

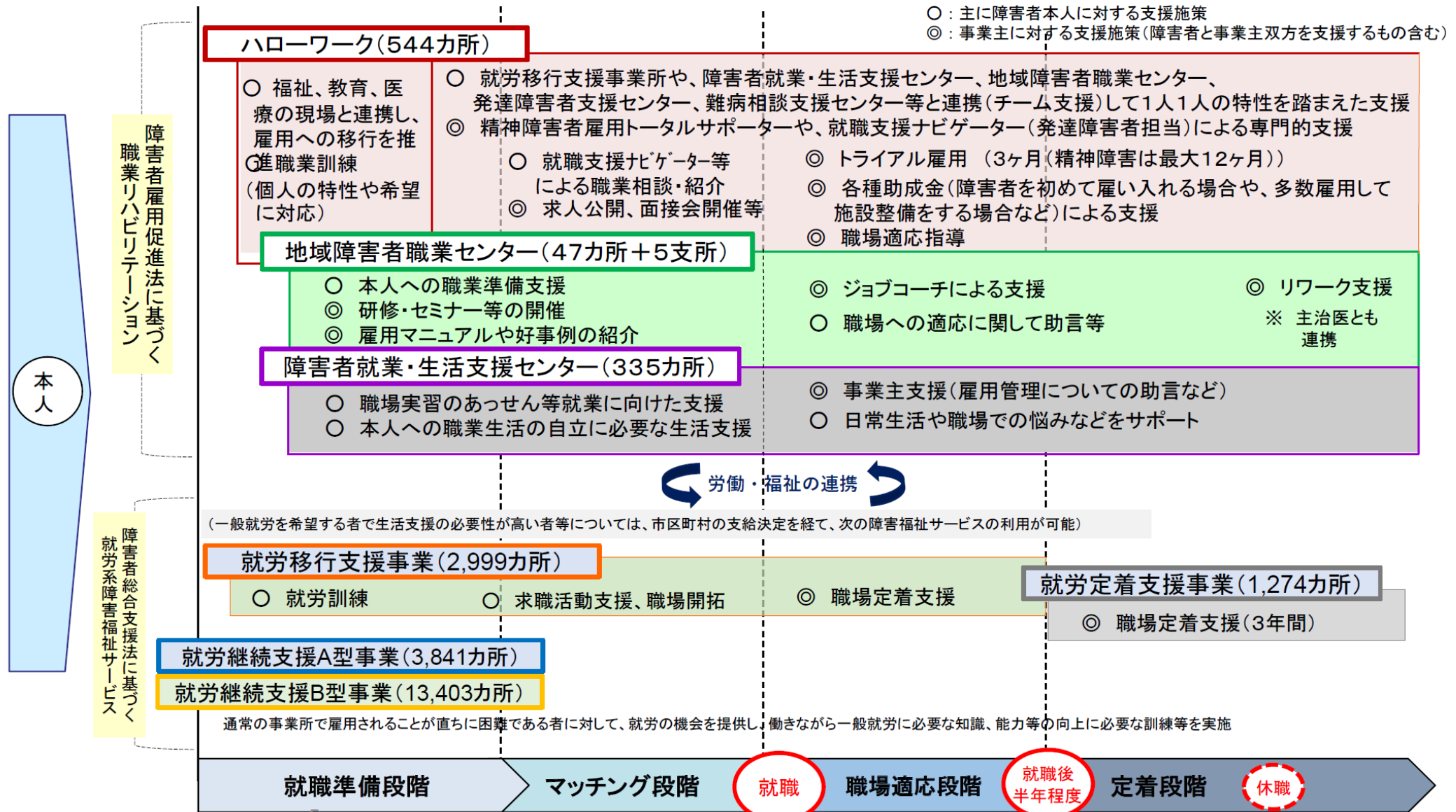
福井市自立支援協議会 就労支援部会

福井市 福祉健康部 障がい福祉課



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。



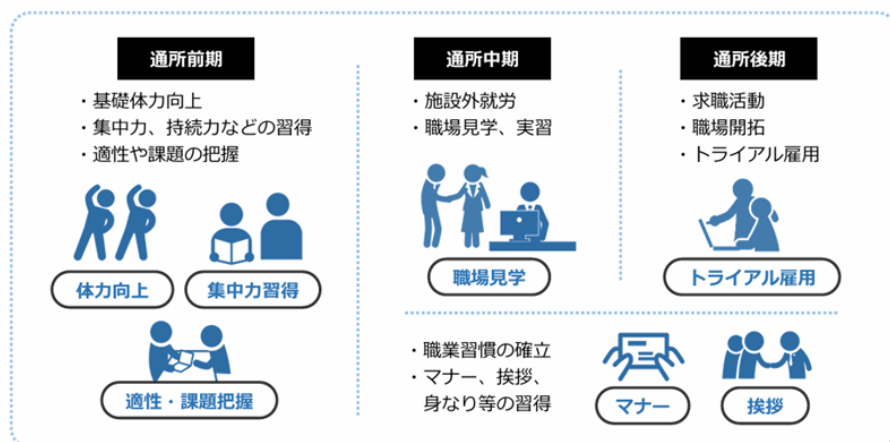
※ 上記のほか、障害者就業・生活支援センターを中心に、地域の関係機関(医療機関、自治体、保健所や民間団体の就労支援機関等)と連携し、就労支援を実施

