

# 第1回 地域の就労支援の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：平成23年11月29日(火)

10:00~12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用14会議室(12F)

1. 研究会の開催について
2. 障害者の就労支援策の現状等について
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開催要綱

資料2：障害者雇用の現状

資料3：「重点施策実施5か年計画」の進ちよく状況

資料4：各就労支援機関における障害者の就労支援

資料5：雇用、福祉、教育等の連携による就労支援の取組と課題

資料6：障害特性に応じた雇用支援施策

資料7：今後の研究会の進め方について(案)

参考資料1：審議会等会合の公開に関する指針

参考資料2：重点施策実施5か年計画(抄)

参考資料3：障害者職業能力開発施策の概要

参考資料4：障害者福祉施設における就労支援の概要

参考資料5：特別支援教育の概要

参考資料6：「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」報告書概要(平成19年8月)

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱

### 1. 趣旨

近年、障害者雇用者数（22年6月1日現在）は34.3万人に達し、7年連続で過去最高を更新するとともに、また、ハローワークを通じた就職件数（22年度）も5万件を超えるなど、その雇用は着実に進展している。

一方、雇用率は1.68%と未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

### 2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (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23年11月～

(別紙)

地域の就労支援の在り方に関する研究会参集者

小川 浩	大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授
菊池 恵美子	帝京平成大学健康メディカル学部作業療法学科教授
栗原 敏郎	株式会社大協製作所代表取締役社長
近藤 正臣	全国社会就労センター協議会会長
崎濱 秀政	NPO法人全国就業支援ネットワーク代表理事
長野 敏宏	NPO法人ハート in ハートなんぐん市場理事
西村 浩二	広島県発達障害者支援センター長
土師 修司	NPO法人障害者雇用部会理事長
原 智彦	東京都立青峰学園進路指導・生活指導担当主幹教諭
前川 光三	株式会社かんでんエルハート代表取締役
松爲 信雄	神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部教授
望月 春樹	(独) 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指導課長

(五十音順、敬称略)

# 障害者雇用の現状

# 障害者数について

○ 身体・知的・精神障害者の総数は約744万人。うち18歳以上65歳未満の在宅者は約332万人。

(単位:万人)

	総数	在宅者	18歳以上 65歳未満	施設入所者 (身体・知的障害者更生施設等入所者や入院患者)
身体障害児・者	366.3	357.6	123.6	8.7
知的障害児・者	54.7	41.9	27.4	12.8
精神障害者	323.3	290.0	180.9	33.3
総計	744.3	689.5	331.9	54.8

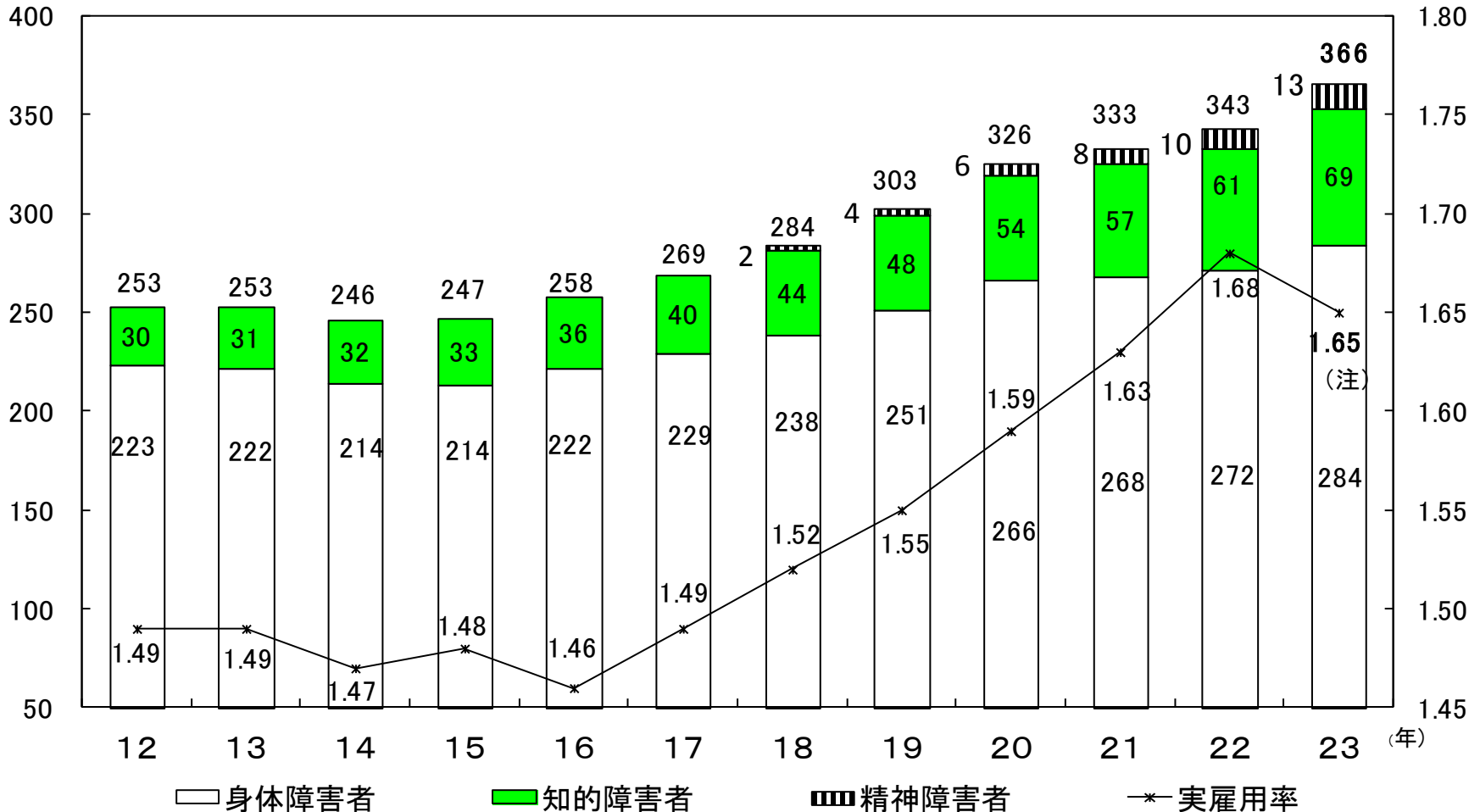
身体障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「身体障害児・者実態調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成18年)等、知的障害児・者のうち、在宅者は、厚生労働省「知的障害児(者)基礎調査」(平成17年)、施設入所者は厚生労働省「社会福祉施設等調査」(平成17年)等、精神障害者数は、厚生労働省「患者調査」(平成20年)

# 障害者雇用の状況① (平成23年6月1日現在)

- 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.65%** **法定雇用率達成企業割合 45.3%**
- 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は8年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>

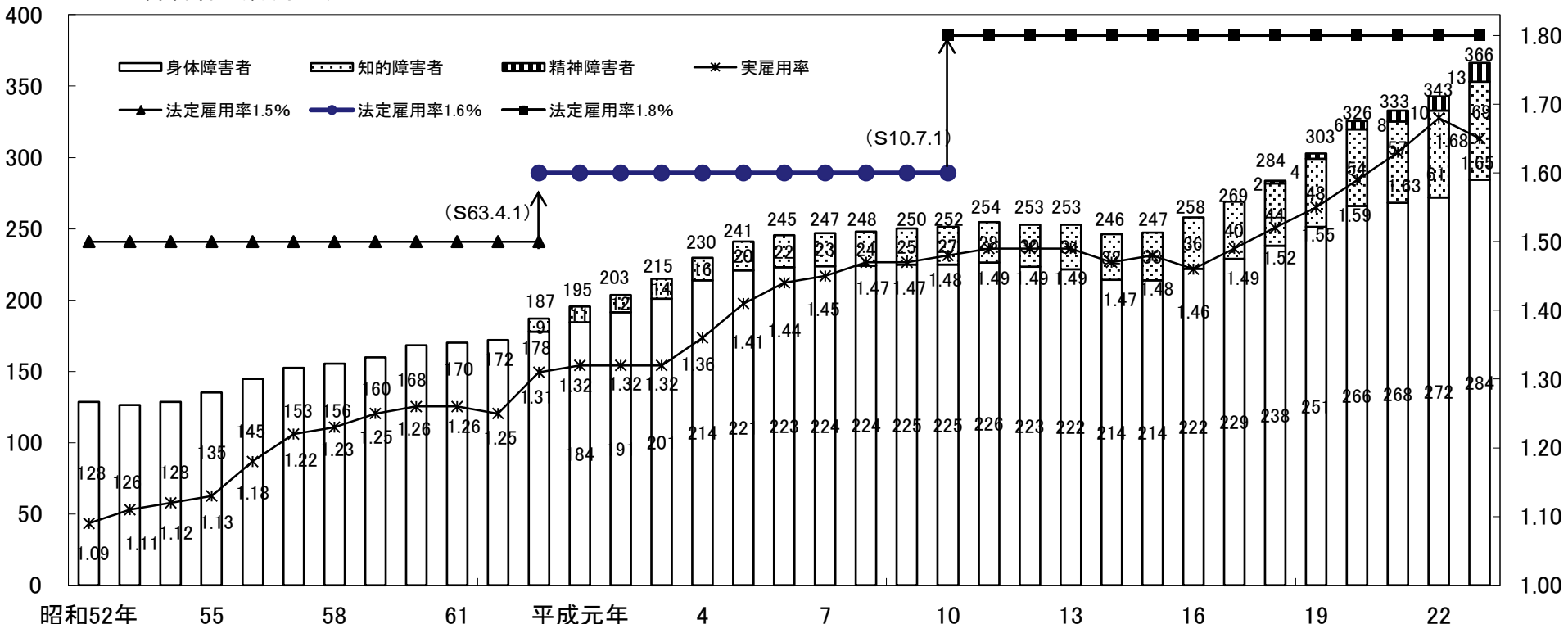
<実雇用率(%)>



(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

# 障害者雇用の状況②

<障害者の数(千人)>



(注1) 雇用義務のある56人以上規模の企業の集計 ※昭和52年～昭和62年までは67人以上、昭和63年～平成10年までは63人以上

- ・身体障害者、知的障害者、重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント
- ・重度身体障害者、重度知的障害者は2人カウント
- ・重度身体障害者である短時間労働者、重度知的障害者である短時間労働者は1人カウント
- ・重度以外の身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント

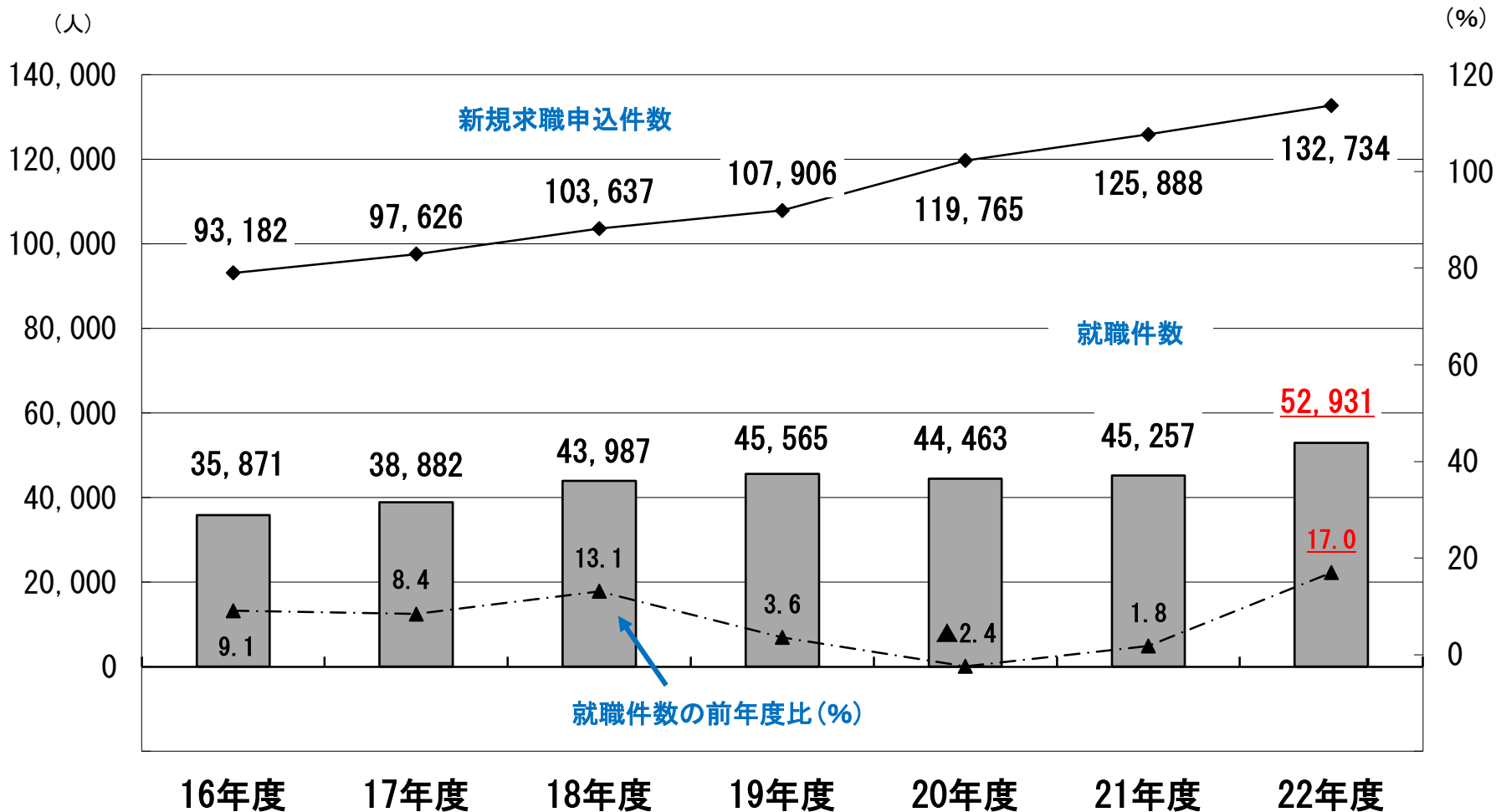
(注2) 障害者とは、次に掲げる者の合計である。

- ～昭和62年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
- 昭和63年～平成4年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者
- 平成5年～平成17年 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
- 平成18年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)
- 平成23年～ 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)、知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)、精神障害者、身体障害者、知的障害者又は精神障害者である短時間労働者(重度以外の身体障害者若しくは知的障害者又は精神障害者である短時間労働者は0.5カウント)

(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

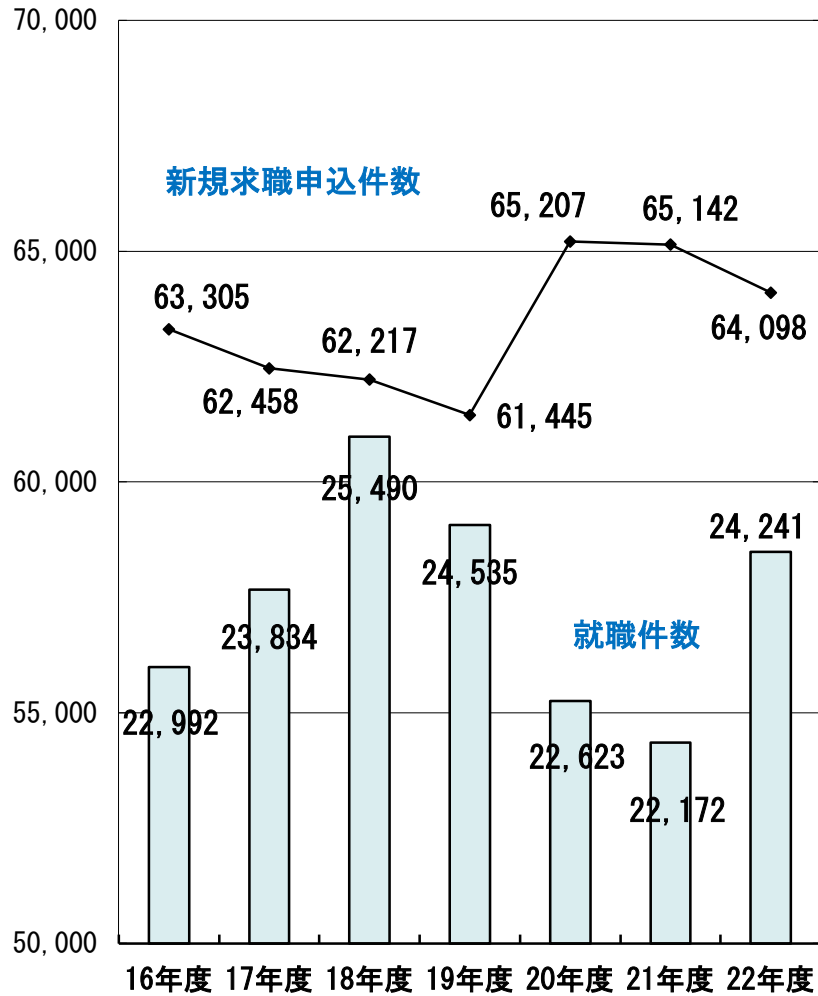
- 平成22年度は、就職件数・新規求職者数ともに前年度から増加。
- 特に、就職件数は初めて5万件を超え、過去最高を更新。



