

(2) 障害者就業・生活支援センターの充実

現状

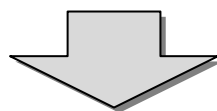
1. 障害者就業・生活支援センターは、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う事業として、平成14年の雇用促進法の改正で創設。
2. 平成19年度には全国で135カ所（20年度中に205カ所の予定）が設置・運営されている。
3. 障害者就業・生活支援センターが就職のための支援を行った者の就職後6ヶ月経過後の定着率が76%（平成19年度の実績）となっており、有効に機能しているとともに、成長力底上げ戦略の柱の一つである就労支援戦略の重点戦略と位置付けられており、全ての障害保健福祉圏域への配置（354カ所）を進めていくこととしている。

障害者就業・生活支援センターの概要

- ・ 目的 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に対し、雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携を図りつつ、身近な地域において必要な指導、助言その他の支援を行うことにより、その雇用の促進及び職業の安定を図る
- ・ 対象者 ①就職するため、また、継続的に雇用されるため、就業に係る支援と同時に日常生活において相当程度の支援が必要な者
②一旦就職したものの、職場不適應を起こし離職、若しくは休職するおそれがある者、又は職場不適應により離職した、若しくは休職している者など、職場定着のために継続的な支援が必要な者
- ・ 事業内容 ①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、関係機関との連絡調整等を行う。
②支援対象障害者が、職業準備訓練を受けることについてあつせんすること
③支援対象障害者が、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
（民間法人や社会福祉法人の中から都道府県知事が指定）
- ・ 費用負担 雇用安定事業（就業支援2名：委託費）、生活支援事業（生活支援1名：補助金（国1/2、都道府県1/2））

課題

就職・職場定着のための支援ニーズが高まっている中で、障害者就業・生活支援センターの体制がニーズ量の増加に対応できていないとの指摘がある。



【論点(案)】

障害者就業・生活支援センターについて、その整備を進めるとともに、同センターが、よりその機能を発揮できるよう、地域の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べきではないか。

(3) 就労支援に携わる人材の育成

現状①

就労支援の強化を図るためには、「就労移行支援」及び「就労継続支援（A型、B型）」それぞれの事業の目的に即した人材の育成・確保が重要。

（参 考）

就労支援の主な内容

事業名	主な支援内容	配置職員
就労移行支援	<ul style="list-style-type: none">・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練・ 生産活動、職場体験の機会の提供・ 求職活動に関する支援・ 適性に応じた職場開拓・ 就職後における職場への定着ための相談・支援	<ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 就労支援員・ 職業指導員・ 生活支援員
就労継続支援	<ul style="list-style-type: none">・ 就労の機会の提供・ 生産活動の機会の提供・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練	<ul style="list-style-type: none">・ サービス管理責任者・ 職業指導員・ 生活支援員

現状②

現在、就労支援に携わる職員の研修としては、サービス管理責任者に対する研修があるのみとなっている。

(参考)

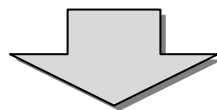
就労支援に携わる職員に対する研修等

	名称	主な職務	研修等
就 労 移 行 支 援	サービス管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状態のアセスメント ・ サービス提供内容及びプロセスの管理 ・ サービス提供職員に対する技術的な指導と助言 ・ 支援内容に関する関係機関との連絡調整 等 	「サービス管理責任者研修」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 研修事業者が実施（当面、都道府県自らが実施することも可能） ・ 3日程度（講義・演習） （うち、1日半が共通、1日半が各専門分野（就労）を履修）
	就労支援員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適性にあった職場探し ・ 企業内授産、職場実習の指導 ・ 就職後の職場定着支援 等 	特になし
	職業指導員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動の実施 ・ 事業所内授産の指導 等 	特になし
就 労 継 続 支 援	サービス管理責任者	（就労移行支援に同じ）	（就労移行支援に同じ）
	職業指導員	（就労移行支援に同じ）	特になし

※ 上記のほか、生活支援員が配置されているが、要件、研修とも、特になし。

課題

一般就労への移行や工賃倍増を促進するためには、求職活動・職場開拓、就職後の定着支援、商品開発・市場開拓など、就労支援に必要なノウハウや技術を有する人材を、育成・確保していく必要がある。



