

第1回 地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次） （議事次第）

日時：平成25年10月3日（木）

10:00～12:00

場所：厚生労働省共用第8会議室（19階）

1. 研究会の開催について
2. 研究会の論点について
3. 今後の研究会の進め方について
4. 意見交換
5. 閉会

【配付資料】

資料1：地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）開催要綱

資料2：論点

資料3：今後の研究会の進め方について（案）

【参考資料】

参考1：審議会等の公開について

参考2：ジョブコーチ関係資料

参考3：障害者就業・生活支援センター関係資料

参考4：地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書（平成24年8月3日）
関係部分抜粋

参考5：国会・障害者雇用分科会での議論

地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）開催要綱

1. 趣旨

第183回国会において、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）が可決・成立したところであるが、本法改正に係る労働政策審議会障害者雇用分科会において取りまとめられた意見書（平成25年3月14日）の中で「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大・質的な充実双方の面から課題を抱えていることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。」とされたところである。

また、平成23年から24年にかけて「地域の就労支援の在り方に関する研究会」が開催され、中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むために求められる支援、地域における関係機関とのネットワークの構築・充実強化等及び就労支援を担う人材の育成といった点を議論したところである。

そこで、上記の「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（平成23～24年）の結果も踏まえつつ、ジョブコーチ及び障害者就業・生活支援センターの制度の在り方等について検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」（以下「研究会」という。）を開催する。

2. 主な検討事項

- (1) ジョブコーチ支援の在り方について
- (2) 障害者就業・生活支援センターの在り方について
- (3) その他

3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

4. 参集者

別紙のとおり。

5. 開催時期

平成25年10月～

地域の就労支援の在り方に関する研究会(第2次)参集者

井口 修一	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業リハビリテーション部次長
石原 康則	社会福祉法人電機神奈川福祉センター理事長
岡元 眞弓	株式会社きものブレイン取締役副社長
小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
金塚 たかし	NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括所長
菊池恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部学部長
眞保 智子	高崎健康福祉大学健康福祉学部医療情報学科准教授
鈴木 修	NPO 法人くらしえん・しごとえん代表理事
清家 政江	社会福祉法人JHC板橋会障害者就業・生活支援センター長
高井 敏子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク代表理事
玉栄 清美	トーマツチャレンジド株式会社業務管理部長
中川 正俊	田園調布学園大学人間福祉学部教授
成澤 岐代子	株式会社良品計画総務人事担当
松爲 信雄	文京学院大学人間学部人間福祉学科教授

論 点

○ 総 論

地域の就労支援機関の役割をどのようにしていくべきか。その中で、ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターをどのように位置づけていくべきか。

○ ジョブコーチ関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

現行のジョブコーチ支援の中で対応が難しい特定の障害（精神障害等）に対する支援の強化をどのようにすべきか。

(2) ジョブコーチの支援能力の向上

① 支援能力の向上を図るためには、経験の豊富なジョブコーチを活用することが有用と考えられるが、どういった活用をすべきか。

② その他、支援能力の向上を図るために、どのようにすべきか。

(3) 企業ニーズへの初期対応

フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきか。

2 量的課題

(1) ジョブコーチ養成研修の拡大

ジョブコーチ支援を十分に提供するため、ジョブコーチの数を増やしていく必要があるところ、養成機関の要件や養成研修の開催地域等も含め、養成研修をどのようにすべきか。

(2) ジョブコーチ養成促進

① 企業や社会福祉法人等がジョブコーチを養成する際の課題は何か。課題の解決のために、どのように対応すべきか。

② 特に第2号ジョブコーチの数が少ないが、企業の活用促進をどのように図るべきか。

3 その他

○ 障害者就業・生活支援センター関係

1 質的課題

(1) 特定の障害への対応強化

対応が難しく、かつ、数も増加している精神障害者等への対応をどのようにすべきか。

(2) 職場定着支援の強化

利用者の相談等が多い職場定着に向けた支援を進める上での課題は何か。その対応をどのようにすべきか。

(3) 障害者就業・生活支援センターの支援水準の引き上げ

障害者就業・生活支援センター間で実績に差が生じているが、実績が特に低迷しているセンターへの対応をどのようにすべきか。

2 量的課題

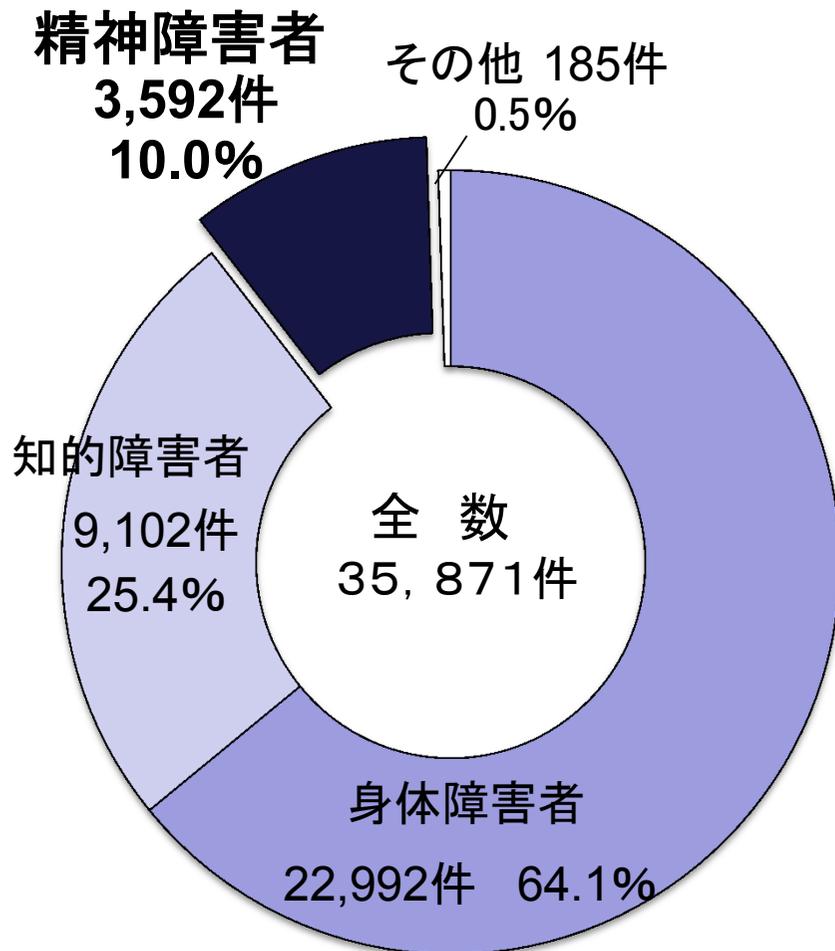
障害者就業・生活支援センターは、全障害保健福祉圏域に設置することを目標としているが、次についてどのようにすべきか。

- ① 人口が少ない地域について
- ② 人口が多い地域について
- ③ 支援員の配置数について

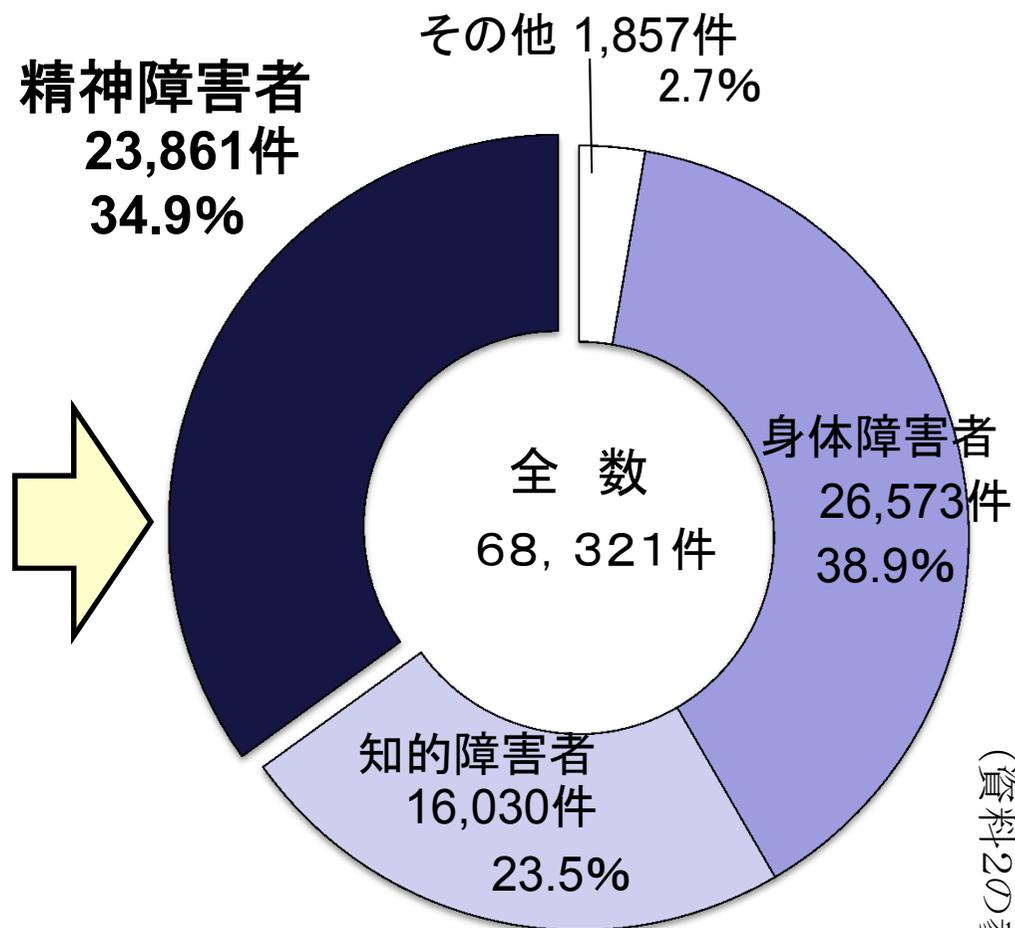
3 その他

ハローワークの障害種別の職業紹介状況（就職件数）

平成16年度



平成24年度



(資料2の参考)

障害者の勤続年数について (平成20年度障害者雇用実態調査結果より)

身体障害者

障害の種類	平均勤続年数
全体	9年 2月
視覚障害	8年10月
聴覚言語障害	11年 9月
肢体不自由	11年 5月
内部障害	6年 0月
重複障害	8年 2月

知的障害者

障害の程度	平均勤続年数
全体	9年 2月
重度	5年 6月
重度以外	12年 3月

精神障害者

障害の確認方法・疾患		平均勤続年数
全体		6年 4月
精神障害者 保健福祉手 帳により確 認している 場合	1級	3年 8月
	2級	7年 6月
	3級	4年 7月
	等級不明	6年 8月
医師の診断 書により確 認している 場合	統合失調症	4年 9月
	そううつ病	7年 3月
	てんかん	4年 5月

※ 平成20年度障害者雇用実態調査は、雇用している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の状況(賃金、労働時間、雇用管理上の措置等)について、常用労働者5人以上を雇用する民営事業所のうち無作為抽出した約7500事業所を対象に調査をしたもの。

回答があった5,511事業所(回収率73.2%)において雇用されている身体障害者は20,179人、知的障害者は2,438人、精神障害者は755人であった。なお、集計結果については、産業別、規模別に回収事業所数/母集団事業所数の逆数を復元倍率として推計して計算を行っている。

＜参考＞ 一般労働者の平均勤続年数 11.6年

10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(62,302事業所、有効回答45,010事業所)の常用労働者の状況
(平成20年賃金構造基本統計調査)

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める「指針」において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。ただし、施行(H30)後5年間に限り、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるに伴う法定雇用率の引上げ分について、本来の計算式で算定した率よりも低くすることを可能とする。

