

エルダーの発行その他啓発広報活動の実施

日本で唯一の高齢者雇用専門誌エルダーの発行



毎月 60,000部 発行

ホームページでの誌面公開

- テキスト版(視覚障害者対応)及びPDF版の一括ダウンロードファイルを掲載
- 2年分のバックナンバーを掲載

「70歳までの雇用」を主たるテーマとし、学者・企業経営者による座談会や職務創出、モチベーションアップ等に関する特集及び連載記事を掲載

編集委員、読者アンケート等の広範囲な意見を反映した記事

○経営者や人事担当者が高齢者雇用を進める際に持つ雇用形態、職場改善の方法、賃金等に関する疑問に対して、企業事例を紹介しつつQ&A方式で解説した「高齢者雇用AtoZ」を新たに開始 **新規**

○高齢者雇用を進める際に人事担当者が抱える悩みや問題の助けとなるよう、継続雇用制度を導入した企業の人事担当者が実際に直面した課題やその解決のための取組を紹介した連載を新たに開始 **新規**

○高齢者雇用と若年者雇用が両立することを解説した学識者等による論文及び高齢者と若年者が共存して働いている企業事例を紹介した記事の特集

○読者からのニーズが高かった高齢者のための職場づくりやその手法をはじめとした特集及び「高齢者雇用AtoZ」等において、68事例(平成22年度は40事例)を取り上げた。



- ・表紙タイトルを「エルダー」(カタカナ表記)に改めるとともに、表紙デザインやグラフィック記事のレイアウトを改善 **新規**
- ・書店での試行販売先を拡大 **拡充** (全国21か所)
- ・オンライン書店での販売を開始 **新規**
- ・読者層拡大のため 勧誘チラシと見本のバックナンバーを周知配布

企業の取組事例 (エルダー掲載記事より)

◇私たちはこうして70歳雇用を実現した(7月号、特集)

◇職域の拡大を目指し、シニア会社を設立。高齢者の能力開発にも力を入れる(12月号、特集)

◇継続雇用全員がシニア会社へ移籍 リスタートにより組織の活性化を(12月号、特集)

◇定年前に自己発見研修とカウンセリングを実施し、高齢社員のモチベーションをアップ(3月号、特集)

読者アンケート調査の実施(年2回)

○特に好評だった記事

- ・グラビア「技を支える」
- ・特集「高齢者と若年者の雇用を考える」
- ・連載講座「高齢者雇用AtoZ」

○読者からの声

「誌面づくりに工夫が見られ、大変読みやすく作成されている」
「高齢者雇用を進めるにあたり、先進企業の事例や考え方が大いに参考になる」

アンケート調査結果

非常に役立つ・

参考になる

88.4%(4月号)

84.5%(11月号)

更なる啓発広報活動

- 1 高齢者雇用の参考資料の作成、配布
 - ・高齢社会統計要覧(高齢社会の実態と見通し等)
- 2 マスメディア等を活用した啓発広報

- 「70歳まで働ける企業」の普及・促進に向け、学識者の提言及び高年齢者雇用開発コンテスト等の広告を掲載(読売新聞:10/1朝刊)
- 高齢者雇用に関する実践的手法の開発・共同研究の成果、収集している先進的な企業事例についてマスコミへ積極的な情報提供を行い、その内容が報道されることによって広く社会一般の高齢者雇用についての理解を促進 (NHK、読売新聞、日経産業新聞、日刊工業新聞、アエラ等)

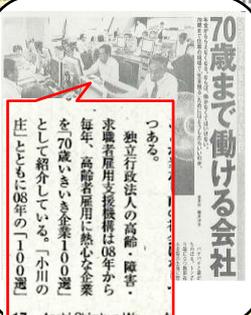
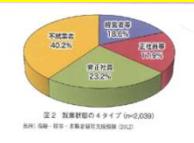


日刊工業新聞
2011.6.27
朝刊第一面の特集
「高齢者雇用のあり方」において当機構理事長に取材



アエラ
2011.11.7号 特集
「70歳まで働ける会社」において当機構に取材

高齢社会統計要覧2011





障害者事業



評価シート5

自己評価 S

地域センター業務

- 職業リハビリテーション計画の策定
- 職業準備支援
- 発達障害者に対する専門的支援
- ジョブコーチ支援事業
- 精神障害者総合雇用支援
- 事業主に対する専門的支援

評価の視点

- ・第2期中期目標期間中に延べ125,000人以上の障害者に対し、効果的な職業リハビリテーションサービスを実施するための取組を進めているか。
- ・的確な職業評価とインフォームドコンセント(説明と同意)に基づいて、第2期中期目標期間中に延べ85,000件以上の職業リハビリテーション計画を策定するための取組を進めているか。
- ・第2期中期目標期間中に75%以上の対象者が就職等に向かう次の段階に移行できるための取組を進めているか。
- ・第2期中期目標期間中において職業準備訓練、職業講習の修了者の就職率が50%以上となることに資するため、内容の充実を図っているか。
- ・OA講習については、廃止するための取組を進めたか。
- ・第2期中期目標期間中にジョブコーチ支援対象者数10,500人以上、定着率80%以上となるための取組を進めているか。
- ・第2期中期目標期間中に精神障害者9,000人以上、復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率75%以上となるための取組を進めているか。
- ・アンケート調査において回答者のうち80%以上の障害者から効果があった旨の評価が得られたか。
- ・広域障害者職業センターについて、全国の広範な地域から職業的重度障害者を受け入れることができるよう、職業安定機関及び地域障害者職業センターと連携して対象者の把握・支援等を行っているか。
- ・第2期中期目標期間中に事業主支援計画を延べ27,500件以上策定するための取組を進めているか。
- ・追跡調査の回答者のうち70%以上から具体的な課題改善効果が見られた旨の評価が得られたか。

地域センターにおける障害者及び事業主に対する専門的支援

1 平成23年度の業務の重点

○他の就労支援機関では対応が困難な精神障害者、発達障害者に対する支援の積極的実施

- ・精神障害者の職場復帰のための最新技法を導入した個別実践型リワークプログラムの実施
- ・発達障害者に対する専門的支援の試行実施の拡大

○事業主ニーズを踏まえた専門的支援の積極的実施

○厳しい雇用情勢に対応した就職実現特別対策の展開

- ・どの地域においても適切な職リハサービスを均等・公平に受けられることを確保
- ・他の地域の関係機関に対して、支援方法に係る専門的援助を行うことにより他機関が行う支援を促進するとともに、支援技法の活用に係る助言等を実施

2 平成23年度計画の達成状況

全12数値目標を達成

9指標で22年度実績を上回り、
いずれも過去最高

	23年度計画	23年度実績	22年度実績
障害者の個々の特性に応じた専門的支援の実施			
① 職業リハビリテーションサービスの実施対象者数	25,000人以上	30,857人	29,864人
② 職業リハビリテーション計画の策定件数	17,000件以上	24,328件	24,040件
③ 職業準備支援等の実施による就職等に向かう次の段階への移行率	75%以上	88.5%	88.1%
④ 職業準備支援等の修了者の就職率	50%以上	68.1%	67.5%
⑤ ジョブコーチ支援対象者数	1,900人以上	3,342人	3,302人
⑥ ジョブコーチ支援終了者の職場定着率	80%以上	87.4%	87.6%
⑦ ジョブコーチ支援終了者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価	80%以上	90.3%	94.0%
⑧ 精神障害者総合雇用支援の対象精神障害者数	1,950人以上	2,666人	2,459人
⑨ 復職支援及び雇用継続支援終了者の復職・雇用継続率	75%以上	84.0%	82.0%
⑩ 精神障害者総合雇用支援を受けた者に対するアンケート調査における効果があった旨の評価	80%以上	97.8%	99.1%
障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施			
⑪ 事業主支援計画の策定件数	5,500件以上	11,219件	10,876件
⑫ 事業主支援計画に基づく支援を受けた事業主に対する追跡調査における課題改善効果が見られた旨の評価	70%以上	92.2%	92.1%

※ ①～⑫は、基本評価指標

支援を必要としている障害者の積極的な受入の推進、 きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

発達障害者支援法の施行(平成17年4月)

改正障対法(精神障害者対策の強化)の施行(平成17年10月)

障害者自立支援法の施行(平成18年4月)

障害者の就労支援ニーズの高まり

23年度重点

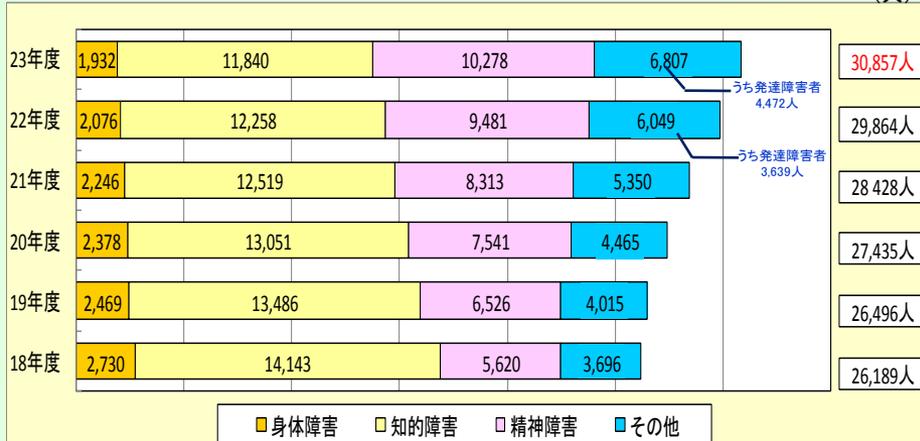
◆支援を必要とする者の積極的な受入れ

- ・ハローワークとの連携、職リハネットワークの活用
- ・医療機関、ニート等の自立支援機関、教育機関との連携強化

指標① 対象者数 **30,857人** 過去最高 初めて
3万人超
(目標値: 25,000人以上)

