

第32回社会福祉士・第22回精神保健福祉士 国家試験

受験対策 web 講座

就労支援サービス
若林 功（常磐大学）

【経歴と現職】

認可法人日本障害者雇用促進協会（現 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）で、宮崎、埼玉、愛知にて障害者職業カウンセラー、障害者職業総合センター研究員等として勤務した後、昭和女子大学、東京通信大学を経て、2019年4月より常磐大学人間科学部現代社会学科准教授。博士（生涯発達科学・筑波大学）。社会福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士。
日本職業リハビリテーション学会理事（学会誌編集委員長）

【受験生への応援メッセージ】

原則的には、まずは理解する必要（ただし理屈抜きに覚えることが必要な場合も）。
素早く知識を思い出せるようにする。

⇒繰り返し勉強。感情（驚き、怒り、感心・・・）、スキマ時間の活用。



第32回社会福祉士
第22回精神保健福祉士 国家試験

受験対策 web 講座

視聴方法



アクセス用 QR コード

- ① 日本ソーシャルワーク教育学校連盟
ホームページに開設されている『**社会福祉士・精神保健福祉士国家試験受験対策 web 講座特設サイト**』にアクセスしてください。
- ② ホームページの左側にある【視聴する（科目一覧）】各科目名をクリックすると、該当科目的講座映像が視聴できます。

- ③ このページ下部の『web 講座の利用について』『ご利用の前に』をよくお読みの上、視聴してください。

受験対策 web 講座の利用について

本連盟がこの web 講座映像配信で利用している動画配信サイト【YouTube】は、利用規約により、講座映像の商用利用を禁止しています。

この web 講座を、パブリックビューイング形式（独自に会場等を設定して講義映像を放映し、複数の方が視聴すること）で利用する場合、参加費等の費用を視聴者から徴収することはできませんのでご注意ください。さらに、受験対策 Point Book をコピーして配布することは、固く禁じます。

なお、【YouTube】の利用規約に違反し、損害賠償や訴訟等法的措置が講じられた場合は、当該違反者がその責任を負うものとし、本連盟は一切の責任を負いません。

ご利用の前に

- 『受験対策 web 講座』映像や『受験対策 Point Book』は、国家試験直前の受験対策として本連盟が作成しています。『受験 web 講座』映像や『受験対策 Point Book』は、必ずしも国家試験の合格を保障するものではありませんので、各自の判断によりご利用ください。web 講座映像や受験対策 Point Book の視聴・購読によって、視聴した者及びその関係者が不利益を被った場合も、本連盟及び当該科目担当講師は一切責任を負いません。
- 本講座では、個人からの講義内容に関する本連盟及び講師への意見・質問・疑義照会は受け付けておりません。
- 『受験対策 Point Book』は、各講師が国家試験までに最低限押さえておくべきポイントを絞って作成しています。講義内で口頭のみで説明している内容は、各自調べて理解を深めてください。
- 『受験対策 web 講座』映像や『受験対策 Point Book』の内容に万が一訂正があった場合は、特設サイト内の当該講座の視聴ページに訂正・補遺を掲載します。
- 『受験対策 Point Book』の点訳資料及び講義映像内の字幕・手話通訳はご用意できません。
- 亂丁・落丁本はお取り替えしますので、現物を着払いのご返送ください。

<<前半>>

I. 就労支援サービスの科目的意義・概要と出題傾向

1. 本科目を学ぶ意義

- ・ 労働・就労は現代における最も重要な問題の一つである。「労働」はみんなの問題。
 - 社会福祉の代表的なサービス対象者である障害者・低所得者への就労支援を行う上では、本科目の内容はもちろん重要。
 - 援助職自身が自分の働き方等について考えるために、現代の労働に関する理念や情勢、労働者としての権利等を知っておくことは重要。