障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労選択支援事業 (規則第6条の7の4) ※令和7年10月から施行	就労移行支援事業 (規則第 6 条の 9)	就労継続支援A型事業 (規則第6 条の 10 第 1 項)	就労継続支援B型事業 (規則第6 条の 10 第 2 項)	就労定着支援事業 (規則第 6 条の 10)
事業概要	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必要な支援を行う。 (利用期間:1ヵ月または2ヵ月)	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の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、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間:2年) ※必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	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。 (利用期間:制限なし)	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。 (利用期間:制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間:3年)
対象者	① 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者 ② 現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者 ※①もしくは②で利用可能	① 企業等への就労を希望する者 ② 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者 (R4障害者総合支援法改正により新設) ※平成 30 年 4 月から、65 歳以上の者も要件を満たせば利用可能。 ※①もしくは②で利用可能	① 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者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ④ 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者 ※平成 30 年 4 月から、65 歳以上の者も要件を満たせば利用可能。 ※①、②、③、④のいずれかで利用可能	① 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となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1 級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、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者 ④ 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者 ※①、②、③、④のいずれかで利用可能	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練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生活面・就業面の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
事業所数	297事業所 (国保連データ令和7年12月)	2,798事業所 (国保連データ令和7年12月)	4,359事業所 (国保連データ令和7年12月)	19,970事業所 (国保連データ令和7年12月)	1,827事業所 (国保連データ令和7年12月)
利用者数	614人 (国保連データ令和7年12月)	37,942人 (国保連データ令和7年12月)	86,391人 (国保連データ令和7年12月)	419,151人 (国保連データ令和7年12月)	20,234人 (国保連データ令和7年12月)

就労移行支援とは

就労移行支援は、一般就労を希望する方に対して、就労に必要な訓練や職場実習、求職活動に関する支援などを行うサービスです。



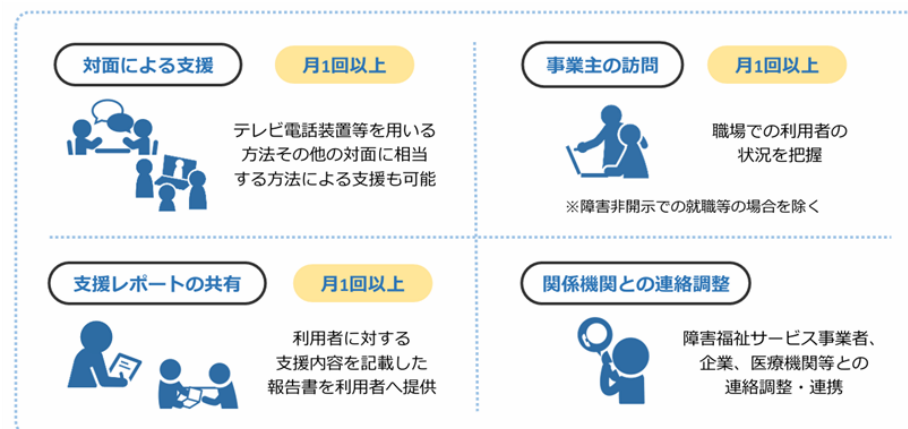
・事業所数 8か所(R8.4.1)

<利用延べ人数>(人)
877(H30)、752(R1)、695(R2)、667(R3)、671(R4)
※第7期障がい福祉計画より

就労定着支援とは

就労定着支援は、就労移行支援等(※)を利用して一般就労した方の就労の継続を図るため、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や、雇用に伴い生じる日常生活・社会生活を営む上での問題に関する相談等の支援を行うサービスです。

※生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援A型・B型



・事業所数 5か所(R8.4.1)

<利用延べ人数>(人)
32(H30)、159(R1)、186(R2)、249(R3)、258(R4)
※第7期障がい福祉計画より

就労継続支援とは

就労継続支援は、一般就労が困難な方に対して、一般就労に向けた生産活動や就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を提供するサービスです。

また、就労継続支援には就労継続支援A型と就労継続支援B型の2つのサービスがあります。

就労継続支援A型

通常の就労が困難な障害者に対して、一般就労に向けた支援を行うサービスです。
就労継続支援A型事業所と利用者は**雇用契約を締結**し、利用者には事業所から**契約に基づく賃金**が支払われます。



・ 事業所数 21か所(R8.4.1)

