

第6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24年4月10日(火)

10:00~12:00

場所：中央合同庁舎第5号館

専用第21会議室(17F)

1. 論点1に係るこれまでの主な意見について
2. 論点2について

【配付資料】

資料1：論点1に係るこれまでの主な意見(案)

資料2：論点2について

資料3：平成19年研究会報告書の進ちょく状況について

資料4：障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等に求められる役割と課題関連資料(障害保健福祉部障害福祉課)

参考資料1：論点

参考資料2：第5回(平成24年3月6日)おける主な発言

参考資料3：各就労支援機関等の取組状況について

論点 1 に係るこれまでの主な意見（案）

1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）

- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
- ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
- ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
- ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
- ⑤その他

【全般】

- 企業に対して長期的な見通しを提供することが必要。そのためには、どういったときにどういった機関に相談すべきかなどの情報提供が必要

①雇入れ前後の不安要素と必要な支援

- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報がないことによる場合もあるため、活用できる支援制度に関する情報提供や、先進企業の見学、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要
- 企業における障害者雇用の具体的な検討を促進するためには、障害者の職域開拓や必要となる職場環境の改善、障害者への対応方法や人的支援の方法等について、具体的な事例の提供や先進企業の見学を実施するといった支援が必要
- 企業が障害者の採用を進めていくためには、特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関等において、障害者が日常生活・社会生活を送るための基礎的能力の付与が適切に行われることが必要であり、早期からの企業人になるための支援を行うことが必要
- 企業が障害者の適性や職務遂行能力を判断するためには、職場実習などの取組みが行われることを促進することが必要。また、職場実習に当たっては、住居等の生活の安定が図られることも重要な要素であり、必要な生活支援が得られるようにすることが必要

- 採用に向けた準備段階においては、必要に応じ、企業に対し、本人の障害特性や職域開発等に関し就労支援機関からアドバイス等を行うことが必要
- 雇用に当たっては、住居や通勤等の生活の安定が図られることも重要な要素であり、必要な生活支援が得られるようにすることが必要

②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援

- 企業の採用に際して、各種環境整備等に加え、職場適応を図るためには、ジョブコーチ支援が有効。しかし、現状としてニーズに十分対応できておらず、さらなる人材確保やレベルアップが必要
- 就業面や生活面で企業では解決できない困難が生じた際に、ジョブコーチ支援に限らず、必要に応じて支援者が事業所に出向く、気軽に相談できる支援機関に関する情報提供を行う等の支援が必要
- 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ため、継続的な職場訪問による支援が必要

③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、その原因としては、上司の交替や職務変更、キャリアアップといった職場における課題がある一方、生活の乱れといった生活面の課題も少なくない。
このため、職業上の課題については、必要に応じて、ジョブコーチによる支援等就労支援機関による支援が求められるとともに、生活面の課題については、生活支援機関からの支援が必要
- 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ため、継続的な職場訪問による支援が必要（再掲）

④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援

- 障害者の加齢に伴い、職業能力の低下等が発生した場合に、雇用から福祉へのソフトランディングを図るため、福祉的就労や生活支援を行っている福祉機関との間で、在職中から連携を図れるようにすることが必要

論点 2 について

2 それぞれの段階において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割はなにか。その役割を果たすための課題はなにか

(1) 特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関（以下「送り出し機関」という。）から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

(2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- ①ハローワークに求められる役割と課題
- ②地域障害者職業センターに求められる役割と課題
- ③障害者就業・生活支援センターに求められる役割と課題
- ④ジョブコーチに求められる役割と課題
- ⑤就労移行支援事業所等に求められる役割と課題
- ⑥その他の機関（発達障害者支援センター等）に求められる役割と課題

<これまでの研究会における主な意見>

※ ○：就労支援機関の「役割」に関する発言、●：就労支援機関の「課題」に関する発言、・（ポツ）：その他の発言

※ 機関名と略称

社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会、社会福祉法人 日本身体障害者団体連合会 → 日身連、一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDDネット、公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと、社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会、社団法人全国脊髄損傷者連合会 → 全脊連、特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん → JC、秋田公共職業安定所 → HW

〔全般〕

○ 発達障害者や精神障害者など障害がわかりにくい方たちの就労相談が多くなってきた。そこをどうするかということが、いまの課題。全体的な主訴の整理をするというアセスメントと、具体的な就労支援を始めた段階のアセスメントと、2つの段階のアセスメントがあって、それをいろいろな関係機関がどういうふうに役割分担をしてやっていったらいいのかが、非常に重要な段階になっている。（小川委員、第2回）

○ 効果的な支援のため、権威ある機関、例えば職業センターなどが、適切で客観的な評価（アセスメント）を行うことが必要。（近藤委員、第2回）

〔ハローワーク〕

- 窓口利用者への対応に追われがちであり、福祉施設利用者や潜在的な求職者に対するフォローが不十分。また、身体及び知的障害に比較して、精神障害者の特性についての職員の理解促進、スキルアップが課題。(HW、第3回)
- ハローワークが中心となるチーム支援(障害者就労支援チーム)は本来、労働行政が中核となり実効性の高いものが望まれる。支援の実効性を高めるため、関連諸機関に地域企業関係者の参画は必要であり、また、障害者の生活維持の一助として障害の多様化に対応するため医療関係者の参画と協力も不可欠。(日身連、第4回)
- 早期離職を防ぐためには、ハローワークの一般窓口において、発達障害の特性を踏まえた職業相談・職業指導を行ったうえで、職業紹介を行うことが必要。(JD Dネット、第4回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- 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。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。

〔地域障害者職業センター〕

- 地域障害者職業センターでは、就労支援担当者に対する就労支援基礎研修を実施しているが、具体的な職リハに関する技術的事項、あるいは技術的な助言、協同支援といった実践的な助言・援助、研修をたくさん受講している割に実施件数が少ない状況なので、今後この業務をより積極的に実施していく必要がある。(望月委員、第2回)
- 企業には企業個々に、いろいろな雇用の段階に応じた支援ニーズがある。その支援ニーズを的確に把握していく必要があるが、この支援ニーズを把握するいろいろな手法を提供していく。また、協同支援を通じて支援ニーズの分析や、個々の事業所の規模、業種等を踏まえた具体的な支援の提案ができるように助言・援助をしていく。(望月委員、第2回)
- 地域障害者職業センターでは、就職困難な方々の受入れを推進している。また、

福祉施設あるいは特別支援学校の卒業者に対し、よりきめ細かに支援をしていくということであれば、現在の職員体制では、必ずしも十分対応はできない状況にある。
(望月委員、第2回)

- リワーク支援以外には長期にわたる就職後の支援はなかなか実施できる状況に
なく、長い期間を通じて事業主の方のニーズの変化とか、そういったものを十分に
把握していくというところが手薄になっているといった課題もある。(望月委員、
第2回)
- 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、
また、地域障害者職業センターは各都道府県 1、2 カ所の設置状況で、これら就労
支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭
があり 1 ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考
える。(日身連、第4回)
- 産業構造の変化と IT 関連職種の多様化など、企業の種類・職種の変化等に対応
できるよう、地域障害者職業センターのジョブコーチの多様化が望まれる。(日身
連、第4回)

(参考：平成 19 年研究会報告書(抜粋))

- 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。

【障害者就業・生活支援センター】

- 就労移行のレベルにありながら就労継続支援事業を利用している方に対して、ナ
カポツセンターがはっきりとアセスメント機能を持って、関係事業所にきちんと橋
渡しをして、また定着支援と同時平行できるような仕組みを打ち出さないといけな
いのではないか。(崎濱委員、第2回)
- 企業に雇用されている障害者に対して安定的雇用を進めるためにも、職場内での
問題に関する相談業務を含めた支援を障害者就業・生活支援センター等と連携し、
随時行える体制一層の強化が望まれる。(日身連、第4回)
- 日常生活の困りごとにも配慮できるような支援を望む。障害者就業・生活支援セ
ンターの役割を明確にし、就労支援機関と有効な関係性をもつようにすべき。(み

んなねっと、第4回)

- 働きたいという本人の意欲に対して、いますぐに就職に結びつかない人たちには、生活の質の向上をまず手助けする必要がある。障害者就業・生活支援センターなどにおいての生活支援が求められるが、そのための人材を確保して欲しい。(JDDネット、第4回)
- ミスマッチによる再チャレンジもナカポツセンターの役割としたら、入口から出口まで、あるいは再チャレンジを含めて機能を整えるべきなのだと考えている。(崎濱委員、第2回)
- 企業内の勤務等で様々な問題が起きた時、特に処遇等に関しての場合等、中小企業の財政的負担軽減という利点から、労務関係業務の専門職、例えば社会保険労務士等の参画を可能とする障害者就業・生活支援センター等が求められる。また、企業からの各種相談業務(法律的相談、医療福祉関係相談等)にも応じられる体制作りが望まれる。(日身連、第4回)
- 生活支援と就労支援が一体的であるべきとはするものの、「生活支援」に偏っている傾向にある。(崎濱委員、第2回)
- ナカポツそのものの課題として、あくまでも地域の資源として位置づけるべきであって、法人のものではないという認識があるかどうかということが、大変気になっている。だからこそ、その実践にふさわしい人材の配置が必要とされるべきで、いわゆるアセスメントの能力のある職員が配置されているかどうかということが重要。(崎濱委員、第2回)
- 障害者就業・生活支援センターが発達障害者に対して適切且つ丁寧な就労相談、就労支援、生活支援を行えるように、障害者就業・生活支援センターの職員を拡充すると共に、発達障害に係る専門性の向上を図って欲しい。(JDDネット、第4回)
- 現在の配置職員では、新規支援や定着支援を決め細かくできる状況ではない。障害者就業・生活支援センターの対象とする地域が非常に広域であるため、職場定着、あるいは生活支援の機能が十分果たされていない。(崎濱委員、近藤委員、第2回)
- 教育から雇用へ、あるいは福祉から雇用へという部分については、それこそナカポツセンターが中心になり、拠点づくりを進めていきたい。そういった人材をどうやって育成するのだというところは、あっせん型の場合、当たり前ケアマネジメントが必要不可欠であったことから、実践を通して育成されてきたが、近年では、

ナカポツ事業の設置が先行して、十分に人の育成ができないまま増加しているのだからと認識している。(崎濱委員、第2回)

- 多くの場合、障害者就業・生活支援センターがネットワークの核となっていると思われるが、頑張る地域ほど、支援対象者の増大と支援体制のアンバランス差が大きくなり、パンク状態になっている。地域の就労支援機関（ジョブコーチ制度の強化と柔軟な運用等）の体制強化と並行して検討していく必要がある。(西村委員、第2回)
- 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっては対応が困難とされるケースがある（ジョブコーチ等を配置しても、非常勤や他の業務との兼務のため、すぐに動けない⇒安定的な立場の人材がない）。(西村委員、第2回)
- 障害者就業・生活支援センターは障害保健福祉圏域内全てに設置されておらず、また、地域障害者職業センターは各都道府県 1、2 ヶ所の設置状況で、これら就労支援関係機関の拡充が望まれる。さらに、地域障害者職業センターは県により広狭があり 1 ヶ所では十分な機能を果たせず、両センター間の連携も十分ではないと考える。(日身連、第4回) (再掲)
- ナカポツセンターについて、あまりにも数が少ないということと、遠くであるということがある。地域絡みで就労支援をしている地域生活支援センター、地活活動とか、移行の事業所が受け持っているということで、いまアップアップ状態だということを知っているから、やはり身近な就労支援機関が必要である。(みんなねっと、第4回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- 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。

〔ジョブコーチ〕

- ジョブコーチとして求められるものは、単なる現場支援、狭い意味でのジョブコーチというよりも、広い意味でのジョブコーチ支援、就労全般のコーディネートが求められている。アセスメントからフォローアップの重要性、そういうことを含めた活動が求められている。(JC、第3回)

- 働いている障害者が会社との間で人間関係などのトラブルがあったときや仕事で悩んでいるとき、すぐに相談できる仕組みや体制が必要である。ジョブコーチのように会社に障害者とともに入って、会社と障害者の両者の事情を理解し仲立ちするような支援の充実や就労支援機関が職場に定期的に訪問できる体制整備が必要。(全脊連、第4回)

- ジョブコーチ制度についても、さらに長期間使えるよう検討いただきたい。(近藤委員、第3回)

- 体験実習にもジョブコーチを活用できるように、ジョブコーチ制度を柔軟に運用できるようにして欲しい。(JDDネット、第4回)

- 就業・生活支援センターや就労移行支援事業所などで1号認定法人が増えていくような仕組みが必要。(JC、第3回)

- 特定の利用者を持たない当法人はあらゆる機関からの依頼のもと、専任でジョブコーチ支援を行っているが、1号助成金のみでは専門性のある職員を継続配置できない。(JC、第3回)

- 障害特性を理解したジョブコーチの配置(日盲連、てんかん協会、西村委員、第4回、第2回)

- 障害者就業・生活支援センターやジョブコーチ等に支援を依頼したいケースにおいても、機関の実情等によっては対応が困難とされるケースがある(ジョブコーチ等を配置しても、非常勤や他の業務との兼務のため、すぐに動けない⇒安定的な立場の人材がいない)。(西村委員、第2回)(再掲)

- 法人の枠を超えて地域のジョブコーチ支援全体をスーパーバイズ、コーディネートできる「上級(シニア)ジョブコーチ」の仕組みは、今後ますます必要になってくるのではないか。(JC、第3回)

- シニアジョブコーチ、上級ジョブコーチ、もう1ランク上のジョブコーチが必要。

理由は3つ。①アセスメントからフォローアップまで、企業の視点に立ってきちんと支援できるというジョブコーチのイメージで、そういうジョブコーチが地域に必要とされていること、②いまの仕組みでは1号ジョブコーチに専門性が蓄積されるのが非常に難しいこと。これは報酬の単価が低い、日額制であるために専任体制が取れない。20人以上、15日以上支援しているようなジョブコーチもいるので、そういうところに対して専任の体制を取れるような仕組みが必要。③職業センターの配置型ジョブコーチは、本当に忙しすぎる。1号ジョブコーチが地域で配置型とペアで支援しなければいけないというときに、配置型のスケジュールが取れなくて、ペア支援ですぐに動けない現状がある。これについて、いわゆる福祉施設に所属する専任ジョブコーチというものができれば、この配置型ジョブコーチの役割もそこがかなり担えるのではないか。(小川委員、第3回)

(参考：平成19年研究会報告書(抜粋))

- 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。

〔その他の機関〕

- 「発達障害者支援センター」の設置により各地で発達障害者支援の取り組みが進んできているが、センターによっては就労相談機能が弱い所があるので、就労相談のレベルアップをして欲しい。(JDDネット、第4回)

〔就労移行支援事業者等〕

- 就労支援全体のコーディネートについては、就業・生活支援センターや就労移行支援事業所など、地域に根付いている機関の役割が重要。(JC、第3回)
- アセスメントと全体をコーディネートする就業・生活支援センター、本人の働く力をアセスメントできる移行支援事業所が機能することが必要であるが、人材の問題、職員の養成の問題を含め、「雇用就労」をどう位置づけているかという法人の姿勢も問われている。(JC、第3回)
- 就労移行支援事業は、障害者が地域で生活する基礎となる場であり、支援対象者の把握、受入等に関して重要な役割を持つものである。就労移行支援事業に携わる者は、地域内の障害者の現状把握と支援提供は確実に行って欲しい。(日身連、第4回)

- 就労移行支援事業所には、作業評価、就労準備のための講習、求職活動支援を通じて、具体的で本人に分かり易い、雇用就労に向けた支援を期待する。また、求職活動支援からの継続で職場定着支援を期待する。(てんかん協会、第4回)
- 学校教育から職業生活への移行をスムーズに行う上で、就労移行支援事業は重要な社会資源。発達障害に関する専門性をもった就労移行支援事業、発達障害のある人が利用しやすいプログラムと雰囲気をもった就労移行支援事業を増やして欲しい。(JDDネット、第4回)
- 就労移行支援を進める際には、企業との面接や雇用前提実習時など「本人所属事業所」と企業との良好な関係性を保つための支援をお願いしたい(=所属事業所と企業とのパイプ役を担ってほしい)。企業情報、求人情報などを積極的に提供してほしい。(育成会、第4回)
- 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り、受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要(日身連、第4回)
- 就労移行支援事業所では、定着支援対象者の増加に伴って、新規雇用の開拓、あるいは支援の時間が取りにくくなっている。
また、障害者が企業で働き続けるためのキャリアアップ支援や生活支援が不十分であり、一般就労しても短期契約による雇用であるとか、あるいはパートによる雇用が非常に多いということから、雇用の質を向上させるための方策をとる必要がある。(近藤委員、第2回)
- 就労移行支援事業のスタッフの多くが、福祉を専門としているために企業理念を十分に理解する機会が乏しく、企業への支援という発想に基づく具体的な行動がとりにくいということで、研修の機会をさらに設ける必要がある。(近藤委員、第2回)
- 8箇所の就労移行支援事業所が存在しているが「企業で働くこと」を育てるという意識が充分ではなく、安心して連携できる事業所は少ない。(崎濱委員、第2回)
- 福祉施設等に付置されている就労支援の機能の問題。本当に企業で必要とされているサポートや労働行政との連携、連携通達や企業実習の活用、企業の支援について、福祉施設が就労支援を行うときに、その専門性がどうも十分でない。(小川委員、第2回)
- 就労移行支援事業所における就労支援の具体的なノウハウ、あるいは就職の実績

などで、事業者によって大きなばらつきがある。

障害保健福祉圏域ごとの計画的な就労移行支援事業者の箇所数の設置、あるいは効果的な運営のための施策が必要。(近藤委員、第2回)

- 福祉施設等においても、就労移行とか多機能でやっているところが多いが、実際に実績を上げているところは十分ではない。地域の状況からすると就労支援に特化した就労移行事業所が1カ所ないし2カ所あれば十分ではないかと思っている。報酬単価等の問題もあり、この就労支援がなかなか進んでいない実態としてあるのかと思っている。(西村委員、第2回)
- 就労移行支援事業所の在り方に対して、少し首をかしげるようなところがある。人口の割に設置が多く、本当に一般就労に結び付けられるような課題というか、課題を克服するための支援になっているのだろうかというところに疑問がある。推測するには、おそらく一般就労に移行できるにもかかわらず、もしくは就労継続支援事業に移行して滞留している可能性はあると感じている。(崎濱委員、第2回)
- 施設運営の観点から一般就労に向けた取組が積極的に行われているとは言い難い施設もある。〔HW、日身連、第3回、第4回〕
- 就労移行すると報酬算定されなくなる仕組みのため、早期に就労移行すればするほど施設運営が厳しくなる。(近藤委員、第2回)
- 原則、就労移行支援事業を経過しなければ就労継続支援B型事業が利用できない仕組みになっているため、一般就労を希望していない障害者が就労移行支援事業を利用している例が多い。(近藤委員、第2回)
- いまの就労移行支援事業の対象者の多くが、知的障害か精神障害、あるいは発達障害のある方になりつつありあり、障害特性に応じた専門性等を高めていく必要がある。(近藤委員、第2回)
- ・ これまで養護学校との連携でやってきたが、これから福祉側に展開していくつもり。育てる側の方に働く場を理解いただくという、大体3日から5日、1週間単位の見学、実習の受け入れ等をやっていきたいと思っている。(土師委員、第3回)
- ・ 施設利用待機者が多く、就職が上手くいかない場合に施設への復帰が困難等の理由から、一般就労能力があるにもかかわらず、家族や施設において、就労を望まず施設就労を希望する例も少なくない。(HW、第3回)

