

## 関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進 ～地域障害者就労支援事業～

ハローワークにおいては、福祉施設等を利用する障害のある人が就職を希望する場合、福祉施設等と連携した就職支援を行っています。

具体的には、

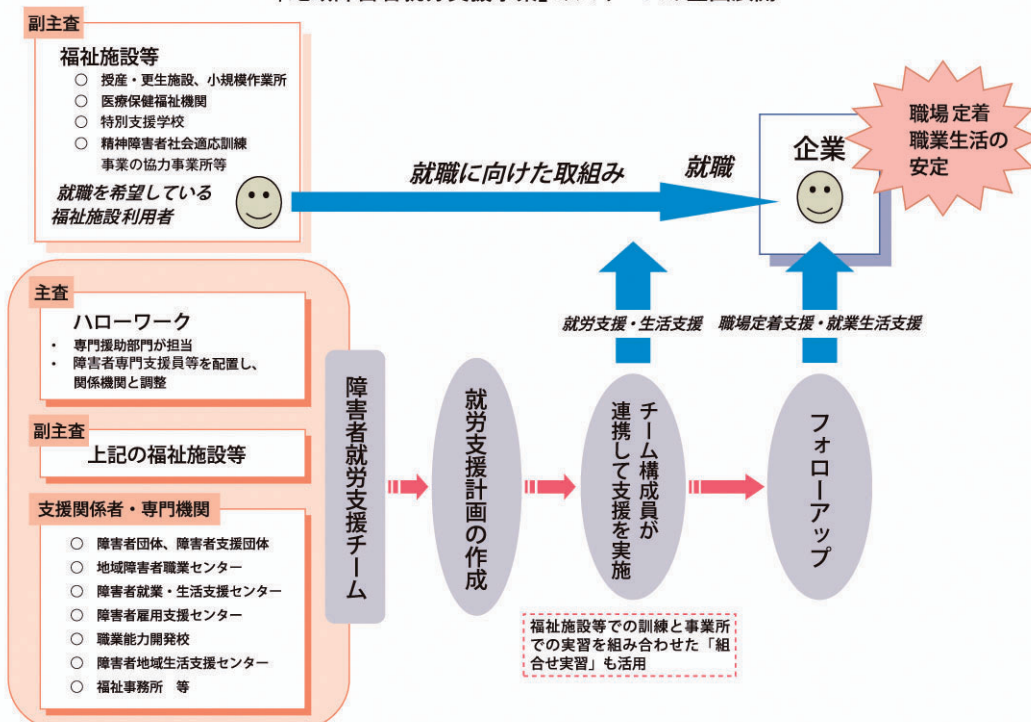
- ・ハローワークが中心となって、支援対象者ごとに当該福祉施設等をはじめとする地域の支援関係者からなる「障害者就労支援チーム」を設置
- ・複数の分野にわたるサービスを効果的かつ計画的に組み合わせるケアマネジメントの手法を用い
- ・就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援

を行っています。

この事業は、平成17年度より全国10か所のハローワークにおいてモデル的に実施してきたところですが、平成19年度からは、2年間で得たノウハウを踏まえ、全国で実施しています。

なお、平成21年度は、13,801人に対し支援を行い、6,354人が就職（支援継続中6,085人）し、高い実績をあげています。

### ハローワークを中心とした「チーム支援」 ～「地域障害者就労支援事業」のスキームの全国展開～



する観点から各種雇用マニュアル、職域拡大に関するDVD等でジョブコーチ支援を活用した接客サービス業、老人保健施設等での看護補助、事務補助などでの定着を目指した取組を紹介し、事業主等に対する啓発を行っている。

#### 精神障害のある人への支援

平成18年4月から、精神障害者保健福祉手帳を所持している人の障害者雇用率への算定が可能になったことを踏まえ、精神障害のある人の雇用に関する事業主の理解を深めるとともに、医療機関等を利用している人に就職活動の具体的な方法等に関するガイダンスを行う、ジョブガイダンス事業を実施している。

また、トライアル雇用やジョブコーチ支援などの各支援施策の活用、地域障害者職業センターが実施する精神障害者総合雇用支援、障害者就業・生活支援センターによる生活面も含めた支援の実施など、一人ひとりの症状に配慮したきめ細かい支援を実施している。