2. 科目の概要

- ・ 就労「支援」の対象は、障害者、低所得者のかたほか、高齢者、女性、外国人、若者など多岐にわたると考えられる。
 - ただし国家試験では対象者ということでは、このうち、障害者、低所得者について出題。
- ・ 大項目による分類：
 - 雇用・就労の動向と労働施策の概要、就労支援制度の概要、就労支援に係る組織・団体の役割と実際、就労支援に係る専門職の役割と実際、就労支援分野との連携と実際、の5つとなっている。

3. 出題傾向

1) 出題基準・大項目から見る出題傾向

大項目	第25回	第26回	第27回	第28回	第29回	第30回	第31回
1 雇用・就労の動向と労働施策の概要	2	2	1	1	1	0	1
2 就労支援制度の概要	1	1	3	1	2	2	1
3 就労支援に係る組織、団体の役割と実際	0	1	0	2	2	1	2
4 就労支援に係る専門職の役割と実際	1	0	0	1	1	1	0
5 就労支援分野との連携と実際	0	0	0	0	0	0	0

大項目を基に分類をすると

- ・ 雇用・就労の動向と労働施策の概要はほぼ毎年出題されている。⇒押さえておく必要がある。
- ・ 制度の概要や就労支援に係る組織・団体の役割と実際も毎年出題されている。⇒ただし障害者分野か低所得者分野のかたは見えてこない。⇒制度の概要や就労支援に係る組織等について、障害・低所得というように対象者別に見るとより分析できるかも（次の表）。
- ・ 連携については実務上極めて重要だが、あまり出題されていない。

2) 就労支援サービス対象者（障害者か低所得者か）ごとに見る出題傾向（講師独自の分類）

分類	第25回	第26回	第27回	第28回	第29回	第30回	第31回
1 雇用・就労の動向と労働施策の概要	2	2	1	1	1	0	1
2 障害者・総合支援法関連（就労移行、就労継続A/B、就労定着）	0	0	1	0	0	0	1
3 障害者・雇用促進法関連（雇用率制度、職リハ機関・専門職）	1	2	1	1	3	3	2
4 低所得者（生活保護）関連	1	1	1	1	1	0	1
5 低所得者（生活困窮者）関連	0	0	0	1	0	1	0

- ・ 障害者と低所得者、基本的にはバランスよく出題されている。
- ・ 障害者分野の中では、障害者雇用促進法（障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者等）が出

されている。

- 低所得分野では生活保護に関しては多く出題されてきているが、第 28 回以降、生活困窮者自立支援制度についても出題されるようになっている。

4. 対策勉強上の留意点

- 支援の実践上では、縦割りの弊害は克服していかないといけないが、受験勉強上では縦割りを利用して、理解・記憶に活用する。
 - 現在は厚生労働省だが、2001（平成 13）年までは厚生省、労働省に分かれていた⇒法体系も旧厚生省系列と旧労働省系列に分かれる。それを利用して理解・記憶（特に障害者の就労支援）。
- 制度改正が多く、最新の制度の内容を把握しておくことが重要
 - 障害者分野：（障害者雇用促進法）障害者法定雇用率の改正、（障害者総合支援法）就労定着支援事業の創設
 - 低所得者分野：生活困窮者自立支援制度の改正
- 本科目と関連する社会の動きにも留意（着目）しよう
 - 働き方改革、公務員における障害者雇用の水増し問題 など

II. 雇用・就労の動向と労働施策の概要

1. 雇用情勢全般

1) 就業者・雇用者数（2019（令和元）年5月）

- 就業者数は 6732 万人。2018（平成 30）年5月に比べ 34 万人の増加。77 か月連続の増加。
- 雇用者数は 5993 万人。2018（平成 30）年5月に比べ 62 万人の増加。77 か月連続の増加。

