第 11 回　今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会
（議事次第）

平成 30 年６月 15 日（金） 14:00～16:30
厚生労働省職業安定局第１・２会議室

１　　障害者雇用の質の向上について

２　　その他

【配付資料】
資料１－１　事務局説明資料
資料１－２　千葉障害者キャリアセンター　センター長　藤尾氏提出資料

資料１－１

第11回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

事務局説明資料

論点１　多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

１－４　地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方　等

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

論点１　多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

１－１　障害者の職業生活の自立の推進
（障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等）

１－２　週20時間未満勤務の障害者への対応

１－３　在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応
（在宅就業支援制度等について）

１－４　地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方　等

論点２　中小企業における障害者雇用の推進

論点３　その他、制度の在り方について

多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

○　障害者雇用対策の推進にあたり、雇用の量については一定の改善が見られる中、今後、希望や特性に合った仕事で長く安定的に働き続けられる等、いわゆる雇用の質の向上に着実に取り組むべきとの方向性については、共通の課題として議論が進められてきたものと考えられる。

○　雇用の質の向上を考えるに当たって、具体的指標や中身についても様々な視点が言及されているところであるが、障害者一人ひとりの希望や障害特性等も多様化する中、どのような視点から今後の障害者雇用対策を進めていくことが考えられるか。

○　例えば、いわゆる正社員として雇用した場合や、週40時間（又は正社員と同水準の勤務時間）勤務によって雇用した場合、長期間にわたって雇用し続けてきた場合などが、更なる職業生活の自立に資するような雇用を行っている場合と考えられるが、こうした取組を雇用率制度や納付金制度において追加的なポイントとして評価してはどうかという意見については、どう考えるか。

○　中高年齢層の障害者が離職した背景としては、体力の低減等が考えられるが、中高年齢層の障害者が、長く安定的に働き続けられる環境を整備するため、どういった方策が考えられるか。

○　精神障害の方をはじめ、職場定着に困難を抱えるケースも多く見られるが、その障害の特性や、一人ひとりの傾向等に対応して、長く安定的に働き続けられるようになるため、具体的には、どのような対応が考えられるか。

○　近年のICTの発展や多様な働き方の浸透により、働く時間や場所等の制約が取り払われつつある中、週20時間未満での勤務を希望する者や、週20時間未満であれば働くことができるといった者も多く見られることから、こうした者への対応が求められているのではないか。

○　障害者の多様な働き方の希望を実現するためには、雇用に限定せず、企業活動の中で、障害者の就労に対する支援も促していくことも求められているのではないか。こうした取組が、中期的には障害者雇用の促進に繋がるようなことも考えられるが、在宅就業支援制度等について、どのような対応が求められているのか。

○　障害者の働き方の質の向上に向けては、上記のような取組に加えて、各種助成制度の活用や、地域の就労支援機関の連携促進など、具体的にどのような方策が求められているのか。

ヒアリング等において出された意見（地域の支援機関の連携促進等①）

○　地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方等に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。

（地域のネットワーク・支援の底上げ）

・　環境づくりの為のネットワーク（間接支援）と支援対象の方の支援を充実させるためのネットワーク（チーム支援・直接支援）を整理しながら、各地域におけるネットワーク作りが必要である。
・　相談支援機関について、地域及び相談者の力量の差異が大きなものとなっている。もう一度、訓練・研修のシステムを見なおすことが必要。
・　企業内で精神障害者を支援する立場にある者が、相互に情報交換や経験交流ができる仕組みを構築するとともに、こうした支援者をケアするためのカウンセリングやアドバイスを行う仕組みも必要ではないか。
・　就労支援機関ごとに対応力に差があることから、その差を解消するための研修の受講等を積極的に支援する必要がある。また対応力だけでなく、支援機関が連携して、支援者のケアを行うような体制も構築する必要がある。
・　障害者の就労状況に関する情報を企業と支援機関と医療機関が共有できる仕組みの創設・普及を図ることも、定着支援のため必要である。

（中小企業対策）

・　地域の就労支援ネットワークのなかで、公的機関の役割とは別に、障害者雇用ゼロ企業を対象に雇用管理ノウハウを提供するほか、コーディネーター役を担うなど、企業間の地域連携を促すための施策を行うべきである。
・　企業内で精神障害者を支援する立場にある者が、相互に情報交換や経験交流ができる仕組みを構築するとともに、こうした支援者をケアするためのカウンセリングやアドバイスを行う仕組みも必要ではないか。（再掲）
・　中小企業で障害者が戦力となって活躍している事例を中小企業にとって受け入れやすい形で提供すべきではないか。
・　ジョブコーチ支援等の有用な就労支援策を、全国の中小企業が使えるような体制を整備する必要がある。また、中小企業の場合は特に、経営者層の意思が重要となってくることから、障害者雇用が順調に進んでいる他の企業の見学機会等を設けることも必要である。

ヒアリング等において出された意見（地域の支援機関の連携促進等②）

○　地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方等に関して、関係団体等からのヒアリングにおいて、次のような意見が出たところである。

（専門的知見の活用）
＜産業医等の専門職＞
・　産業医は作業環境管理の専門家であるが、障害者雇用においては、十分な役割を果たせていない。
・　地域の就労支援機関だけでなく、主治医や職場の産業医、リハビリテーション専門職（理学療法士、言語聴覚士、作業療法士）等との連携も推進し、職場の定期的な面談機会等を設けるとともに、その際の意見を実際の雇用管理に反映されるような仕組みや、エルゴノミクスの観点からの職場環境の改善に繋げる仕組み等も必要である。
＜企業在籍型ジョブコーチの活用＞
・　企業在籍型ジョブコーチの数を増やすことで、企業内で解決できる雇用管理上の問題は企業が解決するようにすべきではないか。
・　企業におけるジョブコーチ配置の促進と支援強化およびジョブコーチの養成促進と実稼働率を高めるための施策が必要ではないか。
・　企業内において、精神障害者等の適切な就労環境を整備するためには、産業医や精神保健福祉士、ジョブコーチの資格を有する者等であって障害者支援を行う者の選任・配置・養成等を義務付けることが有用と考えられる。
＜障害特性に応じた専門性＞
・　視覚障害者の定着支援を図るために、視覚障害者に対応できるジョブコーチを養成し、各地域職業センターに配置すべきである。
・　身体障害であっても聴覚障害や視覚障害等の場合に、それぞれ日常生活や就労の際の困難性に異なる特性が多くみられることから、個別の障害ごとに見識のある者を、できる限り、就労支援の専門家として育成するとともに、地域の就労支援機関等に配置する必要がある。

（その他）
・　雇用対策の支援対象となる範囲について、従来の枠組みによる厳格な対応ではなく、就労困難性に着目した新たな枠組みも必要である。いわゆる障害特性以外の背景により就労困難性を抱える者への支援にもつながるものと考えられる

障害者雇用促進に向けた主な支援策の流れ

○　ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対する就職準備段階から職場定着（リワーク支援含む）までの一貫した支援を実施

○：主に障害者本人に対する支援施策
◎：事業主に対する支援施策（障害者と事業主双方を支援するもの含む）

本人

ハローワーク（544カ所）

○　福祉、教育、医療の現場と連携し、雇用への移行を推進

○　職業訓練（個人の特性や希望に対応）

○　就労移行支援事業所や、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等と連携（チーム支援）して1人1人の特性を踏まえた支援

◎　精神障害者雇用トータルサポーターや、就職支援ナビゲーター（発達障害者担当）による専門的支援

○　就職支援ﾅﾋﾞｹﾞｰﾀｰ等による職業相談・紹介

◎　求人公開、面接会開催等

◎　トライアル雇用　（3ヶ月（精神障害は最大12ヶ月））

◎　各種助成金（障害者を初めて雇い入れる場合や、多数雇用して施設整備をする場合など）による支援

◎　職場適応指導

障害者就業・生活支援センター（334カ所）

○　本人への生活支援

◎　事業主支援

○　日常生活や職場での悩みなどをサポート

地域障害者職業センター（47カ所＋5支所）

○　本人への職業準備支援（ストレス対処訓練等）

◎　雇入れ支援、研修・セミナー等の開催

◎　雇用マニュアルや好事例の紹介

◎　ジョブコーチ支援（標準2～4ヶ月（最大8ヶ月）、その後も適宜フォローアップ）

○　職場での仕事の進め方・やり方をサポート

◎　リワーク支援（3～4ヶ月）

※　主治医とも連携

就職準備段階 → マッチング段階 → 就職 → 職場適応段階 → 就職後半年程度 → 定着段階 → 休職

※　就職準備段階～職場適応段階には、就労系福祉サービスである就労移行支援事業と連携

※　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、保健所、自治体や民間団体の就労支援機関等）と連携し、就労支援を実施

地域障害者職業センターの概要

○　地域障害者職業センターは、公共職業安定所等の地域の就労支援機関との密接な連携のもと、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを提供する施設として、全国47都道府県（ほか支所5か所）に設置。

○　障害者一人ひとりのニーズに応じて、職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職場適応援助等の各種の職業リハビリテーションを実施するとともに、事業主に対して、雇用管理に関する専門的な助言その他の支援を実施。

○　職業評価

就職の希望などを把握した上で、職業能力等を評価し、それらを基に就職して職場に適応するために必要な支援内容・方法等を含む、個人の状況に応じた職業リハビリテーション計画を策定。

○　職業準備支援

ハローワークにおける職業紹介、ジョブコーチ支援等の就職に向かう次の段階に着実に移行させるため、センター内での作業体験、職業準備講習、社会生活技能訓練を通じて、基本的な労働習慣の体得、作業遂行力や職業能力の向上、コミュニケーション能力・対人対応力の向上を支援。

○　職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

障害者の円滑な就職及び職場適応を図るため、事業所にジョブコーチを派遣し、障害者及び事業主に対して、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、専門的な援助を実施。

○　精神障害者総合雇用支援

精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施。

○　事業主に対する相談・援助

事業主に対して、障害者の従事しやすい職務の設計、わかりやすい指導の方法などを、雇入れの段階から定着に至るまで一貫して実施。

○　地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

障害者就業・生活支援センターその他の関係機関や事業主に対し、職業リハビリテーションに関する助言・援　助を行うほか、関係機関の職員等の知識・技術等の向上に資するため、マニュアルの作成や研修等を実施。