(参考：平成 19 年研究会報告書（抜粋）)

- 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。

「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。</p> <p>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。</p> <p>○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。</p> <p>○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)。</p> <p>○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)。</p> <p>○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、 <u>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</u> <u>② 就労支援(進路指導)を担当する専任教員の配置</u> <u>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</u>である。</p> <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、<u>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</u>である。特に、<u>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。</u></p> <p>○<u>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</u>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、<u>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</u>である。</p> <p>○<u>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</u>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%)

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	<p>○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。</p>	-
発達障害者支援センター	<p>○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></p>	<p>○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）。</p>
難病相談・支援センター	<p>○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></p>	<p>○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。</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(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

障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所等に求められる役割と課題 関連資料

平成24年4月10日
障害保健福祉部障害福祉課



① 課 題

課 題

- 1 現状では、当初想定していた就労移行支援による就労継続支援B型利用にかかるアセスメントを行うための体制が十分でないことが明らかになった^(※)中で、就労系の障害福祉サービスの選択時において、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)をどのように行っていくか。

(※)平成23年7月に市町村に対して行った調査では、就労移行支援事業によるアセスメントが困難な市町村は62.6%

- 2 この間の就労移行支援や障害者就業・生活支援センターの取り組みにより、就職者は確実に増えているが、一方で人員体制不足等から、生活面の支援を併せて必要とすることにも配慮した就労定着のための支援に十分な対応ができていないのではないか。

② 障害者就業・生活支援センターにおける
アセスメントのモデル事業(平成24年度～)

「障害者就業・生活支援センター」におけるモデル事業について

モデル事業の必要性

○ 現行制度の基本的な考え方

就労を希望する者には、できる限り一般就労していただけるよう支援を行う。



特別支援学校卒業生等の就労系サービスの利用にあたっては、まずは就労移行支援を利用(アセスメントのための利用であり、短期間の暫定支給決定で可)し、一般就労が可能かどうか見極めていただいたうえで、それが困難であると認められる場合に、就労継続支援B型を利用することを原則としている。
また、特別支援学校の在学中に暫定支給決定を行い、卒業と同時にB型が利用できるよう推奨してきている。



○ 就労移行支援事業の体制整備の状況

一方で、就労移行支援事業者が無く、アセスメントのできない地域も多く存在。

(平成23年7月に行った調査では、就労移行支援事業によるアセスメントが困難な市町村が62.6% (1,092市町村/ 1,744市町村))

○ 相談支援の強化・充実との関係

相談支援事業所が行うサービス利用計画の作成(就労系)にあたり、アセスメントや評価が必要



○ 障害者就業・生活支援センターにおけるアセスメントの可能性の検証

障害者就業・生活支援センターは、障害福祉圏域に設置が整いつつある状況。(就労移行支援の無い地域でも機能する可能性)



障害者就業・生活支援センターによる就労系サービスの利用に関するアセスメント及びその後の相談支援事業者との協議等にかかる課題を検討・整理するためモデル事業を実施する。

【全国で10か所:補正予算(都道府県)による年度途中からの実施も可】

モデル事業の実施にあたっての留意事項

① 支援対象者

モデル事業の対象者については、就労系福祉サービス事業の利用を希望する特別支援学校等の在校生や精神科病院の退院予定者など、企業就労の経験がない者及び長期間企業就労をしていない者とする。

② 支援方法（アセスメントの実施とアセスメントツール）

支援対象者を把握するため、家族や関係機関（特に、職業評価を行う地域障害者職業センター）との連携を図るとともに、情報交換を行い、相談や実習場面への訪問等を実施し、就労系事業に関するアセスメントを行う。アセスメントについては、就労移行のためのチェックリスト等の活用その他、独自のアセスメントツールも使用し、より適切な評価に努める。なお、原則として就労系サービスの利用にあたってのアセスメントは、就労移行支援事業所が行うことを基本とすることから、適切に就労移行支援事業者によるアセスメントが機能している地域以外を想定して実施するものとする。

③ 評価を行うための提携事業所の確保

地域に就労移行支援事業所やA型事業所が無いなど、評価を行う体制が整っていない場合も考えられることから、必要に応じて評価実施の提携場所として、複数の企業や事業所（同一法人内を含む）を確保する必要がある。

④ 支援期間

アセスメント実施期間については、暫定支給決定期間と同様に、3日～2ヶ月の範囲以内で実施。

⑤ 支援結果の記録と報告

支援結果については、適宜・適切に記録するとともに、モデル事業の結果として厚生労働省に報告し、制度化の際の参考として全国に周知することも前提に、分かり易い記録・報告に努める。

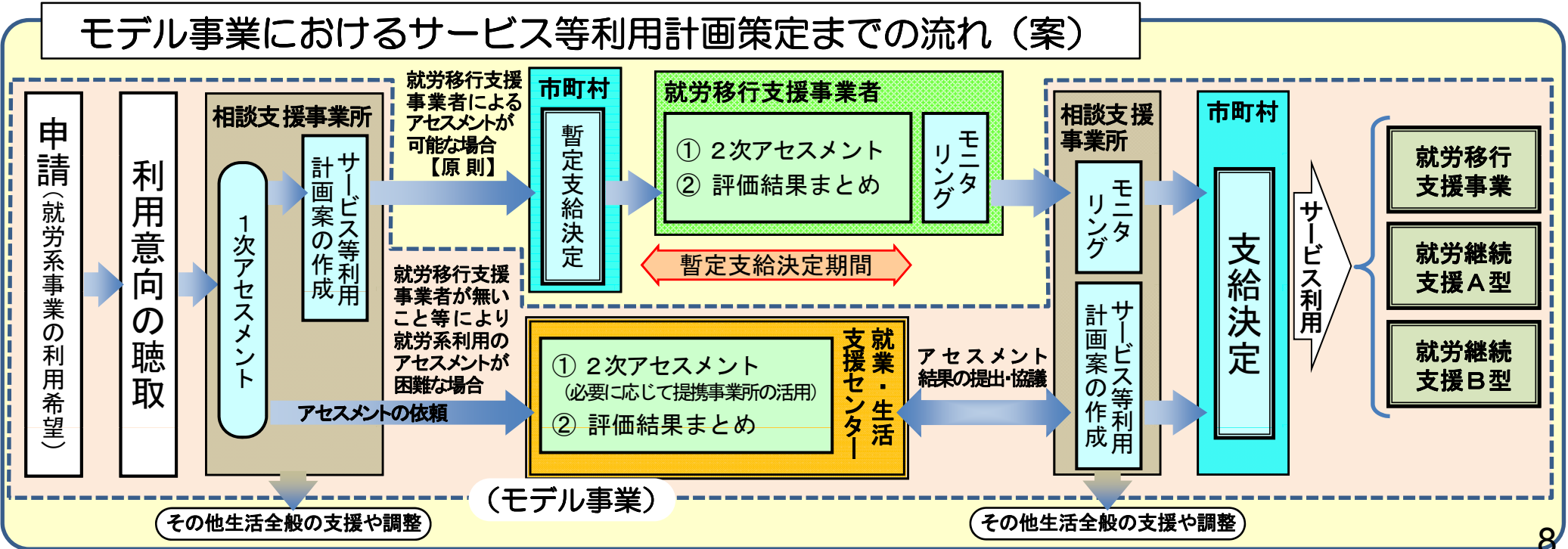
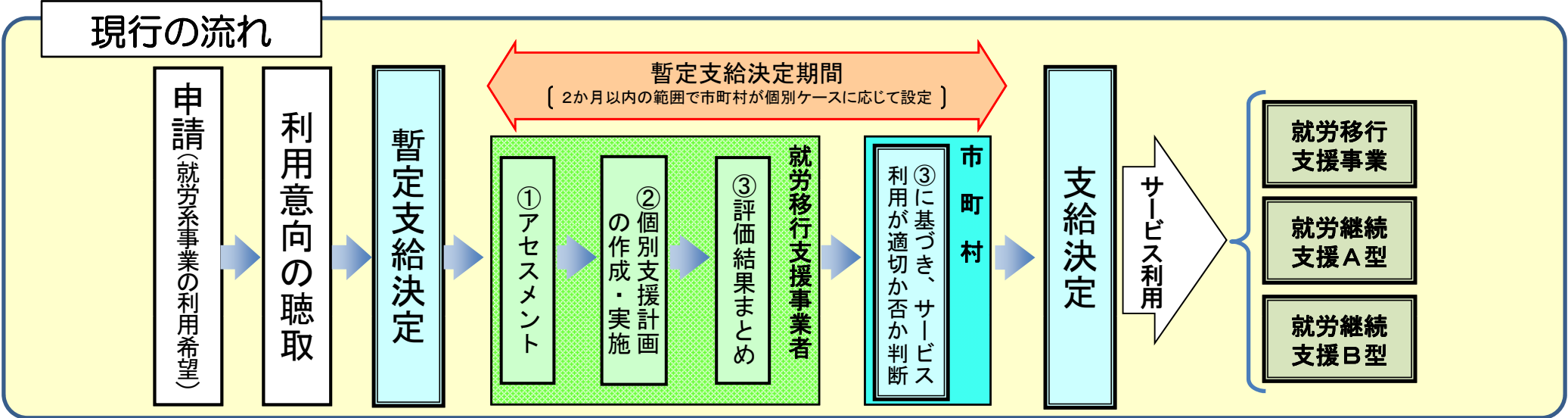
⑥ アセスメント担当職員の配置

本事業の実施にあたっては、アセスメントを担当する職員1名をセンターに配置する。

⑦ 相談支援事業所との連携

相談支援事業者が行うサービス等利用計画の作成に資するアセスメント結果の提出・協議については、適切な就労系サービスの利用のために行うものであり、アセスメント結果の適切な提供と説明のうえで協議を行い、かかる課題を検討・整理するものとする。また、障害者就業・生活支援センターの支援により就職した者のフォローアップ（定着支援）にかかる相談支援事業者との連携・役割分担についても、課題の検討・整理を行うものとする。

モデル事業におけるサービス等利用計画策定までの流れ（案）



③ 就労移行支援事業の実績等

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数 **約744万人** 中、18歳～64歳の方、**約365万人**

(内訳: 身134万人、知34万人、精197万人)

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約23.6%** 障害福祉サービスが**約65.5%**
- ② 障害福祉サービスから一般企業への就職が**年間1%～2%** → (就労移行: **16.4%**)

地域
生活

障害福祉サービス（就労系）

- ・就労移行支援 約 1.6万人
 - ・就労継続支援A型、福祉工場 約 0.9万人
 - ・就労継続支援B型、旧法授産施設 約12.7万人
- (平成22年10月)

小規模作業所 約1.4万人 (平成23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

4,403人 / H22 3.4倍

就職

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)

969人/年

10,520人/年

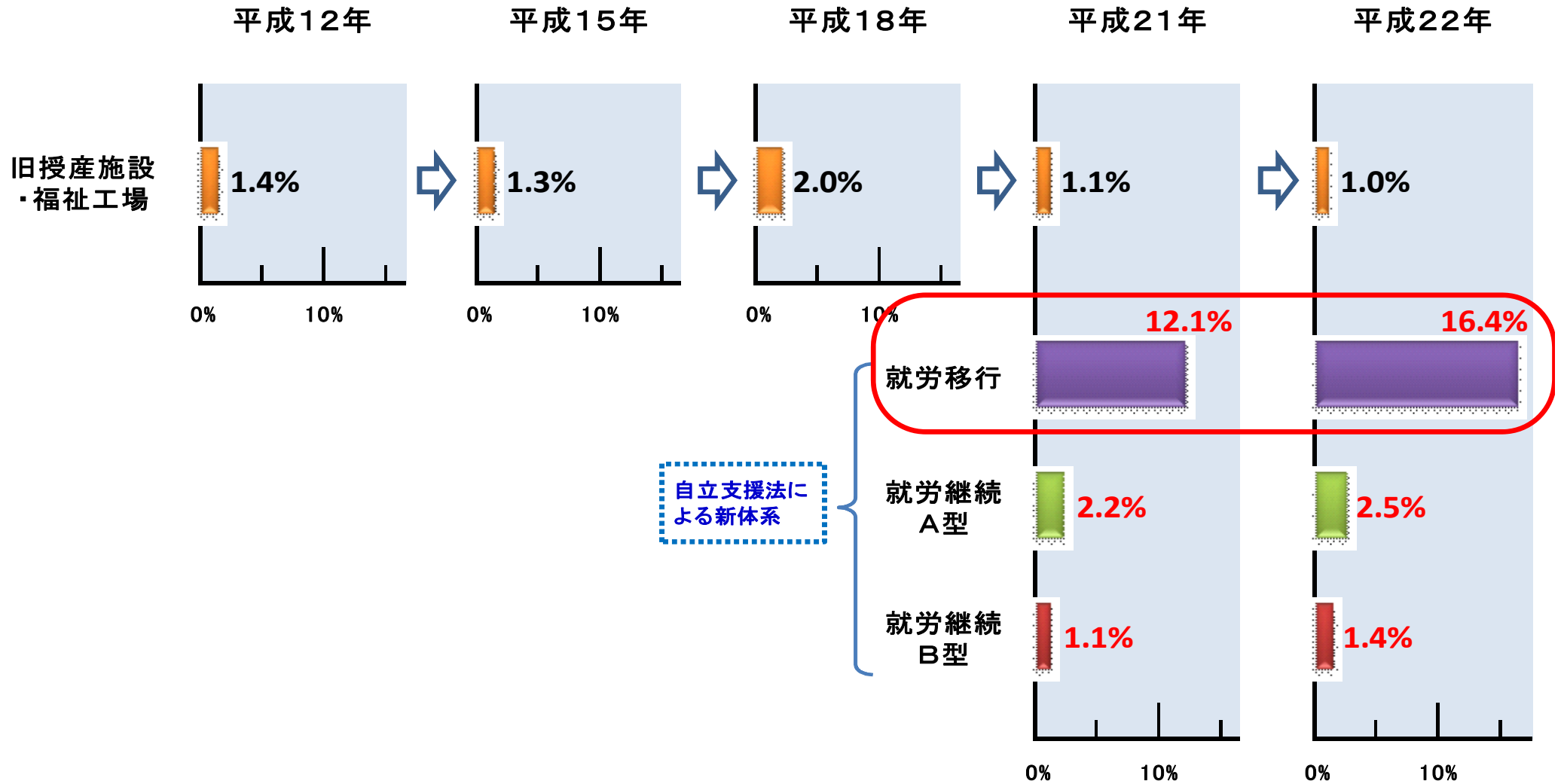
3,792人/年

特別支援学校

卒業生16,073人/年 (平成22年3月卒)

就職

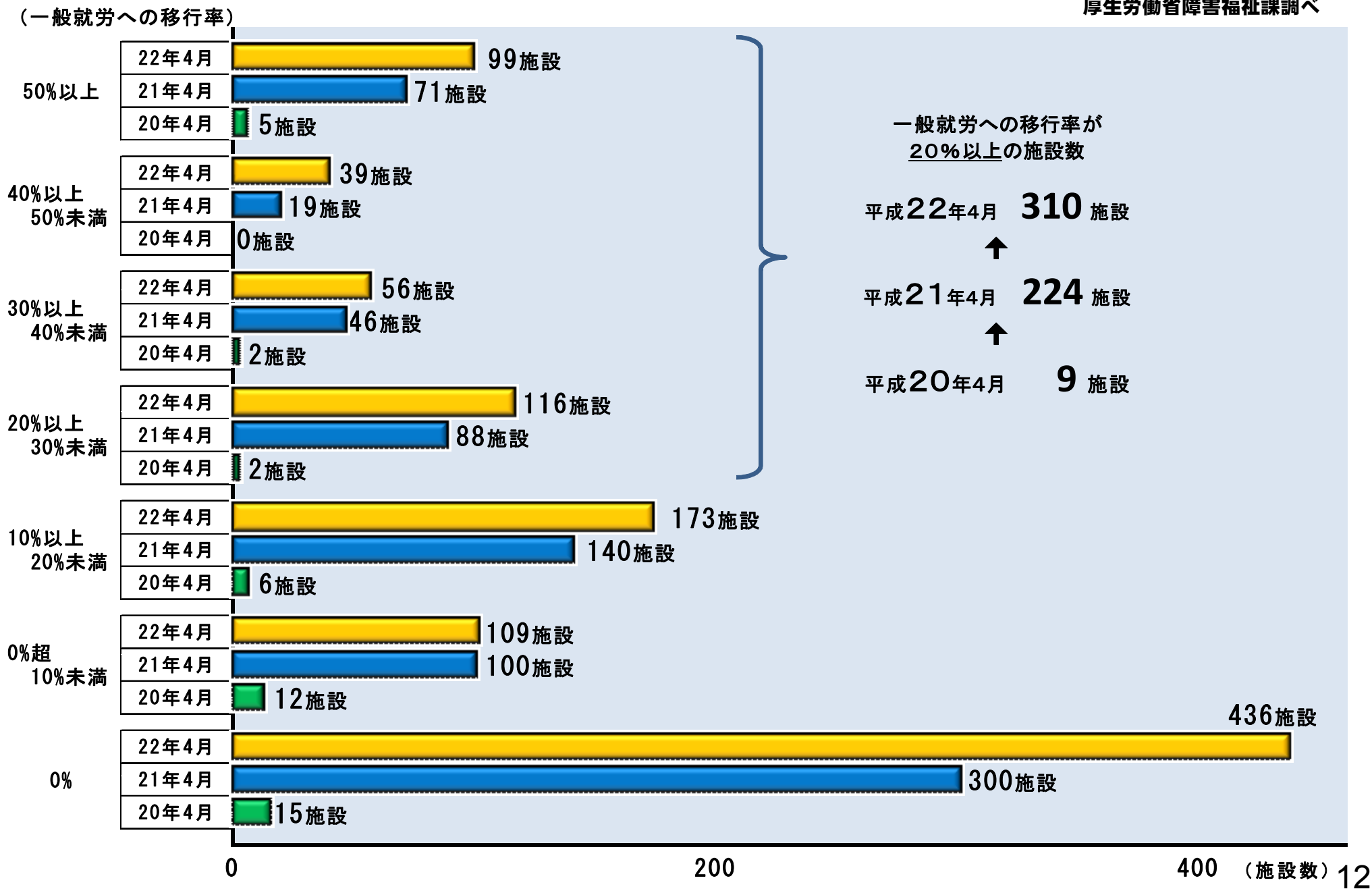
就労系の障害福祉事業所から一般就労への移行率の推移



【データの出典】 社会福祉施設等調査

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

厚生労働省障害福祉課調べ



④ 相談支援の充実 (平成24年4月～)

