

平成 26 年 3 月 31 日
職 発 0331 第 9 号

文部科学省
生涯学習政策局長
初等中等教育局長
高等教育局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」の改正について

障害者雇用対策の推進については、日頃より特段のご配慮をいただき、御礼申し上げます。

障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策及び医療分野との連携については、平成 25 年 3 月 29 日付け職発第 0329 第 5 号「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」に基づき取り組んでいただいているところですが、今般、平成 25 年度の取組状況等を踏まえ、当該通知を別添のとおり改正し、各都道府県労働局長あて指示しましたので、貴職におかれましても当該通知の趣旨・内容をご理解の上、都道府県教育委員会及び大学等に対して周知いただきますよう、お願い申し上げます。

平成 26 年 3 月 31 日
職 発 0331 第 8 号

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」の改正について

障害者雇用施策と障害者福祉施策、特別支援教育施策及び医療分野との連携については、平成 25 年 3 月 29 日付け職発第 0329 第 5 号「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」（以下「通達」という。）に基づき取り組んでいただいているところであるが、今般、平成 25 年度の取組状況等を踏まえ、通達を別添のとおり改正することとするので、その取扱いに遺漏なきようお願いする。

主な改正の内容は下記のとおりである。

なお、本通達の内容については、職業能力開発局、社会・援護局障害保健福祉部、健康局、文部科学省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と調整済みであり、本通達の写しを、都道府県の雇用主管部局、職業能力開発主管部局、障害保健福祉主管部局、精神保健福祉主管部局及び衛生主管部局に送付するとともに、文部科学省から都道府県教育委員会、各国公私立大学等に送付することとしているので、申し添える。

記

- 1 企業就労理解促進事業の実施について、発達障害者（発達障害の疑いのあ
る者を含む。）等への就職支援に課題を抱えている学校教育法（昭和 22 年法
律第 26 号）に基づく高等学校、大学（大学院及び短期大学を含む。）、高等専
門学校及び専修学校の教職員及び就職支援担当者を対象とすること。
- 2 職場実習の実施において、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援
事業所等を利用していない障害者であっても、公共職業安定所に求職登録し
ている障害者であれば事業の実施対象者となること及びその手続きを明確化
すること。

(以上)

1. 平成 25 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 5 号「障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について」について

改正	現行
<p data-bbox="286 300 958 331">障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について</p> <p data-bbox="143 395 1102 619">障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携については、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発第 0402003 号「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」（以下「19 年通達」という。）により取り組んできたところである。</p> <p data-bbox="143 639 1102 762">こうした取組みにより、平成 19 年度以降、企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まりなども背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合も上昇している。</p> <p data-bbox="143 783 1102 1002">その一方で、中小企業における障害者雇用の取組みは低迷しており、特に障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業においては、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、その不安を解消することが求められている。また、雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援の必要性が高まっている。</p> <p data-bbox="143 1023 1102 1337">また、<u>障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者就業・生活支援センター（以下「障害者就業・生活支援センター」という。）及び障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労移行支援事業所（以下「就労移行支援事業所」という。）</u>は、平成 19 年度以降、大幅に増加しており、その役割は重要になっているものの、就労支援のノウハウや企業への理解不足等により、</p>	<p data-bbox="1272 300 1944 331">障害者の雇用を支える連携体制の構築・強化について</p> <p data-bbox="1128 395 2087 619">障害者雇用施策と障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携については、平成 19 年 4 月 2 日付け職高発第 0402003 号「福祉施設、特別支援学校における一般雇用に関する理解の促進等、障害者福祉施策及び特別支援教育施策との連携の一層の強化について」（以下「19 年通達」という。）により取り組んできたところである。</p> <p data-bbox="1128 639 2087 762">こうした取組により、平成 19 年度以降、企業の障害者雇用への理解や障害者自身の就労意欲の高まりなども背景に、企業における雇用障害者数は増加し、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合も上昇している。</p> <p data-bbox="1128 783 2087 1002">その一方で、中小企業における障害者雇用の取組は低迷しており、特に障害者の雇用経験やノウハウが乏しい企業においては、障害者の雇入れや継続雇用に不安を感じている場合が多く、その不安を解消することが求められている。また、雇用障害者が増加している中で、雇入れ支援のみならず、長期にわたる職場定着支援の必要性が高まっている。</p> <p data-bbox="1128 1023 2087 1241">また、<u>障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所</u>は、平成 19 年度以降、大幅に増加しており、その役割は重要になっているものの、就労支援のノウハウや企業への理解不足等により、就職件数又は一般就労への移行率について、同センター又は同事業所間において差が見られ、こうした機関の底上げが求められている。</p>

就職件数又は一般就労への移行率について、同センター又は同事業所間において差が見られ、こうした機関の底上げが求められている。

さらに、公共職業安定所（以下「安定所」という。）、障害者雇用促進法に基づき地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、障害者就業・生活支援センターにおいては、精神障害者に係る取扱件数が増加しているが、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図ることが求められている。

こうした課題等を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するため、下記の取組みを行うこととしたので、遺漏のないよう対応していただきたい。また、本通達をもって、19年通達は廃止することとする。

なお、本通達の内容については、職業能力開発局、社会・援護局障害保健福祉部、健康局、文部科学省及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と調整済みであり、本通達の写しを、都道府県の雇用主管部局、職業能力開発主管部局、障害保健福祉主管部局、精神保健福祉主管部局及び衛生主管部局に送付するとともに、文部科学省から都道府県教育委員会、各国公立大学等に送付することとしているので、申し添える。

記

第1 本通達の趣旨・目的

本通達については、平成19年以降の障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れをより一層促進するため、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、学校

さらに、公共職業安定所（以下「安定所」という。）、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、障害者就業・生活支援センターにおいては、精神障害者に係る取扱件数が増加しているが、精神障害者については、医療機関を利用している場合が多く、医療機関との連携を図ることが求められている。

こうした課題等を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するため、下記の取組を行うこととしたので、遺漏のないよう対応していただきたい。また、本通達をもって、19年通達は廃止することとする。

なお、本通達の内容については、職業能力開発局、社会・援護局障害保健福祉部、健康局、文部科学省初等中等教育局及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と調整済みであり、本通達の写しを、都道府県の雇用主管部局、職業能力開発主管部局、障害保健福祉主管部局、精神保健福祉主管部局及び衛生主管部局に送付するとともに、文部科学省から都道府県教育委員会等に送付することとしているので、申し添える。

記

第1 本通達の趣旨・目的

本通達については、平成19年以降の障害者の就労支援の動向や課題を踏まえ、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れをより一層促進するため、障害者就業・生活支援センターや就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、特別

教育法（昭和 22 年法律第 26 号。以下「学校教育法」という。）に基づく特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）のみならず、企業や医療機関を巻き込んで、地域全体で障害者の雇用を支えるため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や安定所が中心となって、地域センターと連携を図りつつ、以下の取組みに重点を置いて実施するものである。

①～③ 略

第 2 就労支援セミナーの実施等による企業理解の促進や職場実習の推進（福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業等）

1 趣旨

中小企業においては、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合は低迷しており、特に障害者の雇用経験やノウハウが不足している企業においては、障害者の雇入れに関して不安を感じている場合が多い。一方、障害者やその保護者、就労支援機関、障害者総合支援法に基づく一般相談支援事業所、特定相談支援事業所及び就労継続支援事業所（以下「相談支援事業所等」という。）や特別支援学校の教職員においても、企業等の障害者雇用に対する考え方や企業での就労のイメージがつかみにくく不安を感じている場合が少なくない。

また、精神障害者の更なる雇用促進を図るためには、精神科病院・診療所、保健所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）に基づく精神保健福祉センター、発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）に基づく発達障害者支援センター（以下「発達障害者支援センター」という。）（以下「医療機関等」という。）に対して企業での就労への理解促進を図っていく必要がある。

さらに、学校教育法に基づく高等学校、大学（大学院及び短期大学を

支援学校のみならず、企業や医療機関を巻き込んで、地域全体で障害者の雇用を支えるため、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や安定所が中心となって、地域センターと連携を図りつつ、以下の取組に重点を置いて実施するものである。

①～③ 略

第 2 就労支援セミナーの実施等による企業理解の促進や職場実習の推進（福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業等）

1 趣旨

中小企業においては、実雇用率及び法定雇用率達成企業割合は低迷しており、特に障害者の雇用経験やノウハウが不足している企業においては、障害者の雇入れに関して不安を感じている場合が多い。一方、障害者やその保護者、就労支援機関、障害者自立支援法（平成 25 年 4 月以降は障害者総合支援法）に基づく相談支援事業所及び就労継続支援事業所（以下「相談支援事業所等」という。）や特別支援学校の教職員においても、企業等の障害者雇用に対する考え方や企業での就労のイメージがつかみにくく不安を感じている場合が少なくない。

また、精神障害者の更なる雇用促進を図るためには、精神科病院・診療所、保健所、精神保健福祉センター、発達障害者支援センター（以下「医療機関等」という。）に対して企業での就労への理解促進を図っていく必要がある。

含む。)、高等専門学校及び専修学校（以下「高等学校及び大学等」という。)から雇用就労への移行の過程でつまずく発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。以下同じ。）等も多くなっており、高等学校及び大学等の教職員及び就職支援担当者（以下「教職員等」という。）に対して発達障害者等の就職支援への理解促進を図っていく必要がある。

このため、企業と障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校の不安感等を払拭させるとともに、医療機関等に対する精神障害者の企業での就労への理解促進、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対する発達障害者等の就職支援への理解促進のため、関係機関と連携・協力の下、以下の取組み等を実施することとする。

① 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーによる助言等による障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対する企業理解や就労支援に関する理解の促進

② 略

2 雇用移行推進連絡会議の開催（別添1による）

労働局は、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行を促進するため、地域センター、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等、地方自治体、事業主団体、障害者雇用に取り組む企業等による「雇用移行推進連絡会議」を開催し、労働局が作成した「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」にかかる推進計画について意見を求めるとともに、事業

このため、企業と障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校の不安感等を払拭させるとともに、医療機関等に対する精神障害者の企業での就労への理解促進のため、関係機関と連携・協力の下、以下の取組等を実施することとする。

① 就労支援セミナー、事業所見学会、障害者就労アドバイザーによる助言等による障害者やその保護者、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等の教職員に対する企業理解の促進

② 略

2 雇用移行推進連絡会議の開催（別添1による）

労働局は、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行を促進するため、地域センター、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、地方自治体、事業主団体、障害者雇用に取り組む企業等による「雇用移行推進連絡会議」を開催し、労働局が作成した「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」にかかる推進計画について意見を求めるとともに、事業の実施に必要な協力を求めることとする。

の実施に必要な協力を求めることとする。

なお、管内に同会議と同様の構成員をメンバーとした会議（労働局以外が主催している会議を含む。）が既に設置されている場合は、当該会議を積極的に活用すること。

3 障害者や関係機関等に対する企業理解の促進

(1) 企業就労理解促進事業（別添2による）

ア 就労支援セミナーの実施

就労支援機関や相談支援事業所等の職員及び利用者、特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者、医療機関等の職員及び利用者、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対して、企業での就労に関する理解や就労支援の方法に関する基礎的な知識を高め、就職を希望する生徒・学生や利用者に対する就労支援を効果的に行えるようにするため、就労支援セミナーを実施する。

イ 事業所見学会の実施

(ア) 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした事業所見学会の実施

就労支援機関、相談支援事業所等の職員及び利用者、特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者、医療機関等の職員及び利用者、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等を対象に、一般就労の具体的な理解を深めるとともに、就職への動機づけを行うため、障害者が就労している企業を見学する機会を提供する。

(イ) 就労支援機関の職員等を対象とした事業所等見学会の実施

なお、管内に同会議と同様の構成員をメンバーとした会議が既に設置されている（労働局以外が主催している会議を含む。）場合は、当該会議を積極的に活用すること。

3 障害者や関係機関等に対する企業理解の促進

(1) 企業就労理解促進事業（別添2による）

ア 就労支援セミナーの実施

就労支援機関や相談支援事業所等の職員及び利用者、特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者、医療機関等の職員、医療機関等を利用する精神障害者等に対して、企業での就労に関する理解や就労支援の方法に関する基礎的な知識を高め、就職を希望する生徒や利用者に対する就労支援を効果的に行えるようにするため、就労支援セミナーを実施する。

イ 事業所見学会の実施

(ア) 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした企業見学会の実施

就労支援機関、相談支援事業所等の職員及び利用者、特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者、医療機関等の職員及び利用者等を対象に、一般就労の具体的な理解を深めるとともに、就職への動機づけを行うため、障害者が就労している企業を見学する機会を提供する。

(イ) 就労支援機関の職員等を対象とした事業所等見学会の実施

就労支援機関、相談支援事業所等において就労支援経験が浅い職員又は障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象に、一般就労への移行実績のある就労支援機関又は障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業を見学する機会を提供する。

ウ 障害者就労アドバイザーによる助言

企業における障害者の雇用管理業務の経験が豊富な者、就労支援機関や医療機関等での一般就労に向けての支援について豊富な知識や経験を有する者、その他有識者等を「障害者就労アドバイザー」として登録し、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等を対象に、その利用者や生徒・学生の就労意欲及び能力を高めるための指導方法や企業への就職を目指した取組み等に関する助言を行う。

(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施

(1)の取組みのほか、引き続き以下の取組みを実施すること。

ア 支援制度や就労支援機関等の情報提供による障害者雇用の周知啓発

労働局及び安定所は、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等に対して、企業が活用できる支援制度や就労支援機関等をまとめた事業主向けパンフレットの配布、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が発行している障害者雇用関係のパンフレットや各種マニュアル、機構ホームページに掲載されている「障害者雇用事例リファレンスサービス」の雇用事例及び「就労支援機器のページ」の就労支援機器、機構が主催

就労支援機関、相談支援事業所等において就労支援経験が浅い職員、障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象に、障害者を雇用している企業の実態を理解するため、一般就労への移行実績のある就労支援機関や障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業を見学する機会を提供する。

ウ 障害者就労アドバイザーによる助言

企業における障害者の雇用管理業務の経験が豊富な者、就労支援機関や医療機関等での一般就労に向けての支援について豊富な知識や経験を有する者、その他有識者等を「障害者就労アドバイザー」として登録し、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等を対象に、その利用者や生徒の就労意欲及び能力を高めるための指導方法等に関する助言を行う。

(2) その他の企業理解の促進のための支援の実施

(1)の取組のほか、引き続き以下の取組を実施すること。

ア 支援制度や就労支援機関等の情報提供による障害者雇用の周知啓発

労働局及び安定所は、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等に対して、企業が活用できる支援制度や就労支援機関等をまとめた事業主向けパンフレットの配布、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）が発行している障害者雇用関係のパンフレットや各種マニュアル、機構ホームページに掲載されている「障害者雇用リファレンスサービス」の雇用事例及び「就労支援機器ページ」の就労支援機器等に関する情報を提

している全国障害者技能競技大会（アビリンピック）及び各都道府県における障害者技能競技大会（地方アビリンピック）の開催等に関する情報を提供するなどにより、障害者雇用に関する理解促進を図ること。

イ 略

ウ 重度障害者雇用地方相談協力員や特例子会社等を活用した職場見学や事業所向けセミナーの実施

機構においては、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用に積極的に取り組み、先進的なノウハウや経験のある事業主を「重度障害者雇用地方相談協力員」として各都道府県に配置している。

