

厚生労働省における障害者の就労支援体系に関する主な検討経緯等について

	雇用施策				福祉施策			その他(全般・特別支援学校)
	ハローワーク(公共職業安定所)	地域障害者職業センター	ジョブコーチ(職場適応援助者)	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	就労定着支援事業所	
研究会等	<p>○(中略)障害者に対して広く職業相談・職業紹介等の支援を提供するとともに、企業に対して法定雇用率の達成に向けた指導及び支援を行うことを通じ、<b>障害者の雇用機会の確保というセーフティネット機能を十分に発揮すべきである</b>。また、職業紹介と企業指導を一体的に実施するといった行政機関としての強みを発揮し、就労支援のプロセスの中でも特に<b>重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たす</b>べきである。</p> <p>○(中略)今後は、福祉施設の利用者や特別支援学校の卒業(予定)者をはじめ、きめ細かな支援を必要とする求職者の就職支援をより効果的に行うために、「チーム支援」をハローワーク業務の一環として明確に位置づけ、各ハローワークにおいては、地域の関係行政機関や支援機関への積極的な働きかけを通じて顔の見える関係をつくり、各機関の得意分野を活かした役割分担によって、「チーム支援」を着実に展開することが重要である。</p> <p>また、こうした地域の関係行政機関や支援機関と緊密に連携した個別支援を行っていくためには、<b>地域の支援機関等の機能に応じた役割の明確化を行い、一貫した効果的な支援とすることができるよう、支援機関等に対するコーディネート力を高める</b>ことが必要である。</p> <p>○障害者と企業のマッチングをより効果的に行っていくためには、トライアル雇用や障害者委託訓練等、高い効果を発揮している支援策の充実を図り、ハローワークにおいて積極的かつ効果的な活用を図ることも重要である。</p>	<p>○(中略)障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを集約して蓄積しており、地域における就労支援の広がりの中で、その<b>高度な専門性とノウハウの蓄積を活かした業務の展開を図る</b>べきである。</p> <p>○地域の支援機関による質の高い就労支援が、どの地域においても提供されるようにするためには、地域障害者職業センターにおいては、その専門性とノウハウを活かして、今後は、</p> <p><b>1 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成</b>  <b>2 地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図る</b>ことが必要である。</p> <p>○また、地域の就労移行支援事業等の状況を踏まえつつ、これらの支援機関との役割分担を明確にし、<b>就業等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的な支援を自ら実施</b>することとすべきである。さらに、地域障害者職業センターは、医療機関等の専門機関からサポートを得ながら行う支援、地域の支援機関と連携し共同で行う支援、地域の支援機関が行う支援に対して<b>専門的な支援でサポートする等の様々な連携方法の下、障害者に対する支援を行っていく</b>べきである。</p> <p>○ハローワークが行う企業に対する指導や支援と連携し、その専門的ノウハウを活かして、企業に対して職務分析や職務開発等の専門的かつ雇入れに向けた具体的な提案を行うなど、企業の法定雇用率達成に向けた取組に対して、積極的に支援を行うことも重要である。</p>	<p>○<b>配置型ジョブコーチについては、就業等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的な支援を担う</b>とともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、<b>ペア支援等</b>を通じた第1号ジョブコーチの支援のスキルアップにそのノウハウが活用されるべきである。</p> <p><b>第1号ジョブコーチについては、主として、障害者本人をよく理解している身近な支援者としての支援を行う</b>ことや、所属する機関が得意とする分野(障害の種類等)のノウハウを活かした支援を担うことが期待される。</p> <p>障害者雇用の経験豊富な企業においては、<b>自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する者、第2号ジョブコーチとして積極的に配置・活用</b>することが効果的である。また、障害者雇用の経験やノウハウが少ない企業については、配置型ジョブコーチ及び第1号ジョブコーチが支援ノウハウを伝え、企業自身でナチュラルサポートができるように援助する必要がある。</p>	<p>○(中略)障害者自立支援法に基づく新たなサービス体系の下で、就労移行支援事業者が就労移行支援に取組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に關して果たす役割のウェイトが小さくなるわけではなく、地域の障害者を広く支援の対象とすると、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、就労移行支援事業者を含む<b>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</b>が求められる。</p> <p>○(中略)就職者の増加に伴い、継続的な支援が必要な在職者が年々増大していることを踏まえ、定着支援において障害者就業・生活支援センターが果たしている役割について、センターの業務としてあらためて明確に位置づけるとともに、日常的な相談・支援を通じて不適応や離職の発生を未然に回避することができるよう、定着支援機能の強化を図ることが重要である。