- ◆就職及び職場適応が困難な「発達障害者」、「精神障害者」が増加(22年度比 それぞれ22.9%増、8.4%増)
- ◆センター利用者のうち精神障害、その他の障害者が55.4%と初めて5割を超えた22年度実績を上回る状況

地域障害者職業センター利用者数の推移 (人)



(参考1) 主たる障害が身体障害者等で、併せて発達障害を有する者も含めた発達障害者 3,955人(22年度)→4,776人(23年度)
(参考2) 利用者に占める精神障害者及びその他の障害者の割合 52.0%(22年度)→55.4%(23年度)

23年度重点

個々の障害者の特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

◇実際の作業場面を活用した職業評価の徹底による個々の障害者の特性把握

精神障害者、発達障害者については、場面や環境等によって配慮すべき事項が異なる

◇支援の各段階における状況、本人の意思等の確認

自己決定、主体的取組が重要

きめ細かな職業リハビリテーション計画の策定

厳しい雇用情勢の中、就職実現のためのタイムリーな支援を推進すべく、支援期間の中間時点においても職リハ計画の積極的な見直しを実施

指標② 職リハ計画の策定件数

24,328件 過去最高
(目標値: 17,000件以上)
22年度24,040件

障害別対象者1人当たりの職業指導等の実施回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
職業指導	2.05	2.08	3.82	3.48
職業評価	2.10	1.80	4.24	3.30

精神、その他の障害者に対する職業指導等の実施回数が身体、知的障害者を大きく上回る

利用者の声

・自分に足りない点が明確になり、今後の目標にできた。

・段階を追った無理のない計画となっており、次のステップを踏み出す気持ちになれた。

アンケート調査結果

職リハ計画の満足度

85.3%

22年度 87.4%

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

22年度アンケートを踏まえた対応例

職業リハビリテーション計画の説明がわかりにくかった
→ 計画説明後、計画内容を自分自身の言葉で記入してもらい、相互に再確認
計画説明時に関係機関や家族の同席を求めて、複数の視点で確認し、不明点を解消

就職等に向かう次の段階への移行の促進

<職業準備支援> 基本的な労働習慣の体得、職業に関する知識の習得等のための支援を実施
 ⇒ 就労の可能性を高め、就職等に向かう次の段階(職業紹介、ジョブコーチ支援、職業訓練、職場実習等)への移行を図るとともに、就職に資するためその内容を充実

23年度重点

他の地域の関係機関では支援が困難な障害者に対する支援を積極的に実施

- ・どの地域でも適切な職リハサービスを均等・公平に受けられることを確保
- ・他の関係機関における身体、知的障害者等への支援方法に係る専門的援助を行い、他機関における支援を促進、必要に応じて助言等

23年度重点

個々の障害者の支援ニーズに対応した個別指導方式での支援を推進

精神障害者、発達障害者の増加に対応し、対人技能訓練や障害受容のための講座等を実施

個人ごとに課題が大きく異なることから、対象者ごとの課題等に応じて、次の①から③までの支援を柔軟に組み合わせて、個別カリキュラムを策定し、きめ細かに支援を実施

①作業支援

センター内に設置した模擬的就労場面での作業体験を通じて、基本的な労働習慣の体得を図る

②職業準備講習カリキュラム

講話、ビデオ学習、事業所見学、事業所体験実習等を通じて、職業に関する知識の習得を図る

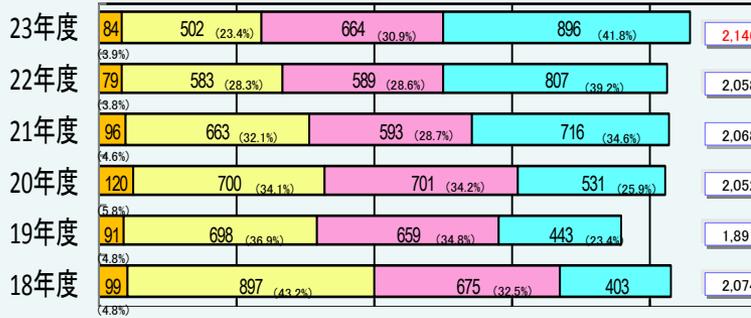
③精神障害者自立支援カリキュラム

対人技能訓練、グループミーティング等を通じて、社会生活技能の向上を図る

・地域の関係機関からの連絡、斡旋による就職希望の精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の利用が増加
 ・精神障害者及び発達障害者等その他の障害者の割合が初めて7割超

- 身体障害
- 知的障害
- 精神障害
- その他

障害別の支援対象者数の推移 (人)



(参考1) その他の障害者のうち、発達障害者は 598人(22年度)→ 707人(23年度)

(参考2) 精神障害・その他の障害者の全体に占める割合 【初めて7割超え】
 67.8%(22年度)→ 72.7%(23年度)

障害別対象者1人当たりの平均支援回数

	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
平均支援回数	26.3	29.5	46.2	48.5

精神、その他の障害者については、身体、知的障害者の支援回数を大きく上回る

就職実現特別対策

・ハローワークの参加による具体的な求人情報に基づいたケース会議の積極的実施

・所長等の経営者団体・個別企業訪問による求人要請及びジョブコーチによる支援先企業への求人要請

・機構本部において、就職実現に向けて効果のあった取組を四半期ごとに取りまとめ、全国の地域センター等で共有

指標③
就職等に向かう次の段階への移行率
過去最高

⇒ **88.5%**
(目標値: 75%以上)
22年度88.1%

指標④
修了者の就職率
過去最高

⇒ **68.1%**
(就職者数1,454人も過去最高)
(目標値: 50%以上)
22年度67.5%

利用者の声

・自分の得意、不得意がわかり、更に企業にどう伝えたら良いかが学べた。
 ・生活リズムの維持等、一見当たり前の事の重要性に気がついた。

アンケート調査結果

「大変効果があった」
 「効果があった」と回答
95.0% 22年度97.0%
 【効果があった支援内容】
 「色々な作業を体験する」、
 「生活リズムを整える」、
 「職場の人との接し方を身につける」
 「自己理解を深める」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

22年度アンケートを踏まえた対応例

・職場でのコミュニケーションスキルを体得する講座をより充実させて欲しい
 → 従来の作業場面を主とした報告、質問方法に加え、休憩時の会話の切り出し方等のテーマを新たに設定

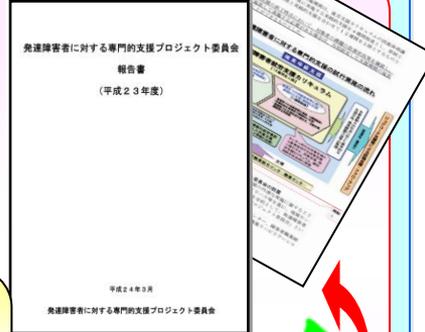
精神障害者、発達障害者に対する支援力の強化

23年度重点 ◆発達障害者に対する専門的支援の試行実施の拡大

総合センター職業センターが開発した「ワークシステム・サポートプログラム」による専門的支援の試行実施を宮城、新潟、東京、愛知、大阪、滋賀、岡山、福岡、宮崎、沖縄の10センターに加え、**北海道、埼玉及び香川センターに拡大**
→体制を整備しつつ平成24年度から、2年計画で段階的に本格実施

発達障害者に対する専門的支援プロジェクト委員会

- ・実施センターの試行をバックアップ
- ・蓄積された支援ノウハウを活用し、その効果の検証と支援技法の改善



- ・対人技能講座や職場実習等から構成される支援プログラム全体ではなく、個人の状況に応じ、その一部を組み合わせて適用することも有効であり、小規模センターでも対応可能であること等を検証
- ・これらの検証結果等についての報告書を各地域センターに配付



実施状況 (人)

	修了者数	就職	求職活動	訓練・実習	デイケア	※試行センター数
H23	144	81	59	4	0	13所
H22	93	57	27	6	3	10所
H21	47	26	19	2	0	7所
H20	23	10	11	1	1	4所
H19	11	7	2	2	0	2所

◆精神障害者、発達障害者等に対する支援ノウハウの蓄積・共有化

◇業務研究会、研修の実施による支援技法の向上

- ① 職リハ業務研究会の開催(参加 103人)
 - ・リワーク支援で、うつ病と併せ発達障害の特徴が窺われる者に対する支援内容等とその効果の報告
 - ・各地域センター等の取組状況についての意見交換
- ② 研修の実施
 - ・カウンセリング技法や障害特性に応じた実践的な支援技法の演習等により、精神障害者、発達障害者に対する支援力を向上(参加43人)
 - ・リワークアシスタント、評価アシスタントを対象とした作業指導やカウンセリング技法の演習等の研修を実施(参加47人) **新規**

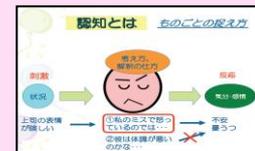
<支援内容の充実>

発達障害に係るセミナーの追加による自己理解促進と希望者に対する個別相談

キャリアプランの再構築を含む支援や障害の自己理解への支援を要する障害者の利用増に対応

◇機構内LANを活用した情報の共有化とその活用

- ・各地域センターの支援カリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例 (**平成23年度新たに287件を追加**)
- ・就職困難性の高い精神障害者、発達障害者に対する支援ノウハウ事例集