地域障害者職業センターの業務（障害者雇用促進法の規定）

地域障害者職業センター

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（地域障害者職業センター）

第二十二条　地域障害者職業センターは、都道府県の区域内において、次に掲げる業務を行う。

一　障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習を行うこと。

二　事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言又は指導を行うこと。

三　事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うこと。

四　職場適応援助者の養成及び研修を行うこと。

五　第二十七条第二項の障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行うこと。

六　前各号に掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

地域障害者職業センターの主な中期目標（平成30年度～）

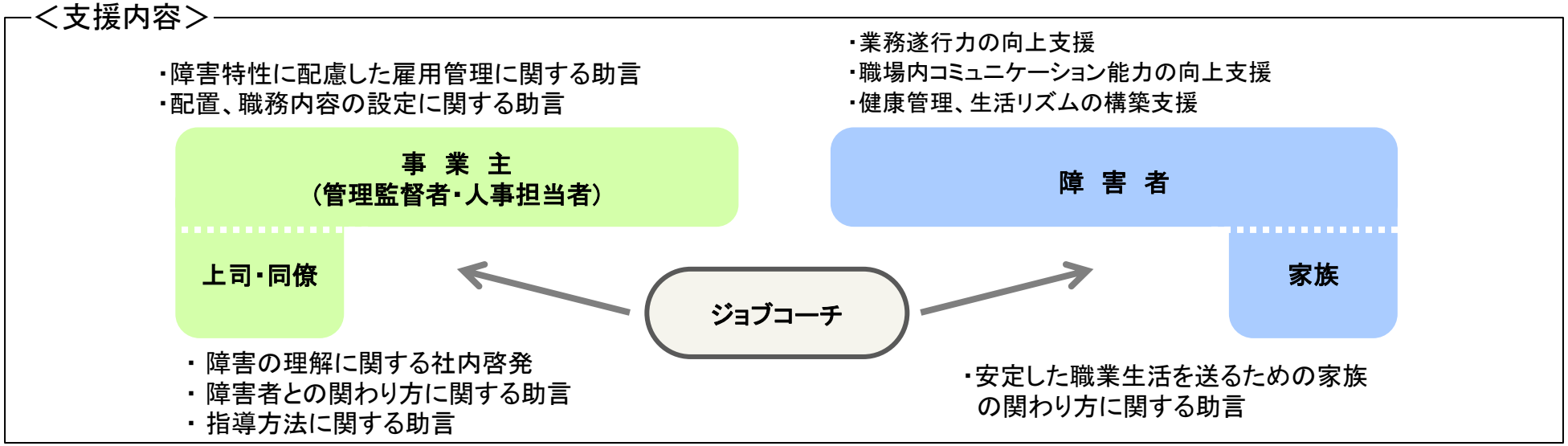
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　第４期中期目標
２　障害者職業センターの設置運営業務等に関する事項

指標	目標水準	その他
障害者の雇用管理に係る支援の実施事業所数	毎年度18,200所以上	職業リハビリテーションの専門機関の立場から、事業主に対しても専門的な支援を行う
職業リハビリテーションを利用した、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の数	毎年度19,200人以上	他の支援機関では十分な支援が困難で、個別性の高い支援を必要とする障害者に対する支援を重点的に実施するとともに、効果的な支援ノウハウを蓄積し、地域の支援機関等への共有を図る ※個別の関連指標として、身体障害者や知的障害者の支援についても規定
職業準備支援の修了者のうち、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の就職率	67％以上	
ジョブコーチ支援事業の終了者のうち、精神障害者、発達障害者及び高次脳機能障害者の支援終了６月後の定着率	85％以上	
職業リハビリテーションに関する助言・援助等を実施した就労移行支援事業所等の設置総数に占める割合	51％以上	地域の就労支援機関や企業が相互に連携し、障害者雇用に独自に取り組めるような環境整備のため、支援ノウハウが十分でない就労支援機関に積極的に助言･援助等を行う
ジョブコーチ養成研修及び同スキル向上研修の受講者数	毎年度600人以上	精神障害者等に対する個別性の高い雇用管理や職場適応を実現するための質の高い支援に対するニーズが増加しており、企業内にも障害者の職場定着に的確に対応できる体制を整える

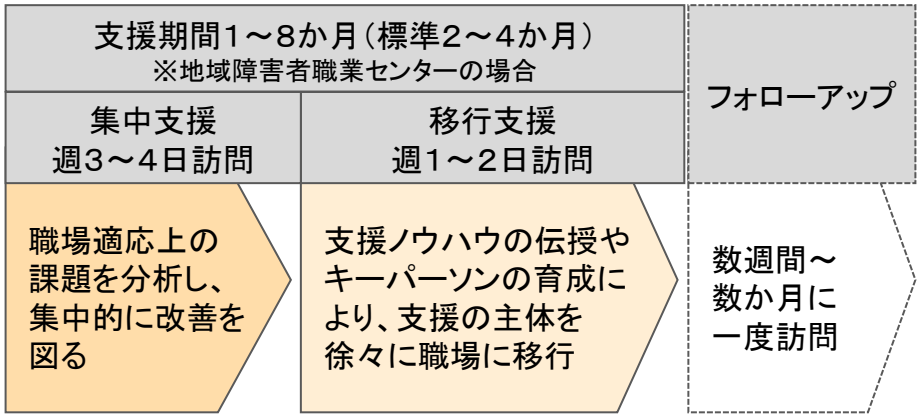
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

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＞



＜ジョブコーチ養成実績（平成29年度）＞

計961人（8,142人）
- 訪問型ジョブコーチ（福祉施設型）　513人（5,897人）
- 企業在籍型ジョブコーチ（事業所型）448人（2,245人）

※（　）内は、養成研修開始（平成17年度）からの要請実績累計

＜地域センターのジョブコーチによる支援実績（平成29年度）＞

- 支援対象者　3,641人
- 職場定着率（支援終了後6か月時点）　88.1%

（支援終了後6ヵ月時点：28年10月～29年9月までの支援終了者の実績）

ジョブコーチ養成研修の拡充

◎　精神障害者等の職場定着の支援の強化が求められていること、研修の受講ニーズが増大していることを踏まえ、ジョブコーチ養成・研修の体系を見直すとともに、受講ニーズへの的確な対応を図るための研修体制を整備。

（1）研修体系の見直し（研修修了者に対する支援の質の維持・向上を図る支援の充実）

○「研修修了者サポート研修」の実施　新規

ジョブコーチ養成研修修了後に個別ケースに係る効果的な支援方法の助言等を行う「研修修了者サポート研修」を実施

（2）研修機会の拡充・実施体制の整備　実施回数の拡充　大阪での新規実施

○ジョブコーチ養成研修及び支援スキル向上研修（※）の実施回数の拡充

・養成研修：年間4回→8回（31年度以降は年10回）、支援スキル向上研修　：年1回→3回（31年度以降は年4回）
（平成25年度～28年度年間平均受講者数304人→平成30年度目標　600人以上）

・障害者職業総合センター（千葉市）に加え、大阪センターでも新たに実施

※　支援スキル向上研修は、一定の実務経験を有する者（訪問型は3年以上、企業在籍型は1年以上）を対象に実施。

＜新たな研修体系＞

ジョブコーチの養成
＋
質の維持・向上

①JC養成研修（拡充）
- ◇　集合研修：総合センター・大阪センター
- ◇　実技研修：地域センター
- ◇　年4回→年8回に拡充（31年度以降年10回）

②JC養成研修修了者サポート研修（新規）
- ◇　地域センター
- ◇　年3回程度実施

経験の少ないジョブコーチへの支援ノウハウの伝達、
指導や援助全体のマネジメントができるジョブコーチの養成
＋
質の維持・向上

地域の支援力向上へ

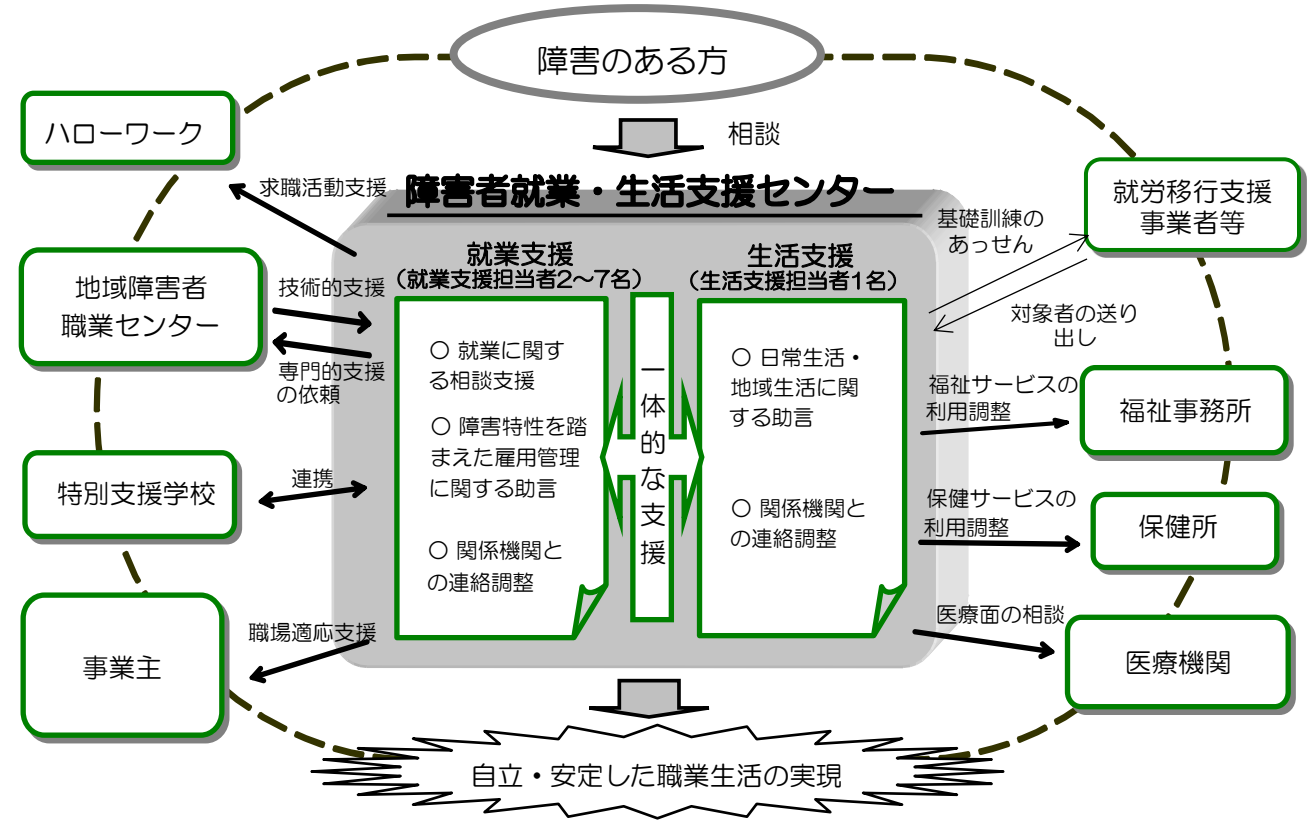
③JC支援スキル向上研修（拡充）
- ◇　総合センター
  大阪センター
- ◇　年1回→年3回に拡充（31年度以降年4回）

④JC支援スキル向上研修修了者サポート研修（新規）
- ◇　地域センター
- ◇　年3回程度実施

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」を設置（平成30年4月現在　334センター）

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

【28年度実績】　支援対象者数　166,635人
定着率78.1%（1年）（身体78.9%、知的83.2%、精神71.5%）

障害者就業・生活支援センターの業務（障害者雇用促進法の規定）

障害者就業・生活支援センター

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）

（業務）

第二十八条　障害者就業・生活支援センターは、次に掲げる業務を行うものとする。

一　支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うとともに、公共職業安定所、地域障害者職業センター、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整その他厚生労働省令で定める援助を総合的に行うこと。

二　支援対象障害者が障害者職業総合センター、地域障害者職業センターその他厚生労働省令で定める事業主により行われる職業準備訓練を受けることについてあつせんすること。

三　前二号に掲げるもののほか、支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務を行うこと。

（地域障害者職業センターとの関係）

第二十九条　障害者就業・生活支援センターは、地域障害者職業センターの行う支援対象障害者に対する職業評価に基づき、前条第2号に掲げる業務を行うものとする。

障害者就業・生活支援センターにおける取組例①

事例１　圏域の支援機関等とのネットワーク構築

- 関係機関相互の情報共有等を行う連絡会議に加え、ハローワーク、就労系福祉事業所、職業訓練校、医療機関等の現場の担当者による連絡会を立ち上げ。就労支援に係る具体的なテーマについて、勉強会・グループワーク等を実施。
- 最近は、複数事業所が参加する事務局会議を開催して連絡会のテーマを決めており、圏域のニーズを企画段階からダイレクトに吸い上げる仕組みを構築。