このため、労働局及び安定所においては、重度障害者雇用地方相談協力員及び同協力員の事業所の障害者雇用担当者等並びに特例子会社及び重度障害者多数雇用事業所の事業主及び障害者雇用担当者等に対して、障害者雇用に不安を持つ企業の事業主及び人事担当者を対象とした職場見学の実施や事業所向けセミナーの講師などの協力を依頼すること。

4 職場実習の推進（別添 3による）

(1) 職場実習受入候補事業所の把握と情報提供

労働局及び安定所は、就労支援機関、特別支援学校又は医療機関等のニーズを踏まえた職場実習先の確保に努めるとともに、これら各機関の協力を得て、職場実習に協力する意思のある事業所（以下「職場実習受入候補事業所」という。）を把握し、職場実習受入候補事業所を一覧にした職場実習受入候補事業所リスト（以下「事業所リスト」という。）を就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、都

供するなどにより、障害者雇用に関する理解促進を図ること。

イ 略

ウ 重度障害者雇用地方相談協力員や特例子会社等を活用した職場見学や事業所向けセミナーの実施

機構においては、重度身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用に積極的に取り組み、先進的なノウハウや経験のある事業主を「重度障害者雇用地方相談協力員」として各都道府県に配置している。

このため、労働局及び安定所においては、重度障害者雇用地方相談協力員及び同協力員の事業所の障害者雇用担当者並びに特例子会社及び重度障害者多数雇用事業所の事業主及び障害者雇用担当者等に対して、障害者雇用に不安を持つ企業の事業主及び人事担当者を対象とした職場見学の実施や事業所向けセミナーの講師などの協力を依頼すること。

4 職場実習の推進（別添 3による）

(1) 職場実習受入候補事業所の把握、情報提供

労働局及び安定所は、就労支援機関、特別支援学校又は医療機関等のニーズを踏まえた職場実習先の確保に努めるとともに、これら各機関の協力を得て、職場実習に協力する意思のある事業所（以下「職場実習受入候補事業所」という。）を把握し、職場実習受入候補事業所を一覧にした職場実習受入候補事業所リスト（以下「事業所リスト」という。）を就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、都

道府県、市町村等へ提供すること。

(2) 障害者職場実習推進事業

労働局は、事業所リストにある事業所と当該事業所における職場実習を希望する就労支援機関、特別支援学校、医療機関等又は労働局若しくは安定所が所要の手続きを経て実施する職場実習に対して、必要に応じて、以下の支援等を行うこと。

①～③ 略

(3) 職場実習のための合同面接会の実施

労働局は、職場実習受入候補事業所と特別支援学校の生徒・保護者、就労支援機関、医療機関等の利用者等及び安定所の求職者（原則として、特別支援学校の在校生及び就労支援機関に登録をしている者を除く。）が一堂に会する面接会を開催し、職場実習の機会の確保を図ること。

なお、面接会の開催については、効率的・効果的な実施の観点から、必要に応じて安定所との協力の下で実施すること。

第3 企業が障害者を継続して雇用するための支援の実施

1 趣旨

就職を希望する障害者に対し、安定所が中心となって、地域センター、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等、ジョブコーチ等（以下「障害者支援機関」という。）がチームを設置し、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行うことが必要であり、また、こういった支援を行うことは、企業にとっても障害者雇用への不安の解消に

道府県、市町村等へ提供すること。

(2) 障害者職場実習推進事業

労働局は、事業所リストにある事業所と当該事業所における職場実習を希望する就労支援機関、特別支援学校、医療機関等が協議の上、実習対象者ごとに「職場実習実施計画」を作成した上で、職場実習受入事業所が実施する職場実習に対して、必要に応じて、以下の支援等を行うこと。

①～③ 略

(3) 職場実習のための合同面接会の実施

労働局は、職場実習受入候補事業所と特別支援学校の生徒・保護者、就労支援機関、医療機関等の利用者等が一堂に会する面接会を開催し、職場実習の機会の確保を図ること。

第3 企業が障害者を継続して雇用するための支援の実施

1 趣旨

就職を希望する障害者に対し、安定所が中心となって、地域センター、就労支援機関、特別支援学校、ジョブコーチ等（以下「関係機関」という。）がチームを設置し、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行うことが必要であり、また、こういった支援を行うことは、企業にとっても障害者雇用への不安の払拭につながる事となる。

つながることとなる。

また、企業が継続して雇用していく中で上司の交替や職務の変更、生活面の課題といったことで職場不適応となる障害者もあり、その対応に苦慮している場合も多く、継続した定着支援を求める声も多い。

上記のような不安を解消させ、企業が安心して障害者を雇い続けられるようにするためには、安定所や障害者支援機関が連携して、雇入れから定着過程、定着後のそれぞれの段階に応じた支援を提供することが重要である。

このため、それぞれの段階において、以下の取組みを実施することとする。

- ① 雇入れから定着過程の段階においては、安定所が中心となって障害者支援機関と連携し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「チーム支援」という。）
- ② 職場定着後の段階においては、障害者就業・生活支援センターが中心となって、安定所や障害者支援機関等による適切な役割分担の下、継続した職場定着の支援

2 チーム支援の実施（別添4による）

安定所、障害者支援機関を利用又は障害者支援機関に在籍する障害者のうち、就職を希望する者を対象に、各安定所が中心となって当該関係機関の支援者、教職員等からなる就労支援のためのチーム（以下「障害者就労支援チーム」という。）を設置し、支援目標、支援内容等について定めた「障害者就労支援計画」を作成するとともに、各障害者支援機関が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、雇入れ前から雇入れ、職場定着まで以下の支援を実施する。

また、企業が継続して雇用していく中で上司の交替や職務の変更、生活面の課題といったことで職場不適応となる障害者もあり、その対応に苦慮している場合も多く、継続した定着支援を求める声も多い。

上記のような不安を解消させ、企業が安心して障害者を雇い続けられるようにするためには、安定所や関係機関が連携して、雇入れから定着過程、定着後のそれぞれの段階に応じた支援を提供することが重要である。

このため、それぞれの段階において、以下の取組を実施することとする。

- ① 雇入れから定着過程の段階においては、安定所が中心となって関係機関と連携し、就職の準備段階から職場定着までの一連の支援（以下「チーム支援」という。）
- ② 職場定着後の段階においては、障害者就業・生活支援センターが中心となって、安定所や関係機関等による適切な役割分担の下、継続した職場定着の支援

2 チーム支援の実施（別添4による）

安定所、関係機関を利用又は在籍する障害者のうち、就職を希望する者を対象に、各安定所が中心となって当該関係機関の支援者、教職員からなる就労支援のためのチーム（障害者就労支援チーム）を設置し、支援目標、支援内容等について定めた「障害者就労支援計画」を作成するとともに、各関係機関が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、雇入れ前から雇入れ、職場定着まで以下の支援を実施する。

(1) 障害者就労支援チームの設置

安定所は、障害者就労支援チームを支援対象者ごとに設置すること。

なお、精神障害者の就職支援に係る障害者就労支援チームの設置にあたっては、当該精神障害者が利用する精神科病院・診療所や医師等に対して、障害者就労支援チームへの参加を依頼するなど、精神科病院・診療所等と積極的な連携を図ること。

(2) 障害者就労支援計画の作成

安定所は、支援対象者に対して障害者就労支援チームの構成員が連携して支援を行うことを可能とするため、障害者就労支援チーム設置後速やかに、障害者就労支援計画作成のための検討会議を開催し、障害者就労支援チームの構成員及び障害者（必要に応じて保護者を含む。）と協議した上で、支援目標、支援内容、支援期間、障害者就労支援チームの構成員の役割分担等について定めた「障害者就労支援計画」を作成すること。

(3) チーム支援の実施

チーム支援においては、障害者就労支援チームの構成員が障害者就労支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を円滑に実施することが重要である。このため、安定所は、個別課題ごとの支援の進捗状況について、支援を担当している構成員から随時安定所に報告させ、チーム支援全体の進捗管理を行うなどにより、支援が計画通り実施されているか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討し、必要に応じて障害者就労支援計画の変更を行うなど、安定所が中心となって、下記3の支援も踏まえつつ支援全体を総括すること。

(1) 障害者就労支援チームの設置

安定所は、関係機関の支援者や教職員、当該障害者の関係者を構成員とした障害者就労支援チームを支援対象者ごとに設置すること。

なお、精神障害者の就職支援に係る障害者就労支援チームの設置にあたっては、当該精神障害者が利用する精神科病院・診療所や医師等に対して、障害者就労支援チームへの参加を依頼するなど、精神科病院・診療所等と積極的な連携を図ること。

(2) 障害者就労支援計画の作成

安定所は、障害者就労支援チームの構成員が支援対象者に対して連携した支援を行うことを可能とするため、障害者就労支援チーム設置後速やかに、支援計画作成のための検討会議を開催し、障害者就労支援チームの構成員及び障害者（必要に応じて保護者）と協議した上で、支援目標、支援内容、支援期間、障害者就労支援チームの構成員の役割分担等について定めた「障害者就労支援計画」を作成すること。

(3) チーム支援の実施

チーム支援においては、障害者就労支援チームの構成員が障害者就労支援計画に基づき、それぞれの役割に応じた支援を円滑に実施することが重要である。このため、安定所は、個別課題ごとの支援の進捗状況について、支援を担当している構成員から随時安定所に報告させ、障害者就労支援チーム支援全体の進捗管理を行うなどにより、支援が計画通り実施されているか、新たなニーズは発生していないか等の観点から検討し、必要に応じて支援計画の変更を行うなど、安定所が中心となって、下記3の支援も踏まえつつ支援全体を総括すること。

3 継続した職場定着支援の実施

安定所や障害者支援機関が本来の役割を果たしつつ、障害者就業・生活支援センターを中心として適切な連携体制を構築して継続した職場定着支援を実施していくことができるよう、安定所は、障害者就業・生活支援センターが作成する「職場定着支援プログラム」の作成・実施について協力すること。

また、特別支援学校の生徒が、卒業後、障害者就業・生活支援センターの支援に円滑に移行できるよう、在学中の段階から障害者就業・生活支援センターへの登録をあっせんすること。

さらに、精神障害者については、新たな職場環境や人間関係で疲労やストレスを強く感じる者が多いことから、精神障害者本人や企業に対して職場での配慮事項等に関する相談・助言を定期的実施するとともに、職場適応に課題のある精神障害者に対して、職場不適応を未然に防ぐため、地域センター、社会福祉法人等のジョブコーチによる支援を積極的に活用すること。

4 その他

(1) 利用者視点での支援体制の構築

企業や障害者にとっては、個々の課題についてどこに相談すべきかと迷う場合があるが、そういった場合であっても、たらい回しにならず、適切な機関、支援につながることが重要である。

このため、安定所においては、障害者を雇用する企業に対して、地域センター、就労支援機関等の支援内容を明らかにしたリーフレットを作成、配布することや、障害者に対して、労働分野、福祉分野の担当職員等が連携協力して合同相談日を設ける等により、企業や障害者

3 継続した職場定着支援の実施

障害者就業・生活支援センターを中心にして、安定所や就労移行支援事業所、特別支援学校等の関係機関間で適切な役割分担を構築して、継続した職場定着支援を実施していくことができるよう、安定所は、障害者就業・生活支援センターが作成する「職場定着支援プログラム」の作成・実施について協力すること。

また、特別支援学校の生徒が、卒業後、障害者就業・生活支援センターの支援が円滑に移行できるよう、在学中の段階から障害者就業・生活支援センターへの登録をあっせんすること。

特に精神障害者については、新たな職場環境や人間関係で疲労やストレスを強く感じる者が多いことから、精神障害者本人や企業に対して職場での配慮事項等に関する相談・助言を定期的実施するとともに、職場適応に課題のある精神障害者に対して、職場不適応を未然に防ぐため、地域センター、社会福祉法人等のジョブコーチによる支援を積極的に活用すること。

4 その他

(1) 利用者視点での支援体制の構築

企業や障害者にとっては、個々の課題についてどこに相談すべきかと迷う場合があるが、そういった場合であっても、たらい回しにならず、適切な機関、支援につなげていくことが重要である。

このため、安定所においては、障害者を雇用する企業に対して、地域センター、就労支援機関等の支援内容を明らかにしたリーフレットを作成、配布することや、障害者に対して、労働分野、福祉分野の担当職員等が連携協力して合同相談日を設ける等により、企業や障害者

視点での支援体制の構築に努めること。

(2) その他

安定所は、企業で働く障害者であって、加齢等により年齢や能力に応じた働き方を希望する障害者がいる場合は、本人の希望を踏まえつつ、障害者支援機関との連携の下、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方に対応が可能な職務への変更、他の企業への就職を行うための個別求人開拓や職業紹介、就労継続支援事業所（A型・B型）等の利用等により、現在の企業や職務での雇用継続が困難な場合の支援に努めること。

第4 ネットワークの構築・強化

1 障害者総合支援法に基づく協議会等への積極的な参画

障害者総合支援法に基づく協議会は、障害者等への支援の体制の整備を図るため、都道府県及び多くの市町村に設置され、障害者等に係る関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他関係者が参加し、地域の障害者に対する支援体制の課題に関する情報共有や、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行っている。また、同協議会の下に就労支援に関する課題について検討するための就労支援部会等を設置していることも多く、労働局や安定所は、これら協議会や部会等に積極的に参画するとともに、地方自治体と連携して、障害者就業・生活支援センターや地域の特例子会社及び重度障害者多数雇用事業所、事業主団体の参画も勧奨すること。

また、管轄地域内に、地方自治体や関係機関、障害者団体等が主催する障害者の就労に関する連絡会議、協議会等が設置されている場合は、

視点での支援体制の構築に努めること。

(2) その他

障害者を雇用する企業の中に、加齢等により年齢や能力に応じた働き方を希望する障害者がいる場合は、本人の希望を踏まえつつ、関係機関との連携の下、年齢や能力に配慮した柔軟な働き方に対応が可能な職務への変更、他の企業への就職を行うための個別求人開拓や職業紹介、就労継続支援事業所（A型・B型）等の利用等により、企業での雇用継続が困難な場合の支援に努めること。

第4 ネットワークの構築・強化

1 自立支援協議会等への積極的な参画

自立支援協議会（平成25年4月以降は、障害者総合支援法に基づく協議会をいう。以下同じ。）は、障害者への支援体制の整備を図るため、都道府県及び多くの市町村に設置され、障害者に係る関係機関や団体、障害者の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者等が参加し、地域の障害者に対する支援体制の課題に関する情報共有や、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行っている。また、同協議会の下に就労支援に関する課題について検討するための就労支援部会等を設置していることも多く、労働局や安定所は、これら協議会や部会等に積極的に参画するとともに、地方自治体と連携して、障害者就業・生活支援センターや地域の特例子会社及び重度障害者多数雇用事業所、事業主団体の参画も勧奨すること。

また、管轄地域内に、地方自治体や関係機関、障害者団体等が主催する障害者の就労に関する連絡会議、協議会等が設置されている場合は、

可能な限り同協議会等に積極的に参加し、関係者と「顔の見える関係」を構築すること。

2 関係機関等との連携の強化

(1) 地域センター

ア 地域センターとの連携

地域センターは都道府県における職業リハビリテーションの中核機関として、精神障害者や発達障害者など、特に就職が困難な事例等に対して積極的に支援を行うとともに、企業に対して、障害者の雇用が可能となる職域の開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を実施している。