</p> <p>○障害者就業・生活支援センターが、一般雇用への移行の促進、雇用の継続、再チャレンジ等、地域の障害者の様々なニーズに対応できるようしていくためには、障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 就労移行支援事業の実施</li> <li>2 障害者委託訓練の受託・実施</li> <li>3 第1号ジョブコーチの配置等の複合的な取組を積極的に進めることも重要である。</li> </ol>	<p>○(中略)就労移行支援事業所内での作業訓練や職場実習を通じて、<b>一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割</b>が求められている。</p> <p>今後、福祉から雇用への移行支援を担う地域の社会資源として、全国の各地域に早期に整備されることが重要である。</p> <p>また、<b>障害の種類にかかわらず受入れ・支援が可能となったことから、地域のニーズを踏まえつつ、これまで対象としていなかった障害者にも対応</b>できるよう努めることが期待される。</p> <p>○(中略)各事業者が支援の質を確保し、就職につく良質なサービスを提供することが必要である。そのためには、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 サービス管理責任者や就労支援員の就労支援に関する専門性の向上</li> <li>2 企業OB等の実務経験者の活用</li> </ol> <p>等を進めることが重要である。</p> <p>また、事業者が行う就労支援に対して、就労支援のノウハウを有する地域障害者職業センターが、技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効であると考えられる。</p> <p>○利用者の<b>訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、早い段階から、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等の関係機関との連携</b>を図ることが重要である。さらに、職務との的確なマッチングや職場適応の支援力を高める上で、就労移行支援事業を行う法人において、第1号ジョブコーチの配置を行うことも有効である。</p> <p>就労移行支援事業における定着支援は、就職後6ヵ月以上行うこととされているが、継続的な支援や一定期間のフォローアップが必要な場合には、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の<b>支援機関が、ネットワークの中で個々のケースに応じて役割分担をしつつ、連携してサポート</b>していくことが重要である。</p> <p>○就労移行支援事業を利用し一度は就職したものの離職に至った障害者が、再び同事業を利用して再就職を目指すことを希望する場合には、定員外での受入れに係る弾力的な取扱いを活用したり、障害者委託訓練の活用を図るなどして、<b>再チャレンジの場として再就職に向けた支援</b>を行うことが求められる。</p>	<p>○特別支援学校は、教育機関であるだけでなく、就労支援のネットワークの中で、<b>障害者本人にとっての最初のガイダンス機関として位置づけられ、その役割はきわめて重要</b>である。</p> <p>○障害者が主体的に将来の進路を選択することができるよう、早い段階から本人の特性や進路希望等を的確に把握し、卒業後に就労移行支援事業での訓練や職業能力開発校での職業訓練等を経て就職を目指すという選択肢を含め、必要な情報提供を行いつつ、進路指導を行っていく必要がある。</p> <p>○障害者が企業で働くことを主体的に希望・選択ができるようにするには、進路決定に影響力をもつ保護者に対して、一般雇用に関する理解を高め、不安感を取り除き、安心感の醸成を図ることが重要である。このため、特別支援学校においては、ハローワーク等の関係機関との連携の下、保護者に対して、卒業後の職業生活、地域生活等に関する情報を提供するなど、一般雇用に関する理解を深める機会を提供し、障害者が働くことを支える体制をつくっていくことが重要である。</p> <p>○特別支援学校においては、学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、その基礎となる職業教育の充実、指導内容・方法の改善、職場実習の拡充等を、地域の関係機関と連携しながら進めることが必要である。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制の充実を図ることも重要である。</p> <p>そのため、</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 進路指導担当教員等の就労支援に関する知識・ノウハウの習得機会の提供</li> <li>2 就労支援(進路指導)を担当する専任教員の配置</li> <li>3 障害者雇用の経験豊富な企業の人材の職業教育への活用等を進めることが重要である。</li> </ol> <p>また、職業教育や進路指導の充実を図るためには、進路指導担当教員だけではなく、<b>学校全体で職業教育等の重要性について認識を共有し、取り組むことが重要</b>である。特に、<b>特別支援教育コーディネーターは、校内職員や外部の関係機関との連絡調整、保護者からの相談窓口等の役割を担う</b>ことから、<b>就労支援に関する基本的な知識、情報を共有</b>することが望まれる。</p> <p>○学校卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「<b>個別的教育支援計画</b>」の<b>策定段階から関係機関との連携を図り、卒業後の支援体制の構築につなげていく</b>ことが重要である。</p> <p>特に、居住地の市町村とは異なる区域の特別支援学校に在学する障害者が少なくないことから、特別支援学校においては、障害者の居住市町村及びネットワークとの連絡を密にし連携を図ることが重要である。</p> <p>○高等学校等においても、発達障害を含む障害者に対する職業教育や進路指導を充実するため、特別支援学校における地域の特別支援教育のセンター的機能を活用するなどして、個々の生徒の障害の状態等に応じた適切な指導を行うことが重要である。</p>		