圏域データ

圏域：5市5町（約62万人）
人口密度：約1,600人/㎢
主な地域資源：
就労移行支援事業所（9）
就労継続支援Ａ型事業所（9）
就労継続支援Ｂ型事業所（39）

事例２　事業主団体との連携による事業所開拓等

- 地域の中小企業家同友会とともに、同会所属の企業、就労系福祉事業所、行政、教育機関が参加するネットワーク会議を運営。中小企業による障害者の実習受入れや、採用を進めるための調整を実施。
- 実習受入れ企業の紹介や打診は同友会が担い、周知や助言はセンターや他の就労系福祉事業所が相互に行うなど、得意分野を活かして役割分担。
- 実習実施後や採用後も、会議全体で職場訪問等による助言・支援を実施。

圏域データ

圏域：政令市の一部（約38万人）
人口密度：約5,000人/㎢
主な地域資源：
就労移行支援事業所（11）
就労継続支援Ａ型事業所（17）
就労継続支援Ｂ型事業所（41）

事例３　企業担当者との顔の見える信頼関係づくり

- 定着支援に向け、定期的な訪問やケース会議等だけではなく、会社側のキーパーソンを見極め、意識的にコンタクトを多くとるほか、特に「現場で身近に働く方」に何気なく声をかけたり、本人がいないときにも何気なく立ち寄るなど、話を聞く相手や聞き方、訪問のタイミング等について様々に工夫。

圏域データ

圏域：2市（約25万人）
人口密度：約250人/㎢
主な地域資源：
就労移行支援事業所（8）
就労継続支援Ａ型事業所（14）
就労継続支援Ｂ型事業所（34）

障害者就業・生活支援センターにおける取組例②

事例４　多様化する障害者に対する医療機関との連携による支援

- 　高次脳機能障害の支援拠点となっている医療機関や管轄内の医療機関との連携により高次脳機能障害者への復職支援等を積極的に展開。
- 　主治医等との連携だけでなく、失語症を併発されている方の場合には「言語聴覚士」と連携した復職支援を実施し、「聞く、話す、書く」ことが苦手となった方の復職で成果。

圏域データ

圏域：2市4町（約14万人）
人口密度：約130人/㎢
主な地域資源：
就労移行支援事業所（8）
就労継続支援Ａ型事業所（12）
就労継続支援Ｂ型事業所（12）

事例５　関係機関との幅広い連携による潜在的支援対象者への支援ノウハウの提案

- 　市の障害者担当課に加え、男女共同参画課や児童家庭課、商工観光課等、障害者との関わりが比較的小さい部局とも連携し、障害の有無に限らないネットワークを構築。
- 　行政との行き来がしやすい環境を整えたことにより、これまでセンターだけでは支援が難しかった生活困窮者やＤＶ被害者、シングルマザー、ひきこもり者、さらにはこれまで表出しなかった潜在的な支援対象者（障害者）への支援方法の提案が可能になる。

圏域データ

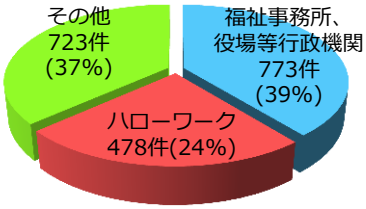
圏域：1市（約15万人）
人口密度：約1,500人/㎢
主な地域資源：
就労移行支援事業所（1）
就労継続支援Ａ型事業所（3）
就労継続支援Ｂ型事業所（4）

※平成29年度において、自治体等から生活困窮者等の就労困難者の支援を依頼された件数（他機関へのコーディネートのみを行った場合を含む）は、

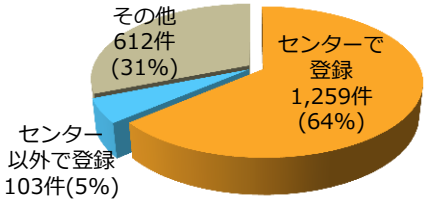
1,974件

（センター事業における生活困窮者等の就労困難者支援の実態調査）

＜経路別＞



＜登録有無別＞



産業医について

産業医

＜法律上の規定＞

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）

（産業医等）

第13条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

２　産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

３　産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。

４　事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

＜産業医の職務＞

１　健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

２　作業環境の維持管理に関すること。

３　作業の管理に関すること。

４　１～３の他、労働者の健康管理に関すること。

５　健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。

６　衛生教育に関すること。

７　労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

※秘密保持規定：産業医等が健康診断及び面接指導の実施等の事務に従事した場合は、当該実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない（罰則付き）

＜産業医の定期巡視＞

○　産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

＜産業医の選任義務＞

労働者数→	１～49人	50～499人	500～999人	1,000～2,999人	3,000人以上
有害業務に500人以上従事する事業場	医師等による健康管理（努力義務）	産業医（嘱託可）	産業医（専属）		２人以上の産業医
その他の事業場	医師等による健康管理（努力義務）	産業医（嘱託可）		産業医（専属）	２人以上の産業医

産業医の選任状況・活動状況について

○　産業医の選任義務がある事業場における産業医の選任状況

- 産業医の選任義務がある事業場は、約16.4万事業場（労働者は約2,470万人）で、産業医の選任率は86.0%
- 労働者1,000人以上の規模の事業場では選任率が高く（99.4%）、労働者500人未満の事業場では選任率が低い（85.5%）。

事業場規模	事業場数	労働者数	産業医選任率
1000人以上	1,944	3,774,310	99.4%
500～999人	3,973	2,752,037	96.7%
50～499人	158,428	18,154,574	85.5%
合計	164,345	24,680,921	86.0%

（平成28年労働安全衛生基本調査、平成26年経済センサス（一部推計含む））

- なお、産業医の選任義務がない事業場における労働者の健康管理を行う医師の選任率は、概ね30～40%。

（平成23年労働災害防止対策等重点調査報告からの推計）

○　産業医の養成研修・講習を修了した医師の数

- 現在、産業医の養成研修・講習を修了した医師は約10万人（実働は推計約3万人）
- なお、年度ごとに新たに産業医の資格を取得した医師数の推移は以下のとおり（厚生労働省調べ）

	研修 （日本医師会）	研修 （産業医科大学）	産業医科大学卒業生 （産業医科大学）
平成26年度	1,691	1,017	98
平成27年度	1,708	996	108
平成28年度	2,004	1,175	99

障害者雇用の促進に向けた産業医の取組（ヒアリング）

○ 産業医として障害者雇用分野に関しても熱心に活動されている方2名に対して、ヒアリングを行った。

ヒアリング１　大手企業で活動する産業医

- 週4日フルタイムで勤務。
- 健診やストレスチェックなどの結果を踏まえた生活習慣へのアドバイスや、メンタル不調等により休職している従業員への職場復帰のための相談を中心に行う。
- 主治医による復職判断を踏まえ、復職面談等を通じて必要な配慮を確認し、どのように職場復帰させるかについて、企業に助言。
- 障害者雇用の相談は、昨年度は3～4件程度。人事部経由で、メンタル不調を抱える障害者に関する相談。
- 本人の了解が得られる場合、主治医と直接連携することもある。産業医が支援機関と直接関わることはない。
- 産業医の担う業務が広くなっており、経験や自信がない分野については、対応をためらうことも考えられる。支援に関わる前提として、障害者雇用の知識を得る機会や、産業医の勤務日数を拡充することへの事業主の理解、障害者が産業医等の産業保健スタッフに気軽に相談できるようにすることが必要。

ヒアリング２　複数企業で活動する産業医

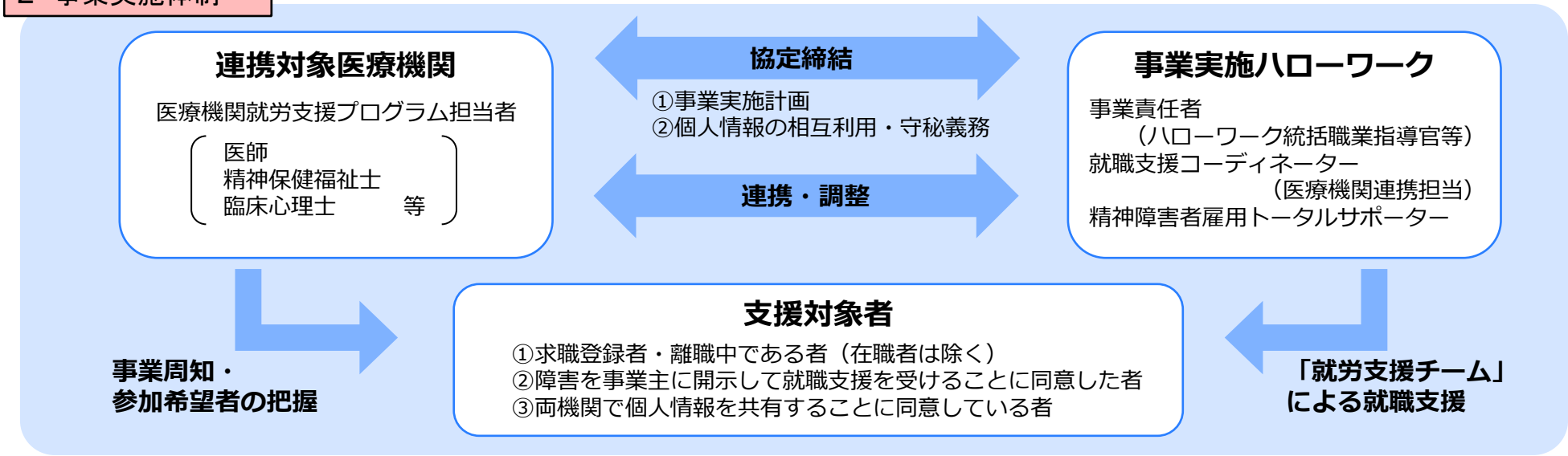
- 嘱託産業医として各企業に出向く頻度は、月１回程度から多くて週2回程度。オンライン相談なども実施。
- 就労環境について障害を理由として配慮すべき事項やジョブコーチ等の活用について企業へ助言。雇用障害者の健康管理や業務上の困難事項を把握し、企業にアドバイスするため、入社時や入職から一定期間経過後の面談を実施。企業が合理的配慮を提供する上で、産業医のアドバイスは欠かせない。
- 自分は視覚障害が専門。視覚障害は、必要以上に就労が困難な障害と思われているため、少しの配慮や工夫があれば働けることを企業に周知する取組を実施。
- 産業医や人事が障害者雇用について相談できる障害種別によらない総合的な情報窓口が用意され、周知されることが望まれる。
- 障害者雇用の文脈に産業医が出てこないことが課題。雇用障害者への対応は、産業医も担うべきという考えをもっと広めていく必要。

精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業

1　目　的

精神障害者の更なる雇用の推進のため、ハローワークにおいて、就労支援プログラム等を実施する医療機関と連携したモデル事業を実施し、当該医療機関との信頼関係を構築するとともに、地域の他の医療機関に対してもハローワークでの取組状況について普及・啓発を図り、医療機関との連携を推進することとする。