【論点(案)】

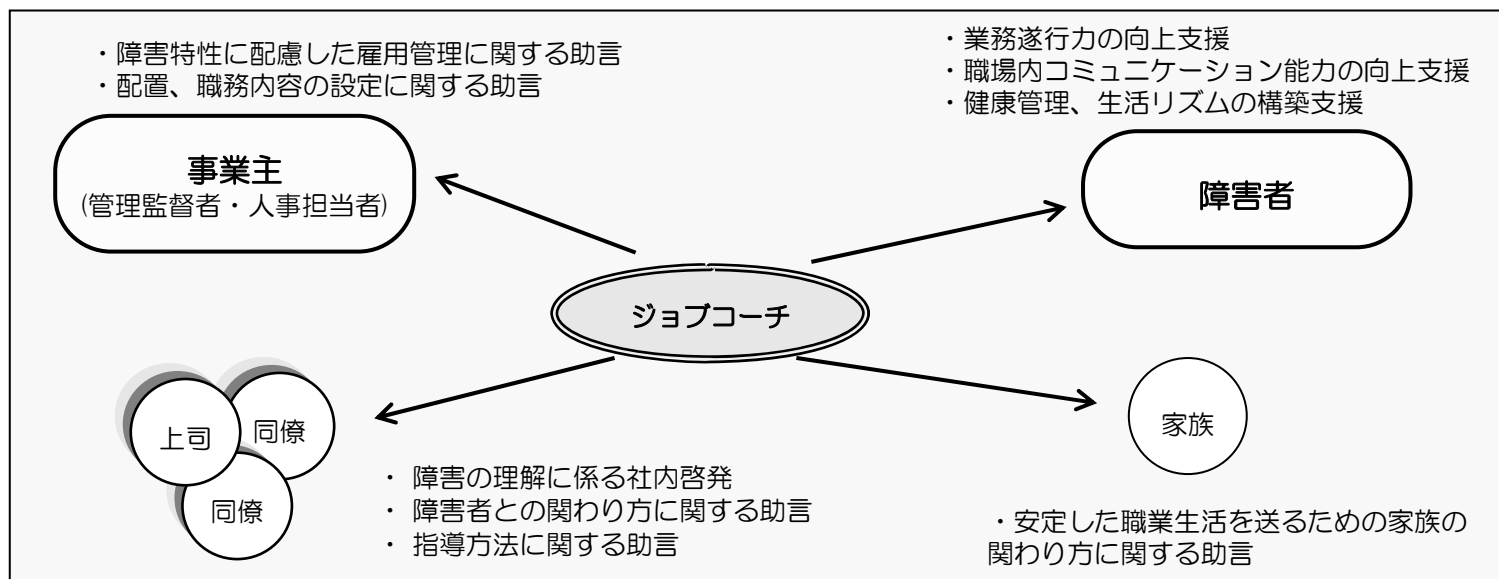
就労支援事業に必要なノウハウや技術を習得するための研修の機会の拡充等の人材の育成・確保策を進めるべきではないか。

參考資料

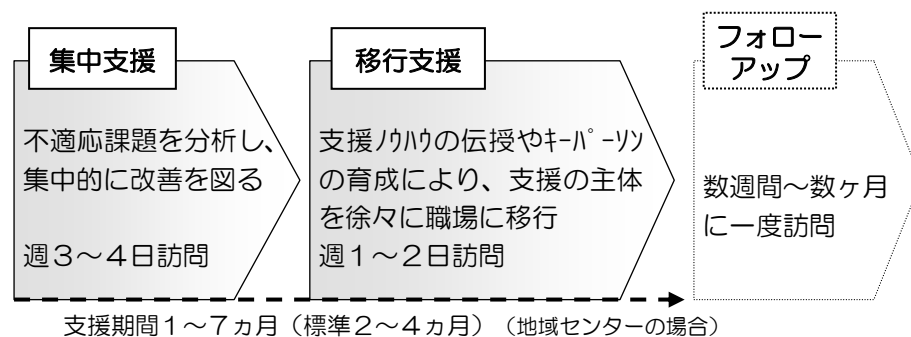
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援

- 知的障害者、精神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、きめ細かな人材支援を行う。地域障害者職業センターにおいてジョブコーチを配置して支援を実施するとともに、就労支援ノウハウを有する社会福祉法人や事業主が自らジョブコーチを配置し、ジョブコーチ助成金を活用して支援を実施。

◎支援内容



◎標準的な支援の流れ



◎ジョブコーチ配置数(20年3月現在)

計902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）567人
- 第2号ジョブコーチ（事業所型）31人

◎支援実績(19年度、地域センター)

支援対象者数3,019人

職場定着率(支援終了後6ヶ月)83.9%

(支援終了後6ヵ月:18年10月～19年9月までの支援修了者3,131人の実績)

職場適応援助者（ジョブコーチ）養成と研修

（目的）

職場適応援助者が障害者の職場適応に関する援助を行う際に必要となる知識及び技術を付与すること。

（種類）

- ・ 第1号職場適応援助者
- ・ 第2号職場適応援助者

（対象）

＜第1号職場適応援助者＞

- （1）第1号職場適応援助者助成金の支給対象法人に雇用され、第1号職場適応援助者としての援助を担当することが予定されており、助成申請時点で障害者の就労支援に係る業務の経験が1年以上ある方。
- （2）支援対象者（障害者又は事業主）に対する相談等を実施しているが、厚生労働大臣が指定する民間機関の職場適応援助者養成研修を受講することが困難であるため職場適応援助者による援助を計画どおり開始することに支障が生じると職業リハビリテーション部長が認める場合における、次のいずれにも該当する方。
 - イ 地方自治体、地方自治体からの受託により職場適応援助者による援助を実施する法人又は障害者自立支援法(平成17年法律第123号)に基づく指定障害者福祉サービスに該当する就労移行支援の事業を行う法人に雇用されている方。
 - ロ 当該養成研修を受講後6カ月以内に職場適応援助者としての援助を担当することが予定されている方。
 - ハ 助成申請を行う時点で障害者の就労支援に係る業務の経験が1年以上ある方