<利用延べ人数>(人)
5,497(H30)、5,315(R1)、5,026(R2)、
4,872(R3)、4,695(R4)

※第7期障がい福祉計画より

就労継続支援B型

就労経験があり、年齢や体力面で働くことが困難となった方等に対して、一般就労に向けた支援を行うサービスです。就労継続支援A型と異なり、**事業所と利用者の間に雇用関係はなく**、利用者には事業所から**生産活動等に係る工賃**が支払われます。



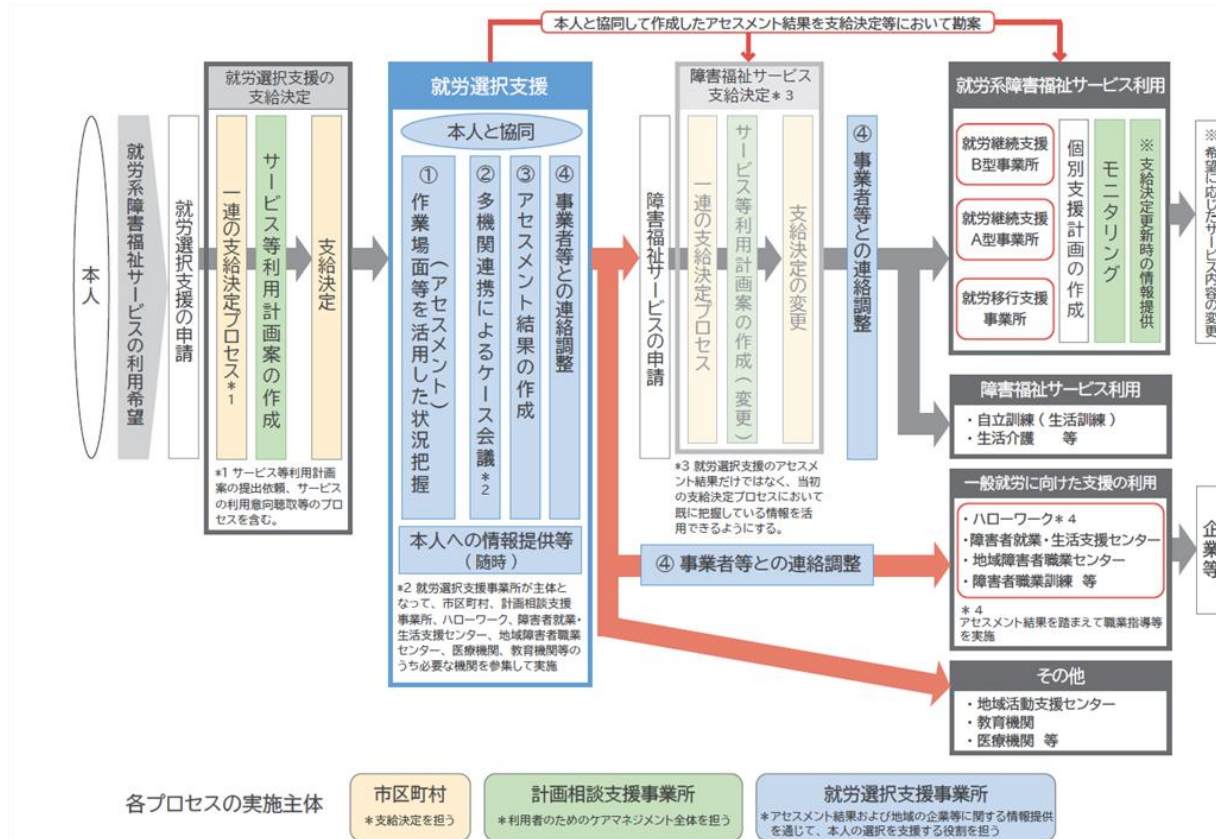
・ 事業所数 62か所(R8.4.1)

<利用延べ人数>(人)
7,069(H30)、8,109(R1)、9,143(R2)、
10,193(R3)、10,807(R4)

※第7期障がい福祉計画より

就労選択支援とは

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です。（R7.10新設）



事業所数 10か所(R8.4.1)

<利用延べ人数>(人)
60(R7.10~R8.3)
内訳:40(10代)、7(20代)、8(30代)
3(40代)、2(50代)