平成20年4月よりハローワークに精神障害者就職サポーターを配置するとともに、精神障害のある人の障害特性を踏まえ、一定期間の期間をかけて、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す、精神障害者ステップアップ雇用奨励金制度を創設し、後期5か年計画では同制度を活用した人の60%を常用雇用へ移行させることを目指すこととしている。

さらに、平成21年度から平成22年度にかけて精神障害のある人の雇用及び職場定着のノウハウを構築するためのモデル事業を実施しており、平成22年度には精神障害者が働きやすい職場づくりを行った事業主に対する奨励金を創設したところである。

精神障害のある人については、求職者の伸びが近年特に高くなっており、一層の雇用促進を図る必要があることから、後期5か年計

画では、56人以上の規模の企業で雇用される精神障害のある人を、平成25年の障害者雇用状況報告において15万人にすることを目指すこととしている。

#### 発達障害のある人への支援

発達障害のある求職者に対する職業紹介業務を行うに当たっては、地域障害者職業センターや発達障害者支援センターと十分な連携を図りながら適切な対応を図っている。

また、「発達障害者就労支援者育成事業」として、支援関係者等の発達障害者支援のための共通基盤整備のために、全国6ブロックにおいて発達障害者の就労支援者及び当事者等を対象としたセミナーを開催するほか、平成22年度から事業所において発達障害者を対象とした職場実習を実施し、発達障害者の雇用のきっかけ作りを行う啓発周知事業を実施している。さらに、ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向け専門支援を希望しない者については、きめ細やかな就職支援を実施する「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を平成19年度より実施しており、21年度より、発達障害者が有する困難な面を補助するテクノロジー支援機器を配備する。

また、平成21年度より発達障害者を雇用し、雇用管理等に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成措置を創設したところである。

後期5か年計画においても、これまで必ずしも十分に支援が提供されなかった高等学校や大学の生徒や学生も含めた、発達障害のある人への支援を推進することとしている。

#### 難病のある人への支援

難病のある人の就労実態の調査及び障害状

況に応じた雇用管理のあり方等の調査研究の成果として、「難病（特定疾患）を理解するために～事業主のためのQ&A～」、「難病のある人の雇用管理・就業支援ガイドライン」を作成し、ハローワークをはじめとした就労支援機関において活用されている。

また、平成21年度より難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成措置を創設したところである。

なお、ハローワークにおいては、難病相談・支援センターとの連携による就労支援も行っている。

#### 中途障害者となった人への支援

在職中に身体障害者となった人、精神障害者となった人、難病患者となった人等中途障害者に対しては、雇用継続、職場復帰等を図るため、企業における理解の促進等、ハローワークや地域障害者職業センター、医療関係者等が連携して支援を行うこととしているところである。

後期5か年計画においては、在職中に精神障害者となった人等について、様々な支援ニーズに対し総合的な支援を図るため、地域障害者職業センターの実施する精神障害者総合雇用支援による復職支援及び雇用継続支援終了後の復職・雇用継続率を75%以上とすることをめざす等取組を進めることとしている。

### エ 職場での適応訓練

#### 職場適応訓練

障害のある人に対し、作業環境への適応を容易にし、訓練修了後は引き続き雇用してもらうことを期待して、都道府県知事又は都道府県労働局長が民間事業主に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業主には職場適応訓練費（2万4,000円/月）が支給される（原則、期間6か月以内）。また、重度の障害のある人に対しては、一般の障害

のある人の場合よりも訓練期間、支給期間を長くし（1年以内）、職場適応訓練費を上積み支給（2万5,000円/月）している。

#### 職場適応訓練（短期）

障害のある人に対し、実際に従事することとなる仕事を体験させることにより、就業への自信を持たせ、事業主に対しては対象者の技能程度、適応性の有無等を把握させるため、都道府県知事又は都道府県労働局長が民間事業主に委託して実施する訓練で、訓練生には訓練手当が、事業主には、職場適応訓練費（960円/日）が支給される（期間2週間以内）。また、重度の障害のある人に対しては、一般の障害のある人の場合よりも訓練期間、支給期間を長くし（4週間以内）、職場適応訓練費を上積み支給（1,000円/日）している。