安定所においては、障害者の就職支援や、雇用率達成指導等の事業主指導の実施に関し、地域センターと引き続き緊密な連携を図ること。特に、雇用率未達成事業主のうち、地域センターの専門的支援が有効と思われる事業主について、地域センターと情報共有を行い、当該事業主に対する雇用率達成指導に地域センター職員の同行を求めて支援を行う等の連携を図ること。

また、安定所が休職者の職場復帰に係る課題を有する事業主を把握した場合は、地域センターが行う職場復帰支援の利用を勧奨すること。

イ 地域センターが実施する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の活用

地域センターにおいては、障害者雇用促進法に基づき、以下の取組みを通じて地域の就労支援力の底上げを図る役割が求められてい

可能な限り同協議会等に積極的に参加し、関係者と「顔の見える関係」を構築すること。

2 関係機関等との連携の強化

(1) 地域センター

ア 地域センターとの連携

地域センターは都道府県における職業リハビリテーションの中核機関として、精神障害者や発達障害者など、特に就職が困難な事例等に対して積極的に支援を行うとともに、企業に対して、障害者の雇用が可能となる職域の開発や必要となる職場環境の改善、障害特性に応じた対応方法や雇用管理、人的支援の方法等に係る助言等の支援を実施している。

安定所においては、障害者の就職支援や、雇用率達成指導等の事業主指導の実施に関し、引き続き緊密な連携を図ること。特に、雇用率未達成事業主のうち、地域センターの専門的支援が有効と思われる事業主について、地域センターと情報共有を行い、当該事業主に対する雇用率達成指導に地域センター職員の同行を求めて支援を行う等の連携を図ること。

また、安定所が休職者の職場復帰に係る課題を有する事業主を把握した場合は、地域センターが行う職場復帰支援の利用を勧奨すること。

イ 地域センターが実施する職業リハビリテーションに関する助言・援助等の活用

地域センターにおいては、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、以下の取組みを通じて地域の就労支援力の底上げを図る役割

る。労働局及び安定所においては、地域センターと連携して、地域の就労支援を担う就労支援機関等及び就労支援ネットワークの実情に関する情報を共有するとともに、必要に応じて、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等又は発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等において、効果的な就労支援が実施できるよう、助言・援助業務の利用を勧奨すること。

また、これらの機関が、地域センターにおいて実際に行われている職業リハビリテーションサービスを見学することについても大きなメリットがあることから、労働局及び安定所においては、地域センターと調整して、関係機関の教職員に対する見学の機会を設定するよう努めること。

(ア)～(ウ) 略

(2) 障害者就業・生活支援センター

ア 障害者就業・生活支援センターとの連携

障害者就業・生活支援センターには、生活面を含めて、就職の前後から職場定着まで、同センターが中心となり、関係機関等と連携して、個々の障害者に対して必要な支援をコーディネートする役割が求められている。

安定所においては、第2、第3及び第4の1の取組みや支援を通じて、障害者就業・生活支援センターが上記の役割を果たせるよう、引き続き、より一層の連携体制の構築を図ること。

イ 障害者就業・生活支援センターへの登録の勧奨

求職者のうち、生活面の支援が必要な障害者や、就職後において継続的な職場適応支援が必要と考えられる障害者については、安定所における求職活動の段階から障害者就業・生活支援センターにも

が求められている。労働局及び安定所においては、地域センターと連携して、地域の就労支援を担う就労支援機関等及び就労支援ネットワークの実情に関する情報を共有するとともに、必要に応じて、就労支援機関、特別支援学校等において、効果的な就労支援が実施できるよう、助言・援助業務の利用を勧奨すること。

また、これらの機関が、地域センターにおいて実際に行われている職業リハビリテーションサービスを見学することについても大きなメリットがあることから、労働局及び安定所においては、地域センターと調整して、関係機関の教職員に対する見学の機会を設定するよう努めること。

(ア)～(ウ) 略

(2) 障害者就業・生活支援センター

ア 障害者就業・生活支援センターとの連携

障害者就業・生活支援センターには、生活面を含めて、就職の前後から職場定着まで、同センターが中心となり、関係機関等と連携して、個々の障害者に対して必要な支援をコーディネートする役割が求められている。

安定所においては、第2、第3及び第4の1の取組、支援を通じて、障害者就業・生活支援センターが上記の役割を果たせるよう、引き続き、より一層の連携体制の構築を図ること。

イ 障害者就業・生活支援センターへの登録の勧奨

求職者のうち、生活面の支援が必要な障害者や、就職後において継続的な職場適応支援が必要と考えられる障害者については、安定所における求職活動の段階から障害者就業・生活支援センターにも

登録し、安定所と障害者就業・生活支援センターが緊密に連携して求職活動や職場適応の支援を行うことにより、円滑な就職や職場定着を図ることが重要である。また、雇い入れる企業にとっても、いつでも障害者就業・生活支援センターに相談できることは、障害者雇用に対する不安の解消等にもつながる。また、既に企業に雇用されている障害者についても、送り出し機関等の支援機関との連絡が途絶える等により、課題を抱えた際の相談先に困る事態が生じており、こうした場合の連絡先も明確にすることが必要となっている。

このため、障害者就業・生活支援センターが設置され、その活動区域となっている地域においては、安定所は、上記のような求職者が当該センターによる支援をまだ受けていない場合には、当該求職者に対して当該センターへの登録の勧奨を行うとともに、既に雇用されている障害者に職場定着上の課題が発生し、上記のように相談先に困る場合の連絡先として、安定所のほか、障害者就業・生活支援センターが第一次的な相談窓口機能を有していることを周知する等、当該センターとの連携による効果的・継続的な支援の実施に努めること。

(3) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所は、利用者に対して、第3の2のチーム支援を実施する場合は、積極的に関わるとともに、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、企業に送り出すことや定着支援を行うことが求められており、「福祉」から「雇用」への移行の一層の促進に当たって重要な役割を担っている。

登録し、安定所と障害者就業・生活支援センターが緊密に連携して求職活動や職場適応の支援を行うことにより、円滑な就職や職場定着を図ることが重要である。また、雇い入れる企業にとっても、いつでも障害者就業・生活支援センターに相談できることは、障害者雇用に対する不安の払拭等にもつながるものである。

このため、障害者就業・生活支援センターが設置され、その活動区域となっている地域においては、安定所は、上記のような求職者が当該センターによる支援をまだ受けていない場合には、当該求職者に対して当該センターへの登録の勧奨を行うこととする等、当該センターとの連携による効果的・継続的な支援の実施に努めること。

(3) 就労移行支援事業所

就労移行支援事業所は、利用者に対して、第3の2のチーム支援を実施する場合は、積極的に関わるとともに、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、企業に送り出すことや定着支援を行うことが求められており、「福祉」から「雇用」への一層の促進に当たって重要な役割を担っている。

労働局及び安定所は、都道府県と連携を図り、管轄地域内の就労移行支援事業所の設置状況や活動状況を把握するとともに、第2、第3及び第4の1の取組みや支援を通じて、引き続き、一般雇用への移行や定着支援に向けた連携体制の構築を図ること。

また、安定所は、直ちに就職することは困難であるが、企業での就労を希望している障害者に対しては、就労移行支援事業所の利用を勧奨するなどの支援を行うこと。

(4) 就労継続支援A型事業所

就労継続支援A型事業所は、一般雇用が困難な障害者が雇用契約を締結する就労の場として、製造業、レストラン、農業等、多様な就労の機会を提供している。また、賃金を得るなどにより就労意欲が向上し、一般雇用に移行している障害者も増加しているなど、地域での障害福祉に対する貢献や実績が積み重ねられている。

一方、事業開始後間もない事業者等、障害者の就労に関する知識やノウハウが不足している就労継続支援A型事業所に対して、安定所は、必要に応じ、地域センターが実施する(1)イの取組みを情報提供するなどの支援を行うこと。

(5) 特別支援学校等

ア 特別支援学校等との連携

特別支援学校においては、障害のある生徒の自立と社会参加を目指した教育が行われている。生徒の就労に関しては、平成17年4月20日付け職高障発第0420001号「盲・聾・養護学校における「個別の教育支援計画」について」や19年通達に基づき、安定所や地域センター等と特別支援学校との連携が構築されてきたところであり、安定所においては、今後とも一層の連携の強化を図ること。

労働局及び安定所は、都道府県と連携を図り、管轄地域内の就労移行支援事業所の設置状況や活動状況を把握するとともに、第2、第3及び第4の1の取組や支援を通じて、引き続き、一般雇用への移行や定着支援に向けた連携体制の構築を図ること。

また、安定所は、直ちに就職することは困難であるが、企業就労を希望している障害者に対しては、就労移行支援事業所の利用を勧奨するなどの支援を行うこと。

(4) 就労継続支援A型事業所

就労継続支援A型事業所は、一般雇用が困難な障害者が雇用契約を締結する就労の場として、製造業、レストラン、農業等、多様な就労の機会を提供している。また、賃金を得るなどにより就労意欲が向上し、一般雇用に移行している障害者も増加しているなど、地域での障害福祉に対する貢献や実績が積み重ねられている。

一方、事業開始後間もない事業者等、障害者の就労に関する知識やノウハウが不足している就労継続支援A型事業所に対して、安定所は、必要に応じ、地域センターが実施する(1)イの取組を情報提供するなどの支援を行うこと。

(5) 特別支援学校等

ア 特別支援学校等との連携

特別支援学校においては、障害のある生徒の自立と社会参加を目指した教育が行われている。生徒の就労に関しては、平成17年4月20日付け職高障発第0420001号「盲・聾・養護学校における「個別の教育支援計画」について」や19年通達に基づき、安定所や地域センター等と特別支援学校との連携が構築されてきたところであり、安定所においては、今後とも一層の連携の強化を図ること。なお、

イ 「個別の教育支援計画」の作成等における連携

平成 21 年 3 月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、特別支援学校において、就業体験機会の充実や、進路指導に当たって、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こと、生徒一人ひとりについて、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などが定められたところである。

特別支援学校においては、同要領を踏まえ、関係機関等や専門家からなるチームを組織し、ライフステージを通じた一貫した支援となるよう各機関が連携して、障害のある子どもの教育的ニーズ、支援の目標や内容、支援を行う者や機関の役割分担、支援の内容や効果の評価方法などを定めた個別の教育支援計画を作成しているところであるので、安定所においては、こうしたチームへの参加等を求められた場合には、積極的にこれに協力すること。

特に、就職を希望する生徒の就職支援については、個別の教育支援計画の作成段階から、安定所をはじめ、地域センター、障害者就業・生活支援センター等と一緒に当該チームへの参加・協力を行うとともに、第 2 及び第 3 に掲げる取組みや支援等を計画的に進めていくことが効果的であることから、安定所は、こうした具体的な連携の在り方について特別支援学校に働きかける等、地域の関係機関を含めた支援体制の構築に努めること。

障害のある生徒は特別支援学校のほか高等学校にも在籍していることから、高等学校との連携にも留意すること。

イ 「個別の教育支援計画」の作成等における連携

平成 21 年 3 月に「特別支援学校高等部学習指導要領」の改訂が行われ、特別支援学校において、就業体験機会の充実や、進路指導に当たって、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こと、生徒一人ひとりについて、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などが定められたところである。

特別支援学校においては、同要領を踏まえ、関係機関等や専門家からなるチームを組織し、ライフステージを通じた一貫した支援となるよう各機関が連携して、障害のある子どもの教育的ニーズ、支援の目標や内容、支援を行う者や機関の役割分担、支援の内容や効果の評価方法などを定めた個別の教育支援計画を作成しているところであるので、安定所においては、こうしたチームへの参加等を求められた場合には、積極的にこれに協力すること。

特に、就職を希望する生徒の就職支援については、個別の教育支援計画の作成段階から、安定所をはじめ、地域センター、障害者就業・生活支援センター等と一緒に当該チームへの参加・協力を行うとともに、第 2 及び第 3 に掲げる取組、支援等を計画的に進めていくことが効果的であることから、安定所は、こうした具体的な連携の在り方について特別支援学校に働きかける等、地域の関係機関を含めた支援体制の構築に努めること。

ウ 広域特別支援連携協議会等への積極的な参画

障害のある子どもやその保護者が抱える様々なニーズや困りごとに対して適切な相談・支援を行っていくため、都道府県に「広域特別支援連携協議会」、支援地域に「特別支援連携協議会」を設置し、地域に他分野・他職種による支援ネットワークを構築して障害のある子どもや保護者を支援しているところである。

労働局又は安定所においては、引き続き、同協議会への積極的な参加に努めること。

エ 略

オ 特別支援学校以外の教育機関との連携

障害のある者は特別支援学校のほか高等学校及び大学等にも在籍していることから、高等学校及び大学等との連携にも留意すること。特に発達障害者については、「教育」から「雇用」への移行の過程で問題が顕在化する場合も少なくないことから、高等学校及び大学等と連携した就職支援に努めること。

(6) ジョブコーチ

ジョブコーチ（職場適応援助者）については、直接職場に出向いて、企業及び障害者双方に対し、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おり、このようなジョブコーチ支援は、企業の障害者雇用に対する不安を解消するとともに、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り、企業におけるニーズは今後ますます高まるものと考えられる。

このため、安定所においては、障害者を雇用する企業に対して、ジ

ウ 広域特別支援連携協議会等への積極的な参画

障害のある子どもやその保護者が抱える様々なニーズや困りごとに対して適切な相談・支援を行っていくため、都道府県に「広域特別支援連絡協議会」、支援地域に「特別支援連携協議会」を設置し、地域に他分野・他職種による支援ネットワークを構築してネットワークにより障害のある子どもや保護者を支援しているところである。

労働局又は安定所においては、引き続き、同協議会への積極的な参加に努めること。

エ 略

(6) ジョブコーチ

ジョブコーチ（職場適応援助者）については、直接職場に出向いて、企業及び障害者双方に対し、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おり、このようなジョブコーチ支援は、企業の障害者雇用に対する不安を解消するとともに、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り、企業におけるニーズは今後ますます高まるものと考えられる。

このため、安定所においては、障害者を雇用する企業に対して、ジ

ジョブコーチによる支援を積極的に周知するとともに、ジョブコーチを配置する地域センターや社会福祉法人等と密接に連携して、障害者の円滑な就職及び職場適応に努めること。

特に精神障害者の職場定着については、雇入れ時における精神障害者の不安感の軽減や、雇入れ後における職場内での作業内容や人的環境の変化及び精神障害者本人の症状の変化に伴う問題に対する支援等、企業を支える継続的な支援が有効であることから、職業紹介や職場定着指導を行う際に、企業及び精神障害者の希望を踏まえた上で、ジョブコーチによる支援の活用を積極的に検討すること。

(7) 障害者職業能力開発関係機関等

「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが、重要であることから、障害者能力開発促進法（昭和44年法律第64号）に基づく障害者職業能力開発校や障害者委託訓練受託法人等との緊密な連携に努め、訓練受講者の就職の実現を図ること。

ア 略

イ 障害者委託訓練受託法人等

障害者委託訓練については、都道府県に配置された障害者職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチが安定所等と連絡調整を行いつつ、障害者、委託先双方の状況を把握して実施するものである。企業のほか、社会福祉法人、NPO法人等の多様な主体が受託機関となって機動的に実施でき、一般雇用を希望する障害者に対する就職支援ツールとして効果的な活用が望まれる。

このため、労働局及び安定所は、安定所に求職の申込みをしている障害者のほか、第2の3(1)アにより実施する就労支援セミナー等

ジョブコーチによる支援を積極的に周知するとともに、ジョブコーチを配置する地域センターや社会福祉法人等と密接に連携して、障害者の円滑な就職及び職場適応に努めること。

