

「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」(平成19年8月)に係る進ちよく状況について

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|--------|--|---|
| ハローワーク | <p>○ハローワーク(公共職業安定所)は、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、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、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。</p> <p>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。</p> <p>○(中略)「<u>チーム支援</u>」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、<u>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。</u>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、地域の支援機関等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することができるよう、<u>支援機関等に対するコーディネート力を高めることが必要である。</u></p> | <p>—</p> <p>○「チーム支援」については、平成19年度に全国展開し、福祉施設利用者及び特別支援学校卒業(予定)者を対象として実施してきたところ、平成20年度から対象者の範囲をハローワークの求職者に拡大(平成19年度支援対象者数:3,568人、就職件数1,778件→平成22年度支援対象者数:16,682人、就職件数:8,554件)。また、支援対象者については、知的障害者を中心に、近年は精神障害者の割合が増加している(支援対象者に占める知的障害者の割合:54.7%(平成22年度)、精神障害者の割合:平成19年度23.9%→平成22年度30.9%)</p> <p>○また、障害者の状況に応じたきめ細かな就職・定着支援を行うため、平成18年度より、ハローワークに「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」(障害者専門支援員(当時))を配置(平成23年度383人)</p> <p>○さらに、平成20年度から支援機関間の連絡調整を担う「就職支援コーディネーター(障害者支援分)」をハローワークに配置(平成23年度114名)。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|----------|---|--|
| (ハローワーク) | <p>○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、また、企業に対して法定雇用率達成に向けた指導のみならず、雇入れに向けた支援等をきめ細かく行うことが必要となっている。 このため、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である。</p> | <p>○労働大学校において、全国の障害者職業紹介業務を新たに担当することとなった職員等を対象に障害者の雇用の促進や職場定着等を推進する上で必要な専門知識及び技術を習得させることを目的として、障害者雇用専門研修を実施している。 ○また、平成20年3月より、新たに、労働局において、発令を控えた新任障害者業務担当者を対象に障害についての理解を図るため研修等を実施。さらに、平成20年度より、労働大学校において、都道府県労働局の新任の障害者雇用担当官を対象として必要な専門的知識及び技術を習得させるため、4月に障害者雇用担当官等専門研修を実施。 ○精神障害者や発達障害者に対するきめ細かな支援を行うため、平成20年度よりハローワークにおいてカウンセリング業務や精神障害者に関する企業への意識啓発などを行う「精神障害者雇用トータルサポーター」を委嘱・配置(平成23年度300人)するとともに、平成19年度より、発達障害等によりコミュニケーション能力に困難を抱えている要支援者に対して、その希望や特性に応じた専門的な相談・支援の実施、専門支援機関への誘導などを行う就職支援ナビゲーター(発達障害者支援分)(平成23年度59人)及びハローワークの職員等に対して、発達障害に関する医学的・専門的知見に基づく助言・指導を行う発達障害者専門指導監を配置(平成23年度46人)</p> |
| | <p>○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>○トライアル雇用については、ハローワークでの積極的な活用により開始者数、常用雇用移行者数共に年々増加傾向にある(平成19年度開始者数7,744人、常用移行者数5,495人→平成22年度開始者数10,650人、常用移行者数8,228人)。 ○障害者委託訓練については、特別支援学校早期訓練コースの創設(平成20年度)、障害者職業訓練トレーナーの配置(平成21年度)、障害者向け日本版デュアルシステムの導入(平成23年度)、障害者職業訓練コーチの配置(平成24年度)など、支援内容の充実を図っている。受講者数は年々増加(受講者数 平成19年度:5,349人→平成22年度:6,198人)。 ○このほか、障害特性に応じたきめ細やかな支援を実施するため、平成20年度より「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」、平成21年度より「発達障害者雇用開発助成金」及び「難治性疾患患者雇用開発助成金」、平成22年度より「精神障害者雇用安定奨励金」等を創設。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|-------------|--|---|
| 地域障害者職業センター | <p>○地域障害者職業センターは、障害者雇用促進法に基づく中核的な職業リハビリテーション機関として全都道府県に設置され、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、地域における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である。</p> | - |