支援ツール

23年度重点 ◆一人ひとりの状況に対応した創意工夫による支援の実施

- ・作業支援プログラムのカリキュラムとして、他者とのコミュニケーションを要する**集団作業を実施**
- ・リワーク支援のストレス対処等に関する講習を、精神障害者自立支援カリキュラムに追加して実施
 - うつ病等の気分障害を有する者の増加に対応
- ・機構内LAN掲載の全国のセンターが考案・作成した支援カリキュラム、教材、ツール等の活用等
 - 発達障害者等の増加に対応



ジョブコーチ支援の推進



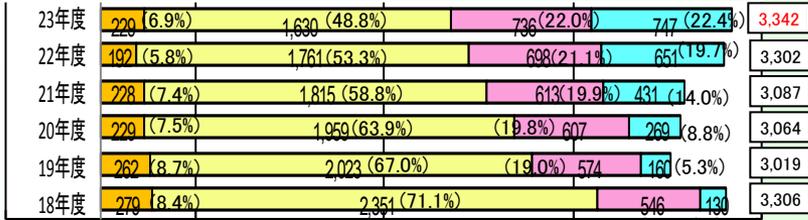
知的障害者、精神障害者、発達障害者等職場適応の困難性の高い障害者に対して、障害者・事業主双方に支援を実施し、職場定着率の向上を図る

23年度重点

他の機関では支援が困難な障害者に対する支援の重点的实施

福祉施設等のジョブコーチに対する支援方法に係る専門的援助の実施により、その支援を促進

◇障害別の支援対象者数の推移 (人)



(参考) その他の障害者のうち、発達障害者513人(22年度)→610人(23年度)

- ・知的障害者が減少し、精神障害者、発達障害者等が増加
- ・精神、発達障害者等のその他の障害者の占める割合が増加
40.9% (H22) → 44.4% (H23)

指標⑤ 対象者数

3,342人 過去最高

(目標値: 1,900人以上)

22年度 3,302人

- 身体障害
- 知的障害
- 精神障害
- その他

◇「ジョブコーチ支援事業推進協議会」におけるケーススタディ、講習等の実施

ジョブコーチ支援事業推進協議会

487回実施(延べ4,430人対象)

22年度 502回実施(延べ4,713人対象)

◇地域センターのジョブコーチと福祉施設等のジョブコーチの協同による支援

参加者の利便性に配慮し、時間延長、他の研修との合同開催等により回数削減

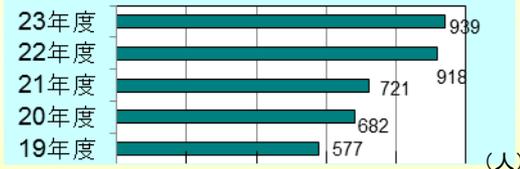
協同での支援

1,866人

22年度: 1,810人

単独支援が増加傾向

◇福祉施設等のジョブコーチのみによる支援



◇精神障害者、発達障害者の増加に対応した取組の推進

○個々の対象者の態様に応じた支援の実施

<支援の工夫・配慮(例)>

- ①障害者等に対する支援ツールや支援方法等の工夫
 - ・不適応発生時の要因の把握と軽減方法についての支援
 - ・実際の職場に即したタイムスケジュール、写真や図を用いた手順書等の作成
 - ・家族に対し、職場での状況等をきめ細かく伝達し、就業上の課題について理解を深めてもらい、生活面等での支援の協力を要請
- ②事業主等に対する障害の理解の促進、配慮すべき事項の調整等
 - ・障害特性の理解を深めるための従業員向け学習会の実施
 - ・障害特性を踏まえた作業内容、スケジュールや休憩時間の設定等の調整
 - ・職業生活を支える家族や関係機関との連絡・調整についてのアドバイス

○ジョブコーチ支援スキル向上研修の実施(44人受講)

- ・精神障害者、発達障害者に対する支援力向上のためのケーススタディ
- ・経験の浅いジョブコーチに対する指導技法等の修得のためのコーチングに関する講座
- ・研修受講後は、所属センターで伝達研修を実施

利用者の声

- ・実務経験2年以上のジョブコーチが対象
- ・ジョブコーチの心理面や仕事のサポートがなくては、就職出来なかった。感謝している。
- ・未経験の職種に接し、不安と緊張が強かった際に、サポートしてもらい助かった。

○定着の促進

職場適応指導対象者数

6,115人 (22年度比 104.1%)

障害別 1人当たりの適応指導実施回数

身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他
3.83	3.99	5.39	4.99

精神、その他の障害者については、身体・知的障害者の実施回数を大幅に上回る

指標⑥ 6か月後 **87.4%** 定着率 (目標値: 80%以上)
22年度 87.6%

指標⑦: 利用者アンケート調査結果

「大変効果があった」「効果があったと回答」

90.3%

(目標値: 80%以上)
22年度 94.0%

【効果があった支援内容】

- 「困ったとき・悩んだときに仕事のアドバイスをもらう」
- 「仕事の仕方を覚える」、「働くペースをつかむ」など

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

22年度アンケートを踏まえた対応例

ジョブコーチ支援期間中に、複数の関係機関から支援を受け、それぞれの役割が分かりにくかった
→ 複数の関係機関の支援者それぞれの役割分担や支援頻度を書面等によりわかりやすく整理し事前に説明

精神障害者の雇用支援の推進

精神障害者総合雇用支援の実施(H17年10月から開始)

職場復帰支援

職場復帰のコーディネート(本人・事業主・主治医の3者で職場復帰の進め方の合意形成)、リワーク支援(本人の適応力・集中力の向上等、職場の受入体制の整備等)により、精神障害者の職場復帰を促進

雇用継続支援

職場訪問や職場適応指導、ジョブコーチ支援により、精神障害者の職場定着を促進

雇用促進支援

職業準備支援とジョブコーチ支援により、求職中の精神障害者の就職を促進

・支援対象障害者が増加 H18:1,011人→H23:2,666人(2.64倍) ・特にリワーク支援対象者は大幅増加 H18:509人→H23:1,953人(3.84倍)

全国展開後の状況

- 課題① 休職者の大幅な増加に伴い支援を受けるために待機している者が多数発生(最大4ヶ月)
- 課題② 休職と復職を繰り返す、休職期間が長期化するといった困難な事案の割合が高まる

実施体制の拡大

◆リワーク支援待機者を多数抱える地域センターでのリワークカウンセラーの配置及びリワークアシスタントの増員

リワーク支援利用の待機(最大4ヶ月待ち)が解消

◇リワーク支援対象者の推移



23年度重点

個別実践型リワークプログラムの実施

◆困難事案の割合の高まりへの対応
個々の対象者の状況に応じて復帰後の新たな職務や環境に対する対応力の向上に関する支援等を加えた、個別実践型リワークプログラムの実施

◆支援効果をさらに高めるため、主体的取組を促進

- ・対象者が自ら復職に向けた課題に応じて必要な講習等を選択
- ・講習等のない時間帯も一律に地域センターに通所する方式から自ら通所以外の活動も計画
- ◆対象者の障害特性の多様化への対応
- ・発達障害者向け対人技能講習等の導入
- ・対象者自らによる復職先への障害特性に係る説明の支援

更なる工夫

- ・療養地等と復職先の所在地が異なる場合、複数のセンターが連携して支援

支援ノウハウの蓄積・共有・活用

- ◇チェックリストや教材、支援ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANで共有、全国の地域センターで活用
- ◇職リハ業務研究会での好事例報告・意見交換(うつ病と併せ発達障害の特徴が窺われる者に対する支援についての取組事例)

精神障害者雇用支援ネットワークの充実・強化

- ◇「精神障害者雇用支援連絡協議会」等の場を活用した連携関係構築に係る関係機関への積極的働きかけ、メンタルヘルス対策支援センターとの協力によるサービス内容の周知等を実施
- ・産業保健推進センター、事業主団体等の働きかけ関係機関 **3,651機関** (うち連携医療機関 **1,558機関**)

復職支援(リワーク支援)の積極的周知

- ◇経営者協会や商工会議所等の事業主団体を通じてパンフレットを広く配布
- ◇自治体の広報誌や事業主団体機関誌、産業保健推進センターの事業主向けメールマガジンへのリワーク支援紹介記事の掲載要請

指標⑧ 支援対象精神障害者数 **過去最高**
2,666人 (目標値1,950人以上)
22年度2,459人

指標⑨ 復職・雇用継続率 **過去最高**
84.0% (目標値75%以上)
22年度82.0%

利用者の声

・対人関係や仕事への取組状況等の休職に至った経緯を振り返り、復職の際の再発防止策が検討できた。

事業主の声

・遅刻や欠勤が多かったが、リワーク参加後は、生活リズムが改善され、仕事に対する姿勢も前向きになった。

指標⑩ 利用者アンケート結果

「大変効果があった」「効果があった」と回答 **97.8%** (目標値80%以上)
22年度 99.1%

【効果があった支援内容】

リワーク支援利用者:「生活リズムの構築」、「ストレス場面での気分・体調の自己管理」など
ジョブコーチ支援利用者:「困ったとき・悩んだときにアドバイスをもらう」、「働くベースをつかむ」など