令和7年度の取組内容

(1) 部会の取組

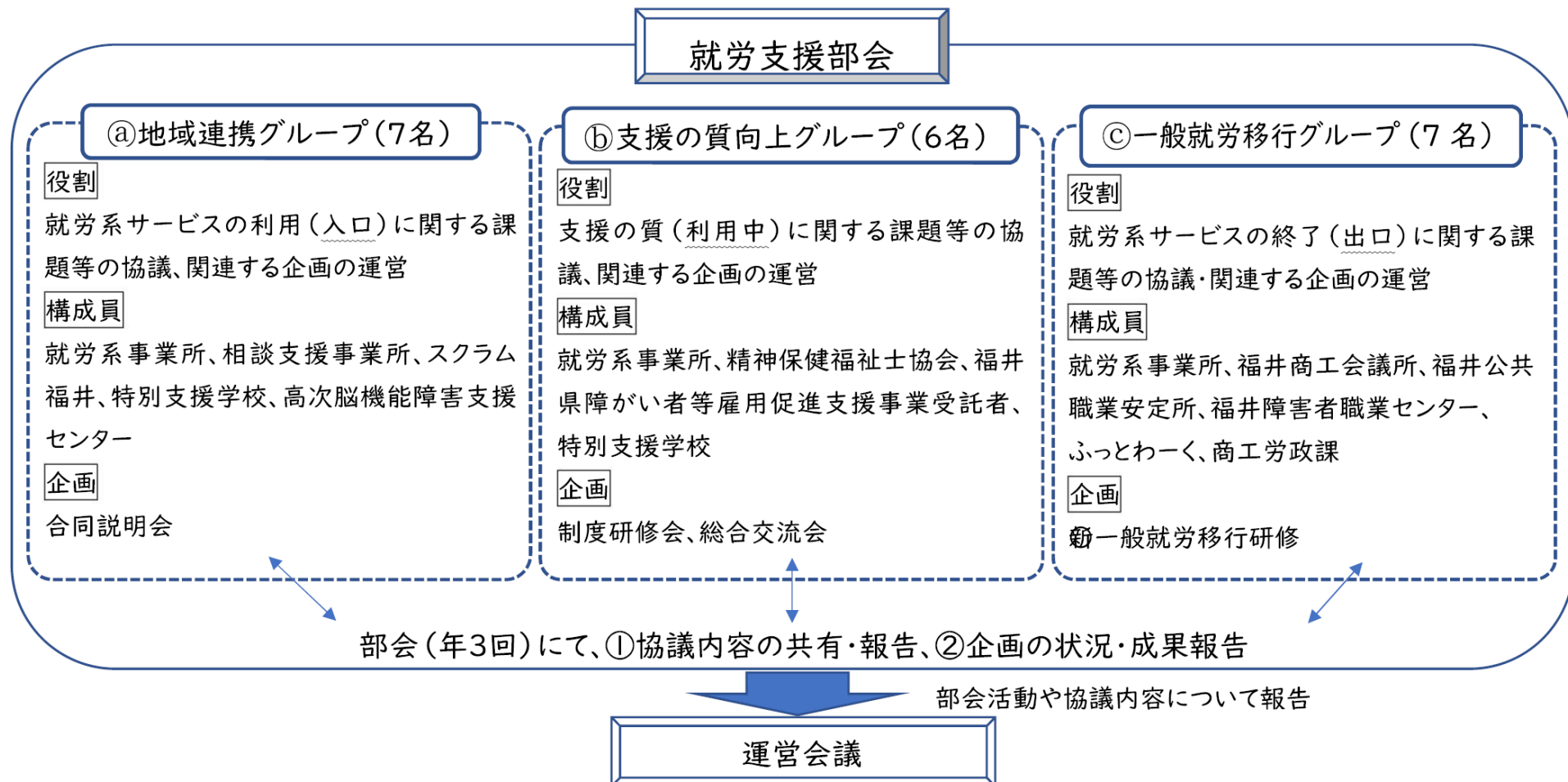
企画 ①制度研修会 ②特別支援学校日程共有 ③就労支援ガイドブック ④合同説明会 ⑤総合交流会 ⑥一般就労移行研修

協議 地域課題について協議・調査・実践

(2) ワーキンググループの創設

・就労系サービスの利用に係る各段階における課題を、関係機関で共有し、解決に向けた協議を行う。

・関連する企画の調整・運営を行う。



就労支援部会ワーキンググループから見てきた課題について

① 就労選択の在り方に関する課題(就労選択支援を含む)

- 相談・マッチングの質の向上:
計画相談員が業務量に追われ、事業所ありきで繋いでしまう現状がある。利用者の特性に合わせた適切な提案を行うためのスキル向上と、各事業所の強み・弱みを深く理解した上でのマッチングが求められる。
- 柔軟なアセスメントの実施:
不登校や通所困難な方に対し、在宅支援や来所頻度の緩和など、個別の状況に応じた柔軟なアセスメント手法の確立が求められる。
- 関係機関の連携と役割分担:
特別支援学校の「実習」と福祉の「就労選択支援」の目的を明確に切り分け、学校・事業所・相談支援専門員間での情報共有を強化し連携する必要がある。また、本人の意思決定が家族の意向に左右されないよう、早期からの丁寧な支援的助言が不可欠である。