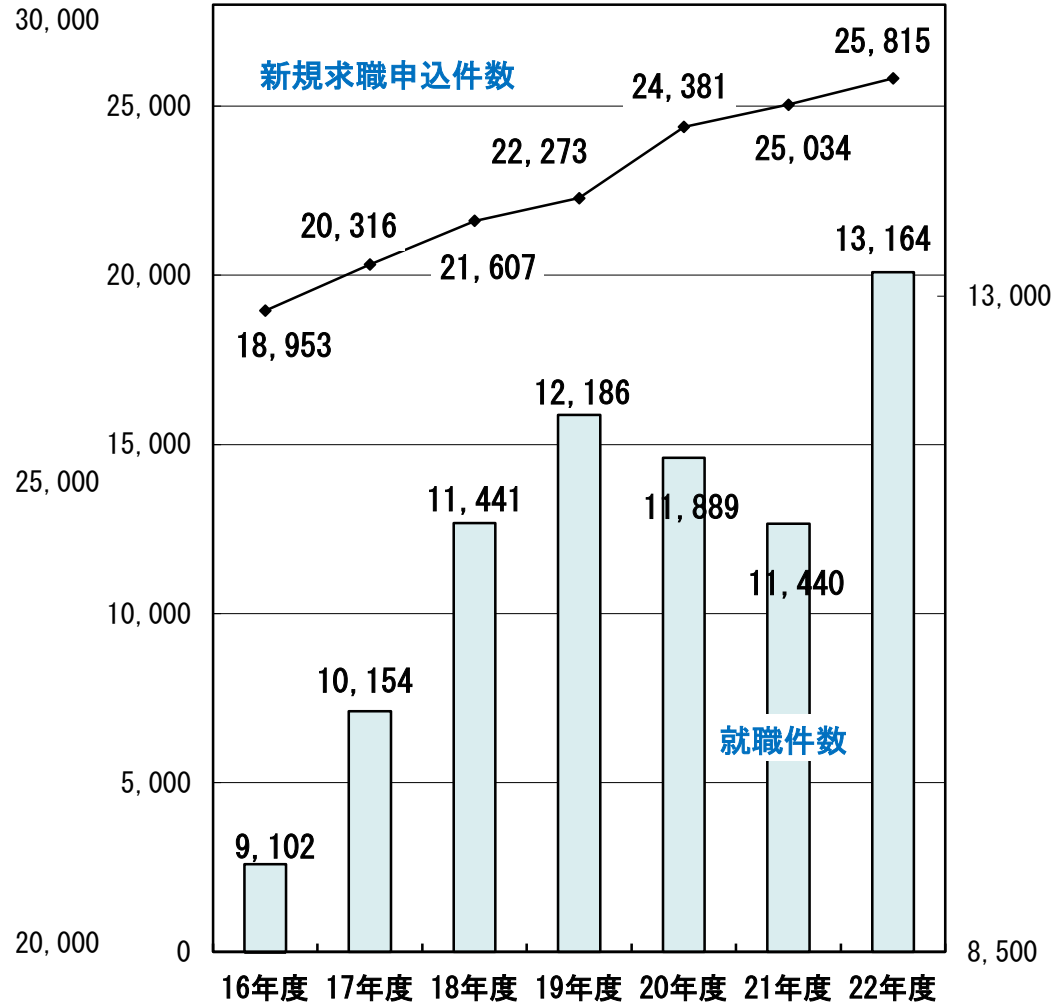


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

## 身体障害者



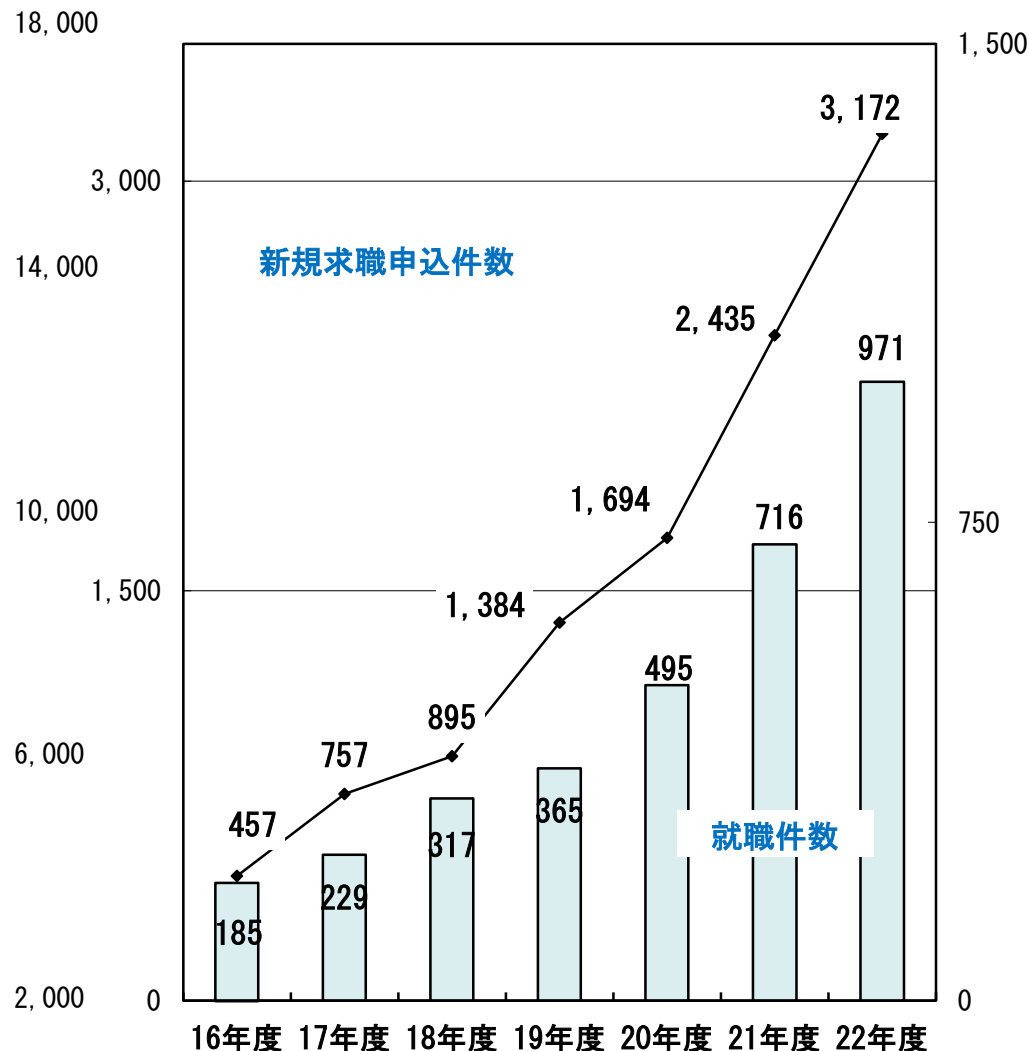
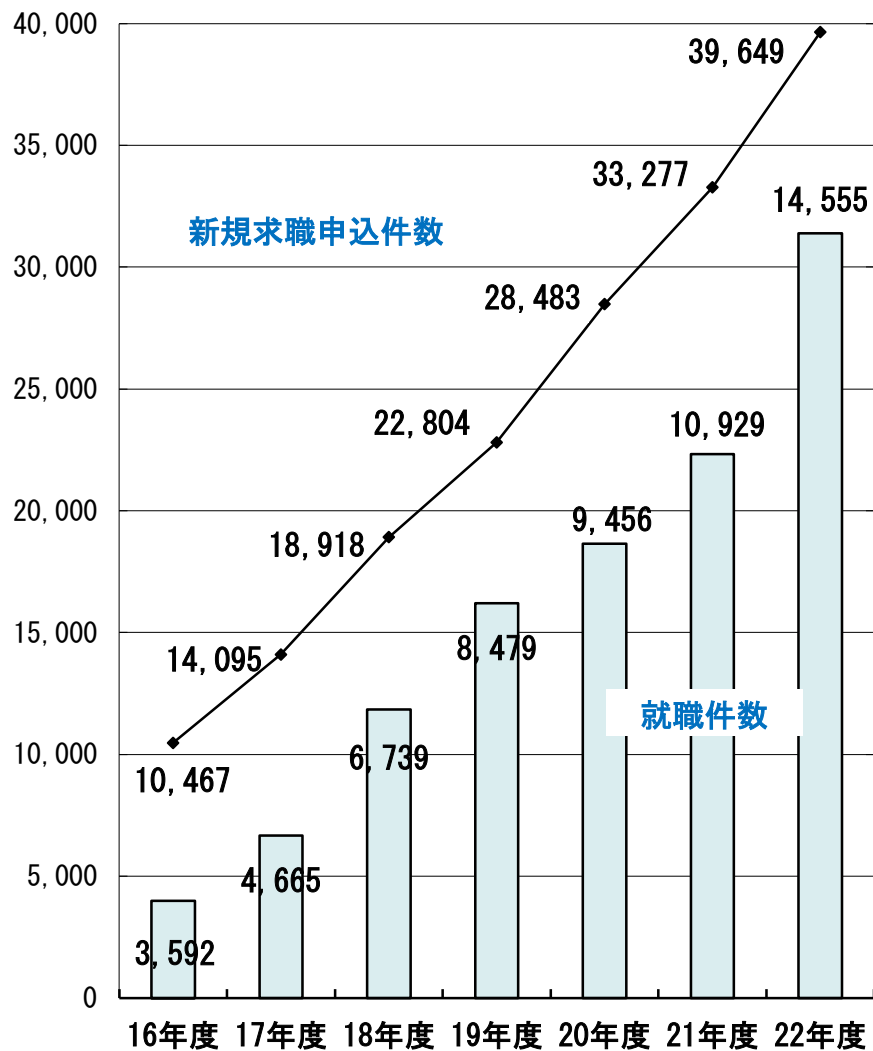
## 知的障害者



# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

## 精神障害者

## その他障害 (発達障害、難病など)



**障害者基本計画に基づく  
「重点施策実施5か年計画」の進ちよく状況  
(雇用・就業部分抜粋)**

(注) 障害者雇用対策課で把握しているものは平成22年度実績。その他のものは平成21年度までの実績である。

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進 ちよく 状 況
5 雇用・就業			
① 障害者の雇用の場の拡大			
<p>92 障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。</p> <p>○雇用障害者数</p> <p>64万人〔25年度〕</p>	厚生労働省	<p>○ 障害者雇用納付金制度の対象事業主を常用労働者100人超の事業主に段階的に拡大すること、障害者雇用義務制度における事業協同組合等算定特例の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成20年12月）。</p> <p>○ 平成22年7月より、除外率設定機関及び除外率設定業種に設定されている除外率について一律10%の引下げを実施。</p> <p>○ 平成22年6月1日現在における雇用率未達成の企業（38,088企業）に対し、個別指導、雇用率達成セミナー等による指導を実施。</p> <p>○ 実雇用率が著しく低く、かつ、障害者雇用率を達成するために雇入れなければならない障害者数が一定以上の企業に対し、平成22年度においては雇入れ計画作成命令302件、適正実施勧告141件、特別指導90件、企業名の公表6件を実施。</p> <p>○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業については、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。</p> <p style="text-align: right;">〔20年度実績〕〔21年度実績〕</p> <p>・一般就労への年間移行者数      3,376人      3,960人</p>	
<p>○ 各府省・各地方公共団体における「チャレンジ雇用」の推進等</p>	<p>93 各府省・各地方公共団体において、職場実習を活用するなどして、知的障害者等が、一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」を推進する。</p> <p>○チャレンジ雇用の推進 全府省で実施〔20年度〕</p>	<p>総務省</p> <p>○ 各府省において実施するチャレンジ雇用を支援するため、各府省のチャレンジ雇用の実施状況等の調査研究を実施した。（平成20年度）</p> <p>○ 「障害者施策推進課長会議」において「公務部門における障害者雇用マニュアル」を作成、配布した。（平成20年度）</p> <p>○ 公務部門における精神障害者の職場体験実習事業を実施している。（平成20年度～）</p> <p>○ 公務部門における障害者雇用推進に関する地方別説明会を全国8ブロックにおいて開催した。（平成21年度）</p> <p>なお、総務省においては「チャレンジ雇用」として、20年10月より1名採用。（平成20年度）</p> <p>厚生労働省</p> <p>○ 厚生労働省における実施状況：106人（平成21年6月1日現在） 181人（平成22年4月1日現在）</p> <p>全省庁</p> <p>○ 平成21年度より「チャレンジ雇用」として7名を雇用している。また、「公務部門における障害者雇用マニュアル」を関係部局に配布し、「チャレンジ雇用」に関する理解の促進を図っている。【内閣府】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用しており、平成21年度についても、引き続き知的障害者を1名雇用継続している。【警察庁】</p> <p>○ 平成20年5月より1名採用【金融庁】</p> <p>○ 平成20年度より知的障害者1名採用している。【法務省】</p>	

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進 ちよく 状 況																																								
			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成21年3月1日から、精神障害者1名を採用【財務省】</li> <li>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【文部科学省】</li> <li>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【農林水産省】</li> <li>○ 平成20年度から募集を開始。【経済産業省】</li> <li>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【環境省】</li> <li>○ 平成20年度より知的障害者1名を雇用している。【防衛省】</li> <li>○ 平成21年度より知的障害者1名を雇用している。【外務省】</li> </ul>																																								
○ 公的機関における障害者雇用の一層の促進	<p>94 国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用率の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。</p> <p>○公的機関の障害者雇用率</p> <p>すべての公的機関で障害者雇用率達成〔24年度〕</p>	厚生労働省 全省庁	<p>○ 平成23年6月1日現在、国の機関(法定雇用率2.1%)は39機関中39機関、都道府県の機関(法定雇用率2.1%)は157機関中142機関が達成、市町村の機関(法定雇用率2.1%)は2,353機関中1,970機関が達成、法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会は139機関中94機関が達成。</p> <p>公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段( )内) ※〔 〕内は法定雇用率 (平成20年6月1日)(平成21年6月1日)(平成22年6月1日)(平成23年6月1日)(※)</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>国の機関〔2.1%〕</td> <td>2.18%</td> <td>2.17%</td> <td>2.29%</td> <td>2.24%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(100.0%)</td> <td>(97.4%)</td> <td>(97.4%)</td> <td>(100.0%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県の機関〔2.1%〕</td> <td>2.44%</td> <td>2.48%</td> <td>2.50%</td> <td>2.39%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(95.0%)</td> <td>(96.9%)</td> <td>(94.9%)</td> <td>(90.4%)</td> </tr> <tr> <td>市町村の機関〔2.1%〕</td> <td>2.33%</td> <td>2.37%</td> <td>2.40%</td> <td>2.23%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(83.9%)</td> <td>(87.7%)</td> <td>(88.4%)</td> <td>(83.7%)</td> </tr> <tr> <td>都道府県等の教育委員会〔2.0%〕</td> <td>1.62%</td> <td>1.72%</td> <td>1.78%</td> <td>1.77%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>(55.3%)</td> <td>(54.3%)</td> <td>(60.8%)</td> <td>(67.6%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、平成23年と平成22年の数値を単純に比較することは適当ではない状況である。</p> <p>厚生労働省 ○ 平成22年10月に、障害者採用計画の実施状況が不適正であった都道府県教育委員会22機関に対し、厚生労働大臣による適正実施勧告を发出。</p>	国の機関〔2.1%〕	2.18%	2.17%	2.29%	2.24%		(100.0%)	(97.4%)	(97.4%)	(100.0%)	都道府県の機関〔2.1%〕	2.44%	2.48%	2.50%	2.39%		(95.0%)	(96.9%)	(94.9%)	(90.4%)	市町村の機関〔2.1%〕	2.33%	2.37%	2.40%	2.23%		(83.9%)	(87.7%)	(88.4%)	(83.7%)	都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62%	1.72%	1.78%	1.77%		(55.3%)	(54.3%)	(60.8%)	(67.6%)
国の機関〔2.1%〕	2.18%	2.17%	2.29%	2.24%																																							
	(100.0%)	(97.4%)	(97.4%)	(100.0%)																																							
都道府県の機関〔2.1%〕	2.44%	2.48%	2.50%	2.39%																																							
	(95.0%)	(96.9%)	(94.9%)	(90.4%)																																							
市町村の機関〔2.1%〕	2.33%	2.37%	2.40%	2.23%																																							
	(83.9%)	(87.7%)	(88.4%)	(83.7%)																																							
都道府県等の教育委員会〔2.0%〕	1.62%	1.72%	1.78%	1.77%																																							
	(55.3%)	(54.3%)	(60.8%)	(67.6%)																																							
○ 精神障害者、発達障害者等の雇用促進	<p>95 精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め企業等の理解の促進等を図ることにより雇用の促進を図る。</p> <p>○精神障害者の雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人〔19年〕→ 1.5万人〔25年〕</li> <li>・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇用移行率 60%〔24年度〕</li> </ul>	厚生労働省	<p>○ 精神障害者の常用雇用への移行を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設。(20年度～)</p> <p>○ 精神障害者の雇用</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成20年度)</th> <th>(平成21年度)</th> <th>(平成22年度)</th> <th>(平成23年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数</td> <td>0.6万人</td> <td>0.77万人</td> <td>0.99万人</td> <td>1.3万人</td> </tr> <tr> <td>精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率</td> <td>21%</td> <td>45.5%</td> <td>45.2%</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者雇用開発助成金を創設。(21年度～)</p> <p>○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、平成22年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。</p>		(平成20年度)	(平成21年度)	(平成22年度)	(平成23年度)	56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数	0.6万人	0.77万人	0.99万人	1.3万人	精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率	21%	45.5%	45.2%																										
	(平成20年度)	(平成21年度)	(平成22年度)	(平成23年度)																																							
56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数	0.6万人	0.77万人	0.99万人	1.3万人																																							
精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率	21%	45.5%	45.2%																																								

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ち	よ	く	状	況
〔障害者の能力や特性に応じた働き方の支援〕								
○ 障害者の在宅就業の促進	96 多様な就業形態による就業機会の拡大を図るため、在宅就業団体の登録数を増やす。  ○在宅就業支援団体登録数 16団体〔19年〕→ 100団体〔24年度〕	厚生労働省	○ 在宅就業支援団体登録数  (平成20年度) 登録数 18団体	(平成21年度) 17団体	(平成22年度) 17団体			
○ 短時間労働による障害者雇用の促進	97 障害者の能力や特性に応じた働き方を支援するため、障害者のニーズを踏まえつつ、短時間労働に対応した障害者雇用促進法制の整備等により、障害者の雇用機会の拡大を図る。	厚生労働省	○ 平成20年12月に、障害者雇用義務制度の対象に短時間労働者を加えること等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（平成22年7月施行）。					
○ 農業法人等への障害者雇用の推進	98 農業法人等における障害者雇用を推進するため、農業法人等に障害雇用のノウハウ及び関連情報等の提供を行う。 また、農業分野におけるトライアル雇用を推進するため、農業法人に関連制度等の情報を提供する。	農林水産省	○ 農業者に障害者就労の先進事例や就労マニュアル等の普及啓発を行うとともに、障害者支援のための研修会を開催。					
② 総合的支援施策の推進								
〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕								
○ ハローワークを中心とした「チーム支援」の充実・強化等	99 ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。  ○ハローワークを通じた障害者の就職件数  24万件〔20～24年度の累計〕	厚生労働省	○ ハローワークを中心とした「チーム支援」については、平成20年度は10,442人、平成21年度は13,801人、平成22年度は16,682人に対し支援を行い、平成20年度は5,202人、平成21年度は6,354人、平成22年度は8,554人の就職を実現。  ○ ハローワークを通じた障害者の就職件数  (平成20年度) 44,463件 (平成21年度) 45,257件 (平成22年度) 52,931件					
○ 障害者職業センターにおける専門的支援の推進	100 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者、精神障害者等これまで効果的な対応ができずに来た障害者への新たな支援技法の開発を行い、普及を図る。また、地域障害者職業センターにおいては、どの地域においても、比較的軽度な障害者を含め、あらゆる障害者を対象として、それぞれに必要な職業リハビリテーションサービスを提供することとした上で、就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援に重点化する。併せて、就労支援を担う専門的な人材の育成、地域の就労支援機関に対する助言・援助を積極的に行い、地域の就労支援力の底上げを図る。  ○地域障害者職業センター ・支援対象者数 12.5万人〔20～24年度の累計〕 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業における支援終了後定着率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、平成22年度においては、10カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。  ○ 地域障害者職業センター  (平成20年度) 27,435人 (平成21年度) 28,428人 (平成22年度) 29,864人 ・支援対象者数 ・職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業における支援終了後定着率 84.5% 84.8% 87.6%					

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ち	よ	く	状	況
○ 障害者就業・生活支援センターの全国展開と支援の充実	101 障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターについて、すべての障害保健福祉圏域に設置するとともに、地域のニーズや支援実績等に応じた実施体制の充実を図る。  ○障害者就業・生活支援センター ・設置数 135〔19年〕→ 全障害保健福祉圏域に設置〔23年〕 ・利用者の就職件数 9,000件〔24年度〕 ・就職率 50%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。  (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 設置数 206か所 247か所 272か所 相談・支援件数 739,619件 915,732件 1,047,016件 (支援対象者数) 46,492人 61,981人 78,063人 就職件数 6,234件 7,961件 10,266件 就職率 50% 50% 56.5%					
○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の推進	102 職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対してきめ細かな支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成を進め、障害者の円滑な就職及び職場適応を推進する。  ○ジョブコーチ養成数 1,500人〔18年度〕→ 5,000人〔23年度〕  ○ジョブコーチ支援  支援終了後の定着率 80%以上〔24年度〕	厚生労働省	○ 障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細やかな支援を実施する。  ○ ジョブコーチ養成数 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 養成数 2,576人 3,239人 3,878人  ○ ジョブコーチ支援支援終了後の定着率 (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 定着率 84.5% 84.8% 87.6%					
○ 中途障害者等の雇用継続のための支援	103 在職中に身体障害者、精神障害者、難病患者等となった者に対し、適切な職業リハビリテーションサービスを提供し、雇用の継続を図る。  ○精神障害者総合雇用支援 支援終了後の復職・雇用継続率 75%〔24年度〕	厚生労働省	○ 精神障害者総合雇用支援  (平成20年度) (平成21年度) (平成22年度) 支援終了後の復職・雇用継続率 80.2% 80.8% 82.0%					
○ 関係機関が連携して職業自立の支援を行うための個別の支援計画の策定・活用の推進	104 障害者の職業自立を支援するため、雇用、福祉、教育等の関係機関が緊密な連携の下、個別の支援計画の策定やその活用の推進を図る。	文部科学省  厚生労働省	○ 高等学校学習指導要領において、障害のある生徒について、「個別の教育支援計画」を作成することなどにより、障害の状態等に応じた指導内容や指導方法の工夫を計画的、組織的に行う旨を規定。（平成20年度～）  ○ 特別支援学校高等部学習指導要領において、すべての生徒について「個別の教育支援計画」を作成することを規定。（平成20年度～）  ○ 「発達障害等支援・特別支援教育総合推進事業」を47都道府県に委嘱して実施し、教育・福祉・医療・労働等の関係機関の連携による支援体制の構築や個別の教育支援計画の作成を推進。  ○ 福祉的就労から一般雇用への移行の促進等、雇用と福祉の一層の連携強化を図るため、福祉施設及び特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組みの強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施するとともに、ハローワークが中心となり福祉等の関係者による連携体制を確立し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援を行う「地域障害者就労支援事業」を実施。  ○ 障害者雇用に関する円滑・効果的な連携のための連絡・調整や、障害者の就職の促進及び社会復帰の促進に関する諸対策の協議等のため、都道府県労働局及び都道府県関係部局を中心に事業主団体、労働組合等の関係機関からなる都道府県障害者雇用連絡協議会を、また、公共職業安定所を中心に地域における教育、福祉、医療機関等からなる障害者雇用連絡会議を開催。					

