

中小企業における障害者の雇用促進に関する施策 (平成20年度予算要求事項等)

1. ハローワークを中心とした、地域の関係機関との連携による「チーム支援」 〔「地域障害者就労支援事業」〕の強化等 [要求額 1,251 (129) 百万円]

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して、「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う取組（チーム支援）について、関係機関との連絡調整等を担う「就労支援コーディネーター（仮称）」を配置する等、体制・機能の強化を図る。

また、「就職ガイダンス」、「管理選考・就職面接会」の実施により、ハローワークのマッチング機能の充実・強化を図る。

2. 障害者就業・生活支援センター事業の拡充

[要求額 2,812 (1,242) 百万円]

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相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」について、「成長力底上げ戦略」において、全障害保健福祉圏域に設置することとされたこと等を踏まえ、設置か所数を大幅に拡充する。また、センターの支援対象者の増加を踏まえ、実施体制を充実するとともに、職場定着機能を強化する。

(設置か所数 135 センター → 235 センター)

3. 障害求職者と企業とのマッチング支援ツールの整備

〔障害者雇用納付金事業〕

障害者と企業とのミスマッチを解消するため、障害者の適性・能力や適切な支援方法、アピールポイント等を記述できる「障害者マッチングシート（仮称）」を開発するとともに、特に中小企業において、障害者の雇用の体制・条件整備を促進するための「障害者自己診断チェックシート（仮称）」を開発することとする。

4. 障害者トライアル雇用事業の拡充 [要求額 959 (902) 百万円]

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短時間の試行雇用（トライアル雇用）を実施する。
(対象者数 8,000 人 → 8,500 人)

5. 障害者雇用の底上げのための意識改革・支援ネットワーク形成推進事業

〔要求額 234(0)百万円〕

障害者の一般雇用への移行を促進するため、関係者から国民一般に至るまで幅広い層の意識改革を図るため、インターネットを通じた情報の共有・流通、障害者雇用支援優良企業による積極的な働きかけや働く障害者からのメッセージの発信他地域の事業主集団による意識改革セミナーの開催等により、働く障害者を支援するネットワークを構築・強化し、障害者雇用の取組の推進を図る。

また、障害者多数雇用など障害者就労支援にかかる企業の社会的貢献を積極的に評価し、その促進を図るための認証表示制度「障害者雇用支援優良企業マーク（仮称）」を導入する。

6. 地域の事業主団体を活用した「障害者雇用に関する意識改革促進事業」の推進

〔要求額 338(0)百万円〕

地域の事業主団体を活用して、「意識改革セミナー」を開催し、企業における具体的な障害者雇用の取組を促進するとともに、地域の福祉施設・特別支援学校等関係者との交流等を通じた意識改革を図り、地域の関係者が一体となった障害者雇用の取組の推進を図る。

また、地域の企業における障害者雇用の好事例を収集し、地域の企業（特に中小企業）の障害者雇用の取組の改善・雇用ノウハウの向上を図るとともに、地域の福祉施設、特別支援学校における就労支援の取組の向上に資する。