3. その他

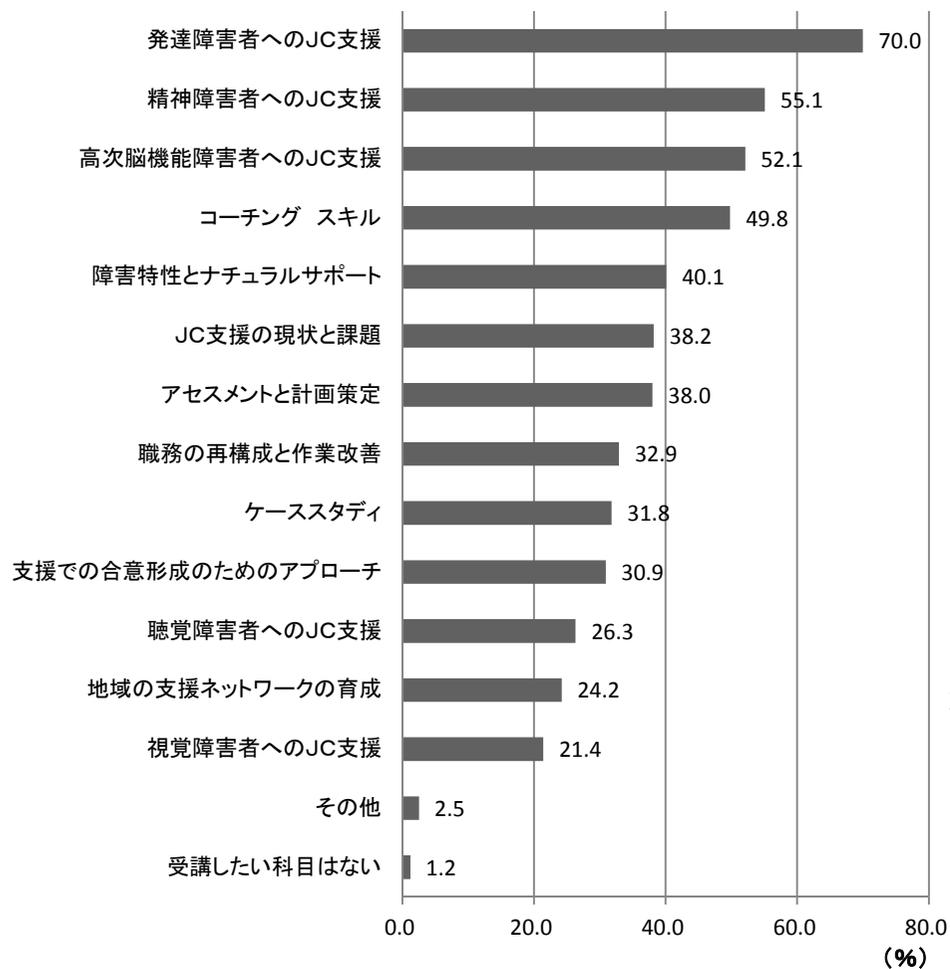
障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

施行期日:平成28年4月1日(ただし、2は平成30年4月1日、3(障害者の範囲の明確化に限る。)は公布日(平成25年6月19日))

受講してみたい研修科目

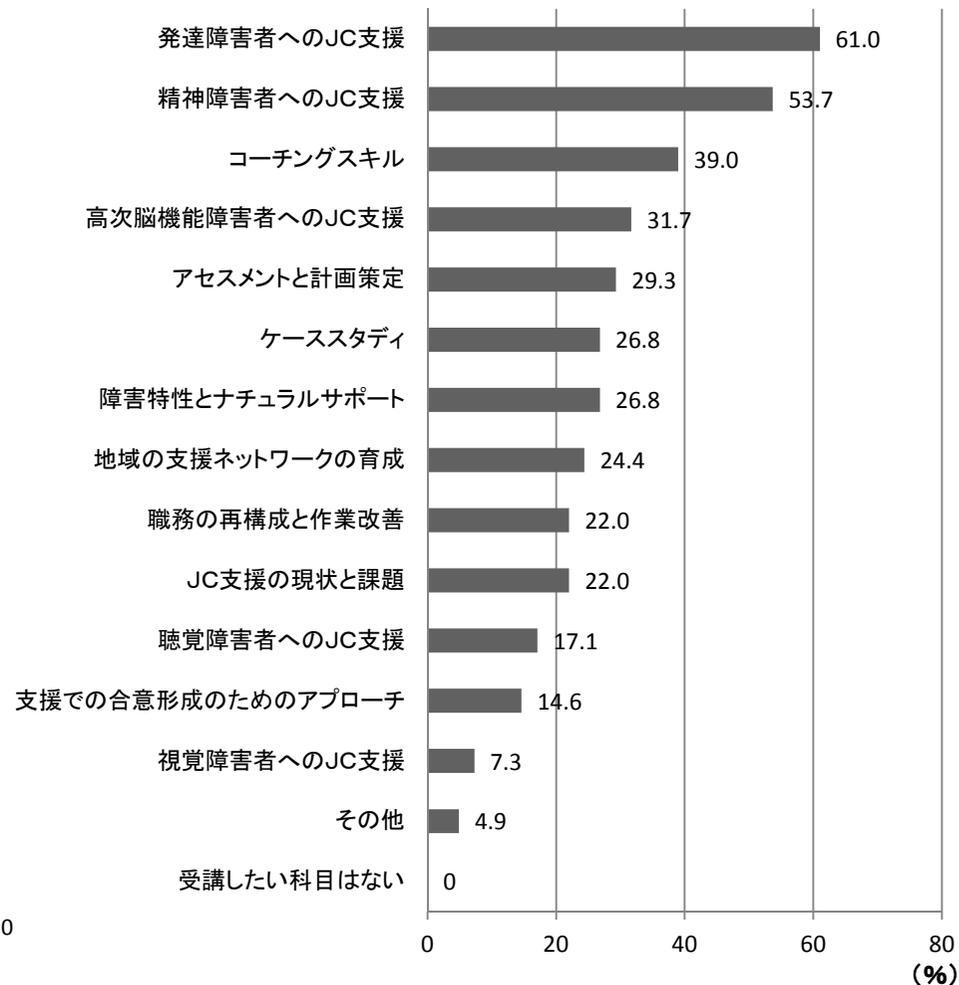
第1号ジョブコーチ

(n=434)



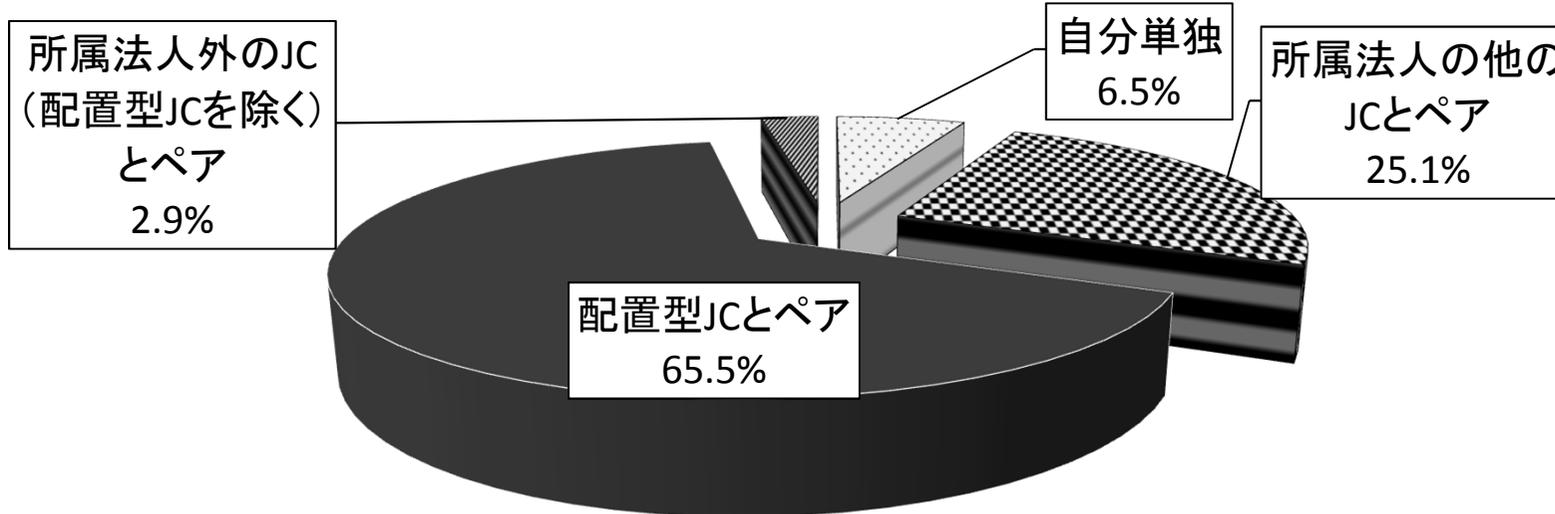
第2号ジョブコーチ

(n=41)

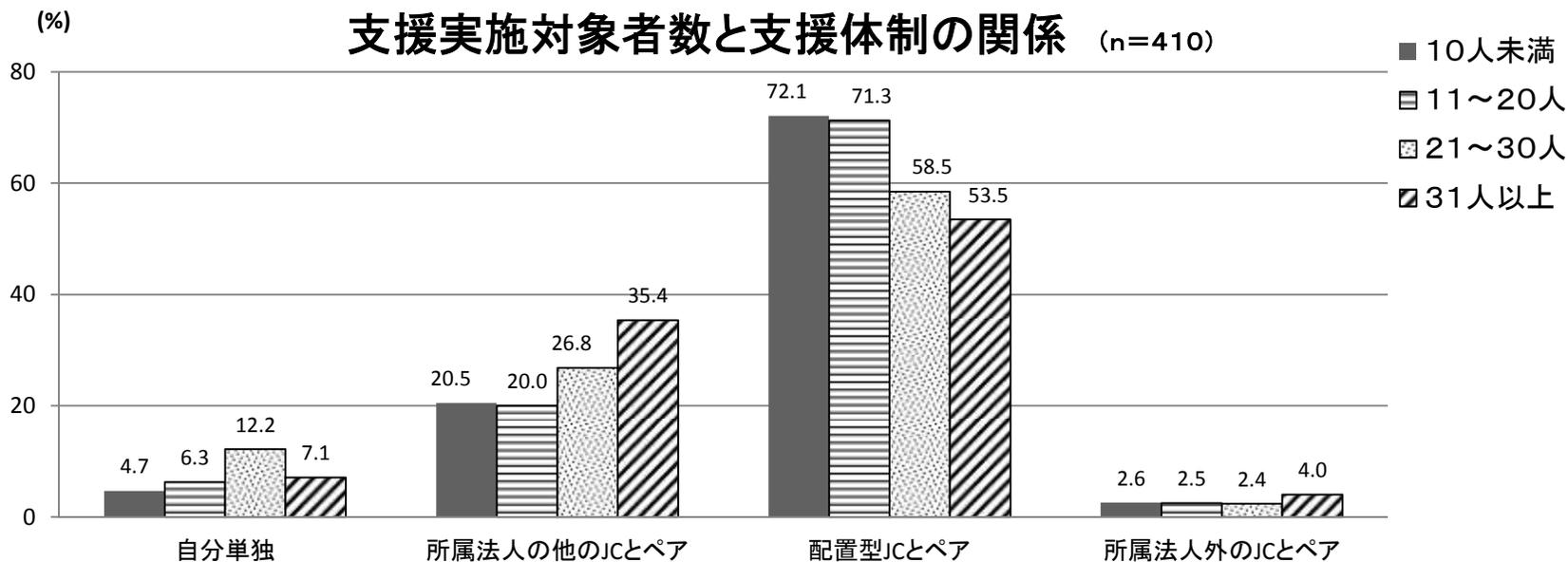


出典:「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」(2013年 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

ジョブコーチ支援の実施体制 (n=418)



支援実施対象者数と支援体制の関係 (n=410)



出典:「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」(2013年 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター)

最近10年間に職場定着のために配慮するようになった項目 及び10年以上前から対応していた項目

職場定着に配慮した事柄 ※この10年間の配慮と10年以上前から対応とは重複あり	最近10年間に配慮		10年以上前から対応		配慮済計	
職場内をバリアフリー化し、物理的な環境改善を行うようになった。	20	(17.1%)	28	(23.9%)	48	(41.0%)
就労支援機器や作業補助具は新しいタイプのものに入れ替えるようになった。	12	(10.3%)	11	(9.4%)	23	(19.7%)
障害特性に応じ多様な就業形態を導入するようになった。	39	(33.3%)	15	(12.8%)	54	(46.2%)
従業員に対して障害理解を促す研修を行うようになった。	35	(29.9%)	12	(10.3%)	47	(40.2%)
情報共有において、電子メールや社内LANを活用するようになった。	18	(15.4%)	17	(14.5%)	35	(29.9%)
視覚障害者や聴覚障害者に対して、会議内容や回覧文書の内容を伝えるようになった。	18	(15.4%)	15	(12.8%)	33	(28.2%)
本人の相談を受ける担当者を配置するようになった。	37	(31.6%)	22	(18.8%)	59	(50.4%)
職場定着にあたりジョブコーチ等外部の人的支援を活用するようになった。	81	(69.2%)	11	(9.4%)	92	(78.6%)
生活面や家族の課題については障害者就業・生活支援センターなど外部機関を活用するようになった。	59	(50.4%)	13	(11.1%)	72	(61.5%)
精神障害者や発達障害者など多様な障害者を受入れるようになった。	39	(33.3%)	10	(8.5%)	49	(41.9%)
様々な障害特性に配慮した指導を行うようになった。	39	(33.3%)	16	(13.7%)	55	(47.0%)
回答企業数（社）	117					

注) 比率はそれぞれの項目に回答があった企業の、回答企業数117社に対する割合である。
最近10年間に配慮及び10年以上前から対応に回答のあった上位2項目を網掛けした。