特に精神障害者の職場定着については、雇用時における精神障害者の不安感の軽減や、雇用後における職場内での作業内容や人的環境の変化に対する支援等、企業を支える継続的な支援が有効であることから、職業紹介や職場定着指導を行う際に、企業及び精神障害者の希望を踏まえた上で、ジョブコーチによる支援の活用を積極的に検討すること。

(7) 障害者職業能力開発関係機関等

「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが、重要であることから、下記ア及びイの障害者職業能力開発校や障害者委託訓練受託法人等との緊密な連携に努め、訓練受講者の就職の実現を図ること。

ア 略

イ 障害者委託訓練受託法人等

障害者委託訓練については、都道府県に配置された障害者職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチが安定所等と連絡調整を行いつつ、障害者、委託先双方の状況を把握して実施するものである。企業のほか、社会福祉法人、NPO法人等の多様な主体が受託機関となって機動的に実施でき、一般雇用を希望する障害者に対する就職支援ツールとして効果的な活用が望まれる。

このため、労働局及び安定所は、安定所に求職の申込みをしている障害者のほか、第2の3(1)アにより実施する各種セミナー等を活

を活用して、就労支援機関や当該機関を利用する障害者等に対して障害者委託訓練を周知するよう努めること。

また、障害者の求人開拓や雇用率達成指導等の機会を捉えて職業訓練ニーズを把握し、職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチとの情報交換会を開催するなどにより、都道府県に対して情報提供を行うなど、都道府県の適切な訓練設定の支援を行うこと。

さらに、訓練受講中の段階から、訓練受講者に係る情報について、安定所と障害者委託訓練の受託機関、障害者職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチが情報共有を行い、訓練修了後の着実な職業相談・職業紹介につなぐよう努め、効果的なマッチングを実施すること。

(8) 医療機関等

精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関等との連携が不可欠であるが、多くの精神科病院・診療所において、患者の就労支援に対する優先順位は必ずしも高くない状況にある。また、患者自身が就労支援に関する情報を把握していない場合も多いところである。

このため、安定所は、地域センターと連携して、第2の3(1)で実施する就労支援セミナー等を通じて医療機関等の理解を促進し、連携を図っていくとともに、就職を希望する患者に対して、求職者向けリーフレットの配布を医療機関等に依頼するほか、平成25年6月3日付け職発0603第6号「医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業の実施について」によるモデル事業で得られた精神障害者の就労支援のノウハウ等を医療機関等に情報提供するなど、効果的な周知広報を図ること。

用して、就労支援機関や当該機関を利用する障害者等に対して障害者委託訓練を周知するよう努めること。

また、障害者の求人開拓や雇用率達成指導等の機会を捉えて職業訓練ニーズを把握し、職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチとの情報交換会や地域障害者職業能力開発推進会議を活用するなどにより、都道府県に対して情報提供を行うなど、都道府県の適切な訓練設定の支援を行うこと。

さらに、訓練受講中の段階から、訓練受講者に係る情報について、安定所と障害者委託訓練の受託機関、障害者職業訓練コーディネーター及び障害者職業訓練コーチが情報共有を行い、訓練修了後の着実な職業相談・職業紹介につなぐよう努め、効果的なマッチングを実施すること。

(8) 医療機関等

精神障害者の就職支援に当たっては、医療機関等との連携が不可欠であるが、多くの精神科病院・診療所において、患者の就労支援に対する優先順位は必ずしも高くない状況にある。また、患者自身が就労支援に関する情報を把握していない場合も多いところである。

このため、安定所は、地域センターと連携して、第2の3(1)で実施する就労支援セミナー等を通じて医療機関等の理解を促進し、連携を図っていくとともに、就職を希望する患者に対して、求職者向けリーフレットの配布を医療機関等に依頼するなど、効果的な周知広報を図ること。

(9) 都道府県、市町村及び都道府県教育委員会等

障害者総合支援法においては、必要な障害福祉サービスや相談支援等が地域において計画的に提供されるよう、都道府県及び市町村に対し、「地域生活移行」や「就労支援」といった新たな課題に関する数値目標の設定も含めた「障害福祉計画」の作成を義務付けている。

労働局及び安定所は、当該障害福祉計画における各目標も勘案しつつ、当該障害福祉計画の実施に関わるとともに、障害福祉サービス及び相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制を整備し、自立支援給付及び地域生活支援事業の円滑な実施を確保するための基本的な指針（平成18年厚生労働省告示第395号）に基づく障害者雇用支援合同会議等の場において、その進ちょく状況等について都道府県及び市町村の福祉担当部局等と情報共有を行う等、福祉担当部局をはじめ、雇用担当部局等と密接な連携を図りつつ、「福祉」から「雇用」への移行に係る施策の展開を図ること。

また、特別支援学校についても、都道府県教育委員会等において、教職員の研修の充実等に努めていることから、労働局においては、就職支援のノウハウや他の都道府県の特別支援学校の取組状況に係る情報提供等、都道府県教育委員会等とも密接な連携を図りつつ、「教育」から「雇用」への移行に係る施策の展開を図ること。

(10) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、自閉症等の特有な発達障害を有する障害児（者）（以下「発達障害児（者）」という。）に対する支援を総合的に行う地域の拠点として、関係施設・機関との連携により、就労を含む発達障害に関する各般の問題について発達障害児（者）及びその家

(9) 都道府県、市町村及び都道府県教育委員会

障害者自立支援法（平成25年4月以降は障害者総合支援法）においては、必要な障害福祉サービスや相談支援等が地域において計画的に提供されるよう、都道府県及び市町村に対し、「地域生活移行」や「就労支援」といった新たな課題に関する数値目標の設定も含めた「障害福祉計画」の作成を義務付けている。

労働局及び安定所は、当該障害福祉計画における各目標も勘案しつつ、当該障害福祉計画の実施に関わるとともに、障害者雇用支援合同会議等の場において、その進ちょく状況等について都道府県及び市町村の福祉担当部局等と情報共有を行う等、福祉担当部局をはじめ、雇用担当部局等と密接な連携を図りつつ、「福祉」から「雇用」への移行に係る施策の展開を図ること。

また、特別支援学校についても、都道府県教育委員会等において、教職員の研修の充実等に努めていることから、労働局においては、就職支援のノウハウや他の都道府県の特別支援学校の取組状況に係る情報提供等、都道府県教育委員会等とも密接な連携を図りつつ、「教育」から「雇用」への移行に係る施策の展開を図ること。

(10) 発達障害者支援センター

発達障害者支援センターは、自閉症等の特有な発達障害を有する障害児（者）（以下「発達障害児（者）」という。）に対する支援を総合的に行う地域の拠点として、関係施設・機関との連携により、就労を含む発達障害に関する各般の問題について発達障害児（者）及びその家

族からの相談に応じ、適切な指導又は助言を行うことを目的として設置されている。

安定所は、第2及び第3にある取組みや平成19年4月2日付け職高発第0402010号「若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」別添「若者コミュニケーション能力要支援者就職プログラム実施運営要領」(最終改正平成25年5月16日)に基づく同プログラムの実施、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の周知等にあたり、必要に応じて同センターと連携を図ること。

(11) 難病相談・支援センター

難病相談・支援センターは、平成10年4月9日付け健医発第635号「難病特別対策推進事業について」に基づき、地域で生活する難病患者の日常生活における相談・支援、地域交流活動の促進及び就労支援などを行う拠点施設として、難病患者の療養上、日常生活上での悩みや不安等の解消を図るとともに、患者等のもつ様々なニーズに対応したきめ細やかな相談や支援を行っている。

安定所は、第2及び第3にある取組みや、平成25年5月16日付け職発0516第1号「難病患者の安定的な就職に向けた支援の実施について」に基づく支援の実施等に当たり、必要に応じて同センターと連携を図ること。

特に、難病患者就職サポーターを配置する労働局においては、難病相談・支援センターにおける出張相談や就職支援セミナーの実施等、積極的な連携を図ること。

(12) 略

(以上)

族からの相談に応じ、適切な指導又は助言を行うことを目的として設置されている。

安定所は、第2及び第3にある取組や職高発第0402010号に基づく「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」等の実施、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金の周知にあたり、必要に応じて同センターと連携を図ること。

(11) 難病相談・支援センター

難病相談・支援センターは、地域で生活する難病患者の日常生活における相談・支援、地域交流活動の促進及び就労支援などを行う拠点施設として、難病患者の療養上、日常生活上での悩みや不安等の解消を図るとともに、患者等のもつ様々なニーズに対応したきめ細やかな相談や支援を行っている。

安定所は、第2及び第3にある取組や、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金をはじめとした難病患者が利用できる支援施策の周知にあたり、必要に応じて同センターと連携を図ること。

(12) 略

(以上)

2. 別添1「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領」について

改正	現行
<p data-bbox="145 346 1099 427">福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領</p> <p data-bbox="197 491 1099 1343">「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」（以下「本事業」という。）を効果的に推進するため、<u>障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）</u>、<u>同法に基づく障害者就業・生活支援センター</u>、<u>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）</u>、<u>学校教育法（昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。）に基づく特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）</u>、<u>精神科病院・診療所、保健所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）に基づく精神保健福祉センター、発達障害者支援法（平成16年法律第167号）に基づく発達障害者支援センター（以下「医療機関等」という。）</u>、<u>発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。以下同じ。）等への就職支援に課題を抱えている学校教育法に基づく高等学校、大学（大学院及び短期大学を含む。）</u>、<u>高等専門学校及び専修学校（以下「高等学校及び大学等」という。）の教職員及び就職支援担当者（以下「教職員等」という。）</u>、<u>地方自治体、事業主団体、障害者雇用に取り組む企業等による「雇用移行推</u></p>	<p data-bbox="1140 346 2083 427">福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領</p> <p data-bbox="1191 491 2083 858">「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」（以下「本事業」という。）を効果的に推進するため、<u>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）及び障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）</u>、<u>特別支援学校、精神科病院・診療所、保健所、精神保健福祉センター、発達障害者支援センター（以下「医療機関等」という。）</u>、<u>地方自治体、事業主団体、障害者雇用に取り組む企業等による「雇用移行推進連絡会議」（以下「連絡会議」という。）を開催する。</u></p>

進連絡会議」（以下「連絡会議」という。）を開催する。

第1 連絡会議の開催等

1 連絡会議の構成員

都道府県労働局（以下「労働局」という。）及び公共職業安定所（以下「安定所」という。）の職員、地域センターの障害者職業カウンセラー、就労支援機関の就労支援担当者、特別支援学校の教職員、医療機関等の職員、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等、地方自治体の職員（障害者就労又は障害者福祉担当）、都道府県教育委員会の特別支援学校担当者、事業主団体の職員、障害者雇用に取り組む企業の人事担当者等の中から労働局が必要と認める者を構成員とする。

2～4 略

第2 雇用移行推進計画の策定等

1 労働局による雇用移行推進計画の策定

(1) 計画の策定

労働局は、以下の事項を含む雇用移行推進計画を策定すること。

ア 現状と課題

以下の状況等を踏まえた現状と課題を検討すること。

- ①雇用の状況（障害者雇用促進法第43条第1項に規定する障害者雇用率の達成状況を含む。）
- ②安定所における職業紹介状況
- ③就労支援機関からの企業への就職状況

第1 連絡会議の開催等

1 連絡会議の構成員

労働局及び公共職業安定所（以下「安定所」という。）の職員、地域センターの障害者職業カウンセラー、就労支援機関の就労支援担当者、特別支援学校の教職員、医療機関等の職員、地方自治体の職員（障害者就労又は障害者福祉担当）、都道府県教育委員会の特別支援学校担当者、事業主団体の職員、障害者雇用に取り組む企業の人事担当者等の中から労働局が必要と認める者を構成員とする。

2～4 略

第2 雇用移行推進計画の策定等

1 労働局による雇用移行推進計画の策定

(1) 計画の策定

労働局は、以下の事項を含む雇用移行推進計画を策定すること。

ア 現状と課題

以下の状況等を踏まえた現状と課題を検討すること。

- ①雇用の状況
- ②安定所における職業紹介状況
- ③就労支援機関からの企業への就職状況
- ④特別支援学校卒業生の企業への就職状況

<p>④特別支援学校等の卒業生の企業への就職状況</p> <p>⑤労働局管内で既に労働局以外を主体として実施されている、障害者に対する各種雇用支援策の状況</p> <p>⑥前年度の本事業の実施状況</p> <p>イ 課題の解消に向けた対応方針 アの課題の解消に向け、労働局として主体的に実施すべき下記ウに係る各種事業の実施方針や関係機関との連携について記載すること。</p> <p>ウ 略</p> <p>(2) 略</p> <p>2～3 略</p>	<p>イ 課題の解消に向けた対応方針 アの課題の解消に向けた対応方針や関係機関の連携について記載すること。</p> <p>ウ 略</p> <p>(2) 略</p> <p>2～3 略</p>
--	--

3. 別添2「企業就労理解促進事業実施要領」について

改正	現行
<p style="text-align: center;">企業就労理解促進事業実施要領</p> <p>1 事業の趣旨</p> <p>企業での雇用を一層促進するためには、一般雇用への移行を支援する関係機関、<u>学校教育法（昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。）</u>に基づく<u>特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）</u>の教職員や利用者、生徒、その保護者が、企業で働くことへの具体的なイメージを持つとともに、企業が障害者に対してどういった職業能力を求めているか、どうい</p>	<p style="text-align: center;">企業就労理解促進事業実施要領</p> <p>1 事業の趣旨</p> <p>企業での雇用を一層促進するためには、一般雇用への移行を支援する関係機関、特別支援学校の教職員や利用者、生徒、その保護者が、企業で働くことへの具体的なイメージを持つとともに、企業が障害者に対してどういった職業能力を求めているか、どういった支援が必要なのかについて理解することが重要である。また、精神障害者については、精神科病院・</p>

った支援が必要なのかについて理解することが重要である。また、精神障害者については、精神科病院・診療所、保健所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）に基づく精神保健福祉センター、発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）に基づく発達障害者支援センター（以下「発達障害者支援センター」という。）（以下「医療機関等」という。）との連携が重要であるが、医療機関等を利用する精神障害者本人はもとより、職員においても、企業就労についての理解が不足している場合も少なくない。さらに、学校教育法に基づく高等学校、大学（大学院及び短期大学を含む。）、高等専門学校及び専修学校（以下「高等学校及び大学等」という。）から雇用就労への移行の過程でつまづく発達障害者（発達障害の疑いのある者を含む。以下同じ。）等も多くなっており、高等学校及び大学等の教職員及び就職支援担当者（以下「教職員等」という。）に対して発達障害者等の就職支援への理解促進を図っていく必要がある。

このため、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するため、下記 2 の事業を実施することにより、障害者の就労を支援する職員や障害者等の企業での雇用についての理解促進を図ることとする。なお、事業の実施に当たっては、各都道府県労働局管内で既に労働局以外の機関により実施されている障害者雇用のための各種支援策の実施状況等を踏まえつつ、他の機関との効果的な連携及び協力関係の下で、管内の障害者の就労を支援する者や障害者等に広く理解促進が進むよう留意すること。

2 事業の内容

(1) 就労支援セミナー

①障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者就業・生活支援センター

診療所、保健所、精神保健福祉センター、発達障害者支援センター（以下「医療機関等」という。）との連携が重要であるが、医療機関等を利用する精神障害者本人はもとより、職員においても、企業就労についての理解が不足している場合も少なくない。