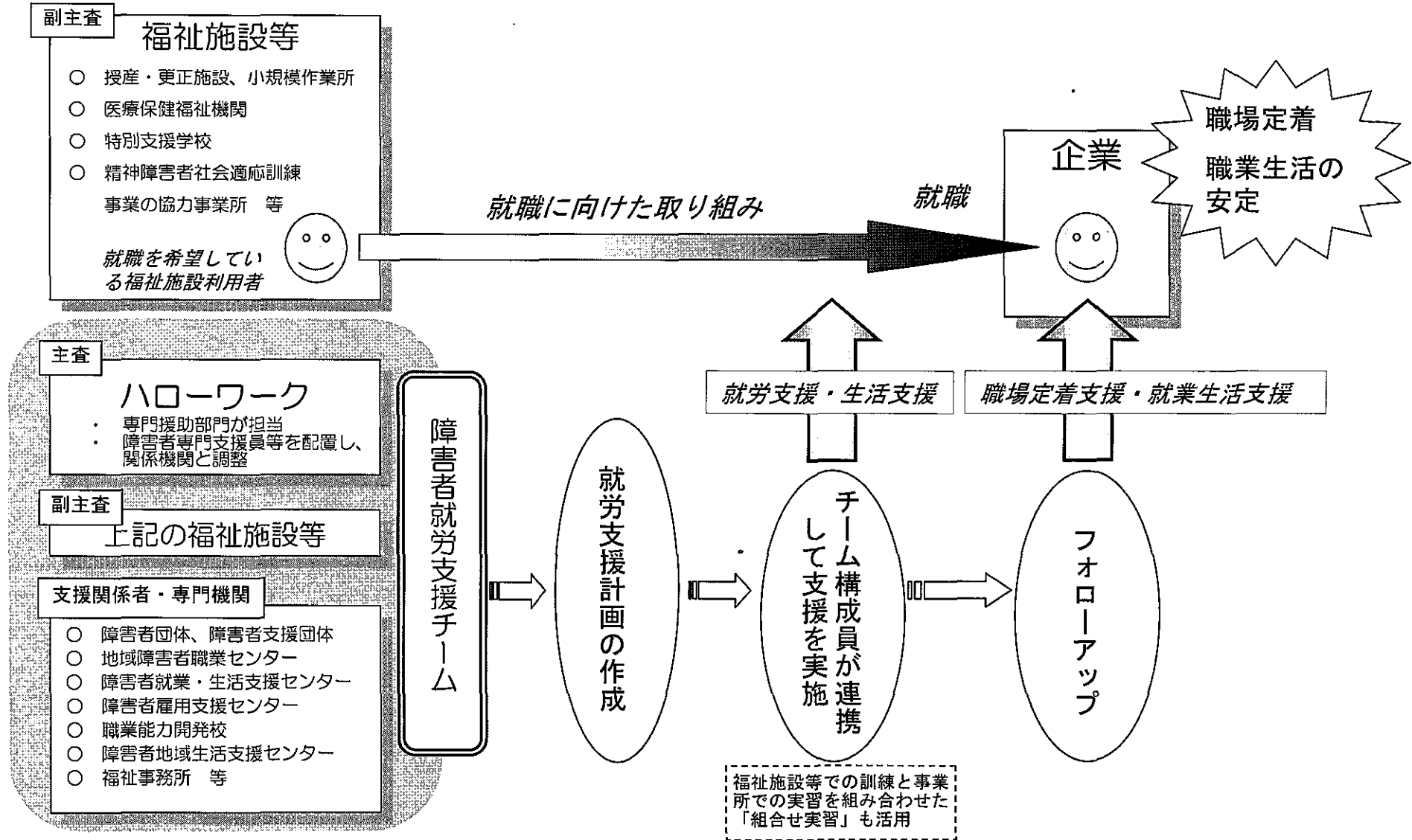
7. 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

〔障害者雇用納付金制度に基づく助成金〕

知的障害者、精神障害者等の職場適応を容易にするため、社会福祉法人等から職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、きめ細かな人的支援を行うことにより、障害者の円滑な職場適応を図る。