厚生労働省における障害者の就労支援体系に関する主な検討経緯等について

		雇用施策			福祉施策			その他(全般・特別支援学校)	
		ハローワーク(公共職業安定所)	地域障害者職業センター	ジョブコーチ(職場適応援助者)	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	就労定着支援事業所	
審議会	平成19年労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(平成19年12月)	○ 第一線の労働行政機関であるハローワークは、障害者に対する職業紹介及び企業に対する指導を一層強化する必要がある。また、ハローワークが中心となって関係機関と連携して支援を行う「チーム支援」を着実に実施するとともに、職場実習、トライアル雇用等の支援策の充実・活用により、障害者と企業のマッチングを効果的に進めていく必要がある。さらに、ハローワークは <b>就労支援の中でも特に重要なマッチングを担う機関であることから、地域のネットワークの構築に中核的な役割を果たす</b> とともに、関係機関と連携して支援を行うために、 <b>支援機関等に対するコーディネート力を高める</b> ことが適当である。	○ 地域障害者職業センターは、各都道府県における中核的な職業リハビリテーション機関として設置され、障害者職業総合センターを中心に全国ネットワークを形成し、豊富な支援実績に基づくノウハウを蓄積している。地域のネットワークを形成する支援機関において、質の高い就労支援が提供されるようにするためには、地域障害者職業センターの <b>専門性とノウハウをいかして、今後は、(1)地域において就労支援を担う専門的人材の育成、(2)地域の就労支援機関に対する助言・援助の業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の向上を図る</b> ことが適当である。 また、地域障害者職業センターは、 <b>就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的支援を積極的に実施</b> することが適当である。	○ (中略)専門的支援を行うジョブコーチを含め、就労支援を担う人材に必要なスキル・能力をレベルごとに明確化するとともに、育成方法や能力評価の仕組み等について幅広い見地から検討することが適当である。また、こうした育成の機会を全国各地で求められていることから、就労支援のノウハウや研修の実績を有する機関等が率先して専門的な人材の育成に取り組むことが適当である。さらに、就労支援を担う人材については、就労支援機関における人材の安定的な確保や専門性の向上を図ることが重要であることから、その処遇やキャリア形成について十分に配慮することが必要である。なお、福祉系の大学の課程や、社会福祉士等の専門資格取得に必要なカリキュラムにおいて職業リハビリテーションが盛り込まれることも重要である。	○ 障害者就業・生活支援センターは、福祉から雇用への円滑な移行を促進するとともに、 <b>障害者の身近な地域で職業生活の幅幅を支えるための支援を生活面も含めて行う機関としての重要な機能</b> を担っている。しかしながら、現在の設置状況は、全障害保健福祉圏域のうち3分の1程度の圏域にとどまっており、今後、計画的かつ早急な設置が必要である。また、 <b>地域のネットワークの中で、地域の障害者を広く対象とし、就職準備から職場定着に至るまで必要な支援を生活面も含めて幅広く行う</b> ことから、専門性の確保・実施体制の充実・強化を図ることが適当である。				
審議会	平成20年社会保険審議会障害者部会報告書(平成20年12月)	—	○ 就労支援を担当する職員について、一般就労への移行支援のノウハウを習得する研修を受講した者等、就労支援ノウハウを有する者の配置を促進していくべきである。 また、そうした人材が配置できない場合にも、 <b>地域障害者職業センターの専門的な助言、援助等の支援</b> や、ハローワークや障害者就業・生活支援センターとの連携を図ることなどにより、就労移行支援事業の質の向上を図っていくべきである。	○ 障害者就業・生活支援センターについては、雇用面・生活面の一体的な支援が効果を上げていくことから、障害福祉圏域ごとの整備を進めるとともに、 <b>一般就労している者への継続的な支援</b> や利用の促進を含め、同センターがよりその機能を発揮できるように、 <b>地域の福祉関係機関や就労関係機関との間で、役割の整理と連携の強化を進める</b> べきである。	(一般就労への移行の成果の評価の在り方等) ○ 一般就労への移行を促進していくためには、障害者雇用に対する企業の理解を促進していくとともに、広く障害者本人や関係する者、更には国民全体の意識を醸成していくことも重要である。働く意欲のある障害者を支援していくと同時に、障害者が潜在的に持っている働く意欲を引き出し、育てていくことも重要である。 ○ また、企業の採用時期が4月以外の時期が多いことを踏まえ、年度途中における企業の採用に向けて就労移行支援事業による訓練を行うことも有効、という観点に関係者が共有することが重要である。  (福祉現場の本人への外部からのアプローチ) ○ 障害者本人の一般就労の可能性を最大限に引き出すことができるよう、職場での実習や体験など、一般就労についての実感や意欲につながる機会が拡大が図られるよう支援すべきである。  (支援ノウハウを持った専門職の配置) ○ 就労支援を担当する職員について、一般就労への移行支援のノウハウを習得する研修を受講した者等、就労支援ノウハウを有する者の配置を促進していくべきである。 また、そうした人材が配置できない場合にも、 <b>地域障害者職業センターの専門的な助言、援助等の支援</b> や、ハローワークや障害者就業・生活支援センターとの連携を図ることなどにより、 <b>就労移行支援事業の質の向上を図っていく</b> べきである。  (就労移行後の継続的な支援(フォローアップ)の在り方) ○ 就職後一定期間経過後のフォローアップについて、本人の意向、支援の継続性や生活面の支援を併せて必要とすること等にも配慮した支援体制の充実を検討すべきである。 ○ その際、運動者が担ってきた就労する障害者の自立生活に向けた生活面の訓練を行う機能の充実を図るべきである。	(福祉現場の本人への外部からのアプローチ) ○ 一般就労への移行を進めるため、就労継続支援等の支給決定時や支給決定更新時において、本人への外部の情報提供など、 <b>第三者の視点による障わりを光あせ</b> ることが重要である。  (就労継続支援A型の充実) ○ 雇用契約に基づく就労の機会を提供する場である <b>就労継続支援A型の事業所</b> について、 <b>B型からの移行を促す条件整備等、その充実を図っていく</b> べきである。  (就労継続支援B型の利用者像の明確化) ○ <b>就労継続支援B型の新規利用については、利用する就労支援サービスが適切か否かを判断するための客観的指標の作成が困難である中</b> で、障害者本人の希望を尊重しつつ就労の可能性を見出す機会を制度的にも設けておく必要があるとの考え方に基づき、就労移行支援事業を利用した上でB型を利用することを原則としている。 ○ これについて、相談支援事業者による調整等により、就労移行支援事業を経なくてもB型を利用できるようにすべきではないか ・ 学校在学時の情報が得られれば、必ずしも就労移行支援事業を経ることを条件としなくても良いのではないか ○ 他方、就労移行支援事業者において、本人の適性をよく見た上で、必要であれば、B型に移るとい形を取るべき ・ 一般就労の可能性にチャレンジする意味から必要との意見がある。 ○ 以上を踏まえ、 <b>就労支援関係の給付の支給決定に当たっては、本人の能力・適性について短期間のアセスメントを続けることが必要</b> と考えられる。 その際、アセスメントについては、他に客観的な判定の手段がないことから、暫定支給決定により就労移行支援事業等を利用していくことが必要であるが、あくまで支給決定プロセスの中でアセスメントのための利用であり、短期間でも可能なことを明確化するなど、柔軟に対応できるようにすべきと考えられる。 さらに、 <b>アセスメントのために、労働関係機関と連携を図っていく</b> ことについても検討すべきである。	【全般】 (雇用施策等との連携の強化) ○ 障害者雇用施策等との連携強化については、関係機関の役割分担を明確にした上で、会議等の一体的な運営や合同開催など、具体的な取組の中で、より一層の連携につながるような体制の構築を進めるべきである。 (その他) ○ <b>福祉施策における就労支援について労働施策からみた場合の位置付けや課題、A型における雇用契約と利用契約の関係、在宅就労の在り方も含め、障害者の就労支援に関する福祉施策と労働施策、教育施策との関係のあるべき方向について、今後とも更に検討していく</b> べきである。  【特別支援学校】 ○ 特別支援学校や高等学校等の在学中から、企業での体験実習等により、働くことの意識を育てる取組が有効であることから、 <b>卒業後の就労に向けた訓練等も視野に入れ、体系的に就労移行支援事業等の福祉サービス等を利用できるようにしていく</b> ことが重要である。		

厚生労働省における障害者の就労支援体系に関する主な検討経緯等について

		雇用施策				福祉施策			その他(全般・特別支援学校)
		ハローワーク(公共職業安定所)	地域障害者職業センター	ジョブコーチ(職場適応援助者)	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	就労定着支援事業所	
研究会等	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)	<p>○ハローワークは、平成19年報告書において、「(中略)就労支援のプロセスの中でも特に重要なマッチングを担う機関として、ネットワークの構築に中核的な役割を果たすべきである」とされたところであるが、いまだその役割は変わって おらず、今後は、この役割を踏まえつつ、以下に重点を置いた取組を行うべきである。(中略)</p> <p>・<b>雇用経路の乏しい企業の不安を解消する</b>ため、ハローワークが中心となって、雇用事例や雇用管理等に係る的確な情報提供や助言、意識啓発、助成金などの支援、先進企業の見学のあっせんなどを行うこと。</p> <p>・企業において障害者に対する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、障害者就業・生活支援センター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。</p> <p>・ハローワークによる事業所訪問や障害者への個別面接等の職場定着指導、支援は、虐待の未然防止、早期発見等虐待防止を図る観点からも重要であることから、<b>障害者虐待防止法の施行を踏まえ、関係機関との連携のもと、引き続き、こうした指導、支援を推進すること</b>、併せて、都道府県労働局との連携の下、障害者虐待防止法等に係る周知・啓発を行うこと。</p> <p>・送り出し機関や障害者就業・生活支援センターによる<b>支援を受けていない障害者に対して、就職の前段階から適切な支援機関につなぐこと</b>。</p> <p>・障害者を専門としないう一般窓口での対応を含め、精神障害者や発達障害者等に対する専門的な支援の強化を図るとともに、重度の身体障害者や知的障害者などに対しても引き続ききめ細やかな支援を行うこと。</p> <p>・チーム支援において、福祉施設や特別支援学校、障害者就業・生活支援センター等のほか、必要に応じて、医療機関もメンバーに加えるなど、障害者に対するチーム支援の強化を図ること。また、就職した障害者に対して、医療機関や企業担当者、生活支援機関もメンバーに入れた職場定着のためのチーム支援を行うこと。</p> <p>・引き続き、障害者トライアル雇用や障害者委託訓練等の支援策の効果的な活用を図っていくこと。</p>	<p>○地域障害者職業センターは、平成19年報告書において、「(中略)1地域において就労支援を担う専門的な人材の育成、2地域の支援機関に対する助言・援助の各業務を同センターの基幹業務の一つとして新たに位置づけ、これらの業務を本格的に実施し、地域の就労支援力の底上げを図ること」、また、「就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的支援を自ら実施すること」とされたところであるが、その役割は変わっておらず、引き続き、以下に重点を置いて取り組むべきである。