不足や不満等への対応

不足や不満等があった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

22年度アンケートを踏まえた対応

リワーク支援対象者同士の関わり方について、指針が欲しい
→ 対象者相互に配慮すべきプライバシー保護のためのルールや心構えをオリエンテーション時に説明



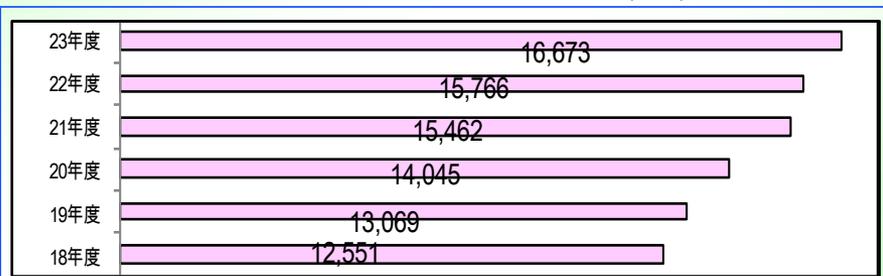
障害者の雇用管理に関する専門的な支援の実施

23年度重点 雇用率達成指導と連携した事業主支援の推進

事業所への同行訪問等ハローワークが行う雇用率達成指導への協力、事業主のニーズに応じたジョブコーチ支援の積極的実施等

◆支援事業所数 16,673所

地域障害者職業センター支援事業所数の推移(所)



23年度重点 企業の自主的取組の促進

事業主支援ワークショップの開催(雇用率未達成企業を重点実施)

- ・先行企業の事例発表
- ・障害者雇用に共通の問題を抱えている企業同士が先行企業を交えグループワーク方式で意見交換・討議
- ・地域センターが助言

自社の雇用管理上の課題を発見し、その解決に向けた糸口を掴む

同一業種の企業や同一課題の企業など対象範囲の工夫により、意見交換の活性化を図る

事業主の声

- ・今後障害者雇用に取り組み際に、具体的な相談、支援依頼先、連携方法が見つかった。
- ・同業種に特有の悩み等、様々なことが聞けて、有意義だった。

・計166回開催(22年度:152回開催)

雇用率未達成企業に加え、精神障害者職場復帰取組企業にも実施【開催テーマ例】
「自動車販売業における障害者雇用の取組について」
「うつ病による休職者の円滑な復職・再休職防止に向けて」

23年度重点 事業主に応じた的確な支援の推進

- ・個々の課題やニーズを把握し、企業の実情を踏まえた支援計画による専門的な支援の実施
- ・就職実現特別対策の一環として、助成金を活用した雇入れ等事業主への提案型の助言・援助、継続的なフォローアップの推進

指標⑪ 支援計画策定

過去最高

11,219件

(目標値:5,500件以上)

22年度10,876件

不足や不満等への対応

不足や不満等のあった地域センターに対し、その分析と改善策の実施を指示

22年度アンケートを踏まえた対応例

(リワーク支援を実施した事業主から)復職の際の対応について、事業主側への助言を充実させて欲しい

→ 事業主が復職後の勤務時間や職務の設定などの雇用管理面等に係る準備を早期に進められるよう、対象者の状況や先行取組事例を支援中盤に説明し、その後の準備状況を把握して、必要な場合は、社内研修の実施等さらに助言

指標⑫ 追跡調査の結果

支援終了3か月後に実施
「大変効果があった」
「効果があった」との回答

過去最高 (目標値:70%以上)

92.2% 22年度92.1%

【効果があった支援内容】

「リワーク支援を受けた社員自身の適応力が向上した」、「障害特性の理解と障害に配慮した対処方法」など

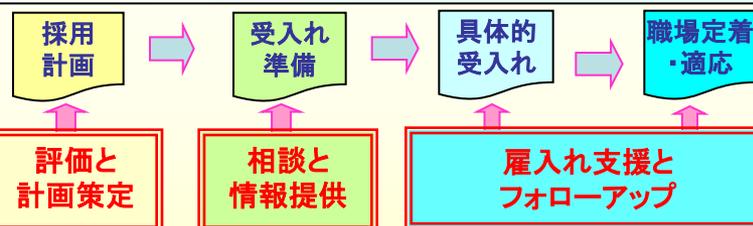
事業主の声

・採用後のフォローアップや、従業員の育成についてもセンターと意見交換しながら行え、定着につながった。

・訪問による助言により、本人のみでなく、周囲のスタッフも互いに働きやすい環境作りができた。

事業主支援計画に基づく体系的支援

企業ニーズを踏まえ専門的な支援を実施するため具体的な支援計画を策定



- ・労働条件、制度のガイダンス
- ・職務分析、事例情報の提供

- ・社員への啓発・研修の実施
- ・助成金・機器活用への助言

- ・職場実習制度の提供(ジョブコーチ雇用前支援等)
- ・雇用後の課題解決支援(職場適応指導、ジョブコーチ雇用後支援)

平成23年度から障害者雇用納付金関係業務を直接実施

障害者雇用納付金・助成金関係業務との連携による効果的な事業主支援

より質の高い事業主支援を実施するため、地方業務部門との定期的な連絡会議の開催、相互の業務に関する職員研修、連絡票の活用等による企業からの問合せ・相談の迅速な取次ぎ、事業所への同行訪問、説明会等の合同開催等を実施

評価シート6

自己評価 A

地域の関係機関に対する助言・援助 職リハの専門的な人材の育成

- 職リハに関する技術的事項の助言・援助
- 地域の関係機関職員等への実務的研修等
- 地域職業リハビリテーション推進フォーラム
- 発達障害者就業支援セミナー
- 障害者就業・生活支援センター職員研修
- 職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修
- 職業リハビリテーション実践セミナー

評価の視点

- ・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・援助を行うとともに、マニュアル・教材の作成、提供及び実務的研修を実施しているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち80%以上の関係機関等から有用であった旨の評価が得られたか。
- ・職業リハビリテーションの専門的な人材の育成のための措置を計画的に行っているか。

地域の関係機関に対する助言・援助等

23年度重点

地域の関係機関がより効果的な職業リハビリテーションを実施できるよう支援

職リハの実施に意欲的な地域の関係機関に対して地域センターから提案して助言・援助を実施

助言・援助の実施

地域の関係機関において就職に結びつく効果的な支援が行われるよう、各地域センターにおいて、技術的事項についての助言・援助を実施

【技術的援助】

- 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**
1,021機関 3,002回 (22年度 1,543機関 3,808回)
- 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
622機関 2,342件 (22年度 582機関 2,282件)
- 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、解説
224機関 268件 (22年度 106機関 163件)

【支援方法のアドバイス】

- 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
18,717回 (22年度 17,615回)

助言・援助業務を円滑に実施するため、問題発見や会議での相互理解の援助に係る講座を、カウンセラー専門研修に導入 **新規**

より実践的な援助手法に、重点をおいて実施

実務的研修等の実施

地域センター

マニュアル・教材の改訂・提供

総合センター

- マニュアル・教材の提供を受けた地域の関係機関からの意見・要望を踏まえ、より実践的なものとなるよう「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」の研修手順等を追加し改訂 **拡充**
- 地域独自の障害別支援事例、労働市場データ等の最新の情報を盛り込み、就業支援基礎研修の受講者、関係機関の職員等に内容や活用方法を解説しながら提供

就業支援基礎研修

- 関係機関の就業支援担当者を対象に実施
- 平成22年度のアンケート結果を踏まえ、意見交換、演習の割合を高めるとともに、意見交換における経験年数等によるグループ分け、ハローワークでの演習の追加等の工夫を実施
- 受講しやすいうよう3日間を連続でなく分散

指標 **実施64回 (目標年47回)**
受講者2,244人(22年度 61回 1,962人)

ジョブコーチ支援スキル向上研修

支援計画の策定、提案書の作成等を実地に行う実践的内容により具体的なスキルの修得、向上に重点

- **第1号ジョブコーチ支援スキル向上研修**
支援計画の策定、経験の浅いジョブコーチへの指導・助言、事業主との調整・助言に必要な知識・スキルを修得
- **第2号ジョブコーチ支援スキル向上研修**
事業所内での雇用管理、職務の切出し等の業務に必要な知識・スキルを修得

指標 **実施各1回 (目標各1回)**
受講者42人(22年度 44人)

受講者の意見・要望を踏まえ、研修期間を2日間から3日間に延長し、ケーススタディを充実

その他の援助

- 発達障害者の障害特性に関する勉強会等の開催 **72回 延べ369機関参加**
- 関係機関が主催する研修、講習会への講師派遣 **272機関 延べ336回派遣**

新規 モデル事例の選定による総合的な助言・援助の実施

全地域センターにおいて重点的に助言・援助を実施する関係機関を選定し、実習受入れ、研修等を組み合わせた総合的な助言・援助を計画的に実施

モデル事例としてとりまとめ全地域センターでノウハウの蓄積・共有化

モデル事例

- ① アンケート調査によりニーズを把握した就労支援機関に対して、研修と実習を組み合わせ実施し、自ら職業評価を行えるようにした事例
- ② これまで連携のなかった就労移行支援事業者に対し、研修やジョブコーチの協同支援により支援ノウハウを積極的に提供した結果、当該事業者による就職が増加した事例

新設の機関やこれまで連携が十分に形成されていない地域の関係機関に対して地域センターから提案して助言・援助を実施

指標 「助言により、単独では気がなかつた点を支援でき、定着支援まで安心して進められた」

助言・援助等を受けた関係機関に対するアンケート(有用度)
97.7% (目標80%以上)
(22年度 99.3%)

指標 「研修により、企業側が求める支援がわかり、利用者に的確な支援が可能となった」

マニュアル・教材の提供を受けた者又は研修受講者の所属長に対するアンケート(有用度)
95.0% (目標80%以上)
(22年度 93.9%)