ハローワークを中心とした「チーム支援」

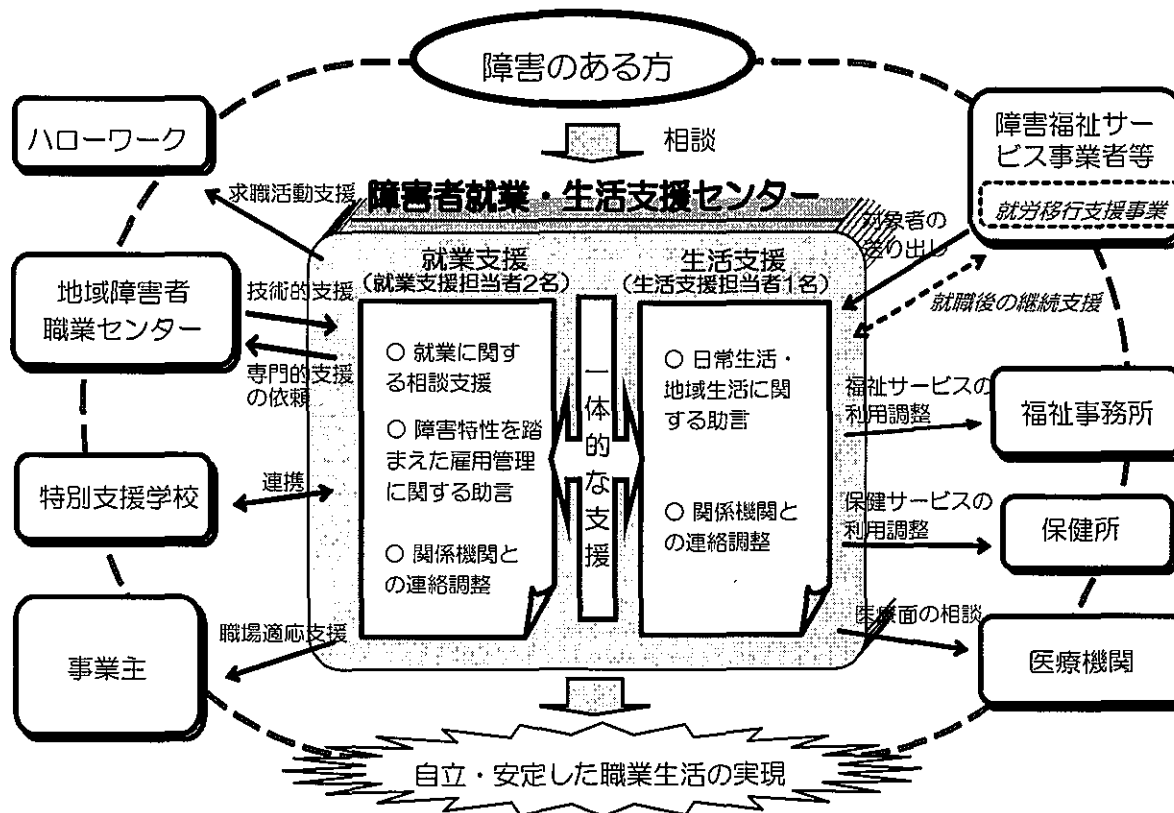
～ 「地域障害者就労支援事業」のスキームの全国展開 ～



障害者就業・生活支援センター

就職を希望されている障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を実施します。

雇用と福祉のネットワーク



業務の内容

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のある方に対し、センター窓口での相談や職場・家庭訪問等を実施します。

<就業面での支援>

- 就業に関する相談支援
 - ・ 就職に向けた準備支援（職業準備訓練、職場実習のあっせん）
 - ・ 就職活動の支援
 - ・ 職場定着に向けた支援
- 障害のある方それぞれの障害特性を踏まえた雇用管理についての事業所に対する助言
- 関係機関との連絡調整