② 就労支援の質の向上に関する課題

- 支援者と利用者の信頼関係:
就労先のマッチングの成否は信頼関係に依存しており、精神症状の変動や心変わりへの対応など、支援の継続性が課題。
- 医療機関との連携強化:
医師への実態共有や診断書取得時の支援者の同行など、医療と福祉の連携を深める仕組みが必要である。また、事業所側から医療機関へ障がいサービスの意義などを積極的に伝え、相互理解を深めることが求められる。
- 支援者間のネットワーク構築:
支援事業所間で悩みや知見を共有し、協議できる場を活性化させる必要がある。また、知的・精神障害それぞれの特性に応じた支援スキル向上のための研修や勉強会が重要となる。
- 権利擁護とフォローアップ:
本人の主体性を尊重した意思決定支援の徹底と、一般就労移行後や精神的に不安定になった際の迅速なバックアップ体制の強化が求められる。

③ 福祉施設から一般就労への移行に関する課題

- マッチングの難しさと自己理解:
希望職種と適性が一致しないケースが多く、自己理解が不十分なままでは就労が困難である。相談窓口への分かりやすい案内や、ワークサンプルの導入による多様な仕事体験の提供が有効ではないか。
- 定着支援の重要性:
企業からは「採用しても定着しない」という声が多く、就労移行支援終了後のフォローアップや、就労定着支援事業所の不足が課題。
- 移行への心理的・スキルの障壁:
B 型事業所での安堵感が強く一般就労への意欲が湧きにくい点や、A 型事業所で培ったスキルが一般企業で活かしきれないといった課題がある。工賃システムの工夫や、就労面接会を目標とした動機づけが重要。
- 地域全体での支援体制:
人手不足に悩む企業に対し、雇用後の相談窓口や支援方法を周知し、地域全体で障害者雇用を支える土壌作り(就労交流会の開催など)が求められている。