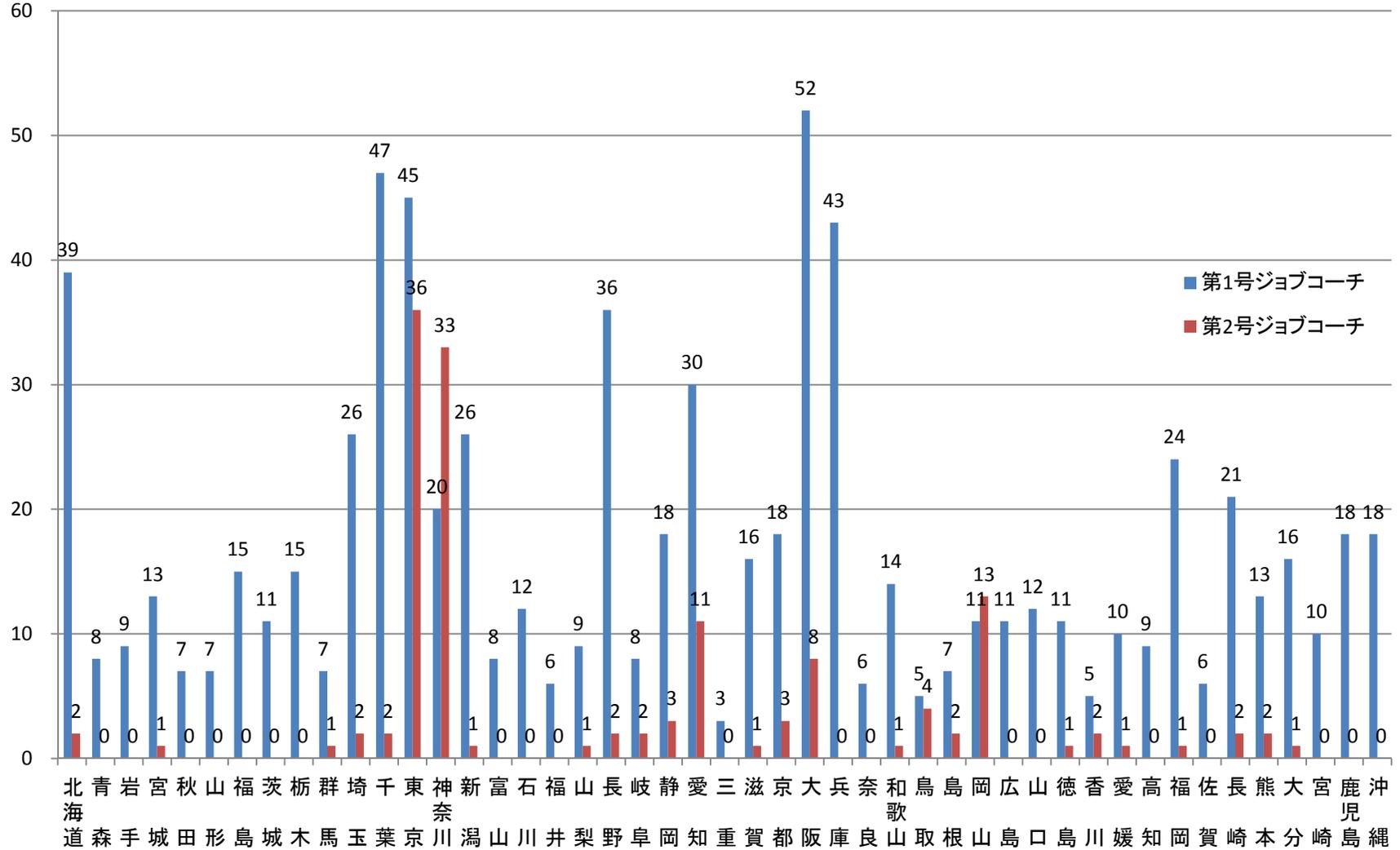
出典:「企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究(2012年3月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)」

都道府県別ジョブコーチ配置状況

(人)

※ 配置人数とは、助成金の支給対象となったジョブコーチ数である。

(平成24年度末時点)



職場適応援助者養成研修 開催地域

実施機関	① (独)高障求機構	③ (NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	⑤ (NPO)全国就業支援ネットワーク	⑦ (社)南高愛隣会
	② (NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	④ (NPO)くらしえん・しごとえん	⑥ (NPO)なよろ地方職親会	

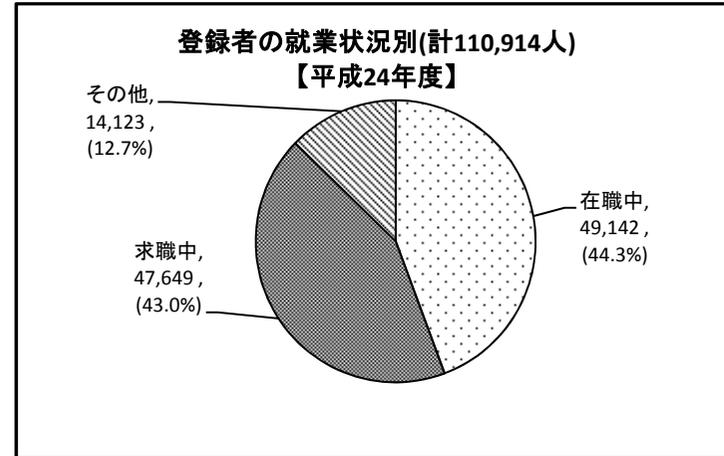
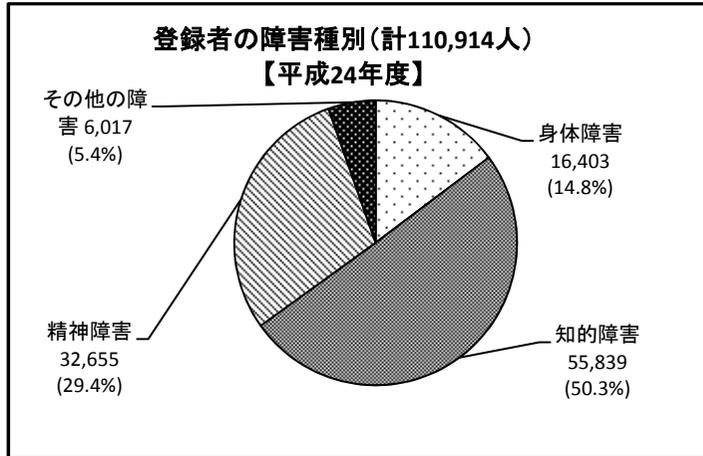
エリア	開催地									
	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度		
北海道・東北						⑥ 北海道	⑥ 北海道	⑥ 北海道		
			⑤ 福島(1号研修のみ)	⑤ 福島(1号研修のみ)	⑤ 福島(1号研修のみ)		② 北海道			
関東	② 東京	② 東京(2回)	② 東京(2回)	② 東京(2回)	② 東京(2回)	② 東京(2回)	② 東京(2回)	② 東京(2回)		
	① 千葉	① 千葉	① 千葉	① 千葉	① 千葉	① 千葉	① 千葉	① 千葉		
	② 神奈川				⑤ 千葉(1号研修のみ)					
北陸信越			③ 福井							
				⑤ 長野(1号研修のみ)	⑤ 長野(1号研修のみ)	⑤ 長野(1号研修のみ)				
東海		④ 静岡(2回)	④ 静岡(2回)	④ 静岡(2回)	④ 静岡	④ 静岡(2回)	④ 静岡	④ 静岡		
近畿	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)	③ 大阪(2回)		
				② 大阪						
			③ 三重							
				③ 兵庫						
				④ 和歌山			④ 和歌山			
中国・四国					④ 滋賀	④ 滋賀		④ 滋賀		
	③ 島根	③ 広島	② 広島			③ 広島				
						⑤ 島根(1号研修のみ)	⑤ 島根(1号研修のみ)	⑤ 島根(1号研修のみ)		
九州・沖縄		② 福岡					② 福岡			
				② 沖縄						
							⑦ 長崎	⑦ 長崎		

障害者就業・生活支援センター支援対象者の状況

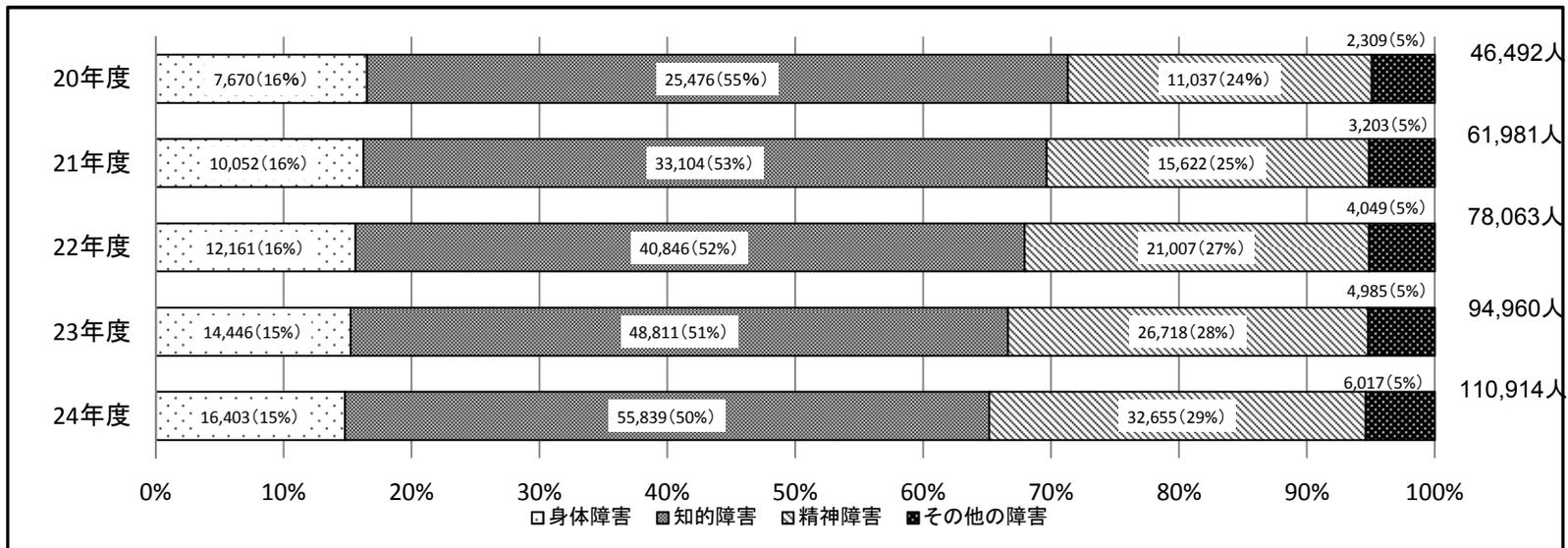
支援対象障害者の状況

・平成24年度末時点における支援対象障害者数 110,914人（前年度末比16.8%増）

○ 支援対象障害者の状況



○ 障害種別登録状況の推移【平成20年度～24年度】

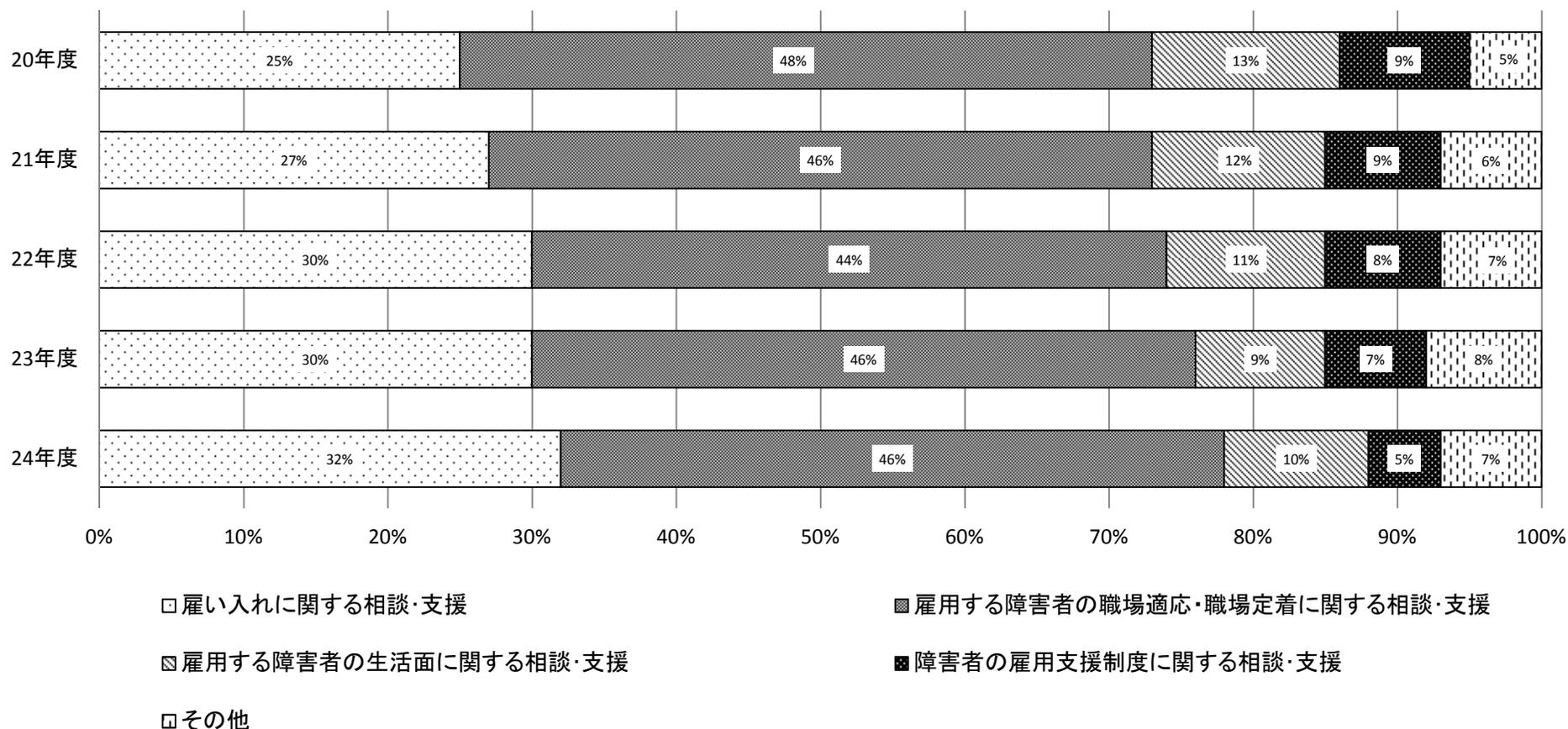


障害者就業・生活支援センターの業務実施状況

事業所に対する雇用管理に関する相談・支援

- ・平成24年度の相談・支援対象事業所数 32,645か所（前年度比5.6%増）
- ・平成24年度の事業所に対する相談・支援件数 237,727件（前年度比11.2%増）