#### オ 障害のある人の職業的自立の啓発

障害のある人の職業的自立を進めるため、本人や家族、教育・保健福祉・医療等の関係機関の職員が、障害のある人の雇用に関する理解を深めるための、自立啓発セミナーの開催や啓発誌の作成、ピアカウンセラーによる相談などの啓発事業を当事者団体と連携し行っている。

#### カ 資格取得試験等における配慮

司法試験においては、試験の公正かつ適正な実施に資するため、障害者の有する障害の要因をできる限り排除し、学力を公正に評価するために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、視覚障害者に対する措置として、パソコン用電子データ又は点字による出題、解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、問題集・答案用紙の拡大、試験時間の延長等を、肢体障害者に対する措置として、解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用、答案用紙の拡大、試験時間の延長等を認めるなどの措置を講じて

いる。

司法書士試験、土地家屋調査士試験及び簡裁訴訟代理等能力認定審査においては、その有する知識及び能力を答案等に表すことについて障害のない人と比較してハンディキャップを補うために必要な範囲で措置を講じている。具体的には、弱視者に対する拡大鏡の使用や記述式試験の解答を作成するに当たってのパソコン（ワープロ）の使用を、また、試験時間の延長を認める等の措置を講じている。

#### キ 福祉施設等における仕事の確保に向けた取組

後期5か年計画において、国は公共調達における競争性及び公正性の確保に留意しつつ、福祉施設等の受注機会の増大に努めるとともに、地方公共団体等に対し、国の取組を踏まえた福祉施設等の受注機会の増大の推進を要請することとされており、これを踏まえ、官公需（官公庁の契約）を積極的に進めるため、各府省の福祉施設受注促進担当者会議を開催し、更なる官公需の促進を依頼するなどの取組を行うとともに、平成20年に地方自治法施行令を改正し、地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、地方公共団体が障害者支援施設等から、クリーニングや発送作業などの役務の提供を受ける契約を追加する措置を講じた。

また、平成20年度より障害者の「働く場」に対する発注促進税制を創設し、企業に対して当該税制の活用を促すことなどにより、障害者の仕事の確保に向けた取組を推進している。

### （3）職業能力開発の充実

#### ア 障害者職業能力開発校における職業訓練の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度の障害のある

人については、障害者職業能力開発校を設置し、職業訓練を実施している。

22年4月1日現在、障害者職業能力開発校は国立が13校、都道府県立が6校で、全国に19校が設置されており、国立13校のうち2校は独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構に、他の11校は都道府県に運営を委託している。

障害者職業能力開発校においては、入校者の障害の多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮し、きめ細かい支援を行うとともに、サービス経済化、IT化の進展等に対応して、職業訓練内容の充実を図ることにより、障害のある人の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

#### イ 一般の公共職業能力開発施設における受入れの促進

障害のある人の雇用を促進し、職業の安定を図るためには、障害のある人及び労働市場のニーズに対応した職業能力開発の実施が不可欠である。

このため、都道府県立の一般公共職業能力開発施設において、知的障害や発達障害のある人を対象とした訓練コースの設置を促進し、受講機会の拡充を図っている。

また、可能な限り一般の公共職業能力開発施設において、障害の有無にかかわらず職業訓練が受けられるよう、ノーマライゼーションの観点から、自動ドア、スロープ、手すり、トイレの整備等、施設のバリアフリー化等を推進している。

#### ウ 民間の能力開発施設における能力開発

障害のある人の能力開発を図り、その雇用の促進と安定に資するため、納付金による助成金を財源として民間の能力開発施設の設置促進を図っており、平成21年4月までに全国で21か所設置されている。訓練施設につ

いては、身体に障害のある人を対象とするもの13施設（うち視覚障害のある人対象2施設）、知的障害のある人を対象とするもの10施設、精神障害のある人を対象とするもの6施設となっている（複数の障害を対象としている施設あり）。