令和8年度の実施内容

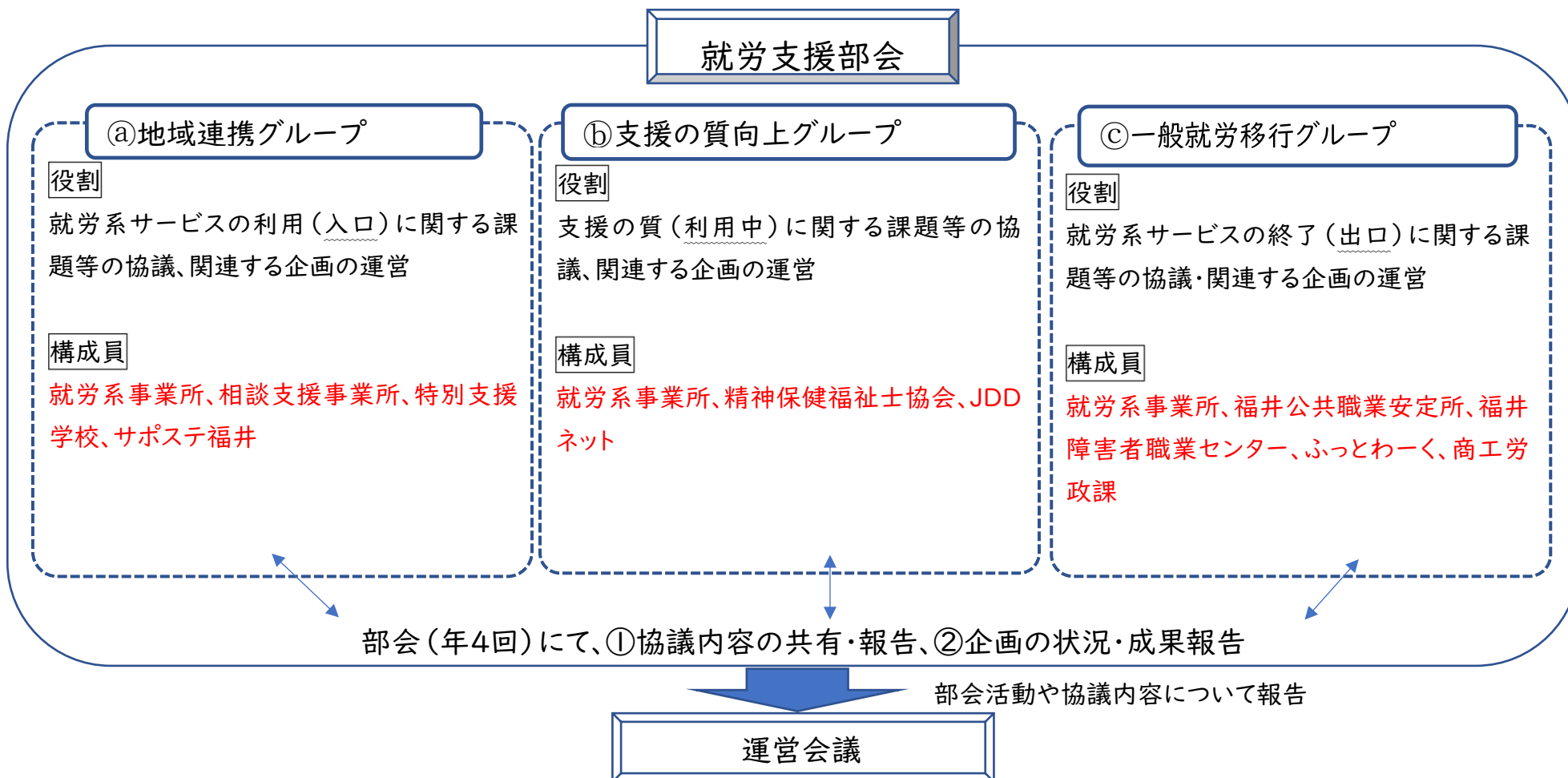
(1) 部会の取組

- 企画**
- ① 制度研修会(4/28実施) ② 特別支援学校日程共有し、関係機関と連携を図り生徒への就労支援を切れ目なく行う。
 - ③ 就労支援ガイドブックを更新し事業所の情報を整理し利用者や家族が事業所選択の活用しやすいものにする。
 - ④ 合同説明会をふくい障がい者ワークフェアと同日開催し、就労支援事業所や障がい者雇用における関係機関が、障がい者の就労に関する情報を適用し、障がい者の働き方について広く周知する。

協議 地域課題について協議・調査・実践

(2) ワーキンググループの創設

・グループワークの中で出た課題を分析し、解決に向けた調査・協議を行う。



地域連携、支援の質の向上、一般就労移行に関するワーキンググループ これまでの議論等の整理

I 地域連携グループでの主な意見(就労系サービスの利用(入口)に関する課題等)

相談支援およびマッチングにおける課題

- 計画相談員の関わり方について、相談員は利用開始の入り口を担うが、現状では事業所ありきで依頼が来るケースが多い。相談員としては事業所探しの段階から関与したいが、業務量の制約により困難である。
- 事業所選択のプロセスについて利用者が他事業所を見学せずに決定するケースが見受けられる。計画相談員には、利用者の特性に合わせた事業所を提案するスキルや、支援力を高めていくことは大事だが、相談員ないし支援機関の事業所独自の強み弱みを理解した上で繋げないと支援が効果的に発揮されない。
- 就労選択支援への懸念について、アセスメント結果に対する本人・家族の納得感や、本人の意思決定が家族の意向に左右されないかという懸念がある。

情報提供ツール(就労支援ガイドブック)の改善

- 現在のガイドブックは単なる事業所一覧(数値情報中心)に留まっており、本来の「ガイド」としての役割が果たせていないため、年代や障がい特性別の分類を導入や数値だけでなく、雰囲気や特色が伝わるよう動画や画像を活用するなど(利用のメリット・デメリット、生活リズムの改善事例、当事者の声も含む)会社(事業所)選びの視点を重視した方がよい。

援対象者別の課題と対応

- 引きこもりの方へアセスメントについて生活の見直しや精神の安定を本人にどう伝えるかが課題である。また、就労準備の基準が事業所ごとに異なるため、共通認識の形成が必要である。
- 高次脳機能障害の方への対応について、中途障がいであるがゆえに「自分是可以する」という意識が強く、支援への抵抗感が大きい。各事業所が持つ専門的な機能や強みを把握し、適切なマッチングを行う必要がある。
- 学校と事業所が顔の見える関係性を築くことで、実習や紹介をスムーズに行える体制を目指す必要がある。

特別支援学校の実習と就労選択支援の切り分け

- 学校側より、教育課程である「実習」と福祉サービスである「就労選択支援(アセスメント)」を明確に区別したいとの話があった。2 年次に就労選択支援、3 年次に実習を行うスケジュールを基本とし、長期休暇期間の活用も含めて柔軟に調整を図る必要があるのではないか。

不登校・通学困難な生徒への支援体制

- 就労意欲を持ちながらも通学が困難な生徒に対し、就労サービスの在宅支援や来所頻度の緩和(月1回等)など、柔軟な対応が求められている。「来所できないこと」自体をアセスメントの結果として捉える視点と、限られた接触機会の中でいかに精度高くアセスメントを行うかという手法の確立が必要ではないか。

就労選択支援後の移行先に関する合意形成

- 就労選択支援のアセスメントの結果、就労継続支援B型ではなく、自立訓練や生活介護が適切と判断されるケースがある。本人や家族の希望とアセスメント結果に乖離が生じないよう、早い段階から現実的な選択肢を提示し、丁寧な情報提供と理解共有に努める必要がある。