このため、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への流れを一層促進するため、下記 2 の事業を実施することにより、障害者の就労を支援する職員や障害者等の企業での雇用についての理解促進を図ることとする。

2 事業の内容

(1) 就労支援セミナー

①障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関（以下「就労支援機関」という。）、障害者自

(以下「障害者就業・生活支援センター」という。)や障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく就労移行支援事業所等の地域で障害者の就労支援を行う機関(以下「就労支援機関」という。)、同法に基づく一般相談支援事業所、特定相談支援事業所及び就労継続支援事業者(以下「相談支援事業所等」という。)の職員及び利用者、②特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者、③医療機関等の職員及び利用者、④発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等のそれぞれを対象として、企業での雇用についての正しい理解を深めるための就労支援セミナーを実施する。

それぞれのセミナーの内容等については、別紙1を参考にすること。また、参加者を対象としたアンケートを実施するなどによりニーズを把握し、内容等の見直しを行うこと。

(2) 事業所見学会

① 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした事業所見学会の実施
就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、医療機関等及び発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等(以下「就労支援機関等」という。)の職員、利用者、生徒(大学等の学生・生徒を除く。)、保護者等を対象として、企業での一般就労についての具体的な理解を深めるとともに、就職への動機付けを行うため、障害者を雇用している事業所を見学する機会を提供する。

② 略

③ 企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会の実施

障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象として、障害者の雇用管理等についての理解を深めるため、障害

立支援法(平成25年4月以降は障害者総合支援法)に基づく相談支援事業所及び就労継続支援事業者(以下「相談支援事業所等」という。)の職員及び利用者、②特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者、③医療機関等の職員、医療機関等を利用する精神障害者等、それぞれを対象として、企業での雇用についての正しい理解を深めるための就労支援セミナーを実施する。

それぞれのセミナーの内容等については、別紙1を参考にすること。また、参加者を対象としたアンケートを実施するなどによりニーズを把握し、内容等の見直しを行うこと。

(2) 事業所見学会

① 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした企業見学会の実施
就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校及び医療機関等(以下「就労支援機関等」という。)の職員、利用者、生徒、保護者等を対象として、企業での一般就労についての具体的な理解を深めるとともに、就職への動機付けを行うため、障害者を雇用している企業を見学する機会を提供する。

② 略

③ 企業の人事担当者等を対象とした企業見学会の実施

障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象として、障害者の雇用管理等についての理解を深めるため、障害

者雇用に進取的に取組んでいる事業所を見学する機会を提供する。

それぞれの事業所見学会の内容等については、別紙2を参考にすること。また、参加者を対象としたアンケートを実施するなどによりニーズを把握し、内容等の見直しを行うこと。

(3) 障害者就労アドバイザーによる助言

企業における障害者の雇用管理、一般就労に向けての支援について豊富な知識、経験を有する者等を障害者就労アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）として登録し、就労支援機関及び発達障害者等への就労支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等及び医師等並びに就労支援機関等の利用者、生徒（大学等の学生・生徒を除く。）、その保護者等を対象として、就労支援機関等に対する利用者の就労意欲及び能力を高めるための指導方法や企業への就職を目指した取組み、利用者等に対する一般就労に向けた意欲の向上等に関する助言等を行う。

具体的な助言等の内容については、別紙3を参考にすること。

3 実施主体

都道府県労働局（以下「労働局」という。）が、管内の公共職業安定所（以下「安定所」という。）、障害者雇用促進法に基づく地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、就労支援機関、相談支援事業所等、特別支援学校、高等学校及び大学等、事業主団体、地方自治体等と連携して実施するものとする。

4 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施手順

- (1) 就労支援セミナーの講師候補、見学先事業所の把握及びリストの作成
ア 講師候補の把握及びリストの作成

者雇用に進取的に取組んでいる企業を見学する機会を提供する。

それぞれの事業所見学会の内容等については、別紙2を参考にすること。また、参加者を対象としたアンケートを実施するなどによりニーズを把握し、内容等の見直しを行うこと。

(3) 障害者就労アドバイザーによる助言

企業における障害者の雇用管理、一般就労に向けての支援について豊富な知識、経験を有する者等を障害者就労アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）として登録し、就労支援機関等の職員、教員及び医師等並びに就労支援機関等の利用者、生徒、その保護者等を対象として、就労支援機関等に対する利用者の就労意欲及び能力を高めるための指導方法や企業への就職を目指した取組、利用者等に対する一般就労に向けた意欲の向上等に関する助言等を行う。

具体的な助言等の内容については、別紙3を参考にすること。

3 実施主体

都道府県労働局（以下「労働局」という。）が、管内の公共職業安定所、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）、就労支援機関等、事業主団体、地方自治体等と連携して実施するものとする。

4 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施手順

- (1) 就労支援セミナーの講師候補、見学先事業所の把握及びリストの作成
ア 講師候補の把握及びリストの作成

労働局は、別添1の雇用移行推進連絡会議の構成員の協力を得て、就労支援セミナーの講師候補となる者の情報を収集するとともに、候補となる者の同意を得た上で、それらの情報をまとめて、「就労支援セミナー講師候補者リスト」（様式第1号）を作成すること。

なお、講師候補については、アドバイザーや独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の重度障害者雇用地方相談協力員、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等の障害者雇用の経験が豊富な企業の事業主及び障害者雇用担当者、一般雇用への移行実績が高い障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の職員、就労支援に熱意のある医療機関等の医師及び職員、地域センターの障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ、発達障害者支援センターの職員、平成19年4月2日付け職高発0402010号「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの実施について」に基づき委嘱される発達障害者専門指導監、労働局及び安定所の障害者担当職員、その他の有識者等などが考えられること。

また、リストの作成後も、リストに掲載された講師候補者の意向等を適宜確認し、随時追加・削除・修正等の更新を行うこと。

イ 見学先事業所の把握及びリストの作成

労働局は、連絡会議の構成員の協力を得て、事業所見学の見学先事業所の候補となる事業所の情報を収集するとともに、候補となる事業所の同意を得た上で、それらの情報をまとめて「見学先候補事業所リスト」（様式第2号）を作成すること。

なお、見学先事業所の候補については、管内の特例子会社や重度障害者多数雇用事業所、精神障害者、発達障害者又は知的障害者を多数雇用している事業所等障害者雇用に先進的に取り組んでいる事業所、

労働局は、連絡会議の構成員の協力を得て、就労支援セミナーの講師候補となる者の情報を収集するとともに、候補となる者の同意を得た上で、それらの情報をまとめて、「就労支援セミナー講師候補者リスト」（様式第1号）を作成すること。

なお、講師候補については、アドバイザーや独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の重度障害者雇用地方相談協力員、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所等の障害者雇用の経験が豊富な企業の事業主及び障害者雇用担当者、一般雇用への移行実績が高い就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所の職員、就労支援に熱意のある医療機関等の医師及び職員、地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラー及びジョブコーチ、労働局及び公共職業安定所の障害者担当職員、その他の有識者等などが考えられること。

イ 見学先事業所の把握及びリストの作成

労働局は、連絡会議の構成員の協力を得て、事業所見学の見学先事業所の候補となる事業所の情報を収集するとともに、候補となる事業所の同意を得た上で、それらの情報をまとめて「見学先候補事業所リスト」（様式第2号）を作成すること。

なお、見学先事業所の候補については、管内の重度障害者多数雇用事業所や特例子会社、精神障害者、発達障害者又は知的障害者を多数雇用している事業所等障害者雇用に先進的に取り組んでいる事業所、

一般雇用への移行実績が高い就労移行支援事業所等などが考えられること。

また、リストの作成後も、リストに掲載された事業所の意向等を適宜確認し、随時追加・削除・修正等の更新を行うこと。

(2) 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領の第2で策定された計画に基づき、就労支援セミナー及び事業所見学会を企画し、実施すること。

なお、就職率が低い特別支援学校や、一般就労への移行実績の低い就労移行支援事業所、精神障害者のデイケア等を実施している医療機関等、発達障害者等の就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等が積極的に参加するよう周知等に努めること。

また、地域センター雇用支援課（支援業務課及び窓口サービス課。以下「高障センター」という。）において「事業主の障害者雇用に係る総合的理解・取組促進のための視察・交流会（以下「視察・交流会」という。）」を実施していることから、労働局は、事業所見学会の実施に当たり、高障センターと視察・交流会の実施計画（実施時期、視察先として依頼を予定している事業所、スケジュール、参加勧奨する事業所）に関する情報を共有し、必要な連携を図ること。

(3) 関係機関へのリストの提供及び実施希望の調整等

上記(2)で実施するもののほか、情報提供を希望する就労支援機関等に対し上記(1)で作成されたリストを提供し、当該機関から講師の派遣依頼又は事業所見学会の実施希望がある場合は、当該機関と講師又は見学先事業所との日程調整等を行い、当該機関の取組を支援すること。

具体的には以下の手順によること。

一般雇用への移行実績が高い就労移行支援事業所等などが考えられること。

(2) 就労支援セミナー及び事業所見学会の実施

福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業「雇用移行推進連絡会議」開催要領の第2で策定された計画に基づき、就労支援セミナー及び事業所見学会を企画し、実施すること。

なお、就職率が低い特別支援学校や、一般就労への移行実績の低い就労移行支援事業所、精神障害者のデイケア等を実施している医療機関等などが積極的に参加するよう周知等に努めること。

(3) 関係機関へリストの提供及び実施希望の調整等

上記(2)で実施するもののほか、情報提供を希望する就労支援機関等に対し上記(1)で作成されたリストを提供し、当該機関から講師の派遣依頼又は事業所見学会の実施希望がある場合は、当該機関と講師又は見学先事業所との日程調整等を行い、当該機関の取組を支援すること。

具体的には以下の手順によること。

① 就労支援機関等からの紹介希望の提出

就労支援機関等が、就労支援セミナー又は事業所見学会の実施に際しての講師派遣又は見学先事業所の紹介を希望する場合は、労働局に対して、希望日程、就労支援セミナーの内容又は見学希望先事業所等を記載した、「セミナー講師派遣・事業所見学会紹介希望届」（様式第3号）を提出させること。

②～③ 略

(4) 就労支援セミナー講師及び事業所見学会の見学先事業所に対する謝金等の支払いについて

上記(2)により就労支援セミナー又は事業所見学会を実施した場合又は(3)により労働局が提供したリストに基づいて就労支援機関からの希望により就労支援セミナー又は事業所見学会を実施した場合には、就労支援セミナーの講師及び事業所見学会の見学先事業所に対し、別途定めるところにより謝金及び必要な旅費を支払うこととするが、就労支援セミナーの講師については、可能な限りアドバイザーを活用すること。

5 アドバイザーの派遣

(1) 略

(2) アドバイザーの登録リストの作成及び就労支援機関等への提供

アドバイザーの登録について了解が得られた者をまとめた「障害者就

① 就労支援機関等からの紹介希望の提出

就労支援機関等が、就労支援セミナー又は事業所見学会の実施に際しての講師派遣又は見学先事業所の紹介を希望する場合は、労働局に対して、希望日程、就労支援セミナーの内容又は見学希望先事業所等を記載した、「セミナー講師派遣・事業所見学会紹介希望届」（様式第3号）を提出させること。

なお、講師に対して謝金等が発生する場合は、就労支援機関等が負担することとなるので留意すること（ただし、下記5のアドバイザーの派遣により、就労支援セミナーを実施する場合は除く。）。また、事業所見学については、別途定めるところにより労働局から見学先事業所に対して謝金を出すことができること。

②～③ 略

5 アドバイザーの派遣

(1) 略

(2) アドバイザーの登録リストの作成及び就労支援機関等への提供

アドバイザーの登録について了解が得られた者をまとめた「障害者就

「労アドバイザーリスト」(様式第5号)を作成し、就労支援機関等へ提供すること。

ただし、リストの作成後も、リストに掲載されたアドバイザーの意向とを適宜確認し、随時追加・削除・修正等の更新を行うこと。

(3) 略

(4) アドバイザーの派遣

就労支援機関等からの依頼内容を踏まえ、アドバイザーと日程調整等を行い、依頼があった就労支援機関等にアドバイザーを派遣すること。

(5) ～(6)略

6 略

【別紙1】

就労支援セミナーの内容等について

1 就労支援機関、相談支援事業所等の職員及び利用者を対象とした就労支援セミナー

(1) セミナーの対象者

就労支援機関及び相談支援事業所等において障害者の就労支援を行っている施設・団体の長及び職員並びに就労支援機関及び相談支援事業所等の利用者及びその保護者とする。

(2) 略

2 特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者を対象とした就労支援セミナー

「労アドバイザーリスト」(様式第5号)を作成し、就労支援機関等へ提供すること。

(3) 略

(4) アドバイザーの派遣

就労支援機関等から依頼内容を踏まえ、アドバイザーと日程調整等を行い、依頼があった就労支援機関等にアドバイザーを派遣すること。

(5) ～(6)略

6 略

【別紙1】

就労支援セミナーの内容等について

1 就労支援機関、相談支援事業所等の職員及び利用者を対象とした就労支援セミナー

(1) セミナーの対象者

就労支援機関、相談支援事業所等において障害者の就労支援を行っている施設・団体の長及び職員または、就労支援機関、相談支援事業所等の利用者及びその保護者とする。

(2) 略

2 特別支援学校の教職員や生徒及びその保護者を対象とした就労支援セミナー

<p>(1) セミナー対象者 特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者並びに必要なに応じて教育委員会の職員とする。</p> <p>(2) 略</p> <p>3 医療機関等の職員、医療機関等を利用する精神障害者等を対象とした就労支援セミナー</p> <p>(1) セミナーの対象者 医療機関等の医師、精神科ソーシャルワーカー及び作業療法士並びに医療機関等を利用する精神障害者等とする。</p> <p>(2) セミナーの内容</p> <p>ア 医療機関等の職員等を対象としたセミナーの内容（例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 精神障害等と雇用について（雇用事例、その効果等） ② 精神障害者等の雇用状況について（障害者雇用率の状況、ハローワークの新規求職者数・就職件数等） ③ 公共職業安定所や就労支援機関等での相談・支援の進め方について ④ 精神障害者等を支援する機関との連携について 等 <p>イ 略</p>	<p>(1) セミナー対象者 特別支援学校の教職員、生徒及びその保護者。必要に応じて、教育委員会の職員とする。</p> <p>(2) 略</p> <p>3 医療機関等の職員、医療機関等を利用する精神障害者等を対象とした就労支援セミナー</p> <p>(1) セミナーの対象者 医療機関等の医師、精神科ソーシャルワーカー、作業療法士又は医療機関等を利用する精神障害者等とする。</p> <p>(2) セミナーの内容</p> <p>ア 医療機関等の職員等を対象としたセミナーの内容（例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 精神障害等と雇用について（雇用事例、その効果等） ② 精神障害者等の雇用状況について（障害者雇用率の状況等） ③ 公共職業安定所や就労支援機関等での相談・支援の進め方について ④ 精神障害者等を支援する機関との連携について 等 <p>イ 略</p>
<p>4 発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等を対象とした就労支援セミナー</p> <p>(1) セミナーの対象者 発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等で生徒・学生の就職支援を担当している教職員等とする。</p> <p>(2) セミナーの内容（例）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 発達障害と雇用について（雇用事例、その効果等） ② 発達障害者を含む障害者の雇用状況について（障害者雇用率の状 	

況、ハローワークの新規求職者数・就職件数等)