#### エ 障害の態様に応じた多様な委託訓練

雇用・就業を希望する障害のある人の増大に対応し、障害のある人が居住する地域で職業訓練が受講できるよう、居住する地域の企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等を活用した障害の態様に応じた多様な委託訓練（以下「障害者委託訓練」という。）を各都道府県において実施している。

障害者委託訓練は、主として座学により知識・技能の習得を図る「知識・技能習得訓練コース」、企業の現場を活用して実践的な職業能力の向上を図る「実践能力習得訓練コース」、通校が困難な人などを対象とした「e-ラーニングコース」、特別支援学校高等部等に在籍する生徒を対象とした「特別支援学校早期訓練コース」及び在職障害者を対象とした「在職者訓練コース」の5種類があり、個々の障害特性や企業の人材ニーズに応じて多様な支援を行うことが可能な制度である。障害者委託訓練の受講者は年々増加しており、平成21年度においては、さらに訓練定員を増やし障害のある人の職業訓練を推進した。また、委託訓練修了者の就職率については、後期5か年計画において、24年に50%となるよう目標設定した。

#### オ 政令指定都市における職業能力開発の推進

教育、福祉、医療等の実施主体である政令指定都市において、特別支援学校や福祉施設等を含む障害者職業能力開発のネットワークを構築するとともに、職業能力開発に係る相

談・情報提供、潜在的職業訓練ニーズの把握を行う障害者職業能力開発プロモート事業を実施し、障害のある人の態様・希望や企業ニーズに対応した職業訓練を推進している。

#### カ 在職中の障害のある人に対する職業訓練

近年の技術革新等の急速な進展に伴い、多様な職務内容の変化にも迅速に対応できるよう、雇用労働者として在職中の障害のある人についてもニーズに応じた職業訓練を行うことが雇用の安定のために重要な課題となっている。このため、国立の障害者職業能力開発校において、その施設・設備等を活用し、在職中の障害のある人に対する職業訓練を実施している。

#### キ 発達障害のある人に対する職業訓練

平成20年度から、独立行政法人高齢・障害者支援機構が運営する吉備高原障害者職業能力開発校及び中央障害者職業能力開発校において、発達障害のある人を対象とした職業訓練を本格実施するとともに、他の障害者職業能力開発校においても、発達障害者の入校促進を図った。

また、平成20年度から、発達障害のある人に対するIT等の支援技術を活用した、より実践的な職業訓練技法等の調査研究を開始し、平成21年度については2年間の研究成果をとりまとめた。

加えて、平成19年度から実施している都道府県立の一般公共職業能力開発施設における発達障害のある人を対象とした訓練コースについては、年々実施校を拡大しており、21年度は9道府県で実施し、職業訓練の受講機会の拡大を図った。

#### ク 障害のある人の職業能力開発に関する啓発

##### 全国障害者技能競技大会（愛称：アビリンピック）の実施

全国障害者技能競技大会は、障害のある人の職業能力の開発を促進し、技能労働者としての自信と誇りを持って社会に参加するとともに、広く障害のある人に対する社会の理解と認識を深め、障害のある人の雇用の促進を図ることを目的として、アビリンピックの愛称の下、昭和47年から実施している。

平成21年度には、茨城県で第31回大会が開催（21年10月30日～11月1日）された（22年度は神奈川県で開催される予定。）。

##### 国際アビリンピックへの日本選手団の派遣

国際アビリンピックは、昭和56年（1981年）の「国際障害者年」を記念して、障害のある人の職業的自立意欲の増進と職業技能の向上を図るとともに、事業主及び社会一般の理解と認識を深め、更に国際親善を図ることを目的として、56年10月に第1回大会が東京で開催され、以降おおむね4年に1度開催されている。

平成19年11月には、日本（静岡県）で第7回大会が開催され、「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」として、第39回技能五輪国際大会と史上初めて同時開催された。我が国からは職業技能競技26種目に71名、生活余暇技能競技4種目に9名の計80名の選手が出場した。

#### （４）雇用の場における障害のある人の人権の確保

全国の法務局・地方法務局及びその支局では、雇用の場における障害のある人に対する差別的取扱い等の人権侵害の疑いのある事案を認知した場合には、事案に応じた適切な措置を講じるなどして、人権侵害による被害の

救済及び予防を図っている。