障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間において障害者等の地域生活を支援するための関係法律の整備に関する法律の概要

(平成22年12月3日成立、同12月10日公布)

① 趣旨

公布日施行

- 障がい者制度改革推進本部等における検討を踏まえて障害保健福祉施策を見直すまでの間における障害者等の地域生活支援のための法改正であることを明記

② 利用者負担の見直し

平成24年4月1日までの政令で定める日(平成24年4月1日)から施行

- 利用者負担について、応能負担を原則に
- 障害福祉サービスと補装具の利用者負担を合算し負担を軽減

③ 障害者の範囲の見直し

公布日施行

- 発達障害が障害者自立支援法の対象となることを明確化

④ 相談支援の充実

平成24年4月1日施行

- 相談支援体制の強化 (市町村に基幹相談支援センターを設置、「自立支援協議会」を法律上位置付け、地域移行支援・地域定着支援の個別給付化)
- 支給決定プロセスの見直し(サービス等利用計画案を勘案)、サービス等利用計画作成の対象者の大幅な拡大

⑤ 障害児支援の強化

平成24年4月1日施行

- 児童福祉法を基本として身近な地域での支援を充実 (障害種別等で分かれている施設の一元化、通所サービスの実施主体を都道府県から市町村へ移行)
- 放課後等デイサービス・保育所等訪問支援の創設
- 在園期間の延長措置の見直し (18歳以上の入所者については、障害者自立支援法で対応するよう見直し。その際、現に入所している者が退所させられることのないようにする。)

⑥ 地域における自立した生活のための支援の充実

平成24年4月1日までの政令で定める日(平成23年10月1日)から施行

- グループホーム・ケアホーム利用の際の助成を創設
 - 重度の視覚障害者の移動を支援するサービスの創設(同行援護。個別給付化)
- (その他)(1)「その有する能力及び適性に応じ」の削除、(2)成年後見制度利用支援事業の必須事業化、(3)児童デイサービスに係る利用年齢の特例、(4)事業者の業務管理体制の整備、(5)精神科救急医療体制の整備等、(6)難病の者等に対する支援・障害者等に対する移動支援についての検討

(1)(3)(6)：公布日施行
(2)(4)(5)：平成24年4月1日までの政令で定める日(平成24年4月1日)から施行

「障害者」の相談支援体系

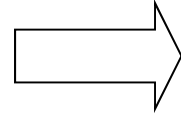
市町村による相談支援事業

現行

見直し後

市町村／指定相談支援事業者に委託可

○障害者・障害児等からの相談(交付税)



市町村／指定特定(計画作成担当)・一般相談支援事業者(地域移行・定着担当)に委託可

○障害者・障害児等からの相談(交付税)

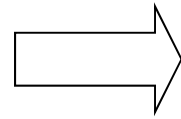
サービス等利用計画

指定相談支援事業者

※事業者指定は都道府県知事が行う。

- 指定相談支援(個別給付)
 - ・サービス利用計画の作成
 - ・モニタリング

○障害者・障害児等からの相談



指定特定相談支援事業者(計画作成担当)

※事業者指定は市町村長が行う。

- 計画相談支援(個別給付)
 - ・サービス利用支援
 - ・継続サービス利用支援

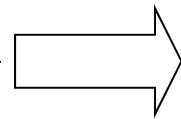
・支給決定の参考
・対象を拡大

○基本相談支援(障害者・障害児等からの相談)

地域移行支援・地域定着支援

○精神障害者地域移行・地域定着支援事業(補助金)
(都道府県／指定相談支援事業者、精神科病院等に委託可)

○居住サポート事業(補助金)
(市町村／指定相談支援事業者等に委託可)



指定一般相談支援事業者
(地域移行・定着担当)

※事業者指定は都道府県知事・指定都市市長・中核市市長が行う。

- 地域相談支援(個別給付)
 - ・地域移行支援(地域生活の準備のための外出への同行支援・入居支援等)
 - ・地域定着支援(24時間の相談支援体制等)
- 基本相談支援(障害者・障害児等からの相談)

※ 市町村が現行制度において担っている地域生活支援事業の相談支援事業(交付税措置)に係る役割は、これまでと変更がないことに留意。

「障害児」の相談支援体系

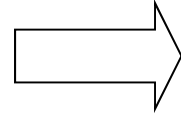
市町村による相談支援事業

現行

見直し後

市町村／指定相談支援事業者に委託可

○障害者・障害児等からの相談(交付税)



市町村／指定特定(計画作成担当)・一般相談支援事業者(地域移行・定着担当)に委託可

○障害者・障害児等からの相談(交付税)

サービス等利用計画等

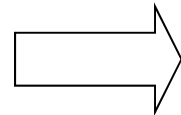
居宅サービス

指定相談支援事業者

※事業者指定は都道府県知事が行う。

○指定相談支援(個別給付)
・サービス利用計画の作成
・モニタリング

○障害者・障害児等からの相談



指定特定相談支援事業者(計画作成担当)

※事業者指定は市町村長が行う。

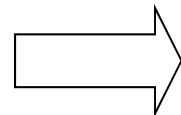
○計画相談支援(個別給付)
・サービス利用支援
・継続サービス利用支援

・支給決定の参考
・対象を拡大

○基本相談支援(障害者・障害児等からの相談)

通所サービス

○通所サービスの利用に係る相談等(児童相談所)



創設

障害児相談支援事業者(児)

※事業者指定は市町村長が行う。

○障害児相談支援(個別給付)
・障害児支援利用援助
・継続障害児支援利用援助

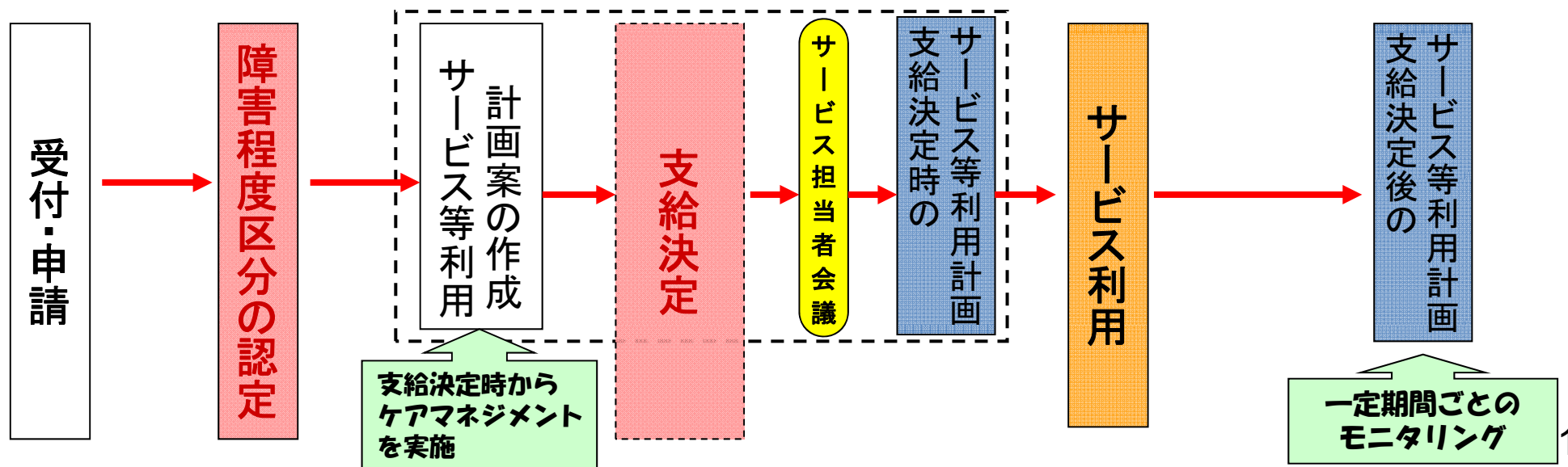
(児)とあるのは児童福祉法に基づくもの

※ 障害児の入所サービスについては、児童相談所が専門的な判断を行うため、障害児支援利用計画の作成対象外。

支給決定プロセスの見直し等

- 法 市町村は、必要と認められる場合として省令で定める場合には、指定を受けた特定相談支援事業者が作成するサービス等利用計画案の提出を求め、これを勘案して支給決定を行う。
- * 上記の計画案に代えて、指定特定相談支援事業者以外の者が作成する計画案(セルフプラン)を提出可。
 - * サービス等利用計画作成対象者を拡大する。
- 法 支給決定時のサービス等利用計画の作成、及び支給決定後のサービス等利用計画の見直し(モニタリング)について、計画相談支援給付費を支給する。
- 法 障害児についても、新たに児童福祉法に基づき、市町村が指定する指定障害児相談支援事業者が、通所サービスの利用に係る障害児支援利用計画(障害者のサービス等利用計画に相当)を作成する。
- * 障害児の居宅介護等の居宅サービスについては、障害者自立支援法に基づき、「指定特定相談支援事業者」がサービス等利用計画を作成。(障害児に係る計画は、同一事業者が一体的(通所・居宅)に作成)

法 とあるものは法律に規定されている事項。以下同じ。



地域相談支援(地域移行支援・地域定着支援)(案)

1. 対象者

(地域移行支援)

- 法 ○ 障害者支援施設、のぞみの園、児童福祉施設又は療養介護を行う病院に入所している障害者
※ 児童福祉施設に入所する18歳以上の者、障害者支援施設に入所する15歳以上の障害者みなしの者も対象。
- 法 ○ 精神科病院(精神科病院以外で精神病室が設けられている病院を含む)に入院している精神障害者。
→ 長期に入院していることから支援の必要性が相対的に高いと見込まれる1年以上の入院者を中心に対象。
1年未満の入院者は、特に支援が必要な者(措置入院や医療保護入院から退院する者で住居の確保などの支援を必要とするものや地域移行支援を行わなければ入院の長期化が見込まれる者など)を対象。
※ 地域移行支援の支給決定主体は、現行の障害者支援施設等に入所する者と同様に、精神科病院を含め居住地特例を適用。
(入院・入所前の居住地の市町村が支給決定)

(地域定着支援)

- 以下の者のうち、地域生活を継続していくための常時の連絡体制の確保による緊急時等の支援体制が必要と見込まれる者。
・ 居宅において単身で生活する障害者
・ 居宅において同居している家族等が障害、疾病等のため、緊急時等の支援が見込まれない状況にある障害者
→ 具体的な対象者のイメージは、施設・病院からの退所・退院、家族との同居から一人暮らしに移行した者、地域生活が不安定な者等
→ グループホーム・ケアホーム、宿泊型自立訓練の入居者については、対象外。
- ※ 地域相談支援の給付決定に当たっては、障害程度区分認定調査に係る項目を調査(障害程度区分の認定は不要)ただし、現行の国庫補助事業支援対象者については調査を実施しないことも可。(更新時は調査が必須)

2. サービス内容

(地域移行支援)

- 法 住居の確保その他の地域における生活に移行するための活動に関する相談その他の厚生労働省令で定める便宜を供与。
→ 「その他厚生労働省令で定める便宜」は、地域移行のための障害福祉サービス事業所等への同行支援等。

(地域定着支援)

- 法 常時の連絡体制を確保し、障害の特性に起因して生じた緊急の事態等に相談その他の便宜を供与。
→ 「常時の連絡体制」については、携帯電話による体制によることも可。また、緊急の事態に対して速やかに駆けつけられる体制を確保することが前提。
→ 「その他の便宜」については、障害福祉サービス事業所等との連絡調整等の緊急時の各種支援を想定。

⑤ 平成24年4月の報酬改定

平成24年度障害福祉サービス等の報酬改定の基本的考え方

福祉・介護職員の処遇改善の確保と物価の動向等の反映

- 基金事業として行われてきた福祉・介護職員の処遇改善に向けた取組について、福祉・介護職員の賃金月額1.5万円相当分の引上げ経費として、新たに処遇改善加算(仮称)を創設し、引き続き処遇改善が図られる水準を担保。
- * 交付金の申請率が低いこと等を踏まえ、加算要件を緩和した一定額の加算(福祉・介護職員の賃金月額0.5万円相当分)を併せて創設。(処遇改善加算(仮称)が算定できない場合に算定)
- 改定率の決定に当たっての考え方を踏まえ、前回改定以降の物価の下落傾向を反映させ、原則として一律に(▲0.8%)基本報酬を見直し。

障害児・者の地域移行・地域生活の支援と経営実態等を踏まえた効率化・重点化

- 地域で暮らす障害児・者やその家族が地域社会で安心して暮らすことができるよう、夜間支援の強化や家族のレスパイトのためのサービスの拡充等
- 障害者自立支援法・児童福祉法の一部改正法の平成24年4月からの円滑な施行のため、相談支援や障害児支援について適切な報酬設定
- 前回改定の効果の検証、定員規模に応じた経営実態等を踏まえた効率化・重点化

平成24年度障害福祉サービス等の報酬改定のポイント（抄）

5. 就労系サービス

就労移行支援

- 就労移行支援の職場実習等を評価。
移行準備支援体制加算（Ⅰ）【新設】 → 41単位／日
- 就労移行支援の一般就労への定着支援の強化。
一般就労への定着支援に効果を上げている事業所を評価するため、基本報酬と就労移行支援体制加算の配分の見直しを行う。
就労移行支援体制加算の見直し [就労定着実績 45%以上の場合] 189単位／日 → 209単位／日
- 一般就労への移行実績がない就労移行支援事業所の評価を適正化。（平成24年10月施行）
[過去3年間の就労定着者数が0の場合] 所定単位数の85%を算定
[過去4年間の就労定着者数が0の場合] 所定単位数の70%を算定

4. 共同生活援助(グループホーム)・共同生活介護(ケアホーム)・自立訓練

共同生活援助(グループホーム)・共同生活介護(ケアホーム)

- グループホーム・ケアホームの通勤者の生活支援を評価。
通勤者生活支援加算の算定対象に追加(グループホーム・ケアホーム)

自立訓練(生活訓練)

- 宿泊型自立訓練の通勤者の生活支援を評価。
通勤者生活支援加算の算定要件の見直し
通常の事業所に雇用されている利用者の割合が[現行] 100分の70以上 → [見直し後] 100分の50以上

論 点

1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）

- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
- ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
- ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
- ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
- ⑤その他

2 それぞれの段階において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割はなにか。その役割を果たすための課題はなにか

(1) 特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関（以下「送り出し機関」という。）から企業への雇用の流れを一層拡大するためにそれぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

(2) 企業への定着、引退過程等において、それぞれの就労支援機関等に求められる役割と課題はなにか

- ①ハローワークに求められる役割と課題
- ②地域障害者職業センターに求められる役割と課題
- ③障害者就業・生活支援センターに求められる役割と課題
- ④ジョブコーチに求められる役割と課題
- ⑤就労移行支援事業所等に求められる役割と課題
- ⑥その他の機関（発達障害者支援センター等）に求められる役割と課題

3 2の役割を的確に進めていくための関係機関のネットワークの充実・強化のために考慮すべき課題は何か。また、どのような方策が必要か。

- ① 支援機関がないような地域やネットワークがあまりできていない地域において、障害者の就職支援の取組みを進めるためにどのような方策が必要か
- ② ネットワーク形成が進んでいる地域での取組みで充実・強化していくべきものはあるか
- ③ 送り出し機関に対する支援、専門人材の育成

4 その他

(以上)

第5回（平成24年3月6日）における主な発言

【論点1に係る主な発言】 ※○：不安要素（課題）、●：必要な支援

《全般》

- 知的障害者の場合、例えばこの子の親が亡くなった時に誰が面倒を見てくれるのか、将来高齢化した場合、どこで面倒を見てくれるのかということなど、最初は何も企業が分からないがために、入り口のところで不安だけが先行してしまうということがあるのではないか。（栗原委員）
- 障害者を雇用している企業では、何年か経てば本当に働けるかどうかといった初期の不安というのはなくなるが、ハッピーリタイアメントがうまくできるかどうかという不安だけはずっと付いて回る。そうした時に、こういうところに持って行けば、あとは福祉の方に移行できるというような、最初にそういうようなことが、雇用する時に企業の方に安心感を与えるような言質が言われていれば、もっと雇用が増えるのではないか。雇用してみれば、十分戦力として仕事ができるんだというのは、企業として分かってもらえると思う。ただ、そこへ一歩踏み出すためには、やはりいろんな不安感というのが当然付いて回るというのは、最初の段階では付いて回ると思う。（栗原委員）

《①雇入れ前後の不安要素と必要な支援》

- 社会人として、社会常識があるのか、躰はできているのか、身辺処理ができるのか、健康管理、安全管理が自らできるのかどうなのか。
また、生活環境がしっかりしているかどうか。実はなかなか個人情報で企業に情報として入らない部分ではあるが、雇う側とすれば、時間外について本当にその人が働くための生活費用があるかないかというのは、すごく大きな課題。
- 業務遂行について、何ができるのか、就労に必要な体力はあるのか。指示が分かるのか。どのような点に配慮すべきか。これは個別に難しいと思うが、そういうようなこと。（土師委員）
- どのような指導をすればいいかというようなアドバイスが欲しい。（土師委員）

《②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援》

- 企業は別に障害者だけを雇用している訳ではなく、健常者も同じように雇用していて、それはマネジメントという中である程度多様性はあるながらも、企業文化という中で同質性みたいなものを保っている。その同質性を外れるようなところがあると、企業によっては二の足を踏む。
それは、いたる局面であり、意外に家庭というか生活部分で多く、どうしてもそこまで入らざるを得ないということが不安要素として、根元的にあるのではないか。（前川委員）
- 福祉施設の方で、企業に雇用された障害者がある程度自信を持つまで、ちゃん