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ち	よ	く	状	況
〔一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化〕								
○ 福祉施設から一般就労への移行の促進	<p>105 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に移行するための短期間の試行雇用(トライアル雇用)を推進する。</p> <p>○トライアル雇用 対象者の常用雇用移行率 80%以上〔24年度〕</p> <p>106 福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。</p> <p>○一般就労への年間移行者数 0.2万人〔17年度〕→ 0.9万人〔23年度〕</p> <p>○就労移行支援の利用者数 29.2万人日分〔19年度〕→ 72万人日分〔23年度〕</p> <p>○就労継続支援の利用者数 1.1万人日分〔19年度〕→ 277万人日分〔23年度〕</p> <p>※「就労移行支援の利用者数」及び「就労継続支援の利用者数」は、各都道府県の障害福祉計画における19年度の平均的なサービス見込量(1月当たり)の合計値である。</p> <p>107 また、職場実習など施設外での就労に協力可能な農業法人等の情報を提供する。</p>	厚生労働省	○ トライアル雇用の実施状況	(平成20年度)	(平成21年度)	(平成22年度)		
			実施人数	8,321人	8,545人	10,650人		
			終了者	7,720人	7,198人	9,520人		
			(うち常用雇用移行者)	6,436人	6,066人	8,228人		
			常用雇用移行率	83.4%	84.3%	86.4%		
		厚生労働省	○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業については、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。					
				[20年度実績]	[21年度実績]			
			・一般就労への年間移行者数	3,376人	3,960人			
			・就労移行支援の利用者数	29.8万人日分	36.5万人日分			
			・就労継続支援の利用者数	103.1万人日分	159.0万人日分			
		農林水産省	○ 福祉関係者や農業関係者等を対象にした障害者就労推進研修会等において、農業法人等による施設外就労の情報を関係機関に提供している。					
○ 授産施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ	<p>108 平成19年度からの5か年において、官民一体となった取組を推進し工賃水準の倍増を図るとともに、一般雇用への移行を進める。</p> <p>○授産施設等の平均工賃月額 12,222円〔18年度〕→ 平均工賃倍増を目指す〔23年度〕</p>	厚生労働省	○ 平成19年度より、工賃倍増5か年計画支援事業を実施し、各都道府県が策定した計画に基づき、工賃引き上げに資する取組を進めている。					
			・平均工賃月額	(平成20年度)	(平成21年度)			
				12,587円	12,695円			
○ 福祉施設等における仕事の確保に向けた取組の推進	<p>109 福祉施設等における障害者の仕事の確保に向け、国は、公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請する。</p> <p>また、企業から福祉施設等に対する発注を促進する税制を創設し、当該税制の活用を促すこと等により、障害者の仕事の確保に向けた取組を推進する。</p>	内閣府 厚生労働省	○ 平成21年2月に、障害者福祉施設等への発注促進のため、全省庁の会計担当者を集めた会議を開催するとともに、平成21年3月に各府省庁宛に、内閣府と厚生労働省連名により通知を発出。					
		厚生労働省	○ 平成20年度税制改正において、障害者の「働く場」に対する発注促進税制を創設し、福祉施設等に業務を発注した企業に対して税制上の優遇を行っている。					
			○ 平成21年2月に、地方公共団体に対し、障害福祉施設等に対する官公需の発注等への配慮について通知を発出。					



重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進 ちよく 状 況
○ 特別支援学校高等部卒業者の就労支援の推進	110 特別支援学校高等部卒業者の職業自立を推進するため、特別支援学校とハローワーク、企業等の関係機関等の連携・協力により現場実習の開拓を行うなど、就労支援の推進を図る。	文部科学省  厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学校と労働関係機関や企業等が緊密な連携の下、企業のニーズに応じた職業教育の改善や、特別支援学校とハローワークが連携して新たな職域を拡大することなどを行う、職業自立を推進するための実践研究事業を実施した。(平成20年度まで)</li> <li>○ 特別支援学校高等部学習指導要領において、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けることや、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図りつつ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進することを規定。(平成20年度～)</li> <li>○ 特別支援学校と連携した早期委託訓練モデル事業において、労働関係機関と都道府県教育委員会、特別支援学校等とが連携し、職業訓練の受講により就職が見込める者に対して、特別支援学校在学中から職業訓練を実施。(平成20年度～)</li> <li>○ 特別支援学校卒業後、直ちに就職が難しいと考えられる就職未内定者に対して、公共職業訓練の受講を積極的に促し、就労に必要とされる知識・技能等を付与するため、各都道府県の職業能力開発主管部と各都道府県教育委員会等が連携を強化するよう、文部科学省と厚生労働省との連名通知を发出。(平成20年度)</li> <li>○ 特別支援学校における特別支援教育に関する教育課程等についての実践研究において、関係機関と連携した職業教育の改善に関する研究を実施。(平成21年度～)</li> <li>○ 障害者雇用施策と障害者福祉施策、特別支援教育との連携の強化を図るため、福祉施設、特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける「障害者就労支援基盤整備事業」を実施しているところ。</li> </ul>
○ 高等学校・大学における就労支援の推進	111 高等学校における発達障害を含む障害のある生徒の就労を支援するため、各自治体や学校等において、教育、医療、保健、福祉やハローワーク、地域障害者職業センター等の労働関係機関等が連携した特別支援教育体制を整備する。また、大学における障害のある学生の就労を支援する。	文部科学省  厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成19年度より、高等学校における発達障害のある生徒に対し、地域の大学、教育センターやハローワーク等の労働関係機関等と連携し、ソーシャルスキルの指導や授業方法・教育課程上の工夫、就労支援等、全国の高等学校の参考となるような具体的な支援の在り方について検討を行う「高等学校における発達障害支援モデル事業」を実施。また、大学における障害のある学生の就労支援に関し、日本学生支援機構のHPにおいて、ハローワークにおける就職情報の提供と職業相談の実施や就職活動支援ウェブサイト等の学外機関の活用について、大学の担当職員等に周知。</li> <li>○ ハローワークを利用する障害のある大学生に対し、職業相談・指導及び紹介等の就労支援を実施。</li> <li>○ 発達障害者等コミュニケーション能力や対人関係に困難を抱えている者について、ハローワークにおいて希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、ハローワークに就職チューター（現・就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分））を配置し、専門的な相談・支援する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施。(平成19年度～)</li> </ul>
○ 障害者の就労に対する理解啓発の促進	112 障害者やその保護者、企業関係者、福祉関係者等を始めとした国民全体に対し、障害者の就労に対する理解啓発を促進する。	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 9月の「障害者雇用支援月間」（高齢・障害者雇用支援機構主催、厚生労働省後援）を中心とし、障害者雇用優良事業所等の表彰、職場改善好事例募集、月間ポスター原画募集、月間ポスター原画入賞作品展示会の開催、障害者ワークフェアの開催等を通じ企業等に対する啓発活動を実施。平成22年度の優良事業所等として、障害者雇用優良事業所32社、障害者の雇用の促進と職業の安定に貢献した個人2人、優秀勤労障害者37人に厚生労働大臣表彰を、障害者雇用優良事業所23社、優秀勤労障害者22人に高齢・障害者雇用支援機構理事長表彰を実施。</li> </ul>

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進 ちよく 状 況																					
〔障害者の職業能力開発の推進〕																								
○ 公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進	113 障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の公共職業能力開発施設において、障害者の受入れを推進する。	厚生労働省	<p>○ 障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者の受入れを促進し、障害の態様に応じたきめ細やかな職業訓練を実施。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成20年度)</th> <th>(平成21年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実施人数</td> <td>1,905人</td> <td>1,968人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>59.0%</td> <td>55.0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 障害者の職業訓練については、ノーマライゼーションの観点から、施設のバリアフリー化を推進すること等により、可能な限り一般の公共職業能力開発施設に受け入れて実施している。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成20年度)</th> <th>(平成21年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数</td> <td>759人</td> <td>733人</td> </tr> </tbody> </table> <p>○ 一般の公共職業能力開発校に知的障害者等（平成16年度～）や発達障害者（平成19年度～）を対象とした職業訓練コースを設定し訓練機会を提供。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成20年度)</th> <th>(平成21年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>設定数</td> <td>23県34コース</td> <td>23県32コース</td> </tr> </tbody> </table>		(平成20年度)	(平成21年度)	実施人数	1,905人	1,968人	就職率	59.0%	55.0%		(平成20年度)	(平成21年度)	一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	759人	733人		(平成20年度)	(平成21年度)	設定数	23県34コース	23県32コース
	(平成20年度)	(平成21年度)																						
実施人数	1,905人	1,968人																						
就職率	59.0%	55.0%																						
	(平成20年度)	(平成21年度)																						
一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けた障害者数	759人	733人																						
	(平成20年度)	(平成21年度)																						
設定数	23県34コース	23県32コース																						
○ 障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充	114 就労移行支援事業の利用者、特別支援学校の生徒等の職業訓練機会の充実を図るため、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等地域の委託訓練先を開拓し、障害の態様に応じた多様な委託訓練を実施する。	厚生労働省	<p>○ 企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等多様な職業能力開発資源を活用した障害者の態様に応じた多様な委託訓練を拡充して実施。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>(平成20年度)</th> <th>(平成21年度)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練者数</td> <td>5,781人</td> <td>6,067人</td> </tr> <tr> <td>就職率</td> <td>38.4%</td> <td>41.6%</td> </tr> </tbody> </table>		(平成20年度)	(平成21年度)	訓練者数	5,781人	6,067人	就職率	38.4%	41.6%												
	(平成20年度)	(平成21年度)																						
訓練者数	5,781人	6,067人																						
就職率	38.4%	41.6%																						
	○障害者の態様に応じた多様な委託訓練の就職率 2.3%〔18年〕→ 50%〔24年〕																							

# 各就労支援機関における障害者の就労支援

# 職業リハビリテーションの実施体制の概要

障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等の職業リハビリテーションを、医療・保健福祉・教育等の関係機関の連携のもとに実施。

## 1 公共職業安定所(ハローワーク)〔545カ所〕

就職を希望する障害者の求職登録を行い(就職後のアフターケアまで一貫して利用)、専門職員や職業相談員がケースワーク方式により障害の種類・程度に応じたきめ細かな職業相談・紹介、職場定着指導等を実施

## 2 障害者職業センター

- 障害者職業総合センター〔1カ所〕  
高度の職業リハビリテーション技術の研究・開発、専門職員の要請等の実施
- 広域障害者職業センター〔2カ所〕  
障害者職業能力開発校や医療施設等と密接に連携した系統的な職業リハビリテーションの実施
- 地域障害者職業センター〔各都道府県〕  
障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施

## 3 障害者就業・生活支援センター (都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営) 〔311センター〕

障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施

# ハローワークにおける障害者の雇用促進のための取組

## 1 雇用率達成指導の強化

- 雇入れ計画期間及び公表猶予基準の見直し
    - ・雇入れ計画期間の短縮(3年→2年)
    - ・公表猶予基準の見直し
- ※ 平成24年1月1日以降適用

## 2 障害者に対する職業紹介等の充実

- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

## 3 事業主に対する障害者雇用促進のための取組

- ・ 雇用率達成指導と結びついた職業紹介の実施
- ・ 障害者向けの求人開拓の実施(一般求人から障害者求人への転換を含む。)
- ・ 各種助成金制度の活用
- ・ 定着指導 等

# 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

障害者の雇用に関する事業主のニーズや雇用管理上の課題を分析し、事業主支援計画を作成し、雇用管理に関する専門的な助言、援助を実施。

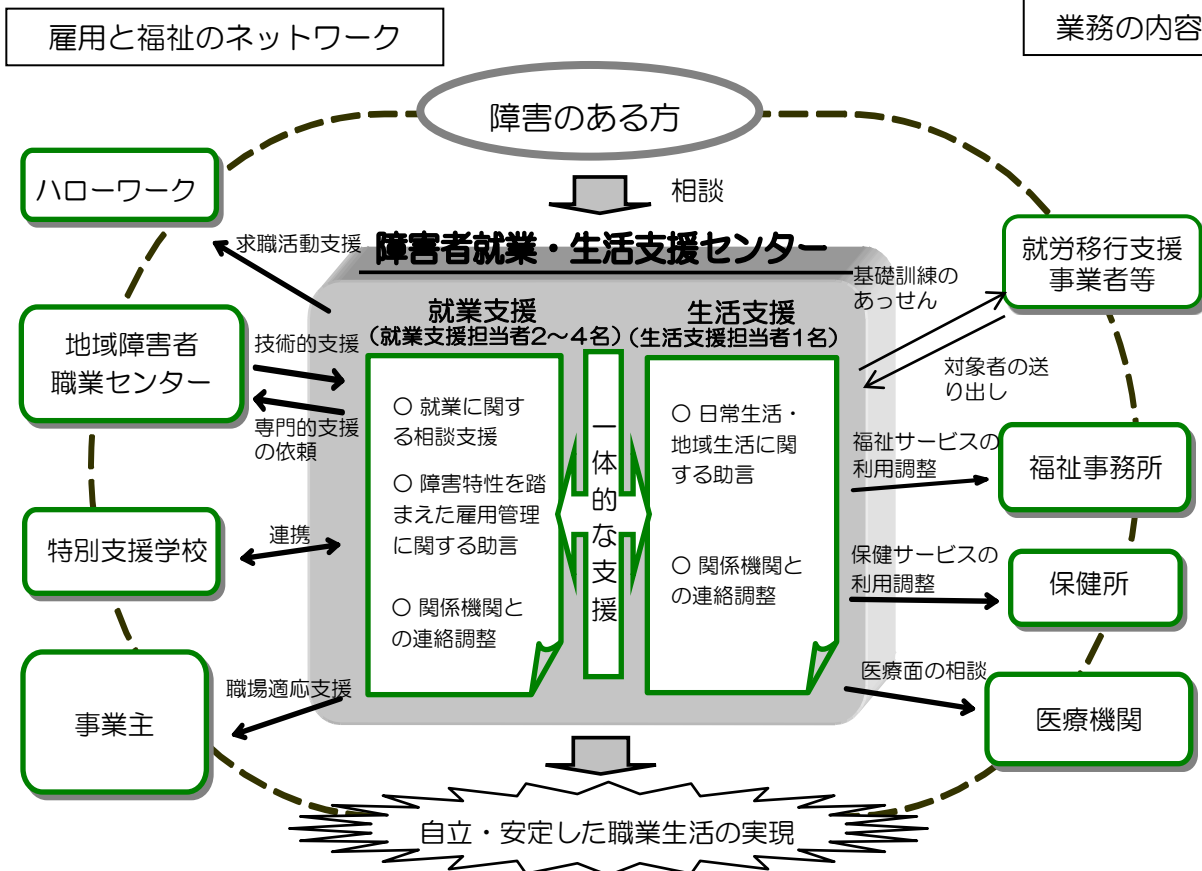
## ○ 地域の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の実施

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・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、マニュアルの作成及び実務研修等を実施。

# 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」の設置を拡充

平成14年度 21センター → 23年度 322センター（予定）



## 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

23年11月現在 311センター

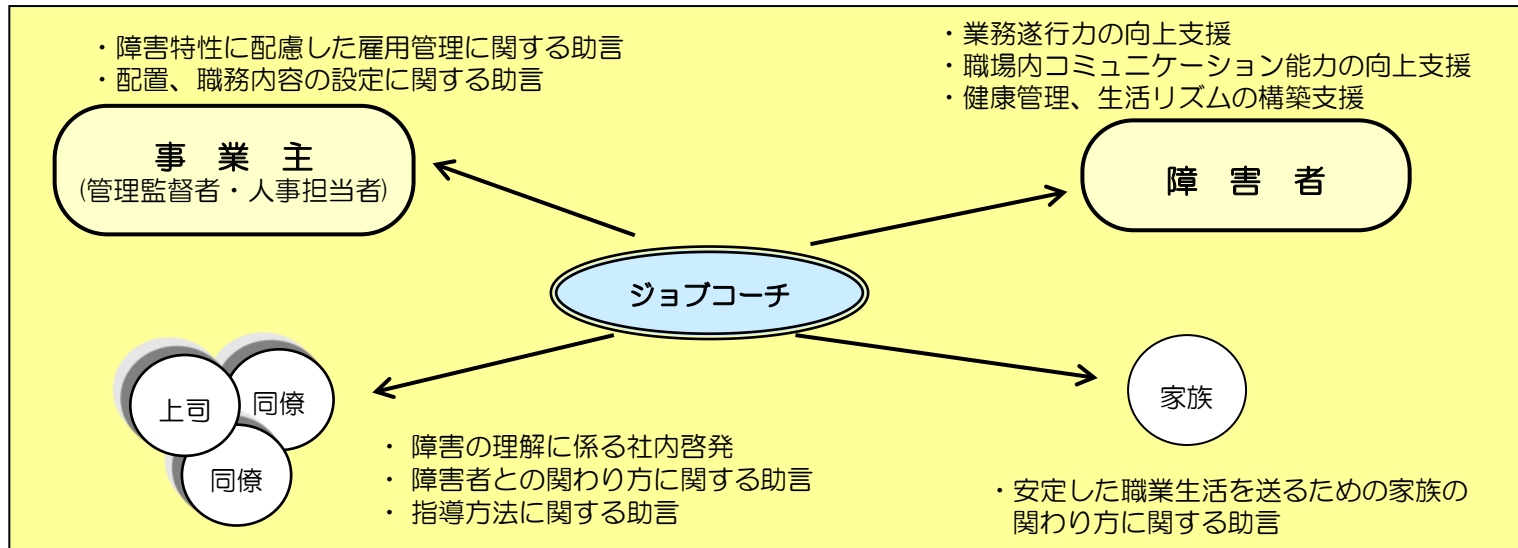
【22年度実績】	対象者数	78,063人	就職率	56.5%
	就職件数	10,266件		

# 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

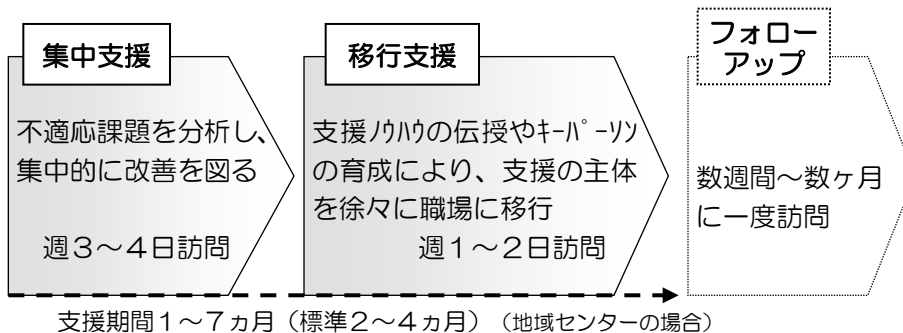
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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(23年3月末現在)

計1,142人	地域センターのジョブコーチ	306人
	第1号ジョブコーチ(福祉施設型)	744人
	第2号ジョブコーチ(事業所型)	92人

## ◎支援実績(22年度、地域センター)

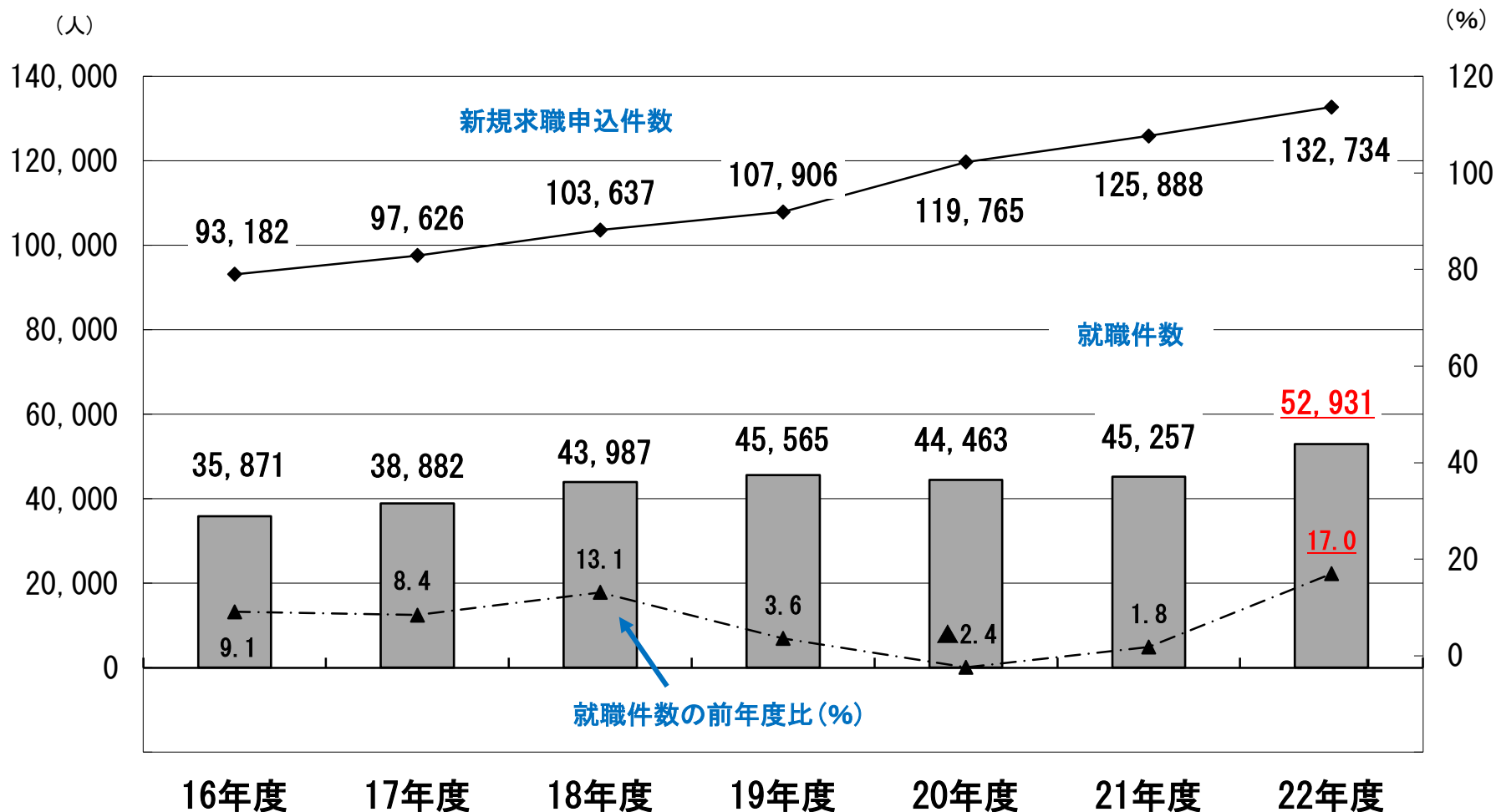
支援対象者数 3,302人  
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%

(支援終了後6ヵ月:21年10月～22年9月までの支援終了者の実績)