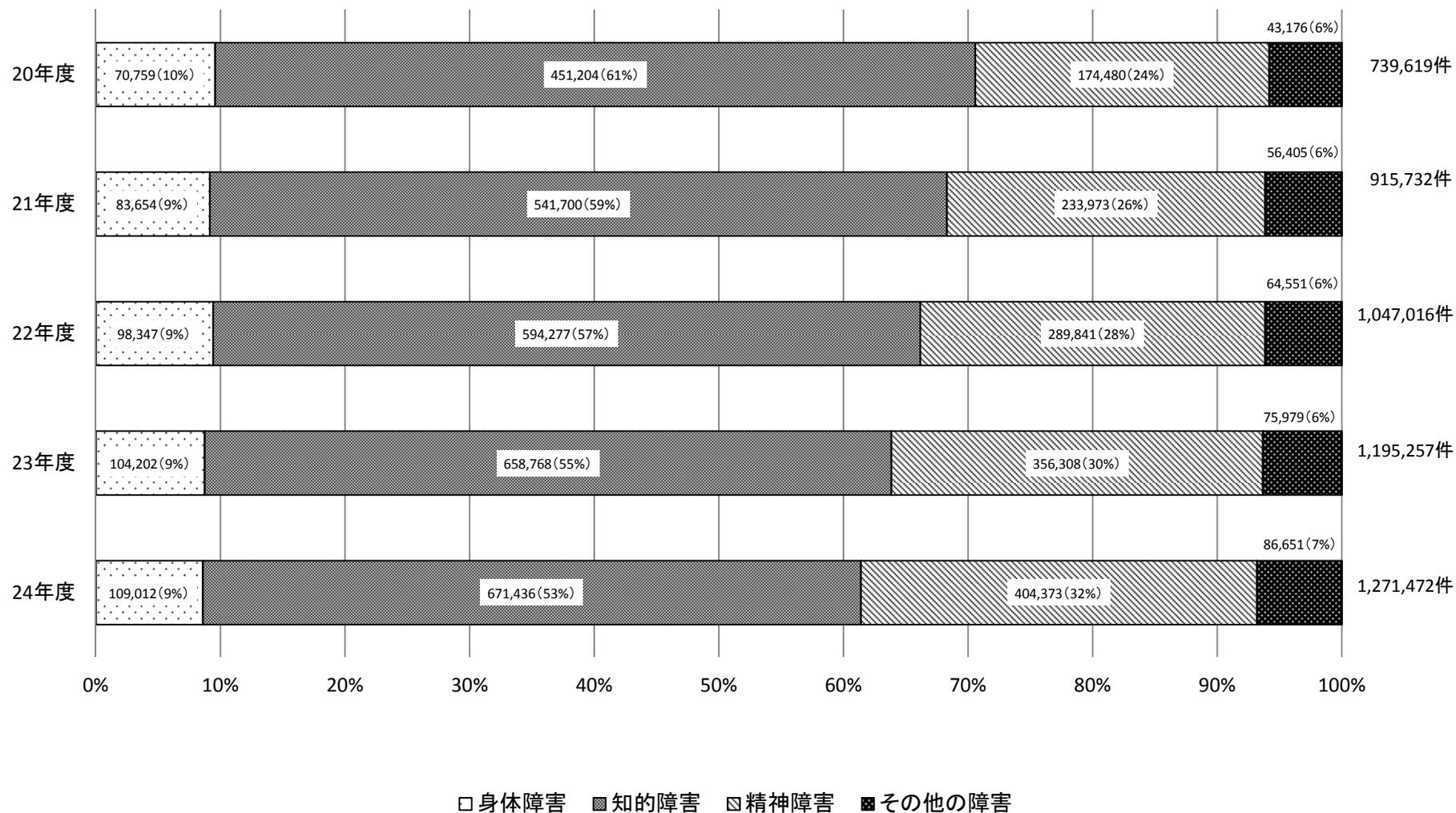
○ 事業所に対する内容別の相談・支援件数割合の推移【平成20年度～24年度】



支援対象障害者に対する相談・支援

・平成24年度の相談・支援件数 1,271,472件（前年度比6.4%増）

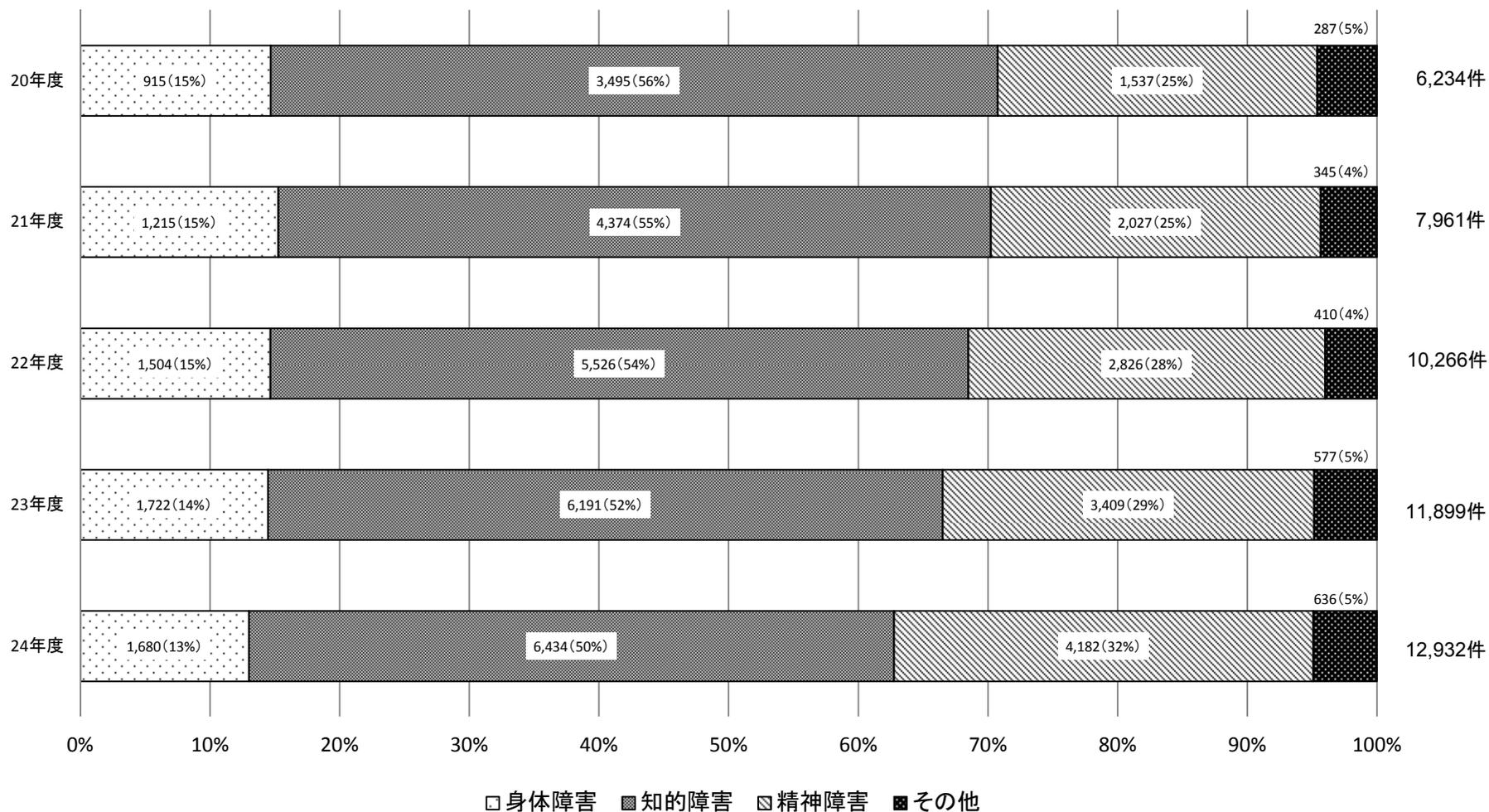
○ 障害種別の相談支援件数の推移【平成20年度～24年度】



支援対象障害者の就職状況

・平成24年度の就職件数 15,431件(前年度比12.1%増) ※うち一般事業所への就職件数 12,932件
 【1センターあたり 48.8件(前年度比10.9%増)】

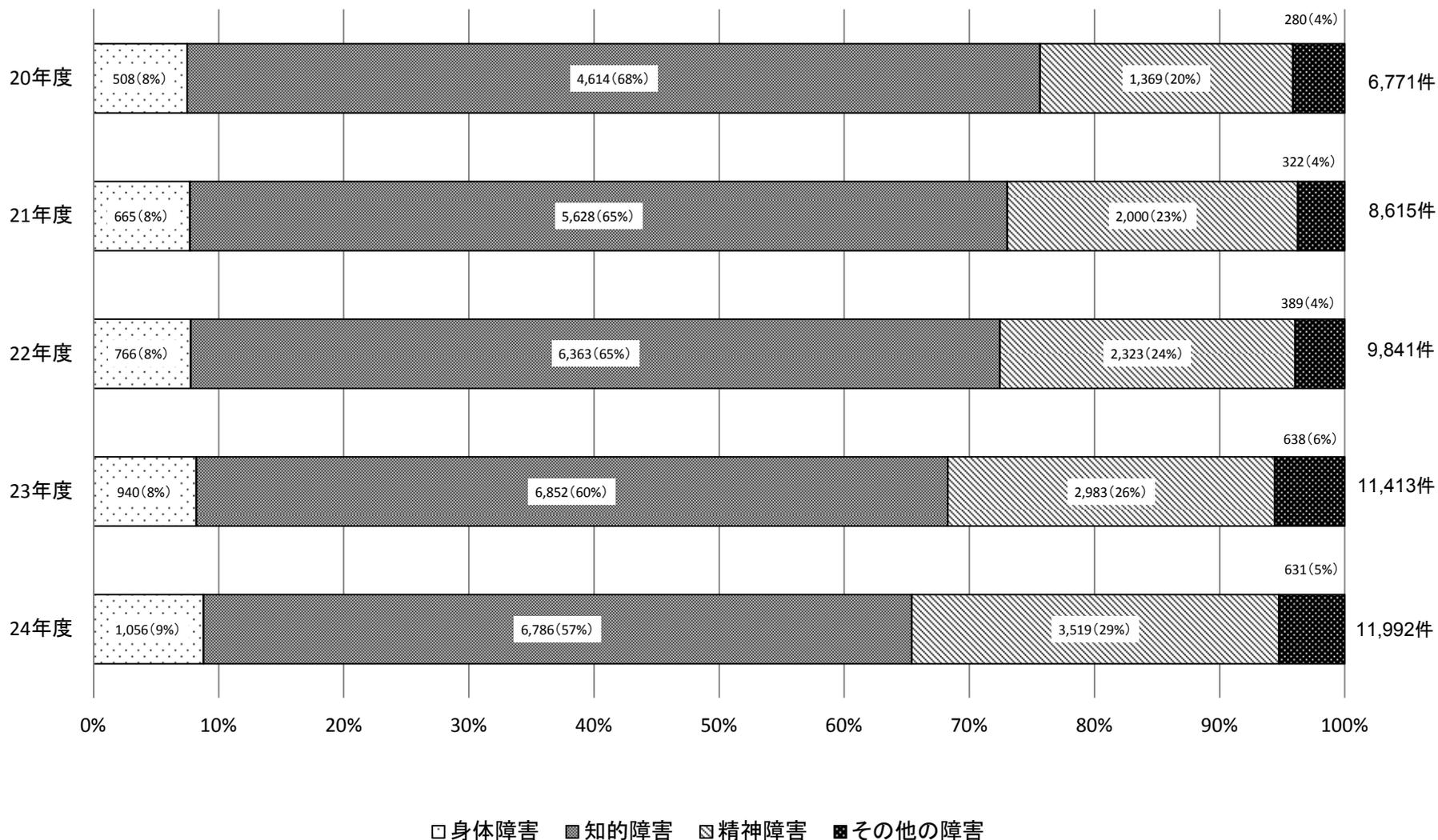
○ 一般事業所への就職件数の推移【平成20年度～24年度】



支援対象障害者への職場実習あっせん状況

- ・平成24年度の職場実習あっせん件数 11,992件(前年度比5.1%増)
【1センターあたり 37.9件(前年度比3.8%増)】

○ 職場実習のあっせん件数の推移【平成20年度～24年度】



今後の研究会の進め方について（案）

第1回（平成25年10月3日）

- 研究会の開催について
- 研究会の論点について
- 今後の研究会の進め方について
- 意見交換

第2回（平成25年10月21日）

- 委員からのヒアリング
（ジョブコーチ（第1号・第2号）、障害者就業・生活支援センター）

第3回（平成25年11月1日）

- 委員からのヒアリング
（企業、ジョブコーチ養成研修実施機関、高齢・障害・求職者雇用支援機構）

第4回（平成25年11月26日）

- ジョブコーチの在り方について

第5回（平成25年12月16日）

- 障害者就業・生活支援センターの在り方について

第6回（平成26年1月17日）

- 研究会報告の取りまとめ①

第7回（平成26年2月21日）

- 研究会報告の取りまとめ②

※ 予備日 1月7日、2月14日

委員ヒアリングの実施について

(第2回研究会)