とフォローしていただきたい。そして、いざ仕事が見つくなって大変だと、企業の方でそういう見方をした時に、福祉施設の方で、また受けてもらうという、そういう循環ができれば、彼らとしても10年、20年は十分働くだけのことができる。その前後をちゃんと福祉関係でやっていただければ、あとは企業の方で何とか面倒をみることもできる。(栗原委員)

《③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援》

- 複数の従業員が、障害者も含んだ従業員が働く職場で一緒に作業する。仕事する中でのアセスメントというのは、実は企業の中でしかできないことで、人事評価などは、一番得意な分野でもある。ただ、私どもをもってしても、例えば一過性というか、採用初期の段階では精神障害者は分からないし、1年、2年経ってもまだ分からない。ようやく約2年ぐらい見て、いろんな不安定状態とか、半年でまあまあこういう仕事ができる、こういう能力を持っているというようなことが見えてくる訳で、更に、それは会社の中で。一方、それを支える生活面、本人が働いている中で、生活との適用状況というのが一体どうなっているのかというアセスメントはなかなか企業ではできない。(前川委員)
- 別の支援機関の方が働く部分も見た上で生活面を見てもらうことが必要。長期的な視点をもって見るためには、企業の中で片足は置いて、一緒に見ていくことが本人のためにもなるし、企業にとっても役立つ。それが更に本人を伸ばしていくということにもなるし、そうした実力を付けた就労支援機関の方がいれば、間口が更に広がって行って、就職困難度のより高い人が、企業を訪れるということなので、そこで適切に見る目も養えて、更に適切なアドバイスもできていくというふうに考えている。(前川委員)

《④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援》

- 障害者を雇用している企業では、何年か経てば本当に働けるかどうかといった初期の不安というのはなくなるが、ハッピーリタイアメントがうまくできるかどうかという不安だけはずっと付いて回る。そうした時に、こういうところに持って行けば、あとは福祉の方に移行できるというような、最初にそういうようなことが、雇用する時に企業の方に安心感を与えるような言質が言われていけば、もっと雇用が増えるのではないか。雇用してみれば、十分戦力として仕事ができるんだというのは、企業として分かってもらえると思う。ただ、そこへ一歩踏み出すためには、やはりいろんな不安感というのが当然付いて回るというのは、最初の段階では付いて回ると思う。(栗原委員)(再掲)
- 雇用管理上では、本当に彼らが定年まで働けるのか。働くことがいいのかどうだろうかということ、これもやっぱり課題。
問題が生じた時に、どこが支援してくれるのか。最終的にはハッピーリタイアもあるが、どこがきちっと引き取ってくれるのか。リタイアした時に給料が無くなる訳だから、本当にその人の生活が成り立つかどうかというのは、実は企業としてすごく不安なところ。(土師委員)

《⑤その他》

- 企業の人事担当者や現場責任者の話を聞くと、障害者雇用を続けていく上でとか、障害特性を知る上で、継続的に勉強できる場がないという意見が多かった。担当になったものの、どこから情報を得られるのかといったところで、支援機関の存在を知らない者もいる。(西村委員)
- 支援機関の役割というところで、どこまでができることで、どこを企業の方に担っていただいて、そこをサポートするかというところの情報提供がきちっとされるということが必要だろうと思う。また、企業に対する研修機会の保障、それもフォローアップも含めた体制が必要ではないか。(西村委員)

- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報が少ないこと。情報の少なさによって、一体何をしたらいいのか分からないという漠然的な不安を持っているケースが多い。したがって、全く雇用経験のない企業に対する支援という観点も必要ではないか。(望月委員)
- 支援策としては、的確な情報を提供していくことが非常に重要。まずは一般論や支援制度の説明や障害者を受け入れるためのいろんなプラン、社員への研修を含めて、初期の段階の一般論から入っていくことが重要。そして、だんだん具体的に雇用の段階になった場合には、どういった方を採用するのかということ念頭に置きながら、また情報提供していく。
また、職務の切り出しとか、実際にできる仕事があるんだろうかという不安に対しては、職務を設計していく。そういった流れで支援をしていくことが必要。(望月委員)

- 企業を回ると「やらせる仕事がない」というのが、第一声。彼らのできる仕事、職域というのはすごく多様化しているというのがまず一つあると思う。そういう意味では、企業が食わず嫌いしているのではないか。(土師委員)
- それを払拭するためには、同業他社が実際に障害者を雇用しているところを見せよう。また、例えば特例子会社を立ち上げたいという会社に見学させて、会社の中の仕事を見せられ、こういう仕事で雇えるのではないかなというようなアドバイスを。さらに、実際に就労移行施設を見せられて、そういう人たちに実際の作業に対して職場の指導者がどういう工夫をして仕事を与えているか、どういう工夫をすれば彼らがきちんと仕事ができるんだというようなことを実際に見ていただく。
特に知的障害者や精神障害者は、分からないというところが一番の雇用を阻害している部分だと思うが、こうすればということを見せようことが大事。
加えて、実際に雇用している企業で実習をしてもらうことも、早道かなと思って。そういう意味では、解決策としては、既存の雇用している企業、特に全国特例子会社はもう300数社できている訳だから、この辺をうまく活用しながら、いろいろ理解を深めていけるような流れを作ることが、この仕事に対する払拭になるんじゃないか。(土師委員)

- 経営的に見れば、採算がとれるのかどうなのかというのは一番の課題。特に賃金

の水準はどうあるべきかという、ここはもう経営者として迷うところ。雇用部会の傘下の企業は雇用者全員最賃をキープしているすが、特に神奈川は毎年大変上がっている、実はこの辺りも課題。(土師委員)

【論点2に係る主な発言】

- ・ アセスメントをしっかりと行って、その企業で働けると、きちんと送り出して、初期の定着支援をきちんと行って、当然出てくるトラブルシューティングを企業と一緒にやって、そして、長期になると生活面の問題が出てくるのでそこを福祉と連携してやっていくという、そういうサポーターが地域にいるということがきちんと企業に伝わるとということが重要。

それを行うのは、知的障害者では、ナカポツと移行支援事業だと思っているが、ここがどこもきちんとできている訳ではなくて、できているところが非常に限られている。

また、アセスメントに焦点を絞ると、発達障害者や精神障害者の場合は非常に難しく、やはり知的障害者もそうなのだが、そこが緩いまま企業にお願いをして、企業のところでいろいろ問題が出てきているというところがある。

一口に支援のアセスメントと言っても、作業の評価、これは就労移行支援事業でやるべきもの。それから、客観的なテストの評価というのも、発達障害者や高次脳機能障害者などの場合には非常に重要なので、そういうことも重要。それから、企業での体験実習を通しての評価、ここをどうするかということも具体的に議論が必要。それから、いわゆる相談面接、そして生活面についての情報をどういうふうに把握するかということも重要。

これは、一つの機関が全部できる訳ではなく、やはりコーディネートしながら、移行支援事業にある部分はお願いをしたり、ある部分はこっちから情報を取ったり、ある部分は企業に体験実習をお願いをしたりとかというふうに、複合的な要素を取りまとめることが必要になる。そこをやるべきなのはナカポツなのだが、ナカポツが果たしてこれだけのことをやれるか、現状はそうなのかというと、今の人員配置ではやれない。それで、一つナカポツの在り方についてももう少し検討するというのと、もし限界があるのであれば、今申し上げたような評価というものを、例えば委託訓練というような事業があるけれども、委託評価というような、やはり労働の施策の中で委託評価というような事業を作って、できるところにそれをお願いしていく。そして、一定のレポート評価をまとめて、それを今後の支援に役に立たせていくというような、そんな新たな仕組みの検討というのも可能性としては考えられるのではないかと。(小川委員)

- ・ もともとナカポツは訓練施設を持たない、職業生活に関わるケアマネジメントからスタートした経緯があって、いわゆるその入口というよりむしろ特別支援学校との関係も含めて、在学中に登録をして職場実習等の地域における窓口も一つにしていこうというところで、学校からきちっと引き継いでいるところもあったり、あるいは実際に職場実習の時に本人のアセスメントを含めて職場のアセスメントもきっちりしていくという力が、いわゆるジョブコーチと就労支援ワーカーの中でできるようになっていて、いわゆるフォローアップも含めて、定着支援及びフォローアップも含めて、雇用管理のところも実はナカポツの方に企業の側から来ているとこ

ろで、きちっと成功しているところはある。

したがって、いろいろ地域差はあるかと思うが、ナカポツセンターでとても成功しているところというのは、いわゆる入口の方からいわゆる途中で企業の課題にしっかり対応できるところって、しっかりあるので、そのところは見据えていく必要がある。もう一つは、就労支援ワーカーがいわゆるこのジョブコーチ等を含めて、例えばその職場の中で勤務地が変更になったりした時に、再度またジョブコーチとやりとりをしながら、きちっと対応をしているところもあったりするので、いわゆるこのところは、ナカポツのやっている就業生活に係るケアマネジメントというところで、いわゆる生活の部分で崩れたところって、やっぱり生活支援にきちっと繋ぐ形で、直には関わらないが、きちり福祉の側に繋ぐ仕組みというか、そこら辺りの整理整頓ではないかなと思っている。いわゆる別々のところではなくて、やはりどこかがきちりと地域の拠点として両方が一元化されていて、その方でやはり生活支援にも繋げる、あるいは企業の雇用管理の困ったところにも対応できるという、その仕組みの議論をしていくと、今言う双方の議論が整理できるのではないかなと思っている。そういう意味で、ナカポツの好事例というか、うまくいっているところを救い上げると、きっかけが見えてくるのではないかなと思っている。(崎濱委員)

【その他の主な発言】

- ・ 19年研究会と一番違ってきているのが、たくさん発達障害者と精神障害者が就労支援の対象の中で、特に現場がかけなければならない労力のウエイトとして非常に大きくなってきているということ。
働く能力やあるいはどういう職場が適しているのかとか、どのような支援が必要なのかが分かり難い方たちについて、そこをどういうふうに把握するかという意味で、私はアセスメントという言葉を使っている。そこが分かり難いまま企業に送り出すということをどのように防ぐか、うまく機能させる仕組みが必要なのかなということを考える必要があるのではないかな。やはり相談面接だけでは皆目分からない。それは多分企業の方が採用面接をしても、短期の実習をしてもよく分からないということと、プロの就労支援の人たちが面接をしても分からないという、非常に似たような部分があると思う。そこをどういうふうに地域の中できちんとアセスメントして送り出していくのかというのが、あの時から4年、5年経った今、新しく求められている地域の就労支援の課題ではないかな。(小川委員)
- ・ 19年研究会の時との違いについて、当時はまだ特別支援学校も知的障害者のネットワークの中にどう入っていくか、組み入れてもらえるかというのが大きな話題で、むしろ好事例でナカポツとの連携があったと思う。そうした中でジョブコーチ支援が非常に有効であることがどこの学校も見えてきたし、今は進んでいる地域では本当に在学中からそれぞれの本人の希望を聞いて、ケース検討してもらえ地域まで出てきたので、是非その変化のノウハウはこの研究会で押さえていって欲しいと思う。
学校の役割として特別支援学校だけではなくて、今は小学校、中学校、高等学校、大学等に多く在籍するようになってきたので、その辺りの視点が今回非常に大事になってくるのではないかな。今までの機能を発揮してきた支援と、新たに必要となっ

ているニーズをどう地域の中で繋ぐかなとは思っている。やはり大事な部分が学校在学中に地域の専門機関と繋ぐことができるか、継がれるかどうかだというふうに思っている。(原委員)

- ・ 仕事がないと言っている間は、募集すればたくさんきて人を選べる状況だったが、それが進んでくると、雇用している人たちを最大限活かして、どう成果を上げるかということに、企業の在り方そのものがもう問われてきていて、もう日本全国がそうなってきたと思う。

障害者就労支援を通じながら企業の在り方、多様な人たちが働けて、かつ、それで成果が上がる企業の在り方そのものみたいなことも含めて、企業側も障害者だけではなく、もう少し価値観を広げて、こうした方が成果が上がりますよというようなところももちろんあるだろうと思う。一番伸びている時代の、企業がこういう人が欲しいからこういう人だけ採るよというところだけで進めることは、10年後にはちょっと通用しないかもしれない。もちろんそういう視点もありながら、企業がこういうことが言えるということは良く分かるが、ただそれだけではやはり企業としてはもう成り立たなくなっているのが現状だと思っているので、そこに関して、違う見方も必要ではないか。(長野委員)

(以上)

各就労支援機関等の取組状況について

平成24年4月10日

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。

(平成24年4月1日現在)

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) [315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

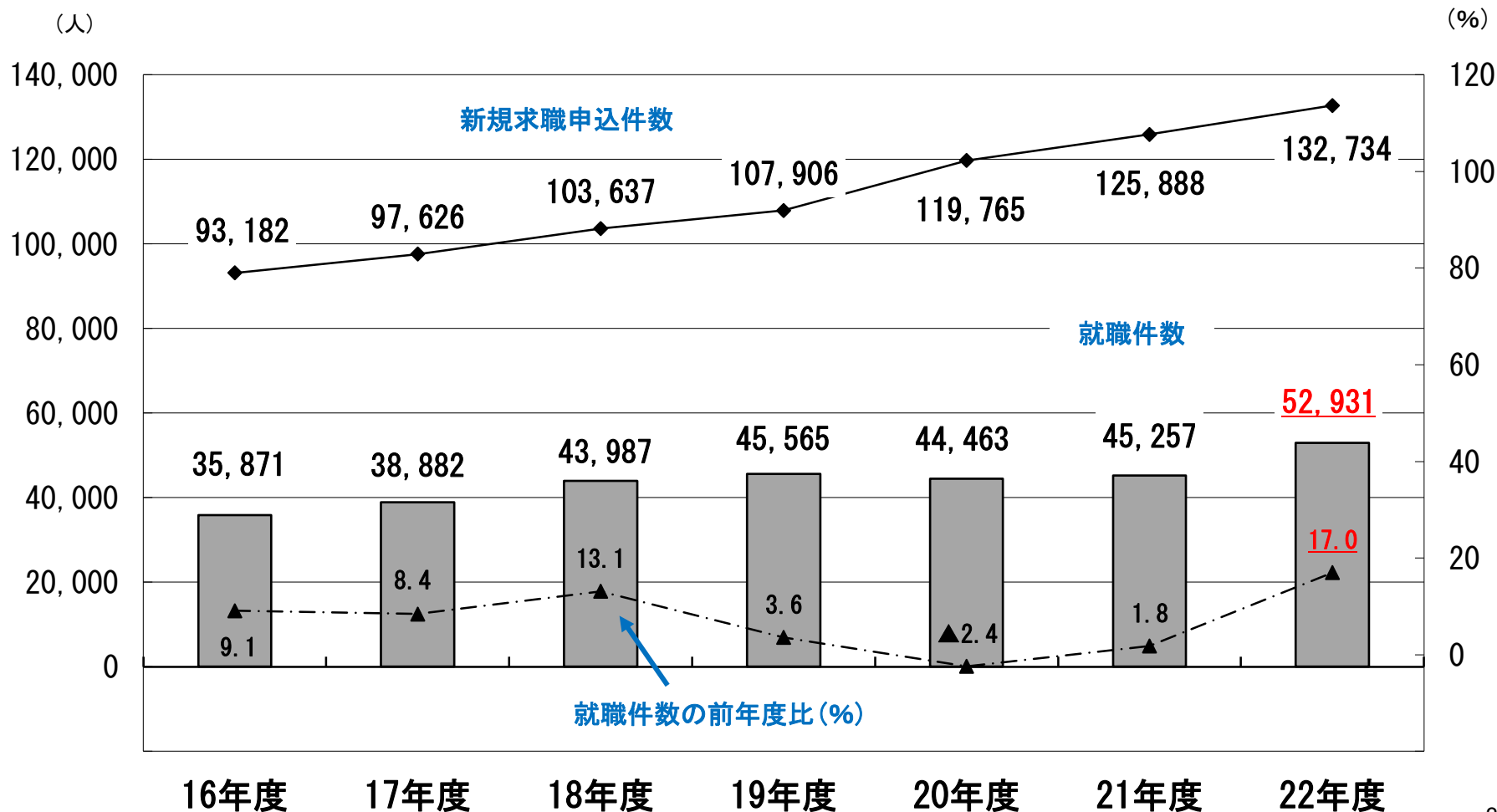
- ・ 相談・支援体制の充実・強化(「就職支援ナビゲーター(障害者支援分)」の配置等)
- ・ 各種の雇用支援策の活用(トライアル雇用、ジョブコーチ支援等)
- ・ 関係機関との連携の強化(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等)
- ・ 定着指導 等