③ 安定所や就労支援機関等での相談・支援の進め方について

④ 発達障害者を支援する機関との連携について 等

【別紙2】

事業所見学会の内容等について

1 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした事業所見学会

(1) 対象者

原則として、就労支援機関、相談支援事業所等、医療機関等の職員、利用者及びその保護者、特別支援学校高等部の教職員、1・2年生の生徒及びその保護者、発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等とする。

(2) 見学先事業所

見学先事業所は、障害者の雇用経験を豊富に有し、障害者の雇用管理・作業指導に関するノウハウを有するものから選定するものとする。その際、学卒障害者の雇用経験にこだわることなく、障害者の職場定着の実績がある事業所を選定すること。

(3) 略

2 略

3 企業の人事担当者等を対象とした事業所見学会の実施

(1) 対象者

原則として、障害者雇用に関するノウハウが不足している事業所の人事担当者等を対象とする。

(2) 見学先事業所

見学先事業所は、障害者雇用に先進的に取り組んでいる事業所とする。

【別紙2】

事業所見学会の内容等について

1 就労支援機関等の職員、利用者等を対象とした企業見学会

(1) 対象者

原則として、就労支援機関、相談支援事業所等、医療機関等の職員、利用者及びその保護者、特別支援学校高等部の教職員、1・2年生の生徒及びその保護者とする。

(2) 見学先企業

見学先企業は、障害者の雇用経験を豊富に有し、障害者の雇用管理・作業指導に関するノウハウを有するものから選定するものとする。その際、学卒障害者の雇用経験にこだわることなく、障害者の職場定着の実績がある企業を選定すること。

(3) 略

2 略

3 企業の人事担当者等を対象とした企業見学会の実施

(1) 対象者

原則として、障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等を対象とする。

(2) 見学先企業

(3) 見学の内容
事業所における、業務の切り出し、他部署との調整、社内の意識啓発等

【別紙3】

障害者就労アドバイザーの支援内容等について

1 略

2 特別支援学校に対する支援

(1) 校長、教職員に対する支援

① 事業所見学や職場実習の内容や実施時期など、カリキュラム作成時における就職に向けた取組みに関する教職員への助言

②～⑤ 略

(2) 略

(3) 生徒の家族に対する支援

① 略

② 生活リズムの確立など、職業生活を支えるために必要な家族の支援の在り方に関する助言

3 略

4 発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等の教職員等に対する支援

(1) 障害者本人による自己の特性に関する理解の促進、生活習慣の確立、職場でのコミュニケーションなど企業での雇用に必要な基本的労働習慣の確立に向けた指導に関する助言

(2) 企業への就職を目指した取組み、進路指導、就職後のフォローアップ

見学先企業は、障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業とする。

(3) 見学の内容
企業における、業務の切り出し、他部署との調整、社内の意識啓発等

【別紙3】

障害者就労アドバイザーの支援内容等について

1 略

2 特別支援学校に対する支援

(1) 校長、教職員等に対する支援

① 事業所見学や職場実習の内容や実施時期など、カリキュラム作成時における就職に向けた取組みに関する教職員への助言

②～⑤ 略

(2) 略

(3) 生徒の家族に対する支援

① 略

② 生活リズムの確立など、職業生活をささえるために必要な家族の支援の在り方に関する助言

3 略

<p>に関する助言 <u>(3) 地域の関係機関の利用、連携に関する助言</u></p> <p>様式第1号～4号 略 様式第5号 <u>別紙1のとおり</u> 様式第6号～7号 略</p>	<p>様式第1号～4号 略 様式第5号 様式第6号～7号 略</p>
---	--

4. 別添3「障害者に対する職場実習推進要領」について

改正	現行
<p style="text-align: center;">障害者に対する職場実習推進要領</p> <p>1 事業の趣旨</p> <p><u>障害者の民間企業への就労が進む中で、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)</u>に基づく<u>障害者就業・生活支援センター(以下「障害者就業・生活支援センター」という。)</u>や<u>障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)</u>に基づく<u>就労移行支援事業所(以下「就労移行支援事業所」という。)</u>等の地域で<u>障害者の就労支援を行う機関(以下「就労支援機関」という。)</u>、<u>学校教育法(昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。)</u>に基づく<u>特別支援学校(以下「特別支援学校」という。)</u>、<u>精神科病院・診療所、保健所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(昭和25年法律第123号)に基づく精神保健福祉センター、発達障害者支援法(平成16年法律第167号)に基づく発達障害者支援センター(以下「医療機関等」という。)</u>の関係者、<u>障害者及びその保護者の中には、民間企業への就労に対して不安を抱えている者も多いが、この背景には、これらの者の企業の障害者雇用に対する認識等についての理解が不足していることが要因として考えられる。</u></p> <p>また、障害者を雇用する側の企業、特に中小企業においても、障害者を</p>	<p style="text-align: center;">障害者に対する職場実習推進要領</p> <p>1 事業の趣旨</p> <p>障害者の民間企業への就労が進む中で、<u>障害者就業・生活支援センター及び就労移行支援事業所(以下「就労支援機関」という。)</u>、<u>特別支援学校、精神科病院・診療所、保健所、精神保健福祉センター、発達障害者支援センター(以下「医療機関等」という。)</u>の関係者、<u>障害者及びその保護者の中には、民間企業への就労に対して不安を抱えている者も多く、企業の障害者雇用に対する認識等についての理解不足が要因として考えられる。</u></p> <p>また、障害者を雇用する側の企業、特に中小企業においても、障害者を</p>

雇用することについての不安を抱えている場合があり、それは、障害者の雇用に関するノウハウの不足や、障害者に接し、共に働く機会が不足していることが要因として考えられる。

それぞれの不安を解消し、障害者雇用を一層促進するためには、障害者が企業において職場実習を体験することを通じて、障害者、関係者と企業との相互理解を進めることが有効であり、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等とも連携しつつ、都道府県労働局（以下「労働局」という。）や公共職業安定所（以下「安定所」という。）が中心となって職場実習先の確保、あっせんを行うことが求められている。

このため、各労働局及び安定所において関係機関等と連携しながら職場実習を総合的かつ効果的に推進することとする。

2 実施主体

労働局及び安定所が、地域の関係機関と連携して実施するものとする。

3 職場実習に協力する意思のある事業所の把握及び就労支援機関等への情報提供

職場実習を総合的かつ効率的に実施するため、労働局は、下記(1)の取組みなどにより、職場実習に協力する意思のある事業所（以下「職場実習受入候補事業所」という。）の情報を把握するとともに、下記(2)により職場実習受入候補事業所のリストの作成、下記(3)により地域の就労支援機関、特別支援学校、医療機関等（以下「就労支援機関等」という。）へ当該情報の提供を行う。

(1) 職場実習受入候補事業所の把握

労働局は、以下の取組みを通じて、職場実習受入候補事業所を把握する。

①～③ 略

雇用することについての不安を抱えている場合があり、それは、障害者の雇用に関するノウハウの不足や、障害者に接し、共に働く機会が不足していることが要因として考えられる。

それぞれの不安を解消し、障害者雇用を一層促進するためには、障害者が企業において職場実習を体験することを通じて、障害者、関係者と企業との相互理解を進めることが有効であり、就労支援機関、特別支援学校、医療機関等とも連携しつつ、労働局や公共職業安定所（以下「安定所」という。）が中心となって職場実習先の確保、あっせんを行うことが求められている。

このため、各労働局において関係機関等と連携しながら職場実習を総合的かつ効果的に推進することとする。

2 実施主体

都道府県労働局が、地域の関係機関と連携して実施するものとする。

3 職場実習に協力する意思のある事業所の把握及び就労支援機関等への情報提供

職場実習を総合的かつ効率的に実施するため、労働局は、下記(1)の取組みなどにより、職場実習に協力する意思のある事業所（以下「職場実習受入候補事業所」という。）の情報を把握するとともに、下記(2)により職場実習受入候補事業所のリストの作成、下記(3)により地域の就労支援機関、特別支援学校、医療機関等（以下「就労支援機関等」という。）へ当該情報の提供を行う。

(1) 職場実習受入候補事業所の把握

労働局は、以下の取組を通じて、職場実習受入候補事業所を把握する。

①～③ 略

なお、職場実習の受入意向がある事業所のうち、①必要に応じて、地域の就労支援機関等に情報提供すること及び②実習中の実習対象者の管理や守秘義務などの職場実習に関する注意事項について予め事業所から承諾を得たもののみを職場実習受入候補事業所として取扱うこと。

(2) 職場実習受入候補事業所リストの作成

労働局は、上記(1)により把握した職場実習受入候補事業所の情報を基に、「職場実習受入候補事業所リスト」(様式第1号)(以下「リスト」という。)を作成すること。

なお、当該リストについては、リストに掲載された事業所の意向等を適宜確認し、随時、追加・削除・修正等の更新を行うこと。

(3) リストの提供

労働局は上記(2)により作成したリストについて、安定所、職場実習の実施を希望する就労支援機関等や都道府県・市町村等に提供するとともに、事業について周知を図り、広くリストを提供することで職場実習の実施を促すこと。また、少なくとも、四半期に一度は更新したリストを提供すること。

なお、当該リストの提供に当たっては、各就労支援機関等が当該リストを基に、独自に職場実習先を開拓することは妨げないが、独自に職場実習を行うこととなった場合は、下記4の障害者職場実習推進事業の対象とはならないことに留意すること。また、当該リストを基に独自に職場実習を行った場合は、「職場実習実施報告書」(様式第2号)により、その旨報告するよう予め就労支援機関等に同意を求めておくこと。

なお、職場実習の受入意向がある事業所の情報については、①必要に応じて、地域の就労支援機関等に情報提供すること及び②実習中の実習対象者の管理や守秘義務などの職場実習に関する注意事項について、予め事業所から承諾を得たもののみを職場実習受入候補事業所として取扱うこと。

(2) 職場実習受入候補事業所リストの作成

労働局は、上記(1)により把握した職場実習受入候補事業所の情報を基に、「職場実習受入候補事業所リスト」(様式第1号)(以下「リスト」という。)を作成すること。

なお、当該リストについては、随時、追加・削除・修正等の更新を行うこと。

(3) リストの提供

労働局は上記(2)により作成したリストについて、職場実習の実施を希望する就労支援機関等や都道府県・市町村等に提供すること。また、少なくとも、四半期に一度は更新したリストを提供すること。

なお、当該リストの提供に当たっては、各就労支援機関等が当該リストを基に、独自に職場実習先を開拓することは妨げないが、独自に職場実習を行うこととなった場合は、下記5の障害者職場実習推進事業の対象とはならないことに留意すること。また、当該リストを基に独自に職場実習を行なった場合は、「職場実習実施報告書」(様式第2号)により、その旨報告するよう予め就労支援機関等に同意を求めておくこと。

(1) 障害者職場実習推進事業の内容

障害者職場実習推進事業については、企業での就業経験が不足している障害者や特別支援学校の生徒等を対象として、職場実習の受入れに不安を覚える事業主の負担を軽減するため、

①～③ 略

などの支援を行うこととし、以下のア～ウの要件に合致する場合に実施することとする。

ア 実習対象者

実習対象者は就職を希望しているものの、企業での就業経験が不足している、又は離職後相当の期間を経過している等により直ちに雇用へ移行することが困難な障害者であって、安定所に求職申込みを行っている者、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センター等で支援を受けている障害者及び特別支援学校の生徒とする。

イ 対象事業所

対象事業所は、次のいずれにも該当する事業所の事業主とする。

① 略

② 職場実習を行う事業所の従業員の中から実習対象者が実習の際に従事する業務に精通し、実習対象者の作業指導に適任と思われる者を実習の担当者として選任できること。

③～⑤ 略

⑥ 障害者総合支援法第5条に規定する障害福祉サービスのうち、障害者就労支援事業（同法第5条第13項に規定する就労移行支援事業又は同条第14項に規定する就労継続支援事業）を行う事業所でないこと。

(1) 障害者職場実習推進事業の内容

障害者職場実習推進事業については、企業での就業経験が不足している障害者や特別支援学校の生徒等を対象として、職場実習受け入れに不安を覚える事業主の負担を軽減するため、

①～③ 略

などの支援を行うこととし、以下のア～ウの要件に合致する場合に実施することとする。

ア 実習対象者

実習対象者は就職を希望しているものの、企業での就業経験が不足している、又は離職後相当の期間を経過していること等により直ちに雇用へ移行することが困難な障害者であって安定所に求職申込みを行っている者や就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター等で支援を受けている障害者及び特別支援学校の生徒とする。

イ 対象事業所

対象事業所は、次のいずれにも該当する事業所の事業主とする。

① 略

② 職場実習を行う事業所の従業員の中から実習対象者が実習の際に従事する業務に精通し、実習対象者の作業指導に適任と思われる者を実習支援員として選任できること。

③～⑤ 略

⑥ 障害者自立支援法（平成25年4月以降は障害者総合支援法。以下「総合支援法」という。）第5条に規定する障害福祉サービスのうち、障害者就労支援事業（総合支援法第5条第14項に規定する就労移行支援事業又は同条第15項に規定する就労継続支援事業）を行う事業所でないこと。

ウ 実習日数及び時間

実習日数及び時間は、実習対象者の状態や作業内容等に応じて実習受入事業所と就労支援機関等が協議の上設定するものとするが、事業所での実習期間は、1週間から1か月の間で設定するものとし、実習日数については、原則として5日から10日の間で設定するとともに、実習時間については、1日につき3時間程度から当該事業所の所定労働時間を超えない範囲内で設定する。なお、実習日数及び1日当たりの実習時間は、実習対象者の状態に応じ段階的に増やすことができるものとする。

(2) 略

(3) 職場実習実施中の事故発生に備えた保険の加入

労働局は、職場実習中の事故発生に備え、別途定めるところにより、実習期間中、実習対象者を保険に加入させるものとする。

なお、保険料の負担、保険加入に係る手続きについては、国や都道府県、市町村から別途保険料負担等の措置がなされているなど、就労支援機関等において保険に加入することとされている場合は、原則として、当該保険に加入させることとし、加入できない場合に労働局において行うものとする。

(4) 実習指導員の派遣

原則として、職場実習実施中は、主として実習対象者が利用している就労支援機関等の職員又は安定所の職員と職場実習受入事業所の実習の担当者が連携して実習対象者の指導を行うが、下記ウの派遣要件に該当する場合には、労働局は、職場実習受入事業所及びそれぞれの就労支援機関等の依頼により、職場実習を支援する実習指導員を派遣させ、当該実習指導員に下記エの業務を行わせることができること。

ウ 実習日数及び時間

実習日数及び時間は、実習対象者の状態や作業内容等に応じて実習受入事業所と就労支援機関等が協議のうえ設定するものとするが、事業所での実習期間は、1週間から1か月の間で設定するものとし、実習日数については、原則として5日から10日の間で設定するとともに、実習時間については、1日につき3時間程度から当該事業所の所定労働時間を超えない範囲内で設定する。なお、実習日数及び1日あたりの実習時間は、実習対象者の状態に応じ段階的に増やすことができるものとする。

(2) 略

(3) 職場実習実施中の事故発生に備えた保険の加入

労働局は、職場実習中の事故発生に備え、別途定めるところにより、実習期間中、実習対象者を保険に加入させるものとする。

なお、保険料の負担、保険加入に係る手続きについては、国や都道府県、市町村から別途保険料負担等の措置がなされているなど、就労支援機関等において保険に加入することとされている場合は、原則として、当該保険に加入させることとし、加入できない場合に労働局において行うものとする。