○ 第1号ジョブコーチ関係

金塚 たかし 氏 (NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク統括
所長)

○ 第2号ジョブコーチ関係

玉栄 清美 氏 (トーマツチャレンジド株式会社 業務管理部長)

○ 障害者就業・生活支援センター

高井 敏子 氏 (NPO 法人 全国就業支援ネットワーク代表理事)

石原 康則 氏 (社会福祉法人 電機神奈川福祉センター理事長)

清家 政江 氏 (社会福祉法人 JHC 板橋会 障害者就業・生活支援セン
ター長)

(第3回研究会)

○ 企業

株式会社きものブレイン (岡元 眞弓 氏)

株式会社良品計画 (成澤 岐代子 氏)

○ ジョブコーチ養成研修実施機関

鈴木 修 氏 (NPO 法人 くらしえん・しごとえん 代表理事)

○ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

井口 修一 氏 (同機構 職業リハビリテーション部次長)

委員ヒアリング項目（案）（対企業）

I 障害者雇用について

- 1 自らが障害者を雇用し、定着させるに当たって行っている対策で、役立っているものはありますか。
- 2 障害者（精神障害者等）の雇い入れ、定着支援について課題と感じていることは何ですか。解決には何が必要だと思えますか。
- 3 障害者の定着支援に関して課題が発生した際には、どこに相談しますか。それはなぜですか。

II ジョブコーチ支援について

- 1 第1号ジョブコーチ関係
 - ① 障害者の雇用にあたって、第1号ジョブコーチを利用したことがありますか。利用したことがある場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思えますか。
 - ② 第1号ジョブコーチ、就労支援機関等の外部支援が終了したあとの企業内での定着支援について、どのように考えますか（どのような方法があるか、どのような支援が欲しいか、等）。
- 2 第2号ジョブコーチの関係
 - ① 障害者の雇用にあたって、第2号ジョブコーチを配置していますか。配置している場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思えますか。
 - ② 自社で第2号ジョブコーチを配置しようとする際に課題となることは何ですか。解決には何が必要だと思えますか。
- 3 企業として、ジョブコーチに期待することは何ですか。

III 障害者就業・生活支援センターについて

- 1 障害者の雇用にあたって、障害者就業・生活支援センターを利用したことがありますか。利用したことがある場合、その利点と課題は何でしたか。課題の解決には何が必要だと思えますか。
- 2 障害者就業・生活支援センターを活用しようとする際に課題となることは何ですか。解決には何が必要だと思えますか。
- 3 企業として、障害者就業・生活支援センターに期待することは何ですか。

IV その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

委員ヒアリング項目（案）（対第1号ジョブコーチ関係法人）

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害といった特定の障害についてのジョブコーチ支援で課題を感じることはありますか。解決には何が必要だと思いますか。
- 2 ジョブコーチの支援能力の向上
 - ① 法人内で新任のジョブコーチの資質を向上させるためにどのようなことをしていますか。
 - ② 現行のジョブコーチのうち、経験の豊かな者について、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の関与がなくとも、単独でできると思われる業務はありますか。
- 3 フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきと考えますか。

II 量的課題

- 1 自法人の職員をジョブコーチにするため養成研修を受講させる際の課題はなんですか。解決には何が必要だと思いますか。
- 2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。

III その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

委員ヒアリング項目（案）（対第2号ジョブコーチ関係法人）

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害といった特定の障害についてのジョブコーチ支援で課題を感じることはありますか。それはどのような内容ですか。解決には何が必要だと思いますか。
- 2 経験の浅い第2号ジョブコーチの育成にあたり、どのような支援が必要だと思いますか。
- 3 第2号ジョブコーチが企業内で活動するための支援としてどのようなことが必要だと思いますか。

II 量的課題

- 1 企業内の従業員をジョブコーチとして養成しようとする際の課題はなんですか。解決には何が必要だと思いますか。
- 2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。
- 3 企業内の定着支援を図る観点から、第2号ジョブコーチをおくことについてどのように考えますか。

III その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

委員ヒアリング項目（案）（対高齢・障害・求職者雇用支援機構）

I 質的課題

- 1 現在の第1号・第2号ジョブコーチについて、精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害といった特定の障害についての支援に課題を感じることがありますか。それはどのような内容ですか。解決には何が必要だと思いますか。
- 2 現行の第1号ジョブコーチのうち、経験の豊かな者について、機構の関与がなくとも単独でできると思われる業務はありますか。
- 3 フォローアップ期間経過後の一時的な支援を含むジョブコーチ支援の要否の判断についてどのようにすべきと考えますか。

II 量的課題

- 1 養成機関の要件（※ 別紙参照）について、緩和できる箇所はありますか。あると思う場合、それはどこですか。
- 2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となっていますが、これについてどのように考えますか。
- 3 第1号ジョブコーチを養成する際の課題はありますか。解決には何が必要だと思いますか。
- 4 第2号ジョブコーチを養成する際の課題はありますか。解決には何が必要だと思いますか。

III その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

委員ヒアリング項目（案）（対ジョブコーチ養成機関）

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害・視覚障害・聴覚障害への対応を強化するため、現行カリキュラムを見直すとした場合に、課題と感ずることがあります。解決には何が必要だと思ひますか。
- 2 より高度なジョブコーチを育成するために必要な研修はどのようなものだと思ひますか。
- 3 今後、スキルアップ研修や新たに特定の障害分野についての追加研修を新設した場合の当該研修等を民間養成機関でも実施することについては、可能と考へますか。

II 量的課題

- 1 養成機関の要件（※ 別紙参照）について、緩和できるところはあります。あると思ふ場合、それはどこですか。その理由は何ですか。
- 2 養成研修の開催地域について、現行では特定の地域での開催となつていますが、これについてどのように考へますか。
- 3 第1号ジョブコーチを養成する際の課題はあります。解決には何が必要だと思ひますか。
- 4 第2号ジョブコーチを養成する際の課題はあります。解決には何が必要だと思ひますか。

III その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

委員ヒアリング項目（案）（対障害者就業・生活支援センター）

I 質的課題

- 1 精神障害・発達障害に対するセンターでの支援について、課題を感じることがありますか。解決には何が必要だと思えますか。
- 2 センターとして、職場定着支援を進める上で課題と感ずることがありますか。解決には何が必要だと思えますか。
- 3 障害者就業・生活支援センター（以下「センター」という。）間で支援実績に差があるという指摘がありますが、どのような原因が考えられますか。また、どのような対応が必要と考えますか。

II 量的課題

- 1 過疎地などを中心としたセンター未設置圏域の取り扱いについてどのように考えますか。
- 2 大都市圏でのセンターのあり方についてどのように考えますか。

III その他

その他、何かご意見があればお聞かせください。

(別紙)

職場適応援助者養成研修を実施する機関の要件

次の1と2の両方の要件を満たすこと。

1. 法人格を有すること。

2. 次の(1)から(4)のいずれかの実績を有すること

※ 職場適応援助者養成研修の実施に関し必要とされる相当程度の経験及び能力を有していること等、当該研修業務を一定の水準を保ちつつ継続的に運営する能力を有することを確認するための要件。

※ 法人の実質的な前身ないしは母体と認められる法人又は任意団体が存する場合には、その実績を含む。

- (1) 第1号職場適応援助者に係る助成金の支給対象法人として、第1号職場適応援助者による援助の事業を3年以上継続して行っていること。
- (2) 障害者就業・生活支援センターの運営又は職場適応援助者による援助を3年以上継続して行っていること。
- (3) 次に掲げるいずれかの就労支援の実績があること。
 - ① 支援を行い、就職に至った障害者が過去3年間で各年3名以上、かつ合計20名以上。
 - ② 支援を行い、就職に至った障害者が過去3年間で各年2名以上、かつ合計10名以上であり、加えて、支援を行った障害者であって事業所等における職場実習を行った者が過去3年間で各年3名以上、かつ合計20名以上。
- (4) 職場適応援助者による援助や、これに類する就労支援に関する研修であって、次①～④を全て満たすものを3年以上継続実施していること。
 - ① 都道府県の圏域を超え相当程度広域的な参加者を得ている
 - ② 企業、福祉、自治体関係者等幅広い層の参加者を得ている
 - ③ 2日以上のカリキュラムである
 - ④ 1回あたり20名以上の受講者を得ている

審議会等会合の公開に関する指針

この指針は、厚生労働省所管の審議会等及び懇談会等行政運営上の会合（以下「審議会等会合」という。）の運営に関し、透明な行政運営の確保を図るため、審議会等会合の公開について、下記の通り定めるものである。

記

1 本指針の対象

(1) 審議会等

国家行政組織法第 8 条に基づき設置される審議会等とする。

(2) 懇談会等行政運営上の会合

行政運営上の参考に資するため、大臣等の決裁を経て、大臣等が行政機関職員以外の有識者等の参集を求める会合であって、「審議会等の整理合理化に関する基本的計画(平成 11 年 4 月 27 日 閣議決定)」の対象となっているものとする。

2 審議会等の公開

(1) 審議会等会合の委員の公開

ア 審議会等会合の委員、臨時委員、特別委員、専門委員の氏名、職業については、当該審議会等会合において別段の取扱いをすべきこととしている場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の委員等の任免を行った場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、速やかに、委員名簿 1 部を官房総務課情報公開文書室に提出するものとする。大臣官房総務課情報公開文書室は、それを審議会台帳に登録し、一般の閲覧に供するものとする。

(2) 審議会等会合の活動状況の公開

ア 審議会等会合の開催予定に関する日時、開催場所等については、当該審議会等会合において別段の取扱いとすべきこととしている、又は審議会等会合の運営に支障がある等の特段の事由がある場合を除き、決定後速やかに公開するものとする。

なお、特段の事業により、会議を公開してきた審議会等会合がそれを非公開とする場合にあっては、開催予定とともに非公開である旨及びその理由を公開するものとする。

イ 審議会等会合を開催する場合には、当該審議会等会合の事務を行う部局は、あらかじめ開催予定を記載した書類 1 部を大臣官房総務課情報公開文書室に、書類 1 部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課情報

公開文書室は、書類を審議会台帳に登録し、大臣官房総務課広報室は、開催予定を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(3) 審議会等会合の会議、議事録の公開

ア 審議会等会合の会議、議事録の公開

(ア) 審議会等会合のうち諮問、答申を行うものについては、会議及び議事要旨又は議事録を公開する。傍聴人の制限等の会議の公開の方法については、各審議会等会合の決定によるものとする。

(イ) 審議会等会合のうち(ア)以外の会合(審議会等に置かれる分科会、部会及び懇談会等行政運営上の会合)については、少なくとも議事要旨を公開する。特段の事業により会議又は議事録を非公開とする場合にあっては、その理由を明示するものとする。

(ウ) 審議会等会合の事務の一部が行政処分、不服審査、試験等を行う場合にあっては、会議、議事録及び議事要旨を非公開とすることができる。

イ 審議会等会合の議事録等の公開の方法

審議会等会合の事務を行う部局は、議事録又は議事要旨を公開するときは、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

(4) 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出資料の公開

ア 審議会等会合の諮問、答申・意見等及び提出書類については、当該審議会等会合において別段の取扱をすべきこととしている、又は公開することにより、公正かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがある、若しくは特定の者に不当な利益若しくは不利益をもたらすおそれがある場合を除き、公開するものとする。

イ 審議会等会合の事務を行う部局は、諮問、答申・意見等を公開するときにあたっては速やかに、議事録又は議事要旨とともに、1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