地域の関係機関との職リハネットワークの形成・整備

地域職リハ推進フォーラム

- 地域の状況に応じた職リハネットワークの基盤整備

- ・ 助言・援助業務の更なる推進に向けて実施
- ・ 精神障害者、発達障害者の雇用促進等の、特に職リハネットワークの機能強化が必要な領域に係るテーマを設定

シンポジウム、小集団による意見交換、事例報告等を組み合わせ実施

アンケート結果
直後(有用度)
85.9%
(22年度88.8%)

実施53回 参加者4,058人(22年度 56回 3,820人)

連絡会議の開催等

- ・ 就労支援に関する役割分担を調整する等、連携関係を形成
- 会議開催 **205回 延べ648機関参加** (22年度 275回 914機関) 他機関主催会議へ参加 **1,026回** (22年度 1,260回)

更なるネットワーク形成の強化に向けた取組

- ・ 連携が十分に形成されていない関係機関を重点に個別訪問等を行い、現状や動向を把握し、円滑な就労支援のための連携や助言・援助に係るニーズ等について意見交換を実施
- 951機関 延べ2,397回** (22年度 589機関 900回)

職業リハビリテーションの専門的な人材の育成

「福祉から雇用へ」の流れの中で、福祉機関等における職リハの専門的な人材を育成

・アンケート調査による意見、要望等を踏まえた講師の選定やカリキュラム構成の変更等、研修の改善・充実に向けた取組を推進

名称
研修の目的・工夫
開催回数(指標)及び受講者の推移
アンケートを踏まえた見直し
有用度アンケートの結果(指標)

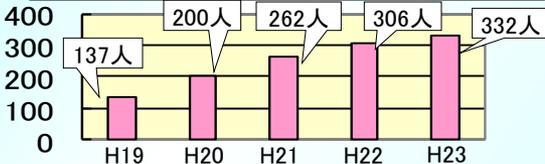
発達障害者就業支援セミナー

- 発達障害者への支援を行う機関で就業支援を担当する職員に対し、職リハ実務に関するセミナーを実施
- 発達障害者支援センターや地域若者サポートステーション、大学や障害者支援モデル事業実施高等学校等に対しても周知
- 受講ニーズが見込まれる企業、各都道府県高等学校校長会にも開催案内を送付 **新規**
- 各種学会等で周知 **新規**
- 内容のレベルを落とすことなく、遠方からの人が受講しやすいよう、初日の開始時間を正午近くに変更

※教育機関の受講者数
51人
(22年度28人)

指標 実施2回(目標2回)

受講者332人(22年度306人)



※開催回数は各年度2回

- ◆意見交換のテーマに応じて、同一の又は異なる所属分野のグループ構成となるよう配慮
- ◆発達障害の特徴が窺われる対象者への対応方法に係る講義を追加 **拡充**
- ◆基本的な術語を解説した用語集、実際の就労支援のプロセスとカリキュラム内容の対応関係を示した資料を作成、配布 **新規**

指標

直後アンケート

目標85%以上

98.3%

(22年度98.3%)

「企業側の目線に立った、障害特性の説明の大切さがわかった」
「自機関以外の支援機関との連携の重要性が認識できた」

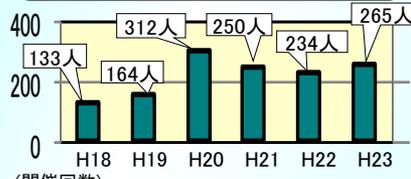
- 発達障害者セミナー : 97.6% (22年度 98.6%)
- 支援センター職員研修 : 98.8% (22年度 98.6%)
- ジョブコーチ研修 : 99.2% (22年度 100%)
- 職リハ実践セミナー : 98.1% (22年度 97.4%)

支援センター職員研修

- 就業・生活支援センター等の職員に対し職務レベルに応じた研修を実施
- ①新任担当者研修
- ②スキルアップ研修
- ③新任主任就業支援担当者研修
- 業務の繁忙状況を考慮し、効率的な研修運営を行うため、平成21年度から研修の実施回数を減らすとともに、第3四半期までに実施

指標 実施7回(目標7回)

受講者265人(22年度234人)



(開催回数) (5回) (5回) (9回) (7回) (7回) (7回)

- ◆「主任就業支援担当者の役割」の講義時間を延長し、グループワークのための話題提供を充実するとともに、意見交換の十分な時間を確保 **拡充**

指標

追跡調査

目標80%以上

94.8%

(22年度90.3%)

「新たな職務設定等を提案する場面で、雇用管理方法に係る支援ツールが役に立っている」
「制度を知ったことで、関係機関との調整が容易になった」

- 発達障害者セミナー : 89.2% (22年度85.2%)
- 支援センター職員研修 : 99.0% (22年度95.4%)
- ジョブコーチ研修 : 100% (22年度100%)
- 職リハ実践セミナー : 92.9% (22年度86.4%)

ジョブコーチ

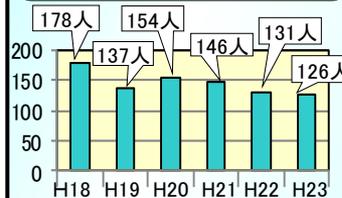
養成研修

- 福祉施設等、及び企業の新任ジョブコーチに対し、総合センターでの集合研修、地域の現場における演習等の実践的な研修を実施

指標

実施7回(目標7回)

受講者126人(22年度131人)



※開催回数は各年度7回

- ◆22年度のアンケートで満足度・有用度も高評価
23年度は同内容で実施

指標

所属長アンケート

目標60%以上

94.6%

(22年度92.8%)

「自分の力に頼りがちだったのが、各機関と連携して支援する必要性が認識された」
「就労支援のポイントがわかり、計画性をもって、支援を行うことが可能となった」

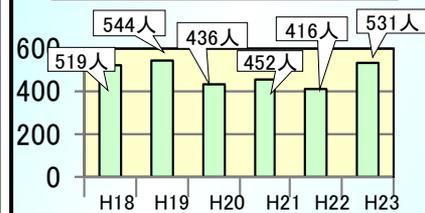
- 発達障害者セミナー : 95.3% (22年度93.9%)
- 支援センター職員研修 : 95.1% (22年度89.8%)
- ジョブコーチ研修 : 94.6% (22年度98.3%)
- 職リハ実践セミナー : 93.2% (22年度92.3%)

職リハ実践セミナー

- 福祉、医療分野等の職員に対し、職リハの専門的知識と実践的ノウハウに関するセミナーを実施
- 多様な受講ニーズに対応した選択制の設定
- 土日を含めた日程で3日間で開催
- 発達障害者就業支援セミナーと同様に開催案内配付先を拡大するとともに、各種学会でも周知 **拡充**

指標 実施2回(目標2回)

受講者531人(22年度416人)



※開催回数は各年度2回

- ◆「職業生活に必要なサポート」で当事者の支援者から支援のポイントを説明 **新規**
- ◆精神障害等を有する当事者による講演時間を延長 **拡充**

評価シート7

自己評価 A

調査・研究(職リハ)

- 職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施
- 職業リハビリテーション技法の開発
- 研究・開発成果の積極的な普及・活用

評価の視点

- ・発達障害等の職業リハビリテーションに関する先駆的な研究、職業リハビリテーション業務を行う現場の課題解決に資するための研究等に重点をおいて職業リハビリテーションに関する調査・研究を実施しているか。
- ・各調査・研究について、外部評価を行い、それぞれ3分の2以上の評価委員から、4段階中上から2段階以上の評価が得られたか。
- ・福祉から雇用への流れを踏まえ、障害者雇用対策の対象者の拡大に資するため、先駆的な職業リハビリテーション技法の開発や開発した技法の改良を行っているか。
- ・研究発表会の開催、学会等での発表、各種研修での講義、インターネット等を活用した情報提供等を行っているか。
- ・職業リハビリテーションの関係者や事業主にとって利用しやすいマニュアル、教材、ツール等を第2期中期目標期間中に20件以上作成するための取組を進めているか。
- ・広域障害者職業センター、地域障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センター等における研究・開発成果の活用状況を把握し、研究・開発成果の更なる普及・活用を図っているか。

職業リハビリテーションに関する調査・研究の実施

研究の重点

- 1 発達障害、精神障害、高次脳機能障害及び難病者等の職業リハビリテーションに関する先駆的研究
- 2 職業リハビリテーション業務を行う地域センター等の現場の課題解決に資するための研究
- 3 地域の就労支援機関向けの有効な支援ツール等の開発のための研究
- 4 国の政策立案に資する研究

平成23年度研究計画の策定

研究ニーズの把握

- ・厚生労働省の政策立案に係る研究ニーズ・要望
 - ↳ 同省との意見交換会
- ・福祉・医療・保健関係機関等からの研究ニーズ・要望
 - ↳ 広域・地域センター、障害者就業・生活支援センター等のアンケート調査

調査・研究【資料シリーズ等】

地域センター等の現場の課題解決に資する資料の作成、就労支援機関で活用できる支援ツールの開発等、その他の調査・研究(計9テーマ)を実施し、資料シリーズ、マニュアル等を作成

これまでの発達障害者就労支援研究の成果を俯瞰的に総括するとともに、活用しやすい読み物とした

資料シリーズ

「発達障害のある人がよりよい就労を続けるためにー障害者職業総合センターにおける発達障害研究の歩みー」
「気分障害を有する者への雇用促進・雇用継続支援技法に関する研究」