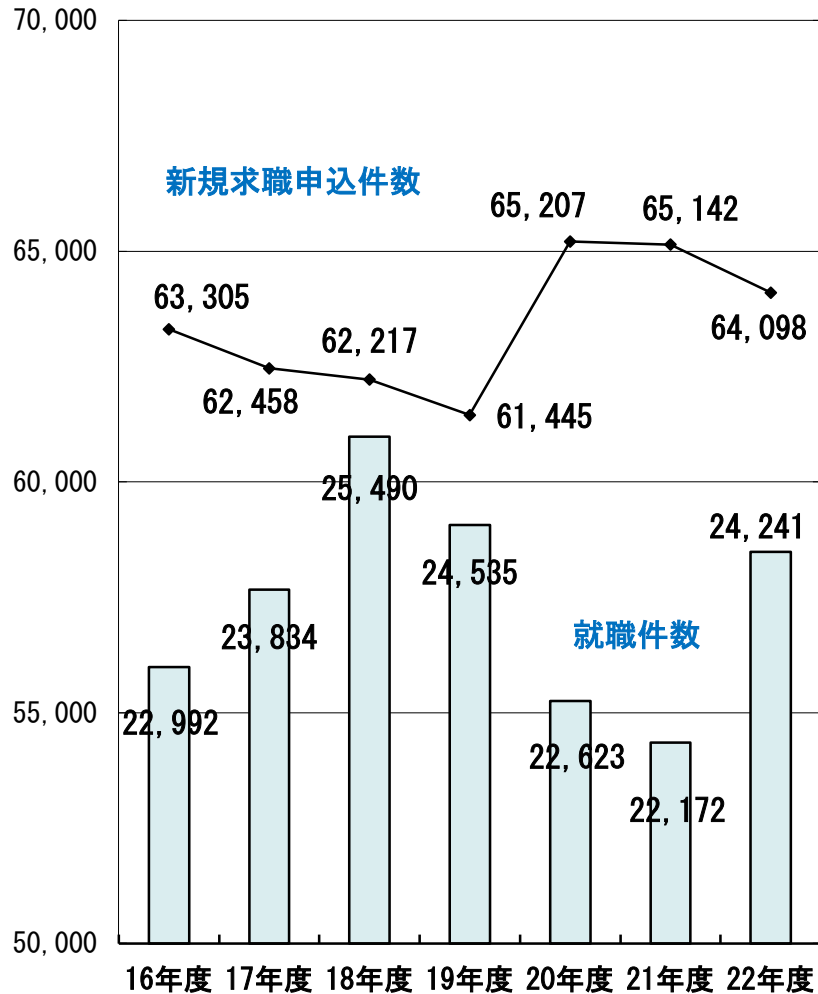
# ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 平成22年度は、就職件数・新規求職者数ともに前年度から増加。
- 特に、就職件数は初めて5万件を超え、過去最高を更新。

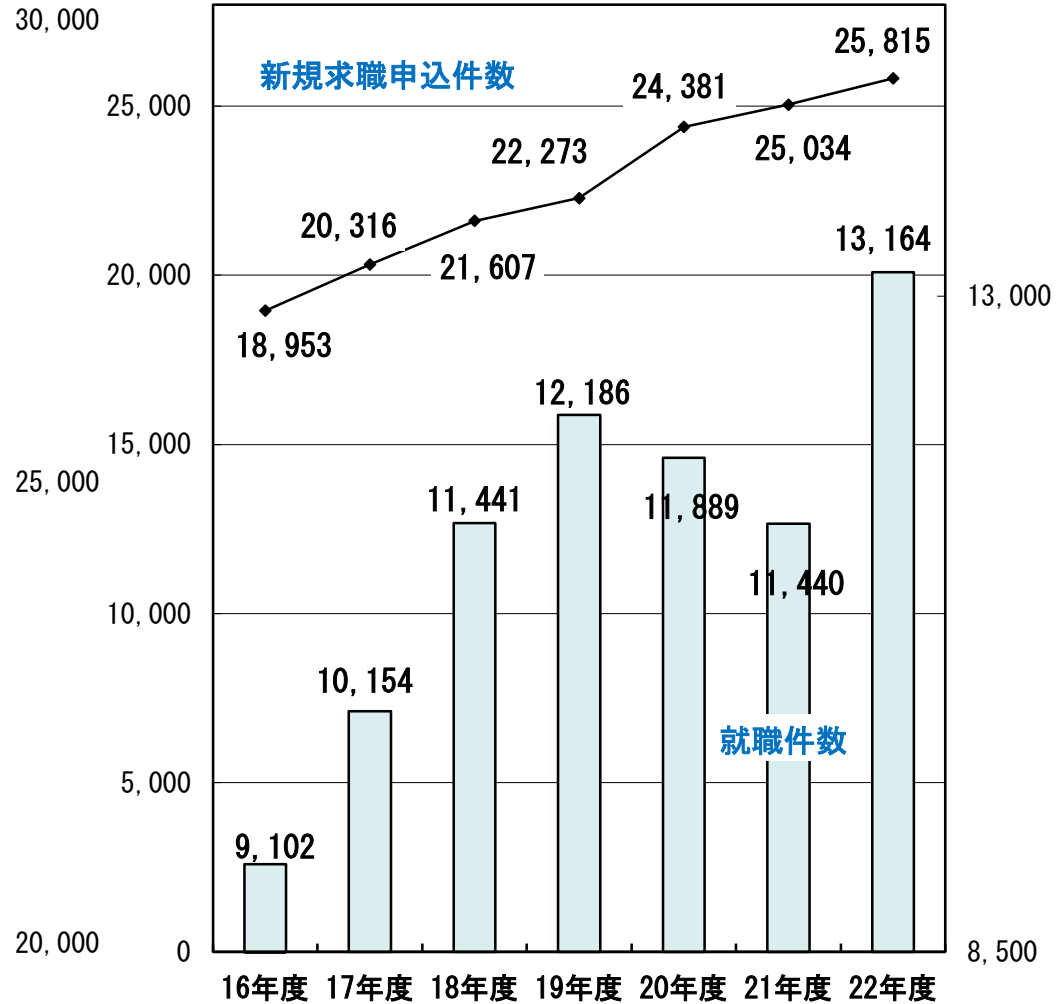


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

## 身体障害者

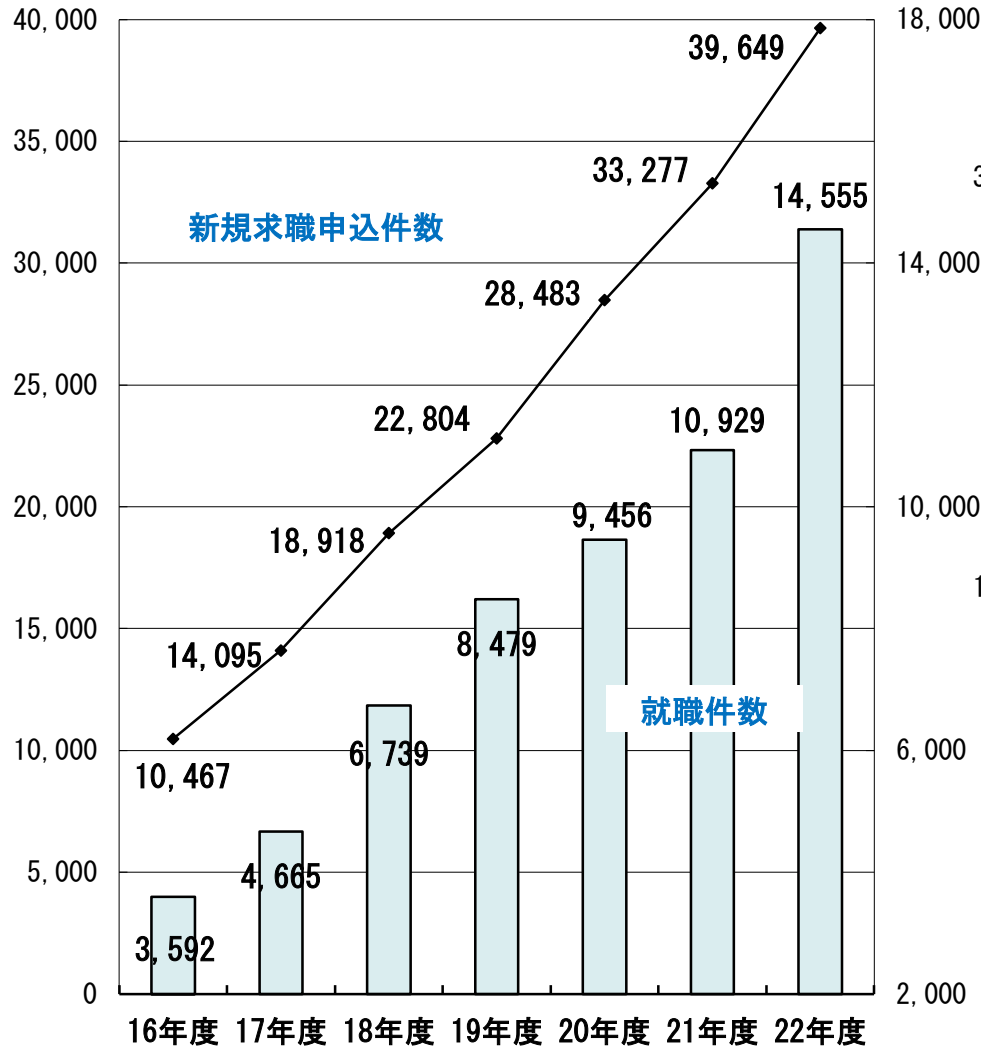


## 知的障害者

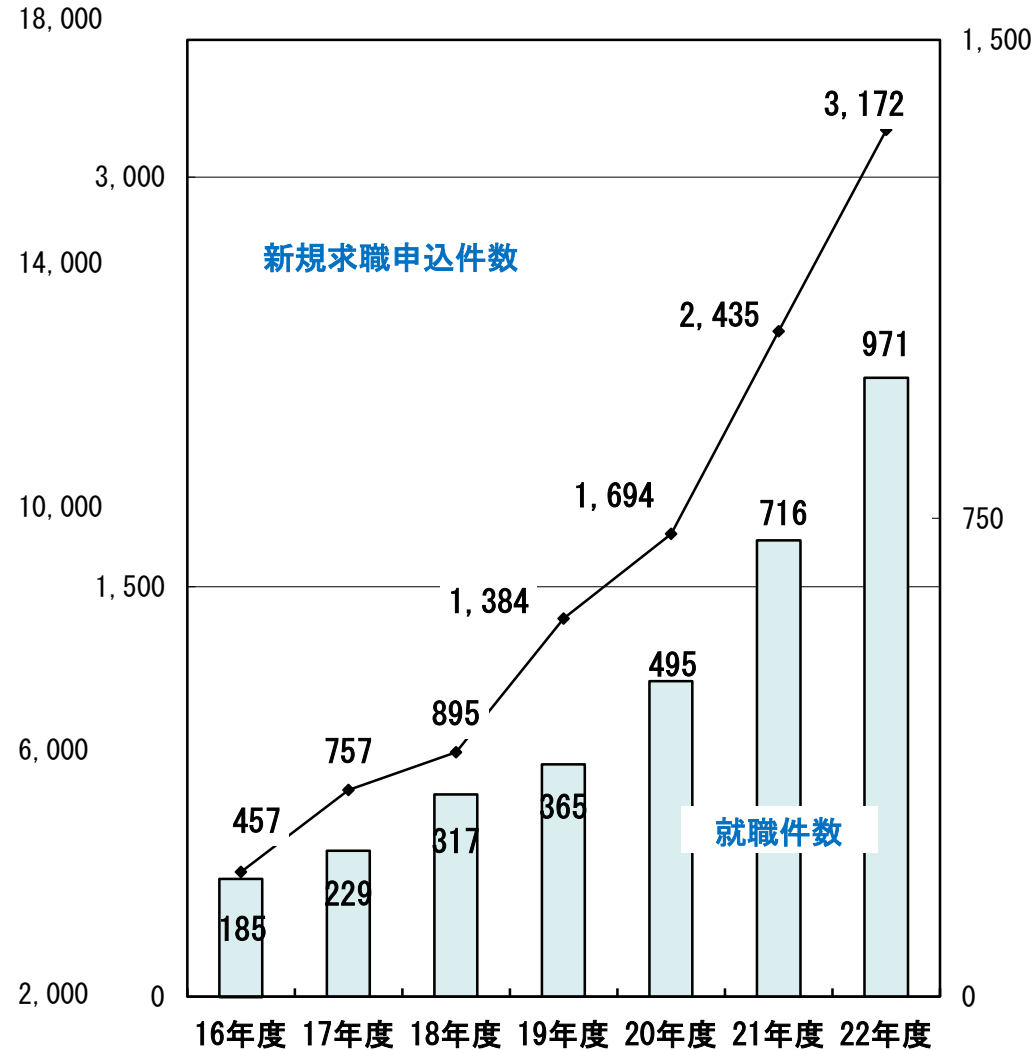


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

## 精神障害者



## その他障害 (発達障害、難病など)



# ハローワークにおける就職後の職場定着に向けた指導

- 就職後、ハローワークなどが、直接事業所を訪問
- 問題等があった場合には、ハローワークと関係機関が相互に連携し合って、解決に向けた助言、支援を実施

## ○ 全ての障害者が対象

次の者は特に継続的な指導を行うよう配慮

- 重度身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者
- 過去に転々と職場を変えている障害者
- 初めて就職した障害者、長期離職後に就職した障害者
- 年齢が比較的若い障害者 など

## ○ 次に該当する事業所についても対象

- 障害者の離職が目立つ事業所
- 障害者雇用について経験が浅い事業所 など

21年度  
訪問指導事業所数 11,804件

22年度  
訪問指導事業所数 27,524件

# 地域障害者職業センターにおける業務実施状況（平成22年度）

## 1. 利用者数（新規＋再扱）

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
29,864人 (100.0%)	2,076人 (7.0%)	12,258人 (41.0%)	9,481人 (31.7%)	6,049人 (20.3%)

## 2. 職業準備支援

### (1) 支援対象者数

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
2,058人 (100.0%)	79人 (3.8%)	583人 (28.3%)	589人 (28.6%)	807人 (39.2%)

### (2) 支援終了者の状況

- ・支援終了者の就職を目指した次の段階への移行率 88.1%
  - ・支援終了者の就職率 67.5%
- 〔\*平成22年度に支援を終了した障害者のうち平成23年4月末現在の状況〕  
〔\*次の段階＝職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等〕

## 3. 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業

### (1) 支援対象者数（支援開始者数）

計	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
3,302人 (100.0%)	192人 (5.8%)	1,761人 (53.4%)	698人 (21.1%)	651人 (19.7%)

### (2) 職場定着の状況

- ・支援終了後6ヶ月経過時点の職場定着率 87.6%
- 〔\*平成21年10月～平成22年9月までに支援を終了した者のうち、支援終了後6ヶ月経過時点での定着状況〕

## 4. 精神障害者総合雇用支援

### (1) 支援対象者数

計	職場復帰支援	雇用継続支援
2,459人	1,779人	680人

### (2) 復職・雇用継続の状況

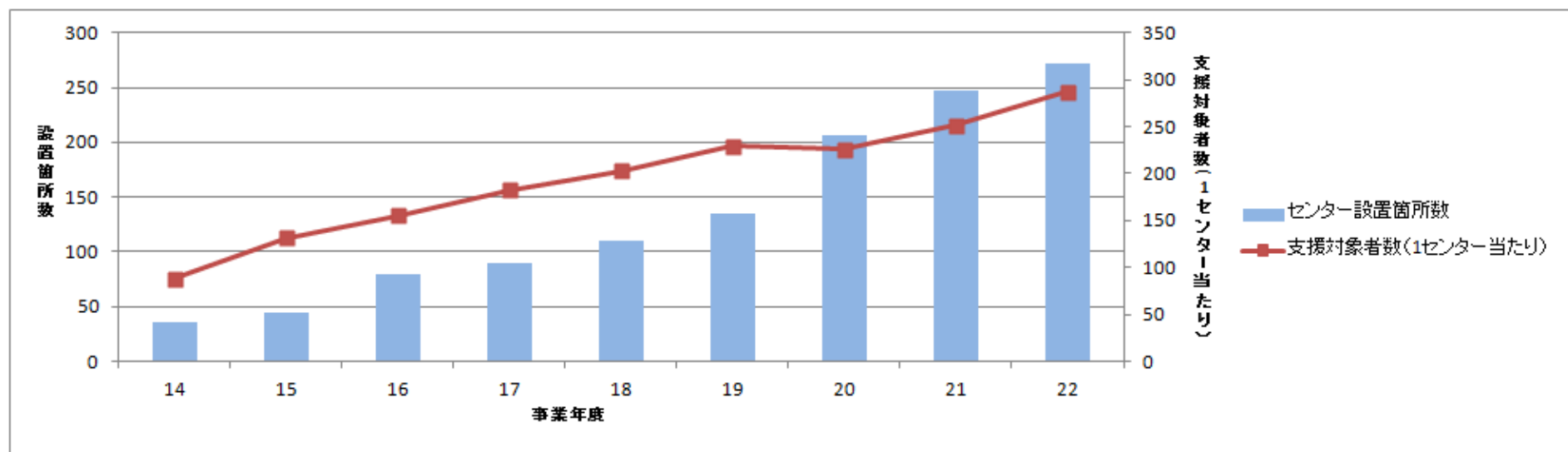
- ・支援終了後の復職・雇用継続率 82.0%
- 〔\*平成23年4月末現在の状況〕

## 5. 事業主に対する相談・援助 支援対象事業所数 15,766事業所

## 6. 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 利用関係機関数 10,889機関

# 障害者就業・生活支援センターの実績（平成14年度～平成22年度）

事業年度		14	15	16	17	18	19	20	21	22
センター設置箇所数		36箇所	45箇所	79箇所	90箇所	110箇所	135箇所	206箇所	247箇所	272箇所
支援対象者数 (年度末登録者数)	全体	3,178人	5,888人	12,219人	16,339人	22,339人	30,943人	46,492人	61,981人	78,063人
	一センター当たり	88人	131人	155人	182人	203人	229人	226人	251人	287人
相談支援件数	全体	66,681件	134,629件	244,591件	337,461件	444,871件	525,128件	739,619件	915,732件	1,047,016件
	一センター当たり	1,852件	2,992件	3,096件	3,750件	4,044件	3,890件	3,590件	3,707件	3,849件
就職件数	全体	694件	812件	1,727件	2,520件	3,634件	4,637件	6,234件	7,961件	10,266件
	一センター当たり	19件	18件	22件	28件	33件	34件	30件	32件	38件
新規求職者数	全体	1,316人	1,338人	3,419人	4,294人	6,218人	8,017人	12,490人	15,946人	18,160人
	一センター当たり	37人	30人	43人	48人	57人	59人	61人	65人	67人
就職率	全体	52.7%	60.7%	50.5%	58.8%	58.4%	57.8%	49.9%	49.9%	56.5%



# 平成23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

## ○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・障害者雇用支援機構	年4回	30名程度/回 (特段の定員数なし)	45時間以上 (本部研修5日間) (地域研修4日間)	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3回	46名程度(東京/回) 36名程度(大阪)	42.5時間(6日間)	東京都2回 大阪府	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を予定している者で、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4回	38名程度/回	45時間(6日間)	大阪府2回 兵庫県 広島県	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3回	25名程度/回	42時間(6日間)	静岡県2回、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3回	40名程度(島根) 20名程度(島根) 35名程度(松本)	47.5時間(7日間)	島根県2回、長野県	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(名寄)	42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。

## ○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・障害者雇用支援機構	年3回	10名程度/回 (特段の定員数なし)	44時間以上 (本部研修5日間) (地域研修4日間)	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3回	20名程度(東京/回) 6名程度(大阪)	42.5時間(6日間)	東京都2回、大阪府	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を予定している者で、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4回	10名程度(大阪/回、 広島) 20名程度(兵庫)	45時間(6日間)	大阪府2回 兵庫 広島	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3回	15名程度/回	42時間(6日間)	静岡県2回、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(名寄)	42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。

# 雇用、福祉、教育等の連携による就労支援の取組と課題



# 障害者就労に向けたハローワークを中心とした「チーム支援」

- 福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、**ハローワーク職員(主担当)と福祉施設等の職員、市町村の職員等がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施(平成18年度から実施)**

就職を希望している  
福祉施設利用者等



就職に向けた取り組み

就職

企業



職場定着  
職業生活  
の安定

## 主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就労支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

## 副主査：福祉施設等職員

- 授産・更正施設、小規模作業所
- 医療・保健・福祉機関
- 特別支援学校
- 精神障害者社会適応訓練事業の協力事業所 等

## 市町村・専門機関の職員

- 障害者団体、障害者支援団体
- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 職業能力開発校
- 障害者地域生活支援センター
- 福祉事務所 等

障害者就労支援チーム

就労支援計画の作成

チーム構成員が連携して支援を実施

フォローアップ

就労支援・生活支援

職場定着支援・就業生活支援

## 【22年度実績】

支援対象者数	16,682人
就職者数	8,554人
就職率	51.3%

# 「チーム支援」の実績

- 障害者自立支援法が施行した平成18年度からモデル事業(10所)として開始。  
平成19年度から全国実施し、**年々支援対象者が増加するとともに、高い就職率を維持。**
- 知的障害者や精神障害者の利用割合が高く(全体の約85%)、**障害特性に応じたきめ細かな支援を実施。**