2) 完全失業者

- 完全失業者数は 165 万人。前年同月に比べ 7 万人の増加。2 か月ぶりの増加。

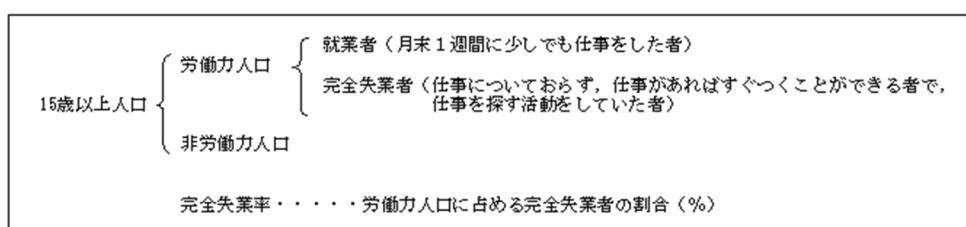
3) 完全失業率

	年平均			月次（季節調整値）			
	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年 2 月	3 月	4 月	5 月
完全失業率	3.1%	2.8%	2.4%	2.3%	2.5%	2.4%	2.4%

出典：総務省統計局『労働力調査（基本集計） 2019 年（令和元年）5 月分（2019 年 6 月 28 日公表）』

〈<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html>〉（アクセス：2019 年 7 月 25 日）

※失業者の定義



出典：総務省統計局 労働力調査に関する Q&A（回答）<https://www.stat.go.jp/data/roudou/qa-1.html>

4) その他これまでに問われたデータ

- ・ 非正規職員・従業員の割合、有効求人倍率、男性の育児休業取得率、介護休業制度のある事業所割合（第27回）
- ・ 平均年間総労働時間、男性の育児休業取得率、労働組合の組織率、有効求人倍率（第31回）

2. 労働法規

前提：日本国憲法第27条（勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止）、第28条（勤労者の団結権及び団体行動権）

1) 概要

- ・ 個別の労使関係を扱うもの
 - 労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償法、労働契約法、男女雇用機会均等法
- ・ 集団的労使関係を扱うもの
 - 労働組合法、労働関係調整法
- ・ 労働市場を整えるもの
 - 労働施策総合推進法（旧称：雇用対策法）、職業安定法、雇用保険法、求職者支援法、障害者雇用促進法

2) 求職者支援法

- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対し、無料の**職業訓練（求職者支援訓練）**を実施し、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金（職業訓練受講給付金）を支給、ハローワークが中心となってきめ細やかな就職支援を実施することにより、安定した「就職」を実現するための制度

3) 労働基準法

- ・ 均等待遇、男女同一賃金の原則、強制労働の禁止、中間搾取の排除、労働契約、賃金、労働時間、休憩、休日・年次有給休暇、安全及び衛生、年少者・妊娠婦の就業制限等

4) 働き方改革の概要

- ・ 時間外労働の上限規制
 - 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則。
- ・ 有給休暇の消化義務
 - **使用者は**、10日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して**有給休暇を与える必要**
- ・ 高度プロフェッショナル制度
- ・ 衛生管理の強化
- ・ 同一労働同一賃金の推進
 - 同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差を禁止など

厚生労働省『「働き方改革」の実現に向けて 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律』が成立しました。
(平成30年7月6日公布) 概要』<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/196-31.pdf> (アクセス:2019年7月25日)

III. 低所得者への就労支援

大まかにいえば、生活保護受給者と生活困窮者、それぞれの対象毎に就労支援の事業が展開されている。

1. 生活保護受給者関連の就労支援

1) 事業概要

- （生業扶助、自立活動確認書、就労活動促進費等）、自立支援プログラム（福祉事務所、対象者を類型化）、生活保護受給者等就労自立促進事業（ハローワークと福祉事務所が連携）、被保護者就労支援事業、被保護者就労準備支援事業（「就労意欲喚起等支援事業」より変更）、施設（授産施設、社会福祉法人、NPO等の活動）（図1参照）

2) 生活保護受給者等就労自立促進事業

- 福祉事務所とハローワーク等の間で協定を締結し、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる支援を中心に各種就労支援を実施する。
- 支援内容：担当者制による、キャリアコンサルティング、履歴書の作成指導、ニーズに応じた職業紹介、個別求人開拓、面接対策、就労後のフォローアップ等
- 対象者像：就労に向けた準備が一定程度整っており、個別の支援により早期の就労が可能な者。生活保護受給者のほか、生活困窮者等も利用。