就労支援における重度・複合的ニーズへの対応不足

- これまでの議論は比較的軽度な障害や一般就労を想定したケースが中心であり、重度・複合的な層に対する支援の在り方や知見共有が不足していたように感じた。重度障害、重複障害(全盲+知的障害、統合失調症、てんかん等)、行動障害、介護保険併用が必要な高齢者などで、「就労意欲はあるが、既存の事業所では受け入れ困難」とされる層への支援策が未確立である。また、安全管理や作業適合性の観点から、事業所側が受け入れを断念せざるを得ない実情がある。その他、重度障害者の就労支援に関する専門的な研修機会の不足がある。

就労選択支援の実施体制と課題

- 特別支援学校在学中(特に高校1~2年)の就労選択支援について、本人の意思形成が未熟な段階での実施は、単なる選択肢の提示に留まりやすく、早期実施の意義が十分に発揮されていない時がある。
- 就労選択支援の単なる手続き的な説明だけでなく、支援の方向性や選択肢の幅を広げる「支援的助言」が不可欠である。
- 学校からの説明だけでは、本人・家族の制度理解には限界がある。
- 実習(アセスメント目的ではない)と就労選択支援の目的を明確に区別する必要がある。
- 学校、選択支援事業所、相談支援専門員間での情報共有や協議の場が不足している。

ひきこもり・通所困難ケースへの柔軟な対応

- 通所が困難なケースに対しは、柔軟なアセスメントが大切である。在宅でのアセスメント実施や、個別の状況に応じた柔軟な日程調整が必要である。不登校者への支援について、他自治体の事例を参考に、在学中からB型事業所を利用可能とするなど、不登校解消および社会参加に向けた早期介入の検討が必要。

Ⅱ 支援の質の向上グループでの主な意見(支援の質(利用中)に関する課題等)

支援方針と就労支援現場の課題

- 就労先のマッチングには難しさがある。相談者の中には、自身の状態を過大評価している方や、必要以上に不安を感じている方も多く、適切な就労先とのマッチングは非常に困難である。また、精神症状が重症化した際の再就職支援については、より深く相談に関与できる体制が求められる。
- 就労支援を行ううえで、支援者と相談者の信頼関係がマッチングの成否を左右する重要な要素となっている。また、利用者の心変わりへの対応は難易度が高く、支援の継続性に課題がある。

就労支援の現状と課題

- 1月より実施している雇用促進事業において、企業体験を通じて企業側の客観的な意見を直接聞くことは、本人にとって非常に有益な経験となっている。
- 特別支援学校高等部では、本人の希望と適性が必ずしも一致しないケース(一般就労を希望するが困難な生徒、一般就労が可能だがB型を希望する生徒など)がある。保護者への移行支援の意義を伝える難しさもあり、移行支援のメリットを明確に提示する工夫が必要である。
- 病院のデイケアからB型へのシフトする事例がある。デイケアの利用が減少し、賃金が発生するB型事業所への流出が見られる。病院の相談員としても安易にB型を勧めてしまう傾向があり、病院の役割の変化が示唆される。

事業所の連携と今後の展望

- 協議の場の必要性について、就労支援事業所間で悩みや情報を共有し、協議できる場が求められている。また、経営面や支援方法を含め、支援者同士が連携を深める必要がある。
- 協議会の活性化により多様な関係者が協議会に参加し、利用者が自分に合った利用方法を選択できる環境を整えるべきである。

アセスメントと支援のあり方

- 個別性の重視しサービス選定を目的化せず、本人の希望や理解度に応じたアセスメントを最優先とする必要がある。
- 評価の困難さへの対応として、反応が乏しい対象者への評価については、長期間関わりのある関係者の意見を積極的に活用する必要がある。また、他機関(特に放課後等デイサービス等)の支援事例を共有し、知見を広げる必要もある。
- 特性に応じたアプローチについて、聴覚・視覚特性により納得感が不可欠なケースでは、自己評価の導入が有効である。また、精神障害のある方については「理解力」の問題ではなく「理解の方法」に課題があるため、特性や弱みを医師等へ適切に伝える工夫が求められる。

医療機関との連携強化

- 受診同行の重要性について、医師が把握しきれていない本人の実態を伝えるため、支援者の受診同行できる仕組みがあるとよい。特に診断書の取得時は、本人の精神的抵抗を和らげるためにも同行が重要となる。
- 診察環境の改善として、診察時間が短く情報共有が不十分になりがちなため、事前に長めの時間を確保するよう病院側へ依頼することが望ましい。
- 現状、事業所側には医療情報が十分に共有されていないことがある。支援者が受診同行を行うための報酬や加算等の仕組みを整備し、支援の質を向上させる体制づくりが必要である。

家族および多機関連携

- 就労選択支援への家族の関わりについて、制度上の必要性から関与しているケースが多いが、第三者的な立場にとどまることも少なくない。制度が未成熟である現状を考慮しつつ、役割分担を整理する必要がある。
- 就労選択支援における多機関連携については、知的障害・精神障害それぞれの特性に適した支援方法の理解が必要であるため、機関を超えた勉強会や研修を定期的の実施し、支援者全体のスキルアップを図る必要がある。