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

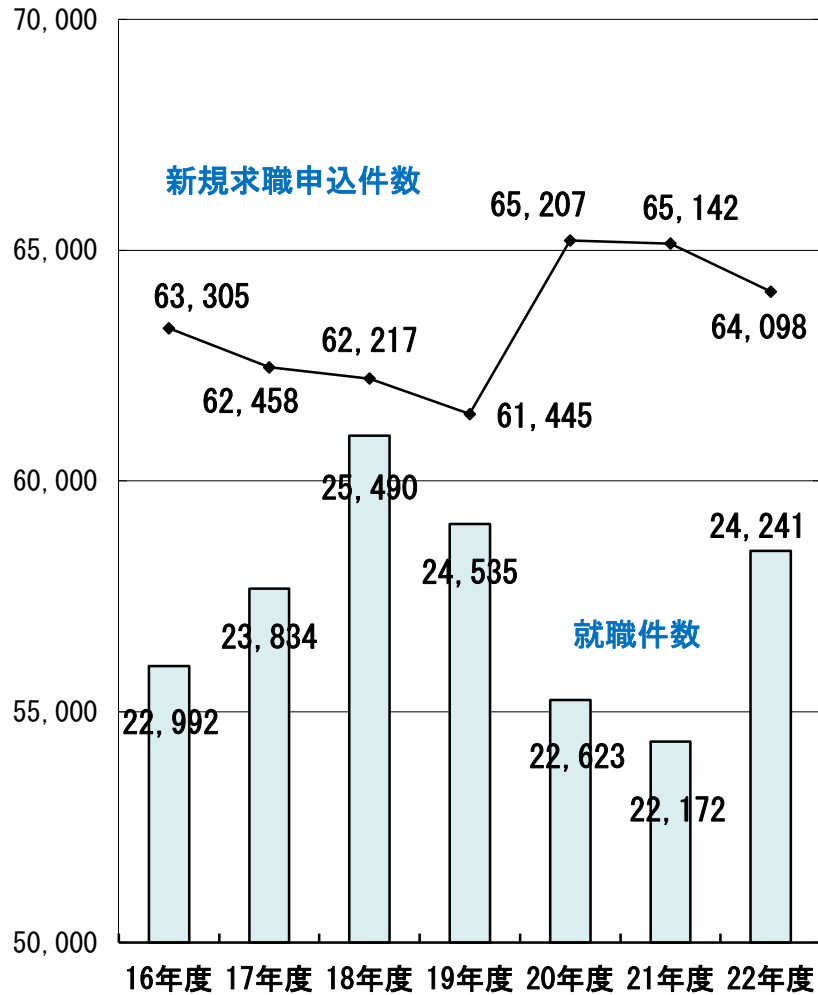
ハローワークにおける障害者の職業紹介状況

- 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。

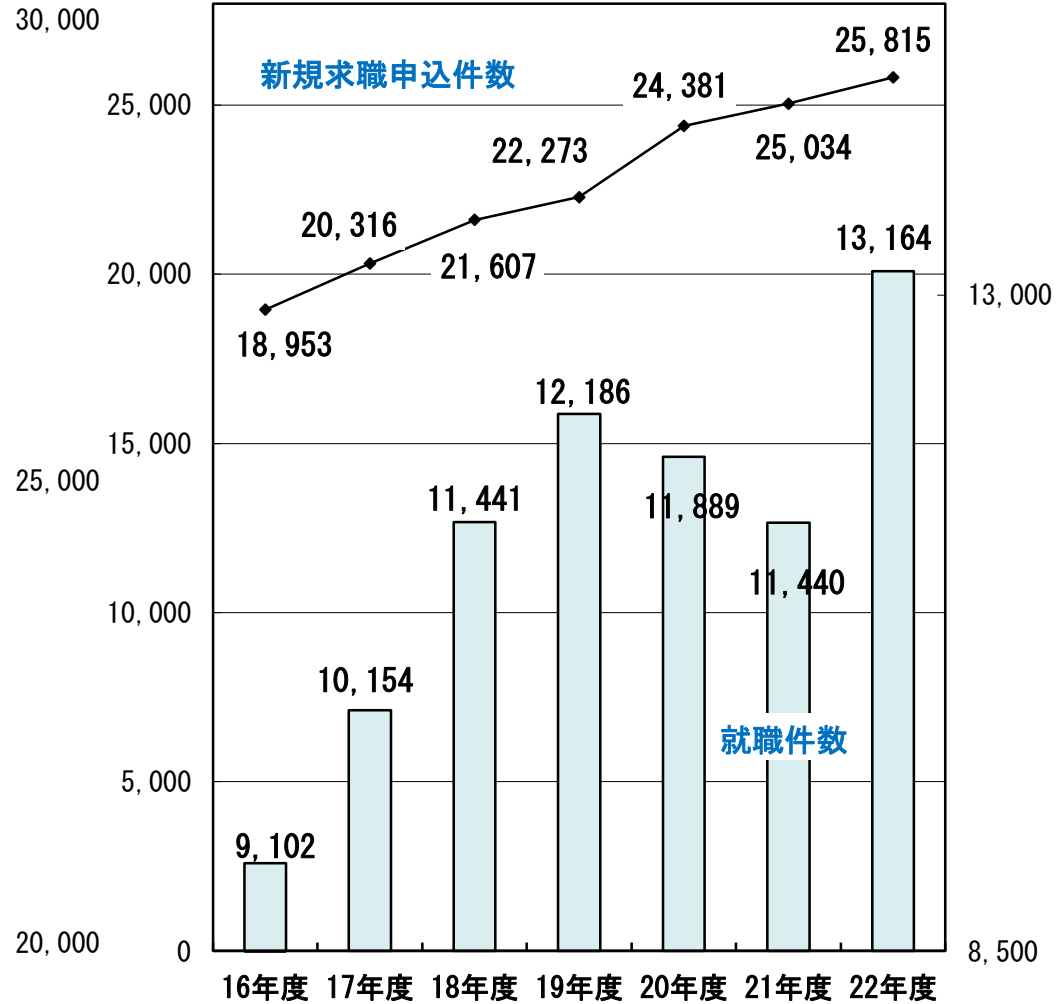


ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

身体障害者



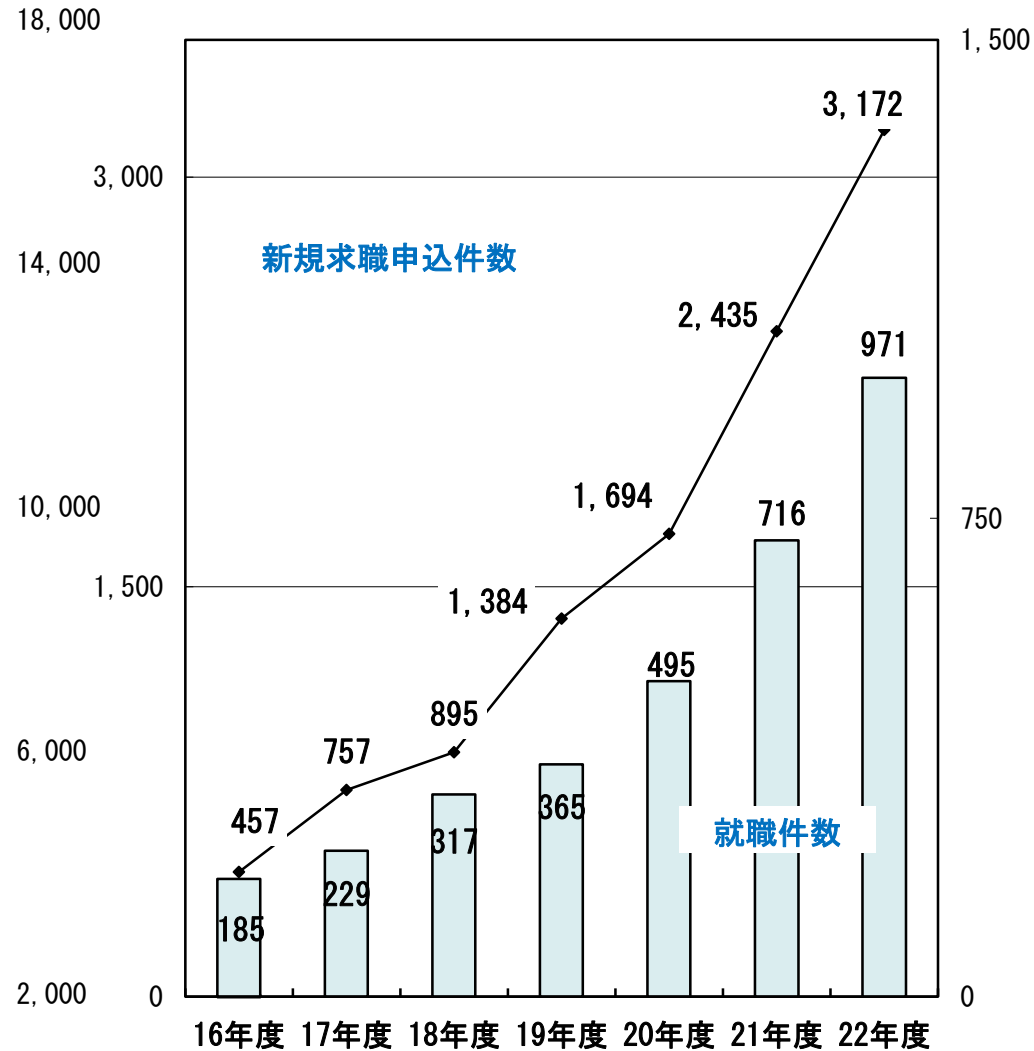
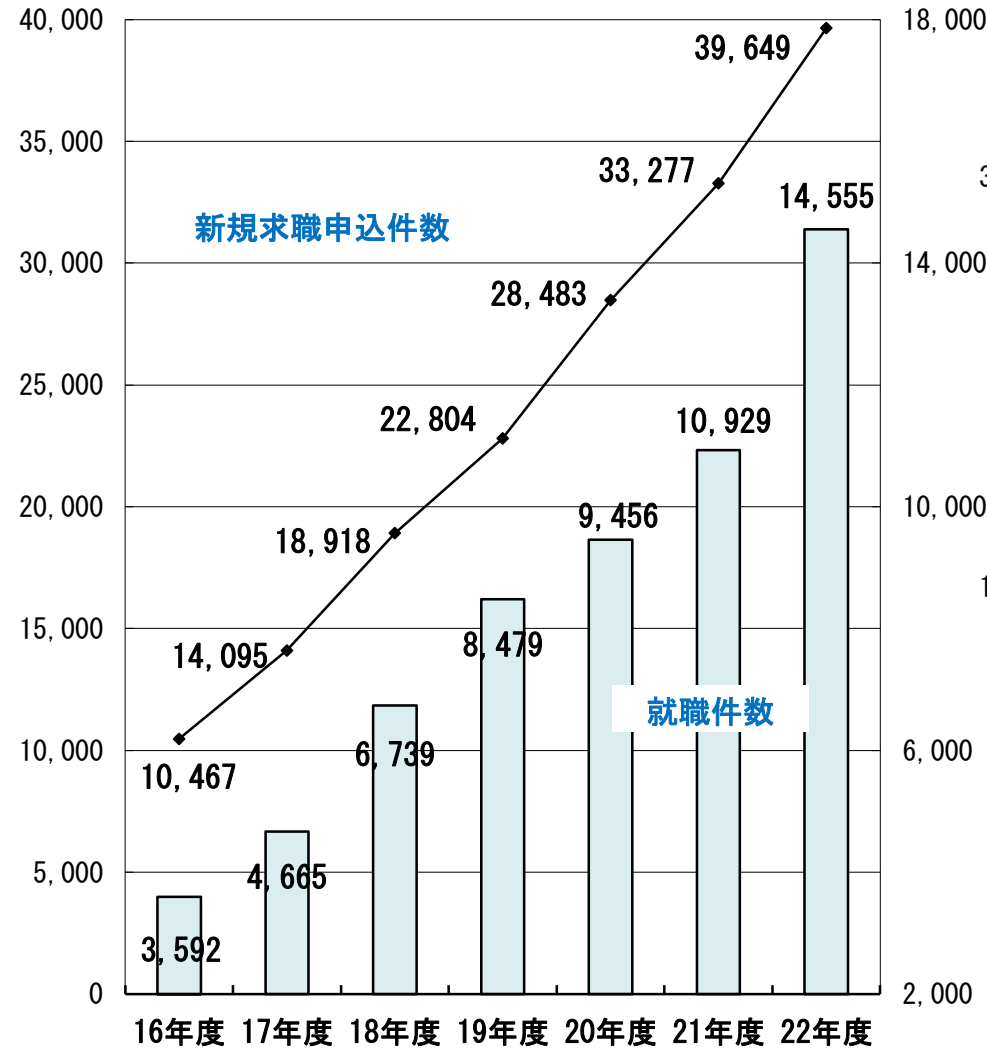
知的障害者



ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

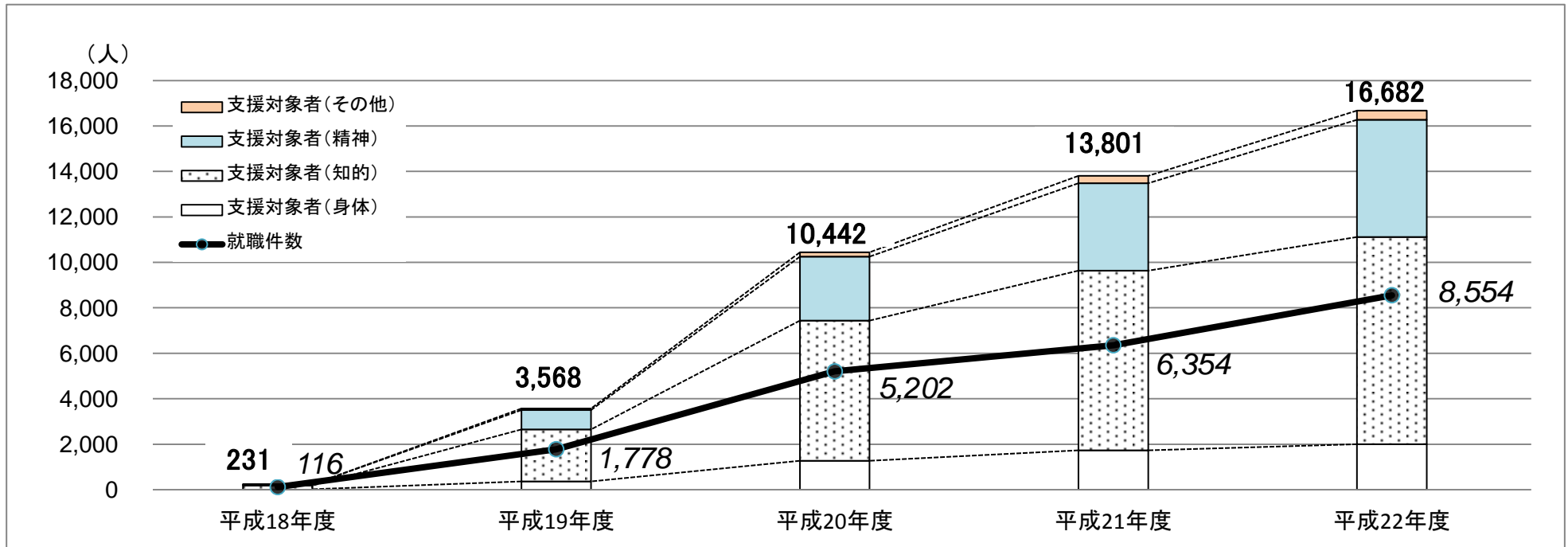
精神障害者

その他障害 (発達障害、難病など)



チーム支援実績の推移

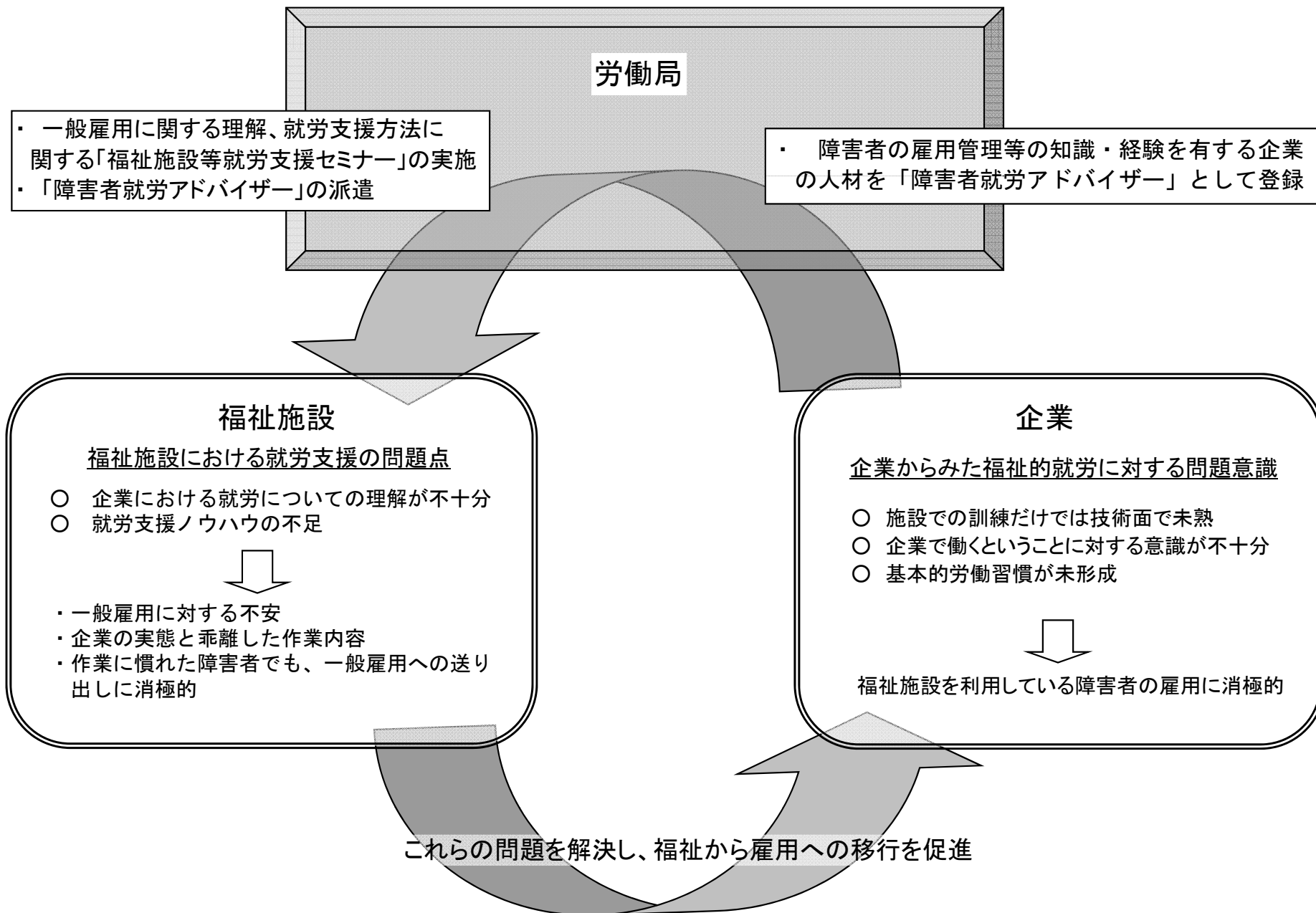
	支援対象者数					就職件数 ()内は支援対象者数に占める就職割合				
	計	身体	知的	精神	その他	計	身体	知的	精神	その他
平成18年度	231	19	162	47	3	116 (50.2%)	5 (26.3%)	87 (53.7%)	22 (46.8%)	2 (66.7%)
平成19年度	3,568	362	2,284	853	69	1,778 (49.8%)	183 (50.6%)	1,186 (51.9%)	383 (44.9%)	26 (37.7%)
平成20年度	10,442	1,276	6,159	2,818	189	5,202 (49.8%)	634 (49.7%)	3,305 (53.7%)	1,193 (42.3%)	70 (37.0%)
平成21年度	13,801	1,735	7,902	3,849	315	6,354 (46.0%)	764 (44.0%)	3,949 (50.0%)	1,527 (39.7%)	114 (36.2%)
平成22年度	16,682	2,000	9,117	5,155	410	8,554 (51.3%)	1,010 (50.5%)	4,999 (54.8%)	2,376 (46.1%)	169 (41.2%)