| | <p>○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、 <u>① 地域において就労支援を担う専門的な人材の育成</u> <u>② 地域の支援機関に対する助言・援助</u> <u>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が必要である。</u></p> | <p>○平成20年の障害者雇用促進法の改正により地域障害者職業センターの業務として、「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」(同法第22条5項)が明記され、以下の取組を行い、地域の就労支援力の底上げを図っているところ。 ①地域障害者職業センターにおいて、就労移行支援事業者の就労支援員やその他福祉・医療等の機関の就業支援担当者に対して、就労支援に必要な基本的知識・技術等の習得を図ることを目的とした「就業支援基礎研修」を実施(平成22年度 実施回数:61回、受講者数:1,962人)。 ②関係機関に対する職リハの技術的事項についての助言その他の援助業務として以下の取組等を実施。 ・ケース相談等において具体的支援方法についてのアドバイス(平成22年度17,615件)、 ・職リハサービスの見直し、支援ツールの利用方法などの技術的事項についての提案・解説(平成22年度:1,543機関に対して3,808件)、 ・関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明、解説(平成22年度582機関に対して2,282件)、 ・関係機関の職員と関係機関の職員を実習生として受け入れて支援ノウハウの説明・解説(平成22年度106機関に対して163件)</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|---------------|--|---|
| (地域障害者職業センター) | <p>○地域障害者職業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、難病者等)に対する専門的支援を自ら実施することとすべきである。さらに、<u>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専門的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べきである。</u></p> | <p>○地域障害者職業センターでは、就職等の困難性の高い障害者の積極的な受け入れや、以下の支援プログラムの充実等を行い、精神障害者と発達障害者を含むその他の障害者の占める割合が増加している(平成19年度:39.8%→平成22年度:52.0%)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場復帰を目指す精神障害者に対するリワーク支援について、平成21年度より、リワークカウンセラーの配置等体制を強化するとともに、個別実践型プログラムを導入 ・平成19年度より、発達障害者の特性等を踏まえた「発達障害者就労支援カリキュラム」を試行実施(平成23年度は13か所で実施) |
| | <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、<u>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。</u></p> | <p>○地域障害者職業センターにおける利用事業所数は、平成19年度から平成22年度までに約21%増加(19年度:13,069所→22年度:15,766所)しており、また、事業主支援計画策定件数についても180%増加(19年度:6,042件→22年度:10,874件)</p> <p>○また、ハローワークと連携し、以下の事業主支援を実施。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①障害者雇用のノウハウが不足している企業に対して、同行訪問などによる雇用率達成指導への協力(ハローワークが実施する雇用率達成指導と連携した事業主支援企業数(平成22年度:667社) ②雇用率未達成企業を中心に、企業同士がグループワーク方式により障害者の雇用管理上の課題の発見し解決の糸口をつかむための「事業主支援ワークショップ」を開催(19年度:125回→22年度:152回) ③雇入れに向けた具体的な提案から障害者の受入れに係る社員研修への協力等 |
| | <p>○このような地域障害者職業センターの業務の新たな方向性を踏まえ、<u>その実施体制の充実を図るとともに、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である。</u></p> | <p>○障害者職業カウンセラーの養成・研修について、平成19年度に研修体系の見直しを行い、平成20年度より、新体系に基づき、それぞれの節目の段階で求められる役割に応じた研修を実施。</p> <p>○さらに、平成20年度から、就職困難性の高い障害者への支援に必要な専門的知識・支援技術の付与を目的として、新たに「課題別研修」等を実施。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|----------------|--|---|
| (地域障害者職業センター) | <p>○新たな業務展開に当たっては、<u>障害者職業総合センターが有している人材育成、支援技法等に関するノウハウの蓄積や調査研究の成果を十分に活かしていくことが重要</u>である。</p> | <p>○障害者職業総合センターで行った研修・支援技法の開発・調査研究の結果を積極的に活用。 〔活用例〕 ・障害者職業総合センターで開発した「ワークシステムサポートプログラム」について、平成19年度より、「発達障害者就労支援カリキュラム」として試行実施(平成23年度:全国13か所で実施) ・地域の関係機関の職員等への職業リハビリテーションに関する実践的な知識・技術等の向上のために作成されたマニュアル・教材を、平成21年度より、就業支援基礎研修の受講者等関係機関に提供。</p> |