<生活面での支援>

- 日常生活・地域生活に関する助言
 - ・ 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

設置箇所数

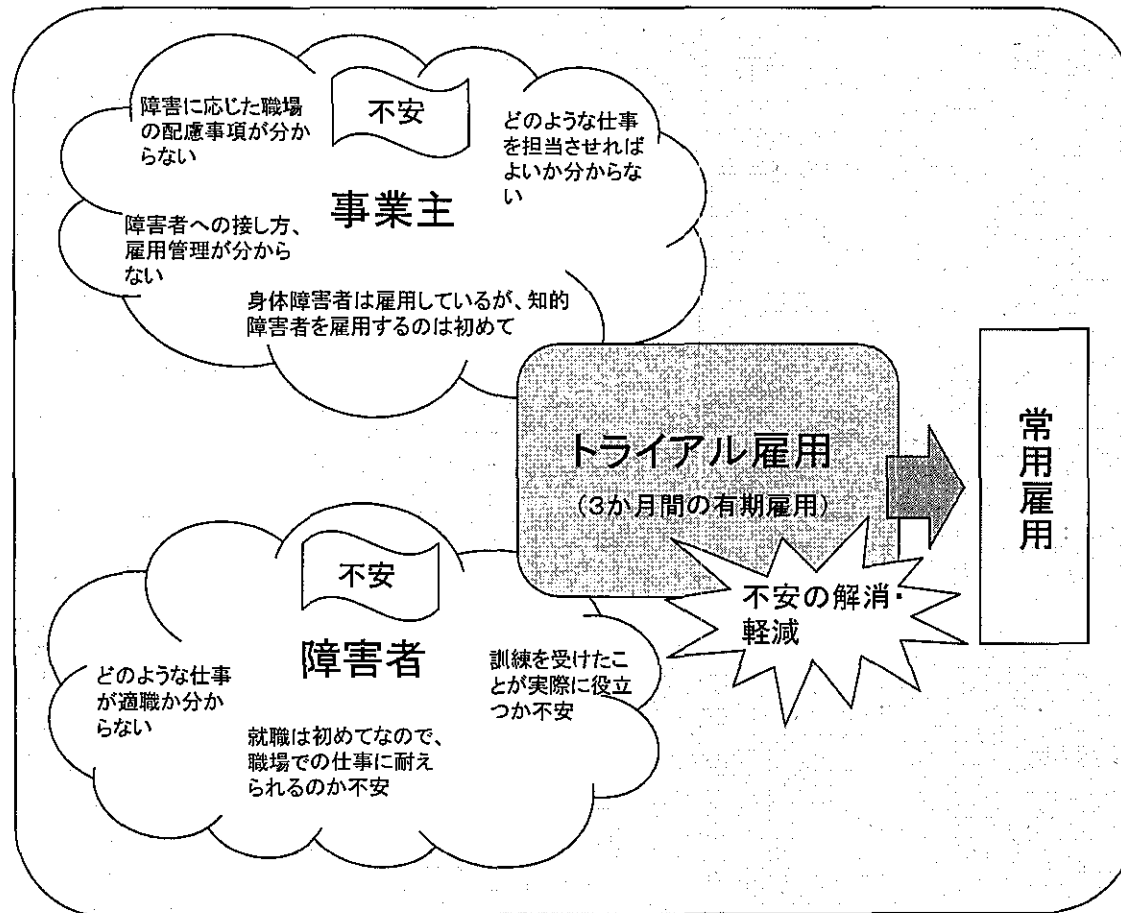
平成18年度 110センター
→ 19年度 135センター

「トライアル雇用」による障害者雇用のきっかけづくり ～障害者試行雇用事業～

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者雇用に取り組む意欲があっても雇い入れることに躊躇する面もあります。