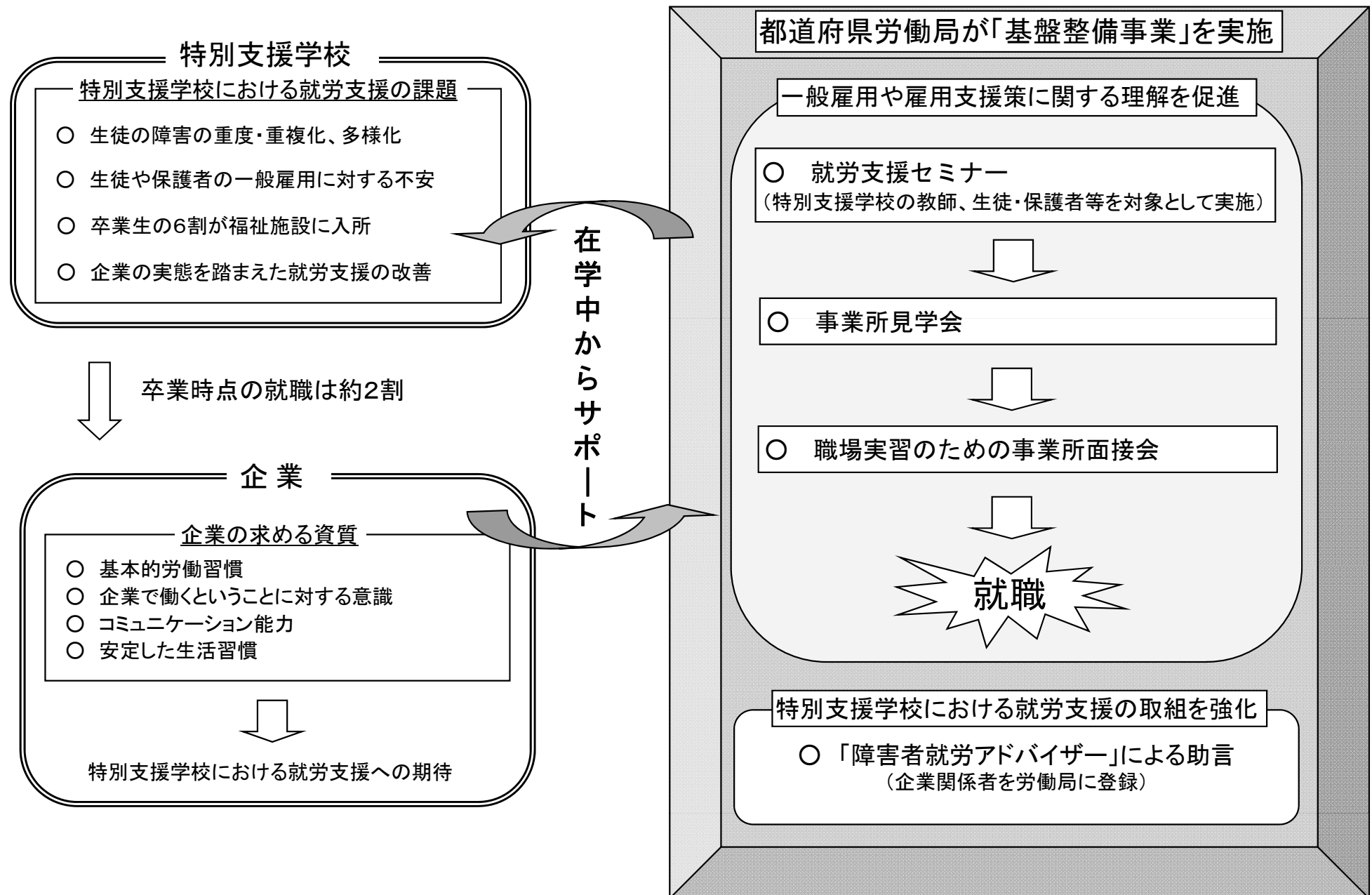
※ 平成18年度は、モデル事業として実施。平成19年度から、全国実施

【資料出所：厚生労働省 職業安定局障害者雇用対策課調べ】

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① ～



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② ～

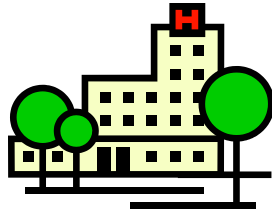


医療機関等との連携による 精神障害者等のジョブガイダンス事業

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



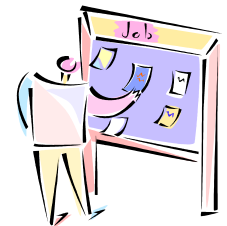
ジョブガイダンス
連携先機関を訪問
1日2時間で
3日～5日間

【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)



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。

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

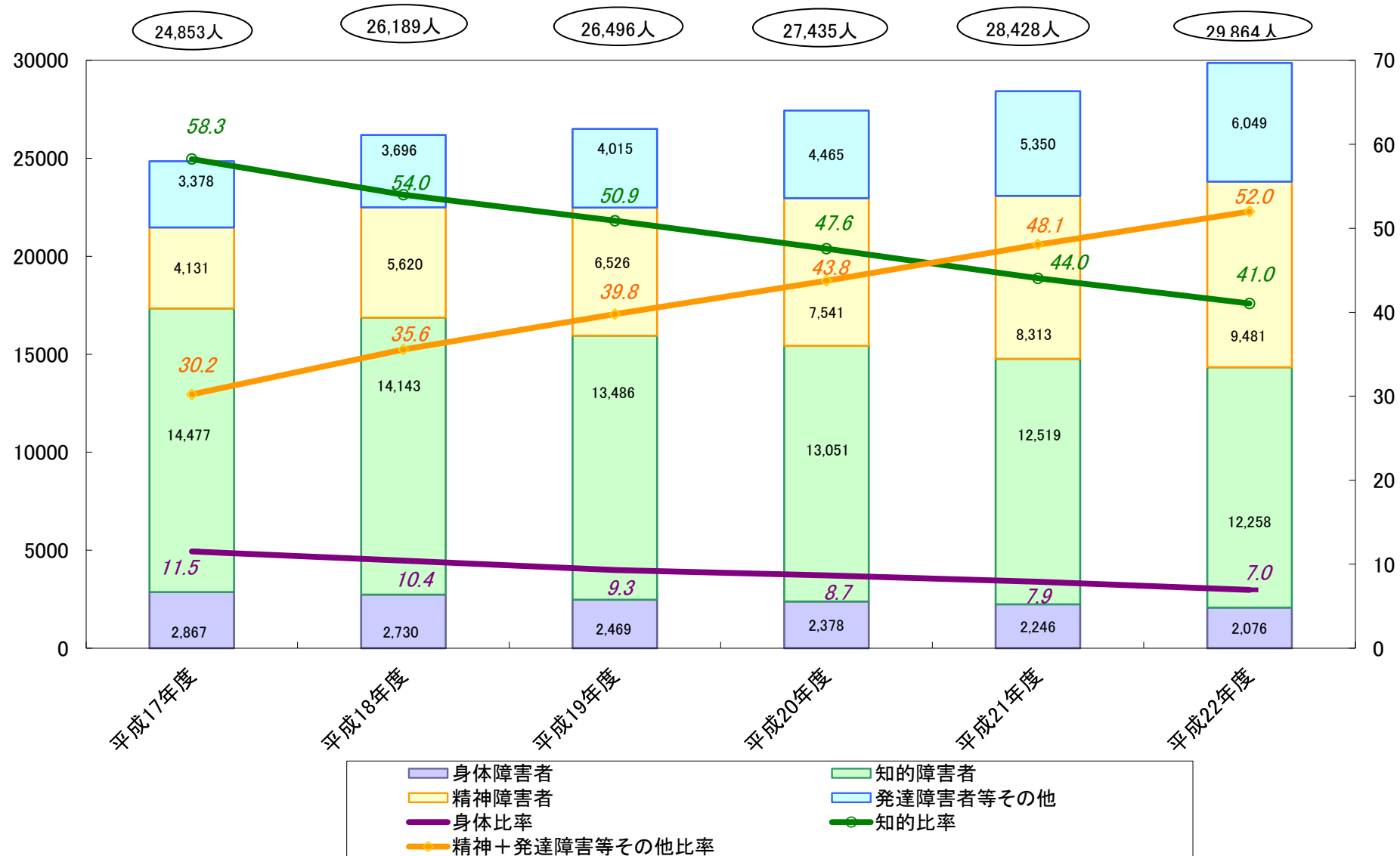
6. 地域の関係機関に対する助言・援助等の実施 利用関係機関数 10,889機関

地域障害者職業センター利用者の推移

精神障害者、発達障害者等のその他の障害者は年々増加(平成22年度の利用者数は、平成17年度の2.1倍)。

(利用者数:人)

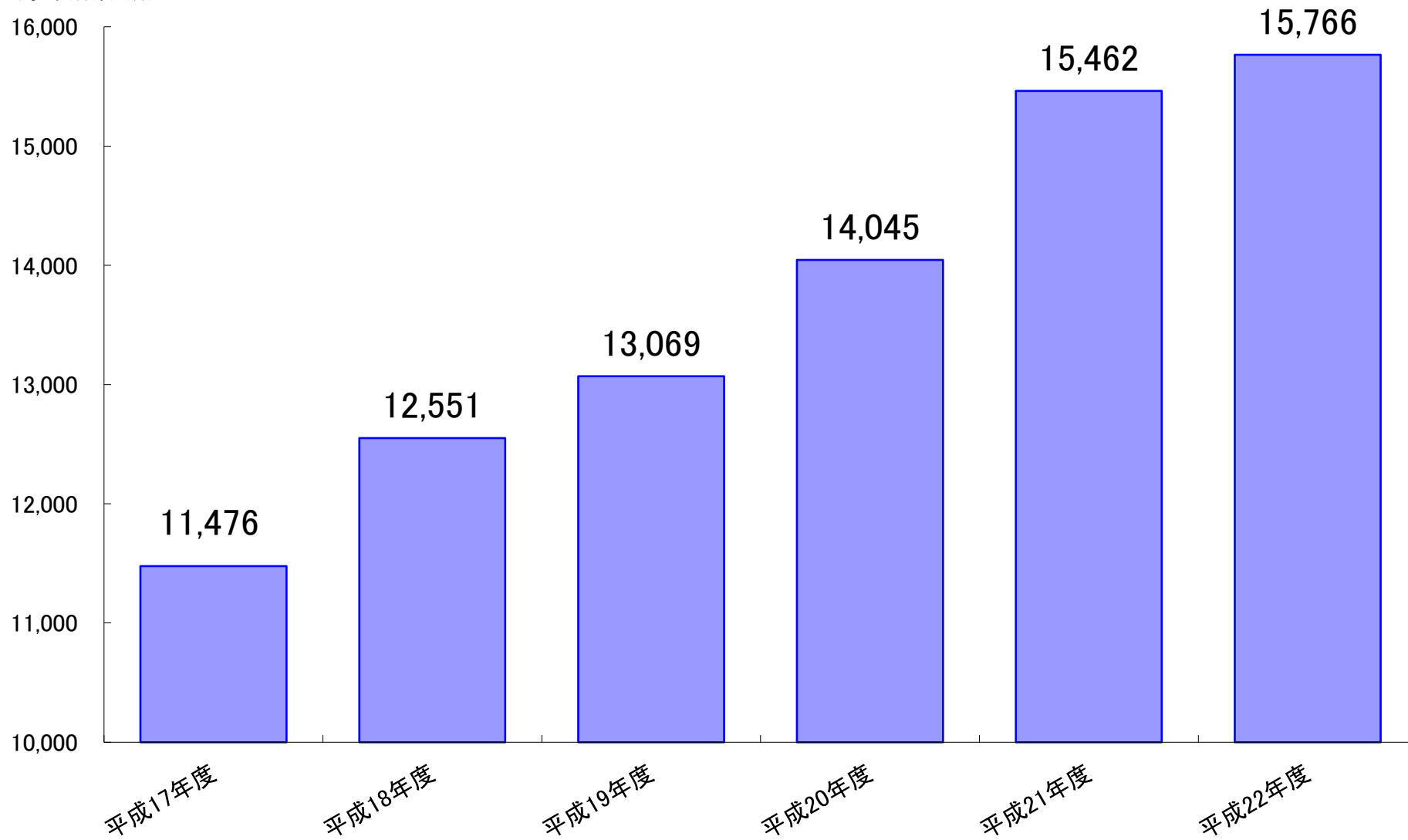
(障害種別構成比:%)



地域障害者職業センターの利用事業所数の推移

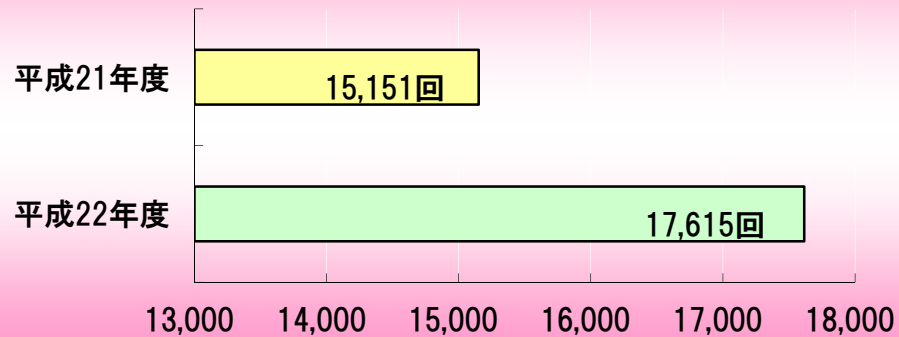
利用事業所数は増加傾向にあり、平成22年度は平成21年度に引き続き15,000所を超え、過去最高を更新。

(事業所数:所)

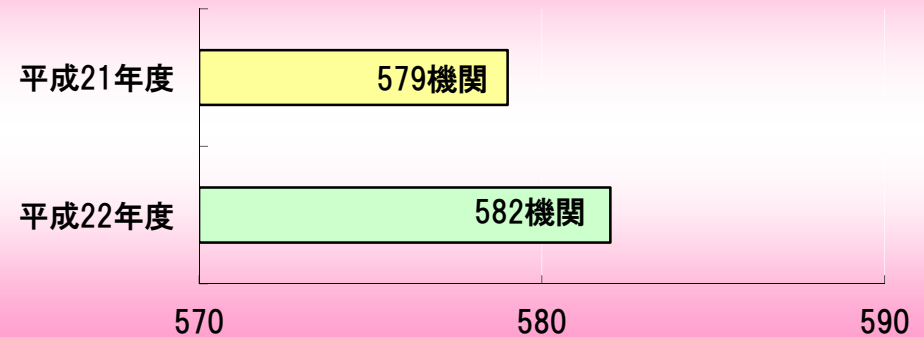


地域の関係機関に対する助言・援助の推移

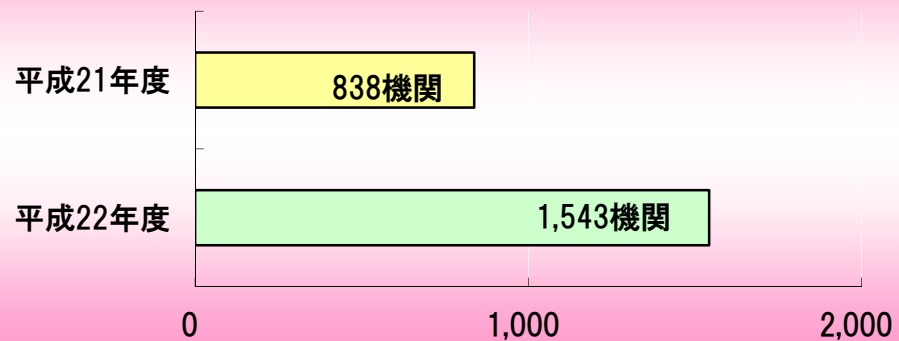
ケース相談、ケース会議等において、具体的な支援方法についてアドバイス



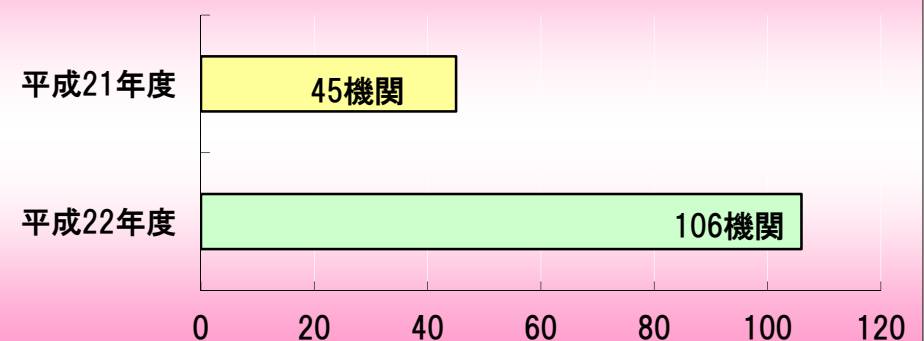
関係機関の職員と地域センターのカウンセラーが実際に協同して支援を行うことを通して支援の実施方法について説明



職業前訓練などの職リハサービスの見直しや、支援ツールの利用方法など技術的事項についての提案、解説



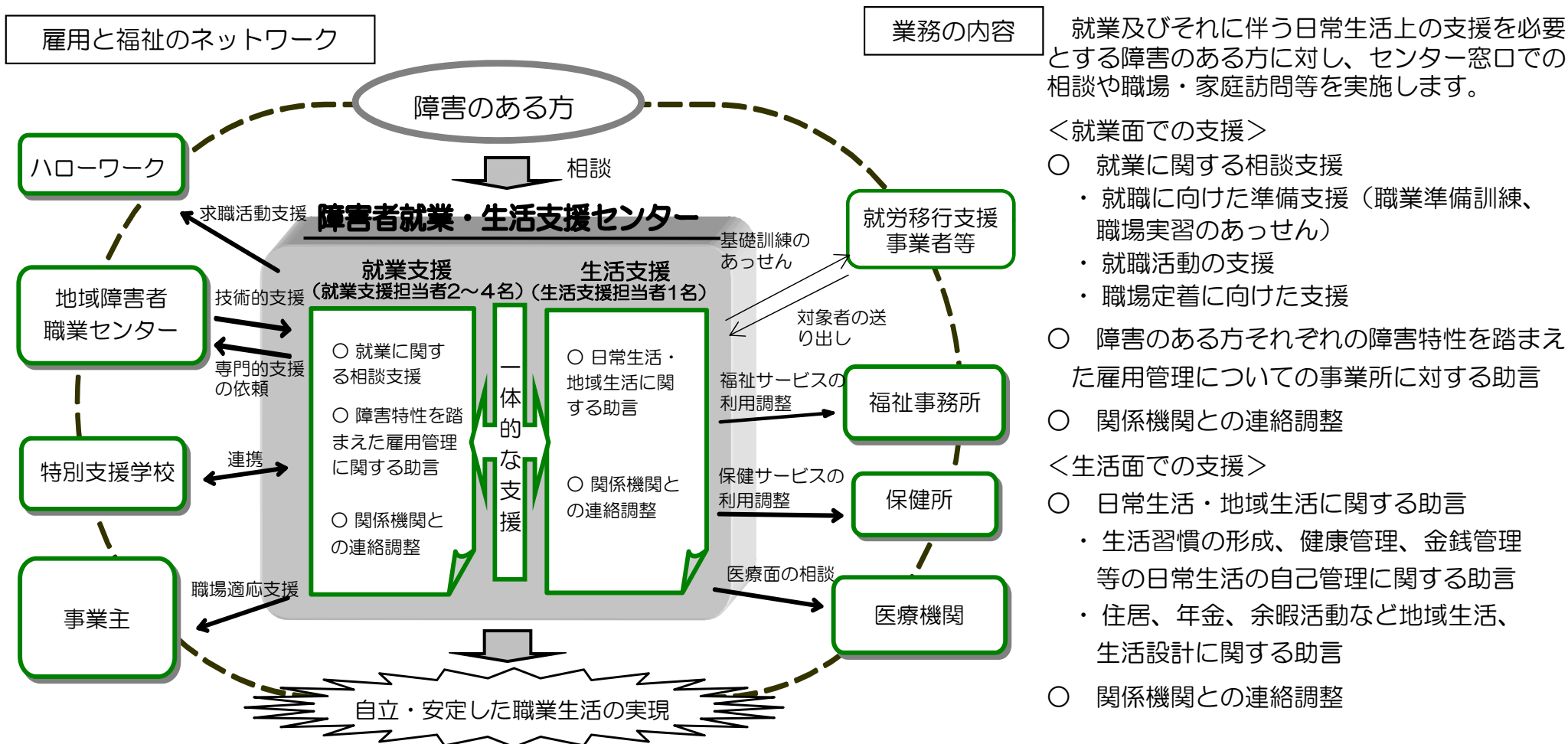
地域センターが行う職業準備支援等の支援場面を活用して関係機関の職員を実習生として受入れて支援ノウハウを説明