(4) 実習指導員の派遣

原則として、職場実習実施中は、主として実習対象者が利用している就労支援機関等の職員が実習対象者の指導を行うが、下記ウの派遣要件に該当する場合には、労働局は、職場実習受入事業所及びそれぞれの就労支援機関等の依頼により、職場実習を支援する実習指導員を派遣させ、当該実習指導員に下記エの業務を行わせることができること。

また、安定所が下記5の(2)のイにより職場実習受入事業所と調整の上実施する職場実習についても、実習指導員の派遣が可能であること。

ア 実習指導員の要件

実習指導員は、次の①又は②の要件を満たす者とする。

- ① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する第1号職場適応援助者養成研修、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第20条の2の3第2項第2号又は同条第3項第2号に規定する厚生労働大臣が定める研修（平成18年厚生労働省告示第382号）第2条に掲げる研修を修了している者で、福祉施設や民間事業所等において障害者に対する就労支援の経験を1年以上有する者

② 略

イ 実習指導員の登録

労働局は、予め、別添1の雇用移行推進連絡会議の構成員や地域の就労支援機関等に対し、上記アの要件を満たす実習指導員の推薦を依頼し、本人の同意を得た上で、実習指導員の登録を行うこと。なお、登録を行った際には、「実習指導員登録簿」（様式第3号）を活用して記録すること。

ウ 実習指導員の派遣要件

実習指導員を派遣する要件は①又は②に該当する場合とする。

- ① 以下のいずれにも該当する場合

i ~ ii 略

② 略

エ 実習指導員の業務

実習指導員が行う業務は以下のとおりである。

①~② 略

ア 実習指導員の要件

実習指導員は、次の①又は②の要件を満たす者とする。

- ① 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する第1号職場適応援助者養成研修又は障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第20条の2の3第2号及び同条第3項第2号に規定する厚生労働大臣が定める研修（平成18年厚生労働省告示第382号）第2条に掲げる研修を修了している者で、福祉施設や民間事業所等において障害者に対する就労支援の経験を1年以上有する者

② 略

イ 実習指導員の登録

労働局は、予め、連絡会議の構成員や地域の就労支援機関等に対し、上記アの要件を満たす実習指導員の推薦を依頼し、本人の同意を得た上で、実習指導員の登録を行うこと。なお、登録を行った際には、「実習指導員登録簿」（様式第3号）を活用して記録すること。

ウ 実習指導員の派遣要件

実習指導員を派遣する要件は①又は②に該当する場合とする。

- ① 以下のいずれにも該当すること。

i ~ ii 略

② 略

エ 実習指導員の業務

実習指導員が行う業務は以下のとおりである。

①~② 略

③ 指導期間における実習対象者の職場実習の状況について、実習対象者が利用する就労支援機関等又は安定所の職員等に報告するとともに、必要に応じて助言を行うこと。

オ～キ 略

5 障害者職場実習推進事業の実施手順

(1) 就労支援機関等からの職場実習希望申入れ又は安定所による職場実習実施の調整等

ア 就労支援機関等から職場実習実施希望の申入れがある場合

就労支援機関等が、リストに掲載されている事業所の中で、障害者職場実習推進事業による職場実習の実施を希望する事業所がある場合は、「職場実習実施希望届」(様式第5号)を実習開始希望日の1か月前までに労働局へ提出するものとする。障害者職場実習推進事業による職場実習の実施を希望する就労支援機関等は、予め、実習期間、日数及び時間、守秘義務、実習対象者等の関係者への周知等、職場実習に関する注意事項について了解する旨の文書を労働局に提出すること。

なお、就労支援機関等が、職場実習の実施を希望するかどうかを判断するため、事業所に関する情報を求める場合は、必要な範囲で、把握している当該事業所の情報を提供すること。

イ 安定所による職場実習実施の調整等

③ 指導期間における実習対象者の職場実習の状況について、実習対象者が利用する就労支援機関等の職員等に報告するとともに、必要に応じて助言を行うこと。

オ～キ 略

5 障害者職場実習推進事業の実施手順

(1) 就労支援機関等への職場実習に関する注意事項の周知等

障害者職場実習推進事業による職場実習の実施を希望する就労支援機関、特別支援学校、医療機関等は、予め、実習期間、日数及び時間、守秘義務、実習対象者等の関係者への周知等、職場実習に関する注意事項について了解する旨の文書を労働局に提出すること。

(2) 就労支援機関等からの職場実習希望申入れ

就労支援機関等が、リストに掲載されている事業所の中で、障害者職場実習推進事業による職場実習の実施を希望する事業所がある場合は、「職場実習実施希望届」(様式第5号)を実習開始希望日の1か月前までに労働局へ提出するものとする。

なお、就労支援機関等が、職場実習の実施を希望するかどうかを判断するため、事業所に関する情報を求める場合は、必要な範囲で、把握している当該事業所の情報を提供すること。

安定所は、求職登録している障害者について、職業相談過程において職場実習を実施することが適当と考えられる場合には、職場実習への参加を促すこと。

その際、当該求職者が特別支援学校の在校生又は就労支援機関の支援を受けている者である場合には、当該特別支援学校等による職場実習の実施を促すこと。なお、特別支援学校等が職場実習希望申入れを行わない場合、又は特別支援学校の在校生等でない求職者の職場実習を行う場合については、安定所が職場実習受入候補事業所への依頼を行うこと。

また、リストに記載された事業所の中に当該求職者の職場実習先として適切な事業所がない場合には、安定所は、当該求職者のための職場実習先事業所の開拓を行うこと。なお、開拓された事業所が当該求職者以外の障害者も職場実習として受け入れる意向がある場合には、当該事業所をリストに加えるよう労働局に連絡すること。

(2) 職場実習受入候補事業所への実習の依頼

ア 就労支援機関等から実習の調整等を行う場合

労働局又は「職場実習実施希望届」に記載されている事業所を管轄する安定所は、当該事業所に対し、職場実習を希望する就労支援機関等の名称、障害者の障害種別・障害特性、受入希望人数、実施希望時期を説明し、再度、3の(1)の③の職場実習に関する注意事項を示した上で、職場実習受入に関する依頼を行うこと。なお、就労支援機関等からの職場実習実施希望の申し入れに際して、事業所の事前見学の希望がある場合には、職場実習受入に関する依頼を行う前に、当該事前見学の打診を行う等の調整を行うこと。また、直接、当該事業所に出向いて職場実習受入に関する依頼を行う際には、可能な限り、「職場実習実施希望届」を提

(3) 職場実習受入候補事業所への実習の依頼

労働局又は「職場実習実施希望届」に記載されている事業所を管轄する安定所は、当該事業所に対し、職場実習を希望する就労支援機関等の名称、障害者の障害種別・障害特性、受入希望人数、実施希望時期を説明し、再度、3の(1)の③の職場実習に関する注意事項を示した上で、職場実習受入に関する依頼を行うこと。なお、直接、当該事業所に出向いて職場実習受入に関する依頼を行う際には、可能な限り、「職場実習実施希望届」を提出した就労支援機関等を同行させること。

出した就労支援機関等を同行させること。

さらに、当該事業主の事業所において職場実習の受入れが決まった場合は、「職場実習実施希望届」を提出した就労支援機関等より、労働局へ対して下記(4)の「職場実習実施計画書」(様式第6号)を提出させること。なお、職場実習の受入れに至らなかった場合においても、その旨を労働局へ連絡するよう求めること。

イ 安定所が求職者に対し実施しようとする実習の調整等を行う場合

安定所は、職場実習実施の候補となる事業所に係る就労支援機関等からの職場実習の受入状況を確認の上、受入れが可能と判断される場合は、当該事業所に対し、職場実習を希望する障害者の障害種別・障害特性、受入希望人数、実施希望時期を説明し、再度、3の(1)の③の職場実習に関する注意事項を示した上で、職場実習受入に関する依頼を行うこと。

また、当該事業主の事業所において職場実習の受入れが決まった場合は、労働局に連絡すること。

(3) 職場実習実施計画の作成及び実習指導員の派遣依頼

上記(2)により職場実習の受入れが決まった場合、就労支援機関等又は安定所は、速やかに、職場実習受入事業所と協議し、実習対象者ごとに「職場実習実施計画書」を作成し、労働局へ提出すること。

また、職場実習受入事業所や実習対象者の状況が上記4(4)ウに合致している場合であって、就労支援機関等又は安定所と職場実習受入事業所が、実習指導員の派遣が必要と判断した場合には、「実習指導員派遣依頼書」(様式第7号)を作成し、速やかに労働局へ依頼すること。

依頼を受けた労働局は、「実習指導員派遣依頼書」等により、実習指導員の派遣の要件に該当しているかの確認を行い、派遣が必要と判断され

また、当該事業主の事業所において職場実習の受入れが決まった場合は、「職場実習実施希望届」を提出した就労支援機関等より、労働局へ対して下記(4)の「職場実習実施計画書」(様式第6号)を提出させること。なお、職場実習の受入れに至らなかった場合においても、その旨を労働局へ連絡するよう求めること。

(4) 職場実習実施計画の作成及び実習指導員の派遣依頼

上記(3)により職場実習の受入れが決まった場合、就労支援機関等は、すみやかに、職場実習受入事業所と協議し、実習対象者ごとに「職場実習実施計画書」を作成し、労働局へ提出すること。

また、職場実習受入事業所や実習対象者の状況が上記4(4)ウに合致している場合であって、就労支援機関等と職場実習受入事業所が、実習指導員の派遣が必要と判断した場合には、「実習指導員派遣依頼書」(様式第7号)を作成し、すみやかに労働局へ依頼すること。

依頼を受けた労働局は、「実習指導員派遣依頼書」等により、実習指導員の派遣の要件に該当しているかの確認を行い、派遣が必要と判断され

る場合には、登録者の中から適切な者を選定し、選定した実習指導員に対し「実習指導依頼書」（様式第8号）を送付し、当該事業所へ派遣ができるよう調整すること。また、その結果については、職場実習受入事業所及び就労支援機関等又は安定所に連絡すること。

職場実習受入事業所及び就労支援機関等又は安定所においては、派遣される実習指導員に連絡を行い、「職場実習実施計画書」策定への参加や実習指導員に対して求める支援等について調整すること。

なお、職場実習受入事業所が、同時に複数の就労支援機関等や安定所から実習対象者を受け入れる場合は、当該事業所の負担も考慮に入れ、可能な限り、当該事業所とそれぞれの就労支援機関等や安定所が一堂に会して「職場実習実施計画書」を作成すること。

(4) 職場実習実施計画の提出

上記(3)で作成した「職場実習実施計画書」の写しを、遅くとも実習開始日の1週間前までに労働局へ提出すること。なお、同計画の元本は職場実習受入事業、就労支援機関等又は安定所で保管すること。

なお、「職場実習実施計画」については、効果を高めるために変更する必要がある又は実習対象者若しくは職場実習受入事業所の特別の事情により変更する必要があると労働局が認める場合には、労働局は、職場実習受入事業所及び就労支援機関等又は安定所の同意を得た上で、「職場実習実施計画書」を変更することができるものとする。

(5) 職場実習の実施

職場実習受入事業所及び就労支援機関等又は安定所は、「職場実習実施計画書」に基づき、事業所での実習を進めること。

なお、職場実習実施中は、原則として実習対象者が利用している就労支援機関等の職員又は安定所職員と職場実習受入事業所の実習支の担当

る場合には、登録者の中から適切な者を選定し、選定した実習指導員に対し「実習指導依頼書」（様式第8号）を送付し、当該事業所へ派遣ができるよう調整すること。また、その結果については、職場実習受入事業所及び就労支援機関等に連絡すること。

職場実習受入事業所及び就労支援機関等においては、派遣される実習指導員に連絡を行い、「職場実習実施計画書」策定への参加や実習指導員に対して求める支援等について調整すること。

なお、職場実習受入事業所が、同時に複数の就労支援機関等から実習対象者を受け入れる場合は、当該事業所の負担も考慮に入れ、可能な限り、当該事業所とそれぞれの就労支援機関等が一堂に会して「職場実習実施計画書」を作成すること。

(5) 職場実習実施計画の提出

上記(4)で作成した「職場実習実施計画書」の写しを、原則として実習開始日の1週間前までに労働局へ提出すること。なお、同計画の元本は就労支援機関等及び職場実習受入事業所で保管すること。

なお、「職場実習実施計画」については、効果を高めるために変更する必要がある又は実習対象者若しくは職場実習受入事業所の特別の事情により変更する必要があると労働局が認める場合には、労働局は、職場実習受入事業所及び就労支援機関等の同意を得た上で、「職場実習実施計画書」を変更することができるものとする。

(6) 職場実習の実施

就労支援機関等と職場実習受入事業所は、「職場実習実施計画書」に基づき、事業所での実習を進めること。

なお、職場実習実施中は、原則として実習対象者が利用している就労支援機関等の職員と職場実習受入事業所の実習支援員が連携して実習対

者が連携して実習対象者の指導等を行うこととする。

(6) 職場実習実施結果の報告

職場実習受入事業所及び就労支援機関等又は安定所は、職場実習が終了した日から1か月以内に「職場実習実施結果報告書」(様式第9号)を作成し、就労支援機関等又は安定所から労働局に提出することとする。ただし、実習終了日と報告書の提出期限の日が年度をまたぐ場合は、実習実施年度の末日までに提出することとする。

6 職場実習のための合同面接会の実施

実際の職場における実習が一般雇用の理解の向上と就職への動機づけに関して大きな効果を有していることから、必要に応じて、職場実習を受入予定の事業所と特別支援学校の生徒・保護者、就労支援機関、医療機関等の利用者等が一堂に会する面接会を開催し、職場実習の機会の確保を図る。

(1) 参加対象者

面接会の参加対象者は、原則として安定所に求職登録している障害者(原則として、特別支援学校の在校生及び就労支援機関に登録をしている者を除く。)、特別支援学校高等部の2・3年生の生徒及び就労支援機関、医療機関等を利用している障害者とし、必要に応じ保護者、特別支援学校の教職員、就労支援機関、医療機関等の就労支援担当者等も同伴できるものとする。

(2)～(4) 略

7 略

様式第1号～4号 略

象者の指導等を行うこととする。

(7) 職場実習実施結果の報告

職場実習受入事業所及び就労支援機関等は、職場実習が終了した日から1か月以内に「職場実習実施結果報告書」(様式第9号)を作成し、就労支援機関等から労働局に提出することとする。ただし、実習終了日と報告書の提出期限の日が年度をまたぐ場合は、実習実施年度の末日までに提出することとする。

6 職場実習のための合同面接会の実施

実際の職場における実習が一般雇用の理解の向上と就職への動機づけに関して大きな効果を有していることから、必要に応じて、職場実習を受入予定の事業所と特別支援学校の生徒・保護者、就労支援機関、医療機関等の利用者等が一堂に会する面接会を開催し、職場実習の機会の確保を図る。

(1) 参加対象者

面接会の参加対象者は、原則として特別支援学校高等部の2・3年生の生徒及び就労支援機関、医療機関等を利用している障害者とし、必要に応じ保護者、特別支援学校の教職員、就労支援機関、医療機関等の就労支援担当者等も同伴できるものとする。

(2)～(4) 略

7 略

様式第1号～4号 略

様式第5号 <u>別紙2のとおり</u> 様式第6号～7号 略 様式第8号 <u>別紙3のとおり</u> 様式第9号 <u>別紙4のとおり</u>	様式第5号 様式第6号～7号 略 様式第8号 様式第9号
--	---------------------------------------