他8点を刊行



調査・研究の実施 (12テーマの実施) [調査研究報告書]

新規調査・研究

4テーマ(プロジェクト方式 1テーマ)

継続調査・研究

8テーマ(プロジェクト方式 2テーマ)

指標 研究の成果
終了6テーマ全ての研究が目標達成

<目標>
3分の2以上の研究評価委員から、4段階中上から2段階以上(優れている、やや優れている)の評価を得る

<研究評価委員>
○研究ごとにテーマに即した大学教授等を委嘱
○1つのテーマを3人の委員が評価

【評価コメントから】

調査研究報告書№106

全ての評価委員が最高の評価

障害のある労働者の職業サイクルに関する調査研究(第2期)ー第2回職業生活前期調査(平成22年度)・第2回職業生活後期調査(平成23年度)ー

障害者の職業サイクルに関する我が国初の長期継続調査であり、非常に貴重な研究

調査研究報告書№107

企業に対する障害者の職場定着支援の進め方に関する研究

企業及び支援機関に参考となる事例が収集・分析された優れた研究。就労支援機関向けに作成された資料もわかりやすく有用

調査研究報告書№108

精神障害者の常用雇用への移行のための支援に関する研究

ステップアップ雇用制度等が浸透していくための問題点の把握等がなされ、優れた研究成果

調査研究報告書№109

全ての評価委員が最高の評価

精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究

今必要とされている研究の1つで、成果も優れている。作成されたガイドブックも大変わかりやすく活用できる。

調査研究報告書№110

全ての評価委員が最高の評価

欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題

研究課題について十分な研究がなされ、報告書も各国制度の一覧表などわかりやすい内容となっている。我が国の今後の施策を考える上で貴重な研究

調査研究報告書№111

若年性認知症者の就労継続に関する研究Ⅱー事業所における対応の現状と支援のあり方の検討ー

未解明の点が多い研究テーマで独創性が高く、職リハにおける多くの貴重な成果が得られている

○パンフレット(報告書を1頁に集約)、サマリー(報告書を7頁程度に集約)の配付

・パンフレット、サマリーを見て報告書の配付要請があった機関には個別に送付するなど、ニーズを踏まえ、効果的に普及。

利用者の声
「コンパクトでわかりやすい」必要な報告書を知ることができる」等

職業リハビリテーション技法の開発

テーマ

①発達障害者の就労支援技法 (ワークシステム・サポートプログラム)の開発

- 平成21年度
ADHD(注意欠陥多動性障害)のアセスメント技法の開発
- 平成22年度
ADHDに関するアセスメント技法の改良と支援技法のマニュアル化

②高次脳機能障害者の就労支援技法の開発

- 平成21年度
少人数グループに適した支援技法の改良とマニュアル化
- 平成22年度
失語症者を対象とした支援技法の開発

③精神障害者の職場再適応支援技法 (ジョブデザイン・サポートプログラム)の開発

- 平成21年度
職場適応能力向上のための支援技法の開発
- 平成22年度
対人コミュニケーションスキル向上のための支援技法の改良

経過

- 就職促進のためには、障害者支援のみならず事業主への理解促進が必要



- 発達障害の多様性に対応した事例の蓄積とプログラムの改良
- 就職支援ノウハウをマニュアル化した「支援者のためのハンドブック」の作成
- 支援者向けの「個別支援型リーフレット」の作成

- ・支援者が対象者の障害特性等を書き加え事業主に説明
- ・マニュアルを参考にしてリーフレットを活用



活用

- 高次脳機能障害者の中で特に対応に苦慮する失語症者の対応が急務



- 少人数グループでの支援における失語症者に焦点を当てた支援技法の検討・検証
- 失語症の特性を考慮した補完方法の試行・検証
- 失語症者の支援技法のとりまとめ(実践報告書)



活用

- 新しい職場環境や職務への対応力やストレスを感じた際の対処力が必要



- ストレス対処スキル向上のための支援技法の検討・試行
- 集団認知行動療法の考え方を援用したプログラムの検討・試行
- 職リハ研究発表会において研究発表



活用

23年度の重点取組

成果

地域センターカウンセラー、発達障害者支援センター就労支援担当者など

- 障害特性及び配慮事項の理解促進
- 就職支援活動の円滑化
- 専門的支援の本格実施への対応

地域センターカウンセラー、高次脳機能障害支援事業拠点機関就労支援担当者など

- 失語症者への要配慮事項の明確化
- 就職・復職支援における支援技法の充実

地域センターカウンセラー、病院・クリニック就労支援担当者など

- リワーク支援における支援技法の充実
- 復職と職場定着の可能性の向上

研究・開発成果の積極的な普及・活用

研究発表会の開催

指標 目標
中央1、地域2

○職業リハビリテーション研究発表会の開催(平成23年12月)

- ・統一テーマ「障害者の雇用とその継続のために～これまでの取り組み・これから目指すもの～」を設定し、特別講演・パネルディスカッション等を企画・実施
- ・前年アンケートを踏まえたテーマの18分科会を設定し、参加者の問題意識に対応

・参加者数 **1,003人**

(22年度 1,010人)

・研究発表 **115題**

(22年度 101題)

2年連続1,000人超え

過去最多

アンケート結果

「大変参考になった」

「参考になった」と回答

96.6% (22年度 98.8%)

○地域における研究成果の発表(平成23年10月～24年2月)

- ・山形、香川、佐賀、宮崎、沖縄の**5**地域で実施(309人参加)。
- ・沖縄では農業分野での障害者雇用のテーマで実施し、地域機関の取組も発表。

農村工学研究所との連携

学会等での発表、各種研修での講義

○積極的な成果の普及

指標 学会等発表 **24件** (目標**20件**)

研修講師 **192件**

(うち 内部講義担当 **139件**、外部機関講義担当 **53件**)

依頼元例

日本精神障害者リハビリテーション学会、国立特別支援教育総合研究所、厚生労働省等

インターネット等による研究成果の情報発信

○研究部門 ホームページ アクセス総数

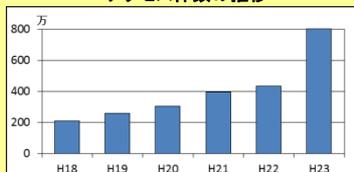
8,020,466 件(22年度比184.6%)

うち研究成果物への

アクセス件数 **7,787,974** 件

総数の
97.1%

アクセス件数の推移



○8つの学会、大会等で成果物の展示、サマリーの配布

○「障害者ワークフェア2011inさいたま」における成果物の展示、研究活動の紹介 **新規**

○内閣府、厚生労働省の審議会等への対応のための資料提供、文部科学省事業への参画による研究成果の活用

マニュアル、教材、ツール等の作成

・精神障害者雇用管理ガイドブック

企業の人事担当者向けに、精神障害者の雇用管理に関するノウハウを提供(事業主用)

・障害者の職場定着支援のために 就労支援機関向け資料

就労支援機関が職場定着支援を進めるためのヒント、支援事例を紹介(支援者用)

・F&T感情識別検査-4感情版-

知的障害者・発達障害者向けの他者感情の識別能力を検査するアセスメントツール(ソフトウェア)



指標

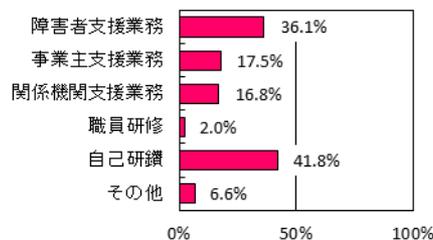
他3点の計 **6点** 作成
(目標**4件**)

研究・開発成果の共有化

○アンケート調査による把握

【調査報告書・資料シリーズの利用場面】

広域・地域センター調査から

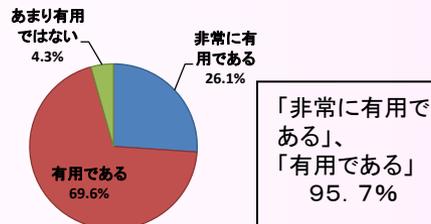


活用事例(広域・地域センター)

- ・アセスメントの重要性の理解促進のため、「就労移行支援のためのチェックリスト」を関係機関支援に積極的に活用。
- ・リワーク支援で精神障害者向け支援ツールとマニュアルを活用。
- ・「精神障害者相談窓口ガイドブック」を職業相談で活用。
- ・マニュアル、リーフレット等を事業主支援に活用。

【マニュアル、教材、ツール等の有用性】

障害者就業・生活支援センター等調査から



「非常に有用である」、
「有用である」
95.7%

利用者の声(支援機関職員)

- ・事業所での支援方法やデータに基づいた説明に役立った。
- ・「認知に障害のある人に対する相談補助シート」は家族の障害理解を助けた。
- ・難病、高次脳機能障害関係の報告書は、就労支援等に役立った。

評価シート8

自己評価 A

障害者職業能力開発校

- 職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実
- 厳しい経済・雇用失業情勢に応じた職業訓練受講者の就職促進対策の実施
- 障害者に対する職業訓練指導技法の開発・普及

評価の視点

- ・職業的重度障害者、とりわけ精神障害者や発達障害者を含む職業訓練上特別な支援を要する障害者を積極的に受け入れ、定員充足率が毎年度95%以上になるように取組を行っているか。
- ・企業による採用や職場適応についてのノウハウが確立されていない職業訓練上特別な支援を要する障害者について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援の一体的実施による先導的職業訓練に取り組んでいるか。
- ・訓練修了者等の就職率が80%以上となることに資するため、指導技法の開発、訓練カリキュラムの見直し等によりその内容の充実を図っているか。
- ・職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練内容、指導技法等をマニュアル等にとりまとめ、他の障害者職業能力開発校等への提供、その訓練指導員に対する研修の実施等を行っているか。
- ・アンケート調査の回答者のうち80%以上の障害者職業能力開発校等から有用であった旨の評価が得られたか。