また、障害者の側でも、これまでの雇用就労経験が乏しいために、「どのような職種が向いているかが分からない」、「仕事に耐えられるだろうか」といった不安があります。

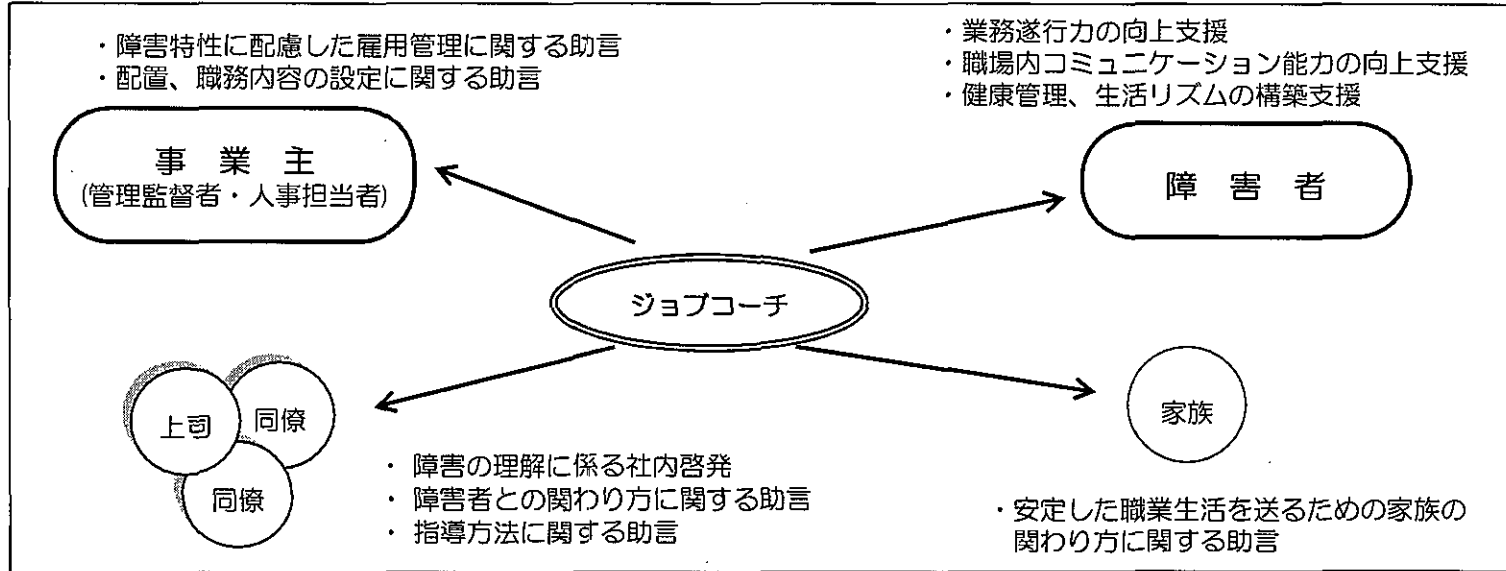
このため、障害者を短期の試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れることにより、事業主の障害者雇用のきっかけをつくり、一般雇用への移行を促進することを目指します。



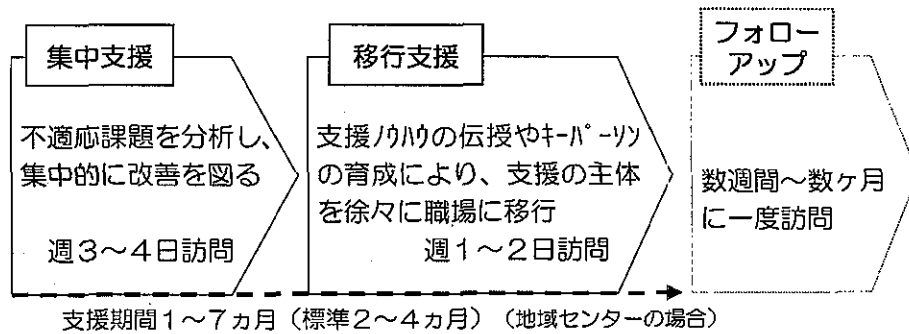
- 期間
3か月間を限度(ハローワークの職業紹介により、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結)
- 奨励金
事業主に対し、トライアル雇用者1人につき、月4万円を支給
- 対象者 6,000人(平成18年度)
↓
8,000人(平成19年度)
- 実績(平成18年度)
開始者数 6,826人、
常用雇用移行率 83.0%

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(平成19年3月現在)

計842人	地域センターのジョブコーチ	304人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	515人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	23人

◎支援実績(平成18年度、地域センター)