提出資料を公開するときにあっては当該提出資料(それが膨大な場合にあっては、閲覧に供することができる場所を記載した書類。以下同じ。)1部を大臣官房総務課情報公開文書室に、1部及び電子ファイルを官房総務課広報室に提出するものとする。大臣官房総務課広報室は、書類を厚生労働省ホームページ上に載せ、一般の閲覧に供するものとする。

審議会等会合の公開に関する考え方

1 対象

「審議会等会合の公開に関する指針」（以下「指針」という。）1（2）の懇談会等行政運営上の会合については、局長以上の決裁を経て参集した会合を対象とする。

2 審議会等会合の会議の公開

「指針」2(3)ア(イ)に該当する審議会等会合については、以下に該当する場合を除き公開することとし、審議会等の開催の都度判断するものとする。

- ① 個人に関する情報を保護する必要がある。
- ② 特定の個人等にかかわる専門的事項を審議するため、公開すると外部からの圧力や干渉等の影響を受けること等により、率直な意見の交換又は意思決定の中立性が不当に損なわれるとともに、委員の適切な選考が困難となるおそれがある。
- ③ 公開することにより、市場に影響を及ぼすなど、国民の誤解や憶測を招き、不当に国民の間に混乱を生じさせるおそれがある。
- ④ 公開することにより、特定の者に不当な利益を与え又は不利益を及ぼすおそれがある。
- ⑤ 公開することにより、他国若しくは国際機関との信頼関係が損なわれるおそれ又は他国若しくは国際機関との交渉上不利益を被るおそれがある。

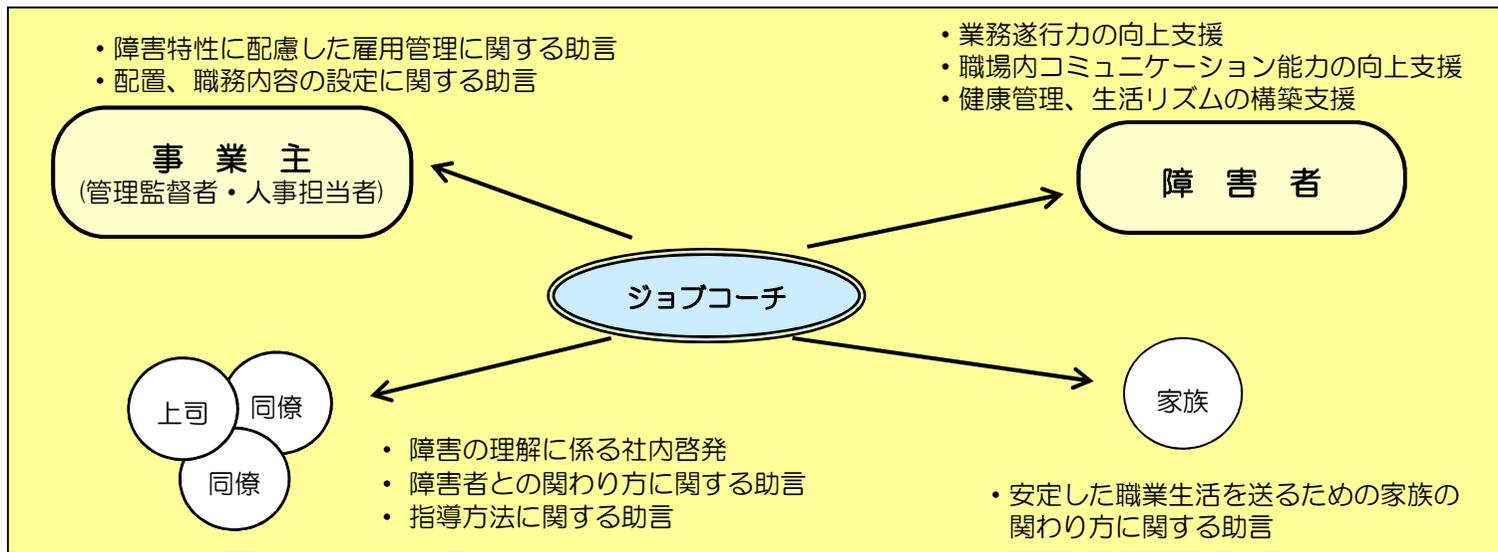
ジョブコーチ関係資料

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

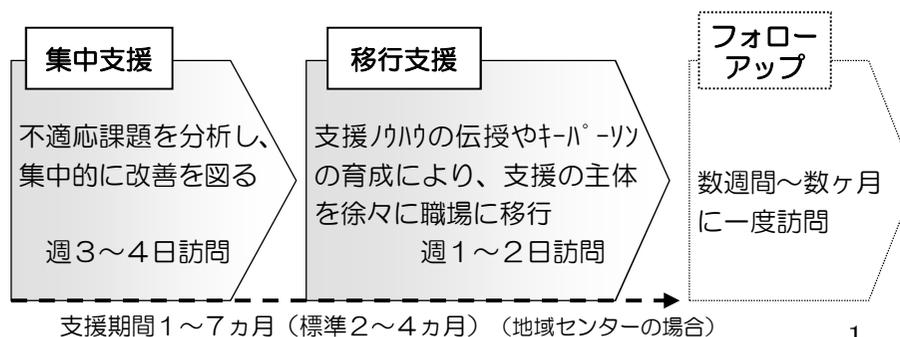
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 障害者に対する業務遂行力やコミュニケーション能力の向上支援
- ・ 事業主や同僚などに対する職務や職場環境の改善の助言を実施

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(25年3月末現在)

計1,230人	地域センターのジョブコーチ	310人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	781人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	139人

◎支援実績(24年度、地域センター)

支援対象者数 3,670人
職場定着率(支援終了後6ヶ月) 86.7%

(支援終了後6ヵ月:23年10月～24年9月までの支援修了者の実績)
(第1号ジョブコーチによる単独支援の実績を除く)

職場適応援助者(ジョブコーチ)の種類

	配置型ジョブコーチ	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
所属／身分	地域障害者職業センターの職員(非常勤嘱託)	就労支援を行っている社会福祉法人等の職員	障害者を雇用している事業主の職員
活動場所	ジョブコーチ支援の依頼があった企業	ジョブコーチ支援の依頼があった企業	自社
配置人数 ※1 (平成24年度末)	310人	781人	139人
要件	障害者関係業務の経験を有し、機構が委嘱した者	第1号ジョブコーチ養成研修を修了し、相当程度の経験・能力を有すると機構が認めた者	第2号ジョブコーチ養成研修を修了し、相当程度の経験・能力を有すると機構が認めた者
公的助成	(運営費交付金より支出) (日額11,380円又は11,780円)	第1号職場適応援助者助成金により活動費を助成 (1日14,200円※2)	第2号職場適応援助者助成金により活動費を助成(賃金の時給換算分(月15万が上限))
その他	委嘱に当たっては、必要に応じ、研修を実施	・配置型ジョブコーチと連携して支援を実施 ・単独の場合、地域センターが策定又は承認した支援計画に基づき支援を実施	

※1 配置型ジョブコーチは全国の地域センターに配置されている実人数。

第1号ジョブコーチは、平成24年度末時点で第1号職場適応援助者助成金の対象となるジョブコーチ支援を行っている者の実人数。

第2号ジョブコーチは、平成24年度末時点で第2号職場適応援助者助成金の対象となるジョブコーチ支援を行っている者の実人数。

※2 3時間未満の場合は7,100円

ジョブコーチの実績

1 ジョブコーチ配置数

(単位:人)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
配置型ジョブコーチ	304	304	306	306	309	310
第1号ジョブコーチ	567	614	689	744	777	781
第2号ジョブコーチ	31	52	66	92	120	139
合計	902	970	1,061	1,142	1,206	1,230

2 ジョブコーチ支援の実施状況

(単位:件)

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
機構実施	3,019	3,064	3,087	3,302	3,342	3,670
単独	1,380	1,378	1,366	1,492	1,476	1,671
連携	1,639	1,686	1,721	1,810	1,866	1,999
第1号ジョブコーチ 実施	577	682	721	918	939	915
合計	3,596	3,746	3,808	4,220	4,281	4,585

注)機構実施のうち、「単独」とは地域センターに配置されたジョブコーチが単独で実施するもの、「連携」とは地域センターに配置されたジョブコーチと社会福祉法人等に配置されたジョブコーチ(第1号職場適応援助者)等が連携して実施するものを指す

職場適応援助者助成金（ジョブコーチ助成金）の概要

第1号職場適応援助者助成金

(1) 支給対象法人の要件

法人格を有していること、障害者雇用に係る実績があること、地域障害者職業センターとの業務連携関係があること等の要件を満たす社会福祉法人等

(2) 第1号職場適応援助者の要件

法人に雇用されており、障害者の就労支援に係る業務を1年以上有し、機構が行う又は厚生労働大臣が定める第1号職場適応援助者養成研修を修了した者

(3) 支援対象となる障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者、その他第1号職場適応援助者による援助を行うことが特に必要であると機構が認める障害者

(4) 支給対象費用等

- ・ 第1号職場適応援助者による援助の実施に要した費用、日額14,200円
- ・ 雇用前支援における事業主の受入にかかる費用、日額2,500円
- ・ 研修の受講にかかる旅費
- ・ 支給期間：1年8ヶ月（フォローアップ期間を含む）

(5) その他

- ・ 地域センターが策定、又は認定法人が作成し地域センターが承認した支援計画に基づき援助を実施。
- ・ 原則として、1人の支援対象障害者に対し複数の職場適応援助者が担当。（職場適応援助者の支援技術の向上・維持、職場適応援助者の交替への対応、職場適応援助者自身のストレスへの対処等のため。）

第2号職場適応援助者助成金

(1) 支給対象事業主

雇用する障害者の職場適応援助を行うため第2号職場適応援助者を配置している事業主

(2) 第2号職場適応援助者の要件

法人に雇用されており、障害者の雇用関係業務について一定の経験及び能力を有し（※）、機構が行う又は厚生労働大臣が定める第2号職場適応援助者養成研修を修了した者

※ 次のいずれかに該当する者

- ・ 障害者職業生活相談員の資格取得後、3年以上障害者の雇用に関する指導等の業務に就いた者
- ・ 特例子会社、重度障害者多数雇用事業所において障害者の就業支援に関する業務を1年以上行った者

(3) 支援対象となる障害者

身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者

(4) 支給対象費用等

- ・ 第2号職場適応援助者による援助の実施に要した費用
- ・ 助成率 3/4（上限 月額15万円）
- ・ 支給期間：最大6ヶ月

(5) その他

第2号職場適応援助者による援助は、単独で行うことを基本とする。ただし、必要に応じて、地域センターの配置型ジョブコーチや第1号職場適応援助者と連携して支援を行うことも可能。

平成25年度における職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修の概要(平成25年5月1日現在)

○配置型職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年4回※	若干名 ※(特段の定員数なし)	42.5時間以上 (本部研修5日間程度) (地域研修4日間程度)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者職業センター	地域障害者職業センターにおいて配置型職場適応援助者として新たに委嘱された者

※第1号と同時受講

○第1号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年4回	30名程度/回 (特段の定員数なし)	42.5時間以上 (本部研修5日間程度) (地域研修4日間程度)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者職業センター	原則として、第1号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた社会福祉法人等に雇用される職員で第1号ジョブコーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	44名程度(東京/回) 40名程度(大阪) 35名程度(鳥取)	43時間(6日間)	東京都2回、大阪府 鳥取	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わることが予定している者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年3回	38名程度/回	44時間(6日間)	大阪府2回、兵庫県	就労支援機関、福祉施設職員等の就労支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	30名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、滋賀県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(NPO)全国就業支援ネットワーク	年1回	40名程度	47.5時間(7日間)	島根県	障害者の就労支援に携わる人、又はこれから携わろうとしている人
(NPO)なよろ地方職親会	年1回	20名程度	42.5時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	20名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者

○第2号職場適応援助者養成研修

実施主体	回数	定員	研修時間	実施地域	受講対象者
(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	年3回	10名程度/回 (特段の定員数なし)	42時間以上 (本部研修5日間程度) (地域研修4日間程度)	本部研修:千葉県 地域研修:地域障害者職業センター	原則として、第2号ジョブコーチ助成金に係る認定を受けた事業主に雇用される職員で第2号ジョブコーチとなる予定の者
厚生労働大臣が指定する研修					
(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク	年4回	22名程度(東京/回) 8名程度(大阪) 7名程度(鳥取)	43時間(6日間)	東京都2回、大阪府 鳥取	障害者の就職支援に携わっているか、近い将来携わることが予定している者で、ジョブコーチに関する専門性の習得を希望する者
(NPO)大阪障害者雇用支援ネットワーク	年2回	12名程度/回	44時間(6日間)	大阪府、兵庫県	事業所内で障害者の支援に携わる人、およびこれから携わろうとしている人
(NPO)くらしえん・しごとえん	年2回	15名程度/回	42時間(6日間)	静岡県、滋賀県	障害者の就労支援を実施するにあたり、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者
(NPO)なよろ職親会	年1回	5名程度	42.5時間(6日間)	北海道	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者
(社福)南高愛隣会	年1回	10名程度	43時間(6日間)	長崎県	障害者の就労支援を実施している法人または専門機関に所属し、ジョブコーチの支援技術の習得を希望する者で障害者の就労支援に係る経験が一定程度ある者