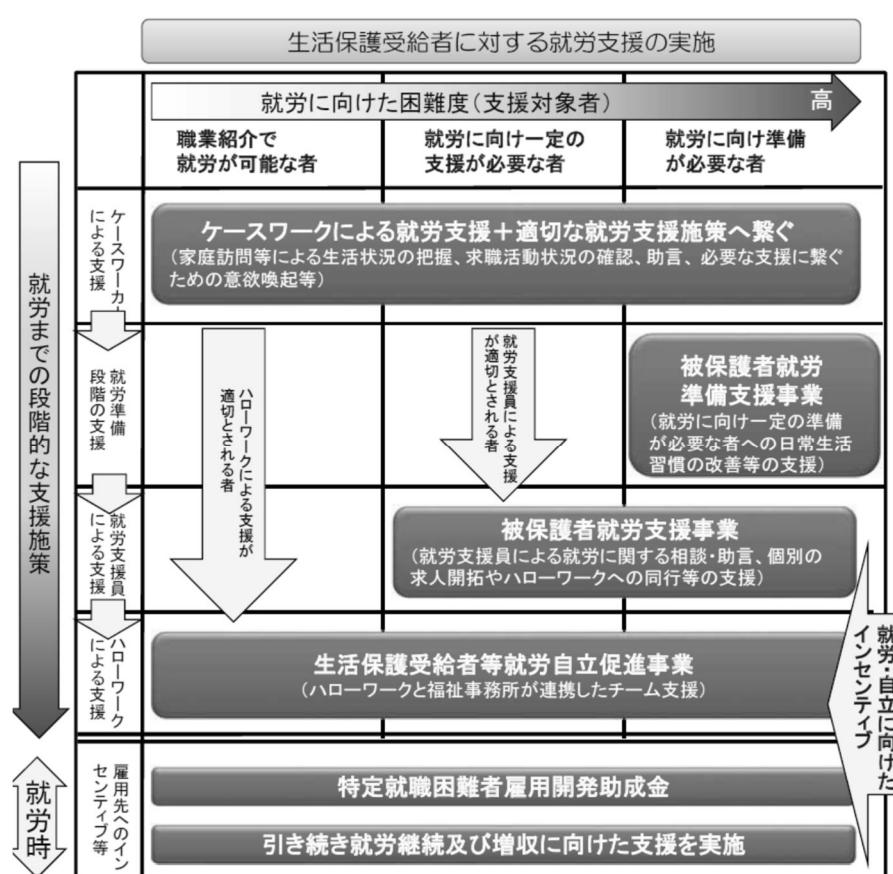


図1 生活保護受給者の層毎に想定される就労支援（出典：厚生労働省(2017)『生活保護制度、生活困窮者自立支援制度』（内閣府第19回 社会保障ワーキング・グループ資料）<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/reform/wg1/290411/shiryou4.pdf>）

3) 被保護者就労支援事業

- 生活保護法第55条の6に基づく必須事業。2015（平成27）年4月から開始。福祉事務所に配置された就労支援員が、被保護者からの相談に応じ、必要な情報提供及び助言や支援（ハローワークへの同行訪問、履歴書の書き方指導など）を行う事業を実施する。

- 相談、助言：被保護者の就労に関する相談・助言
- 求職活動への支援：履歴書の書き方、面接の受け方等についての助言
- 求職活動への同行：ハローワーク等で求職活動を行う際や、企業面接の際などに同行
- 連絡調整：ハローワーク等の関係機関との必要な連絡・調整
- 個別求人開拓：本人希望等を踏まえた個別の求人開拓
- 定着支援：就労後のフォローアップの実施