</p> <p>・<b>企業に対して、障害者の職場関係や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係るアドバイス等の支援を行うこと</b>。</p> <p>・障害者を雇用する企業の人事担当者や現場担当者が障害者の障害特性や雇用管理の方法を十分に理解し、また、<b>継続的に学ぶ機会を提供していくこと</b>。</p> <p>・<b>発達障害や精神障害など、特に就職が困難な事例等に対して、積極的に支援を行うこと</b>。</p> <p>・就労支援機関間の就労支援に係る経験・能力の差が大きいため、<b>そうした課題に対して、就労支援のスキルを積極的に提供すること</b>、あわせて、地域の就労支援ネットワークの実情も踏まえ、<b>地域内の就労支援機関に対して、他機関との連携による就労支援の実施について助言・援助を行うこと</b>。</p>	<p>○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、「(中略)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。</p> <p>○<b>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</b>。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>○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、「(中略)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。</p> <p>特に、以下に掲げる<b>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</b>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。</p> <p>・企業に対し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。</p> <p>・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、向センターが中心となって、<b>就労移行支援事業所や他機関と連携した適切な役割分担を構築した上で、向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</b>。</p>	<p>○就労移行支援事業所は、平成19年報告書において、「(中略)一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を一定期間にわたって計画的に行い、企業に送り出す役割が求められている」とされたところである。このため、引き続き<b>一般雇用に必要な知識の習得及び能力の向上を行い、企業に障害者を送り出すことが必要である</b>。</p> <p>○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求めた、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。</p> <p>○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が十分でない地域もあり、<b>就労系障害福祉サービスの選択において、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)などを行い、適切なサービス等利用計画の策定につなげていく</b>ことが課題となっている。</p> <p>○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。</p>			
	審議会	平成25年労働政策審議会障害者雇用分科会意見書(平成25年3月)				<p>○雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められる。特に精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いことから、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関等、<b>地域の関係機関が連携しながら継続的な定着支援を行うこと</b>が必要である。</p> <p>また、<b>加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者への対応</b>が求められる。</p>	<p>○雇用障害者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められる。特に精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いことから、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関等、<b>地域の関係機関が連携しながら継続的な定着支援を行うこと</b>が必要である。</p> <p>また、<b>加齢等に伴い職業能力等が低下した障害者への対応</b>が求められる。</p>		



厚生労働省における障害者の就労支援体系に関する主な検討経緯等について

		雇用施策				福祉施策			その他(全般・特別支援学校)
		ハローワーク(公共職業安定所)	地域障害者職業センター	ジョブコーチ(職場適応援助者)	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	就労定着支援事業所	