2　事業実施体制



3　事業内容等

〇主治医等として医療機関の関与は継続。就労支援の観点から支援対象者を医療機関からハローワークに引き継ぐ。
〇支援方法については、医療機関も参加する「チーム支援事業」を活用し、支援期間は原則6ヶ月以内とする。
〇想定される支援内容は次のとおり。
①連携対象医療機関を利用している精神障害者に対して就職に関する知識や技術を付与するためのジョブガイダンスの実施
②職業相談・紹介、キャリアコンサルティング、職業訓練あっせん等の就労支援サービス
③職場実習等の機会の積極的な提供
④3ヶ月目と支援期間終了時に医療機関側の担当者を含めたケース会議の開催
⑤職場定着支援等のフォローアップ支援の実施

論点（地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方等）

○　地域の就労支援の在り方等を考えるにあたり、次のような事項を前提に、どのような支援が重要となっているかを考えていく必要があるのではないか。

・　近年、ハローワークにおいては、障害者である新規求職者数が過去最高を更新し続けるとともに、精神障害や発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患など、希望される方の障害の多様化の傾向が見られること、

・　地域における支援機関の数は増加傾向にあるものの経験値や能力には大きな差が見られるケースもあること

・　企業においても、障害者雇用に関してノウハウの蓄積が見られる企業から、これまで雇用経験がない企業まで一様ではないこと

○　これまで、地域のネットワークや支援の底上げ、中小企業対策、企業における対応力の強化、様々な専門的知見の活用といった視点で意見が出されてきたが、今後、どのような支援が求められていると考えられるか。

○　具体的には、障害者就業・生活支援センターや地域障害者職業センターに加え、産業医、理学療法士や作業療法士といった専門家や、企業在籍型の経験豊かなジョブコーチ等といった方々を含め、地域全体における障害者雇用の促進のため、今後、どのような役割を担ってもらうことが期待されるか。併せて、それぞれの支援機関・支援者が、どのように連携することが期待されるか。

本研究会において今後検討を行って頂きたい論点

論点１　多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上

１－１　障害者の職業生活の自立の推進
（障害者全般、中高年齢障害者、精神障害者等）

１－２　週20時間未満勤務の障害者への対応

１－３　在宅就業等の雇用以外の働き方をする障害者への対応
（在宅就業支援制度等について）

１－４　地域の支援機関の連携促進や各種支援策の在り方　等

論点２　中小企業における障害者雇用の推進

論点３　その他、制度の在り方について

ヒアリング等において出された意見（障害者の働き方の質の向上）

○　多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上に関して、関係団体等からのヒアリングやこれまでの研究会での議論において、次のような意見が出たところである。

（継続雇用・高年齢障害者）

・　障害者雇用企業の雇用管理体制の整備に当たっては、定着支援の後の退職まで視野に入れてアセスメントを行うべき。
・　高齢障害者の就労継続を支援するために各種福祉サービス利用における柔軟な対応を図るとともに、就労継続支援A型事業所や、福祉就労と一般雇用の中間的な働き方等との連携関係を整備し、希望や体力等に応じて、適正な働き方を選べるようにする必要がある。
・　加齢により雇用継続のための支援が必要な場合に、「できる仕事」の提供に向けた事業主の配慮のあり方や支援者も介在する形での移行支援を推進する必要がある。
・　障害者が長く働き続けるためには、本人の努力に加えて、継続的な就業環境の改善が求められることから、一定期間以上の勤続年数を超えた場合に雇用率上のメリットを与えるべきである。

（在職者訓練）

・　視覚障害者の在職者訓練施設が少ないため、必要な時に必要なところで受けられるようにする必要がある。
・　職場内でのコミュニケーションやキャリアアップがさらに図られるような支援措置の拡充が必要である。

（中小企業に対する支援）

・　障害者雇用に係る中小企業の負担を軽減するため、各種助成金を中小企業にとってより使いやすく、分かりやすい制度にするとともに、障害者の長期継続雇用が可能となるよう、助成期間を延長したり、長期継続雇用そのものに対する助成措置を設けることも検討すべきではないか。
・　中小企業の場合には、就業を希望する障害者とのマッチングが困難なケースも見られるので、公共事業入札時の加点評価や税の減免措置等、企業の事業活動上のインセンティブ措置を拡充することで意欲を喚起することも考えられる。
・　雇用の質に対する考え方が人それぞれ異なる中で、障害者についてもいろいろな取組をしている場合には、それを公的に評価するというのはどうか。

「障害者の雇用の質」について

○ 「雇用の質」の具体的な内容について、第8回研究会において、障害者側の委員から次の意見が出たところ。発言のあった全ての委員から、待遇や報酬といった処遇改善に繋がる視点は出されたものの、その他に、雇用継続・キャリア形成や、社会参加、周囲の理解、やり甲斐など、様々な視点について言及があった。

●工藤委員（日本盲人会連合）
- 正社員か非正規かが重要。障害があればあるほど、正社員を望む。特に視覚障害者の場合は正社員を希望する人が多い。
- 併せて、中途障害者の職場復帰、雇用継続支援が大事である。

●本條委員（全国精神保健福祉会連合会）
- 雇用そのものも大事だが、雇用以外も含めて、社会に貢献して社会参加していくということが非常に重要。
- 支援を受けながら働いていくことも立派な自立であると思う。適正な労働に対する報酬・対価を得て、支援を受けながら社会参加していくということも考えていかないといけない。

●久保委員（全国手をつなぐ育成会連合会）
- 賃金と、働きやすさ、職場の雰囲気、評価。
- 労働形態や労働の中身によらず、本人がやりがいを持てるのが大事。
- 評価は賃金での評価でなくても、言葉掛けでも良いので、評価してもらっていることが、やりがいにもつながる。
- 企業の障害者理解がもう少し進めば良い。
- 労働外の社員旅行といった、労働外での仲間としての扱いがあると、本人のやる気につながる。

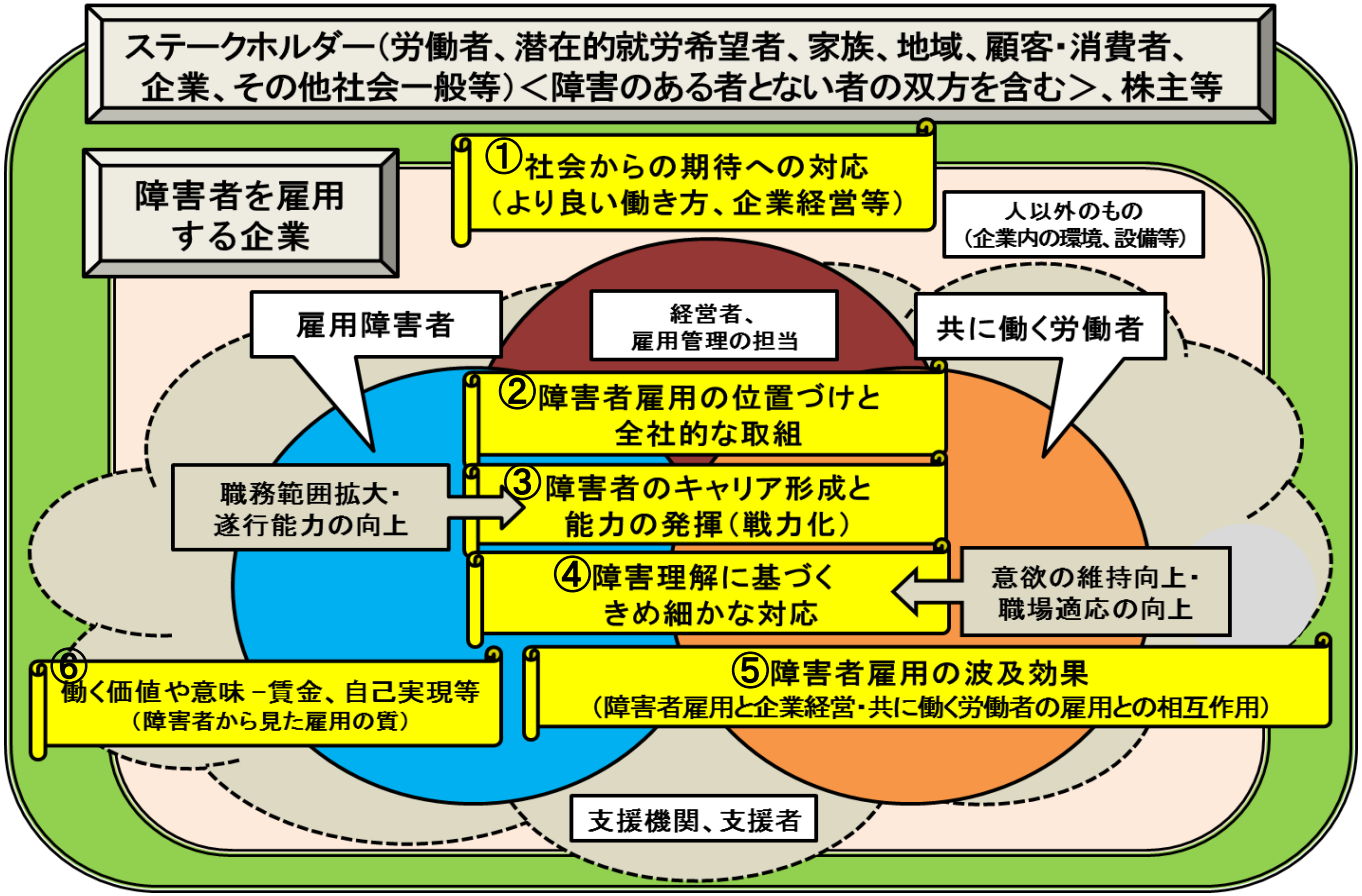
※ 日本身体障害者団体連合会・加賀委員は、当日欠席

障害者の雇用の質的改善に向けた基礎的研究（結果概要）

○ 経営者・雇用管理担当者等の雇用者側、雇用障害者側、共に働く労働者側、就労支援機関側、ステークホルダーといった立場や個々人の受け止めにより、障害者の雇用の質的要素についてのとらえ方は異なっている。（概ね①～⑥に整理）

○ 障害当事者の認識に限っても、「働く価値や意味－賃金・自己実現等」（賃金や経済的安定、働きがいや他者からの承認、自己実現等）に加え、「障害理解に基づくきめ細かな対応」（支援機関によるサポート、障害理解のある社員との関係等）、「障害者のキャリア形成と能力の発揮」（企業利益への貢献、社会性の向上、障害への配慮等）等、様々なものが見られた。