＜第2号職場適応援助者＞

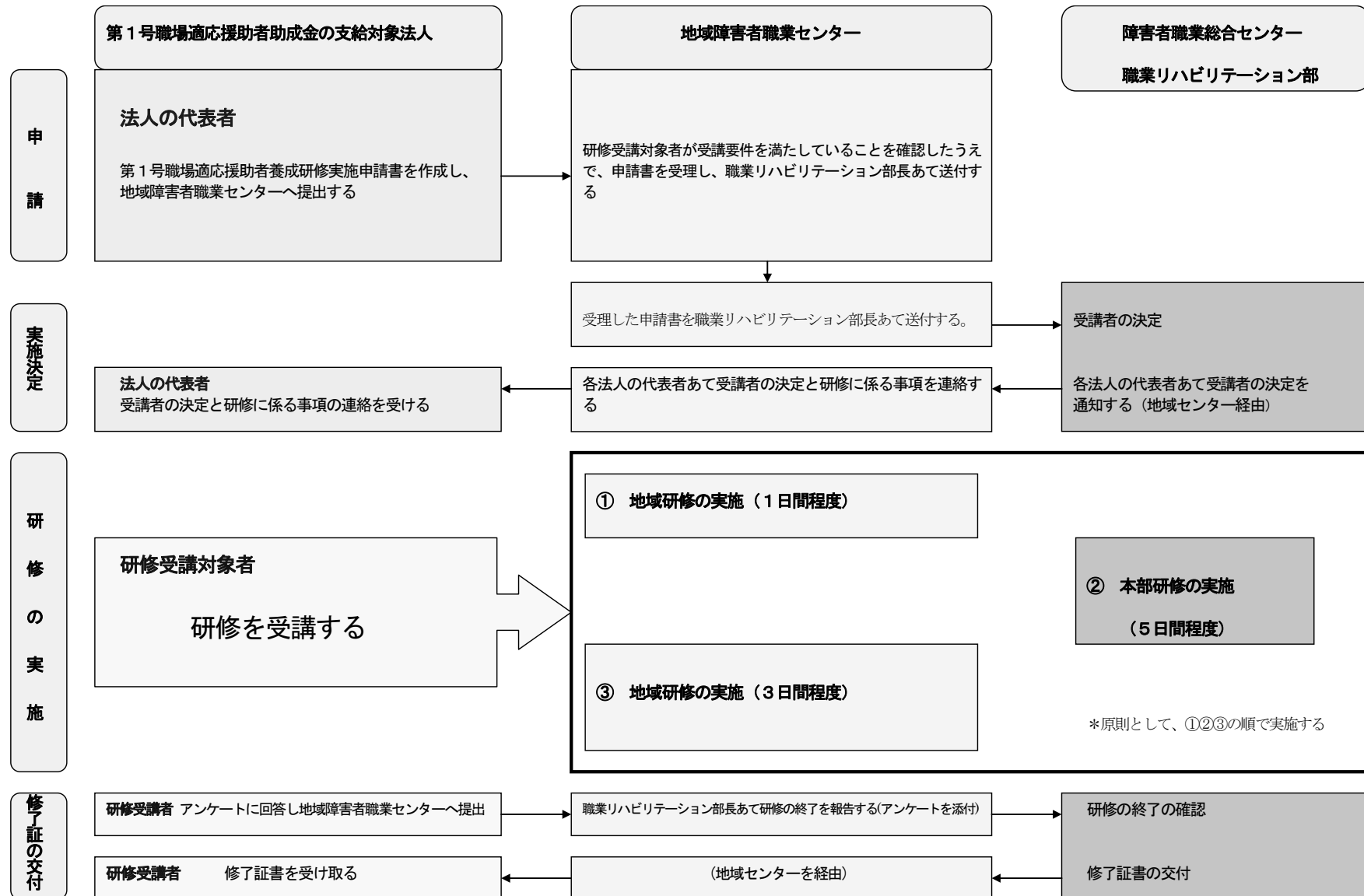
- （1）第2号職場適応助成金の受給資格の認定を受けた事業主であること
- （2）第2号職場適応助成金の認定通知書を受け取る際に、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構で行なう第2号職場適応援助者養成研修の受講が可能であると確認されていること

（研修実施機関）

現在、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構以外には、以下の民間法人が指定を受けて実施。

- ・ 特定非営利活動法人 ジョブコーチ・ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 くらしえん・しごとえん
- ・ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

第1号職場適応援助者研修の流れ (独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の例)



就労移行支援事業と労働施策の連携