## <チーム支援の実施状況>

	支援対象者	就職件数	就職率
平成19年度	3,568人	1,778人	49.8%
平成20年度	10,442人	5,202人	49.8%
平成21年度	13,801人	6,354人	46.0%
平成22年度	16,682人	8,554人	51.3%

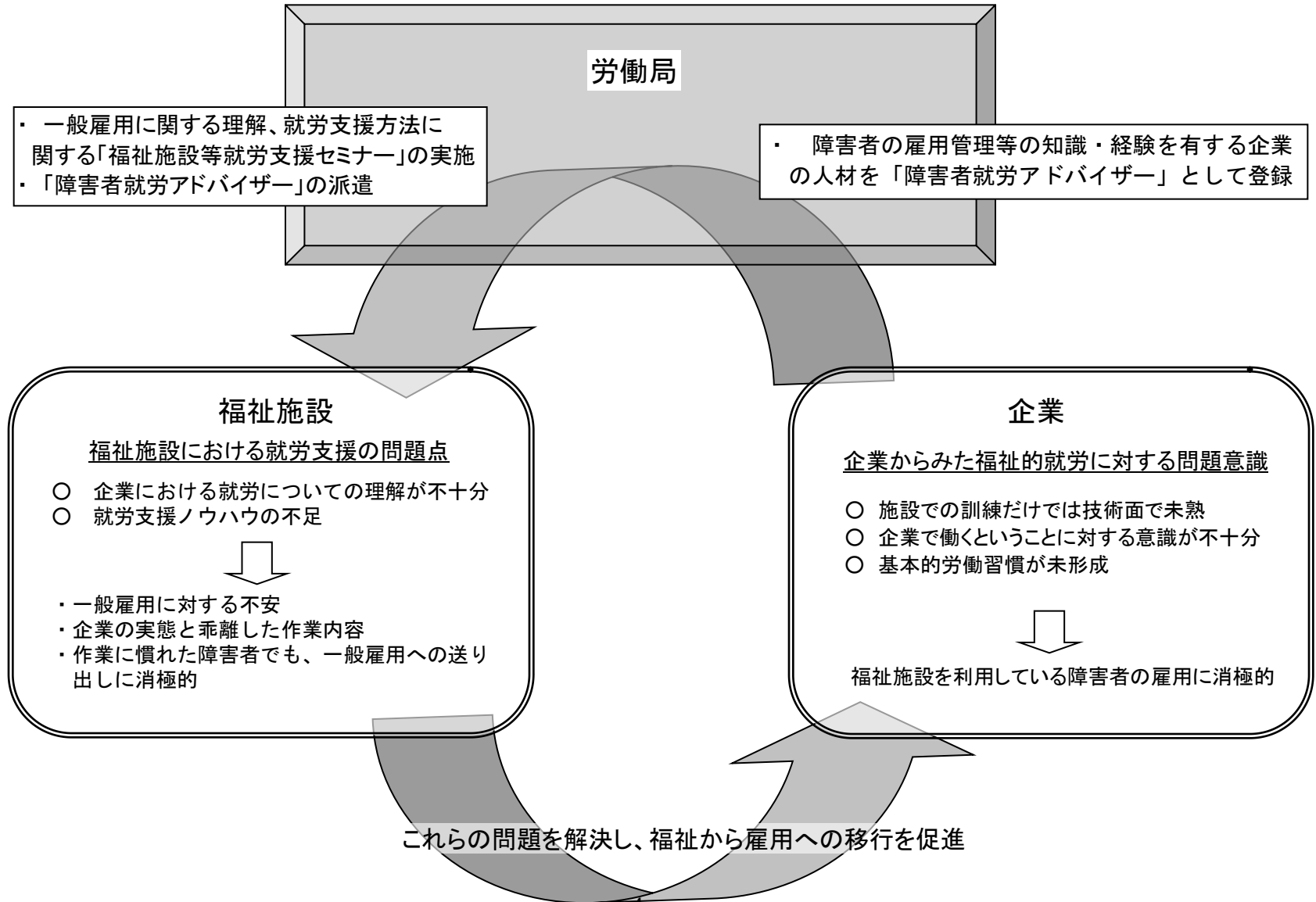
## <チーム支援の障害種別の実施状況(平成22年度)>

	支援対象者(構成比)	就職件数(構成比)
身体障害者	2,000人(12.0%)	1,010人(11.8%)
知的障害者	9,117人( <b>54.7%</b> )	4,999人( <b>58.4%</b> )
精神障害者	5,155人( <b>30.9%</b> )	2,376人( <b>27.8%</b> )
その他(*)	410人(2.5%)	169人(2.0%)

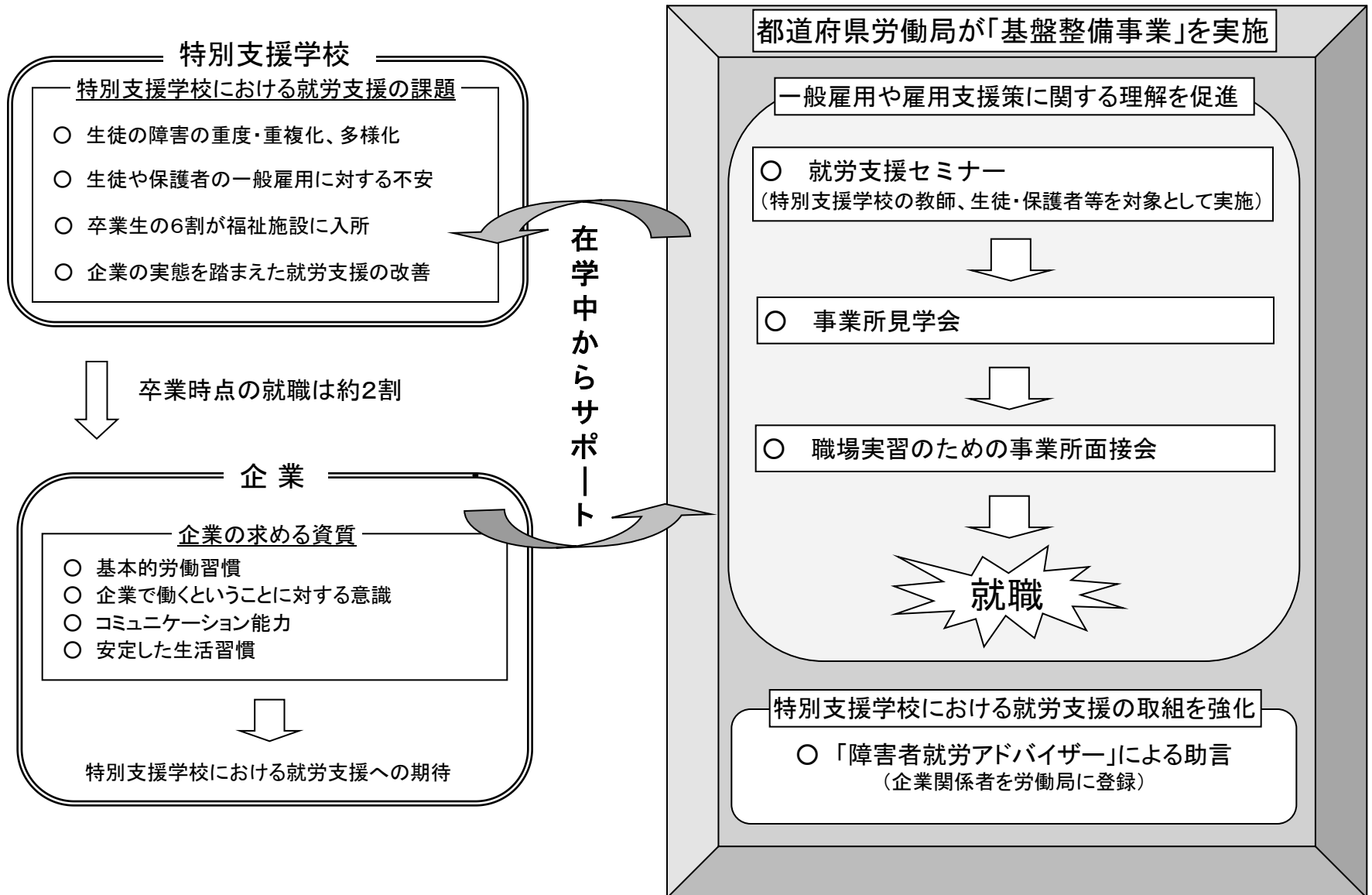
【参考】障害者雇用率は、近年高まっており、平成23年は、1.65%(平成18年 1.52%)

\*その他とは、発達障害や高次脳機能障害など

# 企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の促進 ～ 障害者就労支援基盤整備事業 ～



# 特別支援学校の生徒と親の、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進 ～ 「障害者就労支援基盤整備事業」の拡充 ～

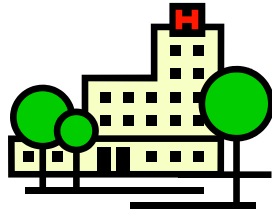


# 医療機関等との連携による 精神障害者等のジョブガイダンス事業

医療機関等を利用している精神障害者及び発達障害者を対象に、ハローワークの職員が医療機関等を訪問して、就職活動に関する知識や方法についてガイダンスを行うことにより、職業準備性や就職意欲を高め、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助を行います。

平成22年度実績 ジョブガイダンス受講人数 1,786人(全国404カ所の医療機関等で実施)

## 連携先機関



- 精神科病院
- 精神科診療所
- 精神保健福祉センター
- 保健所
- 障害福祉サービス事業者
- 発達障害者支援センター

## 対象者

就職意欲の高い  
「精神障害者」と「発達障害者」

## ハローワーク



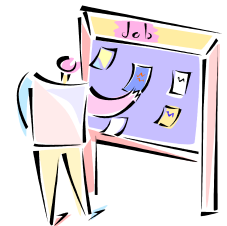
ジョブガイダンス  
連携先機関を訪問  
1日2時間で  
3日～5日間

### 【ジョブガイダンスの内容】

- オリエンテーション、職業講話  
(働く意義、労働市場の動向等)
- 求職活動の方法  
(求人情報の見方、履歴書の書き方、電話の対応方法、面接の受け方等)
- 職場におけるマナー
- 服薬管理の重要性 等

## 就職に向けた取組

(求職活動、職業リハビリテーション等)



# 障害者雇用の課題①

○ 「教育」から「雇用」へ、「福祉」から「雇用」への移行について、更なる拡大が必要。

## 雇用施策の対象となる障害者数／地域の流れ

一般就労  
への現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就労が約24%
- ② 社会福祉施設から一般企業への就職が年間1%～2%→就労移行12.1%

### 法定社会福祉施設

就労移行支援	約2.1万人
就労継続支援A型、福祉工場	約1.5万人
就労継続支援B型、旧法授産施設	約16.0万人

下記以外：国保連データ(23年4月サービス提供分)  
社会福祉施設等調査(21年10月1日現在)：福祉工場、小規模通所授産、精神障害者授産施設

小規模作業所 約2.0万人 (平成22年4月)

地域活動支援センター

〔就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行〕

1,288人 / H15 1.0

2,460人 / H18 1.9倍

3,293人 / H21 2.6倍

### 企業等

雇用者数  
448,000人  
(平成20年度)

ハローワークからの  
紹介就職件数  
52,931人  
(平成22年度)

地域  
生活

969人/年

10,520人/年

3,792人/年

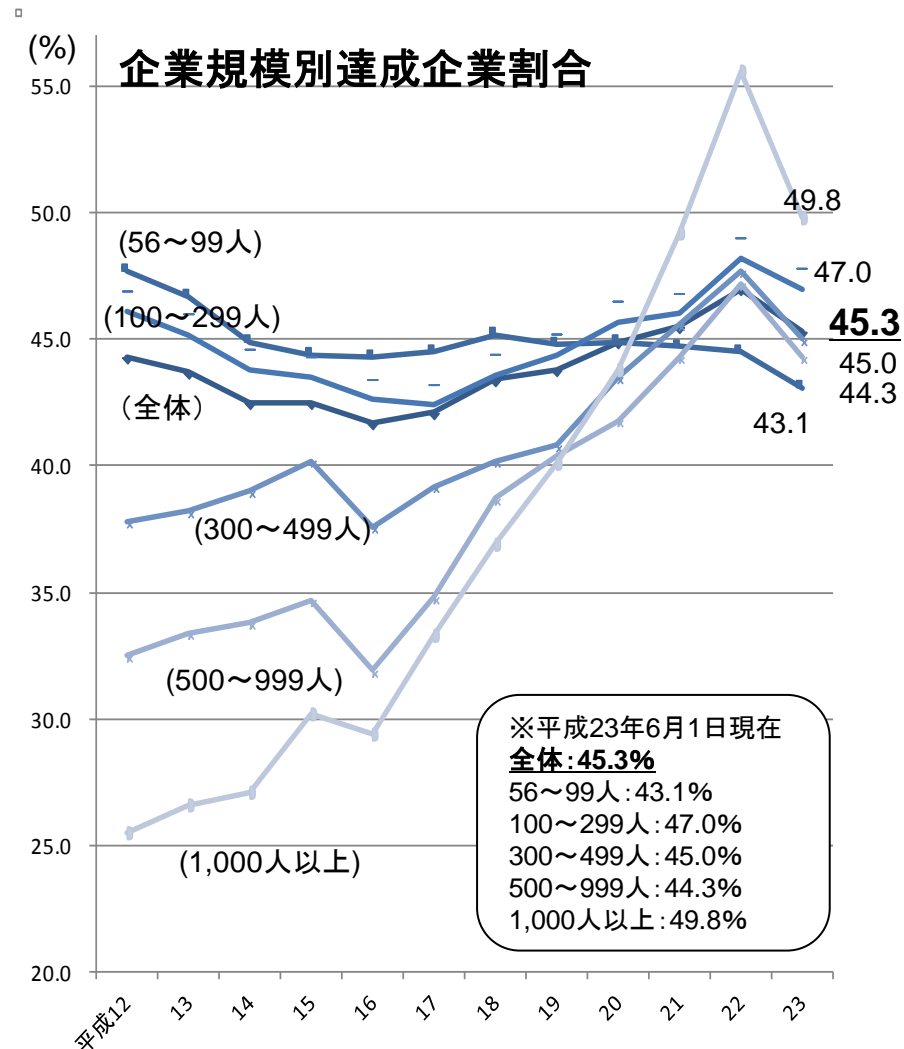
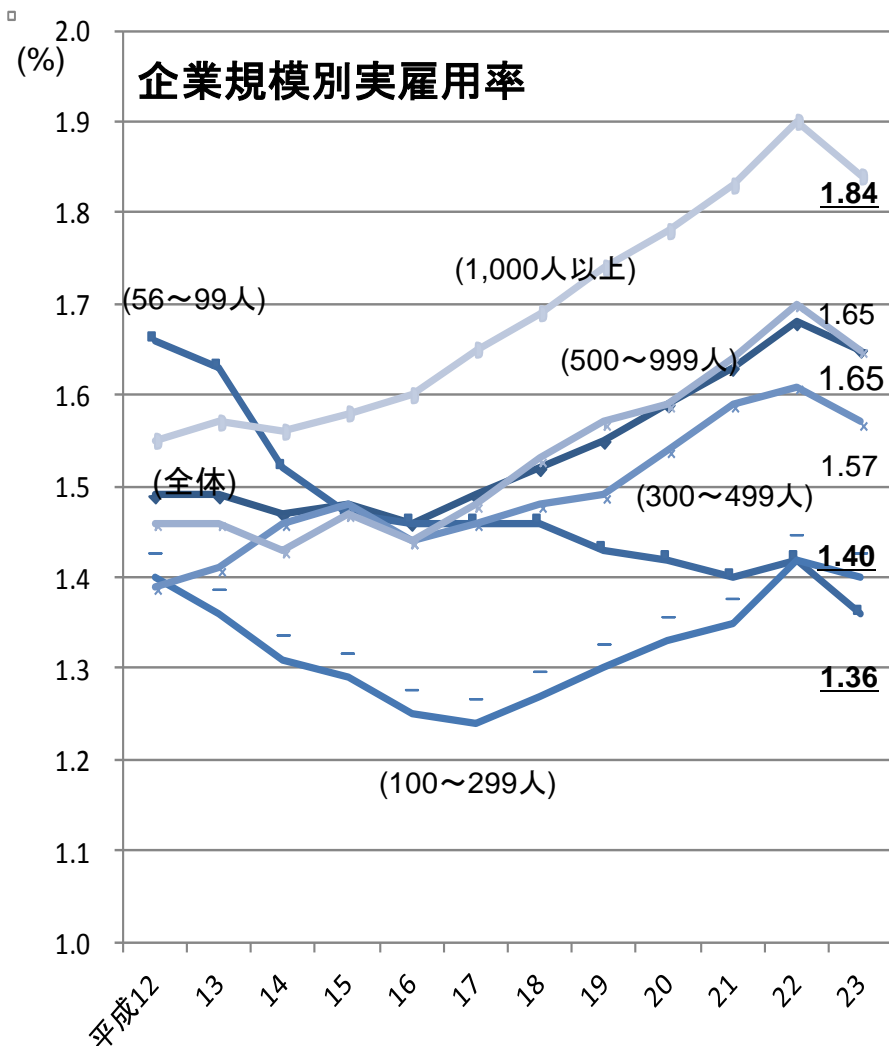
### 特別支援学校

卒業生16,073人/年 (平成22年3月卒)

就職

# 障害者雇用の課題②

- 全体として法定雇用率には未だ届いておらず、企業数全体でも**達成企業は半数以下**。
- 特に**中小企業の取組み**が遅れている。



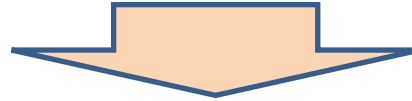
(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

# 障害者雇用の課題③

- 就労困難な**重度知的障害者**や急増する**精神障害者の雇用がなかなか進まない**。
- 加えて、**発達障害、高次脳機能障害**など新たな障害特性に応じた雇用管理の研究・蓄積が必要。

## 知的、精神障害者の状況①

- 障害者新規求職者13.3万人(平成22年度)のうち、  
 身体:約6.4万人(約48.3%) 知的:約2.6万人(約19.4%) 精神:約4.0万人(約29.9%)



- 雇用障害者の約36万6千人(平成23年6月1日の雇用状況報告)のうち、  
 身体:約28.4万人(約**77.7%**) 知的:約6.9万人(約18.8%) 精神:約1.3万人(約**3.6%**)

## 知的、精神障害者の状況②

- 就業実態調査によれば、重度知的、精神障害者は、不就業者が就業者を大きく上回っている。

### 知的障害者就業状況

障害程度	総計	就業者	不就業者
計	355(100.0)	187(52.6)	160(45.0)
重度	139(100.0)	59(42.6)	75( <b>54.3</b> )
非重度	190(100.0)	116(61.0)	71(37.3)

### 精神障害者就業状況

障害程度	総計	就業者	不就業者
計	351(100.0)	61(17.3)	283( <b>80.7</b> )



# 障害特性に応じた雇用支援施策

# 障害特性に応じたきめ細やかな支援施策

## ◎ 精神障害者を対象とした支援施策

### ① 障害者雇用率制度における精神障害者の特例

精神障害者(精神障害者保健福祉手帳所持者)を各企業の雇用率(実雇用率)に算定。短時間労働者である精神障害者についても0.5人分として算定。

### ② 精神障害者雇用トータルサポーターの配置

精神障害の専門的知識を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」をハローワークに配置し、精神障害者等の求職者に対して専門的なカウンセリング、就職準備プログラム及び事業主への意識啓発等の支援を実施。

### ③ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用」に取り組む事業主に対し奨励金を支給。

### ④ 精神障害者雇用安定奨励金

精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対し、奨励金を支給。

### ⑤ 精神障害者に対する総合的雇用支援

地域障害者職業センターにおいて、専任の精神障害者担当カウンセラーを配置し、主治医等との連携の下、新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施。

### ⑥ 医療機関等との連携によるジョブガイダンス事業

ハローワークから医療機関等に出向いて、就職活動に関する知識や方法についてガイダンス等を実施することにより、就職に向けた取組を的確に行えるよう援助を実施。

### ⑦ 職場支援従事者配置助成金

重度知的障害者又は精神障害者の方(65歳未満)を、ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場支援従事者(職場支援パートナー)の配置を行う事業主に対し、助成金を支給。

## ◎ 発達障害者を対象とした支援施策

### ① 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム

ハローワークにおいて、発達障害等の要因により、コミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じて、専門支援機関である地域障害者職業センターや発達障害者支援センター等に誘導するとともに、障害者向けの専門支援を希望しない者については、きめ細かな個別相談、支援を実施する。

### ② 発達障害者の就労支援者育成事業

発達障害者支援関係者等に対して就労支援ノウハウの付与のための講習会及び体験交流会を実施するほか、事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施することにより、雇用のきっかけ作りを行う体験型啓発周知事業を実施する。

### ③ 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者について、ハローワークの職業紹介により雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

### ④ 発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及び地域障害者職業センターにおける試行実施

障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する職業リハビリテーション支援技法の開発及びその蓄積を図る。また、これら技法開発の成果を活用し、地域障害者職業センターで発達障害者に対する専門的支援の試行実施を行う。