4) 被保護者就労準備支援事業

- 2015（平成27）年より実施。就労意欲が低い者や基本的な生活習慣に課題を有する者など、就労に向けた課題をより多く抱える被保護者に対し、一般就労に向けた準備として、就労意欲の喚起や一般就労に従事する準備としての日常生活習慣の改善を、計画的かつ一貫して実施。

5) 生活保護受給者の就労支援専門職

- 生活保護現業員（＝生活保護ケースワーカー）、福祉事務所の就労支援員、福祉事務所の就労支援コーディネーター、福祉事務所の総括コーディネーター
- ハローワークの生活保護受給者等就労支援ナビゲーター

2. 生活困窮者自立支援法

1) 概要（図2、図3参照）

- 2013（平成25）年成立、2015（平成27）年4月施行。
- 法律の目的：生活困窮者自立相談支援事業の実施、生活困窮者住居確保給付金の支給その他の生活困窮者に対する自立の支援に関する措置を講ずることにより、生活困窮者の自立の促進を図る
- 「生活困窮者」：現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者

2) 自立相談支援事業（必須事業）

- 中核的事業。生活困窮者からの相談に早期かつ包括的に応ずる相談窓口となる。生活困窮者の抱えている課題を適切に評価・分析（アセスメント）し、その課題を踏まえた「自立支援計画」を作成するなどの支援
- 関係機関との連絡調整や支援の実施状況の確認、なども行う。

3) 就労準備支援事業（任意事業）

直ちに一般就労への移行が困難な生活困窮者に対して、一般就労に従事する準備としての基礎能力の形成を、計画的かつ一貫して支援。最長で1年間の有期の支援を想定。

3段階（生活習慣形成のための指導・訓練：日常生活自立に関する支援、就労の前段階として必要な社会的能力の習得（社会自立に関する支援）、事業所での就労体験の場の提供や、一般雇用への就職活動に向けた技法や知識の取得等の支援（就労自立に関する支援）

4) （認定）就労訓練事業（任意事業）

社会福祉法人、NPO法人、民間企業等の自主事業として実施。利用者の状況に応じた作業等の機会（清掃、リサイクル、農作業等）の提供と併せ、個々人の就労支援プログラムに基づき、就労支援担当者による一般就労に向けた支援を実施。対象者は、就労準備支援事業を利用しても一般就労への移行ができない者等を想定。非雇用型、雇用型がある。事業実施に際し、都道府県等が事業を認定する仕組み。概ね3～6か月程度の期間設定。※いわゆる「中間的就労」とされる。