| 障害者就業・生活支援センター | <p>○障害者就業・生活支援センターは、福祉、教育から雇用への円滑な移行を促進するとともに、職業生活の継続を支えるため、雇用、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就職に向けての支援や仕事を続けていくための支援を日常生活面や社会生活面も含めて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。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り組むようになって、障害者就業・生活支援センターの就職支援に関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こと、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。</p> <p>○各地域において連携による就労支援が効果的に行われるようになるためには、<u>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</u>である。</p> | <p>—</p> <p>障害保健福祉圏域(362圏域)のうち、平成24年4月1日現在の設置数は315箇所(カバー率87%)。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|------------------|---|---|
| (障害者就業・生活支援センター) | <p>○障害者就業・生活支援センターの設置箇所数が順次増加していく中で、各センターが提供するサービスの質について、一定の水準を確保し、向上を図っていく必要があり、様々なニーズを有する障害者に対して、必要な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、<u>専門性の高い人材の育成・確保を図ることが重要</u>である。このような支援の質を確保していくためには、<u>コーディネート機能を担う専門性の高い人材をより安定的に確保することができるよう、国からの事業の委託の在り方を見直すとともに、支援担当者のスキルアップを図るための研修機会が体系的に提供されるよう、研修の充実を図ることが必要</u>である。また、都道府県等の地域単位で、<u>障害者就業・生活支援センター同士が日常的な相互交流を活発に行うこと等により、より実践的なノウハウの共有を図ることも有効である</u>と考えられる。</p> | <p>○専門性の高い人材を安定的に確保できるようにするため、平成20年度より、事業委託の内容を見直す(主任就業支援担当者の配置、平成22年度272人配置)、平成24年度より、個々の支援対象障害者に対して障害特性に応じた適切な対応が行えるようにするため、専門的知見を有した有識者を障害者就業支援アドバイザーとして委嘱できる(全国327人)ようにしている。</p> <p>○障害者職業総合センターにおいて、担当者の技能向上のため、「障害者の一般就労を支える人材の育成のあり方に関する研究会報告書」(平成21年3月)を踏まえ、平成21年度より、担当者のレベルに応じた研修を実施(平成22年度 就業支援担当者研修:3回、新任主任就業支援担当者研修:3回、就業支援スキルアップ研修:1回)するとともに、アンケート結果等により、毎年改善を行うこととしたところ。</p> <p>○また、全国を7ブロックに分け、ブロック別経験交流会議を実施し、現状を踏まえた基調講演、担当者同志によるグループ討議を行うなど、支援対象者や地域の状況を踏まえた、効果的な交流会議を実施している。</p> |
| | <p>○地域のニーズ及び支援実績等を勘案し、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図ることが必要である。これにあわせて、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、<u>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</u>である。</p> | <p>○平成20年度より、地域のニーズ、支援実績、圏域人口等に応じて、就業支援担当者を追加配置できるよう措置を行い、各センターの実情に応じて実施体制の充実を図っている。</p> <p>○定着支援については、平成20年度より、通達により障害者就業・生活支援センターの業務として明確に位置づけ、定着支援機能の強化の指導を行っている。</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にしていくためには、<u>障害者就業・生活支援センターを運営する法人において、</u></p> <p>① 就労移行支援事業の実施 ② 障害者委託訓練の受託・実施 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。</p> | <p>○障害者就業・生活支援センターを運営する法人のうち、82.1%の法人において就労移行支援事業を実施し、また、31.1%の法人で障害者委託訓練を受託、実施するとともに、60.6%の法人において第1号ジョブコーチを配置するなど、複合的な取組を積極的に進めている(平成23年度現在)。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|-----------|---|--|
| 就労移行支援事業者 | <p>○就労移行支援事業においては、一般雇用への移行を希望する障害者に対して、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、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。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。また、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にも対応できるよう努めることが期待される。</p> | <p>○就労移行支援事業については、障害福祉計画に基づき体制整備が進められ、平成22年度では事業所数1,371事業所(平成18年度比116%増)、利用者数15,520人(平成18年度比約78%増)と大幅に増加し、一般企業への就労移行についても、年間1%~2%から16.4%まで増加。 ○「発達障害者就労支援ポイント集(注1)」及び「就労移行支援にかかるガイドブック(注2)」において、発達障害や高次脳機能障害者への対応について示すなど、障害種別に対応できるよう努めてきているところ。</p> <p>注1 国立障害者リハビリテーションセンター発行の就労支援者向けのポイント集 注2 厚生労働省の調査研究事業によりフィランソロピー協会が作成</p> |