障害者雇用の質に影響する諸要素を見る視点の構造



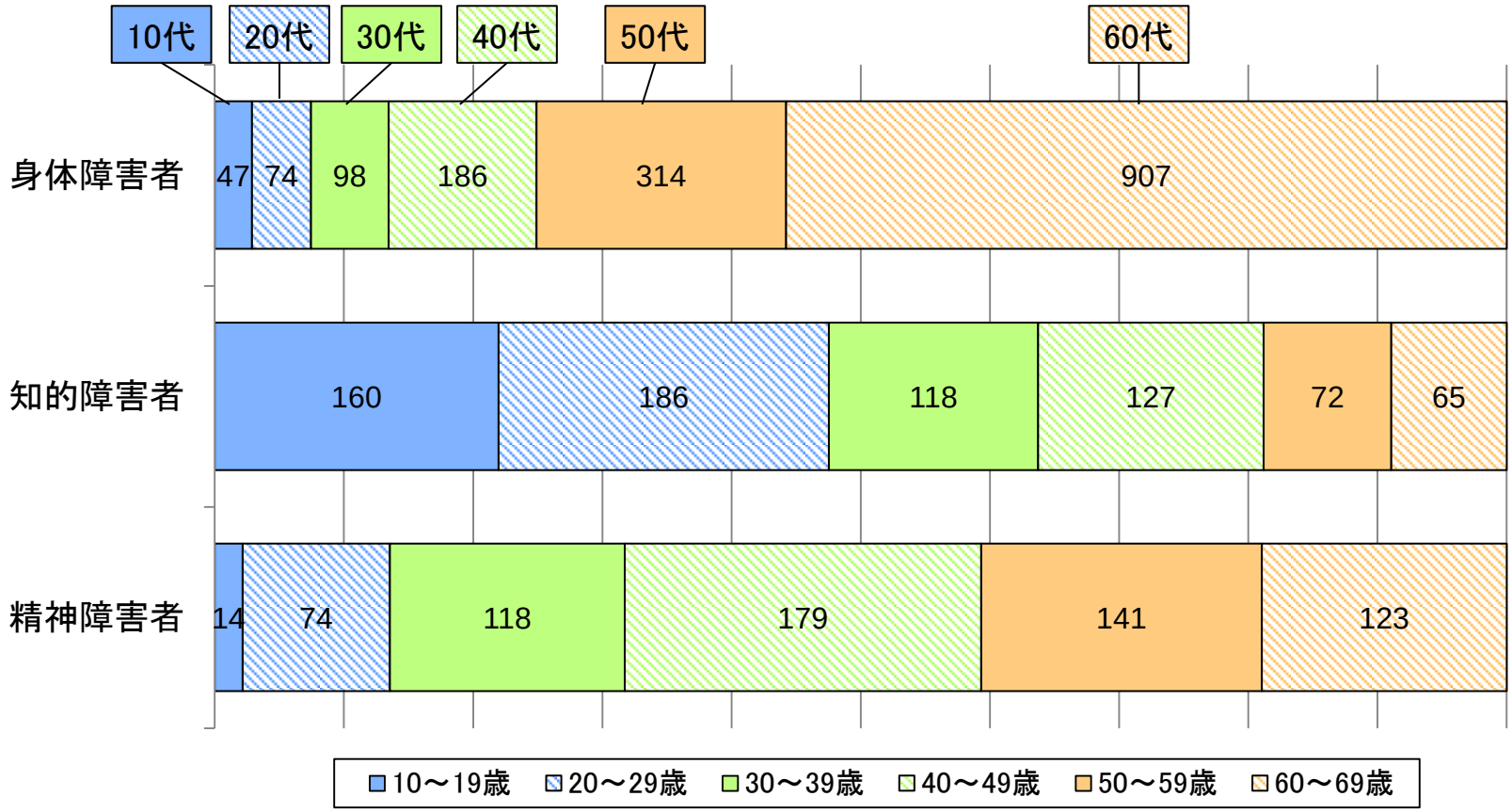
（出典）障害者職業総合センター（2017年研究）「障害者の雇用の質的改善に向けた基礎的研究」より抜粋

※ 障害者雇用の質的改善に関わる様々な視点等について、専門家ヒアリング、企業からのグループインタビュー、先行研究等からの情報収集を通して整理・分類。

手帳を取得している障害者数（障害種別、年齢別）

〇身体障害者については、50代から60代にかけて手帳の取得者が大幅に増加する傾向にある。
〇知的障害者については、近年手帳を取得する者が増加傾向にあること等から、比較的若い世代に取得者は多い。
〇精神障害者については、成人後に発症するケースも多く見られること等から、現在の取得者は40代が最も多い。

10～69歳における年齢別障害者手帳所持者数（人）



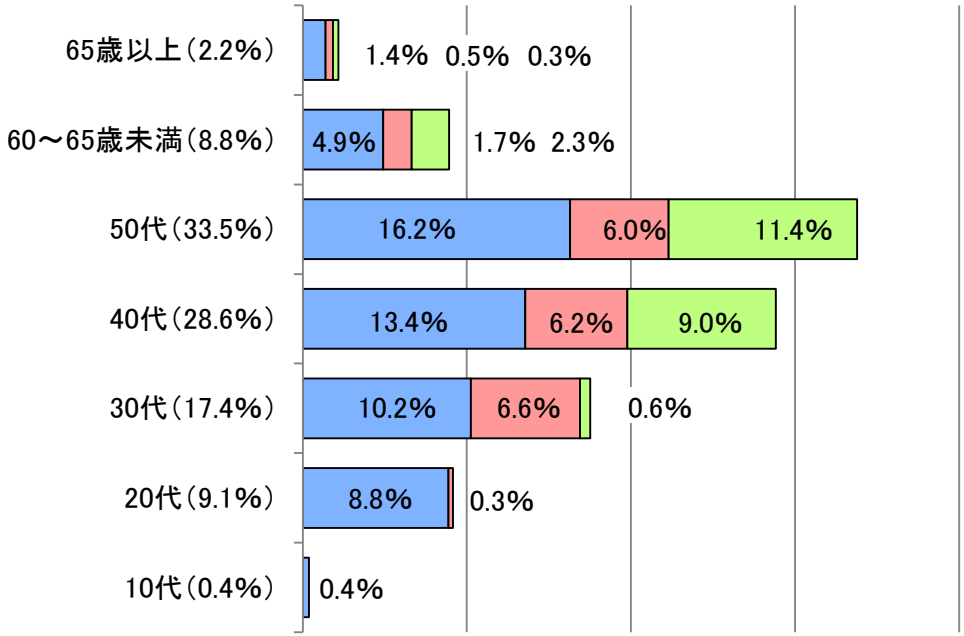
（出典）平成28年生活のしづらさに関する調査

障害者の継続雇用割合（身体障害者、年代別）

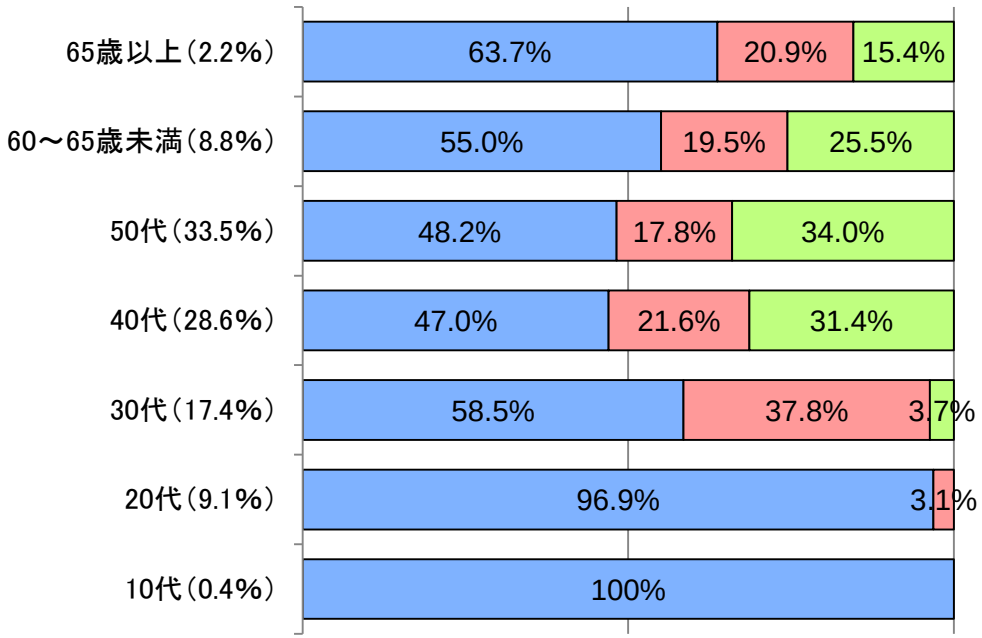
○ 身体障害者の場合、年齢があがるに連れて勤続年数も長期化していく傾向があり、年齢分布自体が中高年齢層の比重が高いこと等も相俟って、全体としても勤続年数の長い者が多い傾向にある。

○ 60歳以上については手帳所持者が大幅に増加することからすれば、就業者の割合が急激に低下していると言える。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



勤続10年未満　勤続11～20年未満　勤続20年以上

※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に（ ）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

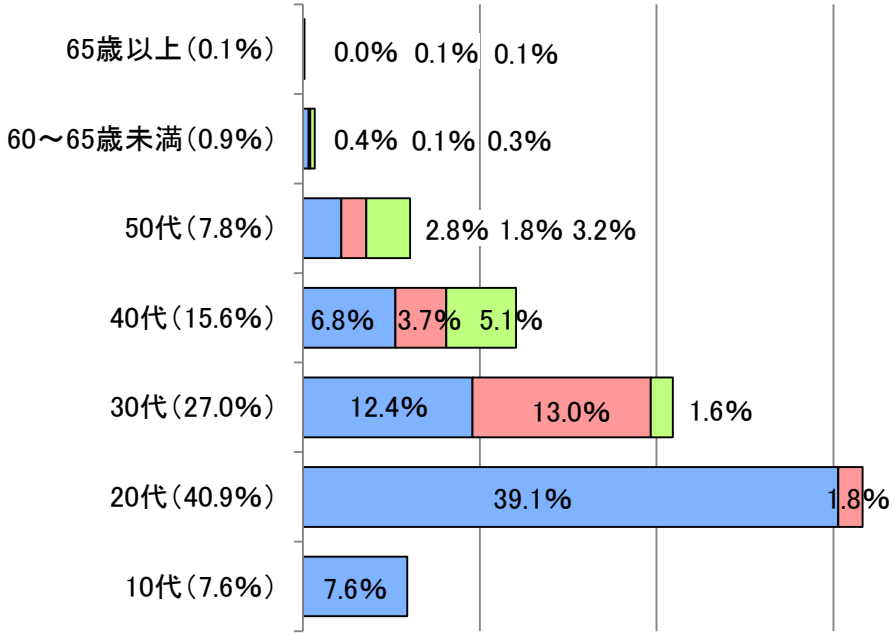
※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。従って、本表のおいては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

障害者の継続雇用割合（知的障害者、年代別）

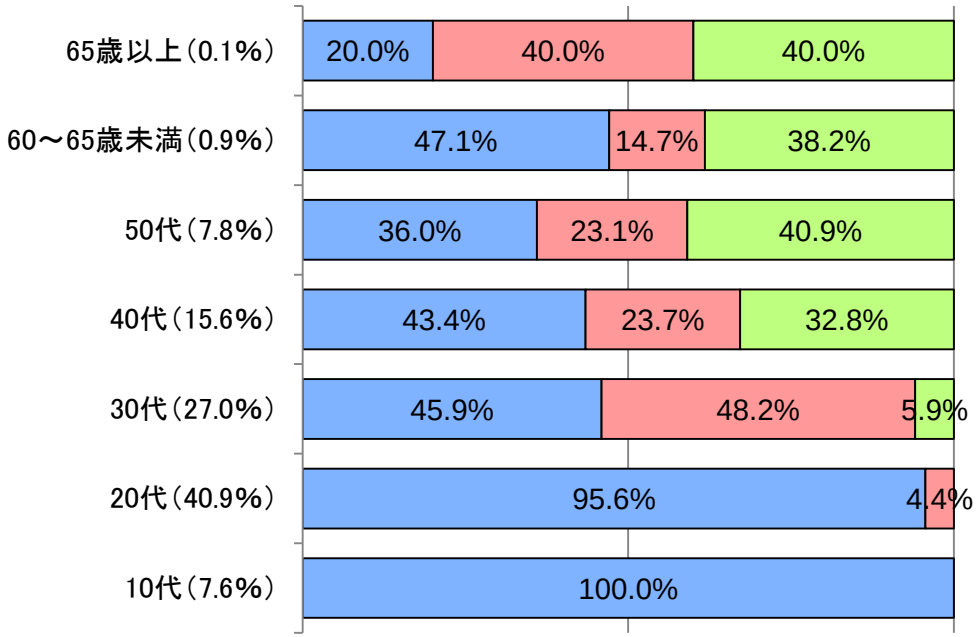
○ 知的障害者の場合、中高年齢層で働いている者に限定すれば、勤続年数の長さは身体障害の場合と比べても遜色はないといえる。