図2 生活困窮者自立支援制度の概要

出典：WAM NET『生活困窮者自立支援制度の紹介』<https://www.wam.go.jp/wamappl/shqa.nsf/intro?Open>

図表2 生活困窮者に対する就労支援について

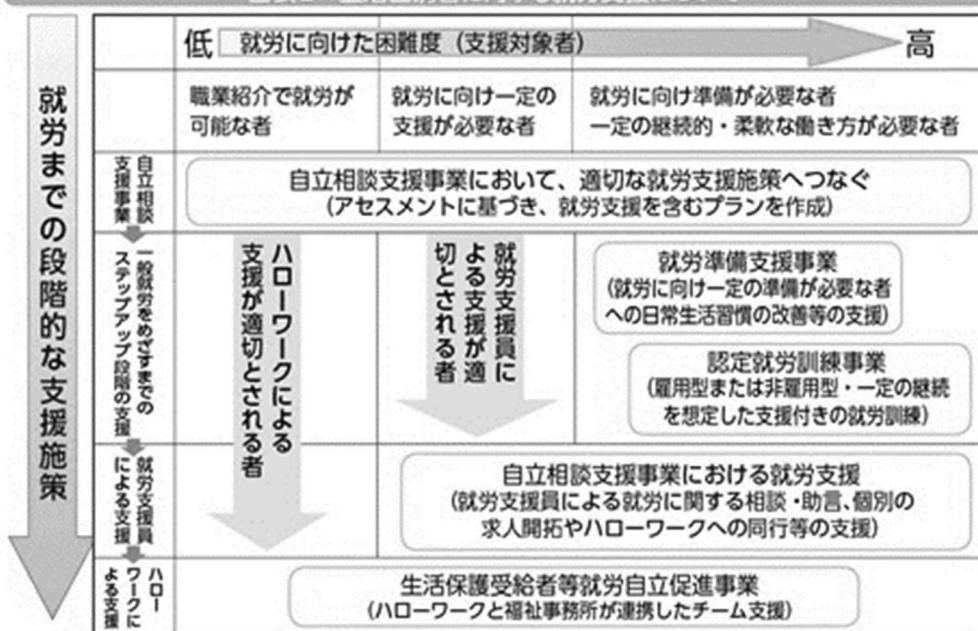


図3 生活困窮者自立支援制度の利用者の層毎に想定される就労支援

出典：厚生労働省『厚生労働 2019年3月号』https://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/2019/03_01.html

5) 生活困窮者の（就労）支援専門職

- 主任相談支援員
 - 相談支援業務のマネジメント、支援の内容及び進捗状況の確認、助言、指導、スーパービジョン、高度な相談支援（支援困難事例への対応等）、地域への働きかけ、社会資源の開拓・連携、地域住民への普及・啓発活動。
- 相談支援員：相談支援全般。

- ・ 就労支援員
 - 就労意欲の喚起を含む福祉面での支援、担当者制によるハローワークへの同行訪問、キャリア・コンサルティング、履歴書の作成指導、面接対策、個別求人開拓、就労後のフォローアップ 等

6) 平成 30 年の生活困窮者自立支援法改正について

- ・ 生活困窮者に対する包括的な支援体制の強化
 - **自立相談支援事業・就労準備支援事業・家計改善支援事業の一体的実施**を促進
 - 都道府県等の各部局で把握した生活困窮者に対し、自立相談支援事業等の利用勧奨を行う努力義務の創設
- ・ その他、子どもの学習支援事業の強化、貧困の連鎖を断ち切るため大学等への進学を支援、生活習慣病の予防等の取組の強化等

<<後半>>

IV. 障害者への就労支援

旧労働省系の「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」（障害者の雇用（特例子会社を含む一般企業等での雇用契約に基づく働き方）について規定）の制度と、旧厚生省系の制度（障害者の日常生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）に基づく障害者の福祉的就労（就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援A型・B型））が扱われることが多い。

1. 障害者雇用支援

1) 障害者雇用の状況

- ・ 民間企業：厚生労働省（2019）『平成 30 年障害者雇用状況の集計結果』
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04359.html 参照。
 - 実雇用率は基本的には上昇しており平成 30 年は 2.05%。企業規模別では特に 1000 人以上の規模の企業についてはもっとも雇用率が高く、2.25%。一方 100 人未満の企業については雇用率が平成 30 年で 1.68% とあまり高くない状況。
 - 法定雇用率（企業の場合 2.2%）の基準を満たしている企業がどれくらいの割合あるのか⇒平成 30 年は 45.9% が達成。半分以上の企業は未達成
- ・ 公的機関
 - ・ 国：雇用障害者数 3,902.5 人（3,711.0 人）、実雇用率 1.22%（1.17%（前年、以下同））
 - ・ 都道府県：雇用障害者数 8,244.5 人（7,951.5 人）、実雇用率 2.44%（2.36%）
 - ・ 市町村：雇用障害者数 2 万 5,241.5 人（2 万 5,859.0 人）、実雇用率 2.38%（2.29%）
 - ・ 教育委員会：雇用障害者数 1 万 2,670.0 人（1 万 2,337.5 人）、実雇用率 1.90%（1.85%）

厚生労働省『平成 30 年 国の機関等における障害者雇用状況の集計結果』

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03026.html

2) 障害者雇用促進法の概要

- ・ 総則（法の目的・理念、障害者の範囲、障害者雇用対策基本方針等）
- ・ 障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務
- ・ 障害者雇用率制度・障害者雇用納付金制度
- ・ 職業リハビリテーションの推進（ハローワーク（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）

3) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法では、「雇用の分野での障害者差別の禁止」「雇用の分野での合理的配慮の提供義務」が義務付けられている。

(合理的配慮の例) 知的障害者へ業務指導や相談に関し担当者を定める。本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていく。(厚生労働省『合理的配慮指針』<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-000011704000-Shokugyouanteikyokukoureishougaikoyoutaisakubu-shougaishakoyoutaisakuka/0000078976.pdf>)

4) 障害者雇用率制度

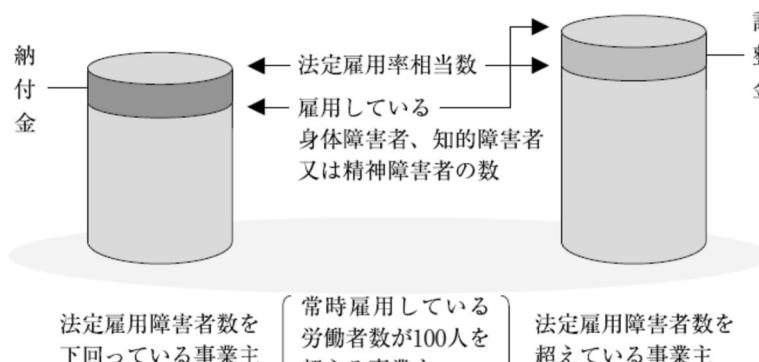
- 常用労働者のうち、一定割合以上の障害者を雇用しなければならないという制度。2018（平成30）年4月1日より、民間企業2.2%、国・地方公共団体等2.5%、都道府県等の教育委員会2.4.%となってい。また、令和3年4月までにそれぞれ0.1%ずつ引き上げられることとなっている。
- 常時雇用している労働者数が100人を超える障害者雇用率(2.2%)未達成の事業主は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて1人につき月額50,000円の障害者雇用納付金を納付しなければならないこととされる。
- 納付金を支払うことで障害者雇用義務を免除されるものではない。法定雇用率に満たない場合、ハローワークによる雇用率達成指導があり、その対応が十分でない場合、最終的には企業名公表となる。

※法定雇用率の設定の根拠

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者の数} + \text{知的障害者である常用労働者の数} + \text{失業している知的障害者の数} + \text{精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} - \text{除外率相当労働者数} + \text{失業者数}}$$

出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構『2019年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』p.207

5) 納付金と調整金



出典：高齢・障害・求職者雇用支援機構『2019年版障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト』p.214図より抜粋

- 障害者雇用調整金の支給：常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率(2.2%)を超えて障害者を雇用している場合は、その超えて雇用している障害者数に応じて1人につき月額27,000円の障害者雇用調整金が支給される。
- 報奨金の支給：常時雇用している労働者数が100人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数（各月の常時雇用している労働者数の4%の年度間合計数又は72人のいずれか多い数）

を超えて障害者を雇用している場合は、その一定数を超えて雇用している障害者の人数に 21,000 円を乗じて得た額の報奨金が支給される。

6) 特例子会社制度

事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度。

7) 職業リハビリテーションの機関及び専門職

①ハローワーク

- 正式名称は「公共職業安定所」。ハローワークは、地域の総合的雇用サービス機関として、職業紹介、雇用保険、雇用対策などの業務を一体的に実施。雇用のセーフティネットとして中核的。
- 雇用保険担当部署、一般的な職業相談を行う職業相談部門のほか、障害者等の専門援助を必要とする求職者に対する職業相談・職業紹介等を行う専門援助部門、求人を受け付けるなど対事業所業務を行う事業所部門がある。
- ハローワークの職員
 - 職業指導官（上席職業指導官・統括職業指導官）：職業紹介・相談部門や専門援助部門に配属。
 - 雇用指導官（事業所部門）：企業に対して、障害者雇用率達成指導、助言、開拓など
 - その他、精神障害者雇用トータルサポート（精神保健福祉士や社会福祉士、臨床心理士等）、就職支援ナビゲーター等