## ◎ 難病がある人を対象とした支援施策

### 難治性疾患患者雇用開発助成金

難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を行う。

## 今後の研究会の進め方について（案）

### 第 1 回（平成 23 年 11 月）

- 研究会の開催について
- 障害者の就労支援策の現状等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

### 第 2 回（平成 23 年 12 月）

- 関係者（就労支援機関）からのヒアリング①  
（ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、特別支援学校、福祉施設）

### 第 3 回（平成 24 年 1 月）

- 関係者（就労支援機関、企業）からのヒアリング②

### 第 4 回（平成 24 年 2 月）

- 障害者団体からのヒアリング

### 第 5 回（平成 24 年 3 月）

- これまでの論点整理①

### 第 6 回（平成 24 年 4 月）

- これまでの論点整理②

### 第 7 回（平成 24 年 5 月）

- これまでの論点整理③

### 第 8 回（平成 24 年 6 月）研究会の取りまとめ①

### 第 9 回（平成 24 年 7 月）研究会の取りまとめ②

## 関係者からのヒアリングについて

### 1. 就労支援機関

ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、特別支援学校、福祉施設など

#### 《ヒアリング項目》

- ・ 他の就労支援機関との連携に当たっての課題
- ・ 特別支援学校や福祉施設から一般就労への課題
- ・ 各就労支援機関に求める役割

### 2. 企業

#### 《ヒアリング項目》

- ・ 地域で就労支援を受けるに当たっての課題
- ・ 各就労支援機関に求める役割、要望 等

### 3. 障害者団体

#### 《ヒアリング項目》

- ・ 地域で就労支援を受けるに当たっての課題
- ・ 各就労支援機関に求める役割、要望 等

## 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。

## 重点施策実施 5 か年計画（抄）

～障害の有無にかかわらず国民誰もが互いに支え合い

共に生きる社会へのさらなる取組～

平成 19 年 12 月 25 日

障害者施策推進本部決定

### I 重点的に実施する施策及びその達成目標

#### 5 雇用・就業

##### ○基本方針

雇用・就業は、障害者が地域でいきいきと生活していくための重要な柱であり、働くことを希望する障害者が能力を最大限発揮し、就労を通じた社会参加を実現するとともに、職業的自立を図るため、雇用政策に加え、福祉政策や教育政策と連携した支援等を通じて障害者の就労支援のさらなる充実・強化を図る。

##### ①障害者の雇用の場の拡大

##### ○障害者雇用率制度を柱とした障害者雇用の一層の促進

障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。

（数値目標・達成期間）

##### ○雇用障害者数

64 万人〔25 年度〕



## ○各府省・各地方公共団体における「チャレンジ雇用」の推進等

各府省・各地方公共団体において、職場実習を活用するなどして、知的障害者等が、一般雇用に向けて経験を積むための「チャレンジ雇用」を推進する。

(数値目標・達成期間)

### ○チャレンジ雇用の推進

全府省で実施〔20年度〕

## ○公的機関における障害者雇用の一層の促進

国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用率の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。

(数値目標・達成期間)

### ○公的機関の障害者雇用率

すべての公的機関で障害者雇用率達成〔24年度〕

## ○精神障害者、発達障害者等の雇用促進

精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。

また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め、企業等の理解の促進等を図ることにより雇用の促進を図る。

(数値目標・達成期間)

### ○精神障害者の雇用

・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数

0.4万人〔19年〕→1.5万人〔25年〕

・精神障害者ステップアップ雇用

常用雇用移行率 60%〔24年度〕

## [障害者の能力や特性に応じた働き方の支援]

### ○障害者の在宅就業の促進

多様な就業形態による就業機会の拡大を図るため、在宅就業団体の登録数を増やす。

(数値目標・達成期間)

○在宅就業支援団体登録数

16 団体〔19 年〕→100 団体〔24 年度〕

### ○短時間労働による障害者雇用の促進

障害者の能力や特性に応じた働き方を支援するため、障害者のニーズを踏まえつつ、短時間労働に対応した障害者雇用促進法制の整備等により、障害者の雇用機会の拡大を図る。

### ○農業法人等への障害者雇用の推進

農業法人等における障害者雇用を推進するため、農業法人等に障害者雇用のノウハウ及び関連情報等の提供を行う。

また、農業分野におけるトライアル雇用を推進するため、農業法人等に関連制度等の情報を提供する。

## ②総合的支援施策の推進

〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕

### ○ハローワークを中心とした「チーム支援」の充実・強化等

ハローワークを中心に福祉・教育等関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」による支援を行うこと等により、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を展開する。

(数値目標・達成期間)

○ハローワークを通じた障害者の就職件数

24 万件〔20～24 年度の累計〕

### ○障害者職業センターにおける専門的支援の推進

障害者職業総合センターにおいて、発達障害者、精神障害者等これまで効果的な対応ができずに来た障害者への新たな支援技法の開発を行い、普及を図る。また、地域障害者職業センターにおいては、どの地域においても、比較的軽度な障害者を含め、あらゆる障害者を対象として、それぞれに必要な職業リハビリテーションサービスを提供することとした上で、就職等の困難性の高い障害者に対する専門的支援に重点化する。併せて、就労支援を担う専門的な人材の育成、地域の就労支援機関に対する助言・援助を積極的に行い、地域の就労支

援力の底上げを図る。

(数値目標・達成期間)

○地域障害者職業センター

- ・ 支援対象者数 12.5 万人 [20~24 年度の累計]
- ・ 職場適応援助者 (ジョブコーチ) 支援事業における支援終了後の定着率 80%以上 [24 年度]

○障害者就業・生活支援センターの全国展開と支援の充実

障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターについて、すべての障害保健福祉圏域に設置するとともに、地域のニーズや支援実績等に応じた実施体制の充実を図る。

(数値目標・達成期間)

○障害者就業・生活支援センター

- ・ 設置数 135 [19 年] → 全障害保健福祉圏域に設置 [23 年]
- ・ 利用者の就職件数 9,000 件 [24 年度]
- ・ 就職率 50%以上 [24 年度]

○職場適応援助者 (ジョブコーチ) による支援の推進

職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対してきめ細かな支援を行う職場適応援助者 (ジョブコーチ) の養成を進め、障害者の円滑な就職及び職場適応を推進する。

(数値目標・達成期間)

○ジョブコーチ養成数

1,500 人 [18 年度] → 5,000 人 [23 年度]

○ジョブコーチ支援

支援終了後の定着率 80%以上 [24 年度]

○中途障害者等の雇用継続のための支援

在職中に身体障害者、精神障害者、難病患者等となった者に対し、適切な職業リハビリテーションサービスを提供し、雇用の継続を図る。

(数値目標・達成期間)

○精神障害者総合雇用支援

支援終了後の復職・雇用継続率 75% [24 年度]

## ○関係機関が連携して職業自立の支援を行うための個別の支援計画の策定・活用の推進

障害者の職業自立を支援するため、雇用、福祉、教育等の関係機関が緊密な連携の下、個別の支援計画の策定やその活用の推進を図る。

### [一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化]

#### ○トライアル雇用の推進

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に移行するための短期間の試行雇用（トライアル雇用）を推進する。

(数値目標・達成期間)

#### ○トライアル雇用

対象者の常用雇用移行率 80%以上〔24年度〕

## ○福祉施設から一般就労への移行の促進

福祉施設から一般就労への移行を促進するため、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所の計画的整備を行う。

また、職場実習など施設外での就労に協力可能な農業法人等の情報を提供する。

(数値目標・達成期間)

#### ○一般就労への年間移行者数

0.2万人〔17年度〕→0.9万人〔23年度〕

#### ○就労移行支援の利用者数

29.2万人日分〔19年度〕→72万人日分〔23年度〕

#### ○就労継続支援の利用者数

83.1万人日分〔19年度〕→277万人日分〔23年度〕

※「就労移行支援の利用者数」及び「就労継続支援の利用者」は、各都道府県の障害福祉計画における19年度の平均的なサービス見込量（1月当たり）の合計値である。

## ○授産施設等で働く障害者の工賃水準を引き上げるため「工賃倍増5か年計画」による福祉的就労の底上げ

平成19年度からの5か年において、官民一体となった取組を推進し、工賃水

準の倍増を図るとともに、一般雇用への移行を進める。

(数値目標・達成期間)

○授産施設等の平均工賃月額

12,222円〔18年度〕→平均工賃倍増を目指す〔23年度〕

### ○福祉施設等における仕事の確保に向けた取組の推進

福祉施設等における障害者の仕事の確保に向け、国は、公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請する。

また、企業から福祉施設等に対する発注を促進する税制を創設し、当該税制の活用を促すこと等により、障害者の仕事の確保に向けた取組を推進する。

### ○特別支援学校高等部卒業者の就労支援の推進

特別支援学校高等部卒業者の職業自立を推進するため、特別支援学校とハローワーク、企業等の関係機関等の連携・協力により現場実習の開拓を行うなど、就労支援の推進を図る。

### ○高等学校・大学における就労支援の推進

高等学校における発達障害を含む障害のある生徒の就労を支援するため、各自治体や学校等において、教育、医療、保健、福祉やハローワーク、地域障害者職業センター等の労働関係機関等が連携した特別支援教育体制を整備する。また、大学における障害のある学生の就労を支援する。

### ○障害者の就労に対する理解啓発の促進

障害者やその保護者、企業関係者、福祉関係者等を始めとした国民全体に対し、障害者の就労に対する理解啓発を促進する。

### [障害者の職業能力開発の推進]

#### ○公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の公共職業能力開発施設において、障害者の受入れを推進する。

#### ○障害者の態様に応じた多様な委託訓練の拡充

就労移行支援事業の利用者、特別支援学校の生徒等の職業訓練機会の充実を図るため、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等地域の委託訓練先を開拓し、障害の態様に応じた多様な委託訓練を実施する。

(数値目標・達成期間)

○障害者の態様に応じた多様な委託訓練の就職率

41.3% [18年] →50% [24年]

# 障害者職業能力開発施策の概要

厚生労働省職業能力開発局

# ★ 障害者職業能力開発行政の概要

## 障害者に対する職業能力開発の推進

### 1. 一般の職業能力開発校への障害者の入校促進

- 一般校を活用した障害者職業能力開発事業(平成16年度開始)
- 知的障害者及び発達障害者等を対象とした訓練コースの設置

### 2. 障害者職業能力開発校の設置・運営(全19校)

- (1) 国立障害者職業能力開発校(13校)
  - ① 高齢・障害者雇用支援機構営(2校)
  - ② 都道府県営(11校)
- (2) 都道府県立障害者職業能力開発校(6校)

### 3. 障害者の態様に応じた多様な委託訓練(平成16年度開始)

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、職業訓練を実施

- 訓練対象人員(予算)  
H20年度:7,700人 H21年度:7,700人 H22年度:7,700人 H23年度:7,700人
- 特別支援学校と連携した早期委託訓練事業  
H20年度:450人 H21年度:1,300人 H22年度:1,300人 H23年度:1,300人
- 在職障害者を対象とした障害者委託訓練の実施 H22年度:550人 H23年度:550人

### 4. 地域における障害者職業能力開発促進事業(平成22年度開始)

教育、福祉、医療等の実施主体である都道府県並びに政令指定都市の資源を有効に活用し、障害者の職業訓練をより効果的・効率的に推進

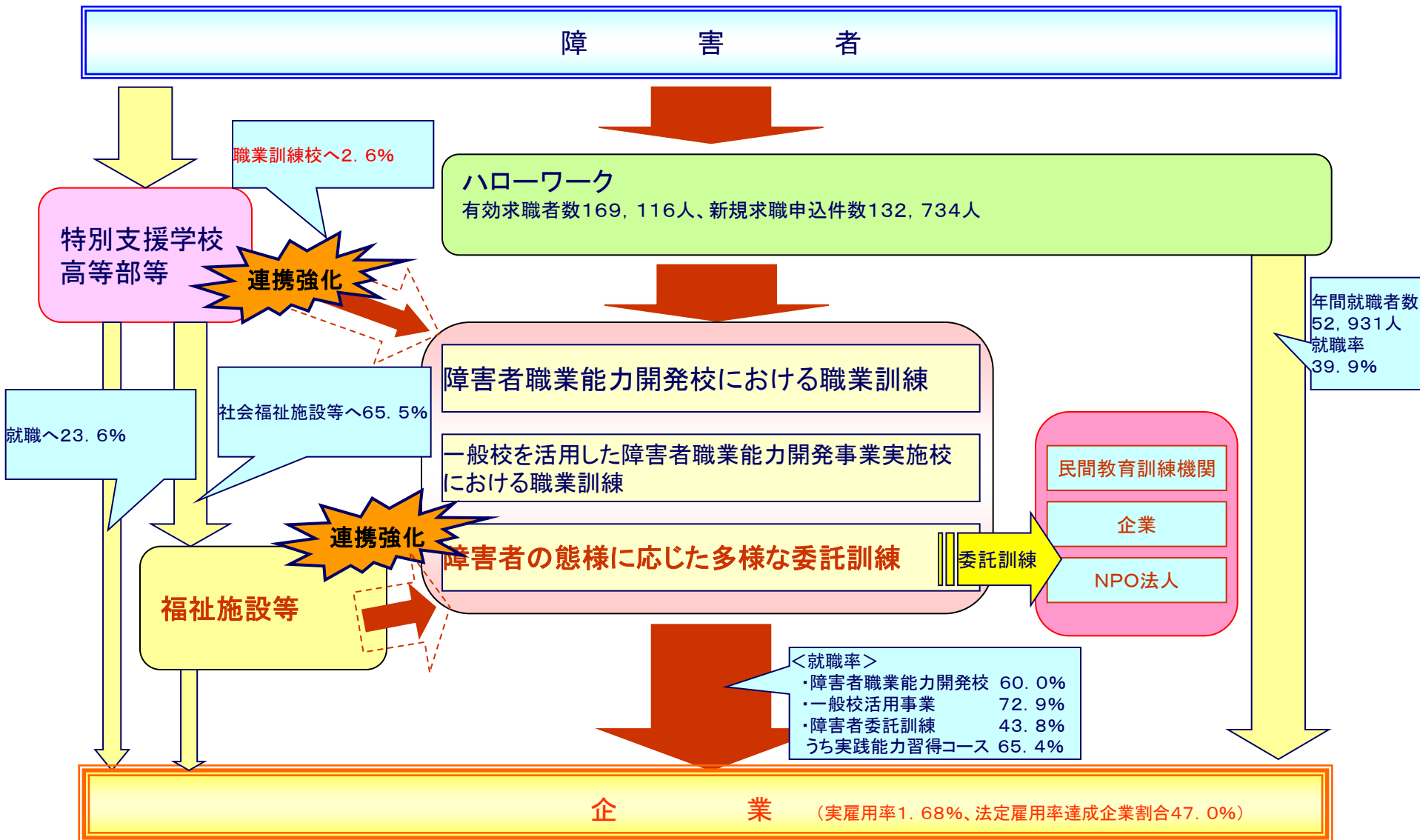
- 実施自治体(予算) H23年度:15カ所

### 5. 障害者の職業能力開発に関する研究等

### 6. 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催



# ★ 障害者の職業能力開発行政の推進について



(注) 特別支援学校高等部等卒業生の進路状況は、文部科学省「平成22年度学校基本調査」  
福祉施設等からの就職者の割合は平成20年度実績 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部調べ  
ハローワークの有効求職者は平成23年3月末現在。年間就職者数は平成22年度。実雇用率・法定雇用率は、22年6月1日の状況  
障害者職業能力開発校・一般校活用事業・障害者委託訓練の就職率は22年度

➡ 障害者の流れの拡充

# ★ 障害者職業訓練実施状況

	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	
	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率	受講者数	就職率
障害者職業能力開発校 における職業訓練	2,342	—	2,442	—	2,262	—	2,311	—	2,305 (-6)	—
離職者訓練	1,944	66.7%	1,965	65.7%	1,905	59.0%	1,968	55.0%	2,030 (+62)	60.0% (+5.0%)
在職者訓練	398	—	477	—	357	—	343	—	275 (-68)	—
一般校における 障害者職業訓練	732[361]	66.4%	759[366]	76.3%	759[425]	70.6%	733[425]	64.9%	732[378] (-1)	72.8% (+7.9%)
障害者の態様に応じた 多様な委託訓練	4,814	41.3%	5,349	41.4%	5,781	38.4%	6,121	—	6,280 (+159)	—
離職者訓練	4,814	41.3%	5,349	41.4%	5,781	38.4%	6,067	41.6%	6,198 (+131)	43.8% (+2.2%)
在職者訓練	—	—	—	—	—	—	54	—	82 (+28)	—
合 計	7,888	—	8,550	—	8,802	—	9,165	—	9,317 (+152)	—

注1 就職率については、訓練修了3ヶ月後の就職状況

注2 一般校における障害者職業訓練の就職率については、一般校活用事業受講者  
[カッコ内]における就職率

注3 定例業務統計報告、障害者委託訓練実施状況報告調べ

# 障害者福祉施設における 就労支援の概要

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部

# 障害者自立支援法における就労支援事業

	就労移行支援事業	就労継続支援A型事業	就労継続支援B型事業
事業概要	<p>就労を希望する65歳未満の障害者で、<u>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者</u>に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(利用期間:2年)</p> <p>※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が可能である者</u>に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、<u>雇用契約に基づく就労が困難である者</u>に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間:制限なし)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者</p>	<p>① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 盲・ろう・特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 等</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② <u>就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者</u></p> <p>③ ①、②に該当しない者で、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者 等</p>

# 就労移行支援

## 【利用者像】

○ 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる者(65歳未満の者)

- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 特別支援学校を卒業したが、就労に必要な体力や準備が不足しているため、これらを身につけたい
- ・ 就労していたが、体力や職場の適性などの理由で離職した。再度、訓練を受けて、適性に合った職場で働きたい
- ・ 施設を退所し、就労したいが、必要な体力や職業能力等が不足しているため、これらを身につけたい

## 【サービス内容等】

○ 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就職後の職場定着支援を実施

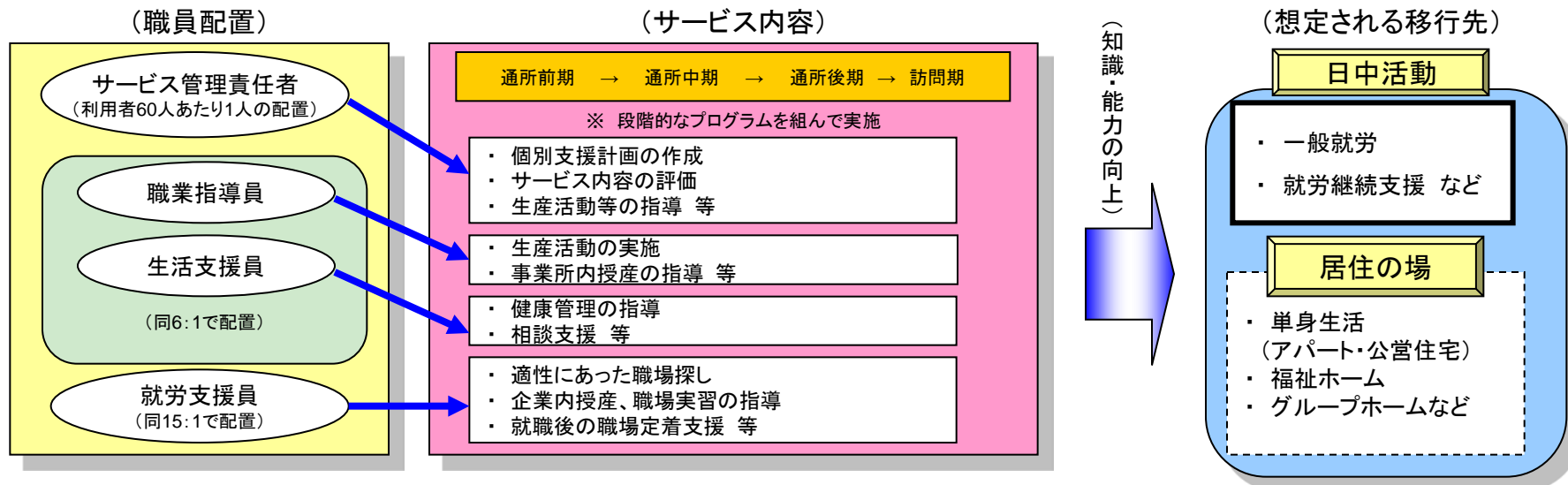
○ 利用者毎に、標準期間(24か月)内で利用期間を設定

○ 一般就労へ移行後、継続して6か月以上の職場定着者が定員の一定割合以上の場合、実績に応じた評価(※)(就労移行支援体制加算)

※ 就労定着者が5%以上15%未満:21単位、15%以上25%未満:48単位、25%以上35%未満:82単位、35%以上45%未満:126単位、45%以上189単位

○ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合、報酬上評価(就労支援関係研修修了加算)

○ 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画に基づき、事業所以外での就労を行う事業所に対する評価(施設外就労加算)



※ 通所によるサービスを提供、通所が困難な者に対し施設入所を付加。

【報酬単価】 759単位(利用定員21人以上40人以下)※1単位10円

# 就労継続支援A型

## 【利用者像】

○ 就労機会の提供を通じ、生産活動に係る知識及び能力の向上を図ることにより、雇用契約に基づく就労が可能な者(利用開始時65歳未満の者)