| | <p>○各事業者が支援の質を確保し、就職に結び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、 <u>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</u> <u>② 企業OB等の実務経験者の活用 等を進めること</u>が重要である。また、事業者が行う就労支援に対して、<u>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。</u></p> | <p>○就労の専門性を高めるため、サービス管理責任者養成研修(就労分野)についての研修を、毎年各都道府県において実施(平成22年度:61回、参加者4,158人)。 ○21年4月からは、就労移行支援事業従事者の専門性をより向上させるため、地域障害者職業センターにおいて、就労支援員等を対象とした研修を実施(平成22年度:61回、参加者1,962人)するとともに、受講を促すため研修受講を評価する加算を設けたところ。</p> |
| | <p>○一般雇用を希望する障害者が主体的に利用するサービスを選択できるよう、<u>提供する支援の内容や実績に関する情報を自ら公開していくことも重要である。</u></p> | <p>○就労実績などをサービスを利用する側に示すことの有効性について記載している「就労移行支援にかかるガイドライン」を周知すること等により、理解を広めることとしている。</p> |
| | <p>○利用者の訓練終了後の就職を円滑に進めるためには、<u>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労働関係機関との連携を図ることが重要である。</u></p> | <p>○労働関係機関との連携の重要性について記載されている「就労移行支援にかかるガイドライン」を周知すること等により、理解を広めることとしている。</p> |
| | <p>○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、<u>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。</u></p> | <p>○就労移行支援事業者が第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置・活用がしやすいよう、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)にかかる申請要件を緩和している。 また、平成21年の通知改正により、就労移行支援事業の就労支援員等については、就労支援員等としての勤務を要しない日において、第1号職場適応援助者(ジョブコーチ)としての活動ができることを明確化したところ。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|--|---|---|
| (就労移行支援事業者) | <p>○就労移行支援事業における定着支援は、就職後6か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、<u>障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の支援機関が、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、連携してサポートしていくことが重要である。</u></p> | <p>○一般就労への定着支援を強化するため、平成21年4月の報酬改正において、一般就労への移行・定着をきめ細かく評価するものへと見直しを行うとともに、平成24年4月の報酬改定においては、更なる定着支援の強化のための見直しを行ったところ。</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、<u>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、再チャレンジの場として再就職に向けた支援を行うことが求められる。</u></p> | <p>○定員外での受け入れについて弾力的利用を可能とすることで、離職者を受け入れやすい環境としてきている。</p> |
| 特別支援学校 | <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、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、<u>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。</u></p> | <p>○平成21年3月に公示した特別支援学校学習指導要領では、自立と社会参加に向けた職業教育等の充実のため、次のような改訂を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 |
| | <p>○<u>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。</u>このため、特別支援学校においては、<u>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。</u></p> | <ul style="list-style-type: none"> ・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の専門教科として、従来の「家政」、「農業」、「工業」、「流通・サービス」に加え、「福祉」を新設 <p>また、幼児児童生徒一人一人について、家庭及び地域や医療、福祉、保健、労働等の関係機関との連携を図り、入学前から卒業後までを見通した長期的な視点で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を規定した。</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、<u>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。</u></p> | <p>○「特別支援教育総合推進事業」において、関係機関と連携した職業教育や進路指導の改善に関する研究を教育委員会等に委託して行っている(平成21年度:2地域3校(平成21年度は特別支援教育研究協力校事業)、平成22年度:3地域6校、平成23年度:2地域5校)ほか、平成24年度からは同事業において、高等学校等における発達障害のある生徒へのキャリア教育の充実に関する研究を実施することとしている。</p> | |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|--|---|---|