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（14年5月事業開始時）→ 24年度 327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

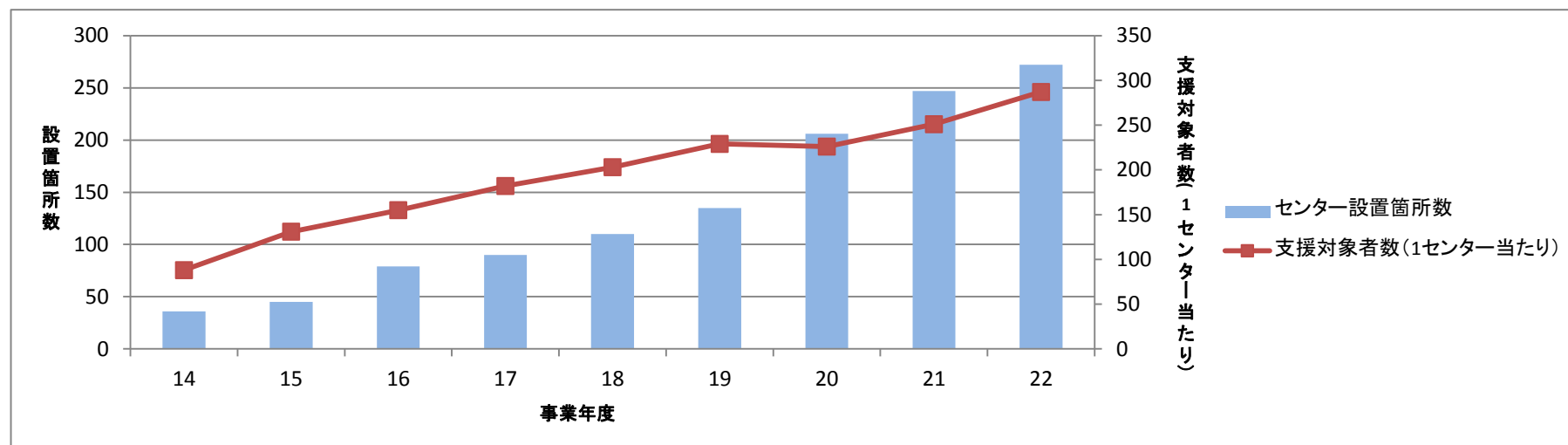
設置箇所数

24年4月現在 315センター

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

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%



○障害者就業・生活支援センターにおける障害種別登録者数の推移

	設置 箇所数	登録者総数 ^(注)		身体障害者		知的障害者		精神障害者		その他	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
18年度	110	22,339	100.0%	4,002	17.9%	12,885	57.7%	4,654	20.8%	798	3.6%
19年度	135	30,943	100.0%	5,488	17.7%	17,359	56.1%	6,796	22.0%	1,300	4.2%
20年度	206	46,492	100.0%	7,670	16.5%	25,476	54.8%	11,037	23.7%	2,309	5.0%
21年度	247	61,981	100.0%	10,052	16.2%	33,104	53.4%	15,622	25.2%	3,203	5.2%
22年度	272	78,063	100.0%	12,161	15.6%	40,846	52.3%	21,007	26.9%	4,049	5.2%

(注) 各年度末時点における登録者数(実人員)

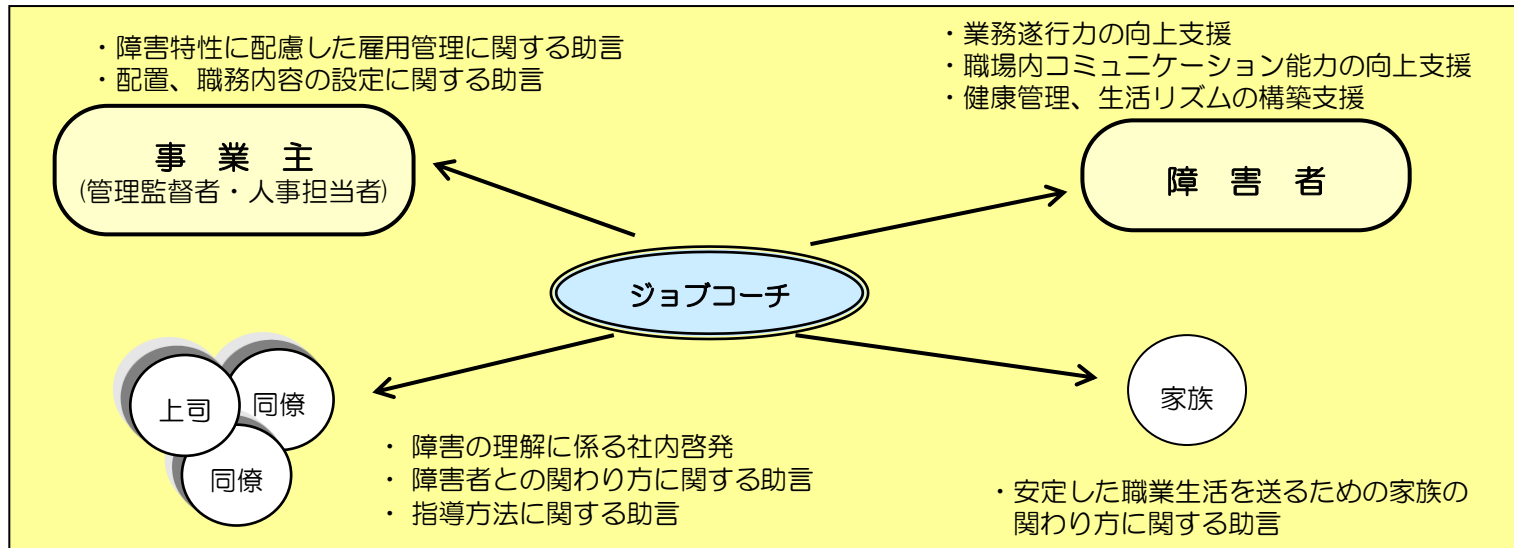
【資料出所】障害者雇用対策課地域就労支援室調べ

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

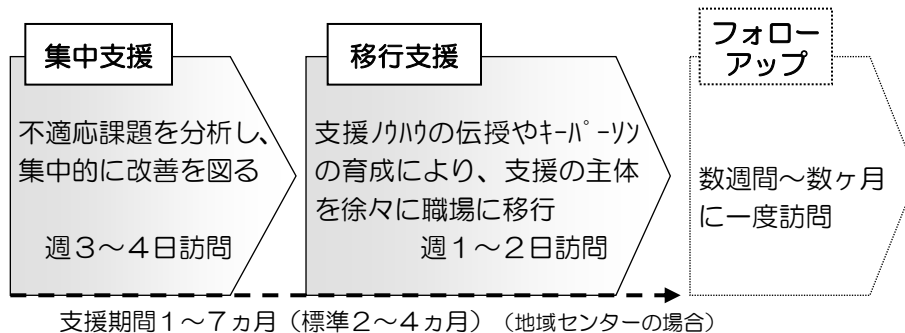
障害者の職場適応を容易にするため、職場にジョブコーチを派遣し、

- ・ 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

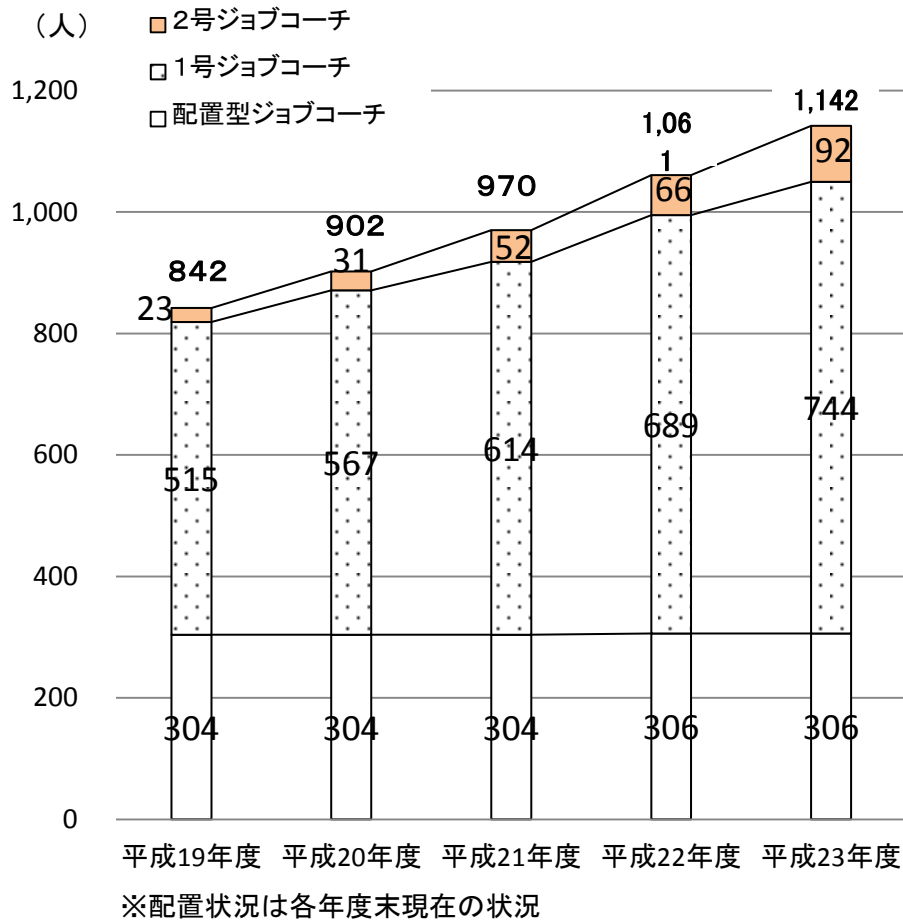
◎支援実績(22年度、地域センター)

支援対象者数 3,302人
 職場定着率(支援終了後6ヶ月) 87.6%¹⁸

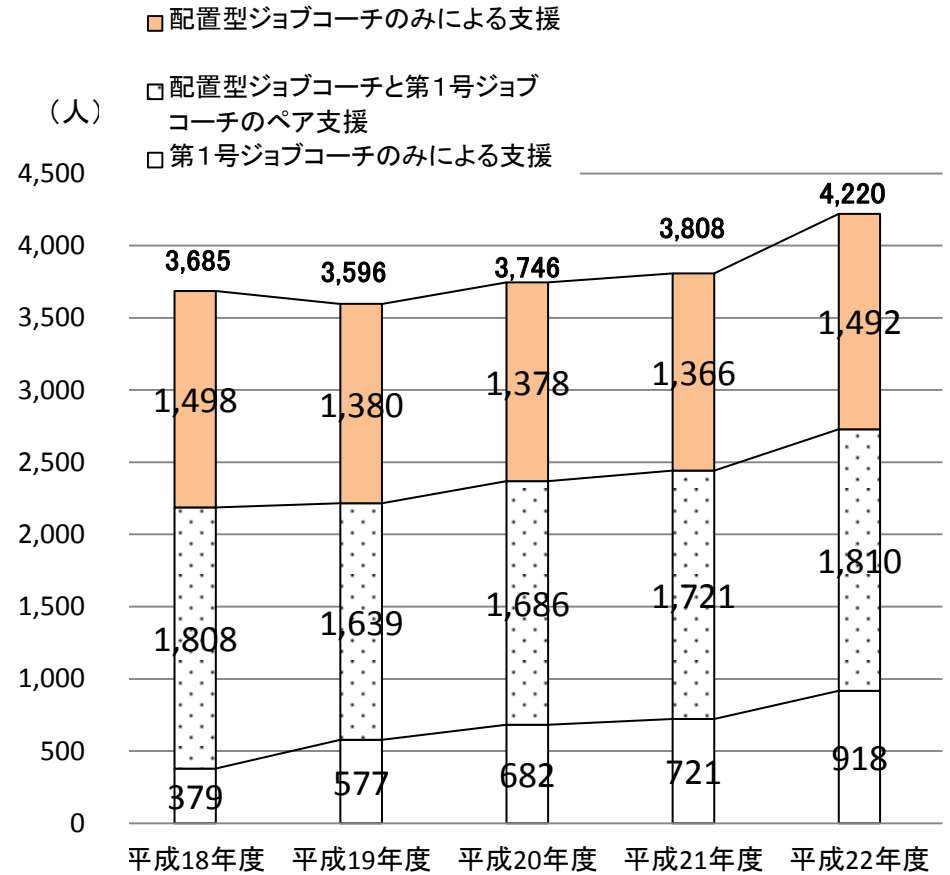
(支援終了後6ヵ月:21年10月～22年9月までの支援終了者の実績)

職場適応援助者(ジョブコーチ)支援状況の推移

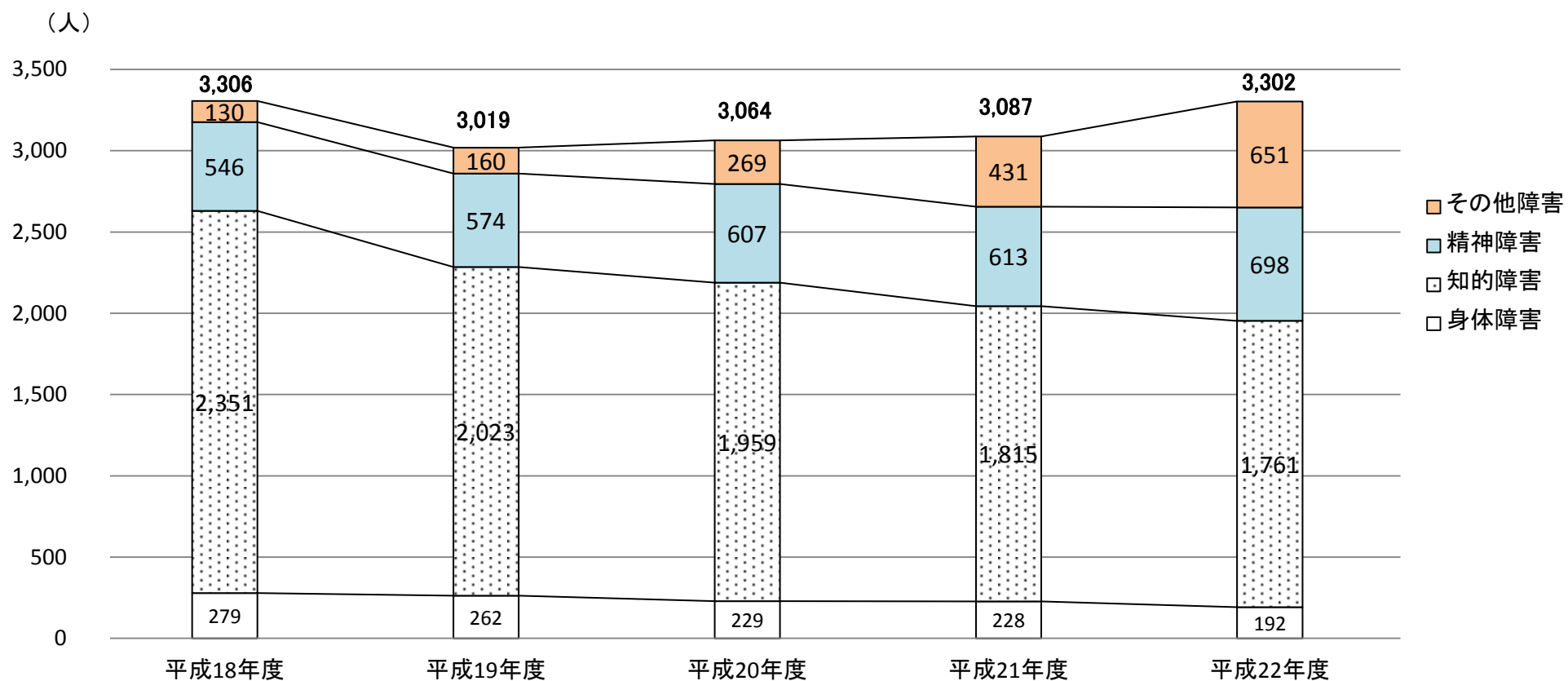
職場適応援助者(ジョブコーチ)の配置状況



第1号ジョブコーチ支援、配置型ジョブコーチ支援、ペア(第1号・配置型)支援の実績



ジョブコーチ(地域障害者職業センター配置型)による障害種別支援実績



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を見込んでいる者で、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) ぐらしえん・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を見込んでいる者で、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 兵庫県 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) ぐらしえん・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。