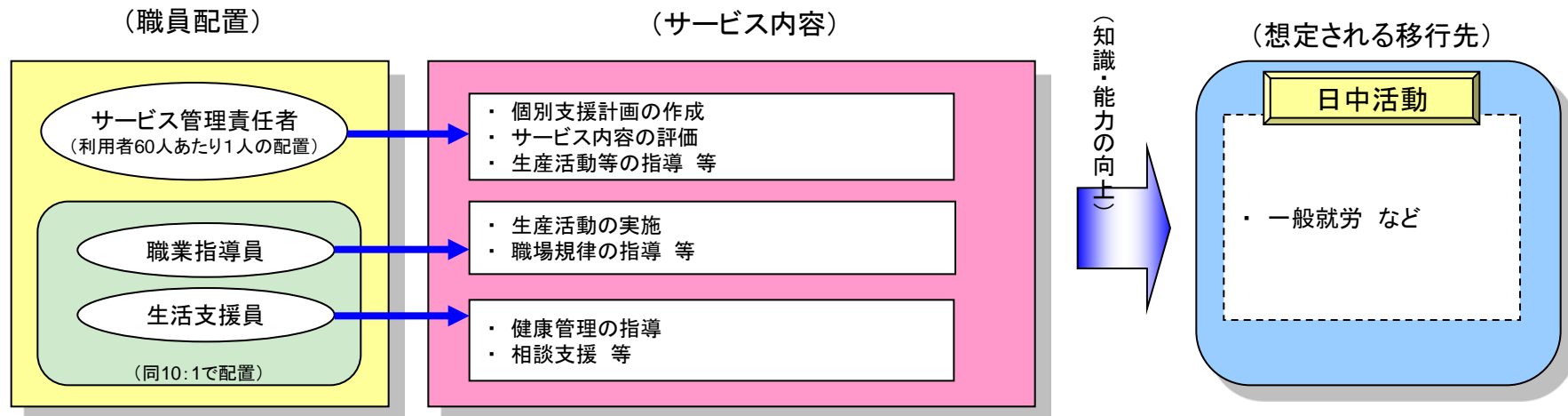
- ① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者
- ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 特別支援学校を卒業して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している
- ・ 一般就労していたが、体力や能力などの理由で離職した。再度、就労の機会を通して、能力等を高めたい
- ・ 施設を退所して就労を希望するが、一般就労するには必要な体力や職業能力が不足している

## 【サービス内容等】

- 通所により、原則雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について支援
- 利用定員の半数かつ9人未満の範囲で雇用契約によらない者の利用が可能
- 雇用契約に基づく者の就労は、労働基準法、最低賃金法等労働関係法規に基づく就労を提供
- 一定の割合で障害者以外の者の雇用が可能(報酬の対象外)...20人以下利用定員の5割、30人以下同4割、31人以上同3割
- 利用定員10人から事業の実施が可能
- 障害者雇用納付金制度に基づく報奨金等の受給が可能
- 手厚い職員配置を実施している事業所(7.5:1以上)に対し、報酬上評価
- 重度障害者(障害基礎年金1級受給者)を一定以上利用させている事業所に対し、報酬上評価
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画に基づき、事業所以外での就労を行う事業所に対する評価(施設外就労加算)



【報酬単価】 481単位(利用定員21人以上40人以下)※1単位10円

# 就労継続支援B型

## 【利用者像】

○ 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される者

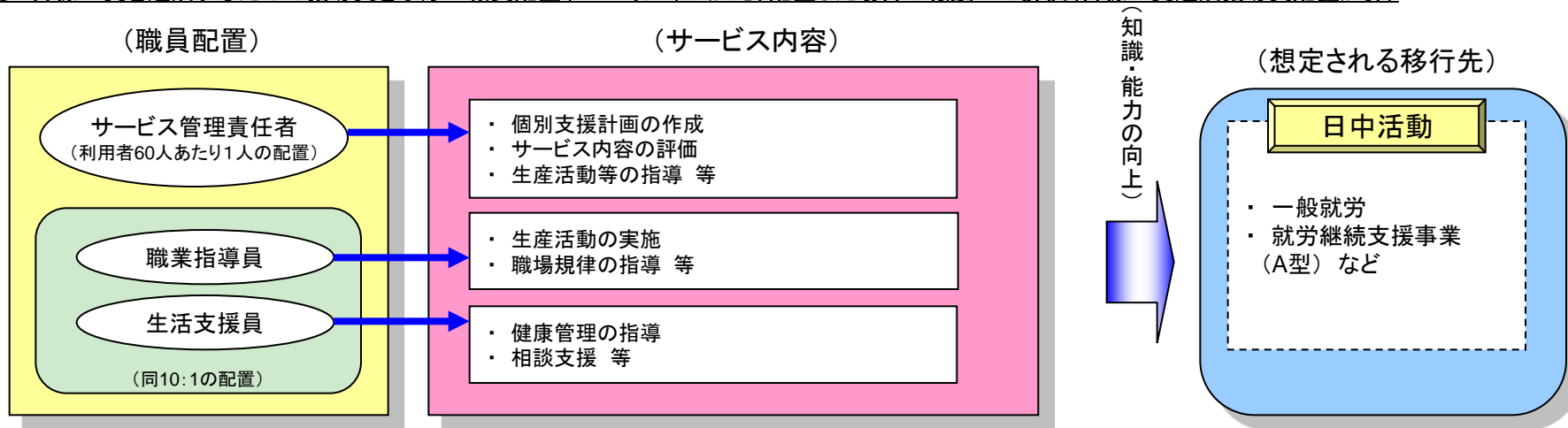
- ① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- ② 就労移行支援事業を利用(暫定支給決定における利用を含む)した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- ③ ①、②に該当しない者であって、50歳に達している者、又は障害基礎年金1級受給者
- ④ ①、②、③に該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業者が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者(平成23年度末までの経過措置)

(具体的な利用者のイメージ)

- ・ 就労移行支援事業を利用したが、必要な体力や職業能力の不足等により、就労に結びつかなかった
- ・ 一般就労していて、年齢や体力などの理由で離職したが、生産活動を続けたい
- ・ 施設を退所するが、50歳に達しており就労は困難

## 【サービス内容等】

- 事業所内において、就労の機会や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に向けた支援を実施
- 工賃の支払い目標水準を設定するとともに、達成した賃金額が地域の最低賃金の1/3以上の場合は報酬上評価
- 目標工賃、工賃実績は都道府県が事業者情報として幅広く公表
- 手厚い職員配置を実施している事業所(7.5:1以上)に対し、報酬上評価
- 重度障害者(障害基礎年金1級受給者)を一定以上利用させている事業所に対し、報酬上評価
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画に基づき、事業所以外での就労を行う事業所に対する評価(施設外就労加算)
- 目標工賃を達成するための指導員を手厚い職員配置(7.5:1以上)に加え、配置した場合の報酬上の評価(目標工賃達成指導員配置加算)



【報酬単価】 481単位(利用定員21人以上40人以下)※1単位10円

# 就労移行支援事業による一般就労への移行率別の施設数の推移

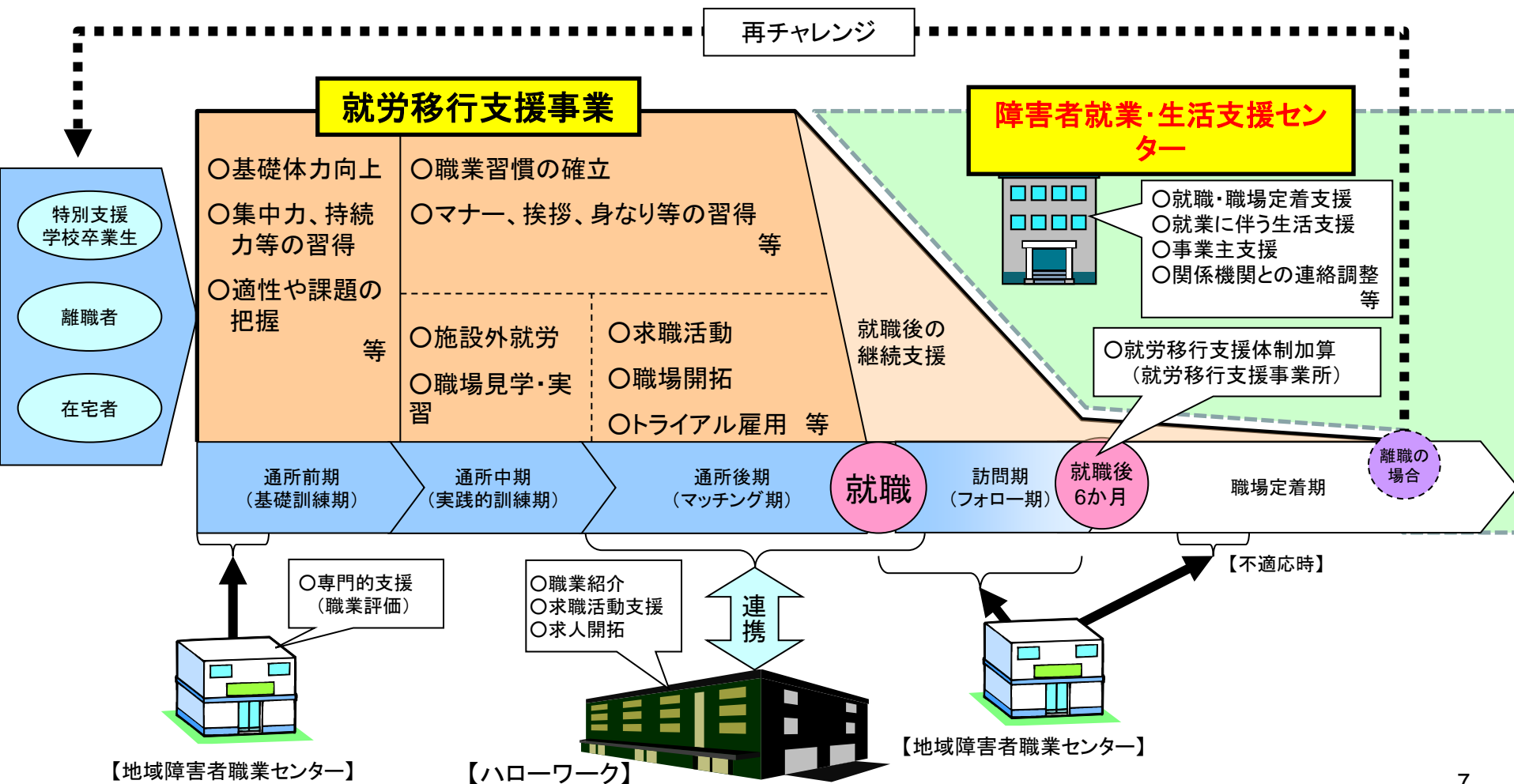


# 就労系の障害福祉事業所から一般就労への移行率の推移

12.1%

# 就労移行支援と労働施策の連携

就労移行支援事業による訓練を経て就職後、事業所と障害者就業・生活支援センター等が連携し、就職後の職場定着支援を中心に支援を展開



# 特別支援教育の概要

文部科学省初等中等教育局

## 特別支援教育の概要

### 1. 特別支援教育について

障害のある幼児児童生徒については、その能力や可能性を最大限に伸ばし、自立し社会参加するために必要な力を培うため、一人一人の障害の状態などに応じ、きめ細かな教育を行う必要がある。このため、障害の状態などに応じ、特別支援学校や小・中学校の特別支援学級において、特別の教育課程や少人数の学級編制のもとに指導が行われている。また、通常の学級に在籍している児童生徒に対しても、通級による指導などにより一人一人の教育的ニーズに応じた指導が行われている。

平成19年4月には学校教育法の一部改正により、従来の盲学校、聾学校、養護学校の制度は、幼児児童生徒の障害の重複化に対応するため、複数の障害種別を受け入れることができる特別支援学校の制度に転換された。また、小・中学校等においても発達障害を含む障害のある児童生徒に対する特別支援教育を推進することが法律上明確にされた。

#### **特別支援学校**

視覚障害者、聴覚障害者、知的障害者、肢体不自由者及び病弱者（身体虚弱者を含む。）を対象としている。幼稚部、小学部、中学部及び高等部が置かれる。

#### **特別支援学級**

障害のある児童生徒のために小・中学校に置かれる学級であり、知的障害、肢体不自由、病弱・身体虚弱、弱視、難聴、言語障害、自閉症・情緒障害の学級がある。

#### **通級による指導**

小・中学校の通常の学級に在籍している障害のある児童生徒が、ほとんどの授業を通常の学級で受けながら、障害の状態等に応じた特別の指導を特別な場（通級指導教室）で受ける指導形態であり、言語障害、自閉症、情緒障害、学習障害（LD）、注意欠陥多動性障害（ADHD）などを対象としている。

## 2. 特別支援学校の教育課程

幼稚園、小学校、中学校及び高等学校に準ずる教育を行うとともに、障害による学習上又は生活上の困難を改善・克服するために必要な教育を行うこととしている。

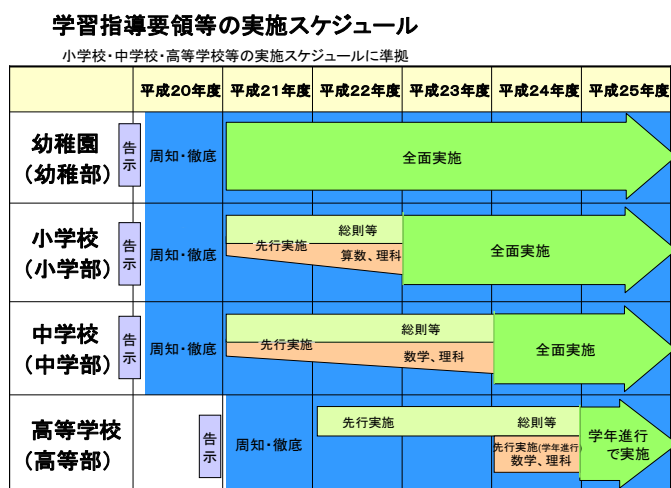
特別支援学校の教育課程は、幼稚園に準ずる領域、小学校、中学校及び高等学校の各教科、道徳、総合的な学習の時間、特別活動等のほか、障害による学習上又は生活上の困難の改善・克服を目的とした「自立活動」で編成される。

また、知的障害者である児童生徒を教育する特別支援学校の各教科については、知的障害の特徴や学習上の特性等を考慮した独自の教科を示している。

(例) 特別支援学校高等部の教育課程

各教科（国語、地理歴史、数学等）	総合的な学習の時間	特別活動	自立活動
------------------	-----------	------	------

特別支援学校の幼稚部教育要領、小学部・中学部学習指導要領及び高等部学習指導要領は平成21年に改訂され、順次実施に移されている。



(\*注: 特別支援学校幼稚部・小学部・中学部の学習指導要領告示は平成21年3月)

新しい学習指導要領においては、自立と社会参加に向けた職業教育・就労支援の充実に向けて、次のような改訂を行った。

- ・産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど、就業体験の機会を充実
- ・校内の組織体制の整備や労働・福祉等の関係機関との連携、地域や産業界等の人々の積極的な協力を得るなど、進路指導を充実
- ・知的障害者を教育する特別支援学校高等部に専門教科「福祉」を新設

特別支援学校高等部学習指導要領（平成21年3月告示）  
における職業教育等に関する主な規定

第1章 総則

第2節 教育課程の編成

第4款 教育課程の編成・実施に当たって配慮すべき事項

4 職業教育に関して配慮すべき事項

(3) 学校においては、キャリア教育を推進するために、地域や学校の実態、生徒の特性、進路等を考慮し、地域及び産業界や労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、産業現場等における長期間の実習を取り入れるなど就業体験の機会を積極的に設けるとともに、地域や産業界等の人々の協力を積極的に得るよう配慮するものとする。

5 教育課程の実施等に当たって配慮すべき事項

(6) 生徒が自己の在り方生き方を考え、主体的に進路を選択することができるよう、校内の組織体制を整備し、教師間の相互の連携を図りながら、学校の教育活動全体を通じ、計画的、組織的な進路指導を行い、キャリア教育を推進すること。その際、家庭及び地域や福祉、労働等の業務を行う関係機関との連携を十分に図ること。

(16) 家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の業務を行う関係機関との連携を図り、長期的な視点で生徒への教育的支援を行うために、個別の教育支援計画を作成すること。

第2章

第2節 知的障害者である生徒に対する教育を行う特別支援学校

第2款 主として専門学科において開設される各教科の目標及び内容

[ 福祉 ]

1 目標

社会福祉に関する基礎的・基本的な知識と技術の習得を図り、社会福祉の意義と役割の理解を深めるとともに、社会福祉に関する職業に必要な能力と実践的な態度を育てる。

2 内容

(1) 社会福祉についての興味・関心を高め、意欲的に実習をする。

(2) 社会福祉に関する基礎的・基本的な知識と技術を習得する。

(3) 福祉機器や用具、コンピュータ等の情報機器などの取扱いや保管・管理に必要な知識と技術を習得し、安全や衛生に気を付けながら実習をする。

(4) 次に示すような社会福祉に関する必要な分野の知識と技術を習得し、実際に活用する。

・家事援助

・介護

### 3. 特別支援学校の現状

※平成18年度までの数値は、盲学校、聾学校及び養護学校の数値を用いている。以下同じ。

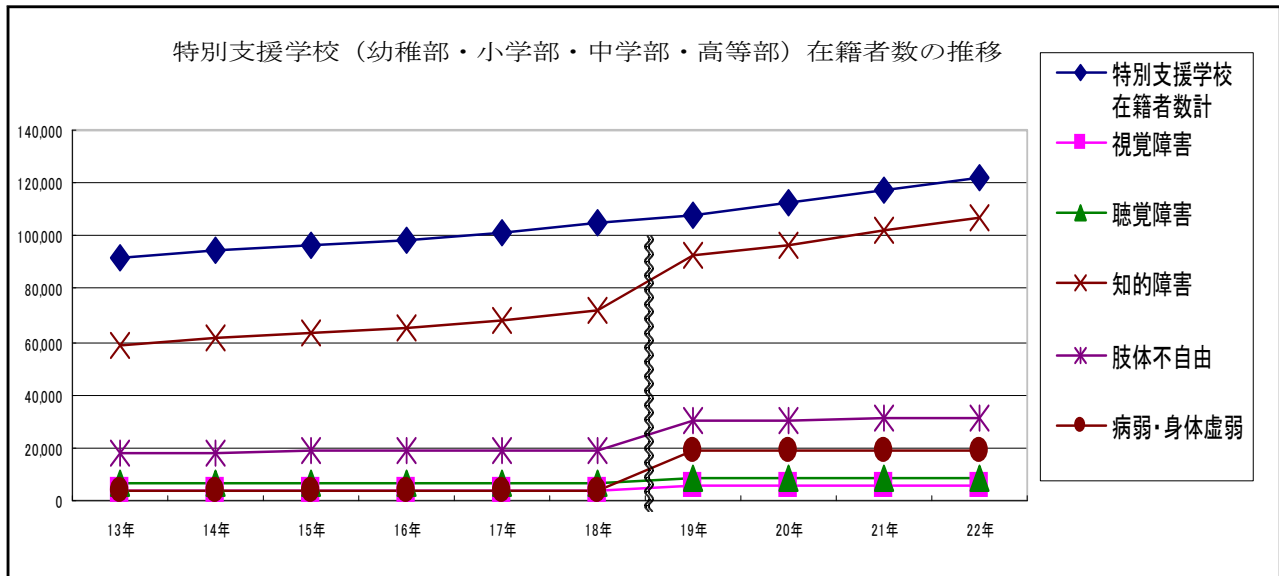
#### (1) 特別支援学校に在学する幼児児童生徒の状況

特別支援学校の在籍幼児児童生徒数を見ると、知的障害者が増加している。

(平成22年5月1日現在)

対応障害種別	学校数	学級数	在学者数				
			幼稚部	小学部	中学部	高等部	計
	学校	学級	人	人	人	人	人
視	65	1,242	240	623	487	1,978	3,328
聴	93	1,916	1,171	2,076	1,308	1,735	6,290
知	495	15,755	66	19,076	16,190	37,629	72,961
肢	142	4,701	42	5,941	3,418	3,829	13,230
病	65	1,044	2	949	815	929	2,695
視・知	2	56	7	79	65	24	175
視・病	1	18	4	4	3	20	31
聴・知	8	183	32	133	137	295	597
知・肢	103	4,280	7	4,668	3,468	7,490	15,633
知・病	14	514	-	573	519	644	1,736
肢・病	16	587	14	611	397	477	1,499
視・肢・病	1	24	2	20	18	14	54
知・肢・病	19	593	2	697	453	848	2,000
聴・知・肢・病	2	63	1	64	54	80	199
視・聴・知・肢・病	13	422	7	375	330	675	1,387
計	1,039	31,398	1,597	35,889	27,662	56,667	121,815

(各年度5月1日現在)



※平成18年度までの数値は、盲学校・聾学校・養護学校（知・肢・病）の5種の学校の在籍者数を合計したものである。一方、平成19年度以降の数値は、複数の障害種に対応できる特別支援学校制度へ転換したため、幼児児童生徒の障害種を学級編制により集計した。その際、重複障害学級在籍者についてはそれぞれの障害種に重複してカウントしているため、各障害種の数値の合計は特別支援学校在籍者数の計とは一致しない。