| (特別支援学校) | <p>○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。そのため、</p> <p>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</p> <p>② 就労支援(進路指導)を担当する専任教員の配置</p> <p>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。</p> | <p>(参考)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校の学校数 H19:1,013校 → H23:1,049校 ・特別支援学校の在籍者数 H19:108,173人 → H23:126,123人 ・特別支援学校高等部(本科)専門学科の生徒数(括弧内は高等部(本科)生徒数全体のうちの専門学科生徒数の割合) H19:5,325人(11.5%) → H23:7,409人(12.8%) |
| | <p>○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なく、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である。特に、特別支援教育コーディネーターは、校内調整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ことから、就労支援に関する基本的な知識、情報を共有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、「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である。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> | | |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|-------------------------|---|--|
| 発達障害者支援センター、難病相談・支援センター | ○発達障害者支援センターは、発達障害者やその家族等に対する相談支援、発達支援及び就労支援、関係機関への情報提供や研修等を行う機関として各都道府県・指定都市に整備されつつある。また、難病相談・支援センターは、難病者やその家族等に対する療養上・生活上の相談、各種公的手続等の支援、生活情報の提供等、難病者への総合的な相談・支援を行う機関として、各都道府県に整備されつつある。 | - |
| 発達障害者支援センター | ○就労を希望する発達障害者の支援に当たっては、発達障害者支援センターに就労支援を担当する職員が配置されていることを踏まえ、 <u>当該職員が就労支援に関する基本的な知識・ノウハウについて学ぶ機会が提供される必要がある。</u> | ○国が実施している発達障害者支援センター職員向けの研修において、平成18年度より、就労支援に関する内容を盛り込んでいるところ。 ○平成19年度より、障害者職業総合センターにおいて、発達障害者支援センター等において発達障害者の就業支援を担当している方を対象に、発達障害者就業支援セミナーを開催（平成22年度：2回開催、306人受講）。 |
| 難病相談・支援センター | ○難病相談・支援センターには、就労支援専任の職員は配置されていないものの、就労支援に関する基本的な知識を有することが望ましく、 <u>職員研修のカリキュラムに就労支援に関する内容が盛り込まれることが重要である。</u> | ○平成19年度より、難病特別対策推進事業に「難病患者就労支援事業」を加え、難病患者就労支援員を配置する都道府県に対して補助事業を行っている。（平成22年度実績：3県、3人） ○また、平成19年度から難病相談・支援センター職員研修を開始し、そのカリキュラムの中に「難病患者の就労について」を設け、就労支援に関する内容やパネルディスカッションなどを行っている。 なお、現在、厚生科学審議会疾病対策部会難病対策委員会等において、難病患者の就労支援も含めた難病対策全体の見直しを進めているところ。 |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|--------|---|--|
| ジョブコーチ | <p>○ジョブコーチ(職場適応援助者)は、直接職場に出向いて、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や職場の状況に応じて、課題の改善を図るための支援を一定期間で集中的に行っている。このようなジョブコーチ支援は、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。</p> | - |
| | <p>○地域の支援機関が就労支援の力をつけ、連携による支援を効果的に進めるためには、支援機関と雇用の現場をつなぐ重要な役割を担うジョブコーチの育成と専門性の確保が重要である。ジョブコーチ支援のスキルの習得に対するニーズは相当に高く、<u>全国各地で養成研修が受けられる体制をつくる</u>ことが求められるが、<u>あわせて、養成研修については一定の水準を確保することも重要であり、養成研修の指定基準を明確にする</u>とともに、<u>基準を踏まえた的確な運用が求められる</u>。</p> | <p>○ジョブコーチ養成研修については、高齢・障害・求職者雇用支援機構で行っている研修に加え、厚生労働大臣が指定する研修があり、平成23年度において、第1号職場適応援助者養成研修については、5団体が全国9都道府県において14回実施するとともに、第2号職場適応援助者養成研修については、4団体が全国7都道府県において11回実施したところ。 ○また、養成研修の指定基準については、平成22年2月に告示を改正し、同年3月に実施要領の見直しを行ったところ。</p> |