支援対象者数 3,306人

職場定着率(支援終了後6ヶ月) 84.3%

中小企業に対する雇用支援策の強化について①

中小企業における障害者の雇用の促進に関する研究会報告書（抜粋）

IV 中小企業に対する雇用支援策の強化について

2 今後の中小企業に対する雇用支援策等の在り方

(1) 障害者雇用についての理解の促進

- 中小企業における理解の促進のためには、行政や関係機関からの働きかけだけではなく、中小企業団体や業種別団体を活用し、企業同士の情報交換等を含めた自主的な取組を進めていくことも、効果的である。

例えば、平成19年度から、中小企業団体を活用し、その自主的な取組により障害者雇用の促進を図るため、障害者雇用に関する啓発セミナー、雇用好事例集の作成、相談窓口の設置等を内容とするモデル事業を実施しているが、今後速やかに中小企業における障害者雇用の状況を改善していくためには、一定期間、集中的に、このような取組を全国的に実施し、中小企業における障害者雇用の取組に弾みをつけることも重要である。

- 障害者を雇用した経験のない中小企業等では、これまで障害者との接点がなく、障害者そのものや障害者が働くことについての具体的なイメージがないまま、障害者雇用について消極的・否定的な考えにとどまっている場合が多いのではないかと考えられる。

このような課題に対応するためには、地域において中小企業と障害者団体、福祉施設、特別支援学校等との交流の場を設け、このような交流の中から、障害に関する理解を深めたり、企業と施設・学校の相互の理解や連携を深めたりしていくことも、一つの方策であると考えられる。

- 中小企業全体の気運を醸成していくためには、積極的に障害者雇用に取り組んでいる、又は今後計画的に取り組むこととしている企業が、社会に広く認知される仕組みをつくることも、一つの方策である。

(2) マッチングに関する支援

- 中小企業においては、障害者を雇用した経験が少なく、障害者雇用のノウハウが乏しい企業も多く、また、障害者本人も就労経験が乏しい場合が多いことから、具体的な雇用に結びつけていくためには、トライアル雇用の活用や職場実習の積極的な受入を進め、その経験を雇用につないでいくことが効果的と考えられる。

あわせて、ハローワークにおいて、同行紹介や管理選考等、関係機関とも連携したきめ細かな職業紹介を行う必要がある。

- 中小企業側と障害者側（又は障害者の就労支援を担う側）の間においては、企業において障害者を活用しようとする場合の職種等のイメージと、障害者が発揮する適性や能力との間に、開きがある等、マッチングの大きな制約となるギャップが存在することから、これを少しでも埋めて、両者を近づけていく工夫・ツールが不可欠である。

例えば、中小企業向けには、障害者雇用に関して自社の状況・可能性を自己評価できるチェックリストのようなツールがあると、障害者の適性・能力も踏まえた客観的な判断ができるようになり、具体的な求人条件の検討にも効果があるのではないかと考えられる。

また、求職障害者向けには、障害者が自らの適性や能力、アピールポイント等を分かりやすくまとめることができるシートのようなツールがあると、障害者自身が自己評価をするためにも、また、中小企業が求職者の情報を具体的に知るためにも、有効ではないかと考えられる。

(3) 職場定着に関する支援

- 中小企業では、障害者の職場定着のための支援体制の確保が企業内では困難である場合も多いと考えられることから、ジョブコーチ等を活用することが重要であると考えられる。

このため、ジョブコーチの着実な育成を図るとともに、企業において一層活用しやすくなるよう、ジョブコーチ支援制度について見直しを行っていく必要がある。

- 障害者の職場定着のためには、個々の障害者の特性に応じた対応方法などの事業主に対する雇用管理に関する助言・援助が重要になるとともに、健康管理・金銭管理等の日常生活上の支援が必要となるが、このような支援は、企業のみで対応できるものではないことから、身近な地域の中で、就業面及び生活面について一体的に支援を受けることができるよう、障害者就業・生活支援センターの全国展開を早期に図ることが必要である。