## (2) 重複障害児童生徒数の推移

年 度	小・中学部		高等部	
	重複障害児童生徒数	在籍率	重複障害生徒数	在籍率
平成2年度	20,926	38.3%	—	(15.6%)
平成7年度	21,695	43.8%	—	(18.8%)
平成12年度	22,194	45.1%	9,368	23.9%
平成17年度	23,422	43.1%	10,200	22.4%
平成22年度	26,137	41.1%	11,278	19.9%

※学校基本調査より作成。平成2年度、平成7年度の高等部については特殊教育課（当時）調べ

## (3) 高等部（本科）卒業後の進路状況

（平成22年3月卒業生）

区 分	卒業生	進学者	教育訓練機関等	就職者	施設・医療機関	その他
視覚障害	383 (100.0%)	108 (28.2%)	19 (5.0%)	82 (21.4%)	132 (34.5%)	42 (11.0%)
聴覚障害	442 (100.0%)	203 (45.9%)	30 (6.8%)	148 (33.5%)	40 (9.0%)	21 (4.8%)
知的障害	12,191 (100.0%)	82 (0.7%)	300 (2.5%)	3,261 (26.7%)	8,010 (65.7%)	538 (4.4%)
肢体不自由	2,619 (100.0%)	41 (1.6%)	100 (3.8%)	253 (9.7%)	2,106 (80.4%)	119 (4.5%)
病弱・身体虚弱	438 (100.0%)	42 (9.6%)	44 (10.0%)	48 (11.0%)	232 (53.0%)	72 (16.4%)
計	16,073 (100.0%)	476 (3.0%)	493 (3.1%)	3,792 (23.6%)	10,520 (65.5%)	792 (4.9%)

※学校基本調査より作成

※上段は人数、下段は卒業者に対する割合。四捨五入のため、各区分の比率の計は必ずしも100%にならない

※障害者自立支援法による障害者福祉サービスを提供している施設（就労移行支援事業、就労継続支援事業含む）は「施設・医療機関」に計上



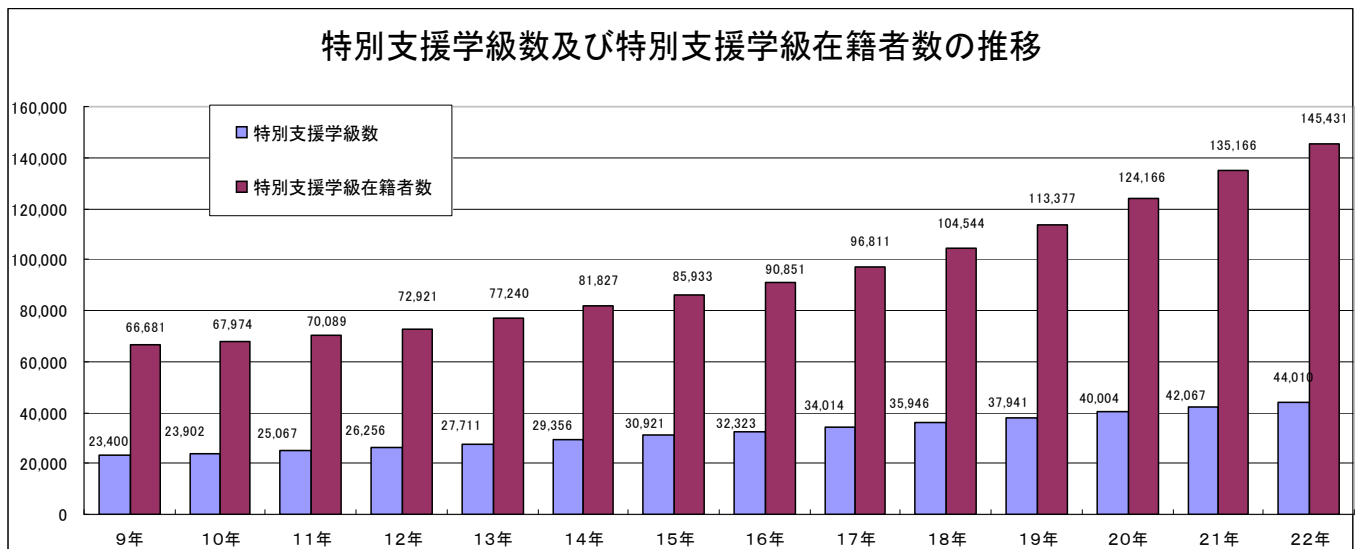
## 4. 特別支援学級の現状

※平成18年度までの数値については、特殊学級の数値を用いている。以下同じ。

(平成22年5月1日現在)

区分	小学校		中学校		合計	
	学級数	児童数	学級数	生徒数	学級数	児童生徒数
知的障害	14,968 <sup>学級</sup>	52,959 <sup>人</sup>	7,448 <sup>学級</sup>	27,140 <sup>人</sup>	22,416 <sup>学級</sup>	80,099 <sup>人</sup>
肢体不自由	1,892	3,205	675	1,060	2,567	4,265
病弱・身体虚弱	849	1,541	341	588	1,190	2,129
弱視	223	272	86	101	309	373
難聴	544	926	206	336	750	1,262
言語障害	434	1,411	73	110	507	1,521
自閉症・情緒障害	11,457	40,705	4,814	15,077	16,271	55,782
総計	30,367	101,019	13,643	44,412	44,010	145,431

(各年度5月1日現在)

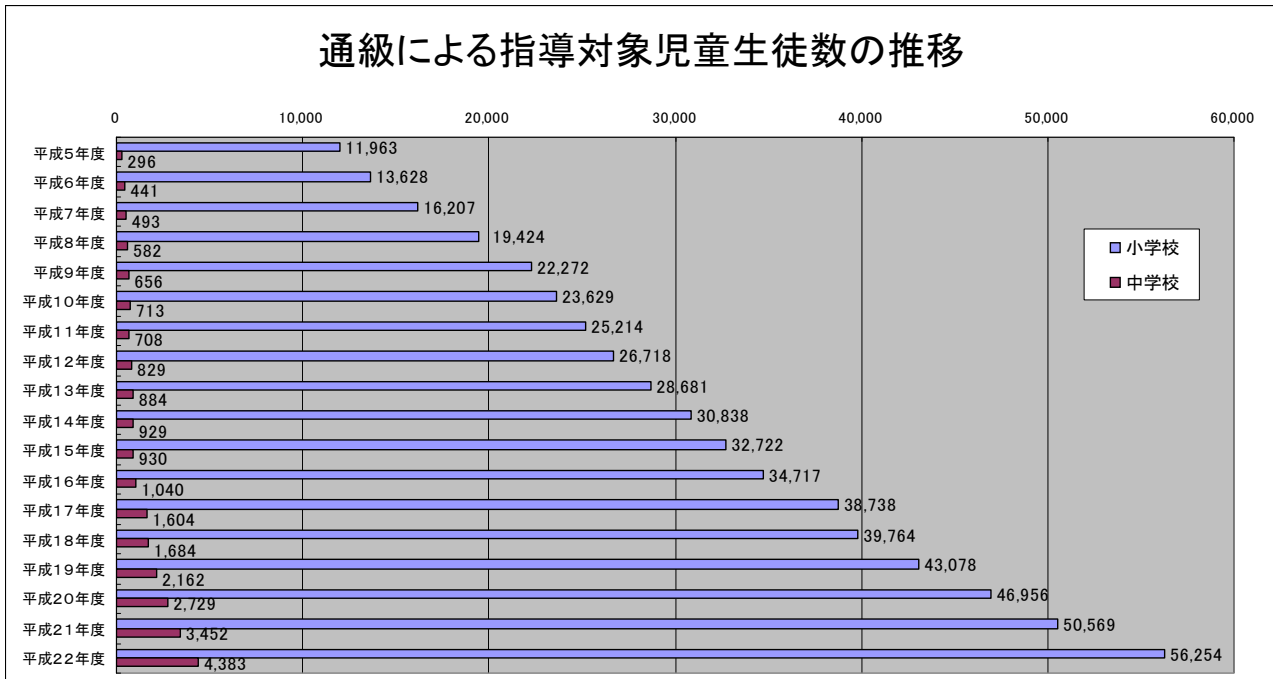


## 5. 通級による指導の現状

(平成22年5月1日現在)

区分	小学校				中学校				合計			
	計	自校通級	他校通級	巡回指導	計	自校通級	他校通級	巡回指導	計	自校通級	他校通級	巡回指導
言語障害	30,813	12,024	17,904	885	253	78	150	25	31,066	12,102	18,054	910
自閉症	8,031	3,083	4,643	305	1,117	432	626	59	9,148	3,515	5,269	364
情緒障害	4,742	1,598	2,958	186	995	394	571	30	5,737	1,992	3,529	216
弱視	160	25	113	22	24	11	13	-	184	36	126	22
難聴	1,646	312	1,171	163	337	71	200	66	1,983	383	1,371	229
学習障害	5,542	3,743	1,428	371	1,113	782	242	89	6,655	4,525	1,670	460
注意欠陥 多動性障害	5,277	2,693	2,308	276	521	244	248	29	5,798	2,937	2,556	305
肢体不自由	16	9	4	3	8	7	1	-	24	16	5	3
病弱・ 身体虚弱	27	3	22	2	15	4	11	-	42	7	33	2
計	56,254	23,490	30,551	2,213	4,383	2,023	2,062	298	60,637	25,513	32,613	2,511

(各年度5月1日現在)



## 「福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会」 報告書概要

### 地域の就労支援のネットワークの構築

- 障害者の希望・ニーズに応じた就職を実現し、働く障害者を支えていくためには、雇用、福祉、教育等の各分野の連携が不可欠であり、各支援機関の役割分担の下、個々の障害者のニーズに対応した長期的な支援を総合的に行うためのネットワークを地域ごとに構築することが必要。
- 就労支援のネットワークは、障害者の身近な地域に設置される就労支援機関が中心となって構成されるものであり、支援ニーズに応じて、地域ごとに、各支援機関の強みを活かした効果的な役割分担やネットワークの構成を検討することが重要。  
また、都道府県レベルで設置される機関は、相互の連携を密接に図りつつ、地域のネットワークを支える役割を果たすことが必要。

### 地域における各分野の就労支援機関の役割と今後の在り方

#### (ハローワーク)

- 全国の各地域に設置されている第一線の労働行政機関として、職業相談・職業紹介や企業指導等を通じ、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。また、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。
- ハローワークのみでは支援の完結しない求職者や、福祉・教育から雇用への移行を希望する者等に対してきめ細かな支援を効果的に行うために、ハローワークが中心となり地域の支援機関と連携して個別支援を行う「チーム支援」をハローワークの業務として明確に位置づけるとともに、地域の支援機関の機能に応じた役割の調整を行い、一貫した効果的な支援となるよう、関係機関に対するコーディネート力を高めることが必要。
- 知的障害者、精神障害者等のよりきめ細かな支援を必要とする求職者の増加を踏まえ、質の高い職業紹介を行うことが求められ、職員研修の充実等を通じて障害者担当の専門性を高めるとともに、十分な実施体制を確保することが必要。

#### (地域障害者職業センター)

- 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集約して蓄積しており、地域の就労支援の広がりの中で、その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べき。
- 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、今後は、
  - 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・援助の業務を同センターの基幹業務の一つとして位置づけ、地域の就労支援力の底上げを図ることが必要。

- また、地域の就労移行支援事業等の支援機関との役割分担を明確にし、地域センターにおいては、就職等の困難性の高い障害者（精神障害者、発達障害者等）に対する専門的支援を自ら実施することとすべき。
- 地域センターの業務の新たな方向性を踏まえ、実施体制の充実や障害者職業カウンセラーの資質の一層の向上を図ることが必要。

#### **（障害者就業・生活支援センター）**

- 就業面と生活面の一体的な支援を行う身近な地域の職業リハビリテーション機関として、着実に実績をあげている。
- 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、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、地域のネットワークの一員として不可欠な存在であることから、すべての障害保健福祉圏域への設置を、計画的かつ早急に進めることが必要。
- また、様々なニーズを有する障害者に対する支援をコーディネートする機能を十分に発揮していくためには、専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要であり、事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者の専門性を高めるための研修の充実を図ることが必要。
- さらに、センターの支援により就職を実現した利用者をはじめ、支援対象者が増大していることを踏まえ、地域のニーズ及び支援実績等を勘案しつつ実施体制の充実を図ることが必要。また、定着支援に果たす役割を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、定着支援機能の強化を図ることが重要。

#### **（障害者雇用支援センター）**

- 就職が特に困難な知的障害者等に対する長期的な職業準備訓練の場として、全国14カ所に設置され、地域において就労支援の実績をあげてきたところ。
- 障害者自立支援法の施行により、目的・機能が雇用支援センターときわめて類似する就労移行支援事業が創設され、全国に展開されつつあることから、センターの制度的な位置づけを見直す必要が生じており、地域の実情を踏まえつつ、就労移行支援事業に移行することが適当であると考えられる。

#### **（就労移行支援事業者）**

- 新たに就労移行支援に取り組む事業者が相当数見込まれており、各事業者が支援の質を確保し、良質なサービスを提供するためには、事業者自ら就労支援に関する専門性の向上等に取り組むことが必要であるとともに、地域センターが技術的・専門的な観点から助言・援助を行うことも有効。
- 利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、ハローワーク等の労働関係機関との連携を図ることが重要であるとともに、就職後の定着支援については、障害者就業・生活支援センター等と連携してサポートしていくことが重要。

### **(特別支援学校)**

- 学校卒業後の成人期における職業生活の充実に向けて、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。また、進路指導担当教員の専門性の向上や進路指導体制を充実することも重要。
- 卒業後も継続して必要な支援が受けられるよう、「個別の教育支援計画」の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ことが重要。

### **就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保の在り方**

- 就労支援の強化が求められる中で、支援の担い手の育成と専門性の確保が追いついていないことから、人材育成の取組を強化することが不可欠。
- 人材育成に当たっては、就労支援の裾野を広げること、専門性を高めることの双方から育成を進めることが必要であり、そのためには、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、育成方法についても体系化することが重要。
- 人材育成方策の具体化に当たっては、必要な知識・スキル等の能力要件、研修カリキュラム、一定の資質・水準を確保するための能力評価の仕組み等について、今後、幅広い見地から検討していくことが必要。
- 支援機関と雇用の現場をつなぐジョブコーチの育成・確保が重要であり、全国で養成研修が受けられる体制をつくることが求められるとともに、養成研修については一定の水準を確保することも重要。

### **連携による就労支援を効果的に実施するためのツールの整備**

- ネットワークの支援機関の間の共通理解を促進し、雇用、福祉、教育等の各分野の連携による支援を効果的に進めるため、支援に当たって必要な情報や支援ツール（個別の支援計画等）を共有できるようにすることが重要である。

# 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会開催要綱

## 1. 趣旨

障害者自立支援法の制定により、授産施設等の福祉施設や作業所が機能別に再編成され、福祉的就労から一般雇用への移行が促進されることとなり、また、教育の分野においては、個別の教育支援計画の策定に当たり地域における福祉施設等や労働関係機関と連携した支援体制の整備が求められている。

このような中で、雇用の分野においても、障害保健福祉施策、教育施策と有機的な連携を深めながら、障害者の一般雇用への移行等を促進するための施策を講じていくことが急務となっている。

一般雇用への移行を希望する障害者の就労支援については、従来から、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の就労支援機関が担うとともに、昨年10月からは職場適応援助者助成金が創設されジョブコーチ支援実施機関や事業所における支援も開始されたところであるが、一般雇用への移行を希望する障害者が今後増大することが予想される中で、各分野の連携による支援の現状及び連携のための課題を整理するとともに、就労支援機関の今後の在り方、障害者の就労支援を担う人材の分野横断的な育成・確保、職業リハビリテーションの体系の整理等について幅広い見地から検討することが必要となっている。

このため、関係者の参画する研究会を設け、福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関して検討を行うこととする。

## 2. 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、障害者就労支援実務関係者、障害者団体関係者、労働者団体関係者及び使用者団体関係者の参集を求め、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) 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。

## 3. 参集者

別紙のとおり

## 4. 開催期間

平成18年7月～

## 5. 検討事項

- (1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施
- (2) 就労支援機関の今後の在り方
- (3) 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保
- (4) 職業リハビリテーションの体系の整理
- (5) その他

(別紙)

福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会参集者

(敬称略、五十音順)

いし い	とし お	横浜市精神障害者家族会連合会 会長
石井	紀夫	
おがわ	ひろし	大妻女子大学 人間関係学部人間福祉学科 教授
小川	浩	
さと う	ひろし	前 (独)雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 教授
佐藤	宏	
し が	とし かず	(社福)電機神奈川福祉センター 常務理事
志賀	利一	
たか い	とし こ	(社福)加古川はぐるま福祉会 加古川障害者就業・生活支援センター長、 (NPO)全国就業支援ネットワーク 副会長
高井	敏子	
たけだ	まきこ	前 (社福)桑友 理事
武田	牧子	
ときとう	もときよ	(社福)日本盲人会連合 副会長
時任	基清	
なか い	しろ う	株式会社かんでんエルハート 代表取締役
中井	志郎	
はら	ともひこ	東京都立あきる野学園養護学校 主幹
原	智彦	
はらだ	まさや	前 (社福)全日本手をつなぐ育成会 理事
原田	雅也	
ひがし	ぼよし	全国社会就労センター協議会 事業振興委員長
東馬場	良文	
ひろなか	あきひこ	(独)高齢・障害者雇用支援機構 東京障害者職業センター次長
弘中	章彦	
まつい	のぶお	神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部社会福祉学科 教授
松為	信雄	
まつい	りょうすけ	法政大学 現代福祉学部 教授
松井	亮輔	
まつや	かつひろ	目白大学 人間学部子ども学科 教授
松矢	勝宏	
むらかみ	ようこ	日本労働組合総連合会 雇用法制対策局部長
村上	陽子	
もり	ゆうじ	(社福)日本身体障害者団体連合会 常務理事・事務局長
森	祐司	
やまおか	しゅう	日本発達障害ネットワーク 代表、全国LD親の会 会長
山岡	修	
わじま	しのぶ	(社)日本経済団体連合会 労政第一本部雇用管理グループ長
輪島	忍	

## 福祉、教育等との連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会 開催状況

### 第1回 平成18年7月31日

- (1) 検討項目及び今後の検討の進め方について
- (2) 障害者の就労支援施策の現状について

### 第2回 平成18年9月19日

- (1) 平成19年度障害者雇用施策関係予算概算要求の主要事項について
- (2) 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○地域障害者職業センター

東京障害者職業センター次長

宮崎哲治 委員

○障害者就業・生活支援センター

(社福) 加古川はぐるま福祉会

加古川障害者就業・生活支援センター長

高井敏子 委員

### 第3回 平成18年10月24日

- (1) 職業リハビリテーション機関における支援の現状と課題について
- ～関係者からのヒアリング～

○ハローワーク

渋谷公共職業安定所 専門援助第2部門 統括職業指導官

田口勝美 氏

○障害者雇用支援センター

(財)滋賀県障害者雇用支援センター 主任指導員

林 博之 氏

- (2) 教育分野における就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告～

○盲・聾・養護学校

東京都立あきる野学園養護学校 主幹

原 智彦 委員

### 第4回 平成18年11月7日

- (1) 福祉分野における就労支援の現状と課題について
- ～参集者からの報告～

○就労移行支援事業者等Ⅰ

(社福) 電気神奈川福祉センター 常務理事

志賀利一 委員

○就労移行支援事業者等Ⅱ

(社福) 桑友 理事

武田牧子 委員

○就労移行支援事業者等Ⅲ

全国社会就労センター協議会 調査・研究・研修委員会筆頭副委員長

(社福) 樫の木福祉会 ゼノの村施設長

東馬場良文委員

- (2) 発達障害者に対する就労支援の現状と課題について



～参集者からの報告～

○発達障害者関係団体

日本発達障害ネットワーク代表  
全国LD親の会会長

山岡 修 委員

#### **第5回 平成18年12月26日**

(1) 就労支援の現状と課題について

～参集者からの報告及び関係者からのヒアリング～

○(独)高年齢・障害者雇用支援機構における人材育成の取組

(独)高年齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター

職業リハビリテーション部長

西村公子 氏

○民間機関におけるジョブコーチ育成の取組

大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授

(NPO)ジョブコーチ・ネットワーク理事長

小川 浩 委員

○企業における障害者雇用の取組

株式会社かんでんエルハート 代表取締役

中井志郎 委員

○地方自治体における障害者の就労支援策

静岡県商工労働部就業支援総室 総室長

牛島 聡 氏

(2) その他

○「障害者雇用状況報告」の集計結果について

○平成19年度障害者雇用施策関係予算案の主要事項について

#### **第6回 平成19年2月13日**

(1) 就労支援機関の今後の在り方について

#### **第7回 平成19年3月13日**

(1) 就労支援を担う人材の分野横断的な育成及び確保について

#### **第8回 平成19年4月23日**

(1) 福祉、教育等との連携による就労支援の効果的な実施について

#### **第9回 平成19年5月21日**

(1) とりまとめに向けた基本的な考え方について

#### **第10回 平成19年6月26日**

(1) 研究会報告のとりまとめに向けて

#### **第11回 平成19年8月6日**

(1) 報告書(案)について

※ 本研究会は、オブザーバーとして、社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課企画官、職業能力開発局能力開発課主任職業能力開発指導官のほか、文部科学省初等中等教育局特別支援教育課専門官の参加を得て、開催した。