| | <p>○ジョブコーチとしての支援力を身につけるには、養成研修の受講だけでは十分とは言えず、<u>研修受講後も、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等の組織的に就労支援に取り組む機関において就労支援に携わりながら、実践経験の豊富なジョブコーチとのペア支援によるOJT、経験の積み重ね、ケーススタディ等を通じて、様々な課題に対応できる力をつけていくことが必要</u>である。さらに、<u>アセスメントや支援計画の策定、経験の少ないジョブコーチへの支援技術の伝授、指導(スーパーバイズ)をできるように</u>なることが求められ、<u>そのためのスキルアップを図る仕組みを検討することが必要</u>である。</p> | <p>○配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を積極的に進めることにより、ジョブコーチとしてのノウハウの提供をすすめているところ(ペア支援実績 平成19年度:1,639件→平成22年度:1,810件)。 ○ジョブコーチの支援事業の効果的な実施のため、地域障害者職業センターにおいて、ジョブコーチ支援事業推進協議会を開催(平成22年度:502回)し、事例検討等を通じて地域のジョブコーチの支援技術の向上を図っている。</p> |
| | <p>○実践経験の豊富な高いスキルを有するジョブコーチを配置・活用する方策の検討に当たっては、<u>職場適応援助者助成金制度の在り方と絡めて検討することが必要</u>である。</p> | <p>○障害者職業総合センターにおいて、平成21年度より支援経験を積んだジョブコーチを対象とした職場適応援助者支援スキル向上研修を開始(平成22年度:2回)。なお、高いスキルを有するジョブコーチの積極的な活用については助成金制度の在り方と絡めて、引き続き検討中。</p> |

| 機関 | 報告書 | 進ちよく状況 |
|----------|--|---|
| (ジョブコーチ) | <p>○ジョブコーチは、地域障害者職業センターの配置型ジョブコーチ、障害者の就労支援を行う社会福祉法人やNPO法人等が配置する第1号ジョブコーチ、企業が配置する第2号ジョブコーチと、その配置先によって3種類に分類されているが、それぞれの所属する機関の特性を活かした効果的な支援を行うことが求められる。</p> | - |
| | <p>○配置型ジョブコーチについては、就職等の困難性の高い障害者(精神障害者、発達障害者、難病者等)に対する専門的な支援を担うとともに、第1号ジョブコーチを幅広く育成していく中で、ペア支援等を通じた第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>○配置型ジョブコーチについては、より就職等の困難性の高い障害者に対する支援を積極的に進めており、その結果、支援対象者のうち、精神障害者及びその他障害者の割合が大幅に増加(平成18年度:20.4%→22年度:40.9%)。 ○また、配置型ジョブコーチと第1号ジョブコーチとのペア支援を積極的に進めることにより、ジョブコーチとしてのノウハウの提供をすすめているところ(ペア支援実績 平成19年度:1,639件→平成22年度:1,810件)。</p> |
| | <p>○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、自社の職場環境や職務内容、人間関係等に精通する者を、第2号ジョブコーチとして積極的に配置・活用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> | - |

平成18年度(H19研究会報告書当時)との比較

| | | 平成18年度 | 平成22年度 | 対18年度比 |
|----------------|--------------------|----------|------------|----------|
| ハローワーク | 設置箇所数 | 584力所 | 545力所 | 39力所減 |
| | 新規求職申込件数 | 103,637件 | 132,734件 | 28.1%増 |
| | うち知的障害者 | 21,607件 | 25,815件 | 19.5%増 |
| | うち精神障害者 | 18,918件 | 39,649件 | 100.1%増 |
| | 就職件数 | 43,987件 | 52,931件 | 20.3%増 |
| | うち知的障害者 | 11,441件 | 13,164件 | 15.1%増 |
| | うち精神障害者 | 6,739件 | 14,555件 | 116%増 |
| 地域障害者職業センター | 利用者数 | 26,189人 | 29,864人 | 14%増 |
| | ジョブコーチ支援者数 | 3,306人 | 3,302人 | 0%減 |
| | 職場定着率 | 84.3% | 87.6% | 3.3ポイント増 |
| | 精神障害者総合雇用支援事業 | | | |
| | 利用者数 | 1,011人 | 2,459人 | 243.2%増 |
| | 事業所数 | 2,254事業所 | 4,500事業所 | 199.6%増 |
| | 復職率・雇用継続率 | 78.9% | 82.0% | 3.1ポイント増 |
| | 精神・その他障害の占める割合 | 35.6% | 52.0% | 16ポイント増 |
| 障害者就業・生活支援センター | 設置箇所数 | 110センター | 272センター | 147%増 |
| | 登録障害者数 | 22,339人 | 78,063人 | 249%増 |
| | 1センター当たり | 203人 | 287人 | 41.4%増 |
| | 相談・支援件数 | 444,871件 | 1,047,016件 | 135%増 |
| | 1センター当たり | 4,044件 | 3,849件 | 4.8%減 |
| | 就職件数 | 3,634件 | 10,266件 | 182%増 |
| | 1センター当たり | 33件 | 38件 | 15%増 |
| | 定着率 | 76% | 80.5% | 4.5ポイント増 |
| 就労移行支援事業者 | 実施事業者数 | 633事業者 | 1,371事業者 | 116%増 |
| | 利用者数 | 約8,700人 | 15,520人 | 約78%増 |
| 特別支援学校 | 福祉施設入所者割合 | 57.8% | 65.5% | 7.7ポイント増 |
| | 企業就職者割合 | 23.1% | 23.6% | 0.5ポイント増 |
| ジョブコーチ | 第1号ジョブコーチ養成研修実施機関数 | 3機関 | 5機関 | 2機関増 |
| | 第2号ジョブコーチ養成研修実施機関数 | 3機関 | 4機関 | 1機関増 |