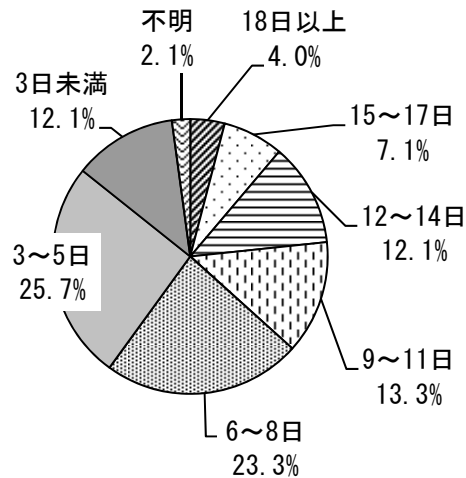
ジョブコーチの活動状況について

職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者のその後の活動状況等を把握するため実態調査を実施したところ、ジョブコーチの活動をしている者は第1号ジョブコーチで54.6%、第2号ジョブコーチは35.3%であった。
(調査時期:平成21年9月～10月。有効回答数:第1号ジョブコーチ769名、第2号ジョブコーチ119名)

◎第1号ジョブコーチの活動状況 (「現在活動中」又は「以前は活動していたが現在は活動していない」者。n=420)

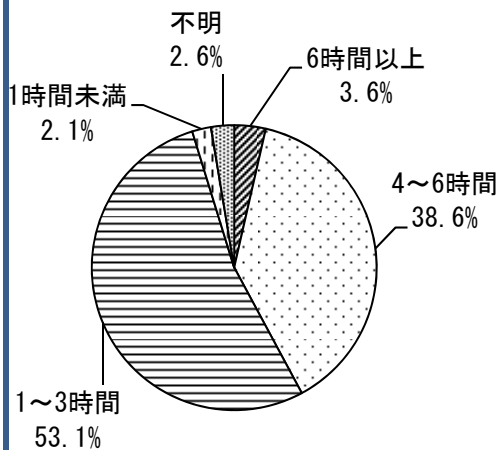
1. 月平均活動日数

おおよその月平均活動日数は、3～5日(25.7%)、6～8日(23.3%)が多く、平均活動日数は月7.9日である。
※ 平均活動日数は設定項目の中間値から計算したもの。



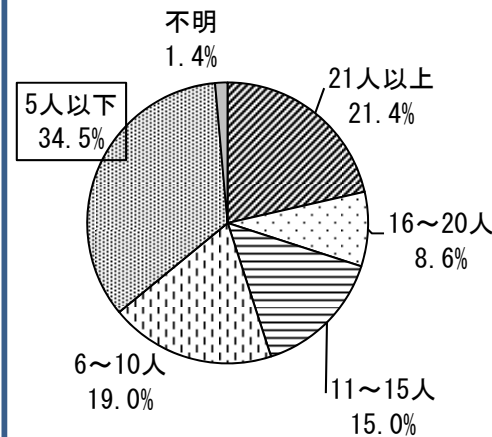
2. 1日平均活動時間

おおよその1日あたりの活動時間は、1～3時間が半分以上を占め、平均活動時間は1日3.4時間である。
※ 平均活動時間は設定項目の中間値から計算したもの。



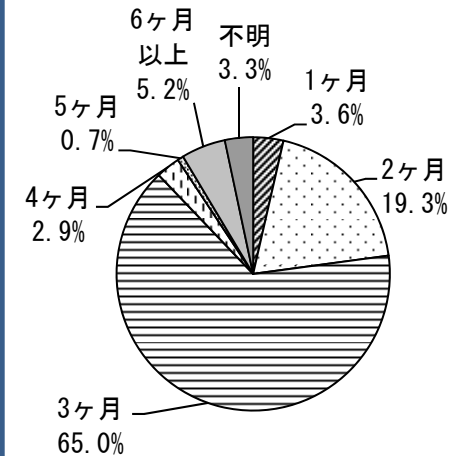
3. 支援対象者数

これまでに支援した対象障害者数は、5人以下(34.5%)と答えた者が多い。
なお、対象障害者の障害別は、身体:15.3%、知的:42.0%、精神:26.9%、発達:11.5%、その他:4.2%である。



4. 支援期間

対象障害者一人当たりの支援期間は、「3ヶ月」が6割以上を占め、「2ヶ月」と合わせると8割以上を占める。

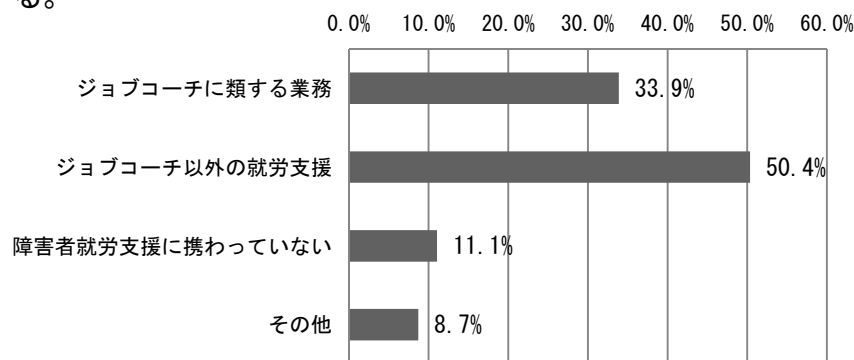


※この調査における「ジョブコーチの活動」とは、地域センターが策定又は承認した支援計画に基づき、職場適応援助者助成金を活用して支援を行った場合を指す。

◎第1号ジョブコーチとして現在活動していない者の状況 (n=424)

1. 現在の業務内容

現在の業務内容としては、「ジョブコーチ支援以外の障害者就労支援業務に携わっている」者が約半分を占めた。また、職場適応援助者助成金は活用していないが、ジョブコーチ支援に類する支援業務を行っている者も3割程度おり、なんらかの形で障害者就労支援に携わっている者は合わせて8割程度を占めている。

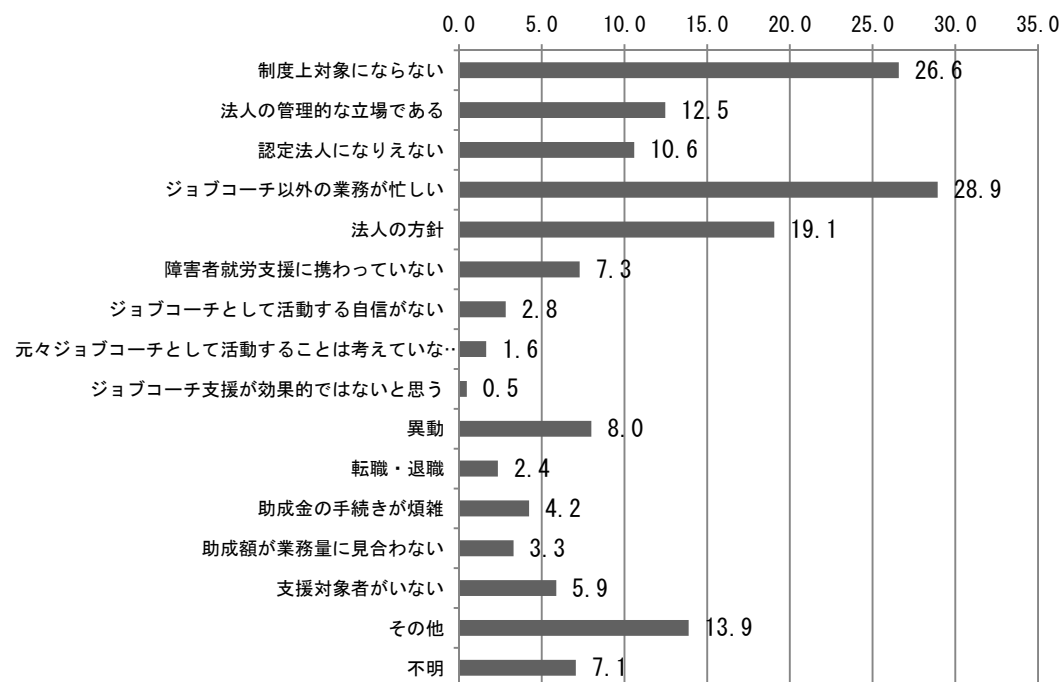


<各項目の具体的な内容>

- ジョブコーチ支援に類する業務
 - ・職場適応援助者助成金の認定法人ではないが、ジョブコーチに類する業務を行っている。
 - ・職場開拓、就職時のつきそい支援
- ジョブコーチ支援以外の障害者就労支援
 - ・就労継続支援事業所(B型)における作業指導
 - ・障害者就業・生活支援センターのワーカーとして支援している。
- 障害者就労支援に携わっていない
 - ・入所施設等における生活介護支援
 - ・退職
- その他
 - ・特別支援学校での指導

2. 現在活動していない理由

現在活動していない理由としては、「他の業務を兼務しているので、制度上助成金の対象とならない」等、そもそも助成金の対象になりえない要因や、「ジョブコーチ以外の業務が忙しい」等、法人の体制に関する要因が多く、「障害者就労支援に携わっていない」等、個人の要因は少ない。



<「その他」の具体的な内容>

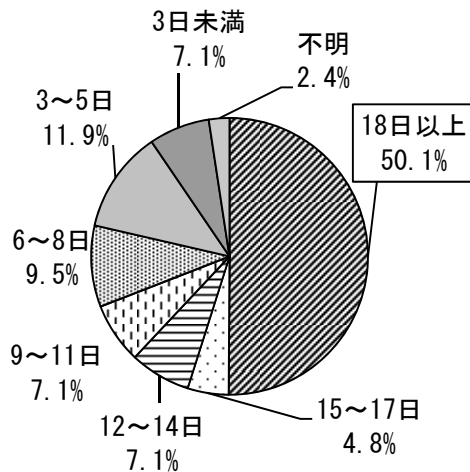
- ・法人内の人員体制が整っていないため。
- ・助成金認定法人の要件に該当しない。(就労支援実績が足りない、地域障害者業センターとの連携体制がない等)

◎第2号ジョブコーチの活動状況（「現在活動中」又は「以前は活動していたが現在は活動していない」者。n=42）

1. 月平均活動日数

おおよその月平均活動日数は、18日以上が約半分を占め、平均活動日数は月13.0日である。

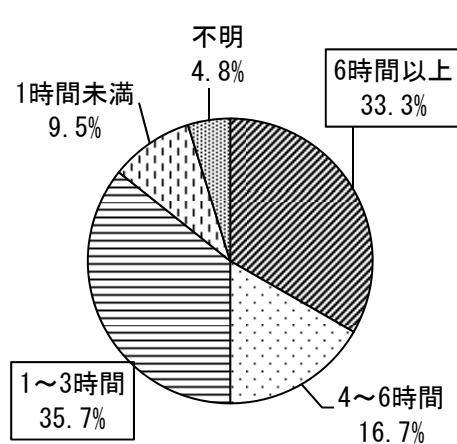
※ 平均活動日数は設定項目の中間値から計算したもの。



2. 1日平均活動時間

おおよその1日平均活動時間は、6時間以上(33.3%)、1~3時間(35.7%)が多く、平均活動時間は1日4.5時間である。

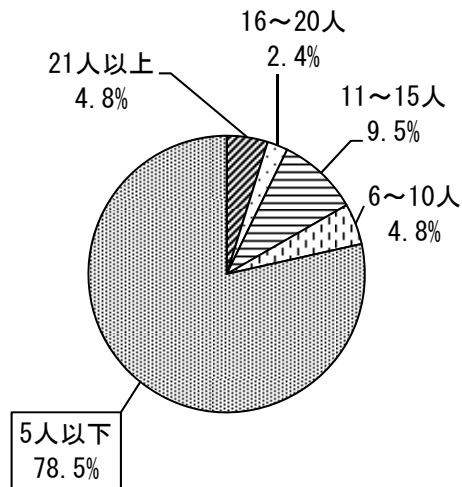
※ 平均活動時間は設定項目の中間値から計算したもの。



3. 支援対象者数

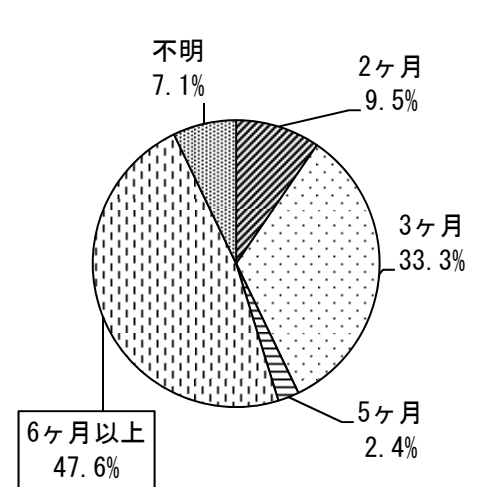
これまでに支援した対象障害者は、5人以下が約8割を占める。

なお、対象障害者の障害別は、身体:17.2% 知的:55.2%、精神:17.2% 発達:10.3%、その他:0.0%である。



4. 支援期間

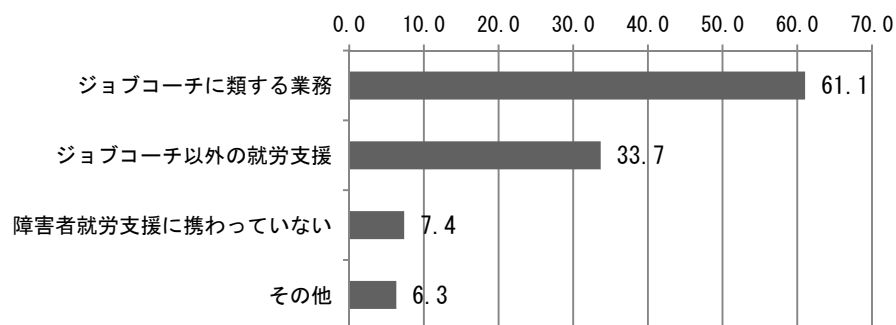
対象障害者一人当たりの支援期間は、6ヶ月以上が約5割、3ヶ月が約3割程度を占める。



◎第2号ジョブコーチとして現在活動していない者の状況 (n=95)

1. 現在の業務内容

現在の業務内容について質問したところ、職場適応援助者助成金は活用していないが、ジョブコーチ支援に類する支援業務を行っている者が約6割を占める。また、ジョブコーチ支援以外の障害者就労支援業務に携わっていると答えた者も約3割程度を占め、何らかの形で障害者の就労支援に携わっている者が9割以上である。



<各項目の具体的な内容>

●ジョブコーチ支援に類する業務

・職場適応援助者助成金の認定法人ではないが、特例子会社の現場指導員として支援している。

・社内における職務の切り出し、他部署との調整、関係機関との連携

●ジョブコーチ支援以外の障害者就労支援

・企業実習受入れ、実習指導を担当

・障害者のための社員研修企画、障害者採用に関する人事労務管理

●障害者就労支援に携わっていない

・民間企業の人事労務事務担当

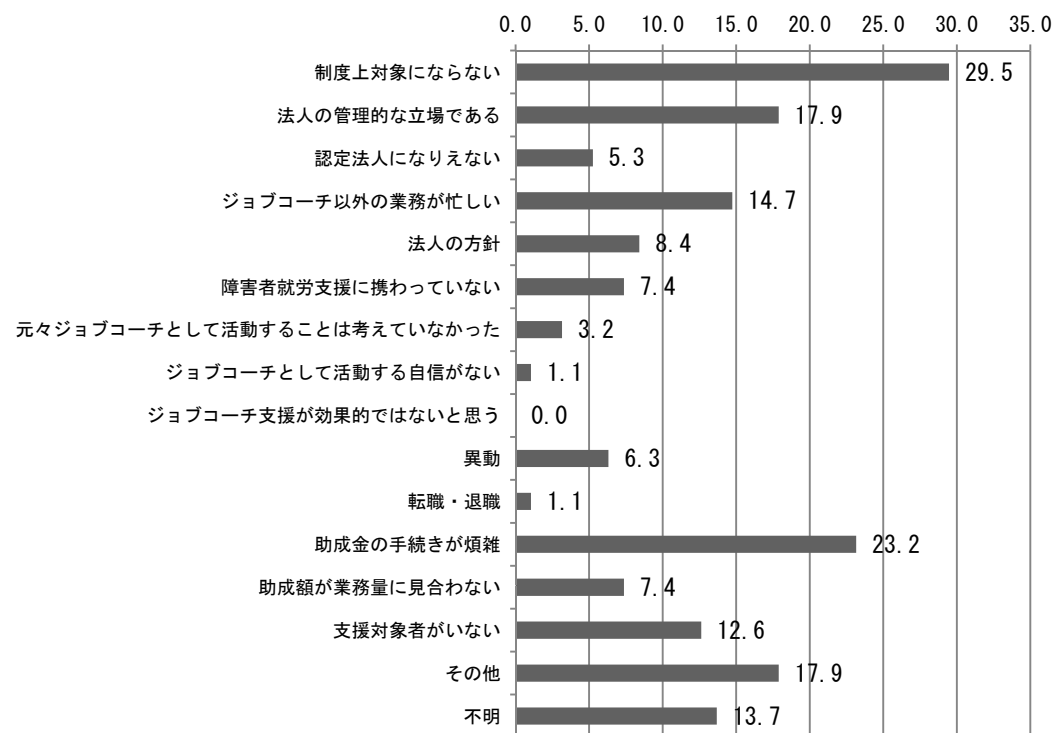
・異動により他部署で勤務

●その他

・障害者福祉サービス事業者の経営支援

2. 現在活動していない理由

現在活動していない理由について質問したところ、「他の業務を兼務しているので、制度上助成金の対象とならない」等、そもそも助成金の対象にならない要因を理由として挙げた者が多くを占める。また、「助成金の手続きが煩雑」等、助成金の手続きに関する要因を挙げる者も多かった点は、第1号ジョブコーチとは異なる傾向である。



<「その他」の具体的な内容>

・助成金認定法人の要件に該当しない。(就労支援実績が足りない等)

・本人がジョブコーチ支援を求めない。(上司と部下として接して欲しいという希望。)

○発達障害者支援センターの実績の推移

	設置箇所数	①相談支援	②発達支援	③就労支援
18年度	53	24,100人	5,657人	992人
19年度	61	29,802人	6,825人	1,396人
20年度	62	35,193人	7,904人	2,038人
21年度	64	40,421人	7,223人	3,437人
22年度	64	45,546人	7,447人	4,203人

- ①相談支援・・・日常生活でのさまざまな相談への対応や、福祉制度やその利用方法、関係機関の紹介等
- ②発達支援・・・家庭での療育方法についてのアドバイスや発達検査などの実施、支援計画の作成や助言等
- ③就労支援・・・就労相談、労働関係機関と連携した情報提供、学校や就労先に対する障害特性や就業適性に関する助言等

【資料出所】国立障害者リハビリテーションセンターホームページ (<http://www.rehab.go.jp/ddis/>相談窓口の情報/発達障害者支援センターにおける支援実績/) より算出