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構で実施される 職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成のための研修概要

1. 養成研修

(1) 対象者 : (ア) 配置型職場適応援助者、(イ) 第1号職場適応援助者、(ウ) 第2号職場適応援助者(※)と
しての職務を担当することが予定される者

※ (イ)(ウ)については、職場適応援助者助成金の対象となる認定法人に雇用されており、第1号又は第2号ジョブコーチとして活動することが
予定されている者が対象。

(2) 回数 : (ア) 配置型、(イ) 第1号については、年4回(4月、6月、10月、翌2月)
(ウ) 第2号については、年3回(6月、10月、翌2月)

(3) 内容

- ① 本部研修(幕張) : 職業リハビリテーションやジョブコーチによる援助に関する一般的な知識や支援技法の修得を
図るため、講義を中心とした集合研修を実施。(5日間程度)
- ② 地域研修(各地域センター) : ジョブコーチによる援助に関する個別的・具体的な理解や支援技法の修得を図る
ため、演習、ケーススタディ等を中心とした個別指導を実施。(4日間程度)

(4) 費用 : 研修費用は無料。
(イ)については、第1号ジョブコーチとして活動した場合に、助成金の中で旅費を支給。

2. 支援スキル向上研修

(1) 対象者 : (ア) 配置型職場適応援助者 : 養成研修を修了し、2年以上の実務経験がある者
(イ) 第1号職場適応援助者 : 養成研修を修了し、3年以上の実務経験がある者
(ウ) 第2号職場適応援助者 : 養成研修を修了し、1年以上の実務経験がある者

(2) 回数 : 年1回(8月又は9月)

(3) 内容

経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、指導、支援計画の作成等ジョブコーチとしてマネジメント
を行うために必要な知識・技術を修得するため、講義、演習、ケーススタディ等を実施。10時間以上(3日)

(4) 費用 : 研修費用は無料。
(イ)については、第1号ジョブコーチとして活動した場合に、助成金の中で旅費を支給。

職場適応援助者(ジョブコーチ)の養成研修の種類

ジョブコーチ養成研修は、実施主体とジョブコーチの種類により、次の4種類に分類。

ジョブコーチの種類

	第1号ジョブコーチ	第2号ジョブコーチ
実施主体	1. (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構	
	2. 厚生労働大臣が指定した研修の実施機関	

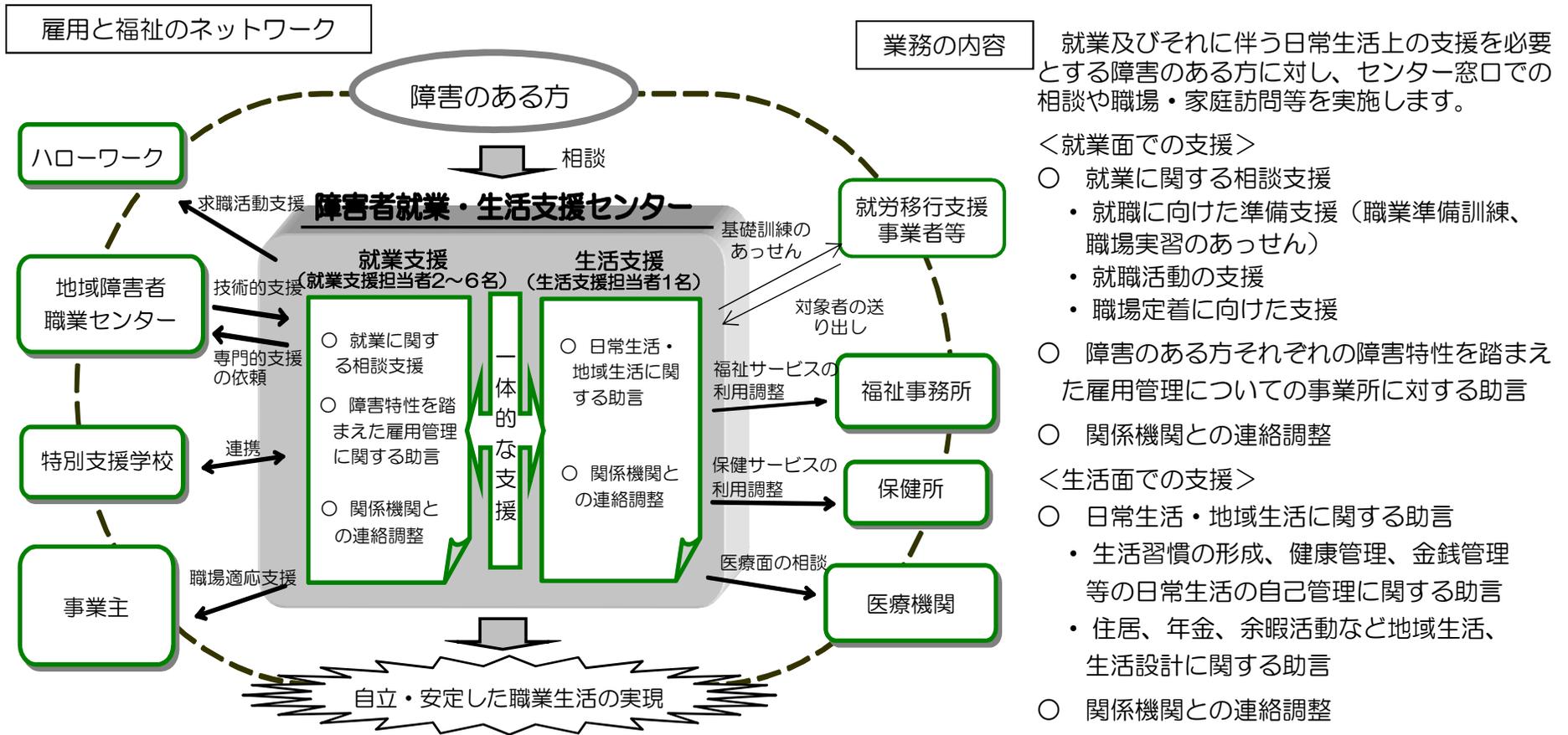
◎ 養成実績 (人)	合計	(独)高齢・障害・求職者支援機構		大臣指定研修		
		第1号	第2号	第1号	第2号	実施機関数
平成17年度下期	106	94	12	—	—	—
平成18年度	361	167	11	141	42	2
平成19年度	453	131	6	246	70	3
平成20年度	530	138	16	314	62	4
平成21年度	623	136	10	377	100	4
平成22年度	606	107	23	379	97	4
平成23年度	672	108	18	420	126	5
平成24年度	719	112	39	445	123	6
計	4,070	993	135	2,322	620	6

障害者就業・生活支援センター 関係資料

障害者就業・生活支援センター

障害者の身近な地域においては、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う
「障害者就業・生活支援センター」の設置を拡充

21センター（14年5月事業開始時）→ 317センター（25年4月現在）



【24年度実績】	対象者数	110,914人	
	就職件数	15,431件	就職率 73%

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の職業生活における自立を図るため、雇用、保健、福祉、教育等の地域の関係機関との連携の下、障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な支援を行い、障害者の雇用の促進及び安定を図る。(平成14年5月の改正障害者雇用促進法により追加)

1. センターの業務

就業及びそれに伴う日常生活上の支援を必要とする障害者に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等により指導、相談を実施。

就業支援

- ・就業に向けた準備支援(職業準備訓練、職場実習のあっせん)、求職活動支援
- ・職場定着支援
- ・事業所に対する障害者の障害特性を踏まえた雇用管理に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

生活支援

- ・生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の日常生活の自己管理に関する助言
- ・住居、年金、余暇活動など地域生活、生活設計に関する助言
- ・関係機関との連絡調整

2. 設置箇所数、運営主体等

○設置箇所数 平成14年度 36センター → 平成25年4月 317センター

○運営主体

- ・都道府県知事が指定した法人(障害者雇用促進法27条1項)で、各障害保健福祉圏域に1箇所ずつ設置
※内訳 社会福祉法人(278)、NPO法人(23)、社団・財団法人(8)、医療法人(8)

○実施体制

- ・就業支援(委託費) : 1箇所あたり就業支援担当者2~6名配置(国10/10)【職業安定局】
- ・生活支援(補助金) : 生活支援担当者1名配置(国1/2、都道府県1/2)【障害保健福祉部】

3. 委託先の要件

○通常センター（主任就業支援担当者及び就業支援担当者を配置）

- （新規設置の場合） ①就職者数が過去3力年で10名以上
 ②職場実習等あっせん件数が過去3力年で20件以上
- （継続する場合） ①就職者数が過去1年間で10名以上
 ②職場実習等あっせん件数が過去1年間で20件以上

○小規模センター（就業支援担当者1名を配置。平成25年度から）

- （新規設置の場合） ①就職者数が過去3力年で5名以上
 ②職場実習等あっせん件数が過去3力年で10件以上
- （継続する場合） ①就職者数が過去1年間で5名以上
 ②職場実習等あっせん件数が過去1年間で10件以上

4. 就業支援担当者の加配状況

- 障害者就業・生活支援センターの実情や実績に応じて、実施体制の充実を図るため、就業支援担当者の追加配置(加配)を実施。 就業支援担当者の追加配置(加配)人数(平成25年度):149名

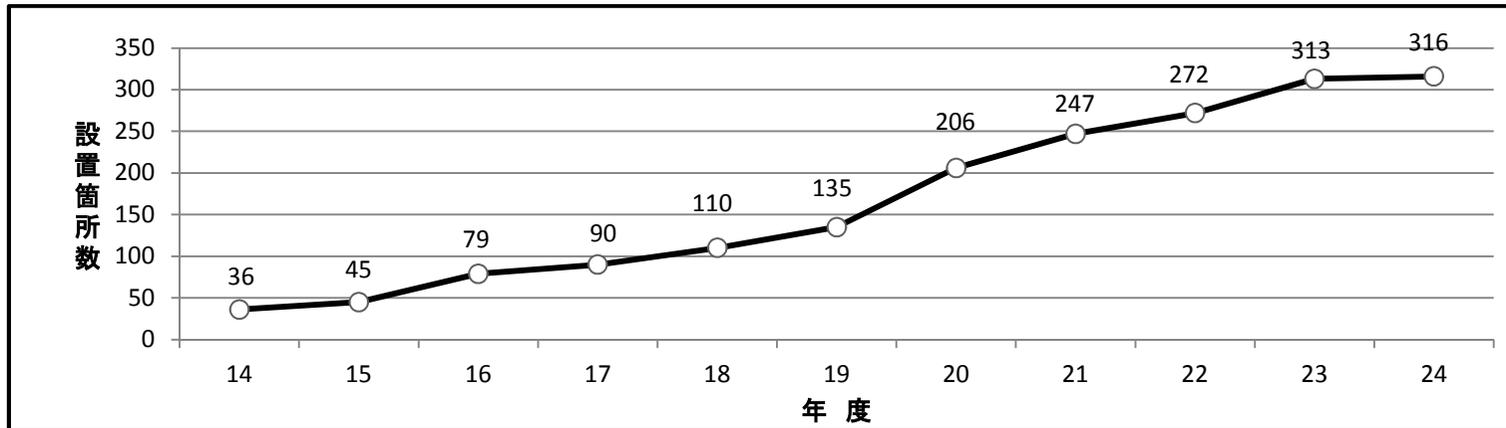
加配の種類	通常加配	震災対応加配	職場定着支援加配
内容	センターの運営年数、支援対象地域の人口、支援実績、近隣地域のセンター設置状況等を勘案し、実施体制の充実を図るために配置 (人口規模に応じて1~3名を加配)	東日本大震災の被災地域(岩手、宮城、福島)に所在するセンターにおける相談や職場・家庭訪問等による指導・相談体制を充実させるために配置	センターを通じた就職者の増加による定着支援の拡大への対応及び精神障害者や発達障害者などの職場定着支援が困難な障害者に対応するため、支援実績等を勘案して配置 (平成25年度から)
H25加配人数	97人	22人	30人

障害者就業・生活支援センター事業の実施状況概要

事業の展開

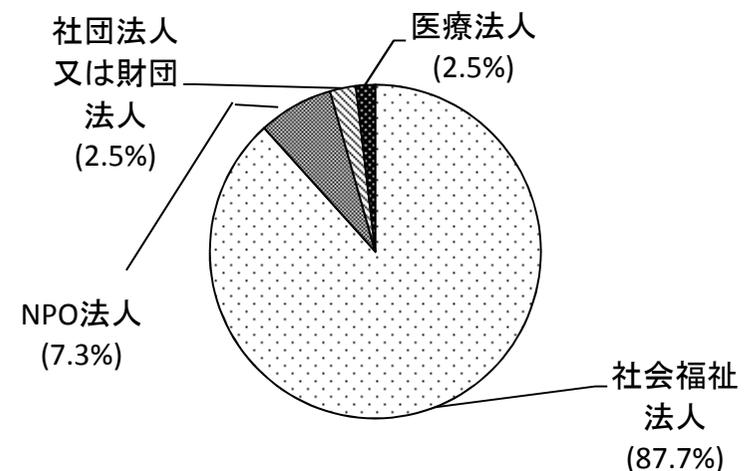
・都道府県知事が指定した社会福祉法人等が実施 【平成24年度事業実施センター数 316センター】

