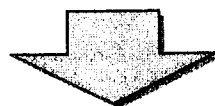
### 就労移行支援事業の流れ





## 課題

1. 就労移行支援は、全国で1,100カ所以上の事業者指定が行われており、就労移行者の累計数は今後も増加し続けていくことから、就労移行支援からの移行後6か月以降の者など、フォローアップを必要とする者の支援体制を確保していくことが必要。
2. その際、フォローアップを必要とする者が、いつでも必要なときに支援を求めることができるような配慮も必要と考えられる。



## 【論点(案)】

就職後一定期間経過後のフォローアップについて、対象となる者への支援の継続性や、生活面の支援を併せて必要とすること等にも配慮したサポート体制の充実を検討すべきではないか。

## 2 福祉的就労の在り方

### (1) 就労継続支援B型の利用者像の明確化

#### 現状

1. 就労継続支援B型は、「通常の事業所に雇用されることが困難な障害者」を対象としている。  
※ なお、就労移行支援は「一般就労を希望する者」を対象としている。
2. このため、特別支援学校の新卒者などの就労継続支援B型の新規利用については、現在は、就労移行支援を利用したうえでB型を利用することを原則としている。また、この場合の就労移行支援の利用は、暫定支給決定による利用でも良いとしている。