障害者職業能力開発校の運営①

職業訓練上特別な支援を要する障害者*に対する職業訓練の充実

職業訓練上特別な支援を要する障害者の受講機会の拡大及び広範な地域からの受入れ

*集合訓練の実施に困難な面がある等の視覚障害1級・2級、上肢障害1級、精神障害、発達障害、高次脳機能障害等を有する者をいう。

◆定員を超えた受入れ(定員→受入数)

- ・中央校(発達:20人→28人 精神:20人→33人 高次脳:25人→20人)
- ・吉備校(発達:10人→23人 精神:5人→5人 高次脳:5人→8人)

- ・精神・発達・高次脳機能障害者に対する訓練指導員の指導技術向上による、一般訓練科への受入拡大(56人(平成22年度47人))
- ・発達障害者の募集拡大(募集回数1回→2回、募集枠10人→20人)〔中央校〕
- ・職業生活指導が的確に行われるよう臨時講師の増配置や教室の追加確保〔吉備校〕

◆定員充足への取組

・募集活動の強化

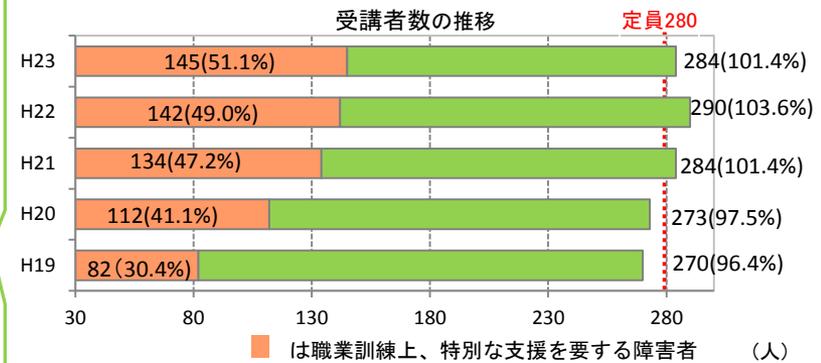
- ①ハローワーク、福祉機関等への積極的訪問
【中央校】肢体不自由者及び視覚障害者等が在籍する教育機関・福祉機関への訪問(教育機関:42校、福祉機関:44機関)
【吉備校】リハビリテーション科を有する病院への募集要項の送付(33か所)
回復期リハビリテーションを実施している病院への訪問(7か所)
- ②重度視覚障害者が在籍する5大学、難病相談・支援センター(3センター)への訪問 **新規**
- ③事例入り・音声コード付き視覚障害者用リーフレットを作成し、盲学校等(226か所)、大学(67校)に送付 **新規**
- ④全国5地域で開催された障害者雇用促進月間ポスター原画展で両校の紹介用パネルを展示し、パンフレットを配布 **新規**
- ⑤募集用DVDを施設見学者や地域センターでの訓練希望者への説明に活用
- ⑥職業訓練上特別な支援を要する障害者に係る施設を対象とした見学会の開催
- ⑦障害者本人、家族等に施設見学や訓練体験の機会を提供するオープンキャンパスを開催(参加者280人)〔吉備校〕 **新規**

・協力要請

労働局及び県職業能力開発課に、募集の周知及び受講希望者の情報提供依頼

・地域センターとの連携

訓練対象者の把握及び情報提供



両校のホームページでも視聴可能

指標① 職業訓練上特別な支援を要する障害者の割合

51.1% 【初めて5割超え】

目標値: 22年度(49.0%)を上回る

指標② 定員充足率

101.4% **3年連続定員充足**

目標値: 95%以上 (22年度 103.6%)

職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する職業訓練の充実

企業ニーズへの対応と訓練カリキュラムの充実

企業ニーズの把握

- ◆企業向け見学会の開催、ハローワーク、地方業務部門による企業向けセミナー等への参加を通じての企業ニーズの把握
- ◆職業訓練上特別な支援を要する障害者の採用企業を訪問し実際の職務内容と就業に必要な具体的な技能、採用時の不安事項等を把握(平成23年度は、**重度視覚障害者の雇用実績が少ない事務系職種に重点を置いて実施**)(訪問企業:平成23年度37社)

対応

訓練カリキュラムの充実

- ◆電話対応や生産現場での安全管理に係る訓練を盛り込むなど、訓練内容の見直しを実施 **拡充**
- ◆重度視覚障害者の採用時の不安事項を踏まえ、応募書類の作成や採用面接時に訓練生自らが習得した技能を的確に表現できるよう訓練内容を充実 **拡充**

精神障害者、発達障害者に対する支援技法の向上と支援ノウハウの共有

- ◆精神障害者等の支援のために開発されたカリキュラム、教材、ツール等の新たな作成例や工夫例を機構内LANにより広く共有(**23年度新たに287件追加**)し、両校において活用
- ◆精神障害者、発達障害者に対する支援技法の向上を図るための研修を職業訓練指導員に対し実施

障害者職業能力開発校の運営②

23年度重点

特注型企业連携訓練の推進

施設内の汎用性のある職業能力を取得するための訓練では、就職又は職場定着が困難な者^(注)について、特注型の訓練メニューに基づく企業内訓練と就業継続のための技術的支援を一体的に実施

- (注)・就業環境が変わると業務の円滑・的確な遂行が困難となる精神障害者
・身体動作の制限が多く特別の機器・設備により訓練を行う必要がある重度の両上肢障害者 等

◆内容の充実

- 新たな職場環境に強い不安を抱え、適応が難しい対象者に、施設内訓練をはさみつつ、同一企業内で複数回にわたり、段階的に時間を延長しながら企業内訓練を実施する手法を導入 **新規**
- 受入れ企業に対し、障害特性を踏まえた指導方法、支援ツールの活用方法について解説した「企業内訓練マニュアル」を作成・提供



◆受入れ企業の拡大

- 両校及び当機構ホームページに対象となる障害内容や訓練内容等を分かりやすく紹介する資料を掲載
- 企業が事業効果を理解しやすいよう事例を盛り込んだパンフレットをさらに多くの障害種類や業種等を盛り込んで改訂、配付
- 商工会議所等を訪問し、訓練内容の説明と会員企業への周知を依頼(15か所)
- 事業主団体を通じて会員企業にパンフレットを送付するとともに、機関誌への周知記事掲載、会議等での紹介を依頼(6か所)
- ハローワークからの情報をもとに、障害者雇用に向きな企業を訪問し、利用を勧奨(406企業)
- 訓練の有効性を企業に対して効果的に説明するための職員用マニュアルを作成し、訓練受入れの働きかけを強化[吉備校] **新規**

実施状況

実施者 46人 (22年度35人)
 修了者※1 49人 (22年度34人)
 訓練先企業での就職者※2 40人 (22年度29人)

※1 22年度未修了者のうち、23年度修了者5人を含む。

※2 訓練先企業以外での就職者も含めると、修了者49人全員が就職(22年度の修了者34人についても全員就職)。

・精神障害者
 (22年度8人→23年度11人)
 ・発達障害者
 (22年度10人→23年度16人)
 ・高次脳機能障害者
 (22年度9人→23年度13人)

増加

23年度重点

厳しい雇用情勢に対応した就職促進対策の実施

機構本部、中央校及び吉備校による「特別対策本部」を設置し、特別対策を検討、機動的に実施

求人確保

◆企業への積極的働きかけ

- 希望就職地の事業主団体への求人確保等の協力依頼 (15団体)
- 就職面接会で求職者情報を人事担当者へ配付
- 人事担当者と訓練生が面談する会社説明会の開催 (58企業)
- 社会保険労務士会会報誌に訓練生の求職情報の取得方法等について、事業主への情報提供を依頼する記事を掲載[吉備校] **新規**

◆ハローワーク、地域センターとの連携強化

- ハローワークを積極的に訪問し、訓練期間中から求人開拓を要請 (214所)
- 労働局を通じてハローワークに定期的に求職者情報を提供し、就職促進への協力を依頼するとともに、担当官を招聘し、特別職業相談会を実施[中央校] **新規**
- 採用可能性のある事業主情報の両校への連絡を地域センターに指示
- 訓練生の就職希望企業へのジョブコーチ支援の提案を含めた働きかけ等を両校より地域センターに要請

訓練生に対する支援

- 訓練期間中の早い段階から就職支援を開始
- 就職面接会へ積極的に参加するよう促す(58回、延べ395人)
- 体験型の短期の職場実習の追加実施
- 就職活動の長期化に伴う就職意欲の低下や心身の不調を回避・軽減するために、グループミーティングを繰り返し開催

指標③ 就職率

86.4%

目標値:80%以上

(24年6月末現在)

(22年度 83.9% (6月末実績))

(参考) 中央校、吉備校以外の障害者能開校(17校)の就職率 57.9%(22年度)