○ ただし、50代以降については就業者数が大幅に減少することの結果として、全体としては勤続年数が短い者が多くなる傾向にある。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



勤続10年未満　勤続11～20年未満　勤続20年以上

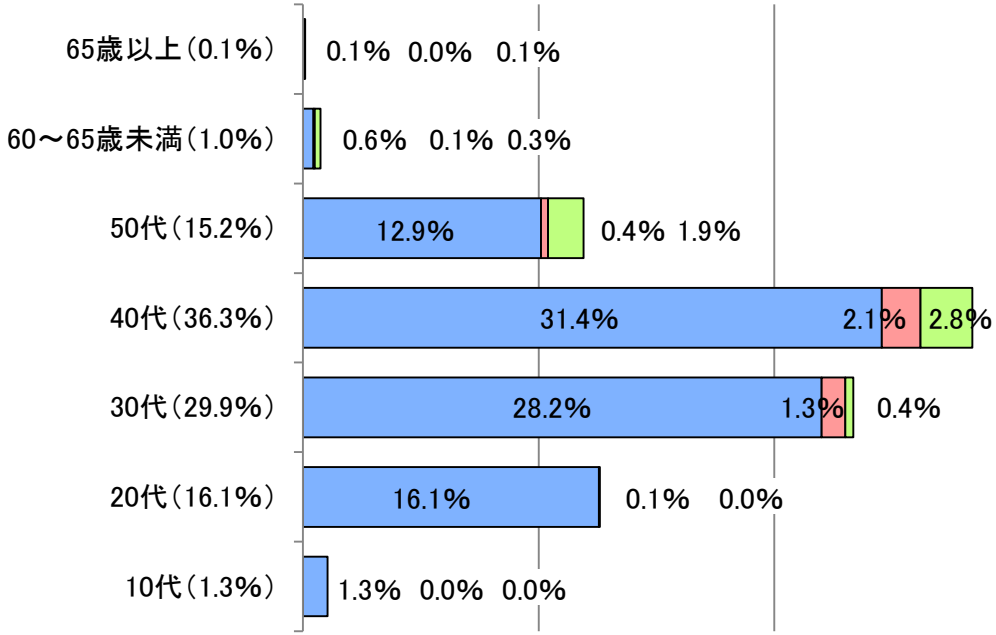
※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に（ ）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

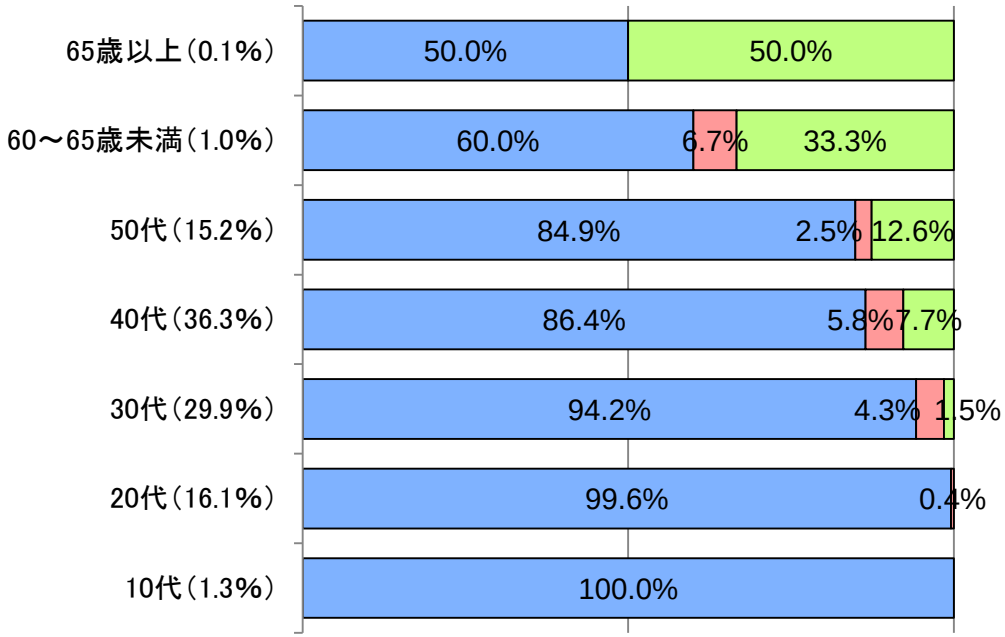
障害者の継続雇用割合（精神障害者、年代別）

○ 精神障害者の場合、全体として勤続年数が短いが、年齢があがるに連れて、勤続年数が長い者の割合も一定程度増えていく傾向にはある。

＜全世代の合計を100%とした場合＞



＜各年代を100%とした場合＞



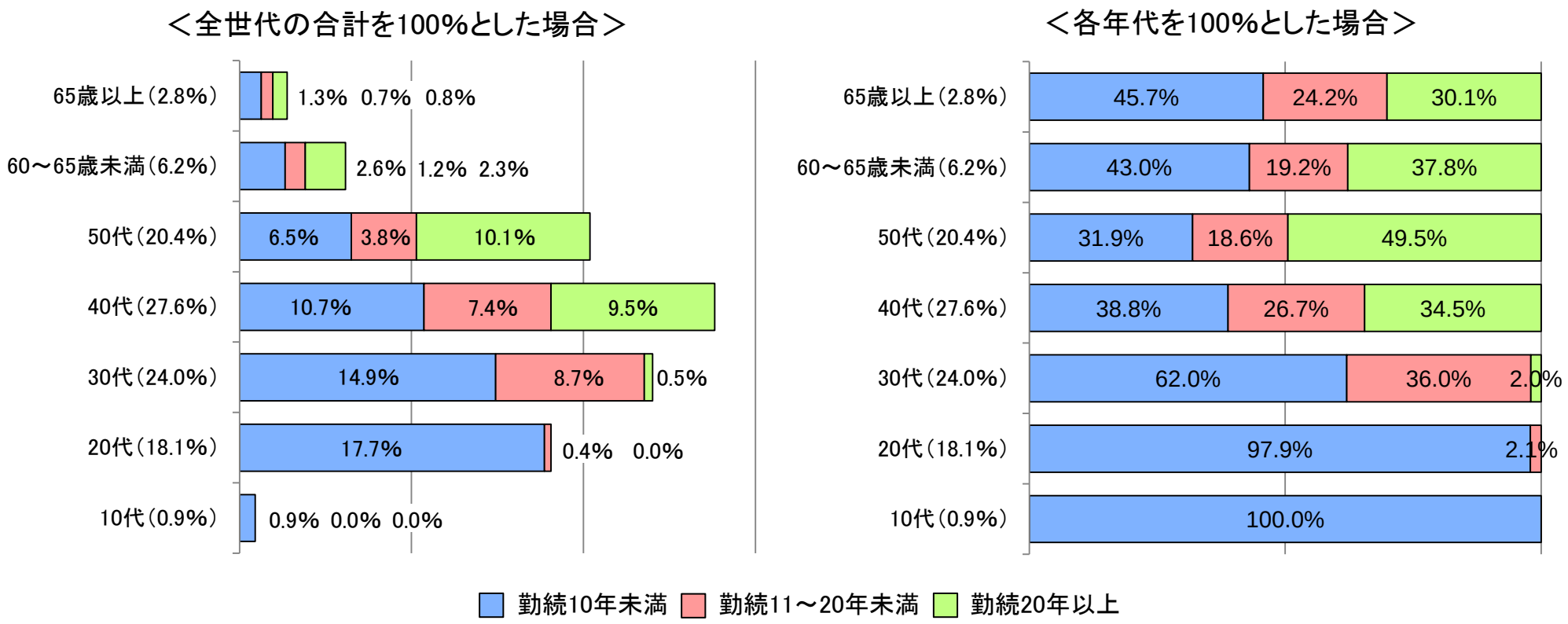
勤続10年未満　勤続11～20年未満　勤続20年以上

※ 平成25年度障害者雇用実態調査における「入職年月」から勤続年数を算出。勤続年数が不明なデータを除いた上で、①週所定労働時間20時間以上かつ②手帳所持者に限定してサンプルを抽出している。「入職年月」欄は、採用後に身体障害者又は精神障害者であることを承知した場合は、障害者手帳等により企業が承知した年月を記入することとなっている。

※ 縦軸に（ ）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

※ 身体障害者には現在の企業に入社した後に中途障害となった場合を含む。従って、本表のおいては、中途障害者の場合には「勤続年数」ではなく、「障害者手帳を取得してから現在に至るまでの年数」が記載されているものである。

（参考）継続雇用割合（一般労働者、年代別）



（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
※　一般労働者（常用労働者のうち、短時間労働者でない者）のデータである。
※　縦軸に（　）で記載している割合は、全世代の合計を100%とした場合の、各年代の割合。

障害者雇用に関する現行の助成措置について①

障害者雇用に関する助成措置について、近年、雇入れ段階への支援が大幅に拡充されてきている。
また、平成29年度から、継続的に安定して働くことのできるような職場環境の配慮に対する支援を実施。

雇入れ

特定求職者雇用開発助成金 （特定就職困難者コース）	障害者などの就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れる。
特定求職者雇用開発助成金 （障害者初回雇用コース）	障害者雇用の経験のない中小企業が初めて障害者を雇い入れ，法定雇用率を達成する。
特定求職者雇用開発助成金 （発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）	手帳を所持していない、発達障害者や難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れる。
トライアル雇用助成金 （障害者トライアルコース、 障害者短時間トライアルコース）	障害者を試行的・段階的に雇い入れる（トライアル期間は、原則3ヶ月。精神障害者の場合は最大12ヶ月。）。
障害者雇用安定助成金（中小企業障害者多数雇用施設設置等コース）	施設整備をしつつ、新たに障害者を5人以上雇い入れる。

環境整備

障害者雇用安定助成金	障害者が継続的に安定して働くことができるよう、ジョブコーチによる支援を実施する。また、労働条件等に係る職場環境の配慮や、正規・無期雇用転換、勤務時間の延長等、職場復帰支援等を実施する。 （ジョブコーチによる支援に対する助成は、平成17年より実施）
障害者介助等助成金	障害者の雇用管理のために必要な介助者の配置等を実施する。（納付金助成金）
重度障害者通勤対策助成金	障害者の通勤を容易にするための措置を実施する。（納付金助成金）

施設整備

障害者作業施設設置等助成金	障害者を雇用する事業主が、障害特性による就労上の課題を克服する作業施設等を設置・整備する。（納付金助成金）
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度障害者を多数雇用する事業施設等の整備等を実施する。（納付金助成金）
障害者福祉施設設置等助成金	障害者の福祉の増進を図るための福祉施設等を設置・整備する。（納付金助成金）

能力開発

人材開発支援助成金 （障害者職業能力開発コース）	求職中の障害者の能力開発訓練事業を行う。

※色塗りは、過去10年以内に新設された助成金。
※他方、10年以内で見ると、障害者支援センターの設置や、特例子会社の 設立に対する支援のための助成金は廃止されている。