○ 設置箇所数の推移【平成14年度～24年度】



○ 運営法人の種類【24年度】

運営法人	センター数
社会福祉法人	277センター
NPO法人	23センター
社団法人又は財団法人	8センター
医療法人等	8センター



地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書(平成24年8月3日)において指摘された事項

(報告書より関係部分を抜粋。()内は報告書の該当項目)

ジョブコーチに係る指摘

- ジョブコーチ(職場適応援助者)については、平成19年報告書において、「直接職場に出向いて、障害者及び事業主双方に対し、仕事の進め方やコミュニケーション等の職場で生じる様々な課題や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、障害者の円滑な就職と職場への適応を進める上で、きわめて有効な方策である」とされたところである。
- ジョブコーチの重要性は、今後ますます高まると考えられるが、企業や障害者等の様々なニーズに的確に対応するため、今後は、以下の課題を踏まえ、今後のジョブコーチ制度の見直しについて検討すべきである。
 - ・ ジョブコーチの養成に当たっては、単に養成数を増やすだけではなく、質の確保に努めるとともに、研修修了者のジョブコーチとしての活動促進を図ることが必要であること。
 - ・ 視覚障害者や聴覚障害者の職場適応を支援するため、手話ができるジョブコーチや視覚障害の特性に対応できるジョブコーチが必要であること。
 - ・ 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが必要であること。

(Ⅲの第2の5 ジョブコーチに求められる役割)

- 一定の活動実績があるジョブコーチが安定して支援でき、より高度な専門性を発揮できるようにすることが課題である。

(Ⅲの第5 就労支援を担う人材の育成)

障害者就業・生活支援センターに係る指摘

- 障害者就業・生活支援センターは、平成 19 年報告書において、「地域の障害者を広く支援の対象とすること、就職の前後を問わず随時必要な支援を生活面も含めて行うこと等、就職支援において幅広い役割を果たすことが期待されており、就労移行支援事業所を含む地域の関係機関と連携しながら、相談から就職準備、職場定着に至るまで、個々の障害者に必要な支援をコーディネートする役割が求められる」とされたところであり、いまだその役割は変わっていないものの、今後は、以下に重点を置いた取組を行うべきである。特に、以下に掲げる職場定着支援や、生活支援に係る関係機関との連携・協力による生活支援、地域のネットワーク構築において、中心的な役割が求められるところであるが、現状の体制では困難であり、体制の強化が必要である。
 - ・ 企業において職場実習などの取組がより積極的に行われるようにするため、ハローワークや送り出し機関等とも連携しつつ、職場実習先の開拓、あっせんを行うこと。また、企業に対して雇用管理等の助言、支援を行うこと。
 - ・ 職場定着に重点を置いた支援を行うこと。また、必要に応じて、同センターが中心となって、就労移行支援事業所や特別支援学校と適切な役割分担を構築した上で、同センターが中心となって、職場定着支援に係るコーディネートを行うこと。
- 一方、ハローワーク、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等の取組により、就職者数は確実に増加しているところであるが、こうした就職者を生活面からどう支えていくのかということが大きな課題となっている。
- こうした中で、平成 24 年4月より、障害者自立支援法の一部改正により、地域の相談支援事業所において、今後3年間で段階的にすべての障害福祉サービス利用者に対して、サービス等利用計画を策定することとなったところであり、また、地域定着支援として、居宅において単身で生活をしている障害者に対して常時連絡体制をとっている相談支援事業所を評価することなどによる生活支援の強化などの相談支援の充実が図られたところである。今後、相談支援事業所が、福祉サービスを利用する障害者に対する第一線の機関としての幅広い役割を果たすことが期待される。
- また、福祉サービスから就労に移行を促進させるため、本年度実施されているモデル事業の成果等を踏まえ、サービス等利用計画策定の段階からの障害者就業・生活支援センター等地域の就労支援機関と相談支援事業所との連携により生活面での支援を適切に行っていくことが必要である。
- 加齢等に伴い、これまでの就労の継続が困難になった障害者が、ソフトランディングできるよう、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方や、就労継続支援事業への段階的な

移行を含めた受け皿作りの検討が必要である。

- さらに、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病などの障害者に対して、適切な対応を行っていくためには、相談・面接のほか、就労移行支援事業所等での作業評価、企業での実習を通しての評価、生活面についての情報の把握など、複合的な要素を取りまとめることが特に重要であり、障害者就業・生活支援センターにおいては、今後、こうした情報の把握・整理を行い、関係機関へ提供するといったコーディネートの役割が期待される。

(Ⅲの第2の3 障害者就業・生活支援センターに求められる役割)

- 就労の可能性のある障害者が、地域レベルで適切なアセスメントを受けられ、就労に向けた支援を受けられるようにすることが必要であり、アセスメントの質の向上や普及も含めた、就労移行支援事業所におけるアセスメントの在り方が課題となっている。
- さらに、就労移行支援事業所において就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントを行うこととされたものの、そのための体制が十分でない地域もあり、就労系障害福祉サービスの選択時において、本人の特性を踏まえた就労にかかる能力や適性の把握、評価(アセスメント)をどのように行い、適切なサービス等利用計画策定につなげていくかが課題となっている。
- 今後は、こうした就労移行支援事業所の質の向上や普及とともに、障害者就業・生活支援センターのモデル事業の実施状況を踏まえつつ、相談支援事業所等との連携の在り方も含め、障害者就業・生活支援センターにおける就労系障害福祉サービスの利用にかかるアセスメントの支援を検討することが必要である。

(Ⅲの第2の4 就労移行支援事業所に求められる役割)

- 地域のマイクロネットワーク構築の核となりうる障害者就業・生活支援センターについては、いまだすべての障害保健福祉圏域において設置されていないことから、地域の実情も踏まえつつ、そうした地域において、同センターの機能が提供されるよう、支援していくことが必要である。なお、既に同センターが設置されている地域においては、障害保健福祉圏域の人口等を勘案し、同センターの機能が十分果たせるよう検討することも必要である。

(Ⅲの第3《地域の就労支援ネットワークの構築・運営》)

人材育成に係る指摘等

- 就職を希望する障害者の障害特性が多様化している中で、視覚障害や聴覚障害、精神障害、発達障害をはじめ、難病や高次脳機能障害など多様な障害にも対応できるよう、各就労支援機関の人材育成が不可欠である。また、地域により、支援者の能力に大きな差があり、急増する精神障害者等に対する支援が不十分なところもあることから、専門性の確保、質の向上が必要である。このため、地域障害者職業センターにおいて、各就労支援機関職員に対して、就労支援のスキルを積極的に提供するなど研修や実習等を強化していくことが必要である。

(Ⅲの第5 就労支援を担う人材の育成)

- また、ジョブコーチ制度の見直しや、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難病など、従来の手法では対応が難しい障害者への対応を含めた就労支援を担う人材の育成など、本報告書において、検討課題として示されたものについては、今後、順次、具体的な検討を進めていくことが望まれる。

(終わりに)

国会・障害者雇用分科会での議論(概要)

1. ジョブコーチ関係

平成 25 年 06 月 12 日 第 183 回国会(衆)厚生労働委員会

- 河野正美議員(衆・維新) 精神障害者をサポートする体制づくりが極めて重要。この点で、ジョブコーチ等を拡充できないか。
- 小川高齡・障害者雇用対策部長 ジョブコーチは精神障害者の採用、定着の促進に有効なので、人材の育成、確保に努めたい。また今後も、こうした人材の育成、確保等を検討する。
- 宮沢隆仁議員(衆・維新) 病院と企業の間を動けるような人材を国家資格で作る、あるいは増やす必要があると思うがいかがか。あるいは、そういう予定があるか。
- 小川高齡・障害者雇用対策部長 国家資格ではないが、ジョブコーチが障害者に対する支援を行っており、今後、精神障害者の雇用を進めるため、量的、質的な拡大を図る方向で検討を進めていきたいと考えている。

平成 25 年 06 月 07 日 第 183 回国会(衆)厚生労働委員会

- 輿水恵一議員(衆・公) 精神障害者の医療、福祉や雇用をさらにしっかりしたものとするには、ジョブコーチといってもそのジョブコーチの中身など、やはり人材の育成と確保というものが重要。精神障害者が地域で生き生きと生活できることを目指しての人材育成、また確保に向けて、大臣の意気込みと考え如何。
- 田村厚生労働大臣 企業の中で、精神障害者も含めた障害者と企業の両方に対して定着支援を進めるような、ある意味、環境整備の助言が必要。その助言を行うのがジョブコーチなので、厚生労働省が指定した民間の養成機関や高齡・障害・求職者雇用支援機構でしっかりと育成をしていく。そのような部分でも、何とか人材育成に力を入れたいと考えている。

平成 24 年 11 月 27 日 第 53 回労働政策審議会障害者雇用分科会

- 松爲委員 就労支援に関わる人材を育成について、本格的にきちんと制度化することが必要。例えば、ジョブコーチにしてもまず絶対数が足りない。企業の要求を満た

せない。

2. 障害者就業・生活支援センター関係

平成 25 年 6 月 12 日 第 183 回国会(衆)厚生労働委員会

○大西健介議員(衆・民) 地元で、就業支援をしているNPOと障害者を雇用する企業から話を聞いた中で、障害者就業・生活支援センターの体制強化を求める意見が多かった。NPOの意見でなるほどと思ったのは、苦情や紛争が起きてからでは遅い、問題の早期発見が重要だということ、そして中立性と専門性を有する障害者就業・生活支援センターが間に入って問題解決を図っていくことが重要だということ。ただ、その障害者就業・生活支援センターは、人が出払っていて常時人がいない、専門的な人材の不足、また、センターにより質的なばらつきが大きいという声が多く上がっている。障害者の雇用が進めば進むほどトラブルも増える。その中で、障害者就業・生活支援センターの体制強化は不可欠だが、どのように体制強化を図るのか。

○小川高齡・障害者雇用対策部長 就職を希望する障害者が増加する中で、障害者就業・生活支援センターの人員体制の強化や質の向上を図ることは重要。これまで、障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援担当者の増員、職場定着支援担当者の新たな配置などの体制強化に取り組むとともに、各センターの担当者の情報交換を図るための交流会議や、担当者研修を実施するなどの人材育成に取り組んでいる。今後とも、障害者就業・生活支援センターの就業支援者の質の向上も含め、センターの今後のあり方、目指すべき方向性について検討する。

○大西健介議員(衆・民) 量と質の問題があつて、まず量からかもしれないが、やはり質を高めないと。

平成 25 年 6 月 7 日 第 183 回国会(衆)厚生労働委員会

○高鳥修一委員(衆・自) 障害者就業・生活支援センター等に十分なマンパワーが用意されているのか。障害者を応援している人たちをまたしっかりと支援していくことも大事。

○榊屋厚生労働副大臣 障害者就業・生活支援センターをはじめ、地域の就労支援機関の体制の強化が何よりも重要。こうした体制は、予算の確保も含めて、しっかりと取り組みたい。こうしたニーズに対応するため、これまで障害者就業・生活支援センターにおいて就業支援担当者の増員、職場定着支援担

当者の新規配置など、地域の就労支援機能の体制強化に努めてきた。

平成 24 年 12 月 3 日 第 54 回労働政策審議会障害者雇用分科会

- 北原委員 就業・生活支援センターは実績が上がってきているが、生活支援が手薄になっていることが実際の問題。働いている障害者の生活支援には難しいところがあり、人員を増やせば一番良いのだろうが、現場はそうはいかないといったところなので、今の就業・生活支援センターの事業を強化するのと併せて、福祉サイドとの連携についても、もう少し考えるべきではないか。

- 障害者雇用対策課長 就業・生活支援センターについては成果が上がっている一方、スタッフが疲弊して大変な状態にあるということも踏まえ、平成 25 年度の予算要求において、定着支援を頑張っている障害者就業・生活支援センターに対して、スタッフの加配を検討している。また、就業・生活支援センターの在り方については今後見直しに踏み出すつもり。

- 小林氏(栗原委員代理) 障害者就業・生活支援センターでは 3～4 人で就労支援をやっており、人数が少なすぎて 1 年間くまなく動いているという話を聞いた。地域により、就労支援している所としていない所の温度差があるとも聞いている。そのため、事業所は相談したいが支援機関の援助が得られない、相談に乗ってもらえないということがある。障害者就業・生活支援センターについては、人員の強化と就労支援ノウハウの提供をやっていただきたい。

平成 24 年 11 月 27 日 第 53 回労働政策審議会障害者雇用分科会

- 川崎委員 就労困難性の判断にあたっては、医学的なことだけでは難しく、個別性をみる必要がある。特に精神障害者には、仕事はできるが職場の人間関係で仕事が続けられず辞める人も多い。その個別性を支援する者を支援する仕組みづくりという意味で、医学的側面だけではなく生活全体をみている就業・生活支援センターの充実も考えられる。