就労支援と移行後のフォローアップ

- 孤立防止の課題として、一般就労への移行後に支援が途切れ、孤立するケースがある。特に、生活が崩れた際に相談先を失い、突然病院へ駆け込む事例への対応がある。
- 精神が、崩れた際のバックアップ体制を強化し、相談員や委託相談支援事業所と連携した迅速なフォローアップ体制を構築する必要がある。
- 就労継続支援 B 型が困難な場合、生活介護への移行を含め、本人の状態に合わせた柔軟な選択肢の確保が必要である。

医療機関との連携強化と相互理解

- 医師が患者から受ける相談には、A 型事業所の不安定さや将来性への不安が多く含まれている。現状では医師と事業所間の情報共有が不足しており、医師側も不安を抱えたまま対応しているケースが見受けられる。対応策として、事業所側から医師や医療機関に対し、A 型の意義や将来性について積極的に情報提供を行い、信頼関係を構築する必要があるのではないか。また、病院側が事業所や相談員の情報にアクセスしやすい環境作りが求められる。

一般就労への移行と定着支援の課題

- 一般就労へ移行したものの、支援が途切れたことで挫折し、入院に至るケースも見受けられる。
- 就労移行支援は、現行の半年間のフォローアップ終了後に相談が途絶え、定着支援を行う

事業所自体も不足している。

- 就労定着支援の終了基準は、3 年間であるが、フル活用に至るケースは少なく、本人の意向を尊重しつつも、適切なタイミングで障害者就業・生活支援センター等の次なる支援へ繋げる案内も行っている。

企業との連携と地域理解の促進

- 人手不足に悩む一般企業にとって、障害者雇用は法定雇用率の観点からも障害者雇用は、関心が高い分野である。雇用後の相談窓口や具体的な支援方法をまとめたガイドブックなどが整備されているとよい。
- 企業を巻き込んだ就労交流会などを通じ、地域全体で障害者雇用を支える土壌作りが必要である。

本人主体の支援と権利擁護

- 利用者の意思決定支援については難しさがある。学校や保護者の意向が優先され、本人の主体性が置き去りになるケースがある。また、就労選択支援の支援期間は短く、関係構築後すぐにサービス終了している感じがする。本来の目的をどうすれば果たすことができるかいつも考えている。
- A 型事業所に定着している方に対し、一般就労へのステップアップを促す動機づけが難しいという現場の声がある。
- 有給休暇の未付与など、A 型事業所における雇用トラブルがある。相談先が不明確なケースもあり、こうした雇用問題は虐待相談にも発展する可能性もある。

Ⅲ 一般就労移行グループでの主な意見(就労系サービスの終了(出口)に関する課題等)

一般就労移行における意見や課題

- 障がい特性は一人ひとり異なり、希望職種と適性が一致しないことも多い。現実的な選択として、希望とは異なる職種に就くケースが6～7割程度存在するなどマッチングの難しさがある。
- 一般就労から体調不良で離職し、障がい者枠での再就職を希望するケースが増加するなど相談ニーズの多様化がある。
- 障がいに対する自己理解が不十分な場合、福祉サービスの利用が困難となる。相談窓口までのフローチャートを作成するなど、分かりやすい案内が必要である。
- 企業からは「採用しても定着しない」という悩みが聞かれており、雇用後のフォローアップが重要課題となっている。
- 障害者就業・生活支援センターは、就労継続支援事業所と連携し、一般就労へのサポートを行っている。就労移行支援事業所は、事業所自体が、一般就労への移行を目的としているため、支援会議の対象外としている。また、毎年ピアサポート活動を実施し、当事者同士で同じ悩みを共有する活動をしている。
- 福井職業センターは、ジョブコーチ支援や、B型・移行支援から就職した方の定着支援を担っている。また、職業評価の実施や、関係機関向けの研修を通じた情報提供を行っている。
- ハローワークによる就職面接会(昨年度50社、今年度59社)では、半数以上の方に支援者が同行している印象がある。来年度の雇用率2.7%を見据えた動きや除外率の関係で建設業や医療系の参加もあった。
- 商工労政課では、就労支援事業所を通じて、一般就労希望者向けの「就職支援セミナー(履歴書・面接対策)」を実施している(本年度21名参加)。また、セミナー後の面接会への誘導や、1人につき2回までのアフターフォローを行っている。
- 一般就労への移行の壁として、A型利用者の方の専門スキル(パソコンなど)が一般企業で活かしきれないケースがある。また、B型利用者は事業所内での安堵感が強く、一般就労への移行に繋がりにくい傾向がある。
- B型利用者の方へ事業所独自の工賃システム(キャリアパス)の導入や、面接会を目標に設定することで利用者の意欲が高まる。
- 就労選択支援の中で、ワークサンプルの導入したことで、多様な仕事体験が可能となり、利用者支援の幅が広がっている。