４　心のサポーター数

精神障害の有無や程度にかかわらず、誰もが安心して自分らしく暮らすことができるためには地域住民への普及啓発を進めることが重要であることから、差別や偏見を持つことなく、正しい知識と理解に基づき、家族などの身近な人に対して、傾聴を中心とした支援を行う心のサポーターの数を、目標値として設定する。

目標値の設定に当たっては、令和十五年度末までに心のサポーター数が百万人となるよう、都道府県の将来人口を勘案し、目標値を設定することを基本とする。

５　住民のこころの状態（Ｋ６）

地域の精神保健医療福祉体制の基盤整備の状況を評価及び検討するため、住民の心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度を把握することが望ましい。

住民の心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度の把握に当たっては、Ｋ６という尺度を活用し、評価することを基本とする。

三

福祉施設から一般就労への移行等

福祉施設の利用者のうち、就労移行支援事業等（生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業をいう。）を通じて、令和十一年度中に一般就労に移行する者の目標値を設定する。当該目標値の設定に当たっては、令和六年度の一般就労への移行実績の一・三一倍以上とすることを基本とする。この際、就労移行支援事業、就労継続支援Ａ型事業（就労継続支援Ａ型（規則第六条の十第一号の就労継続支援Ａ型をいう。以下同じ。）を行う事業をいう。以下同じ。）及び就労継続支援Ｂ型事業（就労継続支援Ｂ型（同条第二号の就労継続支援Ｂ型をいう。以下同じ。）を行う事業をいう。以下同じ。）について、各事業の趣旨、目的、各地域における実態等を踏まえつつ、それぞれ令和十一年度中に一般就労に移行する者の目標値も併せて定めることとする。

具体的には、就労移行支援事業については、一般就労への移行における重要な役割を踏まえ、令和六年度の一般就労への移行実績の一・一四倍以上とすることを基本とする。さらに、事業所ごとの実績の確保・向上の観点から、就労移行支援事業所のうち、就労移行支援事業利用終了者に占める一般就労へ移行した者の割合が五割以上の事業所を全体の五割以上とすることを基本とする。また、就労継続支援については、一般就労が困難である者に対し、就労や生産活動の機会の提供、就労に向けた訓練等を実施することが事業目的であること等に鑑み、就労継続支援Ａ型事業については令和六年度の一般就労への移行実績のおおむね一・五二倍以上、就労継続支援Ｂ型事業についてはおおむね一・六七倍以上を目指すこととする。

また、障害者の一般就労への定着も重要であることから、就労定着支援事業の利用者数及び事業所ごとの就労定着率（過去六年間において就労定着支援の利用を終了した者のうち、雇用された通常の事業所に四十二月以上七十八月未満の期間継続して就労している者又は就労していた者の占める割合をいう。以下同じ。）に係る目標値を設定することとし、就労定着支援事業の利用者数については、令和六年度の実績の一・四七倍以上とすることを基本とする。

さらに、就労定着支援事業の就労定着率については、就労定着支援事業所のうち、就労定着率が七割以上の事業所を全体の二割五分以上とすることを基本とする。

令和七年十月より、本人の自立に向けた一般就労への移行を含め、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する就労選択支援事業（就労選択支援を行う事業をいう。以下同じ。）が開始された。この就労選択支援の障害種別にかかわらない積極的な利用を促すため、就労選択支援を提供できるよう体制確保に努めるとともに、就労選択支援においては地域との連携が重要であることから、協議会の設置圏域ごとに就労選択支援事業所を一事業所以上設置することを基本とする。

加えて、都道府県等が地域の就労支援のネットワークを強化し、雇用や福祉等の関係機関が連携した支援体制の構築を推進するため、協議会（就労支援部会）等を設けて取組を進めることを基本とする。

また、就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援Ｂ型は、令和七年十月より、「就労選択支援事業者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」が利用対象となった（就労経験がある者等は就労選択支援を経ずに就労継続支援Ｂ型の利用が可能である。）。また、令和九年四月より、支援体制の整備状況を踏まえつつ、新たに就労継続支援Ａ型を利用する場合や就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する場合においても「就労選択支援事業者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」が利用対象となる。就労選択支援の積極的な利用を促すため、令和十一年度の就労選択支援を利用する障害者の数を八万二千人以上とする。

なお、一般就労に移行する者の数に係る目標値の設定に当たり、令和八年度末において、障害福祉計画で定めた令和八年度までの数値目標が達成されないと見込まれる場合は、未達成割合を令和十一年度末における各々の目標値に加えた割合以上を目標値とする。

これらの目標値を達成するため、市町村及び都道府県の障害保健福祉担当部局は、都道府県の産業・労働担当部局、教育委員会等の教育担当部局、都道府県労働局等の関係機関との連携体制を整備することが必要である。その際、都道府県ごとに、就労支援の関係者からなる障害者雇用支援合同会議を設け、障害福祉計画の目標値の達成に向けた取組の推進等、統一的に施策を進めていくことが考えられる。なお、将来的には、圏域ごとに同様の取組を行うことが望ましい。

また、これらに加えて、就労支援について、障害保健福祉施策と労働施策の双方から重層的に取り組むため、都道府県の障害保健福祉担当部局は、都道府県の労働担当部局及び都道府県労働局と連携して、別表第一の一に掲げる事項を令和十一年度の活動指標として設定して取り組むことが適当である。

なお、一般就労中における就労系障害福祉サービスの一時的な利用についても、支援の必要性に応じて適切に利用されるよう取り組むことが必要である。この際、就労移行支援、就労継続支援及び就労定着支援の提供体制の動向や障害者雇用に係る求人の状況といった、地域における障害者の就労支援に関する状況を把握し、関係機関等と共有した上で、連携した取組を推進することが望ましい。

また、離職者や特別支援学校等の卒業者に対する就職の支援、障害者に対して一般就労や雇用支援策に関する理解の促進を図ること等、障害者雇用全体についての取組を併せて進めることが望ましい。この際、大学（四年制大学のほか、短期大学、大学院及び高等専門学校を含む。）在学中の学生についても、早期に専門的な就労支援を利用することが、その後の就職活動を円滑に進める上で効果的である場合もあることから、都道府県等においては、関係機関等と連携して取り組むことのほか、就労移行支援について、標準利用期間（二年間）を超えて支給決定を行う場合や複数回利用希望があった場合に、個々の対象者の状況を勘案して判断されるよう適切に取り組むことが望ましい。あわせて、重度障害者については、就労やその希望に関する状況、職場や通勤における支援ニーズを把握した上で、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の的確な実施について検討を行い、必要な支援体制を整えることが必要である。

さらに、直ちに一般就労に移行することが難しい場合においても、適性に応じて能力を発揮し、地域において自立した生活を実現するため、就労継続支援事業における工賃等の向上を引き続き図っていくことが望ましい。このため、都道府県が工賃の向上に関する計画を作成した場合は、目標工賃等の概要について都道府県障害福祉計画上に記載し、周知を図ることが適当である。この際、あわせて、就労継続支援事業等における農福連携の取組が進むよう、農福連携に関する理解を図るとともに、各事業所に対する支援を進めることが望ましい。

加えて、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成二十四年法律第五十号）において、都道府県及び市町村は障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成することとされており、障害福祉計画においては、当該方針との整合性を図りながら、官公需に係る障害者就労施設等の受注機会の拡大や調達目標金額等について記載し、就労継続支援事業における工賃等の向上の取組と一体的に取組を進めることが望ましい。