障害者雇用に関する現行の助成措置について②

障害者雇用に関する助成措置については、雇入れ段階を評価する助成が多い。また、その約半分は雇入れ助成であり、もう半分は環境整備・施設整備に対する助成となっている。

	失業・離職段階	雇入れ段階	職場適応段階
能力開発	人材開発支援助成金 （障害者職業能力開発コース）		
環境整備 施設整備		障害者作業施設設置等助成金※ 重度障害者多数雇用事業所 施設設置等助成金※ 障害者福祉施設設置等助成金※ 障害者介助等助成金※ 重度障害者通勤対策助成金※	障害者雇用安定助成金
雇入れ		特定求職者雇用開発助成金 トライアル雇用助成金 障害者雇用安定助成金（中小企業 障害者多数雇用施設設置等コース）	

※一部、中途障害者となる段階も含む

論点（障害者の働き方の質の向上について）

◎　多様な働き方のニーズ等に対応した障害者の働き方の質の向上について、これまで出されてきた意見等を踏まえると、具体的には次のような論点があるが、どのように考えるか。

○　障害者の働き方の質の向上といった場合に、研究成果等においても、障害者本人の視点として雇用形態や賃金といった処遇全般の視点をあげる声は多いものの、障害種別や、さらには１人ひとりの希望や特性、置かれた環境等によって、キャリア形成や社会参加、支援機関を含む周囲の理解、仕事のやり甲斐、企業利益への貢献等、様々な視点があることから、こうした個々の視点に目を向けることが求められているのではないか。

○　現行の雇用率制度は、就労困難性（重度障害・非重度障害）の分類と、職業生活の自立に繋がる働き方かどうか（常用労働か否か、就業時間がどの程度か）による分類によって構成される仕組みであると考えられるが、障害者の働き方の質の向上に繋がる取組を雇用率においても評価することが望ましいとの意見については、どのように考えるか。
　指標としても、正社員かどうかといった雇用形態、雇用継続期間、年齢区分等の様々な視点が見られたが、どのように考えられるか。

○　障害者雇用の助成措置について、障害者の働き方の質を向上させていく観点から、更に求められているものとしては、どのようなものが考えられるか。

資料１－２

障害者就業・生活支援センター

千葉障害者キャリアセンターの取り組みについて

障害者就業・生活支援センター
千葉障害者キャリアセンター
藤尾　健二

キャリアセンター登録者の状況

平成30年3月末現在

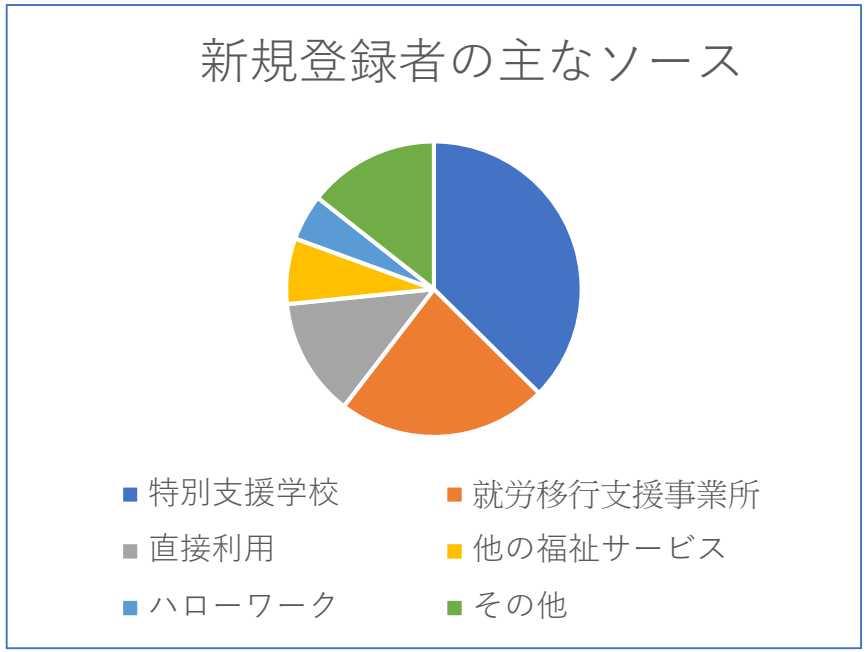
登録者　1,017名 （ 身体66　知的684　精神267 ）

〇うち就職者　795名（ 知587 精165 身43 ）

〇うち求職者　204名（ 知86　精97　身21 ）

〇その他　　18名

新規登録者（H29）139名



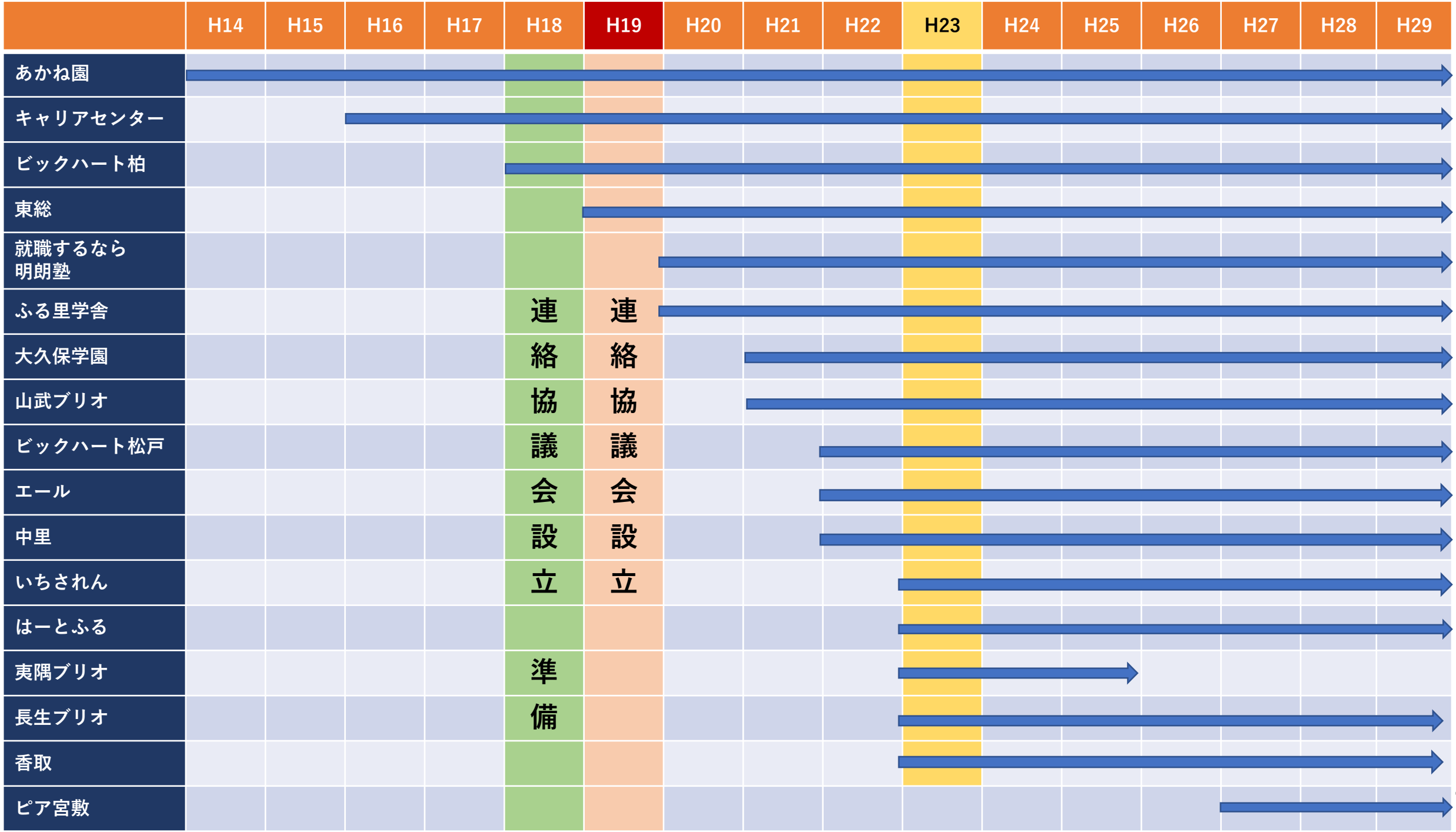
千葉市圏域について

圏域　　：一市一圏域（千葉市）

人口　　：約97.6万人（H30.5月）

手帳所持者数：41,037人　（H29.3月）

身　体　27,701人
知　的　6,268人
精　神　7,068人


H14
H15
H16
H17
H18
H19
H20
H21
H22
H23
H24
H25
H26
H27
H28
H29
あかね園
キャリアセンター
ビックハート柏
東総
就職するなら
明朗塾
ふる里学舎
大久保学園
山武ブリオ
ビックハート松戸
エール
中里
いちされん
はーとふる
夷隅ブリオ
長生ブリオ
香取
ピア宮敷
連
絡
協
議
会
設
立
準
備
連
絡
協
議
会
設
立

千葉県内の障害者就業・生活支援センター設置状況(平成２９年度)