5. 別添4「チーム支援事業実施要領」について

改正	現行
<p style="text-align: center;">チーム支援事業実施要領</p> <p>第1 趣旨</p> <p>障害者の雇用促進のためには、公共職業安定所（以下「安定所」という。）のみならず、労働・福祉・教育・医療等の複数の分野における支援者による連携体制を確立した上で、就職の準備段階から職場定着までの一連の就職支援を行うことが効果的である。</p> <p>また、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等においては、障害者の雇入れのみならず、雇入れ後の職場定着に関しても不安を感じている場合が多いが、関係機関が連携して一連の就職支援を行うことを通じて、障害者を雇用する中小企業等と支援者をつなげ、中小企業等がいつでも支援者に相談できる仕組みを構築することは、中小企業等の障害者雇用に対する不安の<u>解消</u>にもつながるものである。</p> <p>そこで、就職を希望する障害者に対して、安定所が中心となって、就職を希望する障害者が利用する<u>障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）</u>に基づく<u>地域障害者職業セ</u></p>	<p style="text-align: center;">チーム支援事業実施要領</p> <p>第1 趣旨</p> <p>障害者の雇用促進のためには、公共職業安定所（以下「安定所」という。）のみならず、労働・福祉・教育・医療等の複数の分野における支援者による連携体制を確立した上で、就職の準備段階から職場定着までの一連の就職支援を行うことが効果的である。</p> <p>また、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等においては、障害者の雇入れのみならず、雇入れ後の職場定着に関しても不安を感じている場合が多いが、関係機関が連携して一連の就職支援を行うことを通じて、障害者を雇用する中小企業等と支援者をつなげ、中小企業等がいつでも支援者に相談できる仕組みを構築することは、中小企業等の障害者雇用に対する不安の<u>払拭</u>にもつながるものである。</p> <p>そこで、就職を希望する障害者に対して、安定所が中心となって、就職を希望する障害者が利用する<u>地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）</u>、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所（以下「就</p>

ンター（以下「地域センター」という。）、同法に基づく障害者就業・生活支援センター、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく就労移行支援事業所（以下「就労支援機関」という。）、職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）に基づく障害者職業能力開発校（以下「障害者職業能力開発校」という。）の支援者、学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号。以下「学校教育法」という。）に基づく特別支援学校（以下「特別支援学校」という。）の教職員、ジョブコーチ、当該障害者の関係者、医師等（以下「就労支援者」という。）がチーム（障害者就労支援チーム）を設置し、支援目標、支援内容等について定めた「障害者就労支援計画」を作成するとともに、各就労支援者等が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行う「チーム支援」を実施することとする。

第2 障害者就労支援チームによる支援

1 事業内容

安定所、地域センター、就労支援機関又は特別支援学校を利用する障害者又は生徒のうち、就職を希望する者を対象に、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、各安定所が中心となって就労支援者からなる就労支援のためのチーム（障害者就労支援チーム）を設置し、障害者一人ひとりの職業準備性、職業能力等に応じて「障害者就労支援計画」を作成するとともに、同計画に基づき、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う。

(1)～(3) 略

就労支援機関」という。）、障害者職業能力開発校の支援者、特別支援学校の教職員、ジョブコーチ、当該障害者の関係者、医師等（以下「就労支援者」という。）がチーム（障害者就労支援チーム）を設置し、支援目標、支援内容等について定めた「障害者就労支援計画」を作成するとともに、各就労支援者等が役割分担しながら支援を行い、進捗状況を管理することにより、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援をきめ細かく行う「チーム支援」を実施することとする。

第2 障害者就労支援チームによる支援

1 事業内容

安定所、地域センター、就労支援機関又は特別支援学校を利用する障害者又は生徒のうち、就職を希望する者を対象に、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、各安定所が中心となって就労支援者からなる就労支援のためのチーム（障害者就労支援チーム）を設置し、障害者一人ひとりの職業準備性、職業能力等に応じて「障害者就労支援計画」を作成するとともに、同計画に基づき、就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援を行う。

(1)～(3)略

(4) 支援の流れ

ア 略

イ 障害者就労支援チームの構成員の選定

主査は、副主査と協議の上、就労支援者の中から、支援対象者の支援ニーズに対応するために必要と判断される者を障害者就労支援チームの構成員として選定し、チーム支援の実施について協力を依頼する。特に、障害者就業・生活支援センターについては、支援対象者の同意を得て、可能な限り、障害者就労支援チームの構成員とすること。

なお、精神障害者や発達障害者等、支援ノウハウが十分でないと考えられる障害者を支援する場合、事業主に対する雇用管理に係る専門的助言が必要な場合等にあつては、必要に応じ、地域センターを障害者就労支援チームの構成員に加えること。

また、チーム支援開始後においても、主査は、副主査と協議の上、支援対象者の状態の変化、支援の進捗状況等に応じて、障害者就労支援チームの構成員の追加・変更を弾力的に行うことができるものとする。

なお、チーム支援の構成員には以下の機関の職員等が考えられること。

① 略

② 地域センター、就労支援機関、ジョブコーチ、障害者職業能力開発校、障害者総合支援法に基づく一般相談支援事業所及び特定相談支援事業所、同法に基づく地域活動支援センター、社会福祉協議会、福祉事務所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）に基づく精神保健福祉センター、保健所、発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）に基づく発達障害者支援センター、平成 10 年 4 月 9 日付け健医発第 635 号「難病特別対策推進事業について」に基づく難病

(4) 支援の流れ

ア 略

イ 障害者就労支援チームの構成員の選定

主査は、副主査と協議の上、就労支援者の中から、支援対象者の支援ニーズに対応するために必要と判断される者を障害者就労支援チームの構成員として選定し、チーム支援の実施について協力を依頼する。特に、障害者就業・生活支援センターについては、支援対象者の同意を得て、可能な限り、障害者就労支援チームの構成員とすること。

なお、精神障害者や発達障害者等、支援ノウハウが十分でないと考えられる障害者を支援する場合、事業主に対する雇用管理に係る専門的助言が必要な場合等にあつては、必要に応じ、地域センターを障害者就労支援チームの構成員に加えること。

また、チーム支援開始後においても、主査は、副主査と協議の上、支援対象者の状態の変化、支援の進捗状況等に応じて、障害者就労支援チームの構成員の追加・変更を弾力的に行うことができるものとする。

なお、チーム支援の構成員には以下の機関の職員等が考えられること。

① 略

② 地域センター、就労支援機関、ジョブコーチ、障害者職業能力開発校、相談支援事業所、障害者地域生活支援センター、社会福祉協議会、福祉事務所、精神保健福祉センター、保健所、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター、特別支援学校、医療機関等の職員等

相談・支援センター、特別支援学校、医療機関等の職員等

③～④ 略

ウ～キ 略

(5) ～(6) 略

2 略

第3 事業の周知

1 地域の就労支援機関等に対する周知

都道府県労働局及び安定所は、本事業の円滑な実施を促進するため、障害者総合支援法に基づく協議会、都道府県障害者雇用連絡協議会、障害者雇用連絡会議、広域特別支援連絡協議会（障害のある子どもやその保護者が抱える様々なニーズや困りごとに対して適切な相談・支援を行っていくため、都道府県に設置されている協議会をいう。）等、障害者の就労支援に関わる会議等を活用し、地域の障害者就労に携わる機関等に対し、本事業の概要、関係機関による連携体制の確立の重要性について説明を行い、本事業の周知を図ること。

2 中小企業等に対する周知

チーム支援を通じて、障害者を雇用する企業と就労支援機関等をつなげ、企業がいつでも支援者に相談できる仕組みを構築することは、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等にとって、障害者雇用に対する不安の解消にもつながるものであることから、こういった中小企業等に対しては、雇用率達成指導や求人開拓の際を活用して、チーム支援の内容等につい

③～④ 略

ウ～キ 略

(5) ～(6) 略

2 略

第3 事業の周知

1 地域の就労支援機関等に対する周知

都道府県労働局及び安定所は、本事業の円滑な実施を促進するため、自立支援協議会（平成 25 年 4 月以降は、障害者総合支援法に基づく協議会をいう。）、都道府県障害者雇用連絡協議会、障害者雇用連絡会議、広域特別支援連絡協議会（障害のある子どもやその保護者が抱える様々なニーズや困りごとに対して適切な相談・支援を行っていくため、都道府県に設置されている協議会をいう。）等、障害者の就労支援に関わる会議等を活用し、地域の障害者就労に携わる機関等に対し、本事業の概要、関係機関による連携体制の確立の重要性について説明を行い、本事業の周知を図ること。

2 中小企業等に対する周知

チーム支援を通じて、障害者を雇用する企業と就労支援機関等をつなげ、企業がいつでも支援者に相談できる仕組みを構築することは、障害者の雇用経験やノウハウが不足している中小企業等にとって、障害者雇用に対する不安の払拭にもつながるものであることから、こういった中小企業等に対しては、雇用率達成指導や求人開拓の際を活用して、チーム支援の内容等につい

て積極的に周知を図ること。

第4 略

第5 略

様式例 略

て積極的に周知を図ること。

第4 略

第5 略

様式例 略

障害者就労アドバイザーリスト

別紙1

【平成 年 月 日版】

番号	②所 属		③保有資格	③障害者の 雇用支援の 経験年数	④アドバイスできる内容 (裏面の【障害者就労アドバイザーの支援内容】の番号)	⑤登録年 月	⑥備考 (活動期間、日数の制限等)
	事業所等名称	所在地					
1	(株)厚労サービス	東京都千代田区霞が関1-1-1	精神保健福祉士 産業カウンセラー	15年	3-2、3-8、3-9、4-1(企業における雇用管理の方法)	H24.10	月～金の午前中是对応不可
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

障害者就労アドバイザーの支援内容

○就労支援機関に対する支援

(施設の長、指導員に対する支援)

- 1-1 企業での雇用を意識した訓練内容及び方法に関する助言
- 1-2 企業での雇用に必要な生活習慣の確立に向けた指導方法に関する助言
- 1-3 挨拶・返事、作業態度など企業での雇用に必要な基本的労働習慣の確立に向けた指導方法に関する助言
- 1-4 就職後の継続的なフォローアップに関する助言
- 1-5 地域の就労支援機関との連携に関する助言

(施設利用者に対する支援)

- 1-6 企業での雇用に向けた意欲の喚起
- 1-7 企業の求める人材像と障害者の雇用事例の紹介
- 1-8 職業人としての心構えに関する助言

(施設利用者の家族に対する支援)

- 1-9 障害者の雇用への移行に関する意識啓発
- 1-10 生活リズムの確立など、職業生活を支えるために必要な家族の支援の在り方に関する助言

○特別支援学校に対する支援

(校長、教職員等に対する支援)

- 2-1 企業での雇用を意識したカリキュラム作成に関する助言
- 2-2 生活習慣の確立、挨拶・返事、作業態度など企業での雇用に必要な基本的労働習慣の確立に向けた指導に関する助言
- 2-3 職場実習、企業との対応等、進路指導に関する助言
- 2-4 就職後の継続的なフォローアップに関する助言
- 2-5 地域の就労支援機関との連携に関する助言

(生徒に対する支援)

- 2-6 企業での雇用に向けた意欲の喚起
- 2-7 企業の求める人材像と雇用事例の紹介
- 2-8 職業人としての心構えに関する助言

○医療機関に対する支援

(医師、ソーシャルワーカー、作業療法士等に対する支援)

- 3-1 安定所での相談・支援の進め方に関する助言
- 3-2 生活習慣の確立、挨拶・返事、作業態度、服薬管理など企業での雇用に必要な基本的労働習慣の確立に向けた指導に関する助言
- 3-3 就職後の継続的なフォローアップに関する助言
- 3-4 地域の就労支援機関との連携に関する助言

(医療機関の利用者に対する支援)

- 3-5 企業での雇用に向けた意欲の喚起
- 3-6 企業の求める人材像と雇用事例の紹介
- 3-7 職業人としての心構えに関する助言

(医療機関の利用者の家族に対する支援)

- 3-8 企業での雇用に関する意識啓発
- 3-9 生活リズムの確立など、職業生活をささえるために必要な家族の支援の在り方に関する助言

○発達障害者等への就職支援に課題を抱えている高等学校及び大学等教職員等に対する支援

- 4-1 障害者本人による自己の特性に関する理解の促進、生活習慣の確立、職場でのコミュニケーションなど企業での雇用に必要な基本的労働習慣の確立に向けた指導に関する助言
- 4-2 企業への就職を目指した取組、進路指導、就職後のフォローアップに関する助言
- 4-3 地域の関係機関の利用、連携に関する助言

○その他

- 5-1 その他※
(※その他の場合には、番号の後に支援が可能な内容を括弧書きで記載。)

〇〇労働局職業安定部職業対策課長 殿

職場実習実施希望届

1. 実習依頼機関			
依頼機関名		担当者	連絡先
2. 実習希望者			
①氏名		②性別	③生年月日 0000年00月00日 (00歳)
④住所			
⑤障害の種類			
⑥実習中に有効な損害保険加入の有無	有 ・ 無	※別途保険料負担等の措置がなされているなど、貴機関において保険に加入することとされている場合には、原則として当該保険に加入を行うこと。	
⑦実習希望者のこれまでの経歴及び現在の状態			
⑧実習希望者ができること、できないこと			
⑨職場実習に当たっての留意事項			
3. 職場実習を希望する職場実習協力事業所			
	リスト番号	事業所名	
第1希望			
第2希望			
第3希望			
希望時期		希望日数	日程度
4. その他特記事項			

※ 記入欄が不足する場合には、適宜、別紙にて添付すること。

平成 年 月 日

(依頼機関名)

(代表者又は担当者氏名) 印

実習指導依頼書

実習指導員

殿

〇〇労働局職業安定部
職業対策課長

以下の職場実習に係る実習対象者への指導等を依頼する。

実習実施事業所			
事業所所在地			
担当者氏名			
担当者連絡先			
実習場所			
指導日時	平成 年 月 日 () 00:00~00:00 平成 年 月 日 () 00:00~00:00		
実習内容			
実習対象者	1	(障害種別等)	利用している 就労支援機関 等
	2	(障害種別等)	利用している 就労支援機関 等
	3	(障害種別等)	利用している 就労支援機関 等
	4	(障害種別等)	利用している 就労支援機関 等
	5	(障害種別等)	利用している 就労支援機関 等

※派遣にあたり、実習指導員として従事すること及び謝金を受給することについて、実習指導員や所属している法人等が他の制度等から支給されている給付金等がある場合には、当該給付金等の受給に関する影響の有無については、実習指導員側においてご確認いただくようお願いいたします。

※問い合わせ先 〇〇労働局 〇〇課 〇〇〇 (電話番号: 〇〇〇〇)

〇〇労働局職業安定部職業対策課長 殿

職場実習実施結果報告書

実習対象者	対象者名	実習日数	欠席日数
実習の目標			
実習期間	平成 年 月 日()~平成 年 月 日() (1日 時間)		
実施内容			
受入事業所所見	今回の職場実習を通じて障害者の雇用管理等に関して参考になったこと		
実習依頼機関所見	今回の職場実習における実習対象者への効果等		

※ 記入欄が不足する場合には、適宜、別紙にて添付すること。

※ 障害者雇用状況報告の提出対象企業は、直近の障害者雇用状況報告書を添付すること。

上記のとおり、当事業所において支援者実習を実施したことを報告いたします。

(職場実習受入事業所)

(事業所名)

(代表者氏名)

印

(職場実習依頼機関)

(機関名)

(代表者氏名)

印