障害者職業能力開発校の運営③

障害者に対する指導技法等の開発・普及

発達障害者、重度視覚障害者に対する先導的職業訓練の成果の取りまとめ

発達障害者及び重度視覚障害者の訓練機会の拡大と就職促進を図ることを目的として、「職業訓練実践マニュアル」を作成

発達障害者編Ⅱ

知的障害を伴わない発達障害者を対象に、カリキュラム構成のポイント、障害特性に対応した指導の実践例等を取りまとめ

重度視覚障害者編Ⅱ

企業ニーズを踏まえ、就職活動に必要な応募書類の作成指導や、習得技能を説明するためのプレゼンテーションソフト活用等に係る訓練内容を取りまとめ



成果の普及

マニュアル等の配付
 ・障害者職業能力開発校
 ・一般の公共職業能力開発校
 ・民間障害者職業能力開発施設
 ・都道府県開閉主管課等

これまで発行したマニュアル等をPRするリーフレットの作成・配付



ホームページによる指導技法等の普及

アクセス件数
962,718件

(対前年度比
40.1%増)

障害者能力開発指導者交流集会等

本部実施

- ・職業能力開発校をはじめ、専修学校や企業等において障害者職業能力開発に携わる者等を対象に実施
- ・テーマごとにグループに分かれ意見・情報交換を行う等により訓練技法を効果的に普及

- ・22年度に職業訓練実践マニュアルとして取りまとめた発達障害者と重度視覚障害者に対する効果的な職業訓練技法をテーマに設定
- ・県立障害者職業能力開発校の発達障害者に対する訓練取組の事例発表を実施

「有用であった」と回答

過去最高

参加者
90人
 (62人)

97.6%

(22年度 94.9%)

両校実施

- ・障害者職業能力開発施設等において当交流集会のテーマに係る障害者への訓練に携わる指導員を対象に実施
- ・実際の訓練場面での技能指導体験を実施し、実践的な指導技法等を普及

【中央校】テーマ
 : 重度視覚障害者に対する職業訓練

【吉備校】テーマ
 : 発達障害者に対する職業訓練

- ・厚生労働省の「職業訓練指導員経験交流会」と合同開催
- ・新たな試みとして、障害者委託訓練実施拠点校(103校)へも参加勧奨
- ・より広範な参加者を得て、集中的に意見・情報交換等を行うよう工夫

指導技法等の開発成果に関するアンケート調査の実施

平成22年度作成・配布した成果物

・職業訓練実践マニュアル
 (発達障害者編Ⅰ、重度視覚障害者編Ⅰ)

・知的障害を伴う発達障害者に対する訓練技法

・事務系職種に係る訓練技法

指標④ 過去最高

「有用であった」と回答

98.2%

(目標80%以上)

- ・委託訓練受講者に、知的障害を伴う発達障害者があり、指導上の留意点や配慮事項が参考となった
- ・訓練教材等がCDとして添付されており、職業訓練にすぐに活用できた



これまで発行した職業訓練実践マニュアル等

アンケートに回答した機関の**64.1%**(22年度63.3%)が新たな訓練科の開設、カリキュラムの見直し等を検討

このうちマニュアル等の存在を知っていた機関の**93.9%**がこれまでのマニュアル等を、**訓練教材の作成等に活用**

評価シート9

自己評価 S

納付金制度

- 障害者雇用納付金の徴収
- 障害者雇用調整金、報奨金等の支給

評価の視点

- ・関係機関との連携を図りつつ、事業主説明会を第2期中期目標期間中、毎年度平均で250回以上開催するほか、パンフレット、記入説明書等の配布を行っているか。
- ・関係機関との適切な連携を図っているか。
- ・障害者雇用納付金については、常用雇用労働者数が300人を超える事業主については99%以上の収納率を維持するとともに、平成22年7月から新たに適用対象となった常用雇用労働者数が200人を超え300人以下の事業主については、中期目標期間終了時まで99%以上の収納率を目指すため、その達成に向けた取組を実施しているか。
- ・当該年度内に収納に至らなかった未収納付金等については、納付督促・督促を継続的に実施する等により、確実な徴収を図っているか。

障害者雇用納付金の徴収及び障害者雇用調整金、報奨金等の支給業務

○障害者雇用納付金制度に対する理解の促進

- ・事業主説明会 **458回開催**(目標420回以上)
- ・パンフレット、記入説明書等の作成、配布
- ・職業安定機関との情報交換会 62回開催

アンケート調査結果

「とても理解できた」
「理解できた」
87.2% → **90.1%**

◆平成23年度の新たな取組 **新規**

- ・初めて申告・申請事務を行う担当者向け説明会を開催
- ・事業主説明会の開催ノウハウや標準カリキュラム等を盛り込んだ「開催要領」の作成
- ・障害者雇用に関する事業主の課題等を把握するための「相談票」を作成、説明会の場で配布し、寄せられた課題に地方業務部門や地域センター等が連携して早期の支援を実施

「ジョブコーチ支援について知りたい」「社員の理解をすすめたい」等

○調査の効率的かつ的確な実施

- ・調査実施件数 **2,254**件(平成22年度1,154件)
- ・調査対象事業主の効果的選定、事案に応じた助成金調査と一体的実施

納付金制度対象事業主の拡大に伴い、大幅に増加

◆平成23年度の強化した取組

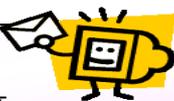
- ・前年度の申告を対象とする従来の調査に加え、制度改正により初めて申告・申請を行った事業主に対しても、当年度内に調査を実施し、誤りを早期に是正 **新規**
- ・調査件数の大幅な増加に対応して、調査担当者の機動的な応援体制や事業主の地域分布等に応じた効率的な調査を実施
- ・調査担当者の研修、多様な調査事例の共有化等による、専門的調査能力の向上 **拡充**

○事業主の利便性の向上

- ・電算機処理システムの活用による適正・効率的な審査及び事業主からの照会への迅速・的確な対応

◆平成23年度の新たな取組 **新規**

- 電子申告・申請システムの開発
 - ・平成24年4月からの稼働に向けた詳細設計、運用テストを実施
 - ・簡便な手続、高いセキュリティ等について、ホームページ、リーフレット等を活用し、事業主説明会、事業主訪問、経済団体・業界団体等を通じ周知



利用件数の大幅な増加
2,651件
(対前年度比**2.1**倍)

○電子納付システムの利用促進 **拡充**

- ・初めて納付を行う事業主も利用できるようシステムの改修
- ・「利用促進チーム」による事業主訪問地域の拡大(12地域→**23**地域)
- ・取扱金融機関数の増加 **83**行(対前年度比**7.8%**増)

○平成27年度から新たに制度の対象となる事業主に対する周知・広報

- ・リーフレットを作成・配布、「働く広場」やホームページへの掲載、地方業務部門の会議や行事を活用した周知
- ・経済団体・業界団体等に対する協力要請による傘下の中小事業主への周知
- ・中小企業事業主の要望に応じた個別訪問による周知・説明

常用雇用労働者数が100人を超え200人以下の中小企業事業主

<収納率>目標値を大幅に上回る実績!!

従来からの事業主(目標値:99%以上)

99.87%

厳しい経営環境が続くなか
平成以降で最高水準の収納率を達成!!

新たに対象となった中小企業事業主(目標値:中期目標期間終了時までまでに99%以上を目指す)

99.91%

制度創設以来初めての申告納付にも関わらず
初年度で中期目標を大幅に上回る実績!!

- ◆納付金 **21,288**件
- ・納付確定額 **18,461**百万円
- ・収納済額 **18,437**百万円

- ・対象事業主をすべて個別訪問する等法改正後早期の段階から周知を徹底
- ・未納付事業主に対し、電話等により未納付理由を把握し、事案に応じた効果的な納付督促を粘り強く実施

◎収納に向けた積極的な取組

- ・電話による督促 **899**件
- ・督促状・督促状件数 **45**件
- ・督促訪問件数 **3**件

- ・本部において未収納確認後、速やかに未納付事業主リストを地方業務部門に送付し、より早期から本部・地方業務部門が一体となって積極的な納付督促の取り組みを実施
- ・これまでの納付督促における好事例等を分析・整理し、効果的な取組について取りまとめた「納付督促マニュアル」を作成し、地方業務部門における納付督促を強化 **新規**

◎過年度分の収納状況

	収納率	未収件数
18年度末	99.71%	24件
19年度末	99.78%	17件
20年度末	99.76%	17件
21年度末	99.74%	21件
22年度末	99.80%	13件

収納

23年度末

	収納率	未収件数
18年度分	99.98%	1件
19年度分	99.99%	1件
20年度分	99.98%	3件
21年度分	99.91%	4件
22年度分	99.89%	5件

- ・過年度未収分も着実に収納
- ・平成17年度以前の未収分は全て収納済
- ・平成23年度の未収件数のうち、6件は破産・倒産状態

- ◆調整金等 **6,393**件 **8,957**百万円
- ◆報奨金等 **1,910**件 **4,420**百万円

評価シート10

自己評価 A

助成金の支給業務

- 各種助成金の支給

評価の視点

- ・ホームページ等で事業主の利便性に配慮した情報提供を行っているか。
- ・支給要件等に変更があった場合は7日以内にホームページ等を修正しているか。
- ・事業主等に対する周知・広報を行うため、職業安定機関、地域障害者職業センター等との連携を図っているか。
- ・事業主にとって分かりやすい各種助成金のパンフレット等を作成し、事業主等に配布しているか。
- ・事務手続の簡素合理化を図るため申請様式の簡略化、添付書類の簡素化等を図っているか。
- ・不正受給防止を図るため、厳正な審査と支給申請事業所に対する計画的な調査を行っているか。
- ・不正受給が発生した場合は、原因を究明した上で、必要な不正受給防止対策を講じているか。
- ・厚生労働省又は都道府県労働局等との間において、支給業務の問題点等に対する情報交換等を定期的に行っているか。