障害者就業・生活支援センターはーとふる

障害者就業・生活支援センタービック・ハート松戸・柏

大久保学園障害者就業・生活支援センター

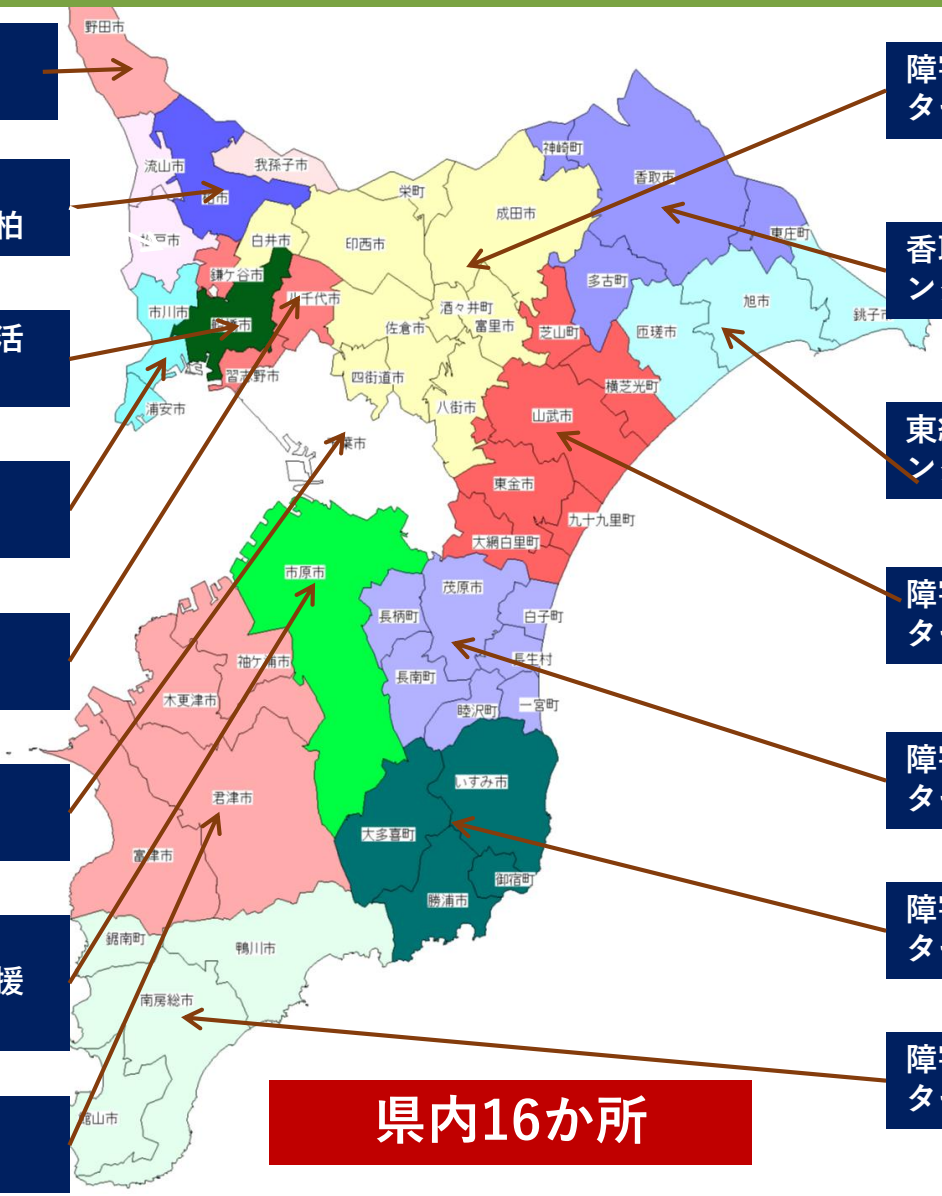
障害者就業・生活支援センターいちされん

障害者就業・生活支援センターあかね園

障害者就業・生活支援センター千葉障害者ｷｬﾘｱｾﾝﾀｰ

障害者就業・生活支援センターふる里学舎地域生活支援センター

障害者就業・生活支援センターエール



障害者就業・生活支援センター就職するなら明朗塾

香取障害者就業・生活支援センター

東総障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センター山武ブリオ

障害者就業・生活支援センター長生ブリオ

障害者就業・生活支援センタービピア宮敷

障害者就業・生活支援センター中里

県内16か所

関係機関との連携について（千葉県版）

地域意見交換会（地域ネットワークの確立）

- 16圏域すべてにおいて「地域意見交換会を開催」

千葉県障害者就業・生活支援センター連絡協議会

- 千葉県内16センターにより協議会を組織し、情報共有、他機関との連携に努めている

ハローワークと連携した雇用支援

- 千葉県単独事業として16センターに「企業支援員」を配置

千葉市圏域地域意見交換会

千葉市では年6回開催

- ハローワーク、千葉障害者職業センター、企業（特例子会社等）
- 就労移行支援事業所（千葉市は30か所以上）、就労継続支援事業A型、就労継続支援事業B型
- 相談支援事業所、医療機関（クリニック）、発達障害者支援センター（千葉県、千葉市）、高次脳機能障害支援センター
- 特別支援学校進路指導、特別支援コーディネーター、障害者高等技術専門校進路担当　等　　約70名が参加

研修、情報共有、意見交換の場

- 多数雇用を検討している企業のプレゼン、新規に事業をスタートする事業所のプレゼン
- 就労定着支援事業についての意見交換（情報共有）、移行新事業所との連携の在り方についての意見交換
- 障害者差別解消法についての研修・意見交換、生活困窮者支援との連携状況について、難病の方の就労支援について
- 県内（市内）の求人情報の共有　　等

常に実働可能なネットワークの構築及び維持・管理

千葉県内に設置されている
障害者就業・生活支援センターと連絡協議会

平成１９年　４か所目のセンター設置を契機に、
各センター間の連携を強化することにより、
「千葉県の障害者就業の促進に最大限の貢献を
すること」を目的として千葉県障害者就業・生
活支援センター連絡協議会を立ち上げる

↓

平成２３年１０月全県（１６か所）のセンター設置が完了

連絡協議会発足の主旨

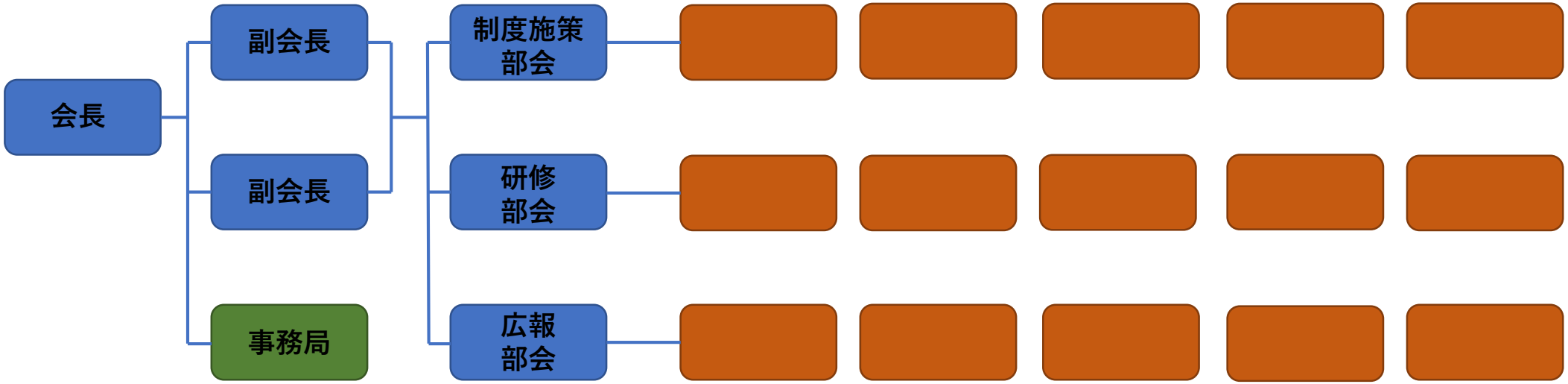
１．これから就業・生活支援センターが増えていくこと、障害者自立支援法による新体系への移行が進むこと等による就業支援の強化等に鑑み、積極的に各センターが情報交換を行う必要があること。

２．労働局、県産業人材課、県障害福祉課等、各行政機関との連携において、中心的役割を担う窓口的な組織が必要であること。

３．県内各地域において、取り組みの状況がバラバラなところもある為、情報収集及び情報発信において、中心となる組織が必要であること。

連絡協議会活動について

組織図



主たる活動

総会	年1回	
幹事会	年6回（隔月）	会長・副会長・部会長・事務局
定例会	年6回（隔月）	全センター
部会	随時開催	部会長・部会担当センター
連絡調整会議	年2回	千葉県内16センターおよび関係機関

連絡調整会議参加機関

千葉県健康福祉部障害福祉事業課	千葉労働局 職業安定部 職業対策課
千葉県商工労働部産業人材課	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　千葉支部
千葉県教育庁教育振興部特別支援教育課	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 千葉障害者職業センター
千葉県総務部総務課	千葉県特例子会社連絡会
千葉県精神保健福祉センター	千葉県就労継続支援事業A型連絡会
千葉県障害者高等技術専門校	千葉県相談支援事業所連絡協議会
千葉県発達障害者支援センターCAS	千葉県中核地域生活支援センター連絡協議会

企業支援員とハローワークの連携

企業支援員

- 千葉県単独事業ー千葉県内16か所のナカポツ受託法人に配置
- 障害者雇用経験者等、企業経験者が従事

ハローワーク・ナカポツセンターとの連携

- 雇用指導官の達成指導とリンクして活動
- 企業から直接雇用相談等に対応
- ナカポツセンターの就業支援担当と連携（事業所訪問、人材確保等）
- 地域意見交換会等ネットワークに水平発信
- 企業支援員の研修に各ハローワーク雇用指導官がオブザーバー参加（年2回実施）

障害者雇用のこれから

物理的に支援は減少する

- 働く障害者は増加、支援機関・配置人員は横ばい→一人あたりの支援は減少
- 就労定着支援事業についてはいまだに不透明

平成３０年 精神障害者が雇用義務化に

- 雇用義務化に伴い法定雇用率が2.3%に（3年間は2.2%）
- 精神障害者の就職者が急増

雇用機会の多様化

- 雇用企業、対象となる障害者の多様化により、雇用機会も多様化

障害者就業・生活支援センターの役割

障害者虐待防止法・障害者差別解消法を受けて

- 就労支援機関は最も障害者本人に自立を促す機関であるがゆえに、支援において企業側に立ちすぎる傾向が・・・
- 「企業が配慮すべき点」についてしっかりと提案することが重要。

お願いする役割から頼られる存在に

- 障害者雇用はあくまでも企業と障害者の雇用契約に基づいて進められる。支援者は障害者の就業を支援する立場であり、企業の雇用をサポートする立場である。「お願いする」立場を返上し、サポートする立場に徹する取り組みが必要！

採用時は唯一の選考

- 適切な選考をサポートする支援の必要性
- 企業の障害者雇用においても「自立」をイメージして支援を！

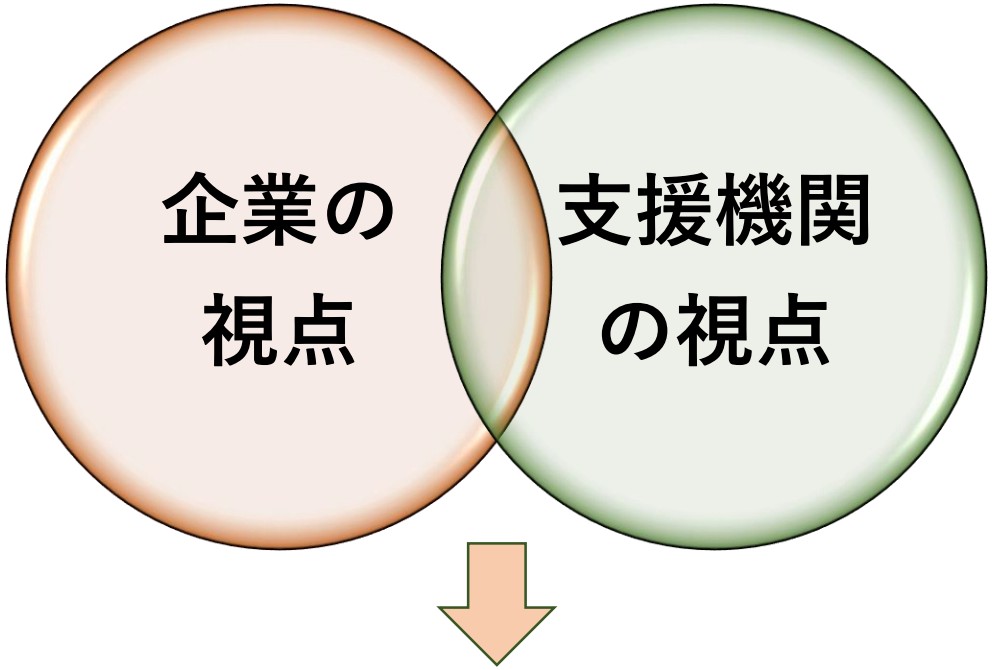
連携の必要性

- 企業側、支援側双方の視点からの支援
  →相互理解の重要性
  ☆これまでは企業側が圧倒的に優位な関係？
  例）「学校と福祉の常識は社会の非常識」

- 今後更に支援が必要な方が対象となるなかで必要な支援の模索
- 障害者差別解消法における合理的配慮事項の検証
- 1センターではなく、協議会を対象とした連携のメリット

それぞれの視点から

全体が見えるナカポツからの発信



**全国的な展開により
縦割りではない制度・施策
による雇用・就業支援の
さらなる充実を！**

今後のあるべき姿、必要な制度の模索・提言