②障害者職業センター

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営、3種類のセンター（障害者職業総合センター<本部・研究・研修機能、千葉>、広域障害者職業センター<2か所（所沢、吉備）、職業訓練校と連携>、地域障害者職業センター<全国52か所>）がある。
- 内容：障害のある人に対し：職業相談・評価、職業準備支援（訓練）、精神障害者総合雇用支援（うつ病の人へのリワーク支援等）、ジョブコーチ支援など、事業主に対し：障害者雇用・職場復帰に関する助言・援助、地域の機関（就労移行支援事業所など）へ：研修・助言
- 職員：障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ（職場適応援助者：職業センターにいるのは「配置型」）、評価アシスタント、リワークアシスタントなど

③障害者就業・生活支援センター

- 全国で334か所（2018（平成30）年4月現在）。もともと、就労支援に実績のあった社会福祉法人等に、「障害者就業・生活支援センター」として国が委託。
- 内容：就労相談、職業準備訓練の斡旋、職場定着支援、事業主への雇用管理に関する助言
- 職員：就業支援担当者、生活支援担当者

④ジョブコーチ（職場適応援助者）

- 種類：3種類。配置型ジョブコーチ（地域障害者職業センターに配属）、訪問型職場適応援助者（社会福祉法人等に所属）、企業在籍型職場適応援助者
- 支援プロセス：1～7カ月程度、前半：集中支援期（ジョブコーチの集中的支援、作業支援、人間関係の支援等）、後半：移行支援期（ジョブコーチに代わり一般従業員が必要なサポートを行えるようナチュラルサポートの形成を図る）

2. 障害者総合支援法に基づく就労支援

障害者総合支援法に基づく就労支援は、就労移行支援、就労定着支援、就労継続支援A型・B型の4種。

1) 就労移行支援

- ・ 内容：一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施。就労した場合6か月の職場定着支援を実施。
- ・ 対象：65歳未満、企業等への就労希望者、技術習得し在宅就労・企業等希望者
- ・ **標準利用期間あり（最長24か月）**
- ・ スタッフ配置：サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員、就労支援員

2) 就労定着支援（平成30年4月より開始）

- ・ 内容：就労に伴う生活面の課題に対応できるよう、事業所・家族との連絡調整等の支援を一定の期間にわたり行う。
- ・ 対象：就労移行支援、就労継続支援、自立訓練、生活介護などの利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活や社会生活において、生活面の課題などが生じている人（特別支援学校高等部から直接就職した場合は対象ではない）
- ・ 利用期間：就労移行支援や就労継続支援Aなどを経て企業などに就職した場合、就職して半年間はそれまで利用していた事業所で職場定着支援を受け、半年経過後、新たに「就労定着支援事業所」と契約を結ぶ。その後**最長3年間**。
- ・ スタッフ配置：サービス管理責任者、就労定着支援員

3) 就労継続支援（A型・B型）

①就労継続支援A型

- ・ 内容：通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。雇用契約あり（最低賃金等労働法規が原則適用される）。
- ・ 対象：移行支援事業を利用したが企業等の雇用に結びつかなかった人、就労経験のある者で現に雇用関係の状態にない人等

②就労継続支援B型

- ・ 内容：通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の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必要な支援を行う。雇用関係なし（最低賃金が適用されない「工賃」）。
- ・ 対象：就労経験があるが年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった人、50歳に達している人又は障害基礎年金1級受給者、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている人

※A型・B型共通：スタッフ配置：サービス管理責任者・職業指導員・生活支援員、**利用年限：なし**

4) 障害者総合支援法に基づく就労支援における専門職

- ・ サービス管理責任者（移行、定着、A、B）：個別支援計画を作成する義務
- ・ 就労支援員（移行）
- ・ 就労定着支援員（定着）
- ・ 生活支援員（移行、A、B）
- ・ 職業指導員（移行、A、B）