研究等	地域の就労支援の在り方に関する研究会報告書(第2次)(平成26年3月)	—	—	<p>○ ジョブコーチは、障害者の職場適応を容易にするため、<b>直接職場に向向いて、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の改善を図るための支援を行う</b>ものである。障害者の円滑な就職と職場への適応、その後発生する多様な課題への対応を図る上で、極めて有効な方策であり、今後とも、その充実・強化が必要である。</p> <p>(医療機関との連携) ○ (中略)医療機関を活用した支援も必要である。現在、国において、医療機関による就労支援の取組や医療機関と連携して就労支援を行う取組を促進するためのモデル事業が行われており、今後、この中で得られる支援ノウハウ等の成果について医療機関等に対して普及を図っていくことも重要である。</p> <p>(専門家の活用促進) ○ 医療機関にいる精神保健福祉士(PSW)等の専門家がジョブコーチとしての役割を果たすために必要な知識を取得しやすい仕組みの構築が求められる。 ○ 視覚障害者や聴覚障害者の障害特性に対応できるジョブコーチの必要性が指摘されたところであるが、当該障害や支援方法等についての知識を有する障害者支援機関又は専門家の活用が有効であり、具体的には視覚障害者、聴覚障害者の支援団体等に所属する専門家が、ジョブコーチとして活動することを容易にすることが求められる。 ○ 精神障害者の支援では精神障害に対する専門的な知見が、膝下半障害者の支援では就労支援機器・ソフの活用が、聴覚障害者の支援では手話通訳等の活用が必要となることが多いため、ジョブコーチがこうした知見等の取得が望ましいものの、まずは必要とときにジョブコーチが上記のような専門家を活用できる体制を構築することが必要である。</p> <p>(ジョブコーチの支援能力の向上) ○ 経験豊富なジョブコーチが指導・助言を行うことにより、経験の浅いジョブコーチの支援能力の向上を図ることが有効と考えられ、経験豊富なジョブコーチに地域のジョブコーチへの指導・助言を行う機能を持たせることが必要である。 ○ (中略)地域内の企業のジョブコーチ支援等のニーズへの対応能力の底上げを図るには、経験豊富なジョブコーチが地域に継続して配置されるようにすることが重要である。どの地域においても経験豊富なジョブコーチが地域のジョブコーチへの指導・助言を行う体制を構築することが効果的であり、障害保健福祉圏域ごとに存在し、地域の就労支援についてコーディネート機能を果たす障害者就業・生活支援センターに経験豊富なジョブコーチを配置することが最も有効と考えられる。</p> <p>(企業のニーズへの対応) ○ 企業から支援要請を受けた障害者就業・生活支援センターは迅速に対応する必要があるが、(中略)これらを迅速かつ的確に行うためには、経験豊富なジョブコーチのような障害者の支援に関する十分な知識と経験を持つ者がこれにあたるのが適当である。</p>	<p>○ 障害者就業・生活支援センターは、職業生活における自立を図るために就業及びこれに伴う日常生活又は社会生活上の支援を必要とする障害者をその支援対象としており、<b>地域の関係機関と連携しながら、相談から就労準備、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ともに、地域の状況に応じて自ら定着支援を行う</b>など、その役割は拡大しており、地域の支援機関の中心として、ますます充実を図る必要がある。</p> <p>○ (中略)障害者就業・生活支援センターにおける精神障害者の就労支援能力をさらに向上することが重要であり、障害者就業・生活支援センターの職員の研修の充実強化を図ることが必要である。なお、近年、発達障害、高次脳機能障害、難病等により支援を必要とする者が増加していることから、これらの障害についても対応できるように研修を充実する必要がある。</p> <p>○ 精神障害者の支援については、その障害特性が理解されにくく、個人差も大きいことを踏まえると、精神科医、精神保健福祉士(PSW)等の外部専門家を活用することも必要である。このため、現行の障害者就業支援アドバイザー事業により就労に十分な知識のある医療機関関係者等を活用する等、専門家の活用促進を図ることも必要である。</p> <p>○ (中略)障害者就業・生活支援センターは自ら定着支援を実施するほか、周囲の利用可能な社会資源と連携を図り、適切な支援機関を紹介するようコーディネート機能を果たすことも重要である。</p> <p>○ 企業からの支援要請の第一的な相談窓口となり、また必要に応じ関係機関を紹介する機能を果たす機関として、障害者就業・生活支援センターが適切であることを踏まえると、実際に障害者就業・生活支援センターが企業が必要とする支援を把握し、適切な支援を自ら実施する、あるいは必要に応じ関係機関を紹介するといった機能を果たすためには、障害者の職場定着に当たって生じた問題の所在を把握し、必要に応じ自ら支援することもできる経験豊富なジョブコーチを配置することが効果的である。(中略)</p>	—	—	—	

厚生労働省における障害者の就労支援体系に関する主な検討経緯等について

		雇用施策				福祉施策			その他(全般・特別支援学校)
		ハローワーク(公共職業安定所)	地域障害者職業センター	ジョブコーチ(職場適応援助者)	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	就労定着支援事業所	
審議会	平成27年社会保障審議会障害者部会報告書(平成27年12月)	—	—	—	—	<p>○ 就労移行支援については、平成27年度報酬改定の効果も踏まえつつ、<b>一般就労への移行実績を踏まえ、メリハリを付けた評価を行う</b>べきである。あわせて、支援を行う人材の育成(実地研修を含む。)や<b>支援のノウハウの共有等を進める</b>べきである。</p> <p>また、<b>就労継続支援B型については、高工資を実現している事業所を適切に評価</b>するなど、メリハリをつけるべきである。<b>就労継続支援A型については、事業所の実績が徐々に高まることを踏まえ、利用者の就労の質を高め、適切な事業運営が図られるよう、運営基準の見直し等を行う</b>べきである。</p> <p>さらに、一般就労が困難な障害者に対して適切に訓練が提供され、障害者が自らの能力を最大限発揮し、自己実現できるよう支援するため、<b>就労継続支援B型の利用希望者に対して本年度から本邦実施されている就労アセスメントの状況把握・検証を行うとともに、その効果的かつ円滑な実施が可能な体制を整備しつつ、対象範囲を拡大していく</b>べきである。</p>	<p>○ <b>就労継続支援については</b>、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者に対して就業の機会の提供等を行うこととしており、こうしたサービスを利用する中で、能力を向上させ、一般就労が可能になる障害者もいることから、<b>一般就労に向けた支援や一般就労への移行実績も踏まえた評価を行う</b>べきである。</p> <p>○ 障害者の就労定着支援について、就業面の支援は、基本的には企業の合理的配慮や労働政策の中で行われるべきものであるが、また、就業に伴う生活面の支援は、障害者就業・生活支援センター(生活支援員)や就労移行支援事業所が中心となって実施している。</p> <p>○ 障害者雇用促進法の法定雇用率については、平成30年度から精神障害者の雇用についても算入される予定である。在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズはより一層多様化かつ増大するものと考えられる。企業に雇用された障害者の早期離職を防ぎ、職場に定着することは、障害者の自立した生活を持続可能なものとする観点からも重要である。</p> <p>○ 在職障害者の就業に伴う生活上の支援ニーズに対応するため、財源の確保にも留意しつつ、就労定着支援を強化すべきである。具体的には、<b>就労系障害福祉サービスを受けていた障害者など、就労定着に向けた支援が必要な障害者に対し、一定の期間、労働施策等と連携して、就労定着に向けた支援(企業・家族との連絡調整や生活支援等)を集中的に提供するサービスを新たに位置付ける</b>べきである。</p> <p>○ 就労定着に当たっては、企業の協力も重要であることから、障害者就業・生活支援センター事業の充実や企業に対する情報・雇用ノウハウの提供など、引き続き、<b>労働政策との連携を図る</b>べきである。</p>	—	
		—	—	—	—	—	—	—	

厚生労働省における障害者の就労支援体系に関する主な検討経緯等について

	雇用施策				就労移行支援事業所	就労継続支援事業所	就労定着支援事業所	その他(全般・特別支援学校)
	ハローワーク(公共職業安定所)	地域障害者職業センター	ジョブコーチ(職場適応援助者)	障害者就業・生活支援センター				
研究会等	<p>○ ハローワークには、他の就労支援等を受けていない障害者も多く来所することから、引き続き、就労を希望する障害者の障害特性の多様化等に対応して、<b>障害者本人が主体的に必要とする地域の支援に適切に結びつけていく</b>とともに、地域の就労支援機関とのチーム支援等を活用した<b>効果的な職業紹介・職場定着支援に結びつけていく</b>必要がある。</p>	<p>○ 地域障害者職業センターの役割として、障害者雇用促進法上、「雇用されるという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及び指導」が掲げられているところであり、引き続き重要な取組ではあるが、近年、地域の就労支援機関等でも知的障害者の職場適応支援等と比較的対応できるケースが増えていること等から、今年度から開始された第四期中期計画(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による五ヶ年の事業計画)においては、より個別性の高いサポートを必要とし成果の出づらいケースの多い<b>精神障害・発達障害・高次脳機能障害に対する支援を重点的に実施する</b>よう目標設定を行っているところである。また、地域の支援機関の質を引き上げていくため、<b>職業リハビリテーションに関する助産援助者を就労移行支援事業所等に対して実施すること</b>とされており、積極的な取組が求められるところである。</p>	<p>○ ジョブコーチについては、精神障害者等の職場定着が課題となる中、精神障害者等を雇用する企業にとっては<b>企業内で直接的に支援を行っていることの効果が限られている</b>こと等から、研修の受講ニーズが高まっており、今年度から、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構におけるジョブコーチの養成数を倍増させたところである。養成に当たっては、特に企業に籍型のジョブコーチが引き続き能力の醸成を図れるよう、フォローアップ研修の積極的な活用やネットワークの構築・活用等を進めていく必要がある。また、精神・発達障害、聴覚障害や視覚障害等について、ジョブコーチのフォローアップ研修等を活用して、それぞれの<b>支援対象者に応じた専門的な知見を構築できる場を整備していく</b>必要がある。</p>	<p>○ 障害者就業・生活支援センターにおいては、<b>従来の障害者一人ひとりのニーズに応じた地域の支援機関の活用についての役割に加え、今後、地域の支援機関のネットワークの活用についての役割が期待される</b>。具体的には、地域のあらゆる支援機関の支援力の広げを図り、地域の支援機関が自らの支援する障害者に対して自力で適切な就労支援等を実施できるよう、障害者就業・生活支援センターが、<b>地域の支援機関の支援手法に対する助産・相談支援を実施する</b>ほか、障害者就業・生活支援センターで培った就労支援ノウハウの移転を進める等、地域の中心としての役割を果たしていくことである。特に、地域障害者職業センターにおいては、障害者職業カンファレンス等が障害者雇用の困難事例への対応や先進的取組の取組等を行っていることに対し、障害者就業・生活支援センターにおいては、<b>こうした事例等を十分に参照し自ら実践する中で、地域の様々な支援機関や医療機関等における障害者雇用の促進に対する理解の浸透を図るとともに、生活面での支援と一体となった就労支援の進め方等に対するノウハウの提供等が求められているもの</b>と言える。</p>	—	<p>(障害者雇用率制度について) ○ 現在の法定雇用率の計算に当たっては、就労継続支援A型事業所の利用者についても雇用契約を締結していることから、計算式の分子(雇用されている障害者の内訳に含まれている。就労継続支援A型事業所における雇用については、利用者である雇用の数等に応じて障害福祉サービスの報酬が支払われる等、いわゆる一般の雇用とは異なることから、就労継続支援A型事業所が増えれば増えるほど法定雇用率が引き上げられていくような仕組みは適当ではないと思いが多く示され、法定雇用率の設定に当たっては、計算式の分子の数値から就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した数を用いるべきとの意見も示された。 今後、法定雇用率の設定については、前述のような方法で決定していくこととする場合には、議論の参考データとして就労継続支援A型事業所の利用者数を控除した結果についても考慮しつつ、議論していくことも考えられる。 ○ その場合、後述の論点とも関連するが、就労継続支援A型事業所の利用者については、一般の雇用とは異なるものであることを前提にするのであれば、法定雇用率の計算式から控除するだけでなく、障害者雇用調整金及び障害者の支給対象としないこと、当該事業所の利用者を障害者雇用率制度における雇用者とみなさないこと等の対応を検討すべきとの意見も示された。</p>	<p>(障害者雇用調整金について) ○ 就労継続支援A型事業所については、一般雇用が困難な障害者に対して雇用契約に基づく就労の機会を提供するものであり、障害者の就労・社会参加を促進する観点から重要な役割を担うものである。こうした就労の困難性等に対応しつつ、障害者の雇用環境を整備する必要があること等から、利用者の数等に応じた利用料等に相当する障害福祉サービスの報酬として、一事業所あたり年間で平均約2,400万円の報酬を支給されているところである。しかしながら、こうした報酬は、就労継続支援A型事業所の事業を行う上で必要となる人的配置や環境整備等に充てられることとなる。障害者雇用調整金についても、新たに障害者を雇用するために追加的に必要となる特別費用を踏まえ支給されているものでもあり、目的が重複しているのではないという指摘についてどのように考えらるかという課題がある。 ○ 加えて、障害者雇用1人当たりに伴う費用は、事業所当たりの雇用障害者数が増えることに連動する傾向にあることから、企業や労働継続支援A型事業所等での障害者を多数雇用しており、かつ障害者雇用調整金を集中的に支給されているようなケースにおいては、企業間土の社会連帯に基づく範囲を超えて、負担の調整を受けているのではないかの意見も示されたところである。(中略)また、常用労働者数0.1以下の法人に支給される障害者雇用調整金のうちの割割が社会福祉法人に対して支給されており、そのうち約4割が、法定雇用義務に対して超過20人以上に関して支給されているが、このように集中して支給されている障害者雇用調整金の多くは就労継続支援A型事業所を運営する法人に対して利用者分として支給されているものと考えられる。 ○ このように、大企業の場合には、障害者を雇用する前提である経営基盤が比較的安定していること、就労継続支援A型事業所の場合には、利用者である雇用者数に応じて施設に対して障害福祉サービスの報酬が支給される必要となる人的配置等に充てられていることを前提に、障害者を雇用する場合の追加的な特別費用が削減していくことを考慮すると、障害者を多数雇用し、集中的に障害者雇用調整金の支給を受けている事業主に対する障害者雇用調整金については、一般的な中小企業への影響には配慮しつつ、法定雇用義務を一定以上超過した場合には支給額を減額又は停止させる。障害者雇用調整金の地位調整を一定程度減額するといった措置を講ずることが考えられる。</p>	<p>【全般】 ○ 高齢年齢の障害者に対する雇用継続支援の在り方) ○ 障害者が希望に応じてできる限り長く働くことができるようにするためには、雇用する障害者に対する適切な雇用管理や合理的配慮の提供を行うことはもちろん、例えば、グループホームにおける日常生活や健康上の管理の支援、地域活動における余暇活動の支援といった福祉との連携も重要である。加えて、障害者本人の体力が低下していくこと等を踏まえ、<b>企業がキャリア形成や配属転換等の環境整備を行った上でも、本人が希望する環境等に、福祉的就労への移行が円滑に進むような支援体制を整備しておくことも、障害者本人の就業・生活支援の観点から重要である。</b></p> <p>【特別支援学校】 ○ 近年、都道府県庁局やハローワーク等においては特別支援学校等との間で、特別支援学校の生徒の実習受け入れ企業の確保や、地域の企業が特別支援学校の実習を見学するバスの運行の開催等、就職活動の前の段階からの一貫した協力関係を構築してきており、引き続き、連携関係の強化に努めていく必要がある。 ○ 他方、発達障害をはじめとする障害特性の多様化や教育機関における合理的配慮の提供等により、キャリア形成の道筋も一人ひとり大きく異なる状況となっており、新卒障害者の就労支援に当たっても、大学等の高等教育機関や普通高校、通信制の高校等、多様な教育機関との連携が求められる状況となっている。他方、これらの教育機関では、障害者に応じた就労支援の経験が少なく、通学する学生や生徒も十分な就労支援を受けられないケースが見られることから、<b>ハローワークにおいては、こうした多様な教育機関とも協力関係を構築し、必要に応じて実習生の情報提供や確保、希望や特性に合った職業紹介等を行うとともに、教育機関に対する就労支援ノウハウの提供等も進めていく必要がある。</b></p>
審議会	—	—	—	—	—	—	—	<p>【全般】 ○ <b>自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保</b>について、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。 ○ <b>障害者雇用率制度の対象障害者の範囲</b>について、諸外国における仕組みも参考にしつつ、労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。 ○ <b>重度身体障害者等において、運動に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当である。</b></p>